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

JINZAI ZEMI

- 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
- モジュールの運営5原則
- モジュールの選び方と「フィット」

- モジュール学生との小グループ意見交換会
  10分 x 2ラウンド

◆ 教員（主査＋副査）のバックグラウンド

JINZAI ZEMI

Academic	Business	Consulting
A	B	C

主査：　杉浦正和

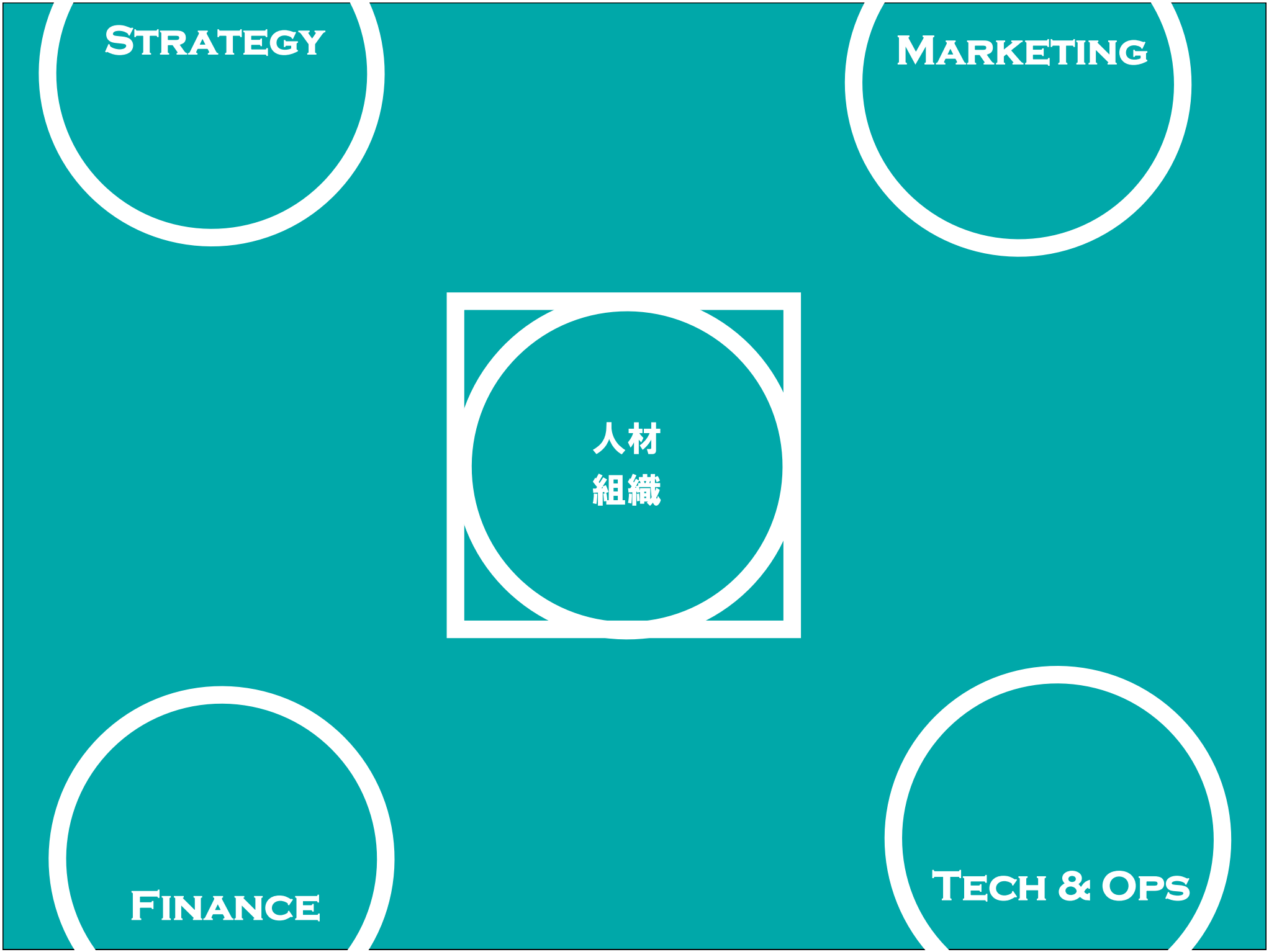
A	B	C
早稲田　2004～ 2008年から専任 MBA, Stanford 学部：京都大	日産 海外企画 Citibank (J)　人事部 Schroders (J)　人事部	Bain (J)　戦略コンサルティング Mercer (J) 人事コンサルティング

