

出國報告（出國類別：會議）

2016年參加美國丹佛市
「人才發展協會國際研討會與展會」

服務機關：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

姓名職稱：徐副研究員雅媛

派赴國家：美國

出國期間：105年5月19日至27日

摘 要

本次因應本所組織改造增加勞動市場組，進行產業發展、勞動力人力職能等研究業務範疇，參加本次研討會訓練盛事。人才發展協會國際研討會與展會 ATD (Association for Talent Development International Conference & Exposition) 係目前最具指標性的全球人才發展領域專業組織，研究發展目標在於提升組織人才發展，每年5月 ATD 輪流於美國各大城市舉辦國際年會與展覽之活動 (International Conference & Exposition, ICE) 已成為國際訓練盛會，會員來自超過300個國家，本國也是會員其中之一。ATD 國際會議會展每年吸引全世界各國與業界人士參與。今2016年大會在美國丹佛市舉辦，共計來自83多國及10,200多名的專家與會，參與包含300多場領先專家的精彩演講，囊括300家頂級供應商的大型展會。本次出國考察行程規劃，包含參與 ATD 重要研討會講座、展示本所研發之穿戴式多媒體睡眠資訊服務整合平台工具、舊金山矽谷博通(Broadcom)、英特爾(Intel)及谷歌園區(Google Campus) 網路搜尋、雲端運算科技企業與新創產業參訪、外交部駐丹佛台北文化經濟辦事處及科羅拉多佛州州政府國際貿易和經濟發展部機關拜會等，在因應政府催生新創事業-(綠能、亞洲矽谷、生物科技、國防產業、智慧機械) 與國際人力資源發展，學習到許多國際前瞻人才發展趨勢新知與實務交流機會。台灣朝向「生產力4.0」政策推動，對於本部在未來勞動政策及研究創新培育，環境面、應用面、基礎建設面及人才培育面實務啟發。

目 錄

摘 要.....	2
壹、緣起目的:.....	4
貳、行程規劃:.....	6
參、2016年 ATD 年會.....	8
一、主題演講:.....	8
二、專題演講:.....	11
三、展覽活動.....	16
四、交流活動.....	17
五、機關拜會與文化交流.....	18
肆、企業機構參訪.....	19
伍、心得與建議.....	22
一、心得.....	22
二、建議.....	23

壹、緣起目的:

因應全球主要國家紛紛提出強化產業競爭力的政策推動，本部配合總統六安施政理念－「安全的職場環境」與行政院擘畫「生產力4.0 計畫」與「創新、就業、分配」理念，對國內勞動人口未來產生減少的趨勢，「催生新創事業」、「推動生產力4.0 所需的未來人力，包括培養核心素養與發展生產力4.0人力職能及技術能力，皆是本次參與2016年人才發展協會國際研討會與展會 ATD (Association for Talent Development International Conference & Exposition) 動機。

人才發展協會 ATD (Association for Talent Development)係目前最具指標性的全球人才發展領域專業組織，成立於1943年非營利組織之職場學習機構，機構組織會員有全球120多個國家，在美國當地設有150處以上的分會，亦有12家以上的國際性策略合作機構，創始至今已屆72年。研究發展目標在於提升組織人才發展，每年5月 ATD 輪流於美國各大城市舉辦國際年會與展覽活動 (International Conference & Exposition, ICE) 已成為國際訓練盛會，會員來自超過300個國家，我國也是會員國之一。ATD 國際年會與展覽每年皆吸引全世界各國與業界人士參與。今年2016年人才發展協會國際研討會與展會 ATD 業於2016年5月22-25日大會在美國丹佛市科羅拉多會議中心舉辦，共計來自83多國、約10200名與會者，包括：主題演講、超過400場專題研討、展覽及其他會議前之學習及認證課程，會議形式相當多元。由大會統計各國與會者出席排名，前10名排名國家以韓國人274人最多，其次依序是加拿大196人、日本156人、中國142人、英國90人、荷蘭75人、巴西70人、沙烏地阿拉伯66人、台灣41人排名第九、阿拉伯聯合大公國及丹麥38人。

本次 ATD 會議主題及年會活動，以「Content Community,Global Perspective」(全球視野下的內容與社群)為主題，呼應當前全球化趨勢，主張企業及

