

TOEFL ITP
TOEIC Bridge
SAT
Criterion



TOEIC®

2011 SHRM 年會中華人資管理協會 《參訪心得專刊》

Innovative Solutions for What's Next in HR

未來人資課題的創新解決之道

Focus SHRM 人資分享內容

- 未來人資課題的創新解決之道 / 01
- 臺灣 CHRMA 取經團隊
帶回什麼真經? / 03
- 沒有蠢問題 只有笨答案 / 07
- What's HR? 再發現之旅 / 08
- 臺美 HR 夥伴心得交流獲益良多 / 09
- 與全世界的 HR 夥伴共同交流 / 10
- Inspire and Be Inspired
是最大的快樂 / 12
- 錯過蜜月之旅的
SHRM 年會仍然甜蜜 / 14

Contents 本期其他精彩內容

- ASTD 分享會吸引人資夥伴踴躍參與 / 15
- 首屆 ETS 托福獎學金頒獎典禮報導 / 16
- 第一屆 TOEFL 獎學金得獎人訪談錄 / 18
- 多益獎學金得主
柯愛詩獲總統教育獎 / 24
- 開普曼公司回收鉛筆助貧童 / 25
- 國際新聞協會招募志工採用多益 / 26
- 外貿協會國企班畢業生
多益平均 898 分 / 28
- 廣達電腦 尋找未來領導人才 / 29

文：廖哲鉅 / 中華人力資源管理協會國際事務委員會主委

「在 世界又平又擠之後，我覺得人力資源管理沒有想像的
那麼簡單！」另外要成為傑出的人力資源領導人，除了要有願景、熱情、專業及操守外，更要有心，有責任感，並懂得欣賞別人、影響別人且不斷地鼓勵他人，學習他人最好的經驗，總而言之「要懂得如何與世界上不同型態的人共事！」這是我第三度參加了 SHRM 國際年會後心中的感觸。

今年國際年會在美國賭城（Las Vegas）舉辦，總參加人數約 18,000 多人，比去年 11,000 多人增加了近 64%。其中這次的廠商有近 662 家約 4,000 多人，共設置了近 1,200 個攤位。

活動中，除了來自美國各州數以萬計的人力資源從業人員外，來自美國以外 73 個國家的人資專業人員共有 1,000 多名（去年有 850 名），其中南韓還是組了最大的國際代表團 267 人，加拿大有 178 人，印度及中國各約 60 人，奈及利亞有 40 人，香港僅 1 人參加，而臺灣也有 11 人。

大會今年共安排了 15,000 個座位，及四場激勵人心的主題演說，200 多場同步研討會及 35 場大師系列研討會及 1,500 多名來自全美各州的志工，共同完成這一場歷年來規模最大、參與者最多且令人驚艷的年度盛會。



◀ Global Lounge 不僅提供國際與會者一個舒適的休憩空間，也是最佳交誼場所。圖為臺灣代表們與 SHRM 國際會員處處長 Howard Wallack（右五）、展覽贊助單位 ETS 的代表 Lucy Li 女士（左四）及 Maragale Reinecke 女士（左五）與其他各國代表合影。

如您所知，在企業的 HR 實務工作中不需要太多花俏的人力資源課題。但我們要清楚地知道在企業中應該扮演的角色，並看到企業營運發展的潛力、抓住機會、並知道未來人資課題的創新解決之道，以成為在組織中有價值的策略夥伴。

而未來的人資課題有哪些？在這次大會中，綜合 SHRM 剛被任命的第六任 CEO Hank Jackson 與主題演講人所提，未來的人資課題包括下列幾項：

1. 要持續促進企業成長，不管是新興市場的徵才、用才、育才、留才策略，都要強化人才資料庫及管理發展訓練。
2. 要影響企業政策，做好薪酬福利分析並掌握市場趨勢脈動。
3. 要重新定義工作場所的價值與文化，激勵員工並鼓勵工作中不斷創新及傳遞價值與文化給顧客，成為全球最佳人資管理實務。
4. 要在數位經濟中成長，透過使用社群網絡（Social Media），提供更多的線上溝通與學習。
5. 要推動每個人的職涯發展，不管是通過認證課程及建立專業網絡。

以上所談的人資課題的解決之道，大部分都在研討會中依不同主題有更詳盡的討論與分享。綜合個人的觀察，我認為未來要吸引及留任最好的人才，除了水準以上的薪酬福利外，那就是工作安排要有彈性，工作環境要營造一種包容文化價

值，以滿足這個世紀工作場所之多元族群所需，以提高員工的敬業度及生產力。

如您對「未來人資課題的創新解決之道」有興趣做更深入探討的夥伴，歡迎您參加即將來臨的建國百年暨中華人力資源管理協會創會二十週年國際季活動，屆時我們將與您共同分享臺灣代表團的學習成果。例如在大會主講人之一，臺灣人的第二代，也是美國最成功的線上賣鞋通路 Zappos.com 的 CEO Tony Hsieh 的演講「傳遞幸福」（Delivering Happiness: A Path to Profit, Passion & Purpose）不但解釋了他的企業為何成功，為大會的主題做了最好的註腳，也印證了筆者的觀察。

另外此行的另一個目的除了強化兩會（CHRM 與 SHRM）的全球合作夥伴關係，也同時極力推動兩會正在進行的人資專業人員國際認證的計劃，此計劃將有助於提升臺灣人資專業人員的國際競爭力以及發展臺灣的國際人資人才。

最後，我要鼓勵那些從未參與過國際盛會的人力資源夥伴，歡迎您明年（2012）6 月 24 日至 27 日一起參加美國亞特蘭大的第 64 屆 SHRM 國際年會。在此我要特別感謝 ETS 台灣區代表忠欣股份有限公司以及劍橋大學 ESOL 考試院臺灣辦事處的贊助機票，還有中華人力資源管理協會陶理事長、秘書處同仁的行前規劃及回國安排分享會後續作業，以及所有參與今年活動的每一位代表團成員在學習之旅中的互相照顧、認真學習、廣結朋友與快樂分享。謝謝你們！你們真的太棒了！有你們真好！

2011 SHRM 年會在賭城召開

臺灣 CHRMA 取經團隊帶回什麼真經？

文：甯耀南 / 中華人力資源管理協會國際事務委員會副主委

無巧不成書，今年五月末新加坡人資高峰會甫於新落成的賭城 Marina Bay 金沙娛樂城閉幕，6 月末，第 63 屆 SHRM 年會又在賭城首都拉斯維加斯召開，臺灣中華人資管理協會組成的代表團由台達電的廖哲鉅擔任團長，團員 11 人，分別來自臺灣高鐵、台積電、美商優科、滙豐（台灣）商業銀行、科締納、臺師大國際人資所以及忠欣公司。

據台積電的 Jeff 及 Edward 說，回臺後，台積電內部還要辦分享會，由小見大，台積電能成為臺灣企業營運績效的鰲頭，由其對 SHRM 取經活動的重視即可見端倪。其他團員有 6 位贏得中華人資協會的贊助機票獎助，其中杜長明仍是臺師大國際人資所的研究生。

在此代表本團感謝贊助機票的兩大施主：ETS 美國教育測驗服務社及英國劍橋大學 ESOL 考試院臺灣辦事處，特別是美國 ETS 連續兩年的 SHRM 年會中都為臺灣代表團安排了接待晚宴，讓遠赴重洋的取經團隊有賓至如歸的感覺。希望明年有更多的企業能共襄盛舉捐助機票鼓勵臺灣 HR 人才向國際取經。

CFO 出身的 Hank Jackson
擔任 SHRM 新任 CEO

今年大會一開幕即由 SHRM 理事長 Jose A. Berrios 佈達新任 SHRM 的 CEO — Hank Jackson，他是一匹爆出的黑馬，原先是 CPA 會計師，擔任 SHRM 財務長。由於多年來美國人資界一直為人資長在 CEO 心目中的地位不如

CFO 而耿耿於懷，2009 年的主題演講人 Jack Welch 還為此爆粗口而打抱不平，沒想到 2011 年 SHRM 本身的 CEO 也由 CFO 擔任了。因此理事主席 Jose A. Berrios 特別強調了 Jackson 的歷史貢獻（主要仍是財務面），並說明財務也是 HR 的重要技能。

回顧多年來，SHRM 年會 Concurrent Session 講題中也不時會出現 HR 要懂 Business 或 Finance 的題目。Finance & Business 是 HR 人員要跨越的兩個不同領域技能，如果能藉由適當的訓練了，未來也會有更多的 CEO 出身於 HR 部門。

開幕主題演講人布朗森爵士
挑戰 HR 思想

依照維京集團主席 Richard Branson 爵士過去的冒險家賭徒式行事風格來看，SHRM 年會在賭城選他擔任開幕的主題演講者，確實是當之無愧。

例如，他早年曾經搭乘熱氣球環遊世界，5 次掉到海裡死裡逃生，2011 年發起「減碳戰會議室（Carbon War Room）」邀集企業領袖、政策專家、研究人員與思想領袖集思廣益尋找氣候變遷議題的市場解決方案。

最近他又開闢維京商業太空之旅等等，前後在 30 個國家創立了 300 家公司，績效都還不錯。主持人華納女士問他是怎麼辦到的？他歸諸幸運及追根究柢的精神，並說明人事策略關鍵原則是



◀ 新任 SHRM 的 CEO Hank Jackson 與由臺灣中華人資管理協會組成的代表團團員合影留念。

找到對的人，再賦予犯錯的自由，且充分授權，讓其覺得宛若自己是老闆。

華納女士再藉前任主席蘇珊（Susan Meisinger）的講題逼問他：「有哪些事是您不願告訴 HR 人員，但是他們必須知道的？」布朗森做搔頭、苦思、便秘狀，最後答：「我想不出有什麼是不能對 HR 人員說的事情，CEO 一定要對 HR 人員坦白，因為他們太可怕了，掌握了企業的人才命脈，應該要給他們高薪，且常常讓他們休假，最好他們能在家上班……。」

布朗森隨時會冒出一些脫線的怪答，好讓觀眾驚奇並且博媒體版面。但無可否認地，他經營的企業又多又賺錢，背後的用才之道確實為「非常道」，不能不讓 HR 人員換腦袋深思。

臺灣之光 Tony 謝

傳遞幸福真經 風靡全場



2006 年筆者參加新加坡 WFPHRM 年會，聽到不丹觀光局長 Jigme Thinley Nyangpo 演講主張職場應重視工作績效與幸福指數的關聯性，沒想到去年下半年大陸一片幸福熱，各省市熱衷做城市幸福指數排行榜，今年年初臺灣書展也以不丹快樂國及幸福為主題。

沒想到六月在 SHRM 年會中居然又看到臺灣之子 Tony 謝擔任主題演講人傳遞幸福福音，以他的暢銷書為講題：「Delivering Happiness: A Path to Profit, Passion & Purpose」，聽他娓娓道來新一代線上賣鞋通路 Zappos.com

的成功模式：「Zappos 是一個賣最佳服務的公司，只是湊巧在賣鞋子，我們真正販售的是最佳顧客服務及顧客體驗，因此 Zappos 不做廣告，寧將資源用來提供客服。而客服不應只是一個部門，全公司所有單位都是客服。」

