

出國報告（出國類別：開會）

出席 2018 年國際機場協會亞太區專業
委員會會議(HR Committee Meeting)

報告書

服務機關：桃園國際機場股份有限公司

姓名職稱：人力資源處許處長孝德

人力資源處劉資深事務員婉珍

派赴國家：阿拉伯聯合大公國阿布達比

出國期間：2018 年 12 月 9 日至 12 月 14 日

報告日期：2019 年 3 月 13 日

內容重點摘要表

計畫編號	C10701883		
計畫名稱	出席 2018 年國際機場協會亞太區專業委員會會議(HR Committee Meeting)		
報告名稱	出席 2018 年國際機場協會亞太區專業委員會會議(HR Committee Meeting)報告書		
出國人員	姓名	服務單位	職稱
	許孝德	桃園國際機場公司人力資源處	處長
	劉婉珍	桃園國際機場公司人力資源處	資深事務員
出國國家	阿拉伯聯合大公國		
出國類別	開會		
出國期間	107 年 12 月 9 日至 107 年 12 月 14 日		
報告日期	108 年 3 月 13 日		
關鍵詞	國際機場協會、Airports International Council (ACI)、人力資源委員會、學習發展、阿布達比海灣航空研究中心(Gulf Center for Aviation Studies , GCAS)		
報告內容摘要	<p>本公司為提昇國際能見度，並致力於持續改善機場服務品質，近年來積極參與機場營運相關之國際事務，並以會員身份參加國際機場協會(Airports Council International)辦理之相關會議，該協會並考量各地區政策與發展性多樣化，各區域另分環境、營運安全、經濟、航空保安、資訊等數個專業領域委員會，本公司相關處室主管擔任各專業委員會之代表。</p> <p>本次出席 2018 年下半年人力資源委員會於阿布達比舉辦，主題為「學習與發展」，分別由阿布達比機場分享「學習與發展的哲學」、柬埔寨機場分享「人力資源的數位轉型」、巴林機場分享「畢業生培訓計畫 (Tahleeq) 及阿曼機場分享「KAFU 職能架構」，會議中與會的各機場代表進行分組討論並互相交流各機場人力資源實務作法，另參訪阿布達比機場中場航廈專案 (Midfield Terminal Project)。</p>		

目 次

壹、 目的.....	4
貳、 過程.....	7
一、 出國行程摘要.....	7
二、 會議摘要與主要內容.....	8
(一)出席代表.....	8
(二)會議議程.....	9
(三)會議主要內容.....	11
Case 1 阿布達比機場-學習與發展.....	11
Case 2 柬埔寨機場-人力資源的數位轉型 (Cambodia Airports, Digital transformation of the HR)	12
Case 3 巴林機場-畢業生培訓計畫 (Bahrain airport company, BAC Graduate Trainee Program - Tahleeq)	19
Case 4 阿曼機場-KAFU 職能架構 (Oman airports, KAFU Competency framework)	24
ACI World 近況報告.....	27
阿布達比機場 Midfield Terminal 參訪.....	29
參、 心得及建議.....	32

壹、目的

國際機場協會(Airport Council International, ACI)為航空專業領域內代表機場管理單位之重要組織，其透過參與政府間或各國際組織會議，代表世界各區域會員機場之身分，提供各種商業性或技術性建議或規範措施予各機場管理單位、國際組織與其他代表，並制定與發表相關技術性規範手冊、各類航空營運與統計資訊及運量分析報告予各機場會員參考，有利於各會員機場之營運管理與發展利益，提昇各機場發展水準。

全球ACI 的HR委員會共5個，ACI亞太區人力資源(HR)委員會於2007年成立，期望與ACI亞太區會員機場藉由相互交流，建立與促進HR最佳實務技巧，主要任務為分享最佳的模式，以支援未來機場成長與發展。

目前2018年HR委員會成員如下，委員會係由主席、第一、第二副主席以及最多20名委員組成，包括樟宜機場集團、香港機場管理局、巴林機場公司、杜拜機場、阿布達比機場公司、阿曼機場管理公司、北京首都國際機場公司、澳洲阿得萊德機場公司、關西機場、馬尼拉機場管理局、韓國機場公司、成田國際機場公司、馬來西亞機場控股公司、泰國機場公司、柬埔寨

寨機場、仁川國際機場公司、德里國際機場公司等。

類別	姓名	機場	
主席	Ms. Justina TAN	Changi Airport Group (Singapore) Pte Ltd.	
第一副主席	Ms. Florence CHUNG	Airport Authority Hong Kong	
第二副主席	Ms. Hind MAHMOOD	Bahrain Airport Company	
委員	1	Mr. Ali AL AMIMI	Dubai Airports
	2	Mr. Sultan AL MANSOORI	Abu Dhabi Airports Company
	3	Mr. Abdullah Saleh AL YAF AEI	Oman Airports Management Company
	4	Ms. Hong CHEN	Beijing Capital International Airport Co Ltd
	5	Mrs. Sue DOYLE	Adelaide Airport Limited
	6	Mr. Jon EBINA	Kansai Airports
	7	Ms. Rosemarie ERENETA	Manila International Airport Authority
	8	Mr. Geesuk HONG	Korea Airports Corporation
	9	Mr. Vincent HSU	Taoyuan International Airport Corporation Ltd.
	10	Mr. Taichi ISOGAWA	Narita International Airport Corporation
	11	Mr. Sanjay JAIN	Airports Authority of India

