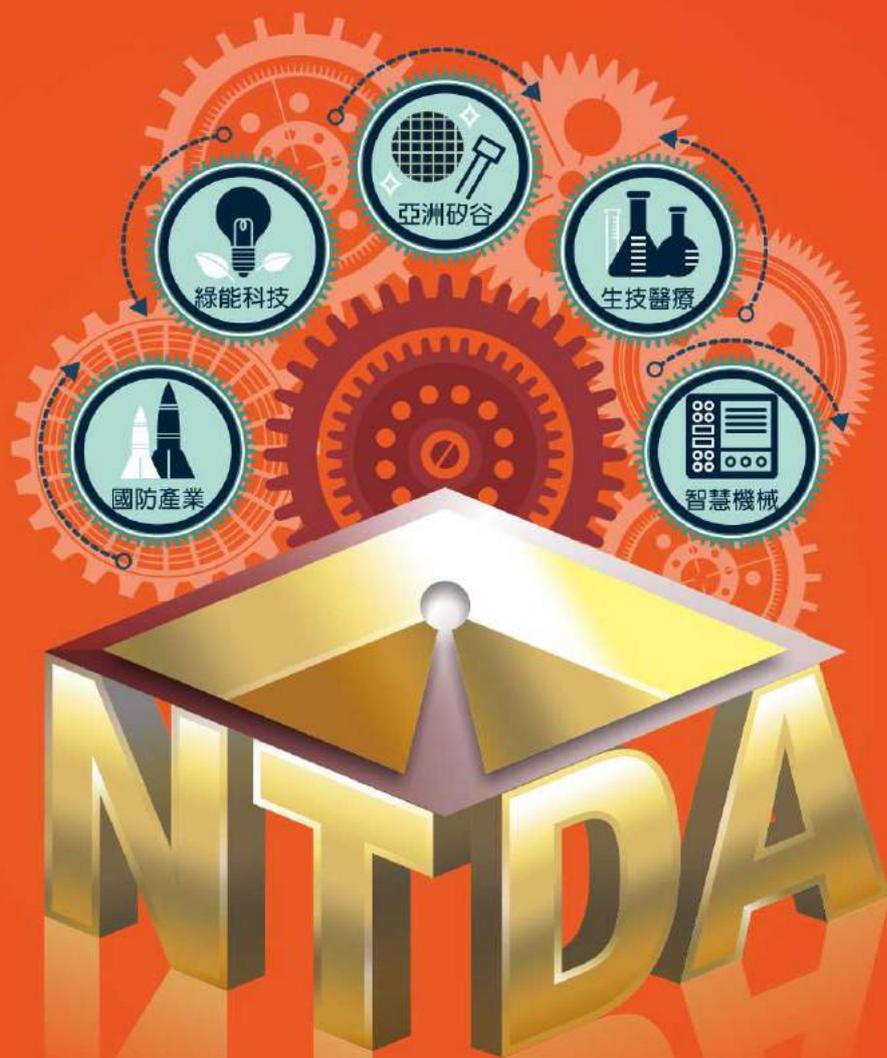


2016 國家人才發展獎

National Talent Development Awards

案例專刊



掌握人才
引領群倫

2016 國家人才發展獎

National Talent Development Awards



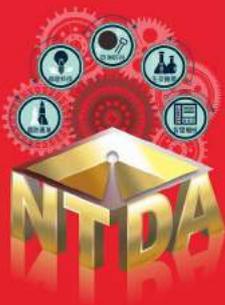
掌握人才
引領群倫

共同攜手充實人才資本 提升國家競爭力！

勞動部為提升我國勞動力素質，自民國96年起規劃適合我國辦訓環境之人才發展品質管理系統（Talent Quality-management System，簡稱TTQS），透過教育訓練品質持續改善，提升單位辦訓環境邁入系統化之訓練流程。而為提升推動人才發展績優單位之標竿典範產出與引導效果，並擴大宣傳效益，自民國104年起結合「國家人力創新獎」與「國家訓練品質獎」舉辦第一屆「國家人才發展獎」，獎勵在人才發展領域具有卓越績效的單位。

序

國家人才發展獎
National Talent Development Awards



「國家人才發展獎」著重人才發展的體系運作、與單位績效的連結及其創新性與效益擴散。期望透過選拔推動人才發展具有卓越績效的單位，鼓勵國內各機關團體及企業持續推動人力資源發展品質改善機制，帶動人才投資風潮與樹立標竿典範，提升勞工整體職能水準，厚實我國人才資本。

本案例專刊收錄2016國家人才發展獎12家得獎單位推動人才發展的實績，除了介紹單位經營理念與願景外，更針對勝出關鍵加以說明，得獎單位亦不吝分享其對人才發展的見解與執行面的成功經驗，使我國各產業單位及機關團體都能「掌握人才 引領群倫」，共同攜手充實人才資本，提升國家競爭力！

掌握人才
引領群倫

目錄

CONTENT

2	序	
7	大型企業獎	
8	京元電子股份有限公司	
12	國泰綜合證券股份有限公司	
16	順德工業股份有限公司	
21	中小企業獎	
22	久允工業股份有限公司	
26	三聯科技股份有限公司	
30	竹山秀傳醫院	
34	雲朗觀光股份有限公司	

39 機關（構）團體獎

40 勞動部勞動力發展署中彰投分署

44 臺南市政府公務人力發展中心

49 非營利團體獎

50 財團法人切膚之愛社會福利慈善事業基金會

54 財團法人喜憨兒社會福利基金會

58 財團法人塑膠工業技術發展中心

▲ 依得獎單位名稱筆畫順序排列

63 附錄

64 評審名單

66 2015得獎名單





2016 國家人才發展獎

National Talent Development Awards

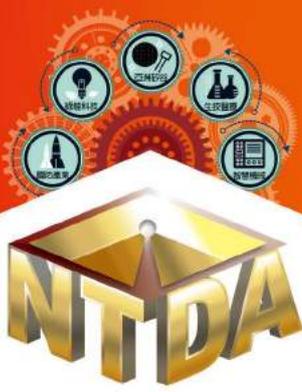


掌握人才
引領群倫



大型企業獎

- ▶ 京元電子股份有限公司
- ▶ 國泰綜合證券股份有限公司
- ▶ 順德工業股份有限公司



大型企業獎



KYEC
The Testing Industry Benchmark

京元電子 股份有限公司

負責人	李金恭 董事長
成立日期	民國 76 年 5 月 28 日
營業項目	晶圓測試、IC 成品測試、晶圓研磨、切割、晶粒挑揀、預燒 (Burn-in)、掃腳、代客出貨
員工人數	共計 5,101 人



勝出關鍵

台灣是全球半導體製造代工重鎮，京元電子服務全球晶圓製造客戶，具備與客戶同等級之技術及服務水平，在經營管理、品質服務與人才專業素質等各層面要求嚴謹。京元電子在人才發展上建構完善的訓練體系，除自行創立訓練中心，從產學面落實人才的培養，更加重視接班梯隊的養成，並內化人才培育機制，自行培訓近 200 位內部講師，滿足內部大量的培訓需求，運用 KM 系統擴大知識分享，達到資源共享與績效成長的具體成果。



經營理念與願景

京元電子致力於成為世界頂尖的 IC 測試服務公司，以 Meeting Customer Satisfaction、Improving Profitability、Health Growth 為願景，持續不斷的投資製造技術與產能，提供客戶更高品質、更低成本及更快速之產品與服務，建立與客戶長期夥伴關係、共享利潤與成長，創造顧客最高價值。





人才發展擴散效益

提升人才素質—

京元電子積極投入半導體產業人才培養，捐贈專業測試機台設備，建置半導體實習工廠，與亞太創意技術學院辦理全台第1所「半導體產業封測專班」，並派任工程主管講師授課半導體專業知識，與在地學校攜手培育技職人才。

建構新人輔導計畫—

京元電子透過關懷方案、新人養成計畫及績效管理，讓新人快速融入團隊與適應工作環境，加速學習專業與工作技巧，提升新人生產力，留住新進人才。

提高測試專業能力—

京元電子重視專業工程能力提升，持續辦理機台深層訓練，並藉著建置輔導機制-家教班，學員訓後 KM 成果分享、幹部會議表揚、機台維修能力指標追蹤，不斷強化工程測試能力，進而增高客戶滿意度。

建置接班梯隊—

組織持續成長與擴大，需要堅強的領導團隊，補足人才缺口，積極投入資源培育接班梯隊，透過人員遴選、養成計畫、成果評核、激勵方案，強化主管領導能力，並帶動京元電子營收成長。

追求全員參與品質—

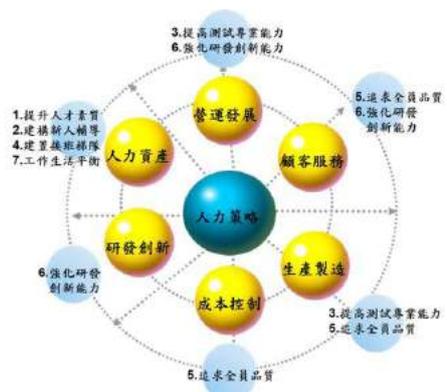
透過完善的品質管理系統及持續改善品質活動推展，提升人員品質改善的實務能力，並結合 KM 平台擴大學習，鼓勵員工知識分享，落實全員品質觀念與持續培訓，以降低異常率與確保客戶品質。

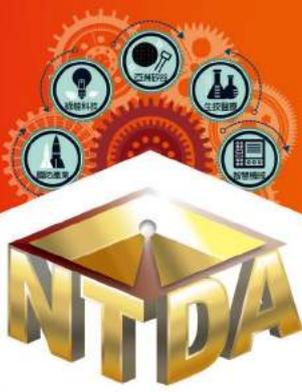
強化研發創新能力—

以自身研發與技術優勢滿足客戶不同需求，提供與產業界相同甚至更高的品質與效率的測試服務，積極培養研發專業技術人才，透過優質技術專利提案系統、獎勵制度，鼓勵員工發揮想像力、踴躍創作發明。

工作生活平衡—

京元電子重視員工溝通管道、員工福利與健康管理，藉由多元健康活動，提供駐廠醫師、諮商師與員工關懷機制及健康管理分級，打造樂活、健康職場環境，促進員工工作與生活平衡。





組織成果與社會成效評估

產業發展與創新—

京元電子持續精進研發測試技術與方法及改善開發，創造更高產能。此外，培育人才運用工程多元職能地圖發展，製造各單位定期持續培訓多能工，逐步培養人員具備多項機台技能，人力運用上更具彈性，同時提高產線生產力。

持續改善—

1. 關鍵人才專業能力培育：

強化關鍵人才之專業能力培育，如機台培訓機制水平擴散至各事業處，促進內部交流，有效改善跨職務、跨部門溝通及提升工作效率，同時將機台獎懲制度結合考績獎金，並培育內部種子講師，滿足內部大量的培訓需求，達到資源共享與績效成長的具體成果。

2. 適才適所，人盡其才：

為落實測試業工程師專業基礎培訓，製程流程以縱向擴散至各功能別工程師，強化工程師專業知識與提升工作品質，深獲客戶的讚許。

推廣運用實績—

1. KM 學歷制度領先業界標竿

以雅典學院為氛圍，建立特有的學歷等級，由幼稚園小班到知識王，逐一而上，提供良好的學歷晉升制度並輔以對應的金幣制度，增進員工的參與感。

2. 內部講師深化各階層人員

- A. 輔導員：新進員工由輔導員帶領並教導單位內工作學習，讓新人能快速適應工作環境、融入團體生活中。
- B. 內部講師：藉由內部講師的講授，透過工作實務的個案分析，傳承專業知識與工作技能，鼓勵知識傳承。
- C. 雙導師：接班梯隊採用雙導師制度，由直屬主管與跨部門主管一同帶領，進行管理經驗傳承與工作指導，培育未來接班人選。

3. 員工關心處處用心

京元電子員工健康管理分級，設立 24 小時通報專線及傷病關懷通報，維護員工安全與關懷同仁。此外，提供員工免費紓壓按摩服務，並重視母性關懷，提供五星級集乳室使用。

京元對產業與地方的貢獻—

1. 與供應商成長

京元電子每月對供應商品質及供貨績效召開原物料供應商評比說明會，並宣導品質規範；定期評鑑供應商，針對品質異常之特定廠商，提供 CIP 方法做持續改善。

2. 新竹 / 苗栗音樂文化推廣

贊助多場音樂文化，推動新竹與苗栗地區音樂人文素養，讓文化藉由音樂傳承下去，散播音樂種子。

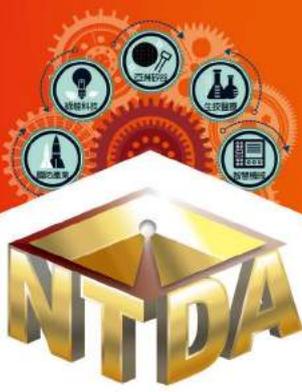
3. 苗栗弱勢團體照護

京元電子向來以「關懷社會、永續發展」為理念，除積極培育人才外，並關懷弱勢等公益活動，持續投入與關注弱勢新住民家庭孩童求學困境。



推動人才發展經驗分享

京元電子重視人才培育與發展，結合總經理的經營方針，展開多項人才發展方案，結合公司系統平台與獎勵制度，建構完善的人才培訓體系。高階主管對人才培育的重視與支持，以身作則參與各項訓練成果，帶領全員學習風潮，形塑學習性組織文化，是公司推動人才發展與體系建置，能順利成功的重要關鍵因素，進而創造員工長遠發展和公司營收成長。



