

ソリューションの概要

IBM Kenexa Talent Frameworks for General Corporate Functions

組織の成功を導くための業界固有のジョブ・スキル



あらゆる組織が、すべての業務分野で労働力と人材の管理に関するダイナミックな課題に直面しています。最高のビジネス成果を達成するには、適切なスキルを持つ適切な人材を、適切な役割に確実に配置する必要があります。効率的で俊敏な組織であるためには、現在持っているスキル、必要な人材、およびスキル・ギャップを明確に理解することが非常に重要になります。

IBM Kenexa Talent Frameworks は、人事、監査およびコンプライアンス、販売、財務、マーケティングなど、さまざまな部門の重要な役割に必要なとされるスキルについて、組織における人材ギャップの特定、面接の実施やコーチングに役立つように設計されています。IBM のソリューションは、適切な役割に適切な人材を惹きつけ、迅速にオンボーディングすることを支援します。

人とビジネスをつなぐ

IBM Kenexa Talent Frameworks for General Corporate Functions を使用すると、人材管理のあらゆる側面でジョブとスキルを定義する方法がベンチマーク・モデルによって一元化され、一貫性のあるものになります。本製品は、企業の要望と適切な人材とをマッチングするためのデータおよびコンテンツを人事部門に

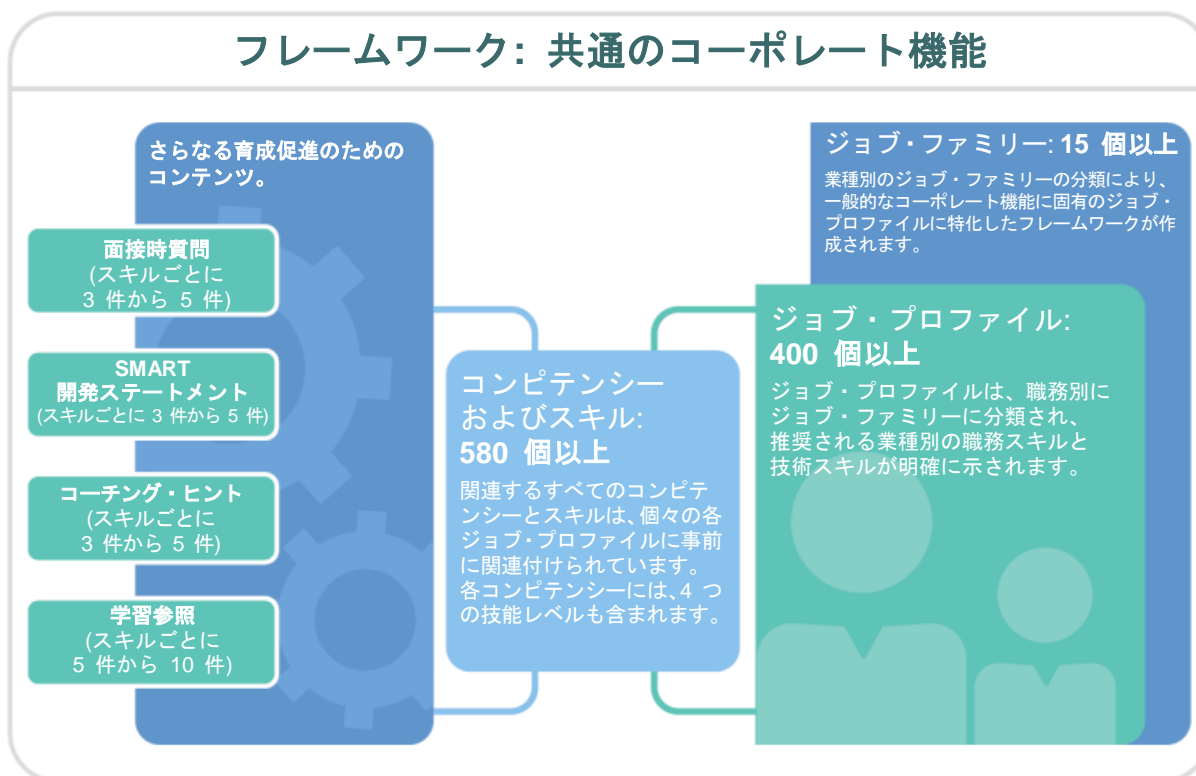
提供し、より優れた業績を達成するための魅力的な従業員エクスペリエンスを創造します。

