

2018

打造 職能人才 決戰 產業未來

Developing A Skilled Workforce for
Tomorrow's Industries

職能基準發展與應用成果
聯合特展

中華民國

107年5月28日

目錄

03	活動緣起與目的
05	論壇議程
06	會場資訊
07	平面圖
08	專題演講及案例分享 <u>職能 - 打造決斷未來的關鍵資本</u>
16	<u>職能應用 I</u> <u>如何應用職能於企業的招募、選才及留才</u>
22	<u>職能應用 II</u> <u>如何應用職能發展學校 / 大專院校的職能導向課程</u>
30	<u>職能應用 III</u> <u>如何應用職能基準發展產業人才能力鑑定 / 認證</u>
36	<u>職能應用 IV</u> <u>如何應用職能發展符合產業 / 企業需求的培訓課程</u>

活動緣起與目的

人才培育及供需攸關產業發展及國家競爭力，在知識經濟與全球化環境下，競逐人才已成為各國政府重視的課題，並挹注大量資源培育及延攬優質人才。

為促進產業創新，改善產業環境，提升產業競爭力，我國於民國 99 年立法通過「產業創新條例」，其中第 18 條中明定「...，各中央目的事業主管機關得依產業發展需要，訂定產業人才職能基準及核發能力鑑定證明，並促進國際相互承認」，並於 106 年翻修，除持續協助提升產業所需人才素質、優化產業投資與創新環境外，並強化產業留才、攬才措施之誘因。而 100 年「職業訓練法」，修正第 4 條之 1：「中央主管機關應協調、整合各中央目的事業主管機關所定之職能基準、訓練課程、能力鑑定規範與辦理職業訓練等服務資訊，以推動國民就業所需之職業訓練及技能檢定」，則提供部會制定職能基準、辦理能力鑑定、發展訓練課程及相關應用之法源依據。

基於上述法源依據，為提供產業發展所需優質人才，促進我國產業創新與優化，進而提升國家競爭力，自 101 年起勞動部協同各部會共同參與制訂「職能基準」，邀請產業參與並依據其需求推動職能基準與相關應用。

「職能基準」係透過職能分析方法，所提出各個產業 / 領域中職業或從業人員所需具備之具體能力規格。藉由具體人才規格之訂定，提供人才供給與需求端相同之期望標準，並進行後續應用，以期能解決職能落差、企業不易找到適當人才的問題。是以，「職能基準」可廣為提供產業 / 企業、培訓機構、學校、個人運用，其應用方式，包括：發展能力鑑定、辦理符合產業所需之職能課程、提供企業招募、選才及留才之參考框架、發展學校課程及規劃訓練機構培訓課程之依據...等，截至 106 年底，各中央目的事業主管機關已建置 393 項職能基準及 2,109 項職能單元，供各界參考運用。

為發揮職能基準實際之效益，於 102 年起推動「職能導向課程品質認證」及授予通過認證課程「iCAP」證能合一標章。「職能導向課程」與一般訓練課程之最大差異，在於課程規劃前必須先進行產業人才之能力缺口與所需技能分析，並依據政府公告的職能基準或透過職能分析方法，透過 A(分析)、D(設計)、D(發展)、I(實施)、E(評量)等五大階段辦理訓練，以確保學習者經訓練與評量後，具備符合產業要求之能力。

學員參與具 iCAP 標章之課程且通過課程評量結訓後，可獲得「iCAP 證書」。因此，民眾不但擁有最符合業界需要的能力，並能獲得政府認可之品質證書，強化個人職場競爭力，是真正可以確保「學到、用到、做到、達到」之培訓課程品質保證機制，取得符合產業需求的工作技能。各部會亦鼓勵或委託相關專業機構及學校，依據職能基準發展職能導向課程，進而申請 iCAP 課程品質認證，提升培訓產品價值。

另外，勞動部透過職能宣導研習、提供職能相關諮詢輔導、推動產訓策略聯盟...等措施，促進各界瞭解、參與進而認同政府推動職能基準及多元應用之政策。為強化人才國際競爭力，勞動部亦推動各項國際合作，吸取國外發展職能基準與應用之成熟經驗，強化以職能導向之訓練體系，且為便於各界全方位瞭解並取得職能基準及相關資源，建立「職能發展應用平台」(Integrated Competency and Application Platform, 簡稱 iCAP 平台，網址：<https://icap.wda.gov.tw>)，提供職能基準與職能導向課程查詢、職能分析方法、發展指引...等豐富資訊，並連結各部會相關資訊，以有效發揮資源共享效益。

