

# 【報表分析】

課前預習與問卷調查  
課中問卷調查、社群交流

報名230人、回函出席133人、**實際出席113人**(不含講師/工作人員20人, 累計133人)

活動當天的報到方式 來賓：**QR code簽到108人**+**紙本簽到5人**



## 【報表分析】

課前預習與問卷調查 (百分比計算, 以113位活動出席人數當分母)

2019/2/19 **活動開始前一晚** : 已填答**65人**、平均填答率**58%**

2019/2/20 **活動結束後** : 已填答**94人**、平均填答率**83%**

# 以系統看各問卷填答比例(含未出席的人)

名稱	活動期間	完成率	狀態
<a href="#">【課前平台問卷】20190220</a> 檢視 另存 關閉 更多動作	2019/01/30 ~ 2019/02/28	48%	開啟
<a href="#">【會中問卷 1】20190220</a> 檢視 另存 關閉 更多動作	2019/01/30 ~ 2019/02/28	33%	開啟
<a href="#">【會中問卷 2】20190220</a> 檢視 另存 關閉 更多動作	2019/01/30 ~ 2019/02/28	28%	開啟
<a href="#">【會中問卷 3】20190220</a> 檢視 另存 關閉 更多動作	2019/01/30 ~ 2019/02/28	23%	開啟
<a href="#">【會中問卷 4】20190220</a> 檢視 另存 關閉 更多動作	2019/01/30 ~ 2019/02/28	18%	開啟

George 註1: 活動前有48% 填答率( 94/197 )，切不同的會中問卷，會遞減，約每晚一個小時的時段，遞減5% (最後35/197)

PS: 報名230人，扣除候補未提供系統帳號者33人，有197人。

# 2/20活動前(課前)平台問卷1

請問您的企業是否已推動Competence based Training (以職能為基礎的訓練)？

更新時間：2019/2/19 17:20

更新時間：2019/2/21 11:50

已填答人數：65

已填答人數：94



George 註1: 有50% 的參與者組織內部有導入competence based training，代表對於職能關聯與整合的應用有持續提升。

# 2/20活動前(課前)平台問卷2

請問您的企業是否已執行或規劃要執行 多維度 (如360度或270度) 的職能評鑑？

更新時間：2019/2/19 17:20

已填答人數：65



更新時間：2019/2/21 11:50

已填答人數：94



George 註1: 職能評鑑相對於Competence Based Training，企業的應用還算少一些 (32%，但也不低)。

# 2/20活動前(課前)平台問卷3

請問您的企業是否已導入職能評鑑e化系統 (如a+MRA) 或Competency Based LMS(結合職能的學習管理系統) ?

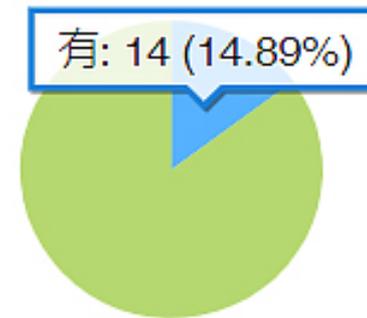
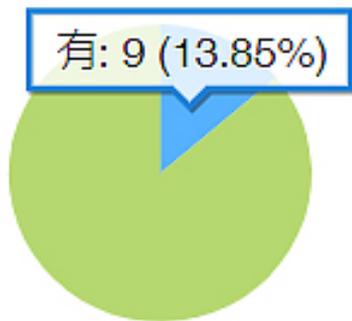
更新時間：2019/2/19 17:20

更新時間：2019/2/21 11:50

已填答人數：65

已填答人數：94

■ 有  
■ 無



George 註1: 但使用系統來執行Comptence Based Training 或職能評鑑的，又更少，約14%。

# 2/20活動前(課前)平台問卷4

更新時間：2019/2/21 11:50

姓名	"帶著問題出發" 是提高學習成效的最佳方法，針對企業人才發展論壇主題【職能 X 培訓】，請問您目前最迫切的議題為何?(開放題)
黃XX	透過業界分享發展職能架構路徑地圖，評估公司內部可建置職能雛型。
杜XX	職能重整與職能落差盤點
吳XX	已經有平台，如何讓不同單位主管認同推動...
姚XX	連結職能培訓成果與員工工作績效產出的影響與關係的量化
李XX	職能與培訓一直相輔相成討論 如何加強同仁對自我職能了解及重要性 如何提升雇主對培訓針對職能之認同度
黃XX	職能建置與培訓之結合
何XX	不夠資訊化
翁XX	了解業界趨勢
董XX	職能執行效益。
劉XX	職能

George 註：本場次的開放題卷回應相當熱烈...

# 2/20活動前(課前)平台問卷4(續1)

更新時間：2019/2/21 11:50

姓名	"帶著問題出發" 是提高學習成效的最佳方法，針對企業人才發展論壇主題【職能 X 培訓】，請問您目前最迫切的議題為何?(開放題)
黃XX	主要想了解職能及培訓可以如何應用？
胡XX	如何聚焦的人才使他們發揮績效
李XX	了解如何結合職能評量有效培訓員工
江XX	落實人才發展的具體做法？
葉XX	了解職能管理培訓新模式
林XX	職能建構與發展應用加速人才管理
游XX	如何架構職能培訓系統
呂XX	職能的設定方式
韓XX	因應高速變動的競爭環境，組織單位常是依業務目標改組 / 調整，身為人資單位的一員，在高層非絕對支持的情況下，如何協助各單位包含行政與業務同仁各自職能的提升？

**George 註：結合職能為基礎的學習管理系統，越來越被期待。**

# 2/20活動前(課前)平台問卷4(續2)

更新時間：2019/2/21 11:50

姓名	"帶著問題出發" 是提高學習成效的最佳方法，針對企業人才發展論壇主題【職能 X 培訓】，請問您目前最迫切的議題為何?(開放題)
李XX	如何客觀評估及量化職能
蔡XX	找出職務關鍵能力，並持續養成。
古XX	想了解如何判斷職務所需職能，進而發展培訓計畫
陳XX	職能如核與訓練結合？
戴XX	職能概念難以推廣並與各單位專業結合，淪為型式。
黃XX	培訓
林XX	公司已有導入貴司的LMS學習平台，但未能與職能做結合，希望上完此主題後能對於職能結合本系統有多一些想法
張XX	學習效益
吳XX	如何更有效率地培訓人才
賴XX	想知道職能於訓練上的運用
蔡XX	運用職能架構培育人才與績效提升方案

# 2/20活動前(課前)平台問卷4(續3)

更新時間：2019/2/21 11:50

姓名	"帶著問題出發"是提高學習成效的最佳方法，針對企業人才發展論壇主題【職能 X 培訓】，請問您目前最迫切的議題為何?(開放題)
徐XX	想要了解職能系統的應用
許XX	有常用的模型或框架可以用來協助定義各專業角色各職等的"專業職能"?
張XX	How to persuade boss in competency build up
蕭XX	了解職涯地圖及留人用人方式
丁XX	培訓如何讓主管覺得有效
陳XX	實際運用
陳XX	如何將充分鏈結職能需求於訓練規劃
周XX	如何善用科技落實職能導向之教育訓練。
林XX	職能評鑑產生的問題
陳XX	盤點職能、規劃並產出對應課程
鍾XX	欲進一步了解職能培訓與績效評鑑、接班人計畫之實務作法
林XX	了解研發人員職能的展開方法

