

# ATD人才驅動未來論壇

## 回顧2025、迎向2026

迎接數位變革：數位轉型 × 數位人力資本管理

楊中旗 總經理  
育碁數位科技  
2026/1/7

# 育基

2000  
2025

育基25周年 · 展望永續

育基25週年系列活動隆重登場！

特別規劃多場 講座與發表會

邀您共探人資科技新未來！



25周年官網

8/5直播-有271位報名

提供3個月閱讀授權的收費  
「線上課程」接受報名中

美國ATD  
業務職能顧問



Dr. Reza  
Sisakhi

productivity  
dynamics

全球企業學習與人才發展趨勢  
過去 · 現在 · 未來的接班人發展

國際大師

線上講堂

報名人數 253 +

atd 25 WASHINGTON, DC  
MAY 18-21

ATD25 返台專題 線上分享會 ((●)) LIVE

AI × 學習新引擎  
創造業務成效的躍進



蘇文華Wally  
瓦利學習首席講師  
ATD大中華區首席引導師

ATD APC講次影片上架YouTube

atd  
ASIA PACIFIC CONFERENCE & EXPO  
OCTOBER 28-30 • TAIPEI, TAIWAN  
Building a Sustainable Workplace With Human-AI Synergy

解鎖台灣首個  
功能完整的 HRIS系統  
與全新系統a+HRM 8.x

2025. 10.29  
13:30~14:30  
102教室  
台北國際會議中心

實體講座



# 育基 25

2000

2025

## 育基25周年 · 展望永續

育基25週年系列活動隆重登場！

特別規劃多場 講座與發表會

邀您共探人資科技新未來！



25周年官網

始

終

| 育基 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

2025. 7.16 14:00~16:00



2025 ESG永續線上論壇

## 人才 X 敏捷 X 數位

從 HR 出發，啟動組織永續行動引擎

2025

11/11

14:00~16:00



| 育基 a+HCM 8.2 線上產品發表會 |

## 開啟 HCM 新時代

整合 X 行動 X 安全，一次升級 HR 數位韌性與敏捷力

2026 2/4 (三) 14:00-16:00



# 台灣經濟成長率高、企業版圖與科技演進快下的機會與挑戰

## Happy Problem !

- **企業缺人才, 缺工** (2024年失業率3.38%創下24年來新低, 2025年前3季甚至3.35%)...
- **企業因應對策選項之一：**
  - **有效率的人才發展**，
  - **良好的組織治理**，
  - **工作效率與生產力提升**，
  - **數位轉型與AI應用、人機整合**
  - **組織機制與制度**建立以利永續
  - **雇主品牌與信任**建立

年份	台灣經濟成長率v.s. 全球
2020年	+3.42 % v.s. <u>-2.8%</u>
2021年	+6.72 % v.s. 6.3%
2022年	+2.68 % v.s. 3.5%
2023年	+1.08 % v.s. 3.3%
2024年	+5.27 % v.s. 3.2%

2025年，估計在 **7.37%** (全球約3.0%)  
**累計6年, 是30% v.s. 17.5% 的差異**

**2026年，**

目前估計的成長率約在 **3.54%** (全球約3.0%).  
**在高基期背景下，經濟成長動能還是大的。**

# 大綱

- 從 Dot-com 到 AI：泡沫是資本市場行為，但**技術價值與變革不會消失**
- Hype Cycle：HR 不追最新，而**追高投報 - 「何時做？」**
- **AI Agent – 他山之石：熱門行業/應用場景**, 如自駕車/電商/B2B/旅遊服務
- **AI-Ready Data：育睿整合建構 a+HCM 的價值定位與架構方法**
- 育睿多面向的競爭力，**帶給客戶的價值**
- 今日講次的 Takeaway

# AI 目前是驅動台灣經濟成長( 半導體/資通訊...產業生態系)的重要引擎!

## 回顧與對比!

### • AI 會泡沫?

### • 速探 Dot-Com 泡沫(2000-2001) 與對比!

成立於2000年的育碁數位科技，  
就是從網路泡沫中浴火重生的團隊!

### 網路泡沫(dot-com泡沫)

是指在1995年至2001年間，歐美及亞洲多個國家的股票市場中，與科技和新興網際網路相關的企業股價高速飆升，形成非理性繁榮的投機泡沫現象。

# 白頭翁話當年! What impact if bubble burst!

年份	全球 (World)	中國 (China)	韓國 (S. Korea)	台灣 經濟成長率 (%)	主要經濟事件背景
1996	4.1	9.9	7.9	6.18	亞洲金融風暴前夕，維持穩定高成長。
1997	4.2	9.2	6.2	6.68	亞洲金融風暴爆發，台灣受影響相對輕微。
1998	2.6	7.8	-5.1	4.57	受亞洲金融風暴後續影響，成長動能減緩。
1999	3.6	7.7	11.5	6.73	儘管發生 921 大地震，但在災後重建需求下維持成長。
2000	4.8	8.5	9.1	6.42	全球網路產業鼎盛，台灣電子出口強勁。
2001	2.5	8.3	4.9	-1.26	網路泡沫破滅，台灣出現數十年來首次經濟負成長。
2002	3	9.1	7.7	5.48	經濟自衰退中強勁回升。
2003	4	10	3.1	4.06	SARS 疫情爆發，短期衝擊國內消費與觀光。
2004	5.4	10.1	5.2	6.51	全球景氣復甦帶動出口，成長率再次突破 6%。
2005	4.9	11.4	4.3	5.42	經濟進入穩健增長期。

# 講者 楊中旗 George 簡歷

## 學歷

- 交通大學電子工程學系畢業(1985-1989)
- 中興大學企業管理研究所畢業(1991-1993)

## 職場經歷

- 工研院電子所 產業分析師(1989-1990)
- 宏碁電腦
  - 開放產品事業處 業務專員(1993-1994)
  - 可攜式產品事業處 產品專員(1994-1997)
  - 品牌事業處 歐洲區可攜式產品 行銷經理(1997-1998)
  - 軟體事業處 企業運作軟體事業處 經理(1998-2000)
- 育碁數位科技 總經理 ( 2000年網路熱潮創業至今 )

## 網路泡沫(dot-com泡沫) 對數位學習

- 我們算是撐過滅頂又能堅持！
- 當市場貧脊，競爭又激烈時，或者找到金主( 要能不斷挹注 ...)，或者有大公司在背後奧援( 要能有決心支持到底，不會中途縮手 ... )
- 這個eLearning/eHRD慘業，有很多先進與戰友倒下了，IBM Learning Space、Oracle iLearning，天下趨勢( 趨勢主導，與資策會...合資)、肯心、訊連eHRD事業處 ... 等各以不同的方式淡出戰場
- 數位學習國家型科技計畫，在2003-2009 期間，提供企業學習網補助計畫, 真的是一場及時雨
- 套牢的股東們要能支持，體諒與耐心。( 請想像您有一張近20年不支息的定存 ...)...

# 2001年 網路泡沫形成的主要原因包括：

歷史會重演？

( 目前階段的 AI 與當時的狀況相近似者 )

- **過度樂觀**：市場對網際網路技術的潛力和未來成長規模抱持過度樂觀的預期。
- **資金氾濫**：大量風險投資和個人資金湧入網際網路產業。
- **低利率環境**：有利於企業融資和擴張。
- **投機行為( half )**：許多投資者認為公司內在價值不再重要，而是盲目追逐與網際網路相關的股票。
- **「網路效應」( half )**的迷思：認為只要擁有龐大的用戶基礎，未來就能自動變現，導致許多公司不重視現金流和實際盈利能力。

# 2001 網路熱潮/泡沫/後續長線變革 影響與啟示

## 相似之處!

網路泡沫的破裂帶來了巨大的經濟損失，但也留下了寶貴的教訓

(未來的 AI (資金injection 更大，大家有經驗)在時間的長河下，更會是如此 😞)

- **市場沖刷**：泡沫破裂沖刷掉了那些不切實際的幻想和缺乏可行商業模式的公司，留下了真正有**核心技術**和**實際盈利能力**的公司（例如：亞馬遜(1994/7成立)、Google(1998/9成立)等）。
- **價值投資的重要性**：提醒投資者關注公司的基本面、現金流和可持續性發展，而非僅僅是市場熱潮和不切實際的估值。
- **技術發展未止**：泡沫雖然破裂，但**網際網路技術的發展並未停止**，反而為後來的**行動網際網路和雲端運算時代奠定了基礎**。

# 泡沫與價值可以同時存在 **YouTube: Full interview: Google CEO Sundar Pichai on the 'AI boom' and the future of AI** (after Gemini 3 2025/11)



# 泡沫與價值可以同時存在

商模的檢視：要能獲利！或何時能不虧損？

- [王伯達 解譯以下這場專訪的重點 \(FB\)](#) or
- [Full interview : Google CEO Sundar Pichai on the 'AI boom' and the future of AI \(YouTube\)](#)
- **Google** 資本支出從 300 億美金(4年前每年)暴增到 900 億(現在每年)...(含其他科技公司，全球 AI 基礎建設投資已經超過 1 兆美元)
- 但 **CEO Pichai** 坦承：**沒有公司能免疫於泡沫**。如果這是過度投資，我們也必須經歷那個階段。這**既是理性的，也有非理性的元素**。
- **他預測**：在未來幾年內，我們將建成過去 10 到 20 年才建立的基礎設施。
- **網路時代類比**：回顧網路時代，當時確實有大量過度投資。但沒有人會質疑網路是否深刻，或是否帶來巨大影響。**網路從根本上改變了我們的工作方式。我預期 AI 也會是。**
- 2000 年光纖泡沫，電信公司砸了 1 兆美元鋪光纖，結果 85-95% 的光纖閒置，公司破產。但 10 年後，這些「暗光纖」變成 YouTube、Netflix、雲端運算的基礎。為什麼？因為這些光纖的成本，已經被破產的公司吸收了。
- 後來的使用者，幾乎是「免費」取得這些基礎建設。
- **AI 可能也是這樣。關鍵問題只有一個：誰(哪一家公司)會倒？誰會活下來？**
- **當所有人都能快速創作，真正有價值的，不再是創作能力，而是「品味」、「觀點」、「信任」。(AI Acumen AI敏銳度/洞察)**

# 擺渡人生與網路浪潮的過來人 George 的分享與建議

職場生存/發展之道！

## 歷史視角

善用工具與科技，  
才是突破競爭的關鍵

💡 職涯應變第一步：先找到你的 Strength。

- SWOT 分析中，Strength (優勢) 是所有發展的起點。
- 問問自己：你的個人優勢是什麼？你如何善用它創造職涯差異？
- 如果未來 Co-work with AI 是你在職場上的基本技能，你現在就具備，比別人早具備，可以成為組織中的典範或種子，是否也是不會歪掉的strength!

## 科技時代

終身學習已是基本條件

📖 古今智慧：學習不是天賦，而是選擇

- 《論語·季氏》：生而知之者上也；學而知之者次也；困而學之又其次也；困而不學，民斯為下矣。
- MIT 彼得·聖吉：「當一個人想學，他學得最好。」
- NVIDIA創辦人黃仁勳 (2022 台大畢業)：Run! Don't walk.或 Run for food!
- 性格上，有人天生好奇心重，喜歡玩新的玩意兒，你是嗎？若你不是，但你認同也行！關鍵是採取行動去落實！

## 多元學習 × 跨域整合

未來人才的核心能力

🔗 跨領域 × 多元能力 × 快速連結

- 想想你的經驗裡，是否有讓你「投入、聽得進去、願意一起成長」的朋友或夥伴？所謂「友直、友諒、友多聞」。
- Reflection：從經驗中舉一反三
- 善用他人的成功與失敗經驗：借用別人的眼耳鼻舌身意法，學得更快、更全面 (找餐廳, Google 點評、同學交流、演講...)

ATD人才驅動未來論壇  
回顧2025、迎向2026

# 以Hype Cycle 技術成熟曲線架構 看AI與大數據的發展與應用

- Gartner Group 的Hype Cycle 架構介紹( since 1995 )
- 從不同面向解讀快速推進的AI
- 浪潮中如何自我定位，以及順勢發展

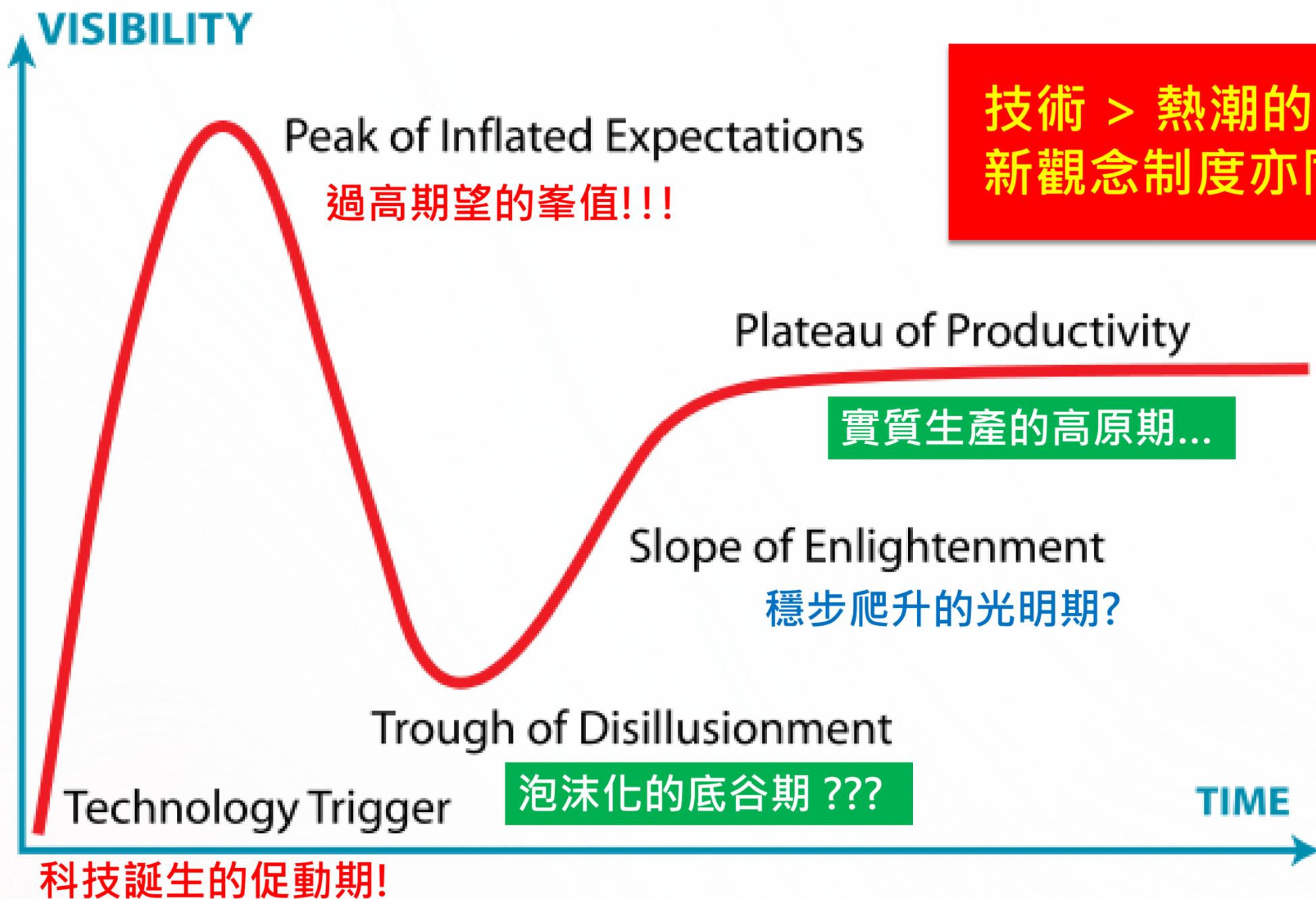
# VUCA 時代下的 學習科技演進

25年領域專業看eLearning Hype Cycle科技趨勢

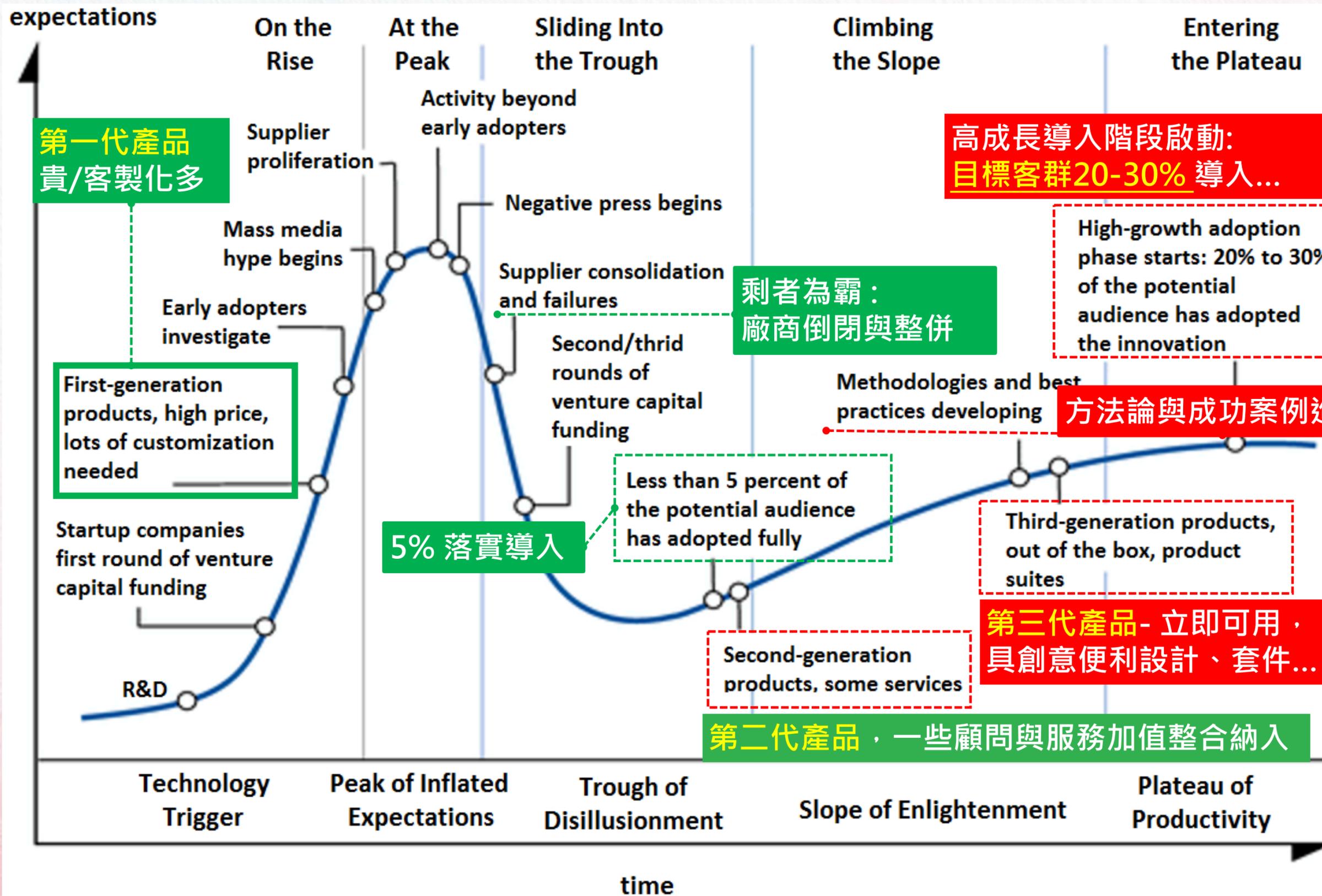
George 也一直用這個做檢視產品技術研發的投資!

