

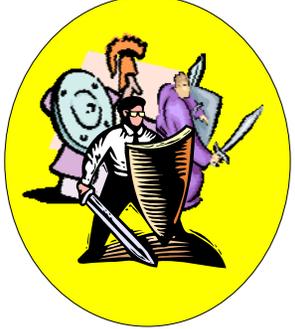


課題の構造を考える
要するに

仕事に対して力不足

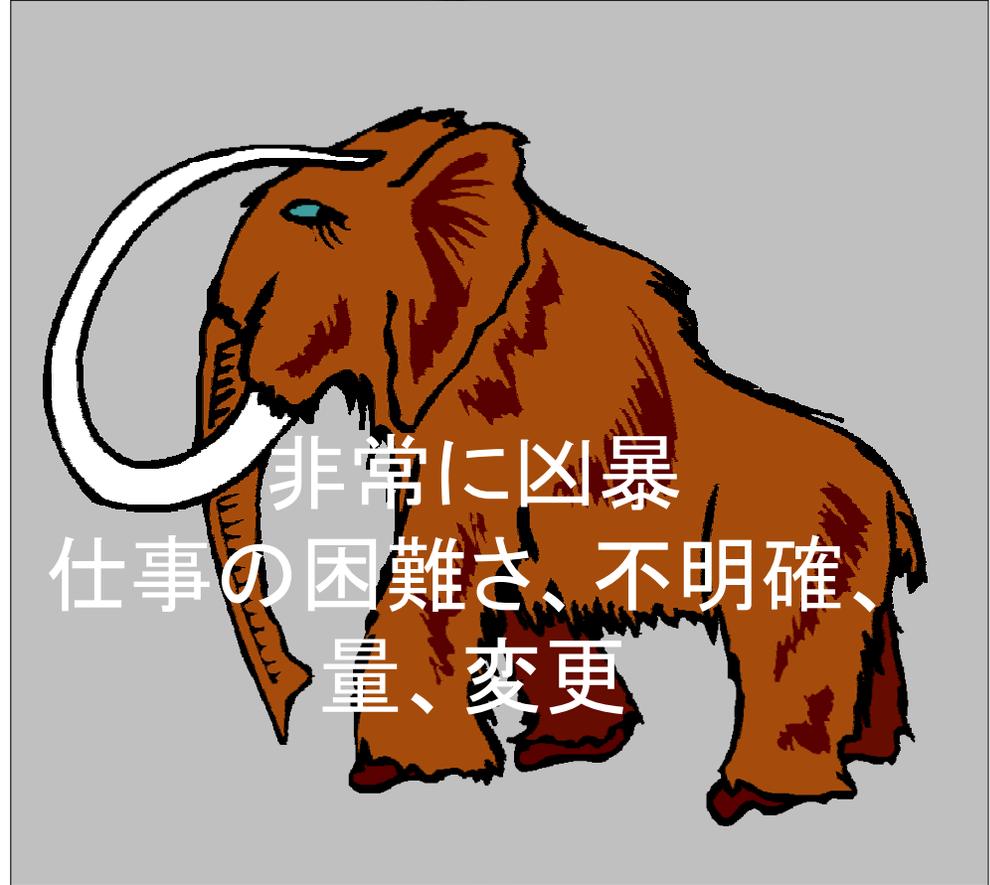
強くする

チーム
プロジェクト



強くする

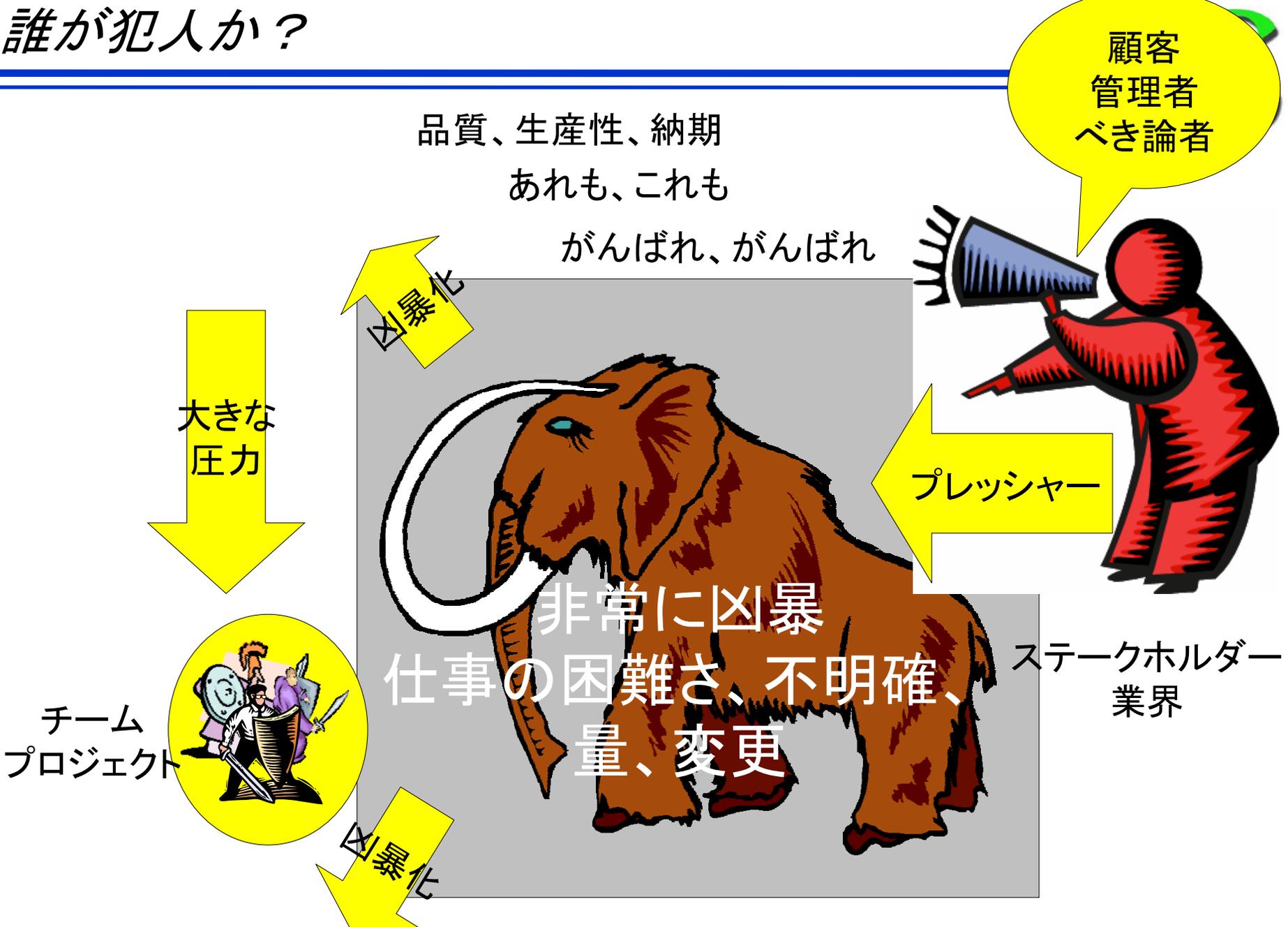
