

題目：高度な職業能力の調達方式と仕事管理—日中企業の人的資源管理の比較を通じて—

Securement of High Occupational Abilities and Job Management:

A comparison between HRM in Japanese and Chinese enterprises

研究指導員：安田尚道教授

学籍番号：11500021

氏名：周揚

要旨

本研究はポスト工業社会がグローバルに展開され、企業がこのなかで競争優位を獲得するために知的技術を担う知識労働者を調達する必要があることに注目する。P.F. ドラッカーによると、知識労働者に対する管理は彼らが持つ知識を企業の目標実現に向けて動員するための使命やビジョンが必要であり、常に学習する機会が与えられなければならない。現代の人的資源管理では人事管理から発展し、労働者に企業の戦略達成に向かって問題発見と問題解決の方向で積極的に関与することを期待しこれをライン管理者の役割に統合したと論じたのが、E. McKenna & N. Beech であった。これを受け、本研究では人事管理から現代までの人的資源管理における労働者に対する調達（採用、配置、教育訓練と彼らの職業能力を発揮させるための管理などを含む）方式とこの変化を、異なる経営秩序である日中企業の比較制度分析を通じて明らかにする。

青木の比較制度分析に従い本研究では日中比較のための「統一な分析言語」として知識創造理論を指定する。高度な職業能力の形成にとって重要なのは仕事管理であり、知識創造理論から分析するとそれは仕事の配分基準を規定する経営秩序と知識創造のスタイルに基づく能力形成の主体という 2 要素である。本研究では仕事の配分基準を職能秩序と職務秩序により、能力の形成主体を個人主導型と職場主導型により表示し日中比較の軸とする。そこで、理論的研究や実例研究により両国の人的資源管理制度の一般的特徴を整理したうえで文献資料と企業調査からなる事例研究からこれらの制度に基づく仕事管理の実態を把握し比較の軸に位置づけた。

日立では組合員層を対象に職能的な等級制度を形成し仕事の配分は人基準である。キヤノンでは仕事基準の役割等級を形成し仕事の配分は職務秩序へ接近するが職能秩序の枠内に止まる。二社とも共同化のプロセスを中心に高度な職業能力を育成するとともに、高度な形式知の内面化のプロセスはグループ・レベルの知識創造の中に位置づけられ、高度な職業能力の調達は職場主導型のままである。これに対して、中国の国有企業の M 社では組合員層を対象に勤続年数に基づく仕事の配分があり職能秩序へ接近しているが、基本的には職務秩序の枠内に止まっている。民営企業 B 社では仕事の配分は職務秩序に基づいている。中国の二社とも内面化のプロセスを中心に職業能力を形成する。M 社では共同化のプロセスも見られるが、それは個人レベルで行われるとともに高度な職業能力を形成するための主要な手段ではない。このため、中国の二社の高度な職業能力の形成は個人主導型である。

このように、本研究を通じて高度な職業能力の調達方式に関わる異なる経営秩序での接近がポスト工業化の先発国と後発国でも見られるが、従来の経営秩序の枠を超えず高度な職業能力の形成主体も日本企業は職場主導型であるのに対して中国企業は個人主導型であることが従来と変化していないことが分かった。

キーワード：

1. 高度な職業能力の調達
2. 日中 HRM の比較
3. 経営秩序
4. 職場主導型と個人主導型
5. 仕事管理