

# 【報表分析】

## 會前問卷調查、社群交流 會中問卷調查

報名151人、回函確認出席97人、**實際出席82人** (不含工作人員20人)

報到方式：**APP QR-code 41人+紙本44人-兩種都體驗3人**



## 【報表分析】

### 會前問卷調查、社群交流

2019/11/13 活動開始前：已填答44人、平均填答率54%

2019/11/26 活動結束後：已填答50人、平均填答率61%

(填答率是以實際出席 82人當作 base)

客服系統在 Azure server的彈性等級調整：

2019/11/14 11:00 D4\_V3 ( 4 vcpu , 16 GiB 記憶體 )

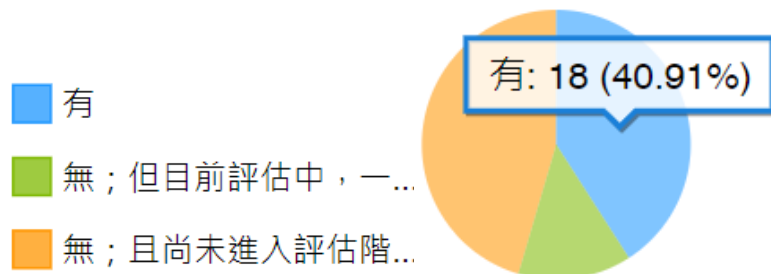
2019/11/14 20:00 D2\_V3 ( 2 vcpu , 8 GiB 記憶體 )

# 會前平台問卷1

請問您的企業是否已有導入eHRD？（單選）

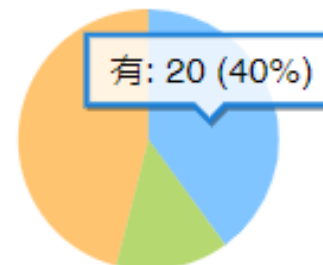
更新時間：2019/11/13 18:10

已填答人數：44



更新時間：2019/11/26 14:30

已填答人數：56



George 註：大部分尚未在企業內導入eHRD系統，也因此未能體驗O2O的培訓整合模式。

希望活動的O2O多元化設計方式，可以提供給大家省察評估盤點的參考。

# 會前平台問卷2

更新時間：2019/11/26 14:30

"帶著問題出發" 是提高學習成效的最佳方法，針對此次主題，請問您目前最迫切的議題為何？

了解6.8版本與6.4版本差異。並且針對自己公司新的訓練制度調整如何結合想聽其他單位實際運用系統各項功能方式，期待可有USER在系統應用的交流。

如何透過平台精簡訓練業務

實際了解6.8與6.1的差異

員工體驗、新版本更新

直播/批次處理功能

天下創新學院等外訓資源與HRD整合案例、應用模式

希望能深入了解新版本與舊版本的差異，並且能提升教育訓練的效益與效率。

線上雲端面試

了解eHRD目前的新功能

George 註：有關育碁a+HRD 6.8 新功能的認識興趣, 除了11/14 現場講次的介紹, 也可在育碁官網下載6.5-6.8 相關功能介紹PDF, 取得詳細的素材. 這樣的QR code 連結, 我也會在活動社群中回覆提供.



# 會前平台問卷2 (續1)

更新時間：2019/11/26 14:30

"帶著問題出發" 是提高學習成效的最佳方法，針對此次主題，請問您目前最迫切的議題為何？

尚未進入評估階段

新型管理工具的應用及效益

是否可以解決課程成效追蹤與紀錄，直播課程轉線上課程。

E-learning 導入評估

了解績效系統有哪些優勢

了解員工體驗並將此觀念引進企業

從員工體驗的新視角，瞭解新的學習趨勢

6.8版本新功能，與較6.7版本功能差異與升級點

了解產品內容。有什麼創新的運用？

Online performance review process and tool

是否具備管理平台之功能？目前覺得是一個不錯的教學學習平台

升級6.8與現有的差異，以及如何搭配公司現有的訓練制度

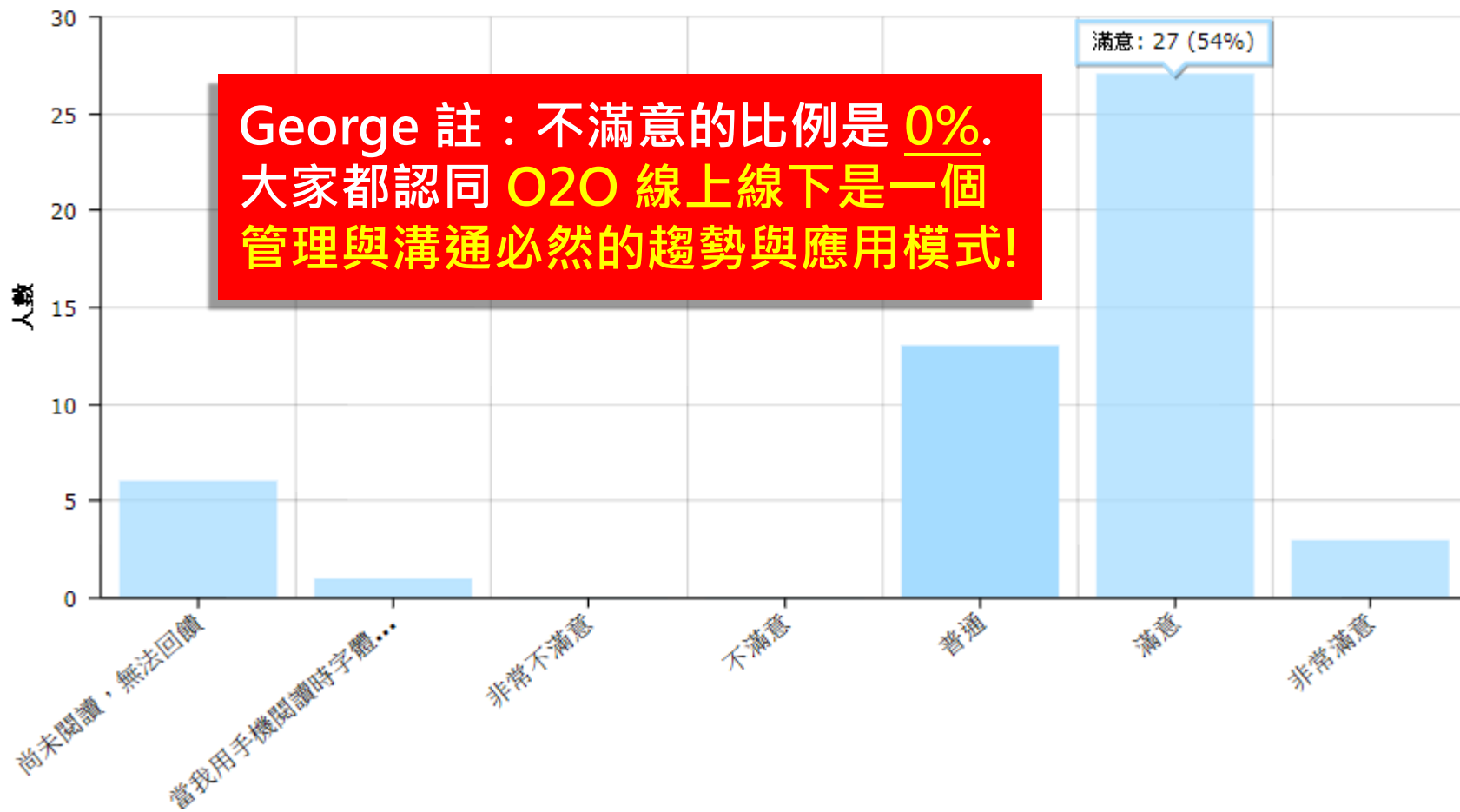
George 註：部分內容會在講次, 或是QA 中做說明與回應...;  
部分問題與期待, 會以社群中問答的方式, 在會前或會後提供參考建議...

