

2020

國家人才發展獎

National Talent Development Awards | 案例專刊 |

2020

國家人才發展獎

National Talent Development Awards



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「2020 國家人才發展獎」共 13 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。

2020

國家人才發展獎

National Talent Development Awards



目錄 CONTENTS

大型企業獎

| | |
|---------------|----|
| 一零四資訊科技股份有限公司 | 8 |
| 車王電子股份有限公司 | 12 |
| 長泓膠業股份有限公司 | 16 |
| 高雄捷運股份有限公司 | 20 |
| 裕隆日產汽車股份有限公司 | 24 |
| 漢翔航空工業股份有限公司 | 28 |
| 璨揚企業股份有限公司 | 32 |

中小企業獎

| | |
|--------------|----|
| 忠訓國際股份有限公司 | 38 |
| 震虎精密科技股份有限公司 | 42 |
| 聯合生物製藥股份有限公司 | 46 |

機關（構）團體獎

| | |
|-----------|----|
| 臺北市職能發展學院 | 52 |
|-----------|----|

非營利團體獎

| | |
|---------------|----|
| 大台南美姿禮儀造型職業工會 | 58 |
| 台南市服飾設計職業工會 | 62 |

專刊附錄

| | |
|-------------------|----|
| 2020 國家人才發展獎評審名單 | 68 |
| 歷屆（2015~2019）得獎名單 | 70 |

2020

國家人才發展獎

National Talent Development Awards





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

(依得獎單位名稱筆畫順序排列)



104 一零四資訊科技股份有限公司

大型企業獎

負責人 | 楊基寬 / 董事長

設立日期 | 民國 85 年 2 月 1 日

營業項目 | 就業服務、一般廣告服務業、電子資訊

員工人數 | 約 830 人

人才發展特色

104 資訊科技成立 20 多年來，能持續成長、優化產品與服務，皆仰賴各類人才投入，104 資訊科技重視人才發展，建立完整人才發展架構體系，在新人、職能、管理、專業訓練上都投入十分充足的發展資源。並透過制定人才發展政策達成人才發展目標：「結合經營策略，完善訓練體系，開創成長動能」、「豐富學習資源，打造學習型組織，厚植人才能力」、「運用多元培訓，消弭訓用落差，達成學用合一」。

身為人力銀行的市場典範，104 資訊科技深信「人才不僅是公司的重要資本，更是國家重要的根本」，104 資訊科技獨特之處在於不僅為自己，也為國家培養人才。

經營理念與願景

104 資訊科技成立目的在於建立人性化求職求才管道，幫助每個上班族找到方向是公司的願景，而隨著少子化、高齡化趨勢，創辦人楊基寬先生說：「我們必須給自己兩個新責任，讓孝順的他們無需分心漸老的雙親、讓勤奮的他們無需憂心漸大的子女」，因此 104 資訊科技三大願景使命分別為：

- ◎ 職涯使命，壯有所用：104 資訊科技期待對求職者「不只找工作，幫你找方向」，對企業「不只找人才，為你管理人才」。
- ◎ 銀髮使命，老有所終：104 資訊科技期待發揮健康長者的價值，照顧失能長者的尊嚴。
- ◎ 孩子使命，幼有所長：104 資訊科技期待幫每一個孩子找到天份。

人才發展擴散效益

(一) 結合經營策略，豐富學習資源

104 資訊科技董事長楊基寬認為「好的人才不是從外部挖來的；好人才是自行培養來的，如果每家公司都想去挖好人才，那好人才誰來培養？」因此，104 資訊科技透過舉辦 104 大學 - 企劃 / 工程 / 管理學院、新任主管訓、各專業職能訓、內部達人分享會等課程，並擴充外部線上課程管道，豐富整體學習資源。採以終為始的方式，設計訓練課程內容及課後產出，有效將培訓與工作相結合，並於課後設定好相關檢核機制，追蹤與強化人才發展成效。

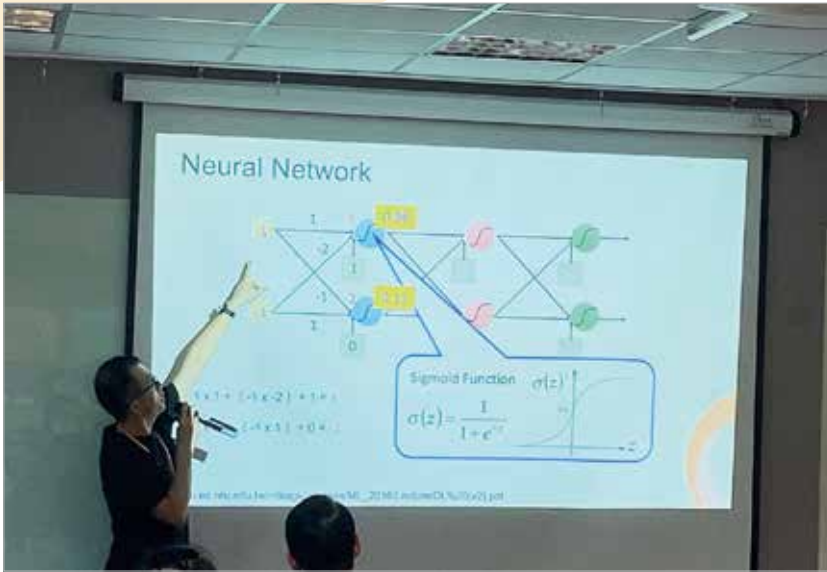


(二) 深度人資產品感動企業客戶

為解決企業招募、留才痛點，104 資訊科技團隊開發【雇主品牌】的產品廣受企業好評，為讓大數據與 AI 技術可以更廣泛應用在產品面向，自行開辦了 Apollo 人才訓練計畫，自行培養 AI 人才，提升研發動能，強化發展 AI 產品服務，為臺灣企業帶來更多價值與服務。

(三) 廣度生涯服務支持社會大眾

「企業社會責任，我們唯一的商業模式，我們存在的唯一理由」。為了讓幫助可持續在各角落發生，104 資訊科技針對內 / 外部環境舉行了一系列的促進活動。



對內部，將 Give 列為公司的核心職能，並自 2018 年度起進行 Give 促動專案，至今，我們透過 Give 人才辨識、文化推動等一系列活動，深化內部員工 Giver 精神，並隨時準備好對外擴散。在企業端，舉辦了企業健診，提供企業進行經營診斷與實務建議，並打造「人資市集」與「人資法寶」等平臺，有效強化 HR 知識管理與提供一個全方位的 HR 資源平臺，協助企業提升管理能力。在求職者端，舉辦了「履歷診療室」、「職涯診所」、「公司評論」等平臺，深度支持社會大眾。特別在履歷診療室已經進行超過 21,630 場履歷一對一診療，並獲得「國際社會價值協會」頒發「社會投資報酬」SROI 認證。在職涯診所中，也匯集了將近 5,000 個職涯問題進行交流，創造出 354 萬以上的網路使用流量。

104 資訊科技期望透過全方位的產品及技術支持，持續強化推動 104「幫助的使命」，完成幼有所長、壯有所用、老有所終之願景目標。

組織成果與社會成效評估

(一) 公司營收逐年成長

有賴全體員工的努力，104 資訊科技近幾年營收持續攀升，經營成果豐碩。

(二) TTQS 與就服機構評鑑獲得佳績

積極參與 TTQS 評核，透過評核持續改善，提升培訓品質，2016 年獲得 TTQS 銀牌，在 2019 年更榮獲 TTQS 金牌的佳績。104 資訊科技也連續四年獲得就業服務機構服務品質 A 級評鑑，並在 2020 年時，得到 100 分滿分的優良成績。

(三) 人才永續發展

為使人才永續發展，104 資訊科技規劃許多措施：

◎ 提升員工健康狀況

設有專職護理師，舉辦健康飲食講座、健走、按摩紓壓、每日體操等活動，以期改善同仁身體健康狀況。最近二次員工體檢報告發現，三大重點檢查項目的異常比率皆下降 3.6% 至 9.9%。

◎ 提倡工作與生活平衡

104 資訊科技提供彈性工作安排與優化給假，並設立希望搖籃托嬰中心與五星級哺乳室，打造幸福職場。另外提供員工協助方案 (EAP)，協助員工調適職場壓力與建立良好職場溝通。

◎ 開辦員工持股信託計畫

開辦員工持股信託計畫，期望每位同仁成為公司股東，分享經營成果，對公司攬才、留才與凝聚員工向心力大有助益。

◎ 薪酬政策

每年透過外部薪酬調查對齊公司薪資政策，針對績效卓越同仁，薪資水平對齊相同產業中第 75 分位值 (P75)，績優同仁薪資水平對齊第 65 分位值 (P65)，拉大績優同仁與一般同仁薪酬差距，以有效激勵優秀員工。

 推動人才發展經驗分享

◎ 用人以「態度」為先，104 資訊科技主管認知「好的人才不是從外部挖來的；好人才是自行培養來」，就會格外重視人才發展。

◎ 採以終為始的方式，設計訓練方案，將培訓與工作實務結合，並透過學習評估機制，設定與追蹤人才發展成效，落實人才發展循環。

◎ 建構學習型組織氛圍，打造內部講師團進行內部知識分享與擴散，同時提供豐富的學習資源與管道，並鼓勵同仁持續精進，讓公司內部產生良好的知識擴散路徑。





車王電子股份有限公司

大型企業獎

負責人 | 蔡裕慶 / 董事長

設立日期 | 民國 71 年 7 月 19 日

營業項目 | 汽車電子控制零組件、產業及車用鋰電工具

員工人數 | 約 454 人

人才發展特色

車王人才發展政策為建構創新及學習型組織，支持員工充實新知、提昇專業能力並提供多元學習方式，實施具激勵、成長、成就的人力資源管理制度，並透過職能選才、職能育才、職能考核以及職能為基礎的關鍵人才接班計劃串連整个人力資源體系。另在高階主管支持下導入 e-Learning 數位學習平臺、KM 知識管理系統、職能系統，提升整體長期效能，強化人才發展體系，帶領個人與公司一同前進，並確保在競爭激烈的環境中能穩定成長、永續經營。

