

漢唐帝國獎 (人資領域：招募訓練)

1 號入圍者：台北 EMC 人力資源組.....	2
2 號入圍者：台北 EMC 編輯採訪組.....	6
3 號入圍者：新竹 EMC.....	8
4 號入圍者：高雄 EMC.....	10
5 號入圍者：桃竹 BEST	20

1 號入圍者：台北 EMC 人力資源組

獎項名稱	漢唐帝國獎(人資領域：招募訓練)																		
地區	台北	組織	■ EMC □ BEST																
組別	人力資源組	組長	陳怡萍																
正式志工人數	3	實習志工人數	0																
現況分析 或 問題簡述	<p>現況的部分經以組織前半年，遇到的狀況和問題做描述，而後具體改善行動和效益，則是說明後半年度的因應策略和其具體成效。</p> <p>首先在人力成長的部分，整體來說，總人數呈現持平的狀態。而目前已辦理兩次志工甄選，分別為 122 期和 131 期，以下將列出在 122 期志工甄選時，所遇到的狀況與問題，來作為人力成長的現況。</p> <p>1. 招募人數</p> <p>儘管報名人數達預定目標，但面試與通過人數，卻不及目標，對組織人力成長的實質貢獻有限。另儘管報名人數超過四十名，但實際來面試的只有十八名，也反映著中間環節的疏忽，導致學員報名了，卻不來面試的窘境。</p> <table border="1" data-bbox="323 936 1072 1155"> <thead> <tr> <th></th> <th>報名</th> <th>面試</th> <th>通過</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>目標人數</td> <td>40</td> <td>29</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>實際人數</td> <td>43</td> <td>18</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>目標達成率</td> <td>108%</td> <td>62%</td> <td>45%</td> </tr> </tbody> </table>				報名	面試	通過	目標人數	40	29	20	實際人數	43	18	9	目標達成率	108%	62%	45%
		報名	面試	通過															
目標人數	40	29	20																
實際人數	43	18	9																
目標達成率	108%	62%	45%																
<p>2. 宣傳時間：為期將近三個月(七月到九月)，i-Talent 現場宣傳十一次，由於距離報名到面試時間拉得過長，學員過了衝動期，參與面試的意願可能降低許多。</p> <p>3. 主題式宣傳：以「徵鮮」為主軸，目的是為徵招大學新鮮人，並製作符合主題的海報和專用圖示。</p> <p>4. 宣傳方式：現場擺攤、發放 DM、台宣、講師宣傳、Y 報、粉絲專業、官網。</p> <p>5. 宣傳 DM：採雙面黑白 DM，於 i-Talent 現場發放。一面為各組介紹，另一面則是針對大學新鮮人所設計的小遊戲問卷，包含對大學的憧憬、想培養的競爭力等為主要的題目，玩完小遊戲則可以換取小獎品，不僅提高學員認識 EMC，同時也回收有意願加入 EMC 的名單(有意願與否，可比對問卷上的題目，如勾選「想要有豐富的跨校性社團經驗」，極有可能是可開發名單)。</p> <p>6. 台宣：考量到暑假多大學新鮮人，故安排階段性的規劃台宣內容，讓新學員初步認識大學生活，並漸進式的認識 EMC。七月是分享夥伴自己的大學生活，包含社團、系學會、活動…等，而後延伸到 EMC，分享自己在 EMC 曾遇過的挑戰以及如何解決。待到八、九月，則是分享擔任志工最印象深刻的事/影響最大的事…等。</p> <p>7. 跨地區合作：與各地區達成共識，當有其他地區學員來報名，則統一回收名單，轉交名單給外地區負責人，並直接與學員聯絡。</p>																			

組織培訓的部分，上半年度遇到的狀況，大致分為三點，第一 整體專案量較少，使得夥伴們藉實務操作來培養能力的機會，相對地減少。第二 為培訓組上夥伴，各組會各自開設教育訓練，但多有重疊的課程，如企劃、簡報…等，不僅浪費資源，也提高組織成本。第三 在協會資源的部分，過往有領管團、企劃團、行銷團…等，供夥伴學習並提供實務操作的場域，而今年除了講師培訓團，未有其他專長團提供學習資源。

一、人力成長

下半年度 131 期志工甄選，預設可能也同樣面臨上半年甄選的困難，故在有限的空間和時間，下半年度做了實質的改善，來突破志工甄選上的瓶頸。

1. 宣傳時間：縮短招募期，此次招募約五周，i-Talent 現場宣傳五次，克服學員可能因為過了衝動期，而退卻的情況。同時，自學員報名到面試之前，亦持續與學員保持聯絡，不僅加強學員的意願與解決異議問題，更是與學員初步建立關係。
2. 主題式宣傳：此次甄選也同樣運用主題式的宣傳手法，提高學員知道甄選訊息的機會，但又希望給予學員不同於以往專業的感覺。因此在訂定主題前，特別回歸到學員可能如何認識 EMC 和對於 EMC 的印象，並整理出「EMC 志工面面觀」，發現學員多由 i-Talent 現場和參與 EMC 活動，然而在學員看不到的地方，EMC 其實具備著更多面向的優勢和氣質，為了讓學員看到 EMC 活潑、有趣的一面，將甄選主題訂為「神奇寶貝」，並以神奇寶貝作一系列的宣傳，如擺攤、台宣、DM…等。
(附件一 EMC 志工面面觀)
3. 宣傳方式：與過往的宣傳管道雷同，但加強每一宣傳的吸睛度。又此次甄選剛好在技職博覽會之後，借助助教和志工夥伴之力，邀情來協助技博的學員，加入 EMC。
4. 宣傳 DM：同樣運用過往的黑白 DM 樣式，包含各組介紹和甄選事項，為符合神奇寶貝主題宣傳，特別製作彩色造型 DM，並於 i-Talent 現場發放。
(附件二 彩色造型 DM)
5. FB 頭貼宣傳：邀請夥伴將 FB 頭貼，更新為志工甄選的宣傳頭像，頭貼的相片說明則是放置甄選文宣的官網連結。
(附件三 FB 頭貼宣傳)
6. 台宣：重點分享內容為 EMC 志工學習歷程，特別的部分是加入戲劇的元素，吸引學員注目，試圖克服下午台宣學員精神不濟，而錯過志工甄選的台宣分享。
(附件四 台宣照片)
7. 跨地區合作：此次同樣與各地區保有人員調度的默契。

