

周佩珊

人力資源總監

peishan.chou@example.com

0921-633-852

台中市西屯區

"13 年消費品牌與連鎖服務業人資領導經驗，帶領人才、組織發展與員工關係團隊。善用 Workday、Culture Amp 與人力成本模型，讓多據點擴張、文化整合和營運效率共用同一套人才策略。"

教育背景

國立中興大學

組織管理碩士·企業管理研究所

2009.09 - 2012.06

技能專長

策略與領導

組織設計

人才策略

接班規劃

變革管理

人才與文化

Culture Amp

績效制度

領導者發展

員工體驗

營運與分析

Workday

人力成本預測

Power BI

勞資治理

語言能力

中文

母語

英文

董事會簡報與區域營運協作

證書獎項

SHRM-SCP

SHRM

2021.09

工作經歷

人力資源總監

禾日餐飲生活

2020.04 - 至今

- 依 3 年展店計畫建立店長與區主管人才梯隊，與營運長、9 位區經理配置 480 個新增人力名額，開店準備逾期率降至 6%。
- 整合 4 個品牌的職等與津貼制度，帶領 7 人人資團隊、財務及 22 位店主管完成 1,360 人轉換，年度人力成本預算差異控制在 2.1%。
- 把員工體驗調查從年度紙本改為 Culture Amp 季度脈衝，與 34 位主管完成 96 個改善承諾，門市員工 eNPS 一年增加 19 分。
- 建置區域接班檢視會議與績效校準表，協同 5 位事業主管盤點 112 名關鍵人才，內部升任店長比例從 38% 升至 61%。
- 重新設計職災、申訴與排班升級流程，與法務、稽核和 12 個據點窗口演練 8 次，重大申訴結案時間縮短 35%。

人資副總監

森田戶外用品

2016.01 - 2020.03

- 主導併購 2 個零售品牌後的人員與職務整併，和 16 位品牌主管及 5 位法務顧問逐案協商，員工留任率維持 91%。
- 以 Power BI 建立 28 店人力效率與流動率看板，與營運分析、排班系統團隊每月檢討，人均營收提高 12%。
- 將主管績效制度由單一業績改為 4 項營運與人才指標，帶領 3 個事業群校準 186 位主管，績效面談完成率提升至 96%。

- 設立店長訓練學院並串接 LMS，與 11 位內部講師推出 24 門課程，新任店長獨立帶班時間縮短 5 週。

組織發展顧問

路徑人才顧問

2012.07 - 2015.12

- 為 6 家中型企業執行職務盤點及主管訪談，與 21 位高階主管確認 74 個關鍵職務，組織重疊職責平均減少 18%。
- 運用 360 度回饋與 Excel 能力矩陣設計 3 梯次領導計畫，服務 58 位主管，課後行動方案完成率達 87%。
- 協助 2 家零售客戶建立新人訓練與服務認證，和門市營運團隊追蹤 310 位新進人員，90 日留任率增加 13 個百分點。
- 將顧問專案資料改以 SharePoint 版本控管，帶領 4 位顧問共用 19 種工作底稿，交付文件返工時間每案減少 11 小時。

專案經驗

多品牌職務與職等整併

把品牌職務、薪酬與升遷原則整理成營運可沿用的架構。

Workday

職務評價

薪酬帶

變革溝通

門市人才梯隊儀表板

追蹤店長供給、訓練完成與展店需求，支援區域人力決策。

Power BI

Culture Amp

LMS

接班規劃