弱くする



非常に凶暴
仕事の困難さ、不明確、
量、変更

弱くする

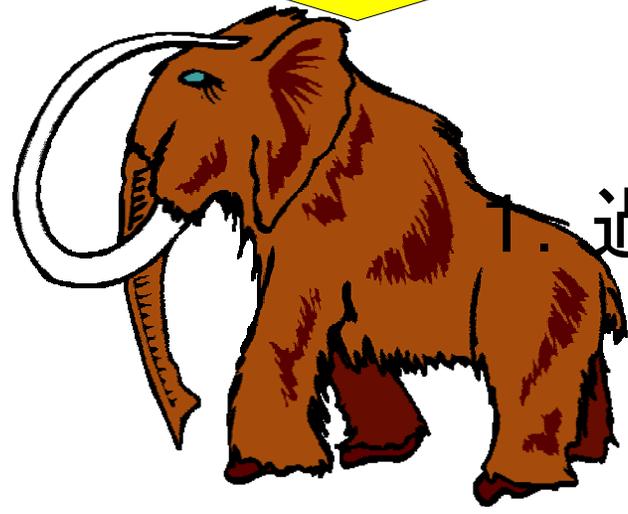
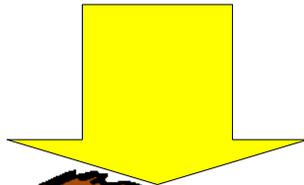
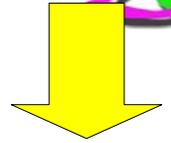
誰が犯人か？



