

Amazon Leadership Principles

	Status	Not started
---	--------	-------------

Amazon Leadership Principles (16)

1. Customer Obsession — 客戶至上

- 從客戶出發，倒推到解決方案，永遠以客戶需求為核心。
-

2. Ownership — 擁有者心態

- 把公司的事當自己的事，不推卸責任，長遠思考而非短期利益。

3. Invent and Simplify — 發明並簡化

- 鼓勵創新，同時簡化流程與產品，讓事情變得更容易。

4. Are Right, A Lot — 常常是對的

- 基於強大判斷力與良好直覺做出正確決策，並持續修正偏差。

5. Learn and Be Curious — 學習並保持好奇

- 持續學習，探索新知識與新技能，不斷成長。

6. Hire and Develop the Best — 招聘並培養最優秀的人才

- 持續提升團隊水準，幫助他人成長。

7. Insist on the Highest Standards — 堅持最高標準

- 不妥協於平庸，追求高品質與卓越。

8. Think Big — 大膽思考

- 有遠見，跳出框架，思考長期而有影響力的方案。

9. Bias for Action — 偏向行動

- 在不確定的情況下仍能快速行動，勇於承擔風險。

10. Frugality — 節約精神

- 用更少的資源達成更多成果，避免浪費。

11. **Earn Trust** — 贏得信任

- 用真誠、透明和尊重建立信任。

12. **Dive Deep** — 深入細節

- 不只看表面，深入數據、流程、細節去理解問題。

13. **Have Backbone; Disagree and Commit** — 勇於堅持並承諾

- 在有分歧時勇敢表達意見，討論後全力支持最終決策。

14. **Deliver Results** — 交付成果

- 專注於關鍵優先事項，在挑戰中依然達成目標。

15. **Strive to be Earth's Best Employer** — 努力成為地球上最好的雇主

- 提供安全、包容和有成長機會的工作環境。

16. **Success and Scale Bring Broad Responsibility** — 成功與規模帶來廣泛責任

- 企業有責任回饋社會與地球，做正確且有益的事。

1. Customer Obsession

• 範例

- **S/T**：在 PEGATRON AI 工程師任內，內部部門需要減少製造流程中的人工處理時間。(Computex, AI Agent)
- **A**：我主導需求訪談，收集用戶痛點，開發 AI Agent 與多模態應用，以使用者角度解決問題，並整合至內部系統。
- **R**：YODA效率提升 20%，大幅縮短新人生產流程的處理週期。

2. Ownership

• 範例

- **S/T**：公司希望推動 AI 工廠解決方案「Pegaverse YODA」落地。

- **A**：從需求分析到模型微調、系統部署全程負責，並在 Computex 2025 親自 demo 與答疑。
 - **R**：方案落地後製造效率提升 **20%**，並吸引媒體報導及潛在合作機會。
-

3. Invent and Simplify

- 範例 1

- **S/T**：Grafana 監控並連接 Teams 讓Agent 監控自動化，Feedback pipeline，VLM collect data & packing dataset process。
 - **A**：設計pipeline 連接到Grafana 和 Teams 並鄧時自動送出訊息
 - **R**：維護流程簡化，監控Agent使用情形之成本降低。
-

4. Are Right, A Lot

- 範例

- **S/T**：與日本野村資產管理合作 ESG 投資風險預測。
 - **A**：選擇最合適的 ML 方法，結合專業領域知識進行特徵工程與模型驗證，發現 Imputation可能可以增加Porfolio Revenue，挑選適合的Imputation算法。
 - **R**：準確預測投資組合風險與回報，獲得合作方肯定。
-

5. Learn and Be Curious

- 範例

- 自學 Spark、Hadoop 與，自主side project paper，AI CUP 競賽，公司學習 使用Container, Langfuse, CI/CD。
 - 在研究所除了論文之外持續參與 AI CUP 等競賽，實踐新技術與資料處理方法。
-

6. Hire and Develop the Best

- 範例

- **S/T**：研究所AI CUP交流(幫助他人成長)，研究所arxive paper (幫助他人成長)，AI4RD 幫助其他部門使用AI(幫助他人成長)，Walsin 幫助使用VLM(幫助他人成長)。
 - **A**：規劃任務分配、協助成員解決技術瓶頸。
 - **R**：在 371 隊中排名第 19，團隊成員技術能力顯著提升。
-

7. Insist on the Highest Standards

- 範例
 - 在 AI 模型開發中使用 **TDD (Test-Driven Development)** 與 CI/CD 流程，確保部署品質與穩定性。
 - AI CUP 等競賽 不斷嘗試到最後一刻 有什麼可以讓performance提升的方法
-

8. Think Big

- 範例
 - 推動 AI + NVIDIA Omniverse 融合的智慧製造解決方案，不只針對單一工廠，而是可擴展至集團多個製造基地的架構。
 - AI4RD 導入公司流程，推廣到整個集團
-

9. Bias for Action

- 範例
 - 在接到 Computex 2025 demo 任務後，快速整合現有模型與系統，確保能在短時間內完成穩定演示版本。
 - VLM inference time 導致 System latency過長，我們立即找出Lantency原因，並修復後呈更Demo
-

10. Frugality

- 範例

- 使用開源 AI 框架與較少的H100資源訓練VLM，減少GPU資源佔用。也提供工廠端user，以vLLM CPU offload為主的solution，讓他們在不必購買額外硬體資源的情況下使用AI 服務。
-

11. Earn Trust

- 範例

- 大學專題合作，組員DB建置失誤，導致花許多時間找問題，最後並沒有責備，而是討問並提出建言。
 - 研究所一起AI CUP 提出許多建言但也很願意一起交流想法獲得信任。
 - 研究所設計租車系統，鼓勵夥伴說出自己的想法
 - Computex期間擔任DRI，直白與組員溝通獲得信任，技術討論...等。
-

12. Dive Deep

- 範例

- 在ESG研究當中，深入分析錯誤樣本分佈與特徵，成功找出Bloomberg的投資組合餐數，增強投資表現
 - VLM研究中，發現VLM表現不佳，因此將影片切短進一步找出問題，提升VLM對於物件判別的正確性
-

13. Have Backbone; Disagree and Commit

- 範例

- 在模型選型會議上，堅持以實驗數據支持採用Qwen3 取代既有 LLAMA，最終模型表現優於原方案。
-

14. Deliver Results

- 範例

- Pegaverse YODA 方案在期限內完成開發與部署，實際提升工廠效率 20%。
- 提出BU18 Agent 提升效率 4成

- 開發監控pipeline (feedback pipeline, grafana)，降低 8成時間
 - VLM training pipeline 將低 3 成時間
-

15. Strive to be Earth's Best Employer

- 範例
 - AI4RD 幫助公司集團內RD部門掌握AI知識與導入應用
 - 引導實習生完成任務，任務描述清楚，增加效率。
 - 大學專題合作同仁失誤，不予責罵，想辦法解決和協助。
 - computex 情況緊急，大家口氣差，負責協調資訊，試圖讓分工與資訊傳遞清楚，減少合作中的摩擦
-

16. Success and Scale Bring Broad Responsibility

- 範例
 - 在 ESG 投資分析中，確保模型符合永續投資原則，並與合作方討論資料隱私與倫理問題。
 - side project paper 回饋社群，發到arxive