

TOEIC® Speaking
and Writing Tests

TOEIC Bridge™

Test de français
international™

GRE® Criterion®



《本期焦點》

2014 年台灣地區多益口說與寫作測驗 考生成績敘述統計報告

Contents 本期精彩內容

- 2014 年台灣地區
TOEIC SW 成績統計報告 / 01
- 喜來登飯店藉語言創造最好服務
多益 900 分 英語才夠力 / 08
- 更用心的履歷 企業看得到
專訪穩懋人資專案副理黃興梅 / 10
- 日本碍子實行一年期英語培訓
TOEIC SW 強化新職員溝通力 / 12
- 國際經理人的跨文化管理與發展
臺師大 IHRD 國際研討會精華 / 16
- 日商花王(台灣)英語溝通無國界
KAO 微笑生活 / 18
- 中區新生英語強化營
專訪靜宜外語教學中心主任周惠那 / 20
- 企業招募研發替代役採多益成績
可成科技、東元電機現身說 / 22
- 熱血開跑！多益志工做公益
2015 多益獎學金記者會暨共識營 / 24
- 用多益、企業官方語進行語言管理選例
日商樂天、本田推行官方語 / 26
- 2015 SHRM 年會重返賭城
前瞻「全球上班族」的興起 / 28

報告單位：忠欣股份有限公司

日期：2015/06/30

2014 年台灣地區報考參加多益口說與寫作測驗 (TOEIC Speaking and Writing Tests) 考生口說部分成績平均為 134 分，相當於多益口說能力分級 6 級 (編註：參見 P.4 附件)；寫作部分成績平均為 147 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：

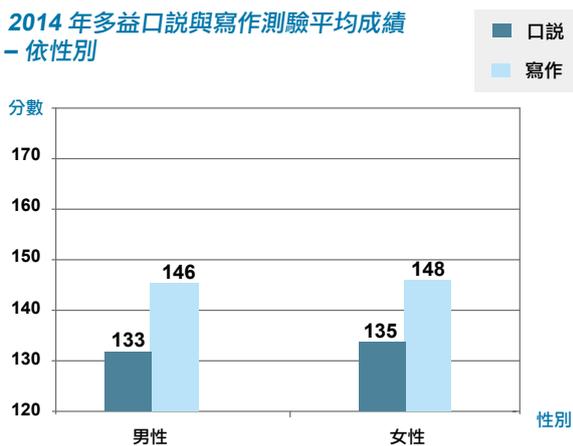
考生的年齡以 25-30 歲最多，比例約佔 35.8%，31 歲以上居次，比例約佔 22.4%；男女應考人次比例為 1:1.02，女性應試者人次比男性應試者人次多出 2%。女性的口說與寫作平均成績分別為 135 分與 148 分，男性的則為 133 分與 146 分，反映參加的女性考生平均英語說、寫能力分別超過男性 2 分。



● 2014 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	20	20	1	1
平均	134	147	6	7

● 2014 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 134 分屬於多益口說能力第 6 級，當 6 級能力的考生被要求發表意見或回覆複雜的請求時，通常能夠做出相關的回應，不過聽眾有時無法理解。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，但朗讀文章時是可以被理解的。

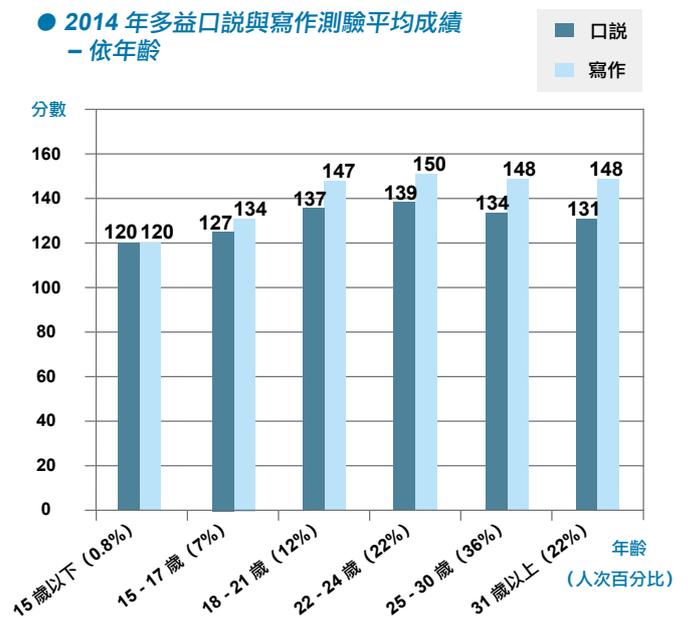
台灣區考生寫作成績平均 147 分屬於多益寫作能力第 7 級，第 7 級的考生通常能夠寫出清晰、一致且有效的文字，有效地表達明確訊息、問問題、下指令或提出請求，但僅能在某種程度上使用原因、例子或解釋來支持意見。

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，但這個級數文字出現的典型弱點包括：

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

(詳細的能力分級敘述請參見 P.4 附件)

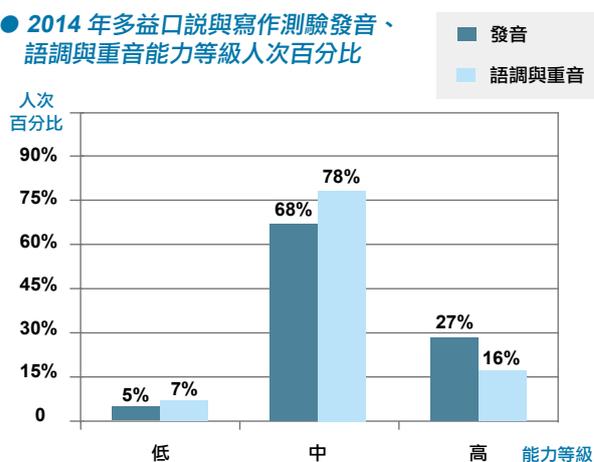
● 2014 年多益口說與寫作測驗平均成績 - 依年齡



發音、語調與重音能力說明

台灣區考生的發音、語調與重音能力等級的眾數分佈皆為中級，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 11%，顯示考生語調與重音能力偏弱，仍有提升的空間。

● 2014 年多益口說與寫作測驗發音、語調與重音能力等級人次百分比



● 2014 年多益口說與寫作測驗各分數級距累積百分比

口說			寫作		
分數	人次百分比 %	累積百分比 %	分數	人次百分比 %	累積百分比 %
10~	0.1%	0.1%	10~	0.0%	0.0%
30~	0.3%	0.4%	30~	0.1%	0.2%
50~	0.7%	1.1%	50~	0.5%	0.6%
70~	2.0%	3.0%	70~	1.1%	1.7%
90~	7.4%	10.5%	90~	3.5%	5.2%
110~	21.3%	31.8%	110~	10.0%	15.1%
130~	35.2%	67.0%	130~	24.1%	39.2%
150~	21.8%	88.9%	150~	41.8%	81.0%
170~	8.9%	97.8%	170~	12.9%	93.9%
190~	0.9%	98.7%	190~	4.6%	98.5%
200	1.3%	100.0%	200	1.5%	100.0%
總計	100.0%		總計	100.0%	

註 1：
圖表及資料來源：2014 年 1-12 月台灣多益公開口說與寫作測驗及企業／校園考統計

< 附件 > 多益口說與寫作能力等級敘述表

● 一、多益口說測驗能力等級說明

等級	分數區間	能力敘述
8	200 190	基本上，達到 8 級的考生可以流暢地表達與職場環境相關的語句。他們能夠非常清晰地表達意見或回覆複雜的請求，能夠適切地使用基本或複雜的文法；字彙的使用也是正確並精準的。 達到 8 級的考生也可以使用口語回答問題，並且傳達基本訊息。 他們的發音、語調及重音在任何時候都能高度被理解。
7	180 160	基本上，達到 7 級的考生可以清楚的表達與職場環境相關的語句。他們能夠有效地表達意見或回覆複雜的請求，從他們延遲的反應可以發現一些弱點，但他們不會被下列的訊息干擾： <ul style="list-style-type: none"> 發音或語調上的小困難，造句時產生猶豫。 使用複雜的語法結構時發生一些錯誤。 一些不精確的詞彙。 達到 7 級的考生可以使用口語回答問題，並且傳達基本訊息。 達到 7 級的考生朗讀的文章可以高度被理解。
6	150 130	當 6 級的考生被要求發表意見或回覆複雜的請求時，能夠提出相關的回應。不過，聽眾有時無法理解。可能原因為下列幾點： <ul style="list-style-type: none"> 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。 達到 6 級的考生通常可以回答問題，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。 達到 6 級的考生朗讀文章時是可以被理解的。
5	120 110	基本上，5 級的考生只能有限的發表意見或回覆複雜請求，回應時會出現下列的問題： <ul style="list-style-type: none"> 語言不精確、模糊或重複。 只有少許或沒有聽眾能夠理解。 出現長時間停頓和頻繁的遲疑。 意見表達能力有限和論點間關連性不大。 字彙量有限。 5 級的考生通常可以回答問題，並且傳達基本訊息。然而，有時候他們的回應較難被理解或解讀。 5 級的考生朗讀的文章通常可以被理解。然而，造句時，他們的發音、語調或是重音可能會不協調。
4	100 80	基本上，4 級的考生無法表達意見或回覆複雜的請求。可能只能用單一句子或不完整的句子回答。其他可能出現的問題包括： <ul style="list-style-type: none"> 語言的使用非常有限。 只有少許或沒有聽眾能夠理解。 持續出現發音、語調與重音不正確的問題。 出現長時間停頓和頻繁的遲疑。 字彙量嚴重不足。 4 級的考生無法回答問題，或是傳達基本的訊息。 4 級考生朗讀的文章有時無法被理解。造句時，他們的發音、語調或是重音會發生問題。

等級	分數區間	能力敘述
3	70 60	基本上，3 級的考生勉強可以表達意見，但無法提出支持的論點。無法回應複雜的請求。 3 級的考生無法回答問題，或是傳達基本訊息。 3 級的考生通常缺乏足夠的字彙或文法能力來做簡單的說明。 3 級考生朗讀的文章很難被理解。
2	50 40	2 級的考生無法表達意見或提出支持的論點。他們既不能回應複雜的請求，也不能提出相關的回應。 2 級的考生無法做到社會或職場上的一般互動，如：回答問題與傳達基本的訊息。 2 級考生朗讀的文章很難被理解。
1	30 0	1 級考生在進行多益口說測驗時，許多部分沒有作答。考生也許不具備英文聽力或閱讀的基本技能，來了解測驗的指示或題目的內容。

