

Boston-Taiwan Cross-Border Webinar
(Pre-recorded Keynotes & Live Discussion)

國際大師
線上講堂

美國ATD
業務職能顧問

Dr. Reza
Sisakhti



| 全球企業學習與人才發展趨勢 |

過去・現在・未來 的接班人發展

Succession Planning: Creating Resilient & Future-Ready Organizations
接班人計劃，打造具韌性與未來準備力的組織

📅 日期 | 2025/8/5(二)

🕒 時間 | 9:00 - 11:00

📍 地點 | 線上同步

育基 25 週年限定，**免費** | **直播** 場次（僅此一場）

感謝報名，【直播】已額滿，報名截止

【線上課程】場次，**新增2段QA及文字回饋等內容**
即日起開放報名！

【線上課程】場次完整資訊

第 1 章

【會後問卷調查】

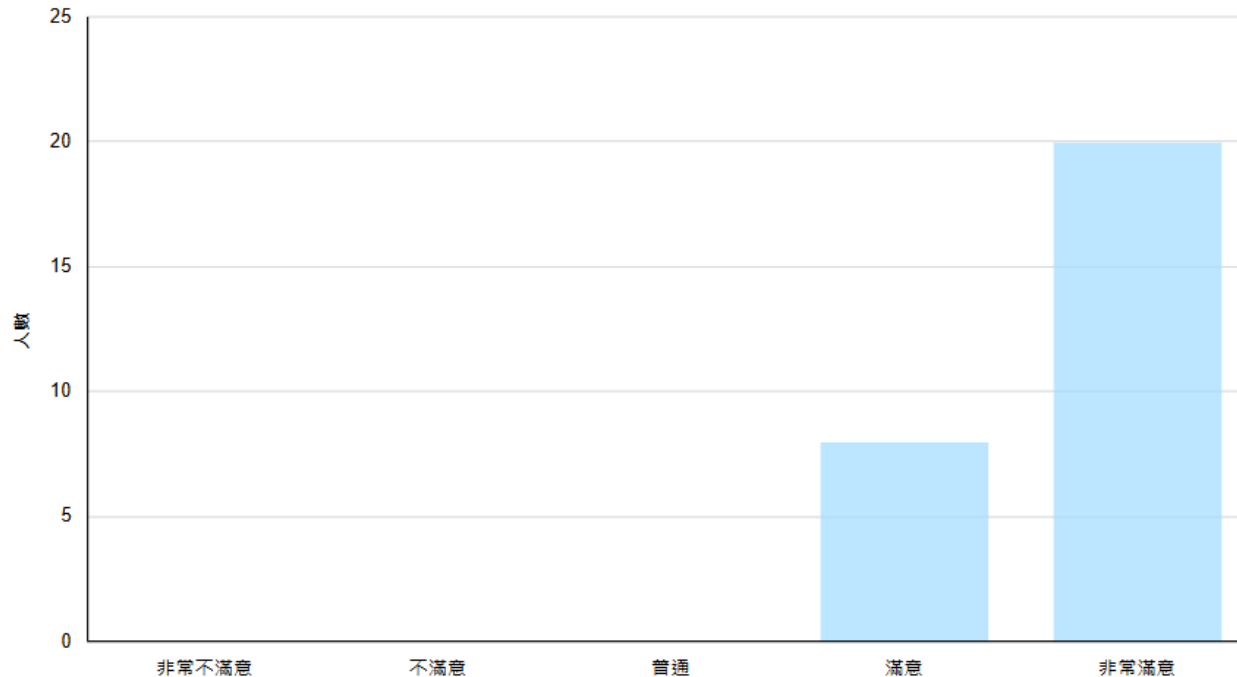
作答結果匯整：2025/8/8 17:30

- George 初步分析 2025/8/8

【滿意度5分量表】題1

Q1:本次活動的主題內容符合我的需求與關注議題？

(已填答人數: 28)



