



編 號	Bombus-ISMS-HR-023	職能基準管理辦法	等 級	內部
版 次	V1.0		版本日期	114/03/21

第一章 總則

第一條 目的

為配合公司經營理念及願景，提升組織競爭力與員工專業能力，特訂定本《職能基準管理辦法》，以系統化方式管理、發展與應用職能，作為人才甄選、培育、評核、晉升及激勵的重要依據。

第二條 適用範圍

本辦法適用於邦鉑科技全體正式員工及臨時人力資源，並作為人才管理與組織發展的核心參考。

編號	Bombus-ISMS-HR-023	職能基準管理辦法	等級	內部
版次	V1.0		版本日期	114/03/21

第二章 公司之經營理念、願景

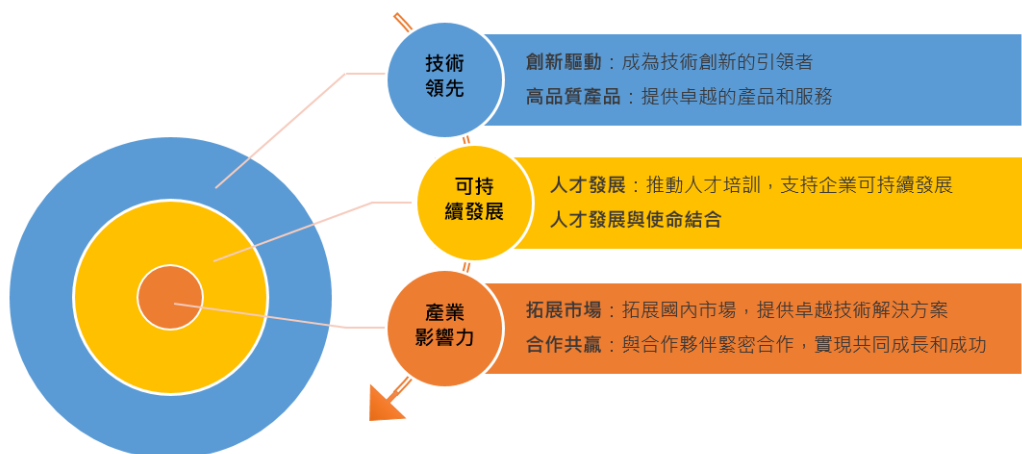
我們的使命是打造高效能人才團隊，幫助人們突破每一個可能界線，防禦國家安全、守護人民安全，實現安全無虞的社會價值。

促進社會與環境的持續發展，在促進環境保護、履行社會責任和監督公司治理方面做出表率。成為行業的高效技術標竿、防禦國家安全與人民安全的守護者。



我們的願景是藉由系統整合提供創新技術的客製化解決方案，成為客戶不可或缺的夥伴、行業的標竿。

提供卓越的網絡技術解決方案，提升客戶的業務效能，推動技術進步。透過持續的技術創新與卓越服務，推動數位化轉型，成為行業領先的資訊技術與系統整合解決方案的市場領導者。



編 號	Bombus-ISMS-HR-023	職能基準管理辦法	等 級	內部
版 次	V1.0		版本日期	114/03/21

第三章 邦鉑的核心價值

第一條 共創卓越

我們致力於建立高效、透明的高效組織運營，推動部門在共同的價值觀和策略下協同工作。

- 一、透明溝通：強調透明和開放的溝通，確保員工了解企業目標和運營狀況。
- 二、協同合作：推動跨部門協作，通過高效的組織架構提升工作效率和決策質量。

第二條 人才賦能

我們重視員工的專業成長，通過系統化的培訓和發展計劃，提升專業技能和知識。

- 一、職務說明書：每個職位制定詳細的工作職務說明書，提升責任感與目標感。
- 二、學習地圖：為員工提供清晰的發展途徑，助力達成個人職業目標。

第三條 同心共策

我們專注於資源高效利用，確保共識與高效執行，實現特定市場利基的擴展。

- 一、資源高效：優化資源分配，確保企業運營的可持續性。
- 二、市場機會：積極探索高潛力市場，抓住增長機會。

第四條 社會責任

我們積極履行企業社會責任，通過透明獎勵機制，促進企業與社會的共生共好。

- 一、透明獎勵：設立透明的獎勵機制，激勵員工的卓越表現，促進企業與社會的和諧發展。
- 二、共生共好：我們積極參與社會公益，推動教育和社會安全網建設，回饋社會福祉。