●二、多益口說測驗發音能力等級說明

發音能力等級	說明
低	朗讀時，發音不容易理解。
中	朗讀時，發音普遍可以理解，但有時還是會有錯誤。
高	朗讀時，發音非常容易可以理解。

●三、多益口說測驗語調與重音能力等級說明

語調與重音能力等級	說明
低	朗讀時，語調與重音的使用不是很適當。
中	朗讀時，語調與重音的使用大致還算適當。
高	朗讀時，語調與重音的使用非常適當。

●四、多益寫作測驗能力等級說明

等級	分數區間	能力敘述
9	200	<p>9 級的考生通常能夠有效地溝通明確訊息，並使用理由、例子或解釋來支持意見。</p> <p>當他們給予明確的信息、問問題、下指令或提出請求時，能寫出清晰、一致且有效的文字。</p> <p>當他們使用原因、例子或解釋來支持意見時，能寫出結構完整且闡述周詳的文字。</p> <p>運用英語自然，能寫出各種句型結構，用字遣詞恰當且文法正確。</p>
8	190 170	<p>8 級的考生通常能夠有效地溝通明確訊息，並使用理由、例子或解釋來支持意見。</p> <p>當他們給予明確的信息、問問題、下指令或提出請求時，能寫出清晰、一致且有效的文字。</p> <p>當他們使用原因、例子或解釋來支持意見時，通常能寫出良好且結構大致完整的文字，可運用各種句型結構，用字遣詞恰當，但可能出現下述弱點之一：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 偶爾會不必要地重複某一論點，或出現論點之間連結不清的現象。 • 輕微的文法錯誤，或用字遣詞錯誤。
7	160 140	<p>7 級的考生通常能夠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。</p> <p>當他們給予明確的信息、問問題、下指令或提出請求時，能寫出清晰、一致且有效的文字。</p> <p>當他們試圖解釋意見時，其文字能夠表達相關論點並提供支持論述。這個級數出現的典型弱點包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 主要論點的支持論述不足，未能充分發揮。 • 論點之間的連結不清。 • 文法錯誤或用字遣詞錯誤。
6	130 110	<p>6 級的考生在給予明確訊息時通常能夠局部成功，或者使用原因、例子或解釋來支持意見。</p> <p>當他們給予明確訊息、問問題、下指令或提出請求時，會遺漏重要資訊，或有部分內容令人難以理解。</p> <p>當他們試圖解釋意見時，其文字能夠呈現相關論點並提供支持。這個級數出現的典型弱點包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 主要論點沒有得到足夠的支持論述，未能充分發展。 • 論點間的連結不清楚。 • 文法錯誤或用字遣詞錯誤。
5	100 90	<p>5 級的考生在給予明確訊息時通常能夠局部成功，不過當他們使用原因、例子或解釋來支持意見時多半無法成功。</p> <p>當他們給予明確信息、問問題、下指令或提出請求時，會遺漏重要資訊，或有部分內容令人難以理解。</p> <p>當他們試圖解釋意見時，出現足以妨礙溝通的明顯弱點，例如：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 未提出充足且適當的例子、解釋細節來支持意見。 • 論點缺乏結構性或連結性。 • 論點發展有限。 • 嚴重的文法錯誤或用字遣詞錯誤。

等級	分數區間	能力敘述
4	80 70	<p>4 級的考生通常具備表達意見以及給予明確訊息的能力，但溝通能力有限。他們無法成功地給予明確信息、問問題、下指令或提出請求，原因如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> 遺漏訊息。 文句之間缺乏連結或連結薄弱。 經常出現文法錯誤或用字遣詞錯誤。 <p>當他們試圖解釋意見時，出現足以妨礙溝通的明顯弱點，例如：</p> <ul style="list-style-type: none"> 未提出充足且適當的例子、解釋細節來支持意見。 論點缺乏結構性或連結性。 論點發展有限。 嚴重的文法錯誤或用字遣詞錯誤。 <p>4 級的考生具有若干能力可寫出文法正確的句子，但表現不穩定。</p>
3	60 50	<p>3 級的考生通常表達意見和給予明確訊息的能力有限。當他們給予明確信息、問問題、下指令或提出請求時，無法成功地完成任務，原因如下列敘述之一項或多項：</p> <ul style="list-style-type: none"> 遺漏訊息。 文句之間缺乏連結或連結薄弱。 出現許多文法錯誤或用字遣詞錯誤。 <p>當他們試圖解釋意見時，出現下述嚴重缺失中的一項或多項：</p> <ul style="list-style-type: none"> 論點嚴重缺乏組織或未能周全闡述。 完全沒有或幾乎沒有任何細節，或者出現與內容無關的細節。 經常出現嚴重的文法錯誤或用字遣詞錯誤。 <p>3 級的考生具有若干能力可寫出文法正確的句子，但表現不穩定。</p>
2	40	<p>2 級的考生表達意見和給予明確訊息的能力通常十分有限。2 級的考生無法給予明確的訊息。這個級數的典型弱點包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> 遺漏重要訊息。 論點之間缺乏連結或連結薄弱。 經常出現文法錯誤或用字遣詞錯誤。 <p>當他們試圖解釋意見時，出現下述嚴重缺失中的一項或多項：</p> <ul style="list-style-type: none"> 論點嚴重缺乏組織或未能周全闡述。 完全沒有或幾乎沒有任何細節，或者出現與內容無關的細節。 經常出現嚴重的文法錯誤或用字遣詞錯誤。 <p>2 級的考生無法寫出文法正確的句子。</p>
1	30 0	<p>1 級的考生通常在多益寫作測驗中留下許多部分沒有作答。考生可能不具備英文閱讀基本技能，以了解測驗指示及／或題目內容。</p>

五星飯店 藉語言創造最好服務

喜來登人資協理陳莉青：TOEIC 900 分 英語才夠力

採訪：Wallis Chen 文：Eileen Shen

* 本文經授權轉載自 TOEIC OK NEWS 第 52 期

對我而言，至少要具備 TOEIC 900 分以上，才擁有一定水準的英語口說及寫作能力。」台北喜來登大飯店人資協理陳莉青如是說。在富麗堂皇的五星級飯店服務，想必是許多嚮往飯店業者的夢想和目標。然而，要想實現夢想，有些能力和條件得先備妥才行。

對於國際型飯店業而言，櫃檯服務、市場行銷以及人力資源等部門，因頻繁接觸國際事務，最為需要英語文能力，陳莉青便觀察到，應徵者當中至少有一半以上會主動附上多益測驗成績，不過對她來說，HR 部門人員至少要擁有 TOEIC 900 分以上的水準，才具備符合該部門業務需求的英語文能力。

五星級的台北喜來登大飯店，與 W Hotel、艾美酒店等知名酒店品牌同屬於國際喜達屋酒店集團，自然是走在飯店國際化趨勢的前端，想當然爾，全體員工必須同心一致地提高外語能力，以提供來自世界各地的消費者最好的服務。

錄用國際人才 以道地服務加分

做為國際五星級連鎖品牌，喜來登多年來相當注重國際化經營，令人不禁好奇人才錄用以及員工訓練方面，是否有哪些特殊要求及做法，以因應來自世界各地的顧客呢？

台北喜來登大飯店人資協理陳莉青表示，提升同仁英語力，能為服務加值。



「為了讓外國客人獲得賓至如歸的服務，錄用外國籍實習生是常有的事。」陳莉青解釋，因隸屬於國際喜達屋酒店集團體系，喜來登時常錄用喜達屋從世界各國媒合而來的外國籍實習生，這些實習生大多負責需英語文能力極佳的行政貴賓廳（負責 VIP 貴賓室相關事務）、客務部等部門，「客人的回饋反應良好，覺得這樣的服務相當親切。」

除了外國籍實習生，櫃台、客務部等部門也錄用不少海外留學歸國人才，而為了確保求職者的英語文溝通能力，通常該部門主管會以英語面試，陳莉青表示，「這些服務單位最常用到英語聽力和口說能力，以英語面試的形式最直接、有效率。」

此外，喜來登和本地學校也有建教合作，每年約有 100 多位實習生名額，提供半年至一年實習期，若表現優異即有機會畢業後再獲得晉用，另外也設有實習生培育計劃，以合約保障具發展潛力的實習生成為喜來登的新生力軍。

重視內部訓練 提供多元英語課程

不僅對外招募時要求英語文能力，喜來登也開設多種英語課程，為同仁進行內部訓練。「包括



(照片來源：台北喜來登大飯店官網)

餐飲英文、進階英文會話、進階英文寫作，或提供主管級參加的高階班等等，喜來登會邀請外師開班，以一周 2 天、每天 2 小時的課程，免費提供同仁申請參加。」

陳莉青表示，近年來因應國際化環境以及同仁們在職場上因外語能力而獲得讚揚或挫折等驅力，申請參加英語課程的人數有所成長，而參加過英語課程的同仁，英語能力也獲得實質的進步，進而能夠為客人提供更完善的服務，「語言課程佔喜來登內訓課程的比例相當高，當同仁的語文能力提升，服務品質即能跟著提高，不僅客人滿意，同仁也會獲得成就感，飯店自然也能獲得良好聲譽。」

事實上，喜來登重視外語能力的程度，從內訓課程即可窺見一二，不僅為櫃檯、客服、市場行銷等部門提供多元進階課程，對於餐飲相關部門也提供基礎英語課程，以提升喜來登的整體英語力；此外，除了英語文能力，第二外語也越來越受到飯店業重視，因此喜來登也提供基礎、中階日文課，讓有意進修的同仁參加。

