

イノベーション・マネジメント・人材獲得と国際化 に関する見聞と考え

著者	任 向実
雑誌名	高知工科大学紀要
巻	8
号	1
ページ	255-262
発行年	2011-07-15
その他のタイトル	Some Thoughts on Innovation, Management, Headhunting and Internationalization
URL	http://hdl.handle.net/10173/710

イノベーション・マネジメント・人材獲得と 国際化に関する見聞と考え

任 向実

(受領日：2011年4月22日)

高知工科大学 情報学群

〒782-8502 高知県香美市土佐山田町宮ノ口185

E-mail: ren.xiangshi@kochi-tech.ac.jp

要約：2010年の半年間、シリコンバレー--そこには多くの世界最大テクノロジー企業、IBM アルマデン研究所、およびトロント大学--北米にしても世界にしても著名な研究教育機関に滞在した。この体験を通してイノベーション、マネジメント、人材獲得と国際化に関する見聞と考えを述べる。

キーワード：多様性、IT革命、ネットワーク時代、HCI (Human-Computer Interaction) 学際的研究領域、研究グループ、イノベーション、マネジメント、人材獲得、国際化

1. はじめに

海外研修報告のなかに、IBM アルマデン研究所とトロント大学という北米にしても世界にしても著名な研究教育機関に滞在した大まかな様子を紹介したが、ここで、「イノベーション・マネジメント・人材獲得と国際化」という4つのキーワードについて述べる。

2. イノベーション

イノベーションはIBM研究所の研究者評価項目に「イノベーション、論文、社会貢献」とあるように、社会貢献と直接連動した形で評価されだしている。大学も社会が厚く望んでいるネットワーク時代の社会のあり方に貢献するイノベーションの責務を肩に背負っている。大学は国際競争力に耐えられるならば、そのようなイノベーションが欠かせない。しかしイノベーションはどのように発生するのか。もし「偶然」であれば、どのようにこの「偶然」を制度化にするのか。現代の教育システムは基本的にはまだネットワーク上を自由に情報が行き来するようなインフラのない20世紀初期頃から作り上げられたものである。このシステムは主に20世紀西洋およびそのあとの世界の国々の工業化のために設計されたものである。しかしながら、今日の世界は世界的な情報共有技術

とそれを使った世界的なインフラにより大きく変化している。既存の教育システムはすでに時代にふさわしくはないと思われるのは当然であろう。これまでの学科・研究領域の分類は往々にして過去の成果であり、これらに拘りすぎると、旧分類にふさわしくない、新学際領域の出現に障害となる。MIT Media LaboratoryのMitchel Resnick教授は次のように述べた。“Every country in the world, it seems, has a plan for educational reform. But in most cases, reform initiatives are superficial and incremental, and do not get at the heart of the problem... We need to reform educational reform.” (<http://llk.media.mit.edu/papers/mres-wef.pdf>)

人材募集、大学の研究教育、ないし事務管理などは世の中の変化とトレンドに基づいて考慮すべきである。専門領域の配置は伝統的な工学、理学、文系に拘る必要はない。学際領域の学科建設は優先に考慮すべきであり、学際領域に関する実践的な研究教育に十分なサポート体制を作る必要がある。

学際領域を中心とした研究は、1868年設立された、世界大学ランキング2位 (<http://www.arwu.org/ARWU2010.jsp>) にランキングしているUC Berkeleyにこのような長期的戦略がある。約30年前に提唱した、「生物、ナノ、情報」という研究

教育戦略は今日において如何に未来が読み取れたかと分かる。イノベーションの生まれは異なる背景の人々による「衝突」が必要とされる。では、大学においてどのような環境を作ればよいのか。UC Berkeley はこのような伝統があり、それをサポートするための制度・政策を立て、学際領域の研究、異なる研究領域の教員学生による研究グループをサポートしている。例えば、CITRIS (The Center for Information Technology Research in the Interest of Society) は IT 技術でさまざまな社会・環境・医療問題の解決を狙っている。MOT (The Management of Technology) はマネジメントと技術による学際的なプログラムである。また、今回訪問した GSPP (The Goldman School of Public Policy) は従来の政治学、経済学、工学、法律などの領域を一緒にして公共政策を研究教育する。

