

意見への対応を記載した書類（6月）

（目次） 経済学研究科 経済学専攻（M）

1. グローバルビジネスマネジメントプログラムの専門基礎科目として、経営組織に関する知見を身につける科目が専門基礎科目に開設されていないと見受けられるが、その理由及び妥当性について、養成する人材像やディプロマ・ポリシーと関連付けて具体的に説明するとともに、必要に応じてカリキュラムを修正すること。（教育課程等に関する意見）・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

1. グローバルビジネスマネジメントプログラムの専門基礎科目として、経営組織に関する知見を身につける科目が専門基礎科目に開設されていないと見受けられるが、その理由及び妥当性について、養成する人材像やディプロマ・ポリシーと関連付けて具体的に説明するとともに、必要に応じてカリキュラムを修正すること。

(対応)

経営組織に関する知見は、グローバルビジネスマネジメントプログラムの専門基礎科目における①「経営管理」、②「人的資源管理」において身につけることができるよう教育課程を編成している。

①「経営管理」においては、組織構造の編成やそのバリエーション、公式組織・協働システムなどの組織概念を中心にマクロ組織論の諸理論・概念・知見を科目の基礎に位置づけつつ、企業組織と管理様式との関係やマネジメントのシステムやプロセスなどの知見を修得させる科目としている。さらに、②「人的資源管理」においては、チーム編成、組織を構成する個人（従業員）の仕事に対するコミット、士気や意欲の動態の把握とマネジメントなどに関するミクロ組織論の諸概念・理論・知見を個の視点からのみではなく、マクロ組織論の視点と関連づけ、俯瞰できる能力や知見を涵養する科目としている。

グローバルビジネスマネジメントプログラムは、グローバルな知をローカルに取り込み、ローカルな知をグローバルに発信し、経営資源の活用にも多様性を認め問題解決指向な経営学・商学を中心とした知見やスキルを習得したビジネスパーソンを養成することを目的としており、経営学・商学にかかる1つの重要な知見として、経営にかかる組織概念から組織構造さらにはそれらマネジメントしていくための経営組織に関する基礎的な知見を専門基礎科目において修得させることとしている。さらに、専門基礎科目で修得した知見をもとに、専門応用科目の「イノベーション・マネジメント」や「組織開発」では、イノベーションの組織的なコーディネートの方法論や組織開発に関する理論的フレームワークと実践方法等を修得させる教育課程としている。

以上のことから、設置計画書の「5. 授業科目の概要」に、それぞれの専門基礎科目（①「経営管理」、②「人的資源管理」）で、経営組織に関するどのような知見を修得させるのかを次のとおり追記する。それに加え、本書類において、授業計画を示すこととする。

また、専門応用科目の「イノベーション・マネジメント」や「組織開発」において、専門基礎科目で

得られた経営組織に関する知見をどのように活用するのかを示すため、それぞれの授業計画も記載することとする。

① 「経営管理」

(新旧対照表) 授業科目の概要 (8 ページ)

新	旧
<p>標準化思想を基点とし、<u>マクロ組織論の知見を基盤に</u> 企業組織またはビジネス・システムの収益構造の設計・管理を軸としたビジネス・モデルの編成の論理、及び <u>企業論の知見を基盤に</u> 経営財務構造の株式会社企業のガバナンスに与える影響 <u>を接合し</u>、企業システム全体に与える影響等を照射・分析・考察する諸知見とその実践方法を学習する。</p>	<p>標準化思想を基点とした、企業組織またはビジネス・システムの収益構造の設計・管理を軸としたビジネス・モデルの編成の論理、及び経営財務構造の株式会社企業のガバナンスに与える影響、<u>それを介した</u> 企業システム全体に与える影響等を照射・分析・考察する諸知見とその実践方法を学習する。</p>

【授業計画】

第1回 インTRODクシヨン:ビジネス・モデルの編成とマネジメント

管理の単位としての 組織構造やビジネス・システムの編成 と、その効率性や収益性を支えるコスト構造、経営財務構造との関連の基本を解説し、本科目の大枠や構成上の特徴を学修する。

