



The Ultimate Skill Data Handbook

スキルデータハンドブック



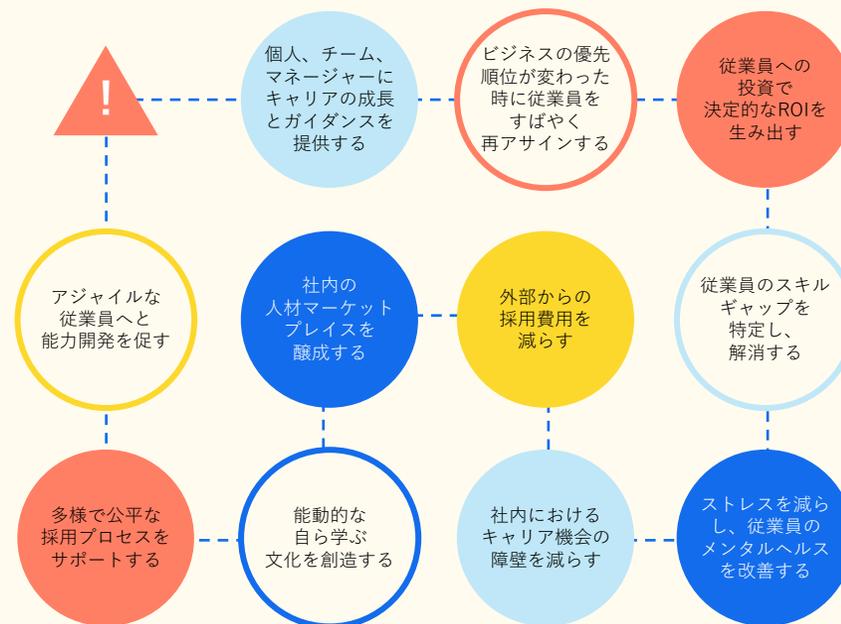
目次

| | |
|----------------------|----|
| スキルデータとは？ | 4 |
| スキルデータはどこに？ | 6 |
| 良いスキルデータと悪いスキルデータ | 8 |
| スキルデータの蓄積場所 | 11 |
| スキルデータをどのように活用できるのか？ | 13 |
| スキルデータテクノロジーの違い | 15 |
| スキルデータ用語集 | 17 |

あなたは、人事部門、タレント部門、ラーニング部門の専門家と同じように、ビジネスイネーブラーとなる新しい方法を探しているかもしれません。つまり、人材育成に関してよりデータドリブン型で戦略的であることを意味します。データドリブン型の意思決定を優先する企業組織は、そうでない企業に比べ、ビジネス目標を大幅に上回っている可能性が2倍になります。

企業は、ラーニング部門、タレント部門、そしてHRテクノロジーを成長への「投資」ではなく「コスト」として見ながちです。しかし、それは時代遅れの物語であり、急速に変化しています。

従来の責務に加えて、人事部門は現在、従業員のエクスペリエンス全体を通じて収益の成長とビジネスアジリティを実現することが期待されています。人事部門は次のことを期待されています。



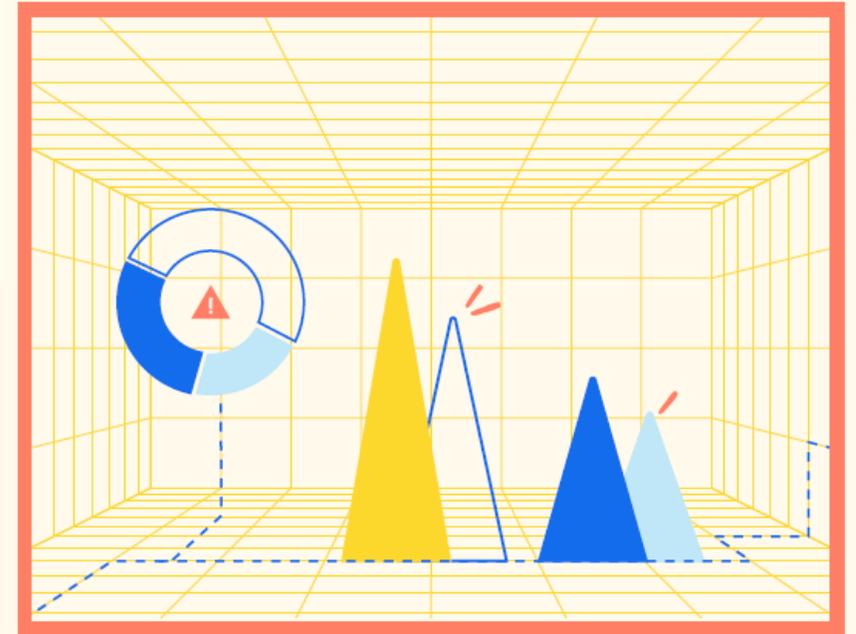
マネージャーはこれまで以上にプレッシャーにさらされています。パンデミックによって引き起こされたビジネス活動の混乱により、経営層は人材開発部門や人事部門に、従業員のアジリティを向上し、競合他社に先んじて、少ない労力でより多くのことを実施することを求めています。

では、将来に備えてどのように従業員が準備できるのでしょうか？
それはスキルデータから始まることができます。

スキルデータは、組織のスキルの需要と供給を可視化することができます。また、従業員をビジネス上の優先戦略に合わせ、コストを節約し、従業員のエンゲージメントを高めるのに役立ちます。

しかし、単にデータにアクセスすることだけではありません。データセットを理解して、正しく、責任を持って、効率的に活用することが重要です。そうすることで、ラーニング部門とタレント部門の取り組みと会社目標の間のギャップを埋めることができます。

この分野はまだ新しく、急速に進化しています。人材開発部門と人事部門のリーダーがスキルデータを使って、十分な情報に基づいた投資を行えるように、明確な情報を提供したいと思います。しかし、このトピックに関する共通の情報が足りていないので、このハンドブックガイドは、21世紀の企業の要求をまだ満たしていないかもしれない最先端のテクノロジーを進歩させるための議論を引き起こすことも目的としています。スキルデータのテーマに付け加えたいものがある場合は、フィードバックください。ディスカッションも歓迎します。



