



企業グループ化・統合化プロセスに関する研究 —最も卓越した企業の成功パターンの応用—

経営情報学部 経営学科

教授 小原久美子（おばら くみこ）

連絡先 県立広島大学 広島キャンパス
Tel & Fax 082-251-9743（研究室直通）
E-mail obara@pu-hiroshima.ac.jp

専門分野： 経営学 経営組織論 経営管理論 組織文化論
グローバル経営論 コーポレート・ガバナンス論
CSR 経営論 アメリカ経営学史 企業論
キーワード： CSR（企業の社会的責任） グローカル経営 組織
文化 異文化組織間融合 現代経営者教育 組
織イノベーション 経営戦略と組織の融合 現代
企業制度 組織変革

● 現在の研究について

これから実施しようとする研究は、これまでの理論および実証研究をふまえ、基本理念を機軸とした組織文化がもたらす経営の卓越性に関する研究から導き出された成功パターンを応用・開発しようとするものである。対象とする企業は、現代経営の特徴ともいえるM&Aや戦略的提携を通じた「企業グループ化」という組織の再編を行おうとする企業や諸組織である。

M&Aや戦略的提携は、事業戦略の一つの要となっているのであるが、相手会社との合意するところまでに関心が集まり、合意後のプロセスや統合後の組織変革問題で難問を抱えている企業も少なくない。M&Aや戦略的提携目的の実現は、その戦略の策定とその具体的実行としての組織化プロセスを含んだ実際の組織変革の具体的実行であり、それが経営成果向上に結びついてこそ意義のあるものとなる。

今日、組織変革及び組織間統合のプロセスの探求は、企業や諸種の組織体において実践上でも理論構築の上でも急務な課題である。特に、M&Aによる組織統合においては、互いが共有する経営理念の構築や経営目的、そして、共有する全社的な企業戦略の構想は重要である。さらに、その戦略の実行としての組織変革においては、組織構造の再編の問題のみならず、その深層にある異なる組織文化同士の衝突の問題を避けて通ることはできない。まさに、異文化組織間の統合のマネジメントが重要である。

企業間のグループ化など、企業組織間の統合化を試みようとする企業の抱える諸問題を発見し、その解決策と改善案および組織統合化プロセスの開発を試み

報告レポートとして提示することにある。この研究に関連する、主な研究実績は以下の通り。

● 著書（単著）

1. 小原久美子『現代組織文化論研究—現代経営学における組織文化論の過去・現在・展望—』白桃書房、2007年、全217頁。

2. 小原久美子『経営計画策定プロセス1』労働省中央能力開発協会認定、産能大学人材開発部発行、1998年、全73頁。

3. 小原久美子『経営計画策定プロセス2』労働省中央能力開発協会認定、産能大学人材開発部発行、1998年、全61頁。

● 著書（共著）

1. 小原久美子「経営戦略と組織の融合—戦略と組織の相互浸透をめざして—」藤江俊彦編著『経営戦略論入門』第5章所収、同友館、2004年、97-128頁。

2. 小原久美子「経営イノベーション—経営戦略と組織文化変革—」藤江俊彦編著『経営戦略論入門』第6章所収、同友館、2004年、130-147頁。その他。

● 論文

1. 小原久美子「組織論的経営学と組織文化—組織論的経営学の新展開—」広島県立大学論集、第8巻第2号、平成17年2月、1-30頁。

2. 小原久美子「現代組織文化論の研究方法与課題—機能主義と解釈主義の2項対立を超える統合概念の確立をめざして—」広島県立大学論集、第9巻第2号、平成18年2月、1-16頁。その他論文多数。

● 地域・社会と連携して進めたい内容

各種企業グループおよびNPO等の諸組織・団体