

現代経営学演習 (8単位) 担当教員： 上林 憲雄

I. テーマと目標

専門職学位論文の執筆へ向けた研究指導を行います。研究領域は、経営学の中でもとりわけ人的資源管理論、人事労務管理論、経営組織論や人事制度設計に関連する諸分野となりますが、私企業の経営組織のみならず、NPOや行政等の公的組織、さらに広く社会制度設計や労使関係の研究も射程に含まれます。これらすべてに共通する「組織」や「人間」、「社会」の基礎となる概念や理論を習得し、最終的に学位論文へ結びつけようとするのが、この現代経営学演習の目標です。

より具体的な領域やトピックス、キーワードの一例を挙げれば、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）、ダイバーシティ・マネジメント、組織フラット化、ビジネス教育、キャリア開発、モチベーション、リーダーシップ、（ポスト）成果主義、エンプロイアビリティ、技術革新と組織改革、技能・ノウハウの伝承、国際人的資源管理、等々です。

多くの社会人院生の皆さんに共通する特徴は、現実的な状況やデータについては情報として知っていても、それを分析したり表現したりする方法がわからないことです。では、どうすれば「研究」ができ、「論文」が執筆できるようになるのでしょうか。こうした学問の方法論的基礎から学習を始め、各自の問題意識を高めつつ、専門職学位論文のサーチ・クエスチョン、リサーチ・デザインへとつなげられるよう指導していきたいと考えています。

II. 教科書・参考書

各位の個別テーマに応じて都度参考書を紹介しますが、次の4冊は基本的事項がかなり網羅的に説明されている教科書としてお勧めです。1が最も基本的、2、3、4の順に難度が少しずつあがります。

1. 上林憲雄ほか『経験から学ぶ経営学入門』有斐閣、2007年。

学部学生向けの教科書ですが、経営学の知識を全く有していない方でも理解が可能なように平易に書かれていますので、学部学生の時分に経営学を体系的に学んだことのない方には一読をお勧めします。

2. 上林憲雄・厨子直之・森田雅也『経験から学ぶ人的資源管理』有斐閣、2010年。

上記『経験から学ぶ経営学入門』の姉妹書、人的資源管理論編です。人的資源管理の基礎がわかりやすく講述されています。

3. 奥林康司・上林憲雄・平野光俊 編著『入門・人的資源管理（第2版）』中央経済社、2010年。

2より少しだけアドバンストな内容を含む人的資源管理のテキスト。人的資源管理論の

全領域が、基礎から応用、先端トピックスに至るまで、体系的に理解できます。

4. ブラットン＝ゴールド著, 上林憲雄ほか訳『人的資源管理——理論と実践』文眞堂, 2009年。

英国で最もよく売れているHRMテキストの邦訳版です。いわゆる「クリティカル・シンキング」に依拠しながら、「なぜそうなるのか」を初学者に理解させることを目的に書かれており、論調はハードでやや難解ですが、世界のレベルを知ることができます。

上記に加え、以下の書籍がもうすぐ刊行されます。

5. 上林憲雄・三輪卓己編著『ケーススタディ：優良・成長企業の人事戦略』税務経理協会, 2015年9月近刊。

具体事例の紹介がなかなか難しい人的資源管理の領域で、日本企業8社がグローバリゼーションや市場主義の進展に直面し、HRM面でどのような変革をしたかが紹介された、読みやすい書籍です。

6. 上林憲雄編著『人的資源管理』中央経済社, 2015年9月近刊。

基礎から応用までを網羅した新しいテキストブックです。経営学の何の予備知識がない人が読んでも理解できるように工夫されています。自分の頭で考えることや主体的に調べることが念頭に置かれ、上林研究室を巣立った気鋭の若手研究者12名による執筆です。

なお、上林のこれまでの研究概要を知っておきたい方のために、単行本として刊行されている書籍に限って以下に掲げておきます。いずれも学術書のため、読みづらい部分が含まれています。

- 奥林康司, 上林憲雄ほか『柔構造組織パラダイム序説——新世代の日本的経営』文眞堂, 1994年。
- 上林憲雄『異文化の情報技術システム——技術の組織的利用パターンに関する日英比較』千倉書房, 2001年。
- 上林憲雄編著『変貌する日本型経営——グローバル市場主義の進展と日本企業』中央経済社, 2013年。
- Kambayashi, N., *Cultural Influences on IT Use*, Palgrave MacMillan, 2002.
- Kambayashi, N., Morita, M. and Okabe, Y., *Management Education in Japan*, Chandos, 2007.
- Hara, T., Kambayashi, N. and Matsushima, M. (eds), *Industrial Innovation in Japan*, Routledge, 2008.
- Kambayashi, N. (ed.) *Japanese Management in Change*, Springer, 2014.

