

2017



國家人才發展獎

National Talent Development Awards

案例專刊



序

國家人才發展獎 National Talent Development Awards

人才發展相容並蓄 再下一城

勞動部相當重視人力資源領域的發展，一向鼓勵人才能力提升的建構與投資。94年開始舉辦「國家人力創新獎」，100年另辦理「國家訓練品質獎」，以健全整體人才發展體系環境。104年整合了人力創新獎與訓練品質獎，不再著重單一項目，而是強調全方位的人才發展，「國家人才發展獎」(National Talent Development Awards, NTDA)因應而生。

今年，國家人才發展獎邁入第三年。截至去年，已選拔出31名績優單位及個人。本(106)年度本獎項依事業單位與團體屬性等分「大型企業獎」、「中小企業獎」、「機關（構）團體獎」與「非營利團體獎」，評選著重單位人才發展績效之連結與創新，在經過層層嚴格選拔後，遴選出大型企業獎4家、中小企業獎3家、機關（構）團體獎2家與非營利團體獎3家，共計12家。





本案例專刊收錄「2017國家人才發展獎」的12家得獎單位推動人才發展的具體作為與實績，透過單位經營理念與願景的揭露，如何在此基準之上，發展人才體系架構，並串聯單位營運提升計畫，發現需求、滿足需求、補足缺口，透過多元人才投資的推動與解決，進而實踐成果並擴散實質效益，甚或給予社會一股正向積極影響力，藉由歷年專刊一窺單位對於人才的重視，與其在人才發展上的努力，傳遞成功經驗與方法，帶動標竿學習典範。

最後，期盼透過國家人才發展獎歷年得獎單位的傳承與擴散，成為人才發展的種子，激勵更多單位重視人才發展投資的重要性與未來性。藉由「國家人才發展獎」的推動與實施，發掘更多具前瞻性發展的潛力績優單位，使其萌芽並成長、茁壯，共同提升與活化我國勞動力市場環境，以優質人力穩定產業根基、創新經營、帶動產業升級，為臺灣人才軟實力再下一城。

目錄

國家人才發展獎 National Talent Development Awards

2

序

7

大型企業獎

8

一零四資訊科技股份有限公司

12

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)

16

雲品國際酒店股份有限公司日月潭分公司

20

衛生福利部雙和醫院
(委託臺北醫學大學興建經營)

25

中小企業獎

26

弘爺國際企業股份有限公司

30

東毓油壓機械股份有限公司

34

國介企業有限公司

39

機關（構）團體獎

40 勞動部勞動力發展署桃竹苗分署

44 朝陽科技大學推廣教育處

49

非營利團體獎

50 財團法人水源地文教基金會

54 財團法人鞋類暨運動休閒科技研發中心

58 新北市手工藝業職業工會

▲ 依得獎單位名稱筆畫順序排列

63

附 錄

64 評審名單

66 歷屆得獎名單







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)

104 一零四資訊科技股份有限公司

負責人	楊基寬 董事長
成立日期	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	共計 680 人



勝出關鍵

104 資訊科技成立 20 多年來，能持續不斷成長、優化產品與服務，皆仰賴各類人才的投入，104 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。

此外，身為人力銀行的市場典範，104 深信「人才不僅是公司的重要資本，更是國家重要的根本」，104 的獨特之處在於不僅為自己，也為國家培養人才。「Be A Giver」活動透過職場前輩經驗傳承，提供年輕世代向前輩學習機會；「黑客松 HACKATHON」大賽，鼓勵同仁提案創新，與外部技術人才交流；「工程人才種子計畫」給新鮮人工作機會也培養技能，縮短學用落差。



經營理念與願景

104 成立目的在於建立人性化求職求才管道，幫助每位有工作及人才需求者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 三大願景使命分別為：

一、職涯使命，壯有所用

104 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」。

二、銀髮使命，老有所終

104 期待發揮健康長者的價值，照顧失能長者的尊嚴。

三、孩子使命，幼有所長

104 期待幫每一個孩子找到天分。





人才發展擴散效益

一、進行「Mentor Program」，建立高績效管理團隊

為新任部課級主管安排一位跨單位的資深主管，協助發展管理能力，針對協理級以上主管導入教練式領導課程，學習 coach 技巧，建立堅強的管理團隊。

二、舉辦黑客松 (HACKATHON) 大賽

「黑客松比賽」是一場技術交流與創意大會，參賽者可以觀摩學習彼此的技術與想法，有助於激發新點子。2017 年「第三屆黑客松比賽」特別開放臺灣職場大數據資料，邀請外部人員組隊參賽，這項創舉讓技術交流與創意活動更上一層，讓同仁交流的對象向外擴大，獲得更多的專業學習與成長。

三、推廣達人分享會，形成內部知識擴散

邀請在各技術、領域專精的同仁做內部分享，讓同仁習慣分享、樂於分享，將寶貴的經驗傳承下去，進而建立開放多元的學習型組織。

四、顧客滿意大獲肯定

104 成立至今已累計服務 658 萬求職會員與 32 萬家徵才企業，顧客滿意一直是 104 最重視的項目，104 人力銀行五度獲得臺灣服務業大評鑑「金牌大賞」，成為「5 連霸」的極少數企業，真實反映 104 對提升顧客價值的努力與貢獻。



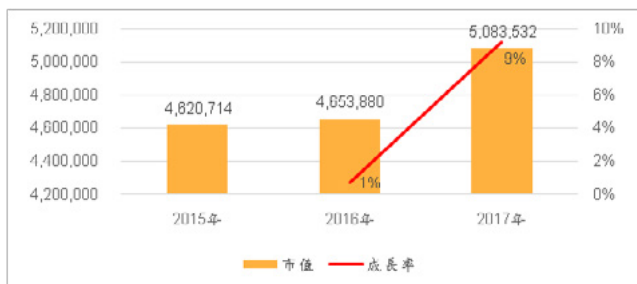


組織成果與社會成效評估

主要組織成果有三，分別是：

一、公司營收、市值與 EPS 逐年成長

有賴於全體員工的努力，104 近幾年營收市值與 EPS 持續攀升，經營成果豐碩。



EPS(元)		
2014	2015	2016
9.41	9.99	12.04

二、TTQS 與就服機構評鑑獲得佳績

公司積極參與 TTQS 評鑑，透過評鑑不斷持續改善，提升培訓品質，2014 年公司榮獲 TTQS 銅牌，2016 年則更進步，榮獲 TTQS 銀牌。104 也連續三年獲得主管機關就業服務機構服務品質 A 級評鑑。

三、人才永續發展

為使人才永續發展，104 規劃許多措施，以下分三大項說明：

◆提升員工健康狀況

104 重視員工的健康狀況，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%~9.9%。

◆提倡工作與生活平衡

104 提供彈性工作安排與優化給假，並因應同仁有子女照護的需求，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

為了增加員工整體薪酬福利與照顧員工退休生活，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。



社會成效評估有三項，分別是：

一、陪伴客戶成長、引領社會前行

104 以 C.M.O.S. 四大核心概念（cloud 雲端、mobile 行動、open 開放、social 社群）優化服務，滿足客戶深層需求。再者觀察到人口老化與少子化的趨勢，將經營觸角延伸到銀髮與兒童，成為職場上班族最好的服務者，期待發揮健康長者的價值，照顧失能長者的尊嚴，拆解 8% 的上班族因為照顧家中長輩而退出職場的隱形炸彈，另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。

二、Be A Giver 對外效益擴散與榮獲 CSR 獎項肯定

在營運實績不斷成長時，也積極發揮影響力，去年發起 Be A Giver 活動，宣導「知識是不光用來謀取利益，是可以奉獻、幫助別人的」，引發社會正面迴響，目前已召集 600 多位 Giver，其中 10% 是 104 同仁。今年 104 發起「履歷診療室」線上與實體活動，邀請全臺 202 位人資無償參與，總計有 1,328 位新鮮人獲得幫助，新鮮人透過此活動了解自己的優勢，提升求職信心，公司因此榮獲 PwC Taiwan 和 Cannes Lions 共同主辦的第一屆 CSR 影響力之「核心價值影響力獎」。

三、提供非營利組織免費服務、參與校園與公益活動

104 有「天使志工網」，提供 NPO 或 NGO 免費刊登志工職缺，讓想為社會貢獻一己之力的人能快速加入志工行列，找到愛心出口。2016 年全年協助全臺 NPO 或 NGO 刊登 487 筆志工職缺，吸引超過 3,500 人應徵志工。

另外也成立「講師團」，接受全臺校園演講邀約，鼓勵同仁回到自己的故鄉或校園演講，自 2012 年累計至今，講師團已完成 138 場演講，2017 年下半年還有 24 場邀約展開。



推動人才發展經驗分享

- 讓主管體認人才發展重要性，以終為始，先確認計畫的目的與效益，再進行相關規劃與執行，讓人才發展計畫可以切合各單位需求。
- 建構學習型組織氛圍，鼓勵同仁內部分享與創新，產生知識擴散。



高雄市立大同醫院

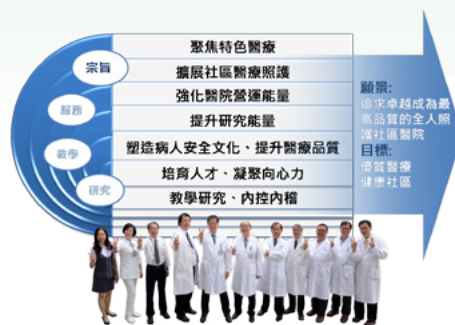
(委託財團法人私立高雄醫學大學附設中和紀念醫院經營)

負責人	吳文正 院長
成立日期	民國 99 年 1 月 1 日
營業項目	醫療業
員工人數	共計 732 人



勝出關鍵

高雄市立大同醫院期望以醫學中心優良的醫療技術和團隊品質，成為最優秀且親民的醫療照護醫院。透過全球化議題、與時俱進醫療政策以及大同醫院的宗旨、使命與核心價值觀，訂定年度策略方針與短中長期目標，並透過 SWOT 分析，再以平衡計分卡發展策略地圖，定出八大策略、發展目標與各單位的關鍵績效指標，以擴大的組織發展，進而發展訓練計畫，以達訓練成效與目標相互輝映。



