

IBS software社は アップデートされた職種へ Degreedでアップスキリング

ibssoftware & degreed

クライアント

ibssoftware

業界

Software-as-a-Service

スタッフ

4,000人

使用機能

Degreedプラン、パスウェイ、ディレクトリ、スキルコーチ

使用シーン

企業コンピテンシー、従業員オンボーディング、従業員能力開発、キャリア開発、組織的取り組み、アップスキリング、コーチング

課題

従業員は、利用可能な学習コンテンツにアクセスするための、より直感的な方法を必要としていました。それは、各自の役割に期待されるコンピテンシーを満たすため、パフォーマンスを高めるため、キャリアアップを視野に入れたアップスキリングのためでした。

解決策

学習へのフロントドアとしてDegreedを使用することで、L&Dチームは、以前はバラバラだったサードパーティのラーニングプラットフォームを1つの場所にまとめ、簡単にアクセスできる統一されたラーニングエコシステムを構築しました。わずか5人のL&Dチームは、会社の5つの事業部門といくつかのソフトウェアエンジニアリング部門のそれぞれにDegreedを使用する権限を与えることによって、学習プログラムを拡大し、従業員の能力開発を推進しました。

結果

人事チームだけでなく、会社の事業部門やソフトウェアエンジニアリング部門のリーダー、マネージャー、従業員も、DegreedプランやDegreedが促進するパーソナライズ学習体験によって、会社の役割コンピテンシーやキャリアフレームワークに全員の足並みをそろえることができたため、役割や期待される責任が明確になりました。従業員は、柔軟で制限のないラーニングエコシステムによってサポートされています。全社的な従業員は、生産性を高めるために必要なミッションクリティカルなスキル構築コンテンツと情報を得ることができます。

IBSソフトウェアについて

IBS software社は、航空業界、ツアークルーズ業界、ホスピタリティ業界のお客様のミッションクリティカルな業務を管理する、旅行業界向けのSaaSソリューション・プロバイダーとして世界をリードしています。IBSソフトウェアの航空業界向けソリューションは、航空機の運航および乗組員のオペレーション、航空機のメンテナンス、旅客サービス、ロイヤルティプログラム、従業員旅行、航空貨物管理などをカバーしています。また、B2BおよびB2Cのリアルタイム流通プラットフォームを運営し、ホテルの客室在庫、料金、空室状況をホスピタリティ企業やチャネルのグローバルネットワークに提供しています。ツアークルーズ業界向けには、オンショアのオンライン・ソリューションとオンボード・ソリューションを網羅する顧客中心の包括的なデジタル・プラットフォームを提供し、エネルギー・資源業界向けにはロジスティクス・ソリューションを提供しています。コンサルティング＆デジタルトランスフォーメーション（CDx）部門は、顧客のデジタルトランスフォーメーション・イニシアチブを推進することに重点を置き、そのドメイン知識、デジタル技術、卓越したエンジニアリングを活用しています。IBS Software社は世界15カ所にオフィスを構えています。
詳細はwww.ibsplc.comをご覧ください。



課題：従業員の変革をサポートする

IBS Software社のL&Dチームは、何をどのように学べばよいのかという、従業員によりよいガイダンスを提供することで、ラーニングを向上させる必要がありました。従業員は、社内外の学習コンテンツにアクセスするための、より直感的な方法を必要としていました。それは、各自の役割に期待されるコンピテンシーを満たし、資格を取得し、パフォーマンスを高め、キャリアアップを視野に入れたアップスキリングを支援するためです。

IBSは、よりパーソナライズされた学習体験へのフロントドアを必要としており、ラーニング部門のリーダーは、従業員がますます自分自身の能力開発を自ら行うようになることを望んでいました。

これは、同社が役割コンピテンシーとキャリアパスの明確化という野心的な組織変革に着手したことを意味します。組織構成を合理化し、コンピテンシーを再定義する中で、L&Dは重要なステークホルダーとなりました。つまり、ラーニング部門のリーダーは、同社の5つの事業部門とソフトウェアイネーブリングユニット全体で、新しいコンピテンシーフレームワークイニシアチブを推進するための効果的なツールと戦略を必要としていました。

