國家人才發展獎
National Talent Development Awards

2022 國家人才發展獎選拔表揚計畫
報名須知

主辦單位：勞動部
承辦單位：勞動部勞動力發展署

111 年 4 月

目錄

一、 依　　據 3
二、 活動宗旨 3
三、 獎項類別 3
四、 甄選作業時程 3
五、 甄選作業流程 4
六、 報名辦法 5
七、 報名繳交資料 7
八、 報名方式 8
九、 評審辦法 9
十、 獎項名額 14
十一、 獎勵方式 14
十二、 獲獎單位應配合事項 14
十三、 其他 14
附件一 傑出個案獎分署評選評分表 16
附件二 傑出個案獎推薦表 17
附件三 重大缺失判定基準 18
附件四 大型企業獎與中小企業獎報名表 19
附件五 機關(構)團體獎與非營利團體獎報名表 26
附件六 傑出個案獎報名表 33
附件七 信用證明相關資料 36
附件八 實地審查評分表 37

附件九 實地審查作業事項 38
附件十 大型企業獎與中小企業獎評選標準 39
附件十一 機關(構)團體獎與非營利團體獎評選標準 40
附件十二 傑出個案獎評選標準 41
附件十三 大型企業獎與中小企業獎評選評分表 42
附件十四 機關(構)團體獎與非營利團體獎評選評分表 43
附件十五 傑出個案獎評選評分表 44

2022 國家人才發展獎選拔表揚計畫

報名須知

一、依　　據

依據 2022 國家人才發展獎選拔表揚計畫之規定辦理。

二、活動宗旨

勞動部(以下簡稱本部)為獎勵推行人才發展績效，樹立學習楷模，提升整體人才發展水準及強化我國人力資源發展，特訂定本計畫。

三、獎項類別

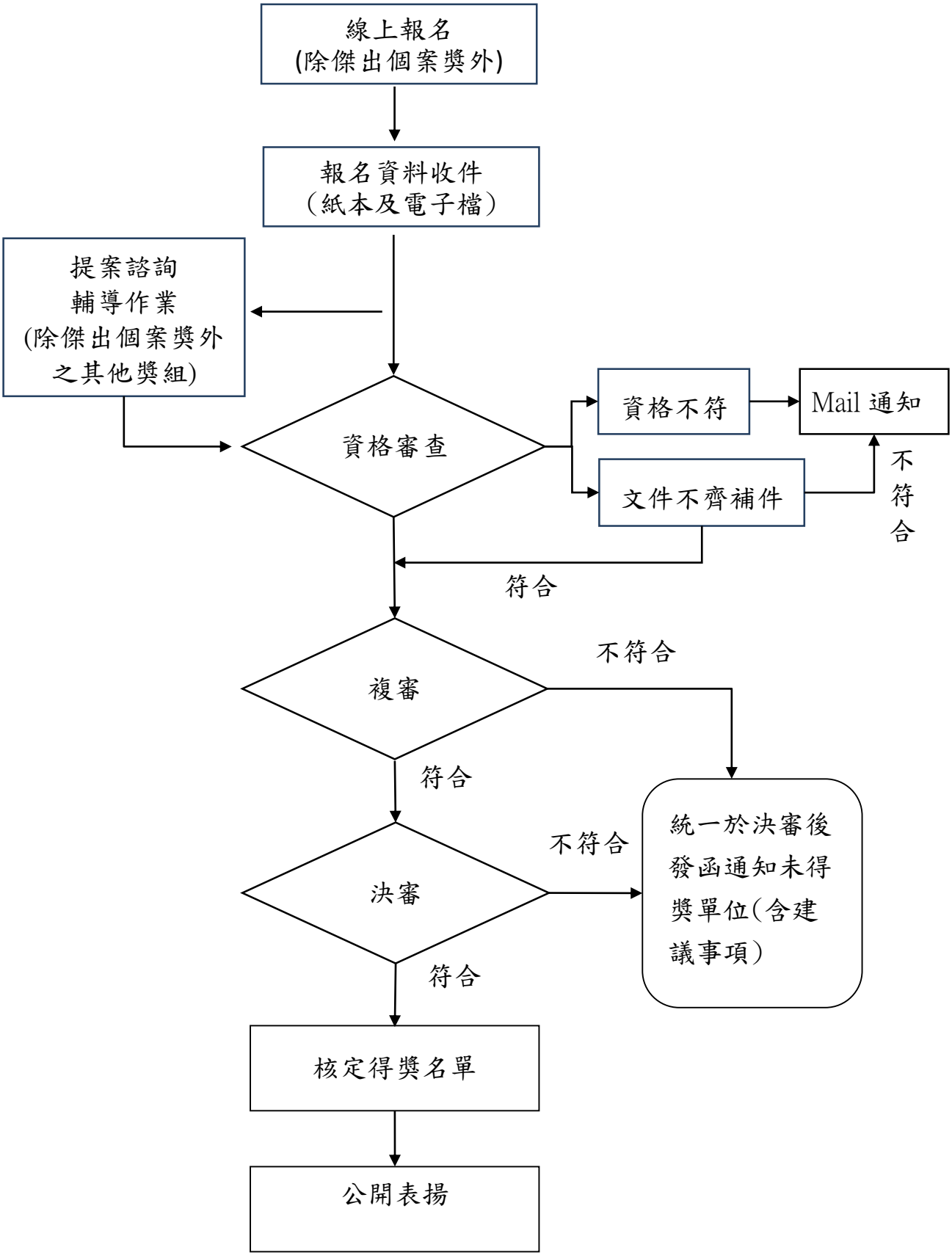
國家人才發展獎(以下簡稱本獎項)，設大型企業獎、中小企業獎、機關(構)團體獎、非營利團體獎及傑出個案獎。

四、甄選作業時程

1.報名日期	自 111 年 4 月 29 日(星期五)起至 111 年 7 月 15 日(星期五)止
2.輔導作業	自 111 年 4 月 29 日(星期五)起至 111 年 7 月 15 日(星期五)止
3.資格審查	送件日起至 111 年 7 月 25 日(星期一)止
4.複審作業	預計於 111 年 10 月上旬前完成
5.決審作業	預計於 111 年 10 月下旬前完成
6.頒獎典禮	預計於 111 年 11 月下旬辦理

註：主辦單位保有變更調整活動之權利。

五、 甄選作業流程


線上報名
(除傑出個案獎外)
報名資料收件
（紙本及電子檔）
提案諮詢
輔導作業
(除傑出個案獎外
之其他獎組)
資格審查
資格不符
Mail 通知
文件不齊補件
不符合
符合
複審
不符合
符合
決審
不符合
統一於決審後發函通知未得獎單位(含建議事項)
符合
核定得獎名單
公開表揚