# 2/20活動前(課前)平台問卷4(續4)

更新時間：2019/2/21 11:50

姓名	"帶著問題出發" 是提高學習成效的最佳方法，針對企業人才發展論壇主題【職能 X 培訓】，請問您目前最迫切的議題為何?(開放題)
吳XX	了解企業導入職能基礎訓練實務方式與細項
佘XX	如何進行有職能概念的培訓，想知道作法
林XX	透過資訊結合與整合公司教育訓練，提高人才培訓之效率。
孫XX	1.推動職能的成功與失敗該注意的事項。 2.多元的推動手法分享
林XX	如何設計以職能為基礎的訓練
黃XX	預計從高階主管著手，依據職能評鑑結果導入訓練課程
郭XX	從職能到發展出合適的培訓主題，到課後貼近實務的評估方式
吳XX	職能發展訓練課程時，如何評估課程開課優先順序
尤XX	了解以職能為基礎的教育訓練規劃實務應用
陳XX	有效的職能訓練推動方式
范XX	職能評鑑e化系統為何?

**George 註：執行的方法與成敗的關鍵，也是大家關心的重點。**

# 2/20活動前(課前)平台問卷4(續5)

更新時間：2019/2/21 11:50

姓名	"帶著問題出發" 是提高學習成效的最佳方法，針對企業人才發展論壇主題【職能 X 培訓】，請問您目前最迫切的議題為何?(開放題)
謝XX	如何依職能需求規劃一套完整具系統性的培訓藍圖
李XX	如何驗證訓練成果是有效的，怎麼評核比較合適，確定培訓後技能真的增強？確實可提高工作績效？
許XX	如何落實職能訓練，與如何應用不同的工具或方式展開。
林XX	參考職能平台如何運作
林XX	如何讓課程連結職能並提高學習成效
廖XX	職能建構
夏XX	以職能為基礎的訓練 之基本原則
李XX	職能評鑑工具的效度
歐XX	職能發展藍圖
黃XX	了解職能評鑑與訓練要如何連結
陳XX	了解培訓趨勢

# 2/20活動前(課前)平台問卷4(續6)

更新時間：2019/2/21 11:50

姓名	"帶著問題出發" 是提高學習成效的最佳方法，針對企業人才發展論壇主題【職能 X 培訓】，請問您目前最迫切的議題為何?(開放題)
黃XX	培訓成效如何檢核？
許XX	主管雖然認為職能x培訓很重要，但是覺得現有評鑑模式(ex:360度職能評鑑)無法在短期內證明培訓是否有成效。
張XX	對職能的了解與如何應用
涂XX	如何適切的評估職能表現
楊XX	competence-based Learning/Training, 企業的認同/應用成效案例. 顧問與系統服務提供者, 可以提供的策略性提案support.
徐XX	了解職能建構及人才培育
黃XX	想了解如何以職能為核心做訓練規劃
郭XX	實際應用案例
陳XX	職能評量後與績效面談的連結
吳XX	職能評鑑制度之導入實施機制

# 2/20活動前(課前)平台問卷5

為促進活動成效，邀約您於會前，下載APP、填寫平台問卷、及閱讀範例內容，體驗O2O線上線下的混成學習模式，您覺得？

更新時間：2019/2/19 17:20

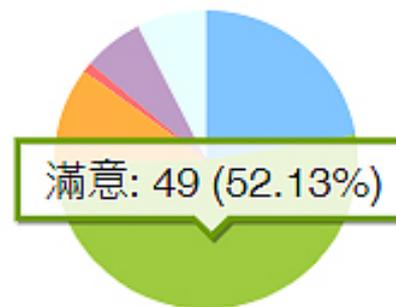
已填答人數：65



滿意: 34 (52.31%)

更新時間：2019/2/21 11:50

已填答人數：94



滿意: 49 (52.13%)

George 註1: 正式活動前，75% 滿意於O2O 的混成活動經營模式。

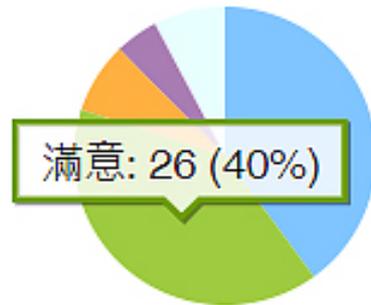
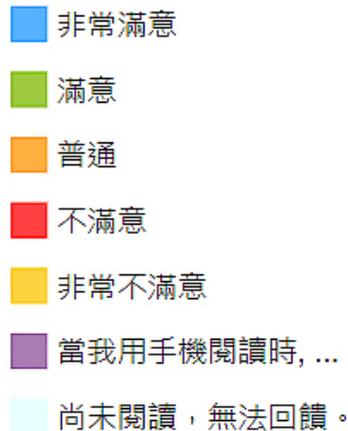
# 2/20活動前(課前)平台問卷6

手持裝置綁定帳號後，學習資源可以下載離線閱讀，提倡環保，會前提供【開場】簡報可於手機下載離線閱讀，會中也會提供講師的講義，您覺得？

更新時間：2019/2/19 17:20

更新時間：2019/2/21 11:50

已填答人數：65



已填答人數：94



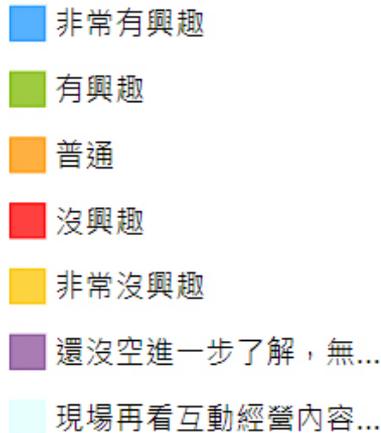
George 註1: 80% 肯定” 活動不提供紙本講義” ，以LMS的學習資源提供下載方式閱讀。

# 2/20活動前(課前)平台問卷7

APP選單中有 "社群" 功能，提供 2/20研討會相關論壇，可透過文字一同交流互動，您覺得？

更新時間：2019/2/19 17:20

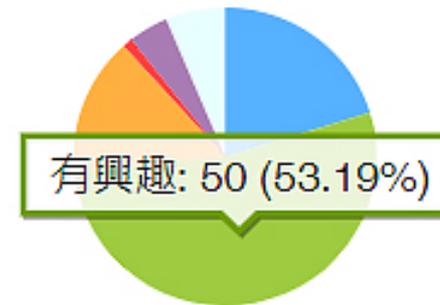
已填答人數：65



有興趣: 33 (50.77%)

更新時間：2019/2/21 11:50

已填答人數：94



有興趣: 50 (53.19%)

