

2015(平成 27)年度後期 現代経営学応用研究(組織行動 I) シラバス 担当者

□ 高橋 潔

1984 年慶應義塾大学文学部卒業

1995 年慶應義塾大学大学院商学研究科博士後期課程単位取得退学

1996 年ミネソタ大学経営大学院(University of Minnesota, Carlson School of Management)博士課程修了(Ph. D.)

南山大学経営学部講師、南山大学総合政策学部助教授、神戸大学大学院経営学研究科助教授、神戸大学大学院経営学研究科助教授を経て

2006 年より神戸大学大学院経営学研究科教授

著 書

“*Frontier of Japanese human resource practices.*” Tokyo: Japan Institute of Labour. 1997. (分担執筆)

“*New perspectives on international industrial/organizational psychology.*” San Francisco, CA: New Lexington Press.1997. (分担執筆)

『社会的公正の心理学』(分担執筆) ナカニシヤ出版 1998年

『現代経営学講座 第8巻 企業と人材・人的資源管理』(分担執筆) 八千代出版 2000年

『会社の元気は人事がつくる』(共著)日本経済団体連合会出版 2000年

『コンピテンシーラーニング』(分担執筆) 日本能率協会マネジメントセンター 2000年

『組織行動の考え方』(共著) 東洋経済新報社 2004年

『現代マイクロ組織論』(分担執筆) 有斐閣 2004年

『経営とワークライフに生かそう! 産業・組織心理学』(共著) 有斐閣 2006年

『朝倉心理学講座 第13巻 産業・組織心理学』(分担執筆) 朝倉書店 2006年

『CSR 働く意味を問う』(分担執筆) 日本経済新聞社 2007年

『よくわかる産業・組織心理学』(分担執筆) ミネルヴァ書房 2007年

『経営組織心理学』(分担執筆) ナカニシヤ出版 2008年

『働きがいのある職場づくり事例集』(分担執筆) 日本経団連出版 2008年

『あなたが職場で嫌われる理由: 性格・タイプ別「人間関係」のコツ』(分担執筆) プレジデント社 2008年

『朝倉実践心理学講座 第6巻 コンピテンシーとチーム・マネジメントの心理学』(分担執筆) 朝倉書店 2009年

『産業・組織心理学ハンドブック』(分担執筆) 丸善 2009年

『Jリーグの行動科学: リーダーシップとキャリアのための教訓』(編著) 白桃書房 2010年

『人事評価の総合科学: 努力と能力と行動の評価』(単著) 白桃書房 2010年 (2012年日本労務学会学術賞)

“*Challenges of human resource management in Japan.*” London: Routledge. 2011. (分担執筆)

『経営行動科学ハンドブック』(分担執筆) 中央経済社 2011年

『先取り志向の組織心理学』(分担執筆) 有斐閣 2012年

『評価の急所: パラダイムシフトを迎える人事評価』(単著) 日本生産性本部生産性労働情報センター 2013年

“*International studies in time perspective.*” Coimbra, Portugal: University of Coimbra Press. 2013. (分担執筆)

E メール ktakahas@kobe-u.ac.jp

本科目のテーマ

この科目のテーマは「組織行動」(Organizational Behavior: OB)です。組織における人間の行動を扱う学問ですが、一般に「組織行動」と呼ばれています。経営資源には、ヒト・モノ・カネ・情報などがあり、それぞれに労働市場・実物市場・金融市場などのマーケットが対応しています。が、市場中心の経済学とは違って、経営の現実はすべて、人間を通じて行われる組織的活動です。その人間を扱う経営学の分野が「組織行動」なのです。皆さんも、日々のマネジメントを考えていただければ、データや戦略といった大所高所の視点ばかりでなく、人間関係や上司のリーダーシップ、やる気の問題などが、現実を生々しく横たわっていることがお分かりでしょう。

「現代経営学応用研究(組織行動I)」では、経営専門職課程(MBAプログラム)に入られた1年生を対象に、組織行動にかかわる重要トピックを厳選して授業を行います。MBAプログラムをスタートしたばかりのときには、理論が重要であることを念頭において、理論に焦点をあてた講義を行います。また、映像ケースを用い、受講生の討議を含めて授業を構成していきます。授業ではカバーしきれない豊かな内容を補うためには、各回に対応した課題図書を読み進んでください。加えて、最終レポート課題を提出することによって、いかに組織行動にかかわる現実の課題を深く分析できるか、その分析能力を訓練します。つまり、毎回の講義+課題+討議と最終レポートによって、組織における人間行動を理解していくわけです。

組織における人間の行動をマネジメントするというのはどういうことか？ われわれはどのような場面で、どのような人たちと一緒に働いているときに、やる気や情熱が沸いてくるのかを知るのが、ワーク・モチベーションの問題です。また、職場で、周りの人に対して影響力を発揮し、人をリードしていく過程を理解するのがリーダーシップです。組織にいれば、だれもが評価に一喜一憂しますが、どのような観点から人材を評価すればよいのかを考えれば、人事評価が俎上にあがってきます。そして、組織ともなれば、仕事に必要な知識・スキル・能力などを、仕事や研修を通して自ら伸ばし、同時に、部下・後進を育成していくことが求められます。モチベーション+リーダーシップ+人事評価+人材育成の4つが、この科目の中心テーマとして選ばれることになります。

働きながら経営学にかかわる専門教育を受け、MBAを取得した後にも、組織のなかでよいキャリアを歩み、組織の中で影響力を発揮し、周囲を動機づけていくためにも、この科目で学んだことが役立つことを期待しています。

教科書(課題図書)

