

# 企業雙軸轉型新戰略

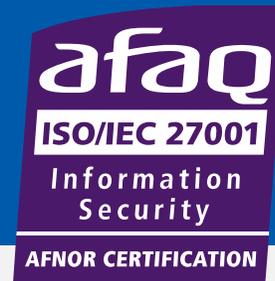
敏捷人資 X 永續治理 X 資安信任  
全球變局下，敏捷的組織御風前行！



**首家** 台灣企業取得  
2009年 ASTD Excellence  
In Practice Awards



eHRD 業界 **第1家** 且三度取得  
行動應用資安標章MAS · L2  
( 育碁 a+HRD APP )



2024年取得 **國際** 資安標準認證  
NF EN ISO/IEC 27001:2023  
ISO/IEC 27001:2022

楊中旗George  
育碁 總經理

2025/4/21

# 育碁 25 周年**展望永續** · 策展系列活動 ( 第1場 線上研討會 )

育碁25周年  
展望永續 | 活動#1

| 育碁 a+HCM 8.1 線上產品發表會 |

## HCM進化 X **敏捷** 決策

打造HRM + HRD 整合應用的企業人力競爭優勢



楊中旗  
育碁 總經理



陳鳳雅  
育碁資深產品顧問



王群孝  
中央人資所 所長



賴麗雪  
影音創客創辦人

2025

7/16 (三)

14:00-16:00

線上  
報名



活動官網

主辦  
單位

**aEnrich** 育碁數位科技  
aEnrich Technology Co.,

協宣  
單位

ESG永續 **e**起來

# 育碁 25 周年展望永續 · 策展系列活動 ( 活動官網上架中 )

與育碁合作18年



國際大師\人才發展策略顧問  
瑞沙·希沙提

Dr. Reza Sisakhti



全球企業人才發展趨勢  
過去/現在/未來的接班人發展

《波士頓跨海線上講堂》

2025年8月

a+HCM Ecosystem  
規劃中

《線上講堂》

2025年9月



講者 | 張智銘 攝影師  
True Blue Studio

《人資工作者的私房心法》  
時間的印記—張智銘與台灣神木十年對話 (攝影紀錄與回顧)

《台北實體活動》

2025年10月24日

ESG 年度專題活動

HR敏捷數位轉型  
迎戰全球經貿轉型  
與永續挑戰



《ESG 年度活動》  
HR X ESG：數位轉型與公司治理

《線上研討會》

2025年11月12日

共同合辦：ESG永續發展協會、永續e起來  
影音創客、育碁



育碁25周年回顧  
從數位學習到智慧HR  
的發展歷程

《25周年回顧》  
從數位學習到智慧HR的發展歷程

《台北實體分享會》

2025年12月13日

# 企業轉型的四大新壓力

1. 國際經貿重塑：瞬息萬變，需敏捷因應 + 建立不可替代的競爭力
2. ESG 永續壓力：政府揭露法規、投資人關注與利害關係人期望
3. 數位轉型：組織需要更快決策、更靈活應變、導入AI整合應用
4. 資安風險：個資法、資安法、零信任架構與法遵壓力日益嚴峻

**HR 如何協助組織敏捷有序地，在重重挑戰下精進企業績效？**

全球變局下 - 盛衰之理 雖曰天命 豈非人事哉

HR（人）是企業永續的起點

HR 的角色轉變：從行政支援 → 營運夥伴 → 策略領航

育碁助您打造兼顧敏捷、永續與信任的 HR 系統藍圖

大家都可以跨時階段性的導入整合性的 a+ HCM系統

# 當挑戰或趨勢湧來，順勢而為的成功變革！

時間到了，終究你就是會知道！

## 回顧 2020年的Covid-19

- 成功的推動了“企業的數位轉型”：遠距學習/WFH/遠距工作/Virtual teamwork/線上會議&研討會... 天涯若比鄰！
- 聚焦於eHRD事業的育碁 2020-2024 五年之間公司營業額，年複合成長率22% (對比2017-2020是複合成長率11%)，也見證了台灣企業在這一波數位轉型的加速推進。
- 摸著系統過河的感覺，果然比摸著石頭過河來得好！
- 尤其是已經導入e化系統多年的客戶最有感...
- 回顧這場Covid19/數位轉型的變革，常期待或自詡為Change Agent 的HR，參與或深化轉型了多少...

VUCA !

當挑戰或趨勢湧來，順勢而為的成功變革！

時間到了，終究你就是會知道！

ESG/全球經貿結構瞬息萬變，催動2025年的企業雙軸轉型新戰略

- 自由市場經濟中重要主體 - **企業**，動盪中操舟也納管外部成本、公共財、社會責任...

幾年之後，我們會見證到甚麼樣的改變...?

- 全球的經貿格局重塑，人才讓敏捷的台灣企業帶動經濟成長率，第三度領先全球各國？
- 台灣 各方倚重/本島1,200公里的海灘會很美/經濟好又不缺水電/社會更均衡發展/健康地球...  
**企業** 良善有效率的組織治理 / 高生產力 / 數位轉型 x.0 / AI賦能 / 韌性/資安/ 永續發展...
- 千里之行始於足下！
- 有了數位轉型與AI的支持，輕舟可過萬重山！摸著系統過河的時間到了，我們趕快開始！

# 目錄

## Content

立足HR專業  
貢獻組織競爭力

1. HR敏捷轉型迎戰全球經貿重塑與永續挑戰
2. 人才發展與營運績效精準連結
3. 資安治理落實零信任架構與法遵
4. 整合性 HRD+HRM 加速人才營運升級

## 第 1 章

# HR敏捷轉型迎戰全球變局與 ESG 永續挑戰

---

## HR 不只是後勤，更是轉型關鍵角色

1. 敏捷人才策略：快速回應業務需求與市場變化
2. 數位工具應用：人資流程自動化、資料即時洞察
3. ESG 對 HR 的影響：DEI 人才多元、公平機會、員工自主敏捷alignment、組織治理健康平衡

# 2023年ESG議題 · HR 的挑戰、關注重點及未來發展

順勢而為

## HR對 E、S、G重要性排列 漸趨於平衡化

2022年	2023年 
1. 公司治理(G) 52.73%	1. 公司治理(G) 39.63%
2. 社會(S) 25.45%	2. 社會(S) 32.40%
3. 環境(E) 21.82%	3. 環境(E) 27.97%

資料來源：國立中央大學人資所、亞洲影響力衡量與管理研究中心、優樂地永續服務公司，  
《2023年 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/SKA/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**

2022年 HR×ESG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...?)

# Slides of 2025 HR x ESG 行動指南手冊！

痛點四：如何評估推動ESG的效益？

CH1 人資×永續=? | CH2 人資四大痛點 | CH3 結語



## 專家這麼說



HR在ESG評估過程中，需結合結果導向 (Results-based) 與行為導向 (Behavior-based) 的方法，確保ESG措施的可衡量性與落地實踐性。

結果導向方法透過數據分析來衡量ESG影響，包括碳排放監測、員工滿意度調查、薪資公平性評估、人才流動數據等，確保 ESG 目標可量化，並符合GRI、SASB、ISO 30414、TCFD 等國際標準，以及臺灣溫室氣體盤查管理辦法與公司治理 3.0 的規範，同時也需要隨時留意新的揭露規範，例如更重視社會面的TISFD。行為導向方法則聚焦ESG如何內化於企業文化與決策流程，例如透過觀察員工是否自主採用ESG友善或創新行為、企業決策是否納入多元共融原則、內部舉報機制是否透明且具信任度，來評估ESG是否真正影響組織行為與價值觀。

HR在推動ESG的過程中，應確保公司的ESG目標與人才管理相結合，例如在招募與培訓時納入ESG相關能力要求、舉辦ESG創新競賽或建立內外部跨領域ESG人才培訓生態圈，確保組織具備永續發展所需的人才，並透過績效管理機制將ESG內化為考核和升遷標準，以確保ESG不只是標語，而是企業營運的重要組成部分。



國立中央大學人力資源管理研究所 教授兼所長 | 王群孝

26

# 企業客戶應用案例

CH1 人資×永續=? | CH2 人資四大痛點 | CH3 結語



## 痛點一

不知如何提升  
永續專業知識?



## 挑戰

- 員工接受度與學習吸收程度不一：由於個人背景、專業經驗及對永續議題的興趣不同，員工的學習動機、理解速度與吸收深度存在差異。
- 企業文化與產業特性影響內部推廣：不同部門對 ESG 的需求與關注重點各異，導致推廣難度提升。



## 案例二 | 新光保全 ESG 永續人才培育



### 內部驅動，員工成爲永續傳遞者

新光保全 ESG 永續人才培育計畫以教育爲核心，透過分階段、多元培訓推動永續發展。計畫首階段培育「ESG 永續種子成員」，經專業訓練後，回到各部門擔任「永續種子講師」，以簡明方式傳遞 ESG 知識，並結合部門專業推動學習，提高學習力，強化員工對永續發展的理解與參與，進而擴大企業影響力。

同時，依據同仁的專業領域、意願、特質及組織未來發展所需能力，提供 ESG 各面向的專業培訓資源，讓員工在自身專業中融入永續價值，並逐步將 ESG 理念深植於企業文化，實現從內部驅動的永續轉型。



### 關鍵行動

#### 從「人」出發，打造全方位 ESG 培訓體系

新光保全強調以員工需求爲核心，透過面談、問卷調查等方式，評估同仁的能力、特質與專業背景，進而規劃適切的 ESG 培訓資源。

- 1 針對不同職能、層級與部門，量身打造專屬學習方案，確保 ESG 知識能夠真正融入專業領域與日常工作。
- 2 結合實務操作與案例研討，讓員工透過實際情境學習 ESG 知識，增強其應用能力。

#### 結合企業永續目標與 HR 策略

- 1 將 ESG 元素融入人才發展體系：如納入職能培養與績效考核標準。
- 2 推動跨部門協作：讓 ESG 成爲企業決策的一部分，確保各部門協同合作推動永續發展。
- 3 對外連結：與外部夥伴及社會資源合作，透過學習交流與產學合作，提升企業在 ESG 領域的競爭力。

# Key updates of 2025 HR x ESG 行動指南手冊！

**VUCA !** 多變化(Volatile)、不確定性(Uncertain)、複雜度(Complex)、與模糊性(Ambiguous)

**BANI !** 脆弱性(Brittle)焦慮感(Anxiety) 非線性因果感(Non-Linearity)以及不可理解性(Incomprehensible)

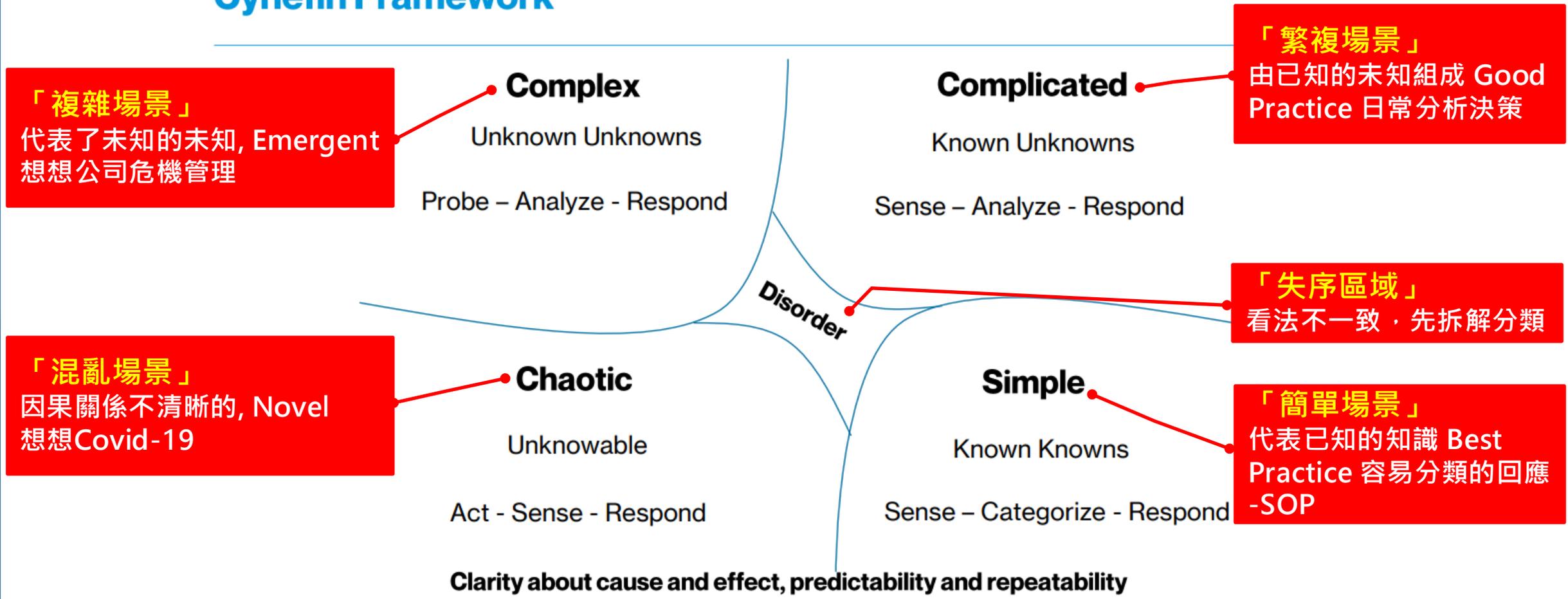
全球經貿結構瞬息萬變，穩定不再，VUCA x BANI 交織下，科技賦能，人才催動轉型新戰略