為促進各界瞭解政府各部會在職能發展與應用推動之豐碩成果，並透過實際觀摩具體推動內容，以強化對職能基準發展與應用之認同，勞動部協同各部會辦理「職能基準發展與應用成果活動」，透過靜態成果展示、產業認同宣誓、應用案例分享等活動，並邀請媒體報導，具體展現職能推動與應用成果，期能鼓勵企業優先面試及聘用具有 iCAP 證書者，讓人才培訓端及大專校院擴大職能的多元應用，形成良性的人才供需循環。

論壇議程

時間	議程安排	
0930~0945	長官致詞	開幕式 場地【101CD】
0945~1000	104-106 年職能基準發展與應用成果報告	
1000~1015	認同儀式及合照	
1015~1200	職能 - 打造決斷未來的關鍵資本 專題演講：弘光科技大學老人福利與事業系蔡錫濤教授 案例分享： 1. 社團法人中華人力資源管理協會 /104 資訊科技股份有限公司 鍾文雄 理事長 / 人資暨行政總處副總經理 2. 國泰綜合證券股份有限公司 林健治 營運管理處副總經理 蕭家柔 營運管理處人力資源部襄理 場地【101CD】	
1200~1330	午餐	
1330~14:45	職能應用 I 如何應用職能於企業的招募、選才及留才 主持人 社團法人中華人力資源管理協會 / 104 資訊科技股份有限公司 鍾文雄理事長 / 人資暨行政總處副總經理 分享人 1. 揚明光學股份有限公司人力營運處 林佳琪 副理 2. 台灣國際專案管理師協會 陳俊魁 常務理事 場地【101A】	職能應用 II 如何應用職能發展學校 / 大專院校的職能導向課程 主持人 國立中央大學人力資源管理研究所 鄭晉昌 所長 / 教授 分享人 1. 實踐大學服飾設計與經營學系 劉美蓮 系主任 2. 財團法人健行科技大學推廣教育中心 余采軒 專案經理 3. 世界文創產學經貿協會 李清順 顧問 場地【101B】
1445~1500	中場休息	
1500~1615	職能應用 III 如何應用職能基準發展產業人才能力鑑定 / 認證 主持人 弘光科技大學老人福利與事業系 蔡錫濤 教授 分享人 1. 經濟部產業人才能力鑑定暨培訓 創新推動計畫 陳婉儀 計畫主持人 2. 衛生福利部中醫藥司 賴芳林 專員 場地【101A】	職能應用 IV 如何應用職能發展符合產業 / 企業需求的培訓課程 主持人 中華民國工業協進會 張文龍 秘書長 分享人 1. 財團法人中國生產力中心品牌行銷事業群 王孝成 總監 2. 醒吾科技大學 鍾志明 研發長 3. 中映文化股份有限公司 林文蘭 負責人 場地【101B】
1615-1630	中場休息	
1630~1700	閉幕致詞	

