



2020 國家人才發展獎得獎單位人才發展特色

獎別	獲獎單位	人才發展特色
大型企業獎	一 零 四 資 訊 科 技 股 份 有 限 公 司	<p>一、以能力發揮、自主學習及學習型組織為訴求，將人才發展體系緊密連結策略及使命，訂定明確的訓練目標與 KPI，且有具體展現經營績效(市場搜尋佔有率達 60%以上)。</p> <p>二、連結企業核心競爭優勢，落實於相關人才措施如職能模型、個人職涯發展 (IDP)、關鍵人才評鑑與發展、接班人計畫、內部人才育成協力機制等連結措施。以員工能力發展為出發點，進行相關成長計劃及協助，進行優質人才的養成，以創造競爭優勢。</p> <p>三、推動 Giver 文化，促進社會職業態度的良性發展；並以自行育才為著眼點，應用數據分析與管理，鼓動企業與機構組織，除取才外，自行育才將是人力資源管理的重點。</p>
	車 王 電 子 股 份 有 限 公 司	<p>一、建立明確的策略定位，並向下展開人力發展目標、訓練目標 KPI、經營成果的體系化連結，有效推動人力發展體系之運作，也展現相關的具體量化成果。</p> <p>二、就企業競爭優勢相關的人才培育，從員工個人發展、職能模型、關鍵職務及關鍵人才、職能落差、職能發展、接班人培訓等項目也能有系統整體規劃及落實。</p> <p>三、配合綠能產業發展政策，不斷佈局與培養人才新技能，獲致新的競爭力；對國內產業及學研單位，提供支持與資助，展現社會的效益擴散效果。</p>
	長 泓 膠 業 股 份 有 限 公 司	<p>一、以策略架構為主軸，在 IPO 概念與 TTQS 流程概念結合下展開策略行動。以策略地圖、營運計畫與目標、KPI、措施、行動內容串聯成連結系統，並進一步產生具體顯著的成果，尤其是針對策略議題、產品研究，海外管理人才等，更是呈現策略與人力發展系統連結的完整性。</p> <p>二、落實於相關人才措施如職能模型、個人發展 (IDP)、職能盤點、關鍵職務、接班人制度(職務代理人)、內部講師制、KM 系統與數位學習平台、師徒制、多能工培養等制度，培育優質人才，維持企業核心競爭優勢。</p> <p>三、對弱勢家庭青年、國內產業及學研單位提供支持與資助，展現社會的效益擴散效果。</p>
	高 雄 捷 運 股 份 有 限 公 司	<p>一、建立明確的策略目標與方針，並向下展開教育訓練方針、訓練目標 KPI、訓練課程的體系化連結，有效推動人力發展體系之運作，也展現相關的具體量化成果，能將人才發展與組織策略性目標連結，以維持企業核心競爭優勢。</p> <p>二、就企業競爭優勢相關的人才培育，從員工個職涯人發展、職能模型、職能落差、職能發展、管理人才培訓、專業講師、輪調制度、線上課程平台、知識庫管理系統等措施，能有系統地整體規劃及</p>

