

# 要旨

## 経営学における経験学習に関する一考察

高知工科大学 経済・マネジメント学群 学籍番号 1220487 竹内嘉菜

指導教員 中村直人

本研究は経営において重要な人材育成について、経験学習がもたらす効果を明らかにし、現代の企業において、知識学習と経験学習を組み合わせた最適な学習を考察し、その後企業に経験学習を導入する際に必要な施策や評価制度を分析することで経営学における経験学習の位置づけを考察することを目的とした研究である。日本の経済の低成長や、企業が抱える多岐にわたる課題は、人材の活躍によって、解決に向けて進むと考えられる。その際重要になってくるのが人材の育成であり、人材がどのように学習し組織にとって良いパフォーマンスを発揮ができるかどうかである。そこで義務教育でも広く採用されている知識学習と、近年注目を集めているアクティブラーニングの一つである経験学習を比較しながらそれぞれが担う役割を整理し、経営においてどのような役割を担うことができるのかということ考察した。第1章では、世界の名目 GDP ランキングや、経産省の産業人材政策室の資料を参照することで、経済の低成長にある日本の企業で優先的な課題に人材の確保と育成が挙げられていることが分かった。第2章では、企業が時代の経済状況に影響を受けていることや、グローバル化によって変化の激しい時代を切り抜くため、今、グローバル人材や、リーダー的人材が求められていることが分かった。そして、現状として企業では、従業員間の自主的な取り組みが育成方法として一番多い割合で実行されていることが分かった。その背景には、人材の指導・育成を行う能力のある社員がいないなどの課題があることが分かった。第3章では、学校現場で取り入れられている経験学習の事例にも触れながら、経験学習の概要と成り立ちについてまとめた。知識学習は、人間のバイアスなどに左右されない科学的な情報を得る際に有効であることがわかった。経験学習は、内省などを繰り返すことで、実践的、活用的な学習に効果を発揮することが分かった。学習態度の形成は、経験学習のほうが効果的であることが分かった。第4章では、企業の実例などから、経験学習を企業に取り入れるには、経験学習のプロセスごとに促進させる仕組みづくりが重要であることや、知識学習である研修を取り入れるときに、実際の業務との関連性を作るなど経験学習との関連を持たせ、評価方法を柔軟にさせることが重要だと分かった。終章では、1章から4章までを経験学習と知識学習の役割、自ら学習を行う仕組み、経験学習の評価の3つの観点に整理し、本論文をまとめた。調査方法は文献調査である。