

管理職の転職

— 他企業でも通用する管理職の能力とは —

指導教授 稲上 毅教授

2007 年度法政大学大学院経営学研究科経営学専攻修士課程修了

人材・組織マネジメントコース

渡邊 健

本研究の目的は、転職を経験した管理職本人の転職前後の意識や具体的な行動を調査することにより、「管理職の転職が成功する要因」と「他企業でも通用する管理職の能力」を明らかにすることにある。職場のリーダーや転職に関する研究は多いが、管理職の転職に焦点を絞った研究は少なく、30代や40代で自発的動機から新天地を求めた管理職を主な対象としたものはさらに少ない。

転職する管理職を受け入れる企業は、彼らの専門的な知識や経験がすぐに発揮されることを望む。管理職は一般社員と異なり、転職したその日から即戦力として大きなプレッシャーの中で結果を出すことを求められる。今後転職を考える管理職のみならず、彼らを活用する企業にとっても、転職に成功する管理職のタイプを知ることには意義があると思われる。

本研究で対象とするのは、転職先で管理職として活躍しているビジネス・パーソンの内、直前の勤務先でも管理職であった人達 14 人である。

彼らを対象に、転職前後の意識と行動についてアンケート調査を実施し、さらにアンケート調査だけでは明らかにならなかったことや新たに浮かび上がった疑問について、追加の聞き取り調査を実施した。

全体の調査から、「管理職の転職が成功する要因」として明らかになったのは以下の通りである。

1. 自分のキャリアデザインを真剣に考え、転職前の仕事環境や自分自身に不足しているものを把握し、転職後にどのような働き方がしたいのか見定め、当事者意識を持って転職活動に臨むこと
2. 新しい職場に自ら適応しようとする「転進マインド」を持つこと
3. 転職先が自分に望んでいることをできる限り事前に知ろうと努力すること

また、転職に成功感が強い管理職と弱い管理職の比較、特に転職先での上司や部下との接し方の違いから、管理職の能力の内、対人折衝力、課題抽出・解決力、状況適応力、部下育成力の4つを「他企業でも通用する管理職の能力」として認識することができた。

さらに、転職に成功した管理職は失敗を含む過去の就業経験や上司との関係をよく覚えており、それらを通じて自らの職業能力を磨いてきたこともわかった。過去の優秀な上司が現在の優秀な上司を育て、現在の優秀な上司が将来の優秀な上司を育てるというプラスの連鎖が存在する。職場での OJT の重要性が再認識された。