

2000年代以降の人的資源管理研究における タレントマネジメントの位置づけ — 計量書誌学的手法による探索的分析 —

Mapping Talent Management into HRM Research in and after 2000s
— Exploratory Analysis Using Bibliometric Techniques —

柿沼 英樹*

Hideki Kakinuma

人的資源管理研究の発展系譜のなかにタレントマネジメントがどのように位置づけられるのかを検討するために、人的資源管理を主要テーマとする海外学術誌4誌に2000年以降に掲載された4,055論文の書誌情報を分析した。著者キーワードや引用・被引用関係を用いた分析から、タレントマネジメントは、企業実践を捉えた既存研究の主張とは異なり、戦略的人的資源管理の文脈のなかに位置づけられることが示唆された。

キーワード：タレントマネジメント、人的資源管理、戦略的人的資源管理、計量書誌学

I. はじめに

人的資源管理の理論と実践にみられる新たな領域であるタレントマネジメント (talent management) は、近年わが国でも産学からの関心の高まりが認められるようになってきた。たとえば学界においては、理論的研究だけでなく(柿沼, 2015, 2018)、実証的研究の蓄積も進みつつある(石山・山下, 2017; 田中・西村, 2019)。しかし、それら論考の多くは、タレントマネジメントそれ自体を子細に論じようとする向きが強く、タレントマネジメント研究がこれまでの人的資源管理研究の発展のなかにどのように位置づけられるのかは、必ずしも十分な議論がなされてはこなかったと考えられる。

実は、人的資源管理研究におけるタレントマネジメント研究の位置づけは、欧米を中心に蓄積されてきたタレントマネジメント研究のなかでも十分な検討がなされているとはいえない論点である。たとえば、近年刊行されたタレントマネジメント研究の広範なレビューによれば、既存のタレントマネジメント研究における中心的な論点は、タレントマネジメント概念の理論的・実証的整理や、タレントマネジメント概念の理論的基盤の検討、タレントマネジメント研究の発展系

譜の概観であるとされる (cf. Gallardo-Gallardo & Thunnissen, 2016; McDonnell et al., 2017)。過去には、タレントマネジメントと人的資源管理との異同の明確化を試みた論考もいくつかみられているものの (e.g., Chuai et al., 2008; Iles et al., 2010)、それらは企業の人事担当者へのインタビューをもとに実務家の認識を整理したものであるため、学術研究の展開に則した整理がなされているわけではない。また Vaiman and Collings (2015, p.210) は「タレントマネジメントは、戦略的人的資源管理のサブセットと考えることができる (筆者訳)」と記述しているが、その論拠が具体的に示されているわけではなく、さらなる議論の余地があると考えられる。さらに、タレントマネジメント研究において、定義や理論的境界 (theoretical boundaries) の曖昧さ、あるいは理論的基盤 (theoretical foundations) の脆弱性がしばしば指摘されていることから (e.g., McDonnell et al., 2017; Thunnissen et al. 2013)、既存概念との弁別の問題は依然として残されているといえる。

そこで本稿では、人的資源管理を主要テーマとする海外学術誌に2000年以降に掲載された学術論文を対象とした文献レビューを展開して、その論文群のなかでタレントマネジメントがどのような位置づけにあるのかを検討する。より具体的には、計量書誌学的手法 (bibliometric techniques) を用いた複数の分析を通じて、(1) 2000年以降の人的資源管理研究がどのような様相を示しているのか、(2) その人的資源管理研究の発展系譜のなかでタレントマネジメント研究はどのような立ち位置にあるのか、の2つの点を探索的に論ずる。

II. 研究手続き

1. 計量書誌学的手法

既存研究の文献レビューを行う手法は、「記述的レビュー (narrative review)」と「系統的レビュー (systematic review)」に大別される。社会科学分野において一般に文献レビューや先行研究レビューと呼ばれるものは前者であるが、本稿では後者に分類される計量書誌学的手法によるレビューを展開する。その理由は、記述的レビューと系統的レビューのあいだに認められるいくつかの相違点にある。すなわち、本稿において論じようとする2つの点を検討するうえでは、個別論文で論じられている内容の質的な把握を図る記述的レビューよりも、文献群全体にみられる特徴や傾向の量的な把握を図る系統的レビューの方が適しているであろうという判断にもとづいているのである (cf. Jesson et al., 2011; Tranfield et al., 2003)。

計量書誌学的手法とは、書籍や学術論文などの文献に対するタイトルや収録雑誌名、著者、著者の所属機関、抄録 (アブストラクト、要約)、キーワードなどの書誌情報を定量的に分析し、個々の文献やその集合にみられる特徴や傾向を明らかにするものを指す。具体的には、ある特定の文献群において特徴的に論じられているトピックを確認することや、そのなかで議論を牽引する中核的な論者を特定すること、引用関係の広がり の根幹となる主流部分を明らかにすることなどが可能になる。

計量書誌学的手法は、人的資源管理研究においてもしばしば適用され、一定の学術的成果を創出してきた。たとえば Fernandez-Alles and Ramos-Rodriguez (2009) は、1985年から2005年までに *Human Resource Management* 誌に掲載された551論文を対象とした分析を行い、当該期間の研究発展に大きな影響力をもつ研究者や論文、学術的概念などを特定している。また Garcia-Lillo et al. (2017) は、2000年から2012年までに *International Journal of Human Resource Management* 誌に掲載された1,463論文を対象とした分析を行い、被引用件数の多い論文や、引用関係からみた知的構造 (intellectual structure) を明らかとしている。ただし、これらの論文ではタレントマネジメントに関する言及はみられなかった。また、単一雑誌を分析対象としているため、人的資源管理研究を広範に捉えているのかという点について疑問符がつく面も否定できない。

他方で、タレントマネジメント研究における計量書誌学的方法のアプローチの適用例には、2001年から2014年までに刊行された278論文を対象とした Gallardo-Gallardo et al. (2015) や、2006年から2014年までに刊行された実証研究の論文96編を対象とした Gallardo-Gallardo and Thunnissen (2016)、1997年から2016年までに刊行された652論文を対象とした柿沼 (2018) を挙げることができる。しかし、これら論文はいずれも、“talent management” をタイトルやキーワードに含んだ、タレントマネジメント研究に属すると判断される論文の集合を分析対象としたものである。そのため、人的資源管理研究のなかでのタレントマネジメント研究の位置づけを検討するに十分な材料を提示しているとは言い切れない。

