



國家人才發展獎
National Talent Development Awards

2019 國家人才發展獎選拔表揚計畫 報名須知

主辦單位：勞動部

承辦單位：勞動部勞動力發展署

目錄

一、 依 據.....	1
二、 活動宗旨.....	1
三、 獎項類別.....	1
四、 甄選作業時程.....	1
五、 甄選作業流程.....	2
六、 報名辦法.....	3
七、 評審辦法.....	6
八、 獎勵方式.....	10
九、 獲獎單位應配合事項.....	10
十、 其他.....	10
附件一 重大缺失判定基準.....	11
附件二 大型企業獎與中小企業獎報名表.....	12
附件三 機關(構)團體獎與非營利團體獎報名表.....	19
附件四 信用證明相關資料.....	26
附件五 大型企業獎與中小企業獎評選評分表.....	27
附件六 機關(構)團體獎與非營利團體獎評選評分表.....	28
附件七 大型企業獎與中小企業獎評選標準.....	29
附件八 機關(構)團體獎與非營利團體獎評選標準.....	30
附件九 實地審查評分表.....	31
附件十 實地審查作業事項.....	32
附錄 1、中小企業認定標準.....	33
附錄 2、報名表填表說明.....	34

2019 國家人才發展獎選拔表揚計畫

報名須知

一、 依 據

依據 2019 國家人才發展獎選拔表揚計畫之規定辦理。

二、 活動宗旨

勞動部(以下簡稱本部)為獎勵推行人才發展績效，樹立學習楷模，提升整體人才發展水準及強化我國人力資源發展，特訂定本計畫。

三、 獎項類別

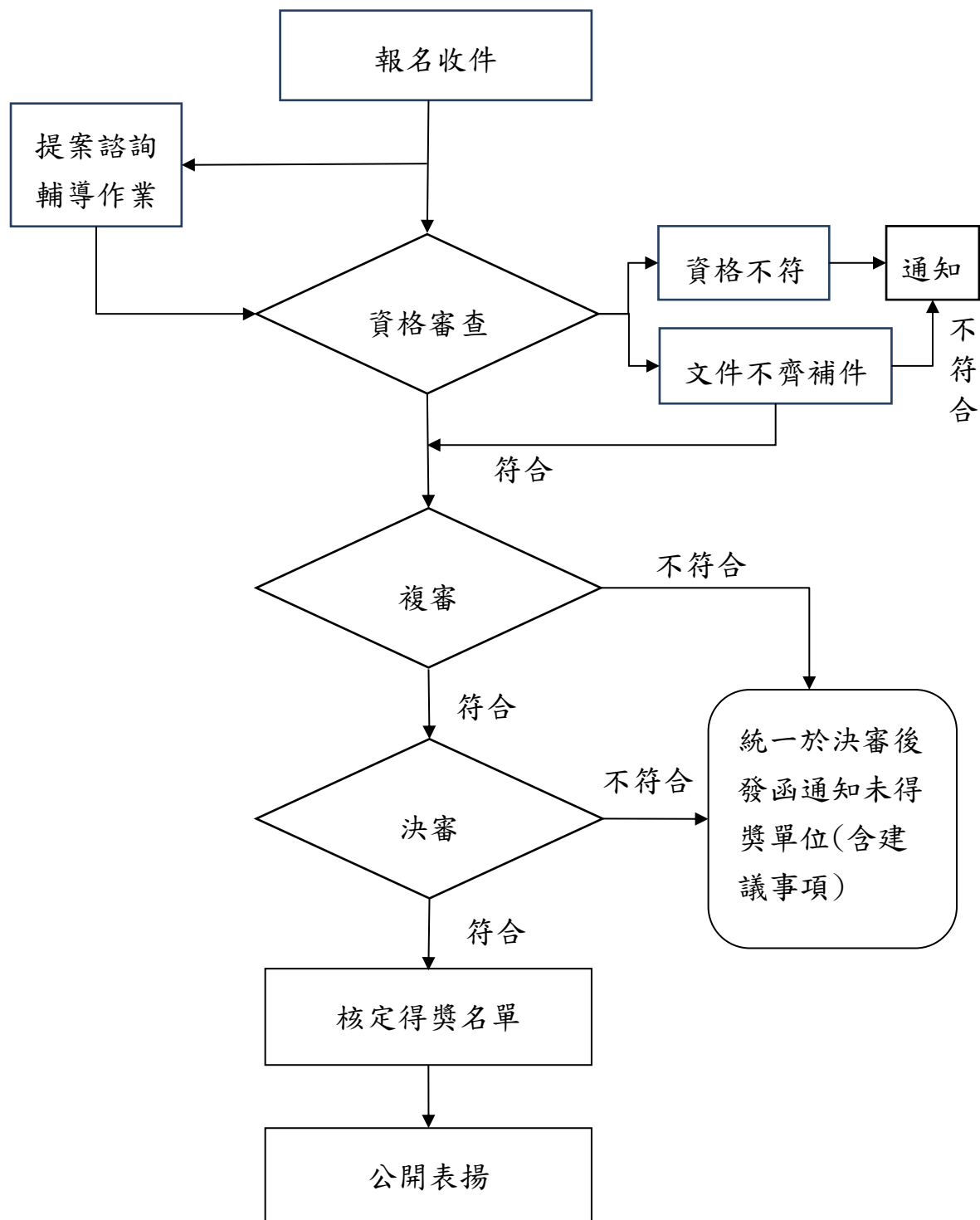
國家人才發展獎(以下簡稱本獎項)，設大型企業獎、中小企業獎、機關(構)團體獎及非營利團體獎。

四、 甄選作業時程

1. 報名日期	自 108 年 5 月 1 日起至 108 年 8 月 20 日(二)止
2. 輔導作業	自 108 年 5 月 1 日起至 108 年 8 月 20 日(二)止
3. 資格審查	送件日起至 108 年 8 月 30 日(五)止
4. 複審作業	預計於 108 年 10 月上旬前完成
5. 決審作業	預計於 108 年 10 月下旬前完成
6. 頒獎典禮	預計於 108 年 11 月下旬前辦理