類別	姓名	機場
	12 Mr. Azman Shah MOHAMED	Malaysia Airports Holdings Berhad
	13 Mr. Montri MONGKOLDAO	Airports of Thailand Public Company Ltd.
	14 Mr. Socheat PHOURNG	Cambodia Airports
	15 Mr. Dong Hwa SHIN	Incheon International Airport Corporation
	16 Mr. Murli Dhar SHYAM	Delhi International Airport (P) Ltd .



▲ 各會員機場出席與會代表合影

貳、過程

一、出國行程摘要

日期	地點	行程紀要
2018/12/09 (星期日)	桃園-香港- 阿布達比	■ 自桃園國際機場搭機啟程
2018/12/10 (星期一)	香港-阿布達比	■ 抵達阿布達比海灣航空研究中心 (Gulf Center for Aviation Studies , GCAS)
2018/12/11 至 2018/12/12 (星期二至三)	阿布達比	■ ACI 亞太區人力資源委員會議
2018/12/13 (星期四)	阿布達比-香港	■ 阿布達比國際機場 - 中場航廈 (Midfield terminal)參訪 ■ 自阿布達比國際機場搭機返程
2018/12/14 (星期五)	香港-桃園	■ 抵達桃園國際機場



ACI Asia-Pacific Regional HR Committee Fall Meeting 2018

Theme: Learning and Development
Date: 11 - 13 December 2018 (Tuesday – Thursday)
Venue: Gulf Center for Aviation Studies (GCAS), Abu Dhabi, UAE
Facilitator: Mr. John Haining, Principal Consultant, The Storey Group

二、會議摘要與主要內容

(一)出席代表

本次人力資源委員會·委員會主席為新加坡樟宜機場集團公司人力資源董事總經理 Justina Tan，副主席為香港機場管理局人力資源總監 Florence Chung 及巴林機場公司人力資源副總裁 Hind Mahmood。各機場出席代表如下：阿布達比機場 GCAS 總經理 Sutan Al Mansoori、企業發展資深經理 David Studden；印度機場公司執行總監 Sanjay Jain、經理 Nivedita Dubey、Chandra Pratap；巴林機場公司訓練與發展 Noora Saif；柬埔寨機場主任秘書 Philippe Araujo；樟宜機場集團企業夥伴處長 Sheu Sum、經理 Eddie Chin；德里國際機場公司人資處長 Murli Dhar；沙烏地阿拉伯民航管理局人力資源處長 Abdulaziz Alawad、人資規劃與發展經理 Omar Hawsawi；仁川國際機場公司全球訓練主管 Dong Hwa

Shin、經理 Hyo Won Jang、資深經理 Jong Hwan Park；關西機場人資發展經理 Ritsuko；韓國機場公司資深經理 Geesuk Hong；成田國際機場公司人資經理 Taichi Isogawa、行政 Shogo Aoki；阿曼機場管理公司人資總經理 Abdullah Al Yafaei、學習與發展資深經理 Ali Al Eisri、人才管理領導 Hamood Al-Hajri、訓練規劃專員 Ahmed Al-Maqbali；沙迦機場管理局人才發展處長 Noura Almazrouee 以及本機場人力資源處處長許孝德及資深事務員劉婉珍代表與會。

(二)會議議程

此次會議共計為期三天，會議主題為「學習與發展」，經委員會核定之議程如附錄 1，概要如下：

1. 專題分享與討論

- (1) 阿布達比國際機場學習與發展個案分享；
- (2) 柬埔寨機場-人力資源的數位轉型；
- (3) 討論-70/20/10 法則；
- (4) 巴林機場公司-畢業生培訓計畫(Tahleeq)；

(5) 阿曼機場管理公司-阿曼機場職能架構(KAFU) ;

(6) 討論-E-learning 在機場學習發展中是補充或必要?

2. ACI 全球訓練最新情況。

3. 人力資源委員會

(1) 確認 2018 年春季會議紀錄 ;

(2) 與營運安全委員會合作「空側作業人員職能」結論 ;

(3) 2019 年 World HR Forum 將與委員會同時召開

(2019/4/1-4/2);

(4) 2019 年 HR Excellence Recognition (HRER) 計畫最新情

形 ;

(5) 2019 年秋季委員會將於印度召開 (主題將延續人資數位轉

型及未來機場的人力資源準備)。

(三)會議主要內容

■ Case 1 阿布達比機場-學習與發展

(Abu Dhabi Airport, Learning & Development)

