

付加価値向上のための プロジェクトマネジメントを学ぶ

不確実性の高い時代で、知的生産をAIがやるようになったら、人間の次の主戦場はどこになるのか――。

ここ数年、VUCA（物事の不確実性が高く、将来の予想が困難）という言葉をよく目にします。ITの普及で情報スピードが上がり、グローバル化で距離が縮まった上に、コロナ禍もあり社会を予測することが難しくなった、という話です。また、AIが人間の仕事を奪うという話も頻繁に出てきます。労働生産を機械で効率化したように、知的生産をAIによって効率化するのは自然な流れなのかもしれません。

人間の次の主戦場を考える切り口の一つが「正解がある仕事」と「正解がない仕事」です。「正解がある仕事」はルーティンワークと言われ、明確なゴールがあります。そこに至るプロセスもマニュアル化されていて、その通りに実現することに意義があります。一方で、「正解がない仕事」はプロジェ

増える“正解がない”仕事

第1回

クトと言われます。独自の成果からこれまでにない価値を生み出すことが当たり前前に求められるようになった今、「正解がない仕事」は増えています。実際、要求や条件が曖昧で「何を求められているのか」「どうやって進めればいいのか」という仕事は増えているのではないのでしょうか。

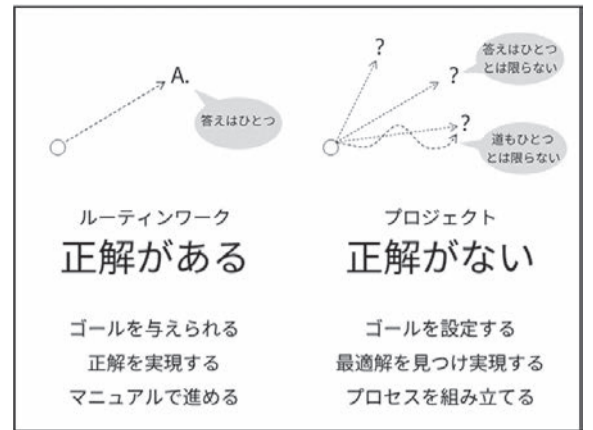
“正解がない仕事”はやり方が異なる

“正解がない仕事”は簡単ではありません。マンパワーや時間がかかる上に結果を出すのが難しく、先が見えないモヤモヤしたプロセスの中で人間関係にも気を遣う大変ストレスの多い仕事、という苦手意識を持っている方も多いのではないのでしょうか。上手いかわない理由はやり方を間違えているからです。“正解がある仕事”と“正解がない仕事”は仕事のやり方が全く違います。世の中には業務名称に「プロジェクト」と付いていても、本当のプロジェクト

のやり方をしていない仕事がたくさんあります。“正解がない仕事”を“正解がある仕事”のやり方で進めると、手戻りや突発的な条件変更、コストやスケジュールの逸脱など、想定していなかったトラブルが必ず起きます。目的と方法が合っていないのだからエラーが起きるのは当たり前。例えば、過去の事例をなぞる、まず出来ることから順番に手を付ける、というやり方はプロジェクトのやり方ではありません。

価値実現のためにやり方の変革を

現在は、社会が共通の理想やゴールを持っていた時代と異なり、価値観の多様化やビジネスモデルの複雑化により成功するための明確な道筋も、成功の定義すら曖昧になっています。何となく進めて何となく何かを完成させても意味がなくなってきました。「何をなぜ実現するのか？」が求められる時代だからこそ、“正解がない仕事”の



本当のやり方「プロジェクトマネジメント」を知り価値実現することが大切です。

次回からはプロジェクトを進め価値実現する方法を具体的にご紹介します。

吉見 周平(よしみ・しゅうへい)
management studio代表。現役プロジェクトマネジャー&PMスキルトレーナー。

詳しく! 東商マイページで読む
「なぜ“正解がない仕事”が増え重要になっているのか?」



今すぐ実践! 新人・若手社員 育成のメソッド

「Z世代」。採用・育成の現場でこのキーワードを目にしなない日はないかもしれません。しかし、この言葉の示す意味は広義的で、「1990年以降に生まれ、物心ついた頃からデジタルツールに慣れ親しんできた世代」という大雑把なくくりです。

実はこの世代にも、2000年を境に大きな違いが見えてきます。彼らが育ってきた環境を踏まえながら、現在の経営トレンドを活用することが重要です。そこで本コラムでは、世代の理解、経営トレンドの活用、現場指導・育成の3つの面から、育成の方策についてお伝えしていきます。

Z世代の理解に必須「3つの変化」

1つ目は教育の変化です。2000年代に入り学校教育に「キャリア教育」が導入されました。つまり、近年入社している世代は、小学校からずっとキャリア教育の仕組みの中で学んできて

「Z世代」を理解するには

第1回

ます。この教育では「自身の特性を把握し社会の中でどう活かし・役立てるか」というスタンスで指導が進みます。以前は、「社会が求めるものにどう自身を適応させていくか」というスタンスでしたので、全く違うアプローチに変化したと言えます。キャリア教育課程では、自身の特性（強み、興味・関心、適性）を把握することを重視し、将来の目標やビジョンを繰り返し問われます。よって、彼らは無意識に「組織の中でどう自分を活かすか」よりも「社会の中で自分をどう活かせるか」を大事にするようになります。

2つ目の変化は、教育ツールに「視覚教材」が導入されたことです。ITインフラが整う前は、教科書と先生の講義が中心でした。しかし、近年では動画教材、タブレット、撮影資材などのITツール活用が進み、「聞く」だけでなく「見る」割合も大幅に増えてき

ています。職場で指導する際も、口頭でやり方を伝えるより、写真や動画を使ってやり方を伝える方が、スムーズに理解できる傾向が強まっています。

そして3つ目の変化は、新型コロナウイルス感染症により、一定期間外出制限で移動できなかったことです。特に24年度の新入社員の多くは、大学入学のタイミングがこの間にあたりました。これにより、サークル活動やアルバイトなど、社会性を育む活動に制限を受けています。社会性を育む経験の差は、心の耐性に個人差として現れ始めています。近年、若手社員のメンタルヘルス疾患が増えていることと、無関係とは言えないでしょう。

以上、「Z世代」と言われる世代の中でも、近年入社した世代に特徴的な点を



まとめました。では、このような世代にどうアプローチすると、自社の戦力として育てていくのか。次回から具体的に触れてまいります。

原田 由美子(はらだ・ゆみこ)
シックススターズコンサルティング代表。人材育成、キャリアコンサルタント。東商の研修講座講師も務める。

さらに! 東商マイページで読む
「若手世代の良さを活かす工夫」



総合経営コンサルティングで

M&Aを成功へ導く

国内13拠点

海外11拠点

総勢1,000名以上が連携



山田コンサルティンググループ株式会社



山田コンサル