# 會前平台問卷3

更新時間：2019/11/26 14:30

為促進活動成效，邀約您於會前，下載APP、建議安裝Authentication設定MFA、填寫平台問卷、及閱讀線上素材與課程，體驗O2O線上線下的混成學習模式，您覺得？(單選)

(已填答人數: 50)

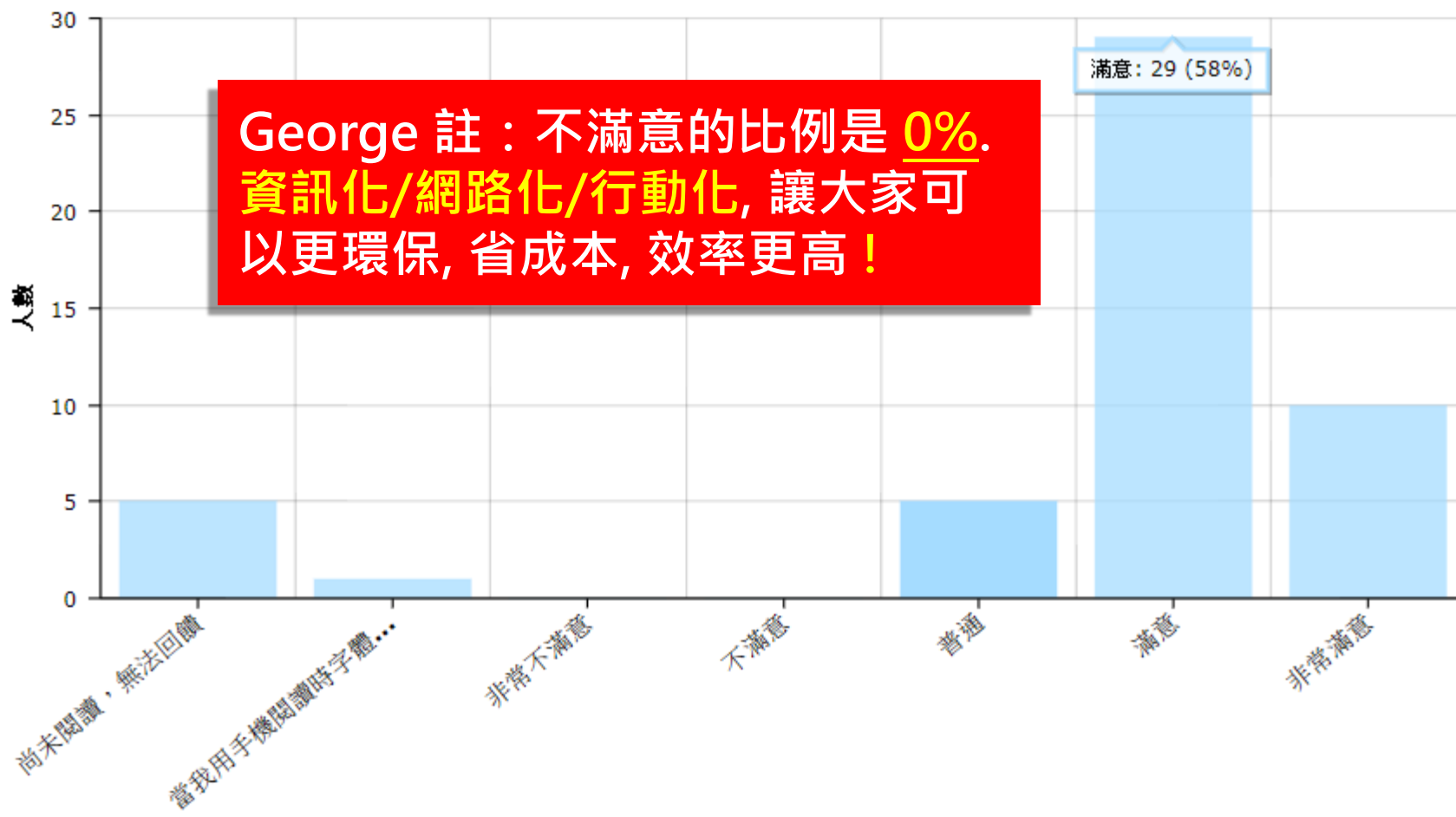


# 會前平台問卷4

更新時間：2019/11/26 14:30

為提倡環保，會前於系統/APP提供學習資源(參考資料及客戶應用案例)，會中將提供各專題講義供線上閱讀，您覺得？(單選)

(已填答人數: 50)

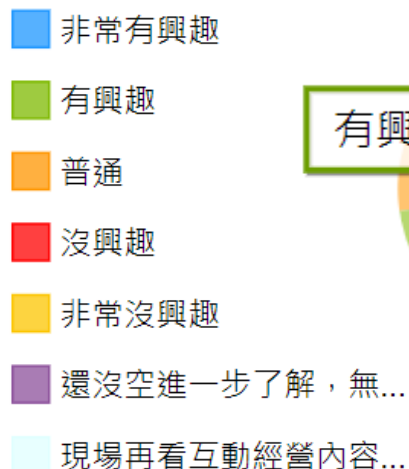


# 會前平台問卷5

電腦版與行動版APP的 "互動"，提供研討會的相關資訊，透過文字交流互動，您覺得？(單選)

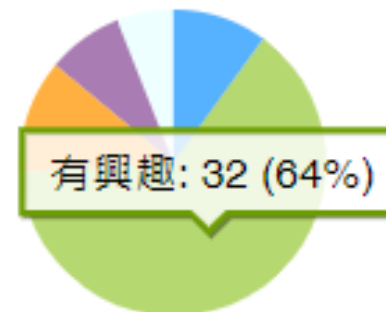
更新時間：2019/11/13 18:10

已填答人數：44



更新時間：2019/11/26 14:30

已填答人數：50



George 註：雖然沒有不滿意的。學習社群的參與與應用，短期活動較難經營。這是事實。(但我們仍持續提供) 但企業內訓，很適合推動，也是一個FAQ的跨時跨團傳承分享。—下方列舉社群內容的延伸參考性，可見一斑。



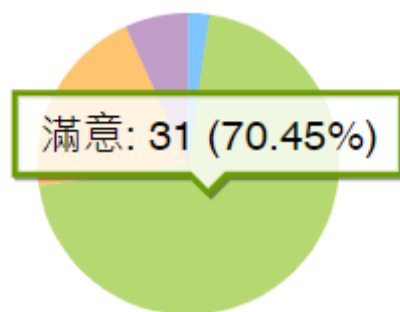
# 會前平台問卷6

這次混成活動系統採用 a+HRD 6.8執行，相關的通知郵件是新的多媒體化樣式，您對於新介面的評價如何？(單選)

更新時間：2019/11/13 18:10

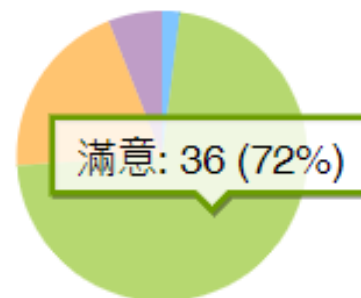
已填答人數：44

- 非常滿意
- 滿意
- 普通
- 不滿意
- 非常不滿意
- 還沒有收到，無法回饋...



更新時間：2019/11/26 14:30

已填答人數：50



George 註：郵件多媒體化是讓大家感覺親近容易閱讀與聚焦的形式! 大家都滿意!

