

112年度 企業在職訓練成功案例

主辦
單位



勞動部勞動力發展署
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

執行
單位



勞動部勞動力發展署
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

桃竹苗分署

TAOYUAN-HSINCHU-MIAOLI REGIONAL BRANCH



企業人力資源提升計畫

元晶太陽能科技股份有限公司	04
杏一醫療用品股份有限公司	08



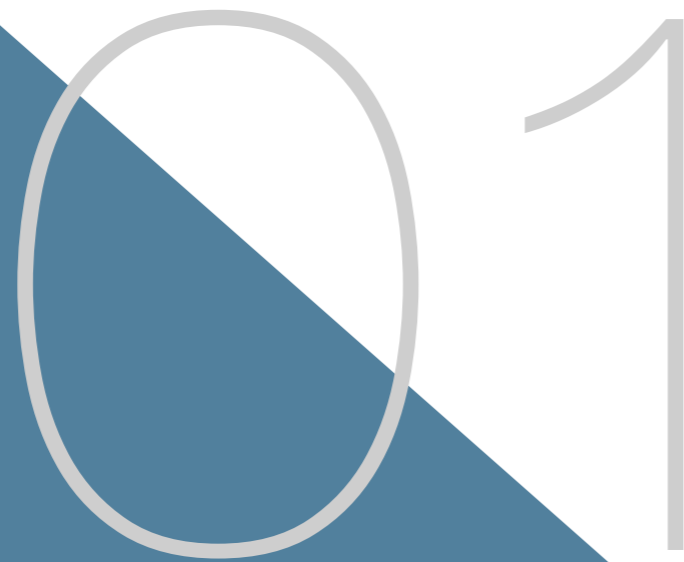
充電起飛計畫

祥儀企業股份有限公司	12
新光合成纖維股份有限公司	16



小型企業人力提升計畫

嘉碩生醫電子股份有限公司	21
--------------	----



112年度
企業人力資源提升計畫
成功案例

- 元晶太陽能科技股份有限公司
- 杏一醫療用品股份有限公司



元晶太陽能科技 股份有限公司

- 營業項目：光電產業
- 員工人數：1800人
- 成立日期：民國99年06月24日
- 地址：新竹縣湖口鄉光復北路85號
- 電話：03-6960707
- 網址：<https://www.tsecpv.com/zh-tw/home>



太陽能電池及模組產能全台第一： 元晶太陽能 強化人才教育訓練鞏固關鍵技術開發優勢

全球吹響缺工缺才號角，對於新興產業像是太陽能產業更是求才若渴！為了解決人才荒，全台太陽能電池、模組製造產能第一，先進廠房自動化程度最高的「元晶太陽能」（以下簡稱元晶），透過先聘用、後訓練模式，培養起一批又一批技術大軍，驅動先進製程創新，鞏固關鍵技術，站穩本土市場後奮力朝向國際佈局。

因應全球企業對ESG的重視，加上各國發起淨零碳排倡議，永續思潮推動太陽能光電產業蓬勃發展。也因為市場需求大增，促使技術更迭加速，元晶太陽能人力資源發展部經理黃鈺惠表示，「太陽能產業特色是產品與技術迭代相當快速，連帶對製造的產線也要及時更新，因為元晶勇於投資，不論是產能規模或核心技術，都能走在市場前沿，坐穩台灣龍頭寶座。」

顧品質、勇創新 拿下美系大單

成立於2010年的元晶太陽能，目前擁有兩大主力產品，分別為高效能太陽能TOPCon電池及高效能太陽能模組。秉持「成為台灣第一、最具有競爭力之太陽能製造公司」的精神，致力於培育人才，不僅營運規模、營收績效持續增長，在2015年掛牌上市；近期更搶進美國市場，打入美系知名客戶供應鏈，吃下太陽能充電商機大餅，亦為客戶在台唯一合作的供應商。

