

## 2019 年國際專案管理標竿企業獎/十大傑出專案經理獎 申請須知

### 目 錄

壹、申請流程說明 .....	2
貳、基本資料表 .....	3
參、專案管理標竿企業獎評核資料 .....	5
肆、十大傑出專案經理獎評核資料 .....	9
伍、專案案例文章 .....	15
附件一、智慧財產權移轉同意書 .....	16

## 壹、申請流程說明

### 注意事項：

本申請須知(PDF 檔)僅供參獎報名單位可先開始準備參獎應備資訊。待獎項報名截止日後，本會秘書處進行資格審格後，將提供參獎單位雲端 OPM 系統網址及評核文件 (word 檔)，進行組織成熟度自評表(含專案經理)及上傳佐證資料。

1. 為加速審查速度，本會僅接受線上作業。上傳網址將由 PMI-TW 秘書處依照參選辦法時程表以郵件方式通知位址後，參獎單位再開始登錄雲端 OPM 系統並於指定期限前完成雲端組織專案管理成熟度(OPM)自評及上傳佐證資料。
2. 提交之佐證資料。如涉及機密部分，可不揭露或是需標示<機密>。
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。
4. 評審委員皆有簽屬保密同意書，請安心準備資料。
5. 提交內容，使用 PDF 檔上傳。檔案大小：限定 100MB 以下。
6. 本獎項評分內容採用中華專案管理學會許秀影博士設計之組織成熟度評量表及專為本獎項開發設計的雲端 OPM 系統。
7. 入選後，主辦單位將通知提交後續的得獎需刊登之資料。一經本會審查接受者，該文章之著作財產權即讓與本會所有，並請配合完成智慧財產權移轉同意書，於傳送稿件同時遞交至本會，但作者仍保有著作人格權。
8. 獎項聯絡人：PMI-TW 秘書處執行秘書 林佳蓉小姐，電話：(02)2557-8801，  
e-mail：[epba@pmi.org.tw](mailto:epba@pmi.org.tw)
9. 參獎過程，禁止任何關說、游說，以確保本獎項之公平、公正，請務必配合及遵守。

### 評分指標：

1. 專案管理標竿企業獎：策略、技術、環境、人才及系統等五個構面，各佔 20% 權重。
2. 傑出專案經理人獎：知識、績效、個人能力等三個構面，權重分別是知識 30%、績效(執行力) 45% 及個人能力 25%。

### 評分內容：

1. 專案管理標竿企業獎：請提供公司簡介，並依以下 16 題內容自評並提供佐證資料，每一題都包含部分評分指標，請據實準備資料內容。
2. 傑出專案經理獎：請提供專案簡介，並依以下 24 題內容自評並提供佐證資料，每一題都包含部分評分指標，請據實準備資料內容。
3. 上述提交資料後，如通過評審審核，另安排決審會議和評審團進行面對面簡報，重新確認分數。

## 貳、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、十專獎參選人基本資料

專案經理或發起人 姓名			
專案代表作名稱			
最高學歷畢業學校		出生 年月日	
連絡電話		傳真	
E-mail			

### 三、標竿企業獎參選單位專案管理資源說明\*

<b>A. PMI 相關證照</b>		
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>B.資源投入</b>		
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

## 參、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（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 2015~2019，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？



## 肆、十大傑出專案經理獎評核資料

### 一、請針對以下評量表進行自評（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 2015~2019，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，在少數專案使用
  - 3 分：標準化，有書面文件或 IT 系統，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		專案經理是否清晰瞭解組織存在的宗旨和價值定位，以及組織未來 3-5 年的發展目標，具備了如何將策略目標和專案目標正確關聯的必要知識和方法？	
2		專案經理是否能夠在領導專案的時候清晰地介紹組織存在的宗旨和價值定位，以及組織未來 3-5 年的發展目標，並且說明所有專案團隊成員將策略目標和專案目標正確關聯？	
3		專案經理是否具備足夠的策略視野和全局觀，能夠正確理解公司的願景、使命和策略目標，並且敏銳地根據策略變化對專案工作進行及時調整，能夠將個人和團隊的價值觀與公司價值觀相匹配？	
4		專案經理是否能夠清晰瞭解現有組織結構、工作流程和規章制度，能夠掌握不同組織結構下，跨部門開展專案所需的必要知識和方法？	
5		專案經理是否能夠在清晰瞭解現有的組織結構、工作流程和規章制度的基礎上，成功地跨部門開展專案？	
6		專案經理是否能夠具備足夠的靈活度和觀察力，能充分利用現有的組織結構、工作流程和規章制度的特點，揚長避短，推動跨部門專案的開展？	
7		在專案遇到困難和阻礙的時候，專案經理是否能夠清晰瞭解解決問題所需的必要知識和方法？	
8		在專案遇到困難和阻礙的時候，專案經理能否正確面對並且獲得好的結果？	

