

タレントマネジメント論の計量書誌学的分析

Theoretical Development of Talent Management: A Bibliometric Approach

経営学部現代経営学科

柿沼 英樹

KAKINUMA, Hideki

Department of Contemporary Business

Faculty of Business Administration

Abstract : This study employs bibliometric techniques to explore the characteristics and implications of talent management studies literature in the academic journal over the period from 1997 to 2016. In total 652 English articles were identified by using Scopus and Web of Science. The descriptive analysis allows us to understand how the field of talent management has evolved, especially from the viewpoints of publication volume, leading journals and academics, most-cited articles and authors, represented countries, and frequently-appeared keywords. Additionally, network analysis shows the citation network of talent management literature and the main-path in its network. Following these results, an overview of the past decades and future directions of talent management research have discussed.

キーワード : タレントマネジメント, 計量書誌学, 引用ネットワーク, メインパス分析

I. はじめに

本稿では、人事管理研究における新たなトピックとしてわが国でも産学から関心が寄せられているタレントマネジメント論 (talent management) を取り上げ、その研究群の全体像を計量書誌学 (bibliometrics) の観点から検討する。

計量書誌学とは、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 (abstract)、キーワード、本文、参考文献などの書誌情報 (bibliography) 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を明らかにする学術分野を指す。この計量書誌学の考え方にもとづく系統的レビュー (systematic review) は、文献群全体の特徴や傾向を量的に評価できる手法であり、レビューの主観を極力排除した客観的なプロセス・結果が期待されるという性質を持つ (Jesson, Matheson, & Lacey, 2011; Tranfield, Denyer, & Smart, 2003)。人事管理領域を対象とした研究においても、その応用可能性が一定程度認められている (e.g., Cuccurullo, Aria, & Sarto, 2016; Fernandez-Alles & Ramos-Rodriguez, 2009)。

本稿における分析では、書誌情報をもとにした記

述統計とネットワーク分析を組み合わせ、(1) 全体像の定量的な理解、(2) 主要な著者・文献の特定、そして(3) 理論的基盤や主要論点の推論の3点を試みる。これらに取り組むことによって、タレントマネジメント論研究の発展系譜の概括的な整理を行うことが、本稿の狙いである。

II. 文献データベースの生成

本稿で使用するデータは、Elsevier社が提供するScopusおよびClarivate Analytics社が提供するWeb of Science Social Sciences Citation Index (以下、WoSと表記) から抽出されたタレントマネジメント論に関する学術論文の書誌情報を統合して筆者自身が作成した論文データベース (以下、TM-DBと表記) である。ScopusとWoSは、多くの研究者によって日常の研究活動に使用されている学術研究情報データベースであり、計量書誌学的な研究における情報源としてもよく用いられている。ただし、両者間には、書誌情報が収録されている雑誌や期間についての相違が経験的に認められるため、どちらか片方に依拠した分析では、重要な論文のうちのいくつかを欠いた結果となってしまうことが想定された。そのため本稿では、Scopusと

WoSの出力結果を統合したTM-DBを独自に作成することで、タレントマネジメント論研究の全体像をより精緻に描出することを試みた。

1 書誌情報レコードの取得

文献検索方法は、図表1の通りである。ふたつの書誌情報データベースからレコードを取得することを意識し、両者の検索条件ができるだけ同等になるように条件設定の配慮を行っている。たとえば、WoSの検索フィールドのTopicは、ScopusでいうTitle, Abstract, Keywordsを総合したような概念であることを確認している¹⁾。この検索処理によって、Scopusから653件、WoSから254件の書誌情報レコードがそれぞれ抽出された。

図表1 書誌情報の取得に関する基本条件

検索実施時期	2018年5月
検索ワード	talent management
検索フィールド	Scopus: Title, Abstract, Keywords WoS: Topic
出版期間	Scopus: All years ~ 2016 WoS: 1900 ~ 2016
文献タイプ	Article, Review
記述言語	English

2 データの整理・整形

Leydesdorff, Thor, and Bornmann (2017) の記述を参考に、ScopusおよびWoSから取得された延べ907件の書誌情報レコードの統合を行った。具体的には、(1) CRExplorer ver1.82 (Thor, Marx, Leydesdorff, & Bornmann, 2016) によってScopusからの取得データをWoS形式に変換したあと、(2) HistCite ver12.03.17 (Garfield, Pudovkin, & Istomin, 2003) にてScopus・WoSの両データを統合したデータセットを作成し、(3) 自動・手動による重複レコードの削除を行った。その結果、最終的に652件の書誌情報を収録した文献データベース(TM-DB)が作成された。なお、この652件のレコードについては、文字化けや表記揺れ、データの誤りを検出可能な範囲ですべて修正した。