六、 報名辦法

（一）報名資格

1. 大型企業獎

依法辦理設立登記，且實收資本額達新臺幣一億元以上，或經常僱用員工數超過二百人之事業單位；或醫療衛生相關機構經評鑑為醫學中心或區域醫院者。

2. 中小企業獎

依法辦理設立登記，且實收資本額未達新臺幣一億元，或經常僱用員工數未滿二百人之事業單位；或醫療衛生相關機構核准發給開業執照之診所(開業醫院)及經評鑑為地區醫院者。

3. 機關(構)團體獎

含政府機關（構）、行政法人、學校及其推廣教育單位等，及依職業訓練機構設立及管理辦法設立之職業訓練機構在內，辦理訓練之機關（構）。

4. 非營利團體獎

依法辦理工會、公（協）會、財團法人及社團法人設立登記之非營利團體。

5. 傑出個案獎

依法辦理設立登記，且具人才發展創新性及效益擴散性之傑出個案單位。

（二）報名單位應符合要件

1. 受理報名截止日前曾獲得本部勞動力發展署推動辦理之人才發展品質管理系統(以下簡稱TTQS)評核銅牌以上或有獲頒中央政府機關主(合)辦相關獎項之得獎單位。報名傑出個案獎者，不在此限。
2. 至本獎項受理報名截止日止，依法設立登記滿三年且營運中之事業單位。但屬國家推動重點產業、增資擴展或業務重整合(分)併為獨立單位者，不在此限。
3. 已依法繳交最近一期勞工保險費、全民健康保險費、勞工職業災害保險費、提撥勞工退休準備金及提繳勞工退休金；政府機

關(構)依規定提繳公教人員保險費及全民健康保險費；學校依規定提繳教職員退休、撫卹、離職及資遣準備金。

4. 於受理報名截止日起前三年內，無退票紀錄或非金融機構拒絕往來戶。

5. 至本獎項受理報名截止日起前一至三年內，無本計畫附件三所列勞資關係、職業安全衛生等之重大缺失者。

（三）本獎項每年辦理，當年度得獎者，自得獎當年度起算三年內，不得再報名參加本獎項。但當年度獲頒傑出個案獎者，得於次年度報名參加傑出個案獎以外之其他獎組選拔。

（四）同一單位當年度限報名單一獎項類別。參選獎項類別得經複審共識會議討論後，經報名單位同意變更之。

（五）各報名單位間屬關係企業、金融控股公司與子公司之關係者，報名單位應就其本身營運資料提出申請，不得採用其他具有關係企業、金融控股公司與子公司關係之企業之相關資料申請。

（六）分公司之人才發展績效及創新性與總公司有所差異者，得報名參加。

（七）報名單位所附各項資料經查有不實者，或於本獎項頒發日前有本計畫附件三所列勞資關係、職業安全衛生等之重大缺失，本部得撤銷其參選或得獎資格。

（八）報名大型企業獎、中小企業獎、機關（構）團體獎及非營利團體獎等獎組之單位，若未具中央政府機關主(合)辦相關獎項之得獎單位資格，且 TTQS 評核結果未達銅牌等級或未曾接受 TTQS 評核者，得接受本部至多二次 TTQS 公費輔導，並於複審階段開始前經 TTQS 評核為銅牌等級以上者，始得進入複審階段之評選。輔導作業由承辦單位依報名單位送件順序進行安排。前項輔導作業因本計畫輔導經費用罄，仍得依「人才發展品質管理規範作業要點」相關規定向報名單位登記所在地之 TTQS 分區服務中心申請輔導。

七、 報名繳交資料

（一）報名表紙本六份(大型企業獎及中小企業獎請見附件四、機關(構)團體獎及非營利團體獎請見附件五、傑出個案獎請見附件六)，報名表請以 A4 大小之紙張、14 級以上之字級，單行列距 24 點，邊界上下左右各 2.5 公分為原則，直式橫書繕打裝訂成冊，並雙面列印，總頁數以 50 頁為限(不含報名表封面及基本資料表)，相關佐證資料應以電子檔提供並上傳至指定雲端位置。

（二）TTQS 評核結果公文影本或為政府機關主(合)辦相關獎項得獎證(明)書影本各一份。但傑出個案獎，不在此限。

（三）登記或設立之證明文件影本：公司登記證明文件、商業登記證明文件(製造業請加附工廠登記證明文件、醫療業請加附醫療衛生相關機構之評鑑證明或開業執照)、法人、機構或團體依法須辦理設立登記之證明文件、立案證明或其他由政府機關或其授權機構核發該廠商為合法登記或設立之證明文件。但政府機關(構)無需繳交。

（四）最近一期繳交勞工保險費、全民健康保險費、勞工職業災害保險費、提撥勞工退休準備金、提繳勞工退休金及公教人員保險費之證明文件影本。

（五）單位信用之證明影本一份(檢附之相關資料如附件七)。但政府機關(構)無需繳交。

（六）入圍複審並進入實地審查之單位，須另繳交單位 LOGO 圖及卓越事蹟相關照片之電子檔、十分鐘以內之單位簡介影片或簡報之電子檔(以本部指定格式與繳交方式提供)。

（七）報名參與傑出個案獎選拔之單位，須另繳交單位 LOGO 圖及傑出個案事蹟相關照片之電子檔、十分鐘以內之傑出個案簡介影片電子檔(以本部指定格式與繳交方式提供)。

（八）入圍複審及報名參與傑出個案獎選拔之單位經通知後須另繳交財團法人金融聯合徵信中心出具之單位信用報告。但政府機關(構)無需繳交。

報名單位繳交之報名資料僅供本獎項選拔表揚作業之特定目的使用，於年度計畫結束後統一進行銷毀。

八、 報名方式

（一）報名日期：111 年 4 月 29 日(五)起至 111 年 7 月 15 日(五)止。

（二）線上報名：報名各類組獎項(除傑出個案獎外)應於報名截止日前至國家人才發展獎網站完成線上報名(https://ntda.wda.gov.tw/)，並將報名資料郵寄、宅配或親送至收件單位，郵寄日期以郵戳為憑；親送或宅配請於截止日上班時間上午 9:00 至下午 5:30 前送達。