個人要能維持長期的優勢及競爭力，勢必在人力資源發展策略之內容及面向，注重新興產業崛起及勞動結構改變之趨勢，並打破國家或地域將疆界的限制，以地球村成員的角度及視野，觀察當下不斷創新變化的客觀環境，如此才能切合時勢發展。

本次會議延續歷年在人力資源之訓練發展提供最新趨勢，並發掘最新教育產品、工具及技術。包含：職涯發展 Career Development、全球人力資源發展 Global Human Resource Development、人力資本 Human Capital、教學設計 Instructional Design、領導力發展 Leadership Development、學習與科技技術 Learning Technologies、學習評估與分析 Learning Measurement & Analytics、管理 Management、培訓執行 Training Delivery、學習科學 Science of Learning 等。

本次出國正值新政府上任，針對當前行政院催生新創事業-(綠能、亞洲矽谷、生物科技、國防產業、智慧機械)，很幸運在此時間實際拜會與參訪舊金山矽谷園區，在知名企業機構，包含：博通(Broadcom)、英特爾(Intel)及谷歌園區(Google Campus)等能與公司高層進行企業營運制度作溝通與交流對話，瞭解全世界知名高產值科技機構，如何進行公司內部企業文化加值與人力資源發展。對於本部在勞動政策發展，因應新政府推動亞洲矽谷作法，環境面、應用面、基礎建設面及人才培育面實務啟發。



圖1 2016年 ATD 人才發展協會美國丹佛市大會會場

圖2 2016年 ATD 會員國排名

貳、行程規劃:

本次出國考察幾項行程規劃:

1. 大會主題演講，包含:

(1) 講者: 塞門•西奈克(Simon Sinek)

主題: 最後吃，才是真領導:讓部屬擁有安全感，打造挖不走零內鬨團隊

(Leaders Eat Last: Why Some Teams Come Together and Others Don't)

(2) 講者: 布芮尼•布朗(Brené Brown)

主題: 勇敢的領導者，勇敢文化

(Choosing Courage over Comfort to Become a Brave Leader)

2. 知名之專題演講 -包含:

(1) 全球人力資源發展議題

講者: Andre Vermeulen, Koko Nakahara, Flora Alves, Ria van Dinteren

主題: 大腦而非文化才是學習的關鍵

(The brain, not culture is Vital for learning!)

(2) 學習技術

講者: Ann Bailey Jessica Williams

主題: 如何成功利用社交媒體學習

(How to Succeed When Making the Move to Social Learning)

3. 舊金山矽谷園區的全球著名企業:博通(Broadcom)、英特爾(Intel)及谷歌學園

(Google Campus)之參訪。

4. 外交部駐丹佛台北文化經濟辦事處及科羅拉多佛州州政府國際貿易和經濟發展

部機關拜會。

出國行程臚列如下：

天數	日期	時區	行程
一	5月19日 (四)	台灣-舊金山	台北 舊金山 晚間搭機前往舊金山
二	5月20日 (五)	舊金山	舊金山 企業參訪-博通 (Broadcom) 英特爾 (Intel) 谷歌園區 (Google Campus)
三	5月21日 (六)	舊金山-丹佛	舊金山 丹佛 上午搭機前往丹佛
四	5月22日 (日)	丹佛	丹佛 會議。(龍之夜)
五	5月23日 (一)	丹佛	丹佛 會議。(國際招待會)
六	5月24日 (二)	丹佛	丹佛 會議。(Networking Night)
七	5月25日 (三)	丹佛-舊金山	丹佛 舊金山 會議。會議結束後搭機前往舊金山
八	5月26日 (四)	國際換日線	舊金山 26日搭乘凌晨起飛班機
九	5月27日 (五)	台灣	台北 27日上午返抵桃園機場

參、2016年 ATD 年會

一、主題演講：

業於5/23、5/24、5/25每日舉行3場主題演講，演講簡要說明：

此次邀請的三位貴賓，5/23為塞門•西奈克(Simon Sinek)講述主題：激勵；5/24為布芮尼•布朗(Brené Brown) 講述主題：領導力；5/25為傑洛米•迦奇(Jeremy Gutsche) 講述主題：脆弱的力量及創新趨勢提供最新觀點，針對主題演講摘錄如下：

(一)塞門•西奈克(Simon Sinek)

-最後吃，才是真領導：讓部屬擁有安全感，打造挖不走零內鬨團隊

(Leaders Eat Last: Why Some Teams Come Together and Others Don't)