- HR 在 ESG 發展中的影響力，已從後勤支援轉變為**企業治理的核心策略之一**
- **人資專業的培育發展也需同步升級**，涵蓋跨領域的永續思維與策略，不僅要掌握人才管理與組織發展，更需融入DEI（多元、公平、共融）、**數據分析**、**AI科技應用等新興能力**，將專業知識轉化為企業實務，協助組織應對產業變革，在快速變動的市場環境中發揮最大影響力。
- **高達 96.5%HR專業人士對ESG議題已有高度認知**，且對環境、社會、公司治理三面向事務的重要性排列趨於平衡化。
- HR推動ESG事務的挑戰依然為「**不易評估效益**」、**「缺乏ESG相關知識與人才」**。

# George 美國2023 ISPI 學習 - Cynefin (ku.nev.in 庫尼文) 架構 (since 1999)

## 主管面對的情境分類與因應的能力發展策略

### Cynefin Framework



VUCA 常在“左邊”，多變化、不確定性、複雜度、與模糊性

還有一個對應的新名詞叫BANI - 脆弱性 (Brittle) 焦慮感 (Anxiety) 非線性因果感 (Non-Linearity) 以及不可理解 (Incomprehensible)

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)

全球經貿重塑 暨 ESG浪潮下，HR 如何摸著系統過

河，順勢而為！

# 因應ESG，企業HR的挑戰與需求

挑戰  
與  
需求



績效指標的確立與揭露



ESG知識與認知不足



落實ESG培訓計劃



外部的要求和壓力

# 因應ESG，育碁a+HCM Total Solution應用效益

挑戰與需求



績效指標的確立與揭露



ESG知識與認知不足



落實ESG培訓計劃



外部的要求和壓力

e化應用效益



統一入口、資訊清楚



快速且品質一致的傳遞



提升30%專案管理效率



輔助CSR/ESG報告產出



# ESG & 育碁 「a+HCM 8.x Total Solution」

應用育碁a+HCM系統，促進公司**數位轉型**；不僅可敏捷化執行HCM專案，更可**降低人事管理、人才發展與績效管理專案**的整體**成本**，共同**減碳**！



環境保護

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



- 數位化管理
- 簽核無紙化
- 檔案文件數位化
- 溝通及管理效率提升



社會責任

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



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

- GRI 400: 社會主題 ( 資訊安全及個資保護 )
- GRI 401: 員工招募與留任
- GRI 403: 職業安全衛生
- GRI 404: 訓練與教育



公司治理

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



- 績效目標設定
- 績效評量
- 績效報表分析與管理



- 遵循法規
- 資訊透明

- GRI 401: 勞顧關係
- GRI 405: 員工多元化與平等機會

- GRI 3: 重大主題2021 ( 法規遵循 )

## 第 2 章

# 人才發展與營運績效精準連結

傳統人才發展往往**中性或脫離**營運績效&戰略

(**Neutral** > Supportive > Aligned > Integrated)

育碁 a+HCM Total Solution 協助：

1. 建立**職務證照與職能導向**的學習藍圖
2. 助成自主敏捷學習，結合系統化追蹤**學習成效與績效**關聯
3. 以**數據**連結整合展開連結→**學習**→**成長**→**績效**→**營運**成果

【分析架構參考】

# ESG & 育碁 「 a+HCM Total Solution 」

應用育碁a+HCM系統，促進公司**數位轉型**；不僅可敏捷化執行HCM專案，更可**降低人事管理、人才發展與績效管理專案的整體成本**，共同**減碳**！



環境保護

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



- 數位化管理
- 簽核無紙化
- 檔案文件數位化
- 溝通及管理效率提升



社會責任

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



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



- 紀錄並匯整以下相關數據
- 員工結構：年齡、職務、工作地區
  - 多元共融：男女、國籍
  - 企業幸福：育嬰留停、生育照顧



公司治理

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



- 績效目標設定
- 績效評量
- 績效報表分析與管理



- 遵循法規
- 資訊透明

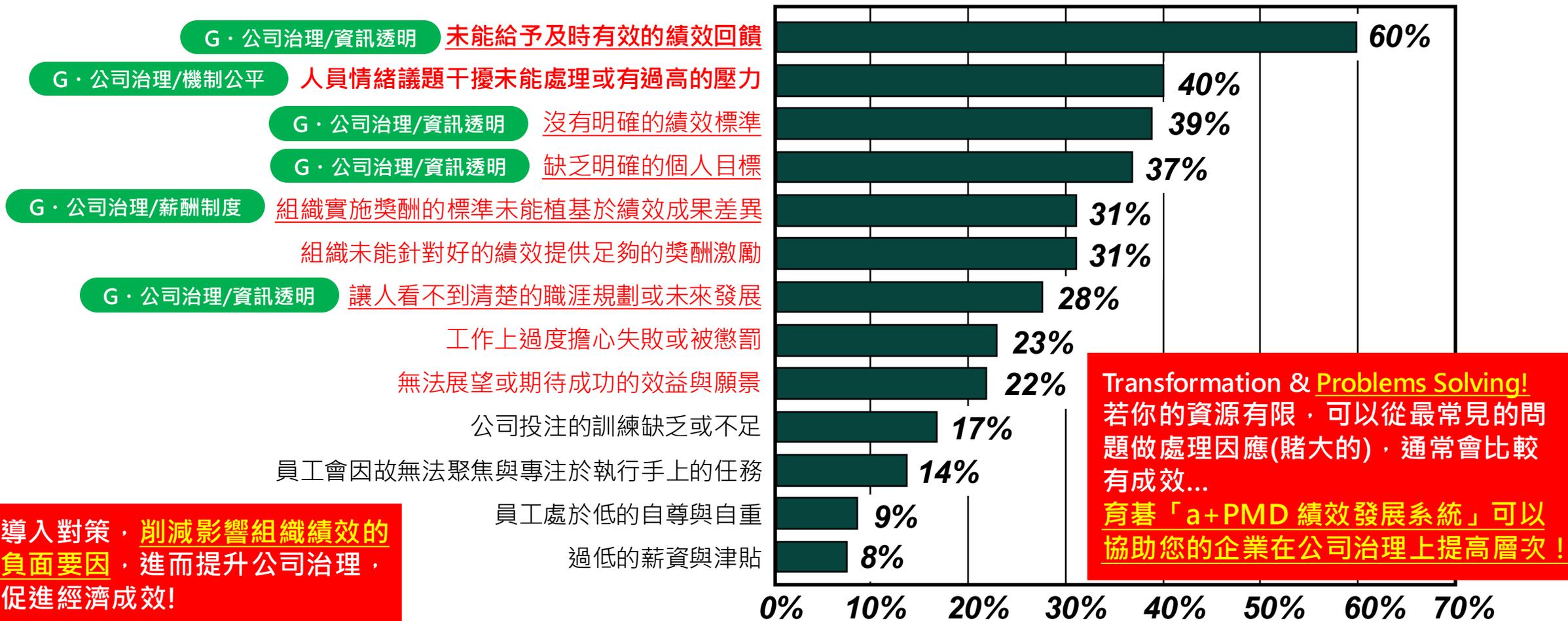
GRI 400: 社會主題 ( 資訊安全及個資保護 )  
 GRI 401: 員工招募與留任  
 GRI 403: 職業安全衛生  
 GRI 404: 訓練與教育

GRI 401: 勞顧關係  
 GRI 405: 員工多元化與平等機會

GRI 3: 重大主題2021 ( 法規遵循 )

# ROE/ROI Q1: 造成企業與組織績效不好的主要原因

## 【Primary Causes of Poor Performance】



導入對策，削減影響組織績效的負面要因，進而提升公司治理，促進經濟成效！

# 現代績效管理與發展PMD，如何驅動Biz 產出/成效



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

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

- 非談員工的滿意度  
(取悅，可能是短期誘因)
- **談激發與增進員工的engagement**  
(志同道合，上下一致)，主管更容易認同，且有ownership！這才是成功的公司治理！**(win-win)**

# 如何從績效管理發展整合到人才發展



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

- (win-win : that' s why they join together!)
- 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，包含中途可以學習的...)
- 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
- 員工的 Upskill 才是真正實踐 CSR 社會責任！

# 循環績效管理 · 育碁a+PMD系統主要功能



**期初** 績效規畫及個人發展計畫

- 界定個人職責及期望的工作表現
- 績效目標設定
- 就上期的績效評估結果及本期的績效規劃訂定個人發展計畫

期初績效規劃

**期中** 績效追蹤

- 觀察並紀錄績效表現
- 定期檢視績效成果
- 績效回饋、輔導
- 必要時修改工作目标
- 提供發展資源
- 強化有效的行為

績效筆記

期中追蹤評核  
績效進度報告

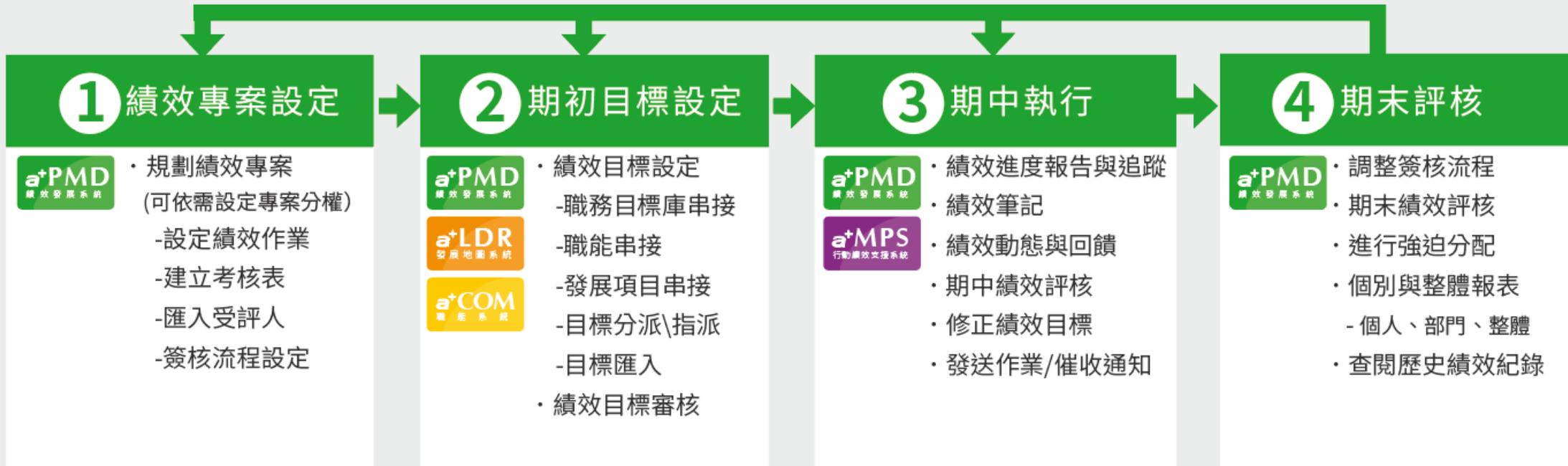
**期末** 績效評估

- 評估績效成果
- 檢視職能發展狀況

期末績效評估

# 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



# 期初》 績效目標設定與檢視

## 期初》 績效目標設定

規劃績效目標

55/100 課級營業額  
權重 建議項目 承接人數：4 承接自：部級營業額

目標值：>=2000(萬)  
內容：承部級營運策略的年度營業額目標  
衡量標準：年度成交金額不低於2000萬

子目標

30/55 客戶拜訪量  
權重 建議項目

目標值：>=125(家)  
內容：主動配合客戶的行為與步調  
衡量標準：實際出訪客戶進行拜訪

25/55 應收帳款週款率  
權重 建議項目

目標值：>=80(%)

