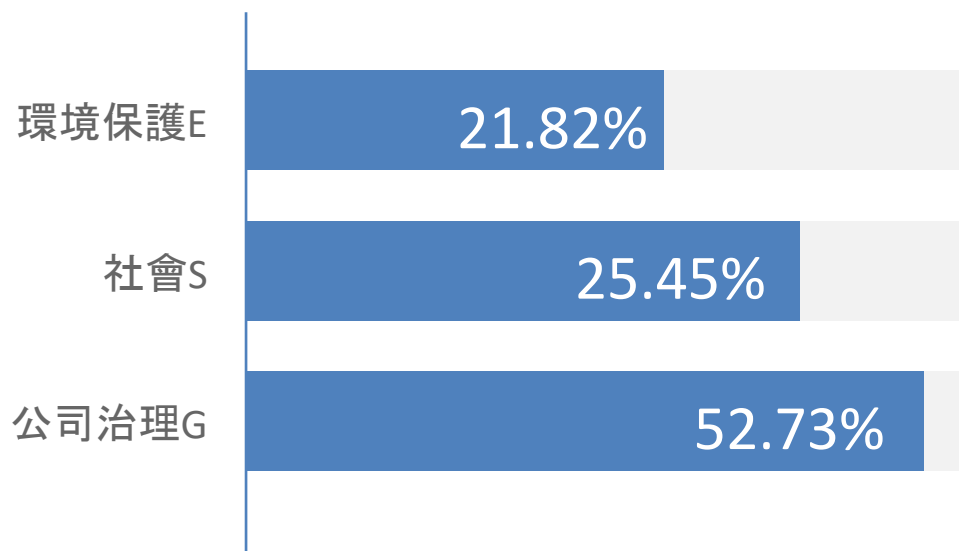


【最敏捷・e化管理】 《數位轉型 X 公司治理》
數位助攻CSR/ESG與公司治理機制

育碁數位科技
楊中旗 總經理

2023/4/11

ESG議題 · HR 的挑戰、關注重點及未來發展



HR 對於 ESG 的重要性排序

資料來源：[國立中央大學人資所](#)、[優樂地永續服務公司](#)、[HR×ESG大調查](#)

- HR在推動ESG時，最主要的三個挑戰：**難以評估效益(數據呈現)**、缺乏ESG相關知識、缺乏ESG相關人才
- 人資關注的ESG議題：**首重公司治理**
 - 育碁「a+PMD」：Performance Based 組織治理機制建構 (Win-Win)
- 最常見的企業社會責任：**員工生涯管理**
 - 育碁「a+Talent Suite」(COM/LDR/LMS/MPS): 系統DataBase的紀錄、統計與數據，支援您speak with data.
- 企業HR在ESG未來發展前三大重點：**ESG企業文化、員工發展計畫、招聘與選用人才**

HRxESG大調查中，**48%**回饋者告知在所屬企業，HR是ESG權責單位！(化妝師 or 推手？)

(G：回顧Covid-19對於數位轉型的促進... ESG 會促進甚麼...?)

永續治理運作(Mechanism) 與 人才發展與留任 (Productivities & Low turnover rate)

各產業HR「公司治理」首重 誠信經營

公司治理面 重要性排序

1. 誠信經營 45.1%

2. 永續治理運作 30.9%

3. 營運風險 10.9%

4. 利害關係人管理 7.6%

5. 市場布局 5.5%

各產業HR「社會面」首重 人才吸引與留任

社會面 重要性排序

1. 人才吸引及留任 33.8%

2. 職業健康安全 22.2%

3. 人權與勞資關係 20.4%

4. 人才發展 14.2%

5. 社會參與 5.1%

6. 多元化與平等機會 4.4%

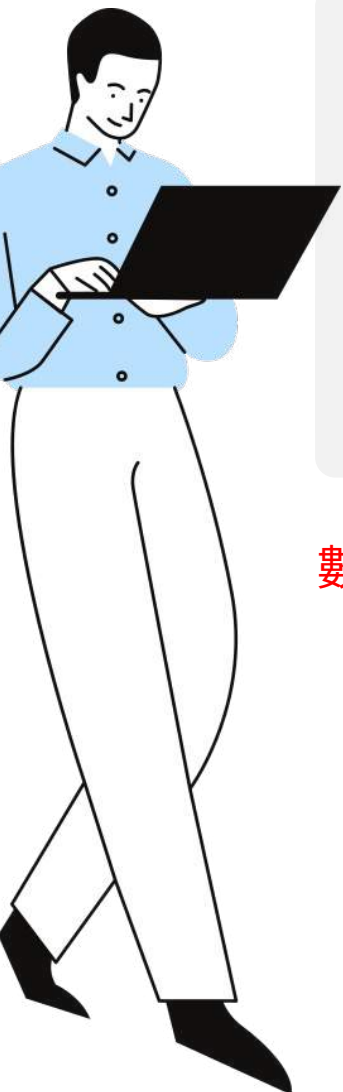
資料來源：國立中央大學人資所、優樂地永續服務公司，[HR×ESG大調查](#)

企業績效(成效 : ROE/ROI, Productivity) &
HR專業 (Performance Consultant) &
數位轉型(eHR DB 讓您 Speak with Data)

ESG，HR 順勢而為！

關聯!

ESG & 育碁 「a+HRD Total Solution」



企業需重視環境永續相關議題

- 氣候變遷
- 永續環境
- 碳排放量
- 汙染處理
- 能源效率



如何管理與員工、供應商、客戶和社區的關係

- 員工福利
- 勞工權利
- 人權多樣
- 社區計畫
- 資訊安全



涵蓋公司領導、薪酬、審計和股東權利等議題

- 資訊透明
- 職業道德
- 董事制度
- 股東權利
- 薪酬制度

數位轉型，促動敏捷/成本/減碳...

育碁 「a+HRD Total Solution」



- 員工職涯發展規劃
- 員工教育訓練
- 人才培訓年報(CSR/ESG報告)
- 個人績效考核



育碁產品服務 · 營運理念

協助您善用a+HRD，加速提升培訓品質 · 開創績效！

產品服務動態

持續更新

第十八版：2022/12/31

· 第一版：2019/9/25 (接續每季更新)

育碁自己呢？

AGILE

敏捷

完全的敏捷
即時的回應

TRANSPARENCY

透明

徹底的透明
完全的信任

CONNECTIONS

連結

優質的連結
完整的服務

SECURITY

資安

完善的資安
放心的應用

【敏捷/透明/連結/資安】報告持續更新，官網提供下載，歡迎參閱 [PDF檔案下載 \(80頁白皮書\)](#)



服務團隊

專業與動能兼具，讓客戶放心、信賴

0.3_天

2022年KPI/PMD系統」案例平均處理時間
KPI服務監控機制持續精進，成效佳

1.37_天

(較2021年，升速46%)
2022年「全系統」案例平均處理時間
系統服務處理敏捷，高效率

95.1%

近9年系統MA平均續簽率
服務到位，MA續簽率業界最高

23_年

團隊年資(7位創始員工仍在職) 平均在職 8.8年
資歷最深、經驗最豐的專業團隊

26_場

2022年度 HRD專題課程與活動舉辦數
與合作夥伴共同推廣HRD專題活動

41_位

近3年客戶具名證言肯定
服務到位，客戶滿意度高

更新日期: 2022/12

2023年「a+HRD全系統」服務案例《Q1季報》 對比去年案例量成長20%，清理節奏快約15%

讓數字說話，例如...

■ 2015-2022保固維護中客戶提報案例處理狀態統計：

2022全年案例「待育蕃處理」案例數，截至2023/4/6僅有1個

2023全年案例「待育蕃處理」案例數，截至2023/4/6僅有62個

首次公告：[2023/04/06](https://www.aenrich.com.tw/news/2023/04/06)

年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023/4/6	歸屬
案例狀態分類										
(1)未開始	0							0	14	待育蕃處理
(2)進行中								1	27	待育蕃處理
(3)等候詳細資料								2	27	待客戶進一步提供資訊中?
(4)研究								0	1	特殊狀況需釐清
(5)觀察中								1	14	待客戶進一步確認是否仍發生?
(6)已修正								0	20	等待雙方排時程，將解決對策交付給客戶
(7)已交付	179	1,122	2,072	2,623	3,016	4,632	4,903	5,596	1,752	等待客戶確認案例可否結案(通常已解決)
(8)保留	0	0	0	0	0	0	0	1	4	客戶希望未來再更新
(9)問題已解決	3,682	3,373	3,165	2,896	4,189	3,970	3,313	4,624	606	結案
總案例量(個)	3,861	4,495	5,237	5,519	7,205	8,602	8,216	10,225	2,465	(對比2022/4/1季報 2048個,其中有155個待清理)

育碁數位科技股份有限公司



公司介紹

主要商品

福利制度

工作機會(10)

公司介紹

產業類別	電腦軟體服務業	聯絡人	許先生
產業描述	資訊服務業/數位學習產業/績效管理系統/企業人才發展 專業/科技業/軟體業	電話	暫不提供
資本額	3541萬元 經濟部商業司查詢	傳真	暫不提供
員工人數	72人	地址	台北市中山區建國北路一段126號6樓
公司網址	https://www.aenrich.com.tw		

<https://www.aenrich.com.tw/download/aEnrichPhilosophy.pdf> (敏捷/透明/連結/資安, 官網可下載PDF, 2022/12/31 第18次更新)

- a. 連續9年成長/獲利, 連續6年配發股利 - 穩健發展
- b. 2017/1起6年, 人員年度總離職率(含新人離職)平均7%, 團隊資深服務最專業
- c. 客戶普遍成功, 維護合約近8年平均續簽率 95% (MA中客戶214+家)
- d. 服務案例落實敏捷清理, service level資訊公開 (官網公告, 2022年所有維護客戶全系統, 問題回報案例平均處理時間3.5天; 績效系統期末評核期間問題回報案例平均處理時間0.8天)
- e. 服務到位客戶滿意度高, 兩年多官網就取得了41家客戶具名服務證言
- f. 連續7年, 每半年1次小版本更新, 並會主動建議客戶升級
- g. a+HRD 6.x上市後7.5年, 官網公告222家選用育碁, LMS 新客市占率在三家vendor中約6成, 績效系統新客市佔約8成
- h. a+HRD 7.x 上市2.5年, 累計取得100家客戶下單採購(平均每年40+家), 軟體產業常是winner take all, 未來發展性最可靠

104育碁求才公開資訊

敬請點擊前往參考, 透明完整!

