

TOEIC® Speaking
and Writing Tests

TOEIC Bridge™

Test de français
international™

GRE® Criterion®



《本期焦點》

台灣地區 2014 年 多益測驗成績統計報告

Contents 本期精彩內容

報告單位：忠欣股份有限公司

日期：2015/03/19

- 2014 年台灣地區
多益測驗成績統計報告 / 01
- 精英公關集團邁向國際化之路
內部設多益 650 分門檻 / 08
- 多益 500 分一律獲獎金 3 萬
專訪德淵企業董事長林啟琛 / 10
- 亞洲世紀 企業如何布局人才？
2015 跨海峽 邁國際 菁英高峰會 / 13
- 東協十國：英語力及人才是關鍵
US-ASEAN 新加坡國際論壇 / 16
- 專業侍酒師正夯 起薪 32K 起跳
AWI 學會推先修課 備妥多益佳 / 20
- 單項奧運國際女子拳賽首登台
李武男談國民外交 / 22
- 國際志工迎接「新策展時代」
王星威於臺藝大國際紅豆社演講 / 24
- 馬來西亞志工 迎向寶島鐵馬行
國際自由車環台公路大賽報導 / 26
- 企業送暖 一圓偏鄉童科學夢
「『愛』迪生出發」感恩茶會 / 27
- 台塑、三星、寶僑均採用多益
打造國際化人才團隊 / 28
- 2014 ETS 台灣大事紀 / 30

2014 年台灣地區共有 343,979 人次考生報名參加 TOEIC 測驗，其中公開測驗考生為 205,630 人次，企業 / 校園考生為 138,349 人次。考生平均成績為 536 分，其中聽力部份平均成績 295 分，閱讀部分平均成績為 242 分。另就分項統計內容敘述如下：

考生的年齡以 24 歲以下居多，比例約佔 77%；男女比例為 1:1.33，女性應試者比男性應試者多出 33%，且女性平均成績為 546 分，比男性的 524 分高出 22 分；全職的上班族考生約佔 19.7%，全職學生佔總考生人次的 64.7%；以全體考生教育背景來看，其中教育程度在大專院校或以上的考生為 265,298 人次，佔 81.9%，其中商管科系畢業的考生 86,831 人次最多，約佔全體考生 26.9%；在企業或機關服務的上班族考生約有 115,500 人次，約佔全體考生的 35.6%，就職務類別來看，14.9% 從事科技研發工作，13.2% 從事行政相關工作，10.9% 從事客戶服務工作；另就產業類別來觀察，教育、學術單位的考生人次最多，約佔上班族考生的 24.3%，其次為其他服務業的 11.5%，電子產品製造業約佔 11.1%，旅館 / 旅遊 / 娛樂 / 餐飲業約佔 9.0%，金融 / 會計 / 銀行 / 證券業約佔 4.7%，另有 3.3% 的考生為各級政府機關公務人員。

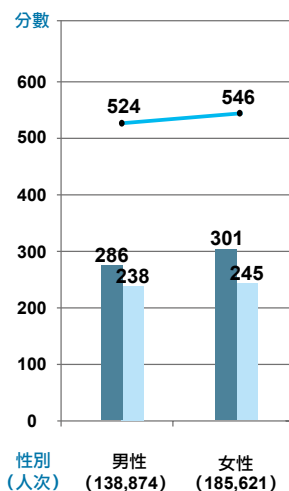
註：

本報告之圖表及資料來源：《2014年1-12月台灣地區多益公開測驗及校園/企業考統計》

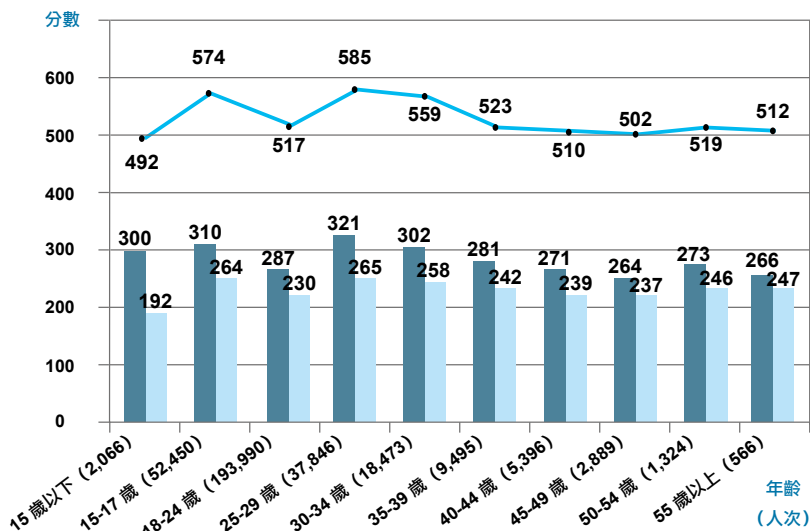
圖表資料來源：ETS 臺灣區總代理
統計人數：324,495 人次

< 本統計僅依據參與公開測驗及校園/企業考考生之成績，統計數字不含缺考人次 >

● 2014年多益測驗應試者平均成績 - 依性別



● 2014年多益測驗應試者平均成績 - 依年齡



● 2014年多益測驗應試者平均成績 - 依目前之就業狀況

選項	人次	百分比	聽力	閱讀	總成績
全職雇員	63,724	19.7%	297	249	546
兼職雇員	25,178	7.8%	257	196	454
待業中	25,231	7.8%	332	274	606
全職學生	208,867	64.7%	294	241	535
總計	323,000	100.0%	295	242	537

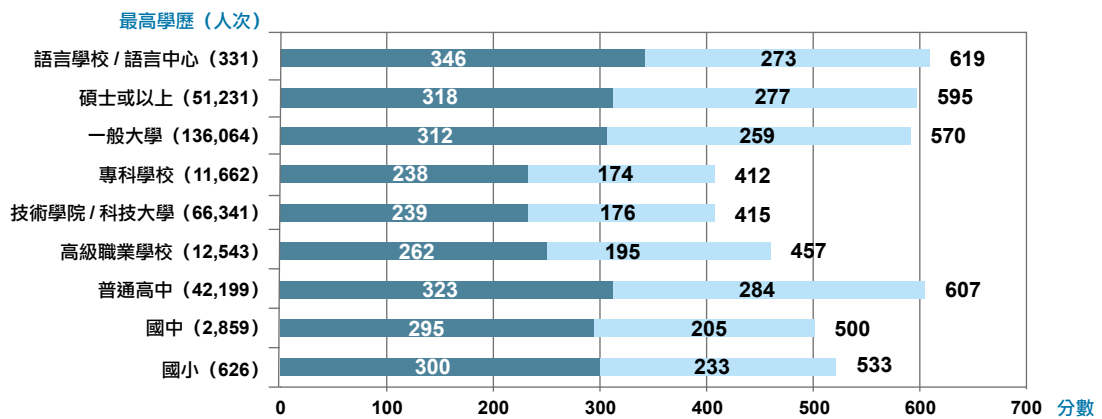
● 2014年多益測驗應試者平均成績 - 依畢業學歷別及學院別

選項	人次	百分比	聽力	閱讀	總成績
文學院	60,609	18.8%	322	260	582
社會科學院	15,914	4.9%	315	269	583
商管學院	86,831	26.9%	293	240	533
理學院	30,101	9.3%	284	234	518
醫學院	17,923	5.5%	281	234	515
工學院	48,724	15.1%	269	220	489
其他/無	63,066	19.5%	294	244	538
總計	323,168	100.0%	295	242	537

● 2014 年多益測驗應試者平均成績 – 依產業別

選項	人次	百分比	聽力	閱讀	總成績
外交事務	194	0.2%	360	306	666
貿易業	1,833	1.6%	329	270	599
教育 (高中及以下)	10,175	8.8%	315	263	578
大眾傳播媒體	1,328	1.1%	316	249	565
各級政府機關 / 立法司法單位等	3,780	3.3%	294	264	558
成衣製造業	257	0.2%	314	243	557
金融 / 會計 / 銀行 / 證券業	5,403	4.7%	296	257	554
軍警	3,278	2.8%	296	256	552
玻璃 / 水泥製品製造業	315	0.3%	294	255	548
其它產業	3,974	3.4%	300	246	546
保險業	724	0.6%	299	245	543
藥品製造業	710	0.6%	290	251	541
交通運輸業	3,883	3.4%	298	240	538
電子產品製造業	12,862	11.1%	290	244	534
電信事業	629	0.5%	290	239	529
零售 / 批發業	1,750	1.5%	286	225	511
紡織 / 紙業製造業	875	0.8%	279	229	508
教育 (大專學院及以上 / 評量 / 研究)	17,882	15.5%	280	226	506
汽車製造業	1,693	1.5%	279	228	506
其它製造業	2,009	1.7%	280	226	506
農業 / 漁業 / 林業 / 礦業	902	0.8%	276	228	504
醫院 / 健康管理 / 醫學研究	4,757	4.1%	274	222	495
不動產業	408	0.4%	273	214	488
鋼鐵 / 其他金屬製品製造業	1,837	1.6%	264	221	486
機械 / 精密機械設備製造業	3,588	3.1%	267	213	479
食品製造業	852	0.7%	266	213	479
其它服務業	13,249	11.5%	269	210	479
化學製造業	2,011	1.7%	255	215	470
建築業 / 建築設計	2,150	1.9%	258	200	458
旅館 / 旅遊 / 娛樂 / 餐飲業	10,377	9.0%	263	195	458
公共事業 (電力 / 水力供應)	430	0.4%	248	203	451
油 / 石油 / 橡膠製造業	1,419	1.2%	240	199	439
總計	115,534	100.0%	284	231	515

● 2014 年多益測驗應試者平均成績 – 依畢業最高學歷 (註 1)

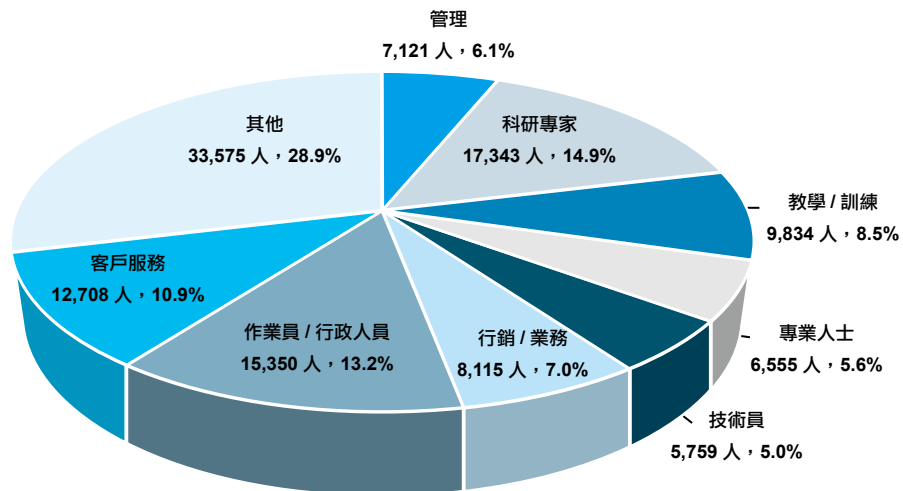


註 1：依填寫問卷考生目前就讀或已完成之最高學歷為主。

● 2014 年分數級距人數統計表

總成績	人次	百分比
10~	19,687	6%
250~	93,911	29%
450~	59,149	18%
550~	55,649	17%
650~	45,048	14%
750~	42,488	13%
900~990	8,563	3%
總計	324,495	100%

● 2014 年多益測驗應試者之職務類別統計

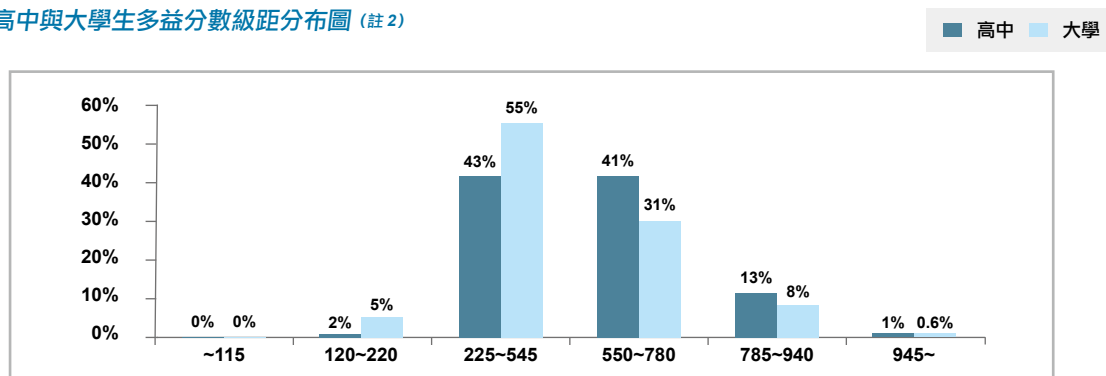


以考生年齡推測之教育程度統計

依據 ETS 統計之多益測驗問卷內容，並不能精確區分考生所來自的學校是高中或大學，為了因應台灣地區統計資料部分使用者的需求，本節我們特別引用了考生年齡來推測所屬學校的教育程度是高中或大學，但這不能視為必然的答案，僅為一種或然性的參考概念。

