

# 人力資源與知識管理

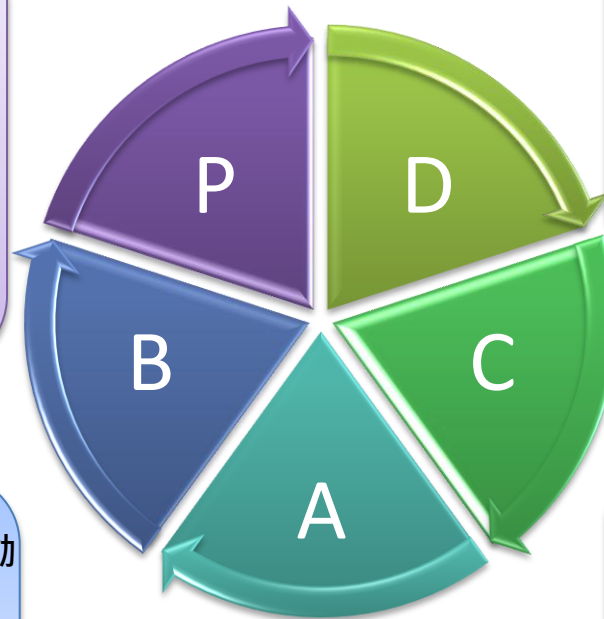
人力資源部 沈恩年經理

## 簡報大綱

- 1 人力資源規劃
- 2 人力資源開發與運用
- 3 員工關係管理
- 4 知識管理

1. 依據公司的**策略地圖**展開年度人力資源規劃
2. 透過**BSC**確保個人績效有效連結公司營運策略
3. 藉由**職能盤點**與職位說明書規劃**階層別教育訓練體系**
4. 年底請部門主管提出人員訓練計劃及人員發展計劃(含晉升與調遷規劃)

1. 本公司依公司組織與營業獨特性,推動公司專屬之教育訓練培訓體系
2. 與HR頂尖顧問團隊合作,推動組織再造/BSC專案與薪酬專案
3. **標竿十三家業界公司**推動人資相關制度與人才資產策略



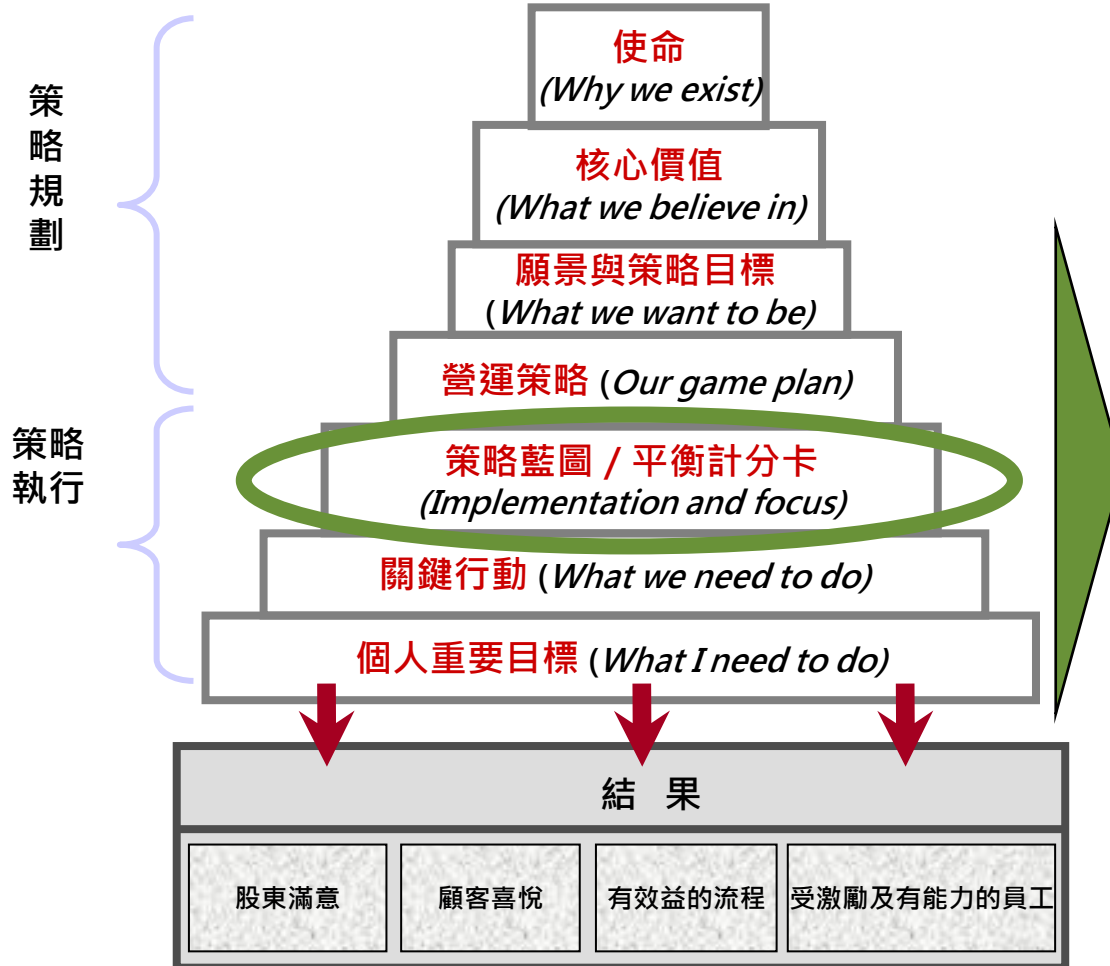
1. 全面推動階層別教育訓練計劃,分**專業/通識/管理職能**,採內外訓方式推動
2. 2010全公司教育訓練執行率100%
3. **組織文化塑造課程:Bill有約**