+ 目標

+ 子目標

- + 新增
- 複製
- 加入職務目標
- 加入學習階段目標

## 績效目標檢視

目標承接地圖

蔡宜庭 招聘空缺職位所需的平均天數 / 14(天) 0% 承接狀態 0% (/14(天))

李冠宇 招聘空缺職位所需的平均天數 / 14(天) 0% 承接狀態 0% (/14(天))

林冠宇 招聘空缺職位所需的平均天數 / 14(天) 0% 承接狀態 --

邱添廷 招聘空缺職位所需的平均天數 / 14(天) 0% 承接狀態 0% (/14(天))

蔡柏翰 招聘空缺職位所需的平均天數 / 14(天) 0% 承接狀態 --

李冠宇 公司員工培訓完成率 / 75(%) 0% 承接狀態 --

李冠宇 員工對培訓的滿意度 / 4.5(分) 0% 承接狀態 0% (/4.5(分))

林冠宇 員工對培訓的滿意度 / 4.5(分) 0% 承接狀態 --

李冠宇 員工培訓參加人次數 / 750(人次) 0% 承接狀態 0% (/750(人次))

邱添廷 員工對培訓的滿意度 / 4.5(分) 0% 承接狀態 0% (/4.5(分))

蔡柏翰 員工對培訓的滿意度 / 4.5(分) 0% 承接狀態 --

孫子兵法謀攻篇：上下同欲者勝（公司治理落實之一）

a. 系統支援 – 子目標

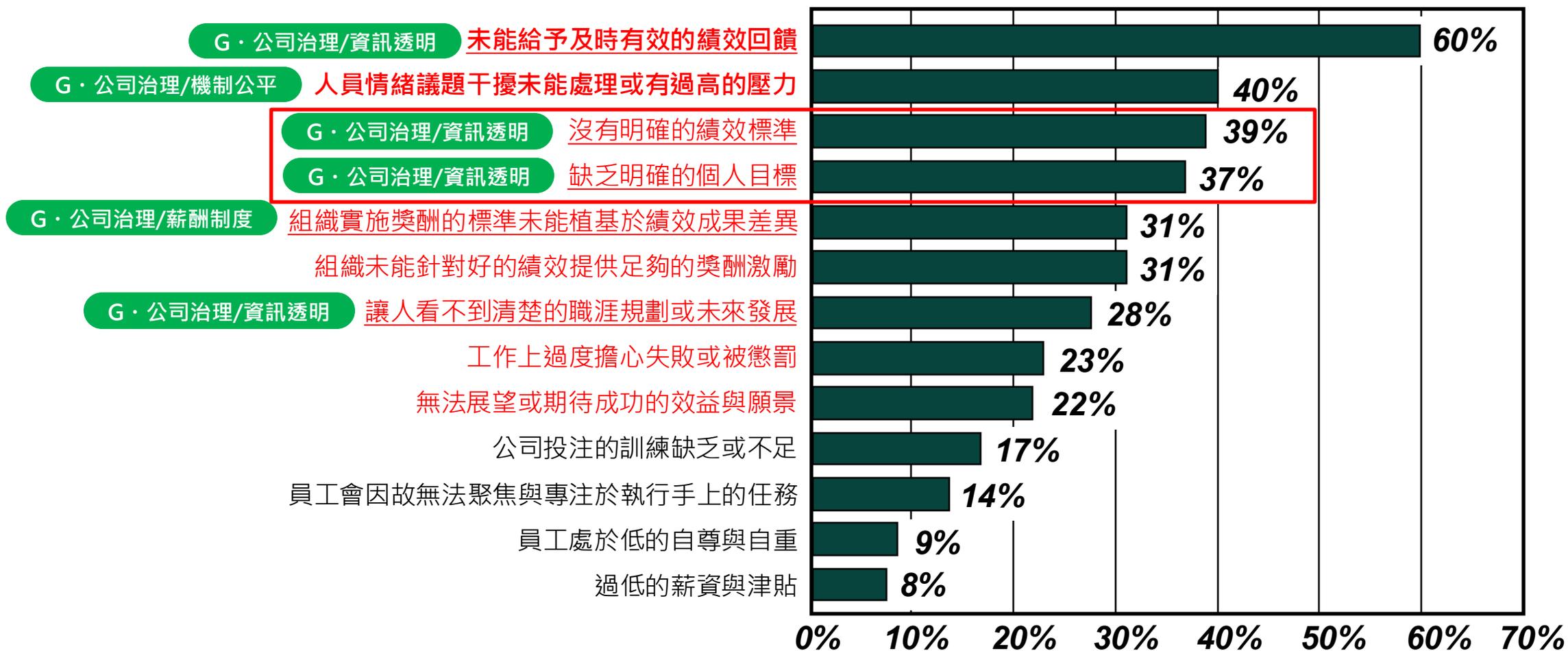
b. 上下層目標承接串聯展開

c. 目標承接地圖與目標儀表板，暨進度報告檢視（右圖）

d. 前面提到績效問題要因 (No.3 - 39%) & (No.4 - 37%)

# ROE/ROI Q1: 造成企業與組織績效不好的主要原因

## 【Primary Causes of Poor Performance】



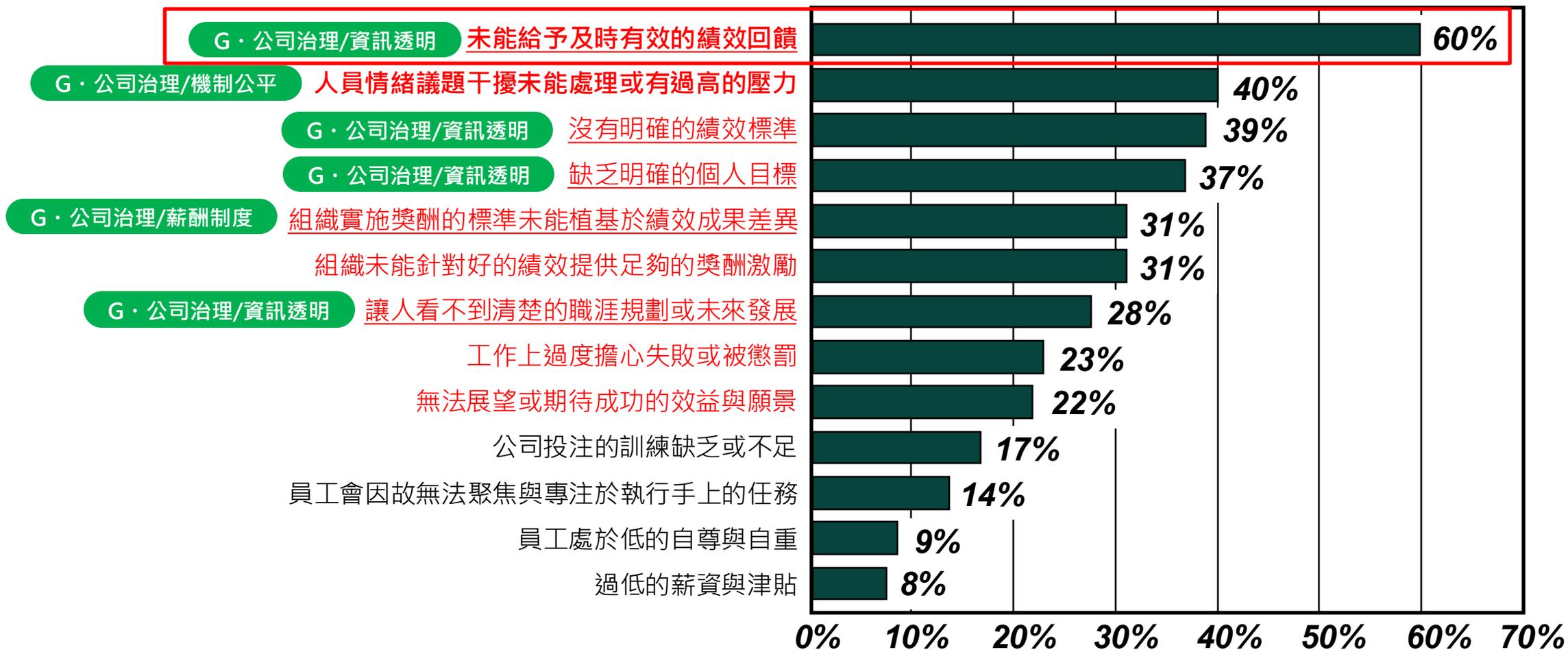
# 期中》 主管與部屬即時溝通與回饋

The screenshot displays the aEnrich system interface. At the top, there is a navigation bar with the aEnrich logo, user information, and search options. Below this, a breadcrumb trail indicates the user is in the 'Performance Center' > 'My Performance Status'. The main content area shows a post titled '2020 OKR 專案 三月 進度報告' (2020 OKR Project March Progress Report) by Li Guanzhu, dated 2020/05/26 09:39. The post includes performance metrics: '質化: 4 | 量化: 0 | 進度型: 0'. The objective is '提升客戶數量，製造更多業績' (Increase the number of customers, create more business) and the key result is '評估並提升客戶對產品的滿意度' (Evaluate and improve customer satisfaction with the product). The post has 1 comment and 1 like. A reply from GeorgeYang, dated 2020/06/06 10:00, states: '客戶數如期達標；產品銷售服務滿意度持續努力，共同達成組織營運目標。' (Customer numbers met the target on time; product sales service satisfaction continues to improve, working together to achieve organizational operational goals).

- 應用系統「績效動態」便利的功能，協助主管敏捷的與部屬做好即時的溝通與回饋指導；
- 且系統可完整紀錄與管理(不會淹沒在email/Line/電話的資訊洪流中，無法管理應用)，  
避免“未能給予及時有效的績效回饋”績效問題要因 (No.1 - 60%)，從而間接影響到企業績效。

# ROE/ROI Q1: 造成企業與組織績效不好的主要原因

## 【Primary Causes of Poor Performance】



# 期末》 績效評量 · 自動排名

The screenshot displays the 'aEnrich' performance evaluation system. The main interface shows a list of '受評人清單' (Evaluatee List) with columns for '受評人', '目標歸屬部門', '職稱', '職等', '考核內容', '前者評分', '目前評分', and '績效總評'. A '自動排名' (Automatic Ranking) button is highlighted in a red circle. Below the main interface, a modal window titled '自動排名: 排名試算結果' (Automatic Ranking: Ranking Calculation Results) is shown, displaying a table of results.

