

ESG "碳盤" 查了沒?  
企業 "減碳" 必備良方

Digiwin TV

# ESG "碳盤" 查了沒?

企業 "減碳" 必備良方

LIVE  2023/9/22 PM15:00-15:40

EP12

大缺工時代，如何守護員工，打造幸福  
職場、永續人才，運用AI提高工作效率！

講師: 鼎新電腦 數字運營方案事業部 李蓁 協理



2023年ESG必修課 守護之章 8/25起雙周五下午15:00~15:40

大缺工時代，  
如何守護員工，  
打造幸福職場、永續人才，  
運用 AI 提高工作效率！

鼎新電腦  
數字運營方案事業部

李蓁 協理

# 『人都去哪兒了』？ 正在侵蝕台灣總體競爭力

在今年 6 月瑞士洛桑管理學院 (IMD) 發布的「2023 IMD 世界競爭力年報」當中，台灣的總體排名從去年的第 7 名進步到第 6 名，這是台灣 10 年來最好的排名。

天使來了，魔鬼也必然不會遲到！  
和未來發展息息相關的『人才競爭力』排名，台灣卻下滑到第 19 名。  
IMD 的報告也「認證」，『人才流失』是台灣最弱項的指標之一，排名為後段班的 40 名。



# 95% 的企業都面臨了缺工問題， 現在只是『開始』而已！沒有最缺；只有更缺！

## 95%的企業都面臨缺工

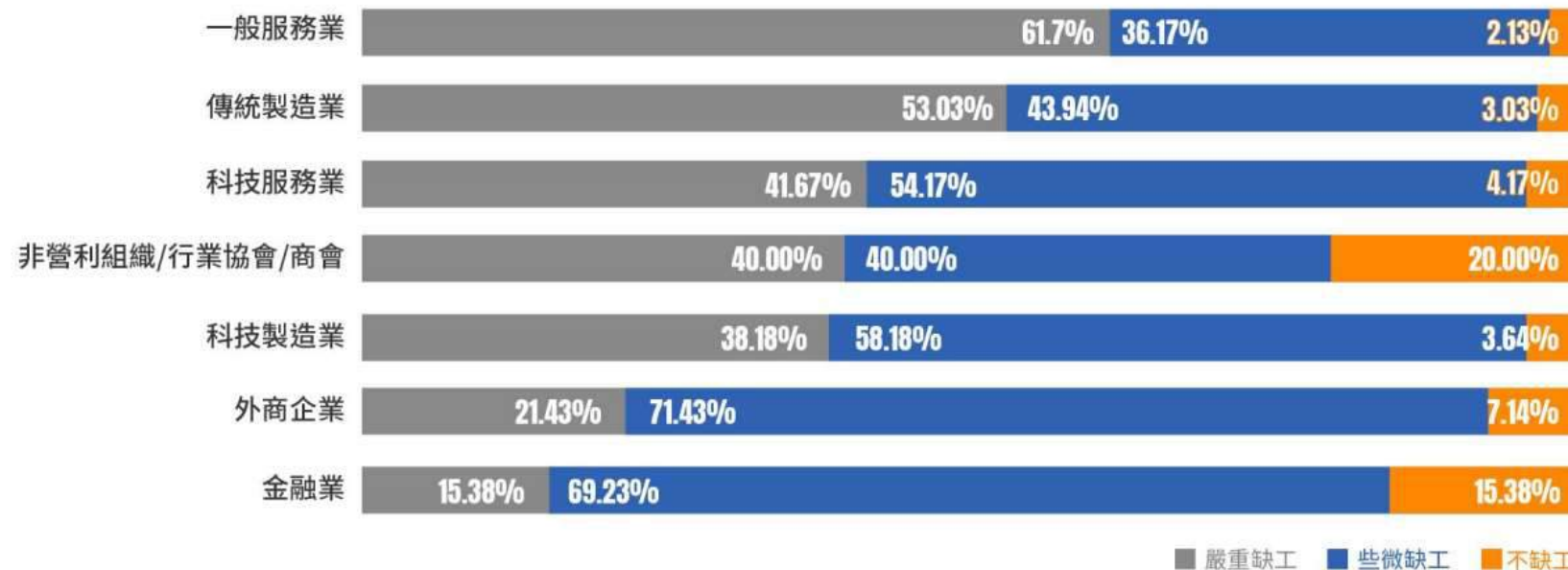
嚴重缺工 **45.5%**

些微缺工 **50%**

不缺工 **4.5%**

## 一般服務業缺工最嚴重，金融、外商相對輕微

您服務的公司/組織，目前缺工缺才情況是：

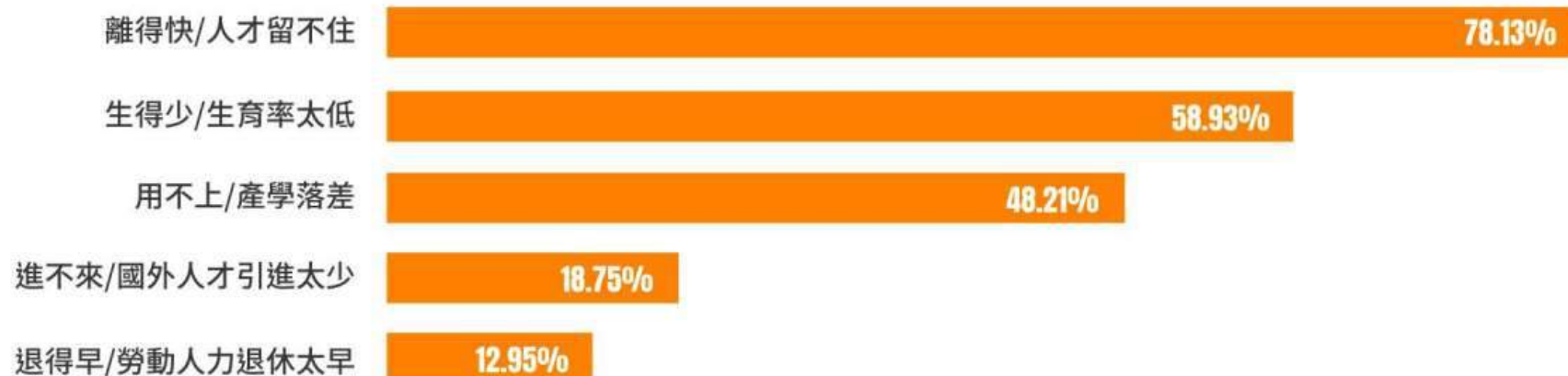


■ 嚴重缺工 ■ 些微缺工 ■ 不缺工

# 近 8 成企業坦承，缺工缺才的真正原因，是企業自己留不住人才

## ■ 企業認為台灣缺才主因是留任率和生育率

對您來說，以下哪一個缺工缺才的因素對台灣影響最大？(最多選3項)