*育碁連續9年獲利成長
(Profitable Growth)

*過去6年, 年平均離職率(含新人)
平均7%

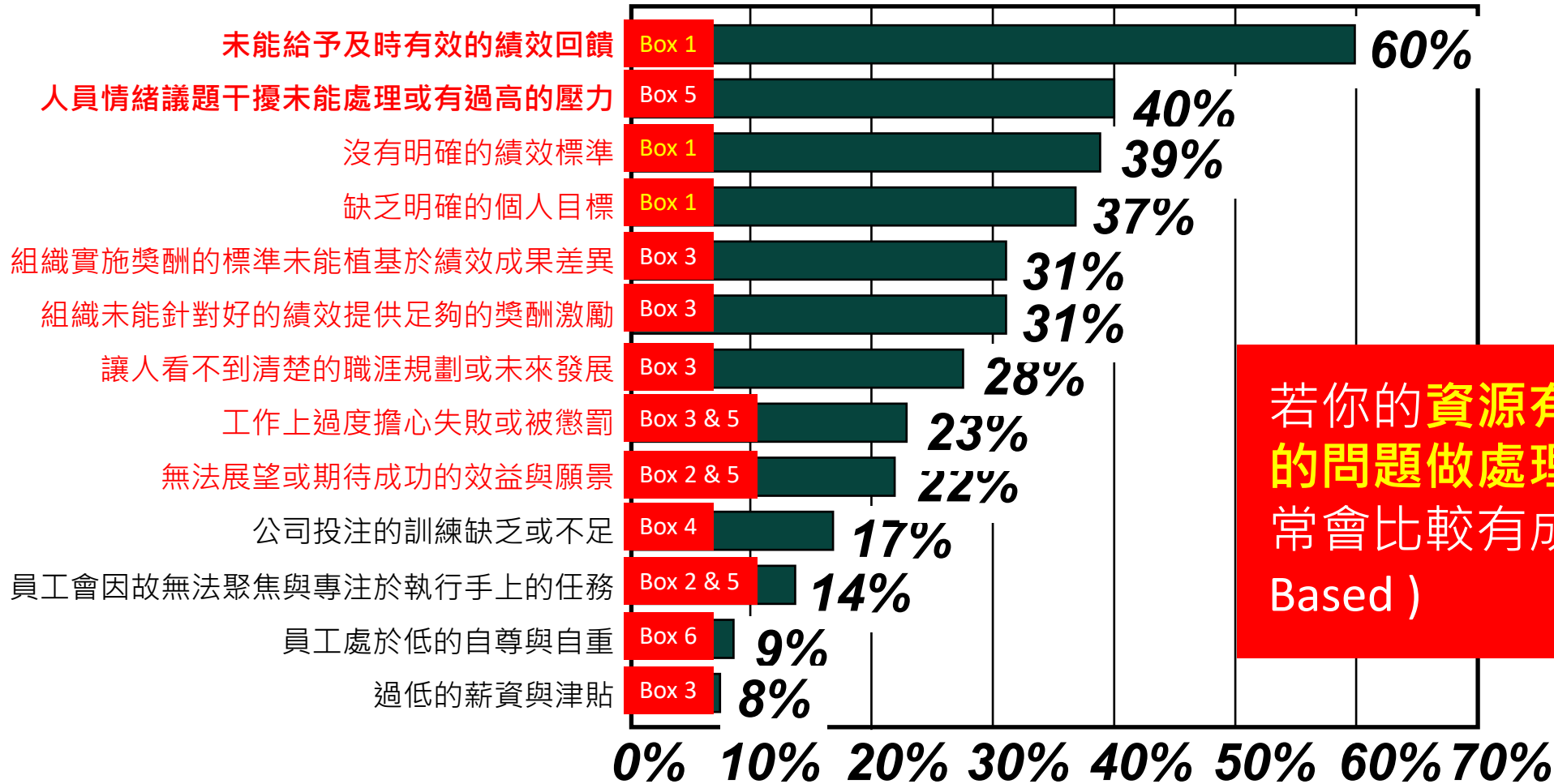
*任職滿10年以上佔40%, 任職滿
5年以上60%... (2011年以來, 年資
5年以上離職者僅有9人)

育碁人員穩定/財務健全/
服務敏捷/客戶成功&認同
...等數字資訊對外公開透
明, Speak with Data,
值得信賴!

ROE/ROI Q1: 造成企業與組織績效不好的主要原因

若以您自己或轄管單位最關鍵的議題，是否相符?提醒? (Performance Consultant)

【Primary Causes of Poor Performance】



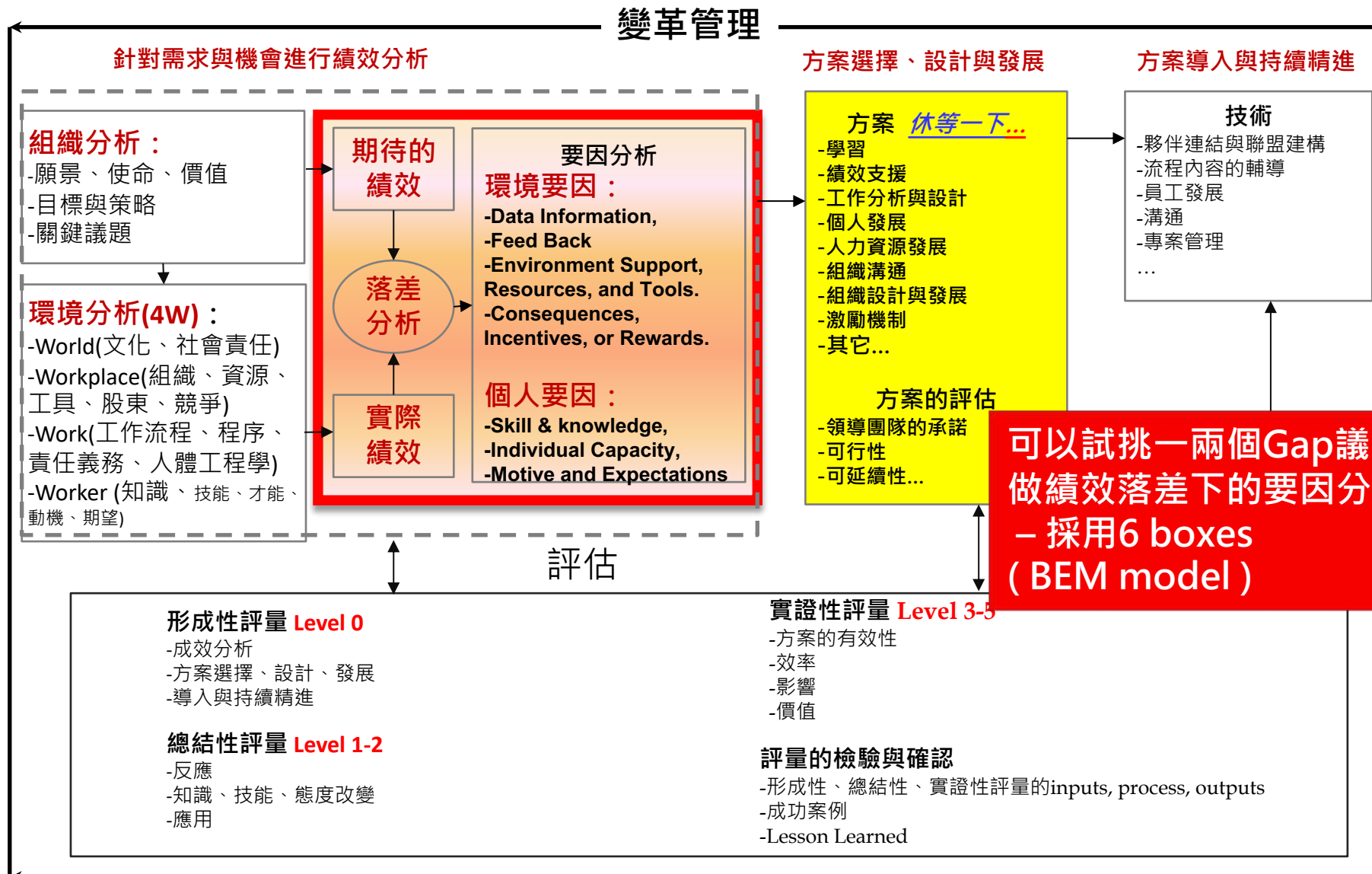
若你的資源有限，可以從最常見的問題做處理因應(賭大的)，通常會比較有成效... (Research Based)

Closing the Human Performance Gap

The Conference Board 1994

資料來源：ISPI 2013 Mon PM Session: Performance Goals & Feedback at Three Levels!

ISPI Performance Improvement HPT Model(Human Performance Technology)



可以試挑一兩個Gap議題
做績效落差下的要因分析
- 採用6 boxes
(BEM model)



永遠從企業的痛苦點出發
2009 《EMBA雜誌》

And then,
發展提案/對策



先當企業人，再做訓練人
2011 《EMBA雜誌》

績效問題要因分析 · Behavior Engineering Model (6 boxes)

可於10分鐘內快速全面又均衡盤點? 您自己的盤點; 或是幫某單位主管做績效顧問...; 不同企業與環境會有不同

組織或環境要因 Organizational Factors (為組織轄管, 控制及權責內 Under the authority, control, and responsibility of Organization)

66-85%

Box 1 · 資訊 Information	Box 2 · 資源 Resources	Box 3 · 激勵 Incentives
<ul style="list-style-type: none"> · 清楚的績效期待 · 跟績效關聯的回饋 · 工作關聯的指引 · 績效管理系統 · ... <p>37%</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 素材與工具 · 足夠的時間 · 清楚的流程與程序 · 安全且有組織的工作環境 · ... <p>6%</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 財務性的激勵 · 非財務性的激勵 · 可以建立人成就感的工作 · 正向的工作環境 · ... <p>27%</p>

個人要因 Individual Factors (為工作者個人轄管, 控制及權責內 Under the authority, control, and responsibility of Individual)

Box 4 · 知識與技能 Knowledge/Skill	Box 5 · 能力 Capacity	Box 6 · 動機 Motive
<ul style="list-style-type: none"> · 具備需要的知識 · 具備需要的技能 · 適合本人專業的工作角色 · 對於跨角色團隊合作有適切的了解 · ... <p>5%</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 具備學習的能力 · 能成功執行被期待的任務 · 個人適任於所被期待工作角色 · 能不受情緒限制而干擾其績效達成 · ... <p>15%</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 個人具備執行工作的動機 · 個人有想要達成工作的績效 · 個人認同於這個工作角色 · 目標與期待是務實且可達成的 · ... <p>10%</p>

績效問題要因分析 · 組織或環境要因常佔 66-85% - 機制 matter!

可於10分鐘內快速全面又均衡盤點? 您自己的盤點; 或是幫某單位主管做績效顧問...; 不同企業與環境會有不同

組織或環境要因 Organizational Factors (為組織轄管, 控制及權責內 Under the authority, control, and responsibility of Organization)		
Box 1 · 資訊 Information	Box 2 · 資源 Resources	Box 3 · 激勵 Incentives
<ul style="list-style-type: none"> 清楚的績效期待 跟績效關聯的回饋 工作關聯的指引 績效管理系統 ... <p>37%</p>	<ul style="list-style-type: none"> 素材與工具 足夠的時間 清楚的流程與程序 安全且有組織的工作環境 ... <p>6%</p>	<ul style="list-style-type: none"> 財務性的激勵 非財務性的激勵 可以建立人成就感的工作 正向的工作環境 ... <p>27%</p>
個人要因 Individual Factors (為工作者個人轄管, 控制及權責內 Under the authority, control, and responsibility of Individual)		
Box 4 · 知識與技能 Knowledge/Skill	Box 5 · 能力 Capacity	Box 6 · 動機 Motive
<ul style="list-style-type: none"> 具備需要的知識 具備需要的技能 <p>5%</p>	<ul style="list-style-type: none"> 具備學習的能力 能成功執行被期待的任務 <p>15%</p>	<ul style="list-style-type: none"> 個人具備執行工作的動機 個人有想要達成工作的績效 <p>10%</p>

孫子兵法: 勝者之戰, 若決積水於千仞之奚者, **形也**。善戰人之勢, 如轉圓石於千仞之山者, **勢也**。故**善戰者, 求之於勢, 不責於人, 故能擇人而任勢**。

績效管理架構 - e化導入的常見階段性進展

(各階段持續精進深化! 資訊流同時也累積資料庫方便呈現與分析)



圖：Bersin and Associates績效管理架構 (來源: Bersin and Associates 2011)

現代績效管理與發展PMD，如何驅動Biz 產出/成效

要能兼顧 員工的滿意度與績效貢獻，以增進員工的engagement，進而增加生產力，從而精進Biz 產出/成效。



Transformation Formula

George :

或許談激發與增進員工的
engagement，非談員工的滿意度
主管更容易認同且有ownership！

Source : SU211 -Presented by Hawley Kane, Saba(Halegon) in ATD ICE 2019

如何從績效管理發展整合到人才發展 (why they join?)