『新しいコンピテンシーフレームワークの目的はシンプルでした。従業員が適切なスキルを身につければ、生産性は向上します。私たちの目標は、IBS Software社がより製品中心で生産性の高い組織になること、そして従業員に、キャリアの観点から、ここに何があるのか、より広い視野を与えることでした。』

- Ganesh Iyer氏
ラーニング&デベロップメント部門
グローバル責任者

解決策：
Degreedを使った能力開発

会社の新しいコンピテンシーフレームワークをサポートするために、L&DはDegreedを従来の学習ツール以上のものとして受け入れ、特定のスキルセットとスキルレベルをDegreedプランとディレクトリに組み込み、その情報と関連する学習コンテンツとを整合させました。そしてDegreedを、成功に必要な知識を得るため、または希望する新しいポジションのためにアップスキリングするための、従業員にとって最適な場所として、組織にアナウンスされました。

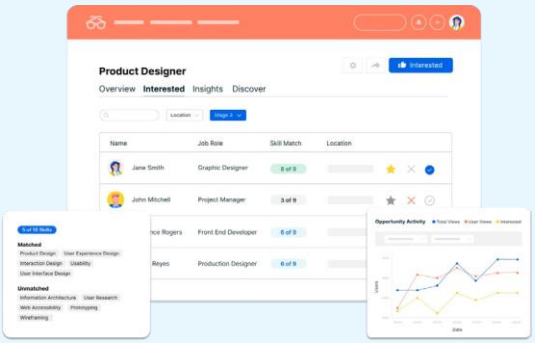
たった5人のラーニング部門は、Degreedの新しいビジョンを実現するために支援を必要としていました。トップダウンのアプローチをやめ、ラーニング部門はL&Dプログラムの規模を拡大する代わりに、事業部門に権限を与え、従業員の能力開発をさらに推進させるようにしました。
『これらの事業部門にはそれぞれ優先事項がありますし、チームを管理する方法はそれぞれ異なります。ビジネスのニーズも違う。ドメインも異なります。テクノロジーアーキテクチャも異なる。テクノロジーランドスケープも違います。もちろん学習ニーズも違いました。』と、Iyer氏は言います。

専門能力開発プログラムが各事業部門の具体的なニーズに対応するモデルを導入するため、ラーニング部門は各事業部門のシニアリーダーと協力し、学習の優先順位を設定し、事業部門の従業員にDegreedを利用することの重要性を伝える上で協力を求めました。

