

翻轉代工命運 台華精技打造中小企業轉型新典範

傳統產業長期被視為缺乏吸引力的勞動環境，台華精技股份有限公司（以下簡稱台華精技）卻選擇從「人」出發，逐步翻轉組織文化與產業想像。面對缺工、技術斷層與產業升級等多重挑戰，台華精技並未僅聚焦於設備投資或製程優化，而是提前布局人才戰略，成功從板金代工走向自有品牌的關鍵轉型，並以系統化培育人才，榮獲2025年國家人才發展獎中小企業獎肯定。

國家人才發展獎



從代工走向品牌，人才結構成為轉型起點

台華精技在仍以代工為主要營運模式時，已意識到單靠製造效率與價格競爭，難以支撐企業的長期發展，因此提早調整人才結構，為未來品牌與產品創新奠定基礎。隨著自有品牌NONAGON逐步成形，企業內部的人才角色也同步轉變，不再只是生產端的執行者，而是能參與產品討論、理解設計意圖的重要一環。

台華精技副總莊忠益（以下簡稱莊副總）表示，為了讓員工從名片遞出來的那一刻就「去標籤化」，公司將職稱改為「折床工程師」或「雷射工程師」；鼓勵員工參與具代表性的專案，例如台中綠美圖紀念品、國家檔案館公共藝術等，讓他們從「默默的輔助者」變成能與設計師並肩的創造者，從中獲得成就感；同時安排跨單位體驗與參與展覽，讓製造部員工親自面

對客戶並聽取對產品的讚美。他認為，這種來自外部的直接肯定，比內部的獎勵更有激勵效果，也能讓員工理解行銷與業務端的辛勞，減少跨部門溝通的誤解。

板金學院串聯產學資源，形成人才共育機制

在這樣的轉型脈絡下，「板金學院」成為台華精技人才升級的重要平台，透過制度化的課程規劃與實務導向訓練，協助員工培養跨領域理解能力。板金學院積極串聯學校資源、企業實務與製造現場，形成人才共育的學習環境。透過與技職體系合作，邀請教師進入工廠進行識圖與製程教學，協助學員補足理論與實務之間的落差，讓業內最新的技術標準可以對接校園教學內容。

此外，台華精技也同步關注中堅與幹部層的人才成長，推出TOP GUN幹部培育計畫，透過多職能與跨部門歷練，協助

具潛力的員工逐步從單一技術角色，成長為能兼顧管理、專案執行與溝通協調的關鍵幹部，並透過具體工具與實務操作，協助主管拆解任務、規劃流程與分配資源。

透過數位化與數據化的管理方式，主管派工與決策不再仰賴個人經驗或人情判斷，而是建立在可回溯的紀錄與分析之上，團隊運作更具透明度與公平性，也降低內部溝通摩擦。TOP GUN 計畫目前晉升率已超過一成，顯示多職能培育已逐步轉化為實際的組織效益。

將美學導入製造現場，人才成為創新的起點

隨著 NONAGON 品牌的發展，台華精技也面臨將美學思維導入製造現場的挑戰。對長期以工程與製程為核心的團隊而言，從「做得出來」走向「做得好看、好用」，需要的是觀念與能力的雙重轉換。公司透過產學共創機制，讓員工實際參與設計過程與作品發展，逐步建立對生活型金屬產品的理解。

過程中，員工開始接觸使用情境、設計需求與市場回饋，設計素養與使用者思維不再停留在概念層次，而是透過反覆嘗試與修正，內化為日常工作的一部分。莊副總指出，創新巧思不只應用在對外的作品，也會導入工作環境，例如傳統工廠多使用綠色防塵漆，公司卻打破「綠色地板」迷思，改用具設計感的配色，並設計工業風的自製辦公桌與家具，創造出兼具溫度及專業質感的空間；在工廠內導入視障按

摩服務與休息空間，讓從事高重複性勞作的夥伴能獲得生理上的舒緩；舉辦員工活動時，將傳統枯燥的尾牙形式改為邀請流行餐車進入公司分享美食，或舉辦充滿創意且不具壓力的聖誕活動，營造輕鬆的組織氛圍。

在中小企業普遍面臨缺工與技術斷層的情況下，台華精技選擇以制度化的人才培育，建立具延續性與可複製性的組織韌性。從板金學院的基礎訓練、TOP GUN 的幹部養成，到品牌與智慧製造的跨域實踐，逐步形成一套支持企業轉型與成長的人才系統。

本次台華精技獲得國家人才發展獎的肯定，顯示以「人」為本的轉型路徑，已為中小企業開闢出一條具體且可行的發展方向，未來台華精技也將持續深化板金學院在技術傳承、跨域學習與智慧製造上的角色，讓人才不僅能回應當前轉型需求，更能成為支撐企業的永續競爭力。



▲ 板金學院是台華精技培育人才的樞紐，讓員工接受制度化的課程與實務導向訓練，使其獲得跨領域的理解能力。