他證明了幸福並不是空談而是可導入企業成為可操作的模式，全場 18,000 人都似乎聽見了未來的幸福方程式而如癡如醉，身為華人，特別是臺灣人與有榮焉！他的野心不止於此，他認為幸福將成為一門科學，可經由研究、學習而享有，並可幫助業務、品牌及個人。歡迎任何人參觀 Zappos，只要有 2 小時時間，上網登記即可免費參觀。



CEO 不能說的秘密
但 HR 不能不知

服務 SHRM 20 年並曾任兩屆 8 年理事長的 Susan Meisinger 今年復出，擔任一場令人震撼的演講，題目是「CEO 永不告訴你的 10 件事，但身為 HR 人員不可不知」，此演說應是她身為 HR 專家，又擔任理事長雙重身分期間應付所遭遇矛盾困境告白。為了讓於 HR 人員及 CEO 能易地而處及換腦袋思考，甚至不惜自爆 CEO 之短，再提出睿智的建議，此種光明磊落的胸襟確實罕見。本文試擇 10 件中的 1 件為例：

CEO 工作孤獨且艱苦：當面臨重大決策時，CEO 可能不會承認「無知」（Ignorance），包括不知、不確定及害怕作決定。因此她建議 HR 人員，有必要針對重大的人事決策提

供資訊、洞見，並思考 CEO 是否不一定要做決定，或可授權 HR 人員代為決定。她也建議 CEO 可要求 HR 人員鼓起勇氣做決定，不要僅指出人事問題，還要建議對策。

她認為，CEO 的領導力經常被神化了，即使 CEO 不恥於下問，但在快速變動的年代，經常面臨兩難，自己不能不做決定，又不能違背良心在無知下決定，尤其是牽涉到重大的策略改變與投資金額，他也不能公開承認不懂，以免造成部屬信心動搖。

世間本無完美答案，Susan 給了 HR 人員及 CEO 雙方最適切的忠告，您不可不知。

HRM 多元化 (Diversity) 正在成為世界顯學

在去年 SHRM 分享會中受到朱敏杰分享 Shirley A. David 的「多元包容 (Diversity and Inclusive) 價值觀」的啟發，筆者一直在注意這方面的信息，後來居然接到去年 12 月在紐奧良的 D&I 的會議通知，惜未能成行，據說有 4,000 人左右出席。

今年 SHRM 我選擇了 Edward E. Hubbard 的課題：「Strategically Aligning HR, Diversity Management & Measurement Efforts for Business Performance & ROI Impact」，發現美國對多元化議題探討，早已進入策略、財務與組織中，還設計了計量模型可推估多元化所帶來的報酬率。

▼ 團長廖哲鉅於 ETS 接待的晚宴中，代表全體團員致贈紀念品給 TOEIC 聽力與閱讀測驗產品經理 Lucy Li 女士。



回臺後適逢 Lady Gaga 旋風，而其對雙性戀的坦白、自在言論的背後，其實也隱藏著對多元化策略的一種算計。

反觀臺灣，由已發生的媒體、名嘴與總統候選人的言論中明顯可見臺灣社會仍是普遍缺乏多元化覺知的。而美國由兩百年前林肯為解放黑奴不惜發動南北戰爭的時代，一直到 60 年代馬丁路德·金推動的美國夢，再到 21 世紀的歐巴馬當選總統，是付出了重大代價與時間才演進這一步的，相當不容易。

而當全世界快速走向多元化時，臺灣已沒有百年時間可以等待，如何由 HRM 開始，加速引進 D&I 的觀念，再推廣普及到法律、企業、政治與社會層次，已是刻不容緩的課題。

老頑童 Chester Elton 再發動「橘色革命」



去年筆者撰文介紹在聖地牙哥舉行的 62 屆 SHRM 年會，曾提到提倡胡蘿蔔主義的 Chester Elton 把胡蘿蔔炒作成大會會場最夯的吉祥物，其中心思想只有一個，不外乎「獎勵

（Recognition）員工是鼓舞（Engaging）員工的不二法門」。今年老頑童再臨會場搞起橘色革命，仍然以獎勵為中心不變，但多了四個基本點（Basic 4）：

1. 訂目標（Goal Setting）
2. 溝通
3. 信賴
4. 當責（Accountability）

看起來似乎野人獻曝，無出奇之處。然而大道至簡，貴在能用。他認為推動革命一定要有高尚的主義（Noble Cause），來凝聚人心，形成偉大團隊。

他提出管理偉大團隊的三大原則（3 Rules），一是 WOW，就是卓越原則，要追求非常的續效力；二是 No-Surprise，開誠佈公原則，一切透明化，贏得信賴；三是 Cheer 讚美原則，多關注隊友的優良表現並加以讚美，如此偉大團隊（Team Espire de Corps）可成，有偉大團隊即能有非常之成果（Break through Results）與持續的成功。

《橘色革命》一書乃依據「最佳公司集團」在 2008-2009 年兩年內在美、加地區對 350,000 人所做的一項研究：「最有效團隊特性調查統計」。

該書得到了管理大師 Dave Ulrich 及 Zappos.com 的 CEO — Tony 謝等的肯定與大力推薦，值得一讀與運用於 HRM 實務中。



▲ 第 63 屆 SHRM 年會以「未來人資課題的創新解決之道（Innovative Solutions for What's Next in HR）」為主題，在美國賭城拉斯維加斯盛大舉行。

由西遊記、恐韓論談參加 SHRM 的意義

如果用左腦分析西遊記都會覺得吳承恩的小說布局有些不合邏輯，唐三藏為何不直接派孫悟空駕筋斗雲直接把經取回中土不就得得了，為何要大費周章，歷經九九八十一劫難的生命危險到西天取經？

答案就是取經的過程與在現場的學習、交流、分享。經書是死的，經由過程中的腦神經挑戰是通往得道、開悟而再創造的必要方法，如此取回的經書才會得到重視，內容活動分享會才有看頭。

本次大會韓國參加人數爆量而達 260 人，韓國現代集團的講師 Sung Weon Choi 也上台演講，由 SHRM 取經的競爭將必然影響到人才的競爭，長久以往必然會決定兩國企業競爭的成敗。

面對恐怖的韓國在人才學習的競爭要懂得怕，而急起直追，因應之道也要由人才學習競爭做起，當下請先由及早籌劃 2012 年亞特蘭大 SHRM 年會參訪行程做起，也歡迎光臨中華人資協會籌辦的 2011 SHRM 分享會。

2011 SHRM 年會中華人資協會團員參訪心得系列

沒有蠢問題 只有笨答案

文：李岳玲 / 美商優科人資暨行政經理

在職場工作許久，對於語言的認知一直以來的觀念是作為溝通的工具，此番為了申請參加 CHRMA 甄選的出席 SHRM 年度大會機票贊助，趕在甄選日期前參加了多益測驗，除了想了解自己在 HR 專業上能否有所突破更上層樓之外，也希望經由此次 SHRM 國際會議行程，深深感受到要站在國際舞臺上必然需擁有跨越文化、專業而可共同溝通的英語能力已經是不可忽視的能力之一。

此次以 EMBA 在職學生的身份得以一窺 SHRM 對於 HR 學生會員培育的用心，除了註冊費的優惠，大會也在研討會開幕前一天，提供一整天紮實的學生免費課程，其中的一場以美國就業人口比例探討現今不同世代的特質與價值觀，現場不同世代的職場導師們，與學生會員討論世代間要如何共榮共存，美國孩子在討論時的勇於表達，讓人感受到東西方不同文化與教育體制下，孩子們的表達力與思維的差異。

美國老師為了鼓勵大家發問有句名言可供臺灣的師生參考：「There're no stupid questions! Only stupid answers!」另以就業市場世代比例觀察並比對美國與臺灣狀況，美國嬰兒潮佔就業市場 45% 強，而臺灣僅 21%，在延長退休年齡下，如何善用與活用世代交替智識及經驗傳承體系，是我們可以關心與探討的議題。

接下來的四天會議行程，每天的 Keynote Speeches 近兩萬人聚集大會堂，鎂光燈四處流轉，現場有如一場場超級名人秀；外加經由不同主題規劃的兩百多場課程任你選擇，讓人直嘆若有孫悟空的七十二變分身術，那不知該有多好。



還好在會議前台達電的 SHRM 老將 Jerry 就帶著我們規劃行程，於是每位成員帶著自己設定的研究主題任務各自尋寶。

在 SHRM 研討會中除了親睹大師風範，聆聽人資議題新知，有位講者說的好，人資是人的事業（people business），人資人要如何永保熱誠、是否曾自我檢視自己對於工作的投入度？人資人如何自我激勵？你是否能真心對待與 CARE？在課堂中經由講者引領，不斷生出的感動與啟示，好似職涯與生涯的自我成長之旅。

對於能有此機緣，要感謝忠欣公司的機票贊助以及中華人資管理協會的用心，知道台灣還有一個熱心的社群致力於提升台灣人資國際化水準，讓我心底深處的聲音再次響起：Keep Walking ! Keep Learning ! Finding solutions for what's next in Taiwan's HRM ! 第 63 屆 SHRM 年會學習之旅告一段落，但我知道我的學習旅程將有更創新的一頁，請參加分享會，與我共享。✎

2011 SHRM 年會中華人資協會團員參訪心得系列

What's HR？再發現之旅

文：杜長明／臺師大國際人力資源發展研究所研究生



去 去年此時，我選擇了 HRM 作為我未來的志業後，想回到原點去了解「What's HR？」是我至今從未忘記的初衷。完成了一年理論的學習後，今年暑假參加一次選拔活動意外地得到一個研究「What's HR？」的最佳契機——就是我參加 2011 年 SHRM 年會臺灣參訪團，此行也是我首次開展自己視野的寶貴機會。

「What is HR？」是我參加 SHRM 年會學生組第一堂課程中來自微軟的 Michael Walters 講師對大家提出的問題，當時我腦中突然浮現決定就讀研究所的當下，向父母解釋「何謂人力資源」時的情景，而這堂課程也揭開了我探索「何謂 HR」的序幕。

魔鬼與天使都在細節裡

SHRM 作為全球最大的人力資源組織，樹立了許多的典範。其研討會的多元性與規模的龐大及精細程度皆令人嘆為觀止。除了課程多之外，最讓我驚豔的乃為大會對於流程細節的重視！此超過 18,000 名全球專業人士參與的盛會仰賴許多志工的協助，其管理與客服技巧令人敬佩。

SHRM 在近 300 場各式不同的講座安排下，幾乎每一場皆有提供手語的同步翻譯，此照顧弱勢的服務及執行徹底的程度值得臺灣借鏡。此外，在為期五天的研討會過程中，每天大會皆即時提供昨日講座的回顧，以及今日重點課程的報紙。配合著科技的進步與演進，SHRM 的多面性藉由網路及實體媒介不斷衝擊著我們的感官，更強化了研討會對參與者的意義性與延伸價值。

綜觀以上幾點即可發現 SHRM 對細節的用心，而這些地方正是其成功的基石：關懷人並付諸行動，由細節著手，讓別人感受就是 HR，有句老話：魔鬼在細節裡。其實，天使也在細節裡。

成為以人為本的人資經理人

國際觀同時是我此行所欲培養的視野。透過觀察 SHRM 議題的擬定及轉向可進而嗅出全球態勢的變化。在來自全球一千多名 73 個不同國家參加者中，韓國 260 人佔了近四分之一的人數，中國大陸也派出近 60 名人員來吸取 HRM 的最新資訊，相較於我國此行所派出 11 位的代表團而言，其對人力資源管理的重視程度值得我們學習。