Simon 著有兩本全球暢銷作品。其中一本名為“為什麼要開始：如何激勵所有人採取行動”。另一個名為“領導者最後吃：為什麼有的團隊能夠團結而有的不能”。二者分別成為紐約時報和華爾街日報的暢銷作品。

Simon Sinek 是國際知名作家，他2009年的話題書籍《從「為什麼」開始：偉大的領袖如何激勵行動(Start with Why:How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action)》闡述了一切都起源於人為激勵「為什麼」的「黃金圈」法則。他的同名 TEDx 演講「偉大的領袖如何激勵行動」成為 TED 大會最多被觀賞視頻的第七名。2014年他的最新力作《最後吃，才是真領導：讓部屬擁有安全感，打造挖不走的零內鬨團隊 (Leaders Eat Last:Why Some Teams Pull Together and Others Don't) 》是本次 ATD 大會的開幕主題演講。Simon 演講內容沒有艱辛難懂的學術用語，深入淺出的語言與說明很容易讓聽講者引起共鳴。

主題學習重點

1、安全圈

為何只有少數人說我喜歡我的工作，工作上的滿足感好像買樂透，只有幸運的少數人被他們的組織重視，而且覺得有歸屬感。優秀的領導者應該於組織內部建立一個讓員工相互有歸屬感、安全感、信任感、具同理心、人性化，能彼此合作，感到幸福的安全圈。如此能減少同事間的衝突、爭鬥，在比較不感到威脅，所有人能一致對外，共同抵抗外界壓迫威脅，才能使組織受益。

2、人是社會化動物

Sinek 從腦科學觀點，介紹 4 類存在大腦內化學物質 E .D.S.O。E：腦內啡 (Endorphins)、D:多巴胺 (Dopamine)、S:血清素 (Serotonin)、O:催產素 (Oxytocin)。前二類是為「生存」，相對自私，且具短暫愉悅感；後二類是為「愛」，相對無私，涵蓋安全感、成就感、歸屬感、信任感等。

Sinek 演說完畢時，9000人全場會員起立鼓掌，感受到一場非常成功且憾動人心演講，帶給大家有力與鼓舞有希望的感覺，真正感受國際大師魅力及影響力。



圖3 2016年 ATD 人才發展協會主題演講：

塞門•西奈克(Simon Sinek)

(二) 布芮尼·布朗(Brené Brown)

-勇敢領導者，勇敢文化

(Choosing Courage over Comfort to Become a Brave Leader)

Brené Brown 是休斯頓大學社會工作研究所的一名研究員。過去13年間，她研究的課題包括脆弱性、勇氣、價值和恥辱。 Brené所寫的三本書成為紐約時報第一暢銷書，分別是：“脆弱的力量”，“真正的勇氣”和“缺陷的恩賜”。她也是社區 The Daring Way 和 COURAGEworks 的創始人兼 CEO。COURAGEworks 社區為在線學習型社區，為個人和組織提供電子課程、講習和採訪。Brené 2010年 TEDx 休斯頓談話“脆弱的力量”是世界範圍內收視率最高的五個 TED 談話節目之一，收視觀眾達2500萬。

本次演講她提出如何做個勇敢的領導者與具勇氣的文化，勇氣4支柱包含：

1. 脆弱 (vulnerability)：脆弱不是軟弱，他是勇氣最好的衡量。
2. 價值澄清 (clarity of value)：展現自我、不要武裝，才能真正了解勇氣
3. 信任 (trust)：信任是許多累積的細節所建立的，尚含7個要素：界限、勇敢、可依靠的、可負責任的、慷慨、參與的、承擔等。
4. 提升技能 (rising skills)：當我們否定自己的故事，別人就會插手定義，只有當我們擁有自己故事，才可以寫出自己的結局。



圖4 2016年 ATD 人才發展協會主題演講：

(布芮尼·布朗(Brené Brown))

二、專題演講:

5/22-5/25連續4天，大會辦理接近300場專題演講，每場時間約75至90分，涵蓋10大領域議題，包含：

1. 職涯發展:包括組織及個人職業發展的職業生涯規畫。
2. 全球人力資源:強調因地制宜，側重文化的多樣性、全球化、在地性及典範。
3. 人力資本:輔導、指導、績效提升、變革管理、學習功能管理與人才管理。
4. 教學設計:著重於學習遷移、教學設計管理工具與方法應用及設計創新技術。
5. 領導力發展:包含培養領導技巧和能力、及領導中的發展與創新。
6. 學習評估與分析:著重各類型計畫的績效、評鑑策略與投資報酬率評量與衡量。
7. 學習技術:包括運用高科技學習工具的嶄新方法。
8. 管理:包含變革管理、知識管理、管理發展、管理人員與培訓人員合作等議題。
9. 培訓執行:著重培訓課程的核心設計與提供創新的學習方法，包含創新學習設計和促進學習方法介紹。
10. 學習科學:強調提供優質的學習環境，營造學習者社群，透過社會參與來促進知識的建構。

摘錄二場重要的專題演講，如下：

(一) 「全球人力資源發展」專題演講

講者：執行長 Andre Vermeulen

績效人才發展專家 Koko Nakahara

培訓與顧問公司創始人 Flora Alves

神經科學於學習與領導發展顧問公司 Ria van Dinteren

- 大腦而非文化才是學習的關鍵

(The brain,not culture is Vital for learning !)

講者開場引用領導學之父 Peter Drucker 名言"明瞭你的強項與、如何學

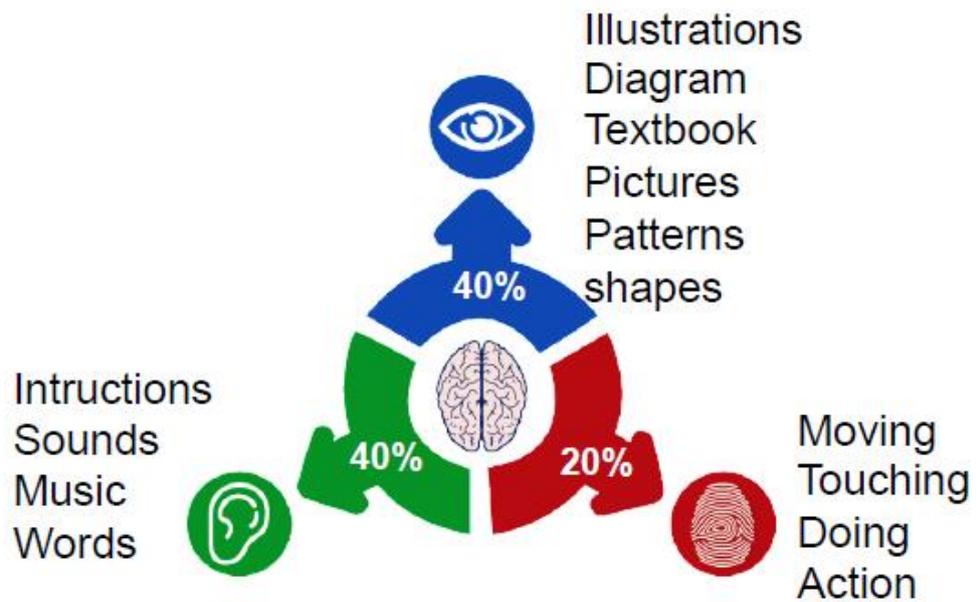
習與思考、運用這項知識是表現的關鍵"，將技能推測做2015年與2020年比較：

2020年	2015年
1. 複雜的問題解決	1. 複雜的問題解決
2. 關鍵性思考	2. 與他人協調
3. 創意	3. 人群管理
4. 人群管理	4. 關鍵性思考
5. 與他人協調	5. 協商
6. 情緒智商	6. 品質控管
7. 判斷與決策	7. 服務導向
8. 服務導向	8. 判斷與決策
9. 協商	9. 主動式聆聽
10. 認知彈性	10. 創意

並提出學習、創意及思考三個面向，在學習面包含1.能適應2.應用新知識3.改變行為；創意面包含1.新的思考方式2.框架外的思考3.更聰明且更迅速的思考；思考面包含利用整個大腦刺激產生最佳的競爭結果。神經科學的應用如生理學、化學等補充與驗證行為科學發現，及涵蓋所有的文化、種族、性別與世代影響。神經科學目的提供人們學習潛能可預測分析，提供學習解決之道，讓才能達到充分發揮，且改善工作場合的表現與投入。講者說明神經科學研究顯示，大腦充分發揮表現的驅動因子有：「左右腦平衡」能幫助發揮65%腦功能、「不適當的壓力調勢」幫助發揮20%腦功能、「不充足睡眠」發揮30%腦功能、「不充分運動」抑制100%腦功能、「正面態度」幫助發揮80%腦功能、「不健康的飲食習慣」僅發揮20%腦功能。



