

國家人才發展獎

2021 National Talent Development Awards

紀念專刊



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.

國家人才發展獎

2021 National Talent Development Awards 紀念專刊



頒獎典禮活動花絮



2021 國家人才發展獎 | 紀念專刊



序文 PREFACE

引領群倫，帶動人才發展風潮

為獎勵推行人才發展績效、樹立標竿學習楷模，提升我國整體人才發展水準及強化人力資源發展，進而帶動人才投資風潮與學習風範，勞動部自 2015 年起開辦「國家人才發展獎」(National Talent Development Awards, NTDA)，整合「國家人力創新獎」與「國家訓練品質獎」的人才創新發展與訓練品質提升精神，並與國際人資獎項評審指標接軌，以達成擴散人力資源發展領域卓越觀點及創新方法之外溢效果。

本獎設有「大型企業獎」、「中小企業獎」、「機關(構)團體獎」、「非營利團體獎」與「傑出個案獎」，評審分資格審查、複審(含實地審查)與決審 3 階段，其評選重點包含人才發展體系運作、人才發展績效連結與人才發展創新性及效益擴散等構面，期盼透過層層把關的嚴謹審查制度，發掘更多具前瞻性發展的績優單位，共創活絡與創新性的勞動力發展環境。

本紀念專刊收錄「2021 國家人才發展獎」共 20 家獲獎單位推動人才發展的運作模式及其卓越事蹟，傳遞其人才發展理念與執行面的成功經驗，引領各界人才發展風潮，追求卓越，超越顛峰，促進人力資源提升社會的典範，進而帶動產業升級，以優質人力奠基我國經濟發展的根基。



2021 國家人才發展獎 | 紀念專刊



目錄 CONTENTS

【大型企業獎】

國泰商旅股份有限公司	8
遠東國際商業銀行股份有限公司	12
群創光電股份有限公司	16

【中小企業獎】

油順精密股份有限公司	22
雲朗觀光股份有限公司高雄分公司	26
遠東巨城購物中心股份有限公司	30

【機關（構）團體獎】

中華電信股份有限公司附設板橋職業訓練中心	36
台灣電力股份有限公司訓練所高雄訓練中心	40

【非營利團體獎】

台中市公寓大廈管理服務職業工會	46
社團法人台南市復健青年勵進會	50
財團法人水源地文教基金會	54
財團法人食品工業發展研究所	58

【傑出個案獎】

桃園市工業會	64
財團法人彰化縣私立基督教喜樂保育院	65
國立臺灣科技大學	66
晶華國際酒店股份有限公司台南分公司	67
瑞儀光電股份有限公司	68
德鍵企業有限公司	69
燁輝企業股份有限公司	70
靄崙科技股份有限公司	71

【專刊附錄】

2021 國家人才發展獎評審委員名單	74
歷屆（2015～2020）得獎名單	76

（依各類組得獎單位名稱筆畫順序排列）





2021 國家人才發展獎 | 紀念專刊

大型企業獎



國泰商旅股份有限公司
遠東國際商業銀行股份有限公司
群創光電股份有限公司

(依得獎單位名稱筆畫順序排列)



國泰商旅 股份有限公司



國泰飯店觀光事業
Cathay Hospitality Management

負責人 / 李虹明 董事長 設立日期 / 民國 101 年 3 月 27 日 員工人數 / 約 120 人

營業項目 / 一般旅館業、食品顧問業、管理顧問業

人力發展創新特色

國泰飯店觀光事業成立 9 年來，將培育飯店人才視為己任，明訂人才發展策略，計劃培養具備「熱情、格局、專業、無國界」的人才，以核心價值「Change Creative Connection」深化企業文化，吸引志同道合與對企業品牌有熱情之人才，並以職訓合一制度設計發展活動與訓練課程，培育各級主管專業與有格局之管理職能，且輔以職涯發展意向調查，將人才視為公司重要夥伴，發展長遠夥伴關係，透過不斷完善人才發展運作體系，培養未來飯店觀光產業專業人才。



經營理念與願景

國泰飯店觀光事業成立 9 年以來，持續朝向「邁向多品牌經營發展，成為客人、員工、合作夥伴以及業主心中飯店首選」之願景邁進。秉持 3C 核心價值「Change Creative Connection」，培育持續提供真切的熱情款待之人才，提高顧客滿意度，期許成為國內飯店觀光產業領導品牌。

人才發展擴散效益

一、企業文化與品牌精神深耕，陶冶有熱情之服務人才

28 則品牌故事傳遞 3C (Change/Creative/Connection) 核心價值，使同仁進行典範



學習，激勵同仁持續展現服務熱忱與行為，因此公司旗下各飯店歷年榮獲各大 Online Travel Agent 平臺與高鐵假期等合作夥伴超過 120 項獎項肯定。

另在疫情期間，堅持守護員工為最高守則，在「關懷」與「不斷學習」兩大範疇下，推出「員工關懷暨學習計畫 - 防疫「心」運動」，秉持「Continue 持續、Care 關懷、Connection 連結」推出 9 大行動方案，20 場線上員工活動，一點一滴累積，達成近期 3 年員工滿意度有關學習成長之調查分數，成長 16%。

二、精準培育具備格局之飯店管理人才

職訓合一制度與未來領袖計畫為培養未來領導管理人才，依照各職級領導管理應具備之職能，規劃各級晉升必修訓練與發展活動，培育飯店經營管理人才。其中「輪調」貫穿各級訓練，目的培養出有格局的主管，並精準落實，是公司人才培育的重要措施，也是公司給予同仁的承諾。更協助人才中之菁英人才依照個人意願、特質與組織發展，為其量身訂作「個人職涯發展計劃 (IDP)」，精準培育與發展人才，為組織儲備接班人才。

三、營運訓練機制，提升專業度與服務滿意度

結合部門合格訓練員、標準訓練檢核表、新人考核制度與客人表揚員工獎勵，運用「賦能、激勵與管理」交互搭配，2020 全年度滿意度高達 4.67 分 (滿分 5 分)，深受顧客肯定。





四、推動英文工作環境及能力提升計劃培養「無國界人才」

因應品牌發展策略朝國際化，自 2019 年起推動英文能力與環境提升計畫，透過工作日常英文化，以形塑英文工作環境，達成 70% 主管可運用英文進行書信溝通，且有 12 名同仁獲得語言識別徽章，讓國際顧客更有親切感外，同時增加同仁專業榮譽感。

五、「競賽」打造創新人才智慧與招募交流平臺

2019 年起舉辦行銷企劃大賽，延伸出雇主品牌推廣的附加價值，更成為人才招募的創新管道並與外部持續接軌，共吸引 28 所大專院校，超過 100 位同學參加。

組織成果與社會成效評估

一、邁向多品牌經營發展，提供人才多元發展與成長舞臺

國泰飯店觀光事業目前旗下共 7 間飯店，擁有都會型商旅、精品酒店、國際連鎖品牌以及國際觀光飯店，至今已發展 14 個品牌，包含 4 個飯店品牌、8 個餐飲品牌、1 個館外咖啡廳品牌與 1 個觀光娛樂品牌，2019 年營收相較 2018 年成長 70%，GOP 成長 200%。

二、重視人才發展，連續獲得相關獎項

持續傳遞願景與核心價值，形塑組織文化，連續四年獲得 HR Asia Magazine 亞洲最佳企業雇主獎項，另分別於 2018 年、2020 年榮獲 TTQS 人才發展品質管理系統企業機構版銀牌肯定。

三、投入產學研協同教學，降低學用落差

與臺師大合作產學專題研究課程「Two Days with CEO」並投入 2 項論文研究，成功培育 3 位未來領袖，2 位持續留任擔任基層主管。2020 年起與高雄科技大學、台南應用科技大學簽訂產學合作計畫，開辦 CHarMing Seedling 產學專班課程，招募 20 位產學專班實習生。

人力資源之期許

國泰飯店觀光事業視培育飯店人才為己任，明訂人才發展策略，培養具備「熱情、格局、專業、無國界」的人才，持續深化企業文化，吸引對企業品牌有熱情之人才，並以職訓合一制度，培育各級主管專業與管理格局，且輔以職涯發展意向調查，將人才視為公司重要夥伴，發展長遠夥伴關係，透過不斷完善人才發展運作體系，培養未來飯店觀光產業專業人才。

勝出關鍵

人才發展體系已由上層策略展開成為具體的行動架構與內涵，建立職能體系為基礎，進行人才的取得與訓檢用活動，持續系統地培養對企業品牌有熱情、具備觀光產業事業經營格局、堅持服務與專業細節、擁有國際觀的人才。規劃未來領袖職涯發展計畫，以跨區域輪調、跨部門輪調培養管理能力，傳遞願景與核心價值，形塑組織文化。





遠東國際商業銀行股份有限公司



遠東國際商業銀行
Far Eastern Int'l Bank

負責人／侯金英 董事長 設立日期／民國 81 年 1 月 11 日 員工人數／約 2,580 人

營業項目／各項金融商品服務

人力發展創新特色

遠東商銀力行長期穩健成長策略，視員工為重要的利害關係人，所建構之金融人才發展方案，以專業及核心職能為兩大主軸，完整展開各職階課程，並結合數位轉型、潛力人才、英語提升等策略性人才培育計畫，使組織與員工同步具備敏捷因應金融產業變革之能力。遠東商銀秉持共創、共享、共好的信念，對內打造豐富人才庫，並規劃多元員工照顧方案，對外推廣綠色金融及普惠金融，攜手員工、客戶，共同為推動社會進步而努力。



經營理念與願景

遠東商銀以「成為大中華區專業精緻金融服務公司」為願景，以「對大中華市場之個人及法人客戶提供智能創新之金融理財服務；為客戶、股東及員工創造最大的價值」為使命，攜手員工、客戶，共同為美好社會的永續而努力。

人才發展擴散效益

一、人才選用

・導入數位智能，精準選才

運用 AI 技術，提供一站式招募甄選報到流程，人資系統持續精進優化，並運用各類系統的資料串接，精準掌握人才分析數據，落實人才盤點，為組織發展提供穩定人力。



· 公平透明的考核晉升制度

每年落實全體員工績效考核，考核結果與訓練、薪酬及晉升制度高度連結。晉升採多面項之客觀評估標準，亦安排簡報活動供同仁展現自我才能，經由高階主管回饋，協助其對焦職涯發展，提升成就感與工作使命感。