Ⅲ. 分析の方法

本稿にて展開する分析は、(1) 書誌情報の記述統計、および(2) 論文の引用・被引用関係に関するネットワーク分析のふたつである。以下、それぞれについて概観する。

1 記述統計

タレントマネジメント論研究の大まかな全体像を定量的に捉えるために、TM-DBに収録されている論文群の基礎情報(論文数、収録期間、登場する著者数など)を集約する。そのうえで、(a) 刊行年、(b) 著者、(c) 筆頭著者の所属機関所在国、(d) 掲載誌、(e) 文献タイプについて、それぞれランキング化して示す。さらに、各論文に付与されたキーワードの登場頻度を集計して、分析対象とした論文群における主な議論の焦点を検討する。分析は、前述したHistCiteのほか、統計解析ソフトウェアのR ver3.5.1 (R Core Team, 2016) においてbibliometrixパッケージ ver1.9.4 (Aria & Cuccurullo, 2017) を使用して実行した。

2 被引用分析

各文献の引用・被引用関係を定量的に捉えて、(1) 被引用件数の多さにもとづく文献のランキング化と、(2) 引用・被引用関係のネットワークの可視化を試みる。これらの取り組みを通して、主要論文とみなしうる論考を時系列に布置した研究系譜図を作成する。

被引用件数のランキングは、HistCiteが集計するLCS (Local Citation Score) にもとづいて作成した。LCSは、ローカルな引用スコア、すなわちTM-DB内部にみられた引用・被引用関係を数え上げた値として定義される。したがって、被引用数ランキングに登場する文献は、タレントマネジメント論研究の文献群において引用されている件数が特に多い文献ということになる。

引用ネットワークの分析および作図は、以下のような手順で行われた。まず、TM-DB内でのLCSが高い上位30文献を用いたヒストリオグラム(historiogram)²⁾をHistCiteを用いてPostScript形式で描画すると同時に、その描画に使用したネットワークデータをPajek形式にて保存した。次に、保存したPajek形式のデータをネットワーク可視化ツールPajek ver5.05に読み込み、メインパス分析(main-path analysis)を実行した。メインパス分析は、引用関係のネットワークにおける系譜の主流であると考えられるパスを特定する、Hummon and Doreian (1989) によって考案された手法である。まず、入次数がゼロである起点と、出次数がゼロである終点とのあいだのすべてのパス数に対する、その紐帯やノードが含まれるパス数の割合である経由値(traversal weight)を紐帯やノードについて算出する。そのうえで、起点か

ら終点に向かう紐帯の経路値がもっとも高いパスを抽出するという手続きをとる³⁾。最後に、HistCiteから出力したPostScriptファイルをドロー系ソフトウェアInkscapeに読み込んで、ヒストリオグラムのなかにメインパスを強調表示する加工を施した。

IV. 分析結果

具体的な内容に入るまえに、ここではTM-DBに含まれる文献群の全体的な傾向を図表2に示す。

図表2 分析対象となった文献群の基礎情報

論文数	652
掲載雑誌数	284
著者キーワード数	1427
刊行年	1997-2016
1論文あたりの平均被引用数	16.22
著者数	1096
著者の累積出現数	1408
単著のみ著者数	173
共著あり著者数	923
1著者あたりの論文数(単純計算)	0.595
1論文あたりの著者数(単純計算)	1.68
1論文あたりの共著者数(実数)	2.16
コラボレーション指数	2.21

本分析に使用したTM-DBには、652文献の書誌情報が収録されている。これらの文献は、284の学術雑誌において、1997年から2016年にかけて公刊されたものであった。

また、タレントマネジメント論研究に著者として関与している人物は1,096人にのぼり、うち923人(84.2%)は共著論文を公刊している。この事実と、1著者あたりの論文数(単純計算値)やコラボレーション指数⁴⁾を考慮すると、タレントマネジメント論研究は多くの共著論文によって構成されているということが明らかとなる。

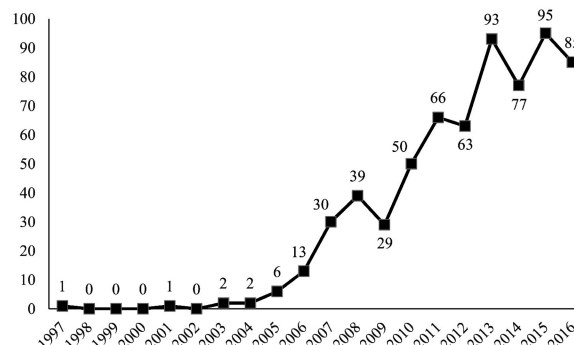
1 記述統計

図表3は、1997年から2016年にかけての単年ごとの刊行数の推移をグラフ化したものである。各年の数値は、グラフ内部に記載の通りである。

このグラフから単年ごとの蓄積数を読み解くと、タレントマネジメント論研究の蓄積過程は、大まかに4つの段階に区分けすることができると考えられる。それらは、(1)議論が始まりつつある黎明期：1997～2006年、(2)最初期の議論が蓄積される萌芽期：2007～2009年、(3)論文数に大きな伸びがみられる