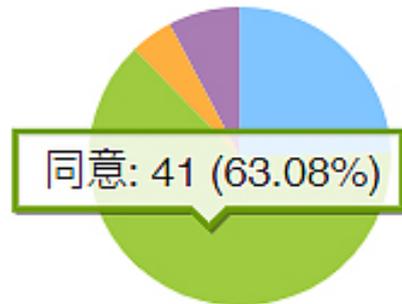
**George 註1: 活動前 有75% 的參與者對於社群與討論區功能應用於活動設計中，相當有興趣。**

# 2/20活動前(課前)平台問卷8

【影片小考應用範例】此微課程的設計可加深重點內容的記憶與學習成效；同時協助了解 " 影片小考 " 的應用，您認為？

更新時間：2019/2/19 17:20

已填答人數：65



更新時間：2019/2/21 11:50

已填答人數：94



George 註1: 88% 肯定影片小考應用範例的微課程內容，以及LMS中善用影片小考做重複記憶的學習策略。

# 學習資源評分與人氣

更新時間：2019/2/21 11:50

學習資源	評分/人氣
<u>【開場】暨Competency Based 的人才發展系統簡介</u>	4.7/177
<u>【議程一】發展職能架構的路徑地圖</u>	4.8/135
<u>【議程二】職能建構&amp;發展應用，加速人才管理</u>	4.7/155
<u>【議程三】活化職能發展，落實組織效能</u>	4.9/190

George 註：學員們蠻高度運用學習資源，來取得講義，給了很高的評價。

# 社群論壇-活動前主辦方引導資訊提供

## 【Q&A】提問

 Vita  
2019/01/30 17:13 | 20190220【企業人才發展論壇】職能X培訓

提問可以**指定講師**，或是**開放提問**；  
若有指定講師者：

- **會前**提問者，主辦單位會將題目email給所指定講師。
- **會中**提問者，將於活動【交流論壇暨Q&A】時段請講師現場直接回應或

## 【行政服務相關】回饋

 Vita  
2019/01/30 17:20 | 20190220【企業人才發展論壇】職能X培訓

非研討會主題交流、非講師關聯提問。

純粹就活動參與、行政支援、現場服務，系統使用，手機APP下載..等各類型問題，請於此詢問；或透過他人已提問的內容進行查詢，快速取得**類似FAQ**的**應用效益**。

 5  2

**George 註：這樣的引導架構，很實用。**

## 【學習心得交流】

 Vita  
2019/01/30 17:15 | 20190220【企業人才發展論壇】職能X培訓

**Reflection – Connect- Integrate – Extend – sharing/Exchange..**  
因應資訊爆炸時代，**如何對抗學習遺忘曲線**？建議大家以下做法：

1. 帶著工作上的問題出發( **Learning Objectives** 可以被具體與顯性化)
2. 學習吸收前後，可以反思盤點自己所提議題的關聯認知與經驗 (**Reflection**)
3. 這些知識與記憶，就可以跟新的學習相連結，產生關聯( **Connect**)
4. 甚至新舊知識與經驗，可以進行整合或是混搭應用 ( **Integrate**)
5. 透過邏輯推演，以及交流，可以延伸出不同的可能性 ( **Extend**)
6. 若能自己說來、寫下來，甚至與同儕進行交流問答，可以深化內容也是一種Level 2/ Level 的實踐 ( **Share/ Exchange**)

 0  5

# 社群論壇-主辦方主動PO文傳遞引導



楊中旗

2019/02/20 12:59

我們已經將活動前的平台問卷統計結果( 2/19 晚上截止整理 ) 與初步分析回饋, 整理提供給今日的講師, **希望增加講師對參與者需求期待的掌握**. 您也可以參考下載如附件0220研討會【活動前問卷調查結果整理】.pdf 增加對於今日活動參與的學習同儕理解掌握.

時間考量, 開場時我僅會快速引導說明, 不會深入介紹, 避免影響其他講者寶貴的分享時間.



admin

2019/02/20 13:01

現場Wifi連結方式:

Wifi選擇"SCE-Guest"後, 出現文大無線網路系統

請勾選"同意"條款, 再使用"FB"帳號登入即可.

**George 註：講師與主辦方可以在社群中提供實用的資訊，甚至補充與公告。**

# 社群論壇-活動前主辦方就平台問卷提問，部分回答



楊中旗

2019/02/20 12:19

平台問卷提問 "推動職能的成功與失敗該注意的事項"?

我初步先回應如下

1. 職能的選定是否與組織的目標/挑戰/策略相結合? **Biz Alignment**
2. 初導入職能, 是一個變革管理的過程, 需要審慎地進行變革促動與專案管理, 不可大意. ( 通常過於輕忽, 是一個災難的開始 )
3. 考慮縮小導入應用職能的規模 ( 有 **pilot** ) 是一個比較務實的企劃.
4. 若能夠找外部的專業顧問協助, 可以降低風險, 也 **leverage** 外界的經驗.
5. 當然與高階主管的溝通, 管理期望, 是一個關鍵



楊中旗

2019/02/20 12:22

有問到 "職能評鑑工具的效度"

我認為這是一個很好的問題. 因為社會應用學科都有一樣的挑戰- 主觀的認定, 如何確保信效度.

**容我在會後, 再補充資訊於社群討論中給大家. ( 2/20 晚上會po 上來 )**

**George 註: 這樣的內容, 我們也可以透過手機的訊息推播, 提醒參與者閱覽與參與。**

## 2/20社群論壇-活動前主辦方就平台問卷提問, 部分回答



楊中旗

2019/02/20 12:14

有參與者在活動前平台問卷 提問如下："公司已有導入貴司的LMS學習平台，但未能與職能做結合，希望上完此主題後能對於職能結合本系統有多一些想法"

我於活動前先回答如下

1. 育碁的LMS, 若有增購 Competence 模組(相對於LMS, 價格不高), 就可以整合成 Competence Based 的LMS. ( 育碁a+HRD 系統是整合性的系統 )
2. 若有採用 Competence 模組, 育碁可以提400多條職能的行為指標 ( 主要涵蓋核心職能, 管理職能, 業務職能 )給客戶選用
3. 職能對應的課程, 除了管理顧問與培訓公司可以提供, 也可以採購天下創新學院的課程做mapping. 或是leverage TED/Youtube 相關主題內容, 做免費的引用運用.
4. 這場活動中, 可以看見天下創新學院的豐沛數位內容, 康士藤的管理顧問專業, 也可以從卓正欽顧問的介紹中看到跨域資源的整合. 希望漢翔採用育碁整合性系統的效益, 陳麗蓉經理的分享也可以給您帶來啟發與參考價值.

