

TOEIC® Speaking  
and Writing Tests

TOEIC Bridge™

Test de français  
international™

Criterion®



《 CHRMA 參訪團分享特企 》

## 2016 SHRM 華盛頓年會台灣代表團的收穫

# BREAKTHROUGH! 探索人資突破困境之道

## Focus SHRM

特別企劃

- ◆ BREAKTHROUGH!  
探索人資突破困境之道 / 01
- ◆ 「創意獵人」如何發現新點子，  
而且變為金點子？ / 04
- ◆ 可汗學院：網路自主學習的實踐  
Salman Khan 讓人上網免費學習 / 06
- ◆ 塑造 HR 的未來系列報告之三  
運用勞動力數據分析學 追求競爭優勢 / 08

## Contents

精彩文章

- ◆ 美國 ETS 講師親授  
多益試題編寫與實務工作坊 / 12
- ◆ 2015 年 TOEIC SW  
台灣地區考生成績敘述統計報告 / 16
- ◆ 幸福企業四零四科技  
向兼具軟硬實力的全球化人才招手 / 18
- ◆ 練好英語口說 七年級生職涯三級跳 / 20
- ◆ 中鼎工程師用英語力拚出超齡歷練 / 22
- ◆ 2015 年 TOEIC Bridge  
台灣地區考生成績敘述統計報告 / 24
- ◆ 義民高中普通科全面考 TOEIC / 28
- ◆ 如何在高中英文課指導多益閱讀？ / 30

文：萬子綾 / CHRMA 國際事務委員會主委、SHRM 年會 CHRMA 參訪團團長

**出**發去美國展開充電之旅囉！2016 年 SHRM 年會的主題是「突破」(BREAKTHROUGH)，對美國而言，新推出的加班法令造成很大的震撼，很多 HR 認為這是在開倒車，台灣「七休一」也有相同的情形，在法律規定越來越多的同時，HR 如何尋求突破？勞動成本節節高升、勞動人口逐年老化及減少，這些因素是否會加速機器人取代勞工的腳步？2016 年正值 HR 的多事之秋，尋求「突破」是當務之急。

可能是受到不景氣影響，今年 SHRM 台灣代表團人數比前二年要少，韓國團有 140 人參加，大陸團 65 人，台灣團則有 16 人參加，雖然心裡有點不是滋味，但韓國人積極學習的精神，還是要給予肯定。

## SHRM 盛會三大亮點

這場人資盛會如同往年一樣，有三大亮點：對國際與會者的重視、全球最具規模的 HR 展覽會、讓人耳目一新的大會演講 (General session)。

針對國際與會者來說，SHRM 首先準備了 Orientation，讓外國朋友瞭解關於年會及舉辦城市的二三事；同時也特地準備 Global Lounge 場地，讓大家可以在那裡享用早餐、走累了有個



歇腳的地方；還有午餐的圓桌會議、國際與會者歡迎茶會，都是可以與不同國家 HR 交流的好機會。台灣代表團最喜歡做的一件事，就是在全世界地圖及中華民國國旗前拍照。另一件開心的事就是參加兩岸三地的人資聯誼會，據說 2009 年的大中華地區人資交流只有 6 人，感謝 SHRM China 的董事總經理 Patrick 冉毅波博士的安排，目前每年都有 50 位以上的參與者，透過三地人資夥伴的交流可以結識更多良師益友、累積人脈與了解大中華地區的人資議題及趨勢，例如姜俊祿律師提到大陸為了延攬國際人才，正在研究開放雙重國籍課題；華為的訓練領導王輝提到華為的人資人員多達 3,000 人，對台灣的企業人資而言，相當有啟發性，也是非常令人震撼的數字。

熱鬧的展覽會是絕不能錯過的。SHRM 展場規模就像台灣的電腦展或車展的規模，是全球規模最大的 HR 商展，絕對是可以讓你走到「鐵腿」的等級。只要看到排隊最多的攤位，就非要去湊熱鬧，因為那通常表示那家廠商禮物送得很好，每年回台分享會送給會員的小禮物就是去各家攤位募集而來的。另外，SHRM 書店能找到齊全的 HR 最新書籍還有紀念品。

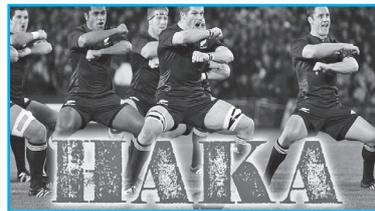
### 大會演講場場精彩

今年第一場大會演講前半段請到前福特 CEO Alan Mulally 開場，他以高階主管的角度，來談 HR profession ROCKS。後半段請到 Discovery Channel 中 Dirty Jobs 實境秀的節

目主持人 Mike Rowe，他講述第一次製作這節目的驚恐經驗，他得在下水道面對蟑螂、老鼠、糞便的臭味拍攝，讓大家體會他個人的「突破」，他的風趣幽默逗得聽眾哈哈大笑，除了讓大家更加瞭解某些「工作」辛苦的一面，他也肯定了

HR 的價值。

圖片來源：<https://www.fieldmuseum.org/>



▲ 紐西蘭國家橄欖球隊在開賽前的 Haka 戰舞。

第二場大會演講的講者是 *Presence* 一書的作者 Amy Cuddy，她帶了許多運動員獲勝的照片，說明肢體語言

（特別是把手伸展開來）與力量（power）的關係，同時，她也帶了研究數據，說明當人們伸展身體時會感到有力量，收縮身體時會感到很沒力，她笑著說，現在人打手機的模樣，就是「很沒力」的姿勢。她放映了一段最有震撼力的肢體語言短片是紐西蘭國家橄欖球隊在開賽前的 Haka 戰舞，源自毛利人在與對手作戰前都要跳一段戰舞，既鼓舞士氣，也向對手致敬。

大會結尾演講的講者請到 Sal Khan，他提到創辦可汗學院（The Khan Academy）的緣起。這個非營利組織透過網絡提供一系列免費教材，在 YouTube 有超過 5,600 段生動活潑的教學影片，內容涵蓋數學、歷史、醫學、金融、物理、化學、生物、天文學、經濟學、宇宙學、美術史及電腦科學等，他帶來幾段影片，片中的青少年談起可汗學院如何改變自己，原本不愛唸書的孩子變得對數字超有興趣，也讓貧窮的孩子獲得教育的機會。

你去過 SHRM 年會嗎？這是 HR 一生必去的國際盛會，何不讓自己「突破」一下，開始計畫參加 2017 年在紐奧良舉辦的 SHRM 年會吧！

# 2016 SHRM 年會

## 參訪團的突破新思維



### SHRM 2016 CHRMA 代表團返台分享會

- 09/03** (六) 09:00 ~ 17:00 SHRM 返台分享會 - 台北場  
**09/30** (五) 13:00 ~ 17:00 SHRM 返台分享會 - 台南場  
**10/14** (五) 13:00 ~ 17:00 SHRM 返台分享會 - 台中場

聯絡電話：

(02) 2768-1000 分機 15 胡小姐 (vicky.hu@chrma.net)

注意事項：

1. 報名課程請先登入會員，若無帳號密碼，請於會員服務→申請入會→選擇會員。
2. 課程聯繫將以 E-mail 及手機簡訊通知，報名時請提供正確 E-mail 及手機號碼。
3. 課程訊息請以網站公告為主。



贊助單位： **104 資訊科技集團** 

 英特內軟體股份有限公司  
Internet Information Corporation

 **GSS 毅揚資訊**  
Global Service

主辦單位：社團法人中華人力資源管理協會

TEL：02-2768-1000

http://www.chrma.net

Add：110 台北市信義區基隆路一段 163 號 4 樓

FAX：02-2769-7788

E-mail：service@chrma.net

# 如何發現新點子，而且變為金點子？

## 《創意獵人》：由 Andy Boynton 的狩獵視角看創新

文：甯耀南／ETS 臺灣區總代理 忠欣股份有限公司 策略長、CHRMA 理事



今年大師系列的講者 Andy Boynton，在管理學界赫赫有名，他曾經創辦且帶領 IMD 瑞士洛桑國際管理學院的「全球 EMBA 學程」，獲得了極高的評價，他在演講中重新詮釋了 2011 年與 IMD 同事 Bill Fischer 教授合著的一本書：《Idea Hunter》（暫譯《創意獵人》）。他所描述的創意、創新、創業的思維與一般人的認知迥然不同，所舉例的創業家成功故事和邏輯也與大家的認知不大一樣。他提出了「狩獵（Hunting）視角」，而非「創造（Creation）視角」，讓我們開啟了另一扇可以看得更遠、更寬廣的視窗，重新觀察過去認知的創新成敗規律。當前台灣新政府正在推動「亞洲矽谷計畫」的創新經濟政策時，不妨參考 Andy Boynton 的望遠鏡觀點，或許能獵到不同的「新矽谷觀念」、超過美國的「老矽谷思維」也說不定。

### 由「創意人」到「創意獵人」

話說資訊時代，資訊不值錢了，因為爆炸的資訊量充斥世界，而且藉助新科技唾手（機）可得。最值錢的資產是觀念，如何把資訊變成新點子，最後再變成更值錢的金點子才是重點。

為此全球興起一片創新經濟熱，各國政府都想要複製矽谷的成功故事。鼓勵年輕人追求三創：創意、創新與創業。然而很少人注意到，偉大的創業者所謂的創新觀念，並非從頭到尾都是原創

的創意，而多半是由其他人的創意中獵來的，甚至由無所不在的舊觀念中再發現的。

Steve Jobs 在蘋果團隊及 Pixar 動畫團隊中所扮演的角色就是最好的例子。與其說 Jobs 是個創意人，不如說他是「創意獵人」更為貼切。但是我們如何能獵到最佳觀念？如何能抓住那種可以改變職涯、改變組織、提供專案價值的各種金點子？為什麼有些人在需要點子時就可以手到擒來？

### 四字（母）法則：I.D.E.A

Andy Boynton 的《創意獵人》打爆了許多神話，他告訴我們，許多偉大的點子並不是由創意中彈跳出來的，也不必然是由閃亮的天才心中迸發出來的。

高價值的點子是 24 小時圍繞在有搜索點子習慣者身上的，這些慣於探索點子的人就是「創意獵人」，他們不一定是原創的「創意人」。他們不被局限在「只有原創者的點子才是偉大的點子」的陳舊觀念中。他們認為改變遊戲規則的點子，早就出現在某個角落裡了，正在等待著被人發現，再形成另一個創作。

他在書中挑選了「創意獵人」的榜單，包括愛迪生（Thomas Edison）、玫琳凱（Mary Kay Ash）、華特迪士尼（Walt Disney）到巴菲特（Warren Edward Buffett）、蘋果電

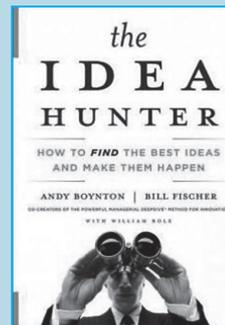
腦的菲·席勒 (Phil Schiller)，還有 Pixar、Twitter 等創新企業的領導者等等。這些人都符合他用 I.D.E.A 四個字母所代表的四個單字：「Interested, Diverse, Exercised, Agile」所強調的，能夠體現《創意獵人》書中所教導的四大方法：

<b>I</b> Interested	要感興趣地投入，而不只是覺得有趣 (Interesting) 就好。
<b>D</b> Diverse	多元化思考，打開心胸，包容各種觀點，創意自在其中。
<b>E</b> Exercised	勤練狩獵創意的技能，養成狩獵習慣。
<b>A</b> Agile	活化意念，形成川流不息的觀念活水，成為綿綿不絕的創意能量。