IBM Kenexa Talent Frameworks には、以下のような複数の主要要素が含まれています。

- 定義済みのジョブ・プロフィールは、従業員が習得すべきスキルと技能レベルを詳しく記述します。
- 標準の職務説明は、主要な責務を明確に定義することによって、高い技能を持つ応募者を引き付けます。
- 面接時の質問は、応募者を正しく評価するためのガイドを提供します。
- ジョブ固有のスキル、行動特性、およびコーチング・ヒントは、管理者が明確で客観的なパフォーマンス・レビューを円滑に実施できるよう支援します。
- SMART 開発ステートメントは、専門的で実施可能な業務手法を従業員に提供し、さらなる改善と達成を支援します。
- 学習参照は、成長と発展のための道筋を提供します。
- ジョブ分類は、明確でわかりやすいキャリア形成の機会に関する取り組みを推進します。

IBM Kenexa Talent Frameworks は、データ・リッチなシステム基盤により人事データ分析とコグニティブな人事管理を可能にします。

図 1: IBM Kenexa Talent Frameworks のアーキテクチャー



具体例を用いた解説: ジョブ・プロフィール

IBM Kenexa Talent Frameworks for General Corporate Functions のジョブ・プロフィールを詳しくご覧になり、使用可能なデータとコンテンツに関する理解を深めてください。例として、以下の表で強調表示されている「デジタル営業担当員」のジョブ・プロフィールについて見てみましょう。

表 1. ジョブ・プロフィールの分類とその説明。

ジョブ・ファミリー・コード	SA
ジョブ・ファミリー名	販売
ジョブ・ファミリーの説明	販売および販売補助の各機能
ジョブ・プロフィール・コード	SA-5DSR
ジョブ・プロフィール	デジタル営業担当員
ジョブ役割の説明	デジタルかつモバイルでソーシャルな手法を活用して会社の製品およびサービスを販売する。
ジョブ・バンド ID	5
ジョブの任務	<ol style="list-style-type: none"> (1) マーケティングの動向と企業の製品に関するデータをソーシャル・ネットワークから収集して分析し、デジタル販売戦略の実績評価に参加する。 (2) 企業の製品およびサービスをデモンストレーションし、デジタル・メディアを使用してお客様の問い合わせにオンタイムで応答する。 (3) デジタル・マーケティングのキャンペーンおよびプログラムに参加し、デジタル・メディアにおける新規の見込み客を特定および開拓する。 (4) デジタル販売チャネルの新規ビジネスを開拓し、既存業務のサービスを提供するとともに、顧客とデジタル・メディアとの良好な関係を発展させる。

* 各ジョブ・プロフィールは、固有のジョブ・コード ID が割り当てられており、ジョブ・ファミリーにマップされて該当するジョブ・バンドにタグ付けされています。

* 各ジョブ・プロフィールには、主なジョブ・ファミリーとジョブ役割の説明の他に、4 つの主要なジョブの任務が含まれています。

表 1.1. ジョブ・バンドのカテゴリーとそれぞれの説明

ジョブ・バンド ID	ジョブ・バンド名	ジョブ・バンドの説明
1	経営管理	ビジョン、方針、戦略、および方向性の設定。企業および業界の視点。組織目標の推進
2	上級管理者	戦略の策定。ビジョンの実現。運営に対する責任。費用およびリスクの管理。企業の視点
3	管理、 上級レベルのコンサルティング	機能、技術、またはプロセスに対するリーダーシップ。複数チームの管理。高い複雑性と不明確性。戦術的任務
4	第一線管理、 上級プロフェSSIONナル	チームまたは技術の監督。複雑な技術的取り組みに関する専門知識と経験。プロジェクト管理とコンサルティング
5	チーム・リーダー、 技術プロフェSSIONナル	困難な技術的作業。実装経験。自己完結性。小規模プロジェクトに対する責任。技術監督
6	管理者、技術者、研修生	通常の技術作業または管理作業。手順に従う。監督の下で作業を行う