2. 書誌情報データの収集

上記の点を踏まえ、本稿では、人的資源管理を主要テーマとする学術誌に掲載された多量の論文を分析対象として抽出し、人的資源管理研究の発展の全体像と、そのなかでタレントマネジメント研究がどの程度みられるのかを検討することとした。分析に使用するデータセットは、下記の基準・条件にしたがって、2020年2月上旬に構築された。

対象とする学術誌は、データ収集時点における雑誌自体のインパクトファクター (journal impact factor) の高さを参考に、*Human Resource Management* [HRM]、*Human Resource Management Journal* [HRMJ]、*Human Resource Management Review* [HRMR]、*International Journal of Human Resource Management* [IJHRM] (アルファベット順、角カッコ内は本論文内の略記方法) の4誌とした。

対象とする掲載期間は、2000年から2018年とした。開始年を2000年としたのは、タレントマネジメント研究の嚆矢とされる “the war for talent” がマッキンゼー社のコンサルタントらによって実務的に喚起され始めたのが2000年前後であることに配慮している (cf. Michaels et al., 2001)。また、データ入手時期の直近にあたる2019年を含めなかったのは、刊行からの期間が短いために被引用情報を得るに十分な期間が経過していないことが想起されたためである。

対象とする論文は、Article、Editorial Material および Review のいずれかのタイプに区分される

ものに限定した。計量書誌学的アプローチによる研究では、査読されていない場合が多く、また特集の内容を紹介する巻頭言的な立ち位置を担うこともある Editorial Material を除外することもあるようだが、本稿では Editorial Material にも分析対象としてみなすべき一定の価値があるとす Van Leeuwen et al. (2013) の主張を支持し、分析対象に含めることとした。

書誌情報の入手先は、Web of Science - Social Science Citation Index (WoS-SSCI) とした。計量書誌学的アプローチによる研究では Scopus が用いられていることも多く、また柿沼 (2018) のように複数のデータベースの情報を統合するという選択肢もありうる。しかし、Scopus には収録データの標準化が行われていないという大きな問題があることから¹⁾、統合には非常に多くの作業を要することが経験上明らかとなっている。そのため本稿では、WoS-SSCI のデータのみを用いることとした。

しかしながら、WoS-SSCI のデータのみを利用することによって、本稿の分析にはふたつの問題点が存在することをここで申し添えておく。ひとつは、WoS-SSCI のデータ収録期間の制約から、HRMR 誌は 2007 年まで、HRMJ 誌は 2008 年までの書誌情報データが入手できず、分析から除外されていることである。ただし、4 誌のデータを完備している 2009 年以降について著者キーワード頻出上位 10 語を確認すると、掲載論文が論じる内容の傾向には 4 誌のあいだで一定の共通性があると考えられる (表 1)。したがって、一部の欠損がみられるデータセットであっても、本稿が明らかにしようとする「大まかな研究動向」を捉えることは可能だと判断した。

表 1. 各誌における 2009～2018 年の著者キーワード頻出上位 10 語とその類似性²⁾

学術誌名	著者キーワード (出現頻度順)
IJHRM	China, <u>human resource management</u> , <u>job satisfaction</u> , <u>hrm</u> , <u>organizational commitment</u> , <u>performance</u> , expatriates, expatriation, <u>firm performance</u> , India
HRM	<u>strategic hr</u> , <u>diversity</u> , human capital, <u>recruitment</u> , careers, <u>human resource management</u> , international hrm, turnover, <u>leadership</u> , training and development
HRMJ	<u>job satisfaction</u> , employee voice, <u>commitment</u> , <u>hrm</u> , <u>performance</u> , work engagement, <u>high-performance work systems</u> , <u>human resource management</u> , <u>human resource strategy</u> , <u>organisational commitment</u>
HRMR	talent management, <u>human resource management</u> , meta-analysis, <u>diversity</u> , <u>leadership</u> , <u>personnel selection</u> , <u>strategic human resource management</u> , virtual teams, <u>hrm</u> , human resources

もうひとつは、2006 年に HRMR 誌に掲載された、タレントマネジメント研究の嚆矢的論文とされる Lewis and Heckman (2006) が除外されたなかに含まれており、人的資源管理研究における

タレントマネジメントの萌芽期を捉えきれていないことである。ただし、近年のタレントマネジメント研究において中核的な位置を担っていることを柿沼(2018)が指摘した Collings and Mellahi (2009)は、分析対象に含まれている。そのため、この問題点が解消されなくとも、本稿が明らかにしたいことを検討するうえでの大きな支障はないだろうと判断した。

最終的に、データセットに含まれた論文は、4誌合計で4,055編(IJHRM 2,493編、HRM 891編、HRMR 358編、HRMJ 313編)となった。また、文献タイプ別にみると、Articleが3,600編、Editorial Materialが238編、Reviewが217編であった³⁾。

3. 分析手続き

文中で特段の断りがない限り、R ver.3.6.3 (R Core Team, 2020)に、計量書誌学的分析を行うための bibliometrix パッケージ ver.2.3.2 (Aria & Cuccurullo, 2017)をインストールしたものを使用して分析を行った。bibliometrix パッケージでは、R言語によるコマンドの直接入力に加えて、内部機能 biblioshiny for bibliometrix (以下、biblioshiny と表記)を利用した GUI ベースでの操作も可能となっており、高度なプログラミング技術を有しなくても分析に取り組むことができる。

本稿の分析ではまず、WoS-SSCI からダウンロードした 9 つの plaintext 形式ファイル⁴⁾を、bibliometrix パッケージの convert2df 関数を使用してインポートした。そして、4,055 件のデータが重複なく存在することを確認したうえで、それらを 1 つの書誌情報データベースとして保存した。このデータベースを分析対象として、コマンドの直接入力または biblioshiny の利用による各種分析を実行した。

III. 分析結果とその解釈

1. 著者キーワードの出現頻度

はじめに、著者キーワードの全体的な傾向を把握するために、bibliometrix パッケージの biblioAnalysis 関数を用いて、すべての著者キーワードを対象とした出現頻度ランキングを作成した⁵⁾。そのランキングによれば、分析対象となった 4,055 論文には、7,317 種類の著者キーワードが付されていた。それらの総出現回数は 16,670 であり、単純計算では 1 論文につき 4.1 個のキーワードが付されていたことになる。

