

システム構築のための調整力向上講座(第18回)

メンバーの特性に合った役割を与えることも重要

2017.03.09



プロジェクトメンバーのコントロールを学ぶシリーズの3回目。前回は7つあるメンバーのタイプのうち4つを説明しました。今回は残りの3つ、「何でも相談、不安タイプ」「どこか抜けているベテランタイプ」「ヨチヨチひよこタイプ」です。こうしたタイプのメンバーへの対応法を紹介します。さらにメンバーにそれぞれに合った役割を与える重要性を解説します。

(5) 何でも相談、不安タイプ

能力がないわけではないのに、自信がない、何から何までお伺いを立ててから行動するのが「何でも相談、不安」タイプです。このタイプの問題は「自分で考えないこと」です。自分で答えを出すことから逃げているともいえるでしょう。自分で答えを出して、その結果を背負うのを怖がっているのです。

このタイプに対して最も避けるべきは「答えを出してあげること」です。しかし、能力の高いプロジェクトリーダーほど、答えを出してしまいがちです。「リーダーが答えを出してくれるなら、多少叱られたとしても答えを出してもらほうがラクだ」と、このタイプは考えます。リーダーも「あいつは自分で考えない」と言いながら答えを与え、考える機会を奪っていることに気が付きません。

何でも相談タイプに足りないものは「コミットメント(責任感を持った約束)」と「自信」です。このタイプには答えを与えないようにします。「どうしたらいいですか」と聞かれれば、「自分はどうしたいのか」「どのような方法が考えられるのか」を問い掛けます。そして、出した答えが大きく外れていないのであれば、やらせてみます。自分で出した答えにコミットさせることが大切です。

致命的な間違いは、そう多くありません。であるならば、自分で答えを出して実行させ、結果を背負ってもらうほうがいいでしょう。結果を踏まえて「より良くするにはどうすればいいだろうか」「こういう手も考えられるね」とアドバイスすればいいのです。

(6) どこか抜けているベテランタイプ… 続きを読む