

論文要旨

所属ゼミ	大藪研究会	学籍番号	80530411	氏名	小足俊彦
<p>(論文題名)</p> <p style="text-align: center;">『多国籍企業における人的資源管理 ～海外派遣者のキャリア発達～』</p>					
<p>(内容の要旨)</p> <p>企業にとって海外派遣は、現地マネジメントにおける重要な要素であると同時に、人材開発の手段ともなる。逆に言えば、その両面を十分に満たす海外派遣こそが、あるべき姿である。それを実現できる企業が、国際競争において優位性を保つだろう。しかしながら、現実にはこうした視点を持ち、海外派遣を行っている企業は少ない。若しくは分かっているけれども実現できない場合が多い。それは何故だろうか。ここで、その背景にある3つの問題を指摘したい。</p> <p>①海外派遣の目的のゆらぎ 一つは、海外派遣の目的のゆらぎである。単なる現地マネジメント要員として考えるのであれば、派遣に要する費用は経費となる。短期志向でみれば、駐在員を現地スタッフに切り替えれば、大きなコスト削減となる。また現地人材を登用し、育成する必要もある。しかし、海外でのキャリアを持つマネージャー、リーダーを育成することは、今後の国際展開において更に重要となろう。この意味で、駐在コストは、人材育成投資としての要素も含めて検討すべきである。</p> <p>②海外派遣の、OJTとしての仕事環境 二つ目は、海外派遣の、OJTとしての仕事環境についてである。具体的に言えば、本国の要請と現地の実情との情報ギャップ、そしてそれに起因するコミュニケーション・ギャップが挙げられる。本国が、駐在員の役割を十分に把握し、活用していない場合もある。つまり、本社からすれば海外派遣者は「代理人」であるが、当の社員が働く現地では管理職として職場の「代表」でもある。派遣される社員の仕事は、この2つの側面を持ち、その調整的役割をとおして異なる立場から仕事を構造的に見ようになり、これが成長に寄与する場合も多い。</p> <p>しかし、そうした役割を本国が理解せず、駐在員も自覚しなければ、コミュニケーション、そして業務は上手く機能しない。駐在員の役割、つまりそこでの「仕事」を明確に示し自覚させ、それを評価する仕組みがなければ、駐在員は、本国と現地の間で宙に浮いてしまう。</p> <p>本国は、駐在員の仕事環境により深くコミットし、モニターしなければならない。同時に、職務に高い裁量を与えなければならない。このことは、駐在員の能力開発に影響をもたらす要因でも考えられる。</p> <p>③駐在員の長期のキャリア形成 三つ目は、駐在員の長期のキャリア形成についてである。これは、本国勤務の社員にはない難しさがある。派遣期間は長期化している。派遣先にもよるが、個人の負担が大きいばかりでなく、家族の理解がなくては成しえない。確かに、マネージャーや、リーダーといった人材を育てるのには時間がかかる。欧米企業であれば、企業と個人とのコンセンサスにより、契約が交わされるが、日本企業の多くは、国内転勤同様に、一方通行の業務命令となることが多い。また、帰国したとしても、そこで失敗が起こりやすい。企業が配置を誤り、キャリアが断絶し、本人が本国に適應できないという問題が生じる。最悪の場合は、離職することもある。せっかくコストをかけ育てた人材を手放すことは、大きな損失となる。そのリスクが最小化される仕組みが必要である。</p> <p>これら3つの問題意識から発し、派遣者に焦点を当てたミクロの視点から、その構造を浮かび上がらせた。それに基づき、多国籍企業の人的資源管理において提言を行った。</p>					