カーネギーメロン大学 (Carnegie Mellon University) の発展の歴史もイノベーションの歴史といえる。同大学の教授、人工知能のパイオニア、1975 年にチューリング賞、1978 年にはノーベル経済学賞を受賞した、ハーバート・アレクサンダー・サイモン (Herbert Alexander Simon) 教授は、彼の自伝 [1] で次のように述べた。「カーネギーメロン大学の最大な資産はイノベーション能力。この能力の一部が大学の規模が小さく、系学科間の境界がはっきりしない、および研究探索活動に対する強力な行政支援の伝統がある」。

コンピュータサイエンスは現在ひとつの学問領域となり、理工系の大学ならば殆ど設け、情報技術を支える人材を育成している。しかし 50 年代、IBM がコンピュータサイエンス学科を提唱したが、当時多くの大学は応じなかったという。現在、IBM がサービスサイエンス学科を設立することを提唱している。すでに一部の大学はそのような動きを出した。

「衝突」の一つ重要な活動は学術交流。UC Berkeley だけでなく、今回訪問したほかの大学および研究所にも学術交流は活発に行われている。例えば、IBM アルマデン研究所では、1993 年から毎年 7 月に NPUC (New Paradigms by Using Computing) という会議を開催し、テーマに絞って業界の専門家による講演を行う。PARC も 1998 年から TTI/Vanguard (advanced technology conference series for senior-level executives) という、NPUC と似たような形の会議 シリーズをやり、業界の有名人を講演に招聘する。このように常に業界の動向を把握し、未来を読み取る。

欧米の先進大学では研究グループの結成はきわめて活発にやっている。特に学際領域。ここで、筆者の研究領域 HCI について具体例を示す。この十年間、ヒューマン・コンピュータ・インタラクション技術 (HCI: Human Computer Interaction、即ち、人と情報通信機器とのインタラクション技術) は特に海外で重要視されつつある。例えば、米国の President's Information Technology Advisory Committee (PITAC) がまとめた報告書の中 (2003 年度) で、HCI 技術が 21 世紀情報技術研究の焦点の一つと位置付けられた。計算機が人間側にメッセージを伝えることができるかどうかは、情報通信システムの成功に関わる重大な問題だからである。情報を広範囲に投げかけ配達するコンピュータ (または計算機が埋め込んだあらゆる人工物) は、最後には情報を人間に手渡さなくてはならない。そのため、HCI 技術は、情報メディアデザインの流れの中、上流から下流まで首尾一貫に考えなければならない。このような学際的な特徴をもつ HCI 領域は、特にさまざまな分野の研究者のグループの結成が必要とされる。例えば、UC Berkeley では、BiD (Berkeley Institute of Design、今回訪問)、ワシントン大学では DUB (Design User Builder、2006.5 訪問)、トロント大学では、DGP (今回訪問)、Stanford 大学では、Stanford HCI Consortium がある。これらのグループは、学内での横断だけでなく、工業界 (例えば、DUB が Microsoft Research)、ないし他大学のメンバーを含めている。

実はカーネギーメロン大学は HCI 分野の先鞭を取り、サイモン教授達による、「コンピュータサイエンスはコンピュータそのものだけでなく、コンピュータ周辺や人間の認知を含めた研究を必要とする」という見識は、なんと 1967 年であった。カーネギーメロン大学は 1993 年からすでに HCI コースを設けた。現在、Human computer Interaction Institute (<http://www.hcii.cmu.edu/>) となっており、HCI 分野の人材は社会に輩出している。しかしながら、中国や日本の大学には近年せいぜい HCI 講義をやるだけで、カーネギーメロン大学などのような多くの学科間横断的な HCI 研究教育連合体をもつ大学はない (私が知っている限りであるが)。ただし、アジア太平洋地域における HCI 研究教育の中心的な国際会議 APCHI 2012 (<http://www.apchi2012.org/>) は 2012 年日本で開催され (筆者がプログラム委員長を担当)、また HCI 分野の最高峰の国際会議 ACM CHI2015 がアジア

(現在候補都市 Beijing, Shanghai, Seoul, Singapore, Hong Kong) で開催するのをきっかけに、その研究教育は一層加速していくと期待している。