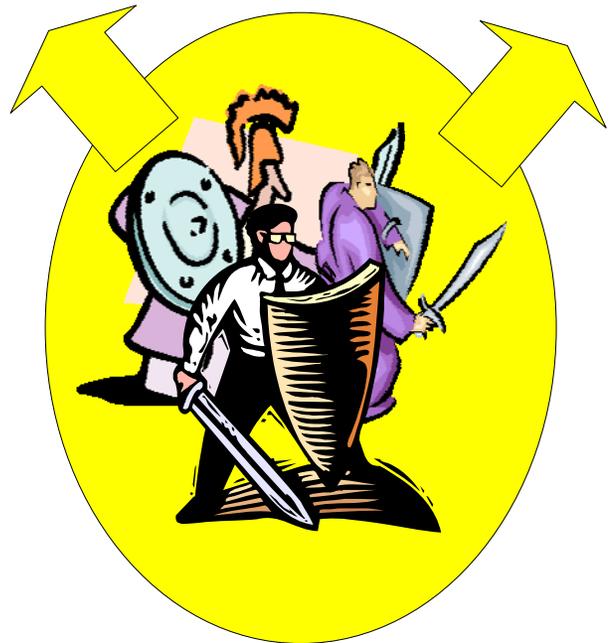


技術的アプローチ

3. 複合問題の分解



1. 過度の期待値を下げる



2. チームの成熟

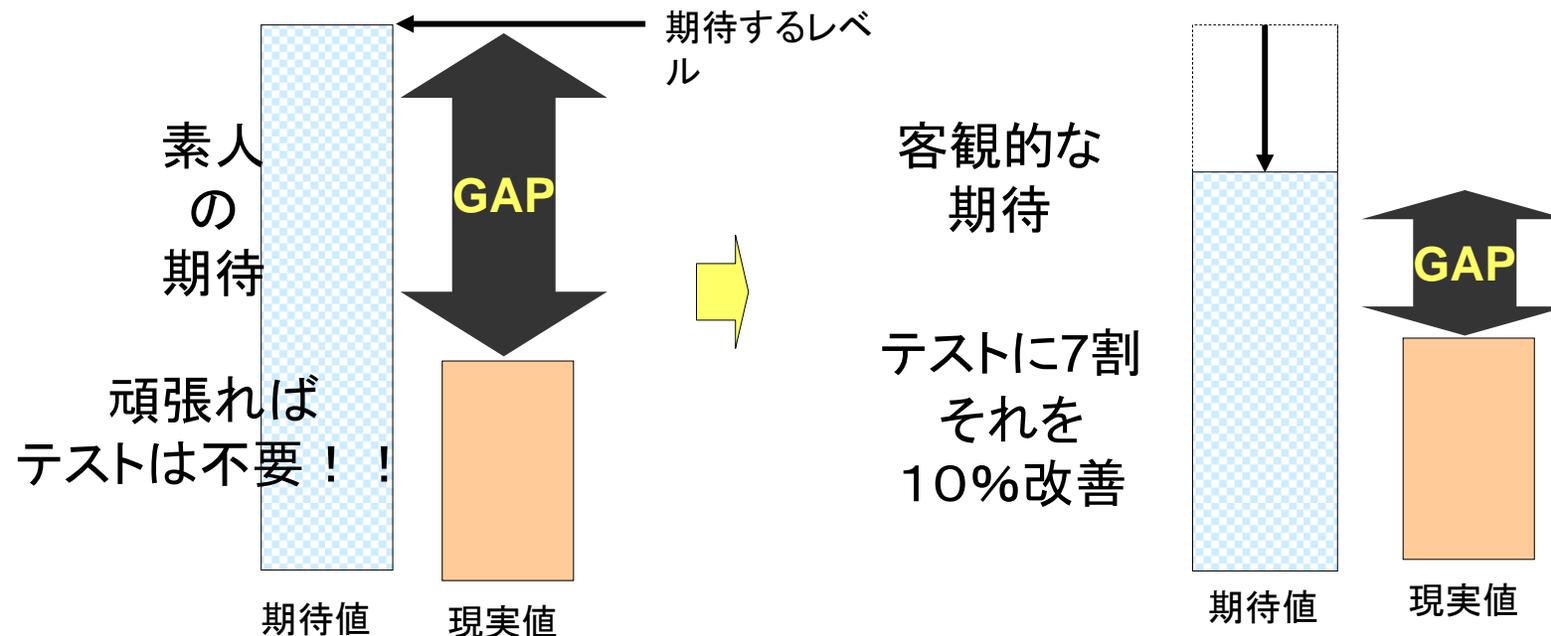
人間的アプローチ

1. 過度の期待値を下げる



- 企業の経営者、管理者、調達者、顧客、など
ステークホルダが抱く達成レベルが高すぎる。

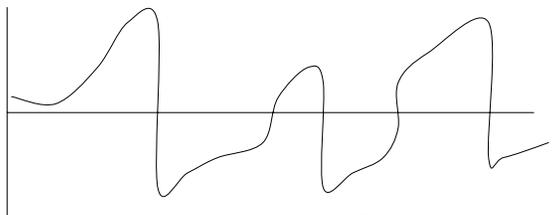
- 不可能なことを可能と感じ取っている
- 見たことがないほど高い品質、生産性、納期を求めている(素人の考え)



