

論文要旨

本論文は、日本型人事管理にみられる現代の変容とその対処方略を、人的資源管理の理論と実践にみられる新たな領域であるタレントマネジメント論の考え方を踏まえて議論しようとするものであった。特に、「タレントマネジメント論が何を新たな論点として発展してきたのか」「タレントマネジメント論が、日本企業における人事管理のなかでも特に人材育成とキャリア開発に対して、どのような含意をもたらすのか」という論点について検討を行った。

本論文の問題意識や研究課題を述べる序章に続いて、第1章では、既存研究とタレントマネジメント論との比較を後段で行うための参照点として、人的資源管理研究のなかでも相対的に後発の議論である戦略的人的資源管理論と国際的人的資源管理論についてレビューを行った。そこでは、両概念にみられる問題点を検討したうえで、人的資源管理研究にみられる現代的課題とそれに対する新たな研究の方向性として、「実践としての人事管理」と「意思決定の科学」の確立という観点を取り上げた。

第2章から第4章にかけては、欧米圏を中心に蓄積されてきた既存研究の広範なレビューをもとに、そもそもタレントマネジメント論とはいかなる概念枠組みであるのかを議論した。第2章では、2016年末までに刊行された652文献を対象とした計量書誌学的分析を行い、タレントマネジメント論研究の全体像を定量的に明らかにした。続く第3章では、タレントマネジメント論研究にみられる定義と主要争点をめぐる言説を整理した結果を踏まえて、本論文におけるタレントマネジメント論の定義を「組織レベルの成果の向上を目的として、経営戦略の達成にとって重要度の高い職務に対する適切な人材の定常的な配置を可能にするための人事管理システムとその実践」として示した。第4章では、タレントマネジメント論の研究展開を学説史的にレビューして、理論進化の背後にみられる諸相について検討した。第3章・第4章では、既存の人的資源管理研究に比したタレントマネジメント論の特質についても論じている。

第5章から第7章にかけては、現代日本企業の人事管理にみられる諸課題をタレントマネジメント論の観点から解きほぐす試みを展開した。第5章では、日本企業における人事管理の典型としての「日本型人事管理」が1990年代後半以降に遂げてきた変容を踏まえながら、そこで要請される新たな人事管理のあり方に対してタレントマネジメント論がもたらす示唆を検討した。第6章では、日本語で公刊された新聞・雑誌記事にみられるタレントマネジメントの実践に関する記述の内容分析と、リクルートワークス研究所から提供を受けたWorks人材マネジメント調査2015の個票データの2次分析を組み合わせ、日本企業におけるタレントマネジメントの現状と展開について議論した。また第7章では、日本のサービス企業2社における人材育成の事例をタレントマネジメント論やタレント開発論の観点から検討し、タレントマネジメント論が主張するキーポジションを起点とした人事管理のあり方を、特に事業を支えるコア人材の育成を念頭に置いた人材育成の具体的な実践に即して議論した。

最後に、結章では、本論文の要約と結論を示した。加えて、学術的・実践的な含意、本論文に残された課題についても論じている。