

台灣醣聯生技醫藥

用e化提升效率，以訓練強化績效管理

口述：台灣醣聯財務部／吳蒂芬部長、人資部／李佳芬主任
採訪：104人資學院



（左起：財務部吳蒂芬部長、人資部李佳芬主任）

2001年成立的台灣醣聯生技醫藥，為台灣首家結合癌症相關醣質抗原與人源單株抗體開發抗癌抗體藥物的生技公司，目前員工數約35位，並已於2012年公開發行上櫃。除長程的新藥開發外，亦提供抗體藥物技術開發服務予國內外之生技廠商，「專業、敬業、追求卓越」是台灣醣聯深耕台灣生技產業，放眼國際的信念。

人資系統評估的考量面向

台灣醣聯在導入104 eHRMS人資管理系統前，人資行政作業主要以人工處理，因此作業相當耗時、耗眼力，且因常需人工判斷，易造成錯誤，因此計劃引進人資系統解決這些問題。台灣醣聯人資部李佳芬主任表示，當時公司曾邀請資訊顧問共同評估，而在與其他入資系統多方比較下，104 eHRMS人資管理系統已有多家企業的使用口碑，系統模組專業且成熟，系統導入顧問及客服人員均具有人資專業，且即時配合法令變動進行版本更新，費用也比其他系統產品平價，是台灣醣聯選用104 eHRMS人資管理系統的主要原因。而其他業者的系統產品

則在評估時發現許多問題，例如：使用者介面比較不理想、資訊安全考量、以及價格十分昂貴等等，以致不採用。

導入E化系統效益

過去以人工處理差勤及薪資作業，用Excel軟體需要一天整理資料，又需要再等一天的時間讓全部員工自行確認資料的正確性，且需由HR人工去判斷出勤異常，人員核對及處理薪資作業十分耗時；而導入E化系統後，員工可於HR Portal自行申請及查詢個人假勤紀錄與電子薪資袋，財務主管不用再印出紙本的薪資單，人資部門或各單位主管亦可匯出各項報表作為管理指標，減輕了相當多人工作業的負擔。李主任估計，使用系統計算出缺勤的速度很快，計算薪資大約三小時即可以完成。

台灣醣聯的財務部吳蒂芬部長說明，公司使用系統的第一個年度是在七月份開始，因為未滿一整年，所以持續進行平行測試。而人事系統可配合法令更新，因此在第二年開始即可以系

統為主，透過系統處理薪資計算作業，熟練起來就比較方便得多，104的系統客服人員的回應也都可以即時協助處理細部的問題。在習慣使用系統及功能後，法令更新不用人工配合處理，工作效率提升更方便快速。

內部推廣經驗與系統的滿意推薦

在系統的內部使用推廣上，因有別於過往紙本作業的方式，導入初期有些同仁可能會覺得不習慣，或者沒有時間去適應系統，HR會特別指導不熟悉的人，目前皆已十分習慣以系統處理假勤作業，同仁配合度也很高。雖部份作業會因公司本身因素而在系統使用上有所受限，但整體而言，使用 104 eHRMS 系統與服務的滿意度為85-90分，若有問題的時候以電話詢問系統顧問，通常也很快即能獲得解決，非常樂意推薦給其他企業。

績效管理及工作指導訓練

由於台灣醣聯是比較特殊的生技產業，在招募上的難度相對較高些，管理訓練課程的執行則有機會透過管理層面上的改善，有助於降低員工流動率。李主任也表示，公司曾執行過員工滿意度調查，調查內容包含：主管管理、工作量、薪資福利以及工作平衡等面向。調查結果發現，公司在績效管理制度上有可以繼續進步的地方，進而委由104人資學院提供管理及人資專業上的協助。

引進《建立明確績效目標》及《績效面談與工作指導》兩項課程，主要係考量組織內部需要建立績效管理概念及工作指導技巧，因此選擇與104合作管理課程，由104人資學院的資深顧問協助公司主管們更進一步理解績效管理及工作指導相關的管理技能。

未來人才發展機制的逐步推動

李主任認為，在企業內部推動訓練的過程中，最重要的成功關鍵是最高管理者的覺察，出自內心全力支持及改變的行動力。訓練課程的成效需要時間落實，不像E化系統的效益顯而易見，訓練較不易於短期見到立竿見影的成效，除了HR制度配合修正之外，亦將持續觀察及詢問主管與同仁的回饋，並定期舉辦其他管理課程，而李主任也經常提供相關文章給主管與同仁參考，在逐步強化管理階層人資管理概念後，即可再陸續評估推動其他人才發展機制的可行性。



【104人資學院專刊】電子報、HR專家文選、最新講座，歡迎免費訂閱！