### 金點子正等著您去狩獵它

上述偉大的創意獵人前輩們還有一個共同的特色，就是他們都知道自己的任務與使命，而且知道如何能有影響力，因此他們不會讓眼前的工作、專業、企業甚至產業的舊思維來定義他們獵到的新觀念，他們能認知到世界是繞著與新觀念相連的新計畫、專案而轉動的。

Andy 一步一步揭示讓天馬行空的新點子在公可或產業中落實為金點子的策略。他的《創意獵人》一書也是任何人想要探索成功商業者必備的智慧書——它告訴您各種金點子早就躺在那啦！正等您去發現它、狩獵它。🎯



◀《創意獵人》指出，高價值的點子是 24 小時圍繞在有搜索點子習慣者的身上。

### 《創意獵人》作者簡介：



圖片來源：  
[www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)

#### Andy Boynton

波士頓學院 (Boston College) 的卡羅管理學院 (Carroll School of Management) 院長。曾是瑞士洛桑的國際管理學院 (IMD) 策略領導力教授，曾經創辦及帶領學院獲得極高評價的全球經理人 MBA Program 學程。



圖片來源：  
[www.dagensperspektiv.no/](http://www.dagensperspektiv.no/)

#### Bill Fischer

目前於 IMD (International Institute for Management Development) 擔任教授。他之前曾於設立在上海的中歐工商管理學院擔任院長與董事長，這個學院也是歐盟與中國政府合資的事業。

# 可汗學院：網路自主學習的實踐

## Salman Khan 讓人連上網路就可免費接受世界級的教育

文：忻維冰 / 欣興電子人力資源部資深經理

可汗學院 (Khan Academy) 是非營利網路學校，創辦人 Salman Khan 主修數學和電機，從哈佛 MBA 畢業後，在波士頓擔任避險基金分析師。起初只是為了協助在紐奧良的親戚，透過語音和影片指導數學。後來家教學生逐個增加，因此他試著把自己的教學影片放上網路，讓更多人可以利用，因為受到廣泛好評。有學生、家長、和老師陸續回饋，漸漸地開始收到小額度贊助。

演講中他說，有一天他回信謝謝一位家長非常非常慷慨的捐款，一萬元美金！對方也約他見面談談，對談中談到他的想法，也問及資金的來源。他也很坦誠地表示，當時自己其實是仰賴存款。當他開車回到家的時候，接到一則訊息，「我剛剛匯了 10 萬美元給你！」後來才知道這位家長是知名創投基金達人的夫人。

另一個轉折點是比爾蓋茲在接受訪問中，提到和兒子在網路上看到一個有關數學的有趣教學影片，提及這個人真的很瘋狂、很厲害……，這也開啟可汗學院的曝光度和另一階段的資金贊助。陸續微軟和 Google 的贊助，讓學院擴增課程的影片，將課程影片翻譯成其他的語言，開始雇用正式員工和網路系統的改善。

2016 年的今日，可汗學院的規模涵括 190 個國家，學科也拓展到生物、化學、語言、程式、財務、金融等類型。目前已有 150 萬名教育工作者加入、3,700 萬名註冊的學生，和 56 億個

► Salman Khan 原本只是透過影音進行家教，後來竟發展出世界性的學習平台。

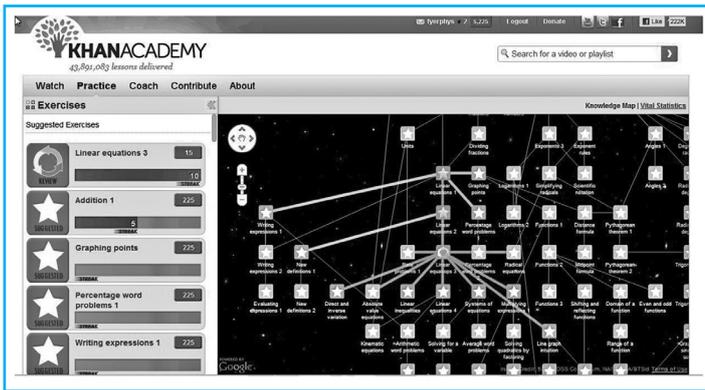
已經被解答的問題！



### 知識地圖配合個別的學習進度

可汗學院將各學科展開成知識地圖 (knowledge map)，讓學員按部就班地透過教學影片學習、線上練習及接受測驗，重點在於「配合自己的速度學習」。一般傳統的學習必須遷就團體的進度，也就是依照年級分。當學習者考試成績是 85 分，雖然已經及格，但或許代表 15% 的內容還沒有熟練，然而學期結束，學員通常卻必須跟著班級一起進入下一階段。他舉例，就像是用一塊有缺損的磚塊蓋房子，隨著一層一層的堆疊，看似完好，底層的那個缺口卻可能在某個時間點，會造成建築的發展障礙和結構危險——這也或許是學習越來越困難的原因之一，因為學習者並非每個階段都非常熟練。

所以在可汗學院裡，每段教學影片只有短短 15 分鐘，簡單地解釋概念，在你還沒失去興趣之前就要你學會。所有學科都有按照知識地圖，紀錄學員的進度，過了這一關，才會進階到下一個關卡，測驗和練習都會依據學員自己的速度來練習。如果願意，可以邀請家長和老師參與，關心和輔導個別學生。如果還有疑問，也可以在系統登記，也有義工或教練會一對一回覆。



可汗學院的網站介面(左)及 logo(右)。

想像一個配合個人、有趣的學習、測驗和練習系統，隨時給你回饋，隨時可以開始接續學習，配合你的速度，學習任何你想學習的主題，還免費！這也應該是適合網路自學的一個好實踐，我想我們都會同意，在現在和之後的網路時代，這都會是個可預期的重要趨勢吧！

### 堅持助學理念，分享免費教育資源

通常像這類的創辦理念，在某個程度通常都會開始接受資金而轉型商業化。2009年 Salman Khan 辭去工作，全職投入可汗學院開始，雖然不乏資金和機會來轉商業化，卻始終決定維持非營利組織的性質，他的理念是希望任何人，在任何地方，都可以免費接受世界級的教育和學習。(our mission is to provide a “free, world-class education for anyone, anywhere”)

如果你在猜想可汗學院的分佈有多廣，演講中也分享了來自全世界學員的感謝，訴說可汗學院如何改變他們對於知識和學習的觀點，甚至他們的宿命，讓缺乏資源、機會的弱勢族群的未來有了希望。而今年的亮點絕對是來自蒙古的錄影感謝了——是的！可汗學院有了簡體字版，你認為當今的世界有多平呢？

### 學習，是解決問題的重要關鍵

在一段接受可汗學院教育的輟學生提供給可汗學院的感謝影片裡，完全可以感受到可汗學院

的理念是多麼的有價值。這位輟學生在影片中感謝可汗學院，透過學習和改變讓他有了第二次機會，重新跟上學習的步伐，也進入頂尖大學。現場播放完這段影片後，Salman Khan 補充，當他第一次看完影片時感到非常興奮，就聯繫這位優秀的學生到可汗學院來實習，而這位學生，也在畢業後選擇進入可汗學院就職。

有趣的是，在應徵面談的過程中，同事對這位新成員的優秀表現都感到好奇，紛紛向 Salman Khan 打聽新同事的一身本領是在哪學的。「我跟我的同事們說，他是我們幫忙教出來的！」Salman Khan 分享，「我怎麼也沒想到，我們的人才短缺問題，是靠自己解決的。」

Salman Khan 的總結讓所有聽眾起立鼓掌，對於許多重要的議題，教育都是這麼重要又關鍵的解答，但現今的社會，優質的教育卻是這麼的昂貴，在某些區域更是奢侈，希望可汗學院的存在是一股正向的影響。作為 SHRM 的 closing session，希望你們也可以感受當時群眾的炙熱感動。找個空檔就開始登錄吧！我們一起開始學習！也不妨思考一下我們有什麼應用方法可以連結並善用全世界的資源吧？

參考資料：

- 可汗學院 (<https://www.khanacademy.org/>)
- SHRM 2016 的報導 (<https://annual.shrm.org/speaker/18820>)
- 2011 年 Salman Khan 受邀至 TED 演講 [Let's use video to reinvent education]



# 運用勞動力數據分析學 追求競爭優勢

## SHRM 2016：塑造 HR 的未來系列報告之三

文：甯耀南／ETS 臺灣區總代理 忠欣股份有限公司 策略長、CHRMA 理事

SHRM 年會自 2010 年就喊出 “We Know Next” 的口號，嗣後 SHRM 基金會果於 2013 年劍及履及與經濟學人智庫 EIU (Economic Intelligence Unit) 合作推動為期四年「塑造 HR 的未來」(Shaping the Future of HR) 三大系列研究，包括 (I) 2014 年年會中已發佈的《工作及工作者的演進》(Evolution of work & the worker)；以及 (II) 2015 年年會中發佈的《全球上班族的動員與整合》(Engaging & Integrating a Global Workforce)；且預告今年年會將發佈 (III) 《運用勞動力數據分析學，追求競爭優勢》(Use of Workforce Analytics for Competitive Advantage)。



筆者曾經連續於 2014、2015 年年會聽取此一形塑 HR 未來趨勢的系列報告，並於每年 CHRMA 的 SHRM 年會專刊撰文分享。今年自不例外，帶著熱烈期盼的目標去取經，但事先上網做功課時，居然找不到任何有關的演講及聰明台場次，6 月 19 日年會開幕式大會主席 Hank Jackson 致詞時，也絕口未提此一重要報告內容，因此在展覽開展時，就在邀約 CHRMA 代表團夥伴拜會 ETS 攤位後，立即直奔 SHRM 基金會攤位，探問該報告是否出爐？接待人員輾轉代詢，也沒人能解答我的問題，正要失望地離開

時，看見基金會計畫委員 Beth McFarland 笑盈盈而來，寒暄後，她告知會由 HR News 助理編輯 Kathy Gurchiek 在 6 月 21 日舉辦新聞發佈，另外 SHRM 基金會打算在 9 月於西雅圖召開的 SHRM 思想領袖會議中安排專家論證，再於明年 SHRM 年會中介紹。承蒙她慷慨贈手邊留存的一本研究報告，千金難買早知道，特撰報告提要以饗讀者。

### 「塑造 HR 的未來」報告 (III)： 《運用勞動力數據分析學追求競爭優勢》 內容摘要

#### 一、報告前言：

基金會執行董事 Mark J. Schmit 為報告撰寫前言時強調：「勞動力數據分析學」正在改變人才資本策略，他引述 2015 年經濟學人情報部的研究報告指出：未來三年將有 82% 的組織機構正在開始或擴充使用「大數據」於 HR 領域；各大企業 CEO 們正在加強運用攸關人才的大數據於招募、留才及用才實務中；勞動力的大數據分析將是形塑未來企業策略的關鍵工具。SHRM 基金會也認定「勞動力數據分析學」的運用日益增長，將成為所有產業的未來關鍵趨勢。



▲ Mark J. Schmit  
圖片來源：  
<http://www.siop.org/>

二、從 EIU 所做的勞動力數據分析研究報告中發現下列趨勢：

### 1. 有關勞動力數據分析的投資正在興起

研究證據強烈顯示：絕大多數的組織在未來數年或者正在開始或者正在增加使用 HR 大數據，其理由如下：（1）運用大數據於各種用途已是越來越明顯的事實，勞動力大數據分析的使用僅僅反映了此一大趨勢的一部分。（2）知識經濟中已經認知了人才所產生的競爭力，因此任何有助於組織找到激勵、留住對的人才之大數據分析，必然會引起管理高層的重視。（3）更有意義的理由是，不少公司的案例已顯示，經由大數據分析，產生可以量化的業務成果；此結果引發了其他公司爭相投資數據分析的風潮，以免自己錯失良機。