2014 年參加多益測驗的高中生（年齡約為 15~17 歲）人次為 52,450 人，其總成績平均分數為 573 分。大學生（年齡約為 18~22 歲），人次為 160,625 人，其總成績平均分數為 503 分。

● 2014 高中與大學生多益分數級距分布圖 (註 2)



註 2：依考生年齡區分（高中：15 至 17 歲；大學：18 至 22 歲）

以考生填寫之就讀學校推測 一般大學 / 技職院校學生的多益分數統計

● 2014 年一般大學 / 技職校院學生多益分數統計表 (註 3)

	人次	聽力	閱讀	總成績
一般大學	88,790	308	256	564
技職校院	63,704	235	172	407
合計	152,494	278 *	221 *	499 *

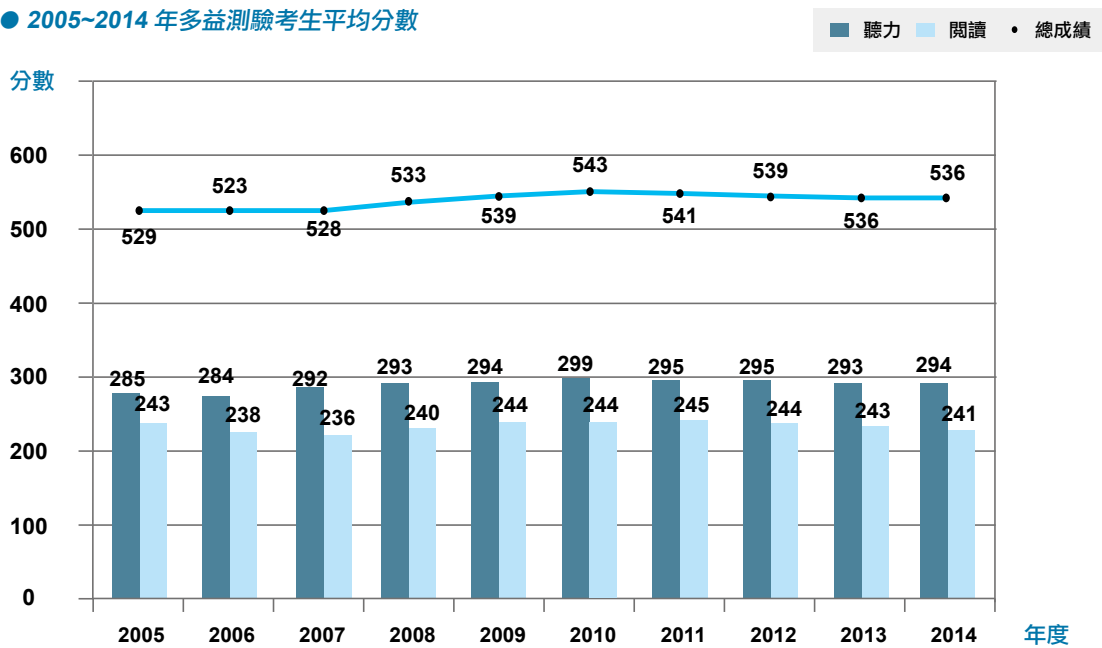
註 3：區分方式—企業 / 校園考：依考試單位名稱；
公開測驗：依考生報考時所填寫學校名稱為主
* 整體大學生之聽力 / 閱讀 / 總成績平均分數

另就大學生的敘述統計參數又可細分為一般大學與技職校院兩類。2014 年參加多益測驗的一般大學考生為 88,790 人次，總成績平均為 564 分，聽力平均分數為 308 分，閱讀平均分

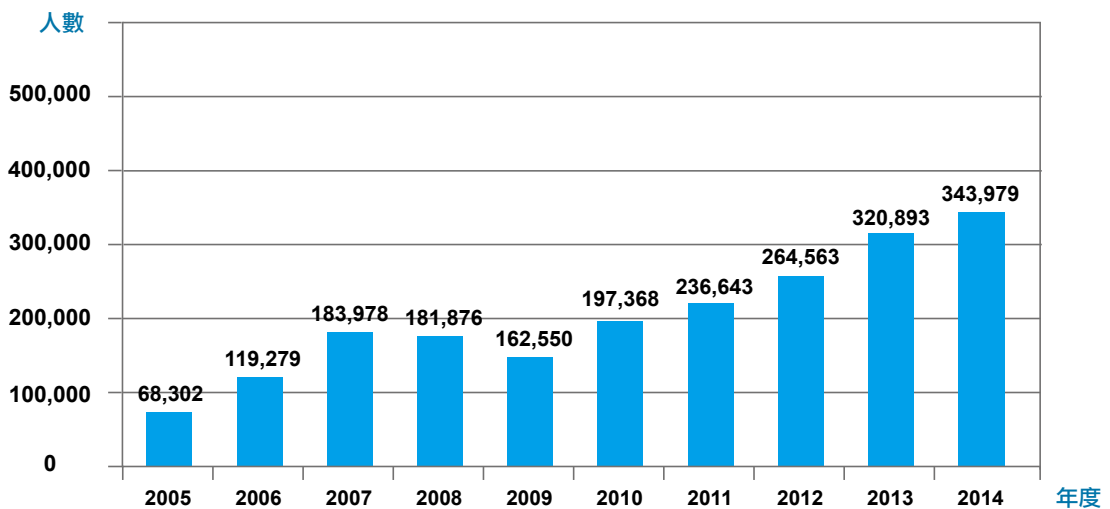
數為 256 分；技職校院考生為 63,704 人次，總成績平均為 407 分，聽力平均分數為 235 分，閱讀平均分數為 172 分。N

多益測驗近十年考生人數及平均分數統計

● 2005~2014 年多益測驗考生平均分數



● 2005~2014 年多益測驗考生人數



每天30分鐘、密集學習
TOEIC 30 mins

考多益必備！
每天30分鐘，學習無負擔！



唯一
多益官方線上課程

TOEIC® Official Learning and Preparation Course

每天30分鐘練習一個單元
搭配小測驗，讓你精準掌握多益測驗題型！
八大主題與模擬題型
反覆練習快速熟悉多益題型
讓你不再畏懼測驗！
隨時更新的能力分析，讓你掌握自己的學習進度！

6大課程特色

- 唯一多益官方設計
- 主題式情境分類
- 分級課程，循序漸進
- 互動式發音練習
- 24小時隨時學習
- 獨家能力分析報告

Special Exam Program

考前衝刺方案

「多益測驗」+「官方線上課程」



現正優惠中

精英公關集團邁向國際化之路

全員今年需達多益 650 分門檻 明年調高至 750 分

文：沈愛玲

成立於 1987 年，旗下擁有精英、經典、精采、經湛等 10 多家子公司的精英公關集團，近年來積極推動國際化策略，為了讓公司同仁與國外客戶、合作夥伴以及未來將成立的海外子公司溝通無礙，從去年開始便推動集團語言政策，將多益測驗（TOEIC）分數列為全員績效考核門檻，其三年階段性進程分別為 2014 年須達 550 分、今（2015）年 650 分、2016 年 750 分，若有產業或職務特殊需求者，則依各子公司自行另訂更高的標準。

「例如經湛公關主要負責財經和金融產業，便要求同仁必須達到 TOEIC 800 分，才能符合產業特性需求；負責科技產業的經典公關、精英公關等子公司，也同樣訂定比集團要求更高的英語力標準。」精英公關集團人資長胡齡文表示，公關人員要能夠立即且快速地蒐集到最多、最新資訊，為客戶提供最專業的顧問服務，有好的英語力，才能在蒐集資料與資源時不受語言限制。

推動英語精進計畫及創意課程

提升同仁專業力、英語力及創意力

胡齡文表示，若集團同仁無法達到語言政策所要求的多益測驗分數門檻，精英旗下各子公司管理者，會依照工作屬性和需求提出客製化的「英語精進計畫」，她舉例：「請同仁進行專案研究並以影



精英公關集團人資長胡齡文說明該產業對於研究型人才的需求。

片呈現成果，再以英語相互討論、分享觀點，既能達到練習英語的目的，也可從過程中獲得創意觀點。」換句話說，英語精進計畫的課程以英語為平台，訓練提升同仁工作所需的專業，一舉兩得。

除英語文能力之外，創意也是公關產業極為重要的元素，胡齡文說：「精英集團是學習型組織，集團和各子公司每年會開設共計約 600 堂與創意開發、工作技能相關的課程，同仁可選集團、自家或其他子公司開設的課，選擇很多元。」

調整招募政策 設立 TOEIC 650 分門檻
具研究力的跨界人才最佳

精英公關集團今年的人才招募計畫，也納入了集團所要求的 TOEIC 650 分門檻。每年精英集團都會參與各大專院校的校園巡迴徵才活動，通常會在 300~400 份報名件數當中錄取 20 位名額，加入為期共計 2 個月的實習生訓練計畫。不過今年有些不同，胡齡文表示，今年精英集團以研究生為主要招募對象，並將 20 位名額調降為 10 名，同樣要參加實習生計畫，但招募研究生，「為的就是要找到更符合集團需求和企業文化的人才。」

胡齡文解釋，公關產業人才向來流動率高，再加上大學畢業生難以成為即戰力，往往需要前輩、主管帶領和訓練，「研究生較懂得快速搜尋資料和研究方法，邏輯思考、解決問題能力也較佳。」她表示，有些新鮮人連做報告都要人帶，難以適應公關產業瞬息萬變的特性。

「對產業不熟悉沒關係，知識能夠累積，但研究能力卻不行。具備研究精神、研究方法、邏輯思考能力，能夠及早上手、並且擁有自己的觀點，才是最重要的。」胡齡文認為，公關需具備市場敏感度，比客戶更早嗅到市場變化，而非被動地等著客戶提出要求，能夠早一步提供他們所需要的服務，才是優秀的公關人才。

此外，跨領域能力也是加分條件，胡齡文表示：「若是傳播相關科系，加入公關行列可獲得實戰經驗，媒體相關業務也能更快上手；若是其他專業領域背景，則能更快熟悉產業。最好是兩者兼具，並且瞭解自媒體生態與操作者更佳。」

打造「共好協會」

帶動客戶共創價值


大多數人對於公關工作內容和特性，停留在服務客戶、為客戶經營媒體、行銷等相關事務，節奏快、變化多、業務接觸範圍廣泛，活潑但不輕鬆。然而，胡齡文卻認為，公關可以為客戶做到更多，

「我們希望能帶領客戶共創價值，找出並解決問題，以問題為核心，而不是以客戶為核心。」

以精英公關集團為例，該集團旗下的多家子公司負責醫療、科技、金融、運動、消費時尚等多項產業，結合不同領域客戶資源，可發揮更大價值。也因此，該集團從去年開始推動「共好協會」，希望透過集團的資源和力量，為社會提供正面貢獻。

她舉例，去年負責醫療領域的團隊，發現台灣糖尿病患者正在激增中，便開始思考集團是否有不同領域的客戶產品可搭配？如家用遊戲機有沒有可能增加患者運動量？靈活運用集團的豐富資源，不僅可為客戶創造更高價值、拓展跨領域的品牌效應，甚至能改變世界。

此外，精英集團也曾將各子公司同仁打散，重新組成 11 個團隊，分別為不同的非營利組織規劃數位溝通的執行，並於年終時分享成果，「種種策略和活動，都是希望同仁能夠更認同自己的工作價值，了解公關的工作並非只能服務客戶，更可以幫助需要幫助的人。」

因產業特性，公關的工作內容豐富多元而廣泛，且極具挑戰性和成長動能，胡齡文最後表示，若嚮往熱情、活潑的工作，公關領域的發揮空間大，能學到很多，更能創造出許多服務和價值，「人才很珍貴，每位都是精挑細選，因此更希望找到對的人、放在對的位置，發揮最大的價值。」 

多益 500 分一律獲獎金 3 萬

德淵企業董事長林啟琛：企業家族、自主學習為跨國經營之道

文：駱克珊

是什麼樣的企業，願意從「人才」的角度出發，把同仁當家人，打造「幸福企業」？又是什麼樣的領導者，為提升同仁的國際英語溝通力，不惜公布重賞鼓勵學習辦法：「只要取得多益 500 分，就能獲取 3 萬元的高額獎金」？位於新北產業園區的台灣接著劑產業領導廠商—德淵，做到了。

成立至今已將近 40 載的德淵企業，以高性能接著劑、高分子特殊化學品的進口貿易起家。其所自行研發、生產、銷售的「合得妙」熱熔膠，因兼具實用、環保的特性，不僅使得德淵企業能以台灣領導廠商之姿站穩海內外市場，於全球市場更能保持每年平均 5% 至 10% 的營收成長率。