二、人才培育

· 獲 TTQS 人才發展品質管理系統金牌認證的完善培育體系

員工訓練體系分為全體同仁適用之專業能力培訓及潛力人才培育兩大發展路線，並依不同職級所需職能及組織發展目標，規劃多元的訓練課程。

· 100% Employee ; 100% Digital

在追求金融數位轉型的道路上，遠東商銀 **Leave No One Behind**，以多樣化的數位力培訓課程及數位學習平臺，輔以獎勵競賽，使數位意識逐步內化至員工的工作及學習行為，協助全員轉型升級，翻轉組織 DNA。

· 潛力人才培育，永續傳承

展開基層、中階、高階主管等三階層系統之潛力人才培育計畫，安排體驗式學習、個案研討、派外訓練、商用英語會話、定期評核等，培養穩定的外派及接班人才。

· 傳達組織文化，價值共享

建置系統化的內部知識管理機制，並設有「新人輔導員制度」，協助新進同仁融入組織文化；各層級的潛力人才則以獨創的「雙 mentor 制度」，讓經驗傳承從心靈、職涯、人生，面面俱到。

三、人才照顧與留任

· 從個人到家庭生活的完善照顧

規劃完善且照顧範圍擴及家庭成員之福利措施，包含保障內容豐富之團保、員工持





股信託、行員優惠儲蓄存款及貸款利率、友善出勤管理制度、各式補助及社團活動等，讓員工樂在工作亦兼顧家庭。

・友善職場環境，健康加分

由專任護理師及特約職醫執行全員身心健康指數監測，並開辦健康講座、鼓勵社團活動，推動公益健走、登山年、天天健康日等健康促進活動，使同仁追求職涯成長也不忘累積「健康」財富。

組織成果與社會成效評估

一、組織成果

・人才發展體系，連獲外部機構肯定

秉持持續改善的精神，不斷優化管理流程與系統，人才發展成效獲 TTQS 人才發展品質管理系統金牌、亞洲最佳企業雇主獎、體育署 isports 運動年曆積分賽季軍、天下創新學院年度學習型組織獎等國內外各界肯定。

・數位金融創新，榮獲專業肯定

2018 年推出數位子品牌 Bankee，為全臺首家社群銀行；數位化關鍵指標之服務離櫃率，近年已推升至 94%；於金融科技創新領域取得專利達 31 項，展現自主研發能力。2021 年獲《哈佛商業評論》數位轉型鼎革獎、《亞元雜誌》最佳數位銀行獎等多項國內外大獎肯定。

二、社會成效

· 產學聯手，培育數位金融人才

配合金融產業發展趨勢，不定期與指標大學合辦創意競賽，產學強強聯手，共同為培育新世代之金融數位菁英而努力。

· 金融普惠，提升國民金融常識

自媒體 YouTube 頻道「小遠！贏了」於 2020 年推出，定期分享新型態的理財知識，落實普惠金融。2021 年獲國際財經雜誌《財資》頒發「財富管理銀行傑出服務獎」及 2021 年卓越銀行評比「最佳品牌形象」、「最佳財富管理」、「最佳客戶推薦」等多項肯定。

人力資源之期許

遠東商銀重視人才發展與員工福祉，建構完善的職能發展體系，並結合策略性人才培育計畫，使組織與員工同步具備敏捷因應金融產業變革之能力，也為組織的長期穩健成長蘊育永續動能。

勝出關鍵

明確的使命、願景及長期經營理念，依經營策略分析與展開，確立經營策略，並由此衍生人力發展政策、訓練需求及訓練內容，建立完整的選、訓、用、留之措施組合，使人才發展策略與組織發展策略能系統性整合，員工個人發展與組織績效能有效連結。





群創光電股份有限公司

INNOLUX
群創光電

負責人 / 洪進揚 董事長 設立日期 / 民國 92 年 1 月 14 日 員工人數 / 約 28,448 人

營業項目 / 電子零組件製造業

人力發展創新特色

群創光電以「智能創新、永續發展、共享價值」為經營理念，期許成為值得信賴的全方位顯示方案領航者。建構「員工發展時空概念圖」，以廣、深、高度兼備之學習藍圖，確立員工能力得以持續提升、並擁有跨界學習及多元發展機會，輔以職涯發展彈性機制，全員得以實現自我發展，成為多元發展的搖籃。群創人才佈局放眼全球，透過多元發展方案，將組織策略目標與員工職涯發展相契合，克臻「群力共創、再現佳績、共享榮耀」。



經營理念與願景

群創光電以「豐富智能顯示生活」為願景，致力提升人類視覺極致享受，以「智能創新、永續發展、共享價值」作為企業經營理念。以創新及差異化技術，提供先進顯示器整合方案，且產品涵蓋多元應用，包括電視、桌上型監視器與筆記型電腦、中小尺寸、醫療用、車用等面板。群創光電承諾提供全球尖端資訊與消費電子客戶全方位的產品組合與解決方案，以期達到股東、客戶、員工滿意與全民最大福祉。

人才發展擴散效益

一、人才加值提升 - 職能認證

系統化推展職能認證，讓人才發展有依據、協助員工能力養成，輔以輪調與晉升制度，建立群創人才庫。



- ・專業職能認證

建立學習藍圖與課程，透過結構性的課程規劃及績效管理系統的回饋資訊，有助於同仁學習與發展。

- ・管理職能認證

依各階主管的責任與需求，分別規劃策略力、領導力與執行力學程。

二、跨界多元發展 - 新創人才養成

建立公司氛圍與制度，正向鼓勵員工不斷創新，透過新創制度建立及課程活動展開，點燃同仁做事業的精神，以提升工作成就感、完善職涯發展廣度與深度。

三、智能平臺共享 - 數位轉型人才培育

協助員工轉型與跨界，透過 AI/BI、大數據分析、程式語言等能力養成，以增加技能廣度；輔以專案推展，以強化技能運用深度。



組織成果與社會成效評估

一、組織成果

群創重視「共享價值」，而組織學習即為人才發展共享價值的核心。

- ・轉型文化塑造

由高階主管號召，建立「共享價值」的文化，組織彈性決策平臺，藉由跨團隊互相學習觀摩，建立 INX4.0 推進共同遠景與步驟。

- ・人才發展數位轉型

「正確而及時的資訊是管理的開始」，整合人資與總務的行動 App -





「WingHR」，同仁可於 App 獲得即時訊息、管理個人差勤、進行線上學習、參加員工福利活動...等。

二、社會成效評估

群創身為光電產業的先驅，深具培養光電產業所需人才及發展技術的重責大任，因此以培育臺灣光電產業人才為己任，依據產業趨勢及公司營運目標，推動多項無礙友善職場與產學合作計畫。

・職務再設計

群創光電長期耕耘社會公益與關懷弱勢，在身障晉用上成為臺灣企業楷模，並協助臺灣企業一同打造身障友善職場，結合政府和民間力量齊為身障就業貢獻已力；持續分享企業導入技巧、職務經驗，協助企業化解任用身障者的障礙。

・安心職場

以優於法令的人生階段假，首創臺灣孝親假、陪讀假、陪產檢假、旅遊 / 學習基金等，以及推動母性健康保護措施，讓員工於各個重要階段無後顧之憂。在員工獎酬方面，提供員工持股信託、年度薪資調整、激勵獎金等制度，以感謝同仁長期的努力與貢獻。

・攜手陽明交大

簽署 MOU 擘劃產學合作研發新動能，陽明交大聚焦跨域創新願景，結合群創深耕多年的顯示技術，將齊心合力發展未來智慧生活價值、建構未來生活。透過產學合作持續深化研發能量，為產業厚植技術新實力，同時努力善盡人才的培育與發展，以落實企業核心價值與社會責任，推動產業發展與社會永續向前。

· 攜手屏科大

建立 X 光影像系統，群創孵化新創子公司 - 睿生光電與國立屏東科技大學簽訂策略聯盟備忘錄。建立第一套從頭到腳專為臺灣寵物市場量身打造的軟硬體，並藉由影像處理技術的提升以及操作介面與流程的優化，有望提升國內自製高階醫療器材的水準。

人力資源之期許

群創光電深知人才是永續經營的關鍵，持續耕耘光電產業人才加值培育；打造多元、友善的新創渠道，持續深耕面板產業、開創新局；建立智能轉型的平臺，讓科技成為提升效能的工具，員工轉型成為智能的使用者或管理者。人才發展結合策略目標，協助公司與員工持續挺進面板世界盃的戰場，最終讓所有同仁能以在群創工作為榮。

勝出關鍵

超大型組織的營運上，運用策略地圖分析，發揮前、後段模組整合的競爭優勢，確立經營策略與目標，擬定相關策略方案及人才發展目標。以職能藍圖及課程為基礎建立學習模式，進行全企業直接、間接員工職務認證，經由群創學院機制提升內部技能，並建立 Wing HR 行動學習平臺，達成訓檢用合一，並以群創人訓練群創人方式進行經驗傳承。







2021 國家人才發展獎 | 紀念專刊

中小企業獎



油順精密股份有限公司
雲朗觀光股份有限公司高雄分公司
遠東巨城購物中心股份有限公司

(依得獎單位名稱筆畫順序排列)



油順精密 股份有限公司

ASHUN

負責人 / 王進勝 董事長 設立日期 / 民國 73 年 9 月 24 日 員工人數 / 約 150 人

營業項目 / 空、油壓零組件 (缸、閥、蓄壓器、動力單元)

人力發展創新特色

油順精密成立已 30 餘年，藉由豐富的產業經驗與歷程，持續創新產品開發並且勇於接受客戶挑戰，也透過開發需求，不斷進行人才培訓與職能發展，創造企業與員工共同成長的雙贏效益，並在高階領導人的支持下，以「誠信正直」做為核心價值，全面培養所有同仁的正確態度及專業素養。油順精密也積極參與產學合作計畫，提供學生就業與技術學習機會，秉持人才培訓不只是為提升公司競爭力，更將為臺灣機械產業培育優秀人才視為己任之最終理念。

經營理念與願景

油順精密為空、油壓零組件 (缸、閥、蓄壓器、動力單元) 製造廠，自 1984 年成立以來，始終堅持以品質確實與交貨迅速的經營理念，服務廣大之顧客群。為達成公司願景使命，符合品質、成本、交期，各部門分別制定部門關鍵績效指標，依據關鍵績效指標展開相關作業，以促使工作改善和流程改造，並藉由學習和訓練方式輔助，完成關鍵績效指標目標，提升整體品質、效率及效能，使公司所有階層的人員，無論是從事行政或是技術工作，均能獲得適當的訓練，並提升公司從業人員之技能與素養，從而達成品質目標與提高工作效率，並促使公司員工透過訓練增進團結向心力。

