2019

家人才發展獎

National Talent Development Awards

| 案例專刊 |

國家人才發展獎 National Talent Development Awards

主辦單位: 勞動部





承辦單位: 参 勞動部勞動力發展署



執行單位:
中華民國全國中小企業總會

國家人才發展獎

National Talent Development Awards 2019 | 案例專刊 |



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。

本獎項總額以12家為原則,依事業單位與團體屬性設有「大型企業獎」、「中小企業獎」、「機關(構)團體獎」與「非營利團體獎」,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。

本案例專刊收錄「2019國家人才發展獎」共 11 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 | CONTENTS



大型企業獎

- 矽品精密工業股份有限公司 8
 - 建大工業股份有限公司 12
 - 南亞科技股份有限公司 16
 - 英業達股份有限公司 20
- 彰化基督教醫療財團法人彰化基督教醫院 24

中小企業獎

- 冠呈能源環控有限公司 30
- 雲朗觀光股份有限公司 34
 - 雷科股份有限公司 38

機關(構)團體獎

- 台灣中油股份有限公司人力資源處訓練所 44
- 國軍退除役官兵輔導委員會退除役官兵職業訓練中心 48

非營利團體獎

台灣生物產業發展協會 54

專刊附錄

- 2019 國家人才發展獎評審名單 60
- 歷屆(2015~2018) 得獎名單 62





2019 國家人才發展與 National Talent Development Awards

大型企業獎

砂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



一 砂品精密工業股份有限公司

大型企業獎

負 責 人 | 林文伯/董事長

設立日期 | 民國 73 年 5 月 17 日

營業項目 各項積體電路封裝之製造、加工、買賣及測試等相關業務

員工人數 | 約23,000人



★ 人才發展特色與勝出關鍵

砂品人才發展體系以能力發展為核心,發展三大需求能力承接公司使命、願景與經營理念,並以公司策略目標做為人才發展方案設計的依據。整體之人才發展體系運作由潛在人才出發(深耕國家未來人才),依循招募任用、職涯發展、績效管理與晉升調動(雙軌發展),以穩健紮實步伐落實人才發展,隨時依公司策略需求彈性調整。

◎ 新人需求能力:新人通識訓練/工程師基礎訓練(育龍計畫)

- ◎ 職位需求能力:制訂各職位、各階層訓練藍圖,另搭配外部訓練及語文訓練以滿足完成職位所需求之工作能力
- ◎ 組織需求能力:因應組織策略與營運目標,善用外部資源,提前培育組織未來需求能力

經營理念與願景

矽品為專業封裝、測試服務領導廠商。對於前瞻性 封裝、測試及晶圓凸塊等領域的技術提昇及資源整合工 作不遺餘力,提供客戶完整的半導體後段製程一元化服 務,矽品的客戶多為位居世界領導地位之半導體設計或



應用公司,其所需的先進製程技術,引領矽品建立了高品質產品及服務之信譽,透過矽品內部運作(Speed 快速反應、Professional 專業品質、Innovation 研究創新、Learning 團隊學習),達到外在的表現(Scale 經濟規模、Profit 穩健獲利、Integration 價值整合、Leading 領先標竿),進而朝向「成為世界級封裝測試標竿」之願景。人才發展政策持續朝下列 2 大方向前進:

- ◎ 建置完整教育訓練及發展體系,提供職場上豐富多樣的學習
- ◎ 強化組織發展與個人績效連結,以因應公司未來發展,培訓未來組織所需要的專業與管理人才

▲ 人才發展擴散效益

(一)技術專家評鑑制度建立

為強化製程及設備工程能力,針對員工能力進行分級定義後展開對應需求技能之各項專業培訓,完成各製程的專家認證,專家們透過參加QIT(品質改善小組)競賽,除了創造營收貢獻、也擔任內外部講師進行知識擴散及經驗傳承,進而強化矽品之技術競爭力與培育內外部人才。

(二)管理再造計畫

為因應海外高成長需求,擴充並提供一站式(Turnkey)封測服務,提升矽品生產力與滿足客戶需求,「改變思維」讓管理職與公司目標(海外擴張)並行,即為計畫啟動的第一步,矽品導入領導管理整合系統工具及發展課程,搭配轉動思維系列講座,增進管理職跨團隊溝通效能,以達眾志成城之效。現況已完成第一階段約百位菁英幹部培育,其中約20%已跨事業處調動、或派駐海外公司擔任中高階主管,發揮團隊戰鬥力。

(三)智慧製造人才培育計畫

以內部訓練資源打底,搭配外部資源-運用工業局智慧電子學院規劃一系列自動化/智慧製造課程以強化內部相關人員知識、技能,於2018年完成新廠自動搬運產線建置,有效縮短了20%生產週期;因應AI的未來趨勢,矽品培育AI種子工程師,透過產學研究合作,從做中學,與組織一起成長,透過AI模擬瑕疵模式,減少人工檢查人力需求。





和 組織成果與社會成效評估

(一)營收逆勢成長

2018年封測產業前十大平均營收成長率 4%, 矽品公司透過一系列的人才發展專案,於 2018年營收成長 6%,高於同業,亦高於產業前三大的平均成長率。

(二)研發根留台灣

矽品持續致力於技術人才培育,台灣發明專利排名由 2015 年第 35 名提升至 2018 年第 26 名, 持續累積研發能量,根留台灣。

(三)從訓練品質系統到人才發展品質管理系統的持續改善成果

矽品 2010 年首度參與 TTQS 評核即獲得金牌與標竿企業的雙料肯定,隔年再次參加評核亦獲得金牌肯定。期間透過教育訓練委員會運作與各項軟硬體優化方案,持續改善人才發展體系三大構面「規劃面」、「資源面」、與「制度面」。2018 年秉持「沒有最好,只有更好」的矽品精神,再次參加 TTQS 評核,也再次獲得金牌肯定,實踐了矽品持續改善的信念,持續在人才發展上努力耕耘。

(四)培育台灣封測產業未來人才

矽品與中興大學合作推動「企業導師」專案。透過小班制、系統性、個人化的導師制度,讓學生瞭解封測產業全貌及掌握職涯規劃、面試技巧等,另於 2016 年起增加「電子構裝實務學分」課程。透過高階主管與技術專家講授封測技術、製程、材料與產品等相關實務知識,讓學子們能夠將學校所學理論與產業實務結合,及早建立職場競爭力,達成學用合一目的。

(五)社會回饋

「取之於社會用之於社會」一直是矽品所堅持的理念,不斷透過各面向的作為,善盡社會責任。 ② 社會公益:20年來每月定期捐款家扶基金會協助弱勢家庭迄今已累積六千萬扶幼基金;提供清寒獎學金獎勵優秀學子亦有超過2,000位學子受惠。2019年招待家扶兒共遊樂園、辦理「讓愛長跑」捐贈書籍、書櫃、衣物等萬件物資予弱勢團體、辦理「舊鞋救命」捐贈超過3,000雙鞋 予非洲、參加愛老人運動會及每年定期辦理社區獨居老人歲末居家大掃除…等,用實際行動展 現砂品善盡企業社會責任之信念。

- ◎ 環境保護:各項環保指標成績皆遠優於法令、客戶及國際標準如歐盟環保指令,並響應環保通過綠色供應鏈認證與三星、Sony、台積電等大廠肯定。
- ◎ 職場環境:歷年起分別獲得全國勞動條件優良、勞資關係優良、教育訓練優良、職場工作平權 優良事業單位、績優職工福利委員會獎、績優健康職場之健康管理獎、天下雜誌「天下企業公 民獎」、2019 年獲人力銀行上班族票選「科技業幸福企業」。藉由持續建構友善、幸福之職場 環境,讓每位員工無後顧之憂!

推動人才發展經驗分享

人才,一直都是企業競爭勝出的關鍵,2015年起矽品面臨產業環境劇烈變化,快速反應與動態調整更是扭轉局勢的企業核心能力,透過專家培育,快速解決製程重大問題;導入管理再造,從改變主管思維開始,鞏固組織重要戰力,2017年起因應智慧製造的趨勢,矽品積極佈局自動化與 AI 兩大領域人才,除了硬實力外,矽品亦注重文化的塑造,為傳遞生命教育的愛與正能量,自2017年起推動孝親文化,期望從孝的體現由內而外(家庭、人際至職場),啟發同仁感恩之心,啟動職場倫理善的循環孕育矽品向上的力量,使家人的支持成為同仁最大的動力,讓人才與公司共同成長與前進。









KENDA 建大工業股份有限公司

大型企業獎

負責人 楊啟仁/董事長

設立日期 | 民國 51 年 3 月 31 日

營業項目 輪胎製造業

員工人數 | 約1,964人



人才發展特色與勝出關鍵

(一)高階主管承諾積極投入人才發展

建大輪胎創業至今已邁入第 57 年,透過培育國際 / 現代化人才、卓越產品開發、穩定的品質控制與出色的客戶服務等,實現「永續經營」理念,奠定全球輪胎市場地位,並塑造國際品牌之企業形象,成為輪胎工業佼佼者之一。建大工業高階主管以身作則,支持並承諾積極投入人才發展,每年提撥預估營業額的 0.25% 作為培訓發展經費,推動多項獎勵制度,更擔任相關委員會委