追求環保、永續、均衡

視全體「同仁」為大家族

德淵企業股份有限公司董事長林啟琛表示：「一直以來，德淵企業創辦人即以『追求均衡、永無止盡』的理念打造企業文化，期許達到永續經營的願景」。主力產品熱熔膠，不但因不含溶劑、速乾的特質，在應用上不造成公害，舉凡日常生活中的食、衣、住、行、育、樂各方面，也皆能廣泛運用，深具環保、社會價值。

「德淵企業理念所謂的『均衡』，指的是勞、資雙方的平等，以及德淵之於客戶或供應商之間的互

惠關係」，林啟琛進一步說明：「我們對所有企業夥伴一視『同仁』，好比是家人一樣，以誠信互惠的原則經營事業，所以也絕不稱公司職員為『員工』」，正因為屏除了「上對下」的傳統觀念，更能營造共同打拼的企業氛圍，使得「德淵雖不是家族企業，卻像是一個大的企業家族！」。

德淵這樣的企業家族，向來著重優秀人才的培養、以誠信經營、自主管理為導向，曾榮獲『人力創新獎』、『TTQS 訓練品質系統銀牌』及『幸福心職場銀心獎』等多項人力資源殊榮。

外銷比例佔八成

國外人才低標多益 850 分

德淵很早便意識到經營海外市場的重要性。林啟琛指出：「德淵外銷的比例約佔 80% 以上；國內市場則約佔 20% 左右。」自 2001 年起，德淵便逐步開始向大陸發展，並於 2009 年於廣州設廠完成；另外，2007 年於越南、2012 年於印度，也陸續設廠完成。至今，不僅於廣州、無錫、越南、印度等地皆設有產廠，目前也正逐步研擬於歐美等地開發新的事業經營體。

根據不同的區域特性，有些廠辦是透過與當地企業合作投資，有些則是由德淵與日本進口商共同合作，一同開發新市場。這其中，有時需借重海外的在地人才運籌帷幄；但有時，仍須派駐台

灣幹部長期管理；同時得倚重具國際溝通能力、懂得商務交涉、經營管理及擅於研發技術等各方面的優秀菁英人才出差前往協助，針對各區域特性進行跨國輔導、管理。

正因為德淵有八成以上的營收來自外銷，國外部便成了企業內的最大部門。林啟琛認為，「語言能力」對於經營德淵的海外事業而言，其重要性是與日俱增。德淵企業人力資源部副理柯瑞貞說明：「國外部明訂要求應徵者需達到 TOEIC 850 分以上，但實際錄取者，多半具備更高的英語能力水平。」

日常文件雙語化

工程、研發、會計都要具備國際溝通力

當然，語言能力並非唯一的用人參考指標，具語文優勢者，只是取得優先錄取的機會。然而，難道求職者不會畏懼高標準的英語門檻嗎？柯瑞貞說：「因為德淵願意栽培具語言優勢的年輕人，所以有絕對誘因，這些人往往只是欠缺一個機會去發揮而已。」

德淵國外部同仁，大多從是國外留學歸國的優秀菁英，其 TOEIC 平均成績皆高於 900 分。柯瑞貞表示，儘管他們無工作經驗、亦無海外銷售經驗，德淵更看重他們「具語文優勢、有企圖心、創造力、年輕有活力具國際觀」的特質。至於其他專業能力，都是可以在工作中累積、培訓的。



林啟琛：「我們對所有企業夥伴一視『同仁』，以誠信互惠的原則經營事業，所以也絕不稱公司職員為『員工』。」

林啟琛說，德淵現在經營外銷市場靠的已不只是業務聯繫，更需要的是業務工程師（sales engineer），提供專業的技術指導，即使到海外產品的功能也能發揮最好效果。

換句話說，對研發部的同仁而言，國際溝通也是必備的工作技能。

隨著跨國市場的發展，人資、財務、會計等單位也需與跨國組織經常性溝通。林啟琛舉例，若一個單位無法以國際通用的 IFRS 會計原則系統交流，則報表到了另一單位便會造成困擾；另外原料採購等事宜，經常須與國外溝通。因此，若不能妥善建立「企業的語言管理制度」，在跨國經營上的許多環節都容易產生問題。

柯瑞貞也舉例，曾經發生同仁，將「HR」誤解為「小時」，卻不知 HR 其實是泛指人力資源的簡稱，還有許多諸如此類基本的溝通落差。因此，針對企業日常的工作文件，「德淵已開始落實雙語化」，她說明：「並要求各功能單位提出共同的『專業用語』，作為便於讓其他部門了解相關英文專業用詞的參考資料」。

制定「企業語言管理方針」

多益 500 分即獲獎金三萬

針對提升其他部門同仁的語文能力，德淵還有另一項獎勵措施：「只要 TOEIC 成績達到 500 分以上，一律給發獎金新台幣 3 萬元」。柯瑞貞解釋，過去採取的鼓勵方式之一，在薪資給予加給，可惜因金額有限，回響並不大；也曾經以補助七成學習費用的方式鼓勵進修，但同仁卻往往反應「追蹤學習成效容易帶來壓力」，效果亦不彰。

德淵企業股份有限公司語言管理方針

職務英語能力指標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 國外部同仁：多益成績須達 850 分以上。 2. 其他部門同仁：多益成績若達 500 分以上，將給予 3 萬元獎勵金。
2015 年企業內部語言政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 推動「雙語化」，內部文件、電郵等皆有英文版。 2. 各部門整理常用英語專有名詞，讓內部同仁都認識，以利跨部門業務交流。 3. 鼓勵公司同仁進修英語，參加多益測驗。
外派人員準則	<ol style="list-style-type: none"> 1. 具備語言、專業、績效、領導、獨立思考、高績效導向能力者。 2. 能發展海外合夥關係者，需具有企圖心。

幾經策略改良，近年改以「高額獎金」的方式，目的是希望真正達到鼓勵英文學習的作用。果然，制度實行一年下來，已有許多同仁積極爭取。林啟琛補充，德淵一直相當鼓勵同仁專業進修，也支持內部創業，所以無論是英文能

力、專業能力，甚至是申請研究所進修，公司都有相關的補助方案。看來，這項兼具培訓及獎勵功能的企業德政，正與德淵永續經營的理念不謀而合。

發展國際事務人才不遺餘力

用「交心」打造幸福企業

德淵作為一間重點經營外銷市場的傳統產業，林啟琛期許，未來能夠在全球各主要大洲設立據點，便於就近服務客戶，並廣泛取用當地資源落實區域化經營。因此，對於發展國際事務人才，德淵可謂求賢若渴。

林啟琛強調，年輕人只要具備優異能力，加上企圖心，懂得目光放遠，自然不怕沒有發展機會，「現在的科技產品工具再多，還是比不上『人』的重要！」他鼓勵所有台灣的年輕人，要持續充實專業、發揮實力，讓今後臺灣在國際舞台上能夠發展得更好！

「把所有人都當成客戶，誠信交往」是德淵建立企業共識的心法。因此，林啟琛不但主張要與企業夥伴「交心」，對人才培訓也從來不吝於投資；相對地，企業人才也會因感染了企業營運的「價值觀」，認同了同樣的願景，並為自己選擇「值得留下的幸福企業」。N

面臨亞洲世紀 台灣企業如何布局全球化人才？

中山大學人管所主辦「2015 跨海峽 邁國際 菁英高峰會」摘要報導

文：朱格君、張淳育

面對全球化人才發展議題，兩岸與各國間的產、官、學、研該如何合作，以創造多贏局面呢？2015年1月10日，中山大學人力資源管理研究所主辦「跨海峽 邁國際 菁英高峰會」，廣邀產、官、學各界人士共同商討「國際化菁英人才」等相關課題。

在這場難得的盛會中，主辦單位中山大學人管所所長趙必孝首先表示，台灣緊鄰大陸市場，占有地理與語言、文化優勢；也是亞洲接軌國際的重要橋梁，發展國際級人才與提升國際競爭力課題更顯重要。勞動力發展署副署長蔡孟良也特地引用《世界是平的》一書的作者湯馬斯·弗里曼（Thomas L. Friedman）的話，指出「金礦、銀礦，不如腦礦」，台灣人才優勢就是面對全球化挑戰所應開發的腦礦。

當天二場專題演講之講者分別為日本早稻田大學教授太田正孝及澳洲墨爾本大學講座教授 Jane Lu（呂文珍），也分別邀請建德集團董事長李金旆、全球華人集團副董事長兼總經理王孝慈、康林國際集團董事長李超群及經緯智庫總經理許書揚主持四場綜合座談。以下為摘要報導之精華內容。

全球在地化市場與情境管理

專研國際貿易與跨文化管理的太田正孝教授以「Needs for Global Leader Who Can Manage



▲ 太田正孝（左）解釋「情境管理」之於全球化市場的重要。Jane Lu（右）分析找尋適合亞洲市場的國際化人才需要面臨的各種問題。

Cultural Context」為題，指出全球化市場其真實的意涵就是「許多在地市場的總合」，因此負責區域性業務的國際化領導人才在跨文化環境的實際需求下，為了能夠在溝通上不造成誤解、且更有效率地達成任務，就勢必需要針對不同在地文化進行一定程度的「情境管理」。

太田正孝指出，面臨 21 世紀亞洲新興市場的崛起，以及對體驗經濟的重視，現階段的全球化環境又比 20 世紀時更加複雜。他認為，因為社會、文化、歷史等因素，有些地區的溝通細節也包含用在言語溝通時對語氣、肢體語言及文化情境的選擇等（例如日本），較難單獨從言語溝通中獲得資訊的全貌。這就是國際化領導人才在進入一個地方市場時需要留意的情境管理問題。

亞洲的挑戰與機會

澳洲墨爾本大學亞洲經營與經濟學院管理行銷學系的 Jane Lu，其講題為「Opportunities and Challenges of Doing Business in Asia」，她指出，雖然亞洲經濟發展得相當快，但外國企業要來

表一：Doing Business 2010 (sample item)

指標	印尼	中國	香港	印度	韓國	日本	新加坡	台灣	越南	美國
企業註冊營運所需時間 (天)	60	37	6	30	14	23	3	23	50	6
企業財產註冊所需時間 (天)	160	29	45	44	7	14	5	5	57	12
解決合約糾紛官司所需時間 (天)	570	406	280	1420	230	360	150	510	295	300
進口貨品所需時間 (天)	27	24	5	20	8	11	3	12	21	5
結束企業所需時間 (年)	5.5	1.7	1.1	7.0	1.5	0.6	0.8	1.9	5.0	1.5
資產回收率 (%)	13.7	35.3	79.8	15.1	80.5	92.5	91.3	80.9	18.0	76.7
Difficulty of hiring index 雇用困難度指數	61	11	0	0	44	11	0	78	11	0
Difficulty of firing index 解雇困難度指數	60	50	0	70	30	30	0	40	40	0
Strength of investor protection 投資者保固強度	6.0	5.0	9.0	6.0	5.3	7.0	9.3	5.3	2.7	8.3

資料來源：<http://www.doingbusiness.org/>

亞洲發展，在部分國家可能會面臨政策的不確定性、資訊的不透明性（因此賄賂頻傳）、以及對於智慧產權的不重視問題，這些因素都讓外國企業不敢貿然把資本投入市場。另外，部分國家則有貧富懸殊的問題，雖然可能具備奢侈品的市場條件，整個環境卻具有隨時動盪的風險。

各國行政效率也可能影響外商的投資意願。根據世界銀行針對世界 183 地區所做的「Doing Business 2010」調查，若是要註冊公司，如果是在新加坡只需花 3 天，而印尼則需要 60 天；而若要為進行修改合約而打官司，日本約要花一年的時間（360 天）才能解決，而印度則需要將近四年的時間（1420 天，見表一）。她指出，若要培養或尋找適合亞洲市場的國際化人才，這些都是需要留意的問題。

台灣人資管理與企業轉型升級的挑戰

在「台灣人力資本管理與企業轉型升級的挑戰」論壇中，主持人為建德集團董事長李金旆，與會者包括宏達電人資副總劉筠棋、欣亞數位董

事長魏碧芬及元大寶來證券資深協理劉博志，在這場座談中，與會者暢談了全球化衝擊下，企業應如何轉型及培養全球化人才。

面對企業轉型及布局全球化，宏達電人資副總劉筠棋呼應主題講者太田正孝對文化情境的重視，認為首先必須了解各地風俗文化才能有效管理人才。元大寶來證券資深協理劉博志則發現，金融業資深員工外派意願不高，其原因除個人職涯考量外，英語能力不佳也是理由之一。中山大學人資所助理教授王安智則透過研究認為「企業欲轉型成功，員工自主性需提升」。具有自主反應的員工接受企業轉型意願較大，然而如何提高員工自主性，關鍵在於組織支持員工做法並培養其工作熱情。

