

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て初めて、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：見積も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も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、工数見積も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。見積もりには、機能ごとのタスクと担当者および工数見積も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)

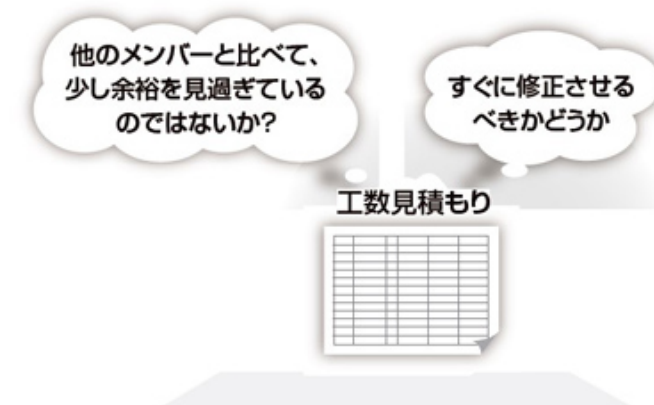


図1: 工数見積もりに余裕を感じるときどうするか?

人を観て対処を決める… 続きを読む