

科目名（英文表記）	経営組織Ⅲ（戦略的人的資源管理） (Business Organization Ⅲ)		
科目区分	基礎科目	単位数	2 単位
担当教員名	西村 友幸	ナンバリング	MBA_C_B0 6231
研究室番号	320	研究室電話番号	27-5327
Eメール・アドレス	nishimura@res.otaru-uc.ac.jp		
授業の内容及び方法： 次頁以降に記載			
授業の目的： 伝統的に「人事労務管理」と呼ばれていた経営管理（マネジメント）職能は、1970年代を通じて「人的資源管理」（HRM）へとシフトし、さらに1980年代半ばごろからHRMと経営戦略とを結びつけて議論する動きが活発化しました。こうして「戦略的人的資源管理」（Strategic Human Resource Management; SHRM（シャーム））なる関心領域が形成されました。SHRMには①組織の成果を向上させるために立案された経営戦略とリンクしたHRM、②HRM活動そのものの戦略性、の2つの意味が内包されています。つまりSHRMは、「経営戦略と整合的に体系化され、計画的に遂行されるHRM」と定義されます。 本授業は、講義とケーススタディの二本立てで、SHRMに関する基礎的および応用的知識を体系的に修得することを目的とします。HRMが組織行動（Organizational Behavior; OB）論と手を携えて発展してきた経緯も考えると、本授業の到達目標は <ul style="list-style-type: none"> ・既習の経営組織Ⅰ（組織行動マネジメント）の知識を呼び起こし再度アクティブにする ・SHRMに関する基礎的知識を身につける ・これらの知識を応用してSHRMのケースを分析したり問題解決したりする能力を開発するとなります。 			
使用教材： テキスト：『戦略的人的資源管理論』（松山一紀著、白桃書房） 参考資料：『人事の成り立ち―「誰もが階段を上れる社会」の希望と葛藤』（海老原嗣生・荻野進介著、白桃書房） その他、必要に応じて随時資料等を配布します。			
成績評価の方法： 以下の評価項目に基づき評価します。 <ul style="list-style-type: none"> ・出席 10% ・授業への貢献度（質問、ディスカッション、その他授業への貢献） 20% ・ケース分析レポート（事前・事後） 40% ・試験（最終試験） 30% 評価に不服のある場合には、不服申立書を以て、教務委員長に申し出ること。			
履修上の注意事項： 5時限以上欠席した場合、自動的に不可となります。			

授業の内容及び方法

モジュール 1 人事・労務管理とは何か	
事前準備	テキスト「戦略的人的資源管理論」の序章、および第1章「人事・労務管理とは何か」を熟読し、SHRMの前史を把握しておいてください。
第1時限	人事・労務管理とは何か（講義） 冒頭で授業の進め方などについて説明します。その後、人事・労務管理とは何かについて、具体的には以下の内容を講義します。 ①ヒトに関する管理としての人事・労務管理 ②ヒトに関する管理の主な活動 ③その他
第2時限	人事・労務管理とは何か（観察と討議） ビデオを見て、人事・労務管理あるいは人的資源管理と呼ばれるものについてグループまたはクラスでディスカッションします。
復習	講義とビデオの内容を振り返り、基本的知識の定着を図ってください。

モジュール2 人事・労務管理から人的資源管理へ	
事前準備	テキスト「戦略的人的資源管理論」の第2章「人事・労務管理から人的資源管理へ」を熟読するとともに、第4時限のディスカッションで利用するケースの事前分析の結果をmanabaにアップロードしておいてください。
第3時限	人事・労務管理から人的資源管理へ（講義） 人事・労務管理から人的資源管理への移行について、具体的には以下の内容を講義します。 ①人事・労務管理の歴史 ②人的資源管理（HRM） ③その他
第4時限	人事・労務管理から人的資源管理へ（ケース） モジュール2のテーマと特に関わりの深いケースを取り上げ、クラスでディスカッションします。
復習	講義とディスカッションの内容を再検討し、ケース分析の結果をmanabaにアップロードしてください。

