

Title	銀行営業職高業績者の行動特性 - コンピテンシー分析 -
Sub Title	
Author	岡田浩治(Okada, Kouji) 渡辺直登
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	1999
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 1999年度経営学 第1495号 不可
Genre	Thesis or Dissertation
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001999-1495">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001999-1495</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.

所属ゼミ	渡辺 研究会	学籍番号	89828185	氏名	岡田 浩治
(論文題名)					
<b>銀行営業職高業績者の行動特性</b> <b>—コンピテンシー分析—</b>					
(内容の要旨)					
<p>バブル崩壊後の金融ビックバンを契機とした銀行業の経営環境の変化は予想以上のスピードで進行中である。その変化に合わせて戦略を策定し、一刻でも早く実行することが、競争上の優位となる。銀行が考えるべき戦略の領域は、大きく広がってきている。今後、銀行間さらには、他業種からの新規参入者を見据えての競争の優劣は、戦略そのものの優劣もさることながら、戦略を実行する人材にかかっていると思われる。</p> <p>経営戦略の実行には、当然人事戦略が伴う。</p> <p>戦略を実行するにあたり、従来の人事施策では十分に機能しきれてない。人事施策を有効に機能させるためには、何が必要であり、それをどのように活用すれば環境変化に対応できるのか。この問題を解く一つの方法が、90年以降アメリカ企業を中心に広まっている「コンピテンシー」を導入した人事制度ではないかと考え、研究を行った。</p> <p>本研究では、研究対象として地方銀行を選び、戦略中心業務での高業績社員12名へのインタビューを通して「コンピテンシー」を抽出し、さらにその現実への適応性・正確性を分析するために、同業務社員約100名への質問紙調査を実施した。二つの調査から得られた「コンピテンシー」をその職務に合致するよう作成し、特に教育・開発制度への検討を行い、最終的に人事施策への提言を試みた。</p>					