

# 全科科技

## 集團同步e化，提升管理綜效

口述：全科 總管理處／梁秀茹經理、林子毓主任  
採訪：104人資學院



(左起：104人資學院郭德霞專案經理、全科總管理處 林子毓主任、梁秀茹經理)

創立於1991年的全科科技為亞太區專業通訊元件設計及通路商，並於2008年正式掛牌上市。全科科技以擁有堅強的IC設計能力及系統整合專業技術著稱，在不易進入的專業通訊行業中有口皆碑。長久以來一直專注投入經營通訊科技領域，且在推動及引進新世代通訊產品的研發上，扮演著整合性的關鍵角色。目前除台北總公司之外，於上海、北京、成都、武漢、深圳、新加坡等地均設有行銷據點。

### 集團多家公司同步e化

全科科技於2011年開始與集團中子公司：嵩森科技、全科綜電一起陸續導入104 eHRMS人資管理系統。在此之前，全科科技的假勤作業原來有一較為簡易的系統，雖可結合門禁紀錄的原始資料，但需以人工處理假勤計算，雖有電子請假系統，但僅做簡單控管機制，計薪及人資作業的內部管理多以excel或word來處理。全科總管理處梁秀茹經理表示，過去全科也曾兩次導入別的系統，但皆並未導入成功，主要是因為結合於ERP系統的中的人資模組功能較則

不完整，系統本身可配合更動的彈性也較少。因此約有三至五年左右的時間皆以人工作業處理，但期待改用e化系統以減少人工及增加正確性，一直都是計劃中的目標。

### 選擇104 eHRMS人資系統的因素與效益

在持續半年至一年左右的評估後，考量系統模組完整性、未來支援服務的品質、以及系統商本身長久經營的能力，全科科技決定與子公司使用相同的104 eHRMS人資管理系統，同時也一併調整子公司與母公司制度上的差異，使用一致化的制度與相同的系統，可使集團內的管理較有效率，溝通語言一致。

過去需要人工處理的人事行政作業，因為導入e化系統而在管理上約可節省三成的精力，例如：全科以往處理新人報到約需八至十二個步驟，改用系統後可減少約三至四個步驟。而教育訓練及績效考核之前皆以書面處理，保存或整理都很困難，採用104 eHRMS人資系統後則可減少流程中耗費的時間，提高作業的正確性。同時也在採用

系統後將全科的核心職能列為績效考核的一部份，並使用e化系統來記錄。

為了晉升作業所需，全科使用104 eHRMS教育訓練模組追蹤員工教育訓練的記錄，員工自己隨時可以在系統中查詢，也有助於主管瞭解部屬各項教育訓練的執行狀況。對員工而言，系統中的「綠野仙蹤」功能可以確認各部門同仁的休假狀況，找人較方便，查號台及電子表單以往都用紙本處理，對員工來說要找假單或確認簽核流程到哪一階段都方便許多。

### 全科集團e化系統之內部推廣經驗

在內部使用推廣上，採用e化系統對集團內部的母子公司皆有效益，例如：原本各家公司各有不同的新人試用流程，在系統導入前由集團各家公司的人資單位一起討論，並將流程整併為相同的做法。也採用部份變形的方法處理有差異的部份（如：以夾檔方式加入不同的自有表格或證明），也針對矩陣式組織的簽核做過很多討論。

為使集團內部推廣順利，由母公司全科的人資單位製作SOP手冊給集團共用，並將各項功能製作圖像式的手冊給各子公司參考使用。除了製作內部手冊及由主管指派種子學員參加系統訓練課程之外，也會先讓高階主管先看過原始版本，再根據其意見調整，人資同仁也會針對主管進行一對一的教學。

### 系統與服務的專業度，帶來更好的附加價值

全科科技梁秀茹經理表示，整體而言對使用104 eHRMS人資系統是滿意的，重要的附加價值是104在人資領域的專業度，104人資學院的工程師表單客製能力優異，提供的人資服務範疇也相當完整；人資專業與系統品質兩者同時兼備，是業界中少有的，因此104是此領域中最可以被信任的合作廠商。梁經理舉例說明，以往在別家企業任職時曾經選了沒有相關經驗的廠商，結果導入過程很痛苦，變成自己要一直教廠商有關該行業別的特殊規則，才能據以客製系統。

而現在則可以依靠104的人資專業，不需要擔心政府法令變動要自己設法修改程式，版本的即時更新可讓系統用戶沒有後顧之憂。梁經理也表示，依據這些年來的合作經驗，104人資學院由產品經理到系統客服、工程師都有良好的溝通能力，能夠即時瞭解客戶的問題與需求，才能提供合適的解決之道。因此，系統合作夥伴能順利有效地溝通是相當重要的，如果沒有選對廠商將帶來更多困擾，系統用戶自己也將會很辛苦。

【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！