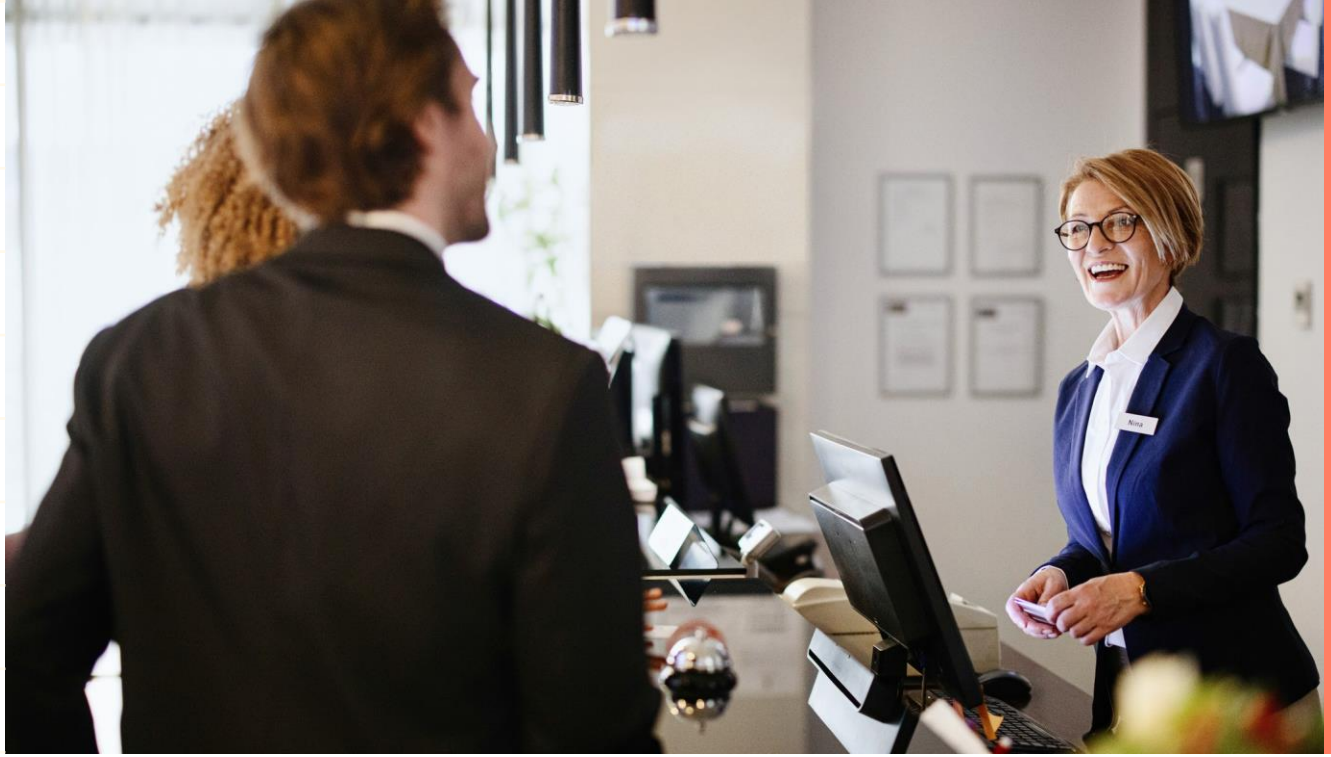
さらに、ラーニング部門は、各事業部門に配属されたHRビジネスパートナーを巻き込み、彼らがDegreedをさらに普及させ、Degreedプラン機能を使って職務の役割と責任を明確にし、特定のポジションに必要なスキル、評価、認定を示すことができるようにしました。

このような取り組みが展開されるにつれ、事業部門責任者やHRビジネスパートナーによって、主題専門家（SME）やピープルマネージャーが権限を与えられ、従業員をさらに指導するようになりました。具体的にはSMEは、アップスキリングを導くために、職務に特化したパスウェイや製品に特化したパスウェイを数多く作成しました。同様に、新入社員を指導するための新しいパスウェイも作成しました。また、マネージャーは、Degreedスキルコーチ機能を使用して、従業員を指導し、学習コンテンツを推奨し、従業員が Degreed を使用して個人の能力開発計画を成功裏に完了できるようにする方法についてトレーニングを受けました。その他の利点の中でも、スキルコーチは、マネージャーチーム内のスキルの需要と供給を理解し、学習機会を特定し、隠れたスキルを発見するのに役立ちます。

『当社のラーニング部門は、各事業部門と協力して、Degreedがどのようなものかを説明しました。』
Iyer氏は、新しいコンピテンシーに関連するいくつかの認定プロバイダがDegreedに連携統合されたと付け加え、このプロセスはDegreedのオープンテクノロジーのエコシステムによって容易になりました。
『そして、事業部門に対して、従業員がこのプラットフォームがもたらすメリットを実感できるパスウェイを作成できるコアチームを持つように勧めました。』