図 1 は、出現頻度が高い著者キーワードの上位 33 語 (30 位タイまで)をまとめたものである。出現頻度の高かった上位 3 語は human resource management (231 論文)、China (187 論文)、hrm (142 論文)であった。ここでの特徴的な傾向としては、上述した China のほか、India (52 論文)や Japan (40 論文)といったアジア圏の国・地域を指す呼称の出現頻度が高いことが挙げられる⁶⁾。

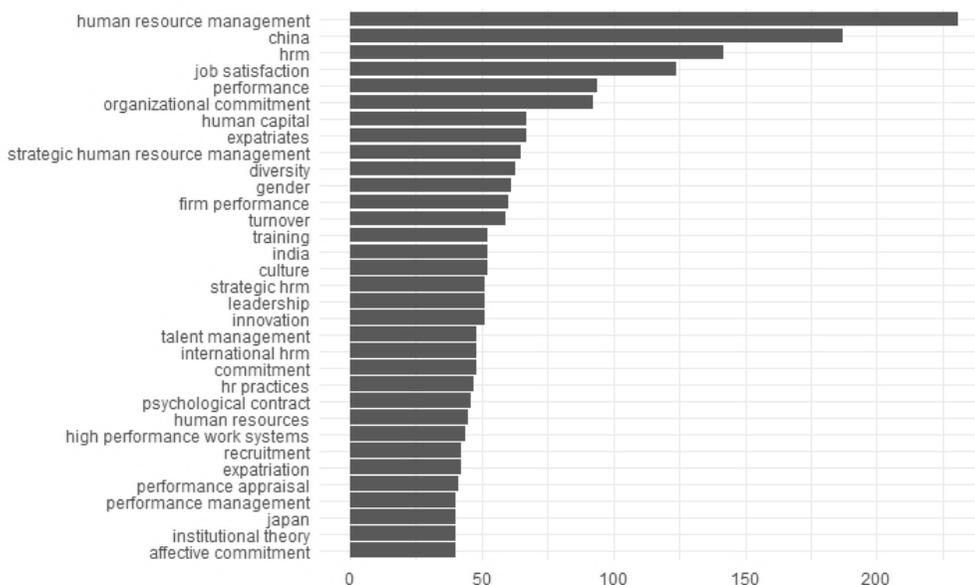


図1. 著者キーワードの出現頻度ランキング（上位30項目）

本稿の関心事であるタレントマネジメントは、talent management が48論文で使われ、頻出語の上位0.5%に入っていた。単純にこの図1からだけ考えれば、タレントマネジメントは、(1) strategic hrm や international hrm と同程度に取り上げられていることや、(2) 実務において近年話題になっている work life balance (36論文) や work engagement (29論文)、diversity management (28論文) よりも多く取り上げられていることが確認される。

しかし、類似表現を集約（名寄せ）したうえで、全期間の積算（cumulative）ではなく、年ごとの変動（dynamics）で整理しなおしてみると、その印象は異なったものになるはずである。この点を確認するために、タレントマネジメント（TM）、戦略的人的資源管理（SHRM）および国際人的資源管理（IHRM）の3つの領域に関連するキーワードを集約したうえで⁷⁾、各領域の出現頻度の時系列変化をLOESS平滑化（locally estimated scatterplot smoothing）を適用して表現した図2を作成した。

図2からは、これら領域の研究蓄積について、次の3つの特徴が明らかとなる。第1に、戦略的人的資源管理（破線）が全期間を通じて、もっとも盛んに論じられている。第2に、全体的な傾向としては、国際人的資源管理（点線）の蓄積は緩やかな右肩上がりの状態にあると考えられる一方で、戦略的人的資源管理とタレントマネジメント（実線）は2010年代に入ってから蓄積に鈍化の傾向がみられる。そして第3に、タレントマネジメントは、2010年代に国際人的資源管理を上回る時期がみられるのを除けば、これら3つの領域のなかでもっとも年ごとの蓄積が乏しいといえる。

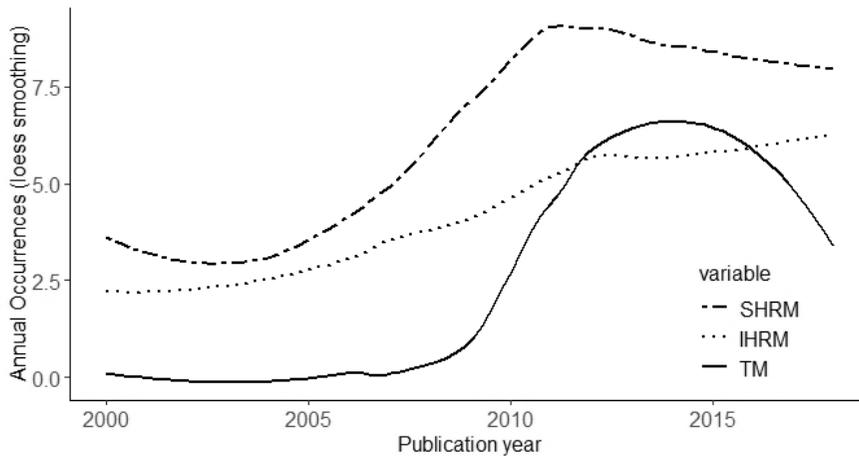


図2. 著者キーワード出現頻度の動態的变化 (Word Dynamics)

2. 著者キーワードの共起関係

次に、1つの論文に複数の著者キーワードが付されることを踏まえて、それぞれのキーワードがどのような他の語と一緒に用いられている(=共起している)のかを検討するために、著者キーワードの頻出上位50語を対象とした共起ネットワーク分析(co-occurrence network analysis)を行った。

具体的には、(1) biblioshiny の操作画面で“Conceptual Structure” → “Co-occurrence Network”と選択したのち、Fieldを“Author’s Keywords”に変更して行った分析結果のPajek形式ファイルを取得し、(2) Pajek形式ファイルをUCINET ver.6.699 (Borgatti et al., 2002)に読み込ませて必要な追加処理を行ったあと、UCINETに組み込まれているNetDrawを用いてネットワーク図を描画するという手順を踏んだ。以下では、ふたつの異なる分析の結果を示す。

ひとつ目の分析は、talent managementを中心として、他の語との共起関係を示したエゴ・ネットワーク(ego network)の作成である。ここでは、図表の理解をより容易にするために、論文群のなかでtalent managementとの共起関係がみられたすべての語をネットワーク図に付置するのではなく、複数回の共起関係がみられた(=複数の論文で同時に著者キーワードとして使われた)語のみを抽出して、図3のように描画した。

