

1. 科目名 (単位数)	人事管理論 (2単位)		3. 科目番号	SBMP4103						
2. 授業担当教員	麦島 哲									
4. 授業形態	講義、集団討議、学生との応答など		5. 開講学期	春期						
6. 履修条件・他科目との関係	経営学、経営管理論、社会政策論、社会保障論などと密接に関連している。									
7. 講義概要	<p>ヒト、モノ、カネ、情報などの経営資源の中で、「ヒト」は最も重要な資源であると同時に最も管理が困難な資源と言われている。この授業は、企業などの組織が「ヒト」をどのように効率的に管理しているかについて学ぶ。</p> <p>従来の日本企業の人事管理は、終身雇用や年功賃金を基本的な特徴とする管理を行っていた。企業に入社すれば定年までの雇用が保障され、勤続を重ねるとともに昇進し、賃金も上がっていた。しかし、1990年代以降の日本企業はグローバル化の激しい企業間競争に直面し、従来の人事管理では対応できず、その対応を迫られた。具体的には、雇用の多様化・流動化、成果主義の導入などがおこなわれた。</p> <p>この授業は、雇用環境の変化を踏まえ、人事管理の現状および今後の方向性を検討する。</p>									
8. 学習目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>1990年代以降の雇用環境の変化を理解する。</li> <li>経営資源の中で最も重要な資源といわれている「ヒト」の管理について理解する。</li> <li>日本企業における「ヒト」の管理について理解する。</li> </ol>									
9. アサイメント (宿題) 及びレポート課題	講義で取り上げた学習した問題または関連するテーマについて課題を示し、検討する。									
10. 教科書・参考書・教材	平野光俊・江夏幾多郎著『人事管理 - 人と企業、ともに生きるために』有斐閣ストウディア 2020									
11. 成績評価の規準と評定の方法	<p>○成績評価の規準</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>雇用環境の変化を正確に理解する。</li> <li>人事管理の具体的な管理方法を理解する。</li> <li>成果主義、脱時間給などを正確に理解する。</li> </ol> <p>○評定の方法</p> <p>[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。]</p> <table border="0"> <tr> <td>1 授業への積極的参加</td> <td>総合点の40%</td> </tr> <tr> <td>2 課題レポート等</td> <td>総合点の40%</td> </tr> <tr> <td>3 期末試験等</td> <td>総合点の20%</td> </tr> </table>				1 授業への積極的参加	総合点の40%	2 課題レポート等	総合点の40%	3 期末試験等	総合点の20%
1 授業への積極的参加	総合点の40%									
2 課題レポート等	総合点の40%									
3 期末試験等	総合点の20%									
12. 受講生へのメッセージ	<ol style="list-style-type: none"> <li>授業には積極的に参加すること。</li> <li>授業中の私語厳禁、携帯電話の使用厳禁</li> </ol>									
13. オフィスアワー	別途通知する									
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	ガイダンス 人事管理とは、	事前学習	人事管理とは							
		事後学習	人事管理の歴史と人的資源管理							
第2回	第1部 人事管理の原理 1.組織をつくる	事前学習	組織をつくるとは							
		事後学習	組織活動への従業員の参加とは 雇用システムの変化とは							
第3回	2.働くということ	事前学習	なぜ人は働くのか							
		事後学習	モチベーションの管理とは キャリアをつくるとは							
第4回	3.システムとしての人事管理	事前学習	システムとしての人事管理とは							
		事後学習	外的整合性とは 内的整合性とは							
第5回	第2部人事管理のバリューチェーン 4.社員格付け制度	事前学習	社員格付け制度とは							
		事後学習	職務遂行能力と職務価値 日本企業と社員格付け制度							
第6回	5.採用と退出	事前学習	雇用関係の入口と出口							
		事後学習	臨機応変で対等な雇用関係とは 日本企業の採用活動を取り巻く問題とは							
第7回	6.配置	事前学習	配置とは							
		事後学習	配置転換 昇進管理							
第8回	7.評価と報酬	事前学習	評価・報酬とは							
		事後学習	日本企業における評価と報酬とは 従業員評価の困難さとは							
第9回	8.人材育成	事前学習	人材育成とは							
		事後学習	人が「育つ」人を「育てる」手法とは これからの人材育成とは							

第10回	9.労使関係	事前学習	人材の「活用」と「尊重」とは
		事後学習	適切な労働環境の設定とは 従業員1人1人の働きがいに対する支援とは
第11回	第3部人事管理の現場 10.非正規社員の基幹化	事前学習	非正規社員とは
		事後学習	非正規社員の量的基幹化と質的基幹化 雇用ポートフォリオの再構築
第12回	11.女性の活躍推進	事前学習	女性の活躍の現状と課題とは
		事後学習	雇用における差別の理論とは 逆選択と予言の自己成就の悪循環
第13回	12.ワーク・ライフ・バランスと働き方改革	事前学習	ワーク・ライフ・バランスとは
		事後学習	ワーク・ライフ・バランスの新しい発想とは 働き方改革とは
第14回	13.高齢者雇用	事前学習	高齢者雇用とは
		事後学習	年功パラダイムの問題点とは 高齢者の人事管理改革の方向性とは
第15回	14.グローバル経営と国際人事管理 15.終章 人事管理の未来	事前学習	グローバル経営と国際人事管理とは
		事後学習	国際人事管理の課題とは 人事管理の未来とは
期末試験			