

【報表分析】

會前問卷調查、社群交流
會中問卷調查



【報表分析】

會前問卷調查、社群交流

會前平台問卷1

請問您有無參加過美國ATD ICE 年度研討會？或是台灣ATD APC ICE年度研討會 (2014-2019年曾經6次舉辦)？

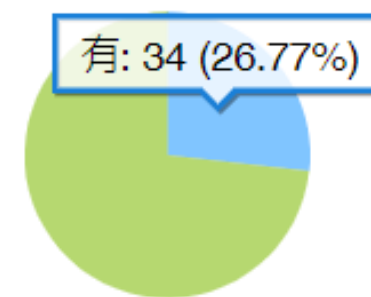
更新時間：2020/7/21 18:00

已填答人數：77



更新時間：2020/7/27 18:00

已填答人數：127



George 註：約有25% 的活動參與者曾經參加過ATD ICE or ATD APC ICE 研討會，比例算高的！

會前平台問卷2

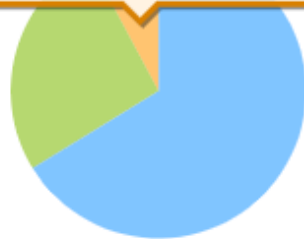
請問您今年打算參加幾場 ATD 分享會？(單選)

更新時間：2020/7/21 18:00

已填答人數：77

將參加3場以上: 6 (7.79%)

- 僅打算參加這一場
- 將參加2場以上
- 將參加3場以上



更新時間：2020/7/27 18:00

已填答人數：127

將參加3場以上: 9 (7.09%)



George 註：約 60% 僅打算參與這一場 ATD 分享會。
(7/30 註 more：育碁於 **2020/9/8 新增第二場ATD 分享會**，
由中租控股 吳祉龍協理針對三次得獎的深度分享，歡迎報名)

會前平台問卷3

從ATD ICE 的專業取經，"帶著問題出發" 最有效果，請問您目前在工作與績效上，最迫切的學習主題為何？(開放題)

更容易製作微學習的方法，讓學習多元便利

Talent Management

1、尋找容易應用的訓練績效評估模式

2、尋找能夠從LMS取得的績效評估數據

如何完整設計學習成效考核，到底我提供的training 資源有沒有效？

如何驗證員工學習成效於工作中

大數據分析如何運用在人員績效回饋

新的人才發展趨勢與實際應用案例分享

如何更有效率的思考？

如何有效執行時間管理

數位學習

關鍵人才培育

薪酬架構 績效考核

George 註：這部分的問卷內容在7/22 活動前已經提供給講師參考，做為講次內容重點的調整參考，包括活動現場的QA也從中選題整合應用，效果不錯。

會前平台問卷3-續1

從ATD ICE 的專業取經，"帶著問題出發" 最有效果，請問您目前在工作與績效上，最迫切的學習主題為何？(開放題)

人才培育

有關人資的專業知識、教育訓練

數位學習

遊戲式學習、微學習

了解自己並用最合適的方式讓自己成長

人才發展。

結合各職系與同仁需求，安排客製化課程。

學習策展、課程設計

專案管理成效

微學習的轉型應用

管理

績效產出如何評估

想了解線上與線下學習的混合成效

會前平台問卷3-續2

從ATD ICE 的專業取經，"帶著問題出發" 最有效果，請問您目前在工作與績效上，最迫切的學習主題為何？(開放題)

數位平台宣傳
成效認定

- 1.如何評估課程對於學員工作上真的有效用？
- 2.因應這次疫情因素，全球在學習、訓練上的轉變為何？

AI 對培訓的影響

virtual learning

如何drive並提升員工學習動機

1. 數位學習應用於終身教育之發展
2. 學習成效評量

如何用自己的實體工作，做完美結合。

團隊合作

高階主管的溝通、觀念建立

會前平台問卷3-續3

從ATD ICE 的專業取經，"帶著問題出發" 最有效果，請問您目前在工作與績效上，最迫切的學習主題為何？(開放題)

教育訓練的課程設計與課後追蹤

如何讓員工更願意透過公司的平台自主學習

1. 公司老人和新人在工作心態、績效思維的不同。
2. 一起上課的挑戰—新舊世代要的不一樣，又無法分開上課。
3. 如何讓學習效果可以在工作表現呈現。主管在部屬上完課前後，如何「讓他們」願意做一些事來增加學習效果。

了解數位學習新趨勢

如何在工作上有成就感

混成模式設計與遠距運課技巧

數位轉型下的人才培育

會前平台問卷3-續4

從ATD ICE 的專業取經，"帶著問題出發" 最有效果，請問您目前在工作與績效上，最迫切的學習主題為何？(開放題)

和一般人資教學有關

訓練評鑑

1、尋找容易應用的訓練績效評估模式

2、尋找能夠從LMS取得的績效評估數據

數位學習

教育訓練的課程設計與課後追蹤

關鍵人才盤點

Training 在數位轉型扮演的角色

混成式學習

企業數位轉型策略(在人才發展上，是利用資訊科技應用改善學習成效)