（三）參選傑出個案獎，請依單位設立登記所在轄區，於本獎項受理報名截止日前將報名資料送達本部勞動力發展署各分署收件單位；郵寄日期以郵戳為憑，宅配、親送或其他繳件方式，以各分署收件時間為準。

（四）資料寄送：

1. 大型企業獎、中小企業獎、機關（構）團體獎及非營利團體獎：

(1) 收件單位：社團法人中華民國全國中小企業總會

(2) 收件地址：106 台北市大安區羅斯福路二段 95 號 8 樓

(3) 聯絡電話：(02)2366-0812 分機 371 莊先生

2. 傑出個案獎：

(1) 勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署

(2) 勞動部勞動力發展署桃竹苗分署

(3) 勞動部勞動力發展署中彰投分署

(4) 勞動部勞動力發展署雲嘉南分署

(5) 勞動部勞動力發展署高屏澎東分署

九、 評審辦法

（一）評審方式

1. 分資格審查、複審(含實地審查、傑出個案審查會議)及決審三階段。

2. 報名單位所送報名資料，依獎項類別進行資格審查、補件作業及結果通知，報名單位有資料不全者，應於規定期間內完成補件作業。

3. 傑出個案獎由本部勞動力發展署各分署，就轄區內受理之傑出個案依前開報名辦法進行資格審查，並組成審查小組召開審查會議(分署審查評分表如附件一)，於審查完成後檢具推薦之傑出個案報名相關資料及推薦表(如附件二)函報本部勞動力發展署進行後續複審作業。各分署推薦至多不超過二件。

4. 本獎項之複審與決審，由評審小組進行。複審評審小組置評審十二人至二十人，決審評審小組置評審九人至十二人，另分別置召集人、副召集人各一人，負責綜理、襄理及參與評審事宜。召集人因故未能出席會議，由副召集人代理之。如召集人及副召集人均未能出席會議，召集人得另派代理人出席。

   複審及決審評審小組由相關政府機關代表、勞資關係或人力資源發展相關領域專家學者與全國工商團體專家共同組成。

5. 複審作業如下：

   (1) 複審共識會議：針對本獎項評審標準、作業方式進行說明。

   (2) 書面評審：就報名單位提供之資料進行書面審查，並依各獎項評審標準進行評分。

   (3) 類組討論會議：

      A. 除傑出個案獎外之其他類組，經各類組評審小組共同討論評分後推薦實地審查名單，件數至多二十件，但經出席類組討論會議評審二分之一以上決議，可增加之。

B. 傑出個案獎經各類組評審小組共同討論評分後推薦進入傑出個案審查會議名單。

(4) 實地審查：由各類組評審小組討論推薦進入實地審查名單，進行實地審查，其評分表與作業事項如附件八及附件九。

(5) 傑出個案審查會議：由各類組評審小組討論推薦進入傑出個案審查會議名單，參選單位以實體或視訊方式進行答詢，經評審討論傑出個案獎入圍決審建議名單。

(6) 複審綜合討論會：由各類組評審小組討論除傑出個案獎外之各類組入圍決審建議名單，建議入圍件數至多十六件。

6. 決審作業如下：

(1) 由決審召集人召開決審會議，應有全體成員三分之二以上出席，始得開會。

(2) 決審會議針對複審綜合討論會及傑出個案審查會議之結果進行討論，經共識後決議獲獎名單。

(3) 決審會議未能依前項取得共識時，得由召集人或其代理人發起表決，經出席成員過半數之同意始得作成決議。

（二）評審標準

1.大型企業獎與中小企業獎評選標準

構面	評分項目	配分
人才發展體系運作	**評審重點：審查報名單位之人才發展體系架構建置的完整性與適切性，及中高階主管參與的情形，並呈現運作成果及改善作法。** 1. 組織願景/使命/策略的揭露及目標與需求的訂定 2. 明確的人才發展政策與目標以及高階主管對人才發展的承諾與參與 3. 明確的人才發展體系及運作成果，包含國內外相關人才發展獎項、人才需求相關的職能分析或相關職能資源應用及利害關係人的參與等項目 4. 人才發展架構體系之建置及維運	15
人才發展績效連結	**評審重點：審查報名單位之人才發展架構運作及具體執行情形與員工職涯發展及組織績效連結情形。如為外訓單位時，另需呈現人才發展對目標客群之促進作為與具體績效。** 5. 人才發展與組織策略性目標、績效之連結 6. 人才發展與員工個人發展、績效之連結 7. 人才投資效益-因應組織與員工需求的人才投資積極作為，及其提升組織生產力、組織績效表現、人力資本、職能應用等之具體績效連結	45
人才發展創新性及效益擴散	**評審重點:審查報名單位之人才發展方案需具備創新性，且其成效可以作為業界學習楷模。** 8. 因應全球化或產業發展變化,針對訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技等之創新性或創造性問題解決方案與具體成果 9. 人才發展持續改善之具體措施及實踐成果 10. 其他於人力資源發展或職能應用之推廣、特殊貢獻或多樣性發展，具代表性特色或突破，可供示範、分享、學習及推廣運用之具體實績 11. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或社會責任之成效	40
總　　分		100

2. 機關構團體獎與非營利團體獎評選標準

構面	評分項目	配分
人才發展體系運作	**評審重點：審查報名單位之人才發展體系架構建置的完整性與適切性，及中高階主管參與的情形，並呈現運作成果及改善作法。** 1. 在組織願景/使命與對內外部人才發展未來經營方向與目標之訂定 2. 明確的人才發展政策與目標以及高階主管對人才發展的承諾與參與 3. 明確的人才發展體系及運作成果，包含國內外相關人才發展獎項、人才需求相關的職能分析或相關職能資源應用及利害關係人的參與等項目 4. 人才發展架構體系之建置及維運	15
人才發展績效連結	**評審重點：審查報名單位之人才發展架構運作及具體執行情形與員工職涯發展及組織績效連結情形。如為外訓單位時，另需呈現人才發展對目標客群之促進作為與具體績效。** 5. 因應組織、員工與目標客戶及學員需求，以自主投資、創新課程等積極作為，促進個人職能成長及人力資本厚實之具體績效連結 6. 人才發展規劃與經營目標達成的連結性 7. 人才發展體系各環節之連結性 8. 學習系統的一般性功能連接性-目標客戶及學員的評價 9. 學習系統的市場功能連接性-目標市場及顧客的價值創造	45
人才發展創新性及效益擴散	**評審重點：審查報名單位之人才發展方案需具備創新性，且其成效可以作為業界學習楷模。** 10. 因應全球化或產業發展變化，針對訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技、職能應用等之創新性或創造性問題解決方案與具體成果 11. 人才發展持續改善之具體措施及實踐成果 12. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或是否投入勞動力發展相關政策或特定社會議題、並發揮積極影響力	40
總　　分		100