Ⅲ. 授業内容の要旨と授業計画

以下がシラバス作成時点での授業予定です。ゲスト講師の都合によって多少前後することもありえますが、お含み下さい。

1. **8月15日（3～5時限）：イントロダクション**

「研究」とは何か、研究指導とはどのようなことか、ゼミをどのように進めていくか等について概略をお伝えします。特に、経営組織や、より広く社会という対象に対してアプローチする方法について皆さんと議論しながら、MBA課程で研究することの意味について考察します。上記の教科書1の「補章」（367～387頁）を各自で読んでください。

2. **9月12日（3～5時限）：研究関心についての報告①**

3. **10月18日（3～5時限）：研究関心についての報告②**

この2回で、ゼミ生各位より、最初の問題意識、研究関心について報告をしてもらいます。研究として成り立つかどうか、どのような方向性で研究していくのがよいかについて、全員で議論をしながら、コメントします。**（改めてご相談させていただきますが、17日はどうしても調整がつかないので18日に変更させていただきます。申し訳ございません。）**

4. **11月14日（or7日、調整中）（3～5時限）：リサーチ・クエスチョン，研究方法，研究計画の立て方**

5. **12月19日（3～5時限）：文献の読み方，論文での記述の仕方，議論の仕方**

この2回で、研究の仕方や論文執筆の技法等、重要な事項について概要を説明します。優れた研究論文を執筆する上で最も重要な点は、いいリサーチ・クエスチョンを設定することです。そのためにはどうすればよいか、指導します。

6. **1月30日（3～5時限）：統計的調査方法の基礎演習**

MBAの皆さんは、研究を進めていく上で質問票調査を行い、統計分析を行って論文を書かれる方が多くおられます。（必ずしも必須ではありません。）経営学や組織・人事の領域で質問票調査をどのように行い、どのような分析手法を用いればよいかについて、ゲスト講師をお招きして解説、演習をしてもらいます。

7. **2月20日（1～2時限）：研究の進捗報告①**

8. **3月27日（1～5時限）：研究の進捗報告②**

この2回で、最初の研究関心についての報告以降の各自の進捗について、経過報告をしてもらいます。この報告を終えた時点までに、リサーチ・クエスチョンがしっかりと立てられていること、論文の最終的な形がおぼろげながらイメージできるようになることが目的です。

Ⅳ. 成績評価の方法

現代経営学演習では、論文審査の結果によってコース評価を行います。M1のうちは、その論文執筆へ向けての基礎固めがいかんかによって、評価を行います。

3月までにいかに基礎を固めるかによって、当然に論文のクオリティが変わってきます。かつてMBAゼミを指導した経験からいうと、毎回セッションに遅れず出席し、議論を多

く重ねた方ほど優れた学位論文を執筆しています。したがって、皆さんもできる限り全てのセッションに遅れることなく出席し、議論に参加するようにしてください。

V. 受講生へのメッセージ

社会人の皆さんが大学院に入学して研究するのは、単に実務上の問題に関するノウハウやハウツーを知るためだけではないはずです。それらの諸問題を相対化・客観化し、より広い視座に立脚して冷めた眼で検討し直してみることにこそ、大学で学ぶ意義があります。

「地球が太陽の周りを回っている」という事実は、地球上に居たのではなかなか実感できません。逆に、太陽の方が地球の周りを回っているかのごとくに見えてしまうわけです。地球というわれわれが生活している場を正しく知ろうとしますと、宇宙空間へと旅立って地球と距離を置いた位置から眺めてみて初めて、地球は丸い形をしていて、太陽の周りを回っていて・・・などなどの、地球に関する詳細な知識を得ることができ、それらの事柄についてより広く、深く理解できるようになるのです。日ごろ、実務上の課題ばかりに忙殺されている皆さんは、MBA課程に入学され、日常生活からいわば「解脱」をし、ちょっと離れたところから自らの実務を見直してみられると、きっと何か新しい発見やアイデアが思い浮かぶに違いありません。

この現代経営学演習では、皆さんが実務上で壁にぶち当たり解決したいと考えておられる諸問題が、経営学や人的資源管理論、組織論という大きな枠組みのなかではいかに問題設定されるのか、それを解いていくためにはどういう領域と方向性、分析視角で物事を捕捉し、どのように論理的思考を組み立てていったらよいのか、というアカデミックなスタンスで授業に臨んでいただきたいと考えています。

なお、博士課程後期課程の大学院生(上林ゼミ)にTAないしLF (Learning Facilitator)として参加してもらったり、あるいは、適宜MBAフェローの方々にも参加してもらったりして、皆さんのディスカッションを活性化する工夫を加えたいと考えています。