

論文要旨

所属ゼミ	大藪 研究会	学籍番号	80530803	氏名	平山 勝也
<p>(論文題名)</p> <p style="text-align: center;">企業MBA派遣の問題点に関する一考察 - イオン㈱におけるBS (MBA) 派遣人材育成策について -</p>					
<p>(内容の要旨)</p> <p>本論分は、論者の派遣元であるイオン㈱のビジネススクール (以下BS) 派遣に関する調査、分析、考察を通じて同様の問題を抱える国内系企業への提言を目的としたものである。</p> <p>イオン㈱は、30年程前から経営者育成を目的としたBS (MBA) への人材派遣を行っているが、社内からはその効果に関して前向きな意見がなかなか聞こえてこない。卒業生のその後に関する調査から、執行役員以上の主要ポストで活躍している社員が非常に少ない事もわかった。この状況に違和感と問題意識を感じた事が当論文を書き出すきっかけとなった。</p> <p>そもそも経営人材育成とは、「企業の人材要請」と「個人のキャリア要請」に同時に寄与しないと効果を上げないものであり、当論文はここに問題の本質があると捉えている。</p> <p>特に、●派遣する側とされる側の目的・期待・意識の非連関性により発生する派遣校の選定から復職後の人事配置のズレ ●米国の様に共通の土台の上にBS (MBA) が存在しない日本の場合、それぞれに特徴があるにも関わらず、派遣者の選択方法をこれまで一律で行ってきた事により発生する能力開発のズレがある事に着目している。</p> <p>実地調査は、①日米のBS (MBA) の発展経緯の比較検証 ②派遣者 (経営者層・人事部・職場長)、被派遣者 (派遣社員) 双方の視点からインタビューを行い、派遣前 (人材発掘の段階)・派遣中 (能力開発の段階)・派遣後 (実際の活用の段階) といった3つの時間軸における期待・目的の連関性の検証 ③弊社が派遣を実施するBS各校へのインタビューを通じてそれぞれの特徴を明らかにし、弊社が求める能力開発とのズレについて検証を行った。</p> <p>調査結果から、●派遣前の候補者選考の問題点 (BS派遣に関する会社側と派遣社員間の期待・目的のズレ) ●キャリア管理の問題点 (BS派遣組といった一括り出来る共通したキャリア形成パターンは見受けられない) ●派遣先スクールの問題点 (日本のBS教育は各校大きな隔たりがあり、弊社の目的に合致した教育が期待出来るスクールと実際の派遣のズレ) が明らかになった。</p> <p>結果から導かれる提言は、マクロ視点から見た場合、BS派遣を経営人材育成戦略の一環として再定義する必要があり、●BS派遣でしか実現出来ない能力開発の再定義 ●経営人材モデルを長期・中期に分けて考える事などが重要項目としてあげられる。</p> <p>更にミクロ視点から見た場合、経営人材育成は、会社の指針にもとづき社員に正しい選択を行わせる様に誘導し、長期的にサポートを行う事が必要であり、●BS派遣と事業戦略のリンク ●必要人材モデルの想定と候補者選定 ●候補者ごとの派遣目的・指向性に合ったBS選びなどが重要項目としてあげられる。</p>					