ここで、Sun Microsystems の創立者のひとり、1986 年に研究所の所長をしている Bill Joy 氏の言葉を思い出した。“Innovation will occur. It will occur elsewhere” (「これからイノベーションは次々に起こるだろう。しかしそれが自分の所から出てくると考えてはいけない」山田氏の特別講義の資料 <http://www.info.kochi-tech.ac.jp/ren/j/teaching/yamadaPPT091218.pdf> より)。ということで、自分のところに、イノベーションを起こしたければ、大学も研究者もオープンな姿勢で広範囲に外部との交流が如何に大切であるかが分かる。

3. マネジメント

大学のマネジメントには、教職員全員の大学の文化および理念に対する共通認識が必要とされる。大学の発展の原動力が教員たちの共通理解した理念である。なぜならば、人は、大きなことを信じたときに大きな仕事をする、とカリスマ経営者といわれる新将命氏という [2]。例えば、学術自由を守るという理念。そのため、理念を保障するための機能が必要とされる。

UC Berkeley のプロジェクトは殆ど下が提案し上に申請する。上から指定するプロジェクトが少ない。またそのようなことをサポートする奨励制度 (incentive system) があるという。中国と日本の大学は基本的に top-down、アメリカの多くの大学は bottom-up、のように見える。アメリカの大学は奨励制度 (incentive system) を設けたのは、人が高尚であることを期待しないと考える。東洋人の文化はまず人が高尚であることを仮定している。このことから、東洋と西洋の文化の根本的な違いを示した。アメリカはこのような奨励制度により、さまざまな人が共同でプロジェクトを起こし、活発なディスカッションを行い、「三人寄れば文殊の知恵」の効果により、新しいアイデアが生まれる。一方、勤労意欲を刺激するための制度にはさまざまなものがある。一方、「評価しない。期間中はもちろん期間後も。評価は元来研究者が自分でやる。世の中の評価は 20 年、30 年経ったら自然に出てくる」という、科学技術振興機構 (JST) の ERATO (Exploratory Research for Advanced Technology) と「さきがけ」という制度をつくった元理事千葉玄彌氏のような主張もある [3]。また「モチベーション 3.0」によると 21 世紀の今日、従

来の信賞必罰型の動機付けはもはや有効ではなく、これからは「内発的動機付け」こそが人のやる気を促し、創造性を発揮させるという [4]。どのようなやり方にしても、結局、「マネジメント」(management) の発明者と呼ばれるピーター・ドラッカー (Peter Ferdinand Drucker) の「マネジメントのほとんどが、あらゆる資源のうち人がもっとも活用されず、その潜在能力も開発されていないことを知っている」「上司たる者は、組織に対して、部下一人ひとりの強みを可能なかぎり生かす責任がある。そしてそれ以上に、部下に対して、彼らの強みを最大限に生かす責任がある」[5]。

大学を活性化するために、長期的に、優れた教員と優れた学生に来てもらう。現段階またはそのためにしても、現存のリソース(教員)を如何に活用していくかと思う。トロント大学の Electrical and Computer Engineering にある中国人先生は、研究室に 10 名中国人留学生を持っている。このようなことはみな当たり前という。それぞれの背景・ルート・人脈を生かしてよい研究成果を出して大学・社会に貢献できるならばと。

インターネットの時代、時間・空間・世界が小さくなり、生活、教育、研究、仕事のスタイルが大きく変わっていく。このことについては、ピーター・ドラッカー氏の著書“Landmarks of tomorrow”の序言に、「コンピュータは小さな道具だけでなく、我々の生活のスタイル、組織のあり方と思考方式の垂直革命に意味する」[6]とすでに述べた。たしかに、これまで家に持ち帰る仕事が多いし、家でもよく電話・テレビ会議で海外の研究者などやり取りしている。「特に大学教授のような仕事、インターネットと電子メールの普及は職場と家の区別がますますなくなってきている」[7]。私は強く同感している。私は更に「出張先」との区別がなくなってきていると思う。今回、海外研修先でも Skype というシステムを利用して電話またはテレビ会議で学生指導した。また、2012 年東京で開催予定の国際会議 APCHI 2012 の準備会議のため、委員会のメンバーを東京で集めたが、私は出張先からテレビ会議に参加した。このようなことは、滞在先の IBM アルマデン研究所およびトロント大学では日常茶飯事と気がついた。滞在先の IBM アルマデン研究所では、毎週水曜日のランチタイムでの講演会にテレビ電話で参加する研究者がいる。研究者は家や出張先に居ることも。また、トロント大学では、審査委員は博士学位論文審査会にテレビ電話で参加すること

