

| | | | | | | | |
|------------------------------|--|--------------------------|----|------|----|---------------|------------|
| 科目名 | 人事管理論 B Human Resource Management B | | | | | | |
| 科目担当者 | 奥村 憲博 OKUMURA Norihiro | | | | | | |
| 単位数 | 2 | 配当年次 | 2年 | 授業形態 | 講義 | 開講学期 | 後期 |
| 履修学部・学科 [区分] | 経営学部・経営学科 [専門教育科目 専門科目] | | | | | ディプロマポリシーとの関連 | (1)(3) |
| 授業の概要 | <p>「人事管理論 B」では、人事管理実践論として、人事・労務管理分野における基本知識の実践的習得をするために、今日的課題を中心に講義する。</p> <p>従って、ここでは、企業で行われる人事管理の実際を理解することを目的にしている。</p> | | | | | | |
| 授業の到達目標 | <p>①「企業は人なり」といわれるように、企業経営においてもっとも重要な役割を果たす「人の管理」つまり「人事・労務管理」を学び、人間性、深い知性・教養に磨きをかける。</p> <p>②わが国には、従来から日本的経営の特徴として「最終雇用」「年功序列」があり、これまでその特徴を生かした経営管理が行われてきた。ところが昨今、経営環境の変化やグローバル経営の広がりなどにより、これら日本的人事管理が変容を余儀なくされており、そのことを理解することで、現代の人事管理における課題を見つけ、解決・改善に向けて主体的に対応する力(課題発見力・問題設定力・対応力)を発揮できるようにする。</p> | | | | | | |
| 授業計画・内容 | 1 | ガイダンス | | | | | |
| | 2 | 人事労務をめぐる法律の基礎 | | | | | |
| | 3 | 求人・採用 | | | | | |
| | 4 | 労働契約 | | | | | |
| | 5 | 賃金の内容と支給方法 | | | | | |
| | 6 | 労働時間 | | | | | |
| | 7 | 休日 | | | | | |
| | 8 | 休憩 | | | | | |
| | 9 | 異動・配転・出向、退職・解雇 | | | | | |
| | 10 | 退職・解雇 | | | | | |
| | 11 | 労働災害・安全衛生 | | | | | |
| | 12 | 労働組合・労使紛争 | | | | | |
| | 13 | 多様化する雇用形態 ～パートタイム・派遣労働者～ | | | | | |
| | 14 | 多様化する雇用形態 ～契約社員・外国人労働者等～ | | | | | |
| | 15 | 人事労務を巡る今日的課題 | | | | | |
| 授業外学修 (事前学修) | 毎回、Moodle に投稿されるプレゼン資料を予習し、講義内での意見、質問等をノートにまとめておく(毎週 2 時間程度)。 | | | | | | |
| 授業外学修 (事後学修) | 毎回、授業内容を復習し、それに関連する事例を新聞、テレビやインターネット等における国内外報道を検索し、ノートに追記する(毎週 2 時間程度)。 | | | | | | |
| 成績評価方法・ 評価比率・到達 目標との対応 | 成績評価方法 | | | | | 評価比率 | 到達目標との対応 |
| | 定期試験 平常点(講義中の質疑・発言等) | | | | | 80% 20% | ①、② ①、② |
| 成績評価基準 | <p>秀：(評点 90 点以上) 到達目標を極めて高い水準で達成している場合</p> <p>優：(評点 80 点～89 点) 到達目標を高い水準で達成している場合</p> <p>良：(評点 70 点～79 点) 到達目標を一定の水準で達成している場合</p> <p>可：(評点 60 点～69 点) 到達目標を最低限の水準で達成している場合</p> <p>不可：(評点 60 点未満) 到達目標に達していない場合</p> | | | | | | |
| 教科書 | 原則として教科書やテキストは使わない。パソコンのパワーポイント・ソフトを使って講義する(毎回 Moodle にプレゼン資料投稿)。 | | | | | | |
| 参考文献 | | | | | | | |
| その他 | | | | | | | |