

2025-05-15

財會

- 劃分歸帳合理化：另案報告、
- 管總還是很高？只是從公司管總變成部門管總。
- 講習用人費雖然攤到部門、但還是算管總。還必須分到計畫層次。
- 目前部門還是很多旬卡本來就報Q，還是會分攤到管總項目。似應該先排除再分攤。
- 研資部也要來參與：看看該怎麼進行。

工管

- 旬卡編碼：初步請工地回報意見
- 介面優化(工項小精靈)
 - 工程中心、計畫
- 6月正式上線

工管新議題

- 旬卡人力工項→上推到監造人力平台、釋出、媒合調度平台
- top-down：從業務訊息(所需的人力要求規格、人力規格化)、人力平台、媒合、專長CV、旬卡
- bottom-up：填報旬卡就知道參與計畫項目，併入CV自動更新
- 人力評估(備標)>人力預估需求平台、標別、起訖、每月需求(得標)->人力水位圖 ->人資 >媒合

技師簽證

- 工作成果審核紀錄表 -> 流程出現簽證技師 -> 自動代到技師簽證紀錄(工作中登錄)
- 年度彙總表 > 技師獎金(本來就有)
- 工作底稿存放處有註記，也可上傳、但無強制(有些量很大)。公司有督導之責。工程會來會查個人與公司。
- 技師沒有上工程會去登錄。換技師(年度會有差異)。
- 只有年度xml。技師必須插入憑證上網簽證。

董事會簡報資訊系統

- 項目：業務統計、自動計算、breakdown到計畫
- 最有問題項目：待執行金額分配。預估執行量為人工計算、系統預估數據似不能用。
- 業務部是靠人計算，不是自動計算。換人就不一樣。
- 考核部也是人工計算，待執行"預估人均"：目前只抓到8季。有SOP、有excel，但年度間沒有Consistency。
- 考核部並沒有回饋部門計畫預估值。預估要執行到後來才知道有差異。270~280，最後只有200?
- 舉例：電力部高估50%、數據穩定性欠佳。(預估似應該有上下範圍)
- 跨年度會出現問題。去年估計的無法代入今年。
- 是否按照系統原來的數據?consistency拍腦袋成系統。
- 0.82~0.84折扣率、經驗係數
- 三個月估計一次。
- 業務統計、5000萬以上計畫

- 財會提供的預估損益表：OK
- 介面提供**凍結複製**功能、可以回溯比較差異(業務部、總經理)歷次數據

收入支出管控平台

- 主辦承辦計畫數據矛盾、人月與數字的差異
- 顯示實際支出。同時顯示實際用人人月及預估值。
- 使用工時(168)，但主承辦人月單價不同，要看到實際金額。結構部1.8倍17萬/人。即時可看。
- 主承辦共同合意?似不可能。公司統一規定都用工一薪資。(各部門可以不同)
- 動態顯示"剩餘人月"
- 可用人月縮小化：獎金攤進用人費。試算評估投標階段，就須真實反映。

測量工作加入提醒機制

- 界接PMIS
- 必要性到抽檢之工作流程：工管參與方式(工管部DMIS)，查到有問題，回饋廠商品管。
- 契約分發、請款前有抽檢程序。

軌二臨時動議

- 工作倫理、安衛自動檢查：簽核時間過長，建議改線上簽核
- 設定簽核時限。