大型企業獎



國泰綜合證券 股份有限公司

負責人	朱士廷 董事長
成立日期	民國 93 年 5 月 12 日
營業項目	證券暨期貨業，包含經紀、承銷、自營及衍生性金融商品業務
員工人數	共計 620 人

勝出關鍵

國泰證券於人才投資方面設置五大型員工福利保障（含經濟型、保障型、服務型、康樂型、發展型），提供專業證照獎勵金，鼓勵員工積極提升自我能力。並領先券商同業導入韜睿惠悅三大人資管理制度，讓其員工深刻體認，只要個人願意努力，公司就會相對提供更好的工作環境、升遷機會與報酬。國泰證券將員工視為資產而非成本，於人才發展上持續投注心力。



經營理念與願景

國泰證券隸屬國泰金控集團，站在台灣第一大金控肩膀眺望遠方，以「創造財富美麗人生」為企業使命，配合數位金融時代的來臨，並以「交易服務行動化」、「商品收入多元化」、「經紀業務理專化」作為公司三大發展策略。

國泰證券表示，企業不是靠少數人努力就能成功，需要團隊上下一心共同打拼與努力，有良好的企業文化方能留住好人才，惟有員工以身為國證人為榮，國泰證券才能持續締造經營佳績。



人才發展擴散效益

國泰證券除薪資外，在人才發展方面，近三年分別投入教育訓練費 17,967,625 元、專業證照獎勵金 1,750,840 元，並領先券商同業投入 10,447,500 元導入韜睿惠悅三大人資管理制度。

以 2015 年員工人數換算，國泰證券於每位員工所投入人才發展金額高達 1,541,213 元，相較 2013 年成長 18%，從以上數據得以顯見公司對人才發展的重視。

因國泰證券持續在薪酬獎勵、訓練發展、員工福利等制度投注大量資源，不僅對員工職能發展有所助益，更讓其組織效能大幅提升，增加市場競爭力。

有關國泰證券在人才投資的效益，從以下各項數據、實例即可佐證公司對員工的用心：

組織生產力：

1. 人事費用率從 2011 年 51% 降至 2015 年 35%，對於人力資源運用的經濟效益逐年提高。
2. 勞動分配率從 2011 年 56% 降至 2015 年 38%，員工近幾年不斷提高個人附加價值。
3. 勞動生產力從 2011 年 197% 提升至 2015 年 288%，成長幅度高達 50%，表示各項管理制度在其組織內部已產生正能量，員工才能不斷提高平均產值。

員工素質：

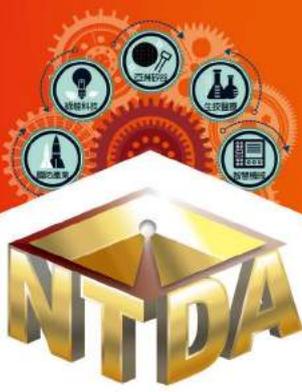
由於國泰證券持續提升主管及員工能力，故公司之高階主管連續多年榮獲《經理人月刊》所頒發「100 MVP 經理人」殊榮；並分別於 2013 年及 2015 年榮獲金彛獎第十二屆「傑出證券人才」、第十三屆「傑出企業領導人才獎」肯定。

其交易單位除獲頒台灣證券交易所「權證績優發行人」獎外，更於 2013 年及 2015 年榮獲國外知名財經雜誌評選「最佳業務員」、「最佳交易員」獎項。



財務績效：

依據台灣證交所統計，2015 年台股大盤日均量為 1,168 億，較 2014 年減少 31 億，在成交量下滑、國際金融市場波動劇烈，景氣走緩等多重因素下，本土綜合券商獲利降溫，但國泰



證券卻在激烈競爭中異軍突起，稅後盈餘 5.37 億元，年淨增加值 1.79 億元居冠。市場排名從 2011 年第 16 名進步到 2015 年第 3 名，從以上成果得以顯見國泰證券於人才發展的擴散效益。



組織成果與社會成效評估

「國泰集團有證券嗎？」這是以前社會大眾普遍對國泰證券的認知，但短短的五年，現在提及國泰證券，業界的評價都不一樣了。在董事長朱士廷的帶領及全體員工的努力下，團隊真的把國泰證券這個品牌擦亮了。

近幾年因動盪的市場環境為證券業務的發展帶來許多變數，國泰證券秉持創新求變精神，其經紀業務市佔率連續七年創新高，達到 1.68%，年成長率達 17%。

國泰證券複委託業務更連續三年跳躍式成長，2016 年複委託年交易金額更達新台幣 1,518 億元，為市場排名第一。

國泰證券電子商務開發多項領先同業的數位下單軟體，包含股票抽籤 APP、複委託下單 APP、股票快選 APP，協助公司近三年電子交易市占率成長 35.3%。

近幾年國泰證券除了財務績效表現亮眼外，其經營績效更獲得國內外近 30 項獎項的殊榮。獲獎除了是一種肯定更是驕傲，代表國泰證券對於市場的影響力已不容小覷。

國泰證券除了努力提升其組織效益外，在董事長朱士廷的帶領下，積極投入社會公益活動。主管機關為建立全民正確理財觀，邀請國泰證券協助其進行金融商品知識宣導，從 2013



年迄今，已配合主管機關進行 70 場次的宣導會，授課人數高達 2,949 位，國泰證券表示，身為金融業的一員，理應勇於負起金融商品教育的責任。

國泰證券每年固定配合節慶辦理大型社會關懷活動，如母親節或是耶誕前夕的愛心義賣；也會遴選需要幫助的弱勢族群，視其需求及需要幫助的事項協助他們進行愛心募款渡過難關。

近幾年本土保育意識受到大家的重視，國泰證券為了提升社會對台灣這塊土地的關懷，近幾年也投入大量經費贊助「看見台灣」、「老鷹想飛」等電影，這也是國泰證券抱持關懷台灣所做的社會公益活動。

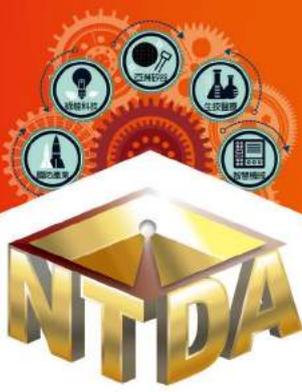
國泰證券鼓勵員工在工作忙碌之餘，藉由一連串有意義的公益活動聯繫彼此間感情，攜手互相扶持提升企業溫度，在高壓的證券環境，讓社會公益為自己、為公司創造更大的價值與工作意義。



推動人才發展經驗分享

「人才培育這條路只需投入與專注」。這是國泰證券所秉持的理念，從人才發展所投入的心力來看，國泰證券不斷在創造機會，什麼機會？讓公司及員工「被看見」的機會。

國泰證券依據策略展開相關職能訓練，在高階主管支持與參與下，配合課程設計趣味競賽或獎勵方案，並藉由內部溝通管道分享成功案例，帶動學習氣氛與翻轉動力；國泰證券讓員工有好的舞台及發展空間，使員工在證券業可以發光與發熱。



大型企業獎

SDI CORPORATION
順德工業股份有限公司

順德工業股份有限公司

負責人	陳朝雄 董事長
成立日期	民國 57 年 9 月 5 日
營業項目	文具與辦公用品、半導體導線架、積體電路導線架
員工人數	共計 1,201 人



勝出關鍵

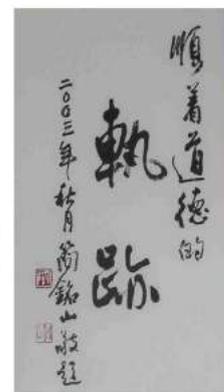
順德在人力發展策略透過職能落差盤點職務內容，以職務能力為基準來進行課程、教材開發，建立完整的人才培訓體系；運用數位學習，增加訓練多元性，同時保存知識文件；透過建教合作，厚實技術人力資本，落實人才扎根計畫。為蓄積研發能量，順德不斷投資人才，2015 年研發人數更高達 129 人，人力結構逐年成長，如此完善的人力資本發展，讓順德更能應付市場變化。



經營理念與願景

順德的願景為【以創新與精密創造幸福生活之企業】，自我期許及要求用創新的精神及提供細膩、貼心的服務來滿足內外部客戶的需要，讓順德的內外部關係人都能夠感到幸福洋溢。

順德秉持創辦人「順著道德軌跡」的價值，以誠信、穩健、挑戰和創新的經營理念，在地扎根超過一甲子，從五金文具進而跨足高科技半導體產業，在技術能力上精益求精，讓順德再創卓越、永續經營。





人才發展擴散效益

順德具備明確的策略及組織目標，並輔以職能導向的人力培訓系統下，為組織產生諸多效益，分別闡述如下：

明確組織策略及目標，讓組織運作精準：

二大事業群的營運策略及組織發展與人才發展重點為—

1. 電子事業群主要的營運策略為發展高附加價值 (High Value add) 及低附加值 LVA (Low Value add) 策略。
2. 文具事業群則因受到文具市場競爭激烈，透過專利建立技術壁壘及創新產品，保障利基市場。

以職能為導向的人才培訓系統：

順德的人力發展策略如下—

以職能發展為基礎，營運成效為尺標，培養與公司共同成長之人才。

盤點各項職務能力，派任、輪調、訓練有路可尋。

強化能力落差缺口，知識、技能、態度綜合養成。

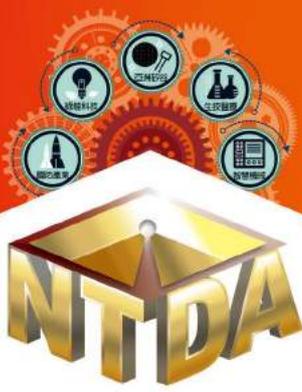
驗證職務能力項目，能力、薪資、福利一次到位。

在明確的人力發展策略下透過職能落差為教育訓練投入方向，並建立完整的人才培訓體系。

人才發展的擴散效益

1. 文具專利數持續增加：累計至 2015 年所有類型的專利數多達 140 件，實為驚人之成果。
2. 文具產品揚名國際：開發「i-PULO 雙主修修正帶」、「INGENUITY 職人用工藝刀」，皆獲得德國 iF 設計獎、台灣金點 (Golden Pin) 設計獎的青睞。



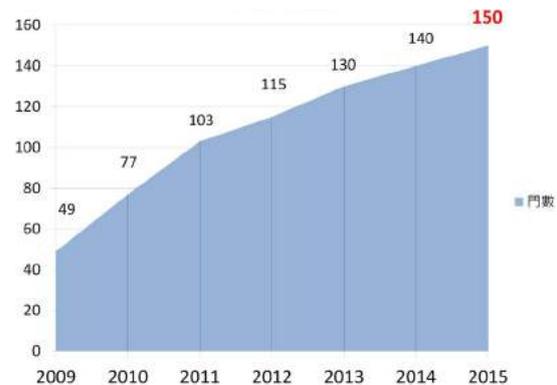


- 文具營收獲利持續成長：近五年有專利的文具產品，為順德營收帶來獲利，至 2015 年為止成長占文具總營收 7%。
- 運用數位學習，增加訓練多元性，同時保存知識：2008 年起導入數位學習目前約有 150 門的數位課程，含蓋新人專業訓練，建立清楚訓練藍圖，節省講師的時間、訓練內容一致化、學員可以複習。

近五年文具專利產品所創造營收



數位課程數量累計歷程（截至 2015 年）



- 運用建教合作，厚實技術人力資本—基層幹部的搖籃：順德為厚實核心技術的模具人才，積極投入產學及建教合作，因此所培養之人才擁有厚實技術能力，亦因瞭解及認同企業文化，也成為基層幹部的搖籃。
- 投入多元人才增值方案，人力資本結構能力提升：為蓄積研發能量，順德不斷投資人才，2015 年研發人數已來到 129 人，相較五年前成長了 26% 以上，人力結構上碩士學位的比例就接近快五成，人力資本的提升，讓順德更能應付市場變化。

