

人事管理論 (2007.9.12改訂版)

Human Resource Management

香川大学地域マネジメント研究科; 2007年度後期; 専門科目; 1・2年次; 2単位

八木 陽一郎 (yagi@gms.kagawa-u.ac.jp)

この授業の目的は、受講生一人ひとりがリーダーとして直面する可能性の高い人事管理の諸問題への解決能力を高めることです。授業ではレクチャー以上にケースメソッドによる参加者全員でのディスカッションを重視します。これは、ケースメソッドという授業方法論が、実際の組織問題を教室という情報空間内に仮想的に再現する上で非常に適しているからです。参加者は、この授業を通じて、人事管理にまつわる諸問題に対して、単に理論知識を持つだけではなく、実際に教師とクラスメートという生身の人間を相手に高い臨場感を維持しながら、解決経験を積むことが出来ます。授業ではすぐにディスカッションに入るため、指定されたケースや資料を事前によく読み、シラバスに記してある設問に対する自分の考えを用意しておく必要があります。

(改訂のポイント)

第1回目と2回目をイントロダクション及びレポートとケースの書き方としました。

成績評価の基準を一部変更しました。

他の科目と重複していたケースを一部入れ替えました。

前提科目・関連科目

前提科目: 特になし

関連科目: 組織行動論, マネジメント・システム, マネジメント戦略など

成績評価

授業への貢献度: 30%

小レポート: 30% (設問が設けられている授業は全て小レポートが課されます 課題を参照)

期末レポート: 40%

参考文献

特に授業内では以下の参考文献の解説は行いません。各自で予習するときの参考としてください。

1. 人事管理分野のわかりやすくベーシックなテキストとしてオススメのもの
 - 慶應義塾大学ビジネススクール編(2004), 「人的資源マネジメント戦略」 有斐閣
 - 須田敏子(2005), 「HRMマスターコース」 慶應義塾出版会
 - 今野浩一郎・佐藤博樹(2002), 「人事管理入門」 日本経済新聞社
 - 守島基博(2004), 「人材マネジメント入門」 日本経済新聞社
2. 期末レポートの書き方に迷ったら
 - 佐藤郁哉(1992), 「フィールドワーク: 書を持って街に出よう」 新陽社
 - 田尾雅夫・若林直樹(2001), 「組織調査ガイドブック 調査党宣言」 有斐閣

課題

毎回の授業の課題は、よくケースと資料を読み、シラバスにある設問に対して自分なりの考えを用意し、それをA4ワープロ書きで1枚以内の小レポートにまとめ、各授業の開始時に提出することです。やむを得ず欠席の場合は、翌週以降に提出してください(E-mailでの提出は受け付けません)。

これ以外に提出課題として、期末レポートがあります。期末レポートでは、各自が文献調査やフィールドワークを行い、実際の組織経営における人事管理の問題を取り上げ、ショートケースを作成した上で、そのケースに含まれる問題構造を解き明かしながら、解決に向けた方策を提言してください。期末レポートの評価においては、ショートケースにおける記述のリアリティ、提示された問題の明確さ、問題構造の分析における論理性、提言の具体性と問題解決可能性、を主な判断の基準とします。優秀レポートについては、地域マネジメント研究科の正式な教材としてケース化したいと考えています。

授業計画

第1回 インTRODクシヨN 本授業の狙いとケースメソッドについて

第2回 レポートとケースの書き方について

問題状況(現象)をいかに捉えるか、どのように記述するか、強いロジックをいかに組むか、
期末レポートの書き方。

第3回 ネットワーク社会における人事管理

映像: ネットワーク型組織

討論: ネットワーク型組織が有効に機能するために必要な組織・人事管理的条件とリーダーシップ。

第4回 協働型マネジメント

資料: 答えのない時代のマネジメント(事前配布)

設問: 著者の主張する協働型マネジメントが有効に機能するための条件は何でしょうか。

第5回 人事管理者に求められる認識力と実践力

ケース: 高倉銀行蒲田支店(KBSケース)

設問: あなたは井川支店長の行動をどのように評価しますか。

あなたが井川支店長にアドバイスをするとしたら、どのようなアドバイスをしますか。

第6回 人事改革

ケース: 株式会社ベネッセコーポレーション フラット化と組織変革(KBSケース)

設問: あなたはベネッセの組織変革をどのように評価しますか。

あなたがベネッセの組織担当の役員であるとしたら、今後のベネッセをどのような方向へと
リードしますか。

第7回 プロジェクト型業務

ケース: 富士製薬工業株式会社(KBSケース)

設問: あなたは富士製薬工業の事業のやり方や組織の特徴をどのように評価しますか。

富士製薬工業で働く従業員には、どのような種類の「やりがい」や「チャレンジ」そして「スト
レス」があると考えますか。

富士製薬工業の経営のやり方はどの程度(ないしどの部分が)他社でも活用可能でしょうか。

第8回 事業戦略と人事管理

ケース: レリアン(KBSケース)

設問: レリアンの事業戦略はどのようなものであり、それに対してレリアンはどのような強みを有して
いますか。

事業戦略を達成するためのレリアンの動機づけの仕組みはどのようなものですか。

小林栄子氏のリーダーシップの特徴はどのようなものですか。

第8回 採用と配置 多様化する採用形態と育成・配置のあり方

ケース: ソニー株式会社 採用・人材育成戦略(KBSケース)

設問: あなたはソニーの採用・育成戦略をどのように評価しますか。

第10回 評価と給与

ケース: ベネッセコーポレーション 年俸制の導入(KBSケース)

設問: ベネッセにおいて年俸制の導入は社員にどのような影響を与えましたか。

第11回 選抜と昇進

ケース:大阪化成工業株式会社(KBSケース)

設問: 島田氏は昇進にあたってどのような課題に直面していると考えられますか。
島田氏はその課題を解決するために何を考慮しなくてはなりませんか。

第12回 キャリア形成とその支援

ケース:営業マン秋山清治の迷い(KBSケース)

設問: あなたが秋山氏の立場であれば今後どのように自らのキャリアを形成していくでしょうか。
あなたが秋山氏の上司の立場であればどのように彼に関わりますか。
組織や人事制度は秋山氏にどのような影響を及ぼしていたでしょうか。

第13回 解雇

ケース:榎本氏の再就職活動(KBSケース)

設問: リストラ以後、榎本氏はどのような心理的变化をたどりましたか。
そのプロセスは榎本氏固有のものでしょうか、一般的にも生じうるプロセスでしょうか。
リストラする側の企業は解雇対象者に対してどのような対応を準備・実行するべきでしょうか。

第14回 メンタリング

資料:メンタリング・プログラムと企業(3)(KBSケース)

設問:参加者の所属組織又は当地域マネジメント研究科においてメンタリング・プログラムを導入・活用する場合、どのような可能性と難しさがあるでしょうか。

第15回 最終講義:リーダー人材の育成に向けて

資料:高木晴夫・渡辺有貴・八木陽一郎(2005),「リーダーシップR&D活動の開始 複雑系科学を基礎にする領域構築に向けて」慶應経営管理学会リサーチペーパーシリーズ No.85

本資料は下のホームページよりダウンロード可能です(2007年9月現在)。

<http://www.keio-takagi.jp/lab/library/LRD0914.pdf>

ケースの入手先について

授業で使用するケースについては、全て慶應ビジネススクールのホームページより購入が可能です。
各自で事前に購入して予習を進めて下さい。

<http://www.bookpark.ne.jp/kbs/>