

2020年度 MBAコア科目 Individuals & Groups 詳細シラバス

開講日：8月15日～10月10日

時間：13:20-18:30

教室：六甲台キャンパス I-306（新型コロナウイルス対策によっては変更あり）

担当：鈴木 竜太 (suzukir@kobe-u. ac. jp)

服部 泰宏 (y-hattori@people. kobe-u. ac. jp)

江夏 幾多郎（経営経済研究所）(enatsu@rieb. kobe-u. ac. jp)

【授業のテーマと目標】

この授業の目的は、**組織行動 (Organizational Behavior : OB)** と **人的資源管理 (Human Resource Management : HRM)** について、卓越したGeneral Managerであれば当然知っておくべき知識と見識を身につけることです。MBAに在籍している受講生の皆さんはすでに企業で働き、職場で仕事の経験を持つ人々です。その意味では、すでにご自身の経験をベースにOBやHRMにかかわる人のマネジメントを行なっているはずですが、ただし、それでは経験した範囲からしか学ぶことができません。この点から考えると、OBやHRMをビジネススクールで学ぶことの意義は、自身の経験からくる様々な持論を、フォーマルな理論や他者の経験（ケース）に照らして改めて確認したり、客観的に評価したりすることであると言えます。

人材を活かすということは、日本という天然資源が豊富でない国においてはいつの時代も重要なイシューであると言えます。また、日本の高度成長はその人材とそれを支える仕組みにおいて成し遂げられた部分も少なくありません。この授業を通して、より広く、より深く、より新たな視点から人材マネジメントを考えられるようになることを目指します。

【ケース資料・教科書・参考書】

授業では下記の教科書をふまえて授業を進めていきますが、講義ではOB/HRMの最近の研究から得られた知見も取り入れながら、より実践的により理論的に人のマネジメントの本質に迫ります。

なお指定した教科書は内容が豊富であるため、全てを授業でカバーすることはできないと思いますが、今日のグローバルな市場を背景にした定番の教科書であり、授業に関わるパート以外も受講者には参考になると考えていますので、購入して通読し、授業の予習復習に活用するようにしてください。また各ケースは、指定がある場合にはダウンロードするか、購入して事前に準備をしておいてください。

教科書 S.P. ロビンズ他著（高木晴夫監訳）『マネジメント入門』ダイヤモンド社

本書は、タイトル通りマネジメントの入門書です。その中でも特に人や組織によりフォーカスしてかかれた定番の教科書です。授業では本書全てをカバーするわけではなく、人のマネジメントに関わる第1～12章の内容を中心に行います。ただし、具体的な組織の中の人間行動は組織の様々な活動と連動していますので、ぜひ講義での該当箇所だけを読むのではなく、通読してもらえればと思います。

なお、教科書や講義内容を補足するものとして下記の2冊の本を参考書としてあげておきます。必読ではありませんが、理解を深めるために活用してください。またいくつかの講義では関連文献が指定されています。関連文献は、必読ではありませんができる限り読み、授業に臨むことを推奨します。

参考文献①鈴木竜太・服部泰宏著『組織行動：組織の中の人間行動を探る』有斐閣

参考文献②平野光俊・江夏幾多郎著『人事管理：人と組織、ともに生きるために』有斐閣

【成績評価の方法】

成績は、この科目の毎回の授業で提出されたレポートと、到達度確認テスト（いわゆる期末試験）をもとに判定します。レポート点数が60%、到達度確認テストの点数が40%のウェイトです。レポートが1つでも未提出の場合、または、到達度確認テストを受験しなかった場合は、成績評価の対象外とします。授業中の質問や発言などでの貢献度が目立った人には、ボーナス点として最大10点の加算をします。一方、授業への参加姿勢に大きな問題が見られた人は、最大で10点の減点をすることがあります。

なお、教室での講義が再開できず、到達度確認テストが実施できない場合は、課題レポートにて代替します。その場合、授業中のレポートが80%、課題レポートが20%のウェイトとなります。

