

TOEIC® Speaking
and Writing Tests

TOEIC Bridge

Test de français
international™

GRE® Criterion



《本期焦點》

ETS 發佈 2012 年 多益測驗全球考生成績統計報告

Contents 本期精彩內容

- ETS 發佈「2012 年多益測驗全球考生成績統計報告」/ 01
- 2012 年台灣地區 TOEIC、TOEIC Bridge 成績統計報告摘要 / 02
- ETS 多益全球總監一余峰博士 傳授留學秘笈 / 10
- 2013 人資年會系列
HR Summit：學習新加坡國家人才政策 / 12
SGHC：變遷時代觀察 HR 新趨勢 / 14
SHRM：帶回的感動力元素 / 16
- KPA 發展南臺灣 HR 社群 專訪 KPA 理事長顏榮男 / 18
- 與政大附中合作 多益官方線上課程 / 20
- 2014 四大洲花式滑冰賽 採用多益甄選志工 / 21
- 黃詩涵：多益滿分來自平時練習 / 22
- 大阪府立泉北高等學校 借鑑日本特色中學 / 24
- 東京立川國際中學 以外派標準 訂定畢業門檻：750 分 / 26

新聞摘要

ETS 首度發布多益全球考生成績統計

翻譯節譯：忠欣公司編輯部／普林斯頓，紐澤西 (2013.7.31)



美國 ETS 首次發佈「多益聽力與閱讀測驗全球考生成績統計擴大報告」。該報告提供了多益考生的聽力與閱讀平均成績、教育背景、工作經驗、英語學習、使用程度及測驗次數，也公佈了考生背景問卷統計結果，讓多益分數使用者更了解考生背景，且更明白影響考生成績與提升其英語能力的相關因素。各個機構將能以這份統計資料，作為設定其人員英語能力標準與進步指標的參考。然而，因調查背景問題的問卷回覆率並不相同，參考時仍需加以注意。

「全球有將近 20 億來自不同區域、文化及語言背景的考生，都以英語溝通。因此，讓多益分數使用者更了解考生背景與影響其分數的因素，是很重要的一件事」，ETS 副總裁兼全球部營運長 David Hunt 如此說。

他進一步詮釋，由於多益背景問卷的深度及測驗本身的標準化，使用者能客觀地比較不同背景及區域的考生。多益是一全球最廣泛使用的職場英語測驗，因此企業能運用其分數及考生背景調查資訊建立更多元化與適任的工作團隊任何國家與區域人員的任命、發展與升遷均可用多益分數及所調查之考生。再者，不斷增加的多益用戶也意味著考生能用此分數認證拓展職涯、進入全球企業組織。多益全球成績報告主要內容包含：(1) 2012 年全球考生多益聽力與閱讀測驗成績的敘述統計；(2) 各國及各產業的多益平均分數報告；(3) 聽力與閱讀成績關聯性報告；(4) 考生人數分佈統計。多益測驗在全球有 150 個國家，將近 14,000 家企業組織使用多益評量人員的職場英語能力及應徵者在實際工作環境中使用英語的能力。想了解更多相關資訊，請上網瀏覽：www.ets.org/newsroom。下載報告中譯版請至官網：www.toEIC.com.tw。

2012 年台灣地區 TOEIC 成績統計報告摘要

報告單位：忠欣股份有限公司

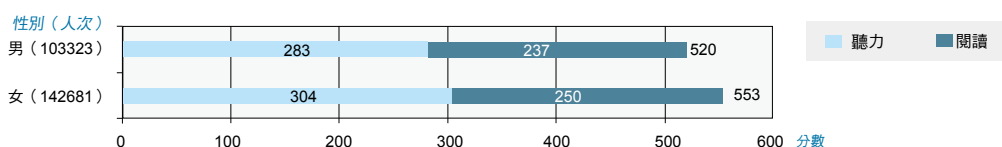
2012 年台灣地區共有 264,563 人次考生報名參加多益 (TOEIC) 測驗，其中公開測驗考生為 164,377 人次，企業／校園考考生為 100,186 人次。考生平均成績為 539 分，其中聽力部份平均成績 295 分，閱讀部分平均成績為 244 分。

另就分項統計內容敘述如下：考生的年齡以 24 歲以下居多，比例約佔 76%；男女比例為 1:1.38，女性應試者比男性應試者多出 16 個百分比，且女性平均成績 553 分，勝過男性的 520 分；全職的上班族考生約佔 19%，全職學生的考生佔總考生人次的 65.7%；以全體考生教育背景來看，教育程度在大專院校或以上的考生為 204,707 人次，佔總考生人次的 84.8%，其中又以商管科系畢業的考生 69,810 人次最多，約佔 29%；企業或機關服務的上班族約有 90,300 人次，約佔全體考生的 34%，上班族考生中有 13.02% 從事行政相關工作，13.45% 從事科技研發工作，7.33% 從事行銷業務；另外就產業類別來觀察，教育、學術單位的考生人次最多，約佔上班族考生的 28.61%，其次為電子產品製造業的 11.22%，其他服務業約佔 10.75%，旅館／旅遊／娛樂／餐飲業約佔 7.66%，金融／會計／銀行／證券業約佔 4.81%，另有約 3.9% 的考生為各級政府機關／其他公務員。 

● 2012 多益測驗應試者平均成績 – 依產業別

選項	人次	%	聽力	閱讀	總成績
外交事務	121	0.13%	346	290	636
貿易業	1,553	1.72%	334	279	613
教育 (高中及以下)	8,990	9.95%	317	270	586
大眾傳播媒體	1,012	1.12%	321	258	579
金融 / 會計 / 銀行 / 證券業	4,348	4.81%	305	271	576
藥品製造業	627	0.69%	304	266	569
成衣製造業	248	0.27%	313	253	565
電信事業	446	0.49%	306	255	561
其它產業	2,895	3.20%	302	251	553
各級政府機關 / 立法司法單位 ... 等	3,122	3.46%	288	258	546
其它製造業	1,285	1.42%	299	245	544
電子產品製造業	10,139	11.22%	293	247	540
交通運輸業	2,288	2.53%	297	239	535
鋼鐵 / 其他金屬製品製造業	1,371	1.52%	288	246	534
保險業	606	0.67%	289	242	531
零售 / 批發業	1,128	1.25%	293	230	522
軍警	2,850	3.15%	279	238	517
玻璃 / 水泥製品製造業	133	0.15%	285	230	515
紡織 / 紙業製造業	695	0.77%	285	230	515
其它公務人員	427	0.47%	271	236	507
教育 (大專學院及以上 / 評量 / 研究)	16,857	18.66%	278	227	505
汽車製造業	1,003	1.11%	276	229	505
醫院 / 健康管理 / 醫學研究	3,487	3.86%	276	228	504
農業 / 漁業 / 林業 / 礦業	751	0.83%	274	223	498
食品製造業	642	0.71%	271	221	492
機械 / 精密機械設備製造業	2,443	2.70%	271	220	491
不動產業	296	0.33%	273	216	489
化學製造業	1,352	1.50%	264	224	489
公共事業 (電力 / 水力供應)	226	0.25%	264	222	486
油 / 石油 / 橡膠製造業	715	0.79%	261	221	482
其它服務業	9,715	10.75%	269	211	480
建築業 / 建築設計	1,656	1.83%	261	204	465
旅館 / 旅遊 / 娛樂 / 餐飲業	6,922	7.66%	261	192	453
總計	90,349	100.00%	286	236	521

● 2012 多益測驗應試者平均成績 – 依性別



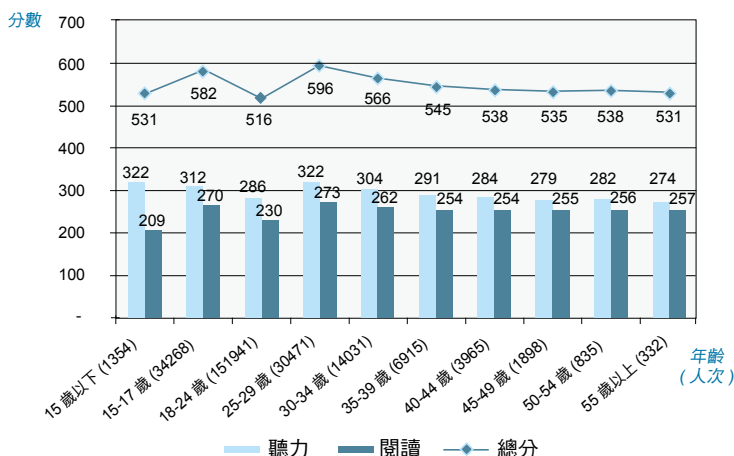
● 2012 多益測驗應試者平均成績 – 依目前之就業狀況

選項	人次	%	聽力	閱讀	總成績
全職雇員	46,510	19.03%	302	257	559
兼職雇員	18,451	7.55%	259	198	457
待業中	18,848	7.71%	336	280	617
全職學生	160,644	65.72%	293	242	534
總計	244,453	100.00%	295	244	540

● 2012 多益測驗應試者平均成績 – 依畢業學歷別及學院別

選項	人次	%	聽力	閱讀	總成績
文學院	49,212	20%	326	265	591
社會科學院	12,340	5%	317	274	590
商管學院	69,810	29%	292	242	534
理學院	22,144	9%	280	232	512
醫學院	14,781	6%	286	239	525
工學院	34,693	14%	264	215	479
中學 / 其他 / 無	41,617	17%	296	247	543
總計	244,597	100%	295	244	540