面對企業轉型，劉筠棋與欣亞數位董事長魏碧芬都認為充分利用社群媒體及數位化是企業轉型的重要元素。魏碧芬說明，企業導入 E 化人才管理系統將使企業營運更有品質與效率。舉例來說，DISC 評測問卷及人格特質評測系統能提供職能分析，而 TTQS（台灣訓練品質系統）則可根據職能、績效等分析設計課程培訓員工。劉筠棋並強調，身為企業的 HR，就必須要有掌握趨



▲ 中山人管所所長趙必孝（左）說明台灣的市場優勢，因此更應發展國際競爭力。勞動力發展署副署長蔡孟良（右）認為台灣有不容小覷的腦礦資源。



▲ 台新銀行人資專員林佩欣的論文指出，多國企業應重視「語言管理」。

勢的「危機意識（Sense of Urgency）」，並成為組織的溝通橋梁及策略夥伴，才能在企業轉型關鍵時刻，協助企業提升競爭力。

國際人才的發展管理

「國際人才的發展管理」論壇，由康林國際集團董事長李超群主持，與談人分別為 IBM 人資副總林雅莉、台灣麥當勞人資協理林瑋志及 3M 公司人資長韓建玲。他們共同分享了外商企業對人才選、育、留、用的策略與管理實務。


在留才與人才教育訓練方面，台灣麥當勞人資協理林瑋志表示麥當勞是「以人為本」的企業，重視從員工角度思考事情，並說明人才若留不住，更別談進一步的教育訓練。

而 IBM 人資副總林雅莉與 3M 公司人資長韓建玲則都著重人才的「創造力」。林雅莉表示，她鼓勵企業降低對 KPI 績效值的重視，轉而提升員工的「創造力」，並透過內部網路社群分享創造力的經驗與成果。韓建玲則從「差異化與包容力」看到團隊產生創意火花的可能性。她舉例，多國籍團隊團員多樣性大，也懂得包容彼此差異性，所以做出來的專案反而會比單一國籍團隊更有新意。韓建玲也分享，3M 公司國際化人才管理方式是傾聽不同族群的聲音（如：女性、Y 世代年輕人等）、重視跨文化溝通力，並傾向將人才導入外派當地培訓。

多國籍企業面對員工語言障礙的管理策略

全球多國籍企業人才團隊常面臨語言障礙問題，台新銀行人資專員林佩欣分享了她的研究論文，認為語言能力的好壞常會影響企業內外部資源交流與溝通效率，而英語非母語的多國籍企業特別嚴重，也常常容易忽略此語言障礙問題，因此建議多國籍企業應將「語言管理」納入營運的基本策略中，以確保跨國團隊成員能密切且正確地交流資訊。為此，推動英語為企業共通語並定期訓練與檢測員工英語能力是企業推動語言管理的重要策略。

結語

2015 年是面對東協經濟共同體 AEC 成立的第一年，我們可以感覺到亞洲各國未來將愈加重視區域間的人才流通性及連結性，而在全球化的進程中，不論是對於在地文化情境的管理、對於多國籍團隊的管理與對創意的重視、對於地方政經社會環境的理解，或是透過科技輔助管理與溝通，又或是透過語言管理減少溝通障礙、加速團隊運作效率等策略，都是本次研討會現場產、官、學、研人士針對亞洲現況所提出的對策，對台灣企業發展國際化人才與布局亞洲及全球市場都非常有價值，值得我們重視。 

當東協十國邁入 AEC 元年 台灣應善用「語言管理」培養國際人才

東協美國商會舉行 US-ASEAN 人力資本 暨 21 世紀人才發展論壇精華報導

文：R.K.

* 本文經授權摘錄自 *English Career* 第 50 期

全球企業求賢若渴，隨著國際化競爭趨勢、區域資源整合需求，各大企業對於國際事務人才的需求與日俱增。企業亟欲培養具移動性的世界人才，以因應迅速變遷的全球市場。這對即將在 2015 年邁入 AEC（東協經濟共同體；ASEAN Economic Community 的簡稱）元年的東協十國而言，似乎顯得更加理所當然。

2014 年 12 月 4 日，至今成立已有 30 年歷史的東協美國商會（US-ASEAN Business Council，以下簡稱 USABC）即在新加坡舉辦了一場國際論壇，以「Forum on Human Capital and 21st Century Skills Development in ASEAN」為題，聚集了 MERCER（美世）、Intel（英特爾）、ETS（美國教育測驗服務社）、HP（惠普）、Coca Cola（可口可樂）等世界知名美商企業舉辦系列專題演講，其背後的動機，正是東協各大企業正面臨迫切的「人力資本」及「人才發展」議題使然。

東協邁入 AEC 元年

培養國際事務人才是發展關鍵

USABC 副理事長 Marc Mealy 表示，這確實是 USABC 第一次針對人資議題舉行論壇，而非如過去更經常著重討論的貿易、市場問題，「因為人們告訴我，『人才』才是當前的關鍵議題。」

Marc Mealy 表示「人才」問題使得 USABC 首次針對人資議題舉辦論壇。



新加坡美世人力資源顧問主席 Su-Yen Wong 特受邀擔任主題講者，藉由最新的世界經濟論壇人力資本報告（World Economic Forum's Human Capital Report），協助東協各企業檢視自身的人資體質是否符合世界趨勢，當中包括了教育、健康與福利、職場環境與僱傭、有利環境等四大面向。

顯而易見，當東協國家不再是分散的個別國家，而將成為單一的整體，過去視為國與國之間的商品貿易、資金流通、勞力移動，都將開放自由化，隨之而來的，是兼具包容與整合的區域管理模式。面對全球僅次於美國、歐盟的第三大市場，世界各國無不積極拉攏，中、美、日、韓，也都早已在進行經貿合作計畫之列。

諸如東協加一、東協加三、東協加六（請見 P.18 編註）等協定，不僅將隨著 AEC 的到來，共同促進亞太國家的區域經濟成長，更加速了國際事務人才的需求與參與。不過，「人才」準備好了嗎？要怎麼檢視東協各國企業的人力資本是否充足？若否，企業雇主需培養、發展何種人才軟技能（soft skills）才能厚實企業人力資本，以因應這萬方期盼的 AEC 元年？由 ETS 主持的綜合論壇，特以「Unleashing the Power of Human Capital: Workforce Strategy, Skills and Standards」為題，正好從「職場軟技能、語言管理、健康護理」等三面向為國際企業綜合把脈。



◀ ETS 場次的主題講者（由左至右）陳超明、Mohammad Kousha、Steve Robbins、Peter Johnson。（圖片來源：US-ASEAN 官網）

美國 ETS 全球教育暨職場部門總經理（General Manager, ETS Global Education and Workforce Division）Mohammad Kousha 表示，從東協即將整合成 AEC 的觀點來看，與全球趨勢一致，「英語力」無疑是未來人才不可或缺的重要技能，但除此之外，職場軟技能（如：團隊能力、溝通效能、工作彈性等）與人資日益重視的「人才保健」議題亦不容忽視。這是此回 ETS 綜合論壇的背景原因。

因應不同主題，該場次邀請了 ETS 學術暨職場迅速卓越創新研究中心主任（Director, Research Innovation Center for Academic & Workforce Readiness and Success）Steve Robbins、實踐大學應外系及創意產業博士班講座教授暨台灣全球化教育推廣協會理事長陳超明、附屬於約翰霍普金斯大學（The Johns Hopkins University）的 Jhpiego 全球研究中心主任（Director, Jhpiego's Global Learning Office）Peter Johnson 等三人進行專題演說，為來自世界各國關切東協人力資本發展的高階專業人士提供參考途徑。

Steve Robbins：

重視個體差異迎接人力資本時代

首先，Steve Robbins 藉專題講者 Su-Yen Wong 所言「人力資本時代（the era of

human capital）」的來臨，指出了解個體差異（individual differences）的重要。簡言之，對時下工作者而言，與其為企業創造利潤，為個人創造價值已變得愈來愈重要。然而，「所有人都知道，一個人獲取工作所憑藉的不光是學歷、證照而已。」正因如此，Robbins 認為，思考如何標準化、系統式地掌握企業人資的「人才供應鏈（Talent Supply Chain）」檢視其是否運行得當，是判斷人力資本是否充足的有效方法。這也是 ETS 之所以研發 WorkFORCE Assessment for Job Fit 的動機。

從教育的眼光來看，若能藉由人才供應鏈的評量診斷結果，了解組織內部人力資本的優勢及短缺之處，繼而及早針對職能訓練培養、發展多元人才，也能有效建立教育與職場間的橋梁，這麼一來，在建構個人工作價值與樂趣的同時，也能妥善累積企業的人力資本。

陳超明：台灣應善用語言管理

培育國際人才以因應未來趨勢

有別於過去商務企管人士經常談論的時間管理或風險管理，陳超明認為，「語言管理（language management）」才是企業與個人面對未來全球化與科技化趨勢的生存之道。

編註：

1. 東協加一：廣泛的東協加一，係指東協與它國建立自由貿易區 (FTA)；對台灣而言，影響最大的「東協加一」為中國大陸與東協建立「中國-東協自由貿易區」(China-Asean Free Trade Area, CAFTA)，又稱「東協 10+1」。
2. 東協加三：(ASEAN Plus Three Cooperation, APT) 是原東協會員國與中國大陸、日本和韓國等三個東亞鄰近國家的合作機制，又稱「東協 10+3」、「ASEAN+3」等。
3. 東協加六：係指東協 10 個成員國加中國、日本、韓國、澳洲、紐西蘭和印度，稱「東協 10+6」、「ASEAN+6」等。

他引用 2013 年《經濟學人》(EIU) 所作出的報告 (Evolution of Work and the Worker)，加上其於 2014 年 9 月剛參與在美國拉斯維加斯召開 SHRM 思想領袖會議的參訪心得，統整出未來全球職場的四大趨勢：「職場遷徙、人口比例之變動與縮減、科技衝擊、多國企業數量增長」。而其中，尤其受到科技發展與人工智慧崛起的影響，愈來愈多傳統職務 (job) 很可能會被機器人工作 (work) 所取代。「Thomas Frey 早已大膽預言，2030 年前，全球將消失 20 億個工作機會！」陳超明直言：「未來，你的工作還在嗎？還是會面臨失業？」

為了保障企業、個人不因背離趨勢而被潮流取代，陳超明建議，個人要善用語言管理成為國際人才 (global talent)；企業則是需因應國際化落實語言管理政策 (language policy)。他舉出 2014 IMD

World Competitiveness Center 於近期釋出的「世界人才報告 (2014 IMD World Talent Report)」與《哈佛商業評論》於 2014 年 9 月的專題報導 *What's Your Language Policy?* 為例，強調「語言能力」、「國際事務經驗」與制

定「語言政策」的重要性。這些報告及專文不約而同地提醒著眾人：語言管理是提升競爭力的關鍵。企業人資當然不可小覷。


Peter Johnson：

醫療保健專業教育影響長遠

作為已運行逾 40 年的跨國非營利研究機構 Jhpiego 全球研究中心主任，Johnson 博士提出健康教育的長遠影響作用，籲與會者重視醫療保健專業教育。至於何種思考面向最為關鍵？是「盡可能培育更多健康的工作者」、「確保身心

健康的工作者具備最新的保健知識」，還是「確保身心健康的工作者能具備可達標準狀態的工作表現」？他告訴所有與會者，這當然不是單選題。

醫療保健知識可能日新月異，但人們對健康的基本認知態度

卻從未改變。Johnson 博士透過分享 Jhpiego 針對醫護專業從業人員的臨床現況、職前醫護訓練課程的分析與對照，說明科技確可有效促進醫護專業教育，但仍需以人本精神為前提，才可不失醫護教育的真諦。 



▲ 陳超明指出語言管理是提升競爭力的關鍵。



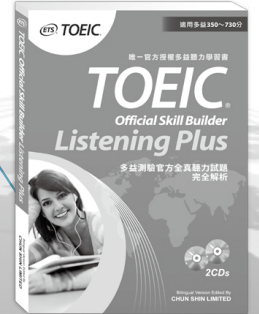
官方出版品

多益測驗官方全真聽力試題完全解析 TOEIC® Official Skill Builder Listening Plus

大量的聽力練習題目，
輕鬆戰勝考試！

多益測驗分為聽力與閱讀兩部分，本書乃針對欲奠定聽力基礎、熟悉聽力測驗題型的學習者所編寫。是第一本由多益測驗研發機關——美國教育測驗服務社 (Educational Testing Service, ETS) 所規畫的聽力教材。內容針對聽力測驗的題型、考點、內容等角度切入，配合大量練習題之反覆練習，引導學習者循序漸進地了解多益測驗的內容，並逐步增強學習者的作答實力。本書的錄音檔皆比照正式考試的規格，在學習過程中反覆聆聽這些音檔，也可提升聽力的表現，是準備考試不可或缺的學習教材。