二、培訓

因應組織上半年度在培訓上遇到的狀況，不僅採行了不同形式的培訓方式，也試圖改善現有資源的運用。

具體改善
行動
或
創新提案

1. 在職教育訓練—【菁英班】

此項教育訓練由會長提出，人資與各領航共同制定，執行方式為每星期由一位領航授課，事前領航需於 FB 社團 PO 教育訓練主題以及時間，有興趣的夥伴即可回覆參加，另為提高夥伴學習的便利性，只要四個夥伴協調好時間，就可邀請領航授課。此在職教育訓練著重傳承，期以彈性的時間且多元的授課方式，培育夥伴的軟硬實力。

2. 在職教育訓練—【月大會客座講師】

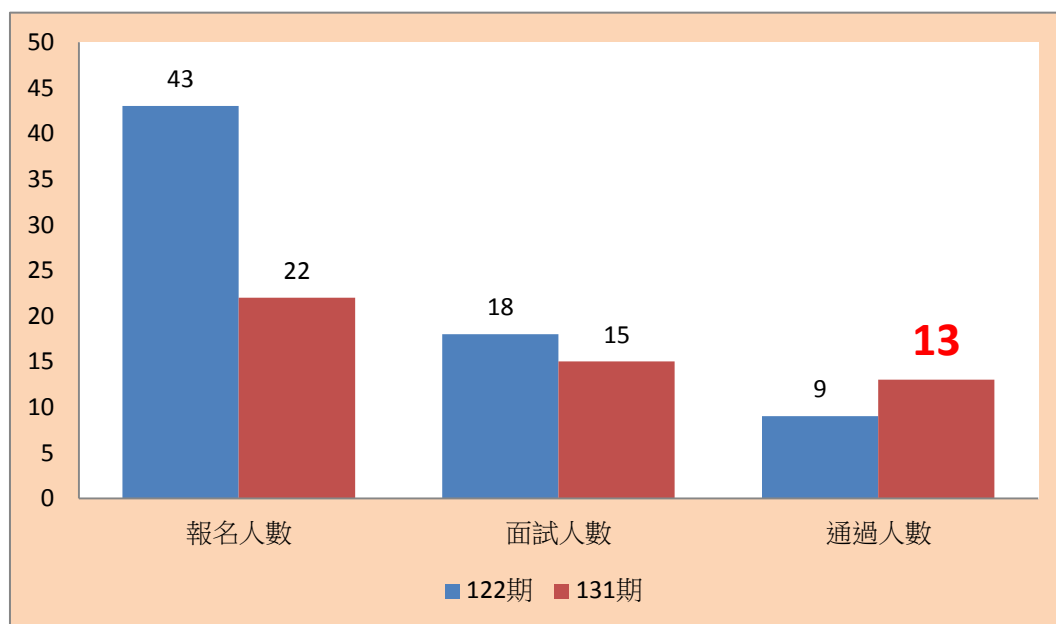
此項教育訓練同由會長提出，人資領航與各領航共同決議，強調不僅讓夥伴們看領航做月會報告，同時也讓夥伴嘗試做公眾表達。操作方式為每月均有兩位夥伴，於月大會後半段分享一篇文章，文章內容包含故事類、知識類…等，每月的兩個機會，由夥伴們自由爭取，亦鼓勵其他夥伴在聽完分享後，寫下回饋與建議，間接促進夥伴間的交流與共同成長。

3. 整合教育訓練

以兩個月為單位，收集各組欲開設的教育訓練清單，經彙整後，由領航共同討論並統合類似的教育訓練，接續由人資執行長在電子布告欄，公告下兩個月各組欲開設的課程。不僅整合資源進而降低成本，更是可以幫助夥伴們預先規劃時間。

一、人力成長

1. 對照 122 期志工甄選與 131 期志工甄選，在人力成長的實質貢獻。從數字上，可以看到儘管甄選時程縮短，但通過人數比上半年還多，更可判斷改善行動對於人力的成長是有幫助的。



2. 宣傳吸睛度

- (1) 官網上的甄選相關資訊瀏覽數為 1092 次。
- (2) 平均每位夥伴頭貼點讚數為 50 個讚。

二、培訓

實行成效
或
專案效益

1. 在職教育訓練—【菁英班】（附件五 在職教育訓練—菁英班照片與心得）

時間	課程名稱	講師	參與人數	參與度
1/21(一)15:00	簡報技巧—動畫篇與表達篇	昱圻	9人	20%
1/25(五)19:00	出遊企劃--如何當個優秀的出遊負責人	柏翔	10人	22%
2/1(五)9:30	簡報技巧—設計感	昱圻	8人	18%

2. 在職教育訓練—【月大會客座講師】

目前已有六位夥伴，擔任月大會客座講師。

3. 整合教育訓練

曾於上半年的九月底進行整合教育訓練的資訊統合，但礙於部分組別，在預先規畫課程內容、安排講師、訂定開課日期上有困難，難以進一步做教育訓練的統合，故發現此計畫不適用於現況。若能再做改善，或許可以有效利用資源，並提供給夥伴們更加完整的培訓計畫。