# 會前平台問卷7

【MFA/圖形鎖範例】可了解a+HRD 6.8產品系統資訊安全的周延性；避免因帳密不慎外流被冒名登入系統，落實強化企業資訊安全的保護，您對於這樣的加值保護設計？(單選)

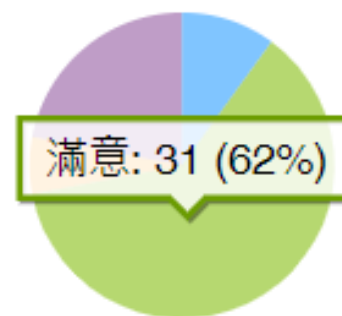
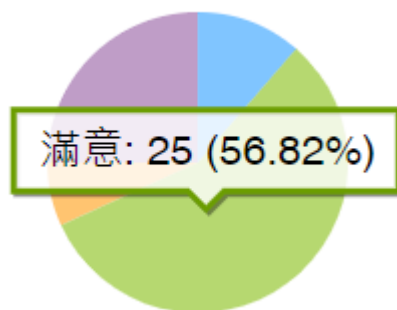
更新時間：2019/11/13 18:10

更新時間：2019/11/26 14:30

已填答人數：44

已填答人數：50

- 非常滿意
- 滿意
- 普通
- 不滿意
- 非常不滿意
- 還沒有收到，無法回饋...



George 註：在資通訊全面支援滲透到我們工作與生活的每個面向。雖然便利，但資安是一個不可忽視的習慣。大家都認同，但要採取行動，才能真正保護自己與公司。

# 互動社群交流\_學員分享

George 註：很棒的回饋 (發言者, 我們都匿名去識別化了)

研討會心得



鄭先生

2019/11/22 15:43 | 20191114【a+HRD 6.8產品發表會 X 標竿企業案例】

很敬佩楊中旗總經理將今年ATD ICE分享的LMS發展以及企業如何提升績效，很快地實踐在育萁系統的績效管理流程，為企業在進行KPI與績效評核等帶來有效率與方便管理的便利性，從天下雜誌郭總監的公司使用即可實證，執行力很強！時下因應創新與數位轉型的趨勢，Google等公司成功實踐的OKR(Objectives & Key Results)已經開始興起一股企業學習OKR的風潮，建議育萁應該可以評估開始研究與發展OKR制度的系統流程，日後可以幫助想導入OKR的企業，省去紙本作業流程的行政成本，藉由系統的協助得以較快速地享有使用OKR制度帶來策略目標上下貫穿、橫向連結，追蹤當責，激發潛能，CFR(Conversation, Feedback, Recognition)溝通、回饋、讚揚等以及致力績效提升的好處。讓慣用KPI制度或有意導入OKR制度的企業，未來都能有選擇系統助力的機會！

另外，很高興看到中央人資所林文政教授提出HR全新視角-員工體驗，當顧客體驗已成為企業顧客導向，行銷銷售與顧客品牌忠誠不可或缺的連結時，適時地提醒HR應該重新設計與重視員工體驗，才能留住人才並提高生產力。雖然顧客、員工、股東三者的優先順序與權重因企業而異，但是有滿意的員工對於提升顧客體驗將有絕對的助益。1670期商業周刊(2019.11.18-24)報導『我家員工最幸福！一份研究揭業績多13%秘密』，全球零售業龍頭沃爾瑪創辦人華頓(Samuel Walton)的金科玉律是「顧客至上」，實踐關鍵唯有快樂員工。十月底，英國媒體《經濟學人》報導：『快樂員工對於企業、金主都有好處，是真的！』這篇報導正呼應了林教授的觀點，只是HR也需注意林老師的提醒，不能只是在招募時考慮員工體驗，而是應該用心設計於甄、選、育、用、留，各個環節的重要HR活動，才能真正體現員工體驗，幫助企業經營者與員工共創價值。

天下雜誌向來是被許為台灣最值得被信賴的媒體，感佩於他們的堅持，郭大微總監分享了天下雜誌的數位轉型歷程，不僅是運用數位科技給力，連商業模式都轉型，從報導知識到勇敢實踐的知行合一，雖歷經了格物致知的艱辛，但營運成果已逐步展現，令人敬佩！郭總監所說紙本報導內容品質不容錯誤的堅持，仍在調整以適應運用數位科技的轉型作法，建議無論是APP或網路平台內容的提供，只要秉持設計思考(Design Thinking)與敏捷(Agile)的精神與做法，不斷更新版本，利用閱聽使用者離峰時間更新，相信顧客體驗仍會以好的內容為王道，不會過於介意軟體或系統更新偶而帶來的不便，因為顧客的比較利益是更新版本是為了提供更好的功能或更帶來更便利與友善的顧客使用經驗，謝謝天下雜誌郭總監的分享，為你們的堅持喝采。

為當天研討會的每位講者與數位科技體現者致敬，加油！



1



1



GeorgeYang

2019/11/22 16:52

謝謝鄭兄的回饋，育萁的績效管理系統已經支援OKR的運作與精神，後續會在運作的行政流程上，以情境應用方式跟大家介紹

# 互動社群交流\_學員分享

參加中



邱先生

2019/11/14 13:32

20191114【a+HRD 6.8產品發表會 X 標竿企業案例】

參加中



0



0

George 註：有興趣參與, 但因為都不熟, 還不夠自在. 發個聲, 先試一下水溫.

Join



梁小姐

2019/11/13 17:46

20191114【a+HRD 6.8產品發表會 X 標竿企業案例】

Join



0



0

試用學習



胡先生

2019/11/12 23:50

20191114【a+HRD 6.8產品發表會 X 標竿企業案例】

了解系統中



0



2

# 互動社群交流\_講師分享

聽林文政老師人才管理思維演進分享有感



GeorgeYang

2019/11/16 18:38 | 20191114【a+HRD 6.8產品發表會 X 標竿企業案例】

1. 談員工體驗：人力資源管理的全新視野，讓我連結到戰爭策略大師 李德哈特 的策略精華 – 間接策略 Indirect Approach – 李德哈特提到歷史上關鍵的戰役，都是間接策略的應用結果。不是直接策略。轉化為商業策略，真正偉大的公司，長期績優的公司，都是能夠善用間接轉化的策略( Indirect Comprehensive Strategy )，來建構其不容易被複製的成功/模式/文化。不僅是套用最直接的策略(例如，價格，產品研發，行銷...等單一策略，也不僅是這些策略的整合，而還包括了能在組織發展/企業文化/人才發展... 等有所整合扎根)。
2. 對於HRD function 以及專業，我自己參加美國2013 ISP 年會(在Reno)，也收到不同的HR 管理思維，當時對於 HR 的價值定位命名，我收到 Performance Development Department/Division 這樣的趨勢(今日林老師分享了 Employee Experience 的趨勢與視野)。隱含的是對HR 專業工作者的期待... more and more.... HR 的專業工作者還是要做好選育用留基礎功，也被期待更多的整合與精進，包括層次與視野的提昇。而且速度的壓力越來越大。我們可以認知到的是，這不僅是被drive，也是被期待甚至被信任。要能做到這樣的整合性貢獻與視野對化，HR需要能夠敏捷化的解決選育用留的行政作業與相關分析，才能有好的整合基礎與餘裕做進階的精進。一個好的系統，就是在解決這樣的問題。
3. 老師在案例分享中，提到Airbnb 在員工體驗上的管理思維與實際落地運作。也解了我一個疑惑，也在此echo 分享。我曾經詢問了一個在Google工作的年輕優秀軟體工程師，對於美國軟體公司的評價，他同時給了Airbnb 極高的評價。(我相信是來自於他們這些young tigers 的同溫層資訊分享...) 對於軟體公司，成功獲取優秀的年輕軟體工程師加入與engagement，一定是成功的關鍵，Airbnb 在Employee Experience 的投注成效，從中可見一斑。
4. 聽老師分享的同時，身為CEO 的我，自己也藉老師的分享審視評估育著在員工體驗上的現況。育著在過往5年持續營運成長與獲利，員工流動率在近3年都低於10%，我自己覺得跟人本的管理思維與企業文化有相當的關係。但即使如此，我們也會持續關注與精進的，未來有機會再跟大家報告與分享，我們自己的檢視分析。



