

## 以人才韌性奠基永續競爭力 中強光電獲大型企業獎

在高度不確定的產業環境與全球供應鏈持續變動的背景下，企業競爭力的核心，逐漸從單一技術或規模優勢，轉向組織是否具備持續應變與自我更新的能力。中強光電集團（以下簡稱中強光電）以「人才韌性」為核心策略，透過制度化、系統化的人才發展設計，將個人能力累積轉化為組織可長期運作的競爭力，更獲得「國家人才發展獎——大型企業獎」肯定，展現企業在人才培育與接班的深度與前瞻布局。

## 國家人才發展獎

2025 National Talent Development Awards



### EDP 結合 HiPo 打造不怕變動的人才庫

中強光電對「人才韌性」的理解，並非停留在抽象精神或口號，而是明確指向員工在高度不確定環境下，仍能持續學習、快速疊加專業、穩定承擔責任，並與公司共同面對挑戰的能力。這樣的能力被公司具體拆解為學習韌性、技術韌性、心理韌性與組織韌性四大面向，並與企業文化相互呼應，成為支撐日常營運與策略轉型的重要基石。

中強光電人資長李維倩（以下簡稱李人資長）回顧，中強光電在 2014 年成立了人才發展委員會，由高階主管親自參與規劃，確保培育方向與公司中長期策略一致，聚焦經營管理能力、強化新事業商業價值，建立起完整的高階主管人才發展計畫（EDP），並透過制度化的人才發展設計，確保在市場波動與組織調整過程中，人才培育不因環境改變而中斷，使人力資源能穩定轉化為支持企業持續成長的核心

力量，10 年來成果豐碩。此外還有高潛力人才方案（HiPo），藉由主題式學程、跨部門學習、高階主管導師陪伴與實戰專案，讓人才潛力在實務中被驗證。

### 打造多元平台 讓學習更有方向

為避免學習僅止於資源堆疊，中強光電將職能體系與 EZ Learn 多元學習平台進行系統性整合，將其定位為「承載人才策略的平台」。李人資長指出，公司透過定期職能盤點，將職能清楚區分為專業職能、管理職能與核心職能三大面向，對應不同職類與職級的能力需求，讓學習與職涯發展形成明確連結。

舉例來說，中強光電 2024 年重新進行職能盤點並同步產出課程，僅專業職能即建構 182 門課程，讓學習內容能即時回應產業與技術變化。EZ Learn 不僅作為學習平台，也成為知識資料庫，累積企業內部多年實務經驗，支援新進人員或接任新任務者快速上手。

## Z 字型晉升 打造可接班團隊

在職涯發展設計上，中強光電打破傳統直線式晉升思維，建立管理職與專業職雙軌制度，核心精神在於「不讓單一次選擇限制未來發展」。員工可在不同階段依自身志向與組織需求進行轉換，而領導力則被視為兩條軌道的共通能力，確保無論身處何種角色，皆能對組織產生影響力。

為深化人才歷練，公司進一步設計多元輪調機制，將輪調視為「發展工具」而非單純人力調度。透過任務型與專案型輪調，員工得以在原職務之外承擔專案責任，學習整合跨部門資源；跨地域輪調將人才派駐中國、越南或歐洲等地，累積國際實務經驗；跨產品線與事業處的輪調，讓人才在成熟事業與新事業之間流動，累積內部創業能力。

李人資長強調，「晉升不是直線，而是 Z 字型的平移」，主管在任期屆滿時需接受接班或跨領域能力評估，促進職位流動，為新世代人才創造舞台。這也促使

EDP 的晉升率達 57%，展現制度在留才與育才上的具體成果。李人資長特別點出，要晉升一名員工，不單要確認他能否承擔更高責任，還要考慮現有工作是否有人接手、公司是否能持續創造舞台，以及個人是否能持續學習、準備就緒。

舉例來說，人資單位培養某位南科廠基層 HR，將其轉調至北部廠區，安排擔任跨廠區專案負責人，在綜合評估之後，近年升任為訓練發展部門主管，提供更寬廣舞台並強化管理職能；還有在年輕時加入公司，從擔任 PM 工作起步，到負責業務工作至國外各市場歷練，如今已升任為集團子公司執行長的例子。

整體而言，中強光電以制度化平台、清楚的職涯設計與實戰驗證機制，透過長期而系統性的投入，成功將「人才韌性」從個人特質，轉化為可複製、可持續的組織能力，搭配任期制度與內部創業舞台，確保接班梯隊在高度不確定的環境中仍能穩定運作，並持續為組織創造價值，為企業長期發展奠定穩固基礎。



▲ 安排高階主管進行分享，協助同仁掌握產業趨勢