● 2012 多益測驗應試者平均成績 – 依年齡



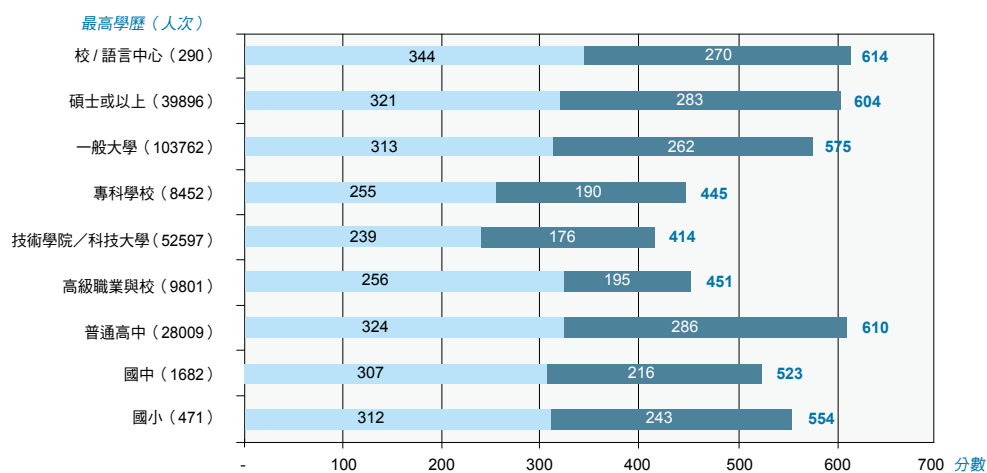
註 1：

《圖表及資料來源：2012 年 1-12 月台灣地區多益公開測驗及企業 / 校園考統計》

圖表資料來源：ETS 台灣區代表
統計人數：246,004 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)

● 2012 多益測驗應試者平均成績 – 依畢業最高學歷 (註 2)

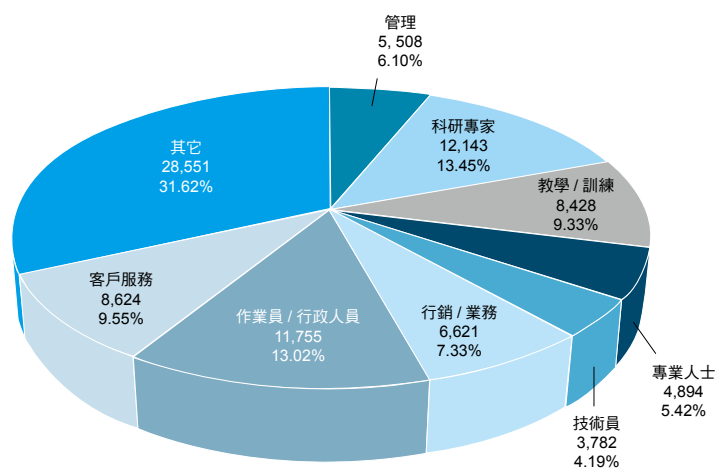


註 2：依填寫問卷考生目前就讀或已完成之最高學歷為主。

● 分數級距人數統計表

總成績	人次	百分比
10~	16,223	7%
250~	69,477	28%
450~	42,524	17%
550~	41,727	17%
650~	35,360	14%
750~	33,530	14%
900~	7,163	3%
Total	246,004	100%

● 2012 多益測驗應試者之上班族職務類別 – 人次分佈



考生年齡推測的教育程度統計

依據多益測驗問卷內容，並不能精確地區分考生所來自的學校是高中或大學，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高中或大學，但這不能視為必然的答案，僅為一種或然性的參考概念。

2012 年參加多益測驗的高中生（年齡約為 15~17 歲考生）人次為 34,268 人，其總成績平均分數為 582 分。大學生（年齡約為 18~22 歲考生），人次為 127,677 人，其總成績平均分數為 504 分。

另就大學生的敘述統計參數又可細分為一般大學與技職校院兩類。2012 年參加多益測驗的一般大學考生為 68,976 人次，總成績平均為 568 分，聽力平均分數為 309 分，閱讀平均分數為 259 分；技職校院考生為 51,465 人次，總成績平均為 405 分，聽力平均分數為 233 分，閱讀平均分數為 171 分。 

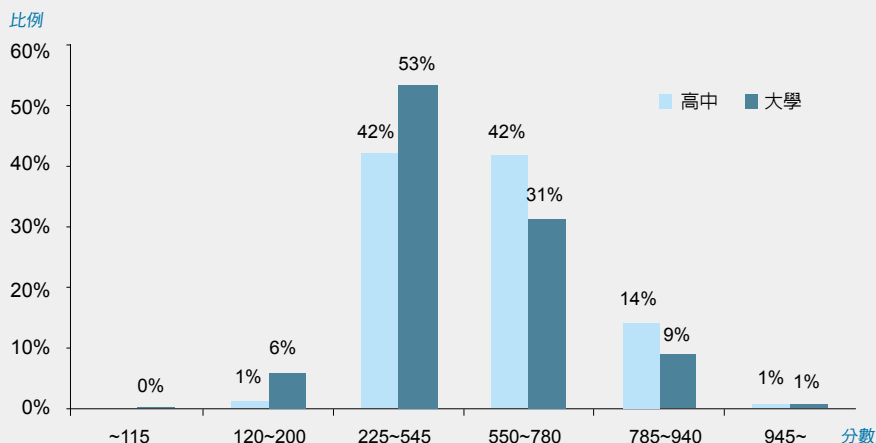
● 2012 一般大學 / 技職校院學生 多益平均分數統計表（註 4）

	人次	聽力	閱讀	總成績
一般大學	68,976	309	259	568
技職校院	51,465	233	171	405
合計	120,441	277*	221*	498*

註 4：區分方式一企業 / 校園考：依考試單位名稱
公開測驗：依考生報考時所填寫學校名稱為主

* 大學生之聽力 / 閱讀 / 總成績平均分數

● 2012 高中與大學生多益分數級距分佈圖（註 3）



註 3：依考生年齡區分（高中：15 至 17 歲；大學：18 至 22 歲）

2012 年台灣地區 TOEIC Bridge 成績統計報告摘要

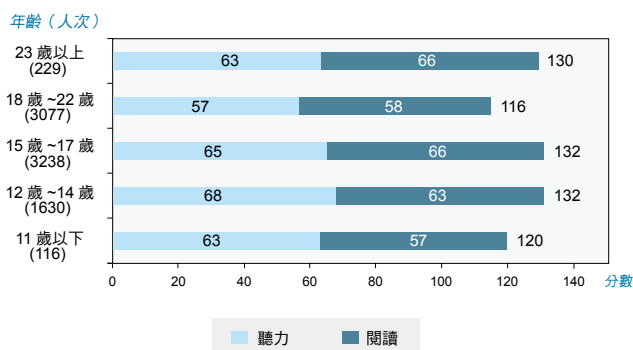
報告單位：忠欣股份有限公司

2012 年台灣地區共有 8,985 人次考生報名參加多益普級測驗 (TOEIC Bridge)，其中公開測驗考生為 809 人次，企業／校園考考生為 8,176 人次。考生平均成績為 125 分，其中聽力部份平均成績 63 分，閱讀部分平均成績為 62 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 39%，18-22 歲居

次，比例約佔 37%，12~14 歲比例約佔 20%；男女比例為 1:1.55，女性應試者比男性應試者多出 22 個百分比，且女性平均成績為 127 分，勝過男性的 122 分；全職學生佔總考生人次的 96%；以全體考生教育背景來看，其中教育程度為國中者 2,639 人次，佔 35%，高中程度為 1,990 人次，佔 27%，小學程度為 1,063 人次，佔 14%，技術／職業學校為 834 人次，佔 11%，大學為 682 人次，佔 9%。

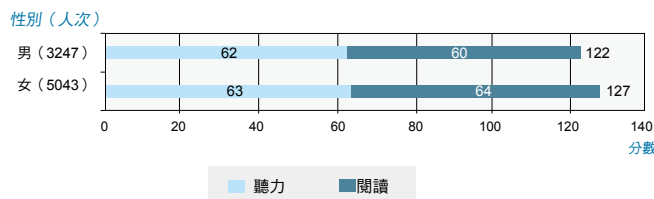
● 2012 多益普級測驗應試者平均成績 – 依年齡



● 2012 多益普級測驗應試者平均成績 – 依身份狀況

選項	人次	%	聽力	閱讀	總成績
在職	255	3.4%	61	63	125
學生	7222	95.7%	63	62	126
其他	73	1.0%	60	60	120
總計	7,550	100.00%	63	62	126

● 2012 多益普級測驗應試者平均成績 – 依性別



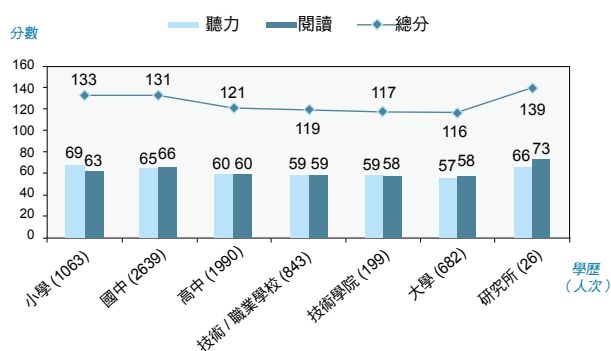
註 1：

《圖表及資料來源：2012 年 1-12 月台灣地區多益普級公開測驗及企業／校園考統計》

圖表資料來源：ETS 台灣區代表
統計人數：8,290 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)

● 2012 多益普級測驗應試者平均成績 – 依最高學歷 (註 2)



註 2：依填寫問卷考生目前就讀或已完成之最高學歷為主。

● 分數級距人次統計表

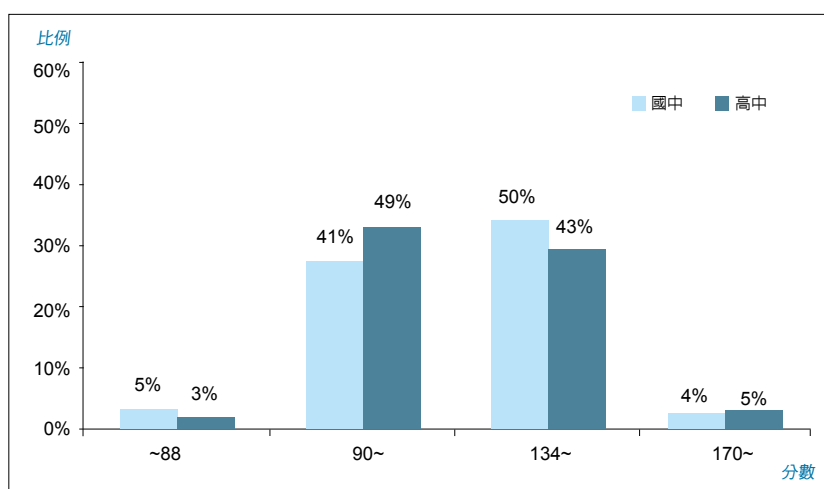
總成績	人次	百分比
50~	2	0.0%
60~	23	0.3%
70~	122	1.5%
80~	358	4.3%
90~	620	7.5%
100~	886	10.7%
110~	1138	13.7%
120~	1351	16.3%
130~	1323	16.0%
140~	1065	12.8%
150~	731	8.8%
160~	430	5.2%
170~	236	2.8%
180	5	0.1%
Total	8,290	100.0%