George 註：

2025/8/5 早上 9:00 開始的線上分享會議，
累計有**245**位人員連線參與，且**平均**在線出席時間是 **1 小時 40 分鐘 8 秒鐘**

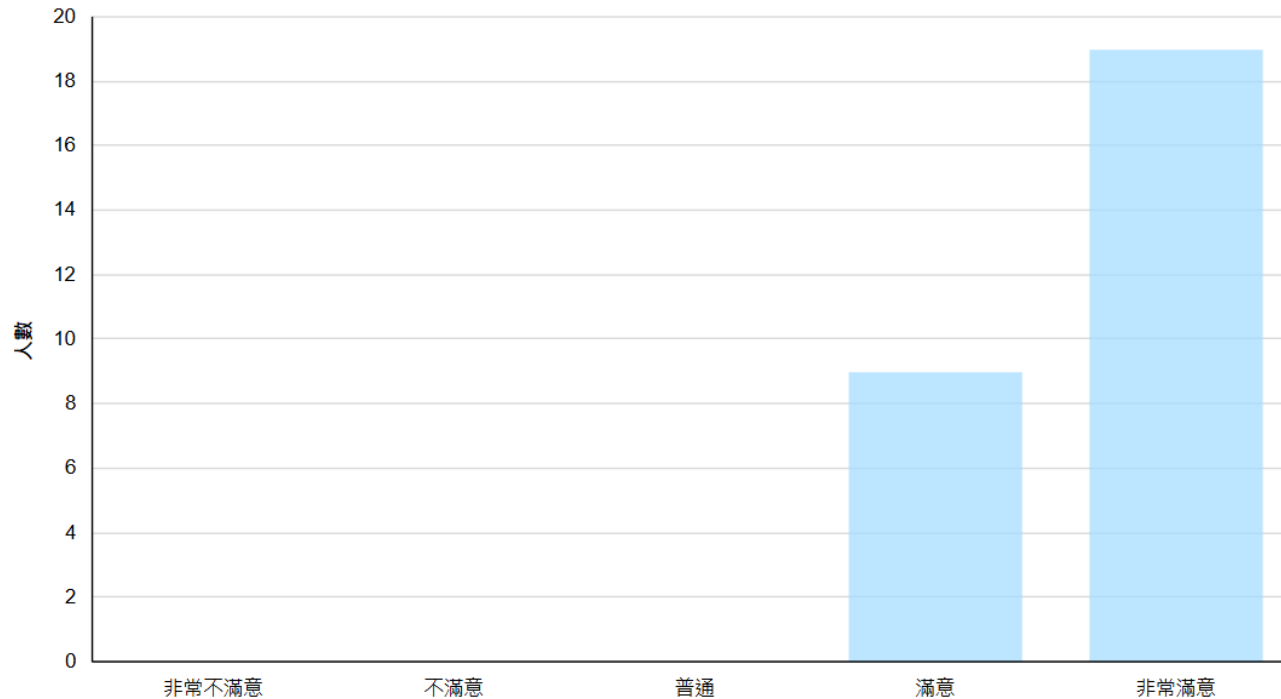
(事後填答問卷者，以下同)

所有參與者都滿意- 且平均滿意度是 **4.71**
這次主題策展活動相當成功之外，參與者都有滿滿的收穫！

【滿意度5分量表】題2

Q2：我對接班人計畫在企業中的重要性有更深入的理解

(已填答人數: 28)



George 註：

所有參與者都滿意- 且平均滿意度是

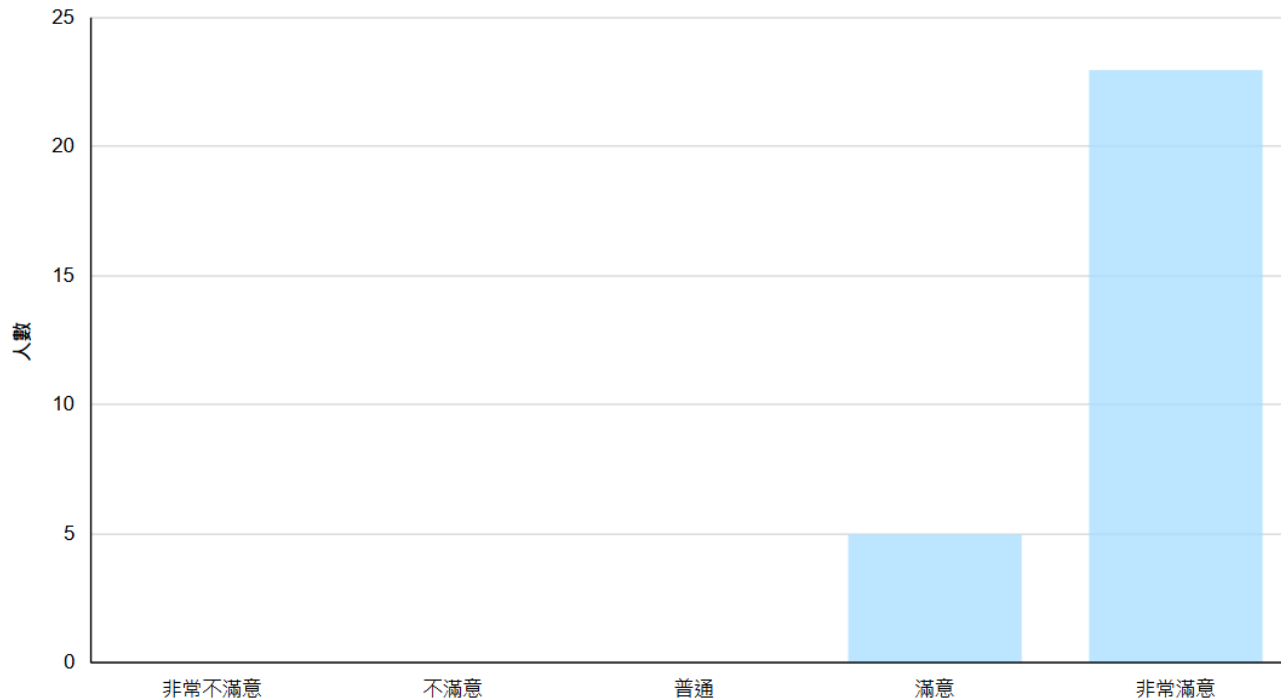
4.68

參與者都覺得在專業深度上有所收穫！
(另有多人私下表達感謝與肯定！認為
整體架構非常完整，是難得的學習機會)