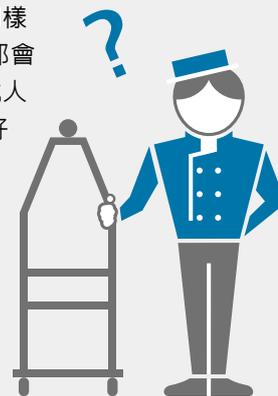
英文能力好 薪資比人高

對於想加入飯店業行列的求職者，陳莉青表示，雖然英語文能力是基本條件，但若英語比其他競爭者更流暢，薪資和職位也能夠有較好的發

飯店業小故事：口音怎麼辦？

陳莉青分享，飯店業時常會遇到口音較重的客人，之前便曾有因口音而聽錯、送錯東西的小故事發生，導致反覆送了許多不同的東西過去，最後才送到客人真正要的物品，「遇到這種情況時，只好請對方講慢一點，並且把聽到的需求再重述一次，也好與客人重複確認，通常客人也都會很願意配合。」

陳莉青說，其實即使同樣以中文為母語，各地也都會有不同的腔調口音，因此人員訓練很重要。透過良好的 SOP 作業流程訓練，加上親切有禮的態度，即使遇到一些因口音而發生的「美麗錯誤」，想必也能妥善解決，成為客人旅程中的小小回憶插曲吧！



展性。她以喜來登的櫃檯人員為例，「如果求職者在英語面試時表現得夠優秀，再加上漂亮的學經歷，薪資可望調整幅度約為 2~3K。」

此外，若擁有第二外語能力，也能增加獲得青睞的機會，「不過最重要的還是要有熱情、肯學習，具良好的態度。」她表示，服務是一種與人連結的工作，當服務者能夠和客人產生更多共同性（例如共同語言、相同背景和經驗等），和客人透過溝通建立情感，自然能讓客人感受到賓至如歸的服務，回客率也會相對提高。「而要想達到這些目標，最基本的還是語言能力。」 

更用心的履歷 企業看得到

專訪穩懋半導體人資專案副理貢興梅

文：駱克珊



具備良好的英語文說、寫能力，是否真能在職場中更加脫穎而出？現任職於全球第一大砷化鎵晶圓生產製造公司的穩懋半導體（以下簡稱穩懋）人力資源處訓練發展課專案副理貢興梅表示：「在履歷中檢附具水準 TOEIC SW 成績的求職者，能顯示他『比別人用心』、『有企圖心』和『具英語能力』之處；這樣的資料自然較容易得到主管和招募人員青睞！」

貢興梅認為，語言和所有專業能力一樣，需要平時多累積。

度福利上表現關懷，與持續投入研發技術，才能獲得外界多方肯定，朝「Leading Global Communications（全球無線通訊領導者）」的願景前進。

無論景氣好壞 都不忘持續投資人才

全球化，已是不可遏止的趨勢，對於主要合作客戶多為外國大廠的穩懋而言，更是將「語言力」視為與「專業力」並重的重點培訓項目之一。貢興梅指出，伴隨著公司的發展及營運目標，穩懋規劃採取漸進式策略，鼓勵及培育員工學英語。

已有 15 年歷史的穩懋，自 1999 年創立以來，即致力於砷化鎵晶圓生產及技術開發。2012 年，穩懋於全球純砷化鎵晶圓生產市佔率已高達 62.4%，躍居全球前 12 大晶圓廠；2013 年，榮獲第三屆國家產業創新獎—績優創新企業獎；2014 年，再獲第二屆卓越中堅企業獎的榮譽；今（2015）年，則榮獲第一屆上市櫃公司治理評鑑排名前 5% 之殊榮。

貢興梅說：「公司如今的成就是經過長年累積，而無論景氣好壞，穩懋都不忘持續投入於『人才培養』！」換言之，正是因為穩懋於制

提供更優質的服務 以語言力加值

近一兩年來，伴隨公司營運成長，穩懋更加注重人才的語言力，以便「為客戶提供更優質的服務」。貢興梅表示，除了經常需與外籍主管接觸的研發人員必須全程用英語溝通之外，其他如業務、客服、工程整合、客戶專案經理等職員，也必須經常使用英語。「各部門或窗口之間直接以英文溝通，省去轉述翻譯的時間，對客戶的整體溝通更有效率。」

在台商公司，雖然以中文作為主要溝通語言較為便利，但在「全球化」、「必須和世界做生意」的環境下，外語能力越顯重要，這也是穩懋盼能逐步落實語言力培訓管理的主因。

「我們會針對每位員工不同的職涯方向、資歷程度、職務屬性、提供合適的專業職能培訓課程，供職員進修；再依職務或專案需求、搭配員工英語能力程度安排合適的訓練，逐步提升員工語言能力。」



◀ 伴隨公司營運成長，穩懋更加注重人才的語言力，以便「為客戶提供更優質的服務」。

(照片來源：穩懋官網)

適性、適才 依職涯體系作育菁英

她進一步說明，穩懋大致將人才培育分成三大脈絡：一、專業職，為培養有意在專業知識技能上再精進的員工成為各領域專家；二、主管職，包括對基層、中堅、高階主管等不同層級管理者的領導能力培養；三、專案職，通常是須帶領某專案的專案主管、或具技術研發背景的客戶專案經理。也就是說，依職涯體系（Career ladder）來區分，適性、適才提供培訓內容。

在語言培訓方面，穩懋自去（2014）年起便透過專案形式，為部分有特定工作需求的員工進行前後測，以評量、了解職員在聽、說、讀、寫各方面的程度，爾後再藉由短期（約4周）的一對一課程訓練，量身為員工加強其專業英語力。今年，穩懋更規劃安排了英語線上課程，讓更多員工有機會進修商務英語；未來如果是符合申請條件的員工，更可自選機構、管道進修，並向公司申請補助。

貢興梅表示，她在去年特別親自參與了多益口說與寫作測驗（TOEIC SW），一來可重新檢視個人的英語說寫實力、爭取參與國際人資會議的機會；二來則可深入理解這項評量的題材與內容，評估其對於企業人才英語力培訓評核參考的合適性。

根據穩懋針對內部主管及管理部門作出的調查顯示，員工的英語讀寫力普遍較聽力好，但「聽說能力卻是主管們最期許員工加強的。」因

此，不排除人資未來會希望應徵者列出個人英語（含口說）成績的可能性。更何況，英語文的「聽、讀」與「說、寫」、分屬於「接收（input）」與「表達（output）」，因此的確需要不同的工具來檢驗語文程度。

英語口說能力好 更容易被看見

過去曾於美國留學、畢業後更服務於美國UPS—全球最大貨運快遞公司—人資總部的貢興梅說：「英語口說能力好，確實可以為個人增加機會！」

她舉出自身在美經歷為例，談到如何成功爭取轉校機會，進入更符合理想的研究所；又，作為文科背景、非母語者身分的她，如何順利獲得美國面試官的青睞，成為少數能在美取得正式職務的外籍應徵者。

「靠著良好的溝通力，才得以和世界人才交流。」貢興梅補充，在國際溝通的環境下，想更深入地和外國人士互動，跨國文化理解力相當重要，因為語言流利不完全等同於文化感知程度，除了掌握語言本身，還要懂得語言背後隱含的意義和語境（context）。

「語言和所有專業能力一樣，需要平時多累積，才能在臨急狀況，作出最恰當的回應。」貢興梅勉勵求職者，以正向、當責的態度面對一切、盡心學習，相信在任何企業都會受歡迎，因為「機會，永遠是給準備好的人！」

用 TOEIC SW 強化新進員工國際溝通力

日本碍子實行一年期英語培訓計畫

編譯：杜思穎、駱克珊

* 本文經授權翻譯轉載自日本 IIBC TOEIC Newsletter vol. 123 (2014 年 12 月)

在日本碍子株式會社 (NGK Insulators, Ltd.)，以下簡稱日本碍子)，不管是任職於海外單位或是在日本本地工作的員工，以英文進行溝通是日常工作中必備的能力。包括在晉升條件中要求檢附多益成績，以及結合英語文學習計畫的企業教育培訓。特別是針對新進員工，若是其中有人已達到多益 (TOEIC) 600 分或以上成績者，公司會指定他們參加多益口說與寫作測驗 (TOEIC Speaking and Writing Tests)。本文為專訪兩位專職負責「日本碍子員工教育培訓計畫」的日本碍子株式會社教育服務社 (NGK Education Service Co., Ltd.) 代表的訪談內容。

日本碍子株式會社教育服務社



總經理
野村一樹
(Kazuki Nomura)



奧野真由美
(Mayumi Okuno)

不分海內外

英語逐漸成為日常工作的必要技能

日本碍子的主要業務分為三個部分，包括能源、陶瓷生產與電子業務。自從 2000 年開始，日本碍子即以陶瓷產品為經營核心，預先擴展海外市場。近年來，日本碍子更經營出 15 項不同的產品，銷售據點也遍及全世界。在 2000 年初，約僅有 80 名員工派駐於海外；到了 2014 年 7 月，海外員工數已達到約 200 人，已多過於倍數成長。

隨著企業發展全球化，英語文成為日常工作的基礎，因此不只是派駐在海外的日本碍子員工需使用英語，還包括那些負責從國外採購物品的人員、維護海外據點的資訊系統安全的資訊技術工程師等在內，在日本工作的員工皆需使用英語。對於日本碍子而言，除了培養足以勝任海外工作的儲備人才之外，另一個迫切的考驗，正是不分職位或職務屬性地提升企業整體的英語力。

公司簡介

企業名稱：日本碍子株式會社
(NGK Insulators, Ltd.)

