

育碁20th Anniversary

| 夥伴賀文集



更新日期：2021/12/16

目錄

	00. 總經理的話：廿年磨一劍，奠下基礎開展新的黃金十年。 育碁 楊中旗 總經理	p.3
	01. Passion for learning develop the latest skills to future proof aEnrich. Dr. Reza Sisakhti	p.5
	02. 前有挑戰，後有追兵，自強不息，厚德載物-寫在育碁 20 週年 緯創資通訓練中心前處長 邱倉木 顧問	p.11
	03. 翻轉台灣企業學習的好伙伴-恭喜育碁二十歲啦！ 天下雜誌 吳迎春 社長	p.13
	04. 慶賀育碁 20 週年 王品集團 張勝鄉 董事	p.15
	05. 乘風而御，舞劍揮灑 育碁二十年卓然有成 中央大學人力資源管理研究所 鄭晉昌 教授	p.17
	06. 再開創一個精彩的 20 年 中租控股 鄭秀姿 人資長	p.20
	07. 扎根 20 年貢獻速度，促成企業敏捷數位轉型 台師大前校長 張國恩 講座教授	p.22
	08. 遠見與長期的努力，值得肯定與慶賀 陳國棟中央大學資工系講座教授	p.25
	09. 20 年的堅持，成就了台灣 e-HRD 的典範-君子立長志，典範在育碁 資訊工業策進會 數位教育研究所 蔡義昌 所長	P.28
	10. 感謝育碁無私協助培育台師大研究生 eHRD 專業與推薦企業實習 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系研究講座教授 蕭顯勝	P.30
	11. 20 有成。再接再厲：行百里者半於九十 勝典科技創辦人/ATD 大中華區講師 蘇文華	P.32
	12. 合作 15 年，近身見證育碁這 20 年的堅持與成長 致理科技大學創新數位教學中心主任 張淑萍	P.36

目錄

	13. 20 年見證 一個堅定的選擇 啟碁科技 謝宏波 董事長	p.39
	14. 務實/管理實踐/價值創造與貢獻 是育碁成長的關鍵 緯創資通 林福謙 幕僚長	P.41
	15. 「家業卓旗並茂 志節馨芳共香」 Deloitte Consulting 德勤管理諮詢 黃于峻 合夥人	P.43
	16. 堅持理想，永續經營，朝優質的才培育及績效管理邁進 玉山金控暨玉山銀行 人資長/資深副總經理 王志成	P.46
	17. 以園丁精神持續耕耘朝國際化邁進 宏碁集團創辦人 施振榮 / Stan 哥	P.49
	18. 育碁邁入第 22 年，回顧當年創業以及一路發展的風火山林 育碁 楊中旗 總經理	P.54



廿年磨一劍，奠下基礎開展新的黃金十年

育碁 楊中旗 總經理

2019/10

人生在工作職涯上可能僅有 3-4 個 10 年...，育碁有 55 位員工，卻有 22 位在職任滿 10 年，7 位一起創業的夥伴甚至任滿 20 年。(依 ATD 評價：知識工作者 10,000 小時具備領域專業，10 年成為領域專家；育碁在 eHRD 各分工角色在華人 eHRD 業界是專家密度最高的)。在育碁工作，對部分同仁來說，已經不像是一份 Job；而是一個 Career。

我同時細數了一下，至今已經有 31 家客戶，持續使用育碁 HRD 系統並被我們服務超過 10 年，這些 eHRD 客戶已經將系統上的運作，成功為組織管理與人才發展做好數位轉型；而他們最能見證育碁這第二個十年的成長與進步，包括：

1. 敏捷化的競爭力：2015/10 [a+HRD 6.0 release](#) 之後，產品如高鐵時刻表般準時，每半年一個小版本更新。
2. 透明公開的資訊：育碁產品完整規格，透明公告於官網，同時開放下載，如：[a+LMS 6.8](#)、[a+KPI 6.8](#)
3. 行動化時代的先驅：[a+MPS 採 Hybrid 雙模式設計](#)，提供最完整的功能
4. 主動負責的機制：2017/8/28 起，育碁「客戶服務系統」每周五晚上，[系統自動寄送"服務案例報表"](#) 給所有維護中客戶們！
5. 2019 高水準的服務品質：官網公告 [2015/2016 服務案例年報](#)、[2017/2018 服務案例年報](#)、[2019 年上半年服務案例半年報](#)、[2019 年 Q3 服務案例季報](#)，累計 4 年 9 個月，育碁對所有系統 / 所有版本 / 保固維護中客戶 24,165 個案例，幾乎全數案例都已解決。
6. 高整合的應用效益：自 2015 年與「天下創新學院」（1200 + 門線上課程）無縫整合以來，已經有超過 10 家以上企業客戶整合管理；a+LMS 6.7 版追加功能，提供 " 服務供應商訂閱及管理 "，新增育碁 " 系統操作微課程 " 訂閱服務，以及「天下創新學院」供應商的[管理及領域首頁應用\(整合含預設資料，策展及自動開班...等\)](#)，為台灣 eHRD 業界唯一提供客戶可於其 LMS 系統直接訂閱與應用管理。

[2019/9/25 天下創新學院與育碁聯合舉辦的研討會](#)，邀請到的兩位主講者都是與育碁合作超過 10 年的資深客戶，我也在開場時，將這些當時 update 的資訊整理出來提供[開場講義](#)，公開的向大家宣告並獲得見證。

[一系列的活動](#)陸續展開之外，期待在 2020/7 育碁慶祝 20 周年的研討會，育碁客戶們一起來見證育碁持續更新與公告的服務實績，確認我們符合大家的期許時，給我們一個大拇指的讚！

我做為領導者，第一個十年期滿時，市場與競爭者的變動，讓我們獲得擴充與扎根的機會，也同時深刻理解到任重道遠。第二個十年，我們大量投資在產品研發，建立系統化、數據化，更有效率的服務機制，勇敢變革，提供客戶更好的產品與服務，期許能成功支持更多台灣隱形冠軍之外，育碁自己也成為隱形冠軍之一。

感激 20 年來以各種方式支持著育碁團隊的您們，育碁穩健的團隊及健全的管理機制，即將讓育碁連續第 6 年成長與獲利；即使外在環境的挑戰不斷，我有充分的信心，育碁第 3 個十年，將蓄積的能量轉化為新的“黃金十年”，而這成果將由育碁的所有客戶與同仁一起共享；而且，我們一定會持續展現熱忱、維繫信任、負起責任、創造價值，且不負所託！

■ 參考資訊

2010/8 [回首來時 10 年路，育碁 2000 年創始員工之一](#) 楊中旗 PDF 下載



20th anniversary to aEnrich

Passion for learning develop the latest skills to future proof aEnrich.

育基二十周年賀詞 – 打造育基永續發展的關鍵 – 精進學習的熱情

Productivity Dynamics Dr. Reza Sisakhti

2019/9/1

Over the past three decades, my work has consisted of helping companies achieve significant business impact through people. I have provided two basic services to our clients: first, helping clients analyze challenges to their achieving business objectives and then define the business-essential competencies their employees need to overcome these challenges, and second, measuring the effectiveness and business impact of talent development investments made by these companies. This cumulative experience with clients around the world over the years has helped me to recognize in some business leaders and management teams the attributes that help them achieve success through effective use of their most valuable resource: their people. One of these business leaders is George Yang, the president of aEnrich.

I met George for the first time at an International Conference of Association for Talent Development (ATD) in 2007. He attended a session where I presented a model for assessing an organization's maturity in measuring the business impact of investment in talent. He was impressed by the session and invited me to go to Taiwan and teach a two-day workshop on measuring the business impact of talent development investment in organizations. That encounter at ATD and the subsequent trip to Taipei was the beginning of a long-lasting partnership with George that has extended to his team at aEnrich and to many HR professionals and leaders in Taiwan.

Over the past 12 years, he has invited me to go back to Taiwan six times to teach workshops on defining business requirements, building competency models, creating high-impact learning environments, and measuring the effectiveness and business impact of talent development solutions. George and his team, along with other HR professionals in Taiwan, have attended these workshops. Over these years, I observed as George and his team used these learning opportunities to analyze the business challenges facing aEnrich and then to build, implement, and fine-tune a strategy to overcome these challenges. I was so impressed by George's passion for learning and by his effective application of that learning that I certified him and one of his team members to deliver two of my workshops (i.e., business requirements definition and competency modeling) in the Chinese language, in Taiwan.

George has visited me in Boston six times over the past 12 years, on his way to or from

international conferences and meetings. During these visits we have had long and deep conversations about aEnrich's solution portfolio and business challenges and about opportunities to provide the best set of solutions to aEnrich clients. During these years, I have observed how George and his team have aggressively revitalized aEnrich's portfolio of solutions and have constantly reflected on challenges and turned them into new opportunities to meet their business objectives. George has always demonstrated a passion for learning the latest ideas and how best to implement those ideas, to help aEnrich and its clients achieve business objectives. In May of this year it was a pleasure to see George attending my presentation at the ATD International Conference on "Data-Driven Insights for Enhancing the Business Impact of Sales Talent Development." I saw the same level of curiosity and passion for learning that I observed in him 12 years ago!

During my visits to Taiwan and George's visits to the U.S., I have also had opportunities to meet his family. His two sons, who were in primary school in 2007, are now independent and well-educated young men, in part because George brought the same passion he showed for corporate learning to educating his own children. In many occasions during these visits, I observed him turning ordinary events and experiences into learning opportunities for his kids, engaging them in reflection and encouraging them to share their learning from the experience.

When I reflect on the business performance of aEnrich over the years, it hard not to conclude that the passion and perseverance George and his team have demonstrated for learning and applying business-essential competencies have acted as a catalyst for the company's success and have been contributing factors to its profitable growth. Over the past five years the company has enhanced its solution set, improved market share, increased revenue, improved margin, increased shareholder value, and boosted customer satisfaction!

As a shareholder of aEnrich, I have the utmost confidence that George and his team will continue their path of profitable growth through offering market-valued solutions. I am convinced that their passion for learning will futureproof aEnrich.

(中文翻譯：楊中旗)

在過去的三十年裡，我的工作包括協助企業透過人盡其才，來實現對組織事業的顯著貢獻。我為客戶提供了兩項基本服務：第一，協助客戶分析威脅及影響事業目標達成的挑戰，從而定義其員工克服這些挑戰所應有的事業導向關鍵能力；其次，衡量這些企業進行中的人才發展專案，其投資是否有效，以及對事業的具體影響，從而對方案進行精進的調整。多年來，我們與世界各地標竿企業合作，積累的豐富經驗，讓我能夠清晰辨識甚麼樣的商業領袖和管理團隊特質，能夠真正有效運用他們最寶貴的資源（即人盡其才），來讓他們的企業取得成功。我認識十幾年且長期觀察互動的育碁總經理 George Yang，以及他所帶領的育碁團隊，就具備這樣的特

質。

2007 年，我在美國亞特蘭大人才發展協會（ATD）年度國際研討會中，第一次遇到 George。他參加了我與我的標竿企業客戶 IBM 共同主講的場次，我介紹了一個企業人才發展成熟度評估模型，用於評估企業組織在衡量現有的人才發展管理機制，對於事業發展貢獻的成熟程度。他在現場就獲得很深刻的啟發，當場就邀請我到臺灣帶領為期兩天這樣主題的工作坊 - "measuring the business impact of talent development investment in organizations"（衡量及精進人才發展專案對組織事業的影響）。在 2007 ATD ICE 的會面和隨後在臺北由資策會成功主辦的 workshop，以及一群高專業度學員的熱烈迴響與肯定，是我與 George 長期合作的開始，這樣的合作甚至延伸到他的事業與團隊，以及許多臺灣的人力資源專業朋友和領導者。

在過去的 12 年裡，他邀請我 6 次造訪臺灣（遠比我造訪日本/韓國/中國...等次數還多），請我教授一整套 4 個兩天工作坊的完整人才發展架構，包括關於 Defining Business Requirements (定義企業真正的需求)、Building Competency Models(建立職能模型)、Creating High-Impact Learning Environments(創造高效的學習環境)以及 Measuring the Effectiveness and Business Impact of Talent Development Solutions (衡量及精進人才發展專案的有效性和事業貢獻)，以及在不同的研討會分享我的實務經驗。George 和他的團隊以及一群臺灣優秀的人力資源專業朋友，一起全程參加了這一個架構 4 場不同主題的工作坊。那些年裡，我觀察到 George 和他的團隊學用合一，應用這些分析架構的案例學習機會，同步分析了育碁(aEnrich)不同階段所面臨的事業挑戰與機會，然後制定、實施和微調戰略以克服這些挑戰，達成事業精進的目標。George 對學習的熱忱，以及他有效運用我所分享的分析架構與內容，於事業經營上（George 每年都會提供給我育碁的挑戰策略地圖，簡述育碁事業經營的策略與進展，並尋求我給他策略調整建議或適用的行動方案），這樣的過程與成效，給我留下了深刻的印象，並讓我放心認證授權他和他的一位團隊成員，成功的在台灣地區採用我的原文素材，用中文教導 2 個為期兩天的主題工作坊（即 Defining Business Requirements (定義企業真正的需求)、Building Competency Models(建立職能模型)）。

過去 12 年來，George 也一樣到波士頓六次拜訪我（通常是往訪於在美國舉辦的 ATD ICE 或 ISPI ICE 國際人才發展年會前後）。在這些多天的交流訪談中，通常我們都會進行專業主題有持續而深入的對話，也討論 aEnrich 的軟體系統解決方案，應用案例價值重點和業務競爭的挑戰，以此為 aEnrich 的企業客戶提供最佳的解決方案，並讓育碁的方案為客戶創造長期結構性的價值助益。尤其這幾年，我見證到 George 和他的團隊如何擴大研發投資，並積極全新重構 aEnrich 的軟體系統產品，以及貫串提供整合性的解決方案，並能夠不斷從市場典範轉移中反思挑戰，並將這些挑戰因應策略，轉化為實現育碁事業經營目標的新機會。George 始終表現出對學習趨勢，與接受最新想法的積極開放態度，以及如何務實地實施這些想法、以促進公司競爭力，並幫助其客戶實現專業與高效成功的熱忱。今年 5 月，很高興 George 再次於 2019 ATD ICE 參加我的講次 - "Data-Driven Insights for Enhancing the Business Impact of Sales Talent Development（資料驅動洞察，強化落實銷售人才發展專案的事業效益）"。場次中的眼神交會，我再次看到了 12 年前從他眼中閃爍的同樣好奇心，觸動和學習熱情！

在我訪問臺灣和 George 到波士頓訪問我的期間，我常有機會和他的家人互動交流。他的兩個兒子在 2007 年時還正在上小學，現在都已經是獨立和受過良好教育的年輕人，部分原因是 George 在生活與工作上的熱忱感染身教，部分也展現了他在人才發展事業的專業，視野，素養與顧問引導能力，他以終為始，平衡拿捏好開放度與回饋調整，展現出優異的成效。在這些互動中，我多次觀察他把普通互動的事件和一般的經驗，轉化為孩子們的學習主題與機會，引導他們投入關聯議題進行反思交流，並鼓勵他們分享他們從經驗中學到的觀點，並協助深化探究這些觀點蘊含的內涵。

當我檢視回顧育碁這家公司多年來的事業與績效表現時，很難不得出這樣的結論：George 和他的團隊在學習和應用事業關聯的關鍵職能方面，所表現出的熱忱和毅力，是公司成功的催化劑，並一直在為其具獲利性的穩定成長做出堅實的貢獻。在過去的五年中，這家公司不僅完成以全新的架構與技術，產出新一代的整合性軟體系統產品 a+HRD 6.x，並持續小版本更新精進功能，提供給所採用的客戶，同時提高了市場份額成為領域中的領導廠商，競爭力提升的同時每年持續增加了營收，連續五年都獲利，同步增加了股東的價值，提高了客戶滿意度，以及透過透明化的公開資訊深化了客戶的信賴！

我做為育碁的一個海外股東，我有堅定與充足的信心，George 和他的團隊將繼續提供具有市場價值與高競爭力的軟體解決方案與服務，持續為公司創造具獲利性的穩定成長。我確信，育碁團隊對人才發展與學習這個領域的熱忱，將不斷地為育碁這個事業與團隊，創造長期的成功與價值。



20th anniversary to aEnrich

Passion for learning develop the latest skills to futureproof aEnrich.

