

出國報告（出國類別：實習）

瑞士洛桑國際管理學院  
高績效領導班

服務機關：台灣電力公司

姓名職稱：彭宜君 視察

派赴國家：瑞士

出國期間：106年12月1日至12月10日

報告日期：107年2月1日

## 出國報告審核表

出國報告名稱：瑞士洛桑國際管理學院高績效領導班出國報告		
出國人姓名	職稱	服務單位
彭宜君	視察	台灣電力公司董事會秘書室
出國期間：106年12月1日至106年12月10日		報告繳交日期：107年2月1日
出國計畫主辦機關審核意見	<p><input checked="" type="checkbox"/> 1. 依限繳交出國報告</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 2. 格式完整（本文必須具備「目地」、「過程」、「心得」、「建議事項」）</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 3. 內容充實完備。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 4. 建議具參考價值</p> <p><input type="checkbox"/> 5. 送本機關參考或研辦</p> <p><input type="checkbox"/> 6. 送上級機關參考</p> <p><input type="checkbox"/> 7. 退回補正，原因：<input type="checkbox"/> 不符原核定出國計畫 <input type="checkbox"/> 以外文撰寫或僅以所蒐集外文資料為內容以 <input type="checkbox"/> 內容空洞簡略 <input type="checkbox"/> 電子檔案未依格式辦理 <input type="checkbox"/> 未於資訊網登錄提要資料及傳送出國報告電子檔</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 8. 本報告除上傳至出國報告資訊網外，將採行之公開發表：  <input checked="" type="checkbox"/> 辦理本機關出國報告座談會（說明會），與同仁進行知識分享。  <input type="checkbox"/> 於本機關業務會報提出報告</p> <p><input type="checkbox"/> 9. 其他處理意見及方式：</p>	
層轉機關審核意見	<p><input type="checkbox"/> 1. 同意主辦機關審核意見 <input type="checkbox"/> 全部 <input type="checkbox"/> 部分_____（填寫審核意見編號）</p> <p><input type="checkbox"/> 2. 退回補正，原因：_____</p> <p><input type="checkbox"/> 3. 其他處理意見：</p>	

說明：

- 一、出國計畫主辦機關即層轉機關時，不需填寫「層轉機關審核意見」。
- 二、各機關可依需要自行增列審核項目內容，出國報告審核完畢本表請自行保存。
- 三、審核作業應於報告提出後二個月內完成。

報告人：	單位	主管處	總經理：
：	：	：	：
：	主管	主管	副總經理：

## 行政院及所屬各機關出國報告提要

出國報告名稱：瑞士洛桑國際管理學院高績效領導班研習報告

頁數 18 含附件：是否

出國計畫主辦機關/聯絡人/電話 台灣電力公司/陳德隆/(02)2366-7685

出國人員姓名/服務機關/單位/職稱/電話

彭宜君/台灣電力公司/董事會秘書室/視察/(02)2366-6207

出國類別：1 考察2 進修3 研究4 實習5 其他(開會)

出國期間：106年12月1日至12月10日 出國地區：瑞士

報告日期：107年2月1日

分類號/目

關鍵詞：高績效領導(HPL, High Performance Leadership)、洛桑國際管理學院(IMD)

內容摘要：(二百至三百字)

本研習係參加瑞士洛桑國際管理學院(International Institute for Management Development, Lausanne, Switzerland, 簡稱 IMD)開設之公開課程：高績效領導(High Performance Leadership, 簡稱 HPL)。課程重點包括：1.透過探索個人領導之根本及基礎，發展出個人領導模式。2.學習有效對話，提升領導技巧。3.加強領導者接受改變之適應力以提高領導績效。4.診斷面臨之挑戰及任務，活化領導者之願景並強化優勢。HPL 課程藉由世界級專業師資講授、小組討論、自我揭露及回饋、角色扮演、國際級教練指導等方式，啟發學員深層自我覺察，進而修正行為，展現領導自我、引領團隊之領導風格，以達成高績效領導。

本文電子檔已傳至出國報告資訊網 (<http://report.gsn.gov.tw>)

## 目 錄

壹、 出國緣起及目的 .....	4
貳、 出國行程.....	6
參、 高績效領導課程紀要 .....	7
肆、 心得.....	15
伍、 建議事項.....	17