排序	名次	績效總評	受評人	目標歸屬部門	職稱	職等
+	1	86 / B	陳柏翰	軟體研發組	測試工程師	職等6
+	2	82.75 / B	李冠宇	系統研發課	高級工程師	職等5
+	3	74 / B	龐家豪	軟體研發組	高級工程師	職等5
+	4		楊詩涵	系統研發部	高級工程師	職等5
+	5		邱彥廷	系統研發課	副理	職等4

應用系統「自動排名」便利的功能，協助主管更有效率的執行有信效度的績效評量

落實「組織實施獎酬的標準未能植基於績效成果差異」績效問題要因 (No.5 - 31%)。

# 期末》 績效結果 · 績效儀錶板

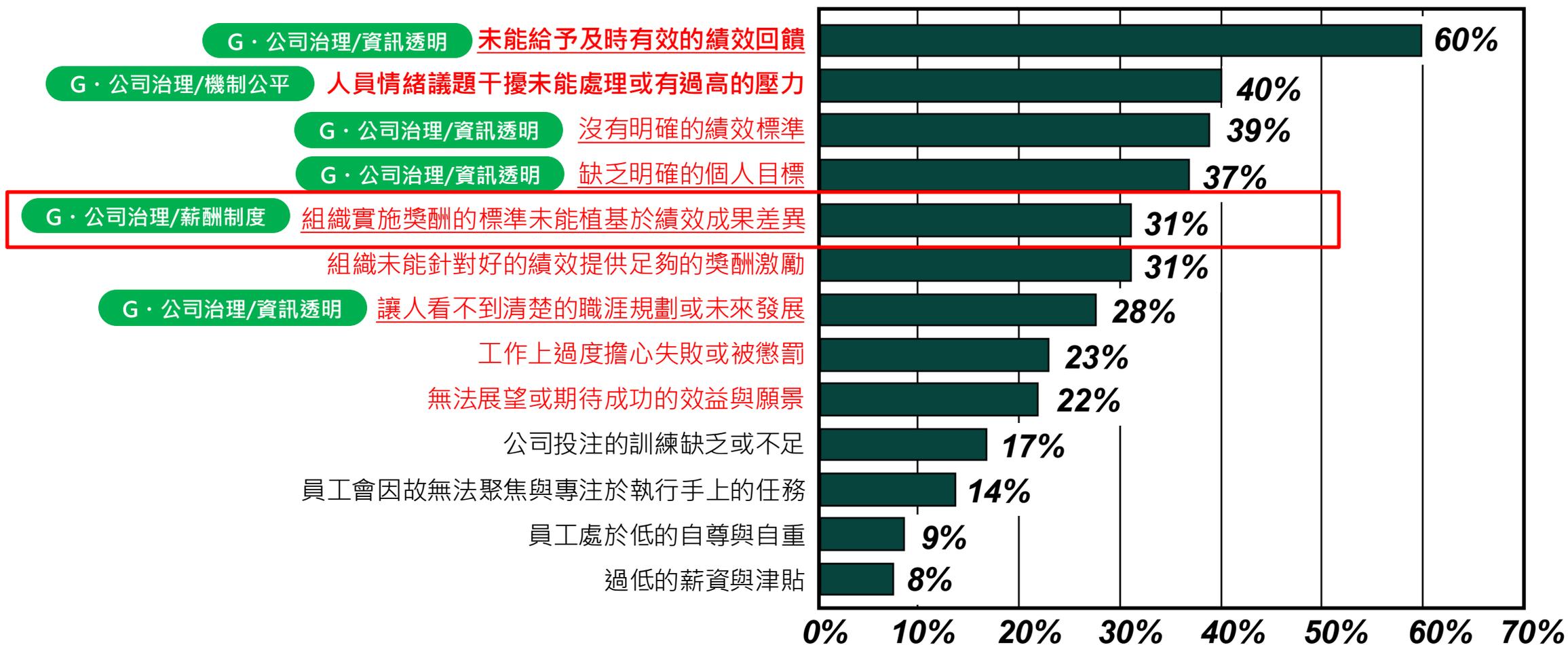


應用系統「績效儀錶板」便利的功能，協助主管更有效率的執行有信效度的績效評量

落實「組織實施獎酬的標準未能植基於績效成果差異」 (No.5 - 31%)。

# ROE/ROI Q1: 造成企業與組織績效不好的主要原因

## 【Primary Causes of Poor Performance】



# ESG & 育碁 「a+HCM Total Solution」

應用育碁a+HCM系統，促進公司數位轉型；不僅可敏捷化執行HCM專案，更可降低人事管理、人才發展與績效管理專案的整體成本，共同減碳！



環境保護

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



- 數位化管理
- 簽核無紙化
- 檔案文件數位化
- 溝通及管理效率提升



社會責任

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



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



紀錄並匯整以下相關數據

- 員工結構：年齡、職務、工作地區
- 多元共融：男女、國籍
- 企業幸福：育嬰留停、生育照顧



公司治理

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



- 績效目標設定
- 績效評量
- 績效報表分析與管理



- 遵循法規
- 資訊透明

GRI 400: 社會主題 ( 資訊安全及個資保護 )  
 GRI 401: 員工招募與留任  
 GRI 403: 職業安全衛生  
 GRI 404: 訓練與教育

GRI 401: 勞顧關係  
 GRI 405: 員工多元化與平等機會

GRI 3: 重大主題2021 ( 法規遵循 )

# 育碁a+HCM數位轉型應用 · 促進組織減碳成效

E

環境保護

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

如世界經濟論壇指出，  
當各個產業均導入**數位科技**，  
則全球可減少**20%的碳排放**！

\*資料來源：<https://reurl.cc/q0Qj1N>

 **a+Core**  
共用底層

 **a+HRM**  
人資管理系統

 **a+PMD Suite**  
績效發展套件

 **a+Talent Suite**  
人才發展套件

原紙本作業，轉成**數位作業**》

- X 紙本簽核
- X 紙本資訊佈達、溝通

原紙本績效相關作業，轉成**數位作業**》

- X 紙本部門績效目標圖表
- X 紙本績效評量（強迫分配…）
- X 紙本簽核

原實體課轉成**數位課程**》**線上課程**

- X 交通
- X 簽到表、講義、問卷…等紙本列印
- X 紙本簽核

# 內建多種簽核流程 · 圖示化呈現，易於檢視理解

資料

領域

組織

- 首頁設計
- 登入頁設計
- 主頁資訊設計
- 中心設定
- 組織參數
- 平台權限設定
- 簽核流程

勾選內訓報名(教育訓練管理員)  
系統 2023/10/11 17:42 編輯 | ● 尚未使用

申請者-->自訂簽核者-->教育訓練管理員  
系統 2023/10/03 14:03 編輯 | ● 已使用

申請者-->直屬主管-->教育訓練管理員  
系統 2023/09/28 15:33 編輯 | ● 已使用

申請者-->教育訓練管理員  
系統 2019/09/17 11:20 編輯 | ● 已使用

自訂簽核者簽核後教育訓練管理員簽核  
特殊角色：Training administrator  
系統 2010/12/09 11:28 編輯 | ● 尚未使用

檢視  
編輯流程  
編輯流程資訊

內建多種簽核流程，滿足各種簽核需求。

## 流程圖



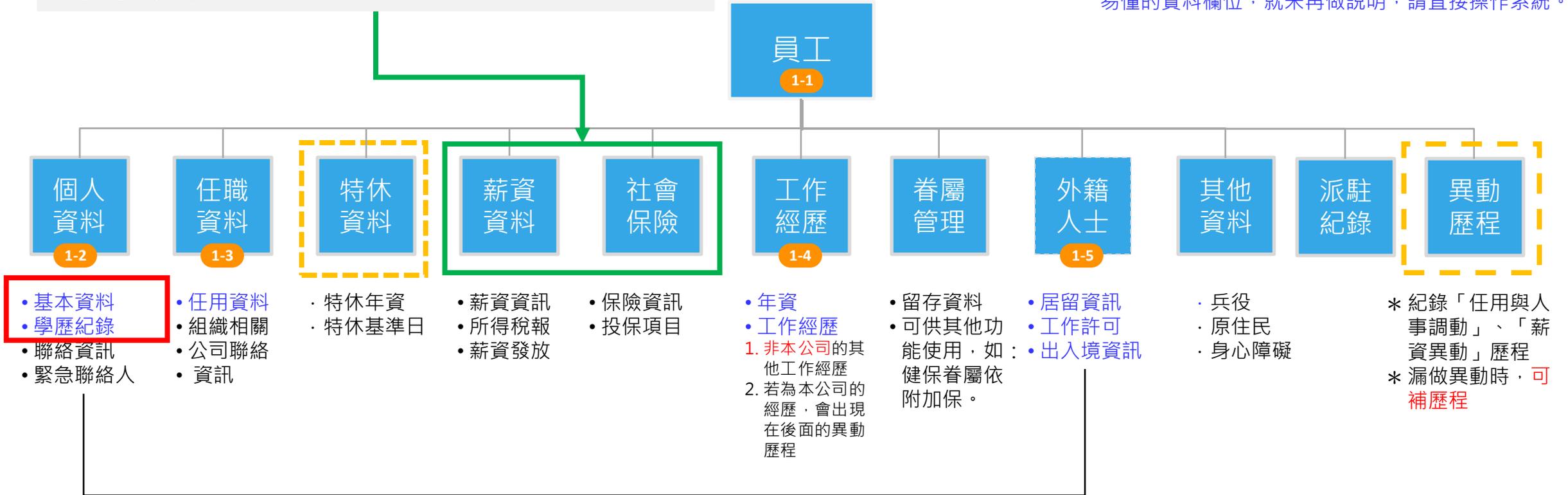
圖示化呈現，簡潔美觀，方便快捷檢視理解。

# 員工資料架構

1

- 可分由不同權限的人來管理與維護。
- 此二資料需待某些資料建置後，始能建置，且能分權不同人員建置

# 藍字為後面有進一步說明之項目，其餘僅是一般易懂的資料欄位，就未再做說明，請直接操作系統。



有<非台灣>的國籍才會展開“外籍人士”



# a+HRM 多元的人事資料欄位，記錄詳細且完整

完整的個人資料

個人資料

- 任職資料
- 特休資料
- 薪資資料
- 社會保險
- 工作經歷
- 眷屬管理
- 外籍人士
- 其他資料
- 派駐紀錄
- 異動歷程

採用a+HCM全系統的「資料主頁」設計特色，將複雜資訊分類至不同頁籤，分類瀏覽，快速切換。

個人/管理平台角色中心、圖形化組織樹整合a+HRM工作流程，提升管理效率



# 各投保項目依法規設計，確保準確無誤

## 編輯勞保

員工 方美君

投保狀態  加保  退保  暫停續保

投保項目  普通事故  就業保險

申報日

生效日 2024/09/20

月投保薪資 45,800 [查閱分級表](#)

補助項目 補助項目：

補助方式：

2 · 各投保項目可依照人員現況及公司規定進行調整，為申報檔的匯出值。

## 投保項目 ( 投保項目均已設定完成 )

勞(就)保/職保/勞退 健保

勞保

加保

投保項目  
普通事故、就業保險

申報日

生效日  
2024/09/20

月投保薪資  
45,800

雇主負擔	3,848
員工負擔	1,100
員工被補助金額：0	
員工自付額：1,100	
<b>全月保費</b>	<b>4,948</b>

職保

加保

申報日

生效日  
2024/09/20

月投保薪資  
48,200

雇主負擔	53
<b>全月保費</b>	<b>53</b>

勞退

加保 (新制)