**George 註: 有些問答, 沒有機會在限定的時間提供回饋與建議, 透過社群方式是一個很好的 service。**



# 【報表分析】

## 課中問卷調查、社群交流

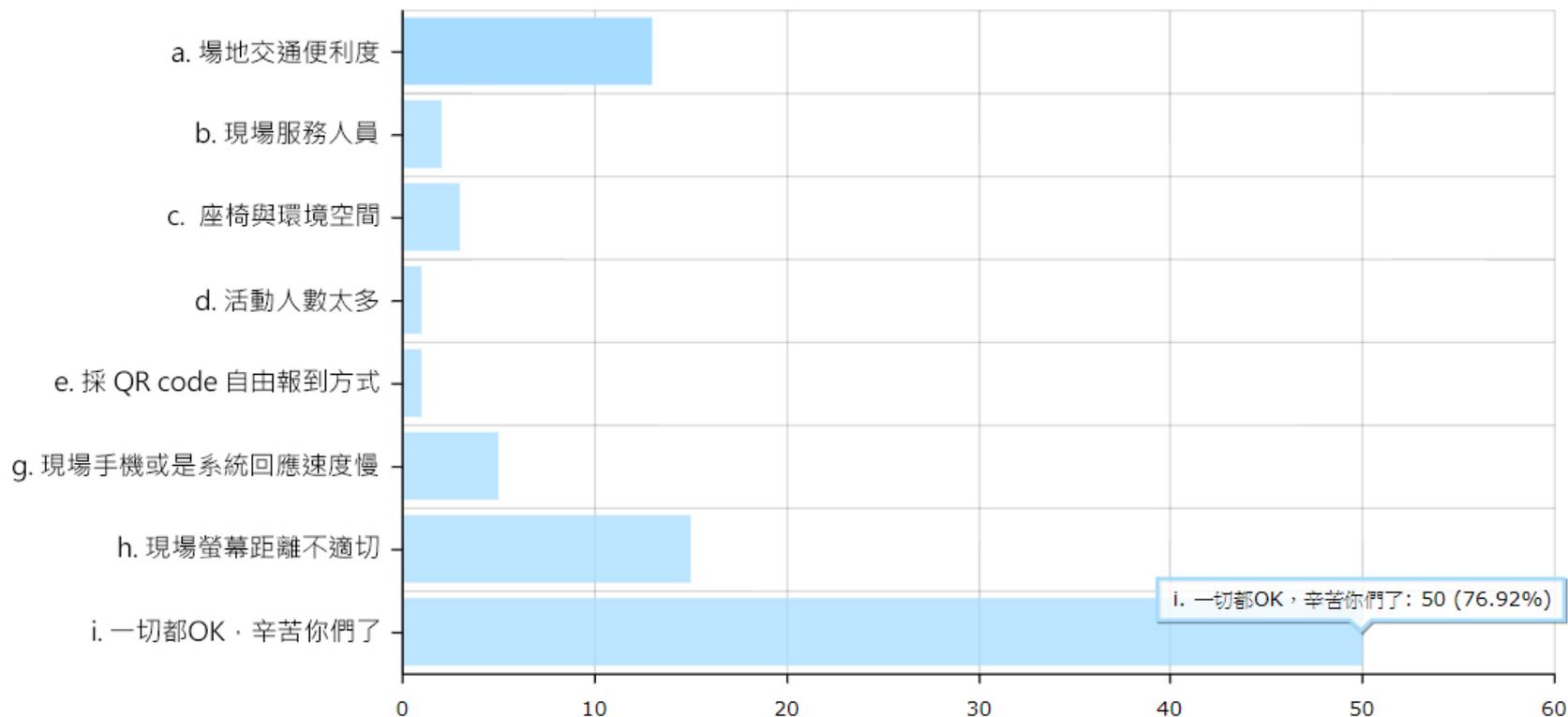
2019/2/21 活動結束後統計

# 2/20活動中(課中)平台問卷1-1

更新時間：2019/2/21 11:50

## 您對於研討會現場的各項安排，那些是不滿意的？(多選)

(已填答人數: 65)



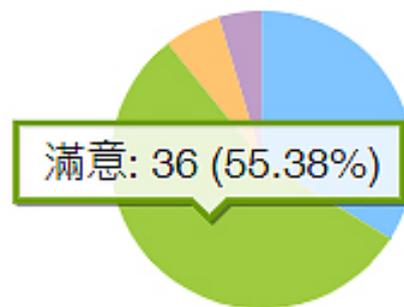
**George 註：整體是OK的，螢幕與場地交通是兩個關切點。**

# 2/20活動中(課中)平台問卷1-2

更新時間：2019/2/21 11:50

"為強化學習成效，運用APP【社群】功能，進行意見交流、分享，及相關內容的學習，您覺得?(單選)(註:若您還沒運用手持裝置參與社群動態時報內容的交流，建議您於中場休息時間瀏覽或回饋)"

(已填答人數: 65)



- 非常滿意
- 滿意
- 普通
- 不滿意
- 非常不滿意
- 尚未瀏覽, 無法回饋
- 因故未到場; 但從手機...

George 註：滿意度高於90%，現場體驗後，比活動前的滿意度75%，明顯更加提高。經過實際體驗與參與閱覽應用，大家對於O2O的社群功能更加肯定。

# 2/20活動中(課中)平台問卷2-1

更新時間：2019/2/21 11:50

## 【開場】楊中旗總經理的內容滿意度? (單選)

(已填答人數: 54)