0



0

George 註：這是模擬積極學習者分享的情境，若同課程中有幾個這樣的分享者，學習的內容就會3D立體起來。



# 互動社群交流\_講師分享

聽夏志遠總監分享有感



GeorgeYang

2019/11/17 20:45 | 20191114【a+HRD 6.8產品發表會 X 標竿企業案例】

1. 天下雜誌集團5年多前, 提供給企業運用天下創新學院1200+門數位化微課程, 對於台灣的HR工作者, 可以善加運用這樣高品質的豐沛素材, 是很幸福的。
2. 以網路資料庫大數據做分析, 天下創新學院持續提供職場工作者的learning profile, 幫助我們了解那些主題的課程, 那些時段, 哪些類型的推廣與整合方式, 可以帶來最大的運用效益. 想要進一步了解更多, 2019/11/29 還有一場2000大企業數位轉型與人才大調查發布會  
有進一步的分享 [http://topic.cw.com.tw/edm/leader/201911\\_HR\\_WhitePaper\\_B.html](http://topic.cw.com.tw/edm/leader/201911_HR_WhitePaper_B.html)
3. 夏總監列舉了育蕃與天下過往5年, 合作了11家客戶, 24個育蕃系統/天下創新學院整合客戶案件. 尤其 6.7/6.8 客戶都可以善用育蕃提供的天下創新學院內建預設資料, 有職能/類別做課程分類, 並可以進行策展推廣。
4. 他也提到了最佳的3種推廣方式, 包括社群分享推廣, O2O混成課程方式 (育蕃自2017/11 每場活動幾乎都是以a+LMS 6.x 來經營 O2O互動), 職能結合. 值得已經或想要採購天下創新學院1200+課程的客戶做推廣參考。
5. 最後, Mark 跟大家宣告, 天下創新學院推動中的策略聯盟 – 要共組最大的企業內訓平台, 羅列的夥伴包括育蕃, 東吳巨量資料管理學院, 康健, DDI, Dentsu Aegis Network, Deloitte 6家. 這是打造eco system的biz model, 大家英雄所見相同. 育蕃過去一直以來以LMS/HRD 系統平台打造使用者客戶群交流Golden Club的分享機制之外, 也將於2020透過育蕃a+LMS 6.8打造一個數位內容供應商訂閱機制(育蕃已經於2019/9 起用育蕃的系統操作微課程試行...), 讓更多不同vendors 不同類型的contents, 可以很容易的讓育蕃 6.7 以上的系統客戶, 輕易整合訂閱, 不同的內容供應商可以輕鬆的啟動企業的 試閱/ 短期訂閱/ 長期訂閱, 這樣的便利性與整合性, 敬請關注育蕃的官網更新資訊以及相關活動宣告。



0



0

George 註：分享文中, 還有含網頁連結或檔案可以打開. 多媒體編輯器, 還可以標示重點...

# 互動社群交流\_講師分享

聽郭人資長分享有感



GeorgeYang

2019/11/16 18:19 | 20191114【a+HRD 6.8產品發表會 X 標竿企業案例】

1. 天下雜誌集團，在面對數位化浪潮，這5年的表現是遠優於其他媒體業的。公司規模有成長之外，在數位化營收的創造與成長，也表現得非常亮眼。這樣的變革是很成功的。
2. 郭總監分享到，雖然天下創新學院有1000多門專業的微學習專業課程，包括數位轉型... 等主題，也有許多跟天下雜誌集團的挑戰相關。在2017年導入LMS學習管理系統後，有了系統加上完整的數位化教材，如何引導集團員工善用數位化教材，仍遇到很多的挑戰。直到2018年導入績效管理系統，引導員工在performance based 的learning思維後，加上運用育基系統的策展功能後，透過這樣的連結，開始成功的performer 的學習動機上，以及與工作/績效關聯的貫串上，發揮事半功倍的效果。
3. 目前更在2019年導入360度職能評鑑系統對特定主管進行試行，產生了很好的效果。後續將推動更多的層級與事業單位，進行360度職能評鑑，不僅是給予主管多元的整合回饋，也間接促進跨部門的合作運作。我進一步認為這會引導天下雜誌集團在Matrix 的組織發展與多元績效考評專案的應用上，撒下了很好的種子。
4. Biz Driving 的人才發展，是這次郭人資長分享天下雜誌集團的管理實踐。這樣的HRD 功能串接與轉化，aligned with Biz隨時調整，是一個精彩的組織發展歷程( transformation)，我覺得又將是一個典範！

George 註：若是在企業內部講師的課程中，透過學習有感的內容陳述，再對講師提出請教，可以期待的是講師也會覺得很被肯定，交流的內容可以更深入實用，其他學習同儕也會同時受用，甚至嘉惠下一梯學習者。

# 互動社群交流\_講師分享

## 【學習心得交流】



陳詩綺

2019/11/05 16:29 | [20191114【a+HRD 6.8產品發表會 X 標竿企業案例】](#)

研討會內容關聯的學習心得、啟發與反思，可於此論壇中分享與交流。（註：系統中的論壇問答都是具名顯示）



1



1



GeorgeYang

2019/11/14 15:14

聽林文政老師人才管理思維演進分享有感

戰爭策略大師 李德哈特 的策略精華 – 間接策略 Indirect Approach – 歷史上關鍵的戰役，都是間接策略的應用結果。不是直接策略。轉化為商業策略，真正偉大的公司，長期績優的公司，都是能夠善用間接轉化的策略，來建構其不容易被複製的成功/模式/文化。不僅用是最直接的策略。

我自己參加美國2013 ISP 年會，也收到的HR 管理思維，當時對於 HR 的價值定位命名，我收到 Performance Development Department/Division. 隱含的是對HR 專業工作者的期待... more and more later... (另以新主題開一個論壇...)



# 互動社群交流\_講師即時回應

## 活動前問卷統計整理分析與初步回應



GeorgeYang

2019/11/13 20:02 | 20191114【a+HRD 6.8產品發表會 X 標竿企業案例】

先整理11/13 18:10 統計報表與分析如附檔, 大家可以閱覽, 了解參與同儕的回應狀態與期待。  
【1114會前平台問卷】20191113整理分析.pdf



4



0

George 註：這是講師與策展者, 針對活動前問卷的問題, 先於社群做回答. 主題與課程服務更周延細膩.



GeorgeYang

2019/11/17 20:58

有朋友在活動前問卷, 問到 " 可否直播課程轉線上課程 "...

我在此簡易回答如下:

1. 可以. 育蕃的 0.8 透過整合 Youtube, Twitter, FB 大家最熟悉的直播平台, 可以引導客戶設定直播結束後提供回看, 或是轉成 mp4 線上課程下載後儲存開班應用.

2. 育蕃 已 經 於 8/30-9/9 直播/數位內容策展

活動中展示這樣的平台應用. 原活動eDM 請參考[https://www.aenrich.com.tw/news\\_events/Events/2019\\_0830/20190830\\_eDM.asp](https://www.aenrich.com.tw/news_events/Events/2019_0830/20190830_eDM.asp). 有興趣的人, 可以跟育蕃行銷活動窗口表達意願, 我們可以提供您的帳號幾天的回看試閱體驗.

3. 這次11/14研討會現場活動, 其實我們也啟用了兩個場次的直播. 但沒有對外宣告, 因為我們希望現場專注講演互動, 我們僅打算活動後, 提供這兩個講次的直播回看給參與的學員參考體驗. 敬請等待我們的通知.