員,充分參與各項人才發展之決策與活動之進行。

(二)持續改善、完整化人才發展體系

建大現有的完善人才發展體系及管理制度,除了有高階主管的承諾與資源挹注,更在 10 年間 持續改善 TTQS 所淬鍊之成果,2016 年、2018 年獲頒 TTQS 金牌肯定。未來,建大將此成功之道 由臺灣平行展開至海外各廠,讓全球集團同步成長、共享資源。

(三)人才發展的擴散增值

建大為有效擴散人才發展效益、增加產品研發創新能量,與各大專院校相關領域的學校教授、 學生共同合作專題研究,或與業界資深專家或供應廠商,以顧問方式合作研究新配方的開發案、 又或申請經濟部科技研究發展專案等方式,獲取多元經驗與資源共享、擴散,使同仁研究創新的 能量源源不絕。

經營理念與願景

(一)建大願景

達成獲利10%、營業額500億的輪胎公司

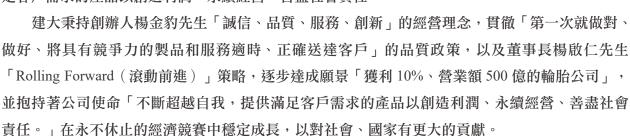
(二)核心價值

以誠信、創新的精神, 提供客戶最高價值的品質與 服務

(三)建大使命

不斷超越自我,提供滿

足客戶需求的產品以創造利潤、永續經營、善盡社會責任。



▲ 人才發展擴散效益

(一)完整的人才發展體系

透過 TTQS 體系完整建大人才發展體系,配合職能管理與輪調機制,讓頂尖人才培養跨領域實力,為未來挑戰備妥戰力。





(二)成立 EIP 社群知識平台

使全員可使用 EIP 平台,透過 E 化資訊、教材、社群等功能達到自我進修與自主學習資源。

(三)研發創新產官學合作

產品創新研發能量,由製程研發、配方材料研發、產品設計研發、輪胎模擬分析、甚至胎紋 美學方面,與各大專院校相關領域的學校教授、學生共同合作專題研究,或申請經濟部科技研究 發展專案,或與業界資深專家或供應廠商,合作研究開發,促進創新能量源源不絕。

金 組織成果與社會成效評估

(一)組織成果

- ◎ 公司 EPS 表現優異: 建大全體員工的齊心努力,由員工個人績效的提升,進而帶動公司整體的 組織績效表現亮眼,近年來 EPS 相較業界均值,表現優異。
- 各種獎項榮獲佳績:建大每年於台灣精品獎選拔中脫穎而出,該獎項由諸多國內外專家依照「研 發」、「設計」、「品質」及「行銷」等四大選拔項目,同時考量「台灣產製」之條件,綜合 評選具「創新價值」之產品,作為台灣產業之表率。近年來榮獲經濟部「第一屆台灣卓越中堅 企業獎」、「第二屆國家產業創新獎(績優創新企業獎)」肯定。導入 TPM (Total Productive Management)活動,於2013年獲日本設備維護協會(JIPM)「TPM優秀賞」國際認可,提升 企業體質讓組織更具能力達成目標與願景。



(二)社會成效評估

- ◎ 善盡企業社會責任(CSR):以創新核心價值,提供客戶高價值產品與服務,秉持誠信評選符合 PAHs & RoHS 等環境保護法規標準之供應商,採購環保原材料進行設計與產銷輕量、低滾動阻力、非污染環保輸胎,以降低單位輸胎材料的耗量、車輛運輸的耗能、溫室氣體之排放量,致力於落實節能、減碳,促進產業永續發展。
- ② 支持高齡勞動力再續與母性健康保護:特有退休回 聘制度,讓高齡員工的專業技術,有舞台可以發揮、 發亮、再創新機,更支持政府高齡勞動力再續政策。 更落實投入各項母性健康保護辦法、工作適性評估、 托嬰補助、育嬰留職停薪制度等推廣,以實際作為 支持各項政策之推行。
- ◎ 關懷身障團體活動/超額進用身心障礙工作者:每年 進用超額身心障礙工作者,成立建大慈愛社團,公 司同仁定期性發起喜樂手工水餃團購活動,支持身 障團體就業;不定期辦理慈生志工(居家)服務、 弘道獨居老人家園整理、二手衣募集與捐血活動、 爭山與淨灘活動、喜樂保育院水餃工坊活動,透過 協助照護智能障礙及多重障礙者,以維持其健全的 生活品質,建立友善的團體社會生活而努力。

推動人才發展經驗分享

建大工業人才發展在 TTQS 的 10 年淬鍊下,展現高度承諾與資源挹注,精進現有的人才發展品質管理系統與發展管理架構、體系,分別於 2009 年、2011 年獲銅牌獎勵,持續不斷地改善、創新,透過職能評核制度建置,完善建構人才發展地圖體系,2014 年獲頒銀牌,終在 2016 年、2018 年榮獲金牌肯定。











南亞科技股份有限公司

大型企業獎

負責人 吳嘉昭/董事長

設立日期 | 民國84年3月4日

營業項目 半導體製造業動態隨機存取記憶體 (DRAM)

員工人數 | 約3,223 人



人才發展特色與勝出關鍵

「人」是南亞科技最重要的資產,是維持公司永續經營與創新研發的關鍵能量,即使外在環境遭逢巨大變化,南亞科技不斷在改變中創造成長動能,訂定明確的人才發展管理方針,以人為本,永續經營為念,倡導終生學習,協助同仁生涯發展,建立出適合半導體產業的優勢訓練體系,在高階主管高度支持與參與下持續改善人才發展機制、職能應用與多元訓練方案。並持續強化平衡計分卡四構面所規劃出營運策略地圖,達成公司每年策略目標與人才發展成效。

經營理念與願景

南亞科技承諾持續強化公司治理,確保股東權益,建立和諧、健康及安全的工作環境,致力 於綠色科技與環境永續共存,並積極參與社會公益,善盡企業社會責任。

(一)願景

智慧世代最佳記憶體夥伴。

(二)核心價值

南亞科技的四大核心價值:「創新」、「誠信」、「當責」及「效率」。

- ◎「創新」是公司技術成長及競爭力提升的原動力
- ◎「誠信」是對待客戶、供應商及合作夥伴的指導原則
- ◎「當責」與「效率」是全體同仁勇於承擔責任,對目標志在必得、全力以赴的具體表現。

人才發展擴散效益

(一)南亞科技人才發展突破 4L 計劃 - 擺脫員工總是被告知該學什麼的窘境

突破柯式培訓 4L 展現 L5 訓練成效管理模式,計算投資回收報酬率,強化公司營運績效的連結。依公司策略目標,納入公司平衡計分卡管理,連結年度訓練計劃,依據人才品質管理系統之課程計劃、設計、執行、成果與監控流程手法執行,建立訓練成效數據化評估,讓同仁瞭解訓練對於營運的影響。

(二)對企業本身具體擴散效益

- ◎ 員工行為意識改變 從被動學習到主動發掘成果:訓練成效管理模式結合自主學習計劃,從員工的學習行為改變,逐步建構學習型組織,達到「自覺、主動、積極的終身學習」,使員工不再都是被動透過別人安排訓練內容,而能主動提出訓練需求。訓練需求與行動方案連結公司組織策略目標與同仁發展,提升課程有效性及價值,並有更具體與量化的效益產出。
- ② 新穎管理模式 訓練移轉驅動營運效益: 追蹤課程 衍生的營運效益及訓練專案有效性。各課程分級課 程效益評估分析,依據訓練計劃分階段執行規劃評 估、專案資料收集、資料數據分析、檢視訓練效益, 計算出課程訓練完成後對公司營運投資回收報酬率。
- ◎ 訓練成效移轉 透過訓練觸發創新技術:透過訓練成效評估模式建立可以確定訓練需求與目標設定的達成模式,延伸激發創新機制,進而觸發員工創新技術的展現,提升技術成長與競爭力,帶來公司實質的營收效益。





(三)學習科技-人才發展品質系統平台

為讓公司內部人才培育與知識累積有效整合與使用,建立訓練發展與知識分享管理平台,內容包含訓練規劃、課程執行、成效追蹤、專案歷程、案例分享、知識文件、訓練教材、專家和社群等功能,有效與快速提供公司員工課程管理、知識分享與查閱。2018年每季最高使用流量超過5.8萬人次,並建置932件知識文件,知識社群回應文章與主題討論累計4,866件。教室課程公開班與各部門內訓課程,共開辦1,786班,完成受訓38,218人次,總訓練人時達73,074小時,線上課程/問卷/測驗:完成共583班,完成61,925人次。

(四)組織人才管理-菁英人才培育

關鍵人才是企業最重要的戰略資源,也是企業價值的主要創造者,更是企業持續成長的重要 憑藉,南亞科技為強化核心技術傳承、關鍵人才養成與企業文化認同,對南亞科技關鍵人才規劃 菁英人才培育計劃,除提升公司整體競爭力外,並連結個人發展計劃,提升個人能力,達成組織 目標。其擴展效益不僅可達留才成效,優良人才離職率低於 0.5%,更能健全公司人才梯隊,銜接 接班人計劃,達到有效人才管理目標。