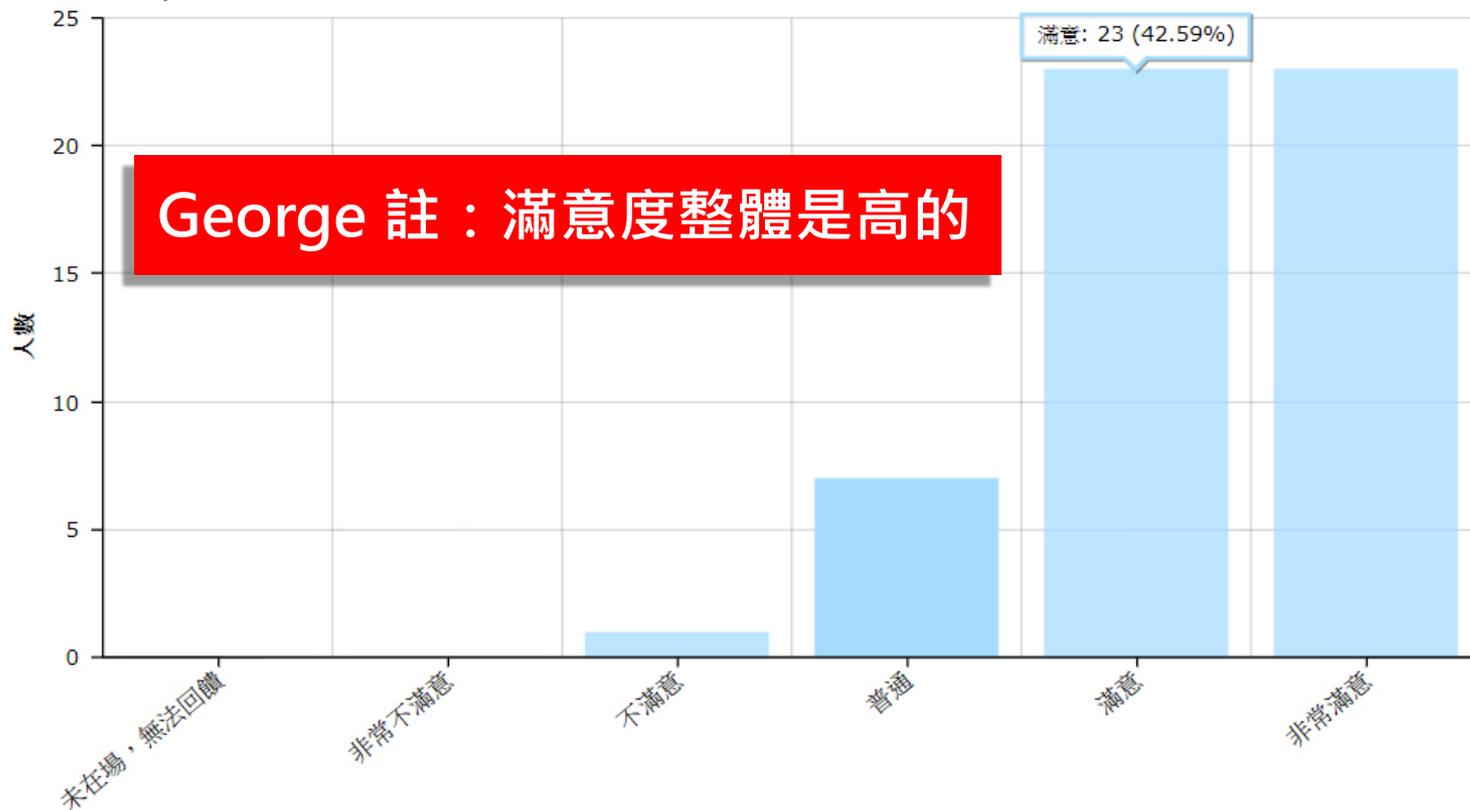


# 2/20活動中(課中)平台問卷2-2

更新時間：2019/2/21 11:50

## 【發展職能架構的路徑地圖】卓正欽 博士的內容滿意度? (單選)

(已填答人數: 54)

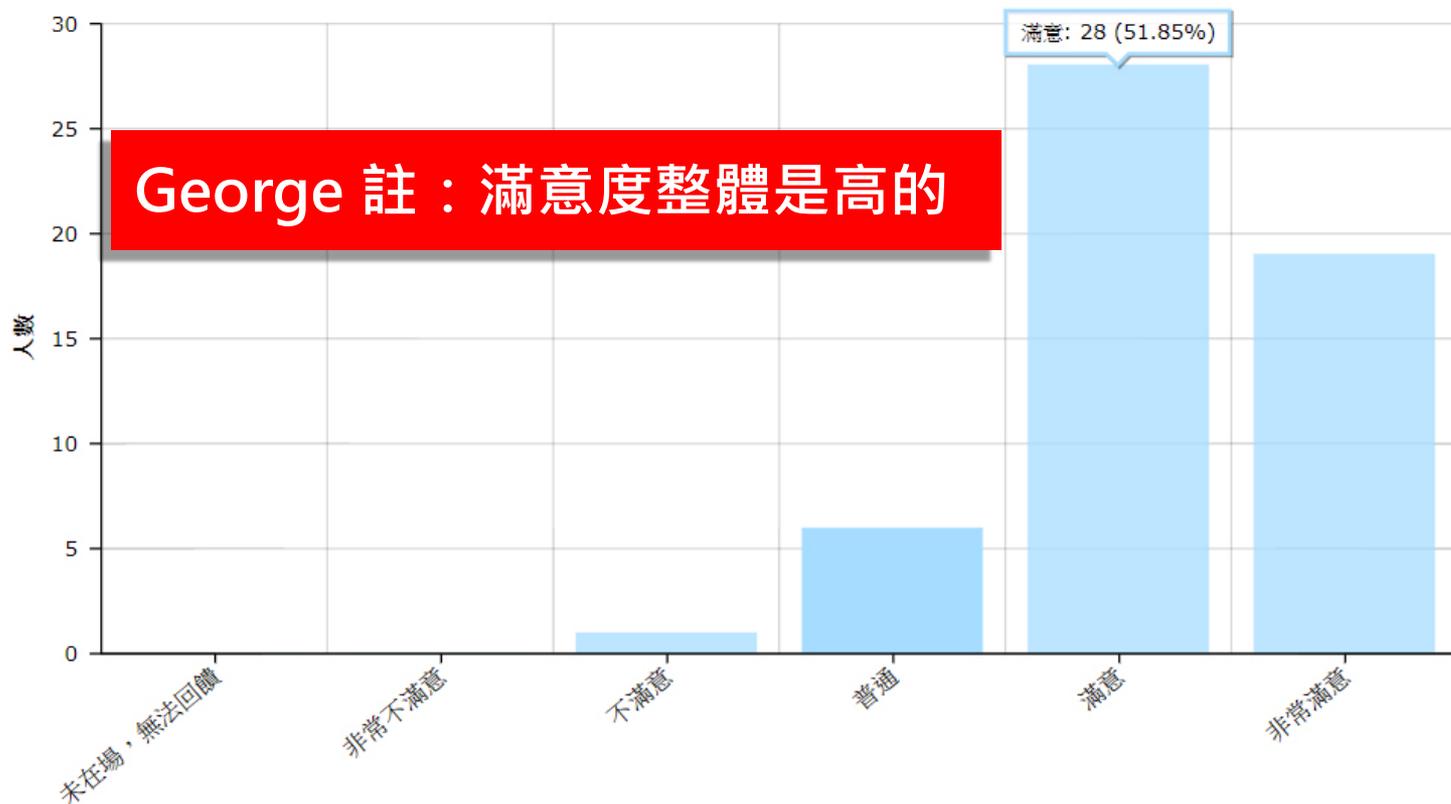


# 2/20活動中(課中)平台問卷2-3

更新時間：2019/2/21 11:50

【職能建構&發展應用，加速人才管理】陳麗蓉經理的內容滿意度? (單選)

(已填答人數: 54)