が可能である。これは、大学外で社会および研究活動を活発にやっている教員に最大限に便利を提供している。

このように大学のマネジメントも情報技術で生まれたツールを活用すれば、教員の時間および費用を大幅に節約する可能性が高い。このことは首都圏から離れた地方の大学にとっては特に重要である。地方の大学の教員はよく首都圏などに出張することが多いが、情報技術で従来のマネジメントを変えれば、出張の問題が大分解決できると思う。

いずれにしても、今回の海外研修で、大学の各部門およびその政策はすべて教授および教授のアイデアを支援するためであることが印象深かった。ドロッカーの話をもっと思い出した。「組織の目的は独立した個人の仕事をもっとシンプルにさせ、個人の成果の生まれを促進させるものである。一番よい例は大学である。大学の学者は広範囲にわたり仕事の自由および学術の自由、大学の行政機関は学生、設備および研究費を提供し、学者個人が効率よく独立に仕事し、学問に専念させることを保障する」[6]。

4. 人材獲得

良い大学には優秀な教員および優秀な学生が世界から集まる。上で述べたように、シリコンバレーの魅力が優秀な人材の集まりにある。ここは世界各国から多くの研究者および最先端な情報を集めている。UC Berkeley は世界での知名度の高さで優秀な人材が自然にここに集まると考えられるが、実際は優れた人材の獲得を非常に重視している。例えば、大学のパンフレットなどに、“In 1930, Robert Gordon Sproul was committed to attracting brilliant faculty in all fields.” (Robert Gordon Sproul(11代目学長)は優れた教員の獲得に尽力した)というふうに、優れた教員の獲得が学長の業績となる。

UC Berkeley の教授たちは、大学の財産が教授であり、大学が教授を雇うわけではなく、教授が大学を雇っていると考えている。また、留学生を受け入れる以上、留学生たちに各方面で良好な研究環境を提供し、よい留学体験をさせ、最終的に満足に卒業してもらう。これらの理念は、UC Berkeley の人々の心に植えつけられている。このような理念になれば、このような大学を生むと言えるのかと思う。

国際競争は優秀な人材を獲得する競争と言って

も過言ではない。そのため、欧米中心に、自国の経済、安保のため、積極的に留学生を受け入れている。そのための政策や受け入れ態勢も整えている。今回滞在先のカナダでも人材獲得の雰囲気を感じた。人材獲得を保障するため、カナダ政府はハイレベルの人材に高額な投資を行っている。滞在当時の新聞 Global and Mail に掲載された記事[8]によると、カナダは再び新しく人材投資をしている。見識者から、優れた研究成果を出すためにまず世界中の優れた研究者をひき付ける必要がある。彼らにカナダに来てもらおうと、優秀な留学生を含め、次世代の研究者、博士学生とポストドックを育てることができる。これはカナダ政府の見識のある戦略であると思う。

日本の大学は熾烈な競争に直面して留学生受け入れに対する認識が高まっている。そのため、政府から民間まで様々な動きが始まっている。日本政府は、優秀な人材獲得のための国家の戦略のひとつとして、留学生 10 万人計画 (2003 年達成) から 2020 年の実現を目途とした 30 万人計画にシフトしている。独立行政法人科学技術振興機構は東京で中国総合研究センターを 2006 年 7 月発足し、中国側とさまざまなイベントを行っている。例えば、日中大学フェア&フォーラム、日中科学技術協力の新展開などの事業[9]。日本のメジャーな大学約 30 校は中国で「中国事務所」または「研究センター」を設置した。筆者が知っている限り、大阪大学、早稲田大学、会津大学では、英語だけの大学院コースを実施している。早稲田大学は 8000 人の留学生を受け入れ、外国人教員を今の 3% から 10% に増やす計画を立てた。本学を含め、世界中の多くの大学は、現地開校、単位交換、double degree、学費免除など中国の大学とさまざまな連携が行われている。「質的にも量的にもナレッジワーカーを多数輩出している現実を踏まえ、日中間で多層的な人材戦略を展開する必要がある」と 2007 年 11 月 16 日東京で開催された「日中 R&D 連携シンポジウム」でパネリストのイノベーションズ代表取締役社長中田研一郎氏は指摘された。また、日本の大学工学部の志願者総数が下がっていく一方、中国の情報分野など就職率 50% 以下の就職難。すなわち、情報分野の人材に対する日中大学間の需給ギャップが大きい。このような情勢において、日中大学間の交流は加速すると考えられる。

