

2022年度北海学園大学大学院経営学研究科修士課程(第1期)入学試験

専門科目（共通専門科目）　＜組織経営分野＞

次の3問のうち2問を選択して、解答しなさい。

- 【1】日本企業における人事労務管理に関する研究のうちに、「見えざる出資」という考え方がある。そのメカニズムを説明したうえで、1990年代以降の日本企業（あるいは日本社会）の動向と関連させながら、この考え方が現在および今後も通用するかについて、見解を述べなさい。
- 【2】事業部制組織と職能部門制組織とはどのようなものか、説明しなさい。加えて、そのような組織であるがゆえに生じるそれぞれの長所と短所を3点ずつ挙げ、解説しなさい。
- 【3】フレデリック・ハーツバーグの「意欲要因－環境要因論」とアブラハム・マズローの「欲求段階説」とはどのようなものか、説明しなさい。加えて、これら二つの説の関係性がどのようなものになっていると考えられるか、見解を述べなさい。

2022年度北海学園大学大学院経営学研究科修士課程(第1期)入学試験

専門科目 (指導希望教授担当科目) <国際経営論>

下記3問、すべてに答えよ。

【問題1】グーグルが、「卓越したマネジャー」の条件を解明するために実施した「Project Oxygen」と、「最高のチーム」に必須の要素を解明するために実施した「Project Aristotle」について、あなたの意見を世界標準の様式で述べて下さい。

【問題2】コーチングの神様と言われているマーシャル・ゴールドスミス氏は、以下のように述べています。

この問題は、著作権の関係により掲載できません。

(マーシャル・ゴールドスミス『トリガー 自分を変えるコーチングの極意』p17, 2016)

この見解に対するあなたの意見を、自分の立場を明確にして、世界標準の様式で述べて下さい。

【問題3】 下記7つの先人の言葉すべてを網羅したうえで、あなたがこれから行いたい研究と結びつけて、3年後の自分自身のゴールについて、世界標準で説得的に述べて下さい。

この問題は、著作権の関係で掲載できません。

2022年度北海学園大学大学院経営学研究科修士課程(第2期)入学試験

専門科目（共通専門科目）　＜組織経営分野＞

下記の【Ⅰ】、【Ⅱ】から、それぞれ1題ずつ選択して答えなさい。

【Ⅰ】

- (1) F. W. テイラーの科学的管理法の概要を、それが成立した時代的背景とともに説明しなさい。
- (2) マイケル・ポーターの3つの基本戦略について説明しなさい。
- (3) 企業の多角化戦略にはどのような類型があるか、それぞれのメリット・デメリットを挙げながら説明しなさい。
- (4) アメリカと日本の企業における「所有と支配の分離」の展開について、経営者革命、株主反革命という語句を用いながらその違いについて説明しなさい。
- (5) マーケティングの4Pについて説明しなさい。

【Ⅱ】

- (6) 官僚制の原則と逆機能について説明しなさい。
- (7) 職能別組織と事業部制組織の違いについて、それぞれのメリットとデメリットを挙げながら説明しなさい。
- (8) マイケル・ポーターの5つの競争要因について説明しなさい。
- (9) イゴール・アンゾフの「成長ベクトル」について説明しなさい。
- (10) プロダクトライフ・サイクルについて説明しなさい。

2022年度北海学園大学大学院経営学研究科修士課程(第2期)

入学試験

専門科目（指導希望教授担当科目）　＜国際経営論＞

【問題 1】

右図は、過去 30 年間に於ける、世界企業
ランキングの推移である。この変遷につ
いて、グローバル・ビジネスの視点から、
あなたの考えを述べよ。

この問題（表）は、
著作権の関係で掲載できません。

【問題 2】

「ダイバーシティ・マネジメント」に関
する下記の文を読んで、あなたの考えを
述べよ。

1980 年代のアメリカで、企業の社会的責任(CSR)の一環として、ダイバーシティ・マネジメントに取り組まれるようになった。過去の反省から、人種的マイノリティや女性の登用に力を入れていたアメリカ企業は、ダイバーシティ・マネジメントを積極的に打ち出すことで、「誰もが活躍できる企業」を目指した。

(出所) ダイヤモンド・オンライン

ダイバーシティ・マネジメントの狙いは、企業が従業員の多様な個性を受け入れ、能力を活かしながら、組織力を高めることにある。性別、年齢、身体的特徴、国籍などを限定しない人材の受け入れや、在宅勤務・非正規雇用といった柔軟な労働形態を推進することで、企業の生産性向上に結び付くことが期待されている。

日本企業では、グローバル化による外国人との協働の必要性は年々、高まる一方である。激化するグローバル競争を勝ち抜くためにも、ダイバーシティ・マネジメントの重要性が増している。

多様な人材を採用することで、新しい視点や価値観を持った人材が入社することになるので、多様な視点から、意見やアイデアが出されるようになる。これが、企業の創造力を強化し、イノベーションを創出することになる。

欧米の大手企業では、ダイバーシティが、イノベーション創出に不可欠であると位置づけられている。ダイバーシティは、企業文化や組織風土の変革に必須であり、企業の成長につながる。

【問題3】

「グローバルリーダー」に求められる3つの基本的能力について説明している下記の文を読んで、あなたの視点から、望ましいグローバルリーダー像について述べよ。

(1) グローバルスタンダードな能力

専門とする業界・職種についての豊富な知識、課題解決能力、先見性は不可欠。加えて、前向きな姿勢、ストレス耐性というような「ビジネスパーソンとしてのバイタリティ」も求められる。卓越した知見、判断力、行動力、体力は、国籍や文化の隔てを超えて、共通して求められる基本能力である。

(2) コミュニケーション能力

周囲を巻き込んでビジネスを推し進めるために、卓越したコミュニケーション力が必要。外国語の語学力は言うまでもなく、交渉力、説得力、チーム育成力、勇気づけ力、柔軟性を、常に磨き続けることが不可欠である。

(3) ダイバーシティ理解と活用能力

多様な文化に対する適応力が求められる。自国文化への深い理解と、異文化の風習・価値観への理解が必要。国籍・文化・性別に対する理解、多様な価値観への隔てのない理解がなければ、様々な人材が集まるグローバルチームを束ねることはできない。自国外のステークホルダーとの信頼関係を築くためにも、異文化理解力が求められる。

以 上

2022年度北海学園大学大学院経営学研究科博士(後期)課程入学試験

英 語(組織心理)

No. 1

以下の英文を題目も含めて全訳せよ (ただし、図を訳す必要はない).

(出展: R.L. Atkinson, R.C. Atkinson, E.F. Smith, & D.J. Bem(1993). Introduction to Psychology (11th edition): Study Guide and Unit Mastery Program, Harcourt College Publishers. より抜粋、一部改編。)

2022年度北海学園大学大学院経営学研究科博士(後期)課程入学試験

英 語(組織心理)

No. 2

(出展：R.L.Atkinson, R.C.Atkinson, E.F.Smith, & D.J.Bem(1993).Introduction to
Psychology (11th edition): Study Guide and Unit Mastery Program, Harcourt College Publishers.より抜粋、一部改編。)

2022年2月19日実施