附件項目

附件一：EMC 志工面面觀

附件二：彩色造型 DM

附件三：FB 頭貼宣傳

附件四：台宣照片

附件五：在職教育訓練—菁英班照片與心得

2 號入圍者：台北 EMC 編輯採訪組

獎項名稱	漢唐帝國獎(人資領域：招募訓練)		
地區	台北總會	組織	■ EMC □ BEST
組別	編輯採訪組	組長	王柏翔
正式志工人數	10 人	實習志工人數	1 人
現況分析 或 問題簡述	<p>現今 E. M. C 組織所遭遇之問題：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人力流失(各組人數持續下降) →不利組織發展、穩定 2. 組上志工期數呈現斷層(資深志工離退，所剩多為新人) →傳承不易 3. 人員流動過於頻繁(新人進來不久即離退) →培訓不易、組織穩定性不佳 		
具體改善 行動 或 創新提案	<ol style="list-style-type: none"> 1. 安排新人專案 →編採講堂、編採讀書會 2. 安排新人教育訓練 →台宣訓練、初階 Y 報撰寫技巧 3. 學長姐制度 →一對一輔導新人、生涯規劃/生活輔導諮詢 4. 正式志工培訓 →Y 報、軟體教訓、分享會專案執行長訓練 5. 穩定人力計畫 →組會分享、世界咖啡館、出遊、讀書小組 6. 組長定期檢驗志工學習狀況 7. 屆末諮詢 <p>註：詳細內容請見附檔</p>		
實行成效 或 專案效益	<ol style="list-style-type: none"> 1. 有效提升新人 Y 報撰寫、籌辦活動技巧 →新人順利融入組織 2. 穩定組上人力 → 14 屆無離退志工，共計 10 位志工 3. 組上人力穩定成長 →成長率 125% 4. 新進人力穩定 →第 14 屆中之實習志工皆順利成為正式志工，並無離退者 5. 完整傳承 →留下資深期數志工 ex. 092.104.111 期，完整傳承經驗 6. 每一期的志工伙伴，編採組皆有一人以上，結構完整。 		

	註：各項專案詳細效益請見附檔
附件項目	1. 編採組人力成長與培訓報告書

3 號入圍者：新竹 EMC

獎項名稱	漢唐帝國獎(人資領域：招募訓練)		
地區	新竹	組織	<input checked="" type="checkbox"/> EMC <input type="checkbox"/> BEST
組別	會執組	組長	蔡欣貽
正式志工 人數	11 人	實習志工 人數	1 人
現況分析 或 問題簡述	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新竹 EMC2012 年 5 月在線志工人數為 7 人 2. 新竹 EMC 核心價值最歡樂、要相信、懂應變、付出愛，其中「懂應變」我們希望培育每一個志工都可以在值班的現場勝任任何一個職務工作。 3. 由於新竹 EMC 人少團體小，所以我們可以讓每一位志工有寫企畫、辦活動、上台表達的能力。 		
具體改善 行動 或 創新提案	<ol style="list-style-type: none"> 1. 招募志工人力部分，我們採取不間斷招募活動，除寒假暑假之外，一年總共招募四次。 2. 懂應變的培育，除了每一次的值班教育訓練是全部志工一起上之外(並非只有當期新進志工參與)由值班組長及值班檢討會時檢討育鼓勵每一位夥伴當日職位的優缺點，並於下次值班更換職位做訓練。 3. 每次招募活動由一位夥伴負責讓每位夥伴都有辦招募志工活動的能力。 4. 每一位夥伴都在自己辦一場自己的「快樂分享餐」，分享自己的專長，活動時間長度都由自己決定，就等於是夥伴個人自己辦一場活動。需要寫企畫書及活動成果報告書等。 5. 每次上課都會讓志工上台做志工招募的台宣，讓夥伴有寫稿、上台表達等等能力。 		
實行成效 或 專案效益	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新竹 EMC 從 2012 年五月底至今增加正式志工 5 人實習志工 1 人。在線志工成長率為 71.4% 2. 快樂分享餐滿意度平均達 80%以上 <p>招募志工除了增加志工人數之外，同時增加夥伴與人溝通能力。嘗試與陌生人說話，說自己的想法經驗等等，對許多志工來說都需要突破，也因這樣的訓練都突破了自己。快樂分享餐的活動讓志工嘗試辦活動，同時也學習撰寫企劃書。如此的活動的確讓夥伴們在活動企劃這個部分有更一步的成長。從規畫下半年的活動時就可以得知，夥伴們主動提出可以舉辦的活動，也主動的承接活動主辦人一職。願意嘗試突破自己，也更朝職場所需要的人才邁進。</p>		
附件項目	<p>附件一：快樂分享餐-做我自己襪娃娃企劃書 附件二：快樂分享餐-做我自己襪娃娃活動成果報告書 附件三：快樂分享餐-我找自己神奇魔法占星文化企劃書 附件四：快樂分享餐-我找自己神奇魔法占星文化活動成果報告書 附件五：快樂分享餐-請聽我說傾聽你企劃書 附件六：快樂分享餐-請聽我說傾聽你活動成果報告書 附件七：122 期志招募結案報告 附件八：123 期志招募結案報告</p>		