McKinsey Global Institute の調査によると、2025 年世界経済発展が最も速い 10 の都市のうち、

New York を除く残り 9 都市は中国にある。(http://www.mckinsey.com/mgi/publications/urban_world/pdfs/MGI_urban_world_exec_summary.pdf)。また、高速鉄道や大型航空機の大量の導入が進んでいる。例えば、北京で新しい国際空港をはじめ、45カ所に新空港を建設する予定。このような経済発展にともない、人材派遣と獲得についてさまざまなアプローチをしている。中国教育部によると、2007 年度、出国人員総数は 14.4 万人、そのうち、国費 8853 人、企業派遣 6957 人、私費留学 12.9 万人である。1978 年から 2007 年年末まで、出国人員総数は 121.17 万人、帰国した人数は 31.97 万人。2008 年時点のデータであるが、留学という身分で派遣した人数は 89.20 万人、そのうち、65.72 万人は本科生、修士、博士課程、ポスドク、学術訪問をしている。私費留学生のほか、中国政府は人材育成加速の一環として、2007 年～2011 年という 5 年計画で、毎年 5000 名大学院生を国費で海外派遣している。また、各大学もさまざまな形で海外の大学と連携し、教員を短期派遣している。筆者はトロント大学で復旦大学からの研究者と会った。その研究者によると、復旦大学は毎年 100 名の教員を一年間世界の著名な大学に派遣している。また、中国は、留学人材を獲得するため、優遇の研究・教育・管理職招聘、国家重要プロジェクトリーダーへの起用などを実施している。例えば、2008 年から、従来の教育部の「長江講座教授」人材計画に加え、世界中から千人の優秀研究者を集める「千人計画」という国家プロジェクトを立ち上げた。また、各大学もさまざまな形でさまざまなアクションで海外の優秀人材を勧誘している。

PARC は 70 年代コンピュータサイエンス分野で数多くのイノベーションを起こし、今もその栄光があるが、そのときに比べて、「未来をつくった」人々はこの研究から去っていったことよりかなり衰退した。PARC の歴史から反面で人材の重要性を示した。企業や組織が業績をあげるためには必要な 3 つ「人、物、資金」のうち、人をひきつけられなくなったらもう永続できないとドラッカーの言うとおりに [10]。

情報・人材・経済がグローバル化している今日、人材は最も価値ある資源となり、人材競争は全世界において熾烈になっている。しかし人材が限られているので、単なる人材奪いという過去のパラダイムから国境・組織・民族を越えた人的流れとなり、連携・「協争」の時代となる。

5. 国際化

中国復旦大学元学長、英国ノッティンガム大学学長 楊福家氏によると、欧米の一流の大学には 3 つの特徴があるという。Residential College, Liberal Education, Internationalization。その 3 つ目の国際化に対する理解は日本の大学には温度差があるが、一部の大学はその戦略的重要性を認識し、積極的に促進している。

東京大学(国立大学)は、2005 年より国際連携本部を設置し、全学的な国際化推進のミッションと重点領域を定め、国際化を組織的に推進することを図っている。そのため、東京大学国際化推進計画 2005 - 2008 を出した。また、国際化長期構想を策定している。早稲田大学(私立大学)の国際部はスタッフ 100 名という体制。文部科学省「大学国際戦略本部強化事業」の採択をきっかけに、国内外の優秀な研究者にとって魅力的な「国際競争力のある研究環境」の実現を目指している。海外の大学との連携を深めるために、北京など海外 9 箇所に オフィスを開設した。さらに、中国の企業と連携し、所定の奨学金選考を経て採用された修士学生に入学金、学費、授業料等を免除し、生活費は年間 150 万円を支給するという魅力のあるプログラムを設けている。立命館大学(私立大学)は国際協力を国際社会の発展に資する社会貢献として位置づけ、留学生の受け入れや各種人材研修事業などの取り込みを進めている。国際協力への取り込みは立命館大学の重要な柱の一つとしている。会津大学(公立大学)は、教員の約半数が外国人で有名。「大学国際戦略本部強化事業」が採択され、国際戦略本部を設置し、「地域から世界へ」「世界から地域へ」の理念におき、「日常的国際化」に向けて挑戦している。高知工科大学(公立大学)は 2003 年に国際交流センターを開設し、博士後期課程特待生制度 (Special Scholarship Program) という形で博士課程の外国人留学生を受入れ始めた。その詳細は、文献 [11] および http://www.kochi-tech.ac.jp/gs_e/admission/index.html

