

出國報告（出國類別:其他）

參加美國訓練與發展協會（ASTD）
2010 年國際年會出國報告

服務機關：財團法人保險事業發展中心

姓名：王瓊偉

派赴國家：美國

出國期間：中華民國99年5月15日至5月22日

目次

壹、ASTD2010 年國際年會簡介.....	1
貳、參加會議目的.....	2
參、會議主要內容摘述.....	2
肆、參加會議心得及建議.....	9
附錄：照片集錦.....	11

壹、ASTD2010 年國際年會簡介

美國訓練與發展協會（American Society for Training & Development，簡稱ASTD），該協會成立於1943年，現今已邁入第67個年頭，為全球最大有關職場學習和績效領域的非營利組織。該組織有超過30多個國際夥伴，分別來自100多個國家的3000多個國際會員。提供給包括國際企業、中小型企業、政府、學術機構、管理顧問公司、產品與服務的供應廠商等，以及約7萬個個人會員。

ASTD 2010 International Conference & Exposition 於5月16日至5月20日在美國芝加哥(Chicago)舉行盛會，本會議主要目的是提供與會者參與全球最大國際學習盛會。大會邀請全球關心在職學習與從事教育訓練之學者專家及實務界人士共襄盛舉，繼續反映全球市場的變化和創新，透過會議的進行，提供與會者瞭解培訓和發展的最新趨勢、企業的最佳實踐、業界專家的精彩演講及世界一流培訓供應商的最新產品及提供的服務。

今年會議除了保有過去一些大家喜愛的舊議題外，也有一些新議題被用來滿足一些特別的需求。Career Builders(生涯建造)是關於個人的生涯路徑，The Consultants Series(諮詢系列)是針對那些諮詢師或那些考量生涯轉換的；The Power Learning Series(有效學習系列)，以個案研討方式來聯合四主題，訓練的主題由專家透過專門的設計及傳輸技巧、在power point展示下，讓學習者能夠投入，The Learning Transferred Guaranteed Series(學習傳輸系列)也更新到最新的，High Education Special Programming(高等教育特殊方案)則包括發展、獎勵優勝者的訓練方案，和強調企業公司或專業組織和大學間的夥伴關係。

今年大會的重點、教育訓練的研討領域、以及會議多元化的進行方式，分述如下：

一、會議的研討重點：

今年大會主題標示著『發現你的靈感、熱情和價值：Find your inspiration、Find your passion、Find your value』，從訓練的靈感、熱情出發，找到價值，並針對新時代多元之熱門議題與人力發展趨勢分成五個領域：

(一) 教學設計與引導(Learning Design & Facilitation)

(二) 學習科技(Learning Technologies)

(三) 人力發展(Developing People)

(四) 解決方案(Implementing Solutions)

(五) 個人發展(Personal Development)

提供與會貴賓更深入、多元且專題的學習並提升成效。

二、會議進行方式：

今年同樣安排4~7天會期（包含大會4天，及2~3天的會前培訓課程），內容豐富，會議形式分為：

- (一) 會前培訓課程(certificate program)，於會前2~3天舉行，大會提供25門培訓課程，均由頂尖的專家主講，完成者可獲ASTD培訓課程證書。此外，也有一天的專題講座(workshop)，可針對某個專題進行深入瞭解。
- (二) Newcomers Orientation 會議簡介，為ASTD的大會活動進行介紹，助與會者瞭解如何充份利用大會資源，獲得最佳大會體驗。
- (三) General Session/Close Session 貴賓主題演講（計3場次），此次邀請到的貴賓為丹尼爾·平克(Daniel Pink)及夏琳·李(Charlene Li)等兩位知名的暢銷作家及商業評論者，提供職場績效及社會媒體行銷的最新訊息。
- (四) Education Sessions 教育性質研討會：包括世界著名人力資源、組織生產力、領導力、績效評估等專家，進行約300場次(每天上、下午都有)的專題演講，內容包括：領導者如何更有效的做事、Kirkpatrick培訓評估四個等級的方法、評估重要的事--CEO如何看待成功的學習與發展、成為卓越的培訓師—17種增加價值和創造改變的方法、及誰是新生代，我能做什麼？...等
- (五) EXPO and EXPO Grand Prize Drawing. (展覽會場及頒獎)：約有300多個廠商參加，可以得到最新和最好的學習與績效的商品和服務，並與來自世界的同行進行交流。5月17日晚間頒發ASTD Excellence in Practice Awards的獎項。來自台灣的OK超商今年也獲獎，是除了香港及新加坡外的華人地區外，第一個獲得此國際獎項的組織。