註：主辦單位保有變更調整活動之權利。

五、甄選作業流程



六、 報名辦法

(一) 報名資格

1. 大型企業獎

- (1) 依法辦理公司登記或商業登記，且非屬中小企業之企業；或醫療衛生相關機構經評鑑為醫學中心或區域醫院者。(註：中小企業認定標準請參見附錄 1 相關規定)
- (2) 報名單位需於受理報名截止日前曾獲得本部勞動力發展署推動辦理之「人才發展品質管理系統(以下簡稱 TTQS)」評核銅牌以上，或為政府機關主(合)辦相關獎項之得獎單位。
- (3) 至本獎項受理報名截止日止，依法設立登記滿三年且營運中之事業機構。但屬國家推動重點產業、增資擴展或業務重整合(分)併為獨立單位者，不在此限。
- (4) 已依法繳交最近一期勞工保險費、全民健康保險費、提撥勞工退休準備金及提繳勞工退休金。

2. 中小企業獎

- (1) 依法辦理公司登記或商業登記且合於中小企業認定標準之企業；或醫療衛生相關機構核准發給開業執照之診所(開業醫院)及經評鑑為地區醫院者。(註：中小企業認定標準請參見附錄 1 相關規定)
- (2) 報名單位需於受理報名截止日前曾獲得本部勞動力發展署推動辦理之 TTQS 評核銅牌以上，或為政府機關主(合)辦相關獎項之得獎單位。
- (3) 至本獎項受理報名截止日止，依法設立登記滿三年且營運中之事業機構。但屬國家推動重點產業、增資擴展或業務重整合(分)併為獨立單位者，不在此限。
- (4) 已依法繳交最近一期勞工保險費、全民健康保險費、提撥勞工退休準備金及提繳勞工退休金。

3. 機關(構)團體獎

- (1) 含政府機關(構)、學校及其推廣教育單位等，及依職業訓練機構設立及管理辦法設立之職業訓練機構在內，辦理訓練之機關(構)。
- (2) 報名單位需於受理報名截止日前曾獲得本部勞動力發展署推動辦理之 TTQS 評核銅牌以上，或為政府機關主(合)辦相關獎項之得獎單位。
- (3) 至本獎項受理報名截止日止，依法設立滿三年且營運中之單位。
- (4) 已依法繳交最近一期勞工保險費、全民健康保險費，提撥勞工退休準備金及提繳勞工退休金；政府機關(構)依規定提繳公教人員保險費及全民健康保險費；學校依規定提繳教職員退休、撫卹、離職及資遣準備金。

4. 非營利團體獎

- (1) 依法辦理工會、公(協)會、財團法人及社團法人設立登記之非營利團體。
- (2) 報名單位需於受理報名截止日前曾獲得本部勞動力發展署推動辦理之 TTQS 評核銅牌以上，或為政府機關主(合)辦相關獎項之得獎單位。
- (3) 至本獎項受理報名截止日止，依法設立登記滿三年且營運中之單位。
- (4) 已依法繳交最近一期勞工保險費、全民健康保險費、提撥勞工退休準備金及提繳勞工退休金。

5. 各類報名單位 TTQS 評核結果未達銅牌等級或未曾接受 TTQS 評核者，得接受本部至多二次 TTQS 公費輔導，並於複審階段開始前經 TTQS 評核為銅牌等級以上者，始得進入複審階段之評選。輔導作業由承辦單位依報名單位送件順序進行安排。

前項輔導作業因本計畫輔導經費用罄，仍得依「人才發展品

質管理規範作業要點」相關規定向報名單位登記所在地之 TTQS 分區服務中心申請輔導。

6. 報名單位於受理報名截止日起前三年內，無退票紀錄或非金融機構拒絕往來戶。
7. 至本獎項受理報名截止日起前一至三年內，無附件一所列勞資關係、職業安全衛生等之重大缺失者。
8. 同一單位當年度限報名單一獎項類別。參選獎項類別得經複審共識會議討論後，經報名單位同意變更之。
9. 各報名單位間屬關係企業、金融控股公司與子公司之關係者，報名單位應就其本身營運資料提出申請，不得採用其他具有關係企業、金融控股公司與子公司關係之企業之相關資料申請。
10. 分公司之人才發展績效及創新性與總公司有所差異者，得報名參加。
11. 本獎項每年辦理，當年度得獎者，次一年度不得再報名參加本獎項。
12. 報名單位所附各項資料經查有不實者，或於本獎項頒發日前有本計畫附件一所列勞資關係、職業安全衛生等之重大缺失，本部得撤銷其參選或得獎資格。

(二) 報名方式

自 108 年 5 月 1 日起至 108 年 8 月 20 日(二)止。

線上報名：請於截止日 24：00 前完成線上報名。

郵寄送件以郵戳日期為憑；親送或宅配請於截止日前上班時間上午 9:00 至下午 5:30 前送達。

※收件單位：勞動部勞動力發展署職能標準及技能檢定組

※收件地址：24219 新北市新莊區中平路 439 號南棟 7 樓

※聯絡電話：(02)89956055 楊科長

(三) 報名繳交資料

1. 報名表(大型企業獎及中小企業獎請見附件二、機關(構)團體獎及非營利團體獎請見附件三)紙本(頁數以五十頁為限，其他資料應以電子檔提供)六份及光碟片一張。
2. TTQS 評核結果公文影本或為政府機關主(合)辦相關獎項得獎證(明)書影本各一份。
3. 登記或設立之證明文件影本：公司登記證明文件、商業登記證明文件(製造業請加附工廠登記證明文件、醫療業請加附醫療衛生相關機構之評鑑證明或開業執照)、法人、機構或團體依法須辦理設立登記之證明文件、立案證明或其他由政府機關或其授權機構核發該廠商為合法登記或設立之證明文件。政府機關(構)無需繳交。
4. 最近一期繳交勞工保險費、全民健康保險費、提撥勞工退休準備金、提繳勞工退休金及公教人員保險費之證明文件影本。
5. 單位信用之證明影本一份(檢附之相關資料如附件四)。
6. 入圍複審並進入實地審查之單位須另繳交單位 LOGO 圖及卓越事蹟相關照片之 jpg 格式電子檔光碟片一張、十分鐘以內之單位簡介影片或簡報之電子檔光碟片一張。
7. 入圍複審之單位經通知後須另繳交財團法人金融聯合徵信中心出具之單位信用報告。