3. 傑出個案獎評選標準

構面	評分項目
傑出個案創新性	**評審重點：審查報名單位之人才發展傑出個案之具體執行情形，需呈現個案之人才發展創新性之具體績效及事蹟，並應具下列條件之一者。** 1. 創新個案範疇包含訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技等之創新性或創造性問題解決方案等。 2. 於人力資源創新方面具代表性之突破或特色，可供示範、分享、學習及推廣運用之實踐成果。 3. 其他於人力資源發展或職能應用之推廣、特殊貢獻或多樣性發展具體實績。 4. 個案之創新成效可供示範、分享、學習及推廣運用之具體實績，並可作為業界學習楷模。
傑出個案效益擴散性	**評審重點：審查報名單位之人才發展方案需具備效益擴散，且其成效可以作為業界學習楷模，並應具下列條件之一者。** 5. 審查**報名**單位之人才發展傑出個案之效益擴散之具體執行情形。 6. 具體展現個案之人才發展成果推廣運用、協助分署人才發展區域運籌或社會責任之成效。 7. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或社會責任之成效。 8. 是否投入勞動力發展相關政策或特定社會議題、並發揮積極影響力。

十、 獎項名額

本獎項每年選拔表揚之名額至多十二名，各獎項名額之分配由評審小組定之，得視參選狀況調整並得從缺。

傑出個案獎件數不列入前項所定名額計算，每年表揚名額至多十名。

十一、 獎勵方式

（一）以公開表揚方式，由政府高階首長頒發獎座。

（二）大型企業獎、中小企業獎、機關(構)團體獎及非營利團體獎等獎組之得獎單位發給新臺幣二十萬元定額獎勵金。

（三）傑出個案獎之得獎單位發給新臺幣五萬元定額獎勵金。

（四）編印國家人才發展獎得獎案例專刊。

（五）得獎者實績刊登於本部勞動力發展署相關網站，並透過本部勞動力發展署及承辦單位藉由媒體向社會廣為推薦宣傳。

（六）大型企業獎、中小企業獎、機關（構）團體獎及非營利團體獎等獎組之得獎單位得推薦代表一名，由本部於次年度組團赴國外參加人力資源發展相關觀摩、研習活動。但因不可抗力致無法赴國外參訪，得以延期或其他替代方案辦理。

十二、 獲獎單位應配合事項

（一）配合本計畫相關之發表會、觀摩活動等各項宣傳活動。

（二）本部得使用報名單位所提供之相關資料，作為廣告宣傳表揚之用。

（三）獲獎單位應配合本部提供本計畫相關之團體參訪機會。

十三、 其他

獲獎單位有下列情事之一者，本部得撤銷或廢止其獲獎資格，並以書面限期繳回已頒發之獎座、獎狀及獎勵金：

（一）頒獎後三年內，有本計畫附件三所列勞資關係、職業安全衛生等之重大缺失。

（二）報名資料有偽造、變造、虛偽不實或失效。

（三）侵害他人智慧財產權。

獲獎單位經限期繳回獎座、獎狀及獎勵金，屆期未繳回者，由本部依行政程序法第一百二十七條及第一百三十條等規定追繳。

附件一 傑出個案獎分署評選評分表

傑出個案名稱：

報名單位：

單位編號：

構面	評分項目	配分	評審分數	備註
傑出個案創新性	**評審重點：審查報名單位之人才發展傑出個案之具體執行情形，需呈現個案之人才發展創新性之具體績效及事蹟，並應具下列條件之一者。** 1. 創新個案範疇包含訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技等之創新性或創造性問題解決方案等。 2. 於人力資源創新方面具代表性之突破或特色，可供示範、分享、學習及推廣運用之實踐成果。 3. 其他於人力資源發展或職能應用之推廣、特殊貢獻或多樣性發展具體實績。 4. 個案之創新成效可供示範、分享、學習及推廣運用之具體實績，並可作為業界學習楷模。	50		
傑出個案效益擴散性	**評審重點：審查報名單位之人才發展方案需具備效益擴散，且其成效可以作為業界學習楷模，並應具下列條件之一者。** 5. 審查獲推薦單位之人才發展傑出個案之效益擴散之具體執行情形。 6. 具體展現個案之人才發展成果推廣運用、協助分署人才發展區域運籌或社會責任之成效。 7. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或社會責任之成效。 8. 是否投入勞動力發展相關政策或特定社會議題、並發揮積極影響力。	50		
總分		100		
綜合意見欄				
評審簽名：		**審查日期：　　年　　月　　日**		

附件二 傑出個案獎推薦表

推薦分署：

單位名稱：

傑出個案名稱：

構面	評審重點	推薦理由
傑出個案創新性	**評審重點：審查報名單位之人才發展傑出個案之具體執行情形，需呈現個案之人才發展創新性之具體績效及事蹟，並應具下列條件之一者。** 1. 創新個案範疇包含訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技等之創新性或創造性問題解決方案等。 2. 於人力資源創新方面具代表性之突破或特色，可供示範、分享、學習及推廣運用之實踐成果。 3. 其他於人力資源發展或職能應用之推廣、特殊貢獻或多樣性發展具體實績。 4. 個案之創新成效可供示範、分享、學習及推廣運用之具體實績，並可作為業界學習楷模。	
傑出個案效益擴散性	**評審重點：審查報名單位之人才發展方案需具備效益擴散，且其成效可以作為業界學習楷模，並應具下列條件之一者。** 5. 審查報名單位之人才發展傑出個案之效益擴散之具體執行情形。 6. 具體展現個案之人才發展成果推廣運用、協助分署人才發展區域運籌或社會責任之成效。 7. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或社會責任之成效。 8. 是否投入勞動力發展相關政策或特定社會議題、並發揮積極影響力。	

附件三 重大缺失判定基準

一、勞資關係

1、報名截止日前 3 年內及審查期間，事業單位雇主曾因違反相關勞動法規受判刑確定者。

2、報名截止日前 1 年內及審查期間，曾因違反勞動基準法、勞資爭議處理法、性別工作平等法、大量解僱勞工保護法等經處罰鍰達 3 次以上或處最高罰鍰處分者。

3、報名截止日前 1 年內及審查期間，曾發生屬於「處理重大勞資爭議事件實施要點」範圍之「重大勞資爭議」事件者。

4、報名截止日前 1 年內及審查期間，曾欠繳勞工保險、勞工職業災害保險及全民健康保險保費、高薪低報，致違反勞工保險、勞工職業災害保險及全民健康保險法規，經處罰鍰達 3 次以上或處最高罰鍰處分者。

