

Title	ヒューマン・リソース・アセスメントとジョブ・パフォーマンスとの関連性についての研究 - データマイニングによるハイ・パフォーマンス・チームモデルの構築 -
Sub Title	
Author	大谷, 稔(Ootani, Minoru) 渡辺, 直登
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	2003
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 2003年度経営学 第1845号 不可
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002003-1845

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

論文要旨

所属ゼミ	渡辺直登研究室	学籍番号	80228153	氏名	大谷 稔
(論文題名)					
ヒューマン・リソース・アセスメントと ジョブ・パフォーマンスとの関連性についての研究 ーデータマイニングによるハイ・パフォーマンス・チームモデルの構築ー					
(内容の要旨)					
<p>本研究においては、ヒューマン・リソース・アセスメント(以下HRA)が企業経営における重要な課題であるという問題意識のもと、企業のHRA能力の向上をテーマにHRAツールの研究を行っている。</p> <p>企業におけるHRAは、入社選考時の「面接」や「適性検査」に始まり、「多面評価(360°評価)」や「アセスメントセンター方式」など等さまざまなHRAツールに依存しているといっても過言ではない。これらのHRAツールをあらためて検証することは、企業におけるHRA能力の向上策を検討する上で非常に有意義であると考えられる。このような趣旨から、本研究の目的は、「企業の立場からHRAツールの“有効性”と“有用性”についての検証を行うこと」としている。</p> <p>研究方法は、協力企業において測定されたホワイトカラー2,193名のHRAデータの分析により行っている。まず、“有効性”の検証については“HRAの妥当性”を検討することによって行っている。つぎに、“有用性”の検証は、HRAデータの具体的活用として“データマイニングによるハイ・パフォーマンス・チームモデルの構築”を検討することによって行っている。</p> <p>分析の結果、HRAツール“有効性”については、その確認ができたが、「“妥当性”の一般化」は困難であるという結論であった。また、HRAツールの“有用性”については、今回のHRAデータによって構築したモデルの有効性検証のみでは、その“有用性”の確認までは出来ないという結論であった。</p> <p>本研究の結論として、企業のHRA能力向上のための提言をしている。その提言は、企業が、独自にHRAツールの“妥当性”について検討し、独自のHRAツールの開発を行うことの必要性。そして、HRAデータの活用と“有用性”検証のフィードバックサイクルの必要性の2点である。</p>					