1. 機場最重要的 3 大關鍵元素：基礎設施、科技以及人力資本。

而機場的營運永遠與人及合作相關，因此最關鍵的要素是「人」

2. 目前機場發展的挑戰：

(1)成長。

(2)競爭。

(3)永續發展。

(4)變革。

(5)人力資本發展。

(6)領導成熟。

(7)員工投入。

3. 阿布達比機場正在興建中場航廈 (Midfield Terminal)，而這個

航廈不僅是座建築物，這裡是由人一起創造非凡體驗的場域，阿

布達比機場相信這棟航廈將會改變機場的營運，也會影響機場經

營的各個面向，尤其是「人」的元素，因此不只是工程的進行，

HR 也必需投入(1)組織架構；(2)招募；(3)流程與程序；(4)訓練；(5)

員工服務的調整

4. 重新塑造機場的核心價值

智慧 (如：當責、溝通)、尊重 (如：誠信、團隊合作)、持續發展 (如：熱情、成就感)、人才發展 (如：適應性、賦權)。這些價值將扮演機場發展的核心角色。



5. 阿布達比機場的領導力發展計畫結合教練與個案演練，領導力發展的挑戰如下：

- (1)關係、文化與世代代溝。
- (2)缺乏信任。
- (3)直線主管有責任發展與教導員工。
- (4)缺乏當責和學習。
- (5)經理擅長給予指導，但難以幫助人們在工作角色中成長。

■ Case 2 柬埔寨機場-人力資源的數位轉型

(Cambodia Airports, Digital transformation of the HR)

1. 柬埔寨機場簡介

柬埔寨機場的股東為法國的 VINCI 機場公司(70%)及柬埔寨與馬來西亞合資的事業 Muhibbah Masteron Cambodia(30%)。柬埔寨機場包括 3 大機場，員工人數 1,800 人，2017 年旅客量 880 萬，並於 2018 年旅客量達到 1,000 萬(成長 25%)。

(6)金邊國際機場 (Phnom Penh International Airport in 1995)

(7)暹粒國際機場 (Siem Reap International Airport in 2001)

(8)西哈努克國際機場 (Sihanoukville International Airport in 2006)

柬埔寨 3 大機場由 VINCI 機場公司取得特許經營權，VINCI 機場在全球從事特許經營機場、鐵路、高速公路與承包建設、運輸設施及能源等，從設計、建設、財務、營運、運輸建設設施等均有所涉足。而該公司在全球營運 44 座機場，同時扮演投資者與營運者的角色。





2. 從旅客經驗到員工經驗的創造

我們關注外部顧客-旅客在機場的經驗，所以做了許多的作為，也具備許多與旅客需求相關的知識，如：

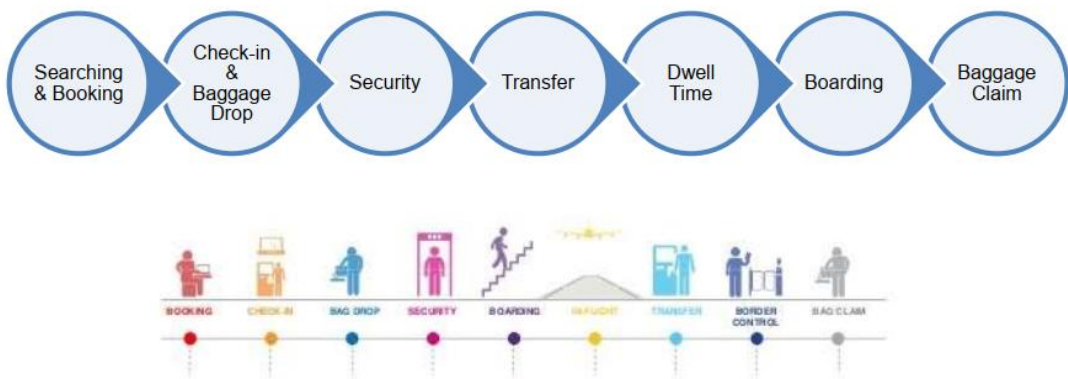
- (1) 了解我們的旅客/顧客。
- (2) 創造便利旅客的環境。
- (3) 蒐集並運用旅客的回饋意見。

(4) 投資新的科技應用於旅客服務。

(5) 創造與旅客有效溝通的直接連結。

(6) 關懷旅客的需求與感受。

我們熟悉與旅客旅程流程相關的一切知識與需求



而對於我們的內部顧客-員工，他們在公司中的旅程，從人才獲得、甄選、報到、發展、績效評核、接班等，他們在各階段的需求，我們應該要有更多的瞭解，並試圖為員工創造新的經驗與體驗。