9	在專案遇到困難和阻礙的時候，專案經理的態度是敢於面對，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？
10	專案經理是否通過包括培訓在內的各種必要手段，掌握了適合自己實施專案的好技術和好方法，以跟得上最新市場競爭的需要？
11	專案經理是否在專案工作中展現了各種出色的技術和方法，並獲得了卓越的效果？
12	專案經理是否具有對新技術和新方法的好奇心和探索意識，為了追求卓越的表現，有終身學習的態度，並在技術上有不斷研發精進的精神？
13	面對專案中突如其來的變更，專案經理是否具備足夠的知識、技術和方法？
14	面對專案中突如其來的變更，專案經理是否成功地進行了管理，並最後獲得了雙贏的結果？
15	面對專案中突如其來的變更，專案經理能否用積極平和的態度和足夠的信心來迎接變更？
16	專案經理有沒有清晰的瞭解：如何建立以客戶滿意度為導向、以專案可交付成果為導向的專案文化氛圍和價值觀，以及暢通的傳遞資訊所需的必要知識、技術和方法？
17	專案經理有沒有努力建立和維護一種良好的文化氛圍，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？
18	專案經理是否能夠通暢的傳遞資訊，並具備了以客戶滿意度為導向、以專案可交付成果為導向的文化和價值觀，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？
19	專案經理有沒有清晰地瞭解實施專案時，階段審查、監控及檢查所需的必要知識、技術和方法？
20	專案經理是否能夠有效地通過階段審查、監控及檢查等方法和手段，控制風險和損失的擴大和蔓延？
21	專案經理是否具備自律和控制能力（例如技術人員不計成本地想要實現高技術功能），並能夠進行必要的階段審查和總結？
22	專案經理在實施專案時是不是具備有效地完成客戶所需可交付成果的必要知識、技術和方法？
23	專案經理在實施專案時是否能夠順利完成客戶所需可交付成果？
24	專案經理是否體現出了堅定不移地完成客戶所需的可交付成果的意志和毅力？

## 二、代表性專案案例實務報告

撰寫要點：(字數以 3,000 字為限， 2500-3000 字為最佳字數。)

1. 所撰寫之專案案例須為十專獎參選人所執行之專案。
2. 撰寫內容應能佐證前述評量表各項自評分數。
3. 企業運用專案管理有效改善企業營運效率與績效
4. 專案管理知識的運用導入企業應用程度(與管理流程結合/資訊化程度/組織架構)
5. 專案管理運用於專案執行之績效與實務性
6. 最佳實務(Best Practice)的創新性
7. 專案過程中，專案經理與團隊成員的合作、團隊所面臨的挑戰及其解決之道。
8. 使用的專案管理知識(例如：方法、策略、流程等等)，或獨特創新技術，並提出具體的成果效益評估等。
9. 對專案執行之心得、改進、建議等具體結論。
10. 照片提供：
  - 團隊照片(必要，作者介紹頁需使用，並需標示由左到右之成員姓名)
  - 文章的配圖可提供至多 6-8 張圖片/照片，規格如下
    - 寬度需至少 800 像素
    - 解析度 150dpi
  - 照片請另外提供檔案，不要附在檔案內，檔名標示 xx 企業\_照片 1...
11. 若有製作相關圖表，需要提供原始檔(PPT/Excel/Word.)
12. 可參考※《專案經理》雜誌對得獎單位完整報導：<https://goo.gl/nVpbjs>

1.公司名稱：
2.專案名稱(中文)：
3.專案名稱(英文)：
4.專案團隊人員：(請列出主要成員姓名，最多 5 名) (團隊照片請標示由左到右之成員姓名)
5.專案人力人數及配置(R&R)：(請以表格呈現)
6.專案起訖時間： 年 月 日～ 年 月 日
7.專案執行經費：新台幣 萬元整(請列出專案執行實際總經費)
8.專案背景：(請以 200 字內敘述)

9.專案目標與範圍：(請條列敘述)

10.專案團隊介紹 (200 字內)

11.專案實務報告(請從此處開始撰寫)

