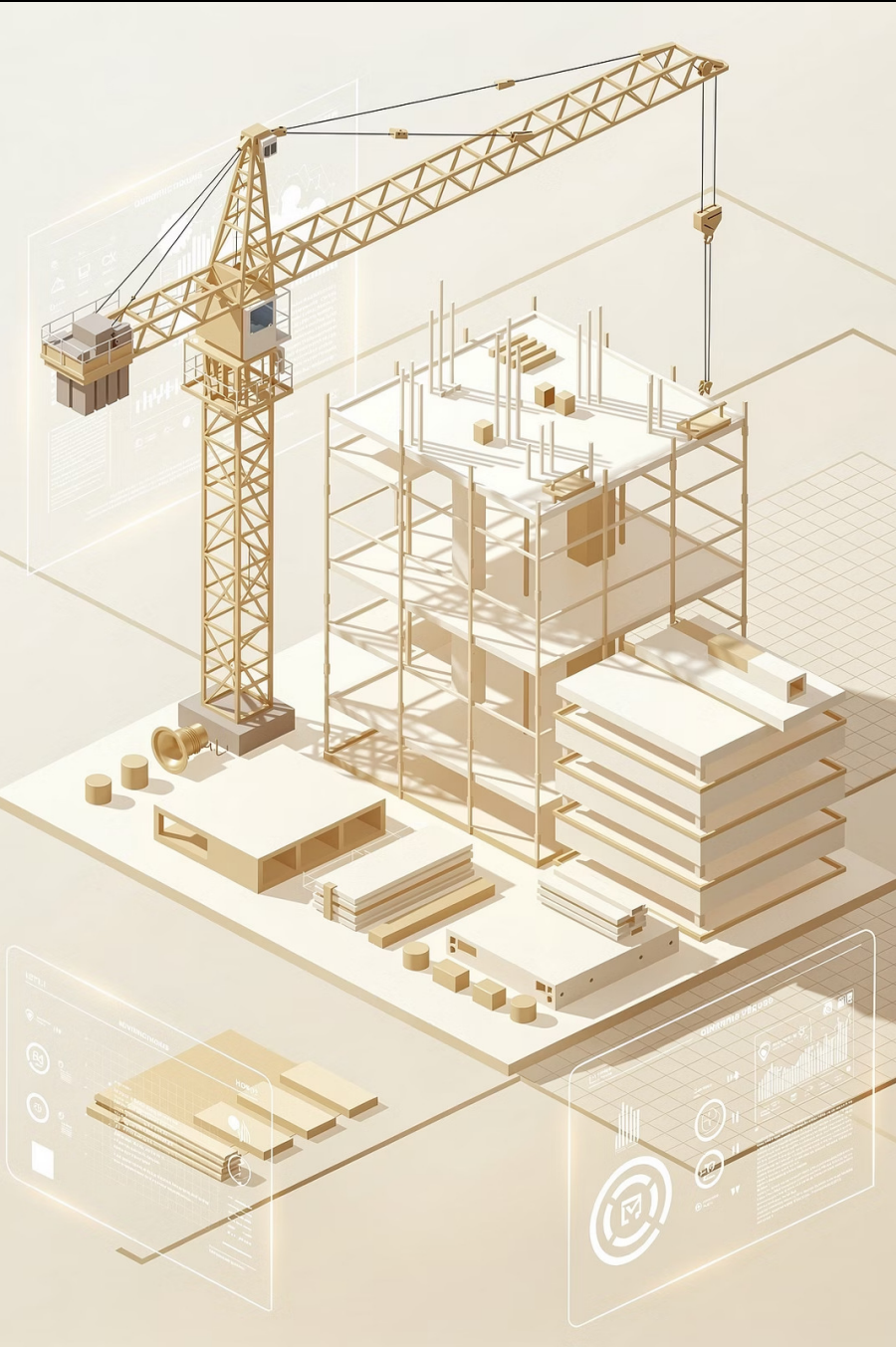




高逸工程 × 育碁 a+HCM

主講：高逸工程 執行長 高逸塵

育碁 a+HCM 8.2 線上產品發表會

2026-02-04

今日分享內容

01

關於高逸工程

公司背景、組織特性與數位轉型需求

02

選擇育碁的決策關鍵

評估面向與導入策略

03

導入歷程

LMS、PMD、HRM 分階段實施經驗

04

成果、風險與因應

實際效益、挑戰與解決方案

05

結語與期待

未來展望與後續版本的期待

接下來 30 分鐘，我將分享高逸工程從 2025 年 1 月起評估、決策、到導入育碁 HCM 系統的完整實務經驗，以及對未來整合及 AI 應用的期待。

關於高逸工程



專業領域

高逸工程是一家專注於機電工程與系統整合的專業工程管理公司，核心業務涵蓋大型專案規劃、設備整合、施工管理。

營運範圍

業務橫跨台灣與中國大陸，擁有多個分公司與子公司，服務網絡遍及兩岸重要城市與工業區。

組織特性

採專案型組織架構，團隊需在不同工地、不同地區與上下游協力廠商協作，對組織彈性與行動化需求極高。這些特性直接決定了我們對人力資本管理系統的期待：必須支援行動操作、高度彈性設定、快速反應專案變動，並能將學習、績效與人事資料完整串接。

