



人合群力 基業長青

MANAGEMENT CONSULTING

康士藤管理顧問有限公司

數位時代職能面面觀

數位轉型時代的人才需求與評鑑





盧立軒 / Estella Lu

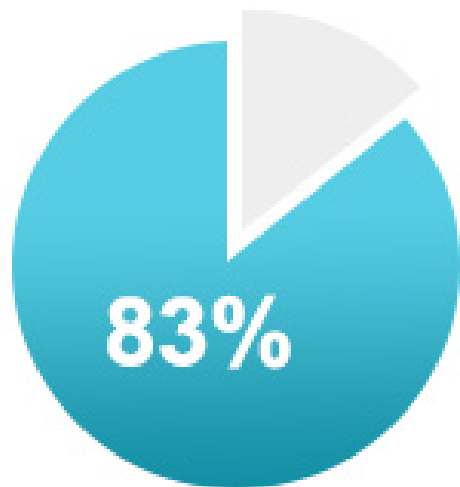
康士藤管理顧問
顧問/講師/資深經理

【經歷】

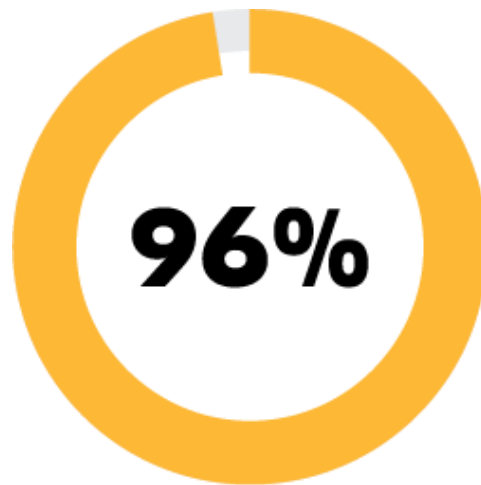
- 美商宏智
執行顧問/講師
- 台灣杜邦
鈦科技事業部亞太區行銷顧問
業務與市場發展部 顧問
亞太區專業服務策略採購
- 寶僑家品
業務發展部客戶經理



