



JINZAI ZEMI

人材・組織マネジメント モジュール説明会

早稲田大学商学研究科
早稲田大学ビジネススクール(夜間主)

杉浦正和



◆ 本日のプレゼン内容

- ◆ 本モジュールの求める人材像
- ◆ 授業とゼミの内容
- ◆ スタイル・メソッド・フィロソフィー
- ◆ モジュールおよびゼミの運営5原則
- ◆ モジュール・ゼミの選び方と「フィット」
- ◆ モジュール学生との小グループ面談会



◆ 教員(主+副)のバックグラウンド

Academic
A

Business
B

Consulting
C

主: 杉浦正和



早稲田 2004~
2008年から専任
MBA, Stanford
学部: 京都大

日産 海外企画
Citibank (J) 人事部
Schroders (J) 人事部

Bain (J) 戦略コンサルティング
Mercer (J) 人事コンサルティング

副: 大滝令嗣



早稲田 2006~
2011年から専任
PhD, UC San Diego
学部・修士: 東北大

東芝 R&D

Mercer (J/AP) 社長・会長
Hay (AP) 会長
Aon=Hewitt (J) 名誉会長

注: (J)は日本法人、APはシンガポールのアジアパシフィック地域本社

つまるところ「ひと」と「組織」だと思っ方。

STRATEGY

MARKETING

人材
組織

FINANCE

TECH & OPS

**Nissan
Bain & Co.**

**Nissan
Schroders**



**Citibank
Schroders**

**Nissan
ASMeW**

Red 120 – Green 195 – Blue 180
Red 120 – Green 190 – Blue 200
Red 120 – Green 200 – Blue 160

プロの人材ゼミ

(「人材・組織マネジメント モジュール」)



JINZAI ZEMI



◆ 本モジュールの求める人材像

Experiences:

今までの経験

- 組織や人材について問題意識を持って仕事をしている方
- 人事・人材開発はもちろん、企画・戦略・営業・研究開発・海外等の部門の方

Career Goals:

将来の希望

- 将来人材・組織マネジメントに関する仕事に携わりたい方
- 「人材と組織」の観点から経営にアプローチしたい方



◆ 授業とゼミの内容 1. 理論と実践

「人材・組織マネジメント」の分野における理論を学ぶと同時に、問題を発見・分析・解決する実践的力を養う。

理論

実践

企業が持続的競争優位を築くために実現すべき人材・組織マネジメントの考え方の「原理」を探求。

日本企業と欧米企業を中心に一般的となっている人材・組織マネジメントの事例から「実践」に役立てる。



◆ 授業とゼミの内容 2. ハードとソフト

「経営(マネジメント)」の視点から、
人材・組織マネジメントをソフトとハード両面にとらえ

る。

ハード

ソフト

組織戦略
組織構造
組織設計
人事戦略
人事制度
：

組織文化
組織変革
リーダーシップ
モチベーション
創造性
：

知を
つなげて、ひろげる

戦略

マーケ
ティング

人材
組織

ファイ
ナンス

技術
製造

Strategy, Marketing, Finance, Tech & Ops
などさまざまな領域について、
「人材」と「組織」の観点から考える。



◆ 授業とゼミの内容. やや広く、より深く

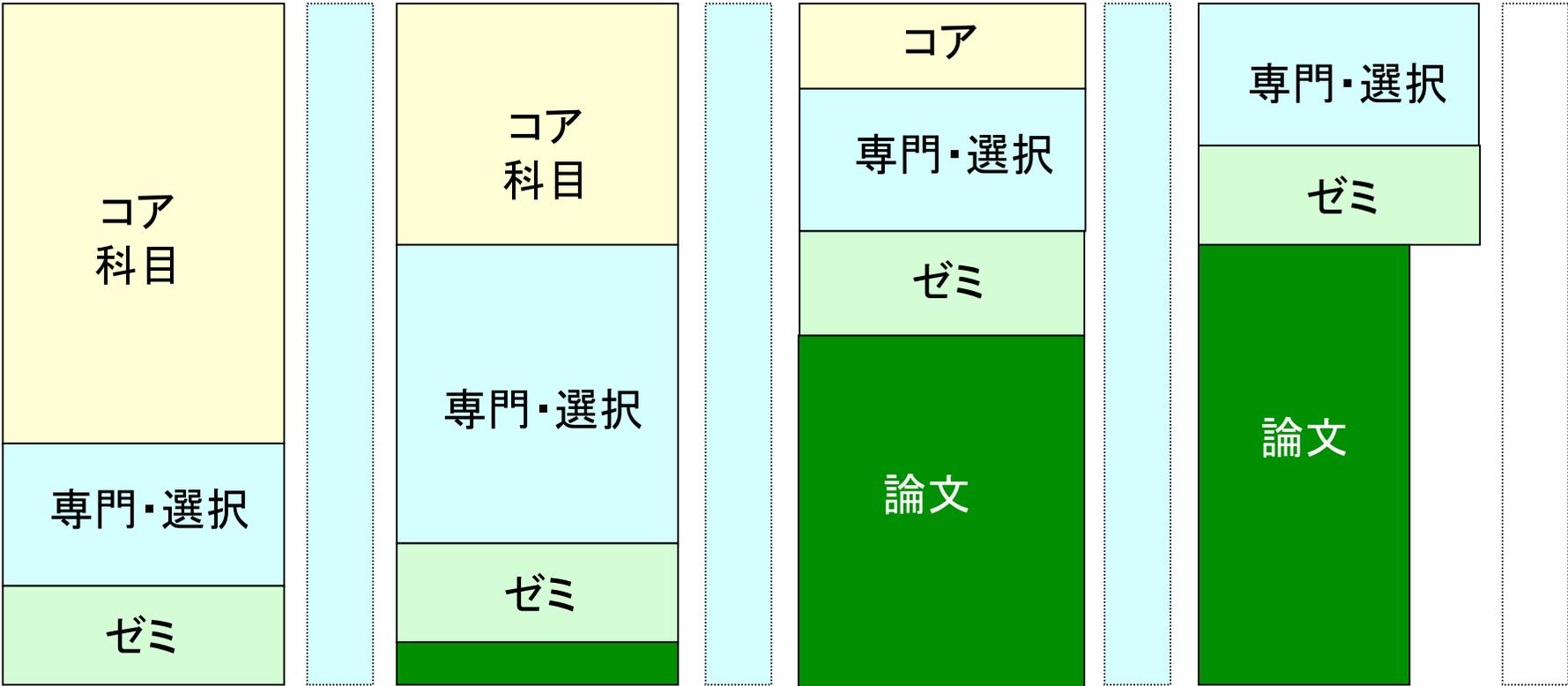
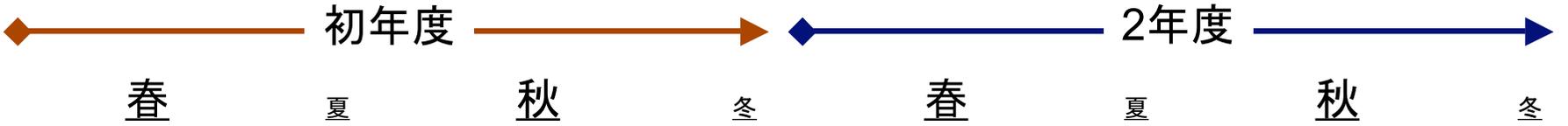
コア科目と選択科目を通じての幅広い学びと
ゼミとモジュール専門科目による深掘りを、同時に行う。

やや広く

より深く

コア科目を通じて広く学び、
全体像を理解・整理した上で、
人材・組織マネジメント以外の
選択科目を積極的に
履修する。

モジュール専門科目を履修し
深く掘り下げると共に、
個々の問題意識に沿って
調査・分析を通して
専門職学位論文として結晶化。



論文提出(1月) ▲
口述試験(2月) ▲
卒業式(3月)





◆ 科目構成とゼミ

専門科目

このモジュールのために設置された科目

- ・ グローバル人材戦略(2単位)
- ・ 戦略的人材組織マネジメント(2単位)
- ・ 経営と脳科学(2単位)
- ・ グローバル人事管理(2単位)
- ・ ビジネス・リーダーシップ(2単位)
- ・ 人的資源マネジメントの国際比較分析(2単位) など

ゼミ (プロジェクト研究)