編號	Bombus-ISMS-HR-023	職能基準管理辦法	等級	內部
版次	V1.0		版本日期	114/03/21

第四章 職能基準管理

第一條 職能體系架構

職能體系分為：

- 一、**核心職能**：適用全員，涵蓋溝通表達、問題解決、專案思維、客戶導向、成長思維。
- 二、**管理職能**：適用於管理職，涵蓋人才發展、決策能力、團隊領導。

第二條 職能層級定義

每一職能依表現深度與影響範圍分為六個層級 (L1 ~ L6)，由初階能力到高階戰略應用。

第三條 職能基準內容

一、核心職能

職能名稱	定義	層級	行為指標
溝通表達	能夠清晰、準確地傳達資訊，在不同情境下靈活運用溝通技巧，促進團隊合作與組織目標的達成，並有效解決衝突和誤解。	L1-L6	詳列行為指標
問題解決	能夠在面對問題時，迅速分析情況，找出問題根源，制定有效的解決方案，並在實施過程中靈活調整，最終成功解決問題，達成預期目標。	L1-L6	詳列行為指標
專案思維	能夠運用專案管理的方法與工具，有效規劃、執行和管理專案，確保資源運用得當、進度按時推進，並達成專案目標。	L1-L6	詳列行為指標
客戶導向	能夠站在客戶角度思考，主動理解其需求，提供具體協助與解決方案，建立信任關係，持續提升客戶滿意度與合作意願。	L1-L6	詳列行為指標
成長思維	展現持續學習與自我成長的意願，勇於挑戰與突破現狀，善於從經驗中反思與優化行動，並將所學應用於工作實務中，不斷提升專業能力與組織貢獻。	L1-L6	詳列行為指標

編號	Bombus-ISMS-HR-023	職能基準管理辦法	等級	內部
版次	V1.0		版本日期	114/03/21

二、核心職能行為指標對照表

核心職能				
職能名稱	定義	層級	行為指標	
溝通表達	能夠清晰、準確地傳達資訊，在不同情境下靈活運用溝通技巧，促進團隊合作與組織目標的達成，並有效解決衝突和誤解。	L 1	<ul style="list-style-type: none"> 能主動聆聽主管指示，清楚了解並確認工作要求。 能以口頭或書面方式匯報自己的工作進度，必要時主動詢問以釐清資訊。 在團隊中能表達自己觀點，與同事保持基本合作與互動。 	
		L 2	<ul style="list-style-type: none"> 能準確傳達工作相關資訊與政策，確保訊息完整性。 能與不同背景的同事有效溝通，促進基本的團隊合作。 在團隊討論時，能以結構化方式表達觀點，回應問題與意見。 面對員工或客戶的問題時保持耐心，尋求雙向溝通解決方案。 	
		L 3	<ul style="list-style-type: none"> 能在跨部門或跨組織情境下進行流暢且無誤解的溝通。 能主持小型會議，適當引導討論，確保結論清晰且可執行。 能依據不同溝通對象靈活調整表達方式與策略。 能透過有效溝通解決團隊內部衝突，維持工作氣氛與合作和諧。 	
		L 4	<ul style="list-style-type: none"> 能主動建立團隊內透明、開放且積極的溝通環境。 能在組織變革或重大決策時，清楚且有說服力地解釋變動的緣由及影響。 具備專業演說能力，可代表公司參與內部或外部活動，有效提升公司專業形象。 善用數據與故事化技巧，成功激勵團隊、說服利害關係人。 	
		L 5	<ul style="list-style-type: none"> 熟練運用溝通技巧解決複雜情境與敏感議題，能精確掌握情境變化，展現高敏感度與靈活應對能力。 	

