



| | | |
|------------|---|---|
| 受章者氏名 | 石山 恒貴 |  |
| 所属 | 政策創造研究科 政策創造専攻 | |
| 受賞年月日 | 2022年10月1日 | |
| 国内・国外 | 国内 | |
| 授与機関等名称 | 組織学会 | |
| 受賞名 | 『組織科学』2022年度ベストレフェリー賞 | |
| 受賞(研究)内容詳細 | <p>(本賞の趣旨) 組織学会の学会誌『組織科学』では、多くのレフェリー(査読者)が貢献している。研究コミュニティの成長のために、特に優れたレフェリーを表彰するために、本賞は2022年に新設された。</p> <p>(受賞の概要) 『組織科学』で過去2年間に投稿論文の査読を担当したレフェリーを対象に、担当本数と査読締切厳守率を考慮し、編集委員会が審議し、ベストレフェリー賞の表彰者が決定された。</p> | |

| | | |
|------------|---|---|
| 受章者氏名 | 石山 恒貴 |  |
| 所属 | 政策創造研究科 政策創造専攻 | |
| 受賞年月日 | 2022年10月18日 | |
| 国内・国外 | 国内 | |
| 授与機関等名称 | 日本の人事部 | |
| 受賞名 | HR アワード 2022 書籍部門最優秀賞 | |
| 受賞(研究)内容詳細 | <p>(受賞の趣旨)</p> <p>日本の人事部「HRアワード」は、人・組織に関する取り組みを対象にした表彰制度であり、『日本の人事部』正会員約 280,000 人の選考・投票に基づき、選考委員会によって最終決定される。公正で透明性の高い運営が特徴であり、HR 関連で最も権威ある賞として知られている。</p> <p>今回、最優秀賞の対象となった『越境学習入門 組織を強くする冒険人材の育て方』(石山恒貴・伊達洋駆／日本能率協会マネジメントセンター)については、越境学習という概念が人・組織に関する取り組みとして高く評価され、受賞となった。</p> <p>(研究と調査設計の概要)</p> <p>本書のベースとなった調査は、経済産業省の研究会(「令和元年度 大企業人材等新規事創造支援費補助金(中小企業新事創出促進対策)」に係る指標開発等業務に関する研究会)である。この事業(研究会)の目的は、越境学習の効果を可視化し、評価できるようにするためのガイドラインや効果指標を開発することだった。2020年に調査、分析が行われ、研究成果は2021年3月に公開された(越境体験ルーブリック&スタートアップ出向モデル契約書ホームページ https://co-hr-innovation.jp/rubric/)。</p> <p>成果物は、パフォーマンス活動の学習効果の評価指標として用いられているルーブリックという手法である。ルーブリックでは、学習の達成度を観点と尺度からなる評価基準表を用いて測定する。</p> <p>ルーブリック策定の調査においては、①越境学習プログラム事業者(4社)の代表者4名、伴走者(越境者越境学習者の伴走、支援をする人たち)5名へのインタビュー、②越境学習者20名、上司7名、導入企業人事3名に対するインタビュー、が行われた。</p> <p>(研究成果の意義)</p> <p>本書では、ルーブリックにより「越境前」「越境中」「越境後」における越境学習のプロセスの詳細を明らかにした。</p> <p>そのプロセスにおいて、越境学習は越境中と越境後の二度の葛藤を通して学ぶことが明らかになった。</p> <p>具体的には「葛藤→行動→俯瞰→動員」というプロセスにより、越境学習者のアイデンティティは変容する。この「越境学習者のアイデンティティ変容の相互作用プロセス」を発見したことが本研究の意義である。</p> | |