獎別	獲獎單位	人才發展特色
		<p>落實。</p> <p>三、新技術發展下，能不斷佈局與培養人才新技能，以獲致新的競爭力；將培育之軌道專業技術人才，提供國內外技術服務，貢獻及落實政府軌道產業產化政策；對國內產業及學研單位，提供支持與資助，展現在社會的效益擴散效果。</p>
	裕隆日產汽車股份有限公司	<p>一、人才發展體系結合於經營策略定位分析、BSC 策略展開、明確的訓練目標與 KPI，且有具體展現優良成果。</p> <p>二、連結企業核心競爭優勢，落實於相關人才措施如個人職涯發展 (IDP)、關鍵人才確保與培訓、接班人相關計畫 (HPP、EMP)、SMART KM 與 V-up 等連結措施。創造競爭優勢及優質人才的養成。</p> <p>三、人才發展效益已明顯有效擴散至外部關連廠商、學校育才與社會活動。對國內產業及學研單位的發展，已有具體的實質連動及協助。</p>
	漢翔航空工業股份有限公司	<p>一、建立明確的策略定位，展開經營目標、人力發展政策、訓練目標 KPI、經營成果的體系化連結，有效發揮人力發展體系之運作，也具體展現相關的量化的成果。</p> <p>二、就企業競爭優勢相關的人才培育，從員工個人發展，核心技術體系的職能模型，KM 滾動式成長，關鍵人才、接班人計畫，以及數位化管理與 AI 的連結，在人力資本型組織發展上已顯現優異成果。</p> <p>三、對國內產業及學研單位的連動及協助，提供具體及強力支持，為國家、社會展現顯著的效益擴散效果。</p>
	璨揚股份有限公司	<p>一、活用 SDGs 17 項永續指標，擬定願景：人才永續成長，夥伴攜手共好。經由策略地圖，展開戰略主題的行動計畫及活動系統，並經由 IPO 的作業架構，連結運用 BSC 作為績效追蹤工具，訂立人力發展目標及具體量化 KPI，以發揮人力發展體系的效益。</p> <p>二、落實於相關人才措施如職能模型、個人職涯發展 (IDP)、人才鑑別與職能地圖、師徒制、跨部門輪調、體驗式課程等制度，培育優質人才，維持企業核心競爭優勢。</p> <p>三、雇用聽障員工超過法定標準，並以聚焦方式訓練，敘薪標準與一般員工相同。鼓勵員工與家屬親友至公司工作，穩定社區勞動就業。</p>
中小企業獎	忠訓國際股份有限公司	<p>一、人才發展體系相當完整，設計的原點是「愛」，訓練同仁要傾聽顧客，展現關懷、互助與包容。</p> <p>二、從得獎記錄，可以看出「忠訓」挑戰自我的企圖心，從 2013 年獲得 TTQS 銅牌，接著連續 3 次得到銀牌，繼續挑戰，終於 2020 年取得 TTQS 金牌。也獲得 Google Partner 認證。</p> <p>三、協助無法通過傳統銀行審查（例如無擔保品），又需要資金的人正當的取得銀行貸款，免於落入地下錢莊的高利息風險。</p>

獎別	獲獎單位	人才發展特色
	震虎精密科技股份有限公司	<p>一、著力於產業升級，採取零外勞政策，代替的是產學合作，約有 110 位實習生，希望能訓練臺灣的學生，讓他們擁有精良的技術，以免技術外流至外勞。</p> <p>二、捐贈刀具給 11 所學校，促進產學合作，充實技職學生之技術力。</p> <p>三、於激烈競爭下，除了著力於投資人才發展讓員工加值外，也尋求技術突破，整合不同機台之功能，自行製造更方便使用且成本較低的機台。除了自用，未來也可變成產品銷售。</p>
	聯合生物製藥股份有限公司	<p>一、建立生技人才供應鏈，從人才的招募、訓練、評鑑、發展、與留任已有相當完整的系統。</p> <p>二、為不同的專業規劃專業職能地圖，例如藥理中心、研發中心有不同的職能地圖。管理階層有另一套培訓規劃。</p> <p>三、高階主管對人才發展具高度的承諾，同時深入參與，例如親筆寫信給員工，表達鼓勵與關懷。</p>
機關(構)團體獎	臺北市發展學院	<p>一、組織人才發展體系完整，高階領導者親自帶領團隊，形塑學習文化，帶動產業人才培育，值得肯定。</p> <p>二、以長照人員培育、5G 人員培育作為組織訓練發展特色，連結組織功能部門，朝職群創新內化目標邁進，藉以發揮訓練人才績效。</p> <p>三、與 104 人力銀行合作建立職類的職能常模，對於個人、職類到產業的職能落差能有效掌握，所辦理職能培育課程結訓人員就業率達 80%、學員專業檢定通過率達 88%。</p>
非營利團體獎	大台南美姿儀職業工會	<p>一、有明確的願景及經營策略，亦建立目標及經營策略研擬模式，落實策略訓練規劃。</p> <p>二、為失業者培育就業專長及讓民眾學習更多專長，協助政府培育人才、有穩定人員就業、創業機會。</p> <p>三、有新課程方向，例如會展展場設計等，對長期發展與創新有高度承諾。</p>
	台南市服飾設計工會	<p>一、組織目標與培訓成果有效連結，造就當地就業機會，培育中高齡婦女服飾製造技藝，繼續投入服裝設計、打版人員、樣品師、縫紉產業推動人才發展。</p> <p>二、推動社會公益活動，新冠肺炎期間，主動做布口罩的教學，並將成品捐贈給弱勢團體，呈現價值創新之學習成果移轉。</p> <p>三、提供教學並發掘人才，培育晉升講師；增進教學能力與傳承。</p>