編號	Bombus-ISMS-HR-023	職能基準管理辦法	等級	內部
版次	V1.0		版本日期	114/03/21

			<ul style="list-style-type: none"> ● 能夠深入理解利益相關方需求，並運用精確的溝通策略有效達成共識。 ● 能帶領較大規模跨部門溝通，迅速整合不同觀點達成團隊目標。 ● 在處理高壓或衝突情境時，能維持高水準的專業溝通，妥善解決問題並維護公司利益。
		L6	<ul style="list-style-type: none"> ● 具備卓越的策略性溝通能力，能協助高層制定公司內外的溝通策略，影響企業文化與品牌發展。 ● 能以權威與信服力對外傳達公司策略與願景，並有效凝聚內外部共識與支持。 ● 擅於跨文化與高階人士溝通，具備深厚的溝通智慧及應變能力，有效協調各方利害關係人。 ● 透過優秀的溝通策略與技巧，引領組織成功度過重大變革與挑戰，維護與提升組織聲譽。
	問題解決	L1	<ul style="list-style-type: none"> ● 能夠辨識工作中的一般性問題，並及時向上級反應。 ● 在上級指導下，參與解決問題的過程，並確保完成指定任務。 ● 採取主動學習的態度，了解基礎的問題分析和解決工具（5W1H、魚骨圖等）。 ● 在日常工作中，不斷提升自己處理問題的速度與效率。
			<ul style="list-style-type: none"> ● 主動發現部門運作中的問題，制定簡單的解決方案，並能主導基層員工參與。 ● 能夠運用問題分析工具（IDEAS等）系統化解決工作中的問題。 ● 在面對突發情況時，能迅速調整計畫，避免問題擴大影響團隊工作。 ● 善於從錯誤中學習，總結經驗教訓，避免同樣問題重複發生。
		L2	<ul style="list-style-type: none"> ● 主動發現部門運作中的問題，制定簡單的解決方案，並能主導基層員工參與。 ● 能夠運用問題分析工具（IDEAS等）系統化解決工作中的問題。 ● 在面對突發情況時，能迅速調整計畫，避免問題擴大影響團隊工作。 ● 善於從錯誤中學習，總結經驗教訓，避免同樣問題重複發生。
		L3	<ul style="list-style-type: none"> ● 能以系統性觀點分析並處理複雜問題，快速辨識問題核心原因，提出有效且可行的解決方案。

編號	Bombus-ISMS-HR-023	職能基準管理辦法	等級	內部
版次	V1.0		版本日期	114/03/21

			<ul style="list-style-type: none"> 組織並引導團隊討論問題解決方案，促使不同意見交流，選擇最佳解決路徑。 推動團隊善用高效的分析工具，提升問題解決的專業性與有效性。 在專案中，能提前預測可能出現的問題，並提前規劃應變方案。
		L 4	<ul style="list-style-type: none"> 能建立與推動組織內積極的問題解決文化，鼓勵全體員工主動提出問題並貢獻創新解決方案。 促進公司內部形成安全且鼓勵試錯的環境，推動團隊勇於挑戰現況、嘗試創新方案。 領導全公司層級的改善與創新專案，提升組織整體的效率與成果。 能協調跨部門團隊共同處理複雜、具挑戰性問題，推動有效合作並達成解決目標。
		L5	<ul style="list-style-type: none"> 在高壓或複雜情境中能迅速分析問題關鍵，展現極高的問題解決技巧，並迅速做出有效的決策與應對方案。 善於處理敏感議題，能靈活且精準地掌握不同利害關係人的立場，推動問題妥善解決。 引導團隊能夠迅速適應變化環境，並能在解決問題過程中創新方法或工作模式。 能培養與強化團隊的問題解決能力，協助團隊建立有效的危機應變與問題預防機制。
		L6	<ul style="list-style-type: none"> 具備卓越的策略性問題解決能力，能協助高層制定公司層級的問題解決策略與政策，影響組織整體問題處理文化。 善於透過跨部門與跨領域資源整合，處理高度複雜且重大影響的策略性問題，確保公司順利度過危機或挑戰。 在面對重大內外部問題時，能有效對外溝通並取得利害關係人的理解、共識與支持。 透過創新性策略與問題解決技術，引領公司應對內外部