訓練

學習策展、教學動畫製作

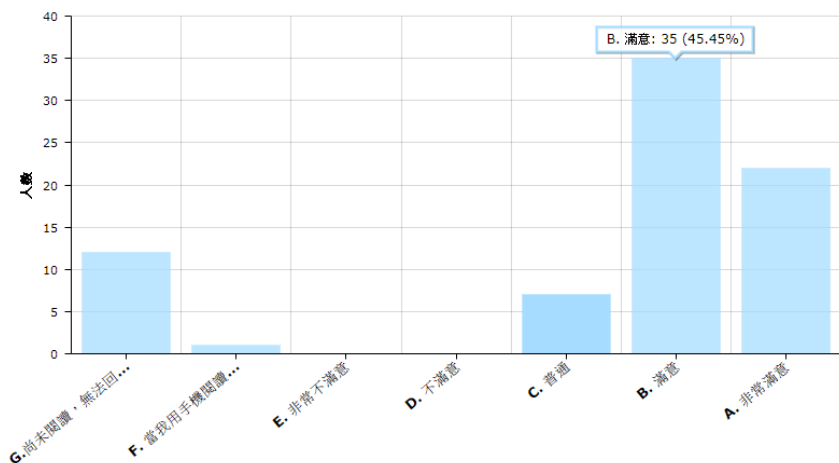
如何帶領同事創新轉型

會前平台問卷4

育碁活動採取混成模式(Blended Learning), 此次持續提供：學習策展、社群與專題論壇、系統操作微課程、學習資源....等參考教材，讓學習更多元、便利，您覺得？

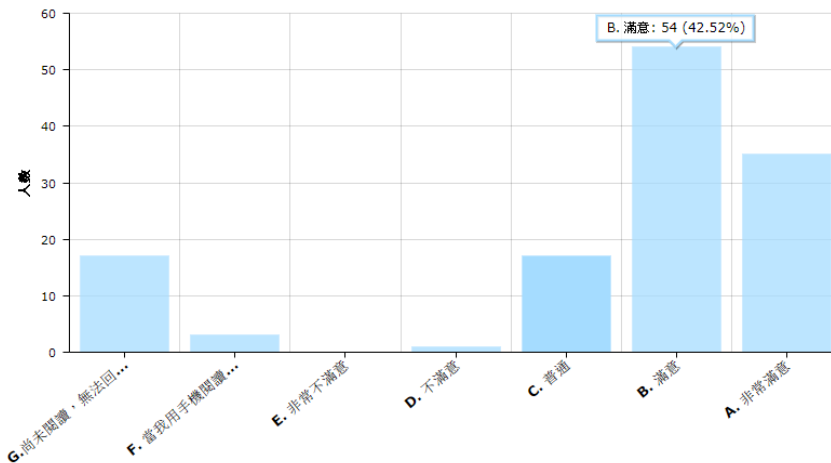
更新時間：2020/7/21 18:00

已填答人數：77



更新時間：2020/7/27 18:00

已填答人數：127



George 註：新形態的學習模式已經相當被接受，育碁希望可以透過混成活動的規劃與執行，讓參與者獲得一些體會並於工作上做運用

會前平台問卷5

會前參與 "社群"，即可看到講師分享的主題內容，並透過論壇一同交流互動，您覺得？

更新時間：2020/7/21 18:00

已填答人數：77

A. 非常滿意

B. 滿意

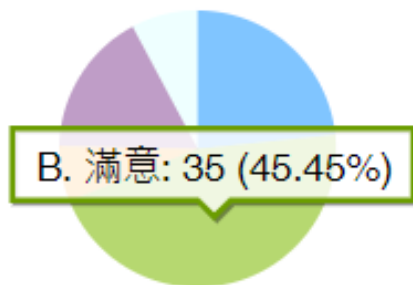
C. 普通

D. 不滿意

E. 非常不滿意

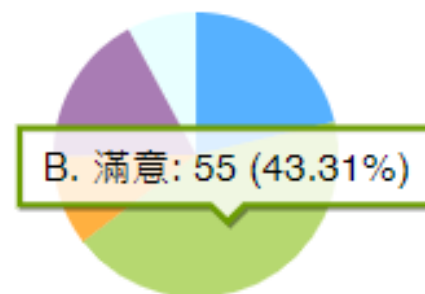
F. 還沒空進一步了...

G. 現場再看互動經營...



更新時間：2020/7/27 18:00

已填答人數：127



George 註：約70% 有期待，活動後，講師們可以在社群中解惑，也是分享給更多人 (企業內訓的社群論壇會比研討會活動的社群論壇更有經營價值- 一方面都是企業內的同事，且可以持續做交流應用，支援工作應用與解惑)

會前平台問卷6

會前邀請您下載a+HRD APP並進行"連結帳號"，透過手機進行會前問卷填寫及相關學習，實際體驗行動學習的便利度，您覺得？

更新時間：2020/7/21 18:00

已填答人數：77

A. 非常滿意

B. 滿意

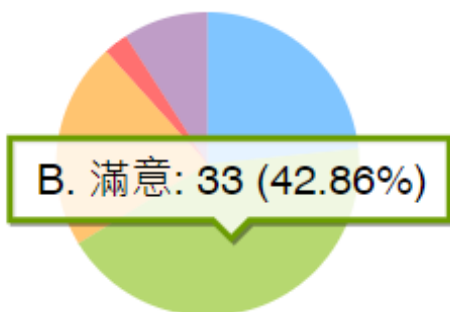
C. 普通

D. 不滿意

E. 非常不滿意

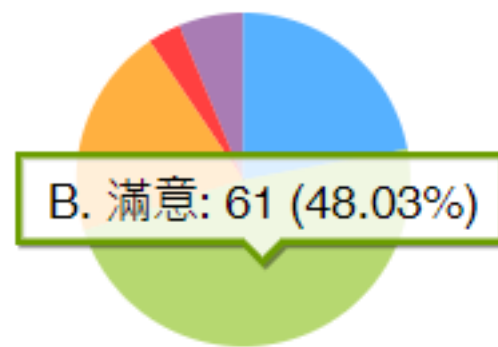
F. 還沒空進一步了...

