

# Skill-Tech: Der 360-Milliarden-Markt, der HR-Strategien revolutioniert

## Die stille Revolution in Ihrem Unternehmen hat bereits begonnen

Dr. Walter Lieberei

25.07.2025

**81 % der US-Arbeitgeber nutzen bereits kompetenzbasiertes Recruiting** – ein Trend, der die HR-Welt revolutioniert und deutsche Unternehmen vor eine entscheidende Frage stellt: Sind Sie bereit für die Skill-Tech-Revolution? Während traditionelle Stellenausschreibungen noch immer nach Abschlüssen und Jahren der Berufserfahrung fragen, haben progressive Organisationen längst erkannt, dass Skills die neue Währung der Arbeitswelt sind.

Der Fachkräftemangel erreicht dramatische Dimensionen: Allein Deutschland benötigt bis 2026 zusätzlich **780.000 Technologiespezialisten**. Gleichzeitig werden **39 % der heute relevanten Fähigkeiten bis 2030 obsolet**. Diese Zahlen verdeutlichen ein fundamentales Problem: Die herkömmlichen HR-Ansätze reichen nicht mehr aus, um den Herausforderungen der digitalen Transformation zu begegnen.

Hier kommt Skill-Tech ins Spiel – eine Technologiecategory, die sich vom experimentellen Konzept zu einem **360-Milliarden-Dollar-Markt** entwickelt hat. Unternehmen, die frühzeitig auf KI-gestützte Kompetenzanalyse setzen, erzielen bereits heute **bis zu 400 % ROI** und positionieren sich entscheidend für die Zukunft.

In diesem Artikel erfahren Sie, wie Skill-Tech Ihre HR-Strategien transformieren kann, welche konkreten Anwendungsfelder bereits heute messbare Erfolge erzielen und warum die nächsten 18 Monate entscheidend für Ihre Marktposition werden.

## Was ist Skill-Tech eigentlich? Den Paradigmenwechsel verstehen

**“Tools, die dabei helfen, Fähigkeiten am Arbeitsplatz zu kategorisieren, zu bewerten, zu verwalten und zu verbessern”** – so definiert Josh Bersin, führender HR-Technologie-Analyst, den Begriff Skill-Tech. Diese scheinbar einfache Definition verbirgt jedoch eine fundamentale Transformation der Art, wie Unternehmen über Talente denken.

## Die klare Abgrenzung zu bekannten Technologien

Skill-Tech unterscheidet sich fundamental von verwandten Kategorien:

- **EdTech** konzentriert sich primär auf Lerninhalte und -erfahrungen
- **HR-Tech** umfasst die gesamte Bandbreite der Personalverwaltung
- **Learning-Tech** ist auf Inhaltsbereitstellung ausgerichtet

**Skill-Tech hingegen fokussiert sich ausschließlich auf die strategische Identifikation, Messung und Verwaltung von Arbeitsplatzkompetenzen.** Es fungiert als intelligente Schicht innerhalb bestehender HR-Systeme und adressiert die

Grundbausteine aller personalbezogenen Geschäftsentscheidungen: Einstellung, Vergütung, Beförderung und Organisationsstruktur.

## Die Kernarchitektur verstehen

Moderne Skill-Tech-Systeme basieren auf vier Grundpfeilern:

1. **Skills Ontology:** Strukturierte Klassifikationssysteme mit über 30.000 definierten Fähigkeiten
2. **Skills Inference Engines:** KI-gestützte Systeme zur automatischen Kompetenzerkennung
3. **Skills Assessment:** Technologiegetriebene Bewertung von Mitarbeiterfähigkeiten
4. **Skills Development:** Datenbasierte, zielgerichtete Entwicklungsprogramme

## Warum explodiert der Markt gerade jetzt?

Die aktuelle Marktdynamik zeigt eine explosive Wachstumsphase: **Die Anzahl der Skill-Tech-Anbieter stieg von 55 (2022) auf 83 (2024) - ein Zuwachs von 51 %.**

Gleichzeitig erwarten 75 % der Unternehmen in diesem Sektor ein Umsatzwachstum von über 21 % für 2024.

Diese Entwicklung wird von drei Megatrends getrieben: dem akuten Fachkräftemangel, der beschleunigten digitalen Transformation und dem Durchbruch der generativen KI, die erstmals präzise und skalierbare Skill-Analysen ermöglicht.

