

銘鈺精密工業

人資e化與選才工具 導入歷程

口述：銘鈺精密工業／營運服務處 謝秀蘭協理、人力資源部 王慈薇副理
採訪：104人資學院



右起：銘鈺 謝秀蘭協理、王慈薇副理

位於桃園觀音工業區的銘鈺精密工業成立於2001年，並於2016年成為股票上市公司。主要產品為專業硬碟零組件等精密、連續沖壓及表面處理之相關產品。經歷研發團隊的努力，已取得國際硬碟大廠 Western Digital 及 Seagate等客戶之產品認證，銘鈺一直以成為世界領導級精密沖壓廠為目標，為客戶提供最佳的客製化服務與高品質的零組件產品，使客戶的產品得到高競爭力與高信譽的價值。

人資管理e化系統汰舊換新的歷程

銘鈺與104人資學院的合作始於2017年，當年度除了開始使用《104測評銀行》的選才測驗工具之外，也於同年導入104 eHRMS人資管理系統。原本銘鈺使用的舊人資系統是委外開發的，在使用多年後面臨以下諸多狀況，因而有了汰換舊系統的計劃。

- 原有的舊系統需以人工處理出缺勤資料，HR 每天需花許多時間key-in資料。
- 舊系統已使用超過十年以上，當員工的電腦陸續更換為新的作業系統時（例如

Windows10），舊系統已無法正常使用。

- 員工資料原本是以書面存檔，查找不易，也有保存安全性上的顧慮。
- 舊的人資系統為封閉模式，只有人資及相關部門的員工可使用。但人資各項作業其實皆與員工息息相關，然而舊系統卻無法讓員工在合法範圍內使用查詢自身相關資訊。
- 原本承接系統開發者專長為 IT，並不熟悉人資相關法令，因此公司內部的 HR 必須自行留意法令的變動，再交由系統開發者修改系統，並進行上線後的反覆核對確認，非常勞神費心。

基於上述迫切的更新需求，銘鈺因此開始著手評估採用新的人資系統，以汰換掉效率不佳的舊系統。

評選新人資系統的考量要點

銘鈺營運服務處謝秀蘭協理表示，當時在評選新系統時的重要考量是永續與前瞻性。由於舊系統採用委外開發的形式，以致系統功能並未

預留擴充空間，也無法隨勞動法令調整即時更新，因此當組織的需求變動時，舊系統難以因應，使得人力資源部門及相關作業同仁倍感困擾。而104 eHRMS人資系統正是因為具備許多符合銘鈺需求的特色，所以才能在評估新系統時脫穎而出。

- 製造業非常注重差勤管理，以避免引發薪資的相關爭議。104 eHRMS 不論應刷未刷、未出勤、遲到/早退，甚至超時等狀況，均可完整呈現且自動發送出勤異常通知給員工及主管。
- 104人資學院能因應客戶各類不同需求，提供分工的團隊協助，例如：系統操作的顧問群、主機維護的FAE團隊、客製程式的系統分析師等等，及時解決客戶疑難。
- 104 eHRMS 每年的版本更新能快速反應人資法令的修改，同時也會評估將客戶提出的各項需求建議納入版本更新範疇中。
- 模組完整且系統穩定，且104為具有品牌知名度的上市公司，不像其他小型或新創系統廠商會有未來無人維護、成為系統孤兒的困境。

銘鈺對於勞檢或客戶稽核的要求皆誠實因應，也因為有 104 eHRMS 人資系統的詳盡記錄，隨時可以調出原始的假勤資料提報，如若因故有出勤超時的狀況，HR也會即時提供訊息給各單位主管作為改善的提醒依據。