G. 現場再看互動經營...



更新時間：2020/7/27 18:00

已填答人數：127



George 註：大致上都願意嘗試 (這受益於Line/FB... 等社群媒體的推波助瀾與使用教育，4G/5G連網以及日趨功能強大的行動裝置上交流與互動，挾其便利與就源輸入的效率，已經勢不可擋的趨勢)

互動社群_George講師分享

育碁20周年回顧與展望



GeorgeYang

2020/06/16 18:39 | George楊中旗講師_專題論壇

育碁迎來成立20周年，感謝大家給我們的嘉勉文，我們會持續精進，共創 HRD 專業貢獻價值的未來！（[育碁20周年 夥伴賀文集](#)，PDF檔歡迎下載閱讀參考。）



3



1

回覆



GeorgeYang

2020/07/22 20:11

育碁產品服務 敏捷/透明/連結/資安
2020/7/21 第7版更新，請連結參考，
檢視我們的發展與服務成效！
<https://www.aenrich.com.tw/download/aEnrichPhilosophy.pdf>（育碁
官網持續更新，請隨時上網下載最新的
數據與檔案連結）



任小姐

2020/07/18 19:00



黃小姐

2020/07/15 22:47

謝謝！

育碁的20周年成績單



GeorgeYang

2020/06/16 18:50 | George楊中旗講師_專題論壇

敏捷/透明/連結/資安

，可下載PDF檔案，持續更新（目前第7版，2020/7/21）

[育碁2020年Q1服務案例季報](#)：待育碁處理案例僅剩0.1%

（記載2015/1/1- 2020/3/31 所有案例清理統計，2020/5/19）

[2019年绩效管理系統「期末」評核結案報告](#)：問題回報平均2天內交付

（記載 2019/10/28-2020/2/28 所有绩效管理系統客戶案例清理統計，2020/4/9）



1



0



GeorgeYang

19 小時前

2020/7/21 育碁 穩定的 發出 服務 半年 報

[育碁2020年全系統服務案例「半年報」](#)：待育碁處理案例僅剩**0.3%**

（79%兩天內交付/ 88%四天內交付）

2020/7/15 育碁也再次發出期中評核階段服務監控機制的 進度報告，

[育碁2020年期中「KPI服務監控機制」敏捷服務進度報告！（第二版）](#)

（處理時間**0.85天**，育碁維持敏捷化服務！）

育碁累積20年的團隊運作機制，執行出“服務的敏捷化”這樣競爭力，也以**官網公開透明的自信與優勢**，來回饋客戶的期待，也因此**在9個月內就贏得了20個客戶的服務讚言**。

（請直接點擊上述3個官網連結，審閱詳細數據與內容）

George 註：在活動會場，受限於時間及場地，多數是以投影片與當面口語分享交流，佐以互動社群，可以提供檔案/連結以及文字精準完整的回答...

互動社群_Estella講師分享

回覆



賴先生

2020/07/23 09:05

下面引用由 GeorgeYang 在 2020/07/22 13:02:05 發表的內容：

1. 公司老人和新人在工作心態、績效思維的不同。
2. 一起上課的挑戰—新舊世代要的不一樣，又無法分開上課。
3. 如何讓學習效果可以在工作表現呈現。主管在部屬上完課前後，如何「讓他們」願意做一些事來增加學習效果。



盧立軒

2020/07/22 19:59

下面引用由 GeorgeYang 在 2020/07/22 13:02:05 發表的內容：

3. 如何讓學習效果可以在工作表現呈現。主管在部屬上完課前後，如何「讓他們」願意做一些事來增加學習效果。

Estella的看法：

從訓練需求的探索、訓練課程的安排與執行就讓主管參與，除了讓主管真正“做”一些事以外，更重要的目的是讓主管理解為什麼他們的參與是員工學習效益的關鍵，此外，了解員工的學習能夠為主管的管理工作帶來什麼好處，也是溝通的重點。因此讓主管參與的要件，以上的溝通是重中之重的關鍵，少了這塊主管只會覺得他的loading加重，甚至誤以為這只是HR的責任，為什麼要他們來分擔？如果事前有參與，事後的跟進與回饋便有理可據，學習的過程包含規劃、學習與應用，前期的規劃與後期的應用，主管絕對是關鍵的角色。

George 註：社群上，講師積極的回應，也會讓學員感受到講師對於分享的熱情以及對於學員需求的盡責，課程更engagement (更多內容，請進社群)

