

第七屆臺灣保險卓越獎

人才培訓卓越獎 評分標準

一、初審評分標準(75%)

(一)量化指標評分(25%)		
評分項目	配分 (%)	考量因素
人才培訓專責部門	5	<ul style="list-style-type: none"> ● 人才培訓專責部門 ● 人才培訓專責部門員工人數 ● 人才培訓部門員工人數佔內勤員工人數比例 ● 內部講師制度 ● 內部講師人數佔員工人數比例
總訓練費用佔公司總支出比例	4	<ul style="list-style-type: none"> ● 教育訓練費用 ● 公司總支出 ● 訓練費用佔公司總支出比例
員工平均受訓費用	4	<ul style="list-style-type: none"> ● 教育訓練費用 ● 公司員工總數 ● 年度員工平均受訓費用
員工平均受訓時數	4	<ul style="list-style-type: none"> ● 總訓練時數 ● 公司員工總數 ● 年度員工平均受訓時數
專業證照	2	業務員資格測驗、投資型保險商品業務員資格測驗、 外幣收付非投資型保險商品測驗 <ul style="list-style-type: none"> ● 到考人數、通過人數、合格率
	2	<ul style="list-style-type: none"> ● 專業證照獎勵制度 ● 獎勵人數佔公司內勤員工人數比例 ● 專業證照張數與員工人數比例
國外培訓	1	<ul style="list-style-type: none"> ● 國外培訓人次 ● 國外培訓人次佔總訓練人次比例
	1	<ul style="list-style-type: none"> ● 國外培訓費用 ● 國外培訓費用佔總訓練費用比例
人才培訓輔助系統或制度	1	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工進修補助制度
	1	<ul style="list-style-type: none"> ● 數位學習(e-learning)系統 ● e-learning 課程建置數與 e-learning 課程使用率 ● 行動學習(Mobile learning)系統

(二)、質化書面評分(50%)		
評分項目	配分(%)	考量因素
企劃	10	<ul style="list-style-type: none"> ● 人才培訓與公司策略、事業策略之連結 ● 人才培訓與目標管理、績效評估之連結 ● 人才培訓與傳承管理、接班計畫之連結 ● 人才培訓與變革管理、創新計畫之連結 ● 人才培訓之 PDCA 管理循環 ● 因應 FinTech 之公司人才培訓策略與創新計劃
執行	15	<ul style="list-style-type: none"> ● 人才培訓之架構、內容、方式與特色及配合監理政策之內容(特別有關消保法、法令遵循、洗錢防制之培訓時數) ● 人才培訓之師資、經費及資源 ● 人才培訓之方式(Off-JT、OJT、SD) ● 人才培訓之追蹤考核機制 ● 主管對人才培訓之參與、支持度 ● 因應 FinTech 之公司人才培訓執行情形
成果評估	25	<ul style="list-style-type: none"> ● 人才培訓補足職能落差之評量(含專業技能之提昇) ● 人才培訓促成目標達成、績效提升之評量(含生產力之提昇) ● 人才培訓達成傳承管理、接班計畫之評量(含升遷、轉調) ● 人才培訓促成變革管理、創新計畫之評量 ● 學習資源之整合與利用成效 ● 因應 FinTech 之公司人才培訓之績效

備註:參選公司如曾於 2015 年或 2016 年參加人才培訓相關獎項並獲獎，如 TTQS 評核、人力創新獎及國家訓練品質獎等，可提供相關資料以為佐證。

二、複審公司簡報評分標準(25%)

依據初審評分結果獲選進入複選的參選公司，就 2015 年及 2016 年公司之整體人才培訓內容，進行簡報。

三、注意事項

參選案件所提供或陳述之資料若有虛偽或隱匿不實之情事而獲獎，經檢舉查證屬實者，得經提交評審委員會決議後，取消該案件之獲獎資格，並對外公佈。