# Gartner Hype Cycle 技術成熟度曲線

(或稱：技術循環曲線/光環曲線/炒作周期) Since 1995



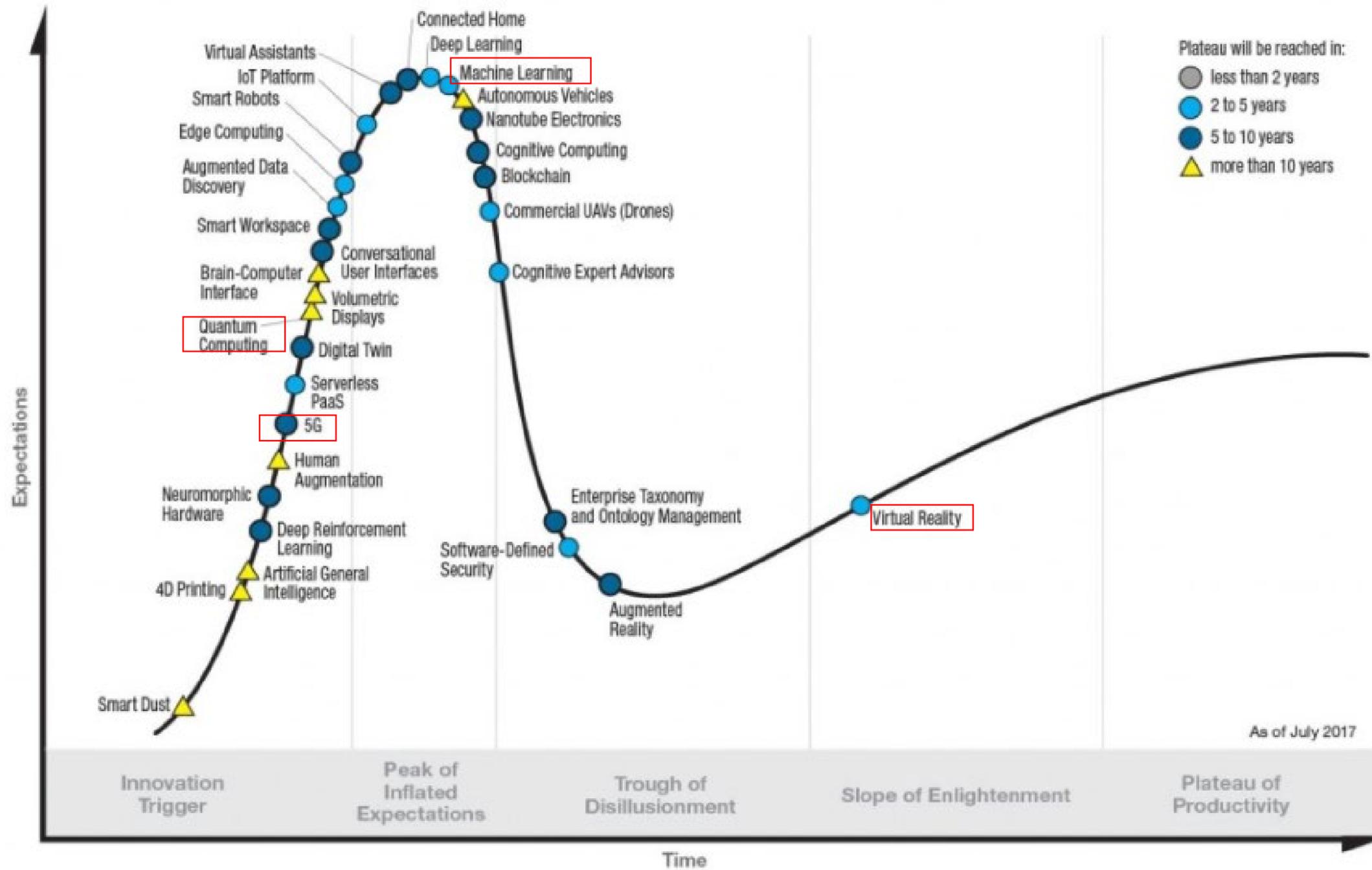
# Hype Cycle 中常可檢視的參考產出...



2000年起, 育碁在  
台灣LMS/HRD 這  
一段新科技導入走  
了12年 (目標客群  
20-30%導入) !

AI 在企業的應用,  
路途應該會比較短!

# Gartner Hype Cycle for Emerging Technologies, 2017



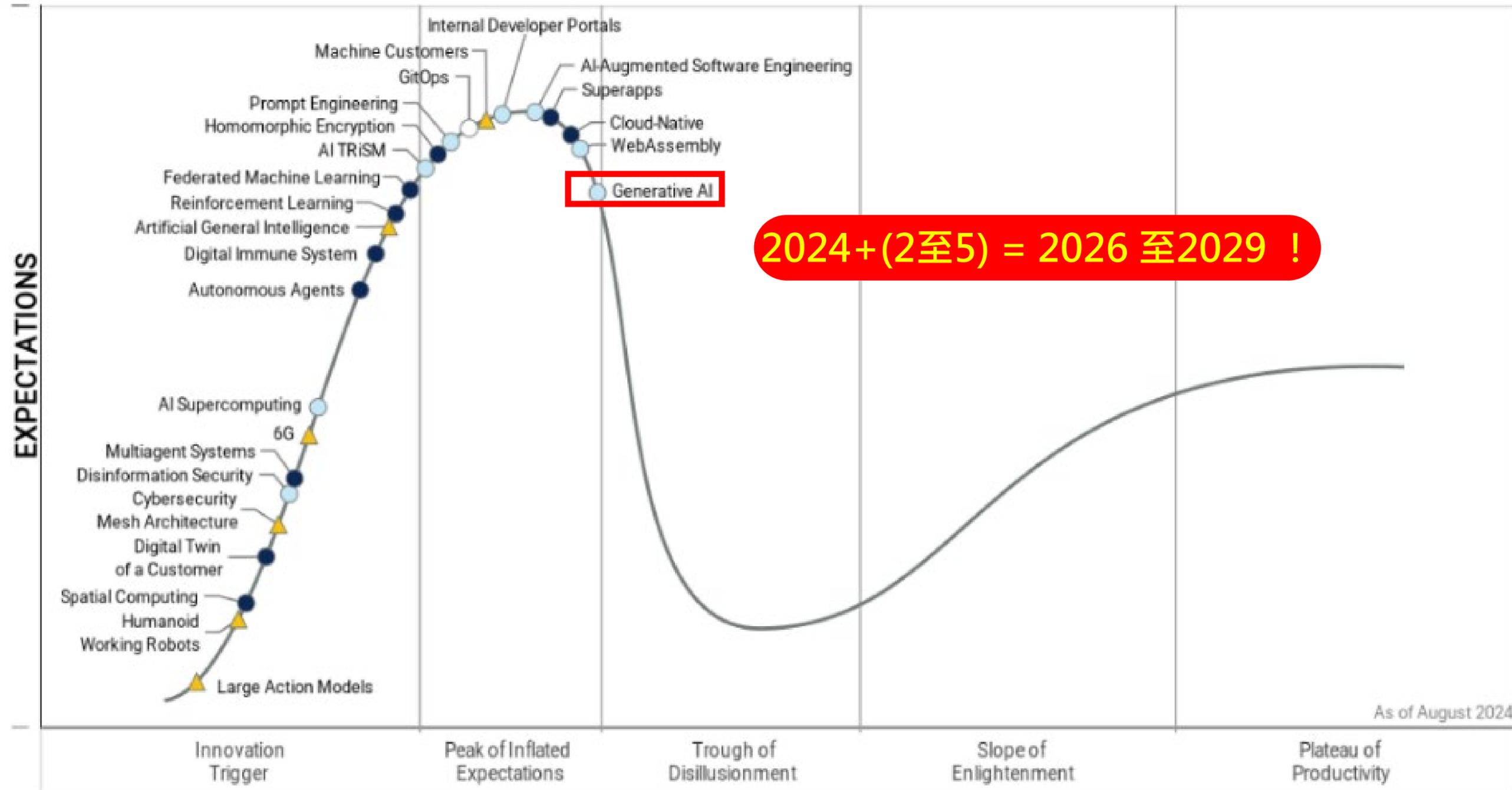
[gartner.com/SmarterWithGartner](http://gartner.com/SmarterWithGartner)

Source: Gartner (July 2017)  
© 2017 Gartner, Inc. and/or its affiliates. All rights reserved.



驅動未來論壇  
迎向2026

# Figure 1. Hype Cycle for Emerging Technologies, 2024



2024+(2至5) = 2026 至2029 !

Plateau will be reached: ○ <2 yrs. **● 2-5 yrs.** ● 5-10 yrs. ▲ >10 yrs. ⊗ Obsolete before plateau

# 育普官網完整分析

## 2019 eLearning Hyper Cycle報告快篩



### 2019 eLearning Hyper Cycle報告快篩

2019/05/01  
育普楊中旗總經理(George)

資訊是中性的，每個人也面對不同的context，需要做自己的判斷或決定。

Web CourseWorks的官網中可以閱讀到連續多年的eLearning Predictions: Hype Curve 專文。

- [2019 eLearning Predictions- Hype Curve](#)
- [2018 eLearning Predictions- Hype Curve](#)
- [2017 eLearning Predictions- Hype Curve](#)
- [2016 eLearning Predictions- Hype Curve](#)
- [2015 eLearning Predictions- Hype Curve](#)

2019年，由Dr. Andy Hicken在2018/12/31再次公開分享2019的分析文章，繼2017/5/24 我分享評論該文，這次我要在5/16出發前往 2019 ATD ICE 華盛頓進行學習取經之旅前，做點快速的summary。

有些Hype Cycle 的架構與背景，我在2017的分享文 “[Learning Technology的熱潮，加上Hype Cycle冷靜的評估，淬鍊精蘊](#)” 已經有完整的介紹，這邊就不重複，建議前往該文做檢視與比較。

2019的分析與定位，ndy 改變方法論，以Twitter’ s REST API 取得 2018年Twitter 230多萬字的數據量，特別關注大約40個線上學習高影響者(online learning influencers)，用大數據的新分析模式，來界定產出以下這個Hype Cycle，定義不同學習科技所處在的階段或落點。

以聲量與趨勢斜率變化，當作2019年Hype Cycle主要的定義指標，減少Experts based 的主觀與經驗評價，確實讓2019年的eLearning Hype Cycle，與2018年有點不consistent。(請對比舊方法論下的2017/2018 eLearning Hype Cycle圖，會看到 MOOCs 2017被判定在實質生產的高原期(Plateau of Productivity)，