經營理念與願景

一、優質醫療 健康社區

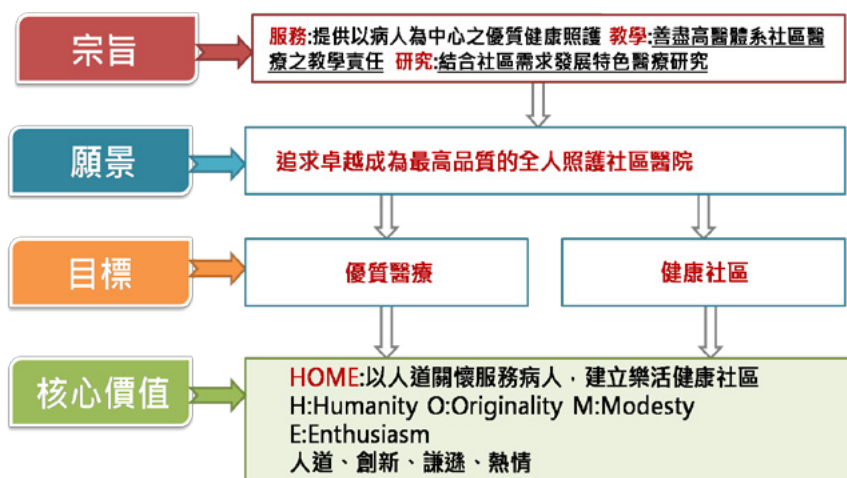
目前醫療規劃有 23 個醫療科別、目前開放總病床數 418 床，並以區域教學醫院為目標，為市民提供值得信賴之優質服務，創造政府、民間及病患利益共享之三贏局面。

二、追求卓越成為最高品質的全人照護社區醫院

為符合高齡病患群之需求，落實在地老化、在宅老化之老人照護政策，並積極推動三高疾病預防、慢性疾病及癌症治療等業務，以全面保障民眾之健康；發展急重症及特色醫療，引進高科技醫療設備，廣納醫療專長人力，以作為建構優質醫療之基礎，並以「多專科聯合治療團隊」模式，提供癌症病患最完善的全方位醫療照護，並順應市政府要求成立「外傷團隊」、「腦中風急救團隊」及「心肌梗塞急救團隊」，以成為中度級急救責任醫院。

三、三安五心—安全、安心、安康；耐心、用心、愛心、熱心、誠心

推動健康促進概念，使員工、病人、家屬及社區民眾都能得到積極的醫療照護，於2011年~2017年期間持續榮獲衛生署新制醫院評鑑最高等級「特優」肯定暨通過教學醫院評鑑合格，肩負起社會服務與公共衛生保健之責任，秉持著服務、教學、研究之精神，追求卓越成為最高品質的全人照護社區醫院，並以三安五心之理念，塑造樂活健康新社區，提供民眾優質醫療服務。



人才發展擴散效益

一、從「黃金時間」看見急救推廣的重要性

為加強宣導急救重要性，讓每個人都能在黃金時間獲得急救技能，大同醫院在辦理急救教育成效卓越，落實針對員工實施突發危急病人急救之教育訓練，確保院內突發危急病人皆能接受適切處置，並與工安協會、工礦與輔英科技大學簽立合約，讓急救教學走入社區與校園。

二、培育社區健康照護人才、照護服務員訓練

受老人化以及失智症人口增加之影響，於2016年與社團法人高雄市失智症協會辦理失智、失能家庭照顧者知能與照顧技巧訓練課程，共培訓20位家庭照顧者。



三、產學合作專利認證、關節重建中心一條龍專業服務

自高醫體系建立「生醫研發技術跨校媒合平台」，完整展現各校學者專家的技術成果與領域專長，其中大同醫院骨科在專利獲證已有18筆，並成立骨關節重建中心擁有入院到出院一條龍專業服務。



四、技術研習無國界、組織績效再進化

本院培訓多位臨床科醫師，提供國內外技術研習，讓醫師發揮所長提升業務以及技術轉移，本院整形外科、腦神經外科、泌尿科等多位醫師皆有不錯的成績表現。

五、要愛不要癌 社區篩檢做伙來

積極配合政府推動各項篩檢服務，組成專業篩檢團隊並培訓共 10 名乳篩資格放射師；高醫體系共同培訓口篩資格醫師 94 名；為增強社區篩檢流程順暢、衛教知識及他院標竿學習，亦派員至國健署辦理課程共 14 場次，強化對於整體社區癌症篩檢之品質，且近年社區篩檢業務量逐年提升，每年榮獲各項癌症篩檢績優殊榮。



組織成果與社會成效評估

一、全國首創國小校園閒置空間利用 - 日間照顧中心「大同福樂學堂」

落實「長輩在地老化，受到有尊嚴照顧」理念，「大同福樂學堂」收托 30 名失能或失智長輩，白天到日照中心，晚上與家人相處，屬社區照顧模式；高醫大團隊針對個別需要，為長輩設計專屬課程，在醫護、社工及照護員協助下，強化感覺統合與肢體能力，以延緩退化。



二、社區醫療群教學，社區醫師教學相長

2017 年 3 月開始與高高屏 6 間泌尿科診所 8 位醫師簽約合作試辦「開放醫院」，開放全部泌尿科術式，提供醫院醫療設備給診所醫師使用，並提供完整的住院照護醫師協調和交班配套措施，基層醫師亦可透過網路雲端系統了解病人術後狀況。試行 3 個月後，經由開放醫院政策入院手術的例數已達 24 例，經此路徑術式更有腎上腺全切除等複雜性手術。

三、持續改善跨領域之教學

針對跨領域團隊參加 SNQ 標章認證訂有獎勵標準，2014 年「單孔腹腔鏡腎上腺腫瘤

切除手術」及 2016 年「癌症中心」(癌症多專科團隊)分別榮獲 SNQ 標章認證，並獲得 10 萬元獎金。另有改善跨領域團隊教學，自 2017 年 7 月開始辦理跨領域示範教學，並根據第一次示範教學之結果實施改善計畫，作為日後改善之依據。

四、教學導用正向心理學

為持續改善教學成效，透過正向心理學，包括正向情緒、正向特質及正向組織等三大主題，以護理部為對象進行研究，比較兩種感恩課程（含理論及實務 vs. 僅含實務）對護理人員幸福感、感恩、壓力知覺及壓力因應之影響，研究成果顯示兩種課程均有成效，爾後將利用此結果擴展到其他職類。

五、獲獎之優良教師經驗分享

建立優良教師獎勵辦法，鼓勵教學優良暨教學創新教師，肯定其在教學上的努力與貢獻，從 2016 年起邀請院內優良教師分享其教學理念與經驗，使全院老師能有機會聆聽優良教師的教學經驗談並有互動的機會，以提升教師之教學品質與水準。

六、持續輔導新進人員改善提高留任率

透過臨床教師適時給予新進護理人員協助，針對困難照護技能或情境，適時修訂訓練課程，針對未通過訓練者啟動補救機制，調整護理臨床教師或調整訓練計畫，並加強輔導，必要時調整至適合的單位，目前留任率已達 70%。



推動人才發展經驗分享

在擁有高醫體系資源的地基上，快速建立訓練架構，全球醫學知識與技術不斷精進，為與時俱進，強化自我能力，體認到人力資源發展的重要性，並且投入教育訓練，2010 年參與企業人力提升計畫並開始導入人才發展品質管理系統（Talent Quality-management System, TTQS），以提升培訓效益。結合組織願景目標規劃課程，依內外需求提供訓練，使課程規劃有一致的目標，實體與數位的雙軌學習，辦理全院通識性課程及單位專業性課程，不同層級則有相對應之課程。針對每一專業職別皆有不同的「能力進階制度」，為避免訓練流於形式，受訓後追蹤員工外訓成果，經由主管審核成果後給予訓練補助，建立訓練與考核連結制度，讓訓練成果更能有效提升。除了提升院內員工的職能，更重視向下紮根，提前培育潛力人才，為組織與員工本身獲得更大效益。





雲品國際酒店 日月潭分公司 股份有限公司

負責人	陳惠慈 總經理
成立日期	民國 97 年 12 月 16 日
營業項目	客房住宿、休閒與餐飲服務
員工人數	共計 328 人



勝出關鍵

雲品溫泉酒店為雲朗集團旗下品牌飯店，本著集團 Luxury 豐富人生、Dream Maker 逐夢踏實、Culture 文化創新的核心理念，落實人才發展，除依據各職類職能落差進行課程設計外，並發展各職類發展路徑做為人才學習發展依據，同時搭配政府的政策及公司營運策略調整訓練發展規劃，讓雲品溫泉酒店能持續不斷的改善與進步。積極打造工作與生活平衡的工作場域，定期辦理員工舒壓課程及提供雲老師心理諮商服務等，期許能盡一己之力，持續提供精緻的餐旅服務及培育餐旅人才，往幸福企業邁進。



經營理念與願景

雲品溫泉酒店結合創新、人文、藝術經營理念，秉持態度、速度、細度的三度管理哲學，提供顧客細緻、體貼、親切的住宿及餐飲服務旅程。為了讓外部顧客及內部同仁皆能有一致的方向，發展組織願景、核心理念及價值等目標，雲品承襲集團重要策略定位，包含：



- 組織願景：成為圓夢者 Dream Maker、建立國際品牌，邁向幸福企業。
- 核心理念：「Luxury」豐富人生、「Dream」築夢踏實以及「Culture」文化創新。
- 核心價值：創新、文化藝術。
- 服務與管理理念：主人式服務與僕人式領導，提供客人符合三度精神的服務。
- 企業使命：成為臺灣飯店集團館外餐飲規模之首及最具影響力的華人國際品牌。
- 人資策略總目標：塑造成為一個讓所有員工如同家人般彼此真誠對待，進而自發性地提供主人式的服務，使內部同仁與外部顧客皆同感賓至如歸的企業。



人才發展擴散效益

全方位人才培育：制定雲朗五星計畫擴散培育飯店五星級人才。

一、致力建立「餐旅人才庫」

推動校園深耕計畫，並積極推動餐旅接班人計畫、高餐菁英計畫以及雲管家培訓計畫，期望能招募優秀人才加入雲品溫泉酒店。

二、落實職涯教練（新進人員輔導教練）

自 2014 年起推動至今共計 46 位參與培訓成為職涯教練。為加速新進人員環境及工作上的適應與給予職場上的陪伴，導入專案後，公司人員離職率逐年下降。

三、打造積極學習快樂工作的職場氛圍

為提升企業競爭力、形塑集團品牌，鼓勵雲品同仁提升工作專業技能及發揮創造力，加強團隊合作精神，並辦理多項趣味競賽如「創意調酒與托盤競賽」、「產品知識競賽」、「廚藝競賽」以及「Set 桌大賽」等，於 2015 年獲得技藝之星團體冠軍，打造同仁積極學習、快樂工作的職場氛圍。

四、實踐三度精神

透過三度之星，以客戶互動的真實記錄做為同仁行為上的楷模，亦可讓同仁體會公司向來強調的核心服務理念—態度、速度與細度的三度精神；於 2015 年榮獲「頂級休閒旅館首獎 / 跨類組 17 業態總冠軍（遠見雜誌 13 屆五星服務獎）」及 2016 年「金牌大賞 / 休閒度假飯店、金牌獎 / 服務尖兵（工商時報臺灣服務業大評鑑）」實踐三度精神。

五、Design Thinking 創新流程

因應旅館產業更劇烈的市場變化與競爭，引進設計思考 (design thinking) 創新流程，並建立「創新圈」小型創新團隊，運用設計思考流程產出有關服務 / 服務體系 / 產品 / 流程等創新構想，提供超越顧客期待的創新服務，落實「用心創新、創造滿意 + 驚喜」的創新宗旨。