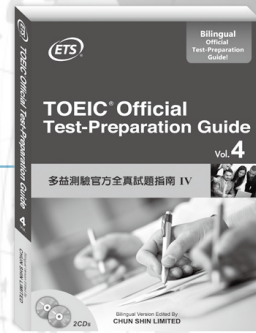
定價：NT\$ 650



多益測驗官方全真試題指南 IV TOEIC® Official Test-Preparation Guide Vol.4

全書包含兩份 TOEIC 練習測驗（共 400 題），內容均依照 ETS 官方製作的試題標準型態編寫，CD 內收錄的聲音亦完全比照正式測驗規格，對考生而言，是標準考試的有效練習工具。中英雙語版的官方試題指南係因應華人地區考生普遍反應需求所製作，考生能更方便地熟悉題型、練習與查考，對於不甚了解的試題，也可在參閱翻譯及題解後，使自己更加精進，進而對英語學習的方法及進度做有效的調整。

定價：NT\$ 950



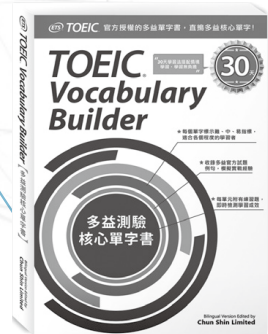
本書提供考生正確的考試資訊，並以範例解說 TOEIC 試題型態。

多益測驗核心單字書 TOEIC® Vocabulary Builder

TOEIC 官方授權的多益單字書，
直搗多益核心單字！

本書由美國教育測驗服務社 (ETS) 所開發，是第一本針對亞洲考生所設計，以多益情境為導向的單字學習教材。書中收錄 1,200 個多益測驗的核心語彙、動詞變化及常用片語。學習單元依照多益情境分類，共分成三十個單元，涵蓋基礎到進階的多益核心單字，適合各個程度的考生。書中的單字例句皆取材自官方全真模擬試題，能幫助考生更熟悉多益測驗內容，從單字逐步奠定高分實力。

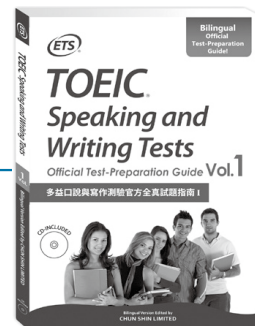
定價：NT\$650



多益口說與寫作測驗全真試題指南 TOEIC® Speaking and Writing Tests Official Test-Preparation Guide

第一本為台灣考生所編寫的多益口說與寫作測驗官方全真試題指南，完整介紹解析多益口說與寫作測驗題型。附有多益口說與寫作測驗題型說明、答題技巧、準備要點、答題範例與說明，讓考生迅速掌握測驗題型與準備方向。收錄兩套多益口說與寫作官方全真模擬試題，CD 內收錄的音檔亦完全比照正式測驗規格，對考生而言是最有效的準備工具。

定價：NT\$750



專業侍酒師正夯 起薪 32K 起跳

AWI 學會會長：參加 CMS 認證課程 先備妥多益 750 分

文：沈愛玲

近幾年來，餐飲國際化趨勢明顯，隨著多家知名國際飯店來台進駐，本地餐飲業人才需求也日益高漲，其中在「飲」方面，專業侍酒師領域更是求才若渴，台灣亞洲葡萄酒學會（Asia Wine Institute-Taiwan，以下簡稱 AWI 學會）會長洪昌維表示，該學會為培育本地人才，並與國際接軌，從 2013 年起便向下紮根，與學校密切合作，包括舉辦賽事、推動 AWI 侍酒師課程等等，期望能帶出更多優秀餐飲人才。洪昌維認為，專業知識努力就不是問題，為了能夠達到更國際化的服務品質，英語能力及取得認證更是不容忽視的必備條件。

過去國內並沒有葡萄酒侍酒師的專業認證課程以及發證單位，要想取得侍酒師認證，就得找國外的課程和考試。目前國際上最具公信力的侍酒師認證，是由國際侍酒大師公會（The Court of Master Sommeliers, CMS）所推，共計 4 個等級（參見表一）。洪昌維表示，2013 年時曾引進 CMS 課程，但因 CMS 為全英語授課，且當時上完課馬上就得應考，難度較高，時間較為倉促，所以才決定引進亞洲葡萄酒學會 AWI 先修課程，讓學員可循序漸進。

專業侍酒師薪資高 但要英文好

「侍酒師」一職讓許多年輕人心生嚮往，在高級餐廳工作、穿著打扮優雅，與顧客侃侃而談葡萄酒相關種種知識、歷史背景等，而且還是「師」

AWI 學會會長洪昌維解釋「溝通」之於侍酒師工作的重要，因此英語能力不可少。



字輩，這些都是侍酒師工作的光環，「不僅如此，侍酒師的薪資還很優渥。」洪昌維表示，以通過 CMS 初級認證的初級侍酒師（Introductory Sommelier, IS）為例，薪水至少 32~35K 起，有些甚至可到 40K 以上，對於餐飲業的薪資水平而言算是相當不錯。

「唯一可能遇到的瓶頸就是英文。」洪昌維說，除了認證課程和考試以英語進行，但凡大多數葡萄酒的歷史、最新知識等等，都來自於國外，即使是在台灣服務，也要看得懂原文酒標，才能為顧客解說酒的風味、各種歷史背景等等，更甬論時不時要服務外國客人，必須用流暢的英語和對方溝通，才能提供最合適的服務。

表一：侍酒師認證課程

AWI 先修課		
初階侍酒師課程班	中文授課	中文考試
進階侍酒師課程班	中文授課	中文考試
合格侍酒師課程班	中英授課	英文考試 TOEIC 550 分以上程度
CMS 認證班 (全英文授課及考試，TOEIC 750 分以上程度)		
初級侍酒師	(Introductory Sommelier, IS)	
認證侍酒師	(Certified Sommelier, CS)	
高級侍酒師	(Advanced Sommelier, AS)	
侍酒大師	(Master Sommelier, MS)	

認識侍酒師

侍酒師一職，多數人的印象僅停留在為客人提供酒水，但事實上侍酒師不僅要解說該瓶酒的味道、由來、背景歷史等相關資訊之外，更要能夠從客人所點的餐、喜好以及當天狀態（如依聚會形式種類不同）來建議搭配酒類，不但要懂得葡萄酒的原料品種、釀造、餐酒搭配等知識，也要能夠察言觀色，並且掌握顧客心理學，以提供最合適的服務。

除此之外，侍酒師也負責酒水的採購、管理、促銷等事宜，有些餐廳甚至酒水才是提高營業額的重要角色，因此侍酒師還得要懂得經營管理等專業。兼具專業知識、管理能力和現場服務經驗，才能稱得上是專業侍酒師。



多益 750 以上 學習效果不受語言限制


因 AWI 先修課程當中，初階和進階都是以中文授課、考試，除了葡萄酒相關專有名詞保留原文外，其他則沒有英語文能力限制，但從合格課程開始便以英文授課、考試，洪昌維建議，要上合格課程者至少應具備多益 (TOEIC) 550 分以上的程度，較能跟上課程，至於難度更高的 CMS 認證課程系列，須掌握更複雜且更流暢的專業知識和表達能力等服務內容，多益至少要達到 750 分以上的程度才能不受語文能力侷限。

好的專業侍酒師，不僅要有能夠和客人侃侃而談的語言能力、對於葡萄酒如數家珍的專業知識，「還要有對這一行的熱情，最重要的是要謙虛。」洪昌維提到，服務業的辛苦眾人皆知，即使是侍酒師也同樣要久站、工時長，擁有源源不絕的熱情才能支撐；另外，因侍酒師的工作主要是為客人搭配合適的酒，所以不僅要能回答客人的問題，也要能夠敘述該瓶酒的故事（如葡萄品種、酒莊，甚至是釀酒師的故事），增添品嘗風味，在與客人分享這些點滴時，要記得自己是服務業，別一不小心淪為賣弄專業。

期許台灣英語提升 餐飲業更與國際接軌

洪昌維參與世界各國賽事、會議多年，眼見如日本、韓國、中國上海、北京、香港以及新加坡等亞洲國家的侍酒師培育與發展，都走得比台灣更前面，而印尼也已與台灣實力旗鼓相當，至於越南、馬來西亞等國則是進步飛速，在在讓他更積極投入培育台灣侍酒師人才。

「最大的問題就在於台灣的英語力和環境。」洪昌維認為，其他國家之所以能夠快速發展，主要原因是能夠以英語文相互溝通、交流，「以中國為例，香港、上海等地在葡萄酒相關課程、會議上都以英文溝通，當地發展也與國際接軌，到訪的外國遊客多，對於侍酒師、甚至是整個餐飲業而言，都能有更好的發展環境。」而這正是台灣所要持續努力的方向，也是他的個人期許。

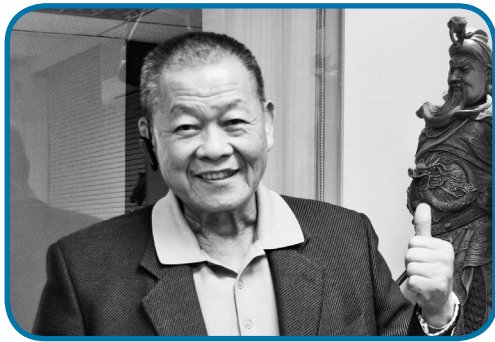
目前 AWI 學會除了推動先修課程之外，校園方面則舉辦以學生為主的賽事以及輔導社團成立，另外也會舉行演講，讓老師們更加了解侍酒師一職，也期望能盡量擴散影響力，培養更多老師，讓更多有志成為侍酒師的學子獲得豐富的教育資源，「透過長遠的計畫、制定系統 / 體系，相信台灣會有更多優秀的侍酒師誕生。」 

單項奧運國際女子拳擊賽首度在台舉行

專訪中華民國拳擊協會理事長李武男

文：王宥筑

2015世界青少年暨青年女子拳擊錦標賽 (AIBA Women's Junior/Youth World Boxing Championships) 將於 2015 年 5 月 14 日到 24 日在新北市新莊體育館舉行，預計多達 50 個國家的選手將來台參賽，是近年來台灣舉辦最具規模之國際拳擊賽，也是台灣首次舉辦單項奧運比賽項目。



◀ 中華民國拳擊協會理事長李武男有十足的國民外交精神。

廣徵國際志工 國民外交小幫手

本次能順利爭取到此賽事來台舉辦，不僅要感謝身兼國際拳擊總會 (AIBA) 主席與國際奧會 (IOC) 執行委員的吳經國作為幕後推手，中華民國拳擊協會理事長李武男也是本次賽事的靈魂人物，李武男本身拳擊經驗豐富，早年以拳擊手為業，如今退居幕後，致力於振興國內拳擊運動之發展。主導此次賽事籌辦的他，悉知推展國內女子拳擊的歷程和意義，以及如何透過國際體育賽事將台灣推向國際。

李武男表示，台灣獲國際體育賽事主辦權的機會實屬難得，除了應盡主辦單位的責任讓比賽圓滿落幕，還必須在招待外賓方面多下點功夫，「希望我們的國民外交能臻至完美，讓各國參賽團體賓至如歸，藉此為台灣建立良好的國際形象。」

為善盡地主之誼，中華民國拳擊協會特別招募約 200 名志工，並分為許多工作小組，作業內容包括隨隊接待、貴賓接待、飯店入住、賽程庶務…等，並提出多益成績 400 分 (或多益口說測驗 90 分以上、托福紙筆測驗 337 分以上) 之招募門檻，李武男解釋：「由於接待的來賓來自 50 個國家，志工的英語能力固然重要，通曉的外語更是越多越好。」

「這是一個讓青年和外國人交流、互相學習的好機會。」李武男說，希望志工們都秉持著「服務精神」，能忍讓進退，並有為國家服務的榮譽心。在賽事進行中，文化背景各異的選手、外賓可能會拋出各式各樣的難題，讓志工應接不暇，志工們必須懂得妥善應對或即刻回報負責人，「只要謹守禮貌、有外交氣度，年輕人也能憑一己之力為台灣加分、為國家貢獻。」

2015 世界青少年暨青年女子拳擊錦標賽 多益國際志工招募門檻：

組別	英語能力要求	組別	英語能力要求
貴賓接待組	多益測驗 750 分以上或 多益口說測驗 140 分以上。 托福紙筆測驗 460 分以上。	飯店組	多益測驗 650 分以上或
隨隊接待組		交通組	多益口說測驗 130 分以上。
		賽事組	托福紙筆測驗 460 分以上。
典禮組		機動組	多益測驗 400 分以上或 多益口說測驗 90 分以上。 托福紙筆測驗 337 分以上。

更多內容，詳見
<http://www.toeic.com.tw/>，國際志工專區。

台灣女子拳擊風潮 國內外悄悄滋長

李武男表示，早年台灣體育界並無培育女子拳擊手，或開辦女子拳擊賽事，或許由於當時深受傳統社會的刻板印象濡染，許多父母對於讓女兒從事看似危險、陽剛的拳擊運動不免反對。