經營理念與願景

「卓越、責任、可靠、研發」是車王的經營理念及經營哲學觀，追求成為一家卓越經營企業是車王人的願景，車王承諾盡其所能，提供給消費者能夠提昇能源轉換效率之產品，生產之產品及企業之經營需能促成社會持續進步，顧客、員工及股東因車王之經營成果而獲得幸福的人生。



人才發展擴散效益

(一) 智慧製造與 AI 人才培育

- ◎ 結合公司發展方向，運用內外部資源將所需知識擴散於組織內，並持續瞭解目前智慧製造與 AI 技術發展程度、產業應用及強化所需能力。
- ◎ 針對 AI 新興知識聘請業界專家及學界教授進行授課，課後運用課堂所學撰寫行動方案並落地執行，成功透過 AI 解決過去一直存在於產線的挑戰。

(二) 學習型組織

為提升整體長期效能，強化人才發展體系，導入 e-Learning 數位學習平臺、KM 知識管理系統、職能系統。

◎ e-Learning 數位學習平臺

每月定期上架新課程，透過內建的兩大學習分類及 13 項專業領域觀看課程，提供自主學習及跨領域學習機會。

◎ KM 知識管理系統

知識文件透過管理系統進行分享、整合、記錄、存取、更新等，將知識有效地記錄與傳承，亦可縮短人員學習曲線。

◎ 職能系統

將自行建構之職能資料及工作說明書系統化管理。每位員工可清楚掌握自身工作職掌、應具備職能項目與等級、職能落差狀況、職涯發展路徑及待修課程項目。

(三) 關鍵職務接班人培育

針對接班人選進行管理職能落差盤點，找出優先培訓缺口，並透過讀書會持續將課堂所學延伸至工作場域，另搭配 IDP 個人發展計畫持續提昇專業職能深度。

(四) 內部講師培訓

為提昇講師簡報技巧及教學方法，以將知識系統性的傳承及擴散方式，進行系列培訓課程。訓後另將通過認證者列入專家黃頁，提供同仁針對需求查詢合適之專家。

組織成果與社會成效評估

(一) 組織成果

◎ 智慧製造推行結果亮眼

透過內外部資源整合，自主建立關鍵技術，車王完成智能物聯網伺服器並導入於智慧製造系統中，成效卓著且獲得經濟部第一屆「智慧機械 - 智慧製造金質獎」，並經天下雜誌智慧製造大盤點，在全臺灣 566 家參與調查廠商中，被評價為落在工業 3.0 以上 31 家企業之一，另獲頒第三屆「創新智慧應用大賽企業卓越創慧獎」。

◎ 持續優化人才發展品質管理系統

藉由 TTQS 建構完整訓練體系，將車王訓練系統發展成經營策略、管理領導、專業能力、通識教育、新進職前訓練五項訓練主軸，以有效地規劃並發展提昇每位員工能力。於 2017 年接受勞動部勞動力發展署 TTQS 企業機構版之評核，獲得金牌殊榮，於 2019 年亦通過金牌資格展延。

(二) 社會成效評估

◎ 群聚共榮 - 辦理競賽活動

為引導大專院校學生開發創意利用智慧聯網技術及設備，發想各行各業的系統整合服務 (SI, System Integration)，以建構創新型 SI 服務團隊為主要目的，辦理創新型 SI 服務競賽及物聯網系統整合創新服務賽。為鼓勵得獎隊伍，除競賽獎金之外，另贈與得獎隊伍每隊一套 UC&C 平臺及 IoT Gateway 設備，期望讓優秀的學生擁有優質的設備，可以發揮更好的創意，勇敢圓夢。

◎ 產學人才扎根

「研發」為車王的經營理念之一，而「創新」為價值觀之一。車王於創立初期即致力於研發人才的培育，重視技術及努力創新一直為公司努力的目標。除現有人才培育外，車王每年持續與





各大專院校進行全學年校外實習合作，以培育研發人才為合作主軸，比照正職員工之新進職前訓練模式，提供各項基礎通識課程及專業職能訓練，從中觀察挑選優秀人才留用。

◎ 志工推廣

車王已持續 13 年與好家庭廣播古典音樂臺（臺中 FM97.7，臺北 FM91.3）合作，報導社會福利公益團體及志工人物。希望藉由廣播傳媒的影響力，推廣及教育志工活動，傳播善行，營造共善社會。另公司提供有薪之志工假，鼓勵員工參與志工活動。

推動人才發展經驗分享

員工是企業重要資產，為承諾對員工及其眷屬的責任，車王持續提供友善的工作環境，及訂有完善的薪酬、績效考核及獎懲辦法，並分享利潤給員工，讓員工薪資與公司營運共同成長。此外，車王具有完備的「選、育、用、留」之人力資源管理制度並以職能串接整個人才發展體系，每年均投入大量之經費，透過各項措施及訓練使員工能夠「人盡其才」，進而達成組織之有效運作及顧客服務品質之提升。



長泓膠業股份有限公司

大型企業獎

負責人 | 廖重義 / 董事長

設立日期 | 民國 84 年 7 月 14 日

營業項目 | 混練橡膠研發、製造

員工人數 | 約 280 人

人才發展特色

長泓成立 20 幾年來，秉持與客戶共同成長的願景努力，塑造學習型組織，成立講師團，對內進行專業與經驗傳承，持續強化團隊成員能力，對外協助客戶進行訓練。人才發展規劃與公司策略目標高度連結，因應中長期發展推動接班人儲備、國際化及關鍵人才培育，建構各職務專業職能及管理職能學習地圖，協助員工建立學習路徑及發展第二專長，提升潛能。建置人才庫及 AC 評鑑中心，篩選能力、潛力齊備的人才，結合知識庫應用，提供員工多元學習平臺，達到學習擴

散效益。落實執行多元人才管理方案，累積人力資本完成公司各階段發展的目標。

經營理念與願景

- ◎ 長泓經營理念：聚焦橡膠事業混練本業，發揮專業能力與客戶共同成長，促進組織持續發展，帶動組織成員不斷學習成長，努力創造產業高附加價值，分享員工回饋社會。
- ◎ 長泓願景：成為亞洲最能與客戶共同成長的混練膠廠，追求服務與專業領先。
- ◎ 長泓核心競爭力：團隊協同作業與專業服務能力，快速有效全方位解決客戶問題。
- ◎ 長泓核心價值觀：追根究柢、勤勉樸實、客戶優先、誠信積極

人才發展擴散效益

- ◎ 貫徹學習型組織：成立教育訓練委員會，規劃發展訓練制度，並持續精進 TTQS 人才發展品質管理系統，強化訓練品質，提升訓練成效，於 2020 年獲評 TTQS 金牌。
- ◎ 成立講師團，傳承長泓 DNA，培育橡膠混練產業人才：培養講師多元能力，使講師具備多項專長，並鼓勵員工多元學習，發展第二專長，促進學習型組織發展。
- ◎ 成立 AC 評鑑中心：設計評鑑工具，進行管理人員篩選及培育，增加員工管理面向的合適度，培育具有高潛力的管理者，以強化管理人員管理職能，提升組織管理績效。
- ◎ 建構知識庫，提供多元學習平臺：應用創新學習工具，強化員工多元專業能力，擴充知識型文件，設立線上討論區，強化知識分享與傳播。
- ◎ 培育 TQM 人才，提升企業經營績效：推動全面品質管理系統，在經營領導、策略管理、研發創新、顧客與市場發展、人力資源、資訊運用、流程管理等面向，培育品質管理人才，提升營收、人員生產力、產品良率、開發效率、留任率等營運綜效。





組織成果與社會成效評估

(一) 累積人力資本，創造營運績效

長泓人才發展的成果，展現於營收、品質、人員生產力及 HC ROI 人力資本投資報酬率提升，產品取得多項國際認證，提升客戶滿意等經營績效。2020 年 COVID-19 疫情爆發，長泓以累積深厚的人力資本，克服環境逆境，2020 年較 2019 年上半年營收逆勢成長。

(二) 營造樂活幸福職場

員工為長泓重要工作夥伴，推動 OHSAS 18001 及 TOSHMS 職業安全衛生管理系統，落實安全作業鑑別及防治，強化員工安全防護，連續 8 年零重大工傷。建構員工協助方案，內容包含多元諮詢服務系統、員工關懷、員工活動、組織溝通等四大面向，強化員工關係，提升員工對公司認同感及幸福感。

(三) 友善環境回饋社會，邁向永續發展

推動 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 50001 能源管理系統，經訓練取得系統認證，成為橡膠產業能源管理群聚示範廠。2015 年開始，每年持續進行環境及能源改善計畫，善盡環境保護責任。

實踐企業永續發展，長泓藉由永續報告書出版，檢視長泓社會責任作為，推動 GRI 永續報告準則訓練，於 2016 年與 2018 年榮獲「TCSA 企業永續報告獎 - 傳統製造業金獎」，成立慈愛社及「長泓膠業公益慈善與教育公益信託專戶」，投入各類公益活動。

推動人才發展經驗分享

人是長泓永續經營的根基，高階主管重視並投入資源於人才發展。因應環境變化，聚焦於公司中長期營運需求，全員共同參與人才發展方案規劃與監督，營造組織學習環境與氛圍，讓學習落實在日常工作中。





高雄捷運股份有限公司

大型企業獎

負責人 | 楊岳崑 / 董事長

設立日期 | 民國 89 年 12 月 28 日

營業項目 | 大眾捷運系統運輸業

員工人數 | 約 1,608 人

人才發展特色

高雄捷運公司是臺灣唯一民營捷運公司，於 2018 年通車，營運穩健，持續朝「世界一流的捷運系統」願景邁進。秉持「培育卓越人才，與公司共同進步與成長」之使命，高階主管重視並落實人才發展，從人員招募甄選進用、核心專業職位培育、職能績效考核、輪調晉升與接班人均有完善的制度，已培育出眾多專業人才，除滿足本身營運需求，亦提供國內外軌道同業技術顧問服務。