事實上，太陽能光電產業相當競爭，除了近年因上游原物料價格持續飆漲，同時也要面臨國際同業的削價競爭。拒絕身陷價格戰泥淖，元晶的營運策略堅定往反向前行，透過不斷突破現有技術規格，提早投入下一世代的前瞻技術；同時也相當重視產品及服務品質，包含提供客製化服務，以及長達20年以上的模組保固售後機制，再再凸顯元晶的差異化競爭優勢。

然而，想要在技術面保有優勢，勢必仰賴人才大軍持續投入研發。元晶太陽能總經理洪振仁本身為博士出身，對於企業的教育訓練相當重視，並嚴格要求執行。每年持續與人資部門討論訓練方針，更不斷要求持續改善、優化教育訓練的課程內容及辦訓流程。同時元晶也藉由參加「企業人力資源提升計畫」有助於完善教育訓練流程及追蹤成效，並持續參與人才發展品質管理系統（TTQS）評核，依循其計畫、設計、執行、查核、成果評估架構及各項指標執行，確保公司具備良好的訓練品質；近年(109、111年)皆順利取得「企業機構版銅牌」證書肯定。

賦能人資角色 翻新教育訓練工程

「自從我們利用企業人力資源提升計畫重新聚焦教育訓練目標，發現教育訓練就像我們日常喝水一樣，時時刻刻都在發生」，黃鈺惠表示，身為人資部門主管，觀察自身在組織內的任務，除了招募、訪談、辦理報到/離職等日常作業，更希望重新賦能人資角色，將教育訓練的辦訓能量，逐步拓展到其他用人單位，幫助人資具體落實「組織文化的推動者」、成為「公司發展策略夥伴」這兩項重要角色。

不過目前元晶的員工數多達1,800多位，而且成員上班地點分別在台灣的北、中、南區(台北總公司及新竹、屏東工廠)，要讓教育訓練機制完整落實，確實不是簡單的工作。元晶今年投入「企業人力資源提升計畫」時，擴大內部教育訓練規模，今年共開設103班次，帶動組織從上到下齊心一致，讓教育訓練執行率超過90%新高紀錄。



至於實際的作法，黃鈺惠提到，過往教育訓練委員多由部門助理或新人擔任，做的就是部門與人資之間資訊傳遞、彙整，近年因高階主管對教育訓練的重視，訓練委員會成員經歷一番大換血，全面改由主管級擔任，幫助課程提案的應用深度及領域廣度兼具，促使課程主軸與公司營運發展有緊密扣合。在訓練委員會中，總經理鼓勵各主管根據自身部門的KPI及培育部屬成長的想法，進一步提出開課需求，產出確實有助於達成目標、有效提升營運績效的年度訓練計畫。訓練課程執行過程，也仰賴人資成員的親力親為，手把手提點內部講師講授技巧、優化開課流程，從小細節成就大戰略。

更重要的是，元晶也將內訓執行成效扣連各單位主管的績效評核，透過定期的主管月會，透明公開各部門的執行排名。除了讓各部門養成對內訓重視的風氣，並確實將相關領域知識確實地傳承。黃鈺惠舉例，「今年企業人力資源提升計畫有一門太陽能模組製程系列課程，授課對象不僅是生產線相關工程師單位，更是辦公室裡採購部門的必修課，目的讓採購部門成員學習產線機台運作原理，後續才能全貌掌握下單背後的考量要素。」

教育訓練驅動市佔績效 強化組織凝聚力

走過前兩三年疫情，今年元晶開設的教育訓練課程比起往年呈現翻倍成長，透過紮實的進修學習，也讓成果展現在多個面向。其一就是在營收及市佔成績，除了EPS表現亮眼，元晶在台灣的市占率一路成長到5成以上。其次是，元晶大力推動有關資訊化、自動化相關課程，提升成員對資訊安全的意識之外，也因為工廠產線自動化的落實，根本性的解決缺工挑戰。

除了量化指標，從質化角度觀察，黃鈺惠也提到，「翻新教育訓練模式後，內訓成跨部門溝通非常重要的一個平台，透過講師活潑引導、遊戲式授課，打破部門與部門之間的疆界，不僅讓大家互動熱絡起來，也有助於同仁願意做跨部門合作。」加上在第一線執行的人資成員，給予有溫度的陪伴，教育訓練所帶來的另一項效益，就是凝聚組織向心力，甚至留任率大幅提升。