互動社群_Estella講師分享-續2

回覆



GeorgeYang
2020/07/26 22:45

謝謝Estella 除了在現場論壇的QA時間,做了精彩的回應,同時在社群中做了文字的詮釋,這更能有助於大家去咀嚼與掌握應用。



盧立軒
2020/07/22 19:59

下面引用由 GeorgeYang 在 2020/07/22 13:02:05 發表的內容：

2. 一起上課的挑戰—新舊世代要的不一樣,又無法分開上課。

Estella的看法：

以一個顧問的觀點我首先會想了解的是：為什麼無法分開上課？有哪些顧慮與限制存在在組織當中？是否有解決方法？若組織也認為學習的最終目在於『產出效益』，就要以學習效益為導向去安排訓練的方式，因此其中的障礙與限制，應該想辦法排除。新舊世代要的不一樣，已經說明了學習的需求是不同的，訓練內容也應該不同，如果一定要放在一起訓練，組織就要思考以下的風險：1) 參與度問題；2) 當下的學習吸收效益；3) 後續的應用意願；4) 是最容易被忽略，但可能造成最大傷害的一個：員工對於訓練的經驗所引發的信念，也就是說，一但員工因未被設計完善的訓練產生了『訓練並不有趣、不有效、對我沒用...』等等的信念，會直接影響未來組織在訓練學習發展上推動執行的力道。



盧立軒
2020/07/22 19:58

下面引用由 GeorgeYang 在 2020/07/22 13:02:05 發表的內容：

1. 公司老人和新人在工作心態、績效思維的不同。

Estella的看法：

是的，的確資深成員與新人在職場上工作心態與思維有所不同。這背後的原因有幾個可能：1) 工作經驗與資歷所造就的信念與工作觀；2) 世代本質上的差異；3) 主管管理方式與領導風格；4) 組織文化。身為企業的人資工作者或領導者，對於1)與2)，我們能做的就是理解並消除溝通障礙，進一步建立信任關係，方能降低1)與2)所造成的歧異。3)與4)能夠做的事情就很多了，舉凡訓練課程、領導力發展、組織行為準則的建立與期望溝通、組織文化的建構與導入...等，手法與方式各有不同，所需的時間與資源投入也有所不同。人的議題通常是複雜的，也不是立竿見影，但沒有開始就不可能有所改變，因此組織要先有一個認知，這些努力最終仍是為了激發人在組織中能夠創造的效益，最終創造績效，是為了中長期永續的成長必須的投入。

互動社群_Shuping講師分享

ATD 2020 VC 6/1-6/5的線上研討會 How to be an eLearner?



張淑萍

2020/06/12 09:15 | Shuping張淑萍講師_專題論壇

6月2日下午4:26

今年原訂5月要到美國丹佛參與年度ATD大會，沒想到因為疫情的關係，這也是有史以來取消實體大會，ATD還迅速的改籌辦在這周6/1-6/5的線上研討會，動作應變之迅速，讓我真的很感佩。

相對於飛到美國，這次改成線上，費用少了許多，但沒想到學習的時間反而多了許多，哈。先講我在5/31(日)收到ATD上線學習的通知信，可以"Sign in"的通知開始，其實我人是在外頭晃來晃去，這次台灣有許多夥伴也有報名，組了個Line群組，大家一收到信已經登入開始做設定，突然~我好像就是全班動作最慢的那位，哈哈哈，整個被引發了焦慮魂~~~~~

[閱讀全部](#)



George 註：講師可以在同樣主題也在其他場次或FB社群中有分享, 講師或活動策畫者可以將該些內容轉貼至此，多元運用。



張先生

2020/07/22 10:36

淑萍老師說的好，人不會天生就知道如何在線上學習。我認為不只線上學習，人也不是天生就知道怎樣習！老師的分享提醒我，在提高學習成效的前提下，怎樣投其所好而不是給己所要，是未來教材設計的重要思考^^

互動社群_Wally講師分享

ATD Virtual Conference 2020 線上參會心得分享(7)



蘇文華

2020/06/11 19:11 | Wally蘇文華講師_專題論壇

6月5日下午8:44

說來慚愧，我去參加了13次ATD美國ICE大會，沒有聽過一次Ken Blanchard的演講，雖然一直知道他的地位以及情懷領導這個版權課，但每次演講時段有衝突的時候，我總是優先選擇了其他主題！

感謝老天的安排，今年改成虛擬研討會，他也被安排為第四天的Keynote Speaker，所以終於有機會在電腦螢幕前聽他演講，還聽了將近一小時的Live QA，他的預錄演講影片和昨晚的Live QA，實屬一窩一窩，是到目前為止聽過的一個講者！

[閱讀全部](#)



1



0



黃小姐

2020/07/22 12:11

深刻地覺得這個世代，唯有以使命、願景號召員工心底的那個想望，才可能去激發員工迎向挑戰、學習成長；舊有的績效評估、獎勵工具，力度不足以驅動企圖心。

~使命、願景不該是高大尚，它是根本

ATD Virtual Conference 2020 線上參會心得分享(2)



蘇文華

2020/06/11 18:45 | Wally蘇文華講師_專題論壇

6月2日上午11:42

這麼有歷史意義的虛擬研討會，不用懷疑，第一場聽的演講一定要是Bob Pike的，今天上午9-10點還起床聽了直播場次、A Conversation with Bob Pike的Live QA，嘗試使用不一樣的方式分享心得，希望大家會喜歡這個學習心得的微課！

Add Value and Make a Difference!

[嵌入內容]

[閱讀全部](#)



2



0



楊先生

2020/07/21 09:45

Wally老師的課程也每次都會讓我感受到一些更好的difference

George 註：講師也可以主動將此內容，提示給活動/課程主辦方，讓承辦做內容選取與應用，甚至就工作關聯者做特別介紹與凸顯...