4 組織成果與社會成效評估

(一) 榮獲經濟部「國家產業創新獎」殊榮

南亞科技專注新製程及新產品的創新,導入創新管理以提升公司的創新能量及創新價值。同時兼顧製造生產線的精準管理,強調在團隊合作精神下,達到很好的生產績效。南亞科技的創新

戰略是建立下一代 DRAM 產品技術,加快產品多元化和智慧化製造工廠,並加強保護智慧財產權及營業秘密。

(二)觸發創新技術、厚實研發設計專利

產品專利主要用途在於 DRAM 生產製造及運用,亦可使用於各公司間交互授權及專利攻防,對於智慧財產權之彰顯有極大之助益。2018 年獲證製程改善、電路設計、測試及 IC 封裝等 502 件專利,累計達 3,759



件專利。南亞科技深知擁有先進製程技術及新產品的開發能力,所以人才培育才是公司成長茁壯 的關鍵,因此專注於研發及智慧財產權的建立,並培養專業研發團隊,強化技術競爭力。

(三)持續提升人才發展品質管理系統

為強化人才發展策略,2009年導入訓練品質規範,經歷導入期、落實執行期與持續改善期3階段,歷年獲評核單位肯定,更於2018年獲評人才發展品質管理系統(TTQS)金牌殊榮。



(四)參與社會人才培育

南亞科技扮演「積極回饋社會的參與者」角色,在就業與經濟成長目標驅動下,打造「人才 培育生態圈」,參與社會人才培育,行動方案分別有積極扶持校園活動、辦理業師講座、舉辦企 業參訪、推動產學合作、建立實習制度與設置獎助學金,響應青年培力,榮獲天下公民獎殊榮。



推動人才發展經驗分享

重視專業人才培育與發展一直是南亞科技永續策略主軸之一,除了建立完整人才發展品質體 系外,更持續提升人才價值與動能,在不斷的蜕變中扎根半導體自主技術,培養出堅強的產品研 發團隊,引領國家半導體動態記憶體產業,是我們彼此齊心協力,共同追求企業永續發展目標。



Inventoc 英業達股份有限公司

大型企業獎

負 責 人 | 卓桐華/董事長

設立日期 | 民國 64 年 6 月 9 日

營業項目 電腦製造業

員工人數 | 約5,080 人



人才發展特色與勝出關鍵

「人才為本」是英業達永續經營的基礎,結合公司核心價值與策略目標,規劃完善的人才發展計劃。

首要留才,從人才庫建立、教育訓練、績效評核、激勵措施到儲備具潛力的關鍵人才,進而 制定系統化的人才發展計劃,策略規劃關鍵人才職涯發展,透過輪調、任務指派,從實務中學習 承擔並培養未來人才能力,以確保公司人力資源永續發展。

經營理念與願景

英業達本著「創新、品質、虚心、力行」的經營 理念,透過產品多元化、策略聯盟及供應鏈整合,擴 大企業營運規模,厚植長期競爭優勢,成為最佳的系 統、軟體與服務公司,而公司的「十大信念」,更是 以「人才為本」為第一優先,「社會責任」為最終承諾。



人才發展擴散效益

(一)培育關鍵人才

- ◎ AI 應用人才培育:結合公司 AI 研究中心發展方向,規劃 AI 應用人才與員工不同需求程度之 AI 訓練,並運用 AI 技術以專案來解決問題及營運升級。
- ◎ 內部講師團隊組建:培育高潛力人員,促進組織傳承與學習分享,提升講師數位教材製作能力,協助優化講師與組織訓練發展品質。
- ◎ 英日語文檢定:因應公司營運需求並響應國家雙語政策,英業達長期推動內部英日文檢定,通 過檢定者,每月發給語文檢定津貼。至 2018 年累計合格人數:英文 2,108 人,日文 647 人。

(二)推動成長動能

- ◎ 人資輔助留任系統:人才中心與 AI 研究中心合作,透過相關數據分析,預測 3 個月內離職高 風險員工,讓人資與單位主管能針對整體人才佈署發展規畫,搶先預作準備。
- ◎ 問題分析解決實戰營:強調以終為始的課程規劃概念,結合實務工作與搭配課程運用,有效產出5項創新改善案,經2019年持續追蹤業績成效,有效降低營運成本\$6,200萬。
- ◎ 孕育科技人才:英業達成立「AI 研究中心」、「工業 4.0 研究中心」及「5G 研究中心」三大中心,透過多元教育管道,進行人才培訓。同時也與國內外知名學府進行 5G、Audio 及 Power 學術項目研究,透過產學互動交流,培育人工智慧及互聯網浪潮相關人才。
- ◎「創意提案、專利獎勵」制度:營造創新氛圍,每年投入大量資源,激勵員工致力開發多元化







國家人才發展與

產品應用,提出功能性、技術性或結構性的創新構思及流程改造,增加產品附加價值。

(三)傳承實務經驗

- ◎ 集團技術交流學習,建立工程師溝通平台:每年定期召開集團技術策略會議,就集團目前的技術及產品發展現況及未來發展進行交流,達成強化內部橫向聯繫、技術分享,增進整體戰力。
- ◎ 活化數位學習平台:鼓勵內部講師團隊以 e-Learning 教材傳承專業外,善用線上平台的便利性, 提倡員工自我學習、擴散組織學習之效。
- ◎ 營造幸福職場,從「心」出發:英業達以完善員工照護及關懷體系,作為「留心」的重要一環, 推動多元的員工福利方案,以工作生活平衡與健康促進共構員工福利,打造健康幸福的職場。

4 組織成果與社會成效評估

(一)組織成果

- ◎ 公司營運有成,連四年業績成長:透過公司堅強的研發能力暨軟硬體製造優勢,積極進行資源整合,持續提供客戶優質之核心競爭產品。在全體人員齊心努力下,2018年營業額更是突破新台幣五千億元。
- ◎ 透過外部評核,持續優化人才發展品質與管理機制,創造正向循環:善用政府資源,自 2016 年 導入 TTQS 人才發展品質管理系統完善組織訓練發展管控程序,並持續優化、改善整體訓練品質與管控方式,同時強化與組織策略連結度,2019 年再度取得 TTQS 銀牌肯定。
- ◎ 厚植創新研發實力,佈局全球專利優勢:至 2018 年英業達集團全球專利獲證數高達 15,500 件,涵蓋 15 個國家/地區,專利技術領域包括:移動物聯網、智慧製造、智慧雲端等。
- ◎ 2018 年獲美國 (IFI Claims Patent Services) 專利獲證數全球第 907 名
- ◎ 資誠 PwC 全球創新千大企業第 426 名,台灣創新企業第 16 名
- ◎ 台灣(智慧財產局) 專利獲證第44名,發明專利獲證第30名

(二)社會成效評估

◎ 擴散共學圈,232 場供應商交流會十年有成:自 2009 年開始即已邀請供應商夥伴舉辦先進技













術 / 新產品交流論壇。至 2018 年底止,英業達已舉辦 232 場次,參與論壇的供應商家數累計達 167 家。

◎ 活絡台灣新創圈,2018 年榮獲雲豹育成計畫最佳企業導師獎:「雲豹育成」為2013 年「台灣雲端運算產業協會」為促進雲端運算(Cloud Computing)、物聯網(IoT)、巨量資料(Big Data)及工業4.0 (Industry 4.0)創新服務,培育台灣下一個科技產業明日之星所啟動的育成計畫。英業達從2013 年至2018 年為止,協助輔導87家新創公司畢業,取得54%募資成功率,維持90%的存活率,促成新台幣17億以上投資金額。

推動人才發展經驗分享

(一)強調「人才為本」,建構多元職場學習場域

順應產業趨勢變化,組織轉型需求,持續融合新興學習科技應用,完善虛實整合人才發展環境,促使組織整體戰鬥力提升。

(二)共構「人才增值」,打造全方位關鍵人才留用計畫

英業達除了建立完整的關鍵人才發展藍圖與職能模型,後續將持續與智能科技結合,推行以 數據為基底的人才發展分析預警、管控機制,提供主管管理、員工個人發展最佳決策及參考指引, 形成多維度的人才發展模式。





彰化基督教醫療財團法人彰化基督教醫院

大型企業獎

負責人 陳穆寬/院長

設立日期 | 民國前 15 年 11 月 29 日

營業項目 | 醫療服務業

員工人數 | 約8,713人



人才發展特色與勝出關鍵

隨著世界潮流的改變,醫療資訊及智慧醫療是目前更是未來的趨勢。彰化基督教醫院醫療及 管理除落實在本國外,更看到他國人民的需要,對外輸出,從西進到南向,也跳脱了台灣內部的 醫療競爭。向外擴張的同時,更需要專業人才的參與,因此需不斷的創新及不間斷的人才培育, 才能與世界接軌。專業人才從個人做起,可以身作則來增加團隊的價值;從團隊做起,可將健全 厚實的單一組織拓展成多個健全的組織。彰基除提供人才健全的組織做為後盾外,亦為員工創造 更大的舞台,將耶穌基督的愛傳遞出去。