1. 同仁受訓後施以評量與意見調查
2. 對於同仁的學習成果及課後意見彙整,做為改善方針

1. **每季**召開**KPI**會議
2. 每半年進行績效晤談與檢視
3. 推動**職涯雙軌階**



# 策略藍圖聚焦及溝通策略重點 平衡計分卡落實策略連結與執行



1. 協助公司有系統地找出落實營運策略所需的關鍵性領先因素及落後驅動因素，以及之間的因果關係
2. 依據找出的關鍵性領先及落後驅動因素，訂定公司績效衡量標準
3. 透過關鍵績效指標與員工溝通營運策略，使員工能連接個人目標至公司目標

- 公司層級共69個指標，其中67%達成第一季目標 ●
- 12%達到可接受範圍，22%未達到可接受範圍 ●

資料截至2011/3/31

單位	指標總數	指標個數			比例(%)		
		紅燈	黃燈	綠燈	紅燈	黃燈	綠燈
公司層級	69	15	8	46	22%	12%	67%
行銷業務處	122	20	11	91	16%	9%	75%
大陸事業處	42	9	1	32	21%	2%	76%
研開處	199	25	7	167	13%	4%	84%
製造處	132	24	7	101	18%	5%	77%
管理處	127	15	6	106	12%	5%	83%
品保部	34	2	0	32	6%	0%	94%
供應鏈管理部	29	6	1	22	21%	3%	76%
策略企劃部	21	2	1	18	10%	5%	86%
全公司	775	118	42	615	15%	5%	79%

1. 反映職責、績效並連結外部市場

3. 獎酬差異化以激勵並留置優秀人才

2. 鼓勵員工承擔更多職責及挑戰

4. 鼓勵員工快速學習成長

5. 以13家本地高科技公司為整體獎酬標竿對象

## 月固定薪

- ▶ 月固定薪(13個月)與薪資調整  
反映個人全年度績效表現與能力展現
- ▶ 薪資表  
連結家登策略與外部人才競爭市場行情

## 變動獎金

- ▶ 年度績效獎金  
反映過去一年績效表現(績效評等結果)
- ▶ 員工分紅/分紅獎金
- ▶ 專案獎金(研發/業務)