3. 新的人力資源轉型作為

(1) 設置 HR 部門的新職位：HR 行銷與人才發展經理

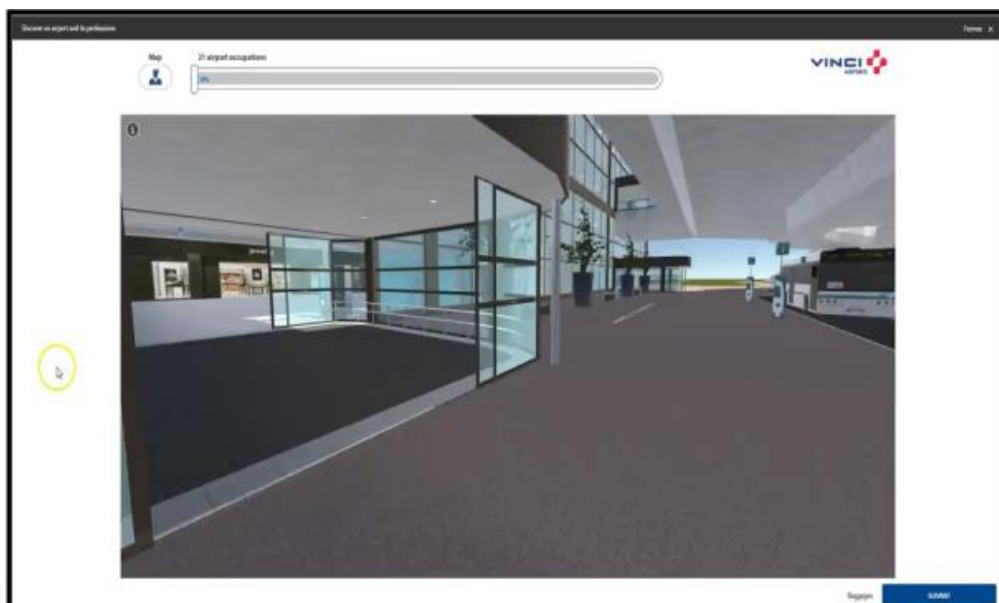
■由公司內的社群媒體經營，逐步建立雇主品牌

讓員工能夠快速獲得，公司內正在發生的事情，能夠透過社群媒體的傳播，讓全體員工共同感受。



■新進人員訓練的互動體驗

透由 VR 虛擬實境，模擬航廈的實體設施以及設計情境體驗。

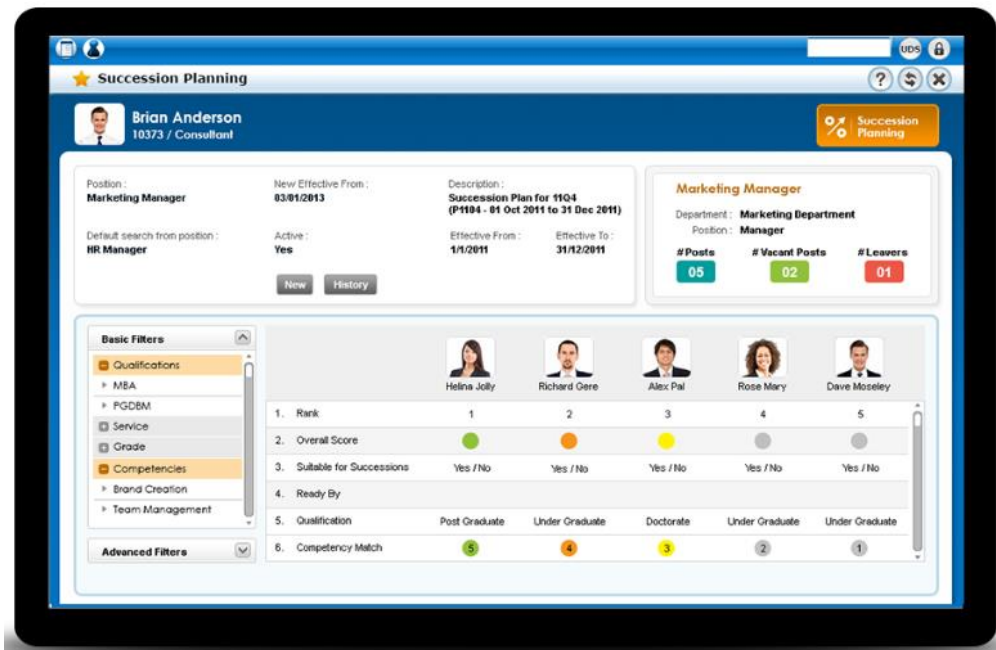


(2) HR 系統-員工自助服務平台

■導入 Ramco 的人力資本解決方案

優化人力資源系統的全面性與功能性，功能如下：

- a. Core HR：包括組織架構管理、員工資料、員工異動資訊、員工申訴與紀律管理等。
- b. 員工薪酬福利：薪酬計算、費用、旅遊、休假、貸款等。
- c. 差勤管理：管理主管及所有員工出勤時間表、加班設定、打卡、專案時間預約、假單核決。
- d. 員工薪資：人事費用計算、補助費、錯誤偵測、薪資條
- e. 人才管理：職能、目標與績管理、人才庫、接班計劃、訓練
- f. 招募管理：職缺需求管理、招募來源管理、甄選與進用管理、內部職缺公告與員工轉介、報到管理。
- g. 外部介接整合：銀行、財務、人力銀行等。
- h. 規劃與分析：人力規劃、職涯規劃、接班人規劃等。



(3) VINCI 機場學院的數位課程導入：

VINCI 機場學院關注學員的技能發展，提升技能及支持員工的內部流動、知識分享，可藉由討論、論壇及共享文件達成以及技能的遷移，創造身歷其境的學習經驗，加速員工的技能獲得。