組織成果與社會成效評估

一、強化訓練品質管理系統性

雲品除透過相關計畫推動與實施外，更著重於教育訓練，故於 2012 年全面導入 TTQS(人才發展品質管理系統)，作為建構公司系統化訓練發展體系之依據，並於 2016 年獲得 TTQS 金牌肯定；透過品質管理系統，讓員工如同家人般彼此真誠相待，成為賓至如歸的溫暖企業。



二、獲得五星級旅館評鑑

交通部觀光局每三年進行一次星級評鑑，作為改善旅館體系分類參考，因此星級評鑑代表著旅館所提供服務之品質及其市場定位，有助於提升旅館整體服務水準，同時區隔市場行銷，成為不同需求消費者選擇旅館的依據，雲品於 2015 年榮獲五星級旅館認證 (牌等效期至 2018 年)。

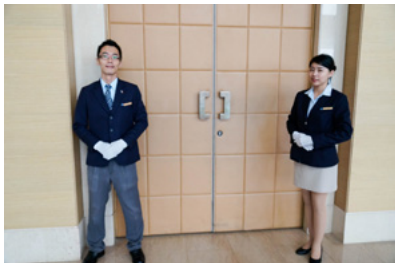
三、建立「食安實驗室」自主把關

為維持及控制餐飲品質，導入餐飲業食品餐飲管制系統 (HACCP)，並建立「食安實驗室」自主把關，依循 HACCP 評鑑標準持續改進與追蹤，通過行政院衛生署餐飲業食品餐飲管制系統 (HACCP) 衛生評鑑，落實替消費者打造客製化的主人式服務。

四、企業社會責任

為回饋鄉里積極投入社會參與，雲品投入心力結合藝文與在地耕耘，定期贊助日月潭週邊學校包含明潭、泰武、地利、德化等潭區國小，舉辦「小農市集」，推廣當地農產、協助募款等活動；同時為鼓勵偏鄉學校學童，長期提供親愛國小音樂學習上的實質支持，讓學童們能在無慮的環境下獲得更好的學習資源；2016 年與流浪動物之家合作，於每間房間設置自由捐獻袋，偕同旅客做公益，共同關注流浪動物及尊重生命之議題，2016 年領先業界獲頒天下 CSR 企業公民獎。





推動人才發展經驗分享

雲品溫泉酒店本著「主人式服務、僕人式管理」的管理理念，深知第一線同仁必須把自己當成主人，不是服務的僕人，才有動力為客人創造極致的旅宿經驗，將訓練成效充分體現在行為上，進而提升訓練價值。

同時依據職能落差等設計各式訓練課程，考量產業未來發展趨勢，規劃人員組織內的各項學習發展方案，讓員工達到工作與生活平衡，以落實建立幸福企業。



衛生福利部雙和醫院

(委託臺北醫學大學興建經營)

負責人	吳麥斯 院長
成立日期	民國 97 年 7 月 1 日
營業項目	一般門急住診、精神及長期慢性照護服務、護理之家及產後護理之家
員工人數	共計 2,717 人

勝出關鍵

雙和醫院積極投入醫療產業人才培養，並針對現有人才資產進行優化，將此目標分為三點策略進行，包含逐年增加教育訓練預算；培育員工成為臨床教師，提升其工作成就感；掌握員工職能落差，積極彌補落差造成之挫折感。

經營理念與願景

雙和醫院在臺北醫學大學經營團隊的帶領下，秉著創院宗旨，積極朝向成為國際一流大學醫院之目標。此外，配合政府及校方推展國際醫療政策，推動各類國際醫療服務、教育訓練、研究發展，加強院內人員的國際訓練及流程的國際標準化，以及主動積極申請通過各類國際認證為目標。

雙和醫院秉持「教學、研究、服務、社區」四大主軸，逐步分階段完成各項目標。以深耕社區為己任，定期舉辦健康講座、健康促進活動及各類篩檢活動，期能提升民眾健康意識及提供全面之健康照護服務，成為民眾健康的守護者。





人才發展擴散效益

一、組織生產力提升

因應全世界少子化，人力資源發展已從「人力資源管理」到「人才管理」，從「效率式量變」到「效果式質變」，更進一步突顯發展關鍵人才的重要性，如何經營與優化人才是雙和醫院管理重點之一。為此，雙和醫院積極致力於人才發展培育，持續於薪酬獎勵、教育訓練發展與員工自我成長投入大量資源，不僅對員工職涯發展有所幫助，更讓組織績效明顯成長，提升其市場競爭力。

◆薪酬獎勵

定期檢視產業薪資水準，且適時將績效成果與全院員工共享。例如：2017 年 11 月起全院調薪 3%，並加發績效指標獎勵金 8 天。

◆教育訓練發展

著重於實際操作之技能演練，積極培育員工成為臨床師資，培育採一對一教學模式進行，使其更能快速上手，提升工作成就感。為更能掌握員工職能落差，雙和醫院於 2017 年調整績效考核流程，除確保其公平性，更能了解員工職能落差之項目，作為未來訓練計畫規劃要素之一，彌補員工因落差造成的挫折感，將人才發展與組織績效連結發揮至最大效用。

◆員工自我成長

每學年提供臺北醫學大學校內選修免收學分費，亦鼓勵員工工作之餘在職進修，更結合臺北醫學大學豐富校內資源，定期推派優秀醫事人員出國進修，除可精進員工自我專業能力，亦同時提升雙和醫院組織生產力。

二、培養接班人團隊—卓越領導學院

以突破現狀、勇於嘗試、敢作改變的思維與態度為臺北醫學大學卓越領導學院最高宗旨，由機構首長推薦具潛力人才，經遴選委員會審查通過，為期五個月的培育，使其具備高階主管十大職能。透過卓越領導學院培訓課程，輔助員工依職涯地圖規劃，一步步前進，降低人才斷層產生之危機。



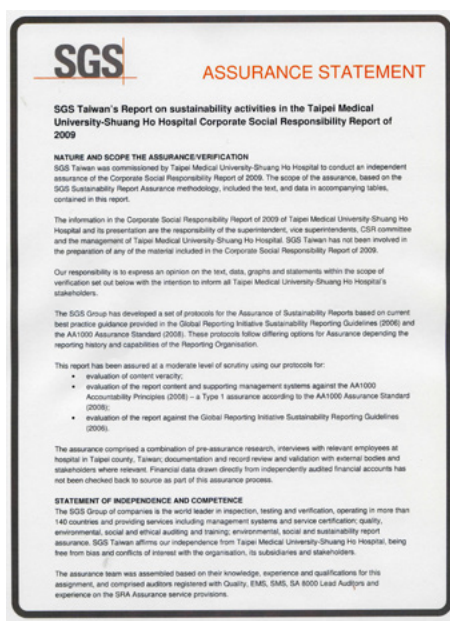


組織成果與社會成效評估

人才培育計畫落實於醫院的年度計畫、策略與目標中，守護社區民眾健康是永遠的承諾，為此，雙和醫院積極培育優秀人才，推派優秀人才精進急重難症照護能力，將所學的成果運用於工作上，並將學習成果分享至院內所有員工與其它醫療機構，甚至國際醫療皆有雙和醫院的足跡。

雙和醫院自開幕起屢創佳績，全國首家通過 CSR 企業社會責任雙項國際認證，2011 年獲 TTQS 銅牌、2012 年獲 TTQS 銀牌，2013 年獲國家品質獎肯定，2015 年高標通過 JCI 國際醫院評鑑複評，獲多項 SNQ 國家品質標章認證，2016 年通過一般醫學訓練示範中心及教學醫院評鑑，2017 年獲準醫學中心殊榮。

雙和醫院關懷全球環保議題，興建省能源、省資源、低污染之綠建築，並採取節能減碳措施，榮獲多項殊榮，更榮獲經濟部能源局 2017 年節能菁英卓越創新獎認可。

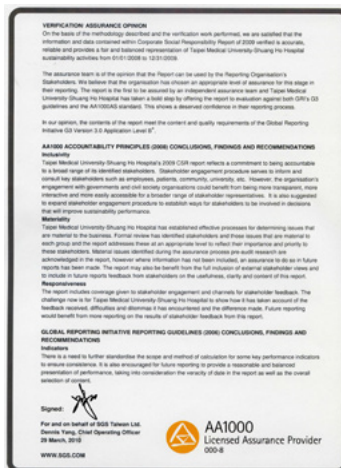


2017

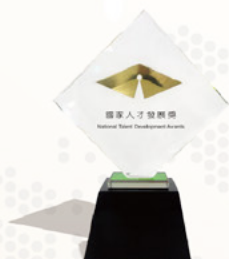
國家人才發展獎
National Talent Development Awards

推動人才發展經驗分享

為使雙和醫院成為大臺北地區的健康醫療重鎮，自開院 9 年以來，人才培訓的計畫從不停歇，高階主管極為重視人才發展，提供豐富教學資源，並持續推動及親自參與人才培育課程及相關專案規劃，建構學習型組織文化，主動盤點員工職能並與績效結合，訓練成果持續回饋民眾，優異表現受社區居民高度肯定。







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



弘爺國際企業股份有限公司

負責人	許倉賓 董事長
成立日期	民國 86 年 5 月 8 日
營業項目	中西式早餐、冷凍食品、肉品及乳品之買賣業務
員工人數	共計 77 人

勝出關鍵

弘爺國際企業股份有限公司的人才發展政策涵蓋總部內部員工訓練及加盟主訓練二大體系，並透過組織經營策略與人才發展政策的結合，展開各項人才培育任務。近年來因食品安全議題漸受重視，弘爺依「食品安全衛生管理法規」規劃食品安全系列課程、執行 GHP 衛生管理分級造冊，落實推廣予內部員工及加盟主，並積極參與政府推動食安環保活動。

為鼓勵員工多面向自我學習發展，創設弘爺國際學習護照管理辦法，具體落實培育人才之精神，透過講師講課學分申請機制，內化人才培育、擴大知識分享，滿足總部內部員工、外部加盟主之訓練需求，達成資源共享與績效提升的具體成果。

經營理念與願景

弘爺自創立以來，秉持「服務用心」、「經營誠信」、「口味實在」的經營理念，不斷投入人力、物力等各項資源，建置具有影響力及加盟績效的「人流、資訊流、物流、金流」整合性營運總部。實施總部人才培育發展、加盟創業者開店各階段的教育訓練及開店後的經營管理、輔導支援等政策，以總部高品質的服務，促使加盟主利潤得以穩定成長，期以累積之成功經驗及經營實力，邁向國際化，達成「成為國際知名餐飲連鎖品牌，創造出消費者、加盟主、員工、供應商及股東滿意的幸福企業」之願景。



人才發展擴散效益

一、人才發展體系運作

(一) 依服務對象發展訓練體系

訓練對象區分為總部員工、加盟主二大訓練體系，透過訓練需求訪談、職能缺口分析、結合組織目標及教育訓練委員會討論決議，產出總部年度訓練計畫。

(二) 多元學習移轉方式

透過心得分享、內部轉授、新工作任務、專案等八大學習移轉方式運作，達成組織目標，提升部門績效，促進個人學習成長。另輔以推行弘爺國際學習護照，建立三大學習構面，發揮學習擴散效益，打造富有組織特色之多元學習文化，以落實推動成為富有激勵性、啟發性以及具競爭力的「學習型組織」。