George 致 Dr. Reza 的謝詞

感激 Reza 跨國傳遞心法啟蒙，讓我體會“悲心”的奧妙

育碁 楊中旗 總經理

2019/9/15

過去 20 年來，就我在台灣輔導企業實務應用以及在全球專業的學習取經回顧中，最讓我驚豔與讚嘆的，就是運用優異的應用架構、輔以診斷分析，協助我們將看似複雜難解的問題，導入因應對策、進行轉化，以產生巨大的成效。事業績效與組織人才發展的議題關聯度確實很高；就像解多元多次方程式且歷時漫長、轉換複雜的議題，也是我期許自己以及育碁團隊歷經淬鍊後能夠做到的，而 Dr. Reza Sisakhti 已經與許多標竿企業實踐多年，且已拿到 10 幾個 ATD Excellent in Practice Awards。

Dr. Reza Sisakhti 是精研與實踐企業成功轉型的大師，他的應用架構與顧問輔導協助了許多全球標竿企業進行了關鍵又微妙的轉換，成功的幫助企業完成轉型，以因應環境的挑戰、及時掌握契機，避免墜入許多成功企業面臨瓶頸時的窘境。而且，可貴的是透過企業轉型專案，同時

幫助人才發展專業工作者，有發揮的舞台與機會，藉此展現對組織關鍵性的貢獻，協助 HR 落實做到 Performance Consultant 甚至 Trusted Advisor 的層次。

自 2007 年與 Dr. Reza 相識，在 HRD 專業的路途上，我有機會持續 12 年多與大師交流實屬萬幸！猶記得首次聽講，即使有語言上的挑戰，我竟能如佛家“悲心”所描述，發現其講課內容是自己“一直在尋找的”，因而激動落淚。誠如余秋雨先生在中山大學演講時所提過的“你的生命與他的生命，有某種同構關係，他是你精神血緣上的前輩姻親，暗暗的認下這門親，對你很有好處...”，過去 12 年多的互訪交流，除了自己主動積極的掌握此機緣外，也很高興有機會推薦給台灣有緣的學習者，一同跟 Reza 學習請教。

這一場歷時 12 年的交流，對我不僅是專業取經與學習，更是我多個主題的深化省察之旅，包括：公司治理、策略研擬、家庭互動、典範學習、文化交流... 等等。Reza 是我多方面的導師 (mentor)，我的孩子們也有機會跟大師在很多生活細節中互動學習，真是他們的福分。Reza 也在不同時間裡，真情分享他的兒子在美國獨立創業成功的經驗，以及所經歷多年困頓、堅持、突破的情境與歷程(包含父母角色在其中的尊重、信任、提醒、自制...)，Dr. Reza 夫婦恰如其分的角色拿捏與省察回顧，如此開放的經驗分享，讓我深深感受到極其珍貴的親近，也見證了我們深厚的情誼，即使分屬地球兩端時差 12 個小時，仍能持續滋養著。

育碁在歷經困頓，多次變革調整過程中，Dr. Reza 耐心的傾聽我們對於問題與情境的描述，除了給予我們許多建議與提醒外，更給予我們肯定，並激勵與支持著我們團隊勇敢持續前行、勇敢向前突破。這也是我要跟他學習的特質，我也以此為記，持續自勉。感謝 Reza 在育碁邁向 20 周年之際，欣然答應給我們肯定與祝賀，是我們的榮幸，我們將不負期許，開創更精采的前程。

George's Thanks letter

Appreciate Reza's mentoring and the enlightenment, enable me to experience the "mingled joy with surprise "mystery
2019/9/15

I reviewed all the HRD practical applications I conducted in Taiwan and what I learned from global professions in past 20 years. The most amazing one was to apply an excellent architecture with professional diagnosis analysis, and then create responses to help clients solving complex challenges and produce great outcomes successfully. Business performance and organizational talent development is indeed highly correlated. But because of the long process in time and multi-factors impacted each other, to create biz impact through peoples was a comprehensive transformation and not easy to define and make sure in a simple logical formula. Even that, the transformation is what I expected myself and aEnrich be able to perform and help. We still work hard on it. Dr. Reza Sisakhti is the one who had practiced successfully with many excellent enterprises for many decades and got more than 10 ATD Excellent in Practice Awards with his clients together.

Dr. Reza Sisakhti is a master for such kind of transformation both in research and practices. His architecture and consultant service had helped many global excellent companies make critical and subtle transformations successfully. Through the completion of the transformation, those enterprises meet the challenges of the environment and grasp the opportunities in the changing technology economic world, and avoid to fall into the sad/tough dilemma when facing bottlenecks. What's valuable in this transformation is also helps talent development professionals to play an important role. The process is created a stage and a chance for HRD professionals to demonstrate a critical contribution to the organization. The Implementation of the solution is a process for HR professionals to achieve "Performance Consultant", even "Trusted Advisor" recognition and position in cross function team works.

It's my honor to meet Dr. Reza in 2007 ATD ICE and continue on this professional learning journey. It is a blessing that I could communicate with the Master for more than 12 years. When I first listened to Reza's speech in Atlanta, even with the linguistic barriers and challenge, I was able to experience the moment "mingled joy with surprise" as the Buddha ever mentioned. I was in tears of excitement and discovery when Reza gave a speech rapidly in 2007. This is as true as Mr Yu Qiuyu's speech at Zhongshan University, as mentioned "In your life and his life, there were some kind of homogenous relationship, he is your spiritual blood of the forefathers of the in-laws. To sincerely recognize this relative, It's good for you..." In past 12 years' exchange of visits, I always took the initiative to create the opportunity to visit each other, I am also pleased to recommend many Taiwan HRD professional friends to treasure the chances and learn from Reza together.

For this 12-years journey, it is not only my professional experience and learning, but also cover many topics, Includes Corporate Governance/Strategy Development/Team building/Family Interaction/Cultural Exchange... and so on. Reza is my mentor in many fields, and my children had also leveraged the opportunity to interact with the Master in many details of life. It's a blessing for them. Reza also shared his son's success in independent entrepreneurship in the United States at different phases, as well as the hardships / persistence/ breakthrough his son has experienced over the years, Dr. Reza and his wife share how to work well in parenting role and respecting to independent adult. Such precious, close and open sharing also witnessed our deep friendship, even both of us stands in the two ends of the earth which time difference is 12 hours. Our friendship can still continue to nourish.

In addition to giving us many suggestions and advices, Dr. Reza has also given us a lot of recognition and encouragement during aEnrich's tough times, changes and adjustments. That inspire us to move forward bravely in our difficult time. How to motivate and support

team members to keep continuous breakthrough is also Reza's strength which I witness besides him and wish I could learn from him and perform well. It's all our honor to invite Reza to give us an article for the 20th anniversary of aEnrich. We will keep working hard to meet the expectations and create a more brilliant future.

[育碁對 HRD 的激情、韌性、毅力，提供世界一流的解決方案](#)

Productivity Dynamics / Dr. Reza Sisakhti 2010/9/1



前有挑戰，後有追兵，自強不息，厚德載物-寫在育碁 20 週年

緯創資通訓練中心前處長 邱倉木 顧問

2019/11/27

以前在 HBO 看過一個老虎伍茲(Eldrick Tiger Woods)的影片，印象中有一段劇情，白人選手打不好摔球桿，裁判視而不見，而老虎伍茲打不好摔球桿時，卻被判不得繼續比賽。老虎伍茲回家後，很氣憤地跟他的爸爸說：這是種族歧視，為什麼白人可以？黑人就不可以？沒想到他那個打過越戰的爸爸，給他的回答是：因為你是老虎伍茲(Because you are Tiger Woods.)。

這一幕深深印在我心中，是的與其花時間在生氣、憤怒，不如好好做自己，怪天、怪地、怪他人或怪自己的結果，最後是讓自己停步不前，成為永遠的受害者。

育碁的訓練管理系統起源，是我當年拜託宏碁電腦軟體部門主管找工程師幫忙寫的，在沒有預算及人力的情形下做出來的。而楊中旗(George)當年也不知道是不是腦子發燒了，竟然自己出來買下軟體，成立育碁這家公司，悲慘的是連年都虧損累累，好不容易事業做出一點點成果，外界有富爸爸的追兵也來了，讓大家一直不看好育碁這家公司。

遇到困境，一個人能堅持下來是不容易的事，George 能堅持這麼多年，沒有抱怨缺個富爸爸、沒有怪罪產業或團隊，面對同業的挑戰，他的回應是要更認真地做，這聽起來容易，但是，若是我的身家性命都投入其中時，我不知道是不是還能堅持好好的做自己？這才是真正的不容易，尤其是還帶領公司創業團隊，沒有中途散伙，帶大家一起面對問題、解決問題，持續堅持二十年，這是很多領導人未必能做到的。

做一個事業領導人，就像天體運行一般，永都沒有停止的一天，所以古人說：天行健，君子以自強不息。育碁辛苦了二十年，產品及客戶都有了，但是時代不斷的在進步及轉變，育碁既要持續提供原有的服務，也要不斷的優化，更要因應企業需求，開發與核心業務相關的產品，同時，更不能因為對手的作為，而亂了自己的節奏。

日本有家傳承千年的公司“金剛組”，成立於西元 578 年，傳承建築古法，建造寺廟，秉持工匠精神，傳承千年的核心價值。但是，1955 年，金剛組跨出寺廟建築，改向發展房地產業務，1989 年日本泡沫經濟吹破，金剛組面臨財務危機，到 2006 年大阪的高松企業，不忍這家千年企業消失，出手搭救。金剛組重生，重回寺廟修建的本業，繼續穩步向前。後來金剛組在一個木箱子裡，找到一份珍貴手稿，是西元 1801 年第 32 代首領金剛喜定留下的祖訓，其中有四個重點：“一是須敬神佛祖先(靜心誠意)，二是須節制擴張，專注本業，三是須待人坦誠謙和，四是須表裡如一。”

這是千年企業留傳，在面對前有挑戰，後有追兵，尤其身處 VUCA 時代下，如何才能不眼花撩亂，就是在自己核心領域能自強不息、把自己做大做強，對人能厚德載物、兼容並蓄，才是長

久永續經營的根本。企業如此，個人也是如此，以此和大家互勉。



抱元守一/秉持初心，健康平衡走長路！ - 謝倉木兄答應文

育碁 楊中旗 總經理

2019/11/27

今天拜訪一個新客戶時，她提到認識育碁已經有 19 年了，也知道我們走過一長段艱辛的路，她說我太太應該很愛我，所以可以這樣堅定的支持我。我笑著說，還好我當時人長得還算帥，才能被海涵笑納。回到辦公室收到倉木兄這篇 20 周年嘉勉文，也呼應了“傻子般的堅持”是值得珍惜的真誠與毅力，很高興自己這一路下來的堅持，有很多人看在眼里，同時為我心疼。

同時間更珍貴的是，有一群夥伴團隊跟著我一同斬荊披棘，各自在自己的角色任務上展現專業、深耕堅持，共同渡過難關，打下了這片江山。（育碁有 40% 的員工任職育碁 10 年以上；當年一起 spin off 的青年軍，有 7 個人堅守崗位至今，準備歡慶 20 周年，有這樣的專業隊伍，也才讓我堪稱為領導人）

2013 年我前往美國參加 ISPI 國際年會，見識到要領取一個領域的終身貢獻獎，至少要有 40 年的戮力以赴，以及勘為人肯定的貢獻，當時就立下了志願，這輩子就是要在人資整合資訊科技的事業領域上全力以赴，希望有朝一日可以獲得這樣榮譽。20 年正好是這個全馬般職涯里途的中間點，收到倉木這樣的嘉勉與提點展望（金剛組的故事，同時也是告訴我要謙遜，後面的路還有不少挑戰與誘惑，如何抱元守一/專注本業/秉持初心/以終為始），真的頗有當頭棒喝之感，熟悉知我者 - Mentor 倉木。

認真工作的倉木，退而不休；擔任領導人的我，則是認清我的使命會讓我鞠躬盡瘁，不退不休（不過若做到失能，還是會讓賢的...）。同時，我也知道要有健康的身心與家庭支持，專業與工作才能可長可久，所以我還是會忙裡偷閒，常常出去度個小假，走長路。希望育碁的團隊與工作者都能有平衡的工作/家庭/生活，一起走長路，以此為記，也和大家共勉。