• 回顧：2019/5/1六年前專文- 時間是最好的檢視！



ATD人才驅動未來論壇  
回顧2025、迎向2026

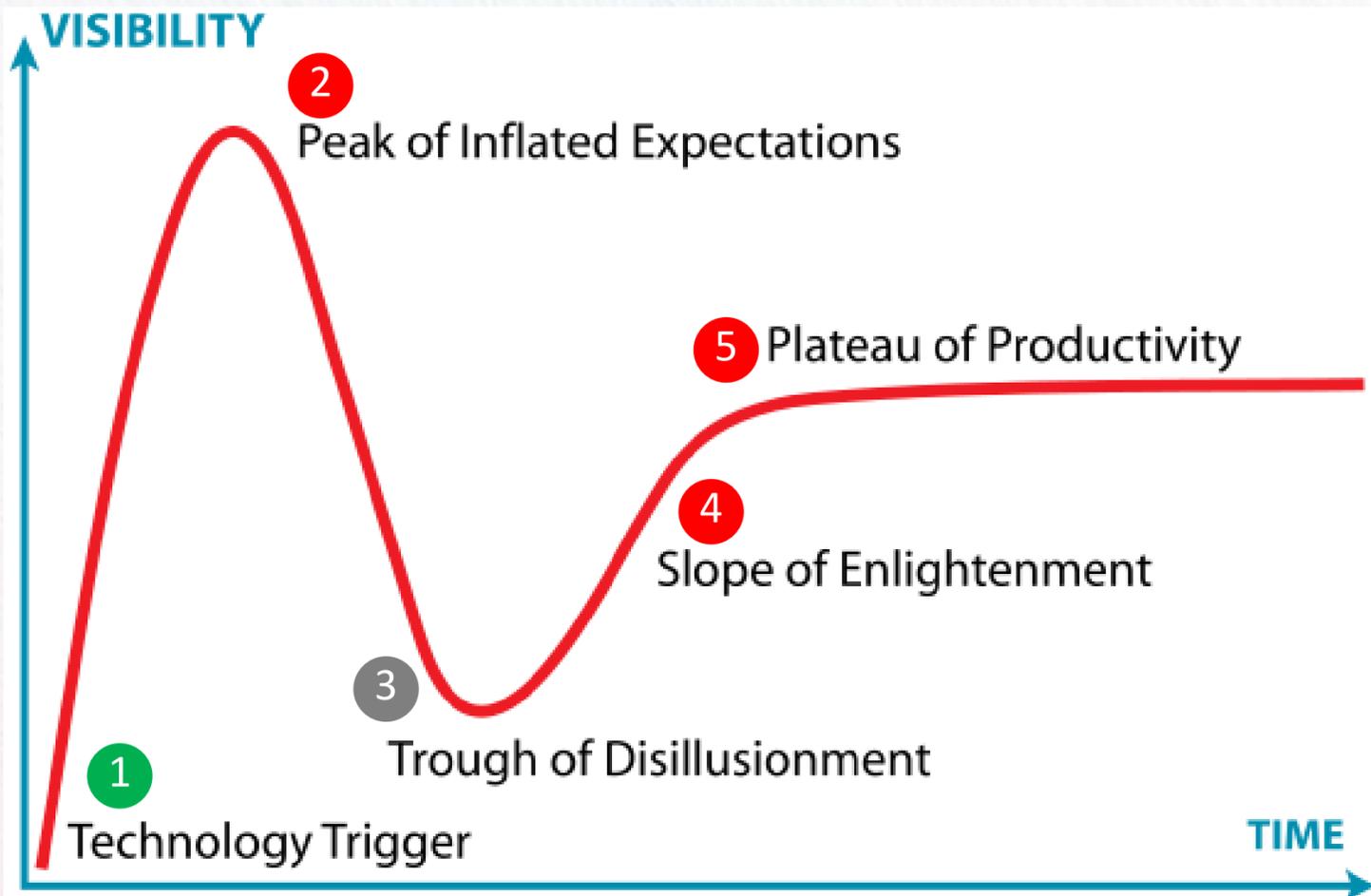
# 2020 eLearning Prediction Hype Curve

George 初步解讀，2020/9/10 提供了適合於台灣企業context，進一步分析看法的分享



# Why check Hype Cycle? 常在我心

做為 eHRD 領導廠商，選擇產品功能研發投資的市場價值



**5 實質生產的高原期**  
 企業客戶應用會成功，投資回收機會高，加碼/提供樣板，並對客戶高度推薦！

**4 穩步爬升的光明期**  
**選擇性長投！**  
 評估標準：是否產品設計上已經可做到前述“**第三代產品**- 立即可用的具創意便利設計、套件等級”，確保客我之間的效率效益。

**2 過高期望的峯值**  
 當夢想的鼓吹者與否/煽風點火，專業解析？or 追風？or **早期的投資？(credit or 取金)**

George 認為：應該優先將第4及5階段的產品功能做好，做到第三代產品的等級水準。

George 認為：行有餘力，且自認為有足夠的自信後，再適度挑選這階段特定的主題，以滿足特定early adapter 客戶的期待，共創領先機會。

**1 科技誕生的促動期**  
 觀察期，推動者是誰？Why？實力如何？**放在雷達區，可以產出具說服力的評價。**

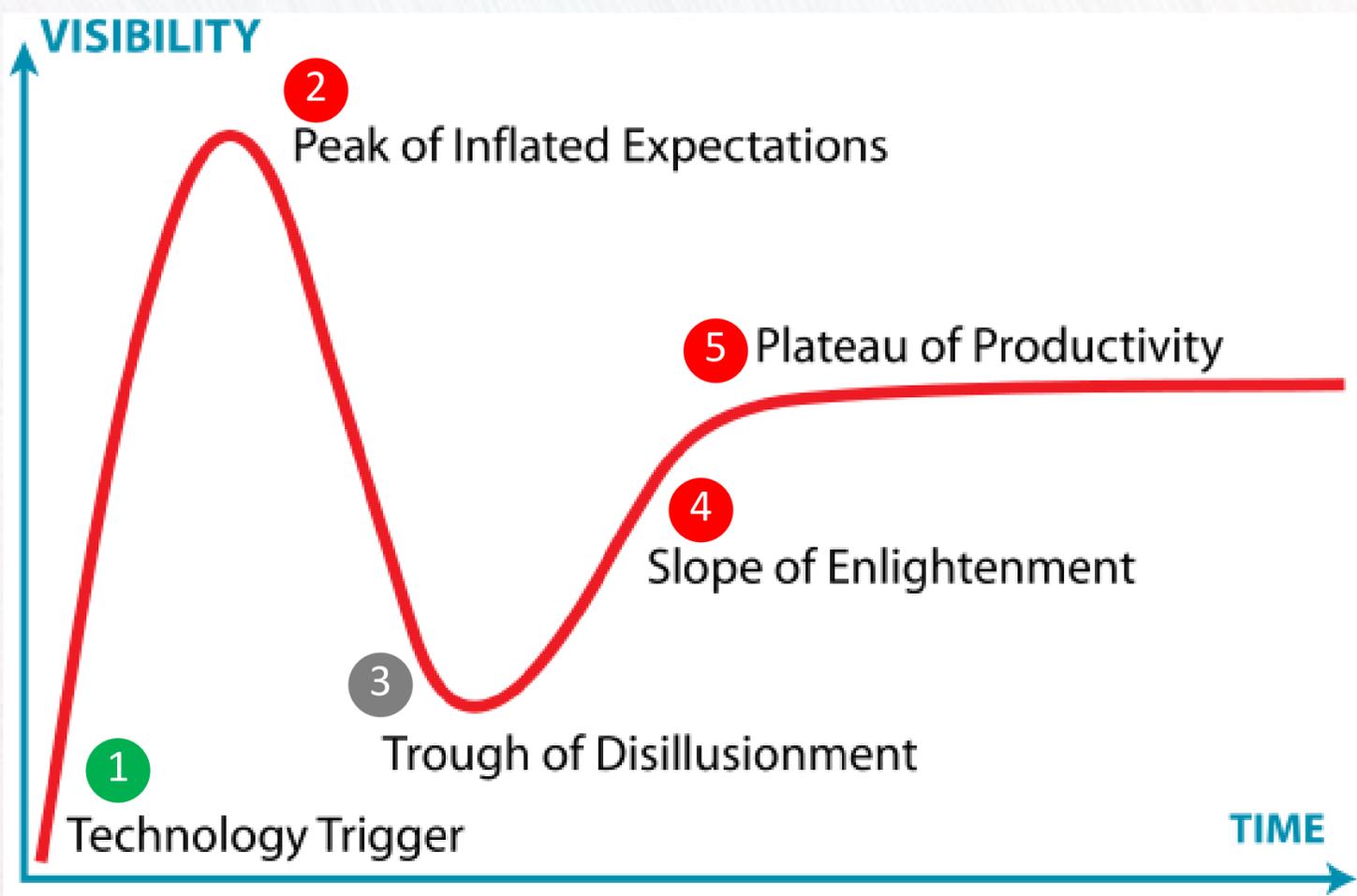
**3 泡沫化的底谷期**  
 我們的專業與市場回饋，是否有淘金般的眼光，**做這樣的選擇？**

在這裡可能有**60%的主題**，就從此不再拉起... (被冰凍 or 虛幻的葬場- 如同新創)

**ATD人才驅動未來論壇  
 回顧2025、迎向2026**

# Why check Hype Cycle? 常在我心

做為eHRD系統企業採用客戶，以及HRD專業工作者，心動or行動？



## 1 科技誕生的促動期

觀察期，推動者是誰？  
Why? 實力如何？放在雷達區，熱門話題，懂就好？

## 3 泡沫化的底谷期

別被供應商早期的投入推廣與差異行銷影響，被迫成為孤獨的早鳥，做這樣的選擇？

## 5 實質生產的高原期

企業客戶應用會成功，投資回收機會高。舉薦這樣的應用，公司與個人都會有績效！

George建議：  
企業eHRD採用客戶，多關注第4及5兩個階段的應用主題”投報率高，容易有績效且變革推動困難少...”。

## 4 穩步爬升的光明期

選擇性早期投入？  
評估標準：是否供應商產品設計上已(將)可做到“第三代產品- 立即可用的具創意便利設計、套件等級”，才能確保領先投入者產生效益創造優勢。

## 2 過高期望的峯值

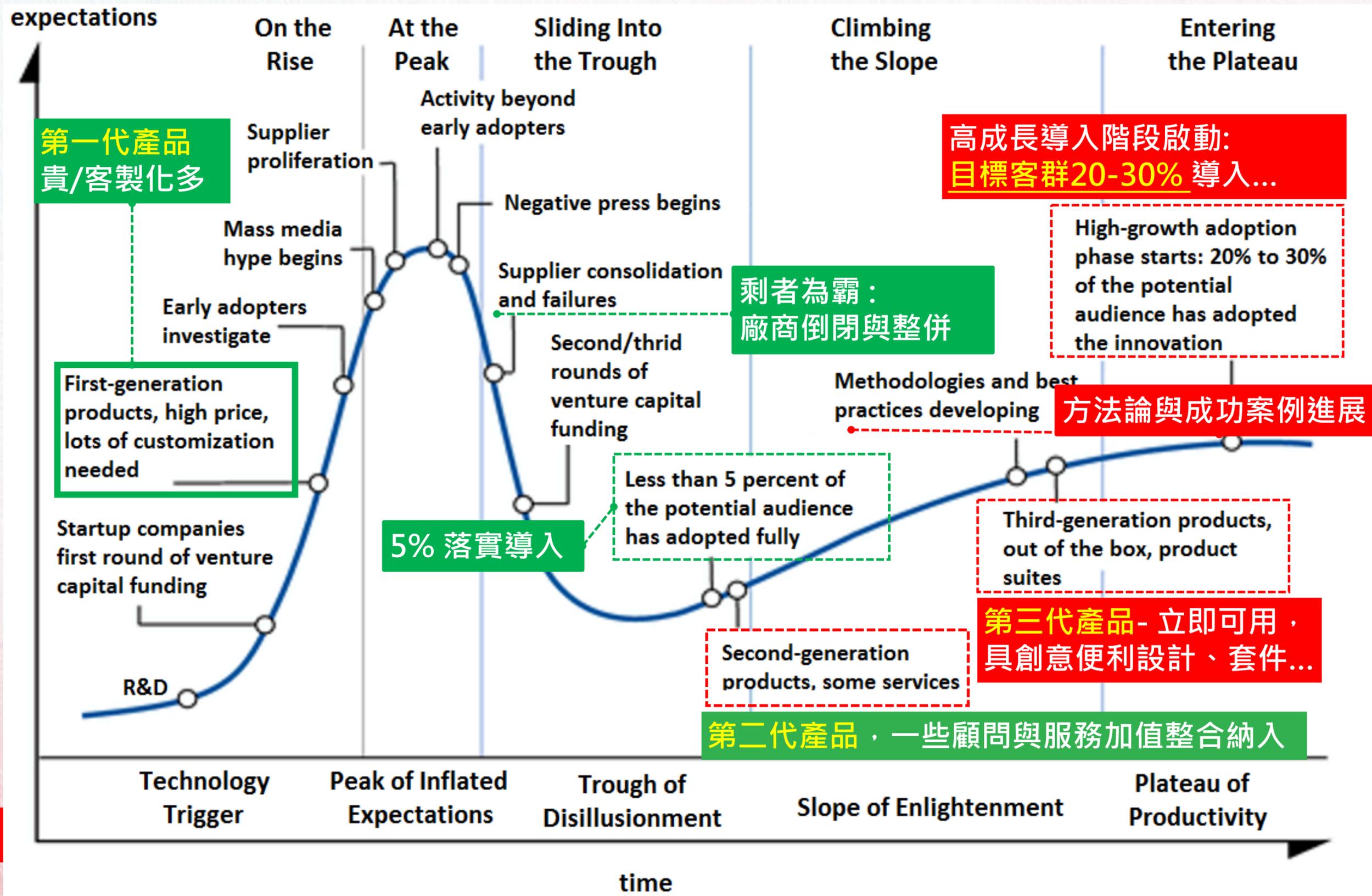
當變革的促動者？選擇做為HRD 領域專業的呈現？企業與個人形象建構？推動的變革挑戰？最好有強而有力的支持才做行動！(credit or 取金)

George建議：  
碩博士研究論文主題，或是新創公司，需要越新的主題越好，且有搶占先機的機會，可以多看這階段的主題；但資源 allocation 要注意足夠...

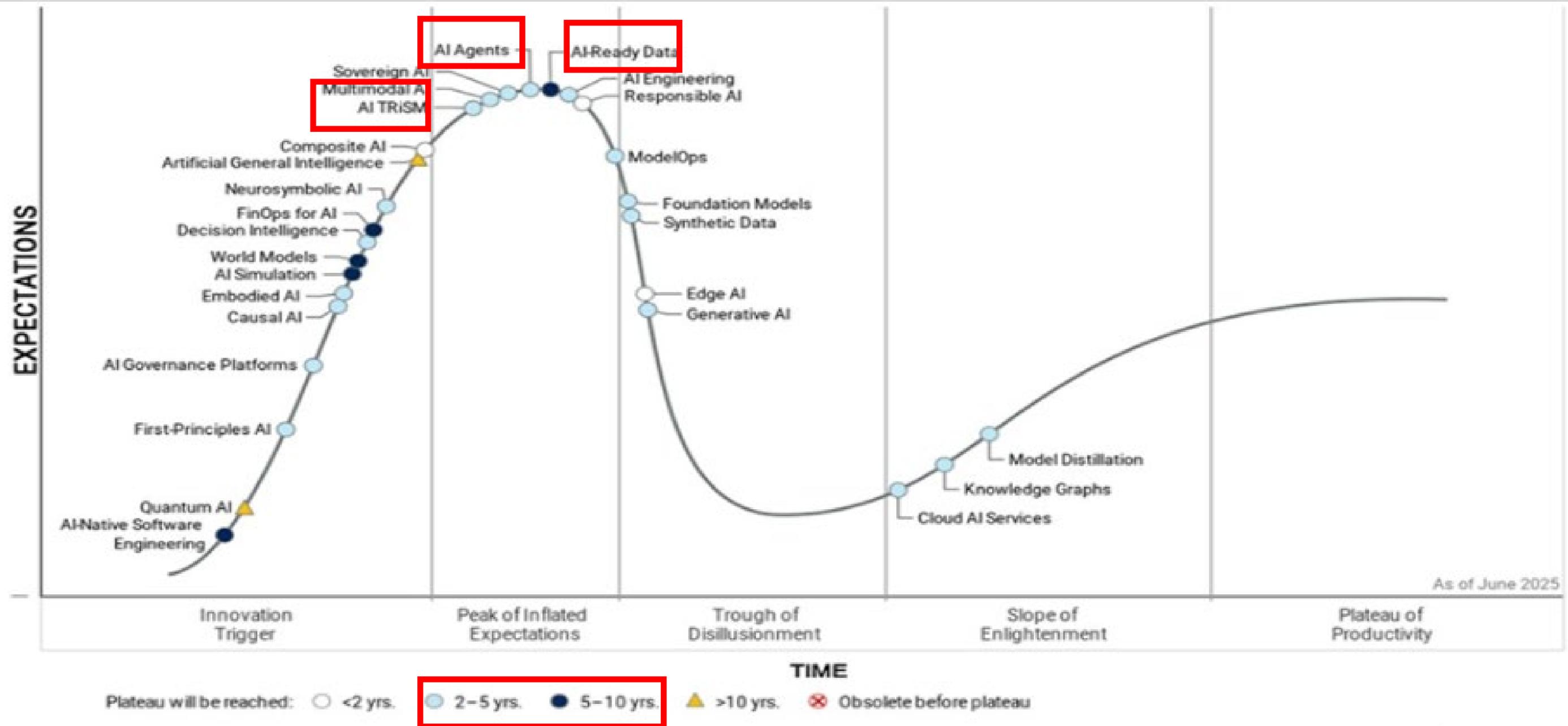
在這裡可能有60%的主題，就從此不再拉起... (被冰凍 or 虛幻的葬場- 如同新創)

ATD人才驅動未來論壇  
回顧2025、迎向2026

# 回顧 Hype Cycle 中常可檢視的參考產出... 傾聽後，您決策的 **Methodology and speak with Data!**



# 生成式AI熱潮降溫， Gartner公布2025年人工智慧發展週期重點



Gartner

Source : 科技政策研究與資訊中心—科技產業資訊室(iKnow)整理  
2025年10月 圖片來源 : Gartner

## 四大創新技術發展重點 - 3. 多模態 AI ( Multimodal AI )

- 同時處理文字、圖像、影像、音訊等多類資料。 (George: AI 生態系Ecosystem ... 相對巨大的投資，需要整合... 目前較強的是 Google(Consumer >>Meta...)/Microsoft(commercial)，原本的巨頭霸主)
- 能整合跨媒體資訊，理解更複雜的情境。
- 預期在未來五年成為產業升級與產品創新的核心技術。

Ecosystem 會自然形成?  
或是靠各leader 經營建構?

Source : 科技政策研究與資訊中心—科技產業資訊室(iKnow)整理

# 四大創新技術發展重點 –

## 4. AI TRiSM ( AI Trust, Risk, and Security Management : AI 信任、風險與安全管理 )

- 聚焦 AI 的倫理、可靠性、安全治理
- 涵蓋四大範疇：
  - 模型可解釋性
  - 風險管理
  - 安全防護
  - 政策與合規
- 面對傳統 IT 無法處理的 AI 問題：
  - 模型偏誤
  - 資料洩漏
  - 自主性行為

- 企業需分層導入以確保 安全、可控、可負責任的 AI 部署  
(George: 歷來都是consumer 先行...)

資安是第一步!  
TRiSM 要做到的更多更深!

- 如果說 AGI 是我們追求的強大引擎，RAG 是它的燃料庫，那麼 TRiSM 就是這輛超級跑車的「煞車系統、安全氣囊和交通規則」

Source : 科技政策研究與資訊中心—科技產業資訊室(iKnow)整理

ATD人才驅動未來論壇  
回顧2025、迎向2026

# 四大創新技術發展重點 -1. AI代理 ( AI Agents )

- 具備自主或半自主的感知、決策與行動能力。

(George: 下頁列舉零售網購/旅遊及B2B採購... 目前較強的是Amazon/Navan 的 AI "Ava" /SAP Ariba, Coupa, 不同程度的AI Agent 應用現況; 然後我們可以再看一下汽車產業的ADAS 智慧駕駛輔助系統的發展歷史與展望...)

