

# 測定可能な目標設定のための3つの手順

手順	問い	回答例
1 ニーズの特定	自分の組織にはどんなスキルや能力のギャップがありますか？	組織内の新しいリーダーは、人材管理や業績評価に関する経験が不足しています
	どのチームや部門が影響を受けますか？	社内昇進の新任マネージャーの人数が多い部署が影響を受けます
	組織全体にどう影響しますか？	マネージャーのコーチングに対する従業員の満足度が下がり、影響を受けたチームの従業員定着率が低下します
2 成果の明確化	LinkedInラーニングは、どうニーズに応えられますか？	LinkedInラーニングのコースとカスタマイズ可能なラーニングパスは、ニーズに合わせて様々な価値あるトレーニングを提供します
	短期間での成果とは？	90日後や180日後など、設定した運用開始後のマイルストーンにおいて、アクティブ受講者とエンゲージしている受講者の目標人数を達成します
	長期間での成果とは？	継続的な受講者のエンゲージメントが、ギャップを埋めるためのスキルアップを実現します
3 測定可能な目標の設定	運用開始後90日のアクティブ受講者とエンゲージしている受講者の目標人数は？	運用開始から90日後に、X%の受講者がアカウントを有効化し、Y%の受講者が動画を視聴しています
	どんな質的フィードバックが、LinkedInラーニングの影響を理解するのに役立ちますか？	知識の向上や行動の変化などの目標を設定し、6ヶ月後に受講者とその上司にサーベイを実施したり、進捗状況を確認したりすることです
	どんなビジネスのKPIが成果を示しますか？	X%の生産性向上とY%の従業員定着率の向上です