元晶深耕在地市場，在台灣站穩腳步之後，下個目標放眼日本及歐美市場，抱持技術及品質等核心能耐，逐步拓展海外新客戶。可以肯定的是，人才將是元晶永續經營的基石之一，黃鈺惠以堅定語氣提到，「特別感謝勞動部勞動力發展署桃竹苗分署，協助我們重新翻新教育訓練工程，也因為落實企業人力資源提升計畫，讓成員有足夠向心力，為這家公司感到驕傲，未來走出去的時候，不論是知名度、市佔率，甚至客戶對我們的信任度，相信一定會持續增加！」





杏一醫療用品 股份有限公司

- 營業項目：醫療保健用品販賣服務
- 員工人數：1655人
- 成立日期：民國79年
- 地址：桃園市龜山區復興一路361號5F
- 電話：03-3970761
- 網址：<https://www.medfirst.com.tw>



從教育訓練開始 打造杏一的永續競爭力

杏一醫療用品陳麗如董事長從護理人員轉型為醫療用品創業家，其背後是一段關愛與創新的傳奇故事。發現已經出院的病人因為無法購買到所需的醫療器材、用品，而反覆入院，因而於1990年創立杏一醫療用品，目的在提供出院後的自立照護產品，滿足病患和家屬的需求。這個初衷幫助她在醫療用品市場上找到了一個獨特的定位，並不斷推出符合市場需求的創新產品。例如，她曾開發一台會講話的血壓機，讓視力不佳的長輩也能輕鬆使用。這種客製化的努力使杏一獲得了SNQ國家品質標章，並在競爭激烈的業界保持了領先地位。經過30年的發展，杏一已經成為兩岸醫療用品規模最大的領導品牌，集團包括五大事業群：22個主要位於醫院與學校的商場、306間連鎖藥局、批發代理國外醫療產品、中國大陸的海外市場以及針對醫院大量病人換洗衣物與床被單的布品租賃洗滌。陳麗如董事長始終秉持著「以人為本，以愛為源」的理念，希望能夠透過杏一的產品和服務，讓病患和家屬感受到溫暖和關懷。



善用政府資源 建立杏一競爭力的制高點

杏一醫療用品的門市人員不僅是銷售員，更是健康管理專家。門市夥伴需要理解大量醫療相關知識、法規，並了解器材使用操作方式，才能提供病患和家屬更專業、方便、舒適的服務。為了培養這樣的人才，杏一投入了大量的教育訓練資源，讓新進員工完成176小時的職業訓練，包括企業認識、衛教、醫療知識、產品認識、操作演練等，現職員工每月也有四小時在職訓練，即時更新相關法規、產品等知識。此外，杏一的通路也能協助病患申請政府推出的長照計畫，方方面面從顧客角度思考需求，希望達到企業願景「您家庭的健康管理師」。

杏一醫療自民國107年開始申請勞動部勞動力發展署桃竹苗分署的「企業人力資源提升計畫」補助，至今已有五年。教育訓練的品質直接影響杏一競爭力，前幾年疫情期間，杏一快速建立數位影音訓練課程及線上會議機制，對於據點遍布全台的杏一來說，線上數位化確實提升課程執行效率，但人資團隊也考量課程真正落實的程度，因此，除了課後測驗與電話抽查，實作性的器材操作與服務品質則由督導人員實地現場稽核。「因為勞動部的企業人力資源提升計畫，讓我們的教育訓練更有規劃與系統性。」杏一醫療用品人資管理處處長林妍伶表示，人資會於前一年就設定教育訓練架構，並安排好訓練期程與內容。因應集團的展店計畫，杏一每年約有一百名的在職員工接受基層主管訓練，其中也包含店長與儲備幹部的培育，成為杏一擴張版圖的最佳後盾。