互動社群_Wally講師分享-續2

ATD Virtual Conference 2020 線上參會心得分享(8)



蘇文華

2020/06/11 19:19

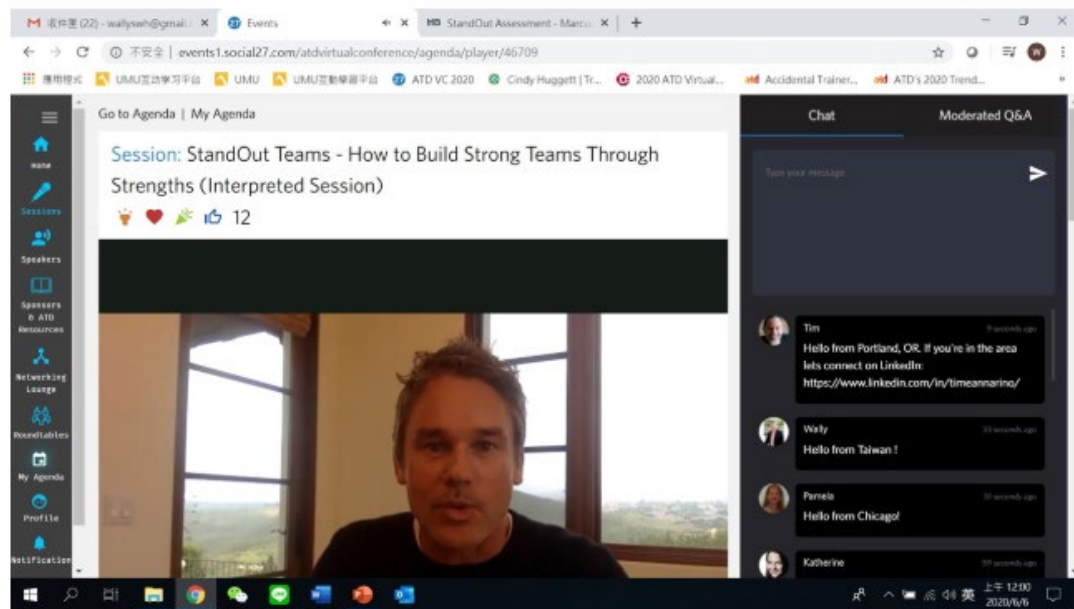
[Wally蘇文華講師_專題論壇](#)

6月6日上午2:47

凌晨2:15,你在做什麼呢?

這一刻,今年的ATD虛擬研討會形式上算是結束了,
剛剛12點到1點是Marcus Buckingham的預錄影片直播,
01:15-02:00是ATD行銷部主管主持他的Live QA直播,
突然鬆了一口氣,因為我還真的有始有終堅持到最後一刻!

[閱讀全部](#)



6 0

回覆

x



丘先生

2020/07/22 09:51

做完測驗囉😊



Nancy 小姐

2020/07/22 09:21

謝謝分享，期待當天現場分享會



廖先生

2020/07/22 08:27

謝謝Wally老師的分享



俞小姐

2020/07/22 08:10

謝謝老師的分享



丁小姐

2020/07/21 19:05

期待明日老師更多的分享



廖先生

2020/07/20 11:59

很棒的測驗

回覆...





【報表分析】

會中問卷調查

會中平台問卷1-1

更新時間：2020/7/27 18:00

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: 63)

a. 場地交通便利度



12.7% (8 人)

b. 現場服務人員



6.35% (4 人)

c. 座椅與環境空間



9.52% (6 人)

d. 活動人數太多



0% (0 人)

e. 採 QR code 報到方式 (若有操作問題，可洽現場工作人員協助)



0% (0 人)

f. 現場通訊網路速度慢



1.59% (1 人)

g. 現場手機或是系統回應速度慢



4.76% (3 人)

h. 現場螢幕距離不適切



1.59% (1 人)

i. 考量疫情安全性的配套安排



1.59% (1 人)

j. 一切都OK，辛苦你們了



85.71% (54 人)

George 註：85%參與者全面性的肯定現場各項安排與服務

會中平台問卷1-2

更新時間：2020/7/27 18:00

活動當天透過APP【社群】功能收集"Q&A問題"，即時進行意見交流、分享，及相關內容的學習，您覺得? (單選)

(已填答人數: 63)



