

イノベーションを起こすための 組織のあり方について ～人材評価の視点から～

2014/5/20

情報処理学会 旭 寛治

人材評価の視点から(1)

■ 情報処理学会の高度IT人材資格制度(CITP)

- 資格認証の手順、更新制、CPD(継続研鑽)等の枠組みを制度化したもの
- 認定する人材類型、要求される能力の定義については、現在はITSSやCCSFを参照モデルとしている
- 技術動向や市場動向にしたがって、新たな参照モデルを採用していく方針



■ IT融合人材をCITPに取り込むことは可能か？

- IT融合人材の能力は評価できるか
- IT融合人材(イノベーター)は資格としてなじむか
- IT融合人材の育成が可能(今回の共通認識)とすれば、評価軸とその目標としての資格はあることが望ましい

人材評価の視点から(2)

■ CITPの資格審査

- 知識・スキル ⇒ ITSSを基準に評価
 - ✓ レベル4では、情報処理技術者試験(高度試験)を利用
- 業務実績 ⇒ 業務で知識・スキルを活用した実績を評価
 - ✓ 机上の知識ではなく、実務に活用できるか否か
 - ✓ 所属企業の売上や利益の評価ではない
- プロフェッショナル貢献 ⇒ 企業やコミュニティにプロとして貢献した実績を評価(論文発表、後進の育成等)

■ 業務実績評価の課題

- 技術者の所属組織・部署の違いによる不公平感
 - ✓ 大企業の技術者は有利なことが多い
 - e.g.* ミッションクリティカルな大規模システムでの実績
 - ✓ 一つの企業内でも部署により担当業務に差

人材評価の視点から(3)

■ IT融合人材の評価

- 知識・スキル
 - ✓ 今回の報告をベースに定義すれば、評価は可能
 - ✓ IT融合人材の能力 ⇒ 前提知識・能力及び実践力
前提知識・能力は評価しやすいが、実践力の評価は難しい
⇒ 試験による「価値発見力」の評価が困難
- 業務実績
 - ✓ イノベーションの実績評価は難しい
 - ✓ 個人の能力と組織の能力を総合的に評価する必要あり
⇒ 現在のCITP以上に、所属組織による差異が大きい
 - ✓ 大企業の技術者が有利とはいえない
e.g. Innovator's Dilemma
- プロフェッショナル貢献 現在のCITPと同様の評価が可能