經營理念與願景

位處台灣中部的彰化基督教醫院是中台灣歷史最久的醫療中心。百餘年來,秉持耶穌基督洗 腳精神,以謙卑服務、無私奉獻的態度,積極服務、付出,成就多項榮耀。彰基努力追求醫療品質, 在國際及全國性的醫療品質會議中展現品質改善成果,成績亮眼。

堅持「以病人為中心」的服務,不斷引進創新醫療科技,與世界醫療接軌。為培育人才提供 充足的訓練資源,也積極參與國際醫療活動,提供醫療援助,實踐「彰基走出去,世界走進來」 的發展方針。

人才發展擴散效益

(一)接班人計劃

人才養成及接班相當重要,彰基運用「管理職能」模型於接班人計劃,作為儲備主管之遴選及教育訓練的工具,發展出以職能為導向的人力資源管理模式。每年由主管根據「人才績效潛力矩陣」,了解員工過去的績效表現及未來潛力的高低,進行人才區隔,用以評估員工職涯移動的可能性,並通過 MENTOR 制度全面性的關照其發展。

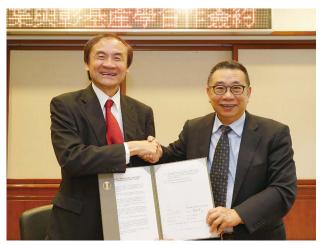
(二)職涯發展計畫

依照醫院整體發展目標訂定員工教育訓練計畫,並依據各職類人員特性及需求訂定職涯發展 計畫,透過職涯發展流程圖確認員工具備該職務之資格與能力。

(三)成立彰基 4.0 國際智能醫療大聯盟

彰基積極投入醫療人工智慧的研發與推廣,除了全力支援中部醫療專班資源及上課場地,也 指派院內各層級主管參與受訓;發展彰基醫療體系臨床決策支援(iStroke)及遠距雙向視訊系統,









協助照護地區醫院急性中風治療品質;護理照護通訊平台及行動化計價醫材管理 PDA 系統,簡化工作流程,達到有效庫存管理,使同工有更充裕的時間可以照護病患;智慧型亮燈調劑台,創造調劑零疏失之友善工作環境,大幅縮減藥師培訓時間,更榮獲國家醫療品質獎、智慧醫院全機構標章、智慧城市卓越貢獻獎等殊榮。

(四)發展精準醫療及導入智慧醫院服務

引進「新進員工」,如:手術機器人、病房服務機器人、運送機器人,協助環境導覽、衛教、器械搬運等作業,解決人力不足、搬重物導致職業傷害等問題;設置複合式手術室、3D列印中心,更斥資48億蓋新醫療大樓,設立質子中心治療癌症;以「精準用藥」為例,用平衡計分卡的手法,在學習、流程、病患、財務等四大構面找出關鍵指標,達到「醫師精準處方」、「藥師精準調劑」、「護理精準給藥」及「病人精準用藥」四大目標,建構一個以病人為中心的用藥安全網,另有精準警報、精準用藥、細胞治療等提升醫療效率及品質。

(五)國內外之外部機構認證

彰基通過 4 次美國 JCIA 評審、12 項 JCIA-CCPC 認證、6 項醫策會疾病別認證、51 個 SNQ 國家品質標章認證及通過 AAHRPP、FERCAP 認證的國際醫院;四個實驗室榮獲美國 CAP 認證,發表千餘篇 SCI 期刊論文,擁有 52 項專利,並榮獲多屆國家新創獎等成果。

金組織成果與社會成效評估

(一)國際醫療事業部-進行多角化輔導項目

彰基秉持「僕人式領導」、「持續創新、追求卓越」的精神與所有同工彼此洗腳。培育 100 多位專家,推動彰基向前邁進,透過多角化輔導服務,創造員工價值,接待超過 288 團參訪、培訓超過 142 團、進駐輔導超過 107 家醫院。





(二)積極配合政府新南向政策,發展一國一中心計畫

與泰國 Overbrook 醫院締結姐妹醫院,與印尼穆罕默迪亞大學護理系簽訂護理研究所學生實習合作備忘錄,將彰基長期照顧專業模式與新南向政策作連結。

(三)長照社區健康照護 - 多元化照護到照護多元化

將「以病人為中心」的醫療模式銜接長照 2.0「以人為中心」照護服務計畫,提供個案最適合的照護模式及後續管理與追蹤。整合失智社區服務據點並創新失智共同照護中心,結合資訊開發智能照護系統,鼓勵長者參與社區活動,榮獲國家生策會「暖心照護、全家守護、居家揪甘心」銅牌獎。

(四)持續拓展偏遠地區及弱勢族群醫療服務

本院特有海外醫療中心,國家遍及亞洲、南太平洋、非洲及加勒比海地區,服務超過十四國,服務人次超過三萬人;截至 2019 年 9 月,共派遣 784 位醫護志工至 15 國進行短期醫療服務,亦接受友好國家派遣醫事、研究人員及學生至本院交流,透過臨床實務及經驗分享,讓學員於結訓返國後能持續發揮教學種子的力量,有效提升當地醫療、人力資源素質。至 2019 年 9 月已代訓超過 300 餘人,並與當地社區組織,如:社福機構、學校、社區團體等進行跨國合作,針對在地需求進行評估規劃,提供公共衛生綜合性專業協助及醫療儀器捐贈等,更榮獲外交之友貢獻獎及國際醫療典範獎。

推動人才發展經驗分享

彰基非常重視人才的發展與培育,結合彰基文化推展人才發展策略,鼓勵員工主動持續學習, 建構學習型組織氛圍。更成立師資培育中心,培養內部講師,提供人才更寬廣的發展舞臺,促使 人才持續發展茁壯,鞏固各職級人員能力,以追求更卓越的醫療服務。



2019 國家人才發展獎 National Talent Development Awards

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





冠呈能源環控有限公司

中小企業獎

負責人 王獻堂/總經理

設立日期 | 民國 97 年 3 月 18 日

營業項目 | 美國綠建築、台灣綠建築、智慧建築、建築碳足跡等綠色與安全服務

員工人數 | 約28人



★ 人才發展特色與勝出關鍵

總經理親自參與冠呈能源環控有限公司(以下簡稱冠呈)人才發展政策,並以身作則投入研 發,更為冠呈首位通過 TTQS 企業機構版導入培訓。貫徹「人才就是資產」的理念,持續投資員 工培訓,優化冠呈人才發展制度。在薪酬制度上,除了導入績效連結的遊戲化升等制度,更打破 員工發展上限,推動體制內創業,輔導員工成為老闆。為了提升員工學習效率,影像化現場經驗, 讓學有專精的人拍攝影片將經驗傳承,並將成果放置以「學習者為中心」的教學平台供員工學習。

經營理念與願景

冠呈願景是「成為世界級的綠色顧問」及使命是「協助企業建立節能減碳標竿」,為了讓內部有更具體化的目標,將願景細分為短、中、長期階段性目標分別為立足台灣(優化台灣節能減碳技術);放眼中國(輸出台灣節能減碳實現知識經濟);亞洲第一(建立亞洲節能減碳標竿),並逐步實現公司之願景。另外,為提升冠呈員工瞭解企業使命,增強認同感,公司官網持續揭露協助企業節能、減碳量及節水量之成果實績,讓員工可以持續知道大家努力之貢獻。

人才發展擴散效益

(一)人才管理創新性解決方案

- ◎ 體制內創業:打破員工職位最大化的限制,鼓勵內部員工內部創業,讓績優員工成為新市場及新產品事業部的合夥人。吳彥輝技師已順利成為永昱能源服務有限公司負責人。
- ◎ 遊戲化升等制度:借鏡角色扮演遊戲(Role-Playing Game, RPG)訂立工程 師升等制度,打破原本年資薪酬制度,除了連結工程師本身職能及薪水,更 鼓勵員工取得公司相關證照,給予額外證照加給。
- ◎ 影像化標準作業程序(SOP):挑選學有專精的人才進行教學影片的製作,並將其成果放置「以學習者為中心」的教育訓練平台之上,提供冠呈員工學習持續精進能力。因影片成果亮眼,於 2018 年受川昱永續環控有限公司委託協助其製作美國綠建築教材影片,並獲得全世界最大綠建築協會 USGBC 之許可,將影片放置於 USGBC 教育平台成為付費之課程,供成員學習後取得 LEED 積分。
- ◎ 資訊化及圖像化現場表單:透過資訊技術降低技術門檻,縮短新人學習時間, 藉由 IoT 及 APP 技術將專案工作現場表單資訊化,並讓新人透過可視化的界面,更容易執行現場設備之驗證。由冠呈員工自主研發之量測設備已獲得專利,未來將結合 iCAP 職能導向課程認證,將人才培訓課程及影音平台共同推廣於市場,加速市場綠色人才之養成。