## 壹、出國緣起及目的

本公司為因應企業經營環境變遷及組織興革需要，亟須加強中、高階主管人才之國外培訓，擴大策略視野及充實經營管理素養，並與國外企業優秀主管互動學習，以提升經營管理能力，厚植公司人才潛力，特訂定「台灣電力公司主管人員國外學習發展精進計畫－寰宇計畫」，於 106 年遴選 15 名工作表現良好，績效優異，深具發展潛力之主管人員參加國外訓練。

經於 105 年 12 月初獲單位主管推薦，參加 106 年度選送「寰宇計畫」國外研習評選，提送書面審查、參加評選會簡報評比等，期間歷經「選派出國人員語言成績審核要點」規定標準大幅提升等非預期之層層考驗，終於 106 年 6 月下旬接獲錄取通知，隨即於公司人力資源處搜集之知名國外訓練機構學校中，擇定位於瑞士洛桑之國際管理學院所開設之訓練課程辦理報名事宜。

瑞士洛桑國際管理學院( International Institute for Management Development, Lausanne, Switzerland；簡稱 IMD) 係世界著名之企業經管培訓學院，其開設之非學位公開課程，連續 6 年(2012~2017) 被英國《金融時報》評為全球第一，透過豐富之教育與研究經驗，為全球許多知名企業培訓管理人才，其每年公布之世界競爭力報告，亦係政府極為重視之國家競爭力績效指標。

IMD 之高績效領導課程(High Performance Leadership，簡稱 HPL)，專為具有 10 年以上領導經驗之管理者設計，透過探索個人領導之根本及基礎、學習有效之對話、以及診斷領導所面臨之挑戰及任務以活化領導者之願景等，提升領導技巧並發展出個人領導模式、強化優勢，提高領導者接受改變之適應力，提升領導績效。

IMD 之課程側重透過自我認知覺察，以瞭解自身之領導特質，使能有效運用領導；課程講師以及教練均係來自世界各國專業領域

之權威人士，學員亦來自世界各國不同領域企業之高階主管。本公司適逢電力產業結構及運作之鉅變，正值進行組織變革及轉型之非常時期，高階主管亟須培養前瞻之領導能力，提高領導績效。此次出國研習，課堂上接收之管理新觀念，可擴大視野、活化思考，運用於公司經營策略之前瞻規劃上；學員間之互相分享領導經驗，更可習得國際上寶貴成功領導經驗並拓展國際觀。在提升個人深度與廣度之同時，更可以高瞻之角度引領工作團隊、改變工作氛圍、提高工作績效，使團隊以更正向積極之態度因應全球化之挑戰。

## 貳、出國行程

本次研習係參加 2017 年瑞士洛桑國際管理學院(IMD)之高績效領導(HPL)第 8 期課程,計畫期間為 12 月 3~8 日,行程及課程如次:

日期: 12 月 1~2 日

內容摘述: 去程

12 月 3~8 日

(如次課程表)

12 月 9~10 日

返程

HIGH PERFORMANCE LEADERSHIP December 3 to 8, 2017		Program Director: George Kohlireser Program Coordinator: Cristina Couto Auditorium: Hilti	
Sunday December 3	Meeting at 15:30 Lobby of the Royal Savoy	8:30 Learning Points	Post-Program follow up
Monday December 4	9:00 - 10:15 The Cycle of Bonding & Dialogue George Kohlireser	8:30 Learning Points	8:30 Learning Points
Tuesday December 5	9:00 - 10:15 Leading Self & Leading Others at the Edge Jamie Andrew	9:00 - 10:45 Effective Dialogue & Conflict Management George Kohlireser	8:45 Alumni & Follow-up 9:00 - 9:30 Rewiring the Brain for High Performance George Kohlireser
Wednesday December 6	10:30 - 13:00 Understanding Loss, Separation & Grief in High Performance Leadership George Kohlireser	11:00 - 12:30 Leadership in Action III Coaches	09:30 - 12:30 Personal & Professional Action Plans Coaches
Thursday December 7	LUNCH	LUNCH	12:30 - 13:30 Evaluations, Closing Remarks & Wrap-up George Kohlireser
Friday December 8	13:30 - 15:00 Leadership in Action I Coaches	13:30 - 15:00 Leadership in Action IV Coaches	LUNCH
	15:15 - 17:15 Inspiration through the Spoken Word Ed Wareing	15:00 - 19:00 Consolidation Integration of Patterns & Life Line Coaches	Coaches
	17:30 - 18:00 Intro to Leadership Stories George Kohlireser	16:30 Working Dinner	Coaches
	18:00 - 20:30 Analyzing Leadership Success Stories Coaches	17:30 - 20:30 Life Line Exercise: Understanding the Inner Mind Map of the Leader Coaches	Coaches
		18:30 Dinner & Closing Ceremony at the Lausanne Palace	Coaches