この科目の成績評価の方法は、受講者のマネジャーとしてのポテンシャルをとらえるものではありません。あくまでも授業内容の消化度合いを評価するものです。この点は、分けて考えるようにしてください。

【レポートについて（TOMの提出フォーマットと基本同様です）】

レポートは、レポート提出日の前の火曜日0:00から提出日13:00までとします。BEEFでのレポート提出はこの時間帯のみオープンしています。なおシステムは学部学生も使用するため混雑し、提出を受け付けなくなることがあります。またメンテナンスで一時的に使用ができないこともあります。これらの理由による提出の遅れは原則認めません。早めに提出することを推奨します。これ以外の方法でレポートを提出（メール添付など）することは認められません。レポートのフォーマットは以下のとおりです。

- ・ 事前課題として提示された問いについて、自分の考えをまとめてください。
- ・ テキストは 2,000 字以内、図表は A4 1 枚以内とします。
- ・ BEEF のオンラインテキスト形式で提出してください。提出方法は、TOMと同様です。

【講義モジュール】

M1: Introduction

最初のセッションでは、この授業のガイダンスと人をマネジメントすることについての概説を行います。人のマネジメントは必ずしも人事部だけが考えていれば良い課題ではありません。チームや組織を率いることになれば、必ず人をマネジメントして目標を達成する必要が生まれてきます。では人をマネジメントすることは、技術や生産ラインをマネジメントすることとは

何が違うのでしょうか。またそれによって考える視点はどのように異なるのでしょうか。このセッションでは人のマネジメントの特徴と考え方について概説していきます。

M2: Leadership

OBの肝であるリーダーシップに早速触れていきます。講義ではリーダーシップとパワーについて触れたのち、古典的なリーダーシップ理論（リーダーシップの行動論と変革型リーダーシップ）について概説します。2つのリーダーシップ論の違いをじっくりと理解してください。自由演習では、フォロワーに視点をおいたリーダーシップを通して自分たちのリーダーシップを振り返りながら、リーダーシップの本質を考えていきます。

M3: Team Management

集団は単なる個人の集合とは異なります。集団あるいはチームだからこそ起こる課題もあれば、集団だからこそ可能になることもあります。このセッションでは特に集団の叡智を結集する局面であるグループの意思決定を中心に学びます。前半の講義ではグループダイナミクスに関する講義を行い、チームやグループのもつ特徴について学びます。自由演習では、エキササイズを通してより良い議論の行い方について考えていきます。少しリラックスして臨んでください。

M4: HRD in Organization

HRMの1つの目的は、組織の中（内部労働市場）で人材を育てることです。このセッションでは組織における育成（Human Resource Development : HRD）に焦点を絞ります。具体的には、個人の学習やキャリア発達と組織による育成の観点からセッションを進めます。講義では、個人の側から学習論とキャリア論を概説します。ケースでは、日本型HRMにおけるキャリア・システムと他のマネジメントの間の補完性と機能性を検討します。自由演習では、企業主導で、特定の専門性を必ずしも重視せず、社員間で昇進スピードにあまり差をつけないといった特徴を持つ日本企業の従業員キャリア開発の課題と、考えられる打開策について議論します。

M5: Motivation & Incentive

リーダーシップ論に並んでOBの大きなトピックがモチベーション論です。Module5では、モチベーション論と合わせて表裏の関係にあるインセンティブ・システムについて考えていきます。人はお金のためだけに働いているわけではありません。しかし賃金などのインセンティブが従業員の短期的・中長期的行動に影響するのも事実ですし、そこには企業の長年にわたる試行錯誤があります。講義では、企業目的に則した貢献を従業員から引き出すためのインセンティブ・システム（特に報酬制度と人材評価）のバリエーションと、それぞれのシステムの強み弱みについて概説します。ケースでは、日本型HRMを支えてきた職能給や職能資格制度がいかに作られたかについて、成立の立役者の回顧をもとに振り返り、今日的な意義について考えます。一方、自由演習はOBのスタンスから、モチベーション論について考えていきます。