この科目では、以下の書籍を教科書(課題図書)として指定します。講義に参加する前にざっと目を通してください。また、現在の職場を念頭において、わが社の抱える課題を発見してください。

- 金井壽宏・高橋潔(2004)『組織行動の考え方』東洋経済新報社 ¥2,520
- ダニエル・ピンク(2010)『モチベーション 3.0』講談社 ¥1890
- 小野善生(2013)『リーダーシップ理論集中講義』日本実業出版社 ¥1575
- 高橋潔(2013)『評価の急所』生産性労働情報センター ¥1,050
- 松尾睦(2011)『「経験学習」入門』ダイヤモンド社 ¥2,160

参考図書

教科書(課題図書)以外に、さらなる調査・研究に必要な文献として指定します。レポートや論文作成の際

に参考にしてください。

- 二村敏子編(2004)『現代マイクロ組織論』有斐閣 ¥2,520
- 鹿毛雅治編(2012)『モチベーションをまなぶ 12 の理論』金剛出版 ¥3,360
- 金井壽宏(2005)『リーダーシップ入門』日経文庫 ¥1,050
- 高橋潔(2010)『人事評価の総合科学』白桃書房 ¥4,935

『組織行動の考え方』と『現代マイクロ組織論』は、組織行動という科目全体を深く理解し、さらに、人材マネジメントへの応用を考えるために、教科書として指定されています。『組織行動の考え方』は、対象読者をビジネスパーソンにも広げ、読みやすさを念頭において書かれています。一方、『現代マイクロ組織論』は、大学院生と学部学生を対象読者とし、組織行動領域の研究について学問的立場から詳しく書かれたものです。科目全体のオーバービューを行うためには、この2冊を読み進むのが早道です。

個別のトピックに関する課題図書も指定しています。モチベーションについては『モチベーション 3.0』、リーダーシップについては『リーダーシップ理論集中講義』、人事評価については『評価の急所』、人材育成については『「経験学習」入門』が、それぞれ対応します。

さらに、参考図書として、『モチベーションをまなぶ 12 の理論』と『リーダーシップ入門』と『人事評価の総合科学』を挙げています。教科書(課題図書)だけでは不十分になりがちで専門知識を補うため、それぞれの分野についてより深い理解を進めるために、これらの図書が位置づけられています。

成績評価の方法

最終レポートで評価を行います。また、クラス討議での貢献も合わせて総合評価します。

欠席過多の扱い

毎回の授業において出欠を確認します。8コマ中3コマ以上欠席した場合には、欠席過多により単位習得が認められません。

授業計画:ねらいと事前課題

以下に、授業計画と各回のねらいが述べられています。事前に読んでおくべき図書についても触れていますので、よく読んで準備を行ってください。

■ 第1回(5月1日)モチベーションの考え方(モチベーション論Ⅰ)

ねらい: 職場において常々問題になるモチベーションについて、理論的背景を理解する。モチベーションとは何か? モチベーションはどう考えればよいのか?

■ 第2回(5月1日)部下や周囲を動機づける(モチベーション論Ⅱ)

ねらい: 理論ベースで学んだモチベーション概念を、現場に応用するための方策を考える。現場では、どのようなモチベーション施策が活用されているのか? どうすれば人はやるきになるのか?

課題図書: 『組織行動の考え方』第3章
『モチベーション 3.0』

■ 第3回（5月8日）リーダーシップの考え方(リーダーシップ論Ⅰ)

ねらい：リーダーシップ不在と呼ばれる現代、組織に求められるリーダーシップのあり方を、理論的に整理する。リーダーシップはどのようにとらえられてきたか？ 変革や育成につながるリーダーシップとは何か？

■ 第4回（5月8日）効果的なリーダーシップ・スタイルを考える(リーダーシップ論Ⅱ)

ねらい：自己のリーダーシップ・スタイルを把握する。状況に合わせて、どのようなリーダー行動が適切であるのかを考える。自分の得意なリーダーシップ・スタイルは何か？ どのようにすればリーダーシップを分担（シェア）できるのか？

課題図書：『組織行動の考え方』第8章
『リーダーシップ理論集中講義』

■ 第5回（5月15日）パフォーマンス(職務成果)をどのようにとらえる(人事評価論Ⅰ)

ねらい：人事評価において評価すべき個人のパフォーマンス（職務成果）は、どのような要素から構成されているのかを考える。人材の評価にかかわって、評定誤差や評価能力では語れない根本問題—ものの見方や評価哲学など—について、そもそもから洗い直す。

■ 第6回（5月15日）人事評価の現代的問題(人事評価論Ⅱ)

ねらい：人材の評価にかかわって、評定誤差や評価者訓練、評価フォーマット上の問題点などを明らかにする。また、人事評価の将来像として、パフォーマンス・マネジメントを考える。

課題図書：『組織行動の考え方』第5～7章
『評価の急所』

■ 第7回（5月22日）人材育成についての考え方(人材育成論Ⅰ)

ねらい：教育訓練・人材育成について、欧米での考え方を理論的に整理する。仕事に関連した能力やスキルは、どのようにして訓練されるのか？ わが国の人材育成の観点と、どのように違うのかについて、理解を深めていく。

■ 第8回（5月22日）OJTと経験学習(人材育成論Ⅱ)

ねらい：わが国の組織においては、人材育成の根幹をOJTが担っている。仕事をやりながら仕事を覚えるといえは聞こえがいいが、OJTが非効率であることも多い。OJTはどうして信奉されるのか？ そのエッセンスを経験学習の枠組みから理解していく。

課題図書：『「経験学習」入門』
参考図書：『現代マイクロ組織論』第11章