

授業科目名	英語科目名
組織行動論	Organizational Behavior
科目概要	
本科目は経営三大資源と言われるヒト・モノ・カネのうちヒトの部分にフォーカスし、人と組織のマネジメントに関して包括的に基本的な理論や考え方について取り扱っていきます。	

担当教員名	配当年次	経営管理コース		グローバルゼーションコース		アントレプレナーコース			UF20～	単位
		～UF17	US18～	US16 US17	US18～	US16	US17	US18～		
北垣 武文 岩下 仁	1年次	必修	必修	選択	必修	選択	選択	必修	必修	1

スケジュール	
開講日	2020年10月16日(金)
受講認証期間	開講日～2020年12月6日(日)23:59
ディスカッション期間	開講日～2020年11月26日(木)23:59
最終試験期間	2020年11月27日(金)13:00[出題]～2020年12月7日(月)10:00[提出期限]
スクーリング	2020年10月24日(土)10:00～11:45
成績発表	最終試験提出から、2か月後を予定

	必須	推奨
事前学習科目	-	-
事後学習科目	-	-

学びの目的と目標
<p><本講座の全体構成と授業計画の概要> 知識と思考、両軸からのアプローチによって思考からアウトプットを実践できることを目指します。前半では組織マネジメントとは何かという概論から始まり、経営資源としての人、人のやる気(動機付け)、関係性とコミュニケーション、リーダーシップ、組織文化と変革というテーマについて学びます。後半では組織構造の機能面の考察から始まり、チームマネジメント、人事制度、能力開発、キャリアについて学びます。</p> <p><学習の目的> 所属する組織の成果を最大限にするために、組織における人間活動に及ぶ影響とその最適化に関する方法論について学び、実際に活用できるようになる。</p> <p><本講座で習得を目指す理論> ・モチベーションに関する諸理論(マズローの階層理論、動機づけ・衛生理論、目標設定理論など) ・コミュニケーションに関する諸理論(シャノンとウィーバーなど) ・リーダーシップに関する諸理論(特性理論、行動理論、状況的合理論など) ・組織理論(資源依存論、個体群生態学、コンティンジェンシー理論など) ・組織文化論 ・キャリアに関する諸理論(ブランドハプンスタンス理論、キャリアアンカー、キャリアサバイバルなど)</p>

評価の観点	評価割合	卒業研究履修要件・評価方法など
平常点	10%	受講完了を参考に、総合的に評価する
講義に関する発言・質問・議論	40%	講義、演習に関する発言状況、および、その内容を総合的に評価する 【最低発言回数】 講義ディスカッションフォーラムで合計14回以上、各ピックフォーラムでそれぞれ1回以上。

		<p>※ この回数はあくまでも最低限の数字で、この回数を達成しただけでは発言評価点は低くなります。</p> <p>※ ディスカッションの参加者ひとり一人が発言の質を高め、リーダーシップを磨き、集団知形成に貢献するよう心掛けてください。 (下記リンクより、AirCampus での発言・議論で求められる姿勢を確認してください。) http://bbtmba.aircamp.us/guide/mind/</p>
最終試験	50%	最終試験の受験状況、および、その内容を総合的に評価する

卒業研究等履修条件に係る最低受講要件（※2017 年秋期以前の入学者のみ対象）

最低受講要件	<ul style="list-style-type: none"> ・全ての講義を受講していること。 ・最低発言回数を満たしていること。
備考	<p>最低受講要件を満たした上で最終試験を提出し、総合成績でF(不合格)となった場合は、「卒業研究」「卒業実習」「卒業実習 1・2」「ビジネスプラン演習」の履修要件を算定するスコアは「0 点」となります。最低受講要件を満たさず最終試験を提出し、総合成績でF(不合格)となった場合、もしくは最低受講要件に関わらず最終試験未提出の場合は、「-1 点」となります。</p> <p>「卒業研究」「卒業実習」「卒業実習 I・II」「ビジネスプラン演習」履修要件については下記のリンクを参照して下さい。http://bit.ly/1S40WJQ</p>