### 2. HR 功能正在適應數據驅動的世界，促使許多企業成立數據專家團隊小組或招募資料處理相關人才

2015 年勤業眾信（Deloitte）對企業領袖的一項調查顯示，許多主管存疑 HR 職能專業是否有能力執行數據分析計畫，諸如：運用 HR 資料預測及改善勞動力績效等計畫。受訪之產學主管都一致認為新型之 HR 專業應具備二個技能組合：「分析的頭腦」加上「詮釋分析結果的簡報實力」，且其風範需足以說服高階主管。許多機構正在因應此一數據分析技能需求，一方面建立資料分析的小型專家團隊、一方面訓練老員工及招募適任的研究生。

### 3. 徵才、留才是最受青睞的數據應用專業領域，預測型數據分析學也正在落實中

依據 2013 年印度塔塔顧問公司所做的一項研究，各機構已看見大數據的最大潛在利益，就是提升留才績效。數據分析能夠突顯在短期內哪些員工最可能離職，因而組織可以立即介入防止高成本的離職行為。同一研究也提出勞動力分析可以改變招募人才的適任性，及評量其對組織的忠誠度。研究顯示未來數年此一數據預測領域將越來越受各界注目。

### 4. 雖然 HR 大數據領域已有重大進展，文化及能力障礙仍有陰影，倫理及法務問題也尚未確定

數據分析職能的差距是進步的潛在障礙之一。根據 2011 年麥肯錫公司的一項報告指出，在 2018 年之前，單單美國高階數據分析技能的人才，就短缺了 14 萬到 19 萬人。推動以數據為本的決策模式將會遇到文化障礙。一些主管可能將增加數據分析為決策之本的現象當作威脅，因而得到的結論：「數據會與主管的個人判斷形成潛在的對立現象。」

各機構如要確保「勞動力分析學」的成功運用，就要警惕數據分析與商業需求之間仍存在的分離現象。2014 年 Visier 公司針對美國 300 大公司的一項研究顯示，成功推動運用「勞動力分析學」的最大障礙是：勞動力分析與其成果之間缺乏清楚的關聯性。



「倫理」與「個資保密」的議題也是阻礙勞動力分析學進展的另二項關鍵因素。各個地區對員工行為監視的相關法條大不相同，仍然相當混亂。有人認為此種員工行為監測超越倫理制度的規範，而無法接受。

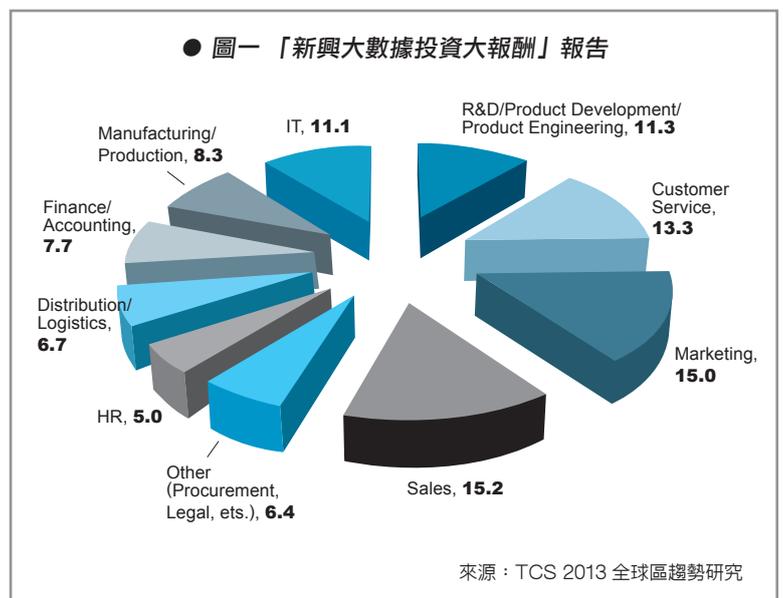
#### 如何克服推動勞動力分析實務可能遇到的障礙，報告建議的九項對策如下：

- ◆ 提升 HR 職能中有關分析學的技能。
- ◆ 確保資料檔案整潔、有組織，可供分析之用。
- ◆ 推動各項專案聚焦於解決關鍵問題。
- ◆ 嚴謹地分清「統計相關」及「因果關係」，不相混淆。
- ◆ 避免追尋「資料的完美主義」，其將導致未用先敗，在開始推動計畫前，不要求全面地精確評量。
- ◆ 資料的蒐集、儲藏、分析要建立跨職能合作機制。
- ◆ 先求小勝，就能帶來大勝。
- ◆ 向員工保證勞動力分析學是用來幫助而非取代 HR 決策。
- ◆ 務必了解用分析學監測員工涉及複雜的法務倫理關係。

#### 三、報告中統計圖表選例的啟示：

該報告全文業已公布在網站中了，特先解讀其小部分圖表選例如下，以供讀者略觀其要，或能得到一些啟示。

1. 由「TCS 2013 全球趨勢研究」的一張「新興大數據投資大報酬」報告（圖一）中，可以看到全球大企業投資於大數據在各個部門所占百分比，領先的是行銷及銷售部門各約 15% 左右，遺憾的是 HR 部門敬陪末座僅占 5%，顯示企業領袖對 HR 大數據投資的重視目前仍止於少數睿智者。



2. 聯合國人口部門（UN Population Division）調查：「大數據能對 HR 部門產生的效益程度」（圖二），用五級量表顯示，受訪者在大部分 HR 的決策中，預期運用大數據產生的

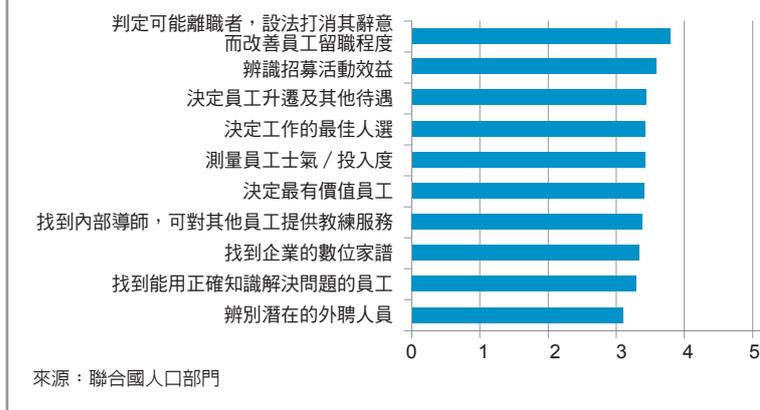
\* 註：欲知更多 2016 SHRM 相關文章內容，請詳見：  
2016 SHRM 華盛頓年會 CHRMA 參訪團心得分享專刊  
《探索 HR 突破困境與發展之道 BREAKTHROUGH》

效益，約在 3 級與 4 級之間，前三名是：「判定可能離職者，設法打消辭意，而改善員工留職程度」、「辨識招募活動效益」、「決定員工升遷及其他待遇」等一般人資項目；而較忽略策略人資項目，例如「決定最有價值員工」等。

**3.**《哈佛商業評論》分析服務 (Harvard Business Review Analytics Services) 中有關「勞動力分析投資」的一項決策者訪談研究 (圖三) 顯示，最多投資決策的前三名項目是「不做任何投資」(34%)；「用於提供 HR 分析軟體／解決方案預算」(占 30%)；「用於增加發展 HR 人員分析能力的預算」(26%)。

**4.**《哈佛商業評論》分析服務的另一項調查 (圖四) 指出：HR 參與數據分析改革的最大障礙前三名分別是：「資料不準確、不一致，或需要太多手動操作而取得困難」(54%)；「HR 人員缺少分析敏銳度或技能」(47%)；「欠缺對必要的 HR／人才分析系統的投資」(44%)。

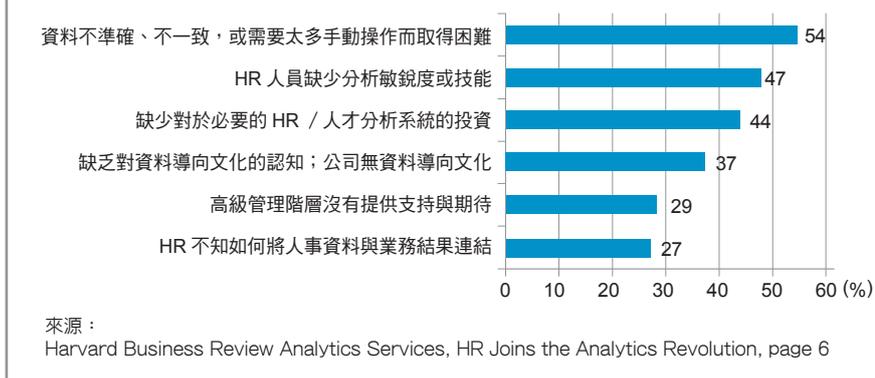
● 圖二 大數據能對 HR / 人事部門產生的效益程度 (5 級量表)



● 圖三 勞動力分析投資



● 圖四 更適切使用資料與分析數據的最大障礙



# ETS 講師親授： 如何為學生設計一份好試題

## 全球首度 ETS 試題編寫實務工作坊在台灣

文：賴亭宇、夏璘、駱克珊

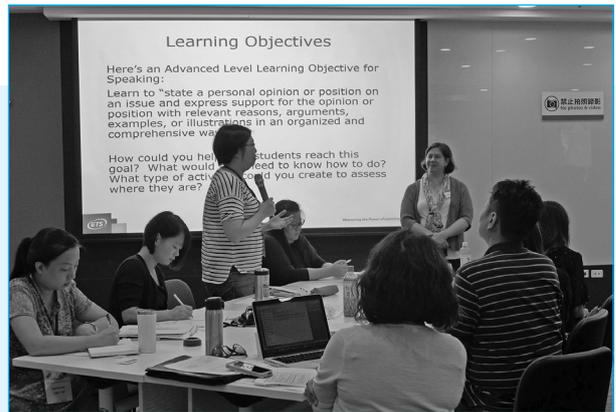
**ETS**自 1947 年創立以來，始終致力於英語文教育相關研究，期盼藉由設計出良好的評量測驗、具信效度的評量檢測機制，來幫助各領域的英語文學習者、教育人員妥善運用「評量」來增益學習成效，進而獲取「Assessment for Learning」的教育核心宗旨。

數年下來，ETS 已研發有 TOEIC、TOEIC Bridge、TOEIC Speaking and Writing Tests、TOEFL ITP、TOEFL iBT 等不同屬性的英語能力評量。而為了讓全球逾 180 幾個國家的考生接受公平、準確的評量結果，具備信度（reliability）、效度（validity）與公平性（fairness）的試題編寫原則，是 ETS 之所以能成為全球最具指標性的英語評量研發機構的關鍵原因。

嚴格把關試題 核心目的在於  
Assessment for Learning

在 ETS 嚴謹的試題編寫流程下，每道題目必須經由多位受過嚴格訓練的專家一再地分析、研究、審核，進行把關，甚至還需要交由其他測驗的研發人員，由第三者的客觀立場來進行檢核，平均每題要經過 40 小時的嚴密程序後，才會出現在考生面前。

因為這樣的命題原則，無論考生的性別、種族、宗教、文化背景或社經地位為何，測驗過程及結果都不會因此而產生誤差。換句話說，唯一反映在測驗結果上的只有考生的「能力」，也因此，ETS 研發的測驗普遍被認為具備極高的信