【滿意度5分量表】題3

Q3：對於主講者Dr. Reza 分享內容與回答，具啟發性與實務參考價值

(已填答人數: 28)



George 註：

所有參與者都滿意- 且平均滿意度是

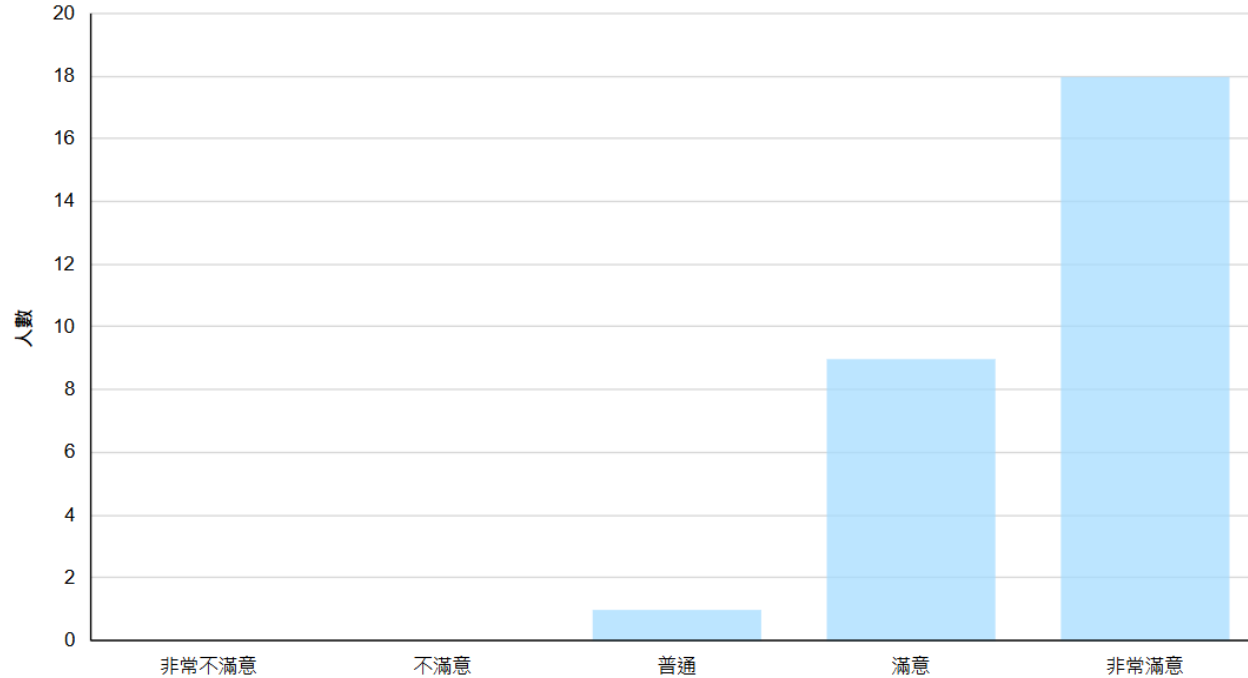
4.82

Dr. Reza 除了專業之外，他更是真誠的分享，從他會前對George mail 中提到的 **"It is great to see that 270 colleagues have signed up for the presentation. Hopefully we will be able to add value to them!"**

【滿意度5分量表】題4

Q4：對於三位與談人的引導、問答與交流內容，具啟發性與實務參考價值

(已填答人數: 28)



George 註：

幾乎所有參與者都滿意- 且平均滿意度是 **4.61**

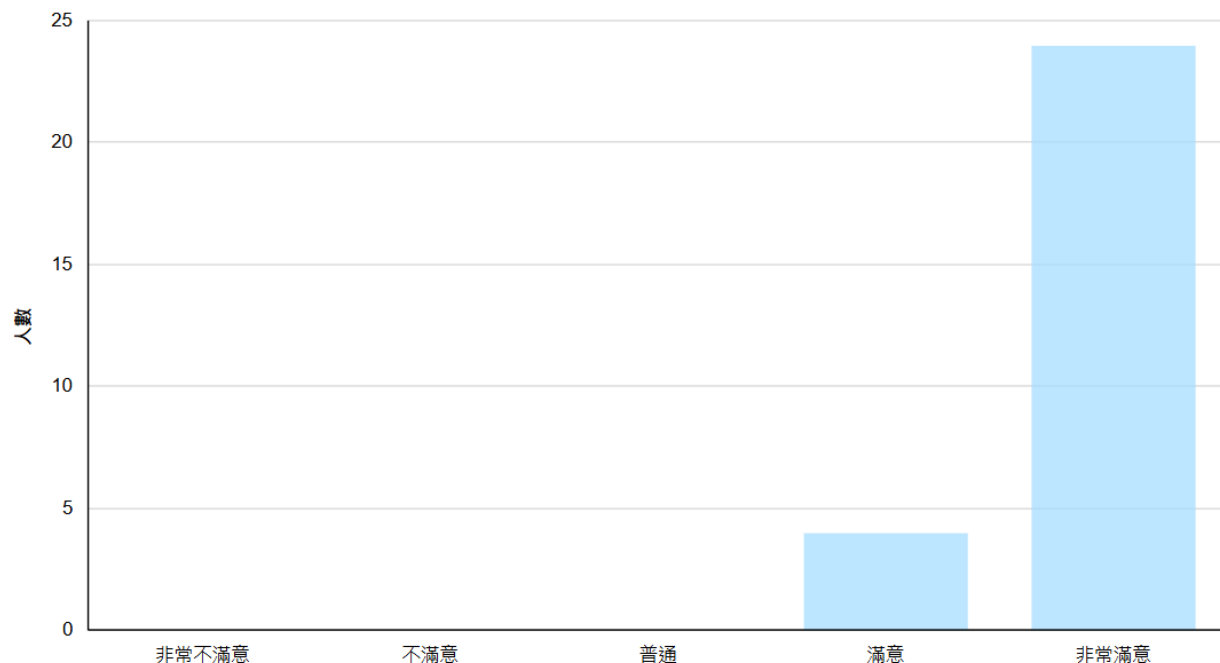
George/永明/以正 在這場分享會中，看似所占用的時間不長，實際上過程中三位都投入大量的閱讀學習與問答準備，以及做交流分享準備。