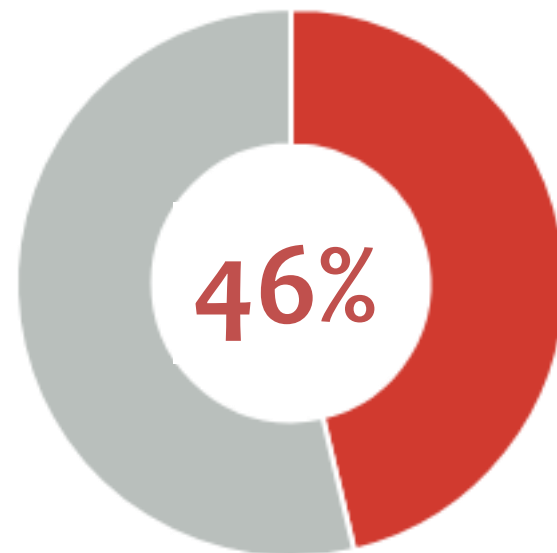
台灣企業如何看待數位轉型？



成功關鍵



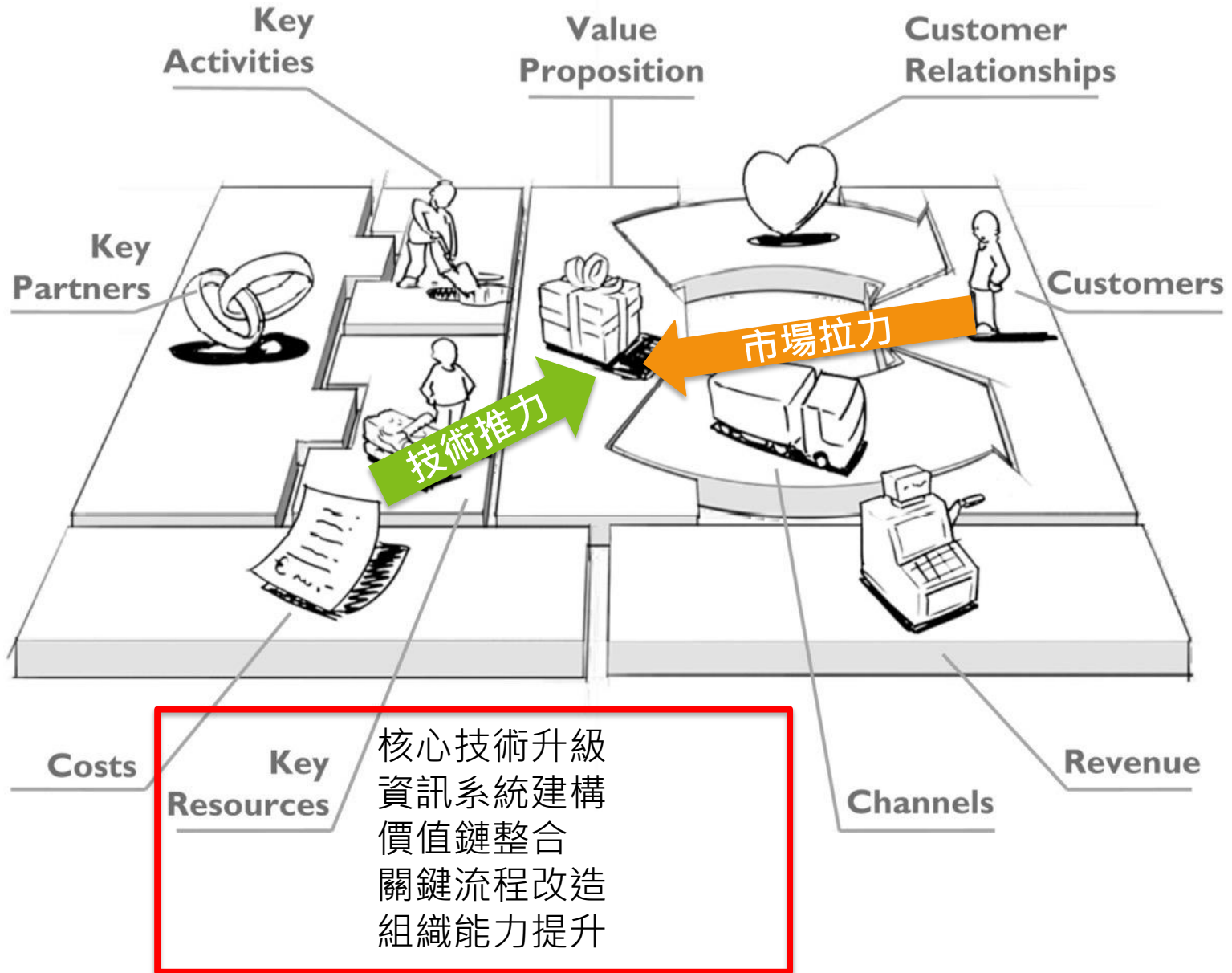
面臨障礙



人才難覓



企業轉型的兩股主要動力





組織能力核心：人





完整的職能構面





數位轉型之於商業決策能力

- ① 資訊來源 大量且模型化之數據
- ② 資訊價值 看得更多 vs. 更深遠
- ③ 商業判斷 細膩精緻化、判斷頻率提高



數位轉型之於領導能力

- ① 溝通品質 數據化的pros & cons
- ② 授權賦能 員工專業化 決策權擴大
- ③ 變革管理 減緩心理抗拒和壓力



數位轉型之於營運管理

- ❶ 分析解讀 適度依賴 整合經驗與商業直覺
- ❷ 適應變化 變化只有更快 風險係數拉高
- ❸ 優先次序 不選比選更困難



數位轉型之於行為特質

- ① Engagement 全情投入 全力以赴
- ② Accountability 當責 do one more ounce
- ③ Resilience 情商 挫折耐受 適應恢復力



360°多維度評量





發展專案當中的觀察



- 觀察職能清單
- 行為定義確認

策略思考力

2天課程

輔導(1)

輔導(2)

期中發表

春節

設計思考

2天課程

輔導(3)

期末發表



example



顧問於課程與輔導中
觀察所有專案成員行為展現

● ● 期中/期末高階會議(2小時/次)



