

2013 年 7 月 16 日

福田 順

人事異動

キーワード 配置転換、キャリア・ツリー

内定

現在では大学 3 年の 12 月から就活を解禁→2016 年卒からは大学 3 年 3 月から大学 4 年の 10 月 1 日が内定日→この後、企業は内定者に課題を与えるなどの対応をする。

→大学生に勉強に集中してもらうため。

初任配置、配置転換、昇進・昇格

配置転換はヨコの異動 (転勤、職務変更)、昇進・昇格は縦の異動

日本では人事部の力が強い→最近変化の動き

参考: ジャコービィ [2005] 『日本の人事部・アメリカの人事部』東洋経済新報社。

トーナメント・モデル

前提: ①資格・ないし役職が賃金に対応している。②昇進・昇格することで昇給する。③従業員は危険回避的 (業績評価の散らばりを避ける) であり、企業は従業員の努力は観察できないが業績は評価できると仮定。

特徴: ①報酬はランクごとに決定、絶対的な成績とは関係弱い、②相手より相対的に優れていれば高い報酬獲得、③昇給額が大きいほど大きな努力

・メリット: ①測定誤差がダイレクトに反映されない、②モラル・ハザードの存在がない、③相対評価なのでコスト安い

・デメリット: ①従業員に協力のインセンティブがない、②敗者のインセンティブの問題、③共謀の存在

キャリア・ツリーによる分析 (教科書 p. 178 図 10-1)

昇進はすぐ下の職階から行われている。

出向と転籍 (勤務する会社が変わる)

出向: 元の勤務先との雇用関係を維持、賃金水準はおおむね維持される

転籍: 元の勤務先との雇用関係消滅、賃金は転籍先に合わせるが多い。