部分的QA 影片，無法在這次2小時的時間中全部播放，會在後續的收費場次中做更完整的分享！

【滿意度5分量表】題5

Q5：此次活動設計，以預錄影片加中英文字幕、分量扎實足夠，增進學習的深度與掌握

(已填答人數: 28)



George 註：

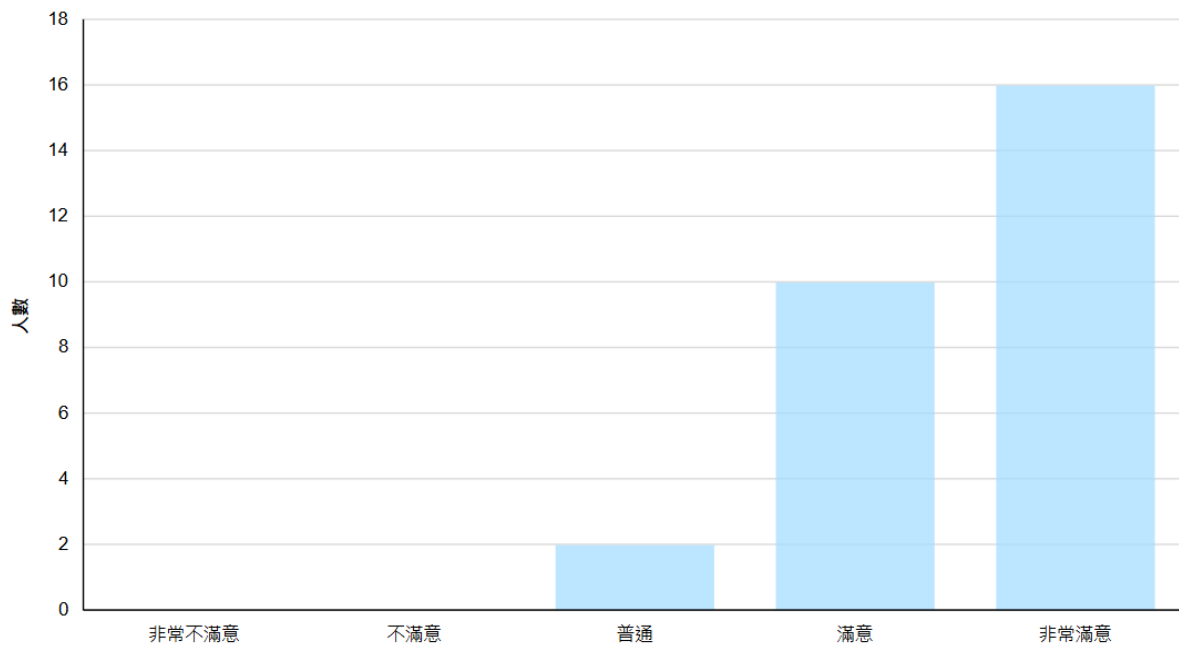
所有參與者都滿意 - 且平均滿意度是 **4.86**

感謝林以正顧問(Gene)的調整建議，成就了這場充實又飽滿的分享會。原本第一時間的規劃是線上同步翻譯。透過這樣完整的事前準備，分量扎實之外，事前準備的中英文字幕，品質到位之餘，也對台灣的參與者兼顧到中英文內容的即時掌握；並可以延伸出後續續播的收費場次，以及取得Reza 同意再有進階的QA。

【滿意度5分量表】題6

Q6：本次活動提升了我對【育碁a+HCM系統】應用於接班計畫的認識

(已填答人數: 28)