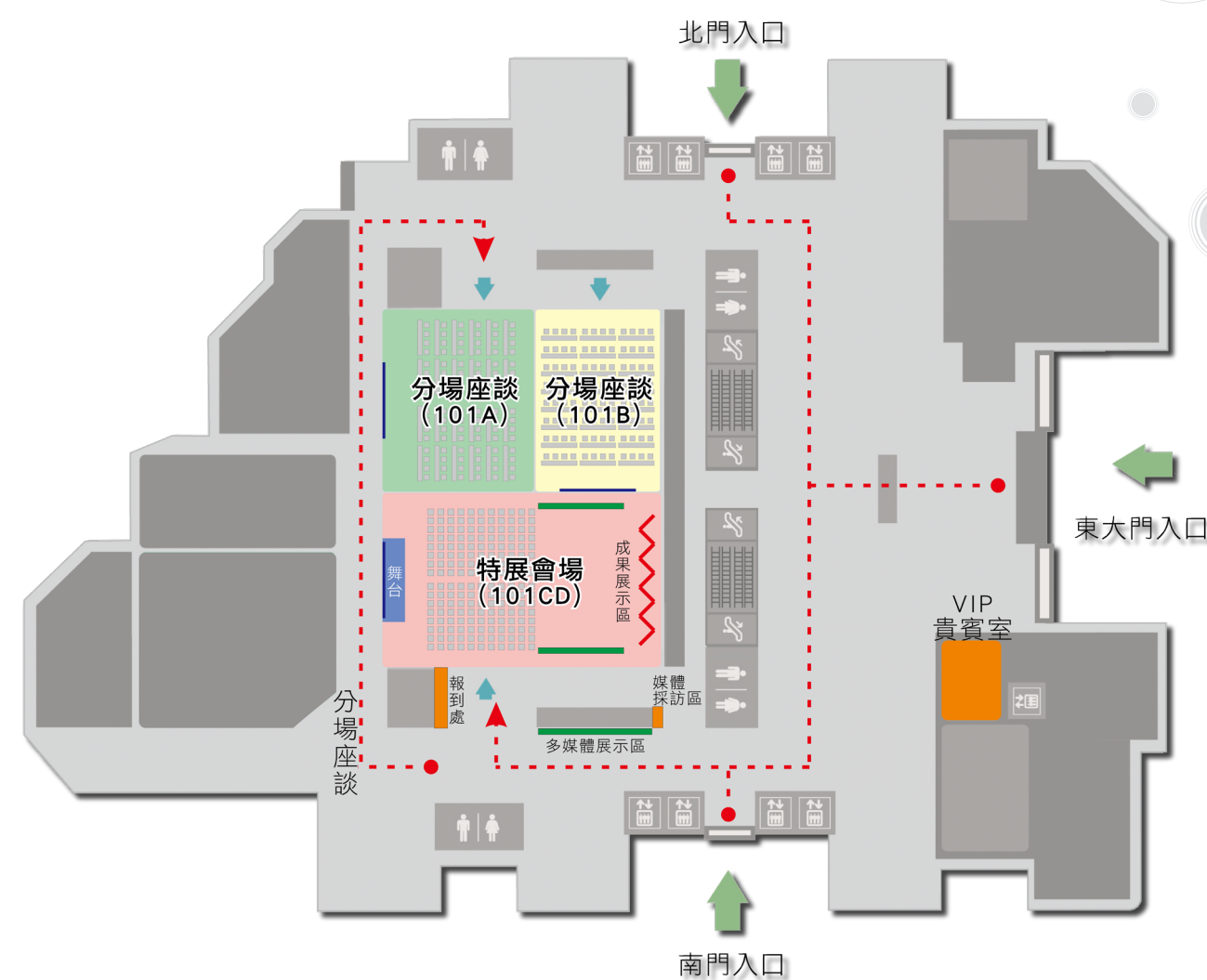
會場資訊

台北國際會議中心 1 樓 101 會議室
(台北市信義路 5 段 1 號)



平面圖

會議場地：
開幕式、專題演講及案例分享：**101CD**
分場座談 I & 分場座談 III：**101A**
分場座談 II & 分場座談 IV：**101B**



專題演講



蔡錫濤

學歷	美國愛荷華州立大學工業科技博士 國立台灣師範大學工業教育碩士 國立台灣師範大學工業教育學士
現職	弘光科技大學老人福利與事業系教授 中華民國跨文化訓練協會理事長
經歷	■ 弘光科技大學管理學院院長 ■ 弘光科技大學人文社會學院院長 ■ 國立台灣師範大學國際人力資源發展研究所教授兼所長 ■ 國立台灣師範大學工業科技系人力資源組副教授、教授 ■ 國立台灣大學兼任副教授 ■ 美國伊利諾州立大學工業科技系助理教授 ■ 美國田納西州立大學工業科技系助理教授 ■ 勞動部國家訓練品質獎決審委員 ■ 勞動部勞動力發展署職能課程品質認證主審 ■ 勞動部勞動力發展署 TTQS 修訂委員 ■ 考試院高階文官培訓飛躍方案評鑑委員
專長簡述	國際人力資源發展、人力資源管理、技術學習

專題演講及案例分享

職能 - 打造決斷未來的關鍵資本

培育決戰未來人才的職能發展與應用

人才的質與量是國家發展及企業組織成長與決戰未來的重要因素之一，而良好的人才培育制度則是提升人才質與量的核心焦點。發展與應用職能基準及職能模型，是國家及企業組織人才培育制度最重要的基礎建設。

職能基準是指由各中央目的事業主管機關所發展，為完成特定職業或職類工作任務，所應具備之能力組合。職能基準可做為國家人才培育政策的參考、國家文官甄選拔擢的指標、產業公協會建置產業職能基準及設計用人標準的依據。學校及培訓機構亦可據以設計規劃與調整課程。國家更可以職能基準為起點，整合公私部門在人力培訓的投入資源，建構國家資歷架構，厚植國家人力資本。

就個別企業組織而言，可參考產業職能基準設計其適用的職能模型，做為人力資源相關功能的準據，包括人力規劃、招募甄選、訓練發展、績效管理與薪酬設計等方面的應用，提升企業組織的人力資本，創造持久性的競爭優勢。