這趟旅程最珍貴的經驗莫過於向同行前輩們的「影子學習」。還是學生身分的我透過籌備會議與任務分配的過程中，能貼身觀察到他們成功的特質與專業，這些都是我相當珍惜且不可多得的寶藏，也期許未來能成為和他們一樣的 People-oriented 的 HR Manager。

SHRM 所建立起互相交流的氛圍是我最喜歡的部分，無論是恰巧選擇同一堂課程的「鄰居」，抑或透過活動所認識的夥伴，大家都相當開放且抱持著學習的心態，相互分享所習得的 HR 智識及實務，也讓我更體會到身為 HR 所應具備的特質及心態：學習、交流、分享，對即將進入 HRM 領域的我而言，此段開放而多元的經驗是相當重要的啟蒙。我找到了「What HR is」就是我此行最大的收穫！**N**

2011 SHRM 年會中華人資協會團員參訪心得系列

臺美 HR 夥伴心得交流獲益良多

文：陳道文／滙豐（台灣）商業銀行人力資源處人力資源經理

懷著興奮與緊張的心情出發參加第 63 屆 SHRM 在拉斯維加斯的年會，為了最佳利用我們的資源，團友們依照本次大會主題分工成五組，希望盡可能的參加最多、最好的會議場次，最早的早上七點直到下午五點的緊湊學習，讓人忘了時差而全神貫注。

即使是初次參加 SHRM，但是相對而言也是收穫頗豐，歡迎大家參加我們在七月底的一系列分享會聽我們野人獻曝。

與美國的 HR 分享心得

值得一提的是與美國的 HR 同行們在台下的心得交流也是額外收穫之一，本來只是因為同行又同名原因想認識對方，沒想到意外聊出臺灣與美國退休金計畫的差異與優缺點。

我分享臺灣因為 1995 年勞動退休金條例（Labor Pension Act）通過實施後，雇主與員工的退休責任正式進入每月結清的方式，造成員工對於公司的忠誠度下降的問題。

而對方也分享美國的退休金制度中大多數公司都會提供的 401K 方案，但是這並不是強制雇主實施的，反而是雇主為吸引好人才而主動增加的福利項目之一。

類似這些交流中意外得到的實務智識，在這三天半的會議中不時出現。也是了解美國 HR 實務的一個方法。



也有美國退休金規劃的顧問告訴我，日後當他們遇到臺灣 HR 相關的問題一定會 e-mail 請教我，這也算是另類的國民外交吧！

臺灣團員具專業水準

此次對岸參加的 HR 同行也對中華人力資源協會（CHRMA）有興趣，頻頻詢問我是否有機會加入，表示我們這次出團的團員們都有一定的專業水準，才會引發如此的回響吧。

感謝 CHRMA 與 ETS 給我這樣的機會，也誠摯呼籲所有有興趣參加的 HR 夥伴們，可以善用 ETS 及 CHRMA 的資源與工具，協助增進英文能力也增加 HR 同行的人脈網絡，勇於交流新觀念、智識與經驗，能夠讓你收穫更多。 

2011 SHRM 年會中華人資協會團員參訪心得系列 與全世界的 HR 夥伴共同交流

文：張素徵 / 正文科技資深管理師

到到 Las Vegas 一趟，讓你留下最深刻印象的，會是什麼？是燈紅酒綠的街景、別具特色的 Hotel？或是嘩啦嘩啦永不止息的 Casino？對我來說，在 SHRM 年會中，認真地學習、熱情交流人們、HR 智識的盛宴，與多元文化的創意是永遠難忘的美好體驗！

人生的第一次，飛越國際換日線，到達沙漠中熱情如火的美麗城市拉斯維加斯，恣意走在熙熙攘攘的街道，欣賞來往人群都叫人雀躍。跳上 shuttle 坐在我旁邊的臺師大人資所研究生 Vic 活潑搞笑、聽 Keynote Speaker Arianna Huffington 的麻辣演講，認識來自 Chicago 的 Lisa、以及 SHRM 的 Global Networking Reception 交談過的來自世界各地的人資夥伴、Concurrent Sessions 裡無私分享講題的 Sean 和 Sabrina。當寒暄與分享變成一種習慣，遍地感覺到的就是熱情！友情！與好心情！

四天緊湊研討會行程，非常迅速地隨著充實學習計畫走完。在會場中欣賞講師熱情風采、生動活潑的演講方式，不時與身旁的同行分享經驗與聆聽講師和其他聽眾精彩互動。在這些主題中我歸納了幾個重點：

一、擁抱企業文化：

對 Keynote Speaker Tony Hsieh 所傳達的 Zappos 的幸福傳遞文化是令我深深感動的一例。每個公司的核心價值不盡相同，員工、顧客能感動、信服它就是好的公司文化。

團員張素徵（圖左）於此次 SHRM 年會之旅中抽空體驗了版畫製作的樂趣。



二、建立良好人際關係：

當我們花 50% 的精力在創造員工績效的同時，要花另外 50% 建立員工上下、左右及內外的人際關係，以打造信任的工作環境。

三、溝通、溝通！再溝通！無法達成有效溝通是 HR 的管理失誤之一。

當 HR 花大部份的時間坐在位子上埋首公文作業等實務而疏於做好員工溝通工作，麻煩將接踵而至。

We learn, we networking and we share! 這是在 SHRM Conference & Exposition 的強烈感受。受此大會氛圍影響，不自覺開闊了心胸、擴大了視野！真心地摒棄作繭自縛的心態、卸下工作的心情，單純地沉浸在學習的快樂中、領略分享的喜悅。某些 HR 的道理其實已聽過幾百回，猛然發現平時零零落落地執行它時，並沒深入了解，心裡一驚同時也提醒自己要求甚解，而且知行合一。當在大會中聽到很多英文名詞不斷被重複，卻發現自己不甚了解時，我知道我懂的太少！在 HR 職涯上要努力的還很多很多！

這是一趟 HR 知性之旅、也是自省的旅程。由衷感謝同行的夥伴以及旅途中遇到的每一個人！如果不是遇到這麼多這麼棒的人，我不會有那麼深刻的感受！開啟了我封藏已久的熱情，未來的每一天，我要和全世界的 HR 夥伴們一同學習、交流與分享。 



時間：2011年9月16~17日
地點：台北國際會議中心（TICC）
地址：台北市信義路五段1號
活動網站：www.sghc-tpe.com

SGHC & APFHRM CONGRESS

2011 全球化人力資本高峰會 & 亞太人力資源管理聯盟會年會（台北）

Building a Dynamic Workforce in a Changing Frontier



主題演講 ▶

Competitive Dynamics and Ambicultural Perspective: Implications for Global Talent Management

時間：9/16 (五) 09:00-10:25

陳明哲
Ming-Jer Chen

美國維吉尼亞大學達頓商學院講座教授、世界頂級學術刊物《管理評論》副總編、香港中文大學資深研究員與英國帝國理工學院客座教授，是全球著名企業競爭戰略專家。

*Leslie E. Grayson Professor, Darden Graduate School, University of Virginia

*Fellow & President (2012-13), Academy of Management

主題演講 ▶

Management Reset: Creating a Built to Change Workforce

時間：9/16 (五) 10:45-12:00



南加利福尼亞州大學高效組織中心主任，馬歇爾商學院知名教授
*Director and Distinguished Professor, Center for Effective Organizations,
Marshall School of Business

愛德華·羅勒
Dr. Edward E. Lawler



主題演講 ▶

Making a Difference

時間：9/17 (六) 09:00-10:25

史帝夫·葛蘭
Steve Gilliland

知名演說家、作家
Steve Gilliland, Inc., Certified Professional Speaker (CSP)

主題演講 ▶

Language Management: The Key to Effectiveness in Global Enterprise HRM

時間：9/17 (六) 13:30-15:00

ETS TOEIC 台灣區代表 - 忠欣股份有限公司 總經理



王星威
Benjamin Wang

其他演講場次：

1 場 CEO 論壇

16 場專題演講，內容包括
七大領域：

1. 學習與發展策略
2. 員工參與及保留
3. 全球化人才的移動與發展
4. 工作與生活平衡
5. 勞動力的新挑戰
6. 領導統御及接班人計劃
7. 綠色管理

凡於早鳥優惠期間（8/15前）完成註冊者，前100名可獲贈主講者陳明哲教授所著《動態競爭》書籍一本，後100名可獲贈《尤瑞奇樂於工作的七大祕密》書籍一本；共200名。可於報到後於9/16、17兩天憑報到通知單（上面有序號）到

ETS TOEIC 現場攤位上領取書籍。

網站查詢：www.sghc-tpe.com/tc/



主辦單位：



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



社團法人中華人力資源管理協會
Chinese Human Resource Management Association

贊助單位：



ETS TOEIC 台灣區代表 忠欣股份有限公司

指導單位：

行政院勞工委員會職業訓練局

2011 SHRM 年會中華人資協會團員參訪心得系列

Inspire and Be Inspired 是最大的快樂

文：盧彥廷 / 中華人力資源管理協會 SHRM 臺灣代表團秘書

過 去我對於 SHRM 的了解，僅止於知道贊助中華人力資源管理協會 SHRM 年會的機票活動是目前 ETS 台灣區代表的重點公益項目，還有一點就是，出席 SHRM 對於許多 HR 人員有著朝聖般的重要意義。某位夥伴就曾對我說：身為 HR 人員，在一生裡去一次 SHRM 是必要的。在耳濡目染之下，我也對於 SHRM 有了憧憬，然而不論是擔任參訪團的秘書、聆聽 SHRM 的專業演講，或是回國後上台分享這些事情，都是我的重大挑戰。



SHRM 年會的 Mission Impossible

行前凝聚團隊戰力小團體受大會重視

不過一切的擔憂都在團長 Jerry 及副團長 Joe 兩位識途老馬的引導下，讓我們從四月底第一次籌備會時的興奮卻生澀、徬徨，到出發之前團員們已培養出可觀的團隊戰力。密集的 4 次行前會議也讓 11 個來自四面八方的夥伴更加熟絡，我們不僅在出發前完成了出席場次的分工，更製作出吸睛的團服及 banner。果然與會時除了吸引與會者的目光，也為每位團員增加了不少與主辦單位及與會者交流的機會。大會攝影師也主動要求為我們拍團體照，臺灣代表團更因此登上 SHRM 的 Conference Daily。快報中還刊出了對團員 Jeff 的專訪。提到 Jeff 鄭是來自臺灣的台積電，並且是從 200 多位 HR 人員中選出 2 位的代表之一，足見台灣企業對於 HRM 人才發展的高度重視。

此行也見識到主辦單位的執行力，據說年會雖然年年舉辦，但每一年的年會都要花五年準備，也就是說 SHRM 年會的 schedule 已經排到 2016 年了！此外上千個攤位與數百場的演講，光是資料與文宣的編印，要做到完全不出錯幾乎是不可能的事，偏偏他們做到了。