圖: IMD 高績效領導(HPL)課程表

## 參、高績效領導課程紀要

### 一、研習計畫及班員簡介

#### (一) 課程申請

高績效領導(High Performance Leadership, 簡稱 HPL)課程, 由瑞士洛桑國際管理學院(IMD)舉辦, 一年開設 8 期, 其中 2 期於新加坡開課, 本次由於時程緣故, 選習 2017 年第 8 期於瑞士開授之課程, 課程時間為 12 月 3~8 日。課程開始前 5 個月, 即於線上提交申請資料, 包括: 個人職涯介紹、工作挑戰與選修目的、對課程預期貢獻等。資料提交後之第二天, IMD 即以電子郵件迅速回覆, 期間訊息往來均能獲得快速及有效之說明與回應, 即使涉及不同負責人員領域之提問, 亦僅需透過單一窗口即能得到回覆。

完成報名實際接獲錄取通知前, 為瞭解申請學員對課程之認知及期望與需求, IMD 派遣專人由瑞士致電, 說明課程進行方式, 以及需要學員全心投入全程不斷交流互動之型式, 審慎確認課程確實符合申請者之期待後, 始發送錄取通知電子郵件及信函。

IMD 行政作業細膩緊密連結, 課前與潛在學員頻繁互動溝通, 慎選學員以符合雙方期待, 充分展現 IMD 高效能之系統化作業, 以及課程高度與風格。

#### (二) 課前準備

除持續與學員保持聯絡外, 研習開始前 2 個月, IMD 即正式展開課程連繫及引導完成準備工作, 包括登錄 IMD 系統建置個人資料, 由網站個人課程區獲取課程相關訊息, 包括前置作業、住宿交通訊息、學員師資陣容等, 開課前需完成之準備作業包括:

- 閱讀 11 篇高績效領導有關文獻(以哈佛商業評論文章為主)
- 準備 5 則個人領導經驗之故事, 包括 3 則個人成功領導及 2 則失敗領導故事
- 撰寫個人高績效領導模式(HPL Patterns)
- 思考準備目前面臨之 2 項領導挑戰

- 思考準備 2 項面臨之衝突及困難對話
- 對課程關切事項及目標期許

### (三) 班員組成

本期學員共有來自歐洲、中東、非洲、亞洲等多個國家，共 59 名學員。以個人被分派之教練小組為例，小組中 6 個成員來自 6 個不同的國家，包括：瑞士、英國、法國、德國、荷蘭及台灣等。



圖：High Performance Leadership 8, December 2017 全體成員合影

IMD 高績效領導研習計畫主持人 (Program Director) George Kohlrieser 博士，是 IMD 領導與組織行為教授，係國際公認之人質談判專家，有超過 40 年之人質談判經驗，亦是屢獲殊榮之暢銷書作家。

HPL 課程主要由 George Kohlrieser 教授講授各主題課程以及進行引言，另外，課程亦聘請講師及演講者講授專業課程及主題：

- Ed Wareing 專題講授  
Inspiration through the Spoken Word (表達的技巧/語言的力量)
- Jamie Andrew 專題演講

Leading Self & leading Others at the Edge (在關鍵時刻領導自我引領他人)

- Edouard Getaz 專題講授 (紐約市創意製作人和多媒體導演)  
Inside Risk (面對決策的風險考量)

