

授業科目名： **アジアにおける人事管理論**

科目区分： グローバル・ビジネス（コア）

必修・選択の別： 選択

配当年次： 1・2 年次

単位数： 2 単位（学習期間 1 学期）

担当教員： 細沼 諤芳

オフィスアワー（授業相談の受付）：

e ラーニングサイトおよびメールでの質疑応答を受け付けています。

（メールアドレスは大学院グループウェアのアドレス帳でご確認ください）

1. 授業の概要

企業組織における従業員の人事管理の方法・内容は、国によって違いがみられる。それはそれぞれの国の経済のあり方、文化、地形によって生じるものと考えられる。本講義では、日本企業、韓国企業、台湾企業などに焦点を当て、企業の人事管理戦略および従業員の就業意識等の人的資源マネジメントについて講義する。

2. 学習目標

一つ目は、ビジネスマンとしてアジア諸国とのビジネス的な交流を持つ場合に必要な知識を習得することである。二つ目は、受講生一人一人がリーダーとして直面する可能性のある人事管理の諸問題への解決能力を高めることである。

3. 授業計画

第一部 異文化の認識とアジアの人材像

第 1 章

・異文化問題は重要な経営課題

本章はまずなぜ異文化問題が生じるのか、異文化コミュニケーションについて学ぶ。次は異文化の定義から学び、異文化の理解をする。最後は異文化理解力で、いわゆる異文化適応力について学ぶ。

第 2 章

・アジア戦略の基本的な考え方

本章はまずアジアにおける日本企業を取り巻く外部環境について学ぶ。アジアの新興国の成長を取り込むため、企業自身はグローバル化を図り、グローバル人材を積極的に獲得し、育成することが大切である。次は成功しているグローバル企業の人材戦略について学ぶ。最後はグローバル企業全般に共通する課題について学ぶ。

第 3 章

・アジアの「知識人材」像

本章はまずワークスタイルの変化に着目し、「知識人材」の概念について学ぶ。次はアジアの知識人材の状況と特徴について学ぶ。最後は豊富なアジア知識人材をもつアジア新興国の若者の実態について学ぶ。本章の狙いはアジアの知識人材像を把握することである。

第二部 現地の基本的な人事制度

第 4 章

・日系企業の人事制度

本章はまずアジアの固有的な問題に着目し、人材マーケットの特徴について学ぶ。次は日系企業が主に行われている人事制度とその課題について学ぶ。最後はケーススタディであり、日系企業 A 社のアジア子会社を取り上げ、現地の人材戦略につ

いて学ぶ。

第5章

・優秀な人材の獲得

本章はまずアジアの日系企業が実際行われている「人事機能」について学ぶ。次はアジアに進出している日系企業の採用方法、選考基準などについて学ぶ。最後は人材採用のポイントを学び、効率的な採用を行うには何をすればよいかについて学ぶ。

第6章

・優秀な人材の定着

本章は人事制度の視点から、優秀な人材の定着ための施策について学ぶ。まずはアジアで行われている資格制度と評価制度、評価の仕組みを中心に学ぶ。

第三部 地域で見るアジアの人事管理のポイント

第7章

・中国における人事管理のポイント

中国において、近年はアメリカ流、ヨーロッパ流、東南アジア流、香港流、そして日本流、中国伝統流、これらがすべて合わさって、現代の中国流商習慣になっていると言われている。本章はまず中国の社会環境、などについて学ぶ。次は、中国人人材市場の外部環境について学ぶ。最後はビジネスに対する中国人の考え方や行動について学ぶ。

第8章

・ケーススタディ I～ディスカッション

中国に進出した日系企業が抱える最大の問題は、何といても「ヒト」にかかわる問題です。とくに、マネージャー・クラスの人材は、少しでも個人としての実績を評価してくれる企業で働きたい、少しでも自分を成長させてくれる機会を提供してくれる企業で働きたいという、強烈な上昇志向をもっている。では、中国人をやる気をさせるマネジメントとは、どのようなスタンスで臨むべきものをディスカッションする。

第9章

・韓国における人事管理のポイント

本章において、最初は韓国人材市場の概況、特徴について学ぶ。次は、韓国の人事制度の変遷、特に経済危機以後の人事制度について学ぶ。最後はビジネスに対する中国人の考え方や行動について学ぶ

第10章

・台湾における人事管理のポイント

本章はまず台湾の経済的環境、社会的環境について学ぶ。次は台湾人材市場の特徴について学ぶ。最後はパナソニック台湾の事例研究である。長期雇用と「日本的経営」という理論的枠組みを用いて、実際に台湾において経営を行っている日系企業の事例研究を行うことにより、人間尊重の考え方や「日本的経営」の考え方が転職社会と言われる台湾でどのように適用されるかについて学ぶ。

第11章

・東南アジアにおける人事管理のポイント

本章はまずマレーシア人材の特徴と雇用慣行について学ぶ。次はベトナムの人事管理のポイントについて学ぶ。

第四部 グローバルリーダーの育成

第12章

・グローバルリーダーに求められる能力

本章においてまずはグローバルを目指すリーダーの能力、スキルについて学ぶ。また、リーダーになる人の特徴は何なのか?リーダーは「温かみ」を備えていた方がいいか、それとも「強み」が必要なのか。本章のもう一つのテーマはリーダーの気質である。

第13章

・グローバルリーダーの育成

※この科目では対面授業を実施予定です。受講申込の際は「対面授業スケジュール」にて日程をご確認ください

本章はまずグローバル人材、とくに様々なビジネスの分野で活躍できる将来のグローバル人材の育成に向けて、現状分析を踏まえて、今後の日本企業における次世代のグローバル人材の育成の方向性について学ぶ。次は、グローバル企業ソニーの事例を学ぶ。

第 14 章

・ケーススタディⅡ P&G 流人材育成法

本章はまず P&G の企業理念について学ぶ。次は P&G の企業文化である社員の「10 の習慣」について学ぶ。

第 15 章

・対面授業

グローバル人材の条件について、「ビジネスにおける世界共通語である英語は必須だが、あくまで必要条件であって十分条件ではない」という見解がある。では、いったいグローバル人材には何が必要なのか。課題図書『日本人が海外で最高の仕事をする方法——スキルよりも大切なもの』を精読し、グローバル人材に求められるグローバル・ケイパビリティについて分析し、グローバル人材の育成に向けて企業がすべきことについてプレゼンテーション、ディスカッションを行う。

4. 受講上の留意点

大学の既定のスケジュール通りに遅延なく受講してください。

5. 成績評価基準

小テスト 40%

プレゼンテーション 15%

期末レポート 35%

平常点(講義、ディスカッションの参加度、貢献度などで評価する)10%

6. 必読書籍

『日本人が海外で最高の仕事をする方法——スキルよりも大切なもの』糸木公廣著(英治出版)15 章にて使用

7. 参考書籍

特にありません。

8. その他

課題図書のご用意はお早めに。