報名單位繳交之報名資料僅供本獎項選拔表揚作業之特定目的使用，於年度計畫結束後統一進行銷毀。

(四) 獎項名額

本獎項每年選拔表揚之名額以十二名為原則，各獎項名額之分配由評審小組定之，得視參選狀況調整並得從缺。

七、評審辦法

(一) 評審方式

1. 分資格審查、複審(含實地審查)及決審三階段。
2. 報名單位所送報名資料，依獎項類別進行資格審查、補件作業及結果通知，報名單位有資料不全者，應於規定期間內完成補件作業。
3. 複審作業如下：
 - (1) 複審共識會議：針對本獎項評審標準、作業方式進行說明。
 - (2) 書面評審：就報名單位提供之資料進行書面審查，並依各獎項評審標準進行評分。
 - (3) 類組討論會議：由各類組之評審小組討論評分後推薦實地審查名單，件數以不超過二十件為原則。經出席類組討論會議評審二分之一以上決議，可增加之。
 - (4) 實地審查：由各類組之評審小組(至少三人)依前款推薦名單進行實地訪查，其評分表與作業事項如附件九及附件十。
 - (5) 複審綜合討論會：由評審小組召集人召開，討論入圍決審階段之建議名單。以不超過十六件為原則。
4. 本獎項之決審作業，由決審小組召開決審共識會議，針對複審綜合討論會之結果進行審查，經評審三分之二以上出席，出席評審二分之一以上通過，決議獲獎名單。

(二) 評審標準

1. 大型企業獎與中小企業獎評選標準

構面	評分項目	配分
人才發展體系運作	評審重點：審查申請單位之人才發展體系架構建置的完整性與適切性，及中高階主管參與的情形，並呈現運作成果及改善作法。 1. 組織願景/使命/策略的揭露及目標與需求的訂定 2. 明確的人才發展政策與目標以及高階主管對人才發展的承諾與參與 3. 明確的人才發展體系及運作成果，包含國內外相關人才發展獎項、人才需求相關的職能分析或相關職能資源應用及利害關係人的參與等項目 4. 人才發展架構體系之建置及維運	15
人才發展績效連結	評審重點：審查申請單位之人才發展架構運作及具體執行情形與員工職涯發展及組織績效連結情形。如為外訓單位時，另需呈現人才發展對目標客群之促進作為與具體績效。 5. 人才發展與組織策略性目標、績效之連結 6. 人才發展與員工個人發展、績效之連結 7. 人才投資效益-因應組織與員工需求的人才投資積極作為，及其提升組織生產力、組織績效表現、人力資本、職能應用等之具體績效連結	45
人才發展創新性及效益擴散	評審重點：審查申請單位之人才發展方案需具備創新性，且其成效可以作為業界學習楷模。 8. 因應全球化或產業發展變化，針對訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技等之創新性或創造性問題解決方案與具體成果 9. 人才發展持續改善之具體措施及實踐成果 10. 其他於人力資源發展或職能應用之推廣、特殊貢獻或多樣性發展，具代表性特色或突破，可供示範、分享、學習及推廣運用之具體實績 11. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或社會責任之成效	40
總	分	100

2. 機關構團體獎與非營利團體獎評選標準

構面	評分項目	配分
人才發展體系運作	評審重點：審查申請單位之人才發展體系架構建置的完整性與適切性，及中高階主管參與的情形，並呈現運作成果及改善作法。 1. 在組織願景/使命與對內外部人才發展未來經營方向與目標之訂定 2. 明確的人才發展政策與目標以及高階主管對人才發展的承諾與參與 3. 明確的人才發展體系及運作成果，包含國內外相關人才發展獎項、人才需求相關的職能分析或相關職能資源應用及利害關係人的參與等項目 4. 人才發展架構體系之建置及維運	15
人才發展績效連結	評審重點：審查申請單位之人才發展架構運作及具體執行情形與員工職涯發展及組織績效連結情形。如為外訓單位時，另需呈現人才發展對目標客群之促進作為與具體績效。 5. 因應組織、員工與目標客戶及學員需求，以自主投資、創新課程等積極作為，促進個人職能成長及人力資本厚實之具體績效連結 6. 人才發展規劃與經營目標達成的連結性 7. 人才發展體系各環節之連結性 8. 學習系統的一般性功能連接性-目標客戶及學員的評價 9. 學習系統的市場功能連接性-目標市場及顧客的價值創造	45
人才發展創新性及效益擴散	評審重點：審查申請單位之人才發展方案需具備創新性，且其成效可以作為業界學習楷模。 10. 因應全球化或產業發展變化，針對訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技、職能應用等之創新性或創造性問題解決方案與具體成果 11. 人才發展持續改善之具體措施及實踐成果 12. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或是否投入勞動力發展相關政策或特定社會議題、並發揮積極影響力	40
總	分	100

八、 獎勵方式

- (一) 以公開表揚方式，由政府高階首長頒發獎座。
- (二) 編印國家人才發展獎得獎案例專刊。
- (三) 得獎者實績刊登於本部勞動力發展署相關網站，並透過本部勞動力發展署及承辦單位藉由媒體向社會廣為推薦宣傳。
- (四) 各得獎單位推薦代表一名，由本部於次年度組團赴國外參加人力資源發展相關觀摩、研習活動。

九、 獲獎單位應配合事項

- (一) 配合本計畫相關之發表會、觀摩活動等各項宣傳活動。
- (二) 本部得使用報名單位所提供之相關資料，作為廣告宣傳表揚之用。
- (三) 獲獎單位應配合本部提供本計畫相關之團體參訪機會。

