

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	郭 森			
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. アサインメント (宿題) 及びレポート課題	1. 期末試験では、グループワークの形式でプレゼンテーションを行います。 第1回から第15回までの講義内容をもとに、自身のこれまでの生活や身に近くの現場 (場所限定しない) で遭遇した問題を踏まえ、組織の視点から解決策を考え、報告を行ってください。 2. 第15回終了後、各自400字の「マズローの欲求階層理論 (Maslow's hierarchy of needs) と2030までの日本の市場」について総括レポートを提出してください。			
10. 教科書・参考書・教材	教科書： 1. 高尾義明『はじめての経営組織論』有斐閣、2019 参考資料： 1.桑田耕太郎、田尾雅夫『組織論 補訂版』有斐閣、2010 2.鈴木竜太『経営組織論 (はじめての経営学)』東洋経済新報社、2018。			
11. 成績評価の規準と評定の方法	○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。 ○評定の方法 [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	本講義は、学習を通じて問題提起を行い、それを基に参加者主体のディスカッションを進めることを目的としています。 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。 また、AI 時代において、本講義では大規模言語モデル (ChatGPT など) を活用した情報検索、問題検証などを推奨しています。ただし、期末レポートの作成には使用できません。			
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	経営学説と組織	事前学習	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	組織の定義	事前学習	組織とは何か、その基本的な概念と特徴を理解する。	
		事後学習	具体的な例を通じて組織の多様性と複雑性を把握する。	

第3回	組織目的	事前学習	組織が存在する目的と、それが個々の構成員や社会にどのように貢献するかを学ぶ。
		事後学習	異なるタイプの組織目的を比較し、それぞれの効果を評価する。
第4回	コミュニケーションと調整	事前学習	組織内の効果的なコミュニケーション手法と調整メカニズムについて学ぶ。
		事後学習	実際の組織事例を分析し、コミュニケーションと調整の改善点を探る。
第5回	貢献意欲	事前学習	従業員が組織に貢献する意欲の背後にある心理的要因を学ぶ。
		事後学習	貢献意欲を高めるための具体的な戦略やプログラムを評価する。
第6回	合理的システムの設計	事前学習	組織の効率性を最大化するためのシステム設計の原則について学ぶ。
		事後学習	実際の組織改革の事例を通じて、理論と実践のギャップを理解する。
第7回	自生的システムの創発	事前学習	自律的に機能し、自己組織化する組織の特性について学ぶ。
		事後学習	自生的システムがもたらすイノベーションとその限界について理解を深める。
第8回	組織プロセス	事前学習	組織内の様々なプロセスとその相互作用について学ぶ。
		事後学習	プロセスの効率化と最適化のための方法論を実践的に探求する。
第9回	経営資源としての変化する人	事前学習	経営資源としての人材の重要性と、その変化に応じた管理戦略について学ぶ。
		事後学習	人材管理の最新トレンドとその組織への影響を評価する。
第10回	環境と組織	事前学習	組織が置かれた外部環境とその影響について学ぶ。
		事後学習	環境変化に対応する組織の戦略を具体的に分析する。
第11回	戦略と組織学習	事前学習	戦略的意思決定プロセスと組織学習の関係について理解を深める。
		事後学習	実際の事例を用いて、戦略と学習が組織にどのように影響を与えるかを検討する。
第12回	イノベーションと組織	事前学習	組織内でイノベーションが生まれるメカニズムと促進要因について学ぶ。
		事後学習	具体的なイノベーションの事例を分析し、成功と失敗の要因を評価する。
第13回	変化を続ける組織	事前学習	変化する市場や技術環境に対応するための組織の適応力について学ぶ。
		事後学習	継続的な変化を管理するための実践的アプローチを探る。
第14回	スタートアップやベンチャー企業	事前学習	スタートアップやベンチャー企業が直面する特有の課題と機会について学ぶ。
		事後学習	実際のスタートアップの成長戦略を分析し、その成功要因を把握する。
第15回	チーム確定とプレゼンテーションテーマ確定	事前学習	効果的なチーム編成の原則とプレゼンテーションの目的の設定方法について学ぶ。
		事後学習	実際のプロジェクトやプレゼンテーションを通じて、学んだ内容を実践に活かす。
期末試験			