多元求才管道 融合跨世代長處

林妍伶處長發現，不同世代的員工有不同的困難點，年輕世代對於知識內容學習快速、數位能力強，但在服務熱忱與體貼病人上，常受限於生命歷練不足而缺乏，中壯世代則是相反，尤其具有照顧長輩經驗的人，其服務貼心度令顧客留下深刻印象。因此，杏一非常歡迎婦女二度就業、30歲以上轉換跑道。「我們有高度人才需求，尤其是新竹、苗栗地區。」林處長說明，杏一不放過任何求才管道，包括校園徵才、實習合作等，明年也會嘗試採用團體面試。另外針對政府推動的2025上市櫃公司ESG評鑑，在75%員工皆為女性的工作環境中，杏一也會在訓練內容強化管理職能及員工關懷等相關議題，持續落實就業平等，提升整體企業形象與永續發展的量能。

陳麗如董事長從護理師本位出發，理解病患的需求，開發出一站式的解決方案，讓病患和家屬在出院前就能夠獲得必要的支援，這種照護概念是基於對病人需求的真實理解。如今，杏一醫療仍延續這樣為顧客思考的企業文化，用教育訓練深植每一位夥伴，成為家庭的健康管理師，成為永續成長的推手，促進社會整體的健康與幸福指數。



2022

112年度
充電起飛計畫
成功案例

- 祥儀企業股份有限公司
- 新光合成纖維股份有限公司



祥儀企業 股份有限公司

- 營業項目：微小齒輪箱馬達、機器人伺服馬達、
車用/家庭智能傳動模組
- 員工人數：550人
- 成立日期：民國69年12月09日
- 地 址：桃園市桃園區桃鶯路461號
- 電 話：03-3623452
- 網 址：<http://www.shayangye.com/>



導入OGSM 落實目標管理 永保創新領先優勢

祥儀企業股份有限公司(以下簡稱祥儀)專精於微小精密齒輪箱馬達、伺服馬達、智慧自動化與機器人等產品生產，致力研發齒輪箱傳動的核心技術，發展機電整合數位化及智能化，持續擴增齒輪箱馬達的運用範圍，涵蓋汽車、工業自動化、消費性自動化產品、家庭智能化、醫療、通訊等產業應用，更在2014年創立祥儀機器人夢工廠，增進大眾對於精密傳動關鍵零組件與機器人的了解。

祥儀創立於民國69年，走過超越40載的歲月，在產品上匯聚自動化、省力化、新奇化、科技化四大優勢，在員工照顧上，從獎金、休閒、制度、設備、健康、補助等面向多元關懷，包括國內外旅遊、教育訓練、二年一次的免費員工健康檢查、員工進修補助.....等。透過種種暖心細膩的具體做法，祥儀的離職率始終低於3%，更有約三成員工的年資在十年以上！面對缺工的挑戰，祥儀與各大專院校攜手合作，提前育才攬才，養成未來的接班梯隊。

組建跨功能小組 聚焦專案前行

一向被譽為隱形冠軍的祥儀，是世界最大且最專業齒輪箱製造廠，持續打造輕巧的微小精密齒輪箱馬達、DC充電式電鑽用齒輪箱等產品，為BMW、LG、Philips、Mabuchi、Bosch、Panasonic、特斯拉.....等國際品牌提供不可或缺的關鍵零組件。身為產業的領頭羊，祥儀早在2005年就跨足機器人領域，近年更積極開拓AI新商機。為了持續創新精進，祥儀接受勞動部勞動力發展署桃竹苗分署充電起飛計畫補助，加值在職訓練的質量。

為了持續創新精進，祥儀企業自2022年推展矩陣型專案團隊CFT(Cross-Functional Team)，並在同年年底主管共識營中，透過目標管理工具OGSM（Objective最終目的、Goal具體目標、Strategy策略、Measure檢核），協助各層級主管利用OGSM一頁式管理表單，精準對焦達標項目，2023年更是擴大為七個跨功能專案小組，朝向各個專案主軸發展。