問題意識を共有する「仲間」あるいは「同志」による「ホームベース」であると共に、専門職学位論文作成の場。

- ・ 人材・組織マネジメント演習(2・2単位)
- ・ 2年目は「ペア指導」「個人指導」に徐々に移る

コア科目「人材マネジメント」



◆ 専門職学位論文とはどのようなものか





◆ スタイル・メソッド・フィロソフィー

Participative Learning Style:

「参加型・能動型」の
学習スタイル

アクティブなクラス討議の場を通じて
クラス参加者が既に蓄積してきた知を共有
し、
新たな視点を加えていく。

Variety of Learning Methods:

様々な学習メソッドの
開発と導入

ケースメソッド・アクションラーニング・
事例研究・ゲストの招聘をはじめとする
様々な学習方法を積極的に取り入れる。

Co-creation of Learning Organization:

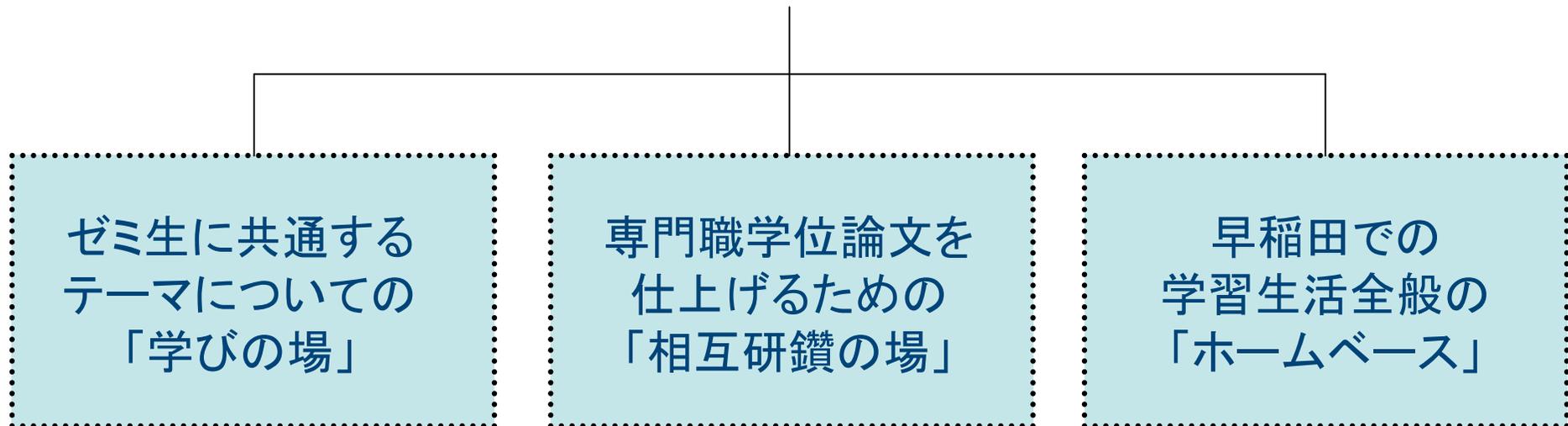
「学習する組織」を
共同して創りあげる

講義による専門知識やアカデミックな枠組み
の習得を行うと共に、モジュール・ゼミを実際
に「学習する組織」に創りこむ。



◆ 「ゼミ」とは何か

“zemi” (Seminar)



Note: ゼミは個性があり、その定義は所属するゼミによって異なります。



◆ さまざまなゼミ活動

専門職学位論文についての発表会
(特に2年目の春)