反之，那就是我們必須『行動起來』的方向了~

# 抓寶大作戰，關卡展開！



# 有沒有那種**全能型武器**， 就可以一次把這些**抓寶關卡** 都達成？



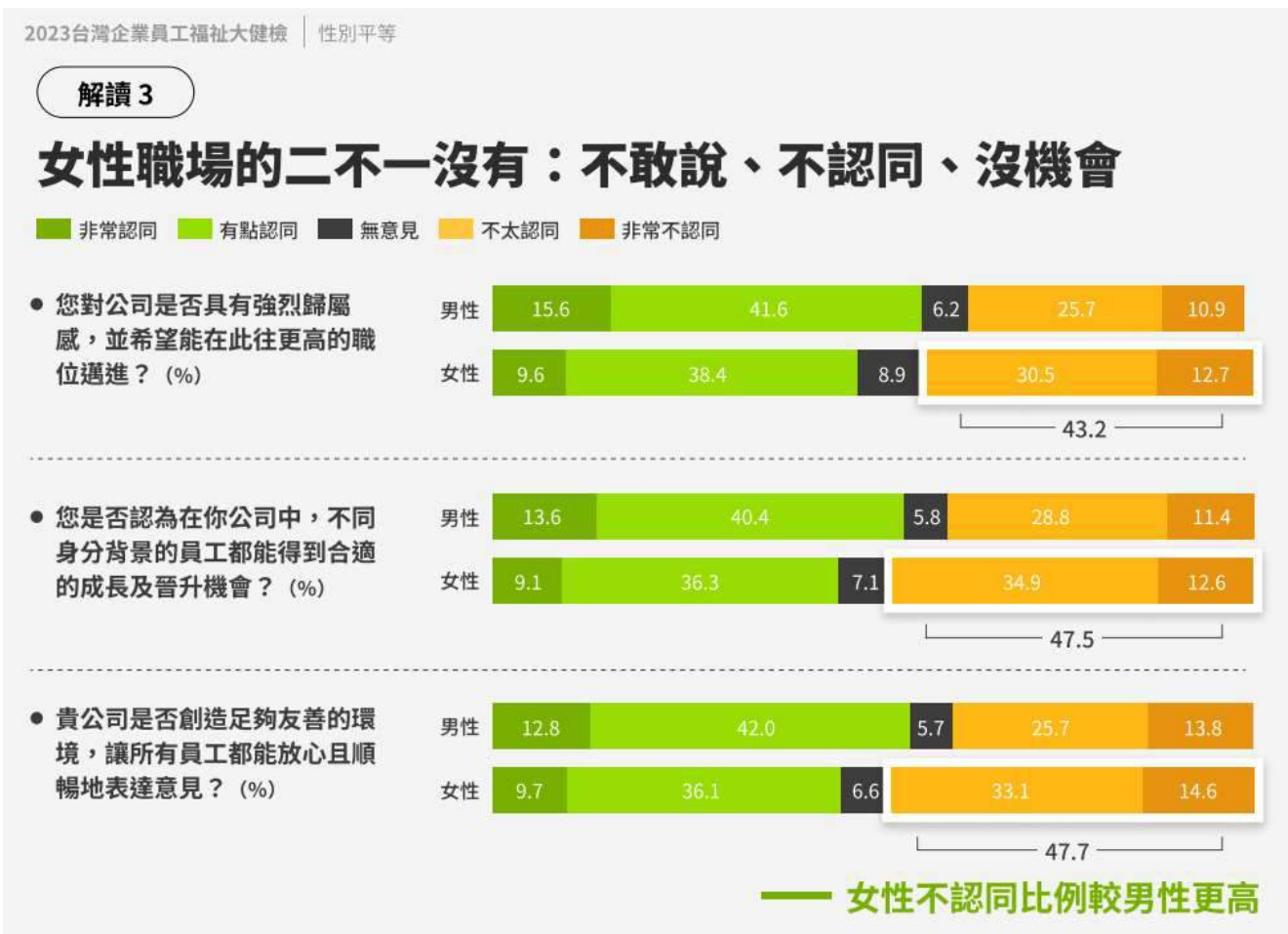
- ◆ 在《Cheers》最新的《2023台灣企業員工福祉大健檢》調查中，  
8成工作人以「**企業是否重視 DEI**」來丈量一份「好工作」。

**DEI 是什麼？**指的是→多元（Diversity）、平等（Equity）、共融（Inclusion）

- ◆ 在 **ESG** 浪潮下，伴隨疫情凸顯出不同族群在經濟、身心上的脆弱性，  
以及對**工作彈性、價值觀**的翻轉。
- ◆ **傳統的「選、育、用、留」管理架構**，已無法面對新時代轉動的齒輪，  
企業迫切的開始尋求更『**人本主義**』的解方。

其實這也不算是多新穎的概念，但為何直到近年，這個名詞突然以火箭暴衝式的態勢，浮現於許多企業的管理雷達上呢？

- 1 疫情下的混合工作，改變人與組織的關係，也改變了傳統選育用留方式
- 2 都認為台灣性別平權亞洲第一，但實際上，台灣女性一年要多工作 58 天，才能獲得跟男性同職務一樣的薪水





- 您是否曾因工作導致身體或心理狀況不佳，而尋求身心科或醫療機構的協助？（單位：%）



3 一年吃掉 10 億顆安眠藥，每 5 人就有 1 人就診身心科！根據調查，台灣 20% 工作人曾因工作壓力引起的身心問題求助醫療機構...

沒有快樂的員工 怎會有競爭力的企業？

2023台灣企業員工福祉大調查 | 身心健康

### 解讀 3

## 工時全球第四，企業可以為員工做什麼？

### —— 解放工作型態，員工更期待彈性的工作模式

- 下列哪些選項，可能是導致您身體及心理狀況不佳的主要原因？（複選，%）



- 您最希望公司提供以下哪些方法協助您的身心健康狀況？（複選，%）



4 當 AI 已經不是電影的科幻場景，而是以席捲式的翻轉人類工作技能，不分老少、職務，過去我們對人才的投資集中在高潛力精英身上，但未來**應該是普惠培訓**！

根據資誠最新的全球 CEO 問卷調查顯示，**提升員工技能 ( Up-skilling )** 和 **重新賦予員工新技能 ( Re-skilling )** 是**數位轉型**這幾年全球 CEO 們最重視的工作之一，不僅僅是**留才**，更是企業能夠**持續維持競爭力**的關鍵。

## 是躺平被輾壓？還是奮起駕馭它？

AI 對公司來說，哪一部份會有幫助？

人類找不到...AI 能不能幫我以少搏大？

我想先了解 AI 的報酬率，怎麼做才能快速掌握 AI 的效益？



如果你是老闆...



如果你是員工...

