

授業科目名 〈英訳〉	人的資源管理論 〈Human Resource Management〉	担当者氏名	経済学研究科教授 若林直樹								
配当学年	全回生	単位数	2	開講期	前期	曜時限	木1,2(隔週)	授業形態	講義／演習	教室	経営少演習室3
題目	日本企業の人的資源管理										
[授業の概要・目的]											
近年のベストセラー『不機嫌な職場』で話題になったように、現代の日本企業は、成果主義的人事制度改革の行き詰まり、非正規従業員の比重拡大等の数多くの人的資源管理システムの課題を抱えて居り、ヒトが働きにくい職場環境であるとの指摘が多い。そこで意識しなければならない重要な観点は、ヒトの集団である組織をどのように動かしていくかという、組織行動論的な観点からの検討である。ここでは、まず、現代の日本企業の人的資源管理システムの現状と課題について、いくつかの基本テキストから理解											
[授業計画と内容]											
その際に、モチベーション、帰属意識、コミュニケーション、リーダーシップ、組織市民行動、心理的契約などの人間が組織として働くメカニズムに対する理論的な理解を行う必要がある。それをもとにしながら、成果主義問題、若年者の定着率低下、非正規従業員の処遇、組織能力の計画的開発の問題を考える必要がある。そうした観点から、下記の内容について論じたい。その上で、具体的な日本企業の成果主義的人事制度改革の分析を行い、求められる人事制度について議論する。											
<ol style="list-style-type: none"> 1. 成果主義問題の検討 成果主義の限界と内発的動機付けの問題 2. モチベーション、評価と報酬システムの問題 モチベーション理論、成果主義のねらいと課題、報酬と評価システムのあり方 3. 帰属意識の働きとチーム・ビルディング、企業倫理 コミットメント、心理的契約、組織市民行動、企業倫理 4. 評価問題と能力開発 評価、公平感の認知と、コンピタンス、能力開発、キャリア開発 5. 高業績に結びつく人的資源管理理論 6. 代表的な事例の検討 											
[履修要件]											
経営戦略論、経営学原理、経営学研究法をとることが望ましい。											
[成績評価の方法・基準]											
平常点＋報告点：人事制度の現状への理解と、それを説明する組織論の理論的理解を得ることを目的にする。											
[教科書]											
若林直樹・松山一紀編『企業変革の人材マネジメント』ナカニシヤ出版。 そのほか、適切な文献について指示する。											
[参考書等]											
奥林 康司、平野 光俊、上林 憲雄『入門 人的資源管理』中央経済社、2010年。 二村敏子編『現代ミクロ組織論：その発展と課題』有斐閣、2004年。											
(その他(授業外学習の指示・オフィスアワー等))											
火曜日午後13:00～14:30。事前に、電子メールでアポイントメントを取ること。											