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

私たちは通称「人材ゼミ」と呼ばれています。
今日は人材ゼミ生も沢山参加してくれています。

私たちは通称「人材ゼミ」と呼ばれています。
今日は人材ゼミ生も沢山参加してくれています。

つまるところ「ひと」と「組織」だと思う方。


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

JINZAI ZEMI

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

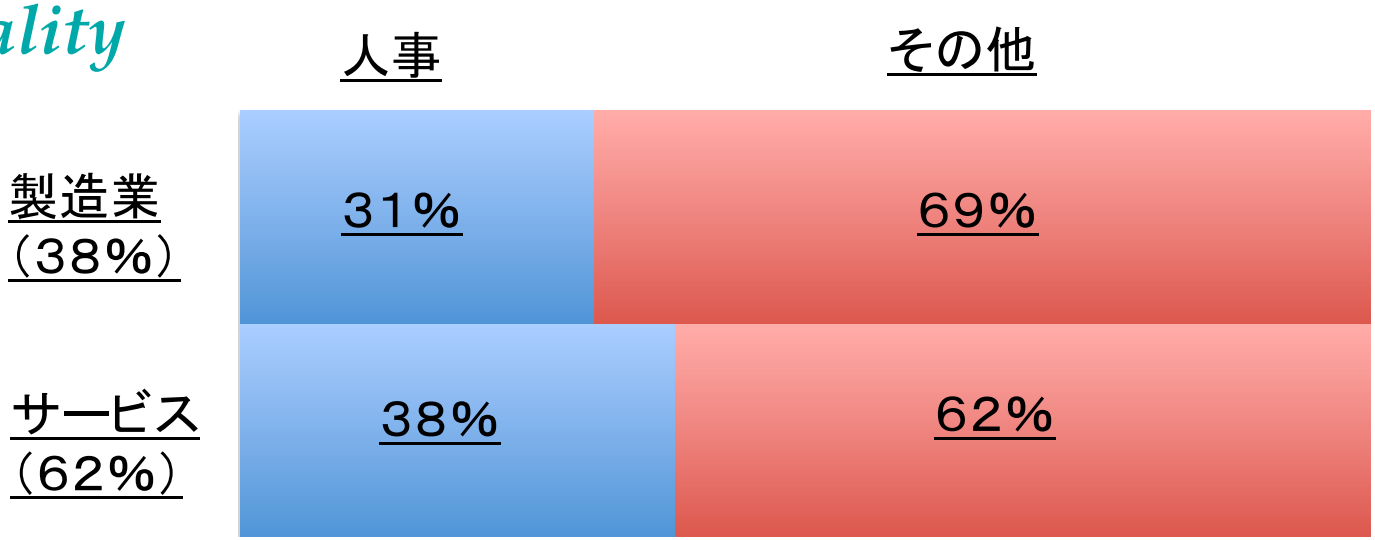
本モジュールの求める人材像

JINZAI ZEMI

よくある間違い

□ 人事・人材開発部門のひとのみのためのモジュール

Reality



本モジュールの求める人材像

JINZAI ZEMI

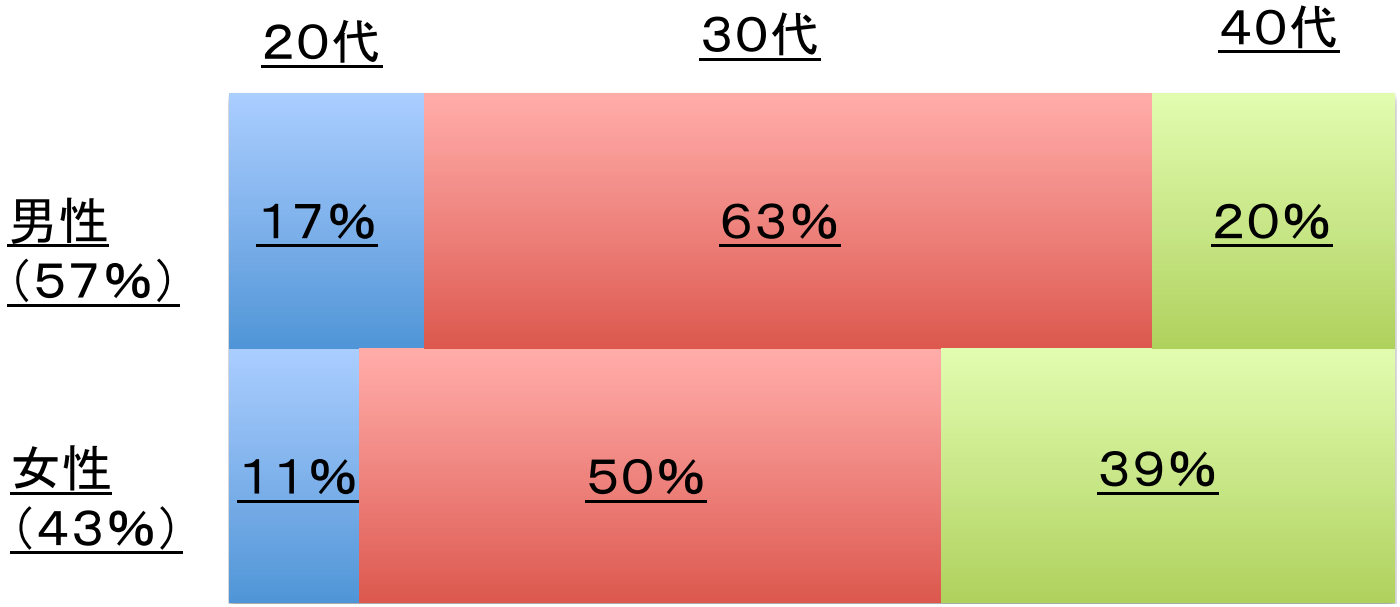
このゼミの際立った特徴

□　ダイバーシティー

・・・　出身業界・部署のバランスは良好。

・・・　年齢も程よく分散。