管理部葉家良經理進一步說明，在每年年底的主管共識營中，經營層主管會說明祥儀面臨的挑戰與未來展望，並揭示隔年目標；帶領跨功能小組的專案主管學習OGSM，在新的年度透過各小組領導人帶領團隊，遵循OGSM逐步落實。2023年就組建包括供應商管理、品質精進計劃、智慧製造.....等專案主題；以供應商管理專案為例，匯聚資材、品保等單位的參與，針對產品原物料品質和成本結構進行改善，定出年度專案的具體目標。

個別輔導加強 每月嚴謹檢核

今年為了讓祥儀各部門主管都能充份掌握OGSM表單架構，在為期二天的主管共識營後，葉家良經理還開設為期三個月的個別輔導專班，讓專案團隊成員都能瞭解OGSM的溝通語法，建立共同語言。總經理彭紹松及副總經理蔡明翰每個月都會一一檢核每組的OGSM進度，確保各項專案持續進展達標。

葉家良經理為中華OGSM目標管理協會認證講師，他強調，在講授OGSM的課程時，一定要導入同仁工作的情境，方能強化課程效益、落實應用在日常工作中。他也坦言，落實OGSM必然對於主管們帶來達標的強大壓力，OGSM就有如健康檢查的顯影劑，將每個人的KPI(關鍵績效指標)定義得非常清楚，如果沒有確實落實執行，將會很難挨得過每月的嚴謹檢核。

扣合目標 避免瞎忙 努力達標

在前一個年度訂定的目標，在執行時總會出現落差，例如有些小組訂定的目標太過保守，在年中就已預期可達標，有些小組則是發現，狀況並非如同當時想像的美好，必須修改計畫，需要額外的預算、人力、時間等資源；這也是透過OGSM表單進行策略調整，承上啓下持續溝通，對焦發展方向。

葉家良經理表示，今年受到景氣下行的影響，雖然產品順利研發產出，訂單量卻減少，因此無法做到當初承諾的業績目標。這也顯示出計劃就算如期達成，一遇到外部衝擊，能敏捷反應的組織才能彰顯應變彈性。任務的難度提高，小組負責人就必須想方設法做到目標利潤率，展現拚到底達標的態度。

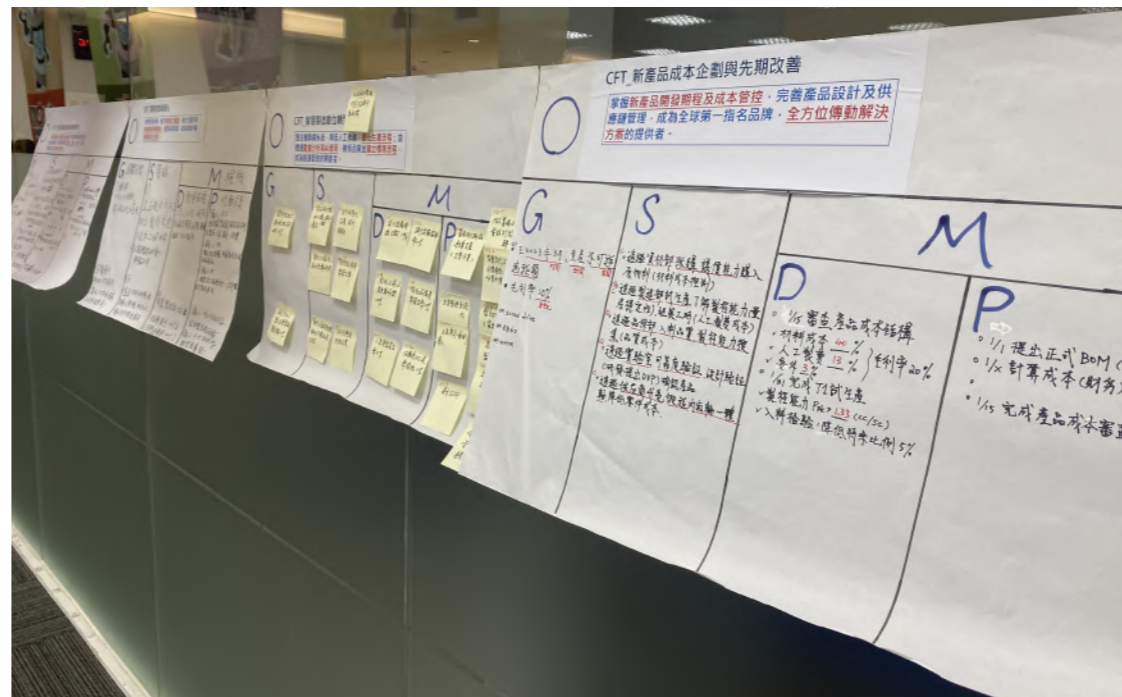
可喜的是，在歷經二年定期檢核的洗禮，祥儀同仁對於OGSM課程都給予高度的肯定，回饋「可學習到列出具體目標」、「訂立目標執行每個環節扣合、避免瞎忙」.....等正面評價。