附件九：131 期志招募結案報告

附件十：台宣(一)倫卉

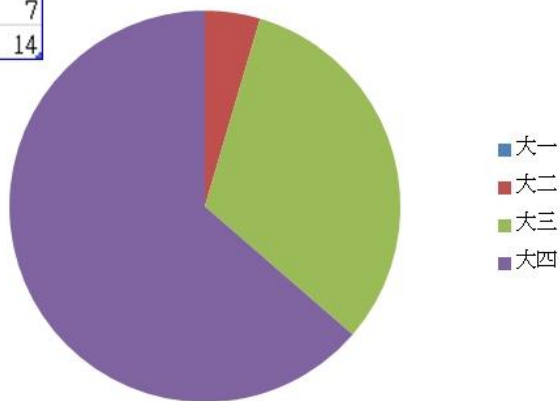
附件十一：台宣(二)曄翎

4 號入圍者：高雄 EMC

獎項名稱	漢唐帝國獎(人資領域：招募訓練)										
地區	高雄	組織	■ EMC □ BEST								
組別	人力資源組	組長	劉政彥								
正式志工人數	8 人	實習志工人數	1 人								
現況分析 或 問題簡述	<p>2012.06 月</p> <p>志工招募</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 志工招募沒有完整的流程及工作內容規範，導致面試當天和事前準備問題過多。 2. 錄取的志工不符合組織所需，穩定性不足，導致人力成本的浪費。 <p>2012.10 月份</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 學員上課率低，(有可能是剛開學)，大部分都是舊學員居多。 2. 招募的宣傳方式效果不彰，無法引起學員共鳴，以至於影響報名率有過低的情形。 <p>2012.12 月份</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 太過頻繁志工招募宣傳，引起學員反感。 2. 組織人口結構呈現倒金字塔型，高年級志工居多，未來在部分志工畢業後，組織人數會為銳減。 <p>如圖：</p> <table border="1"> <tr> <td>大一</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>大二</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>大三</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>大四</td> <td>11</td> </tr> </table> <p>今年年齡人數分配</p> <p>Legend: ■ 大一 ■ 大二 ■ 大三 ■ 大四</p>			大一	1	大二	7	大三	14	大四	11
大一	1										
大二	7										
大三	14										
大四	11										

大一	0
大二	1
大三	7
大四	14

明年年齡人數分配



今年(12月)-共 33 人

會執組(2 人)：大四 1 人、大三 1 人

公企組(11 人)：大四 6 人、大三 2 人、大二 3 人、大一 0 人

服管組(11 人)：大四 1 人、大三 7 人、大二 3 人、大一 0 人

人資組(9 人)：大四 3 人、大三 4 人、大二 1 人、大一 1 人

明年-共 22 人

會執組(1 人)：大四 1 人、大三 0 人

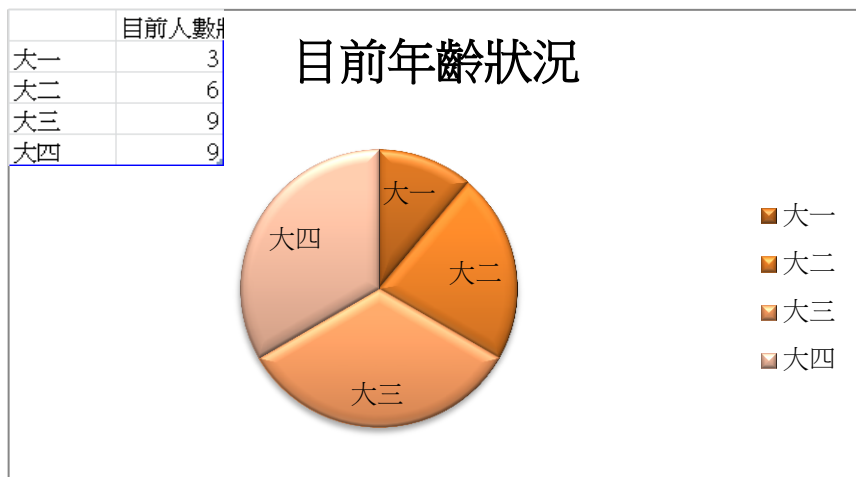
公企組(5 人)：大四 2 人、大三 3 人、大二 0 人、大一?人

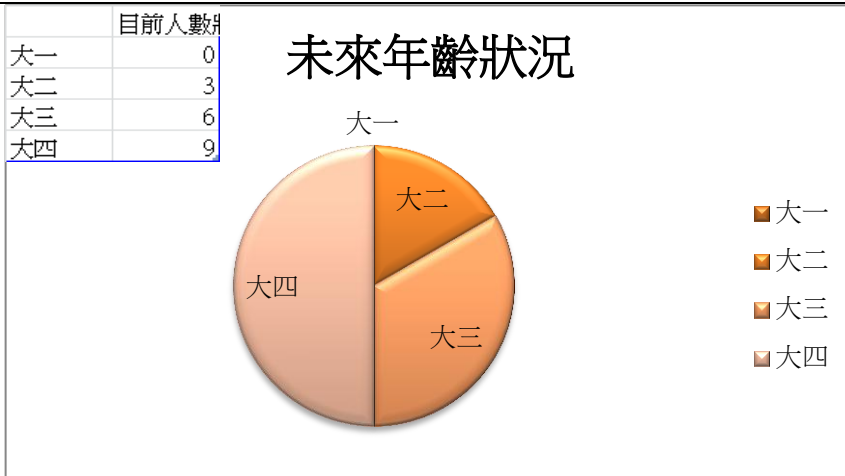
服管組(10 人)：大四 7 人、大三 3 人、大二 0 人、大一?人

人資組(6 人)：大四 4 人、大三 1 人、大二 1 人、大一?人

2013. 2 月

1. 創新的宣傳方式。
2. 志工人數 27 人，未來人數將剩下 18 人。





教育訓練

1. 沒有完整的教育訓練課程，導致對於協助志工能力提升及協會的認識不足。
2. 教育訓練沒有工作流程，可能今天提出，兩星期後就舉辦了。
3. 教育訓練課程清單豐富度不足。
4. 教育訓練參與率不穩定。

志工招募：

1. 製作志工招募完整的 SOP 流程及形式，和工作說明書。
2. 每次招募前擬定這次招募目標、組織和各組所需人才特質，面試問題設計，活動遊戲設計。
3. 了解學員對自己能力提升的期許，製作問卷，同時也可以了解現在學員對未來競爭力的看法。
4. 創新的宣傳方式，主題性宣傳、成長改變的台宣。
5. 組織內部人員的能力提升，培育關鍵人才。

教育訓練

1. 製作教育訓練課程表。
2. 編輯教育訓練 SOP 流程。
3. 教育訓練課程問卷調查，以及內容是否符合組織願景。
4. 舉辦課程時間調查。
5. 教育訓練課程後的成效追蹤。