教育訓練的數位化包括：教室內的課程、e-learning、全球線上社群、設計學習旅程等，VINCI 機場學院課程分為八大範疇。

- a. Vinci 機場意識
- b. 安全管理
- c. 特許經營管理

- d. 溝通
- e. 技術專業
- f. 個人發展
- g. 法令規範
- h. 人力資源
- i. 六大語言學習

VINCI Airports Academy provides a wide range of learning across 8 categories:

Vinci Airports Awareness	Safety Management	Concession Management
Communication	Technical Expertise	Personal Development
Regulatory	Human Resources	6 languages (FR-EN-ES-PT-KH-JP)

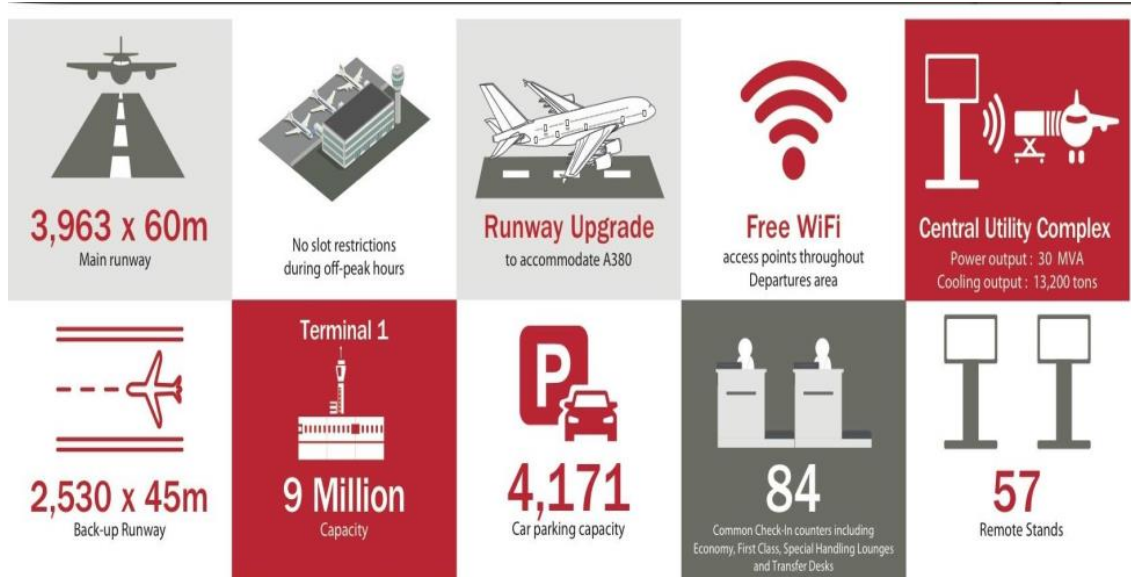


■ Case 3 巴林機場-畢業生培訓計畫

(Bahrain airport company, BAC Graduate Trainee Program - Tahleeq)

1. 巴林機場簡介

巴林機場於 1927 年建立，是波斯灣第一個國際機場；巴林機場公司於 2008 年成立，管理及營運巴林機場並維持競爭力成為有吸引力且方便的貨運與地區轉運樞紐，第一航廈可容納 900 萬旅運量。



2. 巴林機場的能力打造旅程

因應機場的未來建設計畫，巴林機場定義他們的需求如下：

- (1)維持機場營運。
- (2)維持機場競爭力。
- (3)準備機場的未來建設計畫。
- (4)投入新機場建設的人力，必須具備足夠的知識，因應未來的機場能夠持續發展。
- (5)增加人力因應新的營運需求。

而為了滿足這些需求，針對現有機場員工設計了多個發展計畫



Airport Management Professional
Accreditation Programme - AMPAP



Aviation Related Training



Supervisory Development
Program



Coactive Coaching

管理者發展計畫

教練



Divisional Alignment
Programs

部門協同合作計畫

3. Tahleeq—畢業生培訓計畫

但是，面對機場的新發展建設，機場需要更多的優質人力加入，這將是個挑戰，因為期望新加入的人能夠了解巴林機場的企業文化、對航空產業具備一定的認識，但是目前巴林沒有航空專業的學校，於是針對不同領域的畢業生發展一套訓練計畫，讓他們通過培訓之後，能夠具備與航空相關的知識以及符合未來

機場發展所需要的人才能力樣貌。

<p>計畫內容</p>	<p>此培訓發展計畫，係針對巴林機場現代化計畫，發展各領域畢業生的能力，並提供學生獨特的學習與成長機會，透過這個計畫獲培訓的學員將會安排在不同的專案計畫中去貢獻所學以及準備未來所需之工作職責，並會安排專屬的導師諮詢，去確保在計畫中所學的知識能夠遷移至工作上。</p> <p>年輕的畢業生將有機會在巴林機場發展職涯，並更清楚自己在組織中的目標，而不是只是日復一日做相同的工作。</p> <p>巴林機場透過這個計畫，去創造一個環境讓畢業生能夠與公司接軌、成長並透過與導師的合作，去創造實踐經驗。</p>
<p>計畫目標</p>	<p>(1) 培訓學員將能支持機場未來發展建設計畫。</p> <p>(2) 發展年輕的巴林畢業生成為未來巴林機場的管理者。</p> <p>(3) 持續供應機場成長與繁榮所需之專業與技術人才。</p>
<p>培訓方式</p>	<p>4 年培訓時間</p> <p>(1)第 1-2 年：航空技術訓練、軟性能力訓練、在職訓練。</p> <p>(2)第 3-4 年：在職訓練、職涯導師、績效表現追蹤。</p>
<p>培訓對象</p>	<p>(1) 學科領域：工程、機場營運、資訊科技及設施管理</p> <p>(2) 基本條件：</p> <p>■持有建築、土木工程、電子工程、機械工程、航空管理、</p>

