

17656_績效面談的提問設計與應用 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 / HR / 人資從業人員 / 管理者（說明原因：課程內容聚焦於企業推動績效考核時，如何運用「績效面談提問設計」來進行深度對話與人才定位管理，避免考核流於形式）。
- **能力門檻：**普通（說明預期具備的基礎：建議具備基礎團隊管理、績效考核流程或帶領部屬的經驗）。

2. 課程核心大綱與架構圖

- **章節架構：**
 - **章節一：**績效面談與人才定位 — 解析績效面談的核心目的，結合「人才九宮格（關鍵人才群、穩定貢獻群、觀察評估群）」與「個人永續發展（SNS：技能組合、人脈網絡、自我理解）」理念。
 - **章節二：**員工自評 5 大關鍵步驟 — 講授「現況盤點（4 維度量化指標核對）」、「工作目標（動詞+名詞+評估指標）」、「成效評估（成就與缺失反思）」、「職能提升」與「職場價值（5 大核心構面）」的提問設計。
 - **章節三：**主管回饋與行動落實 — 說明主管如何進行「潛能評估（十級分量表）」、給予「增能意見回饋」，並透過「行動計畫」訂定下期目標與落實方案。

3. 必備前置知識清單

- **績效考核基本概念：**了解企業年度或定期績效考核之基本作業流程與目的。
- **KPI / 目標管理觀念：**對目標設定（如 SMART 原則或量化指標）有基本認知。

4. 專有名詞與概念辭典

- **人才九宮格：**將「績效考核結果」視為橫軸、「績效面談資訊/潛力」視

為縱軸，將員工分類為關鍵人才群、穩定貢獻群及觀察評估群的三維定位工具。

- **個人永續發展 SNS**：套用企業永續（ESG）概念至人才發展的三大面向，包含 **Skills Portfolio**（技能組合）、**Networks**（人脈網絡）及 **Self-awareness**（自我理解）。
- **員工體驗設計六大構面**：用於診斷同仁短板與尋求協助時的架構，包含人才、意義、成長、領導、文化與生產力。

5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱**：人力資源管理師 / 組織發展與人才培訓主管
- **主要工作任務/能力指標**：
 - [分析與決策能力]：能運用人才九宮格與自評/主管評估數據，精準分析員工發展潛力與定位，進行人才梯隊規劃。
 - [工具操作與執行能力]：能設計與應用「績效面談引導地圖」，透過交叉比對量化指標與質化回答，並帶領部屬產出具體可執行的下期行動計畫。