成立時間：1919 年 5 月 5 日

員工數：子公司員工數 3,531 人；
全集團員工數 13,210 人
(截至 2014 年 3 月 31 日資料)

自 1919 年成立以來，日本碍子秉持著「日本碍子所屬之產品與技術，必須創造新價值並對生活品質有所貢獻」之企業精神，藉著既有的陶瓷技術為企業營運的核心，營運項目擴大至能源、生態與電子等領域。日本碍子製售出應用層面廣泛的系列產品，以加強公共基礎建設，並對生態保育作出貢獻。



多益是檢視培訓成效、考核升遷的必備工具

為了因應公司所處之商業環境，日本碍子在全球化培訓計劃中，提供三個主要的英語力培訓計劃。

第一個計劃，是在每年 7 月到隔年 3 月，為任職於主要事業體的新進員工所設計；第二個計劃，在每年 10 月到隔年 3 月舉行，專為準備派駐海外的各部門人選，進行行前語言訓練；第三個計劃，則是為正在日本工作的員工進行為期一年的語言教育課程，內容包括提升與英文寫作、英文簡報等商務技能相關的培訓。

相似於這些培訓計劃，日本碍子也讓員工參與多益測驗（TOEIC）以及多益口說與寫作測驗（TOEIC SW）。一年即為全體員工舉辦三次的多益測驗，測驗結果將記錄於人資庫，並用來為員工分級受訓及檢視培訓成效。自 2004 會計年度起，該公司也開始採用多益成績作為晉升的必要條件，詳如表一：

● 表一：日本碍子職員晉升必備的多益成績條件

部門別 \ 多益成績	襄理階級	經理階級
製造與工程	300	400
海外業務	650	730
其他	420	500

藉團隊學習法、TOEIC、TOEIC SW 進行新進員工培訓

讓我們來看一些新進員工培訓課程計劃的例子。如表二所示，該課程計畫結合了兩次為期五天的密集訓練、六次為時一天的月訓，還有最後的簡報會議。這個自 2011 年即展開的培訓計劃目標，「正是為了妥善培育具國際思維的企業必需人力資源」，日本碍子教育服務部門總經理野村一樹解釋。「員工的日常業務，會隨著公司的拓展而逐漸增加，」他接著補充：「所以，我們以快速培育員工的英語力為目標，就像促使員工迅速融入企業一樣；同時持續追蹤，以確保員工維持一定的英語力。」

新進員工一共要考四次多益測驗，第一次考試是在 10 月，通常也是在試用員工的歡迎式之後，日本碍子會把第一次測驗的結果視為規劃分級訓練的參考標準，並依此設計培訓課程。到了 4 月，已取得 TOEIC 600 分或以上的的新進員工，則必須在 7 月與隔年的 1 月分別接受 TOEIC SW 測驗，如此一來，日本碍子將能更精準地量化員工的英語溝通能力，進而培養他們的職場實務英語力。「只要自由調配電腦設備，我們就可以很容易地在公司內部提供受訓者 TOEIC SW 測驗。」日本碍子教育服務社的奧野真由美說明：「因此，這也使得在企業培訓計劃中納入 TOEIC SW 變容易了。」

除了藉能力分級進行英語文培訓，為了維持受訓員工的學習動機，日本碍子會在前一年度事先說明一項混合級別的團體學習法。於是各小組的成員會仔細思量學英語的必要性何在，並將這些想法轉變為個人想要達成的目標，進而努力使自己變成具國際思維的人才。在7月份接受密集訓練的第一天，這些受訓員工將對其他組別的成員宣告自己的目標，並在接下來為期一年的課程中努力朝他們的目標邁進。

這個方法能有效地讓受訓員工維持學習動機，並也讓具備多益 600 分或高於此英語能力

程度的日本碍子員工比例大增，從培訓課程初期的 40%，到結訓時已達 90%。

這項團體學習法一方面增強了英文能力稍弱的員工的學習動機，另一方面也同時讓英文能力較好的員工藉著教導其他夥伴而學到更進一步的英語技巧，「我們致力於培育具國際思維

日本碍子株式會社教育服務社

日本碍子株式會社教育服務社成立於 2006 年，專職於促進製造業領域的人力資源發展與教育訓練。目前替日本碍子職員規劃、管理各式各樣的培訓課程計畫。

● 表二：日本碍子新進員工英語文培訓計劃課程表

10月	4月	7月	8月/9月/10月	11月	12月/1月/2月	3月
LR	LR	SW	LR		LR&SW	
多益測驗（評量培訓成效）						
		基礎技能引導		實務英語技能培養		
歡迎式	開始加入公司	思維訓練 （團體學習） 密集訓練 （5天）	月訓練 1天×3次 （依能力程度 分班授課）	進階思維訓練 （團體學習） 密集訓練	月訓練 1天×3次 團體討論 （混班授課）	簡報會議 （1天）
為期 17 天的團體訓練、電話訓練、居家學習。 * 多益測驗成績達 600 分或以上的員工，需參與多益口說與寫作測驗。						

註：本表以 LR 簡稱多益測驗；以 SW 簡稱多益口說與寫作測驗。

的人才，目標在於培養員工具備了解不同文化間的習俗與觀點的能力，同時也能以謙恭的態度積極傳遞自己的視野。」野村解釋：「我們希望年輕的職員在剛進入個人職涯的階段，就能透過與其他文化的直接互動，培養國際敏感度，而在此之前，良好的英語能力是必備要素。未來，我們也將持續運用 TOEIC 以及 TOEIC SW 作為日本碍子其他不同層面企業目標的參考指標。」



在一位熱情的部門主管以及可移動的測驗模式驅策之下
部門全體成員皆參與多益口說與寫作測驗

將近共 50 位電子商務集團的金屬·模具事業部（New Metals Division of the Electronics Business Group）全體成員，包括經理、業務、工程師等，都在今年秋天接受了 TOEIC 與 TOEIC SW 測驗。不算派駐海外的員工在內的話，一共有 33 位員工在去年秋天即接受了這兩項測驗。今年，全體部門成員將再次接受安排，參與這些測驗，以便於企業檢視已受測員工提升個人英語力的進步成效，並評量那些先前未曾參與考試的海外派駐員工的英語程度。

該部門主管十分鼓勵全體員工參與此次測驗，他堅信，當企業想從日本市場拓展至國際市場時，必須仰賴員工的能力才能與海外的合作夥伴建立好商務往來的關係。他因而想先藉由這兩項測驗了解員工的英語能力程度現況，再鼓勵每位員工根據測驗成績結果設定個人的學習目標，從而提升員工的英語文能力。至於從來不曾派駐海外的這位主管自己，也一樣在每天早上上班前讀英文，且一併接受相同的評量測驗。透過多益企業到考機制（TOEIC Institutional Program, IP）所安排進行的多益測驗，以及移動電腦設備即可隨地施測的多益口說與寫作測驗，有助於該事業部（New Metals Division）為全體部門員工安排施測。

在日常工作業務中，該部門成員也有機會以英文進行簡報；雖然所有部門成員都是日本人，但他們都能接受主持全英語會議的額外挑戰。

國際經理人的跨文化管理與發展

臺師大 IHRD 人力資源發展國際研討會精華報導

文：王宥筑

由國立臺灣師範大學國際人力資源發展研究所舉辦的 2015 人力資源發展國際研討會 (The 2015 International Conference on Human Resource Development, IHRD)，今年已邁入第 13 屆。本次的主題為「跨文化管理與發展 (Cross-Cultural Management and Development)」，國際人力資源發展研究所所長張煒雯在開場時闡明了「跨文化 (cross-culture) 的管理與發展議題」在各國間正逐漸升溫之趨勢，因此，理出其應變之道，是企業管理者、決策者正面臨的課題。

外資經營：以日本企業為例



◀ 弘光科大管理學院院長蔡錫濤(右)代表本研討會致證給主題講者 Rémy Magnier-Watanabe (左)。

首場發表由弘光科技大學管理學院院長暨中華民國跨文化訓練協會理事長蔡錫濤主持，主題講者為來自日本筑波大學工商科學研究所國際經營碩士學程副教授 Rémy Magnier-Watanabe，他以「Cross-cultural and Human Resource Management Challenges: The Case of Japanese Companies (跨文化與人資管理的挑戰：日本企業案例分析)」為題，藉日本的外派管理案例，探討企業全球化議題。

他由介紹何謂「全球化」(Globalization) 開始；再講述全球化對人資帶來的挑戰，說明在全球化的趨勢下，人資將面臨該使企業內部全球整合 (Global Integration) 還是適應當地 (Local Adaption)，讓組織內部的文化衝突降至最低。

Magnier-Watanabe 以《世界是平的》一書作者 Thomas Friedman 的引言點出全球化的本質：「所謂全球化，就是殘酷地將市場、資本、國土和科技等，結合至前所未見的程度。(Globalization is the inexorable integration of markets, capital, nation-states, and technologies to a degree never seen before.)」

最後，他再藉日本企業的職員外派情況，說明企業跨國發展的目的、策略以及其中的限制。例如比起其他國家，日本的對外投資 (FDI) 企業海外公司對總公司的依附較強、獨立性較低，因此須發展出相關應對人資策略，像是移植工作系統到海外分公司、劃分可移轉及不可移轉之業務內容等。

人資對話 各行各業的跨文化管理



接著是由國際合作發展基金會副秘書長李栢淳主持的人資論壇——「跨文化對人力資源專業與組織發展的衝擊與因應」，與談人包含：中華人力資源管理協會常務顧問王冠軍、國

際合作發展基金會國際教育訓練處處長李志宏、環鴻科技股份有限公司企業服務總處副總經理陳基國，以及晶華國際酒店股份有限公司集團人力資源副總經理劉富美，他們分別就各自的專業角度分析人資對跨文化管理的觀念及實務。



劉富美首先以「Cross Cultural Management in the Hotel Industry (飯店業的跨文化管理)」為題，分享她曾在日本飯店業工作多年的經驗，說明文化和企業管理之間的關係。其中不乏一些有趣的親身觀察。例如，相較於人員流動率高的台灣職場，日本的飯店傾向於「人傳人」，也就是由前輩直接授予經驗和知識給新人，而非建立 SOP。而對於台灣定義為低薪階層的行李員 (bellman)，日本飯店反而會將其視為飯店的重要門面而給發高薪。

此外，劉富美認為，飯店業往往充斥著多國人士，然而，比起外語技巧，更重要的應是讓人能夠理解、互動。由於飯店業的產品主要是「感受性的」，像是住宿經驗、回憶等，跟專業技術不太有直接關係，因此她認為「選用」人才重要於培訓人才。



陳基國的講題為「Cross-Culture Human Resources and Organization Development (跨越多元文化的人力資源與組織發展)」，他以個人在環鴻科技股份有限公司的工作經驗為例，強調團隊合作對電子資訊產業的重要性，分享其組織內部的核

心思想「Realizing “IDEAS” together.」，也就是重視創新 (innovation)、傳遞 (delivery)、效度 (effectiveness)、行動 (action) 和表達 (speak) 的工作態度，當團隊有基本共識，合作上也就會更契合。



王冠軍發表「Is Diversity Management really an issue in Taiwan? (多樣性管理議題在台灣受到關注嗎?)」，他認為台灣許多公司的管理階層或許尚未意識到此議題的嚴重性；同時，受雇者對於自身權益的意識也不足，「多樣性管理 (Diversity Management)」便成為人資須著墨的課題。大家不妨自問公司裡「有無女性主管」、「有沒有少數民族職員」一類問題，其實就能檢視一企業的多元包容性。他也建議一些具體的做法，如面試時不可以詢問面試者宗教、婚姻、政治立場等過於私人的問題，以實踐尊重多元的精神。