考生年齡推測的教育程度統計

依據多益普級測驗問卷內容，並不能精確地區分考生所來自的學校是國中或高中，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。

2012 年參加多益普級測驗的國中生（年齡約為 12~14 歲考生）人次為 1,630 人，其總成績平均分數為 132 分，聽力與閱讀平均分數別為 68 與 63 分。高中生（年齡約為 15~17 歲考生），人次為 3,283 人，其總成績平均分數為 132 分，聽力與閱讀平均分數別為 65 與 66 分。

● 2012 國中與高中生多益普級分數級距分佈圖 (註 3)



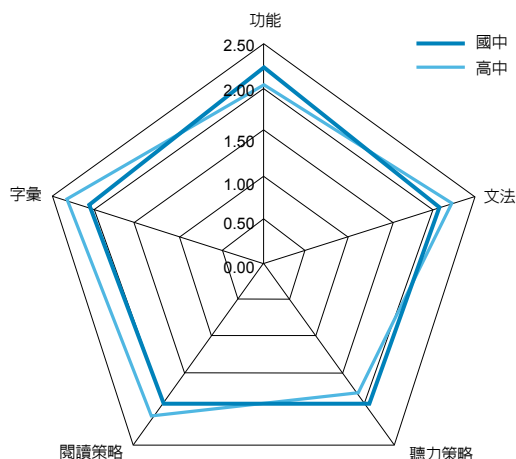
註 3：依考生年齡區分（國中：12 至 14 歲；高中：15 至 17 歲）

多益普級考生五項英語技能評等要素統計

多益普級測驗以五項評等要素來評定學生學習英語的強弱項目，此五項評等要素為 ETS 美國教育測驗服務社評定全球英語學習的基本要件，評量考生在此五項評等要素上的能力等級，提供初學者和英語老師診斷英語學習者的優點弱點以

● 2012 年國中 / 高中多益普級考生五項評等要素平均統計表 / 圖

	功能	文法	聽力策略	閱讀策略	字彙
國中	2.20	2.06	1.99	1.97	2.10
高中	2.03	2.21	1.81	2.16	2.32



● 2012 年國中 / 高中多益普級考生五項評等要素人次分佈百分比統計

等級	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
國中	17%	45%	38%	21%	52%	27%	29%	43%	28%	28%	47%	25%	22%	46%	32%
高中	23%	52%	25%	14%	51%	35%	37%	45%	18%	17%	50%	33%	10%	49%	41%

做未來改善教學內容、方法之參考。五項評等要素各分成三個級數，由高至低為 3、2、1，級數 0 表示未在此項目得分。N

● 五項評等要素項目說明

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來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，並評量它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。

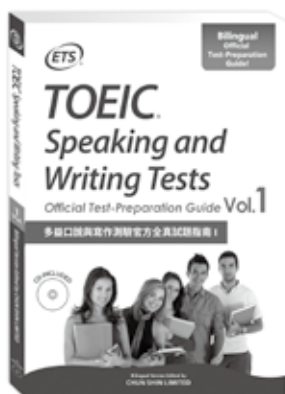
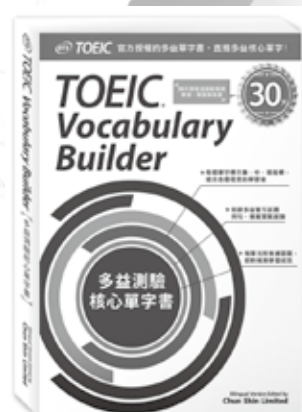
多益測驗核心單字書

TOEIC® Vocabulary Builder

TOEIC 官方授權的多益單字書，
直搗多益核心單字！

本書由美國教育測驗服務社（ETS）所開發，是第一本針對亞洲考生所設計，以多益情境為導向的單字學習教材。書中收錄 1200 個多益測驗的核心語彙、動詞變化及常用片語。學習單元依照多益情境分類，共分成三十個單元，涵蓋基礎到進階的多益核心單字，適合各個程度的考生。書中的單字例句皆取材自官方全真模擬試題，能幫助考生更熟悉多益測驗內容，從單字逐步奠定高分實力。

定價：NT\$650



多益口說與寫作測驗全真試題指南

TOEIC® Speaking and Writing Tests Official Test-Preparation Guide

第一本為台灣考生所編寫的多益口說與寫作測驗官方全真試題指南，完整介紹解多益口說與寫作測驗題型。附有多益口說與寫作測驗題型說明、答題技巧、準備要點、答題範例與說明，讓考生迅速掌握測驗題型與準備方向。收錄兩套多益口說與寫作官方全真模擬試題，CD 內收錄的音檔亦完全比照正式測驗規格，對考生而言是最有效的準備工具。

定價：NT\$750

多益測驗官方全真試題指南

TOEIC® Official Test-Preparation Guide

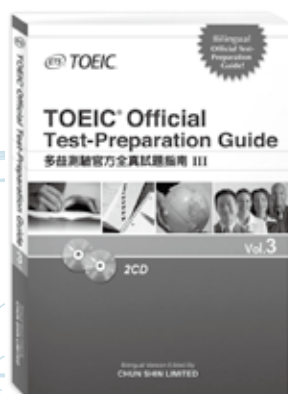
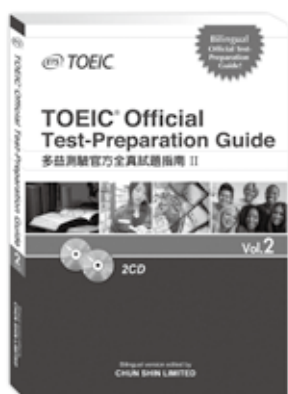
本書提供考生正確的考試資訊，
並以範例解說 TOEIC 試題型態。

全書包含兩份 TOEIC 練習測驗（共 400 題），內容均依照 ETS 官方製作的試題標準型態編寫，CD 內收錄的聲音亦完全比照正式測驗規格，對考生而言，是標準考試的有效練習工具。中英雙語版的官方試題指南係因應華人地區考生普遍反應需求所製作，考生能更方便地熟悉題型、練習與查考，對於不甚了解的試題，也可在參閱翻譯及題解後，使自己更加精進，進而對英語學習的方法及進度做有效的調整。

第一冊定價：NT\$ 890

第二冊定價：NT\$ 950

第三冊定價：NT\$ 950



2013 年 12 月出版
Coming soon



別當啞巴留學生 出國前備妥口說能力

ETS 多益全球總監余峰博士傳授留學秘笈

※ 本文章經授權轉載自《多益情報誌第 42 期》

文／Chloe Hsieh

「出國留學，千萬不要只聚焦在常春藤聯盟（Ivy League）的知名大學，更不要把全部的生活都放在讀書上！一定要打工！所以在出國之前，一定要具備足以與人溝通的語言能力！」

ETS 多益測驗全球管理部總監余峰博士日前受邀來台參加托福迷你留學展，分享他在美留學與求職的心得。從留學初期的啞巴留學生、到賣花小弟，直到今日登上 ETS 高層，余峰博士用自身經歷鼓勵在場上百位同學，要勇敢追夢，更要培養溝通與團隊合作的能力。

慎選指導教授 影響一生

余峰表示，美國的大學約有 2,000 多所，其中有相當多優秀且著名的學校，幾乎每間學校都有自己引以為傲、且投入大量資源的專業科目，學生無須衝著常春藤的名氣，一股腦地只關注那幾所大學，而放棄其他更好的學校。他提到，若



▲ 8 月 29 日當天在華山藝文特區湧進大批人潮，與 ETS 多益測驗全球管理部總監余峰博士共享留學夢。



▲ ETS 多益測驗全球管理部總監余峰博士分享他在美留學與求職的心得。

說亞洲的學術環境是工業化養雞場，那麼美國就像是「圈養」、「放養」的教育方式，沒有人會逼著你去念書，只要是有意發展自己興趣的學生，都可任意使用學校豐裕的學術資源。

除了選擇學校之外，想要到美國就讀研究所的學生，一定要慎選指導教授，「指導教授絕對會影響到未來的畢業出路。」余峰以自身的經歷表示，ETS 是全球最大的測驗機構，招募門檻非常高，應徵者眾多，而他能夠進入 ETS 工作，全是因為指導教授強力的推薦。「對很多企業來說，儘管你有知名大學的學歷，但若沒有知名教授推薦你，也都是枉然。」

要如何選擇指導教授呢？余峰表示，事先調查該教授在各大研討會的出席率，或近幾年的研究論文數量，由此就可以得知該教授在其學術領域的名氣與地位。

●想成功申請進入美國大學或研究所？— 余峰博士分享留學申請技巧

大學：重視每一個人生經驗歷程

美國大學招生時絕對不是以成績為第一考量，這世上會考試的學生太多了，每個亞洲的學生都有交上一張頂尖優秀成績單的能力，你要如何從中脫穎而出？那就得依賴你的人生經驗。就算是在麥當勞打工也沒關係，學校要看的是一份可以勾起他們興趣的簡歷，所以一定要寫自己的經驗，不要去抄別人的。

研究所：大三跟著教授一起做研究

研究所招生與大學不同，研究生的招生人數和錄取與否，完全掌握在教授手上。想進入研究所的大學生，應該從大三開始準備。各項資料都要呈現出自己不是只會念書，還要說明自己在某項科目是有興趣、有野心的。例如隨著教授一起做課業研究，就算是幫教授處理雜事也行。

一年不敢說英語 錯過身邊大小事

儘管求職之途順遂，但其實初到美國時，余峰也曾經有過慘痛的經驗。余峰是在六四天安門運動之後，決定到美國留學，當時托福測驗並沒有考說、寫兩種能力，導致余峰儘管具備了優秀英語的聽、讀、寫能力，但就是不敢開口說英語。余峰說，他在美國當了一年的啞巴，上了課沒辦法跟教授請教、下了課也沒辦法和同學溝通，他錯過了與整個社會的交流。