図3を確認すると、talent managementとの共起関係が複数回みられた語は、アルファベット順でChina [4], diversity [4], employee engagement [4], human capital [4], human resource management [16], performance [4], performance management [4], strategic hrm [4], strategic human resource management [9]の9つであった⁸⁾(角カッコ内の数値は共起回数)。

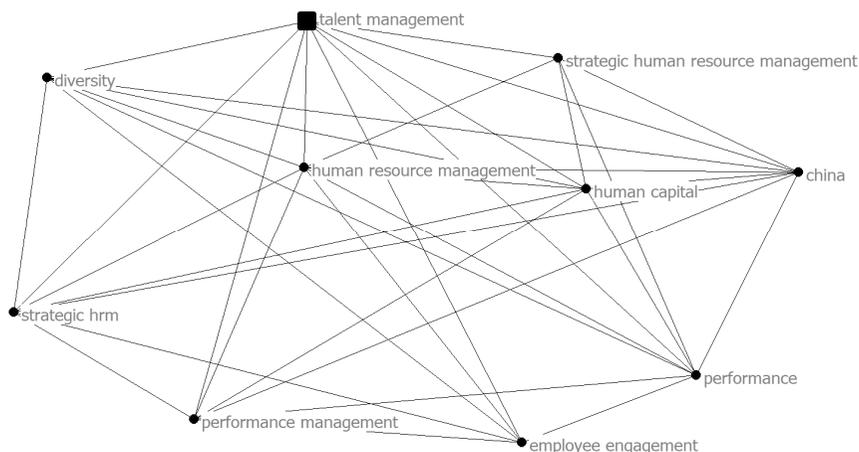


図 3. talent management を中心とした共起関係のエゴ・ネットワーク

ふたつ目の分析は、著者キーワードの頻出上位 50 語すべてを用いた全体ネットワークについての、modularity を指標としたコミュニティ検出である。コミュニティ検出とは、互いに密に接続した語の凝集的集合（部分ネットワーク）をコミュニティとして抽出・分類することを指し、イメージとしては統計学でいうクラスタリングに近いものである。共起関係の生起回数とは別の観点から分類がなされるため、上述した 9 つの語以外にも talent management に関連づいて論じられる語群を探索することが可能になる。本稿における具体的な手続きは、bibliometrix パッケージの networkPlot 関数を用いて共起ネットワークを描画する際に、Louvain 法によるコミュニティ検出を指定しておくというものである。

その結果、著者キーワード頻出上位 50 語からなる共起ネットワークは、4 つのコミュニティに分割された。各コミュニティは順不同で、(1) アジア圏の人的資源管理 (11 語)、(2) 従業員の態度・行動 (8 語)、(3) 国際人的資源管理と多様性 (13 語)、(4) 人事管理とパフォーマンス (18 語) と名付けた。「人事管理とパフォーマンス」コミュニティを除いた 3 つのコミュニティに含まれる著者キーワードの一覧を表 2 に、talent management を含む「人事管理とパフォーマンス」コミュニティを抽出したネットワーク図を図 4 に示す。

これら 2 つの分析結果が示す talent management の共起関係からは、いくつかの特徴が見いだされる。第 1 に、戦略的人的資源管理に類する語群が多く含まれている一方で、国際人的資源管理に類する語群がほとんどみられない。第 2 に、タレントマネジメントの実践にともなう組織や個人の変容を捉える変数として想定することが可能な、diversity や employee engagement, innovation, performance といった語群がみられる。そして第 3 に、タレントマネジメントの議論を支える学術理論と位置づけられる語群として、resource-based view や institutional theory, human capital, social capital を確認することができる。

表 2. 著者キーワードの共起コミュニティ分類

コミュニティ名称	分類される著者キーワード（アルファベット順）
アジア圏の 人的資源管理 従業員の 態度・行動	China, culture, employment relations, globalization, hrm, hrm practices, human resources, India, industrial relations, Japan, performance appraisal affective commitment, commitment, job satisfaction, organizational commitment, organizational culture, psychological contract, trust, turnover intention
国際人的資源管理と 多様性	careers, diversity, expatriates, expatriation, gender, international assignments, international hrm, leadership, recruitment, selection, turnover, work-family conflict, work-life balance

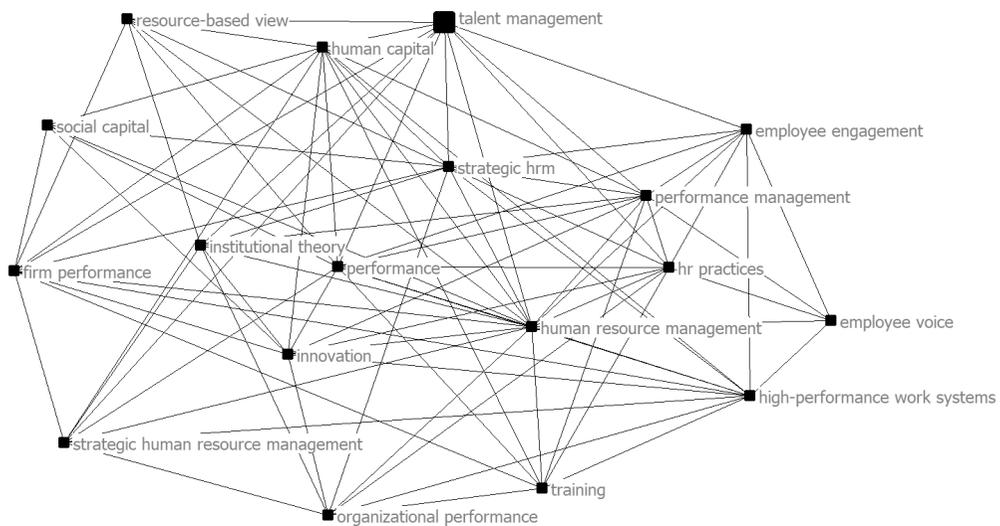


図 4. 「人事管理とパフォーマンス」コミュニティの共起ネットワーク

3. 引用・被引用関係

最後に、各文献に紐付けられた引用文献の情報にもとづいて展開された3つの分析について、分析の概略とその結果について述べる。これら3つの分析における基本的な考え方は、後発の論文における引用件数が多い文献ほど、人的資源管理研究の発展に大きな影響をもたらす中核的な文献であるというものである。

