

旭聯科技2019年 HRD人才管理發展專班

地表最強公開班。小班制。絕對開班

旭聯獨家企業人資發展專班

旭聯科技股份有限公司

上課地點：旭聯思頂創客中心
台北市建國北路二段 137 號 6 樓



目錄

一、 公開班緣起.....	3
二、 講師簡介.....	4
三、 旭聯科技 eHRD 年度實體課程表 *優惠方案.....	5

一、 公開班緣起

旭聯科技成立於 1996年，是台灣最傑出的數位學習與人才管理解決方案的頂尖供應商。

旭聯科技成立22年，誠摯感謝企業客戶與人資夥伴的支持，為提供企業真正全方位人才管理服務，旭聯團隊自2017年推出【HRD人資發展專班】*註，專業及含金量高的課程內容，大受企業客戶人資夥伴好評。2019年再推出全新【HRD人資發展專班】，部份課程更與《104人資學院》聯合開課，共同聘請人力資源資深大師_蘭琦生顧問，傳授企業人資夥伴之人才管理分析與發展技巧，透過專班開設，期望與企業站在同一陣線向前行，為企業永續經營與人才管理發展，盡心力。



*註:旭聯科技為落實及提供企業全方位人才管理服務，推出【eHRD人資發展專班】為小班制，且絕對開班。



二、 講師簡介



【學歷】

中央大學人力資源管理研究所碩士
中央大學人力資源管理研究所博士班

【現任】

兩岸三地企業人力資源管理及人才發展顧問/講師
訊連科技 人力資源部首席顧問

【經歷】

華晶科技 人力資源部副總 鳳凰科技 亞太區協理
花旗銀行 人力資源部協理
台灣應材 人力資源部訓練經理 美台電訊 人力資源部經理
日立化成 人力資源部專員

【專長】

薪資管理與獎勵制度、招募與甄選面試技巧、主管面試選才技巧、
勞資協商問題處理、教育訓練與人力資源發展、績效管理、人力資源
源管理等。

三、旭聯科技2019年HRD人資發展專班課程表

*優惠方案：2人課 9折 / 3~4人課 85折 / 5人課以上 8折。

*旭聯中南部企業客戶享 5折價優惠/人課，不適用其它多人課優惠方案。

單元	課程名稱	課程大綱	旭聯開課	104人 資學院 聯合開 課	非旭聯 客戶價	旭聯客 戶價
壹、HR 趨勢系列	甲、HR 的動態化 Dynamic/彈性化 Flexible 管理	一、動態化的組織發展策略 二、動態化的組織設計 三、動態化的主管/員工心態 四、動態化的企業文化 五、Gig Economy 對 HR 的人力 規劃啟示 六、動態化時代對主管管理能力的 挑戰	7月11日	○	3,600	2,700
	乙、人力資源數據化分 析	一、人力資源可以做哪些數據化的 分析? 二、新科技對人力資源數據的影響 三、大數據架構下的人力資源思 維	7月24日	○	3,600	2,700
	丙、行銷導向的 HR	一、顛覆思維的時代 二、HR Marketing 的時代 三、雇主品牌的時代 四、員工 Engagement 的時代 五、企業文化的時代 六、員工體驗的時代 七、設計思考的時代	8月7日	○	3,600	2,700
貳、職能專家/實 務應用系列	甲、職能實務應用架構	一、一般常見的職能迷思 二、職能=能力 三、機械化的職能思維? 四、人性化的職能思維 五、職務真的是職能的框架 六、職能的全方位解讀 七、職能的全人化觀點 八、職能架構與職能模組 九、職能行為指標	4月10日	/	3,600	2,700
	乙、核心職能/管理職 能/專業職能	一、核心職能的多元觀點 二、共通性角度的核心職能 三、核心價值角度的核心職能 四、策略角度的核心職能	4月17日	/	3,600	2,700