M6: WLB & Diversity

出生率の低下と少子化を経て急速に労働人口が減少する日本。経済成長を持続させていくには、女性や高齢者のなど多様な人材の労働参加を促し、その活躍を推進するダイバーシティ・マネジメント（DM）とワーク・ライフ・バランス（WLB）が求められます。講義では、ダイバーシティとインクルージョンというテーマでの欧米の先行研究の知見を踏まえて、人材の多様性

が協働や組織パフォーマンスに効果を発揮する条件について概説します。ケースでは、能力や専門性において多様な人々から構成される「チームラボ」のケースを用いて、多様な人々からなる組織のマネジメントの魅力と難しさについて議論します。自由演習では、現代の日本においてDMやWLBを阻害している要因として、組織内の差別と業務システムに着目し、問題解決の形を探っていきます。

M7: Organization & Individuals

働く側と働かせる側の双方のニーズが多様化する中で、雇用形態や勤務形態の多様化が進んでいます。それぞれのニーズ充足を考える際に重要になるのが、異なる雇用形態、異なる勤務形態の間での公正性と、多様化を組織の能率性に結びつけることです。講義では、雇用ポートフォリオにおける公正性と能率性の両立を実現するために最低限押さえておきたい観点を示します。ケースでは、労働契約法の改正や同一労働同一賃金という政策に応じて、どのように公正な雇用ポートフォリオを編成したらよいか、「イオン」のケースを用いて検討します。自由演習では、OBとHRを架橋する重要概念である心理的契約、そして心理的契約の派生概念であるI-dealsなどの新たなコンセプトを導入しつつ、「組織と個人」の問題をさらに掘り下げていきます。「特定の社員を特別扱い・優遇」するなど、アメリカ企業の中で登場しつつある、雇用に対する新たな考え方にも言及し、それが日本企業にとってもつ意味についても考察してきます。

M8: Strategic HRM

人事管理を行う際に必要なことは、経営環境や労働市場、さらには自社の戦略・組織と適合した人事施策を立案し、運用することです。様々な人事施策の間に相乗効果を働かせることで、限られた投資から大きな効果を引き出すことができますし、状況が変われば人事のあり方も変えてゆかなければなりません。最終モジュールでは、人事システムと状況要因との適合、人事システムを構成する様々な施策間の適合について解説します。ケースは「新日鉄住金エンジニアリング」を取り上げ、企業を大きく転換させることに人事管理がどのように積極的に貢献できるかについて検討します。自由演習では、戦略と人事管理との適合性の1つの例として「採用革新」に注目します。環境の変化や戦略の変更によって、企業の人材採用要件や採用施策がどのように変化するか、それはいかに難しいことであるか、ということをつかの事例とともにグループディスカッションします。あわせて、人材の「優秀さ」とは何かという問題についても考えていきます。

【講義スケジュール】

Week 1 (8/15)

S1: Introduction 担当：鈴木

講義内容：組織行動論・人的資源管理論の基礎について概説します。とりわけ、組織における人のマネジメントは他の諸資源のマネジメントと何故どのように異なるのか、マネジャーは人のマネジメントに際し、どういった点に留意すべきなのかについて焦点を当てて講義します。また、人のマネジメントのパラダイム（基本的な考え方）が時代を経るとともに、なぜどのように移り変わってきたのかについても講義します。

必読文献：教科書 第2章、第3章、第9章、歴史講座：マネジメントのルーツを探る旅

事前課題：特にありません 必読文献を読んで来てください

S2: レクチャー (Leadership) 担当：鈴木

講義内容：リーダーシップ論にまつわる概念と考え方について学びます。

必読文献：教科書 第1章、第12章、第13章

事前課題：第12章に掲載されている事例にみるマネジメント「パナソニック」を読み、3つの設問について自分の考えをまとめておいてください（提出は不要です、手元メモでOKです）。

Week 2 (8/22)

