

WBT (Web-Based Training)

インターネットやWWW (World Wide Web)などの技術を利用して行う方式、または、それらの技術をベースに構築した教育システムのことです。パソコンやネットワークを利用することにより、時間や場所にとらわれずに学習を行うことができます。

HRD (Human Resources Development)

人材開発と訳され、企業における人的資源開発を意味します。HRM (Human Resources Management: 人材管理) を人材の育成面からとらえた場合の一連の活動を指します。

ナレッジマネジメント (Knowledge Management)

企業や人材が持っている形式知や暗黙知などの知識 (Knowledge) の把握、ドキュメント化、および伝達の仕組みを整えることにより、企業のパフォーマンスの向上に結び付けようとする経営手法のことです。

ブレンディング研修

e-ラーニングと集合研修を組み合わせ、一つの研修または一連の研修シリーズを実施することです。e-ラーニングと集合研修のそれぞれの長所をブレンド (Blend: 組み合わせる。) することにより、効果の高い研修が可能になります。

ASP (Application Service Provider)

インターネットを通して、複数の利用者にアプリケーションソフトウェアの機能を提供するサービスを行う業者のことです。

FA (フリーエージェント: Free Agent) 制度

プロ野球で、一定の条件を満たせば、選手が他球団へ移籍する権利を得るという制度から来たことばで、社内において異動 (転勤) を希望する従業員が、所属上長を通さずに、希望する職場に直接、異動 (転勤) を申請することができる制度のことです。適材適所に、配置転換を行う手法の一つです。

社内公募制度

社員を集めたい部署が、社内に公募のうえで、社員を集める制度のことです。これも、適材適所に、配置転換を行う手法の一つです。

人材データベース

社員 (社内の人材) の、さまざまな情報を蓄積するデータベースのことです。その目的は、スキルや成果などの人材価値情報のほか、仕事への意欲や希望をデータとして蓄積することにより、人材を経営資源として有効活用することにあります。

HA (Human Assessment)

人材アセスメントと訳され、企業や組織の人材の有効活用を目的に、個々の人材のスキルや能力などの特性を測定、評価する (Assess) ことを言います。

コンピテンシー (Competency)

「共に (com), 求める (pete)」が原義で、競争する (compete) の意味から、人事評価の分野では、高い (好ましい) 業績を生み出している人材の行動特性のことを言います。

OJT (On-the-Job Training)

企業内における人材育成のための手法の一種で、日常の職場内での業務を遂行しながら (on the Job), 担当職務に必要な知識やスキルなどをレベルアップさせていくことを言います。

LMS (Learning Management System)

e-ラーニングだけでなく、集合研修における管理まで一元的に行うことができる「学習管理システム」のことです。このLMSを拡張した、ナレッジマネジメントシステムとの統合や、人材管理システムとの統合などの機能統合が試みられています。

協調学習

グループで協調的な問題解決を通して学習する方法です。一般に、知識の定着度が高く、また、多彩なもの見方、自己を統制するスキル、コミュニケーション能力などの育成に有効であると言われています。この特集では、特にIT (Information Technology) を使って遠隔で協調学習を行うシステムと、そのナレッジマネジメントへの応用を提案しています。

モーダル (Modal)

モダリティ (Modality) とも言われ、形態あるいは様式と訳されます。この特集では、人間が知覚し、意味を理解することができる情報の表現形態と定義しています。例えば、人間の目は時間的に連続する映像情報を知覚しますが、映像は、実在する人や物自体、それらの動作 (ジェスチャーなど)、文字、静止画 (写真、絵画など)、コンピュータグラフィクス (手話合成やゲームの画面など) をはじめとする多くの表現形態によって構成し、それぞれが意味を持っています。また、耳における音情報も同様で、音は話し声・鳴き声、音楽、確認音 (チャイム、サイレンなど) などの表現形態で構成し、意味を持っています。これらの各表現形態がモーダルであり、複数のモーダルを組み合わせる場合にはマルチモーダルと呼ばれます。

一方で、マルチメディアの「メディア」ということばもありますが、これは情報を伝える「媒体」のことです。意味や形態を問わずに伝わる「映像」や「音」、すなわち、モーダルを伝える手段がメディアと解釈することができ、広い意味では本やテレビ、CDやフロッピーディスクなども一種のメディアです。

チュータ (Tutor)

個人や小グループに対して個別指導を行う「教師」のことを指します。大学や塾などで個人指導をしたり、専門的な情報を提供するセミナーなどを行ったりする「チュートリアル: Tutorial」ということばが語源です。具体的には、学習に関する身近な相談相手やアドバイスをする人であり、個人に適応したアドバイスや情報提供を行うことを目的としています。

類似性

コンピュータ上で「データ間の類似性 (Similarity)」を扱うためには、この主観的な世界にしか存在しない量を、客観的な数値として表現する必要があります。「類似性」を数値として定義する際には、「空間的な距離」と対応づけるのが最も普通、かつ、わかりやすい方法です。

例えば、二つの数値的属性を持ったデータをその数値に従って、データごとに二次元的に配置し、データ間の距離を定義することができます。そして、この距離が小さいものを「類似性が高い」と判断します。各データが持つ数値が多数あっても同様に、データ間の距離によって定義できます。この場合、「多次元空間上の距離」として類似度を表現することになります。

シングルサインオン (Single Sign-on)

複数のアプリケーション起動時のユーザーID (Identification) やパスワードを一元的に管理することにより、該当するユーザーは、一度だけ認証を受けることによって (Single Sign-on)、アクセスを許可されている機能をすべて利用することができます。ユーザーにとっては、複数のパスワード管理の煩雑さがなくなり、管理者にとっては、全体的なセキュリティの強化と、ユーザーごとのアクセス制御が容易になります。

人材マネジメント

HRM (Human Resources Management) とも言われ、組織のビジョンや経営目標の達成に向けて、人材の獲得、活用、育成、管理などを中長期的な視点から戦略的に行っていこうとする考え方およびその活動を言います。従来の「人事管理」が管理的な色彩が強く、マス (量) 管理であったのに対し、HRMでは「人材」そのものを競争優位とするための、マネジメントの独自性が求められます。

MBO (Management by Objectives)

目標管理制度と訳されます。目標管理とは、マネジメントの方法論に関する一つの主張です。どのような管理をすれば最も効率がよく、大きな成果が期待できるかというマネジメントの研究から生まれました。正式には、「目標による管理 (Management by Objectives Through Self-Control: 自己統制を通しての目標による管理)」と呼ばれています。

MBOは、1950年代から1960年代にかけて、アメリカの経営学者、ピーター・ドラッカー、ダグラス・マクレガー、ジョージ・S・オディオンらによって提唱されました。目標によって管理する対象は、仕事や部下の活動です。仕事のやり方について細かく指示したり、命令するのではなく、担当者自身に、最終的にどういう結果を得るのか、どこまでやるのかという目標を明確にさせます。目標管理では、進め方や実行段階の管理を担当者に任せてしまうほうが成果が大きくなる、と主張されています。

ジェンダーフリー (Gender-Free)

ジェンダーとは、生物学的機能以外に、社会的・文化的につくられた性差による役割や行動のことです。

いわゆる男らしさや女らしさといった観念から導かれる、役割や行動における性差を言います。ジェンダーフリーとは、このような性差からの開放を目指す考え方や活動のことを言います。