

URA組織における人材育成

大阪大学

URA

高野 誠・佐藤 祐一郎

人材育成とは

【人材育成】

これは、その会社に勤めることが自身のキャリアアップにつながる
ことが求められている事に基づく。

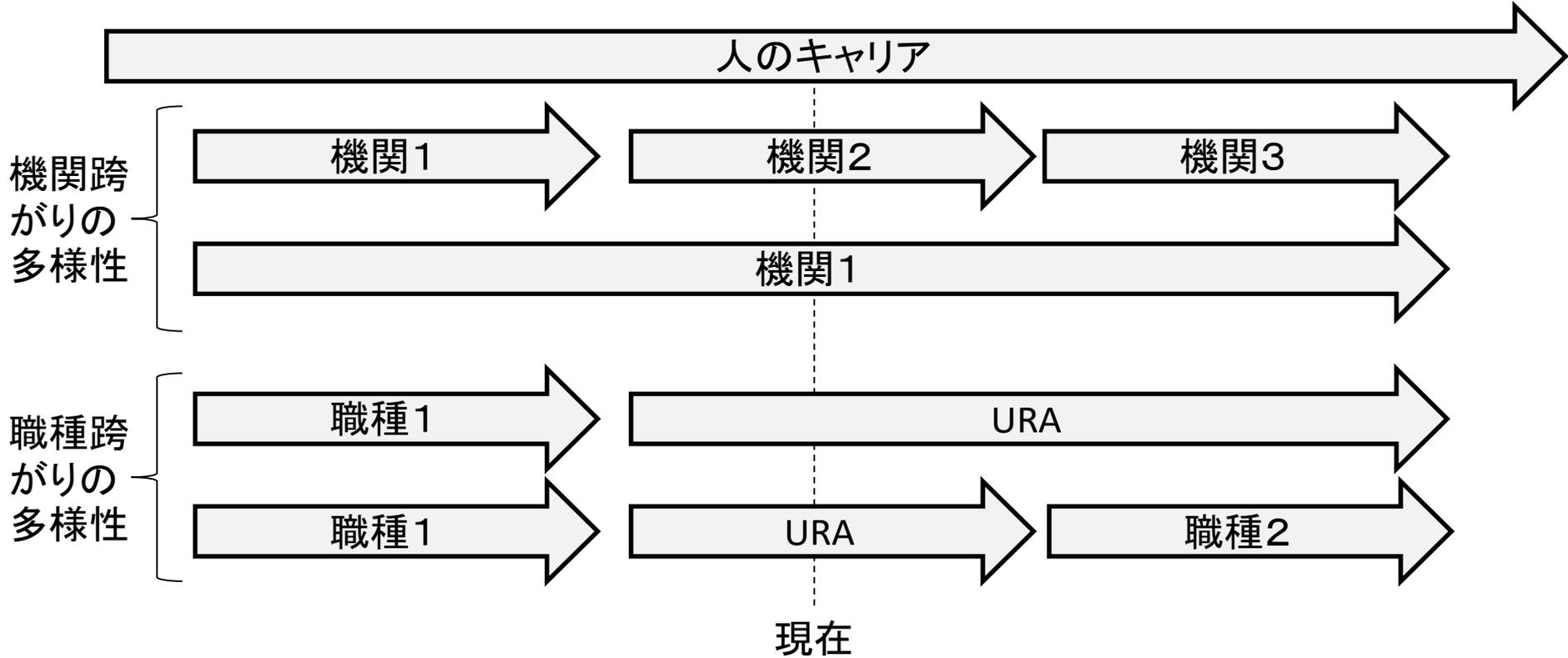
企業としては明確に示し、コストを払うべきであるということである。

更に、How to的なものだけでなく、それぞれの立場で、「深く」考
える、「考え抜く」ことができる人材を育てることが求められる。

そういう自律・自立的＝自ら考え自ら行動する人材が増えれば、
その企業はイノベーションが興しやすくなり、現状に留まらず、深
化し続け、「新機軸」を創ることができ、環境にも対応できる。

(りそな総合研究所 リーナルビジネス部長 藤原明氏)

議論の観点



組織の観点	URA個人の観点
<ul style="list-style-type: none"> ・組織としてどのような人材育成を考えているか、どのような人材育成を行っているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・個人としてどのようなキャリアプランを描いているか。 ・現在の仕事はステップアップになるか。 ・我々はどのように自身を育成をすべきか。

議論の進め方

福井大学
産学官連携本部 研究企画・管理部 副部長
総合戦略部門 研究推進課長
山口 光男 氏

山口大学
大学研究推進機構研究推進戦略部 URA室
URA部門・IR室
藤村 悠一 氏

関西大学
学長室URA
館 正一 氏

りそな総合研究所
リーナルビジネス部長
立命館大学大学院経営管理研究科客員教授
藤原 明 氏

- 各大学のURA組織の概要
- URAの人材育成の現状
- 講演者が考えるURAの人材育成の
 - 望ましい姿
 - 課題

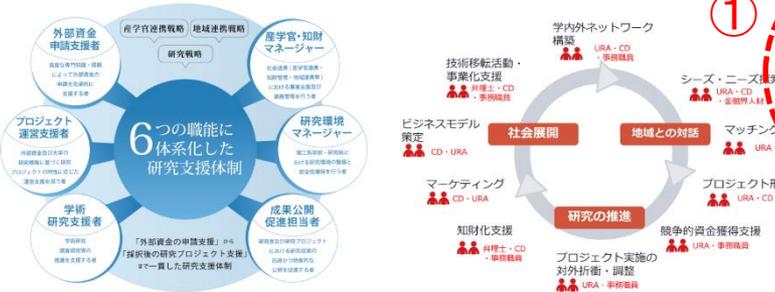
- 民間企業の人材育成の考え方
- 人材育成における民間企業と大学の共通点、相違点

全体討論

議論

論点

URAの役割・必要な能力



能力開発方法(人材育成)

大学院課程

SD研修

2. 学外研修・セミナー等の活用

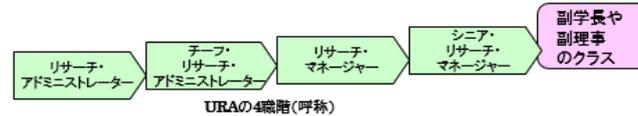
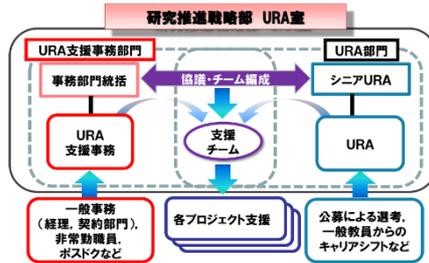
OJT等を通じた専門知識

やるべきこと(本質的課題)としての人材戦略の総合プロデュース

② 有期雇用者へどれだけの投資をするか

人材流動性の中で多様な人材を受け入れ、
経営者人材化し、イノベーションを喚起する人材戦略

URAの制度(雇用、キャリアパス)



自ら考え自ら行動する人材の増加

現状に留まらず、深化し続ける組織