二、組織創新擴散政策

(一) 推行弘爺國際學習護照培育人才 DNA

鼓勵員工發展個人視野，累積多元化的學習經驗、積極參與各項學習活動，透過「一生吃百店」、「一生上百課」、「一生闖百關」三大學習構面，經由學分申請，記錄個人的能力、努力與潛力，並以此作為任用、考績與升遷等人力資源決策的重要參考依據與認定標準。



(二) 實行年度經營分紅獎勵

為激勵員工工作士氣、留住優秀人才，透由每年度不斷提高經營分紅達標門檻設計，勞資雙方共同參與企業發展、一同推動高績效的營運成長、達成利潤共享之目標。此外以績效管理機制的運作，有效考核員工在訓後職能提升，反應於達成工作質化、量化績效指標之顯著成果，做為員工分紅的獎勵依據。



(三) e 化科技應用執行

在競爭激烈的早、午餐市場中，力求發展出創新科技服務營運模式：

1. 改變現有餐飲業服務模式

整合 POS 系統及 APP，帶給消費者多元服務流程及多元支付服務。

2. 4G 行動智慧及商業智慧技術整合加值服務

包含「加盟體系即時互動服務」雲端線上職能訓練、「供補貨暨庫存預測管理」訂單管理、庫存管理、銷售管理及「主動式商情回饋服務」互動資訊整合、加盟店管理分析。



組織成果與社會成效評估

弘爺自 2012 年起開始導入 TTQS 人才發展品質管理系統，於 2014 年獲銅牌、2016 年獲銀牌、2017 年獲金牌之殊榮。自導入人才發展品質管理系統後，使公司人才發展體系與組織績效目標產生直接連結，有效改善訓練品質並提升訓練績效，伴隨所獲獎項的肯定及組織運作順暢的狀態下，2017 年人均產值與 2015 年同期相比成長了 25%。

一、食品安全成效

2 家門市獲頒優級衛生管理；2016 年達 0 件食安重大客訴；食品藥物管理署之食品業者登錄平台配合店家數達 914 家，居業界之冠。

二、主管群核心職能顯著提升

自 2014 年起逐項建構核心、專業及管理職能，建立職能學習地圖作為人才發展的基礎，初期以主管及關鍵性職位人員為分析對象，再逐步推展到公司各個職位。以核心職能考核結果進行職能落差分析，依據職能落差進行訓練需求規劃。以主管為例：將職能分析結果與職能標準及前一年度考核結果比較，針對未達職能標準的項目，對照個人過往訓練發展各項記錄，另規劃新的訓練發展需求；而已達職能標準的項目，則另行依據組織、部門及個人需求，進一步規劃不同類型的人才發展計畫，期能讓主管之核心職能向上提升以承接更高挑戰的任務，達成公司策略目標。

三、人才複製快速展店



43位加盟主遵循總部人才發展系統
培育出超過100位店長

四、人才發展績效提升組織競爭力

2012 年起積極培育各階主管策略規劃及經營分析能力，每年針對不同議題訂定人才發展目標，導入職能訓練、辦理門市服務管理訓練，當年度新開店數達 102 家，創下弘爺成立 27 年以來之紀錄，並與馬來西亞 Buddy 食飲公司合作進行品牌國際授權。



近年專注於核心訓練，基於人才發展績效逐漸展現，營業成長率連續二年呈現二位數之成長，弘爺國際學習護照「一生上百課」同仁申請學分數，2016 年較 2015 年同期成長 20%，且 2016 年總部晉升 7 人、調薪 51 人，2017 年至 9 月止晉升 3 人，調薪 15 人。而直營門市考核，晉升人數占參加考核人數達 70%~80%，2017 年更達 100%。



五、社會責任

重視食品安全為兒童健康把關，透過 GHP 餐飲評鑑實現自主管理，舉辦「愛心餐—著色比賽」，為偏鄉孩童的營養早餐畫出希望，更提出「與成功有約」方案，提供青年創業優惠並給予單親家庭安薪創業專案，提撥 1,500 萬協助 30 位弱勢單親家庭創業，同時積極參與社會公益活動。



推動人才發展經驗分享

培育人才一直是弘爺致力耕耘的企業使命，今日訓練成果有賴高階主管的高度承諾與支持，充分給予政策面、財務面資源，讓訓練在推動過程中得以持續改善、力圖精進。

透過人才發展品質管理系統（TTQS）完善弘爺訓練發展之計畫、設計、執行、查核及訓練成果等各個構面之內涵。教育訓練對象除內部同仁外，同時肩負教育加盟主之責任，期望透過食品安全、門市服務及經營管理等相關訓練，與弘爺的加盟主們共同努力，一同成為品牌的守護者、共創營運佳績。

TungYu 東毓油壓機械股份有限公司

FORMING INNOVATION

負責人	楊楨彬 董事長
成立日期	民國 72 年 4 月 25 日
營業項目	真空油封橡膠硫化機、真空熱壓成型機、橡膠射出機、鼓式硫化機、輸送帶及平板帶硫化設備等
員工人數	共計 173 人



勝出關鍵

東毓公司將年度經營策略目標運用 SWOT 分析與 BSC 模型展開至部門、個人目標連結到公司人才發展策略，此外，建構管理制度與運用職能模型，研訂東毓人才發展體系，自 2009 年導入職能管理，透過盤點項目、建立職能、執行與查核，調整公司職能體系，並將職能運用於招募、課程規劃與績效考核等，人才發展特色如下：

一、建立職能地圖與落差分析盤點

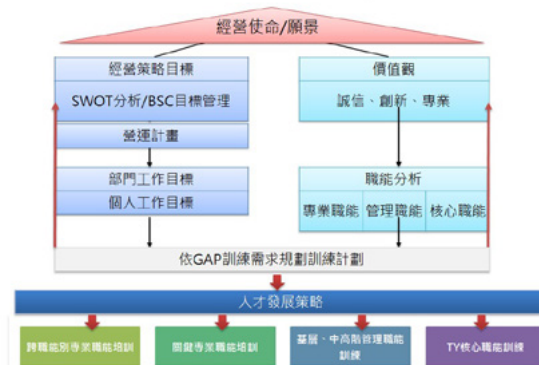
將職能地圖與落差分析盤點運用在人員招募、績效考核、課程規劃，建構全方位人才發展模組。

二、執行菁英培育計畫

針對主管代理人與內部專家進行培育，加強經驗與技術專業傳承。

三、高階主管高度支持與投入經費

由董事長帶頭就讀 EMBA，並投入經費執行學歷提升計畫，補助中高階主管在職進修補助學費，提升幹部本質學能。





經營理念與願景

東毓秉持著楊楨彬董事長之「穩健踏實、永續經營」經營理念，自 1983 年創立以來以「誠信」立足市場，自有品牌「Tung Yu」行銷全球六十餘國，在全球橡膠業界擁有高度市佔率及品牌知名度，專業生產各式橡膠射出成型機、熱壓成型機、橡膠加硫機等專用機械設備，產品運用範圍跨足 3C 產品、光電、軍事、航太、醫療及橡膠製品等多元領域。

「以穩定精良的品質為優先，全方位專業的服務為使命，提供客戶滿意、員工幸福、創造企業社會價值為目標，成為全球油壓機械領先品牌，朝百年永續企業邁進。」以這樣的願景，公司採行「牧羊人策略：哪裡有綠洲就遷往哪裡，要隨波逐流，靈活、務實」的市場策略，提供全方位的客製化技術支援，協助客戶經由改善製程與創新研發，創造高額獲利。



人才發展擴散效益

東毓公司具有明確的願景使命與組織策略，並建構全面性人才發展體系，將其與組織及個人目標和績效連結，產生諸多內部、外部效益，並持續推廣與運用。

一、內部人才發展與擴散

◆東毓核心 DNA 育成

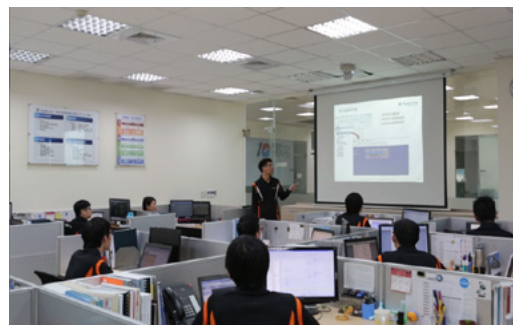
建構東毓核心職能，育成每位員工具備工作當責、溝通協調、顧客導向能力與態度；此外，透過年度策略關鍵字與相關推廣活動，內化於同仁們日常工作中。

◆關鍵專業技術養成

建立各職務的學習地圖與教材，於年度盤點人員之落差項目，安排訓練及課程，使人員具備專業技術與能力，進而提升經營成效。

◆專業技術人才扎根

積極與中部大專院校搭配多元產學合作與實習計畫，學生透過至公司實習與業師到校授課提早接觸實務與瞭解公司文化，並於畢業後直接就業，因而拓展人才招募管道與縮短學用落差。



◆菁英傳承計畫

透過主管代理人與內部專家培育計畫，強化經驗分享與技術傳承，人員透過計畫養成晉任為新任主管，將關鍵人才年輕化並活化組織人力。

二、人力資源相關實務推廣與提升

◆擔任臺灣人力資源主管協會 2016 年會長、監事

管理部經理擔任臺灣人力資源主管協會 2016 年會長、監事辦理例會，邀請企業高階人資與管理顧問，進行經驗與實務分享，達 450 人次參與活動。

◆南投縣政府參訪東毓公司人力資源管理制度

2010 年以公司內部人力資源管理制度作為參訪主題，由秘書長率同縣府主管約 30 人至東毓進行參訪交流。

三、TTQS 訓練品質系統實施計畫推廣

◆參加中彰投區 TTQS 讀書會

管理部經理於 2011 年受邀分享導入 TTQS 後成果，與會單位約 30 間企業，協助推廣 TTQS 人才發展品質管理系統。

四、產業生產力 4.0 智能化升級推廣

◆全臺巡迴演講 - 製造業生產力 4.0

董事長 2016 年獲邀於北、中、南部針對公司內部執行經驗演講與分享，與會單位約 240 間企業。

◆獲工研院 KEC 研究中心邀約，與談「工業 4.0 發展策略」議題

於 2016 年董事長參與專家座談會，分享業界實務經驗，協助推廣產業智能化升級。



組織成果與社會成效評估

一、組織成果

透過人才發展策略所產生之組織成果如下：

構面	組織成果
系統及流程面	1.ISO9001 品保認證 2.TUV CE 認證
學習技能面	1. 連續獲得 TTQS 評核金牌 3 面 2. 高證照通過率 3. 專利申請數量逐年成長 4. 參展榮獲研究創新獎
市場與顧客價值創新面	1. 厚生橡膠頒發供應商感謝獎 2. 拓凱頒發供應商感謝獎 3. 台達電第 6 屆創新獎
財務面	1. 2015-2016 年訂單達成比例，成長 18% 2. 成本結帳時間縮短，每月 25 日改善至每月 10 日結轉完成
社會面	1. 產官學界參訪 2. 南投縣政府參訪東毓公司 3. 第 17 屆國家磐石獎 4. 第 10 屆經濟部工業精銳獎 5. 2014 第 2 屆中堅企業重點輔導對象

