

人事機能の分権化がもたらす反作用
—人的資本の柔軟性の媒介効果の検討—

西村孝史（首都大学東京大学院社会科学研究所）

2015年4月17日

要約

本稿では、採用・配置・処遇の3つの人事機能の分権化を用いて、人事機能を分権化することが必ずしも組織にとって効率的であるばかりではなく、場合によっては負の効果をもたらす可能性を検討した。分析から配置機能の分権化を行うことは組織全体にとって不利益（部門優先志向・次世代リーダー候補の不足）を引き起こす可能性があることが明らかになった。また、人的資本の柔軟性を高めることがこうした組織全体の不利益を抑制すると同時に、僅かながらではあるが、配置の分権化が人的資本の柔軟性を媒介して部門優先志向に影響を与えることが判明した。他方で、処遇の分権化は、MBOと結びつくことで人的資本の柔軟性を高めることも明らかになったことから、人事機能に応じて集権化を行うか分権化を行うべきかを使い分ける必要があることを指摘する。

キーワード 人事機能の分権化，人的資本の柔軟性，部門優先志向，次世代リーダー

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する機関およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。