(二)人才發展持續改善之實踐成果

- ◎ 透過產官學增強公司研發技術能力:規劃每年出版書藉之計畫,逐年與台北市消防設備師公會、台北市冷凍空調技師公會及台灣建築調適協會合作,透過經專家學者認可之出版書藉制定內部培訓教材,提升公司內部辦訓品質。
- ◎ 參與國際論壇之投稿:鼓勵員工將其在人才發展之成果,撰寫成論文參與綠色論壇論文投稿, 傳遞綠色與安全技術。
- ◎ 鼓勵員工多元發展:讓員工利用上班 20% 時間發展個人興趣,在 20% 時間內員工可投入與公司相關工作,趙培均投入攝影、莊智凱投入程式開發及施冠群研讀臺大土木博士班。

和 組織成果與社會成效評估

(一)人力資源發展獲獎實績

- ◎ 勞動部 106 年度企業人力資源提升計畫頒獎表揚:透過資訊化協助辦理教育訓練,大幅縮短行政流程;透過遊戲化公司職等,讓員工可以享受玩遊戲升等的樂趣,足以成為中小企業效法之對象。
- ◎ 對外舉辦成果發表會:藉由冠呈 10 周年舉辦成果發表會,除了 凝聚員工向心力,更提供舞台讓員工可以將其所學展現,激發其 潛力,發揮其所長。
- ◎ 持續優化服務品質,投資公司專案管理之能力



於 2018 年獲得國際資料中心整合企業 (Enterprise Products Integration ,EPI) 之資料中心營運標準亞洲合作伙伴,可擔任國際之資料中心營運標準(DCOS) 認證之稽核單位。

(三)社會之成效

◎ 推動業界綠色與安全技術:總經理王獻堂原為中衛發展中心受訓能管員,因在綠色與安全領域 貢獻,特被中衛發展中心聘為能管員精進教材「檢測儀器概論及設備維護管理」之教材編列成員。







- ◎ 成立企業永續管理師聯誼會和臺灣建築調適協會
 - ◆企業永續管理師聯誼會-取得第一屆企業永續管理 師資格,並參與推動企業 優先錄取具備企業永續相 關證照或訓練者,有助於 建構永續社會、打造優良 企業。
 - ◆台灣建築調適協會-積極 參與綠色相關活動,如兩 岸綠色建築評價標準專家 論壇等,透過兩岸綠色交 流宣揚臺灣綠建築技術, 將臺灣成功綠色經驗複製 於中國,提升台灣國際競 爭力。
- ◎ 驗證人力發展之成果,實踐 冠呈社會企業責任:透過服





務業創新研發計畫(SIIR)向政府申請計畫捐贈技術服務,協助米倉國小、德音國小等發展環保無毒的魚菜共生的系統。讓小朋友可以從小體會種菜的樂趣及照顧動物之同理心。透過魚菜共生系統,可觀察到魚吃掉蚊子的幼蟲後,產生排洩物又可以供給蔬菜養份,進一步了解自然生生不息之生態,並從中學習應用導入產業循環經濟。

◎ 參與田園城市建置,協助建置世界級城市之節能減碳標竿:配合臺北市推田園城市政策,107 年冠呈參與臺北市政府工務局田園城市建置成果競賽榮獲企業獎。

推動人才發展經驗分享

感謝政府投入各項人才發展資源及學校人才發展之研究成果,讓冠呈可以在缺乏專業培訓背景之同仁情況,依然可以持續優化人才發展體系。更感謝冠呈員工的付出,讓冠呈可以實踐初步人力發展體系,實現「每位員工都能有所貢獻」之目標。對於人才發展體系,冠呈秉持著「沒有最好,只有更好」的精神,期望經過不斷探索及持續改善後,可尋找出企業最適化的人才體系,動態調整組織、提升冠呈業界競爭力,共同為永續社會環境儘最大心力。





雲朗觀光股份有限公司

中小企業獎

負責人 | 辜懷如/董事長

設立日期 | 民國 50 年 3 月 4 日

營業項目 客房住宿、餐飲服務及加盟技術規劃與飯店經營諮詢。

員工人數 | 約65人



人才發展特色與勝出關鍵

(一)培育全方位人才優化【五星計畫】

發展人資之選、訓、育、用、留等五構面為核心,推動伯樂、明日、三度、技藝、創意之五 星人才培育計畫。

(二)實踐核心價值【創新】理念擴展『創新圈』

激發與鼓勵員工創意思考,推動創新圈獎勵制度,有效擴散各分館創新提案與自主學習效應。

(三)導入【TTQS系統】建構【E 化知識庫及創新分享平台】

以 TTQS 人才發展品質管理系統為架構建置內部 E 化知識庫數位學院,提供技職能養成及核心理念等開放自主式學習資源,成為旅館業員工數位學習新典範。

(四)營造【工作生活平衡之友善職場】

運用職涯教練、雲老師諮詢、員工家庭日與社團獎助等多樣計畫,建立多元友善職場環境。

(五)攜手員工參與社會活動【善盡企業責任】

以 CSR 導向的人力發展計畫,透過參與歷程建立團隊共識、創造員工認同感、高留任率之人才資本。

經營理念與願景

雲朗觀光集團主要從事旅館事業的經營開發、客房住宿及餐飲服務。以LDC三個字母為品牌logo,L代表的是「Luxury奢華」、D是「Dream夢想」及C是「Culture文化」。2008年由「中信」品牌更名雲朗觀光後打造了雲品、翰品、君品、兆品、品文旅等飯店品牌及知名館外連鎖餐飲據點。2013年挺進歐洲,於義大利拓點開設飯店,為集團注入新思維和刺激,透過核心價值的創新思考與文化藝術理念為飯店展開新的文藝復興之路。對外除了提供餐飲款待與客房服務外,雲朗觀光期許傳遞更多的是文化藝術與關懷的企業價值,這10年來一路堅持。對內致力培育員工,除了提供工作技能的專業學習外,也讓員工在工作場域中,體驗東西文化藝術、品味生活,打造一個能讓員工實現餐旅夢想的國際品牌,雲朗觀光堅持「做值得的事」!

人才發展擴散效益

(一)明確與完整的人才發展計畫運作-五星計畫





明日之星 儲備幹部或講師計 畫 - 培育未來接班人



三度之星 顧客服務案例計畫 -培訓服務品質教案



技藝之星 提升員工專業職能· 舉辦技藝服務競賽



創意之星 創造品牌價值競爭 力-獎勵創新提案制

(二)導入 TTQS 人才發展品質管理系統及建構 E 化知識庫平台培訓人才



集團全面導入 TTQS人才發展 品質管理系統



知識庫應用平台-雲朗知識



創新圈分享平 台-集思軒數 位學院



(三)成立創新圈實踐集團的核心價值創新理念

透過各個子圈、母圈提案及定期發表(期中/期末)分享交流創新成果,擴散各分館自主與 學習群組效應。執行成果匯集並建構E化線上交流平台,將各分館的創意提案與成果讓員工透過 線上電腦或手機可即時分享學習,鼓勵員工自我實現的文化創新制度,激勵產出更多創意提案, 提供超越顧客期待的產品及服務,創造品牌價值與提升競爭力。

(四)多元獎勵提升員工對公司認同感與向心力

員工福利計畫包含提供員工免費集團酒店住宿、親屬住宿優惠、婚宴或餐飲優惠、員工進修 補助、工作生活平衡補助、社團補助、旅遊補助、歡樂點數發放、員工認股、員工二八儲蓄及久 任獎勵…等計畫提升員工認同感與向心力。

組織成果與社會成效評估

(一)培育餐旅人才,職場競爭力顯著提升

集團與各分館連續 3 年榮獲國家人才發展獎暨 TTQS 評核獎項金、銀、銅牌榮譽,並持續優 化發展員工教育訓練、向下深耕校園培育無數餐旅人才及內部接班菁英團隊。

(二)推動產品創新,市場聲譽逐年成長

鼓勵創新提案並提供超越顧客期待的產品與服務,創造品牌價值與提升競爭力,集團 2019 年 GRI 服務聲譽總體顯著提升 4~5%,達成提升組織營收目標。

(三)鼓勵技藝競賽,專業技能持續精進

集團餐廳頤宮連續榮獲全台灣唯一「米其林三星」殊榮外,各分館在交通部星級旅館評鑑服 務品質皆獲得四~五星榮耀肯定。

(四)營造【工作生活平衡場域】之友善職場

導入職涯教練關懷輔導計畫,提升新人3個月內留任率至80%以上;雲老師諮詢系統,協助









輔導員工心理抒壓及營造關懷氛圍,留住優秀的人才;另推動工作與生活平衡補助計畫,例如舉辦員工家庭日、運動日、舒壓課程、社團獎助與友善家庭措施之彈性工時…等計畫,確保員工身心健康與安全,建立友善職場之就業環境。

(五)攜手員工參與社會活動【善盡企業責任】

以 CSR 的思維規劃人才發展策略,找到人才在企業的新價值,透過企業社會責任方案,例如推廣環保節能、愛地球理念、捐助弱勢團體、修復古蹟、刊物出版、驚喜圓夢計畫、路跑與泳渡淨潭活動等方案,期望同仁與賓客在透過活動參與中,認同雲朗觀光在堅持文化、藝術創新與善盡企業責任之用心,員工及賓客一起攜手「做值得的事」!