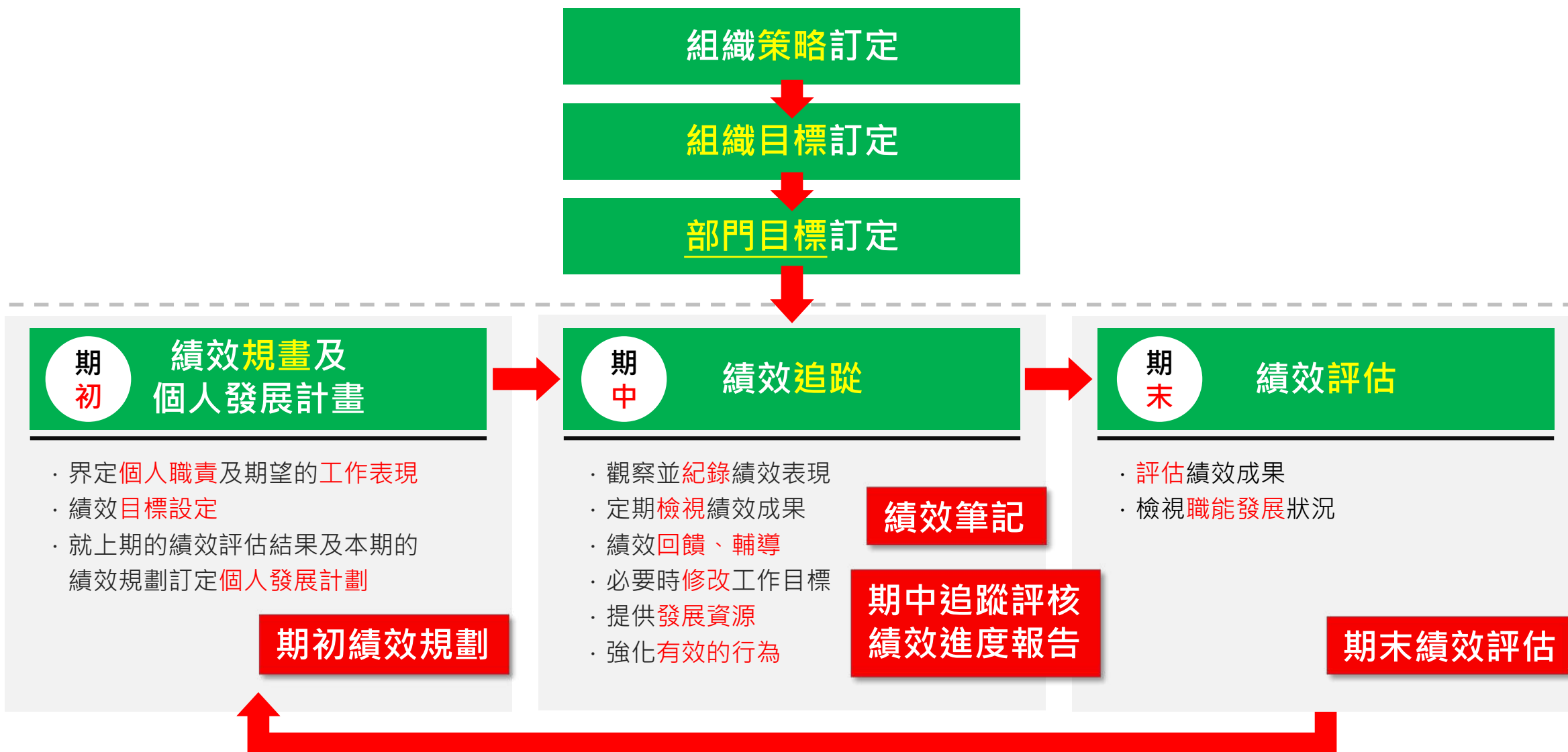
Source : SU211 -Presented by Hawley Kane, Saba(Halegon) in ATD ICE 2019

- 目標的設定 – 圖像化成功時的樣貌，產生具體的吸引力 (對比最佳挑戰點)
- 有價值的目標，人員可能有達成的Gap，需要被support，從而產生成長/發展的需求 (對比自我勝任感-含中途可以學習的...)
- 持續性的學習，將學習納入到工作流程的環節管理中 – on job training/績效支援... (或許對比清晰度-正向的適應)

目標若沒有挑戰(Aggressive Goal)；順順的做就可達到！

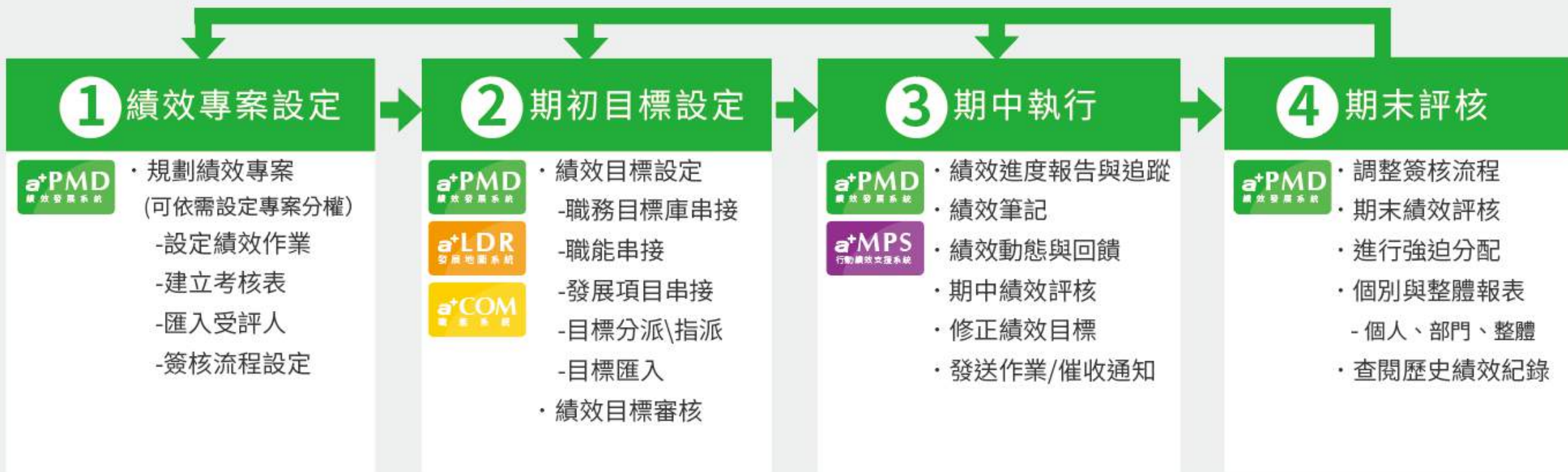
Gap/support/development，Upskill 需求就不會出來

績效管理概念圖 · 系統主要功能



系統應用 · 四大流程

✓ 應用「平台問卷」功能，可進行意見蒐集與回饋



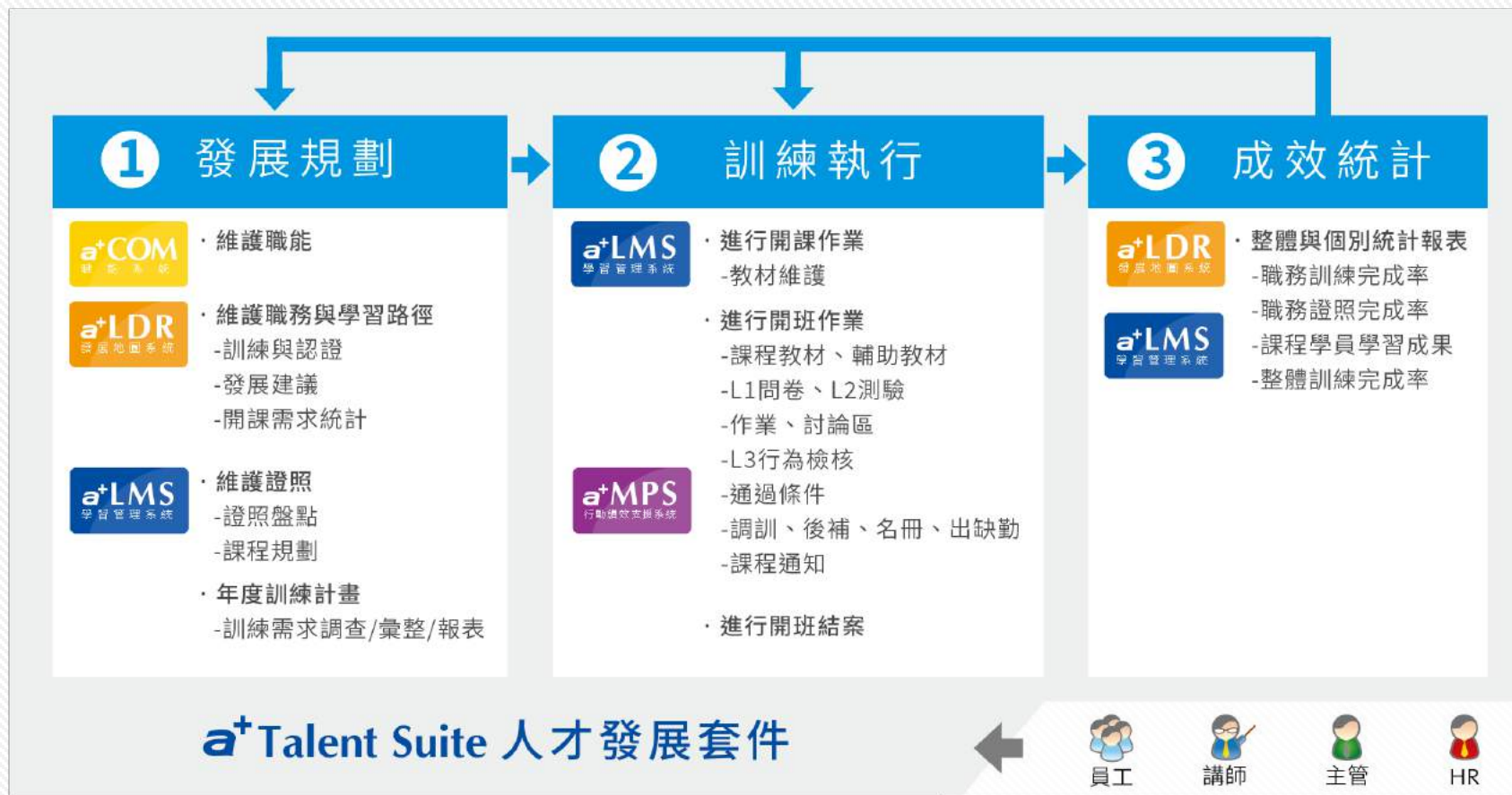
a+PMD Suite 績效發展套件



整合 職能職務 與 學習 · 滿足企業現在與未來人才需求



「a+Talent Suite人才發展套件」整合職能、發展地圖、學習管理與行動績效支援等四大系統，從職能與職務的訓練需求分析、規劃、到培訓的執行與評鑑，透過 e 化完整的功能支援，協助組織培養現在與未來的人才需求。