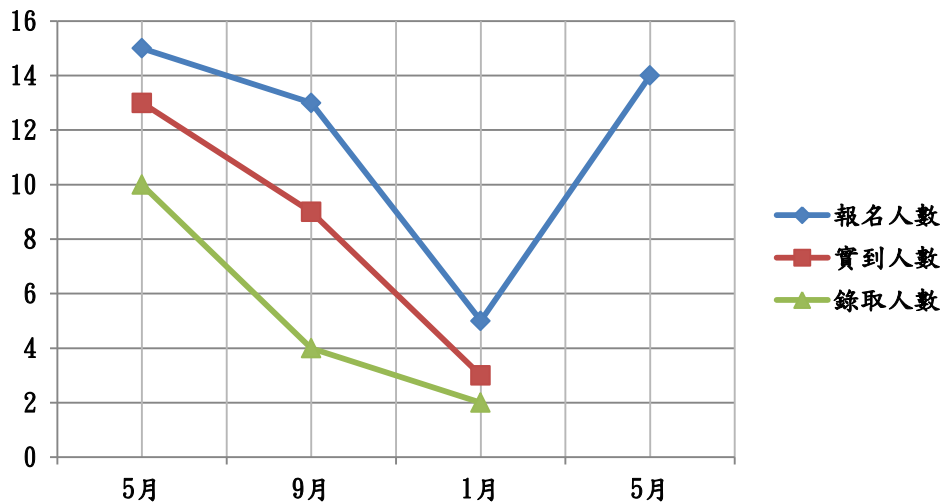
志工招募(附件二、志工招募資料夾)