研發人數歷年變化



研發人才學歷結構歷年變化



7. 平均訓練經費占薪資總額 2.5 %：教育訓練費用的投資 2015 年即已來到 300 萬大關，占薪資總額 2.33 %，自 2012 年起到現在平均訓練經費占薪資總額比例已高達 2.5 %。
8. 提升員工清楚明確的晉升方向：以職能落差為教育訓練體的基礎，順德盤點出的職務能力與晉升做連結，讓願意跟順德共同發展之員工清楚瞭解個人職涯發展的路徑。
9. 關係企業知識數位化共享，創造集團綜效：在高度競爭力的市場環境下，唯有以團體戰的方式才足以應付市場的變化，透過分享數位知識、創意激盪，能力躍進以達到集團成長綜效。



組織成果與社會成效評估

1. 迅速完成異形材 (DG) 製程技術移轉，為台灣引入全新技術—
異形材核心技術掌握在日本及歐洲廠商手上，順德派員海外學習於 50 天內將技術帶回台灣，提升台灣競爭力。
2. 創造市場及顧客價值及保持台灣競爭力—
順德提供符合人性化的產品，讓一向自豪設計感的日本廠商跟順德購買所設計的產品。
3. 接待國外採訪團體，提升台灣形象—
荷蘭恩荷芬市官員一行至順德交流研發及設計人才的培訓。
4. 企業投資訓練最終成果應展現於獲利及員工所得—
任何完善的人才發展體系若無法與營運績效連接，就談不上是好的體系，順德在組織績效成果上交出亮眼成績單，也顯示了順德在經營策略與人才培育策略上的成效。

2013年初開始銷售省力平針釘書機後，此產品立即獲得日本寶島社發售之MonoMax文房具大賞 2013-2014之裝訂部門/釘書機 的最優秀賞。



荷蘭的官員跟順德
交流人與訓練

恩荷芬作為荷蘭第五大城市，同時也是荷蘭電子研發和製造的基地。此次
參訪，除了分享荷蘭與台灣的合作經驗，例如：雙語文書事務員培訓課程，與順德
高之技術交流，2014屆員工參加荷蘭設計中心有關設計類的訓練課程等，也期待未
來雙方能有更多的訓練與合作機會。



推動人才發展經驗分享

1. 訓練活動之成效要求，要能展現在行為上，才能讓主管買單。
2. 讓主管體認人才培養重要性，在規劃、推行的過程中邀請他們參加，以瞭解訓練的價值。
3. 讓學習、訓練與個人需求動機結合，讓學習是自發性而非強制性。
4. 充份利用數位學習達到知識留存、知識傳播的目的以及公司的軟性刊物讓同仁從生活中學習。
5. 借重政府的資源引入外部觀點且能持續不斷改善。



2016 國家人才發展獎

National Talent Development Awards

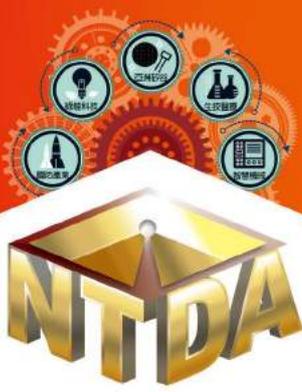


掌握人才
引領群倫



中小企業獎

- ▶ 久允工業股份有限公司
- ▶ 三聯科技股份有限公司
- ▶ 竹山秀傳醫院
- ▶ 雲朗觀光股份有限公司



中小企業獎



久允工業股份有限公司

負責人	趙世欽 董事長
成立日期	民國 62 年 3 月 10 日
營業項目	五金工用具、手工具、電動工具、木工用具、花園工具
員工人數	共計 150 人

勝出關鍵

久允工業人才發展有三大特色：

1. 多能工制度：主要培訓個人職能，增加組織彈性及自我發展；採用集點方式，學習技能累積點數，獲得升等。
2. MA 培訓：找出潛力人才，孕育中堅幹部，採用團隊分組進行專案執行，良性競爭最終獲得勝利！
3. 產學合作：培育產業需求技術人力，提供工作及實習機會，已與多家大專院校合作，提供實習機會。產品開發、設計端與老師、學生配合技術開發。

經營理念與願景

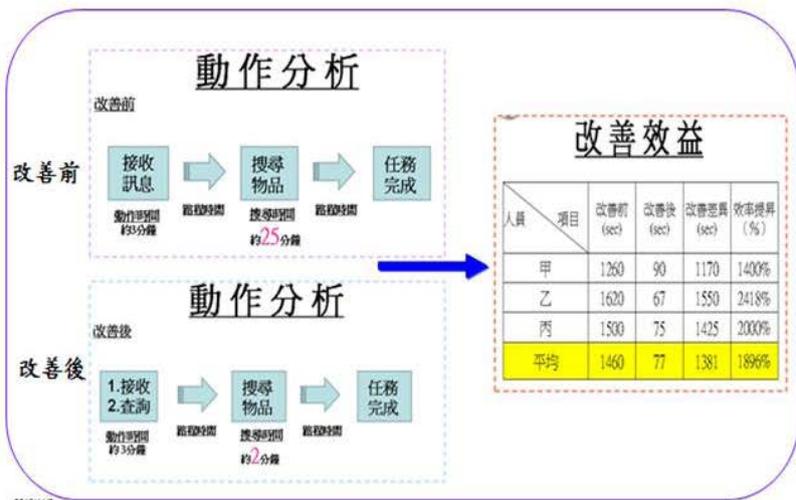
1. 久允工業希望成為『亞洲切削工具指名度第一』的偏好品牌，在中國大陸也打下不少市場，成為大陸地區爭相模仿的對象，每年也到上海的五金展作展覽，相信未來要成為亞洲之光是指日可待的。
2. 『打造具人本關懷與美學素養的製造服務業』一直是久允工業在努力的目標，無時在關懷社會及照顧弱勢。從 921 地震開始到現在，無論是偏遠的親愛國小、東原國中的捐贈物資、金錢，也照顧弱勢族群（肯納自閉、喜憨兒、庇護中心），購買他們製作的商品；捐款家扶中心，幫助經濟不佳孩子得到適當的照顧。內部也舉辦攝影比賽以及幹部活力營到各地去走訪了解不同文化，沉澱身心靈。





人才發展擴散效益

1. 學習技術面：因高階主管支持，內外訓開課數、人數及時數提升，專利件數也不斷增加；也進行屬於自己創新的課程（內外訓），提升同仁專業職能。內訓，KWPS 改善課程，改善效益提升，參與同仁獲得職等升級，薪資提升；外訓，進行行銷包班課程、設計課程等等，學習消費者調查與在地農民進行配合，設計專屬鋸子，獲得國際設計獎初選，並且申請專利獲得肯定。
2. 市場及顧客價值創新面：獲獎榮譽有小巨人、金龍獎、設計優良獎等等，而後在產業首創與中興大學聯合舉辦全國設計競賽，已邁入第四年頭，提供學生設計的舞台，帶動手工業創新發展，目前第一屆第一名學生在久允工業任職，勇者無鋸作品更榮獲 Good Design 初選通過，其他得獎作品也成為久允工業無價之寶，許多創意作品也得到青睞。
3. 社會面：在產學合作上，與雲林科技大學進行手工鋸子把手之造型設計，使用在久允工業木工產品上；與虎尾科技大學進行圓鋸鑽削數位化關鍵技術開發，使用在久允工業圓孔鋸產品上，利用數位化技術，計算切削速度、效率產生的噪音等等，也是工業 4.0 的先端；與台中教育大學進行文創設計產業推動計畫，目前有兩位學生畢業後於久允工業擔任行銷規劃工作，藉由其創意概念及活動規劃能力，予以新產品開發許多助益。

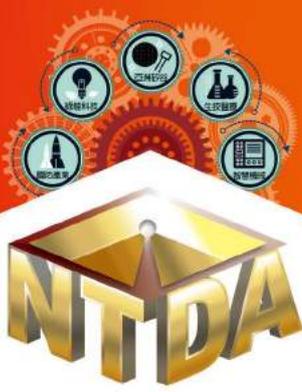


參與方式	第一名	第二名	第三名
主題：第一屆綠巨人創意比賽 第一名：勇者無鋸 第二名：Lobster Saw 第三名：全透鋸			
主題：第二屆綠巨人創意比賽 第一名：黑白佩 第二名：Amino Acid 第三名：Nami!			
主題：第三屆綠巨人創意比賽 金獎1：鋸棒外交 金獎2：可愛女人 金獎3：ICT			

全國大專綠巨人設計創意競賽

- 2013年辦理第一屆設計創意競賽，比賽結束後錄取競賽第一名人員(研發替代役)
- 2014年辦理第二屆設計競賽，期望藉由學生的角度，觀察使用者需求，創造未滿足需求，發展出創新產品或服務
- 2014賽後將參賽獲選看板至各校展覽(如：中興/中教大/東海/台中科大/亞洲/建國/雲科/聯合)，期望其創意發想擴散至學界
- 2015-2016目標獲取IF及Red Dot國際大獎
- 希望藉此產官學合作，帶動手工業產業之創新發展，激發創新產品與服務。





組織成果與社會成效評估

組織成果：久允工業目前往行銷與研發中心發展

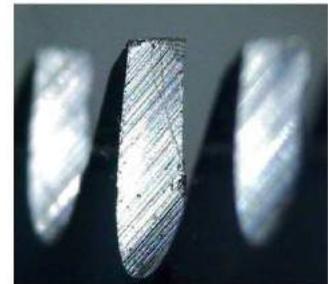
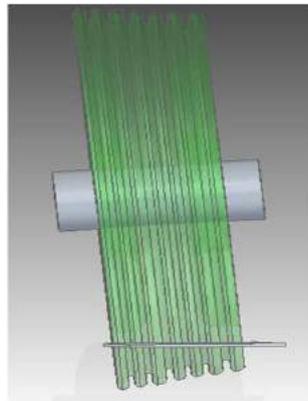
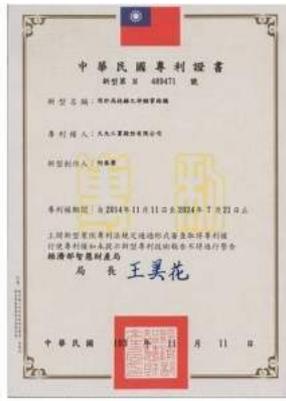
1. 行銷：企劃未被滿足需求的商品（目前研究環剝鋸製造，鋸子產業首創）。有形效益為提升營業額、減少開發成本，增加新產品開發件數；目前高枝鋸產品已獲得台灣新型專利，美國發明專利正申請中。無形效益是持續經營自由品牌 (OBM)、新興市場找出新商機、本產業之製造業服務化轉型升級，發揮創造附加價值能力。

2. 研發中心：1. 工業 4.0 示範線 2. 齒型研究 3. 材料研究 4. 醫療器材開發。

與工研院一起合作的工業 4.0 示範線，引進生產設備自動化技術、引進生產排程智能化管理、分析預測設備及刀具磨損。

藉由齒型角度改變，切削力量變小，齒尖不易斷裂，改善後依尺寸不同提升 30 % 至 50 %。（鋸子產業首創）。

醫療器材開發，與成功大學、義守大學以及台中榮總醫院進行臨床試驗，目前骨鋸銷售用於獸醫院（鋸子產業首創）。



社會成效：久允工業從學界到社會，從婦幼到弱勢，積極參與各項公益活動以及付出愛心

1. 參與各項公益活動：久允工業透過認養、捐贈幫助弱勢，每年行動支持向上基金會舉辦的園遊會，超額進用身障員工獲得中小企業優良廠商；向弱勢族群購入年節禮品，以及擔任學校業師分享企業實務。

2. 媒體報導：

非凡財經電視台 - 榮獲台灣精品獎後，趙董事長於芝加哥展覽會中，接受採訪，講述雖為中小企業，仍然為台灣 MIT 商品，努力不懈，通過台灣精品選拔，創造台灣產品之創新價值形象。

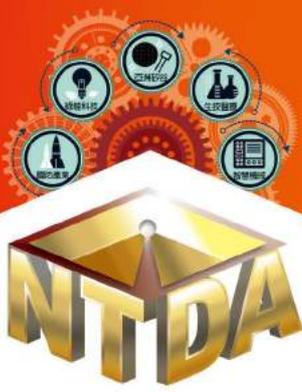
經濟部中小企業 - 10大品質登錄精選案例，講述久允工業堅持品質，不斷努力最終成就價值。
工研院 - 久允工業公司由 OEM 到 OBM 的永續經營之道。

3. 2015 榮獲潛力中堅企業：分析關鍵技術或服務模式、品牌通路發展以及經營績效，成為隱形冠軍，將基礎技術紮實深根台灣。
4. 企業參訪：久允工業不時邀請各方企業到廠參觀，包括 MIT 行銷大聯盟、手工具、扶輪社、中小企經協會、磐石會，了解久允工業產業文化，及生產線運作模式，不藏私的精神，深具業界的楷模。