每日的快報包含了當日焦點場次提醒、昨日的精彩回顧，以及大會現場的花絮，為每一位與會者撫平見樹不見林的無奈感。

另外上萬份發行居然可一夜完成，怎能不豎起大拇指稱讚呢？不禁要問臺灣是否能規劃出規模相當的國際會議呢？四天下來我們所受到的服務與主辦單位精心布置的會場、展場及書店處處是寶，走一趟 SHRM，有如入寶山有著挖不盡的寶藏。



◀ Zappos.com 的執行長 Tony Hsieh 的演說相當激勵人心。

本圖摘自 Tony Hsieh 2011 年 6 月 28 日
▼ 在 SHRM 的演講簡報。

聽到一場終身難忘的演講就值回票價了

活動中最令我咋舌的除琳瑯滿目的專業議題，還有高達美金 975 元的註冊費、昂貴的旅館、餐飲及機票的開銷。我常懷疑飛 15 小時參加如此昂貴的會議到底值不值得？直到親臨現場且聽了幾場令人動容的演說後，我才明白這跟參加國際巨星的現場演唱會類似，最珍貴的是在第一時間近距離與萬名觀眾一同感受大師的風采，令人熱血沸騰。記得在聽完 Zappos.com 的執行長 Tony Hsieh 激勵人心的演說後，我告訴伙伴們的第一句話就是：「Wow! 單單聽這一場就值回機票價了！」

Tony Hsieh 的演講從企業文化的觀點切入，強調「將幸福傳遞給每一位消費者與員工」的重要性。他認為企業最重要的就是文化。因此 Zappos 在招募時決定是否任用的關鍵就是看他是否能、也願意奉獻給（commit to）公司的文化？因為讓每位員工認同公司的核心價值，並願開心地扮演自己的角色是絕對重要的。即使受完五週的員工訓練，如果無法認同公司文化的人，Zappos 也會給他們 2,000 美金，請他走人。他提到：「商人們總是忘記企業文化的重要，並總在吃到苦頭後，才明白不開心工作的員工是無法傳遞好的服務的。」為了落實這點他也感嘆的表示：「要找到既要在各方面能力優秀，還要能與公司文化相容的人真的不容易。」

Tony 表示歡迎大家免費參觀 Zappos 總部，行前我也曾上網預約，但仍遺憾地未能在最後一天預約到參訪行程。不過聽 Tony 一席話，已勝讀十年書了。



Learning, Sharing & Networking !

除了聽演講及逛展覽，SHRM 這樣的國際人資場合，對於每位 HR 而言最大的價值莫過於它能將來自學術及實務界的各路菁英齊聚一堂並且進行最直接的經驗分享與交流，這樣的機會絕對是彌足珍貴的。處在 Learning, Sharing 及 Networking 的場合，不僅要能對答如流，還要能提問。在旁聽了幾回後我漸漸掌握了問與答的關鍵，例如在聊天中最好用的問題是：「請問在你的 HR 職涯中最具挑戰性的功課與教訓是甚麼？」幾次經驗下來我發現，對方的回答絕對是他在個人職涯中付出心力最多的領域，也是最深刻的體悟，這些都是無價的寶藏。

啟發他人並被他人啟發

大會雖然結束了，另一段旅程正要起跑，這不僅是接下來我們還有一系列的分享會要舉辦，更重要的是 SHRM 與 HR 為我開啟了職涯的另一扇窗，透過這扇窗，我知道我的視野將更開闊，我的人生將因為服務 HR 社群與被 HR 社群服務而更豐富。引用 Tony Hsieh 在演講簡報中的話：「Inspire and be inspired.」這是人生最大的快樂。 

2011 SHRM 年會中華人資協會團員參訪心得系列

錯過蜜月之旅的 SHRM 年會仍然甜蜜

文：簡憶汶／臺灣高鐵人資處

還記得那是去年八月一個熱情的周末早晨，在「I Gotta Feeling」背景音樂聲中，我來到了文化大學城區部、參加 CHRMA 中華人資管理協會舉辦的「2010SHRM 分享會」。尚於人資初級班的我，深深被專業的主講者及精彩的主題「We Know Next」所感動。抱持著豐收羨慕的心情，我對自己許下了承諾：「明年我一定要參加 Las Vegas 的 SHRM 人資盛會！」

會後，只是想小小協助完成贊助廠商的問卷，畢竟這年頭有意義的事應該多多共襄盛舉；沒想到從小到大沒有偏財運的自己，竟然有幸從四百多人中獲得唯一一張免費前往 2011SHRM 年會的來回機票。現在想想我正在等待出嫁耶！該不會「結婚前、生子後，福星照」的諺語果然真的應驗了！

Las Vegas 回來後第一個工作天的臺北夜晚，天空和內華達當地一樣地清澈，微微的熱風吹拂著，想起不到一周前我們還在那繁華、熱鬧的賭城充實著人資知能，現下感受著相似的燈火璀璨、真有種時空錯置之感。這趟旅程最超乎預期的，除了裝的飽飽的頭腦和行囊外，便是相識時間不長的團夥們、卻好似已有一股革命感情了。

很難想像，來自不同產業、個性、專長領域的我們，從四月底第一次相見歡後，自發性的連續開了四次行前會議；回來後又開會籌畫三場分享會。在在證明了樂於同甘、共苦、分享的積極團隊（Engaging Team）是最好的團隊。這就是主題演講人 Zappos.com 的 CEO，ABT（American Born Taiwanese）Tony Hsieh 的「幸福快遞」的精髓：公司要營造一

簡憶汶與即將於九月中旬來臺擔任 2011 人力資本高峰會議 Keynote Speaker 的 Steve Gilliland 開心合影。



種文化，讓員工一起為某種目標邁進的熱血感覺，難怪橘色革命的大師 Chester Elton 要說：「One great team can transform an entire organization.」

這趟八天的旅程，最能讓心靈洗滌的莫過於每日豐富的學習行程了。通識般的「General Sessions」、活潑的「Super Sunday」及「Masters Series」都是全球人資同好趨之若鶩的熱門主題。另外，於行前會因個人專長、興趣而分組的「Concurrent Session」更讓我們像打仗一樣衝、衝、衝。

學習之餘，大會也安排了「Exposition/Bookstore」讓我們在參觀各攤位、闖關拿贈品的過程中得以帶點紀念品回家。每晚邀約滿檔，有 ETS 的接風宴，以及 SHRM 海外 73 國 1000 名代表的歡迎酒會等，最棒的是，今年 SHRM 請到了帥氣、獲獎無數的 Keith Urban 蒞臨演唱，看到平時嚴謹正經的 HR 們全都瘋狂的又唱又跳，那真是一個很難忘的夜晚！

雖然我沒有按計畫到賭城完成婚禮與蜜月之旅，但是我很榮幸能有協會夥伴們的陪伴、一起在人資領域裡學習、體驗、成長。2011 SHRM 年會雖然結束了，但是我相信我們的 HR 夥伴共好之旅才正要開始，錯過了蜜月之旅，SHRM 的學習之旅仍然是那麼地甜蜜。 

2011 美國訓練與發展協會年會提供豐富人才發展策略

ASTD 分享會吸引人資夥伴踴躍參與

文：沈家如

由自強基金會領軍的「2011 ASTD 臺灣研習團」於 5 月 22 日至 5 月 25 日到美國奧蘭多（Orlando）參與一年一度全世界最大的教育訓練研討會－ASTD 2011 International Conference & Exposition，並為未能親自赴美參與盛會的人資夥伴們在 7 月 1 日、8 日分別於臺北、高雄各舉辦一場「2011 ASTD 成果分享會」。

身為研討會贊助單位的 ETS 台灣區代表忠欣公司，除了於活動現場擺設攤位，忠欣公司策略長甯耀南亦受邀出席高雄分享會。為讓無法親臨分享會現場的讀者也能瞭解人資趨勢，本刊特別報導分享會中的精彩內容。

主辦單位也藉由這個深富意義的活動，將在 2011 美國訓練與發展協會年會中所獲得的最新發展趨勢與研習心得傳遞給臺灣的人資夥伴們，讓臺灣企業在面對數位時代和全球化的同時，能夠學習到豐富多元的人才發展策略，進而成功地因應日新月異的產業變化。

此次參與 2011 ASTD 成果分享會的人資夥伴們相當踴躍，在臺北場的成果分享會人數高達 200 人以上，高雄分享會也有 150 名左右的與會者參加，他們的熱烈迴響反應出臺灣企業為汲取最新教育訓練實務的積極性。

與會講者在參訪 2011 ASTD 年會後皆表示不虛此行。台灣康寧顯示玻璃股份有限公司黃誠勳副總經理表示，今年是他第一次參與 ASTD 年會，能夠聆聽到像是 Marshall Goldsmith 等在業界有幾十年經驗的大師演講，真的非常值得，



▲ 2011 ASTD 成果分享會吸引人資夥伴熱情參與。
圖為 7 月 1 日臺北分享會活動現場。

「大會提供豐富的講題內容，與會者除了可以了解臺灣以外的市場運作，也能參考世界頂尖公司的作法。」

今年為第三次參加 ASTD 年會的台灣禮來股份有限公司王金連協理於臺北分享會中以「人才管理戰略」為題發表演說，他強調，要學習人才管理方式，除了理論面的探討，更要懂得運用公司的實際策略。

在臺北分享會中擔任講者的有台灣康寧顯示玻璃股份有限公司副總經理黃誠勳、台灣禮來股份有限公司員工發展協理王金連、國立中正大學陳玉樹教授、中華人資協會理事朱敏杰、智磊知識服務股份有限公司總經理林秀麗、勝典科技股份有限公司總經理蘇文華，以及國家文官學院主任秘書宋狄揚等。

擔任高雄分享會講者的包括自強基金會資深處長徐秀燕、旭寬企業股份有限公司人力資源部資深經理楊旻翰、開基企業管理顧問股份有限公司總經理趙建敏、勝典科技股份有限公司總經理蘇文華、行政院人事行政局地方行政研習中心主任城忠志以及智磊知識服務股份有限公司總經理林秀麗。 

以夢想為起點 期盼帶動新一波留學風潮

首屆 ETS 托福獎學金頒獎典禮報導

文：陳宛綺

美國教育測驗服務社（Educational Testing Service, ETS）於 2011 年 7 月 14 日公佈臺灣首屆的「2011 ETS 托福獎學金」得獎名單，並於臺北晶華酒店舉行頒獎典禮。此次共有 10 名學生獲獎，每位得獎學生可獲得 3,000 美元的獎學金。典禮由 ETS 全球部執行長 Zoubir Yazid 及臺灣區代表邵作俊共同主持，與會嘉賓包括前教育部國際文教處處長、世新大學英語系教授李振清，及本次獎學金評審單位臺灣全球化教育推廣協會理事長陳超明。

國內首屆「2011 台灣地區 ETS 托福獎學金計畫」目的除了在培養亞洲菁英開拓視野，也為了促進國際學術交流。而由於托福測驗地區以及接受托福成績的大專院校已經擴展至全球各地，因此，今年臺灣地區的托福獎學金得主申請留學地區，除了美國，還包括了澳洲、加拿大、英國、荷蘭，以及香港。

鼓勵菁英赴海外深造 促進國際學術交流

ETS 全球部執行長 Zoubir Yazid 於典禮中表示：「我僅代表 ETS 恭賀每位獲獎同學，並為你們的傑出學術成就潛能致上誠摯的敬意。托福獎學金設立的目的更希望學生們能運用其英語能力研究各個學科與專業領域，與他國的菁英組成合作團隊，為下一代國際學術與人文研究開拓新疆域，也期許諸位能培養全球視野，關心人類也關心臺灣。」