編號	Bombus-ISMS-HR-023	職能基準管理辦法	等級	內部
版次	V1.0		版本日期	114/03/21

			重大挑戰，維護企業的市場競爭力與聲譽。
專案思維	能夠運用專案管理的方法與工具，有效規劃、執行和管理專案，確保資源運用得當、進度按時推進，並達成專案目標。	L 1	<ul style="list-style-type: none"> ● 能夠清楚理解專案目標和自身角色，準確地執行被指派的任務。 ● 主動回報自身任務的進度和遇到的問題，協助專案順利推展。 ● 在遇到工作挑戰時，能主動尋求協助或提出建議解決方案。 ● 主動學習基本的專案管理工具和方法（如任務追蹤表、基本時間管理技巧）。
		L 2	<ul style="list-style-type: none"> ● 能夠規劃並制定簡單的專案計畫，清楚訂定目標、時間表與資源分配。 ● 在專案執行過程中能靈活因應變動，及時調整計畫以維持進度。 ● 熟悉並能運用基本的專案管理工具，有效提升個人與團隊效率。 ● 協助團隊成員明確工作角色與職責，適時提供支援並協調分工。
		L 3	<ul style="list-style-type: none"> ● 能夠主導中型或跨團隊專案管理全流程，包括需求分析、規劃、執行、監控及收尾。 ● 運用專業的專案管理方法論（如 PMP、專案看板），提高專案整體效率。 ● 善於預測並及早應對專案風險，制訂應急方案，有效管理資源並維持專案進度。 ● 建立有效的專案成效評估機制，透過數據與回饋持續優化管理流程。
		L 4	<ul style="list-style-type: none"> ● 能夠從公司戰略高度規劃與設計專案，確保專案目標與公司長期發展方向一致。 ● 在專案資源整合與分配上，能跨部門溝通協調，促成公司整體效益最大化。 ● 主動推動建立公司內部的專案管理標準與流程，提升整

編號	Bombus-ISMS-HR-023	職能基準管理辦法	等級	內部
版次	V1.0		版本日期	114/03/21

			<p>體專案運作效能。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 能夠將專案管理的成功經驗制度化，透過內部培訓或分享，推動公司專案文化的建立。
		L5	<ul style="list-style-type: none"> ● 擅於處理公司內外複雜專案與挑戰，迅速分析並制定具有創新性的解決方案與行動計畫。 ● 在專案推進過程中能靈活調整策略，精準應對變動的環境與不確定性，並且維持團隊士氣與執行力。 ● 能夠有效整合不同專業領域的資源與意見，解決跨領域複雜問題，推動創新解決方案落地實施。 ● 具備高度的敏感度與危機處理能力，在突發或特殊狀況下，能妥善安排並快速做出決策。
		L6	<ul style="list-style-type: none"> ● 具備卓越的策略專案規劃與執行能力，能夠協助高層領導規劃公司長期的專案管理策略與目標。 ● 能夠以專案管理的視角提出前瞻性建議，引導公司戰略發展，並推動整體組織能力的提升。 ● 擅長處理具有公司整體性影響的重大專案，協調內外部各利害關係人，確保專案成果達成並提升公司聲譽。 ● 透過建立與推廣高度成熟的專案管理文化，培育公司內部的專案管理人才，持續增進公司整體競爭力。
客戶導向	能夠站在客戶角度思考，主動理解其需求，提供具體協助與解決方案，建立信任關係，持續提升客戶滿意度與合作意願。	L1	<ul style="list-style-type: none"> ● 接到客戶需求能迅速回應，並正確轉達相關單位，避免流程延誤。 ● 面對客戶時態度親切、有耐心，展現良好的第一線服務形象。 ● 在主管或資深同事指導下，能協助處理簡單的客戶服務或查詢任務。 ● 願意主動學習並熟悉公司基本產品與服務資訊，以備客戶諮詢時使用。
		L2	<ul style="list-style-type: none"> ● 主動與客戶保持良好的互動，定期追蹤服務進度與取得反饋，確保服務品質。 ● 能從客戶溝通中發現潛在需求，並提出相應的建議或解

編 號	Bombus-ISMS-HR-023	職能基準管理辦法	等 級	內部
版 次	V1.0		版本日期	114/03/21

			<p>決方案。</p> <ul style="list-style-type: none"> 在客訴或突發狀況下，能及時協調內部資源迅速回應並解決問題。 定期檢視客戶回饋數據與紀錄，歸納問題趨勢，主動提出改善方案。
		L 3	<ul style="list-style-type: none"> 能以策略性思維規劃完整的客戶服務流程，提升整體客戶體驗。 協調跨部門資源，主導解決複雜或高階客戶需求，滿足客戶期待。 建立並落實客戶滿意度指標，執行追蹤與績效改進方案，持續提升滿意度。 能根據市場與客戶回饋，提出服務創新或產品優化具體建議，提升市場競爭力。
		L 4	<ul style="list-style-type: none"> 制定關鍵客戶管理與經營策略，有效拓展高價值客戶合作機會與長期合作關係。 規劃並推動公司內外的品牌價值與溝通策略，增強客戶對公司的信任與忠誠度。 建立以客戶為中心的組織文化，推動此理念融入各項內部政策、制度與流程。 能透過關鍵客戶經驗作為企業決策參考，協助公司規劃長期發展策略與方向。
		L 5	<ul style="list-style-type: none"> 具備深度客戶洞察能力，能迅速因應市場變動與客戶需求變化，及時調整策略。 能主導高度敏感或複雜的客戶情境，妥善處理關鍵問題，維護公司形象與利益。 善於跨文化或跨市場的客戶溝通與管理，能快速建立信任並達成業務目標。 持續推動並實施創新的客戶服務方案與產品升級，主動提升客戶體驗與品牌價值。
		L 6	<ul style="list-style-type: none"> 具備卓越的客戶戰略規劃能力，協助高層制定並落實整