二、職業安全衛生

1、報名截止日前 3 年內及審查期間，事業單位雇主曾因違反職業安全衛生法受判刑確定者。

2、報名截止日前 1 年內及審查期間，曾因違反職業安全衛生法，受主管機關處部分或全部停工處分者。

3、報名截止日前 1 年內及審查期間，曾因違反職業安全衛生法，經處罰鍰達 3 次以上或處最高罰鍰處分者。

4、報名截止日前 1 年內及審查期間，曾發生下列職業災害者：

(1) 發生死亡災害。

(2) 發生災害之罹災人數在 3 人以上。

(3) 氨、氯、氟化氫、光氣、硫化氫、二氧化硫等化學物質之洩漏，發生 1 人以上罹災勞工需住院治療。

(4) 其他經中央主管機關指定公告之災害。

三、其他

違反其他相關法規，經本部判定屬重大違規者。

附件四 大型企業獎與中小企業獎報名表

國家人才發展獎

（National Talent Development Awards, NTDA）

報名表

報名單位：

報名編號：　　（由執行單位填寫）

送件日期：

報名獎別 （請勾選）	□大型企業獎		
	□中小企業獎		
報名資格依據 （請勾選）	□TTQS 評核：牌別＿＿＿＿＿＿＿＿ 取得日期：　　年　　月		
	□相關獎項：		
聯 絡 人		職稱	
聯絡電話(必填)		分機	
E-MAIL(必填)	@		

一、基本資料表

單位名稱	
網址	□有（http:// ） □無
負責人	姓名：　　職稱：
成立日期	民國　　年　　月　　日
統一編號	
地址	□□□　　縣市　　市鎮區鄉　　村 里　路街　　段　　巷　　弄　　號 樓　　室
員工人數	共計　　人(報名截止日前一年1月至12月平均之勞工保險投保人數計算)
實收資本額	新臺幣　　元整
報名截止日前一年度營業額	新臺幣　　元整
訓練人力之配置	主管：　人，行政人員：　人，訓練人員：　人，其　他：　人(說明：　) 總　計：　人
註記	1. 有無本計畫所列勞資關係、職業安全衛生等情事之一者 □無 □有(說明：　) 2. 各報名單位間屬關係企業、金融控股公司與子公司之關係者，報名單位應就本身營運資料提出申請，不得採用其他具有關係企業、金融控股公司與子公司關係之企業之相關資料申請。(其人力發展績效應提出與母公司或總公司間之差異)

承諾配合事項：

1. 本單位所提送資料均屬實，並同意承辦單位就附件三所列事項進行徵信作業，如有不符願負一切責任並放棄報名資格。
2. 本單位應配合主辦單位於推廣、觀摩發表及研討會中公開優秀作法，主辦單位並得使用報名之相關非機密之資料，作為廣宣表揚用途。
3. 如遇不可抗力之因素，單位應配合本計畫第6點規定辦理，不得異議。

單位簽章	負責人簽章

二、單位組織架構圖

（請繪出單位組織圖，並標示出各部門，另列出訓練部門人力編制）

註：如篇幅不足，請自行增加頁數，以 2 頁為限。

三、報名單位有關人才發展之簡述(3,000字為限)

1. 經營願景、使命與落實之軌跡

2. 單位之人才發展體系之內部增值、創新方案與擴散效益(可參考評分項目撰寫)

3. 組織與持續改善成效(簡述願景落實程度)

註：如篇幅不足，請自行增加頁數。

四、報名單位有關【人才發展體系運作】構面運作情形

構面	評分項目
人才發展體系運作	1.組織願景/使命/策略的揭露及目標與需求的訂定
	2.明確的人才發展政策與目標以及高階主管對人才發展的承諾與參與
	3.明確的人才發展體系及運作成果，包含國內外相關人才發展獎項、人才需求相關的職能分析或相關職能資源應用及利害關係人的參與等項目
	4.人才發展架構體系之建置及維運

請依上述評分項目依序撰寫

(相關佐證資料應提供電子檔，以本部指定格式及繳交方式提供，無須提供紙本)

註：如篇幅不足，請自行增加頁數，三大構面說明(第四點~第六點)以不超過45頁為限。

五、報名單位有關【人才發展績效連結】構面運作情形

構面	評分項目
人才發展績效連結	5. 人才發展與組織策略性目標、績效之連結
	6. 人才發展與員工個人發展、績效之連結
	7. 人才投資效益-因應組織與員工需求的人才投資積極作為，及其提升組織生產力、組織績效表現、人力資本、職能應用等之具體績效連結

請依上述評分項目依序撰寫

(相關佐證資料應提供電子檔，以本部指定格式及繳交方式提供，無須提供紙本)

註：如篇幅不足，請自行增加頁數，三大構面說明(第四點~第六點)以不超過 45 頁為限。

六、報名單位有關【人才發展創新性及效益擴散】構面運作情形

構面	評分項目
人才發展創新性及效益擴散	8. 因應全球化或產業發展變化，針對訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技等之創新性或創造性問題解決方案與具體成果
	9. 人才發展持續改善之具體措施及實踐成果
	10. 其他於人力資源發展或職能應用之推廣、特殊貢獻或多樣性發展，具代表性特色或突破，可供示範、分享、學習及推廣運用之具體實績
	11. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或社會責任之成效

請依上述評分項目依序撰寫

(相關佐證資料應提供電子檔，以本部指定格式及繳交方式提供，無須提供紙本)

註：如篇幅不足，請自行增加頁數，三大構面說明(第四點~第六點)以不超過 45 頁為限。

附件五 機關(構)團體獎與非營利團體獎報名表

國家人才發展獎

(National Talent Development Awards, NTDA)

報名表

報名單位：

報名編號：　　（由執行單位填寫）

送件日期：

報名獎別 （請勾選）	□機關(構)團體獎			
	□非營利團體獎			
報名資格依據 （請勾選）	□TTQS 評核：牌別＿＿＿＿＿＿＿＿ 取得日期：　　年　　月			
	□相關獎項：			
聯 絡 人		職稱		
聯絡電話(必填)			分機	
E-MAIL（必填）	@			