第1に、分析対象の論文群に対して大きな影響を与えたと考えられる先行研究を、4,055論文からの引用件数をもとに推定する。biblioshinyの操作画面にて“Documents”→“Most Local Cited References”を選択し、確認を行った。ここでは紙幅の都合上、上位5論文のみ紹介する。もっと

も引用されていたのは、人的資源管理施策が離職や生産性、財務指標に対して与える影響を検討した Huselid (1995) であった [536 件]。次いで、コモン・メソッド・バイアス問題を論じた Podsakoff et al. (2003) [446 件]、資源ベース理論の考え方を示した Barney (1991) [321 件]、戦略的人的資源管理にみられる 3 つのパースペクティブに関する仮説検証を行った Delery and Doty (1996) [321 件]、社会学の立場から社会的交換理論を論じた Blau (1964) [299 件] が続いている。

第 2 に、後続の研究群に大きな影響を与えたと考えられる論文を、4,055 論文のそれぞれが獲得した累計の被引用件数をもとに推定する。ここでは、分析対象の論文群のなかでの引用 (local cited: LC) と、Web of Science の論文データベースに収録されている広範な論文のなかでの引用 (global cited: GC) に分けて検討する。LC と GC の定義上、LC が多い論文は、人的資源管理研究の蓄積が進むなかで特に重要な道標となってきたものであると考えられる。これに対して、GC が多い論文は、人的資源管理に留まらず、組織行動や国際経営、戦略などの、企業活動やそこに携わる人びとを論ずるさまざまな議論で広く参照されているものと解釈することができる。

LC が多い論文のランキングは、biblioshiny の操作画面にて “Documents” → “Most Local Cited Documents” を選択し、確認を行った。ここでは紙幅の都合上、上位 5 論文のみ紹介する。LC がもっとも多かった論文は、人的資源管理と業績の関係性についてレビューした Guest (2011) であった [110 件]。次いで、高業績 HRM (high-performance work systems) に関する議論を展開した Boxall and Macky (2009) [84 件]、人事管理の意図 (intended) と運用 (implemented) の異同を論じた Khilji and Wang (2007) [69 件]、人事管理施策群と企業業績のつながりに関する実証研究のメタ分析を行った Subramony (2009) [67 件]、人事機能 (HR function) の有効性に対するライン部門長と人事部門長の認知を比較した Wright et al. (2001) [60 件] が続いている。

GC が多い論文のランキングは、biblioshiny の操作画面にて “Documents” → “Most Global Cited Documents” を選択し、確認を行った。ここでは紙幅の都合上、上位 5 論文のみ紹介する。GC がもっとも多かった論文は、個人レベルでの知識共有についてレビューした Wang and Noe (2010) であった [823 件]。次いで、仕事の要求度-資源モデル (JD-R モデル) を下敷きにしてバーンアウトや離職の予測を論じた Bakker et al. (2004) [787 件]、戦略的タレントマネジメントの考え方を提唱した Collings and Mellahi (2009) [465 件]、組織内での知識共有に対する個人のエンゲージメントを予測する変数を実証的に検討した Cabrera et al. (2006) [424 件]、もっとも LC が多かった論文である Guest (2011) [406 件] が続いている。

そして第 3 に、4,055 論文にみられる引用・被引用関係をもとに、分析対象とした人的資源管理研究群のなかでの主要な研究潮流を特定する。この分析は、LC の上位 51 論文⁹⁾ においてみられる引用・被引用関係を時系列に沿って整理したネットワークのなかから、ネットワーク指標にもとづいて特に重要度の高い「論文群のつながり」を抽出するものである。biblioshiny の操作画面にて “Intellectual Structure” → “Historiograph” と選択し、Number of Nodes を 50、Search algorithm

を“Full search”として、分析を実行した。

分析の結果、主要な研究潮流は、37論文から構成される5つの流れとして整理された。それらの流れは順不同で、(1) 国際人的資源管理に関する議論(2論文)、(2) 従業員の能力開発に関する議論(2論文)、(3) 海外派遣に関する議論(4論文)、(4) 人事管理施策に対する行為者の認知をめぐる議論(2論文)、(5) 戦略的人的資源管理に関する議論(27論文)と名付けた。

そして(5)の流れに含まれる論文群は、その内容や引用関係を個別に解釈していくと、さらにいくつかの研究トピックの系統へと分類できるように思われた。それらは順不同で、(5-a) 人事管理と業績の関係性に関する議論、(5-b) 従業員の細分化(segmentation)の視点を取り込む議論、(5-c) 戦略的国際人的資源管理に関する議論、(5-d) ダイバーシティと業績の関係性に関する議論と名付けた。なお、(5-a)には、戦略を含めた3要素の関係性を検討する論文も含まれている。

ただし、この(5)の流れのなかでの再分類については、ネットワーク指標にもとづいた定量的な分類ではないこと、いくつかの系統に重複して属すると解釈できるような論文が複数みられることに留意しなければならない。たとえば、(5-b)や(5-c)に分類される論文であっても、人事管理と業績の関係性を議論の俎上に載せている場合がある。その意味では、戦略的人的資源管理に類する論文群のなかでもっとも盛んに論じられていたのは、人事管理と業績の関係性、あるいはそこに戦略を交えた3要素の関係性であるといえる。

表3. 主要な研究潮流の大まかな分類

研究潮流のグループ	分類される論文の例(刊行年順)
(1) 国際人的資源管理	Gamble (2003), Edwards & Kuruvilla (2005)
(2) 従業員の能力開発	Lee & Bruvold (2003), Kuvaas & Dysvik (2010)
(3) 海外派遣	Caligiuri & Lazarova (2002), Suutari & Brewster (2003), Mayerhofer et al. (2004), Jokinen et al. (2008)
(4) 人事管理施策に対する認知	Wright et al. (2001), Pudenko & Harzing (2007)
(5) 戦略的人的資源管理	—
(5-a) 戦略・人事管理・業績	Khatri (2000), Boselie et al. (2001), Bae et al. (2003), Subramony (2009), Guest (2011), McClellan & Collins (2011), Jiang et al. (2012)
(5-b) 従業員の細分化	Batt (2000), Boudreau & Ramstad (2005), Lepak et al. (2007), Lepak & Shaw (2008), Collings & Mellahi (2009)
(5-c) 戦略的国際人的資源管理	Von Glinow et al. (2001), Bjorkman & Fan (2002), Rowley et al. (2004), Ngo et al. (2008), Warner (2008)
(5-d) ダイバーシティと業績	Kochan et al. (2003), Aycan (2005), Ryan & Kossek (2008)