此外，班上 59 名學員被分為若干小組，每組約 6 人，各小組有固定專屬教室供進行討論。



圖：教練小組成員合影



圖：George Kohlrieser  
研習計畫主持人



圖：Jean-Pierre Heiniger  
小組教練

每小組均安排專責教練引領，各小組教練係為此課程由世界各地聘請前來，包括英國、德國、瑞士等，均係領導統御及組織行為方面的專業人士，負責該小組學員之各項學習活動、演練及討論。因此，各小組教練之帶領，亦為學員能否順利融入課程、配合課程節奏學習之靈魂人物。

## 二、課程紀要

### (一) 講授課程

集中課程主要由研習計畫主持人 George Kohlrieser 教授於大教室主講，學員座位每日不同，加速不同教練小組學員交流互動。每日課程開始前，或舉手發言，或與其他學員交流，每位學員均被要求就前一日課程提出心得分享；集中講授課程每告一段落，George 亦會要求學員起身，找一位未曾交談過、非教練小組成員之學員交換心得，因此班上人數雖多，卻大多有機會互相交流，且即時之心得互動，亦能迅速協助進一步理解課程內容之講授。

講授課程主要以 George Kohlrieser 教授提出之「高績效領導 8 大綱領」為主軸循序說明，課程主題及重點有幾：

#### ➤ 培養正面思考的習慣，善用專注的力量

#### ( Leading from the Mind's Eye → The Power of Focus)

每個人都有一個心靈眼睛(Mind's Eye)，他決定我們想要專注在什麼地方、想要看到什麼，因此，每一個人在進行決策前都是有選擇性的，所以我們可以運用 Mind's eye 的概念來幫助我們管理情緒，控制恐懼，培養正面思考的習慣，讓我們更專注在追求成功的渴望，願意為成功付出更多的努力，而不是專注在害怕失敗的恐懼。



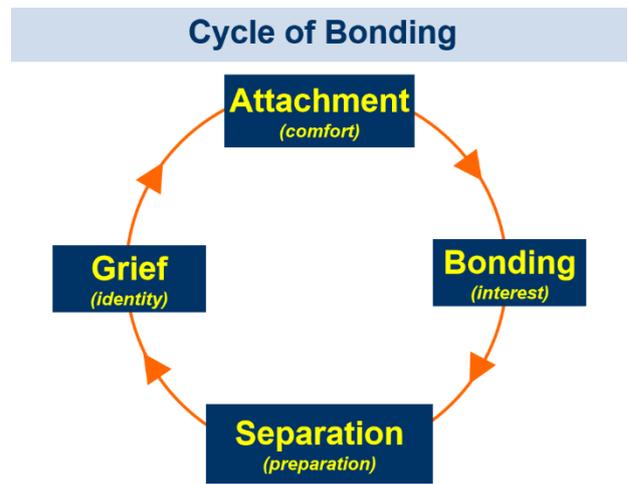
瑞士網球名將費得勒說，他即使已經是世界排名第一，他還是會不斷地問自己：我需要改變什麼，我還有什麼可以努力。他讓自己的心靈眼睛專注在成功，專注在達到成功所必須付出的學習和努力，也因為他善用 Mind's eye 專注的力量，所以他才能不斷地成功，不斷地超越自己。

相反地，如果我們讓負面思維主導了思考，我們可能會被已經過去的事件綁架成為人質，困在恐懼、哀傷的情緒中卻不自覺。

➤ 瞭解得失循環善用激勵鼓舞培養韌性

( Cycle of Bonding → Motivation, Inspiration, Resilience)

Bonding Cycle，或可簡單翻譯為「得失循環」。舉例而言，許多人都有養寵物的經驗，當一隻可愛的寵物剛來到家裏，我們開始跟他有了接觸(Attachment)，隨著我們付出愈來愈多，寵物變成家裏一員，我們與寵物有了強烈連結(Bonding)，某天寵物離開了(Separation)，我們因而陷入哀傷的情緒



(Grief)，如果我們無法展開新的接觸，建立新的連結，我們就很可能會一直陷在哀傷中，成為哀傷的人質卻不自覺。

George Kohlrieser 教授介紹該循環理論時以賈伯斯(Steve Jobs)為例：賈伯斯創立了蘋果公司，卻曾經被蘋果公司董事會逐出，其被剝奪感、失落及沮喪不難想像，惟賈伯斯經過沈潛後，決定跨越哀傷，重新致力於真正喜愛之事物，建立新聯結，因此創立皮克斯，成功回歸蘋果公司。