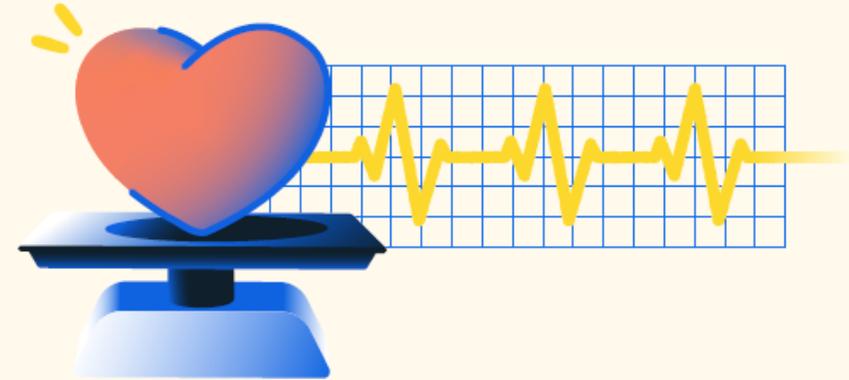
最新の調査によると、現在、37%の企業だけが高度な洞察に基づいて行動できていると考えています。スキルデータのニーズを理解して広めることが、混乱や競合他社に先んじるカギとなります。

1. スキルデータとは？

スキルデータは従業員ができることの測定値であり、企業が求める業務と一致していることが理想的

私たちは、医療データや健康データなどのスキルデータについて、考えることが多いと思います。喫煙歴、怪我、コレステロール、運動習慣まで、あなたの身体の健康に関連する無限の対策があります。ゴールに応じて、様々な健康の領域についてトラッキングし、改善することに集中できます。例えば、減量とボディービルは、非常に異なるゴールであり、それぞれに異なる戦略と指標が必要になります。

スキルデータは、企業組織の健全性を評価するのに役立ちます。スキルデータは貴社の弱点を明らかにし、改善するための正しいステップに貴社を向けるのを助けることができます。健康データと同様に、スキルデータは様々な場所に存在しており、様々なレイティング、尺度、バリエーションで表されています。スキルデータを使って組織を全体的に評価するには、様々なソースをつなげる必要があります。



スキルシグナル

従業員がスキルを持っていることを示す指標であり、多くの場合は、スキルレベルです。シグナルには、スキルのレイティング、コンテンツの学習履歴、外部のアセスメントの結果、以前または現在のジョブディスクリプションなどが含まれます。これらのシグナルは、システムと管理者が、貴社の従業員が持っているすべてのスキルと構築しようとしているスキルについて推測するのに役立ちます。

スキルデータの最も明白で分かりやすい例は、スキルアセスメント、スキルレイティング、および第三者評価されたスキルエンドースメントです。

しかしスキルを特定化、定量化するために、他の指標も役立つ場合があります。

Degreedはこれらの**スキルシグナル**を呼び出し、次のものを含めることができます。

コンテンツデータ

従業員が学習しているコンテンツは、彼らがどの分野に焦点を合わせているかを教えてください。ハイパフォーマーは全員同じようなコンテンツを学習しているでしょうか？ 利用されたコンテンツは、構築しようとしているスキルについて何を学べますか？

あるコンテンツプロバイダーは非常に人気があり、他のプロバイダーはめったに使用されていないかもしれません。コンテンツデータは、さらにどこに投資すべきか、どのプロバイダーを契約解除すべきかを教えてください。

ユーザーデータ

これは、ユーザー（従業員）と彼らの業務経験に関するデータです。ユーザーデータは、学習プロフィール、履歴書、外部のネットワーキングサイト、および応募者追跡システム（ATS）などから取得できます。遡及的な視点を提供することで、従業員の過去のプロジェクトや、なかなか日常業務では表面化しない隠れたスキルセットを可視化できます。例えば、プロジェクトマネージャーの1人が、現在の役割では使っていないグラフィックデザインのバックグラウンドを持っているかもしれず、助けが必要となる将来のキャンペーンプロジェクトに最適な人物かもしれません。ユーザーデータからそれがわかります。

アクティビティデータ

アクティビティデータは、ログイン、Web検索、コンテンツ視聴など、従業員の日常の行動からもたらされます。このデータは、管理者がビジネスに貢献する新しいスキルについて推測するのに役立ちます。

もしかすると、技術部門の従業員が登場したばかりの新しいプログラミング言語を学んでいたり、営業部門の従業員が新しい営業ツールを使っているかもしれません。

アセスメントデータ

多くのシステムはスキルアセスメントを提供できますが、最もインテリジェントなシステムは、スキルがどのように変化しているかを特定するのに役立ちます。重要なスキルが会社組織全体でアップスキルしているのか、または他のスキルのクラスターが個々のチーム内で増加しているのかが分かります。

これらの情報の多くは、貴社従業員がすでにデータを生成しているため、すぐにアクセスできるかもしれません。しかし、このデータの真の力を解き放つには、データを集めて、整理し、分析し、活用する必要があります。

2. スキルデータはどこに？

シンプルに言うと、どこにでもあります。

しっかり説明するならば、従業員がインタラクティブに活動し、データを生成する所であればどこでも、従業員の能力と経験に関するデータソースとなります。これは良い面も悪い面もあります。

健康の例に戻りましょう。人は毎日、もしかしたら1時間毎にあらゆる種類の健康データを生成しています。課題は、そのすべてのデータを集め、理解し、自分の全ての健康プロファイルを表示し、警告となる兆しを識別して、目標を達成できるのかについてです。スキルデータにも同じ課題があります。

多くのベンダーや企業組織は、人的資本管理システム（HCM）からのスキルデータから始めています。

Degreedでは、HCMを医者のように考えています。あなたは年に数回かかりつけの医者を訪問するかもしれませんが、毎日ではありません。医者はあなたの身長、体重、家族の病歴、バイタルサイン、急性の健康問題を測定しますが、あなたの毎日の食事、睡眠、運動ルーチンの詳細は知りません。医者が見ているデータはもちろん重要ですが、それだけではありません。