George 註：

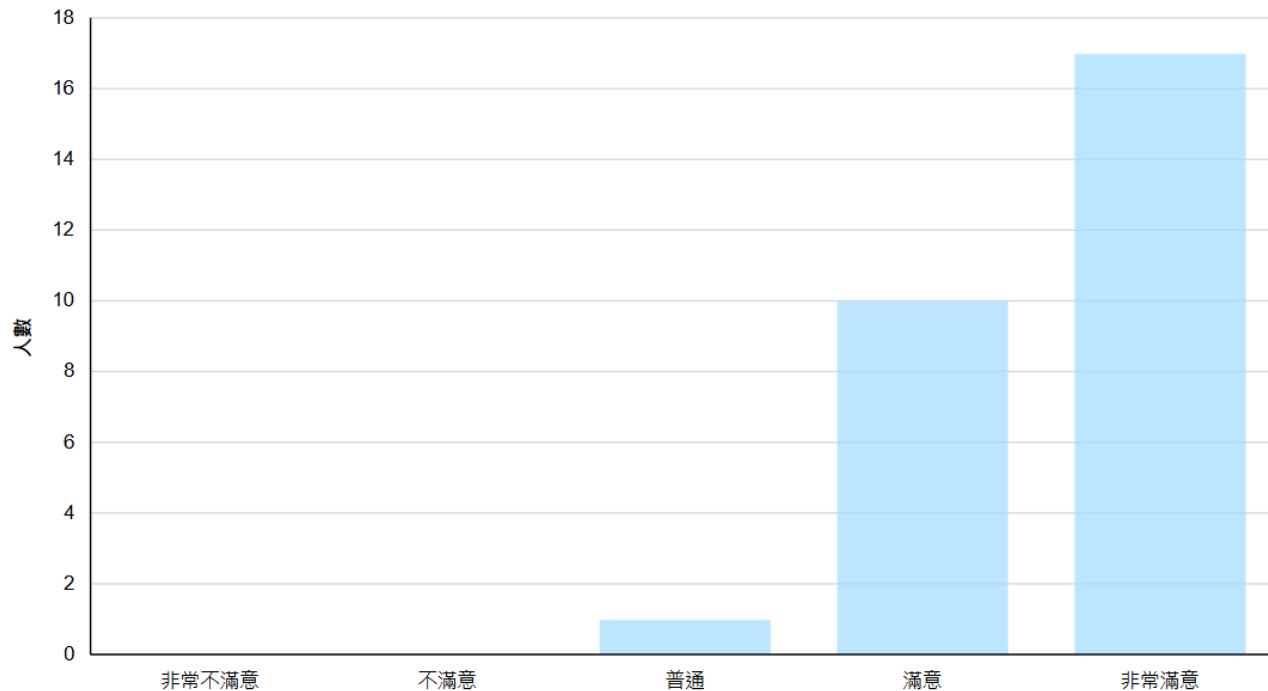
幾乎所有參與者都覺得有提升認識- 且平均值是 **4.5**

謝謝大家接受與肯定George 占用9分鐘，將Reza 分享的6個要素(elements)，對應如何透過育碁a+HCM 8.x 整合性系統，整合因應與管理這麼多元且動態的資訊流，真正在台灣的企業運作環境與可用資源中，讓HR協助企業更有效率的推動整合性HR運作...

【滿意度5分量表】題7

Q7：活動資訊傳遞（網站、信件、提醒等）清楚且即時

(已填答人數: 28)



George 註：

幾乎所有參與者都滿意 - 且平均滿意度是 **4.57**

育碁從Covid-19 以來大量的線上活動，都透過這樣的機制成功運行。

這次可以讓超過270人事前事後都收到清楚的說明與引導，讓8/5 當天直播順暢圓滿順利完成，大家都能清楚收看線上課程內容並聽取即時的線上交流，功不可沒！

【開放式提問】題8-1

Q8：本次活動中，最有收穫的內容或觀點為何？

填寫內容

6個 elements 交互作用的HR ecosystem, 以及aligned with Biz 一起面對change 與dynamic 的商業環境, 共同推進組織內的人才發展與biz 成效。

接班人計畫，也是促進成功思維的模式，從業務需求著手建立技能剖面，接班人計畫或稱成功賦能會更貼切，不限於高階職位需要，是連有關見職位都需要接班人計畫與推動。

成功賦能就是接班人計劃

接班人計劃應廣泛針對組織所有關鍵職務進行，以確保組織穩定、具韌性與競爭力。

Success Planning的Six steps Model

方法論、觀點與經驗分享

接班人計劃 不只是單一職位，而需要看整體同仁的工作評量以及職能評鑑。

Future-State Components & Process、奚永明老師的note有畫龍點睛的效用

六個圈圈、Success Enable、依照業務需求規劃、全面性且系統系的規劃

SP的過去、現在和未來，系統運作要更客觀、全局觀、脈絡性

George 註：(匿名，下同) 部分擷取如下：

- 6個 elements 交互作用的HR ecosystem，以及aligned with Biz 一起面對change 與dynamic 的商業環境，共同推進組織內的人才發展與biz 成效。
- 接班人計畫，也是促進成功思維的模式，從業務需求著手建立技能剖面，接班人計畫或稱成功賦能會更貼切，不限於高階職位需要，是所有關鍵職位都需要接班人計畫與推動。
- 方法論、觀點與經驗分享
- SP的過去、現在和未來，系統運作要更客觀、全局觀、脈絡性。