二、社會成效評估

(一) 強化學術與實務連結

◆與逢甲大學合作設立中科育成中心

自 2008 年起持續合作研發改善案，提升公司內部研發創新能力與增進學術實務化，並獲得 SBIR 經濟部小型企業創新研發計畫補助。

◆至南開科技大學自動化工程系擔任企業講師

2010-2014 年間共有 8 位電控工程師每年持續授課，協助提供在學學生企業實務經驗，強化學生未來就業能力。

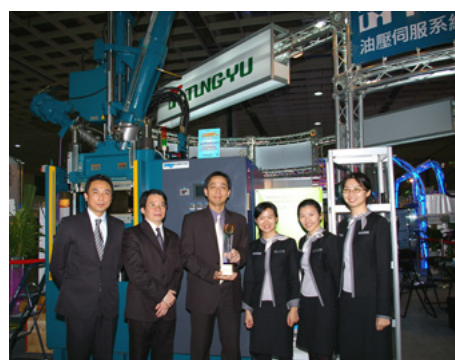
(二) CSR 企業社會責任

◆參與社會公益團體活動

秉持著「取之社會、用之社會」的感恩心態，積極參與南投縣當地社團活動，如南投縣工業會、南投縣廠商協進會；加入南投縣企業經理協進會、南投縣榮譽指導員及南投縣跨業交流協會等，積極參與會務運作，與其他企業先進作經營管理各方位的理念分享。

◆持續投入公益活動

常年捐款予中華民國佛教慈濟慈善事業基金會、台灣兒童暨家庭扶助基金會認養國內兒童及透過世界展望會認養國外兒童，捐款追分國小，支持國民小學基層教育。



推動人才發展經驗分享

東毓公司透過申請各項政府獎項與補助計畫，借重其資源審視公司內部管理流程適切性並透過外部專家與顧問建議，持續精進與改善組織體質；此外，在組織內部透過跨部門組成專案小組，藉此培育與發掘潛在人才，在推動人才發展過程，也須有相關利益關係人的支持與協助，以達組織永續經營與發展傳承。

國介企業有限公司

負責人	江珈瑜 董事長
成立日期	民國 78 年 8 月 21 日
營業項目	防災規劃與顧問諮詢、消防工程之設計 / 監造 / 裝置 / 檢修 / 維修保護之整合性服務、消防安全設備之銷售 / 施工 / 安裝、安全防身器材買賣、消防安全設備設計 / 工程承造 / 檢修申報、公共危險物品場所相關法令諮詢及申請
員工人數	共計 117 人



勝出關鍵

臺灣目前正積極推廣落實居家安全，國介為落實客戶安全意識，在經營管理、品質服務與人才專業素質等各層面要求嚴謹。在人才發展上建構完善的訓練體系，除設立教育訓練規劃師外，在規劃新建企業總部時，特地設計完善教育訓練空間與專業視訊設備，並與學校簽訂消防人才培育計畫，從產學面落實人才的培養，由公司統籌規劃的年度訓練課程，聘請專家名師及專業領域同仁授課，更加重視員工身心靈全方位的照顧及提升。

- ◆對外：派消防設備師協助消防主管機關，提升消防相關人員專業知識。
- ◆對內：自主培訓內部講師，滿足內部培訓需求，並運用線上學習系統擴大知識分享。





經營理念與願景

「誠信與正直」是國介最重要的準則，也是全體同仁必須遵守最基本與最重要的法則，一切理念與行動皆以此為出發點，誠實面對自己、他人及問題；此外，站在制高點看待問題，以便於快速完整瞭解，進一步做全面且有效的處理。不論對內部或是外部都要信守承諾，一旦有所約定，就必定執行到底達成任務，正直而不取巧、不投機、不隱瞞的工作態度是國介的要求，品格操守是用人的首要條件；以準則樹立公司品格，以滿足顧客為使命，站在客戶立場，在滿足客戶整體利益，以客戶安全為前提，精選最佳執行方案，將細節做到盡善盡美，讓每個元件、每套系統發揮最大的價值，進而達到「成為亞洲最具創新價值的消防公司」之願景。



人才發展擴散效益

一、外訓轉內訓

因應 3D 設計軟體的崛起，為應用於消防設計圖面，外派種子學員接受專業訓練，學成後輔導種子學員成為內部講師，指導如何製作教學簡報及講授方法，並協助開班，將學習的專業知識教導予其他員工，並成立 3D 小組，進行 3D 圖庫的建置，此外，消防專業領域指派適才人員進修，並考取消防專業證照，轉而照顧內部員工，強化各同仁專業技能，進而提升公司品質，達到適才適用。

二、充實消防專業人才

由消防設備師士常態性開設消防相關專業課程，除使公司同仁皆具備消防基礎知識外，並借由消防設備師士的經驗分享，給予同仁專業指導，鼓勵同仁考取消防設備師士證照，提升考照率，以提供客戶更專業的服務，讓同仁獲得消防專業技能，進而獲得工作上的成就感及薪資提升機會。

三、鼓勵同仁多元進修

員工持續的學習與發展，是公司進步與成長的基石，國介致力於人才的投資，對於員工的栽培不遺餘力，不僅鼓勵同仁國內在職進修學士班、碩士班，發展個人潛能，提升多元專業素養的自我成長藍圖，更希望孕育出一流的人才，與公司共創雙贏的未來。



組織成果與社會成效評估

一、消防專業第一品牌

由消防設備師士之中高階主管，擔任縣市消防局消防安全講習班授課講師，並與大葉大學消防學程產學結盟，簽訂消防安全產業夥伴聯盟產學合作培育環安衛專業人才，提供全方位的業界師資支援課程。

二、建教合作培育人才

與吳鳳技術學院、大葉大學簽訂實習計畫，提供消防學系同學實習機會，接觸了解業界實務與專業知識。另外與僑光科技大學、東海大學、嶺東科技大學簽訂建教合作，提供資訊科系、企管系同學實習機會，了解 ERP 操作、公司行政流程等實務。培育具備 32K 價值的學生，從實習過程中體會、學習在校無法習得的實際知識及臨場狀況，讓學生畢業後就能和產業無縫接軌。

三、消防專業證照取得率提高

消防設備設置基準課程為國介通識課程，所有同仁皆須修課完成並且考試及格，造就國介專業從業人員考取國家特考消防設備師士證照報考率及考取率成長。





推動人才發展經驗分享

臺灣未來知識經濟的力量始於「人」，公司與員工為生命共同體，國介始終重視人員教育訓練，積極投入消防專業人才培養，人才培訓藉由人才發展品質管理系統建全教育訓練體制。

一、建置學習網站

為克服公司據點分散於全臺灣，無法共同聚集上課的困難，建置學習網站，同仁可自行掌握課程進度且重複受訓，提供同仁只要有網路的環境下，24 小時皆可上網進行自主學習，提升消防相關技能，進而提供各類案場業主專業及完善的整合性服務。

二、開設專業設備讀書會

讓相關部門了解目前公司引進新品結構及製作流程，接受諮詢時能將最專業的資訊提供給顧客，滿足顧客需求，讓顧客全面滿意。

三、教育訓練量身打造

教育訓練規劃師為各部門人員需求職能量身打造，依短、中、長期規劃課程，培育其消防專業技能及增進團隊合作概念。

透過以上多元管道，各部門新舊同仁彼此攜手成為公司儲備人才，傳承公司信念，落實執行年度目標「實踐之年」，在總經理帶領下，所有國介人一同完成、一同實踐，創造臺灣消防產業的新價值。





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



勞動部勞動力發展署 桃竹苗分署

負責人

丁玉珍 分署長

成立日期

民國 103 年 2 月 17 日改制成立（整併原桃園職業訓練中心、青年職業訓練中心、桃竹苗區就業服務中心三機關）

營業項目

職業訓練、就業服務、技能檢定與創業協助

員工人數

共計 107 人

勝出關鍵

桃竹苗分署對內整合人才發展資源，經由職能盤點與重塑作業，建置自有職能模型，透過職能盤點與落差分析，據以規劃新進人員、內聘職業訓練師、辦訓人員與其他專業人員職能提升訓練課程；對外透過產、學、研策略合作，整合就業服務、職業訓練、技能檢定與創業協助四大服務項目資源與業務，由內而外穩定轄區就業安全服務體系之運作。

經營理念與願景

為促進勞動力永續發展，以「成為全國最值得信賴的就業安全服務平台」為願景，透過建立產、官、學、研平台，整合虛擬與實體資源，達「作為促進勞動力開發、提升與運用」之使命，期勉全體同仁以「專業創新、公平正義、熱忱效能」的服務態度，將勞工朋友、企業的事當作自己的事，朝勞動力永續發展目標邁進。

人才發展擴散效益

一、就業服務科技治理，無紙化便民服務

結合數位化與科技化技術，於就業博覽會提供無紙化創新徵才服務，使民眾得以透過行動裝置將職缺與活動訊息帶著走，此舉廣受各界好評，單場就業博覽會更為環境節省 68 萬張紙張；另首創全國唯一「無紙化徵才活動 E 網」，將科技化服務拓展至就業中心辦理之徵才活動中，除受上級單位正向肯定，亦獲得其他機關主動洽詢。

二、全臺首座職涯發展中心 - 新竹就業中心賈桃樂學習主題館

首創一站式服務，提供民眾就業諮詢、職業訓練與創業協助等就業服務措施，為將職涯觀念與服務擴展全國，桃竹苗分署開啟一縣市一分館之腳步，積極與大專校院合作，目前設有中原大學、聯合大學、元培醫事科大及中華大學分館，新竹就業中心服務成效獲得行政院第九屆政府服務品質獎殊榮，並吸引海內外團體觀摩交流或受邀至其他單位經驗分享。



三、公平正義急先鋒，弱勢青少年家庭扶持計畫

為提升弱勢家庭青少年就業競爭力，積極整合政府部門及民間企業團體資源，提供弱勢青少年受訓期間基本生活協助，透過職業訓練提升工作技能並培養正確工作態度與職場倫理，並導入廠商預聘及入班徵才制度，經由結合就業服務資源，使學員結訓後能順利就業，進而改善家庭經濟，達成轉振、蛻變進而脫貧。計畫自 2013 年實施起已成功幫助 65 個家庭改善經濟生活，更於 2015 年榮獲國際培訓總會 (IFTDO)「改善工作生活品質獎」首獎。