李志宏則是以「The Experience of Taiwan ICDF's “International Higher Education Scholarship Program” (國合會「國際高等人力培訓外籍生獎學金計畫」經驗分享)」為題，介紹國際合作發展基金會在跨文化管理方面的實際作為，像是每學期開設工作坊，針對跨國專案經理人、國際學生等人的需求，幫助他們認識在地文化、建立正確認知，如國內的俚語「吃豆腐」、「飯桶」其實和飲食無關；「中華民國」及「中華人民共和國」在意義上的不同。 

日商花王(台灣)藉英語讓溝通無國界

KAO 微笑生活

文：駱克珊

走進日商花王(台灣)股份有限公司位於新店的辦公大樓，清晰、俐落的花王英文名稱：「KAO」三個字母，伴著面帶笑臉的月亮標誌，居中妝點一面斗大、白淨的牆面；寬闊的前門大廳，有位充滿朝氣的接待人員向前微笑示意。

樓層裡體現的，是「微笑生活(Smiling life)」。一如在台成立已逾 50 年的花王想要傳遞給消費者的感受—讓生活中充滿微笑，藉由優質商品的使用，而感受生活的和諧、美好。

以英語為主要跨國溝通工具

花王(台灣)人才開發副處長蕭玫華表示：「台灣需要更多的『正面能量』！」而為了蓄積這股源源不絕的能量，不斷創新、與全球接軌，是誠信、正直的花王(台灣)深自期許的。她說：「花王在台灣有著完整供應鏈，從工廠研發、生產製造，到行銷、販售，每一個工作環節都有各自的專業。而走向國際化，是隨著母公司轉變的必然趨勢。」

雖然是日商，「英語」卻是花王人少不了的職場溝通工具。蕭玫華說：「英語是基本能力，日文好則是加分；我們經常需要跟日本總公司開會，如：例行月會、網路電話會議等，全場皆以英語進行。不會英文，便無法參與跨國會議。」



◀ (由左至右) 花王(台灣)人才開發專員王曼蘋、副處長蕭玫華，以及公關副理楊爵宇積極朝微笑企業邁進。

她坦言，採用英語作為主要跨國溝通工具的企業語言策略，也是花王歷經長時間醞釀而成的。原來，大概在 10 年前，花王(台灣)一度也曾為到底該採「英語」還是「日語」為主要溝通工具而感到掙扎，但在 2012 年左右，隨著集團國際化的需求，以「英語」作為國際職場的主要溝通用語，顯然更是勢之所趨。

參與全球性領導力訓練 至少多益 730 分

「不只台灣，日本總部也極重視員工的英語力，並於企業內部開設 E-learning 課程。」蕭玫華說：「在花王各部門的年度全球會議中，有來自香港、新加坡、馬來西亞、泰國、越南、印尼等不同國家的主管及擔當人員一同與會，更遑論還有來自歐美的人士，」她解釋：「並非大家都懂日文，但說英語，卻可以彼此溝通。」

「另外，凡是參加花王全球領導力培訓課程的員工，都規定至少要達到多益(TOEIC)730分」，蕭玫華舉例，像這樣各國僅派一到二名代表與會的 Global Training，除了要求多益門



▲ 花王（台灣）在地研發為消費者創造微笑生活

檻，也要求向日本社長進行英文簡報，足見花王集團對人才英語力的重視程度。

量化語言力 依職務設定多益期望分數

人才開發專員王曼蘋表示：「花王（台灣）部門類別廣泛，可大略分為理工科系背景與商管科系背景的人才需求。這兩類人才在英語表現上有明顯差異；理工科背景的人才英文條件相對較不突出，商管科系人才則至少九成以上會附上多益成績。」

基於工作會頻繁使用英語，花王（台灣）在各職務的招募條件上，明訂了期望的多益分數，並依據不同的職務屬性，設定相對應的需求標準。比方說，注重行銷表現的品牌企劃人員，須具備 TOEIC 780 分以上；程式設計師、工程師、研究開發人員等，則要求 TOEIC 600 分以上。

即便是工廠人員，花王（台灣）也期望應徵者能達 TOEIC 500 分左右的水平。蕭玫華補充：「工廠的專業技術人員，更經常使用到的是日語。」因此，倘若英文能力尚不夠理想，憑藉傑出的專業能力，或者是日語能力，也有機會在眾多求職者中脫穎而出。

蕭玫華表示，花王（台灣）並不會強制要求員工必須如何加強語文能力。但事實上，在日常工作的風氣之下，想要增強語文實力是自然而然的

● 表：花王（台灣）員工職務英語能力標準

職務別	多益分數（分）
品牌企劃人員	780
程式設計師	600
工程師	600
研究開發人員	600

事。「員工的英語不見得要說得多標準、流利，但至少『敢說』，這也間接反映了員工是否有足夠的抗壓性。」

經常需進行英文簡報的花王（台灣）公關副理楊爵宇分享：「事前準備很重要，至於會議臨場應答，或許可從平時有意識地學習摘要英文短文訓練起。」在花王（台灣），彷彿人人各有一套語言學習心法，喜歡藉英文影集鍛鍊聽力的蕭玫華便笑著說：「其實最挑戰的往往不是英文簡報，而是現場的 Q&A，尤其當你聽到各國人士口音都不同時。」

鼓勵自主學習 2 年 3 萬的語言培訓補助

為了鼓勵職務上有需求的員工自主學習、增進語文能力，花王（台灣）特別提供了「2 年 3 萬元」的語言培訓計畫補助，讓員工自由運用，可以申請學英語，或學日語。「對於這項福利，許多員工很踴躍參與。」

「Quality UP」是花王（台灣）西口徹董事長上任後積極推動的概念，「我們希望不只是在台灣能做到日用品市佔率第一，在工作的品質方面，也能在全球也有一定的優質水準！」勉勵人才各展所長的蕭玫華說，「與顧客一起開創微笑生活，笑一個，台灣更美好！」不只是花王（台灣）50 年給人才的願景與任務，更是每位花王人心中的終極指標。N

新生英語強化營 大學的暑期先修班

專訪靜宜大學外語教學中心主任周惠那

文：John Chen

如果孩子只差 10 天的學習，就能通過畢業門檻，為什麼我們不做呢？」基於此想法，靜宜大學外語教學中心主任周惠那從 2012 年起，在中區區域教學資源中心結合了中區多所大學，於暑假期間舉辦「新生英語強化營」，針對準大一新生共同開設為期 2 週共 90 小時的密集式英語訓練課程，為新鮮人做好開學前的準備。

今年，「2015 中區大學新生英語強化營」計畫持續進行，共有 8 所學校（請見表一）參與此計畫，不僅參與的學生創新高，今年更首度有北部的學生報名參加，也顯見此計畫的成效已是有目共睹。

中央廚房供應教材 確保教學品質

此計畫負責人周惠那談起當初舉辦營隊的開端，除了是想要幫助同學提升英語力，入學前即通過英文畢業門檻之外，「位於中彰投的中區大學不僅地理位置相近，各校學生的程度也相近，連畢業門檻也一致；而若各校自行開設英語訓練課程，不但造成資源的重疊浪費，各校也可能因為有營隊招生壓力，而反而變成給高中生參加的暑期英語營隊，無法真正幫助到英語程度不足的大一新生。」

因此，中區各校能聯合開辦，則能達到資源共享的效果，讓不管在設備、師資、TA 的安排上都

計畫負責人周惠那盼藉由整合中區教學資源，真正幫助到英語程度不足的學生。



能獲得最有效的利用。以今年為例，此次在工作分配上，身為指導單位的中區區域教學資源中心，擔任學生錄取名審核與工作會議召開等行政執行的工作；而靜宜大學則負責教材選定、師資培訓、模擬試題、問卷等所有與實際教學有關的事務，「靜宜就像中央廚房一樣，以標準化為原則，確保各校在課程的內容與進度都能一樣」周惠那解釋。

三大目標 多重效益

今年強化營的目標，除了提高學生英檢通過率，以達到各夥伴大學所訂定多益 550 分畢業門檻外，還希望能提升實用英語溝通與表達能力，以及與大學生活接軌能力等三大目標。

周惠那表示，過去幾年，強化營的目標大多只著眼於通過英檢，當然想招收到英文程度較好的學生；隨著通過率逐年提高（去年更高達 70% 以上），因此今年強化營將不僅以通過英檢為目標，更「寧願提昇較弱的孩子，而不是要表面亮眼的成績」，所以這次在學生資格的審查上還降低了錄取門檻，過去是招收學測英文科成績 11~12 級分的學生，今年則以 9~11 級分為主的學生，希望能幫助到真正需要的學生。

● 表一：參加「2015 中區大學新生英語強化營」的 8 所大學

2015		
開課大學	開課班數	錄取人數
中山醫學大學	1 班	40
亞洲大學	2 班	80
東海大學	1 班	40
明道大學	1 班	40
暨南國際大學	2 班	80
臺中教育大學	1 班	42
逢甲大學	1 班	40
靜宜大學 (輔仁大學)	3 班	120
總計	12 班	482
* 輔大學生可跨校報名，但不在主辦 8 校之列。		

培養學生的「軟實力」是今年的重點。周惠那認為，對不少高中生而言或許這是他們第一次離家外宿的經驗，而學校也希望透過 10 天的集體住宿生活和小組互助的學習方式，能同時培養出同學自主管理及與他人互動的能力，因此每一堂課都是以小組互動進行。

此外，10 天課程中每天上午都安排由外師針對不同的情境主題進行全英語授課，從聽說讀寫各方面與學生互動，也是今年強化營教學上的一大特色。對高中生來說可能也是第一次需要如此長時間的與外國人進行交流溝通，「同學剛來時會不大懂，也不太敢講，」但她強調：「這 10 天就是要讓他們了解在大學就是要隨時隨地以英語溝通。」這正是強化營與一般坊間英檢補習班或是暑期營的最大差異。