	<p>信息技術、計算機工程或計算機科學的學士學位。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■已經畢業於所選學科的前 15 - 20%。 ■具備阿拉伯語和英語語言的高水平書面和口頭溝通技巧。 ■對航空業有真正的興趣。 ■展現主動性，創造性思維和領導能力 ■高度學習和承擔新責任的意願 ■有一年工作經驗者優先考慮
費用來源	交通部及 Tamkeen (巴林王國政府資金)
其他	接受本計畫培訓，至少應於公司服務至少 2 年

■課程內容

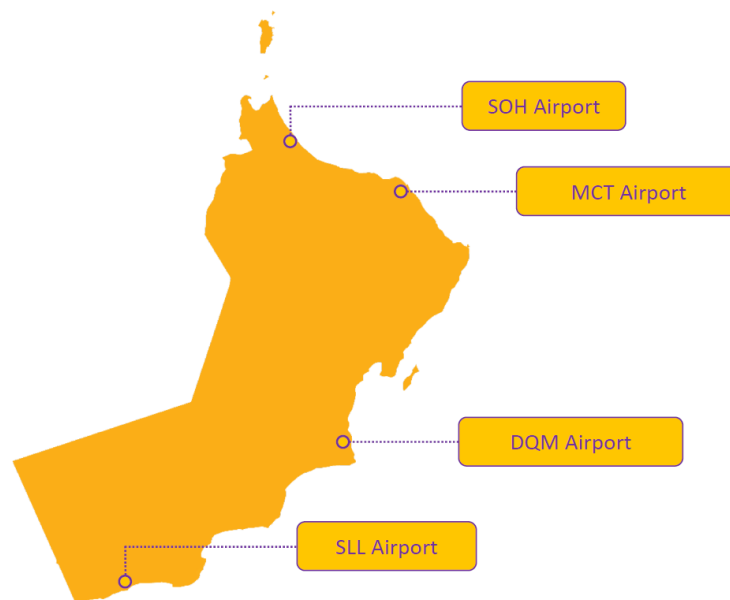
機場營運	資訊科技	發展與技術	商業與行銷	人力資源
-航空運輸管理	-信息通訊科技	-機械工程	-商業行政與行銷	-人力資源管理
-民用工程	-電腦科學	-電子工程	銷	-法令
-物流	-程式設計	-建築	-財務	-職業心理學
-商業管理	-物聯網		-物流管理	
-財務				
-建築環境工程				
-專案管理				
-航空科技				

■ Case 4 阿曼機場-KAFU 職能架構

(Oman airports, KAFU Competency framework)

1. 阿曼機場簡介

阿曼機場管理公司成立於 2002 年，並管理 4 個機場馬斯喀特國際機場(Muscat International Airport)、蘇哈爾機場(Sohar airport)、塞拉萊機場 (Salalah airport)、杜古姆扎阿魯尼機場 (Duqm airport)。



2. KAFU 職能架構

此職能架構模型專案從 2016 年開始，其為所有人力資源管理措施發展的基礎，它能夠評估、維持、追蹤每個員工的知識、技術、能力是否達到標準。

人力資源團隊與外部專家顧問一起發展整套職能字典，目前應用於訓練發展的過程，讓所有員工有清楚的參照標準，了

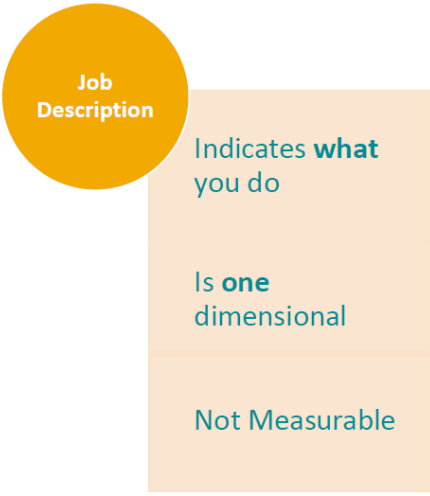

解自己還需要補足哪些能力。

職能是一套可以用於評鑑、測量的工具，每一個工作都是知識、技術與行為的集合，透由職能可以清楚描述出一個表現傑出員工的樣貌以及，那些員工是如何去完成工作的。

職能工具可以達到以下三個目標

- (1) 建構員工發展路徑及達成職涯目標。
- (2) 顯示一個員工與目前職務角色的適配程度。
- (3) 描述更高一級的職務所需的條件為何。

■ 職能與工作說明書的差異

工作說明書	職能
 <p>Job Description</p> <p>Indicates what you do</p> <p>Is one dimensional</p> <p>Not Measurable</p>	 <p>Competencies</p> <p>Indicates how you do the job</p> <p>Is the “3D” of a job in terms of skills, knowledge and behaviors</p> <p>Measurable</p>
<ol style="list-style-type: none">(1)指出你做「什麼事」(2)單一面向(3)無法測量	<ol style="list-style-type: none">(1)指出你「如何做事」(2)以 3D 的視野拆解工作的技術、知識、行為(3)可以被衡量

