



新たな市場セグメントへの事業拡大を推進するため、マネージング・ディレクターをターゲットとしてサーチ。

SMAジャパンでは、退社予定のマネージングディレクターの後任を内密に見つける必要がありました。そうしたなか、Titan Greentechは、日本の太陽光発電分野で長年にわたり提携している企業からの紹介で、SMAジャパンの採用活動を支援することになりました。

同社は、豊富な製品ラインナップと品質の高さに定評のある、世界的なマーケットリーダーです。しかし、中国企業との激しい競争下にある日本市場では、価格重視の傾向が強まり、何年もの間マーケットシェアは低下の一途をたどっていました。また、アジア太平洋地域においては、高価値市場の開発にフォーカスするという戦略変更がなされました。そのため同社は、経営改革および売上高拡大の実績を持つ強力なリーダーを採用することとしました。

その条件はビジョナリーリーダーであること、つまりチーム内に自信を育み、自身が手本となって導き、組織の変革を進め、日本市場におけるSMAブランドの再定義とリポジショニングを推進できるリーダーであることでした。太陽光機器のOEMは非常に規模の小さな市場です。そのためSMAジャパンとは、パワーエレクトロニクス市場や半導体市場など、他の製造業にまで候補者探しの範囲を広げること、および再生可能エネルギー市場に関する特定の知識や人脈よりも、リーダーシップスキルや、事業成長を精力的に率いた実績を重視することを検討しました。

同社は最初から、求める職務内容について非常に明確なアイデアを持っていたため、それに基づき、当社と一緒に、ターゲットとする業界や主要候補企業を数多く挙げていきました。ターゲットはこの業界に近い分野の人物としました。能力の高い候補者にSMAジャパンを紹介し、興味をもってもらうことを目的として、当社では、主な企業データやSMAに入社するメリットをまとめた4ページのスライドを作成し、職務記述書と併せて候補者に提供できるようにしました。

採用活動は内密に実施する必要があったため、候補者は、すでにマネージングディレクターのレベルにある人物か、一段階下のレベルでありながら確かなリーダーシップと損益管理の経験を持ち合わせた人物のみとしました。その結果、候補者リストは15名となりました。2週間のうちにその中の8名から経歴書を受け取り、シドニーと東京の両拠点で6名の面接が行われました。そのうち3名が最終面接まで進みましたが、中でもひときわ優れていた1名が採用となりました。その人物は、推薦者からの高い評価に加え、非常に競争の激しい市場において、複雑な複数拠点の事業を成長に導いた経験をもち、調査結果も申し分のないものでした。

紹介ネットワークを通じてクライアントと候補者の両方に当社が紹介されていたという事実もあり、この採用プロセスの間に両当事者の信頼関係は強いものになりました。そのおかげで条件交渉やオファーの受諾プロセスも円滑に進み、初回のオファーを提示してから24時間以内にそのオファーの受諾を獲得することができました。