ご参照されたい。本学はこのような国際交流事業を日本中の大学のなかで先鞭を取ってきた。今後はこれまで以上に国際交流のさらなる拡大を期待する。

中国の各大学は国際交流を積極的に展開している。一部の大学は激しく具体的な期限を設け具体的な数値を定めている。211 [12]+985 [13] のような大学を言わず、例えば、中国の東北地方にあ

る、「留日予備校」をもつ、東北師範大学は今後五年間の計画概要にわずか 20 文字のうち、「国際化」という 3 文字が書かれている。多くの大学は半年以上の海外経験がないと上に昇任できないことは制度化している。一方、海外の大学は様々なプログラムを持って中国の各大学と積極的に交流を展開している。中国の経済発展とともに、国際経験が豊富で海外でも活躍している研究者が帰国するケースが増える中、大学の国際化が加速していくと予想する。

国際戦略といえ、留学生受け入れが最も重要なことのひとつ。留学生の受け入れの目的にはさまざまなものがあるが、以下の 4 つの次元にまとめる。

● 低次元：少子化対応

日本の一部の大学は、少子化時代のなか、定員割れが直面にして、留学生受け入れは学生の量と質を確保するための最も重要な手段のひとつである。

● 中次元：大学の研究力向上

大学の研究力を国外にも情報発信することは、なによりも重要であろう。そのため、優秀な留学生受け入れ、研究補助にすることによって、大学の研究力を向上することを図る。大学の研究成果を上げ、大型研究資金の獲得につながり、その資金により、さらにより研究成果にあげ、というよい循環にし、大学のレベルを次第に向上していく。

● 高次元：日本人学生と教員による影響

日本人学生の質がよくなると、外国人留学生による研究補助の意味がなくなるのではと思われるかもしれないが、国際化が急速に進んでいる今日、学生が卒業してから外国人技術者と交流する場面が多くなるから、在学中にも日本人学生の国際感覚の養成が必要となる。

イノベーションは、異なる学問分野や背景や出来事が予期せぬ形で組み合わせられることによって増幅され、大学の生命力アップにつながるものである。そのような意味で、大学には、異文化・異質・言語の多様性の存在はとても大切である。ゆえに優秀な留学生の受け入れにより、特に大学の国際化は日本人学生（ないし教員）の国際マインドによる刺激を与えるに違いない。

「日本人村でやっているエンジニアはこのままでは国際競争力を失う」と、中田研一郎氏

（日中 R&D 連携シンポジウム。2007.11.16）の話。ローカル的な村でやっている国や組織はこのままでは国際競争力を失うといってもよいであろう。

● 超高次元：文化と文化との交流は win-win

トロント大学の中国人留学生が創刊した UTChinese Magazine (2010 年夏版、図 1) に「中日文化交流特集」が掲載されている。編集者の話。「日本、東にある島国、中国の漢・唐文化の影響を受け文明の道に歩んだ…グローバル化の今日、一方通行の“節度使”はもうない。多くのことは異なる文明と文明との間に平和的な交流と融合」[14]。とても良い話である。国際交流のなか、国と国の間には政治的な衝突、企業と企業の間には利益的な衝突があるが、文化と文化の交流が win-win または joy-joy となる。留学生たちは留学先の見聞、その土地と大学の良さを自分の母国に生の声で伝え、将来いずれにしても両国の友好交流の使者という極めて重要な役割を果たす。

また、環境、エネルギー、大型自然災害などはすでに一ヶ国の問題だけではない。全人類の視野で、国際感覚をもつ学生がグローバル化の世界に出て、異文化あるいは外国人との連携と協力することもとても大切なことである。