我會不會被 AI 取代掉？

AI 對我的工作會有幫助嗎？

怎麼利用 AI 提升自我價值？

資深的世代懷有寶貴的經驗與知識

中間世代繼往開來

新世代為團隊帶來創新與新知的挑戰

**安靜世代** 1935  
|  
1949

注重家庭、工作與責任，勤奮穩重，以和為貴，是社會中安定的勢力

**嬰兒世代** 1950  
|  
1964

對工作與事業有強烈使命與價值觀，重視團隊合作，是職場有競爭力的一群

**X世代** 1965  
|  
1980

較為獨立與有創意，喜歡**創新**前瞻性的組織，能適應傳統與數位化職場

**千禧世代** 1981  
|  
1997

喜歡團隊合作，僵化的管理會限制他們的工作表現。**開放分享**、能參與決策的組織

**Z世代** 1998  
|  
2010

活躍於科技與社群媒體，喜歡**彈性**、**創新**、**靈活**，可以不斷學習新事物的環境

如何發揮多元世代職場的最佳戰力，是急需採取行動的議題

5 千禧世代 (Y世代) 成為勞動市場主力；數位原生代 (Z世代) 開始進入職場，他們理解企業需要獲利賺錢 (profit)，但也更看重企業的存在目的 (purpose)

中國也出現『00後整頓職場』的說法，呈現出這個世代**平視權威**的群體畫像。



**6 台灣高齡化速度全球前 3**，但攤開 OECD 國家數據，55 歲~64 歲的「高年級」勞動參與率，日本近 8 成、德國突破 7 成、韓國與美國也都在 64% 以上，**台灣卻不到 5 成。**

**台灣 55 歲以後職場退出率東亞第一**，但對於**人口中位數已達 44 歲的台灣**而言，在缺工荒的年代，**降低企業對中高齡的歧視與偏見，重新審視職位的需求與規劃**，讓更多人續留職場，或拆分；或重組，可能都會讓企業發現新出路！



2023 台灣企業員工福祉大健檢 | 世代共融

解讀 4

## 中高齡不友善之島： 51歲起，每5人有一人被暗示或要求離職

—— 企業心口不一？憂慮人不足，卻無中高齡的DEI行動

● 您是否曾因「年齡」因素，而在求職、工作中被低估或質疑？ (%)



● 您是否曾因「年齡」因素，被要求或暗示離開現有工作或崗位？ (%)



7 大家都想搶國際人才、僑生，但我們既有的選育用留制度同步準備好了嗎？



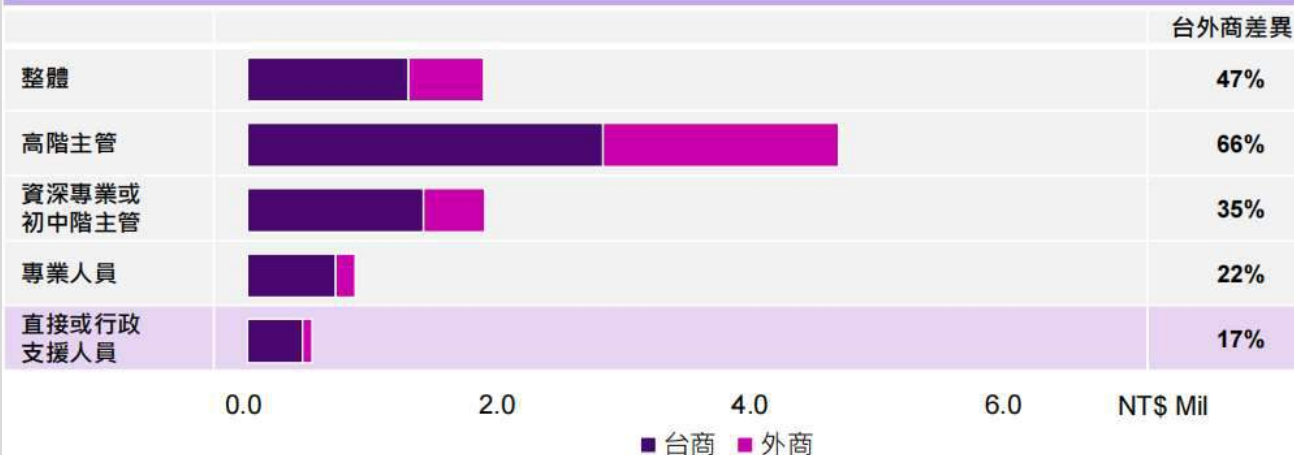
企業最期待政府：擴招僑外生、簡化留台流程

您希望政府有哪些解決缺工缺才的作為？(最多選3項)

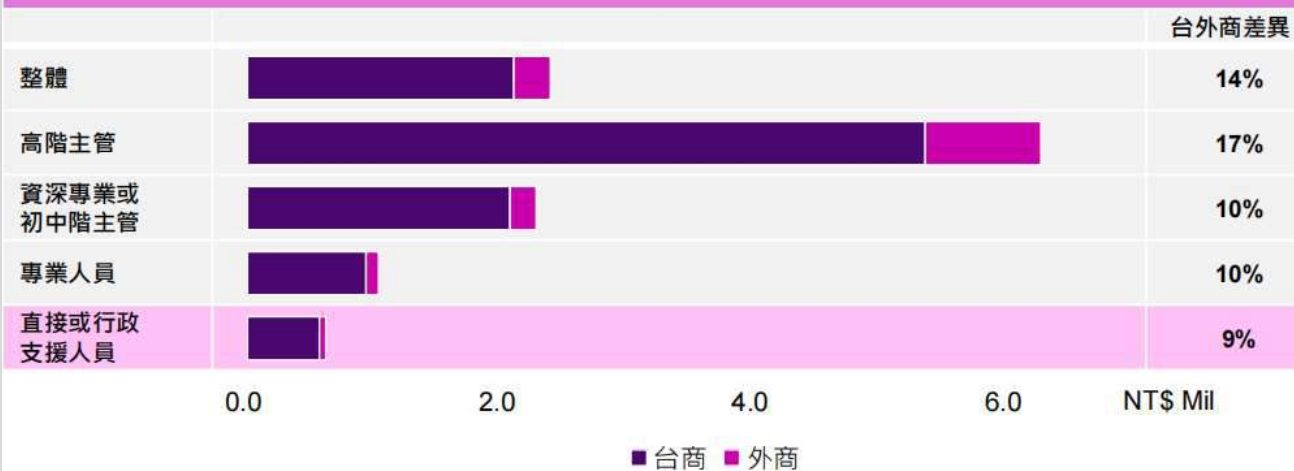


資料來源：天下學習《人才永續頻道》2023企業對政府人才政策滿意度調查(n=224)

2022年台/外商年度固定薪差異



2022年台/外商年度全薪差異



資料來源：WTW 2022 調薪率預算調查，12月版 – 台灣

## 以上 7 大課題， 都是 DEI 之所以被全球企業重視的背景

尤其台灣企業：

1. 要出海：DEI 未達標，無法打入全球市場
2. 要留人：8 成工作者視 DEI 為求職重要考量
3. 要盈利：調查顯示，團隊多元化程度與獲利正相關

在全球 DEI 的浪潮下，包含道瓊永續指數 (DJSI)、摩根指數 (MSCI)，都加大了人力資源相關指標的評分比重，企業只要想出海，通通必須重新審視自家的 DEI 策略。這些更從人本角度出發的管理思維，就如碳排一樣，是歐美企業開始關注的 ESG 課題之一。

## 侵犯人權 被上兆美元主權基金除名



得不到外資關愛，公司股價也一路向下走...