三、課程設計及參與對象：

會程安排極具特色、內容專業有深度且架構清楚，大會手冊編印相當用心，除介紹每場討論議題的宗旨目標外，在每場議題均清楚標示適合參與的對象，雖然多以企業界管理者、個人顧問...為主，仍有一些議題是提供政府部門討論，由與會人員依個別需求，自行安排聆聽與互動討論。

貳、參加會議目的

美國訓練與發展協會（ASTD）每年國際年會均能吸引近萬人海外會員爭相報名，主要魅力在於這項盛會它整合了全球組織與訓練發展之最新知識與趨勢、介紹相關教育訓練產品、提供專業諮詢服務，且能帶給與會者互動，並提供有效解決方案；在國際間競爭激烈的狀況下，組織與成員必須不斷創新，努力與國際接軌，唯有與國際順利接軌，抓住世界人才培育的脈動，才能塑造出領先優勢。

此次出國主要目的是汲取全球訓練發展之最新知識及趨勢、提升個人相關知能；期透過此一國際盛會的全程參與，聆聽國際重要人力資源課題、感受盛會之震撼效果，同時亦學習全球化的思維與觀瞻，以供本中心提升專業訓練之參考。

叁、會議主要內容摘述

一、大會演講（General Session）：

本次大會邀請 3位重量級 speakers，於大會廳(可容納 1800 人)進行精彩演講，相當受到好評。

(一) 講題：

1、講者介紹：

丹尼爾·平克(Daniel Pink)是美國前副總統戈爾的首席撰稿人，他是「全新思維」及「菜鳥職場物語」等四本改變世界的全美暢銷書作者。他的「全新思維」長期居於紐約時報及商業周刊暢銷書榜首，並被譯成20種語言。他經常在紐約時報、哈佛商業評論、快速公司等雜誌及報紙上發表文章，並為CNN,CBNC,ABX等美國及海外電視節目提供商業評論。

《未來在等待的人才》作者丹尼爾·品克就人類真正的激勵源頭做了一番撼動管理典範的檢視，指出人類或可利用這個洞察走向更有智慧的工作方式和更好的生活。

2、內容摘要：

在一個知識經濟的時代裏，專注於執行、創造力和動機是一個企業要致富(成功)所必須的。在平克的 A Whole New Mind這本書裏提到，今天大部份的白領階級(指做非常規性、概念性的、創造性的工作的人)，若以50年代的行為科學理論(紅蘿蔔和棍子動力說--若你做事，就得到紅蘿蔔，不做事就有棍子打你)來領導是沒有用的。換言之，對這類的工作者，要提升動機的秘密就是提供自主、幫助他們更熟練，並讓他們瞭解他們工作的目的。

在多數的工作職場，緊急的事似乎總是被認為是重要的，與其渴望每一日子去做這個很急的事，倒不如把時間做切割，保留一些工作時間給可以投注於有希望的目的工作。我們需要停止將員工視為馬(動物)的思考，而應視他們為像你和我的人。不應再以甜紅蘿蔔來賄賂或以削尖的棍子來威脅他們，取而代之的是，如何給他們在工作上更自由，允許他們在他們所喜愛的東西上有更好的收穫，並在職場裏營造一個有目的感的氛圍反而更重要。有二個原因，第一，當經濟復甦而人力吃緊的狀況下，組織若沒有給予有能力的頂尖人才榮譽和支持，他們會離開，第二，沒有投資在學習上，正好是你的最大的競爭對手要你做的事。