【開放式提問】題8-2

Q8：本次活動中，最有收穫的內容或觀點為何？

填寫內容

從 Succession Planning 轉向 Success Enablement 的 IDP 設計與落地策略

- 1.HR必須先成為企業人，再做HR。
- 2.接班人不只是C Level 關鍵職位的人發展更是關鍵
- 3.發展成果的驗收 必須與企業需求挑戰直接相關
4. Succession Planning不是只有未來或幾個月，先確保當前的職位是成功，
5. Data Driving 確保客觀。
- 6.九宮格是對的東西，但我們缺少作對

關鍵性腳色的評估盤點 相較 接班人計劃 可讓企業能更全面更有策略性及操作性的實際執行

Career Development Map vs skill assessment

重新對於接班人有新的看法，瞭解接班人計畫未來的趨勢與走向，並更清楚知道接班人系統化建置的流程。

接班人計劃，不只是for CEO 而該是納入全公司營運存亡的關鍵職位

succession plan 所有level 職務, 非只有高階
要data driven

George 註：部分擷取如下

- a. 重新對於接班人有新的看法，瞭解接班人計畫未來的趨勢與走向，**並更清楚知道接班人系統化建置的流程。**
- b. 從 Succession Planning 轉向 Success Enablement 的 IDP 設計與落地策略
- c.
 - 1.HR必須先成為企業人，再做HR。
 - 2.**接班人不只是C Level 關鍵職位的人發展更是關鍵**
 - 3.發展成果的驗收 必須與企業需求挑戰直接相關
 4. Succession Planning不是只有未來或幾個月，**先確保當前的職位是成功，**
 5. **Data Driving 確保客觀。**
- d. 關鍵性角色的評估盤點 相較 接班人計劃 可讓企業能更全面更有策略性及操作性的實際執行

【開放式提問】題9

Q9：您認為接下來可以延伸哪些主題做為後續分享？

填寫內容

Define Business Requirement 的分析架構與訪談整理模式值得取經學習，應用在企業內，以促進Biz sponser 的endorsement.

接班人計畫或稱成功賦能之實際案例研討或分享

可以發展成更細部解說的課程

接班人計劃的實際執行workshop
全體同仁職能&工作評量，KPI Review 等，從中可以看起優劣，以及可以增進的職能面向，以利後續教育訓練安排，達到完整人才發展roadmap...以及組織管理等。

Succession Plan的效益衡量希望可以延伸多加介紹

分享實際推展接班人計劃的經驗

企業實際應用案例與成效或營收的連結

發展成果直接與業務連結的設計。Data Driving 的Data收集和行動決策方案。

中小型企業接班(人才梯隊)的建置實務 - 組織發展職位及資源有限，如何進行？

評鑑人才的工具實務應用，能有更完整的實際案例分享

George 註：部分擷取如下

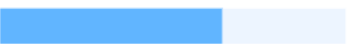
- Define Business Requirement 的分析架構與訪談整理模式值得取經學習，應用在企業內，以促進Biz sponser 的endorsement。
- 可以發展成更細部解說的課程
- 發展成果直接與業務連結的設計。Data Driving 的Data收集和行動決策方案。
- 評鑑人才的工具實務應用，能有更完整的實際案例分享
- 接班人計畫或稱成功賦能之實際案例研討或分享

【意願及需求調查】題10

Q10：您是否已對育碁【a+HCM】系統與 Dr. Reza 提出的「Future-State Succession Planning」之間的對應關係有一定程度的認識與理解？

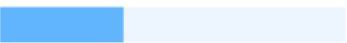
(已填答人數: 28)

a+LDR / a+COM 對應於 Success Profile 建立



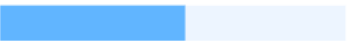
64.29% (18 人)

a+SKA / a+MRA 對應於 技能盤點與評量 (Skill Assessment)



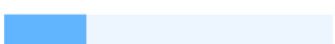
35.71% (10 人)

a+LDR 對應於 職涯路徑規劃 (Career Lattice Development)



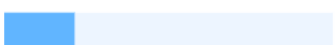
53.57% (15 人)

a+LMS / a+HRM / a+LDR / a+COM 對應於 技能培育與實務歷練 (Skill Development & Experience Cultivation)



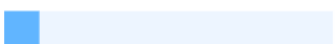
25% (7 人)

a+PMD / a+LDR / a+COM 對應於 關鍵指標監控與衡量 (KPI Monitoring & Measurement)



21.43% (6 人)

a+HCM / a+Core 未來整合應用 對應於 商業需求定義 (Business Requirement Definition)



10.71% (3 人)

