

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、組織マネジメント、人事マネジメント、リーダーシップ

講義科目

「人材マネジメント」[日本語・夜間主春・秋学期]

「グローバル人材戦略」[日本語・夜間主]

“Best Practices in Human Capital Management”[英語・全日制グローバル/早稲田=南洋ダブルMBA*]

「人材・組織マネジメント演習」[日本語ゼミ・夜間主プロフェッショナル(2013年春～)]

「戦略的人材マネジメント」[日本語ゼミ・夜間主総合]

「Management of Organization and People」[英語ゼミ・全日制(～2013年春)]

経歴

1982年 京都大学卒業 (社会学専攻)

1980年 Syracuse University 編入, 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 ASMeW MOT 研究所 教授(任期付)
2006年	早稲田大学アジア太平洋研究科国際経営学専攻(早稲田大学ビジネススクール)に移籍
2007年	組織統合により 早稲田大学商学研究科ビジネス専攻(早稲田大学ビジネススクール)に移籍, 同年 9 月より早稲田-南洋 Double MBA Programme Project Director 兼任(2011年まで)
2008年	早稲田大学 商学研究科 教授
2010年	早稲田大学商学研究科教務副主任 (2012年9月まで)

実務 経験 計 22 年	日産自動車海外企画部(1982年-) Bain & Co.(1991-)戦略コンサルタント Mercer Consulting(1992-)人事コンサルタント Citibank(1994-) リーダーシップ開発責任者 Schroders(1997-) 人事部長, 確定拠出年金部長

主要著書一覧

[論文]

人材・組織マネジメント: 「大企業の先端技術研究者の一般性セルフ・エフィカシー」(共著), 『早稲田大学国際 経営研究』 Vol.43, 2012年3月/ 「サービスの本質としての二重の両義性と社会性 — ヴェブレンにおける『インダストリー』と『ビジネス』の二元論」, 『早稲田大学国際 経営研究』 Vol.43, 2012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/ 「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.

製造業の組織間関係: “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/ “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/ 「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/ 「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/ 「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.

金融における人的側面: 「世界金融危機における狭義と広義のモラルハザード」, 『実践経営 第 49 号』, 2012 年 8 月/ 「グローバル金融におけるビジネスと詐欺の境界: 合成 CDO『アバカス』および『デッド・プレジデント』の訴追・捜査事例」, 『国際ビジネス研究 第 3 巻第 2 号』秋号, 2011 年 9 月/ 「大規模経済危機における『スキャンダル』の構成要素: 南海泡沫事件とエンロン事件における『信』から『不信』への相転移」, 『早稲田大学国際 経営研究』 Vol.42, 2011 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.

[WBR 論文]

「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/ 「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/ 「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 他.

[ケース]

“Cleanup Corporation – Leading Design Innovation in a Japanese Firm”, 南洋理工大学, the ASIAN Case Collection, 2007 年 11 月/ 「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(共著), 『早稲田ビジネススクールレビュー』第 10 号,
2009 年 7 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/ 「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 他.

[書籍・テキスト]

『ビジネスマンの基礎知識としてのMBA入門』第 7 章 「人と組織」, 日経 BP 社,
2012 年 6 月/ 『管理者のリーダーシップ』, 日本経営協会(教材), 2011 年 3 月/
“Fundamentals of Human Capital Management for Asian Global Companies”(共著),
Marshall Cavendish, 2010 年 10 月 他.

【翻訳 他】

Singh, Jitendra et al, 『インディア・ウェイ』, 第3章「人材マネジメント 従業員のホリスティック・エンゲージメント」, 英治出版, 2011年12月/ 『マグロウヒル・パーフェクト英文実例シリーズ 1』『同 2』, マグロウヒル, 2008年7月, 10月/ 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, ダイヤモンド社, 2006年9月 他.

【科研費研究・委託研究等】 重点領域研究 10a 「地球の中でのアジアの共生, アジアにおける共生型サービスビジネスモデルの探求」(ASB: 研究員)2010年~13年/ 「トランスナショナル HRM 研究所」(研究員), 2008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~10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).

研究テーマ

人材・組織のマネジメントとディベロップメントについて、製造・金融・サービスの各分野について研究を進めています。特に、人材を通じてどのように生産性を高め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りと考えています。最近では特に組織における役割演技とオキュペショナル・カルチャー、グローバル人材育成などのテーマについて調査を行っています。

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ています。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(practical)と学問的であること(academic)が等しく大切で、ビジネススクールはその両方があることが醍醐味だと考えています。「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考えています。WBSにはプロフェッショナル・夜間主総合・1年制総合・全日制グローバル・ダブルMBAの5つのプログラムがありますが、ゼミの活動を通してそれらの相互交流を促進する仕掛けを行ってきました。

ゼミ

演習については、夜間主において「人材・組織マネジメント」と「戦略的マネジメント」の2つを担当しています。いずれも、日系・外資系主要企業で働く現役ビジネスマンが対象です。

「人材・組織マネジメント演習(通称「プロの人材ゼミ)」は夜間主プロフェッショナルのゼミで、1年次から2年間共に学び、専門職学位論文を執筆します。2010年に設立され、年平均9名が学んでいます。人事部と人事部以外、製造業とサービス業などでバランスの取れた人員構成となっています。

「戦略的人材マネジメント(通称「総合の人材ゼミ)」は夜間主総合のゼミで、2年次の1年間学び「プロジェクト研究論文」を仕上げることとなります。

2年次のみについては全日製の英語ゼミ“Management of People and Organizations(通称「全日の人材ゼミ)」も担当しています。2008年度入学生より3期で合計25名(13ヶ国)の修了生を送り出しています。

いずれの人材ゼミも、「つまるところ『ひと』と『組織』が大切だ」と思う方に適合しています。人材・組織を巡る「ハード」(戦略・組織・制度)と「ソフト」(人材・スキル・組織文化・価値)の両面について、「実務」と「理論」の双方に目配りしながらそれぞれのテーマを深耕していきます。ゼミと授業を通して、個別の実践的課題に対応する力と全体を俯瞰する力の双方を得てほしいと思います。皆さんが業務を通じて培ってきた「私論」を、「議論」と「理論」を通して別の角度から見直し、再度「実務」にフィードバックしていくのが目的です。

「学びを、楽しむ」「リーダーシップを、共有する」「理論も実践も、追求する」「超えて、繋げる」「未来を、創る」の「人材ゼミの運営基本原則」をもとに、ゼミを共同で運営する実践を通して「学習者精神」を涵養していきます。

関連 URL

教員紹介・授業紹介・ゼミ活動などの詳細につきましては、「早稲田大学ビジネススク

ール人材ゼミホームページ」(<http://www.jinzai-zemi.jp>)をご覧ください(2012年7月下旬立ち上げ)。最新の活動については同HPにリンクが張ってあるfacebookにてご案内していますのでご参照ください。