# 互動社群交流\_講師即時回應

George 註：若你是活動參與者的問題提問者，應該會感受到被尊重。學習的參與會更投入，這會對於活動有化學作用的產生，課程會更成功。( 策展者/講師/HR版主，投資時間約是1-2小時 )



GeorgeYang

2019/11/14 11:57

有參與的來賓問到 " 如何透過平台精簡訓練業務? "

我選擇在社群中先做簡答如下：1. 系統平台可以減少訓練行政與通知事務，讓人力空出來，有足夠的時間做 規劃/服務/分析精進...等有助於訓練成效的深入作業。

2. 系統平台的提供，O2O 線上線下，會讓訓練作業更豐富，不會更簡化，但透過template 的套用，非同步資通訊互動，文件素材的交流提供，會更好。

3. 從育蕃服務多年的系統使用企業實務經驗來看，2-3年後，原本的訓練團隊成員人數，有的甚至減少20%，工作的內涵與價值卻提高50%以上，訓練的執行量( 人課次 )甚至倍數以上。

4. 訓練的主管，會在內部的關係上，從 Order Taker，轉向 Performance Consultant 的價值角色，甚至有部分成為 Trusted Adviser。( 當然這也要HR 主管善加利用資訊工具與報表，並在專業上持續精進 )



GeorgeYang

2019/11/13 20:12

有不少參與者，詢問此次新版6.8 新增的功能，以及應用的情境。( 不少是育蕃6.x 客戶，準備要申請升級6.8，現有使用版本差異，可能不僅1個小版本 )

截至11/14，10/14 release 的 a+HRD 6.8 已經有21個客戶安裝/升級數，有超過10家客戶是上線中的狀態，您們可以放心安排升級6.8。( 育蕃是鼓勵，支持，落實做到讓客戶依約做小版本升級的，陸續升級情況下，迄11/14，目前保固維護中6.x客戶，6.6/6.7/6.8，分別有 21/22/21 家，累計佔 72% )

在 育蕃 官網， 您們可以取得 6.5-6.8 各個小版本相關功能介紹素材，與 PDF 下載 如右 <https://www.aenrich.com.tw/products/6.0/evolution.html>



# 【報表分析】

## 會中問卷調查

2019/11/26 活動結束後：已填答**12人**、平均填答率**15%**

George 註：因為還有10張左右的 i4cp 深度問卷, 那邊有20個填答者, 所以也影響了這個會中與會後問卷的填寫. 通常會有30-50% 的填答率.

# 會中平台問卷1-1

更新時間：2019/11/26 14:30

## 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: 12)

a. 場地交通便利度



0% (0 人)

b. 現場服務人員



0% (0 人)

c. 座椅與環境空間



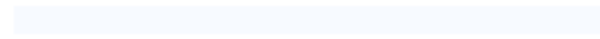
0% (0 人)

d. 活動人數太多



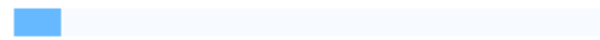
0% (0 人)

e. QR code 報到



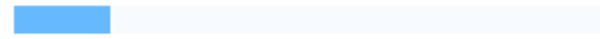
0% (0 人)

f. 現場通訊網路速度慢



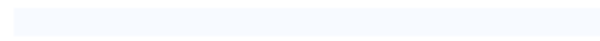
8.33% (1 人)

g. 現場手機或是系統回應速度慢



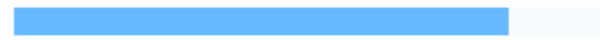
16.67% (2 人)

h. 現場螢幕距離不適切



0% (0 人)

i. 一切都OK，辛苦你們了



83.33% (10 人)

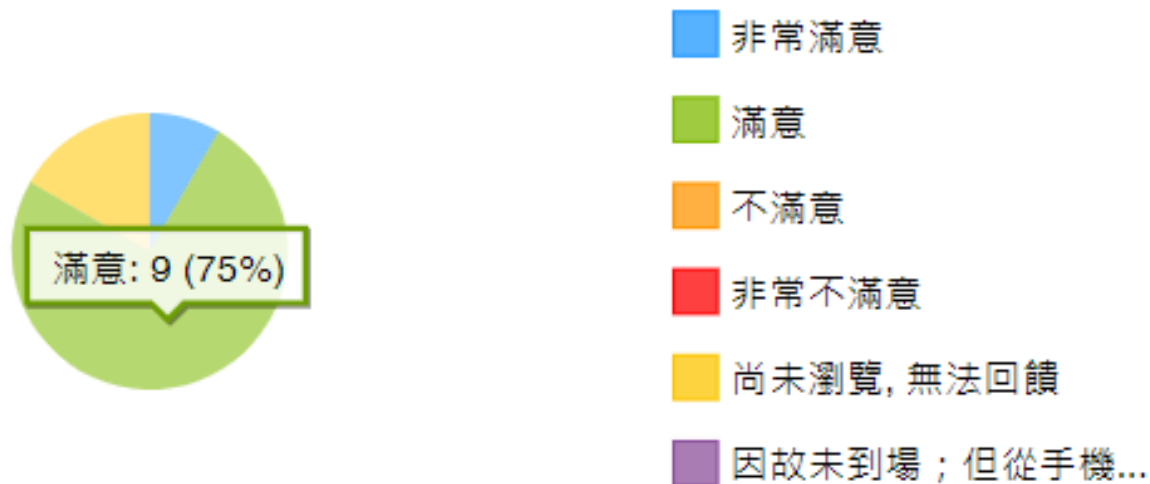
George 註：透過現場的平台問卷回饋，我們可以做及時的回應，或事後的檢討

# 會中平台問卷1-2

更新時間：2019/11/26 14:30

為強化學習成效，運用APP【互動】功能，進行意見交流、分享，及相關內容的學習，您覺得？(單選)

(已填答人數: 12)



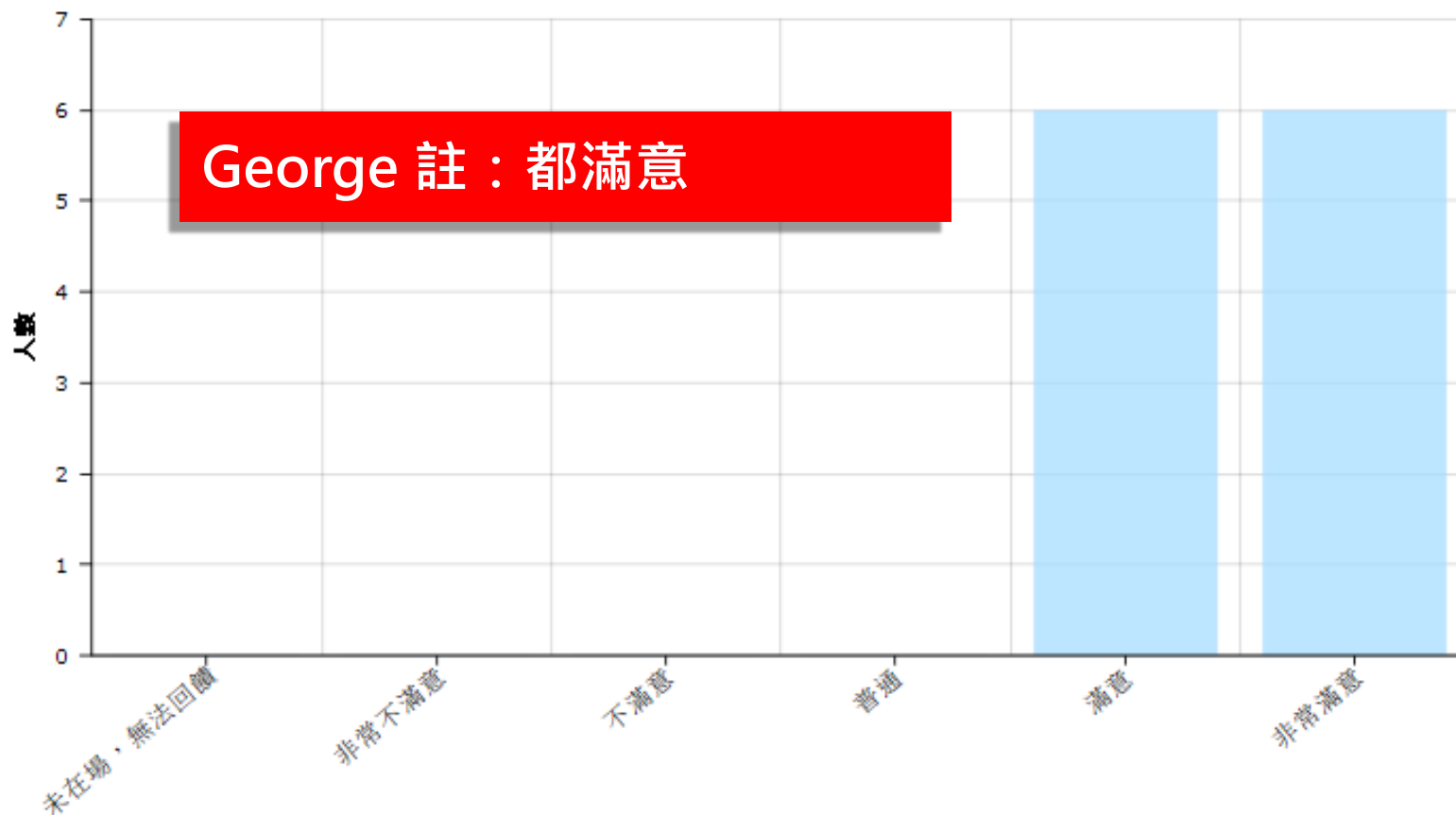
George 註：有透過電腦或手機，以混成方式參與活動，社群中補充提供了很多的回饋與資訊，參與者 有90%以上的滿意度。