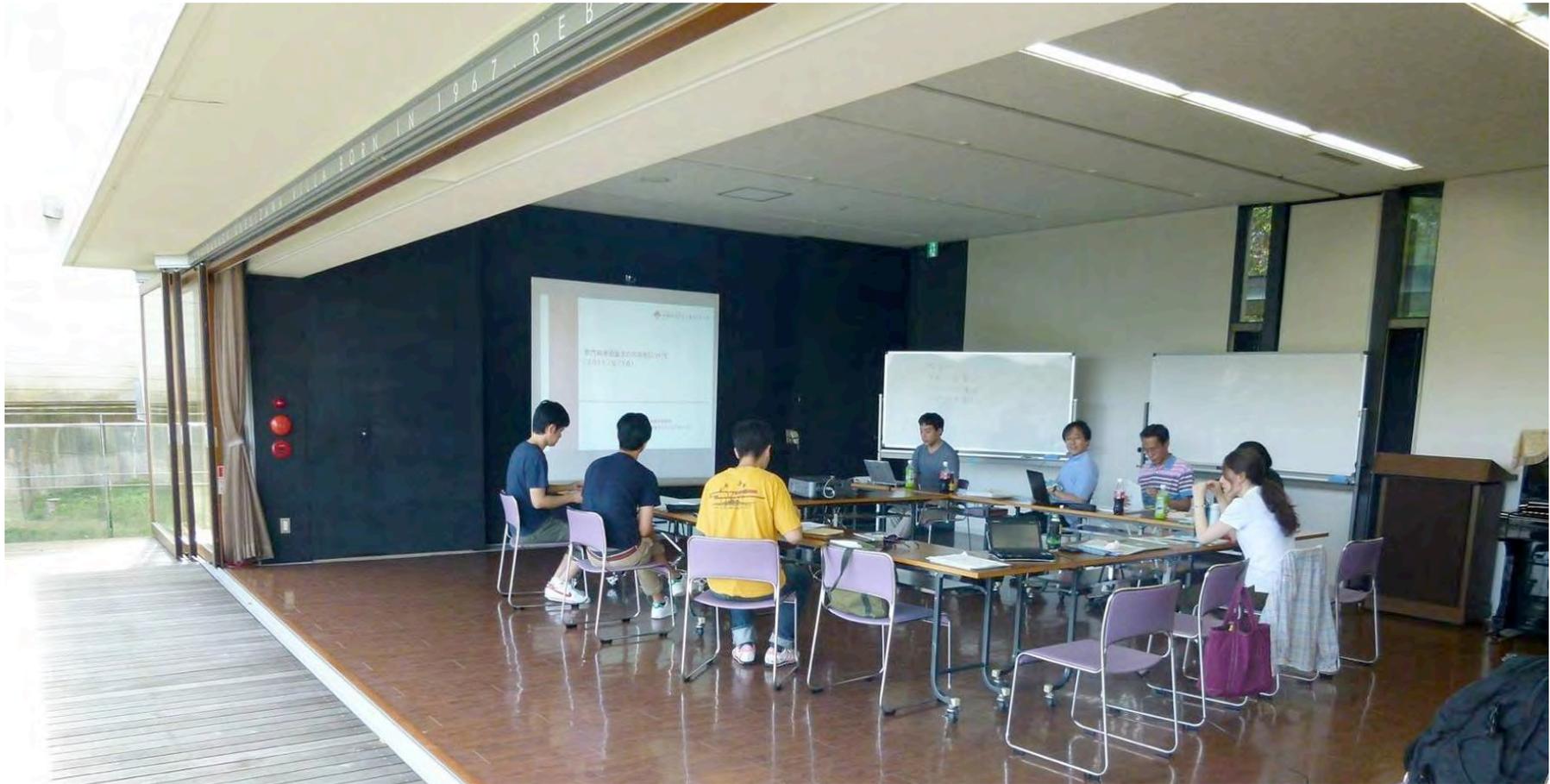
ゲストスピーカーの招聘
(スターバックスジャパンの前CEO、プロの指揮者、脳科学者、
hanako an-an編集長、プロのコーチなど)

地道なテキストのレビュー
(ステファン・ロビンスの著名な教科書の発表会)

教室外での勉強会
(ゼミ合宿、茶道ゼミ(2012))

「親戚ゼミ」(全日制人材系ゼミ)との交流
(「親戚ゼミ」からの「昼夜ダブルゼミ生」、国際グルメフェスティバル)