申報日

生效日  
2024/09/20

月提繳工資  
48,200

雇主提繳  
提繳率：7%

員工自提  
提繳率：%

雇主勞退提繳	3,374
<b>全月提繳金額</b>	<b>3,374</b>

1 · 根據月投保等級計算雇主及員工負擔的金額，查閱人員可知該員全月保費狀況。

## 編輯勞退 (新制)

員工 方美君

提繳狀態  提繳  停繳

提繳身分別  強制提繳對象  自願提繳對象  雇主自願提繳

申報日

生效日 2024/09/20

雇主提繳  提繳率： %

員工自提

月提繳工資 48,200 [查閱分級表](#)

雇主提繳 請輸入不可小於 6 的數值。

3 · 各投保項目內容符合目前法規設計，若有誤植會提示修改，增加正確性。

# 薪酬管理、保險管理、差勤管理

## 法規參數推播更新，持續合規管理輕鬆無憂

服務訂閱機制(eco-system)  
擴充自動同步最新法規，確保政策合規性與時效

依法令變動自動更新基本工資、法定時薪、所得稅、投保級距、保險費率與負擔比、保費計算公式、加班費率與限制、政府行事曆...等，可以即時因應法律的變動，減少人工調整心力，提升正確性

保險異動  
申報欄  
保險補助項目

法規參數

- 投保金額級距表
- 保險費率
- 特殊身分別

異動紀錄

### 投保金額級距表

勞保 職保 勞退 健保

#### 勞工保險投保薪資分級表

全時人員 部分工時人員

共 13 筆

等級	月薪資總額(元)	月投保薪資(元)
1	27,470以下	27,470
2	27,471 ~ 27,600	27,600
3	27,601 ~ 28,800	28,800
4	28,801 ~ 30,300	30,300
5	30,301 ~ 31,800	31,800
6	31,801 ~ 33,300	33,300
7	33,301 ~ 34,800	34,800
8	34,801 ~ 36,300	36,300
9	36,301 ~ 38,200	38,200
10	38,201 ~ 40,100	40,100
11	40,101 ~ 42,000	42,000
12	42,001 ~ 43,900	43,900
13	43,901以上	45,800

顯示筆數 20 筆

保險異動  
申報欄  
保險補助項目

法規參數

- 投保金額級距表
- 保險費率
- 特殊身分別

異動紀錄

#### 勞(就)保

名稱	值
普通事故保險費率	11%
就業保險費率	1%
工資墊償基金費率	0.025%
投保單位負擔比例	70%
被保險人負擔比例	20%
政府負擔比例	10%

#### 勞退

名稱	值
勞工自提提繳率上限	6%
"強制提繳對象"雇主提繳率下限	6%
"自願提繳對象"雇主提繳率上限	6%

#### 職保

名稱	值
上、下班費率	0.07%

#### 健保

名稱	值
一般保險費率	5.17%
補充保險費率	2.11%
平均眷口數	0.56人
員工眷屬人數計算上限	3人
投保單位負擔比例	60%
被保險人負擔比例	30%
政府負擔比例	10%

# 自定義統計單位與報表欄位 · 滿足不同業務需求

人員統計報表

基本資料

報表名稱 \*

統計單位  主要部門：選擇  組別：選擇

統計單位條件擷取日  報表產生日  依統計期間

統計期間  日期落於報表產生日的最近  固定於西元 年 月 ~ 西元 年

示格式  單項單月列舉  多項總計

期初留停人數  
 期末留停人數  
 回任累積人次數  
 自願離職累積人次數  
 退休累積人次數  
 非自願累積人次數  
 死亡累積人數

統計項目	統計單位名稱 *	期初在職人數	期末在職人數	新入
欄位名稱	統計單位名稱			
欄位寬度				

欄位寬度  cm

除系統已設計的報表外，全系統支援自定義的彈性報表設計

- 自定義統計單位與自選欄位，產製多樣報表。
- 可跨報表重複使用「自定義的統計單位」，例如：男/女性、主管/非主管、部門別...等。
- 可儲存報表設計，產製相同格式與定期性報表。

組別下的統計單位	統計項目				
	期初在職人數	期末在職人數	新入職人數	自願離職人數	非自願離職人數
男性	258	271	18	5	1
女性	327	329	3	1	0
主管	93	93	0	0	0
非主管	492	607	21	6	1
全員	585	600	21	6	1

# a+HCM多層級資安，提供可靠的身分驗證識別與機敏人資數據密碼保護 且保留各式重要系統**操作紀錄**，增強資料安全性

操作紀錄 | 前往搜尋

匯出 列印 **下載** 刪除 閱讀條款 產生報表

維護教材 檢視薪資單

---

 **王敏敏**  
113050002 | 操作時間：2024/12/11 16:46  
 QA管理平台 |  2024/07/05差勤統計報表 

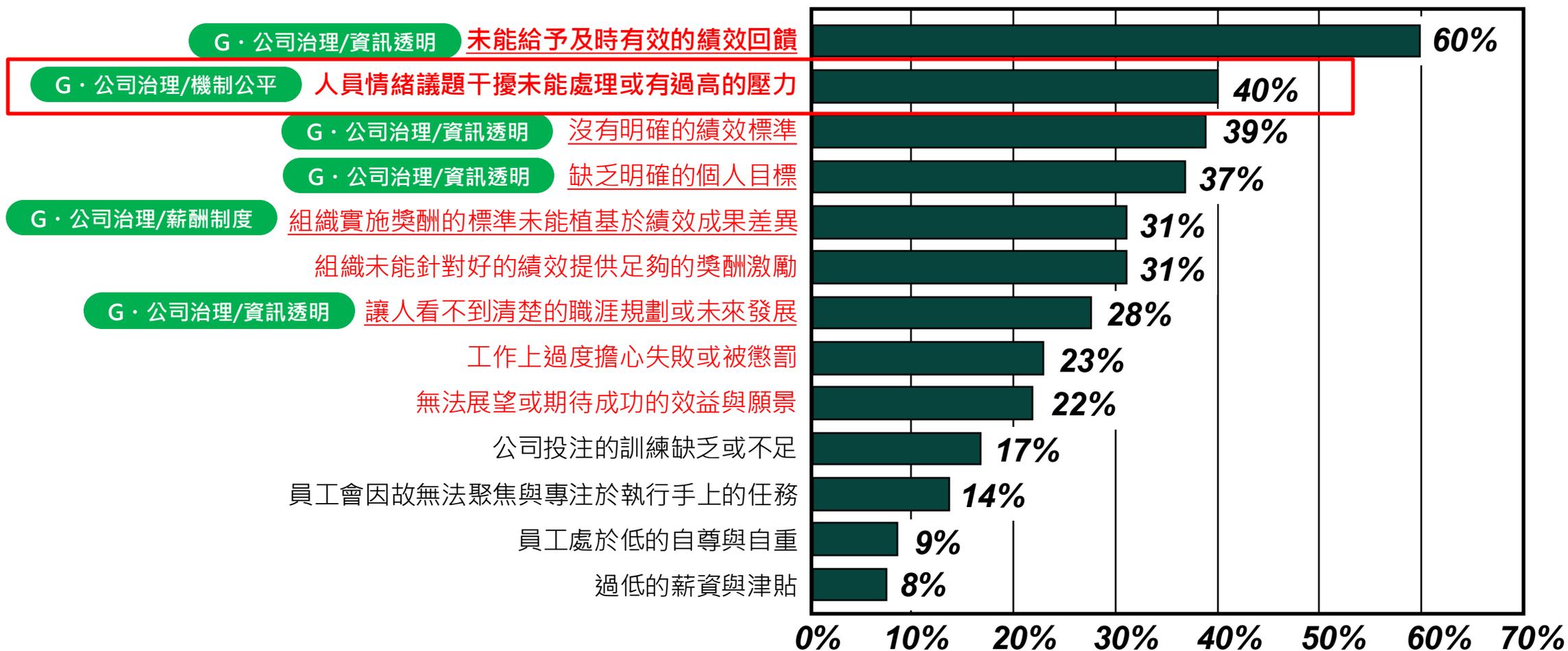
---

 **邱祥祥**  
9403951 | 操作時間：2024/12/11 16:42  
 QA管理平台 |  2024/07/05差勤統計報表 

例如：當發生異常情況(如：操作爭議)時，下載歷史和檔案能提供有力證據，協助定位相關責任人。

# ROE/ROI Q1: 造成企業與組織績效不好的主要原因

## 【Primary Causes of Poor Performance】



# ESG & 育碁 「 a+HCM Total Solution 」

應用育碁a+HCM系統，促進公司**數位轉型**；不僅可敏捷化執行HCM專案，更可**降低人事管理、人才發展與績效管理專案的整體成本**，共同**減碳**！



環境保護

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



- 數位化管理
- 簽核無紙化
- 檔案文件數位化
- 溝通及管理效率提升



社會責任

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



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

- GRI 400: 社會主題 ( 資訊安全及個資保護 )
- GRI 401:員工招募與留任
- GRI 403:職業安全衛生
- GRI 404:訓練與教育



公司治理

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



- 績效目標設定
- 績效評量
- 績效報表分析與管理



- 遵循法規
- 資訊透明

- GRI 401:勞顧關係
- GRI 405:員工多元化與平等機會

- GRI 3: 重大主題2021 ( 法規遵循 )

# 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**



「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。

ReSkill、UpSkill、內外證照、客戶稽核、ISO...檢定/法令遵循，善用育碁「a+Talent Suite」可得到事半功倍的效果，已經在眾多企業運行多年...，企業與員工win-win也是CSR的實踐！

# 完善的 學習管理 系統架構

Covid 19 五年多來對於企業與個人數位轉型的推動，已經讓eLearning、線上互動、Blended Learning、數位化管理、資訊安全投資落實，得到廣泛而充分的應用，育基系統對於客戶的價值創造，更贏得廣泛的認同！

## 1 支援面授、線上、混成課程管理



## 2 流暢的教育訓練管理流程e化



## 4 各式彈性管理應用工具



## 3 完整的學習、互動與成效驗收功能



# 【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		
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ESGXX目標</u>	<b>【ESG內化】</b> 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	
		達成ESG 年度目標	<u>認識</u> ESG	測驗 報告
		<u>執行</u> 客戶解決方案提案	報告 行為檢核	•

