

第 18 話 「追いかけないコンサルタント」

私自身も 20 数年前から 8 年前までキャンディデイトをしていましたので、覚えがあるのですが、サーチファーム(ヘッドハンター)のコンサルタントによく追いかけられた記憶があります。もっともその当時は手紙や電話がメインで、今とは隔世の感がありますが、、、。

一般のエージェント・コンサルタントには、そこそこ優秀なキャンディデイトを見つけると、夜討ち朝駆け宜しく、シツコク付きまったり、紹介案件を検討して面接を受けるように強引に説得する人も多いのが実情です。よくあるのは売上目標がいつまでいくらと決まっていて、それが達成できないと首になるといったケースでその傾向が顕著になります。売上を上げることが至上命令で、キャンディデイトのことはそっちのけになっているのです。

そもそも、転職するのはキャンディデイトご本人であり、転職をお世話するコンサルタントではありません。渋っているご本人を何とか乗せて、面接に行かせようと当人よりもコンサルタントが熱心だというのは、コンサルタントが自分自身の売上を上げることにのみ腐心している表れと捉えるのはうがった見かたでしょうか？

弊社では、キャンディデイトを成功に導くことを最上位に位置付けています。そのためにはキャンディデイトのしたいことや将来のビジョンをまず理解するのが第一です。

それらに合致しない案件を紹介しても成功期待感は沸いてきませんので、無理に紹介することはありません。仮に、間違っで紹介したとしても無理に説得するようなこともありません。まして、あまり乗り気でないキャンディデイトに対して、これはどうですか？これはどうですか？と追っかけ回すことはまずありません。

それは、第 13 話の「矛盾？」でも話しましたが、キャンディデイトが本気で自分の棚卸をし、やりたいことを整理しないと、仮に転職したとしても成功するケースは少ないからです。「自分のこの能力を活用したい。こんな経験を積みたい。だからこの会社のこのポジションにチャレンジしたい。」とキャンディデイトが本気で考え、自発的に対処しない限り、いくら我々が釈迦利器になっても成功はおぼつかないのです。

弊社では初めてお会いした時に、ご自身の棚卸の仕方や転職の心構えなどをコンサルティングした後は、ご本人が自らこうしたいといった前向きな気持ちが出てくるまで、そっとしておきます。なんだか不思議な感じかもしれませんが、これがコンサルティングを受けた皆様に支持される理由だと理解しております。

株式会社エイドウィズ ファウンダー&パートナー 竹氏 彰