

技流科技

強化管理能力， 為快速成長預作準備

口述：技流科技 周俊杰總經理、彭雯君經理、謝尚勤小姐
採訪：104人資學院



右起：
技流人資主管Ponny、技術主管Sandy、總經理JJ、104人資學院
顧問May、技流業務主管Alan、104人資學院專案經理Claire、
技流人資顧問 Jennifer

技流科技是美商Granite River Labs (GRL)於2011年在台灣成立的測試服務公司，GRL是全球領先的介面測試服務及解決方案(engineering services and test solutions for connectivity)專業認證實驗室，總公司位於美國Santa Clara，另在日本、印度、中國、馬來西亞、新加坡等地亦設有公司。GRL的願景是專注品質、滿足客戶需求，協助客戶將高速傳輸技術達到極致，以顧客至上的理念結合深厚的技術專業，提供客戶卓越的解決方案。測試及認證的項目包括Type-C, PD, HDMI, USB, DP, Thunderbolt, SATA, PCIe, JEDEC, MIPI, MHL, UHS-II, SAS, IEEE802.3 等。

GRL在台灣成立公司，主要為服務在地研發、製造與品牌經營的IT廠商，目前約有40位員工。技流是純粹以專業的測試服務為主，並不生產或製造產品，服務對象主要是電子業的研發部門，在產品開發中或測試階段中扮演第三方認證的角

色；近期則以測試服務為核心，延伸開發自有品牌的《GRL》認證測試儀器。

本地技術人才的培養模式

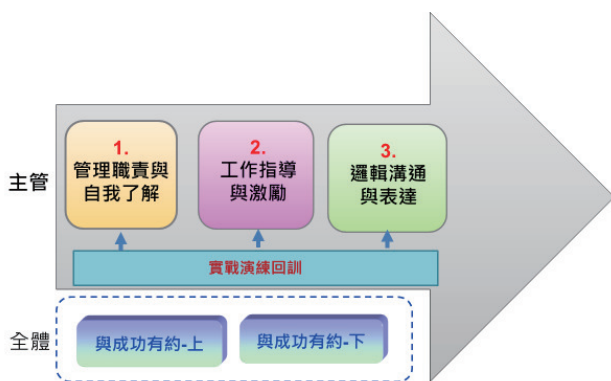
雖然GRL於各國設立的公司皆直屬於美國Granite River Labs母公司管轄，但各地並沒有全球一致的管理模式，採行的是因地制宜的管理方式，而台灣的技流科技不僅是美國之外第一家成立的、也是唯一有專責人資部門的子公司。此外，由於GRL產業別較特殊，市場上的人力資源較少，因此台灣地區所需的人才大都由技流科技自行培養，徵才時對於是否為理工背景並不特別要求。技流有很多技術都是業界最新的，學校沒有教、外面也學不到，所以多半皆自新鮮人中挑選符合企業精神與文化者網羅人才。

技流人資主管Ponny表示：技流選才並不限制工作經驗及學歷背景，以職能行為面談法

篩選符合技流所需特質的人才，包含：主動性—會自己找事做、對新工作或新知識感興趣，以及具備團隊合作精神等；同時也配合組織未來發展的需求找尋合適的人才，例如：具有領導力的未來主管人選。

組織快速成長的挑戰

技流於2018年開始與104人資學院合作，針對主管推動【成功轉換為主管】一系列的主題課程，並為全員規劃【當責執行力】及【正向思維與溝通】兩項課程。【當責執行力】引導員工學習主動積極的態度與技巧，有效執行任務及交出成果，並建立樂觀積極的想法與當責的態度，創造高效執行力的團隊；【正向思維與溝通】學習雙贏溝通的態度與方法，從自我管理到人際關係管理，並運用正向行為，提升正能量，創造正向的工作職場。

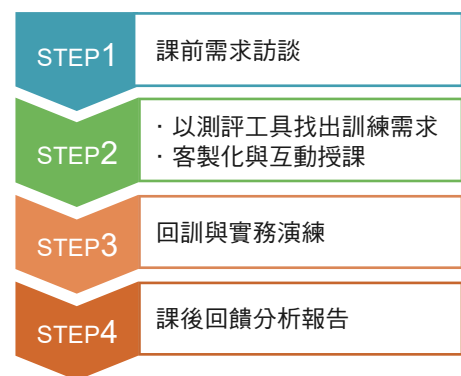


成功轉換為主管系列課程規劃

推動此系列訓練發展課程的緣由，主要是為了因應組織所面臨的管理挑戰。在此之前技流的人才培育以專業技術為主，並未推動過系統性的管理課程。然而由於公司成長非常快速，以致於新任主管很快就需要接手管理團隊，變成