・・・　特に男女比は理想的！



◆ 授業とゼミの内容 1．理論と実践

JINZAI ZEMI

「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

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。

実践

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

JINZAI ZEMI

「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でとらえる。

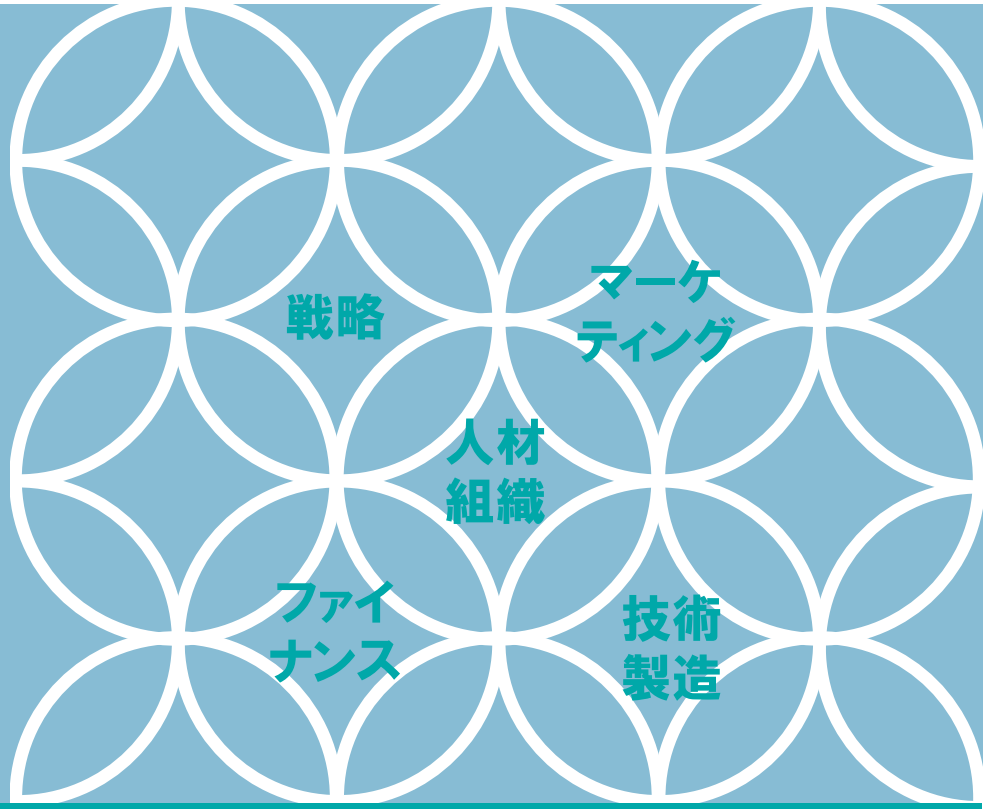
ハード

組織戦略
組織構造
組織設計
人事戦略
人事制度
：

ソフト

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



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。

JINZAI ZEMI

◆ 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堀りを、同時に行う。