丹尼爾·平克(Daniel Pink)在會上詢問與會者兩個問題：「你最想要實現的是什麼？」「你在世上僅能留有一點東西，那會是什麼？」，他引用心理學和經濟學的研究指出，以獎懲來激發工作的動機只對機械性的工作有效，但對認知性的工作不是永遠有效，取而代之的是，人類就像導彈般會自發尋求方向，積極的參與組織並提供貢獻。他將之分為三個要素，而這些要素可以使創發性或概念化的任務有效率且使動機持續。這三大要素是：

- (1)自主、自治：管理是一種設計用來得到承諾的技術，但它不能讓員工願意積極投入並參與組織，比較好的方式是讓員工自我導向、以自治、自主的方法來完成團隊目標和任務。
- (2)精熟：對員工來說，在工作上有進步是最大的動力來源，對人們來說，越來越好、越來越進步的欲望是天生的。
- (3)目的：人們有貢獻自己的本能。當追求效益的動機不是以工作的目的為基礎時，就

會有一些壞事發生。

平克也在最後鼓勵所有與會者平常就要問自己“我今天是不是比昨天更好？”來做自我評估的練習。

(二)講題：

1、講者介紹：

查倫·李是最具影響力的社交技巧、互動媒體和行銷等新興科技方面的思想領導者。她是全美商業暢銷書《公眾風潮：互聯網海嘯》一書的合著者。她被快速雜誌公司命名為：科技業最具影響力的女性之一，查倫是經常被ABC新聞，CNN和CBNC等引用的行業分析師之一。她的發言經常被華爾街日報、紐約時報、今日美國、路透社及美聯社等引用。她目前擔任Forrester Research 副總裁和首席分析師。

2、內容摘要：

對任何一個領導者來說，適應新時代是必要的，然而指揮與控制的領導型態在某些情況下仍因著它的目的而存在著，但許多實務上發現，這種領導方式在現今的組織裏可能是無效的。

今天的商業環境講求公開、透明與可信賴的傾向，這對許多領導者來說是不容易適應的。查倫·李說明如何以社會媒體策略性的使用來協助領導者和他們的員工間的關係或互動更開放。

查倫·李說道：像臉書、部落格、Twitter和You Tube等新的技術，已經改變我們的人際關係、和我們如何與人互動、如何接觸、和如何獲取資訊。這些真的可以有助於支持開放的領導。在她“開放領導：社會技術如何轉移你的領導”的新書裏，查倫·李提醒領導者，如何在開放使用社會媒體來維持控制。根據她網頁的回顧，“藉由如何和人互動、如何連繫和如何獲取訊息等方式來改變人際關係，的確有助於開放式領導。例如，什麼時候適合開放溝通，你又會怎麼使用這些工具來溝通呢？Li指出，在維持控制的當下，藉由社會媒體，領導者將可以在這個市場開放的新時代裏，改變他們的組織使變得更為有效率、也更有利。一個開放的領導者是謙遜、有自信、充滿好奇的，同時具有從失敗中復原的能力。一個謙遜的領導者認知到她有一些貢獻時，也會有一些學習時。一個有自信的領導者會堅信在沒有控制的狀況下，事情依然可以被做好。一個好奇的領導者會想去知道除此之外還有什麼，並渴望去學新的想法和訊息。一個領導者如果對失敗持開放的態度，他就能營造一種讓員工不但不會害怕失敗，還能將之視為成長機會的環境或氛圍。開放的領導者有著樂觀的心態：他們相信當給人們權力和責任時，他們將做把事情做好。

(三)講題：

第二城市通訊(Second City Communications, SCC)，是世界上著名的劇院和培訓學校，很多著名的演員都曾在此受訓。在過去50年，第二城市通訊已經從著名的歌舞劇院發展成為培訓機構、電影及電視製作公司，並為企業提供服務。他們依賴吸引觀眾及提升績效的核心競爭力，開發培訓和內部溝通課程。它的核心能力在制定培訓計劃和內