編 號	Bombus-ISMS-HR-023	職能基準管理辦法	等 級	內部
版 次	V1.0		版本日期	114/03/21

			<p>體客戶經營策略，確保公司長期市場競爭力。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 能以客戶需求與市場趨勢為基礎，引領企業創新與變革，並有效影響組織的策略與營運方針。 ● 以高水準的溝通與談判技巧，處理高層級且複雜的客戶關係，成功達成策略性夥伴合作。 ● 能協助公司建立並推廣高度成熟的客戶導向文化與制度，培養具備高效客戶服務能力的專業團隊，全面提升組織整體競爭優勢。
成長思維	展現持續學習與自我成長的意願，勇於挑戰與突破現狀，善於從經驗中反思與優化行動，並將所學應用於工作實務中，不斷提升專業能力與組織貢獻。	L 1	<ul style="list-style-type: none"> ● 主動學習工作相關的新技能或工具，並嘗試在工作中實作應用。 ● 能接受主管或同事的建議與回饋，反思自身行為並作出改進。 ● 願意嘗試陌生任務，不懼怕犯錯，持續調整行動與方法。 ● 每月至少參加一次部門內部培訓或分享會，保持學習與知識更新。
		L 2	<ul style="list-style-type: none"> ● 主動為自己和團隊設定具體的學習目標，落實執行並定期追蹤進度。 ● 鼓勵團隊內分享學習成果與經驗，促進知識交流與共同成長。 ● 善用多元管道（如線上課程、實體培訓、論壇）來增進自己和團隊的專業能力。 ● 能將新學到的知識與技能實際運用於工作流程改進，提升工作效能與產出品質。
		L 3	<ul style="list-style-type: none"> ● 能規劃並建立部門內部的年度學習計畫、學習地圖或能力培養框架。 ● 發展並推動部門輪調及跨部門交流計畫，擴展團隊視野並開發潛能。 ● 能將團隊內成功或失敗的經驗轉化成教材，帶領團隊進行反思與共學，形成持續改善的循環。

編號	Bombus-ISMS-HR-023	職能基準管理辦法	等級	內部
版次	V1.0		版本日期	114/03/21

			<ul style="list-style-type: none"> ● 能將學習與團隊績效評估系統結合，釐清學習行動對實際工作成果的影響。
		L 4	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立並推動公司層級的學習文化，發展內部講師制度與學習社群，持續提升全體員工的學習風氣。 ● 將學習活動與組織發展需求緊密結合，如人才梯隊計畫及關鍵人才培養方案。 ● 帶領高階主管團隊主動預測未來趨勢與挑戰，積極學習並做出策略應對。 ● 以自身行動成為組織內的學習典範，主動參與學習，並支持資源投入員工發展。
		L5	<ul style="list-style-type: none"> ● 擁有高度敏銳度，能快速察覺市場趨勢與內外部環境變化，調整學習策略，適應挑戰與變化。 ● 具備快速整合跨領域新知與技術的能力，提出創新的解決方案，帶領團隊應對新興挑戰。 ● 建立高度靈活且彈性的學習系統與文化，能快速調整資源及學習內容，協助團隊迅速適應外部變化。 ● 主導並推動組織內創新的知識管理與學習系統，確保知識能有效流通與運用，提升整體組織績效。
		L6	<ul style="list-style-type: none"> ● 具備卓越的策略性思考與創新能力，能從組織策略高度規劃全面性的成長與學習策略，推動企業創新與發展。 ● 能有效引導組織面對未來趨勢的挑戰，主動提出前瞻性策略並推動高階團隊實踐。 ● 發展並推動全公司的系統化學習文化與創新管理，建立跨部門與跨國的學習機制與交流平台，提升組織競爭優勢。 ● 透過專業影響力，持續推動學習與成長文化，培養未來企業領袖與專業人才，維護並提升組織長期競爭力。