表3は、これらの流れに区分される代表的な論文を整理したものである。この表からは、タレントマネジメント研究の先駆的論文のひとつである Collings and Mellahi (2009) が、Batt (2000) や Lepak et al. (2007) などといった、戦略・人事管理・業績の関係性を論じるなかに従業員の細分化 (segmentation) の視点を取り入れる流れに連なっていることが明らかとなる。

IV. まとめと今後の研究課題

本稿では、人的資源管理を主要テーマとする海外学術誌4誌に2000年～2018年に掲載された論文のうち4,055編を対象とした計量書誌学的分析を行い、2000年以降の人的資源管理研究の様相の把握と、その様相のなかでのタレントマネジメント研究の立ち位置の明確化の2点を試みてきた。以下では、上述してきた分析結果を総合して、2000年以降の人的資源管理研究の発展と、そのなかでのタレントマネジメントの位置づけについて考察したうえで、タレントマネジメント研究の現状整理を若干補足的に加えながら、今後の研究課題を検討する。

まず、2000年以降の人的資源管理研究の展開については、いくつかの支流が存在するなかでも、戦略的人的資源管理に関連づけられる研究群が大きな位置を占めていることが改めて確認された。特に、人事管理と業績との関係性についての研究展開と今後の課題を整理した Guest (2011) が相対的に多くの引用件数を獲得していることから、組織や個人の業績に貢献する人的資源管理のあり方や、人事管理と業績の2要素間、あるいは戦略を交えた3要素間の関係性の解明が中核的な論点となっていたであろうことが推察される。

次に、本稿の関心事であるタレントマネジメントは、2000年以降の中核的な論点として推察された、人事管理と業績との関係性の解明に向けた議論の展開のなかに位置づけることが可能であると考えられた。たとえば、著者キーワードの共起ネットワーク分析からは、talent management という語が、戦略的人的資源管理に関連すると考えられる語群とのあいだで多く共起していることが確認された。また、引用・被引用関係からみた研究潮流の整理からは、タレントマネジメント研究の先駆的な論文のひとつである Collings and Mellahi (2009) が、人事管理と業績との関係性を論じる際に従業員の細分化の視点を取り入れる流れの一端に布置されることが明らかとなった。

これらの発見事実が示唆するのは、タレントマネジメント研究の本来的な主眼が、個人・組織レベルでの業績向上の実現にあるのではないかということである。企業業績を最終成果として想定すること自体は、複数のタレントマネジメント研究においてもすでに言及されており、新たな知見というわけではない (cf. Thunnissen et al., 2013)。しかし既存研究では、企業がタレントマネジメントを実践する主な目的として、人材の育成や配置の最適化、人事情報の有効活用、グローバル人事の最適化といった、業績向上の実現とは異なる側面を含む動機がしばしば取り上げられてきた (CIPD, 2006; 柿沼, 2019)。そのため、この事実を明示的に取り上げ再確認することによって、今後のタレントマネジメント研究の方向性を構想するうえでの2つの含意が得られると考え

られる。

第1に、「企業業績の向上に貢献する人材マネジメント」という立脚点を共有する戦略的人的資源管理に対する独自性の検討が改めて求められるであろう。すなわち、戦略的人的資源管理のサブセットであるのか、新たに登場した別の枠組みであるのかという、タレントマネジメントの定義や理論的境界の明確化に向けた重要な論点への接近である。この論点に関して、労働力の分化（workforce differentiation）の面で戦略的人的資源管理とは異なる新たな価値をもたらすものとしてタレントマネジメントを評価する議論は存在するものの（e.g., Collings & Mellahi, 2009; Dries, 2013）、その他の観点で異同を見出そうとする議論は、管見の限りほとんどみられない。

第2に、タレントマネジメントと個人・組織レベルの業績との関係性を捉えた実証研究の蓄積をさらに推し進めることが必要不可欠であろう。前段の議論とも関連してくるが、そもそも真に企業業績の向上に貢献する枠組みであるのか、またどのようなメカニズムを介して業績向上に貢献するのかといった問いに対して答えを示すことは、タレントマネジメントにみられる理論的な曖昧さや脆弱性の克服に際して大きな意味を持つと考えられる。しかし、タレントマネジメントに関する既存の実証研究群を整理した文献によれば、個人レベルの業績との関係性については一定の蓄積がみられるのに対して（De Boeck et al., 2018）、組織レベルの業績との関係性はほとんど検討されてこなかった（Thunissen & Gallardo-Gallardo, 2017）。

最後に、本稿を結ぶにあたり、II-2で述べたデータの欠損とは別に、新たに3つの課題を指摘しておきたい。第1に、分析対象とした4誌以外における人的資源管理研究、あるいはタレントマネジメント研究の発展を組み入れた分析とすることで、本稿とは異なる結論が見出される可能性がある。第2に、本稿で用いた分析手法はbibliometrixパッケージのなかでも比較的単純なものであり、より高度な手法を用いることでさらなる知見の導出が期待できる。そして第3に、本稿で使用した著者キーワードと引用・被引用関係のほかにも、タイトルや抄録、Web of Scienceが独自に付与するキーワードプラス（Keyword Plus）などの分析可能なデータが多数残されており、これらの分析を進めることでも新たな発見が見込まれる。

付記

本稿は、日本労務学会第50回全国大会（オンライン開催、2020年7月18日）における研究発表（柿沼, 2020）をもとに、追加分析を行って議論を発展・再構成したものである。また本稿は、JSPS 科研費 19K01819, 20K13607 の助成を受けている。