余峰當時知道必須要改變狀況，必須開口說英語，於是在租屋處每天關起門來跟著肥皂劇的字幕一起唸，練習英語口說；為了增加與他人的互動，他毛遂自薦到花店賣花，他嘗試著大膽推銷、厚臉皮說話，反正客人聽不懂會再問一句，漸漸地，他克服了開口說英語的恐懼感。

至今余峰還是會看到許多亞洲人與他早年的狀況相同。「如果只是想要念書的話，留在自己的國家就好了。」他說，很多中國人到了美國唸書仍喜歡聚在一塊說中文，完全失去了到美國留學的意義。

75% 時間念書 25% 時間交流

此外，到美國讀書別將全部的時間花在念書上，有一些東西在課堂上學不來的，最好使用 75% 時間讀書，拿到 A-、B+ 的成績即可，另外 25% 時間要培養交流能力，與老師、同學多交流。

余峰建議留學生們，現在的社會，每件事情都需要團隊合作，學習語言能力至能彼此交流、綜合思考問題的能力，也有助於養成管理能力，這對未來職涯有絕對的幫助。 **N**

亞洲領導力崛起

從 2013 HR Summit 年會學習新加坡國家人才政策

文／ETS 台灣區代表忠欣公司測驗事業處總經理 吳紹銘

2013 HR Summit 講者與 ETS 參訪團合影。
(左起：ETS 台灣區代表吳紹銘、講者 IIBC 安藤益代、ETS 新加坡代表 Benjamin Goh、ETS 全球部門執行董事 Mohammad Kousha、CHRNA 國際事務委員會主委廖哲鉅、ETS 新加坡代表 Jessie Cheong、EST 馬來西亞代表 Ezani Amir)



國際間最大人資盛會 SHRM，今年與會者達 15,000 人次，相較美國 ASTD 8,000 人次，台灣 SGHC 800 人次、中國大陸 CHCF 1,500 人次或是香港 HKIHRM ACE 1,800 人次，新加坡每年四月舉辦的 HR Summit（今年與會人次 4,129 人）堪稱為亞洲最大的人資盛會（參見表一）！

籲人資正視女性就業相關議題

今年新加坡 HR Summit 年會邀請了近百名講者，分成策略與領導力（Strategy & Leadership）、人才管理與員工承諾（Talent Management & Engagement）、績效表現與生產力（Performance & Productivity）、學習與發展（Learning & Development）、人才策略（People Strategies）等五大主題。由於許多國際大型企業均將亞洲總部設在新加坡，年會也邀請 Google 亞太區人資長（Director and Head, Google Asia Pacific）D N Prasad，以及臉書亞太區人資長（Head of HR-APAC, Facebook）Nadan Nagaldinne，講述全球最成功社群產業的人才發展與領導力策略，還有全球知名傳統產業蔡司（Carl Zeiss）及可口可樂等國際企業高階人資主管，分享其品牌成功背後的人資實務秘訣。

年會另一特色是女性講者的增加，包含曾獲富比士雜誌評比亞洲 50 企業女性代表的

Britannia Industries 執行長 Vinita Bali 及 3M 東南亞區人資長 Joy Roman 等人，首日開幕演講即由跨國休旅集團悅榕控股（Banyan Tree Holdings）人資長 Claire Chiang 以 Workplace Flexibility 為題，她笑言兼顧工作、生活與家庭是不可能的任務，工作與生活不可能平衡，但可以交互整合（Work-Life Integration），面對高度的人才競爭壓力，應提供高績效員工更有彈性的工時設計方案，及協助他們兼顧事業與家庭，是人資人員必須正視的挑戰。由於人力短缺，女性將成為新的人力來源，她也呼籲各國官方應提出更多解決方案，企業也應正視家庭照護需求，增加女性就業的誘因。

企業語言管理已日益重要

東協各國領袖決議提前於 2015 年成立東協共同體（ASEAN Community），打破會員國之間貨物、服務與專業人才的流通藩籬，此舉點燃人才戰爭的烽煙。面對東協共同體的運作與需求，如何制定國際化人才及語言管理策略，決定了東協地區各大國際企業未來的發展與成長之道，主辦單位邀請 ETS 全球部門執行董事 Mohammad Kousha 以「The Importance of Assessments—Improve Your Talent Selection & Management」為題，講述企業語言管理對

表一：新加坡 HR Summit 堪稱亞洲最大人資盛會

地區	簡稱	全名	今年與會人數(約)
台灣	SGHC	全球化人力資本高峰會議	800
中國大陸	CHCF	中國人力資本論壇	1,500
香港	HKIHRM ACE	香港人力資源管理學會 周年會議暨展覽會	1,800
新加坡	HR Summit	新加坡人力資源高峰會	4,000
新加坡	HC Summit	新加坡人力資本高峰會	3,000
美國	SHRM	美國人力資源管理協會年會	15,000
美國	ASTD	美國訓練與發展協會年會	8,000

於人才篩選與管理的重要性；並邀請日本 IIBC (The Institute for International Business Communication) 的企業事業本部部長安藤益代 (Masuyo Ando)，及台灣中華人力資源管理協會 (CHRNA) 國際事務委員會主委廖哲鉅，分享日、台與亞洲跨國企業語言管理的成功策略與經驗。

Kousha 指出，英語是人類歷史上最普遍的共同語言，已被各國政府及企業人資認為是上班族關鍵的軟實力之一，員工英語能力是國際企業擴張與競爭力的核心。因此，英語評量已成為企業篩選國際人才的重要工具。面對跨國事業全球化營運及擴張需求，企業應進行語言管理，選擇用具英語力的員工，節省訓練的時間與成本，也能降低溝通成本及語言誤解造成的損失。

招募國際人才乃當務之急

安藤部長分享日本經驗，由於日本已進入高齡化社會，預估將由現有的 1.27 億人口衰退到 0.97 億，(2050) 面對不斷的人才流失與人力衰退，如何篩選高績效人才是每個企業的重要策略，面對經營市場的國際化，國際人才的招募更是企業當務之急。日經 225 指數的大企業中，已有 84% 的企業採用多益做為人才篩選工具，依據 IIBC 調查 278 家日本企業，95% 的受訪者認同發展具國際競爭力的 HR 實務的重要性，80% 的受訪者認同英語溝通能力對國際人才發展的重要性，包含軟體銀行等日本跨國企業更祭

出優厚方案，以激勵員工取得更高的英文成績與能力。CHRNA 國際事務委員會主委廖哲鉅則以台灣的中鼎集團與廣達電腦、韓國三星及日本樂天為例，闡述如何開展企業語言管理與基礎架構，可從「設定招募英語標準及職位英語標準」開始。企業應順應其國際市場發展腳步，將語言政策融入企業文化之中。只有藉由企業管理高層的高度承諾與投入，才能將語言管理深植於人力資源政策之中，為企業加速國際化效益。

效仿與深思新加坡的成功經驗

每年四月由企業冠名贊助的新加坡 HR Summit 年會以及九月由新加坡政府人力部 (MOM, Ministry of Manpower) 支持的 HC Summit 年會共同吸引了總計超過 7,000 人以上的各國企業 CEO、高階主管及人資人員與會，產生的觀光餐旅經濟效益驚人，更重要的是，透過舉辦國際年會提升了國家的人才實力、企業的國際競爭力與國際形象。面積不到 700 平方公里的新加坡先天缺乏天然資源，但洞燭機先地大量吸納國際人才，厚植人力資本，奠定領先世界的國際競爭力。探索其核心策略就是用國家力量支持舉辦國際人資年會，系統性地引進人才管理新知，提升人才、產業與國家的競爭力，新加坡的成功經驗值得我們深思與效仿。見賢思齊，為穩固台灣國際競爭優勢，並凝聚世界一流的人才，舉辦國際級的人資年會是當務之急，願與國內各大人資社團、產業領袖及政府領導共勉之。N

在變遷的時代中觀察人資變革新趨勢

2013 SGHC 全球人資高峰會活動紀實

文：張淳育

今年9月5日及6日，在台北國際會議中心舉辦了一場「2013 全球化人力資本高峰會議（SGHC）」，以「打造創新職場，提升員工競爭力」為主題，吸引不少產官學界人士前往參加，其中更不乏來自國外的專家學者。

這場為期兩天的高峰會議由自強工業科學基金會主辦，邀來倫敦大學學院（University College London）心理學教授 Adrian Furnham 以及被人敬稱為「需求評估之父」的佛羅里達州立大學（Florida State University）教授 Roger Kaufman 擔任主題演講者，分別闡述了談判協商中的行為經濟學以及企業的需求評估；並有兩場的全球論壇，以及討論「未來領導力」、「時代變遷下的全球移動力」、「訓練與發展策略」、「主動出擊的人才管理」、「評估與績效管理」，及「學習、媒體與科技」等6大議題的10多場專題研討，以下將擇要介紹兩天演講的精華內容。

企業語言管理新趨勢

時代在變，組織與人才也要跟著改變。「時代變遷下的全球移動力論壇」請來 ETS 台灣區代表忠欣公司總經理王星威、中華人力資源管理協會國際事務委員會主委廖哲鉅，以及外貿協會國際企業人才培訓中心主任龔維新三人，分別談論「企業語言管理」、「國際化人才管理」以及「國際化人才培訓」議題。

王星威指出，科技進步，自 E-mail 發展起來後，跨國間的溝通已相當普及，而在要求即時溝通的商業環境下，英語非母語者的比例逐漸提升。2011 年，全球千大企業的非英語母語員工已達 7 成，因此員工英語能力之優劣，將影響整個企業的運作。他引用專門研究企業語言管裡的 Anne-Wil Harzing 教授的看法，指出語言障礙影響了包括「總部與分公司的往來溝通」等 7 項重大組織功能，是跨國企業應該正視的問題。他並提出，企業進行語言管理可分成「設定英語標準」、「英語 & HRM」，及「英語 & HRD」三大階段。

