

科目名称(Course Title)				担当教員(Instructor)	
人的資源管理論				篠原 正人	
開講学期 (Semester)	単位数 (Credits)	履修年次 (Requirement)	授業形態 (Class Type)	受講定員の有無 (Maximum Enrollment)	授業公開 (Workshop Class)
前学期	2 単位	3 年次	講義	無	科目等履修 ・ 聴講
授業の概要(Course Description)					
<p>人材は、企業のみならず行政、学校、ボランティア団体、クラブ活動など、どのような組織を運営する際にも重要である。</p> <p>この授業では、組織を円滑に運営するためにどのような人材が必要となるのかについて、基礎的な理論と実際の状況を学ぶ。</p> <p>また、履修者自らの体験と照らし合わせ、人材をどのように確保し、育成していったらいいのかについて共に考えることとする。</p> <p>また、新聞などのメディアの情報を駆使し、人的資源管理（労務管理）の実例を基に理論が学べるよう工夫をする。</p>					
授業の到達目標(Course Objectives)					
<p>1) この授業を通じて、履修者は人的資源の重要性とその管理・開発の方法の基礎を習得し、それを理解できている。</p> <p>2) 履修者が日常接する機会のある労務問題を取り上げて、理論と照らし合わせることができる。</p> <p>3) 人前で自分が考察した結果を適切に発表できる。</p>					
授業計画(Course Schedule)					
第 1 回	社会で働くことの意義について				
第 2 回	人材とは				
第 3 回	労務管理（人的資源管理）についての理論				
第 4 回	人材についての自己体験について				
第 5 回	企業の労務管理（人的資源管理）とは				
第 6 回	採用について				
第 7 回	企業内研修と企業外研修				
第 8 回	自己学習の意義				
第 9 回	会社員や行政職員の一生				
第 10 回	学歴と経営への貢献度				
第 11 回	どのような人材が望まれるか				
第 12 回	賃金体系と昇格				
第 13 回	フリンジベネフィット				
第 14 回	キャリア形成プラン（1）				
第 15 回	キャリア形成プラン（2）				
授業時間外学習(Supplementary Activities)					
<p>自分のライフプランを考えてみる。</p> <p>すなわち、大学を卒業してから、どのような進路に進み、そこで何の仕事をし、30歳、40歳、50歳、60歳、そして退職後に、自分はいかなる人になりたいかを考え、それを可能にする準備は何が必要か、シナリオを書いてみる。</p> <p>人前で発表できるよう練習をする。</p>					

成績評価の方法と基準(Grading)	
評価方法 (割合)	評価基準
授業への貢献度 (50%) 課題 (50%) を基本とする。  10回以上出席を単位付与の条件とする。	秀：学んだ専門用語を駆使して、論理的・客観的な説明ができ、かつ、問題点の解決方法を指摘できている 優：キーワードを用いながら論理的・客観的な説明ができ、かつ、問題点を理解している 良：おおよその説明はできており、問題点を理解している 可：人的資源管理とは何かを説明することについて、最低限の水準を満たしている 不可：学習の意欲がなく、学んだ内容を説明できない
テキスト (Textbook)	【書名】 「人材マネジメント入門」 【著者】 守島基博 【出版社】 日本経済新聞出版社 【出版年】 2004年
参考書・資料等 (Supplementary Reading)	日本経済新聞 エコノミスト 週刊ダイヤモンド その他、講義の中で適宜参考文献を紹介する
備考 (Other Information)	大学教育は「教えてもらう」ものではなく、学生が自分で学習するのを教員が「アシスト」するのだという原則を貫く。 課題レポートを提出しなかった者は単位付与付加とする。
教員との連絡方法 (Contact With Instructor)	shinohara-masato@fukuchiyama.ac.jp