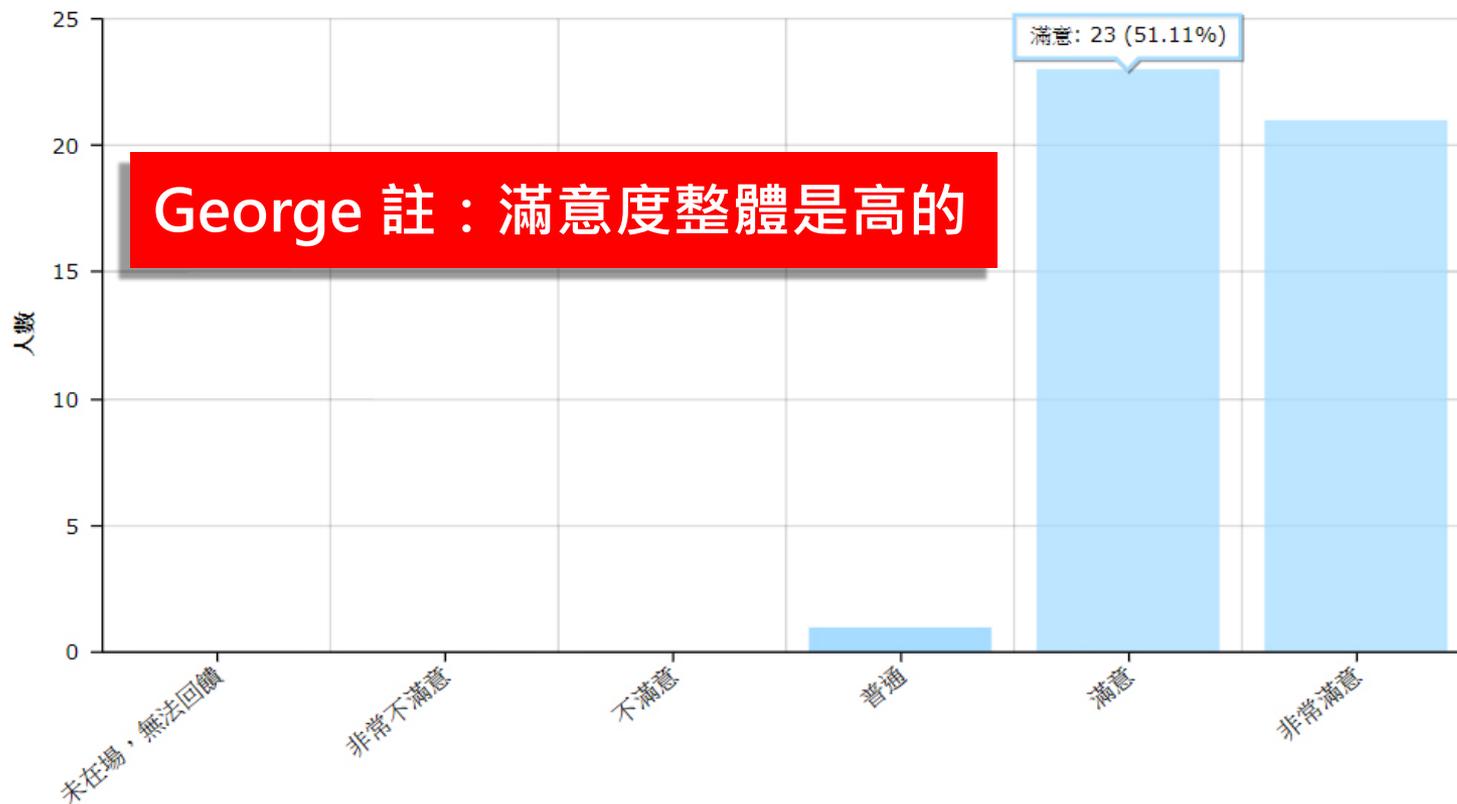
George 註：滿意度整體是高的

# 2/20活動中(課中)平台問卷3-1

更新時間：2019/2/21 11:50

【活化職能發展，落實組織效能】林行宜 副總經理 的內容滿意度? (單選)

(已填答人數: 45)

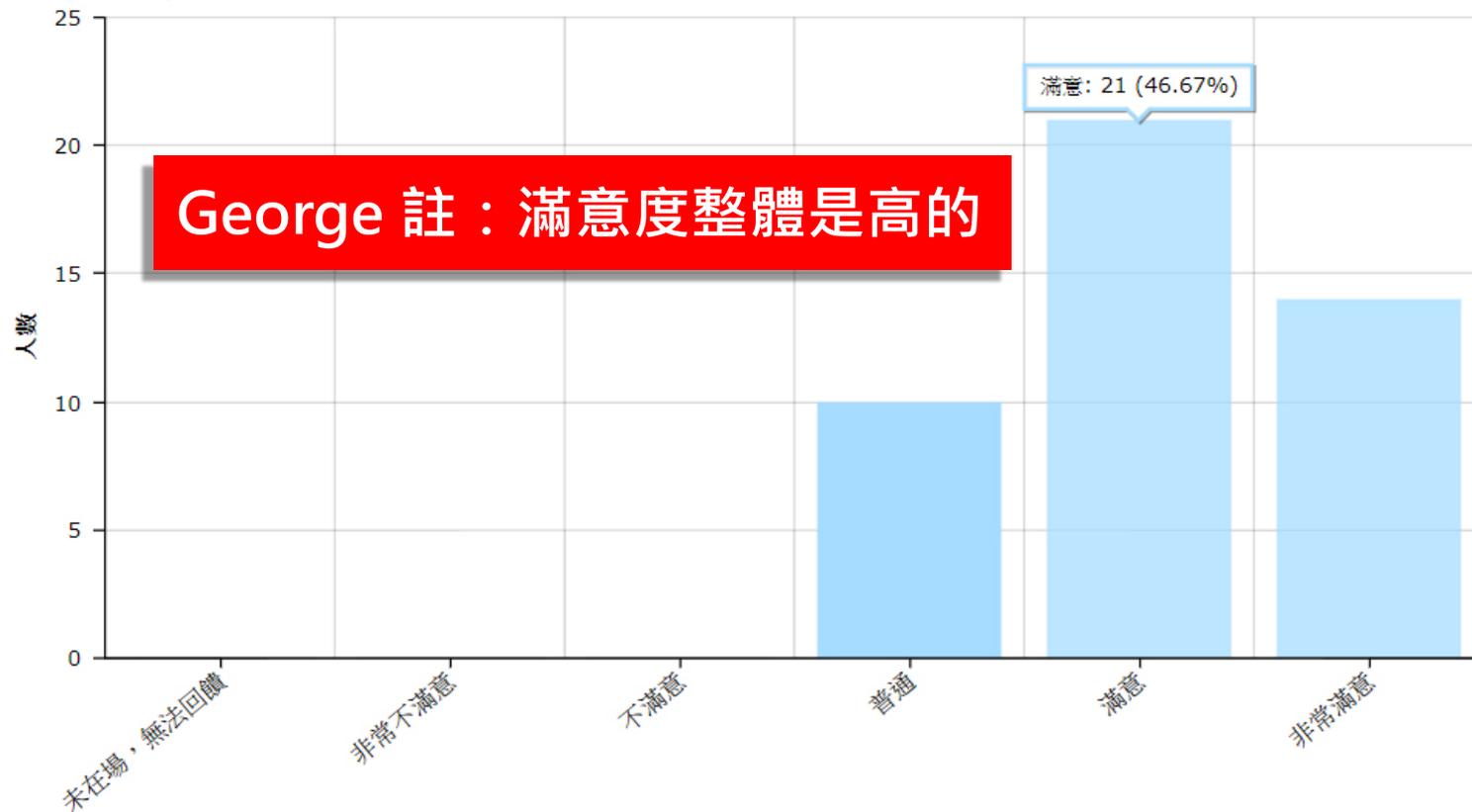


# 2/20活動中(課中)平台問卷3-2

更新時間：2019/2/21 11:50

【活化職能發展，落實組織效能】 盧立軒 資深經理的內容滿意度? (單選)

(已填答人數: 45)

