

中小型產業近年面臨嚴峻的缺工潮，國合科技股份有限公司由老闆親自擔任聘僱中高齡者的重要代言人，建立多元化宣傳管道，向高齡及中高齡者招手，公司也設置人力資源數據分析工具制定用人策略，運用小天使制度，打造青銀共榮的職場環境，不僅企業在職場領航組拿下獎項，管理部經理王俞雯更拿下傑出推手獎。



運用數據工具、小天使制度 國合科技陪伴員工再尋職場光芒

國合科技為台灣在地工具機製造商，主要提供全方位專業性卓越品級的工具機產品，整線和服務全球整合型公司，在傳承及整合瑞士及美國工具機百年經驗下，自創多種台灣首創產品及技術，並獲得多項專利及政府產業升級等多項專案，致力於提供客戶世界級產品及產品解決方案服務。

善用政府資源 破解招募困境

國合科技管理部經理王俞雯表示，國合科技為中小型企業，公司員工約 40 多人，就像其他中小型企業一樣，可以投入員工福利、教育訓練的資源相對於大型企業來說較有限，因此王俞雯上任後面對招募困境，就開始思考對策，決定將招募方向轉向中高齡者。

一開始將招募主力轉為中高齡者，收到不同年齡層員工的意見。王俞雯解釋，公司透過不斷溝通，包括利用月會說明公司發展中高齡勞動力的策略，以及後續會有哪些配套措施與效應，更重要的是運用

政府計畫案，透過在企業內部運作這些計畫，讓員工們有更明確的晉升管道，當大家的付出有更多被看見的機會時，成功案例也隨之而來，就能獲得更多的認同，後續也更容易推動。

在公司齊心努力下，2021 至 2023 年平均進用 9 位中高齡者，到了去 (2024) 年則是進用到 20 位中高齡勞工，等於新進同仁都是中高齡者。她說，透過政府計畫、各式競賽，不斷向外曝光，近年來也獲得不少表揚，建立起雇主品牌後，主動來應聘的中高齡者也更多了，產生明顯效益。

數據分析拆解職位需求 精準匹配 新進人才

國合科技建置人力資源數據分析工具，並建立預測模型，有效掌握中高齡員工在工具機產業中的人力資源定位。王俞雯解釋，中小企業的人力配置不如大型企業，因此必須要透過資訊工具、數位分析，「以內部資料整理、盤點企業人才資料，這是首要的第一步」，掌握了公司的需求，

在招聘職缺時就可以先進行職能分析，瞭解該職缺需要怎麼樣的人。

同時，他們也運用各種設計職缺的技巧，將公司所需的工作技能拆分，分析哪些是在招募時必須要刊登、哪些是可以在公司內部進行後續培訓，降低求才門檻、提高中高齡者投遞履歷的意願。後續新進員工報到之後，也配合他們的狀況調整相關教材的內容，例如將字體放大、多運用圖表說明取代艱澀的文字，降低學習新知識的門檻，再運用政府計畫設置中高齡者久任獎金制度來積極留才。

不只是制度上貼近中高齡勞工需求，國合科技更推行「小天使制度」，「小天使」必須要熟悉公司相關制度，工作性質要可以隨時被詢問，最重要的是要擁有願意助人的溫暖人格特質，公司也會給予小天使獎金，作為一份正式的職務加給。

從引進計畫到得獎 打造更具包容性的職場

王俞雯在這次表揚中也獲得傑出推手獎個人獎項，她說，中小企業的特色就是每個人常常很多工作，例行公事已經填滿了上班時間，很難想要多做些什麼，但「創造自己的價值，就會被看見」。她指出，在 2020 年接任管理部之後，開始引進很多政府計畫案，不管是與福利相關，或是工作與生活平衡的活動與課程，先讓公司與同仁感受到這些計畫案都是對公司有助益的，再進一步把公司對外連結，創造出回饋社會的價值。



▲ 國合科技管理部經理王俞雯成功將理念落實於制度，協助公司達到零離職率成果，榮獲「傑出推手」獎。

王俞雯說，中小企業一定要多多利用政府的計畫，只要看到新計畫就應該主動去瞭解，看看公司是否適合。她強調「可以在內部推動的關鍵，就是說服老闆。」，大約從 2020 年就開始引進政府部門的各式計畫，從 2022 年開始參賽、得獎，「給自己的目標就是一年引進 2 至 3 個不同的計畫案，如果計畫不錯，就留下來每年持續執行。

王俞雯表示，國合科技未來將會持續引進政府資源、打造更具包容性的職場，為了達到企業傳承，不只要對中高齡者及高齡者招手，未來也會擴大招募對象，想辦法讓青年夥伴加入，因此將會參考政府的相關計畫案，引進像是青年旗艦、預聘計畫等，更會開始規劃產學合作，同時也會積極提升內部員工的職場滿意度，主動邀請中高齡員工培養第二專長，協助他們在退休之後找到第二春，建立更友善的工作氛圍。