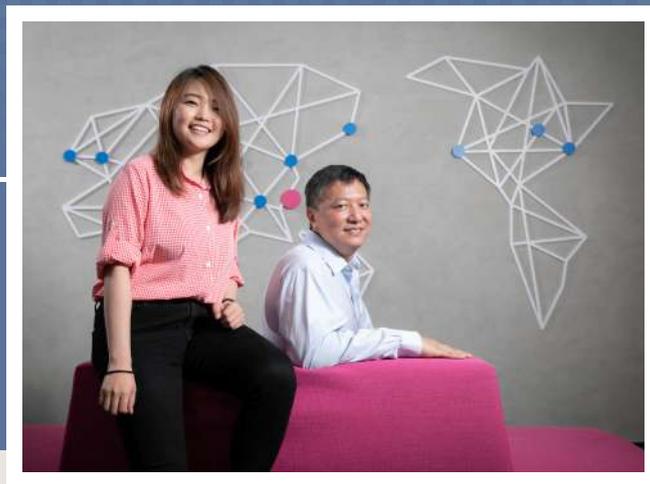


信邦電子

迎擊缺工！以滿意度調查 與測評加速人資轉型



左：信邦電子 人力資源服務中心 林盈好 Rita
右：信邦電子 人力資源處協理 李山 San

採訪：104人資學院

在激烈的市場競爭中，信邦電子迎來了人才缺口的挑戰。過去信邦專注招募即戰力高、具經驗的技術人才，然而隨著市場缺工議題席捲，信邦電子決定調整策略，投入大量資源培育潛力新鮮人才。此篇文章中我們訪問信邦電子集團人力資源處協理李山San和人力資源服務中心林盈好 Rita，了解信邦電子如何透過一系列的人力資源計畫，成功地提升10%的新鮮人留任率，穩定未來企業人才的發展。

「我們會『Stay humble, and continue to be responsible.』」這是日前獲得人力資源雜誌《HR Asia》頒發2023年台灣亞洲最佳企業雇主獎時，San發表的得獎感言。如同感言提到的企業責任，信邦電子過去五年內在人力資源管理方面投入大量資源，致力實現 ESG、DEI人才永續，王紹新董事長更是期望透過灌溉方式培育更多年輕人加入信邦大家庭。



信邦電子榮獲《HR Asia》2023年台灣亞洲最佳企業雇主獎

因此信邦電子啟動更全面的人力資源管理，制定一致的職位標準等管理措施。同時信邦電子也策畫「信邦學院數位學習平台計畫」，每年舉辦儲訓生「超新星計畫」校園徵才活動，並推出讓資深員工都羨慕的「新人禮包」。更重要的是，信邦電子重視雇主品牌的力量，透過內部調查同時達成內部行銷和蒐集招募優勢。

建立雇主品牌，從內部員工認同達成口碑行銷

「信邦電子認為員工是企業的核心，因此我們持續三年進行員工滿意度調查，期望能夠由內而外地推廣公司的優勢。」Rita 強調這是企業進行招募策略轉型的起點，從尋找即戰力高的技術人才擴至25歲左右的新鮮人。在這轉型的階段，企業積極蒐集年輕人才在入職考量時關注的要素，並且在調查的過程中向內部推廣企業的管理措施和人力資源政策，不僅讓內外部清楚知道企業目前對年輕人才的重視，同時反映組織比過往更在意員工的想法，積極提供更好的工作環境。

「我們也會比較每年滿意度調查的結果，並積極進行改善。例如，我們發現教育訓練、發展方面的評分相對不足，因此特別推動了信邦學院數位學習平台計畫，針對不同職類的員工提供完整且客製化的教育訓練課程。」Rita與我們分享了信邦電子在滿意度調查後所採取的改善措施。為了更全面地收集意見，信邦電子今年進一步擴大調查範圍，特別納入了來自大陸各據點員工的反饋。

值得一提的是，信邦電子運用104員工滿意度調查系統，高效完成內部調查。數位版調查系統不僅讓兩岸員工都適用，同時能針對滿意度不足的部分，提供改善建議和優化的順序。透過這樣的方式清楚掌握內部各單位的情況，並可運用系統功能與同產業大數據進行比較，確保企業的整體發展在不斷地提升。

提升新鮮人留任率的秘訣：找對人才、提前培訓職能

信邦電子在招募轉型後積極投入大量人力資源，為的是吸引年輕人才並提高人才留任率。除了「信邦學院數位學習平台計畫」外，San和 Rita也和我們分享了信邦電子的一系列的人力資源行動。

1.測評工具的成功應用：找到符合企業價值觀的人才

信邦電子的招募流程長期使用104的測評工具，以104內建的業界常模為比對基礎，精準評估應徵者的適合度，確保挑選到更符合企業需求的人才。而在新人招募、校園徵才時，信邦電子期待新人具備顧客導向、勤勉審慎、高度學習等性格特質，因此透過測驗可深入挖掘人才的潛在特質，確保選擇的人才除了擁有基本的技能外，更符合公司文化及價值觀。



信邦電子招募轉型積極吸引年輕人才

2. 超新星計畫：無痛接軌職場的儲訓策略

透過超新星計畫，信邦電子積極參與校園產學合作，這項計畫不僅是對校園的回饋，更為年輕的潛力人才提供接軌職場的職能培訓機會，使他們能夠在進入職場前就具備相應的技能，避免在職場初期感到挫折和不適，提高新人留任率。

3. 對主管提供培育新人的全力支持

由於「培訓新人」對主管來說通常是一項耗時耗力的工作，因此信邦電子全力支持部門主管進行新人教育訓練，提供足夠的資源來輔助部門主管。這種全面支持不僅有助於提升主管對培訓的積極性，同時主管在積極輔導新人的過程中，也直接加強了新人的留任意願，實現組織雙贏的局面。

透過上述的人資措施，信邦電子在近年成功提高新人留任率達30%，不僅超越了科技業龍頭台積電約20%的留任率，更優於整體科技業的標準。這也顯示出信邦電子透過積極的培訓計畫、校園合作，以及善用測評工具等策略，成功吸引並留住優秀人才。

善用人資數位工具，加速人資轉型與人才培育

信邦電子以104員工滿意度調查系統了解內部的員工，測評工具則協助更了解有機會入職的「未來的員工」。人力資源處協理San說明決定導入104員工滿意度調查系統和測評工具

的緣由，是因「104的數位工具，讓我們更了解信邦電子的員工」。

同時也期待104的人資工具能協助企業解決冰山隱藏的組織管理問題，例如透過滿意度調查了解組織人資面的優劣勢、員工滿意度與敬業度；透過測評工具找出人才的工作價值觀和潛在特質。近年來我們可以見到內部調查的分數年年提升，而新人留任率也在持續上升。104的人力資源服務專業且友善，專屬顧問與企業客戶長年合作，更能理解企業的現況和需求，即時反饋產品至開發團隊，成為在地企業最佳選擇。

信邦電子期待在持續優化人資策略、強化雇主品牌的努力下，透過儲備人才，突破產業人才缺口的挑戰，穩定打造公司未來的人才藍圖，提升企業的競爭力。同時，San 與 Rita 也透露明年信邦電子將更積極展開各類人資轉型計畫，期許組織朝向更高的目標邁進。

聯絡我們