通過多益 550 即可申請大一英語抵免

英語強化營結束後會安排同學參加多益測驗做為後測，通過 550 分的多益門檻，就可以申請大一的英文必修抵免。但同學不是通過畢業門檻之後，英語學習就劃下句點了。周惠那表示，靜宜大學在新生申請大一英文抵免的同時，就附上以學術英語為主的「寰宇菁英課程」申請表，協助同學及早準備 TOEFL ITP 考試，讓同學在大三時就可選擇要出國研修做交換學生；或是繼續選修「職場菁英英語課程」為將來職場就業做準備。

周惠那強調：「沒幫學生規劃下一步，學生就停在那了」，所以靜宜大學持續追蹤同學的英語學習狀況。「過去，英語學習是以達到英語基本門檻為主，因此許多學生以為只要通過畢業門檻就好；但是現在，我們是以培養學生國際化的角度，來看學生應該具備何種英語能力，進而規劃學生的英語學習歷程。」

賠錢的事 還是要繼續做

「新生英語強化營」已成為中區教學資源中心每年暑假的大事，儘管已經做出口碑，但周惠那坦言，受限於經費，參與的各校每年最多也只能開設 2 班。因為教育部只有補助老師、TA 的鐘點費，其他像是學生住宿費用的折扣、行政人員的費用等都要由各校自校自行籌措配合款項投入，「各校幾乎都是賠錢在做」周惠那透露。

此外，外師與 TA 人力的不足也是一個問題，因為暑假期間，外師多半不會留在台灣，TA 學生也比較難找，所以周惠那計畫，明年可試著從北區或南區尋找外師或 TA 的支援。如何將英語強化營辦愈好，協助同學提早適應大學環境，給新鮮人一個不一樣的開始，也成為未來不斷努力的目標。✎

2016 企業招募研發替代役採多益成績 可成科技、東元電機現身說

文：沈愛玲

* 本文經授權摘錄自 TOEIC OK News 第 53 期

年一度企業招募研發替代役已開始如火如荼進行，相較於往年，企業為覓得兼具專業技術及英語力人才，紛紛將英語文能力列為條件門檻。為協助準役男們取得多益測驗英語成績證明，ETS 臺灣區總代理忠欣公司將於今年（2015）10 月 4 日舉辦研發替代役多益專案考，報考者考後成績可直送專案合作企業，為求才企業與應試者節省不少時間。

專案活動目前開跑至 7 月為止，已有環鴻科技、可成科技、致茂電子、廣達電腦、東元電機、緯創資通等 10 多家知名大型企業參與，參與企業陸續增加中，顯見高科技產業對於研發人才的英語力要求已蔚為主流趨勢。

設多益門檻 精準找到優質人才

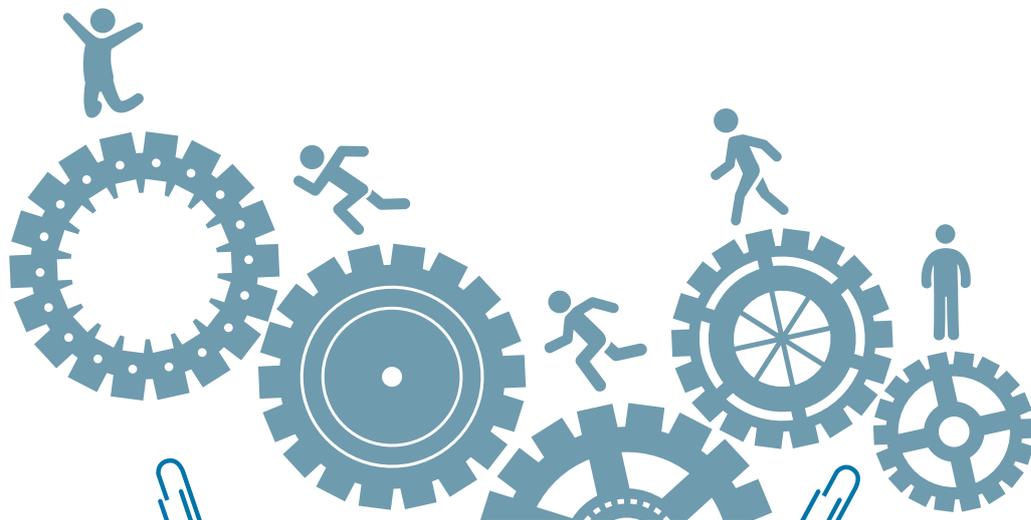
可成科技先進技術研發處協理李士璋博士表示，在招募研替的資格條件上設立多益成績標準，恰可快速篩選兼具語言、專業的優質人才。比方說，要求達到多益（TOEIC）600 分或多益口說與寫作（TOEIC SW）成績 140/140 分的先進金屬材料開發工程師一職，正是相當注重技術創新力，又同時注重溝通協調力的職務。

東元電機人力資源中心人才開發課代理經理余思賢也表示，過去東元電機招募研發替代役即設有內部自擬的英文筆試，然為了更精準地找到擁有優秀英語力的研發人才，今年首次採用多益英語測驗（TOEIC）做為招募參考指標，「TOEIC 是企業界公信力最高的英語測驗，若研發替代役的求職者能夠檢附多益成績，自然能夠成為加分亮點。」



可成科技先進技術研發處協理李士璋表示，將多益列入招募研替門檻，可快速篩選兼具語言、專業的人才。

東元電機人力資源中心人才開發課代理經理余思賢認為，年輕人應擁有學習能力才能面對瞬息萬變的職場趨勢。



可成科技：
與國際往來頻繁 英語力為必備利器

可成的工廠堪稱是金屬科技領域中「最強的實驗室」，其注重實驗的企業文化，讓專業人員得以在此大展身手。李士瑋認為：「可成是標竿企業，有許多國內外一流資訊產品客戶，像是 Apple、Dell、SONY 及 HTC 等，因此能獲取的資訊廣泛。」

對於研發替代役（研替）的人才而言，這樣的環境尤其能磨練出面對企業計畫時的「時程掌控力」與「執行力」，研發力與生產力能夠無縫接軌，能為新鮮人快速累積競爭優勢。而隨著可成科技與國際大廠的往來頻繁，溝通無礙的英語力，也成了有利職涯發展的一大利器。

「穩定度、學歷俱高，是研替人才值得招募的主因。不過，大多人才能力的養成，其實在高中、大學階段就可以看得出來了。」李士瑋透露，履歷上不同教育程度的經歷是篩選人才的重點之一，再來便是看求職者的「談吐、生活及求學背景（習於安逸或偏好創新）、論文題目（是否接近研發標的）」等，都是會列入考量的條件。

李士瑋鼓勵，新鮮人別害怕毛遂自薦，若個人目標、企圖夠清楚，歡迎直接登門遞履歷，肯定是可迅速讓企業青睞的捷徑！

東元電機：
學力 + 英語力 成功之路就在眼前

東元電機的事業版圖橫跨全球五大洲、四十餘國、百餘座城市，近幾年來更是積極在海外擴點，目前包括美國、加拿大、東南亞、新加坡、澳洲、日本、英國、墨西哥、荷蘭、中國、中東、土耳其……等地皆設有據點，最近還計畫要在東南亞設廠，「因此，應試者至少要具備 TOEIC 600 分以上的英語文能力，才更能滿足集團國際化趨勢下的業務需求。」

余思賢解釋，對東元電機而言，研發人員除了需具備優異的專業技術能力之外，英語文能力也越來越受到重視及要求，因職務所需，除研發技術之外，和集團海外據點研發同仁互動交流、協助導入技術，或是與外國客戶研發人員洽談合作等等，在在考驗本地研發人員的英語力。

除了專業和英語力，「學力」也是求職者應具備的條件，余思賢表示：「學歷不等於學力，面對瞬息萬變的職場趨勢，擁有學習能力才能適應環境變化。而最重要的，是調整好進入職場的心態，不是僅僅來服兵役，也不可再存有學生心態。」

他最後鼓勵新鮮人，在東元電機，無論是研發替代役或一般管道招募進來的研發人員，「只要你的英文夠好，就有機會接觸到更廣、更多元的工作內容，甚至是負責國外專案，發展潛力十足。」

熱血開跑！多益志工做公益

2015 多益獎學金記者會暨共識營報導

文：Abby Wang



一年一度的多益獎學金在經過一個月的書審、面試後，公益企劃案獲選的 15 支團隊已正式出爐！ETS 臺灣區總代理忠欣公司於 6 月 30 日舉辦記者會，向社會大眾宣告該 15 個團隊即將啟動的公益行動。

評審老師之一的中華財政學會副秘書長羅德城表示：「不同於以往以課輔居多的服務形式，今年許多團隊的活動企劃相當多元並有創意，令人欽佩！」ETS 臺灣區總代理忠欣公司董事長邵作俊也讚嘆同學們的企劃點子皆相當亮眼、令人期待。

另外，忠欣公司也於 6 月 30 日、7 月 4 日分別舉辦兩個場次的共識營，藉此機會讓各團隊互相交流、學習。第三部門教育基金會董事長江明修在開場時勉勵志工透過行善「改變世界，改變自己」。

此共識營也特別安排了 3 堂課程為同學們建立志工素養和基本認知。第一堂課由淡江大學公共行政學系副教授曾冠球講述「跨文化溝通」。提醒志工們無論是到國內偏鄉或是到海外服務，切記要提高自己的文化知能，以避免造成誤會或傷害。第二場次則由政治大學政治學系教授湯京平主講，說明城市與偏鄉（鄉村）之間如何溝通，包含透過事前做功課、觀察與模仿融入當地，實踐「田野倫理」。

接著，澄意文創志業有限公司講師羅鈞鴻教志工們「聲音與表達」，他透過示範生動的音階

高低和語調變化，帶領同學們認識聲音表情，以及藉由「聆聽」掌握他人的情緒氛圍，盼能幫助志工爾後在服務時，能更設身處地的回應受助者的情緒和感受。掌方軟體公司總經理游能專則以「專案管理」為題，在第二場次的共識營，為同學們上一堂生動有趣的管理課。

最後一堂課由公益旅館營運部經理許承澤指導同學如何善用影像，記錄即將啟程的公益之旅。已有 10 餘年攝影資歷的許承澤指出，這是一個器材、作品大解放的時代，人人都可以是攝影師。他推薦了幾款影像處理 APP，如 VSCO cam、Instagram 和 Snapseed，並教同學們如何構圖、選用光源，希望大家都能為難得的公益旅行留下美麗的足跡！

2015 多益獎學金得獎團隊	
組別	團隊名稱
高中職組	Asgard
	Experimental Filmmakers!
	Light love 小太陽
	武陵∞熱血團
大專院校組	2015 國立清華大學坦尚尼亞教育志工團
	元智大學印尼國際志工團【夢想·因尼而在】
	突變的魯蛇
	高雄醫學大學國際志工 - 南印度團
	國立台灣科技大學師資培育中心 2015 愛與交流
	國立政治大學國際志工社
	國立清華大學馬來西亞國際志工團
	單車合做社
國立成功大學雲南海外服務學習團隊	
輔大印度塔壩團	
綜合組	跑跑 Power Rangers

準役男注意!

