

宇部工業高等専門学校		開講年度	令和05年度 (2023年度)		授業科目	人的資源管理論	
科目基礎情報							
科目番号	54023			科目区分	専門 / 必修		
授業形態	講義			単位の種別と単位数	学修単位: 1		
開設学科	経営情報学科			対象学年	4		
開設期	4th-Q			週時間数	2		
教科書/教材	上林 憲雄（編集）『人的資源管理（【ベーシック+】）』中央経済社、サイモン・シネック『WHYからはじめよ！』日本経済新聞社						
担当教員	中村 英人						
到達目標							
①実際の企業で行われている人事管理の概要を、説明することができる。 ②人的資源管理における科学的検証について、説明することができる。 ③企業組織におけるリーダーの役割を、説明することができる。							
ルーブリック							
	理想的な到達レベルの目安（優）	標準的な到達レベルの目安（良）	最低限の到達レベルの目安（可）	未到達レベルの目安（不可）			
評価項目1	企業における人事管理の制度や仕組みを分析し、課題を指摘できる	企業における人事管理の制度や仕組みを、説明できる	企業における人事管理に関連する用語について、説明できる	企業における人事管理に関連する用語について、説明できない			
評価項目2	人間モデルを実際の企業事例にあてはめ、分析できる	人間モデルの理論を、説明できる	人間モデルの用語について、説明できる	人間モデルの用語について、説明できない			
評価項目3	リーダーシップの理論を、具体的事例に応用できる	リーダーシップの理論を、説明できる	リーダーシップの用語について、説明できる	リーダーシップの用語について、説明できない			
学科の到達目標項目との関係							
教育方法等							
概要	企業は、ヒト、モノ、カネ、情報などのさまざまな経営資源を活用しながら、日々、持続的な発展を目指して行動している。そして、それぞれの資源が、マネジメント（管理）の対象となっている。このうち、ヒトを対象とした、人的資源管理（Human Resource Management：HRM）について、ここでは学んでいく。本講義では、企業が経営目的を達成するために組織において働く人々を管理する一連の活動について、具体的な事例を通した実務で役立つ内容を、学生が講義を通じて習得することを目標とする。 ※実務との関係 この科目は、地方自治体で人事給与・福利厚生システムの設計・開発を担当した経験を持ち、さらに、MOT（技術経営修士（専門職））の学位を有する教員が、その実務経験と知識を活かして、企業や官公庁における人的資源管理の現状と課題を取り上げ、講義形式で授業を行うものである。						
授業の進め方・方法	テキスト及びテキストを抜粋したパワーポイントに基づいて、授業を進める。 なお、この科目は学修単位科目のため、事前・事後学習として、テキストの事前通読、講義を踏まえたプレゼンテーション準備（発表内容の分析、整理、プレゼンテーション資料作成）を実施します。						
注意点	グループディスカッション及びグループ発表を行いますので、積極的な参加をお願いします。						
授業の属性・履修上の区分							
☐ アクティブラーニング		☐ ICT 利用		☐ 遠隔授業対応		☒ 実務経験のある教員による授業	
授業計画							
		週	授業内容		週ごとの到達目標		
後期	4thQ	9週	人的資源管理とは		企業における人事部の役割を、説明できる。		
		10週	人間モデル		経済人モデル及び社会人モデルについて、説明できる。		
		11週	組織構造		組織における役割分担について、説明できる。		
		12週	人的資源管理の制度		雇用、賃金、労使関係について、説明できる。		
		13週	モチベーション		マズローの欲求階層説について、説明できる。		
		14週	リーダーシップ		状況適応リーダーシップ及びインスパイア型リーダーシップについて、説明できる。		
		15週	プレゼンテーション		興味のある人物を選択し、そのリーダーシップの状況を提示することができる		
		16週	試験返却 まとめ		自身の学習の成果を確認するとともに、間違っているところがあれば、解説を聞き、自分で直すことができる。		
モデルコアカリキュラムの学習内容と到達目標							
分類		分野	学習内容	学習内容の到達目標		到達レベル	授業週
専門的能力	分野別の専門工学	経済・ビジネス系分野	経営	雇用管理について説明できる。		4	後12
				労働時間管理について説明できる。		4	後10,後12
				賃金管理について説明できる。		4	後9,後12
				人材教育について説明できる。		4	後9,後12
				外部人材活用について説明できる。		4	後9
				労使関係管理について説明できる。		4	後12
評価割合							
	試験	発表	相互評価	態度	ポートフォリオ	その他	合計
総合評価割合	70	30	0	0	0	0	100
知識の基本的な理解【知識・記憶、理解レベル】	40	0	0	0	0	0	40

思考・推論・創造への適用力 【適用、分析レベル】	30	0	0	0	0	0	30
汎用的技能【論理的思考力】	0	0	0	0	0	0	0
態度・志向性(人間力)	0	0	0	0	0	0	0
総合的な学習経験と創造的思考力	0	30	0	0	0	0	30