George 註：

a. 對於系統最有認識與對應關係的依序是

1. Success Profile 64.3% (a+LDR)

2. Career Lattice 53.6% (a+LDR)

3. Skill Assessment 35.7%

4. Skill Development & Experience Cultivation 25%

5. KPI Monitoring & Measurement 21.4%

6. Business Requirement Definition 10.8%

可以看出a+LDR 發展地圖模組 –Hub 般的貫串

LMS/PMD/MRA/HRM/SKA 各系統，可將組織

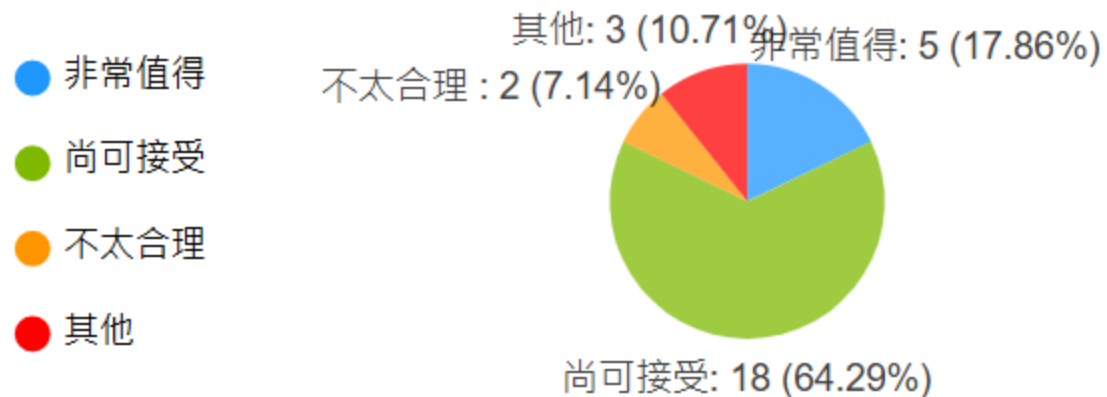
的職務分析與管理資料，維護到系統中，運用與持

續精進, 受到參與者最高的認知與肯定

【意願及需求調查】題11

Q11：以您對本次活動的整體收穫來看，若此活動以「NT\$3,000 / 三個月閱讀期」形式提供為付費線上課程，您對此定價的看法為何？

(已填答人數: 28)



George 註：

大部分人(82%)都覺得這個價格可以接受，其中有18%給予非常值得的評價，且已經有8/5當日參與者3位，報名要付費持續閱讀！

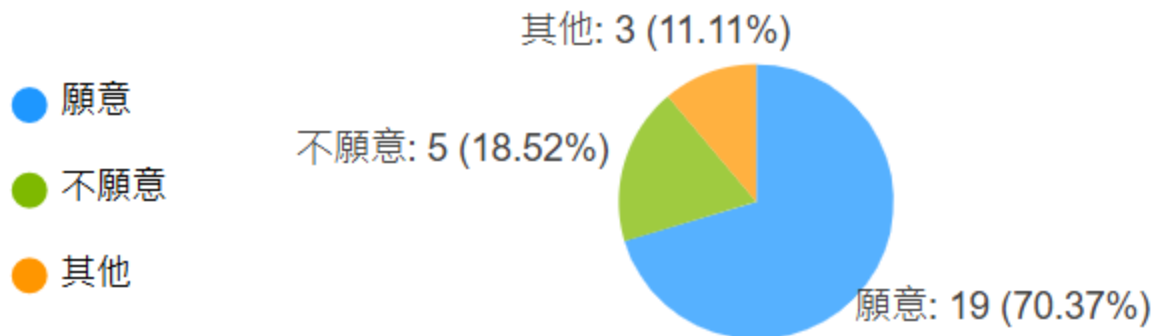
- 非常值得 18%
- 尚可接受 64%
- 不太合理 7%
- 其他 11%

無法參加8/5 活動者，建議掌握這次Dr. Reza 特別授權同意的機會！

【意願及需求調查】題12

Q12：育碁已於官網公告，將於 8/15 ~ 11/15 推出此主題的付費線上課程（NT\$3,000 / 3 個月閱讀期），並將新增兩段延伸 QA 影片及文字回饋等學習內容。您是否願意推薦此課程給有興趣的朋友？

(已填答人數: 27)



George 註：

若排除其他選項者，願意推薦給適合朋友的人比率約 **78%** (= (70/89))

- 願意 70%
- 不願意 19%
- 其他 11%

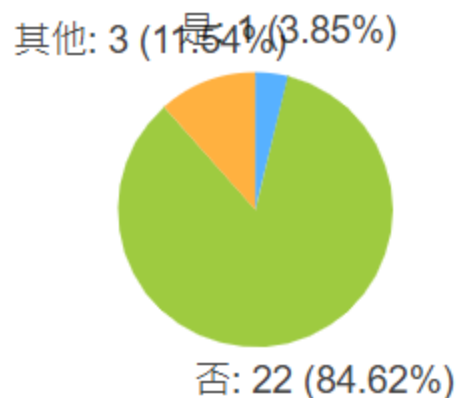
感謝有這麼高比例的 線上看過這兩小時課程的參與者，願意推薦這個課程給適合的朋友！

【意願及需求調查】題13

Q13：是否需要育碁與您進一步洽談，了解HR相關【e化解決方案】？

(已填答人數: 26)