卻顧所來徑，蒼蒼橫翠微 - 育碁十週年

緯創資通(股)公司/教育訓練部/邱倉木處長 2010/9/1



翻轉台灣企業學習的好伙伴-恭喜育碁二十歲啦！

天下雜誌 吳迎春 社長

2019/12/11

五年前，《天下雜誌》成立創新學院，首次跨入企業線上學習市場，就開始與育碁數位科技合作市場的推廣和服務。透過合辦一場場的人資活動，育碁帶領天下創新學院逐步了解企業人才培育的需求與訓練實務。

五年近 30 場論壇的合作，天下創新學院與育碁培養出好的默契。讓我印象深刻的是 2015 年 3 月的第二場新竹論壇，楊中旗總經理像一位諄諄教誨的老師，詳細且深入的對台下數百位竹科人資主管講述技術發展趨勢。

做內容出身的我和創新學院的江逸之總監突然醒悟：哇！我們進入的是一場數位科技的服務市場，《天下》必須重新裝備我們在數位轉型能力和心態上的準備。

合作期間，雙方當然有不少磨合、碰撞，有時也影響了對客戶的服務品質。但育碁與楊總經理也常分享很多系統整合的專業建議、與客戶服務的硬功夫，不僅改善天下創新學院對雙方客戶的服務，也啟發天下創新學院自建服務平台的許多創新。

誠摯祝賀育碁 20 週年慶！也期待跟育碁攜手持續翻轉台灣企業教育的數位轉型！



發表日期：2015/3/19

天下創新學院與育碁再次聯手合作，[3月19日於新竹舉辦企業績效與人才發展 e 化應用研討會](#)，繼去年首次合作的台北場後再次創下近百人參與盛會，天下雜誌吳迎春社長受邀為活動揭開序幕，並公開宣布獨家合作優惠，[天下創新學院將獨家授權育碁客戶一堂完整且最受歡迎的讀書會課程，凡育碁平台的客戶，皆可搶先免費申請體驗由政大 EMBA 名師開講的獨家魅力！](#)



天下雜誌集團有為有守，我們反串為 " 帶路碁"，讓創新學院在企業學習領域好 " 起家 " ！

育碁 楊中旗 總經理

2019/12/11

在我學習成長的過程，天下雜誌陪了我走一段很長的路；猶記得我大三時，從工程轉向商業管理領域，在交大博愛校區圖書館複印著天下雜誌當時報導英國鐵路走在歷史交叉點上的圖文、重組變革甚至後續私有化的論戰評論...，讓我這年輕的準秀才，沒有出過國也不會成為井底蛙，可以知天下事。

這樣的情境與畫面，可能在很多人的記憶中一樣的鮮活。現在，天下創新學院在終身學習與職場再教育(Re-Skill, Up-Skill)，又再次與我們長相左右，實在是再幸福不過了！

真的沒想到在數位轉型的大浪潮中，透過創新學院，有機會與天下雜誌集團合作，共同攜手翻轉企業教育訓練。合作過程中，也見證了天下雜誌的 "有為有守"。" 有為 " 的是成立創新學院，期望翻轉台灣企業教育訓練的數位轉型；但也因天下的 "有守"，全新成立的創新學院無法使用集團的客戶名單進行業務推廣。5 年前即決定與育碁共同合作，透過與育碁 a+LMS 的整合，反而讓我們可以反串，成為天下創新學院進入企業訓練領域的 "帶路碁"，除了透過每月育碁 a+HRD 電子報推廣天下創新學院的課程與服務之外，雙方更共同合作，迄今已舉行 30 場推廣活動，平均每場一兩百個客戶名單，加速擴大其客戶群，為天下創新學院的客戶聯繫基礎做了綿薄貢獻。

感謝天下雜誌集團的肯定，除了創新學院的業務合作外；天下雜誌集團內部甚至進一步導入育碁 a+HRD 系統，透過彼此的信任，並藉由各項應用的交流與分享，共同為華人企業的組織經營與人才發展貢獻，與天下雜誌合作實是我們的榮幸！

參考資訊：

- [育碁 LMS MPS 與天下創新學院整合簡介](#)
- 活動報導》[2019/11/14 【a+HRD 6.8 產品發表會 X 標竿企業案例】天下雜誌案例分享](#)
- 活動講義》[我們還在路上~數位轉型下，HR 如何運用系統給力？天下雜誌群 董事長特助兼人力資源總監 郭大微](#)



慶賀育碁 20 週年

王品集團 張勝鄉 董事

2019/12/21

「人的潛能無限」是我在王品工作的一向信念，2007 年導入育碁人資訓練系統平台，讓王品的教育訓練如虎添翼。王品教育訓練系統所規劃的 206 學分更有效的電子化地規劃執行與追蹤。讓同仁的職涯學習與潛能的開發得到有力工具。

育碁楊中旗總經理賢伉儷的個人品德與修為，讓系統充滿了正能量導引到企業，不僅是系統的強化，更是巨大磁場的感應。恭喜育碁邁入 20 週年，台灣的發展，育碁發揮了巨大的助力，真是功德無量！



謝謝肯定，使命與熱情更加溫

育碁 楊中旗 總經理

2019/12/21

有幸獲得阿鄉哥的認同與肯定，見證育碁的成長與穩定發展，深感榮幸。自 2007 年起服務王品的合作過程中，我也從阿鄉哥所展現的紀律、熱情、專業、引導感染力、當責、奉獻...等精神與實踐，學習到很多。（2018 年起，我們夫婦受邀加入屏東大店長培訓學程，從學員的互動中，再次見證阿鄉哥所導入的那股能量溫度與合作無私，又深深的催動了我內心中公益的火苗。）

台灣不大，資源也少；但我們相信人才是根本與關鍵！用心專業的工作與生活，就會在這個世界發光。We believe People will make the difference!

在 eHRD 這個領域專業與產業 20 年，有一個公式我用了 20 年，在實務驗證上歷久彌新。" 1 : 5-10 : +/- 10-100 " 企業客戶付給育碁 1 塊錢，導入 HRD 系統過程中，企業自己還要再投資 5 到 10 塊以上；但將為這個企業創造的價值或喪失的機會，卻會遠遠超過 10-100 塊以上。（這個轉換 / transformation 的微妙，也是組織管理的精妙之一）

育碁所提供的軟體服務，約是同等級外商軟體的 10 分之 1（少一個 0）；但我們看待的不僅是幫企業客戶節省成本，我們更在意的是要能幫助客戶創造百倍的價值（多 2 個 0）。近 5 年，育碁客戶的維護合約（含增購與升級）年均續約比率約 90-95%，成為育碁穩定發展與市場高評價的基礎，我們也開始從客戶的價值認知與持續投入中獲益。

套一句投資的話，「到位的專業廠商與服務，讓採用的企業上天堂；不到位的廠商與服務，讓採用的客戶與團隊痛苦的像住套房。」我一直勉勵也要求，育碁的團隊要能蓄積足夠的專業，落實提供及時的服務，這不僅是我們職涯發展的成敗，我們也是台灣企業競爭力成敗的一環。VUCA 加上科技與環境的快速變動，佐以競爭的無情，台灣要能勝出與贏得尊重，這些看似隱形的組織人才發展與管理能力，即是我們的使命。

20 年前選擇了聚焦投入這個 eHRD 領域，讓我們的生命更有溫度，很值得！也謝謝阿鄉哥的肯定！

參考資訊：

- ． 2015/6/30 【研討會】[「王品集團」、「台中精機」數績效=科技力 X 知識力](#)
- ． 2012/03 「2006 人力創新獎」[個人獎 創新經理人—張勝鄉](#)
- ． 2008/11 《人力資本雜誌》[激發員工潛力 王品教育訓練的正向循環](#)
- ． 2007/09 《經濟日報》[導入數位學習 王品更上層樓](#)
- ． 2007/07 《數位學習國家型科技計畫》[導入數位學習是王品歷史性的一刻](#)



乘風而御，舞劍揮灑 育碁二十年卓然有成
中央大學人力資源管理研究所 鄭晉昌 教授
2019/12/24

回憶九十年代初期，我辭了美國的工作返台服務。回首來時，我在中央大學人資所任教一晃也超過二十五個年頭。九十年代末至二零年代初期，有鑑於網際網路運用的興起，政府邀集國內學者專家共同獻策，我個人有幸參與其中，大力地開始自學校至民間企業推動國家型數位學習計劃，這期間先後協助輔導了國內幾家數位學習業者。二十年下來，先後經歷了網路泡沫與金融海嘯時期國內的經濟動盪，能夠碩果僅存者為數不多，育碁科技算是其中的佼佼者。二十年來，育碁科技的發展卓然有成，不僅靠的是公司技術人才的持續努力、與時俱進的產品與服務之創新研發，最重要的是這家公司的大家長－楊中旗總經理個人的經營理念與意志，這二十年來汲汲營營、愈挫愈勇、百折不撓地堅持當初創業時宏大的願景與推動數位化人力資源發展的初心，成功地引領企業朝著目標，奮力向前邁進。

跨入5G 通訊時代，包括物聯網、雲端運算、大數據分析術、AI 及機器學習、社交媒體、區塊鏈、虛擬及擴增實境等新興資訊科技的興起，數位轉型將會是企業未來發展的重要議題。對於人力資源發展科技而言，可能又再興起一波創新運用的浪潮。例如，虛擬與擴增實境的運用可以讓許多具高危險性或高成本的學習活動，轉化為更為高效的學習環境；大數據分析技術可以根據學員的工作績效表現，結合其他龐大的人事資料進行精準分析，按需提供更具有個性化的學習內容；區塊鏈與社交媒體的運用可以促成更高效的團隊組織成員間之人際互動與知識分享，讓組織內的隱性知識更易於擴散與駐留在員工身上；AI 與機器學習技術可以讓學習流程，朝向更自動化及智能化的方式發展。以上這些新興科技的運用示例，都會讓人力資源發展科技的未來，展現出新的樣貌。

振筆疾書於此，於育碁科技第二十年公司生日之際，看到人力資源發展科技近期的突破創新，我衷心期盼育碁科技未來的發展將更具潛力，擁有更高持續成長的能量。



二十年沒使美夢成真，卻讓使命扎好了根！ 答謝鄭教授嘉勉

育碁 楊中旗 總經理

2019/12/24

鄭老師由美返台堅守人才發展領域專業的精進與貢獻，轉眼 25 年，正好走在二十年磨一劍的我們前方，指引著我們奮力前進...

鄭老師很早就看得很清楚，育碁本質上是一家軟體系統開發與技術服務的公司，而軟體產業的行業特性是需要長期且大量的產品研發投資，也因此穩定的技術團隊以及紮實的管理是成敗關鍵；而且這個行業常是 winner take all；加上 eHRD 這個市場不夠大，同業的競爭很有可能就是存亡之戰。

從 2001 年起，鄭老師就參與指導育碁，在網路泡沫與科技前瞻發展的荊棘中前進。過程中也長時間見證了育碁歷經高壓風險與專注努力，才終於成為激烈競爭中的倖存者（育碁挺住強大且可敬的對手 - 訊連科技 eHRD 事業處，2003-2011 年間的強力壓迫，終於 8 年抗戰成功）；接著 8 年，又再次見證我們類似戰後重建的持續努力成果，如下：

1. 業界唯一全新一代技術架構的新大版本產品 a+HRD 6.0：歷經 4 年的產品研發投資，在 2015/10 正式發表（鄭老師前來開場揭開序幕），以此全新技術架構為基礎，加上每年持續投資 2000 萬，才能年年有 2 個小版本功能的不斷演進，提供給客戶們，協助客戶創造應用效益。
2. 新版本產品市占率 No. 1：a+HRD 6.x 上市後 4 年多以來，LMS 新客市占率在三家 eHRD vendor 中約 6-7 成，KPI 新客市佔約 9 成（官網公告 a+HRD 6.x 累積客戶數來到 110+ 家），感謝客戶們的肯定與支持，讓新產品市占穩坐第一，積累支持大量產品研發的動能。
3. 服務案例透明，落實專業/品質/速度：2015/11/25 育碁落實將所有客戶服務案例整理完畢，並於 CRM 系統如實登錄；同時提供客戶育碁新一代 "[客戶服務系統](#)"，整合 CRM 系統中的客戶問題案例處理紀錄，[提供給維護合約內客戶可以透過 "客戶服務系統" 查詢案例處理狀況](#)，甚至進一步[每周五由系統自動寄送，每個客戶客服統計報表與案例對帳單](#)，並於[育碁官網透明公開公告每季所有客戶服務案例總量，處理進展與 service level](#)，開啟新一代的高效率客戶互動機制，希望提供客戶更及時、完整的服務，以持續提高客戶服務滿意度，並落實做到育碁是企業 eHRD 最可靠的合作夥伴！
4. 育碁連續五年獲利暨營業額成長：產品長期投資與服務及時到位，讓育碁的競爭力持續攀高，做到連續 5 年 Profitable Growth，並於 2018 年起連續 2 年配發股利，全額補助員工海外

旅遊。2017 年起連續 3 年員工年離職率低於 8 %；以上成績單數字，見證了育碁已經是一個健康的組織，確定了是 eHRD 產業中的龍頭，準備往永續發展的路前進，我們團隊也認為是往“黃金十年”邁進中。

十年前，我答謝鄭老師的[十周年嘉勉文中](#)，提到：“... 倒是要將十年前就許下的志願扎實地來實現，策略當時都已經定下，只是在能力、能量不足的階段，做不徹底或不夠成功；有些基礎、團隊、資源與支持了，更要聚焦、扎扎實實去實現它！這是我們的承諾！也是專業夥伴與客戶們殷切的期盼。我們不能讓大家失望！”十年後的今天，繳交的成績或許還不夠亮眼；但扎實的態度與基礎，相信會是育碁強勁動能的預告。

鄭老師這次的嘉勉與提醒“... 新興資訊科技的興起，數位轉型將會是企業未來發展的重要議題...”，我們收到了且謹記在心。在破壞性創新與資通訊科技快速導入的 VUCA 世代，我們同樣看見台灣所有企業都面臨數位轉型的關鍵挑戰，育碁將透過 Hype Cycle 檢視盤點，掌握好創新科技的進展節奏，慎選且適切的逐一將成熟具高生產力的科技與功能，透過每半年一次的 eHRD 產品功能演進與版本更新，引進到台灣企業的組織與人才發展上。