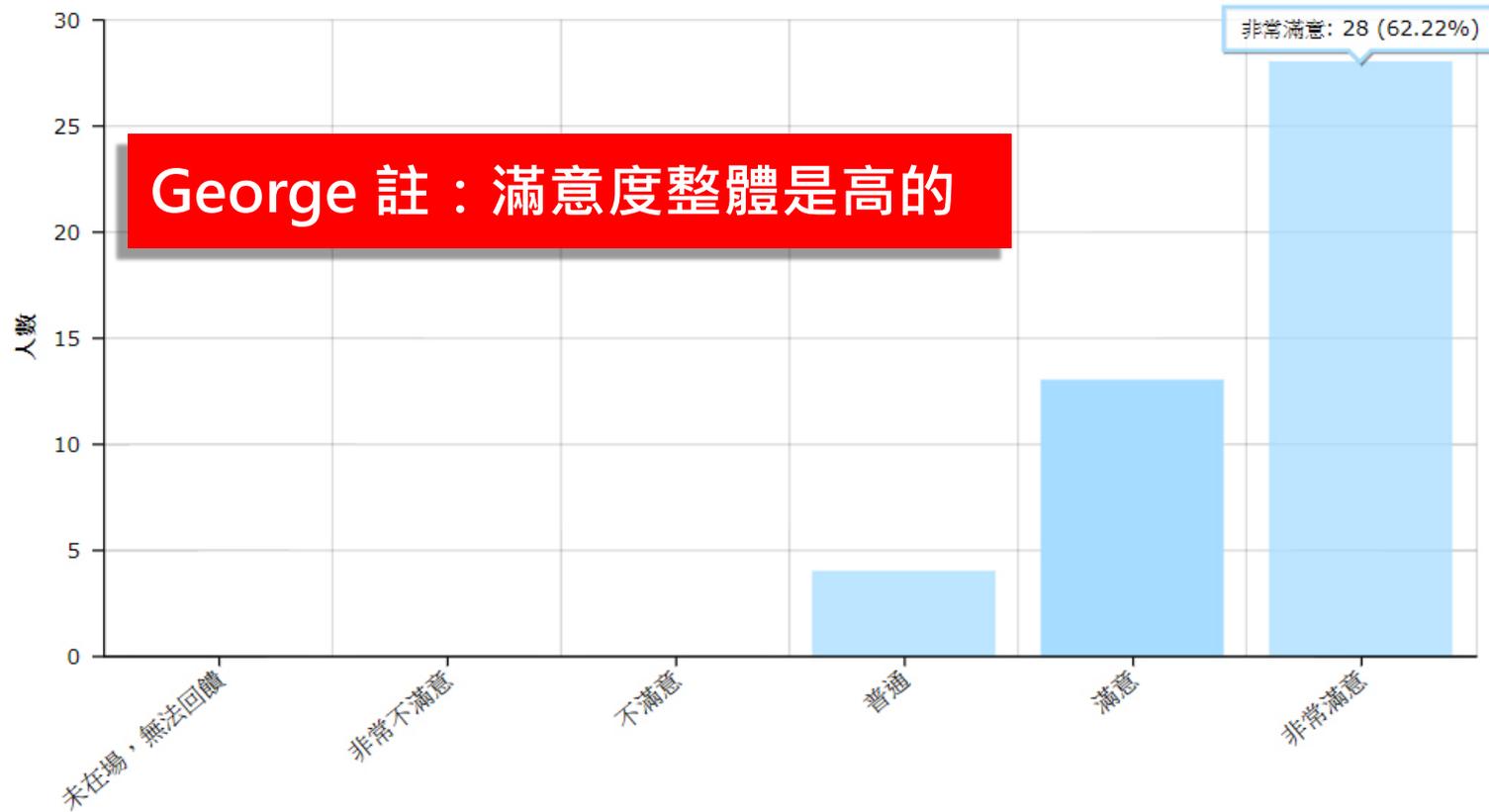


# 2/20活動中(課中)平台問卷3-3

更新時間：2019/2/21 11:50

【打破科層，數據驅動與行為分析的敏捷學習型組織】江逸之總監的內容滿意度？

(已填答人數: 45)



George 註：滿意度整體是高的

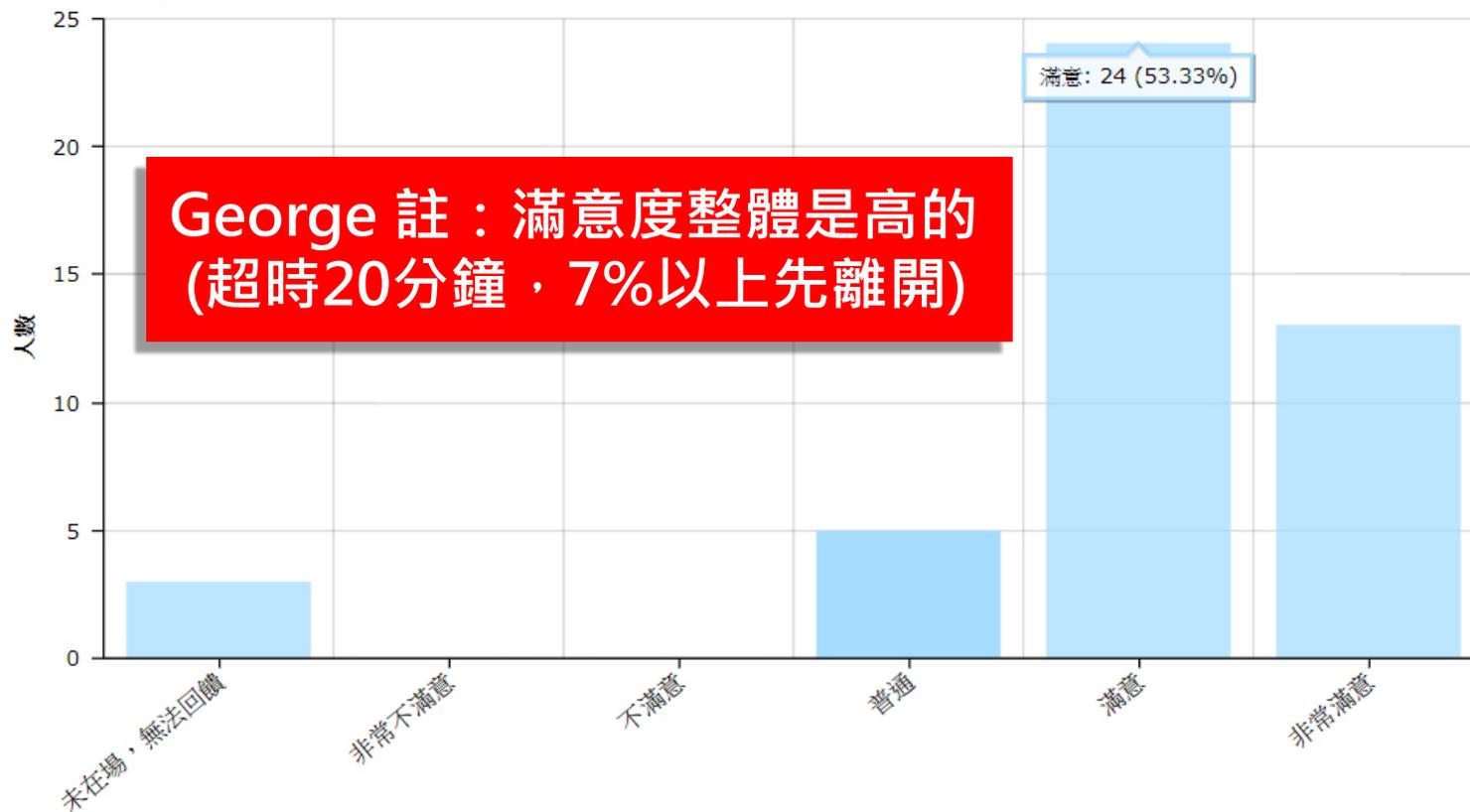
非常滿意: 28 (62.22%)