Zoubir Yazid 特別提到，10 位得獎者中有一位來自宏都拉斯的得獎者 Gabriela Castro

Ayala 讓他印象深刻，「這顯示出臺灣不僅培育卓越的學生到海外留學，也在臺灣本土培養具國際觀且來自其他國家的優秀人才，這是一種國際化社會的表現。」

ETS 台灣區代表邵作俊董事長表示：「感謝 ETS 在 2011 年提供臺灣同學的托福獎學金 10 個名額，希望能拋磚引玉，引起各界重視。根據統計，去年我國海外留學總人數為 33,881 人，相較中國大陸、印度、日本、韓國等皆遠遠落後，我們也期待 ETS 的托福獎學金能帶動新一波的留學風潮，冀望 21 世紀的青年唐三藏們皆能學有所成，在世界各國任何地點、任何崗位上為人類社會與臺灣做出重大的學術貢獻。」

前教育部國際文教處處長、世新大學英語系教授李振清指出：「60 年代到 90 年代之間，臺灣政府的前瞻性國際化教育政策，與新興資訊和高科技產業的興起，吸引大批



▲ 前教育部國際文教處處長李振清教授。

海外學人與高科技人才返國，並與新竹科學園區結合，形塑了今日臺灣與全球接軌的高科技產業服務鏈。在這期間，教育部國際文教處、美國高等學府與各國際學術交流基金會，及 ETS 托福測驗的合作，都扮演了教育國際化的推手角色：提升統整性的英語能力，與深化專業知識。」

他表示很高興 ETS 的托福獎學金能襄助新一代臺灣菁英走向海外深造，希望此舉能帶動更多的國家預算與社會資源投入 21 世紀人才培育的國際任務。如此才能繼續提升臺灣的國際競爭



2011 年托福 iBT 獎學金得獎名單

江依柔 復興實驗高級中學

江虹儒 淡江大學 / 國際企業學系

林韋安 臺灣師範大學附屬高級中學

林華毅 政治大學 / 國際經營與貿易學系

張芷淳 臺灣大學 / 外文系、中文系

張祐嘉 臺南第一高級中學

彭心遠 臺灣大學 / 外文系

趙翎雅 臺北市立第一女子高級中學

鍾彥儒 清華大學 / 生命科學系

Gabriela Castro Ayala

臺灣科技大學 / 工業管理系

(人名順序依筆畫排列，與名次無關。)



◀ (後排左三起) ETS 全球部執行長 Zoubir Yazid、ETS 台灣區代表董事長邵作俊，以及 ETS 托福公關經理 Becky Powell 與 2011 ETS 托福獎學金得獎者合影。

力，同時開創年青世代「立足本土，放眼世界」的燦爛未來。

得獎者學習領域多元化

評審機構代表陳超明理事長表示：「很榮幸受主辦單位之邀擔任托福獎學金的評審工作。此次申請者共有 273 位同學，評審項目及準則包括托福及在校成績、課



▲ 臺灣全球化教育推廣協會理事長陳超明。

外活動，以及一篇以『高等教育對國家發展有何正面影響』為題的文章。學生們的表現多極為亮眼，透過文章更感受到學生們對於實踐夢想及回饋臺灣的用心，不少未得獎同學與得獎同學的表現不相上下且各有千秋，頗難取捨。」

他又繼續說明評審結果：「獲獎的 10 位獲獎同學包括 3 位高中生，6 位大學生及 1 位碩士生。選擇的學習領域有公共政策與國際關係、電影、

物理、生物醫學、商管、經濟、語言學等，年齡群與學習主題分散且多元，顯示臺灣已成功地轉型為開放社會，下一代的菁英同學們都相當地能獨立思考而有自己的主張。」

頒獎典禮中，托福獎學金得獎同學皆對自己的夢想、如何透過出國留學達到這些理想，日後又希望如何回饋臺灣社會等做了精彩的發表。在聽完同學們的發表之後，ETS 全球部執行長 Zoubir Yazid 除了替得獎同學感到驕傲，並提醒他們永遠不要因為現實中所遭遇到的困難和失敗，而抹煞了眼底裡的熱情—「Never lose the sparkle I see in your eyes.」

李振清教授則鼓勵得獎同學，有夢想只是個開始，他期望同學們在離開學校之後別忘了要服務人群，並回饋社會和國家，將臺灣帶入 21 世紀更嶄新的境界。陳超明理事長也勉勵得獎同學，到國外求學後別忘了回到臺灣，並為臺灣貢獻一己之力，讓自己在海外的經驗能夠促進臺灣的國際競爭力。ETS 台灣區代表忠欣公司也希望透過這些菁英學子的分享，能夠鼓勵更多青年學子一起走向國際、回饋臺灣。 

第一屆 TOEFL 獎學金得獎人訪談錄之一

林韋安挑戰國際化學涯

文：Petra Peng



Denny Lin

托福成績：111

就讀學校：香港大學

(The University of Hong Kong)

主修科目：資訊工程 (Engineering)

畢業學校：國立臺灣師範大學附屬高級中學

上個世代的留學生通常是在大學時為了去美國唸研究所而考托福，不過年僅 18 歲的林韋安則是在今年高中剛畢業後，頂著托福獎學金的光環赴香港大學工學院就讀。林韋安表示，出國念大學是希望能早一點接觸國際，與不同國家的同學共聚一堂、一起生活、互相砥礪、共同學習，看見更寬廣的世界。

「未來的人才競爭是跨國競爭，特別是在電腦領域中，自己勢必要與中國、印度等優秀的同儕

競爭。」才 18 歲的林韋安是個很有想法的小男生，對於未來的學涯卻早有相當獨到見解，「香港是金融重鎮，國際化程度比臺灣深。在臺灣的大學中，國際學生的比例為 1~2%，香港大學則為 10~20%，因此將更有機會與來自各國的學生交流。」去年 2 月，林韋安藉由畢業旅行去過香港，對香港國際化的程度留下深刻印象，因此回臺後看到港大招生，就決定去申請。

把閱讀英文當作興趣

很小的時候，林韋安因為父親工作調動的關係，前往澳洲住了六年，直到小學三年級才回到臺灣。由於對英文很有興趣，回臺後他持續保持閱讀英文的習慣，包括《哈利波特》、《魔戒》等原文書，都是他的課外讀物。

「出國念書，不代表語言能力好，還是要靠個人努力，語文也不是出國就能解決的。」林韋安小小年紀，對於學習這件事的體認相當成熟。他表示，在澳洲念書時，許多朋友的英文並不是很好，尤其是回國後，若沒有持續地學習，很快就會荒廢。「在澳洲我喜歡看小說和報紙，回臺仍保持這項興趣，小學時早晨六點到七點，以及放學後四至五點，是我看英文小說的時間，每天約三個小時。」

「我喜歡讀英文，將它當成興趣，就像許多人喜歡看電視或出去玩。」林韋安閱讀英文的興趣持續到國中，直到課業壓力大，才漸漸地以課業

為重。高中時，他考進師大附中，參加網路管理小組，這是一個經營學校網路的社團，校方負責架設基礎網路，學生負責維護及管理，高中二年級時他接任了此一社團幹部。

研發更好用的自由軟體嘉惠他人

林韋安對電腦的興趣要回溯到國中二年級，他與同學合作架設班級網頁，開始研究伺服器管理，高中時加入社團，學習更深奧的網路相關專業知識，包括網路伺服器軟體 Apache、資料庫軟體 MySQL 等，這些軟體都是網路上開放源碼的關聯式資料庫管理系統，放在網路上讓全球使用者免費下載使用。

林韋安表示：「學校伺服器使用的自由軟體，都是世界各地工程師利用空閒時間、投入心血開發的，受惠的人很多，我希望未來也能回饋，但不一定是開發一個新的程式，也希望能強化既有程式的功能，讓資料庫變得更加地好用，嘉惠更多人。」

出國唸書好比是馬拉松長跑

在父母的鼓勵下，林韋安很早就已決定要出國念書，雖然他的成績很好，考上臺大外文系及交大資工系，但仍申請香港大學。他的想法是，出國念書更能開闊視野，原本他期望能到歐美國家就讀，但礙於花費太高，計算成本後，很難負

擔。「到美國一年學費及生活費大約要台幣 200 萬元，四年約 800 萬元，加上研究所共約花費 1,000 萬元。到香港一年的學費加生活費則約 60 萬元。」

因為喜歡電腦，林韋安申請港大工學院，學校第一年沒有分系，而是讓學生透過一年的課程、找到喜好後，再來決定未來系所。今年 2 月林韋安參加在臺灣舉辦的港大博覽會遇到未來的學長們，他們告訴他，系上有不少很優秀的中國人，「唸書是改變社會地位的方法，所以這些從 13 億人當中頂尖高中脫穎而出者都很拚、很努力。」

因此對林韋安來說，進入港大是另一個競爭的開始。幸好，他很樂觀，尤其在師大附中就讀時，已深刻地了解到優秀學生間的競爭，「不需要和任何人比，考試與成績的進步或退步只和自己比。」林韋安表示，在學校他最喜歡的學科是數學，成績表現也最好。「數學是所有科學的基礎，我在高一時喜歡三角函數，高三時對微積分有興趣。」

雖然熱愛電腦，但林韋安可不是「宅男」，他也喜歡運動，特別是跑步。國三時同學帶著他去跑步，自此愛上這項運動，從高一跑到高三，「放學後及周末，我至少會跑 1,500 公尺，有時候會拉長，最遠跑 15 公里。跑步是一種體力訓練，也是釋放壓力的一種方式。」出國唸書也是一場比耐力的馬拉松賽跑，林韋安已經準備好接受這個新的挑戰。 

第一屆 TOEFL 獎學金得獎人訪談錄之二

彭心遠立志用電影打破語言隔閡

文：Petra Peng



Emily Peng

托福成績：113

就讀學校：美國紐約大學

(New York University)

主修科目：電影研究 (Cinema Studies)

畢業學校：國立臺灣大學 / 外文系

臺 大外文系畢業的彭心遠，從小不但是一位語文資優生，還是一位文采洋溢的女青年。今年九月，她的人生即將轉換軌道，她將前往美國紐約大學攻讀電影研究，她說：「到紐約念書是因為那裡富有藝術氣息和生機，可以提供演戲、創作等空間，但我不會將自己設限，未來做什麼都有可能。」

演講、畫畫、寫作、戲劇表演，樣樣有天分、樣樣難不倒的彭心遠，說起話來有條有理，邏輯思考很清晰。因為是新竹客家人，又有語言天分，她的客家話說得極好，國小就已代表全校參加比賽，拿下全省國小組客家演講比賽第二名；國中時獲得全國演講比賽第一名。無論課內、課外表現都很優異，她謙虛地表示，「小時候只拿市長獎。」

美術有天分 選擇語文資優班

彭心遠的父母都是高中老師，在他們的教導下，自从小就培養各式興趣，國中時熱愛畫畫，進入美術班「我很喜歡藝術，進美術班一部分是為了課業，一部分是美術訓練。畫畫可以做為生活的調劑。」

