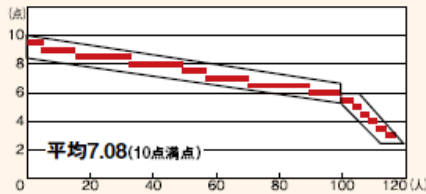
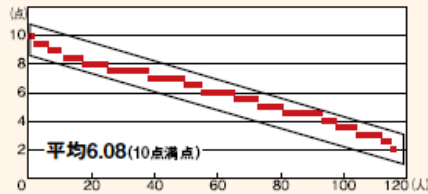


行動・資質・アウトプットの関係

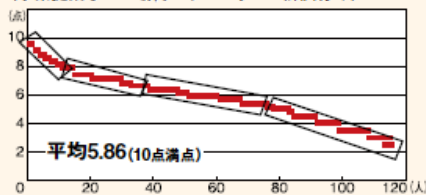
1. 行動力評価分布 (チーム活動における市場調査力、発言頻度、率先行動など行動の側面の評価分布)



2. 資質評価分布 (ビジョン、目的化力、組織化力、人間的魅力などの評価分布)(行動の側面は含まれない)



3. 最終アウトプット評価分布 (事業提案などの最終アウトプットの評価分布)



相関	1.行動力	2.資質	3.最終アウト プット
1.行動力	1	0.810	0.644
2.資質	0.810	1	0.623
3.最終アウト プット	0.644	0.623	1

2007年度に実施したビジネスリーダープログラム対象者116人を対象に分析(簡易プログラムなどによる実施は測定対象から除いた。また、公益法人も対象から除いた)

このデータは、ビジネスリーダーを評価する尺度の中から、行動力、資質(行動力は資質の中にも含まれるが、具体的に目に見えるものとして区別した)そして最終アウトプット(事業提案やマネジメント提案)の3つに区分し、評価結果を比較したものである。

この結果から、行動力は比較的に高いことがわかる。各企業で選ばされたビジネスリーダー候補者は鍛えられており、市場、競合、顧客などの調査力や分析力は相応に高いといえる。また、プログラムを受講している訳であるから、相応の結果が出ても当然ともいえる。

行動力評価をみると、急激に分布が落ちている。プログラムそのものをどれだけ消化し吸収しているかがうかがえ、ある一定の割合で脱落することを示唆しているともみえる。

資質の評価は、綺麗にばらつきすぎているという見方もできる。これは、ビジネスリーダープログラムの期間中の評価であり、会社内・職場

内の評価及び会社内人事制度の評価とは異なることを留意していただきたい。(評価をする段階では、各企業の人事部の社内評価も参考にし、評価者の忖意が強く入らないよう配慮もしている)

最終アウトプットの評価が5.86と最も低い。また、3つの相関関係をみても行動力と資質の相関は0.81と高いが、最終アウトプットとの関係は0.623、0.644と相対的に低い(一般的な相関関係の数値から見れば高いといえる)。これは、行動力や資質が最終アウトプットに十分反映しきれていないことを示唆する。

以上の結果から、ビジネスリーダープログラムの課題は、実際のアウトプットに繋げるためのアクションラーニングにあると推察できる。同時に、ビジネスリーダーの課題はより厳しい課題や修羅場を実践経験することであり、ビジネスリーダーというよりむしろプロジェクトリーダーとしての経験が問われていると推察できる。