# 會中平台問卷2-1

更新時間：2019/11/26 14:30

## 【開場】楊中旗總經理的內容滿意度？

(已填答人數: 12)

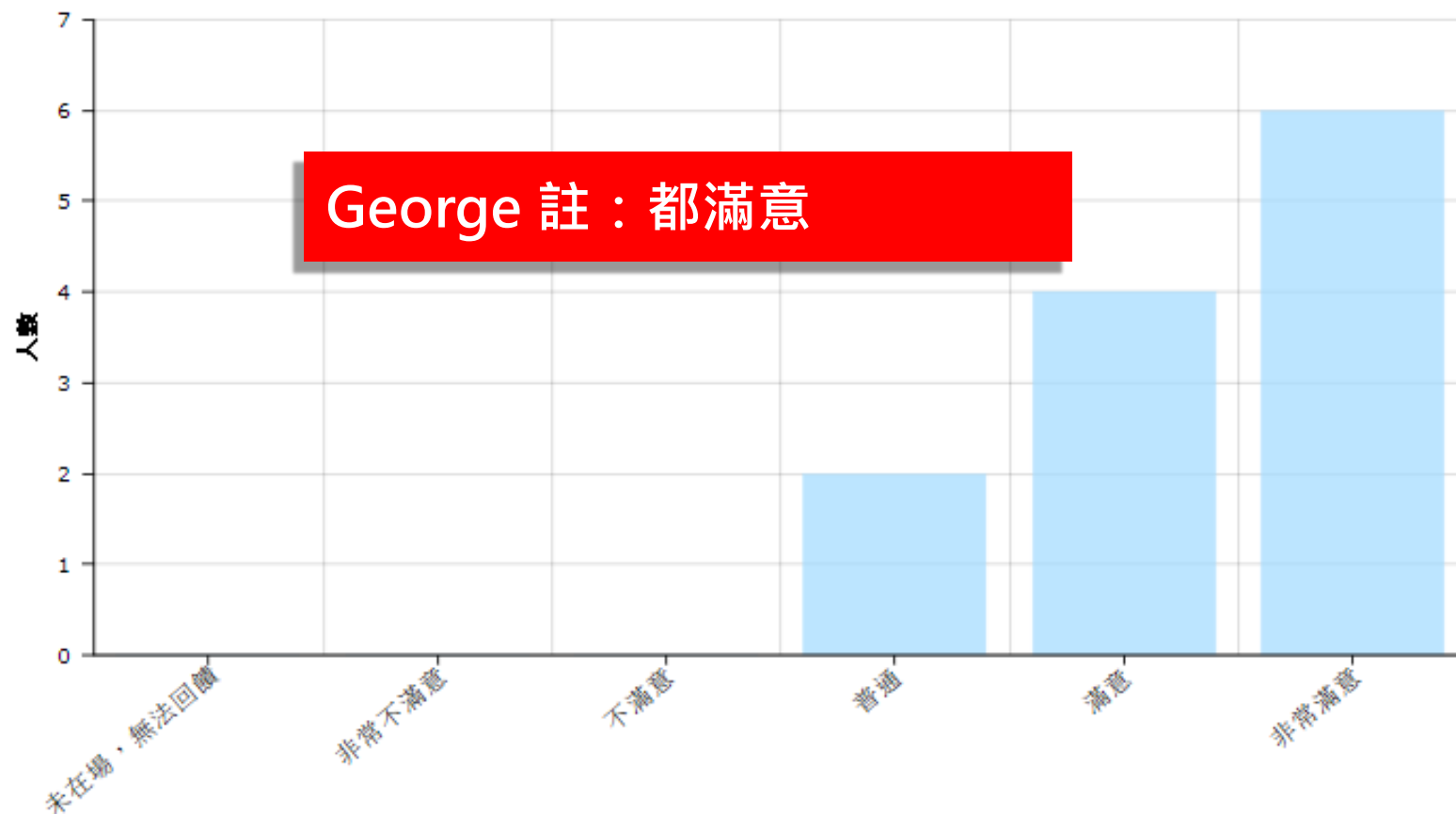


# 會中平台問卷2-2

更新時間：2019/11/26 14:30

## 【專題1】林文政教授的內容滿意度？

(已填答人數: 12)