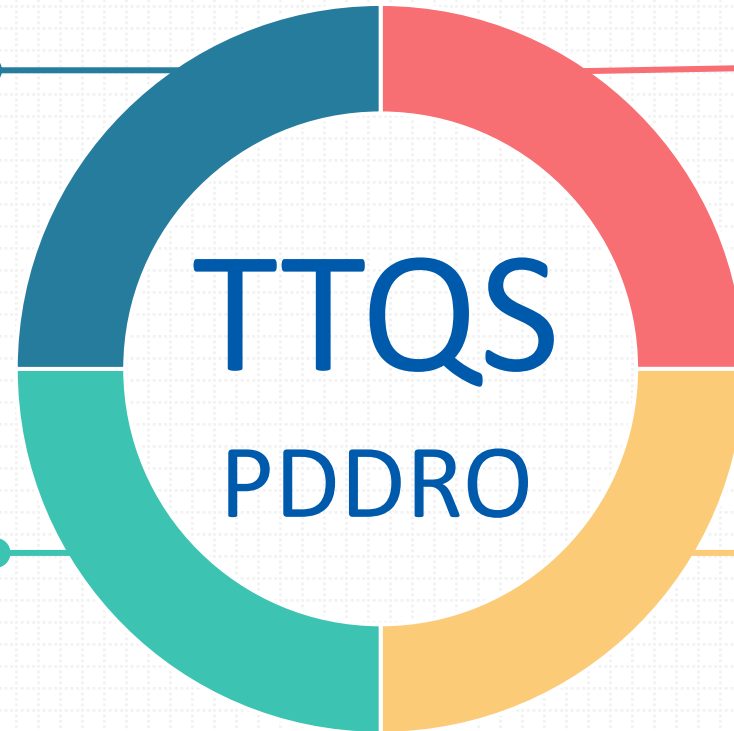
系統化運用TTQS的PDDRO流程，扎實訓練計劃

成果 (Outcome)

提供報表統計入口與彙整過往報表的報表檔案櫃，可依照分類產生各式統計報表或查看的自訂報表、訂閱報表與已產出的歷史報表，滿足各類成果匯整與分析。

查核 (Review)

依“開班、證照、表單”分類，以卡片式資料呈現，方便管理者關注的各類資料最新狀況；同時提供記錄入口可進行進階查詢。



訓練執行規劃 (Plan/Design)

依“課程、證照、職能、學習路徑、職務發展路徑、訓練計劃”分類，除了“訓練計畫”依計畫狀態進行查閱與規劃外；其它分類則提供總覽、最新異動、排行榜等資訊，方便加速訓練的規劃。

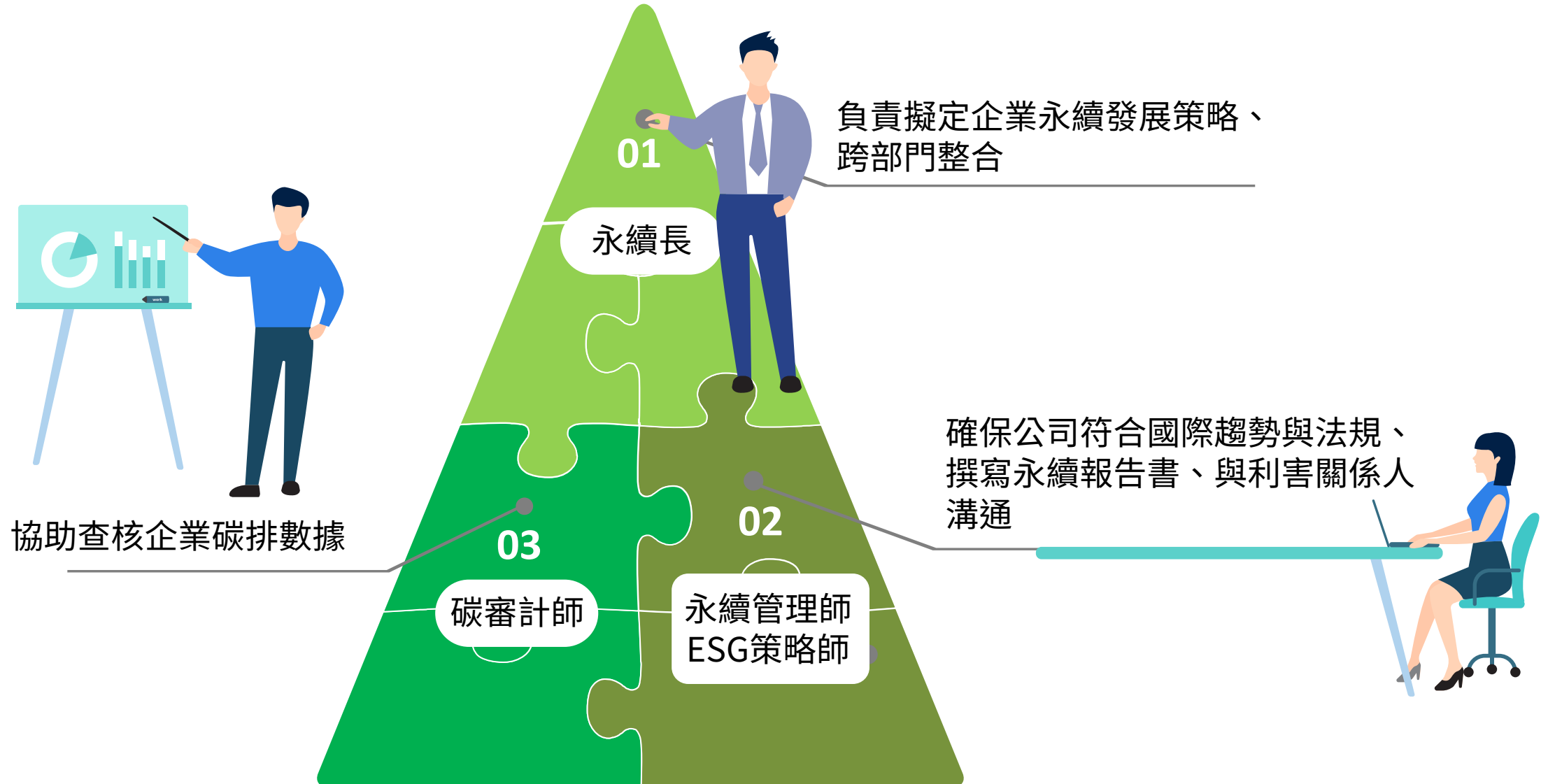
執行 (Do)

訓練設計以開班為執行展開，同時，採用開班狀態提供檢視，方便管理及規劃展開。

培訓需求/目的與系統應用 (如ESG新職務-綠領人才..)

培訓需求/目的	訓練目標	系統主要功能應用
ESG專業知識與能力的養成	企業內部推動ESG專案的相關專業知識學習。	Level 1/2：可透過線上課程、問卷、測驗、討論、輔助教材等學習活動，有系統的學習專業知識。
工作績效的促進	能將所學應用於工作上，提升個人工作績效，以共同達成團隊目標。	Level 3：主管可應用線上行為檢核功能，評核部屬是否真正將所學轉化成工作所需的行為表現，進一步落實績效表現。

ESG新職務 · 企業內部的3種「綠領人才」



【培訓規劃範例】 ESG專案推動培訓規劃專案

企業目標	績效目標	學習目標		
		學習目標	評量方法	單元課程
營運目標	績效目標	學習目標	評量方法	單元課程
1.新客戶營收 - <u>比去年成長15%</u> 2. <u>達成ESGX目標</u>	【ESG 內化】 熟悉ESG 專業知識及技能 - 3個月內訓練完成率100% - 相關行為檢核平均80分	<u>建立</u> ESG專業知識	測驗	
		<u>熟悉</u> ESG相關技能	測驗 行為檢核	
		<u>了解</u> ESG 相關規範	測驗	
		<u>認識</u> ESG	測驗 報告	·
	達成ESG 年度目標	<u>執行</u> 客戶解決方案提案	報告 行為檢核	·

完善的 學習管理 系統架構



1 支援面授、線上、混成課程管理



面授課程



線上課程



混成課程

2 流暢的教育訓練管理流程e化



3 完整的學習、互動與成效驗收功能



員工



閱讀



報告



即時會談



測驗 ...



主管



行為檢核



報表訂閱



簽核管理 ...



講師



參考教材



論壇



問卷 ...



HR



課程管理



證照管理



報表統計 ...

4 各式彈性管理應用工具



課前、課中、課後
e-mail通知



最新消息
公佈欄/訊息通知



電子報



自訂彈性
簽核流程



匯入
歷史訓練紀錄



證照預警



個資安全保護

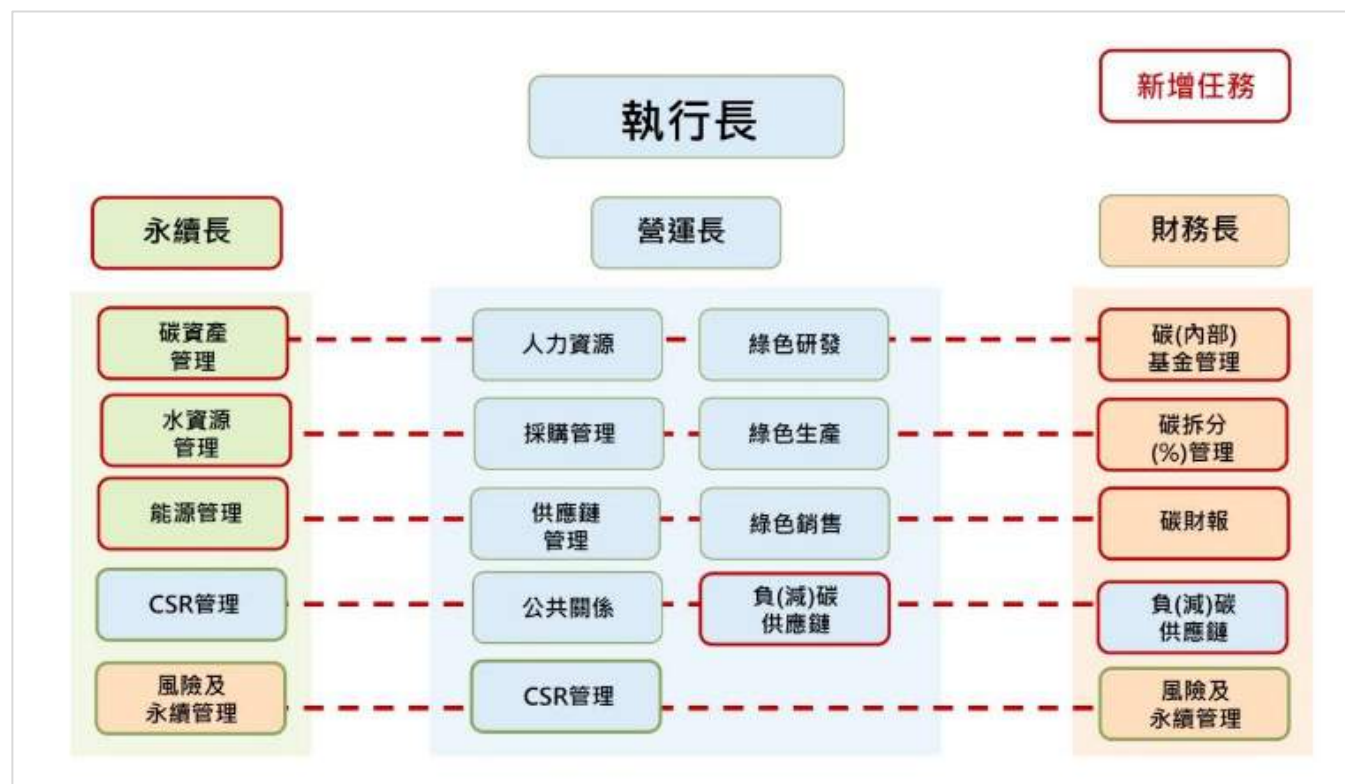


浮水印
數位內容保護



MFA
兩步驟驗證

ESG永續發展協會 · ESG 任務矩陣關係圖



ESG永續發展協會 · ESG 新職務/新任務

(維護到系統中, 落實執行發展管控...)