她強調：「創意在臺灣教育中抹滅，念美術班可經常創作，訓練思考。」在美術班就讀時，她就曾拿下全省美展版畫類第一名。

考進新竹女中後，彭心遠則選擇語文資優班，主修英文，研究英文詩。對於沒有持續念美術班，彭心遠指出，她不會太執著地守著某個領域，希望能透過不同的嘗試，讓自己學習更多東西，「我的興趣很廣泛，念語文是因為文學與藝術是相輔相成。」

高中時期她最欣賞美國女詩人 Emily Dickinson 的作品。「雖然她一生只發表過幾首

詩，寫作的內容卻很廣泛，我特別喜歡她談論死亡和永生的詩。」彭心遠在青春時期已經開始思考有關於生命與死亡的議題，是個相當早熟的女學生。

外交小尖兵 到歐洲思考未來

但她並不是一位個性悲觀的女生，高中時在校內、校外都很活躍，參加多項校外活動，例如高二時曾參加教育部和外交部舉辦的「外交小尖兵」選拔。這是一項由學校組成、四人一組的團體，來自全省的高中生用英文表演戲劇及集體即席演講，並就外交知識進行搶答，新竹女中在這年的選拔中獲得全國第三名，彭心遠得以赴荷蘭、比利時等歐洲國家交流，也見到了不一樣的世界。

「我們在歐洲參觀了一般觀光客無法去的地方，例如歐盟總部、海牙國際法庭、駐外單位等。當時我有思考未來從事外交的可能性，但很喜歡人文與藝術，還是決定放棄。」彭心遠透過這次的歐洲旅行，決定日後將走上文藝創作之路。事實上，在高中時她的創作相當豐富，在文學領域獲獎甚多，包括竹中、竹女聯合文學獎和散文獎、台積電青年學生文學獎的小說獎和新詩獎等。

大學入學考試時，她選擇文法商三個科系，分別考上臺灣大學外文系、會計系，以及法律系備取，最後決定進入外文系。「外文系畢業後道

路很寬廣，可從事翻譯、創作、研究等。」在臺大，她感受到外文系多元且自由的創作氣息，對戲劇、電影、文學等特別感興趣。

透過電影打破語言的隔閡

充滿創意細胞的彭心遠在臺大念書時，除了參加了校內的現代詩社，還跨校成立「風球詩社」，並擔任《風球詩雜誌》副編輯。雖然熱愛寫詩，但在大二選修一門由外籍老師教授的「劇本創作」，讓她找到未來想走的路，「這是臺大少數有創作機會的課，老師教導我們好萊塢劇本創作的方式，並讓我們寫劇本，我嘗試很不同的東西，寫一本搞笑劇，取得最高分。」

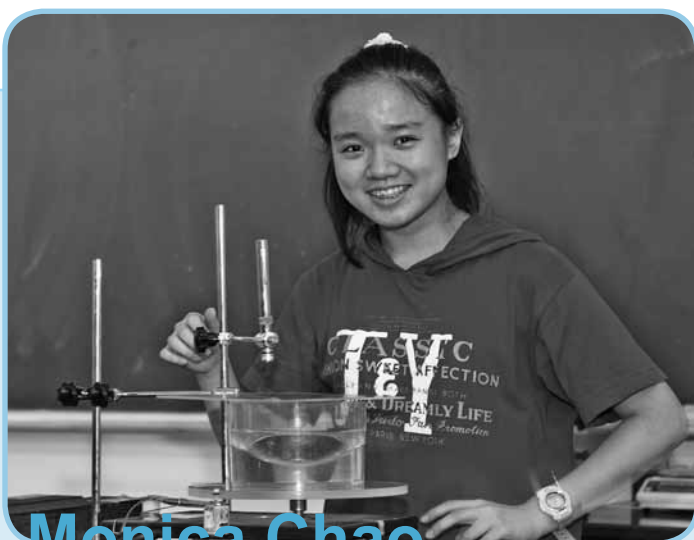
臺大畢業公演時，彭心遠擔任女主角，演出百老匯很紅的一部片子 *August: Osage County*，因此奠定她選擇以電影相關科系做為出國念書的目標。她說：「我發現文學因過於依賴文字而有侷限性，容易讓不同語言的人產生隔閡；而電影卻能跳脫文字，協助不同國家及語言的人跨越疆界。同時，結合多種藝術，包括文字、視覺、影像等，與我過去所學正好相結合。」

即將前往紐約大學就讀的彭心遠表示：「紐約很吸引人，在那裡除了學術，還有充滿著豐富的人文藝術，對創作及研究是很好的環境。此外，美國學術氛圍很好，能夠讓人以開闊的心胸學習，並允許很多『機會』發生，會去思考所走的這條路是否正確，應該怎麼走下去。」

第一屆 TOEFL 獎學金得獎人訪談錄之三

趙翎雅打破性別成見 徜徉物理世界

文：沈家如



Monica Chao

托福成績：114

就讀學校：美國哈佛大學

(Harvard University)

主修科目：物理 / 經濟 / 生物

(Physics/ Economics/ Biology)

畢業學校：臺北市立第一女子高級中學

本屆托福獎學金年紀最小、外表看起來稚氣未脫的趙翎雅，從小就是一位品學兼優的傑出學生，去年畢業於北一女中的她，以優異成績進入臺大物理系就讀，分別在念國中和高中時跳級一次，在物理方面的表現更是令人刮目相看。她曾在「2007 體現吳大猷精神—第二屆物理人才發現計畫」中，榮獲國際青少年物理大使，是當時入選者中唯一的女生。

因跳級兩次，在 16 歲時就已經進入臺大就讀，儘管接觸的都是比自己年長同學，但在臺大求學的日子中，趙翎雅卻一點也不會感到孤獨。「我很喜歡跟人講話、喜歡交朋友，學長姐們對我也很照顧，在臺大的生活很開心，也交到很多志同道合的朋友，一點也沒有被歧視或是被冷落的感覺。」

向華人的居禮夫人吳健雄看齊

趙翎雅在言談之間充份展現了她對物理的熱情，但其實她也曾在參賽過程中遇到困難，「雖然得獎表面很風光，背後卻是付出了極大的努力。」趙翎雅表示，自己並非在各項競賽中都能無往不利，但自己很努力，同學、學長姐們也都很幫忙，透過經驗傳承與團隊合作，讓趙翎雅能夠在物理競賽中表現亮眼。

在高一時趙翎雅即進入 2009 年亞洲物理奧林匹亞決選營成績前百分之五十，在 2009 海峽兩岸中學生力學競賽中獲得理論金牌、實驗銀牌，並得到徐有庠盃第一屆臺灣青年學生英文物理辯論競賽團體第一名。隔年，除了榮獲全國物理學科能力競賽一等獎，她更一舉獲得了國際物理奧林匹亞和亞洲物理奧林匹亞競賽的雙料金牌的肯定，以及亞洲物理奧林匹亞競賽的「最佳女生獎」。

談到向來陽盛陰衰的物理競賽，趙翎雅經常是穿梭在眾多男選手中，萬綠叢中一點紅的女選手，像是在第十一屆亞洲物理奧林匹亞競賽中，她便是五位臺灣代表團團員中的唯一女生。「很多人會覺得女生在數理方面的表現不及男生，但我覺得努力是可以克服很多不利的逆勢。」趙翎雅這麼說道。而她在物理方面的傑出表現，也打破了多數人對於女生不擅長物理的刻板印象以及成見。

正因為相信物理科學不受性別限制，趙翎雅最欣賞的物理學家就是有「物理學第一夫人」和「華人居禮夫人」之稱的吳健雄女士。她對於吳健雄在物理科學上的卓越表現感到欽佩，認為她跨越了性別和國籍的藩籬，在物理學界有相當大的成就。她期盼自己能以吳健雄為目標，成為另一位優秀且對物理科學有貢獻的女性物理學家。

盼搭起臺灣和哈佛間的學術交流橋樑

很會唸書的趙翎雅其實是一位動靜皆宜的女孩，在專注於課業之餘，她參與了許多桌球、羽球、游泳和跑步等體育相關的社團活動和比賽，她笑說：「跟志同道合的朋友一起運動會比較有動力」，另外，她也喜歡利用閒暇時間到書店的暢銷排行榜上尋寶，尤其偏愛閱讀偵探小說和翻譯作品。

趙翎雅形容自己是個喜歡多方嘗試的人，並認為「在過程中能得到樂趣才是最重要的」。因為

這種不願讓自己受限於既定框架的心態，使得雖然先前她曾以奧林匹亞物理選訓營成員中前二分之一的優異成績被推薦就讀臺大物理系一年級，但因為希望能接觸國外的學術環境，而申請了哈佛大學和史丹佛大學，現已決定將於九月前往哈佛大學就讀。

她解釋，會選擇到哈佛大學求學是因為哈佛提倡「全人教育」，不但有紮實的專業課程，也提供了豐富的通識課程供學生選擇，強調學生要在大學期間勇於嘗試並找出自己的興趣。趙翎雅計劃大學期間在把數理基礎打好之餘，也要積極參與哈佛的黃金課程，像是經濟相關課程和 Michael Sandel 教授所開設的「正義」課程她都很有興趣。

趙翎雅期許自己能夠在有「文化大熔爐」之稱的美國留學期間，「在學術交流的過程中啟發自己的想像，知道怎麼用彼此共同的語言英語跟別人作溝通。」並且，「從學生和老師的互動中，學著欣賞及了解別人的文化，並反思自己的文化。」

她認為，思考並了解自己的文化後，才能知道如何將自己的文化在其他地區發揚光大，這也是國際學術交流上很重要的課題。趙翎雅希望在哈佛大學就學期間能夠搭起哈佛大學和臺灣國內大學之間學術交流的橋樑，並建立姐妹校等學術交流管道。年紀雖小、志氣卻高的趙翎雅計劃在大學畢業後繼續進入研究所深造，朝更前沿的物理研究之路邁進。 

樂觀進取 熱心公益

多益獎學金得主 柯愛詩獲總統教育獎

文：沈家如



2010年 ETS 多益獎學金得主柯愛詩，因為樂觀進取的態度，以及在語言方面的卓越表現，在 2011 年總統教育獎遴選之中脫穎而出。

總統教育獎是教育部為落實總統表彰學生優良品德及特殊才能的重視，並鼓勵能以順處逆，發揮人性積極面，力爭上游，出類拔萃，具表率作用之大專及中小學學生。今年（2011）共計 55 名學生獲獎。

柯愛詩於總統教育獎所獲得的評語是：「遭逢家庭劇變，靠微薄工讀費貼補家用，同時需照顧重病家人，仍力爭上游，獲多益英文檢定優異成績，並樂當志工，指導社區學童英文；處逆境能積極面對，樂觀進取，其品格和行為之表現，值得稱許與推薦。」

根據教育部國教司所公布的資料指出：柯愛詩的成長過程備嘗艱辛，自幼與母親相依為命，外婆因長年照顧中度智障的舅舅而罹患重度憂鬱。

三年前，母親的生意不敵金融風暴而停止營業，家中頓失經濟來源，她毅然決然選擇暫停學業，以臨時工及低收入戶補助分攤家計；去年再度重返校園進修學習，在師友鼓勵下，以 945 分接近滿分（990 分）的優異成績通過「多益英文檢定」，並獲得臺灣第一屆「多益獎學金」，出類拔萃，堪為同儕之典範。