本報告將就國家、社會與產業巨觀的層面及企業組織微觀的實務，分享決戰未來、提升人才質量之職能基準應用的作法。

案例分享



鍾文雄

學歷	中國文化大學勞工研究所法學碩士
現職	一零四資訊科技股份有限公司副總經理暨人資長 社團法人中華人力資源管理協會理事長
經歷	■ 台灣日立（股）公司人事課副理 ■ 台灣固網（股）公司人資暨行政管理處處長 ■ 信義房屋仲介（股）公司人力資源部執行協理 ■ 旺旺集團人力資源總處總處長 ■ 怡東集團人資長暨台灣松誼企管執行副總經理
專長簡述	人力資源管理、勞動法令、人才發展計畫、雇主品牌與人才招聘

職能：打造決斷未來的關鍵資本

企業要能永續發展，必須仰賴資金、技術、設備及人才等資本的投入，其中最關鍵的資本為人才資本。美國管理大師彼得杜拉克便一再強調「競爭力的關鍵在人才」，在東方的管理思維下，任何的競爭態勢下最終還是得人才者得天下。企業創辦人通常對產業前景充滿信心，唯獨最擔心人才梯隊養成不易，人才斷層會造成沒有人才可以開疆闢土。

企業人才資本主要來自於管理人才與關鍵技術人才，如果在新人招募、人才培育與養成，以及職涯發展上能夠結合職能，便能透過工作分析確認職務內容及必備的職能內涵，針對職能缺口或強項訂定個人發展計畫，如此便能精準地發展企業所需的人才。

案例分享



林健治

學歷	國立中興大學應用數學所碩士
現職	國泰綜合證券股份有限公司 營運管理處副總經理
經歷	■ 國泰綜合證券 (2005.03~ 迄今) ■ 國泰人壽 (1990.09~2005.02)
專長簡述	■ 策略型人力規劃與管理效能提升 ■ 領導效能發展與接班管理機制 ■ 企業文化轉型與組織架構設計

案例分享



蕭家柔

學歷	國立中興大學企業管理研究所碩士
現職	國泰證券股份有限公司 營運管理處人力資源部襄理
經歷	國泰證券股份有限公司 - 獲獎紀錄 ■ 2017 年度 TTQS 金牌 ■ 2017 年度金彝獎 - 傑出人才培育獎 ■ 2016 年度國家人才發展獎 ■ 2015 年度 TTQS 銀牌 中華人力資源管理協會 - 品牌管理委員會委員
專長簡述	教育訓練、員工關係、專案企劃

AG2.0 菁英種子轉型計畫 - 職能應用

引言人：林健治
 分享人：蕭家柔

國泰證券自 2013 年配合集團導入職能，於 2014 年正式啟動 AG2.0 菁英種子轉型計畫，投入教育訓練資源，進行經紀營業員改造，在 2015 年更運用 iCAP 架構，建置完成經紀營業員必備的專業職能內涵，並進一步調整其學習地圖及課程內容。

透過完整的培訓計畫及相關配套機制，國泰證券成功地運用職能協助同仁轉型。不僅於 2016 年榮獲金融業首家「國家人才發展獎」、2017 年同時獲得「TTQS 金牌認證」及證基會「金彝獎 - 傑出人才培育獎」。公司複委託業績人均產值從 6 萬元提升至 97 萬元，成長 16 倍，2016 年複委託交易量站上國內券商第 1 名，迄今蟬聯市場冠軍寶座。

主持人



鍾文雄

學歷	中國文化大學勞工研究所法學碩士
現職	一零四資訊科技股份有限公司副總經理暨人資長 社團法人中華人力資源管理協會理事長
經歷	■ 台灣日立(股)公司人事課副理 ■ 台灣固網(股)公司人資暨行政管理處處長 ■ 信義房屋仲介(股)公司人力資源部執行協理 ■ 旺旺集團人力資源總處總處長 ■ 怡東集團人資長暨台灣松誼企管執行副總經理
專長簡述	人力資源管理、勞動法令、人才發展計畫、雇主品牌與人才招聘

職能應用 I 如何應用職能於企業的招募、 選才及留才

分享人



林佳琪

學歷	新竹教育大學數位學習科技研究所碩士
現職	揚明光學人力營運處副理
經歷	■ 揚明光學人力營運處副理 ■ 王品光學人資部主任 ■ 工業技術研究院產業學院副研究員
專長簡述	人力資源發展 (選、育、用、留)

