

## 教員プロフィール

---

杉浦 正和(スギウラ マサカズ)



### 職位

教授

### 専門分野

人材マネジメント、人事マネジメント、組織マネジメント、リーダーシップ

### 講義科目

- 「人材・組織 I」 共通コア科目 [日本語・全日制]
- 「人材・組織 II」 共通コア科目 [日本語・夜間主]
- “Management of People and Organizations” [英語・全日制]
- “Best Practices in Human Capital Management” [英語・Singapore\*]
- 「人材・組織マネジメント演習」 [日本語ゼミ・夜間主]
- 「人的資本マネジメントと創造性の研究」 [英語ゼミ・全日制]
- “Business Study Mission” [英語・Singapore\*]
- “HCM & Leadership in Globalizing Age” [英語・Global Collage]
- 「生産性と創造性のマネジメント」 [日本語(2010年休講)]

\* Singapore: 早稲田=NTU Double MBA Programme

### 経歴

1982年	京都大学卒業 (社会学専攻)
1980年	Syracuse University 留学, Sociology 専攻 (Rotary International Foundation)
1990年	Stanford University, Graduate School of Business (MBA 取得)
実務経験(下記)を経て	

2004年	早稲田大学嘱任 ASMeW MOT 研究所
2006年	早稲田大学アジア太平洋研究科 国際経営学専攻
2007年	早稲田大学 商学研究科ビジネス専攻 早稲田 - 南洋 Double MBA Programme Project Director 兼任
2008年	現職
[実務経験] 日産自動車(海外企画部), Bain& Co./ Mercer(経営・人事コンサルタント), Citibank/ Schroders (Leadership Development Manager, 人事部長・確定拠出年金部長)等 計 22年	

## 研究業績一覧

### 日本語

[https://www.wnp7.waseda.jp/app/ip/ipi0211.html?lang\\_kbn=0&kensaku\\_no=4145](https://www.wnp7.waseda.jp/app/ip/ipi0211.html?lang_kbn=0&kensaku_no=4145)

### 英語

[https://www.wnp7.waseda.jp/app/ip/ipi0211.html?lang\\_kbn=1&kensaku\\_no=4145](https://www.wnp7.waseda.jp/app/ip/ipi0211.html?lang_kbn=1&kensaku_no=4145)

## 主要著書一覧

### [論文]

「組織境界における連結と緩衝」, 『国際経営・システム科学研究』第 38 号, 2007 年 3 月, 「グローバル化と境界連結プロフェッショナルの意識」, 『ビジネス・マネジメント研究』第 3 号, 2007 年 3 月, 「人事制度における組織主体から個人主体への移行」, 『日本経営会計学界誌』第 9 号, 2007 年 10 月, 「製造業におけるバイヤーの環境認知と自己認知」, 『イノベーション・マネジメント』No.5, 2008 年 3 月, “Four Categories of Globalization and Subsequent Changes of Procurement Functions in Automobile Industry”, 『早稲田大学国際経営研究』第 1 号, 2008 年 3 月, “Practices of Absolute Costing in Automotive Industry and its Management Implication to Competencies of Buyers”, 『早稲田大学国際経営研究』第 1 号, 2008 年 3 月, 「個体の記憶と組織の記憶」(共著), 『早稲田大学国際 経営研究』 Vol.40, 2009 年 3 月, 「クレジット・デフォルト・スワップ(CDS)における『信用』の分離」, 『早稲田大学国際 経営研究』 Vol.40, 2009 年 3 月, 「CDS におけるバイヤー・セラーおよびシンセティック CDO における組成者・投資家のインセンティブ」, 『早稲田大学国際経営研究』 Vol.41, 2010 年 3 月 他。

### [WBR 論文]

「確定拠出年金は従業員の自立、個人主体の組織へ転換を促す」, 『早稲田ビジネススクールレビュー』第 6 号, 2007 年 5 月, 「創造性はマネジメント可能か」, 『早稲田ビジネススクールレビュー』第 7 号, 2007 年 12 月, 「投資銀行とビジネススクール」, 『早稲

田ビジネススクールレビュー』『早稲田ビジネススクールレビュー』第9号, 2009年1月

### [ケース]

“Cleanup Corporation Leading Design Innovation in a Japanese Firm”, 2007年11月, 南洋理工大学, the ASIAN Case Collection”, 「オリンパスキャピタルアジア」: PEファンド、事業活性化5年間の軌跡, 2009年7月, (共著), 『早稲田ビジネススクールレビュー』第10号, 「デザインと商品開発における人材の創造性: 一本の真直な線」, 2007年4月, 「デザインと商品開発における組織マネジメント: 惑星直列」, 2007年7月, 「研究開発における競争と独創: 研究所の朝日」, TDK(株)(基礎研究編), 2007年6月, 「研究開発における共創と配向: 世界最強の磁石」, TDK(株)(応用研究編) 2007年6月, 「日産ディーゼルとボルボ 久遠物語 Vol.1 (経営改革・財務改革編)」, 2007年11月 m 「日産ディーゼルの『クオン』 久遠物語 Vol.2 (技術開発・商品開発編)」, 2007年11月 他。