人才發展擴散效益

一、產品創新

藉由新產品來提升同仁專業，積極邁向航太、建築、綠能 (風力發電) 產業，配合



國家產業政策，進行產品開發與市場佈局，建立測試實驗室並獲 TAF 認可證書，是臺灣第一家阻尼器製造商能從設計、製造、組裝、測試及最後發出 TAF 認可測試報告，提供全方位製造服務化的公司。

二、產線自動化

自動化設備導入後持續降低勞力型加工同仁的需求，並運用 TTQS 人才發展品質管理系統精神及結合勞動部勞動力發展署充電起飛職能訓練計畫，依據各部門主管提出的需求，開立各項內、外部課程進行職能精進訓練計畫，將公司內部原勞力型加工同仁職能轉型為高技術型工程師，有效提升人均產值與薪資水準。

三、數據智慧化

透過 ERP、SFT、智能物流、設備資訊即時回饋機制以及智動即時報工系統整合經由長期收集各項有效大數據並進行有效分析應用，有效提升設備稼動率持續提升公司整體獲利率與人均產值。

四、完整教育訓練

導入 TTQS 人才發展品質管理系統秉持著持續改善的精神，除了因應各部門職位所需的訓練來設計課程，並採取持續不懈的終身學習。課後評估方式會舉辦相關課程的成果展大賽，頒發獎勵獎金。



組織成果與社會成效評估

油順致力於品質系統的提升與人才發展培育，得到同業與政府機關的肯定，並獲得許多獎項。而油順秉持取之於社會回饋於社會，想將寶貴的經驗分享給業界。

一、品質管理系統成果

- 1999 年通過 ISO9001 品質系統。
- 2016 年通過 OHSAS18001 職業安全衛生管理系統。
- 2016 年通過 ISO14001 環境管理系統。
- 2016 年活塞式蓄壓器通過歐盟壓力設備指令 97/23/EC (MODULEH1)。



- 2017 年取得 ISO50001 品質系統。
- 2018 年取得 AS9100D 航太品質系統。
- 2020 年取得 ASME 高壓容器認證。
- 2021 年油順機械性能測試實驗室取得 TAF 全國認證基金會認證通過。

二、創新產品成果

- 2018 至 2021 年台灣精品獎連續 4 年獲獎。
- 2019 年榮獲第 26 屆中小企業創新研究獎。

三、企業管理成果

- 2015 年榮獲第 18 屆小巨人獎。
- 2018 年榮獲 2018 年金手獎。
- 2017 至 2019 年鄧白氏中小企業精英獎連續 3 年獲獎。
- 2019 年榮獲第 5 屆潛力中堅企業。
- 2019 年榮獲第 28 屆國家磐石獎。
- 2021 年榮獲第 6 屆潛力中堅企業。

四、人才發展成果

- 2018 至 2019 年 TTQS 人才發展品質管理系統企業機構版銅牌。
- 2020 年 TTQS 人才發展品質管理系統企業機構版銀牌。

五、社會成效

• 產學合作

運用政府的資源強化產學的合作，讓學生能直接參與職場，提供學校在校生有校

外實習的經驗，並安排與工作相關之教育訓練，目前與臺中高工、勤益科技大學合作教育訓練計畫培育超過 40 位學生，幫助學生們能在未來進入職場前提早與社會接軌。

· 社會公益

油順長年關懷與捐助弱勢團體（喜憨兒、創世社基金會、慢飛家族）所需設備、物資與募款金，並透過慢飛家族服務於中部地區身心障礙福利機構，用「資源共享」的方式，幫助偏鄉地區機構取得資源。

人力資源之期許

油順透過教育訓練投資公司的人力資本，進而成為公司的核心競爭力，在高階主管的支持下，促成公司發展與同仁成長的雙贏效益，讓每位同仁具備及獲得有效執行公司任務的專業技術與知識，以做為生產力提升的憑藉，連結公司策略與品質訓練培育發展的指標。

勝出關鍵

秉持誠信正直、客戶專注、創新、責任之核心價值，深耕流體傳動產業，面對外在環境變化，公司經營者及管理階層展現以身作則之表率，引領企業與員工勇於改變與挑戰，運用內外學習資源及學習成效移轉，積極升級與轉型，以產品及商業模式創新帶動知識創新與人才投資，連結組織學習及人才培育，據以攬才留才。





雲朗觀光股份有限公司 高雄分公司（翰品酒店高雄）



翰品酒店 高雄
CHATEAU DE CHINE KAOHSIUNG

負責人 / 林俊宇 總經理 設立日期 / 民國 93 年 12 月 29 日 員工人數 / 約 179 人

營業項目 / 飯店住宿、商務會議、宴會及餐飲服務

人力發展創新特色

翰品酒店高雄於 2014 年推出人才發展亮點「五星計畫」，自此便不斷深耕企業人力資本。對內，成立「創新圈」小型創新團隊，專責建構當館創新流程；啟動關鍵職位接班人計畫，強化人才發展體系，避免營運斷層發生；重視銀髮人才議題，著手中高齡人力活化運用及友善職場環境之營造。對外，致力於產官學合作，在觀光人才培育、環保永續發展、商圈轉型活絡、文化歷史推廣...等議題相互交流激盪，以達產業 / 學術 / 社會互助共好。



經營理念與願景

- 一、經營理念：LDC 雲朗觀光 - LUXURY, DREAM & CULTURE。LDC 三個字母分別代表「Luxury 奢華」、「Dream 夢想」和「Culture 文化」。
- 二、願景：成為「圓夢者」- 對外，提供顧客精緻周到如美夢般的服務體驗；對內，提供同仁學習成長的優渥工作環境，塑造雇主品牌形象，成為求職者「夢想中的企業」。
- 三、使命：成為南臺灣引領風潮的精品設計酒店。
- 四、核心價值：「創新」與「文化藝術」。

人才發展擴散效益

- 一、推行人才發展體系「五星計畫」，打造服務業五星級人才



以明日、創意、技藝、三度及伯樂之星這五大人才發展計畫，系統性建立選用育晉留流程，協助員工強化專業技能、提升服務品質並塑造雇主品牌形象。

二、活化中高齡人才運用，促進青銀世代融合

翰品酒店中高齡同仁佔全體比例約 28%，因此特別著重中高齡人才的活化運用並積極營造友善職場環境，如針對中高齡員工實施合宜的教育訓練、協助工作輔具申請以及進行職務再設計等措施。

三、貫徹企業核心價值，「創新挑戰，不作 metoo」

成立「創新圈」小型創新團隊，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，以達到提升顧客滿意度、降低營運成本、改善工作流程及創造品牌價值之目的。



四、啟動關鍵職位接班計畫，避免組織營運斷層

透過關鍵職位及職能盤點 - 接班人職能落差分析 - 職能缺口彌補 ... 等一系列完整的職能發展計畫，強化企業人才發展體系，避免營運斷層產生。



組織成果與社會成效評估

一、高雄市餐旅業競爭愈趨激烈，翰品逆勢突圍交出好成績

- 2017 至 2019 年全館營收達成率皆達 95% 以上，員工人均產值逐年遞增；其中客房營收逐年成長，且住房成長率領先高雄市星級飯店位居一二。
- 2017 至 2020 年 ReviewPro 全球點評指數 TM(GRI) 高達 85% 以上且每年穩定成長。



二、COVID-19 重創旅宿市場，但也加速變革和創新的腳步，雲朗不坐等疫情過去

- ・攜手產官學，與中山大學及高雄歷史博物館合作發展在地歷史文旅，希望民眾在不能出國的時期選擇駐足高雄進行深度旅遊；同年住房率與高雄市同業相比位居第一。
- ・申請通過「泰華施安心盾牌認證」，為全臺首家飯店集團完成國際清潔消毒認證，確保提供令顧客安心的住宿與用餐環境。

三、員工幸福指數高，年離職率低

2015 年至今，全體員工年均離職率皆維持 3% 以下，員工幸福指數調查滿意度為全集團之冠。

四、屢獲外部單位認證及獎項肯定

- ・勞動部勞動力發展署「促進中高齡者及高齡者就業績優獎」殊榮肯定。
- ・行政院環保署服務業環保標章「環保旅館金級」認證肯定。
- ・工商時報「臺灣服務業大評鑑」（商務飯店類）金牌獎肯定。
- ・海峽兩岸美食文化論壇兩岸十大名店、名菜、名廚肯定。
- ・衛生福利部食品藥物管理署餐飲業 HACCP 衛生評鑑認證。
- ・中國回教協會穆斯林友善餐旅 / 餐廳雙認證。

五、致力社會公益、地方創生共榮及永續發展，善盡企業社會責任

- ・2019 年配合教育部產學合作計畫，產官學合辦「永續設計與設計思考系列活動」，探討交流循環經濟與永續設計相關議題。
- ・2019 年協辦中山大學「永續海鮮看守行動」食育課程，帶領學子認識環境友善食材，反思臺灣的海鮮文化、生態保育及資源利用等議題。
- ・2020 年與文藻外語大學及高雄歷史博物館合作，針對文藻學子進行觀光文化導覽訓練，並無償提供商圈店家外語課程及辦理文化嘉年華社區營造活動，為疫情趨

緩觀光復甦之時作準備。

- 2020 至 2021 年兩度協辦中山大學「鹽夏不夜埕」夜間街區創作展，期望能將創新能量引入鹽埕老街區，和在地商家居民共同開創老鹽埕的新意象。
- 2020 至 2021 年公益活動，協辦星星兒社會福利基金會「國際自閉症關懷日系列活動」並定期至偏鄉養護機構舉辦義煮活動；捐贈物資予飯店鄰里弱勢族群、華山基金會及高雄市慈善團體聯合總會；每年舉辦及贊助高雄捐血中心公益捐血活動。

人力資源之期許

2020 年 COVID-19 疫情重創全球，改變了公司的思考模式。雲朗觀光執行長張安平先生說：「人類文明，從彼此照顧開始」。自此，雲朗把眼光放得更遠，做值得做的事。在人才發展的道路，雲朗自許不僅是深耕企業實力，更要為國家培育寶貴的人力資本盡一份心力，已期企業、社會永續共好。

勝出關鍵

明確訂定人才發展體系與發展目標，有效推動與落實「五星計畫」，並鏈結產官學與地方商圈資源，提供優質差異化服務。近年來持續提供中高齡者就業機會、活化銀髮人力資源並優化職場環境，展開關鍵職位盤點建立人才庫，採用紅黃綠燈號管理提升人才培育體系，多元用才留才機制，以落實備位接班與經驗傳承。