一、基本資料表

單位名稱	
網址	□有（http:// ） □無
負責人	姓名：　　職稱：
成立日期	民國　　年　　月　　日
統一編號	
地址	□□□　　縣市　　市鎮區鄉　　村 里　路街　　段　　巷　　弄　　號　樓　　室
員工人數	共計　　人(報名截止日前一年1月至12月平均之勞工保險投保人數計算)
報名截止前一年度 營業額 (政府機關免填)	新臺幣　　元整
訓練人力之配置	主管：　人，行政人員：　人，訓練人員：　人， 其　他：　人(說明：　) 總　計：　人
訓練對象 (專業團體填寫)	□一般民眾 □特定對象(說明：　)
註記	1. 有無本計畫附件三所列勞資關係、職業安全衛生等情事之一者 □無 □有(說明：　) 2. 各報名單位間屬關係企業、金融控股公司與子公司之關係者，報名單位應就本身營運資料提出申請，不得採用其他具有關係企業、金融控股公司與子公司關係之企業之相關資料申請。(其人力發展績效應提出與母公司或總公司之差異) 3. 本計畫第3點第1項第3款所稱政府機關(構)，指「中央行政機關組織基準法」第3條及「地方行政機關組織準則」第2條規定之機關(構)。

承諾配合事項：

1. 本單位所提送資料均屬實，並同意承辦單位就附件三所列事項進行徵信作業，如有不符願負一切責任並放棄報名資格。
2. 本單位應配合主辦單位於推廣、觀摩發表及研討會中公開優秀作法，主辦單位並得使用報名之相關非機密之資料，作為廣宣表揚用途。
3. 如遇不可抗力之因素，單位應配合本計畫第6點規定辦理，不得異議。

單位簽章	負責人簽章

二、單位組織架構圖

（請繪出單位組織圖，並標示出各部門，另列出訓練部門人力編制）

註：如篇幅不足，請自行增加頁數，以 2 頁為限。

三、報名單位有關人才發展之簡述(3,000字為限)

1. 經營願景、使命與落實之軌跡

2. 單位之人才發展體系之內部增值、創新方案與擴散效益(可參考評分項目撰寫)

3. 組織與持續改善成效(簡述願景落實程度)

註：如篇幅不足，請自行增加頁數。

四、報名單位有關【人才發展體系運作】構面運作情形

構面	評分項目
人才發展體系運作	1.在組織願景/使命與對內外部人才發展未來經營方向與目標之訂定
	2.明確的人才發展政策與目標以及高階主管對人才發展的承諾與參與
	3.明確的人才發展體系及運作成果，包含國內外相關人才發展獎項、人才需求相關的職能分析或相關職能資源應用及利害關係人的參與等項目
	4.人才發展架構體系之建置及維運

請依上述評分項目依序撰寫

(相關佐證資料應提供電子檔，以本部指定格式及繳交方式提供，無須提供紙本)

註：如篇幅不足，請自行增加頁數，三大構面說明(第四點~第六點)以不超過45頁為限。

五、報名單位有關【人才發展績效連結】構面運作情形

構面	評分項目
人才發展績效連結	5. 因應組織、員工與目標客戶及學員需求，以自主投資、創新課程等積極作為，促進個人職能成長及人力資本厚實之具體績效連結
	6. 人才發展規劃與經營目標達成的連結性
	7. 人才發展體系各環節之連結性
	8. 學習系統的一般性功能連接性-目標客戶及學員的評價
	9. 學習系統的市場功能連接性-目標市場及顧客的價值創造

請依上述評分項目依序撰寫

(相關佐證資料應提供電子檔，以本部指定格式及繳交方式提供，無須提供紙本)

註：如篇幅不足，請自行增加頁數，三大構面說明(第四點~第六點)以不超過 45 頁為限。

六、報名單位有關【人才發展創新性及效益擴散】構面運作情形

構面	評分項目
人才發展創新性及效益擴散	1. 因應全球化或產業發展變化，針對訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技、職能應用等之創新性或創造性問題解決方案與具體成果
	2. 人才發展持續改善之具體措施及實踐成果
	3. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或是否投入勞動力發展相關政策或特定社會議題、並發揮積極影響力

請依上述評分項目依序撰寫

(相關佐證資料應提供電子檔，以本部指定格式及繳交方式提供，無須提供紙本)

註：如篇幅不足，請自行增加頁數，三大構面說明(第四點~第六點)以不超過 45 頁為限。

附件六　傑出個案獎報名表

國家人才發展獎

（National Talent Development Awards, NTDA）

報名表

單位名稱：

傑出個案名稱：

編號：　　(由執行單位填寫)

送件日期：

聯 絡 人		職稱		
聯絡電話(必填)			分機	
E-MAIL(必填)	@			

一、基本資料表

單位名稱	
傑出個案名稱	
網址	□有 (http://) □無
負責人	姓名：　　職稱：
成立日期	民國　　年　　月　　日
統一編號	
地址	□□□　　縣市　　市鎮區鄉　　村　　里 路街　　段　　巷　　弄　　號　　樓　　室
員工人數	共計　　人(報名截止日前一年 1 月至 12 月平均之勞工保險投保人數計算)
報名截止前一年度營業額	新臺幣　　元整
訓練人力之配置	主管：　人，行政人員：　人，訓練人員：　人，其　他：　人(說明：　) 總　計：　人
註記	有無本計畫附件三所列勞資關係、職業安全衛生等情事之一者 □無 □有(說明：　)

承諾配合事項：

1. 本單位所提送資料均屬實，並同意承辦單位就附件三所列事項進行徵信作業，如有不符願負一切責任並放棄報名資格。
2. 本單位應配合主辦單位於推廣、觀摩發表及研討會中公開優秀作法，主辦單位並得使用報名之相關非機密之資料，作為廣宣表揚用途。
3. 如遇不可抗力之因素，單位應配合本計畫第6點規定辦理，不得異議。

單位簽章	負責人簽章

二、個案簡述(1,000字以內)

請參選單位簡述其人才發展傑出個案，並就該個案之創新性及效益擴散性等特殊事蹟及成果提出書面說明，相關個案事蹟佐證資料得以附件方式呈現。(提醒：本表為參選傑出個案獎報名文件，重點請著重於參選個案內涵進行撰寫，非以整體人才發展組織發展與運作為撰寫重點)

傑出個案名稱：

一、個案簡介說明

(簡要說明參選個案重點內容，建議可採條列式或表格方式介紹參賽個案重點)

二、個案特殊創新事蹟說明

(建議可著重於參選個案特殊性進行重點說明，可明確列出參選個案之創新重點事蹟及領先業界的創新說明，以彰顯個案創新亮點)