### 三、請針對評量表各問題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，可引用代表性專案案例實務報告之內容。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. 專案經理是否清晰瞭解組織存在的宗旨和價值定位，以及組織未來 3-5 年的發展目標，具備了如何將策略目標和專案目標正確關聯的必要知識和方法？
2. 專案經理是否能夠在領導專案的時候清晰地介紹組織存在的宗旨和價值定位，以及組織未來 3-5 年的發展目標，並且說明所有專案團隊成員將策略目標和專案目標正確關聯？
3. 專案經理是否具備足夠的策略視野和大局觀，能夠正確理解公司的願景、使命和策略目標，並且敏銳地根據策略變化對專案工作進行及時調整，能夠將個人和團隊的價值觀與公司價值觀相匹配？
4. 專案經理是否能夠清晰瞭解現有組織結構、工作流程和規章制度，能夠掌握不同組織結構下，跨部門開展專案所需的必要知識和方法？
5. 專案經理是否能夠在清晰瞭解現有的組織結構、工作流程和規章制度的基礎上，成功地跨部門開展專案？
6. 專案經理是否能夠具備足夠的靈活度和觀察力，能充分利用現有的組織結構、工作流程和規章制度的特點，揚長避短，推動跨部門專案的開展？
7. 在專案遇到困難和阻礙的時候，專案經理是否能夠清晰瞭解解決問題所需的必要知識和方法？
8. 在專案遇到困難和阻礙的時候，專案經理能否正確面對並且獲得好的結果？
9. 在專案遇到困難和阻礙的時候，專案經理的態度是敢於面對，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？
10. 專案經理是否通過包括培訓在內的各種必要手段，掌握了適合自己實施專案的好技術和好方法，以跟得上最新市場競爭的需要？
11. 專案經理是否在專案工作中展現了各種出色的技術和方法，並獲得了卓越的效果？
12. 專案經理是否具有對新技術和新方法的好奇心和探索意識，為了追求卓越的表現，有終身學習的態度，並在技術上有不斷研發精進的精神？
13. 面對專案中突如其來的變更，專案經理是否具備足夠的知識、技術和方法？
14. 面對專案中突如其來的變更，專案經理是否成功地進行了管理，並最後獲得了雙贏的結果？
15. 面對專案中突如其來的變更，專案經理能否用積極平和的態度和足夠的信心來迎接變更？
16. 專案經理有沒有清晰的瞭解：如何建立以客戶滿意度為導向、以專案可交付成果為導向的專案文化氛圍和價值觀，以及暢通的傳遞資訊所需的必要知識、技術和方法？
17. 專案經理有沒有努力建立和維護一種良好的文化氛圍，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？
18. 專案經理是否能夠通暢的傳遞資訊，並具備了以客戶滿意度為導向、以專案可交付成果為導向的文化和價值觀，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？
  19. 專案經理有沒有清晰地瞭解實施專案時，階段審查、監控及檢查所需的必要知識、技術和方法？
  20. 專案經理是否能夠有效地通過階段審查、監控及檢查等方法和手段，控制風險和損失的擴大和蔓延？
  21. 專案經理是否具備自律和控制能力（例如技術人員不計成本地想要實現高技術功能），並能夠進行必要的階段審查和總結？
  22. 專案經理在實施專案時是不是具備有效地完成客戶所需可交付成果的必要知識、技術和方法？
  23. 專案經理在實施專案時是否能夠順利完成客戶所需可交付成果？
  24. 專案經理是否體現出了堅定不移地完成客戶所需的可交付成果的意志和毅力？

## 附件一、智慧財產權移轉同意書

### 社團法人國際專案管理學會台灣分會

### 智慧財產權移轉同意書

茲同意社團法人國際專案管理學會台灣分會(以下簡稱 PMI-TW)，

本人\_\_\_\_\_，參與「2019 年專案管理標竿企業獎暨傑出專案經理人獎」之投稿文章 \_\_\_\_\_

無償收錄、刊登、複印、分發電子版檔／視聽材料／視訊／網路及光碟中，並授權 PMI-TW/ITPM 逕行使用，並刊登雜誌相關刊物，謹立此移轉書，本授權內容無須另訂立讓與及授權契約書。PMI-TW 同意以上版權聲明，並於使用時標明本人姓名。若因本人之文章表述，對 PMI-TW 造成任何索賠、損失、支出或賠償金事宜，本人同意賠償並維護 PMI-TW 之權益。

立約人：\_\_\_\_\_ 簽章：\_\_\_\_\_

身分證字號：\_\_\_\_\_

聯絡電話：\_\_\_\_\_

戶籍地址：\_\_\_\_\_

2019 年 月 日