

110年度
企業人力資源提升計畫
充電起飛計畫
小型企業人力提升計畫
成功案例

矽格股份有限公司
高柏科技股份有限公司
遠東巨城購物中心股份有限公司
信通交通器材股份有限公司
普瑞博生技股份有限公司
利淘股份有限公司

目錄

110年度 | 成功案例

企業人力資源提升計畫

矽格股份有限公司	02
高柏科技股份有限公司	04
遠東巨城購物中心股份有限公司	06

充電起飛計畫

信通交通器材股份有限公司	09
--------------	----

小型企業人力提升計畫

普瑞博生科技股份有限公司	12
利淘股份有限公司	14

110年度

企業人力資源 提升計畫

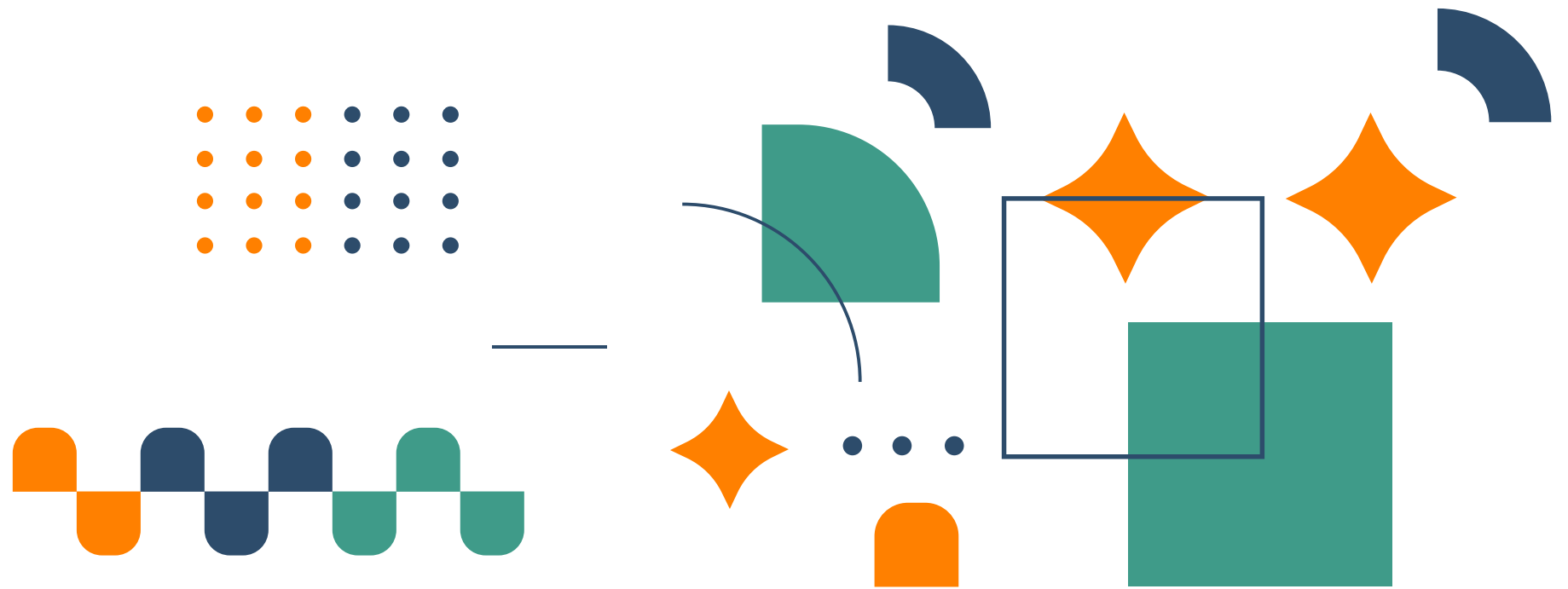
成功案例



矽格股份有限公司

高柏科技股份有限公司

遠東巨城購物中心股份有限公司



持續優化人才資產 為企業挹注不間斷的成長動能



做為國內首屈一指的封測廠，矽格股份有限公司無畏疫情，已連續二十五年成長獲利，擁有市場內最先進科技水準的設備、技術及生產線，加乘精確的市場定位策略及藉由併購壯大完整產品線外，善於整合資源的矽格還持續不斷地優化並提升員工的競爭力，並靈活利用企業人力資源提升計畫，打造符合市場及客戶需求的人才資產，為矽格挹注不間斷的成長動能。

以IC封測起家的矽格，在2021年調整經營策略，將整個產品線全部整合到測試服務範疇，並專注在與通訊相關的射頻(RF) IC 與電源管理晶片(PMIC)，隨著市場定位的聚焦，加上併購效益持續快速發酵，矽格的營收與獲利不斷創歷史新高，更創下連續二十五年，年年有成長的驚人記錄！近年矽格集團更布局自駕車、電動車及AI人工智慧應用晶片的投資，效益已逐漸顯現，且陸續有新客戶的驗證導入，預期對未來的成長將有莫大的助益。