		<ul style="list-style-type: none"> 五、管理職能的層級區分 六、發展角度的管理職能 七、評鑑角度的管理職能 八、專業職能的意義與價值 九、專業職能的實務應用 				
	丙、職能評鑑與 360	<ul style="list-style-type: none"> 一、360 的管理價值 二、360 與管理發展 三、360 的執行秘訣 四、360 的溝通參與 五、360 評鑑機制 六、360 評鑑程序 	4 月 24 日	/	3,600	2,700
參、人力資源地圖系列	甲、訓練課程地圖/學習地圖	<ul style="list-style-type: none"> 一、訓練地圖的意義 二、訓練地圖的價值 三、建構訓練地圖的起點 四、如何檢視訓練地圖的邏輯性? 五、如何檢視訓練地圖的實用性? 六、如何檢視訓練地圖的完整性? 	5 月 8 日	○	3,600	2,700
	乙、策略地圖	<ul style="list-style-type: none"> 一、策略地圖與平衡計分卡 二、策略地圖的思考邏輯 三、策略地圖與企業績效 四、策略地圖與訓練發展 五、策略地圖與人才管理 	5 月 22 日	○	3,600	2,700
	丙、職能地圖/知識管理/知識地圖	<ul style="list-style-type: none"> 一、職能的冰山架構與體系 二、職能模組與職能地圖 三、核心職能的多元觀點 四、核心職能的職能地圖 五、管理職能的職能地圖 六、專業職能的職能地圖 七、職能地圖與知識管理 八、職能地圖與知識地圖 九、職能訓練地圖與知識社群 	5 月 29 日	/	3,600	2,700
肆、績效創新發展 4.0 系列	甲、平衡計分卡下的績效管理	<ul style="list-style-type: none"> 一、平衡計分卡的策略觀點 二、平衡計分卡的四大構面 三、財務構面 四、顧客構面 五、內部流程構面 六、學習成長構面 七、策略地圖 	6 月 5 日	○	3,600	2,700
	乙、古典式/傳統式績效管理	<ul style="list-style-type: none"> 一、考績表的規劃與設計 二、評分與評等機制設計 三、評等與強迫分配 四、員工自評 五、績效面談機制的設計 	6 月 12 日	/	3,600	2,700

	丙、績效革命與創新	<ul style="list-style-type: none"> 一、績效大革命的時代來臨 二、廢除績效的挑戰 三、打掉重練的績效管理 四、創新思維的績效管理 五、新績效體制下的主管管理 	6月19日	○	3,600	2,700
	丁、KPI/OKR	<ul style="list-style-type: none"> 一、一般人對 KPI 的謬思 二、KPI 與組織經營績效 三、KPI 與個人績效 四、KPI 與高階主管經營管理 五、KPI 與中基層主管團隊管理 六、OKR 為何興起? 七、OKR 與 KPI 的差異? 八、OKR 在本地企業的實務應用 	6月26日	/	3,600	2,700
伍、訓練發展實戰系列	甲、訓練需求分析	<ul style="list-style-type: none"> 一、訓練需求分析模式 二、訓練需求分析架構 三、訓練需求分析程序 四、策略角度的訓練需求分析 五、工作/職務中心的訓練需求分析 六、績效角度的訓練需求分析 七、職涯發展角度的訓練需求分析 	11月7日	○	3,600	2,700
	乙、年度訓練計劃	<ul style="list-style-type: none"> 一、年度訓練計劃的目的分析 二、年度訓練計劃的架構分析 三、年度訓練計劃的事前溝通與協調 四、年度訓練計劃的資訊蒐集 五、年度訓練計劃的資訊整合 六、工具面的年度訓練計劃 七、年度訓練計劃與訓練評估 	11月20日	○	3,600	2,700
	丙、訓練評估	<ul style="list-style-type: none"> 一、訓練四大/五大評估 二、訓練的反應評估 三、訓練的學習評估 四、訓練的行為評估 五、訓練的效果評估 六、訓練的 ROI 評估 七、訓練評估的廣度分析 八、訓練評估的深度分析 九、訓練評估的時間軸分析 十、訓練評估的焦點分析 	12月4日	○	3,600	2,700
陸、HRD 4.0 系列	甲、訓練發展 4.0	<ul style="list-style-type: none"> 一、學習基礎的訓練發展 二、訓練需求分析 三、不知道自己不知道?? 	8月21日	○	3,600	2,700

	<ul style="list-style-type: none"> 四、訓練的根源 Learning Mindset 五、塑造學習風氣 Learning Culture 六、Fast Learner 的意義 七、微學習 八、Adaptive Learning 九、突破訓練評估的魔障 				
乙、工作說明書與能力盤點 4.0	<ul style="list-style-type: none"> 一、從組織設計到工作設計 二、工作設計與工作說明書 三、工作說明書設計 四、工作說明書與能力盤點架構 五、能力盤點項目分析 六、能力盤點尺度設計 七、能力盤點機制規劃 	9月4日	/	3,600	2,700
丙、職能 4.0	<ul style="list-style-type: none"> 一、一般對職能的迷思 二、職能實務應用定義 三、核心職能 四、管理職能 五、專業職能 六、職能行為指標 七、職能評鑑 	9月18日	/	3,600	2,700
丁、績效管理 4.0	<ul style="list-style-type: none"> 一、傳統績效考核 二、目標管理對績效考核的深遠影響 三、平衡計分卡與績效管理 四、KPI 與績效管理 五、OKR 與績效管理 六、績效大革命與新時代績效管理 	10月16日	/	3,600	2,700
戊、人才管理 4.0	<ul style="list-style-type: none"> 一、誰是人才? 二、人才管理架構 三、人才管理機制 四、接班人計劃 五、關鍵人才養成 	10月30日	/	3,600	2,700