

学術研究実績報告書

申請書との変更点およびその理由(内容、日程、実施場所、参加者等で変更があれば記入)

研究実績概要

研究代表者(申請者氏名・所属機関・職名):内藤陽子・東海大学 政治経済学部 経営学科・准教授

共同研究者(氏名・所属機関・職名):

研究課題名:日本企業における海外派遣者の人材マネジメント

研究期間:2016年 6月 1日 ~ 2017年 12月 31日

概要:(1,000字以内で記述)

グローバル化の中で成功裏に企業が成長するには、人材によるグローバル対応力の強化や、国内外の多様な人材が活躍できるような組織作りを通じた人材の国際化が重要である。それにより、多様な知識が企業内に取り込まれ、それがさらにはグローバル競争における優位性獲得への源泉にもなる。企業から海外派遣された後に帰国した帰任者は、それを可能にさせる人材である。ところが、帰任者は元々日本にいた人でもあり、かつ、帰任者が異文化圏で得た知識の多くは暗黙的である。そのため、組織や他の従業員は、帰任者を「同類」だと誤認しやすく、その知識の価値に気が付きにくい。従って、海外経験の保有者である従業員の知識の価値を組織が見落とさずに活用するというテーマに取り組むには、他の海外経験者(外国人従業員等)よりもむしろ、海外派遣後の帰任者の事例が適していると考えた。

帰任者に関する研究レビューによれば、帰任者研究は再適応研究と知識移転研究という2つの系統からなされていることが分かっている(内藤、2013)。しかし研究上の大きな課題として、その2つが未統合であるために、海外経験を保有する人材の活用というテーマについての検討が断片的であるのが現状である。本研究ではそれを乗り越えることを目的とし、研究に取り組む過程で、帰任者の知識移転研究の方は蓄積が浅いために、両者を統合させる前に、知識移転研究を発展させることを優先させた。ただし、これまでの帰任者の知識移転研究では、帰任者が国内と海外の双方の勤務経験を有するという特徴がゆえに、その組織的活用が企業のグローバル発展には必要だと点から、主にその知識の組織内移転そのものについて検討されている。

本研究では、企業間の知識移転研究を援用しつつ、帰任者を含む個人による知識移転に関する研究を踏まえ、知識の発信者である帰任者の組織における知識移転モチベーションの向上に焦点をあてることとした。特徴としては、海外派遣後に帰任者は所属組織において一時的にマージナルな存在であること、帰任者の知識は企業にとって価値があるものの移転が難しくかつ移転には時間的制約があること、帰任者の知識移転へのモチベーションを阻害する問題が個人レベルから組織レベルにまで渡ること等を示している。その上で、その知識移転モチベーションを向上させる要因を検討している。

* 研究実績概要は「野村マネジメント・スクール研究助成実績報告書」および財団ホームページに掲載します