挪威主權基金倫理委員會調查發現，福懋越南廠工作條件，有諸多侵犯勞工權益的地方。包括非法及非自願加班，低付勞工薪資，違反職業健康及安全要求，且有歧視勞工等情事。至2019年底，挪威主權基金分別持有1.44億美元及1,200萬美元的台化、福懋股票，現已出脫，從基金組合中除名。

## — 8大亮點摘要



# 61.5分

員工評比台灣企業多元共融表現，  
僅勉強及格。



# 79.1%

近8成人認為「公司是否重視多元  
共融」是入職或留任的重要因素。



# 44.8%

近4成5員工曾在工作中或求職時遭  
受偏見與歧視。



# 17.5%

在反映不公平對待後，僅不到2成  
員工的問題有得到解決。



# 1/5

每5人就有1人曾因工作而求助身心  
科及醫療機構。



# 66%

有66%員工未能獲得1對1面談職涯  
的機會。



# 51歲

51~60歲的員工，有超過2成曾被  
企業要求或暗示離開現有工作。



# 10%

女性曾遭遇偏見或歧視的比例，高  
出男性10%。

您可以說我愛台灣，不想出海；  
我也沒打算上市櫃；更沒想過  
可以成為大廠供應鏈....  
那DEI就不關我的事了吧？



答案絕對是...  
**怎麼可能啦！**

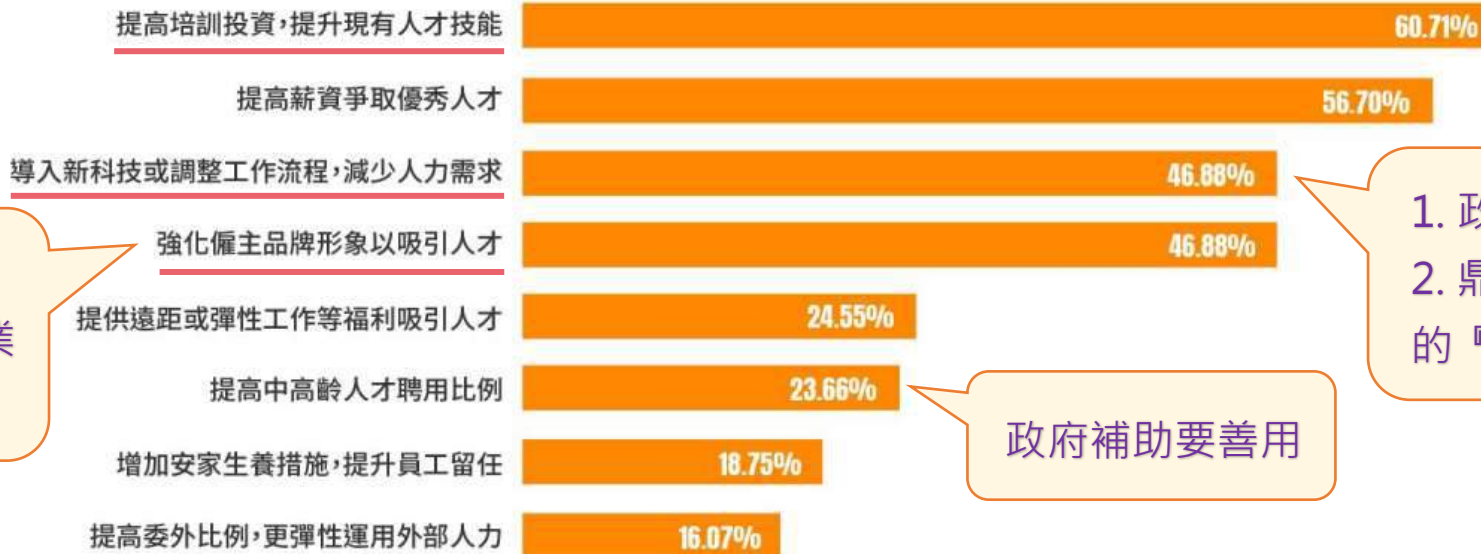


# DEI 到今天，已經不是『起跑線』而已囉~

看看多數企業用哪些行動來力抗缺工？其實，這都已經是在 DEI 的賽道上跑起來了！  
再不行動，不是輸在起跑線而已了...是車尾燈都看不見了....

## 企業力抗缺才荒：加大培訓、加薪、導入新科技、加強僱主品牌

除了期待政府作為，解決缺工缺才，您服務的公司/組織還會有哪些行動？  
(最多選3項)



1. 政府補助要善用  
2. 鼎新致力成為企業的『解憂雜貨店』

1. 政府補助要善用  
2. 鼎新致力成為企業的『解憂雜貨店』

1. 政府補助要善用  
2. 鼎新致力成為企業的『解憂雜貨店』

政府補助要善用

## 服務業和外商會更著重在提升僱主品牌

### 傳統製造業

提高培訓投資

提高薪資爭取優秀人才

導入新科技或調整工作流程

### 科技製造業

提高培訓投資

提高薪資爭取優秀人才

導入新科技或調整工作流程

### 科技服務業

提高培訓投資

強化僱主品牌形象

提高薪資爭取優秀人才

### 一般服務業

強化僱主品牌形象

提高薪資爭取優秀人才

提高中高齡人才聘用

### 金融業

提高培訓投資

提高薪資爭取優秀人才

導入新科技或調整工作流程

### 外商企業

強化僱主品牌形象

提供遠距或彈性工作等福利

提高培訓投資

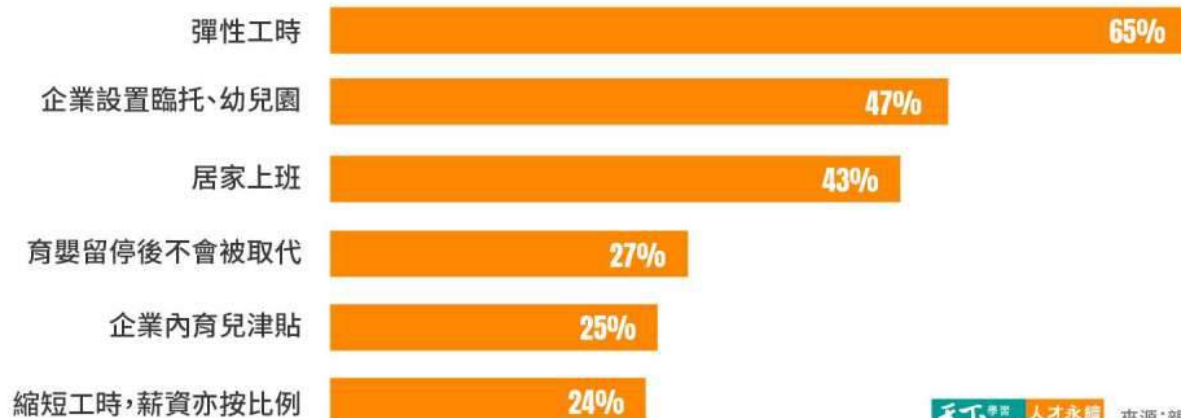
『訊息放大鏡』的時代，僱主品牌，早已不是為了沽名釣譽而已！是直接影響到投資者、消費者、求職者，對於人財投入的選擇！