では次に、次回の診察までの間に生成されるすべてのデータについて考えてみましょう。

スマートウォッチは、睡眠パターン、消費カロリー、心拍数、毎日の歩数を教えてくれます。ブラウザの検索履歴には、閲覧しているレシピも含まれます。家計簿はあなたがどんな食べ物を買っているかを示しています。ダイエットアプリは毎日のカロリー摂取量に関する情報をキャプチャし、パーソナルトレーナーは次のマラソン大会のためにあなたがどのようにトレーニングしているかを知っています。これらは、様々なシステムで生成している大量のデータです。

HCMシステムが医者とするならば、貴社従業員がインタラクティブに利用する他のすべてのシステムが、スマートウォッチやコーチングトレーナーです。次のページで、従業員のライフサイクルに合わせたこれらのシステム群の例をご覧ください。

単一のシステムでは、従業員に関する意思決定に必要な、正確で偏りのないデータをすべて提供することはできません。またAPIの時代では、社内システムを1つのシステムに制限する必要はありません。最もアジャイルな企業は、分析のためにスキルデータをシンクロすることにより、これらすべてのプラットフォームを連携して活用しています。

従業員のライフサイクルで収集されるスキルデータ

ATS

応募者は履歴書データを提出。しかし、入社済みの従業員のわずか21%だけしか、自分のプロフィールでスキルを更新していないと述べています。

HCM

新規採用者のスキルデータはHCMシステムに収集されていますが、会社のタレントプロフィールシステムにデータを引き続き、入力している従業員はわずか20~25%です。

パフォーマンスレビュー

弱み、成果、ガイダンス、定性的フィードバックです。しかし従業員の61%は、自分のスキルに関する定期的なフィードバックを受け取っていません。

コンテンツプラットフォーム

CourseraやPluralsightなどのプラットフォームは、コースの完了情報、検索結果、エマージェンススキルを提示します。

新しい成長機会

従業員向けのテクノロジーは、従業員が新しいスキルや古いスキルを新しい場で使う機会を特定できます。社内ギグワーク、メンターシップ、ストレッチアサインメント、他の空席ポジションなどです。

Onboard

Engage

Upskill

Develop

Reskill

Accelerate

Extend

行動についての アセスメント

ソフトスキルアセスメント、ラーニングペルソナなど。

LXP

従業員のフォーカススキル、スキルレイティング、ソーシャルシェアリング、メンターシップの関係性データ。

LMS

ラーニングデータ、自社製品トレーニング、コンプライアンストレーニングなどの履歴データ。

アセスメントツール

資格、バッジ、スキルアセスメントなどが、組織のスキルのベースラインを確立するのに役立ちます。しかし、従業員の40%はジョブディスクリプション以外のタスクを実行しており、そのタスクに使っているスキルをアセスメントしていない可能性があります。

●● 従業員のライフサイクルシーン

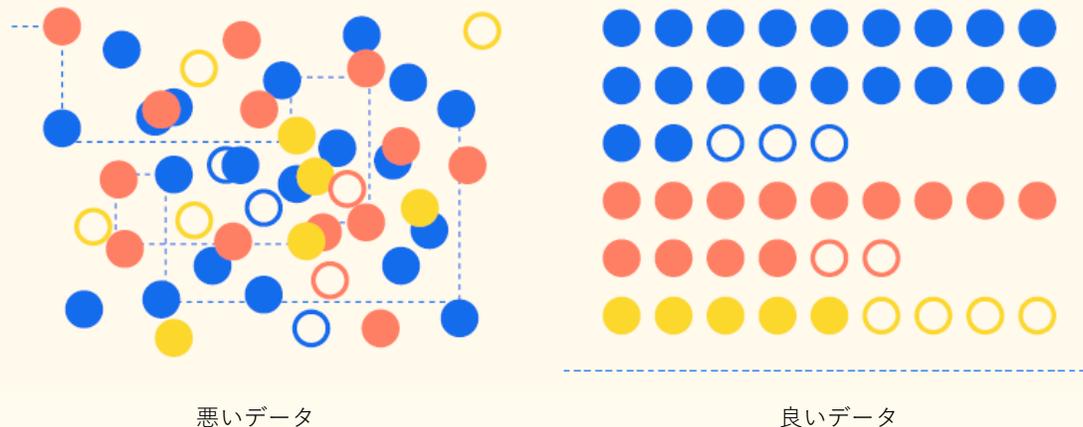
スキルデータをキャプチャし、
利用するシステム

Source: Degreed, [The State of Skills 2021](#)

3. 良いスキルデータと悪いスキルデータ

他のデータセットと同様に、すべてのスキルデータが等しく信頼できるわけではありません。

良いスキルデータは賢明な意思決定につながりますが、悪いスキルデータは不正確な仮定につながる可能性があります。信頼性の高いデータは**有効性**を伴いますが、**データボリューム**や**データの鮮度**などの他の属性も必要になる場合があります。



有効性

データの有効性は、データソースとデータ生成方法によって異なります。そのデータは直接、検証し、レビューし、認められたものでしょうか？他のシステムから推論または参照されたものかもしれません。それらのシステムは信頼できるのでしょうか？これらを自問自答することによって、あなたは偏見性と信頼性を確認し始めることができます。データソースによって、考慮すべきいくつかのニュアンスがあります。

レイティング
レイティングは非常に迅速に多くのデータを提供するため、理想的な出発点になります。しかも完了するのに数秒しかかかりません。従業員は各スキルを自分自身で段階評価します。自己申告なのでバイアスが含まれている可能性があります。

アセスメント
アセスメントは、実証可能な手法に基づいているため、ある程度の客観性をもたらします。信頼性は高くなりますが、テストのように完了するまでの時間がかかります。アセスメントで使用しているツールと、ツールが互いにどのようにデータをやり取りできるかについて考えましょう。用語、尺度、基準が異なるアセスメントでは、集めたデータが濁るだけです。

