



2025年璀璨之星 最佳創新獎_(封裝工程處)(劉念萱)

推薦人：(單位)(姓名)(職稱)
日 期：

1 個人資訊

2 最佳創新獎_五大關鍵行為說明

3 事蹟範疇

4 行為說明_STAR原則

(1)被推薦人具體事蹟陳述 (須衡量是否有符合五大關鍵行為、跨部協作)

5 (2)推薦人的話

6 本屆評分說明

部門	封裝工程處		
姓名	劉念萱	工號	92367
職等	5	職稱	資深工程師
直屬主管	李水源 Scottlee		
R & R(Role & Responsibility)			

職務角色：

藉由電腦輔助自動化處理, 包括但不限於
數據分析, 流程設定及自動化, 預警建立, 自動判讀系統等製程輔助角色

負責內容：

良率/Hold Lot/NCR等製程指標追蹤, Workflow設定, 機台SECS/GEM及自動化,
ECN/ECR撰寫及協助, 製程參數管理, 報表建立, 機台資訊自動化解析, 其餘工程
相關專案分析及協作

請放個人獨照
(正面清晰)

可加入最代表自己的一句話

關鍵行為		說明
1	對新的想法抱持開放的態度	面對新的觀點，抱持開放的心態，不會自動忽略掉新的想法，當傳統方法無法適用時，會接受新的想法。
2	對新的可能性具有好奇心，且會積極探索	對於傳統的工作方法的好與壞，會提出質疑與挑戰(包括質疑自己的既有假設)，會藉由觀察去發想出新想法，以尋求非傳統、不同的解決方法。
3	會去主動尋找如何為任務創造更高的價值	傾向去尋找不侷限於現有資料的解決方法，對於目前的狀況或問題，提出與嘗試不同的解決方案能推斷新想法的策略性影響，能探索正在發展中的需求，找尋具有前瞻性的改善方法。
4	會對於創新的想法，付諸實行	針對新的想法，快速的採取行動，同時會提出有利的說詞，以及目標達成的所有可行方案。
5	會在組織中提倡創新	能積極提倡與鼓勵他人，建立與營造一個利於創新的環境，同時讓大家的新想法都能被支持，以降低組織成員對創新帶來變革的抗拒。

※重點說明：

衡量五大關鍵行為時，需酌情衡量該員是否有針對「跨部或外部協作」有展現出卓越績效貢獻，本屆璀璨之星將以「跨外部協作貢獻」為評比依據。

- ◆ 本屆新增新增四項事蹟範疇，請依照推薦具體事蹟勾選並陳述符合之範疇 (可包含1個以上)
- ◆ 所勾選之範疇內容，需連結後續具體事蹟內容及採用STAR法則撰寫。

	事蹟範疇	範疇說明	勾選範疇(√)	具體事蹟簡述
1	智能製造	運用自動化、人工智慧或智慧化設備，提升生產效率、產品品質或製程穩定性，展現創新製造能力。	√	
2	流程改善	針對作業、服務或管理流程進行優化，提升效率、降低成本或縮短作業時間，創造具體效益。	√	
3	數位提升	推動數位化轉型，透過導入系統、數據分析或數位工具，提升作業精準度、決策品質或工作效能。	√	數位報表*8, 包含LOT即時資訊, 生產及維修歷程, OEE, Hold Lot及NCR等關鍵指標
4	業績里程	於業務拓展、營收成長、專案成果或客戶開發上達成重大里程碑，展現卓越績效與貢獻。		

- ◆ STAR法則，為了可以公平地評估每位候選人，所衡量的一個結構化提問技術(自我提問)
- ◆ STAR法則可以透過系統性的提問，盡可能獲得較接近真實的資訊



透過STAR法則
嚴選出代表強茂的璀璨之星





Situation
情境



Task
任務

描述事情發生的經過、背景故事，也可以說明發生的人、事、物

舉例：

- 請分享過去遇到團隊溝通衝突時，當下的情況是？
- 印象最深刻的一次客戶投訴電話，當時是發生什麼事？
- 事情是在什麼狀況下發生的？
- 發生這個事情的原因或背景是什麼？

