

認定監理技師制度への 期待と要望 —その4—

論説

■ 受講生の資質要件を考える

前回までに総合監理検査技師制度の受講生には一定水準の教養と社会人基礎力が必要であると論じました。

そこで今回は、これらの資質について大久保幸夫氏（リクルートワークス研究所所長）の仕事のための 12 の基礎力をご紹介します。

■ キャリアに関する誤解

仕事で成功したいし評価されたい。いい仕事を楽しくやりたい。誰だってそう思っているに違いありません。そのために与えられた仕事を通じて新しいスキルを身に付け、専門書を読み、研修会で学習するわけです。

しかし、本当にそのときに身に付けなければならない能力には気づかず、表面的なノウハウや技術を追いかけているだけの人を多く見かけます。

キャリアに関する多くの誤解のうち、2つをご紹介します。

第一は、35歳を過ぎると転職できなくなるという誤解です。中途採用には、大別して「ポテンシャル採用（可能性に期待）」と「キャリア採用（経験や実績を評価）」があります。この際大切なことは、「企業特殊的技能（その企業独自の意思決定システムや仕事の判断基準、特殊業務に関する知識、その企業独自の技術、社内人脈などの総称）」の存否です。「企業特殊的技能」が「一般的技能」より多い場合、転職によって過半の財産を失うことになり、転職が困難になります。

ところが、一般的技能を多く持っていれば、35～40歳の転職は逆に有利な場合があります。それは、一般職と管理職の境目の年代だからです。ただし、当然のことながら、リーダーとしての経験や技術を身に付けていなければなりません。

第二の誤解は、マネジメントできない人が専門職になるということです。

ある年代になると、多くの方はゼネラリストとして経営幹部を目指すか、スペシャリストとして特定分野の専門家になるかの選択をします。企業内で専門家を志向する人は、マネジメントが苦手だから自身の専門能力によって個人のパフォーマンスを上げる道を選びます。しかし、専門家といえるほどの専門技術や専門知識を持つに到らず、専ら同じ繰り返しを職務とする専任職に留まる人が圧倒的に多いようです。

優れた専門家になるにはマネジメント力が不可欠です。独りでできることには限界があり、プロジェクトリーダーとして大きな仕事を成し遂げることができないからです。

他方、ゼネラリストの道を選ぶ人は、専門家を使うだけで、自身は専門を持たなくていいと誤解しています。経営幹部を目指すなら、経営の専門家でなければなりません。財務や会計の知識、マーケティングの知識、人材マネジメントの知識、経営戦略論の主な系譜、リスクマネジメントの知識、法律の基礎知識、経営哲学、そして業界内外の人脈等々。これらがあつてこそ経営幹部であつて、社長は、課長や部長の成れの果てでは困るのです。

■ 12の基礎力とは…

前置きが長くなり恐縮ですが、大久保氏はキャリアというものを「仕事で高い成果をあげること」と「仕事を楽しむこと」の二つを両立させながら職業人生を過ごすことだとし、そのためには適切なタイミングで適切な学習をすることが必要であると述べています。

これから紹介する合計 12 の基礎力を積み上げていけば、生涯仕事を楽しみながら評価され続けるキャリアを歩むことができるはずだということです。

■ 第1能力 反応力

定義：相手からの投げかけや言葉に対して反応していることを相

手にわかるように表す力。コミュニケーションの基礎中の基礎。

標準開発年齢：10代～20代

この能力がないと：何を考えているかわからない人に見える。情報が集まって来なくなる。

■ 第2能力 愛嬌力

定義：柔和な表情や茶目っ気のある笑顔で人を引きつける力。

標準開発年齢：10代～20代

この能力がないと：応援してくれる人の数が極端に少なくなる。

■ 第3能力 楽天力

定義：仕事にはつきもののストレスに対して、自分に適した処理方法を持ち、戦略的に解消していく力。

標準開発年齢：10代～50代

この能力がないと：前向きに考えることができなくなり、時に病気になることも。

■ 第4能力 目標発見力

定義：自らの仕事の目標を自ら提起する力。問題を発見し、その解決を目標とすることが一般的。

標準開発年齢：10代～40代

この能力がないと：上司の指示待ち族になる。問題を表面的にしか見ることができなくなる。

■ 第5能力 継続学習力

定義：必要なときに必要なことを学習する習慣。

標準開発年齢：20代～30代

この能力がないと：持っている知識が陳腐化して新しい動向についていけなくなる。知識が増えない。

■ 第6能力 文脈理解力

定義：背景・文脈の異なる人との間で意見の調整をする力。

標準開発年齢：20代～40代

この能力がないと：プロジェクトリーダーになれない。

■ 第7能力 専門構築力

定義：自分独自の強みを計画的につくり上げる力。

標準開発年齢：30代～40代

この能力がないと：40歳を過ぎても、何も自信を持って出きる事がないという状態に陥る。

■ 第8能力 人脈開拓力

定義：ビジネスの仲間や情報源となる人を開拓し、その関係を維持していく力。

標準開発年齢：30代～50代

この能力がないと：肩書きを外したときに何もできない。

■ 第9能力 委任力

定義：人に仕事を頼み、任せる力。

標準開発年齢：30代～40代

この能力がないと：すべての仕事を自分で抱え込んでしまい、大きな仕事はできない。

■ 第10能力 相談力

定義：相談される力。人の話を聞き、問題を一緒に考える力。

標準開発年齢：40代～60代

この能力がないと：相手の価値観を無視して自分の考え方を押し付ける。説教臭くなる。

■ 第11能力 教授力

定義：自分の持っている知識や技術を人に教え、育てる力。

標準開発年齢：40代～60代

この能力がないと：自分の知識を後輩や部下に伝えることができない。

■ 第12能力 仲介調整力

定義：物事を仲介する力、調整する力、推進する力。

標準開発年齢：40代～60代

この能力がないと：大きな仕事を成し遂げることができない。

詳細について興味のある方は日経 BP 社刊・仕事のための 12 の基礎力をお買い求めください。 【金子健史】