

第4話 「失敗する転職の仕方」

表題はエイドウィズのコンセプトからは似つかわしくありませんが、転職において失敗する方法を述べた方がキャンディデイトの方々にはよく理解していただけるのではないかと思います、逆説的な表題にしてみました。もちろん本意は成功する転職の仕方を伝えたいのですから、これらを反面教師として捉えていただければ幸いです。

もっとも失敗しやすい転職は、これが一番多いのですが「すぐにでも転職したい」と言うケースです。会社が倒産した、閉鎖になる、また早期退職プログラムに参加したと言ったように、ご自身の考えに沿った転職ではなく、他のやんごとなき理由により転職を決意するケースです。このケースの問題点はやめる日が既に決まっていることです。それまでに次を見つけないと、俗にいうプータローになってしまうと言う焦りから、客観的に転職先を評価できない点です。また、ご自身の都合にあわせて最適な転職先が次から次へと見つかるほど、現在の日本の転職事情は良くありません。

2番目のケースは年収にこだわる人です。今までの年収は最低でも欲しい人です。別に悪くはありませんが、自己評価の高い人が多いです。本来、年収はその人のパフォーマンスに応じて決まるもので、実力(特に新しい会社での実力分布)によってまちまちで、話は難しくなります。仮に、交渉がうまく成立して、一人飛び出た形で高い年収が確保できて入社して半年、1年経てば、実力は自ずと経営サイドに知れ渡ります。また、実力どおりでも既に年収が高いので、翌年も現状維持の場合が多く、頑張ったご本人にとっては、頑張った分の昇給がなければモチベーションが下がります。まして、評価が低ければ成功期待感を下回ったことから年収は確実に下がります。幸い下がらなかったとしても、低い評価にとどまるため、その会社での将来も難しくなります。

3番目のケースは親亀がこけたら小亀・孫亀皆転んでしまうケースです。実力のある社長・本部長・部長クラスが新しい会社に転職をして、「一緒に来ないか」と言う誘いを受けてその部下の何人かがついていくケースです。確率的に、転職した全ての人達が成功するケースは稀で、誘った人が何らかの理由で失敗すれば自動的に誘われた人もいなくなってしまう。意外とこういうケースはリスクが高いため、覚悟してついていくことが必要です。

色々なケースを書いていけば、きりがありませんが、参考にしていただければ幸いです。この次は、どういう風に考え実行すれば転職においてリスクを最小限に押さえられるかを述べたいと思います。

株式会社エイドウィズ ファウンダー&パートナー 竹氏 彰