鄭老師的期勉，我們勇於去迎接與嘗試實踐。經過二十年的職能 DNA 內嵌於文化中(育碁的核心職能，也是當年鄭老師帶著我們建立的)，我們將繼續實踐，並發展成 eHRD Ecosystem 的生態圈。

帶動是需要多麼大的能力與能量，我們學習，我們蓄積；
感動是需要多麼大的熱情與實績，我們維繫，我們貢獻；
打動是需要多麼大的毅力與恆心，我們奮鬥，我們虔誠！

參考資訊：

[十年戮力經營 蓄勢再創高峰](#)

中央大學人力資源管理研究所/鄭晉昌 教授 2011/3/8



再開創一個精彩的 20 年
中租控股 鄭秀姿 人資長
2019/12/29

中租自 2006 年起與育碁合作，經過 14 年的不斷演化和優化，如今 e 化學習已經變成中租培育新人訓練體系中很重要的一個環節，也是組織保存資深同仁寶貴經驗與知識的核心工具之一。

過去 40 年來，中租一直扮演台灣經濟發展的夥伴與中小企業成功的推手，所以我們深知一間企業要走過 20 個年頭是多麼的困難，若還能堅持自己的初衷和理想就更不容易。多年來，育碁專注本業，不斷在系統功能尋求突破，提供客戶更好的使用者體驗，更持續引進國外先進的 HRD 觀念並樂於分享，為台灣的 HR 領域貢獻良多。展望 2020 年，期待育碁開創另一個精彩的 20 年，讓人力資源發展的實踐來引領企業成功，並於華人世界企業大放異采！
祝福育碁！



健康平衡的成功企業職場，是健康社會的支柱！答謝秀姿人資長的心法加持。
育碁 楊中旗 總經理
2019/12/29

感謝秀姿人資長 2006 年選擇育碁，並指派優異的人資團隊一起合作，在 e 化系統導入過程中，全力的支持組織變革，很早就成功的將 e 化的 DNA 融入中租控股的人才發展與組織運作中；除了支持組織數位轉型，這過程累積的成果，更成功的獲得三次(2013/2015/2019)HRD 奧斯卡等級的 ATD Excellence In Practice Awards 國際獎項，樹立了台灣企業的“中租障礙”，可能十年內都難有突破者；育碁欽佩的同時，更與有榮焉！

秀姿人資長在 2012/10/18 晚上的一場演講 - 如何讓 HR 成為組織“競爭優勢”的“價值創造者”（當時中租控股同時獲得台北市勞工局幸福企業獎，及勞委會職訓局國家人力創新獎後，獲邀公開分享），深深的打動我，讓我記得很清楚。開場時，人資長回顧自己原本擔任學校輔導老師，在校輔導期間，發現大部分學生問題的核心關鍵，是家庭中父母的議題；而這樣的議題多與其工作上的挑戰與發展直接關聯。所以人資長決定轉入企業界服務，希望協助企業成功並打造一個健康發展的工作環境，讓更多的員工家庭更穩定健康，以提供健康平衡的生活滋養他們的孩子，使其受到好的照顧與穩定的發展。

因為我在 2010 年開始閱讀不少家庭治療大師薩提爾的書，尤其對於 “ 家庭會塑造人 ” 這部經典很有感，自己也在閱讀思考中，盤點檢討夫妻兩人在家庭教育中的模式與對孩子的影響，希望給兩個兒子好的引導、支持與學習環境…。所以人資長這個轉念與投身中租控股人資工作理念，以及 “ 釜底抽薪 ” 精準策略的成功典範，也讓我對於自己所投身的 eHRD 發展領域的使命感，更加的有生命力與溫度。

我也相信抱著這樣理念的育碁，能再有成功的 20 年，創造的將會是：讓人力資源發展的實踐引領華人企業的成功，也促進華人社會更加健康溫暖！能投射心力在這樣的職涯上，很有價值感！謝謝您引發我的連結與共鳴。

參考資訊：

- [2019 ATD 得獎官網](#)
- 2015 [賀！中租「部門自辦訓練」再度獲美國人才發展協會舉辦的 Excellence in Practice Award](#)
- 2013 [賀！中租創國內金融相關產業第 1 家，榮獲美國 ASTD Award 人才發展國際大獎肯定！](#)
- 2019/9/25 [【ATD 新知、心得及企業應用實務】：中租迪和．董事長室人才發展部吳祉龍協理](#)



扎根 20 年貢獻速度，促成企業敏捷數位轉型

台師大前校長 張國恩 講座教授

2020/01/30

開春回顧，第一次接觸到 George，是他帶領育碁團隊，在 2002 年申請經濟部的主導性新產品開發輔導計畫，我是審查委員之一。主導性計畫通過之後兩年，除了期中與期末的審查互動，2003 年起我同步又擔任數位學習國家型科技計畫企業學習網的評審委員，大約有 5 年的時間，review 了許多育碁團隊輔導提案的企學網企業客戶，育碁依各家的不同經營狀態與事業需求，輔導設定了不同的專案主軸，將組織的需求與數位學習導入的主題結合運用得很好，客戶們普遍的在期初審查獲得通過，很多客戶也在期末得到優異獎項的肯定。育碁也因此連續 7 年獲選為「最佳企業學習網輔導廠商」。

往事歷歷在目，20 年轉眼過去，數位學習與人才發展 e 化，已經成為台灣企業數位轉型的共通基礎，成功的讓科技潮流與環境的轉變，都能化為企業經營的推力，台灣也因為當年的科技計畫加溫促進，在這方面緊追在美國之後，保持了一段時間的領先，這樣的成果，我們都共同與有榮焉。

很高興育碁掌握住這樣的機會，並長期專注經營於此，即使遇到環境與競爭的挑戰，也都能化為成長提升的動力，看到[育碁的 2019 大事記專輯回顧](#)與[服務案例年報](#)，公開透明的 speak with solid data，檢視其數字，可以見證到其敏捷化的移動角度，真的是商業應用軟體產業的經營典範之一。

期許育碁可以在產品的整合性與完整性，持續擴大，提供給台灣企業有更完整的產品系統可以直接應用，減少跨系統整合性的 effort，系統內建的彈性設定的功能，也能做到讓企業不需要客製，就可以直接應用。

速度最快。在這個「快的打敗慢的」的時代裡，讓台灣的企業都可以有物美價廉的優質系統，加速 eHRD 導入的速度與整合性，讓數位轉型快速成功的落實在企業的組織運作中，承擔起全球經濟分工中戰略性的價值定位。



長期的機制與紀律，成就敏捷的產品與服務。謝謝張教授答應文

育碁 楊中旗 總經理

2020/01/30

謝謝張教授在育碁專業轉折的發展過程，給予適時的指導，肯定與鼓勵。

我很喜歡近代戰略學家李德哈特，在 1944 年二戰期間，一本深感而發的小書內文，這一句 “Hard Writing makes Easy Reading ” (鈕先鍾老師翻譯此書 “為何不向歷史學習”，用詞為 “艱難的寫作成為輕鬆的讀物”)，他提到這種艱難的寫作也要求艱難的思考，要想對事實作澄清扼要的說明，遠比模糊的敘述較為吃力...，這也呼應了育碁花了 20 年盡心盡力在 eHRD 軟體系統上的研發與服務，幾乎是千錘百鍊的要將系統產品做到不同客戶不同面向的要求，都能盡量以彈性設定的方式，可以不做客製就能滿足，以便於客戶們可以快速的上線應用，育碁也能用精實的人力，服務更多的客戶。我認為這也是 “長期的機制與紀律，成就敏捷的產品與服務” 的一種相近 approach。

我還記得 2002 年時，張老師在我們申請主導性計畫時，考了我形成性評量(Formative assessment)與總結性評量(Summative assessment)的差異，以及我們 eHRD 產品內建的形成性評量功能與機制。當時的我，初入人才與組織發展領域專業兩年多，偏重在 e 化 solution 中將 Kirkpatrick 的四個 level 的學習成效落實於應用系統管理中，專業火候還不夠，接受到張教授的不少提點；也因此當時還找了兩位育碁同仁，前往台師大資訊教育研究所在職進修碩士學程，以深化我們產品發展的專業基礎。

後來我在 2007 年與 Dr. Reza Sisakhti 展開長期的策略合作，也接受其架構與指導，Dr. Reza 的架構與顧問方法論關鍵就在 formative learning 上的應用手法與企業的實務性應用，這是多年後我進階學習後的對照與呼應。

2003 年起，我輔導企學網的案件很多，張教授與陳國棟教授會要求我用一張投影片，就每個輔導的企業個案精華與價值，做 30 秒的 summary。當時我同時間最多輔導 9 個企業學習網案件，需同時就每個客戶案件的差異給予不同的詮釋，考驗我是否落實在每家企業做需求分析 (Define Biz Requirement)，給予適切的對策，並在導入應用上落實創造不同的亮點與成功模式，這部分算是通過所有評審老師們的考驗，也因此連續 3 年 100%通過申請案，並能協助育碁的企業客戶囊括大部分得獎案的關鍵。而這些不同企業應用的重點與成效，透過研討會分享與推廣，也是接續 10 幾年台灣企業加速推動數位學習發展應用與數位轉型的參考模式，以及能夠維持系統投資高投報率，並領先亞洲的關鍵基礎。

張教授評審過程很認真的評價，讓我們學習到很多。每次的評審，都像是我們專案的指導者，驅策我們精益求精。那幾年真的是我們專業快速成長的關鍵時期。

我也很高興能夠在 2016 年起，於張教授任職台師大校長的期間，對台師大科技應用與人資所，投入專業分享的[產學合作計畫](#)，希望能夠以[十年一個單位，為社會進行自己的公益貢獻與回饋](#)。

備註：

- [台師大實習團企業實習生人才媒合-台師大學習團源由: 感激回顧的心, 十年一願!](#)
- [臺師大科技系與育碁數位科技共同成立 e-HRD 認證中心 讓學生與企業接軌](#)



遠見與長期的努力, 值得肯定與慶賀

陳國棟中央大學資工系講座教授

學習科技中心 主任

前 數位學習國家型科技計畫 執行長

2020/02/17

2003 年左右, 我們開始數位學習國家型計畫, 當時數位學習還剛開始, 對於數位學習各方面有不同的觀點, 有的是看為一個資訊系統, 有的是揭櫫“內容為王, 教學設計為后”, 也有的是看成公司作為人才智慧的留存和延續與人力資源的訓練, 與組織效益的提升工具。而那時候很多學者對我們比較有力的指教是“內容為王”。

2020 年的今天, 育碁 20 年。而我 2003 年當時對於楊總與育碁的印象, 到現在他們始終是著重於企業的人力資源管理與企業績效提升。在企業學習網的評審時, 他總是與企業的管理階層一起來, 並且也著重於數位學習在人力資源與企業績效的方向, 印象中最深刻的是對於客戶的服務並且成立使用者俱樂部互相傳承經驗。在整個數位學習國家型計畫的期間, 即使計畫有不同的走向與方向, 楊總始終是以企業的數位學習與企業績效為導向, 始終不斷的為客戶提升企業的績效, 與隨著學習的新思潮而戮力前進。

楊總與育碁, 讓我想起本校的葉永烜院士, 他的論文登上 Nature 和 Science 的至 2008 年共有四十二篇, 為華人界之最。其中有關卡西尼-惠更斯號有關土星的研究, 太空船飛了 7 年到達土星並登陸土星 6 衛, 另外的是羅塞塔號等太空探測任務飛行了 10 年到達 67P 彗星, 這個重點是他在 7 年或 10 年就要考量清楚做什麼研究而且是方向正確的研究。楊總與育碁在人力資源發展解決方案始終持續, 20 年前的遠見仍然持續, a+HRD Total Solution 產品版本持續演進, 成為華人中高水準的系統。遠見與長期的努力是很值得肯定與慶賀的。



時間是最好的檢視，我們會聚焦與堅持 對 陳教授舵手 答謝文

育碁 楊中旗 總經理

2020/02/18

謝謝陳教授對育碁的肯定，並與葉永烜華人之最的成就并稱，葉永烜院士有一段勵志格言：“成功需要經歷過很多嘗試”。希望我們能夠在不同的挑戰與橫逆中都能堅持，而“時間是最好的檢視”。

因應變化迅速的世界局勢與科技，葉院士期許我們：要「有使命感」，才能把世界改變、把環境改變、把歷史改變；要「有同情心」，尤其身為領導者能「作民父母」，這才是國家長治久安之道；要「有意志力、有恆心」，做任何事皆能有始有終，縱使面對未來 AI 世代，亦不足為懼。育碁團隊與我都會以葉院士的期許自勉，以期能在局勢與科技的浪潮衝擊下，堅定地往 eHRD 整合應用貢獻的方向前進。

回憶 2004 年，我參加美國 ATD ICE 年會時，針對數位學習在企業應用與產業發展上，有一位講者的投影片，曾強調 “If Content is the King, Infrastructure is the God.”。我和當時任職公務人力發展中心主任的游玉梅博士，以及勝典創辦人蘇文華博士(Wally)，一起與會共同交流時，就一起玩味這一句話。時間久遠了，在網路上找到了 2014/10/9 一篇文章 [Content is King. But Platforms are Gods. \(by Bret Waters\)](#)，藉此回顧當時陳教授所提，各方對數位學習發展方向與重點的往事。(此文回顧評論，內容仍是王；但錢不是主要投資在內容上，而是投資在建構平台，以加速內容的傳遞與使用。Content is still key, but the money isn't in creating content – the money is in building platforms that accelerate content distribution and consumption.)

