

授業概要

企業にとっては働く人間というのは生産のための手段です。その言葉通りに生産のためのモノ扱いしてしまうと人間を物的な「資源」として扱うだけと思いがちです。しかし、人間個人として感情を持つ存在として捉えるとどうでしょうか。この感情を持つ資源という認識のもとでいかに効率よく管理をするのか、その要点について深く考え講義していきます。講義はレジュメに沿って進めていきます。DVDなどの映像資料を活用し、視聴覚的に理解を図りながらすすめていきます。レポートの提出もありますので、その点には注意して下さい。

授業計画

第1回	ガイダンス：講義の概要と評価方法など
第2回	人的資源管理の機能：経営における人的資源管理の機能
第3回	従業員の採用① 新卒採用の手続き
第4回	従業員の採用② 新卒者の早期離職と雇用のミスマッチ
第5回	雇用調整従業員の離職・退職と雇用調整
第6回	従業員の配置と育成①：人事異動制度の内容
第7回	従業員の配置と育成②：教育訓練・能力開発
第8回	従業員能力の発揮と活用① 従業員業績の向上の公式とメカニズム
第9回	従業員能力の発揮と活用② 職場管理者のリーダーシップ
第10回	従業員能力の発揮と活用③ 労働環境の快適化と新たな勤務形態
第11回	現代日本の人的資源管理と雇用問題
第12回	従業員の働きぶりの評価と処遇①：人事評価制度の手続き
第13回	従業員の働きぶりの評価と処遇②：処遇評価の成果主義化
第14回	従業員の働きぶりの評価と処遇③：今日の福利厚生
第15回	まとめ
第16回	期末試験

到達目標

まずは日本企業における人的資源管理の実際を知ることです。企業における人事制度、労働問題に関する様々な課題などを明らかにしていきます。そこから自立した個人として何をしなければならないのか考えて、講義内容を将来に生かし、活躍できる人材となっていくことを期待します。

履修上の注意

- ① 講義は授業時に配布するレジュメに沿って進めていきます。欠席や紛失などの理由によるレジュメの再配布はしませんので注意して下さい。
- ② 授業内でレポートの提出を求めます。詳細は初回授業に連絡します。
- ③ 遅刻などの出席の管理に関しては初回に連絡します。また期末試験の方法に関しても初回に連絡しますので、欠席しないように。

予習復習

教科書の該当箇所を事前に目を通してくること。
 配布資料に記載したキーワードを調べること。
 労働に関する社会問題などに関心を持つこと。

評価方法

期末試験 70点(%)、授業時課題レポート 30点(%)
 期末試験は穴埋め形式のものを40点、論述形式のものを30点とします。

テキスト

岩出博著『新・これからの人事労務(改訂版)』泉文堂