ゼミ旅行



つなげて、ひろげる。

プロの
人材ゼミ

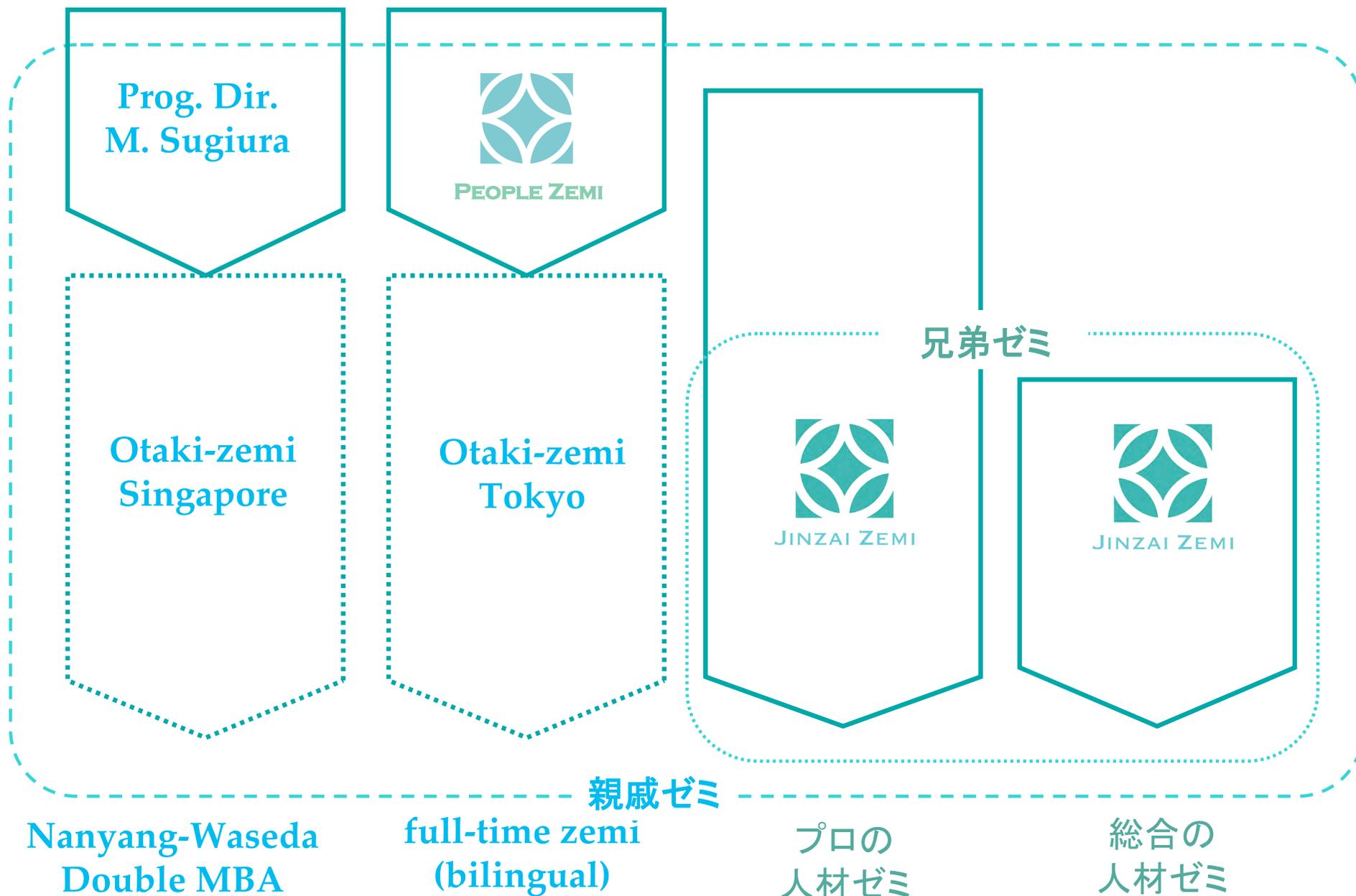
総合の
人材ゼミ

全日の
人材ゼミ

兄弟ゼミ(プロの人材ゼミ)

親戚ゼミ(全日の人材ゼミ)

ゼミ同士のアライアンス関係



毎年恒例の「国際美食博」



茶道ゼミ



◆ モジュールおよびゼミの運営5原則



JINZAI ZEMI

- Enjoy learning! 学ぶを、楽しむ。
- Share leadership! リーダーシップを、共有する。
- Seek both theory and practice! 学問も実践も、追求する。
- Bridge, span and connect! 超えて、繋げる。
- Create the future! 未来を、創る。



◆ ゼミのトーン＆マナー

穏やか

過度に競争的ではない
Not too competitive

和やか

あまり強烈ではない
Not too aggressive

爽やか

でも言うことは言う
But assertive enough

略称:「人材ゼミ」

現時点ではゼミを決めることができない
＝広く学んでから決めたい



総合プログラム
自由度の高さ ⇔ ゼミは1年のみ

.....

