

第 47 話 キャリアチェンジの考え方

この仕事を長くやっていると、キャンディデイトの大幅なキャリアチェンジのご相談を受けることがあります。典型的な例として、営業をしていたが人事・総務といった管理系に進みたいとか、SE をしていたけど営業でバリバリやってみたいとか、経営コンサルタントで業務改善をしてきたけど、事業会社に転進して、実際に直接事業にどっぷり浸かって現場の仕事をしてみたいとか、同じ営業でもまったく異なる業界の営業にチャレンジしたいとか、枚挙に暇がないくらいです。新たに興味をもった仕事にチャレンジしたいという気持ちはよく理解できるのですが、今まで経験してきた仕事とこれからチャレンジしたい仕事にある程度の関連性がないと難しいケースが多いです。

それは採用する側、すなわちクライアントの立場で考えると理解しやすいと思います。仮に、キャンディデイトが35歳の技術者とします。今まで SE をやってきて、どうしても営業にチャレンジしたいという場合、採用する立場から見ると、技術のバックグラウンドをもっていることは製品やサービスを理解しているのでプラスポイント、営業として新規顧客や新規代理店を開発できるかどうか、目標の数字を果たして達成できるのかどうか、技術者をうまく活用できるのかどうか、そのための営業センスが大切になります。

この方の場合、技術の理解がある程度必要であると思われるポジションであれば優位に働きますが、そうでない場合はアドバンテージが少なくなります。22歳で大学を卒業したとして、35歳ですと13年間技術をやってきたわけですから、技術としての経験は貴重ですが、その分、営業一筋でやってきた別のキャンディデイトと比べると、営業としての能力や期待値は明らかに異なるかと思えます。

こうしたケースで、キャリアチェンジを実現させるためには、ただ単に SE を何年やってきたということだけではなく、SE の仕事に取り組む中で営業的なセンスをどのように発揮してきたかということや、営業という職種へのこだわりや情熱、人間的な魅力や営業センスなど、SE としての技術力とは異なる部分の資質や可能性をしっかりと整理し、アピールして、クライアントに成功期待感をもていただく必要があります。つまり、仮にキャンディデイトが新しい仕事に未経験だとしても、「このキャンディデイトには何か感じるものがあり、何かやってくれるのではないか」というような成功期待感です。

このように、成功期待感をもってもらえるというのは本質的にどうということなのか？ という疑問は個々のケースによって千差万別なので、ここですべてを説明するのは難しいですが、大きく言うとそのキャンディデイトの地頭、人間力、人間的魅力や信頼感によるものが大きいと思います。

これまでの実績として、難しい仕事を期日どおりに仕上げてきたのなら、プロジェクト管理能力やコミュニケーション能力に信頼感をもってもらえるでしょうし、新しいことを常にチャレンジし、成功し続けてきたのであれば、新しいことをやり遂げることに對する信頼感をもってもらえるでしょう。このように、キャリアチェンジは不可能ではありませんが、是非入社してほしいと思う成功期待感をどう相手に持ってもらうかが、ポイントになります。

いずれにしても、転職前と後の業種や仕事内容が大きくかけ離れているほど、年齢が高くなればなるほど、キャリアチェンジは難しくなります。それはキャンディデイトが、クライアントに対して成功期待感を与えることが難しくなるからです。さらに、大幅なキャリアチェンジは、ポジションや年収のダウンをもたらし、成功するかどうかのリスクも高くなります。このことも十分考慮に入れて判断する必要があります。

ファウンダー&パートナー 竹氏 彰