

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」進行選才與留才，並深入探討「定期職涯對話」與「政府訓練資源/中高齡補助計畫」的實務運用。
- **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、做給你聽、換你做做看、追蹤反饋」四步驟教練法。
 - **章節四：定期職涯對話與雙向溝通** — 說明如何與員工聊過去成就、未來夢想（找到人生的燈塔），並協助訂定具體可量化的行動計畫與激勵機制。
 - **章節五：政府訓練資源與中高齡人力運用** — 解構勞動部補助資源（大人力/小人提計畫）與 PDDRO 訓練品質管理，並介紹《中高齡者及高齡者就業促進法》之僱用獎勵與退休再留任補助。

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）。
- **PDDRO 訓練品質管理**：勞動部推動的人才發展品質管理系統模型，包含 Plan（計畫）、Design（設計）、Do（執行）、Review（查核）與 Outcome（成果）五大階段。
- **企業人力資源提升計畫（大人力/小人提）**：勞動部針對企業辦理員工在職訓練提供的費用補助計畫，51 人以上企業適用「大人力（企業人力資源提升計畫）」，51 人以下企業適用「小人提（小型企業人力提升計畫）」。

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；能盤點並申請政府相關人資補助資源（如大人力、小人提、中高齡僱用獎勵）。
 - **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；能定期進行 1-on-1 員工職涯對話，制定量化行動計畫並協助產出成果。