2003-2008 年，台灣企業受益於「數位學習國家型計畫」與經濟部所提供企業學習網獎勵補助案，群起導入數位學習。陳教授領導的評審團隊，對業者與申請的企業客戶，協助並指導我們這段關鍵時期的發展，陳教授當時就是扮演了數位學習領域“舵手”的角色。

陳教授對獎勵補助案的規劃設計，要求企業申請時，要找數位學習業者輔導與合作提案；且企業對數位學習業者的採購金額，最好是申請補助金額的兩倍以上，陳教授不僅巧妙將獎勵補助案經費使用槓桿擴大效益，同時透過每年獎項的設計，促進業者與企業做到敏捷化的合作，也讓我們這些數位學習業者得以成功扮演企業的 Strategic partner 角色。

此期間，育碁前 4 年的輔導案件，除了全數通過外；並囊括許多期末評審獎項的肯定！育碁也因此獲得企業客戶的高度期待與肯定，不僅扮演了 Performance Consultant 的角色，在某些特定客戶，我甚至獲得客戶高度肯定，取得了 Trusted Adviser 的認可。

回顧當時，育碁並未積極投入單案補助金額更高的產業學習網與華語文獎勵補助，或許讓陳教授有點失望；但聚焦在企業應用的 eHRD 系統開發、專業的專案導入，以及變革顧問輔導與整合應用，不僅落實做好企業學習網輔導應用成效，也贏得了所有評審們的肯定；同時，更為企業客戶做好數位轉型的先導基礎，期間更與客戶們建立不同行業別的成功應用典範，並透過分享交流活動，加速產業推廣發展的效益。

謝謝陳教授給我們這麼高的評價！從舵手的高度嘉勉我們，是對育碁很珍貴的肯定，也是對我們的期許。我們會戮力而為，成人成己不負所託。我個人更期待育碁下一個 20 年，路途還有一半，我們會用心的走。

備註：育碁在企學網期間所推動的成功經驗分享 與 Golden Club 部分回顧

- ． 2008/1/15 [「工業局企學網成功案例暨 97 年企學網申請」研討會－「新光人壽」、「OK 超商」、「環隆電氣」、「台中精機」、「寶雅國際」全省北、中、南串連分享](#)
- ． 2007/6/7 [育碁數位科技成功輔導 11 家企業，勇奪輔導廠商之冠](#)
- ． 2007/3/14 [『96 年度工業局企業學習網申請說明暨成功案例分享會』台北場「中租迪和」、「OK 超商」實務應用分享](#)
- ． 2019/12/31 [2019 年育碁大事紀回顧特輯（檢視育碁的發展現況）](#)



20 年的堅持，成就了台灣 e-HRD 的典範 - 君子立長志，典範在育碁
資訊工業策進會 數位教育研究所

蔡義昌 所長

2020/4/19

君子立長志！在台灣人力資源培訓與管理 e 化的領域中，George，育碁楊中旗總經理就是最真實的實踐者，認識 George 也快 20 年了，我依稀記得當初聽 George 提他對人力資源管理的理念、對客戶服務的理念、對員工培育的理念以及對企業永續的理念，經過這麼多年，仍歷歷在目，他所堅持的理念，在這條路上，都一一實踐了。

起於人才招聘、培育以及最終績效衡量，是企業與員工最真實的對話，這些對話要建立在詳盡地、長期的、累積在制度、系統、資料，以及最重要的“信任”之上，雖然每一家企業都有其不同的經營理念與發展背景，但這個精神是不變的。但是，要能真正落實，就得需要專業的人資系統及導入顧問，根據企業現有運作流程，細心、耐心、專業的將系統導入組織日常的作業中，同時在確實的使用過程中，把人才對企業的貢獻，以及企業對人才的回饋，具體、公平的展現出來，讓人才成為企業的核心競爭力。

George 的執著，育碁 20 年來的成就，一一的將這些理念落實在全方位的 e-HRD 系統上、數百家指標型客戶長期使用的肯定上、以及專業同仁超高的凝聚力上；如果我把育碁的 e-HRD 系統放在中央，三個端點是 George、育碁專業團隊以及長期指標型客戶，這樣構成的三位一體的圖像，就是我心目中對育碁 20 周年的評價。

全世界的企業都有不同的營運模式，但是對人才的需求、培育、管理與考核都是一樣的重要，George 領導的育碁團隊，把數百家客戶的需求產品化、應用品質化、服務敏捷化，這二十年所打造的智慧結晶，不只是育碁的成就，也是台灣的驕傲，我相信，在不久的未來，George 所領導的育碁團隊，會在 e-HRD 的國際市場上，讓世界更多的企業導入，共同感受育碁 e-HRD 聖杯的力量。



再立一個長志，一願十年讓自己寧靜安定又強大！

答謝 蔡所長的詮釋與嘉勉

育碁 楊中旗 總經理

2020/04/22

謝謝蔡所長觀察入微，對我們“立長志”的標識與肯定！蔡所長在為文嘉勉的互動過程中，我們也交流了很多他自己一樣的長期實踐，新竹原鄉的公益、手機王、博士學位...等等。

入職場後的人生，沒有幾個十年，學會且堅持用“十年”為單位，給自己以及團隊做期許與發展，我的體會是，這是股極為寧靜安定且強大的力量。即使環境的變動與衝擊快速，人生中有非常多的橫逆與無常讓人謙卑渺小，但這股堅定的力量，就是可以讓自己無畏無懼，自強不息，感受到自己的天命難違，也能做到人和共好！

育碁成立 [10 年](#)與 [20 年](#)的回顧，都是很真實的見證。不僅在專業職場上，在自己的私領域，我也有多個以 10 年為單位的許願與實踐，包括：[朱蒙泉神父公益紀念講座 \(2009-2019\)](#)，以及[台師大人資所學習團緣由- 感激回饋的心，十年一願...](#) 等等。(回文的同時，更讓我緬懷我的父親，在自來水公司基層工作兢兢業業 40 幾年的平實與安定的精神)

企業能否永續成長的關鍵，是人才，以及如何組織這些人才，一起善用組織所能掌握與影響的資源，在環境變化與競爭的挑戰下，持續創新、突破、有效率的經營，聚焦在對客戶的價值創造，以高生產力(Productivity)在經濟社會中，獲得永續發展的空間，也提供這些人才成長與發展的舞台。

育碁的 [\[a+HRD Total Solution\]](#) [企業全方位 eHRD 系統](#)希望可以在組織與人才的績效與發展上，做到貫串與協助，尤其在眾多企業都面對數位轉型的關鍵時刻，希望將我們眾多指標性客戶不同應用的精華，以及育碁團隊累積的豐富經驗，可以有效協助更多的新應用企業，減少試誤，加速應用的成效。(相信這也會是讓台灣企業，在全球經濟版圖中，凸顯競爭力與貢獻的隱形推手)

從蔡義昌所長的嘉勉文中，提醒了我，我自己累積 20 年的豐富顧問經驗，讓我有能力在與客戶互動中，建立信任。這樣的能量，可以讓我對客戶的組織變革，產生更大的共同推力。我想自許為 eHRD 園丁的我，應該在領域的應用上可以更加速推廣，有更多的貢獻...；不敢說是教育市場，而是取自客戶，回饋客戶。

經此嘉勉文提醒，後續十年，我會將消化過的經驗，結構化的知識，透過數位的方式擴大分享，讓這個 eHRD 的專業應用迴圈，有更強的能量與價值貢獻。

十年後，回顧此文，我希望屆時可以用擴展的成果，來見證此願的能量，一個十年的實踐成效；也期許能收到更多這樣的肯定 – “ 人才領域專業，有育碁真好！



感謝育碁無私協助培育台師大研究生 eHRD 專業與推薦企業實習

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

研究講座教授 蕭顯勝

2020/5/19

自 2016 年起，國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系(科技系)與育碁數位科技開啟了產學合作，共同成立了「育碁學習團」，並在 2018 年共同規劃成立了數位人才發展(e-HRD)認證中心。透過不同形式的培訓活動，協助科技系培養出具有實務經驗及實戰能力的數位學習人才。

在這四年間，楊中旗總經理無償地協助我們培養人力資源專才的學生，與夫人每個月親自指導學生。不僅教導學生們業界的知識、分享實務經驗，與學生們一同討論、交流，也時常分享自身的生命經歷來激勵學生，協助建立正向的工作態度與人生態度。在年末時節的學習團尾牙活動上，已畢業的學生們與楊總及夫人肩並肩一同敘舊，並分享自身的發展，楊總與學生們的深厚感情可見一斑。

楊總也協助引薦學生到使用育碁 e-HRD 系統的企業當中實習，透過在學習團當中獲得的知識技能，實際運用到育碁的客戶企業。這幾年下來，許多學生都得到了很好的實習機會，學生們也好好的把握機會在企業當中發揮自身的專才，甚至有些同學在畢業後也直接進入了該企業工作。這樣的三方合作，大大的提升了學生們的能力與經歷，使學生在未來進入職場有更高的競爭力，也使學生能快速與企業接軌。

非常感謝楊總給予科技系學生們的幫助與關愛，其付出令我由衷的萬分感謝。在此很高興的祝賀育碁數位科技成立二十週年，未來在國內外市場能獨佔鰲頭，並期許進一步能有更多的合作機會。



感激回饋的心，一願十年是公益也幫了自己！

育碁 楊中旗 總經理

2020/05/27

謝謝蕭顯勝老師在 2015 年找到我到台師大人資所演講，以及演講結束後持續的交流。也因此開啟了我對台師大人資所研究生進行專業分享的公益指導因緣。

當年我父親剛過世，正想要做一個「十年一願」的公益活動。起心動念時，參考之前已經執行了 7 年的「朱蒙泉神父公益紀念講座」經驗；此次針對有意願共同學習 eHRD 專業的研究生們共組學習團，啟動為期兩年的長時間指導，除了分享傳承我在 eHRD 領域近 20 年的專業經驗外；同時增加公益的頻度與深度。

原本只是私人的指導，第二年我開始轉介學習團的研究生到企業擔任 eHRD 實習生；更進一步結合育碁的公司資源，對已指導過一年的研二團員們增加實習工作的機會，並與研二學習團的成員們一起持續精進公益指導的執行方式與內容，一步步的讓這個「十年一願」領域專業知識指導的“萬火薪傳計畫”，更加有結構與成效。

學習團的成員們都能夠持續接觸與使用育碁最新的「a+LMS 學習管理系統」6.x 的系統，每個月我都會花 2 小時到場陪伴與指導，育碁同時提供許多專業活動參與機會，讓每個成員都可以有兩年的持續參與及交流；期間，我也從這些年輕專業工作者身上的成長變化，看到無限的活力與未來。

至今已累積執行 4 年，連續幾屆的學習團團長都到育碁實習，藉此讓學習團的規劃與運作，可以更適切的運用育碁公司的資源，以促進學習團成員們更好的專業成長。

同時間，我也十分感謝，這些年來持續提供學習團實習工作的企業們，讓此公益指導的計劃，發揮了學校學生、育碁及企業客戶三贏的成效。

此「十年一願」的“萬火薪傳計畫”，我們將可以培養出 100 個具備 eHRD 專業素養的年輕工作者，其中有一部分的學習團成員也陸續到育碁的企業客戶任職，協助企業 eHRD 系統的導入與深入應用，迄今所展現的成效已遠遠超過我一開始的想像。

很高興可以結這一個“人和共好”十年緣分！



20 有成。再接再厲：行百里者半於九十

勝典科技創辦人/ATD 大中華區講師 蘇文華

2020/5/29 於家中

2011/1/13 我在北京往香港的飛機上寫下育碁 10 周年賀文「[十年有成、成果豐碩：登小嶽而望高峰](#)」，當時的我，真心以為再過 10 年，認真打拼的我和 George，應該能分別一統不同的江湖。

後來的發展，George 也真的繼續在台灣市場再深耕 10 年，伴隨著研發多年的新產品與模組釋出，客戶數量與市場佔有率節節上升，無異是對他和育碁團隊過去這 10 年持續努力的最大肯定，身為與他認識 20 年好友的我，當然更是為他感到開心。

而我，卻走向不同的道路，2012 年開始帶領勝典的團隊出征亞洲市場，當然有一些斬獲，卻也搞壞了自己的身體，繼而在 2015 年底決定卸下勝典科技總經理的職務，在 2016 休息一年之後，決定人生下半場從網路轉往線下實體教室，當起職業講師來。

George 不僅在 2016 年我決定休息的過程中，跟我有好幾次電話上的溝通分析與加油打氣，更在 2017 年我決定轉職業講師的第一年，立即邀約我幫育碁的團隊進行內訓，然後預支了一筆講師費立即匯款給我，他可能真的不知道，那筆匯款是 2016 年開始休息的 15 個月內，我少數幾筆但卻是金額最大的一筆授課鐘點費收入，對將近 15 個月沒有收入的我，代表的意義很大，當時的我實在說不出口，但我真的欠他一個發自內心的「謝謝」。

這就是 George，待人真切，與人相交不會過分熱情，而是默默的關心著你，在你需要的時候，給他所能幫助的一切，這樣的風格也影響著他帶領的育碁團隊，穩健踏實的研發，一步一步的開發出好的 eHRD 產品與模組，然後上下一心提供著客戶最好的服務與支持。

2020/5/29 因疫情在家待了好幾個月的我，終於有了想法，趕緊提筆寫下賀文。「20 有成。再接再厲：行百里者半於九十」。站在這個時間點來看，**育碁在台灣市場到底算成功了沒？當然算成功，有這麼多的客戶在過往的兩年，紛紛升級或從其他平台轉換為育碁的平台與解決方案，同時，一直以來，育碁最引以為傲的客戶服務，也一直有著高標準的服務水平，持續提供優質服務給客戶，這樣還不算成功嗎？**

當然還不算成功，企業的經營永遠沒有終點，就像 10 年前送給 George 和育碁團隊的：登小嶽而望高峰，前方永遠都有更高的山峰等著各位，不管育碁目前的市場佔有率是多少，未來仍然有待各位繼續努力，希望有朝一日，可以看見 George 和育碁的團隊，努力的打著大中華盃或是亞洲盃。

2019 年 5 月，我和 George 一起到華盛頓參加 ATD ICE，我們住在同一個旅館房間五個晚上，

如果你跟我一樣能夠看見，在國外的他有多認真的在學習與整理筆記心得，就跟他向我描述的 2001 年第一次到 ASTD ICE 的情景一樣，你就能明白 George 是 20 年來始終如一，持續的將 eHRD 當作個人的志業，不斷的努力奮鬥著，我不知道 George 為何能夠如此，但在我心中，George 就是行百里者半於九十的最佳實踐者，因為他清楚的知道，最後的十里才是最困難的，亦或是最後的十里根本還沒來到，仍然需要他和團隊繼續同心努力著。

值此 20 有成，除了祝賀之外，更希望 George 和育碁的團隊再接再厲，因為其他人可能會在最後十里放棄，但在我眼中的 George 和育碁團隊，一定不會是行百里者半於九十的人，加油，希望你們都能走到自己想要的終點。



20 years! We greatly appreciate your thoughtfulness and for being "Wally"!