▲ 美國 ETS 講師受邀來台分享試題編寫實務。



▶ 參與的老師對 ETS 試題編寫流程好奇，紛紛提問。

度與效度。但你是否曾好奇，每一道題目是如何誕生的？編寫試題人員又是從何取得靈感的呢？

為了與更多英語老師分享這份「為學習而評量」的教育理念，也讓老師們能自主設計出「一份好試題」，ETS 臺灣區總代理忠欣公司特別邀請美國 ETS 講師來台分享相關實務經驗，並於今年 8 月 17 至 19 日舉辦「試題編寫實務工作坊（Item Development Workshop）」，與台灣老師一起「練習寫試題」。現場與會者不只包含來自全台各地的高中、大學教師，甚至還有網路名師或是教學經驗逾 30 年的資深教師等。



### Jennifer Sakano

ETS® 測驗發展處  
英語學習部總監 /  
TOEIC® 聽力負責人

Jennifer Sakano 執掌聽力命題及試卷組成。研究領域包含雙語教育、內容導向及以學生導向之學習方式、形成式評量 (formative evaluation) 的整合技巧題型、教師專業發展等領域，曾於美國及亞洲等地講授 TOEIC 專業發展工作坊；以及日本中學及大學教授英國文學及英語課程，也曾於美國俄亥俄州、加州、紐澤西州等地進修教育課程教授非母語人士英語。



### Paula Price

ETS® 英語語言  
學習評量專員

Paula Price 負責內容廣泛，涵蓋 TOEIC 聽力、口說測驗發展，同時也是中學托福測驗 (TOEFL Junior®) 測驗發展團隊成員之一。畢業於伊利諾大學芝加哥分校，取得應用語言學與英語教學碩士學位 (TESOL)。Paula 曾於墨西哥蒙特雷科技大學 (Instituto Tecnológico) 教授研究所等級之商業英語。於美國伊利諾州及賓州的大學任教時，曾教授多國籍背景班級，講授內容為學術英語與職場英語課程。

這是 ETS 全球首度舉辦此類型工作坊，講者分別是 ETS 測驗發展處英語學習部總監 Jennifer Sakano，以及英語語言學習評量專員 Paula Price。兩位講者都是 TOEIC 聽力部分的試題研發人員，皆有非常豐富的試題編寫經驗。

#### 藉 ECD 寫出「好測驗」

#### 設計試題前先釐清需求與目標

兩位來自 ETS 的講師在工作坊中與教師們分享了設計 TOEIC 測驗「以實證為核心的設計原則」(Evidence Centered Design, 簡稱 ECD)，同時也引導與會者理解多益測驗 (TOEIC) 及多益口說與寫作測驗 (TOEIC Speaking and Writing Tests) 在聽、說、讀、寫各項測驗的能力分級敘述 (Proficiency Descriptors)，來強化英語教師的試題編寫知能，以利教師有效掌握學生的能力狀態及學習弱點，進而提升教學成效。

所謂的 ECD，即在命題程序上思考三個問題：

一	我們對應試者能力程度的要求 (claim) 是什麼？
二	什麼是能支持該要求的實際證明 (evidence) ？
三	什麼樣的試題任務 (tasks) 能提供這項證明？

簡單來說，只要依序思考「命題程序原則」，再輔以理解「能力分級敘述」，就能設計出一份「能證明應試者能力」的好試題。

在分享 ETS 的做法時，講師們也強調，「不是為了培養各位成為 ETS 試題開發人員，而是希望教師們在熟悉測驗編寫方法後，對於自行設計試題更加得心應手！」

兩位講師另也提出一些看似基礎卻不可或缺的教學思考，像是「該如何評量班上學生的能力程



▲ ETS 講師鼓勵現場教師分享彼此想法及教學經驗，互相碰撞出正面火花。

度？」、「我所評量的是什麼（能力）？」、「我為何／何時該評量我的學生？」、「我的學生在課室評量中的角色是什麼？」、「我該怎麼利用評量表現與學生溝通？」

這些思考點不僅鼓勵教師們在編寫試題之前重新思考評量重點，也同時方便釐清一項測驗的需求與目標，作為編寫試題最重要的事前準備工作。

#### 試題編寫常見問題

#### 好題目忌諱混淆應答者視聽

不過在試題編寫上，仍有幾個常見的問題需注意，舉例來說：選項忌諱存在「歸併選項（Subsuming Options）」，也就是其中一個選項可完全涵蓋其他選項（例如：(A) 傢俱、(B) 桌子、(C) 椅子）；也忌諱「測試逾題知識（Testing Outside Knowledge）」（如美國總統任期幾年），因得需仰賴英語以外的知識，才能答題。諸如這些狀況都會造成答題者的疑慮、影響測驗信效度。（詳見右表一）

（表一）常見試題編寫問題：

問題選項類型	說明
選一擋三 3 for 1 Split	藉文法歸類作答即可完全排除三選項，應答者並非真正理解題意。
蘋果？橘子？分不清 Apples and Oranges	同詞類或文法選項兩兩同存，混淆應答者視聽。
選項不對等 Unparallel options	試題選項在句構上差異過大，造成應答者非必要的困擾，無法真實檢視應答者語文能力。
互相交叉矛盾 Mutual contradictions	例如「Before 2 o'clock」與「After 2 o'clock」語意完全相反，經驗豐富者就能投機應答。
歸併選項 Subsuming options	其中一個選項可完全涵蓋其他選項，造成選項模稜兩可，應答者似是而非。
與真實經驗違背 Implausibility	試題選項與真實情境不符，無助於檢視應答者在實際情境下所能應用的語言能力。
可複選或多選 Double / Multiple keys	正確答案選項疑似不只唯一，易混淆應答者。
測試逾題知識 Testing outside knowledge	試題答案逾越語文能力知識範疇，應答者無從判答。
對議題無感 Insensitivity	無視於試題選項涉及宗教或敏感議題，影響應答者作答情緒。
不公正 Unfairness	試題選項模稜兩可，對於應答判讀無法公正。
洩漏潛在線索 Cueing	答案線索藏在題目中、甚至涉及文化知能；或僅對照題組選項就能找出答案線索，皆檢視不出應答者真實能力。

（整理：編輯部）

(表二) ETS 專業講師建議：好試題的特色要點

- 每一則試題皆只有唯一可辯護的正確答案
- 選項是合乎真實經驗的
- 選項設定與應答知識是平行對等的
- 題幹精確且不會模稜兩可
- 能保證誘答選項不可能成為正確答案
- 試題難度必須適當合理

除了台上精彩的導論，台下的交流互動也相當熱絡，ETS 講師不忘鼓勵大家分享彼此珍貴的教學經驗，「因為你的想法可能與同儕的想法不同，但好方法本來就不只一種！」

曾編寫、出版多部英語能力測驗參考書的嶺東科技大學應用外語系專任助理教授蔣裕祺表示，這場工作坊按照 ETS 內部標準流程的審題練習，解答了許多他過去在出題時經常遇到的問題，也釐清了很多概念！平常沒辦法和學習者面對面教學的 YouTuber 網路名師阿滴也認為，藉由和第一線老師的互動交流，能夠幫助他設計出更實用的英語教材。

寫好題目也當然需要好的情境素材，不過 Jennifer Sakano 分享指出，吸引人的素材並不難找，「包括易取得的報紙、雜誌、廣播……甚至其他科目的老師、你的學生，都可以帶來新點子；也不妨善用 Facebook 等熱門的社群網站，就能馬上掌握近來最受歡迎的主題。」

東海大學英語中心講師  
李心馨



「其實我們都知道應該透過真實生活情境來教英文，但往往缺乏有系統的指引和操作練習。此次美國 ETS 講師現場教大家用英文菜單、雜誌等素材來設計試題，對我日後的教學很有幫助。而且親眼看到 ETS 審核試題的流程有多嚴格，也讓我學到了幾招，以後幫學生挑選教材更有方向！」

大華科技大學商務暨  
觀光英語系副教授  
丁珮珊



「我在交大經營的 MOOC 平台 ewant 上開設多益課程，交大計畫將這門課擴大辦理成中國當地的學分課程。因為網路上的學生來自四面八方、程度不一，參加工作坊讓我能與各校的老師互相交流，也能了解更多試題編寫的技巧，有助於未來面對不同的學生族群。」

講師同時鼓勵大家活用在工作坊所學到的策略及技巧，試著為各程度的應試者設計出「客製化」的好題目，一如 ETS 為學習者而設計試題的核心教育原則一般，就讓評量為學習而生吧！



# 2015 年多益口說與寫作測驗 台灣地區考生成績敘述統計報告

報告單位：ETS® 臺灣區總代理 忠欣股份有限公司

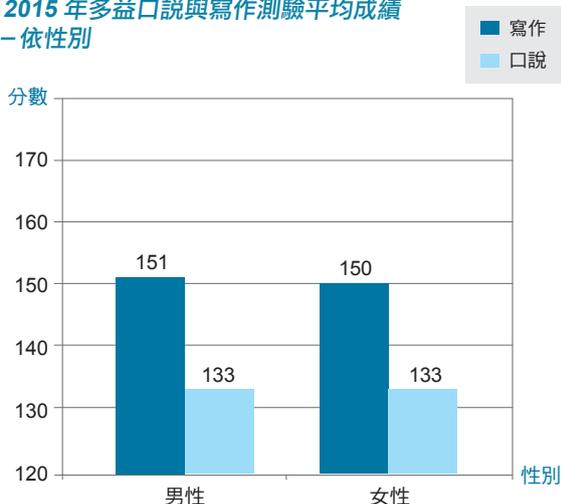
**2015**年台灣地區報考參加多益口說與寫作測驗（TOEIC® Speaking and Writing Tests）報名考生共有 4,576 人次。口說部分成績平均為 133 分，相當於多益口說能力分級 6 級<sup>註 1</sup>，寫作部分成績平均為 150 分，相當於多益寫作能力分級 7 級。另就分項統計內容敘述如下：

考生的年齡以 25-30 歲最多，比例約佔 33.0%，22-24 歲以上居次，比例約佔 24.0%；男女應考人次比例為 1:1.03，女性應試者人次比男性應試者人次多出 3%。女性口說與寫作平均成績分別為 133 分與 150 分，男性的口說及寫作平均成績則為 133 分與 151 分。

## ● 2015 年多益口說與寫作測驗平均成績敘述統計

	口說	寫作	口說等級	寫作等級
最高	200	200	8	9
最低	30	10	1	1
平均	<b>133</b>	<b>150</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

## ● 2015 年多益口說與寫作測驗平均成績 - 依性別



## 考生口說與寫作能力分級敘述

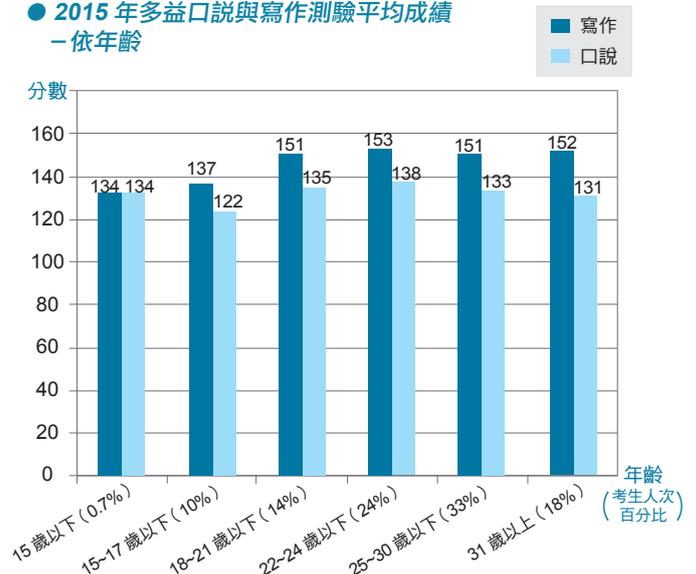
台灣區考生口說成績平均 133 分，屬於多益口說能力第 6 級，當 6 級能力的考生被要求以英語發表意見或回覆複雜的請求時，通常能夠做出相關的回應，不過聽者有時無法理解。可能原因為下列幾點：