然而，約莫 10 年前，一些歐美國家逐漸掀起興盛的女拳運動風潮，且受歡迎的程度不亞於男子拳擊，中華民國拳擊協會漸漸意識到這股趨勢，於是著手培訓選手。


「當時台灣女子拳擊手蓄勢待發，只差還未在國外打出好成績。」所幸台灣女子拳擊手於 2011 年在世界青少年暨青年女子拳擊錦標賽首創佳績，獲銅牌一面。

繼上回的成功，中華台北隊信心大增，2013 年再度參與同一賽事，由 75kg 量級選手陳念琴、51kg 量級選手林郁婷分別拿下青少年及青年女子組的金牌。有如此亮眼的紀錄，又接獲該賽事的主辦權，李武男信心滿滿地笑稱：「所以，我們非常期待台灣選手於今年的賽事能有更突破的表現，把獎牌留在台灣！」

展望未來 台灣拳擊手在世界發光

李武男在拳擊界資歷深厚，從選手、教練到裁判都曾擔任過，如今還是協會的領頭羊，自然對於鍾愛的體育項目有著遠大的願景，「現在台灣女子拳擊在國際上算是打出一些成績了，希望未來能因此帶動男子拳擊的發展。」

他指出，2013 年摘下的兩面金牌，著實讓國際對於異軍突起的台灣女子拳擊刮目相看。最令他印象深刻的例子，是上回在保加利亞參賽時，美國 75kg 量級的女子拳王大概意識到自己很有機會在擂台上與台灣選手陳念琴比劃，還特地趁著休息時間會陳念琴一面，可見台灣選手已靠著自身實力換取到國際間的尊敬。

李武男分析，現在許多體育大學的拳擊隊皆逐漸式微，國內教育單位對於拳擊運動的推廣尚有待提升。然而拳擊手的訓練過程其實相當辛苦，一旦停止練習，體力和表現很難維持在最佳狀態，需要有完善的訓練體系支持。為此中華民國拳擊協會決定在今年開始聘用古巴教練，引進、仿效國外訓練機制，以換取更卓越的國際競爭力，他也表示將持續說服各方支持、栽培年輕一代的拳擊手。 



奧運單項—女子拳擊小知識：

女子拳擊，是由女性參與的拳擊運動競賽，其發展較男子拳擊晚。曾被列為奧運表演賽項目，也一度因為多國頒布禁令而停擺數年。1993 年，美國拳擊協會正式認定女子拳擊運動員，開啟女子拳擊的時代。直至 2009 年，國際奧委會終於宣布女子拳擊成為正式比賽項目，並於 2012 年倫敦奧運會首次開賽。(資料來源：維基百科)

多益國際志工迎接「新策展時代」

忠欣顧問王星威於臺藝大國際紅豆社主題演講—多益就是公益

文：駱克珊

隨著各種國際活動、賽事、會展在臺灣的蓬勃發展，愈來愈多活動主辦單位，為因應不同的服務項目甄選、採納大量的多益國際志工，以期讓國際活動順利展開的同時，也藉由志工們的悉心應對，獲取國際人士對在地環境的友好與信賴。而「多益就是公益」儼然成了這些國際活動、賽事與青年志工眼中的行動標語。

2014年11月5日，隸屬於國立臺灣藝術大學中社員人數最多、社團參與最為踴躍的國際紅豆社，即以「多益就是公益」為題，特別邀請了ETS臺灣區總代理忠欣公司顧問（時任總經理）王星威，到臺藝大分享一場主題演講。

聲勢驚人的國際紅豆社 觸角多元

此次演講活動出乎意料的盛大，王星威表示，原以為自己是赴邀來參加一場舉辦於小教室的社團演說，不料到了現場，才感受到臺藝大國際紅豆社的龐大陣容，社員幾乎坐滿整個禮堂。更令人驚訝的是，臺藝大校長謝顥丞、與紅豆社長期合作的國防部政風室主任古嘉諤，以及國際紅豆社曾深入偏鄉服務的瑞濱國小校長、學生等一行人，皆在場與紅豆社的社員共襄盛舉。場面簡約而盛大。



▲ 臺藝大校長謝顥丞（右）對ETS臺灣區總代理忠欣公司顧問王星威（左）應邀為紅豆社演講表示歡迎。

臺藝大校長謝顥丞在開場時表示，起初看到「國際紅豆社」的社團申請公文，一時間還弄不明白紅豆社的成立用意為何，「難道是賣紅豆湯的嗎？」困惑之餘，只好特別詢問其他的老師與承辦人員，才了解國際紅豆社（編註：諧音取自「瑞濱（red bean）營」）是一個兼具公益、社會服務性質的社團，甚至將觸角延伸到國際。幾年下來，他觀察到國際紅豆社不僅組織成長快速，也能持續地、自發性地運作，相當難能可貴。

一向注重公益服務是否能永續發展的臺藝大葛傳宇教授，則是背後推動成立國際紅豆社的靈魂人物。在他的帶領之下，國際紅豆社在2013年亦曾獲得多益獎學金的殊榮。本無意於成立社團的他，因為秉持著「拒絕只有一性服務的『服務汙染』」理念，再加上資源整合的需求，意外促成紅豆社的自然茁壯，至今該社主力耕耘的

「瑞濱營」已進行了六屆。不僅社員反應踴躍，帶給偏鄉孩童的影響也十分深遠。

葛傳宇說，希望透過紅豆社的力量，讓校內一些具備藝術才華的年輕學子有機



國際紅豆社的靈魂人物葛傳宇 ▶
教授鼓勵學子力行公益。



◀ 王星威向臺藝大學生分析
國際志工的關鍵優勢。

會以行動展現公益精神。因為他相信，「在服務中實踐的藝術創作，將會更有溫度！」

迎接新策展時代的多益國際志工尖兵

針對臺藝大學生的學養背景，主題講者王星威特別以「新策展時代（New-Curating Age）」的概念，向現場的與會社員們分享擔任國際志工的優勢。演講一開始，他先提問：「新策展時代與國際志工有何關聯性？」，接著又問：「為什麼要稱之為『新』策展時代？」台下同學一陣寂然。


原來，過去人們所習知的策展形式，大多以實體方式展現，像是博物館、美術館等，都可能呈現各式各樣不同的策展內容；至於新策展，則是跳脫實體的框架，改以虛擬空間交流互動，最常見的新策展內容，經常是整合了網路論壇、國際會展與活動等模式，透過更為多元的管道展出。

與多益國際志工關聯緊密的各項國際賽事、活動，正是新策展時代下的產物。在一場國際賽事活動中，有許多不同的環節，皆有助於鍛鍊青年志工不同面向的能力，例如：溝通協商、活動企劃、審美藝術、文書行政等等，而這些能力與新策展的經營成敗，確實息息相關。

藉國際志工體驗 檢視個人學職涯規劃

對於未來將有很大機會從事藝術領域策展相關工作的臺藝大學生來說，王星威建議，不妨好好藉由國際志工活動的參與經驗，思考個人的生涯、職涯規劃；若可藉由志工經驗的汲取，了解個人的能力是否足以勝任「新策展」活動中的各種角色，相信對於未來的職涯、學涯發展，都會很有幫助。

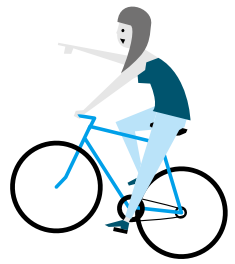
王星威進一步說明，從事藝術相關工作者可大致粗分為三種類型：一、藝術表演者，無論是肢體表演或平面、立體創作都是屬於此類；二、藝術管理者，也就是能夠管理藝術者或相關藝術資源的人；三、藝術活動經營者，譬如藝術作品的製作人，懂得為藝術表演與創作者的作品適時提供市場建議、包裝藝術作品。他希望，青年學子能透視策展、藝術工作中的不同功能與角色，進而找出適合自己的角色與學、職涯。

演說尾聲，王星威再次強調了擔任國際志工的四大能力優勢，「態度、語言、溝通、國際體驗」。透過新策展環境的砥礪與訓練，他相信具備國際志工經驗的同學，皆可在學職涯的履歷背景上大大加分，藉以走向更具發展性的未來。 

馬來西亞志工 迎向寶島鐵馬行

2015 國際自由車環台公路大賽特別報導

文：王宥筑



一年一度的「2015 國際自由車環台公路大賽 (2015 Tour de Taiwan)」於 3 月 22 日至 26 日期間展開，今年除了有台灣多益國際志工的加入，更有來自馬來西亞的國際志工共襄盛舉。無獨有偶，去 (2014) 年的 ISU 四大洲花式滑冰錦標賽，首開台灣跨國招募國際賽事志工之先例，並引起日、韓籍志工的熱烈迴響，不僅促進亞太地區青年的交流，更為賽事整體豐富度增色。為使讀者一窺國際志工的多元面貌，本刊特別專訪為本屆環台賽服務的兩位馬來西亞志工 Charmaine Sze (施嘉美)、Thoong Kit Yee (唐潔宜)，以下分別為其訪台心得分享：



Charmaine Sze 施嘉美

校系：Foundation in Arts
/ HELP University
年齡：19 歲
多益測驗：990 分

目前在吉隆坡擔任觀光大使 (Tourist Ambassador) 的她，因具備優秀的英語能力，且通曉中文、粵語、馬來語，並略通韓語，讓她能與外國遊客對答如流。

去年 8 月和父親一同騎單車環台的施嘉美，因旅途中邂逅了熱心的台灣人，而對台灣留下美好的印象。她兩眼發亮地說：「這次大賽是我喜歡的單車活動，又辦在有人情味的台灣，讓我非常期待！」

施嘉美旺盛的求知慾，使她一刻也不得閒，除了曾參與獅子會，平常也忙於童軍、學生會和一些校外的志願性活動，例如供餐給街友的「Soup Kitchen」。

她認為國際志工必須有開放的心胸，過去的服務經驗也讓她體認到「服從」與「獨立」的重要。施嘉美期待這次來台灣能充實更多國際志工經驗、結識海外朋友。

唐潔宜 (右圖左二) 的國際志工經驗豐富且多元，曾在馬來西亞聖約翰救護機構 (St. John Ambulance of Malaysia) 擔任救護人員，去年還在韓國仁川的第 17 屆亞洲運動會擔任官方寫手 (official writer)，接著又要飄洋過海到台灣擔任本次大賽的國際志工。

來自華裔家庭的唐潔宜，格外認真學英語，因為英語能力

Thoong Kit Yee 唐潔宜

校系：Bachelor of International
Business and Marketing
/ Taylor's University (已畢業)
年齡：25 歲
多益測驗：940 分 / 口說測驗：160 分



能為她開啟許多國際體驗。平時除了自發性閱讀英語報紙和聆聽英語廣播，也要求自己以英文在社群網站上發佈文章。她認為英語好，才有機會走入全球化工作環境和社交圈。

本次服務是唐潔宜首訪台灣，她從親友的口中聽聞台灣的交通發達，且人們相當友善。這次決定參加來台擔任志工，不僅因為自己喜歡騎單車、熱衷團隊合作，也視為難能可貴的學習經驗。 **N**

企業送暖 一圓偏鄉孩童學習科學夢

科教館舉辦「『愛』迪生出發」感恩茶會

文：朱格君



▲ 科教館館長朱楠賢（左）、教育部終身教育司司長熊宗樺（右）向公益企業表示謝意。

有的時候會想起，天空真神秘；有的時候會想起，上天去遊玩。乘著一個大氣球，往向藍天空升上，隨風飄，隨風飄，越過一座座高山。飛過雲霄，飛過雲霄，乘著氣球上天空去。好去看天空上有多少，神秘光景。啦啦啦……」

1月21日，隨著基隆市碇內國小天使兒童合唱團悠揚的歌聲響起，國立台灣科學教育館（以下簡稱科教館）展開感恩茶會，集結自100年起曾參與過「『愛』迪生出發」公益學習活動、到校服務計畫等活動之偏鄉學童、教師、大專生等人的心得與成果回饋，並透過活動成效分析，了解偏鄉學童學習科學的狀況。

感謝企業持續贊助 偏鄉童一圓學習科學夢

科教館舉辦「『愛』迪生出發」科育公益活動已邁入第5年，經成效調查分析，參與活動人數已累計超過14,000多人，包括許多低收入戶、新移民、單親子女等。這些偏鄉孩童所就讀的學校普



遍缺乏師資與經費，所幸從活動發起至今，許多協辦單位及企業參與贊助，包括陽明山國家公園管理處、社團法人荒野保護協會、映象有限公司、ETS臺灣區總代理忠欣公司等等。

「感謝贊助企業長期支持，讓偏鄉孩子也能有機會享受科教資源，未來希望更多人能參與及支持，我們也會將現有資源和設備加深加廣，讓孩子學得更好。」科教館館長朱楠賢肯定企業提供善款，孩子受到幫助，未來也能學會幫助別人。

