

平成 30 年 8 月 31 日現在

機関番号：23803

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K17118

研究課題名(和文)グローバルタレントマネジメント研究の理論化：本社及び新興国海外子会社を対象として

研究課題名(英文)Toward Theorizing of Global Talent Management Research

研究代表者

笠原 民子 (Kasahara, Tamiko)

静岡県立大学・経営情報学部・講師

研究者番号：40523189

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,000,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、日・米・欧多国籍企業の本社及びそれら先進国・新興国に立地する海外子会社を対象とし、多国籍かつ多文化的背景を持つ人材を活用するためのタレントマネジメントについて(1)理論研究及び(2)実証的研究(定性・定量的調査)を通じて、タレントマネジメントのモデル・理論構築を行うことにある。

平成27年度は文献調査及び概念構築を目的とした定性調査を実施した。平成28年度は文献調査及び現地調査を通じて、タレント識別及びグローバルタレントマネジメントにおける地域統括本社の役割の解明に焦点を当てた。平成29年度は、これまでの研究成果を踏まえて定量調査を実施した。現在その分析に取り組んでいる。

研究成果の概要(英文)：This study focuses on the headquarters and overseas subsidiaries of multinational companies (MNCs) that are located in emerging countries, in order to build a model for global talent management using qualitative and quantitative research.

We especially targeted Japanese MNCs. This was because of the lack of studies on Japanese MNCs, as opposed to the number of studies that have focused on American and European MNCs in global talent management research.

In 2015, we conducted a literature review and interview based research to build conceptual model for global talent management. Based on the findings, we focused on the role of RHQs in global talent management in 2016. Then we conducted quantitative research in 2017, and are analyzing the quantitative data.

研究分野：国際経営

キーワード：グローバルタレントマネジメント 国際人的資源管理 国際経営 多国籍企業 タレント識別

1. 研究開始当初の背景

本研究は、2013 年度科学研究費研究成果公開促進費（学術図書：研究代表者）の助成を受け出版した学位請求論文を発展させた研究として位置付けられる。拙著では、日本多国籍企業本社の経営幹部層以上を研究対象とし、グローバル戦略と人的資源管理との関係性に着目し、日本企業のグローバル人的資源管理について考察した。研究を深化させる中で、標準化された HRM システムの活用は、拠点間の人材異動の基盤となるが、グローバル戦略を遂行し、拠点間の協働、それを通じた新たな知識・技術等の創出を通じたグローバルな競争優位を構築するには、多国籍企業グループとして、地域、国籍を問わず優秀な人材を活用するための“一貫性のある”グローバルタレントマネジメント（採用、配置、教育訓練、インセンティブ、処遇等）の綿密な設計・構築及びその実践が必要となることが明らかとなった。しかし、多国籍かつ多文化的背景を持つ人材を対象とするグローバルタレントマネジメント研究は、国内外において発展段階にあり、その概念、定義は多様になされ、コンセンサスが得られていない現状にある(Vaiman and Haslberger, 2013 ; Ariss et al., 2014)。これは十分に理論が構築されていないことに起因する。

グローバルタレントマネジメントの理論構築を進める上で、事例研究等の質的調査の実施、蓄積が喫緊の課題として指摘されている (Tarique and Schuler, 2010)。主に海外の先行研究では、米・欧多国籍企業の事例研究を通じて、それら多国籍企業が志向するグローバル戦略のあり方によって、グローバルタレントマネジメントのあり方は異なるとの見解が示されているものの (Stahl et al., 2012) 理論的補強が十分に行われていない。また、現段階で入手できる事例研究、特に厚い記述に基づく事例研究は非常に少ない。加えて、多様な文化的背景を持つ人材を対象とするグローバルタレントマネジメントでは、先進諸国のみならず、新興国で活躍する人材を十分に活用することが企業競争力を維持する上で重要であることが指摘されている (Scullion and Collings, 2011)。しかし、アジア諸国、トルコ等の新興国を研究対象に含めた研究はほとんどない。

従って、どのように国籍を問わず優秀な人材をマネジメントし、活用していけばよいのかについての示唆が得られる学術的かつ実践的な知見が不足している現状にある。我が国の現状に関していえば、これまで多くの日本企業が製造拠点の海外移転を通じた「オペレーションのグローバル化」を進めてきたが、どのようにグローバルな競争優位を構築するかという「マネジメントのグローバル化」は十分に図られていない。とりわけ、「人的資源管理のグローバル化」は、日本企業の抱える大きな課題として先行研究で指摘され

ている。このような現状を鑑み、本研究は、日・米・欧多国籍企業本社及びそれら新興国の海外子会社を研究対象とし、グローバル戦略の遂行に向けて、多国籍かつ多文化的背景を持つ人材を活用し、グローバルな競争優位を創出するためのグローバルタレントマネジメントのモデル・理論の構築を目的とする。