これらの視点における国際交流・留学生受け入れはきわめて重要である。UC Berkeley の Goldman School of Public Policy、David Kirp 教授によれば、国際化に関する重要なポイントは、教員全体が国際化の重要性に対する共通認識をもち、他大学に比べて自分なりの強みで留学生を吸引する。そのうえで留学生たちにより研究環境を提供し、よい留学体験をさせ、最後に happy な気持ちとなることである。

本学はこれまでの国際交流の実績に基づき、今後は留学生受け入れ事業を一層展開することを期待している。

6. むすび

「イノベーション・マネジメント・人材獲得と国際化」というキーワードに関して、すでに研究・教育分野となり、世界中の国々や組織は実践している。これらのキーワードそのものは私の専門分野ではないが、私の研究成果はまさにそのよ

うなキーワードに向かって使用されるものであり、以上述べたことは非常に浅い認識ではあるものの極めて深い関心事としての考察である。日本に留学生として10年間、大学教員として15年間、この期間、おかげさまで今回の海外研修を含めた、多くの国を訪問しさまざまな人的交流を踏まえた数多くの国際体験をしながら、個人と組織の成功に興味をもち、ほとんどみな知っていることであるが、自分が感じたことを皆様と分かち合う気持ち一杯である。この文章を読む皆様にとって少しでも役立つならば、これに勝る喜びはない。



図1：UTChinese Magazine(2010年夏版)に「中日文化交流特集」が掲載されている。左上の「多大」はトロント大学の中国語「多伦多大学」の略訳である。

最後に、また私が好きなドラッカー思考にする。「これから起きる変化は、すでにその一部が目の前で起きている」「今起きていることで、もっと加速して大きな影響を与えていくものがある」「世の中の変化は止めることはできない。しかし変化の先頭に立つことはできる」[10]。熾烈な国際競争で本学はこれからもこれまでの特長とポテンシャルを発揮し、より一層国際貢献する大学へ邁進することを祈りつつ。

最後の最後であるが、これまで私が自分の分野

や国際交流事業で少し業績をあげたと言えるならば、それは本学のマネジメントと国際化により、よい研究教育プラットフォーム、かつ多くの皆様の持続なご指導・ご支援のおかげと深く感謝申し上げる次第である。

文献

- (1) H.A Simon, *Models of My Life*, MIT Press (1996, 中国語版, 1998.11).
- (2) 新将命：経営の教科書、ダイヤモンド社 (2009.12).
- (3) 大沢文夫：飄々楽学－新しい学問はこうして生まれつづける、白日社 (2005.7).
- (4) ダニエル・ピンク：モチベーション 3.0 続ける「やる気！」をいかに引き出すか、講談社 (2010.7).
- (5) P.F. ドラッカー：ドラッカー名言集、ダイヤモンド社 (2010.12).
- (6) P.F. Drucker: *Landmarks of Tomorrow*, Transaction Publishers, U.S.A. (1996.1, 中国語版, 2009.4).
- (7) 杉原厚吉：大学教授という仕事、水曜社 (2010.2).
- (8) “With new brain gain, brash Canada is back”, *Global and Mail* (2010.5).
- (9) 日中協力事業：http://www.spc.jst.go.jp/investigation/investigation_reports/conf110302.html
- (10) 西村克己：1分間ドラッカー 最高の成果を生み出す77の原則、ソフトバンククリエイティブ (2010.12).
- (11) 伴美喜子：高知工科大学国際交流センターの活動～留学生受入れから学生の海外派遣・研修まで～、高知工科大学紀要、Vol. 7, No.1, pp.255-261 (2010.7).
- (12) 211プロジェクト：http://www.spc.jst.go.jp/edct_talent/education/education_04.html
- (13) 985プロジェクト：http://www.spc.jst.go.jp/hottopics/1001higher_education/r1001_liy.html
- (14) *UTChinese*, Vol.15, Summer Issue, ISSN 1911-1789 (2010).

Some Thoughts on Innovation, Management, Headhunting and Internationalization

Xiangshi Ren

(Received : April 22nd, 2011)

School of Information, Kochi University of Technology
185 Miyanokuchi, Tosayamada, Kami city, Kochi 782-8502

E-mail: ren.xiangshi@kochi-tech.ac.jp

Abstract: The author stayed in Silicon Valley - home to many of the world's largest technology corporations, and also the IBM Research (Almaden), and the University of Toronto for six months of last year. He offers some thoughts regarding innovation, management, headhunting and internationalization that arose through the visit.