

## 2022年度 MBAコア科目 Individuals & Groups 詳細シラバス

開講日：8月6日～10月8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に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、2、3、4、5、6、7、8、9、10、11、12章の内容を中心に行います。ただし、具体的な組織の中で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】

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。

### 【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け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、経験の幅重視（ゼネラリスト志向）、専門性（形式知）軽視、遅い（社員間で差がつきにくい）昇進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、業績評価に関して独特の取り組みを行った事例に触れ、そのロジックや他企業への適応可能性を検討します。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、心理的契約というコンセプトを用いて、組織の中に多様な価値観や期待を持った個人が入ってくるとはどのようなことなのか、それはマネジメントにどのような変化をもたらすのかということを考えます。

### M7: Employment Subsystems in Organization

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、異なる勤務形態を組織経営の能率性を実現する形で従業員に提供しつつ、従業員が享受する便益や担うコストの面での不公正性を最小化することです。講義では、さまざまな雇用形態や勤務形態を、特定の基準に則して備える「雇用ポートフォリオ」という考え方と日本の実態について概説します。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、雇用形態や勤務形態の多様化を能率的に進めるために必要な、しかししばしば見落とされがちな「組織における公正性」について、詳しく検討します。

## M8: Strategic HRM

人事管理を行う際に必要なことは、経営環境や自社の戦略・組織の特徴を踏まえた人事施策の立案と運用を、試行錯誤の中で見つけてゆくことです。そして、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。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「タレントマネジメント」に注目します。環境の変化や戦略を前提に競争優位に貢献するキーポジションを特定し、そのポジションにふさわしい能力を有し、成果を発揮できる個人をどのようにアサインするか。現実的に、それがいかに難しいことであるか。いくつかの事例とともにグループディスカッションします。

### 【講義スケジュール】

#### Week 1 (8/6)

##### **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（p.28）

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 (8/20)

##### **S1: ケース分析 (Leadership)** 担当：鈴木

講義内容：Mann GulchとStorm King Mountainの2つのケースからリーダーが考えるべき視野や役割、手段ともにリーダーシップがより良い成果につながる点について考えます。

ケース：Fire at Mann Gulch（HBS CASE#304089）、Storm King Mountain（HBS CASE#304046）リンク先のコースパックにて購入可能です（

<https://hbsp.harvard.edu/import/948880>）。

事前レポート課題：1. 何が2つの悲劇を起こしたのでしょうか？2. 2つのケースのリーダーシップ（Mann峡谷のドッジとStorm King山のブランコとマッケイ）を比較して、彼らの何がリーダーとしての失敗であったのでしょうか？3. なぜ消防士たちは、マッケイの「下の方に消火線を張れ」という命令に、疑問や不安を抱きながらも従ったのか、一方でドッジの「脱出火災に加われ」という命令を無視したのでしょうか。

##### **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 (8/27)**

**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/948880>)。

**事前レポート課題**：1.1986年1月のテレビ会議を取り巻く状況は、どのようなものだったと思いますか？それがグループの意思決定プロセスにどのような影響を与えたのでしょうか？2a.ロジャー・ボイスジョリーの身になって考えてみてください。今夜、テレビ会議が予定されています。自分の見解を支持してもらうために、グループに対してどのようなアプローチをとりますか？この会議では、実際に何を話しますか？3.実際のテレビ会議のやりとりを通じて、このやりとりの問題はどこにあったと思いますか？また誰がどのように発言していれば、最悪の状況が避けられた可能性があったと思いますか？

**S2: 自由演習 (Team Management) 担当：鈴木**

**講義内容**：この自由演習ではエク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。エクササイズの後、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 (9/3)**

**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**：アサヒビール

入手方法については、講義中に指示をします。

**事前レポート課題**：アサヒビールにおいては、戦略や職務設計のあり方、そして種々の人事管理施策（とりわけ人材育成に関わる施策）の大掛かりな変革が進行しました。1つ1つの変革の重要性もさることながら、より重要なのは、新事業創造という組織的課題の解決に向けて、単一のアドホックな仕組みの変更ではなく、複数の打ち手/仕組みの「システム」として変革されて