三、個案效益與擴散性說明

(建議可著重於參選個案亮點成果進行重點說明，並明確點列說明參選個案執行成果所產生的各種具體影響面向(如透過該個案執行如何協助產業提升人才發展效益、如何強化社區合作、如何提升勞工就業率等)，應輔以各項數據或具體案例呈現，以彰顯參選個案效益擴散性亮點)

四、總結

(建議可整合說明參選個案具備之亮點與績效擴散性，並加強自我論述參選個案何以獲得本獎項)

註：如篇幅不足，請自行增加頁數。

附件七 信用證明相關資料 (下列 1~3 擇一提供)

1. 票據交換機構或受理查詢之金融機構所出具之非拒絕往來戶及最近三年內無退票紀錄證明(查詢日期應為報名截止日之前半年內；另該無退票紀錄證明，如有退票但已辦妥清償註記者，視同無退票紀錄。)
2. 會計師簽證之財務報表
   (1) 資產負債表
   (2) 損益表
   (3) 現金流量表
   (4) 業主權益變動表或累積盈虧變動表或盈虧撥補表等表
3. 金融機構或徵信機構出具之信用證明等。

附件八 實地審查評分表

單位名稱		類別		編號	

項次	構面	配分	複審書評	實地審查分數 (依照複審書評分數加減分)	總得分
一	人才發展體系運作	15			
二	人才發展績效連結	45			
三	人才發展創新性及效益擴散	40			

綜合意見表

(請務必填寫，字數約 300 字左右。本意見表將做為複審綜合討論會及決審會議之評審參考及得獎專輯之綜合評語，並寄給報名單位做為改進依據；如篇幅不足請另方紙繕附)

一、單位人才發展體系運作、績效連結、創新性及效益擴散成果

二、建議單位改善事項

評審簽名：　　年　　月　　日

附件九 實地審查作業事項

由複審評審小組針對各類組推薦入圍實地審查之報名單位進行實地審查。

由承辦單位排定推薦進入實地審查階段各單位之審查日期及負責評審。各報名單位接受評審時間原則上為 3 小時。

實地審查步驟如下：

一、開場說明(5分鐘)：

由主審開場說明來意及介紹評審，並說明當日實地審查進行流程。另報名單位自行介紹與會團隊。

二、單位簡介(5分鐘)：

報名單位整體概況說明。

三、簡報(20分鐘)：

報名單位就人才發展推行狀況(依本計畫評審標準)進行簡報。

四、詢答(30分鐘):

由評審小組針對簡報中相關疑義提出詢問，再由報名單位人員進行口頭答覆或提出書面資料補充。

五、實地審查／資料查核(60分鐘)：

評審小組實地瞭解人才發展之實施及持續改善情形，依評審標準對受評單位相關之手冊、標準、規範、程序及紀錄等資料進行查核，並且對評審過程中有關之疑點提出詢問，由報名單位人員進行回答。

六、交流對談(40分鐘)：

由評審小組與報名單位高階經營者及 2 名員工或受訓學員進行交流對談。交流對談結束後，報名單位與會人員應離席，由評審小組進行次一審查步驟。

七、評審最後確認(20分鐘)：

評審小組針對當日實地審查結果討論並各自評分，完成實地審查各項文件之撰寫。

附件十 大型企業獎與中小企業獎評選標準

構面	評分項目	配分
人才發展體系運作	**評審重點：審查報名單位之人才發展體系架構建置的完整性與適切性，及中高階主管參與的情形，並呈現運作成果及改善作法。** 1. 組織願景/使命/策略的揭露及目標與需求的訂定 2. 明確的人才發展政策與目標以及高階主管對人才發展的承諾與參與 3. 明確的人才發展體系及運作成果，包含國內外相關人才發展獎項、人才需求相關的職能分析或相關職能資源應用及利害關係人的參與等項目 4. 人才發展架構體系之建置及維運	15
人才發展績效連結	**評審重點：審查報名單位之人才發展架構運作及具體執行情形與員工職涯發展及組織績效連結情形。如為外訓單位時，另需呈現人才發展對目標客群之促進作為與具體績效。** 5. 人才發展與組織策略性目標、績效之連結 6. 人才發展與員工個人發展、績效之連結 7. 人才投資效益-因應組織與員工需求的人才投資積極作為，及其提升組織生產力、組織績效表現、人力資本、職能應用等之具體績效連結	45
人才發展創新性及效益擴散	**評審重點：審查報名單位之人才發展方案需具備創新性，且其成效可以作為業界學習楷模。** 8. 因應全球化或產業發展變化，針對訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技等之創新性或創造性問題解決方案與具體成果 9. 人才發展持續改善之具體措施及實踐成果 10. 其他於人力資源發展或職能應用之推廣、特殊貢獻或多樣性發展，具代表性特色或突破，可供示範、分享、學習及推廣運用之具體實績 11. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或社會責任之成效	40
總分		100

附件十一 機關(構)團體獎與非營利團體獎評選標準

構面	評分項目	配分
人才發展體系運作	**評審重點：審查報名單位之人才發展體系架構建置的完整性與適切性，及中高階主管參與的情形，並呈現運作成果及改善作法。** 1. 在組織願景/使命與對內外部人才發展未來經營方向與目標之訂定 2. 明確的人才發展政策與目標以及高階主管對人才發展的承諾與參與 3. 明確的人才發展體系及運作成果，包含國內外相關人才發展獎項、人才需求相關的職能分析或相關職能資源應用及利害關係人的參與等項目 4. 人才發展架構體系之建置及維運	15
人才發展績效連結	**評審重點:審查報名單位之人才發展架構運作及具體執行情形與員工職涯發展及組織績效連結情形。如為外訓單位時，另需呈現人才發展對目標客群之促進作為與具體績效。** 5. 因應組織、員工與目標客戶及學員需求，以自主投資、創新課程等積極作為，促進個人職能成長及人力資本厚實之具體績效連結 6. 人才發展規劃與經營目標達成的連結性 7. 人才發展體系各環節之連結性 8. 學習系統的一般性功能連接性-目標客戶及學員的評價 9. 學習系統的市場功能連接性-目標市場及顧客的價值創造	45
人才發展創新性及效益擴散	**評審重點：審查報名單位之人才發展方案需具備創新性，且其成效可以作為業界學習楷模。** 10. 因應全球化或產業發展變化，針對訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技、職能應用等之創新性或創造性問題解決方案與具體成果 11. 人才發展持續改善之具體措施及實踐成果 12. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或是否投入勞動力發展相關政策或特定社會議題、並發揮積極影響力	40
總分		100