部溝通的方案，從領導發展到管理變革，提高銷售人員效率，道德與承諾的覺知。他們採用了一種混合的現實生活情境，視頻短片，和以網路為基礎的方案，以建構技能、發展人才、提高覺醒，並幫助客戶解決核心挑戰及/或敏感的話題。在主題會議裏，演講者運用即興創作的方法，示範減少衝突、推動事情的進展，並成功建立他人貢獻的技能。在本場次裏，參與的聽眾現場練習一些相同的技能。動手練習旨在幫助您快速適應變化、承擔風險、減少恐懼。在這個場次裏，說明了如何使用即興技能引導變化，使組織(及成員)變得更加靈活，適應性更強，更自信。

二、 教育訓練研討會 (Education Sessions) :

(一)講題：“Bloom！ What Superstars Do Differently and How You Can Do the Same.”

成爲一個超級巨星！什麼是解開員工潛能的關鍵？快樂和成功如何相關連？從特別的結果模式來教導，Edward分享：奮鬥者(負向的和平常的)，趨動者(負向的和特別的)，興旺者(正向的和平常的)和超級巨星(正向的和特別的)的特徵，目標就是往超級巨星的狀況工作。Edward說道“超級巨星發現他們有實現抱負的工作性格”，他們有使命感，他們也活在目的裏。Edward就快樂和成功的相關性的統計資料指出，只要其中一個增加，另外一個就跟著增加。她要求參與者記下他們的不同的才能：那些是他們沒那麼在行也不喜歡做的；那些他們不在行但喜歡做的；那些他們在行但不喜歡做的；和那些他們在行也喜歡做的。當他們專注於那些他們喜愛也擅長的才能時，他們將發現他們正沉浸於超級巨星的愉悅的狀態，他們的快樂和成功的感覺最旺盛。

(二)講題：Breaking Down Walls：Interagency Leadership in the Federal Government.

Bill Adams and Thomas Gaffney從創意領導中心揭露達到連環反應的模範—當領導者跨越界限，合作性就轉變爲可被實現的結果。

對公部門最大的領導的挑戰就是跨越水平的界限(組織的功能和專業)，86%政府的資深行政官員說，跨界限(部門)工作是非常重要的，但只有7%的人相信，他們是有效率的在這樣做。無論如何，這種集權領導和相互依賴的組織工作在21世紀是需要變革的。

透過代辦處間領導方案的實施，在一個3天的開放會期裏，參與者會學習關於他們自己、他人和他們如何在更廣泛的政府脈絡中彼此配合。其次，參與者也參加由4~6個人組成的機構間的團體，完成一個真實的政府問題的領導學習行動。藉由這樣的工作坊，與會者確實經驗到，當領導者跨越界限，進行部會間的橫向連繫，合作性就變爲可能。

(三)講題：I'm OK, You're Insane. Really? The People Side of Project Management

Lou Russell用她的幽默和快步調的演講風格，從改變和變遷兩者間差異含括了每件事(改變是崩潰，變遷是適應)透過傳送對的態度來建構復原力。

包括讓一個人眼睛閉起來和使用非優勢的手來畫和創造一個想像的迷宮。Russell選擇有趣的方式去使聽眾投入和瞭解她正丟掉他們的方式的概念。

一個研究指出：一個人在發生任何意義深長的壓力事件後，會經歷4小時的痛苦狀況，Russell問在場的聽眾是否曾經在工作上遇見壓力、創傷，她見聽眾以歡笑和喝采來分享。

(四)講題：MOJO-Increasing Meaning, Happiness and Employee Engagement

講者：Marshall Goldsmith 大師，本演講的主要目標是希望能幫助人們創造一種短期滿意(快樂)和長期的利益(意義)，以增加員工對組織的投入，這種訓練是爲了有一個比較好的工作環境和一個比較好的生活。

