

壹、基本資料表

一、標竿企業獎參選單位基本資料

單位名稱			
參選組別	<input type="checkbox"/> 大型企業(在台員工人數 200 人以上) <input type="checkbox"/> 中小企業(實收資本額在新臺幣八千萬元以下或在台員工人數 200(含)以下) <input type="checkbox"/> 政府及法人(政府機關、法人機構、學術機構)		
填表部門		填表人	
連絡電話		傳真	
E-mail			

二、標竿企業獎參選單位專案管理資源說明*

A. PMI 相關證照		
A.1-0	CAPM(助理國際專案管理師)人數	人
	PMP(國際專案管理師)人數	人
	PMI-ACP (敏捷管理師)人數	人
	PMI-PBA(商業分析師)人數	人
	PMI-RMP(風險管理師)人數	人
	PgMP(專案集管理師)人數	人
	PfMP (專案組合管理師) 人數	人
	小計	
A.2-0	公司員工 PMI 證照有效性之人數	人
A.3-0	公司整體員工人數	人

B. 資源投入		
B.1-0	公司是否有專案管理相關訓練	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否

B.2-0	公司是否有專屬專案之辦公室	<input type="checkbox"/> 是	<input type="checkbox"/> 否
B.3-0	公司是否使用專案管理系統	<input type="checkbox"/> 是	<input type="checkbox"/> 否
B.4-0	公司是否推動敏捷專案管理	<input type="checkbox"/> 是	<input type="checkbox"/> 否

*本節所填寫資料僅供參考，不列入評分計算

貳、專案管理標竿企業獎評核資料

一、公司簡介(包含歷史沿革、公司組織、公司概况等資訊)

如表格不夠，請自行延伸

二、請針對以下評量表進行自評(本章節為工作稿，請直接填寫於雲端 OPM 系統)

1. 本評量表為許秀影博士版權所有 2015~2017，歡迎使用，請註明出處。
2. 各題自評得分之計分方式：
 - 0 分：沒有
 - 1 分：可實現，有好的結果，但沒書面文件或 IT 系統
 - 2 分：標準化，有書面文件或 IT 系統，少數人在少數專案使用
 - 3 分：標準化，有書面文件或 IT 系統，多數人在多數專案使用
 - 4 分：體系化，有所需的制度和考核方法匹配
 - 5 分：最佳化，已經進入良性迴圈，有完善的改進計畫
 - X：不知道
3. 提交佐證資料時，需提供公司簡介及專案簡介，同步到雲端 OPM 評量表自評分數旁邊的“**自評摘要說明欄**”內標示該問題可參考佐證資料第幾頁到第幾頁作為摘要報告。

項次	自評	問項內容	自評摘要說明
1		制定策略決策的人，是否已經確保組織各層級員工和自己一樣，都能清楚地瞭解組織存在的宗旨和價值定位，並在此基礎上，正確合理地制定了組織未來 3-5 年的發展目標？	
2		對於策略目標，組織是否建立了一個包含所有單一專案和多個專案的策略組	

	合，能夠動態監控專案對策略的具體貢獻和完成狀態，並能基於資訊回饋，更新或修正策略決策和組合？	
3	組織目前的總體專案管理能力和水準（包括個人和群體，包括單一專案和多個專案）對於完成策略目標的支撐是足夠的嗎？	
4	組織的結構和工作流程是非常有助於推動專案進行的嗎？特別是跨部門專案的開展，是否不會受到組織結構和規章制度的阻礙，而推行緩慢甚至壓制了實施專案員工的自覺性和實際效果？	
5	在專案遇到困難和阻礙的時候，大家的態度是敢於面對，集思廣益；還是隔岸觀火，明哲保身，有沒有共渡難關的精神，並且能夠真正產生實際效果？	
6	組織是否有足夠的資源或集中資源，以解決困難和阻礙的機制和方法，並且確保資源配置是基於專案的策略重要性來進行的？	
7	有沒有幫員工進行適當的培訓，讓員工有機會瞭解最新知識和資訊，並且能掌握適合自己實施專案的好技術和好方法，並且員工樂意去接受培訓，以跟得上最新市場競爭的需要？	
8	組織內部有沒有知識經驗分享互助的機制和方法，及時將專案過程中的發現、經驗、教訓進行歸納整理，並且確實的應用於其他的專案中？	
9	面對專案中突如其來的變更，專案成員是否具備足夠的技術水準，讓他們可以用積極平和的態度及足夠的勇氣和經驗來迎接？	
10	組織內部有好的機制和做法來面對專案中突如其來的變更，例如有好的專案變更管理制度，或者已經採用了敏捷專案管理架構和最佳實踐？	
11	組織各級管理人員是否建立了共同的文化和價值觀，以客戶滿意度為導向，以專案可交付成果為導向，當個人（部門）利益與專案（策略）目標產生衝突時，能否展現出高尚的品格和順從大局的態度？	
12	組織有沒有通過各種機制和手段，建立起良好的文化氛圍，讓員工真正以客戶滿意度和可交付成果為導向，在這種氛圍的影響下，專案所需的各種資訊都能夠順利通暢的獲得？	
13	員工在實施專案時，有沒有自我檢查和彙報監督的習慣？當專案的情況不理想時，員工在專案中的行為和慾望（例如技術人員不計成本地想要實現高技術功能）會不會得到控制和阻止？	
14	組織有沒有建立有效的監控和稽核機制，用好的系統來協助儘早制止問題的發生？	
15	員工在實施專案時是不是總能有效地完成客戶所需的可交付成果？	
16	組織有沒有足夠的流程和機制來重視能夠產生結果的人才？在專案可交付成果達成後，組織有沒有相應的激勵和慶祝活動，並能依照組織的機制，將他們安排到更適合的工作職位上去？	