推動人才發展經驗分享

1. 久允工業連結各部門目標需求，以長期專案訓練計畫，培育發展人力需求，部門間團隊運作、個別教導，外訓專業知識涉取，內訓知識內化，傳承組織，在 KM 知識庫中建立資料，供同仁觀看學習。
2. 訓練人才基準是 TTQS 訓練標準程序，加上自行發展 KWPS 自主改善研討會，每月提出改善目標，集合團隊力量，共同完成共享成果榮耀。
3. 因應外在環境及客戶需求，做出修正，達到個人訓練、職涯規劃最佳化，團隊合作默契，進而完成公司最大利益及發展。



負責人	林榮渠 董事長
成立日期	民國 56 年 2 月 20 日
營業項目	感測器、工業自動化設備、量測系統、計測工程安全監測、 電腦切割機與週邊設備、國家二級實驗室儀器校正（長度 / 振 動、力量 / 電量、大力量）
員工人數	共計 118 人



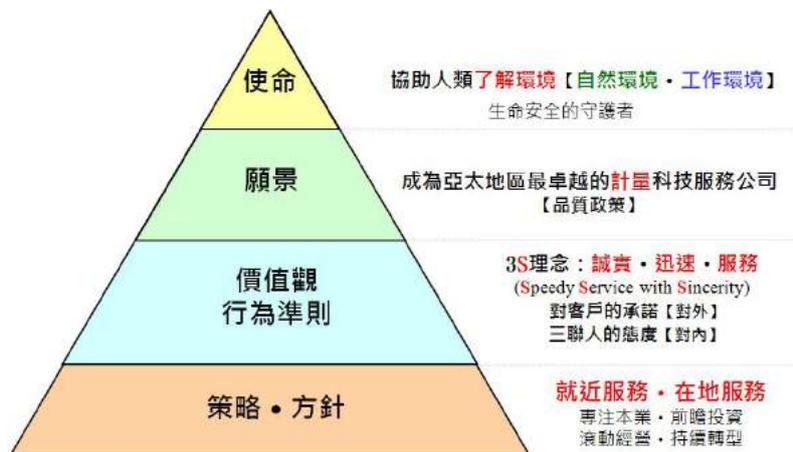
勝出關鍵

人才是需要培育發展的，三聯在 80 年代即將人資部門更名為人力發展室。除善用政府資源，透過自主終身學習文化、多元化培育發展機制、多職工輔導措施，提供員工豐富性的學習與發展舞台。同時，導入「人才發展品質管理系統」，發展職能模組、學習地圖與動態學習卡，協助員工成長，落實與組織目標、績效與未來展望連結；另外，自建知識網路平台，促進跨部門單位間良性互動。數年前並啟動原鄉人計畫，與國內頂尖大學外籍生進行產學合作，增添國際生力軍。



經營理念與願景

三聯深耕台灣近 50 年，一直致力於感測、監測技術與系統整合服務，以「協助人類了解環境－自然環境、工作環境」為使命。「成為亞太地區最卓越的計量科技服務公司」是三聯的企業願景，以全球在地化 (Glocal) 為方針，三合一的戰略為思維：「全球化長期佈局、區域化資源整合、在地化營運操作」逐步邁進。





人才發展擴散效益

以職能模組為基底的人才發展體系

三聯人才發展體系以職能模組為基底，將人才發展與組織績效連結度提高，持續形成績效支援系統的行動平台。同時，自行開發數位學院及打造多元組織學習活動，符合組織與人員需求，在有限資源下，也能發揮人才發展與管理之綜效。

1. 組織能力提升，帶動組織活化

- A. 將人才發展的路徑系統化和模組化，整合成三聯學院數位學習平台，推動認證學程，打造虛實整合的行動學習環境，協助員工學習與成長，組織能力顯著改善與提升。
- B. 透過組織學習活動（週會文化分享、行銷三聯、新人職場日誌、看見三聯、動態讀書會、跨領域學習小組、行萬里路觀摩參訪），建立學習標竿，帶動組織活化，發揮擴散效益。動態讀書會結合外部專家，持續培育關鍵人才具組織決策思維、產業趨勢覺察力與彈性的創造力。
- C. 成立委員會（共分為法規、專業技術、研發等三類），以有機式學習型組織，提供員工專業進修與內部轉職 OJT 培訓的機會，並提供委員酬勞，成功建立分享與傳承機制，以及促進儲備人才養成，厚實公司的人力資源。

2. 原鄉人計劃，增添國際生力軍

為實現「三聯走出去，世界走進來」，除培育關鍵人才至海外學習技術，數年前啟動原鄉人計畫，與台大土木系研究所外籍生合作，培養這些學生為國際生力軍，今年已成功跨足南向市場擔任開路尖兵。

推行多元獎勵，建造幸福職場

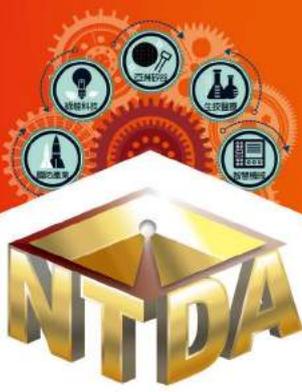
1. 活力積點

本著使用者受惠精神，鼓勵員工踴躍參與組織內活動、社團活動與志工服務。參與愈多，兌換愈多。有效提升組織凝聚力與回饋社會。

2. 計劃獎勵

鼓勵員工善用特休假，養成計劃工作、計劃排休、計劃體檢、及落實職代機制。凡連續申請特休假達五天，發予計劃獎勵金 2,500 元，全年不限次數。不僅疏通積假問題，也促進工作與生活之平衡，走更長的路。

3. 社福津貼（結婚、育兒津貼）與健康自主管理獎勵



組織成果與社會成效評估

系統化導入 ISO 品質管理與 TTQS 人才發展品質管理系統，讓人才發展體系易與組織績效目標作連結，有助於改善作業流程、優化人力資源、提升經營實力。其組織成果與社會成效列舉如下：

1. 改善作業流與提升經營實力

透過老闆娘研習營強化問題分析與預防能力，提升作業改善案；法務委員會案例探討與改善，縮短平均收現日數，降低營業風險。TAF 委員會通過長度 / 振動、力量 / 電量以及大力量等國家二級實驗室認證，並為全台唯一通過地震儀校正與角度校正實驗室，帶動台灣在地震與工程量測的參考標準。

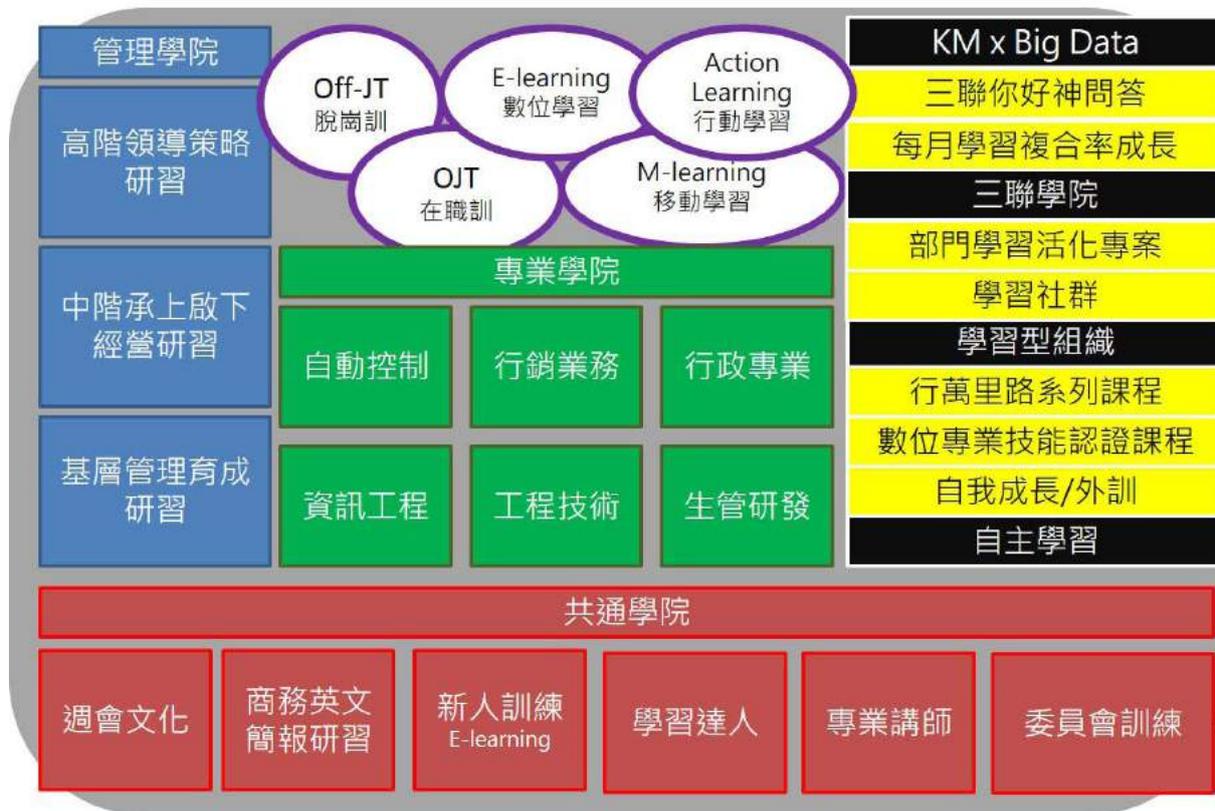
2. 通過國家評鑑與專業機構的肯定

曾榮獲第四屆國家磐石獎、經濟部中小企業組織學習獎、國家人力創新獎、經理人月刊 CSR 獎－職場環境與人才發展類首獎，2015 年獲得 TTQS 銀牌。

3. 實踐三聯使命與善盡企業社會責任

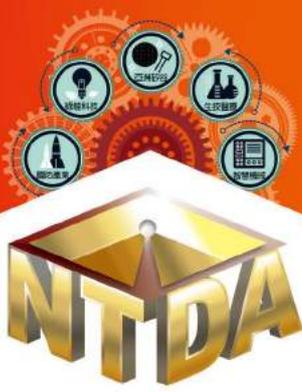
- A. 921 地震後，三聯積極投入地震預警系統，與台大地質系教授合作研發出國人第一款低價高性能的地震預警設備，之後與中央氣象局簽訂強震即時警報合作備忘錄，提供區域地震預警服務，今年並推出進階產品，達到震前預警，震中防護，震後安檢的全方位防護系統。2015 年在新北市內 85 所國中小學校配置校園預警系統測站，2016 年捐贈台南市複合型地震預警系統，回饋社會建置 20 所防震校園。此外，也協助印度、中國建立大型地震預警網路，並將自製產品成功推展到韓、菲、越、印、美、墨西哥與紐西蘭等國。
- B. 2002 年設置財團法人三聯科技教育基金會，以推動高科技發展及人文教育之交流為宗旨，協助推展科普教育公益平台，落實「科技傳承、環境守護、健康樂活」目標，將成果推行至個人、企業及社會。

2016年 三聯學院



推動人才發展經驗分享

人力發展室扮演策略合作夥伴的角色，以職能導向為人才發展基礎，並導入 TTQS 人才發展品質管理系統與規劃多元組織學習活動，具體連結事業單位目標與需求，同時在劇烈變動的環境中不斷求新求變，彈性調整人才發展策略與解決方案，期協助員工與組織一同轉型與成長，創造高效率與高績效的營運成效。



中小企業獎



竹山秀傳醫院

負責人	謝輝龍 負責人
成立日期	民國 86 年 5 月 4 日
營業項目	醫療服務業（地區醫院）
員工人數	共計 501 人



勝出關鍵

竹山秀傳醫院（以下簡稱「竹秀」）於 90 年導入『學習型組織』，讓員工能透過五項修練，讓醫療品質提昇，不斷學習與成長。97 年榮獲第九屆醫策會醫療品質－品質提升系統類機構推行組銅獎之鼓勵。

為落實人才的培養及績效的連結，自 92 年實施護理進階制度，並於 96 年 6 月延展至全院各單位。另於 100 年初導入 TTQS 人才發展品質管理系統，於 100 年 9 月即獲得銅牌獎的鼓勵，更於 103 年 11 月再度榮獲 TTQS 人才發展品質管理系統－企業機構版金牌肯定。



經營理念與願景

竹秀是秀傳醫療體系黃明和總裁，為落實照顧偏遠地區醫療下鄉及讓南投子弟兵能返鄉的理念所設立的醫院，「視病猶親、醫病同心」是竹秀創院院訓，在 86 年 5 月開院後經歷 88 年的 921 地震重創，並沒有因此而倒下，『震不碎的心 我將再起』在醫院的堅持與努力下於 89 年 4 月更得到第十屆醫療奉獻獎－團體奉獻獎的肯定。有感於民眾對於竹秀的需要與期望，為持續提供在地鄉親的醫療照護服務，於 101 年透過主管共識營，修改宗旨為『同仁合心、醫病同心、鄉親安心』，並以落實全人照護與預防醫療的社區醫院為竹秀的願景。