推論
レイティングまたはアセスメントを超えて、プロとしてのキャリアのすべてのデータポイントに到達できます。推論はスキルシグナルから取得され、従業員がレイティングまたはアセスメントしないかもしれない周辺スキルへのより多くの洞察を提供します。例えば、新しいメールマーケティング担当者はチームに加わったばかりで、自分の役割に関連するスキルだけをアセスメントしていました。しかし彼女はSalesforceのスキルは言及していませんでしたが、その情報は推論から発見できます。

データボリューム

少ないデータは誤解を招く可能性があります。例えば、従業員の人数が1,900人で、特定の分野で卓越性を示す160人のデータポイントが表示されている場合、160人の従業員がその分野で強いと考えられるかもしれません。しかし、残りの1,740人はその分野の習熟度が非常に低い可能性があり、会社としては重要なビジネスの成長機会を逃している可能性があります。

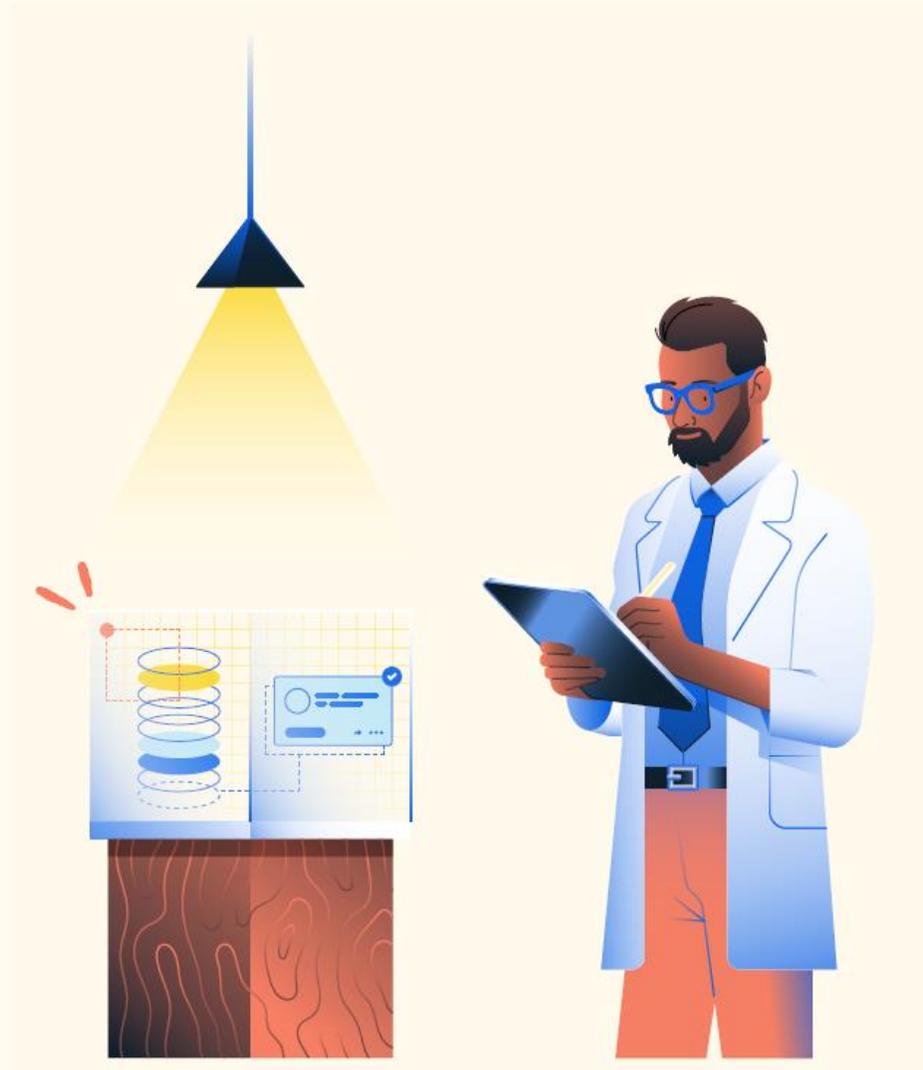
多様性

トラッキングする指標が多いほど、組織に対する見方がより包括的になります。広範囲な視点で物事を捉えると、パターンを識別し、混乱を警告する早期のアラートを発する仕組みを形成できます。言い換えれば、破壊的な波になる前に、小さな波紋を検出することができます。

データの鮮度

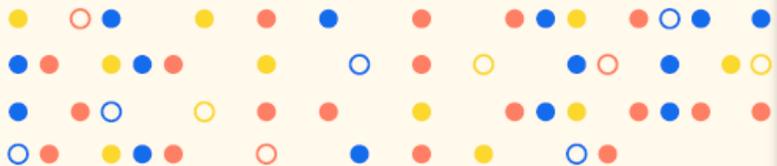
貴社のデータは従業員のスキルと同じくらいの速さでアップデートされているのでしょうか？ そのデータが示すポテンシャルは、月、週、さらには日単位で変わる可能性があります。

新鮮なデータは、従業員のエンゲージメントがあるからこそ得ることができます。そのため、もし従業員が使う頻度が多いシステムからデータをキャプチャできていない場合、データが不正確であるか、データがすでに古くなっている可能性があります。



Degreedでは、データの有効性、ボリューム、鮮度をアップスキルプラットフォームの設計に取り入れました。

様々なソースから様々なデータを収集して、従業員の能力をリアルタイムで把握できるようにしています。



Build Your Profile

- ✓ 39 Skills Added
- ✓ 28 Skill Ratings
- ✓ 4 Focus Skills
- ✓ 4 Experiences
- ✓ 3 Achievements
- ✓ 32 Learning Items

Supporting Info

Edit

- Resume
- LinkedIn
- Personal Website

4. スキルデータの蓄積場所

従来、企業はスキルの記録システムとして次の2つの主要なシステムを使用していました。それは学習管理システム（LMS）と、人事情報システム（HRIS）または派生の人事管理システム（HCM）です。

もちろん、LMSは学習の記録システムとして長年、使用されてきました。LMSは、従業員、コース、修了日、評価、認定などの情報にアクセスできるため、信頼性の高いレポートを出力できます。また多くの場合、コンテンツや人にタグを付けできるスキルの基本的な「静的」リストが含まれています。ただし、これらの「静的」リストは、刻々と変化するビジネス状況に与える影響に限界があります。