而職能必須與公司的營運策略結合，依據阿曼機場 2020 的策略，他們定義了 12 項行為職能（如：溝通、服務傳遞、策略思考等）及 180 項技術職能（如：法律與規範理解、設備與系統使用、AFS SOP 管理等）。



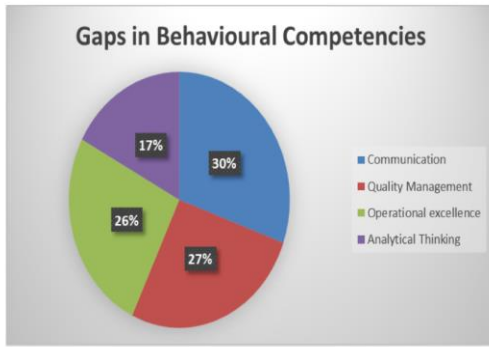
■ 職能評核的過程

- (1) 自我評核：員工檢視自己的職能發展計畫→選擇自己職能達到的程度→提供相關佐證資料→繳交表單→通知直線主管。
- (2) 經理評核：檢視員工自評結果→選擇 4 個最關鍵的職能給員工→由選擇的職能程度評核員工→提供佐證→安排訓練學習計畫給員工→提交表單。

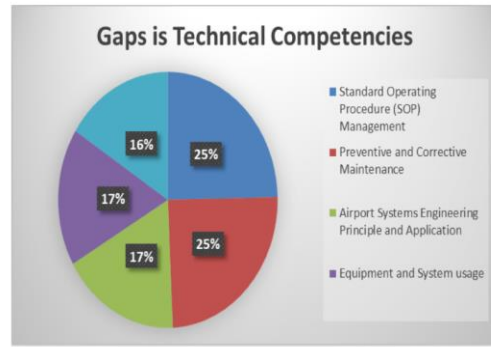
■ 職能評核統計

可以統計出受評人的職能缺口，據以發展訓練發展課程。

- Top 5 Behavioral Competencies with Gaps



- Top 5 Technical Competencies with Gaps



■ ACI World 近況報告

1. ACI 訓練計畫

包括機場執行領導計畫、全球機場經營管理認證及學位計畫

(如：全球安全網絡、機場財務、機場保安、機場營運等)

訓練課程內容範疇包括：顧客體驗、經濟、環境、領導管理、

營運技術、安全、航空保安。

AELP

Airport Executive Leadership Program (AELP)



AMPAP

Global ACI-ICAO Airport Management Professional Accreditation Program



Diploma Programs

- Global Safety Network (GSN) Diploma Program
- Airport Finance Diploma
- Airport Security Diploma
- Airport Operations Diploma Program (AODP)



2. ACI 訓練中心

在亞太地區，有 4 個 ACI 的訓練中心，包括 Gulf Center For

Aviation Studies (GCAS , 阿布達比海灣航空研究中心)、GMR Aviation Academy (印度 Hyderabad 機場航空學院)、Incheon Airport Aviation Academy (IAAA , 韓國仁川航空學院)、Malaysia Airports Training Center (MATC , 馬來西亞訓練中心)