推動人才發展經驗分享

人才的發展是企業持續成長的動力,相信做值得的事,會讓一切與眾不同,積極營造員工「被看見」、「被重視」的舞台與發展空間,是雲朗觀光堅信的育才理念與前進方向;未來仍將持續以明確的人才發展計畫,輔以 TTQS 人才發展品質管理系統訓練驗證,並結合企業核心價值與願景展開多樣性人才發展策略,達到員工與企業同步成長的雙贏,建立餐旅夢想的國際品牌,成為誠己待客的服務圓夢者。



☀LASER TEK 雷科股份有限公司

中小企業獎

負責人 鄭再興/董事長

設立日期 | 民國 77 年 9 月 9 日

營業項目 | SMD 捲裝材料、LASER/SMT 相關設備、能源事業 LED/ 智能控制產品

員工人數 | 約193人



人才發展特色與勝出關鍵

雷科董事長認為用人應提升員工職場價值,建立員工終身受雇的競爭優勢進而提升雷科競爭力=「硬實力」+「軟實力」(企業文化、領導力、人際溝通)。除給予承諾外亦在人才發展上給予教育訓練費用無上限之支持。董事長至今仍孜孜不倦持續進修並將所學新知識帶進公司,亦在主管會議上分享並請主管彙報後給予反饋;高階主管在每月月會中分享自訂主題也帶領同仁與組織在學習中共同成長。讓「全球第一 SMT 解決方案的供應商」成為大家共同理念。

經營理念與願景

談到雷射產業,大家第一個想到的就是「雷科」。1988 年,不到 30 歲、頂著「飛利浦史上最年輕經理」封號的鄭再興,一個轉念下,毅然決然離開飛利浦,成立雷科。如今,30 個年頭過去了,雷科在高雄發跡、從規模只有 3 人的小公司,到現在事業版圖遍及上海、昆山、東莞、新加坡;可提供配套供應,在地化服務等。去(2018)年全年 EPS 達 4 元以上,創下近年來高峰。目前海內外總員工數約 350 人,「專業的穩健」、「持續創新發展」一直是雷科的經營主軸,並秉持著滿足 SMT 客戶多元化需求、創造員工與公司共同成長的優質環境、為股東追求最大利益、愛護地球,善盡社會責任。近年來雷科在多角化經營下,營業項目也從最初的代理 LASER 設備擴展到 SMD 捲裝材料,LASER 設備客製化、SMT 相關設備、能源事業 LED 及智能控制產品等。未來,雷科也將緊追科技產業發展趨勢,不斷擴張事業版圖,朝成為「全球第一 SMT 解決方案的供應商」前進。

人才發展擴散效益

- ◎ 落實教育訓練政策:持續拓展員工專業知識與管理技能的品質水準。
- ◎ 教育訓練承諾:所有員工皆能獲得有系統與專業的訓練,讓員工獲得有效執行工作任務的多樣 化技術與知識。

(一)30 週年的雷科要更茁壯

30週年這年很不一樣,根據雷射的聚焦特性,董事長把「聚焦」當成自己座右銘,將穩固本業、 堅信人才與創新技術為公司發展的基石。這年雷科與中山大學合作進行了長達半年的企業文化及 領導力與人際溝通。

- ◎ 員工效益:主管可從中學習如何提供部屬情緒抒發的出口,並給予相關協助;同仁本身也可以 兼顧工作及生活,提高抗壓性,維持身心健康與自我實現。
- 企業效益:增進員工向心力,形塑社會企業形象,降低流動率並吸引留住優秀人才。















(二)就是要多一小步,比之前更進步

105年雷科曾邀請友尚集團曾國棟董事長來做「多想多一小步就是創新」的演講,以該公司自身的經驗來做分享,從個人到部門最終到公司能有哪些地方能再多做一小步,也因此負責人期許公司同仁能在多一小步中的思維,做到工作中的創新,從一開始各部門每月的分享到發起實際推薦活動,無論是自發性或發現同仁的多一小步舉動,皆可透過公司專屬管道推薦提名。

自 106 年起辦理至今已超過 50 件同仁自薦與被推薦的提名資料,除了公開表揚外,亦會分享 在公司內部網站,藉此希望提升公司競爭力,增進公司創新、環境及制度面之進步,秉持著多做 一小步之精神。

(三)一起來讀書

在競爭激烈的科技業裡,為避免主管因忙於工作而忽略追求新知,董事長發起了讀書會,並

自掏腰包購買書籍贈予主管一起共讀,透過閱讀凝聚經營管理想法、一起為共同目標成長努力, 目前每月由主管帶領分章閱讀,並擷取重點分享理念給全體同仁共同學習。透過知識管理流程建 構以及知識共享機制,建立創新人才的培育機制、雙元能力打造組織創新動態能力。

和 組織成果與社會成效評估

(一)專業的穩健,創造獲利

雷科目前是國內被動元件及封裝材料最大的供應商;在內部除仍持續給予同仁自我增值外,經營策略為因應客戶需求、改變投資策略或擴點計畫,以創造股東最大利益;且近10年來的營收、獲利皆持續穩定及創新高。

(二)員工的幸福來自雷科

雷科擁有一般科技廠沒有的小型藝術畫廊,為生硬冷冰冰的科技業辦公環境裡注入了溫暖氛圍、並提升同仁和諧愛人的氣質。每年提供多次國內外旅遊、不定期家庭親子日、公司社團活動補助等讓工作及生活達到平衡來增進員工對公司歸屬感。離職率更是維持在2%以下,員工皆對公司給予溫馨感到幸福。

推動人才發展經驗分享

公司曾獲頒經濟部小巨人獎、第 17 屆國家磐石獎等,近年來更獲得第 4 屆卓越中堅企業獎、 健康職場認證、安全防護工作績優獎廠商、連續 8 次無災害工時證明等,為經濟部加工出口區臨 廣園區 2018 年度績優單位。

目前雷科正在進行創新變革計劃,此次計劃將使人才發展架構與職能建置日趨完善,公司堅信即使在景氣低迷下仍應持續不斷精進創新教育訓練,以利可及時應對變化萬千的產業速度。

未來雷科將繼續打造無限發展的可能性,持續蜕變成長。





國家人才發展獎 National Talent Development Awards





2019 國家人才發展與 National Talent Development Awards

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





台灣中油股份有限公司人力資源處訓練所

機關(構)團體獎

負責人 林忠亮/主任

設立日期 民國 52 年 5 月

營業項目 教育訓練、技能檢定、教材叢書、場地出借

員工人數 | 約42人



人才發展特色與勝出關鍵

中油訓練所主要有三方面的貢獻:為中油公司解決人力斷層及企業接班問題、讓產業界與學界鏈結以提昇知識技術水平、讓學生學以致用,弭平產學落差,透過組織學習及新科技,使訓練所與各界一起共好航向藍海,其關鍵成功因素有三個:透過自我挑戰及外部驗證系統來提升自我、導入多元思考並與各界攜手協作相互學習、藉由協作激盪出各種富含創新的方案。

經營理念與願景

為帶動能源石化產業的發展,引領企業提升安全文化,中油訓練所與產官學界充分合作,建 立能源石化專業人才培訓平台,善盡社會責任,經營理念與願景如下:

- ◎ 願景:成為能源石化產業人才培訓的先驅與標竿
- ◎ 經營理念:「品質(持續提升訓練專業品質與服務)、合作(持續落實友善合作推廣與管理)、 創新(持續激勵正向創新發展與應用)」





◆ 人才發展擴散效益

(一)培育中油公司高階主管的搖籃,創造績效永續經營

2001~2018 年間共培育 850 位符合資格之高階主管候選人,近 6 年培訓合格人選其升遷比例 高達 30%,解決中油公司人力結構老化與人才斷層,並提出行動計畫執行成效報告(涵蓋流程改善、成本降低、效率提升、人才發展與培育等),對經營績效產生重大貢獻。

(二)提升中油公司工作人員職能,使工廠及加油站順利運作穩定供應國內油品

培訓工作人員取得法定證照與專業訓練,證照取得率在9成以上,除提升其職能與操作技能使工廠及加油站可順利運作穩定供應國內油品外,還能降低中油公司外派學員受訓之教育訓練支出。

(三)首創「施工架承攬商三合一制度」,維護承攬商作業安全減少職業災害發生

2005年首創「施工架承攬商三合一(承攬、講習、合格資格)制度實施準則」,承攬商工作人員應先通過中油訓練所之講習並測試合格後才可進場施工,近5年已累積訓練合格2,746人次,使中油公司「墜落、滾落」職業傷害事故之占比逐年降低。

(四)設置「中油 e 學院」數位學習平台及行動學習 APP

建置中油 e 學院學習平台及 APP,累積煉製、探採、行銷、輸儲、工安環保與管理類等 600 多門數位教材,2015 年更與長春石化公司、化工學會三方合作,產出 47 堂 5 大類共 110 小時化工專業職能課程,藉資源共享提升我國石化產業競爭力。



