

テーマ	やる気と能力のある人間が、円滑な流れの中で、正しい方向へ、持続的に、業務を行っているか？								
キーワード	茶化(採用・配置・報酬・育成・評価)								
	組織体制・人事制度は戦略に従う								
	目指すべきは学習する組織								
	次世代経営陣の育成、ミドルマネジメントの育成・権限移譲、若手登用、パート・アルバイト・非正規社員の戦力化								
	女性(主婦層)の活用								
	コンピテンシー評価の導入								
SWOT分析	組織のフラット化								
	経営者・後継者の能力		経営層の高齢化・同族化	H29 第1問	一度消えた主力商品を復活させることができた要因	分析	要因	SWOT	
	自社ブランド・高品質な商品・サービス		組織の硬直化・年功序列・年功給	H28 第1問 設問1	成長を遂げることができた要因	分析	要因	SWOT	
	経営理念・ビジョンの存在・社員への浸透		社員のモチベーション・モラルの低下	H27 第1問	スポーツ用品事業の市場の特性	分析	特徴	SWOT	
	組織の機動性・柔軟性が高い		社員の能力不足・能力開発の未実施	H26 第1問	研究開発型中小企業が増えている背景にある経営環境の変化	分析	外部環境	SWOT	
	人口増加		景気後退・リーマンショック・少子高齢化	H25 第1問 設問1	健康食品の通信販売事業を長期的に持続させていくために、留意すべき点	助言	留意点	SWOT	
組織管理	組織形態		静的組織	ライン組織＝部門別組織	H28 第2問 設問2 H26 第3問	機能別組織体制を、マトリックス組織に改変した理由 新しい事業の柱ができたことによる組織管理上の新たな課題	分析 分析	理由 課題	組織管理 組織管理
			ファンクショナル組織＝職能別組織						
			ライン&スタッフ組織						
			事業部制組織						
			マトリックス組織						
			プロジェクトマネージャー制、プロジェクトチーム、カンパニー制度、フラット型、etc...						
	組織成立の3要素		共有目的						
			協働意欲(貢献意欲)						
			コミュニケーション						
	組織風土と組織文化		組織風土	組織全体を包み込む環境や雰囲気					
			組織文化	組織に根付いたルール・決めごと・判断基準					
	組織のライフサイクル		スタートアップ期(誕生期) → 成長期 → 成熟期 → 衰退期						
マネジメント	リーダーシップ	指示的・説得的・参加的・委任的リーダーシップ							
	マネジメントに必要な能力	トップマネジメント	コンセプチュアルスキル > ヒューマンスキル > テクニカルスキル						
		ミドルマネジメント	コンセプチュアルスキル < ヒューマンスキル > テクニカルスキル						
		ローマネジメント	コンセプチュアルスキル < ヒューマンスキル < テクニカルスキル						
モチベーション	インターナルマーケティング		モチベーションアップ						
			能力開発						
			標準化・マニュアル化・機械化						
	モチベーション		動機づけ理論・衛生理論						
			職務充実・職務拡大						
			生理的欲求・安全欲求・社会的欲求・自我の欲求・自己実現欲求						
		権限移譲							
		モラル低下							
人的資源管理	採用		新卒採用・中途採用		H25 第2問 設問1	勤務経験が豊富な中高年層の主婦をオペレーターとして採用する理由	分析 分析 分析 分析 助言	理由 理由 理由 特徴 課題	採用 採用 賃金施策 人的資源管理 人的資源管理 人的資源管理 人的資源管理 人事施策
			職務別採用・インターンシップ・インターネット告知・アウトソーシング・人材紹介・紹介予定派遣						
			雇用調整・退職						
			通年採用・都度採用						
	報酬		年功序列型給与・業績連動型給与		H25 第3問	大学新卒の正規採用を始めた理由	分析	理由	採用
			給与カット・ボーナスカット		H27 第4問	成果主義に基づく賃金制度をあえて導入していない理由	分析	理由	賃金施策
			固定費・変動費		H29 第2問	少人数の正社員で運営可能な経営体制の特徴	分析	特徴	人的資源管理
	能力開発		OJT・OFF-JT・自己啓発支援		H29 第5問	第三の創業期を目前に、懸念すべき組織的課題	分析	課題	人的資源管理
			階層別教育訓練・職種(職能)別教育訓練		H28 第3問	有能な人材を確保していくために導入すべき人事施策	助言	助言	人的資源管理
			勉強会		H27 第5問	健康ソリューション事業の拡大のため、組織文化の変革・人材育成を進めていく上での留意点	助言	留意点	人的資源管理
	評価		透明性・納得性・公平性		H26 第5問	専門知識を持つ人材を長期的に勤務させていくための管理施策	助言	助言	人的資源管理
			評価者のエラー、エラー対策		H25 第1問 設問2	正規社員の数を増員せずに成長できた体制を維持するために、留意すべき点	分析	留意点	人的資源管理
			年功序列・職能給・成果主義賃金・年俸制・コンピテンシー評価		H25 第1問 設問2	正規社員の数を増員せずに成長できた体制を維持するために、留意すべき点	分析	留意点	人的資源管理
			MBO(目標管理制度)		H25 第2問 設問2	離職率を低水準に保つための具体的施策	助言	助言	人事施策
	非正規社員の活用		コア業務・ノンコア業務						
戦力化(等級型賃金・職場リーダー制・正社員登用・能力給導入)									
メリット・デメリット									
キャリアコース		ジョブローテーション・CDP・社内公募制・複数型人事制度							
経営戦略				H29 第3問	工業団地に移転したことによる戦略的メリット	分析	戦略的メリット	工場移転	
				H29 第4問	全国市場に拡大する上で、障害となるリスクの可能性	助言	助言	戦略のリスク	
				H27 第3問	プラスチック製容器製造事業の売上が60%を占めることによる今後の課題	分析	課題	経営課題分析	
新規事業				H28 第1問 設問2	新規事業が大きな成果を上げられなかった要因	分析	要因	新規事業分析	
				H28 第2問 設問1	新規のアルバム事業を拡大していく際に留意すべき点	分析	留意点	新規事業分析	
				H27 第2問	プラスチック成型事業を関連会社に移管した理由	分析	理由	新規事業分析	
				H26 第2問	多くの製品が主力商品に育たなかった理由	分析	理由	新規事業分析	
				H25 第4問	顧客DBが有効活用できていない理由	分析	理由	顧客情報の活用	
キーワード	事業継承								
	M&A								
	組織風土・組織文化								
	同族会社・非同族会社								
その他				H26 第4問	製品の良品率が大幅に改善した要因	分析	要因	業務改善要因	