

# 人力資源積極出動 戰勝先機

## 倚天資訊— 人力資源系統再精進

撰稿/陳玉貞 倚天資訊 總管理處 人力資源經理

### 由本土走向國際的獨創精神

倚天創立於1986年，以自行研發高相容性的倚天中文系統在華人市場中廣受好評。在1995年，倚天進行第一階段轉型，投入金融理財PDA的開發，進入無線通訊領域。並且於2001年將長期累積的無線通訊實力，投注於研發整合各種無線通訊功能（GSM、WLAN、Bluetooth、GPS）與Pocket PC於一體的通訊PDA產品；另外，針對目前的行動電腦需求，研發GPS（全球衛星定位系統）與Auto-ID（Barcode & RFID）的相關軟、硬體系統產品。倚天更將觸角由本土市場跨向國際。目前倚天正致力以金融PDA、消費性PDA、工業PDA與數位廣播四大事業群，將倚天資訊構築成多元性產品的國際公司。「獨創性」是倚天從本土走向國際品牌的主要策略，以產品的獨創性，創造利基市場。

倚天由資訊起家，不僅將資訊便利帶給消費大眾，更廣泛的進行資訊系統管理的運用。近年來，在人力資源管理上更積極於人資系統資訊化的目標與落實。為配合政府法令，今年初開始尋求能符合政府實施的勞退新制的人力資源系統，因為舊有系統為廠商客製化定型系統，在調整上有困難，而且系統廠商服務人員的更替與該廠商的業務重心已轉移，在維護與更新系統方面產生某種程度困難…，促使倚天重新思考尋求新的人力資源系統廠商的必要性。

### 審慎評估 旁敲側擊

當時評量合作廠商時共有三家，包含舊有的系統廠商、一家新成立的軟體廠商與叡揚資訊。舊有的系統廠商除了上述倚天的考量重點外，在報價上未能符合預期，因此，在評選分數上較低；雖然另一家成立2年的廠商所提供報價具相當競爭性，但



陳玉貞指出透過系統運作，成功將人力資源策略化被動為主動。

考量系統的適用性、技術人員的專業性、公司的穩定度...等因素認為較不適合。在與叡揚互動中，叡揚相關人員的態度給予我們專業、信任的感受，讓我們能放心將系統交付於叡揚建置。另外，筆者也透過市場上人資界分享給我們的經驗，多數對於叡揚的印象及評價都相當好，倚天人資單位經過審慎思考與MIS共同評估，最後拍案敲定由叡揚來幫倚天資訊進行勞退新制的人資系統建置。

值得一提的是，筆者在過去的工作經驗中，曾接觸過一些前來應徵條件優秀的資深工程師或專案經理，多將叡揚列為受應徵領域的第一工作志願，或許是叡揚在軟體業界的評價、歷史或企業形象讓許多專業人士選擇叡揚而棲的原因，這是筆者對叡揚留下印象的原因。

### 使用者導向的建置模式

在此次的建置過程中以人資團隊為主，接受

叡揚的系統訪談與導入協商，過程中由使用端的人力資源單位來主導，最能切中作業需求以便請叡揚提供適切的系統功能，並可依過去系統使用上的經驗、困擾提出需求，作為新系統修正的依據。在人資單位與叡揚討論出階段性架構抵定後，才交由MIS進行查核報價、硬體評估及技術建議。這樣的使用者導向的建置模式，讓系統的設計與使用者端更貼近人資作業的需求，相對的，人資主導的系統建置方式是需要人資團隊們投注較多心力與關注，但所獲得的是更適切的系統。

唯一在建置過程中的溝通落差是在於，人資單位對於人資系統的認知與操作模式是來自於舊系統，因此與叡揚的人資系統上的彈性化操作定義、客製化定義有一些出入，所幸在與叡揚溝通協調後，都逐步達到我們的需求。整體上，叡揚給予我們的感受是「服務為導向」的公司，叡揚的同仁也相當樂於溝通，「會將顧客的聲音放在心上」並努力去執行。