## Die vier Anwendungsfelder, die Sie kennen sollten

### 1. Skills Assessment & Testing: Die Basis für datengetriebene Entscheidungen

**99 % der Fortune 500-Unternehmen nutzen bereits Skills-Assessment-Software** – und das aus gutem Grund. Plattformen wie **TestGorilla** mit über 350 Tests, entwickelt von Spezialisten mit 15 Promotionen, oder **iMocha** mit 3.000+ vorgefertigten Bewertungen haben die Präzision der Talentbewertung revolutioniert.

Die Technologie dahinter ist beeindruckend: Geschlossene KI-Schleifen trainieren auf organisationsspezifischen Daten und werden kontinuierlich präziser. **Vervoe** nutzt beispielsweise maschinenlernbasierte Bewertungen, die nicht nur fachliche Kompetenzen, sondern auch Arbeitsweisen und kulturelle Passung analysieren.

**Der messbare Impact:** Unternehmen berichten von 75 % reduzierter Einstellungszeit und 107 % verbesserter Kandidatenplatzierung. US-Arbeitgeber sparen zwischen 7.800-22.500 USD pro 60.000-USD-Position durch reduzierten Fehlbesetzungsaufwand.

### 2. Skills Management & Development: KI-gestützte Personalentwicklung

Hier zeigt sich das strategische Potenzial von Skill-Tech besonders deutlich. **Workera** mit seinem "Sage" KI-Agenten erstellt personalisierte Lernpläne basierend auf individuellen Skill-Gaps und Karrierezielen. Die Plattform analysiert kontinuierlich die Leistung und passt die Entwicklungspfade in Echtzeit an.

**365Talents** als Europas führende integrierte KI-Plattform bietet über 100 HR-Integrationen und orchestriert verschiedene Datenquellen zur Erstellung umfassender Kompetenzkarten. Das System erkennt nicht nur vorhandene Skills, sondern prognostiziert auch zukünftige Entwicklungspotenziale.

### 3. Talent Matching & Analytics: Präzision trifft auf Geschwindigkeit

Prädiktive Algorithmen für Talentplatzierung und interne Mobilität zeigen beeindruckende Erfolgsraten. **Unternehmen berichten von kürzeren Platzierungszeiten, mehr erfolgreichen Platzierungen und höherer Zufriedenheit** bei der Nutzung kompetenzbasierter Ansätze gegenüber traditionellen titelbasierten Methoden.

**Schneider Electric** erzielte beispielsweise bis zu **15 Millionen USD Kosteneinsparungen** durch Skills-basierte interne Mobilität. Die KI-Systeme identifizieren nicht nur perfekte Matches, sondern auch Entwicklungspotenziale und alternative Karrierewege.

### 4. Zertifizierung & Credentialing: Blockchain macht Skills verifizierbar

Die rasante Entwicklung blockchain-basierter Verifikationssysteme ermöglicht **portable digitale Ausweise** und kontinuierliche Validierungssysteme. Smart Contracts automatisieren Zertifizierungs- und Zahlungssysteme, während selbstsouveräne berufliche Identitätssysteme entstehen.

Diese Entwicklung ist besonders relevant für regulierte Branchen, wo Compliance und kontinuierliche Weiterbildung kritisch sind. Die unveränderliche Dokumentation von Kompetenzen schafft Vertrauen und reduziert Bürokratie erheblich.

## Game-Changer-Technologien: Was kommt als nächstes?

### Generative KI: Die Automatisierung der Kompetenzanalyse

**Generative AI-Investitionen stiegen um das 7-fache** trotz allgemeinem Marktabschwung. Plattformen integrieren GPT-ähnliche Systeme zur automatischen Bewertungsfragenerstellung, personalisierten Coaching und Echtzeitfeedback.

**Microsoft People Skills in Copilot** könnte traditionelle Skills-Plattformen disruptieren: Die automatische Skills-Inferenz aus Office-365-Aktivitäten und native Integration in das Microsoft-Ökosystem nutzt Milliarden von Nutzerdaten für eine umfassende Skills-Taxonomie – ein Datenvolumen, das spezialisierte Anbieter nicht erreichen können.

### VR/AR Training: Immersion wird mainstream

**Der Virtual Reality Training-Markt nähert sich 300 Milliarden USD bis 2024** mit Hardware als dominierendem Segment (56,7 % des Umsatzes). **Walmart** führt mit 17.000+ VR-Headsets und dokumentiert 10-15 % Verbesserung der Testergebnisse.

