

# 國家人才發展獎

2024 National Talent Development Awards

紀念專刊



頒獎典禮花絮





# 序 文

## 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)與決審三階段，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。

本案例專刊收錄「2024 國家人才發展獎」共 22 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。





# 目 錄

## 【大型企業獎】

一零四資訊科技股份有限公司	8
中部汽車股份有限公司	12
元大證券股份有限公司	16
國泰綜合證券股份有限公司	20

## 【中小企業獎】

益網科技股份有限公司	26
這一鍋餐飲股份有限公司	30
暉致醫藥股份有限公司	34

## 【機關（構）團體獎】

台灣電力股份有限公司訓練所林口核能訓練中心	40
勞動部勞動力發展署高屏澎東分署	44

## 【非營利團體獎】

社團法人彰化縣大愛長照服務關懷協會	50
財團法人資訊工業策進會	54
新北市手工藝業職業工會	58

## 【傑出個案獎】

元晶太陽能科技股份有限公司	64
四零四科技股份有限公司	65
有限責任高雄市永安區新港社區合作社	66
佳承精工股份有限公司	67
社團法人彰化縣田尾公路花園協會	68
財團法人國際合作發展基金會	69
財團法人夢想之家教育基金會	70
國立陽明交通大學雷射系統研究中心	71
國合科技股份有限公司	72
精誠資訊股份有限公司	73

(依各類組得獎單位名稱筆畫順序排列)

## 【專刊附錄】

2024 國家人才發展獎評審委員名單	76
歷屆 ( 2015~2023 ) 得獎名單	78

2024 National Talent Development Awards

LARGE ENTERPRISE  
AWARD

# 大型企業獎



一零四資訊科技股份有限公司  
中部汽車股份有限公司  
元大證券股份有限公司  
國泰綜合證券股份有限公司  
(依名稱筆畫順序排列)



### 【得獎單位介紹】

負責人：楊基寬 董事長  
 設立日期：民國 82 年 10 月 30 日  
 員工人數：約 949 人  
 營業項目：就業服務、一般廣告服務業、電子資訊

## 一零四資訊科技股份有限公司

### ｜人力發展創新特色

一零四以 C.M.O.S.A. 五大核心概念 ( Cloud 雲端、Mobile 行動、Open 開放、Social 社群、AI 人工智慧 ) 提供全方位的服務，近年特別著重 AI 人工智慧，並舉辦相關系列活動，期許能以新科技增進人才發展的深度與廣度，進而提供社會大眾更優質的服務。



AInnovation 創新競賽 - 評審講評

### ｜經營理念與願景

身為人才市場典範，一零四對求職者「不只找工作，幫你找方向」，對徵才企業「不只找人才，為你管理人才」；唯有看見「人」的價值，勞資才能共榮共享，職場才能有機共生。

觀察到人口老化與少子化的時代趨勢，因此經營觸角從職涯延伸到銀髮與兒童，確立「幼有所長、壯有所用、老有所終」為發展的三大使命，期待發揮健康長者的價值，期待幫每一個孩子找到天賦，以質代量，緩解人才供應短少的衝擊。

【孩子使命，幼有所長】幫每一個孩子找到天份

【職涯使命，壯有所用】不只找工作，幫你找方向；不只找人才，幫你管理人才

【銀髮使命，老有所終】發揮健康長者的價值





## | 人才發展擴散效益

### 一、職務基準暨職等評價串接整體人才發展

一零四的人才發展基石是職務基準暨職等評價，從招募徵選、績效考核，到培訓發展、晉升政策，全面性落實職務基準暨職等評價，讓人才發展的路徑有跡可循。

### 二、Give 文化應用與推廣

將 Give & take 成果納入績效考核制度中，並自建即時回饋系統，讓同仁互相進行多維度、客觀且具區辨性的評價，幫助彼此持續自我修正和成長。

### 三、AI 驅動跨域人才發展

因應數位轉型的變革，一零四鼓勵同仁展現創新思維，推出「AIInnovation」系列活動，藉由大語言模型、RPA ( Robotic Process Automation ) 工具、AIGC ( Artificial Intelligence Generated Content ) 生成等 AI 平台資源，推出線上線下共 15 堂培訓課程及創新競賽，不僅提供參賽者完善的陪跑措施，也祭出公司股票作為競賽獎勵，並於賽後持續提供資源、追蹤落地成果，讓 AI 能真正融入工作中，促動人才發展。

### 四、堅強後盾之內部講師團隊

截至 2024 年內部講師已達 149 人 ( 約佔公司總人數 15% )，每年也持續以教師節系列活動提供內部講師支持與感謝，讓講師可以厚實自己的底蘊，並將專業知識持續擴散。



Be a Giver 活動



## 組織成果與社會成效評估

一零四營運績效節節上升，不僅 2023 年營業收入 YOY+6.9%，EPS 每股盈餘也連 3 年突破 10 元，可見整體生產力和組織效率都在不斷提升。

### 【對內的人才永續深耕發展】

- 一、用心培育：雙軌職涯，完整培育發展體系。
- 二、用薪照顧：薪資水準優於市場平均，提供持股信託 / 分紅 / 分潤獎金。
- 三、用心呵護：提供 WFH 等多元福利政策，實現工作生活平衡。

### 【對外為臺灣社會培育人才】

#### 一、孩子使命，幼有所長

提供職涯學院 TOP 專班等服務，牽引 100 家以上的合作企業前進 13 所大學授課，並且透過工作世界幫助 8 萬名以上的高中生使用線上測評選擇適合就讀的科系。

#### 二、職涯使命，壯有所用

透過履歷診療室無償完成 46,640 次履歷健診，也在職涯診所上解惑了 10,461 題問題，並在 Nabi 學習精靈累積 550 多間共學教室，吸引 2.8 萬位學員，透過各種活動貫徹「Be a Giver」的使命。

#### 三、銀髮使命，老有所終

一零四透過高年級平台及中高齡嚴選 50+ 人才服務讓中高齡的優秀人才價值再發光，截至 2024 年 7 月底累計舉辦 14,000 場以上之高年級服務，聘用中高齡人才企業家數 YOY 成長率 325%。



104 中高齡服務



## | 人力資源之期許

一零四堅信「企業社會責任」是唯一的商業模式，不僅對內用心栽培人才，更希望將這樣的能量擴散到整個社會上，透過落實三大願景，努力追求工作、生活與生命的質感，除了利用深度人資服務感動企業客戶，也提供廣度生涯服務支持社會大眾。



AIInnovation 創新競賽 產品創新組

## | 獲獎關鍵

建立完整 72 項職能評價機制，量身設計課程提升員工技能，運用 AI 與大數據智慧媒合，完成媒合比例達 24.8%，同時推行雙軌職涯發展，驅動全員 AI 意識創新，並以 Be A Giver 核心職能支持各年齡層職涯發展，展現亮眼成果。



職涯博覽會 - 我的未來無限



### 【得獎單位介紹】

負責人：張於正 董事長  
 設立日期：民國 77 年 3 月 11 日  
 員工人數：約 2,078 人  
 營業項目：汽車銷售及維修服務業

## 中部汽車股份有限公司

### ｜人力發展創新特色

中部汽車在 COVID-19 引發的數位轉型浪潮中，秉持「TOYOTA WAY」的「持續改善」精神，致力於落實「人才永續發展」與「永續人才培育」，並期望能精準掌握人才發展決策方向。

### ｜經營理念與願景

中部汽車以「努力提供客戶最佳的購車和用車體驗」以及「成為中部地區汽車銷售業者和全國豐田經銷商體系中的模範典範」為願景；公司藉由「品質：追求完美，近乎苛求」、「熱忱：服務工作的基本要求」、「誠信：唯一正確的做法」、「榮譽：全力以赴追求卓越」以及「學習：不斷吸收新知識和新技術」等五項核心價值觀來深化這些理念。更透過多樣化的管道和培訓，使公司與全體夥伴共同遵守，從而實現「提供客戶購車及用車最高滿意度」的目標。





## | 人才發展擴散效益

### 一、人才深根

- 協助臺灣汽車產業技術培養，現與七所學校合作 (產攜專班)
- 持續執行外部技術講座及捐贈教材，培育售後服務人才。高階技術人才逐年增加，品質認知提升，CAC (Customer Assistance Center) 服務非品質抱怨率在 2021 至 2023 年間下降 75%，銷售、台數和收入亦持續成長。

### 二、職能制度創建與完善，有效串聯人才發展各面向體系，強化人才發展佈局及菁英培育

- 職務評價及職能相關運用部分，除每年檢核職務說明書及單位工作職掌之適切性外，更依照公司年度策略方針進行職務內容調整。
- 職能考核及績效考核成績，產出人才九宮格，以作為後續人才儲備之依據。又依據職能考核及績效考核成績，結合評點進行績效獎金、年終獎金之發給。

### 三、強化品質意識及落實 PDCA 監控流程，持續優化及提供超預期優質服務

- 成立品保單位，定期監控服務品質，相關 CS (Customer Service) 成績每年增 0.4%-1.5%，於經銷商評鑑上也於 CS 相關獎項屢獲佳績。

### 四、人才培育的經費投入逐年攀升，2024 年較 2023 年增 60%



## | 組織成果與社會成效評估

- 一、成立人才發展委員會，強化「人才永續發展」與「永續人才培育」各面向制度性的連結性  
2023 年完成第一梯次 8 位儲備，已有 2 人接任室級主管，於 2024 年度正進行第二梯次儲備人員審核。
- 二、持續強化與落實 ESG，進而推動企業經營的長期價值和社會影響
  - 架設太陽能，2023 年與 2019 年相比約減少 1.66 百萬 (度)。
  - 每個月進行各廠區各類一般回收廢棄物、事業回收廢棄物、一般垃圾量、零件包材回收公斤數監控管理。
  - 每年定期進行各類作業環境狀況及資源品質檢定監控。
- 三、創建友善職場，支持女性及身心障礙人士就業，並鼓勵工作與生活平衡
  - 保障孕婦夥伴在能力符合要求且環境條件允許下的工作機會，女性主管比例逐年上升 (2020 年 6.36%，2024 年 8.72%，成長幅度 37.10%)，公司也持續完善友善女性的設施 (如哺乳室) 並提供相關津貼。
  - 供身心障礙就業機會，至今仍聘僱 17 位身心障礙人士。
  - 每月根據獲利情況提撥福利金，並於三節發放禮品或禮金，提供生育及慰問相關補助。
  - 鼓勵同仁參加公司相關生活休閒之社團活動，並定期推行健康促進課程和活動。
  - 自 2021 年起，總公司實施彈性工時，目前參與人數達 45%。
  - 推廣友善職場與非暴力溝通，設立申訴和溝通管道，並透過多元方式促進跨部門及上下層間的和諧交流。





