

2009年度

科目名	人的資源管理論			コード	53650
担当教員	中山 貞敏				
配当	人社3			コード	53650
開期	後期	講時	金曜日3限	単位数	2
授業テーマ	「働く論理」と「働かせる論理」の相違と調和を考える。				
目的と概要	<p>授業目標: 経営組織の考え方・人事管理の考え方の基礎を知り、一方で自らの働きかたを考える          授業概要: 二つの事柄を扱います。一つは経営する立場から見た効率的な組織形態の理論的な変遷を見ていきます。もう一つはいわゆる人事管理の基本となる賃金政策や雇用政策の実際を事例を交えながら見ていきます。          経営組織論については、単なる理論展開に終わらないよう、映画やビデオ、文献などから事例をピックアップして事例研究をはさんで展開します</p>				
成績評価法	レポートおよび授業内容についての質問感想シートにより評価します。				
テキスト	特にありません 配付資料を用いて行います。				
参考書	適宜指示します				
履修に 当たっての 注意・助言					
講義計画					
<p>ビジネスは目的を持った組織(たいていの場合「会社組織」)を通じて行われますが、そこで働くのは一人一人の人間です。個々の人間の力を組織目的に合わせてまとめあげていくためには、何が必要なのか。組織と人間の関係、組織の中での人間と人間の関係をめぐって、さまざまな経営組織モデルが提唱されてきました。今、戦後ずっと続いた終身雇用モデルが崩れ、さまざまな組織形態が模索されています。そのなかで、個人と会社の関係にも変化が見られ、お互いに依拠すべき基準の変更を迫られています。経営組織論の変遷と、現在の日本企業の雇用政策や賃金政策の実際を見ていくことにより、皆さんのキャリアプランの一助になればと思っています。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 授業のガイダンス</li> <li>2. 終身雇用・年功序列制度から成果主義へ?(戦後60年の雇用をめぐる流れを見る)</li> <li>3. 経営組織論1(テーラーの科学的管理法と「経済人」モデル)</li> <li>4. 経営組織論2(ホーソン実験と感情のある人間)</li> <li>5. 経営組織論3(バーナード「経営者の役割」から)</li> <li>6. 経営組織論4(最近の流れ(「組織人」から「仕事人」へ 等))</li> <li>7. 事例研究1(映画「モダンタイムス」から)</li> <li>8. 事例研究2(ホンダCVCC開発)</li> <li>9. 「働く側」の戦略を考える①</li> <li>10. 「働く側」の戦略を考える②</li> <li>11. 賃金モデルの実際1(年功序列制度)</li> <li>12. 賃金モデルの実際2(職能資格級制度)</li> <li>13. 賃金モデルの実際3(職務給制度)</li> <li>14. 成果主義を議論する</li> <li>15. 離職率の増加について議論する</li> </ol> <p>「上級ビジネス実務士」「上級情報処理士」「社会調査実務士」の選択科目。</p>					