# 7.x/8.x系統化運用TTQS的PDDRO流程，扎實訓練計劃

育碁的客戶們，應用系統加速建構機制及落實培訓方案，普遍獲得勞動部TTQS各項獎牌的認證與獎勵，此認證與獎勵的推動，即是希望做到企業與勞工 win-win！

## 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 )

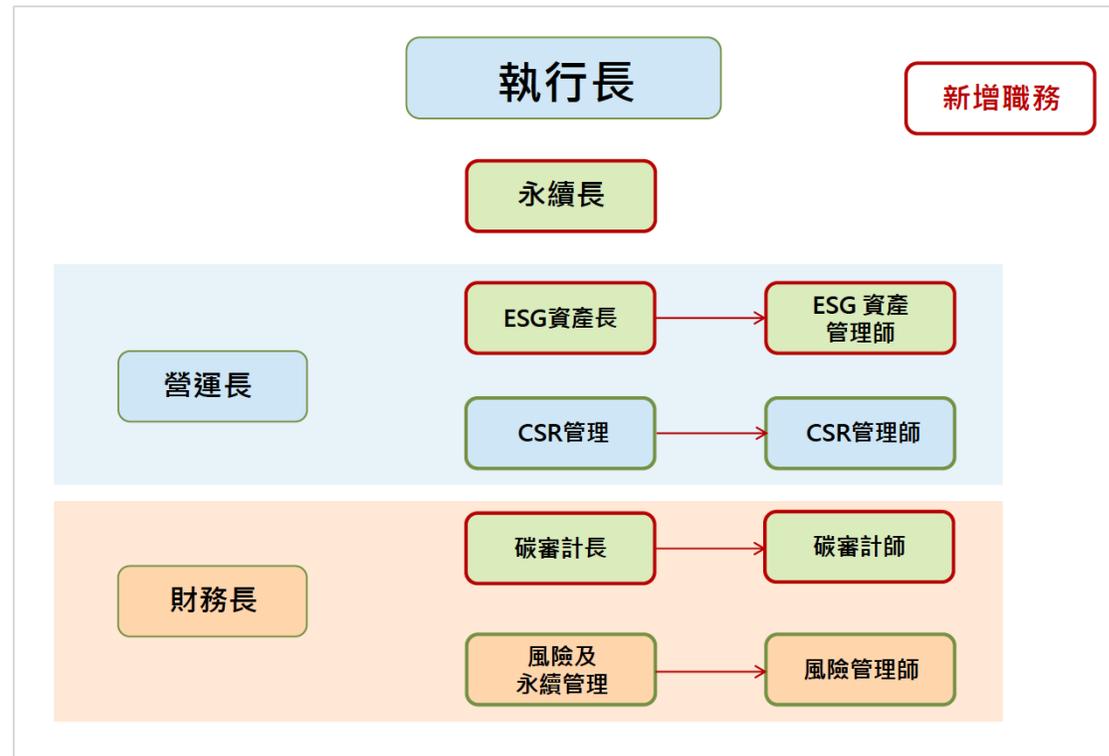
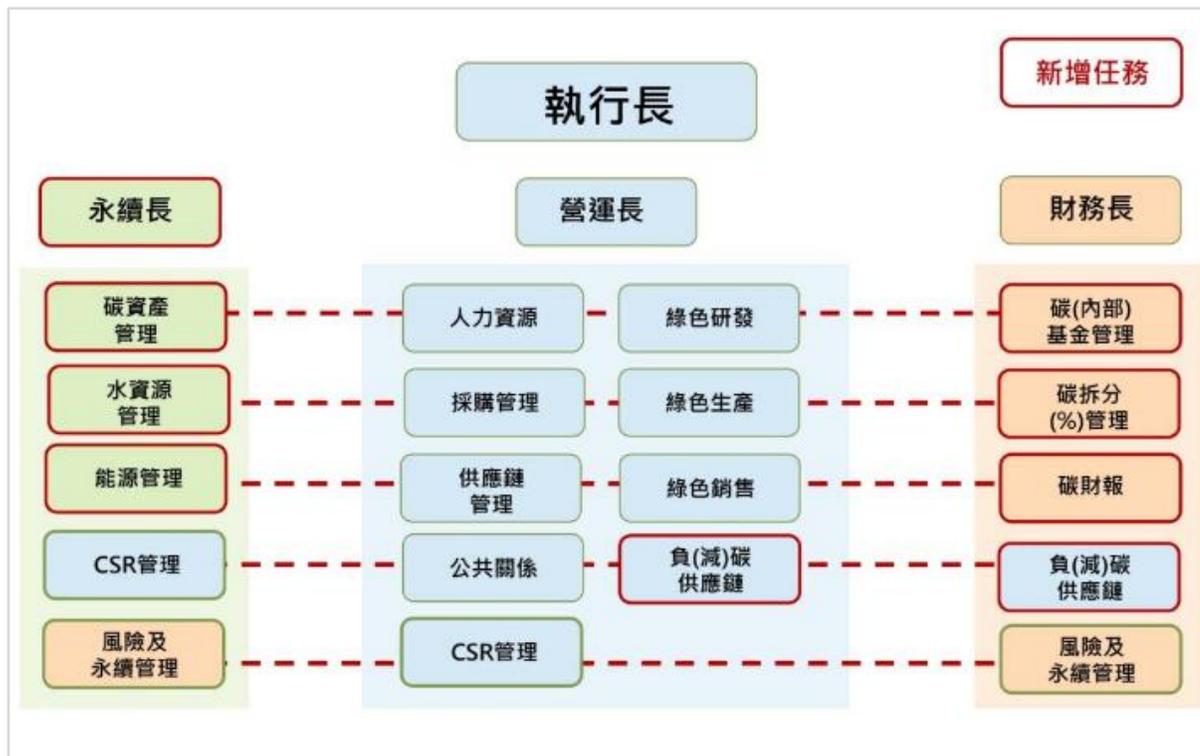
依“課程、證照、職能、學習路徑、職務發展路徑、訓練計劃”分類，除了“訓練計畫”依計畫狀態進行查閱與規劃外；其它分類則提供總覽、最新異動、排行榜等資訊，方便加速訓練的規劃。

## 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。

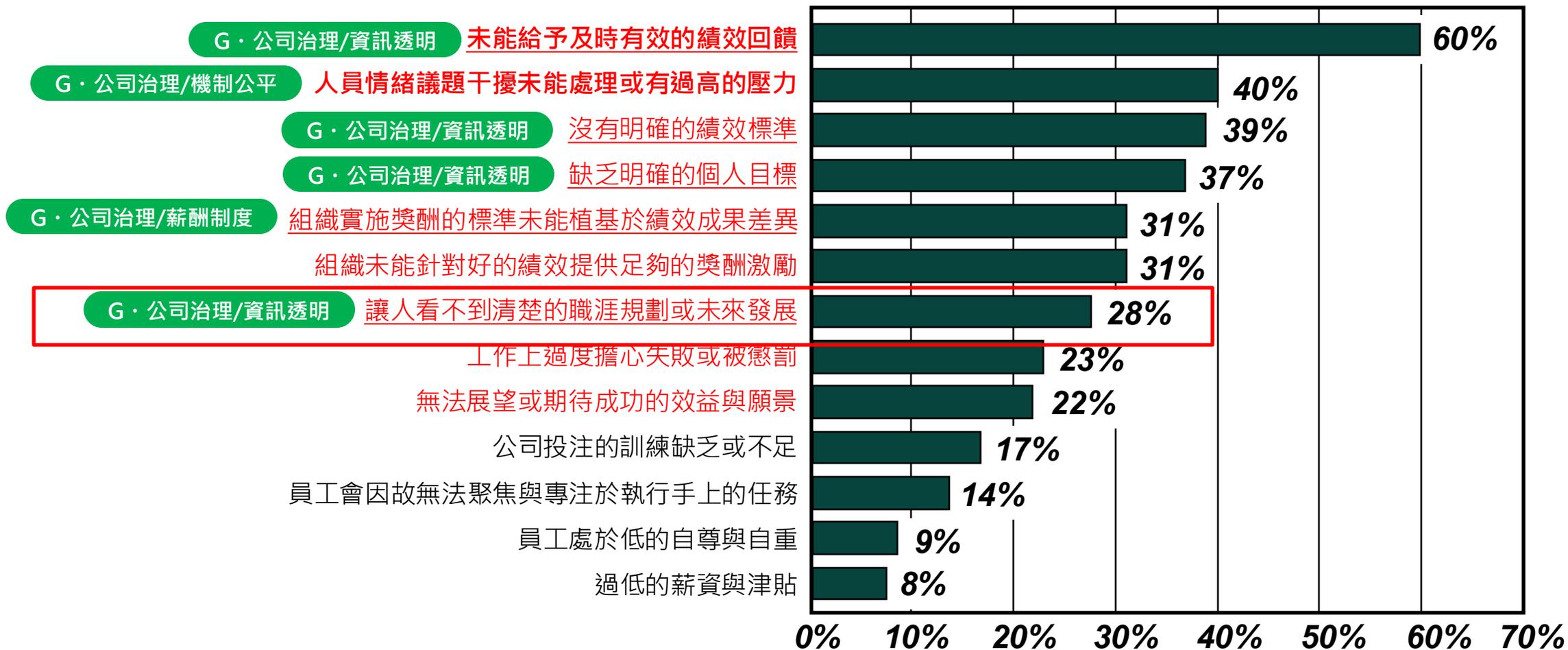
# ESG永續發展協會 · ESG 任務矩陣關係圖

育碁「a+LDR學習發展系統」中的職務說明書(JD)、應訓回訓課程時數(包含，短缺的預警報表與個人to do lists)，以及證照核發與renew管理，可以發揮事半功倍，並利於稽核佐證之用。  
(No.7 - 28%)



# ROE/ROI Q1: 造成企業與組織績效不好的主要原因

## 【Primary Causes of Poor Performance】



# ESG永續發展協會 · ESG 新職務/新任務

職務資訊完整維護到系統中，強化落實執行發展管控...

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"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> <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"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。……</li> </ol>

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"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>
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"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> <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》

- 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。

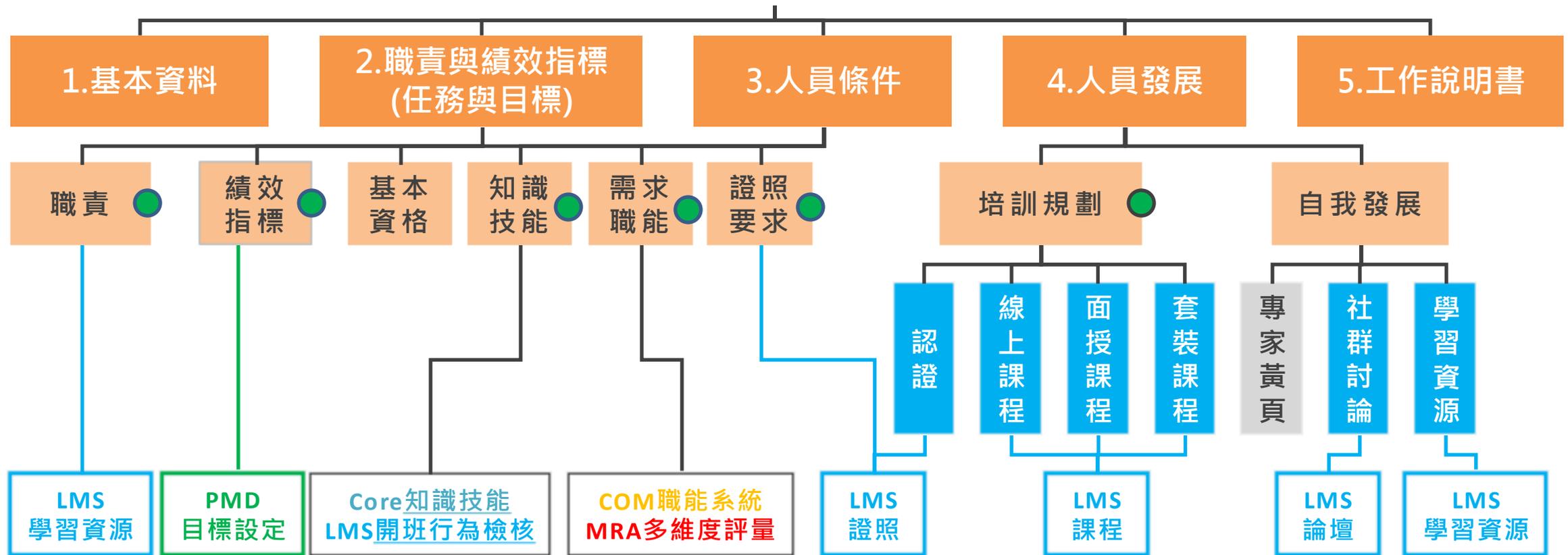
## 應用效益

- 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。

# 職務\學習階段系統應用架構，與證照應訓回訓管理

● 與PMD績效系統整合應用

## 職務/學習階段



透過育碁系統整合性的功能串接應用，實現進階的要求，並貫串全方位的管理！

# 職務資訊維護範例 · ESG永續長

**1. 資料維護**

- 職務主頁
- 職責與績效指標
- 人員條件
- 人員發展
- 工作說明書
- 設定

## ESG永續長

ESG\_0000

類別:

2023/03/27 建立  
2023/03/31 MandyA 修改

MandyA  
培訓規劃完成率 (無培訓規劃)

### 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

### 基本資料

#### 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

#### 組織關係

所屬部門 **ESG永續發展策略部**

直接上級

# ESG 相關培訓課程執行與管理

## 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

部門自辦訓練紀錄的匯入，內外訓課程/實體線上...等同等課程的認列，讓系統的管理可以更符合企業運作的實務狀況。

大綱 1 國際間碳市場法規之發展

### 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

# 行動版應用 · 從績效目標設定與查閱，考評到訓練執行

育碁a+HRD系統客戶導入MPS模組  
落實行動化載具支援的比例約75%



行動應用APP基本資安標章  
L2

「a+HRD APP 1.48.0」

2024年三度取得MAS資安標章

eHRD業界第1家取得



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	88	中等
具體事蹟：已填				
25	積極開發新產品			



a+MRA 聯能評核應用 · 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，報願浪費時間、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



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...