## | 人力資源之期許

中部汽車視全體夥伴為最寶貴的資產，亦是公司永續發展的基石。秉持「人才永續發展」與「TOYOTA WAY 持續改善」的精神，致力於營造激發潛能、培育專業的環境，讓員工在職涯中持續成長重視職能提升、個人價值實現及生活平衡，並透過多元培訓計畫、全方位學習機會及前瞻性發展路徑，鼓勵員工保持競爭力。在實現自我價值的同時，持續與全體夥伴共同創造更具意義的永續發展之路，為企業和社會帶來更大貢獻。



## | 獲獎關鍵

結合 TOYOTA WAY 核心價值創立汽車學院，並導入 i 知識線上學習平台，累積超過 5,000 部教材，強化銷售與數據管理能力，成功提升區域銷售佔有率 9.7%。企業內部重視員工權益與平等，支持個人多元發展，並提供全方位工作場域支持，成為產業學習標竿。





## 【得獎單位介紹】

負責人：陳修偉 董事長  
 設立日期：民國 85 年 6 月 26 日  
 員工人數：約 5,150 人  
 營業項目：證券商、期貨交易輔助人、期貨商及信託業

## 元大證券股份有限公司

## | 人力發展創新特色

元大證券本著持續精進人力資源發展體系，接應公司經營目標之人才需求，人才發展政策以「人才永續、永續人才為理念，建立令人嚮往的卓越職場 (Remarkable Yuanta)」為目標，強調用對人、育能人、留住人，確保人才無虞匱乏，並讓全體主管同仁成為實踐永續的推手，以行動投入支持金融永續，培育「永續人才」。



## | 經營理念與願景

元大證券為國內首批證券公司之一，秉持「掌握先機，創造客戶財富」、「專注績效，增進員工福利」、「創新價值，提升股東權益」的核心價值，在求新求變、群策群力的企業文化驅策下，發揮團隊合作精神、持續提升專業能力及執行力，讓業務不斷成長茁壯，至今成為臺灣最大的綜合證券商。

本著「深耕臺灣、放眼國際、在地生活、全球投資」的理念，致力商品及多元服務創新，將傳統經紀業務結合新創服務，並積極發展財富管理業務。同時，持續深耕海外市場，累積強大實力，以期成為「亞太區最佳金融服務提供者」。





## | 人才發展擴散效益

### 一、以職涯發展為導向的「選訓合一」育才模式

依循職涯發展為導向的人才培育體系，輔助每一位從業人員，從新進報到開始，經歷由生手到專家的職涯歷練，穩定個人職涯發展，成為證券服務專業人才。

### 二、建立「業務人才 360 度培育生態系」，「學習」成為「工作習慣」

從「業務管理系統」、「財富管理輔銷團隊」、「營運管理制度」等層面，方方面面協助業務人員積極面對商品多元化、流程數位化、服務個人化等職能轉型升級。

### 三、全員挺永續，深植永續治理文化 DNA

透過績效管理制度及永續素養教育，確保全體人員恪遵法規及風險控管，並承當實踐 ESG 目標之積極角色。

### 四、打造職場伯樂文化，識才、育才、留才是每位主管的工作任務

在元大，人才發展是每位用人主管的事！每位用人主管均擔負人才發展目標，透過 4Ds（Define 人才辨識、Discover 人才評估、Development 人才發展、Deploy 人才上任）人才管理循環共同培養關鍵人才，為公司人才永續貢獻心力。

### 五、健康，是最好的員工福祉！全方位守護員工及家人健康

透過「員工協助」、「家庭友善」、「健康促進」、「強化職安」四大面向，打造工作生活平衡及身心安全的友善工作環境。



## | 組織成果與社會成效評估

### 一、領航臺灣證券業人才轉型升級

隨多元金融商品及數位金融科技開放，證券營業員面臨職能轉型升級挑戰。元大證券擁有國內最大經紀通路和從業人員，積極串聯各項人才發展措施，並明確人才職涯發展路徑，推進世代傳承與轉型、強健產業人才培育機制。

### 二、發揮證券本業專業，擴散永續金融培力

以全員永續素養教育、績效管理目標融合，催化各項永續具體行動，包含落實內部碳價管理制度、提倡普惠金融商品與服務、協助企業發行綠色債券等，鼓勵供應商、投資人及社會大眾關注 ESG 議題，善盡機構投資人之專業與影響力。

### 三、打造員工理想的幸福職場

在友善企業雇主的角色上，以 Life Cycle 的思維持續優化員工體驗，安排員工在人生的每一個階段上，提供友善的照顧關懷措施，並致力營造讓所有員工都覺得受尊重、受重視、受支持，能夠全力發揮所長的多元平等職場環境。





## 人力資源之期許

元大證券秉持企業、員工、社會三方共榮的理念，以完善的人才辨識與養成機制推動各項人才發展重點方案，緊密結合公司經營策略目標。

近年社會結構改變與國際經濟環境波動，臺灣金融業面臨挑戰更甚以往。元大證券深知，唯有堅強的人才軟實力，才能迎接挑戰、促進產業創新與成長，邁向亞洲資產管理中心。元大證券堅定推進「人才永續，永續人才」的培育政策，支持國家人才發展方針，致力共創 Remarkable Yuanta、Remarkable Taiwan，持續發揮正向影響力，成為業界的典範。



## 獲獎關鍵

以 Remarkable Yuanta 人力資源策略方針推動人才發展專案，啟動 3 年千人理財業務尖兵召訓計畫，持續擴編數位金融人才，同時設立三大學院與四大平台支持人才發展，並與 40 多所大專院校產學合作，近 3 年輔導逾 500 名實習生，轉正率近 6 成，為證券業內最大規模實習計畫，共創多方效益。





### 【得獎單位介紹】

負責人：莊順裕 董事長  
 設立日期：民國 93 年 5 月 12 日  
 員工人數：約 1,113 人  
 營業項目：提供經紀、承銷與自營等證券金融服務

## 國泰綜合證券股份有限公司

### ｜人力發展創新特色

因應VUCA(Volatility、Uncertainty、Complexity、Ambiguity)與BANI(Brittle-ness、Anxiety、Non-Linear、Incomprehensibility)時代下快速變動的環境與複雜多變的工作需求，國泰證券以「設計思考」、「數據驅動」及「敏捷開發」三大主軸，持續在「組織變革」、「薪酬調整」及「人才培育」三方面進行全方位改造；同時結合集團「學習力」、「敏捷力」、「對話力」之數位轉型三力，針對各階層人員展開多元職能培育與發展；此外，透過「數位雲端工具引進」、「自動化流程導入」及「敏捷思維文化創造」，來翻轉、重塑人才新價值，並以數位創新經營思維，創造客戶價值。

### ｜經營理念與願景

國泰證券，秉持國泰金融集團「誠信」、「當責」、「創新」之核心價值及「翻轉」、「蛻變」與「精進」之經營理念，穩健推展各項業務經營，不僅為員工打造安全、有效率的工作場域，更為顧客創造友善、便利的數位交易環境。未來國泰證券將持續朝「數位券商領導品牌」目標邁進，並以此成為「臺灣普惠金融標竿企業」為願景。





## | 人才發展擴散效益

### 一、提供多元化培育資源，強化同仁數位創新思維

- 透過「技能重塑 (Reskilling)」、「職能升級 (Upskilling)」與「領導梯隊建構 (Leadership Pipeline Development)」來引導員工突破框架並發展多元職能。
- 透過「行動辦公模式建立」、「數位雲端工具引進」與「自動化流程導入」來為同仁打造安全、有效率的工作環境。

### 二、因應 ESG 發展趨勢，形塑企業永續文化，凝聚全員永續共識

- 訂定「永續策略藍圖發展目標」及「永續人才轉型計畫」，將高階主管與各單位績效考核與永續發展做連結，並將 ESG 思維融入企業文化日常，由上而下，由內而外積極推動，以達公司永續經營目標。
- 導入「BCM 營運持續管理機制」，並獲得英國標準協會 (BSI)ISO22301 認證，藉此提升組織應變能力與經營韌性。

### 三、打造多元平等、幸福健康職場文化，提高員工工作滿意度

- 落實兩性平權，重視女性同仁職場發展，不定期舉辦女性培力講座，近年來由女性擔任主管者佔比達四成；同時響應集團推行「減速不脫隊」專案計畫，使育嬰留停同仁回歸職場能快速接軌。
- 舉辦多元員工關係與健康促進活動，藉此提升同仁幸福感與工作滿意度，2023 年國泰證券員工敬業度調查總平均為 4.32 分 (滿分 5 分)。



## | 組織成果與社會成效評估

### 一、近年來人才發展成果榮獲國內外多項獎項肯定

- 三度獲得 TCSA- 人才發展領袖獎；二度獲得金彝獎 - 傑出人才培育獎、教育部體育署 - 運動企業認證；以及 HR Asia- 亞洲最佳企業雇主獎。

### 二、增進員工數位創新能力，提升公司營運效能

- 數位轉型成效斐然，開戶審核作業加快 5 倍，開戶數逐年成長。2021 年 5 月客戶數正式突破 100 萬，並於 2024 年 7 月達到 200 萬。
- 台股經紀市佔排名從 2020 年第 12 名，上升到 2023 年的第 5 名，而複委託市佔率更已連續 8 年維持領先地位；此外，台股定期定額市佔率亦達四成，協助年輕世代參與股市成長契機，藉以達成普惠金融願景。