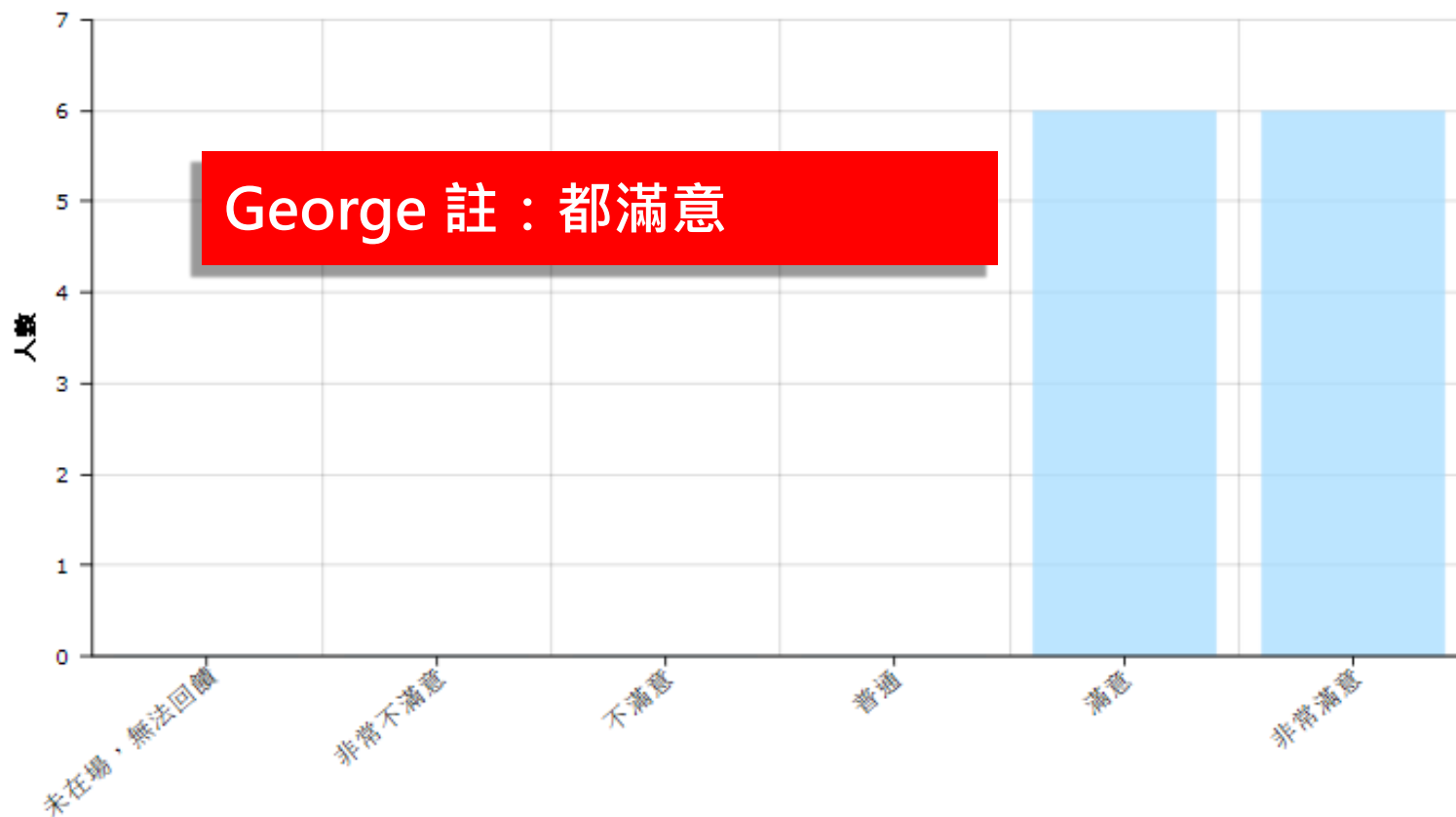


# 會中平台問卷2-2

更新時間：2019/11/26 14:30

## 【專題2】夏志遠行銷總監的內容滿意度？

(已填答人數: 12)



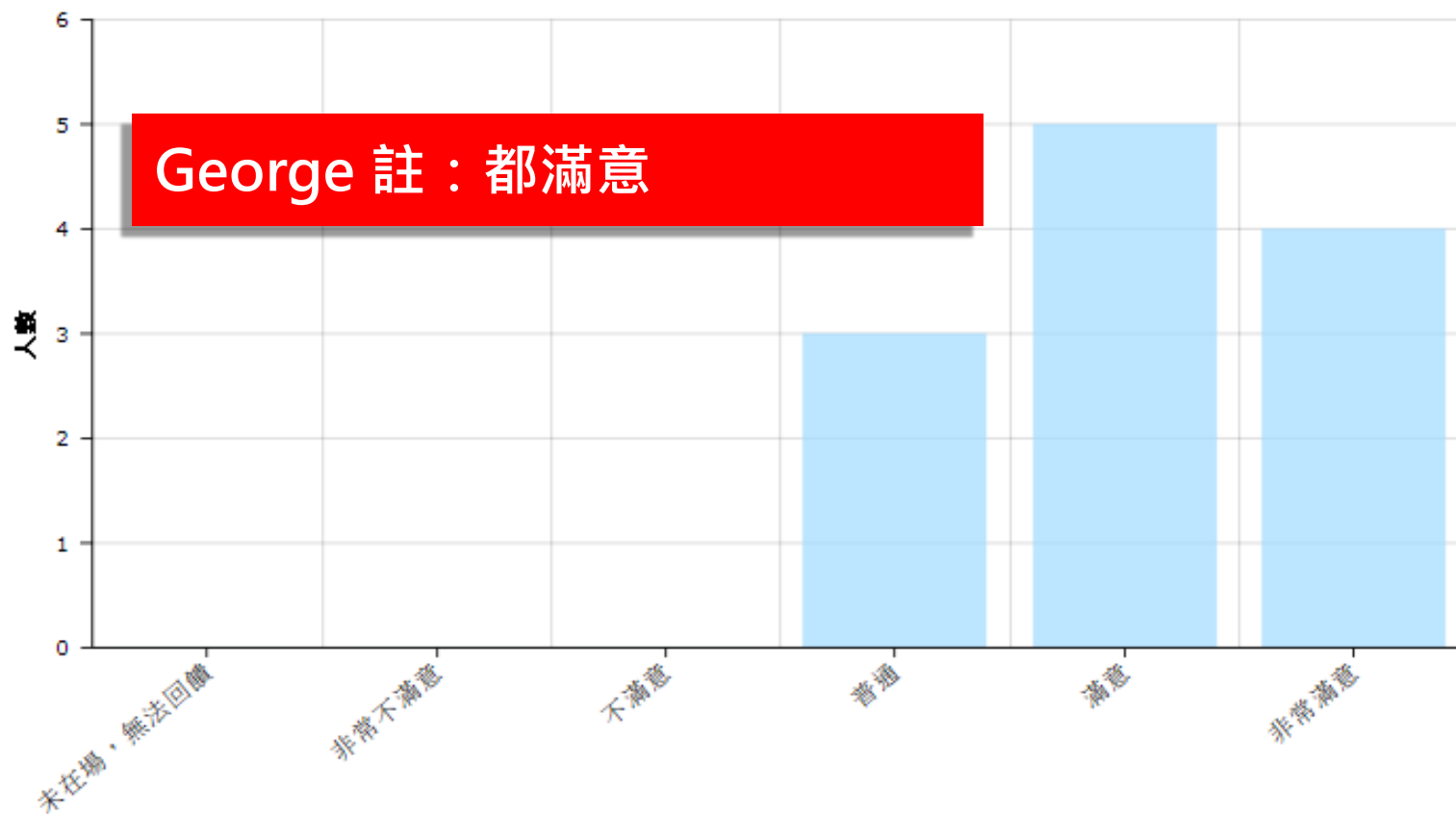


# 會中平台問卷3-1

更新時間：2019/11/26 14:30

## 【6.8產品發表】楊中旗 總經理與黃志揚產品經理的內容滿意度？

(已填答人數: 12)



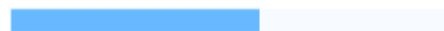
# 會中平台問卷3-2

更新時間：2019/11/26 14:30

## 您對於a+HRD 6.8產品新功能，那些最肯定? (多選)

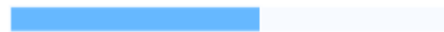
(已填答人數: 12)

1. 新人考核專案(加值)



50% (6 人)

2. 績效面談與申訴(加值)



50% (6 人)

3. 進度報告與筆記支援互動與回饋



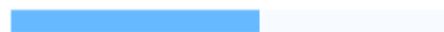
16.67% (2 人)

4. 多元考核制度新增"核算專案"



16.67% (2 人)

5. 開班自動結案/報表產出



50% (6 人)

6. 衝堂自動檢查與提醒



25% (3 人)

7. 直播應用支援整合YouTube API



41.67% (5 人)

8. 影片加字幕



33.33% (4 人)

9. 績效進度報告與筆記支援互動與回饋



25% (3 人)

10. 直播支援行動版即時留言



16.67% (2 人)

11. 影音檔教材支援多國語字幕



41.67% (5 人)

12. 職能行為指標可跨領域共享



33.33% (4 人)

13. 評量表可跨領域引用職能行為指標題項



16.67% (2 人)

14. 通知郵件樣式多媒體化調整



16.67% (2 人)

15. 電腦版多媒體編輯器支援語音辨識輸入(限Chrome)



33.33% (4 人)

16. 標準版即提供供應商訂閱與領域管理-含育碁客服系統與天下創新學院(加值)預設資料



8.33% (1 人)

