

Title	日本の経営とその国際的適応性 - 韓国における日本型HRMシステムの移植可能性に関する調査研究 -
Sub Title	
Author	林晶烈(Imu, Chiyonyoru) 石田英夫
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	1991
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 1991年度経営学 第815号 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=KO40003001-00001991-0815">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001991-0815</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	林 晶烈 (韓国住宅銀行)	主査 石田 英夫 副査 奥村 昭博 高木 晴夫
所属	石田 英夫 研究室	

## 日 本 的 経 営 と そ の 国 際 的 適 応 性

－韓国における日本型HRMシステムの移植可能性に関する調査研究－

本研究は、比較的実態が明らかにされていない韓国企業の人的資源管理（HRM）の実態を把握し、韓国企業における日本型HRMシステムの移植可能性に対して調査研究することを目的としている。そのため、まず文献研究を通じ、日本的経営と日本型HRMの特性、次に、韓国企業経営の特性について論じている。また韓・日両国の社会・文化的背景と経営特性を検討しながら両国の共通点と差異点を究明しようと努めた。このような理論研究を背景として仮説を設定し、質問調査を通じて実証研究で仮説の検証を試みた。調査は、石田教授の日本型HRMシステムをその分析モデルとして、韓国系日本現地企業（30社）の管理職社員120名を対象として行った。調査結果から言えることは、韓国企業のHRM上の理念や制度は日本とは異なり、韓国系現地企業のHRMの慣行は本国の韓国企業のそれと類似していることであった。また韓国企業のHRMの慣行を日本、米国と比較してみると、概して韓国の慣行は日本と米国のHRMの慣行の間に位置しており、さらにその慣行は日本あるいは米国のどちらかに向かう傾向を見せている。次に、韓国企業に移植可能な日本型HRMシステムの要素とは理念としては「人的資源の重視」「全人格的関心」「共同体志向」「集団主義」であり、制度・慣行としては「継続的訓練」「幅広い内部移動」「全人格的評価」「情報共有」「経営参加」「集団的合意の意思決定」「根回し制度」の要素であった。しかし、このような要素が直ちに韓国企業に移植できるとは言えないだろう。韓国企業において望ましいとされる日本型HRMの要素を現実的に定着させるためには、より具体的な対策を用意しなくてはならないだろう。この点が今後韓国企業において重要な課題だと思われる。