1. 設定英語標準	英語為公司官方語言
	提供英語訓練
2. 英語 & HRM	人力決策採納英語職能標準
	建立員工英語成績資料庫
3. 英語 & HRD	設定員工英語職能標準
	設定招募英語標準

廖哲鉅以中鼎集團、廣達電腦、韓國三星集團以及日本樂天集團等 4 家亞洲企業為例，解釋其為進軍國際市場，在語言管理上所做的努力。像是樂天集團，不但把英語定為企業官方語言，並且制定了清楚的職位英語標準，而在輔以英語訓練後，確實地讓員工的多益平均成績從 2010 年 10 月到 2012 年 5 月上升了 161.1 分（526.2 分進步至 687.3 分），同時帶動了樂天集團的整體績效。三星集團更是每年在人才培訓上投資近 380 億新台幣，他指出，此金額對比台灣 5

(右起)中華人力資源管理協會國際事務委員會主委廖哲鉅、
貿協國際企業人才培訓中心主任龔維新以及 ETS 台灣區代表
王星威，參加 2013 SGHC 合影。



◀ Roger Kaufman 擔任主題演講者，
談論談判協商中的行為經濟學以及企
業的需求評估。

年 500 億的「邁向頂尖大學」計畫，可知台韓
在人才培育上的落差。

龔維新則以貿協培訓中心的 25 年培訓成果指
出，貿協培訓中心一直以來都是兼具語言能力與
國企能力的專業人才提供者，不管是國企班或者
國貿班，在全英語環境、住校生活、小班教學以
及實務模擬等機制下，每期培訓出來的學生平均
英語成績超過了多益 900 分，且畢業後都能夠
有很好的工作表現。龔維新並表示，許多企業求
才若渴，像是鴻海、華碩電腦、微星科技、台灣
水泥等大型企業都喜歡任用 ITI 國企班與國貿班
的結業生作為國際經理人才，也可由此知道 ITI
培育國際即戰力人才的卓越績效。

組織變革要用關鍵思考做需求評估

科技日新月異，世界快速轉變，變的不會只是
語言環境。Kaufman 教授在他的「組織成功的
需求評估」演講提及，世界持續轉變，也因此組
織也常面臨變革，而「需求評估」便是要對於怎
麼改變進行關鍵思考的一種通盤分析。而這種關
鍵思考正是諾貝爾獎得主康納曼所提出的「快思
慢想」中的「慢想」。

他定義，大家常常把需求 (Needs) 和方法
(Mean) 搞混，「需求」指的是從現狀到未
來目標狀態 (Ends) 間的差距，而「方法」則
是縮短現狀到目標狀態距離的各種解決方案。

另外 Kaufman 也提及，需求分析可分三個層
級，分別為社會貢獻的宏觀層級 (Mega-level
/ Societal Outcome)、組織績效的總體觀層
級 (Macro-level / Organization Results) 以
及團隊或個人成就的微觀層級 (Micro-level
/ Team or Individual Results)。因而在進行需
求分析時，分析順序應是社會層級、組織層級，
再來才是團隊或個人層級，並且在分析完需求
後，再來尋求達成目標的「方法」。

Kaufman 並表示，企業面臨組織變革要做需
求分析時，常常過於重視團隊或個人層級績效改
進的需求分析，但是根據 Deming 和 Juran 的
研究，事實上 80% 到 90% 的組織發生績效崩潰
(Performance Breakdown) 時，問題都是出
在欠缺組織層級或社會層級的思考，Kaufman
幽默比喻，只重視個人或團隊績效的改善，就像
是當鐵達尼號出事時，還忙著修裡甲板上的椅子
一樣對未來沒有幫助。

Kaufman 建議，組織決策者應該時時思索
我們的社會需要怎麼樣的「理想願景」(Ideal
Vision)？比如沒有戰爭、沒有恐怖主義、沒
有饑荒、沒有疫病等等，否則覆巢之下不會有完
卵，企業與個人績效都終將毀於一旦。這場為
期兩天的研討會，在 Kaufman 的「願景」呼籲
中圓滿落幕，他引用的康納曼通盤分析的思想方
式，似乎正好讓與會者在研討會落幕後靜靜思索
這一方世界新局面。N

從 SHRM 會場帶回的感動力元素

2013 SHRM 年會返台分享會現場紀實

文：張淳育

中華人力資源管理協會（以下簡稱 CHRMA）於 7 月 27 日起分別在台北、台中、高雄三地舉辦 SHRM 年會返台分享會，第一場台北分享會將近 200 人參與，會場近乎滿座，可以看見台灣人資夥伴渴求全球人資新思維的學習熱忱。

今年團員們透過聯繫，得以前往參訪位於芝加哥的麥當勞訓練總部——麥當勞漢堡大學（McDonald's Hamburger University）以及單車核心組件製造公司速聯（SRAM）的芝加哥總部，因此除了 SHRM 年會的見聞外，分享會也同時分享了參訪兩間國際企業的人資實務，相當難得。

「我們希望各位能從中學到更多人資專業，也希望大家善用 CHRMA 這個平台交流討論。讓我們持續做為一個提升 HR 專業水準的社群並成長茁壯，也讓 HR 夥伴能夠成為企業成功的關鍵。」CHRMA 理事長劉文章期許地說。

感動行銷為重點

今年 SHRM 年會的重點人物，也是世界 50 大商業思想家丹尼爾品客（Daniel Pink），他的新書《未來在等待的商業人才》主題的論述重點，大致圍繞在「感動行銷」四個字上面。參訪團團長甯耀南引述他的核心思維：人人都是行銷員，包括 HR 夥伴，我們所有人每天大部分的

時間都在設法說服他人，都可以算是某種程度的行銷人員。他引用今年芝加哥年會主題演講者 Daniel Pink 看法指出，要成功感動他人、說服他人，就必須讓自己具備設身處地為他人著想的「調頻力」（Attunement）、從容應付抵制與回絕的「浮力」（Buoyancy），和從大量資訊中找出關鍵資訊的「透視力」（Clarity），及早發現正確問題，協助客戶治病於未病之時。結合三者，銷售者自然能從中檢視自己的產品是否具備感動他人的元素。

如果對於感動行銷還不清楚，甯耀南指出，大家也可以把服務陌生的客戶想成是服務自己的阿嬤。「想像一下，如果你 e-mail 往來的客人是在每一個生日寄賀卡給你、還會內塞 US\$5 元的親切阿嬤，你的回信會多麼誠實而遵守倫理。」甯耀南此語，指出了感動行銷必須發自內心的這個關鍵要素。

SHRM Special Expertise Panel 做的事情或許就是如此重要。台積電張美玉今年參加了 SHRM Special Expertise Panel，與世界各地的資深 HR 夥伴從中討論出了 2014 年度的 10 大趨勢議題，預計將造成既深又廣的影響。而張美玉也分享，在今年的 SHRM 年會中，她發現全球化的層面已經增加，不再只侷限於跨國大企業，也因此認為大家都應對全球化有所了解，好在真正面對全球化議題時具有正確的心態（Global mindset）。



▲ SHRM 年會返台分享會台北場將近 200 人參與，會場近乎滿座。

▼ 2013 SHRM 年會參訪團團長甯耀南分享芝加哥年會見聞。



如何成為 CEO 的策略夥伴

緯創資通鍾嘉欣分析，HR 人員的工作共有策略面、行政面、執行面三個方向，要成為 CEO 的策略夥伴，關鍵就在是否能增加自己的策略能力，鍾嘉欣表示，首先要先了解，自己做的每件事都是公司營運系統的一個環節；再來是對公司業務，了解各部門使用的「語言」；更要多走動，三不五時和線上主管對談，了解他們的實際需求。

康那香忻維冰分享，組織發展的動力來自 5 個元素：「人才、資產、成長、現金、利潤」，雖然每一項元素都相當複雜，但只要一次針對一項元素進行了解，透過專家導師輔導或閱讀專業書籍等學習方式了解，就能漸漸培養自己的商業敏銳度（Acumen），也就能站在 CEO 的角度思維，作為 CEO 的策略夥伴來幫助 CEO。

美商宏智朱敏杰則分享了前 SHRM 理事長 Susan Meisinger 的演講題目：「10 件 CEO 不會告訴 HR 的事」，並以自身經驗和與會者共同探究，當身為 CEO 的策略夥伴時，HR 人員要如何與 CEO 相處。像是 Susan 指出「CEO 的工作困難又孤單」，朱敏杰便認為，HR 夥伴應好好幫 CEO 設想，許多決策是不是非要 CEO 才能決定，還是其實只是在拋開責任，「向上」授權？另外，HR 夥伴也應該盡到準備正確完整

資訊的責任，好讓 CEO 進行決斷時有所依據。

領導力對身為支援者的 HR 夥伴有什麼樣的意義呢？ETS 台灣區代表忠欣公司盧彥廷指出，能升為主管的人，往往代表他們績效表現良好，但不代表他們懂得怎麼帶人。而 HR 要做的事，就是讓企業內部的主管們更快進入「領導者」的角色。

幫助新任主管加強領導力

盧彥廷分享，一位好的領導者應該具備四項要素：以身作則，讓部屬清楚他的價值觀；與部屬溝通願景，建立一致目標；透過開誠佈公與適時回饋提高團隊信任感與凝聚力；最後，也要能透過表達期望、有效授權與查核機制等方式來帶領部屬共同成長。

除了講者們的發表外，現場的 QA 時間也有許多人資夥伴提問或表達看法。像是台積電耿靜宜便補充張美玉看法，指出台積電因應全球化，在 HR 實務標竿（HR practice benchmark）、國際人才招聘以及英語能力上面都已拉高到國際標準來看待。而在緯創資通實習的彰師大人資所研究生鄭宇彤則表示，對於想在人資領域發展的學生來說，不管是 SHRM 年會或是後續的返台分享會都相當吸引人，等明年 SHRM 贊助機票遴選的規則確立後，如果符合資格，她也會想來爭取看看。N