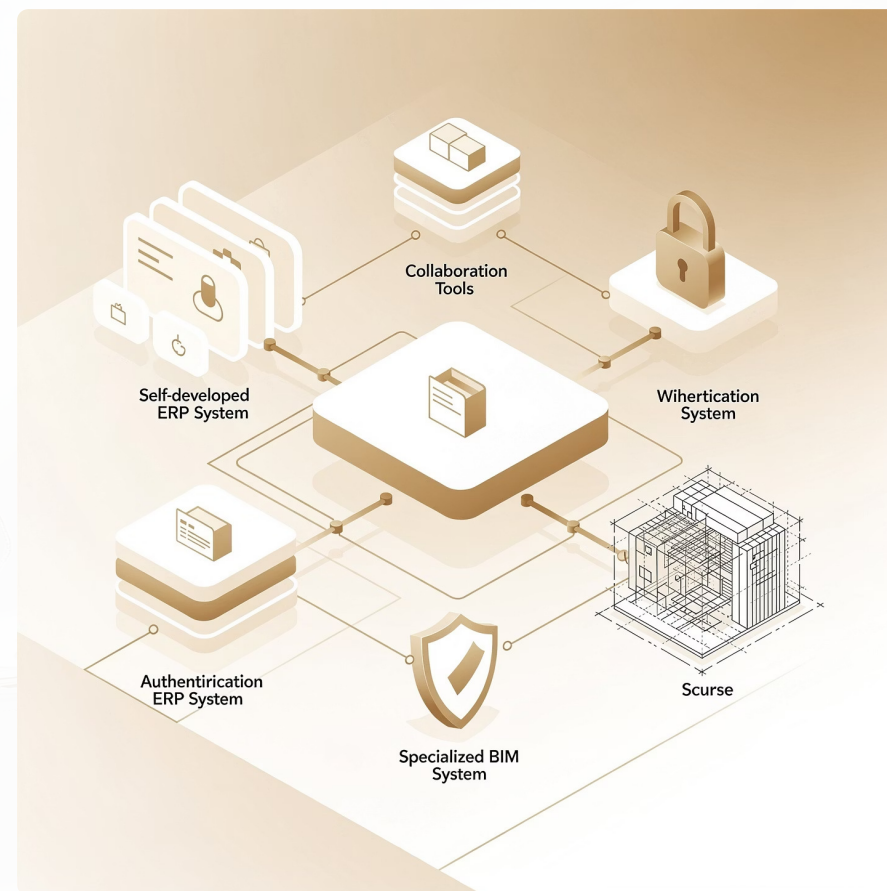
導入前的 IT 現況

既有系統架構

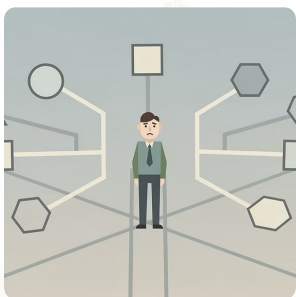
- 自行開發的 ERP 系統 (上線至今超過 35 年、3 次大改版)
- Google Workspace - 日常協作平台、網路磁碟、專案追蹤
- 微軟 Active Directory 網域
- NAS 檔案儲存系統
- BIM (建築資訊模型) 系統

主要痛點

數位學習平台與人力資源管理系統功能簡單，跨系統間整合度不足，形成資料孤島。學習與績效資料無法自動化串接到人資流程，行動化支援有限，導致員工在工地的學習歷程中斷、體驗不佳，主管在人才發展、績效評估、與專案人力盤點調度上缺乏即時且一致的資訊。

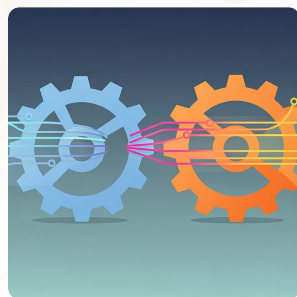


核心人才發展系統挑戰



人才發展缺乏系統化

員工職涯發展沒有明確的路徑與階段規劃，無法清楚了解成長方向與所需技能，主管著重現場問題解決，缺少發展工具，導致人才培育效率低落。



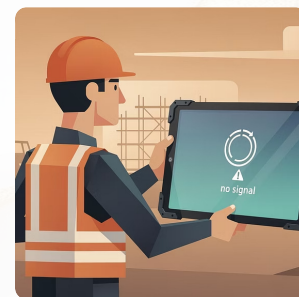
績效與學習斷裂