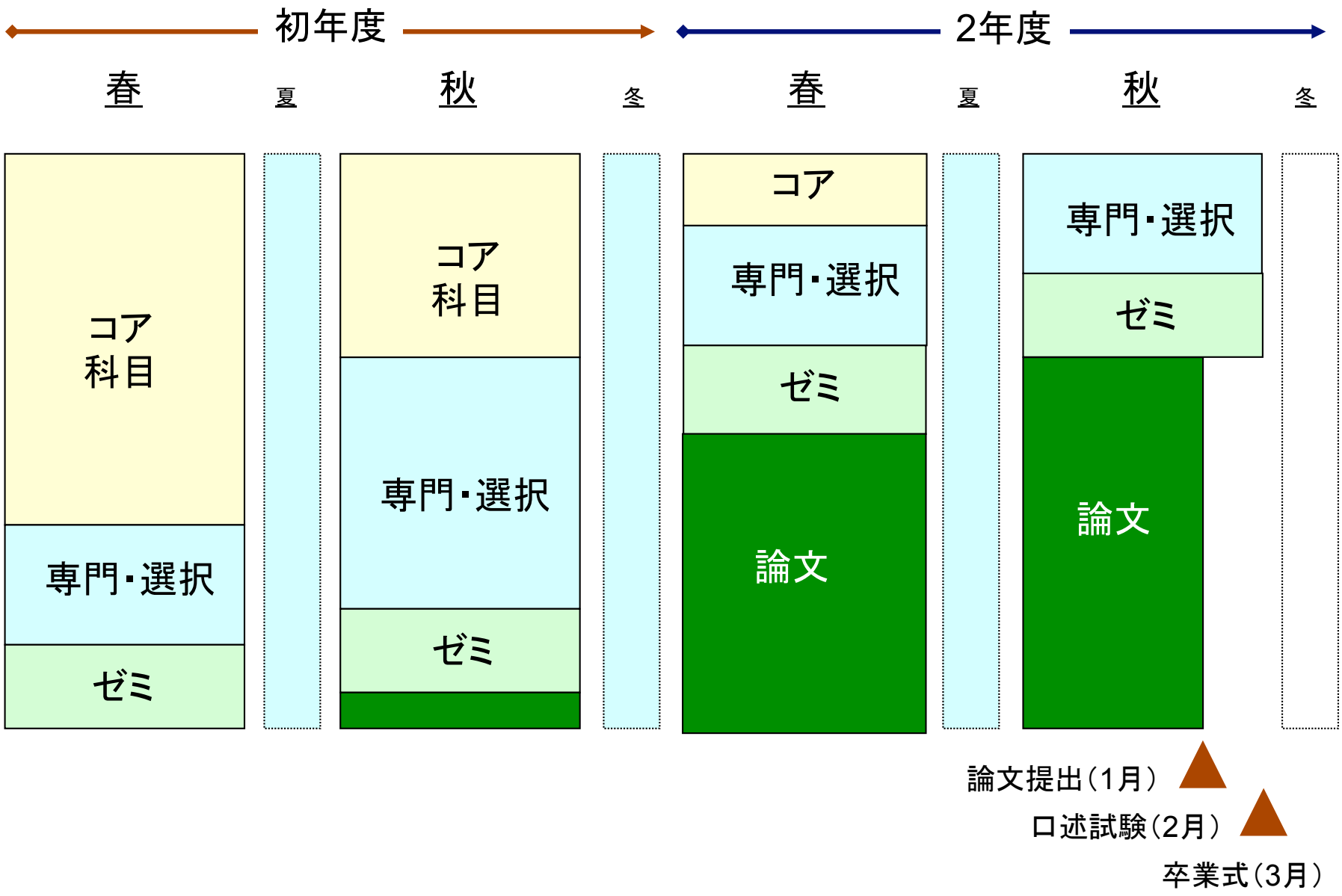
やや広く

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。

より深く

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。

例　示


初年度
2年度
春
夏
秋
冬
春
夏
秋
冬
コア
科目
専門・選択
ゼミ
コア
科目
専門・選択
ゼミ
コア
専門・選択
ゼミ
論文
専門・選択
ゼミ
論文
論文提出（1月）
口述試験（2月）
卒業式（3月）

コア科目「人材マネジメント」

◆ 科目構成とゼミ

JINZAI ZEMI

専門科目

このモジュールのために設置された科目

- グローバル人事管理（2単位）
- 経営と脳科学（2単位）
- 戦略的人材組織マネジメント（2単位）
- ビジネス・リーダーシップ（2単位）
- ミッション経営と人的資源マネジメント（2単位）
- ビジネスコーチング（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年目の後半は「専門職学位論文指導」に徐々に移る

