

## 各回の内容

### 第1回・第2回 11月14日(土) 3限・4限

#### 第1回 3限

・科目内容の紹介

▶テーマ：人的資本をめぐる国内外の動き

・人的資本をめぐる世界の動き

・人的資本に関する日本の動向：経産省が提案するアカウンティング・ファイナンス発の人的資本経営における議論

・1980代中盤～1990年代の英米のSHRM研究

イギリスにおける議論（ソフトバージョン・ハードバージョン）

アメリカにおける人材マネジメントの変化

#### 第2回 4限

▶テーマ：1980年代中盤～1990年代の英米のSHRM研究（続き）

・アメリカ発SHRMの初期モデル：ミシガンモデル・ハーバードモデル

・イギリス発SHRM研究：ヒトの捉え方に基づきSHRMをソフトバージョンとハードバージョンに分類

・多様なSHRMモデルをソフトバージョン・ハードバージョンに分類

▶個人・グループエクササイズ、グループ発表、全体ディスカッションなど

テーマ：自社の知的資本（人的資本・社会的資本・組織的資本）を考える

個人エクササイズ：①質問票に回答し、②自社の知的資本の強み・弱みを形成した理由を分析しましょう

グループエクササイズ：グループメンバー間で、知的資本の強みをさらに強め、弱みを克服する方法に関するグループ持論を形成しましょう

グループ発表

### 第3回・第4回 11月21日(土) 3限・4限

#### 第3回 3限

▶テーマ：経営戦略論とベストフィット型SHRM

・SHRMの2つの分類：ベストフィットとベストプラクティス

・ベストフィットモデル：組織内外の環境とのフィットを追求

・経営戦略の捉え方：経営戦略論の3つの分類

・Whittingtonの経営戦略論の4分類とベストフィット型SHRMの関係

・クラシカル（分析）型戦略論とプロセシユアル（プロセス）型戦略論

・クラシカル型戦略論と理論的関連を有する経営戦略と人材マネジメントのマッチングモ

デル

- ▶ テーマ：ベストプラクティスモデル
  - ・ハイパフォーマンスモデル：アングロサクソン発のベストプラクティスモデル
  - ・メタ分析で証明された人材マネジメント施策・人的資本・パフォーマンス間の正の相関関係
  - ・ベストプラクティスモデル：研究結果のまとめ・問題
  - ・ベストプラクティスモデル：その後の研究（制度理論型 SHRM）

#### 第4回 4限

- ▶ テーマ：経営戦略と人材マネジメントの関係：実態はどうなっているのか
  - ・なぜマッチングモデルは支持されなかったか：クラシカル（分析）型戦略論とマッチングモデルに対する批判
  - ・経営戦略と人材マネジメントに関する新たな発見
  - ・研究で発見された人材マネジメントの変化が経営戦略をリードする組織の実態

- ▶ 個人・グループエクササイズ、グループ発表、全体ディスカッションなど

テーマ：ハイパフォーマンスワークプラクティスを考える

個人エクササイズ：①ハイパフォーマンスワークプラクティス型施策質問票に回答し、回答理由を考えましょう。②回答結果に基づいて、変化すべき施策があれば、どのように変化すべきかを分析しましょう

グループエクササイズ：グループメンバー間で質問結果と変化すべき施策などを比較して、組織内外の環境とフィットした人材マネジメント施策に関するグループ持論を形成しましょう

グループ発表

#### 第5回・第6回 11月28日（土）3限・4限

##### 第5回 3限

- ▶ 資源ベース型 SHRM：人的資本構築・向上の具体的方法を提案
  - ・Whittington の経営戦略論4分類とベストフィット型 SHRM の関係
  - ・資源ベース型戦略論：内部資源を持続的競争優位の源泉と捉える
  - ・資源ベース型 SHRM：人材マネジメントが持続的競争優位の中心テーマに
  - ・資源ベース型 SHRM の具体的モデル
  - ・人材マネジメントが実現する持続的競争優位の具体策

- ▶ 個人・グループエクササイズ、グループ発表、全体ディスカッションなど

テーマ（候補1）：自社のコアコンピタンスの特定

テーマ（候補2）：経路依存性からの自社の人的資本の分析

## 第6回 4限

▶ テーマ：人的資本構築を目指す HR アーキテクチャー：自社の人的資本の分析

(資源ベース型 SHRM と HR ポートフォリオの2つの側面をもつ)

・ HR アーキテクチャー：人的資本の価値・独自性から人的資本を分析

(資源ベース型 SHRM と人材ポートフォリオの2つの側面をもつ)

・ HR アーキテクチャーの理論的背景：人的資本理論・取引コスト経済学・限定合理性

▶ 個人・グループエクササイズ、グループ発表、全体ディスカッションなど

テーマ：「人的資本」質問票に基づく人的資本に関する分析

(1) 自分自身の人的資本に関する分析

個人エクササイズ：①人的資本質問票に回答して、自身の人的資本の強み・弱みを特定

しましょう。②人的資本の強みを強化し、弱みを克服する方法を分析しましょう

全体ディスカッション

(2) 自社の人的資本に関する分析

個人エクササイズ：①人的資本質問票に回答して、自社の人的資本の強み・弱みを特定

しましょう。②人的資本の強みを強化し、弱みを克服する方法を分析しましょう

グループエクササイズ：グループメンバー間で人的資本の強み・弱みの形成要因をもち

より、強みを強化し、弱みを克服する方法に関するグループ持論を形成しましょう

(組織内外の環境要因から特定)