愛詩的家境屬於低收入戶，長期受到政府的照顧，深切了解貧困家庭的孩子是多麼需要協

助，因此，她參與「中華民國臺灣黏多醣症協會」所舉辦的黏多醣體世界交流會，並將在今年九月擔任活動志工。

此外，她更預計在 2012 年初協助臺北市中山區新庄里開設「英文閱讀班」及「英文正音班」，協助資源匱乏的國小學童學英文，真正落實「取之於社會，用之於社會」的服務精神。

像愛詩這樣熱心公益的服務精神，也正是以鼓勵青年做公益為宗旨的多益獎學金所提倡的。而從愛詩積極參與公益活動的表現看來，她的公益行動力在她成為 2010 年臺灣多益獎學金得主之後持續蔓延。

2011 年第二屆多益獎學金計劃已經開始接受申請，獎學金共分為高中、高職、一般大學校院、技職校院與研究所 5 個組別，每個組別皆有 10 個，共設立 50 名得獎名額，每名獲獎學生可得美金 1,000 元。若你和愛詩一樣是一個具備國際溝通能力，又致力於公益活動的熱血青年，別忘了於 2011 年 8 月 31 日前請檢附相關資料寄至 ETS 台灣區代表之「ETS 2011 年多益獎學金計劃小組」，就有機會成為多益獎學金得主喔！

相關資訊請上專案網址：

www.toEIC.com.tw/scholarship.html

或撥客服專線：(02)2701-7333

ETS 西班牙及葡萄牙地區代理商送愛心到肯亞 開普曼公司回收鉛筆助貧童

編譯：Sa-sa

《資料來源：ETS 西班牙及葡萄牙地區代理商開普曼公司》

ETS 在西班牙及葡萄牙地區的代理商開普曼公司總裁史提夫·凡·薛柯維克（Steven van Schalkwijk），目前正致力於一項回收鉛筆資助計畫。

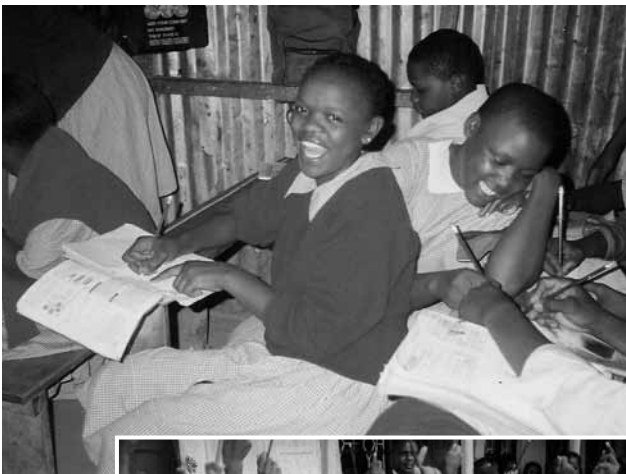
這項計畫緣起於在西班牙及葡萄牙舉行的 TOEIC 英語紙筆測驗時，考試當日考場中會提供考生全新的鉛筆來劃記答案。許多考生在測驗結束後，即隨手丟棄這些鉛筆。史提夫在得知情況後深感浪費，因此決定要善加利用這些鉛筆。憑藉著一年 2 萬人次的考生，開普曼公司的回收團隊很快地回收了近 15,000 枝鉛筆。



▲ ETS 西班牙及葡萄牙地區代理商開普曼公司回收測驗用鉛筆，並全數捐贈給肯亞首都奈洛比的學童。

史提夫此構想的靈感來自於他在荷蘭航空擔任機師的親戚。荷蘭航空有一項名為「支援之翼」的計畫，荷航的員工發起這項專案的目的，是為了協助荷航航線所及之地，有教育與庇護需求的孩童。史提夫為響應荷航的專案計畫，將回收的鉛筆全數捐贈給肯亞首都奈洛比（Nairobi, Kenya）赤貧地區的寄宿學校的學童。

「這所學校急需各種物資，而捐贈鉛筆是各國的 ETS 代表都可以幫忙的事。」史提夫說道：「這些國家的學童需要各種日常物資，就教育的需求方面，他們必定會需要鉛筆、原子筆，以及學習教材來幫助他們順利畢業。」



史提夫目前仍持續推動回收鉛筆計畫，並歡迎有意願提供物資的人與他聯繫。 

◀ 肯亞首都奈洛比的寄宿學校的學童開心地拿著開普曼公司所捐贈的鉛筆。

2011 臺北年會 9 月 24 日至 27 日在臺北盛大展開 國際新聞協會招募志工採用多益

文：編輯部



想與新聞傳播界的國際名人，包括 BBC 執行長湯普森、CNN 主播暨特派員柯藍錫、美聯社副總裁暨資深副總編丹尼士斯基等人做近距離接觸嗎？國際新聞協會（IPI）世界年會將於 9 月 24 日至 27 日在臺北盛大舉辦，身為地主國，為提供國際新聞媒體人最友善、親切及有效的服務，主辦單位預計招募約 40 位志工。只要具備多益測驗或多益口說成績者，都有機會藉此與知名傳播人共聚一堂。

國際新聞協會（The International Press Institute, IPI）每年選定一個國家召開世界年會，臺灣曾於 1999 年首次成為主辦國，相隔 11 年後，臺灣再度成為除了印度以外，亞洲第二個舉辦世界年會的國家。2011 年臺北年會籌備會秘書長項國寧表示，在臺灣建國百年之際，能再次勝任主辦國家，希望能藉此讓來自超過 300 位來自世界各地的媒體朋友，一起見證臺灣在 11 年後的轉變。為了讓大會服務作業能夠更加圓滿順利進行，主辦單位擬進行志工招募活動，歡迎對新聞事務有興趣、具備服務熱忱，具有一定的國際溝通英語能力，想和全球國際新聞友人進行交流互動的大專以上同學們都可以報名參加。

此次志工選拔除了以多益測驗成績作為英語能力評量標準之外，也增加了多益口說測驗成績標準選項。2011 年臺北年會籌備會接待組組長何智綺表示，因為多益測驗是具備信度與效度的國際英語能力評量工具，因此在國際賽事、會議、展覽等活動志工人員選拔派任上是非常適用的工具。這次志工招募特別加入多益口語測驗成績，主要是因為參與此次年會的國際友人眾多，英語

口語溝通能力是不可或缺的技能，希望能參考多益口說測驗成績選拔出最適任的志工朋友。

志工招募的多益分數、多益口說成績等標準依照不同組別的工作內容而有所差異，為方便尚未具有多益口說成績者及時報考，ETS 台灣區代表將特別於 8 月 7 日加開多益口說測驗志工招募專案考試，而志工報名已於 7 月 20 日截止。 

招募志工組別分組要求 TOEIC 分數門檻如下：

工作組別	TOEIC 或 Speaking 成績 (擇一)
接送機組	TOEIC 650 分 Speaking 120 分
講者接待組	TOEIC 750 分 Speaking 140 分
23 國邦交國接待組	TOEIC 750 分 Speaking 140 分
議事組	TOEIC 550 分 Speaking 110 分
報到組	TOEIC 650 分 Speaking 120 分
諮詢服務組	TOEIC 750 分 Speaking 140 分
旅遊組	TOEIC 750 分 Speaking 140 分
宴會組	TOEIC 550 分 Speaking 110 分
總務、行政組	TOEIC 450 分 Speaking 90 分
機動組	TOEIC 650 分 Speaking 120 分

2011年台灣地區多益獎學金計劃

關於獎學金

本獎學金頒發對象共計 **50** 名，
每名獲獎學生可得 **美金 1,000 元**



申請資格

- 申請人須為中華民國國民，且為台灣地區之各高中、高職、一般大學校院、技職校院及研究所之在學學生。
- 積極研習英語，協助他人改善國際溝通能力，並參與國內外之全球關懷行動。
- 參與「**TOEIC®** 聽力與閱讀測驗」或「**TOEIC®** 口說與寫作測驗」其中任一項皆可，其測驗成績須達各申請學校類別要求之分數門檻。

TOEIC® 聽力與閱讀測驗

類別	高中	高職	一般大學校院	技職校院	研究所
最低測驗分數要求	700	700	750	750	750

*多益聽力與閱讀測驗滿分 990 分 或

TOEIC® 口說與寫作測驗

類別	高中	高職	一般大學校院	技職校院	研究所
最低測驗分數要求	口說	150	150	160	160
	寫作	140	140	150	150

*多益口說測驗滿分 200 分，寫作測驗滿分 200 分

申請時間

申請開始日	2011 年 02 月 15 日
申請截止日	2011 年 08 月 31 日
書面審核及面試時間	2011 年 09 月 01 日 ~ 2011 年 10 月 31 日
得獎公佈日期	2011 年 12 月 (詳細日期將另行公佈)

洽詢資訊

2011年台灣地區多益獎學金計劃相關資訊及
詳細申請辦法請洽 —
專案網址：
www.toEIC.com.tw/scholarship.html
客服專線：(02) 2701-7333
Email：scholarship@toEIC.com.tw

主辦單位：ETS® 美國教育測驗服務社

協辦單位：第三部門教育基金會



TOEIC 台灣區代表 / 忠欣股份有限公司

學員平均每人有 11 個工作機會

外貿協會國企班畢業生多益平均 898 分

文：編輯部

根據外貿協會統計，預估今年國際企業經營班結業學員每人工作機會可以高達 11 個，顯示國內企業界求才需求湧進，同時對培訓中心學員給予高度的重視與肯定。

由經濟部委託外貿協會辦理的「國際企業經營班（簡稱國企班）」將於本（100）年 7 月 1 日下午 6 時 30 分在台北國際會議中心三樓宴會廳舉行畢業典禮暨開學典禮。典禮將由外貿協會董事長王志剛主持，另邀經濟部部長、國貿局局長、立法院院長及多位企業界、學界人士蒞臨觀禮。

外貿協會培訓中心國企班的結業學員一向為業界爭相網羅的對象，本年度即將畢業的 211 位學員於結業前即有鴻海、華碩、廣達電腦、崇越科技及明泰科技等高科技產業大舉到培訓中心徵才；華碩科技還提供實習機會，讓二年期英語組的學員前往其在香港、新加坡、雅加達、杜拜、雪梨、孟買等 6 個據點見習。中小企業也十分愛用國企班畢業生，今年貿協辦理的中小企業面談日共有 19 家優質廠商如榮獲第十三屆小巨人獎之振躍精密滑軌公司及捷騰光電公司等進出口績優廠商共襄盛舉前來徵才。

業界如此重視 ITI 畢業生的原因就在於經過培訓中心密集且紮實的外語和經貿課程訓練後，每位學員在語言能力和經貿知能上皆有優異的水準。以今年二年期英語組結業學員為例，多益成績平均高達 898 分（滿分 990 分），根據台灣辦理多益測驗的忠欣公司統計資料，台灣具碩士學位的考生多益平均成績為 596 分。另 1 名一年期英語組的同學從入學至畢業多益成績甚至進

步高達 400 分，5 名二年期英語組的同學多益考滿分 990 分，由此可見培訓中心語言訓練驚人成效。優異的語言成效更因此獲得總統的青睞，指示行政院各部會以國企班為標竿，加強提升國人英語能力。