2. チームの成熟



- 人材育成は山ほどあるが、個人のスキルアップ
個人のスキルは、チームの能力にそれほど寄与しない



環境が影響し
変動する

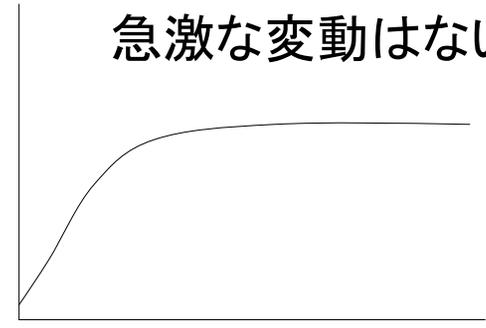
蛇口: **モチベーション**



バケツ:
仕事の成果

タンク: スキル

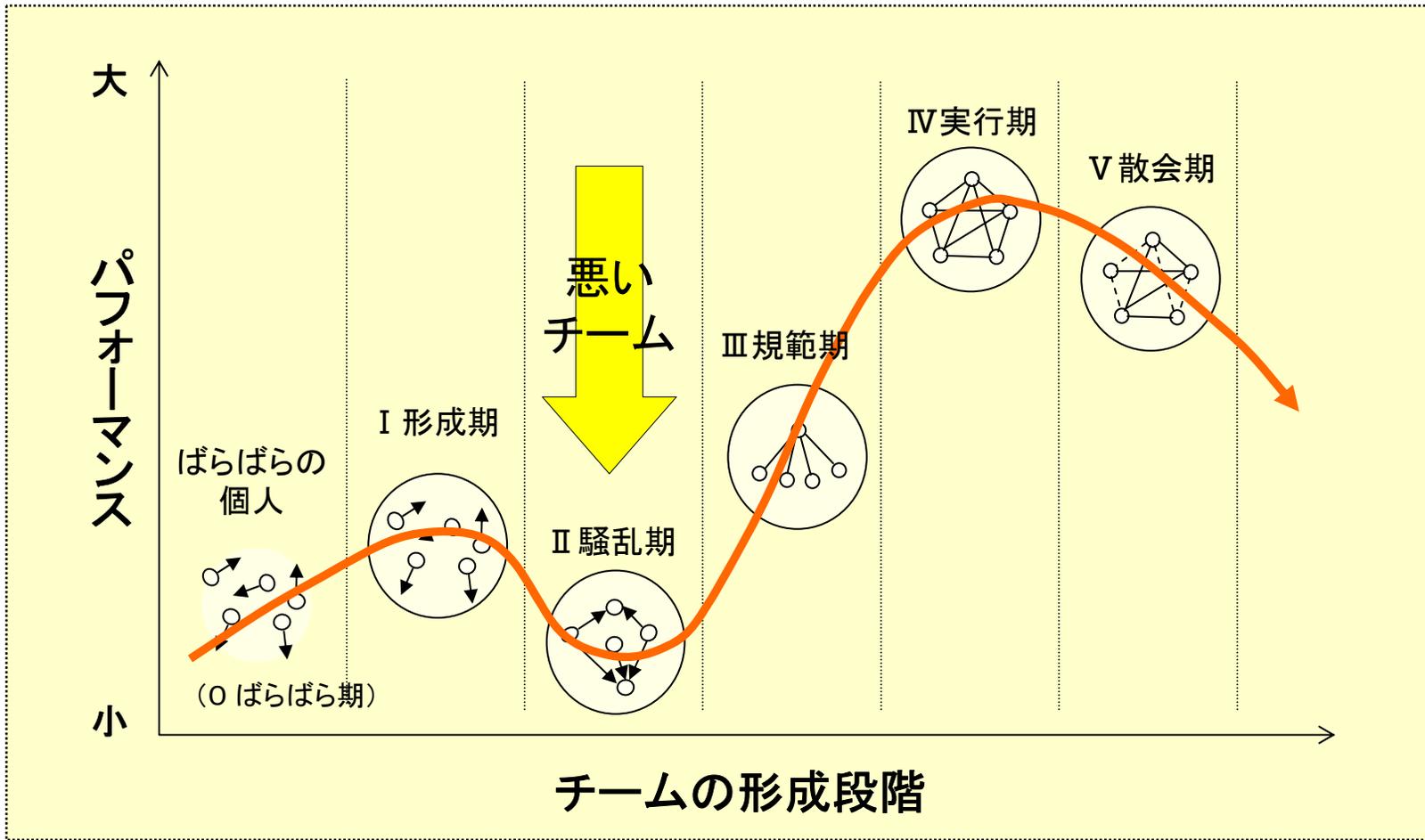
経験、個人差で決まる
急激な変動はない



経験

チームによって大きな差がある(事実)
どっちが原因か?
モチベーション or スキル

騒乱期におけるパフォーマンス低下



05年PM学会誌 松尾谷、榎田



- 技術者は、社会的な貢献を望んでいる
納期達成、生産性向上、品質向上の先に何があるの？
所属企業の利益？