超前部署ESG 邁向卓越新頁

祥儀的外銷訂單高達90%，七成的銷售量來自歐美，受到全球ESG、永續、淨零趨勢的影響，祥儀從2022年起成立ESG永續經營團隊，並陸續獲得ISO14064-1與ISO50001驗證。為了更有效率計算碳盤查、收集歷程數據，公司內所有單位都必須動起來；2024年更將導入能源管理系統，自動計算產出碳排數字。

展望未來，葉家良經理指出，祥儀已跨越調整體質的過程，目前處於「從90分邁向95分」追求卓越的新頁，2023年11月祥儀已針對2024年訂定四大目標主軸，將持續落實OGSM目標管理，永保創新領先優勢！





新光合成纖維股份有限公司
Shinkong Synthetic Fibers Corporation

新光合成纖維 股份有限公司

- 營業項目：產品涵蓋化纖、塑膠、光電材料三大類
- 員工人數：1822人
- 成立日期：民國56年04月25日
- 地址：台北市大安區仁愛路三段136號5樓
- 電話：02-25071259
- 網址：<https://www.shinkong.com.tw>



台灣化纖產業開路先鋒：新光合成纖維 賦能人資策略角色結合數位系統全面翻新部門職能

創立於1967年的新光合成纖維（以下簡稱新纖）是台灣化纖業的開創者之一，涉及領域涵蓋聚酯粒、聚酯原絲、聚酯棉、工業用紗、寶特瓶胚、光學薄膜等一條龍產業鏈。近年新纖成立尖端材料生產中心、UL認證實驗室，並且跨足電動車供應鏈、半導體材料，展開多角化事業佈局。這艘航行五十個寒暑的戰艦，迎向百年大業之際，培養接班人才梯隊，成為重中之重！

新纖勇於突破現狀，從本業朝向高科技聚酯轉型，有助於提升產品附加價值，並且鞏固企業差異化競爭力，是上從董事長下到第一線操作員的共識。對於新纖的人資部門，2023堪稱是關鍵的一年，在內部打造嶄新「新纖雲」平台，導入訓練及績效考評系統，重新規劃所有同仁的職能發展；同時搭配施行「充電起飛計畫」，促使企業文化與專業知識變成可傳承的寶貴經驗。

五十年企業轉型 人資部門有深刻體認

企業永續經營不是口號，而是面臨各種外在環境的衝擊之下，依舊保有韌性適應新挑戰。新光合成纖維人力資源部部長顏士棻提到，「公司慶祝五十周年也興起一股氛圍，鼓勵各單位以新思維、新方法來突破既有框架。」人資部門嘗試用新形態的培育訓練模式，將創新成長動能推展到其他事業單位。

不過新纖組織接近兩千人，營業據點、製造工廠更分散在台北、桃園中壢及觀音地區，加上專業知識、教育訓練內容，長期散落在各單位，甚至仍是紙本型態，缺乏系統性的保存及管理。為了統整所有資訊，新纖在今年度導入數位訓練平台，也有利於日後針對成員的學習路徑、職涯發展，進行長期追蹤與檢討。