- 是
- 否
- 其他



George 註：

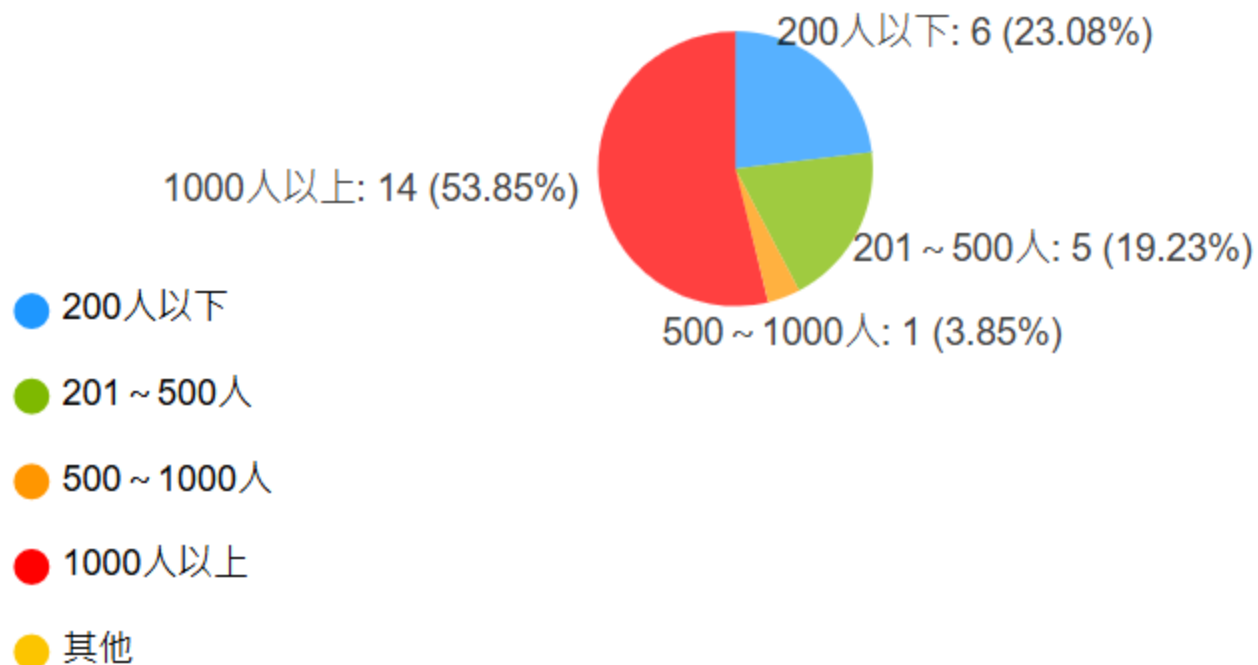
參加這場活動的問卷填答者僅有1位，請育碁人員進一步洽談系統需求！

這場25周年的活動策展，育碁主要是希望可以引進並提供，**HR專業工作者整合性架構的方法論，帮助大家更能aligned with Biz。**並非商業性的推廣介紹我們的系統，**請大家自在，專注學習應用！**

【意願及需求調查】題14

Q14：公司規模

(已填答人數: 26)



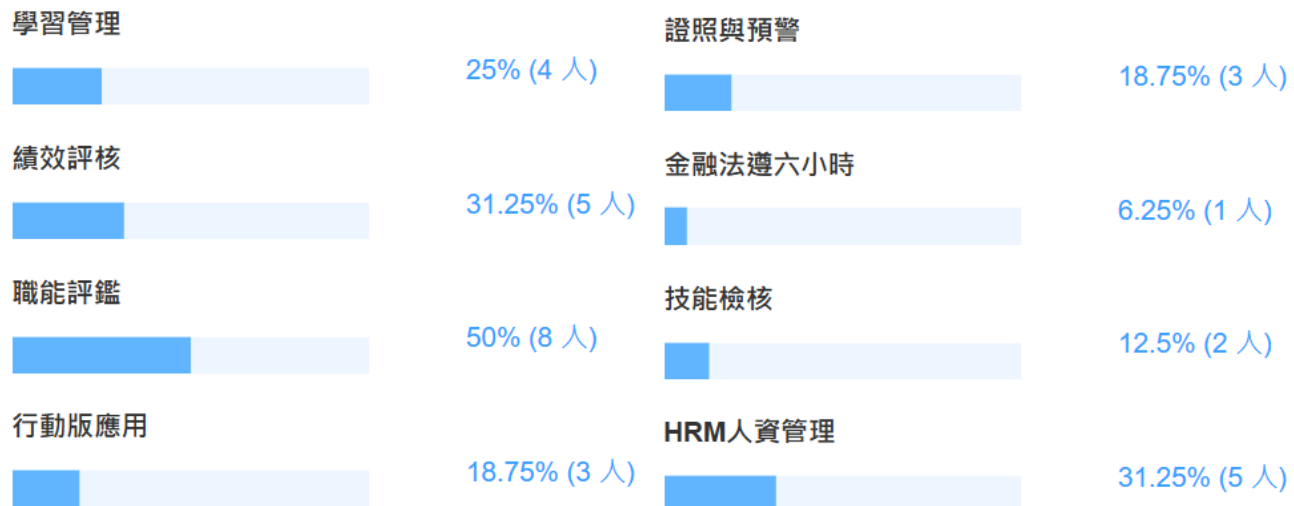
George 註：FYI (協助您了解學習同儕)

參加且填寫問卷的比例來看，任職於1000人公司的比例，超過53.9%。低於200人的比例，僅23.1%

【意願及需求調查】題15

Q15：想了解的系統產品

(已填答人數: 16)



George 註：FYI only
僅供育碁參考.

這裡問卷沒有特別list 出 LDR 學習發展地圖，不然可以比例會最高！