教育部終身教育司司長熊宗樺也表示：「政府資源有限，民間力量無限，感謝企業同心，讓科學在孩子心中萌芽，未來能培養更多科學小尖兵，在科學領域發光發熱。」

手作「祈福小天燈」 感受「科學DIY」

「我最愛太陽能車！」「我最愛水火箭！」來自嘉義黎明國小及新北橫山國小的小朋友高興地說。參與科教館活動的孩子們最愛的就是DIY科學，透過手作科學，孩子對科學提高興趣，也找回自信。

感恩茶會現場也由碇內國小學童帶領捐款愛心人士一起手作「祈福小天燈」，感受科學DIY樂趣。科教館表示，未來將持續推動「『愛』迪生出發」，除了繼續幫助原參與學校，也會接受更多偏鄉學校的申請計畫。 **N**

轉職潮中上班族如何為履歷加分？

台塑、三星、寶僑均採用多益國際化人才團隊的評量標準

文：編輯部

台塑集團徵新血

求職者需檢附多益成績

台塑集團近日釋出多個職缺，包括研發、產品開發人員、研發工程師等，皆明定要求至少須達 TOEIC 400（含）分以上。此外台塑集團預計於今年 3 月開始校園徵才，進駐臺大、交大、清大與成大各大院所，預計將釋出 2,100 名儲備幹部職缺。

從去年開始，台塑集團即明文規定，若要報考其大專儲備幹部相關職缺，均須附上多益成績。



參考資料來源：經濟日報、蘋果日報 / 圖片來源：台塑官網

台塑集團固定於每年寒假結束後招募新血，比起往年開出的 1,500~1,700 名職缺，今年大舉規劃全球攬才超過 2,000 人，創下新高，由於名額大增，錄取率可望較過去更高。

這些職缺包含電機、機械、化工、研發、企管、會計與資管等，錄取者必須分別通過報名資格及英語門檻要求，及面試與筆試兩道關卡。大學畢業的新鮮人，年薪約可達 70 萬元、碩士年薪則為 72 至 73 萬元。 **N**

寶僑以多益測驗評測員工英語程度

並安排補救學習課程提升員工英語力

世界領先的消費日用品生產商寶僑（Procter & Gamble Co. P&G）股份有限公司，其拉丁美洲分部決定將員工英語文能力檢測及英語教育訓練，納入人資管理規章中。包括阿根廷、巴西、智利、哥斯大黎加、哥倫比亞、薩爾瓦多、瓜地馬拉、巴拿馬、秘魯和委內瑞拉等地區，寶僑各地分公司都陸續採用多益測驗（TOEIC）之聽、說分數做為人員招聘與培訓之標準。

寶僑在拉丁美洲地區的諮商師 Marcial Gutierrez 表示，在拉丁美洲的主要溝通語言是西班牙文，員工缺乏英語使用環境，致使不少職員欠缺該職位所需的英語溝通能力，寶僑人資管理中心向 ETS 取經，諮詢如何以多益測驗評量拉丁美洲區求職者及現任職員的英語能力。英語



參考資料來源：ETS 官網全球報 / 圖片來源：寶僑官網

溝通能力未達標準者，將被安排參加英語測驗與英語訓練課程。而此訓練課程完全不受時空限制，在當地，有小班制和一對一教學，派駐外地時，可以至當地語言學校上課，或選擇開啟電腦就能取得之線上課程。

為鼓勵員工，寶僑的財報團隊主管 Gritchin Azofeifa 也現身說法，分享自身提升職場英語能力後的成功案例。原先對英語一竅不通的她，由於溝通窒礙而失去了許多外派機會，遂接受寶僑的在職英語訓練課程。如今進修有成的 Gritchin Azofeifa，已能獨自與國外客戶洽談，更具備領導許多國際化專案團隊和會議的能力。藉由增進員工英語文能力，寶僑可望增進職員跨國合作之工作效率，更提高公司整體生產力。 **N**

三星電子團隊重視國際化 採用多益為英語能力衡尺

三星 (Samsung) 電子目前已是全球第二大半導體公司，期望藉由鼓勵員工使用英語溝通技能，打造出更有影響力的人才團隊。而韓國總公司更要求其員工必須具備使用英語上台簡報的能力，若無法以流暢的口語能力與國際人士進商務溝通，便很難踏進三星跨國電子團隊的大門。



參考資料來源：ETS 官網全球報 / 圖片來源：三星官網

三星日前於越南河內的大規模人員招募活動，也採用多益測驗做為評量新進人員之英語標準。2014 年 5 月，ETS 越南代表 IIG 因此協助舉辦兩梯次的多益測驗，粗估近 4,000 位考生參加測驗。除了藉由多益測驗檢測應徵者之英語程度，三星也鼓勵員工在公司多多使用英語溝通。 **N**

「2015 上班族重視之語言證照大調查」 出爐了！

參考資料來源：TOEIC 官網

根據 ETS 臺灣區總代理忠欣公司所做的「2015 上班族重視之語言證照大調查」發現，有 64% 的受訪者考慮在一年內轉職，而除了本身專業技能外，78% 的受訪者認為，加強外語技能，可替自己的履歷加分；其次是加強電腦軟體技能，佔 47%；第三為加強管理技能則佔 41%。

根據調查，欲轉職者中有三分之一想考語言證照，其中 67% 選擇考多益測驗。近一半的受訪者有一張以上語言證照，其中擁有多益測驗證照佔 65%，擁有全民英檢證照佔 33%。持多益證照者，有 28% 的分數在 605 分到 700 分之間為最多；其次則是 455 到 600 分，佔 21%。忠欣公司分析，企業對求職者語言能力的要求有上升的趨勢，因此轉職前能取得外商及本土企業都採用的多益證照，有加分的效果。

至於轉職前想考證照的原因，前三名分別是為提升求職競爭力 (54%)、個人興趣 (46%) 及學校或公司規定 (40%)。而欲轉職者認為對求職最有幫助的語言證照是多益測驗 (67%)、JLPT 日語檢定 (32%) 及 TOEFL 托福 (28%)。而七成的欲轉職者設定自己的多益測驗的目標分數要在 600 分以上。

ETS 臺灣區總代理忠欣公司營運長吳紹銘表示，企業對於求職者語言能力的要求程度有上升趨勢，例如華航招募空服員要求的多益分數已提高到 600 分；另根據 104 人力銀行公開資料，去年有 33% 的企業在徵才條件中列出英文能力的要求，今年則上升到 36%，擁有語言證照對於大部分的求職者來說有利無弊。 **N**

2014 ETS 台灣大事紀

資料整理：王宥筑

1/26

「高中職生學涯規劃校園說明會」
ETS 與 104 共同協助高中職生填選志願科系

為協助高中職生做好學職涯規劃，ETS 臺灣區總代理忠欣公司與 104 人力銀行聯合於國立臺灣師範大學舉辦一場「高中職生學涯規劃校園說明會」，邀請到 104 人力銀行家教網營運長李明倫、中華航空機師 Dana Wu、臺灣科技大學應用外語系學生柯承佑等人，分別以「就業市場分析」、「業界菁英求職路」與「學長姐過來人」三個面向協助學生釐清選填志願的盲點，找到自己的理想科系。

1/25

四大洲花式滑冰錦標賽在台圓滿落幕
台日韓跨國志工團隊 展現國際志工新生力

「2014 ISU 四大洲花式滑冰錦標賽」，有來自中國大陸、日本、加拿大、印度、南非、美國、香港、烏茲別克、馬來西亞、菲律賓、墨西哥、澳洲、韓國等 14 國頂尖選手來台競技。主辦單位中華民國滑冰協會在 ETS 臺灣區總代理忠欣公司的協作下，首度在日、韓、台三地跨國招募國際青年志工，採用多益測驗篩選最佳國際志工服務團隊。四大洲花式滑冰錦標賽官方新聞服務代表 Tatjana Flade 女士表示，非常感謝比賽期間國際志工提供的服務，並稱讚志工的流利英語能力使大會的流程更有效率，為台灣做了好的國民外交。

3/4

「你應具備的國際競爭力」講座 四校開講
掌握國際職場動態 充實必備職能

ETS 臺灣區總代理忠欣公司於 2014 年 3 月陸續在中山大學、清華大學、臺灣大學以及臺灣科技大學舉辦「你應具備的國際競爭力」講座，期能有效幫助求職者掌握國際職場動態，首場在 3 月 4 日於中山大學舉行。於該場講座中，ETS 臺灣區總代理忠欣公司營運長（時任測驗事務處總經理）吳紹銘擔任講座引言人，並邀請到三商行人才資源中心人資長廖哲鉅、104 人資學院顧問蘇麗美等業界專家，分別由不同角度分析當前就業趨勢，提供社會新鮮人求職致勝的秘訣。

3/28

靜宜大學舉辦「中區英語教學工作坊」
國際溝通管理顧問推廣多益口說與寫作測驗

教育部中區區域教學資源中心與靜宜大學外語教學資源中心聯合舉辦 102 學年度第二學期的「中區英語教學工作坊」。校方表示未來將開設「國際談判」、「口語溝通」等內容相關的課程，因應此需求，本次英語教學工作坊主要內容聚焦於英語口說及寫作教學的師資訓練課程。由協辦單位國際溝通管理顧問公司的外師 Ian McIlwaine 擔任講師，由 ETS 臺灣區總代理忠欣公司提供「多益口說與寫作測驗（TOEIC SW）官方全真試題指南 I」作為師訓教材。

ETS 臺灣區總代理忠欣公司董事長邵作俊（左一）與政大附中校長郭昭佑（右二）共同為三位在該課程中進步最多的同學頒發獎狀。



靜宜大學外語教學中心主任周惠那表示，這是該校第一次針對 TOEIC SW 的題型情境導向內容進行教師培訓工作坊。此次參與工作坊的老師互動熱烈，在講師的帶領下，大家對於 TOEIC SW 及其應考策略皆有更深入的認識。

4/26

首次多益國際志工成長工作坊登場 公益動起來！呼朋引伴創造願景

TOEIC OK News 特別於劍潭青年活動中心舉辦了第一屆的「多益國際志工成長工作坊」，以凝聚並促進國際志工間的交流互動。邀請作育國際青年才俊無數的外貿協會國際企業人才培訓中心（ITI）主任龔維新，2013 年多益獎學金得獎團隊代表，以及青年夢想實踐家代表—傑克魔豆青年社會創業的高瑋呈，一同共襄盛舉。在講座中，主辦單位安排了團隊競賽性質的小組活動穿插其間，讓來自不同大專院校的 56 名青年志工朋友，在工作坊中彼此切磋交流，學習團隊間的互助合作。

5/23

ETS 與亞洲大學推動 「國際英語教學績效產學計畫」 三年有成 學生通過英檢成長率破兩倍

亞洲大學自 100 學年度起與 ETS 臺灣區總代理忠欣公司合作，推動「國際英語教學績效產學

計畫」，實施三年來，全校學生英檢證照成長率超過 200%。為了深化英語教學績效管理，雙方同意於 2014 年 5 月 23 日再次簽約合作，儀式由亞大校長蔡進發、忠欣公司顧問王星威（時任總經理）共同主持。本次續約的「國際英語教學績效產學計畫」將實施於 103 至 106 學年度，針對大一新生實施多益測驗前測，於大一學年結束後實施後測，前、後測相較而得到的進步分數將作為教學績效評量、課程改善、教材選擇、教學方法創新之關鍵參考資訊。

6/3

政大附中導入「O2O」教學 與 ETS 續簽合作備忘錄 特色課程助學生多益成績平均進步 112 分

政大附中於 2013 年 9 月始為高一學生開設「多益情境英語教學特色課程」，並針對學生程度進行分班教學，導入「O2O」（online to offline）教學新思維，以實體課程與線上課程並行方式教學。參與學生於期末參加多益後測時，分數平均進步 112 分，成果亮眼。政大附中校長郭昭佑表示，為了讓學生的英語力更上層樓，103 學年再度與 ETS 臺灣區總代理忠欣公司合作，擴大推行多益情境英語教學特色課程，2014 年入學的高一新生將全面參與多益情境英語特色課程；不僅如此，國中一年級的學生也擬導入 TOEIC Bridge 情境英語教學特色課程，為同學未來參加國中會考提供英聽訓練。

8月25日的師訓，始於台東縣政府、台灣全球化教育推廣協會（GEAT）與ETS臺灣區總代理忠欣公司的合作專案，透過多益普級測驗輔助國中生學習英語。



6/13

2014 ASTD 人資年會台灣參訪團返台分享會 培育與管理人才 強化組織競爭力

美國訓練與發展協會（The American Society for Training & Development，以下簡稱ASTD）年會於2014年5月圓滿落幕。為了讓國內人資人才能夠從中獲得更多國際視野和創新觀念，由財團法人自強工業科學基金會主辦、並由ETS臺灣區總代理忠欣公司贊助，在北、中、南陸續舉辦參訪心得分享會，首場於6月13日舉行，由行政院人事行政總處公務人力發展中心和中華人事主管協會協辦，以2場專題演講和4場主題分享為主要議程，交流與探討人才培訓的課題，像是該如何應用新興科技讓訓練課程更富樂趣、企業如何培育跨界人才等。

