

グローバル企業における人材データベース管理について

文京学院大学 高木裕宜

1 目的

本研究の目的は、グローバル企業で活用される人材データベース、ツールを対象として、ポスト近代的な管理について探求することにある。企業内での管理については、監視社会論で一部指摘がなされているが、中心的な対象とした研究は少なく、またIT化された管理ツールを導入する等、これまでより高度な管理の実態について解明するものも少ない。そこで、本研究はグローバル企業とされるケースを対象に、どのような管理システムが導入、構築されているかについて研究・調査を行い、それらの意味を解明することを目的とする。

2 方法

ここでは、グローバルな人材の配置、能力の活用等のため、人材に関するIT化ツールにより人事データベースを構築し、管理を行っている企業を対象として調査・研究を行った。対象としている人材管理ツールは、経歴、スキル、業務の実績、評価や能力等まで人材に関するデータを共通の管理プラットフォームに集約し、データベースとして「見える化」し、本社や海外拠点での人材の適正配置といったシミュレーションや人材育成等のために利用するクラウド型のものである。

3 結果

対象とするツールは、欧米では数年前からグローバルベンダーより提供されており、国外ではユーザ数3,500社、1,500万ユーザーを数えている。また、企業の国内外の人材データをプラットフォーム、共通基盤の上で管理を行うことは、全社的な人材戦略という方向性の下、従業員個々の能力やスキルを把握し、企業として必要な人材を組織横断的に、適所に配置し、個々の社員の能力を引き出し、活性化させるというタレント・マネジメントという概念が背景ともなっているとみられる。

一方で、日本企業では、業務内容が明確に規定されていないことや属人的で人に職務が付随すること等の職務スタイルや、それらに伴う人事制度の違い等により、人材のスキルや能力の見える化をし、業務遂行の評価を行うようなタレントマネジメント・システムは受け入れられにくいと言われていた。しかしながら、欧米企業より遅ればせながら、日本国内でも、制度等の障害をこえ、当該ツールの本格的導入が開始されており、現在、国内企業で50社、約10万ユーザーを数え、日本企業にも急速に広まりつつあるといえる。グローバルな展開を行っている企業では、長期にわたる日本国内の景気低迷や内需縮小と海外市場への進出の進捗にともない、多種多様、多国籍な人材をマネジメントする必要性が生じており、人事システム、制度の変革が求められているといえる。

4 結論

本報告で取り扱っている事象は、ここ数年で始まったものであり、今後の進捗について継続した調査研究が必要である。しかしながら、急速に広まりつつある人事データプラットフォームによる管理とは、伸展する管理社会の一端と考えられ、管理される側にとっては、各種システムによって示される客観的なデータによって主体化、アイデンティティを引き受けさせるといった事態が生じているといえる。