- 基於大型語言模型，可在數位或實體環境中執行任務。
- 效能高度依賴使用情境 → 不會有一種代理適用所有場景
- 導入關鍵：明確界定企業內最具價值的應用場景。
- 各 AI 代理因情境不同而差異大，需持續迭代調整與優化。
- 確保可控性與流程整合

Source：科技政策研究與資訊中心—科技產業資訊室(iKnow)整理

# 問 Gemini 3 Pro : Chatbot 算是 AI 代理 ( Agent AI ) 的一種嗎?

Gemini AGI：通用人工智慧的定義與未來

- 本質：主動執行 (Proactive)。

### 3. 關鍵差異表：從「聊」到「做」

要判斷一個 Chatbot 算不算 Agent，就看它有沒有「手」去觸碰外部世界：

特徵	Chatbot (聊天機器人)	AI Agent (AI 代理人)
核心功能	對話 (Conversation)	執行任務 (Task Execution)
輸出結果	一段文字、一張圖	一個完成的動作 (如：已發送郵件、已寫入資料庫)
工具使用	無 (或是僅限於檢索資料 RAG)	有 (使用 API、操作軟體、瀏覽網頁)
自主性	你問一句，它答一句	你給一個大目標，它自己拆解成好幾個步驟去執行
例子	銀行官網常見的 Q&A 機器人	AutoGPT, 能夠幫你寫程式並除錯的 Devin, 幫你訂餐的助手

# AI Agents 的應用情境與2025年的應用比例? (George: 產業他山之石)

在 2025 年的黑五，「AI 參與了」大量的 Amazon 訂單（約 40% 的流量與 AI 有關），但絕大多數的「最終下單動作」仍是由人類完成的。這並不是技術做不到，而是商業利益的博弈。Amazon 希望您使用它的 AI (Rufus) (少於1%)，而不是讓 ChatGPT 變成您的全能管家。

原因：

- Amazon 不希望將寶貴的用戶數據和廣告收入拱手讓給 AI 公司。如果 AI 幫你買了，你就看不到 Amazon 頁面上的廣告了。
- 內部 AI (Rufus) 的特權：目前唯一能順暢在 Amazon 內部進行高度整合、甚至是一鍵式輔助下單的，主要是 Amazon 自家的 Rufus。它擁有「主場優勢」，可以直接讀取庫存、連結您的 Prime 帳號付款資訊。
- 相較於 Amazon 這種想盡辦法把流量留在站內、不想讓 AI 擋財路（廣告費）的 B2C 零售巨頭，B2B 採購與旅遊業其實是 AI Agent 發展最快、也最受歡迎的「快樂天堂」。

特徵	B2C 零售 (Amazon)	B2B 採購 & 旅遊業
平台態度	封鎖 AI Agent	歡迎/整合 AI Agent
獲利來源	廣告費 (希望你在站上逛越久越好)	服務費/訂閱費 (希望你越快解決越好)
下單模式	AI 建議 > 人類操作	AI建議 > AI操作 (Human-in-the-loop)
主要阻礙	平台的數據圍牆 (Walled Garden)	複雜的企業決策流程
2025 現況	輔助型為主 (Copilot)	代理型落地 (Agent)

# AI代理 ( AI Agents ) 應用到B2B採購

## 1. B2B 採購：AI 是最無情的「砍價機器」

### ① 解決「長尾採購 (Tail Spend)」的痛點

**情境**：公司員工需要買 50 把辦公椅或一批特殊的螺絲。這些金額不大、頻率不穩定的採購，以前採購部門沒空管，員工隨便買往往買貴了。

#### AI Agent 作為：

- 員工對 AI 說：「我要買 50 把人體工學椅，預算 20 萬。」
- AI Agent 自動去各大供應商網站（甚至 Amazon Business）爬蟲比價。
- 自動談判：AI 會發信給 3 家供應商：「另一家報價 X 元，如果你能給 Y 元並包運費，我就下單。」（這不是科幻，現在的談判機器人已經能做到）。
- 選定後，AI 自動生成請購單 (PR) 送簽核。

### ② 供應鏈自動補貨 (Autonomous Replenishment)

**情境**：工廠螺絲庫存低於 10%。

#### AI Agent 作為：

- 它監測到庫存警示，直接觸發採購。
- 它不會只買上次那一間，而是會瞬間分析全球銅價、運費波動，決定這次是跟台灣廠商買還是跟越南廠商買最划算，然後直接下單。

# AI代理 ( AI Agents ) 應用到旅遊業

## 2. 旅遊業：AI 是全能的「黑卡秘書」

旅遊業 ( 特別是差旅管理 Corporate Travel ) 是 AI Agent 滲透率最高的領域之一。

因為旅遊產品 ( 機票、飯店 ) 都有標準化的 API (GDS 系統)，非常適合 AI 操作。(AI-ready Data/架構)

### ① 複雜行程規劃與執行

**情境**：您要去歐洲出差，「週一在倫敦開會，週三要去巴黎展覽，週五從法蘭克福飛回台灣，全程要住萬豪系飯店，預算 20 萬。」

**AI Agent 作為：**

- 多模態規劃：它不會給你一堆連結，而是直接排好時間表
- 合規檢查：它會確認這些機票價格符合貴公司的差旅政策 ( Travel Policy ) 。
- 直接下單：確認無誤後，AI 會透過 API 直接在後台訂好所有機票、火車票和飯店，並把確認信整合成一個行事曆檔案發給您。

### ② 主動式危機處理 (Disruption Management)

這是 AI Agent 最強大的地方，也是傳統 On-line Travel Agent (如 Agoda/Booking) 做不到的。

**情境**：您人正在倫敦機場，突然廣播「飛往巴黎的航班取消」

**AI Agent 作為：**

- AI 監測到航班數據異常 ( 比機場廣播還快 ) 。
- 它知道您週三早上在巴黎有會，不能等。
- 在您還沒打開手機前，它已經幫您搶訂了 30 分鐘後出發的「歐洲之星 (Eurostar)」火車票。傳訊息給您：「飛機取消了，但我幫您訂好火車了，請直接去 St Pancras 車站搭車。」

# B2B 採購 與 旅遊業 在 AI Agent的滲透率， 若以2025年10月份來看，大概佔交易量多少？

領域	AI Agent 滲透階段	預估 「AI 深度參與/輔助」交易佔比	預估 「AI 全自動執行」交易佔比	關鍵應用場景
旅遊業	成熟期 (Late Growth)	~40% - 50%	~10% (主要是改簽/標準行程)	航班異動自動改簽、 差旅政策合規檢查
B2B 採購	爆發初期 (Early Scaling)	~30% - 35%	~5% - 8% (主要是長尾採購)	雜項物資自動補貨、 供應商自動比價談判

簡單來說：在 2025 年 10 月，雖然大家都在談 AI Agent，但它比較像是一個\*\*「超級副駕駛 (Co-pilot)」\*\*，幫忙看了 40% 的路，但真正「放手讓它開車 (全自動下單)」的情況，在旅遊業剛開始普及，而在 B2B 採購則主要發生在買螺絲、文具這種小事上。

# 全世界主流的車輛製造商中階車款何時開始提供level 2 的Co-pilot ADAS配備？何時全面車輛皆內建提供 level 2 ADAS 配備？

由高產值的智慧駕車，看AI推進的速度，節奏以及限制！

總結 (2025 年觀點) 回顧過去 5 年：

- 起步：2018-2019 是中階車款開始擁有 Level 2 的\*\*「甜蜜點」\*\*。
- 普及：2022 是分水嶺，在此之後發表的主流車款，若沒有標配 Level 2 會被市場視為「不及格」。

目前 (2025 年)，我們已經進入了 Level 2+ (Hands-off) 的過渡期，許多中高階車款 (如 VW ID.7, Benz E-Class) 已經開始允許在特定高速公路上「放開雙手」了。

PS: 這裡的 Level 2 指的是同時具備 ACC 全速域主動車距巡航 加上 LTA/LCA 車道維持置中 (車子會自己轉彎保持在路中間，而不是壓線才修正)。

# Level 3 與 Level 4，甚至 Level 5 的可實現時間大概是何時？

## 全世界主流的車輛製造商中階車款何時開始提供這些等級的Co-pilot ADAS配備？

如果您在 2019 年問這個問題，當時許多車廠（甚至 Tesla）都會告訴您：「2025 年我們就會有 Level 4/5 了！」但在現在這個時間點（2025 年底），業界已經變得非常務實且保守。簡單的**結論**是：

- **Level 3** 是「富人的玩具」正在慢慢下放
- **Level 4** 是「特定區域的服務」
- **Level 5** 則是「遙遠的夢想」

主流品牌（VW, Toyota, Benz...）的中階車款（如 Golf, Camry, C-Class），以下是根據目前技術成本與法規進度的預測時間表：

- **Level 3**：有條件自動駕駛 (Eyes Off) 定義：在特定路段（如塞車的高速公路），你可以放開手、移開視線（看手機、看電影）。如果出事，**車廠負責賠償（這是關鍵！）**。**預測時間：2028 ~ 2030 年**
- **Level 4**：高度自動駕駛 (Mind Off)：2035 年以後 (甚至更久)
- **Level 5**：全自動駕駛 (Steering Wheel Optional)；預測時間：2040 年 ~ 永遠
- **現實面**：許多 AI 專家現在認為 Level 5 可能是一個「邊際效應遞減」的黑洞。為了處理最後 1% 的極端情況（如：暴雪中辨識交警的手勢），**需要投入無限的成本。**

成本、商業模式、供應商與生態系、法律、監管...等同時也決定了科技的導入

## Level 4：高度自動駕駛 (Mind Off)

- 定義：車子可以在「大部分」情況下自己開，甚至不需要方向盤，人可以睡覺。
- 目前進度 (2025)：Robotaxi (機器人計程車)：Waymo, Zoox, 小馬智行 (Pony.ai) 已經在舊金山、鳳凰城、北京等城市的「特定區域」營運。
- 個人私家車：零。目前市面上買不到 Level 4 的私家車。
- 中階車款何時會有？預測時間：2035 年以後 (甚至更久)

**趨勢**：業界普遍認為 Level 4 不會優先出現在「賣給消費者的車」上，而是先出現在「訂閱制的服務車隊」或「高速公路專用領航功能」。

成本、商業模式、供應商與生態系、法律、監管...等同時也決定了科技的導入

**Tesla (特例)策略**：激進，定義與眾不同。

- Tesla 的 FSD (Full Self-Driving) "Full Self-Driving (Supervised)" (受監管的全自動駕駛)。雖然名字很響亮，但在 2025 年的法律定義上，它通常仍被監管機構視為 Level 2 (因為駕駛必須隨時監控，出事駕駛負責)。雖然 Tesla 的能力接近 L4，但只要「責任」還在駕駛身上，它就永遠不是 L3/L4。

**全球最大車廠，台灣市佔率第一 Toyota / Lexus 策略**：極度保守，安全第一。

- 中階車 (Camry / RAV4 / ES)：Toyota 不急著推「幫你開車」的 L3，而是推「不讓你撞車」的 Teammate 系統。
- 預計 2026-2027 年，Toyota 的中階車會全面標配 Advanced Drive (Level 2+)，允許在塞車時放手 (但要看路)。至於真正的 Level 3 (車廠扛責)，Toyota 會非常謹慎，可能要到 2030 才會在平價車系看見。

## 2. AI 就緒資料 ( AI-ready Data )

育睿整合性 HCM 系統：這階段的準備重點

- 專為 AI 模型最佳化的資料集 → 提升準確度與效率
- 「就緒程度」需依 AI 使用情境驗證
- 推動企業提升資料管理：
  - 資料品質
  - 結構化程度
  - 安全與治理
- 有助降低：
  - 模型錯誤 ( Hallucination )
  - 風險
  - 不一致性

Source : 科技政策研究與資訊中心—科技產業資訊室(iKnow)整理

# 整合性HRIS的價值 - 企業內 AI 與 Data 的某些觀點

AI-ready Data 的實踐：AI產出正確性的關鍵之一

- **"Data is the fuel for AI."**

AI 就像一個強大的引擎（演算法），但如果沒有燃料（數據），引擎根本無法啟動或運行。

- **"An AI is only as good as the data it is trained on."**

「AI 的好壞/智慧程度，取決於訓練它的數據。」

- **"In many AI applications, the bottleneck is not the algorithm, but the data."**

「以數據為中心的 AI」（Data-centric AI）運動，強調與其不斷調整模型，不如花更多時間去獲取和清理更高品質的數據。

育碁如何協助客戶在5年內做好這樣的準備（Data-Driven 的HRIS, integrated with AI ...）

# 企業( HR應用 )導入AI 的節奏

- 數位轉型 ( 變革加速受益於 2020 的 Covid-19! )
- 數位人力資本管理 ( 變革 也會受益於 AI 的加速? )
  - AI-ready Data! ( 育碁提供功能完整的整合性HRIS, 就是為育碁客戶的企業做好準備 )

**速覽**

# 做為台灣 eHRD 整合性系統的領導廠商， 育碁25周年，可以提供給企業客戶們甚麼樣更進階的價值？

1. 育碁**組織健康**，以穩定的團隊提供到位的專業服務！
2. 維持甚至精進**最敏捷的服務**，讓客戶深度使用最放心！
3. **技術架構最新**的系統產品！
4. **資安精進最主動與**到位的服務廠商！
5. 客戶所採購的系統**產品可使用年限相對最久**！
6. **增加HRM產品線，提供客戶整合性的HCM( HRIS )系統產品 (具備 AI-ready Data 的重要基礎)？**

...

# 哪一個牽涉到的投資規模範疇，以及變革挑戰最大？

## 6. 增加HRM產品線，提供客戶整合性的HCM( HRIS )系統產品！

1

### 多年且持續的產品研發投資

- 2022年年初策略定調！  
( Nick Name : 少女峰計畫 )
- 2025/2 a+HCM 8.0 (含 a+HRM 8.0) 產品發表

2

### 持續精進的回饋與版本演進

- 2025/7 a+HCM 8.1(含a+HRM 8.1... 接續小版同) 產品發表
  - 2026/2 **預告** a+HCM 8.2 產品發表 (累積到此版本，**育碁在 a+HRM 產品的投資已超過 1 億**，接續還在持續增加...)
- 收取回饋，約**每半年**一個小版本演進，維持**規律時程**，**估計**
- 2029/2 a+HCM 8.x **LTS** (Long Term Support)版本release
  - 2037/2 a+HCM 8.x **LTS** 版本 **EOS**(End of Support)

現在買 a+HCM 8.1/8.2，在保固維護期內，可以享有多年持續的小版本 8.x LTS 升級效益與增購模組的**整合性 HRIS** 期待！

等同於提供現在客戶所採購的系統產品，相較於競品，幾乎是**可使用年限 (11年多) 最久的版本...**

3

吃你自己的狗糧 Eating your own dog food (from 微軟1988年)

### 再做客戶的開拓

- 一步步來，**育碁**自己先升級 a+HCM 8.1，且在**2025/11完成 a+HRM 8.1 全員上線**，將持續升級使用最新新的小版更！

# 25年以來 育碁 a+HCM 產品大小版本演進歷程



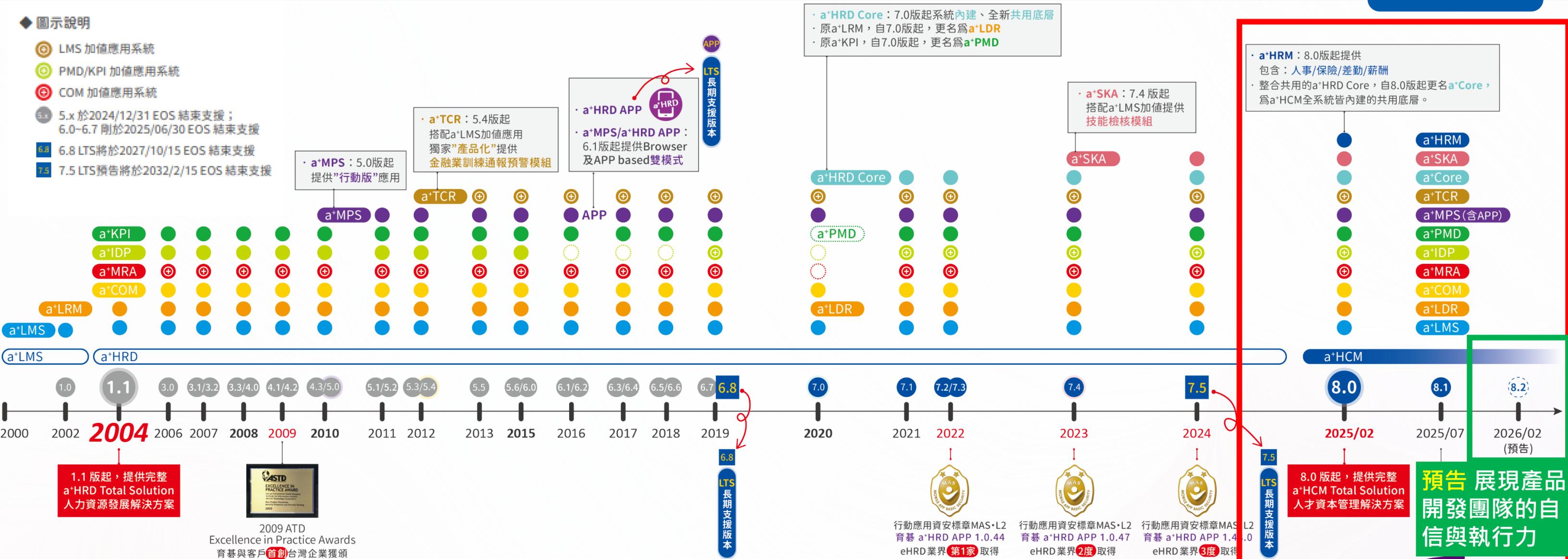
8.1 Brochure  
P.7~8

## 版本持續演進 保障企業對系統的應用與投資

育碁連續超過14年，每年投入超過2,000萬(2022年起每年超過3,000萬;2025年起每年超過4000萬)；  
若僅計算2011年起的產品投資，**迄今a+HCM 8.2累計投入超過 3.5 億產品開發經費**

### 圖示說明

- LMS 加值應用系統
- PMD/KPI 加值應用系統
- COM 加值應用系統
- 5.x 於2024/12/31 EOS 結束支援；  
6.0-6.7 將於2025/06/30 EOS 結束支援
- 6.8 LTS將於2027/10/15 EOS 結束支援
- 7.5 LTS預告將於2032/2/15 EOS 結束支援



**時間是最好的檢視！育碁透明開放！**

**afaq**  
ISO/IEC 27001  
Information Security  
AFROR CERTIFICATION

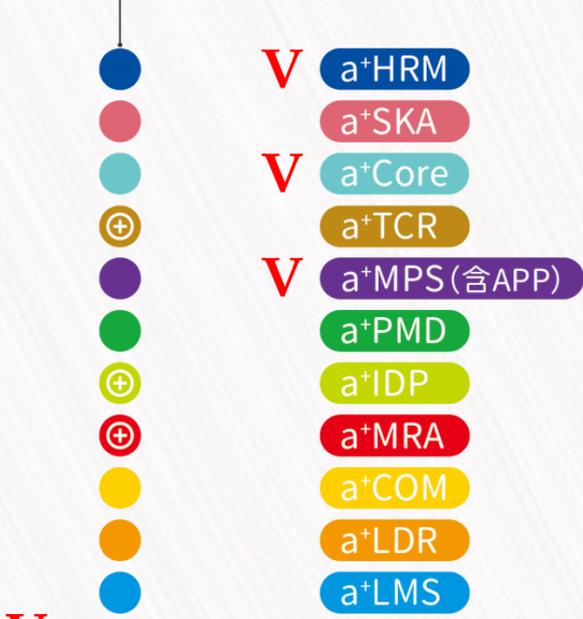
國際資安標準認證  
NF EN ISO/IEC 27001:2023  
ISO/IEC 27001:2022  
(2025年6月通過第1年續評)

人才驅動未來論壇  
2025、迎向

- a+HRD Core：7.0版起系統內建、全新共用底層
- 原a+LRM，自7.0版起，更名為a+LDR
- 原a+KPI，自7.0版起，更名為a+PMD



- a+HRM：8.0版起提供  
包含：人事/保險/差勤/薪酬
- 整合共用的a+HRD Core，自8.0版起更名a+Core，為a+HCM全系統皆內建的共用底層。



New

- 育碁預告 2026/2/4 將發表 a+HCM 8.2，展現產品開發團隊的自信與執行力
- 今日後續章節介紹 a+MPS 8.2，預告展示 a+HRM 8.2 在行動裝置支援的功能操作畫面，幫助您在選擇評估上有更充分的資訊...