成長期：2010～2012年、そして(4)毎年の伸びがやや沈静化する発展期：2013年以降である。この区分けからは、それぞれの期間の最終年にあたる2006年・2009年・2012年の前後に刊行された論文が、研究発展上の重要な意味を持っている可能性が想起される。また、2013年と2015年は、他の年に比べて刊行数が多いため、タレントマネジメント論に関する特集号が複数組まれている可能性がある。

図表3 単年ごとの研究蓄積の推移



1.1 著者とその属性

図表4は、著者としての登場回数の多い上位10傑(12名)とその登場件数を集計したものである。ここでは、共著論文における著者の記載順序は区別せず、名前が挙げられている件数を単純にカウントした。

図表4 刊行数の多い著者(上位10傑)

著者名略記	件数	著者名略記	件数
Scullion H	15	Dries N	14
Collings DG	13	Barkhuizen N	9
Church AH	8	Schutte N	7
Urbancova H	7	Vaiman V	7
Iles P	6	Peppermans R	6
Thunnissen M	6	Vnouckova L	6

Scullion H (Hugh Scullion), Dries N (Nicky Dries), およびCollings DG (David G Collings) の登場数上位3名は10編以上の公刊にかかわっており、タレントマネジメント論研究における中核的な研究者であることが推察される。

続く図表5は、責任著者(correspondence authors)の所属機関の所在国別に上位10カ国をまとめたものである。国名データが存在していた論文は591であったが、このうち半数近い45.3%をアメリカとイギリスの機関に所属する著者による論文が占めている。特徴的なのは、欧米圏の国々が多くを占めているなかで、3位から5位にかけてアジア圏(インド、オーストラリ

ア)とアフリカ圏(南アフリカ)の国々が挙げられているところである。

図表5 責任著者の所属機関所在国別の刊行数

国	刊行数	国	刊行数
アメリカ	194	イギリス	104
インド	38	オーストラリア	29
南アフリカ	21	ドイツ	18
アイルランド	17	オランダ	17
チェコ	14	スペイン	14

1.2 掲載誌

図表6は、論文が掲載されていた学術雑誌別に、件数の多い上位10誌とその論文数をまとめたものである。

図表6 掲載数の多い学術雑誌

学術雑誌	刊行数
International Journal of Human Resource Management	30
Journal of World Business	29
Human Resource Management International Digest	25
T and D	25
Industrial and Commercial Training	22
Human Resource Management Review	20
European Journal of International Management	13
Development and Learning in Organizations	11
Harvard Business Review	10
International Journal of Contemporary Hospitality Management	10

個別雑誌の特徴別に整理すると、10誌中6誌が、人事管理あるいは人材開発領域の学術雑誌であった。残りの4誌は、国際経営領域の学術雑誌が2誌(*Journal of World Business*; *European Journal of International Business*)、経営学全般に関する学術雑誌が1誌(*Harvard Business Review*)、そしてホスピタリティ経営領域の学術雑誌が1誌(*International Journal of Contemporary Hospitality Management*)であった。

特に、*Journal of World Business*(国際経営)が2位にランクされていることから、多国籍企業における人事管理を論じる枠組みのひとつとしてタレントマネジメント論が注目されている可能性が示唆される。

また、ホスピタリティ経営に特化した学術雑誌である*International Journal of Contemporary Hospitality Management*への掲載が10編を超えているという点については、ホスピタリティ産業における人事管理を事例としたタレントマネジメント論研究の蓄積が進んでいるのではないかと考えられる。

1.3 キーワード

図表7は、著者キーワード(Scopus, WoS)およびキーワードプラス(WoSのみ)について、出現回数上位の10語をまとめたものである。

図表7 頻出キーワード上位10語

著者キーワード	件数	キーワードプラス	件数
talent management	279	human-resource management	45
talent	56	performance	42
human resource management	37	management	25
leadership	33	perspective	23
management	29	organizations	22
succession planning	28	model	20
global talent management	23	strategy	18
China	22	challenges	15
leadership development	21	competitive advantage	15
recruitment	21	firm performance	15

著者キーワードにみる頻出語を概観すると、タレントマネジメント論研究の特徴として、大まかに3つの観点が浮かび上がる。第1に、leadershipやsuccession planning, leadership developmentといった語群からは、タレントマネジメント論研究における主要論点として、リーダーシップ開発や経営人材の育成が存在することが推察される。

