

専門教育科目

講義科目

基本/OCR

授業科目名	人材マネジメント 実践論	科目コード	配当年次	単位
担当教員	北山 勝英	EJ48	3・4	2

科目の概要

人材マネジメントのテーマとなる企業ビジョンや戦略と人的資源との関係性を理解する。理解のベースとして、テキストに出ているスターバックスや青梅慶友病院のみならず、さまざまな企業事例をベースに理解していく。

また、人材マネジメントの3つの分野として、①組織マネジメント、②人材フローマネジメント（成果を生み出すために必要な能力と人材像とその育成や配置のあり方）、③報酬マネジメントについて、その全体構造や専門用語の解説を通じて、基本的な知識を理解する。また、知識の理解が済んだ後で、それぞれを自分の組織に当てはめ、自分の所属している組織は人材マネジメントの機能が働いているのかを振り返る。

科目の到達目標

- ① これからの企業ビジョンや経営戦略、事業戦略と人材のあり方との関係を理解できる。
- ② 組織マネジメントを行うにあたり、階層別組織と自律的に動く組織の特徴と使い分けのあり方、ダイバーシティマネジメントのあり方やその例などを理解できる。
- ③ 成果を生み出すために必要な力のあり方、特に成果を出すにあたっての考え方、意欲のあげ方、育成の基本的なステップなどをつかむことができる。
- ④ 日本と米国の報酬制度の違いを理解した上で、今後の報酬制度の変遷と今後の予測ができる。

テキスト 『新版 人材マネジメント論』高橋 俊介, 東洋経済新報社, 2006年

テキストの読み方

- ① 第1章、第3章、第4章、第5章で約4分の1 ずつのページ数になっており、それぞれのポイントをまとめるように読んでくると理解が進む。
- ② 人材マネジメントのキーワードが何であるか、それぞれの項目で言いたいことは何かを意識して読んで欲しい。

単位修得の方法

レポート課題を提出し、60点以上であれば合格となり、科目修得試験を受験できる。科目修得試験の得点が60点以上であれば合格となり、評価が確定し、2単位を修得できる。