

2008 年度

<p>科目名</p> <p style="text-align: center;">人的資源管理論</p>	<p>対象学科・学年 人間社3 回生</p>	<p>担当者</p> <p style="text-align: center;">中山 貞敏</p>
<p>授業テーマ</p> <p style="text-align: center;">「働く論理」と「働かせる論理」の相違と調和を考える</p>		
<p>授業の概要と目標</p> <p>授業目標： 経営組織の考え方・人事管理の考え方の基礎を身につけ、自らの働きかたを考える</p> <p>授業概要： 二つの事柄を扱います。一つは経営する立場から見た効率的な組織形態の理論的な変遷を見ていきます。もう一つはいわゆる人事管理の基本となる賃金政策や雇用政策の実際を事例を交えながら見ていきます。</p> <p>経営組織論については、単なる理論展開に終わらないよう、映画やビデオ、文献などから事例をピックアップして事例研究をはさんで展開します</p>		
<p>評価方法</p> <p>レポートにより評価します。</p>		
<p>テキスト</p> <p>初回の授業で指定します</p>	<p>著者</p>	<p>出版社</p>
<p>参考書</p> <p>適宜指示します</p>	<p>著者</p>	<p>出版社</p>
<p>授業スケジュール・内容</p> <p>ビジネスは目的を持った組織(たいていの場合「会社組織」)を通じて行われますが、そこで働くのは一人一人の人間です。個々の人間の力を組織目的に合わせてまとめあげていくためには、何が必要なか。組織と人間の関係、組織の中で人間と人間の間をめぐって、さまざまな経営組織モデルが提唱されてきました。今、戦後ずっと続いた終身雇用モデルが崩れ、さまざまな組織形態が模索されています。そのなかで、個人と会社との関係にも変化が見られ、お互いに依拠すべき基準の変更を迫られています。経営組織論の変遷と、現在の日本企業の雇用政策や賃金政策の実際を見ていくことにより、皆さんのキャリアプランの一助になればと思っています。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 授業のガイダンス 2. 終身雇用・年功序列制度から成果主義へ?(最近の流れを数字で見る) 3. 経営組織論 1(テーラーの科学的管理法と「経済人」モデル) 4. 経営組織論 2(ホーソン実験と感情のある人間) 5. 経営組織論 3(マズローの「自己実現人」など) 6. 経営組織論 4(最近の流れ(「組織人」から「仕事人」へ 等)) 7. 事例研究 1(映画「モダンタイムス」から) 8. 事例研究 2(映画「踊る大捜査線」から) 9. 事例研究 3(ホンダ) 10. 事例研究 4(トヨタ) 11. 賃金モデルの実際 1(年功序列制度) 12. 賃金モデルの実際 2(職能資格級制度) 13. 賃金モデルの実際 3(職務給制度) 14. 企業の雇用政策の最近の動向(パート・派遣・請負-----変動費化と低コスト化) 15. 企業の雇用政策の最近の動向(ホワイトカラー・エクゼンプション) <p>「上級ビジネス実務士」「上級情報処理士」「社会調査実務士」の選択科目。</p>		