観光人材管理論Ⅱ

科目ナンバリング　MAN-225
選択　　2単位

1. 授業の概要（ねらい）

激しい国際競争にさらされる現代の企業にとって、人的資源管理（人事管理）は企業の盛衰を左右するものになっています。企業が成長できるかどうかは、どれだけ優秀な人材を確保し、育成するかにかかっているのです。どの国でも、生き残ろうとする企業は、人的資源管理に必死に取り組んでいます。

皆さんも、就職活動で企業の採用管理に接することになります。採用に続いて、研修をうけ、給料をもらい、仕事を行い、やがて様々な仕事を経験し、部下を持つようになる。転職しなければ、定年まで会社で働き続けます。これらすべては、人的資源管理が扱う領域です。

観光人材管理論Ⅰでは、企業経営における人的資源管理の機能、変遷をはじめ、採用管理、人事考課、人事制度、賃金管理などに基本的概念を広く学びました。観光人材管理論Ⅱでより掘り下げて、具体的に会社で要求されるスキル、OJT等能力開発、生涯現役社会、ワークライフバランス、女性管理職登用推進などに触れ、皆さんの将来の進路選択に役立つことを狙います。

2. 授業の到達目標

観光ビジネスの側面から、

①組織で働くことはどのようなことか4つのジンザイについて説明できる。
②職務遂行能力の向上について説明できる。
③経営者や管理・監督者の考え方・仕事を説明できる。

3. 成績評価の方法および基準

中間レポート（30%）、リアクションペーパー2回（30%）、期末レポート（30%）、授業参加態度（10%）の配分によって総合的に評価する。

4. 教科書・参考文献

教科書
佐藤博樹・藤村博之・八代充史 著　『新しい人事労務管理』第6版　　有斐閣
参考文献
原尚美・菊地加奈子著　①『ひとりでできる必要なことがパッとわかる人事・経理・労務の仕事が全部できる本』　ソーテック社
河野順一 著　②『労務管理の理論と実践』　産労総合研究所出版部経営書院
平野光俊・江夏幾多郎 著　③『人事管理　人と企業,ともに活きるために』　有斐閣

5. 準備学修の内容

各授業の最後に次回扱うテーマを示すと同時に、テキストの関係個所および重要な用語・概念を指摘します。したがって、あらかじめテキストの当該個所を熟読して、良いレポート・リアクションペーパーが書ける状態にしておいて、授業に参加してください。

6. その他履修上の注意事項

観光人材管理論Ⅰと観光人材管理論Ⅱを連続して履修が望ましい。授業前に着席位置を個人毎に指定するので、その指示に従うこと。出席管理を厳格にします。中間試験・期末試験未受験・欠席数が授業回数の1／3を超えた学生は成績評価の対象外です。遅刻・早退を含めた出席率が50%未満の学生は授業参加態度10%を0ポイントとして成績評価します。

最後に今期は14回目がLMSによるオンライン授業となるので、各回の授業内容を注意して読んで下さい。

7. 授業内容

【第1回】　イントロダクション。授業の進め方、学習の仕方、評価の詳細等。企業の福利厚生制度
【第2回】　ワーク・ライフ・バランス　個人生活と職業生活の両立
【第3回】　労働時間管理1（労働時間制度、不払い残業）
【第4回】　労働時間管理2（労働時間短縮の進展、2極化、多様化する労働時間と働く場所）
【第5回】　能力開発1（職業能力の開発とは何か、能力開発における人事部の役割）とリアクションペーパー1提出予定
【第6回】　能力開発2（職場の能力形成　OJT、Off-JT、自己啓発）
【第7回】　能力開発3（生涯現役であるための秘訣、5つのポイント）
【第8回】　キャリア開発（仕事の幅の拡張&職位の上昇）　中間レポート提出
【第9回】　企業内昇進の基礎理論（育成・選抜・動機づけ）　同期入社の昇進競争
【第10回】　戦略的人的資源管理　経営戦略と人事戦略
【第11回】　人事労務管理の国際比較　経営のグローバル化と人的資源管理
【第12回】　観光人材1（観光地域づくり人材育成）とリアクションペーパー2提出予定
【第13回】　観光人材2（中核・経営層人材育成）
【第14回】　女性活躍推進　管理職登用への道
（LMSによるオンライン授業）
【第15回】　まとめ（ブラック企業に如何に対処すべきか）と期末レポート提出

※授業の計画はあくまでも当初の予定であり、新型コロナ（COVID-19)感染状況・講師の都合・授業進捗によっては変更されることがある。