

久野康成の

「私なら、こうする！」

非常識な実践経営アドバイス



第5回【いつも最終役員面接で落とされるのはなぜですか？】

[プロフィール]

久野康成(くの・やすなり)
公認会計士。人財開発・東京コンサルティングファーム会長兼 CEO。明誠監査法人パートナー。東京税理士法人統括代表社員。1965年生まれ。愛知県出身。滋賀大学経済学部を卒業後、青山監査法人(ブライスクウォーターハウス)入所。監査部門・中堅企業経営支援部門にて、主に株式公開コンサルティング業に携わる。98年久野康成公認会計士事務所を設立。東京のほか、横浜、名古屋、大阪、福岡、香港、インドにて「第2の会計事務所」として会社を設立。経理部門へのスタッフ派遣・紹介など幅広い業務を展開し、グループ社員総数は430人に上る。著書に『できる若者は3年で辞める!』『2008年版 図解インドの投資・会計・税務の基本』(共に出版文化社)がある。

Question

大学、大学院(MBA)を通じてマーケティングを専攻しています。日本の経営は超過供給であり、作れば売れる時代から、いかに売るのが重要なテーマです。つまり、マーケティングに関する専門知識を有した人間が必要になります。しかし、私自身、ここ1年、就職活動をしています。履歴書や筆記試験では問題がないのに、なぜか最終面接で落とされてしまいました。日本の経営者にマーケティングの重要性をもっと理解してもらうにはどうしたらよいでしょうか？

(東京都 大学院生 25歳)

Answer

専門知識を有する『できる人』にありがちな「欠点」

MBAを取得し、企業に就職される方は、通常の大学生より専門知識を有しているため、本来、幹部候補生として扱われても不思議ではありません。

にもかかわらず、なかなか就職が決まらないということですね。その理由は、日本の経営者がマーケティングの重要性を十分

に理解しておらず、MBAに対する評価が低いことが原因と考えられるということです。

日本の経営者は、現場たたき上げの営業出身者が多いことが特徴のひとつです。たたき上げの経営者は、「自分の会社は特殊であり、MBAで学ぶようなマーケティングが当社には通用しない」と考えている人が多いのも事実でしょう。

逆に考えれば、そのような人

に対してMBAで学んだロジックを振りかざせば、毛嫌いされるのは当たり前です。つまり、面接試験で落ちるのは、当然の結果なのです。

専門知識を有した人は、いわゆる「できる人」です。しかし、このような「できる人」の欠点は協調性がなく「使いづらい人」になってしまうことです。実務で重要なのは、知識ではなく、知識を応用した智慧であり、智慧を現していくためのリーダーシップやチームワークです。専門知識を強調するほど、欠点が同時に浮かび上がってしまうのです。

「能ある鷹は爪を隠す」といいます。あなた自身の優秀さは、既に十分に履歴書に反映されているはずです。あと、相手に伝えなければならぬのは、自分の専門知識ではなく、人間的魅力なのです。

人間は、自分が価値を置いているものを追求する傾向があります。例えば、知識に価値を置いて

ている人は、今後も新しい知識を吸収するための勉強を行います。学生時代は、確かに知識のある人が試験で良い成績をとり、親や教師からも評価されてきました。素晴らしい大学にも合格できたのです。そのような成功体験は、簡単には変わりません。社会人になっても今までの価値観が続くのです。

出世競争は1人の勝者を 生むだけで意味がない

学生時代は、知識の習得を「目的」として生きてきても大きな問題は、発生しません。しかし、社会人は、知識を「手段」に転換しなくてはなりません。知識習得を目的に生きている人は、決して「リーダー」になれないからです。

「学ぶ」ことに価値を置く向学心の高い人は、自分の時間を自分のために使います。

これに対して、リーダーは、「教える」ことに価値を置きます。教えるとは、自分の時間を他人の

ために使う行為です。つまり、自分の成長を犠牲にしても相手の成長を願うことができる人なのです。

しかし、学ぶことに価値を置いた人は、インプット中心になります。教えることが主体の人は、アウトプットが目的であり、その手段としてインプットがあります。このため学習効率・生産性が高くなります。学ぶ人は、結局、知識の歩留りが悪くなります。教えることが最大の学びに結果としてなることに気付いていないのです。

また、知識に価値を置く人は、自分自身の知識の優位性を保つため、人に知識を教えるようとはしません。教えること自体が、自分自身の優位性を引き下げてしまう行為と思ってしまうからです。このような人は、優秀なリーダーになれないだけでなく、社内でも競争しようとしません。本来の競争は、競合他社とすべきもののなのです。社内では、「競争」ではなく、「協力」し合うものなの

です。

出世競争という言葉もありますが、そのようなことをする人はいずれ組織からはじき出される運命にあります。社内の競争からは、1人の勝者と残り全員が敗者を生みだします。そのような企業は、競合他社に勝てる人材も残らないだけでなく、顧客に貢献することすらできません。たった1人の勝者を生んでも意味はないのです。

知識偏重型の人間をなぜ企業が嫌うのかお分かりいただけただでしょうか？学生から社会人へは、大きく価値転換をすべき時なのです。面接での失敗は自分自身の問題ととらえてください。面接官の問題では決してありません。問題は、相手が自分を理解してくれないのではなく、自分が相手を理解していなかったことなのです。

(このコーナーでは、経営に関するよろず相談を読者の皆様から受け付け、実践的アドバイスとしてお答えしております)