* ジョブ・プロフィールはそれぞれ、あらかじめ定義された 6 つのジョブ・バンドのいずれかにマップされます。



具体例を用いた解説: コンピテンシーおよびスキル - 概要

表 1 で強調表示されているサンプルのジョブ・プロフィールに対して、推奨されるコンピテンシーとスキルのデータを見てみましょう。

表 2. デジタル営業担当員に推奨されるすべてのコンピテンシーのリスト: SA-5DSR。

コンピテンシー・コード	コンピテンシー名	技能レベル	優先順位
B0150	製品およびサービス	3 - 幅広い経験	2 - 中
B1080	情報収集	2 - 実務経験	2 - 中
I0050	能動的学習	2 - 実務経験	2 - 中
I0100	人間関係	3 - 幅広い経験	2 - 中
I0350	問題解決	2 - 実務経験	2 - 中
I0480	効果的なコミュニケーション	3 - 幅広い経験	3 - 高
I0750	交渉力	2 - 実務経験	2 - 中
I0970	率先力	3 - 幅広い経験	3 - 高
I1000	複数の優先度の管理	2 - 実務経験	2 - 中
TDM1030	見込み顧客創出	3 - 幅広い経験	3 - 高
TDM1040	デジタル販売	3 - 幅広い経験	3 - 高
TDM1045	ソーシャル・メディア管理	3 - 幅広い経験	3 - 高
TDM1050	e-コマース	2 - 実務経験	2 - 中
TDM1070	複数の部門にわたるコラボレーション	2 - 実務経験	2 - 中
TDM1080	オンライン販売システム	3 - 幅広い経験	3 - 高
TSA000	販売業務	2 - 実務経験	2 - 中
TSA010	販売	3 - 幅広い経験	3 - 高
TSA030	販売予測	2 - 実務経験	2 - 中
TSA050	クロスセリング	3 - 幅広い経験	3 - 高
TSA100	販売タスクおよび活動	2 - 実務経験	3 - 高
TSA160	アカウント管理	2 - 実務経験	3 - 高
TSA180	忍耐力と完遂意志	2 - 実務経験	3 - 高
TSA300	顧客の知識	2 - 実務経験	3 - 高
TSA320	顧客ニーズへの対応	2 - 実務経験	3 - 高



具体例を用いた解説: コンピテンシーおよびスキル - 詳細

表 2 で強調表示されているサンプルのコンピテンシーに対して、使用可能なすべてのデータとコンテンツを見てみましょう。

表 3. 「デジタル販売」のコンピテンシーとスキルの詳細: TDM1040。

コンピテンシー・コード: TDM1040 コンピテンシー名: デジタル販売	
コンピテンシーの説明	デジタル販売のアプローチ、スキル、ツール、および手法に関する知識、およびそれらを使用して販売機会を創出する能力。
技能レベル	レベル 1: 基本的な理解
	レベル 2: 実務経験
	レベル 3: 幅広い経験
	レベル 4: 対象分野の深さと広さ
技能レベルの行動特性	<ol style="list-style-type: none"> (1) さまざまな顧客とその購入動機を把握する方法について助言する。 (2) デジタル販売活動の効率性と有効性を査定および評価する。 (3) 重要なクライアントとの戦略的関係を構築する。 (4) 高度なデジタル販売手法と戦術についてコンサルティングを行う。 (5) 組織のデジタル販売部門内にプロセスと方針を導入する。 (6) 組織内の重要なデジタル販売プロジェクトを管理する。

* 各コンピテンシーは、以下の4つの技能レベルで定義されます - レベル 1: 基本的な理解、レベル 2: 実務経験、レベル 3: 幅広い経験、レベル 4: 対象分野の深さと広さ

表 3.1. 各コンピテンシーの育成促進のためのコンテンツには、面接時質問および SMART 開発ステートメントが含まれます。

コンピテンシー・コード: TDM1040 コンピテンシー名: デジタル販売	
面接時質問	<ol style="list-style-type: none"> (1) 販売の一般的な方針と手順にはどのようなものがありますか? (2) 昨年の販売実績はどれ位でしたか? (3) (3) どのようにして、電話で顧客を説得し、商品を購入してもらいましたか?
開発ステートメント	<ol style="list-style-type: none"> (1) 1 カ月で、組織の販売の方針とプロセスを策定します。 (2) 今後 1 年以内に、既存顧客へのクロスセリングを行って製品の売り上げを 15% 増やします。 (3) 熟練度が低い従業員を対象とした販売の手法や戦術に関する研修会を 1 カ月で 3 回実施します。