績效考核與學習培訓各自獨立運作，無法有效連結，難以量化培訓投資對績效提升的實際貢獻與成效，開了課也不知道對組織績效有何幫助。



專案人力調配挑戰

專案團隊組成變動頻繁，跨區域、跨單位的人力調配需求高，但缺乏即時且完整的人力盤點支援快速決策，造成人才與職務不匹配，又難以頻繁調度的發展瓶頸。



行動化與穩定性不足

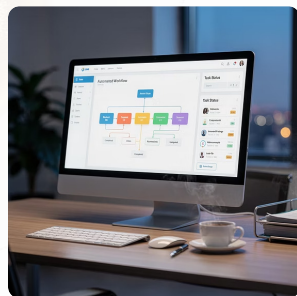
工地外點作業比例高，系統必須支援行動裝置且能在弱網環境下穩定運作，否則將嚴重影響使用者運用率與系統價值。

HCM 系統決策關鍵因素



人才發展

建立可追蹤的職涯發展路徑與技能矩陣，讓員工與主管都能清楚掌握成長階段與所需能力，實現人才培育的系統化管理。



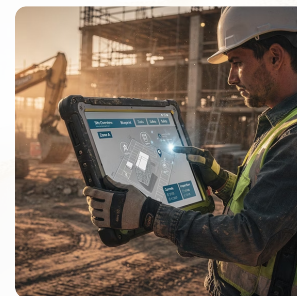
組織效率

減少繁瑣的人資行政作業成本，提升主管決策速度，讓管理者將時間精力投注在團隊領導與人才教練上，而非行政流程。



動態專案支援

系統必須支援跨區域、跨單位的快速協作需求，能夠即時反應專案組織變動，提供彈性的人力配置與管理機制。



行動化與穩定性

提供完整的行動 APP 支援，並能在離線或弱網環境下穩定運作，確保外點作業人員也能順暢使用系統功能，強化最後一哩路的觸及率。

為何選擇育碁 a+HCM ?



