

新科技，新時代，新學習

——看見企業人才培育新發展

近十年科技快速成長，撼動經濟、教育、社會等各種面向，而攸關企業競爭力的培訓發展，也面臨著新的挑戰。本文透過社團法人中華人力資源管理協會鍾文雄理事

長與旭聯科技康永華總經理，分別從人力資源與數位學習科技不同領域，幫我們描繪出在數位科技發展下，企業人才培育的新發展！

碎片式行動學習，加速學習曲線，迎戰人才發展新變局

鍾文雄理事長，以其多年企業人資主管實務經驗與跨產業觀察，提出這一波數位科技下，人才發展的挑戰來自於以下二個趨勢：

碎片式學習：企業在無法提供長時間學習的情況下，必須找出員工專注的時間，利用零碎時間發展碎片式學習模式。

短期學習成效：學習需與成效相連結，如何將學習成效快速展現現在組織與個人的發展上，亦為培訓計畫必須驗證的重要關鍵。

行動化學習：行動APP學習蔚為風潮，員工可不受時空限制自主學習，在5-10分鐘之內，透過精要內容，結合行動即時功能，強化碎片式學習效率。

整合型人才發展，養成企業戰鬥力團隊

隨著科技迭代快速，跨領域技能的「斜槓」時代來臨，多種功能互補的整合性人才發展，也是企業提升人才競爭力須面對的課題。鍾文雄理事長提及，企業中創新專案容易失敗的原因，多為專案中跨部門人才本位主義，無法彼此協作。故企業內跨領域人才的培養計畫存在著需求——例如發展行銷、設計、企劃人員具有程式設計概念，而前端工程師、資安人員也需具備企劃行銷力，而人資人員

應規畫如何將每一種專業職能，在不同職務上做適度的配比，設計全方位培訓課程，並搭配學習科技應用，快速培養整合型人才，為企業組建堅強戰鬥力團隊。

三項需求，導引科技力實踐新世代學習

呼應鍾文雄理事長提到「人才發展的數位科技挑戰」與企業內的培訓工具應用，旭聯科技康永華總經理也指出，現今，手機不是新世代的專利，行動APP與直播等應用，已獲跨年齡層的高接受度。加上社群媒體、行動商務大行其道，民眾對手機應用的體驗要求更高，因此行動學習不應只是一個閱讀內容的工具，更需能創造個人體驗，提供符合使用者需求的適性化學習服務。

依據康總經理長期對「數位學習與教育科技」領域的觀察，提出「數位學習」發展應符合使用者體驗的三項需求：連結、支援與適應：

連結：從實體課程報到、課堂互動，到線上課程、行動學習，包含課程遊戲體驗等，科技應連結為一個「行動學習生

態圈」。

支援：資訊內容即時回饋與提供，讓工作者快速掌握，例如5分鐘的知識重點，即時解決工作中的問題。

適應：學習是有壓力的，學習者須在短時間內透過學習，進而應用並提高生產力。如何提升學員學習適應力，例如採取遊戲式學習，利用積點獎勵、互動搶答等，皆為營造「趣悅學習」之要點。

強化學習動機，科技力引發學習力

企業除了人才培訓科技工具轉型，更需思考如何強化學員學習承諾與動機、提升學習效率。是以，以下二項科技發展將持續主導企業培訓大勢：

Mobile Gaming：透過VR與AR虛擬科技應用，展現行動學習遊戲化，創建企業樂於學習文化。

Micro Learning：發揮碎片式學習精髓，讓員工即時獲得工作技能與提示，學習成果展現更快速！

康永華總經理最後提及，在大數據、AI的衝擊，未來勢必以科技力提升學習力、生產力，並期許整個數位人才培訓產業致力發展「快樂科技」，讓人才發展更加精彩可期。



旭聯科技總經理
康永華



社團法人中華人力資源
管理協會理事長鍾文雄



旭聯
SUNCT