### 三、透過產學合作落實青年培力，擴充基層人才戰力來源

- 偕同子公司國泰期貨與臺北大學企業永續發展研究團隊進行產學合作，為國內投資機構與上市櫃企業精進 ESG 分析發展策略。
- 透過國泰暑期實習生計畫 (CIP) 與特色金融大專院校實習專案，協助青年學子職涯探索，藉此培育潛力金融人才。

### 四、協助主管機關與民間機構教育訓練，強化員工金融專業素養

- 協助證交所、證基會、證券公會舉辦從業人員專業訓練，強化員工金融專業素養；同時至民間企業進行專題授課，建立全民永續投資與理財觀念。

### 五、善盡企業社會責任，進行偏鄉弱勢教育關懷

- 與苗栗縣南庄鄉公所合作，針對高齡長者及國中 / 小學童，進行反詐騙與金融知識教育活動，以金融核心本業，落實對偏鄉弱勢族群教育的關懷。





## | 人力資源之期許

國泰證券為國內資本市場培育優秀人才，對內為員工打造幸福友善職場，對外則為投資人打造更便利的投資交易環境。攜手員工、客戶共創三贏共好局面，共同邁向永續未來！



## | 獲獎關鍵

以數據科技和永續金融為核心，透過數位自動化、敏捷文化和人才培育推動轉型，2024 年客戶數達到 204 萬人，較轉型前提升 3.4 倍，並以永續策略與 ESG 精神重塑人才價值，強化營運效率，並提升客戶數位體驗，展現良好成效。



2024 National Talent Development Awards





SMALL AND MEDIUM ENTERPRISE  
AWARD

# 中小企業獎



益網科技股份有限公司  
這一鍋餐飲股份有限公司  
暉致醫藥股份有限公司  
(依名稱筆畫順序排列)



## 【得獎單位介紹】

負責人：傅蘭克 董事長  
 設立日期：民國 86 年 2 月 27 日  
 員工人數：約 179 人  
 營業項目：工業級乙太網路通訊設備研發與製造

## | 人力發展創新特色

益網科技致力協助員工與公司共同成長，實施學知覺察、練習落實及養成扎根的「學、習、慣」計畫，分別以短、中、長期建置出「人才發展體系 - 專業五階」做為能力發展制度，並導入數位學習系統。數位學習系統不限載具、不限時間登入，可透過平台統計各項學習數據、觀看率等，多面向角度了解學習狀態。



## | 經營理念與願景

益網科技以集團為基礎，發展出獨具特色的企業願景、使命與價值觀。於 2019 年 12 月，透過願景、使命、文化（價值）工作坊，與公司資深同仁共同挖掘並凝聚出益網科技獨特而珍貴的核心價值 - 誠信務實、同理互助與勇於當責，這些價值觀不僅體現益網科技的經營理念，更與集團整體架構相輔相成。



## | 人才發展擴散效益

### 一、內部增值·熟手能手比例提升

以「專業五階」發展人員，新手、熟手培育職務專業能力，熟手至能手透過教練、OJT (On the Job Training) 參與專案增進能力，如 OKR(Objective and Key Result) 提案、產品專案等；能手至高手提供輪調及跨域學習；高手至專家，內外部選拔高手，近身觀察與調教。

### 二、讓企業文化在每個角落閃耀

通過管理層的堅定支持，藉由內部定期刊物 E-Life、一站式 EIP(Enterprise Information Portal) 系統服務，整合予員工資訊，將文化轉為具體可知，潛移默化到每個員工的日常工作中。

### 三、人才發展計劃，從校園到全球

為培育專業背景年輕學子並發展人才，結合集團資源吸引招募臺灣人才，並使益網通往全球化公司邁進，提供獎學金計劃，並於各大學院校公開及 104 人力銀行、公司社群媒體告示。



## | 組織成果與社會成效評估

### 一、打造高信用度和高效能的工作環境

2020年由總部委由第三方單位協助卓越職場調查，分數落於50~60%區間，2023年提升至70~80%區間，顯著提升約20%，前後結果彰顯員工對於文化及環境之認同感，過程中也陸續展開管理職能培訓、文化推廣活動等，加強由上至下之管理職能、由下至上的OKR(Objective and Key Result)提案等措施，翻轉企業文化。

### 二、落實組織策略發展幕後推手 - 人才資產

2023年榮獲SGS ISO Plus知識管理品質典範獎，益網科技的知識管理由推廣文化及核心價值開始，並用「誠信務實」、「同理互助」和「勇於當責」這些價值觀將益網團隊緊密連結在一起，鼓勵合作，創造出良好的工作環境。

### 三、積極履行社會責任，舉辦公益講座活動及義賣會

堅持落實在地經營、回饋本土，透過捐款公益協會辦理講座，教學互長，義賣增進認同感，以企業的力量，讓更多人看見臺灣的美好及驕傲。

### 四、員工認同度提升，最佳雇主競賽成績斐然

榮獲2022年HR Asia亞洲最佳企業雇主獎，評鑑分為「企業核心文化」、「員工自我意識」、「團隊溝通協作」三大指標，益網皆在平均，顯示夥伴們對員工對公司文化和價值觀的認同和支持。





## | 人力資源之期許

益網科技秉持「誠信務實」、「同理互助」和「勇於當責」的核心價值，將理念深植於公司文化中。重視員工在企業內的職涯發展，積極提升員工在組織中不同階段的貢獻與成長，更致力於培育關鍵人才的專業能力，同時鼓勵員工持續多元學習，擴散技能面向，活用人才資源，邁向實現人才永續發展的目標。



## | 獲獎關鍵

建立專業五階體系培育關鍵人才，有效減少 15% 新手並增加 9% 能手；另設計百萬獎金制度，強化組織管理，並利用一站式 EIP(Enterprise Information Portal) 系統提升溝通效率，獲得 SGS 知識管理典範獎，同時提供留學獎金計畫，培養全球化人才，顯著降低離職率至 3.84%，並提升留任率達 86%，成功助力員工職涯及公司永續經營目標。





### 【得獎單位介紹】

負責人：陳詠佑 董事長  
 設立日期：民國 101 年 4 月 10 日  
 員工人數：約 63 人  
 營業項目：提供多樣餐飲服務

## | 人力發展創新特色

這一鍋餐飲集團秉持「有專業就自信，有分享就快樂」的願景努力，支持同仁提升專業能力，並設計職涯地圖協助打穩根基。建構關鍵職務職能模型，以 270 度職能評鑑及個人發展計畫導出關鍵人才培訓策略，確保同仁擁有學習與多元發展機會。展開人才發展品質管理系統 (TTQS)，作為檢視與提升訓練品質標準程序，以持續培育餐飲專才。引入 e-Learning 數位學習平臺，結合知識庫應用，提升整體訓練效能。落實執行人才發展方案，將組織策略目標與員工職涯發展相契合，強化人才發展體系，達到學習擴散效益與累積人力資本之成果。

## | 經營理念與願景

這一鍋餐飲集團致力於「讓顧客吃下幸福與感動，讓同仁做出自信與快樂，成為顧客品牌與雇主品牌誠信尊重的永續企業」。「有安心就幸福，有好吃就感動」強調「食材安全與美味」為用餐品質核心，嚴格控管食安，帶來健康與幸福感；「有專業就自信，有分享就快樂」是職場文化，通過專業訓練提升員工自信，並以分潤獎金共享營業成果，共享成就與回報。





## | 人才發展擴散效益

### 一、貫徹企業文化「真材實料，實在安心」

落實食品安全管理制度，從源頭產品開始，採用符合產銷履歷食材，選擇信譽良好的合作廠商，持續獲得台灣農業跨領域發展協會 (AMOT) 溯源三星肯定，達到使顧客安心享用之目的。

### 二、建立關鍵職務培訓計畫，避免組織營運斷層

透過關鍵職能模型建構、個人發展計畫與職能缺口彌補，輔以導師指導、專案工作小組進修、外部訓練課程補足能力差距等完整的發展計畫，強化人才發展體系，避免關鍵人才斷層產生。

### 三、培育內部講師，傳承專業訓練

成立講師群，至今培育 27 位內部講師，培養講師多元能力，鼓勵同仁多元學習，發展第二專長，打造學習型組織發展。

### 四、多元世代共融，促進代際融合

近 3 年中高齡晉用人數逐年增加，針對中高齡員工設計彈性工時、專屬樂齡的教育訓練、職務再設計等措施，以達多元世代共融與積極創造友善職場環境的活化運用。

### 五、與系統商持續共學

重視人才培育，期望將成果向外延伸，擴散學習效益，以緊密合作瞭解數據化 AI 數位轉型應用，共同追求更好的數位運用，有效應對 AI 數位挑戰。



## | 組織成果與社會成效評估

### 一、深化人才培育，推動永續發展

依循 TTQS 人才發展品質管理系統，持續深化人才培育，展現對人才成長的高度重視與承諾。透過強化培訓計畫，不僅體現卓越的成果，還確保企業在人才發展的道路上持續創新與進步，展現長期的實力與承諾。

### 二、打造幸福職場，提升雇主品牌影響力

致力於為員工打造幸福職場，不僅強化員工體驗旅程，更舉辦年度聯合同仁大會，展現優質職場氛圍與團隊凝聚力。組織氣候調查顯示，同仁對於未來一年的留任意願平均評分高達 82 分，實際留任率提升 6.12%。透過大數據分析，雇主品牌人才吸引力分數高達 95 分，並榮獲幸福企業金獎，彰顯集團在打造幸福職場方面的卓越成果。

### 三、推動公益合作，積極履行社會責任

積極投入公益活動，高階主管帶領同仁參與公益單位、體育活動及淨灘行動，展現企業對外之社會承擔。特別關注弱勢孩童，支持改善其生活環境，並啟發孩童對餐飲產業興趣與認識。透過多元公益合作，履行社會責任，推動社會和諧穩定發展。







