

1. 科目名（単位 数）	経営組織論（2単位）		3. 科目番号	SBMP3114
2. 授業担当教員	谷口 彰一			
4. 授業形態	講義が中心となるが、講師からの一方通行ではなく、ディスカッション（学生からの講師への質問、学生間のディスカッション等）を伴ったものにする。		5. 開講学期	秋期
6. 履修条件・ 他科目との関係				
7. 講義概要	企業・学校・病院など、多数の人間から構成される組織を運営するためには、これらの組織を合理的、効率的な「一つの組織」として運営する必要がある。経営組織論は、社会の基礎的構成要素としての組織を対象として、その行動やメカニズムの解明を基礎的課題とした学問領域である。 私たちは常に組織との相互作用の中にあり、そして取り巻く組織は常に変化しながら、行動の制約や発展・成長を私たちに与えたり、逆に私たちがより良い組織や機能を提供したりしている。この講義では、この組織の機能に着目して、組織論的課題解決手法を探索する。そして、効率的に運営される組織とは何かという観点から課題を提起し、ディスカッションを通じて課題解決に取り組む。 この講義は、科目の性質上、経営管理論や経営戦略論等の関連科目の基礎的知識も必要となる応用科目となるので、これまで学習してきた経営学に関する知識をしっかりと復習しておくことが必要である。また、必要に応じて、適宜解説を加える。			
8. 学習目標	1. 経営組織論を構成する理論の概要と具体的事例の内容を理解し、説明することができる。 2. 経営組織を取り巻く経営環境を理解し、その環境への適合方法及び戦略を考察し、立案できるようになる。 3. 経営戦略を実行するのに最適な経営組織のあり方を提起し、戦略的思考を理解し、説明することができる。			
9. アサシメント （宿題）及びレポ ート課題	定期的なアサシメントについては、特に課さない。しかし、授業展開の中で特に重要となる授業内容の予備知識を調べてくるように提示する。また、前回の授業とのつながりを解説しながら授業を進めるが、特に重要となる授業内容については、その都度、各自でその要点をまとめてくるよう提示する。			
10. 教科書・参考 書・教材	【教科書】 稲葉祐之他著『キャリアで語る経営組織（第2版）』有斐閣アルマ、2022			
11. 成績評価の規準 と評価の方法	○成績評価の規準 1. 企業の経営を実践と理論の両面から、平易な資料を用意して授業を進めたため、組織の基本的仕組は理解できたか。 2. 企業だけでなく学校、病院などの多くの人間から構成組織を運営するための、社会で要求される組織経営の基礎的な考え方を身に付け、留学生にとっても日本と母国を含めたグローバルな視点で組織のあり方を考えるような力が付いたか。 3. 企業の経営組織の理解だけでなく、病院や公共施設などの組織及び組織運営の違いを理解できるようになったか。 ○評価の方法 [授業への積極的参加度、課題レポート、期末試験等を総合して評価する。 1 授業への積極的参加 総合点の30％ 2 課題レポート 総合点の30％ 3 期末試験 総合点の40％			
12. 受講生への メッセージ	あらゆる人は何らかの組織に所属する。組織の活動には、経営戦略、経営管理の知識が必要である。また、経営組織の学習は、変化する社会のあり方を考察し、未来の自分の人生の目標を定めその生き方を方向付ける試みができ、セルフマネジメント手法を学ぶことにもつながる。医療・福祉・介護などの経営組織論の学習を皆さんと共に討議を重ねながら追究していく。			
13. オフィスアワー	授業内（初回授業）で周知する。			
14. 授業展開及び授業内容				
講義日程	授業内容		学習課題	
第1回	オリエンテーション（講義概要の説明） 経営組織論の概念		事前学習	テキストの著者の考え方を知らず、「はしがき」(pp. 1～7)を読み、理解する。参考書などを調べて、経営組織論の持つ意味をまとめる。
			事後学習	オリエンテーションによって得た、経営組織論についての自分の考えをまとめ提出する。
第2回	個人の欲求と組織の目的 人間の欲求と行動 組織・企業のあり方と価値		事前学習	テキスト第1章 pp. 2～13を読んでまとめる。また、関心のある企業を取り上げ、事業内容会社組織体制などについてまとめる。