經營理念與願景

高雄捷運公司的使命兼顧各利益關係人，期望「憑藉民間企業的經營創意與活力，提供優質的捷運服務，並培育卓越人才，與公司共同進步與成長，為大高雄地區大眾運輸系統之發展及城市提升做出貢獻」。自通車以來，即朝「致力於提昇營運績效、拓展附屬事業及土地開發相關業務，並發揮建築及藝術特色，塑造高雄捷運為城市新地標，成為世界一流的捷運系統」之願景邁進。全體員工亦秉持「當責、創新、團隊合作、熱情服務」之核心價值，展現民營企業的活力。

人才發展擴散效益

(一) 健全的人才發展管理制度

依循使命願景，提出中長期策略與年度方針，連結到年度訓練計畫，過程中各利益關係人充分參與。健全的人力發展制度，落實在選、育、用、留各面向，不因員工性別、年齡差異而有不同，唯才是用，建立顧問及接班人才庫，以因應組織未來發展所需。

(二) 講師制度傳承專業經驗

透過內部講師制度，傳承營運及維修專業知識和技能。內部講師可進階至專業訓練師，結合職位晉升，已培育 508 位內部講師及 123 位專業訓練師。

(三) 儲備顧問與接班人才培育計畫

應用職能績效考核系統，每年篩選出前 20% 績優且具潛力的儲備人才，持續強化專業能力與核心知能，配合內部人才移動，培育全方位人才。

(四) 建構知識平臺

高雄捷運公司知識平臺「藏經閣」儲存超過 1 萬筆文件，是捷運技術寶庫。完善的介面與便利的查詢功能，讓員工經驗及營運案例得以分享傳承。

(五) 推動產學合作

與南部首座軌道人才育成機構國立高雄科技大學鐵道產業學院合作，以業師模式開設「軌道號誌系統實務」、「捷運運務實務」、「軌道電力系統實務」3 門課程共 9 學分，作育鐵道英才。

(六) 打造學習型組織

透過員工學位學分及語言補助、健康促進、產業人才投資方案、E-learning 等方式，提供員工自主學習環境，打造學習型組織。





組織成果與社會成效評估

(一) 世界一流的營運表現

列車準點率及發車率達 99.89% 以上，兩事故間車廂公里數 (MKBF) 為 368.68 萬公里，遠高於全球軌道業平均水準，2019 年旅客滿意度 94.70%。傑出的服務榮獲「第 17 屆遠見五星服務獎 - 軌道運輸業」第一名。自 2015 年起已連續 5 年達成穩定獲利的目標。

(二) 關鍵人才培育

透過雙軌職涯發展、內部專業訓練、標竿企業學習、職務輪調及主管共識營等人才培訓方式，培育出捷運專業職類人員逾 1,000 人次、儲備顧問 126 人、AI 種子人員 54 人、軌道設備研發 18 人。專業人力除能支應捷運本業所需，亦能協助同業發展，並營運高雄及淡海輕軌，至今已派駐服務國內外軌道系統技術共 371 人次。

(三) 專業認證肯定

導入 TTQS 人才發展品質管理系統，於 2014 及 2018 年兩度獲得金牌。ISO 9001、ISO 27001、ISO 45001 等認證均由員工自辦完成。

(四) 創新智能運輸

積極投入研發，發展 AI 智能客服、設置全自動紅外線體溫檢測系統「防疫之眼」感應閘門，守護全民健康。票證多元支付系統建置案領先同業，具有產業開創性，榮獲 2019 年「智慧運輸產業創新獎」。

(五) 擴大國際交流

發展動漫角色「高捷少女」，擴大捷運族群，逆輸出回動漫大國日本。與日本兩間百年鐵道公司江之電、京福電鐵合作，共同行銷高雄觀光。

(六) 打造友善職場

提供多項優於法令的福利措施，營造友善工作環境，榮獲高雄市政府勞工局頒發「友善職場」獎、勞動部頒發工作生活平衡「工作悠活」與「健康快活組」獎。2020 年與工會團體協約續約成功，共同打造幸福企業。

(七) 綠色節能措施

組成節能小組，實施各項節能措施，全年節電量約 21,793,839 度，2020 年榮獲「經濟部節能標竿獎-銀獎」肯定。

(八) 企業社會責任

積極辦理各項社會公益活動，盈餘回饋公益團體。員工自組企業志工隊，關懷弱勢族群，2018 年獲得「全國績優企業志工團隊獎」。

(九) 研發國產化設備

配合政府軌道產業國產化政策，與工研院合作開發半截式月台臺門，通過德國萊因 TÜV 認證，可供同業採用。

(十) 多元運輸服務

支持政府推動「交通行動服務」，使高雄成為亞洲第一個 MaaS 服務區，並發行 MeN Go 卡，讓民眾能便利使用各項公共運輸服務。

推動人才發展經驗分享

完善的教育訓練體系是高雄捷運公司孕育人才的關鍵。在高階主管全力支持下，有系統地強化管理與專業職能並規劃職務輪調，藉由完善的雙軌職涯發展制度，營造自主學習環境，讓員工能不斷成長。同時配合政府政策，與產官學合作，蓄積優秀人才的動能及價值，提升企業競爭力，讓高雄捷運能成為 BOT 成功典範。





裕隆日產汽車股份有限公司

大型企業獎

負責人 | 嚴陳莉蓮 / 董事長

設立日期 | 民國 92 年 10 月 24 日

營業項目 | 汽車設計 / 研發與行銷

員工人數 | 約 419 人

人才發展特色

「塑造會增值的人才」為裕隆日產的人才發展策略，高階主管全力支持人才培育，強調「理解、珍惜、成就」的管理哲學，培養出具備「創新 (Innovation)、速度 (Speed)、團隊 (Teamwork)」的 1st 人才。培育中採用日產獨特的問題分析 V-up 手法，對同仁植入解決問題能力的 DNA，更派出優秀人才協助合作夥伴（經銷公司與協力廠）共同提升組織的競爭力，強化 NISSAN 在市場上的優勢。

經營理念與願景

- ◎ 經營理念：追求顧客滿意、創造企業繁榮、貢獻社會福祉。
- ◎ 公司願景：矢志成為兩岸汽車產業「產品創新」與「服務創新」的標竿企業。強化與技術母廠之關係，在兩岸發展具投資價值的新事業，讓組織發揮更大綜效。

人才發展擴散效益

(一) 以塑造會增值的人才確保競爭力

以核心 / 管理 / 專業三大職能體系塑造核心人才競爭力，透過人才培育專案 (IDP、HPP、EMTP、EMP 及 TDC 等) 讓不同特質屬性的同仁能多元發展，導入雙軌制讓人才適得其所發揮綜效。藉由 V-up 活動提升同仁解決問題之能力，平均每年解決重要關鍵課題達 49 件，2019 年更創造 7 千萬元以上效益，在全球日產體系中與日產並列第一。

(二) 以 ONE NISSAN 理念建構經銷公司人才的競爭優勢

經銷體系是提供銷售與售服的第一線，攸關整體獲利的關鍵，因此與經銷商站在同一陣線，協助整合銷售、售服、維修等專業人員的培育制度，建立經銷體系人才管理架構，促成銷售持續成長。

(三) 以輔導協力廠人才能力提升共創最大成本競爭效益

派出工程師推動減少浪費、提升效率的活動，其中 PESES：輔導供應商改善製程強化生產技術能力、THANKS：協助協力廠提升零件開發能力、TCS：執行協力廠品質監查輔導活動滿足顧客對產品的需求，另派出人資協助人才訓練、勞動人權輔導，間接促進成本競爭優勢。

(四) 以 Smart KMS 保存與分享知識

知識必須是被留存與分享才有其價值，為保存組織重要知識故建置 Smart KMS 系統，迄今已保存 145 項關鍵流程，可用汽車生命週期或功能別方式查閱，每年定期更新修改歷程，以利組織記憶的保存與分享。





組織成果與社會成效評估

(一) 組織成果

◎ 員工滿意度全球日產第一

同仁透過雙軌體系依個人適性選擇職涯歷程，藉TTQS檢視人才發展機制，從2013年取得銅牌、2016年獲得銀牌、2018年銀牌展延至今，逐步提升人才水平，讓裕隆日產在全球日產體系脫穎而出，取得2019年日產全球員工調查「員工發揮力」與「員工敬業度」第一名。

◎ 率先業界導入 i-NISSAN 數位化展間及平臺

NISSAN 為臺灣首家導入 i-Pad 業代銷售工具的國產車廠，首創業界交易內容數位化與行動展間的銷售流程，以數位工具整合訂單、維修、保養資訊並搭配智行車聯網，蒐集大數據掌握車主需求，提供多元服務與活動，於2019年 J.D.Power SSI/CSI 調查名列前茅，展現追求顧客滿意的成果。

◎ EPS 優異表現

員工能力展現在銷售服務具體的事務上，間接創造組織績效，近幾年來 EPS 較同業均值表現優異。

(二) 社會成效評估

◎ 培育臺灣汽車業專業技術人才





秉持人才為國家所用，售服技術同仁取得日產母廠專業認證後，除教導服務廠技師外，也擔任國家級教練與評審，支援技職院校、勞動部、教育部之競賽活動；另提供國家級競賽標準場地，希冀在培育臺灣汽車維修技術上之專才盡最大心力。

◎ 激發莘莘學子創意札根國家未來主人翁

為鼓勵激發學生創意，舉辦臺灣最大規模汽車創意競賽－創新風雲賞及 INFINITI 賽車工程學院活動；為使汽車教育向下札根，以 NISSAN 小戰神、小小汽車達人、大自然嬉遊記的活動，讓學齡兒童埋下汽車夢想的種子。

