

大学経営のための 組織構造と人事改革の実務セミナー

東京：平成14年11月14日(木)13:00～17:00 会場 アルカディア市ヶ谷(私学会館)	大阪：平成14年11月19日(火)13:00～17:00 会場 日本総研大阪本社第2ビル
対象 大学理事長・事務局長の方々	
講師 研究事業本部人事戦略クラスター(東京) 研究事業本部人事戦略クラスター(大阪) (* 両会場とも同一内容となります。)	主任研究員 赤堀新一 主任研究員 久保田智之 研究員 下垣内智

参加のおすすめ

大学改革が遅々として進まない背景には、構想計画(戦略)の巧拙ではなく、これを実行する組織の構造、意思決定の仕組み、マネジメントスタイル、人事システム等の不備があるものと考えます。

アメリカの大学改革や組織運用例、民間組織におけるシステムや手法を現在の組織にいかに関り入れていくか、弊社の組織構造・意思決定モデルのあり方を解説するとともに、人材構造の基盤となる人事システムの改革についてもその手順・方法の解説を行うものとします。

なお、セミナーの最後に質疑応答の時間を設定させていただきます。

セミナープログラム(主な内容)

1. 大学共同体組織の強さと弊害

- (1) 大学の組織構造の認識
- (2) 意思決定の仕組み
トップダウンによる部分最適化から全体での最適化重視へ
- (3) マネジメントスタイル
- (4) 人事システム

2. 組織構造改革の手順と方法

- (1) 組織構造モデルの仮説
 - ① プロボスト型
Corporate Operating Officer型
 - ② 理事会主導による大学経営と教育の分離型
 - ③ 学部間の独立性、独自性による組織運用型
ネットワーク型組織
- (2) 意思決定と牽制の仕組みの両立
- (3) マネジメントスタイルのあり方
役割／責任の明文化

3. 人事システムの変革

- (1) 要員計画のあり方
 - ① 長期活用型人材と契約型人材の構成
 - ② 教員組織のクラスター化推進
 - ③ 教員の兼業やインセンティブに関する規定の整備
- (2) マルチトラックシステムの導入
 - ① キャリアパスの明確化と複線化
 - ② 複数の賃金体系の設定
 - ③ 契約型人材の管理
- (3) 評価制度のあり方
 - ① 職員評価のあり方
問題感知・事業の具現化推進スタッフとしての目標管理制度の導入
 - ② 教員評価のあり方
複数年度単位における研究・教育・行政サービス実績申告の仕組みの確立