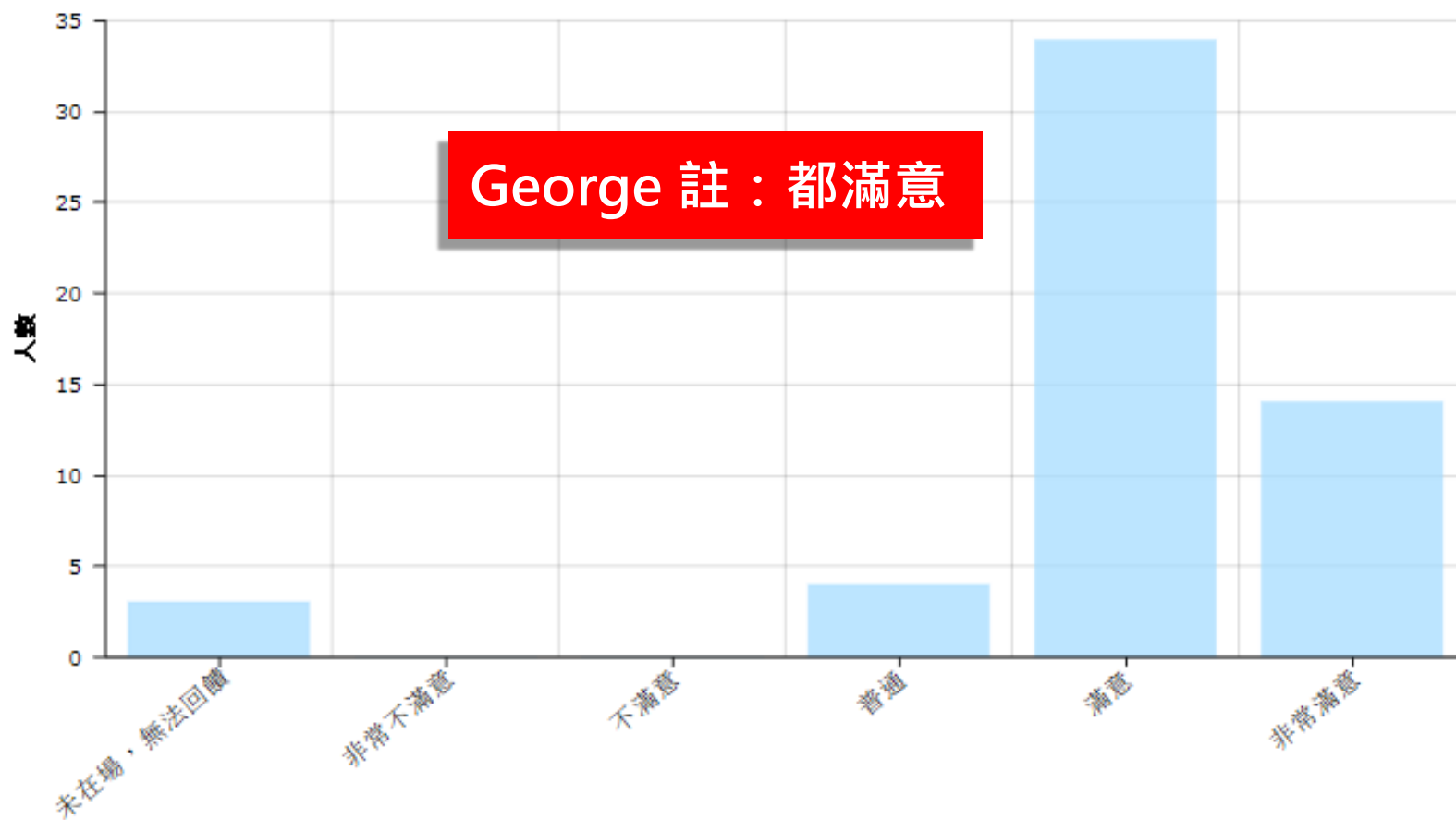
George 註：80%以上肯定APP社群機制

會中平台問卷2-1

更新時間：2020/7/27 18:00

【開場】楊中旗總經理的內容滿意度？

(已填答人數: 55)



