

外国籍新卒社員と組織開発

日本型ダイバーシティマネジメントの検討

参加費
無料

日時 | 2017年8月10日(木) 14:30~17:00 (開場14:00)

会場 | 御茶ノ水ソラシティカンファレンスセンター **Room C**
(Room Aから変更)

東京都千代田区神田駿河台4-6 「御茶ノ水」駅から徒歩1分

WEB参加申込

www.koyama-phd.net からお申込みください

報告

- 日本本社に新卒入社した外国籍社員と、日本人上司へのインタビュー結果 (7社)
- 意識変容プロセスを概念化 (コンフリクト→相互学習→組織開発)
- 職務記述書がない日本型組織におけるダイバーシティマネジメントを提言
- 今後の研究課題について (アンケート調査の実施など)



小山 健太 東京経済大学コミュニケーション学部 専任講師

専門は組織心理学・キャリア心理学。博士(政策・メディア)(慶應義塾大学)。慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任助教を経て、2015年4月より現職。慶應義塾大学と上智大学でも非常勤講師として授業を担当。慶應義塾大学キャリア・リソース・ラボラトリでは研究員(非常勤)として360度フィードバック研修などを担当。2017年4月に東京経済大学キャリアデザイン研究所を共同設立し、副所長を務める。研究テーマは日本型人事の新展開であり、企業やNPOとの協働による研究や人材開発研修に取り組む。

コメンテーター

花田 光世 慶應義塾大学 名誉教授
慶應義塾大学湘南藤沢キャンパス一般財団法人SFCフォーラム 代表理事
同大学キャリア・リソース・ラボラトリ ファウンダー

南カリフォルニア大学Ph.D.-Distinction(組織社会学)。企業組織、とりわけ人事・教育・キャリア問題研究の第一人者。人材育成学会副会長、産業組織心理学会理事、NPO法人(特定非営利活動法人)ソシオプロジェクト理事長をはじめとする公的な活動に加えて、経済産業省、厚生労働省の人事、キャリア、人材活性化等の各種委員会の座長、委員などを数多く務める。民間企業の社外取締役、社外監査役、報酬委員会などの活動にも従事。「人事制度における競争原理の実態」で、第一回組織学会論文賞を受賞。主な著書に「働く居場所の作り方」「新ヒューマンキャピタル経営」など、論文に「グローバル戦略を支える人事システムの展開法(上・下)」「コア人材の機能と条件」(以上「ダイヤモンド・ハーバード・ビジネス」)などがある。American Sociological Review, Administrative Science Quarterlyといった海外の学術誌を始めとして、日本の国内学術誌や様々な雑誌に300本を越す論文・エッセイがある。



Hendrik Meyer-Ohle シンガポール国立大学人文社会学部日本研究学科 准教授

専門は日本企業の経営、特に人事、東南アジアにおける日本企業の戦略、小売業の発展と確信。博士 マールブルグ大学(日本研究と経営)。2000年からシンガポール国立大学人文社会学部日本研究学科(2009-2010副学部長、2011-2015学科長)。日本経験 1993、1995-1999年ドイツ日本研究所専任研究員(東京)、2008年立命館大学客員研究員、2016年 早稲田大学訪問学者。書籍(人事関係) Japanese Workplaces in Transition - Employee Perceptions (Palgrave Macmillan 2009)。最近の論文は、Conrad, H., & Meyer-Ohle, H. (2017). Overcoming the ethnocentric firm?—foreign fresh university graduate employment in Japan as a new international human resource development method. *International Journal of Human Resource Management*, 1-19. DOI: 10.1080/09585192.2017.1330275。