是以，把 Mind's eye 專注在不同的地方會產生截然不同的影響，同樣的，當我們面對得失的時候，把專注力放在不同的地方，也會使我們的行為產生莫大的差異。

➤ 成為部屬的安全堡壘建立信任帶動改變

( Leader as Secure Base → Creating Trust to Drive Change)

所謂安全堡壘(Secure Base)，意即只要可以給我們能量、鼓勵我們勇敢釋放潛能之人、事、物即稱之。譬如媽媽；又例如，三國時代的劉備，其於桃園三結義時什麼資源也沒有，可是劉備提出了共同的目標和理想，成為張飛、關羽願意冒險、追求改變的能量，全力付出，這共同的目標和理想就是張飛與關羽的安全堡壘。



因此，領導者可透過提供部屬安全感，成為部屬之安全堡壘，建立彼此之互信基礎，以驅動及進行變革，進而提高領導績效。

➤ 解決衝突化解歧異

( Conflict Resolution → Resolving Differences)

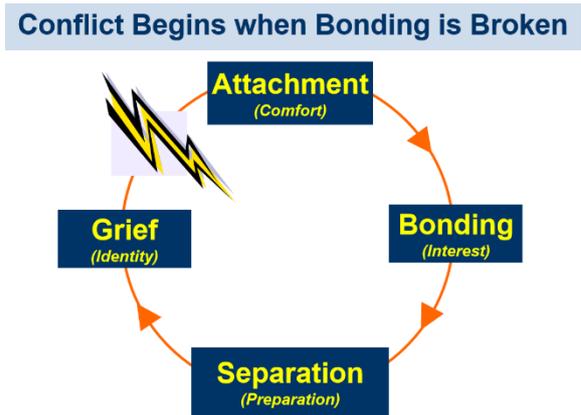
George Kohlrieser 教授認為，「衝突」是高績效組織之命脈，對策略與執行之爭議、反對意見及不同看法，都可為組織帶來改變、刺激創造力並且強化團隊精神。雖然面對衝突有其風險，因衝突若未被妥善管理，或結果為單方獲利，將逐漸破壞團隊，且對於雙方之尊重、合作、約定和信任造成傷害。然而，衝突是可以管理的，良好的衝突管理，將可以取得雙贏的結果。

George Kohlrieser 教授也認為，Mind's eye 決定我們看世界的角度，是我們管理衝突最基本的工具，決定衝突管理成功與否。他並提出衝突管理的幾個基本技巧：

- 創造並維持與對方之連結
- 建立對話及協商
- 把問題端到枱面上來

- 瞭解衝突發生的原因
- 運用互惠法則
- 建立正向關係

領導者只要善用前述基本技巧處理衝突，即使再嚴重之衝突，均能透過彼此連結之建立、對話、協商、找到互惠合作之基礎而獲得解決。



## (二) 小組研討

每段課程結束後，學員均會回到各教練小組專屬之討論教室，在教練之帶領下，與固定小組成員進行討論、心得分享、意見交流、及實際演練，在講授課程中所學之理論，透過小組研討，即可即時得到進一步之體驗與激發。

小組研討的主題內容包括：

- 發現自己的高績效領導模式(HPL Patterns)
- 領導風格剖析(6 Leadership Styles Assessment)  
從高壓式(Coercive)、權威式(Authoritative)、協調式(Affiliative)、民主式(Democratic)、前導式(Pacesetting)、教練式(Coaching)等六大領導風格中，分析自己擅長、面臨壓力時習慣使用、以及期望改進的領導風格。
- 分享個人成功及失敗領導經驗之故事
- 整合領導風格與生命曲線  
(Consolidation Integration of Patterns & Life Line)  
回溯個人出生迄今生命中重大事件，結合高績效領導模式(HPL Patterns)及安全堡壘(Secure Base)之說明，分析瞭解形塑個人領導風格之成因，甚而挖掘潛在內心深處未曾覺察卻影響高績效之關鍵因素。

