

授業科目名 (講義題目)	戦略的人的資源管理		開講学期 単位数	前期 2単位
担当教員	浅岡 柚美		講義コード	科目区分 対象学生
			18176001	
開講予定日	① 4/9 ② 4/16 ③ 4/23 ④ 5/7 ⑤ 5/14 ⑥ 5/21 ⑦ 5/28 ⑧ 6/4 ⑨ 6/11 ⑩ 6/18 ⑪ 6/25 ⑫ 7/2 ⑬ 7/9 ⑭ 7/19 (木) ⑮ 7/23			
履修条件	なし	キーワード	採用 育成 配置 評価 処遇 成果主義 チーム力 目標管理制度	
全体の教育 目標	人的資源管理の理論を理解し、実践と 結びつけ、活用する	個別の学習 目標	根拠と論理をもって人的資源管 理を説明し、実践できること	

授業の概要

人的資源管理（HRM：Human Resource Management）とは、組織の目的を達成するために、経営資源のひとつである人的資源を活用する制度を設計、運用することであるが、その基本的な内容は、組織が必要とする人材を採用、育成、配置、評価、処遇などのプロセスを通じて、人材が意欲的に仕事に取り組める環境を整備することである。日本企業の競争力の低下が問題視されていることに加えて、雇用の多様化、グローバル化、働き方改革など人材や雇用に関わる課題が山積している昨今では、人的資源管理の重要性が一層、高まっている。

この授業では、戦略、資源、組織を視野に入れ、Wright & McMahan (1992) がいう戦略的人的資源管理（SHRM：Strategic Human Resource Management）－組織目標の達成を可能にするように計画された、人的資源の配置と諸活動のパターン－について、基本的な理論を理解し、それらを制度や企業事例と関連づけることで、根拠をもって実践に活かせるようになることを目的とする。

前半は主として経営学の視点から、後半は組織心理学の視点から人的資源管理の諸課題にアプローチする。

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992) Alternative theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18 (2) 295-320.

※ 受講者の興味と関心に応じて、受講者と相談のうえ、内容を変更することがある。

授業の進め方

- 1 主要概念や基本的理論については、説明を行います。
- 2 それらと関連する具体的事例をベースとして、企業組織等ではどのようなことが展開されているかについて、事前課題の紹介を含めてディスカッションや質疑を通して理解を深めます。
- 3 受講に際して、事前課題（課題を把握し、自己の事例や意見を整理したもの）を作成し、授業に臨んでください。それをもとに授業では積極的に発言し、クラスの議論に貢献ください。

教科書および 参考図書

2冊の教科書はあらかじめ各自で入手し、授業の範囲を一読しておいてください。参考図書は授業中に指示します。

〈教科書〉

第1回目～第7回目、第14回目：

A) 上林憲雄ほか (2018) 『経験から学ぶ人的資源管理 新版 (有斐閣ブックス)』有斐閣。

第9回目～第14回目：

B) 古川久敬編著 (2010) 『人的資源マネジメント「意識化」による組織能力の向上』白桃書房。

〈参考図書〉

授業中に指示します。

試験・成績評価の方法等

- 1 事前課題（毎回の授業に向けた事前課題の提出状況およびその内容） 20%
- 2 クラスへの貢献（授業における事前課題の紹介や積極的な意見、考えの提示） 20%
- 3 最終レポート（人的資源管理に関わるテーマについて論述する。受講者自身の関心のあるテーマを設定し、授業で考えたことと関連づけて記述する。40字×40行×4枚程度。） 60%