

## 新明解説

# リーダーシップの測定法

～「影響力」という人財価値評価から次世代リーダーを発掘する～

アカラ・クリエイト株式会社 代表取締役 井上健一郎

### □ 潜在のポテンシャルを拓くために

企業が維持・発展し続けるために、リーダーシップが極めて重要な要素であることは、すべての企業が認識していることだと思います。

しかし、人事戦略として社員個々のリーダーシップのポテンシャルについてしっかり情報管理されている企業は極めて少ないのではないのでしょうか。管理職に登用するときなどに、対象者のリーダーシップについて語られることはあるかもしれませんが、ほとんどの場合、実際にマネジメントの立場になってからの状況によって、結果としてリーダーシップのレベルが分かるというのが多くの実状でしょう。

環境変化の激しい時代に、加速度的に「企業の変化対応力」が求められています。そのような状況下では、外部環境の変化を直接感知しやすい現場のマネジメントが極めて重要になってきているのです。

以前のように、登用してみたら「この人はリーダーシップがない」と判断しているようでは高い「変化対応力」は望めません。

リーダーシップ・ポテンシャルの持ち主を早期に把握・発掘しておくことは、これからの人事戦略の重要な課題となることは間違いなく、そのための手法の一つとして本稿が読者の皆様のお役に立てることを願っています。

### 構成

- ① 次世代リーダーの発掘力が企業の未来を決める
- ② 「影響力」がなければリーダーシップとは言わない
- ③ 影響力は「仕事力」と「人格」で決まる
- ④ 「仕事力」では特に「課題形成力」が重要
- ⑤ 仕事へ取り組む「あり方」の影響
- ⑥ 関わり方としての「あり方」の影響
- ⑦ 影響力は通常の評価では判別しにくい
- ⑧ リーダーシップ・ポテンシャル測定の視点
- ⑨ リーダーシップ・ポテンシャル測定の方法



いのうえ・けんいちろう：慶応義塾大学経済学部卒業後、ソニー・ミュージックエンタテインメントで制作、営業、プロモーションを経験。責任者としても多くのプロダクトを手掛ける。現在、井上オフィス代表。人材開発・組織構築コンサルタントとして、究和エンタープライズコンコードの顧問、概念化能力開発研究所の上席研究員も務める。「人材アセスメント」による人材の能力分析と、その結果を活用した組織構築、人材能力開発には定評がある。人材育成の評価制度「LAD-DERS」を開発。導入実績企業は100社に及ぶ。

2013年4月、アカラ・クリエイト株式会社設立、代表取締役。  
<http://www.acala-cr.co.jp>