## | 人力資源之期許

這一鍋餐飲集團致力於透過完整人才發展體系與職能模型，結合公司策略與目標，規劃精準培育方案，提升員工專業能力與職場競爭力，透過系統化培訓與發展計畫，提升工作效率與創新能力，在各職位上展現卓越表現，促進組織穩定成長。集團重視「人才永續」，持續投入資源，確保人才在各職涯階段獲得長遠發展與自我提升。在各階層培養出具備領導力與關鍵技術之高潛力人才，推動集團實現長期策略目標，並在競爭激烈市場中保持優勢。



## | 獲獎關鍵

以 3E (Experience、Exposure、Education) 文化積極建構員工職涯地圖及評鑑制度，推動數位人才發展工具及員工個人發展計畫，有效縮短 80% 作業時間，提升同仁學習意願，並支持員工培養第二專長和參加國際廚藝競賽，展現人才發展成效，不僅營造友善平等的職場，更成功面對餐飲業缺工困境，值得肯定。





### 【得獎單位介紹】

負責人：張博勝 總經理  
 設立日期：民國 109 年 11 月 16 日  
 員工人數：約 180 人  
 營業項目：西藥及醫療器材批發 / 零售

## 暉致醫藥股份有限公司

### | 人力發展創新特色

打造以同仁福祉 (Wellbeing) 為中心的人才投資與發展策略，並以「暉致之道」(The Viatris Way) 為基石，創造多元、平等與包容的工作環境，實踐「解鎖人才潛能·築夢暉致未來」的人力資源願景，協助公司成為「全方位智慧醫藥保健的幸福企業」。透過四大創新人才發展策略推動同仁與企業的全面發展，實現卓越與永續成長。

#### 一、創造多元、公平與包容的工作環境

提供多種 DEI ( Diversity, Equity and Inclusion ) 學習計劃與促進策略、成立「好女子」ERG ( Employee Resource Group ) 組織、倡導「No Title」與「Speak Up」文化，鼓勵自由溝通。

#### 二、前瞻性的人才發展規劃

以暉致的使命與願景為出發點透過內外部分分析與職能應用，找出當前及未來的人才需求。藉由建立持續學習文化、打造多元分享與學習平台，推動人才成長。此外，發展雙股螺旋的人才培育架構，以優化基礎培訓，並持續強化人才的培育與發展。

#### 三、績效為導向的人才激勵計劃

強調過程與結果同等重要的 Performance-Driven 文化，並透過數位轉型，運用及時數據與趨勢分析，協助提升決策效率與優化同仁能力。績效結果與人才資源制度緊密連結，達到即時、有效且有感的績效驅動與激勵效果。

#### 四、全方位健康福祉計劃

透過 Elevate 全方位健康福祉計劃，關心同仁身心健康，並重視同仁對生命意義的探索，並尋找邁向最佳自我的成長道路。



## 經營理念與願景

暉致是一家全球性醫療保健公司，秉持「協助全世界的人們在生命每一階段生活得更加健康」的使命，整合多元化產品線的優勢，以提升藥品可及性，推動永續發展與創新解決方案，每年為近 10 億患者提供高品質的藥品。

在全球使命的指引下，臺灣暉致明確聚焦四大方向以成為：智慧醫藥保健的領導者、全民健康的守護者、最值得信賴的幸福企業與最有影響力的健康產業夥伴為目標。致力於創造以同仁福祉為核心的工作環境，並藉由創新與協作推動醫療產業進步，深化在地市場的影響力，打造可持續的健康未來。



## 人才發展擴散效益

### 一、未來之星引領計畫：提前培育有志青年，搭建產學合作平台

- 高階主管業界導師計畫。
- 沉浸式學習的企業參訪。
- 跨部門體驗學習的暑期實習計畫。
- 論文輔導菁英實習計畫。
- 實戰技能提升計畫。

### 二、推動醫藥產業“醫藥行銷師 (MR)”的認證訓練

- 協助臺灣藥品行銷暨管理協會推廣培訓與考核制度，提升醫藥行銷師 (MR) 在醫藥產業的專業技能與形象。

### 三、共創成功夥伴關係，從文化到領導力的傳承

- 發揮利他精神，客戶邀請分享暉致的當責與成長心態文化精神與領導力等課程，提升合作夥伴的領導與管理效能。
- 與哈佛商業評論 (HBR) 電子報合作，定期分享人資觀察與實務經驗，推動經驗共享。

### 四、優化健保政策，提升藥品可及性

- 推動生物相似藥品納入健保，提升醫療資源配置效率，讓患者更易取得適切用藥。
- 與公協會合作推廣生物相似藥鼓勵試辦計畫，成功於 2024 年 7 月 1 日正式啟動，促進健保政策優化。



## | 組織成果與社會成效評估

### 一、打造「以人為本」的高效永續職場

- 研究機構 IQVIA 統計資料顯示，在全台藥商排名中，暉致醫藥自 2021 年第 14 名進步至 2023 年第 12 名，市場競爭力穩健提升。
- 連續三年組織業績目標達成率超過 100%。
- 新進同仁近三年平均離職率遠低於業界平均。
- Voice Survey 同仁調查結果位居製藥產業前 30%。

### 二、人才發展成果榮獲國內外各大獎項肯定

- 連續兩年獲得《亞洲最佳企業雇主獎》。
- 康健雜誌《CHR 健康企業公民獎》銀獎。
- 中華民國商業總會金商獎《優良外商獎》。
- 亞洲企業商會 APEA《卓越企業管理獎》。
- 中華民國企業經理協進會《國家傑出總經理獎》。
- 13 位同仁獲頒 TPMMA 台灣藥品行銷暨管理協會《傑出藥品中階主管》及《傑出藥品專業經理》獎項。

### 三、守護健康、環保與公益的永續先鋒

- 推出維骨力、利加隆等指示用藥產品，滿足市場對健康照護的需求。
- 產官學合作優化健保政策，提升患者福祉與藥品可及性。
- 捐贈 600 萬元防疫物資及過敏性休克藥品，以及支持愛無國界柬埔寨義診所需之藥品，提升用藥可及性。
- 持續與伊甸社會福利基金會和信望愛智發展中心等機構合作，每年服務超過 300 名弱勢族群。
- 與荒野保護協會合作舉辦環保愛地球活動，參與天下雜誌「為淡水河作一件事」環保倡議，推行企業減塑政策。





## | 人力資源之期許

每位同仁都是實現企業願景的驅動力量，暉致之道 (The Viatris Way) 則是成功的基石。透過創新的人才發展策略，持續培養「同步、跟上、從怎麼可能到怎麼做才可能」的成長思維，促進同仁的跨域提升與專業精進，讓能力與心態同步轉變，不斷增值，並在變動環境中保持競爭力，確保企業與同仁能夠在未來的挑戰中攜手取得長遠成功。



## | 獲獎關鍵

成功建立組織育才制度，透過 70/20/10 陪伴學習計畫提升新人心理安全感並成功累積經驗，同時導入 Power BI 與 Taiwan Sales APP 數位化變革、學習夥伴制度及職位輪調計畫，利用數據分析提供個人指導，打造敏捷創新團隊，並建立持續學習型組織，培養關鍵人才，達成新人留任率及業績達 100% 目標，實現企業願景。



2024 National Talent Development Awards

INSTITUTIONAL GROUP  
AWARD

# 機關（構）團體獎



台灣電力股份有限公司訓練所林口核能訓練中心  
勞動部勞動力發展署高屏澎東分署  
(依名稱筆畫順序排列)



### 【得獎單位介紹】

負責人：吳鳳屏 主任  
 設立日期：民國 82 年 8 月 6 日  
 員工人數：約 22 人  
 營業項目：電力技術訓練、新進養成訓練、技術證照檢定

## 台灣電力股份有限公司 訓練所林口核能訓練中心

### | 人力發展創新特色

台電林口訓練中心成立於 1993 年，作為電業最完善的維護技術訓練暨檢定中心，致力培育高素質電力維護專業人員，透過系統性培訓及檢定認證制度，30 年來培養大量優秀人才，另外在核能安全、穩定供電及能源轉型等特定社會議題上發揮積極影響力，藉由員工成長學習及多元訓練根基，不斷創新精進，陸續發展多項具貢獻且富有價值之人才發展行動方案，協助內外部顧客創造價值，以提升勞動力素質，促進就業及職業發展，為社會穩定與經濟發展作出重要貢獻。



### | 經營理念與願景

台灣電力公司創立至今，以穩定供電為目標不斷成長茁壯，作為電業維護人才培育基地，林訓中心承擔著重要使命，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，致力於「創造學習價值，促進人力資源發展，提昇企業競爭力」，並以公司經營目標「誠信、關懷、服務、成長」為核心價值，以持續培育優質電業人員，為電力產業發展作出卓越貢獻。





## | 人才發展擴散效益

### 一、重視員工學習成長，推動精益求精政策

透過專業職能培育、組織學習成長、數位科技學習及品質管理認證等方法，全面提升員工專業技能、應變能力、品質管理水平及社會責任意識，並致力培養高素質內部訓檢人員，以促進中心持續追求卓越，實現精益求精品質目標。

### 二、開發電力維護訓練，培育電業專業人才

積極開展台電從業人員及承包商維護技術訓練與檢定，並持續培育電力維護技術專業講師及考監評人員。通過這些舉措，持續提升訓練成效及檢定公信力，確保電業人員具備高標準技術能力，進而增強關鍵基礎設施可靠度及供電穩定性。

### 三、建立國家訓檢場地，提升電業人才安全

配合政府職業安全衛生政策，積極推動國家技能相關教育訓練及檢定，提升從業人員工業技能與工安意識，以防範工安事故及降低災害，並提升整體電業人才整體勞動力素質。

### 四、辦理職前養成訓練，培養新人專業技能

透過紮實的 3 及 6 個月的維護技術養成訓練，系統性地培養新人專業技能、安全意識及職業素養，確保其能快速適應環境並勝任工作。此外，通過志工服務與團隊活動，塑造新人責任感與團隊合作精神，為台電永續發展，奠定穩固人才基礎。