行動應用資安標章MAS•L2  
育碁 a+HRD APP 1.0.44  
eHRD業界 **第1家** 取得

行動應用資安標章MAS•L2  
育碁 a+HRD APP 1.0.47  
eHRD業界 **2度** 取得

行動應用資安標章MAS•L2  
育碁 a+HRD APP 1.48.0  
eHRD業界 **3度** 取得

7.5  
LTS  
長期支援版本

8.0 版起，提供完整 a+HCM Total Solution 人才資本管理解決方案

afaq  
ISO/IEC 27001  
Information Security  
AFNOR CERTIFICATION

國際資安標準認證  
NF EN ISO/IEC 27001:2023  
ISO/IEC 27001:2022

afaq  
ISO/IEC 27001  
Information Security  
AFNOR CERTIFICATION

國際資安標準認證  
NF EN ISO/IEC 27001:2023  
ISO/IEC 27001:2022  
(2025年6月通過第1年續評)

# 產品》敏捷 / 透明



▲ 育碁 a+HCM Total Solution

**產品長期投資 - 重劍無鋒，大巧不工**

- 約30%的員工專注投入產品研發版更(長期投資)，過去15年不間斷。
- 全模組整合性eHRD產品，半年一個版本，且將功能演進表公開於官網
  - 2010/9 a+HRD 5.0 技術架構大改版 產品發表，接續發表5.1直至5.6LTS
  - 2015/9 a+HRD 6.0 技術架構/前後台UIUX全面大改版，接續發表6.1直至6.8LTS (維護中育碁6.x客戶都已經升級6.8 LTS)
  - 2020/9 a+HRD 7.0 技術架構/前後台UIUX全面大改版，接續發表7.1直至7.5LTS (大部分維護中育碁7.x客戶已經升級7.5 LTS 或升級中)
  - 2025/2 a+HCM 8.0 技術架構.NET 8/開發工具 C#全面換新大改版
  - 2025/8 a+HCM 8.1 全面升級HRD + HRM整合應用(所有8.0客戶都已升8.1)
  - 2026/2 a+HCM 8.2 自信預告上市, 含 a+HRM 8.2 行動版 ready
- 每個版本，官網都及時提供下載 (以下皆可點選連結官網下載)
  - eDM完整規格及功能比較表
  - 產品功能應用情境PDF檔，公開提供下載(20+份)
  - 部分研討會講次影音、系統功能展示影音
  - 另有250+門各模組與版本系統操作微課程(育碁客戶專屬)
- 56+家 (具名)客戶產品應用成功案例，提供導入評估參考

ATD人才驅動未來論壇  
回顧2025、迎向2026

# 育碁官網產品功能演進歷程(since 2015)

## 產品功能演進歷程

2025

09/01

「a+HCM 8.1」追加功能1

### a+Core

- 採用更安全的密碼加密方式
- 頁面說明指引新增與更新

### a+HRD APP 1.48.3

- 未啟用首次使用驗證時，亦可強制已被刪除的舊裝置需重新綁定驗證才能登入系統
- 帳密錯誤次數過多無法登入APP時，提供明確的提醒訊息

### a+HRM(含：人事組織/保險/差勤/薪酬)

- 導入期間可透過介面匯入組織與人事屬性、薪資資料、員工資料、員工假別額度資料、員工薪資保險資料、差勤紀錄
- 產製符合政府申報要點的所得稅申報媒體檔
- 法規參數自動更新機制
- 更新2025年法規參數\_國定假日
- 特休假給假額度計算與顯示，於已過迄日時增加是否有遞延的判斷與額外處理規則
- 檢視薪資項目之關聯資料區塊顯示優化
- 保險管理中心Menu名稱優化調整
- 使用者端提供繁、簡、英語系

詳見產品公告

a+HCM 8.1 簡介

銷售政策預告說明



## “績效導向” 的a+HCM 整合性系統、敏捷推展

- 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核心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
- 共用的 a+HCM APP

▲ a+HCM Total Solution 整合性產品系統架構圖



# a+ HCM 8.x 與另一種巨大整合性投資- 大型建築物 相近的對比

## a+Core 8.x 與其API 就像地下5層的共用底層+地面第一層共用入口

- 台北101大樓 - 造價600億，樓地板412,500 平方米
  - 建築師：李祖原、王重平
  - 地下5層，地上101層，連通台北捷運：淡水信義線台北101/世貿站4號出口
  - 1999年起造，2004年竣工 (5年多)
- 台北雙星 - 造價605億，樓地板562,483 平方米
  - 建築師：SOM建築設計事務所/三大聯合建築師事務所
  - 地下4層，地上70/53 層，連通 機捷台北車站與臺北車站 ( 臺鐵、高鐵、北捷 )
  - 2022年起造, 2028年竣工 (6年多)
- 育碁「a+Core 8.x 核心共用底層」，繼承 a+HRD core 7.x base ( 實際在178家客戶上使用 )，累計開發的時間也 7 年了。

在該基地土地上，若沒有一開始挖那地下5層的共用base，就像8.x 沒有做這樣架構設計，那該整合願景，就下輩子了！

**一開始**  
就要做到正確的設計架構

- 不是幾套獨立的系統像獨立幾棟透天厝，或幾間連棟小公寓？
- 後續發展才能做到整合性的效益，具有獨特競爭力，創造便利最大的價值！

# 育睿 a+HCM 8.x的 a+Core 核心共用底層/ Workflow /UI Design & Portal / App

借用汽車成熟產業的**共用汽車模組化平台/共用引擎/智慧駕艙資訊娛樂系統**做比喻

- **福斯汽車集團 (Volkswagen Group) 是全球汽車模組化平台 (Modular Platform) 策略的先驅和最成功的實踐者。** ( 模組化矩陣 (Modular Architecture) 這樣的實踐架構, 福斯率先在**2012 推出MQB, 2014 年起, 福斯集團全球銷量突破 1,000 萬輛, 開始與豐田展開了長達10年的「千萬輛俱樂部」龍頭之爭。** )
- **共用底盤平台 MQB 模組化橫置引擎平台 : Volkswagen/Audi/Skoda/SEAT**
- **共用底盤平台 MLB 模組化縱置引擎平台 : Audi/Porsche/Bentley/Lamborghini**
- **共用引擎EA211 / EA211 Evo (主力小排氣量汽油引擎) : Volkswagen/Audi/Skoda/SEAT**
- **共用引擎EA888 (主力中高階汽油引擎) : Volkswagen/Audi/Skoda/Porsche/Cupra**
- **共用引擎EA839 (V6 高性能汽油引擎) : Audi/Porsche/Bentley/Lamborghini**
- **智慧駕艙 MIB3 (第三代模組化資訊娛樂系統) : 這是目前集團中最廣泛使用的系統**
- **智慧駕艙 電動車 最新系統 : E<sup>3</sup> 1.2 (基於 Android Automotive)**

**一開始就要跨系統與模組做到共用平台-  
才能做到持續發展的共享, 發揮**整合性**  
的**效益**/客戶整合使用的**性價比高**  
, 創造價值與競爭力, 並具未來性。**

- **2000萬** : 核心共用底層+技術架構+資安/行動支援
- **1300萬** : HRM > 3300萬 > 2500萬 (共同分攤的降低)
- **700萬** : HRD > 2700萬 > 1500萬 (共同分攤的降低)

**ATD人才驅動未來論壇  
回顧2025、迎向2026**

## 問 Gemini 3 Pro : 汽車產業共用平台的概念與實際採用，是由哪一家汽車公司提出與開始採用？各在哪一年？

### 3. 第三階段 (2012 年 - 至今) : 模組化矩陣 (Modular Architecture)

- 代表：福斯汽車集團 (Volkswagen Group)。
- 年份：2012 年 (推出 MQB)。
- 特點：打破了「固定軸距」的限制。MQB 嚴格來說不是一個「實體底盤」，而是一套「積木規則」(如引擎室防火牆到前軸距離固定，其他皆可變)。這讓福斯能用同一套系統造出 Golf (掀背車) 和 Atlas (大型七人座 SUV)，是共用平台概念的究極進化。

### 結論

- 始祖：通用汽車 (GM)，於 1920 年代。
- 現代模組化革命者：福斯汽車 (VW)，於 2012 年 (MQB)。

# 點AI，七步成詩！

**問Gemini 3 pro**：請問在福斯汽車集團(902萬輛)中，2024年銷售中的各品牌各車型中，有哪些採用MQB共用平台打造？在2024年這些品牌與車款個別銷售的多少車輛數？

MQB平台範圍極廣，涵蓋了從小型車(MQB-A0)到中大型休旅車的多種級距。

- 1. 福斯品牌 (Volkswagen Passenger Cars)**福斯品牌在2024年全球共交付約480萬輛車。在燃油車領域，MQB平台車款仍是絕對的主力銷售支柱。
- 2. Skoda (斯柯達)**Skoda在2024年全球交付量成長6.9%，達到926,600輛。Skoda的數據最為透明，幾乎全車系皆基於MQB平台(除純電Enyaq外)。
- 3. SEAT 與 CUPRA**這兩個西班牙品牌在2024年合計表現亮眼，SEAT品牌銷量回升，CUPRA品牌則持續創下歷史新高。SEAT品牌(共310,000輛)
- 4. Audi (奧迪)**Audi在2024年全球銷量約167萬輛。雖然其高階車型(A4以上)多採用MLB縱置引擎平台，但入門豪華級距完全依賴MQB。

**總結**在2024年，MQB平台依然是福斯集團的「利潤奶牛」，支撐了集團約60-70%的燃油車銷量。

# 育碁既有eHRD 7.x系統客戶 看過 a+HRM 8.1/a+HCM 8.1 的客戶評價

- 對比先前HRD廠商，育碁服務的**敏捷**跟**效率**真的非常好，差距很大。
- 產品既有標準功能有很多可以應用的地方，**功能彈性**非常好。  
(此客戶是購買並使用 Talent+PMD 7.x 多年)
- 先前8.0產品發表會聽育碁開始做HRM，對比今日(10月)育碁到場所做的HRM 8.1功能簡報介紹，覺得育碁**開發速度很快**，超過原本想像與期待。
- 一直以來育碁產品功能的持續開發與版更上，**對客戶來說是很有感受的**。
- 雖然目前HRM功能上還不到很完整(2025/10)，但是**HRD+HRM**這樣**整合性系統**是我們這邊期待的，等到功能完整了(客戶預期再一年會達到...)，**這樣的HCM整合性產品，市場上幾乎沒有其他競爭對手。(唯一做到這樣共用底層/功能彈性完整的整合性HRIS)**

長期觀察系統發展的企業HR，若比較過不同的vendors，最能**有鑑別力**，對育碁提供的**a+HCM 8.x** 整合性的產品**發展能力與敏捷服務**，**有信心並期待！**

# 1. 育碁組織健康，以穩定的團隊提供到位的專業服務！

## 育碁104求才資料公告：

- **健康**：策略上持續大量產品研發的動能與財務支持力！同時**謝謝有足夠多的產品使用客戶**，也是育碁珍貴的 golden club 客戶群！
- **穩定**：2025年全年，僅有上半年4個新人試用期期間離職，1個0.6年資歷員工離職 (1.6%育碁**最低離職率**，過去9年離職率**平均 5.1 %**) ...

# 公司經營與組織健康數據，公開透明：104育碁求才公開資訊

104人力銀行 / 找公司 / 育碁數位科技股份有限公司...

aEnrich 育碁

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\(9\)](#)

## 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	5741萬元 <a href="#">經濟部商業司查詢</a>	傳真	暫不提供
員工人數	75人	地址	台北市大安區建國南路二段276號10樓
公司網址	<a href="https://www.aenrich.com.tw">https://www.aenrich.com.tw</a>		

## 公司簡介

<https://www.aenrich.com.tw/download/aEnrichPhilosophy.pdf>(敏捷/透明/整合/資安，官網可下載PDF，2025/10/3 第28次更新)

- 2014-2024 連續11年成長/獲利；2025/7 連續第8年配發股東股利。台北辦公室自購，銀行房貸已清償完畢。
- 2017/1起8年，年度離職率(含或不含試用期新人)平均 各為8.4%/5.8%，團隊資深服務最專業敏捷。
- 客戶系統普遍應用成功，維護合約近11年平均續簽率 94% (MA中客戶242+家)。
- 服務案例落實敏捷清理，service level資訊公開 (官網公告2025年前3季所有維護客戶全系統，案例平均處理時間0.77天；2025年績效系統期中評核期間(2025/5/20-8/31)，案例平均處理時間0.33天)
- 產品功能與服務皆到位，讓客戶滿意度高，近6年官網就取得了56家客戶具名服務證言。
- 連續11年，約每半年1次小版本更新，並會主動建議與協助維護中客戶升級。( 6.8 LTS與7.5LTS 各有78/114家客戶)
- a+HRD 6.x上市10年來，官網公告318家選用育碁，近8年LMS 新客市占率在三家vendor中約70%，績效系統新客市佔約85%。
- a+HRD 7.x上市5年，累計取得196家客戶下單採購(平均38.6家/年)，軟體產業常是winner take all，未來發展最可靠。
- 2024/10 取得 最新版資安國際認證 ISO 27001:2022(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 2025/6 通過第一年續評!

可做為您評估友商的比較參考資訊。  
(客戶與求職者都說競爭差異很大)

**\*育碁連續12年獲利成長(Profitable Growth)**，因應業務成長，2025年團隊擴編，擴大徵才中...

**育碁 人員穩定/財務健全**(台北辦公室自有, 銀行0負債)/**服務敏捷/客戶成功&認同...等數字資訊對外招募時也公開透明**，**Speak with Data**，值得信賴！

# 104求才網中，speak with data 清楚揭露 人員穩定/財務健全

職涯 ▾ 學習 ▾ APP ▾ 所有服務

104人力銀行

aEnrich 育碁

公司介紹

主要商品

福利制度

工作機會(9)

在育碁任職10年以上超過34人(45%)，64%的人員在育碁任職5年以上(2025/11止)。

連續11年獲利與營收成長，自2021年起股票淨值超過20元，已經連續5年。自有辦公室且無負債(2025/10)。

- 2018/7發放1元股票股利，
- 2019/7發2元股票股利+1元現金股利，
- 2020/7發0.5元股票股利+2元現金股利，
- 2021/7發0.5元股票股利+1.5元現金股利，
- 2022/7發1.5元股票股利+3.6元現金股利，
- 2023/7發1.6元股票股利+2.8元現金股利，
- 2024/7發1.6元股票股利+3.0元現金股利，
- 2025/7發1.2元股票股利+2.4元現金股利

對比其他eHRD同業迄今經營上的虧損與發展不確定性，育碁是最穩健的合作夥伴。

- 2017/1起9年，**年度離職率**(含或不含試用期新人)平均各為**8.1%/5.1%**，團隊資深服務最專業敏捷。
- 2025年，僅上半年有4個新人在試用期彼此覺得不合適離職，以及1個0.6年年資人員離職
- 育碁連續2季沒有人員離職!