注

- 1) 当該記述は、<https://bibliometrix.org/biblioshiny/>にて閲覧できるbibliometrixパッケージを使った分析に関する紹介資料“Biblioshiny: Bibliometrix for no coders”のp.13 “Some remarks about the DBs and the data

formats” に依拠している。2020年1月下旬に確認した。

- 2) 図表内で下線を付した語は、4誌のいずれかにおける頻出キーワードとの類似性が認められると判断したものである。たとえば、HRM誌の strategic hr に類する語として、strategic human resource management や high-performance work systems, human resource strategy を分類した。
- 3) Guest (2011) などのように、レビュー論文と考えられるものであっても Article として分類されている文献が複数みられる。そのため、この集計結果は、原著論文に比べてレビュー論文の刊行が著しく少ないということの意味するものではない。
- 4) WoS-SSCI では、一度にダウンロードできる書誌情報レコードが 500 件に制限されているため、分割してのダウンロードを行う必要があった。また、plaintext 形式でのダウンロードとしたのは、注 1 にて参照したスライド資料の p.13 の記述に依拠している。
- 5) biblioAnalysis 関数の出力結果のうち、DE (著者キーワードの頻度分布) だけを抽出し、Microsoft Excel にエクスポートして確認を行った。
- 6) これらのほか、出現頻度上位 100 語には 4 つの国・地域が含まれていた。それらは、Australia (51 位タイ、31 論文)、Greece (67 位タイ、24 論文)、Hong Kong (67 位タイ、24 論文)、Taiwan (84 位タイ、20 論文) である。したがって、7 カ国中 5 カ国がアジア圏の国・地域であった。
- 7) 各術語に対応する英語表現を下記のように集約したうえで、KeywordGrowth 関数の出力結果をこれらに沿うように加工・整形した。

タレントマネジメント (4 語) : talent management / strategic talent management / global talent management / inclusive talent management

戦略的資源管理 (5 語) : strategic human resource management / strategic hrm / shrm / strategic human resource management (hrm) / strategic human resources management (shrm)

国際的資源管理 (12 語) : international human resource management / international hrm / ihrm / international human resources management / international human resource management (irhm) / international hrm (ihrm) / strategic international human resource management / strategic international hrm / strategic ihrm / strategic international human resource management (sirhm) / global hrm / strategic global human resource management
- 8) 参考までに、talent management との共起関係が 1 回だけみられた 13 語をアルファベット順で以下に示す。

commitment / culture / expatriates / firm performance / gender / hr practices / hrm / institutional theory / international hrm / psychological contract / resource-based view / selection / trust
- 9) 実際には「LC 上位 50 論文」を対象としているが、同順位の文献がみられることから、分析には 51 論文が含まれている。

参考文献

- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informatics*, 11(4), 959-979.
- Aycan, Z. (2005). The interplay between cultural and institutional/structural contingencies in human resource management practices. *International Journal of Human Resource Management*, 16(7), 1083-1119.
- Bae, J., Chen, S. J., Wan, T. W. D., Lawler, J. J., & Walumbwa, F. O. (2003). Human resource strategy and firm performance in Pacific Rim countries. *International Journal of Human Resource Management*, 14(8), 1308-1332.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands - resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Batt, R. (2000). Strategic segmentation in front-line services: Matching customers, employees and human resource systems. *International Journal of Human Resource Management*, 11(3), 540-561.
- Bjorkman, I., & Fan, X. (2002). Human resource management and the performance of Western firms in China. *International Journal of Human Resource Management*, 13(6), 853-864.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Wiley.
- Borgatti, S. P., Everett, M. G., & Freeman, L. C. (2002). *Ucinet for Windows: Software for Social Network Analysis*. Analytic Technologies.
- Boselic, P., Paauwe, J., & Jansen, P. (2001). Human resource management and performance: Lessons from the Netherlands. *International Journal of Human Resource Management*, 12(7), 1107-1125.
- Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2005). Talentship, talent segmentation, and sustainability: A new HR decision science paradigm for a new strategy definition. *Human Resource Management*, 44(2), 129-136.
- Boxall, P., & Macky, K. (2009). Research and theory on high-performance work systems: Progressing the high-involvement stream. *Human Resource Management Journal*, 19(1), 3-23.
- Cabrera, A., Collins, W. C., & Salgado, J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 245-264.
- Caligiuri, P., & Lazarova, M. (2002). A model for the influence of social interaction and social support on female expatriates' cross-cultural adjustment. *International Journal of Human Resource Management*, 13(5), 761-772.
- Chuai, X., Preece, D., & Iles, P. (2008). Is talent management just 'old wine in new bottles'? The case of multinational companies in Beijing. *Management Research News*, 31(12), 901-911.
- CIPD [Chartered Institute of Personnel and Development] (2006). *Talent Management: Understanding the Dimensions*. CIPD.
- Collings, D. G. (2015). The contribution of talent management to organization success. In Kraiger, K., Passmore, J., dos Santos, N. R., & Malvezzi, S. (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Training, Development and Performance Improvement* (pp.247-260). Wiley.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.
- De Boeck, G., Mayers, M. C., & Dries, N. (2018). Employee reactions to talent management: Assumptions versus evidence. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 199-213.
- Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. *Academy of Management Journal*, 39(4), 802-835.

- Dries, N. (2013). The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 23(4), 272-285.
- Edwards, T., & Kuruvilla, S. (2005). International HRM: National business systems, organizational politics and the international division of labour in MNCs. *International Journal of Human Resource Management*, 16(1), 1-21.
- Fernandez-Alles, M., & Ramos-Rodriguez, A. (2009). Intellectual structure of human resources management research: A bibliometric analysis of the journal Human Resource Management, 1985-2005. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 60(1), 161-175.
- Gallardo-Gallardo, E., & Thunnissen, M. (2016). Standing on the shoulders of giants? A critical review of empirical talent management research. *Employee Relations*, 38(1), 31-56.
- Gallardo-Gallardo, E., Nijs, S., Dries, N., & Gallo, P. (2015). Towards an understanding of talent management as a phenomenon-driven field using bibliometric and content analysis. *Human Resource Management Review*, 25(3), 264-279.
- Gamble, J. (2003). Transferring human resource practices from the United Kingdom to China: The limits and potential for convergence. *International Journal of Human Resource Management*, 14(3), 369-387.
- Garcia-Lillo, F., Ubeda-Garcia, M., & Marco-Lajara, B. (2017). The intellectual structure of human resource management research: A bibliometric study of the international journal of human resource management, 2000-2012. *International Journal of Human Resource Management*, 28(13), 1786-1815.
- Guest, D. E. (2011). Human resource management and performance: Still searching for some answers. *Human Resource Management Journal*, 21(1), 3-13.
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.
- Iles, P., Chuai, X., & Preece, D. (2010). Talent management and HRM in multinational companies in Beijing: Definitions, differences and drivers. *Journal of World Business*, 45(2), 179-189.
- 石山恒貴・山下茂樹 (2017) 「戦略的タレントマネジメントが機能する条件とメカニズムの解明：外資系企業と日本企業の比較事例研究」『日本労務学会誌』 18(1), 21-43.
- Jesson, J., Matheson, L., & Lacey, F. M. (2011). *Doing Your Literature Review: Traditional and Systematic Techniques*. Sage.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Han, K., Hong, Y., Kim, A., & Winkler, A-L. (2012). Clarifying the construct of human resource systems: Relating human resource management to employee performance. *Human Resource Management Review*, 22(2), 73-85.
- Jokinen, T., Brewster, C., & Suutari, V. (2008). Career capital during international work experiences: Contrasting self-initiated expatriate experiences and assigned expatriation. *International Journal of Human Resource Management*, 19(6), 979-998.