除了英語訓練，日語訓練成效更是有目共睹。ITI 日語組的學員入學後都是從零開始，由最基礎的五十音開始學習，在僅學習日文一年半之後，今年畢業的日語組學員，參加日本語能力檢定測驗，一級合格率高達 60%，而日本以外地區一級合格率僅有 34.7%，即使在日本國內研習日語的外籍考生，一級合格率也只有 29.4%，對比之下，ITI 學員的表現依然傑出。

外貿協會自民國 76 年受經濟部委託辦理貿易人才培訓工作，24 年來，貿協培訓中心培育了 3,395 名國企班畢業生，分別任職於我國各公營企業，擔任外貿推展工作，表現甚受業界肯定。培訓中心更有多項短期語言及經貿培訓課程，協助民間企業培訓相關人才，對我國外貿推廣貢獻良多。 



IT 產業界 MA 招募計畫領頭羊 廣達電腦 尋找未來領導人才

文：Charlene Chu

《本文經授權轉載自多益情報誌第 27 期》

2009 年，成立 21 年的廣達電腦，身為全球筆記型電腦（NB）代工的龍頭。為了要永續經營與發展，將開創臺灣 3C 產業的精神代代傳承下去，不但提出新 3C 的遠見，而且著眼於培育年輕資淺卻具潛力的 MA 人才的奠基工作。廣達電腦人才資源中心副總經理李瑋解釋，新 3C 未來中，廣達不再只是 NB 代工，而是要走向雲端。

廣達菁英學校 培育未來領導人才

為了要走向未來，廣達需要具領導力的「菁英人才」，於是，廣達成立了「廣達菁英學校（Quanta Elite School）」，開始有計畫性地培育各階層領導人才。當中共分為三個族群：MA 儲備幹部（Young Talent）、HIPO（基層與中階主管）和 Sr. Leader（高階主管）。

李副總秉持著簡單的六字箴言：「找出來、找進來」，來尋找廣達所需的菁英人才。所謂的「找出來」指的是從公司內部的廣達人，找出有潛力、值得栽培的人才；「找進來」則是從外部招募人才，培養成未來領導者。於是，儲備幹部 MA 人才招募計畫應運而生。

為培養企業的明日接班人，廣達電腦於去年（2010）開辦儲備幹部 MA 招募計畫，首開科技業的先例。

廣達 MA 人才招募資格條件中，並未見一定要求名校系所，或學校成績前茅者，因為廣達要的是具潛力的未來領導人才。即使名校系所成績



▲ 廣達電腦走向雲端，進入新的 IT 紀元。

佼佼者，還需要被證實是具未來領導能力者，才是人選。

今年，廣達更是不侷限應徵者的科系，工科同學不再是唯一的人才庫，即使是文史哲背景，廣達一樣展開雙臂接納。「有別於工科的眼光，文史哲背景的人才更能了解『人』在想什麼。」李副總進一步解釋：「在產品之前，我們應該先去了解人們的需求，才能進而滿足所需。」

MA 以英語能力為本 多益 750 分是門檻

儘管不限科系，但具備流利的英文溝通能力則是 MA 的必要條件。廣達的 MA 招募資格條件中，明訂須檢附二年內之 TOEIC 成績單，今年更增加「具 TOEIC SW（多益口說與寫作測驗）成績單更佳」之條件。

去年第一屆的 MA 招募，廣達收到上千封的履歷，初步先篩選出四、五百人後，再次篩選出約

一百人能進入面試，廣達「嚴選」人才的原則從這點可窺出一二。而在篩選過程中，「英語能力」是一個很重要的關鍵，多益 750 分的門檻亦能夠幫助 HR 部門快速地由眾多的履歷表中篩選出適合的履歷。

廣達電腦在全球的員工近 4 萬人，臺灣約有 6,000 名，且客戶來自世界各地。身為未來的領導者，MA 的「英語」勢必為不可或缺的能力之一。對此，李副總解釋，英語是一項溝通與學習重要的工具，而 TOEIC 為職場英語的領導品牌，因此訂定出多益 750 分的門檻，作為履歷篩選的依據。

廣達的 MA 甄選流程關卡重重，除了有英文面試外，也會讓應徵者分組作個案（計畫）討論，且為全英文的個案資料。

在與林百里董事長面談前還有一關是與 QES board advisors 面談。此階段主要是要看應徵者是否具未來領導人才的多元化認知能力。

18 個月密集培訓 接班人前哨戰

錄取成為廣達 MA 之後，接下來就是開展為期 18 個月的培訓計畫。廣達 MA 的主要工作是 PM（Project Manager），因此要先從助理 PM 做起。第一個月是在台灣，以課堂教學形式讓 MA 們了解公司的組織文化、產品以及相關的專業知識…等；還會特別聘請外國老師針對語文能力繼續加強。



◀ 李璋副總經理致力培育新一代 IT 產業領導人才。

接著展開約三個月在大陸廠的實習，透過輪調方式了解每個部門的運作模式，並且拓展人脈關係。最後 14 個月，每位 MA 都有一位資深 PM 帶領，實際跟著一個專案從頭到尾執行完畢；一個專案結束後，再被指派到第二個不同的專案，並由另一位資深 PM 接手。

歷時一年半的 MA 培訓過程中，廣達讓 MA 們實地參與專案的執行，並穿插各種領導及專業訓練課程，每堂課考試，或是每天交報告，密集且嚴格地評估 MA 的學習成效。

此外，廣達特別在 MA 培訓計畫中加入教練（Coach）及導師（Mentor）制度。教練即是資深 PM，可以給予 MA 工作上的指導；導師則能提供 MA 職涯上的協助與諮詢。

培訓結束後，MA 才能進入廣達菁英學校中的 HIPO 族群，繼續朝向廣達各階層領導人之目標前進。「深耕臺灣，佈局全球」是廣達的長期發展策略，對於有志進入廣達的年輕人，李副總建議要全方位的學習，不能只專注在本科的專業；要時時充滿好奇心，對任何事物都能主動學習；更重要的是，能勇於接受挑戰、懷抱熱忱，如此才能成為廣達的 future leader，肩負再造下一代新 3C 產業的使命。 

2011 年 7 ~ 12 月考試資訊

TOEIC® 多益英語測驗 TOEFL® ITP 托福 ITP 紙筆測驗

● 請隨時上網查詢最新資訊：www.toeic.com.tw；www.toefl.com.tw

測驗日期	報名時間	成績單預寄日	考 區
07/31	05/19~06/22	08/22	台北 桃園 台中 台南 高雄 屏東 花蓮
08/28	06/23~07/20	09/19	台北 桃園 新竹 台中 彰化 雲林 台南 高雄 基隆
09/25	07/21~08/17	10/17	台北 桃園 台中 雲林 嘉義 台南 高雄 台東 澎湖
10/30	08/18~09/21	11/21	台北 桃園 新竹 台中 雲林 嘉義 台南 高雄 金門
11/27	09/22~10/19	12/19	台北 桃園 台中 嘉義 台南 高雄 宜蘭
12/25	10/20~11/16	2012/01/16	台北 桃園 苗栗 台中 雲林 嘉義 台南 高雄

● TOEFL ITP 考區為台北、桃園、台中、台南和高雄。

TOEIC Bridge™ 多益普級英語測驗

● 請隨時上網查詢最新資訊：www.toEICbridge.com.tw

測驗日期	報名時間	成績單預寄日	考 區
08/21	04/04 ~ 07/08	09/08	台北 桃園 台中 台南 高雄
12/18	07/11 ~ 11/04	2012/01/05	

● 有關詳細報名方法及各考區報名地點，請上網詳閱，或於上班時間至官方網站線上客服洽詢。

● 測驗時間及地點依准考證為準。

TOEIC® Speaking & Writing Tests 多益口說與寫作測驗

● 請隨時上網查詢最新資訊：www.toeic.com.tw/sw/

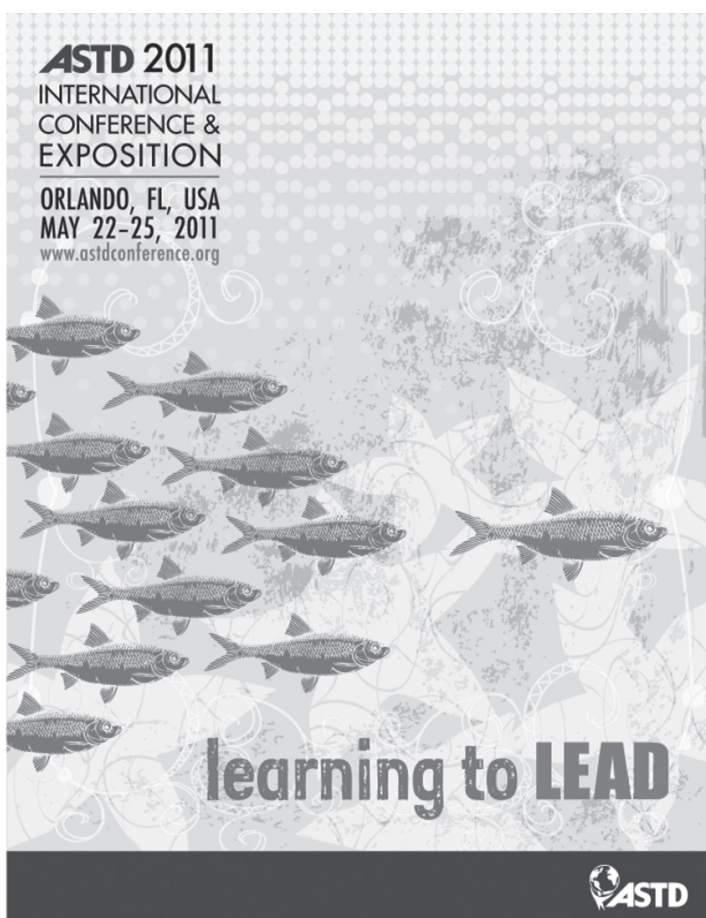
測驗日期	報名時間	成績單預寄日	考 區
07/03	05/19~06/15	08/02	台北 台中 台南 高雄
08/07	06/16~07/13	09/06	
09/04	07/14~08/17	10/04	
10/09	08/18~09/14	11/08	
11/06	09/15~10/19	12/06	
12/04	10/20~11/16	2012/01/03	

● 有關詳細報名方法及各考區報名地點，請上網詳閱，或於上班時間至官方網站線上客服洽詢。

● 測驗時間及地點依考試通知單為準，需於考前一週自行上網查詢考試通知單。

2011年國際人資季

七月至八月正式啟動



2011 ASTD、SHRM 分享會系列活動

7/30 (六) ASTD、SHRM分享會 文化大學延平分部

8/11 (四) SHRM 分享會 文化大學延平分部

8/04 (四) ASTD 分享會 文化大學建國分部

8/12 (五) ASTD、SHRM分享會 逢甲大學中科校區

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. 課程資訊請以網站公告為主。

聯絡電話：

02-27681000 (分機12 周先生)

主辦單位：

社團法人中華人力資源管理協會
地址：11070 台北市基隆路一段 163 號 4 樓
電話：02-2768-1000
傳真：02-2769-7788
E-Mail: service@chrma.net
<http://www.chrma.net/>

贊助單位：

 ETS TOEIC

 104 人資學院
www.104ehr.com.tw

 SUNCT 旭聯