S1: ケース分析 (Leadership) 担当：鈴木

講義内容：W. Dodgeのケースからリーダーが考えるべき視野や役割、手段について考えます。

ケース：Fire at Mann Gulch (HBS CASE#304089) リンク先のコースパックにて購入可能です (<https://hbsp.harvard.edu/import/731628>)。

事前課題：1 このような悲劇が起こったW. Dodgeのリーダーシップ行動にはどこに問題があったのでしょうか。それを踏まえ、この悲劇を回避するためにDodgeができたことはいったいどんなことだったのでしょうか。2 一方、Forest Serviceとしてこのような悲劇を繰り返さないためにはどのようなことが必要になるのでしょうか。

S2: 自由演習 (Leadership) 担当：鈴木

講義内容：近年多く取り上げられるフォロワー視点のリーダーシップについて講義と議論を行います。授業ではビデオを見て議論をしたいと思います。

事前課題：特にありません

S3: レクチャー (Team Management) 担当：鈴木

講義内容：集団には集団が故に起こる行動特性があります。集団のもつ特徴とチームビルディングについて講義します。

必読文献：教科書 第10章

事前課題：特にありません 必読文献を読んで来てください

Week 3 (8/29)

S1: ケース分析 (Team Management) 担当：鈴木

ケース：Group Process in the Challenger Launch Decision (A) (B) (C) (D) (HBS CASE#603068、603070、603072、603073) リンク先のコースパックにて購入可能です (<https://hbsp.harvard.edu/import/731628>)。

事前課題：1. 会議での一連のやりとりを中心に、リスクが結果的に見過ごされることになった問題点はどこにあったのでしょうか。どこでどのような発言あるいは議事の進行があれば局面は変わったのでしょうか。2. 改めてなぜ結果として悲劇を避けることができなかったのでしょうか？NASAとしてこのような惨事を起こさないためにはどのような対処ができるのでしょうか。その後の対策についても考えてください。

S2: 自由演習 (Team Management) 担当：鈴木

講義内容：この自由演習ではエキササイズを行いたいと思います。少しリラックスして臨んでもらいたいと思います。エキササイズの後、議論の振り返りをしながらグループの意思決定の問題について考えていきます。

事前課題：特にありません 必読文献を読んで来てください

S3: レクチャー (HRD in Organization) 担当：服部

講義内容：個人の視点から組織における学習と長期的な成長につながるキャリア論について講義をしていきます。

必読文献：教科書 第9章、キャリア講座：キャリアを築く (pp. 246-251)、参考文献② 第8章

関連文献：『キャリアで語る経営組織』第4章「人事異動:会社のなかでのキャリア開発」

事前課題：特にありません 必読文献を読んで来てください

Week 4 (9/5)

S1: ケース分析 (HRD in Organization) 担当：服部

必読文献：教科書 第9章

ケース：ハウス食品

BEEFから各自ダウンロードしてください。

事前課題：1. ハウスの「カップシチュー」開発が成功したのは、造粒技術、FD技術、生産技術それぞれの要素技術の改良によって生じた技術システム間の技術的不均衡を、調味食品部、ソマテックセンター、関東工場が統合・調整したことにある、と思われる。このような擦合せ型の組織学習に対して、ハウスのHRMおよび人事部はどのような貢献を果たしたのかを分析しなさい。2. 更なるシェアアップを果たすために、ハウスの「個食・即食」の製品開発は今後どのように進めていけばよいか。具体的な施策のアイデアが挙げながら修正案を考えてください。その際、ケースで紹介された後の同社の取り組みを紹介し、その是非を論じてもらっても構いません。

S2: 自由演習 (HRD in Organization) 担当：江夏

講義内容：日本企業のキャリア形成のあり方について、その強みと弱みも含めて解説した上で、受講生が持参した事前課題を素材にして、経営者を含むビジネスリーダー育成のために必要なことについて討議します。