遠東巨城購物中心股份有限公司

Big City
遠東巨城購物中心

負責人 / 李靜芳 董事長 設立日期 / 民國 99 年 12 月 2 日 員工人數 / 約 163 人

營業項目 / 百貨公司業、超級市場業、餐館業

人力發展創新特色

遠東巨城自 2012 年開幕以來，連續 9 年營運穩定成長，成為桃竹苗的地標。持續精進經營管理、積極投入社會公益，並結合經營策略規劃人才發展「3Big」行動方案，透過培育、健康促進、供應商共好 3 面向傳遞企業文化，為員工打造「樂於學習分享」的環境及培養「帶著走的能力」，以達成徵才、留才及育才目標，不斷提升職場幸福感及凝聚員工向心力。遠東巨城深信人才是公司最重要資產，惟健全的人才發展策略及訓練體系，才能創造企業永續成長。



經營理念與願景

遠東巨城秉持「誠、勤、樸、慎、創新、熱情」之核心價值，為全年齡層顧客提供一站式服務，滿足顧客需求，創造舒適歡樂的購物環境。長期投入資源參與公益活動，與在地社區、公益團體、政府機關深度連結以擴大社會影響力，打造遠東巨城成為有質感有溫度的共享休閒購物中心，深受竹竹苗地區民眾喜愛，而朝向「首屈一指的購物中心」企業願景持續邁進。遠東巨城視員工為重要「資產」，深耕員工認同政策並以培養一流經營人才為目標，以「Big 發展、Big 幸福、Big 共好」之策略，規劃特色培訓課程培養帶著走的能力，創造樂於學習分享的職場，經營共好關係提升專櫃與委外廠商共同的福祉，打造遠東巨城成為幸福有感企業。



人才發展擴散效益

一、專案落實連結人才發展

因應數位，由董事長連續 7 年帶領並親自講授 4 場數位趨勢講座，帶動組織數位轉型，對內 e 化作業流程、對外提升數位服務。同時擴大人才投資，連結 e 化策略以專案培育 e 化人才，搭配派外訓練落實人才發展，並獲經濟部亞洲矽谷智慧商業服務應用推動計畫補助 640 萬元。

二、特色國外培訓，帶動人才培育與組織發展的正向循環

連續 6 年甄選優秀同仁至國外購物中心進行實地考察，採「任務編組」方式連結策略與部門目標，並透過競賽式的「成果發表會」，將學習成果深化，迄今已累積派訓 114 人次，完成 11 次成果發表會，營造樂於工作、學習、分享的巨城人。

三、週年慶特色培訓與獎酬機制，促進團結一心

環環相扣的五大激勵機制，促進同仁及供應商夥伴團結一心共同為週年慶奮戰。以激勵課程凝聚向心力、提供專櫃同仁點心、水果補充體力、放輕鬆獎金及感恩宴、業績目標看板透明化，及全員共享即時發放的獎酬制度，使週年慶一年比一年創造更亮眼成績。

四、經營共好關係，提升供應商夥伴福祉

- ・ 培訓課程：巨城 Big 學、激勵課程、新人訓練。
- ・ 健康促進：健康競賽與競賽獎金、健康講座、紓壓及有氧課程、免費癌症篩檢、職醫服務等。
- ・ 特色福利：週年慶放輕鬆獎金、週年慶餐點補給、防疫安心獎金、優秀員工表揚等。





近 3 年（2018 至 2020 年）已累積照顧供應商夥伴達 34,391 人次，使供應商夥伴與巨城人成為一家人共享共好共榮。

組織成果與社會成效評估

一、營業額躍升全臺前茅，FB 粉絲全臺第一

遠東巨城長期深耕人才發展，提供同仁完善訓練與發展機會，每人平均訓練達 20 小時。透過具體連結策略與人才發展目標，並加以落實各項行動，自開幕日起每年營業額維持穩定成長，FB 粉絲團人數累積達 64 萬人，為全臺同業第一。

二、打造友善職場，完善員工福利措施

遠東巨城為提供員工「幸福有感」工作環境，從「健康促進」及「工作生活平衡」兩大面向著手，規劃多元活動及福利措施，包含：健走及減脂競賽、健康講座、身心紓壓活動、免費癌症篩檢、疫苗施打、休閒旅遊補助、慶生會、生日假等，鼓勵全員參與讓「健康成為一種生活態度」。

三、落實企業社會責任，攜手員工共創社會價值

遠東巨城發揮「平臺、空間、人潮、便利、安全」之優勢，投入核心資源與關鍵職能，攜手員工及在地社區、社團、公益團體、政府機關，共同推動藝文展演、健康促進、弱勢關懷、在地共融等 4 大面向公益活動，如亞洲盃國際 ACappella 大賽，超過 12 個國家的表演者共襄盛舉；逾 170 場捐血活動，募集約 21,200 袋（530 萬 c.c.）血

液；規劃全齡共好健康促進活動、德蘭兒童中心支持計畫、新竹女中沂風儀隊資助計畫等，經 KPMG 評估 9 年來創造社會真實影響力約 12.8 億元。

四、凝聚員工向心力獲國內外大獎肯定

- 2019 至 2021 年連續 3 年獲 AREA 亞洲企業社會責任獎（亞洲企業商會）。
- 2021 年獲遠見 CSR 傑出方案類幸福企業組楷模獎（遠見雜誌）。
- 2020 至 2021 年連續 2 年獲亞洲最佳企業雇主獎（HRAsia 期刊）。

人力資源之期許

面對市場競爭，培育一流經營人才是決勝關鍵。高階主管支持人才培訓與福利政策，同時以身作則親自帶領同仁主動學習，培養「帶著走的能力」，創造樂於工作、樂於學習、樂於分享的工作環境是人才發展的不二法門。此外建構創新營運系統，連結企業文化與個人發展，持續強化企業競爭力，才是永續成長的幸福企業。

勝出關鍵

制定完整且明確的人才發展體系及目標，近年來積極參與國內外各項評比，彰顯公司持續改善之企圖心與成效。持續厚植數位人才與佈局，並以 iCAP 職能為輔，擴增至關鍵職務與數位人才培育，對內 e 化作業流程，對外提升數位化服務，以達精準行銷力與服務力的應用與提升。







2021 國家人才發展獎 | 紀念專刊

機關(構)團體獎



中華電信股份有限公司附設板橋職業訓練中心
台灣電力股份有限公司訓練所高雄訓練中心

(依得獎單位名稱筆畫順序排列)



中華電信股份有限公司 附設板橋職業訓練中心



負責人／簡志誠 執行長 設立日期／民國 91 年 8 月 2 日 員工人數／約 91 人

營業項目／員工訓練、外部訓練

人力發展創新特色

中華電信板橋職訓中心，自前身草創至今，逾 50 寒暑，自許為培育專業人才成為公司永續經營基石；中華電信視「員工為公司最重要資產」，人才發展目標是凝聚全體員工理想與信念，建立共同價值觀，讓各職涯階段都能展現耀眼工作成果與績效。電信科技日新月異，技術一日千里，中心秉持公司「確保 ESG 永續發展下，成為智慧生活領導者、數位經濟賦能者」願景與「成為最有價值最值得信賴的科技服務公司，促進永續發展」之使命達成。

經營理念與願景

人才是企業發展最重要資產，為培育電信專技及經營管理人才，中華電信特別成立職訓中心專司人才培育，將培訓與公司業務發展緊密結合，裨益公司經營發展，滿足客戶需求，創造中華電信核心能力與持久競爭優勢。

以「中華電信集團人才培育引擎」為願景使命，秉持「積極、創新、服務」精神、「主動、互動、感動」思維、「創造顧客價值」理念，開辦各項資通訊訓練，培育卓越新興科技人才及計畫性賦能員工經營、管理、行銷等全方位才能，以提升公司經營綜效。

辦理政府與企業委託訓練經驗豐富，2011 年及 2020 年兩度榮獲 TTQS 人才發展品質管理系統金牌；未來將一本培訓初衷，持續精進，孕育新世代國際人才面對挑戰。

人才發展擴散效益

- ・持續引領電信產業前進、推動員工轉型升級、強化認證培訓品質。



- 積極開發擘劃嶄新課程，元宇宙（AI、VR、區塊鏈）、5G 和 IoT 連線等，達成事業體營收提升、年營收穩健亮麗成長。
- 培育啟發新生代科技人才，開辦寒暑期科學營，供莘莘學子選修研習，厚植高中職生數位時代科技實力；讓學子提前接觸新興科技、培養團隊合作與問題解決能力；獨特學習履歷，豐富個人生涯學習歷程及成長進修完整體驗紀錄。
- 針對科技趨勢，與資策會聯手策劃 AI、創客自造、程式設計、網路通訊、數位全媒體五大熱門主題課程，透過動腦學、動手做、腦力激盪方式，建立學生科技素養、提升創新數位科技實力。
- 翻轉培訓學習模式，推動全方位（omni-channel）多元學習服務。
- 2021 年職能班：IoT 大平臺南向介面應用開發班、企客專業人才養成認證 - 業務經理班，榮獲 iCAP 認證通過。
- 取得勞動部工業 / 室內配線（丙級技術士）學 / 術科考場評鑑合格。
- 公司積極跨入創新領域，如 5G 智慧製造、無人機、自駕車、智慧農業、人工智慧、大數據、物聯網、資訊安全等應用，引領臺灣產業升級發展，積極帶動臺灣整體競爭力提升。
- 主辦多項大型活動：AIoT 黑客松大賽、





IoT 大平臺創意應用大賽、2020 科技論壇、中日科技研討會等。

- 建置 5G 新科技示範場域，供產官學研各界觀摩交流，2021 年計 80 團，1,890 人參訪，加速前瞻技術人才養成，驅動產官學發展新動能，促進生態體系發展建構。

組織成果與社會成效評估

- 營收連年成長，端賴全體員工齊心努力，在競爭白熱化態勢下，仍穩坐電信龍頭地位。
- 2020 年參加 TTQS 人才發展品質管理系統，榮獲訓練機構版金牌殊榮。
- 讓家中有 3 歲以下幼兒員工，每天早或晚可減少 1 小時工時，措施獨步全臺，打造幸福企業。
- 致力透過軟、硬體資源建置，讓員工能夠全心投入發揮生產力，營造健康安心之幸福職場。
- 提供員工協助方案（EAP），協助員工調適職場壓力與建立良好職場溝通。
- 公司自 2006 年實施員工持股信託計畫，讓員工分享營運成果，對公司攬才、留才與凝聚員工向心力大有裨益。
- 具競爭力薪酬制度，設「薪資報酬委員會」，提供潛力人才具競爭力薪酬，藉由