			事後学習	テキストを通して学んだ人間の欲求と組織の行動との関係についてまとめる。
第3回	付加価値を生むプロセス 経営資源 組織で働くことと個人で働くこと		事前学習	テキスト第1章の pp. 13～26を熟読し、内容をまとめる。
			事後学習	当該学習を通して、付加価値とは何か、それを生むプロセス、人的資源の重要性、組織で働くことの意義をまとめる。

第 4 回	組織社会化と組織社会プロセス 組織社会化 組織文化とは何か 組織文化の機能	事前学習	テキスト第 2 章 pp. 27～56 を読んで、組織社会化とは何かについて考察しまとめる。
		事後学習	組織文化が企業活動のなかでどう機能するのかまとめ、企業の実態と比較考察する。
第 5 回	組織と仕事への順応化 モチベーションと規則 人材教育 仕事に対する欲求 内発的動機付け	事前学習	テキスト第 3 章 pp. 58～86 を読み、モチベーション、人材育成などを中心にまとめる。
		事後学習	仕事に対する意欲、モチベーションと組織とのつながりを中心に内容をまとめる。
第 6 回	人事異動 会社のなかでのキャリア開発 組織の人事管理 個人のキャリアマネジメント	事前学習	テキスト第 4 章 pp. 88～116 を読んで、自分なりに適材適所に関する考え方をまとめる。
		事後学習	この学習を通して、組織と個人の関係についてまとめ、経営組織について理解を深める。
第 7 回	リーダーシップ リーダーシップの意義 優れたリーダー行動と権限委譲 状況適応理論	事前学習	テキスト第 5 章の pp. 118～143 を読み、リーダーシップの重要性についてまとめる。
		事後学習	優れたリーダーシップとはどういうものかという視点から、事前学習での考察を再度見直し、まとめる。
第 8 回	集団組織のダイナミズム 意思決定のプロセス 集団の失敗	事前学習	テキスト第 6 章 pp. 146～174 を熟読し、内容をまとめる。
		事後学習	組織活動のなかで最も重要なテーマの一つである意思決定について、過去の事例を加えながらまとめる。
第 9 回	個人と組織の学習メカニズム 実践共同体 個人の学習と組織学習	事前学習	テキスト第 7 章 pp. 176～194 を熟読するとともに、組織学習について考察する。
		事後学習	実践共同体という視点を中心に学習内容をまとめ、組織学習についてまとめる。
第 1 0 回	コンフリクト・マネジメント コンフリクトのプロセス ダイバシティ・マネジメント	事前学習	テキスト第 8 章 pp. 196～225 を熟読しまとめ、コンフリクトについての予備知識を得る。
		事後学習	学習成果を応用して、コンフリクトの無い集団はあるのか、という視点からまとめる。
第 1 1 回	組織デザイン ヒエラルキーの設計 分業されたタスクの調整方法 機能性組織と事業部制組織	事前学習	テキスト第 9 章 pp. 228～261 を熟読し、ヒエラルキーの設計についてまとめる。
		事後学習	事業部制組織について考察してまとめ、理解を深める。
第 1 2 回	環境のマネジメント 環境を見る視点 利害者集団との関係	事前学習	テキスト第 10 章 pp. 264～292 を読み、利害者集団を中心にまとめる。
		事後学習	利害者集団とのつながりがいかに重要かという視点を中心に学習内容をまとめ、企業活動への理解を深める。
第 1 3 回	組織変革 一点突破と全面展開	事前学習	テキスト第 11 章 pp. 294～323 を読み、利害者集団を中心にまとめる。
		事後学習	組織変革がいかに重要かという視点を中心に学習内容をまとめ、企業活動への理解を深める。
第 1 4 回	経営理念とビジネスシステム	事前学習	テキスト第 12 章 pp. 326～351 を読みまとめる。組織の変革という概念を理解する。
		事後学習	明確なる経営理念とリーダーシップのもとで変革するビジネスシステムという視点で学習内容をまとめ、創造・思考力を高める。
第 1 5 回	アントレプレナーとエコシステム	事前学習	スタートアップやベンチャー企業の外部性の内容を再確認し、疑問点や問題点などをまとめる。
		事後学習	この学習で理解した起業家・企業家のあり方をまとめると共に、スタートアップの生態系への理解を深める。
期末試験			