- 柿沼英樹 (2015) 「企業におけるジャストインタイムの人材配置の管理手法の意義：人的資源管理論でのタレントマネジメント論の展開」『経済論叢』 189(2), 49-60.
- 柿沼英樹 (2018) 「タレントマネジメント論の計量書誌学的分析」『環太平洋大学研究紀要』 13, 89-98.
- 柿沼英樹 (2019) 「タレントマネジメントの実践に対する日本企業の意識の探索的分析」『日本労務学会全国大会研究報告集』 49, 323-330.
- 柿沼英樹 (2020) 「人的資源管理研究におけるタレントマネジメントの位置づけ：計量書誌学的分析による検討」『日本労務学会全国大会研究報告集』 50. (※大会参加者へのオンライン配信)
- Khatri, N. (2000). Managing human resource for competitive advantage: A study of companies in Singapore. *International Journal of Human Resource Management*, 11(2), 336-365.
- Khilji, S. E., & Wang, X. (2006). 'Intended' and 'implemented' HRM: The missing linchpin in strategic human resource management research. *International Journal of Human Resource Management*, 17(7), 1171-1189.
- Kochan, T., Bezrukova, K., Ely, R., Jackson, S., Joshi, A., Jehn, K., Leonard, J., Levine, D., & Thomas, D. (2003). The effects of diversity on business performance: Report of the diversity research network. *Human Resource Management*, 42(1), 3-21.
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2010). Exploring alternative relationships between perceived investment in employee development, perceived supervisor support and employee outcomes. *Human Resource Management Journal*, 20(2), 138-156.
- Lee, C. H., & Bruvold, N. T. (2003). Creating value for employees: Investment in employee development. *International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 981-1000.
- Lepak, D. P., & Shaw, J. D. (2008). Strategic HRM in North America: Looking to the future. *International Journal of Human Resource Management*, 19(8), 1486-1499.
- Lepak, D. P., Taylor, M. S., Tekleab, A. G., Marrone, J. A., & Cohen, D. J. (2007). An examination of the use of high-investment human resource systems for core and support employees. *Human Resource Management*, 46(2), 223-236.
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139-154.
- Mayerhofer, H., Hartmann, L. C., Michelitsch-Riedl, G., & Kollinger, I. (2004). Flexpatriate assignments: A neglected issue in global staffing. *International Journal of Human Resource Management*, 15(8), 1371-1389.
- McClellan, E., & Collins, C. J. (2011). High-commitment HR practices, employee effort, and firm performance: Investigating the effects of HR practices across employee groups within professional services firms. *Human Resource Management*, 50(3), 341-363.
- McDonnell, A., Collings, D. G., Mellahi, K., & Schuler, R. (2017). Talent management: A systematic review and future prospects. *European Journal of International Management*, 11(1), 86-128.

- Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The War for Talent*. Harvard Business School Press.
- Ngo, H. Y., Lau, C. M., & Foley, S. (2008). Strategic human resource management, firm performance, and employee relations climate in China. *Human Resource Management, 47*(1), 73-90.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879-903.
- Pudelko, P., & Harzing, A. W. (2007). Country-of-origin, localization, or dominance effect? An empirical investigation of HRM practices in foreign subsidiaries. *Human Resource Management, 46*(4), 535-559.
- R Core Team (2020). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>.
- Rowley, C., Benson, J., & Warner, M. (2004). Towards an Asian model of human resource management? A comparative analysis of China, Japan and South Korea. *International Journal of Human Resource Management, 15*(4-5), 917-933.
- Ryan, A. M., & Kossek, E. E. (2008). Work-life policy implementation: Breaking down or creating barriers to inclusiveness? *Human Resource Management, 47*(2), 295-310.
- Subramony, M. (2009). A meta-analytic investigation of the relationship between HRM bundles and firm performance. *Human Resource Management, 48*(5), 745-768.
- Suutari, V., & Brewster, C. (2003). Repatriation: Empirical evidence from a longitudinal study of careers and expectations among Finnish expatriates. *International Journal of Human Resource Management, 14*(7), 1132-1151.
- 田中秀樹・西村純 (2019) 「タレントマネジメント施策への認知が組織・仕事への態度に与える影響について
の研究」『日本労務学会全国大会研究報告集』49, 331-338.
- Thunnissen, M., & Gallardo-Gallardo, E. (2017). *Talent Management in Practice: An Integrated and Dynamic Approach*. Emerald Publishing.
- Thunnissen, M., Boselie, P., & Fruytier, B. (2013). A review of talent management: 'Infancy or adolescence?' *International Journal of Human Resource Management, 24*(9), 1744-1761.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management, 14*(3), 207-223.
- Vaiman, V., & Collings, D. G. (2015). Global talent management. In D. G. Collings, G. T. Wood, & P. M. Caligiuri (Eds.), *The Routledge Companion to International Human Resource Management* (pp.210-225), Routledge.
- Van Leeuwen, T. N., Costas, R., Calero-Medina, C., & Visser, M. (2013). The role of editorial material in bibliometric research performance assessments. *Scientometrics, 95*(2), 817-828.
- Von Glinow, M. A., Drost, E. A., & Teagarden, M. B. (2001). Converging on IHRM best practices: Lessons learned from a globally distributed consortium on theory and practice. *Human Resource Management, 41*(1), 123-140.

-
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115-131.
- Warner, M. (2008). Reassessing human resource management 'with Chinese characteristics': An overview. *International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 771-801.
- Wright, P. M., McMahan, G. C., Snell, S. A., & Gerhart, B. (2001). Comparing Line and HR Executives' Perceptions of HR Effectiveness: Services, Roles, and Contributions. *Human Resource Management*, 40(2), 111-123.