システム構築のための調整力向上講座（第35回）

カレンシーを意識して「価値の交換」がスムーズに

2018.08.09

普段からカレンシーを意識して蓄える

「カレンシー」は、影響力の発揮について考える際に非常に役立つ概念です。小さな権限しか与えられていない現場リーダーであっても、普段からこのカレンシーを意識して蓄える努力をすることで、価値の交換を行いやすくなります。具体的に、現場リーダーが持つことができるカレンシーには、どのようなものがあるか見ておきましょう。

・ビジョン、目的
人は自分のすることに「意味」を求めます。「この仕事をすることで何が達成できるのか」というビジョンや「自分の仕事は誰の役に立つのか」といった目的があることで、自分の仕事に意味付けをすることができるからです。

このビジョンや目的を示すことができるのは、リーダーしかいません。ただこなすべきタスクを与えるのではなく、その背景にあるビジョンと目的を示すことで、メンバーもそれ以外のステークホルダーもそれに共感し、協力しようと思うのです。

・メンバーの成長の助け
プロジェクトメンバー、特にエンジニアにとって、モチベーションの大きな源泉となるのは「自分の成長」です。仕事を通じて技術力を高めたり、自分の対応できる範囲を広げたりすることに喜びを感じます。また、自分が成長できているか、方向性は間違っていないかなどのフィードバックを欲しがります。こうしたメンバーが成長できる環境づくりも現場リーダーの仕事の1つです。

・プライベートな事情への理解
筆者がプロジェクトマネジャーをしていたときに心がけていたことの1つに、「帰ろうとする人を呼び止めない」というものがあります。

プロジェクトが山場を迎えて現場の負荷が高まっている状況で、早めに帰ろうとしているメンバーがいたとします。こんなときはつい、「あの仕事はどうなっているんだ？」「進捗はどうなんだ？」と尋ねたくなります。

しかし、本人は状況を理解した上で、後ろめたく感じながら帰ろうとしているわけです。呼び止めて詰問すれば、そんな気持ちも吹っ飛んでしまい、反発の感情を生んでしまいます。本当にどうしても必要なとき以外は呼び止めるのは避けるべきです。

人は仕事だけで生きているわけではありません。それぞれプライベートな事情を抱えています。プライベートな事情に理解を示し踏み込まないことで、メンバーは「この人は分かってくれている」と思えるのです。

・感謝、承認… 続きを読む