

## 第28話 コンサルタントを上手く活用する方法

人材コンサルタントを上手く活用しているクライアントの責任者や人事担当者は少ないように思われます。求める人材についてのすりあわせはなかなか難しいのですが、まず、「どんな人を採用したいのか?」、といった基本的なことがクライアントの頭の中でほとんど整理が出来ていないことが多いのではないのでしょうか。

このようなケースでは、我々がクライアントからの要望をベースに数週間かけて3~4人のキャンディデイトを漸く探し出し、クライアントに紹介すると、ここが違う、あそこが違うと最初の打ち合わせでは出てこなかったスペックが出てきて、案外それが大切な MUST 条件だったりして、キャンディデイトが NG になるケースがよくあります。スペックをしっかりとドキュメントに落とすことなく、口頭で説明しているケースに多く見られる現象です。

スペックは最初にしかりと決めていただかないと、コンサルタントの努力は徒労に終わり、モチベーションも、仕事のプライオリティもかなり下がってしまうと考えたほうがよいでしょう。

理想像を追い求めていて現実離れしているケースもよくあります。極端な例は、こういった経験が何年以上で、地頭がよくて能力が高く、人間性もよく、出来れば MBA を持っていて、英語が不自由なく話せ、それでいて年収は低いレベルでも頑張れる人といった具合に、盛りだくさんの条件を可能だけ並べているケース。なかなか見つけられませんし、そのようなキャンディデイトは希望年収が高いので、いてもなかなか決まりません。

もちろん、こういった話が最初から出てくるときは、はっきりとクライアントにスペックを整理するよう申し上げて、それでも理解のない場合は仕事をお受けしないこともあります。

また、人事担当者がきちんとスペックの一覧表を作って我々に渡してくれていても、更新がほとんどされないケースもあります。条件内容が多少変わったり、既にクローズになったポジションを知らずに探しているケースもあります。コンテンジェンシー契約(成功報酬として仕事が完了してからフィーを受取る)の場合、通常コンサルタントは、リテイナー契約(先払い契約で独占的にそのポジションを探す)の場合よりも多くのクライアントを同時並行に担当し、個々のクライアントの求人内容やスペック、カルチャー等を把握しています。これらがアップデートされず最初のスペックがずれてきたり(これはかなり頻繁にある)ポジションが変わったり、あるいはフリーズしてなくなったり、と変動することがあります。こんな時に、定期的に採用ポジションを確認するためのミーティングを設けていただいたり、タイムリーに知らせていただいたりするとコンサルタントの頭に残るイメージやポイントが鮮明になり(いわゆる旗を立てる状態)、日々会っているキャンディデイトについて、「この人はこの会社のこのポジションに合うのでは?」といった勘が働くようになってきます。また、「とにかく、これらのキーワードに合う人は紹介してほしい」といった、分かり易い切り口を教えてもらえるとかなりピンときやすくなります。

もちろんわれわれも日々創意工夫して、どうすればクライアント・ニーズを的確に把握し、それをメンテナンスして毎日のサーチ活動に役立てるのかをしっかりと考え、日々元々乏しい能力を最大限使って努力しています。

ビジネスは何事もそうだと思いますが、よい仕事をするためにはより良いコミュニケーションは不可欠です。同じ、時間と経費を使ってもよい成果が出るとは限りません。ちょっとした創意工夫が将来大きな結果を生むと思います。我々を是非有効活用してください。

株式会社エイドウィズ ファウンダー&パートナー 竹氏 彰