











成 長 支 援





CS異動者とチームとの 相互理解

16



初配での育ち方を確認して、 受入れ側の期待値をコントロールすることが大事

CSPで来るメンバーの能力は、個人の資質と、初配のクライアントでの体制・働き方に左右される。ディレクションされたことをやるだけだった子は、どうしても先回り能力が低い傾向。

二配で受入れる側はどうしても即戦力を求めてしまいがちだが、過度な期待を持つと、“思ったよりできないじゃん”となってしまう。それはお互いにとって良くない。そうならないように、二配の異動者が来たら、まず初配の部署では、どんな仕事の仕方だったのかを確認している。

その上で、自分たちの局やチームで求められる責務や働き方について丁寧に説明し、本人のキャリアの志向や希望とすり合わせるようにしている。（部長）

「ここが変だよ、自分の局」という感覚で話を聞いてみる

異動者にとっての前職や前部署は、その人の仕事における「常識」や「正しさ」に紐づいていることが多い。得意先のカルチャーや用語、チームの動き方などなど。それらが、意外なところで、今の自分の組織と食い違ったりする。

「郷に入らば郷に・・・」は正しいが、まずは、相手に対しての違和感にしっかりと耳を傾けるプロセスを大切にしている。これをやらないと、相手は腹落ちせずに「前の職場ではこうだった」といった態度が長引くように感じる。それに、相手の前の会社や職場の話を聞いて、その組織カルチャーだと何が有効だったかを知ることは、自分のマネジメントの手数を増やすことにもつながると思っている。（部長）

面談などの際に、本人のスキルや意向に加えて、初配での「育ち方」もぜひ聞いてみてください。初配での得意先との関係性、進行スタイル、与えられていた裁量などの情報は、異動者のパフォーマンスを予測するのに役立つはずです。

初配での育ち方を確認して、 受入れ側の期待値をコントロールすることが大事

CSPで来るメンバーの能力は、個人の資質と、初配のクライアントでの体制・働き方に左右される。ディレクションされたことをやるだけだった子は、どうしても先回り能力が低い傾向。

二配で受入れる側はどうしても即戦力を求めてしまいがちだが、過度な期待を持つと、“思ったよりできないじゃん”となってしまう。それはお互いにとって良くない。そうならないように、二配の異動者が来たら、まず初配の部署では、どんな仕事の仕方だったのかを確認している。

その上で、自分たちの局やチームで求められる責務や働き方について丁寧に説明し、本人のキャリアの志向や希望とすり合わせるようにしている。（部長）



「ここが変だよ、自分の局」という感覚で 話を聞いてみる

異動者にとっての前職や前部署は、その人の仕事における「常識」や「正しさ」に紐づいていることが多い。得意先のカルチャーや用語、チームの動き方などなど。それらが、意外なところで、今の自分の組織と食い違ったりする。

「郷に入らば郷に・・・」は正しいが、まずは、相手に対しての違和感にしっかりと耳を傾けるプロセスを大切にしている。これをやらないと、相手は腹落ちせずに「前の職場ではこうだった」といった態度が長引くように感じる。それに、相手の前の会社や職場の話聞いて、その組織カルチャーだと何が有効だったかを知ることが、自分のマネジメントの手数を増やすことにもつながると思っている。（部長）

CS異動者への質問例をご紹介します。
これまで聞いていなかったことがあれば、ぜひ参考にしてください。