◎ 增加產學合作

透過臺大嚴慶齡工業研究中心每年平均一百多件研究計畫、公司內部主管受邀演講將實務經驗回饋學術界、推動暑期實習生合作計畫，增進學子對汽車產業的實作經驗。

◎ 善盡企業社會責任

NISSAN 從環境、安全、人性化創新三個角度，發展出人、車、環境三者共生、共存、同樂的理想目標。推出 LEAF 純電動車開啟臺灣零排放車輛行駛的時代，於車輛研發設計上全面導入可回收塑材，迄今所創造的整車回收率達 92.1% 以上，回收再利用率達 95% 以上，更攜手經銷商及協力廠共創綠色價值供應鏈。

推動人才發展經驗分享

NISSAN 以「塑造會增值的人才」為主軸，培養出 1st【創新、速度、團隊】的人才，造就全球日產員工滿意度第一名，運用內部人才協助經銷公司提升對應顧客的銷售與服務能力，獲得 J.D.Power 新車銷售與售後服務滿意度調查名列業界前二名的榮耀，創造出卓越的經營績效，基於共好利他邁向永續經營，期望在國家人才培育發展上扮演重要的角色。



漢翔航空工業股份有限公司

大型企業獎

負責人 | 胡開宏 / 董事長

設立日期 | 民國 85 年 7 月 1 日

營業項目 | 國內外軍用、民用航空及相關工業產品之發展、製造、維修及銷售等

員工人數 | 約 5,200 人



人才發展特色

「以人為本」是漢翔永續經營的基礎，為達成使命、願景及營運目標，公司訂有明確之人才發展體系，並透過完備訓練讓員工技術精進、專業扎根，以輪調培養多能工及第二專長。為達適才適所，積極推動以職能為基礎之人才發展，並採用技術與管理雙軌升遷制度。高階主管亦著重人才發展，除擔任相關委員會之委員、親自主持訓練成果發表，以及擔任內部講師授課。漢翔身為航太產業龍頭，更引領國內航太相關產業及廠家人才共同成長，帶動國內航太產業技術轉型升級。

經營理念與願景

(一) 使命

落實國防自主、引領產業升級、發展航太產業、促進經濟繁榮。

(二) 願景

成為「全球一流的航太企業」。

(三) 經營理念

- ◎ 當責：凡事應主動進取，積極負責。
- ◎ 創新：在工作上要持續改善、不斷創新。
- ◎ 專注：全體同仁要發揮並提升其本職學能專注於工作上。
- ◎ 顧客導向：透過團隊合作、良性競爭，滿足顧客需求，創造公司最佳利益。



人才發展擴散效益

(一) 以職能作為人才發展依據

職能發展為整體人才培育與發展的重要基礎，已完成全公司核心 / 管理 / 一般職能之軟性職能模型建構，並建立各職類人員共 993 個專業職能模型，有效推動職能的訓練，及連結人力資源發展策略。

(二) 智慧漢翔 -AI 培訓計畫

2019年為漢翔AI元年，公司積極推動各項的AI培訓與導入應用，已陸續進行課程培訓約1,200人，並透過帶題參訓，確保學以致用，善用AI科技提升效益及智慧轉型。

(三) 激勵員工自我學習成長

鼓勵員工自我學習成長，提升人力素質，提供國內外全時選送進修、每週8小時公假之部份辦公時間進修及國內公餘進修補助等；並提供五類共60項之外部證照考照補助與各類語文檢定補助。

(四) 屆退人員接班人培養與經驗傳承

為因應大量退休潮，確保屆退人員之寶貴經驗得以傳承，製作微學習影片作為經驗傳承教材，將屆退人員接班人培養及經驗傳承課程，納入平衡計分卡管理指標進行管制。

(五) 深度職場體驗計劃

漢翔致力於航太製造產業之職能建構，與技職學校共同規劃課程、師資，提供學生做中學、學中做，畢業即就業無縫接軌的長期實習機會，並設置技職菁英進用辦法，榮獲教育部「2020年



技職教育貢獻獎」。同時提供碩 / 博士獎學金，與逢甲大學、淡江大學、虎尾科技大學等合作，辦理學生學期實習及暑期實習，以及配合臺中市政府勞工局提供高中職暑期職場體驗。

組織成果與社會成效評估

(一) 連續 9 年營收成長

自 2011 年起連續 9 年營收成長，平均年營業額成長率超過 10%，此為持續人才發展所展現的成果。

(二) 人才發展品質管理系統的持續改善

自 2015 年起依 TTQS 展開以組織績效為導向之教育訓練，2017 年與 2019 年公司均獲「TTQS 銀牌」，2019 年岡山發動機事業處獲得「TTQS 金牌」。2019 年公司獲得「臺灣企業永續委員會 (TCSA) 最佳單項績效 - 人才發展獎」。

(三) 培養精實文化因應全球航太產業高度競爭

漢翔推動精實活動逾 10 年，深切體認培養精實改善文化的重要，2019 年獲得經濟部工業局「臺灣持續改善活動競賽銀塔獎」肯定。目前已將精實的理念從公司內擴散至供應鏈，共同提高臺灣航太產業在全世界的競爭力。

(四) 成立臺灣航太產業聯盟

面對全球航太市場的挑戰，國內航太產業面臨生存威脅之際，漢翔於 2016 年成立「臺灣航太產業 A-Team 4.0 聯盟」。為提升聯盟廠家人才發展，辦理免費培訓課程及技術輔導，帶領參加臺北、

英國、法國、日本國際航太展，並連續 5 年舉辦「臺灣航太產業與政策論壇」，邀請國內外航太產業巨擘共同探討全球航太趨勢。目前有 244 廠家加入聯盟，共同打造優質的「臺灣航太產業智慧供應鏈」。

(五) 國機國造

首架勇鷹號高教機已於 2020 年 6 月執行首飛，漢翔帶領協力廠商持續朝國機國造目標邁進，本案創造國內 2,000 個工作機會，厚植後續國機國造人才鏈、掌握關鍵技術落實國防自主，有效帶動國內航太產業技術轉型升級。

(六) 員工照護

堅持「照顧基層、鼓勵優秀」的理念，注重員工的身心靈健康，包含「知」、「動」、「食」、「輔」各方面，打造幸福職場。歷年分別獲得「臺灣高薪 100 指數」、「臺灣就業 99 指數」、「天下雜誌天下企業公民獎」、「TACS 企業永續報告類銀獎」、勞動部「職業安全衛生優良單位五星獎」及「企業標竿獎」、臺中市「幸福職場三星獎」、2020 年康健雜誌 CHR 健康企業公民金獎等殊榮。

(七) 偏鄉教育關懷

持續 5 年舉辦「築夢之翼展翅飛翔」之偏鄉 / 弱勢團體航太教育公益參訪活動，推動航太向下扎根。

(八) 客戶肯定

國際大廠龐巴迪公司肯定漢翔的品質、人才、交期，給予鑽石供應商獎。



推動人才發展經驗分享

多年來，漢翔秉持永不停歇的學習精神、積極奮進的工作態度，持續整合公司資源，落實人才的發展與培育，結合願景與理念推展人才發展策略，由高階主管以身作則，帶領並鼓勵員工主動學習與成長。這份持續改善的堅持，引領國家航太產業鏈升級，提升人才價值與動能，繼續成長蛻變。



璨揚企業股份有限公司

大型企業獎

負責人 | 黃文獻 / 董事長

設立日期 | 民國 70 年 12 月 7 日

營業項目 | 商用車種 - 車燈研發、製造與銷售

員工人數 | 約 530 人

人才發展特色

Let Us Change ! 持續創新與改變是璨揚不變的思維，而對人才發展的架構可分別從理念及架構說明：

(一) 人才發展理念：「勤學」與「利他」

璨揚高階主管身先士卒、以身作則的實踐，成功帶動同仁的認同與支持。

(二) 人才發展架構：LUC-LT 模型 (Lucidity Light Talent Model)

藉由 IPO(Input-Process-Output) 流程串接組織營運所需的人才發展規劃；並以 PDDRO 五大迴圈建構 Process 在選、育、用、檢視與留等運作的主要架構。LT 模型透過實際執行併隨過程中滾動式的修正，除組織內部外更推動到供應商與外部單位，將璨揚人才發展的想法持續擴散。

經營理念與願景

璨揚企業以「為人類交通帶來明亮安全」為使命，並朝「成為創新卓越的一流企業」的願景實踐。秉持「誠信、創新、合作、關懷」的經營理念致力車燈產業外，更將善盡企業社會責任的思維融入發展策略，璨揚整體經營策略亦奠基於聯合國永續發展目標 (SDGs) 的基礎之上，持續朝成為人才永續、企業長青的典範邁進。

人才發展擴散效益

(一) 選人才 (新鮮人專區、中高階人才儲備幹部)

已逐步建立起自家的專業人才培育農場，成功養成市場不易取得的多位研發工程師及管理幹部。

(二) 育人才 (體驗式學習、揚譽星牆、Young 青年計畫、供應商大會、璨榮會)

透過多元化的培育機制，搭配揚譽星牆 (玉山、龍舟、單車環島等) 挑戰，深耕組織文化與強化專業技能，讓璨揚人的思維跳脫框架，營造正向學習的組織氛圍；另外，藉由多元模式優化供應商體系及制度，並將璨揚人才發展行動方案分享給更多的群體，鞏固夥伴的合作關係，並讓利益關係人一起共好成長。

(三) 用人才 (特定對象就業、人才九宮格)

經由職務盤點釐清現有工作的相關特性，進而提供相關就業機會引進身障等多元就業對象，另外亦建立內部人才九宮格，藉以確認適才適所，提高人才穩定度。

(四) 檢視人才 (職能模組)

基於職能理論基礎，建構共同論述的璨揚專屬職能模組，同時藉由自主成功開發內部的技能鑑定資訊系統，助益人才檢視更具標準與時效性。





(五) 留人才 (璨揚頭家計畫)

非上市櫃的在地企業，提供每位員工都有機會得以認股當老闆的機制，目前已高達近 47% 的同仁皆是公司的股東，透過共同經營的想法穩定組織人力的流動率也凝聚組織的向心力。

組織成果與社會成效評估

璨揚將員工視為共同成長的夥伴，樂意與員工共享成果，因此在同仁身上所花的每一毛錢都視為幫助企業茁壯的投資，願意等待長期增值效益，從而就員工面、組織面、社會面取得綜合性的指標衡量人才投資的結果。