揚明光學的職能模組的開始與應用

1. 從需求到概念萌芽
2. 建立過程
3. 職能模組的三個應用 - 人才盤點、訓練發展、績效考核

分享人



陳俊魁

學歷	臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系博士班 成功大學管理碩士
現職	台灣國際專案管理師協會常務理事暨台北分會長 實踐大學企管系兼任講師 適才顧問有限公司總經理 iCAP 職能導向課程發展與輔導顧問 TTQS 輔導顧問暨教育訓練講師
經歷	■ 台灣知識庫 (股) 公司產品暨專案事業群總經理 ■ 台灣華語文產業推動聯盟 (CLICT) 會長 ■ 數位學苑科技 (股) 公司總經理 ■ 菁英綜合證券總經理特別助理
專長簡述	人才發展、職能分析與應用、訓練規劃與評量、數位學習導入規劃、專案管理、產業輔導

如何應用職能於企業的招募、選才及留才

完整的職能內涵能反映企業各項職務所需之工作任務及能力，因此透過有效地應用職能，可使企業在進行招募時能有明確之求才條件說明，讓求職者更清楚工作內容及能力要求；同時在選才時亦更有機會篩選適合該項職務之員工。另外，由於職能是人才發展之基礎，藉由職能能充分呈現出不同職位、職務間所需能力之差異，並據以發展出各項職務間之成長路徑與績效標準，使員工有更清楚之職涯發展目標與各階段職務應努力達成之績效目標，如此將能有助於企業留才！

主持人



鄭晉昌

職能應用 II

如何應用職能發展學校 / 大專院校的職能導向課程

學歷	美國伊利諾大學教育心理系認知與電腦組 博士
現職	國立中央大學人力資源管理研究所教授兼所長
經歷	■ 美國 Southwest Research Institute 研究員 ■ 淡江大學教學科技研究所副教授 ■ 國立中央大學人力資源管理研究所副教授 ■ 國立中央大學人力資源管理研究所教授兼所長 ■ 全鋒科技董事長特助及研發管理處首席顧問 ■ 中華人力資源管理協會理事、監事、常務理事及常務監事
專長簡述	■ 人力資源管理 ■ 職能與績效管理 ■ 人力資源 e 化管理 ■ 領導與管理發展 ■ 人力資源數據分析

分享人

 劉美蓮	
學歷	實踐大學服裝設計研究所碩士
現職	實踐大學服飾設計與經營學系專任副教授兼系主任 國立中山大學劇場與藝術學系兼任副教授 客家委員會榮譽顧問 中華服飾學會理事
經歷	■ 行政院勞委會職訓局桃園職訓中心正訓練師兼股長 ■ 客家委員會委員 ■ 實踐大學服裝設計學系兼任講師 ■ 國立台灣師範大學人類發展學系兼任講師
專長簡述	■ 服裝設計與構成製作 ■ 立體裁剪 ■ 版型設計

職能導向課程發展與成效

本校建構服裝外銷針織打版師及樣品師的職能導向課程，主要目的是為配合高教深耕計畫，擬定以就業市場為導向，達到產學無縫接軌的課程規劃，以協助解決學用落差問題。同時結合勞動部勞動力發展署「職能基準發展與應用推動計畫」，協助推動我國職能標準制度，落實培養人才，達到學、用合一的教育目的。

職能導向課程發展是使學習者，瞭解學習的意義是為了能用而學，認真的學，以達到就業門檻，藉由用到、學到、達到、做到的目標，使能產學無縫接軌順利就業。發展職能導向課程帶來的效益，從就業學生與業界的回饋資料中發現職能導向課程的目的在於學習成效的目標、功能與期待，從學習成效來看，是人才規格標準化與學、用兩端充分結合的一種課程規劃，本校推動職能導向課程透過勞動力發展署、教育部與本校及相關業者跨單位合作整合，充分應用資源達成共識，並藉由完整職能依據流程 ADDIE，展開嚴謹的課程設計與相關訓練活動等，本訓練計畫具體成效，目前統計就業率達 75%，平均薪資約 3 萬元以上，另從就業學生與業者追蹤意見調查報告資料顯示，滿意度 95%，就此而言，為了產業發展與提升年輕人的就業力，職能導向課程的推動與發展，值得我們繼續加油！

