

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 |