十、 其他

本獎項每年辦理，當年度得獎者，次一年度不得再報名參加本獎項。

獲獎單位有下列情事之一者，本部得撤銷或廢止其獲獎資格，並以書面限期繳回已頒發之獎座、獎狀及獎勵金：

- (一) 頒獎後三年內，有附件一所列勞資關係、職業安全衛生等之重大缺失。
- (二) 報名資料有偽造、變造、虛偽不實或失效。
- (三) 侵害他人智慧財產權。

獲獎單位經限期繳回獎座、獎狀及獎勵金，屆期未繳回者，由本部依行政程序法第一百二十七條及第一百三十條等規定追繳。

附件一 重大缺失判定基準

一、勞資關係

- 1、報名截止日前 3 年內及審查期間，事業單位雇主曾因違反相關勞動法規受判刑確定者。
- 2、報名截止日前 1 年內及審查期間，曾因違反勞動基準法、勞資爭議處理法、性別工作平等法、大量解僱勞工保護法等被處罰鍰達 3 次以上或被處最高罰鍰處分者。
- 3、報名截止日前 1 年內及審查期間，曾發生屬於「處理重大勞資爭議事件實施要點」範圍之「重大勞資爭議」事件者。
- 4、報名截止日前 1 年內及審查期間，曾因勞工勞保及健保欠繳保費、高薪低報，致違反勞保及健保法規，被處罰鍰達 3 次以上或被處最高罰鍰處分者。

二、職業安全衛生

- 1、報名截止日前 3 年內及審查期間，事業單位雇主曾因違反職業安全衛生法受判刑確定者。
- 2、報名截止日前 1 年內及審查期間，曾因違反職業安全衛生法，受主管機關處部分或全部停工處分者。
- 3、報名截止日前 1 年內及審查期間，曾因違反職業安全衛生法，被處罰鍰達 3 次以上或曾被處最高罰鍰處分者。
- 4、報名截止日前 1 年內及審查期間，曾發生下列職業災害者：
 - (1) 發生死亡災害。
 - (2) 發生災害之罹災人數在 3 人以上。
 - (3) 發生災害之罹災人數在 1 人以上，且需住院治療。
 - (4) 其他經中央主管機關指定公告之災害。

三、其他

違反其他相關法規，經本部判定屬重大違規者。

附件二 大型企業獎與中小企業獎報名表

國 家 人 才 發 展 獎

(National Talent Development Awards, NTDA)

報名表

報名單位：

報名編號：

(由執行單位填寫)

送件日期：

報 名 獎 別 (請勾選)	☐ 大型企業獎		
	☐ 中小企業獎		
報 名 資 格 依 據 (請勾選)	☐ TTQS 評核：牌別 _____ 取得日期： 年 月		
	☐ 相關獎項：		
聯 絡 人		職 稱	
聯 絡 電 話 (必 填)			分 機
E - M A I L (必 填)	@		

一、基本資料表

單位名稱	
網址	☐ 有 (http://) ☐ 無
負責人	姓名： 職稱：
成立日期	民國 年 月 日
統一編號	
地址	☐ ☐ ☐ 縣市 市鎮區鄉 村 里樓 路街 段 巷 弄 號
員工人數	共計 人(報名截止日前一年1月至12月平均之勞工保險投保人數計算)
實收資本額	新臺幣 元整
報名截止日前一年度營業額	新臺幣 元整
訓練人力之配置	主管： 人，行政人員： 人，訓練人員： 人，其他： 人(說明：) 總計： 人
註記	1. 有無本計畫附件一所列勞資關係、職業安全衛生等情事之一者 ☐ 無 ☐ 有(說明：) 2. 各報名單位間屬關係企業、金融控股公司與子公司之關係者，報名單位應就本身營運資料提出申請，不得採用其他具有關係企業、金融控股公司與子公司關係之企業之相關資料申請。(其人力發展績效應提出與母公司或總公司間之差異)
承諾配合事項：	
1. 本單位所提送資料均屬實，並同意承辦單位就附件一所列事項進行徵信作業，如有不符願負一切責任並放棄報名資格。 2. 本單位應配合主辦單位於推廣、觀摩發表及研討會中公開優秀作法，主辦單位並得使用報名之相關非機密之資料，作為廣宣表揚用途。	
單位簽章	負責人簽章

二、單位組織架構圖

(請繪出單位組織圖，並標示出各部門，另列出訓練部門人力編制)

註：如篇幅不足，請自行增加頁數，以 2 頁為限。

四、報名單位有關【人才發展體系運作】構面運作情形

構面	評分項目
人才發展 體系運作	1. 組織願景/使命/策略的揭露及目標與需求的訂定
	2. 明確的人才發展政策與目標以及高階主管對人才發展的承諾與參與
	3. 明確的人才發展體系及運作成果，包含國內外相關人才發展獎項、人才需求相關的職能分析或相關職能資源應用及利害關係人的參與等項目
	4. 人才發展架構體系之建置及維運
請依上述評分項目依序撰寫 (相關佐證資料應提供電子檔，並儲存於電子光碟中，無須提供紙本)	

註：如篇幅不足，請自行增加頁數，三大構面說明(第四點~第六點)以不超過 45 頁為限。

五、報名單位有關【人才發展績效連結】構面運作情形

構面	評分項目
人才發展 績效連結	5. 人才發展與組織策略性目標、績效之連結
	6. 人才發展與員工個人發展、績效之連結
	7. 人才投資效益-因應組織與員工需求的人才投資積極作為，及其提升組織生產力、組織績效表現、人力資本、職能應用等之具體績效連結

請依上述評分項目依序撰寫

(相關佐證資料應提供電子檔，並儲存於電子光碟中，無須提供紙本)

註：如篇幅不足，請自行增加頁數，三大構面說明(第四點~第六點)以不超過 45 頁為限。

六、報名單位有關【人才發展創新性及效益擴散】構面運作情形

構面	評分項目
人才發展 創新性及 效益擴散	8. 因應全球化或產業發展變化，針對訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技等之創新性或創造性問題解決方案與具體成果
	9. 人才發展持續改善之具體措施及實踐成果
	10. 其他於人力資源發展或職能應用之推廣、特殊貢獻或多樣性發展，具代表性特色或突破，可供示範、分享、學習及推廣運用之具體實績
	11. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或社會責任之成效

請依上述評分項目依序撰寫

(相關佐證資料應提供電子檔，並儲存於電子光碟中，無須提供紙本)