數位系統可視化 有助培訓規模化

事實上，公司經營層一直支持人才培育，特別是今年引進數位訓練平台，並成功申請到「充電起飛計畫」，大幅翻轉過去單點式的開課模式，並且將逐步把各部門的訓練資源、學習教材，全面整合到新纖雲平台。另外，去年新纖首次參與TTQS（人才發展品質管理系統）考核，旋即榮獲銅牌肯定，有助於明確勾勒出教育訓練的斬新藍圖。

至於新纖在運作充電起飛計畫有何創新做法？人力資源部課長賴欣玫表示，最初盤點、規劃課程時，根據集團營運主軸及產業趨勢，納入國際經濟趨勢、溫室氣體盤查、資安防護等議題；至於各單位則會提報專業訓練需求，例如因應組織加速拓展新材料研發，今年就開設研發專利這類專業領域內容。



此外，新纖在辦訓形式也嘗試多元方案。除了提供實體課程，若同仁無法到現場參與，還有線上視訊的選項，可以在遠端同步學習。若當天有其他出差行程，人資同仁也會把課程內容及影像編製成數位課程，日後讓成員直接在新纖雲平台學習，彈性調整進修模式，再也不會受到時間、空間的限制。

每年要落實一兩百堂如此龐大的訓練規模，人資部門如何透過「裡應外合」，把執行達成率拉高？

顏部長分享新纖開課執行率高的關鍵心法，第一，年初策略研討會議就要將相關計畫完整陳述，確實獲得經營層及各部門高階主管的支持與共鳴。其次，公司與工廠各單位訓練窗口的相互配合，促使每次辦理訓練皆可順利進行。人資部門需實際走進訓練場域，深化與其他部門的互動頻率，耐心反覆徵詢同仁對於課程的反饋，有助訓練制度持續優化。第三，發揮人資職能，展現有溫度、具親和力的心態，鼓勵同仁強化動機，激勵員工主動發問，孕育正向學習的企業氛圍。

教育訓練助減碳認證 培養永續接班梯隊

因應全球對綠色轉型議題的重視，新纖成立碳中和專案小組，在2022年完成54件節能改善專案，減少溫室氣體排放量達2,990公噸。另一方面，新纖也善用充電起飛計畫，開設多門訓練課程，包含溫室氣體減量技術評估、低碳綠色供應鏈管理、溫室氣體抵換實務篇等，經過多個月的演訓順利獲得認證，並符合環保署評核標準。

至於成員的學習反映到工作行為表現，顏部長分享他的觀察，「自從教育訓練嘗試虛實整合，並將訓練資訊提供在平台之後，看到越來越多同仁熟悉操作系統，並且會自發性學習；扣合我們期待的人才培育方向：有對的人、有足夠的專業能力，才能協助企業持續成長、維持領先優勢。」

明年度新纖雲平台也會持續新增內容，預計打造「新人學習地圖」、「主管學習地圖」等內容。前者給予新進同仁有明確的職能成長路徑，協助新人融入新纖，改善留任議題；後者是給予主管足夠培育資源，學習管理技能之際，方能帶領下屬配合組織轉型。

新纖透過訓練系統的搭建，加上充電起飛計畫資源挹注，同時感謝勞動部勞動力發展署桃竹苗分署，在計畫申請與執行流程給予即時協助，並提供具體有用的說明。相信未來都有助於組織傳承，讓新纖永續發展邁向百年企業。如同董事長吳東昇曾說過的一句話：「接班不是一個人的事，而是一群人的事！」，這代表新纖重視的接班傳承不光是個人的行政交接，更是整體組織管理與專業知識的接棒。



03

112年度

小型企業

人力資源提升計畫

成功案例

- 嘉碩生醫電子股份有限公司

tstbio

嘉碩生醫

嘉碩生醫電子 股份有限公司

- 營業項目：醫療器材體外診斷試劑
- 員工人數：21人
- 成立日期：民國107年12月21日
- 地址：桃園市平鎮區工業二路3號2F
- 電話：03-4690038
- 網址：<https://www.tst.bio>



結合小人提 嘉碩生醫成功轉型為醫療器材產業新星

嘉碩生醫電子股份有限公司 (tstbio, tst biomedical electronics Co., Ltd.) 是台灣嘉碩科技股份有限公司 (TST, Tai-Saw Technology Co.,Ltd.) 2018年針對生醫產業的市場而成立的子公司。