(五)創辦新南向產學合作培訓,儲備海外業務人力並增進學校辦學特色

2018 年起與東華大學、正修科大及崑山科大簽定「新南向產學合作備忘錄」,開辦 4 班產學 合作培訓,參加者含本國籍學生及來自印尼、泰國、馬來西亞、菲律賓及外蒙古之學員,針對石 化產業價值鏈及台灣其他優質產業進行實務體驗與學習,強化新南向國際生與本國籍學生之產業 實習經驗,發揮產學合作之效益與功能。

組織成果與社會成效評估

(一)全國唯一「加油站油氣回收設施檢測人員」訓練機構,提升環境空氣品質

環保署唯一認可之合格訓練機構,具備完善的訓練與實習場地、功能檢測設備及師資,自 2013~2018 年共培訓 277 位理論與實務兼備的油氣回收人員,及格率為 100%,並宣導加油站業者 裝設油槍油氣回收裝置,普及率已達 100%,對加油站附近空氣品質提升有極大貢獻。

(二)提供石化應用實務課程,使學界人才鏈結至石化產業促進就業

為使大四畢業生對化工產業有初步的了解,自 2014 年 7 月起與台灣大學、中正大學及嘉義大 學攜手辦理化工學分課程,提供階梯式的「石化應用實務」課程,如煉油基本原理、試驗工廠實習、 電腦操作模擬及工廠參訪等,吸引優秀學生投入石化業。

(三)具備石油化學乙級與化工乙、丙級技能檢定場址,提升學生操作技術縮短學用落差

自 1995 年起設置化工丙級、石化乙級與化工乙級技能檢定測驗試場,其中石油化學乙級更是 全國唯一合格的測驗試場,2014~2018 年間檢定合格人次達 3,156 人,取證率均高於 84%,有助於 提升化工科學生化工操作技能。

(四)透過組織學習與調整提升訓練專業品質與服務

自 1963 年成立以來,員工職能由單一技能提升為多元技能的專案經理人,接單能力由 OEM → ODM → OBM,訓練方式由教室學習轉變為多元化教學(講授教學、演練教學、分組研討、 工廠實習、體驗活動、企業參訪等)結合行動學習及社群經營,還可承辦國內外大型活動,並依 序取得 ISO 9001、TOSHMS、ISO 14001 及 TTQS 銀牌認證。











(五)創立「中油心講堂」,善盡社會公益責任

自 2018 年起創立大型演講「中油心講堂」,主題涵蓋企業經營管理、社會公益、環境保護、數位科技、人際溝通與台灣文化,並開放一般民眾能免費參加,讓雲嘉南地區民眾也能聆聽大師級系列演講(如吳若權、徐強、沈芯菱、麥覺明、唐鳳等),增進嘉義地區學習資源。

推動人才發展經驗分享

中油訓練所對內提升員工職能,發展職能地圖進行職能盤點,彌補職能落差,且每年參與 ATD 亞太區年會,汲取新知於本所內推動,並辦理 ATD 分享會將資源共享,跳脱公部門訓練單位 的傳統窠臼印象;對外以跨領域的思維與創新,與產官學界充分合作,以最佳營運模式,成為兼 具理論與實務的能源石化人才培訓中心,創造員工願意、顧客滿意與組織獲益三種效益。





國軍退除役官兵輔導委員會退除役官兵職業訓練中心

機關(構)團體獎

負責人 王昭舉/主任

設立日期 | 民國 64 年 1 月 1 日

營業項目 職技訓練、技能檢定、就業輔導等

員工人數 | 約48人



人才發展特色與勝出關鍵

退除役官兵職業訓練中心之推動人才發展機制,對內透過職能落差盤點及分析,薦派參加相關訓練,提升工作所需職能,促進組織整體績效成長;對外採「顧客導向」之服務理念,導入TTQS訓練品質管理迴圈,以維持人才發展體系運作品質,同時致力推動職能導向課程,依據產業發展及國家政策,開辦多元、創新職訓課程,結合完善就業輔導措施,有效提升國家人力資源再運用,並能促進社會整體發展,協力建構社會安全網絡。

經營理念與願景

身為全國榮民職業訓練專責機構,為達永續經營、促 進勞動力發展,並以學員充分就業為依歸,該中心秉 持下列宗旨、使命、願景帶領組織人才發展:

- ◎ 宗旨:精進榮民(眷)及國軍屆退志願役官兵職 技訓練、輔導就業及創業
- ◎ 使命:辦理榮民(眷)及國軍屆退志願役官兵職 業技能訓練
- ◎ 願景:成為榮民(眷)及國軍屆退志願役官兵技 能培訓首選機構







人才發展擴散效益

(一)積極配合勞動部人才發展相關政策

配合勞動部人才發展相關政策,導入人才發展品質管理系統,並推動職能導向課程認證,透過不斷改善與精進,2019 年榮獲 TTQS 金牌等級評核成績,截至目前已通過 5 門職能導向課程,為勞動力發展署各分署外之公訓機構中通過最多門課程,堪為學習楷模,未來將賡續辦理並以完整能力之課程為規劃方向。

(二)強化人才發展外溢效果,發揮積極影響力

持續遵循 TTQS 訓練管理迴圈辦訓,將「TTQS 評核成績」及「通過 iCAP 職能導向課程認證」同步 納入委訓單位評選項目,管控訓練單位訓練品質及提 升訓練單位課程規劃能力及有效性。

(三)培力賦能勞動力再運用、協力建構社會安全網絡

提供完善職技訓練、考照及就業輔導措施,作為政府募兵制政策強力後盾,使青年樂於從軍, 有效提升退伍軍人人力資源再運用。

(四)結合在地產業及政策發展,辦理創新及特色課程,以達訓用合一

◎ 結合桃園航空城在地化產業及「國防產業」政策,發展全國公訓機構獨有之創新課程 - 「飛機修護班」,購置輕型飛機及模擬機等新穎設備,並導入業界師資,強化學員實作能力,期達即訓即用目標。





- ◎ 因應政府節能減碳政策,辦理「冷凍空調工程班」,培訓冷凍空調專業能力,並將教學與產業結合,與業界知名「大金公司」合作移地訓練,提供更完善的教學品質。
- ◎ 配合消防法等法規修訂,開辦「消防安全設備管理班」,辦訓品質及師資良好,獲考選部持續委託辦理消防設備師、士班實務訓練,訓後取得相關就業資格,為北部公訓機構唯一獲考選部指定訓練單位。
- ◎ 因應北部地區公共工程發展之需,開辦「挖掘機與裝載機操作班」,其中挖掘機操作班,為全國所有公訓機構唯一開辦班隊,協助退除役軍人訓後進入相關職場。

(五)與教育單位合作,優化課程內涵及衍生價值

鏈結職業訓練與正規學制,與文化大學合作辦理職業訓練課程實施計畫,優化職業訓練課程 之內涵與衍生價值,學員能同時取得就業技能及學分認證,提升職場專業精進及發展機會。

組織成果與社會成效評估

(一)內控機制完善,訓練獲政府部門品質保證

各項訓練流程均依循內部控制標準辦理,並獲得政府內部控制考評作業標竿學習案例獎; 2019年更榮獲TTQS金牌成績及通過5門iCAP職能導向課程認證,訓練品質優良,未來將秉持「持續改善」精神,精進各項訓練流程,實踐中心宗旨及願景。

(二)學員訓後提升技能學以致用,獲目標客戶肯定

每年度將訓後創業有成及成功就業之案例蒐整成職訓典範,提供學員及企業參考,讓企業端或未來學員都可以看到訓練成果,對於企業找尋人才,或學員未來就業目標之訂定,皆有所助益。

(三)培訓優秀專業人才,充實企業人力資源

培訓優秀學員,訓後推介至相關企業工作,充實其人力資源,獲企業、公會等單位肯定,成 效斐然。

(四)辦訓品質獲相關單位肯定,有助形象提升,並具正面影響力

辦訓品質優良值得信賴,獲公私部門委託代辦相關訓練。如:國防部、考選部、各縣市消防 局等單位,協助推動各項公共安全事務及訓練,辦理成效良好,並獲贈感謝狀。

(五)與其他機關合作交流資源共享,提升單位能見度

師資及教學設備齊全,協助辦理技能觀摩賽,藉由交流,有助招生及學員訓後就業。另為精 進師資交流,訓練師至學校協同教學,教授專業技能,讓在校學生能學以致用,降低學用落差。

(六)職訓結合公益,彰顯訓練價值

致力將職業訓練與公益活動結合,由訓練師率先參與相關公益活動,作為學員楷模。委外訓練學員也組成志工團,將所學投入公益,彰顯職業訓練價值。

推動人才發展經驗分享

持續配合勞動部職能導向課程推展,導入TTQS人才發展品質管理系統與ADDIE 教學設計模式、不斷改善精進各項指標措施,提升組織內外部人才發展運作外,未來也將秉持著「沒有最好,只有更好」的精神,以「開展、創新、效率、服務」的核心價值,持續辦理優質課程,輔導適性就業,達成促進榮民(眷)強化就業技能及順利就業之使命、宗旨及願景。