職務	工作說明書
ESG永續長	<p>永續長的職掌 通常包括以下幾個方面：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 制定和推行公司的永續發展戰略和目標，確保公司在短期和長期內的可持續發展。 2. 監測和評估公司的永續發展表現，確保公司的行為符合可持續發展原則和法律法規。 3. 協調內部各部門和外部利益相關者之間的溝通和協調，確保公司在推動可持續發展的過程中得到各方的支援和合作。 4. 建立和維護與永續發展相關的內部管理體系，包括確保公司能應對氣候變化、節能減排、減少資源浪費、促進環境保護等方面的挑戰和機遇。 5. 監控行業和市場趨勢，研究可持續發展新技術和創新方案，並探索新的商業模式和商業機會。 <p>.....</p>
永續管理師	<p>永續管理師的職掌 可以涵蓋以下方面：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 建立公司的永續管理體系，包括策略設定、目標制定、績效評估等。 2. 推動公司的綠色經濟轉型，研究與開發可持續發展相關的新技術、新品種和新產品。 3. 與內外部利益相關者合作，建立公司的社會責任和公共形象。 4. 監測和評估公司的環境、社會和管治風險，制定相應的管理策略和措施。 5. 確保公司的採購、生產、運營等業務符合可持續發展的要求，實現碳減排和節能減排目標。 <p>.....</p>

職務	工作說明書
碳審計長	<p>碳審計長的職掌 通常包括以下幾個方面：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 確保公司的碳排放資料準確且符合標準，協調公司內部各部門進行碳審計。 2. 監測公司的碳排放量和能源使用量，設定並評估碳排放減少目標，制定相應的碳減排策略和措施。 3. 建立碳審計標準和流程，制定審計計劃，進行碳審計工作；解釋審計結果，提出改進意見和建議。 4. 與公司內部的各部門和相關的外部機構合作，制定碳減排計劃和實施方案，協調和推進碳減排工作。 5. 研究和評估新能源技術以及碳中和方案，為公司的低碳發展提供技術支援和建議。
碳資產長	<p>碳資產長的職掌 通常包括以下幾個方面：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 監測和評估公司的碳資產，包括佔有率、庫存量、風險等，為公司碳資產管理提供支援。 2. 確保公司的碳資產管理符合法律法規和標準，制定相應的碳資產管理制度和流程。 3. 與內部各部門和相關的外部機構合作，制定碳資產管理計劃，進行碳資產管理工作，為公司碳減排和碳交易提供支援。 4. 評估公司的碳排放量和碳資產價值，制定碳控制和碳資產管理策略，協同推進相關業務和專案。 5. 建立碳資產資料庫和風險管理機制，建立碳資產評估模型，為公司碳交易、碳限額交易等提供支援。 <p>.....</p>

職務/學習階段/證照資料架構 · 情境/功能/應用效益



職務/學習階段資料架構

《職務/學習階段資料架構》

依資訊屬性及分類，重新設計職務資料架構，讓資訊的維護及呈現，更直覺明確；方便企業因應不同需求，可快速彈性調整職務資料內容與版面設計。

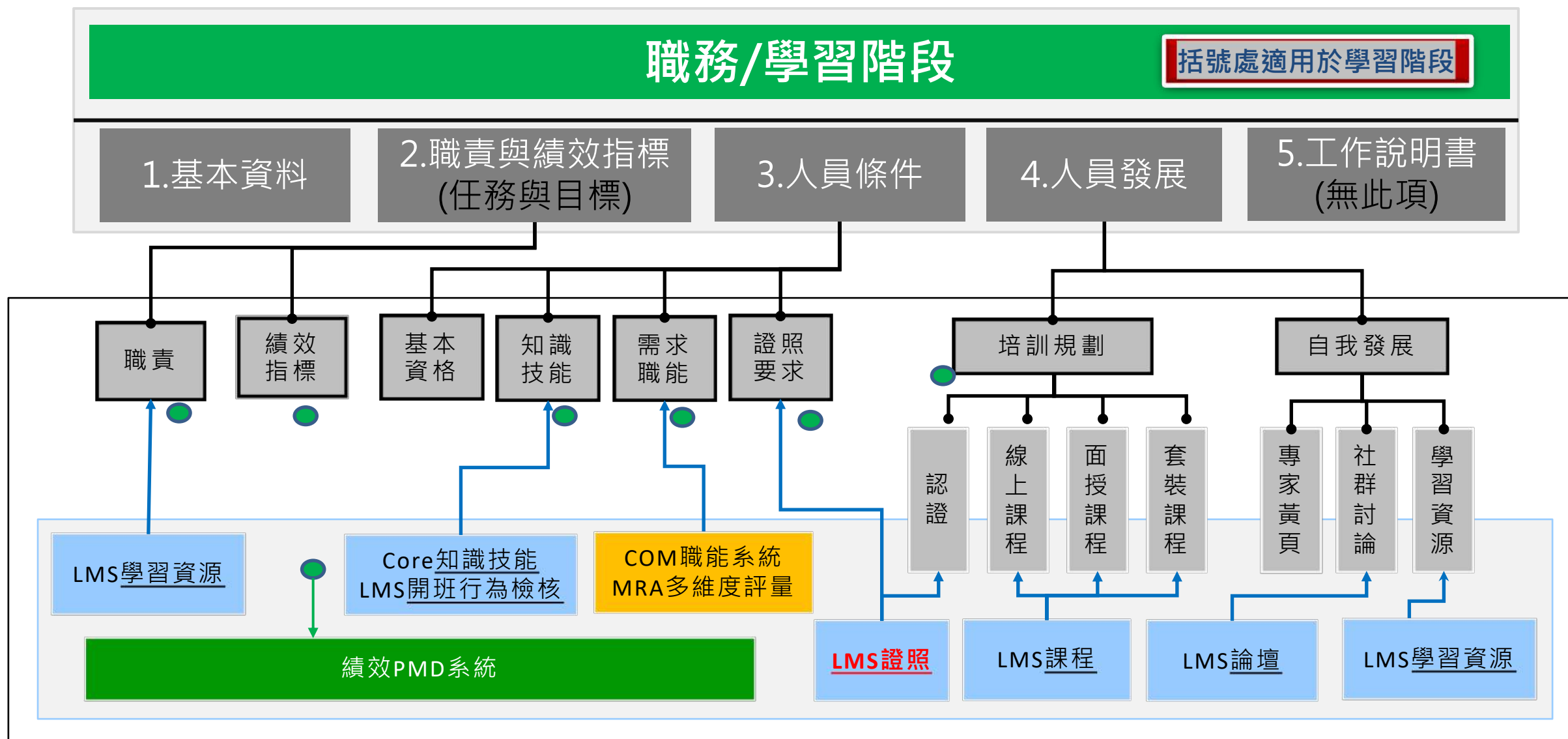
系統功能

- 重新調整職務架構、工作說明書。
- 個別職務/學習階段自選顯示內容與版面設定。
- 系統管理者》可設定組織一體適用的資料架構與版面設計；亦可再依個別職務進行調整。

應用效益

- 重新整理、調整分類資料架構，以更直覺、更有結構的方式呈現資料內容。
- 提供企業自訂職務/學習階段資料結構，更貼近企業實際發展需求。

三、職務\學習階段系統應用架構 以及 證照應訓回訓管理



職務 · ESG永續長

The screenshot shows the aEnrich system interface for the 'ESG Sustainability Manager' (ESG_0000) job page. The page is divided into several sections:

- Header:** Includes the aEnrich logo, user 'dmin', and navigation elements like '開班' (326) and search.
- Breadcrumbs:** 育基 > 育基 > 職務: ESG永續長 > 1.資料維護 > 職務主頁
- Job Card:** Displays the job title 'ESG永續長', ID 'ESG_0000', and recent actions: '2023/03/27 建立' and '2023/03/31 MandyA 修改'.
- Navigation Tabs:** 基本資料 (selected), 職責與績效指標, 人員條件, 人員發展, 工作說明書.
- Summary Section (摘要說明(職務目的)):**
 - 負責碳資產管理、水資源管理、能源管理、CSR管理、風險及永續管理等。
 - 1. 熟悉各國內外永續評比及指標 (FTSE、DJSI、CDP、SBTi、TCFD、ISO14064 溫室氣體盤查等)
 - 2. 協助企業功能小組推動 ESG 年度規劃及時程進度
 - 3. 負責編訂企業社會責任報告書，年度永續報告書，及年度企業永續類獎項規劃及撰寫
 - 4. 企業 ESG 網站及社群推廣維運
 - 5. 彙整與研究，國內外公開發行公司之 ESG 永續經營等相關資料
 - 6. 結合企業永續發展目標，尋找相關倡議團體共同合作，以提升企業外部聲量
- Organization Section (組織關係):**
 - 所屬部門: ESG永續發展策略部
 - 直接上級: (blank)
- Right Panel (關於職務):**
 - 職責與績效指標: 工作項目: 4 筆, 績效指標: 0 筆
 - 人員條件: 基本資格: 0 筆, 知識技能: 0 筆, 需求職能: 0 筆, 證照要求: 0 筆
 - 人員發展: 培訓規劃: 0 筆, 自我發展: 0 筆
- User Profile (MandyA):** 培訓規劃完成率 (無培訓規劃)

ESG 相關培訓課程 (內外訓/實體線上...同等課程都可認列完成率)

碳策略及碳權操作實務

編號:



線上

6 小時

學分:

系列:

廠商:

版本:

類別: ESG永續發展

課程介紹



簡介 2050淨零碳排趨勢襲捲全球，愈來愈多的企業開始關注環境(Environmental)、社會(Social)與組織管理(Governance)，聯合國於2015年發布永續發展目標 (SDGs) 以作為2030年永續發展方針的指導原則後，不僅對全球產業形成制約，更有企業將ESG視為競爭力的必要條件，然而具備淨零新知與實踐作為將是首要關鍵。

目標 本培訓班由基礎課程開始，培育學員養成節能減碳工作專業職能，並藉由實作應用，讓學員了解實務工作職能。

預備知識 暫無介紹

適合對象

- ESG永續長
- ESG資產長、ESG資產管理師
- CSR管理師
- 碳審計長、碳審計師
- 風險及永續管理、風險管理師

大綱

- 1.國際間碳市場法規之發展
- 2.低碳經濟發展下的企業減碳發展策略
- 3.國際成功案例：歐盟排放交易系統

碳策略及
碳權操作實務

費用 (TWD)

免費課程

同等課程 0 門

先修課程 0 門

0 堂開班

a+MPS 7.2整合性的行動化系統
 領先業界・APP 取得MAS資安標章
 (Mobile Application Basic Security)



行動應用APP基本資安標章
 L2



a+PMD 績效發展應用・目標設定、評核、...

工作目標
 占比：75% | MBO

25 提升人員之專業能力
 50 標準 88 評等 中等
 具體事項：已填

25 積極開發新產品



a+MRA 職能評鑑應用・多維度評量...