說明自己扮演的角色、工作中的任務，或需要達到的成果，
如果有遇到困難也可稍微說明

舉例：

- 我當時的工作或任務是什麼？
- 我需要達成什麼目的/成果？
- 接到客戶電話後，你的 SOP 流程是什麼？
- 這份工作最重要的關鍵指標是什麼？



Action
行動



Result
結果

說明實際採取的行動（可用流程步驟說明）、在執行過程中自己的想法。

舉例：

- 用什麼方法解決及化解團隊之間的溝通衝突？
- 選擇用什麼方式來處理這次的客訴問題？
- 是怎麼調適心情及心態來接下這份工作的？
- 當下發現時，是怎麼補救或化解這個錯誤？

用數據量化最終成果，如果沒有量化成果，可說明自己的學習，或對公司的正面影響。

舉例：

- 有成功解決溝通衝突的問題嗎？你覺得可以成功解決的原因為何？
- 有順利解決問題嗎？如果沒有，你覺得最大的癥結點在哪裡？
- 對公司、組織、同事等帶來哪些正面效益？
- 未來要怎麼避免再發生相同的錯誤/狀況？

S**Situation
情境**

- ◆ 參考上一節的STAR原則，說明具體事蹟原生原因、背景。
- ◆ 版型或是格式可自行調整、也可擴充頁數，除須明確讓評審知道本頁說明s的部分，其他並無任何限制。

T

Task
任務

- ◆ 參考上一節的STAR原則，說明具體事蹟中自己扮演的角色、工作中的任務，或需要達到的成果。
- ◆ 版型或是格式可自行調整、也可擴充頁數，除須明確讓評審知道本頁說明T的部分，其他並無任何限制。

- A Action** ◆ 參考上一節的STAR原則，說明具體事蹟中自己的實際行動、想法、態度上或作法的調整實踐。
行動 ◆ 版型或是格式可自行調整、也可擴充頁數，除須明確讓評審知道本頁說明A的部分，其他並無任何限制。

R**Result**

◆ 參考上一節的STAR原則，說明具體事蹟最後的量化結果、對公司的正面影響，以及自己的心得、後續目標。

結果

◆ 版型或是格式可自行調整、也可擴充頁數，除須明確讓評審知道本頁說明R的部分，其他並無任何限制。

◆ 推薦人推薦的原因

- ◆ 跨部門/外部關係人(不限於主管) 推薦的原因
- ◆ 本屆評估重點，本頁必填!!!

6 本屆評分說明

每個參加獎項有5大關鍵行為

	關鍵行為	配分	說明	本身職掌範圍40% +跨部或外部協作表現60%
1	對新的想法抱持開放的態度	20	面對新的觀點，抱持開放的心態，不會自動忽略掉新的想法，當傳統方法無法適用時，會接受新的想法。	
2	對新的可能性具有好奇心，且會積極探索	20	對於傳統的工作方法的好與壞，會提出質疑與挑戰(包括質疑自己的既有假設)，會藉由觀察去發想出新想法，以尋求非傳統、不同的解決方法。	
3	會去主動尋找如何為任務創造更高的價值	20	傾向去尋找不侷限於現有資料的解決方法，對於目前的狀況或問題，提出與嘗試不同的解決方案，且能推斷新想法的策略性影響，能探索正在發展中的需求，找尋具有前瞻性的改善方法。	
4	會對於創新的想法，付諸實行	20	針對新的想法，快速的採取行動，同時會提出有利的說詞，以及目標達成的所有可行方案。	
5	會在組織中提倡創新	20	能積極提倡與鼓勵他人，建立與營造一個利於創新的環境，同時讓大家的新想法都能被支持，以降低組織成員對創新帶來變革的抗拒。	
總分				/100

本屆評分將重點放在「跨部或外部協作表現」是否有卓越貢獻！



Your Component Our Profession

PANJIT
SEMI
CONDUCTOR