2019 國家人才發展與 National Talent Development Awards

非營利團體獎

台灣生物產業發展協會





台灣生物產業發展協會

非營利團體獎

負責人 | 李鍾熙/理事長

設立日期 | 民國 78 年 11 月 16 日

營業項目 | 推動國際交流合作、促進政府與產業溝通、培育生技產業人才、鼓勵傑

出優良生技產業及創新

員工人數 | 約8人



◆ 人才發展特色與勝出關鍵

有感於人才與產業成長息息相關,台灣生物產業發展協會 2015 年特別成立「生技產業深耕學院(Bio Industry Academy)」,以『產業最了解產業、自己人才自己訓練!』為理念,培育產業所需人才,陸續開辦了原料藥製程設計、新藥開發、生技經營管理等 10 大類經典課程,邀請 35 位



以上之海、內外生技醫藥專家擔任課程規劃專家、同時邀請 120 位以上之業內專家擔任授課講師。 目前已累計開辦 35 班次以上之專業課程,由 200 家以上生技企業或相關之單位、團體派員參訓, 培訓超過 1,300 位產業即戰力菁英。

經營理念與願景

台灣生物產業發展協會依章程所揭示: 積極推動生物技術之產業化、促進生物技術 之開發及移轉、舉辦生物技術研討會及演講、 蒐集及報導生物技術資訊、加強生物技術之國 際交流及合作、培育生物技術人才等,並以四 大核心任務,落實各項具體行動方案,因人才 與產業成長息息相關,任務推動期間深刻體認



生技產業深耕學院之使命及願景

目前產業人才供給不足、在職人員技能不符、流動率高、薪資競爭力不足等影響產業發展之因素下,故於會員大會暨理監事會議中,正式提案成立《生技產業深耕學院》(Bio Industry Academy),期初邀請產業專家進行生技產業訓練需求調查、高階主管訪談、邀請領域專家設計規畫課程、聘請業界先進擔任業師等工作後,於 2015 年由台灣神隆共同創辦人馬海怡博士(本會副理事長)及祥翊製藥執行長吳永連博士(產業專家)為共同發起人,自 2016 年度正式展開生技產業人才培訓任務。並以建構生技製藥產業專業人才培訓中心為願景、以推動台灣生技產業人才自主培訓、多元學習為使命;以「產業最了解產業、自己人才自己訓練」為理念,推動產業人才培訓之任務。

人才發展擴散效益

(一)推動國際交流合作

展會相關之職能專長深獲國際肯定,歷時 3 年,成功爭取【亞洲生技大會】主辦權,推動台灣生技產業連結國際:本次大會超過 100 位國際專家、14 個主題研討會、40 個新創公司或新創主題發表會,另有 600 個來自國際產、官、學、研單位參展,達 1,700 個單位(攤位數),並再次成功爭取 2020 年在台續辦。

首創【跨領域整合產業培訓鍊】:將產業鏈中相關之生技、醫、藥、護理產業培訓需求整合, 於亞洲生技大會期間共同辦理6場次假日工作坊,邀集生技研發、製藥與醫學相關之各類學會或 醫師團體等共同主辦培訓,累計達500人次參與。

(二)促進政府與產業溝通

連續7年辦理【與政府有約】之生技小聚研習活動,已累計達23場次主題學習與交流活動,邀請政府各部會首長或產官學研專家開講,累計1,100人次與會,優化產業內組織學習模式。

國家人才發展與









(三)培育生技產業人才

- ◎ 創立【生技產業深耕學院】:架構【10 大經典課程】累積產業知識及建構訓練體系:由產、官、學、研等領域專家,共同打造一系列專業課程,培育產業所需人才,並導入 TTQS 人才發展品質管理系統,持續改善精進。
- ◎ 首創:南北區域知識整合暨交流:優化產業發展,南重製藥、北重研發之區域特性,特邀請南部製藥大廠業界專家規劃並至北部親自授課。已連續辦理3年,5場次,達150人次以上。
- ◎ 產業首創建立【生技領域專家與知識庫】: 聘請海、內外 35 位產業專家擔任各系列課程規劃(設計)專家,邀請近 120 位海、內外業界人士擔任業師授課。已辦理 35 班次,累計 1,300 人次在職菁英參訓,學員平均年資為6年以上,職級以中、高階主管為主力,促進專業知識承接與實務經驗之傳承。
- ◎ 首創高階主管共識活動 【生技領袖戰鬥營】:邀請生技產業領袖人士、創業家及高階經理人, 透過2天1夜之共識營,凝聚產業發展共識及向心力,會後並成立支持團體,辦理各類知識分 享與創業相關活動。

(四)鼓勵傑出優良生技產業及創新

自 2012 年起, 連續 8 年自主投入辦理「傑出生技產業獎」:表揚投入人力、資金、研發且績效卓越的生技公司或機構,用以落實產業【知識傳承】及創新研發;累計已達 42 家生技公司或機構獲獎。

生技領袖戰鬥營結訓師生合影







組織成果與社會成效評估

關鍵成果

產官學研小聚

23場次

產業內組織學習

已達:1,150人次

17 年

生技產業深耕學院

10大經典系列 35位規劃專家 120位授課業師 35班 1,300人次以上 200家以上企業單位派訓 23家企業聯合贊助340萬 聯訓基金



小聚

傑出生技產業獎

Since 2012 金質獎:13家 潛力新秀獎:16家 年度創新獎:17件 累計:42 家 表揚投入:人力、資金、 研發且績效卓 越的生技公司或機構。



台灣生技月

2019年成功爭取 亞洲生技大會來台主辦 *2020年再次來台 促進國際生醫產業來臺投資, 加強經濟誘因以利留住人才



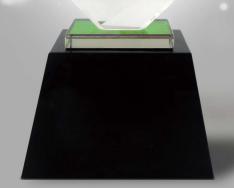
推動人才發展經驗分享

課程「接地氣」,藉系統性、實用性、持續性課程,強化專業職能!

針對生技產業在職人士所需強化之職能,規劃最符合產業需求之訓練主題,並透過每年度訓 練需求調查,依生技產業之培訓需求,邀請產業專業人士擔任課程規劃專家,規劃最具系統性、 實用性及持續性之訓練計畫,特別注重實務經驗傳承,強化國際競爭所必備之專業知識及精實技 能,在師資遴選上,則擁有業界最佳講師陣容組合,各大經典系列課程皆由平均年資逾15年以上、 具豐富實務經驗之業界資深主管親自規劃及授課,將畢生知識與經驗無私分享。2018 年於「講師 專業度」及「課程實務性」等調查指標中獲 90 分以上之認同度,顯見課程規劃內容及訓練模式充 分反映產業需求,堪稱最「接地氣」之生技醫藥訓練課程!



國家人才發展獎 National Talent Development Awards



2019 國家人才發展與 National Talent Development Awards

專刊附錄

2019 國家人才發展獎評審名單歷屆(2015~2018) 得獎名單

2019 國家人才發展獎評審小組 決審評審名單

姓名	所屬單位	職稱
許銘春 / 召集人	勞動部	部長
黄秋桂/副召集人	勞動部勞動力發展署	署長
何啟功	衛生福利部	政務次長
吳中書	臺灣金融研訓院	董事長
陳宗彥	內政部	政務次長
曾文生	經濟部	政務次長
彭雪紅	美商甲骨文大中華區人力資源部	副總經理
黄博怡	臺灣中小企業銀行	董事長
廖慶榮	國立臺灣科技大學	校長
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

2019 國家人才發展獎評審小組 複審評審名單

姓名	所屬單位	職稱
蔡孟良 / 召集人	勞動部勞動力發展署	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
李進寶	(前)資訊工業策進會 數位教育研究所	専家
林至美	國家發展委員會人力發展處	處長
林燦螢	中國文化大學 勞動暨人力資源學系暨研究所	助理教授
許騉洪	雲林縣職業總工會	理事長
陳月娥	大葉大學推廣教育處	處長
楊玉惠	教育部技術及職業教育司	司長
溫金豐	國立交通大學經營管理研究所	副院長
廖文志	中華中小企業研究發展學會	理事
趙銘崇	長庚大學醫務管理學系	助理教授 / 深耕 發展中心主任
蕭振明	生泰合成工業股份有限公司	董事長
薛光揚	輝瑞大藥廠股份有限公司	副總經理

國家人才 National Talent Dev

(依評審姓氏筆畫排序)

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 財團法人資訊工業策進會數位教育研究所/李進寶所長 財團法人中國醫藥大學推廣教育中心/廖世傑主任 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)

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

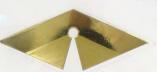
久允工業股份有限公司 三聯科技股份有限公司 竹山秀傳醫院 雲朗觀光股份有限公司

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



國家人才發展獎 National Talent Development Awards

(依得獎單位名稱筆畫順序排列)



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

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 金百利克拉克臺灣分公司 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

National Talent Development Awards

(依得獎單位名稱筆畫順序排列)

MEMO

MEMO

2019 國家人才發展與 National Talent Development Awards