**人員穩定，組織健康，機制與系統持續精進，產品開發RD帶人主管告知我，對比於10年前，我們現在產品開發效率增進50%以上... 這代表，我們花了1億/4年的a+HRM 8.x 開發若是在過往，我們要花1.5億/6年才能做到... 接續的版本演進發展節奏，更是我們的競爭力與客戶期待的關鍵**

## 2. 維持甚至精進最敏捷的服務，讓客戶深度使用最放心！

- 2015年起官網公告全系統所有維護中客戶家數, 客戶案例平均處理時間, 最新案例累計處理動態
- 客戶可以透過育碁客服系統查閱自己2015/1起所有案例處理紀錄. 育碁每周五晚上21:15, 自動對所有客戶email寄出近2年的服務案例對帳單
- 敏捷的服務 speak with data · 2026/1/3 持續 update
- 績效評核關鍵期間 服務更敏捷

# 「a+HCM全系統」2025年全年案例最新報告

- 2026/1/5 第一次公告 2025年案例最新執行進度報告
- 2025/7/1 即時公告2025年「半年報」，業界唯一！
- 2015-2024 連續 10 年全年服務案例“清零”，業界唯一！
- 10 年累計76,568個服務案例於2025/4/20 全數“清零”，為育睿產品與服務高品質的展現；且共通問題解決對策迴歸最新版產品，千錘萬煉，不斷精進，成為育睿新產品穩定關鍵！

2025年a+HCM 全系統截至2026/1/5，共計11,602個  
 「所有案例」平均0.80天解決（年升速4%），持續展現敏捷服務！

案例類型	案例數量(個)		平均處理時間(天)	
	2024年	2025年	2024年	2025年
詢問問題	8,503	8,576 (增加1%)	0.30	0.27 (升速11%)
問題回報	2,131	2,027 (減少5%)	2.46	2.41 (升速2%)
服務要求	949	999 (增加5%)	1.86	2.07 (降速13%)
總案例量	11,583	11,602 (增加0.2%)	0.83	0.80 (升速4%)

2015-2025保固維護中客戶(240+家) 服務案例處理狀態統計：  
 • 2025年迄 2025/12/31「育睿處理中」案例 34個 (2025上半年「育睿處理中」0個)  
 • 2024全年案例，截至2025/4/20 全數“清零”

年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	歸屬
(1)未開始	0										5	待育睿處理
(2)進行中											14	待育睿處理
(3)等候詳細資料											32	待客戶進一步提供資訊中?
(4)研究											0	特殊狀況需釐清
(5)觀察中											17	待客戶進一步確認是否仍發生?
(6)已修正											15	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	4,629	4,568	5,503	6,894	8,161	8,589	等待客戶確認案例可否結案(通常已解決)
(8)保留	0										11	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	3,648	4,722	4,731	3,422	2,910	結案
總案例量(個)	3,861	4,495	5,237	5,519	7,205	8,602	8,216	10,225	11,625	11,583	11,602	

# 績效發展管理系統·服務》敏捷 / 透明

## 《期末》績效評核期間是系統服務尖峰時刻，客戶“急診室的春天在育碁”！

第三次公告：2026/1/5 New  
 首次公告：2025/12/23

統計期間	11/5-2/28 案例量(個)				2022&2023(11/5~12/21)、2024(11/5~12/23)、2025(11/5~12/31)							
					案例量(個)				平均處理時間(天)			
案例類型	2017	2018	2019	2020	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
詢問問題	114	215	260	254	320	228	371	458	0.23	0.09	0.10	0.16
問題回報	74	143	106	80	54	50	56	73	0.63	0.48	0.88	0.90
服務要求	27	50	38	21	18	19	1	7	0.5	0.47	2.00	0.71
總案例量	215	408	404	355	392	297	428	538	0.3	0.18	0.21	0.27

### 2025年《期末》執行進度報告(期間：2025/11/5 ~ 12/31)

- 同時敏捷服務 **81+** 家績效管理系統客戶年中績效考核與目標設定。
- 平均每家約 **6.6** 個案例，處理時間 **0.27**天。
- 「問題回報」案例平均**0.71**天解決，持續展現敏捷服務！

**急診室裡，  
要更快但不能亂！  
且持續升速中！**

How!

# 每年2次績效考評關鍵期間 · 「績效系統服務監控機制」

- 目的：協助績效系統客戶在執行績效評核期間展現良好成效！
- 啟動時間：每年2次；期中/5-8月、期末/11月-隔年2月
- 服務如下：

《1年2次 啟動期間》(每年相同)

- 期中：2025/5/20-8/31 ( 9/1 即產出結案報告服務 )
- 期末：2024/11/5-2025/2/28( 3/1即產出結案報告服務 )

前	預防勝於治療	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 確認績效作業各階段執行期間</li> <li>• 確認設備等級、授權數，並提供建議 (有無新績效管理系統操作者?)</li> <li>• 系統操作微課程、Check List 檢核表、FAQ 常見問題集，並提供執行行期間預防措施、建議與提醒</li> <li>• 升級至最新Project Base ( 例：a+HRD 7.5.1107V540以上 ) (協助客戶啟動自動版更服務訂閱)</li> </ul>	
中	快速服務與管理監控	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 每日檢視服務狀況與追蹤/更新軟體；每周會議檢討</li> <li>• 每周五固定寄發服務紀錄報表；每月官網公告報表</li> </ul>	<p><b>業界唯一!</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 育碁保固維護中的績效系統客戶專屬，落實“預防重於治療” (超前佈署，讓客戶敏捷穩定完成期末評核)</li> <li>• SOP應用於期末評核服務前/中/後，讓客戶放心!</li> </ul>
後	服務狀況分析	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 服務內容分析 – 量/時間趨勢/問題類型...</li> <li>• 檢視並更新CheckList、FAQ</li> <li>• 工程部門/產品部門規格參考與版本精進</li> <li>• PMD/KPI服務監控機制精進交流會議分析檢討 ( 例：2025/10/8 第16次 )</li> <li>• a+PMD/KPI 服務監控機制滿意度 抽樣調查</li> </ul>	

# 3. 技術架構最新的系統產品！

- 歷次技術架構演進...
- 可以對比 其他vendors 技術架構是否在幾次大版本或是多年下，都還是不變？
- 也同步預告 a+HCM 8.2 將升級採用 微軟最新技術架構 .NET 10，並增加支援 SQL 2025

### 3. 技術架構最新的系統產品! a+HCM 8 全面換新：資安與耐用性都將提升!

	Training Click	Training ASP ~ LMS 1.0	HRD 3.0	HRD 4 ~ 5	HRD 6 (6.8 是 LTS) 6.8 LTS EOS 2027/10/15	HRD 7 (7.5 是 LTS) 7.5 LTS EOS 2032/2/15	<b>HCM 8</b> 
工具	VS 6	VS 6	VS 2003	VS 2008	VS 2010	VS 2019	<b>VS 2022</b>
前端	ASP	ASP	ASP.NET	ASP.NET	ASP.NET(SPA)	ASP.NET/Core(SPA)	<b>ASP.NET/Core(SPA)</b>
後台	C++	VB	VB.NET	VB.NET	VB.NET	VB.NET	<b>C#</b>
架構	DCOM	ActiveX COM	.NET 1.1	.NET 3.5	<b>.net framework 4.0(主)</b> +.4.8	<b>.net framework 4.8(主)</b> + .NET 8	<b>.NET 8 (8.2全部,且升級.NET 10中)</b>

- **體驗升級**：前端採用單頁應用程序 (SPA) 設計，提供更快速的頁面切換與即時互動，顯著提升用戶體驗。
- **加速交付**：系統改以 **C#** 作為開發語言，透過清晰的 API 結構，縮短開發週期，加速新功能交付。
- **效能強化**：引入 **.NET 8** 和分散式資料庫架構，增強系統回應速度，確保高併發環境下的業務平穩運行。優化的更新流程支援高效應用與資料更新，降低業務中斷風險。
- **長期支援**：採用 **C#** 及 **.NET 8(LTS)** 技術，確保系統穩定運行，並提供豐富的技術支持，滿足企業長期發展需求。**技術架構業界最新, 版本續用年限將最長!**

您現有或評估中的HR 系統vendor

1. 技術架構的採用，規劃與歷史紀錄如何？
2. 現有使用或銷售中產品的技術架構是哪一年啟用的？  
**關鍵不是能否天長地久？而是還能使用維護多少年？**
4. 該技術架構被原廠承諾維護到何時？(上網都可查到)
5. 依6.x/7.x 的PR/LTS/EOS規律時程，可以合理估計育睿8.x系統是業界現售產品，預期可用最久的選擇。

**ATD人才驅動未來論壇**  
回顧2025、迎向2026

## 4. 資安精進最主動與到位的服務廠商 – 官網公開透明

aEnrich 育碁

產品 服務 公告 客戶 活動 資源 關於

### 資安公告

**2025年**

2025年12月22日	育碁 a+HCM 全系列產品未使用 Grafana <b>new</b>
2025年12月09日	育碁 a+HCM 全系列產品未使用 React/Next.js <b>new</b>
2025年11月28日	因應微軟ASP.NET的安全性漏洞(CVE-2025-55315)
2025年11月12日	育碁發布TVN-202511005漏洞因應修補資安公告
2025年06月27日	育碁通過 ISO/IEC 27001 第一年度續評，資安制度持續精進、穩健守護客戶信賴

## 4. 資安精進最到位與主動的服務廠商 – 對客戶主動積極更新與通報

Dear OOO,

以下是11/12於育碁官網公告的訊息，特別專函跟您通知~

- 資安公告：[育碁發布TVN-AC2024000103. AC2024000117漏洞因應修補資安公告](#)

此議題已在育碁的特定版本上完成處理，[並已經交付/更新至您現行使用的系統中。](#)

以上說明，若有任何未盡事宜，敬請與我聯繫。謝謝您。

育碁致力於與我們的企業客戶密切合作，對於產品與服務的資安等級要求精益求精，  
與資安防護相關的工程版本(project base)持續釋出與更新，當有善意第三方將提供資安漏洞公告時，  
育碁會積極提供對策給維護合約往來中的客戶，但不主動對外聲張(silence update)，以保障所有維護中客戶的系統安全

---

此議題已在育碁的特定版本上完成處理，[並已與貴司約定好將於MM/DD，交付/更新至現行使用正式機中。](#)

若有任何未盡事宜，敬請與我聯繫。謝謝您。

---

此議題已在育碁的特定版本上完成處理，[由於 貴司目前仍在進行原掃程序，敬請雙方相互配合、加速執行節奏，確保正式機盡早完成版更。](#)

若有任何未盡事宜，敬請與我聯繫。謝謝您。

## 5. 客戶所採購的系統產品可使用年限最久！

- 時間是最好的檢視 - 2016 release的 a+HRD App，持續**維護10年以上** (可對比其他vendor 的變動)
- EOS 與 LTS **穩定規律** (育碁提供足夠長的EOS預告期)
- 目前版本階段 (2025/2/12剛release 8.0, 2026/2/4 就將演進到 8.2)
- 因為產品持續具競爭力，可提供客戶持續採用同一供應商大版本升級，**資料無縫升級的延續性...** (換廠商就做不到)
- 有助於 **8.x後續 AI 的整合應用 – 整合性資料、算力、模型演算法...**

每5年一次大版更，LTS與EOS 公開且穩定規律，目前採用8.x，依育碁  
 公開資訊，估計可再使用11年（持續小版升8.x LTS 大約在2037/B EOS）

## 6.X以上各版號MA客戶數

更新日期：2026/2



註：2026/2/25 後製影片更新

## 各大版PR/LTS/EOS時間

6.0 PR : [2015/10/1](#) ...

6.8 PR : 2019/10/14

6.8 LTS EOS : 2027/10/15(預告)

7.0 PR : [2020/9/8](#) ...

7.5 PR : 2024/2/15

7.5 LTS EOS : 2032/2/15(預告)

8.0 PR : [2025/2/1](#) ...

8.1 PR : 2025/7/4

依6.x/7.x 的PR/LTS/EOS規律時程，可以合理估計8.x  
 LTS 的PR在2029/B，8.x LTS的EOS 約在2037/B。  
 育碁系統是eHRD業界現售產品，預期可用最久的選擇。

## 6. 增加HRM產品線，提供客戶整合性的HCM( HRIS )系統產品!

- **a+Core 核心共用底層** – 集團共用/不同國家分權/事業單位分權Org & Domain ( 教材/學習資源共享，版本一同演進... )
- **a+MPS 共用的行動績效支援** - a+HCM App (延續a+HRD App，8.2 時 rename，支援 6.x/7.x/8.x 版共用, 維護超過10年)
- **整合性系統**，同樣的技術架構，同樣的UI，同一個網址與user portal，就一個共同安裝環境 - 共用 最新的Windows 2025/**SQL 2025( 8.2 新支援 )**

# a+HCM 全系統功能清單與比較表 · 官網誠信公開

業界唯一

a+HCM 8.2 產品服務Brochure 及 主要功能清單電子檔，2026/1/30 產品發表會對外公告第一時間提供



2026.01.30  
a+HCM 產品服務簡介



2026.01.30  
a+HCM 全系統主要功能清單



2026.01.30  
a+HRM 人資管理  
功能清單



2026.01.30  
a+Core 核心共用底層  
功能清單



2026.01.30  
a+Talent 人才發展  
功能清單



2026.01.30  
a+MPS(含APP)行動應用  
功能清單



2026.01.30  
a+PMD 績效發展  
功能清單



2026.01.30  
a+TCR 金融訓練通報預警



2026.01.30  
a+MRA 職能評量  
功能清單



2026.01.30  
a+SKA 技能檢核

整整28頁！比買豪華車規格Lists 還完整清楚！

註：2026/2/25 後製影片更新

ATD人才驅動未來論壇  
回顧2025、迎向2026

6年持續每季更新

第29版：2026/1/15

第一版：2019/9/25 (接續每季更新)

產品服務動態 持續更新



PDF檔案下載 /111頁

註：2026/2/25 後製影片更新

# 育碁產品服務 · 營運理念

Speak with Data · 讓您放心長期深化使用整合性的a+HCM

AGILE

## 敏捷

全面敏捷  
建構快速的機制

TRANSPARENCY

## 透明

資訊透明  
成就長期的信任

INTEGRATION

## 整合

系統整合  
完善連結的生態

SECURITY

## 資安

認證資安  
精進安全的運用

New



2024年取得資安標準認證  
NF EN ISO/IEC 27001:2023  
ISO/IEC 27001:2022  
(2025年6月通過第一年續評)  
認證單位：法國AFNOR

請用這些指標，檢視育碁！  
Speak with Data 進行競爭比較！

ATD人才驅動未來論壇  
回顧2025、迎向2026

# 對比 7.3~8.1 線上產品發表會開場 · Q1同樣問題 客戶投票

註：2026/2/25 後製影片更新

更新日期：2026/2/6

Q1, 若您是育碁的人資系統客戶，您覺得哪一個最重要?(單選)

題項	7.3	7.4	7.5	8.0	8.1	8.2
1. 敏捷	62%	39%	45%	67%	22%	17%
2. 透明	3%	0%	5%	11%	7%	8%
3. 整合 (原連結)	12%	10%	9%	0%	39%	58%
4. 資安	23%	50%	32%	22%	32%	17%

2025/7 分析參考：

- 2025/7 客戶改為最重視「整合」39%
- 2025/1 & 2024/2022年育碁系統客戶最重視育碁服務與產品發展的「敏捷」。
- 2023年「資安」占比50%，成為客戶最重視的，突顯資安的被重視度，育碁機制與實績狀態，讓客HR也都很有感了！育碁針對資安也有對戶放心。

# 來看看我們整合性的 a+HCM 8.1

- a. 系統Portal，個人中心、主管中心、整合性的系統設定，以見證真正的整合性。
- b. 請參考 a+HRM 8.1 產品發表會的部分投影片（more in 育碁官網）與 8.2 的預告畫面（例如薪資分權）
- c. MPS/ APP 也來預覽 8.2 起的整合性HCM 行動裝置使用...
- d. 8.x 未來的整合應用畫面
- e. 與Dr. Reza 談的接班人與人才賦能架構 對應 HCM 整合性系統應用的未來 (請參考育碁Youtube 的這個9分鐘的片段) (受限時間，現場不會展示與說明，僅提供連結網址，請自行點閱)
- f. 與Dr. Wally 談AI在企業內 skill Tag 的應用未來 (對應LRM/SKA...)，請參考育碁Youtube QA 的35:45-38:55 這個3分鐘的片段) (同上, 請自行點閱)

# 前頁提到的兩個YouTube連結



育睿 a+HCM 系統如何實踐 Dr. Reza 的接班人發展框架？整合職能、績效與學習地圖等系統應用



ATD人才驅動未來論壇  
回顧2025、迎向2026

a

# a+HCM 8.1 左列的menu， 全權管理者 可以看到整合系統中的各模組管理中心

The screenshot displays the aEnrich HCM 8.1 interface. The left sidebar contains various management centers, with the 'Salary Management Center' (薪酬管理中心) highlighted. The main content area shows a 'Salary Movement' (薪資異動) overview with a '2 Recent Appointments and HR Adjustments' (2 近期任用與人事調動) summary. A 'To do lists' (整合性的To do lists) overlay is visible, listing pending tasks with counts: 5 for 'Pending Approval Applications' (待簽核申請單), 1 for 'Rejected (Attendance) Applications' (被退回(差勤)申請單), 2 for 'Required/Updated Licenses' (應取得/更新證照), 2 for 'Personal Performance Tasks' (個人績效作業), and 4 for 'Pending Multi-Dimensional Evaluation Forms' (待填多維度評量表).

**整合性的To do lists**

- 待辦事項
- 待簽核申請單 5
- 被退回(差勤)申請單 1
- 應取得/更新證照 2
- 個人績效作業 2
- 待填多維度評量表 4

**薪酬管理中心**

- 首頁
- 薪資設定
  - 薪資項目
  - 樣板
  - 參數設定
- 薪資作業
  - 年度專案
  - 獎金專案
- 薪資異動
  - 薪資異動
  - 設定
- 所得稅申報檔
- 查詢與報表
- 異動紀錄

**薪資資訊異動** | 前往搜尋

- David Lee 晉升調薪 ...  
蔡宏志 2025/09/04 17:04  
編輯  
● 已生效
- Emily Kim 晉升調薪 ...  
蔡宏志 2025/09/04 17:02  
編輯  
● 已生效
- 郭建宏 個案調薪 (2025/09/01...)

**匯入薪資資訊異動** | 前往搜尋

- 2025/06/13 匯入薪資資訊異動  
2025/06/13 18:06  
成功 8 筆  
黃芷妍

**匯出薪資資訊** | 前往搜尋

- 2025/06/16 匯出薪資資訊  
2025/06/16 17:29  
匯出成功 44 筆  
翁依婷
- 2025/06/13 匯出薪資資訊  
2025/06/13 17:56  
匯出成功 45 筆  
黃芷妍

# a+HCM 8.x 設定與管理中心， 系統參數 提供跨系統跨領域跨模組的共通設定

The screenshot displays the aEnrich 8.x system parameter configuration interface. The navigation menu on the left includes various HR modules, with '設定與管理中心' (Settings and Management Center) highlighted. The main content area is titled '系統參數' (System Parameters) and is divided into three columns: '網站參數' (Website Parameters), '資料保留天數' (Data Retention Days), and '上傳檔案大小' (Upload File Size). The '系統參數' menu item is highlighted in the left sidebar, and the '領域參數' (Domain Parameters) button is highlighted in the top right of the main content area.