『花若盛開，蝴蝶自來』，酒香不怕巷子深！這是我們每一位打工仔都期待的滿園盛放~

長期的解方，不僅是政府會有持續的努力；  
(例如：生育補助、育嬰留停、母性保護計畫..等等)  
更呼籲企業也必須要出力支持，不僅為了下一代，  
更是為了我們這一代可以有健康的銀寶未來！

## 提高生育率是缺才長期解方，安家生養配套是關鍵

您認為何種職場措施，最能让父母安心生養？(複選，最多3項)





總結一句話：

**『讓員工從事更有價值的工作』**

這樣的願景目標之下，更得必須**加速數位轉型**，讓新的科技支持企業**重新梳理『工作內容』**，讓各職能把『苦勞』的時間；可以轉為去思考、去布局、去行動對『**勞資雙贏 ◆ 永續共榮**』有『**功勞**』的事！



勞資互動的新模式，

**HR 起到很關鍵的槓桿作用！**

**看似微小，卻相當有感改變！**

可以在企業艱苦賺錢的現在，  
**不費大力氣的起步 DEI！**

## 第一招

# 招募，現在是最煎熬的環節了！

對外的形象（遺珠函、個資保護作為）、  
對內與用人主管的溝通、搜尋合適履歷也都  
造成 HR 自身的工時往上飆漲！

是時候跟 郵件 + N 種通訊軟體 說拜拜了~



單一位置存放求職者履歷，

屏除個資外洩風險及資安疑慮，一統個資流向管道，高標達成個資法§27-1！

# HR 招募執行者 的痛!

大家的工作都有系統幫忙，我卻只能用 郵件 + 超長的工時...

1 不易做分類標註整理，好人才 **看到不見!**



2 數不清的履歷還**只能**透過郵件或 LINE 轉寄給用人主管，程序繁瑣，最後 **寄到不見!**



- 3 附在郵件中的履歷為**郵件內文**，無法轉換為數據檔案，即使公司想買招募系統來用，反而**事倍功半**，最後**放到不見!**



## 用人主管 的痛!

公司各環節管理都有系統提升效率，但是找人才卻只能用 郵件 + 超長工時...

- ◆ 應徵履歷只能看郵件內文，混雜在每天海量的郵件中，人才細節也 **看到忘記!**





## 第二招

員工身心健康，是重大課題  
已經是守護『職場戰力』必須作為

政府更是賦予了企業『勞工健康服務』的任務！

（勞工健康四大計畫、中高齡適性計畫，100人以上要有計畫；100人以下要有執行紀錄）

如何讓員工放心把**自己（個資）**交給企業？

如何讓員工**從 質疑挑戰 變成 感激與認同 企業**

守護員工的用心？





醫師/護理人員 才是合法的執行者！

可以蒐集體檢及各計畫的個人數據，且依照政府規範 做分級管理；並依據健檢、各計畫的個人數據，提供健康指導、工作調整建議

職場健康特助

測試WHA 李華

健檢管理

年度計劃 異常工作負荷 人因性危害 母性健康保護 職場不法侵害 中高齡適性管理 執行成效統計

一般員工健檢 外籍移工健檢 勞工健康計劃

年度計劃 異常工作負荷 人因性危害 母性健康保護 職場不法侵害 中高齡適性管理 執行成效統計 健康促進活動

2023 公司 員工工號 員工姓名 風險類型 風險級別

※ 將員工加入追蹤後會呈現藍字

	年度	公司	工號	姓名	性別	年齡	過負荷總風險	十年內心血管疾病風險	工作負荷程度
<input type="checkbox"/>	2023	幸福公司	1004	李婉珊	男	22	中度風險	低度風險 %	高負荷
<input type="checkbox"/>	2023	幸福公司	1005	陳伊禎	女	21			高負荷
<input type="checkbox"/>	2023	幸福公司	1007	張松佩	男	54			高負荷
<input type="checkbox"/>	2023	幸福公司	1012	林智	女	49	高度風險		高負荷
<input type="checkbox"/>	2023	幸福公司	1017	林麗君	女	59			高負荷
<input type="checkbox"/>	2023	幸福公司	10233	王智仁	女	41			低負荷