分享人



余采軒

學歷	國立中正大學主修成人及繼續教育學系 輔修社會福利學系
現職	財團法人健行科技大學推廣教育中心專案經理
經歷	■ 健行科技大學推廣教育中心行銷企劃組訓練管理師 ■ 中正大學成人及繼續教育學系研究暨教學助理 專案經歷 ● 107 執行綠建築室內設計實作班 ● 107 執行 TTQS 評核 ● 勞動部 106-107 年產業技術人才培訓據點 - 電子及資訊產業 ● 勞動部 104-105 年產業技術人才培訓據點 - 電子資訊產業 ● 勞動部 104-105 年產業技術人才培訓據點 - 機械、機械、金屬及相關製造業 ● 勞動部 105 年失業者職業訓練專班 課程認證 ● 網頁設計實戰菁英班 iCAP 職能導向課程品質認證 ● 106 執行大數據及電商行銷班 iCAP 職能導向課程品質認證 ● 105 協助執行 Android 手機程式設計班 iCAP 職能導向課程品質認證
專長簡述	教育訓練規劃、課程設計與執行、職能分析、市場分析

職能導向課程導入經驗分享

因應勞動部的政策推動以及彌補培訓與業界的落差，進而導入職能發展與應用，期望透過完整的 ADDIE 教學模組提升培訓品質以及各階段的相關利益人提出的意見進行討論與修改，於執行中徹底執行並隨時觀察受訓學員學習狀況。最後將學習評量回收並提出改善方案以利下次課程規劃。將職能導入課程需要透過不斷的溝通與修改，過程較為繁瑣，但是這樣的完整規劃的確能確保課程品質，也能有效降低職能落差，讓受訓者於訓後能順利進入職場，而且都能穩定工作，達到促進就業，提高就業率。

分享人



李清順

學歷	私立新埔工專機械工程科
現職	世界文創產學經貿協會顧問 iCAP 職能導向課程發展與輔導顧問 TTQS 輔導顧問
經歷	<u>參與職能發展經驗</u> ●擔任磐石保經職能導入專案統籌者，發展職能導向課程且通過 iCAP 認證，成為第 1 家取得 iCAP 之企業 ●接著陸續輔導企業、學校、訓練機構通過 iCAP 認證，累計 19 門課程 <u>業界經歷 30 年，跨兩岸七省市，曾任職務如下</u> ●磐石保險經紀人股份有限公司副總經理 ●磐石保險經紀人股份有限公司歷任銷售、組織發展、業務管理與總公司訓練、業務行政、展業部門主管職務 <u>訓練：勞動部勞動力發展署「訓練規劃與評量....」第 5 期合格結訓</u> <u>職能導向課程專欄分享</u> ●經濟部人才快訊 201507 電子報、勞動 ●勞動力發展署 iCAP 電子報 201503 期、201601 期、iCAP 快遞 201702 期
專長簡述	■人力資源發展 ■課程設計 ■企業講師訓 ■保險銷售、組織發展及經營管理 ■教學影片拍攝、剪輯與製作

如何應用職能發展學校 / 大專院校的職能導向課程

從事教育工作者是否有這樣的期待：學生與家長認可學用合一的課程，且受產業界高評價並願意聘用該系畢業的學生？

以上是取得「職能導向課程」品質認證的二位系主任，回饋經由課程認證達成此期待；今整理發展歷程，供有此期待的教育工作者借鏡。

首先是挑選認證課程，以系上有特色且產業需求量大為優先；接著上「iCAP 職能發展應用平台」搜尋可引用或可參考的「職能基準、職能單元」，並經產業、職能、課程設計之專家會議，確認培訓對象的職能內涵表；再經重組後排出「課程地圖」。

其次訂出可評量的教學訓練目標，與涵蓋所有職能內涵（知識、技能）的課程內容，及規劃適切的教學方法和其教材與教學資源；再來環環相扣的評量方式、程序、工具等歷程。

職能應用 III

如何應用職能基準發展產業 人才能力鑑定 / 認證

主持人



蔡錫濤

學歷	美國愛荷華州立大學工業科技博士 國立台灣師範大學工業教育碩士 國立台灣師範大學工業教育學士
現職	弘光科技大學老人福利與事業系教授 中華民國跨文化訓練協會理事長
經歷	■ 弘光科技大學管理學院院長 ■ 弘光科技大學人文社會學院院長 ■ 國立台灣師範大學國際人力資源發展研究所教授兼所長 ■ 國立台灣師範大學工業科技系人力資源組副教授、教授 ■ 國立台灣大學兼任副教授 ■ 美國伊利諾州立大學工業科技系助理教授 ■ 美國田納西州立大學工業科技系助理教授 ■ 勞動部國家訓練品質獎決審委員 ■ 勞動部勞動力發展署職能課程品質認證主審 ■ 勞動部勞動力發展署 TTQS 修訂委員 ■ 考試院高階文官培訓飛躍方案評鑑委員
專長簡述	國際人力資源發展、人力資源管理、技術學習