**系統參數**

組織參數 | 領域參數

系統相關

**網站參數**

- Timeout時間: 30分鐘
- 資料匯出筆數上限: 6萬
- APP未登入裝置停止推播: 90天

**資料保留天數**

- 發送成功郵件: 留存 3 天內的紀錄。
- 過期未發送的郵件: 留存 30 天內的紀錄。
- 郵件連結有效: 30天內有效
- 操作紀錄: 不刪除紀錄
- 系統訊息: 不刪除訊息

**上傳檔案大小**

- 上傳教材檔案: 500MB
- 圖片檔案: 3MB
- 影音檔案: 30MB
- 信件附件: 1MB
- 其他檔案: 5MB

系統使用狀況

設定與管理中心



# 彈性- 整合性系統同時提供**組織參數/領域參數**，企業集團與事業單位可以做跨域共享或差異設定

人才發展中心  
 績效中心  
 評鑑中心  
 資源中心  
 活動中心  
 紀錄與報表中心  
 人事組織中心  
 薪酬管理中心  
 保險管理中心  
 差勤管理中心  
 法規參數更新中心  
 設定與管理中心

資料  
 領域  
 主頁  
 領域參數  
 表單適用流程  
 公告

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  
 帳號

領域參數

系統參數 組織參數

活動樣板  
 線上開班 尚未設定  
 面授開班 尚未設定  
 套裝開班 尚未設定

開班分享  
 分享對象 設定領域類型  
 領域 分權領域、部門領域  
 開放功能 關聯、另存

課程分享  
 分享對象 設定領域類型  
 領域 分權領域、部門領域  
 開放功能 關聯、另存

教材分享  
 分享對象 設定領域類型



# User 員工體驗一致 · 範例：「個人中心」差勤

## 透過頁籤分類管理整合性HCM (如LMS/PMD/MRA...)相關資訊與功能

The screenshot displays the 'Personal Center' (個人中心) interface for user 邱怡雯. The interface is organized into several sections:

- Header:** Includes the aEnrich logo, user profile (邱怡雯, ID: 20204100017, Email: may@aenrich123.com.tw), and job details (研發部(D008), 高級專員, 2024/10/21 生效).
- Navigation:** A sidebar on the left contains '個人中心', '知識中心', and '動態中心'. A top navigation bar includes '課程與資源' and a search bar.
- Tabbed Interface:** The main content area features tabs for '個人', '差勤', '課程', '發展', and '績效'. The '差勤' (Attendance) tab is currently active.
- 假別使用狀況 (Leave Usage Status):** A table showing leave balances and usage as of 2024/10/30 16:41.
 

假別	給假額度總計	申請中時數	已請時數	剩餘可請時數
特休假 基準日: 10/21	40小時0分鐘	8小時0分鐘	0小時0分鐘	32小時0分鐘
生理假	N/A	0小時0分鐘	3小時0分鐘	N/A
普通傷病假	N/A	0小時0分鐘	0小時0分鐘	N/A
家庭照顧假	N/A	0小時0分鐘	0小時0分鐘	N/A
事假	N/A	8小時0分鐘	0小時0分鐘	N/A
- 請假申請 (Leave Application):** Shows 2 pending applications and 0 rejected applications. Includes buttons for '請假申請' and '銷假申請'.
- 加班申請 (Overtime Application):** Shows 0 pending applications and 0 rejected applications. Includes buttons for '預先加班申請' and '加班申請'.
- 補打卡申請 (Clock-in Correction):** Shows 1 pending application, 0 rejected, and 0 completed.
- 班表 (Shift Schedule):** A calendar view for 2024, showing the current month (十月) and the next month (十一月).

採用a+HCM全系統的「角色中心」，於「個人中心」整合相關HRM功能，提供員工一站式查閱與處理個人資料、學習發展、績效、差勤、薪資...等；系統UI/UX應用一致，完善員工體驗。



# 整合性的個人中心 ( Portal ) 查詢頁面

## 整合性的涵蓋HRD/HRM 相關資訊

The screenshot displays the aEnrich employee portal interface. The top navigation bar includes the aEnrich logo, user profile, and search bar. The left sidebar contains navigation options: 個人中心 (Personal Center), 知識中心 (Knowledge Center), 主管中心 (Supervisor Center), and 動態中心 (Dynamic Center). The main content area is divided into several functional modules:

- 課程 (Courses):** 訓練紀錄 (Training Record) - 可查閱指定期間內，個人上課學習的情況 (View training records for a specific period).
- 證照 (Certificates):** 適用證照 (Applicable Certificates) - 查詢適用證照，應訓、回訓的需完成項目與完成進度 (Query applicable certificates, training and re-training completion items and progress); 證照紀錄 (Certificate Record) - 查詢已取得的證照 (Query obtained certificates).
- 審核 (Review):** 已審核申請單 (Reviewed Application Form) - 查詢已審核的申請單審核狀況 (Query reviewed application form status).
- 學習發展藍圖 (Learning Development Blueprint):** 職務/學習階段訓練狀況 (Job/Learning Stage Training Status) - 查詢培訓項目的學習狀況 (Query learning status of training items); 學習發展路徑 (Learning Development Path) - 查詢適用的學習發展路徑 (Query applicable learning development paths); 歷史適用 (Historical Application) - 查詢職務/學習階段歷史適用狀況 (Query historical application status for job/learning stage).
- 評鑑 (Evaluation):** 績效紀錄 (Performance Record) - 可查閱各期個人績效評核成績與評述 (View personal performance evaluation results and comments for each period); 申訴紀錄 (Appeal Record) - 可查閱個人績效申訴紀錄 (View personal performance appeal records); 已評核員工紀錄 (Evaluated Employee Record) - 可查閱評核過的員工其績效評核結果 (View performance evaluation results of evaluated employees); 知識技能檢核紀錄 (Knowledge and Skill Check Record) - 可查閱知識技能檢核結果 (View knowledge and skill check results); 多維度評量紀錄 (Multi-dimensional Evaluation Record) - 可查閱多維度評量紀錄 (View multi-dimensional evaluation records).
- 活動 (Activities):** 考試紀錄 (Exam Record) - 查詢正式考試成績 (Query formal exam results); 資源閱讀紀錄 (Resource Reading Record) - 查詢教材型學習資源的閱讀紀錄 (Query reading records of material-type learning resources).
- 差勤 (Attendance):** 加班紀錄 (Overtime Record) - 列出指定區間內個人加班並經核准的相關紀錄 (List overtime records for a specific period).
- 薪資 (Salary):** 薪資單 (Salary Slip) - 搜尋個人於指定期間內的新薪資單或獎金薪資單 (Search for new salary slips or bonus salary slips for a specific period).
- 預警 (Alerts):** 我的預警查詢 (My Alert Query) - 查詢個人預警記錄 (Query personal alert records).



# 整合性的主管中心，HRD/HRM待處理任務查詢頁面

The screenshot displays the 'aEnrich' HRD/HRM dashboard. The left sidebar includes '個人中心', '知識中心', '主管中心' (highlighted), and '動態中心'. The main content area shows a navigation breadcrumb 'aEnrich > aEnrich > 主管中心 > 任務'. Below this, there are filters for '類型' and '任務' (9 items). The dashboard is organized into several sections:

- 學習與發展 (0)**: No items listed.
- 簽核 (5)**:
  - 請假申請**: 2025/08/04 申請生理假, 送達時間: 2025/08/06 11:04, 申請人: Emily Kim (服務中心).
  - 預先加班申請**: 2025/08/08 預先加班申請, 送達時間: 2025/08/06 11:04, 申請人: Emily Kim (服務中心).
  - 補打卡申請**: 2025/08/05 補打卡申請, 送達時間: 2025/08/06 11:05, 申請人: Emily Kim (服務中心).
  - 申請外訓**: AI應用大觀園, 送達時間: 2025/08/18 16:42, 申請人: 蔡宏志 (客戶服務部).
- 評鑑 (2)**:
  - 多維度評量 (2 items)
- 績效 (3)**:
  - 目標規劃**: 蔡宏志 (目標規劃)
  - 目標規劃**: 蔡宏志 (目標規劃與分派)
  - 目標規劃**: Emily Kim (目標指派)



# 整合性系統的“我的設定” 一次性設定共通功能

我的設定

個人化

- 主頁 ⚙️
- 任務 ⚙️

安全性

- 兩步驟驗證  
● 未啟用 ⚙️
- 系統密碼 ⚙️
- 薪資密碼 ⚙️

APP

- QRCode綁定帳號 👁️

代理人 +

尚未設定  
加入

偏好設定 ⚙️

- 預設個人平台  
aEnrich
- 語系  
繁體中文(Traditional Chinese)
- 字級  
中
- 字型  
系統預設字體

訂閱管理

- 行事曆同步  
往前一週前行程、往後四週內行程 ⚙️
- 電子報訂閱

Hi! 蔡宏志

繁體 ▼

系統資訊

我的設定

我的訊息

意見回饋

登出



歡迎至「育睿官網」取得

# 產品完整資訊/各版本功能演進歷程/常用88個 Icons

**aEnrich 育睿** 產品 服務 公告

## 系統常用 Icons

為協助客戶順利導入系統並推動內部應用，我們特別提供一套常用系統 Icons 歡迎下載使用，輕鬆應用於內部教材與推廣素材中！

2025.07.04 a+HCM 8.1 Icons PDF

<p>請假 Ask for Leave</p> <p>補打卡 Missed Punch</p> <p>加班 Overtime</p> <p>預先加班 Planned Overtime</p> <p>申請中 Applying</p>	<p>早到註記 Early Clock-in Note</p> <p>下班延時註記 Late Clock-out Note</p> <p>休假日異常註記 Non-working Day Exception Note</p> <p>未處理 Unprocessed</p> <p>薪資密碼 Payroll Password</p>	<p>面授 In-Person</p> <p>線上 Online</p> <p>套裝 Blended</p> <p>內訓 Internal Training</p> <p>外訓 External Training</p>	<p>考試 Examination</p> <p>問卷 Questionnaire</p> <p>作業 Assignment</p> <p>討論區 Forum</p> <p>教室 eClassroom</p>	<p>教材 Learning Material</p> <p>QR碼 QRCode</p> <p>相機掃描 Camera Scan</p> <p>選擇照片 Select Photo</p> <p>圖形安全鎖 Pattern Lock</p>	<p>目標承接地圖 Objective Alignment Map</p> <p>目標 Objectives</p> <p>加入職能 Add from Competency</p> <p>加入職務目標 Add from Role Objective</p> <p>加入待發展項目 Add from "To be developed"</p>	<p>未送達 Unreceived</p> <p>會簽 Co-rater</p> <p>申訴 Grievance</p> <p>展開 Expand</p> <p>縮合 Collapse</p>	<p>設定順序 Set Order</p> <p>面談 Interview</p> <p>報表 Report</p> <p>評量 Fill Out</p> <p>彙整報告書 Comprehensive Report</p>
---	---	--	--	--	--	--	---

a+HRM a+LMS a+MPS (含APP) a+PMD a+MRA

專案 Project	返回 Back	設定 Settings	下載 Download	個人平台 User Portal	歸檔 File	新增 Add	檔案 File
歷史紀錄 History	重新整理 Refresh	網站導覽 Website Navigation	複製 Copy	管理平台 Admin Portal	撤銷 Withdraw	刪除 Delete	連結 Hyperlink
圖示說明 Icon Legend	頁面說明指引 Guide	語言 Language	待辦事項 To Do List	代理人平台 Agent Portal	卡片模式 Card mode	更多 More	書籍 Book
搜尋 Search	篩選 Filter	通知 Notification	待完成活動 Un-completed Activity	送出 Submit	清單模式 List Mode	申請 Apply	文章 Article
匯出 Export	檢視 View	通訊 Chat	釘選 Pin	簽核 Approve	排序 Sort	自選欄位 Customize	系統密碼 System Password
列印 Print	說明 Description	清除 Clear	重新申請 Reapply	批次 Batch	必填 Required	還原檢視 Default View	兩步驟驗證 Two-factor Authentication

a+Core 共用底層 | 各系統/模組皆內建共用·全系統整合·業界唯一

## 產品功能演進歷程

2025

07/04 「a+HCM 8.1」

a+Core

· 電腦版簽核通知信點選連結後效果優化

6.x-7.x-8.x 過去10年版本功能演進表-透明

HR portal – a+HCM 8.x 跨系統的UI 與功能icons 是相同，可共用/可提供給新進員工

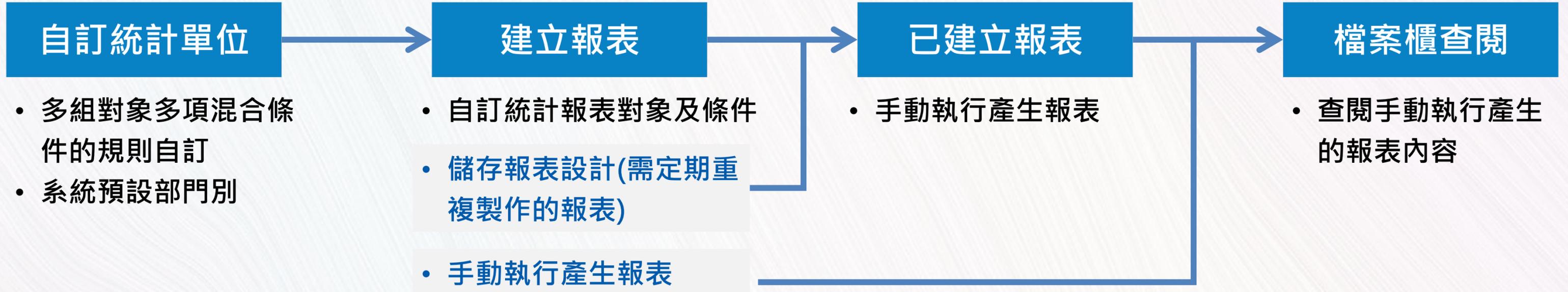
回顧2025、迎向2026

育睿 a+HCM 8.x | 系統常用 88 Icons



系統常用icon

# 全系統支援自定義的彈性報表設計 (將可以提供整合性的data)



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

人員統計報表 建立報表

**基本資料**

報表名稱 \*

統計單位  主要部門:   組別:

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  \* 個月  固定於西元  年  月 ~ 西元  年  月

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  
 非自願離職累積人次數  
 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	新入職累積人次數
欄位名稱	統計單位名稱			
欄位寬度	<input type="text" value=""/>	cm		

選自自建的統計組別

自選統計項目



**a+MPS**  
行動績效支援系統

8.2



a+HCM APP

a+MPS, **a+HCM APP** 行動化新篇章

整合 HRM，體驗再升級

- **8.3 版本功能預告**
- APP維護累計10年，同時跨版支援 a+HRD 6.x,7.x 及HCM 8.x、有 224+家 企業客戶共用

## 客戶數

更新日期：2026.01



註：2026/2/25 後製影片更新

# 從 HRD 延伸至核心 HRM功能

## a+MPS 8.2 整合差勤與薪資數據，實現真正一站式行動化 HR 服務

自2016年起，單一APP支援所有a+HRD系統，並連續10年更新維護、所有客戶穩定共用

### 8.2版預覽畫面

**a+HRM**  
人資管理應用 · 請假、加班申請、薪資單...



**a+PMD**  
績效發展應用 · 目標設定、評核...



**a+MRA**  
職能評鑑應用 · 多維度評量...



**a+Core**

核心共用底層 (所有系統皆內建) · 社群互動、論壇、平台問卷/考試、消息推播、及時交談、分享、按讚...



**a+Talent(含LMS)**

學習發展應用 · 閱讀、問卷、測驗、作業...



