

<b>講義形式</b>	ロール・プレーイング & ケース・スタディ	<b>教室</b>	首里公民館
-------------	-----------------------	-----------	-------

<b>講義名</b>	マネジメント応用論		<b>履修対象</b>	社会人	
<b>科目番号</b>	産業 101	<b>開講所属</b>	観光産業科学部 産業経営学科	<b>期間</b>	後学期
<b>初回授業</b>	10月13日	<b>曜日時限</b>	土曜日の3・4限目 12:30~15:30	<b>定員</b>	20名
<b>単位数</b>	2単位	<b>担当教員</b>	牛窪 潔		

### ■授業内容と方法

マネジメント論(経営管理論)をベースに、組織における人間行動ならびに管理の本質を、理論と実践の関連性を踏まえ解説していく。本年度は特に、「コーチング・マネジメント」と「人事考課」と「ケース・スタディ」に焦点を絞り、ESの実現に向けたマネジメントの在り方を、原点への回帰という視点から考察していく。

なお、毎回の授業の際に、その日の講義タイトルに即したテーマを受講生に提示し、学び、議論し、自らの見解を創り上げる訓練を行っていく。授業方法については、教員と学生との対話型授業を中心に、ビデオ視聴、グループワーク、ディスカッション、ロール・プレーイング、等を織り交ぜ、参加型の講義を進めていく。

### ■達成目標

1. **[自律性]** 毎回の授業で提示されるテーマに対して、自分自身の意見や考え方を論ずることができる。
2. **[協調性]** グループ・ワークを進める中で、クラスメートと協力しながら課題を紐解くことができる。
3. **[地域・国際性]** グローカルな視点から自身の価値観(自分が大切にしたいと思っている考え方や働き方)を絞り込むことができる。
4. **[コミュニケーションスキル]** 自身のオリジナリティを発信し、かつ他人の意見を素直に傾聴することができる。
5. **[情報リテラシー]** テーマを紐解く際に必要な情報を収集・考察・活用することができる。
6. **[問題解決力]** ケース・スタディを通じて、問題を予測し、原因を究明し、対策を考案することができる。
7. **[専門性]** コーチングと人事考課の基本的な考え方と実践の本質を理解することができる。

### ■評価基準と評価方法

【評価点の配分：ディスカッションへの参加 30%、レポート 50%、人事考課の評価報告 20%】

1. ディスカッションへの参加度
  - 1-1. 教員の質問に対して、自分の意見を自分の言葉で率直に論じているか
2. ディスカッションへの参加度
  - 2-1. グループ・ワークの中で、相手の意見に耳を傾けているか
  - 2-2. また相手の意見に対して相応しいコメントをしているか
3. レポート
  - 3-1. レポートの内容として、授業を通じて蓄積してきた知識や必要情報が記されているか
  - 3-2. 自身の価値観やオリジナリティを自分の言葉で明確に表現しているか
4. ディスカッションへの参加度
  - 4-1. クラスメートの声に真剣に耳を傾け、かつ自身の強みと魅力を自分の言葉で明確に表現しているか
5. レポート
  - 5-1. レポートの末尾に記載されてある情報の出典先に客観的根拠があるかどうか
  - 5-2. データや事実情報に基づく分析や思考方法しているか
6. 人事考課の評価報告、ディスカッションへの参加度
  - 6-1. ケース・スタディを通じて、問題解決に向けた論理的な思考をしているか
7. レポート
  - 7-1. マネジメント論のフレームワークを通じてオリジナリティが論じられているか

## 【評価基準】

レポート :45% (A-4用紙1枚程度:1千字程度) 評価基準は、A:15点、B:13点、C:11点、  
※3回提出 D:9点とし、提出遅れは2点減点とする。  
発言 :10% (授業中は積極的に発言しましょう) 評価基準は、A:10点、B:8点、C:6点  
出席 :45% (出席3点、遅刻1点、届出欠席0点、無断欠席-2点)

## ■履修条件

特になし。マネジメント実践論(前期提供科目)の単位を修得していることが望ましい。

## ■授業計画

- 第1回 (10/13) 講義の概要説明、コーチング・マネジメントの概要  
第2回 (10/13) ビデオ視聴(コーチングとは?) コーチに求められる資質とコーチング・スキル  
第3回 (10/20) コーチング・マネジメント: ケース(部下を伸ばすコーチング) → 10/20の講義は16:40~18:10になります。  
第4回 (10/20) コーチングを行うときの留意点、ロール・プレーイング基礎編①: 課題達成型コーチング  
第5回 (10/27) 女性の活性化に向けた共生マネジメント: ケース・スタディ (VTR)  
第6回 (10/27) ロール・プレーイング基礎編②: 課題達成型コーチング  
第7回 (11/17) ロール・プレーイング応用編: 問題解決型コーチング  
第8回 (11/17) 女性顧客に焦点を当てた市場創造戦略: ケース・スタディ (VTR)  
第9回 (12/15) 人事考課の本質とコーチングの機能  
第10回 (12/15) 人事考課のケース・スタディ: 「平成OL」  
第11回 (1/12) 人事考課のケース・スタディ: 「ライバル」  
第12回 (1/12) CSとESの均衡経営: ケース・スタディ (VTR)  
第13回 (2/16) 人事考課のケース・スタディ: 「ミスショット」  
第14回 (2/16) 人事考課のケース・スタディ: 「納期優先」

## ■事前・事後学習

授業の前週に配布される資料の精読と、内容理解に必要な情報の収集、さらに毎回の課題に対する自身の意見や考え方を準備しておいて下さい。  
授業で学んだこと、特にキーワードやキーフレーズの復習を必ず行い、それらを自身のプレゼンテーションに活かすことができるように記憶として定着させるようにして下さい。

## ■教科書

特に指定しない。毎回プリントを配布しそれに基づき授業を進めていきます。

## ■参考書

服部治・谷内篤博編『人的資源管理要論』晃洋書房。  
厚東偉介・金子義幸編『人事マネジメントのケースと理論』五紘社。  
服部治・竹村之宏編『経営・人事労務管理要論』白桃書房。  
二神恭一編『ビジネス・経営学辞典』中央経済社。

## ■備考(メッセージ)

生きた学問を楽しみましょう

## ■オフィスアワー

アポイントメントを取って下さい

## ■メールアドレス

ushikubo@tm.u-ryukyu.ac.jp

## ■URL

<http://www.management.tm.u-ryukyu.ac.jp/>