- ◆ 說話者表達時的發音不清楚或語調、重音不恰當。
- ◆ 文法上的錯誤。
- ◆ 字彙量有限。

此等級的考生通常可以英語回答問題，並且傳達基本的訊息。然而，有時候他們的回應是較難被理解或解釋的，但朗讀英文文章時是可以被理解的。

台灣區考生寫作成績平均 150 分，屬於多益寫作能力第 7 級，第 7 級的考生通常能夠以英文寫

## ● 2015 年多益口說與寫作測驗平均成績 - 依年齡



\*註 1:

詳細的多益口說與寫作測驗能力分級敘述，請見官網：  
[http://www.toEIC.com.tw/sw/about\\_sw.jsp](http://www.toEIC.com.tw/sw/about_sw.jsp)



出清晰、一致且有效的文字，有效地表達明確訊息、問問題、下指令或提出請求，但僅能在某種程度上使用原因、例子或解釋來支持意見。當他們解釋意見時，其文字能夠表達相關論點，並提供支持論述，但這個級數出現的典型弱點包括：

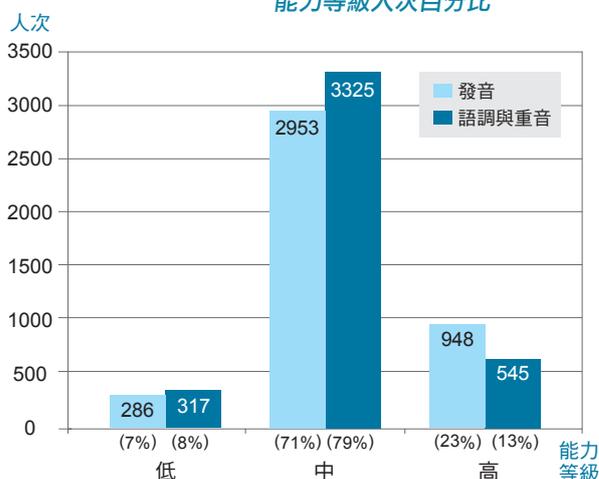
- ◆ 支持論述不足，未能充分發揮主要論點。
- ◆ 論點之間的連結不清。
- ◆ 文法錯誤或用字遣詞錯誤。

### 發音、語調與重音能力說明

在多益口說測驗中，台灣區考生的「發音」、「語調與重音」能力等級的人數分布皆為中級，但「發

音」能力為高級的人數比「語調與重音」能力高級的人數多出 10%，顯示考生「語調與重音」能力偏弱，仍有提升的空間。

● 2015 年多益口說測驗－發音、語調與重音能力等級人次百分比



● 2015 年多益口說與寫作測驗各分數級距累進百分比

口 說			
分數	人次	百分比 %	累積百分比 %
10~	3	0.1%	0.1%
30~	16	0.4%	0.5%
50~	30	0.7%	1.2%
70~	85	2.0%	3.2%
90~	349	8.3%	11.5%
110~	872	20.8%	32.4%
130~	1515	36.2%	68.6%
150~	903	21.6%	90.1%
170~	343	8.2%	98.3%
190~	37	0.9%	99.2%
200	33	0.8%	100.0%
總計	4186	100.0%	

寫 作			
分數	人次	百分比 %	累積百分比 %
10~	2	0.0%	0.0%
30~	6	0.1%	0.2%
50~	15	0.4%	0.5%
70~	43	1.0%	1.6%
90~	96	2.3%	3.9%
110~	358	8.6%	12.4%
130~	955	22.8%	35.2%
150~	1657	39.6%	74.8%
170~	730	17.4%	92.2%
190~	245	5.9%	98.1%
200	80	1.9%	100.0%
總計	4187	100.0%	

註 2：● 圖表及資料來源：2015 年 1-12 月台灣多益口說與寫作測驗公開測驗及企業／校園考統計。

- 以百分比計算之表格，各項級距百分比累加後若未達到 100.0%，是因為小數點後 2 位以四捨五入計算之故。
- 總報名考生人次：4,576 人次；應考人次：口說為 4186 人次；寫作為 4187 人次。
- 本統計僅依據參與公開測驗及校園／企業考考生之成績，統計數字不含缺考人次



# 幸福企業四零四科技

## 向兼具軟硬實力的全球化人才招手

文：樊語婕

1987年，5位師大附中404班同學共同創立四零四科技（以下簡稱四零四），深耕工業自動化連網，以自有品牌「MOXA」行銷全球，如今已成為亞洲第一、全球前三大工業通訊設備製造供應商，產品廣泛應用在各產業中，包括通訊、交通、製造、國防、零售、銀行、電信、環控等產業。

### 全球營運 創意打造幸福企業

四零四在2007年就曾獲選台灣最幸福企業，2013年榮獲知名跨國人力資源顧問公司怡安翰威特（Aon Hewitt，NYSE：AON）評選為「2013年台灣最佳雇主獎」，是唯一一家獲獎的台灣科技公司，更持續以創意打造幸福企業，例如每周一早上9點到10點，設為員工獨立閱讀的「讀思樂」時段；公司餐廳「心樂源食堂」每天供應中餐與晚餐，食材直接向在地耕作的小農採買，強調健康無毒，為員工的食安把關！

四零四將企業研發製造總部設在台北市新店區，以台灣為營運與研發中心，並在美國設立業務與行銷總部，另於德國、印度及中國大陸設立分公司及經營據點，全球約1,000多名員工，經銷及服務據點遍佈60多個國家，在公司經營快速全球化的進程中，涉外職務佔公司職缺約4成的比例，持續向英文佳、好學以及符合四零四價值觀的人才招手。



四零四人資副理  
林芝蓉建議新鮮人在全球化時代須力求進步。

### 4成職務涉外 須具優異英文力

四零四人資副理林芝蓉指出，公司的涉外職務包括產品開發單位產品經理、技術服務類人員、行銷人員、業務人員、生產單位對海外的窗口、人資人員等眾多職位，都必須具備良好的英語溝通能力，才能順利完成與國外的協作工作，而在內部升遷考核中，英語能力也是重要評量項目之一，例如直接與國際客戶接洽的職位，多益分數至少必須為730分以上。

在招募涉外職務的新進人員時，四零四都設有相對應的多益考試分數門檻，此外，包括業務、產品經理、行銷與技術服務人員、副理以上主管等職位，除了參考多益成績之外，在面試時皆要求進行英語業務簡報，也會針對英語應對能力進行口試。

### 鼓勵在職成長 英文溝通增能

為了協助員工在職成長、提升英語能力，公司每年都舉辦英語簡報大賽，在許多重要大型會議

中，要求同仁運用英語進行簡報，產品單位內部文件也有許多是以英文書寫，並且鼓勵同仁進行多益測驗，引進 Live ABC 等線上學習平台。在公司內部的企業網路中，設置英語學習專區，此外，每位員工每年最高能夠申請 3 萬元旅遊進修補助，可以運用在英語學習上。

針對人事、行政、財務、資訊等後勤單位的同仁，四零四特別在 2012 年起，設計了一個名為「英語溝通認證」(English Communication Qualification) 的學習平台，之後每年進行推廣，過程中同仁必須要進行英語簡報，跟台下的評委學習教練們說明自己如何與海外同事協作、溝通的流程、過程中運用哪些溝通協助工具等內容。

林芝蓉強調，這個學習活動聚焦在英語溝通能力，將英語的聽說讀寫能力當成基本功，了解涉外事務的同仁如何順暢地透過國際溝通力完成工作，每個參與的同仁在活動結束後都會拿到一份專屬的學習報告，標示自己表現優異或可強化的建議，而在培訓中獲得最高級評比的同仁們也會獲得認證證書，並於員工月會中表揚。

隨著四零四的成長與全球化發展，員工使用英語的機會越來越多，林芝蓉舉例，在人資部門有名同仁負責公司線上學習平台的教材錄製與後製，過往溝通的對象都是台灣地區的內部講師，公司跨國經營後，這位同仁必須幫助海外的講師錄製課程，一開始需要透過主管幫忙聯繫，之後

經由公司內部的英語資源學習，一年後這位同仁已經可以獨當一面，獨自完成與外語講師的課程架構溝通、錄製、後製等協調工作！

### 全球化浪潮 積極面對挑戰

林芝蓉提醒，社會與產業變遷快速，常會遇到全新挑戰，大家都要具備「唯一不變的就是改變」的思維，在全球化的過程中，每一個工作者都必須在工作中不斷進步、持續改變！

對於有志於涉外職務與外派工作的求職者，林芝蓉表示，國際語言的能力是入門的基礎，包括流暢的外語聽說讀寫能力，此外，具備樂觀、勇於克服挑戰、追求成功的積極、熱情與驅動力、適應能力、跨文化的理解力、高度的工作熱誠等，都是十分關鍵的特質。

為了協助員工增進跨文化的理解力，四零四還特別邀請文化專家開講有關美、法、德、印度等各國的國情、習慣、風俗等文化知識，海外同仁回到台灣總部時，也會安排專家講授台灣與亞洲的文化，透過雙向的文化交流，增進全球協作的效率！

對於求職的新鮮人，林芝蓉建議，在年輕時不要設限、挑工作，要跳脫舒適圈、勇於接受挑戰，她也提醒：「開放心胸、做好準備，機會來臨時就能往前躍進！」

# 練好英語口說 七年級生職涯三級跳

## 神基科技法律人勇闖越南 挖掘私房景點

文：賴亭宇

**滿**子瑋今年還不到 30 歲，就已經是台灣知名電腦大廠神基科技（Getac）的駐越南法務主管。對外，她負責審理國際採購、銷售、報關等合約及法律文件；對內，她協助解答公司各部門的法律疑難雜症，也要管理當地的越南籍助理。不僅處理國際法務須頻繁使用英語，和越南員工的溝通也都是英語，她笑說：「有時其他台灣、中國同事遇到和越南員工的溝通問題，也常會來找我幫忙呢！」

開會聽不懂！

激勵她提升英語力

其實，滿子瑋的職涯經歷並非如表面看來一帆風順。剛從台大法律系畢業時，她先進入台灣一家法律事務所擔任法律顧問，其間有機會接觸國外客戶。她有心藉此增加國際經驗，結果第一次跟國外客戶開會，就立刻受到震撼教育。

「本來以為自己的英文還算 OK，沒想到整場會議竟只能聽懂五、六成，更不用說開口發言了。」滿子瑋盤點自己的英語文能力，發現過往在學校所學到的英文，只是讓她在讀寫上沒有太大問題，但職場中較需要的聽力、口說面向，卻缺乏練習機會，也導致信心不足。

因此，滿子瑋決心加強英語聽力和口說，除了看美劇時輔以英文字幕，利用零碎時間訓練聽力之外，下班後還去上英語會話課。而後也選擇以



滿子瑋

現職：神基科技 法務主管

學歷：台灣大學法律系

TOEIC 分數：940 分

TOEIC Speaking 分數：170 分

報考動機：決心加強英語聽力及口說，想藉此了解自己的實力。

多益英語測驗及多益口說測驗，來進一步評估自己的英語能力。她表示：「去國外工作，就是想把自己丟在一個『不講英語不行』的環境，強迫自己成長！」

決心跳出舒適圈

外派地點不設限

事實上，在去年東協話題大熱以前，越南並不是熱門的海外工作地點，而滿子瑋卻選擇外派越南，她說：「我就是想出國工作，希望讓自己更能獨當一面，不管去哪裡都沒有設限！」她坦言，求學時家境不允許出國留學，加上法律相關工作的海外機會很少，讓她特別珍惜這份得來不易的外派機會。