評量進度 80% (4/5)

評量題目 (5/5)
 表現出把工作做好的願望，對浪費和低效率感到不滿和沮喪(例如，報廢浪費時間、資源等等)

總是表現
 經常表現

全新UI/UX設計 打造最佳行動eHRD 應用體驗



Hybrid設計
 支援 Browser 與 APP 雙模式



a+HRD Core 訊息交流、互動應用・訊息推播、收/回信、及時交談、分享、讚...




a+Talent 學習發展應用・閱讀、問卷、測驗、作業...

費用	尚餘名額	報名截止日
\$1,500	無上限	2022/12/31

課程資訊 單元課程(4) 評分與評論

面授課程	4小時
內訓課程	2學分



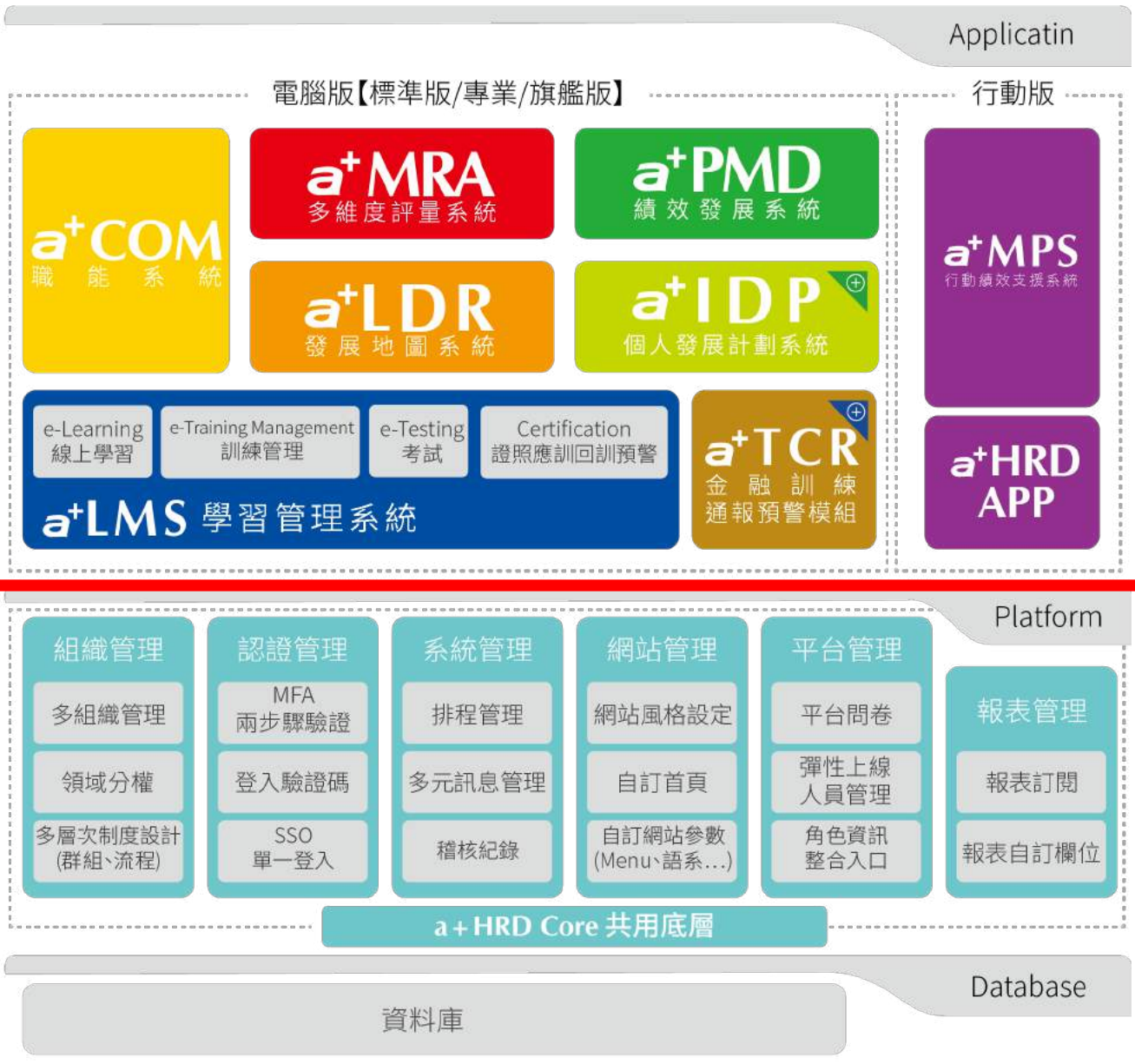
系統協助 Speak With Data 以 a+Talent Suite 「人才培訓年報」應用於CSR為例

- 應用情境、功能特色與應用效益
- CSR/ESG報告書
- 主要應用情境流程、系統圖例

eHRD
發展規劃與
績效組合

e-Training &
e-Learning
訓練管理與
線上學習

基礎架構
系統管理/共用



a+HRD 7全模組 系統架構 · 整合性No.1

積木式、可階段性導入的整合性a+HRD Solution，一致的系統架構與版本、行動版完整支援。

真正全模組整合
a+HRD Core共用底層擴充更多的共用功能/設定/中心/資訊應用, 例如跨模組共用組織流程, 資訊安全控管...等資源與設定, 以及資料庫架構

▲ a+HRD Total Solution產品架構圖

育基產品持續演進, a+HRD 7.2 提供 人才培訓年報

04/29

「a+HRD 7.2」

a+Talent Suite

- 封存歷史開班資料與紀錄
- 線上教室新增多元問卷與相關統計圖表
- 人才發展培訓年報
- 教材、開班互動機制 (按讚、評分、評論、推薦)
- 開班收藏機制
- 單一關鍵字跨資料搜尋 (學習資源、開班)
- 開班檢核報表與儀表板
- 申請"線上課程"外訓
- 職務/學習階段版面設計 (頁籤分類、區塊編排與項目名稱)
- 工作說明書版面設定
- 主管/管理者可"手動"評鑑職務/學習階段的培訓完成度
- 查詢歷史適用職務/學習階段培訓完成狀況與需求證照取得狀況
- 依職務查看技能評鑑成果及關聯的知識技能各程度分布狀況
- 課程關聯知識技能, 關聯開班技能評鑑

a+PMD Suite

- 二層式目標制度
- 新式目標承接地圖與目標儀表板
- 項目加總百分制

- 考核表綜合評述是否啟用及必填設定
- 考核表各類型文字區塊可編排順序
- 績效報表自選欄位新增"文字區塊", 匯出填寫的內容
- 可限定查閱績效考核資料 (單項/區塊/總評的分數或評等)
- 個人績效儀表板連結成績資料
- 各直線主管可對下轄員工發佈績效動態

a+MPS

- 密碼變更與查詢
- 線上教室可填寫多元問卷
- 申請"線上課程"外訓

a+HRD APP 1.0.44

- 通過「行動應用App基本資安檢測基準V3.1」, 取得合格證明與行動應用App基本資安標章(MAS標章)

a+HRD Core

- 知識技能庫維護
- 學習資源新增互動及收藏機制
- 多主管制度, 可設定虛擬部門, 可由位副主管協助管理及簽核
- 提供矩陣式組織管理制度
- 擴充多組織領域, 可分權管理多個組織架構圖(加值)

人才培訓年報 · 功能/應用效益



人才培訓年報

《人才培訓年報》

提供企業可就職位別、性別等，以員工人數、訓練總時數、人均訓練時數、訓練總費用、人均訓練費用等項目，快速產出企業所需的人才培訓年報。

系統功能

- 可設定「人才培訓年報」樣板
- 自動產出年度「人才培訓年報」(含報表)草稿
- 各圖表可細部啟用統計圖與統計範圍
- 可以課程類別/系列呈現重點訓練項目成果
- 發布年報供相關人員查閱
- 報告書以A4格式產出，並可匯出PDF

應用效益

- 方便企業快速瞭解掌握人才訓練發展的概況。
- 協助企業快速產出CSR/ESG報告書中有關人才培訓發展的內容(含報表)。

人才培訓報告書 · 「樣板」設定

報表
紀錄
人才培訓年報

樣板 | 前往搜尋

人才培訓年報
李冠宇 2022/03/25 11:23 編輯
定期產生草稿 預定: 2023/02/05

草稿 | 前往搜尋

2021年人才培訓年報
李冠宇 2022/03/25 11:56 編輯
發佈對象 ⓘ : 0

正式報告 | 前往搜尋

2021年人才培訓年報
李冠宇 2022/03/25 11:56 發佈

年報提供定期產生「草稿」功能：

- 先設定「樣板」並設定產生日期。
- 系統依照樣板設定啟用的區塊與發佈對象產生草稿。

編輯樣板

名稱 * 人才培訓年報

定期產生草稿

草稿產生日 每年 2 月 5 日

正式報告發佈對象 群組 選擇

指定人員 選擇

年報內容

人才培訓與發展

訓練體系

整體訓練成果

訓練成效評估

重點訓練計劃說明

重設 儲存並新增 儲存

年報「樣板」/「草稿」 · 編輯

人才培訓年報樣板

整體訓練成果



近兩年訓練狀況

本公司重視員工的培訓與發展，[[TY]]年投入教育訓練總金額為[[TYCOST]]元，訓練總時數為[[TYHOURS]]小時，共計[[TYTIMES]]人次參加，平均每位同仁訓練時數為[[TYAVGHOURS]]小時，平均訓練時數較前一年成長[[AVGHOURSGROWTHRATE]]%，對營業收益亦較前一年度貢獻一己之力，所共創的佳績。

項目

課程總數

訓練總時數

訓練總人次

訓練總費用

員工人數

近兩年訓練狀況

啟用

說明 *

A- 大小 B >>

插入參數

本公司重視員工的培訓與發展，[[TY]]年投入教育訓練總金額為[[TYCOST]]元，訓練總時數為[[TYHOURS]]小時，共計[[TYTIMES]]人次參加，平均每位同仁訓練時數為[[TYAVGHOURS]]小時，平均訓練時數較前一年成長[[AVGHOURSGROWTHRATE]]%，對營業收益亦較前一年度貢獻一己之力，所共創的佳績。

• 報表說明編輯器可插入報表參數。

選擇參數

<input type="checkbox"/> 參數 :	說明 :
<input type="checkbox"/> TY	年報產生的前一年。
<input checked="" type="checkbox"/> TYCOST	統計年度的 " 訓練總費用 "。
<input type="checkbox"/> TYHOURS	統計年度的 " 訓練總時數 "。
<input type="checkbox"/> TYTIMES	統計年度的 " 訓練總人次 "。
<input type="checkbox"/> TYAVGHOURS	統計年度的 " 人均訓練時數 "。
<input type="checkbox"/> TYAVGCOST	統計年度的 " 人均訓練費用 "。
<input type="checkbox"/> AVGHOURSGROWTHRATE	統計年度的 " 人均訓練時數增減幅 "。
<input type="checkbox"/> AVGCOSTGROWTHRATE	統計年度的 " 人均訓練費用增減幅 "。

仁訓練時數為
對比營業收益亦

增減幅

13

15

19

23

10

人才培訓與發展

報告產生日：每年1月1日 | 發布人數：2



人力資源是企業永續發展的關鍵因素，本公司基於公司營運策略目標，以提升員工自我職能、達成公司使命與遠景建置完整的培育訓練體系，提供員工系統性與目標性的學習環境與進修管道，並制訂「教育訓練作業程序」整合內外部資源，使員工訓練方案能夠系統化，並有效落實、驗證員工培訓成果，進而提升企業競爭優勢，實現公司永續經營的使命與願景。

