

・本ケースはケースワークによる学習を目的としたものであり、学習効果を高めるために事実とは異なる点があります。  
・本ケースは上記目的以外の使用は一切できません。  
・本資料はいかなる媒体へのコピーもこれを禁止します。  
・他資料へ引用・転載は一切できません。

## ケースディ：あるセールスマネジャーの日記

××月××日

今日本社の人事部長によばれて、私が来月から秋田営業所長になるという内示を受けた。正直言ってびっくりした。まさか 30 代のうちに営業所長になるとは思わなかった。今までセールスを担当したのは関東と九州だけで、秋田という地も初めてだし、すごく不安だ。営業所のメンバーは若い人もいるけど、私と同期が 1 人、先輩が 1 人いるそうだ。驚くほどの営業成績を上げたわけではないのに、どうして私が…。

マネジャーで行ったら、まずは皆と心が通じないといけないな。仕事を通してだけでなく、プライベートな面でも付き合っていないとな。まあ若いやつとは仕事が終わったら、飲みにも行ってグチでも聞いてあげること大切かな。ベテランはコントロールなんて無理だから、自由にやらしてもらおう。そして結果だけはきちんと出してもらって、結果を冷静に評価しよう。でも言うことを聞いてくれるかな。営業所がギスギスしたムードになったらいやだなあ。コミュニケーションも大切にしよう。毎日朝礼をして、1 週間に 1 回は会議を開いて…。そうだ、ベテランの 2 人にサブリーダーになってもらって、営業所の中を 2 つのチームに分け、競争させよう。その方が盛り上がるな。報連相もこの 2 人を通してやるようにしよう。

○月○日

今日営業マネジャー会議で久しぶりに研修センターへ行った。テーマは営業計画の他に、今回は特別に“人材育成”というのがあった。要するに、マネジャーなんだから、「もっと人を育ててくれ」ということだ。

「人を育てる」と言われたってどうすりゃいいんだ。定期的に研修センターへ送り込んで教育を受けさせるのか。でもそれならマネジャーの仕事じゃないだろう。毎日仕事をチェックしてアドバイスをしていくのか。それなら人材育成じゃなくてマネジャーの仕事そのものだよな。日常の仕事じゃん。若い人に「勉強しろ」と言うのか。自分だって勉強していないのにそんなこと言えっ

・本ケースはケースワークによる学習を目的としたものであり、学習効果を高めるために事実とは異なる点があります。  
 ・本ケースは上記目的以外の使用は一切できません。  
 ・本資料はいかなる媒体へのコピーもこれを禁止します。  
 ・他資料へ引用・転載は一切できません。

こないよ。そもそも何でマネジャーが人を育てなきゃいけないんだ。人が育てば今期の成績は悪くても許してくれるのか。一人前のセールスに育てると言っただって何をしたいかわからない。セールスなんて仕事をやってりゃそのうち力がついてくるんじゃないか。本を読んだってセールスの力がつくとは思えないし。セールスの結果が出れば自信が付いて、いつの間にかセールスの力が付いていくんだらう。マーケティングの本を読んだってとても結果に結びつくとは思えないし……。そうだとトップセールスの経験談なんていいんじゃないか。実績に裏付けされた経験談って迫力あるよなあ。「僕はこうして売りまくった」なんて聞くと気分もハイになって行くし……。そうだとトップセールスが書いた本を1ヶ月に1冊ずつ読んで、月に1回感想を話し合おう。最近のセールスの売れ筋本からさがしてみよう。

- ・「こうして私は世界No.2のセールスウーマンになった」
  - ・「売れる営業」に変わる本・・・4年連続トップセールスマンの明かす秘密
  - ・「売れ続ける会社」の営業法則
  - ・世界一のセールスマン「無敵の営業道」
- それより心配なのは自分だ。僕は一体この先どうなっていくんだらう。

中略

## 課題

- 課題 1. ××月××日の日記を読んで感じる事
- 課題 2. ○月○日の日記を読んで感じる事
- 課題 3. △△月△△日の日記を読んで感じる事
- 課題 4. □□月□□日の日記を読んで感じる事
- 課題 5. ◎◎月◎◎日の日記を読んで感じる事
- 課題 6. #月#日の日記を読んで感じる事