事前課題：あなたの所属する企業における従業員キャリア開発について、1) 優先されるのは企業の意志か従業員の意志か、2) 専門性を深めるのがどの程度重視されるのか、3) 同期入社 of 従業員間で昇進スピードに差が突き出すのはどのくらいか、についてまとめておいてください。提出課題ではありません。そうしたキャリア開発のあり方が、事業を成長・創造させるのに役割を果たすビジネスリーダーの育成にどれだけ貢献できているかについて、グループ・ディスカッションで議論してもらいます。個人事業主の方などこの問いに関する自らの経験を答えるのが難しい方は、別の特定の組織を事例にして、インタビューなどを行いながら考えてください。

必読文献：参考文献② 第7章

事前課題：特にありません 必読文献を読んで来てください

S3: レクチャー (Motivation & Incentive) 担当：江夏

講義内容：組織づくりの中核にインセンティブ・システムがあることと、インセンティブ・システムのバリエーションについて概説します。ここでいうインセンティブ・システムとは、給与等の報酬制度と、報酬を決定するための人材評価の仕組みを指します。

必読文献：教科書 第7章、参考文献② 第6章

関連文献：教科書 第11章、参考文献② 第4章

事前課題：特にありません。必読文献を読んでください。

Week 5 (9/12)

S1: ケース分析 (Motivation & Inventive) 担当：江夏

ケース：楠田丘ライフヒストリー

BEEFから各自ダウンロードしてください。

事前課題：楠田氏の言うような理想的な職能資格制度の設計・導入・運用があなたの所属する会社で実現する場合、事業や企業の成長につながるような従業員の貢献を引き出せると考えられますか。理由とともにレポートにまとめてください。50年前の事例だという色眼鏡や、「職能資格制度は古い」などといった通説を一旦廃して考えてみてください。個人事業主の方などこの問いに関する自らの経験を答えるのが難しい方は、別の特定の組織を事例にして、インタビューなどを行いながら考えてください。

S2: 自由演習 (Motivation & Inventive) 担当：服部

講義内容：組織行動論におけるモチベーションについて紹介します。インセンティブ・システムのパートではカバーしきれないモチベーションの多様性について、レクチャとグループディスカッションを併用して議論します。

必読文献：教科書 第11章

事前課題：特にありません。必読文献を読んで来ててください

関連文献：参考文献① 第2章、第3章

S3: レクチャー (WLB & Diversity) 担当：服部

講義内容：ダイバーシティそしてダイバーシティ・マネジメントの基本的な考え方、多様性と組織パフォーマンスとの関係やWLBの問題について概説します。

必読文献：教科書 第1章

事前課題：特にありません。必読文献を読んできてください。

関連文献：参考文献① 第9章、参考文献② 第11章

※9/19は修士論文ポスターセッションへの参加になります

Week 6 (9/26)

S1: ケース分析 (WLB & Diversity) 担当：服部

ケース：チームラボ

リンク先 (<https://www.diamond.co.jp/magazine/059691216.html>) で購入してください。

事前課題：多様な能力や専門性からなるチームラボでは、究極なフラット化組織や「管理しない管理」など、一般的な考え方とは異なる（少なくともそのようにみえる）やり方でマネジメントが行われています。この組織ではなぜこのようなマネジメントスタイルが選択されているのか、なぜそのようなマネジメントが可能になるのか、あなたなりの観点から議論してください。

い。あわせて、このやり方を他ならぬあなた自身の組織に実装するとして、どのような障害/問題がありそうかということも考察してください。自身の組織を取り上げるのが難しい場合には、所属組織以外の組織を想定し、インタビューをするなど適宜情報を収集しながらレポートを作成してください。

S2: 自由演習 (WLB & Diversity) 担当: 江夏

講義内容: 自由演習では、現代の日本においてダイバーシティ・マネジメントがなかなか功を奏さない事実に着目し、その背景と打開策を探ります。特定の働きかたをする人々や属性の持ち主がより優遇されることについては、その合理的な根拠がない場合、「差別」となりかねません。「差別」の根源の一つに、曖昧な人材評価と、そういう評価にならざるを得ない職場の業務システムがあります。そこにメスを入れるのが「働き方改革」であり、組織のダイバーシティ・マネジメントと、個人のワーク・ライフ・バランスに繋がります。こうしたことについて、受講生の個人的経験や所属組織の事例を持ち寄って議論します。