編號	Bombus-ISMS-HR-023	職能基準管理辦法	等級	內部
版次	V1.0		版本日期	114/03/21

三、管理職能：適用於管理職，涵蓋人才發展、決策能力、團隊領導。

職能名稱	定義	層級	行為指標
人才發展	系統性培養員工專業與潛能	L1-L6	詳列行為指標
決策能力	面對不確定情境做出有效決策	L1-L6	詳列行為指標
團隊領導	凝聚共識、分工協作，推動團隊成長	L1-L6	詳列行為指標

四、管理職能行為指標對照表

管理職能			
職能名稱	定義	層級	行為指標
人才發展	能透過系統化的培訓、指導與成長機會，培養員工的專業技能和潛力，建立持續學習與發展的企業文化，最終促進組織的長期成功。	L1	<ul style="list-style-type: none"> ● 主動參加公司提供的培訓和學習活動，並保持對持續成長的熱忱。 ● 能接受主管與同事的建議與指導，並積極調整自身工作表現。 ● 採取自主學習的態度，主動累積與工作相關的專業技能。 ● 與團隊成員分享自身學習心得與經驗，促進團隊共同成長。
		L2	<ul style="list-style-type: none"> ● 能夠主動識別團隊成員的發展需求，依據個人特質提供適合的學習建議與機會。 ● 在工作場域中擔任員工的導師角色，透過日常工作指導提升團隊成員的專業能力與工作效率。 ● 鼓勵團隊成員積極參與公司內部或外部培訓課程，並協助其將新知識應用到實務工作中。 ● 能主動追蹤員工的學習進度與回饋，確保學習目標與工作需求保持一致。
		L3	<ul style="list-style-type: none"> ● 制定並推動部門層級的人才發展策略，協助團隊成員制定並落實個人發展計畫（IDP），確保人力資源策略與公司長期目標密切配合。 ● 推動部門內部的學習地圖（Learning Map）與培訓體

編號	Bombus-ISMS-HR-023	職能基準管理辦法	等級	內部
版次	V1.0		版本日期	114/03/21

			<p>系，滿足不同層級人員的專業學習與成長需求。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 建立並管理部門內部的人才庫，積極培養高潛力員工，做好未來管理及專業人才的接班規劃。 ● 定期評估人才發展專案的成效，持續進行人才發展計畫的優化與調整，提升組織的整體效益。
		L 4	<ul style="list-style-type: none"> ● 能從公司整體戰略出發設計完整的人才發展架構與策略，確保企業內部人才供應與未來成長戰略密切連結。 ● 主導建立與推廣支持持續學習與創新的組織文化，推動企業發展為學習型組織。 ● 投入資源規劃與建置專業且完整的領導力發展課程，積極培養公司未來的高階管理團隊。 ● 透過數據分析與人才管理系統，精確評估與預測人才需求，進行有效的人才梯隊建設及接班規劃。
		L5	<ul style="list-style-type: none"> ● 擅於洞察市場趨勢與企業發展方向，迅速調整人才培養策略，以適應環境變化並維持公司競爭力。 ● 能有效整合跨部門與跨領域資源，培養多元化的人才，滿足企業快速成長與轉型的需求。 ● 推動高度創新的培訓及發展模式，引進國內外先進的學習與發展方法，持續提升員工的專業素質與能力。 ● 具備深厚的人才發展經驗，協助高階管理團隊制定並實踐前瞻性的人才策略，提升整體組織競爭優勢。
		L6	<ul style="list-style-type: none"> ● 擁有高度專業的策略性人才發展能力，協助高層制定全公司的長期人才發展戰略，支撐企業的永續成長與創新發展。 ● 能有效連結人才發展策略與企業經營目標，引領公司進行跨國或跨區域人才佈局與培養。 ● 建立完善的企業內部及外部人才合作網絡，主動吸引並整合外部高端人才，提升公司整體的人力資本質量。 ● 以專業知識與領導力帶動組織內的人才培育與發展體系，並持續推動文化變革，確保人才戰略高度契合公司