透明化薪酬政策，將企業營運績效回饋給員工。

- 中華電信 CSR 暨 ESG 企業社會責任，為達成 2050 年碳排放零目標，規劃在 2030 年辦公場域 100% 淨零排放、IDC 機房 100% 使用再生能源的中期目標。朝永續經營企業邁進。
- 協助弱勢團體辦訓、擴大參與公益活動、CSR 獎項連年榮膺蟬聯獲獎殊榮。

人力資源之期許

落實中華電信人才發展方案，吸引新人加入、讓員工持續成長、讓主管具領導力、讓人才有機會發展及讓公司持續成功。持續推動人才發展循環，活化跨職能間學習、對齊公司發展策略、強化關鍵業務能力、實現人才持續成長目標。

勝出關鍵

透過人才發展計畫，檢視員工潛能，結合全方位的多元學習平臺等軟硬體設施，提升員工核心職能，並以職能盤點、工作輪調的方式，促進員工成長及生涯發展。因應未來電信產業新興服務龐大需求及數位轉型挑戰，推動前瞻性策略轉型計畫，掌握未來人才需求缺口及職能內涵，訂定專案課程提供新知，引領數位及網際網路進程。





台灣電力股份有限公司 訓練所高雄訓練中心



負責人／簡福成 主任 設立日期／民國 73 年 7 月 16 日 員工人數／約 21 人

營業項目／在職進修訓練、新進養成訓練、技能檢定

人力發展創新特色

中心成立於民國 1984 年，為全國最具規模的輸、變及配電類訓練及技能檢定重鎮，培訓可觀的電力技術人才，達成穩定供電任務。以塑造敏捷團隊追求卓越為基石，不斷開發多元創新訓練方案，包括養成訓練卓越台電從根紮起培育新進人才、沉浸式體驗訓練新境界深化工安意識、訓證用合一訓練一條龍永續發展電力技術，達成「防疫國家隊、訓練國家級」境界，朝「從搖籃到搖籃」訓練永續發展目標努力精進。



經營理念與願景

秉持「電業經營人才培植領導先鋒、電力技術專業證照授證機構、電業人員終身學習資源中心」之願景，並以「誠信、關懷、服務、成長」之經營理念，建置全國最具規模的輸、變、配電訓練及技能檢定場域，培訓優質電力技術人才，協助公司穩定供電之任務，以達成「創造學習價值，促進人力資源發展，提升企業競爭力」之使命。

人才發展擴散效益

一、敏捷團隊、追求卓越

以敏捷團隊為核心，實現追求卓越的人才發展政策。運用讀書會及每週工作分享會、



鼓勵員工受訓取得證照等賦能；面對要務，打破建制全員投入，以 **SCRUM** 每日立會快速應對，以高效能產出高價值。

二、沉浸式體驗、訓練新境界

全國唯一電業虛實整合沉浸式體驗工安訓練，以 6 項實體作業危害體感為基石，進化發展鐵塔登高、營造施工及防止墜落等 3 項 **VR** 虛擬體感設施，提高訓練境界。對內導入職業安全衛生訓練中，對外推廣工安意識體驗課程，讓學員熟悉工作情境並感受可能的危害，用以防範工安事故及降低災害。

三、訓證用合一、訓練一條龍

致力於電業證照訓練，規劃出 6 職類 13 級別之證照訓練及技能檢定。近年為因應大退休潮人力短缺情況，針對輸、變、配電人員發展出「訓證用合一、訓練一條龍」之培訓方針，從基礎至高階證照訓練，循序漸進，協助內外界取得證照，補足電網技術職能缺口，並以永續發展概念培育師資，經驗技術傳承不中斷，厚植各層級所需技術人力。

四、養成訓練、卓越台電

新進人員訓練對員工職涯及組織發展至為重要。6 個月養成訓練以「生根、深耕」為本，德、智、體、群為目標，工作態度及專業職能要求並行，每週工安早會強化工安意識，再以資源循環再造思維創造價值，發展從根紮起基礎訓練，培育生力軍，為成就卓越台電效力。





五、防疫國家隊、訓練國家級

防疫視同作戰，配合國家政策參與抗疫，即全力協助政府完成防疫工作；同時為維持國家級訓練質量，使人才培育不斷鏈，經盤點內外部訓練資源，並與鄰近學校合作，克服萬難，迅速作好養成訓練移訓工作，並運用數位科技，以遠距教學方式培訓各單位基層主管人才。

組織成果與社會成效評估

一、獲得各項品質認證，持續精進展現訓練質效

責任中心體制結合 ISO9001 及 TTQS 人才發展品質管理系統雙品質架構，不斷進化提升品質，2018 年獲得 TTQS 人才發展品質管理系統金牌佳績，讓訓練保有穩健信賴的價值。

二、多元創新人才發展方案

訓練方案從實習、參與、體驗提升到沉浸式，發展完成 5 項核心訓練，並運用數位科技導入遠距教學，開發多項 VR/AR/MR/XR 虛擬學習課程設施，虛實整合軟硬兼施，有效克服實體教學不足，並提升成效。

三、善盡企業責任，全力推動職場零災害政策

規劃實施全國獨一無二「百聞不如一感」之工安體感課程。近 10 年協助公司降低職業災害率，更協助勞動部職安署、國防部等政府機關及企業辦理觀摩訓練，總計 2017 至 2020 年參訓廠商達 1,448 人次，強化職業安全意識，成效斐然。

四、珍惜資源、環境永續，綠色學習園區最佳典範

藉由環保酵素發展、無紙化推廣及翻轉廢料，創造出千萬價值及社會效益，將環境永續內涵深植新進幼苗，並以資源循環再造創作 71 件電力廢料文創作品。

五、志工服務回饋社會

連續 8 年舉辦新進人員「志工體驗活動」，為鄰近社區、老人照護中心、慈濟環保工作站等提供協助，累計共 68 場次 2,736 人次參與。

■ 人力資源之期許

公司人才發展體系透過需求職能分析，提供「從搖籃到搖籃」終身多元學習成長方案。從根紮起培訓電業生力軍，術德兼修奠定基石；以訓證用合一開發完整證照訓練，技術不斷提高；推動工安體感訓練，強化職安意識；運用科技虛實整合提升訓練境界；針對電業發展，積極規劃建置智慧電網訓練設施，持續培育電力產業技術及管理人才。

■ 勝出關鍵

人才發展體系完備，訂定明確短中長期量、質化目標，依產業經營發展方向調整訓練課程與量能，透過人才需求職能分析，精進創新課程，提供員工多元學習成長方案，深化職能，創造內部與外部高市場價值。針對全球電業產業發展趨勢，積極規劃建置具前瞻性之智慧電網軟硬體設施，開辦新型態之核心訓練計畫，提升訓證用合一效能。







2021 國家人才發展獎 | 紀念專刊

非營利團體獎



台中市公寓大廈管理服務職業工會
社團法人台南市復健青年勵進會
財團法人水源地文教基金會
財團法人食品工業發展研究所

(依得獎單位名稱筆畫順序排列)



台中市公寓大廈 管理服務職業工會



負責人／吳金珠 理事長 設立日期／民國 79 年 6 月 29 日 員工人數／約 6 人

營業項目／公寓大廈從業勞健保、執業相關證照培回訓

人力發展創新特色

工會成立至今 30 年來，從服務會員開始轉入證照培訓，從待業再造到協辦政府公寓事務推廣。堅持「培訓人才發展，專業安心就業」為宗旨，建立完善的人才發展架構體系，並透過制定政策達成人才發展的目的，進而完成微型創業目標。依據學員、業界、社區以及政府需求規劃短中長期課程，配合政府舉辦區里公寓法令說明會，編訂公寓法令宣導文宣手冊，加強學員本職學能，推薦眾多學員擔任臺中市政府公寓事務諮詢師，解決社區公寓爭議問題。



經營理念與願景

以協助政府規劃職業訓練、辦理在職及待業之勞工各項職業培訓訓練、達成就業、轉業及創業技能之培養為工會之辦訓最終核心價值。希望藉以使命達到，研究社會發展脈動，開創就業先機，推動專業證照制度，培養專業技能，落實終身學習教育，提高受雇能力之願景目標，教育經營理念，落實充實訓練內涵、提升訓練成效，強調創新變革、滿足勞工需求，實踐訓用合一、訓練就業技能，培養第二專長、提高轉業契機，多元職能教育、運作統籌機制。



人才發展擴散效益

- 一、疫情期間規劃創新方案：延長公寓大廈管委會改選方式，符合疫情期間在警戒規範內達成依法適法改選作為，且為其他縣市標竿楷模。
- 二、在服務大眾上身先士卒，主動與市府簽約合作，週一至週五由會員至市府提供服務，以專業力為民眾公寓爭議諮詢做免費服務，解決民眾困擾。
- 三、為達成進階服務，參照日本、新加坡等國家，針對未來老年化社會所需要的服務，協助國內公寓大廈準備好迎接未來的需求。

組織成果與社會成效評估

- 一、努力轉型與時俱進，辦理各類人才培訓，訓用合一質量俱佳，不但成為中部地區重要的人才培訓基地，而且是政府依賴的公寓大廈諮詢和爭議處理機構，獲各界肯定。
- 二、協助臺中市政府成立公寓大廈事務諮詢服務隊，服務超過幾千個公寓爭議問題。此外，接受臺中市政府委託，出版公寓大廈樂居管理宣導手冊、公寓大廈快問快答懶

PDDRO 流程圖





- 人包、設計規劃公寓大廈防疫區權會召開指引、線上公寓法令說明會直播...等。
- 三、辦理輔導公寓大廈社區組織管理正常化專案，輔導社區成立管理組織及為臺中市各區公所指定的公寓大廈爭議諮詢單位。
- 四、安排員工及會員不斷地進修，建立專業，並可出訪諮詢與演講，增加員工及會員附加價值。

人力資源之期許

- 一、工會經營超過 100 多個 line 群組，隨時回應各類公寓大廈爭議問題。除了在 FB 上留存知識管理外，已規劃將類似的問題與解方分類編輯成冊，分類推出線上 Q&A，方便使用者搜尋與法規更新時隨時調整。