< 1 2 > 10 條/頁 跳至 頁



雇主有保存的責任與義務，並應以『管理的最小必要性』為準則，以數據分析後的整體表現，來做健康計畫的推動依據

職場健康特助

公司職護 王小明

首頁

雇主專區

諮詢及年度計劃

健檢相關統計

勞工健康計劃統計

個人資料設定

基礎數據管理

法規專區

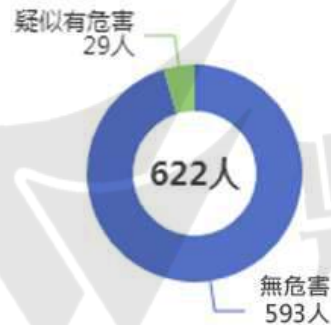
鼎新 | 職場健康特助  
Worksite Health Assistant

歡迎使用【職場健康特助】  
協助您瞭解並掌握員工歷年健康數據/資料，  
為企業打造舒適友善工作環境！

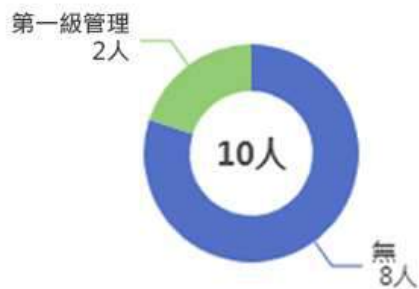
### 過負荷總風險



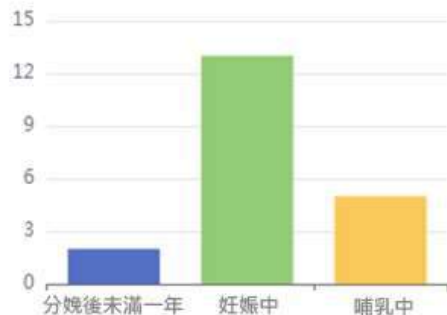
### 肌肉骨骼危害等級



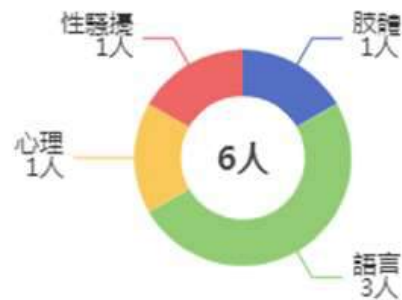
### 個人母性健康管理等級分布



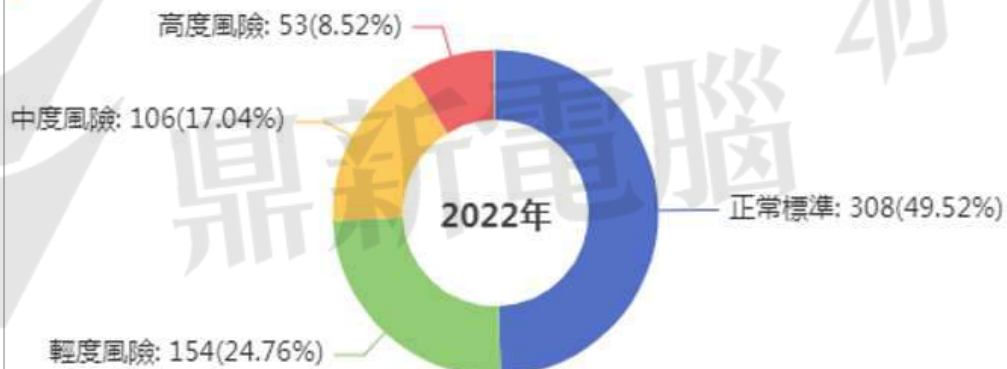
### 女性員工保護對象分布



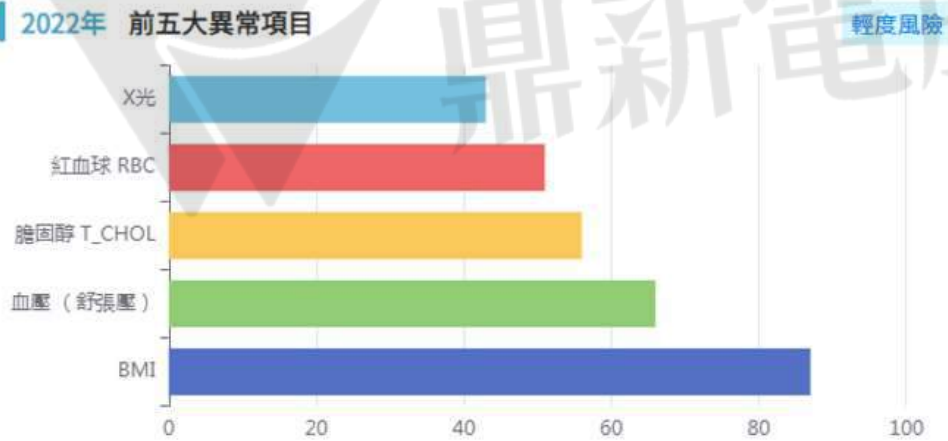
### 職場不法侵害類型佔比



### 各級別人數變化



### 2022年 前五大異常項目





反向的 個資保護也要做到！在管理的最小必要性準則下，『不須被職護運用的個資』，也應予以防護。

職場健康特助

首頁 職護專區 雇主專區

諮詢及年度計劃 健檢相關統計 勞工健康計劃統計 個人資料設定 同步整合設定

### 資料遮罩設定

開啟 以 \* 遮罩【員工資料】與【健檢管理】作業中的「身份證字號」  
例：開啟遮罩後，A123456789 會變成 A123\*\*\*\*\*

開啟 以 \* 遮罩 匯出資料中，與「姓名」、「身份證字號」、「E-mail」、「電話」相關資料  
例：開啟遮罩後，123456@123.com 會變成 1234\*\*\*\*\*

儲存



雇主 必須清楚掌握 風險點，員工的機敏個資有哪些人在運用呢？更關鍵的是→機敏個資有沒有被帶走？！

職場健康特助

登入與匯出資料紀錄

登入紀錄 資料匯出紀錄

開始日期 → 結束日期

年度	公司	操作人員	匯出資料類型	匯出日期時間
	幸福公司	陳	員工資料	2023-07-06 12:37:53
2023	幸福公司	林	員工過勞問卷總表	2023-06-15 15:02:44
2023	幸福公司	林	員工肌肉骨骼調查總表	2023-06-05 10:16:33
2023	幸福公司	林	一般健檢資料	2023-05-16 14:46:04
2023	幸福公司	呂	員工暴力危害及風險評估...	2023-04-28 02:38:36
2023	幸福公司	呂	員工簡易健康總表	2023-04-28 02:38:36

鼎新電腦

### 第三招

運用 AI 建置【職場隨便問】，讓員工能夠透過「智能服務台」，找到他們需要的答案。

『我特休還有幾天？』；『滿幾年可以申請什麼補助？』；『團保可以理賠哪些？』；『國外出差有補貼嗎？』；『我被性騷擾該怎麼辦？』

每一個小問題，都可能是大風險前兆！

這都不應該再靠『問 HR 或 到處亂問』來解決，甚至，因為不問而出大事！應該要能在企業建置的線上服務即時找答案與協助管道。

不但能讓員工感覺貼心、有趣，也省去 HR 大量的『接線生』任務，更不會讓假消息生出遺憾！

消除過負荷 (健康四大計畫之一)，先從 HR 做起！



## 第四招

大勢所趨的 加重培訓力道，運用 AI 建置【就怕你不問】！

不論是 提升員工技能（Up-skilling）；  
或是 重新賦予員工新技能（Re-skilling）

不借重新科技，怕不是『培』訓... 而是『賠』訓...

