

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	吉沢 正広								
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 (非営利組織の経営含む)」「経営管理論」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"> 1990年代以降の雇用環境の変化を理解する。 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。 日本企業における「ヒト」の管理について理解する。 								
9. アサイメント (宿題) 及びレポート課題	雇用環境や人事管理に関するアサイメント (宿題) 及びレポートを課す。								
10. 教科書・参考書・教材	<p>【教科書】</p> <p>根本孝・金雅美編著『マネジメント基本全集 12 人事管理 ヒューマンリソース 人事制度とキャリアデザイン』学文社、2006。</p>								
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"> 雇用環境の変化を正確に理解する。 人事管理の具体的な管理方法を理解する。 成果主義、脱時間給などを正確に理解する。 <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	<p>この授業は講義に加えて、グループワークやディスカッションを重視する。したがって、以下のことに注意して授業を受けること。</p> <ol style="list-style-type: none"> 授業には積極的に参加すること。 グループワーク・ディスカッション等を通して主体的・自主的に授業に参加すること。 人事管理論を受講する学生は、遅刻・無断欠席はしないこと。 								
13. オフィスアワー	授業の際に指示する。								
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 (人事管理論の対象と目的)	事前学習	「働く」とはどういうことを考える。						
		事後学習	人事管理の目的を理解する。						
第2回	雇用環境の変化 (1) (労働力人口の減少、長時間労働の課題)	事前学習	労働力人口の推移を調べる。						
		事後学習	労働力人口の減少による問題点を理解する。						
第3回	雇用環境の変化 (2) (非正規雇用の増大)	事前学習	非正規雇用の働き方を調べる。						
		事後学習	正規雇用と非正規雇用の相違を理解する。						
第4回	日本企業の働き方の特徴 (終身雇用、年功賃金)	事前学習	終身雇用と年功賃金の成立条件を調べる。						
		事後学習	終身雇用と年功賃金との関連を理解する。						
第5回	採用管理 (1) (採用計画、募集、選考)	事前学習	採用されるための条件を調べる。						
		事後学習	具体的な採用と想定していた採用との相違を理解する。						
第6回	採用管理 (2) (採用管理に関するディスカッション)	事前学習	望ましい採用条件を調べる。						
		事後学習	具体的な採用条件を理解する。						
第7回	賃金管理 (1) (年功給、職務給、職能給、成果給)	事前学習	年功賃金の成立条件を調べる。						
		事後学習	年功賃金、成果主義賃金を理解する。						
第8回	賃金管理 (2) (脱時間給に関するディスカッション)	事前学習	脱時間給の具体例を調べる。						
		事後学習	脱時間給の目的を理解する。						
第9回	労働時間管理 (労働時間の国際比較)	事前学習	労働時間の国際比較の統計資料を調べる。						
		事後学習	長労働時間の原因を理解する。						
第10回	人事考課 (昇進・昇格)	事前学習	昇進の具体例を調べる。						
		事後学習	具体的な昇進・昇格を理解する。						
第11回	企業内教育訓練	事前学習	教育訓練の具体例を調べる。						
		事後学習	企業内教育訓練の目的を理解する。						

第12回	労使関係	事前学習	労働組合の役割について調べる
		事後学習	日本的労使関係の特徴を理解する。
第13回	戦略的人的資源管理	事前学習	戦略の具体例を調べる。
		事後学習	経営戦略と人的資源管理との関連を理解する。
第14回	人事管理の今日的課題 (1) 日本型経営システムの課題	事前学習	現代の雇用問題を調べる。
		事後学習	ディスカッションによって提示された雇用問題を理解する。
第15回	人事管理の今日的課題 (2) グローバルスタンダード経営の課題	事前学習	現代の雇用問題をまとめる。
		事後学習	ディスカッションによって提示された雇用問題を理解する。