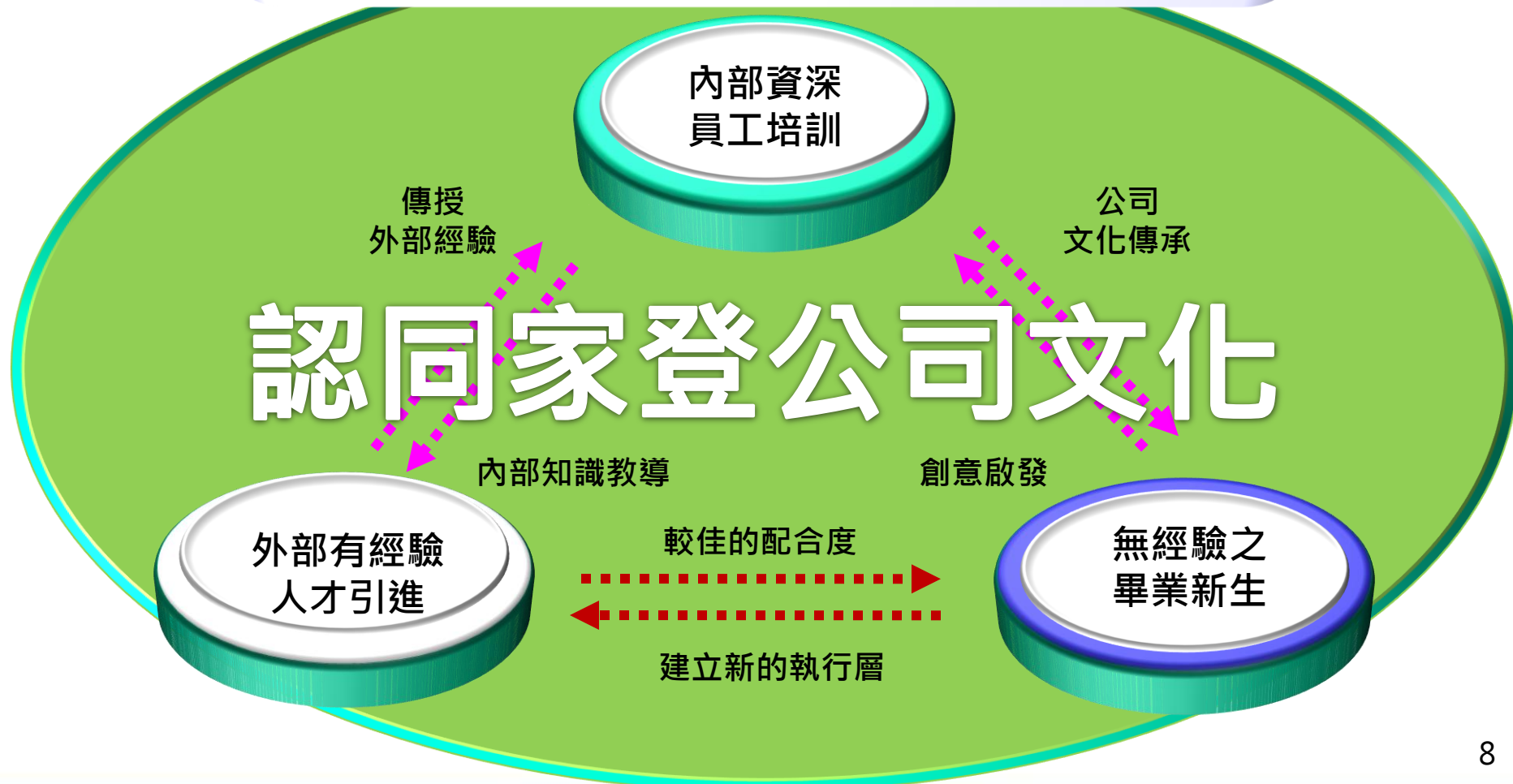
## 學習與成長

- ▶ 教育訓練  
提供專業能力與管理能力的訓練體系，並連結晉升
- ▶ 職涯發展  
規劃與溝通員工中長期職涯發展機制

## 非金錢性獎勵

- ▶ 肯定與表揚績效優異的員工個人或團隊(例如：優秀員工/團隊年度表揚)
- ▶ 月會口頭表揚
- ▶ 年度優良員工選拔

## 幹部養成體系





## 運用招募任用流程

1. 步驟八：配合組織招募任用流程運用
2. 步驟九：定期評估回饋

## 組織常態系統分析

1. 步驟一：15項核心性格指標之各項數值(平均數、標準差、變異係數)
2. 步驟二：適性測驗關鍵指標項目比對

## 建立指標數值區間

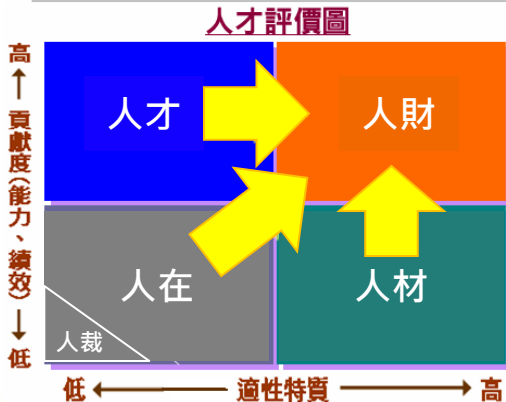
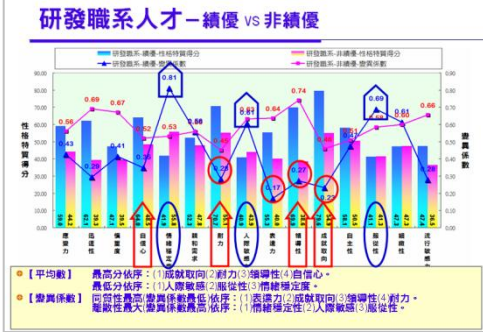