把重要知識寶藏（一大堆的 PDF、WORD、PPT），  
讓 AI 來彙整學習，不需要分類、打標籤，就能回  
答出員工需要的資訊，讓員工感受 AI 對他是支持；  
並非是取代！

提升中高齡職場適應；支持 XY 世代忙碌中成長；  
迎上 Z 世代的靈活創新，可謂有裡子又有面子，科  
技紅利滿滿～





搜索

個人區

使用規範 問答指引 新手指引

企業知識

知識庫

個人區

我可以看體檢資料嗎



根據上述的資訊，雇主可依據《職業安全衛生法》的規定保存員工的健康檢查紀錄，這符合《個人資料保護法》第 8、9 條的「個人資料之蒐集係非公務機關履行法定義務所必要」的規定。然而，如果是超出法規要求的健檢項目，則需要得到員工的同意並明確告知員工相關事項。

另外，如果員工離職後要求索取歷年的健檢資料，雇主不得拒絕。健康檢查紀錄的保存期限，一般體格（健康）檢查紀錄至少需保存 7 年，特殊體格（健康）檢查紀錄至少需保存 10 年，從事特定作業之特殊體格（健康）檢查紀錄，則至少需保存 30 年。

因此，你可以要求查看你的體檢資料。




[參考檔案](#)

使用電腦或移動設備都可以，24小時，想問啥就問啥！👍

chat-all

請將檔案拖拽至此處



請輸入



根據上述的資訊，雇主可依據《職業安全衛生法》的規定保存員工的健康檢查紀錄，這符合《個人資料保護法》第 8、9 條的「個人資料之蒐集係非公務機關履行法定義務所必要」的規定。然而，如果是超出法規要求的健檢項目，則需要得到員工的同意並明確告知員工相關事項。

另外，如果員工離職後要求索取歷年的健檢資料，雇主不得拒絕。健康檢查紀錄的保存期限，一般體格（健康）檢查紀錄至少需保存 7 年，特殊體格（健康）檢查紀錄至少需保存 10 年，從事特定作業之特殊體格（健康）檢查紀錄，則至少需保存 30 年。

因此，你可以要求查看你的體檢資料。


 20230712\_美姐有約\_政府對GRI403的指引與不可轉讓的個資法


 「食品良好衛生規範準則」Q&A問答集.pdf 9 6




[參考檔案](#)

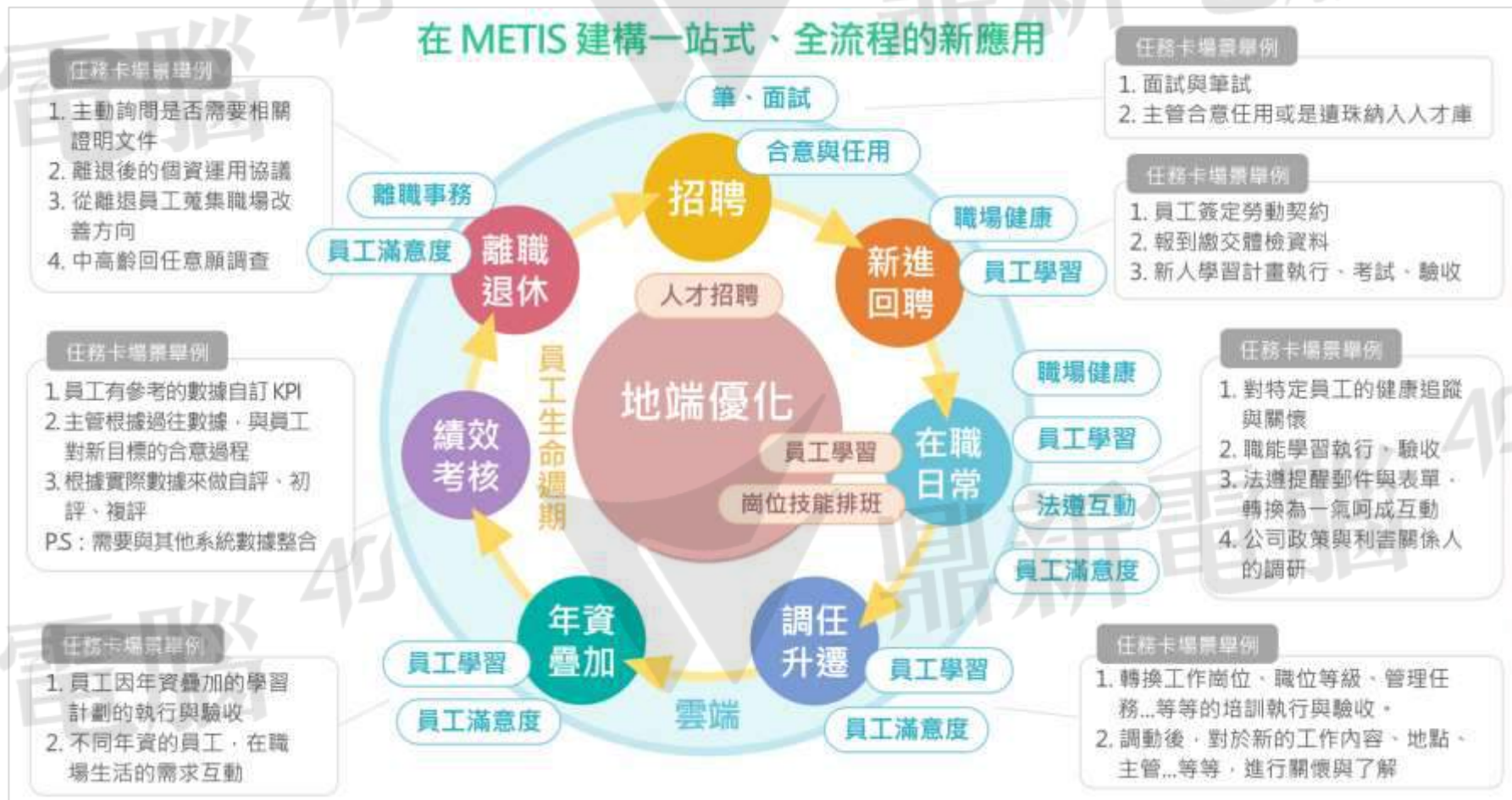
根據點讚與倒彩，學習更精準的答案👍

我發誓！這『結論』不在文件中！XDD~👍

# 員工體驗：

## 競爭優勢的新戰場，數位化技術重塑企業未來勞動力

1. 資訊化、移動化貫穿全生命週期 - 從入職到離職
2. 數位化聚焦員工體驗，服務於每個員工
3. 基於人工智慧和機器學習的智能化『直覺』和『可預見性』
4. 從管控轉變為賦能，讓每一位員工參與和發揮才能的數位化平權





# 讓 鼎新 助您打造 DEI 幸福職場!



## 勞資共融

HRM，法遵方案，  
滿意度調查，ESS PLUS，  
IMG行動人資



## 人才發展

HRM，培訓開發管理  
績效考核管理，  
ESS PLUS



## 健康照護

職場健康特助，HRM  
滿意度調查，ESS PLUS  
臉辨方案



## DEI 職場

**DEI (Diversity, Equity and Inclusion)** 意指多元、公平及共融。它影響著員工幸福感、績效和留任率，也連帶影響企業創新能力、競爭力與社會責任，這讓 DEI 成為企業文化、人才管理的重要概念。

隨著疫後經濟與科技變化，讓職場面臨前所未有的挑戰和機會！為解決留才、缺工等問題，**打造多元、公平、共融的職場**，是企業人才大戰中，差異化的競爭優勢展現。

有精練的掌舵者，也得要有成群優異的水手，才能讓船艦穩健的航行。

當前，企業面臨的挑戰就在如何落實 DEI，用以吸引、留下優秀人才，讓企業在**永續經營**的路上，持續邁出穩健前行的步伐。

## 法規遵循

HRM，法遵方案，  
ESS PLUS，IMG行動人資  
排班特助，臉辨方案



## 薪資政策

HRM，服務商品  
績效考核管理，  
ESS PLUS



## 適性派工

排班特助，HRM  
滿意度調查，  
ESS PLUS



# 擁有 ESG 全視角的 HRM，助力成就企業永續經營



## 永續HRS

E

環境

溫室氣體盤查

員工通勤調查

ISO 14064-1

GRI 305

S

社會

員工健康及安全關懷

健康檢查管理、防疫健康管理、  
員工滿意度調查、**職場健康特助** (2023 Q2)