事前課題: グループディスカッションのため、あなたのワーク・ライフ・バランスを促す要因と阻害する要因について、可能な限り列挙してください（様式自由、提出不要）。

S3: レクチャー (Organization and Individuals) 担当: 江夏

講義内容: 講義では、異なる雇用形態、異なる勤務形態の間での公正性をどのように実現すればいいかを、組織全体での人事制度の設計と、個別の職場のレベルでの人事制度の運用のレベルの双方から論じます。そこでは、公平性や平等性など、公正性を形作る複数の原理の異同について確認します。また、複数の雇用システムを一組織の中で抱えること（雇用ポートフォリオ）が組織の能率性に結びつくことについても解説します。

必読文献: 教科書 第7章、参考文献① 第3章、参考文献② 第10章

事前課題: 所属組織や上司・同僚からどのようなことをされたら公正感および不公正感を感じるか、メモ書き程度でいいのでまとめておいてください。提出は求めません。

Week 7 (10/3)

S1: ケース分析 (Organization and Individuals) 担当: 江夏

ケース: イオン

BEEFから各自ダウンロードしてください。

事前課題: 2013年に施行された労働契約法改正のポイントは、無期労働契約への転換（第18条）、「雇い止め法理」の法定化（第19条）、不合理な労働条件の禁止（第20条）です。今後、同一の使用人との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反覆更新された場合、企業は労働者の申込みにより無期労働契約に転換しなければなりません。このような有期契約労働者に対する不公正な処遇の是正を目指す法改正は、処遇体系の再設計を企業に課す法的介入となります。

1. イオンのコミュニティ社員制度をMDプロセス改革に応じた組織コーディネーションとの補完性から評価してください。2. 労働契約法の改正に伴い、イオンはこれからコミュニティ社員制度をどのように修正していけばよいか。具体的な施策のアイデアが挙げながら修正案を考えてください。2. については、ケースで紹介された時期より後の同社の取り組みを紹介し、その是非を論じてもらっても構いません。

S2: 自由演習 (Organization and Individuals) 担当: 服部

講義内容：雇用関係に関わる組織行動の最重要概念といえる「心理的契約（psychological contracts）」の観点から、日本企業の雇用の問題を考えます。「契約」という観点から眺めた時、日本型の人事管理にはどのような特徴があり、現在起こりつつある様々な変化はどのように捉えることができるのでしょうか。このセッションではあわせて、「心理的契約」から派生した「特別扱い（idiosyncratic deals）」という概念を紹介し、「優秀な人材を特別扱う」ということが組織や職場にもたらす影響についても考えます。

事前課題：特にレポートは要求しませんが、以下の問題について思考実験をしてきてください。「製品デザインを担当する部署のトップとして、デザイナー職の採用をしなければならないあなたのところに、同業他社で極めて高い成果を上げてきたあるエンジニアからの応募があったとします。そのエンジニアには、控えめに見積もっても、既存のメンバーの何倍もの貢献が見込まれるのですが、1つ問題があります。それは、そのエンジニアが、（1）他のメンバーの3分の2の労働時間にしてほしいこと、（2）週に一度だけ、オフィス以外の場所で仕事をさせてほしいこと、という2つの要求をしていることです。これまではこのようなこのようなことを他のデザイナーに許容してこなかったわけですが、この人を探るためには、この2点がどうしても必要になるとします。この問題に対して、あなたはどのようにアプローチするでしょうか」。あなたなりの回答を、用意してきて下さい。