二、考照通過率 100%，就業率約 80%。依據學員、業界、社區以及政府需求規劃短中長期課程。

三、主動協助輔導成立管理組織 25 個社區，並辦理線上法令說明會及編列手冊協助人員快速了解作業，積極主動分享專業並無私無償的為民服務的實際行動。

勝出關鍵

能與時俱進辦理人才培訓，從公寓大廈管理服務人員，升級到物業管理人才，再進步到智慧綠建築與社區經營人才，協助中高齡人士就業，邁向高階經理人及微型創業的方向發展，且引導社區佈建節能和綠化的環境，成立公寓大廈事務諮詢服務隊，服務公寓爭議問題；辦理公寓大廈社區組織管理正常化專案，輔導社區成立管理組織。





社團法人台南市 復健青年勵進會



負責人／周福興 理事長 設立日期／民國 68 年 6 月 24 日 員工人數／約 25 人

營業項目／會員服務、技藝訓練、就業輔導、品牌經營

人力發展創新特色

社團法人台南市復健青年勵進會成立 42 年來，從 2000 年導入職業訓練，致力以培養、培訓、陪伴身障朋友發掘個人優勢、培訓專業技術並輔導就業進而改善身障經濟為協會使命，並讓善的循環持續擴散，達成「一日學員、終身服務、持續改善、永續支持」的目標。為改善身障者的生活與經濟，勵進會成立玩皮高手自營品牌發展勵進會的核心能力與課程，期望能自給自足，透過盈餘回饋，厚實組織發展，讓更多會員與學員受惠。

經營理念與願景

勵進會的 5 大使命為「鼓勵獨立、發掘長處、培養技能、協助就業、改善生活」，願景成為「全國最具影響力的手作推廣中心」，改善身障朋友的生活達到自給自足及自助助人的目標，並定位成「公益友善人才培訓工作坊以及良性循環的訓練發展平臺」，透過帶領、自立、逆轉、夥伴、信賴、溫暖等價值陪伴身障者在生活面、就業面共同成長。

人才發展擴散效益

一、人才的擴散效益

導入 TTQS 人才發展品質管理系統提升訓練品質與培養人才，成立講師培訓站及人才供應庫，從種子學員培育成為專業講師，提升教學能力增加師資教學廣度與深度，並將人才推至全國各個產業，持續培養各地人才。

二、訓練據點與合作市場的擴散效益

培養設計人才成立教學材料研發中心、建立課程百寶箱，推廣教學材料、課程、講



師，開拓 80 個以上全國各地的訓練據點與採購單位。

三、創作風潮的擴散效益

培養學員與員工成為創作及教學人才引領潮流，將勵進會玩皮高手工作坊打造成創新孵化場，透過展覽展售，深入市場並開發創新產品，與創業者共享設計及提升收入。

四、營運模式的擴散效益

將工坊內教學、接單、設攤、設計等營運與管理模式複製給創業學員及合作單位，共同建立創業捷徑，共享工坊設備及人力資源，成為合作夥伴有力的臂膀。

五、公益與友善循環的擴散

培養人才輸出人才、倡導友善環境與職務再設計，提升企業進用身障者之意願與比例，並帶動合作單位與廠商共同重視及建構友善職場，透過技術與設備導入、材料捐助、訂單分享，免費技能培訓，扶植其他 NPO 組織共同成長。

組織成果與社會成效評估

一、技能面 - 攜手砌磚、成就專業

勵進會為改善身障就業問題，成立玩皮高手品牌與工坊，發展皮革與布類等核心訓練能力，制定各項教學辦法、流程、表單，有系統性地培訓學員，玩皮工坊自給自足，透過盈餘回饋協助學員成果移轉並建立 13 道機制 56 項做法，同時強化內部員工職能，厚實組織能力，透過品牌累積的生產、行銷、設計與管理等經驗提供學員友善環境、就業資源、工坊資源及專業協助，支持學員就業與創業。

二、心靈面 - 跨越障礙、從心出發

訓練就像一場接著一場不同強度與視野的馬拉松，不斷提供符合「為需要而跑」的資源，





所以在辦訓過程，組織內部不斷提升各項管理、創新與輔導能力，協助轉業與創業者不斷磨練擴展職能，並引領一些還沒走出來的角落人才勇敢踏出第一步，從訓前的心理輔導與服務、訓中的職務再設計、訓後的個別化就業服務，量身打造輔導方案與職缺，引導不易走出角落的待業創業者，跨越心理障礙，成功重返職場。

三、發展面 - 創新發展、共享職海

- ・就業模式共享：創業故事、創業講座。
- ・創作場域共享：免費提供創作空間、設備。
- ・商品製程共享：專利權商品、版型、刀模免費提供共用。
- ・組織能力共享：生產技術、行銷管理、產品開發設計、經營管理。
- ・教學技術共享：免費協助課程規劃、報價、教學技巧、教學簡報與影片共享。

四、成果面

- ・聘用身心障礙工作者成立玩皮高手工作坊，註冊玩皮高手、MASUNU、WOOMEI 等 3 個品牌，加入內政部身心障礙優先採購平臺及經濟部社會創新平臺。
- ・2014 至 2020 年獲頒臺南市政府進用身心障礙者績優機關獎。
- ・2015 至 2020 年榮獲 TTQS 人才發展品質管理系統銀牌。

- 2017 至 2020 年榮獲臺南市身心障礙者職業訓練績優單位。
- 2020 年勞動部勞動力發展署雲嘉南分署委外職前訓練就業輔導績優單位。
- 2010 年勞動部金旭獎 - 就業促進單位獎。
- 勞動部第 11 及 13 屆金展獎 - 進用身心障礙者績優機構。
- 勞動部第 18 屆金展獎 - 辦理身心障礙者職業訓練績優單位。

人力資源之期許

以培養、培訓、陪伴發掘個人優勢及培訓專業技術，建立完善的培訓機制與做法，即時發現問題與創新性的解決問題，善用職務再設計及 1+1>2 的互補模式穩定學習與就業，開創就業新模式，提供實習職缺與代工機會，秉持「一日學員、終身服務、持續改善、永續支持」的教學理念培育出更優秀更進階的人才，讓人才有後臺支持有舞臺發揮，讓善的循環持續擴散。

勝出關鍵

身心障礙人士所組成的社會企業，藉由工作坊的經營，建立組織的核心能力，轉化成人才培訓的核心課程，對身心障礙者達成鼓勵獨立、發掘長處、培養技能、協助就業、改善生活的 5 大使命。更和社會各界共享就業模式、創作場域、商品製程、組織能力、教學技術，利人利己堪為典範。





財團法人水源地文教基金會



負責人／葉晉玉 董事長 設立日期／民國 87 年 5 月 21 日 員工人數／約 20 人

營業項目／社會教育文化活動、各項職業教育訓練

人力發展創新特色

財團法人水源地文教基金會成立 20 多年，在辦訓服務上，秉持著持續改善的精神，依循 TTQS 人才發展品質管理系統運作，2015 至 2021 年連續 4 次榮獲 TTQS 人才發展品質管理系統訓練機構版金牌，2020 至 2021 年更榮獲全臺 5 個分署辦訓 A 級



的榮耀。其藍染職訓班，強調發展專業技藝、培育傳承人才，落實學、做、教、技能訓練之目標。完善的訓練規劃與制度，為臺灣傳統文化技藝的保留、推廣及人才發展，盡一份心力。

經營理念與願景

基金會願景為致力於以下各項服務之推廣，諸如社區營造發展、鄉土文化導覽、生態保育解說、休閒活動倡導、社會成長服務、志願服務工作、職業教育訓練等，真正落實學、做、教、技能訓練之目標，其使命為：

- 一、辦理社會教育文化及職業訓練活動推動各項人才培育計畫，培養第二專長。
- 二、以熱心分享並致力學術研討、發展和創新並促進組織產業化。
- 三、促進弱勢族群如兒童、青少年、中高齡婦女等之社福活動及推展特殊教育及培訓。

財團法人水源地文教基金會在臺中太平頭汴坑深耕 20 幾年，期間致力發展有以下幾項具體事蹟：



- ・復興客家藍染工藝。
- ・創建地方文創品牌「太平藍」。
- ・推廣社區藍染工藝產業 - 從國內走向國際。
- ・推動藍染工藝產業深耕與推廣教育。
- ・維護當地自然生態資產，使其得以永續發展。
- ・推動社區弱勢就業、回饋社會。

人才發展擴散效益

在專業應用上，除了注重社區青年志工的培育與在地文化經驗的分享傳承外，也兼容並蓄地包含了專才的職業訓練。近年來由於基金會以積極帶動方式將藍染文創產業與科技及生態旅遊相結合，以互動性參與替代單向訊息傳遞，讓更多的民眾認識臺中太平區頭汴坑社區文史、生態及客家藍染產業等地方文化產業資源，讓全臺灣都認識蝙蝠故鄉、客家藍染及太平頭汴坑之美。除了提升科技內涵，在地工匠的培育計畫，間接帶動社區繁榮及就業機會，創造了無限的商機，並自創代表臺中太平頭汴坑特有客家藍染之品牌「太平藍」，開拓國內及國際市場，國內外參展的邀約不斷，歷年來參展足跡遍布法國巴黎、日本東京、泰國曼谷、新加坡、中國大陸等地。同時除參加國內文博會外，更在臺北國家文創禮品館、臺中中友百貨公司、臺中承億文旅、臺北信義新光三





越百貨公司，舉辦太平藍工藝師聯展，在在證明基金會的人才發展擴散效益獲得輝煌的成績。

組織成果與社會成效評估

基金會落腳在臺中太平頭汴坑，成立一間手工製作天然染織產品的藍染工坊，自行種植原料藍草，提供友善工作環境及工作職能為基礎的職業訓練，給當地高齡婦女、身心障礙者等弱勢族群工作機會，給予其最低的生活保障和福利，解決他們的就業問題。近 3 年之成果如下：

- 2018 年榮獲勞動部勞動力發展署中彰投分署第 3 屆勞動典範獎。
- 2018 年榮獲行政院國家永續發展獎。
- 2021 年太平藍入選文化部臺北時裝週。
- 2021 年榮獲 TTQS 人才發展品質管理系統訓練機構版金牌（合計 4 連金）。
- 2021 年榮獲勞動部國家人才發展獎。

財團法人水源地文教基金會成立 20 多年來，不斷在人才發展上持續成長，同時秉持著持續改善的精神，依 TTQS 人才發展品質管理系統導入執行人才發展的體系運作，2015 至 2021 年連續 4 次榮獲 TTQS 人才發展品質管理系統訓練機構版金牌獎。尤其在職訓產投班訓練班成效更為不凡，完善的訓練規劃與制度，於 2020 至 2021 年更榮獲全臺灣 5 個

