

人材育成

ATR

考え方

- 「先生の**背中**を見て育つ」
手取り**足**取りは**間違**い
- 「器用な**奴**(**だけ**)が**上達**する」
能力、**資質**の**見極**め(**人選**)が**大事**
- **評価**に**基**づいた**処遇**
インセンティブ

ATR の研究員

1) **出向** (NTT, KDDI, NHK, NICT・・・)

2) **採用**

(国内：元ATR研究員の**推薦**)

(国外：同上、**トレーニー**)

3) **受入**

(株主、パートナー、共同研究・・・)

ATRでの研究員の受入

受入元：株主、パートナー、共同研究・・・

1) 研究者として実績・能力が**充分**な人：

報酬を支払い

2) 充分で**ない**人：

弁当持ち

3) **トレーニー**：

訓練費収受

人材養成の**場**に必要な**条件**：

1) **指導者**

立派な**背中**を持っている人

2) **環境**

世界の**トップ**を争っている場

3) **評価**

信賞必罰

養成を**委託**する側に求められる**こと**：

1) **ニーズ**の**明確化**

(要求**条件**)

2) **人選**

(能力・資質・適性の**見極め**)

3) 養成**後**の**出口**

(養成後の**活用法**、**環境**)

人材育成の実績

- 連携大学院:京大、奈良先端大等約30校、
延べ50名以上が従事
- ATRの研究によるOJT
国内:京大、阪大等約20校
博士20名、修士以下30名以上
国外:米、加、仏、独等約15か国
博士10名、修士以下20～30名