「企業エゴでは頑張れない」
- 技術者は、自己成長を望んでいる
将来に対する自信が大切、
「出来ない負荷、プレッシャーは技術者を殺す」



3. 複合問題の分解

- 小さな機能は確実に開発することが出来る
- 大きなシステムでも、小さな機能の集まり
- 集めると、思わぬ悪影響が生ずる

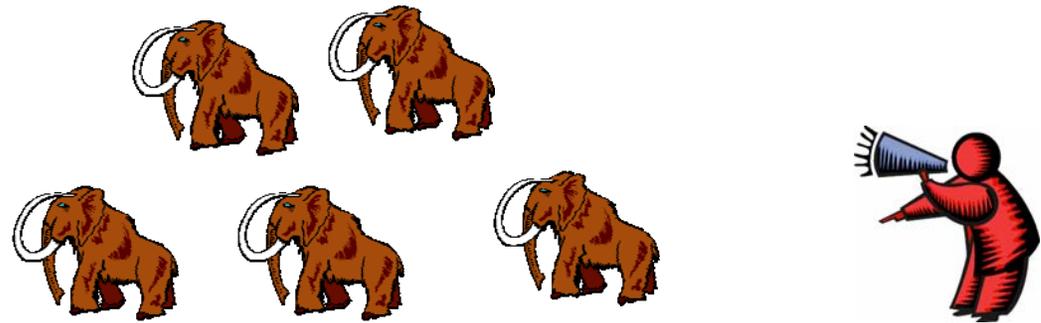
有則、禁則が正しく実装されていることは検証可能
無則(要素が独立であること)を検証するのが困難

- どうするのが良いか？
- 関係が薄い要素は、影響しない構造分離
例: フォルトアイソレーションなど
強力な分解アプローチを進める



技術アプローチ

3. 複合問題の分解



1. 過度の期待値を下げる

社会工学アプローチ

2. チームの成熟