### 適應留給人資 方便帶給同仁

在人資作業上常需配合財務、會計部門及公司各單位提供各種報表。過去，舊有系統僅能撈出資料並不能產出整合性分析的報表，因此，人資同仁常需以人工的方式進行彙整、比對；現在，叡揚的人力資源系統在報表產出功能上功能較完整，因為上線的時間稍短，尚未進行整合性分析的報表。目前倚天的人資單位包含筆者僅有5人，除內湖的辦公大樓外尚有泰山的生產線，目前含派遣、約聘人員

約有400多名，因為倚天相關的系統資訊化已行之有年，人資單位不希望因為系統的轉換而產生公司同仁使用習慣的改變與適應的困擾等等，因此在建置新系統時，多以精進或改善人資作業的方向著手，把系統更換的操作適應期留給人資自己，而將人資作業改善後的方便帶給同仁。

在勞退新制上運用叡揚的薪資系統進行勞退報表的產出，目前這方面叡揚的薪資勞退計算報表是沒問題的，都清楚表列當月提撥金額及累計提撥金額，再加上資料匯入叡揚系統前，會經由我們人資同仁進行交叉比對過後才會進入系統。此外，為避免損及倚天同仁的權益，我們在主管機關送回的勞退報表後，依然會以人工逐筆核對，為倚天同仁爭取應有的權益。倚天在勞退新制的施行上完全根據法令規定進行，且不影響同仁們既有的權益，同時



倚天資訊大樓外觀

也利用新系統產出的報表來向員工明確說明公司在勞退的提撥是依法、依同仁意願來進行計算提撥。目前上線至今尚未實際進行人力盤點，或產出分析性報表，期待叡揚的報表新功能可以為人資單位帶來方便、迅速的效率，並快速、正確的提供各部門所需要的分析資料，好讓人資單位投注更多心思在人資策略上。

### 人力資源化被動為主動

倚天目前已經朝國際化方向走，我們今年營業額的50%以上都是國際市場的營收，更期待2006年能持續進步。因應國際的佈局，未來或許仍需要藉助叡揚資訊系統的應用。筆者身為人力資源管理者

認為將人力資源的執行面作業交給系統，才能有更多的時間讓人資者發揮應有的效益，進行人力資源策略規劃，將心力投注於企業經營方向的瞭解，更進一步成為企業經營的策略夥伴。例如：從人力資源的競爭優勢中規劃出哪些「核心事業」是我們專長的、哪些事業不是我們專長的，建議以外包或策略聯盟的方式進行，這都是將人力資源策略化被動為主動的積極做法，並將經營策略與人力資源策略做全面性的整合，主動向經營者提出分析與策略建議，讓企業保有持續性的競爭優勢。■

## 叡揚在信用風險資訊平台之解決方案

### 【金融機構信用風險管理與資訊應用】研討會

叡揚資訊金融事業處專業顧問陳文芳於8月19日應邀出席『金融機構信用風險管理與資訊應用研討會』，並以『信用風險資訊平台』為題與在座來賓一同分享叡揚在金融資訊服務之解決方案。陳文芳從叡揚在金融的開發經驗、銀行之經營管理策略等角度著手，以深入淺出的方式介紹叡揚在信用風險資訊平台之解決方案，演說過程中，與在場分享者、主持人及現場來賓互動良好，並進行許多意見的交流與分享。

此研討會針對符合Basel II之企業金融及消費金融信用風險資訊架構及評分模型進行研究與規劃，為經

濟部技術處創新資訊應用研究計畫，由台灣金融管理學會、資訊工業策進會電子商務研究所主辦，台灣金融研訓院、政大商學院金融系、資管系先進金融資訊實驗室、中華民國資訊應用發展協會、中華民國資訊軟體品質協會、物件動力有限公司等共同協辦之。與會來賓均為金融機構因應新巴塞爾協定風控及資訊參與人員。