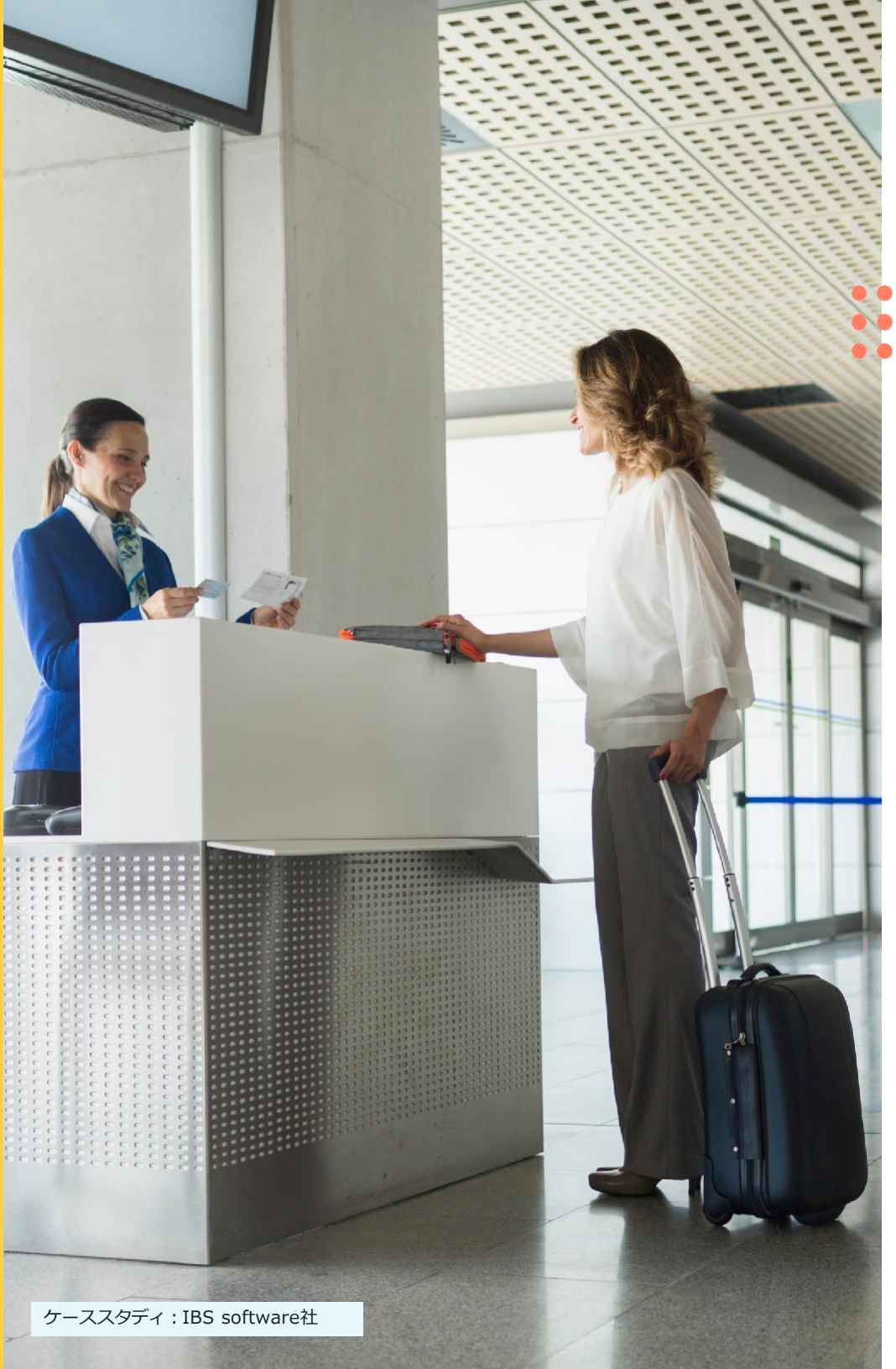


結果：小規模なチームによる大規模な関連学習

今日、IBS Software社のラーニング部門と人事部門、そして各事業部門のリーダー、マネージャー、従業員は、会社の新しいコンピテンシーフレームワークをよく理解しています。複数の事業部門と多様な製品を抱えるIBS Software社のような複雑なビジネスにとって、これは並大抵のことではありません。しかし、それが可能なのは、Degreedが従業員育成への単一のゲートウェイを提供し続け、Degreedプランが全員の足並みを揃えるのに役立っているからです。