## | 組織成果與社會成效評估

### 一、獲得各項品質認證，持續精進訓練品質

訓練體制結合 ISO 9001 與 TTQS 人才發展品質管理系統，形成雙重品質架構，致力於持續提升訓練品質，分別於 2019、2021 及 2024 年榮獲 TTQS 人才發展品質管理系統金牌殊榮，並將以此為基礎，確保優質訓練品質，進一步實現台電公司願景與使命。

### 二、培訓優秀電業人才，鞏固國家關鍵設施

提供全面證照培訓與檢定服務，項目涵蓋多項維護技術領域，包含 50 多項台電公司證照及 8 項 9 級別國家技能證照，為國內最完善的電力維護技術訓練及檢定中心。並已成功培育大量優秀維護技術與安全防護專業人才，顯著提升國內電力行業技術水平，並有效保障電廠的營運安全，為維護國家關鍵設施安全作出貢獻。

### 三、國外電廠代訓合作，促進國際技術交流

歷年來，已成功舉辦多家國外電力公司參訪及訓練，積極推動國際技術交流，並加強國際間合作。合作對象包含史瓦帝尼電力、關島電力、馬來西亞電力、泰國電力等公司，透過參訪各項訓練與實習設備，深入了解電力維護技術訓練與檢定機制，促進國內外電力技術共同發展。

### 四、新人養成結合公益，彰顯台電公司精神

養成訓練結合志工服務活動，增強新進人員對社會的責任感與服務精神，2014~2023 年間，已舉辦 7 場志工體驗活動，內容包含鄰近海灘淨灘、老人照護中心服務、慈濟環保工作站協助等，累計 919 人次參與，充分展現台電公司關懷社會及服務大眾的精神。





## | 人力資源之期許

林訓中心計劃導入 iCAP 職能導向課程，以提升訓練課程的標準化與認可性，並規劃應用人工智慧技術，促進創新和問題解決，進一步提高訓練品質；持續開發關鍵設備維護訓練及證照檢定，培育專業維護技術人才，協助客戶提高發電機組可靠度，確保穩定運行與供電；響應政府淨零碳排政策，積極推動再生能源、能源管理與儲能技術等相關訓練，提升客戶在能源轉型方面的專業知識與能力，協助台電公司實現穩定供電與淨零碳排目標。



## | 獲獎關鍵

應對全球能源轉型，開發涵蓋穩定供電、淨零碳排、能源管理及能源儲存等領域課程，有效支持國家策略目標。積極協助建立國家技能檢定制度，培養關鍵技術人才，並導入 XR 實境整合訓練，大幅提升訓練成效，人員證照通過率高於全國平均，為電力產業培養優秀技術人才之表率。





【得獎單位介紹】

負責人：郭耿華 分署長  
 設立日期：民國 103 年 2 月 17 日  
 員工人數：約 236 人  
 營業項目：就業服務、職業訓練、  
 技能檢定、創業輔導

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署

| 人力發展創新特色

以內部學習、區域運籌、就業促進、職能提升與職涯發展等五系統搭建人才發展體系，因應產業趨勢承上啟下落實政策，致力推動人才永續發展服務。



| 經營理念與願景

依據行政院、勞動部施政方針，期達成促進區域勞動力發展，提升國家競爭力之願景，並以在多元、公平與共融的環境中，結合區域資源，實現人才永續發展為使命，以友善服務、創新服務、行動服務、專業服務作為核心價值推動人才永續發展。



## | 人才發展擴散效益

致力人才發展，因應產業趨勢，以多元共融的理念，持續開展人才發展工作並致力於效益擴散。

### 一、以「就業促進系統」協助特定對象，攜手地方政府擴大開發勞動力

- 銀髮人才資源中心、領航壯世代勞動新趨勢：協助 1,070 家企業建構青銀共融友善職場，進一步影響企業響應投入友善壯世代職場環境。另輔導地方政府與就業中心陸續成立 3 個銀髮服務據點，展現區域影響力。
- 創新編制「身心障礙者錄訓評估工作手冊」：打造多元共融職業訓練，擴散成為全國指引。
- 全國首創原住民族就業服務據點：2023 年與地方政府合作於屏東縣來義鄉設立，提供部落原住民在地就業服務。

### 二、以「職能提升系統」因應新科技，帶動產業共同提升勞動力

- 設立 S 廊帶半導體與高科技人才培訓據點共 2 處，鏈結在地 10 家指標企業，投入新興產業人才培訓，打造南臺灣半導體人才生態圈。
- 導入 AR/AI 科技於銲接職類教學，以虛實整合職業訓練，持續為國家培育技能競賽選手屢獲國際獎項，成為產業新尖兵。
- 呼應 2050 淨零、啟動 ESG 綠領人才培育：鼓勵企業辦訓與在職勞工投資學習新技能，針對 ESG 人才培育，有超過 82% 表示能將所學應用工作。其中 2,399 位在職勞工提升 ESG 職能，間接助力 90 家企業啟動永續行動。

### 三、以「職涯發展系統」致力客製化服務，充分運用勞動力

- 全國獨家的人才資源發展中心 (Talent Development Center, TDC)、助在職勞工穩定在職、發揮勞動價值：以策略性人才投資觀點健全企業人才體制，使其成為推動永續人才發展夥伴，服務 4,522 家企業，擴散 6 條產業鏈，公私協力創造多元共融職場，並獲得勞動部服務獎。
- 全國首創 YS (青年職涯發展中心 Youth Salon)、整合青年服務、厚植國家勞動力基石：青年職涯發展中心助青年順利邁向就業與職場適應，服務 14 萬名青年，服務經驗帶動其他分署設立各地區 YS。

### 四、以「區域運籌系統」結合區域夥伴，擴大人才投資影響力

- 發揮區域運籌角色，攜手轄區夥伴組成策略聯盟，喚起重視人才投資，並結合 1,461 個產官學研訓單位，實踐人才培育。
- 永續佈局人才發展策略，經驗擴散國際，發揮人才投資影響力。



## 組織成果與社會成效評估

- 一、提供高屏澎東地區 198 萬名勞動人口整合性的就業服務、職業訓練、技能檢定及創業輔導等相關服務。
- 二、2022 年獲得勞動部就業市場綜合滿意度第 1 名。
- 三、人才發展品質管理系統 (TTQS) 連 7 次獲得金牌。
- 四、自辦職業訓練課程經職能導向課程 iCAP 認證，通過率及覆蓋率 100%。
- 五、「勞有所依、職有為你」在職勞工服務專案榮獲勞動部服務獎。





## | 人力資源之期許

充沛優質穩定的勞動力，是產業經營及國家展現競爭力最大的後盾。面對全球經濟產業迅速且劇烈的變化，持續以當前人才發展體系，落實政策並積極結合區域產官學研資源，提供區域性、符合民眾需求的整合性服務，讓勞工天賦開展、穩固家庭、成就事(企)業、榮耀國家。



## | 獲獎關鍵

整合轄區資源，發揮服務與區域運籌效能，自辦 iCAP 職能導向課程通過 25 門，覆蓋率 100%，並連續 7 次獲得 TTQS 金牌。另針對青年、中高齡及高齡者及在職勞工規劃全人全齡職涯發展服務，帶動轄區人才發展持續創新並發揮正向影響力。



2024 National Talent Development Awards





NON-PROFIT GROUP  
AWARD

# 非營利團體獎



社團法人彰化縣大愛長照服務關懷協會  
財團法人資訊工業策進會  
新北市手工藝業職業工會  
(依名稱筆畫順序排列)



### 【得獎單位介紹】

負責人：陳國棟 理事長  
 設立日期：民國 109 年 9 月  
 員工人數：約 21 人  
 營業項目：促進社區居民健康保健、  
 服務地區弱勢族群、發展社會福利

## 社團法人彰化縣大愛長照服務關懷協會

### | 人力發展創新特色

彰化縣大愛長照服務關懷協會結合了多元化的專業人才，透過 TTQS 評核體系建構出完善的培訓制度，促進居家、社區與機構的全方位服務。針對員工的專業技能進行在職訓練，並提供應對長照需求的多元課程，包括音樂輔療、居家服務特殊訓練等，以持續提升專業技能。



### | 經營理念與願景

秉持著以愛心與耐心對待年長者，提供高品質、安心的照護服務。致力於發展失能、失智者的友善服務，提升他們的生活品質與尊嚴，並在照護產業中持續創新，引領行業發展，成為照護服務的領導者。



## | 人才發展擴散效益

- 一、提升長照人員的專業能力，增強服務質量。
- 二、提供多元訓練與就業支持，促進地方就業與人才培育。
- 三、增加專業人員培訓課程，推動服務範圍擴大。
- 四、推動高齡者再就業機會，促進社會活力。



## 組織成果與社會成效評估

- 一、提供銀髮族專業照護服務，滿足長期照護需求。
- 二、推動社區創生，活化在地資源並促進地方共榮。
- 三、透過教育與培訓提升長照專業人員技能，減輕家庭照護負擔。
- 四、與政府合作，推動長期照護政策與專業服務標準化。





## | 人力資源之期許

協會建立以專業、責任與愛心為核心的人力資源體系為目標，持續培養與提升員工的專業技能。透過多元培訓及支援系統，協助員工平衡工作與生活壓力，進一步促進員工們在工作中實現自我價值。同時，期望所有員工能與協會共同成長，打造一個相互支持、共同進步的工作環境，進一步提升服務對象的照護品質與滿意度。



## | 獲獎關鍵

配合國家高齡化趨勢，持續辦理長照專業課程，迄今已培訓 3,557 人次，並輔導 73 名中高齡者重返職場，更結合青年投入地方創生事業，透過多元培力促進壯世代僱用，打造青銀共創舞台，以「和美織女」品牌開啟世代共融的想像力及創意力，成效逐年成長且穩定，發揮正向影響力。