深厚領域經驗

- 業界深耕 25 年
- 累積豐富企業客戶導入案例與產業知識
- 深入理解台灣企業管理需求與文化



完整產品線

- 提供完整 HCM 解決方案
- LMS 學習管理、PMD 績效管理、HRM 人資管理與 a+Core 核心平台
- 模組間原生整合 (如 8.3 將增加電子表單簽核...可擴大無縫銜接)



行動化支援

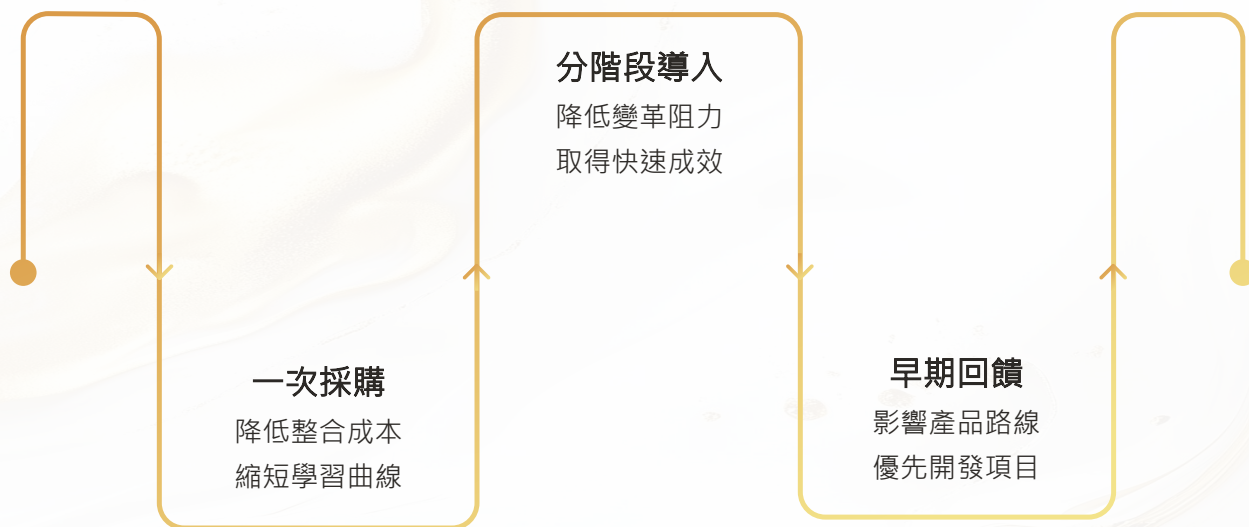
- a+HCM App
- 提供行動化解決方案
- 滿足工程產業外點作業特殊需求
- 持續優化行動版功能 (如 8.3 將新增行動打卡)



企業級維運

- 具備完整資安認證 (ISO 27001)
- 企業級維運能力
- 提供長期穩定系統支援與技術服務
- 確保企業資料安全與系統可靠性

一次採購、分階段導入策略



確保長期整合效益的同時，能夠控制短期導入風險，並透過早期參與影響產品發展方向。

一次採購的效益

- 確保模組間的原生整合能力
- 統一資安策略與權限管理架構
- 減少未來系統整合的成本與複雜度

分階段導入的價值

- 降低組織變革風險，讓員工逐步適應
- 快速取得早期價值，建立內部信心
- 每個階段都能根據實際情況優化調整
- 分散 IT 與業務資源的投入壓力

早期上線的優勢

作為育碁 8.1 版本的早期客戶（不做客製，緊隨原廠持續升級 8.2 / 8.3 ... 策略），我們能夠直接向產品團隊提供實務需求和使用痛點，影響功能優先順序與產品發展路徑，這對我們的長期使用體驗極為重要，同時降低產品生命週期的成本攤提。