醫院宗旨、願景、目標與策略方針

宗	旨	同仁合心、醫病同心、鄉親安心
願	景	落實全人照護與預防醫療的社區醫院
策	略 方 針	深耕社區、快樂成長
階	長 期 目 標	鄉親健康的守護者
	中 期 目 標	培育優質人才，擴大醫療服務 成為全國遠距照護標竿醫院
	短 期 目 標	營造優質職場及友善就醫環境 落實整合照護與病人安全

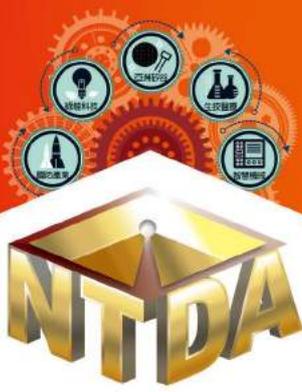
為落實竹秀的理念及願景，主動走入社區，擔負起社區民眾健康照護的守護者，近年來更致力於社區預防醫學及成為全國遠距照護標竿醫院之目標而努力，社區健康營造、偏遠地區巡迴醫療服務、遠距醫療照護服務、高山醫療服務及偏遠急救責任醫院等等，都是為實踐竹秀理念所努力付出而獲得的成果。



人才發展擴散效益

人力資源發展趨勢由重視訓練 (Training) 轉化為強調學習 (Learning) 且關注績效的連結呈現。透過對人才培育的重視與醫療品質不斷的精進，於系統流程、技能、市場及顧客創新等精實與確切的向員工持續教育，竹秀於 86 年 5 月成立，88 年通過醫院評鑑及教學醫院評鑑，102 年通過新制醫院評鑑優等醫院，103 年 TTQS 人才發展品質管理系統—企業機構版—金牌等，104 年成為各項認證機構糖尿病健康促進機構、母嬰親善醫療院所認證、健康檢查品質認證、康健雜誌 2015 厝邊特色醫院，其中竹秀連續二年榮獲衛福部委託台灣失智症協會 103、104 年度特優獎狀等，顯示竹秀在社區經營上努力與付出。

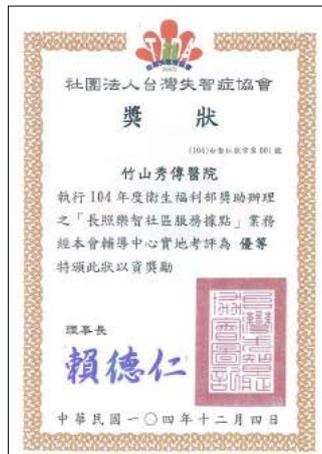
因應組織與人才發展之需求及落實執行今年策略主題目標『從心出發、主動關懷、落實團隊運作』，經由院長帶領主管共識營共同擬定之年度挑戰目標（105 年全院 BSC）及員工成長營之團隊學習凝聚共識，透過「團隊合作」、持續的「社區健康促進」的力量全體一起往年度全院 BSC 目標努力。今年特別將年度 BSC 達成率與考核績效連結，並由院長及副院長親自參與共 12 場單位座談會，從了解問題所在並即時改善以提升員工滿意度進而提升顧客滿意度「增加醫療服務量」及降低離職率，以達「快樂學習與增進員工向心力」之策略目標。



組織成果與社會成效評估

因此竹秀把人才培訓計劃落實在醫院的年度計劃及策略、目標中，醫院更於 89 年 4 月得到第十屆醫療奉獻獎—團體奉獻獎。隨著評鑑制度的改革，醫護人員主動走入社區，擔負起社區健康照護的責任，近年來在社區預防醫學成為全國遠距照護標竿醫院之目標而努力，致力社區健康營造、偏遠地區巡迴醫療服務、遠距醫療照護服務、高山醫療服務及偏遠急救責任醫院等，均獲致優良的成果。

97 年竹秀榮獲第九屆醫策會醫療品質—品質提升系統類機構推行組銅獎之鼓勵。100 年取得 TTQS 企業機構版銅牌獎、遠距醫療照護服務於 101 年獲得經濟部產業創新之年度科專楷模獎及 SNQ 國家醫療品質認證，103 年通過緊急醫療能力分級—中度級急救責任醫院及取得 TTQS 人才發展品質管理系統金牌獎，『長照樂智社區服務據點』更是連續兩年（103 及 104 年）榮獲台灣失智症協會頒發優獎等，再再顯示竹秀深耕社區之成果與朝著本院目標「鄉親健康的守護者」並能「落實全人照護與預防醫療的社區醫院」的願景而繼續前進。



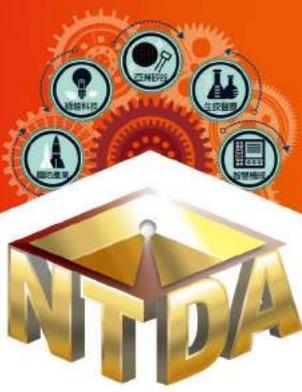


推動人才發展經驗分享

醫院是由各職類專業人員所組合而成的團隊，尤其在偏遠地區人才招募不易，竹秀深耕社區多年，透過訓練及組織學習，來提昇民眾的醫療照護品質，持續改善及營造優質職場。

唯有重視『人才發展』的企業才能為組織創造最大效率與效益，對偏遠地區的醫院更是一大挑戰。





中小企業獎



雲朗觀光 股份有限公司

負責人	辜懷如 董事長
成立日期	民國 50 年 3 月 24 日
營業項目	客房住宿、休閒及餐飲服務；提供加盟技術規劃與飯店經營諮詢
員工人數	共計 74 人



勝出關鍵

雲朗觀光多面向全方位提升人才發展，透過創意、伯樂、明日、技藝及三度之星等五項專案計畫，並用創新、有趣與激勵員工的方式，系統性地將建立雇主品牌形象及選、育、用、留才等人力資源策略目標，推廣至集團內的各個直營分館，成為奠基台灣、放眼國際的五星級國際飯店集團，並實現內部員工、外部顧客夢想的幸福企業。



經營理念與願景

雲朗觀光的 LOGO-LDC (L'Hotel de CHINE)，原意為法文的中華風的飯店；為便於國際化，又取了 LOVE、DESIGN&CARE 來代表品牌理念。願景為「建立國際品牌，邁向幸福企業」；以能成為台灣飯店集團館外餐飲規模之首及最具影響力的華人國際品牌為企業使命。

雲朗觀光是一個結合人文藝術和極致服務的連鎖飯店系統，主要從事旅館事業的開發、經營和客房住宿、休閒及餐飲服務。創立於 1961 年，原名為中信觀光，2008 年改名為雲朗觀光並進行品牌提升改造，分為君品、雲品、翰品、兆品、義大利飯店、中信旅館系統、館外餐飲等多品牌經營，藉此擴充累積已達 30 年的連鎖飯店經營基礎。

雲朗秉持主人式服務與僕人式領導，提供客人符合三度（態度、速度與細度）精神的細緻服務，以期讓賓客擁有美好的假期與周到的旅程。內部並以「創新」及「文化藝術」為集團核心價值，期能成為內、外部顧客的圓夢者 (Dream Maker)。





人才發展擴散效益

依公司中長期策略建立人才發展五星計畫—



1. 創意之星成果展現

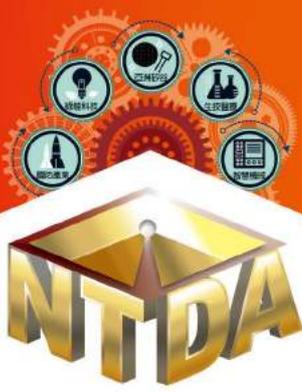
- A. 2014 至 15 連續兩年入選台灣經濟部百大創新企業。
- B. 2015 年通過經濟部科技研究發展專案「A+ 企業創新研發淬鍊計畫」兩年 1,000 萬之補助設立研發創新中心。

2. 伯樂之星成果展現

2014 年起推動校園深耕人才專案，與 12 家關鍵重點大學簽訂產學合作，選拔餐旅優秀人才，並且透過到職前線上學習及到任後的混成式訓練，縮短實習生到職之學習與融入環境的適應時間。

3. 明日之星成果展現

- A. 職涯教練（新進人員輔導教練）：近年推動職涯教練 (Mentor) 制度，效果顯著，留任率可達 80%，而此培訓課程更獲得勞動部職能導向課程認證 (iCAP)，未來只要認證過此培訓課程之同仁，皆可獲頒 iCAP 證書；為廣推政府職能資源，後續也持續將雲管家培訓課程及房務專業課程提報勞動部申請，未來若申請通過，可將此專業培訓課程往下擴及至合作之大專院校，提前扎根培育校園餐旅專業人才。
- B. 儲備幹部：103 至 105 年度共計培訓 17 位基層儲備幹部，14 位順利晉升，透過 18 個月的館內部門輪調培訓及跨館培訓，培養出更多優秀的基層主管。
- C. 內部講師：每年透過內部講師培訓及回訓制度培育優秀內部講師，目前集團內共計培養了 240 位內部講師，透過內部講師制度每年可節省 70% 訓練經費。
- D. 2014 年總公司與直營八館全數通過各區勞動部勞動力發展署 TTQS 評核；其中雲品溫泉酒店獲得 TTQS 銀牌，總公司 / 新莊 / 桃園 / 高雄 / 花蓮獲得 TTQS 銅牌；2015 年桃園銀牌。



4. 技藝之星成果展現

技藝之星為鼓勵雲朗同仁提昇工作專業技能及發揮創造力，加強團隊合作精神，打造積極學習、快樂工作的職場氛圍，以提升企業競爭力，並形塑集團雇主品牌。

5. 三度之星成果展現

透過三度之星紀錄與客戶互動的每一個時刻，讓同仁深刻體會集團所強調的服務理念，三度（態度、速度與細度）精神，雲品溫泉酒店更於 2016 年連續兩年蟬聯遠見雜誌五星服務獎頂級休閒旅館類冠軍。



從核心價值到建立創新團隊與文化

藉由公司對創新與文化藝術的重視，從建立創意提案制度、推動由上而下的創新種子培訓，到仿造「品管圈」的概念，建立各直營分館的「創新圈」團隊，一步步地將核心理念與價值內化到每位員工心裡及整個組織文化中。2015 年底更獲得經濟部為期兩年的「A+ 企業創新研發淬煉計畫」補助。因應旅館產業更劇烈的市場變化與競爭，引進設計思考 (design thinking)

創新流程，並推動集團旗下各館建立「創新圈」小型創新團隊，以專責建構當館創新流程，並持續產出符合顧客現有及潛在需求的創新服務構想，經由改進與測試，最後予以落實，達到提升顧客滿意度、驚喜度、與品牌價值的目標。

深耕並複製核心理念，成為圓夢者 Dream Maker

經營階層為能了解每位員工對公司推動各項重大政策與目標的真實想法與感受，每年透過「職場幸福指數調查」採不記名問卷的方式，從薪資福利、工作內容、學習發展、升遷及成就感等面向調查，期待不只能夠瞭解大家的感受，更希望能夠根據同仁的意見，做出具體的改善措施，讓公司每一年都能夠有所改善與進步，以提供員工一個幸福的職場環境。



組織成果與社會成效評估

伯樂之星～從校園基層培養人才，打造產學訓合一成效

雲朗觀光除了與 12 所北、中、南、東部的重點學校簽訂產學合作計畫，提供實習生合作模式、設計留任制度鼓勵實習完留任外，進一步配合政府推動的產學專班、實習即就業的計畫，甚至將公司創新圈的觸角延伸到合作的學校，將師生皆納入利害關係人，也派遣飯店的中高階主管至學校擔任業師的角色，達到產學用合一的目標。

此外，將飯店的管家 Know-how 整理成一標準化的認證課程，針對合作的學校實習生進行在職培訓，結訓合格後除了可保證就業外，雲朗並已申請勞動部職能導向課程認證 (iCAP)，協助學生提升職場專業力，取得國家級認證。

三度之星～從 LOVE 與 CARE 出發，打造幸福的內外部客人

雲朗的核心理念中包含 LOVE 與 CARE，期盼能改變企（產）業文化，建立正向循環的主人式服務，引進專業的員工諮詢服務系統，關懷員工的工作與生活，雲朗內部稱為雲老師，提供員工 24 小時專業的電話諮詢與面談服務。

此外，為了關心實習生及新進同仁，每年培訓人資人員、資深人員及儲備幹部，成為關懷員工的輔導員，在雲朗稱為「職涯教練」或「內部的雲老師」，並輔以一套制度辦法，來激勵擔任職涯教練的同仁與推動制度，無非就是要落實主人式的服務，進而達成內、外部客人皆同感賓至如歸的組織文化與環境。