※ 2018 年春期以降の入学者は受講ハンドブック記載の通り総合成績がF(不合格)の場合、「卒業研究」「卒業実習」「卒業実習 1・2」履修要件の算定スコアは-1 点となります。「卒業研究」「卒業実習」「卒業実習 1・2」の履修要件については下記のリンクを参照して下さい。<http://bit.ly/1S40WJQ>

教科書	なし
参考図書	<ul style="list-style-type: none"> ・ 『ビジョナリー・リーダー』【著】北垣 武文、ダイヤモンド社（2010/3/12） amazon.co.jp/dp/4478013020/ ・ 『学習する組織』【著】ピーター M センゲ【訳】枝廣 淳子・小田 理一郎・中小路 佳代子、英治出版（2011/6/22） amazon.co.jp/dp/4862761011/ ・ 『ワーク・モチベーション』【著】ゲイリー・レイサム【監修】金井 壽宏【訳】依田 卓巳、エヌティティ出版（2009/6/25） amazon.co.jp/dp/4757121997/ ・ 『第 2 版 リーダーシップ論』【著】ジョン・P・コッター【訳】DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー編集部・黒田 由貴子・有賀 裕子、ダイヤモンド社、第 2 版(2012/3/9) amazon.co.jp/dp/447801339X/ ・ 『ジョン・コッターの企業変革ノート』【著】ジョン・P・コッター・ダン・S・コーエン【訳】高遠 裕子 日経 BP 社、第三版（2003/12/11） amazon.co.jp/dp/482224377X/ ・ 『組織文化とリーダーシップ』【著】エドガー・H.シャイン【訳】梅津 裕良・横山 哲夫、白桃書房、初版（2012/10/31） amazon.co.jp/dp/4561235612/ ・ 『組織戦略の考え方—企業経営の健全性のために』【著】沼上 幹、筑摩書房（2003/03） amazon.co.jp/dp/4480059962/

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 『キャリアデザイン入門〔基礎力編〕』【著】大久保 幸夫、日本経済新聞出版社、第2版 (2016/3/16) amazon.co.jp/dp/4532113520/ ・ 『ティール組織——マネジメントの常識を覆す次世代型組織の出現』【著】フレデリック・ラルー、英治出版、初版(2018/1/24) amazon.co.jp/dp/4862762263/
--	--

教員紹介

◇科目の担当教員:

◆北垣 武文(きたがき たけふみ)講師

【略歴】

1991年3月 早稲田大学法学部 卒業
 2002年3月 慶応義塾大学大学院経営管理研究科修士課程 修了
 2005年3月 慶応義塾大学大学院経営管理研究科博士課程 博士課程単位取得

1991年4月 東京海上火災保険株式会社入社 (平成11年3月まで)
 1999年4月 ヒューリッドコンサルティング 入社(平成15年3月まで)
 2003年4月 グロービス 講師(組織論、組織行動学)(平成23年3月まで)
 2004年4月 北垣武文 経営事務所設立
 2005年4月 早稲田大学商学研究科 非常勤講師 (経営学、組織論) (現在継続中)
 2006年4月 梅花女子大学文化表現学部情報メディア学科 非常勤講師(経営学)(平成22年3月まで)
 2008年4月 株式会社プリアクタ 設立(現在に至る)
 2017年7月 株式会社ウーシア設立(現在に至る)

【著書】

「ビジネススクールテキスト 組織マネジメント戦略」有斐閣 2006年4月発行
 「ビジョナリー リーダー」ダイヤモンド社 2009年3月発行

【受賞歴】

早稲田大学ティーチングアワード 2015年

◆岩下 仁(いわした ひとし)講師

【略歴】

Cardiff Business School, Phd(イギリス)(経営学博士号)2017年
 IE business school, MBA (スペイン)2003年

学者になる前は、事業会社(IBM、経営コンサルティング会社)にて、マーケティングやコンサルタントとして勤務経験を持つ。

【書籍】

Japanese management international perspectives, Routledge, 2016

◇ティーチングアシスタント(TA)