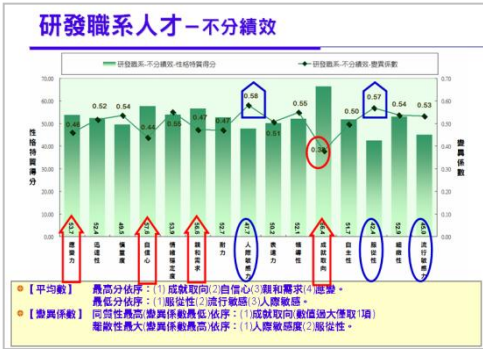
1. 步驟六：建立必須項目及參考項目的數值區間
2. 步驟七：運用於客製報表

## 建立建議指標項目

1. 步驟三：找出組織常模各項數值的顯著且一致指標
2. 步驟四：建立必須(must be)及參考(needs)項目
3. 步驟五：找出組織樣本的數值區間

徵選標準的建立過程，依左圖所示，  
主要區分為四項作業。

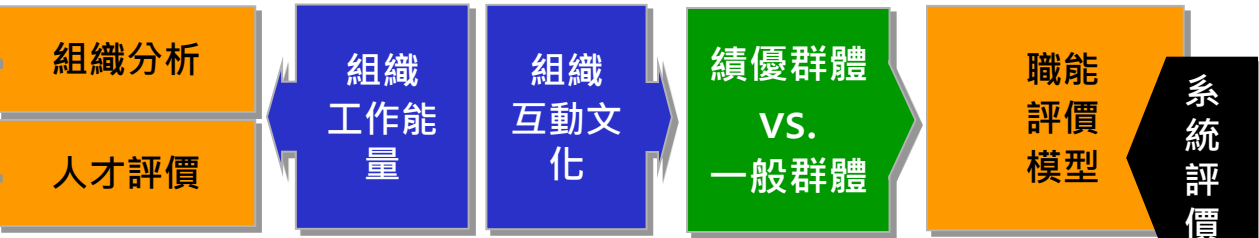
- 一. 組織常模系統分析。內含兩項主要步驟
  - (1) 數值分析，以績優族群為主要分析對象
  - (2) 測驗關鍵指標對應
- 二. 建議指標項目找出:組織最重要特性項目
- 三. 建立指標數值區間。參考各區間百分位數等級數值後，確立其評價區間，參考外部資訊並進行模擬應用、計算等作業