推動人才發展經驗分享

由於未來人才競爭激烈；為了爭取優秀人才，雲朗觀光對內改善人才發展環境並建立培訓體系，對外則向下（學校）扎根，塑造雇主品牌形象；因此孕育出「五星計畫」。

三年來，一步步地達成里程碑 - 導入 TTQS 並建立共識、建立職能落實理念及人才深耕複製 & 制度去蕪存菁，相信不久的將來，雲朗就能實現夢想，成為員工與客人的圓夢者。



2016 國家人才發展獎

National Talent Development Awards

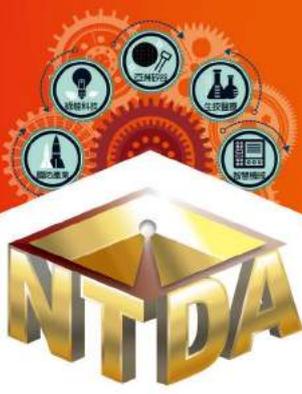


掌握人才
引領群倫



機關(構)團體獎

- ▶ 勞動部勞動力發展署中彰投分署
- ▶ 臺南市政府公務人力發展中心



機關（構）團體獎



勞動部勞動力發展署 中彰投分署

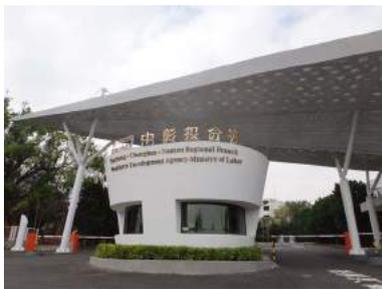
負責人	陳瑞嘉 分署長
成立日期	民國 103 年 2 月 17 日改制（整併原中區職業訓練中心及中彰投區就業服務中心二機關）
營業項目	提供職業訓練、就業服務、技能檢定、國際合作、創業輔導等服務
員工人數	共計 235 人



勝出關鍵

中彰投分署位居台灣精密機械產業聚落，為中部精密機械人才培訓主要據點，迄今已培育逾 15 萬名專業技術人力，致力於提升內部人才發展及確保服務品質穩定性，以回應外在人才需求。

透過籌組勞動力策略聯盟廣收利害關係人意見；導入職能評鑑法強化員工職能；接軌國際提升職訓師專業技能；進行系統化知識管理，以利智慧決策；導入第三方認證，建立機關品牌，及研發各類服務對象訓練套案。



經營理念與願景

中彰投分署訓練場域佔地 16 公頃，為東南亞最大的訓練機構，以「成為全國勞動力發展之領航者」為願景；以「掌握勞動市場脈動，培育專業技術人力，提供優質就業服務」為機關使命；以「專業熱誠·貼心服務·合作創新·前瞻卓越」為核心價值；並運用從上而下傳遞、由下而上建立的策略，來落實「觀念企業化」、「品牌市場化」、「服務優質化」及「訓練多元化」的 4 項經營理念，作為人才發展的指引。



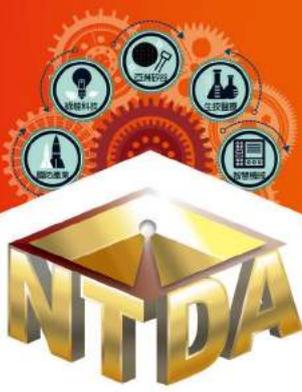
人才發展擴散效益

中彰投分署以前項經營理念為本，透過 SWOT 及策略分析，建構專屬人才發展體系，依服務標的區分為內部及外部顧客，二者間各自獨立但相互影響，並持續進行內部及外部效益的檢討及擴散。

在內部顧客上，以「配合機關轉型，增加跨域知能」、「充實訓練師素養，掌握市場需求」、「知識管理，智慧決策」為 3 大目標，規劃有 3 方案 7 項計畫，謹摘述創新特色部分：

方案	行動計畫	首創或獨有	擴散效益
優化內部人才發展方案	<ol style="list-style-type: none"> 1. 導入職能評鑑法，產出個人職能發展計畫。 2. 建立內部人員職能教育訓練計畫及審議機制。 3. 建立雲端職能學習平台。 	首創	各分署中首創導入，逐步獲同仁認同及依循。
職訓師人才發展方案	建立人才發展品質管理。	獨有	公立職訓機構唯一獲 ISO9001、ISO29990、TTQS 金牌三重認證，轄區 TTQS 金牌全國各區最多。
	職訓師專業技能提升，接軌國際。	首創	引入德國西門子、飛斯妥 (FESTO) 師資技術，106 年起發展署統籌推廣此作法。
智慧人才發展方案	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開發「知識管理系統」。 2. 開發「智慧資訊系統」。 	首創	聯盟會議展示，獲委員認同，地方政府委員希能知識分享。





外部顧客則以「掌握產業需求，發展在地特色」、「減少學用落差，促進青年就業」、「互助互惠，職訓援外」及「開發潛在勞動力，促進弱勢者就業」等 4 大目標著手，規劃 4 方案 11 項計畫，謹摘述創新特色部分：

方案	行動計畫	首創或 獨有	擴散效益
產業人才 發展方案	1. 推動智慧機械職類課程。	首創	發展職能導向課程，對象依需求由職前擴大至在職訓練，辦訓能量逐年增加。
	2. 成立產業人才培訓據點。	首創	為中彰投分署 100 年首創，獲他分署複製推廣。
	3. 推動在地訓練服務計畫。	首創	雙輔導制，協助客製化訓練服務計畫，受企業認可推廣。
青年人才 發展方案	1. 專業諮詢服務，凝聚資深同仁智慧，發展簡淺易懂職涯服務工具。	首創	所出版「職涯一本通」已 3 刷；刻正開發職涯諮詢套裝工具，縣市政府多次派員學習，並獲求職者認可。
	2. 產學訓合作訓練。	首創	中彰投分署首創，99 年獲 IFTDO 全球人力資源發展獎，行政院 103 年列為全國指定推動政策。
	3. 職訓學員預聘制度。	首創	中彰投分署首創，擴及其他分署，每年預聘成功人數逐年增加。
	4. 打造創客基地。	首創	中彰投分署率先成立創客基地，供各分署參考。
國際合作 人才發展方案	協助友邦設立職訓中心或代訓外籍技術人力。	獨有	為我國職訓外交主要承訓單位，培訓能量受國際肯定，APEC 亞太技能建構中心 11 月 2 日於中彰投分署設立。
弱勢人才 發展方案	身障者模組化服務。	首創	因應大法官釋憲，開放明眼人按摩，試辦視障樂音班有成，辦訓經驗 103 年已移轉彰化縣政府。
	中高齡職訓及就業服務。	首創	因應中高齡在地就業需求，結合當地產業特色辦訓；另創辦偏鄉巡迴服務（ex: 夢想載卡多巡迴車）獲外界認同。



組織成果與社會成效評估

身為訓練機關，所培育人才即為機關成品，成品優質與否，顧客回流率是最真實的答案，分享如下：

內部顧客方面：

1. 建立訓練計畫審議制度及派訓客觀標準：同仁訓後滿意度佳；通過專業認證比例高；人員留任率逐年提升。
2. 建置資料庫分析系統：同仁使用頻率高，有助資訊轉化為知識管理及運用。

外部顧客方面：

1. 服務質量提升：訓練開班率、訓後就業率及就業中心服務人數均逐年提升，服務滿意度佳；企業信賴訓練品質，積極預聘搶人才。
2. 企業肯定捐贈設備培育人才：累計捐贈金額已逾 2 億元。
3. 辦理海外貴賓接待及代訓深獲外交部及經濟部等相關部會肯定。
4. 所屬單位多次獲勞動部為民服務品質評鑑前 3 名；其中沙鹿就業中心是目前勞動部唯一獲行政院服務品質獎之單位。

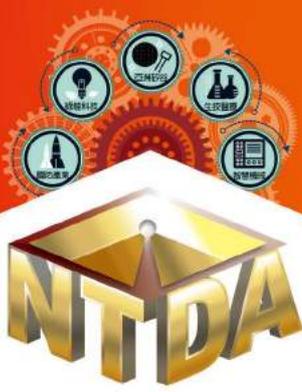


推動人才發展經驗分享

中彰投分署積極引入第三方認證系統，來落實「觀念企業化」及「品牌市場化」的經營理念，除能更客觀檢視訓練適切性、有效維持訓練品質，更能讓教學經驗得以傳承。

為收集第三方意見，結合勞、資、學、研、政等單位組成「勞動力發展策略聯盟」，透過虛實整合的資訊交流平臺，以及主題式聯盟等多元模式運作，迄今已有逾 800 個會員。





臺南市政府 公務人力發展中心

負責人	鄭潔虹 主任
成立日期	民國 99 年 12 月 25 日
營業項目	專責培訓臺南市政府公務人力約 1.5 萬人
員工人數	共計 14 人



勝出關鍵

為實現市政願景，讓人民有感，打造全國第一，人才發展特色如下：

1. 導入 TTQS 人才發展品質管理系統，運用勞動部職能導向課程認證 (iCAP) 為培訓體系發展根基。
2. 打造「破除關說，用人唯才；在地人才，自己培育」的「訓用合一」制度。
3. 運用大數據關聯分析，「選對的人，上對的課」，訓練效益倍數成長。
4. 兼顧組織需求與員工職涯發展；積極填補員工職能缺口，開發員工職能。
5. 建置完善訓後評估機制，確保課程品質，據以改善。



經營理念與願景

- 理念：培育優質公務人力，成為臺南市政府同仁公務生涯補給站。
- 願景：營造多元終身學習環境，達到培訓機構標竿地位。
- 訓練政策：建構多元發展的訓練體系、提升人力資本，達成永續發展的目標。



人才發展擴散效益

以五大策略性行動方案，提升公務人力資本：

1. 內部組織：
 - A. 大學城計畫（全國首創）。
 - B. 導入 TTQS 人才發展品質管理系統（連續五年獲金牌）。
2. 外部組織：
 - A. 建立團隊核心價值。
 - B. 儲備區長培訓計畫（全國首創）。
 - C. 提升公務人員英語力（全國首創）。

擴散效益：

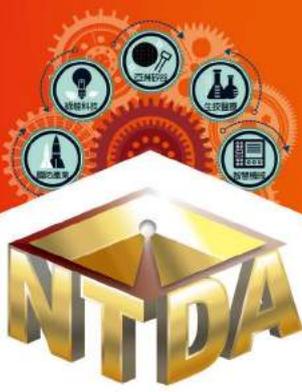
一、內部擴散效益：

1. 從大學城計畫單一服務據點，提升至 27 處服務據點的建置—
全國首創政學策略聯盟方式，推動大學城計畫，將訓練基地設置於大專院校，不但節省數億元興建經費，104 年更拓展為 27 處服務據點，提供在地培訓服務。
2. 訓練成效獲顧客高度肯定，有效提升人力資本—
藉由 TTQS 的導入與深化，確立訓練目標和訓練體系，導入勞動部職能導向課程認證 (iCAP)，其提升人才培育之效益獲學員及臺南市政府公務人力發展中心高階主管 90 % 以上認同。
3. 建構團隊核心價值，重塑組織文化，突破縣市合併發展困境—
 - A. 如期如質推動 45 項重大施政建設，建構宜居城市。
 - B. 今 (105) 年臺南震災，展現高度的團隊價值及危機處理的救災能力，樹立全國典範，並獲民意高度認同。



4. 成功建立接班人制度—
 - A. 以儲備區長培訓計畫，打破地方派系、政治酬庸、關說文化，建立公平、公開、公正的用人制度。
 - B. 建立接班人人才資料庫，解決區長人力缺口危機。
 - C. 透過培訓的派任區長其區政業務考核成績獲獎比率，遠勝於對照組（未接受培訓區長）約 20%；向中央爭取經費，約為對照組的 7 倍。
 - D. 運用層面已擴及至區公所主任秘書接班人。





5. 提升公務人員英語力，推動第二官方語言，讓城市走向國際——

- A. 運用 IPA 職能分析工作，讓訓練資源有效運用，員工英檢通過成長率為過去的 16 倍。
- B. 訓練成效擴散至「營造英語友善環境」、「強化英語教育」、「政府文書及資訊雙語化」的層面。
- C. 員工英語力提升，讓組織更有自信勇於競賽國際，國際獎項獲獎數，二年成長 2 倍。