收件匣

關鍵字

李冠宇 2021/07/27 14:25  
李冠宇 推薦 [管理技巧公開課程] 給您。  
申請日期：2016/01/08-2016/08/08  
課程日期：2016/01/08-2016/08/08

2020/01/15 17:15  
此課程已經接近尾聲，對提升銷售的技巧以及課程內容有任何心得，歡迎大家回饋討論。



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

第 3 章

# 資安治理落實零信任架構與法遵

## HR 系統擁有最多敏感個資，也是資安重區

育碁 在資安的佈局：

1. 通過 **MAS** 行動資安標章認證、**ISO/IEC 27001:2022** 最新國際標準驗證
2. 零信任策略：領域組織分權、角色分權、資料加密、**MFA**驗證、**操作稽核機制...**

\*趨勢提醒：ESG 中「G」的組織治理即含資安、內控、法遵機制  
【Speak with Data】

# SECURITY 資安

完善的資安  
放心的應用

## 產品

- 技術架構 HCM 業界最新：8.0 採用Microsoft .NET 8 (LTS) 開發架構
- a+HRD 6.8/7.x 全系統皆支援 SQL 2019 (a+HRD 7.3起新增支援SQL 2022)
- 內建安全機制：2019年起超過60+家企業客戶以上，委託第三方進行弱點掃描與滲透測試
- 6.8/7.x 產品皆通過金融業客戶端原碼掃描
- a+HRD APP 1.48.0 領先業界，第1家且三度取得MAS 標章
- 育碁系統服務部提供的軟體系統開發與維護、系統工程資料與資訊機房資訊處理活動之管理，2024/10/15正式取得 ISO/IEC 27001:2022 國際標準驗證證書。



## 官網資安專區公告

- 針對第三方資安關聯資訊，主動因應不迴避，不定期於官網公告因應對策並視需要主動通知客戶進行工程版更

## 服務

- 資安調整Project base以silence update政策, 默默守護新版使用客戶的資安
- 服務機制\_客戶資料/資安管控/7.4以上自動版更訂閱機制加速系統更新與安全

# 2024/10/15 育碁正式取得 ISO/IEC 27001:2022國際標準資安證書



育碁官網產品公告  
2024/10/15



- 驗證標準 Standard :  
NF EN ISO/IEC 27001:2023 – ISO/IEC 27001:2022
- 驗證範圍 Scope : 本公司系統服務部所提供軟體系統開發與維護、系統工程資料與資訊機房資訊處理活動之管理。依據適用性聲明書，版次 1.0，發行日期 :2024.01.01

## 參考資訊：

- 關於 ISO 27001 : 2023  
ISO/IEC 27001:2023 是歐洲發布的版本，內容與全球通行的ISO/IEC 27001:2022 完全一致。證書上標示的2023僅指歐洲版本，不影響全球標準的應用。
- ISO 27001最新版本信息  
ISO/IEC 27001:2022 是國際標準組織 ( ISO ) 於2022年底發布的最新版本，舊版 ( ISO/IEC 27001:2013 ) 的認證將於2025年10月31日失效。自2024年5月1日起，將不再進行舊版的驗證與審核。

# 資安規格產品內建 (a+Core 支援HRD/HRM全模組，整合性的見證之一)

備註：包含各模組功能列舉如下，最新及完整資訊以產品網站為主



## 專業版、旗艦版·主要功能比較表

(● 有此功能 — 無此功能 ○ 可加購功能 ■ 可加購模組 ★ 獨家功能)

模組	主要功能	功能說明範例	專業版	旗艦版
a+Core 共用底層	安全性	帳號密碼登入(密碼強度規則設定、密碼錯誤次數限制登入...)	●	●
		登入驗證碼	●	●
		APP圖形鎖(整合MPS)	●	●
		MFA	○	○
		自建角色	—	●
		設定角色使用功能表	—	●
		設定角色動作權限★	—	●
		登入限制(IP、時段、上線數)	—	●
		列印浮水印	●	●
		HTTPS加密機制	●	●
	分權管理	部門領域分權	—	●
		一般領域分權★	—	●
		承辦人分權	●	●
		跨「組織」資料分享	—	●

### 建議客戶應用方案：

- 強化系統安全：管理者可應用6.8/7.x/8.x 版做好嚴謹的安全機制設定。
- 進階安全需求功能 - **多重驗證 (MFA)** 提升安全性：
  - 可增購 MFA，降低帳密外洩風險 ( Google、Microsoft Office 365 皆推薦 )。
  - 2.7.2 版：管理者帳號**強制啟用 MFA**，確保**最高權限帳號安全**。
- 7.4 版新功能：
  - 支援 **雲端帳號 IAM 整合 ( 加值 )**
  - 可**整合 Google reCAPTCHA 驗證 ( 加值 )**
- 7.5 版新功能：提供「**自動版更**」訂閱服務，確保即時更新與安全防護。

# 領先業界提供 帳號資安管控

APP圖形安全鎖

MFA兩步驟驗證

a+HRD

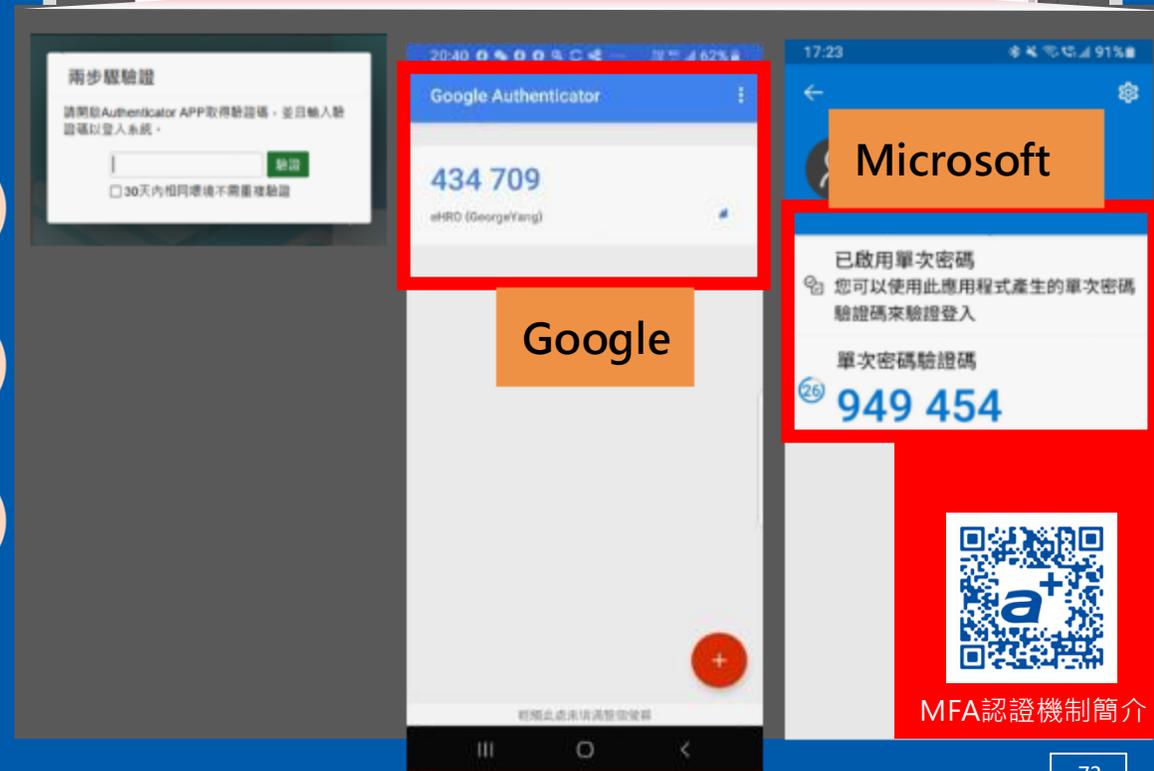
✓ 內建

手機版》APP圖形安全鎖



+ 加值

電腦版》MFA兩步驟驗證



# Google reCAPTCHA 驗證 · 提升系統安全性

7.4 New!  
加值功能



登入頁可顯示Google的人機驗證機制，可避免非法使用機器人程式不斷重試帳號密碼，提升安全性！

# 人才培訓年報 · CSR 功能/應用效益



## 《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  
[[TYAVGHOURS]]小時，平均訓練時數  
一年度成長，此亮眼成績歸功於本公司

#### 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

# 人才培訓年報 · 樣板

編輯[樣板名稱]

## 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

# 人才培訓年報 · 整體訓練成果

## 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%

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7.3/7.4/7.5更做到了不斷精進。

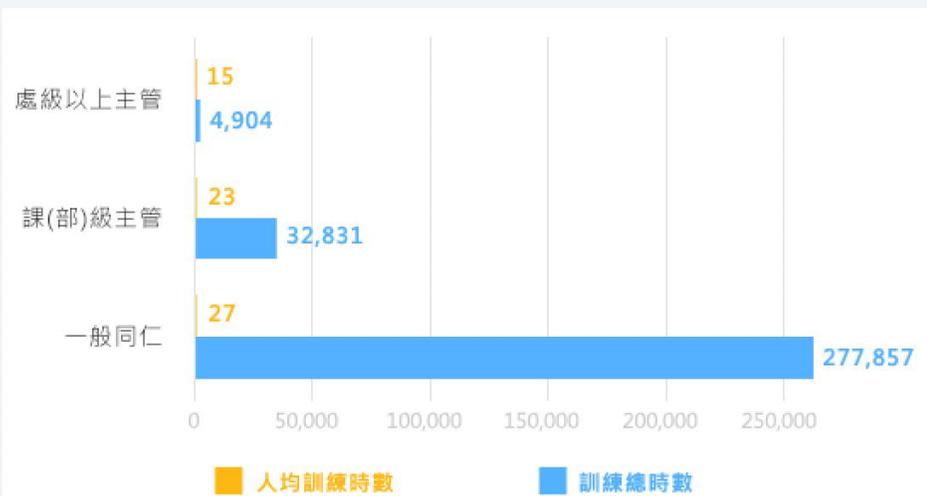
# 人才培訓年報 · 職位別訓練狀況

## 職位別訓練狀況

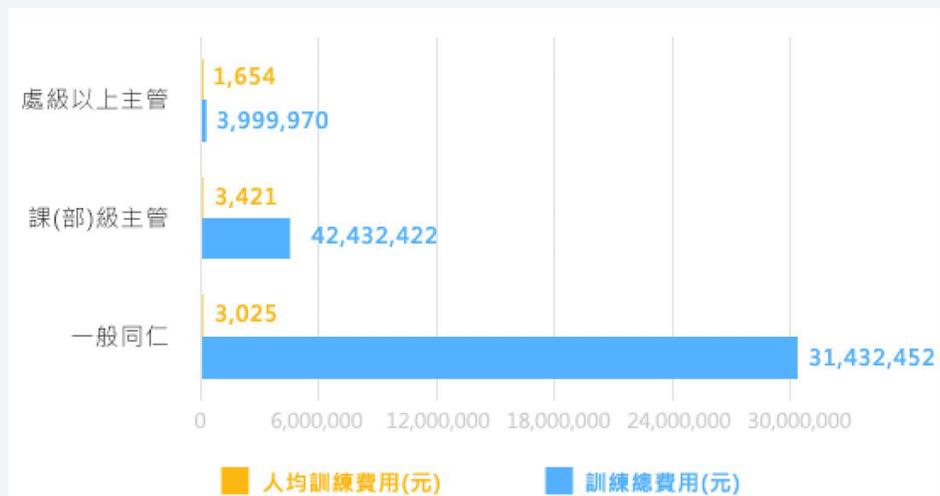
本公司提供不同職位別的員工完整的教育訓練，於 2021 年度總訓練時數達 496,976 小時，各職等的訓練狀況，詳見下列圖表所示。

