

Title	多角化戦略とゼネラリスト
Sub Title	
Author	山田英夫(Yamada, Hideo) 関本昌秀
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	1980
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	複写許諾が必要
Genre	Thesis or Dissertation
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001980-0112">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001980-0112</a>

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

学生氏名 山田英夫  
所属ゼミナール 関本昌秀研

主査 関本昌秀 教授  
副査 石田英夫 教授  
奥村昭博 助教授

## 「多角化戦略とゼネラリスト」

日本企業の人事政策において、ジョブ・ローテーションは人材開発の1つの重要な方法として位置づけられてきた。しかしローテーションの形態に関しては、どのような企業において、どのような方法が望ましいかといった研究は、全くなされてこなかった。

本論文は、そうしたローテーション政策を、多角化戦略によるゼネラリストの必要性の増大傾向と関係づけてとらえ、ケーススタディを通し、ローテーションが企業の多角化戦略と斉合性をもって行なわれているか、を実証しようと試みた。

本論文の構成は、理論編(1~2章)と実証編(3~4章)から成り、理論編ではマクロ環境の変化が、ゼネラリストとしての能力をもった管理者を必要としてきた状況を分析し(1章)、そのような状況下で、多角化戦略の採用が、一層ゼネラリストの必要性を増大させる過程を、情報プロセッシング・パラダイムを用いて説明した。

3章では、繊維4社のケーススタディを通して、「多角化が進み、かつ業績のよい企業ほど、ゼネラリストを育てるためのローテーションを行なってきた。」という仮説を立証しようとした。結果は、多角化は職務異動数を増やす傾向があるが、ローテーションの形態と業績に関しては、明確な関連性は見出せなかった。

4章では本論文の結論として、人材育成全般に関して、戦略と人的資源の斉合性を確保するための、戦略的人材育成政策の試案を提言し、内部組織の改編、教育政策の視点の転換等の必要性と、その基本的施策を指摘した。