応募の時点で所属ゼミを決めることができる



プロフェッショナルプログラム
事前のコミットメント ⇔ ゼミは2年間+α

(人材ゼミの場合、ゼミ生同士の交流は入学前のウエルカム・イベントから始まります。)

合格→入学手続き→年明けにはお祝い！



入学式の日には既に仲間が！



プロの人材ゼミ:

夜間主 過去3期で合計28名入学。

人材ゼミ:

夜間主＋全日制4期半で53名の卒業生 & 在籍生。

兄弟ゼミが結集する半期に1度の「納会」

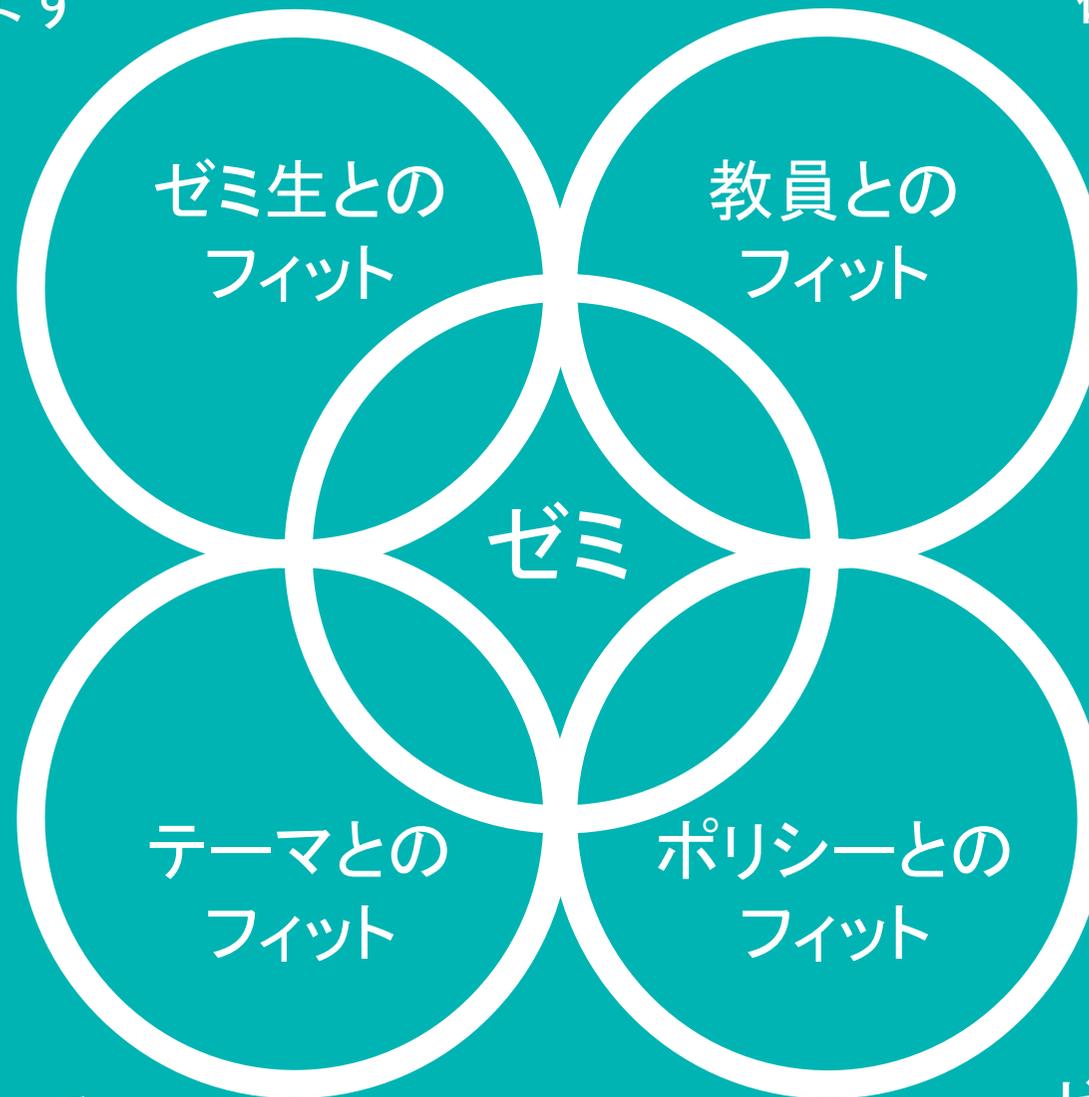


しかしながら、
わたしたちが目指すものは
もっともっと高いところにあります。

どのゼミを選ぶにせよ、
自分に「フィット」のあるところを選ぶのが
充実した2年間を選ぶ秘訣です。

今日もたくさん
来てくれています

実務家であるが
研究も指向する



つまるところ
「ひと」と「組織」

Red 120 – Green 195 – Blue 180
Red 120 – Green 190 – Blue 200
Red 120 – Green 200 – Blue 160

