

システム情報工学研究科特定課題研究報告書概要

年 度	平成 22 年度	学位名	修士(ビジネス)
専 攻	経営・政策科学	専攻	著者氏名
指 導 教 員 氏 名 大貫 裕二			
報 告 書 題 目			
日本に進出するアジア企業への提言及び政府の受入施策 (中国企業の日本進出における現地化問題とグローバル人材マネジメント)			
報 告 書 概 要			
<p>本章では、グローバル企業の人的資源管理に焦点をあて、日本に進出している2つの中国企業の事例を研究し、グローバル企業の現地化と人材マネジメントに関する問題を指摘し、求められるグローバル人材の要素を検討してきた。</p> <p>まず、人材選抜理論、異文化理論、本国駐在員の業績評価理論、国際人的資源管理、ヒトの現地化など様々な先行研究をレビューした。人材選抜理論では、本国駐在員と現地社員と第三国者が子会社の管理職を担当する時のそれぞれの優劣を示した。異文化理論では、グローバル企業には文化の差異が存在することを確認した。本国駐在員の業績評価理論では、グローバル企業の海外派遣が失敗することがヒトの現地化の重要な原因の一つであることが分かる。国際人的資源管理の発展モデルでは、Morganは国際人的資源管理に36の組み合わせがあるという複雑性を提示した。ヒトの現地化に関する研究では、ヒトの現地化の利点と欠点を確認した。</p> <p>次に、日本に進出している2つの中国企業(華為とレノボ)の公開資料及び企業内部資料と、筆者が実施したこの2つの中国企業のヒアリング調査に基づき、グローバル人材管理の事例研究を行った。</p> <p>事例研究によって、日本進出の中国企業は社員の言語能力を重視せず、コミュニケーション問題を軽視している。現地化が遅い、研修体系と報酬体系が不完全であるなどの問題点を指摘した。これらの問題点に対して、社員の英語・日本語・中国語の強化、共通な企業理念の確立、留学生と第三国者の採用、育成研修の取組、柔軟な昇給システムの構築と信頼関係の形成などを提案した。</p> <p>また、人材現地化戦略とグローバル人材の育成戦略は必ずしも衝突するものではない。それぞれの企業の発展時期によってグローバル企業が使う方法と重視する点が異なるかもしれないが、人材に重きをおく戦略が変わることはない。それで、グローバル企業が成功するため、現地の人材でも母国のグローバル人材でも両方の人材を蓄えることが重要である。</p>			
審 査 日	平成 23 年 1 月 31 日		
審 査 員	(大学名 職名)	(学位)	(氏名)
主 査	筑波大学 教授	博士(工学)	張 勇兵
副 査	筑波大学 准教授	工学修士	大貫 裕二
副 査	筑波大学 教授	Ph.D.in Sociology	松田 紀之
副 査	筑波大学 准教授	Ph. D. in Management Science	倉田 久