註：如篇幅不足，請自行增加頁數，三大構面說明(第四點~第六點)以不超過 45 頁為限。

附件三 機關(構)團體獎與非營利團體獎報名表

國 家 人 才 發 展 獎

(National Talent Development Awards, NTDA)

報名表

報名單位：

報名編號：

(由執行單位填寫)

送件日期：

報 名 獎 別 (請勾選)	☐ 機關(構)團體獎		
	☐ 非營利團體獎		
報 名 資 格 依 據 (請勾選)	☐ TTQS 評核：牌別 _____ 取得日期： 年 月		
	☐ 相關獎項：		
聯 絡 人		職 稱	
聯 絡 電 話 (必 填)			分 機
E - M A I L (必 填)	@		

一、基本資料表

單 位 名 稱	
網 址	☐ 有 (http://) ☐ 無
負 責 人	姓名： 職稱：
成 立 日 期	民國 年 月 日
統 一 編 號	
地 址	☐ ☐ ☐ 縣市 市鎮區鄉 村 里 路街 段 巷 弄 號 樓 室
員 工 人 數	共計 人(報名截止日前一年1月至12月平均之勞工保險投保人數計算)
報名截止前一年度營業額 (政府機關免填)	新臺幣 元整
訓練人力之配置	主管： 人，行政人員： 人，訓練人員： 人，其他： 人(說明：) 總 計： 人
訓 練 對 象 (專業團體填寫)	☐ 一般民眾 ☐ 特定對象(說明：)
註 記	1. 有無本計畫附件一所列勞資關係、職業安全衛生等情事之一者 ☐ 無 ☐ 有(說明：) 2. 各報名單位間屬關係企業、金融控股公司與子公司之關係者，報名單位應就本身營運資料提出申請，不得採用其他具有關係企業、金融控股公司與子公司關係之企業之相關資料申請。(其人力發展績效應提出與母公司或總公司之差異) 3. 本計畫第3點第1項第3款第1目所稱政府機關(構)，指「中央行政機關組織基準法」第3條及「地方行政機關組織準則」第2條規定之機關(構)。
承諾配合事項： 1. 本單位所提送資料均屬實，並同意承辦單位就附件一所列事項進行徵信作業，如有不符願負一切責任並放棄報名資格。 2. 本單位應配合主辦單位於推廣、觀摩發表及研討會中公開發表作法，主辦單位並得使用報名之相關非機密之資料，作為廣宣表揚用途。	
單位簽章	負責人簽章

二、單位組織架構圖

(請繪出單位組織圖，並標示出各部門，另列出訓練部門人力編制)

註：如篇幅不足，請自行增加頁數，以 2 頁為限。

四、報名單位有關【人才發展體系運作】構面運作情形

構面	評分項目
人才發展 體系運作	1. 在組織願景/使命與對內外部人才發展未來經營方向與目標之訂定
	2. 明確的人才發展政策與目標以及高階主管對人才發展的承諾與參與
	3. 明確的人才發展體系及運作成果，包含國內外相關人才發展獎項、人才需求相關的職能分析或相關職能資源應用及利害關係人的參與等項目
	4. 人才發展架構體系之建置及維運
請依上述評分項目依序撰寫 (相關佐證資料應提供電子檔，並儲存於電子光碟中，無須提供紙本)	

註：如篇幅不足，請自行增加頁數，三大構面說明(第四點~第六點)以不超過 45 頁為限。

五、報名單位有關【人才發展績效連結】構面運作情形

構面	評分項目
人才發展 績效連結	5. 因應組織、員工與目標客戶及學員需求，以自主投資、創新課程等積極作為，促進個人職能成長及人力資本厚實之具體績效連結
	6. 人才發展規劃與經營目標達成的連結性
	7. 人才發展體系各環節之連結性
	8. 學習系統的一般性功能連接性-目標客戶及學員的評價
	9. 學習系統的市場功能連接性-目標市場及顧客的價值創造
請依上述評分項目依序撰寫 (相關佐證資料應提供電子檔，並儲存於電子光碟中，無須提供紙本)	

註：如篇幅不足，請自行增加頁數，三大構面說明(第四點~第六點)以不超過 45 頁為限。

六、報名單位有關【人才發展創新性及效益擴散】構面運作情形

構面	評分項目
人才發展 創新性及 效益擴散	10. 因應全球化或產業發展變化，針對訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技、職能應用等之創新性或創造性問題解決方案與具體成果
	11. 人才發展持續改善之具體措施及實踐成果
	12. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或是否投入勞動力發展相關政策或特定社會議題、並發揮積極影響力

請依上述評分項目依序撰寫

(相關佐證資料應提供電子檔，並儲存於電子光碟中，無須提供紙本)

註：如篇幅不足，請自行增加頁數，三大構面說明(第四點~第六點)以不超過 45 頁為限。

附件四 信用證明相關資料（下列 1~3 擇一提供）

1. 票據交換機構或受理查詢之金融機構所出具之非拒絕往來戶及最近三年內無退票紀錄證明（查詢日期應為報名截止日之前半年內；另該無退票紀錄證明，如有退票但已辦妥清償註記者，視同無退票紀錄。）
2. 會計師簽證之財務報表
 - （1）資產負債表
 - （2）損益表
 - （3）現金流量表
 - （4）業主權益變動表或累積盈虧變動表或盈虧撥補表等表
3. 金融機構或徵信機構出具之信用證明等。