導入104 eHRMS人資系統的具體效益

過往使用多年的舊系統所面臨的限制與困擾，在導入 104 eHRMS 系統後，於效率、安全性

強化與作業流程優化上皆有所提升，以下為具體效益之例舉。

- 主管可依權限設定隨時檢視部門內各種人資管理報表，掌握所屬團隊的員工假勤、績效記錄等最即時資訊，無需再透過HR以系統資料加工後再提供管理報表，資訊即時又有效率。
- 薪資計算處理上，系統可查詢並列出運算過程的請假、加班等相關影響計薪項目資料，不僅可提供負責薪酬作業人員檢查確認，亦可非常清楚地回答員工及稽核相關詢問。
- 系統可提供完整出勤及計薪資料，針對勞動檢查可以正確且非常快速地因應。
- 過往的員工資料可掃描後存為電子檔，並放於104 eHRMS人資系統中，查詢方便且保存的安全性也較高。
- 配合新系統導入，同步重整組織及修正流程在導入過程中也一併調整原有作業模式，讓HR的日常作業流程可以理順，以達成最佳效益。
- 導入系統後可逐步邁向無紙化作業(間接職員工不需再印紙本薪資單)，採用電子薪資袋兼具隱私性及方便性。
- 系統為web介面，在使用上無地點、時間限制，使用者無需另外安裝程式於電腦中，員工也可隨時登入Portal查詢自己所需的相關資料。
- 系統提供多項匯出、匯入功能，HR方便作業且可另行做更深入的相關統計分析。

銘鈺的人資發展策略從過去聚焦在人員管理的

HRM (Human Resources Management)走向HRD (Human Resource Development)，此次導入104eHR系統，除原有基本的人事、出勤、薪資作業能夠快速處理及安全正確外，在規劃用才與育才上，近期也將導入績效模組，運用績效考核結果進一步進行人才的管理，充份結合HRM與HRD，讓人資e化的範疇更完整。

由於各國有不同的勞動法令及規範，銘鈺人力資源部王慈薇副理建議：評估人資e化系統不一定要拘泥在global的品牌，選擇因地制宜的在地化系統，才能最貼近當地的管理模式與人資法令規範，global品牌的系統因往往因業務範圍遍及各國，在各地的服務支援及法令變動上難以迅速因應。且104人資學院的系統顧問群累積了十數年各產業客戶的豐富導入經驗，可提供專業的建議，對客戶的協助相當具有價值與效益。

測評工具在選才上的應用

銘鈺同樣於2017年開始使用《104測評銀行》的性格特質量表，並配合舉辦主管的測評報表解讀課程，以利有效運用在選才上作為科學化的參考依據。由於導入職能的專案範疇較大，因此銘鈺選擇先由性格特質量表的運用開始。

銘鈺王副理也建議，人才甄選的判斷以「履歷表+面談+測評工具」三者合併評估的效果會最好。「性格」並無絕對的好壞，只有適不適合的考量。104的性格特質量表可透過《104測評銀行》龐大的資料庫來比對不同常模區間（可選擇：產業、職務、主管vs.非主管等常模），以確認求職者的性格是否適合特定職務所需。

除了104的測評資料庫之外，銘鈺亦與104人資學院合作建置了企業專屬的性格特質常模，使用至今以來，主管皆已熟悉測評在選才上的運用，若發現有少數求職者的性格測驗結果出現極端的狀況，也會主動向HR徵詢意見與討論。

以測評工具建立人才標準的成效

目前銘鈺所有非廠區的間接職務徵才時皆有使用104的性格特質量表作為選才工具，同時並搭配情境式面談法，以確認求職者性格上的長處及短處，並考量履歷條件符合度、公司所在地緣性等條件，綜合判斷人選是否符合職務需求。在甄選流程上是請求職者先於線上進行性格測驗填答，依據報表結果可先篩除不合適的人選，以節省HR、主管與求職者雙方的時間，提高招募流程上的效率。

履歷及性格特質合適者則由HR進行面談後，綜合各項提醒及建議提交給面談主管，再由主管做最後的判斷決定。銘鈺人力資源部王副理表示，依據近幾年來的觀察，自開始使用104性格特質量表後，新人穩定留任的狀況優於以往，後續也將再陸續長期觀察錄用人選的表現。

秉持身為企業公民的一份子，在經營企業發展的同時，銘鈺努力不懈於公司治理、員工照護、工業安全、環境保護、社會參與等企業公民領域。在人力資源管理上，導入與時俱進的人資e化系統、使用科學化的測評選才工具，這些用心與投入同樣亦皆是打造企業長青以及未來永續發展的重要基礎。



【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