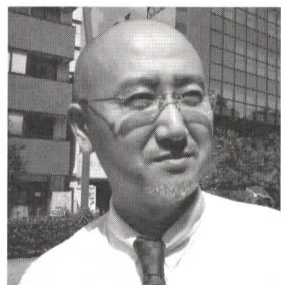


久野康成の

「私なら、こうする！」

非常識な実践経営アドバイス



第31回【パーソナルブランディングのすすめ】

Question

会社に入って8年がたちました。今の仕事に大きな不満はないのですが、そろそろ転職を考えています。それで今後のキャリアプランについて相談させていただきます。入社当時は工場の管理を担当し、その後、本社に転勤となり、現在は財務の担当です。この会社で仕事を続けるべきかどうか悩んでおり、もし転職するとすれば、今の年齢がベストだとも思っています。特に資格はありません。転職するタイミングや、その前に準備すべきことがあれば教えてください。

(東京都 31歳 財務課主任)

Answer

終身雇用制度が崩壊した現在の転職の在り方とは

そもそも転職がなぜ必要なのでしょうか？ 明確な目的がなければ良い転職とは言えません。当社では転職支援のビジネスも行っており、私も転職希望者のキャリアコンサルティングを行うことがあります。最も重視しているのはこの目的です。なぜ当社が転職支援をしているのか、初めにその目的を話しましょう。日本では、既に終身雇用がなくなりました。しかし企業の中には終身雇用を謳い、一方で、安定を求める求職者が、終身雇用を希望する傾向があります。経営者が終身雇用を謳うことは自由ですが、新卒が入社し定年退職するまでの約40年の間、企業が存続し続ける保証などどこにもありません。

終身雇用を前提にすると、経

【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。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(プライス ウォーターハウズ)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、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・紹介など幅広い事業を展開し、グループ社員総数は360人を超える。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』『母性の経営—management therapy』(共に出版文化社)がある。

営者は社員に依存し社員を魅了する努力を怠り、社員は自己啓発を怠るリスクが発生します。お互いが依存せず、自立した状態が理想です。経営者は、いつ会社がなくなっても社員が路頭に迷わないような教育を行い、社員はどんな会社に入っても貢献できるように努力を怠らない姿勢が必要になります。転職は、意図せずもしなければならぬ時があるのです。

では、意図する転職は、なぜ正當化されるのか？ これは、企業によって人材に偏りがあり、必ずしも社会的に最適な人材が配置されているわけではないので、人材の再配置を行うことが、社会的に価値を高めることにつながるからです。つまり「社会」の中で人材の最適分配をすることに意味があるのです。

ブランドのある大企業には、優秀な人材が多く入社します。しかし、必ずしもその人々の能力を生かす仕事をすべての社員に提供することはできません。

一方でブランド力のないベンチャー企業は、優秀な社員を集めることが困難です。しかし、そこには非常に価値があり、やりがいのある仕事があります。意図する転職とは、それによって社会的に貢献が大きくなった時、初めて正當化されるのです。30代前半で考えるべきことは、転職の可能性というより、今後のキャリアプランです。自身が強く社会的使命を感じた時、転職ではなく起業という選択肢も出ます。

「人間力×専門力×英語力」で自分を磨こう

キャリアプランは、パーソナルブランディングと置き換えると明確になります。キャリアプランは、「自分が何をしたいか？」を考える発想ですが、パーソナルブランディングとは、「何によって相手に貢献できるか？」を考える発想です。起業をするためには、このパーソナルブランディングの発想が絶対に

必要です。これがなければ、顧客に何が自分の強みで、何により貢献できるのかが伝えられません。

転職するに当たっても、パーソナルブランディングの発想を持って、自分志向ではなく、顧客志向の発想で採用面接に臨むことができます。人事担当者も、「こんな人材に、ぜひ入社してほしい」と思うはずで、転職ではなく、起業の発想を持つことが、結果として成功する転職の秘訣なのです。

さて、具体的パーソナルブランディングの方法ですが、私は、次の3つの掛け算で構築することが良いと思っています。

「人間力×専門力×英語力」です。人間力とは、リーダーシップ、コミュニケーション能力であり、人を魅了する力です。管理職、経営者になるためには、この能力は不可欠です。

専門力とは、自分自身の強みの分野です。単なるゼネラリストでは、何もできない人と同じ

です。専門分野を持ち、経営の観点からさらに掘り下げるとともに、他の分野の知識も広げることが重要です。資格も、この観点で取得することが望ましいと言えます。

最後に英語力ですが、日本企業のグローバル化により、ますます重要性が増しています。パソコン能力は20代、30代前半では、非常に重要視されますが、役職者になれば自分で書類を作成しなくなるため、年齢とともに重要性が低くなります。逆に、重要性が増すのが英語力です。これは、コミュニケーション能力のひとつで、会議に1人でも外人が参加すれば、英語が必須になります。管理職になるためには、絶対に避けられません。

自分が何をしたいのかで悩んでいる間は、まだ、転職時期ではないのです。

(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)