分享人



陳婉儀

學歷	清華大學高階經營管理碩士
現職	工研院產業學院企劃與推廣組組長 經濟部產業人才能力鑑定暨培訓創新推動計畫計畫主持人
經歷	■ 工研院資訊中心資訊傳播組副組長 ■ 工研院資訊中心資訊網際網路系統整合經理 ■ 海外工業系統分析師 ■ 精業公司程式設計師
專長簡述	■ 產業人才相關議題研究 ■ 職能分析及能力鑑定等相關應用推動 ■ 組織策略研擬推動及制度規劃建立 ■ 資訊系統建置、數位內容與數位學習課程建置

經濟部產業人才能力鑑定暨培訓創新計畫推動作法與成果

我國刻正推動產業創新，需要具實作能力之工程師及高附加價值人才。經濟部於 105 年啟動教訓考用循環推動計畫，統籌推動專業人才能力鑑定，邀集企業共同規劃並優先聘用及加薪獲證者；學校鼓勵在校學生報考，藉以培養符合產業及企業推動升級轉型所需人才。

經濟部依據產業創新條例第 18 條辦理能力鑑定，定位關鍵師級專業人才，辦理之鑑定項目為經濟部轄下重點產業各類工程師、研究人員、行銷企劃等專業人才，由產業公協會等各界推薦，經「經濟部產業人才能力發展小組」通過後辦理。

至今推動 17 項能力鑑定考試，成立 17 個專業委員會研訂制度與推動策略，包括電路板製程工程師、電動車機電整合工程師、天線設計工程師、電磁相容工程師、3D 列印工程師、工具機機械設計工程師、行動裝置程式設計師、行動遊戲程式設計師、巨量分析師、物聯網應用工程師、行動 APP 企劃師、無形資產評價師、食品品保工程師、智慧化生產工程師、色彩規劃管理師、塑膠材料應用工程師、資訊安全工程師。建置過程邀集近千位領域專家（產業界超過一半）建置職能基準，再依據能力落差轉為能力鑑定考科與主題。

獲台積電、聯發科技、鴻海、黑松、葡萄王生技、東台精機、GOGORO...等超過千家次企業簽署認同，承諾優先面試、聘用、加薪獲證者；753 個次大學系所 / 培訓機構簽署認同，鼓勵學生報考並規劃相關課程內容，獲證者初次求職成功率超過 9 成。

分享人



賴芳林

學歷	國立台灣海洋大學食品科學研究所碩士 公務人員高等考試檢驗類科及格
現職	衛生福利部中醫藥司專員
經歷	■ 衛生署中醫藥委員會薦任技士 ■ 衛生署中醫藥委員會編審
專長簡述	■ 中醫藥衛生行政 ■ 民俗調理產業發展輔導

民俗調理管理與發展

為提升民俗調理業服務品質，本部 104 年起建置「傳統整復推拿初級技術員」及「腳底按摩調理員」二項職能基準，陸續輔導 10 個團體通過職能導向課程品質認證 (iCAP)，作為從業人員教育訓練標準化及技能檢定之參考。

目前已完成「傳統整復推拿」技術士技能檢定新職類開發作業，包括職能基準、教育訓練制度、報檢資格及技能檢定規範等，送交勞動部技能檢定中心作為技術士技能檢定考試之準據。本部今年將再輔導 5 個團體申請職能導向課程認證，以落實推動訓、檢、用合一之產業人才培訓政策。

在法規教育課程單元部分，為因應從業人員考試需求，104 年起至 106 年底已辦理 77 場法規教育訓練活動 (共三階段)，協助 12,910 人次取得教育訓練合格證明書，進行列冊作業，並公布於本部民俗調理專區，供各界查閱。

主持人



張文龍

職能應用 IV

如何應用職能發展符合產業 / 企業需求的培訓課程

學歷	國立臺灣師範大學工業科技教育學系博士
現職	中華民國工業協進會秘書長
經歷	■ 勞動部國家人才發展獎複審委員 ■ 經濟部新創事業獎初審委員 ■ 衛福部全民健康保險會委員 ■ TTQS 評核委員
專長簡述	人力資源管理、創業管理