グループ発表

(3) 人的資本の価値と独自性に基づき社員を4象限に分類

個人エクササイズ：自社の社員を、人的資本の価値と独自性の2軸から4象限に分

類しましょう

全体ディスカッション

## 第7回・第8回 12月5日(土) 3限・4限

### 第7回 3限

▶ テーマ：HR アーキテクチャーのその後の展開：マルチレベル HR アーキテクチャー

・ マルチレベルアーキテクチャーの全体像

・ 人的資本理論のスキル分類とマルチレベル HR アーキテクチャーの知識・スキル分類の比較

・ 個人レベルの分析：人的資本マネジメント

▶ 個人・グループエクササイズ、グループ発表、全体ディスカッションなど

テーマ1：自分自身の人的資本(知識・スキル)のプロファイルの特定

個人エクササイズ：自分自身の知識・スキルタイプを一般知識・スキル、職務関連知識・

スキル、産業特殊知識・スキル、企業特殊知識・スキルから分析しましょう。

全体ディスカッション

テーマ2：リテンションリスクアセスメント

個人エクササイズ：職場における「価値があって、リテンションリスクが高い人」を特定して、リテンションのための施策を考えましょう

グループエクササイズ：グループメンバー間でリテンションのための施策に関するグループ持論を形成しましょう

グループ発表

## 第8回 4限

▶テーマ：HR アーキテクチャーのその後の展開：マルチレベル HR アーキテクチャー（続き）

- ・個人レベルの分析：人的資本によるパフォーマンス促進施策
- ・社員コホートレベルの分析：人的資本マネジメント・人的資本によるパフォーマンス促進施策
- ・組織レベル：人的資本マネジメント・人的資本によるパフォーマンス促進施策

▶ 個人・グループエクササイズ、グループ発表、全体ディスカッションなど

テーマ1：人的資本共有化に関する分析

個人エクササイズ：職場で「価値があって組織で人的資本共有化が必要な人」を特定し、彼らに対する人的資本共有化策を分析しましょう

全体ディスカッション

テーマ2：組織全体の人的資本の分析

個人エクササイズ：①自社の人的資本を4つの象限（第1象限～第4象限）に分類し（人的資本の現状分析）、②あるべき姿を特定し、③現状とあるべき姿を比較し、あるべき姿にするための施策を分析しましょう

グループエクササイズ：グループメンバー間で、あるべき姿を実現する施策に関するグループ持論を形成しましょう

グループ発表

## 第9回・第10回 12月12日（土） 3限・4限

### 第9回 3限

▶テーマ：心理的資本からのアプローチ

- ・人的資本（個人レベル）と心理的資本の関係
- ・ポジティブな心理的資本を構成する4つの要因（ディメンション）

：自己効力感・ホープ・オプティミズム・レジリエンス

▶ 個人・グループエクササイズ、グループ発表、全体ディスカッションなど

テーマ1：部下のオプティミズム開発・向上に関する分析

個人エクササイズ：成功要因の内的要因への帰属、失敗原因の外的要因への帰属によって、部下のオプティミズムを開発・向上する方法を考えましょう

グループエクササイズ：グループメンバー間で各人が考えた部下のオプティミズムの開発・向上方法をもちよって、部下のオプティミズムの開発・向上に関するグループ持論を形成しましょう

グループ発表

テーマ2：自分自身の心理的資本の分析と向上に関する分析

個人エクササイズ：①心理的資本質問票に回答して、自分自身の心理的資本の強み・弱みを特定しましょう、②強みを伸ばし、弱みを克服する方法を考えましょう

全体ディスカッション

## 第10回 4限

テーマ：制度理論型 SHRM：アングロサクソン発ベストプラクティモデルは他の社会文脈にも適用できるか

- ・Whittington の経営戦略4分類とベストフィット型 SHRM の関係
- ・制度理論型：概要
- ・社会学ベースの制度派組織論：制度環境から組織を動かす見えない力を解明
- ・経済学・政治経済学ベースの制度理論：補完性から組織を動かす見えない力を解明
- ・資本主義の多様性アプローチ
- ・社会制度間の補完性
  - 学校教育・職業教育、職業資格の重要度合いと人材マネジメントの関係
  - 社会保障と人材マネジメントの関係
  - コーポレートガバナンスと人材マネジメントの関係

## 第11回・第12回 12月19日(土) 3限・4限

### 第11回・3限

テーマ(1)：社員等級：伝統的日本型社員等級と世界標準のジョブ型社員等級（職務等級）

テーマ(2)：報酬：日本型賃金制度の特色と世界標準のジョブ型・マーケット型賃金決定方式

### 第12回・4限

テーマ：報酬：世界標準のジョブ型・マーケット型賃金決定方式

- ・マーケットプライシング型マーケットペイ活用
  - ・ジョブ型・マーケット型人事が変える人事・働き方・人と組織の関係 など
- ▶ 個人・グループエグササイズ、グループ発表、全体ディスカッションなど
- テーマ（候補）自社の人材マネジメントはメンバーシップ型あるいはジョブ型・マーケット型のどちらに近いか、その理由など