外部擴散效益：人才發展創新性，成為全國的楷模

人才發展方案	標竿典範創新性	影響力
大學城計畫	策略聯盟	前瞻思維，為政學合作典範
導入人才發展品質管理系統	TTQS 五連金	優質訓練服務，樹立關鍵性地位，引領導入 TTQS
建立團隊核心價值	建立團隊冰山下層之價值觀及人格特質	1. 帶動其他機關對於團隊共識的重視 2. 人力精簡 3.6%，服務不打折
儲備區長培訓計畫	1. 甄選、培訓、用人三階段制度 2. 職務見習	帶動其他機關學習
提升公務人員英語力	1. 推動第二官方語 2. 導入 IPA 職能分析，訓練資源有效配置	1. 帶動其他城市推動第二官方語或英語力提升 2. 企業以 1,000 萬捐款，響應政策，快速引發外部效應



組織成果與社會成效評估

臺南市政府公務人力發展中心成立五年來已成功塑造品牌價值，施政績效並深受民意肯定，組織成果與社會成效如下：

訓練品質系統，榮獲國內、外大獎

Before（五年前困境）：

無辦公廳舍、辦訓場地；有編制，無業務人力，辦訓人員 90% 為訓練門外漢。

After（五年後成效）：

1. 全國唯一公務人力訓練中心 - 連續 5 年獲企業機構版 TTQS 金牌。
2. 全國唯一行政院人力資源管理創新獎 - 蟬聯 2 屆囊括全國前 3 名。
3. 人事處處長以儲備區長培訓制度，2014 年榮獲經理人月刊全國前 10 大 Super MVP。
4. 2015 年榮獲 IFTDO 全球人力資源發展獎「最佳人力發展實踐類別」績優獎。



施政滿意度全國第一

Before (2010 年合併初期困境) :

- 市府組織的衝擊：
- A. 員工職等提升、職能未提升，如何成功轉大人。
 - B. 組織文化差異。
 - C. 區長人力缺口。
 - D. 全球化的競爭。

After (五年後成效) :

民調單位	施政滿意度	備註
TVBS (105.3.7)	全國第 1	連續三年
遠見雜誌 (105.5.30)	五星級	連續五年
經濟日報 (105.9.13)	六都第 1	
天下雜誌 (105.9.13)	六都第 2	連續五年六都第 1



推動人才發展經驗分享

1. 高階主管高度的承諾，並給予政策、人力及經費的高度支持，成為臺南市政府公務人力發展中心發展最強而有力的後盾。
2. 只要方法對，不怕路遙遠：成立初期導入 TTQS，重點發展課程以通過勞動部職能導向課程認證 (iCAP) 進行規劃，成功提升人力資本質與量。
3. 沒有最好，只有更好：精益求精，持續改善；不斷創新，成為標竿。





2016 國家人才發展獎

National Talent Development Awards

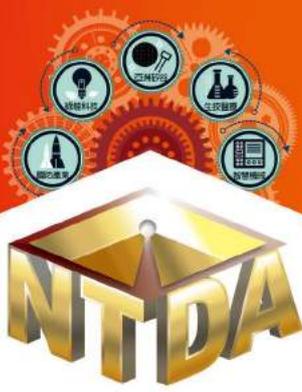


掌握人才
引領群倫



非營利團體獎

- ▶ 財團法人切膚之愛社會福利慈善事業基金會
- ▶ 財團法人喜憨兒社會福利基金會
- ▶ 財團法人塑膠工業技術發展中心



非營利團體獎



財團法人切膚之愛

社會福利慈善事業基金會

負責人	郭守仁 董事長
成立日期	民國 92 年 6 月 16 日
營業項目	長期照顧服務、癌症病友關懷服務與癌症防治工作、失智症照顧、健康促進暨家屬支持服務、社區文化及教育、弱勢族群之關懷、清寒獎助學金等
員工人數	共計 160 人



勝出關鍵

切膚之愛基金會因應高齡社會來臨，持續培育人才投入長期照護產業，輔導取得專業證照，推動衰殘及失能老人社區照顧、失智症宣導篩檢及健康促進等全人化照顧服務與癌症病友服務，結合資訊管理系統，依員工職能落差，規劃完善在職訓練課程。透過策略地圖擬定年度工作計畫，依社會關懷、財務、顧客、內部流程、學習成長五個構面，訂定關鍵績效指標，配合內外部環境改善，追求精進，提升人才發展與營運狀況。



經營理念與願景

切膚之愛基金會設立的目的，主要是秉持蘭醫師夫婦「愛人如己，犧牲奉獻的精神」，希望將這份愛繼續發光發熱，堅持著在別人的需要上看見自己的責任的理念執行相關事工，核心事工為老人、癌友、身心障礙者與訓練輔導二度就業者投入長期照顧行列，灌入人力持續為社區弱勢民眾提供服務。

切膚之愛基金會的願景是期望成為台灣地區優質社會福利服務機構之指標型單位，使命是以愛為核心提醒社會大眾「愛人如己」的精神，並持續關心社會教育與從事老人、身心障礙者、癌症病友以及許多弱勢團體福利資源整合的服務工作，核心價值觀是以愛心、細心、耐心、用心、貼心的照顧理念提供五心級的專業服務。



人才發展擴散效益

切膚之愛基金會自 2009 年開始導入 TTQS，秉持持續改善的精神，以提升組織競爭力；基金會透過 SWOT 分析，定出五大策略、發展目標與關鍵績效指標，並以此作為組織的訓練依據，協助基金會培育更優質人才，擴大組織發展。其擴散效益如下說明：

1. 優質完善的長期照顧服務：

切膚之愛基金會辦理照顧服務訓練課程，藉由課堂講述、模擬教學、臨床實習與技術操作，培育優質人才投入長期照顧服務工作。另外，邀請專家指導，提供最新照顧知識給予本會的照顧服務員，使本會在個案量、服務品質及滿意度都有顯著的成長。



2. 多元的創新服務：

透過訓練課程與方案的結合，切膚之愛基金會開發多項創新服務，提供長期照顧患者生理、心理、社會及心靈層面的全人化且更貼心的服務。

3. 失智症健康促進服務的推廣：

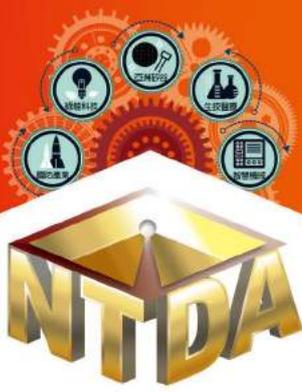
切膚之愛基金會為中部地區首創失智症瑞智學堂健康促進課程，同時協助中部地區其他失智症照護機構開辦瑞智學堂，2011 至 2015 年共協助 29 家機構辦理瑞智學堂，另外，積極推動失智症社區互助照顧模式，輔導鼓勵彰化縣的社區店家成為失智症友善商店，截至目前，共計 370 家商店、機關團體及社區發展協會加入「銀采瑞智友善商店」，期望將彰化縣打造成為失智友善居住的模範城市。



組織成果與社會成效評估

切膚之愛基金會積極參與外部評鑑，不斷持續改善，並將此精神擴展至每項業務，精進每項業務；自 2009 年參加第一次 TTQS 評核，迄今共計獲得六面金牌的殊榮，此外，居家服務業務與失智症健康促進業務的優異表現，皆榮獲彰化縣政府評鑑優等的佳績。

藉著 TTQS 的導入，拓展社會服務多元化，服務品質獲得多方面的肯定，居家服務個案量提升 48%，個案服務滿意度均維持在 95% 以上，失智症日間照顧中心的服務人次提升 675%，身心障礙者自立生活服務個案量也提升 220%，同時協助 42 名來自全國各大專院校社工相關科系學生至基金會實習，強化理論與實務經驗之整合，以達到社會工作服務傳承之精神。



切膚之愛基金會多項感動服務皆獲得媒體正向報導，知名度持續不斷提升，捐款金額與接受政府補助金額亦逐年增加，從 2011 至 2015 年整體提升 76 %，擁有更多經費可以運用於弱勢關懷與社會福利服務。

除提供長期照顧服務外，也持續關懷癌友，並辦理募髮活動，透過民眾捐贈髮束給癌友量身定作假髮，讓癌友在化療的過程中，可以配戴假髮，增加癌友的自信心。另外，也辦理「松年大學」，讓社區長輩有再次就學的機會，培養長輩其他專長與興趣，讓長輩不再是年輕人的包袱且活得更有自信；切膚之愛基金會長期從事老人社會教育，優異表現獲得教育部的認可，2013 年榮獲社教公益獎的殊榮。

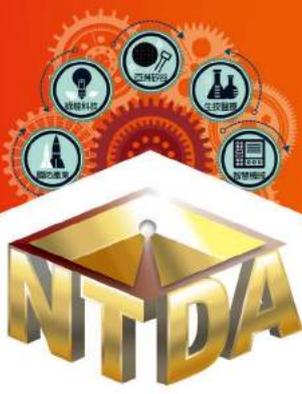




推動人才發展經驗分享

切膚之愛基金會自 2009 年開始導入 TTQS，鼓勵員工不斷向上提升追求卓越，建置完善教務管理系統與職能評鑑暨工作考核系統，將員工在職教育訓練與職能缺口做緊密連結，以精進員工工作及辦訓能力並發掘及留住人才，降低離職率，將「持續改善」的精神灌入每位員工並延伸到每項服務上，持續提供創新且有品質的照顧服務，並發揮內外部市場最大功效，讓團隊能真正認同與感受，以在切膚之愛基金會服務為榮。





非營利團體獎

喜憨兒基金會

財團法人喜憨兒 社會福利基金會

負責人	蕭淑珍 董事長
成立日期	民國 84 年 6 月 29 日
營業項目	日間照顧、社區家園、庇護性就業、社區化就業、喜憨兒學院、喜憨兒健康中心、園藝工作隊、相關出版品、諮詢服務、休閒服務、政府委託辦理方案
員工人數	共計 705 人



勝出關鍵

創新價值：

從被服務者轉變為服務者，從資源消耗者轉變為資源創造者。改造憨兒的生命、改變心智障礙者的價值。喜憨兒烘焙屋及餐廳，提供「純真」的體驗式行銷，更將無形的「愛心」融入在產品中，與一般商品差異化。

『喜憨兒』溫馨自立的形象，在台灣成為『心智障礙者』的代名詞，喜憨兒烘焙事業更是成為台灣社會企業之重要典範。



經營理念與願景

願景：

1. 終生教育、終生照顧—

供心智障礙者的終生教育及在社區中獲得終生照顧。

2. 愛心—

心智障礙只是生命裡的一部分的殘缺，用父母、社會及政府的愛心，關懷與支持，必可化解所有的障礙。

3. 專業—

藉由專業的職業復健及專業的工作指導，改善憨兒智能與體能，提昇工作能力，倡導自力更生，融入社會服務。

4. 人性化—

以人性為出發點，使心智障礙者能獲得正常化的回歸主流，能受到社區化的關愛。



人才發展擴散效益

系統面：

除了訓練體系外也透過職務再設計的方式提升憨兒工作產能，舉凡改善工作條件、改善作業機具、提供就業輔具等方式使憨兒們便於作業，透過這些方式除了提高憨兒工作產能外，也減低憨兒們工作上之不便。

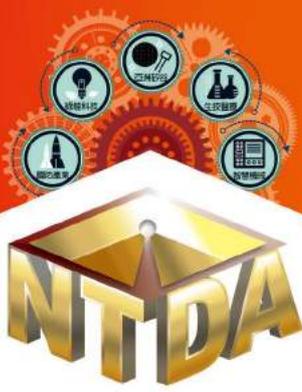
市場及顧客價值面：

透過訓練使憨兒們具有專業能力，於民國 89 年起至 104 年連續獲邀參與國慶酒會，並由各大媒體進行多次報導，基金會也設立網路商城（官方網站），透過自營方式擴大營運規模，以提供憨兒更多元之就業機會。

財務面：

良好之教育訓練使得基金會營業額持續成長，營運績效使得更多憨兒投入門市及工場，除提供營運所需之人力外，憨兒們也獲得更多學習與就業機會，朝能於就業市場獨立作業的目標邁進。





組織成果與社會成效評估

社會面：

為善盡良好企業責任，基金會持續創造憨兒就業機會，分別依照其需求及能力僱用於庇護性工場、門市甚至協助企業進用，其他社會面特殊貢獻如：【喜憨兒童軍團】、每年固定至偏鄉地區舉辦公益性活動，如：「送愛到部落」，在注重基金會自營體系之營運成長同時也不忘善盡回饋社會之責，使得喜憨兒基金會於社會公益排名始終維持台灣前 8 名。



基金會多年來不僅提供憨兒自我學習之場所與機會，更致力於協助憨兒重返職場，目前除了協助憨兒考取國家級證照外，其工場與機構提供之庇護性就業、社區化就業，甚至是協助企業進用等皆有許多顯著之成效，如高雄文濱店之廚師皆為基金會培訓之憨兒，看到憨兒們能獨立作業，能為一家店當家作主，即是驕傲。