編號	Bombus-ISMS-HR-023	職能基準管理辦法	等級	內部
版次	V1.0		版本日期	114/03/21

			願景及策略目標。
決策能力	能夠在複雜或不確定的情境下，通過全面分析資訊、評估風險與機會，制定有效的決策，並推動決策落實以達成組織目標。	L 1	<ul style="list-style-type: none"> ● 在日常工作中能迅速做出明確、簡單的決定，例如流程中的常規選擇。 ● 遇到問題時，能迅速辨識是否需要尋求主管協助，並及時回報。 ● 能主動提供建議與想法，協助團隊做出更有效的決策。 ● 具備基礎分析與判斷能力，選擇方案時有合理依據並可清楚表達其理由。
		L 2	<ul style="list-style-type: none"> ● 能夠進行部門內的戰術性決策，如資源分配、任務調整與內部協調處理。 ● 在決策前能積極蒐集所需資訊，進行基礎的風險評估，確保決策品質。 ● 能根據團隊回饋與新資訊調整決策，以維持決策的靈活性與有效性。 ● 主動推動決策落實與執行，追蹤進度並及時修正行動計畫。
		L 3	<ul style="list-style-type: none"> ● 能有效處理跨部門或中大型專案的決策，平衡各方資源需求，確保決策符合整體公司利益。 ● 熟練運用專業的決策工具與分析方法（如 SWOT、決策矩陣）輔助決策過程。 ● 善於權衡多方意見與利益，找出具體可行的最優決策方案，避免衝突與資源浪費。 ● 積極識別決策過程中的潛在風險，事先擬定應變計畫與備選方案，降低決策失誤的影響。
		L 4	<ul style="list-style-type: none"> ● 能站在公司整體策略高度，制定與推動公司層級的重要決策，確保組織長期發展方向清晰且落實。 ● 在市場快速變化的環境中，具備快速決斷與敏捷應變能力，做出具備策略性價值的高回報決策。 ● 建立完善的決策評估與回饋系統，持續透過數據與結果反饋，優化決策過程與提升決策效率。

編號	Bombus-ISMS-HR-023	職能基準管理辦法	等級	內部
版次	V1.0		版本日期	114/03/21

			<ul style="list-style-type: none"> 推動公司內建立良好的決策文化，鼓勵各層級員工提出建設性意見，增進組織整體的決策能力。
		L5	<ul style="list-style-type: none"> 擁有深厚的市場敏銳度與趨勢洞察力，能快速掌握外部市場變動，制定具有前瞻性與創新性的決策。 在面臨高度不確定與複雜情境時，能夠快速進行綜合分析並果斷做出決策，有效引領團隊快速適應環境變化。 能夠有效整合多元專業與跨部門資源，做出跨領域與創新的決策，協助公司解決重大問題或挑戰。 建立並推動創新的決策模型與系統，提升公司內部的決策質量與速度，維持市場競爭優勢。
		L6	<ul style="list-style-type: none"> 具備卓越的策略決策能力，能協助高層建立公司長期決策架構與策略方向，確保組織持續競爭力與成長性。 以全局與長遠的觀點，分析公司內外部關鍵挑戰，提出具體的策略性決策建議，並有效引導組織實施。 能夠有效協調跨產業、跨市場的資源與關係網絡，主導高度複雜與關鍵的決策過程，確保企業長期發展策略的成功。 積極推動公司內部的決策管理與文化建設，培養並建立公司內各階層主管之策略性決策能力，增強整體決策水準。
團隊領導	能建立信任、凝聚共識，明確傳達願景與目標，善用團隊成員特長進行任務分工與協作，促進開放溝通與持續成長，帶領團隊高效達成任務並實現組織價值。	L1	<ul style="list-style-type: none"> 理解並支持團隊的目標，積極配合團隊任務的安排與要求。 在團隊合作中願意主動分享個人經驗和資訊，促進良好的團隊互動與合作氛圍。 面對團隊內的意見分歧與衝突時，能保持理性並嘗試溝通協調。 遇到問題時主動尋求團隊成員或主管的協助，展現基本的團隊責任感。
		L2	<ul style="list-style-type: none"> 能明確且清晰地傳達團隊任務目標與角色分工，確保團隊理解並達成共識。