(一) 員工面

- ◎ 揚譽星牆等體驗式學習之參與率與學習時數皆逐年攀升。2020 年實施員工滿意度於價值承諾、福利制度、企業文化等面向皆優於同產業，PR 值達 67 以上。
- ◎ 璨揚想給同仁的不是工作，而是一份「志業」，累計至 2020 年約有 47% 同仁亦是股東的身份。



(二) 組織面

- ◎ 近三年人均產值平均為 485 萬元，除為臺灣第一大的商用車種車燈製造商外，更為北美前三大的車燈品牌。
- ◎ 自 2012 年起已連續獲得 TTQS 五面金牌評核認可，修正並優化 LUC-LT 模型。

(三) 社會面

- ◎ 身障族群任用人數占比達 4.5%，目前已榮獲三次金展獎的肯定。
- ◎ 成立慈揚社會福利基金會，搭配組織內的志工銀行制度，同時運用 LUC-LT 模型培育志工，讓利他更具深度與專業。璨揚志工人次與 2014 年相較成長 61%；志工服務時數亦成長 110%。
- ◎ 聯合國永續發展目標 (SDGs)17 項指標於璨揚內部區分為學習成長、完善就業與環境共好三大構面，將持續投入並深植內化。

推動人才發展經驗分享

「企業永續」的目標要實踐，人絕對是重要關鍵，而璨揚邁向永續的目標前進過程中，面對人才議題採取著 LUC-LT 模型，讓人才發展的運行接軌組織績效，促使人才經由滾動檢視達到永續成長，不因企業條件與資源規模而畫地自限，堅信人才發展的價值，並用行為帶動供應商與更多企業依循這套人才投資的架構，持續創新帶動產業競爭力並攜手實踐永續共好的世界。



2020

國家人才發展獎

National Talent Development Awards





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

(依得獎單位名稱筆畫順序排列)



忠訓國際股份有限公司

中小企業獎

負責人 | 陳訓弘 / 董事長

設立日期 | 民國 93 年 6 月 1 日

營業項目 | 未分類其他金融輔助業 (貸款顧問)

員工人數 | 約 172 人

人才發展特色

(一) 五大人才發展政策

以培育、歷練、評估、發展、文化進行人才發展訓練。

(二) 人才發展目標 - 員工五本

董事長承諾每位員工，在 OK 忠訓國際都能獲得五本：本份、本能、本領、本事、本錢，員工具備五本必能達成短中長期計畫，最終完成願景。

(三) 高階主管支持

OK 忠訓國際極度重視人才培育，年度訓練預算為前一年度營業額的 2%。董事長與副董事長在新人培訓期間，親自授課說明公司願景與使命。初中高階主管共同擔任課程講師，支持專業與公司文化的傳承。

經營理念與願景

OK 忠訓國際願景為「全球華人地區都有忠訓人，創造真善美的世界。」每一位員工都是忠訓人，員工將忠訓文化擴散至家人、廠商、異業結盟夥伴，使其認同忠訓文化，便是忠訓人。

OK 忠訓國際不斷持續推出各項金融輔助性商品，邁向永續發展，成立分部及新事業體，邀約更多人一起加入 OK 忠訓國際，創造員工職涯發展機會，最終達到全球華人地區都有忠訓人。

人才發展擴散效益

(一) 培育：一步一腳印挑戰自我

員工發展有完整職涯地圖，專員年資滿六個月可往下一職務邁進。營業單位共有 7 種職務可供歷練，每年轉職達 20 人次。員工提升自身本領後，便能發揮個人價值，達成團隊績效，使公司組織成長。

(二) 歷練：每一步都能留下軌跡

員工除了專業培訓，也透過專案參與，採歷練式學習，提升同仁計畫執行能力、溝通協調能力，進而優化組織作業流程、提升系統效能，增加組織生產力，行政單位同仁達 39% 經歷專案。

(三) 發展：不只優秀更要邁入卓越

重視管理人才培育，建立組織管理人才供應鏈，永保基業長青。從儲備幹部、領組開始學習，逐漸往主管職涯邁進。每半年進行管理職能盤點，從儲備幹部至初中高階主管，均有對應培訓課程。「全方位經歷學習」共有四種培育方式，訓練主管透過不同的學習目標與任務，由顧問進行知識傳承與經驗移轉，並以專有的方式評估學習成果。





國家人才發展獎

(四) 文化：互助、包容、關懷、愛

人才培育如同一座冰山，不僅是冰山上能見的專業知識與技能，冰山下的態度也為 OK 忠訓國際所重視。在 OK 忠訓國際，同仁須有一顆能感同身受的心，方能同理他人需要，共創美好環境。

創立「生命品質經歷平臺」，依據公司年度主題設計課程，建立愛心團志工平臺，讓同仁在工作環境中透過服務他人來學習覺察與自省，並從每日晨會開始，每週的家庭分享日，每月部門生活日，學習成長日誌共學共享，鼓勵同仁應用所學，並帶回家庭，影響身旁的人，讓人生命更美好。

每半年進行全體核心職能盤點，讓同仁從認識文化、知道文化、分享文化到擴散文化，藉以提升同仁核心職能。



組織成果與社會成效評估

(一) 創新人才發展營造組織學習力

- ◎ 積極導入 TTQS 系統，持續精進訓練品質並完整人才發展體系。2013 年起投入 TTQS 訓練課程累計培訓人數達 72 人次。
- ◎ 主管系統思考讀書會，打造學習型組織氛圍，由董事長帶領主管群共同閱讀書籍，從書本理論出發，實踐於下一年度策略。2018 年起每年晉升主管達 25 人次。
- ◎ 創新業界舉辦「部門生活日」課程，透過體驗式學習凝聚組織力量與共識。
- ◎ 學習成長日誌讓同仁一天 24 小時都能持續學習，透過記錄一日發生的反思，承諾下次的改善，讓今天下班比昨天更進步。並透過科技提升人員的學習便利性，達到更好的學習成效。2015 年至 2020 年 6 月學習日誌累計 61,779 篇。
- ◎ 建立數位學習平臺，打造多元學習路徑。
- ◎ 推行金融證照制度與金融課程，提升專業職能，輔導同仁考照。每月舉辦各金融商品課程，強化專業。2019 年在職 6 個月以上業務人員 89 人，有金融證照人數 84 人。

(二) 讓生命更美好五大元素

OK 忠訓國際在員工照顧或社會貢獻上，從工作到生活、家庭，皆依據「讓生命更美好五大元

素」：健康樂活、心靈富足、家庭幸福、事業通達、財務自由，並以其作為方向邁進。

(三) 重視員工健康

定期員工健康檢查，導入企業運動認證，推動健康促進活動、社團、健走比賽，並響應行政院「打造運動島樂活計畫」，一年一原鄉舉辦「OKRUN 公益路跑」，邀請員工、眷屬一同參與路跑或擔任志工。

(四) 向外發展

- ◎ 鼓勵講師授課範圍多元化，朝向跨產業講師發展，並協助跨產業企業診斷，輔導企業「團隊運作」、「建構文化」，擔任跨產業講師，擔任次數達 54 人次。
- ◎ 透過產業界與學校的合作，強化產業技術與實務專業，符合產業發展所需。

推動人才發展經驗分享

自 2012 年起參加 TTQS 評核，8 年來透過顧問輔導、委員建議，使 OK 忠訓國際人才發展系統越趨成熟，其獨特運作方式，於 2020 年首度獲得金牌。企業永續經營，有賴健全的人才發展系統，提升留任率，降低離職率，員工皆能獲得五本，創造人才供應鏈，最終達成「全球華人地區都有忠訓人，創造真善美的世界」。





震虎精密科技股份有限公司

中小企業獎

負責人 | 李鴻武 / 董事長

設立日期 | 民國 87 年 9 月 9 日

營業項目 | 全鎢鋼立銑刀、特殊成型銑刀、捨棄式刀片、鎢鋼鑽頭、刀桿及配件等

員工人數 | 約 70 人

人才發展特色

「以人為本」是震虎永續經營的信念及創新研發的能源。震虎教育訓練理念為「發掘人才、培育人才、珍惜人才，企業文化提升」。秉持 TTQS 為訓練品質的方針，結合公司願景與經營理念，培育人才做為公司的基石，建構多元學習的訓練課程，提升企業文化及企業競爭力，達成公司永續經營目的。人員培育訓練主要為推動工程師團隊、實施多能工學習機制及制定生產處技術考階，讓員工技術能力提升，並持續推動精實改善，每年舉辦成果發表會。

經營理念與願景

創辦人李鴻武董事長認為發展自有品牌，提升產品附加價值及研發能力，才能真正落實心中的願景：「成為刀具市場中最卓越的華人廠商，並協助企業使用高效刀具，走向高品質、創新產品」。震虎不僅期許自身成為最卓越的華人刀具製造商，並以「切削領域的技術知識供應者」做為公司的企業使命。除了標準刀具切削參數資料庫外，刀具應用中心致力於創新研發、切削測試，解決客戶各種加工難題，累積多年來解決加工問題的加工智庫，數據彙整統計分析後，更可協助客戶縮短打樣時間、便於計算成本、維護品質，以達真正滿足客戶需求。

人才發展擴散效益

(一) 導入 QCC 活動及教育訓練

自 2017 年至 2020 年，震虎成立年度專案小組，與管理顧問公司進行教育訓練及課程輔導，公司高階主管全程參與，教育訓練以精實管理改善生產現場，提升生產效率為主軸，三年來成立了 20 個品管圈，舉辦三屆成果發表競賽，不但逐年提升製造部校車數、縮短交期天數、提升顧客滿意度並降低客訴件數。競賽第一名給予榮譽表揚：獎金及榮譽假。