2016企業招募研發替代役 多益專案考

研替考多益 面試最省力

研究所畢業後可選擇服研發替代役，與職場無縫接軌！
許多企業招募需英語成績證明，備妥多益、應徵一試OK！
想爭取2016年研發替代役、尚未取得多益成績者，
把握機會，考後成績直送合作企業！

2種測驗選擇，
2次送達企業機會！

研發替代役 2015/10/4 (日) 多益專案考

測驗類型	測驗時間	報名期間	成績查詢日	費用	考區
多益說寫測驗 (TOEIC SW)	10/4 08:50	8/6-9/16	11/3	NT3,240	台北、桃園、新竹
多益測驗 (TOEIC)	10/4 13:00		10/22	NT1,540	台中、台南、高雄

合作企業一覽表 (陸續增加中，詳見活動頁面)

以下合作企業2016年研發替代役詳細需求，
將以各企業公告為準。



(環鴻科技)

CATCHER
smart process

(可成科技)

Chroma

(致茂電子)



Quanta Computer

(廣達電腦)

TECO wistron ILITEK

(東元電機)

(緯創資通)

(奕力科技)

圓剛 AVerMedia

(圓剛科技)

CyberTAN
建漢科技股份有限公司

(建漢科技)

GMTC

(榮剛材料)

XAVI

(展達通訊)

LOB

(生技中心)

SUNON arcadyan

(建準電機)

(智易科技)



即日起至8/5開放預約登記，
掌握測驗動態與最新消息

詳情請上多益官網查詢
www.toEIC.com.tw

用多益、企業官方語進行語言管理選例

從校園到企業 日商樂天、本田推行英語為官方語

文：編輯部

逢甲大學補助大一生考多益 及早掌握國際競爭力

逢甲大學與美國教育測驗服務社（ETS）臺灣區總代理忠欣公司合作，今年起學校全額補助大一學生英文期末考採用多益（TOEIC）英語測驗，上學期先進行官方模擬測驗；下學期則進行正式檢定，目的為讓學生具備國際移動及就業準備力。

逢甲大學校長李秉乾指出，102 學年啟動英文課程改革，將英語口說評量納入課程，並與各系共同規劃大三專業外語課程，英文畢業門檻則由各系訂定，讓學生及早把握未來國際移動與就業機會能力。

副校長邱創乾說，為讓學生更重視 TOEIC 考試，提高檢定成效，學校透過多元管道向學生及家長宣傳相關訊息，更開設 TOEIC 英文短期課程與加強班，針對學生不同程度的需求分級授課，改善學生英文能力並增進學生對英文檢定考試的自信心。

ETS 臺灣區總代理忠欣公司董事長邵作俊則表示，學生可透過檢定了解自己的外語能力且有助學習，期待與逢甲大學緊密合作，為提升學生英文能力共同努力。 

參考資料來源：
中央社

東山高中設多益輔導班 活用 OLPC 線上課程

為了達到多元教學的目標，東山高級中學（以下簡稱東山高中）積極採用「數位教學方法和工具」。自去年開始，設立多益測驗（TOEIC）特色輔導班，為了讓學生學習到「實際生活情境中得到」的英文，並善用多益官方線上課程（TOEIC Official Learning and Preparation Course，簡稱 OLPC），做為課程教學和複習的數位工具。

東山高中校長王沛清認為，無論是哪項科目，校方都應該提供多元面向的教學環境及內容，讓同學們找到最適合自己的學習方式，進而提高學習動機與成效。負責規劃及推動特色班的東山高中數位教學組組長李海碩表示，OLPC 提供線上學習 8 種國際職場溝通情境的課程，每種情境都包括 30 個小時的學習內容、單元測驗以及多益模擬測驗，對於學生學習情境式英語相當有幫助。

為了提升教學品質以及同學們的學習成效，該校將特色輔導班依照同學們的多益測驗前測分數區分為 A、B、C、D 等共四班，從成果來看，4 個班多益測驗後測成績總分皆進步 100 分以上，考到 900 分以上者有 2 位，前後測進步 300 分者也有 2 位，效果顯著。 

參考資料來源：
TOEIC OK News

什麼是 OLPC？

OLPC（多益官方線上課程，TOEIC Official Learning and Preparation Course）是一種線上課程，內容共有 1,000 題多益模擬練習題，包括 8 種國際溝通情境，每種情境分別有 30 個小時的學習內容、單元測驗和模擬測驗。課程依照程度區分為三種等級：M1 基礎級～中級、M2 中高級以及 M3 進階級。

（資料來源：<http://www.toEIC.com.tw/olpc/>）

本田朝全球化邁進 設英語為企業官方語言

繼日本企業樂天與經營休閒服裝品牌「優衣庫」(Uniqlo)的迅銷公司先後提出將英語作為官方語。本田(Honda Motor Co., Ltd.)也於今年6月29日宣布將企業內部的官方語改為英語。

本田希望藉語言統一強化地區間的交流，迎向全球化時代。而對於英語為非母語的員工，則會加強英語學習。此外，英語能力也將納入管理人員晉升條件。

本田在近期發布的《可持續性報告》中明確表示，將在2020年以前全面落實英語化，國家和地區間共享資訊全部改為英語。資訊發布方需準備英語資料和文件，同時也必須使用英語溝通。

以往此類資訊發布，往往由該公司駐外人員將日語撰寫的資料轉譯為當地語言。不過，在僅限於日本國內或其他國家內部的會議上，將繼續採用當地的語言。 

參考資料來源：
新頭殼 newtalk

樂天英語化政策實行 職員多益平均分數達 800 分

日本最大線上購物商城——樂天株式會社(Rakuten)，2010年始在公司內部漸漸導入英語化政策，而樂天近來也透過幾項數據證實其成果。不但一半以上職員取得了TOEIC 800分以上的成績，更因企業國際化而銷售額攀升。

為創造英語使用環境，樂天不僅內部簡報、會議、教育、文書及電子郵件等業務均以英文進行；還定期在早會中，請TOEIC表現優異的員工分享學習心得，更聘用師資開設團體課程或1對1對話等多樣化課程。據統計，樂天職員的TOEIC成績由2010年的平均分數526.2分提升至如今802.6分（以2015年4月為基準），整體進步了270分以上，可見樂天打造的英語學習氛圍相當成功。

另一方面，樂天自評職員英語能力不足將影響國外業務溝通，導致海外業績不振。果然，自從實施英語化政策後，2014年樂天1~9月的銷售額較前年同期增加了14.7%，營業利潤和淨利比前年同期各增加了3%、16%。由此看來，外語能力確實對於銷售量有著肯定的影響。

樂天社長三木谷浩史強調：「為了外國市場，樂天員工都需要熟習英文，」他在業績發表記者會見時也指出，「樂天的成功秘訣之一，就是我們能完整的吸收全球化時代的技術和知識。」 

參考資料來源：

韓國 YBM 官網
國民日報 (2015.05.11)
글로벌이코노믹 Global Economic (2014.11.08)
이투데이 Etoday (2014.10.19)



2015 SHRM 年會重返賭城 前瞻「全球上班族」的興起！

Hank Jackson 期許 HR 專家領導「變動中的工作世界」

文：甯耀南（ETS 臺灣區總代理忠欣公司策略長／中華人力資源管理協會理事）

* CHRMA 代表團參訪 SHRM 年會心得分享系列

SHRM 年會於 2011 年及 2015 年兩度在賭城拉斯維加斯舉行，此次也是筆者連續參加的第 8 次，抵達首日乃以識途老馬身分陪同中華人力資源管理協會（CHRMA）代表團的夥伴們漫步在拉斯維加斯大道，置身海市蜃樓般的各家飯店廣場前，一家接一家地看著世界頂級的戶外秀。時隔 4 年，Bellagio 飯店前的湖面上音樂噴泉舞依然曼妙迷人，穿梭各大飯店走廊間的賭博機台依舊震天價響，太陽劇團的 O 秀、K 秀、Bettle 秀即使百看不厭也戲碼不變，反而是聽取 SHRM 基金會「形塑 HR 的未來研究」前瞻職場趨勢，以及全球 HR 思想領袖、專家、學者有關 HR 的新思維論述，已天蠶數變，令人有不勝滄海桑田之感慨。

下面是筆者針對 SHRM 基金會與經濟學人情報部（Economist Intelligence Unit，以下簡稱 EIU）最新公布的「塑造 HR 的未來」三大研究之二：「全球上班族的動員與整合」報告出爐的鉤玄提要。



「聰明台」發布的「形塑 HR 的未來研究（II）」第一手簡報

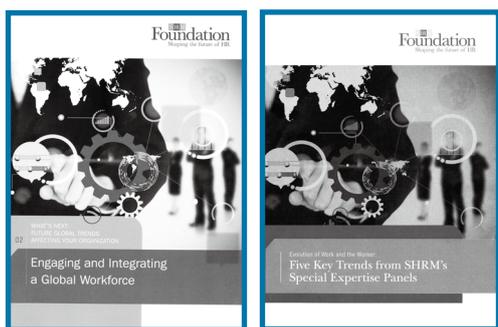
自從去年開始，年會設計了一項創新活動：「聰明台系列（SMART STAGE）」，採取類似 TED talks 的 18 分鐘、短而精的簡報模式，針對有引爆點且鼓舞性的內容，共辦了 45 場的演講活動。對於時間有限、想要多聽幾場、收集更多廣泛情報的與會者，確實是一項聰明的設計。建議以後的參訪夥伴，不妨也事先閱覽「聰明台」系列活動尋寶。