新人帶新人的狀態，所以非常需要儘速強化管理的訓練。

公司主管也曾經參與一些外訓課程，發現來自不同公司的上課學員背景及產業差異都有落差，課程雖可提供知識，但受訓效益不如預期理想。因此決定要規劃公司專屬的內訓課程。剛開始也評估過其他管理顧問公司所提供的課程，但都難以完全符合需求，直至與104人資學院合作，透過經驗豐富的資深人資顧問與技流雙方進行完整的課前需求訪談，才確認出整體訓練的目標方向與細部課程計劃。



104人資學院 訓練課程執行流程

人才培訓的推動與成效

技流與104人資學院除了合作全體通識課程、主管管理課程之外，另有一項特色是會在課程結束後一段時間再舉辦同一主題的【實戰演練】回訓課程，課堂上學到的內容很容易會在上完課後一段時間就慢慢忘記，因此回訓課程是以公司內部實際遇到管理難題來演練，並由講師從旁協助指導，更能夠把課程所學有效落實到日常工作的運用上。



104人資學院資深顧問蘇麗美與技流主管於課程合照

技流人資主管Ponny觀察到的改變是，主管對自身角色的認知更清楚了，以前可能遇到問題會直接丟出來給人資單位，現在已能夠認知到團隊的管理是自己的責任，不會一概認為是別人應該解決的問題。技流專責訓練發展的Jennifer則表示，現在主管會先收集資料，先試著自己解決問題之後再去尋求協助，也會主動協助別人並給予讚美、鼓勵，主管除了引導部屬之外也會以身作則，使得團隊的運作能夠更加順利。



104人資學院特約顧問張譯文老師與學員課程合照

資深技術主管Sandy也分享參與課程心得：以前身為主管，會規劃自己的工作，但不諳於規劃部屬的工作，以致自己做得很累。受過課程

訓練後，更清楚團隊領導者的角色認知，能夠「對事不對人」，明確規劃團隊整體的工作，落實任務授權、讓團隊協作分工更有效率。經常至各國出差的技流周俊杰(JJ)總經理則表示，以前自己出差時會在Line上密切追蹤重要任務的進度，現在授權分責已逐漸展現成效，只需要針對任務重點確認狀態即可，不再需要緊迫盯人。



104人資學院特約顧問彭智彬老師課程合照

培訓計劃推動成功的關鍵

技流過去因為公司人數不多，並未推動過管理內訓。Ponny認為此次人才培訓推行順利的關鍵在於技流是採行核心團隊的集體決策模式，溝通上是非常有效率的組織，因此在建立共識、收集需求後，即能很快地展開本系列的訓練發展計劃。

Jennifer則分享成功關鍵之一在於計劃展開前先進行充份溝通，透過月會、行事曆、日常對話等各個正式與非正式的場合，先讓主管及員工知道此系列的訓練是有趣、不嚴肅枯燥、又可學到東西的課程，讓同仁先有清楚的訓練目標與事前理解，對課程的期待及參

與度就會提高。技流需要的是一個外部專業團隊來瞭解與梳理技流現階段在訓練發展上的需求，而非僅只是找個名師來上課而已。訓練計劃的展開需要密切貼合技流的現況所需，管理顧問公司與技流雙方對於訓練的目標必須一致，才能合作愉快又有效率。

人才管理與發展上的挑戰

在同時需要管理東莞GRL的現況下，周總經理認為對技流而言，在人才管理與發展上的挑戰更大，因為需要承擔更大的責任、投入更多心力訓練當地人才。另外，技流的組織文化如何成功複製到異地，以及在不斷成長下、企業精神與文化如何不被稀釋也都是重要議題。

技流人資主管Ponny提出建言：對處於成長發展階段的企業而言，若有必要，每三至五年、甚至每年都應該視需求調整績效管理等各項重要的人資制度。在業界資歷豐富的Ponny表示，技流缺少的並非各種人資的制度辦法，然而年輕的公司必須視組織的需要逐步導入，以避免不合宜的制度框架限制住員工的發展，依階段逐步完善各項人資制度才是合適的做法。技流的人資團隊與主管們認為此次與104人資學院合作的訓練發展計劃需要雙方的密切投入與配合，而104顧問團隊「有情、有義、有專業」的協作精神，更是此次合作之所以能順利推動的重要關鍵。



【104人資學院專刊】電子報 歡迎免費訂閱！