導入時程與里程碑

**2025-Q3
LMS 上線**

第一階段：

核心系統導入並整合認證系統，學習管理系統上線，建立員工發展路徑與知識庫基礎，完成需求確認、試點與全面推廣。

1

**2025-Q4
PMD 上線**

第二階段：

績效管理系統上線，主管大量參與，更新 JD 和職能架構，將績效與發展流程數位化，整合 OGSM 與 PDCA 管理機制。

2

**2026-Q1
HRM 啟動**

第三階段：

人資管理系統啟動，實現完整 HCM 平台整合，建立完整全面的人力資本管理流程。

3

4

持續優化

每個階段都包含需求確認、試點驗證、全面上線與持續優化循環，確保變革可控且快速產生實際效益。

LMS 上線成果與效益

員工發展路徑建立

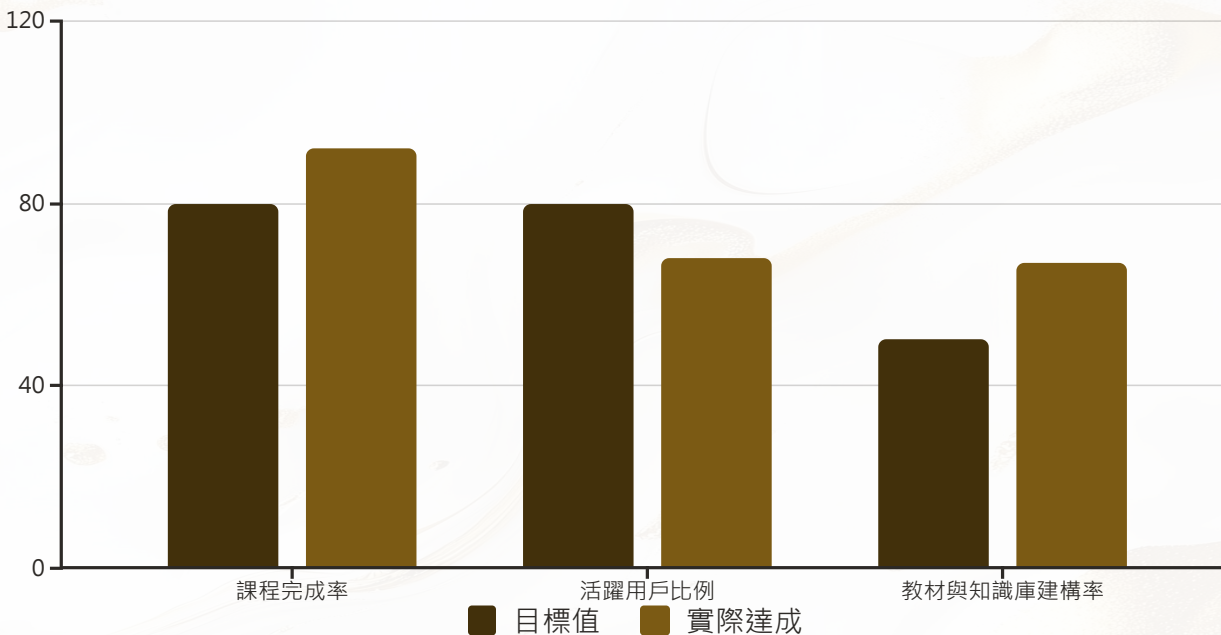
透過 LMS 系統，我們成功建立了清晰的員工職涯發展路徑與技能矩陣。員工可以清楚看到自己目前所處的職級階段、已具備的技能，以及晉升到下一階段所需要培養的能力。部門主管也能透過系統快速掌握團隊成員的能力現況，進行系統性的培訓規劃。

知識庫建構成效

我們將公司累積多年的專業知識與教材進行數位化整理，建立了初步的企業知識庫。利用教材關聯功能，我們能夠看到不同課程與知識點之間的連結關係。版本管理功能確保教材更新的可追溯性。

關鍵指標與成效衡量

我們建立了三大核心 KPI 來衡量 LMS 的實施成效：課程完成率反映員工的學習參與度、活躍用戶數顯示系統的實際使用情況、教材與知識庫建構率幫助我們評估知識庫的完整性。這些指標讓我們能夠量化學習投資的實際影響，並持續優化學習內容與推廣策略。