GRI 403

GRI 405

組織用人決策

ESG人資永續\_S、決策分析、人才雲

GRI 2-6

GRI 401

GRI 405

勞資關係共融

受僱員工薪資調查、員工年薪統計

GRI 2-21

GRI 402

職涯培訓

TTQS、馬可夫鏈、**ESG人資永續\_進階** (2023 Q2)

GRI 2-7

GRI 404

法規遵循

法遵方案、排班特助

GRI 2-24

GRI 2-27

G

公司  
治理

資訊安全

個資保護、資安兩步驟認證

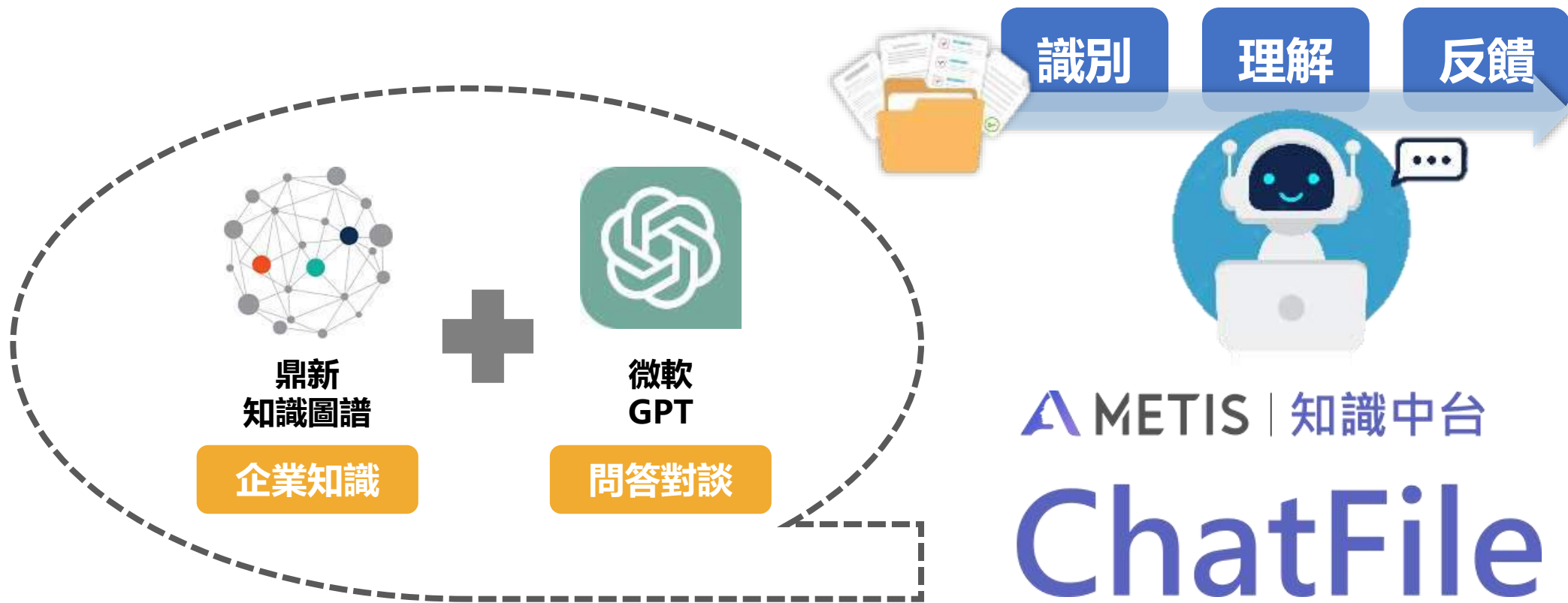
GRI 3-3

GRI 418



# 鼎新全新AI應用：ChatFile

讓GPT幫你做好文件管理，讓你把時間花在更有價值的事情上



為你打造專屬的 **企業智多星**

# 鼎新 HRS 全方位產品地圖

## Web



- ① ESS PLUS 員工自助平台
  - ② ESS PLUS 人源碳盤查
  - ③ ESG 人資永續報告書
  - ④ 網頁打卡方案
  - ⑤ API 表單接口 (非鼎新 BPM 用戶適用)
  - ⑥ 排班特助 **標準版**
  - ⑦ 排班特助 **快易版**
- (無 HR 系統，或非鼎新 HRM 用戶適用)

## 雲端



- ① 職場健康特助
- ② 人才雲
- ③ 稅easy + 薪資條 (大陸區適用)
- ④ e 契簽 (大陸區適用)
- ⑤ 知人通

## 地端



- ① HRM (人事、薪資、考勤等基礎應用模組)
- ② HRD (招募、培訓、績效、員工滿意度模組)
- ③ 事務管理 (就餐、宿舍、資源申領、涉外安全管理模組)
- ④ 法遵防火牆方案包系列
- ⑤ 人源碳盤查模組

## APP



- ① 行動考勤  
(手機簽核、發單等應用)
- ② 行動人資  
(用工風險應用)

### 合作夥伴整合

- ⑥ 人臉識別考勤方案  
(法遵方案、職場安全延伸)
- 建基 e 臉通 **INFERFY**
- 奇積 mK520P **mici**

ESG 整合方案 碳總管

# Thanks

數 智 問 鼎 ✓ 捷 足 先 登

唯有安全健康勞動力，方能確保企業競爭力





# 就享知 DigiKnow 平台，新會員掃碼註冊



新會員 掃碼註冊

邀請碼：00970

就享知 DigiKnow

趨勢新知 | 產業科技 | 經營管理 | 職場技能

知識交流與學習的平台

**加入會員**

即日起至2023/9/29止  
送200元line point點數



# 會員專享：重點精華與回看，講義下載



訂閱頻道



最新影片資訊



# 鼎新提供**全方位解決方案** 支持企業整合規劃**ESG三面向需求**

## 鼎新**ESG** 數位服務平台

服務超過**70%**台灣企業, 助攻實踐ESG永續經營

了解更多 ▶





# 鼎新LINE好友每月抽好禮



一對一  
諮詢服務



活動消息  
隨時掌握

加LINE互動有獎



產業資訊  
一把抓



每月抽  
專屬好禮

掃碼掃起來



抽好禮5選1的即享券耶!!  
(王品、家樂福、百貨、7-11等)