附件十二 傑出個案獎評選標準

構面	評分項目
傑出個案創新性	**評審重點：審查報名單位之人才發展傑出個案之具體執行情形，需呈現個案之人才發展創新性之具體績效及事蹟，並應具下列條件之一者。** 1. 創新個案範疇包含訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技等之創新性或創造性問題解決方案等。 2. 於人力資源創新方面具代表性之突破或特色，可供示範、分享、學習及推廣運用之實踐成果。 3. 其他於人力資源發展或職能應用之推廣、特殊貢獻或多樣性發展具體實績。 4. 個案之創新成效可供示範、分享、學習及推廣運用之具體實績，並可作為業界學習楷模。
傑出個案效益擴散性	**評審重點：審查報名單位之人才發展方案需具備效益擴散，且其成效可以作為業界學習楷模，並應具下列條件之一者。** 5. 審查獲推薦單位之人才發展傑出個案之效益擴散之具體執行情形。 6. 具體展現個案之人才發展成果推廣運用、協助分署人才發展區域運籌或社會責任之成效。 7. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或社會責任之成效。 8. 是否投入勞動力發展相關政策或特定社會議題、並發揮積極影響力。

附件十三 大型企業獎與中小企業獎評選評分表

獎項類別：□ 大型企業獎　　□ 中小企業獎

單位編號：　　報名單位：

構面	評分項目	配分	評審分數	備註
人才發展體系運作	**評審重點：審查報名單位之人才發展體系架構建置的完整性與適切性，及中高階主管參與的情形，並呈現運作成果及改善作法。** 1. 組織願景/使命/策略的揭露及目標與需求的訂定 2. 明確的人才發展政策與目標以及高階主管對人才發展的承諾與參與 3. 明確的人才發展體系及運作成果，包含國內外相關人才發展獎項、人才需求相關的職能分析或相關職能資源應用及利害關係人的參與等項目 4. 人才發展架構體系之建置及維運	15		
人才發展績效連結	**評審重點：審查報名單位之人才發展架構運作及具體執行情形與員工職涯發展及組織績效連結情形。如為外訓單位時，另需呈現人才發展對目標客群之促進作為與具體績效。** 5. 人才發展與組織策略性目標、績效之連結 6. 人才發展與員工個人發展、績效之連結 7. 人才投資效益-因應組織與員工需求的人才投資積極作為，及其提升組織生產力、組織績效表現、人力資本、職能應用等之具體績效連結	45		
人才發展創新性及效益擴散	**評審重點：審查報名單位之人才發展方案需具備創新性，且其成效可以作為業界學習楷模。** 8. 因應全球化或產業發展變化，針對訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技等之創新性或創造性問題解決方案與具體成果 9. 人才發展持續改善之具體措施及實踐成果 10. 其他於人力資源發展或職能應用之推廣、特殊貢獻或多樣性發展，具代表性特色或突破，可供示範、分享、學習及推廣運用之具體實績 11. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或社會責任之成效	40		
總分		100		
綜合意見欄				
評審簽名：		審查日期：　　年　　月　　日		

附件十四 機關(構)團體獎與非營利團體獎評選評分表

獎項類別：☐ 機關(構)團體獎　　□ 非營利團體獎

單位編號：　　報名單位：

構面	評分項目	配分	評審分數	備註
人才發展體系運作	**評審重點：審查報名單位之人才發展體系架構建置的完整性與適切性，及中高階主管參與的情形，並呈現運作成果及改善作法。** 1. 在組織願景/使命與對內外部人才發展未來經營方向與目標之訂定 2. 明確的人才發展政策與目標以及高階主管對人才發展的承諾與參與 3. 明確的人才發展體系及運作成果，包含國內外相關人才發展獎項、人才需求相關的職能分析或相關職能資源應用及利害關係人的參與等項目 4. 人才發展架構體系之建置及維運	15		
人才發展績效連結	**評審重點：審查報名單位之人才發展架構運作及具體執行情形與員工職涯發展及組織績效連結情形。如為外訓單位時，另需呈現人才發展對目標客群之促進作為與具體績效。** 5. 因應組織、員工與目標客戶及學員需求，以自主投資、創新課程等積極作為，促進個人職能成長及人力資本厚實之具體績效連結 6. 人才發展規劃與經營目標達成的連結性 7. 人才發展體系各環節之連結性 8. 學習系統的一般性功能連接性-目標客戶及學員的評價 9. 學習系統的市場功能連接性-目標市場及顧客的價值創造	45		
人才發展創新性及效益擴散	**評審重點：審查報名單位之人才發展方案需具備創新性，且其成效可以作為業界學習楷模。** 10. 因應全球化或產業發展變化，針對訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技、職能應用等之創新性或創造性問題解決方案與具體成果 11. 人才發展持續改善之具體措施及實踐成果 12. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或是否投入勞動力發展相關政策或特定社會議題、並發揮積極影響力	40		
總分		100		
綜合意見欄				
評審簽名：		**審查日期：　　年　　月　　日**		

附件十五 傑出個案獎評選評分表

個案名稱：　　報名單位：

推薦分署：　　單位編號：

構面	評分項目	配分	評審分數	備註
傑出個案創新性	**評審重點：審查報名單位之人才發展傑出個案之具體執行情形，需呈現個案之人才發展創新性之具體績效及事蹟，並應具下列條件之一者。** 1. 創新個案範疇包含訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技等之創新性或創造性問題解決方案等。 2. 於人力資源創新方面具代表性之突破或特色，可供示範、分享、學習及推廣運用之實踐成果。 3. 其他於人力資源發展或職能應用之推廣、特殊貢獻或多樣性發展具體實績。 4. 個案之創新成效可供示範、分享、學習及推廣運用之具體實績，並可作為業界學習楷模。	50		
傑出個案效益擴散性	**評審重點：審查報名單位之人才發展方案需具備效益擴散，且其成效可以作為業界學習楷模，並應具下列條件之一者。** 5. 審查報名單位之人才發展傑出個案之效益擴散之具體執行情形。 6. 具體展現個案之人才發展成果推廣運用、協助分署人才發展區域運籌或社會責任之成效。 7. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或社會責任之成效。 8. 是否投入勞動力發展相關政策或特定社會議題、並發揮積極影響力。	50		
總分		100		
綜合意見欄				
評審簽名：		**審查日期：　　年　　月　　日**		