滿子瑋認為，在母語非英語系國家講英語的好處就是「不用害怕講得不好」。她笑說：「越南人的英語可能會犯一些文法錯誤，也會有口音，但他們都不怕開口，我怕什麼呢？重要的是彼此能溝通。」她深有所感，若非離開台灣，自己可能還是停留在以前「一講英語就緊張」的狀態。

而在工作之餘，英語能力的提升也改變了滿子瑋的生活態度和眼界。「英文不好，看到的世界可能會比較有限。」她觀察，許多不擅英文的台灣同事，雖然到了越南，吃飯還是習慣去華人開的中餐廳，旅遊也只能走一般旅行社安排的「觀光客」路線，十分可惜。

滿子瑋分享：「用英文搜尋資訊，會找到很多在地人或歐美背包客的私房景點」，例如她之前就去了法國人開的攀岩場，還參加了背包客棧舉辦的 party，都是十分難得、有趣的經驗。喜歡探險的她，接下來計畫要前往越南原住民部落 homestay，深入體驗當地文化。

英語能力多一點  
機會就比別人多一點

滿子瑋提到自己曾在越南遇到一名計程車司機，他買書自學英語、日語、中文等外語會話，各學會一點點，也因此「他載外國旅客的機會就比別人多，多賺了很多錢。」像滿子瑋自己也因說得一口好英語，為原有的法律專業加乘，職涯選擇可以不必侷限於台灣的法律事務所，出路更廣闊。

滿子瑋以自身經歷勉勵上班族，即使沒有打算出國工作，「全世界的職場都越來越國際化，多懂一點英語，你就多一份競爭力。」而對於有意探索東協新興市場的求職者，她也建議：「在越南，尤其大都市，講英語通常就能暢行無阻，不必因為不懂當地語言而卻步。」她也認為，許多專業技術都可以從工作中學到，英語學習反而是愈早累積愈好，「如果還不確定未來方向，不妨先把英文準備好，不會有壞處。」



英語能力使滿子瑋的視野不受限，能探索越南的各種面貌。  
(照片來源：滿子瑋)

# 中鼎工程師轉戰業務 足跡遍及馬來西亞、杜拜、新加坡

## 他 25 歲，用英語力拚出超齡歷練

文：樊語婕

**到**杜拜參觀工程展覽、到吉隆坡參與工程競標、到新加坡參與捷運的建設……，種種聽起來十分國際化、專業又充滿挑戰的工作內容，是今年僅 25 歲的朱峻廷工作的縮影。

就讀台灣大學土木工程系時，朱峻廷就描繪了將來就職企業的樣貌：「規模大、有組織、海外機會多」，而中鼎工程正是這樣的一間公司，為了達到求職的門檻，他將多益考古題庫反覆演練，在多益測驗中拿下了 845 分，中鼎工程的結構工程師就成為他的第一份工作。

### 工程師轉戰業務 全英語國際環境

結構工程師的工作內容屬於幕後設計的內勤工作，通常只要面對電腦與主管、同事，一年多後，業務部門的主管告訴朱峻廷，有一個業務主任的機會，在獲得原本部門主管的同意後，開啟了他的業務生涯，負責國際市場的捷運工程業務。

第一天上班，業務主管就集結新手業務們，給予精神講話，希望大家的多益成績可以突破 900 分，並要求大家將「工程師」型的輕便穿著，轉為業務主任的專業穿著，從那天開始，朱峻廷就一直以筆挺襯衫、西裝褲加皮鞋的形象示人。

中鼎工程業務部門擁有全面的英語環境，不僅客戶遍及世界，就連內部信件與會議紀錄也全以英語撰寫，朱峻廷坦言，一開始有些內容看不懂，就認真地先透過線上翻譯了解，漸漸地就能



朱峻廷

現職：中鼎工程 基礎建設業務部業務主任

學歷：台灣大學土木工程系

經歷：中鼎工程結構工程師

TOEIC 分數：2013 年 845 分

2015 年 940 分

全部了解。此外，初期他每次在撰寫 email 總會反覆思考許久、患得患失地擔心用錯字或文法錯誤，幸好靠著前輩分享的商用英語書信工具書，以及觀察、學習主管的處事應對，度過了職場轉換初期的適應期。

### 掌握英語溝通原則 簡單清楚聽得懂

朱峻廷坦言自己在高中、大學時，其實英文並不好，高中時還常徘徊在及格邊緣，就是因為自己很不擅長背單字、認識的字彙量不夠多，但到了職場後，他發現，很多艱澀冷僻的詞句根本上不上，再加上自己具備了英語聽力優勢，才重拾對於英語的信心！

擔任業務主任至今已有一年半的時間，期間朱峻廷平均一個月出國出差一次，最常造訪吉隆坡與新加坡兩地，服務的客戶國籍包括日本、馬來西亞、新加坡等，他笑稱，「英語是大家溝通的共同語言，不過，一開始與客戶講電話時，雙方常常都會『卡卡』的，例如日本客戶的口音讓我聽不懂，而自己有時也會找不到要用的單字。」之後他悟出一些原則，「口語溝通就是要把話溝通清楚，尤其是面對非英語系國家的客戶，用字更要盡量簡單。」

### 高壓工作磨練 提升英文實戰力

2015年時，中鼎工程為員工安排舉辦多益測驗，工作忙碌的朱峻廷、考前完全沒有準備，卻考出了940分的高分，面對這近100分的進步，他歸功於工作內容：「因為每天用英文，再加上工作壓力，讓自己在英文的能力一定要不斷成長！此外，每個月的出差就是最佳的考前準備，有壓力就一定會進步！因為在出差前要準備文件、出差期間持續使用英語溝通，完美地創造了英語的環境，在職場的磨練中也讓英文實戰力快速成長！」

每回出差，行程都是緊鑼密鼓，為了要準備投標，每天忙到凌晨是常有的事，而他也懂得在工作之餘找尋樂趣，好比在新加坡順利拿到標案後，到賭場小試身手；到杜拜看展、見識世界第一高塔——哈里發塔的雄偉；因為時常到吉隆坡工作，不但學習了馬來文，也了解到當地的文

化、宗教、美食特色，為高壓的工作增添樂趣！

### 掌握英語優勢 就業市場遍及全球

英語力除了讓他在職場上有所表現，也為生活加分，在一趟前往柬埔寨的私人度假行程中，在嘟嘟車上與司機交談、當地導遊講解景點細節時，在在都讓他發覺英語能力實在很重要！「透過英語，能夠深入當地的歷史文化細節，讓旅程更豐富有深度，而不僅僅是拍照打卡而已！」

對於想要進入國際工程產業或中鼎工程的新鮮人來說，英語文能力是基本門檻，以中鼎工程為例，就設下了多益500分的應徵低標。對於職場新鮮人，朱峻廷強調，英語力在職場上真的很重要，英語好就握有優勢，就業市場侷限在台灣，有機會站在世界舞台，與來自全球的客戶、廠商合作！

朱峻廷以過來人的經驗分享，「英文要進步，一定要多練多用，建議新鮮人與大學生，如果在生活或工作中沒有英文的環境，就要自己創造，讓自己一步步更熟悉英文，最終能夠用英文思考。」

在跨國的環境中歷練、開拓視野，在高壓的工作中進步、快速成長，朱峻廷憑藉著英語力優勢，搶得第一份工作的門票，也以耐操耐磨的毅力，在工作中不斷進步、拓展視野、跨國工作，拚出了超齡歷練與亮眼的職場成績單！

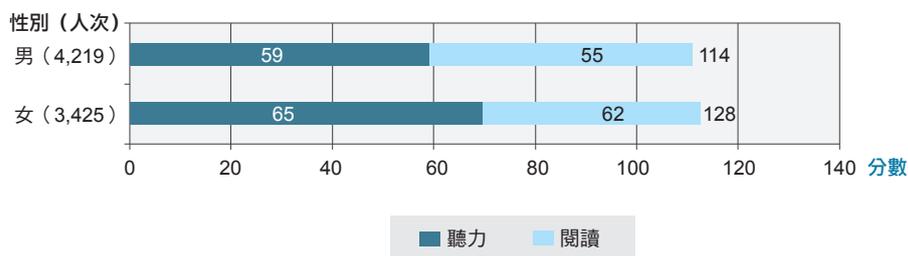
# 2015 年多益普及測驗 台灣地區考生成績敘述統計報告

報告單位：ETS® 臺灣區總代理 忠欣股份有限公司

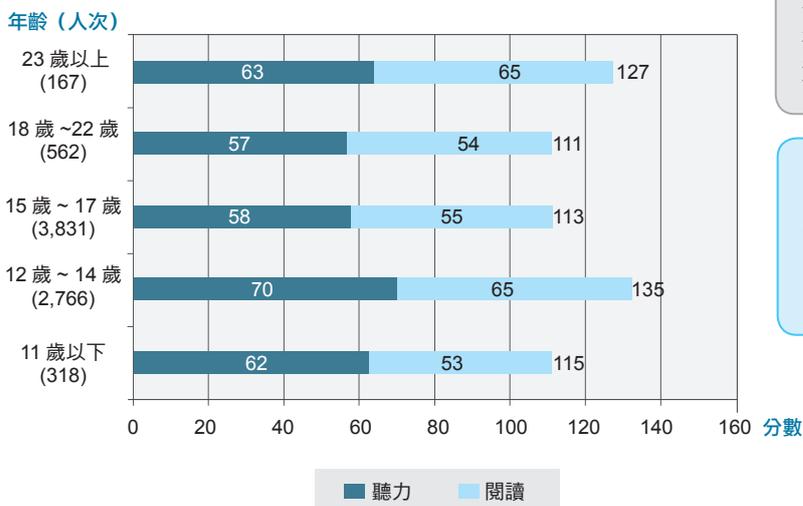
2015 年台灣共有 8,019 人次考生報名參加多益普及測驗 (TOEIC Bridge™)，其中公開測驗考生為 869 人次，企業／校園考考生為 7,150 人次。考生平均成績為 120 分，聽力部份平均成績為 62 分，閱讀部分平均成績為 58 分。另就分項統計內容敘述如下：

考生的年齡以 15~17 歲最多，比例約佔 50%，12~14 歲居次，比例約佔 36%，18~22 歲比例約佔 7%；男女應考人次比例為 1: 0.81，女性應試者人次比男性應試者人次少 19 個百分比，女性成績 128 分，比男性的 114 分多 14

## ● 2015 年多益普及測驗台灣地區考生平均成績 – 依性別



## ● 2015 年多益普及測驗台灣地區考生平均成績 – 依年齡



註：

本報告之圖表及資料來源：《2015 年 1~12 月台灣地區多益普及及公開測驗及企業／校園考統計》

圖表資料來源：ETS 臺灣區總代理

統計人數：7,644 人次

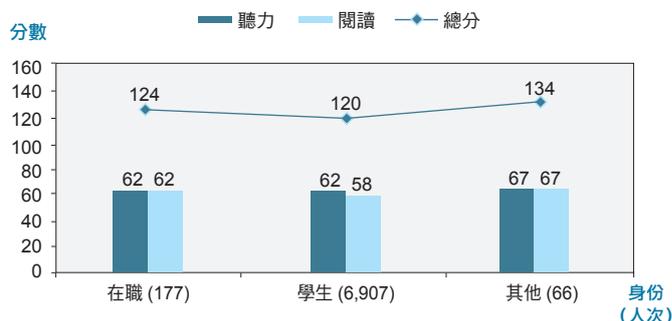
(本統計僅依據參與公開測驗及企業／校園考考生之成績，統計數字不含缺考人數)

