

論文要旨

所属ゼミ	大藪 研究会	学籍番号	80328961	氏名	三宅 純一
<p>(論文題名)</p> <p>システムエンジニアの職務配分とキャリア形成に関する一考察</p>					
<p>(内容の要旨)</p> <p>本論文はシステムエンジニアの職務配分とキャリア形成について調査、分析、考察した結果をまとめたものである。近年、情報サービス産業は著しく発展を遂げてきており、情報サービス企業は顧客ニーズの多様化、要素技術の高度化などの事業環境の変化にさらされている。企業競争力の強化のためには専門的な人的資源の確保と蓄積が、事業戦略上の要である。本研究では、マネージャ、システムエンジニアに職務配分とキャリア形成に関するインタビュー調査から、職場における人的資源管理の実態調査を行い、高度な専門性を必要とする人材のマネジメントのあり方を考察した。</p> <p>多数のシステムエンジニアを抱える職場にて、マネージャがシステムエンジニアをプロジェクトチームに配置する過程に着目し、①組織内の人的資源の情報をどのような経路で収集し、どのような点に配慮して仕事をメンバーに配分しているかを調査した。この過程では職制を通じた公式の情報の収集と、制度を通じない非公式の情報の収集が日常的に繰り返されており、そのなかでも主に非公式な経路が用いられていることが確認された。またプロジェクトを成功させることに力点が置かれた、短期的な志向のもとで職務が配分され、長期の事業戦略やキャリア形成には比較的配慮が少ないことが確認された。さらにシステムエンジニアにとって、仕事を通じた実績の積み重ね、いわゆるキャリア形成の過程について、②どのような仕事にかかわってきたか、そこでなにを得たか、また、プロジェクトが変わるときにどのような種類の調整を行ってきたか、を調査した。この結果、インフォーマルで短期的志向に基づく職務配分は、システムエンジニアの長期的なキャリアの形成に影響を与えていることが確認された。</p> <p>職務配分とキャリア形成の関係においては、長期的な事業戦略と本人のキャリア形成を一致させる職務配分が理想的である。しかしながら実際には、事業戦略に従った強制的な配分、キャリアを優先した自律的な配分がなされることも多い。企業競争力の強化のためには、マネージャとシステムエンジニアの職務配分の調整過程にて、キャリアの自律性を促し事業戦略との関連性を強化するようなマネジメントが行われるべきである。専門的人材のマネジメントではインフォーマルで短期的な職務配分がおこなわれがちであるが、マネージャはそれぞれの専門人材のキャリア形成を、長期の事業戦略に結びつける配慮が必要となる。</p>					