PMD 推動策略與經驗



主管先行策略

採取「先主管後員工」的導入策略，優先培訓關鍵主管群，讓他們深入理解系統價值與操作方法，並同步參與 JD 的重整與組織目標的設定，成為變革的推手與內部示範者，形成由上而下的正向影響力。



Level-Up 宣傳

結合公司「高逸 2.0」的 Level-Up 願景進行內部宣傳，將績效管理與員工個人職涯發展、獎勵機制緊密連結，提升員工參與動機與認同感。



流程重整優化

重新審視與優化 JD 與 OGSM 目標管理流程，導入 PDCA 循環檢核機制，並整合到數位協作平台，讓績效管理從年度例行公事轉變為日常管理的核心工具。

透過這套推動策略，我們成功讓 PMD 系統在組織中紮根。

2026 年持續推動 HRM 專案並完善職務評價和薪酬制度，目標是讓主管與員工都能感受到績效制度帶來的實質價值，而不只是增加額外的行政負擔。



高逸塵 | A0551

 echen@goin.tw

發展

績效

隸屬

執行長室(CEO01)

內部職稱

執行長

公司到職日

1999/09/14

HRM 上線願景與期待

個人職涯儀表板

HCM Portal 將成為每位員工的「個人職涯儀表板」，員工可以隨時查看自己的年度目標、當前工作進度、技能發展狀況與可達成的職涯發展路徑，實現透明、公平的人才發展體系。

薪酬福利連動

將薪酬、福利制度與績效表現、能力發展直接連動，建立清晰透明的回饋機制，讓員工能夠具體感受到個人成長與努力帶來的實際回報與職涯進展契機。

組織效益提升

透過完整的 HCM 平台整合，我們預期能夠顯著提升員工留任率、促進內部人才流動與轉型、加速主管的人才發展效率，進而全面提升組織的人力資本管理效能與競爭力。

導入風險、挑戰與應對策略

主要風險識別

1

資料品質問題

既有人事資料不一致或不完整，影響系統上線品質

2

變革阻力

員工與主管對新系統的抗拒與適應困難

3

系統整合挑戰

與既有 IT 系統的整合測試與相容性議題

4

API 技術相容

API 介接的技術細節與版本相容性問題

因應策略

資料清洗 SOP

建立標準化的資料清洗作業流程，明確定義資料品質標準、清洗步驟與驗證機制，確保上線資料的正確性與完整性。

跨部門專案小組

成立由 IT、HR、主管代表組成的專案小組，負責資料清洗標準制定、權責定義與驗收標準確立，確保跨部門協作順暢。

分階段驗收機制

採取分階段的系統驗收與上線策略，每個階段都有明確的驗收標準與測試計畫，降低一次性上線的風險。

應變計畫

準備完整的系統備援計畫與應變措施，當遇到重大問題時能快速定位、修正或回復，確保業務運作不受嚴重影響。

實施成效總覽

92%

課程完成率

LMS 上線後員工學習參與度顯著提升

68%

系統活躍度

員工主動使用系統進行學習與職涯規劃

35%

行政效率提升

人資行政作業時間大幅縮減

85%

主管滿意度

主管對系統功能導入高度肯定

這些數據充分驗證了我們選擇育碁 a+HCM 平台的正確性，也證明分階段導入策略能夠有效控制風險並快速產生實際效益。同時，也讓我們了解，人才發展系統的持續推動和精進，需要搭配企業內部持續的投入和應用。