其中，國際溝通管理顧問公司（ICLM）訓練部經理盧彥廷與大家分享作家Arianna Huffington在2014年ASTD年會中的演講精髓：每個人皆應具備身心靈的舒暢（Well Being）、看待事物的智慧（Wisdom）、樂善好施（Giving）以及自我覺察（Wonder）等條件，才能管理、經營好自己，進而達到更優異的工作表現。

6/17

三重高中展現情境英語特色課程成果 模擬真實情境下學習英語 一年進步 91 分

2013年9月起，三重高中針對高二學生開設「國際溝通情境英語教學特色課程」，學生可以在模擬日常生活及職場的國際溝通情境下學習使用英語。三重高中與ETS臺灣區總代理忠欣公司合作，進行師訓、取得教材及評量工具。因為好玩又實用，參與該選修課程的同學一年下來多益測驗平均成績進步91分，平均分數亦達到528分，英語程度不遜建北的學生，打破明星學校的迷思。

三重高中校長陳瑛姍表示，未來將在校內全面推動，逐步增加選修班的數量及學生名額，期望成為新北市社區高中英語特色課程的成功典範。協助指導該課程的東吳大學英語系教授林茂松建議，從高中開始搶救大學生英語力，大學教授就不會再怪罪高中老師沒把學生英語教好，企業也不會再怪罪大學教授沒把學生英語教好。

8/25

台東縣舉辦英語教學師訓研習 迎接國中八年級英語普測專案

台東縣政府於新生國中舉辦了一場「英語教學專家培訓——標準評量與教學成效管理研習」，此場研習主要由教育部指導辦理；由台東縣國教輔導團—語文學習領域國小英語輔導小組、台東縣英語教學資源中心、溫泉國小、新生國中等單位共同承辦；台灣全球化教育推廣協會（以下簡稱GEAT）與ETS臺灣區總代理忠欣公司協辦。



◀ ETS 臺灣區總代理忠欣公司顧問王星威談納入語言管理的 ESP 如何能協助企業解決語言障礙問題。

該研習邀請忠欣公司顧問（時任總經理）王星威、GEAT 執行長陳超明、政大附中教務主任溫宥基、政大附中英文老師張秀帆等擔任講者，分享了許多英語教育新觀念，包含「減法教學」、「建立能力指標」、「以教會取代教完」等，引起了聽眾的熱烈迴響。

9/20、10/4、10/18

SHRM 年會參訪團返台 北中南分享會

迎接趨勢挑戰 人資勇於轉型

美國人力資源管理協會（Society for Human Resource Management，以下簡稱 SHRM）年會於 2014 年 6 月圓滿落幕，此次中華人力資源管理協會（以下簡稱 CHRMA）台灣代表團，共計 18 位成員遠赴美國奧蘭多取經，ETS 臺灣區總代理忠欣公司，特別贊助 4 張機票，讓更多關心人資議題的夥伴得以親至現場感受盛會。CHRMA 並於 9 月 20 日起分別在台北、高雄以及台中舉辦返台分享會將年會所見所聞與國內人資夥伴分享。

2014 年 SHRM 年會主題為「轉型 (Transformation)」，為因應外在環境變化以及隨之而來的多項挑戰，人資所扮演的角色以及管理方式必須跟著轉型，方能與企業組織策略接軌，進而提高組織營運績效。CHRMA 理事甯耀南也特別引述 SHRM 執行長 Hank Jackson 在大會中的論述：「HR 面臨『科技危及工作』

的挑戰，因為未來多數工作將為機器或軟體所取代。」因此，HR 必須專注於研究人能做而機器人不能做的事。

10/3-10/5

亞洲大學 2014 海峽兩岸三地

ESP 國際學術研討會

“Global English” — 跨國企業語言管理新趨勢

「2014 海峽兩岸三地 ESP 國際學術研討會」在台中亞洲大學盛大舉辦，主題為「ESP 教學、研究之獨特性與多元化」(Uniqueness and Diversity in ESP Research and Pedagogy)，探討各地區 ESP 教學與研究發展的不同面向及現況。匯聚台灣、中國、香港三地的莘莘學者，如北京外國語大學副校長孫有中、香港理工大學英文系副院長鄭梁慧蓮，以及亞洲大學外語學院副院長陳英輝等人，主辦單位更邀請到 Kay Westerfield、David Graddol、Sue Starfield、Betty Samraj、陳超明和蔡基剛等大師級學者領銜主講。

其中，實踐大學應外系講座教授陳超明以「The Future of English Departments in Taiwan」為題，說明英語系目前在台灣所面臨的困境與轉型問題，並指出 ESP 課程的概念如何改善英語系現況。ETS 臺灣區總代理忠欣公司顧問（時任總經理）王星威以「ESP in the Context of Global English: Corporation



◀ 「公益豆的英語小學堂」見證小學生的學習心和公益力量。

ASTD 亞太區年會中 ETS 場次的講者（從左至右）王星威、陳超明、王冠軍詳述「語言管理」的重要。



Language Barrier and Breakthrough through LM」為題，和 SHRM 國際事務委員會主委廖哲鉅、緯創資通股份有限公司訓練暨發展中心訓練經理鍾嘉欣，同台分享對於企業英語使用之觀察、有語言行為學可依循的國際職場生態，以及推行語言管理政策的 Know-How。

10/22

「公益豆的英語小學堂」頒獎暨捐贈儀式 全台小學生樂在邊學英文邊做公益

畢嘉士基金會與 ETS 臺灣區總代理忠欣公司聯手推出「公益豆的英語小學堂」網路活動，以線上英語測驗遊戲吸引小學生做公益，每答對一個單字，忠欣公司就認購一顆馬拉威小農所栽種的咖啡豆，最高認購 100 萬顆，再捐贈給喜憨兒庇護餐廳供其營運使用。全台共有 716 所小學響應、逾 1.5 萬的小學生加入背單字行列，計答對 570 萬個英文單字。為此，主辦單位畢嘉士基金會舉辦頒獎暨捐贈儀式，表揚小學生的愛心義舉。畢嘉士基金會董事長劉侃表示，公益豆的英語小學堂以創意的方式，將學習和公益連結起來，證實小朋友也有關懷弱勢的熱情和能力。忠欣公司董事長邵作俊則對於孩子們的向學心表示欣慰，也希望藉此拋磚引玉，鼓勵更多企業或單位一同響應。

10/29

陳超明教授新書發表記者會 《語言管理—面對世界人才大戰的台灣策略》

GEAT 理事長陳超明，發表新書《語言管理—面對世界人才大戰的台灣策略》，提出企業應正視語言管理的重要性、訂定政策與實務管理流程；個人則應訂定語言管理及能力目標，培養解決問題、整合跨語言及跨文化能力，同時培養情境智商（Contextual Intelligence），成為企業所需人才。陳超明表示，企業應依照產業及業務需求，針對高、中、低階職務訂定相對應的語言能力指標，「例如 TOEIC 750 分是進入企業的基本門檻。」而個人則應以 10 年為一期、設定學習目標，以因應全球化競爭及科技發展趨勢。發表會也邀請知名觀察家范疇提出見解，他強調如今科技工具便利，人們應將語言視為個人資產與國力來累積與管理，以免終有一天被科技所取代。

10/30-11/1

2014 ASTD 亞太區年會 掌握改變世界的全球化人才發展策略

ASTD 亞太區年會期間逾 1,300 位的國內外人資訓練發展專家及學者前來與會，探討職場人資發展趨勢的觀念與實踐方式。此次年會請到的專家學者包含：活力睿智訓練中心創辦人 Joseph Grenny、ATD 會長暨執行長 Tony Bingham、瑞士洛桑管理學院教授 Thomas Malnight 等多位產、學界代表。討論的議題包括亞太地區訓練、學習技術、人才管理與領導人才培育、組織效能、評量與分析、以及跨文化管理等。其中 ETS 贊助的講題為「語言管理及發

2014 公益旅行節，青年慈善家
齊聚一堂。



展之道：如何再造台灣國際人才庫」，由 GEAT 理事長陳超明、CHRMA 常務顧問王冠軍、ETS 臺灣區總代理忠欣公司顧問（時任總經理）王星威主講，面對智能機器人危害工作的挑戰，三位講者分別就人才培育趨勢、產業發展等面向，提出「語言管理」作為面對未來職場發展的策略。

11/14-11/16

第 23 屆中華民國英語文教學國際研討會 善用英檢工具與密集式課程有效學習

第 23 屆「中華民國英語文教學國際研討會」（以下簡稱 ETA 年會）邀請了中、日、英、美、菲、泰、星、港等來自不同國家及地區的主題講者，針對大會主題——「英語教學的未來：地方性、全球性、網際網路（ELT Futures: Local, Global, Cyber）」展開一系列的專題演說。ETS 臺灣區總代理忠欣公司也規劃了一系列的 ETS 專題講座。講者包括靜宜大學英文系副教授周惠那、文化大學語文教學中心主任趙美聲、政大附中教務主任溫宥基、三重高中英語教師褚淑美等，深入討論課綱擬訂、課程設計及師資培訓等英語教學議題。

其中臺科大應外系副教授王世平、曙光女中英語科教師葉健芬、弘光科大人文學院院長蔣筱珍等教師分享推動密集式英語文課程的過程與成效。而中華民國國際職能教育發展協會師資培訓課程講師羽角俊之、師大附中英語教師吳詩


綺等人則分享應用 TOEFL 系列測驗和 TOEIC Bridge 於英語課程的教學策略，為教師提供了良好的語言教學管理工具。

12/20

2014 多益獎學金計劃—公益旅行節

公益旅行的意義 讓無私的愛溫暖每個角落

2014 年 ETS 多益獎學金計劃的得獎團隊包含高中職組、大專院校組、綜合組共 15 組，他們的足跡踏遍台灣各地和離島，也有不少隊伍飄洋過海至印度、非洲、柬埔寨等地區服務，每支隊伍都在 2014 的夏季達成了各自的任務，並帶回滿滿的溫暖故事。ETS 臺灣區總代理忠欣公司特別籌劃「2014 多益獎學金計劃—公益旅行節」，在松山文創園區展出以動、靜態成果展的方式分享得獎團隊的公益企劃與實踐的感動，活動當日吸引絡繹不絕的人潮，一同見證青年慈善家的心血結晶。

每支獎學金團隊的攤位各出奇招，展出其企劃內容與心得。其中「INDEAR」團隊藉由「情境劇」傳達理念，介紹印度嚴重貧富不均的議題；「Summer Slam」團隊則示範一系列科學教案，如：自製彈力球、薑黃紙作畫；「輔大蒙古服務學習團隊」分享蒙古人的「羊骨占卜」，團員也當場示範這種罕見的占卜法，吸引不少民眾參觀。 

申請截止日至
5月31日

ETS TOEIC 2015年 台灣地區多益獎學金計劃

關於獎學金

以團體方式提出「2015年青年公益活動企劃案」，
並付諸實行。獎學金將頒發給 **15** 組團隊，每組
團隊最高可得 **新台幣 100,000 元整**。



參賽流程

提出企劃案申請

書面審查

簡報面試

公佈獲選團隊

申請資格

- 申請團隊成員須由目前就讀於台灣，且為各高中職(含)以上迄研究所之在學學生所組成。
- 申請團隊人數須為三人(含)以上(校內社團或另行跨校、跨組別組團皆可)。
- 申請團隊成員須具有「多益英語測驗」或「多益口說與寫作測驗」或「多益口說測驗」任一項測驗成績，其測驗成績須達各申請團隊成員身份所要求之分數門檻。

申請者身份	多益英語測驗 (聽力 / 閱讀)	多益口說測驗	多益寫作測驗
高中職學生	450	100	100
大專院校學生	550	120	120

*多益英語測驗(聽力/閱讀)滿分990分 *多益口說與寫作測驗滿分各為200分

相關時程

提出企劃案申請	即日起至 5月31日
評選(書面審查、簡報面試)	6月1日 ~ 6月21日
獲選團隊結果公佈	6月22日
諮詢輔導	6月至7月 (詳細日期將另行公佈)
提交成果檢討報告	10月4日
成果發表	12月 (詳細日期將另行公佈)

洽詢資訊

2015年台灣地區多益獎學金計劃
相關資訊及詳細申請辦法請洽 —
專案網址：



www.toEIC.com.tw/scholarship2015

客服專線：(02) 2701-7333

Email：scholarship@toEIC.com.tw

主辦單位：ETS 美國教育測驗服務社

ETS TOEIC 臺灣區總代理 / 忠欣股份有限公司

協辦單位：第三部門教育基金會