

## システム構築のための調整力向上講座(第16回)

### 部下への対応はタイプ別に考えて使い分ける

2017.01.12

現場リーダーは、プロジェクトでステークホルダーを巻き込み、説得する力を身に付ける必要があります。今回からは、「どうすれば、メンバーがやらされ感を持たずに、パフォーマンスを発揮してくれるか」について解説します。

人は、得意な能力や視点の違いによって、タイプが分かれます。プロジェクトには通常、タイプの異なる人が混在しています。タイプが異なれば、接し方や生かし方を違うものにしなければなりません。そのために欠かせないのが「人を観る力」です。リーダーは、能力や視点が異なるメンバー一人ひとりに向き合っ初めて、説得する力が養われます。ここでは、人を観る力と、その養い方について解説します。

#### ケーススタディー：見積りのバッファを許すべきか？

まず、自分がリーダーを務めるプロジェクトで計画を策定中だと想定してください。システム要件がほぼ固まったところで、予算とスケジュールを出さなくてはなりません。あなたはプロジェクトリーダーとして、サブチームのリーダーに「各タスクの工数見積りを各担当者に行わせるように」と指示してあります。

今日は、工数見積りのレビューの日です。レビューは、プロジェクトリーダーと各サブチームのチームリーダーで進めます。見積りには、機能ごとのタスクと担当者および工数見積りが記載されています。

タスクリストを見ていくと、担当者が武田さんになっているタスクが、他のメンバーのものとは比べて「少し余裕を見過ぎているのではないか」という印象でした。平均して他のメンバーの1.2

倍の工数となっています。武田さんは他のメンバーよりも生産性が高いにもかかわらずです。

「ちょっと多過ぎないか」とチームリーダーに尋ねました。すると「確かにそうですね。すぐに修正させます」と答えました。このとき、あなたならすぐに修正させますか？それとも、そのままにしておきますか？(図1)

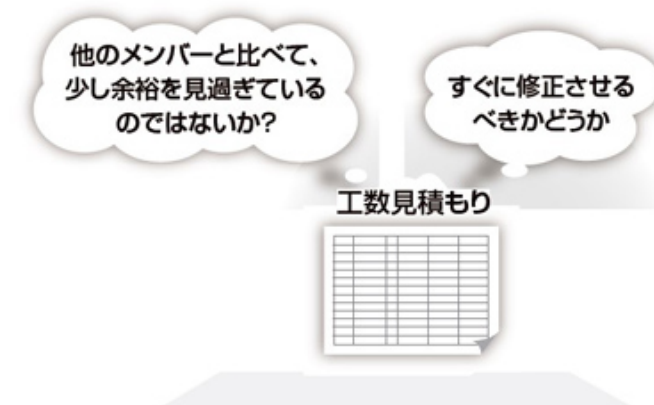


図1: 工数見積りに余裕を感じるときどうするか？

人を観て対処を決める… 続きを読む