PwC-Studien belegen messbare Vorteile: VR-Training reduziert Trainingszeit um das 4-fache, verbessert Performance um 23 % und kostet 52 % weniger als classroom-basiertes Training. **Boeing** setzt VR für vollständiges Astronautentraining ein – ein Anwendungsfall, der die Präzision und Sicherheit immersiver Technologien demonstriert.

## Blockchain: Unveränderliche Kompetenzverifikation

Smart Contracts automatisieren Zertifizierungs- und Zahlungssysteme, während dezentrale Lernvalidierung neue Standards setzt. Die Technologie ermöglicht **portable, verifizierbare Credentials**, die unabhängig von einzelnen Institutionen funktionieren.

Besonders in der EU, wo DSGVO-Compliance und Datenschutz höchste Priorität haben, bieten Blockchain-Lösungen einen datenschutzkonformen Ansatz für Skills-Verifizierung.

## Branchenspezifische Erfolgsgeschichten

### Tech-Sektor: Wo Skill-Tech geboren wurde

**Fortune 500 Tech-Giganten** investieren massiv in maßgeschneiderte Skills-Programme. Ein dokumentiertes Beispiel zeigt 40.000 jährliche Absolventen-Onboardings mit dreiphasigem Skill-Tech-Programm, resultierend in 33 % höherer Retention-Rate und 100+ personalisierten Learning Paths.

**CodeSignal** bietet "Flugsimulator"-Umgebungen für realistische Programmierherausforderungen, während **Glider AI** maschinenlernbasierte Bewertungen mit KI-gestützter Betrugserkennung kombiniert. **Intel** berichtet von 100 % Net Promoter Score und statistisch signifikanten Verbesserungen in 15 von 16 Verhaltensbereichen.

### Healthcare: VR revolutioniert die Ausbildung

VR-basierte chirurgische Simulation und Verfahrenspraxis werden durch Plattformen wie **Strivr** ermöglicht, während digitale Kompetenz-Checklisten für Pflegefachkräfte die Validierung standardisieren.

**Healthcare zeigt das schnellste Wachstum (33,9 % CAGR)** mit chirurgischen Simulatoren und Neuro-Rehabilitation-Programmen. FDA-konforme Trainings-Programme und HIPAA-Compliance-Integration zeigen 60 % weniger Compliance-Verstöße und beschleunigte Time-to-Market für neue Medikamente.

### Fertigung: Sicherheit durch Simulation

VR-basierte Gefahrenerkennung und Reaktionstraining sowie Maschinensimulation für Wartungskompetenzen dominieren die Anwendungen. Qualitätskontrolltraining und Lean-Manufacturing-Schulungen nutzen immersive Technologien für sicherheitskritische Szenarien.

Die messbare Risikoreduktion und verbesserte Arbeitssicherheit machen VR-Training zu einem Standard in der modernen Fertigung.

### Fintech: Compliance wird intelligent

Risikomanagement-Kompetenzen, Betrugserkennungsfähigkeiten und regulatorische Compliance-Schulungen werden durch adaptive Lernplattformen adressiert. **Google Cloud Financial Services-Studie** mit 340 Führungskräften zeigt messbare Cybersecurity-Verbesserungen und deutliche Customer Experience-Steigerung.

Quantifizierbare Resultate umfassen bis zu 400 % ROI-Wachstum bei subscription-basierten Modellen und risk-based Pricing durch quantitative Analyse.

## DACH-Region: Wo stehen wir?

### Deutsche Besonderheiten: Qualität trifft Innovation

Die DACH-Region zeigt eine **systematische und qualitätsorientierte Herangehensweise** an Skill-Tech, die durch starke institutionelle Unterstützung und Ingenieursexzellenz geprägt ist. **Deutschlands Future Skills Framework** in Zusammenarbeit mit dem Stifterverband identifiziert 18 kritische Fähigkeiten in drei Kategorien.

**Personio**, Deutschlands HR-Software-Unicorn mit **8 Milliarden Euro Bewertung**, exemplifiziert den regionalen Ansatz mit Fokus auf KMU-gerechte Lösungen. Weitere wichtige Akteure umfassen **360Learning** (kollaborative Lernplattform mit KI-gestützter Kompetenzontologie) und **Talentwunder** (KI-gesteuerte Talentsuche mit Big-Data-Analytics).