関連文献：参考文献① 第6章

S3: レクチャー (Strategic HRM) 担当：江夏

講義内容：企業の競争力を維持・強化するため、個別の人事管理の活動を全体システムとして考える、という発想に立つのが戦略的人的資源管理論（Strategic Human Resource Management; SHRM）です。この講義では、人事システムと環境要因との適合関係、人事システムを構成する様々な要素の間の適合関係に関する論点を紹介します。さらには、ダイナミックな環境に即応する人事システムの変化について解説します。

必読文献：教科書 第7章、参考文献② 第3章

事前課題：特にありません。必読文献を読んできてください。

Week 8 (10/10)

S1: ケース分析 (Strategic HRM) 担当：江夏

ケース：新日鉄住金エンジニアリング

リンク先 (<https://www.bookpark.ne.jp/cm/tykz/select.asp>) で購入してください。印刷物の郵送なので、早めに購入することをお勧めします。

事前課題：1. 事例企業の設立（分社化）に伴う組織・人事変革のうち、「賞賛されるべきところ」「課題が見受けられる所」のそれぞれについて、具体的な理由とともに述べてください。

2. 「第2の創業」を現実のものとするためにどのようなことが必要か、社長交代以降の同社の情報も適宜補足しながら、意見を述べてください。必ずしも人事管理に特化した意見でなくても構いませんが、もし他のマネジメント変革について述べられる場合には、その変革を成功に導くために必要な人事管理面でのサポートについても説明してください。

S2: 自由演習 (Strategic HRM) 担当：服部

講義内容：戦略と人事管理との適合性の1つの例として、2015年以降に日本企業に群発している「採用革新」の問題を取り上げます。環境の変化や戦略の変更によって、企業の人材採用要件や採用施策がどのように変化するか、それはいかに難しいことであるか、ということを実際の

革新事例とともにグループディスカッションします。こうした議論を通じて、「人材の優秀さ」という問題についても考えてみたいと思います。

必読文献：教科書 第7章

事前課題：所属組織の戦略や種々のHRMシステムと、自社の採用のあり方との適合について評価した上で、改善案を提示してください。提出課題ではありませんが、準備をしておいてください。

S3: 到達度確認

教室で試験を受けてもらいます。持ち込みは不可です。（※オンラインでの実施となった場合には、レポートなど別の形となります）

2020年度の授業予定

	第1週(8/15)	第2週(8/22)	第3週(8/29)	第4週(9/5)	第5週(9/12)	9/19	第6週(9/26)	第7週(10/3)	第8週(10/10)	10/17
	Introduction	Leadership	Team Management	HRD in Organization	Motivation & Incentive	ゼミ…修士論文ポスターセッション	WLB & Diversity	Organization and Individual	Strategic HRM	テーマプロジェクト 中間発表 ¹
3時 限目	M1講義(人のマネジメント)	M2ケース(Fire at Mann Gulch)	M3ケース(チャレンジャー号の爆発)	M4ケース(ハウス食品)	M5ケース(楠田丘ヒストリー)		M6ケース(チームラボ)	M7ケース(イオン)	M8ケース(新日鉄住金エンジニアリング)	
担当	全員	鈴木	鈴木	服部	江夏		服部	江夏	江夏	
4時 限目	M2講義(リーダーシップ)	M2自由演習(フォロワーシップ/プロアクティブ行動)	M3自由演習(地球脱出の日)	M4自由演習(キャリア開発=選抜・配属)	M5自由演習(モチベーション)		M6自由演習(WLB)	M7自由演習(心理的契約)	M8自由演習(近年のトピック)	
担当	鈴木	鈴木	鈴木	江夏	服部		江夏	服部	服部	
5時 限目	プロジェクト研究	M3講義(チームマネジメント)	M4講義(学習・キャリア)	M5講義(インセンティブシステム)	M6講義(ダイバーシティマネジメント)		M7講義(公正な雇用制度)	M8講義(SHRM)	試験	
担当	鈴木	鈴木	服部	江夏	服部		江夏	江夏	全員	
6時 限目	プロジェクト研究				プロジェクト研究					
担当	鈴木				鈴木					

¹ 10月17日の中間発表は1時限目より行われます。