分；全職學生佔總考生人次的 96.6%；以全體考生教育背景來看，其中教育程度為國中畢業者為 3,297 人次，佔 46.1%，小學畢業者為 2,071 人次，佔 29.0%，高中畢業者為 791 人次，佔 11.1%，技術／職業學校畢業者為 675

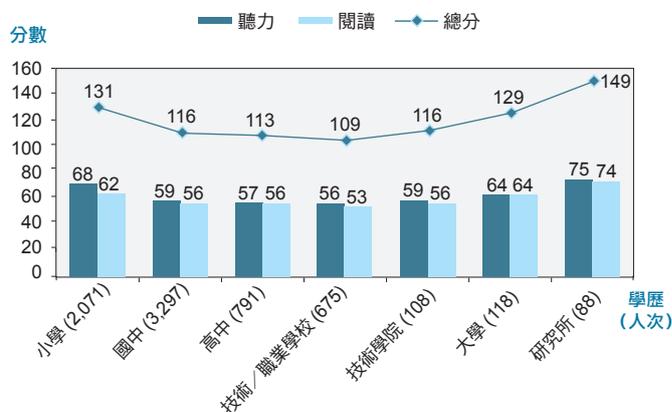
人次，佔 9.4%，技術學院畢業者為 108 人次，佔 1.5%，大學畢業者為 118 人次，佔 1.7%，研究所畢業者為 88 人次，佔 1.2%。

(接續下頁)

● 2015 年多益普及測驗台灣地區考生平均成績 – 依身份狀況



● 2015 年多益普及測驗台灣地區考生平均成績 – 依最高學歷 (註 1)



註 1：依填寫問卷考生目前就讀或已完成之最高學歷為主

● 2015 年多益普及測驗台灣地區考生 – 成績級距人次統計表

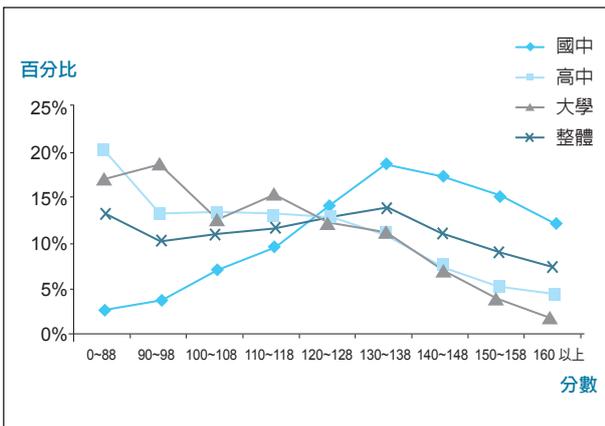
總成績	人次	百分比
40~	1	0.0%
50~	12	0.2%
60~	122	1.6%
70~	294	3.8%
80~	577	7.5%
90~	779	10.2%
100~	838	11.0%
110~	884	11.6%
120~	1,003	13.1%
130~	1,053	13.8%
140~	852	11.1%
150~	683	8.9%
160~	372	4.9%
170~	172	2.3%
180	2	0.0%
總計	7,644	100.0%

依考生年齡推測的教育程度統計

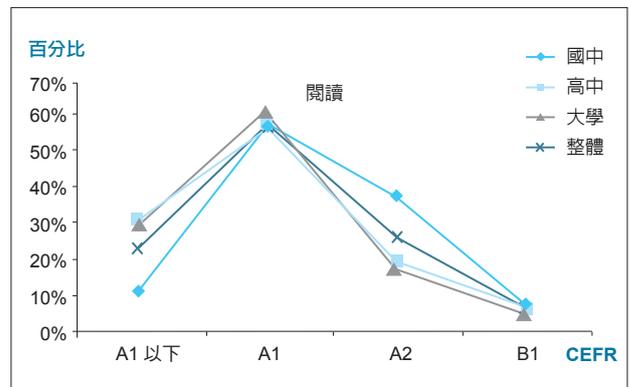
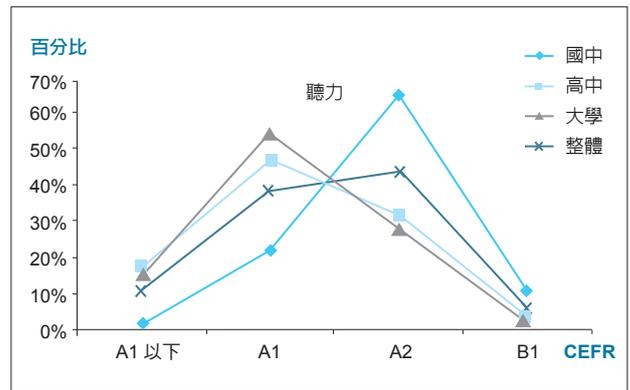
依據多益普及測驗問卷內容，並不能精確地區分考生所來自的學校是國中、高中或大學，為了因應統計資料使用者的需求，僅能用考生年齡來推測所屬學校的教育程度是國中或高中，但這不能視為必然的答案，僅為一種或然性的參考概念。

2015 年參加多益普及測驗的國中生（年齡約為 12~14 歲考生）為 2,766 人次，其總成績平均分數為 135 分，聽力與閱讀平均分數別為 70 分與 65 分。高中生（年齡約為 15~17 歲考生），為 3,831 人次，其總成績平均分數為 113 分，聽力與閱讀平均分數別為 58 分與 55 分。大學生（年齡約為 18~22 歲考生），為 562 人次，其總成績平均分數為 111 分，聽力與閱讀平均分數別為 57 分與 54 分。

● 2015 年國中、高中、大學生與全體考生  
— 多益普及測驗成績級距人次百分比分布圖



● 2015 年國中、高中、大學生與全體考生多益普及測驗之 CEFR 分級人次百分比分布圖 (註 2)



\* 註 2：依考生年齡區分  
(國中：12 至 14 歲；高中：15 至 17 歲；大學：18 至 22 歲)

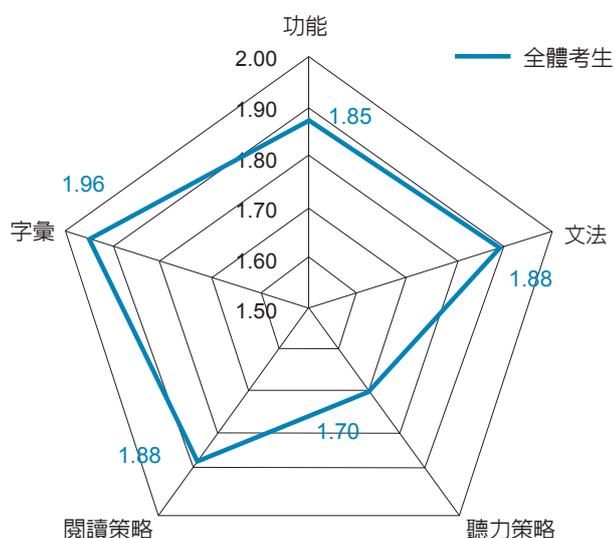
多益普及考生英語能力五項要素評等統計

多益普及測驗可以診斷考生的英語能力五項要素，分為功能、文法、聽力策略、閱讀策略與字彙。此五項評等要素的統計結果，提供初學者和英語老師做為有效評量考生英語能力的指標。五項評等要素各分成 3 個級數，由高至低為 3、2、1，級數 0 則表示未在此項目得分。診斷全體考生的五項英語能力要素之平均統計列表如下：

● 2015 年多益普及測驗台灣地區考生英語能力  
- 五項要素級數統計表 / 圖

英語能力要素	功能	文法	聽力策略	閱讀策略	字彙
平均級數	1.85	1.88	1.70	1.88	1.96

由上表中可見台灣地區多益普及測驗考生之表現最好的能力要素為字彙 1.96；文法與閱讀策略次之為 1.88；功能 1.85；最差為聽力策略 1.70。



● 英語能力五項要素評等說明

分項類別	能力說明
功能 Functions	評量考生是否了解英語句子在上下文中的實際本意及其實際意圖。
文法 Grammar	評量考生是否能經由正確文法分析瞭解語句與問題的意思。亦評量考生使用正確的文法以完成特定句子的能力。
聽力策略 Listening Strategies	評量考生是否瞭解所聽到語句之表面意義，並評量考生是否能組織聽到的資訊，以便能夠正確運用。這牽涉到辨識加重音節或運用背景知識與其他方法的能力。
閱讀策略 Reading Strategies	評量考生是否能了解閱讀到的字面意義，及評量考生是否能重整閱讀到的資訊，以便正確地認知。這牽涉到運用背景知識與其他方法的能力。
字彙 Vocabulary	評量考生是否了解日常生活中使用的字彙，如日常生活情境、嗜好和旅遊等相關的字彙，同時也評估考生是否能掌握這些字彙在特定段落和語句中的意思。

● 2015 年多益普及測驗台灣地區考生英語能力五項要素各級數人次百分比分布統計表

	功能			文法			聽力策略			閱讀策略			字彙		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
考生人次百分比	37%	41%	22%	31%	49%	20%	47%	36%	17%	33%	45%	21%	29%	47%	25%



英文好，機會就比別人多！

## 義民高中普通科全面考 TOEIC

文：John Chen

\* 本文經授權轉載自 TOEIC OK News 第 59 期



**創**校迄今已有 70 年的新竹義民高中，今年是第 3 次舉辦多益英語測驗 (TOEIC) 到校考，參加測驗的普通科 90 位學生當中，幾乎都有 400 ~ 500 分的實力，其中更有兩位同學獲得多益 900 分以上的優異成績。

義民高中校長賴文政表示，近年來由於國際化的普及，讓他體會到英語聽、說能力的重要，也發現若是英語文能力不足在職場上會造成許多不便，讓賴文政有了「不管從事什麼行業，英文比別人好，機會就比別人多」的想法。

因此他認為，學生在進入職場或大學前，最好先培養出一定的英語文能力，因而開始加強學生的英語教育，並引進相關的檢定考試，更期待「助學生取得英語文能力認證」成為未來義民高中的教學特色之一。



▲ 義民高中教務主任潘瑞琴、校長賴文政與英文教師李佳玄致力於提升學生英語能力不遺餘力。(由左至右)

### 擬定適當目標 有助提高學習動機

因此在英語教學上，全校普通科學生在入學時會先進行校內英語測驗，以便於師長了解學生的程度所在，接著高一開始培養文法基礎，高二時則著重寫作能力的訓練，為學生將來面對學測作文時，預先做好準備。另外平常各班也會訂閱英文雜誌，藉以提升英語文閱讀、寫作能力。

此外，一、二年級夜間的協同教學中，每周有 2 次由外籍老師針對 TOEIC 的內容授課，義民高中英文教師李佳玄表示，這樣不但能強化學生的英語聽力技巧，外師的全英語教學還能「模擬國外的語言環境」，讓同學能更自然地與外國人對話、訓練口說力，以有效增進英語溝通能力。

賴文政認為「有興趣就會全力以赴」，應透過誘導鼓勵的方式來激發學生自學興趣，所以除了採用「分組討論報告」或「播放電影」等授課方式之外，鼓勵同學建立明確的努力目標，也是不可少的一環。