### Der kritische Fachkräftemangel als Treiber

**Deutschland benötigt bis 2026 zusätzlich 780.000 Technologiespezialisten** – eine Zahl, die die Dringlichkeit systematischer Skills-Entwicklung unterstreicht. Skill-Tech-Lösungen, die Umschulung und Weiterbildung systematisch unterstützen, werden zur strategischen Notwendigkeit.

### Regulatorische Vorteile: DSGVO als Differentiator

Die regulatorische Umgebung der DACH-Region, geprägt von **DSGVO-Compliance und Privacy-by-Design-Prinzipien**, führt zu differenzierten Skill-Tech-Lösungen, die höhere Datenschutzstandards berücksichtigen. **Österreichs DigComp 2.3 AT Framework** und die **Schweizer Digital Skills Academy** demonstrieren koordinierte nationale Ansätze.

Diese Compliance-Kultur wird zum Wettbewerbsvorteil, da internationale Unternehmen zunehmend DSGVO-konforme Lösungen nachfragen.

## Marktausblick: Zahlen, die beeindrucken

### Wachstumsprognosen: Exponentielles Potenzial

Die Marktprognosen zeigen anhaltend starkes Wachstum: **Der Skills Assessment-Markt soll bis 2027 ein Volumen von 7,6 Milliarden US-Dollar erreichen (13,2 % CAGR)**, während der breitere EdTech-Markt von 163,49 Milliarden US-Dollar (2024) auf 842,64 Milliarden US-Dollar (2030) wachsen wird.

**Technical Skills Development Software** wächst von 1,125 Milliarden USD (2023) auf 1,877 Milliarden USD (2030) mit 7,5 % CAGR, während **Soft Skills Training explodiert** mit 11,4 % CAGR von 33,4 Milliarden USD (2024) auf 92,6 Milliarden USD (2033).

## M&A-Aktivitäten: Konsolidierung im Gange

**300 M&A-Transaktionen in 2024** zeigen intensive Marktkonsolidierung. **SAP investiert 1,5 Milliarden USD** in WalkMe für Digital Adoption, während **Cornerstone SkyHive** (Skills Intelligence) und Talespin (VR Learning) akquiriert.

**Die Top 5 Skills-Plattformen werden voraussichtlich bis 2026 70 % des Marktes kontrollieren** – eine Entwicklung, die Early Adopters bevorzugt und Late Adopters benachteiligt.

## Investitionstrends: KI dominiert

**76 % der KI-VC-Finanzierung** konzentriert sich auf die San Francisco Bay Area, während europäische Akteure wie **Sana Labs** (62 Millionen US-Dollar Gesamtfinanzierung) KI-gestützte Unternehmenslernsysteme entwickeln.

Die Fokussierung auf KI-gestützte Frühphasenlösungen zeigt: **65 % der CVC-unterstützten Deals** finden im Frühstadium statt – ein klares Signal für die Innovationsdynamik des Marktes.

## Handlungsempfehlungen: Was Sie jetzt tun sollten

### Für HR-Fachkräfte: Die nächsten 18 Monate sind entscheidend

**Sofortige Gen AI-Integration bis Q2 2025 ist kritisch.** Microsoft People Skills könnte traditionelle HR-Tools disruptieren – positionieren Sie sich rechtzeitig. Beginnen Sie mit:

- **Skills-Taxonomie aufbauen:** Definieren Sie die 50 kritischsten Skills Ihrer Organisation
- **Pilot-Projekte starten:** Testen Sie Skills-Assessment-Tools in unkritischen Bereichen
- **Change Management vorbereiten:** Schulen Sie Ihr Team in kompetenzbasiertem Denken
- **Datenqualität sicherstellen:** Bereiten Sie HR-Daten für KI-Integration vor

**Konkrete nächste Schritte:** Evaluieren Sie TestGorilla oder iMocha für Skills-Assessment, prüfen Sie Integration in bestehende HR-Systeme und definieren Sie KPIs für kompetenzbasiertes Recruiting.