一、 志工招募概況

具體改善
行動
或
創新提案

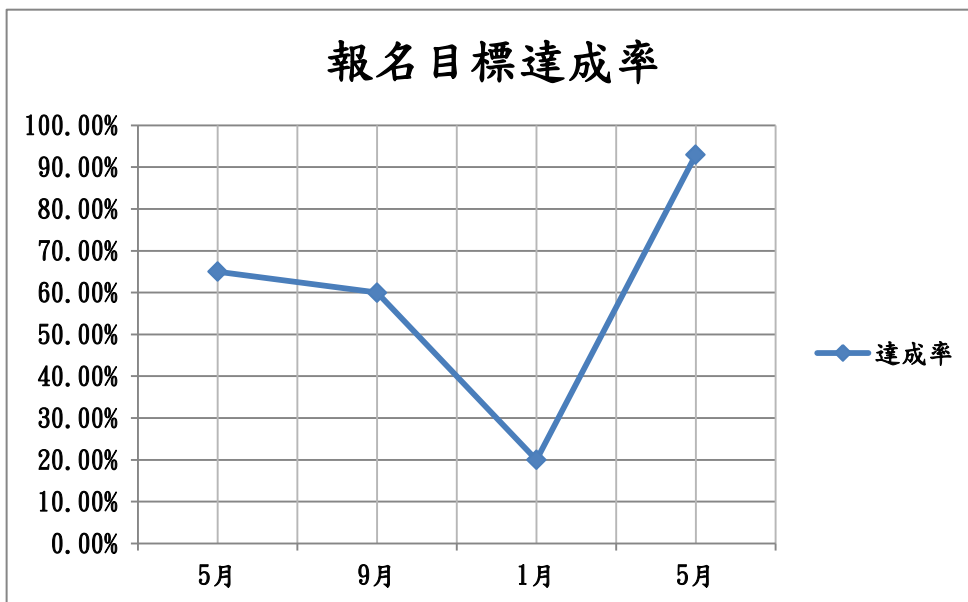
實行成效
或
專案效益

志工招募概況



P.S 領航們秉持著「要找最適合，而不是最好。」所以在錄取人數上，並沒有對組織增加許多人力，但卻是可以長期栽培的人才。

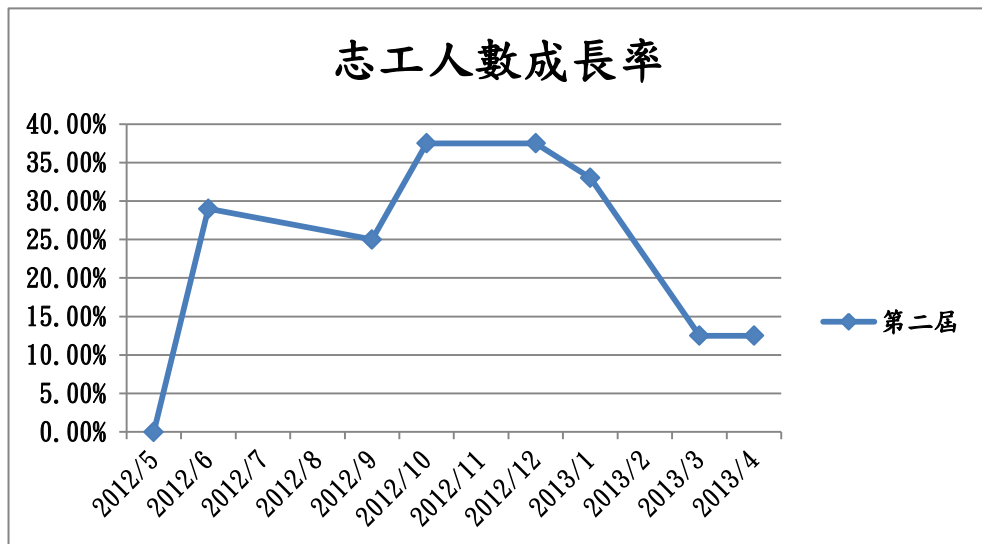
二、報名目標達成率



P.S. 1月份之所以報名目標低的最大原因，是因為寒假期間，許多高雄學生的學員都回鄉，警惕之後安排時間要恰當。

三、志工成長率

志工人數成長率

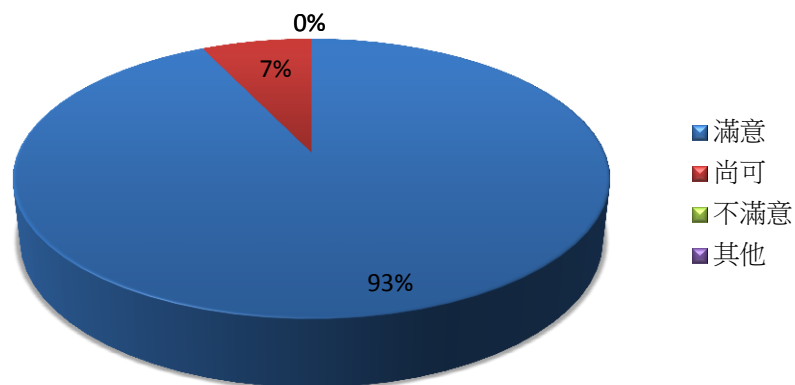


P.S. 在下半年度，有因為制度和自己的規劃而離退的，大四的夥伴們多數為自己的未來做打算，希望有更多屬於自己的時間，也因此造成人力的驟降，

四、志工招募滿意度

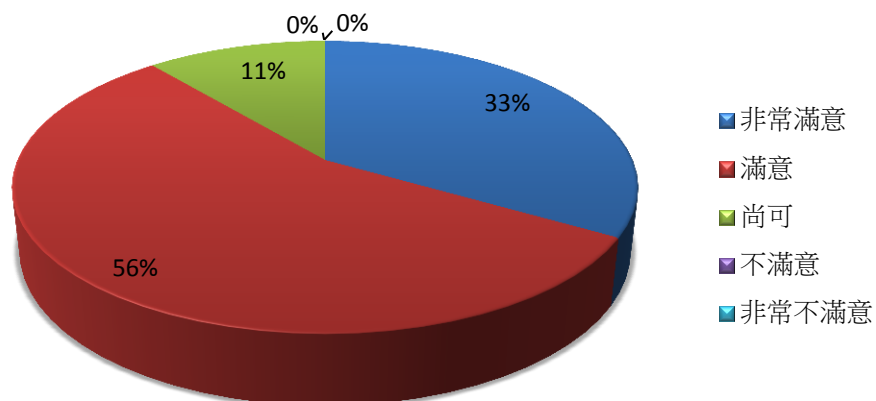
1. 121 期志工招募

整體而言，您對這次的活動和面試滿意嗎？



122 期志工招募

對於今天的活動和面試滿意嗎？



可看出志工招募的活動，學員給予工作人員相當大的評價。

五、志工招募 SOP



六、志工招募問卷調查結果

1. 學員大學期間，最想改變方式前兩名：
(1). **人際和溝通** (2). 未來和自我
2. 學員認為大學必須培養技能前三名：
(1). **團隊** (2). 企劃 (3). 溝通與人際
3. 學員最想在高雄 emc 學習到『**表達**』能力，就是上台演講能力
4. 學員最想上的課程前三名：
(1). **自信力** (2). 溝通力 (3). 國際力

評論：

從這些調查可以發現，人際溝通、上台和團隊合作使其有自信，這是可以台宣的大方向，也是有願意的學員最能吸引他們的地方。

七、志工宣傳


1. 影片製作
121 期 <https://www.youtube.com/watch?v=t6uEJRA7FjY>
122 期 <http://www.youtube.com/watch?v=HBqM4gpcbJw>
131 期 <http://www.youtube.com/watch?v=6bdwgiA3HnU>
2. 台宣

131 期 <http://www.youtube.com/watch?v=KdfkFM6X03Y&feature=youtu.be>

3. DM

131 期

高雄菁英管理委員會
1301 期志工招募-球魂



活動時間：4 月 27 日星期六
活動地點：國立高雄海洋科技大學
活動費用：100 元
*當天上午請著便服，下午請著正式服裝

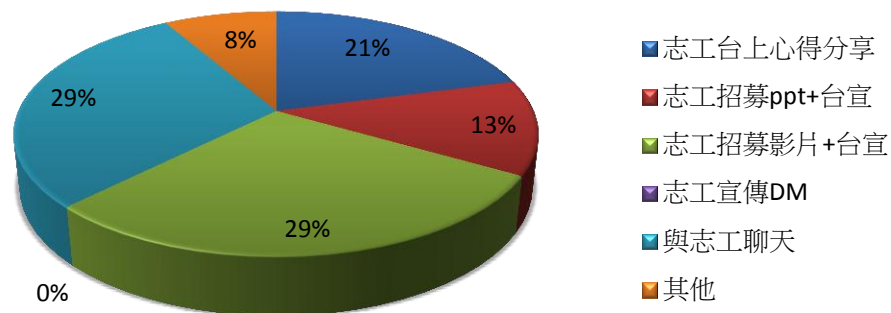
報名表

姓名：_____ 學校：_____
電話：_____ 信箱：_____

4. 成效結果(附件二、志工招募資料夾)

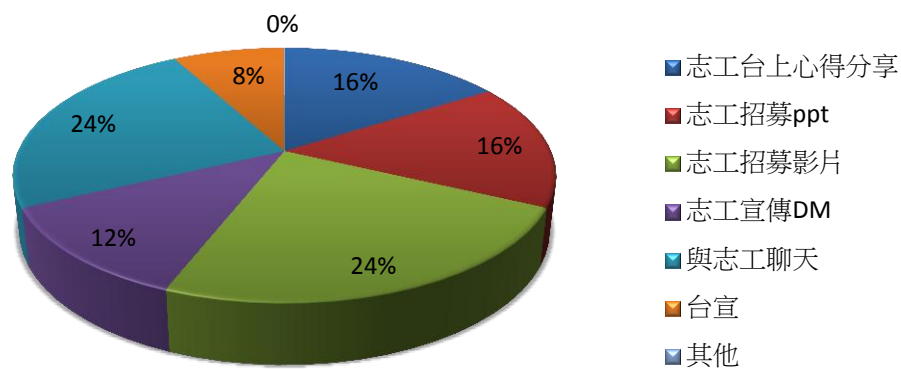
121 期

關於本次志工徵選，哪一項宣傳讓您
想要加入志工的行列?