四、幸福生活大改造

隨家庭結構轉型及價值觀念變遷，親職功能式微，受害最深往往是必須被安置於社會福利機構之無辜孩童，惟礙於社會福利機構多為非營利組織，無法提供孩童完善且足夠的資源，為善盡社會責任，桃竹苗分署主動與桃園市政府社會局合作，2017 年結合自有訓練資源、逾 600 位學員與 12 間協力企業為轄區弱勢社會福利機構—桃園市私立育德兒童之家，打造「職訓公益向前行、幸福生活大改造」計畫。藉由客製化維修與改造，使幼童得於嶄新環境成長，除向社會大眾展現訓練成果，也使學員將所學回饋社會，參與活動學員訓練後就業率均達 93% 以上，新聞媒體正向報導，也使社會大眾更加重視、關注弱勢團體。



組織成果與社會成效評估

一、專業人才發展基地

藉由長期委託民間訓練機構之方式，辦理符合服務轄區產業與勞工職涯規劃之整體性、系統性及在地性勞動力發展與職能提升課程，使其作為分署辦理產業中高階專業人才訓練及勞工尋求一個特定產業系統化、專業化資訊提供、訓練及就業整合式服務之資源平台。



二、培育推動社會企業人才，執行有成

為育成推動社會企業人才，桃竹苗分署 2015 年輔導民間團體參與全國社會創新創業競賽，輔導之學生隊伍除成功創業，募得 100 萬創業金，隊長更於 2016 年獲選關鍵評論網「未來大人物」並獲得 2017 年 APEC YES Challenge 競賽表揚。於 2016、2017 年辦理諾貝爾和平獎得主尤努斯獎兩屆社會企業競賽，參賽學校踴躍，兩屆競賽參與學校校次突破百所，參賽學生多達 400 人，吸引平面媒體曝光報導，觀賽民眾突破 1,000 人；2016 年競賽活動更邀請諾貝爾和平獎得主尤努斯親自來臺擔任評審，獲得總統接見。



三、提升競賽選手技能，鼓勵國人學習技術

為鼓勵國人學習技術，桃竹苗分署除提供職訓師完整訓練機制，經由職訓師專業指導與訓練，不僅協助勞工職能提升，更提升競賽選手專業技能，2015 年迄今培育 1,468 名選手，共 360 人獲獎；另為提升青年與偏鄉學子技能，桃竹苗分署亦邀請得獎選手前往大專校院或桃竹苗原住民鄉鎮指導後輩參賽選手或經驗分享，促成技能交流並再現技職尊榮。

四、協助更生受保護人突破就業困境

為協助更生受保護人出監後能順利就業，桃竹苗分署積極與轄區矯正機關或團體合作，提供準更生人就業促進宣導、研習、適應團體、職訓課程與辦理監內徵才活動等，並

提供更生人短期工作就業安置措施（臨時工作津貼）及就職管道（多元開發就業方案），以協助更生人培養就業技能，進而順利就業，2015 年迄今桃竹苗分署共計服務 1 萬 5,447 人次之準更生人，另開設 15 班客製化職業訓練，服務 276 人次，居勞動力發展署所屬分署之冠。

五、輔導企業進用身心障礙者，以身作則成為標竿

為提升企業雇主進用身障者意願，桃竹苗分署每年辦理人員專業訓練，經由專業服務提供與輔導，協助友達光電由未足額到超額進用身心障礙者、祥儀企業專為身心障礙者開闢生產線；桃竹苗分署亦以身作則進用身心障礙員工與改善無障礙設施環境，並二度榮獲桃園市政府進用身心障礙者三等獎殊榮。



推動人才發展經驗分享

桃竹苗分署對內導入 TTQS 品質管理系統與 ADDIE 教學設計模式，建立完善人才發展機制，迄今五度榮獲 TTQS 訓練機構版金牌榮耀，為發揮區域運籌功能，積極與轄區公私部門合作，育成桃竹苗地區產業所需人才，未來桃竹苗分署將持續深化內外人員能力，落實跨領域分工，導入科技、數位服務與課程，積極擴展偏鄉服務，促成全民就業。





朝陽科技大學推廣教育處

負責人	廖淑珠 推廣教育長
成立日期	民國 84 年 8 月 1 日
營業項目	推動終身學習，辦理學碩士學分班、各項專業課程、社區大學、長青學苑、公部門及企業委託培訓案，以及專業勞務委託。
員工人數	共計 81 人



勝出關鍵

一、國內唯一四重系統驗證的推廣教育機構

朝陽科技大學推廣教育處為確保人才發展系統的品質，積極導入並獲得 TTQS 金牌及 ISO9001、ISO29990 及 BS10012 等驗證。

二、創造好環境人才好穩定

完善的績效、久任獎金及內部講師等激勵制度，並採行 EAP 作為協助員工平衡工作與生活，以優質內部人才灌溉組織外部培訓的成果。

三、決心發展職能導向課程

連續 3 年送審 iCAP 課程，首創對於訓練行政人員，發展基準課程的訓練機構，提升系統化的訓練成效。



經營理念與願景

朝陽科大推廣教育處創立於 1995 年，以推動產業學程及拓展社區回流教育等終身學習方案為主要業務，歷經二十餘載兢兢業業的努力，目前已成為中央及地方政府機關、區域產業與組織團體得力的培訓夥伴。

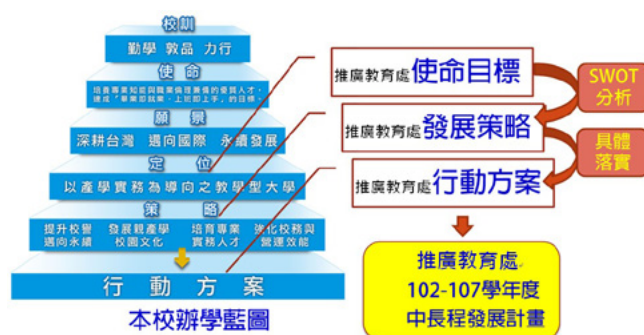
依循朝陽科大「邁向國際」之願景，積極提升培訓能量與品質，期望能以現有的基礎，結合學校國際交流的師生資源，擴展業務領域並導入 ISO 國際標準，逐步邁向具國際水準的訓練機構。

◆願景：邁向國際訓練機構

◆使命：落實終身學習、推展社會公益、宣傳朝陽校風

◆策略：提升校譽邁向永續、發展親產學校園文化、培育專業實務人才、強化校務與營運效能

另為達成「落實終身學習，推展社會公益、宣傳朝陽校風」之使命，特依據朝陽辦學藍圖及中長程發展之四大策略，擬定推廣教育處中長程發展計畫及四大策略，並展開 21 個行動方案，為 102~107 學年度之發展依歸，期待憑此作為推動朝陽成為典範科技大學之重要動力之一。



人才發展擴散效益

一、外部擴散效益

◆自行車產業人才培育

自 2015 年起承辦自行車產業人才培訓據點計畫，開辦研發設計、生產技術及品質管理 IE 等人才培訓班，除了發展 iCAP 課程申請認證通過外，並經由主題式訓練模組的調查訪談，提出自行車品管人員的學習地圖，提供尚未建立具體訓練體系的中小企業參考。另外在實地訪談過程中，也將職能的概念擴散至企業，促發企業品管專業人才反思現有的職能落差。

◆五加二產業創新方案人才培育

藉由承辦之產業人才投資計畫彙管案及企業人力資源提升計畫彙管案，結合優質訓練單位，及輔導五加二產業的廠商，聘請專家學者輔導，辦理「智慧機械、綠能及大數據」等相關課程，協助提升該產業勞工相關能力。

◆社區大學關注環保、社會議題及公民參與

辦理臺中市五權社區大學，緊臨三大圳——「綠川」、「梅川」及「柳川」，因此以水資源、河川議題等活動作為特色發展課程、講座及活動，並開設「走讀河川環境教育及文化建築暨導覽人員」訓練，培養社大教師、志工及社區夥伴為河川守護種子人員。此外，亦投入節電志工培訓及公民素養講座等，有效提升社區居民對公民社會重要議題的關注和參與度。

二、內部擴散效益

◆引進訓練行政人員職能基準

為加強作業標準化，並提升新進人員的學習效率，特援引勞動力發展署公告之「訓練行政人員職能基準」發展課程。以系統化的訓練行政職能課程，改善師徒傳承片斷學習的缺點，並減輕主管人員的指導矯正負擔。

◆培育儲備幹部，滿足未來接班需求

以人才九宮格遴選具發展潛力的同仁，並與現有主管人員共同參與主管職能訓練，藉以提升主管人員職能並為未來各級幹部的接班需求預做準備。

◆導入 EAP 精神，協助員工平衡工作與生活

辦理免費的員工舒壓課程，或提供免費選修五權社區大學相關課程，以培養個人興趣。另培育內部講師，依個人興趣或專長開設多元課程供同仁選修，提升講師個人成就感及員工投入自我研習的意願，塑造學習型組織。





組織成果與社會成效評估

一、管理系統榮獲四重認證

朝陽科大推廣教育處為國內唯一同時取得 TTQS、ISO9001、ISO29990 及 BS10012 等管理系統四重認證的大專校院推廣教育機構，並定期接受外部稽核通過，不斷持續精進人才發展品質管理系統，確保內外部培訓品質。

二、五權社區大學連續 3 年特優

長期配合社區發展脈動及特色，定期辦理課程或成果發表等活動，深獲學員肯定，並連續 3 年皆獲臺中市政府評鑑「特優」。

三、連續 3 年發展 iCAP 課程

為響應勞動部勞動力發展署推動職能導向課程的政策，並提升課程發展品質的能力，自 2015 年起即投入資源發展 iCAP 課程，並決心將申請 iCAP 認證列入每年必要的目標，期望能發揮示範作用，鼓勵更多培訓機構投入資源發展職能導向課程，進而提升 iCAP 標章的知名度與產業接受度。

四、最佳的培訓夥伴

承辦之各項計畫，自承辦當年起皆能以良好的績效與作業品質，獲得委辦單位的高度肯定，並年年接受評選獲得優勝承辦權，例如交通部觀光局委辦之領隊導遊觀光產業人才訓練，勞動力發展署中彰投分署委辦之產業人才投資計畫彙管案、企業人力資源提升計畫彙管案及自行車產業人才培訓據點計畫，行政院公共工程委員會委辦之採購專業人員訓練，教育部軍訓教官及輔導知能學分班，以及臺中市政府委辦之五權社區大學、托育資源中心及托育人員訓練等。

各計畫案服務對象包含政府、企業、組織團體及勞工等，擔任最佳培訓夥伴的角色，協助培訓社會與產業所需的人才。

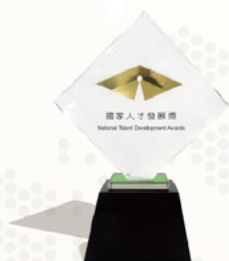


推動人才發展經驗分享

訓練機構的內部與外部人才發展系統具有同樣重要的地位，歷經二十餘載的努力，朝陽科技大學推廣教育處在高階主管的積極參與和以身作則領導下，透過不斷提升內部同仁與管理幹部的能力，對外展現優異的人才培訓成果，不僅榮獲各政府機關、企業與學員的肯定，也成為協助推動重要職訓政策的最佳夥伴。







