

科技驅動與人才培育 課程大綱 黃孟儒

一、科技驅動教我們思考那些事情？

- (一) 從科技創新到價值創新、
從競爭市場到創新市場，
- (二) 從競爭思惟，進入動態商業模式
- (三) 取代人性互動、溫度、深度連結？

例：愛迪達球鞋

二、專業組織與企業的觀察，告訴我們甚麼事？

- (一) 麥肯錫、世界銀行、Mercer 研究
- (二) 對照企業訪談等綜合觀察
- (三) 挪威鐵路 100 周年這樣做？

三、組織運作不一樣了

- (一) (Ubiquitous) 24x7
- (二) 「關係」深化
- (三) 組織+員工→專業+平台

四、從繁雜到複雜

- (一) 多邊互動
- (二) 網狀即時協同

(三) 不同職能模塊相互協調

(波士頓顧問公司 (BCG)，阿里研究院，《平台化組織：組織變革前沿》，2016)

五、知識與技術之外

(一) 西門子的人才培養

(二) 未來職涯需要的寬廣能力

(三) 無人商店的背後-全家與 7-11

例：荷蘭失智村

六、職能觀點

(一)「職業」角度

(二)「任務」角度

七、人力資本決策架構

(一) 效率、成效、影響 (迪斯奈樂園為例)

(二) 尋找樞紐點 (pivotal point)

(三) 層層思考關鍵要素 (政策、實務、人才培育)

八、商業人 設計腦

九、重新認識大腦行為科學 (一)

十、重新認識大腦行為科學 (二)

十一、經過與留下- 北京蝴蝶 東京蜜蜂 (一)

十二、經過與留下- 北京蝴蝶 東京蜜蜂 (二)

十三、哪些新模式打造人才？

(一) 從企業階梯到企業網格

核心：變化與調適；有能力尋求新能力、新經驗、新角色

(二) 技能庫 / 地理位置定位 (geolocated)

(三) 大據點與臨時據點……

十四、成為職涯的執行長

(一) 面對「流動」(hydraulics) 的壓力

(二) 業務成效

(三) 觀感 (社區-區域、專業、產業)

十五、學習-群的智慧

(一) 去中心式的控制

(二) 分散式問題處理

(三) 多重互動

十六、長期自我打造

(一) 未來職務描繪

(二) 培養可交換運用的能力

(三) 建構自助式網路平台

十七、- 十八、 業師分享與討論