* 育成促進のためのコンテンツにより、マネージャーと従業員はコンピテンシーとスキルのデータを継続的に活用できます。



表 3.2. 各コンピテンシーの育成促進のためのコンテンツには、コーチング・ヒントおよび学習参照も含まれます。

コンピテンシー・コード: TDM1040 コンピテンシー名: デジタル販売						
コーチング・ヒントの説明		(1) 販売手法や販売戦術を学ぶ研修会に参加します。 (2) 最新のデジタル販売手法や販売方式について専門家に相談します。コーチング・ヒントの説明 (3) 組織の販売に関する方針とプロセスを遵守します。				
学習参照						
学習参照タイプ	オーディオ・テープ	書籍	書籍	書籍	研修プログラム	ベンダー
学習参照名	Time Management For Salespeople	Sales	Digital Selling	9 Best Kept Secrets of B2B Digital Marketing	Time and Territory Management for Salespeople	Amazon
学習参照の説明	成功の可能性が最も高い連絡先を絞って時間を使い、効果の上がない作業に貴重な時間を費やさずに済むように、連絡先の優先順位付けを行います。	サブタイトルは「7 Reasons Why You Absolutely SUCK At Sales & What To Do About It- The Ultimate Guide To Stop Selling Like An Average Guy And Become One Of The Great Instead」。本書は、販売スキルを飛躍的に伸ばし、平均的な人を飛び越えて最高の売り上げを獲得する方法を説明します。	サブタイトルは「How to Use Social Media and the Web to Generate Leads and Sell More」。本書は、販売担当者が顧客行動の新しいモデルを理解するために必要な中核となるデジタル・スキルの習得に役立つ豊富な情報を網羅しています。	サブタイトルは「Digital Marketing Strategies for Executives and Sales Managers」。	AMA セミナー # 5289-XNET: このセミナーは、効果的な計画と体系化によって時間を最も生産的に使用できるようになり、注意散漫や遅延を最小限に抑え、重要な見込み客と顧客との最大限の関係を維持できるようになることを目的としています。	最大規模のオンライン書店の1つです。大半の著作物を入手できます。
著者		William Wyatt	Grant Leboff	Greg Gutkowski		
出版社	Slife Sales Training, Inc.	CreateSpace Independent Publishing Platform	Kogan Page	B2B Strategies, LLC	AMA	
出版年	2006	2014	2016	2015		
提供者		Amazon	Amazon	Amazon		
URL					http://www.amanet.org/training/seminars/Territory-and-Time-Management-for-Salespeople.aspx	https://www.ibm.com/watson/talent/
ISBN_ASIN		ISBN-13: 978-1500513825	ISBN-13: 978-0749475079	0692499784		



最新の状態を維持します

IBM Kenexa Talent Frameworks は、独自の調査手法を使用して専門のチームにより開発されました。そのプロセスの一環として、業界動向に関する変更を特定するために、すべてのフレームワークで総合的なレビューが行われます。これらの変更を検証することで、業界内の現在のスキル要求に合わせてジョブ・アーキテクチャーを最新の状態に保つことができます。

調査ソースは次のとおりです。

- キャリアおよび採用関連の Web サイト
- クライアント調査およびコンテンツ・ワークショップ
- 業界のディスラプション
- テクノロジーまたは新しい業種における新しい分野、ジョブの機能、ジョブの役割、またはスキル
- 組織開発および HR のベスト・プラクティス
- 規制に関する法律および業界のコンプライアンス要件
- 研究機関および専門家協会
- 構想と発想を導く縦思考の専門家

IBM Kenexa Talent Frameworks についての詳細は、IBM 担当員にお問い合わせください。



日本アイ・ビー・エム株式会社

〒103-8510
東京都中央区日本橋箱崎町 19 番 21 号

©Copyright IBM Japan, Ltd. 2018
All Rights Reserved

05-18 Printed in Japan

当資料は、2017 年 9 月に IBM Corporation が発行した資料の抄訳です。

IBM、IBM ロゴおよび ibm.com は、世界の多くの国で登録された International Business Machines Corporation の商標です。他の製品名およびサービス名等は、それぞれ IBM または各社の商標である場合があります。現時点での IBM の商標リストについては、<http://www.ibm.com/legal/copytrade.shtml> をご覧ください。

本書の情報は最初の発行日の時点で得られるものであり、予告なしに変更される場合があります。すべての製品が、IBM が営業を行っているすべての国において利用可能なものではありません。

本書に掲載されている情報は特定物として現存するままの状態を提供され、第三者の権利の不侵害の保証、商品性の保証、特定目的適合性の保証および法律上の瑕疵担保責任を含むすべての明示もしくは黙示の保証責任なしで提供されています。IBM 製品は、IBM 所定の契約書の条項に基づき保証されます。



Please Recycle

LOS14083JPJA