### Für Bildungsexperten: KI-native Lösungen sind die Zukunft

**AI-native Lösungen evaluieren** bedeutet mehr als nur KI-Features hinzuzufügen. Suchen Sie Plattformen, die von Grund auf für KI-gestützte Personalisierung entwickelt wurden:

- **Vertikale Spezialisierung prüfen:** Branchenspezifische Lösungen zeigen höhere Erfolgsraten
- **Adaptive Learning implementieren:** 50 % Zeitreduktion beim Erreichen von Kompetenzfluenz ist möglich
- **VR/AR-Pilotprojekte:** Besonders für technische und Sicherheits-Skills
- **Micro-Learning-Strategien:** 5-Minuten-Lerneinheiten zeigen bessere Retention

**Messbare Ziele setzen:** Definieren Sie Learning ROI durch Skills-Verbesserung, nicht nur durch Completion-Raten.

## Für Technologieentscheider: Architektur für die Zukunft

**Due Diligence für Datenschutz** ist in der DACH-Region nicht optional, sondern Wettbewerbsvorteil:

- **API-first Architekturen priorisieren:** Vermeiden Sie Vendor Lock-in
- **DSGVO-Compliance als Standard:** Nutzen Sie europäische Datenschutzkultur als USP
- **Internationale Skalierbarkeit sicherstellen:** Cloud-native, Multi-Tenant-Lösungen wählen
- **Security-by-Design:** SOC 2 Type II als Mindeststandard

**Technologie-Roadmap:** Bereiten Sie Ihre IT-Infrastruktur auf KI-Integration vor und evaluieren Sie Edge Computing für Skills Intelligence.

## Fazit: Skills-Tech ist die neue Währung der Arbeit

Die Evidenz ist eindeutig: **Skills-Tech hat sich von einem experimentellen Konzept zu einer strategischen Geschäftsdisziplin entwickelt**, die fundamentale Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0 adressiert. Die Integration von KI, Datenanalyse und immersiven Technologien ermöglicht präzise, skalierbare und messbare Kompetenzentwicklung, die traditionelle Ansätze weit übertrifft.

**Der Wandel von job-basierten zu skills-basierten Organisationsmodellen** ist keine ferne Zukunftsvision, sondern bereits Realität. 81 % der US-Unternehmen haben den Schritt bereits vollzogen, während europäische Unternehmen die Chance haben, von den amerikanischen Erfahrungen zu lernen und gleichzeitig ihre regulatorischen Vorteile zu nutzen.

**Die Dringlichkeit ist real:** 39 % der heute relevanten Skills werden bis 2030 obsolet. Gleichzeitig ermöglichen Skills-Tech-Lösungen Early Adopters bereits heute ROI-Steigerungen von bis zu 400 %. Diese Schere wird sich in den nächsten Jahren nur weiter öffnen.

**Die nächsten 18 Monate werden entscheidend** für die Positionierung im sich konsolidierenden Markt. Während die Top 5 Plattformen 70 % Marktanteil anstreben, haben vorausschauende Unternehmen noch die Möglichkeit, sich strategisch zu positionieren und von der Skill-Tech-Revolution zu profitieren.

### **Skills-Tech ist nicht nur Technologie - es ist die neue Währung der Arbeit.**

Unternehmen, die diese Transformation verstehen und proaktiv gestalten, werden die Gewinner der nächsten Dekade sein. Die Frage ist nicht, ob Sie auf Skills-Tech setzen werden, sondern wann Sie damit beginnen.

## Literaturverzeichnis

- Bersin, J. (2021, April 15). Understanding SkillsTech, one of the biggest markets in business. *Josh Bersin*. <https://joshbersin.com/2021/04/understanding-skillstech/>
- Bersin, J. (2022, February 8). Demystifying the learning technology market. *Josh Bersin*. <https://joshbersin.com/2022/02/demystifying-the-learning-technology-market/>
- Bersin, J. (2024, March 12). The \$340 billion corporate learning industry is poised for disruption. *Josh Bersin*. <https://joshbersin.com/2024/03/the-340-billion-corporate-learning-industry-is-poised-for-disruption/>
- Bersin, J. (2025, April 18). Microsoft launches people skills in Copilot, altering the HR tech market. *Josh Bersin*. <https://joshbersin.com/2025/04/microsoft-launches-people-skills-in-copilot-altering-the-hr-tech-market/>
- Cornerstone OnDemand. (2024). *Talent marketplace platform: Career development & mobility*. <https://www.cornerstoneondemand.com/platform/talent-marketplace/>
- Crunchbase News. (2024, December 30). Startup funding regained its footing in 2024 as AI became the star of the show. <https://news.crunchbase.com/venture/global-funding-data-analysis-ai-eoy-2024/>
- Eightfold AI. (2024). *Eightfold talent intelligence - AI platform for all talent*. <https://eightfold.ai/>
- Frontiers in Education. (2024). The AI revolution in micro-credentialing: Personalized learning paths. *Frontiers in Education*, 9, Article 1445654. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1445654>
- Gartner. (2024a, May 15). Gartner identifies top four HR investment trends for 2024 [Press release]. <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2024-05-15-gartner-identifies-top-4-hr-investment-trends-2024>
- Gartner. (2024b, October 29). Gartner survey shows 85 % of business leaders agree there will be a surge in skills development needs due to AI and digital trends in next 3 years [Press release]. <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2024-10-29-gartner-survey-shows-85-percent-of-learning-and-development-leaders-agree-there-will-be-a-surge-in-skills-development-needs-due-to-ai-and-digital-trends-in-next-3-years>
- Gartner. (2024c). *Innovation insight: AI-enabled skills management for L&D leaders*. <https://www.gartner.com/en/documents/4396099>
- Gloat. (2024). Talent matching platform: What it is and why use one. <https://gloat.com/blog/talent-matching-platform/>
- iMocha. (2024). *#1 Skills assessment & skills intelligence platform*. <https://www.imocha.io/>
- LinkedIn Learning. (2024). *2024 workplace learning report*. <https://learning.linkedin.com/resources/workplace-learning-report>
- McKinsey & Company. (2024a). *McKinsey technology trends outlook 2025*. <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/the-top-trends-in-tech>

