

中華海洋生技

從養殖、研發、到零售，秉持「厚道」精神，導入HR系統成功開啟數位轉型之路



(由左到右：104人資學院行銷企劃Amelie、中華海洋生技資訊部經理Kalo、人資處資深副理Carol、管理服務總監Vic、執行副總Steven、104人資學院專案經理Sean)

採訪／104人資學院

隨著規模的擴大，重新調整企業體質以及協作流程，是成立十年以上公司必經的過程。這次104 前往成立24年從原先10人擴增到150人團隊，同時獲得台灣優良品牌獎、台灣生醫暨生農選秀大賽金質獎、馬來西亞MTE國際發明展金牌獎的Hi-Q中華海洋生技股份有限公司（以下簡稱：中華海洋生技），了解他們如何透過導入 HR 人資系統，重新優化所有工作流程，並帶領人資同仁成功實現數位轉型。

從源頭為消費者把關，建立褐藻健康生態鏈並落實 ESG 企業社會責任

秉持著「自然、健康、快樂」的理念，執行副總 Steven和我們分享：中華海洋生技從養殖起家、成立 Hi-Q（High Quality）品牌，堅持「魚健康、人才吃得健康」，自行研發飼料配方，提供消費者最健康的石斑魚。從中

也發現「褐藻」對於人類、寵物健康、以及肌膚保養的益處，便逐漸跨足至保健食品、肌膚保養、甚至是中央廚房、餐廳等領域。

而創辦人張永聲與謝清輝先生，更將「厚道」精神注入企業文化，每年編列超過 1000 萬的預算給「厚道志業群」，徹底實踐 ESG 企業社會責任、回饋社會。除了開始投入「厚道捐魚」行動，讓資源匱乏的孩童、長輩及家庭、都能吃到健康好魚；也於 2015 年成立台灣聯合抗癌協會，免費提供褐藻醣膠保健食品，資助清寒罹癌的家庭，讓他們也能得到營養支持。



中華海洋生技產品獲得SNQ國家品質標準認證、國家品牌「玉山獎全國首獎」

公司規模擴增，人工與紙本作業導致員工信任度下降、時間成本上升

回饋於社會外，也不忘了將「厚道」的精神應用於內部人事管理。中華海洋生技極為重視員工的發展與狀態，除了延攬優秀人才、開設課程精進員工技能與觀念、鼓勵員工運動，也會定期檢視制度與協作流程的完善度。然而，隨著業態的多元化、人數的擴增，卻發現原先「人工」的作業流程，已無法應付百人規模的企業型態。

「好的人才卻因為行政流程而流失，得不償失、也產生許多額外的成本。」人資處資深副理Carol說明他接手後發現最大的問題是「紙本作業」。因此，在與公司上層溝通後，我們開始了數位轉型計畫、並導入了 104 的 eHRMS 人事系統。

重視工作效率及員工信任度，開始數位轉型並優化人事行政流程

「導入新東西員工一定會排斥，因為他們沒

接觸過、會害怕」，管理服務總監 Vic 表示：將好處具體的說明給員工聽，並積極的舉辦教育訓練，讓他們感受到差異，就較容易成功了。中華海洋生技統也統整了導入 104 的 eHRMS系統最有感的三點：

1. 大幅降低錯誤率，員工信任度提升

以差勤為例，在導入系統前都是由主管自己紀錄再交由人資，常常出現員工本身、主管紀錄、人資資料有出入的時候，需要再花時間去確認、也降低員工對於公司的信任。除此之外，薪資的紀錄、以及薪資單的寄發都僅透過 excel，就曾發生過寄錯薪資單的狀況。導入後，所有資料均在系統上處理，資料統一齊全、計薪簡便、錯誤率也降低，幫助人資更有效運用時間，員工的信任感也提升。

2. 資料透明揭露，也降低 HR 同仁負擔

「在沒有系統前，HR 同仁時常會接到員工打來詢問特休剩餘的天數」，Vic表示其實 180 人來來回回就浪費了人資寶貴的時間。導入系統後，不論是特休、差勤、薪資單等員工都能直接在前台查詢（HR Portal），資料透明揭露後，大幅節省了HR同仁的時間，也培養了員工自主查詢的概念。另外，以往請假還需特地跑一趟公司寫紙本假單，現在只要登入系統 15 秒就能完成請假流程。



110年獲頒國家「新創獎-精進續獎」

3. 資料自動排程串接，決策報表產出容易

對於人資主管以及資訊部而言，另一個重要的功能便是「資料的串接及自動排程」。以人資處資深副理Carol來說，時常需快速的撈取報表資料，提供給高層主管作為決策的關鍵。在導入eHRMS系統後，不但可以設定搜尋條件，還可以將常用的資料輸出為自訂報表，十分有效率。資訊經理 Kalo 也表示「HR系統是公司數位系統的樞紐和核心」，只要維護好，後續串接 EIP (Enterprise Information Portal)、ERP (Enterprise Resource Planning)、BPM (Business Process Management) 等各個系統都會更加容易。

人資系統評選重點：整合性高、專業人資背景、更新速度快

最後，我們也詢問了當初是如何評選系統，資訊經理 Kalo 和我們分享「整合與串接」是他

們考量的一大要素。當初選擇地端而非雲端，便是這個原因，畢竟未來數位化會繼續進行，AD 整合是基本要素。擁有豐富導入經驗的人資資深副理Carol也和我們分享當初也有考量 SAP、Oracle等國外大廠，然而不符合在地的需求、介面複雜、對於中小型企业費用也過高。

另外，管理服務總監Vic也補充：「系統更新的速度、以及是否有 HR 背景」也是評選重點，因為勞基法變動實在太快，系統要能跟上法律修法的速度。104 除了整合度高、介面友善、系統更新快，本身就是台灣最大的人資品牌，HR知識相對完善。「我們的業態多元，沒有任何一家系統商可以百分之百符合需求，但 104 eHRMS 已經解決了我們 90% 的困擾，CP值很高！」Vic笑著說。

【104 eHRMS人資管理系統】
深受客戶信賴的功能有哪些？

