

17880_打造跨世代的致勝人才梯隊 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：**中小企業二代接班人、企業創辦人、高階營運主管、人資主管（HR）以及正面臨轉型與人才短缺的管理者。課程針對企業在數位轉型中遇到「人才吸引困難、接班梯隊斷層、跨世代溝通摩擦」等痛點提供解決方案。
- **能力門檻：**入門。無須具備高階 HR 測評技術或統計學背景，只要具備基礎的團隊管理或部門營運經驗即可理解。

2. 課程核心大綱與架構圖

- **章節架構：**
 - **章節一：數位時代的人才挑戰與全球調研** — 剖析企業平均壽命縮短、人才赤字與雇傭關係轉變（為自己工作、講求彈性）等現況。
 - **章節二：人才策略四格圖與關鍵職務盤點** — 介紹以商業成果為導向（以終為始），定義事業/文化策略、盤點關鍵職務缺口（如 Product Manager）與人才畫像。
 - **章節三：辨識高潛人才與九宮格應用** — 區分績效與潛力，介紹「實現目標、領導風格、成長思維」三大高潛指標 及 Deployment/Development 雙 D 人才佈局。
 - **章節四：以戰帶練與個人發展計畫（IDP）** — 探討導師/教練培育、聚焦發展與 IDP 制定，並透過「打破建制親自溝通」傳遞企業願景與使命。
 - **章節五：兩代學習與傳統產業創新實務** — 結合良興電子（Retail 1.0~4.0 轉型）與邁特電子（軟硬體人才包容 DEI、跨部門小團隊/小潛艇）之實戰經驗。

3. 必備前置知識清單

- **基礎企業經營與策略觀念：**了解企業的基本願景、使命、年度目標與部

門營運流程。

- **基本團隊管理體驗**：對員工績效考核、日常溝通、跨部門協作有基本經驗者學習效果更佳。

4. 专有名词與概念辭典

- **定標、對標、達標**：DDI 人才管理三步驟，先「定標」（設定能力標準與畫像）、「對標」（透過客觀工具測評了解與標準的落差），最後進行客製化培訓以「達標」。
- **以戰帶練與 IDP（個人發展計畫）**：拒絕紙上談兵，將人才培育與實際工作任務結合；IDP 則是針對高潛人才量身打造的個人化成長路徑。
- **DEI（多元、平等、共融）**：接受並包容組織內不同背景與特質的人才（如敏捷型與規劃型），理解「差異」並創造可共事的土壤，而非強行改變員工的性格。
- **打破建制溝通**：高層管理者不透過層層打折的瀑布式傳達，而是親自與基層/新員工面對面溝通願景、使命與價值觀（如文化大師）。

5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱**：人力資源策略專家 / 企業轉型營運主管 / 家族企業接班經理人
- **主要工作任務/能力指標**：
 - **[分析與決策能力]**：能運用「人才策略四格圖」計算人才缺口，解讀調研數據以評估高潛人才（九宮格矩陣），並將商業目標與人才需求進行正相關連結。
 - **[工具操作與執行能力]**：能定義關鍵職務的「人才畫像」、建構組織內部的導師/教練機制（Coaching），並撰寫結合實際任務的「個人發展計畫（IDP）」。