◆ 特徴のあるモジュール専門科目

JINZAI ZEMI

大滝令嗣先生
Reiji OHTAKI

世界有数の人材
コンサルティング
ファームの日本法人
社長・会長を歴任

グローバル人事管理

シンガポールでの
授業にも参加可能

岩田松雄先生
Matsuo IWATA

元スターバックスCEO
元ボディーショップCEO
UCLA MBA
ベストセラー数冊

ミッション経営と人材マネジメント
（杉浦と共同）

枝川義邦先生
Yoshikuni EDAGAWA

脳科学者
WBS MBA

経営と脳科学
大人気科目

谷 益美先生
Masumi TANI

コーチ
ファシリテーター

ビジネスコーチング
超人気科目

ゼミ「人材・組織マネジメント」

図書館で調べもの

◆ 専門職学位論文とはどのようなものか

「形式」
form
format
formality

勝負の「ジャンプ」
＝ 分析・考察の「論理展開」
＝ 実務に対する「応用可能性」
＝ 「表」「グラフ」「概念図」

「内容」
idea
analysis
contents

たたずまい＋きらりと光るもの

「収束」
convergence
management

「発散」
divergence
development

◆ スタイル・メソッド・フィロソフィー

JINZAI ZEMI

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。

JINZAI ZEMI

◆「ゼミ」とは何か

“zemi”
(Seminar)

- ゼミ生に共通するテーマについての「学びの場」
- 専門職学位論文を仕上げるための「相互研鑽の場」
- 早稲田での学習生活全般の「ホームベース」

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。

JINZAI ZEMI

◆ さまざまなゼミ活動

専門職学位論文についての発表会
（1年目は計画、2年目は進捗）

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、GEの人事マネジャー、hanako an-an編集長、プロのコーチ、起業家　など）