圖為精細，其字樣清晰

### 永續理念

Sustainable Practice

**材料選擇**  
使用紡織廢棄布料、廢棄咖啡渣布袋、內附紙繩帶等，減少原材料浪費和環境負擔。

**產品設計**  
設計可重複使用、耐用的產品，延長產品生命週期，減少一次性消費品。

**環保意識**  
採用低環境影響的生產技術，減少水和能源消耗，並選擇環保材料。透過產品傳遞環保信息，提升消費者的環保意識。

**拉比卡菲**  
大愛織女手工織

### 創理立念

林內小春在「拉比卡菲」創立的核心理念旨在支援高齡身心障礙者，透過提供多樣化的學習和培訓機會，促進他們的自立生活與職業技能提升。課程在精實細則自製天然鹼皂和手工織咖啡袋包裝，根據每位使用者的個別需求進行學習與作業訓練。服務對象將以下五人程度領域：

- 自立生活
- 車輛與特保管理
- 職業技能
- 社交與溝通
- 工作態度

### 產品目錄

咖啡袋

咖啡袋管理組  
負責每日咖啡袋的生產與品質管理。

咖啡袋管理組  
負責每日咖啡袋的包裝與出貨。

咖啡袋管理組  
負責每日咖啡袋的銷售與客戶服務。



### 【得獎單位介紹】

負責人：黃仲銘 董事長  
 成立日期：民國 68 年 7 月 24 日  
 員工人數：約 1,855 人  
 營業項目：數位經濟、軟體技術、  
 資安產業、數位轉型

## 財團法人資訊工業策進會

### | 人力發展創新特色

資策會為促進員工多元學習成長，以職能為核心發展六大教育訓練體系，並持續佈建人才發展地圖，以系統化培育各領域人才。此外，更積極打造健康友善職場，提供員工身心靈照護；另倡導數位創新與產業轉型，協助各產業之永續發展。



### | 經營理念與願景

成立以來，秉持著「策進資訊工業」的初衷，策進我國資通訊科技之創新與應用，協助發展數位經濟，2018 年更以「數位轉型的化育者」為新價值定位，於 2022 年啟動 2025 年轉型目標，將多年來資通訊領域的業務整合，以數位轉型、軟體技術、資安產業、數位經濟為四大主軸核心，轉型第三方促進數位經濟、產業穩健發展，促進臺灣產業轉型與建構完善的生態系。



## | 人才發展擴散效益

### 一、推行數位科技人才評鑑與培育，加速技術人才養成

為促進數位科技人才的培養，資策會建立了涵蓋人工智慧、物聯網、資安等六大技術領域的職能鑑識模型，透過職能盤點、評鑑題庫與學習資源，協助組織進行人才健檢與提升，並將成功經驗擴展至外部，幫助企業推動職能評測，為國家產業技術人才的進步貢獻力量。

### 二、建立完善管理訓練體系，提升組織活力

以管理訓練體系為基礎，推動管理職晉升與訓練連結，確保主管在晉升前具備所需的管理能力，並透過部屬回饋及主管任期評估機制，以 360 度視角全面評估主管領導潛能及發展空間，促進人才流動與發展，並強化組織的整體競爭力。

### 三、創新數位平台，促進學用合一

透過「職能護照」平台，將同仁之培訓與實務應用完整數位化，累積人才發展歷程，現已應用於數位轉型學堂、生成式 AI、敏捷開發、計畫管理人才等領域培訓。此平台不僅加速資策會同仁專業成長，更為國內企業數位化發展提供創新之學用合一模式。

### 四、優化人才招募流程，提升組織競爭力

採用數位化招募工具，將職缺刊登、履歷篩選、面談安排、核薪作業等程序整合為一站式平台，並結合大數據技術，將個人性格測驗之結果進行常模比對分析，迅速識別人才，顯著提升招募效率與精準度，為組織人才配置和發展提供更全面之解決方案。



## | 組織成果與社會成效評估

### 一、培育數位轉型顧問，構建產業數位生態系

成立 ACE 數位轉型學堂，設計數位轉型顧問培訓制度，並系統化的培育轉型顧問，成功輔導近百家企業進行數位轉型。這些成果促使產業加速數位化，不僅推動國內數位生態系統發展，也顯著提升資策會的第三方營收比例，成為產業數位化的關鍵動能。

### 二、打造敏捷開發平台，推動資訊產業發展

為推動我國資訊產業之發展，持續引領技術創新，推出 DevSecOps 軟體開發平台，結合訓練與實作競賽，協助軟體人才提升軟體開發效率及品質。更將此平台推廣至全國各大專院校及企業，透過彈性模組與顧問服務，成為提升產業軟體開發品質與效能的重要助力。

### 三、推動資安人才實戰培育，強化產業數位韌性

與大專院校合作，針對企業推出各階資安實戰課程，並於學校內推廣資安教育，為國內產業儲備資安人才。另設立臺灣首座資安演訓場域，以「企業出題、學生解題」，提供實戰演練平台，培養資安人才即戰力，為我國資訊安全提供堅實後盾。

### 四、培養產業分析專才，推動個資保護體系，提升資料安全與產業競爭力

設立 MIC 產業顧問學院，每年培育超過 5,000 位產業人才，涵蓋生技、半導體等高科技領域，並首創「ISVSA」產業分析方法論，為國內企業提供專業顧問與人才養成。此外，資策會推動 TPIPAS 個資保護認證，協助企業落實法規要求，提升風險管理能量，持續協助企業建立個資管理制度，為我國產業發展奠定穩定而強大的基石。

### 五、透過知識擴散，推動國內數位轉型與生成式 AI 之企業變革

著眼於國家長期發展，將多年產業經驗集結成書，促進產業數位轉型與技術提升。其中《數位轉型化育者》與《企業轉型，贏在數位生態》專書，提供國內企業數位轉型成功案例與指引，協助打造供需共榮生態體系；另針對 AIGC(Artificial Intelligence Generated Content) 浪潮，透過《生成式 AI 輔助之軟體開發指引》、《生成式 AI 導入指引》與《AI 法制的 3H》專書，協助產業迎接 AI 時代之技術與法制挑戰，助力國家科技產業向前邁進。







## | 人力資源之期許

將持續發揮第三方角色，助力產業在 AI 與淨零轉型時代中打造數位信任之基礎。以完善的人才發展機制，培養跨領域人才、推動學用合一，並協助企業建構韌性與穩健完善的生態系。並期許以數位轉型的關鍵力量，為企業厚植競爭力，持續朝組織永續發展、人才永續成長的道路前行。



## | 獲獎關鍵

設計明確短、中、長期目標，以數位轉型為定位，發展數位經濟與人才鑑識模型，並致力推動國家資通訊產業的研發與創新，成立數位轉型 ACE 學堂，培訓 300 多位數位顧問及高階接班梯隊，教育體系更培訓超過 3 萬人次資訊技術人才，助力產業創新發展，成就備受各界肯定。





### 【得獎單位介紹】

負責人：吳聰志 理事長  
 設立日期：民國 89 年 8 月 6 日  
 員工人數：約 4 人  
 營業項目：辦理會員勞保、健保與  
 職業災害保險業務、舉辦本業職能  
 教育與勞工在職訓練課程、推動與  
 宣導勞工政策與法令

## 新北市手工藝業職業工會

### | 人力發展創新特色

新北市手工藝業職業工會為 TTQS 評核銀牌獎訓練單位，產業人才投資方案辦訓計畫連續 9 年獲得 A 級肯定。2017 年榮獲國家人才發展獎及新北市社會教育貢獻獎、2018 年榮獲新北市最佳職能發展獎、2019 年榮獲新北市藝術教育貢獻獎、2014~2019 年獲新北市優良工會獎，2020~2024 年更榮獲新北市特優工會獎。人才發展策略係依市場文獻分析結果進行供需調查，精進訓練品質管理之執行，透過職務盤點與落差分析，進行職能基準設定，以因應人才發展趨勢，進而規劃訓練方案及訓練內容，輔導學員成為專業講師、成立工作坊及開發銷售通路，系統性地發展人才培訓體系。



### | 經營理念與願景

致力於成為全國最頂尖的手工藝文創產業創新技術發展工會，持續不斷發展工藝創新技術及訓練專業人才，為臺灣的技藝發揚及提升就業率。



## | 人才發展擴散效益

### 一、強化訓練與培訓計畫

依據發展策略進行產學合作，規劃訓練課程與學員創業等移轉協助。

### 二、訓練品質管理改善

秉持持續改善的精神，作為辦理教育訓練的最高指導原則。

### 三、發行工具書

2018 年「手創新視界 - 手工皂」工具書獲選為文化部「第 40 次中小學生優良課外讀物」。

2019 年發行第二本「創客新視界 - 皂界名師的私房玩皂密技」工具書。

### 四、提高會員服務滿意度

強化工會網站、(FB 與 IG) 粉絲團及社團、LINE@ 官方帳號與 LINE 社群、Google 商家及 YouTube 等數位媒體工具應用。

### 五、深耕在地公益服務

成立愛心行善團、輔導庇護工場強化技能，以在地樂齡關懷為主要目標，融入多樣化居家健康照護與帶領社區樂齡民眾手工藝各式教學，連結在地文化。



## | 組織成果與社會成效評估

### 一、產學合作培訓種子師資

經驗的傳承與培訓，種子師資能到各地自行開課教學，發展各式手工藝課程，增加收入。

### 二、實踐社會責任計畫

輔導「身障庇護工場職能再設計」以製作天然手工皂為主要目標，讓身心障礙工作者走出救助依賴的模式，自我實現自給自足的生活夢想。

### 三、實踐在地樂齡計畫

以在地樂齡關懷為主要目標，融入多樣化居家健康照護與帶領社區樂齡民眾手工藝各式教學，連結在地文化」形成共生樂活社區。

### 四、配合政府政策研發課程

2021~2024 年配合臺灣政策性產業發展，研發「數位國家·創新經濟發展方案」、「臺灣 AI 行動計畫」等課程。

### 五、整合策略聯盟資源

2014~2024 年整合新北市內相同性質之「工、商、協會」等七家團體單位結盟，共用相關資源。

### 六、提升新北市地方工會辦訓職能 TTQS/iCAP

共培訓 27 家新北市地方工會之辦訓人員，提升其辦訓職能（職能分析、課程規劃與評量、職能導向課程認證）。

### 七、媒體合作錄製教學節目

2021~2023 年與北都數位有線電視簽約，自製頻道節目【生活藝術家】企劃案執行，策略聯盟單位一同錄製 26 集帶狀教學節目。除電視台播放外另放置於 YouTube 頻道上進行推廣教學，並協助創業師資班學員與協力單位推廣文化藝術。





