

## 第 27 話 年収をあげる方法

私はお会いしたキャンディデイトに決まって次の質問をします。転職に際して一番プライオリティが高いのは、年収ですか、仕事の内容ですか、ポジション・権限ですか。もちろんそれら以外の例えば社長の人格や会社のミッションなど、重きをおく点はいろいろありますが、多くは私の上げた 3 つに集約されるようです。

年収、仕事内容、ポジションの 3 つは複雑に絡み合っているのです、一概にどれがプライオリティが高いかと訊かれてもなかなか言えないかもしれません。でも、極端な例を挙げてみると、これら 3 つの相関関係が理解できます。仕事の内容はぴったりだけど年収が大きく下がったり、年収はかなり高くなるけど仕事内容が面白くないとか、年収はいいけど部下はいないし、リスクが高いとか。

この質問をしてみると、やはり年収にこだわる人は意外と多く、特に、若い人はこの傾向が強いです。もちろん、年配の人でも例外ではありません。そういったキャンディデイトにアドバイスしている年収をあげる方法をここで披露します。

それは、クライアントに是非入社してほしいと熱望してもらうことです。ぜひ、入社してほしい人に、ご本人の希望額を大きく下回る提示はありません。(ご本人が法外な年収を要求していた場合は別ですが、、、)よく考えてみてください。相手のモチベーションを下げて、是非入社してほしいというクライアントがどこにいますか？皆さん、極力可能なオファーを検討し、希望に近い年収を打診してくるはずですよ。

それではどうやって「是非来てほしい！」と思って頂くのかは、第 2 話「人生の棚卸」や第 8 話「雇う側の論理」で説明していますが、簡単に言うと、入社してあなたが活躍している姿を、クライアントが想像して成功期待感を抱いていただくのが一番です。キャンディデイトがこれまでの会社で何を経験し、どんな実績を上げてきたのか、またその実績はどのようにしてあげたのかを文章で簡潔にかつ具体的に述べることで、クライアントは十二分に入社後の生き生きと働いているイメージをでき、さらにその行間に埋め込まれたキャンディデイトの真の能力を知ることができ、成功期待感をもってもらえるはずですよ。過去の体験や実績が、クライアントの現状にどう適用できるかといった連想が容易にできるからです。

仕事できて優秀な人材ほど「自分は優秀で仕事ができる！」などと言うことはありません。一見実行不可能なミッションを的確に分析し、その状況でどんな判断をし、どのようにその苦境を脱してきたか。どのようにチームメンバーや周りの人を巻き込んで、やる気にさせ成果をあげてきたか、事実を述べる(語る)だけです。その言葉(話)の中に、現状分析力やその打開策、困難に対峙した時の粘りや発想力・対処法、リーダーシップの発揮の仕方、結果を出す力等…その文面の行間に織り込まれているからです。

入社時の年収にこだわる人は実力のない人で、真に実力のある人は年収よりも自分自身に信頼感を持ってもらえることに全力を注ぎます。そのための自己表現としてのプレゼンテーションの準備にかなりの時間を割くものです。そして、こういうビジネスマンが転職で成功し、大いに活躍しているのも事実です。是非、ご自身に置き換えて試してみてください。

フ株式会社エイドウィズ ファウンダー&パートナー 竹氏 彰