三、請針對評量表各問題的自評分數提供相對應的佐證說明

說明：請說明各題評分之依據為何，如有相關佐證資料可檢附於後；同一資料可不限對應一個問題。

1. 制定策略決策的人，是否已經確保組織各層級員工和自己一樣，都能清楚地瞭解組織存在的宗旨和價值定位，並在此基礎上，正確合理地制定了組織未來 3-5 年的發展目標？
2. 對於策略目標，組織是否建立了一個包含所有單一專案和多個專案的策略組合，能夠動態監控專案對策略的具體貢獻和完成狀態，並能基於資訊回饋，更新或修正策略決策和組合？
3. 組織目前的總體專案管理能力和水準（包括個人和群體，包括單一專案和多個專案）對於完成策略目標的支撐是足夠的嗎？
4. 組織的結構和工作流程是非常有助於推動專案進行的嗎？特別是跨部門專案的開展，是否不會受到組織結構和規章制度的阻礙，而推行緩慢甚至壓制了實施專案員工的自覺性和實際效果？
5. 在專案遇到困難和阻礙的時候，大家的態度是敢於面對，集思廣益；還是隔岸觀火，明哲保身，有沒有共渡難關的精神，並且能夠真正產生實際效果？
6. 組織是否有足夠的資源或集中資源，以解決困難和阻礙的機制和方法，並且確保資源配置是基於專案的策略重要性來進行的？
7. 有沒有幫員工進行適當的培訓，讓員工有機會瞭解最新知識和資訊，並且能掌握適合自己實施專案的好技術和好方法，並且員工樂意去接受培訓，以跟得上最新市場競爭的需要？
8. 組織內部有沒有知識經驗分享互助的機制和方法，及時將專案過程中的發現、經驗、教訓進行歸納整理，並且確實的應用於其他的專案中？
9. 面對專案中突如其來的變更，專案成員是否具備足夠的技術水準，讓他們可以用積極平和的態度及足夠的勇氣和經驗來迎接？
10. 組織內部有好的機制和做法來面對專案中突如其來的變更，例如有好的專案變更管理

制度，或者已經採用了敏捷專案管理架構和最佳實踐？

11. 組織各級管理人員是否建立了共同的文化和價值觀，以客戶滿意度為導向，以專案可交付成果為導向，當個人（部門）利益與專案（策略）目標產生衝突時，能否展現出高尚的品格和順從大局的態度？
12. 組織有沒有通過各種機制和手段，建立起良好的文化氛圍，讓員工真正以客戶滿意度和可交付成果為導向，在這種氛圍的影響下，專案所需的各種資訊都能夠順利通暢的獲得？
13. 員工在實施專案時，有沒有自我檢查和彙報監督的習慣？當專案的情況不理想時，員工在專案中的行為和慾望（例如技術人員不計成本地想要實現高技術功能）會不會得到控制和阻止？
14. 組織有沒有建立有效的監控和稽核機制，用好的系統來協助儘早制止問題的發生？
15. 員工在實施專案時是不是總能有效地完成客戶所需的可交付成果？
16. 組織有沒有足夠的流程和機制來重視能夠產生結果的人才？在專案可交付成果達成後，組織有沒有相應的激勵和慶祝活動，並能依照組織的機制，將他們安排到更適合的工作職位上去？