第2回 管理観と管理様式の変遷

標準化思想を起点として、管理という概念の変化と管理様式の変化との対応関係を 古典的組織論、近代組織論 の知見を基礎とし、提示、学修する。

第3回 組織構造の編成論理とバリエーション

個別企業組織の 組織構造 (事業部制、職能別事業部制、マトリックス組織等) の編成の設計論理 や 諸プロセスの機能化のメカニズム を解説し、学修する。

第4回 ビジネス・システムの編成論理とバリエーション

企業間関係に及ぶ ビジネス・システムの編成の設計論理や諸プロセスの機能化のメカニズム を解説し、学修する。

第5回 ビジネス・システムの収益構造分析

損益分岐点分析，資本勘定構成など費用構造，そして経営財務状況と組織構造やビジネス・システムなどの 事業の枠組みの設計・運用 の関連を分析・理解する知見を学修する。

第6回 経営戦略と経営管理

企業システムのガバナンス構造が経営戦略や諸事業の運営とどのような関係にあり，どのような影響を与えるのかに関する知見を解説し， 全社戦略の調整のマネジメント を学修する。

第7回 収益構造分析と経営管理様式

スマイル曲線分析を中心とした固定費低減の経営管理慣行の功罪に関する知見を学修する。

第8回 まとめ

② 「人的資源管理」

(新旧対照表) 授業科目の概要 (8 ページ)

新	旧
本講義では，経営学の中でも組織の中の人間行動や仕組みに焦点を当てる <u>ミクロ組織の領域に包含される</u> 人的資源管理に関する理論的フレームワークについて学修する。昨今，ビジネスにおけるサービス化の進展とともに，人材マネジメントの巧拙が顧客満足に寄与する場面が多くなり，人的資源管理は企業経営においてますます重要な位置を占めるようになっている。こうしたサービス経済化を念頭に置き， <u>マクロ組織論に基づく企業組織の戦略や組織設計などの知見</u> ，さらに <u>戦略やマーケティングなど経営学</u> の他領域と関連づけて俯瞰的な視点から組織における人的資源管理の諸課題を定量的・定性的に分析できるようになることがこの講義の目標で	本講義では，経営学の中でも組織の中の人間行動や仕組みに焦点を当てる人的資源管理に関する理論的フレームワークについて学修する。昨今，ビジネスにおけるサービス化の進展とともに，人材マネジメントの巧拙が顧客満足に寄与する場面が多くなり，人的資源管理は企業経営においてますます重要な位置を占めるようになっている。こうしたサービス経済化を念頭に置き，戦略やマーケティングなど経営学 の他領域と関連づけて俯瞰的な視点から組織における人的資源管理の諸課題を定量的・定性的に分析できるようになることがこの講義の目標である。

ある。

【授業計画】

第1回 インTRODクシヨN

授業の概要と評価方法の説明，文献発表の担当決めを行う。また，本講義で使用するテキストの全体像について学修する。

第2回 人的資源管理に関する理論の系譜

人的資源管理に関する個別の理論や実践手法を学習する前に，人的資源管理の理論的系譜についておさえる。その際，理論が出現した背景となる当時の 企業組織の戦略や組織設計のあり方 に着目して学修する。

第3回 組織戦略と人的資源管理の適合

人的資源管理施策は組織戦略と整合性が追求されて組織パフォーマンスに寄与する。そこで，両者の適合関係 についての理論と実践について学修する。

第4回 組織設計と人的資源管理

組織戦略と人的資源管理施策の適合関係を説明するロジックを提供するのが組織設計である。そこで，組織戦略，組織設計，人的資源管理施策の外的適合 についての理論と実践について学修する。

第5回 メンバ一シッP型採用管理とジョブ型採用管理

採用管理において，近年メンバーシップ型からジョブ型へ移行しつつある。両者の特徴について，それぞれと適合する 組織戦略や組織設計に着目して整理 する。

第6回 人材育成の組織内製化と外製化

人材育成の内製化と外製化を規定する条件について，組織の戦略やデザインと結び付けて検討 する。

第7回 人事評価における組織的公正

人事評価にまつわる公正性に関する研究蓄積は多く，中でも近年は 組織戦略や経営理念と照らし合わせて組織的公正を検討 することが主流である。その理論と応用について学修する。