會中平台問卷2-2

更新時間：2020/7/27 18:00

育碁20周年，邀約您給育碁團隊 嘉勉與期許的文字

加油

加油！加油！

任重道遠

各位擇善固執，所以有此成就，可喜可賀！

謝謝你們的堅持與努力

成為我們(企業)成功的重要伙伴

持續精進成長，引領企業跟上腳步

恭喜，希望系統能夠越來越人性化，化繁為簡！

楊總經理在QA時段的見解與洞見令人印象深刻！

真誠合作，共創雙贏！ 期待更成功的 20 年。

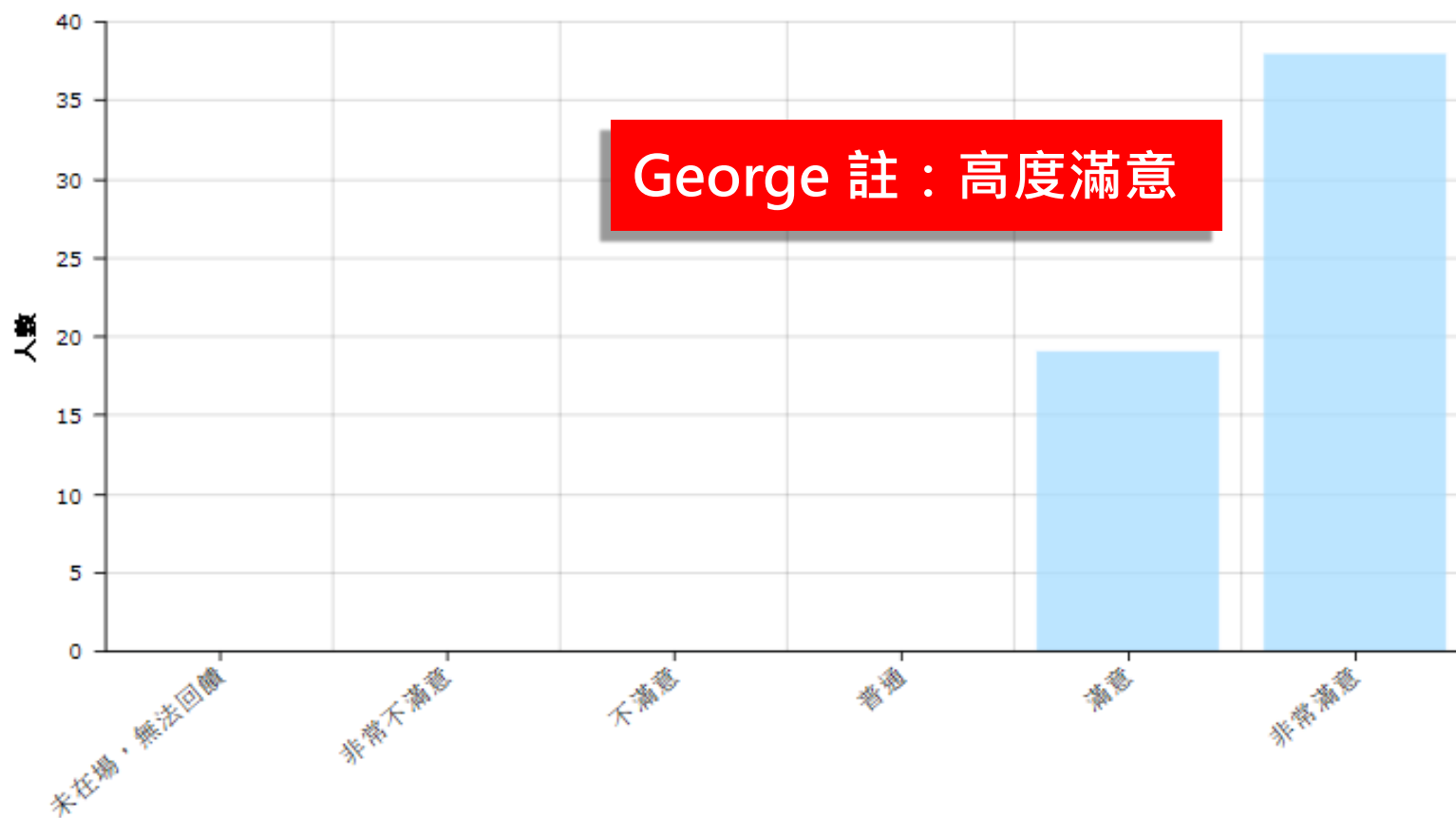
George 註：感謝大家的支持，我們會持續努力！

會中平台問卷3-1

更新時間：2020/7/27 18:00

專題1 蘇文華 資深顧問的內容滿意度?

(已填答人數: 57)

