

Title	アライアンス、MAにおける人的資源戦略 - 組織融合時に生じる諸問題の認識と解決策の提案 -
Sub Title	
Author	山本繁樹(Yamamoto, Shigeki) 守島基博
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1557号 連絡が必要
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001999-1557

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	守島 研究会	学籍番号	89828956	氏名	山本 繁樹
(論文題名)					
<h2>アライアンス、M&Aにおける人的資源戦略</h2> <p>—組織融合時に生じる諸問題の認識と解決策の提案—</p>					
(内容の要旨)					
<p>アライアンス、M&A 戦略を実施した約半数の企業は当初に期待した成果を上げていないと認識しており、その第一番目の理由として人的資源に関する問題を挙げている。その中でもよく取りだたされるのは、人材の確保、排出の問題、及び企業文化と価値観の差異への対応の問題である。</p> <p>当研究の目的とするのは、アライアンス、M&A 時に一番の問題となる上記の人事問題について文献、インタビューを通じた企業研究を行い、筆者の勤務先であるエッソ石油と他社のアライアンス (M&A) 戦略を成功に導くための方策を提案することにある。具体的には、組織融合時において、必要性の高い優秀な人材の流出を最小限に抑え、一方必要度の低い人材の排出をスムーズに行うための、リーズナブルなインセンティブプランとリタイアメントプランをデザインすることがひとつであり、もう一つは企業文化、価値観の差異がもたらす従業員の軋轢を除去し、彼らの業務へのモチベーションを高め、最大限の個人能力を発揮できるようなアクションプランを提示することである。</p> <p>なお、当研究は、これ迄の研究ではあまり扱われてこなかった企業のパワーバランスの影響を加えた形で考えている。現実のアライアンスや M&A 時にはたとえば資本の差などが起因するパワーバランスがあり組織融合プロセスで影響を与える可能性が高いと思われるが、この要因を加味することは特にエッソのケースを考える上で重要となると思われる。</p> <p>研究の流れは、まず文献研究を行い、上記の人事諸問題に関する仮説と課題が導かれる。そしてその究明のために、計7社に企業インタビューを行い掘り下げた調査を行っている。その後エッソ石油の事情を鑑みての提案が行われる。提案の要旨は、人材の確保については外発的動機づけと内発的動機づけのパッケージでの展開が重要であること、また人材の排出については、早期退職制度と格差の高い成果主義的賃金システムの二本柱での展開が必要であるが、より成果主義的賃金システムのウエイトを高くすることが妥当であること、企業文化と価値観の差異への対処については、力関係で劣位となる企業に対する全面的な配慮と、時間的余裕をもった対応が必要であること、さらに文化と価値観を専門的に取り扱うインテグレーションチームの存在が極めて重要であること、また求められるリーダー像は決して支配的でない、配慮と統合を重んじるタイプであることである。</p>					