每天花時間和你所愛的人在一起，產生意義和快樂的關係，在家裏創造一個更爲正向的生活時，正向的心靈會始於內而形於外的流向你正在做的事情上。快樂和意義是要從內在來定義的，是要透過生活不斷的經驗到改變。常問我們自己，我有多快樂？這件事情多有意義？是因爲活動或時間？爲什麼它產生這種感覺？生活產生變化是全球性的？是因爲新科技的產生，還是目前的經濟危機？工作和生活可以平衡嗎？有壓力嗎？或壓力有多大呢？爲什麼以前傳統的工作不見了？

調查結果顯示：花時間和我們所愛的人相處，和我們在家和在工作上的滿意度有高相關，在家或在工作上的整體滿意度與有較多的成功經驗有正相關，只增加短期的快樂(刺激)是無法增加在工作上甚至在家的整體滿意度。

在人際溝通上有多少的比例是花在談論或傾聽人們說他們是如何的優秀或是說(或聽)人們在說他人是如何的愚笨或多麼的糟。

性別在領導上的差異：平均而言女性比男性被視爲更好的領導者，但女性比男性有一個議題更需去處理，那就是完美主義，女性也因此會比較容易帶有罪惡感。增加快樂降低罪惡感的方法就是告訴自己這是全新的我，是有個人使你抓狂，所以，不要鑽牛角尖，清空情緒，選一條出路。在工作上，多接近令我們尊敬的人、在家裏，多和我們愛的人相處。

(五)講題：Your Next Generation of Leaders: Mentoring the Millennials

什麼是一個世代？平均間距約30年，但現在則接近10年。在我們成長的年代裏，我們所經驗的每一個情境和事件幫助我們去定義我們是誰及我們如何看待這個世界。

傳統主義者：比較憂鬱、經歷過第二次世界大戰及韓戰。

Boomers：經歷公民權力、婦女運動及刺殺美國總統事件。

X世代：柏林圍牆倒、婦女解放、沙漠風暴、能源危機。

Y世代：學校掃射、科技、1995年美國俄克拉荷馬州馬拉大樓爆炸/2001年911雙子星世貿大樓爆炸，關注在孩子的世界。

未來的挑戰是越來越少的工作者參與勞動市場。問題的解決是訓練、選才、連結(新科技、善用工具)、保護。

(六) 講題：Bring Love to Leadership：Servant Leadership Action at Southwest Airlines

學習如何去創造和維持一個可以重視員工並確保成功的合作文化，發展可以使合作文化保存下來的價值，成爲一個公僕式(僕人領導)的領導者，而不是一個自我服侍的領導者。

九個愛的成分：

- 1、耐心：愛如同耐心，是不帶有憤怒、憤慨或想爲誰報仇的情緒來忍受邪惡、損傷、和挑釁。這些負面的特質是由於許多的輕蔑與忽略所造成的，以這樣的耐心長期的等待，來看到善良的效果。我什麼時候是很有耐心的來表現愛？或我什麼時候要很有耐心的來展現愛是很掙扎的？
- 2、善良：愛如同善良是活躍的，善良追尋有用，它不只是捉住機會去做好事，更是主動去找機會來做好事。我什麼時候像善良的人那樣來表達愛？我什麼時候要像善良的人那樣來表達愛是很掙扎的。
- 3、寬宏大量；慷慨：慷慨的愛不會嫉妒他人的幸運或成就。假如我們愛我們的鄰居，我們將不會羨慕他們所擁有的或完成的，而是在這些事情上分享和感到高興。
- 4、禮貌：去愛一些小事情，用好心去對每個人，去尋求促進所有事情的快樂。
- 5、謙卑、謙遜：假如你展現真愛，你將發現有些事情可以讓你去稱讚他人，並將尊敬他人就如同你尊重你自己般。
- 6、不自私的：不自私的愛是己所不欲，勿施於人，或不忽略他人。它常是爲了他人而忽略自己的目的；它較看重他人的福利、滿足和利益勝於他自己的，甚至看重對社區有利的事務勝於私人的利益，他不會爲了自己得到一些好處而傷害公共的利益。
- 7、好脾氣的：好脾氣的愛會抑制激情且不會被激怒，它和嚴厲的脾氣和溫和和柔軟的態度有關。好脾氣的愛不會沒有理由就發怒，且力圖將激情(過於激動)限制在一定的限度內。憤怒不會留在心裏，我們也有困難去對有著好脾氣的人生氣，但很容易去降低我們的憤怒並和解。
- 8、不狡猾的；誠實的：誠實的愛沒有邪惡的思想、意識不到壞動機、看到明亮的那一面，放最好的解釋在每個行動上，他爲多疑的人祈禱，他不會爲報復讓步，他不容易有嫉妒及懷疑的傾向。
- 9、真誠的：有真誠的愛的人不會以做傷害他人或傳播別人表面上的失誤爲樂，他只說他所知道的真實的、需要的和有益的話，它具有沒有錯誤的智慧和不會道流言，他對真實感到高興。