3. 2019 年焦點

(1) 成為 ICAO TRAINAIR Plus 的企業夥伴

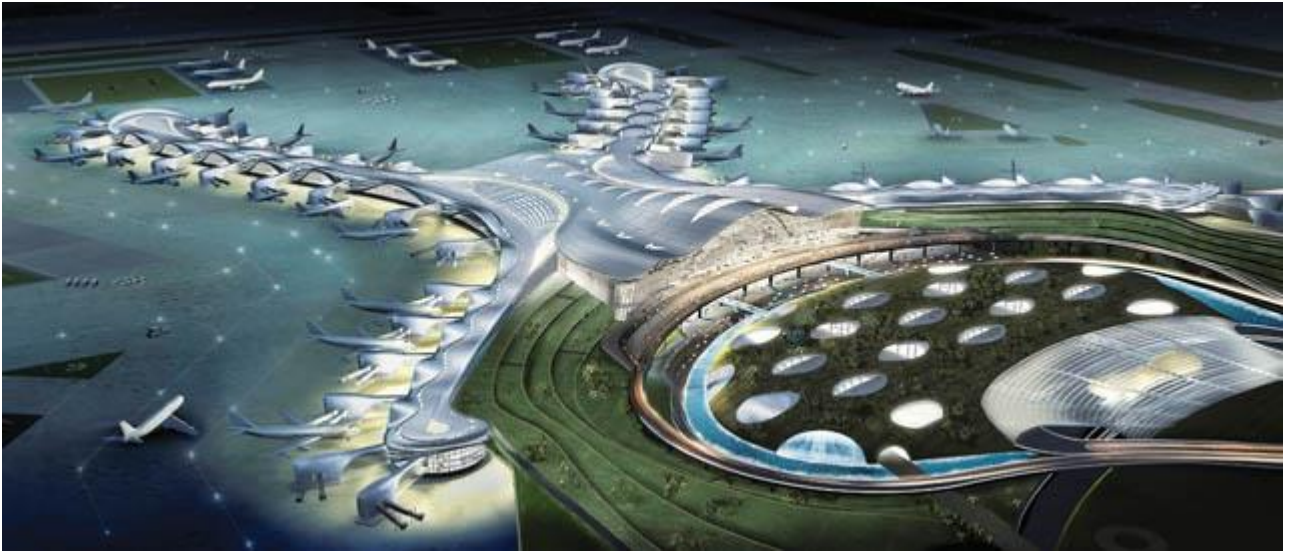
(2) 網絡安全

與慕尼黑機場合作技術訓練

(3) 機場管理認證再認證計畫

獲得認證 5 年以上、擔任 ACI 專業委員會委員的學員。

■ 阿布達比機場 Midfield Terminal 參訪



1. 預計 2020 年落成後，將成為世界第三大的機場航廈
 - (1) 第一：Dubai T3 1,500,000 m³ (Terminal+3 Concourse)
 - (2) 第二：Beijing 986,000m³
 - (3) 第三：Abu Dhabi 742,000m³ (單一屋頂的最大航廈)
2. 鳥瞰圖



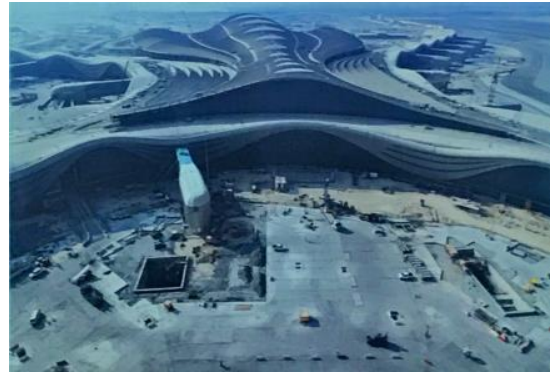
2018 年工地圖



Pier D



BHS



空側



參、心得及建議

1. 針對第三航廈營運，進行人力資源的佈局與發展

針對第三航廈運營前，應重新思考目前的組織架構、招募人力缺口、員工未來能力養成等議題，提早進行人力的發展與配置，其中在人力發展的議題，有三大建議事項：

- (1) 提升工程技術人才的未來專業職能：針對新航廈的運營，不管在空側或陸側，都應具備最新的設計與維護知能，而不只是委外的履約管理。
- (2) 提升資訊技術人力的專業職能與創新：全世界都在發展 Smart Airport，如何運用科技發展營運新航廈，將成為重要的課題，無論是軟體面的旅客需求分析或是硬體面的實體 ICT 工程架構，需要有更全面的思考。
- (3) 提升商業與企劃人力的專業職能：機場主要的營收來源，有非常大的部分來自於非航空收入，如何為機場創造新的商業模式、如何為公司擘劃新的事業藍圖，應有更多的思考與佈局。

2. 重整本公司人力資源管理系統

本公司現有的人力資源管理系統，是由多個子系統組成，包括了差勤、薪資、獎金、績效、訓練、職能等系統，各個系統之間並未相互的整合，因此難以有效綜合運用各系統所產生的資料。

未來應設法整合並擴增人力資源管理系統的功能，進而運用資料進行分析與應用，將有助人力資源相關制度設計與措施施行的參考依據，建議擴增的功能如下：

- (1) 招募管理：與外部人力銀行、測評資料的串接，以及進用後直接拋轉履歷資料至公司人事資料庫。
- (2) 接班人計畫：於系統內建立各部門管理職位的接續圖，及定期追蹤各候選人的準備程度。
- (3) 組織架構管理：能夠快速調整組織架構圖，並顯示目前部門的人力狀態與人力缺口。
- (4) 人力分析：彈性進行人力分析統計的功能，以及即時支應各項決策參考。

3. 規劃與大學院校的培育合作

面對少子化的就業市場，目前科技業已出現缺工的情形，及早向下紮根培育本公司所需要的人才，將有效提升招募的效度。另因機場經營業屬獨占產業，屬於機場營運直接相關的部門，其員工的專業知能必需由公司逐步培育發展，與大學院校合作培育計畫，將能提早培育認同本公司價值文化的未來從業人員，有助於公司長期發展。

4. 發展本公司職能架構

本公司前於 105-106 年委託 PwC 研究，定義了本公司核心、管理與專業職能，惟尚未發展可應用的職能字典與行為指標，建議應持續與外部顧問專家發展本公司的職能架構，進而應用於教育訓練、招募、績效評估等，幫助公司人才的長期發展。