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



財團法人

水源地文教基金會

負責人	葉晉玉 董事長
成立日期	民國 87 年 5 月 21 日
營業項目	志願服務、社區營造、社區產業、弱勢關懷
員工人數	共計 24 人



勝出關鍵

水源地文教基金會秉持著「學習、服務與深耕」的核心價值，積極帶動藍染文創產業與科技及生態旅遊相結合，以互動性參與替代單向訊息傳遞，讓更多的民眾認識臺中太平區頭汴坑社區文史、生態及客家藍染產業等地方文化產業資源。除了提升科技內涵，在地工班的培育計畫，間接帶動社區繁榮及就業機會，並自創在地客家藍染品牌「太平藍」，開拓國內及國際市場，國內外參展的邀約不斷，展現人才發展效益。



經營理念與願景

基金會致力於社區營造發展、鄉土文化導覽、生態保育解說、休閒活動倡導、社會成長服務、志願服務工作、職業教育訓練等各項服務推廣，真正落實學、做、教、技能訓練之目標，其使命包含：

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



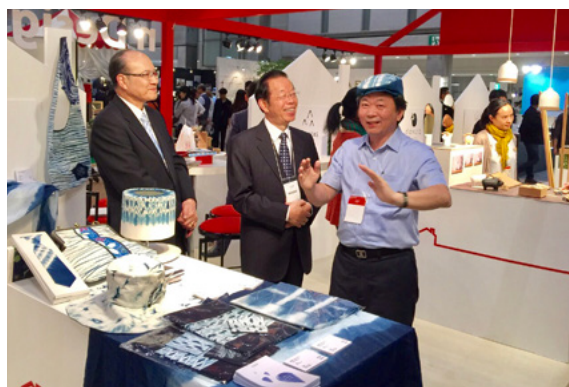
人才發展擴散效益

一、藍染蛻變重生

客家藍染產業人才發展行動方案結合觀光休閒、教育學習、創意設計等全方位的經營模式。搭配體驗行銷的方式，發展成為兼具製造、歷史文化傳承、教育意義、觀光休閒價值的社會企業。藍染產業曾歷經化學染料的威脅，如今蛻變重生，讓大眾能購買時尚兼顧環保的商品。透過販售藍染手工製品、觀光工廠之營運、社區深度旅遊為主要獲利來源。

二、帶動地方商機與就業機會

長期持續投入太平地區藍染產業推動人才發展的成果，造就當地婦女就業機會，培育中高齡婦女藍染技藝，多年來，不但所生產的藍染工藝品勝過專業工藝師的品質，並屢次榮獲諸多殊榮，發揮積極影響力，媒體報導逐年增加。此外，未來仍會朝著協助推廣太平地區休閒產業發展目標前進，培育更多產品包裝設計與生態導覽相關人才。





組織成果與社會成效評估

一、朝向「社會企業」的思潮前進

水源地文教基金會成立手工製作天然染織產品的藍染工坊，自行種植原料藍草，奉行講求天然、環保、愛地球的理念，以綠設計的方式創造出屬於客家人的天然植物藍染，更提供友善工作環境及工作職能為基礎的職業訓練，不僅創造當地高齡婦女、身心障礙者…等弱勢族群工作機會，給予其最低的生活保障和福利，解決其就業問題。更重要的是透過一連串的規劃設計，與社會目的相應，逐步成為一提倡社會價值、永續發展的社會企業。

二、在地客家藍染品牌 - 太平藍

因太平藍染創作工坊人員的共同努力，在藍染領域融合現代美學與創意，加入多變技法製作成各式生活用品，成績有目共睹，並結合臺灣工藝中心 - 許耿修主任和湯文君老師、交通大學客家學院林崇偉教授、亞洲大學林青玫教授及國內外知名代理商共同合作，讓臺灣的社會企業能夠不斷推向國際，多次入選及受邀代表臺灣於各大型國際展覽參展及獲獎，包含泰國國際工藝創新展、日本東京國際家居生活設計展、新加坡國際家具家飾展、法國巴黎國際家具家飾展、杭州文博會、四川旅博會、四川成都創意設計週、廈門文創博覽會、臺灣文博會等國內外知名展會，並獲國內外電視台專題報導及訪問為國增光。

三、認證及獎項肯定

- 2015-2017 年兩度獲 TTQS 訓練機構版評核金牌。
- 2015 年太平藍獲選臺中市十大伴手禮首獎及評審團大獎。
- 2016 年榮獲環保署第四屆國家環境教育獎團體組優等獎。
- 2016 年太平藍獲選臺中市十大伴手禮金口碑獎。
- 2016 年太平客家藍染社區文創推廣，榮獲台新銀行公益活動您的一票決定愛的力量 -- 文創社企組冠軍。
- 2017 年榮獲 NOOK 亞洲•新加坡國際家具展 -(手工藝及工藝品類) 最佳裝飾獎。





推動人才發展經驗分享

依循單位使命、願景及目標，透過 SWOT 分析訂定 SO 攻擊策略方案及短中長期職訓預期目標，經過市場需求、客戶需求、法令規範後，以手工藝、藝文表演、美容彩妝、養生保健四個職類作為訓練目標，並以資源最豐富的手工藝（藍染）為核心訓練職類，針對訓練業務之目標，劃分為短、中、長期目標進行。

依據職能缺口分析為學員提供適合的班別，並規劃適合的課程，經過訓後檢討與改進，做為下一年度的開班訓練依據。相信唯有藉由堅持不懈的持續學習與訓練提升勞工職能與產品品質，才能達成以上的目標及滿足客戶、勞工的需求及期待，從而達到領導者及業界標竿的地位。





財團法人

鞋類暨運動休閒科技研發中心

負責人	郭正津 董事長
成立日期	民國 80 年 7 月 1 日
營業項目	人才培訓、技術研發、檢驗認證、庇護性就業、創業輔導
員工人數	共計 175 人



勝出關鍵

鞋技中心配合產業發展趨勢及企業需求，提升產業人才專業職能為目標，即時提供產業發展所需人才，進而達成人才運用、提升、發展之效益。亦導入人才發展品質管理系統（TTQS），並發展職能課程模組等，整合「創新」與「技術」學習元素，提升學員專業能力及學習效率，培育未來競爭人才、創造產業新未來。



經營理念與願景

服務產業以鞋類出發，帶入「全人需求」思考，擴及其他生活產業，配合政府發展從事鞋/袋包箱、運動休閒及照護輔具產品之創新技術、材料研發、品質及檢測認證與人才培訓為宗旨，以追求「動起來、動得好、動更快」研發目標。除專注法人研發任務，再將自身服務能量應用於教育推廣、社會關懷等層面，如鞋寶觀光工廠、袋寶觀光工場、麥子庇護工場、銀鶴生活館，實踐對社會的責任。





人才發展擴散效益

鞋技中心以促進產業升級為宗旨，透過產業需求與趨勢調查，致力於培訓產業人才與推廣產業之工作。

一、製鞋產業人才養成

◆成立臺灣鞋業人才培訓中心，促進產業永續經營

為解決企業面臨中高階與專業人才荒，臺灣製鞋工業同業公會與鞋技中心共同成立「臺灣鞋業人才培訓中心」，由勞動部勞動力發展署中彰投分署委託開辦廠務管理、品質管理及產品開發等職前訓練課程，幫助新鮮人或待業勞工取得中高階與高薪入門票，2010年起已開辦35班，培訓超過1,000人，就業率達80%以上。

◆設計新銳能量輔導，縮短學用落差

為協助產業培養設計專業人才，藉由產學研合作，加強學生設計開發、打樣及生產實務經驗，創造與產業連結機會，縮短學用落差，進而無縫接軌媒合就業，自2013年起至今，培育超過200位學生，就業率高達97%。



◆庇護性就業服務，自立、利己、利人

2012年特別於鞋寶觀光工廠下，再成立「麥子庇護工場」。目前有12名庇護性員工，透過學習製鞋產業相關工作技能與導覽服務，以自立生活為首要服務目標，連結整合法人功能與社會責任，2017年更獲得評鑑「優等」殊榮，偕同更多企業一起參與、認同與肯定！



◆海外人才培訓服務，佈局全世界

為了臺商未來佈局，協助多明尼加共和國進行製鞋人才培訓，2015年派遣臺灣兩位針車專家赴多國，培訓種子講師共100位，為期半年針車培訓與教學擴散，將有助於多國提升產能增加就業率，亦對邦交友誼互動與實質外交有幫助。

二、製鞋產業交流平台

◆鞋業二代聯誼會，促進企業交流、激發能量

為加強鞋業傳承及交流學習，建立人脈與業務拓展，以便第二代速成接班，與相關公、協會分別成立青出聯誼會與同鞋會，包含兩岸內外銷製鞋業及相關鞋材鞋機第二代經理人，約150家以上。

◆辦理產業研討會及論壇，一手掌握產業新知

不定期辦理產業研討會及論壇，提供最新、最完整國內外產業動態分析、創新技術與產業趨勢等。每年辦理 50 場以上展覽與研討會，超過 5,000 人次參與，協助產業在最短時間內掌握先機，及早佈局以因應市場變化。



三、延續產業生命力

◆完備的創業輔導，延續企業生命力

透過鞋技育成精實創業輔導模式，自 2010 年起已累積協助逾 15 位學員成功創業，例如林果良品、艾佩絲企業有限公司、Monazu、Zoody、福匠修鞋舖等，協助業者降低創業初期的成本與風險，提高事業成功機會。

◆鞋業職訓扎根，開發鞋業新力量

為加強、深化在校青年對製鞋產業的概念，透過前進校園提供職涯諮詢、產業介紹、職訓宣傳等活動，以縮短待業尋職期間，協助適性就業。自 2010 年起已累積推廣超過 50 場 1,500 人次，讓職業訓練暨相關資源更早挹注。



組織成果與社會成效評估

鞋技中心辦理產業人才培訓、推廣活動，透過學員、企業、政府、民眾的回饋是最真實的行動。

一、訓練質量提升

建立完整訓練系統，讓訓練制度化，受訓學員及廠商滿意度高達 4.5 分以上（滿級分為 5），為業界認同最值得信賴的訓練機構。

二、企業高度參與

「臺灣鞋業人才培訓中心」是產官研的整體合作，除政府經費挹注外，製鞋公會投入訓練場地改建與裝修，廠商贊助鞋機及鞋材等資源，遴聘業界高階經理人或技術主管擔任師資，業界高度參與中心培訓資源，累計投入超過 600 萬元以上。