## 策略目標

**-主管 & 績優人才訪談-**

- 職涯歷程
- 職能定義與行為事例



**-現有目標人才-**

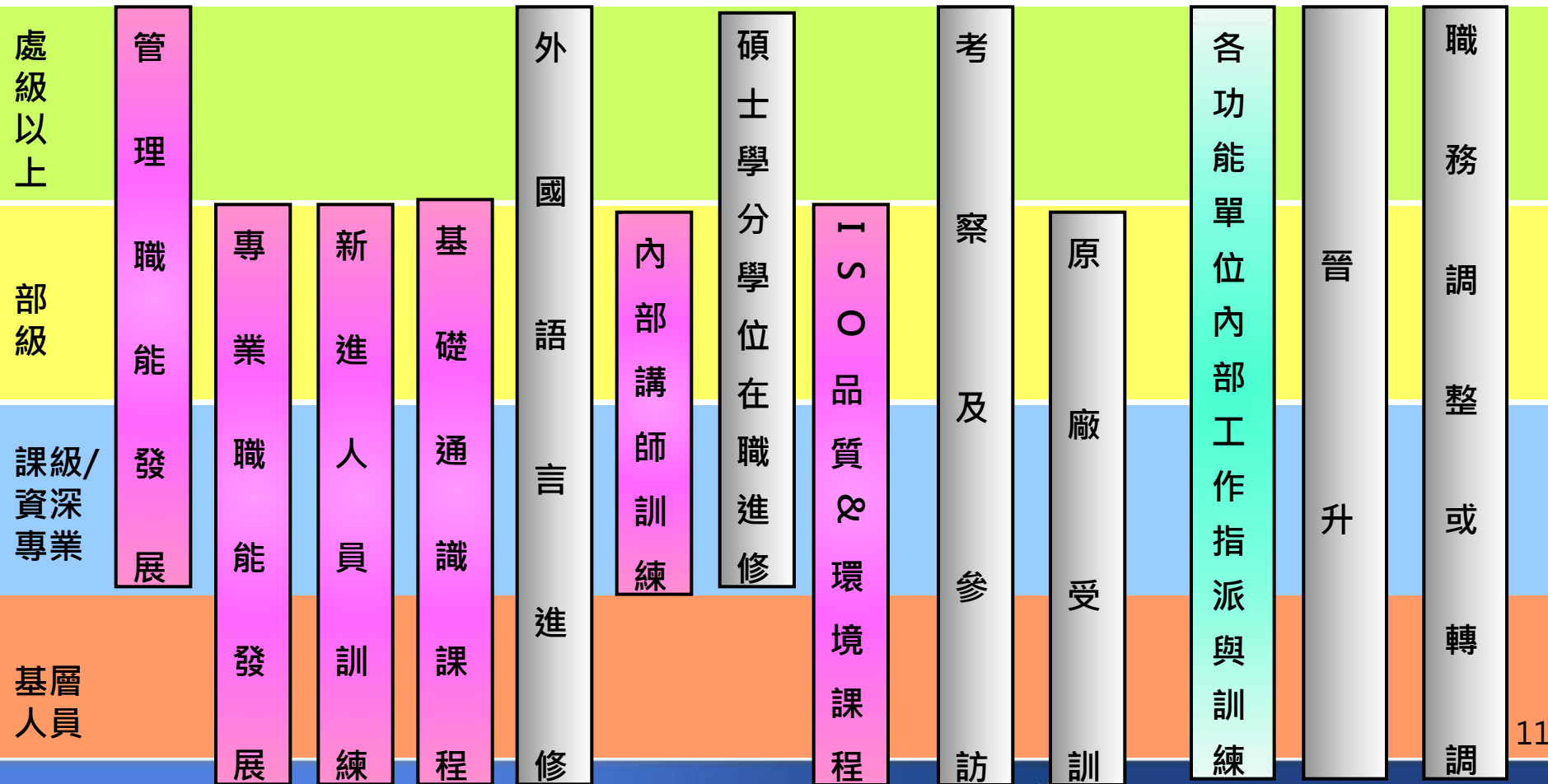
- 性格樣貌【人才評鑑系統分析】

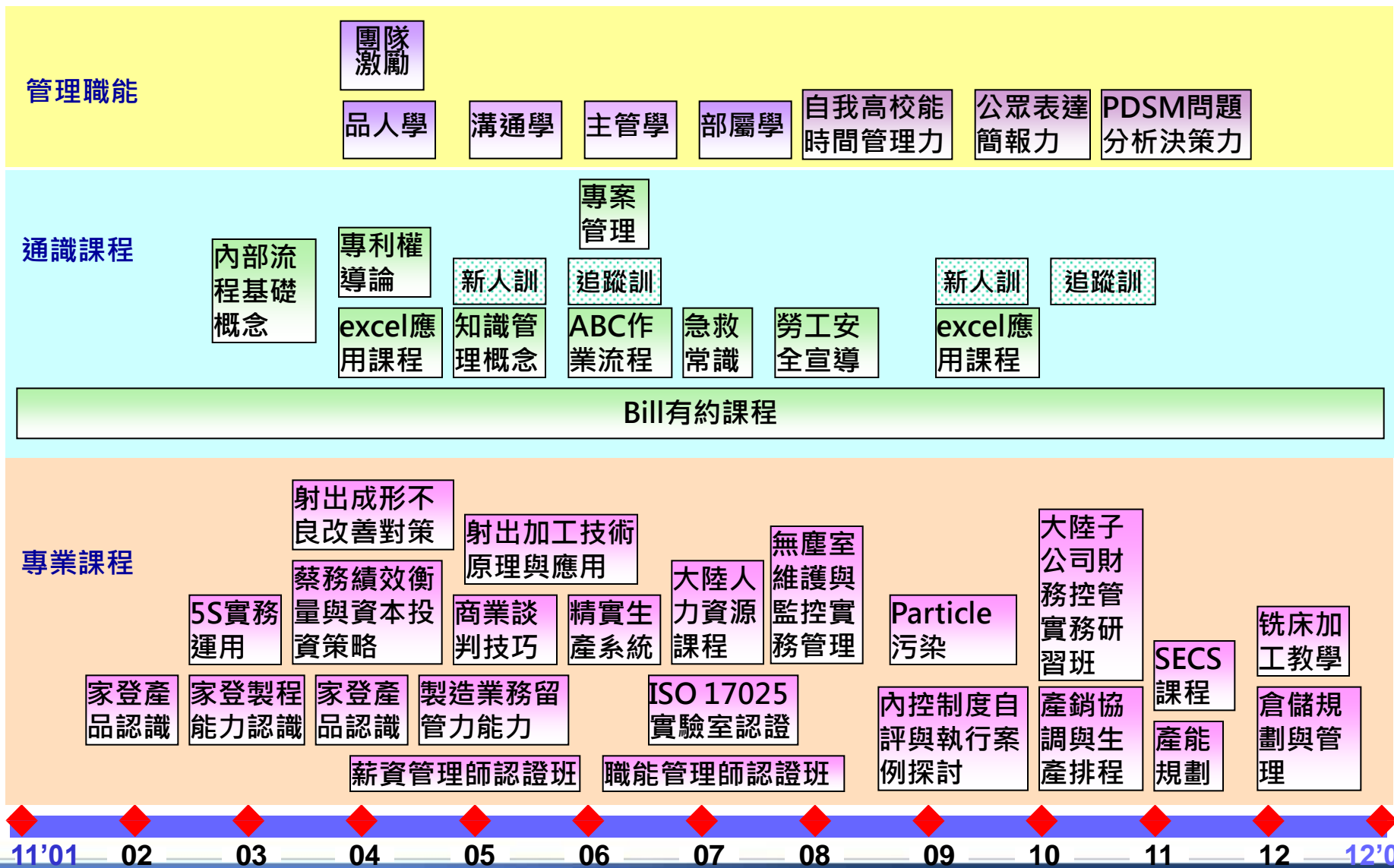
# 人才發展-人才訓練與發展體系圖

績效管理	薪資/福利
晉升	人才發展

## Off-job Training (集中訓練)

## On-job Training





必修:必須出席課程  
選修:依需求決定

分類:  
1.專業課程  
2.管理課程  
3.通識課程

1.內訓:公司內部上課  
2.外訓:外部訓練機構上課

必修/選修	分類	課程名稱	時數	月份	上課方式	課後評量	心得報告	專業證照	課程認證
必	1	CPP採購研討會(分兩次上)	6	七	內				
必	2	團隊共識營	12	四	內				
必	2	自我高效能時間管理力	6	八	內				
必	2	公眾表達簡報力	12	九	內				
必	2	PDSM問題分析決策力	6	十	內				
必	3	內部流程基礎概念	1	三	內				
必	3	專利權導論	1	四	內				
必	3	知識管理基本概念及教案編寫	1	五	內				
必	3	勞工安全暨防火宣導	1	六	內				
必	3	office作業系統-excel應用篇	3	四、九	內				
選	3	家登現有重要產品研討會	6	四、十	內				
選	3	家登新產品研討會	6	五、十一	內				
選	3	專案管理	6	六	內				13



1. 龍舟賽
2. 登百岳
3. 員工運動會
4. 月會
5. 年度員工旅遊
6. 社團活動





- 1.OJT
- 2.勞安教育
- 3-4.消防教育與實際演練
- 5.員工健康檢查
- 6.員工健身區







導入企業入口網站(Portal)平台，透過該平台即時傳遞全公司訊息並分享資訊



歡迎光臨 Amy Shen 沈恩年 G00475

搜尋 [這裡搜尋](#)