構成人們獨特神經設計與學習潛能因素，右腦優勢性幫助發揮60%腦潛能、表達性前額葉幫助發揮腦潛能100%、理性思考幫助發揮腦潛能100%。平日藉由感官器官刺激，包含40%來自聽覺：指導、聲音、音樂、文字;40%來自視覺：圖示、圖表、教科書、圖片、圖式、形狀;20%來自觸覺：活動、碰觸、做、行動。不同大腦領域的學習意涵、啟發如何做大腦學習、大腦的健康、改善大腦的配適度、發展進階視覺、記憶、複雜問題解決、關鍵性思考與具創意思考技能、設計如何影響工作場合中的健康與安全等提出建議。



來自日本講者播放日本典型培訓影片，來自日本神經科學與學習的結果，1. 學校有更多的焦點放在"教育";2.注重"記憶"技術 ;3.發展新的人才發展與神經科學培訓方式; 4.培訓。來自巴西講者，說明巴西面對未來挑戰，經濟情勢的影響性，包含公司:(1)預算縮減;(2)更多內部發展的培訓;(3)專業人士並非總是對神經科學感到熟悉;(4)學習移轉。2.教學設計者：成果需求→新的心態。荷蘭講者，以全球觀點→老化的勞動力→改變的領導模式→從正式化學習到非正式化工作場合學習。神經科學可幫助我們迅速做出聰明的選擇!

參與此專題演講，4位講者以豐富有趣的方式帶領，包含日本在神經科學訓練實作影片，分成數個小組討論核心問題，神經科學對人力資源部門的挑戰貢獻，敘述自己遭遇的故事情節及接觸許多不同的人來談論，皆能引發大家在神經科學議題創新想法。

(二) 「如何成功利用社交媒體學習」專題演講

講者: Ann Bailey Jessica Williams

(How to Succeed When Making the Move to Social Learning)

講者先請大家連結Linkedin社群，並介紹課程目的：學習如何利用社交媒體來傳遞課程內容、透過社交媒體克服反對學習、探索員工以最佳想法和與團隊來從事的最佳實務、學習如何應用課堂外的社交媒體，接下來針對西門子SIEMENS公司簡介。西門子SIEMENS公司主要透過創新與創業家精神為顧客和社會創造利益，西門子百年來以電氣化、自動化與數位化協助改善生活品質。公司在全世界約有130個國家、165業務、348,000位員工;主要運用智能基礎設施、持續性能源、製造業的未來及數位化，建置學習型校園全球網絡(Learning Campus)。講者以「領導與管理」學習社群地圖為例，並解釋何謂社會型學習? 西門子如何運用? 有多少人使用? 有多少人學習?並利用群體活動-腦力激盪建構訓練內容，如何克服反對? 探索最佳實務，腦力激盪如何使用教室外的社交媒體。

參與此專題演講，講者以系統平台操作模式帶領，能迅速掌握數位學習資源對全球校園的貢獻，引發未來如何運用企業議題創新想法，增進資源與知識訊息共享推動。

(三) 其他參加之專題演講重點摘錄

領域議題	題目	主講人	專題研討重點
人力資本	The Best Training Is No Training 最好的培訓就是不培訓	Marc Rosenberg	當工作本身，工作流程及工作環境，有良善改造，員工工作滿意度提升，工作效率提高，自然無須耗費資源進行培訓
人力資本	Realiabile Results:Stategies For Managing Change for Talent Success	Mason Holloway	企業變革管理要點:分享願景、了解衝擊、幫助員工了解變革、問題浮出、導師專家指導、措施衡量