(二) 促進產學實習及專報告合作

產學合作從 2014 年開始與三個學校簽訂實習合約，學生至公司實習人次達 110 人次，提升員工素質注入新血，使生產處提升校車數及推動改善有新的知識力。

以虎尾科大機械與電腦工程系為例，震虎公司與該校系簽約 3 年 (2014 年至 2017 年)，總經費達 3 百萬元，並提供刀具、機械設備及實習工作，每月實習學生至公司進行專題研究，共累積 11 份專題研究報告，促進新刀具的研發及技術能力提升。





(三) 提升員工自主研發能力

目前已取得國內專利 12 項及國外專利 17 項，為了提升員工自主研發能力，針對下列三項給予培育訓練及進行研討會議：

- ◎ 刀具研發：依據客戶需求研發高效刀具，以降低加工時間與成本為導向，節省能源損耗，達到綠色環保加工。
- ◎ 塗層研發：第一家將刀型與表面塗層整合研發，並能依客戶加工需求開發各種專用刀具與塗層，帶領同業由技術模仿走向自主研發。
- ◎ 機臺設備研發：電磁感應加熱水冷機組、六軸研磨機。

(四) 鼓勵員工進修及舉辦讀書會

- ◎ 鼓勵員工進修，制定員工在職進修辦法，支持員工進修及學費補助。
- ◎ 開辦讀書分享會，由參與人員撰寫讀後心得簡報並分享，每月一次讀書會，藉由分享與應用，結合眾人觀點、共同思索、創造出新的實踐方式及獲得新知。

組織成果與社會成效評估

(一) 組織成果

震虎人才培訓以終為始，推動工程師團隊、JIT 智能精實生產、並縮短交期滿足客戶，持續發展全球經銷據點。經由長期教育訓練培訓之下，積極參加公司團體、產品項目、教育訓練評核、外部機構 ISO 驗證內部流程…等等，藉由各項獎項之評核及競賽，展現成果，並由專家點評不足之處，持續精實改善，進而成為最卓越的華人刀具製造商。

◎ 企業管理成果

2013 年 臺中市績優中小企業金手獎

2015 年 第 24 屆國家磐石獎 - 卓越中小企業

2016 年 100 MVP 經理人

◎ 人才發展成果

2016 年榮獲第二屆中彰投區勞動典範獎

2013 年及 2016 年榮獲 TTQS 銅牌

2019 年榮獲 TTQS 銀牌

◎ 產品發展成果

2018 年至 2020 年榮獲第 26 屆至第 29 屆臺灣精品獎

◎ 價值創新成果

2001 年榮獲優良設計產品

2014 年榮獲創新研發績優中小企業

2006 至 2020 年榮獲專利證書共取得 29 項

◎ 流程管理成果

2015 年至 2017 年取得 ISO 9001:2008 認證通過

2018 年至 2020 年取得 ISO 9001:2015 認證通過

(二) 社會責任之回饋

◎ 培育未來主人翁

捐贈刀具給 11 所學校，讓學生使用高效刀具練習製作成品及參加競賽，增進競爭力。

◎ 認購果園、義賣刀具

震虎協助弱勢不遺餘力，每年舉辦認購果園協助老農採收、採買弱勢個人創業的愛心甜點做為員工下午茶，暖心亦暖胃，並義賣刀具及虎太子公仔，其所得捐贈給弱勢團體。

◎ 成立慈虎社 - 制定志工假、鼓勵志工服務

慈虎社社訓「虎家有愛，心虔志誠，滿心歡喜，慈老愛幼」。成立宗旨為施比受更有福及助人為快樂之本，並將此理念及精神拓展至親友及社會大眾，因此設有志工假，鼓勵參加大臺中志工日及公益路跑。



 推動人才發展經驗分享

震虎除了鼓勵員工自主持續學習，也支持眷屬努力向學，涇注補助在職進修學費、子女獎學金、員工月績效獎金、眷屬津貼…等，制定留才相關辦法，建立幸福職場。

震虎以「熱情奔放，全力以赴」態度完成公司願景及使命，秉持 TTQS 為訓練品質方針，歷經 6 年持續改善人才發展策略，透過 TTQS 評核制度，完善人才發展建構並使企業文化提昇，取得 2 次銅牌，並在 2019 年榮獲銀牌肯定。



聯合生物製藥股份有限公司

中小企業獎

負責人 | 王長怡 / 董事長

設立日期 | 民國 102 年 9 月 30 日

營業項目 | 開發製造應用於慢性傳染病、免疫疾病和癌症治療的創新單株抗體藥物

員工人數 | 約 156 人



人才發展特色

聯合生物製藥人才發展特色在於融合公司發展目標、願景與企業文化的建立，所培養的人才當能認同企業願景與文化，並具備達成公司目標的專業技能之 United(團結的)、Bio-pro(生技專業)及 Proactive(主動向上的)高效能團隊。

聯合生物製藥注重團隊合作，把對的人放在對的位置，並建造整合性人才招募，訓練、評鑑、發展及留任系統。為確保人才發展機制的完整度，更導入 TTQS 系統，陸續通過門檻，取得銀牌

認證並持續精進訓練品質；透過內部讀書會、內部工作輪調、個人發展計畫、建立職涯發展地圖及晉升雙軌制等，暢通職涯發展管道，讓同仁擁有一個與公司共同成長的環境，能夠在公司中找到自己的舞臺，發揮自我潛能、帶動團隊向上發展。

經營理念與願景

聯合生物製藥是一家處於晚期臨床發展階段，專注於感染性疾病、免疫失調、癌症三大領域之創新抗體藥物開發、製造和商業化應用的生物製藥公司。我們的企業宗旨為 We Care, We Invent, We Share，亦即「我們關心人類健康福祉，關心人類疾病中未被滿足的需求」，「以創新為導向的聯合生物製藥致力開發創新生物藥品以改善人類的生活品質」，並且「將企業創造之有形無形產價值分享給所有企業利害關係人，包括病患、員工、股東、合作夥伴，並擴及到社會大眾」。聯合生物製藥的目標與願景是成為一家以創新能力來提供改善生活品質的解決方案，並增進全球人類的健康福祉的國際級生物製藥公司。由以人為本、團隊當責的企業文化為基礎，我們打造具備多能工專業技能的國際化團隊，並注重工作與生活平衡，使團隊能共同走更長遠的道路。

人才發展擴散效益

(一) 打破空間 / 時間 / 階級的人才發展策略，

由上而下讓培育能量擴散到各個角落

- ◎ 董事長親自參與公司策略發展重要訓練，並與新進同仁面對面座談，親自說明企業願景及成立宗旨，瞭解並鼓勵新進同仁。
- ◎ 執行長親自參與領導訓練並力推成立了 Toastmaster Club 國際性英語演講俱樂部，力行國際化。
- ◎ 提供線上真人英文對話練習教練，一對一課程，讓學習客製化、無距離。
- ◎ 導入 E 化學習，讓學習更具空間及時間性：線上新人訓練課程、空中英語教室語文訓練課程及當責文化推廣課程。

(二) 90 度到 360 度人才發展機制，養成全方位生技製藥人才

- ◎ 強化主管領導職能，改善於晉升人員考量，除考量專業職能，更考量核心職能，在高階





主管養成，更進行 360 度評鑑，以為人才發展的依據，強化人員晉升適任性。

- ◎ 強化職涯發展規劃，建立輪調制度，進行職能建構及職涯發展路徑，輪調人數佔職缺比例 50%。

(三) 持續增值人力資本，雙軌三好活動，留住同仁的心

- ◎ 好活動：透過同仁共同規劃辦理活動、完成任務，強化跨部門團隊合作，凝聚共識及向心力；每年舉辦感恩小卡活動，透過感謝彼此強化凝聚力。
- ◎ 好寶寶：舉辦家庭日好寶寶故事屋活動，讓學習及閱讀習慣深植在同仁的下一代身上；透過親子手作及公司參訪活動，讓同仁的家屬更認識公司，強化向心力。
- ◎ 好健康：成立健行社及舉辦健康減重活動，結合講座、社團活動與競賽，營造同仁的健康意識，並於日常生活中實踐，讓同仁身心健康，擁有均衡的工作與生活。

(四) 由內而外的生技人才養成，善盡社會責任

除了企業內部人才培育，UBP 也提供相關產業知識推廣，強化臺灣的生技知識傳承，包含：

- ◎ 對外授課及辦理研討會：與大學產學合作，由技術平臺之各功能主管擔任課程講師，教導在校生的生技產業知識，將產業與學術經驗用於培育未來生技人才；並配合政府、法人團體或學術機構進行高階人才培訓計劃。
- ◎ 企業實習及參訪：自 2015 年起，與多所大專院校合作，培育學士、碩士、博士級實習生；不定期接受國內大學生物醫學系學生參訪需求，參與人數超過百人次。

組織成果與社會成效評估

(一) 組織成果

- ◎ 達成產品開發進程：公司成立迄今已開發出包含 6 項單株抗體候選藥物的產品線，應用範圍涵蓋重要疾病領域多元。藥物開發進程穩健，已有三項產品成功取得多國之中，後期臨床試驗核准，預計執行臨床試驗，其中治療愛滋病用藥將進入三期臨床試驗，呼應聯合國的千禧年發展目標。
- ◎ 提升藥品開發能力：持續深化研發、臨床專業職能，透過高度整合的價值鏈，大幅縮短開發時程及提升產率，取得聯亞生技 COVID-19 疫苗開發及製造代工訂單，為開發臺灣自有疫苗而努力。
- ◎ 壯大生產能量：透過工業局合作案，與美商奇異醫療公司就抗愛滋治療性單株抗體之工業量產製程最優化技術移轉，順利建立臺灣產能最大規模產線，產能提升 50% 至 75%，生產成本下降 30%，並於 2019 年通過 PIC/S GMP 認證。
- ◎ 擴充業務能力：自 2020 年起，聯合生物製藥建立啟動 CDMO(委託開發與製造)業務，自商務開發團隊建立，透過有效的人員培育與商務策略，於 1 年內成功取得委託合約。