建立員工心理資產

KPA 發展南臺灣 HR 社群

專訪高雄企業人事代表協會理事長顏榮男

文：蘇英豪

面對企業國際化的浪潮，即便是資歷再久的傳統產業也不得不正視如此重大的變革，而在這樣的時空背景下，專責企業人資相關工作的角色將顯得格外重要。不僅擔任高雄市企業人事代表協會（Kaohsiung Personnel Representative Association，以下簡稱 KPA）理事長，顏榮男同時也是華東科技公司的資深行政部處長；他期望藉由 KPA 的存在與運行，以「議題管理」的模式，推動南臺灣人資社群的發展活動，為企業人資帶來更多元的學習及成長。

立足南臺灣

建立人資互動平台

長期觀察台灣人力資源發展趨勢的顏理事長認為，需要一個友善平台來妥善經營南台灣的人資社群，該平台除了可以提供成員情感聯誼與資訊交流的機會，更重要的是，也能藉以共同提出、探討各自會員所面臨的人資相關議題。KPA 正是因應南台灣時空需求，而持續經營的非營利組織。

KPA 於 2003 年 4 月正式成立，其前身為 1991 年 11 月成立的「美僑商會」之所屬分會。起初成立的目的，是為了讓前美僑商會會員公司的人事主管定期聚會，並研討人事行政相關管理議題與實務；目前該協會共有 87 名團體會員、3 名個人會員，並與 20 間管理顧問公司合作，組成策略聯盟。

▶ KPA 理事長顏榮男認為，跨文化管理已成為人資主管的重要課題。



彈性設定入會門檻

談論人資議題有所共鳴

依 KPA 規定，團體會員申請資格為「事業單位的資本額新台幣 1 億元以上」，或「員工人數 100 人以上」，且需指派企業內之人資主管擔任參與集會的代表人。

顏理事長表示，KPA 的會員主要分佈於嘉義以南至屏東各地區，會員的行業別包括：塑化紡織、金屬原料加工、電子零件與半導體產業等；而為了配合申請會員所屬行業別的多元化，會員的篩選資格也會稍作微調，「例如，針對資通或媒體等相關企業的資本額，和員工人數門檻就會下修，畢竟某些產業創立所需的資本額及員工數，確實也沒那麼多」，他說。

延伸人資議題視野

首重企業跨文化管理

談到 KPA 會員對於入會門檻共識一致，顏理事長認為，企業在成長的過程中，須清楚「不同時期有不同的作法」，因此若會員所屬的企業規

模一致，談起人力資源才能有所共鳴。

由於體認到南部地區人力資源社群活動較不活躍，在近兩年間，顏理事長以各企業會員所在的地區作劃分，將 KPA 分成 11 個行政區，而每個行政區皆需再推派一名領導代表，每個月除了由總會開辦「以宏觀大方向為主軸的人資發展趨勢」之研討會與相關活動外，每兩、三個月，各行政區也會集會一次，進行籌備維繫區域會員間情誼與資訊交流的大小活動。

顏理事長認為，「若要探討與人資相關的議題，不能總是將內容限縮在企業的選人、用人、育人、留人」。因應全球化的趨勢，隨著企業逐步將版圖延伸至海外，人資主管更該思考的是，如何協助分佈各地分支機構的員工在文化相異的當地進行商業往來，並持有多元、包容的經營理念與心態。

因此，企業內部的跨文化管理也成了重要課題之一。而企業在成功融入不同風土民情的海外市場後，應如何進一步營造出獨有的企業文化，更考驗了企業人資單位的管理智慧。

落實語言管理與國際化人才管理 因應職務英語能力不同需求

迎接全球化時代，各企業已開始著重國際化人才的尋覓，甚至培育的計畫，基於此因，懂得如

何妥善進行「企業語言管理」，便成了基礎且重要的一環。以顏理事長目前所任職的華東科技公司為例，該公司每天為基層的新進作業員，安排半小時的基礎英語課程，並協調公司內部具英語專長的同仁，擔任義務教師，期望員工們都能具備足夠應付職務需求的英語能力。

「要學好英語，首先就是不要怕它」，顏理事長表示，對自我英語能力的要求，應以本身從事的行業為考量基準，例如：從事商務貿易相關的工作，對英語能力的要求自然得提高，而若是以生產製造為主的職務，則只須具備足夠應付工廠內部溝通需求的英語能力即可。

人資與應用心理學結合 引導青年用「心」工作

KPA 最近探討的議題著重於如何營造企業員工的「心理資產」，其中談到年輕人求職處處碰壁，即便有了工作也會抱怨薪資低廉的社會現況。針對此議題，顏理事長表示，年輕人在職場受挫，其實不該完全針對個人工作態度問題作檢討，而是需回頭探索「自己工作的意願為何、為了什麼而工作，以及找尋自己的職涯定位」。因此，KPA 未來將逐步促進社工師及心理諮商師與人資之間的專業合作，從應用心理學的角度，切入人資管理議題，目的正是為了引導即將就業的青年，在個人職涯探索中不致迷失，企業人資也能藉以尋得真正用「心」工作的員工。 

政大附中與 ETS 台灣區代表合作

「國際教育多益官方線上準備課程」

資料來源：ETS 台灣區代表忠欣公司

政大附中與 ETS 多益測驗台灣區代表忠欣公司於 9 月 27 舉辦「國際教育多益官方線上準備課程」合作備忘錄簽約儀式，自本學期起政大附中學生可以透過電腦網路學習多益情境的官方線上準備課程 OLPC (TOEIC® Official Learning and Preparation Course) 提升英語能力，評量目標是在高一課程結束前，達到多益 550 分以上的英語實力。這項合作案是政大附中為推動十二年國教特色教學，所進行的國際教育特色學習課程之一。

此簽約儀式由政大附中校長郭昭佑和 ETS 台灣區代表忠欣公司董事長邵作俊共同簽署，還邀請學生班聯會主席在場做見證人。

郭昭佑校長表示，政大附中 103 學年度特色招生比率為全國完全中學最高 60%，特色課程規劃是重要原因，透過 ETS 提供的 TOEIC OLPC 國際溝通情境英語線上課程及評量工具，可讓國際教育特色課程更加的紮實與完整，希望大幅提升學生的國際溝通英語能力，不只是推動十二年國教特色教學的里程碑，也是為學生創造了可主動學習英語的資源平台。

ETS 台灣區代表邵作俊表示，政大附中是全國第一個使用多益測驗官方線上準備課程 (TOEIC OLPC) 的高中，希望學生在高一課程結束前，達到多益測驗 550 分的目標，不但英語能力相當於國內大學生的多益平均成績，未來可以用於



▲ 政大附中校長郭昭佑（右）與 ETS 台灣區代表忠欣公司董事長邵作俊（左）共同簽署 OLPC 合作備忘錄簽約儀式。

申請大學推甄、達到大一英語免修標準與大學畢業英語成績門檻，更可为研究所升學和職涯預作準備。

政大附中英文老師李陳福表示，目前約有 150 名高一學生選讀多益官方線上準備課程，一周一堂課，下課後學生可線上練習，檢視學習成效、應答技巧、閱讀方式等，也可培養學生自主學習的習慣。

選讀線上準備課程的政大附中學生王喆淳說，「多益 OLPC 課程很生活化，在重視文法句型的正式課堂上學不到，可應用在日常生活及實際交談中，例如可以用來在國外機場用英語辦 check-in，也會聽得懂英語的登機廣播，就不會搭不上飛機。」高一的廖聿鑒說，「線上課程內容豐富多元化，對聽力訓練很有幫助，主題有經濟、旅遊，非常多樣化，可以增加實用的字彙量，也能應用在生活上。」他希望學完以後能考到 800 分。 

2014 年四大洲花式滑冰錦標賽在台舉辦

採用多益測驗選拔國際志工

整理：編輯部



滑冰迷有福了！「ISU 四大洲花式滑冰錦標賽」明年將再度移師台北舉辦，為了讓這場最美麗的國際賽事能圓滿進行，主辦單位中華民國滑冰協會將首度跨國在日本、韓國、台灣三地同步招募賽事志工並共組跨國志工團隊。為了讓跨國招募志工活動能公平且順利進行，主辦單位將採用全球通行的多益測驗成績作為選拔國際志工之英語門檻（註）。

2014 年 1 月 20 日至 26 日將於台北市小巨蛋登場的「ISU 四大洲花式滑冰錦標賽」，是 2014 年俄羅斯冬季奧運會開幕前最重要的熱身賽。主辦單位表示，屆時將會有來自四大洲共 14 國的頂尖好手來台參賽，預計有超過 200 多位國際媒體工作者來台進行採訪報導事宜；為了讓參賽選手、賽事服務人員、媒體及外籍粉絲能獲得最好的服務，更計畫將招募至少 150 位國際志工協助賽事進行，並妥善服務國際貴賓。

「花式滑冰在日本、韓國都是相當熱門的運動，滑冰迷們熱衷與瘋狂的程度難以想像，像是日本的淺田真央及韓國的金妍兒都是在滑冰賽脫穎而出的頂尖明星運動員。預計將有大批國際粉絲、媒體人員來臺，中華民國滑冰協會擬徵召各大專校院的志工同學，包括本國生與外籍生，協助大會服務所有與會人員，此外特別在日本、韓國當地徵選共 10 名國際志工來台共襄盛舉。」中華民國滑冰協會秘書長李廣淮表示，為因應跨海招募之需求，而選擇採用國際通用的多益測驗

做為評選此次國際志工英語能力的門檻標準，希望能藉此提升賽會的服務高品質。

此次滑冰賽志工徵選的英語能力門檻將依不同的任務需求而要求不同的多益成績。（請參考附表）李廣淮表示，透過此次跨國國際志工活動，台灣志工不需出國就有機會與不同國家的選手及工作人員共事，透過交流還可獲得更多的國際經驗與友誼，機會相當難得。目前為止已經超過 200 位以上的同學報名，也歡迎更多青年踴躍報名。更完整的報名資訊請參考活動官網 <http://www.fc2014.com/tw/Volunteers/>。 

2014 ISU 四大洲花式滑冰錦標賽 - 國際志工工作組別及多益成績門檻

工作組別	多益測驗成績
VIP 貴賓接待、紀錄組、播音組、飯店接待組、交通旅遊組、獎典組、電腦評分系統、ST 組	多益測驗 750 分，或多益口說測驗 140 分
競賽組、禁藥組、新聞組、諮詢服務台（各含 2 位外籍志工）	多益測驗 750 分，或多益口說測驗 140 分
識別證、販賣部、總務 & 財務組、場地設備組、TV	多益測驗 550 分，或多益口說 120 分
場控組（含 2 位外籍志工）	多益測驗 550 分，或多益口說 120 分