編 號	Bombus-ISMS-HR-023	職能基準管理辦法	等 級	內部
版 次	V1.0		版本日期	114/03/21

			<ul style="list-style-type: none"> ● 善於觀察並發揮團隊成員的個人特長，合理分配工作任務，提升團隊效能。 ● 積極推動團隊內的開放溝通，傾聽並尊重多元觀點，適時給予具體建議與回饋。 ● 主動處理團隊中的衝突或誤解，迅速恢復和諧與合作氛圍，增進團隊內的信任。
		L 3	<ul style="list-style-type: none"> ● 能夠制定並清楚呈現團隊的目標及未來發展藍圖，引導團隊成員清晰理解並落實公司願景與戰略。 ● 建立與落實團隊內制度化的溝通機制（例如定期會議、共識工作坊），有效提升團隊內的資訊共享與決策效率。 ● 積極培養團隊內部的核心技能與專業能力，透過職務輪調或專案任務提升團隊成員的綜合實力。 ● 善於激勵與肯定團隊成員的努力，透過授權與鼓勵，提升團隊士氣、投入度與責任感。
		L 4	<ul style="list-style-type: none"> ● 能在公司層面建立團隊領導的共同期待與標準（如團隊領導力模型），明確界定領導職責與標準，推動領導力一致化。 ● 規劃並推動團隊內部的接班與人才傳承計畫，確保關鍵職位有人才梯隊，達成組織人才培育的長期策略目標。 ● 發展與推動跨部門、跨世代合作的策略，建立組織內部整合力與高效的協作文化。 ● 擔任組織變革過程中的領導角色，引導團隊積極面對轉型與變革挑戰，確保團隊能夠快速適應並保持穩定動能。
		L 5	<ul style="list-style-type: none"> ● 具備高度敏感性與策略性思考，能快速識別與預測市場及內外部環境變化，調整團隊領導策略，引領團隊穩健前行。 ● 擅於整合組織內外的資源，協調跨部門與跨區域團隊，發展創新的合作模式與策略，達成重大策略性任務。

編 號	Bombus-ISMS-HR-023	職能基準管理辦法	等 級	內部
版 次	V1.0		版本日期	114/03/21

			<ul style="list-style-type: none"> ● 建立組織內系統性的領導力發展體系，規劃並推動領導力發展的專業培訓與人才培養計畫。 ● 積極推動團隊創新與學習文化，持續提升團隊的競爭力與創新能力，確保團隊能有效應對各種挑戰。
		L6	<ul style="list-style-type: none"> ● 擁有卓越的團隊策略領導能力，協助高層制定公司層級的團隊領導與人才管理策略，推動公司長期願景的實現。 ● 具備高度影響力，能有效引導組織內部團隊的變革與轉型，帶動公司整體策略與營運效能的持續提升。 ● 建立並推動高效能團隊發展的企業文化與制度，確保公司各層級管理者具備卓越的團隊領導能力，培養未來的企業領袖。 ● 能以全球化視野與跨文化管理能力，帶領團隊有效進行跨國或跨區域的協作與整合，增進組織長期的競爭優勢。

第四條 職能應用原則

- 一、招募甄選：以職能為基準篩選符合要求之人才。
- 二、績效管理：職能表現作為年度考核與升遷依據。
- 三、培訓發展：依職能缺口制定個人發展計畫 (IDP)。
- 四、職涯規劃：依職能發展軌跡設計晉升路徑。
- 五、激勵獎勵：職能優異者納入高潛力人才庫與晉升推薦。

編號	Bombus-ISMS-HR-023	職能基準管理辦法	等級	內部
版次	V1.0		版本日期	114/03/21

第五章 管理與維護

第一條 職能更新機制

職能基準每兩年檢視一次，依據產業趨勢與公司策略調整，必要時可提早進行修訂。

第二條 責任分工

- 一、人資部門：主責職能管理與推動，統籌檢視與更新。
- 二、各部門主管：配合職能落實，指導部屬發展與應用。
- 三、全體員工：依照職能自我提升，積極實踐於工作中。

編號	Bombus-ISMS-HR-023	職能基準管理辦法	等級	內部
版次	V1.0		版本日期	114/03/21

第六章 附則

第一條 本辦法之管理與修訂

- 一、本辦法由人力資源部負責管理與修訂，施行中如有未盡事宜，得依實際情況修正補充之。
- 二、本辦法經高階管理層核准，經執行長核定後施行，未來修正亦同。
- 三、本辦法未盡事宜以中華民國相關法令為依據，並由制修訂單位統一解釋；辦法之修訂及廢止依【核決權限表】成權責主管核准後公告生效。

第二條 施行時間

- 一、本辦法自核定日起施行，適用於本公司全體正式員工。