家登首頁 | 家登資訊平台 | 人資部 | 教育訓練 | 電子表單

公司首頁 | 公司組織圖 | 公司分機表 | 福委會首頁 | 員工園地 | 家登行事曆 | 信箱 | 代理人資料 | 公開資訊觀測站 | 智財資料庫

### 重要資訊

明網瀏覽

- 重要資訊
- 公司首頁
- 公告欄
- 獎懲公告
- 最感謝的人
- 資訊部全公司公告
- 管理處公告
- 財務部公告
- 英文每週一句
- 與Bill有約
- ISO發行公告
- 部門工作績效
- 品保部全公司公告

### 經營管理與品質政策

## 家登精密工業股份有限公司

**經營管理：**

1. 公司願景：全球半導體領導廠商關鍵材料創新技術的首選夥伴。
2. 公司使命：提供全球關鍵材料的創新技術。
3. 核心價值：用心服務，熱情成長。

**品質政策：**

1. 品質：滿足客戶的期待。
2. 效率：提昇經營的績效。
3. 創新：持續創造與革新。
4. 紀律：確確實實的執行。

# 知識管理-KM平台:Portal-TIPS資料庫

2009年公司導入TIPS專案，成為TIPS標竿企業，  
建立智財資料庫做為智財管理與分享的平台



**家登專利查詢管理系統**

申請案管理 | 結案管理 | 公司IP保護資料 | 統計報表 | IP案件管理 | 系統管理

搜尋 Search

行事曆 Calendar

2009-08

日	一	二	三	四	五	六
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

待辦事項 To Do List

沒有未完成的項目

### 申請案管理

案件名稱:

申請案編號:

官方申請號:

國家:

專利種類:

案件狀態:

專利工程師:

專利所案件編號:

查詢 清除  更多查詢條件

<input type="checkbox"/>	申請案編號	專利所案件編號	案件名稱	國家	官方申請日	官方申請號	內容
<input type="checkbox"/>	A-10-124-276		FOUP電力之透氣閥設計	美國			
<input type="checkbox"/>	A-10-124-275		FOUP電力之透氣閥設計	大陸			
<input type="checkbox"/>	A-10-124-274		FOUP電力之透氣閥設計	台灣			
<input type="checkbox"/>	T-2004-PL-CN		Gudeng 企業	大陸	2004-05-25	4284310	
<input type="checkbox"/>	T-2009-P-JP	W-636-AA1	商標Gudeng文字	日本	2009-06-09	商標2009-42862	
<input type="checkbox"/>	T-2009-L-JP	W-636-AA2	商標LOGO圖	日本	2009-06-09	商標2009-42863	

公司成立文管中心資料庫，透過電腦系統化倉儲管理方式存放及存儲全公司重要之文管資料文件管理流程示意圖



Gudeng 家登精密工業股份有限公司 GUDENG PRECISION INDUSTRIAL CO.,LTD	
文件名稱	
單號	
年度	月份
部門	冊號
主管	業務人員
備註	
http://www.gudeng.com.tw	



