

# 善用客觀SI評量工具 落實「選用育留」作業



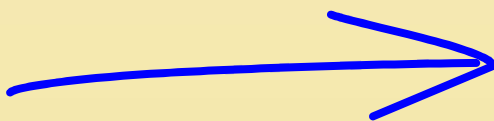
選才~找「對」的人（符合“組織性格”的要求）

用才~作「對」的事（主管能有“適才適所”的能力）

育才~建立企業大學，培訓符合專業與工作特質的人才

留才~營造工作情境，建立關懷員工的日常機制

**課程主講人：賀德崇**



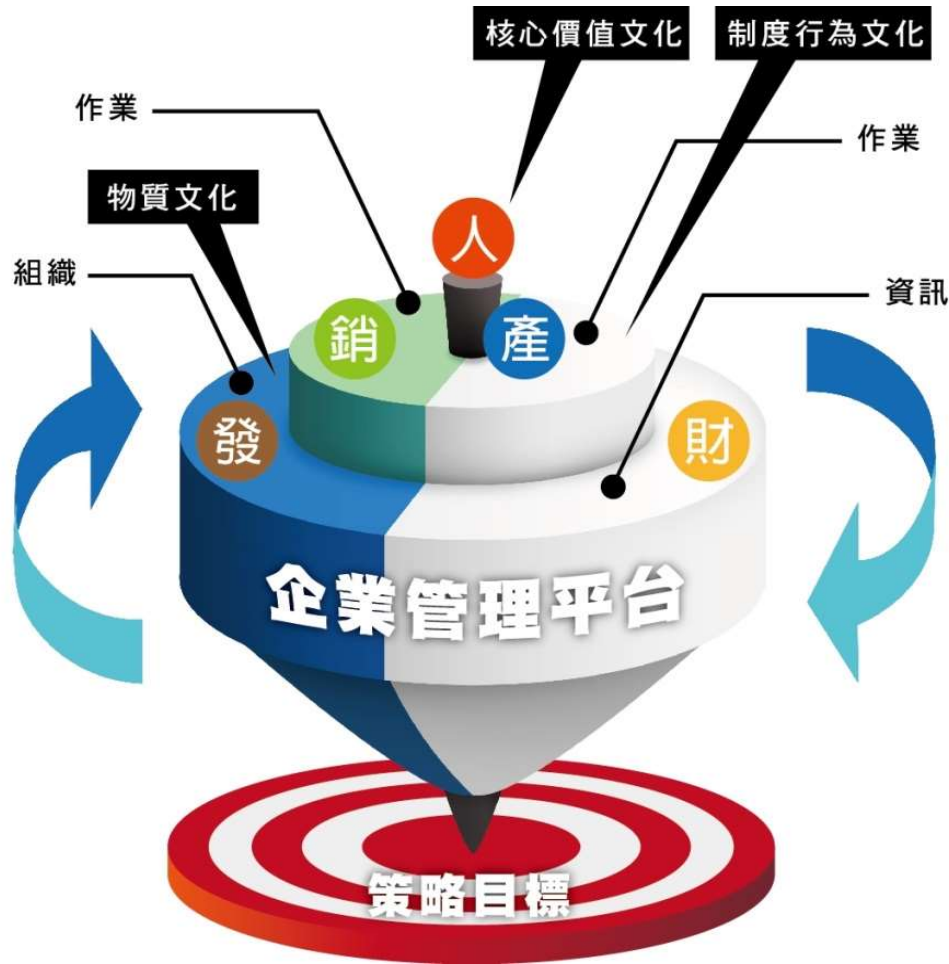
# 基本認知

知其然，知其所以然

# 從經營「資產」元素思考人才的應用



# 適才適所，讓合適的人作對的事



企業將面對愈來愈多的不確定性，需要跨部門的合作來因應外在環境的變化，組織的價值創造是在**團隊運作**模式下產生，而不是部門間的互動產生。

人對了，一切都**對**了!!!

重點是：我們現在有什麼樣的人？

# SI鑑診系統對企業內部的應用



沒人會想把自己搞砸



如何自覺？認同組織？



# 主管無法授權給他人的工作 → 知人善任

從古至今，成功領導者都擁有具備的能力



## 做到適才適所

- 深入分析工作性質
- 勇於採去果斷行動
- 擺脫個人好惡
- 培養個人擔當



## 知道該網羅何種人才

- 能激發員工活力
- 能果決處理棘手問題
- 能透過他人完成任務
- 能做後續追蹤



## 客觀看待, 坦誠溝通 發掘真相實績



## 尋找“適合的人” 來做“適合的事”

SI鑑診系統可以客觀、快速讓領導者具有基本的識人基礎

# 提升組織效能的基礎在於個人的基本準備度



基本準備度 → 團隊共識與認同 → 組織競爭力

意識

## 軟/硬性技能

良好工作態度  
溝通表達能力  
管理認知思維

專業知識與  
基礎電腦應  
用技術

## 組織管理系統運作

跨功能整合與執行的能力  
組織管理角色化、平台化  
知識傳承與培育能力

潛意識

穩定度與抗壓性  
學習意願與可塑性  
(情緒/壓力檢測)

面對及解決問題能力  
追求卓越發展的企圖心

# 每個人都有自己的『道』與『術』



術

方法/技巧  
專業/知識

道

性格、情緒  
依附關係  
心理基本需求



# 個人職能對應領導能力養成架構



領導能力  
-最終結果

創造能力與創新能力的體現

管理能力  
-管理職能

管理概念教育+日常管理建置KPI

邏輯思考

專業  
職能

專業素養

流程概念教育+管理流程設計

人格特質

核心  
職能

態度行為

SI鑑診系統

基本準備度

# 管理職能培育發展示意圖