第2に、中国(China)が国名として唯一ランクインしていることから、タレントマネジメントの理論と実践における先進国としての地位を中国が確立している可能性が考えられる。ただし、図表5から明らかなように、中国の機関に所属する責任著者による論文数は相対的には多いといえないため、さらなる検討が必要である。

そして第3に、人事管理の全体像を捉えるようなキーワードが複数みられる(talent management; human resource management; global talent management)一方で、人事管理の個別機能を示すキーワードは前述した人材開発系の語群と採用(recruitment)の2領域に留まっていることから、タレントマネジメント論研究が従業員の管理プロセスのあらゆる局面を個別に論じる段階には至っていないと評価できる。

他方で、キーワードプラスにみる頻出語には、performance(あるいはfirm performance)やstrategy, competitive advantageといった、戦略的人的資源管理論(strategic human resource management)において多く論じられてきたような語群がみられているという特徴があった。すなわち、タレントマネジメント

論研究のなかでも、戦略的人的資源管理論研究と同様に、戦略－人事管理－業績の関係性や、競争優位の獲得・維持に関する観点が議論の俎上に載せられている可能性がある。

2 被引用分析

ここでは、各論文に紐付けられた参考文献 (Reference) の情報を集約して、引用・被引用関係に関する定量的記述や、引用・被引用関係のネットワーク分析にもとづいた研究系譜の整理を行う。

2.1 被引用件数

HistCiteによって算出された、TM-DB内での被引用件数 (LCS) の上位10文献を図表8に示す。ただし、刊行年からの経過期間が長い論文ほど相対的に多くの被引用を獲得している可能性があるため、LCSを刊行年からの経過年数⁵⁾で除した値でみた上位10文献についても集計を行った (図表9)。

図表8からは、Collings and Mellahi (2009) および Lewis and Heckman (2006) の2文献の引用数がそれぞれ約150件となっており、他の文献に比べて2倍近く多いことが確認できる。また、刊行からの経過年を考慮した図表9からは、先述した2文献に加えて、Tarique and Schuler (2010) もタレントマネジメント論研究での引用件数が相対的に多いことが明らかとなった。これら文献は、そのタイトルから、タレントマネジメント (Lewis & Heckman, 2006) や戦略的タレントマネジメント (Collings & Mellahi, 2009)、そしてグローバルタレントマネジメント (Tarique & Schuler, 2010) のレビュー論文であることが推察できるため、その後の研究発展の基礎をなす文献として多くの被引用を集めているものと考えられる。

図表8 LCSの上位10文献

文献	LCS
Collings and Mellahi (2009)	156
Lewis and Heckman (2006)	144
Tarique and Schuler (2010)	89
Farndale, Scullion, and Sparrow (2010)	71
Mellahi and Collings (2010)	60
Iles, Chuai, and Preece (2010)	53
Schuler, Jackson, and Tarique (2011)	46
Cappelli (2008)	45
Makela, Bjorkman, and Ehrnrooth (2010)	44
McDonnell et al. (2010)	40

図表9 LCS／経過年数の上位10文献

文献	LCS／ 経過年数
Collings and Mellahi (2009)	17.3
Lewis and Heckman (2006)	12.0
Tarique and Schuler (2010)	11.1
Farndale et al. (2010)	8.9
Mellahi and Collings (2010)	7.5
Iles, Chuai, et al. (2010)	6.6
Schuler et al. (2011)	6.6
Al Ariss, Cascio, and Paauwe (2014)	6.3
Dries (2013)	6.0
Stahl et al. (2012)	5.8

さらに、ふたつのランキングを概観すると、そこには3つの傾向が見いだされる。第1に、*Journal of World Business*の掲載論文がLCSおよびLCS／経過年数のいずれにも6文献ずつ含まれており、大きな存在感を示している。第2に、刊行数の単純集計では6番目に位置していた*Human Resource Management Review*の掲載論文が、LCSおよびLCS／経過年数の両方で上位2文献を占めている。第3に、それとは対照的に、刊行数の単純集計では1位であった*International Journal of Human Resource Management*の掲載論文は、LCSおよびLCS／経過年数の上位10文献には1編も入っていなかった。

続いて、著者レベル・学術雑誌レベルでの被引用件数の多さを捉えるべく作成したものが、図表10 (著者) および11 (学術雑誌) である。この分析では、著者および学術雑誌が個別文献で得たLCSを合算したTLCS (Total Local Citation Score) を各文献の刊行年からの経過年数の合計値で除した値を用いてランク付けしている。