Barcode  
文件管理  
條碼系統

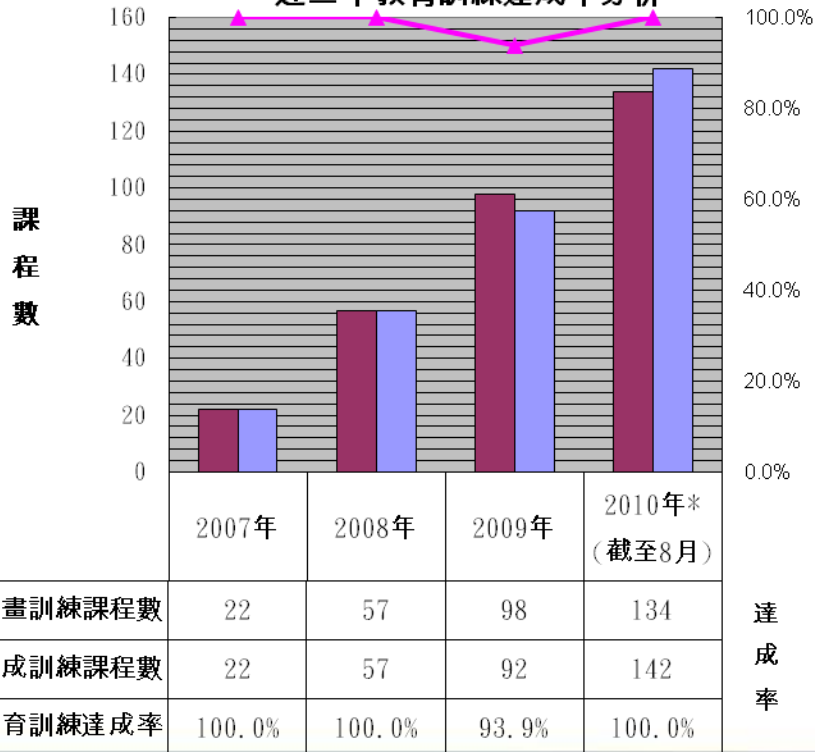


## - 創新與核心競爭力績效

鼓勵人員持續學習，以提升人力素質

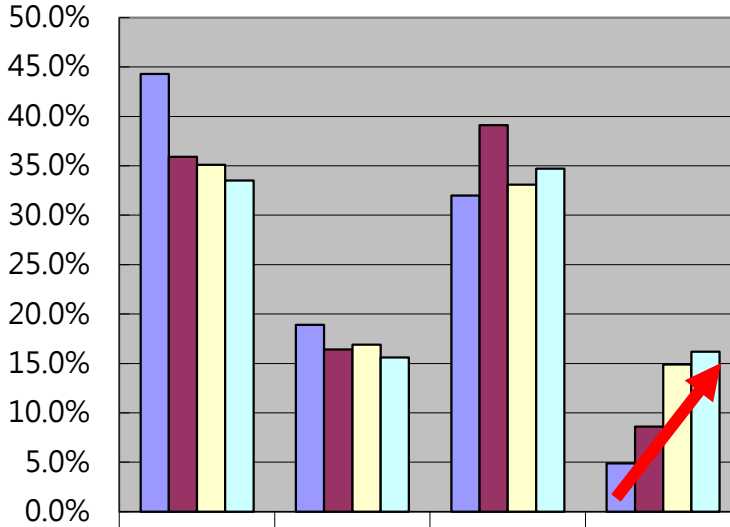
從市場引進優秀人才，並持續提高內部優良人員留任率

近三年教育訓練達成率分析



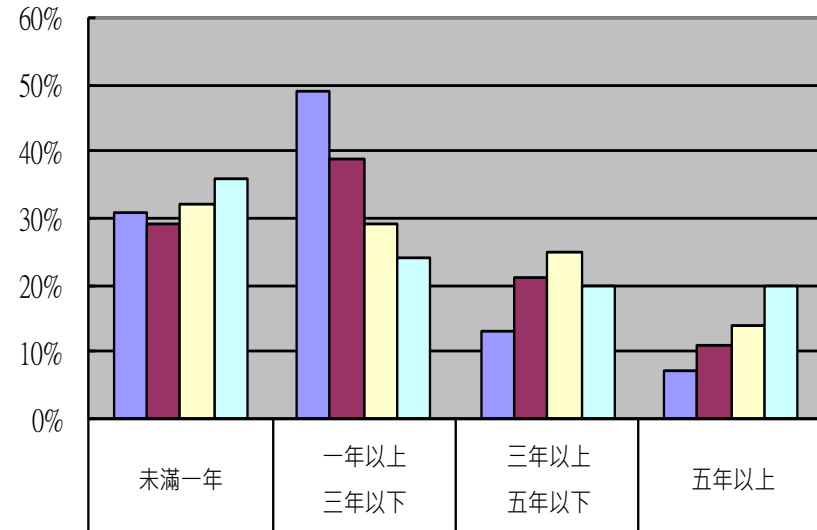
2010年度公司教育訓練課程	課程時數	上課人次
專業課程外聘講師	49.5	312
管理課程外聘師資	31	188
新人訓練+追蹤訓練	24	83
各部門專業課程內訓 (內部講師)	251.86	1206
部門專業課程外訓	1098.5	83

## 近三年員工的學歷分析



學歷	2007年比例	2008年比例	2009年比例	2010年比例Q3比例
高中以下	44.3%	35.9%	35.1%	33.5%
專科	18.9%	16.4%	16.9%	15.6%
大學	32.0%	39.1%	33.1%	34.7%
研究所	4.9%	8.6%	14.9%	16.2%

## 近三年人員年資分析



年資	2007年比例	2008年比例	2009年比例	2010年Q3比例
未滿一年	31%	29%	32%	36%
一年以上三年以下	49%	39%	29%	24%
三年以上五年以下	13%	21%	25%	20%
五年以上	7%	11%	14%	20%



凡人心所想像並且相信終究能實現