(二) 社會成效評估

- ◎ 創造生物醫學工作機會、培養生技人才：2016 年 6 月員工人數 121 人，2018 年員工人數 178 人，其中超過 70% 為碩博士，40% 具備 5 年以上業界經驗。
- ◎ 吸引海外優秀生技人才：回臺歸國人才佔公司 11%。
- ◎ 注重員工之工作生活平衡：從健康、紓壓、親子等面向，辦理員工活動，讓同仁在工作之餘，仍可維持身心靈的健康與家庭生活。

推動人才發展經驗分享

人才發展是企業經營發展重要的一環，因為所有的事都必須透過人來完成。有了好人才的基礎，再透過各項訓練及團隊活動營造，讓企業目標、願景與文化被進一步內化成信念，才能最大化發揮團隊的效能並獲致成果。這並非一蹴可及的目標，有賴於高階主管的持續支持與政府的各項補助，才能在有限的資源下為同仁提供更多的發展機會。未來，聯合生物製藥將持續努力，依循 TTQS 持續改善的精神，持續在人才培育上精進，深化同仁專業、培養當責精神、厚植公司實力，以推動新藥上市，造福大眾健康福祉。



2020

國家人才發展獎

National Talent Development Awards





機關（構）團體獎

臺北市職能發展學院



臺北市職能發展學院

機關（構）團體獎

負責人 | 高俊儀 / 主任

設立日期 | 民國 72 年 7 月 1 日成立，並於 102 年 1 月 1 日轉型

營業項目 | 職能培育、職能評量、技能檢定與學員輔導

員工人數 | 約 111 人



人才發展特色

學院推動之人才發展機制，對內積極薦派同仁參加訓練，提升專業能力；對外採職能分析與應用，提供多元化職能培育與進修訓練管道，配合產業發展趨勢，由「職業訓練」提昇為「職能培育」與「職能發展」，發展迄今已建構專屬 12 種「職能常模」，建立多元且適性的職能發展訓練模式，提供職能培育、職能評量、技能檢定與學員輔導等服務，推動從訓、證、職涯發展的全面性服務，並期勉培育多職能的斜槓人才，以應社會所需。

經營理念與願景

學院以「成為臺北市民職能發展與學習的首選」為願景，在以「提供市場化、客製化的職能培育及進修，提升國家技術人才就業競爭能力」使命下，秉持「正直誠信、團隊合作、創新卓越、開放共享、同理包容、專業熱忱」等核心價值，透過「創新課程、多元學習」的經營模式，戮力投入以培育臺北市優質勞動人力資源，發展由單項的技能訓練拓展為全面的職能培育與職涯發展。

人才發展擴散效益

(一) 建構「長照人力資源體系」，成為臺北市照服員的培育搖籃

因應高齡社會及國家推動長照政策需求，學院積極發展「照顧服務員」課程，2016年首次通過勞動部 iCAP 職能導向課程品質認證，訓練場地於 2017 年通過為國家合格之技能檢定考場，成為臺北市首座合格檢定場地，提供全國單一級照顧服務員檢定。同時，學院從課程規劃、取得 iCAP 認證、設立檢定場、辦理檢定、自辦照顧服務員訓練及補助民間單位辦理照顧服務員訓練等面向，配合政府政策，建構整體完善的長照訓練體系。

(二) 建置企業與政府共創的「人力資源培育交流庫」

學院持續與產官學合作推動各項產學訓方案，解決青年就業與學用落差，協助學員進入職場實習，習得職場所需技能，培養業界所需之人力，訓後企業單位亦適時提供職缺機會，形成正向循環。

(三) 延續「人才發展與傳承技能經驗」

學院積極培育技能競賽選手且成果豐碩，多年來推派近百位選手參與技能競賽，選手於學院習得專業技能後獲得優異成果，回到學院貢獻所學與傳承技巧和經驗，如「汽車板金」職類歷年來有 9 名選手由學院回聘為兼任講師或正式研究員，接續指導後進學員。





(四) 兼顧同仁「工作與生活平衡」的效益

2019 年首辦「健康運動促進實施計畫」，透過引導運動方式塑造個人健康生活，舉辦團體競賽發揮團隊合作精神，為機關帶來正面積極形象，帶動同仁與家庭成員，達成實質的「工作與生活平衡」之擴散效益。

(五) 成為中高齡及高齡者「共老」、「共學」及「共享」的優質場所

學院近年辦理「春節前夕關懷長者活動」，關懷社區獨居長輩，以訓練實作成果回饋里鄰。2018 年舉辦「職能給力樂齡活力」銀髮產業職業訓練成果展；2019 年首辦「樂活加油站」，安排銀髮訓練課程，並由照服班學員實際與長者互動，瞭解其需求與落實訓後學以致用。



組織成果與社會成效評估

(一) 獲得各項品質認證，持續精進與發揮學院優良訓練品質

響應中央推動訓練品質政策，學院參與 TTQS 人才發展品質管理評核，2018 年、2020 年獲得金牌佳績，且已通過 5 門 iCAP 課程認證，2020 年廣續推動 3 門課程認證，提供優良訓練品質保證，實踐機關願景與使命。

(二) 推動產學訓合作訓練，提高青年就業率與建立產學界良好口碑

為消弭學用落差及青年就業問題，學院積極與產官學合作推動各項產學訓方案，歷年與 16 間學校合作，2017 至 2019 年與學校合辦 49 班次，2017 年就業率達 85.24%，2019 年提升為 85.34%，就業率持續成長，提升企業雇用意願與青年就業率，落實訓用合一。

(三) 厚實照顧服務員訓練品質，檢定與培育人次突破千人

學院照顧服務 iCAP 課程訓練時數為 240 小時，遠高於衛福部規範的 90 小時，且自 2017 年設立檢定場迄 2020 年 6 月，累計檢定達 1,034 人。2018 年承接勞動部勞動力發展署「照顧服務員專班訓練計畫」，核定照顧服務員專班共 61 班，培育人數達 1,824 人。

(四) 培育競賽選手，締造競賽佳績

學院積極培育青年技術人才參與全國技能競賽並邁向國際競賽，歷年全國技能競賽共獲得 29 金 25 銀 15 銅 13 優勝 10 佳作的佳績，國際技能競賽共獲得 3 金 4 銀 1 銅 7 優勝的佳績，訓練成效斐然。

(五) 打造社區共融空間，規劃興建職能探索進修館

考量地區發展及社區需求，提供市民良好的學習環境與完善的訓練場，規劃樂活廳、觀摩(展藝)實作空間、青銀 Co-Working Space 等，營造友善的青銀共創環境與培育銀髮產業人才的基地。

推動人才發展經驗分享

學院改制後，除發展多元職業培育及進修課程外，更積極推動職能評量，協助學員發展職涯，推行產官學訓多元合作模式，並響應勞動部政策，推動 iCAP 課程認證，導入 TTQS 與 ADDIE 教學設計模式，提升組織內外人才發展運作模式，兼顧不同族群，提供適性之職能訓練模組，以提升人才發展水準及厚植國家人力資源。



2020

國家人才發展獎

National Talent Development Awards





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

(依得獎單位名稱筆畫順序排列)



大台南美姿禮儀造型職業工會

非營利團體獎

負責人 | 吳美麗 / 理事長

設立日期 | 民國 90 年 8 月 5 日

營業項目 | 勞工福利、教育訓練、輔導就業、創業

員工人數 | 約 6 人

人才發展特色

致力於美學產業人才發展培訓，導入 TTQS，秉持著持續改善的精神，訓練課程依 ADDIE 設計模型執行。因應內部員工、政府單位、產業廠商及學員需求，做職能分析，針對職能落差做強化性專業訓練，在知識面聘請各大專院校專業教授蒞臨指導，技能面更邀請產業界擁有多年實務經驗之講師、廠商、顧問為學員傾囊相授，讓教育訓練更能學以致用，發揮至職場，提高競爭力、就業率，開創個人價值。

經營理念與願景

- ◎ 願景：成為優質的美學訓練機構。
- ◎ 使命：提供優質服務美學課程，落實終身學習理念，成為勞工教育平臺並提升從業人員勞動力條件。
- ◎ 經營理念：專業加值、優質服務、善盡社會責任。
- ◎ 核心價值觀：創造產學資源共享，永續經營，實現終身教育訓練理念。

大台南美姿禮儀造型職業工會以成為優質的美學訓練機構為願景，並按照 SWOT 分析建構出三大核心服務組別：福利、組訓、輔導，以提供優質服務、提升勞動力條件、終身學習、善盡社會責任、創造人才、專業加值為使命。

人才發展擴散效益

(一) 外部人才發展擴散效益

- ◎ 多元化專業美學課程，提供優質的受教環境

持續開辦專業前瞻趨勢課程，提供最高品質及最好服務的訓練，促使本產業專業知識技能提升，配合在職進修教育，以達終身學習之目標，培養學員在就業市場上持有一技之長，進而提升從業人員的勞動力條件，以符合業界需求。

為使學員有良好且優質的受教環境與品質，定期做教學環境設備維護，對於學員滿意度、師資滿意度、行政服務滿意度、心得分享、訓後檢討會議…等統計分析與持續改善，開創更多元且創新的課程內容，促進職能成長及人力資本的提升。2018 年至 2020 年度總訓練人數達 1,036 人次，近年來整體總滿意度平均達 97.6%，經費執行率達 99.4%，辦訓品質經同仁的努力逐年穩定上升。



國家人才發展獎

◎ 訓用合一

與各家美學產業簽訂合作契約書，促進訓後就業，更能落實目標。辦理勞工自主學習計畫，掌握市場趨勢，開創多元創新技能課程，不斷精進職場競爭力。

◎ 實踐社會責任

帶領學員組成公益團隊參與各項公益活動，運用所學回饋社會，善盡社會責任。

(二) 內部人才發展擴散效益

◎ 強化辦訓人員職能基準

為訂定作業流程標準化，辦訓職能精準度，執行職能分析與盤點，聘請專家學者進行教育訓練，並不定期派員參與外部各項訓練，強化內部工作人員職能需求，以系統化的訓練辦理職能課程，有效率的系統化學習因應現今的 E 化社會。