➤ 角色扮演(Role Play)

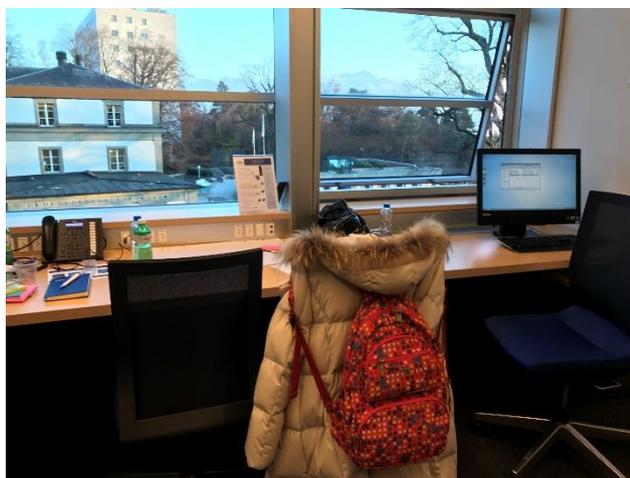
依學員實際面臨之困難對話或衝突，透過角色扮演方式，集思廣義，尋找問題可能之癥結，透過適當對話有效突破困境，化解疑難。



➤ 小組回饋(Group Feedback)

教練小組針對每位小組成員，就作為高績效領導者應有之能力、與須再精進處做出建議；每位小組成員並需訂定個人行動目標與達成方式(Action Plan)，再由其他小組成員依可行性評分，提供改善意見。

小組研討中，在教練帶領下，配合課程講授之內容，每位組員均需針對研討主題一次又一次上台進行說明，說明的同時，也必須遵照「Inspiration through the Spoken Word (表達的技巧)」課堂中所教授之演說技巧及原則，由教練計時、講評，每回演說結束，小組每一位成員均須對上台者之演說內容與技巧兩部分提供回饋與評論，因此在小組研討的過程中，學員不僅配合課程之進行，一步一步逐漸深入探究自我之領導風格，也同時在演練演說之技巧，以及學習如何觀察、傾聽別人，提供回饋與建議。



因小組成員均非常投入、充分交流，因此有許多天回到飯店已超過晚上 10 點，甚至 11 點。

圖：小組研討教室一隅

## 肆、心得

### 一、專注成功，專注學習

Mind's eye 決定我們看世界的角度，因此每個人在採取任何一個決策前都是有選擇性的，透過 Mind's eye 的概念，我們可以管理情緒、控制恐懼、管理衝突，培養正面思考的習慣，讓我們更專注在追求成功的渴望，願意為成功付出更多的努力。

### 二、莫忘來時路，猶記出發心

不管是個人或組織，都有自己的理念和想要追求的價值，可是我們卻經常被外在不可控的變異消磨而逐漸忘記，而所謂高績效領導，不管是領導自己或領導組織，最重要的，係視我們能否用正面積極之態度，從挫敗中順利跨越哀傷，回歸初衷和本心，找到提升自己、向上躍進之動力。所以，如果我們可以理解 Mind's Eye 以及 Bonding Cycle 等理論，進而運用之，使自己更快從失敗中恢復，迎接挑戰，讓挫折轉化為動力，我們將可以因為挫折而不斷提升，不斷堅毅。

### 三、讓自己成為團隊中的安全堡壘(Secure Base)

剛到 IMD 時，語言及環境尚未熟悉，各種挑戰旋即接踵而至，內心非常不安，但是教練的鼓勵和小組成員的正面肯定，成為我的 Secure Base，使我得到能量釋放自己的潛力。尤其教練並非一味採呵護態度，反而是在相信我可以的信心中，要求我勇於挑戰自己，而上課情況也果真因為我的自我挑戰成功逆轉情勢，使我開始在討論中提出令教練小組刮目相看的建議。個人親身經歷使我見識到 Secure Base 的強大力量，瞭解組織中存在 Secure Base 之莫大重要性，因此，期許自己在組織中釋放正面能量，成為工作伙伴的安全堡壘。