訓練體系

人才是本公司提供良好服務及企業創新的基礎之一，為滿足業務發展及人才培育發展之需要，本公司的內部教育訓練體系依職能別進行培訓，分為管理職能、核心職能、專業職能及自我發展四類。年度訓練需求由各事業單位於每年年底前提出，人力資源部彙整為年度訓練需求計劃，並依計畫結合實體與線上開設訓練課程並提供學習資源，以滿足員工培訓發展之需求。



◀ 訓練體系圖

系統不僅是做功能使用與權限管理；同時累積的資料也是分析精進與外部稽核的利器！
 2022/4 小版本精進的 a+HRD 7.2，先在CSR的「人才培訓年報」上做支援support...
 後續也將會不斷精進。

整體訓練成果

本公司重視員工的培訓與發展，2021年投入教育訓練總金額為 **41,987,458 元**，訓練總時數為 **496,976 小時**，共計 **308863 人次**參訓，平均每位同仁訓練時數為 **41 小時**，平均訓練時數較前一年成長 **5%**，平均訓練費用較前一年度成長 **24%**，營業收益較前一年度成長 **2%**，對比營業收益亦較前一年度成長，此亮眼成績歸功於本公司永續經營的理念及每位員工持續提升專業能力、貢獻一己之力，所共創的佳績。

近二年訓練統計表

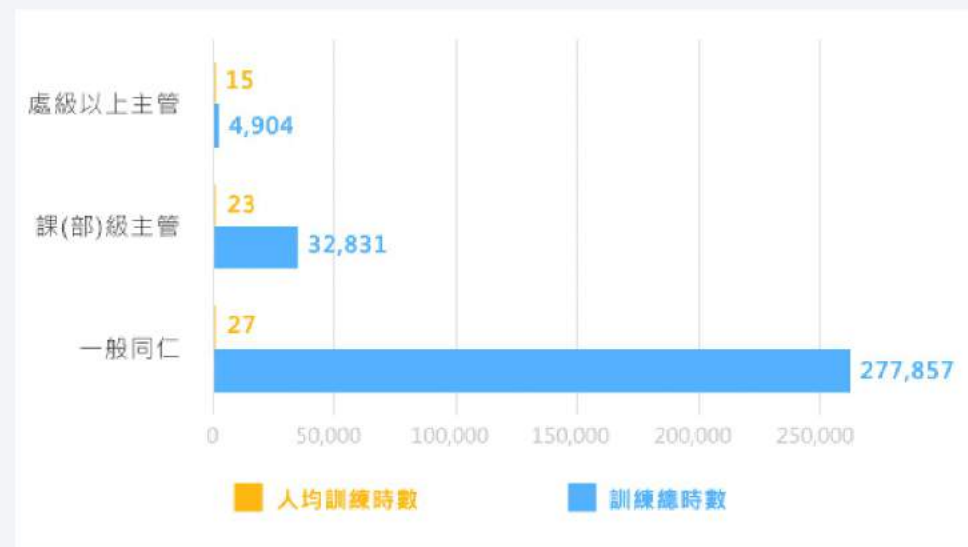
項目	2020年	2021年	增減幅(%)
課程總數	2,857	3,253	13.86%
訓練總時數	428,703	496,976	15.93%
訓練總人次	259,449	308,863	19.05%
訓練總費用(元)	33,959,449	41,987,458	23.64%
員工人數	10,937	12,087	10.51%
人均訓練時數	39.2	41.12	4.90%
人均訓練次數	23.72	25.55	7.72%
人均訓練費用(元)	3,105.01	3,473.77	11.88%

職位別訓練狀況

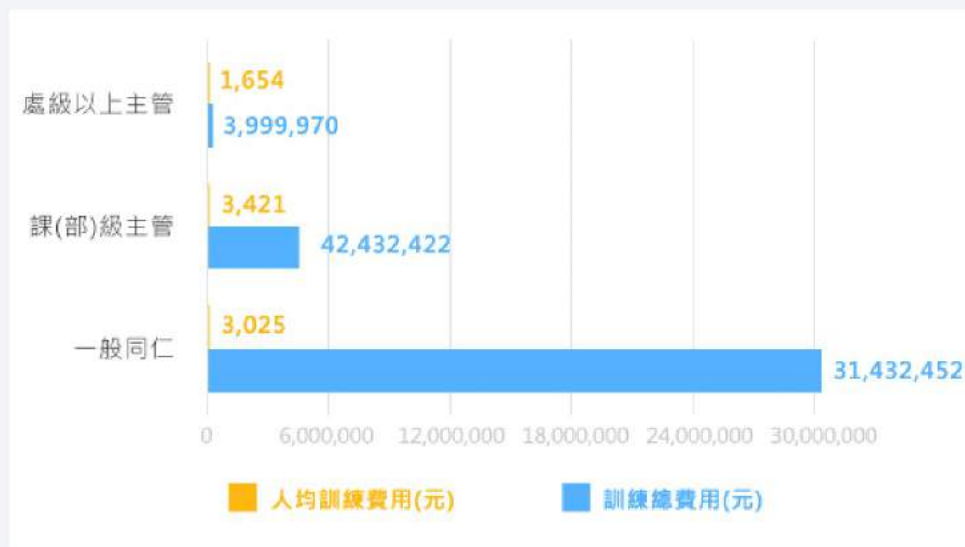
本公司提供不同職位別的員工完整的教育訓練，於 2021 年度總訓練時數達 496,976 小時，各職等的訓練狀況，詳見下列圖表所示。

項目	一般同仁	課(部)級主管	處級以上主管
員工人數	10,392	1,405	318
訓練總時數	277,857	32,831	4,904
人均訓練時數	26.74	23.37	15.42
訓練總費用(元)	31,432,452	42,432,422	3,999,970
人均訓練費用(元)	3,024.68	30,201.01	12,578.52

職位別訓練時數圖



職位別訓練費用圖



兩性訓練狀況

在兩性平權方面，本公司秉持平等原則，提供兩性均等的教育訓練，除工作職務上的必要課程外，員工亦可依個人喜好與未來發展自我進修，從下列圖表顯示雖然男性與女性的受訓時數略有差異，但仍顯示出公司對兩性均提供了相當程度的教育訓練資源。

● 職位別與性別的訓練時數統計表

項目	男性			女性			合計		
	訓練總時數	員工人數	人均訓練時數	訓練總時數	員工人數	人均訓練時數	訓練總時數	員工人數	人均訓練時數
一般同仁	224,703	12,006	18.72	53,154	730	72.81	277,857	12,736	21.82
課(部)級主管	11,034	429	25.72	21,797	510	42.74	32,831	939	34.96
處級以上主管	2,811	1,209	2.33	2,093	1,088	1.92	4,904	2,297	2.13
總計	238,548	12,006	19.87	77,044	2,328	33.09	315,592	14,334	22.02

● 職位別與性別的訓練費用(元)統計表

項目	男性			女性			合計		
	訓練總費用(元)	員工人數	人均訓練費用(元)	訓練總費用(元)	員工人數	人均訓練費用(元)	訓練總費用(元)	員工人數	人均訓練費用(元)
一般同仁	28,837,000	12,006	2,401.88	6,737,000	730	9,228.77	35,574,000	12,736	2,793.18
課(部)級主管	1,101,000	429	2,566.43	5,101,000	510	10,001.96	6,202,000	939	6,604.90
處級以上主管	2,780,000	1,209	2,299.42	13,000,000	1,088	11,948.53	15,780,000	2,297	6,869.83
總計	32,718,000	12,006	2,725.14	24,838,000	2,328	10,669.24	57,556,000	14,334	4,015.35

兩性訓練時數圖



兩性訓練費用圖



訓練成效評估

為確保訓練成效，本公司採用 Dr. Jack Phillips 所發展之學習成效評估模型，依反應層級、學習層級、行為層級、績效層級及 ROI 評估層級等 5 個層級進行學習成效評估，以衡量訓練活動之效益，使本公司人才培訓精益求精。



本公司所有課程皆實施Level 1與Level 2的評估，操作課程則透過行為檢核確保訓練移轉，相關執行成果請參考下表。

近三年執行成果統計表

項目	2019年	2020年	2021年
課程通過率(開班通過率)	94.7%	95.62%	97%
行為檢核通過率	94.7%	95.62%	97%
測驗通過率	95.7%	96.62%	98%
課程滿意度	94.9%	97.62%	99%

重點訓練計畫說明

項目	2019年	2020年	2021年
課程總數	212	257	323
訓練總時數	27,703	32,703	36,976
訓練總人次	259,449	259,449	308,863
員工人數	10,337	10,937	12,087
覆蓋率	268%	299.01%	305.92%
課程通過率	100%	100%	100%
人均訓練時數	2.68	2.99	3.06

課程系列

法令遵循教育訓練

因應國內外法令規範與趨勢，育碁數位科技積極安排多元化之法令遵循及內部稽核教育訓練，持續強化同仁之法律遵循意識。本年度共計 **308,863** 人次參加課程，訓練時數合計 **36,967** 小時。

項目	2019年	2020年	2021年
課程總數	212	257	323
訓練總時數	27,703	32,703	36,976
訓練總人次	259,449	259,449	308,863
員工人數	10,337	10,937	12,087
覆蓋率	268%	299.01%	305.92%
課程通過率	100%	100%	100%
人均訓練時數	2.68	2.99	3.06

課程類別

人人都能學會數據分析

因應國內外法令規範與趨勢，育碁數位科技積極安排多元化之法令遵循及內部稽核教育訓練，持續強化同仁之法律遵循意識。本年度共計 **308,863** 人次參加課程，訓練時數合計 **36,967** 小時。

註：覆蓋率 = 年度累計訓練總人次 / 員工人數。

[刪除](#)
[列印](#)
[下載檔案](#)

年報中各圖表的統計圖與統計範圍 · 啟動設定

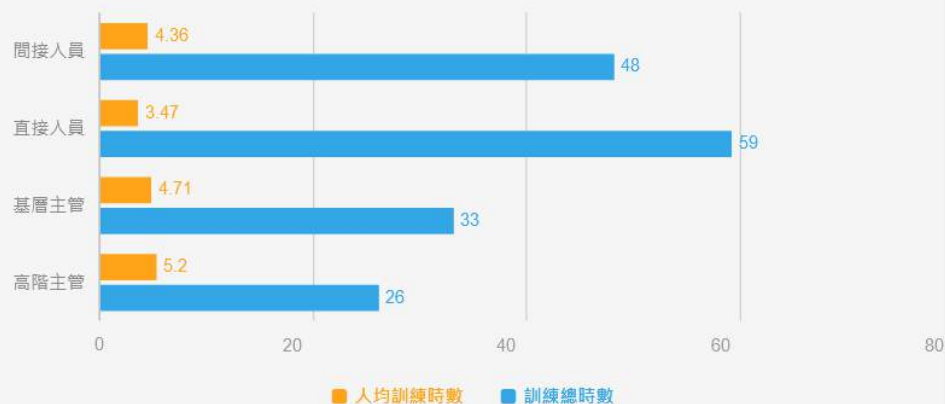
2021年人才培訓年報草稿

職位別訓練狀況

本公司提供不同職位別的員工完整的教育訓練，於2021年度總訓練時數達170小時，各職等的訓練狀況，詳見下列圖表所示。

項目	高階主管	基層主管	直接人員	間接人員
員工人數	5			
訓練總時數	26			
人均訓練時數	5.2			
訓練總費用	36,500			
人均訓練費用	7,300			