- McKinsey & Company. (2024b). Skill shift: Automation and the future of the workforce. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce>
- McKinsey & Company. (2024c). The critical role of strategic workforce planning in the age of AI. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-critical-role-of-strategic-workforce-planning-in-the-age-of-ai>
- Mordor Intelligence. (2024). *Virtual, augmented and mixed reality (VR/AR) market size & industry report 2030*. <https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/virtual-augmented-and-mixed-reality-market>
- National Center for Biotechnology Information. (2022). Collaboration among recruiters and artificial intelligence: Removing human prejudices in employment. *PMC*, Article 9516509. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.951650>
- OECD. (2024). *Future of work and skills*. [https://www.oecd.org/en/publications/future-of-work-and-skills\\_35e073dd-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/future-of-work-and-skills_35e073dd-en.html)
- Springboard. (2024). *Workforce skills gap trends 2024: Survey report*. <https://www.springboard.com/blog/business/skills-gap-trends-2024/>
- Stanford University. (2024, February). How technology is reinventing K-12 education. *Stanford Report*. <https://news.stanford.edu/stories/2024/02/technology-in-education>
- Stifterverband. (2021, November 24). Bis 2026 fehlen in Deutschland 780.000 Tech-Spezialisten [Press release]. [https://stifterverband.org/pressemitteilungen/2021\\_11\\_24\\_tech-spezialisten](https://stifterverband.org/pressemitteilungen/2021_11_24_tech-spezialisten)
- Strivr. (2024). *Elevate workforce performance with the power of XR*. <https://www.strivr.com>
- TechHR Series. (2024). RedThread research released skills tech 2024: Expansion & evolution. <https://techrseries.com/news/redthread-skills-tech-2024-expansion-evolution-report-highlights-rapid-growth-advancements-in-skills-technology/>
- TestGorilla. (2024). *The state of skills-based hiring 2024 report*. <https://www.testgorilla.com/skills-based-hiring/state-of-skills-based-hiring-2024/>
- Testlify. (2025). 65 key skills-based hiring statistics for 2025. <https://testlify.com/skills-based-hiring-statistics/>
- Textkernel. (2024). *Skills intelligence & data enrichment API*. <https://www.textkernel.com/products-solutions/skills-intelligence/>
- Verified Market Research. (2024). *In-depth industry outlook: Technical skills screening software market size & forecast*. <https://www.verifiedmarketresearch.com/product/technical-skills-screening-software-market/>
- Workday. (2024). *Skills Cloud*. <https://www.workday.com/en-us/products/human-capital-management/skills-cloud.html>
- Workera. (2024). *Workera is the fastest way to enterprise-scale AI-ready workforces*. <https://workera.ai/>

World Economic Forum. (2024, June). How immersive technology, blockchain and AI are converging. <https://www.weforum.org/stories/2024/06/the-technology-trio-of-immersive-technology-blockchain-and-ai-are-converging-and-reshaping-our-world/>

World Economic Forum. (2025). *The future of jobs report 2025: Skills outlook*. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/in-full/3-skills-outlook/>