◆尾川 慎(おがわ しん)TA

一橋大学商学部を卒業後、株式会社リクルートコスモス(現:株式会社コスモスイニシア)に入社。
 不動産仲介営業、採用、労務、事業企画等を経て、現在、経営企画部の責任者。
 2014年3月ビジネス・ブレークスルー大学大学院(経営学研究科経営管理専攻)を修了。

◆佐藤 正博(さとう まさひろ)TA

ミズノ株式会社 人事総務部 シニアエキスパート

1991年神戸大学教育学部卒業。同年スポーツ用品メーカーのミズノ株式会社入社後、主に法務、リスクマネジメント、内部統制を担当。

2005年以降は CSR 部門、知的財産部門にてマネジメントを担当し、2013年から人事部門にて人材開発、評価運用、

タレントマネジメント、人事制度の改定に従事。
2008 年ビジネス・ブレイクスルー大学大学院 経営学研究科 経営管理専攻修了。

回数	学修内容	学習課題
1	<p>【組織行動論概論】 組織マネジメントとは何か、どのようなピックスを取り扱うかについて概論を述べます。 そのうえで、人的資源管理(マクロ)、組織行動論(ミクロ)という切り口を示し、それらの特徴について整理をし、組織マネジメントの全体像を確認します。 またMBAの他科目との関係という観点より、その必要性和重要性について検討することで本科目のゴールイメージを共有します。</p>	<p>・「何が」「どのような状態」であればよい経営といえるかを考察する。 ・組織マネジメントとは、具体的にどのような活動をいうのかを考察する。 ・【Topic1】 講義映像#1～4 を基に、モチベーションのセルフコントロールのあり方について検討してください。</p>
2	<p>【経営資源としての人】 ヒト・モノ・カネにて三大経営資源、と言いますが、本講座が対象とするヒト(人)は他の経営資源とは大いに異なります。 その違いを明らかにすることで、人のマネジメントの基本姿勢を理解します。 そして今日、組織を取り巻く環境は大きく変化をきています。それらがどのようなもので、その影響が組織マネジメントにおいてどのように作用するかについて概観します。</p>	<p>・「ヒト」という経営資源の特性について考察する。 ・組織をめぐる様々な環境変化において、組織マネジメントに大きな影響を及ぼすものについて考察する。</p>
3	<p>【人のやる気(動機づけ)①】 組織活動において、やる気の問題は多くの人を悩ませるテーマです。自分自身のやる気について適切に理解することは成果を高めていく上で非常に重要なことであり、マネジャーにとっては集団成果に直結するテーマとなります。 本セッションでは人のやる気について、主要な動機づけ理論を概観することでそのアップダウンのメカニズムについて考察していきます。 やる気は人によって様々ですが、それらを体系的に整理しながら理解する方法について理解を深めていきます。</p>	<p>・あなたはどのような時にモチベーションが上がりますか？モチベーションのアップダウンのメカニズムについて考察する。</p>
4	<p>【人のやる気(動機付け)②】 先セッションで紹介した動機づけ理論は「なぜ人のやる気が高まらないのか」について理解をするうえで大きな助けになります。 また一般論ベースでは、どのような要件を整えればやる気が高まるかについての示唆が得られることも理解されたはずで 本セッションでは、より具体的なやる気の向上策について実践的な観点から検討していきます。</p>	<p>・モチベーションのセルフマネジメントの方法について考察する。</p>
5	<p>【関係性とコミュニケーション】 組織運営を行っていく上で、人間関係をどのようにとらえ、構築していくかは最重要課題と言っても過言ではありません。 そもそも良き関係性とはどのようなものであり、どのようなプロセスで形成されていくのかについて考察するとともに、関係性構築のためのキー概念であるコミュニケーションについて検討します。 コミュニケーションは人のやる気を高める上で、またリーダーシップを発揮していく上で非常に重要な機能を果たすものであり、そうした観点からも理解を深めていきます。</p>	<p>・どのような要件を整えれば、よいコミュニケーションが成立するかを議論する。 ・コミュニケーションと関係性について考察する。</p>