答謝 Wally 20 年的相知相惜

育碁 楊中旗 總經理

2020/05/29

跟 Wally 相知相惜的緣分，純粹就是對於專業的專注與堅持，在 21 世紀初始，用 20 年的時間建構起來。(猶記得 2000 年網路泡沫時，我第一次去找創投朋友嘗試要錢，就是幫剛認識不久的 Wally 尋求對勝典可能性的投資，很可惜當初沒幫上忙；不過，後來 Wally 主持的勝典，市場領導地位與穩定獲利，都比育碁還要早！)

每次去美國 ATD ICE，我們都會盡可能住同一間房間(雖然 Wally 打呼超大聲的；但他都會請我先睡...)，除了可以省錢，最重要的是我們可以彼此交換所學所思所得... (避免獨學而無友...)，還有 Wally 都會帶我去吃好吃的，補充專注學習所消耗的能量。(一邊吃飯還可以一邊交流所學...)

謝謝 Wally 對我們的欣賞與肯定。能夠幫到 Wally 這樣重量級的人，真的也是我的榮幸；因為他回敬給我的專業與提醒，總也能照顧到我眼界不及思慮有限之處。

我們兩個每一段時間就會電話長談，從一起展望產業的新發展機會與交流挑戰的因應對策，交換困境的 lesson learned 與智慧結晶，並互相支援打氣。利益衝突以及外在的壓力與誘惑，都不會減損我們彼此的信任，人家說“合字難寫”，我們卻一直沒有這樣的困擾。這一段友誼佳話，還會繼續在人才發展領域中持續發光發熱。

認真踏實，是 Wally 與我在這個多變的時代，共同堅守的價值。不敢說有多大的成就；但光願意以 20 年以上的青春，始終如一地扎扎實實做好專業貢獻，同時都各有一群堅實的內外團隊共同守護這樣的能量，就都可以無愧於環境給予的試煉。

親友有時候會問我有無打算何時退休，我的回答蠻一致的“我會做到失能為止”；屆時期望可以跟終生的好戰友 Wally，一起上台領一個終身成就獎。

在同一個時空，一同做為創業家，分工合作共同走過的風風雨雨，有太多的故事與心得，期待在這個育碁 20 周年，我可以有機會就創業精神與事業經營挑戰，與 Wally 有一場問答交流，分享給新世代的創業經營者們，這將是切磋也是薪傳分享。相信過去 20 年，每一場戰役血汗交織下的發現與回顧，我們共同的收穫與智慧，不僅可能激勵與提醒到新時代的創業經營者，也照亮我們還要一起往前邁進的 20 年。

借用我們共同好友 Dr. Reza Sisakhti 送我的一句話“As always, we greatly appreciate your thoughtfulness and for being "Wally"!"

PS: Wally 可以說就是 ATD 的專業推廣大使，他不斷將許多前往吸收的專業，與我們共同推廣分享給台灣的人才專業工作者，今年 7/22 又會是一場知識分享的盛宴。

· 2020/7/22 [【ATD 2020 會後專題分享】創新．創造力．學習：ATD 企業人才發展最新趨勢](#)

· 2019/6/12 [【ATD 2019 ICE 學習返台分享會】洞察 X 思維 2019 人才發展趨勢](#)

· 2018/6/13 [【ATD 2018 ICE 專題深度分享會】洞見，2018 人才發展新趨勢，與趨勢同行，培養與留住組織優秀的人才](#)

· 2018/3/1 [【ATD TechKnowledge 2018】研討會學習分享：思考 x 創建 x 連接，洞察人才開發的最新技術趨勢、提升人才發展的新水平！](#)

· 2017/8/17(四)新竹場、8/18(五)台北場 [【ATD 2017 ICE 返台專題深度分享會】Mobile. Micro, Learning. Support, Storytelling. Curation](#)



合作 15 年，近身見證育碁這 20 年的堅持與成長

致理科技大學創新數位教學中心主任、多媒體設計系副教授 張淑萍

2020/5/29

2000 年的網路熱潮，在不同的應用領域，有不同的公司踏浪前進嘗試。在數位學習與人才發展這個領域，育碁可稱為黃埔一期中的俊秀之一。

當年 Cisco CEO John Chambers 認為 eLearning 將是 internet 下一個 killer application，這引領各方豪傑(包含企業客戶...)競相投入，撫今悼昔，當年許多同進者，有些已經煙消雲散(當年群雄有 IBM learning space, Oracle iLearning, Click2Learn, DigitalThink, Docent, SmartForce, 天下趨勢, 肯心...)，誰都料不到 eLearning 的領域是許多公司的英雄塚。

這 20 年以來，這個領域的經營者，沒有富貴過，貧賤與板蕩的挑戰，卻從沒有缺少過，育碁與 George 堅持這個領域 20 年不墜，成為台灣這領域的領導者，實在值得欽佩。

我從 2005 年起開始跟育碁合作，輔導育碁的 LMS 系統客戶，進行 eID 教材製作，學習帶領與混成學習的訓練課程與顧問輔導，這一路走來 15 年，一起見證了數位學習與 e 化人才發展在台灣企業市場的深根與成熟發展。這樣的戰友，人生能有幾個，更何況我們還持續深化夥伴關係，一起扮演好領域中園丁的角色。

Vision 是一條長路，Passion 是我們齊力向前的動能，經過這麼長的時間，心中之火還是這麼旺盛，人生真的就要浪費在這麼有意義與價值的事情上。

或許在他人來看，我們像傻子；但有這股傻勁的真誠，是我們給自己的詮釋。

20 年過去，因為這股傻勁，熊熊熱血讓我們仍是青春永駐，展望後面的路，相信會更精采，祝福育碁的團隊，以這個難得的基礎，帶領華人企業深耕應用，乘風破浪再上層樓。



感謝長期的支持與協助 珍貴的分工合作

對淑萍 15 年襄助 答謝詞 育基 楊中旗 總經理

2020/05/31

從 2005 年起合作兩年左右的近身觀察，淑萍很年輕，且很早(還在唸博士班)，我就認定她是台灣 eID 實務領域的第一人。沒有想到的是，她到致理任教後，很快的也成為我心目中橫跨業界/學界，台灣 eID 實務的第一人。

很佩服她不僅產學兩棲，還集聰明伶俐、認真負責、務實反應快、熱情親切... 等於一身。育基與淑萍合作至今 15 年，我們都一直很放心，客戶交給淑萍分工協助，課程交給淑萍帶領，客戶信任滿意的同時，有趣、有生產力，又有成效。能夠長期有這樣的合作夥伴，真的是育基的福氣！

除了無數的企業包班，從 2013 年起，育基找淑萍固定每半年舉辦一場 eID 公開班，以服務所有育基客戶們，這一路走來已經連續辦到第 15 梯，維持超高滿意度的同時也幾乎班班爆滿。今年因為受新冠肺炎疫情影響，企業推動數位學習與教材製作，更加積極；甚至不受疫情影響，3/17 eID 面授班照樣爆滿；因此我們特別在 4/28 加開班次，卻因為電腦教室夥伴暫時選擇關閉，我們只好改為線上直播同步進行，都還是一樣爆滿。淑萍純熟的教學技巧，豐富的實戰與帶課經驗，每每讓所有來參加的學員，都可以學以致用，因此多給予幾近於滿分的評價。

育基的所有員工都是淑萍的學生，我自己也是定期回訓。

淑萍清楚了解數位學習產業的演變，也看到育基這 20 年走過的路，跟我們一同經營與支持企業客戶應用的深化與成長，我們衷心感謝。

志同道合有傻勁的我們，將共同持續為數位學習產業扎根奮鬥，讓未來的專業工作者有更寬廣的空間與舞台，這將是一段特殊的發展歷史，值得未來品味回顧。

- [2020/7/22 【ATD 2020 會後專題分享】創新．創造力．學習：ATD 企業人才發展最新趨勢](#)
- 2020/4/28 活動報導[線上同步教學【微學習 eID 教學設計】教材製作三重奏 第 15 梯](#)
- 2020/3/17 活動報導[【育基 Golden Club：微學習 eID 教學設計】第 14 梯](#)
- 2019/9/24 活動報導[【育基 Golden Club：微學習 eID 教學設計】第 13 梯](#)
- 2019/6/12 活動報導[【ATD 2019 ICE 學習返台分享會】洞察 X 思維 2019 人才發展趨勢](#)

- 2019/3/20 活動報導 [【育碁 Golden Club：微學習 eID 教學設計】第 12 梯](#)
- 2018/6/13 活動報導 [【ATD 2018 ICE 專題深度分享會】洞見，2018 人才發展新趨勢與趨勢同行，培養與留住組織優秀的人才](#)



20 年見證 一個堅定的選擇

啟碁科技 謝宏波 董事長

2020/7/11

我與 George 結緣甚早，在 1990 年代初期我們在宏碁電腦可攜式產品事業處曾經共事過一段時間。他在工作上盡心盡力，勇於任事，全力以赴推動產品開發專案如期如質完成的工作態度，讓我至今仍印象深刻。更難得的是，他能夠從失敗(不夠到位)或成功的案例中吸取教訓和經驗，不斷的學習精進。在他擔任產品經理期間，協同研發、市場開發團隊完成幾個重大產品專案，貢獻卓著。

2000 年網路熱潮期間，George 帶領一群團隊從宏碁 spin off 成立育碁。那段期間有太多的網路公司後來都泡沫化了；而育碁選擇的領域 eHRD，在當時算是網路應用的新興領域，儘管 eHRD 對企業而言很重要，但在當時稱不上是主流應用市場，屬於利基市場(Niche market)，需長期投入，經營起來當然辛苦。George 帶領這群團隊堅持不懈且撐了過來，成功的在這個 eHRD 系統領域中，成為領導廠商，同時也為眾多台灣諸多標竿企業在進行數位轉型時，提供專業的協助與輔導的服務。一路走來，經營企業所需之韌性與堅持展露無遺。

因為信任，啟碁在 2002 年開始採用育碁的 LMS 系統，並在 2004 年率先開始導入使用育碁新完成的績效管理系統與職能評鑑管理系統。至今，育碁仍是啟碁重要的合作夥伴，我們可以感受到育碁對於"eHRD 解決方案"持續投資，不斷精進的努力。同時，我們也感受到育碁一直秉持著創業之初"務實"與"客戶優先"的初心。

對啟碁而言，人才的培養至關重大；組織與人才發展的成功與否，關係到我們是否能夠訓練足夠的人才，建立優秀團隊掌握成長契機。有了育碁完整的 eHRD 系統協助，啟碁在組織與人才發展的管理成效，反應在過去 20 幾年來公司的經營成果上面。這要感謝育碁長期以來提供的優質解決方案與服務。另一方面，我們從育碁早期的 TrainingASP 3，一路升級到現在最新的 a+HRD 6.8，長期的使用經驗與成果，見證了這 18 年育碁產品功能的與時俱進，服務的品質與敏捷化。

做為支持者與使用客戶，我從不同的角度看育碁，對於育碁團隊 20 年來的堅定選擇與專注投入，既佩服也肯定！更期待育碁後續將提供給我們更多的服務與驚喜！



透過立志 來堅定自己與團隊的選擇 – eHRD

答謝 Haydn 的厚愛 育碁 楊中旗 總經理

2020/07/15

國父 孫文曾這樣勉勵青年學子們：“立志”是讀書人(知識份子)最要緊的一件事。他當時提到立志做大事，是指要能發達人群，為大家謀幸福。

我從事業經營的角度來看，“立志”就是公司的使命與願景 Vision & Mission!

育碁的 Vision 是 “ 成為華人企業結合 e 化系統發展學習型組織、創造人才競爭力時，值得長期信賴的合作夥伴！ ”

育碁的 Mission 是 “ 成為大中華區最專業(Profession)與價值創造力最強(Profitable)的 eHRD 解決方案領導者，並且與國內外專業合作夥伴共同建立 eHRD 產業中最堅強的服務團隊！ ”

很高興育碁的團隊，在這方面的“志向”，經得起時間的檢視，做到了始終如一。

回文中我想到：孔門十哲中的子游，他“為武城宰，以禮樂為教，故邑人皆弦歌也”，我認為子游是先賢“做大事”的典範之一。

育碁的營業規模並不大，如何讓這個精實的組織與團隊，不斷兢兢業業，成為一個“現代的”做大事團隊，我們提供給企業客戶們的專業產品與服務以達何程度？促進了多少企業建立學習型組織與高人才競爭力？是我們要持續努力精進的目標，同時也透過更長的時間來檢視與考驗。

感謝啟碁在 2004 年就完整採用育碁整合性的完整 [a+HRD Total Solution](#) 系統，能夠接受諸多像啟碁這樣的標竿企業，檢視育碁產品服務與應用效能，是我們設定的具體目標，也是激勵我們持續奮進的堅實動能。



務實/管理實踐/價值創造與貢獻 是育碁成長的關鍵

緯創資通 林福謙 幕僚長

2020/7/11

育碁是 2000 年從宏碁集團 spin off 的公司，當時宏碁集團有許多轉投資的新興網路公司，經過大環境的轉變與考驗，20 年後真正存活下來的公司並不多。育碁創立時的團隊成員經過 20 年，而當初 10 幾人的創始團隊還有 7 個人仍在職，育碁兢兢業業的歷程可想而知。

宏碁策略轉型之後，審視早期投資網路公司的綜效與策略發展關聯性，觸發且支持了 George 於 2004 年，進行 Management Buyout，讓育碁脫離宏碁集團，獨立經營發展的必要性。我也接受 George 的請託，個人贊助投資支持他，並擔任育碁監事迄今。

這 16 年來，育碁雖小，但敢於進行長期的產品研發投資(過去 10 年，不論年度盈虧，長投幾乎都佔公司支出的 30% 以上)，除了持續精進產品競爭力，團隊專業與服務管理機制，以落實公司的價值創造與對客戶的貢獻，對於員工的照顧也是不遺餘力。