『Degreedは、IBS Software社が社内に持っていたさまざまなラーニングエコシステムと、社外にあったコンテンツプラットフォームを見事に連携統合しました。IBS Software社のような製品会社にとって、従業員がドメインと製品の能力だけでなく、必要不可欠なテクニカルスキルを持つことは重要です。Degreedは、この教育を可能にする上で大きな役割を果たしました。』とIyer氏は言います。

Degreedは、IBS Software社のラーニング部門を小規模な部門ながらも強力にし、学習をうまく拡大できるようにしました。このようなことが可能なのは、IBS Software社の異なる事業部門が、柔軟でオープンなラーニングエコシステムによってサポートされ、各部門のニーズや文化に合わせて、ニーズの高いテクニカルコースを含む多様なコンテンツを提供することができるからです。



どのレベルの従業員であっても、現在または将来の職務に役立つ学習コンテンツが必要であれば、Degreed上のパスウェイで見つけることができます。さらに、従業員はスキル習得のために、生産性を高めるために必要な情報を得ることができます。例えば、航空貨物事業部では、「Degreedはオンボーディングに関する重要な役割を果たしています。これは大きな成果です。このようなオプションがあることを事業部門に知らせるだけでよかったと思います。事業部門がDegreedを非常に有用であることを知ってから、多くのパスウェイを各事業部自身が作るように説得するのにそれほど苦労はしませんでした。とIyer氏は言います。

主要な利害関係者にDegreedを普及させる権限を与え、事業部門に関連するコンテンツをキュレートする自由を与えることで、IBSの小さなラーニング部門はその効果を倍増させることができた、とIyer氏は言います。『私たち(L&D)は、Degreedで作成されるパスウェイの数を心配する必要はありません。彼ら事業部門はプラットフォームの使い方を知っているから、パスウェイを作るために私たちのところに来ることはありません。』

ケーススタディ：IBS software社

『たしかに、ラーニング部門主催する組織全体やその他のラーニングプログラムはまだあります。しかし、もっと重要なのは、事業部門が自分たちの学習のために何をしたいかを柔軟に決定できるようにしたことです。ほとんどの学習はニーズに基づいて進められ、そのニーズは事業部門レベルから来ています』 とIyer氏は付け加えました。

「IBS Software社にとって、Degreedは単なる学習ツールではありません。Degreedのおかげで、能力開発イニシアチブを実現することができました。Degreedは今日、IBS Software社のすべての学習および能力強化のニーズに対応するワンストップショップとなっています。』とHRビジネスパートナー部門責任者のBindu M. Pillai氏は言います。

また、会社の新しい方向性は、透明性を高めることにもなりました。

『私がソフトウェアエンジニアなら、アーキテクト職に期待されるコンピテンシーレベルを非常に簡単に確認することができます。もし私がチームリーダーなら、プロジェクトマネージャーに期待されるコンピテンシーを確認することができます。人々がシステムの中でどのように変容し、移行していけるかという点で非常に明確で透明性をもたらしてくれます。』とIyer氏は言います。

『ほとんどの学習はニーズに基づいて進められ、
ニーズは事業部門レベルから来ている。』

- Ganesh Iyer氏
ラーニング&デベロップメント部門
グローバル責任者



Degreedについて

Degreedは、今日と明日のためのスキルを構築するために、何百ものグローバル企業の何百万人もの従業員に信頼されている日常的なラーニングプラットフォームです。

Degreedは、自己学習と深いスキルの習得を必要なトレーニングに連携統合し、組織が継続的に会社の目標を達成し、ビジネスの要求に応じて迅速に進化できるようにします。

Degreedを使用することで、組織はより優れた洞察力とスキルデータによってアジャイルな人材開発を推進し、従業員は専門知識と興味に合わせたラーニングエクスペリエンスによって上昇志向を持つようになります。

2012年に設立されたDegreedは、カリフォルニア州プレザントンに本社を置き、ソルトレイクシティ、ニューヨーク、ロンドン、アムステルダム、およびブリスベンにオフィスを構えています。

Degreedについてもっと知る：Webサイト | YouTube | LinkedIn | Twitter

degreed