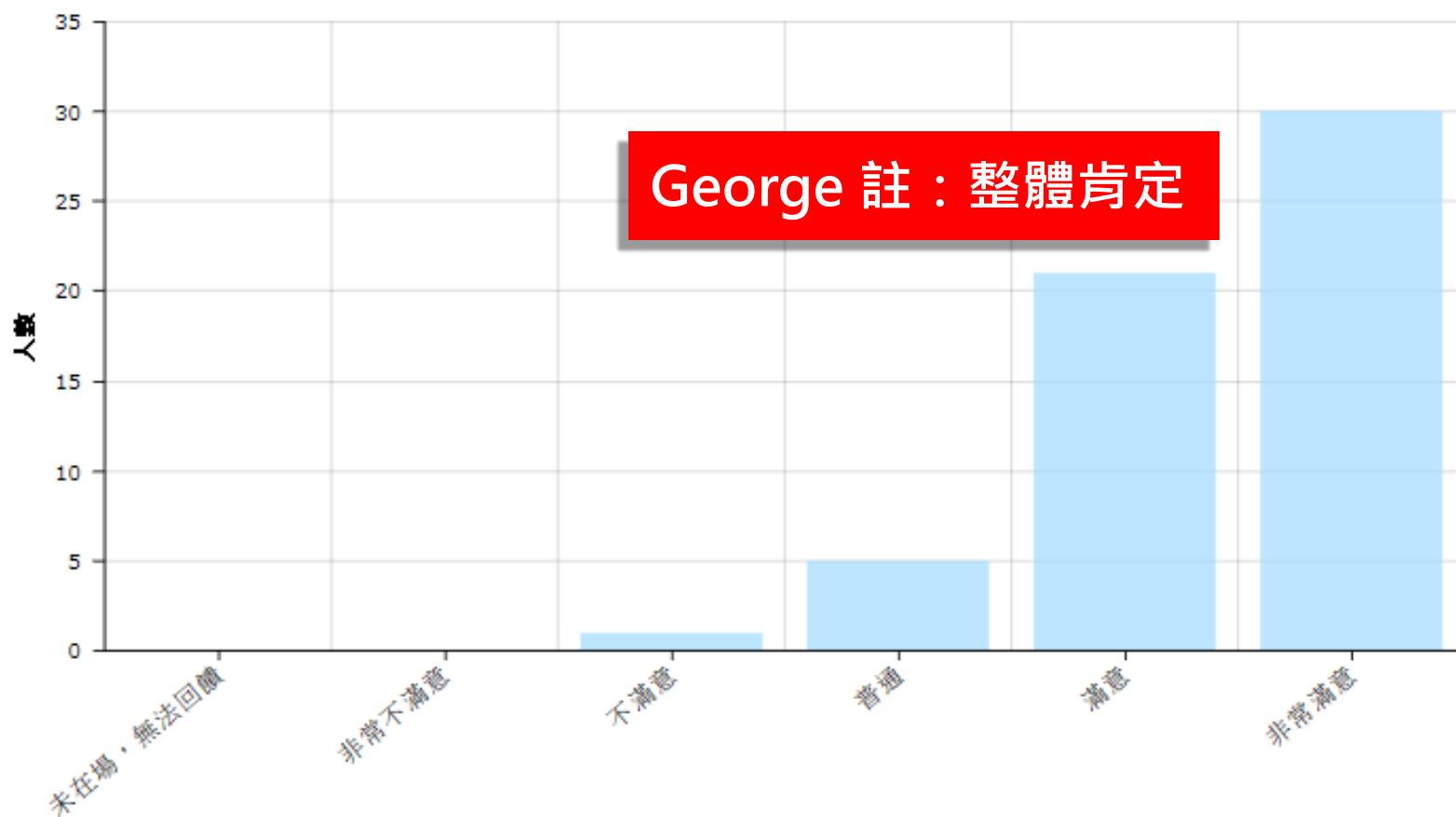


會中平台問卷3-2

更新時間：2020/7/27 18:00

專題2 張淑萍 資深顧問的內容滿意度？

(已填答人數: 57)

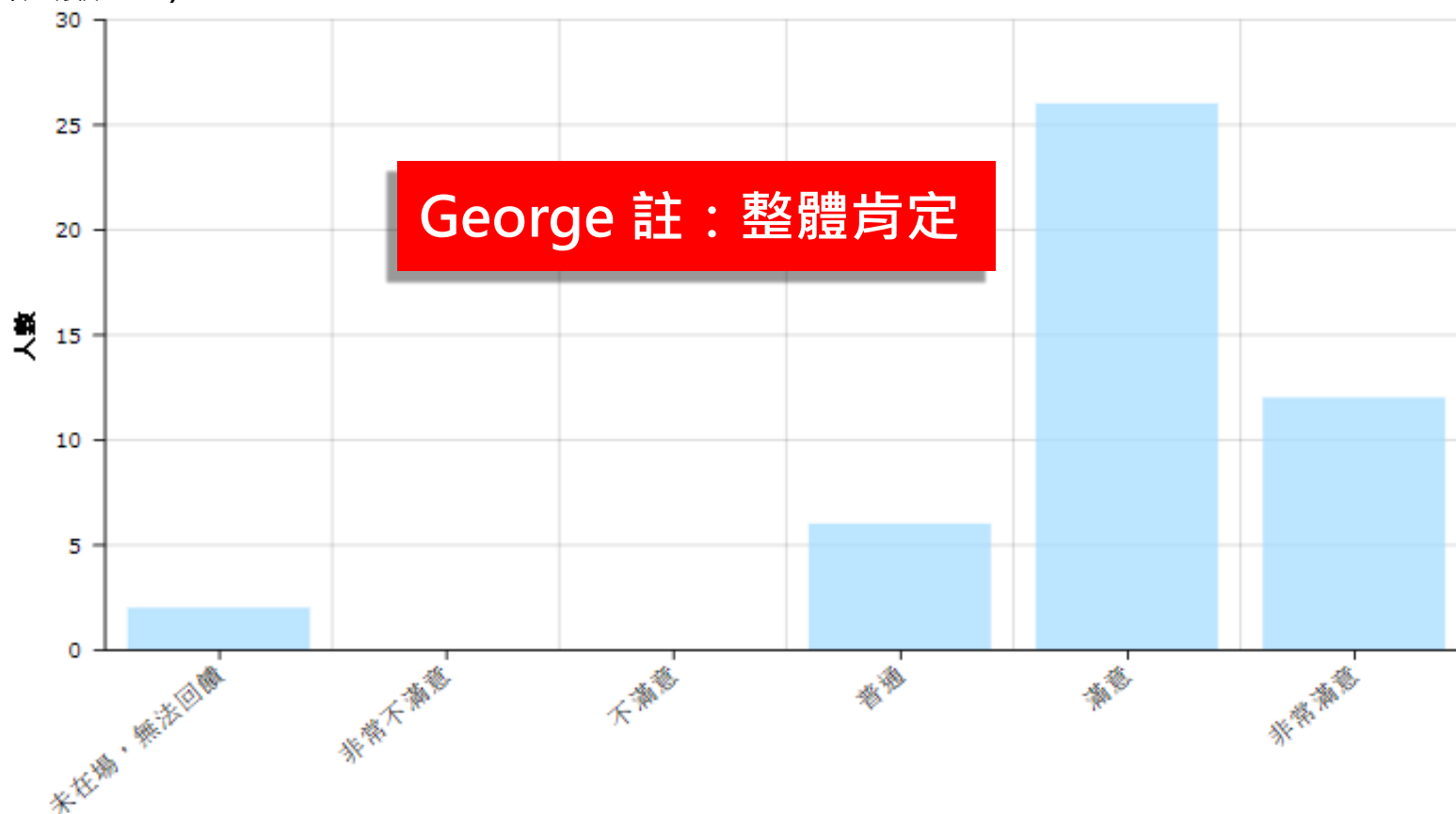


會中平台問卷4-1

更新時間：2020/7/27 18:00

專題3 盧立軒 資深顧問的內容滿意度？

(已填答人數: 46)



會中平台問卷4-2

更新時間：2020/7/27 18:00

【交流論壇暨Q&A】的內容滿意度？

(已填答人數: 46)