- 期中期末發表前，顧問進行各組專案進度說明
- 期中期末發表結束，緊接與高階主管報告Talent職能行為觀察



發展專案當中的觀察要點

- ❶ 專案主題是參與者不盡熟悉的
- ❷ 以專案過程當中能夠觀察到的行為為主，不求多，求盡可能聚焦、有多次觀察機會
- ❸ 多個面向觀察，除了能力面也有團隊互動面、領導面、態度面
- ❹ 與組織內部先行溝通行為觀察的限制及適當的運用方式



行為觀察與記錄



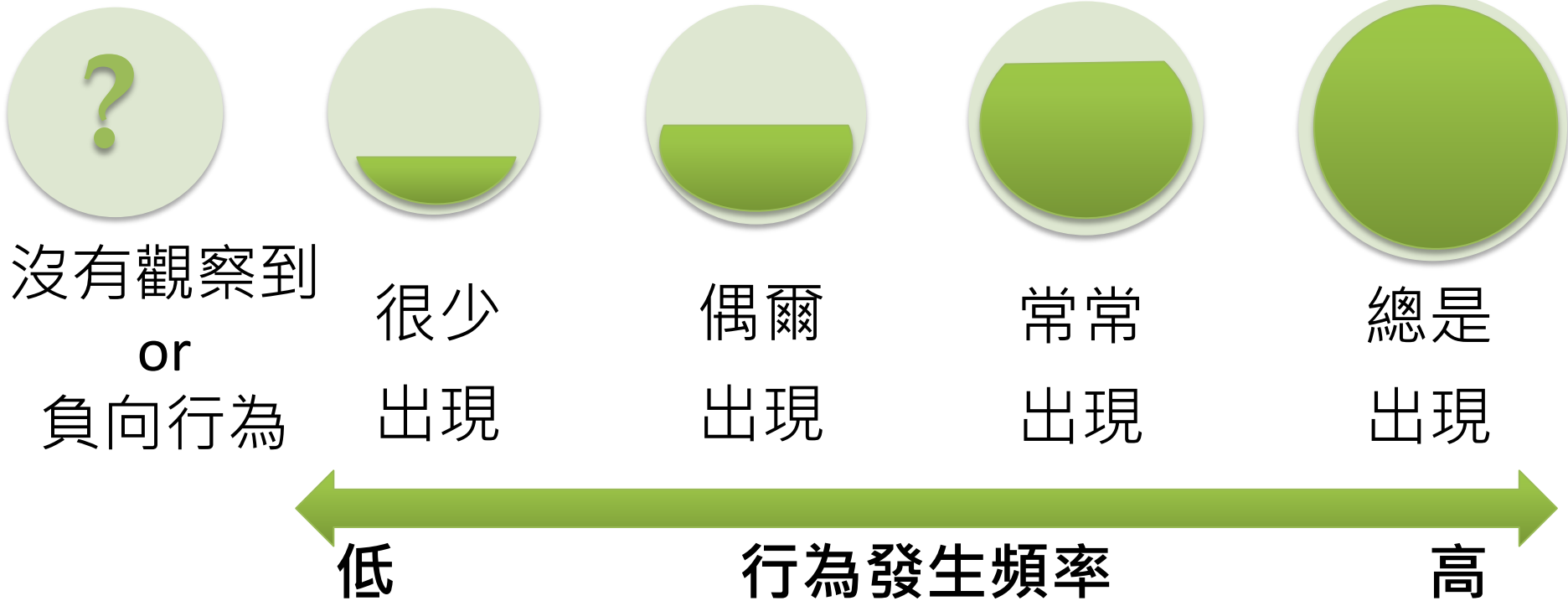
Circumstances

Actions

Results



以行為發生的頻率進行評估





行為觀察注意事項

- 基於事實而非個人偏好
- 若非第一手觀察，事實來源需多元
- 盡可能觀察『模式』，而非單一事件論斷
- 只要有機會就觀察
- 『績效表現』**不是**行為觀察的依據





人合群力 基業長青

vine MANAGEMENT CONSULTING

康士藤管理顧問有限公司

Thank You