我推薦育碁！



產品整合

涵蓋學習、績效、人資全流程，提供人力資本管理完整方案



經驗豐富

深厚的企業導入實務經驗、全方位配合 HR 部門推動導入進程



反應迅速

專案與客服團隊問題回應與處置快速、回報即時、每週統計更新



資安嚴謹

企業級資安認證與把關機制、即時更新資安訊息

對育碁 a+HCM 未來發展的期待



數據驅動決策

期待育碁能不斷強化數據分析與視覺化能力，提供更豐富的人力資本分析儀表板與報表，幫助管理層做出更精準的策略決策，建議加強預測分析與趨勢洞察功能。



AI 賦能

希望看到更多 AI 技術的應用，例如 AI Agent 協助主管進行人才推薦、發展路徑建議、技能缺口分析等。協助客戶發展 AI 驅動的智慧助手，以提升管理效率與決策品質。



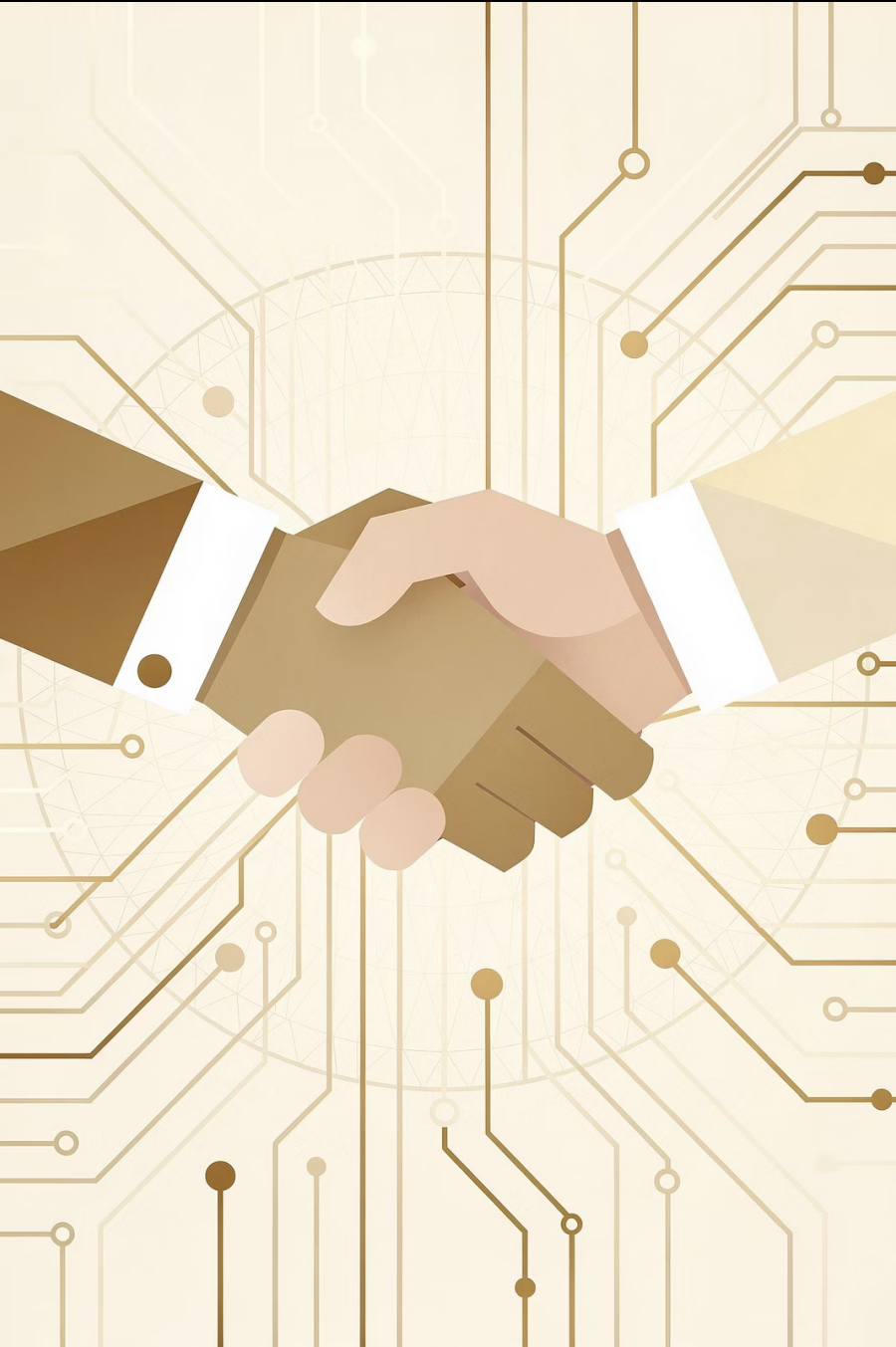
跨平台整合能力

建議能夠對行動端應用和 Google 生態系更加友善，提供免客製化的跨平台整合選項，針對平台間的各項應用功能對接，提供對應的接口，滿足不同生態系客戶的資訊需求。



開放 API 整合

期待育碁持續強化開放式 API 的整合能力，降低客製化需求，讓企業能夠更靈活地將 HCM 系統與其他企業應用整合，協助客戶後續延伸發展。



給其他企業的建議

明確定義需求

在評估 HCM 系統前，務必先清楚定義組織的核心需求與痛點，建立明確的評估準則，才能找到最適合的解決方案。