SHRM 基金會的基金會計畫委員（Director, Foundation Program）Beth McFarland 針對去年的 EIU 所作的三項長期研究工作：「形塑 HR

的未來」的今年主題：「全球上班族的動員及整合（Engaging and Integrating a Global Workforce）」做了一場聰明台簡報，筆者去年意外地路過聰明台旁，聽了 EIU 第一份報告：「工作及工作者的演進」，返國後除了撰文分享外，並鼓吹台灣各智庫派人參加去年 9 月也是在賭城舉行的「SHRM 思想領袖反思會」，再深入探尋全球思想家領袖針對此一議題的反思。

嗣後，CHRMA 常務顧問王冠軍老師等人特別組團前往，並於返台後在中華人資管理協會作過一次專題演講，非常轟動。今年的 EIU 後續



◀ EIU 先後發布的兩份報告「全球上班族的動員及整合 (Engaging and Integrating a Global Workforce)」以及「5 項關鍵趨勢報告 (Five Key Trends from SHRM's Special Expertise Panels)」。

第 2 項研究報告自然是不能錯過。茲先披露該項報告內容摘要 9 項重點如下：

1 全球化貿易的推動及跨國公司擴張的結果形成了「跨文化的上班族」。

2 全球化的互相依賴活動增加了曝險機會。

3 「全球上班族」的年齡層正在老化，而且在性別上、種族上變得更多元化。

4 新興國家技術的工作者將改善生產力以便能跨越國界、追求更高的工資。

5 遠距且短暫的工作者將增加其彈性以補足全球勞動力的需求，但也增加了管理的需求。

6 組織都在力求平衡社會性文化與公司文化的差異問題。

7 文化差異影響管理風格及員工發展。

8 文化多樣性能有助於成功。

9 「企業社會責任」有助於風險管理，同時也提升了風險管理的底線。

報告中也針對「全球化上班族」帶給人資管理及全球業務策略的挑戰，包括全球上班族的招募、管理、整合等做出分析；也針對公司的 HR 因應策略提出指導綱領，筆者希望在取得全文授權後能提再供給讀者更完整的報告內容。

針對「工作及工作者演進」報告

SHRM 專家小組做出「5 項關鍵趨勢報告」

另外，SHRM 基金會也針對去年 EIU 所做的「工作及工作者演進」報告，邀請 SHRM 的專家小組做出「5 項關鍵趨勢報告 (Five Key Trends from SHRM's Special Expertise Panels)」，茲先譯出 5 項趨勢的名稱如下：

1. 人口學的變動。
2. 中級技術工作的消失。
3. 產學無法接軌形成的技術落差 (Skill Gap)。
4. 工作地點的實體障礙正在消失，全球化程度日益加深。
5. 新興工作模式：群包 (Crowd Sourcing)。

針對每一趨勢，專家小組做出了摘要、預期的變動分析及 HR 該如何因應的建議。

「多益測驗監考老師招募平台」

是「群包」趨勢的見證

聽完 Beth 小組的聰明台報告，筆者突然想起：原來 SHRM 專家小組 5 項趨勢報告中第 5 點新興的「群包模式」早在 10 年前就已經發生在忠欣公司的「多益測驗監考老師招募作業」中了。由於多益測驗每月 1 次的公開考試在全台各地 35 所大學考試協辦中心舉辦，因而每月一次需要約 800

~ 1000 名的監考老師，工作地點遍及全台及金門、澎湖。工作時間短暫，包括訓練時間及考試時間僅需 3 個半小時，因而採用監考老師自動報名平台系統，平日儲備的監考人員約為 3,500 人左右，每次考試都經由平台自動完成應徵、選用、分發、訓練、服務、薪酬給付作業。這不正好就是 SHRM 報告中描述的「群包模式」嗎！

所謂未來趨勢其實是分時、不同步的動態觀，對有些公司而言可能是未來式，也可能是現在進行式，對於先行者更可能已是過去式。HR 變革之快速值得人資夥伴警惕！

Gary Kushner 版的 「工作與工作者的改變本質」



除了 SHRM 基金會的大型、長期性的人資趨勢研究外，也有幾位講者做了一些輕、短而獨特的趨勢分析，例如，Kushner & Company 的董事長兼 CEO Gary Kushner 摘要了 4 項全球化趨勢對 HR 策略面的衝擊，有一些讓人意外的有趣論點。茲分享其中 3 項較特別的趨勢如下：

1. 依據人口學的數據預測，2050 年以前美國的西裔人口將超過 55%，而

在 2015 年美國 18 歲以下的人口已有 33% 是西裔了。筆者聽到此處嚇一跳，您能想像得到嗎？如此一來，美國語的未來是指的西班牙語而非英語，托福考試以後可能要考西班牙文了！Kushner 在人才策略上提醒我們要重視西裔族群的價值，包括重視安定、安全的工作環境，提供學習及發展機會，重視家庭友善的政策等。大家也別忘了，西語系人口普遍卻是天主教徒，禁止離婚、不准墮胎等因素將會繼續強化此一趨勢，美國人口的拉丁化速度將比 Kushner 想像得還快。有朝一日，西班牙語將和英語並列為世界語言，我們準備好了嗎？

另外 Kushner 也分析全球的女性受教育且有經驗人口比率將大幅提升，因而人才策略上應適應需要照顧家庭的女性價值觀，例如：讓工時更有彈性，設計任務導向工作，升遷評量上應有更客觀標準，意即給予女性更公平的升遷機會。其他人口學的議題還包括 Y 世代的只有 20% 想去家喻戶曉的大公司上班，多達 80% 填答者更重視應徵中小企業及有企業家精神的組織。

2. 社群組織緊密連結職場的現象已是不可迴避的新常態。傳統依履歷表雇用模式將式微，因此 HR 招募工作策略上應善用線上資源，例如採用內包或外包方式，按工作需要聘用人員，並考慮新型的工作者，例如築夢者、搭平台者、微小工作者等，為他們設計不同的工作環境與種類。

3. 微小工作的興起。藉助社群科技「群包模式」，許多個體戶共同承包國內、外的遠距、短期工作將成為趨勢。例如多益志工網經常為台灣的國際會議及賽事招募國際志工人才就是最好的案例。往往工作只有數日，甚至沒有報酬，但是應徵者大有人在，而且動機強烈，這些都是讓人意想不到的新趨勢。另外一本書：《The Crowdsourced Performance Review》作者 Eric Mosley 提出了給予社會肯定（social recognition）遠比現金報酬重要的答案。

Hank Jackson 期許 HR 專家
領導「變動中的工作世界」



SHRM CEO — Hank Jackson 在開幕式上致詞強調，過去有關工作變革所作的許多長期趨勢研究已經出現在眼前了，這些轉變的力量包括下列：

1. 科技的力量。先進的高科技創造了新工作、新產業，同時也淘汰了舊工作與產業。更重要的是科技也逐漸消除了中央辦公總部的需要。我們如何打造一個沒有辦公室的企業文化？

2. 人口學的力量。千禧世代已經崛起，在數個月前，它已經是上班族中最大的世代了。

同時，我們也處在嬰兒潮世代的退休潮中了。人類有史以來，我們第一次 5 個世代共同工作，然而他們對工作的動機與預期完全不同。

3. 全球化的力量。雇主們已不能再選擇說我只要在本地找人才了！因為最好的員工已能夠從世界任一地方為你工作。Jackson 強調：「人才無國界，所以我們現在都要參加全球競爭求得最好的人才。」

因此他提到一項由 SHRM 基金會委託 EIU 所做的經濟研究發現：今日及未來組織最需要的策略就是能夠不斷因應世界改變而改變的「人的管理策略」，今年，世界經濟論壇中指出：「人才資本而不是錢財資本，是 21 世紀能夠創新、競爭、成長的關鍵資本。」台灣產、官、學各界應三復斯言！人資夥伴們當仁不讓的關鍵時候到了！

照片來源：
<http://www.kushnerco.com/about/team/> (Gary Kushner)
<http://www.shrm.org/about/governanceleadership/executiveteam/pages/henrygjackson.aspx>
(Hank Jackson)

atd ASIA PACIFIC CONFERENCE

人才發展協會亞太區年會

October 1-3, 2015

人才發展 成就非凡

[2015 ATD 亞太區年會歡迎您!]

主題演講



馬歇·葛史密斯
(Marshall Goldsmith)
馬歇·葛史密斯集團 創辦人

啟動—
成為我們想要成為的人



艾略特·馬西
(Elliott Masie)
學習聯盟 主席

2016年後的學習趨勢：
人才的影響



施振榮
(Stan Shih)
智榮基金會 董事長

商道、王道與變革

專題演講



史帝芬·羅賓斯博士
(Steven B. Robbins)
美國教育測驗服務社 (ETS)
研發創新總監

釋放人力資本的力量：
勞動力的策略、技能和標準

專題演講

時間：10/1 (四) 16:00~17:30

地點：台北國際會議中心 (TICC)

" Global Talents, Language Policy & Management Practice for Taiwan's Enterprises "

台灣大企業國際化人才、語言政策與管理研究



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



王冠軍 (David Wang)
中華人力資源管理協會
常務顧問



王星威 (Benjamin Wang)
ETS 臺灣區總代理
忠欣股份有限公司 顧問



<http://www.atdpc.org>

主辦單位：
自強工業科學基金會
TCFST

atd Association for
Talent Development

協辦單位：
國立清華大學
NATIONAL TSING HUA UNIVERSITY

國立中央大學
National Central University

國立彰化師範大學
National Changhua University of Education

AMERICAN INSTITUTE IN TAIWAN
美國在台協會商務組

CHRMA
中華人力資源管理協會

贊助單位：
umu

ETS TOEIC

EMBA 雜誌

ask123 學習培訓網

BRITISH COUNCIL
英國文化協會

HPO GROUP
哈佛企業管理顧問公司
HARVARD MANAGEMENT SERVICES, INC.

台灣電力公司

中華電信
Chunghua Telecom

McGraw Hill Education
麥格羅·希爾
Your Learning Partner

GSS 淑揚資訊

遠東新世紀股份有限公司
FAR EASTERN NEW CENTURY CORPORATION

MIC 產業顧問學院

ORACLE

GALLUP

台灣金融研習院
Taiwan Institute for Banking and Finance

aEnrich 育登數位科技
aEnrich Technology Co.