◎ 學習科技新知帶動更即時性的服務

強化線上數位學習，製作網路教學影片。

◎ 發揮 EAP(員工幫助計畫)精神，平衡工作與生活

組織成果與社會成效評估

(一) 朝「優質的美學訓練機構」願景前進

長期投入美學教育、產業推動與人才發展並配合政府政令，孕育許多美學產業人才，更提高





美學就業市場與創業率，並於 2009 年開辦身心障礙失業者職業訓練，近年也積極投入新住民培訓課程，提供友善的學習環境與平臺及工作職能為基礎的專業職業訓練，不僅創造中高齡、身心障礙者、新住民…等弱勢族群工作機會，解決其就業問題，改善生活條件。而本單位不只是強化專業技能，更與時俱進，不斷提升課程的多元性、科技性、職能應用及人才管理，讓培訓達到「職人匠心的精神」，逐步成為優質的美學訓練機構。

(二) 榮獲各項獎項及外界肯定

- ◎ 2015 年至 2019 年榮獲臺南市政府職業訓練單位評鑑「績優單位」。
- ◎ 2015 年至 2019 年獲臺南市政府工會評鑑優等。
- ◎ 勞工自主學習評鑑 A 級。
- ◎ 2016 年至 2020 年度獲得 TTQS 評核銀牌。
- ◎ 獲得臺南市長黃偉哲嘉勉與肯定。

(三) 積極參與各項公益活動

帶領學員參與各項公益活動，提供造型設計、氣球 DIY、芳療舒壓義診…等社會回饋。

推動人才發展經驗分享

對於內、外部人才發展培訓皆很重視，不但導入 TTQS，也不斷提升內部同仁辦訓品質與專業職能，針對職能落差分析，推派參與政府單位開辦之相關課程，提升專業知識與技能，進而用於職場，回饋工會及受訓學員，提高辦訓執行率及滿意度，創造自我價值；對外展現優異的人才訓練成果，運用 ADDIE 教學設計模式建立完善的人才培訓機制，積極與產官學界合作，孕育美學產業所需人才，未來更將持續強化內外人員能力，落實專業增值、優質服務、善盡社會責任，培訓出更多專業且優質的人才，服務民眾，回饋社會。



台南市服飾設計職業工會

非營利團體獎

負責人 | 李仁耀 / 理事長

設立日期 | 民國 78 年 12 月 30 日

營業項目 | 會員勞工教育及服裝專業訓練課程、勞工保險業務、活動辦理等

員工人數 | 約 2 人

人才發展特色

理事長念茲在茲工會價值創造，於 2014 年推動工會導入 TTQS，在全體理、監事支持下，協助整合工會自有資源，完善教育訓練體系，促使團隊跳脫傳統工會框架，推動產業人才培育，為服裝產業留下歷史的脈絡、傳承的責任，理事長帶領團隊「做對的事」，積極推動產業人才培育，創造內部人員增值效益，鼓勵工會幹部自我提升而參與臺南市政府勞工局辦理的「勞工領袖大學」，提升領導及管理能力，落實終身學習理念，促使個人職能成長。

經營理念與願景

現任第十屆理事長李仁耀先生因應社會型態之轉變，以「食、衣、住、行、育、樂」為發想，順應社會所需，由於服裝相關行業外移，加上國際競爭壓力，全球化的加速發展，國際競爭力已成為各個工商企業存在與繁榮的關鍵因素。善用政府提供之相關專案，加強人才的培訓與傳承服飾設計製作相關技能與技術，以永續經營、功能導向、研發創新、循環經濟為核心價值，創造新願景，落實工會成為服飾設計研發與辦訓的領導中心，連結國內外廠商、企業及產學專家間交流。

人才發展擴散效益

(一) 設備投資效益

推動服飾專業訓練相關課程，自 2015 年度著手籌劃相關縫紉機與人台設備設施，善用工會自有場地。訓練效益擴散結合政府資源拔擢內部人才，工會專業設備投入促使技藝工法得以傳承，基於產業的社會責任推動工會訓練專業人才，並不斷提升專業場地品質、擴增培訓設備、服務品質提升、優質學習空間，推動職訓學習創造共好。

(二) 人才投資擴散

實現工會訓練承諾與政策，鼓勵參與台南市服飾設計職業工會職訓課程的會員每項課程每人學費優惠獎勵，並積極推動會員個人職能成長相關專業與通識課程。2011 年至 2020 年參加專業課程會員人次達 1,713 人、專業課程時數達 1,790 小時、年度總時數 40,861 小時。

(三) E 化行銷擴散

建立工會 facebook 粉絲專頁與 LINE@ 官方帳號頁，積極揭露與傳遞台南市服飾設計職業工會辦理專業訓練教育訓練課程、勞工安全衛生教育宣導、活動消息、公告事項、徵才活動、舉辦各項活動訊息、成果展等資訊，促使在職勞工獲知更多教育訓練課程資訊。





國家人才發展獎

(四) 組織學習成長

參與臺南市政府勞工局辦理之「勞工領袖大學」階梯式學習系統相關課程，提升領導及管理能力，落實終生學習理念，促使個人職能成長。2012年至2020年達93人次參訓。同時辦理內部教育訓練課程，2014年至2020年期間教育訓練學習課程總時數達3,736小時。

學員回訓評價：自2014年首次推動導入TTQS，獲得滿意評價，2015年至2020年期間辦理勞動部產業人才投資方案課程，訓練學員已達800人次。

(五) 職訓公益向善

連續4年（2017年至2020年）與臺南市政府勞工局職訓就服中心，於南紡購物中心辦理職業訓練成果展暨義賣活動，並將義賣所得捐贈公益團體。



組織成果與社會成效評估

(一) 公益擴散

2020年初因應COVID-19疫情的蔓延與防治，為響應政府的政策宣導，並由組訓組的創意構思舉辦公益口罩教學活動，利用假日共辦理4場次，參加人數共80人次，教導民眾如何製作口罩套延長醫療口罩的使用時效，幫自己與家人自我防護，將醫療口罩留給第一線的護理人員。

(二) 讓愛無限大

除口罩教學理事長發起「愛的延續公益活動」一起進行防疫大作戰製作布口罩，號召老師與會員們相約做公益，利用週日共有5位老師及13位愛心志工共襄盛舉，做出暖心又實用的口罩布套。COVID-19疫情持續延燒，台南市服飾設計職業工會會員一天之內趕工縫製出400多個口罩套。並由臺南市政府勞工局協助分批發送給職災弱勢勞工家庭，「罩」亮了许多職災弱勢勞工家庭的希望，共同來對抗嚴峻的疫情並做好弱勢勞工的保護。



(三) 技藝傳承

落實發揮本會宗旨知識的傳承與社會責任，成為大臺南地區第一個服裝相關職業工會，應用政府資源辦理職業訓練課程，提供環境設備、專業師資團隊協助，結合自有訓練專業場地辦理實務製作、打版班的職業訓練課程，並以訓練核心類別為設計類、打版類、縫紉類、飾品類、管理類等五大類別展開學習地圖規劃一系列訓練課程。

(四) 鮭魚返鄉

網路e化的行銷擴散工會 facebook 粉絲專頁，除了提供在臺南設廠的優勢資訊外，更推薦優

秀學員參加徵才活動，協助臺南市政府勞工局就業一條龍服務運作，媒合勞工局職訓就服中心徵才，結合工會場地設施與預計先招募種子人員進行培育創造臺南就業機會。

(五) 榮耀與肯定

- ◎ 2014 年、2016 年榮獲勞動部勞動力發展署 TTQS 評核－訓練機構版「銅牌」
- ◎ 2018 年、2020 年榮獲勞動部勞動力發展署 TTQS 評核－訓練機構版「銀牌」
- ◎ 年年獲臺南市政府勞工局評鑑頒發「優等」工會佳績
- ◎ 2018 至 2020 年通過勞動部勞動力發展署 A 級訓練單位等級
- ◎ 2012 年、2015 年、2018 年會務人員榮獲臺南市政府頒發「卓越工會會務人員」
- ◎ 2019 年獲勞動部全國模範勞工選拔－工會會務人員組佳績

推動人才發展經驗分享

台南市服飾設計職業工會基於對產業的社會責任，藉由推動人才的發展，有效運用政府資源與自有資源，培養技藝傳承人才，發展創新的核心職能訓練課程。全方位人才發展促成工會轉型，內部人員的訓練發展上，強化幹部管理能力及組織發展，藉以達到帶動人才投資風潮與樹立學習典範目的。



2020

國家人才發展獎

National Talent Development Awards





專刊附錄

2020 國家人才發展獎評審名單

歷屆（2015~2019）得獎名單

2020 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 |
| 施貞仰 / 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 |
| 張大為 | 中華徵信所企業(股)公司 | 顧問 |
| 陳啟禎 | 台達電子工業股份有限公司 | 人資長 |
| 游建華 | 國家發展委員會 | 副主任委員 |
| 廖慶榮 | 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 |

(依評審姓氏筆畫排序)

2020 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)公司管理處 | 處長 |
| 呂正華 | 經濟部工業局 | 局長 |
| 林月雲 | 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 | 臺北科技大學 技術及職業教育研究所 | 所長 |
| 張文龍 | 中華民國工業協進會 | 秘書長 |
| 許驥洪 | 雲林縣職業總工會 | 理事長 |
| 溫金豐 | 國立交通大學管理學院 | 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)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 |

(依評審姓氏筆畫排序)

2015 國家人才發展獎得獎名單

大型企業獎

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

中小企業獎

久裕興業科技股份有限公司

訓練機構獎

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

機關團體獎

大台南總工會
高雄市政府勞工局訓練就業中心
臺南市政府勞工局

個人傑出實踐獎

中華汽車工業股份有限公司 / 黃得超協理
財團法人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)

2016 國家人才發展獎得獎名單

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

（依得獎單位名稱筆畫順序排列）

2017 國家人才發展獎得獎名單

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

（依得獎單位名稱筆畫順序排列）

2018 國家人才發展獎得獎名單

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

（依得獎單位名稱筆畫順序排列）

2019 國家人才發展獎得獎名單

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

（依得獎單位名稱筆畫順序排列）