## | 人力資源之期許

新北市手工藝業職業工會以「學習」加強能力，「實作」驗證所學，講述、報告及分享展現紮實真功力，以便隨時做好準備，迎接未來在創業上的各種挑戰。



## | 獲獎關鍵

透過有限資源聯合發起策略聯盟，協助發展教育訓練，擴大培訓量能，並接軌線上教學、AI 課程與自媒體經營等創新課程，幫助學員跟上數位化轉型，吸引超過 2,700 人次學員，成功協助 130 位學員開業或成為講師，促進就業，將手工技藝升級為文化創意產業，成效顯著。



創業講師大合照

2024 National Talent Development Awards

OUTSTANDING CASE  
AWARD

# 傑出個案獎



元晶太陽能科技股份有限公司  
四零四科技股份有限公司  
有限責任高雄市永安區新港社區合作社  
佳承精工股份有限公司  
社團法人彰化縣田尾公路花園協會  
財團法人國際合作發展基金會  
財團法人夢想之家教育基金會  
國立陽明交通大學雷射系統研究中心  
國合科技股份有限公司  
精誠資訊股份有限公司  
(依名稱筆畫順序排列)



【得獎單位介紹】

負責人：偉任投資股份有限公司  
 設立日期：民國 99 年 6 月 24 日  
 員工人數：約 1,600 人  
 營業項目：結晶矽太陽能電池、  
 模組製造銷售及電廠能源技術服務

元晶太陽能科技股份有限公司

『深耕臺灣』人才發展計畫，朝永續發展不斷邁進

創新人資組織調整，由總經理親自督導人力資源發展部，確保訓練落實並強化敏捷與執行力。

- 一、專業人才發展：積極導入 AI、廠房自動化以減輕人員負擔，並與工研院密切合作保持技術領先，培養開放的心與業界交流，研發高品質、耐臺灣特殊氣候的模組及發展漁電共生，技術成就感、ESG 及愛地球的使命感亦使專業技術人員久任。
- 二、管理人才發展：重視勞資關係、員工關懷，培養主管從心出發，建立勞資和諧、多元共融的友善環境。
- 三、向下扎根：運用政府資源及產學合作，搭配轉任機制，培育太陽能專業人才。



獲獎關鍵

推動專業與管理人才雙向培育及產學合作，關鍵研發員工久任率達 83%，穩定就業亦助力光電轉換效率領先業界；參與產業協會並提供綠能趨勢專業建議，成功擴大產業發展效益。





【得獎單位介紹】

負責人：徐正義 董事長  
 設立日期：民國 76 年 11 月 17 日  
 員工人數：約 1,500 人  
 營業項目：工業網路基礎設施、  
 工業網路邊緣連接設備

四零四科技股份有限公司

Moxa 打造工控領域人才，擊出產業永續全壘打

- 一、**致力產業永續**：秉持「以人為本」之精神，實踐培育工控產業稀缺人才之使命與社會責任，持續協助臺灣在全球工控產業供應鏈中扮演重要角色。
- 二、**模組化訓練**：依據職務能力需求安排訓練，以 4 大模組：產品核心技術、職務專業能力、商務能力及文化續航力，系統化提升員工綜合能力，確保全方位能力都能得到充分發展。
- 三、**多元培育手法**：搭配 10 種多元培訓手法，並整合內外部學習資源，讓知識強化與應用實務同步進行，加速人才發展。
- 四、**注重職場續航力**：安排技術教練和職場小天使提供學習和生活的支持，並有部門主管與人資夥伴持續關注並及時給予指導，協助新人融入 Moxa 大家庭發光發熱。
- 五、**專職管理系統**：獲得集團最高負責單位、各處級主管和人力資源的支持，成立專職辦公室，透過專屬儀表板持續追蹤培育計畫和結訓後工作發展，滿足長期人才策略與建構內部人才發展系統。



獲獎關鍵

「以人為本」，結合 9 大人才聯盟、4 大創新訓練模組，運用 10/20/70 學習法則提升員工專業力與續航力，深化知識與技術傳承，客製化培訓計畫和多元手法，成功培育專業人才，實現企業永續與社會責任，值得鼓勵。





### 【得獎單位介紹】

負責人：蘇國禎 理事主席  
 設立日期：民國 109 年 8 月 11 日  
 員工人數：約 25 人  
 營業項目：水產養殖、水產販售、  
 餐食服務、食漁教育活動

## 有限責任高雄市永安區新港社區合作社

### 高雄永安漁村人才著床三部曲

- 一、**首部曲** - 永安幹訓班：客製化低碳永續養殖教學永安獨有的純淨 LNG 冷循環水，因水溫及水質與臺灣其他地方不同，提供返鄉青年客製化的養殖教學，及水產加工、漁塭水電修繕及行銷推廣課程，已吸引百位青年夥伴加入培訓。
- 二、**二部曲** - 永安夥拾團：手把手協助移居者並照顧老幼家眷，包含土地房屋租購媒合、免費單身宿舍、親子共學團、銀髮關懷據點等服務，不僅協助移居者，更延伸照顧銀髮及學童就學。
- 三、**三部曲** - 在地人移居人，都是永安自己人：邀請參與永安公眾事務，包含產業（石斑魚節、尻海風漁夫生活節）、健康參與（土風舞社、腰鼓隊等）、生態永續（永安淨鄉團、生態巡守隊等），增加在地認同及情感連結，有效提升人才留鄉 7 成以上。



### 獲獎關鍵

透過夥伴募集、幹訓班、夥拾團等三部曲，扎實培養在地漁村人才，提升青年留鄉就業意願，達到 73% 留任率，重視生態保育與低碳永續的技能培訓與生活支持，更成功推動低碳循環經濟，接軌國家永續目標。



## 【得獎單位介紹】

負責人：郭敬昇 董事長  
 設立日期：民國 73 年 4 月 3 日  
 員工人數：約 350 人  
 營業項目：自行車及其零件製造業、  
 電子零組件製造業

## 佳承精工股份有限公司

## 人才發展「佳」績共創，減碳永續「承」載榮耀

- 一、專業職能評鑑系統：善用科技落實職能評鑑，編列 IDP，且有效追蹤各部門專業職能完備度。
- 二、培星計劃儲備管理人才：將職能評鑑與員工晉升緊密結合，構建了透明且激勵性的職業發展路徑，確保了管理幹部的連續性與穩定性。
- 三、產學合作與產品革新：與大學合作開發液冷式冷板測試設備，共享液冷技術，以期提升臺灣伺服器液冷式散熱產業能力。
- 四、ESG 注入佳承 DNA：運用混成式訓練，導入 ESG 數位與實體培訓逐步形成公司內部的綠色文化。
- 五、潛在勞動力與社會責任的結合：通過外包勞務將社區內弱勢群體轉為潛在勞動力，體現企業社會責任。



## | 獲獎關鍵

透過清晰的訓練路徑和晉升流程，設計培星計畫和職能評鑑，提升管理人才留任，並以 ESG 數位培訓和混成訓練，助力企業接軌永續發展，產品創新取得 26 項專利，並獲 2023 年永續韌性 ESG 實踐獎，成為產業之標竿。





### 【得獎單位介紹】

負責人：劉漢欽 理事長  
 設立日期：民國 91 年 10 月 5 日  
 員工人數：約 4 人  
 營業項目：園藝產業推廣、園藝課程培訓、田尾主題遊程、園藝競賽與靜態展等活動辦理、在地數位與青年輔導、園藝療育服務與師資媒合

## 社團法人彰化縣田尾公路花園協會

### 以農為師的永續花卉之都

- 一、農民為師，以紮實的「實務經驗」提供最佳的園藝栽培與創作技巧。
- 二、陪伴農民成為師資，讓農民成為自己故鄉的最佳代言人。
- 三、不只是植物栽培重鎮、全臺花卉苗木最大集散地，田尾更因為這些具有專業背景的農民與培訓課程，共同打造田尾的園藝產業金字招牌，更進一步成為臺灣園藝產業進修中心。
- 四、不限於彰化田尾地區，產業的提升更是跨地域的。因此在人才培育的學習地圖中，明確提供各階段的學習者可以獲得的學習資源，並提供未來進修與職涯發展建議。除讓學員了解產業與職場現況，也為產業培育專業人才，打造永續發展的強壯體質！



### 獲獎關鍵

以農民為師，建立園藝進修基地，規劃完整學習地圖及就業媒合模式，並透過業師帶領及證照輔導，設計跨域課程，扶植產業升級，協會培養 34 位農民師資，造園景觀技術士證照取得率全國居冠，使彰化田尾成為園藝專業地方品牌。



## 【得獎單位介紹】

負責人：黃玉霖 秘書長  
 設立日期：民國 85 年 6 月 29 日  
 員工人數：約 262 人  
 營業項目：加強國際合作、促進經濟發展及人類福祉

## 財團法人國際合作發展基金會

## 友邦技職訓練計畫—建構國人國際參與平台

- 一、將「臺灣經驗」化為可複製的國際品牌：參照我國職訓輔導制度，於國際合作計畫中輸出我國職訓政策，如提供學員技職與創業經營訓練、輸出檢定標準及研究成果，輔以訓練津貼、創業工具與基金及信保貸款等，助學員經濟自立，輸出台灣軟實力。
- 二、培育我國涉外人才：邀請各級政府、學校、醫院及協會參加訓練班，提供其等內訓人才機會，增進國際參與與涉外交流經驗。
- 三、導入私部門資源：透過訓練平台，邀請廠商宣傳介紹並捐贈其產品，以助拓展我國產品牌與海外商機。
- 四、善用科技教學：設立線上教學平台及 APP，觸及更多學員受惠並增進學習效益。