三、政府支持肯定

榮獲勞動部勞動力發展署中彰投分署「勞動典範獎」、「人才發展品質管理系統(TTQS)銀牌」、「iCAP 職能課程認證」、「庇護工場就業評鑑優等」等肯定。

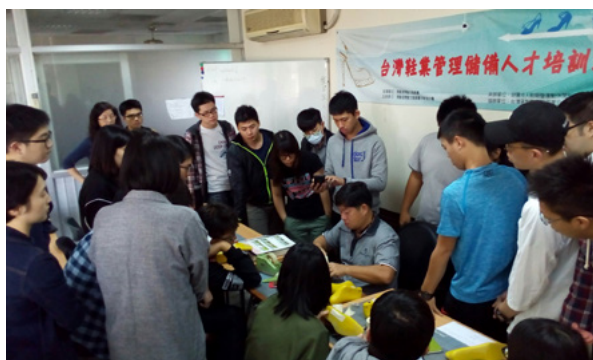
四、推廣產業能量

為全臺灣第一家設立觀光工廠及庇護工場的財團法人，以創新思維整體串連觀光休閒、美學欣賞、教育推廣等服務面向，讓社會大眾體驗鞋類產業核心價值，每年參訪高達 5 萬人次以上，並辦理各項培訓成果展、鞋樣競賽、捐鞋到非洲、職訓扎根等，成為拉近民眾了解政府施政的「有感」場域。



推動人才發展經驗分享

鞋技中心重視人才養成，持續提供產業關鍵人才，深耕產業技術，積極開發多元性課程，提供業界所需的訓練職能，強化政府政策連結，爭取計畫預算協助產業發展，成為製鞋產業最佳的人才智庫。





新北市手工藝職業工會

負責人	吳介元 理事長
成立日期	民國 89 年 8 月 6 日
營業項目	會員勞工教育、勞工保險暨健康保險之舉辦及培養學員投入手工藝文化創新職類的專業技術課程
員工人數	共計 4 人

勝出關鍵

手工藝工會致力於手工藝品創作及訓練，為臺灣的技藝發揚及提升就業率，自 2012 年導入「人才發展品質管理系統 (TTQS)」，並秉持 TTQS 持續改善的精神，作為辦理課程訓練時的最高指導原則。

在人才發展策略係依市場調查結果分析職能缺口，透過職能落差盤點職務內容，以職務需求能力為基準進行課程設計，並依訓練政策執行專業技術的訓練課程，以輔導學員成為專業講師、成立工作室及銷售通路為基礎的人力資源發展體系。

經營理念與願景

工會以成為全國頂尖的手工藝文創產業創新技術發展工會為願景，以創新設計促進手工藝技術交流為使命，並持續不斷地在手工藝文創產業發展創新技術及訓練專業人才，以發揚臺灣的手作技藝並提升就業率為工會核心價值。

人才發展擴散效益

一、全臺工會首創 - 手工皂調製工具書發行

2016 年集合績優學員作品，發行全臺第一本手工皂調製工具書「手創新視界 - 手工皂」，並於 2017 年首刷 4,000 本，即銷售一空。另成立與書名一致的臉書社團「手創新視界~手工皂」與讀者互動，不到 1 個月即有 6,808 人加入。將工會學員所研發的手工皂職能技術，藉由工具書籍來快速推廣理念與技能，讓其他學員也能自我學習新的職能技術。

二、學員回訓保持競爭力

2012-2016 年間接受本會手工藝訓練勞工已達 1,321 人次，受訓學員在全臺各地社區大學、救國團、勞動部產業人才投資方案內擔任課程講師，每年持續辦理回訓課程，介紹當年度市場上最先進的技術與知識，協助所有學員保持良好的競爭力。

三、產學訓用合一

邀請馬偕醫護專校教授至工會傳授手工藝相關的知識 (Knowledge)、技能 (Skills) 與態度 (Attitude)，培訓手工藝課程種子師資，提供種子師資擔任工會開班的訓練課程講師、助教與工作人員，藉著經驗的傳承與知名度，增加自身專業技藝，進而至各地自行開課教學，發展各式手工藝課程，以增加收入。



四、實踐社會責任

擁抱希望夢想起飛，透過身障庇護工場實踐社會責任，讓身心障礙工作者得以走出救助依賴的模式，達成自我實現。以「善盡社會責任，連結在地」與結合馬偕醫院及馬偕醫護管理專科學校教學特色，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，讓身心障礙工作者透過自己的力量，實現自給自足的生活夢想。

五、輔導學員創業

工會輔導學員成為講師到各地教學、成立工作坊及銷售，2012-2017 年共累積輔導 85 位受訓學員成功開業設立工廠與工作室，同時給予優良學員推薦狀，並統合創業學員相關資訊，轉介各種教學與代工機會，作為其他學員學習創業的模式典範。

六、輔導分享辦訓經驗與成果

每半年定期發表學員手工皂、保養品及彩妝品之作品成果展，宣導工會辦理教育訓練經驗與成果。

- 2014 年開始協助友會傳授工會經驗、分享辦理教育訓練及 TTQS 的建立與發展。
- 2016 年勞動部北分署邀請本會參與 2016 年職訓成果展，分享本會教學成果經驗。
- 2016 年受邀至馬偕醫護管理專科學校進行手工藝教學推廣。
- 2016 年工會講師受邀至香港九龍、馬來西亞檳城推廣手工藝相關課程。
- 2017 年工會講師受邀至馬來西亞吉隆坡推廣手工藝相關課程。

七、提升教育訓練比率

2016 年工會共訓練 516 人次、924 小時，職能教育提升訓練佔總決算比率為 62.3%。

- 辦理勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署「職訓 13 班（416 人、567 小時）」。
- 工會會員培訓「勞工局勞教 6 班、提升本業 1 班、提升 TTQS 能力 1 班（100 人、357 小時）」。

2015-2017 年 6 月學員滿意度調查統計結果顯示，訓練單位的行政服務滿意度及講師整體滿意度皆達 95% 以上，本年度非常滿意更高達 92%，表示工會行政服務品質與講師授課品質深受學員肯定。

八、邁向 E 化及舉辦學員成果發表會

因應全球化及產業發展變化，除建立工會網站、臉書粉絲團及社團等邁向 e 化，另成立臺北、臺中、臺南、香港九龍、馬來西亞檳城五個服務處，服務會員與推廣教學訓練，也提供海外學員來臺培訓。

2012 年起每半年定期發表學員手工皂、保養品及彩妝品之作品成果展，迄今共辦理 12 場學員作品成果展，藉以宣導工會辦理教育訓練的經驗與成果，學員優秀的作品也會在新北市政府勞工局內展示，供民眾觀賞。



九、熱心公益教學獲肯定

工會於 2015 年及 2017 年受聘為「社團法人新北市視障協會」及「社團法人臺灣視障協會」之手工皂產品技術顧問，輔導協助身心障礙工作者能提升手工皂技術、開發新商品並導入商品包裝設計與行銷，未來有「向外連結」的方式連結社區與其他單位，實現自給自足的目標。

2013-2017 年工會積極參與社會服務及公益教學活動幫助弱勢團體，已獲得 36 家感謝狀，也榮獲新北市長朱立倫頒發熱心公益獎牌。除工會致力於熱心公益外，受訓學員也積極參與義工教學及作品義賣活動，於 2017 年榮獲新北市朱立倫市長頒發「新北市 106 年度社會教育貢獻獎 - 團體獎」。



組織成果與社會成效評估

工會以人才發展計畫及職能導向為基礎，秉持著「人才發展品質管理系統 (TTQS)」的持續改善精神，針對執行過程及訓後結案報告進行檢討改善措施，同時在不斷變動的環境中持續追求創新課程、調整人才發展策略及解決方案，以提高人才發展訓練的績效，並榮獲多項認證及獎項肯定。

- 2014、2016 年 榮獲勞動部勞動力發展署 TTQS 評核 - 訓練機構版銅牌
- 2014、2016 年榮獲新北市政府頒發「優良工會」
- 2015 年 通過勞動部勞動力發展署 A 級訓練單位等級
- 2017 年 榮獲新北市政府頒發「106 年最佳職能發展獎工會」
- 2017 年 獲贈新北市總工會頒發「眾望所歸」匾額
- 2017 年 獲贈中華民國職業工會全國聯合總會頒發「實至名歸」匾額
- 2017 年 榮獲新北市政府頒發「106 年度社會教育貢獻獎 - 團體獎」



推動人才發展經驗分享

強調區域資源整合，與新北市內相同性質之工、商、協會等團體結盟，互相支援，達到事倍功半之效果。「學習」才能加強能力，「實作」才能驗證所學，講述、報告及分享才能展現紮實真功力，隨時做好準備迎接挑戰，未來在創業上必得一席之地，以工會基地，不僅傳遞技能知識，更注重社會教育（用料安全），並以手工皂工藝為立基，持續投入發展手工藝文創產業與創新技術之交流，在競爭的市場，尋找手工藝創新發展之路，帶領學員多角化經營，提供多元化技藝與創業資源支持。





附 錄

- ◆ 評審名單
- ◆ 歷屆得獎名單

2017

國家人才發展獎

決審評審名單

林美珠/召集人	勞動部	部長
黃秋桂/副召集人	勞動部勞動力發展署	署長
吳崇文	華碩電腦(股)公司	人資長
周俊吉	信義房屋仲介(股)公司	董事長
城忠志	行政院人事行政總處公務人力發展學院	院長
姚立德	教育部	政務次長
郝培芝	公務員保障暨培訓委員會	政務副主任委員
許士軍	逢甲大學企業管理學系	高人言先生學術講座
黃博怡	台灣金融研訓院	院長
廖慶榮	國立臺灣科技大學	校長
劉維琪	中華民國管理科學學會	理事長

依評審姓氏筆畫排序

2017

國家人才發展獎

複審評審名單

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
吳明機	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
李進寶	資訊工業策進會數位教育研究所	所長
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	教授
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
陶尊芷	匯豐(台灣)商業銀行(股)公司	資深副總裁暨 人力資源處負責人
黃家齊	政治大學企業管理學系	教授
廖文志	臺灣科技大學企業管理系	教授
廖耀宗	行政院經濟能源農業處	處長
薛光揚	輝瑞大藥廠(股)公司	副總經理

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

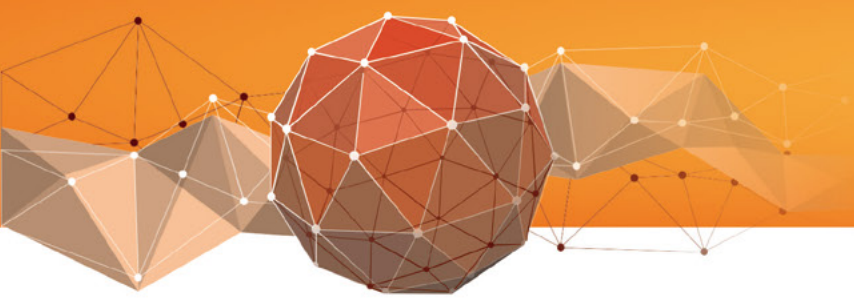
- 勞動部勞動力發展署中彰投分署
- 臺南市政府公務人力發展中心

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



依單位名稱筆畫順序排列



| MEMO |