分署辦訓 A 級的榮耀。尤其是基金會的核心訓練藍染，不斷循序落實人才發展專業技藝傳承，和提供基金會員工內訓技能培訓，並且按部就班、紮實保留和推廣傳統技藝，落實學、做、教、技能訓練之目標。不但提供最優質傳統技藝專業人員培訓服務，也為臺灣傳統文化技藝的保留、推廣及人才發展盡一份心力。

人力資源之期許

基金會非常感謝勞動部、勞動部勞動力發展署、勞動部勞動力發展署中彰投分署、文化部、國立臺灣工藝研究發展中心、彰化生活美學館、客家委員會、行政院農業委員會水土保持局、教育部、教育部青年發展署、臺中市政府，多年來不間斷地支持與陪伴，因為有大家的支持與鼓勵，才能夠將基金會在客家藍染人才方面的推動及發展在國內外發揚光大，在此特別致上最深的感謝。

勝出關鍵

以在地農業為基礎，結合觀光休閒、教育訓練、創意設計、體驗行銷等全方位的經營模式，將藍染發展成為兼具製造、歷史文化傳承、教育意義、觀光休閒價值的社會企業。太平藍作品應用得到多項國內外獎項、入選或受邀參加國內外文創商品展，國內外媒體交相讚譽，品牌知名度隨之提升，為社區總體營造的優良案例。





財團法人 食品工業發展研究所



負責人 / 廖啓成 所長 設立日期 / 民國 55 年 2 月 21 日 員工人數 / 約 426 人

營業項目 / 食品與生物產業相關科技之研發與服務、人才培育、國際交流

人力發展創新特色

培訓食品與生物等相關產業之科技人才，是財團法人食品工業發展研究所（簡稱食品所）的使命之一。食品所發展逾半世紀以來，培育內部專業人才建立專業團隊，以推動研發、輔導、檢驗、訓練、驗證等



5 大關鍵業務，及食品創新、食品生技、

食品安全 3 大研發主軸。為落實產業人才發展之使命，食品所成立食品產業學院，利用內部專業團隊之能量，辦理產業專業人才培育及能力鑑定，引領食品產業正向發展，成為食品產業永續發展的後盾。

經營理念與願景

- 一、研究及發展食品與生物等產業相關之科學與技術。
- 二、提供食品與生物等相關產業之技術服務，及投資其具創新或前瞻性之事業，帶動產業發展。
- 三、培育及訓練食品與生物等相關產業之科技人才。
- 四、策進及協助食品與生物等相關產業之國際交流與發展，願景是成為「具有高度產業價值創造能力之國際級食品暨生物資源研究機構」。



人才發展擴散效益

在「食品生技」領域，因應生物科技產業發展需求，建置我國唯一之菌種保存及鑑定等「生物資源」專業團隊。建立之基磐能量得以協助臺灣生物產業發展，食品所積極拓展生物資源領域業務，成為經濟部、農委會、科技部與國衛院共同支持的全功能生物資源中心。

在「食品安全」領域，因應國際食安法規動態建構「食品防護」專業團隊，協助業者建立符合國際食品安全管理系統新規範。運用學習科技，辦理數位實體混成學習課程，建立跨中心專業輔導團隊，服務偏鄉、離島及微型企業，2019年獲經濟部「國家產業創新獎-地方產業創新」等多項獎項。

在「食品創新」領域，建立罐頭食品專業團隊，推動罐頭工藝復興，促進罐頭業者產線設備改善，縮短殺菌時間，增加產能並衍生產值。因應防疫需求，運用「罐頭食品」專業團隊，推動國產農糧防疫食品；因應人口老化趨勢，建構「銀髮食品」專業團隊及技術與服務平臺，推動銀髮友善食品產業發展。

組織成果與社會成效評估

因應不同階段之關鍵業務，發展內部核心能量人才。早年計劃性安排同仁赴國內外進修相關專業學位；近年則延攬相關專業人才後，透過培訓以補強業務發展之需求能力。50多年來先後發展相關核心能量人才，包括：罐頭、食品包裝、香料科技、農村小型食品加工、食用油科技、無菌加





工技術、生物資源領域、食品認證及驗證制度、檢驗、食品專業人才培訓、食品產業分析、離島及地方產業輔導等。歷經半世紀的努力，發展成為臺灣最具規模與專業的食品綜合研究機構，主要業務涵蓋研發、輔導、檢驗、驗證與訓練等 5 大類，擁有眾多的專家群。面對全球產業變遷與發展趨勢，近年更整合各項業務的專業能量，聚焦在以下 3 個發展主軸：

一、食品創新

掌握產業與消費趨勢，以健康質感為導向，以「品質質感化」與「產品潔淨化」為目標，致力食品創新。具體研發策略與做法包括：利用與優化食材之天然特色、導入新穎性食品加工技術、強化食品工程與食品包裝技術、推動食品機械衛生設計與國際接軌、協助食品創新創業、協助食品產業導入智慧製造概念等。

二、食品生技

已成為支撐臺灣生物產業發展不可缺少的核心設施，未來以生物資源為基磐，除持續維運「臺灣生物資源銀行」的功能之外，在核心能量的強化上，將導入泛體學（Panomics）等新科技，深化特色菌種開發平臺，以及整合生物資源產業化技術，創造本土特色生物資源的產業應用價值與國際市場拓展。

三、食品安全

近年以風險預防與管控為導向，已架構更完整的食品防護體系，未來將以食品防護為架構，協助企業工廠管理導入風險概念，結合所內研發、輔導、檢驗、驗證與訓練等 5 大業務能量，促進國內食品管理與國際規範接軌，確保食品安全及品質與強化外銷競爭力。

人力資源之期許

培育內部專業人才建立專業團隊，辦理產業專業人才培育，逾 50 年來成果豐碩。為發展外部產業人才，於 2015 年將訓練部門轉型成立食品產業學院，並透過 TTQS 人才發展品質管理系統的導入、開辦 iCAP 職能導向課程、辦理 iPAS 專業人才能力鑑定等方式，充實產業食品及生技產業專業人才，提供跨領域學習及其多元培育。

勝出關鍵

藉由人才發展運作體系的導入、產業學習地圖的規劃、產業學習網的佈建、國際食品認證機構的交流和訓練課程的開辦，讓食品產業學院在「食品安全、食品生技、食品創新」3 個方面，能培養更多優質人才，有助食品產業蓬勃發展和外銷拓展，厚植國際競爭實力，成為國內優質的食品產業訓練機構。







2021 國家人才發展獎 | 紀念專刊

傑出個案獎

桃園市工業會
財團法人彰化縣私立基督教喜樂保育院
國立臺灣科技大學
晶華國際酒店股份有限公司台南分公司
瑞儀光電股份有限公司
德鍵企業有限公司
燁輝企業股份有限公司
靄崙科技股份有限公司



(依得獎單位名稱筆畫順序排列)



桃園市 工業會



負責人 / 黃成業 理事長 設立日期 / 民國 64 年 4 月 23 日 員工人數 / 約 15 人

營業項目 / 工廠輔導、設廠諮詢、人才培訓、產證簽發等

傑出個案：推動產官學區域資源整合機制

落實產官學三方合作，人才訓練擴散效益佳，成效卓著。

- 一、積極辦理勞動部勞動力發展署產業人才投資計畫與充電起飛計畫訓練課程，連續 2 年經審查計分等級為 A 級，訓練品質優良。
- 二、與產業密切結合，透過輔導專業與轄區資源整合，成功輔導轄區企業獲得政府單位獎項與取得相關補助資源，並協助政府宣導相關政令與補助資訊。
- 三、積極開設多項創新專業課程及產投政策性訓練課程，培育產業所需專業人才，成立「企業師鐸會」，並進行個案分享與知識傳承，擴散企業人才發展效益。
- 四、開設線上課程，協助企業做好疫情下的假勤管理、分流工作規劃及做好外籍移工管理，有效協助廠商。





財團法人彰化縣 私立基督教喜樂保育院



負責人／莊孝盛 董事長 設立日期／民國 59 年 5 月 24 日 員工人數／約 208 人

營業項目／全日型住宿生活照顧（含日間生活照顧）、彰化縣輔具資源服務

傑出個案：創新身障人才培訓與就業服務機制

面對服務個案需求，與時俱進的創新服務、訓練內容與教材開發，並設置服務單位或承辦相關服務專案，以培育提供身心障礙者全人教育、多元服務專業人才。

- 一、培訓身障者照顧與輔導人力，並推動認證課程，融合新知識、新工具，持續提升服務人力職能。
- 二、取得勞動部辦理職務再設計創意競賽獎項，積極取得企業認同與合作，開拓更多身障工作機會。
- 三、推動勞動部勞動力發展署多元就業方案、職務再設計、友善職場與健康標章、中高齡及身心障礙者聘用、幸福企業生命教育等服務工作，有效輔導並協助身障者順利就業，成效卓著。
- 四、透過創意工作坊，結合多元資源，產生有利於身障者服務、輔具等的創造。





國立臺灣 科技大學



負責人／顏家鈺 校長 設立日期／民國 63 年 8 月 1 日 員工人數／約 938 人

營業項目／高等教育、產業人才在職進修訓練、職前訓練

傑出個案：推動產官學區域資源整合機制

結合政府、產業、學校資源，推廣產學訓合作等多元訓練課程，成果顯著。

- 一、以產業人才投資計畫為例，辦理該計畫訓練課程，連續 3 年經勞動部勞動力發展署審查計分等級為 A 級，訓練品質優良。自 2017 年起針對重點國家政策產業開辦訓練課程，每年均與勞動部勞動力發展署合作規劃政策性產業課程成效顯著。
- 二、推動產學訓合作，促進各系所投入，並結合 EMBA、校友，建立產學技術合作管道，並協助中高齡失業者於訓後順利就業，發揮技術推廣及人才就業影響力。
- 三、推動產學國際化與合作平臺，2018 年科技部支持設立「國立臺灣科技大學國際產學聯盟推動辦公室」，支持產學與科技人才培訓的國際化。
- 四、創業相關課程，結合 EMBA，建立隨班創業導師制度，提高創業實務教學與傳承。



