

上銀培育國際人才的成果是全球有目共睹，卓永財多次在公開場合談到，國內極度缺乏國際人才培育機制，台灣雖然不乏高學歷工作者，但普遍存在外語能力低落、產業知識與技術能力相對不足等問題，導致許多台灣企業前往海外成立子公司，經常面臨的困境是找不到適合的台灣人才赴海外擔任主管。為解決困境，過去十幾年來，上銀對於培育國際人才的投資毫不手軟，從各方面著手，循序漸進架構起完整的人才培育地圖。譬如透過E化系統，打造員工教育訓練與職涯規

全方面投入 培育國際人才非難事

其實，除了Paul Yang，上銀科技日本分公司副社長黃立弘、係長鍾伊婷與新加坡分公司總經理陳永祥等，都是上銀積極培育的海外優秀人才，他們憑藉上銀開放且完整的人才培育藍圖，不僅為自己走出精彩的職涯之路，更成為上銀這家台灣隱形冠軍，征戰全球市場的重要戰將與種子菁英。

一年多前，上銀計畫在義大利設立分公司，卓永財便指派Paul Yang做為上銀深耕南歐市場的頭號戰將。過去一年來，Paul Yang帶領其它二位台籍幹部，將上銀在台灣培育人才與建立團隊的方式複製到義大利，Paul Yang指出，義大利失業率高，年輕人極需發揮的舞台，當上銀在義大利架構出完整的人才培育平台，很快就招攬到當地優秀年輕人，打造出近百人的營運團隊，成為上銀全球化佈局的一支新生力軍。

With us, you are a hi-tech winner

「我要競爭很多世界第一的技術，如果我不結合大學做研發，那該怎麼辦？所以我很積極與國內外大學合作，得天下英才而用之！」- 卓永財

劃體系，建立從新進人員即開啟一系列的專業、核心職能、管理職能等培訓，以及學習地圖、學習管理機制與學位進修等多元培訓方案。上銀更積極與大專技職院校攜手合作，發展產學合作人才培育地圖，如從文藻外語大學獵才，先找到外語能力優秀的學生，再給予專業的機械知識培訓，訓練合格聘用後，起薪五萬元起跳。



▲上銀科技董事長卓永財

在卓永財的帶領下，上銀成為高度重視人才的企業，經營思維強調調員工、股東、長期發展與企業社會責任是企業四大支柱，「員工之所以置於最前，代表上銀認為培育出好人才，建立優秀團隊，才能為企業創造最大價值，」Paul Yang笑說，在上銀，不管是任何學歷，只要肯努力、有意願，都能循著公司的人才培育地圖，走出開闊的一片天。

過去幾年，台灣企業一直對人才出走的現象感到焦慮，面對困境，上銀作為全球數一數二的線性滑軌、滾珠螺桿領導廠商，卓永財認為，上銀應該肩負起把台灣在地人力資源打造成國際化人才的責任，並培養出一個個像Paul Yang、黃立弘、鍾伊婷、陳永祥等，能夠征戰全球市場的菁英，不僅可將台灣的好技術更廣泛帶向世界，也可將上銀與人才齊進的企業精神更擴散到全世界，為上銀與台灣企業的未來創造更大可能性。



完整育才地圖 培養頂尖國際化菁英 上銀科技強化人才力 開創全球新格局

缺乏國際化人才一直是台灣企業全球佈局的重大難題，這個問題也曾經困擾著上銀科技，但上銀在十幾年前即啟動國際人才培育計畫，逐步建構起完整的國際人才培育地圖，因而孕育出一群具備全球布局能力的經理人才，為上銀將HIWIN的旗幟插在更多海外土地上。

內部輪調 培養國際化人才完整戰力

上銀科技義大利分公司營運長Paul Yang就是一個例子。畢業於雲林工專，Paul Yang剛進上銀科技，從精密螺桿加工生產線作業員做起，一年後，他即憑藉優異的實作經驗，與公司輪調機會轉戰研發部門，成為R&D人才。過去在生產線的工作經驗也幫助Paul Yang在執行研發案時，不僅具備創新，更能兼顧工廠作業的效益，提高研發案量產的可行性，在研發部門待了八年，Paul Yang建立了高績效，也奠定深厚的技術能力。

在外人看來，Paul Yang的職涯發展是相當平順，「但我並不以此自滿，也很高興公司一直願意給人才機會，」Paul Yang指出，他後來就在卓永財拔擢下，人生又來個大轉彎，從技術轉戰業務部門，再次接受全新挑戰。雖然過程辛苦，但Paul Yang憑藉其對技術與產品的專業，及其十足的業務能力、到位的客戶服務，讓他的業務成績依然亮眼，進而成為上銀重點培育的國際級經理人才。

台灣企業佈局全球最缺乏的條件之一就是人，培養國際化人才是台灣企業征戰全球的一大挑戰，上銀科技董事長卓永財很早就意識到問題，而積極動作，近年來已經培育出一支具有開創性與實戰能力的國際級專業經理人團隊，個個都是上銀從基層開始扎實訓練起，為上銀到海外開疆拓土，締造豐碩佳績。