註：多益測驗已成為許多國際會展、賽事的英語評量工具，包括在巴西舉辦的 2014 年世界盃足球賽（FIFA World Cup）、2016 年夏季奧運皆選用多益測驗做為選拔志工的評量工具。此外，包括過去的上海世博會、國際自由車環台賽、亞洲花式滑冰錦標賽、國際青商會 2012 年世界大會等皆採用多益測驗招募國際志工。

休閒娛樂及交友 增進英語求知慾

銘傳大學黃詩涵 多益滿分來自平時練習

文：Chloe Hsieh

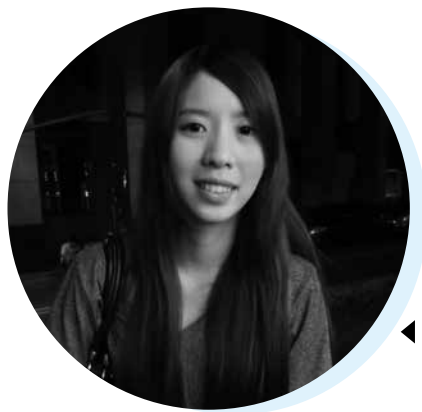
同時擁有兩張亮眼的高分證照——多益滿分及托福 iBT102 分，目前就讀銘傳大學應用英語系的黃詩涵說得一口流利的美式英語。對黃詩涵而言，英語從來不是考試科目，而是生活必需品。

在高二時，她第一次考多益就取得 910 分的好成績。上了大學後，對自我要求嚴格的她更覺得應該讓英語實力要更上層樓。但周遭同學總告訴她，一過了英語巔峰的高中階段，英語程度通常會下滑。

奪得多益滿分 靠平時課程訓練

不看好的聲浪，並沒有使得黃詩涵打退堂鼓，反而燃起她更強烈的好勝心。憑著一股堅定的信念，與認真投入系上課程平時的訓練，讓她成功獲得多益滿分。她笑著說：「其實她的考試秘訣就是考前一天晚上睡飽一點，以及在作答聽力部分時，切記不要回想錯過的題目，就算填個不確定的答案也好，別讓一小題影響了接下來十幾題的作答判斷。」

黃詩涵平常喜歡上 YouTube 捕捉美國最新的流行資訊，她推薦美國知名搞笑藝人 Kevin Hart 的脫口秀節目，因為可以學習到美國文化的幽默及生活用語。愛看書的她覺得，閱讀原文小說也是一種高效率提升英語能力的方法，她會先看中文版的小說，再回頭來閱讀英語版。最近她



黃詩涵認為，多結交國際友人可增進英語求知慾。

迷上 2009 年出版的美國暢銷小說由 Kathryn Stockett 著作關於美國黑佣制度的《姐妹》(The Help)。

藉國際友人、電影刺激英語求知慾

除了看影片、閱讀小說之外，勇敢結識外國朋友，是黃詩涵認為最能增進英語求知慾的方式。為了接觸更多國際友人，今年暑假她參加了美國 UCLA 的暑期學分課程 (Summer Session)，並選修了「從電影裡學美國文化」、「公眾演說」兩門課。

「從電影裡學美國文化」這門課不單只是討論電影劇情而已，也必須在課前預先準備資料，好作為課堂主題討論之用。像是某次主題電影便恰巧是討論她喜歡的小說《姐妹》所翻拍成的電影，課堂上還深入探討了美國整個黑奴制度、種族文化等議題。

在美國短短兩個月的時間裡，黃詩涵以原有的英語程度順利融入地當地生活環境。講得一口好英語不僅在學業上能得到成就感，當有機會面對異國環境時，還能快速了解當地文化。 **N**

AHRD

2013

The **12th** International Conference of
the Asia Chapter of Academy of Human Resource Development

The **11th** International Conference on Human Resource Development

New Perspectives of HRD and Social Networking in a Globalizing Workplace

Taipei, Taiwan November 5-8, 2013

第十二屆亞洲區人力資源發展國際研討會

全球化職場人力資源發展 與社群網絡之新思維

◆ 會前工作坊 Pre-conference Workshop Dates: **Nov. 5-6, 2013**

◆ 大會日期 Conference Dates: **Nov. 7-8, 2013**

◆ 會議地點 Venue: Taipei, Taiwan

◆ 承辦單位 Organizer: Graduate Institute of International Human Resource Development,
National Taiwan Normal University

Submission Dates

Manuscripts / Proposals submission deadline : **July 15**

Acceptance notification : **August 31**

Early bird registration deadline : **September 15**

Final registration deadline : **September 30**

Camera-ready deadline for accepted manuscripts : **September 30**

Notification of final program : **October 7**

Conference Website

<http://www.ihrd.ntnu.edu.tw/2013conference/>

聯絡方式
Contact Us



國立臺灣師範大學國際人力資源發展研究所

Graduate Institute of International Human Resource Development,
National Taiwan Normal University

✉ ihrd@deps.ntnu.edu.tw

☎ +886-2-8369-3445 / +886-2-7734-1621

☎ +886-2-2362-2562

徵稿啟事 Call For Papers

- 1 Social networking and impacts on global & cross-cultural HRD
- 2 Relevance of HRD theories and practices in Asian contexts
- 3 Leadership and global HRD
- 4 Talent development in the globalized & glocalised workplace
- 5 Language management & training in the global workplace
- 6 Emerging technology and global HRD
- 7 Mobility, dynamism and global HRD
- 8 Workplace learning, training and development
- 9 Diversity & inclusive/cross-cultural management in global HRD
- 10 Performance and career development in global perspectives
- 11 Other related issues (covering the areas of education, HRM, economics, management, psychology, sociology, and other fields of social sciences)



website QR code

大阪府立泉北高等學校推動全球化英語訓練 (GET) 借鑑日本特色中學 培育英文實用力

《本文經 IIBC 授權翻譯轉載自日本 TOEIC Newsletter No.115》



▲ 大阪府立泉北高等學校
校長 桑原志郎 (左) 英文教師 藤原和美 (右)

大阪府立泉北高等學校被指定為英文實驗高中之一。根據大阪府教育局自 2011 年開始的一個三年方案：「能用英文計畫」(Usable English Project)，這些實驗學校都設定了最高水準的目標，而大阪府立泉北高等學校的目標就是透過創新的課程，以及最新科技設備的教室來增強學生能實際使用英文的能力。

培養實際使用英文能力

採用 TOEIC Bridge 評估學習績效

大阪府立泉北高等學校以獨一無二的英文教學課程著稱，納入了一套由電腦輔助的語言學習系統 (CALL)，利用影片等學習輔助工具，讓學生在改善聽力與閱讀能力以及準備多益普級測驗的同時，還可以玩得很開心。這套課程的關鍵特色是團隊教學，有 7 位來自英語系國家的老師協助教學，降低了師生比，也培養了學生的國際意識以及實際使用英文的能力。

為了評估學生的學習成效，一年級與二年級學生每年十月都必須接受多益普級測驗 (TOEIC Bridge)。其他評量英文能力的機會還包括一年級

學生的朗誦比賽，以及二年級學生的演講比賽（兩者都只有「國際文化科」學生可以參加）。藤原和美是泉北高等學校的老師，同時也是「大阪英文教師協會」理事會的永久會員，她對於為何採用多益普級測驗做了更多解釋，「多益普級測驗是一種評估的方法，可以衡量學生在課堂上學到的英文達到什麼程度。此外，多益普級也是晉升到多益測驗一個很好的踏腳石。至於二年級學生參加的演講比賽，則是我們英文課程重大的里程碑之一；學生挑選一個主題，然後撰寫演講稿並背熟，使出所有的表現力道將內容傳達出來；這個比賽可以讓學生更了解自己的英文能力進步了多少。」

英語訓練全球化

灌輸實用跨國語言能力

大阪府立泉北高等學校被指定為英文實驗高中之一，這些實驗學校都設定了最高水準的目標，以因應大阪府教育局 2011 年所推動的「能用英文計畫」。泉北高等學校從上個學年度開始首創全球化英語訓練 (Global English Training, GET)，這是給一年級和二年級學生的選修課程。

藤原老師解釋：「全球化英語訓練課程於每個星期三課後『第六節』進行，旨在灌輸在國際上到處都可用的英文能力。之所以取名為『全球化英語訓練』，就是為了傳達我們希望學生未來能夢想成真，不管想去世界上的任何國家都可通行。」

除此之外，該校每週六還有特殊課程，由客座

老師指導。一年級學生上的課程稱為 Zutto GET（永遠 GET），以英文來討論全球化議題，為學校所舉行的「模擬聯合國」論壇預做準備。二年級學生上的課程稱為 Motto GET（更多 GET），目標是增強學生的英文能力。

每一年的暑假，泉北高等學校都會遠赴澳洲和紐西蘭舉辦語言訓練課程，去年開始也在夏威夷大學開辦，強化了該校的海外語言訓練活動。這些努力的成效從該校學生的表現就清楚可見，例如在 2012 年「能用英文計畫」所舉辦的大阪英文論壇中，該校參賽學生就獲得演講競賽與簡報競賽的優等獎。

文科省指定『超級科學高中』 培育會說英文的科學家與技術人才

泉北高等學校是日本文部科學省指定的超級科學高中（Super Science High School），因而特別側重於科學與數學的教育。

該校校長桑原志郎跟我們分享了他對學校未來成就的期盼：「我們的一大目標是培育出有能力講流利英文的科學與技術人才。如果我們的數理生無法使用英文，要在這個電腦化及全球化的社會生存將會很艱難，他們會很難在國際化的社會裡，把自己的潛能完全發揮出來，因此我們必須把本校國際文化科所採行的英文實驗作法擴大實施，納入綜合科學科的課程裡。這就是我們跟其他學校不同的地方。」



大阪府立泉北高等學校

學校概況

成立時間：1969 年

學生人數：825 人（統計到 2012 年四月）

成立於 1969 年，一開始是一所綜合高中，1992 年創立國際教育科。該校在 2005 年重整為專科高中，側重於國際研習與科學的教學，分別是國際文化科與綜合科學科。