Hybrid設計  
支援 Browser 與 APP 雙模式

## ATD人才驅動未來論壇 回顧2025、迎向2026



行動應用資安標章  
MAS·L2

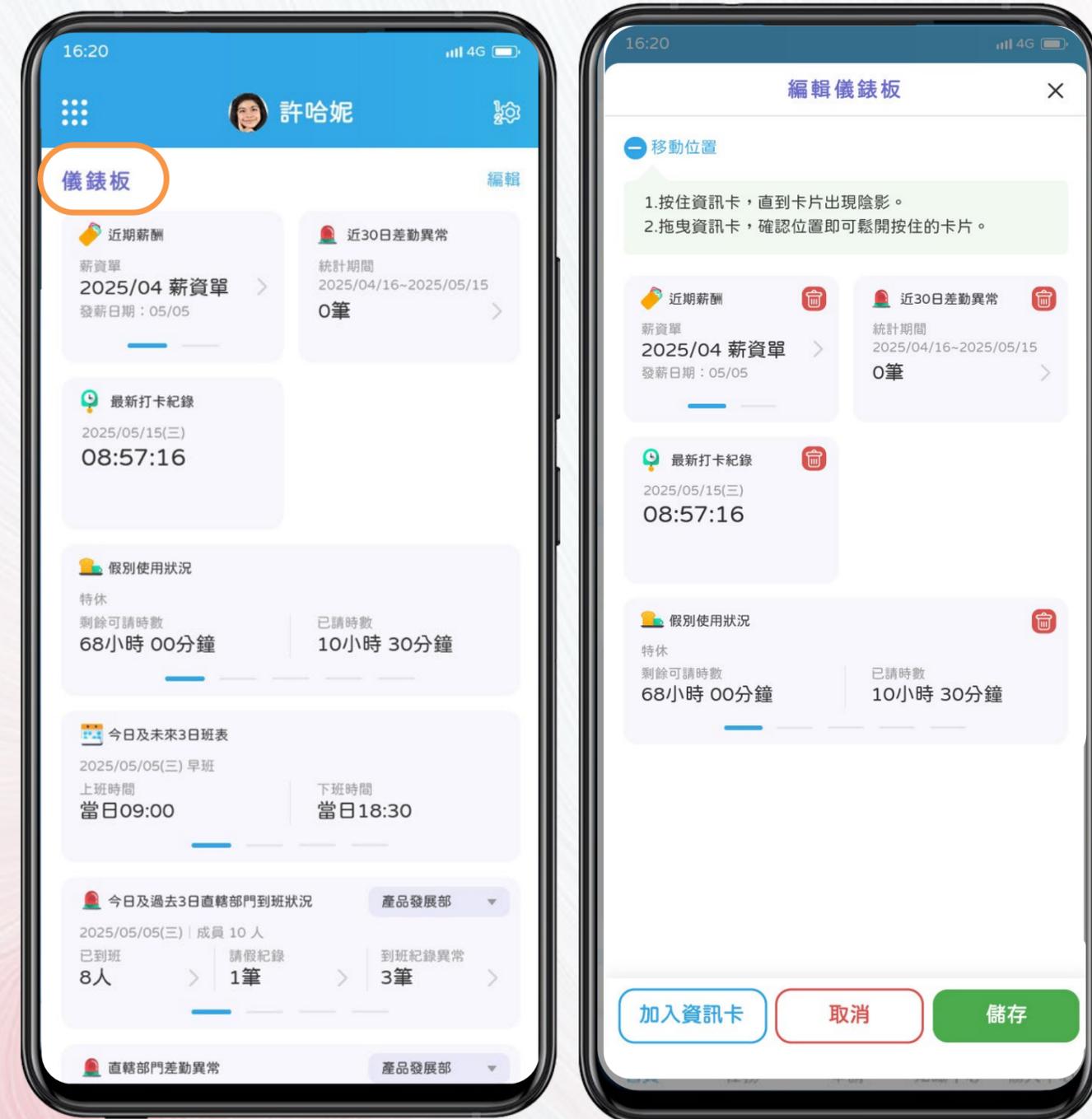
業界第1家且連續3年獲MAS行動資安標章

# 功能總覽

功能面向	員工功能	主管功能
全新體驗 ( HCM )	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人化儀錶板</li> <li>資訊卡自訂</li> <li>一鍵快速申請</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主管專屬儀錶板</li> </ul>
差勤管理 ( HRM )	<ul style="list-style-type: none"> <li>請假/銷假/加班/補打卡申請</li> <li>個人班表查詢</li> <li>差勤異常紀錄查詢</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>部屬到班狀況查詢</li> <li>部屬差勤異常管理</li> <li>行動簽核</li> </ul>
薪資與資訊 ( HRM )	<ul style="list-style-type: none"> <li>假別可用額度查詢</li> <li>歷史薪資單查詢(密碼保護)</li> </ul>	-



# 《HCM》全新儀錶板介面設計迎接清爽資訊體驗



a+MPS 的儀錶板介面採用現代化的卡片資訊設計，提升操作效率與使用者體驗：

- **關鍵資訊獨立呈現**：如待辦事項、差勤紀錄等，透過卡片即時掌握重點。
- **快速聚焦重點**：掃描式閱讀替代傳統條列選單，減少搜尋與點選時間。

## 效益

- **降低認知負荷**，提升資訊處理效率。
- 「員工」**更快上手**，縮短摸索與操作時間。
- 「企業」**全面提效**：提高系統使用率與員工滿意度。

# 《HCM》常用功能一鍵喚出 - 新的便利設計，全系統一次套用

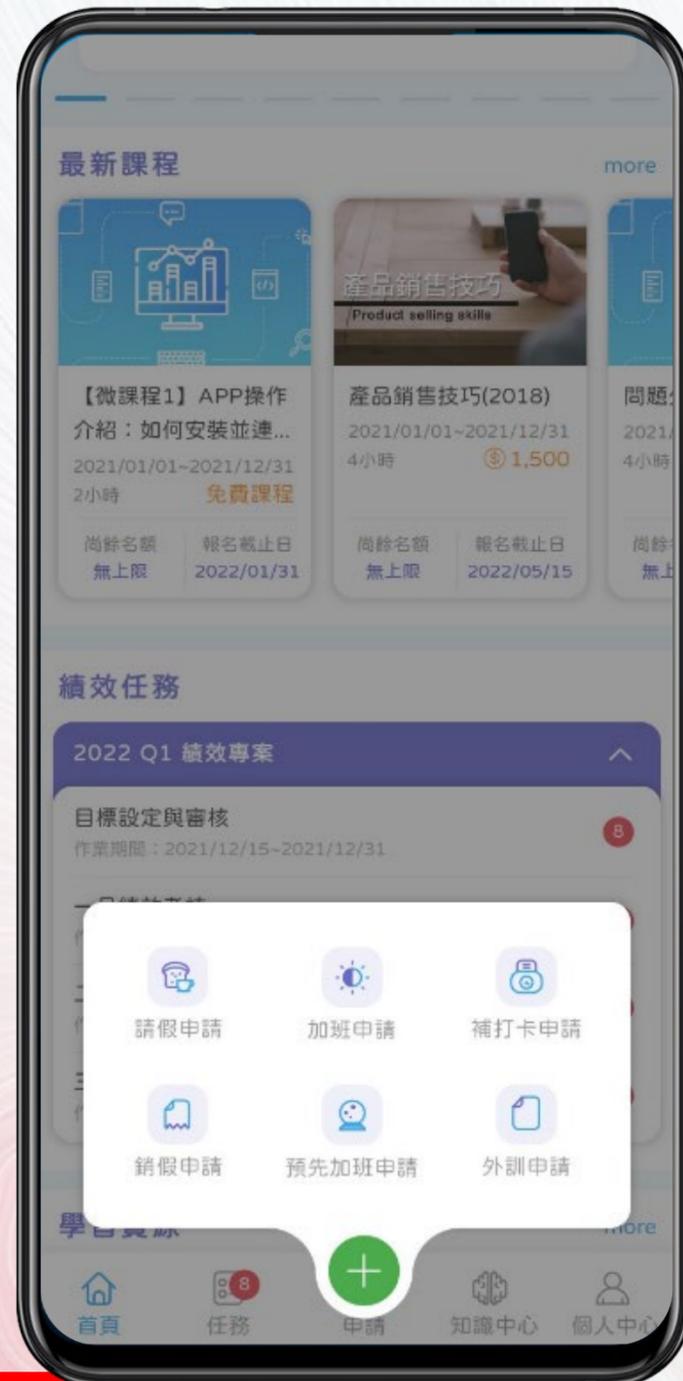


最常用的差勤申請功能，整合為中下角的懸浮按鈕（Floating Action Button）。無論使用者位於 APP 的哪個頁面，只需「一鍵」即可喚出選單，快速發起申請。

## 效益

- **操作更直覺**：省去繁瑣的層層點擊，將原本需 3~4 步的流程，簡化為單一步驟。
- **行動更即時**：不論是臨時請假還是補打卡，皆可在第一時間輕鬆完成。

# 《HRM》 赋能员工自主管理，从容优雅 (完整整合带来便利)



申請



查詢



檢閱

# 《HRM》助力主管，全面掌握團隊動態，一機在手



檢閱

- 部屬差勤概覽
- 部屬差勤異常
- 主管簽核各式表單



管理

## 「a+HCM」 8.x 長期發展**優勢**預覽 (後續小版本會持續擴增功能)

1. 個人中心：員工體驗一致 · 範例：「個人中心」差勤
2. 簽核：系統內建 Work Flow Engine 融合HCM整體應用場景
3. 績效×差勤：績效與出勤數據自動串接，績效評估自動串接出勤，提升精準度
4. 績效×薪資：調薪、獎金整合績效結果，支援績效分配等多樣規則與批次調整
5. 證照：證照與薪酬自動串聯提示，證照獎勵即時到位。
6. 發展地圖×個人學經歷：學經歷與職務發展，整合驅動精準人才配置
7. More and More...

# a+HRM 驅動的未來 a+HCM 8.x 跨系統應用



- 績效與出勤數據、薪資數據自動串接
- 調薪、獎金整合績效結果  
(示意畫面，8.x將提供)
- 學經歷與職務發展：驅動精準人才配置
- 表單模組
- 證照與薪酬自動提示
- Data driven的關鍵職務接班人發展  
(Talent, PMD, MRA, SKA, HRM...)

# 長期發展與策略願景 · 萬丈高樓平地起

- 策略願景：協助客戶從基礎HRD+HRM系統建置使用，進階到Data-Driven的完整HCM系統應用的整合綜效。
- 真正具有變革性的人力資源數位解決方案需包括高度整合的跨系統應用、全方位跨模組報表分析與組合運算...等前瞻功能，而這些都奠基於在堅實的基礎架構之上。
- 育碁多年服務客戶的Best Practice，了解全模組HCM的完整建置需要一定時間的實施週期，更重要的是，必須累積足夠的跨模組資料(1~2年的應用週期)，才能真正發揮整合應用的策略價值。因此，育碁採取了務實而前瞻的階段性策略，這些進階功能應用會在 8.x 提供。
  - 第一階段：建構卓越基礎  
育碁優先專注於協助客戶建立完善、高效且符合資安標準的HCM各個核心系統，確保這些系統都能達到落實應用產生效能。
  - 第二階段：智慧整合升級  
當客戶的系統使用成熟度、資料累積量以及資安資料防護都達到理想水準時，育碁將透過持續的 8.x版本演進策略，讓完成標準化建置的客戶，能夠快速且順暢地升級至進階整合功能。
- 育碁產品研發版更的持續投資，可以逐步支持實踐策略佈局，與客戶創造雙贏與各自的投資報酬

# 績效與出勤數據自動串接

績效評估自動串接出勤，提升精準度。

The screenshot displays the performance evaluation interface for user 葉智偉. The main section is titled '工作績效' (Work Performance) with a weight of 100% and 'MBO' (Management by Objectives). A callout box highlights the '獎懲事蹟' (Award and Punishment) section, which includes a '得分' (Score) of 100% and details: '上半年加班50小時' (50 hours of overtime in the first half of the year), '遲到/早退3次' (3 instances of late arrival/early departure), and '請假60小時' (60 hours of leave). A text box explains that this feature is adopted to automatically integrate attendance settlement results into performance evaluation, providing reference information.

評核內容  單項評核與總評同步

**+** 工作績效 | 佔比：100% | MBO

**獎懲事蹟**

**得分** 上半年加班50小時  
遲到/早退3次  
請假60小時

採用，可自動整合差勤結算結果，於績效考核自動取代匯入自動彙整資訊，提供績效考核參考資訊。

綜合評述

評核結果

工作績效 100%

合計分數：  
輸入分數 \* 選擇評等 \*

績效總評

合計分數：  
加減分：  
輸入分數 \* 選擇評等 \*

# 調薪、獎金整合績效結果

示意畫面

分配統計

- 總預算 \$2,000,000
- 已分配金額 \$228,000
- 剩餘金額 \$1,772,000
- 參與人數 6
- 平均獎金 \$38,000

績效分配規則

- A級 優秀表現 ×1.8 分配係數
- B級 良好表現 ×1.5 分配係數
- C級 標準表現 ×1.1 分配係數

員工績效獎金試算 已選取 2 筆

員工編號	姓名	部門	職等	績效等級	績效分數	建議獎金	調整獎金	最終獎金
<input type="checkbox"/>	1010405	林合益	軟體開發部	高階	A	92.5	45,000	45,000

成功 獎金計算完成

# 證照與薪酬自動串聯提示

## 證照獎勵即時到位，簡化薪酬管理

The image displays two screenshots from the aEnrich HR system. The left screenshot shows the 'Knowledge Center' (知識中心) for 'Human Resource Management' (人力資源管理師) certification. It includes details like 'Certificate Type: Course Certificate' (證照類型: 課程證照), 'Validity Period: 2 years 10 months after issuance' (有效期間: 發照後有效期間 2 年 10 個月), and 'Issuing Unit: Chinese Association of Human Resource Management' (核發單位: 中華人力資源管理協會). A highlighted section titled 'Introduction' (簡介) states that holders can apply for a 'Professional Certificate Allowance' (專業證照津貼). Below this, 'Exam Restrictions' (考照限制) and 'Training Plan' (培訓規劃) are also visible.

The right screenshot shows the 'Salary Management Center' (薪酬管理中心) 'Salary Settings' (薪資設定) page. The 'Salary Items' (薪資項目) section is active, showing a list of items. The 'Certificate Allowance' (證照津貼) item is highlighted with an orange box, indicating its configuration. Other items include 'Special Allowance for Unpaid Leave' (特休未休工資補償), 'Overtime Pay (Taxable)' (加班費(應稅)), 'Overtime Pay (Tax-exempt)' (加班費(免稅)), 'Overtime Pay Return (Taxable)' (加班補休未休工資返還(應稅)), and 'Overtime Pay Return (Tax-exempt)' (加班補休未休工資返還(免稅)).

**員工可於系統申請登錄已取得證照，系統觸發對應薪資調整，將該員工加發證照津貼。**

8.x 版預告

# 學經歷與職務發展：驅動精準人才配置

## 為人才盤點、發展規劃提供精準依據

職務發展可拓展人事資料篩選條件，如學歷、工作經歷、提供更多元精準的發展規劃地圖。

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

出生日期 1988/01/06

年齡 37

婚姻狀態

學歷

籍貫

語系

### 學歷紀錄

學歷別	學校	科系	最高學歷
碩士	國立清華大學	財務金融系	V

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

其他資料

年資

工作年資 3 年 -- 月

認列工作年資 ⓘ -- 年 -- 月

### 工作經歷

任職公司名稱	職稱	是否為管理職	工作期間(起)	工作期間(迄)
白浪金融控股	人資...	是	2021/1	2024/1

aEnrich > aEnrich > 知識中心 > 檢視職務

## 專案經理 PM01

類別：行銷企劃、工程

2025/01/16 建立

2025/07/03 黃芷妍 修改

基本資料
職責與績效指標
人員條件
人員發展

### 基本資格

**工作經驗**

具一年以上人資相關經驗者、具3年以上人力資源管理經驗，且目前正從事與認證科目直接相關的人力資源管理工作者、具5年以上人資相關經驗者

**最低學歷資格**

大學畢業，人資、企管、法律、社工、勞工、心理等相關科系尤佳、研究所畢業，主修人力資源、企業管理、勞工關係、心理、工業管理、社會等相關研究所，研究所期間曾修習人力資源管理學程

### 關於職務

職責與績效指標

- 📁 工作項目：3 筆
- 🎯 績效指標：3 筆

人員條件

- 👤 基本資格：2 筆
- 🧠 知識技能：3 筆
- 🔍 需求職能：1 筆

# 整合性的 HCM系統採用與價值創造，請跟我們一起向前行！

- **早買早享受，建置或升級費用攤提11年，越早購買取得成本也較低**
  - 買 8.1/8.2/8.3..., 也等於是買 8.x LTS (估計2029/B release) (保固維護期內可以依約小版本升級到 8.x LTS)
  - 8.x LTS 估計 EOS 時間是2037/B (距2026/B 還有11年, 應該是目前HRD/HRM系統可用年限相對最長的，沒有其他vendors 給您這樣的估算或承諾)
  - 育碁每年投資4000萬做產品研發與版本精進，後續小版本release 精進時，可能會做價格調整，以反映產品價值提升 / 人力物價成本提升...是很合理也會發生的事！
- 我們 **2026/2/4** a+HCM 8.2 線上發表會相見！
- 也請持續在最透明的育碁官網，檢視我們方方面面的進展並給回饋～

# Everything have a price

- **aEnrich pay the price –**
  - The investment of Product development
  - Keeping profitable growth and Employee Engagement
  - Enlarge the base of heavy users and valuable clients
- **Clients pay the cost –**
  - Feedback and minimize customization to spec. in and enable migration
  - To get New, Better and Integrated system gradually
  - Maintenance, security modification and sharing
  - Version migration
- **Then, we will have a best family of a+ HCM golden club/Ecosystem.**

- **Trust 信任，because of 敏捷/透明/整合/資安！**

- **Balance win-win**

**共榮也是打造生態系，一起向前進！  
育睿的健康，也是採用客戶的幸福**

# 今日講次的 Takeaway

- HR 承受「招不到、留不住、培養慢」三重壓力，**數位轉型與 AI 應用可緩解**
- 借鏡 網路泡沫的後續發展，以及觀察 **重點行業/應用場景在 AI 應用**，可以更宏觀
- AI 若有泡沫，也是資本市場行為，但**技術價值與變革不會消失**
- Hype Cycle - HR 不需要當最早 adopters；但也要**做好準備** – Why AI-ready Data 影響會很大？
- 「單點系統」不夠，資料斷裂、流程分散會讓後續的應用效益大打折扣 - **階段性選擇與建構整合性的 HRIS 系統投資**
- 參考 育碁持續更新的 **敏捷/透明/整合/資安 報告**，HR 可以 speak with data，做好方方面面的檢視比較
- **雖然技術與環境變化很快，但 時間是最好的檢視!**
- ...

# Thank you!



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 擴大遷入自購辦公室！**



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