在過去 6 年，育碁終於迎來連續的營業成長與獲利，以及近 3 年多來人員的穩定（年離職率皆低於 8%），這讓育碁進入一個事業經營的正向循環。

在 review 各項關鍵進展的過程，我同時見證了育碁的管理團隊一路走來，經過多次的歷練與考驗，堅持不懈，同時造就了對領域專業/產業發展的敏感性，方向選擇的正確性，實在難得。

透過長期的觀察，我看見育碁的企業文化已經深根，務實/管理實踐/聚焦價值創造與貢獻，是我看見育碁成長的關鍵，我也很期待，這樣的正向循環與發展，可以帶領育碁這樣一個精實的小組織，發展到甚麼程度，育碁團隊努力的同時，讓我們一起拭目以待！



以精湛的發展來答謝肯定與指導

答謝林幕僚長的長期指導 育碁 楊中旗 總經理

2020/07/15

承蒙林幕僚長的信任與肯定，於 2004 年育碁風雨飄搖之刻，對我們伸出援手，不僅個人投資育碁，更長期無償的擔任育碁監事，指導我們 16 年。（育碁一直到 2018 年才開始發放股東股利的同時，才開始有董監酬勞，之前甚至連車馬費都沒有，董監事真的都是公益贊助）

回顧過往，每每在巨大的挑戰與困難議題襲來之時，半年一次的董監事會無私的指導與提醒，在這一兩個小時會議中，一直都是我最重要的精神資糧。

我雖然不是醫生，沒有那麼多的歷練去看待一個個生命的付託與竭精殫慮的診斷治療；但我確實在育碁的生存發展上，竭盡所能，一心一意的希望育碁以及育碁的團隊成員，可以在生產力/專業價值貢獻/聲譽與客戶信任上，做到永續的經營發展。在我來說，這代表著我們專注的 eHRD 領域專業，將能有效的支援華人企業善用人才以具備競爭力與永續發展，且可以平衡健全的人本發展；這同時也代表，奉獻青春於育碁的團隊成員，將在職涯上可以有始有終，也對於我們經營團隊的信任與付託，可以長長久久。

企業是一個有機體也可以很有潛力，對於資源有限的育碁來說，要能經得起競爭，要能扛起領域領導者的重擔，我們都從組織內的動能與生命力，來做精進。育碁在 2004 年完成 Management Buyout 的同時，也做了最後一次增資。迄今 16 年，我們沒有再從股東與資本市場做籌資，我們完完全全靠自己的專業與價值創造，扎實的成長與穩定獲利。在過去的十幾年，我們甚至同時穩定維持長期的產品研發投資。（受限於會計準則，我們所有的軟體研發投資，都被當作費用，每年放在損益表中抵扣掉營收與獲利，並無法呈現在資產負債表中，所以現在育碁的 eHRD 系統產品無形資產，並未顯示在我們的資產中，加上我們累積的管理機制與商譽，育碁的價值是遠高於財務報表上所呈現的...）

在我過去 20 年的事業經營精進中，我的孩子也長大了，可以開始認識一個企業有機體，有機會跟他們介紹這樣的育碁，讓我也很欣慰。這一切，有許多都要感謝林幕僚長的看重與支持，願意提供豐富的經驗與閱歷，來分享與勉勵我們走過難關與掌握難得的契機。

以這樣的基礎，我們可以也應該要能創造更精采的 20 年，用我們亮眼的成績，來彰顯林幕僚長等人的慧眼賞識以及指導貢獻。



「家業卓旗並茂 志節馨芳共香」

Deloitte Consulting 德勤管理諮詢 黃于峻 合夥人

2020/08/06

年初 George 早早向我邀稿寫篇 20 週年賀文，種種原因遲未動筆。腦中念頭輾轉：寫成就、還是寫人？

我的職涯一直在管理顧問公司工作。2000 年網路 dot.com 熱潮致使台灣 eLearning 市場興起。記得跟 George 初見面是商討顧問公司如何與系統廠商合作。後來加上 Wally 的勝典，三家廠商於 2002 年一起贏了一個標案，把 eLearning 的研究、流程、系統、課件扎扎實實地做了一個成功客戶案例。之後 George 的育碁持續深耕 eHRD 市場，一路把 Learning, Performance, Talent 打造串成 HRD Total Solution，加上他敏銳的策略思維、誠信負責的工作態度、不斷精進的管理技巧，致使公司定位很明確、產品創新有節奏、組織運作上軌道，總的下來不僅育碁產品服務令客戶滿意，且育碁自身員工滿意度也很高，這在台灣以資訊產品應用服務的產業裡真箇是少數卓越的典範。

跟 George 除了是行業夥伴也是生活好友。多年來與 George 中芳加上 Jessica 賢伉儷三對夫妻約莫一季一次聚餐出遊聊天，話題涵蓋家庭、旅遊、好書、音樂、時事、政治、市場觀察，零零種種無話不談：他兩兒的成長、家中的貓、假日市集某一攤好物、旅遊的規劃與驚險經歷... 等等，都在彼此言談中成了一幕幕生活的藝術。我敬佩 George 與中芳對閱讀的深度見解、對家人的愛與學習、對自然的貼近與嚮往、以及對同儕的謙和與尊重。而家是人之根，George 中芳一起打理好家庭，方能把在外的工作事業治理得宜。可謂：

「家業卓旗並茂 志節馨芳共香」

畢竟在創業二十週年紀念賀文中談及私人情誼實屬少見，但歸結到底，事業是眾志的結合，堅持二十年更是要靠人的意念與智慧突破層層障礙方以致之。俗話說：「種樹最佳時機是二十年前，次佳時機是現在。」George 二十年前把握最佳時機創立了育碁，現在我們才能在此見證他和育碁夥伴們的共同成就。可喜可賀！



20 年的 定靜慧

答謝 Eugene 一路分享指導 育碁 楊中旗 總經理

2020/08/07

Eugene Line 回饋給我，在為文嘉勉過程中，他體會到了“萬事起頭難”。

我現在 20 年回顧也是這樣認為，當年起了頭，後面就硬著頭皮，向前衝了...，接下來就是抱元守一，20 年定靜慧的探索路途。Eugene 跟我認識也將近 20 年了，有機會定期從旁觀察育碁事業發展，我心念轉折學習的風景，以及我們家庭結構的轉變，同時適時提供建議給我們，良師益友般的讓我們默默學習吸收，這是我們君子之交淡如水，長長久久穩定交流的關鍵。

Eugene 的見證很真實。很多賢內助，應該經不起看著賢夫變愚夫，這樣全心投入身家性命於育碁的生存與發展，如現代版的苦守寒窯 18 年！（我還算聰明有能力，所以自稱賢夫以不辱內人的慧眼；這趟創業的路，不只是抵押家底挹注，也一生懸命般的專注於專業與工作...）中芳確實是我 20 年定靜慧的關鍵支持力量！

當一個創業 20 年窯烤出師者，我自己深深體會成功只會讓一個人驕傲，不會讓人成長，失敗/挫折/挑戰，才是學習滋養的關鍵機會！我也是這樣信念的奉守者，遙記得大學時如清教徒的我，就有一段自己的 OS “我喜歡失敗，因為失敗會告訴我，我的能力界線以及缺失不足，然後我就有機會及早改進...”當時苦行僧般的自我定位，吸引力法則大大施展，送給了我一段人生精華歲月的逆境祝福，還好我也有一群育碁團隊，支持我一起挺住這“長時間的檢視”。

研究所畢業之後，我有 10 幾年的時間專注在忙碌的工作，書讀得不多；2004 年開始，事業經營挑戰引我到困頓中，像走在漫長曲折的南橫隧道中不見天日。這時我開始大量閱讀，從諸多先賢志士的智慧結晶中，引用對照自己的情境心境，尋找應對的智慧與自處的安定，因為定期交流分享，這些學習歷程與心境轉折，都讓 Eugene 看在眼里...他是一個多才的文青，傾聽支持鼓勵之餘，同時也提供了一些主題與素材，來平衡我可能偏頗的執著，是成全我的良師益友之一。

昨兒夜裡，受好友之邀，我們夫婦前往聆聽「灣聲樂團」睽違 7 個月(受疫情影響)的演出，27 人的演出樂團，也讓我們見證了所有專業的路，難免會受外在環境所衝擊與影響，然而持續準備與一同面對、突破的感覺，真的很好！

我在 2003 年前後，頓悟到 eHRD 是我這一輩子的志業，也很高興育碁有一群團隊，願意跟我一起成就這個 Vision/Mission，讓育碁有能量成為 eHRD 的園丁。隨著我們的定靜慧（戒中入靜，靜中生定，定中得慧），聚集了越來越多的信任與支持互助，接續的 20 年，我們即將建構

一個 eHRD ecosystem 園丁生態系，志同道合的一同精進，也請 Eugene 不吝持續給我們指導與建議。

《後記》2020/11/10

由衷感謝好友 Eugene 惠賜我們墨寶，搭配育碁 20 周年以及 2020/11/7 育碁團全員成功登頂雪山，這歷史性一刻的照片，雋永的同時，氣勢非凡。



圖：感謝育碁楊中旗總經理好友黃于峻拍愛，惠賜墨寶，令育碁20周年添輝，榮幸之至。

- [2017/3/10 育碁 Golden Club 人資工作者的私房心法 音樂人生，欣賞分享](#)
- [2020/11/10 慶祝育碁 20 周年，7.0 上市再創高峰，雪山登頂成功](#)
- [2020/11/10 【YouTube 影片】育碁歡慶 20 周年，挑戰雪山主東峰](#)



堅持理想，永續經營，朝優質的人才培育及績效管理邁進

玉山金控暨玉山銀行 人資長/資深副總經理 王志成

2020/08/21

玉山以「建立制度、培育人才、發展資訊」為發展核心，結合一群志同道合的夥伴，透過專業經理人經營銀行，堅持核心理念，打造一家「不一樣的銀行」。在卓越發展的道路上，玉山秉持著企業經營的三座山，一是綜合財務績效，二是企業責任、三是永續發展經營。

長期以來育碁楊中旗總經理對人力資源管理與發展的堅持，透過 eHRD 平台成就核心理念，是一位專業的實踐者，和玉山一樣的共同理念，堅持理想，永續經營。在與玉山合作的期間，育碁不斷的精益求精，朝著人才培育及績效管理努力邁進。育碁 20 歲了，我們看見在育碁在系統上的蛻變，結合績效管理建立優質的系統平台，提供了玉山在人力資源更具效率及方法的管理制度。在未來數位時代的路途上，也希望透過更符合人力資源管理及人才發展培育的數位學習平台，為玉山打造學習型組織，共同邁向永續經營的核心理念。



人才專業與理念, 共同的堅持與實踐

答謝王人資長的肯定與支持 育碁 楊中旗 總經理

2020/08/22

玉山從 2007 年起採用育碁 a+HRD 系統, 並幾次升級至今(2016 年起陸續升級到 6.1/6.4/6.8), 不僅見證我們在產品每年 2000 萬產品研發所創造的規格演進與應用價值; 且締造多次 1000 人同時上線穩定使用系統的實績...; 同時見證了育碁的專業成長, 也看到了長時間考驗下, 育碁對於 eHRD 領域的堅持與精進。近幾年, 王人資長兩度率員前來育碁辦公室交流互動, 這樣的信任與肯定, 讓我們相當感動。

2007 年起, 我有幸向 IBM/HP/Cisco/Verizon...等全球標竿企業的長期顧問 Dr. Reza Sisakhti 學習, 數年之間多次邀請 Dr. Reza 前來台灣舉辦一系列的 workshop, 導入其完整的人才發展架構(framework 與 methodology), 王人資長甫接觸 Dr. Reza 輔導全球標竿企業的人才發展架構與模式, 即給予高度的肯定; 並期望結合育碁 a+HRD 系統與我所引進 Dr. Reza 的方法論導入應用, 很高興能與玉山長期合作, 這一路走來已經十餘年, 期間我也因為 6 次前往波士頓拜訪 Dr. Reza 向其請益交流, 以及對不同客戶的導入應用、持續精進, 王人資長就是最好的檢視與回饋者, 我也從他的肯定中, 確認了我這條專業的路, 可以為華人的 eHRD 領域做更多的貢獻。

資通訊科技/經營環境/數位轉型/VUCA/人才發展思維/績效管理思維/世代差異...等的挑戰與機會, 不停歇地在時空中快速演進, 做為專業工作者, 不僅要能在本職能上具備深厚的基礎, 善用好的方法論與模型架構, 善加運用科技, 還要能具備商業敏感度與智能, 跨域整合在組織工作場域中, 敏捷化的規畫與實踐, 並持續的檢討精進。有理念的優質企業客戶, 是我們珍貴的客戶與合作夥伴, 展望後續 20 年, 育碁不停歇的精進, 可以讓玉山持續肯定我們, 一同攜手在制度/人才/資訊的整合發展中, 為企業的績效與永續發展, 展現並發揮人才的價值, 這是企業社會責任中的一個面向, 我們希望可以通過考驗與檢視, 持續有所貢獻。

再次表達, 對於玉山金控及王人資長的感謝!