以多益測驗為例，因學生知道「多益成績能抵免大學學分」，就會重視考試；且選擇題的題型也較易準備，加上教務主任潘瑞琴提到的，到校

考「讓學生省去舟車勞頓的麻煩，在熟悉的環境下考試，也讓學生更有信心」，這些因素都讓學生產生更強的學習動機參加多益測驗。

## 適才適性 質量俱進

李佳玄提到，目前學校選在高三學測完，趁學生記的單字量最多時舉辦多益測驗，「正是為了讓學生能帶著多益好成績去參加大學甄選面試。」考量到許多大學科系都訂有多益測驗的畢業門檻，她希望普通科學生都能有 TOEIC 550 分以上的水準，以符合大學畢業門檻需求。

賴文政強調，「提升學生整體的英文能力是我們努力的方向」，他希望義民高中的學生在參

加多益測驗的質（檢定成績）與量（報考人數）都能成長，「我們會慢慢要求參與學生的比例，形成風氣帶動人數增加後，成績自然也會有所提升。」而要達到目標，有賴職科學生的參與，目前義民高中要求普通科學生全數參加多益考試，職科學生則採鼓勵方式報名。

李佳玄表示，今年約有 4、50 位職科同學報考多益，雖然成績略遜於普通科同學，但未來可能會逐步規劃，安排職科學生報考更適合其能力程度的多益普及測驗（TOEIC Bridge）。就像取得其他的職科證照一樣，勉勵職科學生在畢業前，能讓自己的英語文能力達到一定程度，並取得相關能力檢定認證，而這也將成為義民高中的辦學特色。

### 善用 App 隨時累積英語實力

高三 李其翰  
TOEIC 分數：920  
錄取學校：國防大學理工學院化工系



為了解自己的英文程度，同時也為申請大學的備審資料做準備，李其翰在學測完後參加了多益到校考。平常對英文就相當有興趣的他，第一次報考就獲得優異成績，也順利申請進入國防大學理工學院化工系，他表示：「多益成績在升學面試時真的有加分作用。」

李其翰小時候曾隨母親工作旅居美國 3 年，打下了良好的英語基礎。回台後，他也常閱讀原文小說、上 YouTube 看喜歡的外國 talk show 節目，讓自己保持隨時接觸英文的好習慣。

不過李其翰認為自己的單字量稍嫌不足，而這點「學校老師的幫助很大」。他提到學校都會幫同學訂閱英文雜誌，有助於他累積單字。李其翰透露自己背單字的小秘訣：「先唸出發音再記單字。」同時也能培養聽力與發音。

### 助外國遊客遊園 靠英語找回信心

高三 范芷涵  
TOEIC 分數：725  
錄取學校：台大森林系



「我靠著英語找到自信！」范芷涵是義民高中多益測驗全校前三名的學生，對英語有興趣的范芷涵，英文一直是最拿手的學科，將來還想當口譯員，「英語是溝通的基本工具，尤其是碰到外國人時。」

會有這樣的感觸，是因為范芷涵在新竹的一家遊樂園兼動物園打工，園內常有外國遊客來訪，這時英語口說力非常重要，「比方說要用英語警告遊客玩水上設施時不得站立，以及穿好救生衣。」遊客的正面回饋，也讓她對口說能力更有信心。

范芷涵認為自己的英語聽力是較弱的一環，因此平時會藉由接觸英語的電影、流行歌曲來加強練習，用英語做自己喜歡的事，在生活中盡量活用英語，是范芷涵提高英語能力的方法。



# 如何在高中英文課指導多益閱讀？

## TOEIC 課程規劃與教學工作坊摘要報導

文：王宥筑

隨著越來越來的中學生會透過 TOEIC、TOEFL 等語言評量管理工具檢視自我學習進程、甚至為自己的學習履歷加分，教師藉著標準化英語評量來診斷教學成效的風氣也日漸普及，TOEIC 情境教學英語教師聯誼會（English Teacher Community）因而於今（2016）年 5 月 30 日舉辦了一場「TOEIC & TOEFL 課程規劃與教學工作坊」，邀請到專業講師介紹如何將標準化英語評量導入高中課程，以助學生認識測驗方向，促使他們更有效地藉由多益這個語言管理工具診斷出個人的英語文能力。



▲ 南科實中英文老師郭哲良（圖中），以各種題型示範在課堂中如何指導英語閱讀。

其中，國立南科實驗高中英文老師郭哲良，以「TOEIC 閱讀測驗如何導入高中課程？」為題，主講其中場次之一；他分享如何就 TOEIC 閱讀測驗的屬性與情境內容，設計出對應的課程活動，以強化學生的英文閱讀能力以及對於 TOEIC 閱讀題型的敏銳度。本文茲就該場次內容摘要報導如下：

郭哲良一開始先開宗明義地表示，「TOEIC 的測驗內容主要為國際溝通英語，而非商務英語」，因此閱讀題的內容也會偏向實用化、生活化，對於高中生而言不會太過艱澀。在應考前，不妨事先讓學生建立一些對考題情境的基本認知，在實際應試時，將能更有效率地在文本中找尋必要的資訊。

他先請在場老師們閱讀 5 組問題，每組問題各包含 3 個小題，講義上另有 5 篇文章對應這 5 組問題，讀者必須從各組問題反推原文，

這個方式可以訓練學生搜尋答案的能力，也就是辨別出「問題－答案關係」（Question Answer Relationship, QAR）的能力。能看出 QAR 就能掌握題目的重點，包括判斷這道題目要問什麼？可以從題中的「5W1H」去找關鍵字，好比時間（What will happen on June 16?）、動機（What is the purpose of this advertisement?）等等。

那麼該如何教導學生辨別 QAR 的能力呢？郭哲良建議，可透過訓練「掃讀（scanning）」與「略讀（skimming）」兩項技巧，建立起學生對於 QAR 的敏感度。掃讀（scanning）就是「只找尋需要的資訊／重點」；反之，略讀（skimming）則是「快速讀完全篇，大致了解文本大意为何」。

為示範 scanning 與 skimming 的教學活動，郭哲良發下一張「電視台節目時刻表」（表

▼ 表一 講師說明舉例 scanning 與 skimming 教學活動用的「電視台節目時刻表」

BBC ONE	BBC TWO	BBC THREE	BBC FOUR
1900 The One Show	1900 Escape to the country	1900 Top Gear	1900 World News Today
	1930 Springwatch		1930 Born to be Wild
2027 BBC News and Regional News		2000 Great Movie Mistakes	2000 Explosions: How We Shock the World
2030 In with the Flynns	2030 Springwatch Unsprung	2030 Waterloo Road	
2100 The Apprentice	2100 Wonderland	2100 Cannabis: What's the Harm?	2100 Hidcote: A Garden for All Seasons
2200 BBC News at Ten	2200 The Apprentice: You're Fired	2200 Kill Bill: Vol 2	2200 Nurse Jackie

(From BBC Skillwise)

一)，接著請老師們先看過一次與電視台節目時刻表對應的閱讀題組，判斷哪些題目必須透過 scanning 解題？哪些必須透過 skimming 解題？

例如，當題目為「If you enjoy watching documentaries, which channel might be best for you?」，就必須掌握每個電視台全部的節目內容，得藉著 skimming 才能找到答案；而「If you're interested in gardening, what programme might you look out for?」這一題，則只要以 scanning 找出跟 gardening 相關的節目。經由這樣的練習，可以幫助學生觀察自己配合每道題所使用的閱讀方式，增加對 QAR 的判斷力。

郭哲良建議，教師也可以讓學生閱讀新聞或 email，並藉以練習做摘要，再從中延伸問題。若經常這樣練習，爾後學生只要一看到文章便可先大致根據內容推測出可能會出現哪些問題。另外，也可以玩「Collocation Game」，給學生多組同一動詞或名詞構成的短句，找出並劃掉不合理的組合，例如：

〈示範題〉 schedule a meeting / cancel a meeting / ~~make a meeting~~ / chair a meeting

示範題的「make a meeting」應改作「set up / arrange a meeting」，所以劃去。此練習可訓練學生對於動詞片語的敏銳度，以提高 TOEIC 閱讀題的答題能力。

郭哲良特別補充，閱讀的課堂練習活動比較靜態，即便是分組進行，也建議老師每當進行上述的活動時，發給每位學生各自一張講義，以避免有學生沒進入狀況或是分心；另外，「計時練習 (timed practice) 也是非常重要的！」因為實際在考試時畢竟有時間限制，平常也要讓學生習慣在時間壓力下作題。

在此場工作坊中，除了郭哲良精采的分享，台下的老師們也不時提問、交流彼此在課堂上操作類似活動的實際情況，相信不論是台上的講師或是台下的老師們，都在一系列的教學演示中得以教學相長，將來也能更靈活地在課堂中引導 TOEIC 的閱讀情境。 

#### 關於教師聯誼會 (English Teacher Community)

致力於以全球英語為學習內容，使用能力測驗為評量工具，推動語言能力管理，以期提昇臺灣英語學習成功率。透過相關之研習講座，推動各類英語文教材教法及評量管理工具之應用，讓會員們盡情分享與交流教學經驗，希望能提供國內英語教師專業進修平台。誠摯歡迎目前任職於學校或補教業之教師加入。

● 更多資訊：teacher.toEIC.com.tw



atd ASIAPACIFIC  
CONFERENCE & EXHIBITION

人才發展協會  
亞太區年會及展覽

變革  
創新  
聯結



2016年11月17日-19日

台北國際會議中心

主題演講大師

專題演講者



羅伯·格林 (Rob Green)  
亞馬遜交易平台 總經理



東尼·賓翰 (Tony Bingham)  
人才發展協會(ATD) 主席



彼得·卡普利 (Peter Cappelli)  
賓州大學華頓商學院 管理學教授



偉恩·卡蕭 (Wayne F. Cascio)  
科羅拉多大學 特聘講座

2016年 ATD APC 一國內企業人資優惠贊助方案

### 簡介說明

ETS 臺灣區總代理忠欣股份有限公司贊助國內企業人資，研習國際趨勢及多國籍企業語言管理！置身於人才全球化的競爭環境，掌握世界最新操作實務，對於在亞太地區積極發展的企業來說，是一場不容錯過的盛事。

### 活動辦法

即日起至2016/9/30，您可透過活動專頁報名，享優惠價 11,000 元 (個人報名原價 16,500 元。此優惠價格由 ETS 臺灣區總代理忠欣股份有限公司贊助國內企業人資 5,500 元 / 人)。每位報名者將可在 11/17-11/19 前往 ETS 攤位領取精美禮品乙份。

## 「語言職能管理及全球化人才發展」工作坊 Language Management & Global Talents Development

時間：2016/11/17(四) 下午 4:00-5:30 地點：台北國際會議中心

專題演講者



陳超明 (Chao-ming Chen)  
GEAT 台灣全球化教育推廣協會 理事長



張瑞明 (Echo Chang)  
中華人力資源管理協會 常務顧問



鍾嘉欣 (Monica Chung)  
台灣康寧顯示玻璃公司 人才發展部經理

出席本場次 Workshop 將獲贈：(1) English Career 雜誌 (一年期) 一共 4 冊 (2) 語言管理操作手冊 一冊

主辦：財團法人自強工業科學基金會  
Tze-chiang Foundation of Science & Technology

atd Association for  
Talent Development

贊助：DOOR TOEIC ETS 臺灣區總代理 忠欣股份有限公司

玉山銀行 E.SUN BANK

康士藤管理顧問有限公司  
MANAGEMENT CONSULTING  
人合群力 專業共賞

中華電信  
Chungwa Telecom

台灣電力公司

GIANT

台灣中油股份有限公司

EMBA 雜誌

經理人  
MANAGER today