### [テキスト・記事・翻訳 他]

『組織・人材マネジメントを理解するためのキーワード125』, (授業テキスト), 2007年11月, 東京図書出版会, 「真の『グローバル・経営教育』を目指して」, 2009年7月, 『早稲田ビジネススクールレビュー』第10号, Burgelman, Robert A., 『インテルの戦略 企業変貌を実現した戦略形成プロセス』第2章(原題: Strategy Is Destiny, Chapter 2: Genesis and Transformation), ダイヤモンド社, 2006年9月, 『マグローヒル・パーフェクト英文事例シリーズ 1』『同 2』, マグローヒル, 2008年 他。

### [科研費研究・委託研究等]

「企業変革に資する学習組織開発の促進的手法に関する実効性の研究」, 2006年 文部科学省海外経営専門職人材養成プログラム: 「専門職大学院等における高度専門職人材養成プログラム (略称 G-MaP), 2008年~2010年, 「トランスナショナルHRM 研究所」(研究員), 2008年~, 科研費基盤研究(B): 「ホワイトカラーの専門性と公的資格の研究」2009年~10年(研究員)他。

## 研究テーマ

- ・ 人材を通じてどのように生産性と創造性をあげていくことが可能か、グローバルなビジネス環境で活躍する人材を開発するにはどのようにしたらよいかなどについて研究しています。これらは同時に自ら実践していくテーマでもあると考えています。
- ・ 様々な分野(購買調達・海外派遣者・企業年金・信用デリバティブ・リーダーシップ等)に拡散しているかのように思えた興味が、「ビジネスにおける信頼と信用(Trust and Credit in Business)の探求」に収束しつつあります。これをライフワークとして行きたいと考えています。

## メッセージ

- ・ 授業においては、「参画と巻込(Participation and Involvement)」をモットーに様々な双方向学習メソッドを活用します。クラス自身が「学習する組織」となり、多くの創発が起こることを、日本語(全日制・夜間主)と英語(全日制・シンガポール)の双方の授業で目指して来ました。
- ・ マネジメント教育においては、「実践的であることと学問的であること(Practical and Academic)」が等しく大切だと思っています。「職場」で役に立つことと、「大学」で学んでいるという事実 - その間にあるはずの最適解を探し続けています。
- ・ ビジネススクールは学ぶ場であると共に、ネットワーキングの活動自体に大きな価値があると信じています。ですから、「絆を強くすると同時に橋渡しをする(Bonding and Bridging)」ことが重要だと思っています。2010 年度は、合計約 220 名の WBS 学生全員と授業を行います(全日製 + 夜間主、MBA + MOT、日本語 + 英語、東京 + シンガポール)。プログラム・専攻・言語・地域を越えて、WBS の全体での相互交流を促進する仕掛けを共に考えていきたいと思ひます。
- ・ WBS のひとつの価値は、学内において留学生と交流する機会が大きいことです。また、世界中の大学との交換留学の機会も充実しています。自らをグローバル人材として開発できる機会には、是非果敢にチャレンジしてほしいと思ひます。

## プロジェクト研究

全日制においては英語で、夜間主においては日本語でゼミを行っています。

- ・ 「人的資本マネジメントと創造性の研究」(英語・全日制)は、世界各国(2010 年は 8 カ国 13 名)からの留学生と日本人から構成されます。和気藹々とした雰囲気の中、グローバルな視点から相互学習を行っています。
- ・ 「人材・組織マネジメント演習」(日本語・夜間主)は、日系・外資系主要企業の人事プロフェッショナルおよびそれを目指す学習意欲に溢れたメンバー(2010 年度は 10 名)から構成されます。大滝令嗣先生と共同で担当します。
- ・ シンガポールの南洋理工大学(NTU)とのダブル MBA においては、プログラム全体の責任者をつとめています。日本企業訪問(Business Study Mission: BSM)に向けて BSM ペーパー(修士論文と同等)を準備し BSM に参加することがゼミの活動となります。

## 関連 URL

人材・組織モジュール紹介: <http://www.waseda.jp/gradcom/pro/2010m3.html>

研究者の横顔: <http://www.waseda.jp/scoe/kenkyusha/sugiura/sugiura.html>

早稲田 - 南洋 Double MBA Programme: <http://www.waseda.ntu.edu.sg/>