「進入高齡化的台灣社會，在健保制度下，在宅醫療的需求會上升。」嘉碩生醫新事業處處長劉思恒博士說明，在快速老齡化的台灣社會，未來會有許多長輩在家接受專業醫護人員到宅診療或檢查，當發現問題時再轉診至醫療院所，以降低醫療負擔。除了台灣，歐美日韓中等許多國家或地區，也都面臨社會快速老化，更有效、方便地進行在宅醫療將是未來市場趨勢。

嘉碩生醫以TST的表面聲波 (SAW) 核心技術，以及長期戰略的合作夥伴日本JRC公司的研發技術為基礎，開發了一種簡單而強大的SAW Biosensor的產品-POCT (定點照護檢驗) 的“iProtein” (艾普定)，艾普定是一種易於操作且具有成本效益的體外診斷醫療器材，僅需滴一滴指尖的全血，即可在5分鐘內定量測量人體中的生物標誌 (Biomarker)，定量結果可為診斷和監測改善健康狀況提供精確的決策依據，外出進行在宅醫療的醫護人員可以快速有效地確認病人的基本狀況。

小人提計畫全面提升企業發展量能

「在產品未商品化之前，我們只需要請一位專業顧問協助即可，但當產品完成，準備上市就完全不同。」劉思恒博士解釋在嘉碩生醫成功開發出具有競爭力的產品後，馬上面臨醫療相關產品上市前的層層認證與審查：ISO13485、QMS、醫材法規、醫材風險管理等，若想出口海外，還有歐盟 (CE) 及美國 (FDA) 醫療法規與上市後管理，每一項都是專門的學問，但新公司的教育資源有限，以往只能確保員工最基本的概念足夠，但難以應對未來的發展。

幸好這時知道有「小型企業人力提升計畫 (簡稱『小人提』)」，嘉碩生醫整合各部門的需求，透過小人提大幅提升教育量能「以往教育訓練的資源有限，員工只能上ISO基本課程；加上小人提的資源，我們可以由核心專業出發去提出需求，包括認證、研發、商業需求相關都可以佈局，小人提也會建議師資或課程，成果非常明顯，公司在業績、客服、研發量能上都有提升。」台灣嘉碩科技行政部經理張又文非常有感小人提對嘉碩生醫的影響，以往和母公司一起有限的教育資源，很難針對醫療產業提供好的師資或課程，有了小人提之後，課程的規劃更全面性，對於中長期的發展也有餘力去佈局。

善用政府資源 嘉碩生醫成功轉型升級

嘉碩生醫研發部副理鄭家亘細數，透過小人提計畫不僅加速嘉碩生醫完成台灣醫療器材品質管理系統（QMS）及歐盟ISO13485品質系統之認證，目前也已經取得多項醫療產品在臺灣（TFDA）、歐盟（CE）及美國（FDA）醫療器材許可證，接下來也準備依照市場需求陸續取得東南亞、中南美洲及阿拉伯等國家之醫療器材證書。

除了擴展市場必需的認證之外，嘉碩生醫的「艾普定免疫定量分析儀」與「艾普定C反應蛋白分析卡匣組」在今年（2023）衛福部食藥署與經濟部產業發展署共同主辦「2023國家藥物科技研究展獎」中榮獲醫療器材類金質獎，劉思恒博士表示，這個獎不僅代表公司的研發能力，也肯定其產品的市場價值，某個程度上可以證明嘉碩成功跨足生物醫學。

嘉碩生醫透過iProtin的成功開發，公司不僅有效解決了在宅醫療環境下的健康監測問題，更藉由小人提的支持，一步步完成產品上市前的認證挑戰，為公司未來的發展打下堅實基礎。在激烈的醫療器材市場中，嘉碩生醫以其創新的技術和積極的應對態度，展現了在生物醫學領域持續發展的決心。這一系列的成就不僅是公司實力的體現，更是對嘉碩集團成功轉型的明確肯定。