職位別訓練時數統計



職位別訓練狀況

啟用

- 各圖表可在細部設定要“啟用”那些統計圖與統計範圍

職位別 *

高階主管 × 基層主管 × 直接人員 × 間接人員 ×

職位別訓練狀況統計表



職位別訓練時數統計圖



職位別訓練費用統計圖



按性別及員工職位別進行統計與交叉分析

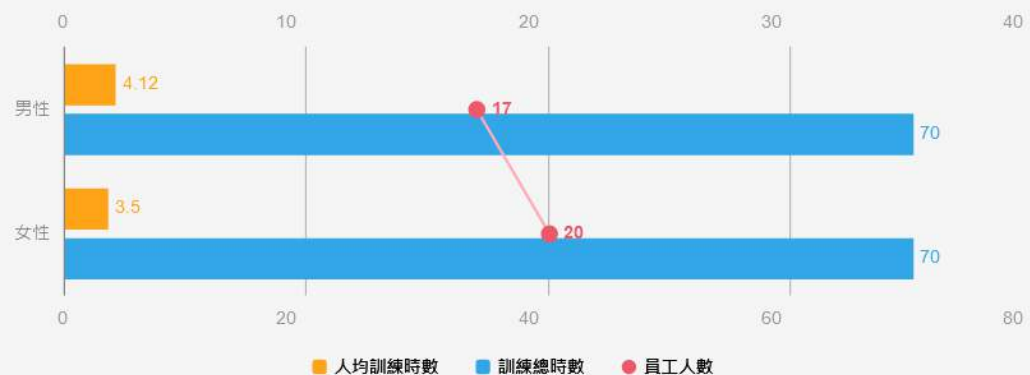
兩性訓練狀況

在兩性平權方面，本公司秉持平等原則，提供兩性均等的教育訓練，除工作職務上的必要課程外，員工亦可依個人喜好與未來發展自我進修，從下列圖表顯示雖然男性與女性的受訓時數略有差異，但仍顯示出公司對兩性均提供了相當程度的教育訓練資源。

● 職位別與性別訓練時數統計

項目	男性			女性			合計		
	訓練總時數	員工人數	人均訓練時數	訓練總時數	員工人數	人均訓練時數	訓練總時數	員工人數	人均訓練時數
高階主管	16	3	5	10	2	5	26	5	5.2
基層主管	20	4	5	10	2	5	30	6	5
直接人員	29	8	3.43	24	7	3.43	53	15	3.53
間接人員	3	1	4	24	6	4	27	7	3.86
總計	68	16	4.25	68	17	4	136	33	4.12

● 兩性訓練時數統計



● 兩性訓練費用統計



依課程類別/系列選擇呈現重點訓練項目成果

重點訓練計劃說明



項目	2019年	2020年	2021年
課程總數	7	9	8
訓練總時數	240	68	96
訓練總人次	120	46	48
員工人數	48	50	50
覆蓋率	250	92	96
課程通過率	23.29	56.82	100
人均訓練時數	5	1.36	1.92

註：覆蓋率=年度累計訓練總人次/員工人數。

項目	2019年	2020年	2021年
課程總數	0	0	0
訓練總時數	0	0	0
訓練總人次	0	0	0

課程類別 組織經營

重點訓練計劃說明設定

+
✖

重點項目 課程系列 課程類別

課程類別 * ESG 關聯課程

說明 *

因應國內外法令規範與趨勢，本公司積極安排多元化之法令遵循及內部稽核教育訓練，持續強化同仁之法律遵循意識。相關執行成果請參考下表。

近三年教育訓練統計表 + -

重點項目 課程系列 課程類別

課程系列 * 碳排 關聯課程

說明 *

你知道「自我成長力 Self Development」常常會出現在海外的職缺要求中嗎？當我們處在資訊操作的年代中，擁有某項專業技能已經是基本條件，但是軟實力成為你與眾不同、爭取到更多夢想入場券的決勝點。

近三年教育訓練統計表 + -

+ 增加區塊

重設
儲存

年報 · 發佈與查看



2021年人才培訓年報-Gerald



Jeachang@Aenrich.com.tw

收件者 ● 黃志揚Gerald

ⓘ 若此郵件的顯示有任何問題，請按一下這裡以在網頁瀏覽器中檢視。

人才培訓年報通知

親愛的 Gerald 您好，

您可點選[連結](#)，查看 2021年人才培訓年報-Gerald

進入 [育碁數位科技人力發展系統\(eHRDOrg\)](#)



訓練成效評估

為確保訓練成效，本公司採用Dr. Jack Phillips 所發展之ROI評估模式，依反應層級、學習層級、行為層級、績效層級及ROI評估層級等5個層級進行學習成效評估，以衡量訓練活動之效益，使本公司人才培訓精益求精。

ROI評估層級 LV5：以人均產值為指標衡量訓練投資報酬率，使訓練成效與公司績效連結。
 $ROI = (\text{財務效益} - \text{訓練成本}) / \text{訓練成本}$

績效層級 LV4：透過績效考核，評估員工訓練成效及整體發展狀況。

行為層級 LV3：1. 行為考核：查員工在工作上實際展現的行為，評估學習成效。
 2. 多維度評量：從主管、同儕、部屬、內部客戶等多元角度，衡量員工的實際行為。

學習層級 LV2：1. 測驗：透過測驗評估學習成效。
 2. 作業：依課後報告或簡報報告評估學習成效。
 3. 課程討論：依課後討論的內容觀察評估學習成效。

反應層級 LV1：課程滿意度問卷：瞭解員工對於課程的滿意度，指標包含教材滿意度、講師滿意度、課程整體滿意度等。

本公司所有課程皆實施Level 1與Level 2的評估，操作課程則透過行為檢核確保訓練轉移，相關執行成果請參考下表。

● 近三年執行成果統計

項目	2019年	2020年	2021年
課程通過率(開班通過率)	0%	14.29%	10.89%
行為檢核通過率	NA	NA	NA
測驗通過率	NA	NA	NA
課程滿意度	NA	NA	NA

客戶應用實例

育碁在a+HRD 系統應用的Golden Club，
也是一個Ecosystem...

陪著客戶在挑戰與趨勢洪流中，一起順勢而為...

HR在數位轉型中，
期望育碁能成為您最可靠的e化策略合作夥伴!

產品別/ a+Talent · 客戶應用案例

aEnrich 育睿

產品 服務 資源 客戶 知識 活動 關於

首頁 > 客戶 > 成功案例-產品別

產品別

a+PMD 績效發展

a+Talent 人才發展

a+MPS 行動支援

GLOBALTEK

時碩工業(股)公司 **LMS 7.3**

《2022/10/20》【影片·企業案例分享】我

SINBON

信邦電子(股)公司 **LMS 7.2**

《2022/7/8》導入育睿a+KPI/LMS/MPS系

《2022/5/12》【影片·企業案例分享】以

BizLink

貿聯國際(股)公司 **Talent 6.8**

《2022/5/12》【影片·企業案例分享】貿聯集團導入數位系統·加速落實
《2021/11》狂賀！貿聯控股三度蟬聯《亞元雜誌》2021年臺灣地區「汽車
《2019/08》導入育睿「a+Talent Suite」及「a+MPS」...



建興儲存科技(股)公司 **LMS 6.8**

《2022/5/12》【影片·企業案例分享】建興儲存應用a+LMS建立人才發展
長與黃惠芬經理
《2021/11》賀！建興儲存科技榮獲2021 HR Asia「亞洲最佳企業雇主獎」



明基材料(股)公司 **LMS 7.0**

《2022/04》升級育睿學習管理、發展地圖及行動績效支援等系統·讓員工
《2014/01》導入育睿「a+LMS學習管理平台」以創新專業人才為後盾...



三商美邦人壽 **LMS 6.8**

《2022/03》三商美邦導入育睿「a+LMS學習管理系統」及《產壽險公會·
位行動化學習·強化業務員銷售專業度與信任度

產品別/ a+PMD · 客戶應用案例

aEnrich 育睿

首頁 > 客戶 > 成功案例-產品別

產品別

a+PMD 績效發展

a+Talent 人才發展

a+MPS

GLOBALTEK

時碩工業(股)公司 **PMD 7.3**
《2022/10/20》【影片·企業案例】

SINBON

信邦電子(股)公司 **KPI 6.8**
《2022/7/8》導入育睿a+KPI/LM
《2022/5/12》【影片·企業案例】

台灣歐陸企管顧問有限公司 **P**

產品 服務 資源 客戶 知識 活動 關於

eurofins

台灣歐陸企管顧問有限公司 **PMD 7.1**
《2022/5/12》【影片·企業案例分享】台灣歐陸檢驗導入績效管理系統·增進組織溝通·大幅
_劉宇軒經理

WNC
Wistron NeWeb Corp.

啟碁科技(股)公司 **KPI 6.8**
《2021/11》狂賀！啟碁科技蟬聯亞元雜誌「台灣最優秀企業」最高殊榮
《2012/03》「2011人力創新獎」團體獎 事業機構—啟碁科技股份有限公司
《2011/09》第七屆「國家人力創新獎」

中租迪和
Chailease Finance

中租迪和(股)公司
《2020/06》賀「中租控股」三度獲頒ATD Excellence In Practice Award人才發展國際大獎
《2015/04》中租迪和導入育睿a+KPI績效管理系統
《2012/08》「2011人力創新獎」團體獎-業審雙修 打造卓越人才供應鏈
《2012/08》研討會報導：如何快速複製成功經驗·擴充學習平台成效
《2012/06》研討會報導：中租迪和分享-如何確保訓練有效移轉
《2011/09》第七屆「國家人力創新獎」
《2007/10》中租迪和導入育睿a+LMS學習管理系統應用效益
《2007/03》中租迪和導入企業學習網 留任率提高16%
《2007/02》學習型組織_中租推動數位學習培養π型人

FORMOSA
LABORATORIES, INC.

台耀化學(股)公司 **KPI 6.8**
《2020/03》導入育睿「a+Performance Suite」、「a+Talent Suite」、加速人才養成...

客戶應用範例 · 信邦電子



SINBON

信邦電子股份有限公司



· 信邦電子人力資源服務中心協理李山
(照片來源：天下雜誌授權)

完整的訓練體系，讓夥伴們扎實的充實自身的能力

信邦電子人力資源服務中心協理李山表示，員工是公司的重要資本和創新成長的驅動力，透過完善且長期的培訓及管理制制度，可降低人才流失風險，進而提升公司競爭力。「信邦學院」除了《超新星計劃》的新人入職培訓應用外，從入職起，信邦便投入充足的資源給不同職務與職級同仁，在入職、在職、管理職等各階段採不同訓練計畫進行系統化學習，並打破各單位的實體界線，成立管理、業務、客服、採購、工研、製造、通識七大專業學院，提供員工線上教育訓練與知識分享數位平台。

結合e化的應用，2021年度實體開班課程累計4,540人次，實體課程主要應用育基a+HRD APP，透過此APP，學員可以利用QR Code掃描進行實體課程簽到、簽退；課程管理者則可快速查閱及匯整課堂的簽到與簽退時間，而且可依需進行批次出缺勤調整，有效降低實體訓練報到、簽退及課程報到匯整等繁雜的行政作業。數位課程2021年累計10,641人次，依各學院培訓規劃，課程以線上教材及測驗為主，提供各地員工隨時隨地學習，加速各學院課程的執行及管理，期望藉由系統化且長期性的課程培育更多優秀的人才，讓優質人才成為基業永續的根基。

2021年培訓成效

7
大學院

72位
內部講師培育

97門
課程

4,540人次
上課

平均2堂/週

10,641人次
有效閱讀

實體開班課程

數位平台學習開班課程