附件五 大型企業獎與中小企業獎評選評分表

獎項類別：☐ 大型企業獎 ☐ 中小企業獎

單位編號： 報名單位：

構面	評分項目	配分	評審分數	備註
人才發展體系運作	評審重點：審查申請單位之人才發展體系架構建置的完整性與適切性，及中高階主管參與的情形，並呈現運作成果及改善作法。 1. 組織願景/使命/策略的揭露及目標與需求的訂定 2. 明確的人才發展政策與目標以及高階主管對人才發展的承諾與參與 3. 明確的人才發展體系及運作成果，包含國內外相關人才發展獎項、人才需求相關的職能分析或相關職能資源應用及利害關係人的參與等項目 4. 人才發展架構體系之建置及維運	15		
人才發展績效連結	評審重點：審查申請單位之人才發展架構運作及具體執行情形與員工職涯發展及組織績效連結情形。如為外訓單位時，另需呈現人才發展對目標客群之促進作為與具體績效。 5. 人才發展與組織策略性目標、績效之連結 6. 人才發展與員工個人發展、績效之連結 7. 人才投資效益-因應組織與員工需求的人才投資積極作為，及其提升組織生產力、組織績效表現、人力資本、職能應用等之具體績效連結	45		
人才發展創新性及效益擴散	評審重點：審查申請單位之人才發展方案需具備創新性，且其成效可以作為業界學習楷模。 8. 因應全球化或產業發展變化，針對訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技等之創新性或創造性問題解決方案與具體成果 9. 人才發展持續改善之具體措施及實踐成果 10. 其他於人力資源發展或職能應用之推廣、特殊貢獻或多樣性發展，具代表性特色或突破，可供示範、分享、學習及推廣運用之具體實績 11. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或社會責任之成效	40		
總分		100		
綜合意見欄				

評審簽名：

審查日期： 年 月 日

附件六 機關(構)團體獎與非營利團體獎評選評分表

獎項類別：☐ 機關(構)團體獎 ☐ 非營利團體獎

單位編號：

報名單位：

構面	評分項目	配分	評審分數	備註
人才發展體系運作	評審重點：審查申請單位之人才發展體系架構建置的完整性與適切性，及中高階主管參與的情形，並呈現運作成果及改善作法。 1. 在組織願景/使命與對內外部人才發展未來經營方向與目標之訂定 2. 明確的人才發展政策與目標以及高階主管對人才發展的承諾與參與 3. 明確的人才發展體系及運作成果，包含國內外相關人才發展獎項、人才需求相關的職能分析或相關職能資源應用及利害關係人的參與等項目 4. 人才發展架構體系之建置及維運	15		
人才發展績效連結	評審重點：審查申請單位之人才發展架構運作及具體執行情形與員工職涯發展及組織績效連結情形。如為外訓單位時，另需呈現人才發展對目標客群之促進作為與具體績效。 5. 因應組織、員工與目標客戶及學員需求，以自主投資、創新課程等積極作為，促進個人職能成長及人力資本厚實之具體績效連結 6. 人才發展規劃與經營目標達成的連結性 7. 人才發展體系各環節之連結性 8. 學習系統的一般性功能連接性-目標客戶及學員的評價 9. 學習系統的市場功能連接性-目標市場及顧客的價值創造	45		
人才發展創新性及效益擴散	評審重點：審查申請單位之人才發展方案需具備創新性，且其成效可以作為業界學習楷模。 10. 因應全球化或產業發展變化，針對訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技、職能應用等之創新性或創造性問題解決方案與具體成果 11. 人才發展持續改善之具體措施及實踐成果 12. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或是否投入勞動力發展相關政策或特定社會議題、並發揮積極影響力	40		
總分		100		
綜合意見欄				

評審簽名：

審查日期： 年 月 日

附件七 大型企業獎與中小企業獎評選標準

構面	評分項目	配分
人才發展體系運作	評審重點：審查申請單位之人才發展體系架構建置的完整性與適切性，及中高階主管參與的情形，並呈現運作成果及改善作法。 1. 組織願景/使命/策略的揭露及目標與需求的訂定 2. 明確的人才發展政策與目標以及高階主管對人才發展的承諾與參與 3. 明確的人才發展體系及運作成果，包含國內外相關人才發展獎項、人才需求相關的職能分析或相關職能資源應用及利害關係人的參與等項目 4. 人才發展架構體系之建置及維運	15
人才發展績效連結	評審重點：審查申請單位之人才發展架構運作及具體執行情形與員工職涯發展及組織績效連結情形。如為外訓單位時，另需呈現人才發展對目標客群之促進作為與具體績效。 5. 人才發展與組織策略性目標、績效之連結 6. 人才發展與員工個人發展、績效之連結 7. 人才投資效益-因應組織與員工需求的人才投資積極作為，及其提升組織生產力、組織績效表現、人力資本、職能應用等之具體績效連結	45
人才發展創新性及效益擴散	評審重點：審查申請單位之人才發展方案需具備創新性，且其成效可以作為業界學習楷模。 8. 因應全球化或產業發展變化，針對訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技等之創新性或創造性問題解決方案與具體成果 9. 人才發展持續改善之具體措施及實踐成果 10. 其他於人力資源發展或職能應用之推廣、特殊貢獻或多樣性發展，具代表性特色或突破，可供示範、分享、學習及推廣運用之具體實績 11. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或社會責任之成效	40
總	分	100

附件八 機關(構)團體獎與非營利團體獎評選標準

構面	評分項目	配分
人才發展體系運作	評審重點：審查申請單位之人才發展體系架構建置的完整性與適切性，及中高階主管參與的情形，並呈現運作成果及改善作法。 1. 在組織願景/使命與對內外部人才發展未來經營方向與目標之訂定 2. 明確的人才發展政策與目標以及高階主管對人才發展的承諾與參與 3. 明確的人才發展體系及運作成果，包含國內外相關人才發展獎項、人才需求相關的職能分析或相關職能資源應用及利害關係人的參與等項目 4. 人才發展架構體系之建置及維運	15
人才發展績效連結	評審重點：審查申請單位之人才發展架構運作及具體執行情形與員工職涯發展及組織績效連結情形。如為外訓單位時，另需呈現人才發展對目標客群之促進作為與具體績效。 5. 因應組織、員工與目標客戶及學員需求，以自主投資、創新課程等積極作為，促進個人職能成長及人力資本厚實之具體績效連結 6. 人才發展規劃與經營目標達成的連結性 7. 人才發展體系各環節之連結性 8. 學習系統的一般性功能連接性-目標客戶及學員的評價 9. 學習系統的市場功能連接性-目標市場及顧客的價值創造	45
人才發展創新性及效益擴散	評審重點：審查申請單位之人才發展方案需具備創新性，且其成效可以作為業界學習楷模。 10. 因應全球化或產業發展變化，針對訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技、職能應用等之創新性或創造性問題解決方案與具體成果 11. 人才發展持續改善之具體措施及實踐成果 12. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或是否投入勞動力發展相關政策或特定社會議題、並發揮積極影響力	40
總	分	100