図表10 TLCS／経過年数の上位10著者

著者	TLCS／ 経過年数
Collings DG	55.88
Dries N	39.13
Scullion H	37.82
Mellahi K	29.07
Schuler RS	22.88
Farndale E	22.64
Tarique I	22.28
Bjorkman I	19.04
Gallardo-Gallardo E	18.17
Sparrow P	16.48

著者レベル (図表10) では、刊行数が10編以上で

あった3名（Collings, Dries, Scullion）が被引用の面でも大きな立ち位置を確保していることがわかる。特に、Collings DG の数値が群を抜いて高いことから、Collings DG が中核的な存在にあることがうかがえる。その一方で、4位以下については、刊行数のランキングから大きな入れ替わりがみられている。

図表11 TLCS／経過年数の上位10学術雑誌

学術雑誌	TLCS／ 経過年数
Journal of World Business	111.83
Human Resource Management Review	71.01
International Journal of Human Resource Management	35.82
European Journal of International Management	14.33
Personnel Review	8.04
MIT Sloan Management Review	8.00
Human Resource Management	7.93
Harvard Business Review	7.49
Industrial and Commercial Training	6.83
Human Resource Development International	6.45

また学術雑誌レベル（図表11）では、*Journal of World Business*が特に重要な立ち位置を占めていることが、この分析からもうかがえる。前段までの分析の結果との乖離を確認すると、*Human Resource Management International Digest*や*T and D, International Journal of Contemporary Hospitality Management*といった掲載数の多かった学術雑誌が、TLCS／経過年数のランクでは上位に入ってこなかった。また一方で、*Human Resource Management Review*は、掲載数では6位という微妙な位置であったものの、その後の研究に与えたインパクトという面では重要な雑誌のひとつとして位置づけられることがわかった。

2.2 引用ネットワーク

図表12は、HistCiteによる分析結果をもとに作成した、分析対象の文献群における引用ネットワークである。このネットワークでは、一つひとつの円が個別の文献を意味しており、円と円とをつなぐ矢印が文献間の引用・被引用関係をあらわしている。たとえば、120から16への矢印によって、120: Collings and Mellahi (2009) が16: Lewis and Heckman (2006) を引用していることが表現されている。縦軸は刊行年をあらわしているが、横軸には特に意味はない。個別文献を識別する番号は、参考文献リスト内の書誌情報の末尾に付記されている番号と対応している。また、図表12において太線で表現されている部分は、メインパ

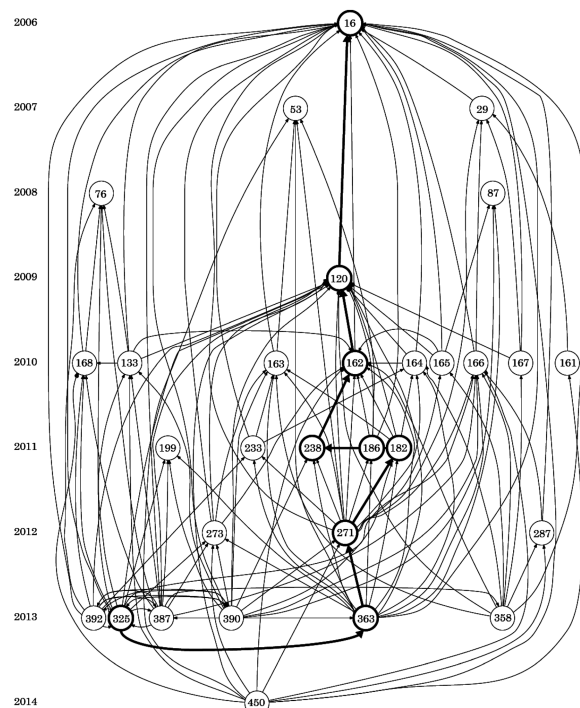
ス分析によって抽出されたメインパスに相当する。

この図表からは、以下の4つの点を論じることができる。

第1に、本分析に使用した文献群からは、タレントマネジメント論研究の嚆矢としてLewis and Heckman (2006) が特定された。2007年以降の年ごとの刊行数がそれ以前に比べて大きく伸びているのは、この文献が多くの論者をタレントマネジメント論研究に引き寄せた結果である可能性が高い。したがって、Lewis and Heckman (2006) を読み解くことで、タレントマネジメント論研究の最初期における問題意識や具体的な論点が明らかになることが見込まれる。Lewis and Heckman (2006) 以前の文献は、後発の文献群からの被引用が極めて少数に留まっており、この引用ネットワークには組み入れられなかった。