	可靠的結果:管理人才成功變化的策略		
領導力發展	3V Leadership Model:Developing a High-Performance,Life Giving Culture 3V 領導力模型:發展出高績效與活力的企業文化	Michael Lee Stallard	文化分成控制型、一視同仁型、連結型:以連結型文化最能激勵員工，主管可以透過願景、重視與溝通影響公司文化
領導力發展	The Microlearning Revolution:A Bold New Model for Developing Organizational Talent 微學習的革命:一個有力的發展組織人才新模式	Stephen Meyer	完善規劃微學習及管理階層輔助行為，如教練式教導與實作演練，協助組織建構完善知識管理
學習評估和分析	Build a Better Reaction Sheet 建構更好的反應表	Wendy Kirkpatrick	四層次評鑑: (一)問什麼:想了解或證明什麼(二)何時問:所學如何運用在工作上 (三)如何問:以學員的角度，非訓練者(四)混合式評估:多元方法收集
培訓執行	Facilitation Excellence:Talent Development Tools to Drive Engagement and Change 卓越的引導:驅動投入與變革的人才發展工具	Michael Wilkinson	問問題技巧是「如何讓聽眾將問題與自身利益連結」，如:利用個案討論的方法，並將學員的方法收集後加以收斂
培訓執行	Storytelling:The Secret Sauce for Making an Emotional Connection and Enhance Knowledge Retention 說故事是如何進行情感聯繫並提高對知識記憶秘密之源	Doug Stevenson	以故事鋪陳演說，包裹真相，傳達情緒，激發情感，達到良好知識傳遞

三、展覽活動

2016年參展廠商約有400家，於5/23、5/25期間，每日早上9點半至下午3點開放展覽，包含:求職資訊、作者有約、抽獎活動等。本次大會為響應環保及因應科

技潮流，相關議程、講師資訊、課程資料等選課規劃安排，可藉由大會網站與行動裝置 APP 等工具規劃行程與課表，節能省時的會員辨識，為本次大會運用高科技採用之技術特色之一。

本次研討會展示本所研發之穿戴式多媒體睡眠資訊服務整合平台，各國對本國鮮名台灣 Logo 展示與濃郁熱情的對應交流，留下美好鮮明印象。



圖5及圖6 2016年 ATD 人才發展協會展覽活動會場



圖7 2016年 ATD 人才發展協會本所展覽攤位

四、交流活動

本次會議大會也針對與會者不同身分，不同時段進行聯誼活動。

1.5/23下午5點半至6點半舉辦國際招待會(Internation Receptyon)，此活動乃大會專為來自世界各國與會學員所舉辦，提供國際學員們互相交流的平台，其

中大會主席亦頒發獎狀，感謝各國代表團組團參與年會。

2.5/24晚上7點半至11點半，大會舉辦 ATD 網絡交流之夜(Networking Night)，地點為丹佛美術館，活動安排多種不同表演、娛樂節目、遊樂設施供到場學員欣賞、遊樂，並提供各式美食、飲料供參與者享用，讓與會學員在接受一連串的訓練課程，亦進行國際交流、同歡，相互分享各國企業的訓練發展現況。

五、機關拜會與文化交流

本次會議有機會與外交部駐丹佛台北文化經濟辦事處及科羅拉多佛州州政府國際貿易和經濟發展部，針對美國的文化、經濟、教育及人才培育進行交流學習。



圖8 外交部駐丹佛台北文化經濟辦事處拜會

肆、企業機構參訪

本次企業機構參訪，幸運在舊金山矽谷(Silicon Valley)區域進行高科技企業機構拜會。矽谷為高科技事業雲集的美國加州聖塔克拉拉谷的別稱。位於加利福尼亞州北部，舊金山灣區南部，最早是研究和生產以矽為基礎半導體晶片得名。隨著智慧科技的發達，矽谷每一到兩年，就會出現新的科技產物、社群媒體、自動車、搜尋技術、基因學、各種醫療設備等，形形色色的新科技從矽谷開始。

一、博通 (Broadcom)

博通是全球最大半導體公司，產品為有線和無線通訊半導體。創立1991年，2015年被安華高科技公司收購。兩間公司合併後，改名博通有限。博通在2006年收入為36.7億美元，2007年營收為37.8億美元，有2000多項美國專利和800多項外國專利。目前也是全球最大晶片廠商。此次參訪博通最深刻印象，在於雇用人力以種族多元、性別平等、職能及專業的人力資源發展為主。

二、英特爾 (Intel)