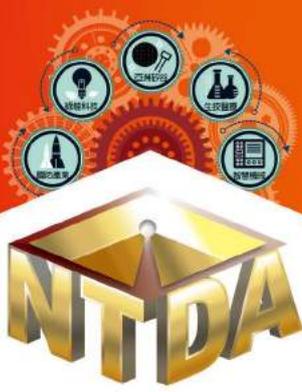




推動人才發展經驗分享

喜憨兒基金會之人才發展系統運作情形，對應基金會之原始初衷：「協助憨兒從被服務者成為提供服務者，從資源消耗者成為資源提供者，從廚房助手變成當家作主。」基金會與憨兒共同成長，善盡非營利組織社會責任。宗旨是給釣竿而非給魚餌，訓練憨兒獨立成長並輔導投入就業市場，改變社會對憨兒刻板印象與不平等對待，已有許多案例證明教育訓練成果顯著，基金會社會責任責無旁貸，努力督促自身不可停下腳步，只為提供社會弱勢團體更多協助。





非營利團體獎



財團法人塑膠工業 技術發展中心

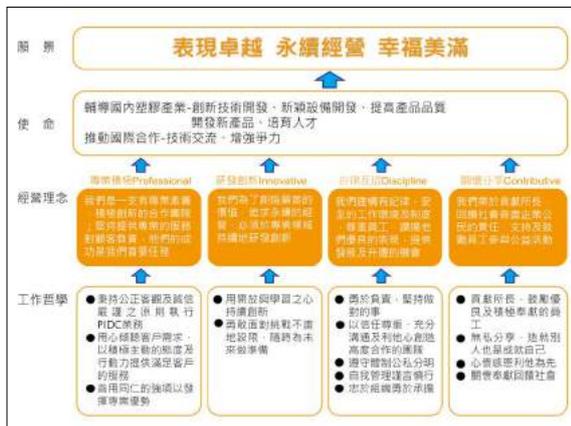
負責人	劉楚 董事長
成立日期	民國 82 年 6 月 15 日
營業項目	人才培訓、技術研發、檢測驗證、品質環境安全
員工人數	共計 209 人

勝出關鍵

塑膠中心是國內唯一專注塑膠產業技術研發、人才發展及管理提升之機構，積極擴充軟硬體設施及優化人才發展制度，提供同仁成長發展的優良環境，並對外提供塑膠產業完整的人才發展培育服務，包括專業課程、新知研討會、企業內訓、國際交流參訪及建立全國唯一「塑膠產業專業人才認證」，有效改善學用落差及提供個人自我進修之目標，足為產學研等人才選任育用留之參考標的，讓人才增值，晉升塑膠新貴，幫助企業增值、提升產業競爭力！

經營理念與願景

塑膠中心的願景是注重人才發展使員工表現卓越，服務協助客戶創造永續經營的績效，並為員工帶來幸福美好的生活。基於此願景展開使命、經營理念及工作價值觀。積極以社會大眾及產業需求引領技術，產出卓越影響的亮點績效，展現塑膠中心對產業創新及產業升級的貢獻；同時為了讓社會和環境更美好、持續進行各項關懷活動，以達成專業積極、研發創新、自律互信及關懷分享之理念。





人才發展擴散效益

塑膠中心在人才的「甄選、培育、任用、發展」系統與組織的願景相扣合，支援組織發展及產業需求，重要的人才發展擴散效益說明如下：

1. 重視員工能力提升—

塑膠中心除有完整的內部人才發展相關培訓課程、讀書會、共識營…外，並有完善的社團、旅遊見學等同儕學習的活動。每年並編列外部訓練費用，讓員工提升個人職能，進而提高中心經營成效。

2. 強化產業競爭能量—

每年依據產業需求調查與產業技術發展趨勢，規劃專業培訓課程，統計近 10 年（95 至 104 年），共開班 1,614 班次，培訓 74,183 人次。並透過線上知識庫及「塑膠 e 學院」平台，提供產業人才發展的完整培訓。而客製化的內訓輔導，結合技術應用與問題分析解決，突破企業瓶頸，並擴散到供應鏈的上下游，強化企業競爭力。

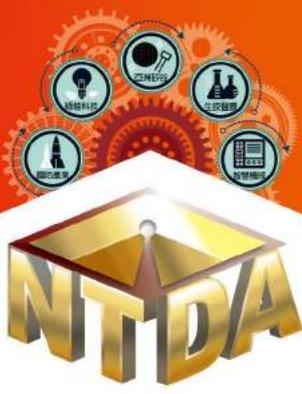
3. 拓展國際交流平台—

建立國外專業領域的溝通管道，帶領企業遠赴國外先進企業取經，實務參訪交流學習，返國後舉辦研討會，擴散參訪效益，累計參訪人數已超過 2,282 人次。引進全球最新塑膠產業的材料、設備、技術，並規劃國際知名專家來台授課指導，讓台灣塑膠產業人才與國際產業最新發展同步。

4. 發展能力認證系統—

有鑑於塑膠產業欠缺職能基準，造成企業不易找到適合的人才，而員工能力也不易受到重視，因此塑膠中心自 98 年開始建立「塑膠產業人才能力認證」，讓學習成果與工作績效得以結合。99 至 105 年參與認證考試共計 1,536 人次。





組織成果與社會成效評估

塑膠產業是產業關聯度最高的產業，支援各產業發展的重要磐石，以塑膠製品業而言，目前有 10,434 家，是台灣家數規模前三大之產業。但塑膠技術不斷創新研發精進，塑膠中心肩負塑膠產業提升技能 (upskilling) 和學習新技能 (reskilling) 之任務，已獲得豐碩的成果及肯定，重點摘要如下：

1. 型塑優良的職場環境—

塑膠中心提供員工圖書館、健身房、餐廳、哺乳室、停車場、花園等員工休閒設施；彈性上下班、定期健康檢查及孕婦專屬車位，致力營造安全、舒適的工作環境；在職訓練及進修補助提供員工持續學習環境，並獲得全國「友善」及「樂活」職場的肯定，讓員工安心兼顧個人及家庭生活的品質與身心平衡。

2. 組織營運績效不斷提升—

塑膠中心對於人才能力的發展投入不遺餘力成效卓越，歷年開班率近 100 %、外籍專家來台分享超過百位，訓練輔導引進企業至少 13 個產業超過百家、計畫執行績效優良獲肯定，尤其在人才發展自主投資比例佔九成以上，整體滿意度達 4.5 以上（滿級分為 5），隨著業務不斷成長，另興建新的高分子醫材大樓，擴大服務能量。

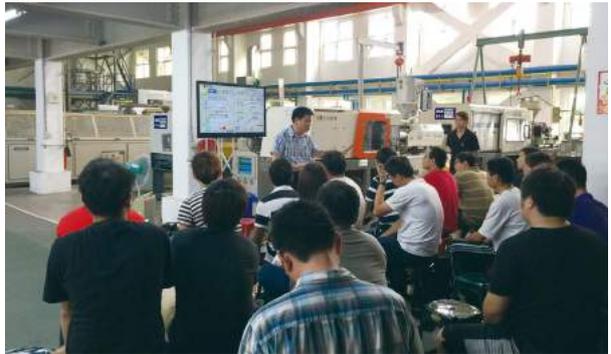
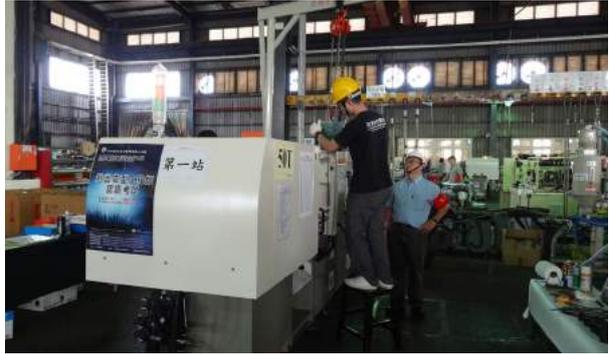
3. 與塑膠產業共同成長—

塑膠中心協助產業技術研發、人才發展與管理提升，協助國內產業解決遭遇的困境與提升技術能量，帶動國內產業升級，擴大相關產品在全球市場競爭力。以塑膠製品業而言，近五年的外銷金額成長達 20 %，遠高於平均製造業的 11 %（100 至 104 年中小企業白皮書資料）。

4. 銜接學校降低產學落差—

由於塑膠產業沒有直接對應之學校科系人才可以供給，造成產學落差人力短缺，塑膠中心透過專業課程的培訓，配合塑膠中心推動多年的「塑膠產業專業人才認證」，除通過工業局民間採認及 iCAP 職能發展應用認同外，目前全台已超過百家的學校系所及企業簽署認同。透過調查統計，學生通過認證者有 6 成以上可獲優先面試錄用機會，而已就職的考生平均薪資也調高 6.27 %，展現人才發展的成果廣為產業所認同。





推動人才發展經驗分享

塑膠產業長期存在人才供需及職能缺口、尋才不易及學用落差，因此塑膠中心在經濟部支持下首創專屬台灣「塑膠產業專業人才認證」之標準及認證體系，提供產業人才選用及引導學習方向貼近產業，並持續發展更高級別及跨領域之職能認證基準，銜接國家 5+2 創新產業政策，讓人才與國際接軌，成為具有卓越創新的知識服務品牌領導者。



2016 國家人才發展獎

National Talent Development Awards



掌握人才
引領群倫



附 錄

- ▶ 評審名單
- ▶ 歷屆得獎名單

決 審評審名單

郭國文/召集人	勞動部	政務次長
黃秋桂/副召集人	勞動部勞動力發展署	署長
吳崇文	華碩電腦股份有限公司	人資長
沈榮津	經濟部	政務次長
辛炳隆	國立台灣大學國家發展研究所	副教授
林建甫	台灣經濟研究院	院長
林騰蛟	教育部	常務次長
姚立德	國立台北科技大學	校長
張大為	中華徵信所企業(股)公司	總經理
黃曉玲	財團法人 育成社會福利基金會	專員
龔明鑫	國家發展委員會	副主任委員

●依評審姓氏筆畫排序



複 審評審名單

蔡孟良/召集人	勞動部勞動力發展署	副署長
王玉珊/副召集人	勞動部勞動力發展署	主任秘書
成之約	國立政治大學勞工研究所	教授
吳曉洋	東盈光電管理處	處長
林至美	國家發展委員會人力發展處	處長
張仁家	國立台北科技大學 技術及職業教育研究所	教授
張文龍	中華民國工業協進會	秘書長
許駢洪	雲林縣職業總工會	執行長
陳萬來	振躍精密滑軌(股)公司	董事長
葉雲龍	經濟部中小企業處	處長
詹文男	資策會產業情報研究所	所長
廖耀宗	行政院經濟能源農業處	處長
鄭晉昌	國立中央大學 人力資源管理研究所	教授
薛光揚	輝瑞大藥廠(股)公司	副總經理

● 依評審姓氏筆畫排序

2015 得獎名單

大型企業獎

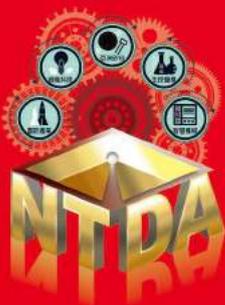
中華汽車工業股份有限公司
台灣松下電器股份有限公司
佛教慈濟醫療財團法人花蓮慈濟醫院
亞緻酒店股份有限公司台中分公司
廣達電腦股份有限公司
輝瑞大藥廠股份有限公司

中小企業獎

久裕興業科技股份有限公司

訓練機構獎

社團法人中華人力資源管理協會
財團法人中國醫藥大學推廣教育中心
財團法人資訊工業策進會數位教育研究所



機關團體獎

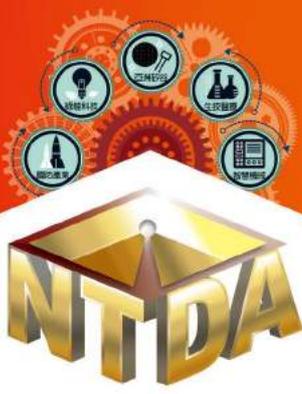
大台南總工會
高雄市政府勞工局訓練就業中心
臺南市政府勞工局

個人傑出實踐獎

中華汽車工業股份有限公司/黃得超協理
財團法人中國醫藥大學推廣教育中心/廖世傑主任
財團法人資訊工業策進會數位教育研究所/李進寶所長
臺南市政府勞工局/王鑫基局長
廣達電腦股份有限公司/李瑋副總經理
輝瑞大藥廠股份有限公司/林達宗總裁

● 依得獎單位名稱筆畫順序排列





| MEMO |



國家人才發展獎
National Talent Development Awards

主辦單位： **勞動部**
MINISTRY OF LABOR

承辦單位： **勞動部勞動力發展署**
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

執行單位： **中華民國全國中小企業總會**
National Association of Small & Medium Enterprises R.O.C.