6	<p>【リーダーシップ①】 組織マネジメントの実際を担い、組織としての成果を高めていく上で必要不可欠な機能がリーダーシップです。 リーダーシップについては歴史的に様々な議論がなされてきていますが、それらを概観するとともに、今日的なリーダーシップ論について考察します。 またリーダーシップとマネジメントを対比的に検討することで、双方が相互補完的に機能する必要性について確認します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・あなたにとってよいリーダーとはどんな人ですか？リーダーシップの定義について議論する。 ・【Topic2】 あなたが所属する組織のトップマネジメントだった場合、どのようなリーダーシップを発揮しますか？また、具体的にどのような施策を展開し、組織変革を行いますか？
7	<p>【リーダーシップ②】 実際にみなさんはリーダーシップを発揮できていますか？ 先セッションに続いて本セッションでは、みなさんが実際にリーダーシップを発揮していく上で必要なことについて自分自身を題材に検討していきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・どのようにすればリーダーシップが発揮できると考えますか？リーダーシップを発揮する上でキーとなるビジョンの在り方について考察し、実際に自分のビジョンをどのようにして構築していくか、その方法論についての理解を深める。
8	<p>【組織文化と変革】 組織は個々の人間が集まることで形成されますが、個々の人間が集まると独自の風土が形成されます。これを組織行動論では組織文化と呼びます。 本セッションでは組織文化がどのようなメカニズムで形成されていくかについて検討していきながら、そのメリットとデメリットがどのような形で顕在するかについて考察します。 デメリットがメリットを上回る状態になると、文化を変革する取り組み=組織変革が必要となります。組織変革の進め方についても検討していきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・自社の組織文化について、その特徴をクラスでディスカッションする。 ・組織文化形成のプロセスについて考察する。 ・文化の変革方法について、考察する。
9	<p>【組織構造】 仕事をするうえで組織の存在は切っても切れないものです。普段意識することはあまりないかもしれませんが私たちの日々の活動は組織とその運営方法の影響を強く受けています。 本セッションでは組織とはそもそも何か、どのような機能を果たしているかについて考察し、よい組織とはどのようなものなのかについて検討していきます。 自分が所属する組織とは、クライアントにとって最適な組織とは、など身近な例を想定しながら考えていきましょう。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・組織構造の役割について考察する。 ・自社にとって、最適な組織構造とは何かについて検討する。
10	<p>【チームマネジメント】 時代の変化を受け、既存の組織の枠を超えたプロジェクトチームなどの活動が増えています。一方こうしたチーム活動はその運営方法により成果が大きく異なるのが実態です。 なぜ今日チームとしての働き方が求められているのか、どのような時にプロジェクトチームが求められるのか、チームメンバーの力を最大限に発揮させるチームマネジメントの在り方とはどのようなものかについて理解を深めます。また集団行動における人間行動の特性についても理解を深めます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクトチームとはどのような状況において設定されるものでしょうか？プロジェクトチームの役割及び運営方法について考察する。
11	<p>【人事制度】 人事制度は組織における人間行動に大きく影響を及ぼす機能を持つため、組織マネジメントにおいてカギを握る取り組みとなります。 ・人事制度は評価を核とした報酬、配置、育成、採用、退出の6つの機能から成ります。各々どのような要件が整っていればよい状態であるかについて検討しながら、全体が統合することの必要性を理解していきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・何のために人事制度はあるのでしょうか。良い人事制度とはどのようなものをいうのかを議論する。 ・【Topic3】 あなたのキャリアのビジョン(セルフビジョン)について、述べてください。また、それに基づいて自身の今後の能力開発について述べてください。