第2に、タレントマネジメント論研究の引用関係のメインパス分析からは、9つの文献からなるメインパスが特定された。それは、Lewis and Heckman (2006) → Collings and Mellahi (2009) → Tarique and Schuler (2010) → Schuler et al. (2011) → Bethke-Langenegger, Mahler, and Staffelbach (2011) → Collings, Scullion, and Vaiman (2011) → Vaiman, Scullion, and Collings (2012) → Thunnissen, Boselie, and Fruytier (2013a) → Gallardo-Gallardo, Dries, and Gonzalez-Cruz (2013) である。

図表12 TM-DB内の引用ネットワーク



第3に、引用ネットワーク全体では2010年、メインパスに限定した場合は2011年に刊行された文献の数をもっとも大きな割合を示している。2010年にはLCS上位30文献のうち9文献(30.0%)、2011年にはメインパス9文献のうち3文献(33.3%)が刊行された。すなわち2010年・2011年は、タレントマネジメント論研究に対する影響力の大きさという点では重要な期間に相当すると捉えることができる。

そして第4に、各文献の掲載雑誌を確認すると、すでに前段までに述べてきた傾向と同様に、人事管理および国際経営の2領域に関する雑誌が中心を占めている。メインパス9文献には、人事管理と国際経営の各領域の学術雑誌の掲載稿が4編ずつ含まれていた⁶⁾。繰り返しになるが、タレントマネジメント論には、多国籍企業における人事管理を論じる枠組みとして捉えられている側面が少なからずあると考えることができる。

V. 終わりに

本稿では、ScopusおよびWeb of Scienceから収集したタレントマネジメント論に関する文献群の書誌情報を定量的に分析し、議論の発展系譜を概括的に整理することを試みてきた。その結果、以下の5つの点が明らかとなった。

第1に、タレントマネジメント論研究は主として2000年代後半以降に大きな発展を遂げてきたことがわかった。たとえば、文献の刊行数は1997-2009年の13年間で123件であるのに対して、2010-2016年の7年間は529件であり、期間の差があるにもかかわらず4倍近い大きな差がついている。また、被引用件数の上位10文献はすべて2000年代後半以降に刊行されたものであった。

第2に、タレントマネジメント論の研究系譜を追ううえで重要となる著者や学術雑誌、学術領域が特定された。著者については、Scullion H (Hugh Scullion)、Dries N (Nicky Dries)、そしてCollings DG (David G Collings)の3名が中核的な位置を担っていることが明らかとなった。また学術雑誌については、*Human Resource Management Review*、*Journal of World Business*、および*International Journal of Human Resource Management*の3つに特に注目すべきであることがわかった。加えて学術領域としては、結びつきが容易に想定される人事管理だけでなく、国際経営についても併せて確認する必要があることが特定され

た。

第3に、著者キーワードおよびキーワードプラスの頻出語分析からは、タレントマネジメント論研究の主な関心が、(1)リーダーシップ開発や経営人材の育成、(2)採用、および(3)戦略的な人事管理の3点に向けられていることが推察された。このことから、タレントマネジメント論を精査していく際には、これらに関連する既存の議論との類似点や差異についても検討する必要があると考えられる。

第4に、頻出の著者キーワードとして“talent management”とは別に“global talent management”が抽出されていることから、多国籍企業における人事管理を論じる領域としてタレントマネジメント論研究から分派して確立された議論がみられる可能性が確認された。したがって、タレントマネジメント論を整理する過程で、グローバルタレントマネジメント論についても別途検討すべきであることがわかった。

そして第5に、引用ネットワークの分析によって、タレントマネジメント論研究の主要潮流が9つの文献からなるメインパスとして特定された。それらは、Lewis and Heckman (2006) → Collings and Mellahi (2009) → Tarique and Schuler (2010) → Schuler et al. (2011) → Bethke-Langenegger et al. (2011) → Collings et al. (2011) → Vaiman et al. (2012) → Thunnissen et al. (2013a) → Gallardo-Gallardo et al. (2013)である。したがって、タレントマネジメント論研究の全体像を子細に理解するためには、少なくともこれら9編の議論を丹念に確認する必要があることが明らかとなった。

本稿では、上述の分析を通して、タレントマネジメント論研究の全体像を素描すると同時に、主要な研究の潮流とその特徴を著者、学術雑誌、キーワード、個別文献に観点を分割してそれぞれで定量的に捉えてきた。既存のタレントマネジメント論研究のレビュー文献の多くがレビューの主観的選択による中小量の文献にもとづく記述的レビュー(narrative review)であったことを踏まえると(e.g., Collings & Mellahi, 2009; Lewis & Heckman, 2006; Thunnissen et al., 2013a)、652文献という多量の書誌情報にもとづく網羅的かつ客観的なタレントマネジメント論の整理を示した本稿は、タレントマネジメント論の理論的検討を進めるうえで一定の意義を持つと考えられる。また、日本においては管見の限り、タレントマネジメント論に関する学術的議論がほとんど進んでいないのが現状であり⁷⁾、本稿による概括的な整理が今後の議論