三、ASTD EXPO 展示會：

按照往例，2010 大會同時也將相關教育訓練工具及產品展出 2 天，分爲：

- (一) 書籍、錄影帶、CD-ROMS 展示。

- (二) 各種遠距教學、多媒體訓練工具、虛擬教室、電子績效管理系統展示。
- (三) 全球著名管理顧問公司提供訓練發展、績效改善的諮詢服務展示。
- (四) 大學或認證單位提供在職進修可透過網路學習獲得認證。
- (五) Career Fair：邀請專家做免費的生涯規劃指導並有廠商現場招募人才。
- (六) Author Chat Room。
- (七) 大會並安排有 ASTD Store 舉辦書展，及販售 ASTD 出版品、紀念物品、相關書籍、多媒體展示、作者簽名會暨代為寄送書籍…等服務。

四、Social Events 聯誼活動

- (一) Dragon Night 專為華人地區的與會貴賓舉辦，此次參與者約有30多位左右，席間也有來自香港、新加坡、大陸及台灣等地區的與會者，大家除了享用中國菜美食外，也透過自我介紹與聯誼達到商機合作目的。
- (二) ASTD Celebration 由大會主辦，今年宴會場地安排於國家太空博物館舉行，除了達到放鬆與交流聯誼外，也讓與會貴賓參觀此一博物館陳設，並對於美國在太空史上的發展有進一步的認識與了解，是一場結合學習與文化的饗宴。

五、ASTD Excellence in Practice Awards 芝加哥領獎與展示回顧

OK超商成為香港、新加坡以外的華人地區(中國與台灣兩地華語文社會)第一個拿到ASTD Excellence in Practice Awards的獎項，代表領獎的OK超商周玉芝部經理首次踏上美國的同時，心中的興奮與緊張是可想而知的…。

OK超商與育基合作，連續五年參與工業局企業學習網的獎勵競賽，除了協助OK超商在國內不斷提升其企業人才發展與運用策略外；更將過去五年累積的成果與機制，讓OK超商的人才發展應用提升到國際的水準之上，透過申請ASTD Excellence in Practice Awards的競賽且獲獎，同時，也真實的見證了過去五年來精采的企業學習網提案計畫成果，在此還是要特別感謝國科會的數位典藏與數位學習國家型科技計畫的長期研究資源投入，以及工業局過去幾年的產業學習網獎勵計劃。

OK超商張宏豪總經理表示，業績的成長是整個公司資源投入的綜合成果，但是e-learning在其中扮演著很好的催化劑角色，透過此一工具來傳達適當的商品知識，並提升了總部與分店的溝通程度。好的工具是成功的重要關鍵，可使員工的認同度、管理要求與績效同步提升。

六、企業參訪

(一) 芝加哥交通局(CTA)

十九世紀末，美國鐵路網的鋪設，造就了芝加哥的崛起。芝加哥交通局(Chicago Transit Authority)為一獨立之政府機構，於1947年10月1日開始營運，負責經營全國第二大大眾運輸系統，也就是美國伊利諾州芝加哥的城市軌道交通系統—芝加哥