第8回 組織モードの変化と人事等級制度

日本型組織と欧米型組織に適した報酬制度のベースとなる人事等級制度の特徴について解説する。

<参考>

◎専門応用科目「イノベーション・マネジメント」

【授業計画】

第1回 イントロダクション：イノベーション創発の構図

シュンペーター、クリステンセン、ミンツバーグらの見解をベースに、イノベーションという現象、その創出のプロセスやメカニズムを、経営資源の再編集に起因する事象として捉える知見を学修する。

第2回 意思決定と意味決定

満足化原理に基づく情報処理としての意思決定プロセスと行為の多様性を主導する認知プロセスとしての意味決定の論理それぞれの知見の修学と共に、それらを統合して経営行動を主導する個人の判断を捉える考察枠組みを提供し修学する。

第3回 集団的意思決定の省察

個の判断・行為に与える集団の影響、集団の変革・再編に果たし得る個の感知能力の役割に関する知見を学修する。前者に関してはグループダイナミクスの知見をベースに集団浅慮の構図の解説を通じて、後者に関しては、組織学習の知見をベースに内省的実践家の概念の解説を中心にして、実施する。

第4回 問題発見・認識のリフレーミング

イノベーションの創発、対立緩和のための差異の理解に関する知見の学修を念頭に、個人、集団の認識変革の技法としてSAA (strategic assumptions analysis)、ラテラルシンキング、リデザイン思考などを解説し、グループワークや課題の検討を通じて実践する。

第5回 イノベーション・マネジメントの構図

知識創造論のSECIモデル、正反合の弁証法の枠組みをイノベーション・マネジメントの構図として解説し、そこでの認識共有のプロセスとメカニズムを、グラノヴェーターの「弱連結の強み」の概念を応用し解説し、学修する。

第6回 イノベーション・ドライブの枠組みとしてのステークホルダー・マネジメント

イノベーション・マネジメントの対象を、企業組織内部や経済主体以外の関係者に拡張し、ソーシャル・イノベーションの問題を学修する。諸ステークホルダーとの内省的対話からシステムの変革を議論するステークホルダー・エンゲージメント/インヴォルベメントの知見を提示し、修得する。

第7回 コレクティブ・インパクト指向のビジネス・エコシステムの編成と再編のマネジメント

ソーシャル・イノベーション指向のステークホルダー・マネジメントの対象として、焦点企業組織の利益のみならず、ビジネス・エコシステム全体の共存共栄を指向するコレクティブ・インパクトの概念を取り上げ、その戦略展開の議論を（ソーシャル）イノベーション・マネジメントの知として学修する。

第8回 まとめ

◎専門応用科目「組織開発」

【授業計画】

第1回 イントロダクション

講義の概要と評価方法の説明、文献発表の担当決めを行う。また、本講義で使用するテキストの全体像について解説する。

第2回 組織開発に関する理論の系譜

具体的な組織開発の手法を学習する前に、組織開発の理論的系譜についておさえる。その際、理論が出現した背景となる当時の企業組織の戦略や設計のあり方に着目して解説する。

第3回 診断型組織開発と対話型組織開発

組織開発の手法には、大きく診断型組織開発と対話型組織開発の2種類がある。両者の違いを整理し、特に近年のテール組織のような柔軟な組織に適合的な対話型組織開発の特徴について修得する。

第4回 アプリシエイティブ・インクワイアリー

個人レベルの対話型組織開発であるアプリシエイティブ・インクワイアリーの理論と実践について解説する。

第5回 対人関係とプロセス・コンサルテーション

集団レベルの対話型組織開発であるプロセス・コンサルテーションの理論と実践について修得する。

第6回 組織集団に対するファシリテーション

個人と集団の関係性構築に有効なファシリテーションの理論と実践について修得する。

第7回 チーム・コーチング

集団間の関係性構築に有効なチーム・コーチングの理論と実践について修得する。

第8回 ポジティブ組織学習

組織全体でチーム学習を促進するための ポジティブ組織学習の理論と実践 について解説する。