ゼミの
運営5原則

人材ゼミでは、よく理解していただくために、
詳細な小冊子も作成しました。

ゼミのホームページも立ち上げます。(7月下旬予定)

フェイスブックは立ち上がっていますので
ぜひ息吹を感じてください。

<http://www.facebook.com/WBS.jinzai>



つまるところ
「ひと」と「組織」だと思方へ。

早稲田大学ビジネススクール (WBS) の
通称「人材ゼミ」。

冷静な分析力と篤える思いの
両方を持つ仲間たちがネットワークを広げ、
絆を深めていく場がWBS。
その中心となるのがゼミです。
WBSの人材ゼミでは、経営において
何よりも「ひと」と「組織」を
大切に考える仲間が集っています。



杉浦正和
早稲田大学 教授

HOME

教員紹介

授業紹介

ゼミ生紹介

学生生活

Voice

BLOG

早稲田大学ビジネススクール
WBS



人材ゼミ FACEBOOK
最新情報

また、今日は1年の「生身」の先輩たち全員が
来て来てくれています。

よく実態を理解したうえで、
フィットがあると確信できた方は、
ぜひトライしてみてください。

35分

1回目

教員による説明

ゼミ生との質疑

(小グループ)

35分

2回目

教員による説明

ゼミ生との質疑

(小グループ)

35分
+延長

3回目

ゼミ生との
「交流会」

並行:

教員による説明

3回目は、
ゼミ生との懇談会を中心とします。
(延長あり。)

1回目、2回目の方で、
もう少し話してみたい方は、
是非もう一度話しに
みえてください。

ぜひこの日を目指してください。



そして2年半後！





JINZAI ZEMI

人材・組織マネジメント
モジュール説明会
Management of People & Org.
See you again!



杉浦 正和

早稲田大学ビジネススクール

Sugiura@waseda.jp

1106研究室



◆ よくある質問 FAQ

Q: 応募にあたって人事の経験は必要ですか？

A: 人材マネジメントは広い概念ですから、このゼミでは経験者(=人事サービス提供側)と非経験者(人事サービス受益者側)が適度なバランスとなることは望ましいとは思っています。もちろん人事の経験がマイナスになるということはありません。

Q: 応募にあたって英語力は必要ですか？

A: ゼミや授業を英語で行うことはありませんから、英語の試験があるわけではありません。ただし、グローバル人材育成を考える上で、自ら英語力をつけておくことは一般的な努力として望ましいです。



◆ よくある質問 FAQ

Q: 性別や出身業界は考慮の対象になりますか？

A: この分野では、結果的に他のモジュールより女性比率は高くなっていますが、性別を先に考慮するということはなく、あくまでも結果です。出身業界についても同様です。ただし、ダイバーシティーのあるゼミにしたいという希望は持っています。

Q: モジュールに定員はありますか？

A: 専門職学位論文の指導とゼミ運営の両面から、自ずと現実的な「適正規模」はあります。2010年入学と2011年入学の上限の目安は10名でしたが、2012年以後は「総合プログラム」ができたことからモジュールの上限(ガイドライン)は8名となりました。



◆ よくある質問 FAQ

Q: 交換留学に応募はできますか？

A: 出身企業とうまく話をつけることができれば、交換留学に応募することが可能です。WBS全体としては20名近くがこの制度を利用しています。時間的自由度から全日制の学生が多くなることは自然ですが、本モジュールからも例が出ています。夏休みや冬休みに1週間だけ休暇をとることができれば、シンガポールや中国で行われる授業(大滝先生:南洋理工大学/清華大学+現地企業訪問)に参加することもでき、プロの人材ゼミからも数多くが参加しています。

Memo

Memo

Memo

Memo