HRISやHCMシステムは、給与管理、福利厚生管理、勤怠管理などの重要なHR機能を管理するように設計されており、場合によっては、パフォーマンスマネジメントとコンプライアンストレーニングも管理します。

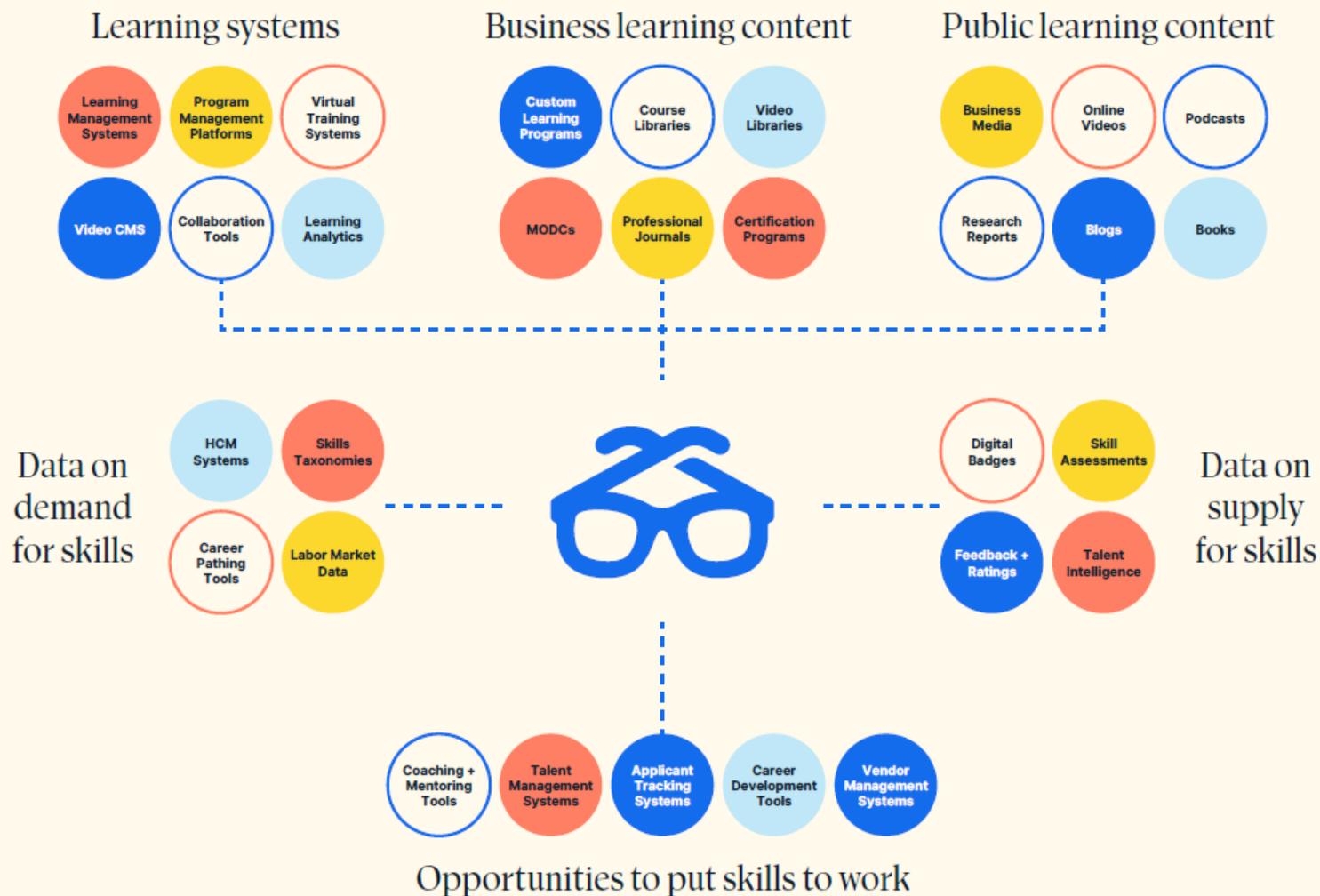
しかし、従業員がHRISやHCMシステムを使う頻度は非常に低く、まるで医者診察のようになります。また、従業員のエンゲージメントが限られているということは、得られるデータに限界があることを意味します。

「動的」スキルデータの包括的な視点を考える場合、このデータの問題はより複雑になります。その答えは、継続的なユーザーエンゲージメント、多様なデータ、実用的な洞察が必要です。現在、スキルを記録できる普遍的なシステムはありません。またスキルデータは、システム、ベンダー、外部パートナー間でまったく異なって表現される可能性もあります。それらのスキルは、スキルの独自名称と定義を持っています。

異なるデータをすべて1つのシステムに連携・統合して管理しようとしている場合を想像してみてください。貴社の記録システムが連携を許可する（ほとんどは許可しないでしょう）場合、スキルデータは重複し、乱雑で、一貫性がなくなるでしょう。

その代わりに、イノベティブな企業は、様々なシステムからのスキルデータを統合する（さらに素晴らしい場合は、変換・シンクロする）よりオープンなシステムを使い始めています。そしてそれらを使い始めることで、イノベティブな企業はそのスキルデータを構造化された共通の言葉として抽出し、別のタレント分析ツールやビジネス分析ツールで分析できるようにしています。これにより、プラットフォームやシステム全体での様々なスキル表現を超えた、生きた、進化するスキルマップが形成されます。

最も重要なのは、単一の集中型システムではなく、スキルデータが蓄積され、活用できる、様々なシステムと連携して強化できるインテリジェントな統合エコシステムです。



5. スキルデータをどのように活用できるのか？

スキルデータを活用して、将来必要となるスキルの能力開発、成長の場の発見、組織の強みとリスクの特定などを行うことができます。

スキルデータを活用するには、まず個人、チーム、または組織の目標から考え始めることです。健康目標の例についてもう一度振り返ってみてください。目標は減量なののでしょうか、ボディビルディングなののでしょうか？ マラソン大会出場なのか、膝のリハビリなののでしょうか？ コレステロールを下げようとしているのか、持久力の向上なののでしょうか？これらの目標は、すべて異なる（時には反対の意味を持つ）指標と戦略を必要とします。