附件九 實地審查評分表

單位名稱		類別		編號	
項次	構面	配分	複審書評	實地審查分數 (依照複審書評分 數加減分)	總得分
一	人才發展體系 運作	15			
二	人才發展績效 連結	45			
三	人才發展創新 性及效益擴散	40			

綜合意見表

(請務必填寫，字數約 300 字左右。本意見表將做為複審綜合討論會及決審會議之評審參考及得獎專輯之綜合評語，並寄給報名單位做為改進依據；如篇幅不足請另方紙繕附)

一、單位人才發展體系運作、績效連結、創新性及效益擴散成果

二、建議單位改善事項

評審簽名：

年 月 日

附件十 實地審查作業事項

由複審評審小組針對各類組推薦入圍實地審查之報名單位進行實地審查。

由承辦單位排定推薦進入實地審查階段各單位之審查日期及負責評審。各報名單位接受評審時間原則上為 3 小時。

實地審查步驟如下：

一、開場說明(5 分鐘)：

由主審開場說明來意及介紹評審，並說明當日實地審查進行流程。另報名單位自行介紹與會團隊。

二、單位簡介(5 分鐘)：

報名單位整體概況說明。

三、簡報(20 分鐘)：

報名單位就人才發展推行狀況（依本計畫評審標準）進行簡報。

四、詢答(30 分鐘)：

由評審小組針對簡報中相關疑義提出詢問，再由報名單位人員進行口頭答覆或提出書面資料補充。

五、實地審查／資料查核(60 分鐘)：

評審小組實地瞭解人才發展之實施及持續改善情形，依評審標準對受評單位相關之手冊、標準、規範、程序及紀錄等資料進行查核，並且對評審過程中有關之疑點提出詢問，由報名單位人員進行回答。

六、交流對談(40 分鐘)：

由評審小組與報名單位高階經營者及 2 名員工或受訓學員進行交流對談。交流對談結束後，報名單位與會人員應離席，由評審小組進行次一審查步驟。

七、評審最後確認(20 分鐘)：

評審小組針對當日實地審查結果討論並各自評分，完成實地審查各項文件之撰寫。

附錄 1、中小企業認定標準

依據中華民國 104 年 3 月 30 日經濟部經企字第 10404601530 號令修正發布之中小企業認定標準，相關規定如下：

一、 依法辦理公司登記或商業登記，並合於下列基準之事業：

- (一) 製造業、營造業、礦業及土石採取業實收資本額在新臺幣八千萬元以下，或經常僱用員工數未滿二百人者。
- (二) 除前款規定外之其他行業前一年營業額在新臺幣一億元以下，或經常僱用員工數未滿一百人者。
- (三) 所稱營業額，係以認定時前一年度稅捐稽徵機關核定之數額為準；其未經核定者，以下列規定認定之：
 - 1. 以事業加蓋稅捐稽徵機關收件戳之最近年度所得稅結算申報書所列之營業收入之數額為準。
 - 2. 事業未取得前款之證明文件者，以最近全年度營業人銷售額與稅額申報書之銷售額扣除受託代銷及非營業收入後之數額為準。
 - 3. 依法由稅捐稽徵機關查定課徵營業稅之營業人，前一年度之營業額推定為新臺幣一億元以下。
 - 4. 事業於前一年度始登記設立未滿一年或當年度設立登記者，依各期已申報之數額換算為全年度之數額。
- (四) 所稱經常僱用員工數，係以臺閩地區勞工保險機構受理事業最近十二個月平均月投保人數為準。

二、 具有下列情形之一者，視同中小企業：

- (一) 中小企業經輔導擴充後，其規模超過第二條所定基準者，自擴充之日起，二年內視同中小企業。
- (二) 中小企業經輔導合併後，其規模超過第二條所定基準者，自合併之日起，三年內視同中小企業。
- (三) 輔導機關、輔導體系或相關機構辦理中小企業行業集中輔導，其中部分企業超過第二條所定基準者，輔導機關、輔導體系或相關機構認為有併同輔導之必要時，在集中輔導期間內，視同中小企業。

附錄 2、報名表填表說明

為說明單位推行人才發展之情形與成果，使評審委員充分了解並進行評審作業，撰寫架構共分四大項，分別為「報名表及基本資料表」、「單位組織架構圖」、「報名單位有關人才發展之簡述」及「評審標準三構面」，請依報名資格所分之附件二與附件三報名表格式填寫，以 A4 大小之紙張、14 級以上之字級，單行列距 24 點，邊界上下左右各 2.5 公分為原則，直式橫書繕打裝訂成冊，並雙面列印，總頁數以 50 頁為限(不含報名表封面及基本資料表)，相關佐證資料請以電子檔提供並儲存於光碟中，相關說明如下：

一、 報名表及基本資料表

依據報名獎別不同，應使用不同報名表，請先確認適用之報名獎別，於線上報名時詳實填寫相關資料後，下載檢查相關欄位內容是否填寫正確，並完成其他相關申請報名文件。(本獎項所稱營業額係以報名截止日前一年度稅捐稽徵機關核定之數額為準；所稱經常雇用員工數係以報名截止日前一年度 1 月至 12 月平均之勞工保險投保人數計算為準)

二、 單位組織架構圖

請繪出單位組織圖，並標示出各部門，另列出訓練部門人力編制，以 2 頁為限。

三、 報名單位有關人才發展之簡述

撰寫內容分 3 部分，以不超過 3,000 字為限。

(一) 經營願景、使命與落實之軌跡

簡要敘明貴單位之經營願景、使命及其落實的歷程。

(二) 單位之人才發展體系之內部增值、創新方案與擴散效益

敘述貴單位設立以來各項人才發展推動內容，並參考評分項目重點式簡述，強調人才發展體系之運作、績效連結及創新性與擴散效益各項特點。

(三) 組織與持續改善(簡述願景落實程度)