晶華國際酒店 股份有限公司台南分公司

silks
PLACE
— TAINAN —
台南晶英酒店

負責人／陳惠芳 分公司經理人 設立日期／民國 103 年 09 月 15 日 員工人數／約 370 人
營業項目／餐飲、住宿

傑出個案：推動青年人才全方位培育機制

建構創新青年人才培育機制，投入多元輔導資源與陪伴措施，青年人才培育成效卓著。

- 一、運用新人訓練 e 化平臺並由傑出個案青年輔以指導教學，幫助新人及實習生快速融入職場、掌握工作重點。
- 二、透過職場導師適性安排機制，促進傑出個案青年深化職能技術，並發掘青年潛能展現創新成效。
- 三、推動青年小主管培訓機制，培訓傑出個案青年擔任部門小主管，協助指導新進人員及實習生。
- 四、結合勞動部勞動力發展署推動青年就業旗艦計畫及就業領航計畫，蒐集成功與典範案例，透過內部分享活動及外部成果發表等管道，積極擴散青年培育成功案例。





瑞儀光電股份有限公司



負責人 / 王本然 董事長 設立日期 / 民國 84 年 7 月 24 日 員工人數 / 約 19,000 人

營業項目 / LCD 背光模組、LCD 導光板

傑出個案：運用政府資源與 Mentor 機制強化人才培育制度

積極研究及思考勞動部相關計畫與公司人才培育機制的搭配應用，並投入 Mentor 機制，維持穩健、不間斷之人才培育機制。

- 一、結合勞動部勞動力發展署青年就業旗艦計畫，推動該公司「良師益友 -Mentor 機制」，並將補助款回饋予公司指導人員，大幅降低新進青年離職率，成效卓越。
- 二、導入政府企業人力資源提升計畫，每年針對不同部門、職務需求持續辦理在職訓練，維持人才素質，提升員工工作職能。
- 三、積極協助推動勞動部勞動力發展署高屏澎東分署轄區人才發展區域運籌，透過公開倡議與分享人才培育成功經驗、媒體報導運用分署資源成功案例、讓更多公司認識勞動部提供企業有關人才培育之資源以及與公司政策串聯之方法，協助分署推廣資源，經驗擴散。並與其他廠商分享 500 多門 e 平臺的課程內容。





德鍵企業 有限公司



負責人／陳志斌 總經理 設立日期／民國 82 年 9 月 25 日 員工人數／約 86 人

營業項目／產業育成業、資訊軟體服務業、資料處理服務業

傑出個案：全國第一家通過 iCAP 認證的企業

以成為職能應用中心為目標，於 2014 年以「訓練經理五級認證課程」成為全國第一家通過 iCAP 認證之單位，後續職業訓練班次皆以職能導向課程模式進行訓練規劃，確保訓練品質，持續與時俱進提升職能課程發展能量。

- 一、彙整勞動部勞動力發展署雲嘉南分署各專案計畫，建置廠商資料庫，並做整合式運用與轉介，達到加乘效應與客製化服務，提高分署職訓就服資源擴散與使用效益。
- 二、歷年來已促成勞動部勞動力發展署雲嘉南分署與 6 家大專校院共同合作 6 項人才培育相關計畫，媒合 25 家次事業單位與策盟夥伴合作規劃 40 門以上重點產業課程，有效促進區域產官學研訓之人才發展資源整合，發揮區域運籌之綜效。
- 三、透過單一窗口之客製化服務提供各式分署資源轉介，近 2 年已協助轉介 339 家次廠商申請職訓與就服計畫相關補助。





傑出個案獎

2021 國家人才發展獎

紀念專刊

燁輝企業股份有限公司



負責人 / 林義守 董事長 設立日期 / 民國 67 年 4 月 14 日 員工人數 / 約 1381 人

營業項目 / 鍍鋅 / 烤漆鋼捲、鋼構工程、運搬天車設備

傑出個案：VR 創新人才培訓機制

運用獨創 VR（虛擬實境）創新培訓課程，並搭配發展機械設備維護人員內部認證制度與新進人員導師制度，針對不同職務及員工提供培訓，強化工作職能及學習意願，進而提升公司競爭力。

- 一、2018 年投入 140 萬元開發 VR 創新培訓課程，新進人員受訓等待天數由 90 天降為 15 天（等待時間減少 83%），降低因不熟悉設備而產生工傷的機會。
- 二、運用獨創 VR 品檢課程降低不良品未檢出率至 0.4% 以下，減少 89% 損失，具體執行成效顯著。
- 三、與勞動部勞動力發展署高屏澎東分署人才資源發展中心合作，透過經驗分享的角色轉換為積極參與投入，並協助輔導其他 5 家企業逐步建構或優化人才發展，具公開倡議與分享人才發展制度與推行能量，擴散創新效益。





靄歲科技 股份有限公司



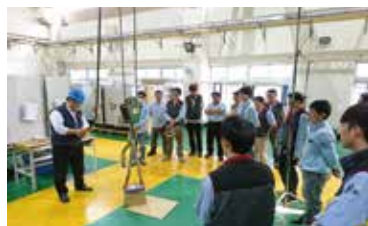
負責人 / 陳金柏 董事長 設立日期 / 民國 78 年 10 月 27 日 員工人數 / 約 260 人

營業項目 / 自動化控制系統開發、控制盤規劃設計與製作

傑出個案：運用產訓合作善盡企業社會責任

自 2010 年開始辦理產學訓合作計畫（四技模式），並於計畫開辦第 1 年即加入，每年提供機電控制班學員工作實務訓練崗位，透過完善的人才培訓機制，使學員在訓練同時能真正做到學以致用，培養學員成為專業電機工程師，並逐年提升薪資福利，以行動支持政府青年人才培育政策。

- 一、除了長期協助產學訓學員外，2016 年主動捐贈勞動部勞動力發展署中彰投分署 60 套低壓配電訓練盤，並針對標規配電盤與業界有落差之部分，客製化調整出符合訓練需求使用之教具，有利學員結訓後可順利銜接職場，以實際行動支持青年培訓。
- 二、2020 年更配合政府號召加入口罩國家隊，推派表現優異產學訓學員投入，在一周內完成原本需要 2 個月才能完成之 60 台之口罩機電控箱，為國家防疫貢獻心力，完善企業社會責任。







2021 國家人才發展獎 | 紀念專刊

專刊附錄

2021 國家人才發展獎評審委員名單
歷屆（2015 ~ 2020）得獎名單

2021 國家人才發展獎評審小組決審委員名單

姓名	所屬單位	職稱
許銘春 / 召集人	勞動部	部長
蔡孟良 / 副召集人	勞動部勞動力發展署	署長
吳中書	臺灣金融研訓院	董事長
林全能	經濟部	常務次長
林騰蛟	教育部	常務次長
陳宗彥	內政部	政務次長
陳啟禎	台達電子工業股份有限公司	人資長
彭雪紅	美商甲骨文大中華區人力資源部	副總經理
趙必孝	高苑科技大學	校長
鄭富雄	臺灣區電機電子工業同業公會	副理事長
顏家鈺	國立臺灣科技大學	校長

2021 國家人才發展獎評審小組複審委員名單

姓名	所屬單位	職稱
林宏德 / 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
何晉滄	經濟部中小企業處	處長
吳曉洋	東盈光電科技股份有限公司 管理處	處長
呂正華	經濟部工業局	局長
李進寶	資訊工業策進會數位教育研究所	前所長
林月雲	國立政治大學企業管理研究所	教授
林至美	國家發展委員會人力發展處	處長
張仁家	國立臺北科技大學	學務長
張文龍	中華民國工業協進會	秘書長
溫金豐	國立陽明交通大學管理學院	副院長
廖文志	中華民國中小企業研究發展學會	理事
薛光揚	輝瑞大藥廠股份有限公司	專案顧問
謝章志	南亞科技股份有限公司 人力資源處	處長

國家人才發展獎得獎名單

2015 年

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

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

2016 年

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

中小企業獎

- 久允工業股份有限公司
- 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

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

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

(依各類組得獎單位名稱筆畫順序排列)

2017 年

大型企業獎

- 一零四資訊科技股份有限公司
- 高雄市立大同醫院 (委託財團法人私立高雄醫學大學附設中和紀念醫院經營)
- 雲品國際酒店股份有限公司日月潭分公司
- 衛生福利部雙和醫院 (委託臺北醫學大學興建經營)

中小企業獎

- 弘爺國際企業股份有限公司
- 東毓油壓機械股份有限公司
- 國介企業有限公司

機關 (構) 團體獎

- 勞動部勞動力發展署桃竹苗分署
- 朝陽科技大學推廣教育處

非營利團體獎

- 財團法人水源地文教基金會
- 財團法人鞋類暨運動休閒科技研發中心
- 新北市手工藝業職業工會

2018 年

大型企業獎

- 友達晶材股份有限公司
- 台達電子工業股份有限公司
- 秀傳醫療社團法人秀傳紀念醫院
- 和泰汽車股份有限公司
- 金百利克拉克台灣分公司
- 國泰世華商業銀行股份有限公司
- 雲朗觀光股份有限公司高雄分公司 (翰品酒店高雄)

中小企業獎

- 巨鷗科技股份有限公司
- 佑順發機械股份有限公司
- 精呈科技股份有限公司

機關 (構) 團體獎

- 行政院人事行政總處公務人力發展學院
- 勞動部勞動力發展署雲嘉南分署

國家人才發展獎得獎名單

2019 年

大型企業獎

- 矽品精密工業股份有限公司
- 建大工業股份有限公司
- 南亞科技股份有限公司
- 英業達股份有限公司
- 彰化基督教醫療財團法人彰化基督教醫院

中小企業獎

- 冠呈能源環控有限公司
- 雲朗觀光股份有限公司
- 雷科股份有限公司

機關（構）團體獎

- 台灣中油股份有限公司人力資源處訓練所
- 國軍退除役官兵輔導委員會退除役官兵職業訓練中心

非營利團體獎

- 台灣生物產業發展協會

2020 年

大型企業獎

- 一零四資訊科技股份有限公司
- 車王電子股份有限公司
- 長泓膠業股份有限公司
- 高雄捷運股份有限公司
- 裕隆日產汽車股份有限公司
- 漢翔航空工業股份有限公司
- 璨揚企業股份有限公司

中小企業獎

- 忠訓國際股份有限公司
- 震虎精密科技股份有限公司
- 聯合生物製藥股份有限公司

機關（構）團體獎

- 臺北市職能發展學院

非營利團體獎

- 大台南美姿禮儀造型職業工會
- 台南市服飾設計職業工會

（依各類組得獎單位名稱筆畫順序排列）

MEMO

MEMO





國家人才發展獎

2021 National Talent Development Awards 紀念專刊