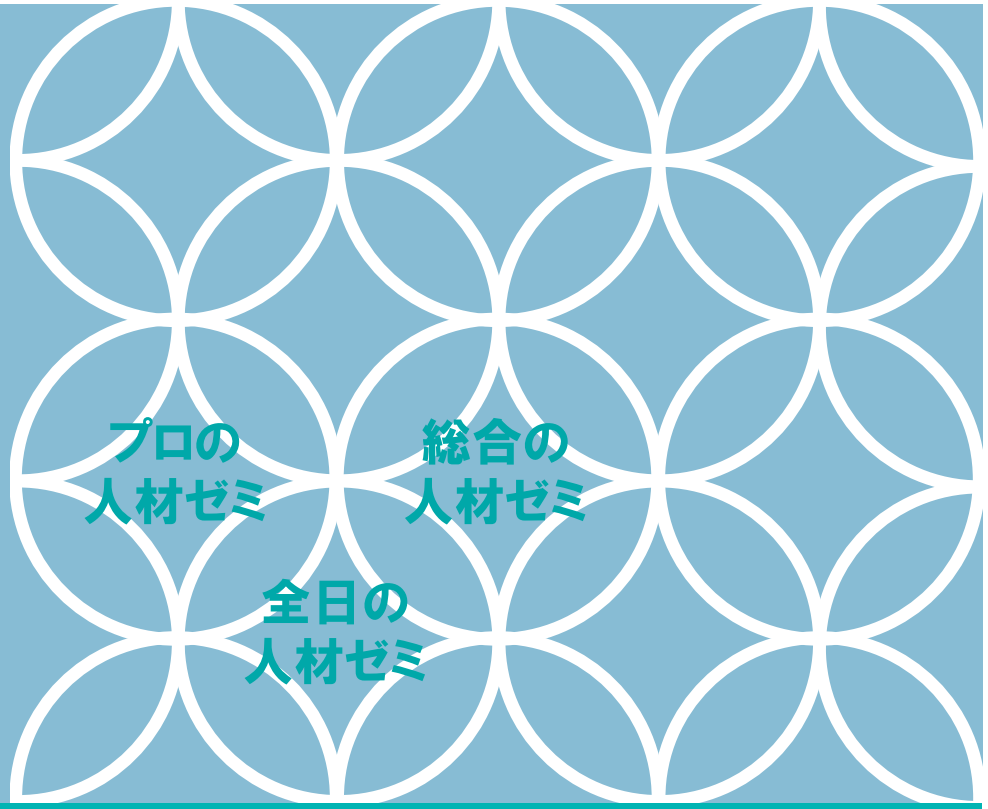
地道なテキストのレビュー
（定評のある教科書の発表会）

教室外での勉強会
（ゼミ合宿、国際グルメフェスティバル）

「兄弟ゼミ」（総合の人材系ゼミ）との交流
（相互のゼミに「ゲスト」として輪番で参加）

場所を変えてのゼミ（2014 六義園）

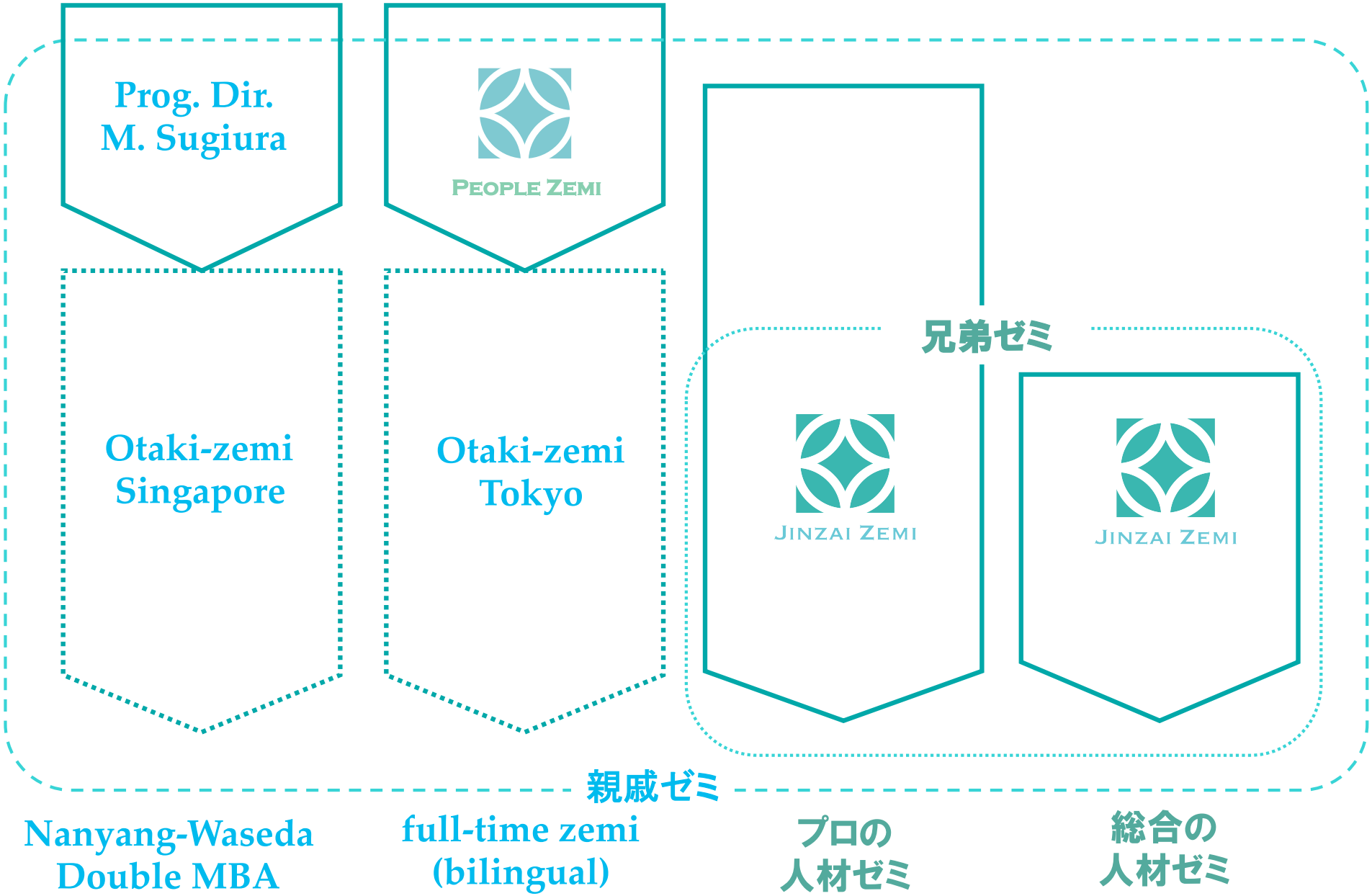
つなげて、ひろげる。



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



ゲストをお迎えして

OB/OGをお迎えして

総合の人材ゼミとの合同ゼミ
（ゲストをお迎えして）

MBAエッセンシャルズ（500人授業）

International Gourmet Festival

毎年恒例の「国際美食博」

International Gourmet Festival

毎年恒例の「国際美食博」

稀にはこんなイベントも！
（出版記念音楽会）

稀にはこんなイベントも！
（出版記念音楽会）

今年のゼミ旅行はスタンフォード/シリコンバレー

◆ 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

JINZAI ZEMI

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」

◆ ゼミのトーン＆マナー

JINZAI ZEMI

「それでもやっぱり「人」」
「ぬくもり」
「仕事も勉強も遊びも、楽しむ人の集まり」
「あたたかい雰囲気」
「居心地」
「物腰柔らかな印象とは裏腹に、それぞれ「尖った」部分を秘めた人たちの集まり」
「ほんわか、温かい、しっかり者の集まり」
「家族」
「和」
「サザエさんの世界」
「情熱としなやかさを兼ね備えた組織」
「人を気遣える人の集まり」
「大学のノリと社会人の落ち着きがバランスよく融合されたゼミ」
「ホーム」