目標を特定したら、重要な指標の模索とトラッキングを開始できます。また、スキルデータは人事部門だけに価値があるだけではありません。個人、マネージャー、ビジネスリーダー・経営層にも役立ちます。



人事部門

人材開発部門のリーダーを対象とした最近のGartnerの調査では71%の回答者が、COVID-19の流行以来、従業員の40%以上が新しいスキルを開発する必要があると述べています。この種の労働力の混乱は、必要となるスキルを大幅に変化させ続けるでしょう。人事部門は、スキルデータの変化の初期兆候をウォッチすることで、混乱を乗り越え、新しいビジネスチャンスをつかむ準備を整えることができます。人事部門のリーダーとして、次のことができます。

- ● 会社の戦略の優先順位に対応できるように、スキルセットが変化している分野領域を特定できる
- ● アジリティとコラボレーションを向上させるために、役割とプロジェクトに必要なスキルと成果を抽出できる
- ● 個人の方向性や目標に基づいて、パーソナライズされたアップスキルを提供できる
- ● キャリアモビリティを可能にする社内人材マーケットプレイスを形成できる

従業員個人

従業員個人は見返りが限りの限り、ツールを自発的に使うことはありません。次の関係性をの関係性を考えてください。

Instagram / 社会的認知、Netflix / エンターテインメント、トレーニングアプリ/フィードバックそして個人のエンゲージメントこそがデータ収集のカギです。では個人は自分のスキルデータを利用、生成、アクセスすることで何を得られるのでしょうか。個人として次のことができます。

- ● 従業員個人が将来開発したい、または開発する必要があるスキルを特定できる
- ● 自身の成長を示すことができる
- ● 関連するコンテンツを見つけることができる
- ● 成長したい分野のメンターや専門家を探すことができる
- ● 新しいプロジェクト、社内ギグワーク、さらには社内の空席ポジションなどの社内オポチュニティを見つけることができる

マネージャー

マネージャーは、ビジネス優先度の高い戦略に従業員を結び付けられる最も重要な役割の1つです。それでも、Degreed and Harvard Business Publishingの調査によると、従業員の61%は、スキルギャップ解消のための学習機会のガイダンスを望んでおり、45%はマネージャーにそのガイダンスを求めています。スキルデータを使用すると、マネージャーは次のことができます。

- ● ハイパフォーマーや可能性のある人を特定できる
- ● 類似または補完的なスキルセットを持つチームメンバーとつなぐことができる
- ● 直属の部下が成長の機会を特定でき、エンゲージメントを高めることができる
- ● スキルプロファイルに基づいて、プロジェクトに適切なチームメンバーをアサインできる
- ● 自チームの空席の役割を担える適切な社内（または社外）の候補者を見つけることができる

ビジネスリーダー、経営層

ビジネスリーダーや経営層は通常、収益目標と組織変革の取り組みを把握しています。しかし組織内の既存スキルや将来必要となるスキルがこれらの目標にどのように関わるかを知っている人は非常に少ないのです。ビジネスリーダーや経営層は、ビジネスを遂行するために必要なスキルに関する需要と供給を可視化することで、次のことができます。

- ● ビジネスチャンスに合わせたイノベティブでクリエイティブな戦略的人員計画を構築できる
- ● 従業員、派遣社員、ギグワーカー、パートナー、ベンダー、ボランティア、ロボット、ソフトウェアを含めた中でプロジェクトを遂行する最良方法を特定できる
- ● 従業員の再配置計画を通じて組織のアジリティと適応性を向上できる
- ● 労働市場のデータを相互参照して新たな傾向を見つけることにより、競争力を維持できる

6. スキルデータテクノロジーの違い

アップスキルテクノロジーを採択する際には、多くの課題があります。
ダイナミックスキル管理プラットフォームの3つの主要な機能は、スキルデータの生成、分析、管理です。
各プラットフォームにより得意不得意があります。

データの生成

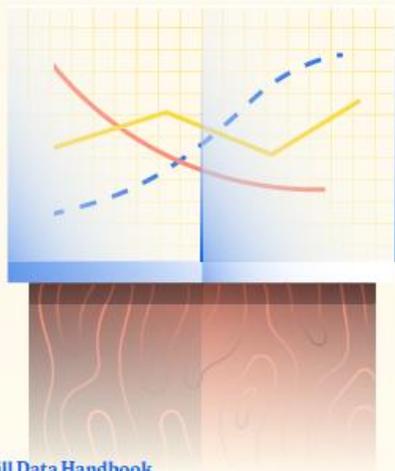
社内の既存スキルと将来必要となるスキルの把握

Good

AIで、社内外のデータセットに基づいてスキルを推測できる

Better

ユーザーエンゲージメントとシステム間の連携を通じてスキルデータを最新の状態に保つことができる



データの分析

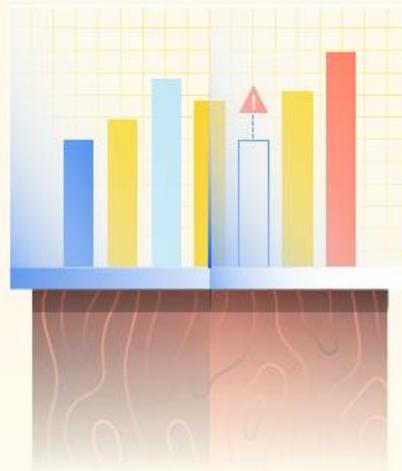
スキルに基づいた意思決定のための情報を提供し、行動できる

Good

人事の意思決定に情報を提供するための既存スキルの供給に関する洞察を得ることができる

Better

スキルに対する需要を明らかにし、判明した新たに必要となるスキルに対して、個人、マネージャー、ビジネスリーダーが行動を起こすことを可能にする



データの管理

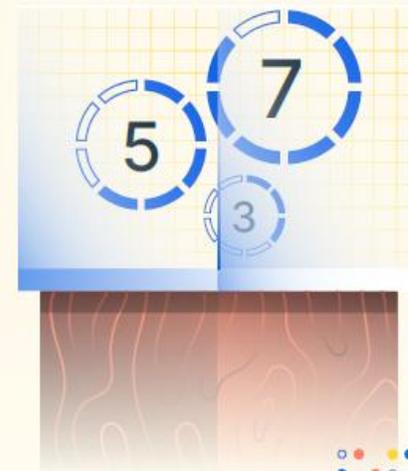
スキルを業務、人、コンテンツ、関連スキルに結び付ける

Good

単一のHRシステム内でスキルデータを整理し、繋げられる

Better

関連する人事システムやビジネスシステム間でスキルデータをシンクロすることができる



What next?