の発展に寄与する可能性がある。

ただし、本稿の議論にはいくつかの課題が残存している。そのひとつは、ScopusもしくはWeb of Scienceから抽出された英語で執筆された文献の書誌情報にのみ依拠して実施されている点にある。すなわち本稿の結果は、これら電子データベースに起因する書誌情報の誤りや、データベース未収録の文献、あるいは英語以外の言語で執筆された文献の学術的貢献をほぼ無視したものとなっている。特に、タレントマネジメント論に関する書籍はすでに一定の蓄積がみられることから(e.g., Al Ariss, 2014; Blass, 2009; Sparrow, Scullion, & Tarique, 2014), これら書籍が研究発展にもたらした影響を何らかのかたちで加味することを検討すべきであるかもしれない。

またもうひとつは、各文献の書誌情報の一部のみを分析対象とし、タイトルや抄録を含めた文章による記述の内容を分析していない点にある。つまり、研究系譜の全体像を網羅的に論じたとはいえども、タレントマネジメント論研究の詳細について具体的な検討を加えたとは言い切れない側面がある。この点については、タイトルや抄録のテキストマイニングや、本稿の結果を踏まえた個別文献の記述的レビューを展開して、稿を改めて議論する必要がある。

注

- 1) クラリベイト・アナリティクス・ジャパン株式会社カスタマーサポート担当者とのパーソナルコミュニケーションより(2018年5月)。
- 2) ヒストリオグラムとは、文献の引用・被引用関係をもとに時系列の研究発展を図式化したものを指す。
- 3) ここでの記述は、安田・若林(2012)の解説に依拠している。
- 4) コラボレーション指数は、共著あり著者数を共著論文数で除した値である。その定義より、値が1を超えていると、共同作業(つまり共著)が活発になっていると解釈できる。
- 5) 刊行年からの経過年数は、データ取得年である2018から各文献の刊行年を引いて算出した。たとえばCollings & Mellahi(2009)の場合、刊行年からの経過年数は $2018-2009=9$ であり、したがって $LCS/\text{経過年数}=156 \div 9 \approx 17.3$ となる。
- 6) メインパス文献の残り1編は、経営学領域の学術雑誌(*Management Decision*)の掲載稿である。
- 7) たとえば、日本型人事管理とタレントマネジメント

ト論との関連性を検討した試論的な論考に、柿沼(2017)がある。

参考文献

- Al Ariss, A. (Ed.) (2014). *Global Talent Management: Challenges, Strategies, and Opportunities*. Springer.
- Al Ariss, A., Cascio, W. F., & Paaauwe, J. (2014). Talent management: Current theories and future research directions. *Journal of World Business*, 49(2), 173–179. [450]
- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informatics*, 11(4), 959–979.
- Bethke-Langenegger, P., Mahler, P., & Staffebach, B. (2011). Effectiveness of talent management strategies. *European Journal of International Management*, 5(5), 524–539. [186]
- Bjorkman, I., Ehrnrooth, M., Makela, K., Smale, A., & Sumelius, J. (2013). Talent or not? Employee reaction to talent identification. *Human Resource Management*, 52(2), 195–214. [358]
- Bhatnager, J. (2007). Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: Key to retention. *Employee Relations*, 29(6), 640–663. [29]
- Blass, E. (Ed.) (2009). *Talent Management: Cases and Commentary*. Palgrave Macmillan.
- Cappelli, P. (2008). Talent management for the twenty-first century. *Harvard Business Review*, 86(3), 74–81. [87]
- 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. [76]
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313. [120]
- Collings, D. G., Scullion, H., & Vaiman, V. (2011). European perspectives on talent management. *European Journal of International Management*, 5(5), 453–462. [182]
- Cuccurullo, C., Aria, M., & Sarto, F. (2016). Foundations and trends in performance management. A twenty-five years bibliometric analysis in business and

