

2011(平成23)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(University of Minnesota)経営大学院博士課程修了(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

『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』白桃書房 2010年

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、映像課題・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、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、講義+課題+討議+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。

2年次には、本科目に続く「現代経営学応用研究(組織行動Ⅱ)」を受講することによって、組織における人間の問題についてラップアップを行い、より体系化された視点や現実を見る目、実践的アプローチを修得できるようになるでしょう。

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、人事評価が狙上にあがってきます。そして、1人ひとりのビジネスパーソンが、自己の職業経歴の中で自分を伸ばし、後進を育成していく課程にこそ、キャリアの本質が見え隠れします。モチベーション+リーダーシップ+人事評価+キャリアの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、レポート作成のためには熟読してください。

- 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
- 二村敏子編(2004)『現代マイクロ組織論』有斐閣 ¥2,520
- ダニエル・ピンク(2010)『モチベーション 3.0』講談社 ¥1890
- 金井壽宏(2005)『リーダーシップ入門』日経文庫 ¥1,000
- 高橋潔(2010)『人事評価の総合科学』白桃書房 ¥4,935
- 金井壽宏(2002)『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP新書 ¥819

『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しても必読図書を指定します。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『リーダーシップ入門』、人事評価については『人事評価の総合科学』、キャリアについては『働くひとのためのキャリア・デザイン』が、それぞれ対応します。『組織行動の考え方』と『現代マイクロ組織論』の対応する章を読んだだけでは不十分になりがちで専門知識を補うために、これらの図書が位置づけられています。

成績評価の方法

4つの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2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と事前課題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 モチベーションの考え方(モチベーション論Ⅰ) (11/26)

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 部下や周囲を動機づける(モチベーション論Ⅱ) (11/26)

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
『現代マイクロ組織論』第2～5章
『モチベーション 3.0』

■ 第3回 リーダーシップの考え方(リーダーシップ論Ⅰ) (12/3)

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 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) (12/3)

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
『現代マイクロ組織論』第10章
『リーダーシップ入門』

■ 第5回 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) (12/10)

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 人事評価の現代的問題(人事評価論Ⅱ) (12/10)

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
『人事評価の総合科学』

■ 第7回 キャリアについての考え方(キャリア論Ⅰ) (12/17)

ねらい：キャリアにはどのような考え方があるのかについて、理論的に整理する。発達や成長は、子どもに限ったことではない。職場のなかで、人はどのように成長していくのか？ そして、何につまづくのか？

■ 第8回 キャリアの転機をどう迎えるか(キャリア論Ⅱ) (12/17)

ねらい：キャリアの転機（トランジション）において、人はどのようにキャリアを選択していけばよいのかを考える。自律的に自らの人生を選び取っていくためには、どこに目を向ければよいのか？ どのようなサポートが必要か？

課題図書：『組織行動の考え方』第4章
『現代マイクロ組織論』第14章
『働くひとのためのキャリア・デザイン』

以上