組織に適したアップスキルテクノロジーを採択して導入することが、従業員のスキルデータを効果的に活用するためのカギとなります。しかし、Deloitte社によれば、データドリブン型の文化を構築することは、適切なツールを購入したり、最高のタレント人材を見つけたりすることよりもさらに重要だと言っています。

最近の調査によると、現在、自社の「洞察に基づく成熟度」を高く評価している企業はわずか37%です。スキルデータのニーズを理解して広めることが、混乱や競合他社に先んじるカギとなります。

Degreedが、どのように従業員が将来必要となるスキルを理解、開発、有効にするのにどのように役立つかについては、詳細をご覧ください。

explore.degreed.comにアクセスするか、Degreedもしくは日本の代理店である株式会社ディーシェにお問い合わせください。



スキルデータに関する用語集



スキルデータの基本

API

定義：2つ以上のシステム間で相互に通信するための仲介の仕組み。

重要度：APIで連携できるオープンなアップスキルプラットフォームは、必要なAPIを備えた他のプラットフォームのスキル、スキルレイティング、スキルデータの共有・活用ができます。APIからのスキルデータは通常、ユーザープロフィールを他のエンタープライズアプリケーションとシンクロさせたり、組織全体にスキルを広めたりするために使用されます。

スキルモデル

定義：一連のデータを受け取り、類似したユーザーの履歴データセットに基づいて、該当ユーザーの将来の行動について予測を行うプロセス。

重要度：データアルゴリズムを利用した洗練されたスキルモデルは、関連性のあるパーソナライズされるコンテンツを識別したり、学習すべき新しいスキルを推奨したり、対象分野の専門家SMEを見つけることができます。スキルモデルは、大量のデータにアクセスできる場合に最も役立ちます。言い換えると、アップスキルプラットフォームの魅力が高ければ取得するデータも多くなり、よりパフォーマンスが向上します。

データサイエンス

定義：大量の構造化データと非構造化データから洞察を得るために使用される様々な科学的方法。人、マシン、そしてより広い世界に関する情報を収集、蓄積、分析することに専念しています。

重要度：データサイエンスとは、企業が情報を元に分析した結果に基づいて重要な戦略的意思決定を行えるようにすることです。これは、アップスキルプラットフォームがユーザーのコンテンツとエクスペリエンスをパーソナライズするために使用するスキルモデルを定義したり、洗練させたりします。

AI（人工知能）

定義：人間の能力を再現するのに洗練されたソフトウェア。AIは、機械が経験から学び、新しい入力データに適応し、タスクを完了します。

重要度：洗練されたシステムは、スキルモデルとデータサイエンスを使用して、AIを通じてラーニングエクスペリエンスをパーソナライズし続けることができます。学習計画が自動的にプランニングされたり、社内募集されている職種やプロジェクトの社内候補者を提案したりできます。

マシンラーニング（機械学習）

定義：マシンラーニングは人工知能のサブセットです。データを活用してパターンを特定し、人間の介入をほとんどまたはまったく必要とせずに意思決定を行うことができます。

重要度：マシンラーニングを使用するアップスキルソリューションは、より優れたコンテンツを推奨だけでなく、従業員が必要とする新しいスキルセットを特定し、スキルのギャップを見つけ、焦点を当てるべき弱点を示すのにも役立ちます。

スキルデータ

定義：スキルの能力、デモンストレーション、または定義に関連するデータポイント。言い換えるとスキルデータは従業員が何ができるのかを測定した結果です。

重要度：スキルデータには、ビジネス上の意思決定を行うために活用できる様々な側面があります。これには、スキル、その定義、スキルを測定するアセスメント、スキルのレイティング、またはこれらのデータポイント間の関係を含めることができます。これにより、ビジネス、採用、パフォーマンス、タレント人材戦略に役立つ情報を提供し、採用計画、人員計画、能力管理、チェンジマネジメントへのより正確で的を絞った投資を可能にします。



スキルの整理

スキル分類法

定義：スキルをカテゴライズし、整理できる分類階層。スキルグラフやスキルオントロジー（概念化の明示的な仕様）とは異なり、分類法はより構造化されており、その形式はほぼ線形で、通常は定義が含まれています。

重要度：スキル分類法は、従業員が自分のスキル、組織のニーズとの関係、次に何を学ぶべきかを理解するのに役立ちます。また、他のスキルにどのスキルが含まれているかを示すこともできます。

スキルオントロジー（概念化の明示的な仕様）

定義：スキルと関係のセット。

重要度：スキルオントロジーにより、組織はスキル間の関係を定義および測定できます。様々な側面で共通の言葉を作成し、スキルを理解するのに役立ちます。例えば、個人、部門、企業によって、UXデザイナーを説明するために使われる定義と用語は異なるかもしれません。スキルオントロジーは、そのすべてのデータを集約し、異なるシステムが同じエンティティについて取り扱っていることを認識し、それらの関係を構築することができます。

