

科目名	人的資源管理/リーダーシップ論 Human Resource Management/Leadership		選択	2 単位
学期・曜日・時限	春・金・4 限	春・金・5 限	-	-
担当教員名	平松 庸一	e-mail		
<p><講義の概要と目的></p> <p>経営資源の中でもヒトの重要性は極めて高いといえます。「組織はヒトなり」とよく耳にするように、モノ・カネ・情報はヒトがこれらを活用して初めて価値を生み出すからです。本講義では、経営組織における人的資源に焦点を当てながら、リーダーシップ理論を加味して講義します。さらに、学的知識と実践知の融合を通じて、組織における人に起因するさまざまな問題を具現化し、自分なりに解決へと導くシナリオの策定ができる実践能力の習得を目指します。</p> <p><到達目標></p> <p>人的資源管理やリーダーシップ論に関連する組織現象に対して、自分なりに論理的かつ多様な角度から分析し解釈できるようになる。</p> <p><アクティブ・ラーニング要素></p> <p>受講生の皆さまが抱えておられる問題を各回講義テーマに照らし合わせ紹介していただき、この解決にむけてファシリテーションやディベート方法論を適用して、受講生皆で取り組む。</p>				
<p><講義計画></p> <p>1 回目：講義概要（講義のねらい、テキスト、評価方法等）、本講義の進め方（講義形式、ファシリテーション&ディベート）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要点：人的資源管理の要点：人的資源管理とはどのような研究・ビジネス実践領域かを簡単に説明します。 <p>2 回目：働くことの意味</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要点：ますます労働観は多様化しつつあります。現代的文脈から働くことの意味を学びます。さらに、人的資源とは何かを講義し、人的資源管理についてインタラクティブにディスカッションします。 <p>3 回目：人的資源管理システム</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要点：人的資源管理は、組織マネジメントのコア・システムです。どのようなサブ・システムから構成されているのかに焦点を当てて講義します。 <p>4 回目：モチベーション</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要点：人的資源管理を有効に運用するためには、従業員の影響を考慮することが必須となります。本講義では、従業員のモチベーションについてディスカッションします。 <p>（※モチベーションの詳細は、秋学期の「組織マネジメント/組織行動論」で扱います）</p> <p>5 回目：人材フロー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要点：人材の採用から退職までの一連の流れを俯瞰しつつ説明します。 <p>6 回目：評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要点：人材の評価は、人的資源管理のなかでも最重要であると言っても過言ではありません。人的資源の評価とは何かを多様な視点から理論的に講義した後、実践面についてディスカッションします。 <p>7 回目：報酬</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要点：我が国で広く普及してきた職能資格制度に焦点を当てつつ、その他の報酬制度も紹介します。さらに、少子高齢化時代の報酬のあり方についてディスカッションします。 				

8 回目：課題に対する受講生によるプレゼンテーション

・要点：事前に発表課題を提示します。各自パワーポイントを作成し提出してもらいます。

9 回目：リーダーシップ論の要点

・要点：リーダーシップとはどのような研究・ビジネス実践領域かを簡単に説明します。

10 回目：リーダーシップの特性理論

・要点：リーダーシップの特性理論を古典理論も含めて歴史的な展開を学びつつ、講義内でファシリテーションを適用しつつ知識を共有化します。

11 回目：リーダーシップの行動理論

・要点：リーダーシップの行動理論を行動科学の視点から講義します。

12 回目：リーダーシップの状況適合理論

・要点：状況適合のリーダーシップ理論を講義した後、リーダーシップの有効性をさまざまな状況を加味してディスカッションします。

13 回目：関係性によるリーダーシップ理論

・要点：対話が生み出す組織マネジメントの有効性を講義します。

14 回目：リーダーシップに関する現代の問題

・要点：少子高齢化・長寿化社会の視座からリーダーシップ理論を再考します。

15 回目：課題に対する受講生によるプレゼンテーション

・要点：事前に発表課題を提示します。各自最終レポートとパワーポイントを作成し提出してもらいます。提出期日は、受講生の皆様と相談のうえ、決定する予定です。

<講義の進め方>

講義形式と討議形式（ファシリテーション&ディベート）の両方を取り入れ、可能な限り受講生との双方向なコラボレーションを追求したいと考えています。毎回時間配分は、60 分の講義と 30 分の討議を目安に進める予定です。

<事前事後学習内容>

該当講義日の 5 日前を目安に SNS 上にアップロードされたテキスト or 資料をしっかりと予習してください。第 8 週目と第 15 週目には、受講生によるプレゼンテーション（受講生が多数の場合は、優秀者を選定）を予定しているので、日頃から 10 分程度で日本語による報告が出来るようにスキル向上に励んでください。

<予習・復習時間>

各回の予習・復習にはそれぞれ 2 時間相当かかると想定され、詳細については講義時に指示します。予習での疑問に対して受講後どのような解決案を得たのかを毎回出席カード裏面に記載して下さい。

<教科書及び教材>

講義資料（テキスト&プレゼン資料）は、学内 SNS に該当講義の 5 日前を目安にアップする予定です。適宜各自の必要に応じてダウンロードして使用してください。

<参考書>

John Bratton and Jeffrey Gold(2007), Human Resource Management—Theory and Practice 4ht ed. (上林憲雄他訳『人的資源管理—理論と実践—第 3 版』文真堂、2009)
Stephen, R. (2005), Essetials of Organizational Behavior, 8th Ed. (高木晴夫訳『組織行動のマネジメント』ダイヤモンド社、2009)

<成績評価方法>

欠席 6 回以上は成績評価しない。

講義貢献：プレゼンテーション（or パワーポイント資料）：最終レポート＝3:3:4 とします。

<課題（試験やレポート等）に対するフィードバック方法>

選出された優秀者複数人に報告していただき、これに講師からコメントを付加する方法論にて課題への採点基準及び重要論点等を受講生へ明示する。

<履修条件>

特になし。

<DVD による視聴> 可

<オフィスアワー>

e-mail で連絡すること。

<その他>

特になし。