- public administration domains. *Scientometrics*, 108(2), 595–611.
- Dries, N. (2013). The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 23(4), 272–285. [387]
- Farndale, E., Scullion, H., & Sparrow, P. (2010). The role of the corporate HR function in global talent management. *Journal of World Business*, 45(2), 161–168. [166]
- 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., Dries, N., & Gonzalez-Cruz, T. F. (2013). What is the meaning of ‘talent’ in the world of work? *Human Resource Management Review*, 23(4), 290–300. [325]
- Garfield, E., Pudovkin, A. I., & Istomin, V. S. (2003). Why do we need algorithmic historiography? *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 54(5), 400–412.
- Gelens, J., Dries, N., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2013). The role of perceived organizational justice in shaping the outcomes of talent management: A research agenda. *Human Resource Management Review*, 23(4), 341–353. [392]
- Hartmann, E., Feisel, E., & Schober, H. (2010). Talent management of western MNCs in China: Balancing global integration and local responsiveness. *Journal of World Business*, 45(2), 169–178. [167]
- Hoglund, M. (2012). Quid pro quo? Examining talent management through the lens of psychological contracts. *Personnel Review*, 41(1–2), 126–142. [273]
- Hummon, N. P., & Doreian, P. (1989). Connectivity in a citation network: The development of DNA theory. *Social Networks*, 11(1), 39–63.
- 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. [168]
- Iles, P., Preece, D., & Chuai, X. (2010). Talent management as a management fashion in HRD: Towards a research agenda. *Human Resource Development International*, 13(2), 125–145. [133]
- Jesson, J., Matheson, L., & Lacey, F. M. (2011). *Doing Your Literature Review: Traditional and Systematic Techniques*. Sage.
- 柿沼英樹 (2017) 「日本型人事管理の変革とタレントマネジメント」『日本労務学会第47回全国大会研究報告論集』 278–285.
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139–154. [16]
- Leydesdorff, L., Thor, A., & Bornmann, L. (2017). Further steps in integrating the platforms of WoS and Scopus: Historiography with HistCite™ and main-path analysis, *El Profesional de la Informacion*, 26(4), 662–670.
- Makela, K., Bjorkman, I., & Ehrnrooth, M. (2010). How do MNCs establish their talent pools? Influences on individuals’ likelihood of being labeled as talent. *Journal of World Business*, 45(2), 134–142. [163]
- McDonnell, A. (2011). Still fighting the “war for talent”? Bridging the science versus practice gap. *Journal of Business and Psychology*, 26(2), 169–173. [233]
- McDonnell, A., Lamere, R., Gunnigle, P., & Lavelle, J. (2010). Developing tomorrow’s leaders-Evidence of global talent management in multinational enterprises. *Journal of World Business*, 45(2), 150–160. [165]
- Mellahi, K., & Collings, D. G. (2010). The barriers to effective global talent management: The example of corporate elites in MNEs. *Journal of World Business*, 45(2), 143–149. [164]
- R Core Team (2016). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. <https://www.R-project.org/>.
- Ready, D. A., & Conger, J. A. (2007). Make your company a talent factory. *Harvard Business Review*, 85(6), 68–77. [53]
- Schuler, R. S., Jackson, S. E., & Tarique, I. (2011). Global talent management and global talent challenges: Strategic opportunities for IHRM. *Journal of World Business*, 46(4), 506–516. [238]
- Sparrow, P., Scullion, H., & Tarique, I. (Eds.) (2014). *Strategic Talent Management: Contemporary Issues in International Context*. Cambridge University Press.

- Stahl, G. K., Bjorkman, I., Farndale, E., Morris, S. S., Paaauwe, J., Stiles, P., Trevor, J., & Wright, P. (2012). Six principles of effective global talent management. *MIT Sloan Management Review*, 53(2), 25–32. [287]
- Tansley, C. (2011). What do we mean by the term “talent” in talent management? *Industrial and Commercial Training*, 43(5), 266–274. [169]
- Tarique, I., & Schuler, R. S. (2010). Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for further research. *Journal of World Business*, 45(2), 122–133. [162]
- Thor, A., Marx, W., Leydesdorff, L., & Bornmann, L. (2016). Introducing Cited References Explorer: A program for reference publication year spectroscopy with cited references disambiguation. *Journal of Informetrics*, 10(2), 503–515.
- Thunnissen, M., Boselie, P., & Fruytier, B. (2013a). A review of talent management: “Infancy or adolescence?” *International Journal of Human Resource Management*, 24(9), 1744–1761. [363]
- Thunnissen, M., Boselie, P., & Fruytier, B. (2013b). Talent management and the relevance of context: Towards a pluralistic approach. *Human Resource Management Review*, 23(4), 326–336. [390]
- 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.
- Tymon, W. G., Stumpf, S. A., & Doh, J. P. (2010). Exploring talent management in India: The neglected role of intrinsic rewards. *Journal of World Business*, 45(2), 109–121. [161]
- Vaiman, V., Scullion, H., & Collings, D. G. (2012). Talent management decision making. *Management Decision*, 50(5), 925–941. [271]
- Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2014). Visualizing bibliometric networks. In Y. Ding, R. Rousseau, & D. Wolfram (Eds.), *Measuring Scholarly Impact: Methods and Practice* (pp.285–320). Springer.
- 安田雪・若林隆久 (2012) 「Pajekを使ったネットワークデータの分析」『組織学会大会論文集』 1 (2), 155–167.