いったということです。では、新事業創造（あるいはそれを可能にする「桃太郎軍団化」）のために、ケース論文内で紹介されている複数の仕組みはどのような相乗効果を発揮したと考えられるでしょうか。論理的に推測しつつ、考察してみてください（e.g. ブラザーシスター制度とキャリアアドバイザー制度が〇〇の意味で補完的に機能し・・・）。加えて、そのようにして出来上がった「システム」について、修正の必要性、あるいは改善の余地があるとすれば、それはどのような部分でしょうか。批判的に検討してみてください。

### **S2: 自由演習 (HRD in Organization) 担当：江夏**

**講義内容**：まずレクチャーやケース分析では十分に触れられていなかった日本企業のキャリア形成マネジメントのあり方について、配属管理や昇進管理の観点から、受講生アンケート（下記）の結果も用いながら振り返ります。その上で、レクチャーやケース分析で見られたような優れた人材育成法を多くの企業が「実装」するために必要なことについて討議します。

**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。また、義務ではないですが、あなたの所属する企業における従業員のキャリア開発についての簡単なアンケートに、なるだけ回答してください（<https://forms.gle/q8k5fejPVZkyvgGKA>）。講義中のディスカッションの題材とします。なお、個人事業主の方などこの問いに関する自らの経験を想定するのが難しい方は、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。

### **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、組織の編成原理や従業員の欲求（モチベーション）の幅に応じ、様々なインセンティブ・システムの併用が求められること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、組織によって公式的に提供される、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。必読文献を読んできてください。

## **Week 5 (9/10)**

### **S1: ケース分析 (Motivation & Incentive) 担当：江夏**

**講義内容**：人事評価の項目や評価を実施する体制について、社員業績の向上という観点と徹底した事前調査をもとに更新した事例から、

**ケース**：デロイト

HBRウェブサイトより購入可能（<https://www.dhbr.net/articles/-/3489>）

**事前レポート課題**：1. この事例では、評価項目が4つに集約されています（20ページ中段）。もしあなたの会社にこの評価指標を当てはめた場合、社員の成長や業績向上といった目的の達成につながるでしょうか？具体的理由とともに述べてください。2. あなたが所属組織（個人事業主の場合別の特定の組織）の人事責任者であるとして、事例で紹介されたような人事評価システムを導入するため、組織の経営層や社員に対してどのような働きかけを行いますか？具体的理由とともに述べてください。

### **S2: 自由演習 (Motivation & Incentive) 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

※9/17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 (9/24)

### **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

事前レポート課題：多様な能力や専門性からなるチームラボでは、究極にフラットな組織や「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見える）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。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：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」の観点から、多様性の問題を考えます。「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かということをもまずは考えます。その上で、「仕事と家庭の関係性」を含め、多様な価値観や期待を持つ個人が入ってくるということが、組織のマネジメントにどのような変化をもたらすのか、という問題を考えます。

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。講義中に詳しく説明しますが、「心理的契約」とは要するに、「組織と個人の間で成立している、必ずしも文章化されない曖昧なものをも含めた相互期待」を指します。①「長期雇用」を強く期待するが「給与についてはそこそこ」で良いと考える人もいれば、②「長期雇用」などどうでもよく、むしろ「高い給与」こそが大事だという人もいるでしょう。このように、組織に対して期待するものに関して、個人の間でかなりの分散がある状態こそが、このセッションで取り上げる「多様な心理的契約の併存」になります。このように「個人が組織に期待しているもの」に関して、みなさんが所属する組織には、どのようなバリエーションがあるのでしょうか。上記の①と②のような典型的な違いについて、考えてきてください。

関連文献：参考文献① 第6章

### **S3: レクチャー (Employment Subsystems in Organization) 担当：江夏**

講義内容：組織が従業員に提供する雇用形態や勤務形態は一つではありません。従業員に求める貢献が多様化するのに応じ、組織は雇用形態や勤務形態を、なんらかの基準に則して多様化させなければなりません。そこで講義では、長期安定雇用や内部育成をしばしば伴う、「コア従業員」を対象にした雇用制度について、その概要や生成の背景を紹介した上で、それ以外の雇用制度をどの様に派生させるのが組織の能率性に結びつくのかについて解説します。組織行動論の色彩が濃い教科書では、こうした雇用制度についての議論は十分ではないため、イレギュラーではありますが、参考文献を必読文献に指定します。