- 2009/4/21 『育碁 Golden Club』: [Dr. Reza Sisakhti 變革挑戰下關鍵人才\(Talent\)的發展-「業務職能」的深度應用](#) (2009 年, 王人資長即率員前來參與育碁 Golden Club 的交流分享)
- 2014/10/28~29 [ATD APC Pre-conference Workshop -](#)

[Measurement of Effectiveness and Business Impact](#)(Dr.Reza 第五度來台舉辦 workshop 花絮報導,含過往多次來台分享的花絮連結)

- 2015/9/25 [Dr. Reza 受邀 天下國際大師論壇 活動花絮與學習分享](#)
- 2015/9/29-30 [ATD 業務職能模型建構與業務人才管理工作坊!](#) (Dr.Reza 第六度來台舉辦 workshop 花絮報導)
- 2016/4/15 [【中央人資嘉年華】績效 X 學習 X 福利 -- 人資策略新趨勢 敏捷化人資專案. 發揮 HR 新戰力](#) (2016 年, 玉山開始升級 a+HRD 6.1, 王人資長即撥冗到育碁/中央人資所合辦的活動, 擔任分享佳賓)
- 2020/4/29 [玉山銀行蔡育倫資深經理提供育碁優質服務的客戶證言](#)
- 2020/7/21 [育碁整合性競爭力公開報告- 育碁產品服務：敏捷/透明/連結/資安](#) (業界唯一, 育碁於官網每兩個月定期更新, 公開透明 speak with Data,讓所有客戶都放心, 對客戶服務,育碁落實主動建立長期的信任與策略合作關係)
- 2020/8/26 [【育碁 Golden Club】職能評鑑方法論結合系統執行應用分享](#) (以近期育碁開立的顧問分享會為例, 玉山也都會派員一同交流分享)



以園丁精神持續耕耘朝國際化邁進

宏碁集團創辦人 施振榮 / Stan 哥

2021/02/14

1998 年，我在宏碁做長程發展策略規劃時，向所有經理級以上的同仁提出，軟體網路事業是台灣產業發展的未來關鍵，並以未來十年宏碁的營收結構，希望軟體營收佔 15-30%、獲利佔 30-50% 做為長期願景及努力的目標。這也和宏碁在 2013 年三造的轉型目標一致。

而在當年，中旗也順應這樣的號召，從 NB 事業單位轉往軟體事業發展，從而在宏碁支持下內部創業，在 2000 年 spin off 成立育碁。

這 20 多年，環境的變化與衝擊很大，見證了 VUCA 對所有事業經營的挑戰。規劃趕不上變化，接續從網路泡沫，中國崛起，金融海嘯... 等等，到數位轉型。幾個起落，都沒有讓中旗帶領的團隊氣餒，育碁發揮園丁的精神，堅持在 eHRD (Human Resources Development) / 人力資源發展 e 化應用領域深耕，終於能成為台灣這領域的領導廠商。

Stan 哥在此要給年輕一代園丁精神實踐者肯定，嘉勉大家一路以來的堅持，同時期許展望育碁能在下一個 20 年的挑戰與機會中，持續為客戶創造價值，並在這個對的模式與方向繼續努力，這也是台灣長期要發展的新核心能力；也期許育碁在台灣扎穩根基後，未來進一步找到可以國際化發展的項目，做出更大的貢獻。

施振榮 Stan 哥 敬賀

施先生相關參考資訊：

FB》

· [施振榮 Stan 哥](#)

宏碁集團創辦人/智榮基金會董事長 施振榮書籍》

- [宏碁經驗與台灣電子業：施振榮先生訪問紀錄（軟精裝）](#)
- [新時代·心王道：創造價值·利益平衡·永續經營](#)
- [王道創值兵法套書（共 6 冊）：一以貫之·以終為始·吐故納新·價暢其流](#)
- [台灣大未來：世代突圍的 31 個關鍵思維](#)



園丁精神一棒接一棒，點線面網狀般的影響台灣企業

答謝 Stan 哥惠予肯定與嘉勉

育碁 楊中旗 總經理

2021/2/16

做為一個小事業的創建與經營者，我很早就體會與感受到創建與經營事業的辛苦，若加上同時間想要建構可以永續發展的企業文化與運作機制，是非常挑戰的。施先生與台灣其他有理念的企業家，面對更大更多的挑戰，其間身心壓力承受之大，我可以想像，也感到十分的佩服。

更令我佩服與感動的是，受到施先生感召與影響，認同與秉持在宏碁所受企業文化與經營理念的業界前輩與賢達們，有許多像傳人，一棒接一棒，如同散播出去的種子一樣，擴大了各方面的影響，而我只是隊伍中很後面的一位。很榮幸於育碁 20 周年之際，能收到 Stan 哥的賀文勉勵，也想藉此機會對施先生表達深深的感謝。

我是晚施先生 21 年畢業的交大電子工程系 78 級學弟，1989 年大四時選修管理科學系的一堂「美日歐及台灣企業經營之比較」，分別選擇了惠普、松下、飛利浦、宏碁四家企業做代表，當時宏碁營業規模還不大，但我這組負責訪談台灣企業（訪談了 12 位不同角色經理人如下圖照片中名單，其中翁建仁後來還成為了我工作上的直線上層主管 4 年），會選擇宏碁是因為我認為宏碁代表的是台灣新一代的企業經營文化。

轉眼間 32 年過去，回顧當時的選擇，真的也很佩服教授同意我們年輕時的“慧眼”。我也因為當時就對發展中的宏碁佩服與肯定，唸完企管碩士後將自己大半的青春，都投身在宏碁所提供的舞台與歷練機會中，從亞太區的主機板業務專員，內部成功轉調到筆記型電腦擔任產品經理，同時有機會成為第一任的 IBM ODM 筆記型電腦產品專案經理，而後被派任到 Brandname Biz Unit 做歐洲區 Acer NB 品牌的通路行銷經理，體驗了品牌與代工後續分家的前身運作，而後還可以自己選擇追隨 Stan 的軟體發展願景，2 年後再得到集團策略發展的支持，於 2000 年帶領團隊內部創業的機會 spin off 成立育碁。後續雖遇環境與集團策略轉變，而於 2004 年 Management Buy Out 獨立出宏碁集團（這更是人生難得的少有際遇與嚴厲考驗）。

我一直對外說“我是吃 Stan 的口水長大的”（Stan 提供一個 role model，從人性本善，員工入股，實踐國際品牌的夢想與老二哲學，微笑曲線... 王道精神的實踐與分享），能夠從遠觀到入職，在宏碁提供的舞台上奔馳與組織的薰陶，近身接觸與觀察，都在在證明了我 1988 年就認定了 Stan 所帶領的宏碁企業文化，是台灣新一代企業經營管理的代表。

Stan 所帶領的宏碁，歷經近 45 年，見證了台灣經濟的發展與轉型，掌握了機會茁壯；同時也帶領了台灣企業經營管理的不斷突破與升級，發展歷程的不斷再造，以及企業管理文化的啟示

與影響，實戰並展示了湯恩比在其長著“歷史研究”中，所揭櫫的人類文明演進發展的四大關鍵，如下：

挑戰與回應：世界經濟在轉型，知識經濟時代，資訊電子時代，光電時代，通訊時代，網路時代... 等迅速改變，所帶來的機會與挑戰，整個泛宏碁集團，幾乎無役不與，集團內個別公司的成功演進，展現了經營的彈性與韌性，幾乎是站在外在環境變化的浪頭上... 實戰並展示了一個個“面對機會與挑戰，積極有效的回應”。

退離與復返：宏碁在 2000 年第二次再造與 2013 年第三次再造，都是 Stan 哥在公司策略轉型上抽離、長時間思索、與投入再轉身，每次大破大立的成功展示，都很令人驚艷(品牌與代工事業的分家，更是許多企業追隨的策略典範)。

遁世與轉型：宏碁不僅在關鍵時刻與局勢變化中，以大破大立的決心，發動幾次宏碁再造，帶領既有經營管理團隊變革，展現迎向新機，成功扭轉了不利的局勢與壓力。平常在許多的經營挑戰與機會掌握上，也展現了策略與管理的彈性與靈活，不眷戀在過往的成功經驗而自我設限。

分裂與再生：宏碁集團、緯創集團、明基友達集團...等，以及各集團中不同獨立公司在不同的領域與商業模式上，都展現了對台灣各個不同產業發展中的關鍵貢獻與競合刺激活化角色。甚至有許多專業經理人，離開宏碁自立門戶或是帶著經營理念與專業歷練投入不同行業，Stan 哥都是嘉勉與肯定支持。而這股龐大的擴散力量，更是台灣產業發展的珍貴無形資產。

我想引用“百年大學演講精華”一書中，所收錄余秋雨先生在高雄中山大學演講“閱讀建議”，其中一段文：

“偶像的出現，是閱讀的一個嶄新階段的開始。能夠與一位世界級或國家級的文化名人魂魄與共，真是莫大的幸福。然後更深刻的問題在於，你為什麼與他如此心心相印？不完全是由於他的學問，藝術和名聲，因為有很多比他學問更高，藝術更精，名聲更大的人物卻沒有在你心底產生這樣強烈的感應。根本的理由也許是，你的生命與他的生命，有某種同構關係，他是你精神血緣上的前輩姻親。暗暗地認下這門親，對你很有好處。

同構不等於同級。他是萬人矚目的文化名人，你是籍籍無名的青年學生，但他的存在，證明你所進入的生命系統的某些部份，一旦升騰，會達到何種壯美的高度，於是你也找到了一條通向崇高的纜繩。”

Stan 立德(以企業文化與經營理念身教傳承...為例)，立言(前瞻遠見，管理心得與成功策略積極分享不藏私...)，立功(以台灣有限的市場為基地，創建的宏碁成功的國際品牌圓夢，集團各公司卓然有成，貢獻台灣經濟與產業發展...)

我何其有幸，能在當時青年學生時期就找到了一位典範實踐者能親身指引我，通向我能力所能

及的高度，且在時空上有不同的機緣，體驗 Stan 的經營哲學與人生實踐，竟已經長達 32 年（我感覺著，被薰陶入味的模樣，像是溫火烘乾的龍眼乾 – 桂圓很甘甜）。

彼德杜拉克，哈夫納，薩提爾，鈕先鍾...這些大師，我無緣相見。我雖然有機會跟所佩服的幾個大師 Maria Gomori, Reza Sisakhti... 近身短暫接觸互動學習，但我不僅能從 Stan 身上學習，我還能從 Stan 所調教影響的傳人們身上互動學習，從中感受到一樣的熱忱與精神，意義非凡之外也更加堅信，這些都是我的幸福與見證。

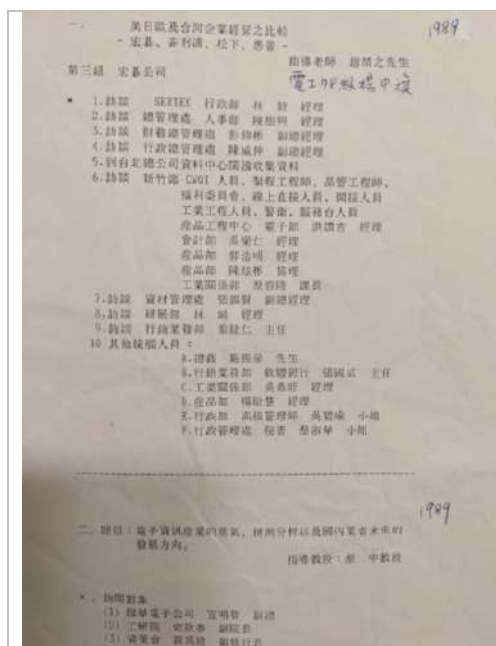
有機會，在育碁 20 周年，得到 Stan 哥的嘉勉與期許，對於我們一起從宏碁 spin off 至今的 7 位同仁，是莫大的鼓舞。育碁雖小，我們會永續發展與成功獲利，落實對客戶的貢獻，以成為宏碁經營管理文化成功的長長隊伍中的一員。

同時我可以藉這個答謝詞的機會，回顧這一路的過往，真誠的面對自己的感受，梳理結構脈絡與思維，以展望 Stan 哥所提示的未來發展，真的是非常幸運的。

藉此，也感謝所有 Stan 哥的傳人們，一路以來的印證，指導與支持。

參考資訊：

- [育碁官網大事紀](#)
- [2020/1/1 交大幫幫忙廣播：育碁創業經驗分享以及如何協助企業培養人才因應數位轉型](#)
- 育碁 20 周年相關》
 - [育碁 2020 年大事記](#)
 - [育碁 20 周年嘉勉文集](#)



圖：1989 年我在大四選修「美日歐及台灣企業經營比較」課程時，拜訪宏碁相關主管的歷史紀錄文件。



育碁邁入第 22 年，回顧當年創業以及一路發展的風火山林

育碁 楊中旗 總經理

2021/12/16

2000 年網路熱潮來到一個轉折點，台灣的經濟成長率，也在大量資源磁吸西進大陸投資的大環境背景下，卡在一個尷尬的點，此去近 20 年，創新與經濟的活力相對受限。

創立於 2000 年的育碁團隊，有幸在這波浪潮中生存下來，2004 年 Management Buyout 後，不再有 Capital Injection (也預告這一場創業經營分享，沒有甚麼募資與財務操作的績效可分享)，倒是在挑戰回應與團隊管理上，有些血淚心得可以貢獻。

團隊帶領者 George 在 2000 年，時年方 33 歲，也自認為是一個有為的青年，帶著自信闖入了一個新事業開拓的風火山林，22 年的磨練過去，現在做心得回顧，或許對於新一輪的創業機會掌握者，不同的時空不一定能夠適用，但人心是肉做的，回收萃取些可供參考的經驗與心情，總是可以的。

George 帶領育碁團隊面對內外的挑戰，困而學之，期間閱讀認識了英國戰略思想家 李德哈特 (1895-1970)，在其「為何不向歷史學習」(1971 再版，鈕先鍾先生譯)一書，有一段文字很有感，想 Quote 如下：

“做為一個指標(Guiding signpost)，歷史的用途是有其限制的，雖然能夠指示我們正確的方向，但卻不能對道路情況提供明細的資料；但做為一個警告牌(Warning sign)的消極價值卻是比較確定，歷史可以指示我們應該避免什麼，即令它並不能教導我們應該做些什麼 – 它所用的方法，即指出人類所易於造成和重犯的某些最普通的錯誤。”

George 在許多夥伴提供育碁 20 周年嘉勉文時，動心起念想要辦 [「育碁創業與事業經營的心路歷程講座」](#)，希望將自己從專業工作者/專業經理人，轉向事業經營者/創業開拓，內心世界的轉折剖析，自我探索也分享給有需要的人。

George 這一路以來，有太多貴人相助，需要感謝的人太多了，George 學習以「感謝天」來做表達，分享講座中，可能不及一一在回顧中提到，在此也先表達謝意。

此講座特別邀請林以正老師來做引導剖析，一方面以正老師是 George 這三年的學習教練，一方面以正老師豐富的心理學素養，在活動前訪談關聯人士後來提問與詮釋，一定可以風趣的解析 George 分享中的意涵，甚至進一步提問挖掘更深的底蘊，George 希望可以承受得住，然後呈現出一盤豐富的沙西米「一探創業者的心路歷程！」。

參考資訊：



「[育基營運理念：敏捷/透明/連結/資安](#)」
定期更新育基產品服務與競爭力動態資訊



[育基官網](#)



[育基 a+HRD 產品官網](#)