モジュール3 HRMと組織戦略	
事前準備	テキスト「戦略的人的資源管理論」の第3章「HRMと組織戦略」を熟読するとともに、第6時限のディスカッションで利用するケースの事前分析の結果をmanabaにアップロードしておいてください。
第5時限	HRMと組織戦略（講義）
	HRMと組織戦略との関係について、具体的には以下の内容を講義します。 ①戦略的人的資源管理論前史 ②戦略的人的資源管理論 ③その他
第6時限	HRMと組織戦略（ケース）
	モジュール3のテーマと特に関わりの深いケースを取り上げ、クラスでディスカッションします。
復習	講義とディスカッションの内容を再検討し、ケース分析の結果をmanabaにアップロードしてください。

モジュール4 HRMと組織成果	
事前準備	テキスト「戦略的人的資源管理論」の第4章「HRMと組織戦略」を熟読するとともに、第8時限のディスカッションで利用するケースの事前分析の結果をmanabaにアップロードしておいてください。
第7時限	HRMと組織成果（講義）
	HRMと組織成果との関係について、具体的には以下の内容を講義します。 ①普遍的パースペクティブ ②適合パースペクティブ ③コンフィギュレーション・パースペクティブ ④その他
第8時限	HRMと組織成果（ケース）
	モジュール4のテーマと特に関わりの深いケースを取り上げ、クラスでディスカッションします。
復習	講義とディスカッションの内容を再検討し、ケース分析の結果をmanabaにアップロードしてください。

モジュール5 HRMと組織文化	
事前準備	テキスト「戦略的人的資源管理論」の第5章「HRMと組織文化」を熟読するとともに、第10時限のディスカッションで利用するケースの事前分析の結果をmanabaにアップロードしておいてください。
第9時限	HRMと組織文化（講義）
HRMと組織文化との関係について、具体的には以下の内容を講義します。 ①組織文化とは ②HRMと組織文化 ③その他	
第10時限	HRMと組織文化（ケース）
モジュール5のテーマと特に関わりの深いケースを取り上げ、クラスでディスカッションします。	
復習	講義とディスカッションの内容を再検討し、ケース分析の結果をmanabaにアップロードしてください。

モジュール6 HRMと組織構成員の態度	
事前準備	テキスト「戦略的人的資源管理論」の第6章「HRMと組織構成員の態度」を熟読するとともに、第12時限のディスカッションで利用するケースの事前分析の結果をmanabaにアップロードしておいてください。
第11時限	HRMと組織構成員の態度（講義）
HRMと組織構成員の態度との関係について、具体的には以下の内容を講義します。 ①組織構成員の態度 ②HRMと態度との関係 ③その他	
第12時限	HRMと組織構成員の態度（ケース）
モジュール6のテーマと特に関わりの深いケースを取り上げ、クラスでディスカッションします。	
復習	講義とディスカッションの内容を再検討し、ケース分析の結果をmanabaにアップロードしてください。

モジュール7 SHRM論の体系的理解	
事前準備	テキスト「戦略的人的資源管理論」の第7章「SHRM論をフレームワークとした実証的研究」を熟読するとともに、第14時限のディスカッションで利用するケースの事前分析の結果をmanabaにアップロードしておいてください。
第13時限	SHRM論の体系的理解（講義）
SHRM論をフレームワークとした実証的研究をいくつか取り上げ、結果や含意、課題などを講義します。	
第14時限	SHRM論の体系的理解（ケース）
モジュール7のテーマと特に関わりの深い、すなわちSHRMの全容を眺望しうるようなケースを取り上げ、クラスでディスカッションします。	
復習	講義とディスカッションの内容を再検討し、ケース分析の結果をmanabaにアップロードしてください。

モジュール8 最終試験	
事前準備	戦略的人的資源管理論の授業内容を復習してきてください。
第15時限	最終試験
戦略的人的資源管理論の筆記試験を実施します。	
復習	