## | 獲獎關鍵

善用科技工具與線上課程成功將技職教育國際化，並與國內外產官學界合作，促進超過 4,000 人次與 25 家企業協作交流，協助友邦培育專業人才，擴展成效，提升國際能見度。





## 【得獎單位介紹】

負責人：林惠雯 執行長  
 設立日期：民國 107 年 1 月 23 日  
 員工人數：約 8 人  
 營業項目：社區慈善、課後輔導、  
 品格教育、全人關懷、就業輔導

## 財團法人夢想之家教育基金會

## 職涯孵化器－青年就業人才發展計畫

- 一、職涯孵化器為夢想之家與摩根大通共創計畫，旨在促進弱勢青年就業與職後穩定，設計針對職前至職後的青年職涯培訓系統，涵蓋「實習生培訓計畫」、「人才發展計畫」及「職後發展計畫」。獲得 55 間企業及 18 間大專院校合作支持，並建立 20 小時志工培訓系統，培訓 165 位業師志工，提升輔導成效。
- 二、每位學員有專屬業師，輔導包含：職涯規劃、履歷面試、實習經驗累積、資訊力、試用期考核輔導到職後發展。截至 2024 年，共觸及 1 萬多位青年，深度培訓 811 位學員，累積 447 張專業證照，81.72% 在畢業前找到工作，試用期通過率 97%，並且平均薪資高於一般臺灣畢業生四千多元新臺幣。



## | 獲獎關鍵

致力陪伴弱勢青少年「從就學到就業」，建立全方位青年教育體系，並培養業師志工支持青年成長，成功伴隨 800 多名學員成長並取得 400 張專業證照，提供長遠職涯規劃並穩定就業，顯現努力成果與績效，值得鼓勵。



【得獎單位介紹】

負責人：陳永富 副校長  
 設立日期：民國 109 年 12 月  
 員工人數：約 22 人  
 營業項目：本中心致力於雷射技術研發，並與勞動部合作半導體人才培育

國立陽明交通大學雷射系統研究中心

連結產官學，提升科技力—半導體與重點科技產業人才培育

- 一、陽明交大雷射系統研究中心在 2022 年間培訓 12 個班次，訓練 481 名待業民眾及 60 名在職勞工，其中不少學員的背景來自護理、經濟、外文、商管等非理工領域，促成跨領域人才流動。
- 二、2023 年與勞動力發展署桃竹苗分署攜手成立「半導體與重點科技產業人才發展基地」，至今訓練 456 位學員，就業率高達 7 成，培訓學員的男女比例約為三比一，並且有近 3 成的學員來自非理工領域。
- 三、大學社會責任與永續經營上，陽明交通大學在 2023 年推出二年制的「電子與光子學士後學位學程」，招收第一、第三類組非理工背景的學生，有 100 名學員即將在 2025 年畢業，為臺灣科技產業發展注入新動力。



獲獎關鍵

建構半導體與科技人才培育藍圖，透過客製化課程培養，培訓超過 930 人跨域人才，訓後就業率超過 70%。結合產官學合作推動 SPA 多元核心課程，有效滿足產業需求，成為產學合作典範。





## 【得獎單位介紹】

負責人：凌志國 總經理  
 設立日期：民國 102 年 1 月 2 日  
 員工人數：約 41 人  
 營業項目：綜合加工機、自動化產  
 線規劃、高精度工具機的研發、製  
 造、銷售服務

## 國合科技股份有限公司

## 活力再造的壯世代就業促進推手

- 一、多元溝通與參與：建立開放溝通管道，讓員工參與決策，提升認同感。
- 二、客製化人才培育：針對壯世代設計專屬訓練課程，提供小班制教學與一對一輔導，並運用數位化工具提升學習成效。
- 三、青銀合作與經驗傳承：鼓勵世代間合作，透過多職能培育、師徒制等方式，傳承經驗、提升職涯發展。
- 四、善用政府資源：積極運用政府補助，進行職務再設計、培訓第二專長，並推動工作與生活平衡。
- 五、創新人力資源管理：建立多元獎勵制度、短視頻教學等，提升員工學習意願與工作效率。
- 六、持續優化：不斷改善硬體設施與軟體系統，提供友善的工作環境。



## | 獲獎關鍵

建立友善壯世代職場，透過多元徵才及職場導師制，讓青年陪伴壯世代學習新技能，提升學習成效，成功推動中高齡人才發展與轉型，促進青銀共創，離職率降低 24%，為打造跨世代共融的職場典範。





## 【得獎單位介紹】

負責人：林隆奮 董事長暨總經理  
 設立日期：民國 86 年 1 月 7 日  
 員工人數：約 2,098 人  
 營業項目：資訊軟體及資料處理服務業等與電腦相關服務

## 精誠資訊股份有限公司

## 深度結合市場導向與業務目標， 打造專屬 6 大技術力提升計畫

- 一、成立「技術發展委員會」，負責建構融合事業版圖、技術藍圖與學習地圖的「6 大技術力提升計畫」，藉此引領公司技術人才培育計畫方向與各項方案，確保技術人才能力培訓更符合其所屬事業發展需求。
- 二、計畫重視經驗傳承與技術分享、養成技術力種子、塑造同仁共學共享學習文化、與外界分享交流新技術等方式，為公司持續培育技術人才並推廣至潛在資訊人才。
- 三、持續與大專院校及高中合作，由業師入校分享產業實務經驗與行業應用，也邀請在校生前來實地參訪。每年提供超過 100 名實習名額，促進在學大專生獲得職場實務經驗。
- 四、推動「YTP 少年圖靈計畫」、舉辦國高中生程式競賽迄今 8 屆，發掘具潛力的年輕軟體人才，鼓勵臺灣國高中生投入軟體產業，歷屆累計超過 3,600 人次參與競賽。



### | 獲獎關鍵

以數位轉型 AI 化為目標，增資 34% 人才培訓經費，提升總訓練時數 24.8%，並將 6 大技術能力提升計畫鏈接晉升制度，落實內部人才培訓，同時舉辦開放式技術大會，分享產業新知，擴大產業和社會的影響力，善盡企業責任。



2024 National Talent Development Awards



APPENDIX

# 專刊附錄



2024 國家人才發展獎評審委員名單  
歷屆 ( 2015~2023 ) 得獎名單



## 2024 國家人才發展獎決審委員名單

姓名	所屬單位	職稱
何佩珊 / 召集人	勞動部	(時任)部長
蔡孟良 / 副召集人	勞動部勞動力發展署	(時任)署長
王錫福	臺北科技大學	校長
何晉滄	經濟部	政務次長
李育家	社團法人中華民國全國中小企業總會	理事長
林騰蛟	教育部	常務次長
陳昭文	中華汽車工業(股)公司	總經理
彭立沛	國家發展委員會	政務副主任委員
葛自祥	龍華科技大學	校長
鄭富雄	臺灣區電機電子工業同業公會	副理事長
鐘文川	裕隆日產汽車(股)公司	總經理

(依評審姓氏筆畫排序)



## 2024 國家人才發展獎複審委員名單

姓名	所屬單位	職稱
蔡孟良 / 召集人	勞動部勞動力發展署	(時任) 署長
陳世昌 / 副召集人	勞動部勞動力發展署	副署長
吳昆民	祥圃實業(股)公司	董事長
吳穎涸	教育部資訊及科技教育司	司長
呂正華	數位發展部數位產業署	(時任) 署長
林文政	中央大學人力資源管理研究所	副教授
林美雪	中華民國產業科技發展協進會	秘書長
林榮彬	國賓大飯店	前人資副總
邱銘乾	家登精密工業(股)公司	董事長
張文龍	中華民國工業協進會	秘書長
張家銘	全國工人總工會	理事長
曹欣之	建興儲存科技(股)公司	處長
陳俊良	臺灣藝術大學創意產業設計研究所	教授
溫金豐	陽明交通大學經營管理研究所	教授
劉守仁	中華民國全國商業總會	秘書長
謝佳宜	國家發展委員會人力發展處	處長
蘇文玲	經濟部商業發展署	署長

(依評審姓氏筆畫排序)





# 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
- 李璋副總經理暨人資長 - 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
- 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

### 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

(各類組得獎單位依名稱筆畫排序排列)



## 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

(各類組得獎單位依名稱筆畫排序排列)





## 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





## 2021 年

## 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

## 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

## 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

## 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

## 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

## 2022 年

## 大型企業獎

- 家登精密工業股份有限公司
- 智原科技股份有限公司
- 遠傳電信股份有限公司

## 中小企業獎

- 皇廣鑄造發展股份有限公司
- 雲朗觀光股份有限公司
- 精呈科技股份有限公司

## 機關(構)團體獎

- 財團法人工業技術研究院產業學院
- 財團法人中國文化大學推廣教育部
- 臺南市政府勞工局

## 非營利團體獎

- 社團法人中華食品安全管制系統發展協會
- 社團法人南投縣基督教青年會

## 傑出個案獎

- 安拓實業股份有限公司
- 國立中正大學
- 臺中市私立四季藝術幼兒園
- 聯經數位股份有限公司

(各類組得獎單位依名稱筆畫排序排列)





## 2023 年

### 大型企業獎

- 日月光半導體製造股份有限公司
- 台灣應用材料股份有限公司
- 建興儲存科技股份有限公司

### 中小企業獎

- 映象有限公司
- 華苓科技股份有限公司

### 機關（構）團體獎

- 勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署

### 非營利團體獎

- 社團法人中華人力資源管理協會
- 社團法人臺中市紅十字會
- 財團法人屏東縣私立椰子園老人養護之家
- 財團法人鞋類暨運動休閒科技研發中心

### 傑出個案獎

- 全球傳動科技股份有限公司
- 宏全國際股份有限公司
- 志鋼金屬股份有限公司
- 社團法人高雄市超越巔峰關懷協會
- 財團法人千禧龍青年基金會
- 財團法人中國生產力中心附設台南服務處
- 財團法人老五老基金會

(各類組得獎單位依名稱筆畫排序排列)



