

17727_建構幸福企業與職能地圖 課程摘要

本摘要由 Gemini AI 協助生成，僅供參考

1. 適合對象與能力門檻

- **適合族群：**中階主管、老闆、企業人資人員（HR）及團隊領導者。課程重點解構企業如何透過「職能模型」與「訓練地圖」進行招募選才、留才與組織培訓，非常適合想降低員工離職率、建立幸福企業與完整培訓體系的管理者。
- **能力門檻：**入門。無須具備高階 HR 背景，講師以淺顯易懂的職場情境與實務案例說明，適合零基礎學員學習。

2. 課程核心大綱與架構圖

- **章節架構：**
 - **章節一：幸福企業的定義與職能模型建立** — 分析員工留任關鍵（非僅薪資，包含成長空間與彈性環境），介紹 ICAP 職能三要素（知識、技能、態度），以及如何利用職能模型選才與建立工作說明書。
 - **章節二：訓練地圖規劃與組織留才** — 剖析對組織與員工的好處，介紹核心職能、管理職能、專業職能與共通訓練，並示範如何將公司願景目標結合年度訓練計畫。
 - **章節三：新進人員培育與教練引導** — 試算新人離職成本，講解新進人員引導流程（生活關懷、同理心）與「說給你聽、做給你看看、換你做做看、追蹤反饋」四步驟教練法。
 - **章節四：訓練成效評估與人才九宮格矩陣** — 說明四階段學習成效評估（反應、學習、行為、組織績效），並針對「意願」與「能力」四象限進行差異化人才培育與激勵。

3. 必備前置知識清單

- **基礎職場組織概念：**瞭解企業內部的部門分工與基本招募/培訓流程即可。

4. 專有名詞與概念辭典

- **職能 (Competency)**：完成特定職業工作任務所要具備的能力組合，包含知識 (Knowledge)、技能 (Skill) 與態度 (Attitude) 三大面向。
- **訓練地圖 (Training Roadmap)**：依據職涯發展路徑及各職位所需的職能，為員工規劃之階段性、系統化訓練架構（包含 OJT 在職訓練、Off-JT 離職訓練與 SD 自我發展）。
- **新人帶領四步驟**：指導新進員工時的核心引導法，包含「說給你聽（解說）→ 做給你看看（示範）→ 換你做做看（實作）→ 追蹤反饋（輔導）」。

5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱**：人力資源專員/主管、企業培訓師、組織發展專員
- **主要工作任務/能力指標**：
 - **分析與決策能力**：能建置企業內部職能模型，整合部門需求與公司目標，擬定年度訓練計畫與培訓效益評估。
 - **工具操作與執行能力**：能設計各階層訓練地圖，執行新進人員教練帶領，並根據意願/能力矩陣對不同員工進行激勵與人才培育。