英特爾公司是世界上最大的半導體公司，總部位於美國加利福尼亞州聖克拉拉。英特爾有開發主機板晶片組、網路卡、快閃記憶體、繪圖晶片、嵌入式處理器，與對通訊與運算相關產品等。英特爾推出全球第一枚微處理器，微處理器帶來電腦和互聯網革命，改變世界的未來。英特爾每年投入相當高比例之研發費用，2012年至今每年超過10億美元，全球名列前茅。重要是良好工作環境及發展空間，吸引對半導體科技產業有熱情，想在此領域達到卓越成就科技人才。落實企業責任，該企業以關愛人類、關愛地球、激勵下一代、實踐供應鏈責任。

三、谷歌園區 (Google Campus)

Google 公司是美國的跨國科技企業，涵蓋網際網路搜尋、雲端運算、廣告技術等領域，開發並提供大量基於網際網路的產品與服務，位於美國加州聖塔克

拉拉縣的山景城。Google 在全世界的資料中心內營運著上百萬台的伺服器，每天處理數以億計的搜尋請求和約二十四 PB 用戶生成的資料。

在參訪谷歌園區 (Google Campus)，遊客中心(Google visitor center)門前，停一部街景車，谷歌地圖-街景服務就是靠許多部這種汽車上的多鏡頭設備所描繪出來。雖然不是尖端科技，但透過網路、雲端運算的巧妙整合，為生活帶來了許多便利的服務功能。

本次在舊金山矽谷短時間的參訪，感受到博通與英特爾半導體企業，存在著嚴謹、簡約、效率特質，谷歌以軟體服務為主企業，散發出自由、創新、人性特質。但其共同點，無論物質或心理，都以員工全方面需求導向做整體企業文化帶動經營。