122 期

關於本次志工徵選，哪一項宣傳讓您 想要加入志工的行列?

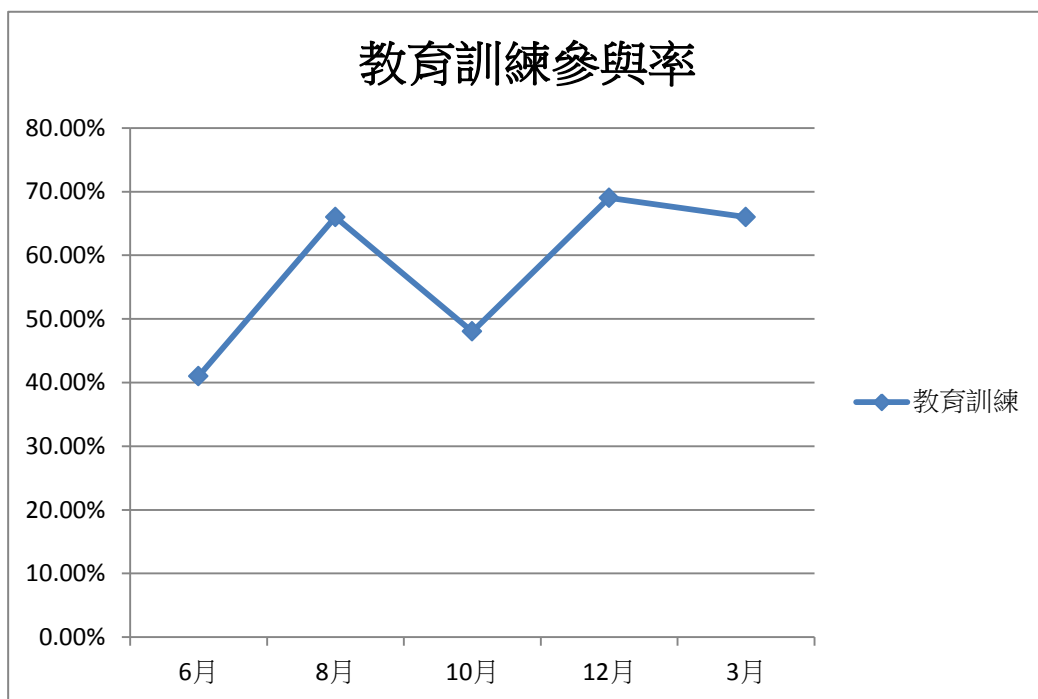


123 期

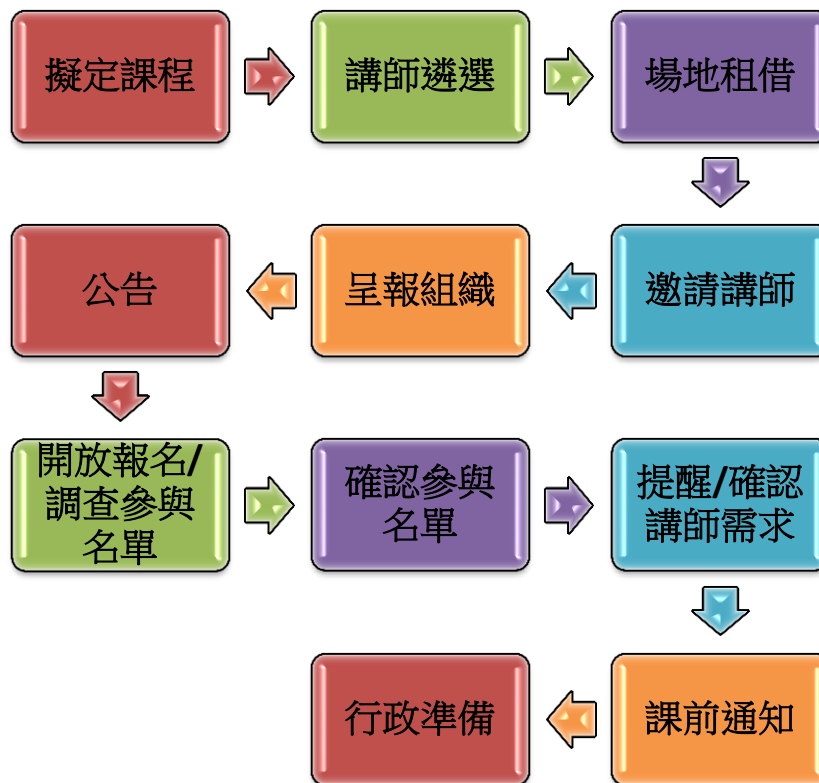
從結果得知，在宣傳方面以影片和聊天分享較為主力。

教育訓練

一、 教育訓練參與率



二、 教育訓練 SOP(附件三、教育訓練資料夾)



三、 教育訓練課程(附件三、教育訓練資料夾)