一、教育政策

泉北高等學校旨在培育真誠、有活力、有智慧的學生，課程設計著眼於以下幾個重點：

1. 鼓勵學生要有抱負，對他人有同理心，提供學生全方位的教育；不僅有課外活動，還有特殊課程可以培育出將想法化為行動的能力。
2. 提供廣泛的職涯發展資訊給學生，讓學生可以設定清楚的職涯目標，並指引他們的學習方向，以達成他們的職涯目標。
3. 善用該校做為專科高中的優點，推出滿足現代需求的開創性作法。

二、獨一無二的特點

國際文化科學生會在二年級開始學習第二外國語（中文、法文、韓文或西班牙文）。從 2003 年開始，學生每天上 5 節課，每節 65 分鐘。在 2011 學年度，該校被大阪府教育局指定為「英文實驗高中」，並在 2006 年被文部科學省選為「超級科學高中」，2012 年再度雀屏中選。

三、使用多益普級測驗

一年級與二年級學生每年都必須參加多益普級測驗。在 2011 學年度，國際文化科二年級學生的平均分數是 138 分，比起前一年的 121 有長足進步。無獨有偶，綜合科學科二年級學生的平均分數也從 110 分進步到 115 分。

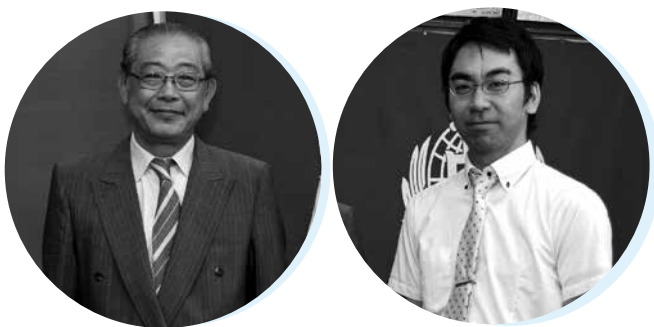
四、目標分數與多益測驗

2012 年，二年級學生的多益普級測驗分數以 140 分為目標。雖然去年只有 13 位學生參加多益測驗，不過本學年度參加多益測驗的人數預計會大幅增加。

東京都立立川國際中學選多益做英文教學管理工具

以外派標準訂立畢業門檻：多益 750 分

《本文經 IIBC 授權翻譯轉載自日本 TOEIC Newsletter No.115》



▲ 東京都立立川國際中等教育學校
校長 佐藤弦志 (左)、英文教師 天野大輔 (右)

東 京都立立川國際中等教育學校成立於 2008 學年度，是一所六年制的綜合中學。該校以創新的英文教育課程為基礎，已獲得很大的成效，課程內容包含一種獨特的英文研習營，以及運用多益普級測驗和多益測驗做成績評量。

為何選擇多益做教學管理工具

立川國際中等教育學校是六年制學校。校方把頭兩年視為「奠基」階段，第三與第四年為「接受挑戰」階段，最後兩年為「創造」階段。整個六年合起來是一個整合的計畫，橫跨國中與高中，主要有三大特色：課堂教學、測驗，以及實際呈現。

課堂教學強調系統式的學習，以正規教科書為藍本。我們請該校的天野大輔 (Daisuke Amano) 老師向我們介紹他們的英文課程，「如果一、二年級的課程是以準備入學考試為主，學生不可能培養出國際社會所需的英文能力，重點是，要從一開始就透過教科書，提供學生基本的知識。」

等到學生的英文學到一定的量，下一步就是透過測驗來評量他們的程度，像是日本實用英語技能檢定 (Eiken)、多益普級測驗 (TOEIC Bridge)、

多益測驗 (TOEIC)。該校校長佐藤弦志說明了該校選擇多益測驗做英文教學管理工具的原因，「在教育界，多益是最廣為人知的測驗，也是測量英文能力的一種客觀方式。強調溝通是多益的優點。此外，要求我們的三年級學生參加多益普級測驗，也有助於順利在第四年銜接到多益測驗。」

英文夏日研習會 學生沐浴英文環境中

該校英文課程第三大特色是實際呈現，這是一個「產出」的階段，學生能夠體驗到應用自身英文技能到實務上的樂趣。一年級學生參加朗讀比賽和英文研習營，二年級與三年級學生參加演講比賽，四年級學生表演英文話劇，五年級學生參加英文辯論比賽。

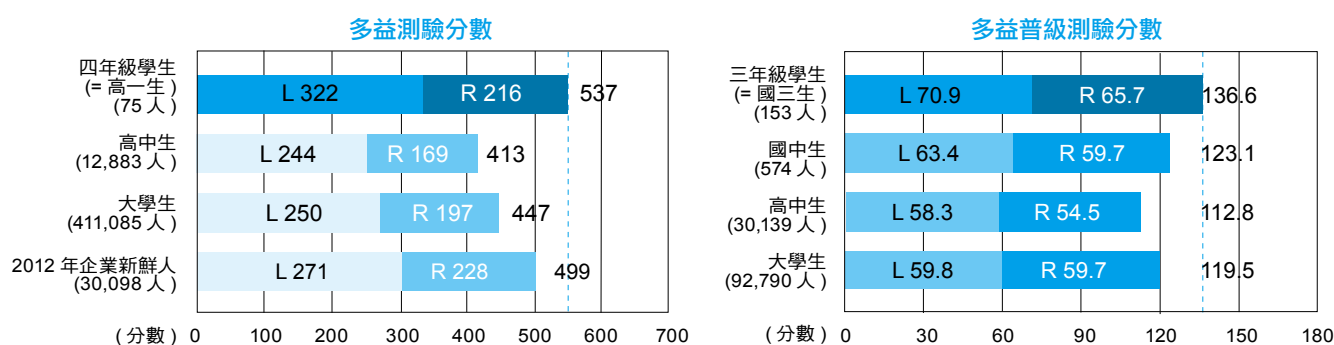
在七月，為一年級學生舉行的三天兩夜英文研習營尤其獨特。學生跟來自英語國家的老師們一起參與，每個人都用英文溝通，給學生一個機會去體驗其他文化，並學習實用的英文技能。

二年級與三年級學生在暑假則可以申請參加「英文夏日研習會」，這是一種「沉浸式」(immersion) 課程，目的是讓學生一連四天、每天六個小時「沐浴」在英文環境當中。在本學年度，有大約半數的二年級學生選擇參加了這項課程。

實際與外國學生互動 增進跨文化理解

該校也致力於幫助學生發展未來活躍於全球化

立川國際學生的多益分數與多益普級分數跟全國平均分數的比較



舞台所需的各種技能，除了與東京外國語大學以及「大和日英基金會」獎學金留日的外國學生進行交流外，還有「日本國際協力機構」與聯合國人員共同舉辦的週六講座。

此外，還會舉行兩次旅行。分別是三年級學生的日本國內旅行，與京都一所大學的外國學生進行交流；以及從這個學年度開始的五年級學生澳洲海外旅行，行程中規劃的活動包括一場在購物中心舉行的英文簡報，學生必須用英文介紹日本文化。

為何訂立 750 分畢業門檻

拜以上種種積極行動所賜，上個學年度 75 位參加多益測驗的四年級生，平均分數達到 537 分，遠高於大學生或企業新鮮人的平均分數。該校表示，這個平均分數大致跟他們的預期一致，他們對五、六年級生所設定的目標則分別是 650 分和 750 分，佐藤校長解釋了為何會設定這樣的目標。

「我曾經在住友商事服務過，那家公司要求多益成績要達到 750 分的標準才能派駐海外。在立川國際中等教育學校這裡，我們也給學生設定了畢業時要達到 750 分的目標，我們認為，好好把基本的東西練熟就可以達到這個目標，也認為學生在接受更高深教育之前必須先取得國際認可的英文證明。」 

東京都立立川國際中等教育學校

學校概況

成立時間：2008 年

學生人數：大約 800 人（統計到 2012 年四月）

2008 年四月，東京都立北多摩高等學校重新改組，將國中與高中教育整合起來，成為立川國際中等教育學校，是多摩區唯一的「國際」東京都立中等學校。在每個年級 160 位學生名額當中，有 30 個名額保留給從海外歸國的學生，或是居住於東京的外國人子女，目前，該校學生分別居住過或來自 32 個國家。



▼一年級學生在研習營中接受外國教師的戲劇指導



一、教育方式

該校課程的設計理念是鼓勵獨立、促進和諧、分享歡樂給他人，以便灌輸學生未來在國際社會扮演領導者所需的知識與人格特質。

二、如何運用多益普級測驗與多益測驗

該校在 2010 學年度開始採用多益普級測驗，所有學生在三年級時都必須參加，分數達到 130 分以上的學生在次年將會參加多益測驗，其他學生則再參加一次多益普級測驗。所有五年級與六年級學生則必須參加多益測驗。

三、目標分數

三年級生：多益普級 130 分
 四年級生：多益普級 150 分（或是多益 550 分）
 五年級生：多益 650 分
 六年級生：多益 750 分

2013

大學英語口說能力聯合校園考

TOEIC Speaking Test

與知名企業接軌 晉升國際人才

測驗日期：2013/12/22

報名期間：10/16-11/18

成績單預寄日：2014/01/13

報考對象：全國大專校院學生
(含應屆畢業生和研究生)

報名費用：NT\$2,240

報名即贈： TOEIC Speaking Test
Official Practice Tests
多益口說測驗官方全真試題練習手冊
(原價：NT\$420)

考區：台北、桃園、新竹、台中、台南、高雄

成績直送企業一覽：

中華航空
CHINA AIRLINES

寶成國際集團
POU CHEN GROUP

NXP

廣達電腦
Quanta Computer

CROWNE PLAZA
KAHSIUNG
E-DA WORLD
高雄義大皇冠假日飯店

GIANT

富邦金控
Fubon Financial

陸續增加中...

活動說明會：

10/27

台北 桃園 新竹
(日) 台中 台南 高雄

歡迎各大專校院就輔組至活動專
網提出團體說明會申請。

主辦單位：
ETS TOEIC 台灣區代表

詳情請上活動專區：
<http://www.www.toEIC.com.tw/sw/2013sp/>