必読文献：参考文献② 第1章, 第10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 7 (10/1)

### **S1: ケース分析 (Employment Subsystems in Organization)** 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。

事前レポート課題：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、同一の利用者との間で、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を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 (Employment Subsystems in Organization)** 担当：江夏

講義内容：多様な雇用形態・勤務形態を一つの組織の中で備える「雇用ポートフォリオ」の能率性は、それぞれの雇用形態・勤務形態における人材活用の効率性（費用対効果）だけでは説明できません。従業員は、雇用関係の中で自らが得ている便益、担っているコストの妥当性について、他の雇用関係の元にある他の従業員の便益やコストと比較しながら判断することがあります。つまり組織には、「雇用ポートフォリオ」の形成や運営の際には、さまざまな雇用形態・勤務形態の間での公正な差異を意識することが求められます。「組織的公正」という研究領域の知見に基づき、公正性についてのさまざま考え方や実践について検討します。

関連文献：参考文献① 第3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。

### **S3: レクチャー (Strategic HRM)**

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。また、そのような全体システムの運営のため、人事担当者がどのような役割を果たしうるか、また、実際に果たしてきたかについて、講師も実際に関わった調査の結果も参考にしながら、考えてゆきます。

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 (10/8)

### **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。

事前レポート課題：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、タレントマネジメントというトピックを取り上げます。1997年のマッキンゼー・レポート上に登場した「Wal for Talent」というフレーズを1つの契機に、優秀な人材は単に高い成果を出すにとどまらず、企業全体の競争優位を左右するほどのインパクトを与える、という点に注目が集まりました。学術の世界においても、「ハイフライヤー」「スター社員」「トップタレント」「ファストトラック」など、この頃から、「優秀な人材」を彩る言葉が群発しはじめ、人事担当者の注目を集めてきました。こセッションでは、このように良くも悪くも百花繚乱的なタレントマネジメントをめぐる議論を整理しつつ、現実の企業において、競争優位に貢献するキーポジションを特定し、そのポジションにふさわしい能力を有し、成果を発揮できる個人をどのようにアサインすることの価値とその難しさについて、議論してみたいと思います。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：**所属組織においては、どのような人材が「優秀」だと評価されているでしょうか。そうした人材をどのような方法によって、①発見し（採用や評価）、②育て（育成）、③各所に配置し、④引き留め（リテンション）しているでしょうか。タレントマネジメントをめぐる所属組織の現状について整理した上で、みなさんの目から見た課題を抽出してきてください。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）

2022年度の授業予定

	第1週(8/7)	第2週(8/20)	第3週(8/27)	第4週(9/3)	第5週(9/10)	9/17	第6週(9/24)	第7週(10/1)	第8週(10/8)	10/15
	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	Employment Subsystems in Organization	Strategic HRM	
3時 限目 担当	M1講義(人のマネシメント) 全員	M2ケース(Fire at Mann Gulch) 鈴木	M3ケース(チャレンジャー号の爆発) 鈴木	M4ケース(アサヒビール) 服部	M5ケース(デロイト) 江夏		M6ケース(チームラボ) 服部	M7ケース(イオン) 江夏	M8ケース(新日鉄住金エンジニアリング) 江夏	
4時 限目 担当	M2講義(リーダーシップ) 鈴木	M2自由演習(フロワーシップ/プロアクティブ行動) 鈴木	M3自由演習(地球脱出の日) 鈴木	M4自由演習(キャリア開発=選抜・配属) 江夏	M5自由演習(モチベーション) 服部		M6自由演習(心理的契約) 服部	M7自由演習(雇用における公正性) 江夏	M8自由演習(タレントマネジメント) 服部	
5時 限目 担当	プロジェクト研究 鈴木	M3講義(チームマネジメント) 鈴木	M4講義(学習・キャリア) 服部	M5講義(インセンティブ/システム) 江夏	M6講義(ダイバーシタティ/マネジメント) 服部		M7講義(組織内の複数の雇用制度) 江夏	M8 講義 (SHRM) 江夏	試験 全員	
6時 限目 担当	プロジェクト研究 鈴木		プロジェクト研究 鈴木							

<sup>1</sup> 10月15日の中間発表は1時限目より行われます。