重點說明組織推動人才發展成果與持續改善之計畫與成效。

四、 評審標準—報名單位有關「人才發展體系運作」、「人才發展績效連結」、「人才發展創新性及效益擴散」三構面運作情形

評審標準之三構面運作情形，本項總頁數以 45 頁為限，其餘佐證資料請儲存於光碟中以電子附件呈現。「大型企業獎與中小企業獎」及「機關構團體獎與非營利團體獎」三構面運作情形之撰寫說明如下。

(一) 大型企業獎與中小企業獎

構面	評分項目	說明
人才發展體系運作	1. 組織願景/使命/策略的揭露及目標與需求的訂定 2. 明確的人才發展政策與目標以及高階主管對人才發展的承諾與參與 3. 明確的人才發展體系及運作成果，包含國內外相關人才發展獎項、人才需求相關的職能分析或相關職能資源應用及利害關係人的參與等項目 4. 人才發展架構體系之建置及維運	請依評審構面各項評分項目依序撰寫，強調人才發展體系之運作內涵。 1. 敘明組織的願景/使命/策略，以及所訂定目標與需求。 2. 闡述人才發展政策與目標，高階主管如何參與人才發展體系之運作。 3. 說明參與各項人才發展體系或職能資源應用之相關活動、研究分析、競賽表揚等內容與成果。 4. 具體說明人才發展體系之運作架構與策略及其運作機制。
人才發展績效連結	5. 人才發展與組織策略性目標、績效之連結 6. 人才發展與員工個人發展、績效之連結 7. 人才投資效益-因應組織與員工需求的人才投資積極作為，及其提升組織生產力、組織績效表現、人力資本、職能應用	請依評審構面各項評分項目依序撰寫，並強調各項目與績效之連結與具體成果。 1. 具體闡述整體人才發展與組織策略性目標及績效之連結。 2. 說明整體人才發展和員工個人發展與績效之連結與具體

構面	評分項目	說明
	等之具體績效連結	作法。 3. 綜合說明人才投資具體執行方案之效益，如組織生產力之改善、組織績效表現(員工產值提升、改善生產流程、服務模式優化等)以及人力資本提升之成效與建構職能發展等相關作為之績效反應。 4. 員工因人才發展體系的建置與推動而成長，並反應在整體組織的績效。
人才發展 創新性及 效益擴散	8. 因應全球化或產業發展變化，針對訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技等之創新性或創造性問題解決方案與具體成果 9. 人才發展持續改善之具體措施及實踐成果 10. 其他於人力資源發展或職能應用之推廣、特殊貢獻或多樣性發展，具代表性特色或突破，可供示範、分享、學習及推廣運用之具體實績 11. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或社會責任之成效	請依評審構面各項評分項目依序撰寫，強調創新作法與效益之擴散。 1. 敘明單位因應外在環境或內部環境之變化，於人才發展各範疇之創新性(解決問題的創新方法)或創造性(解決創造出來的問題)問題解決方案與具體改善成果，強調其優點或特色。 2. 綜合性說明人才發展之各項活動持續改善的狀況與執行情形，並強調其具體措施與實際成果。 3. 單位於人力資源發展或職能應用之產學研合作、跨業多元學習或獲獎實績等。

(二) 機關(構)團體獎與非營利團體獎

構面	評分項目	說明
人才發展體系運作	1. 在組織願景/使命與對內外部人才發展未來經營方向與目標之訂定 2. 明確的人才發展政策與目標以及高階主管對人才發展的承諾與參與 3. 明確的人才發展體系及運作成果，包含國內外相關人才發展獎項、人才需求相關的職能分析或職能相關資源應用及利害關係人的參與等項目 4. 人才發展架構體系之建置及維運	請依評審構面各項評分項目依序撰寫，強調人才發展體系之運作內涵。 1. 敘明組織願景/使命與對內外部人才發展所訂定之方向與目標。 2. 闡述人才發展政策與目標，高階主管如何參與人才發展體系之運作。 3. 說明參與各項人才發展體系或職能相關資源之相關活動、研究分析、競賽表揚等內容與成果。 4. 具體說明人才發展體系之運作架構與策略及其運作機制。
人才發展績效連結	5. 因應組織、員工與目標客戶及學員需求，以自主投資、創新課程等積極作為，促進個人職能成長及人力資本厚實之具體績效連結 6. 人才發展規劃與經營目標達成的連結性 7. 人才發展體系各環節之連結性 8. 學習系統的一般性功能連接性-目標客戶及學員的評價 9. 學習系統的市場功能連接性-目標市場及顧客的價值創造	請依評審構面各項評分項目依序撰寫，並強調各項目與績效之連結與具體成果。 1. 綜合說明針對組織、員工與客戶及學員需求，所提出之相關作為與執行成果以及具體之績效反應。 2. 展現達成經營目標在人才發展規劃之關聯性與考核機制以及各項執行活動之連結性與執行情形及成果。 3. 強調人才發展運作之客戶與學員的回饋以及目標市場與

構面	評分項目	說明
		客戶的價值創造，如目標市場之深化或拓展、顧客服務之具體成果。 4. 訓練單位除說明對組織外部人才發展之促進方案與具體績效外，亦需強調組織內部員工發展之具體績效連結與成果。
人才發展 創新性及 效益擴散	10. 因應全球化或產業發展變化，針對訓練發展、人才管理、組織學習、學習科技、職能應用等之創新性或創造性問題解決方案與具體成果 11. 人才發展持續改善之具體措施及實踐成果 12. 足為業界學習楷模之人才發展行動方案，並具體展現成果推廣運用或是否投入勞動力發展相關政策或特定社會議題、並發揮積極影響力	請依評審構面各項評分項目依序撰寫，強調創新作法與效益之擴散。 1. 敘明單位因應外在環境或內部環敘明單位因應外在環境或內部環境之變化，於人才發展各範疇之創新性(解決問題的創新方法)或創造性(解決創造出來的問題)問題解決方案與具體改善成果，強調其優點或特色。 2. 綜合性說明人才發展之各項活動持續改善的狀況與執行情形，並強調其具體措施與實際成果。 3. 單位於人力資源發展之產學研合作、跨業多元學習或獲獎實績等。