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「納会」でお迎え

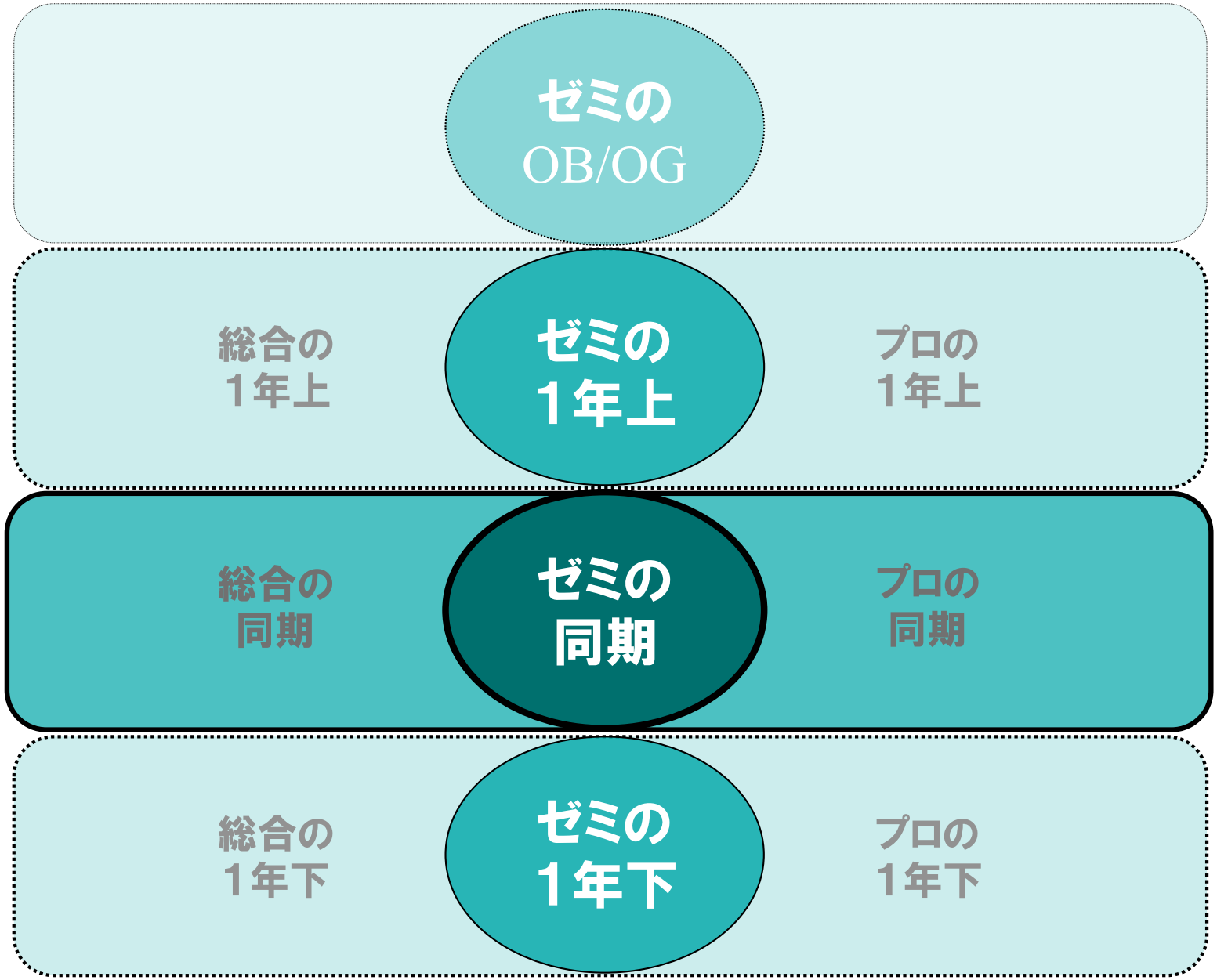
入学式の日には既に仲間が！

人材ゼミ全体（プロ5期、総合2期、全日制4期）：
合計80名。理想的な男女比。

	現役	卒業生	合計
男性	24	21	45
女性	12	23	35
	36	43	80

	現役	卒業生	合計
男性	67%	49%	56%
女性	33%	53%	44%
	100%	100%	100%

同期を中心に「横」につながり、
ゼミを中心に「縦」につながる。



兄弟ゼミが結集しOB/OGも
招いての半期に1度の「冬の大納会」

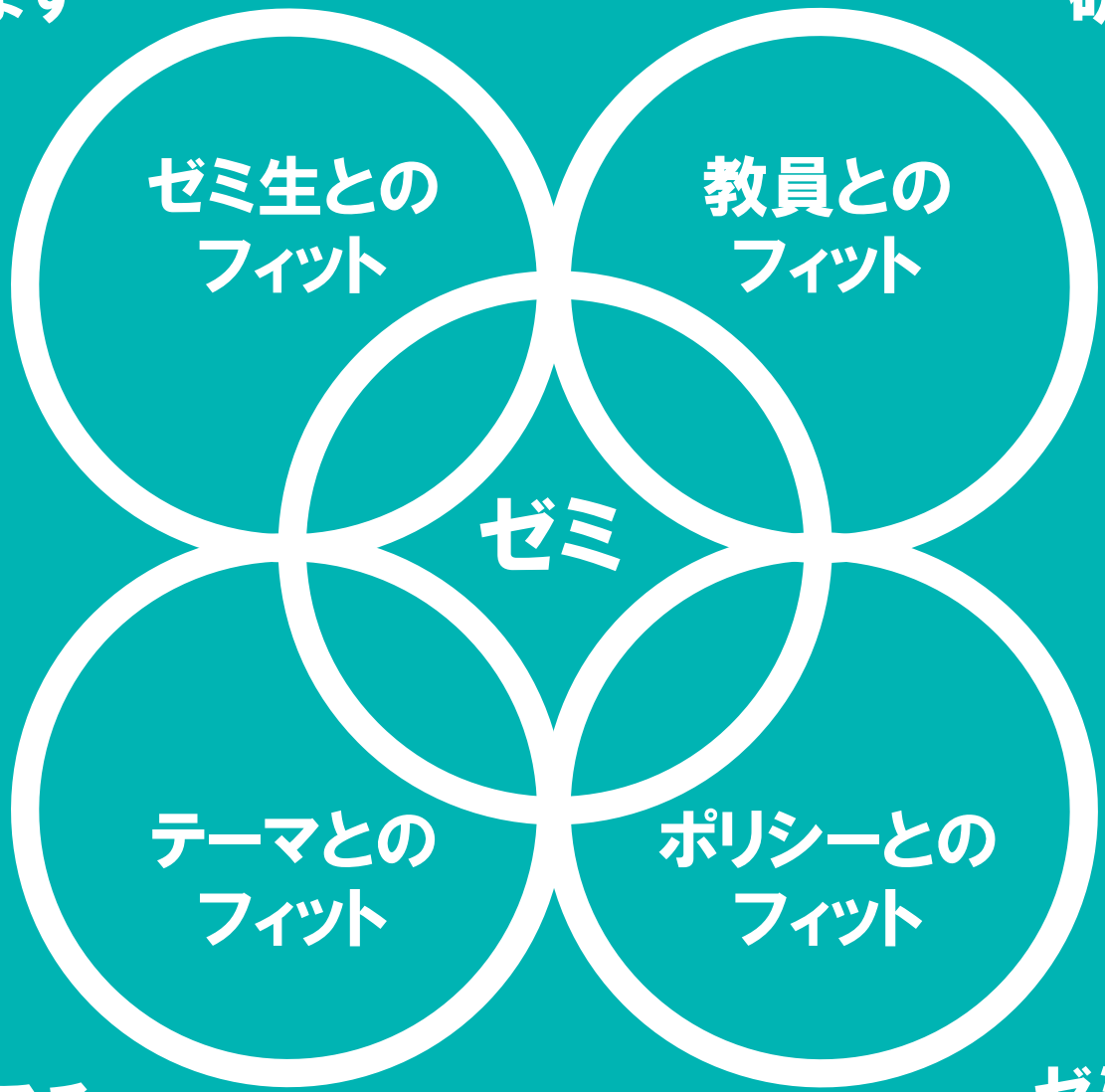
しかしながら、わたしたちが目指すものは
もっともっと高いところにあります。

広い知見を深い専門知識を持つ
「大きな器」のリーダーを輩出する

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昨年立ち上げ、
今年の全面改訂も7月に行いました。

www.jinzai-zemi.jp

https://www.facebook.com/WBS.jinzai

フェイスブックもひと月に1度は更新しています。

ぜひ息吹を感じてください。

また、今日は現役生たちが
たくさん来てくれています。

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。

1回目
教員による説明
ゼミ生との質疑
（小グループ）

2回目
教員による説明
ゼミ生との質疑
（小グループ）

3回目
教員による説明
ゼミ生との質疑
（小グループ）

4階の第三会議室で
ゼミの現役生による
説明会を行っています。

ご興味のある方は
ぜひどうぞ！

ぜひこの日を目指してください。

論文提出後の晴れやかな表情

卒業式の晴れやかな表情

そして１つの旗のもとに集まる

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

JINZAI ZEMI

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。

JINZAI ZEMI

◆ 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

JINZAI ZEMI

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（大滝先生：南洋理工大学/清華大学及び現地企業訪問）などに参加することもできます。プロの人材ゼミからも、数多くが参加しています。