#### 四、領導自己，引領別人

在 IMD 研習過程中，不僅只是教練和小組同學成為我的安全堡壘，教練告訴我，因為看到我接受挑戰的轉變和勇氣，其他原本在其專業領域高高在上的同學們也開始放下身段，卸下武裝，真正地投入課程。也因為這樣，我們這個小組的成員都覺得自己在這次的課程上收穫非常豐碩。因此，當我們能領導自己克服恐懼、專注往正向邁進時，其實不知不覺中，我們也同時在給予別人勇氣，引領別人朝正向前進。

#### 五、正向積極領導自己，綻放生命無限可能

此次 IMD 學習之旅讓我非常深刻的體驗到，外在不可控的變異永遠存在，但是，如果我們可以始終用正向積極的態度領導自己，影響別人，我們會發現，原來生命可以綻放無限的可能性，而世界也會變得超乎我們想像的美麗。



圖：IMD Executive Learning Center 前留影



圖：結業證書

## 伍、建議事項

高效能之系統化作業，是許多學員與 IMD 初接觸最深刻之印象，然而，多年來 IMD 開設之公開課程得以享譽國際、占有一席之地，吸引世界各國知名企業高階主管趨之若鶩，其可以趨動人心、讓學員願意領導自己成長蛻變之課程內涵才是重點。其中，研習計畫主持人 George Kohlrieser 教授係資深國際公認領導與組織行為學專家，由於他個人豐富之經驗與高度始能創立 HPL，打造別具風格之研習計畫，值得我們效法。

### 一、珍視人員資產，善用退休人力

HPL 研習計畫係由 George Kohlrieser 教授創立，他並主要負責課程各主題之講授，73 歲的 George 活力充沛，邏輯清晰，課程中，他以超過 40 年人質談判專家經驗化解衝突情境，實際引導學員修正對話方式，明確、簡練卻委婉的言辭，履履直搗問題核心，瞬間扭轉情勢，總令學員讚嘆不已。

這就是經驗，是必須經過歲月淬鍊和累積才能得到的珍寶，吸引各國高階主管爭相仿效學習。

73 歲仍活躍的 Kohlrieser 教授在 IMD 並非特例，相較於 IMD，公司許多優秀人員在知識、經驗累積達到顛峰之際，卻往往礙於年齡規定必須退休，造成公司寶貴知識經驗之斷層與流失，公司如何延續優秀退休人員之貢獻，妥善保留珍貴人力資產，跳脫多年來固守用人規範窠臼，以更靈活彈性之作法活用優秀退休人力資源，傳承經驗，進一步創造價值，實值得公司深入省思，加以改善精進。

在制度規範變革未能一蹴可幾之情況下，為善用退休人員，公司可參考敦聘卸任董事長為高等(高級)顧問之作法，規定總管理處每年有 15~20 名之顧問名額，不限於退休之高階主管，區分為技術面或經營管理面，視公司當前需要增減或彈性運用。

每位顧問每週固定去公司 2 天(或分為幾個半天)，接受單位諮詢相關問題，董事長、總經理或單位亦可就特殊議題請顧問列席會議，協助釐清問題或提供意見供參；每位顧問每月支付車馬費 15,000 元，

對公司不致帶來太大負擔，但可善用他們的高度專業及豐富經驗，協助傳承，進而創造新的價值！

## 二、人才培育應走出自己的風格

HPL 有別於其他企管教育，研習計畫中設計很多情境學習及學員互動研討課程，在專業教練引導下，將知識內化為審視、領導自我之具體行動，使被動訓練轉化為自主改變。

HPL 之課程設計環環相扣，課程與課程間之關係緊密連結，每堂課程安排均蘊含思維邏輯與希望達到之目標。相較於公司舉辦之其他課程，為了配合講師時間或同時滿足多方需求，課程看起來豐富之餘，卻可能反而失去重點及特色。

逢此電力市場結構鉅變時期，公司之轉型變革如何走出自己之風格、找到生存發展利基，攸關公司之永續經營。因此，關鍵時刻之人才培育更應配合公司未來發展方向以切合實際需求，走出自己之風格，如此，有限之教育訓練資源才可以發揮效益，培育出公司真正需要之人力，未來，也才能仰賴培育出來之人才，引領公司邁向康莊大道。