

産業能率大学 経営学部

人材開発	履修年次	2	
	単位	2	
横井 真人、本橋 潤子	配当期	後	
	授業方法	講義/ オンデマンド	
<b>授業の内容</b>			
<p><b>[授業の概要]</b>          人材開発とは単純に教育訓練だけでなく、配置・異動、仕事の割り振り、人事考課の視点等もまじえ、継続的に個人のパフォーマンスを引き出す仕組みと活動である。人材開発の起点である求める人材像は事業内容によって異なるため、同じ会社であっても、経営戦略の変化に対応して開発対象能力や方法が変わることもあり、最近の就活において見られるトレンドについても考える。          この授業の特徴としては、人材開発の全体像を心理学・行動科学的観点から提示するとともに、様々なケースを想定し「自分ならどうする」という視点から人材開発のポイントについて毎授業でグループディスカッションを行う。理論の紹介のみにとどまらず、アルバイト先などでの経験を題材に、人材開発がどう現実に行われているか、またどのような課題があるかを整理し討議・共有することで、論点の理解を深める。          雇用の流動化や多様化が進展した今日、働く側としても、求められるパフォーマンスを実現し自身のキャリア開発を意識することが重要となる。          この授業のもう一つの目的は、履修者が、個人と組織の能力開発をアルバイト先の自分の問題としてとらえ、改善するための機会とすることで、授業内容を将来の就職活動につなげることである。</p> <p><b>[担当教員の実務経験]</b>          人事総務担当役員経験、及び 30 年以上の企業への組織・人材開発コンサルティング経験がある。</p> <p><b>[実務経験に基づく項目]</b>          人材開発の位置づけと学ぶ意味合い、人材開発の全体像を経営の視点から考える、経営資源としての人材固有の特性、人材開発を5W1Hの視点から考える、スキルとモチベーションをつなぐ要素、学びの場としての職場の位置づけ、組織のリーダーをどう育成するか、人材開発の現場の悩みと個人のキャリア開発</p>			
<b>この科目の到達目標</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材開発の基本的な考え方、キーワード、論点を理解し、それぞれについて説明することができる。</li> <li>・人材開発の課題分析と人材開発手法を部分的に実際へ応用することができる。</li> <li>・自立的キャリア開発の考え方を理解し、今後の自らの職業能力開発のあり方について、希望する職業や職種と関連させて具体的に検討することができる。</li> </ul>			
<b>成績評価の方法</b>			
定期試験、課題内容、授業外学習内容、授業出席と授業内ディスカッションへの参加・態度を総合的に評価する。			
週	授業項目	週	授業項目
1	人材開発の位置づけと学ぶ意味合いを考える	8	そもそも人が行動を起こす理由を考える
2	人材開発の全体像を経営の視点から考える	9	スキルとモチベーションをつなぐ要素を学ぶ
3	経営資源としての人材固有の特性を考える	10	教育評価を考える
4	人材開発の着目点、コンピテンシーを学ぶ	11	課題レポート発表
5	人材開発を5W1Hの視点から考える	12	学びの場としての職場の位置づけを考える
6	個人のスキル・知識の学習理論を学ぶ	13	組織のリーダーをどう育成するかを考える
7	組織としての学習理論を学ぶ	14	人材開発の現場の悩みと個人のキャリア開発を考える