圖9 舊金山矽谷園區



圖10 博通半導體公司參訪



圖10英特爾公司半導體公司參訪



圖11英特爾公司半導體公司參訪

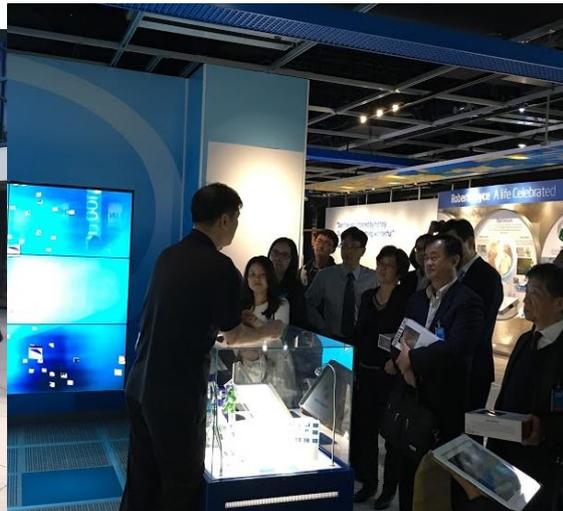


圖12英特爾公司半導體公司參訪



圖13 Google 公司參訪



圖14 Google 公司街景服務汽車

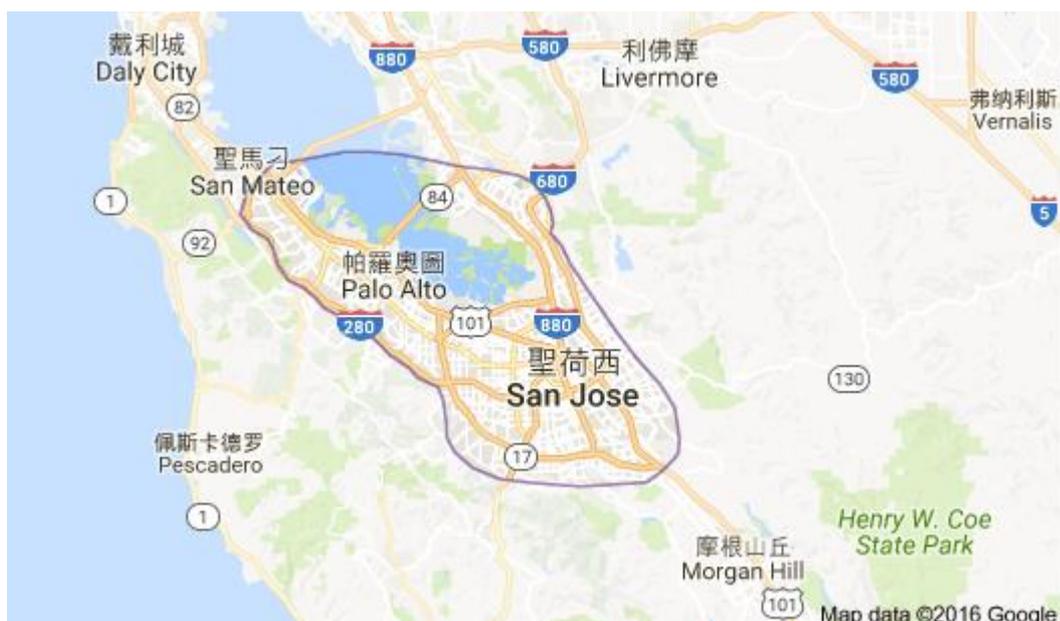


圖15 美國加利福尼亞州矽谷園區地理位置圖

伍、心得與建議

一、心得

本次參與 2016 年 ATD 人才發展協會之國際會議與展覽會，在人才發展的訓練與開發之知識、策略與解決方法及學習方案設計、傳遞、執行與衡量及趨勢、實務，有許多體認及學習。從整體企業參訪、課程實務，參與本次全世界人才發展最具規模的會議，領略到參與國際盛會，我們國家在整體發展之能見度與準備度。除了參與人數需致力推廣外，國內需建置一套對於國內企業如何提升職涯發展、人力資本、領導發展、學習評估與分析、培訓傳授、全球人力資源發展、教學設計、管理、學習與科技技術與學習科學建立資源庫與學習管道，提供對本國企業的組織發展能提供好的知識與技能工具。ATD 人才發展協會由世界各國熱烈參與盛況，為目前與世界非營利組織可以作為國際性之交流及合作通路與平台，對於國內其他相關人力資源之政府與企業應多鼓勵，並藉此培育國內企業在職涯發展、全球人力資源發展、人力資本、教學設計、領導力發展、學習與科技技術、學習評估與分析、管理、培訓執行、學習科學等人才。

二、建議

針對參加 2016 年 ATD 年會提出建議：

(一) 年會演講內容特色-激發學習者動機

年會主題演講者，大會選擇在人力資源發展領域具影響力、翻轉思維、激發熱情作交流與啟發。在各類專題演講運用不同類型教材工具，如文字、音樂、聲音及觸覺等；不同授課方式，如小組討論、實作、個案教學及混成學習等。增強學習者動機。對世人在各國家與企業，引領風潮與激勵人心作法，值得國內辦理大型國際研討會參考。

(二) 國際型研討會-數位科技運用

在 ATD 年會期間，全區順暢的無線網路及為本年會開發的 ATD Events APP。該 APP 將所有主題演講、專題研討、廠商展覽、會議場地及個人行事曆功能通通整合，創造行動學習與實體教室的行動載具，使學習者可以掌握所有年會資訊。無線網路也讓所有學習者能在學習期間，隨時上網檢索資料，演講者亦可透過無線網路即時與臺下學習者進行互動，提供即時、不中斷、便捷的學習環境。應用智慧科技，增進參與者學習，國內辦理大型展覽與研討會借鏡。

(三) 矽谷顛覆全球產業-國內創新產業推動

美國矽谷造就新科技、新創意、新商業模式，已成為全世界最積極仿效區域。政府目前希望把全球最前端想法和應用，在臺灣聚合，對產業發展開啟另一項里程碑，為推動亞洲矽谷的主要原因。本次參訪矽谷知名科技企業，對於本部因應新政府推動國內亞洲矽谷作法，發現未來的產業發展，與全球產業的變化息息相關，即過去 IOT 物聯網或新科技、新材料，智慧化裝置結合，為本所之科技研發技術研究領域，無論在智慧生活及生產製造，皆可以思考在製程自動化的發展，因應台灣朝向「生產力 4.0」的政策推動。環境面，生產力 4.0 相關在人

才、資金、法規、跨領域合作，推動創新生態體系，本所未來在科技研發能量努力發展空間；應用面，現行以桃園作為研發中心與試驗場域，推動智慧城市，本所增加在智慧化服務及國際智慧城市作法；基礎建設面，以桃園打造創新交流基地，串接全國創新資源，吸引國際企業及優秀人才共同加入。美國於矽谷園區連結頂尖史丹佛大學創新人才培育，「藉由設計思考，學生從『人』的角度思考創新研發，及創業者對失敗保持開放態度，值得國內在產學合作機制發展像矽谷的生態體系發展方向努力。