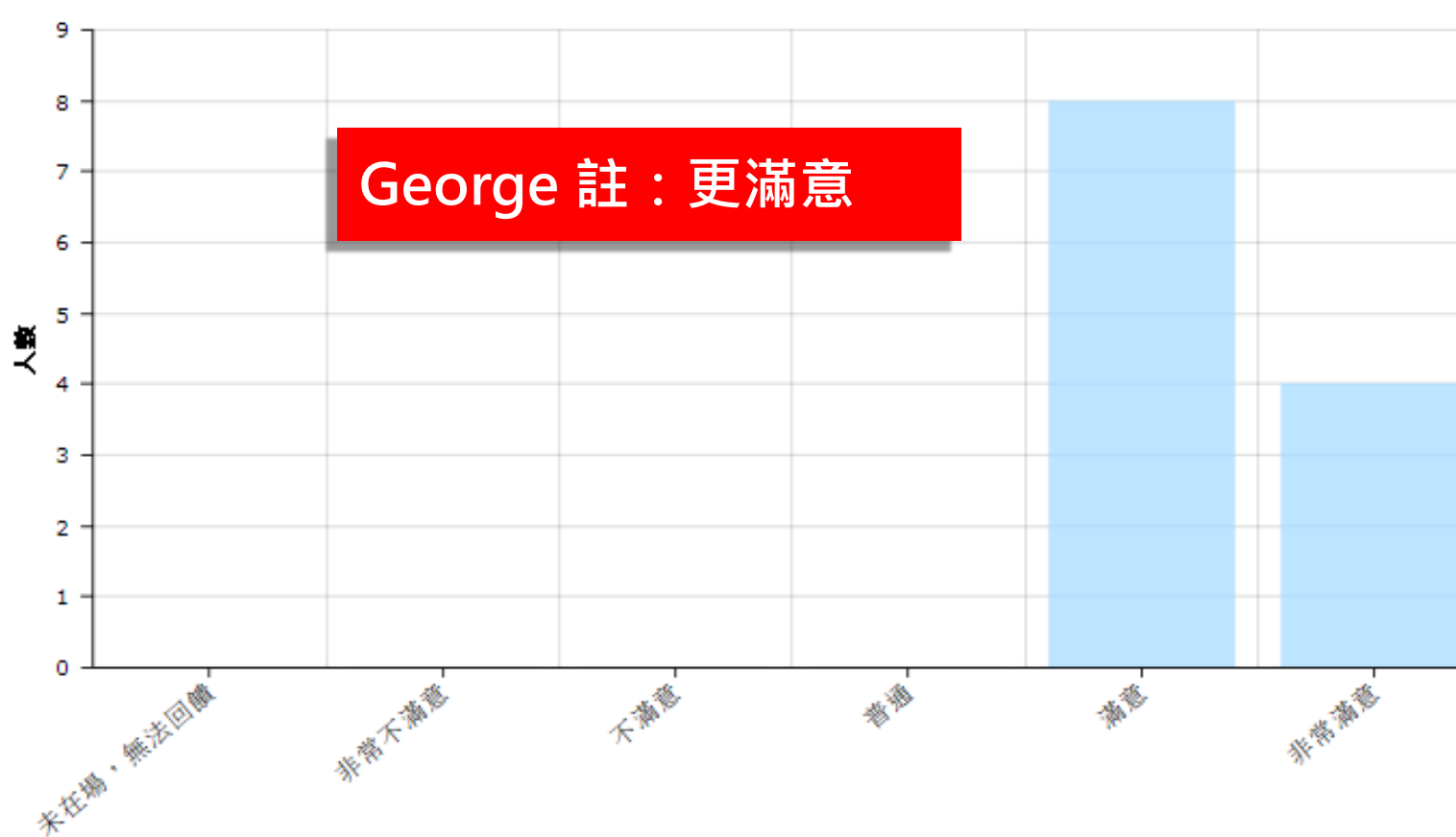
George 註：新人考評專案/績效面談&申訴/開班自動結案... 受肯定度最高

# 會中平台問卷3-3

更新時間：2019/11/26 14:30

## 【專題4】郭大微人資總監的內容滿意度? (單選)

(已填答人數:12)

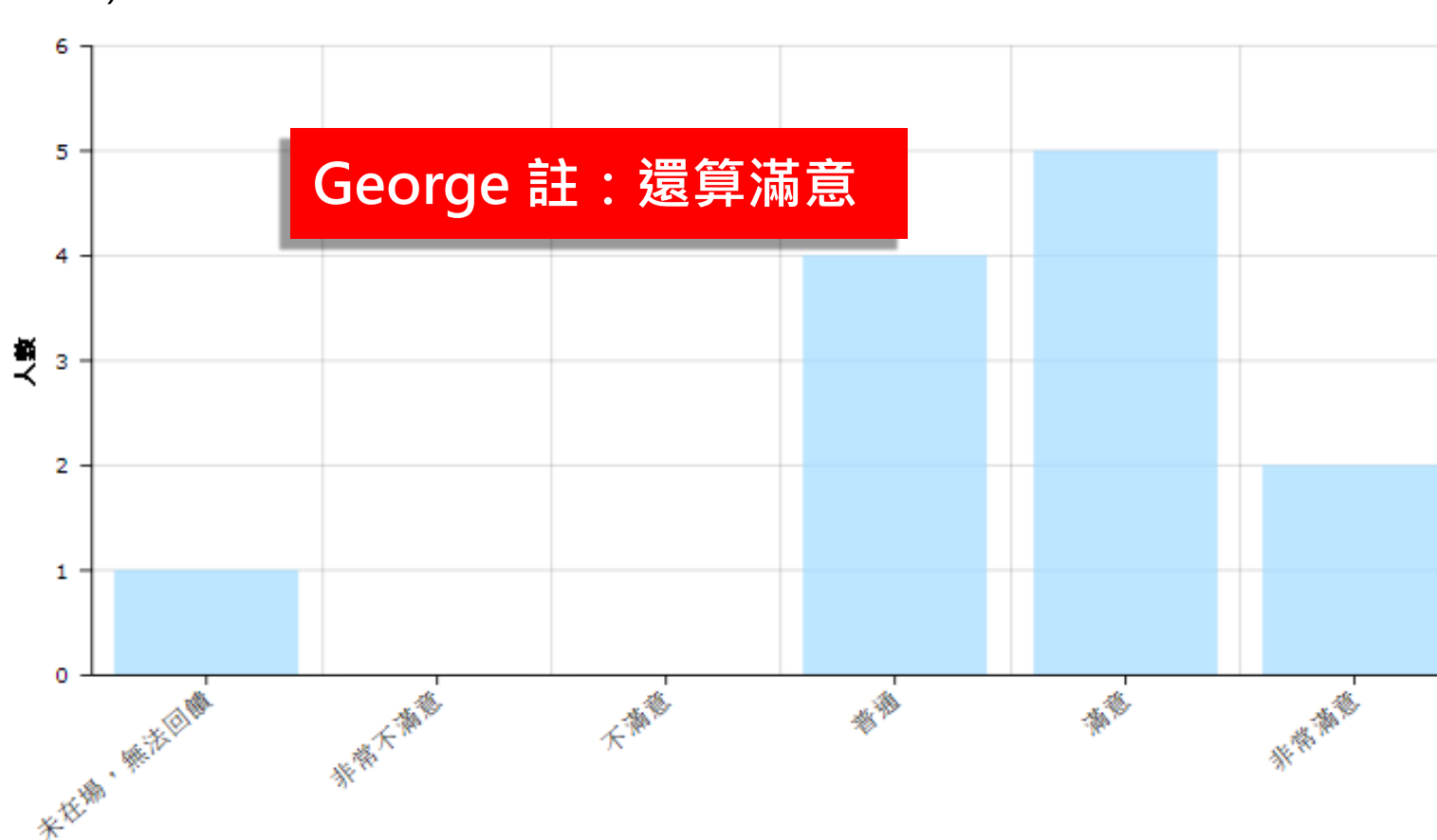


# 會中平台問卷3-4

更新時間：2019/11/26 14:30

## 【交流論壇暨Q&A】的內容滿意度? (單選)

(已填答人數:12)



# 會中平台問卷4-2

更新時間：2019/11/26 14:30

針對場整體活動內容分享與引導互動，請您提供開放性回饋？

天下KPI管理循環與育碁產品的整合實務

整體講師提供資訊及內容高度深度皆非常棒！

覺得林文政教授的員工體驗的演講內容很精采

場地、講者、議題內容安排都很到位優質。

非常感謝育碁一直以來堅持舉辦這種非常有意義的活動，無論是介紹新產品，或是學術實務界的議題研討與案例分享，都非常有收穫，辛苦了，謝謝。

**George 註：謝謝大家的回饋！**