12	<p>【能力開発】 人は成長する資源であり、それ故に他の資源とは異なります。能力開発を適切に行えるかどうかは長期的に組織の成果を大きく左右する要因となります。</p> <p>能力開発は現場において実施されるOJTと研修などで実施されるOffJTに大別されます。本セッションでは主にOJTの良き在り方について考察し、マネジャーとしてどのように実践していくかについて検討していきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・自社の能力開発のあり方について評価してください。今の時代における能力開発のあるべき姿について考察する。
13	<p>【キャリア】 キャリアマネジメントは欧米においては個人のテーマという側面が強いですが、日本においては重要な組織マネジメント課題の一つです。</p> <p>特にマクロ環境の変化の影響を受け、キャリアモデルは大きくその姿を変えてきています。</p> <p>どのような環境変化がどのようにキャリアの在り方に影響をもたらしているのかについて検討しながら、受講者1人ひとりがキャリアの在り方を再確認しながら、部下や他者のキャリアマネジメントに関わっていく方法論について考察します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・どのような要件が整えば、あなたのキャリアは充実したものになると考えますか？ ・企業として従業員に対し、どのようなキャリアマネジメントが重要であると考えますか？今日におけるよいキャリアマネジメントについて考察する。
14	<p>【全体の振り返りと今後の展望】 ここまでのセッションを振り返り、実際にどのように組織マネジメントを考察していくかについて全体感をもって整理します。</p> <p>そのうえで自社、自組織、自身が今後どのようにあるべきかについて総括していく機会にしましょう。</p> <p>組織分野の学習項目は各々連動して機能しているケースが多く、本セッションではそれらの関係性について、包括的に再検討していきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでのセッションを通して、印象的な内容についてクラスで議論する。 ・ご自身の組織における課題解決にあたって、どのような施策を立て、どのように連動させると、それらがより有機的に機能し、課題解決に貢献すると考えますか？
15	<p>【全体の振り返りと今後の展望】 後に組織人事の場で展開されている最新事例を紹介します。これをもとにさらに視野を広げましょう。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・HRテックの領域で、自社に導入されている事例があれば、その効果や課題について考えてみましょう。

コース詳細	
講義の受講、受講認証	<p>各講義は配信日の13:00より視聴可能となります。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 本科目の講義は、「講義映像」フォーラムにて受講できます。 2) 受講中の受講認証が必要です。 <p>受講認証がされていない場合は受講完了になりませんのでご注意ください。「完了」ステータスにならない場合は、ページを更新してください。</p> <p>受講認証をして受講を完了することは、各自の進捗管理および成績評価の対象として必須となります。</p> <p>受講認証期間 開講日～2020年12月6日(日)23:59(最終試験提出日前日の日付変更時まで)</p>
AirCampusにおける各講義に関する発言・質問・議論	<ul style="list-style-type: none"> ・発言数、内容、クラス貢献度など総合的に成績評価の対象となります。積極的に行ってください。 ・AirCampusのフォーラムは最終試験出題日の前日にクローズされますのでご注意ください。クローズされたフォーラムは、「終了」ステータスに自動的に移行します。 <p>◆講義別フォーラム:「第1～4回講義」「第5～8回講義」「第9～第11回講義」「第12～15回講義」</p>

	<p>義」 各回の講義に関するテーマや内容について発言を行ってください。講義の中で扱われているテーマであればピックは自由です。発言をする時は、何のテーマについて発言をしているのか明確になるように心掛けて下さい。例えば、第何講の何のテーマについて発言するのかをタイトルに含める等(例:#1 経営者の役割)</p> <p>◆ピック別フォーラム 講義別フォーラムと同時並行で下記3つのピック別フォーラムを併設しますので、併せてディスカッションを行って下さい。ピック別に下記の期間で集中的に議論をしますが、その後も継続議論をできるようにフォーラムは最終試験の出題日の前日までオープンします。尚、本フォーラムでの議論も成績評価に含まれます。</p> <p>＜Topic ごとの議論の集中期間＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Topic1 10月16日(金)～10月28日(水) ・Topic2 10月28日(水)～11月9日(月) ・Topic3 11月9日(月)～11月26日(木) <p>ディスカッション期間 開講日～2020年11月26日(木)23:59(最終試験出題日前日の日付変更時まで)</p>
最終試験	<p>最終試験の出題/提出は、「課題提出用」フォーラムにて発表されます。 最終試験期間に入ると「最終試験」の項目が表示されますので、試験内容を確認してください。</p> <p>最終試験期間 2020年11月27日(金)13:00[出題]～12月7日(月)10:00[提出期限]</p>

受講上の注意

・受講認証:必要です。

備考

シラバスの内容等は変更になる可能性がありますので、予めご了承ください。