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



# 人才培訓年報 · 兩性訓練狀況

## 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

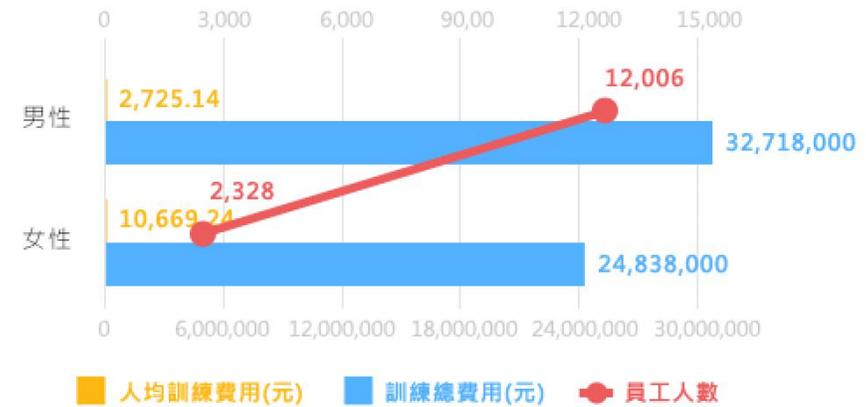
項目	男性			女性			合計		
	訓練總費用(元)	員工人數	人均訓練費用(元)	訓練總費用(元)	員工人數	人均訓練費用(元)	訓練總費用(元)	員工人數	人均訓練費用(元)
一般同仁	28,837,000	12,006	2,401.88	6,737,000	730	9,228.77	35,574,000	12,736	2,793.18
課(部)級主管	1,101,000	429	2,566.43	5,101,000	510	10,001.96	6,202,000	939	6,604.90
處級以上主管	2,780,000	1,209	2,299.42	13,000,000	1,088	11,948.53	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

# 人才培訓年報 · 兩性訓練時數與費用圖

兩性訓練時數圖



兩性訓練費用圖



# 人才培訓年報 · L1-L3 訓練成效評估

## 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%

# 人才培訓年報 · 重點訓練計畫說明

## 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

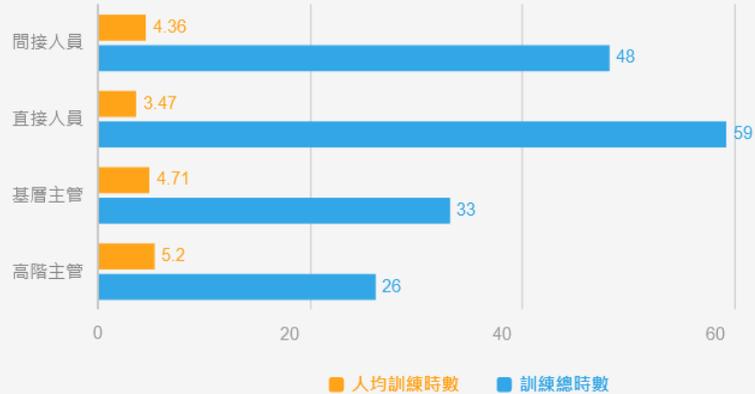
2021年人才培訓年報草稿

## 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				
訓練總時數				
人均訓練時數				
訓練總費用				3
人均訓練費用				

● 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 – a+HRD系統諸多功能皆是 configurable

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

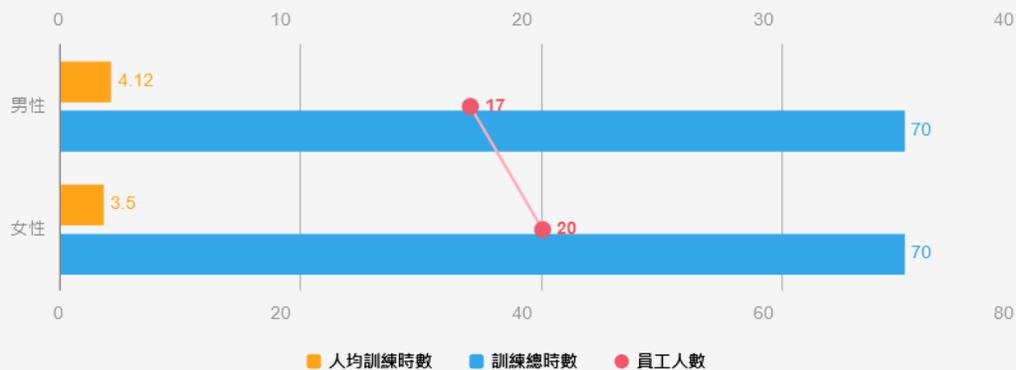
## 兩性訓練狀況

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。

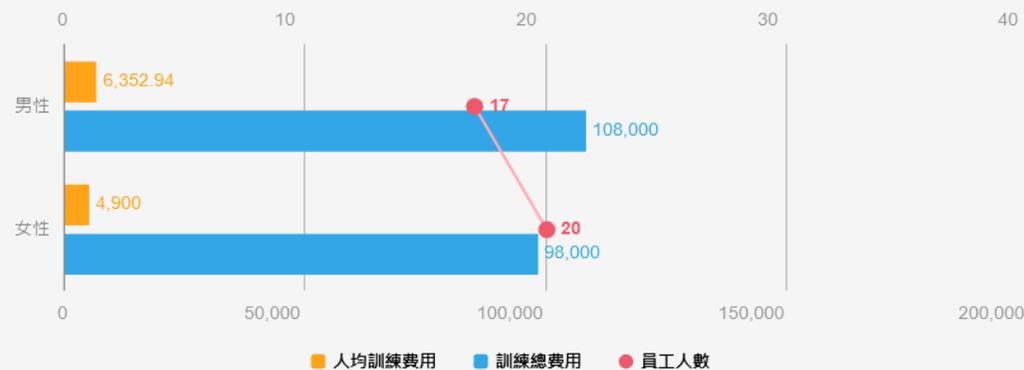
● 職位別與性別訓練時數統計

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

+ -

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？當我們處在資訊爆炸的年代中，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

草稿 | 前往搜尋

## 2021年人才培訓年報

李冠宇 24 秒前 編輯

發佈對象 ⓘ : 0

編輯  
另存  
**發佈**

## 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\(eHRDOrg\)](#)

2021年人才培訓年報-Gerald

報告產生日：2022/04/01

### 人才培訓與發展

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之基礎之一，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。

	新進員工	一般同仁	課(部)級主管	處級以上主管
OJT(在職訓練)	職前說明 / 工作教學 / 工作輔導 / 任務指派			
	新人訓練	基層職中級主管訓練	高級主管訓練	
OH-JT(職外訓練)	基礎訓練	專業職能	核心職能	管理職能
	外訓	課外研習 / 專業研討會	遠端訓練課程 / 線上 / 多媒體	
自我發展	數位學習平台 / 課程 / 考試			

圖出

### 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。



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精，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

## 第 4 章

# HRD+HRM 加速人才營運升級

## HRD 強化人才培育 | HRM 優化組織運作

育碁 整合 HRD 及 HRM 的「a+HCM」平台優勢：

1. 從**職能盤點**、**學習**、**績效**到**人事薪工管理**，一路打通
2. 支援**ESG**人才揭露、職務風險控管、敏感資料保護
3. 提升 HR 對經營團隊的**價值貢獻與決策輔助力**
4. HRIS 單一系統，整合的資料庫，員工便利的Portal



台湾首个全自研、整合HRD与HRM的HCM人力资本管理系统



# 育碁 a+HCM 8.x

敏捷人力资本、驱动企业无限可能

育碁25年來長期深耕eHRD領域，因應育碁eHRD客戶的期待，開發整合性人力資本管理的「a+HCM Total Solution」，系統涵蓋HRD及HRM系統，協助組織運用e化系統，打造正向的「企業人事管理、人才培訓與績效發展循環」，及時因應多變的市場挑戰，持續開創組織營運績效。



Application

電腦版

共用行動版



Platform

a+Core 共用底層



Database

整合共用資料庫 (SQL DataBase)

▲ a+HCM Total Solution 整合性產品系統架構圖

# “績效導向” 的a+HCM 整合性系統、敏捷應用

- 模組化設計、可階段性導入  
全系統底層共用、架構與版本一致
- 真正全模組整合  
a+Core共用底層擴充眾多共用功能/設定/中心/資訊應用，提供整合的portal，如：跨模組共用組織流程，資訊安全控管...等資源與設定，以及共享資料庫架構

# a+HCM整合HRD及HRM · 加速健康企業人力資本管理與發展

8.0 Brochure P.11



## 融合應用場景

- 員工、主管與HR統一入口(**Portal**)，提升應用與管理效率。
- 無縫管理員工職涯周期，包括：入職、差勤、薪酬、培訓、績效評核，異動與離職等。
- 多組織與領域分權管理，彈性滿足中小型至大型企業及集團關係企業...等各式應用需求。
- 各式簽核流程設定應用，提升作業效率。



## 員工體驗一致

- 提供完整的員工自助服務情境，將人事、差勤、薪酬、學習發展、評鑑與績效整合於同一系統(**User Centric & Integrated**)。
- 促進學習發展的企業文化，增強歸屬感並提升員工幸福感。
- 落差分析、學習發展、個人發展，滿足員工職涯發展需求。
- 透過數位化，打造DEI(多元、公平、共融)完善的人事管理e化環境，加速落實企業ESG目標。



## 集成數據彙整

- 模組化架構設計，系統高度整合，共享資料，提供靈活的數據彙整與分析應用。**同一資料庫的整合特性，有利於未來AI發展應用的進一步延伸。**
- 多元報表，且報表可自訂欄位、訂閱應用，近500家企業客戶應用實證，助力企業即時洞察組織與人才現況，支援相關決策。



## 內外無縫整合

- 自行研發的HRM與HRD系統，且**後續約每半年一次的小版本升級，功能將依客戶回饋的匯集不斷演進長大**，產品可以彈性設定，滿足不同企業差異性的人資管理需求。
- 育碁**a+HCM Ecosystem**結合**Open API**的新設計，non-exclusive的整合不同partners的多元數位內容與應用系統，實現人事管理、人才發展與營運績效的一站式HR生態圈。



## 優化資料安全

- 採用安全存取機制，嚴格保護資料隱私，對系統部分機敏資料內建加密機制。
- 完全符合個人資料保護法規，確保合規性。
- **育碁通過ISO27001:2022認證**；與60+家客戶持續對產品進行資安弱掃滲透的精進共享。

# 台灣eHCM No. 1的 a+HCM系統

在全球經貿重塑/數位轉型/ESG浪潮中，HR扮演著重要的角色  
育碁致力於成為台灣企業最可靠的HCM/數位轉型策略合作夥伴！

透過育碁 Golden Club，持續擴展 a+HCM Ecosystem

幫助客戶因應全球經貿/ESG 的挑戰，並陪著客戶在ESG的趨勢洪流中，  
協助 HR 靈活應對，實現敏捷如御風而行，「順勢而為」的優勢！



## 產品需求單

歡迎立即線上填寫  
我們將儘速為您服務！



育碁官網



a+HCM產品



客戶證言



台北 總公司  
電話：02-2517-8080  
地址：台北市大安區建國南路二段276號10F

New ! 2023/7/17 擴大遷入 !

台南 辦公室  
電話：06-2378103 分機 721  
地址：台南市東區東門路2段297號6樓之1