2. 研究の目的

本研究の計画・方法は、理論研究と実証研究に分かれる。理論研究では、グローバルタレントマネジメント及びこの研究の基礎となっている戦略人的資源管理研究及び国際人的資源管理研究の先行研究に基づき、概念フレームワーク（モデル）及び理論を構築し、仮説を導出する。これら研究成果を踏まえて、実証研究では、日・米・欧多国籍企業の本社及びそれら新興国に立地する海外子会社を対象に、予備調査及びインタビュー調査を実施し、事例研究を蓄積すると共に、そこから導出された知見を踏まえて、上記研究対象に対する定量調査を実施し、モデルの妥当性を検証する。本研究は、平成 27 年度から 29 年度の 3 か年に亘って実施する。平成 27 年度は、基礎的な理論構築と予備調査（事例研究）に基づきモデル構築を行う。平成 28 年度は、引き続き事例研究を蓄積し次年度の定量調査の礎を固める。平成 29 年度は本格的な定量調査を実施し、モデルを完成させる。

本研究は、日・米・欧多国籍企業の本社及びそれら先進国・新興国に立地する海外子会社を研究対象とし、多国籍かつ多文化的背景を持つ人材を活用するためのタレントマネジメントについて（1）理論研究を通じてタレントマネジメントの理論フレームワークの構築を行い、（2）実証的研究（定性・定量的調査）を通じて、タレントマネジメントのモデル・理論構築を行うことを目的とする。

3. 研究の方法

本研究の計画・方法は、理論研究と実証研究に分かれる。理論研究では、グローバルタレントマネジメント及びこの研究の基礎となっている戦略人的資源管理研究及び国際人的資源管理研究の先行研究に基づき、概念フレームワーク（モデル）及び理論を構築し、仮説を導出する。これら研究成果を踏まえて、実証研究では、日・米・欧多国籍企業の本社及びそれら新興国に立地する海外子会社を対象に、予備調査及びインタビュー調査を実施し、事例研究を蓄積すると共に、そこから導出された知見を踏まえて、上記研究対象に対する定量調査を実施し、モデルの妥当性を検証する。本研究は、平成 27 年度から 29 年度の 3 か年に亘って実施する。平成 27 年度は、基礎的な理論構築と予備調査（事例研究）に基づきモデル構築を行う。平成 28 年度は、

引き続き事例研究を蓄積し次年度の定量調査の礎を固める。平成 29 年度は本格的な定量調査を実施し、モデルを完成させる。

4. 研究成果

グローバルタレントマネジメントに関する先行研究では、グローバルな規模で人材を発掘し、活用することを前提に議論されてきた。しかし、近年では、本社と海外子会社の間の制度的、文化的、地理的距離が大きいほど、本社は海外子会社の人材を識別することが難しいという点が指摘されてきた。そこで、われわれは、日本多国籍企業の本社及び新興国に立地する海外子会社を考察対象とした。ここで、われわれは、文化的、地理的距離が大きい海外子会社を考察対象とすることを前提に、ヨーロッパ地域の新興国市場を研究対象に設定した。本社及び海外子会社へのインタビュー調査を通じて、特に欧州の新興国に立地する海外子会社のタレントマネジメントは、物理的、制度的、文化的距離の影響から本社では十分に対応できないため、地域統括本社が海外子会社のタレントマネジメント及びタレントの識別に積極的にかかわっていることが分かった。また、平成 29 年に定量調査を実施したが、現在その分析を行っているところにある。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 0 件)

〔学会発表〕(計 6 件)

Kasahara, T. (2017) "Global Talent management in meganational MNCs: the role of RHQs in talent identification", p.1-40, presented at the 33th EGOS (European Group for Organizational Studies) Colloquium, Copenhagen Business School, Copenhagen, Denmark, 8 July 2017.

Kasahara, T. (2017) "Global Talent management in meganational MNCs: The role of RHQs in talent identification", p.1-40, presented at the 33th EGOS (European Group for Organizational Studies) Pre-colloquium, Copenhagen Business School, Copenhagen, Denmark, 4 July 2017.

Kasahara, T. (2016) "How do Japanese MNCs identify their talent?: The neglected role of RHQs in GTM" p.1-43, presented at the EIASM (The European Institute for Advanced Studies in Management) 5th Workshop on Talent Management, Copenhagen

Business School, Copenhagen, Denmark, 3 October 2016.

Kasahara, T. (2016) "Omission from Talent Pool? Challenges in Japanese Companies' Global Talent Management" pp.1-42, presented at the Annual Conference of AIB (Academy of International Business), Sheraton New Orleans, Louisiana, USA, 29 June 2016.

Kasahara, T. (2016) "Omission from Talent Pool? Challenges in Japanese Companies' Global Talent Management" pp.1-40, presented at the 29th Annual Conference of AJBS (The Association of Japanese Business Studies), Sheraton New Orleans, Louisiana, USA, 25 June 2016.

笠原民子、多国籍企業学会第 50 回東部部会、「新興国における日系企業のグローバルタレントマネジメント」2015年10月10日、於立教大学池袋キャンパス。

〔図書〕(計 1 件)

関口倫紀、竹内規彦、井口知栄、笠原民子他、中央経済社、国際人的資源管理、2016 年、258.

〔産業財産権〕

出願状況(計 0 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計 0 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1)研究代表者

笠原民子 (KASAHARA, Tamiko)

静岡県立大学・経営情報学部・講師

研究者番号：40523189

(2)研究分担者 ()

研究者番号：

(3)連携研究者 ()

研究者番号：

(4)研究協力者 ()