# 2/20活動中(課中)平台問卷3-4

更新時間：2019/2/21 11:50

## 【交流論壇暨Q&A】的內容滿意度? (單選)

(已填答人數: 45)



# 2/20活動中(課中)平台問卷4

更新時間：2019/2/21 11:50

姓名	針對整體活動內容分享與引導互動，請您提供開放性回饋
黃XX	謝謝卓博士精闢的解說，也謝謝主辦單位。
黃XX	場地很舒適,座位前有麥克風很方便提問。
賴XX	收穫良多
黃XX	謝謝持續分享新的資訊
賴XX	很好的交流及分享。
尤XX	謝謝安排！
陳XX	講授內容 受益良多，可拉長時數 good
郭XX	主持人串場及適時補充很有幫助
蔡XX	最後兩位的教材沒提供。但實體與手機數位教材的搭配很好。但手機有時會lag,基本上還可以等待。
賴XX	感謝卓正欽博士提供身為HRD從業人員應有之專業高度的觀點與態度
楊XX	內容精彩, 雖有不同切入角度, 但講者們都很真誠表達與分享深入的觀點與看法. 很高興有機會參與這樣的交流！
范XX	希望上課講義能真正開放可以下載到個人手機裡閱讀 (而非綁定在app)。

George 註：整體肯定度是高的，對於O2O的活動經營，也給予高度的肯定並持續有期待。

# 社群論壇-會後學員發表主題與講師回覆

更新時間：2019/2/21 11:50

## 職能與績效的連結



賴XX

20 小時前

20190220【企業人才發展論壇】職能X培訓

請問林行宜 副總

職能與績效的連結具體作法與連結的深度應該如何做較為適當？職能的行為描述可以直接等於績效評核的行為評量嗎？



1



1

**George 註：O2O 可延續活動內容，提供參與者持續就關心的主題與講師或主辦方做問答。交流回應的內容，也可分享給所有人員。是跨越時空、有效率、具分享性的前瞻應用模式。**



盧立軒

2 小時前

您好，林副總今天有課，所以由我來回答。職能如果要跟績效制度連結，有兩大重點：1)設定行為目標、2)決定行為目標與結果目標在績效考核當中的比例。通常會用職能行為發生的『頻率』來衡量行為目標的達成程度。然而導入行為目標的挑戰在於，行為目標的衡量跟結果目標的衡量方式很不一樣，行為衡量需要透過日常工作管理的觀察與溝通來累積，不像結果目標時間到了來看數字，因此強烈建議擁有績效評核權的主管們需要經過訓練，否則行為目標終究會淪為一種『加分機制』且過於主觀，對績效產出與人才發展的助益不大。

# 社群論壇-會後學員發表主題與講師回覆

更新時間：2019/2/21 11:50

請問江逸之總監



涂XX

20 小時前

20190220【企業人才發展論壇】職能X培訓

當天課程有提到音頻教材的學習完成度高。

想請問，教材設計選用影音或音頻時，應該就會依據內容作區分，例如需要圖表或照片輔佐學習的就須用影音方式設計。因此，音頻教材的學習完成度高，以您的分析，會不會跟教材主題有關？



1



0



江逸之

15 小時前

以我們的經驗而言，即使概念很複雜的課程，仍可使用音頻課形式呈現，因為創新學院的音頻課也有圖表與文字輔佐學習

**George 註：在活動的經營上,主辦方會提醒與協助講師在限定的時間內, (一般會設2天內)做好問題回覆的任務. 以此為例,增加了更深的收穫.**

# 社群論壇-會後學員發表主題與講師回覆

更新時間：2019/2/21 11:50

請問江逸之總監



郭XX

20 小時前

20190220【企業人才發展論壇】職能X培訓

想請問各年齡層是否有各自偏好的數位課程形式？還是分佈比例和您今日分享的圖片差不多，我們可以更專注在文字與音頻課程？

另外，請問天下創新學院未來是否有開放給個人用戶訂閱的計畫？公司沒買但是很想看啊...

謝謝總監今天的分享，覺得眼鏡又擦亮了一些！



江逸之

2 小時前

全年齡層的用戶都對於音頻與文字課的完成度很高，其中35~44歲這一個年齡層對於音頻課的完成度更是所有年齡層的最高。建議貴公司在製作課程時，可以多嘗試音頻課與文字課，因為這是最符合使用情境的學習閱讀方式。如有希望知道音頻課製作模式，歡迎我們一起交流。真的很抱歉，目前創新學院暫時沒提供個人訂閱方案，我們會開始研究個人訂閱的可行性了，敬請期待！



郭XX

15 小時前

謝謝總監！希望有機會可以向您請益音頻、影音課程的製作心法😊

**George 註：在活動的經營上, 主辦方會提醒與協助講師在限定的時間內, (一般會設2天內) 做好問題回覆的任務. 以此為例, 增加了更深的收穫.**

# 社群論壇-會後學員發表主題與講師回覆



何XX

2019/02/20 16:43

希望可以補充盧老師的簡報，謝謝！



林XX

2019/02/20 16:09

現在這場的講義方便提供嗎？



楊中旗

0 秒前

講義的提供, 活動前有徵詢講師. 講師同意提供的內容已經放在系統的線上學習資源上, 其他未提供的內容, 是講師的拿捏, 主辦單位不會再跟講師索取. 活動結束後, 育碁會在官網的2/20 活動花絮中再次擺放, 屆時可以下載( 官網的活動花絮時間一般在活動後2周會上架 )

**George 註：這樣的經營，也提供給育碁客戶做為系統經營應用的參考。**

# 社群論壇-會後學員發表主題與講師回覆

更新時間：2019/2/21 11:50

請問楊中旗總經理



涂XX

1 小時前

20190220【企業人才發展論壇】職能X培訓

請問社群關閉之後，仍可以看到之前的留言嗎？

請問此帳號會被關閉嗎？



1



0



楊中旗

50 分鐘前

關閉帳號之後，大家就無法進入系統看到內容。但我們會整理社群中 Q&A 的內容放到活動花絮中，內容可能以PDF 檔案方式提供下載。

**George 註：受限於學員的帳號會停用，我們會將社群論壇的內容，整理下來做成PDF，放在官網活動花絮提供學員查詢與閱讀，也做分享。**