分階段推進

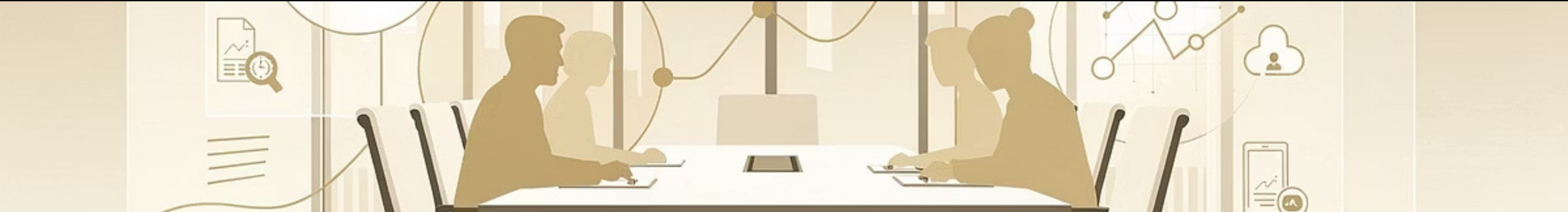
建議採取分階段導入策略，先取得早期成功案例建立組織信心和參與動機，再逐步擴大範圍，能有效降低變革風險並提升成功率。

重視資料治理

系統導入前務必進行完整的資料清理與治理，建立標準化流程，確保資料品質，這是系統成功上線的關鍵基礎。

持續優化

系統上線只是起點，必須持續收集使用回饋、優化流程與功能，讓系統真正融入日常管理，發揮最大價值。



感謝與期待

衷心感謝

感謝育碁團隊在導入過程中的專業協作與支援，從需求確認、系統配置、測試驗收到上線推廣，每個階段都展現出高度的專業性與服務熱忱。

也要特別感謝高逸工程內部的專案團隊，包括 HR、IT、工程、業務、行政、財務等各部門同仁的全力配合與支持，讓這個轉型專案得以順利推進。

未來展望

我們期待與育碁建立長期的合作夥伴關係，共同推動人力資本管理的數位轉型與創新，在多變的市場中，我們知道唯有搭配高效的人才發展工具，才能創造企業的人才優勢。也希望透過今天的分享，能為其他正在評估或推動 HCM 系統的企業提供一些實務參考。

歡迎交流

若大家對高逸工程的導入經驗有任何問題，或是想進一步了解特定細節，我很樂意在 Q&A 時段與大家交流討論。謝謝大家！

「將人力資本轉化為可衡量、可管理的企業資產，是數位時代企業競爭力的關鍵。」

聯絡資訊

高逸工程股份有限公司

執行長：高逸塵

Email: james.kao@goin.tw