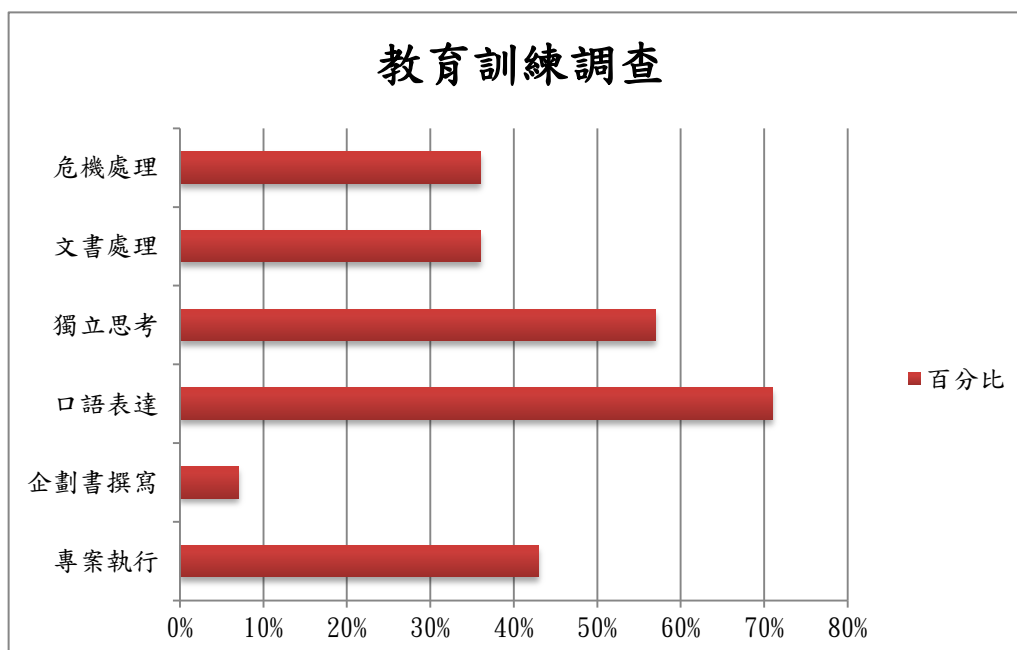
必修 選修	項目	課程名稱
必修	1	協會願景與理念
	2	基本服務心態
	3	假日值班教育訓練(上)
	4	假日值班教育訓練(下)
	5	呈報流程教育訓練
選修	6	企劃書教育訓練
	7	口語表達教育訓練
	8	人力資源教育訓練
	9	影片製作教育訓練

假日值班 SOP

http://www.youtube.com/watch?v=d3SnAVcsDq4&list=PLwaLBTXKEfBq01a25KM30fLe09FesF-pv&feature=mh_lolz

四、 教育訓練問卷調查

統計結果



五、教育訓練後課程追蹤

企劃書教育訓練後，將上課人數分 3 組，進行 3 個月企畫書比賽，於 103 年 1 月評比，評審由領航及助教擔當。

企劃書簡報影片

龜兔賽跑

<http://www.youtube.com/watch?v=TNB2VGeA0mI>

永六青春，回龜幸福 <http://www.youtube.com/watch?v=-EDuB9-rMrw>

蚤音樂，蚤童年

http://www.youtube.com/watch?v=8a9eUWGz_zw

附件項目

附件一、漢唐帝國獎 結案報告

附件二、志工招募資料夾

1. 志工招募 SOP
2. 121 期志工招募資料夾
3. 122 期志工招募資料夾
4. 133 期志工招募資料夾

附件三、教育訓練資料夾

1. 教育訓練課程表
2. 教育訓練-協會願景與理念
3. 教育訓練-基本服務心態
4. 教育訓練-人力資源
5. 教育訓練-假日值班 SOP
6. 教育訓練-企劃書撰寫
7. 教育訓練-呈報流程
8. 教育訓練-口語表達
9. 教育訓練-假日值班場地回復

5 號入圍者：桃竹 BEST

獎項名稱	漢唐帝國獎(人資領域：招募訓練)		
地區	桃竹	組織	■ EMC ■ BEST
組別	桃竹分區	組長	黃智弘
正式志工 人數	7人	實習志工 人數	5人
現況分析 或 問題簡述	<p>一、夥伴們普遍對於「口語表達」能力的訓練抱有相當濃厚的訓練，希冀能加入志工團隊培養此一能力。</p> <p>二、因桃竹分隊的成立，對於組織必是一項歷史性的一刻，希冀能在本屆就完成培育下一屆的接班人。</p> <p>三、桃竹現有人力足夠，在期待桃竹 BEST 成為蝙蝠和桃竹地區志工最大的支柱，有擴大組織人力的策略。</p>		
具體改善 行動 或 創新提案	<p>一、 教育訓練深化軟實力 (規劃:張伊涵與陳珈珣助教。參與與執行:桃竹 EB 團隊) 有鑑於去年第一年舉辦桃竹 EB 聯訓企劃成效顯著，夥伴反應熱烈，故今年延續舉辦，希望能透過「口語表達」和「上台簡報」的訓練培養每一位夥伴的軟實力，更透過系統性的訓練，將每一位夥伴的能力提升，進而吸引更多的學員加入志工的行列！</p> <p>二、 桃竹隊長培育 透過桃竹隊長考驗賽，培育下一屆桃竹隊長應具備之能力，進而選任下一屆隊長。透過文章蒐集考驗說服力與執行力。更透過發想桃竹分隊成立里程碑的提案，考驗創新力、團隊力以及領導力的特質，希冀下一屆領導者能將桃竹組織文化繼續傳承。</p> <p>三、 擴大人力 透過校園陌生開發與 i-Talent 現場值班取得問卷，加上好友推薦增加 HP 桃竹學員數，再藉由桃竹 BEST 指導助教的協助鼓勵 HP 學員成為志工。</p>		
實行成效 或 專案效益	<p>一、透過本次教育訓練有效提升桃竹 BEST 志工口語與簡報能力。也讓桃竹 BEST 在今年<u>助理講師培訓團有兩位志工黃智弘與蔡亞艾取得結業資格(台北 EB 各組別中人數最多，其餘最多為一位)</u>。</p> <p>二、已順利培育出一位隊長人選。</p> <p>三、藉由此擴大人力方案團隊已增員三名志工。</p>		
附件項目	<p>附件一：桃竹 EB 聯訓—薪水覓桃竹結案</p> <p>附件二：桃竹隊長接班人考驗賽結案</p>		