捷運(Chicago 'L' , "L" 爲 elevated「高架」的縮寫)。該運輸系統除了芝加哥市之外，還服務 40 個小鎮，並且提供往 Metra 火車站及 Pace 巴士站的直達或接駁服務，運輸量佔芝加哥都會區六個郡裡的百分之八十一。當年，以芝加哥爲核心，周圍幅射出去的地域，雖然面積只佔全美的 13%，人口卻達到全美的 35%，鐵路里程數是全國的 37%。十九世紀末，芝加哥，迎來它的太平盛世，甚至擊敗紐約，贏得了世界博覽會的主辦權。

芝加哥捷運的一大特點，就是以環繞方式環繞市中心，而紅線和藍線則與紐約地鐵一樣，年中無休。美國鐵路的築路高峰，迄於二十世紀上半葉，隨著公路、航空業的興起，鐵路運輸在美國逐漸沒落，超過十萬公里的軌道，遭到拆除，而芝加哥全美第二大城的稱謂，也被高速公路發達的洛杉磯超越。由盛到衰，芝加哥見證整個美國鐵路史。

(二)芝加哥商業交易所(CME/Chicago Mercantile Exchange Group)

美國芝加哥商業交易所是美國最大的期貨交易所，創立於 1874 年。美國芝加哥商業交易所的主力商品是金融期貨，在 1981 年首先推出以現金結算的短期利率期貨-歐洲美元(Eurodollar)，後來又成功的推出美國最具代表性的股價指數期貨 S&P500。其他具代表性的商品還有日圓及歐元外匯期貨，堪稱是美國最重要的金融期貨交易中心。除了金融期貨之外，美國芝加哥商業交易所也有農產品期貨，其中較有名是活牛(cattle)期貨。有志從事國際金融投資的投資人，一定不會在 CME 的交易所中缺席。

2006 年 10 月 17 日芝加哥商品交易所(CME)和已競爭百年的同城對手芝加哥期貨交易所(CBOT)進行合併，這造就全球最大的衍生品交易所，由此誕生了迄今爲止全球最大的交易所—芝加哥交易所集團。

肆、參加會議心得及建議

一、綠色資源會議

這個會議有一個部分非常特別，它有別於國內所有任何研討會的地方是除了一本會議手冊外，任何課程的講義或簡報檔資料全部無紙化，換言之，大會提供了各式各樣可供下載的電子檔案，包括pdf格式、電子書格式的檔案供與會者自行下載使用。何謂響應綠色資源的具體實踐者。另外，他們還有個貼心的服務是擺置了一排電腦，供與會者公務使用。

二、知識交流殿堂

據統計，這個會議約有 70 餘國、近8000名與會者參加，參加人數前五名的國家分別爲韓國390人、加拿大202人、科威特122人、日本103人及丹麥的92人，顯示本研討會在科技發達的國家心中的地位。參加對象包括：企業高層領導/決策者、總監/經理、企業內部人力資源開發人員、諮詢師/培訓師/教練導師/課程設計人員等。今年台灣團也約有30多人參與，當然幾乎都是企業界及國營事業的人資人員參與，少數政府部門(公務人力發展中心2名、國家文官培訓所2名及本會1名)。參與者

企圖在這裏找到組織裏現存或潛在問題之解決之道，或者可以開發之最新課程、工具或知識，由於來者甚多，因此，趁機交流與學習是在課堂外的另外一項收穫。

三、開擴國際視野

由於這是個國際研討會，每年都吸引各國的人員一起來參與。今年也不例外，計有70幾個國家報名參加，一眼望去，儼然像是個聯合國，會場裏佈置著參加國的國旗，會場裏提供多國語言的即席翻譯(沒有華語，但有韓語)，有1000多名來自美國各地的居民自動申請前來充當服務人員的志工，場地之大，連我的相機都拍不太下來(因為會場的建築物很高、很深也很寬)，這麼大型的研討會要辦理，主辦單位事先要準備的、及要處理的事情可能都要非常的縝密，包括動線的安排、標示等。