分享人



王孝成

學歷	中原大學心理學系
現職	中國生產力中心 品牌行銷事業群總監
經歷	■ 中國生產力中心 品牌行銷事業群總監 ■ 中國生產力中心 知識分享與客服中心副主任 ■ 中國生產力中心 電子商務組經理 ■ 中國生產力中心 資訊運籌服務組系統工程師 ■ 啟台資訊軟體 自動倉儲及物流部系統工程師 計畫經歷： ● 2017 經濟部國貿局委託紡拓會國際行銷計畫 - 織宇企業國際行銷第三期 - 計畫主持人 ● 2017 臺北市綠色產業推動計畫 - 協同計畫主持人 ● 2017 內政部營建署人本道路建設平台建置計畫 - 計畫主持人 ● 2017 經濟部中小企業處臺灣智慧旅遊自由行網實群聚計畫 - 輔導顧問 ● 2017 經濟部中小企業處單車騎乘美學國際拓銷群聚計畫 ● 2016 太平洋自行車群聚跨境電商計畫 - 輔導顧問 ● 2016 福佑電機 B2B 電子商務國際行銷輔導計畫 - 輔導顧問 ● 2016 經濟部國貿局委託紡拓會國際行銷計畫 - 織宇企業國際行銷第二期 - 計畫主持人
專長簡述	活動企劃、行銷企劃、數位行銷、系統規劃、系統開發、手持裝置開發、資料庫管理

中國生產力中心餐飲業職能導向課程分享

財團法人中國生產力中心，為國內重要的專業課程訓練中心，協助企業辦理課程內部訓練，並於北、中、南三區分別取得訓練機構 TTQS 金牌，本中心提供課程涵蓋主管職能、人力資源、財會金融、後勤管理、品質管理、研發管理、生產管理、品牌行銷、流通服務、企業創新工具、資訊應用等全方位訓練課程。

台灣餐飲業連鎖化趨勢慢慢成形，中國生產力中心為引導出連鎖餐飲業成長發展潛力及主管人才培訓需求藍海，發展「連鎖餐飲業區域主管（四級）職能課程 - 新進區域主管基礎課程」、「連鎖餐飲業店主管職能課程 - 高績效店長班」等 2 門課程，透過管理手法之導引，培養店主管應用更精準之分析能力，突破經營盲點，協助連鎖餐飲業業績更上一層樓。

分享人



鍾志明

學歷	國立政治大學企管博士
現職	醒吾科技大學研發長
經歷	■ 台灣經濟部所屬財團法人商業發展研究院副所長 ■ 台灣上市公司合作金庫金控股份有限公司獨立董事 ■ 台灣中小企業信保基金監察人 ■ 上海佳杏軟件科技有限公司副總經理 ■ 誠杏科技股份有限公司醫療事業部副總經理 ■ 溫世仁基金會越南餐飲市場研究計畫主持人 ■ 爾富便利超商傑出店長培訓講師 ■ 台灣美食國際化人才培育計畫 - 推動國內餐飲連鎖業者建立內部訓練體系合作計畫主持人
專長簡述	策略管理、行銷管理、專案管理、流通管理、職能發展

企業才是職能導向課程的主角

勞動部「職能發展應用平台（iCAP）」彙整各部會所建置之職能基準，協助企業重新檢視並修正以往僅描述工作範圍、職責、任務的工作說明書，發展為企業內部適用的職能系統（或模型），使各項職務具有明確的價值與行為，並讓擔任該職務的同仁確實瞭解職務內涵及重要性，有助企業整體績效之達成。從上述可知，企業必須理解，「企業」才是職能導向課程發展的主角，而非辦課單位。所以要發展出符合企業需求的職能課程，企業必須從被動改為主動，才能發揮辦課單位與職能專家的輔助角色，若主客易位，職能課程的發展終究是事倍功半。

分享人



林文蘭

學歷	政治大學心理研究所
現職	中映文化股份有限公司負責人
經歷	■ 太毅國際 / 廣見企管合作講師 ■ 凱創管理顧問公司訓練顧問 ■ 聯合利華公司訓練經理 ■ 奧美廣告公司研究員
專長簡述	專研人力資源發展、職能模型建置、教學設計、企業導師制度、看電影學管理

20 年來的職能訓練歲月

自 20 年前在心理研究所修學期間接觸到美國哈佛大學教授 Dr. McClelland 及 Spencer & Spencer 所提出的 Competency 學理，到進入跨國外商集團親身經歷職能於策略人資的運用，到轉戰訓練顧問後經歷的各種職能模型建置與訓練客製實戰，到現今投入勞動力發展署的職能基準建置與職能導向課程應用推廣，歷經了一段與職能為伍的人生歲月。要如何將職能運用於訓練發展？用 20 分鐘濃縮分享 20 年的精華。

MEMO