スキルグラフ

定義：スキルオントロジーの視覚的表現であるスキルグラフは、スキル、それらの関係、および相互のスキルの距離を表現します。

重要度：様々なスキルが互いにどのように関連しているかを理解することで、人工知能とスキルモデルがアップスキルの機会をどのように提供するかを知ることができます。

Skill Cloud/Skill Inventory/Skill Registry

スキルクラウド/スキルインベントリ/スキルレジストリ

定義：既知のすべてのスキル用語を含む、組織全体のスキルのインベントリ（目録）。これは、組織のスキルリスト、オントロジー、分類法で区分されているスキルを評価するために使用されるデータセットです。

重要度：スキルクラウドは、組織全体でスキルを整理および標準化するのに役立ちますが、スキルクラウドだけでは、これらのスキルを実行可能な状態にすることはできません。

スキルエンジン（Skills Engine）

定義：Degreedのスキルエンジンは、ライフサイクルを通してスキルを扱うことができます。スキルエンジンを使用して、分類法を形成し、複数のスキルソースを管理でき、ひいては組織全体のスキルを管理できます。

重要度：分類法、オントロジー、グラフはスキルの理解と整理に役立ちますが、スキルエンジンはそれらの概念を実際に具現化することができます。



スキルデータの管理

スキルアナリティクス

定義：収集したスキルデータから意味を導き出します。

重要度：アナリティクスは、パターン、傾向、長所/短所、およびその他の重要な指標を特定して、組織と従業員についてのより大きな認識を高めるのに役立ちます。

インサイト

定義：データの分析に基づいた、将来必要になるものの推論または予測。

重要度：データだけでは、既存のプロセスを改善する方法を教えてくださいません。データを解釈してビジネス活動に適用し、それらのパターンと指標が従業員の新しい課題、機会、ニーズに先んじることを可能にします。

レポートニング

定義：収集データを正確に分析し、提示するプロセス。

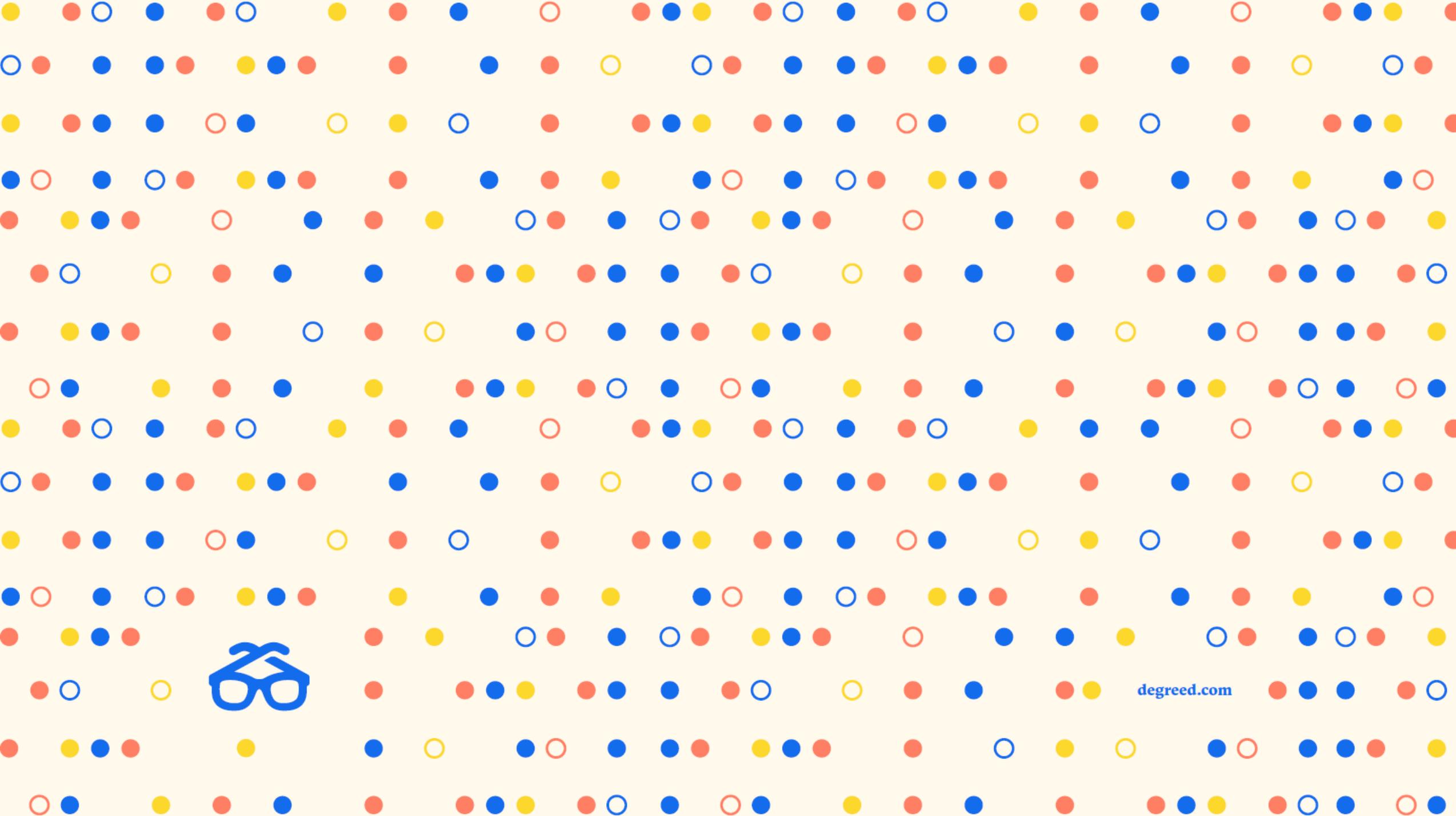
重要度：データから洞察を収集、分析、抽出するだけでは十分ではありません。調査結果から明確にしたい変化の重要性を伝える報告提示方法を学ぶことが重要です。

スキルデータの連携

定義：HCMシステムやスキルアセスメントツールなど、スキルデータを生成・蓄積するツールとの連携。

重要度：スキルデータの連携により、業務中に利用されるシステムからスキルデータを取得することができ、個人および組織のスキルレベルをより包括的かつ正確に表示できます。また、ユーザーに「スキルシグナル」を示して、スキルレベルのより豊かなイメージを提供します。





degreed.com