四、競爭力提升的提醒

這次活動裏我也參與了華人地區的聯誼餐會，發現中國大陸參與人員多數具有博士學位，外語能力都非常好，思維清晰、表達流暢，個個顯現旺盛的企圖心，讓我親眼見識到現今多數企業經理人口中的大陸青年，直覺他們就像4、50年代經濟起飛時台灣的年輕人，必須積極努力唸書、充實自己，方能擺脫貧窮，更是不在話下。

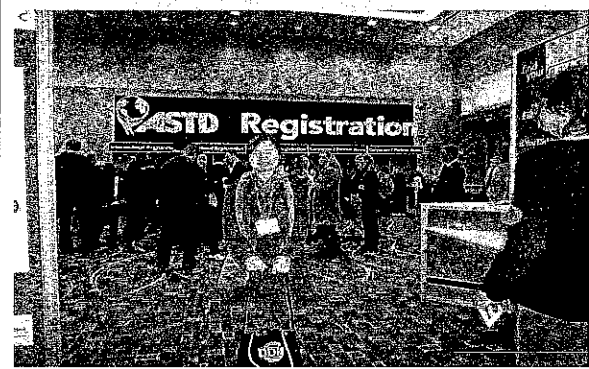
附錄：照片集錦



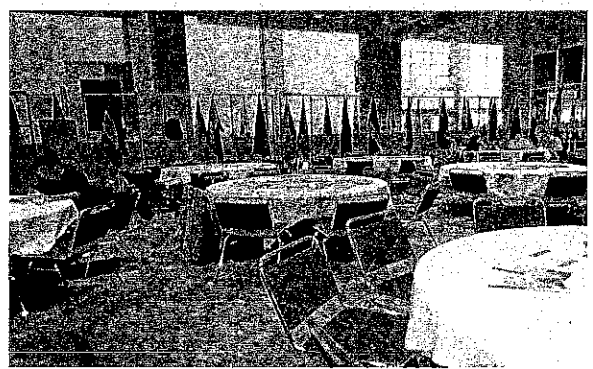
芝加哥機場台灣團合影



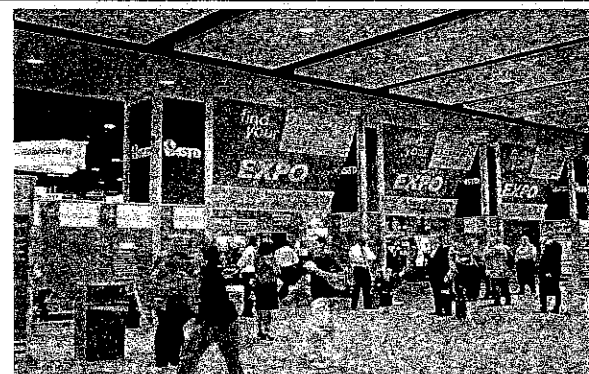
ASTD大會會場團員合影



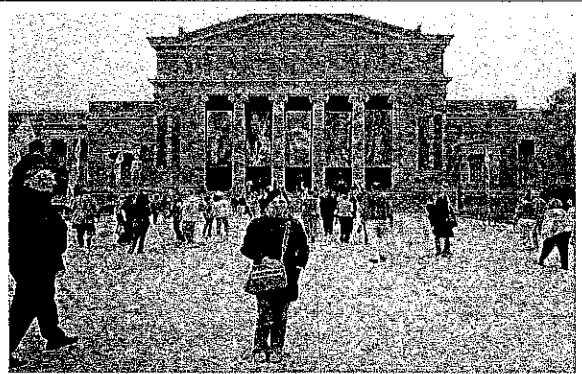
ASTD大會報到櫃檯



大會設立學員討論區



ASTD 展覽會場



ASTD Celebration會場



企業參訪



參訪合影