- 營業項目：半導體封裝測試服務
- 員工人數：2400名
- 成立日期：民國77年12月15日

- 地址：新竹縣竹東鎮北興路一段436號
- 電話：(03) 595-9213
- 網址：<http://www.sigurd.com.tw>

人才是科技廠的決勝關鍵 依據營運目標、任務職能及 客戶需求規劃訓練內容



自設立以來即致力於產品品質之提昇，除不斷引進自動化生產設備及品保檢測設備外，素質優良的員工更被視為是驅動成長的重要資產，對此，矽格人事行政處資深處長林汶指出，「面對日新月異的市場競爭，對科技廠來說，人才尤其是決勝關鍵，除了要擁有符合企業未來營運方向的職能外，從客戶及市場端的要求及回饋，也成為我們優化員工職能的重要方向。」她進一步舉例，矽格所合作的車用IC客戶不乏國際品牌大廠，不僅會要求矽格的生產品質的各項環節需要達標，整個測試的能力也在稽核之內，「其中，某家車用IC客戶就特別提出依據不同的職務類別需要對應的英文能力，並給予提升能力的建議方向，包含要上什麼樣的課程、需要多少時間達到多少分數等，如果我們沒有持續進步，就無法符合及滿足客戶的需求。」

相當倚重教育訓練的矽格，固定的訓練實體課程外，還超前啟動e-learning來增加訓練的便利性，至於內容策劃上，林汶分享主要是以三個方向來執行規劃，「首先是依照高階主管以組織策略的短中長期發展需求，依據策略目標發展當年度的整個人才發展方向與目標；第二個則是從部門任務需求出發，在每年度的第四季由各部門提出；而最後一個，則是上述已分享的，透過市場趨勢跟客戶的需求，強化該方面的職能。」

相當嫻熟於教育訓練的執行與推動，企業人力資源提升計畫(簡稱大人提)可說是協助矽格推動落實教育訓練的重要武器。林汶說，「我們參與人提計畫已非常多年了，對矽格而言，人提計畫的一大功能就是能夠幫助我們持續不斷去檢視教育訓練的架構方向及成效。」



在明確的架構及課程規劃下 提高訓練執行的效度

「人提計畫因有明確的架構及課程規劃，也能讓我們借力使力去影響部門主管，提高受訓意願，並減少人才能力的落差。因此，除了在職訓練所需要的專業技術課程會放置在人提計畫裡，客戶指定的特別訓練計畫，像之前提到的英文認證，就可以藉由人提計畫聘請專業的講師，並規劃出系統性的課程；而另外像是TTQS人才品質系統的輔導，也能讓我們藉由PDDRO的循環，完整完成計畫的設計、落實目標及成果驗收。」林汶不忘強調自己之所以相當支持人提計畫的原因，「因為他就是一個精神指標，協助我們HR人員更師出有名，更好讓計畫成功落地。」

面對市場的激烈競爭，企業仍能逆勢成長，林汶感性地說一路上有很多貴人相助，「感謝勞動部勞動力發展署桃竹苗分署，一直以來給予矽格非常多的鼓勵，而透過彼此良好的互動，也激發了不少創意，甚至能為企業爭取到更多的整合資源。所以我一直很鼓勵團隊，要常去請益，建立良好的互動關係，不但能獲得更多的資源，也能成為我們持續優化的動力，畢竟時代在前行、客戶也是，惟有持續往向提升，才能持續驅動成長！」





聚焦未來發展 透過教育訓練厚植競爭力

- 營業項目: 導熱介面材料
- 員工人數: 156名
- 成立日期: 民國92年12月8日

- 地址: 桃園市桃園區大仁路50巷33號
- 電話: (03)361-8899
- 網址: <https://www.tglobalcorp.com/tw>



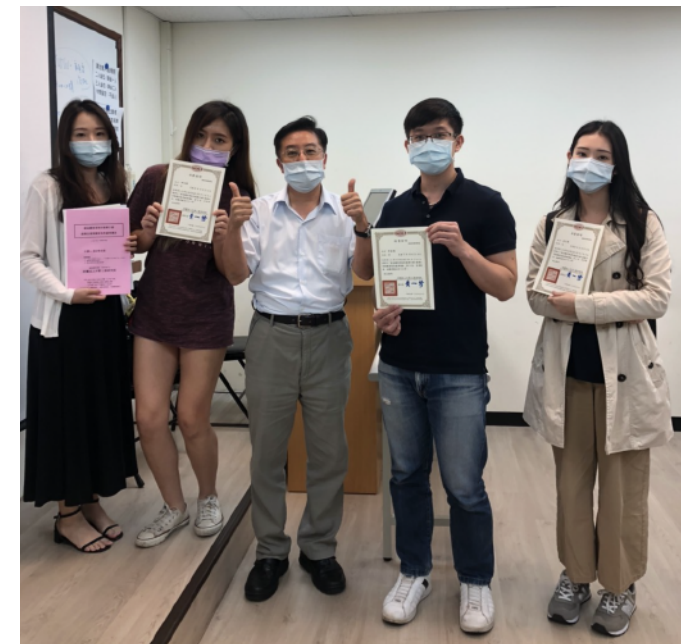
成立於2003年的高柏科技，憑藉長期累積的技術實力和銷售經驗，成為深獲全球客戶肯定的專業散熱、導熱、解熱與熱工程專家，並提供完整的散熱產品與服務的客製化解決方案，為了強化研發與製造能量，高柏不僅做了許多紮根動作，還相當重視教育訓練，並善用企業人力資源提升計畫協助企業培育更多人才，進而在未來公司發展上能夠持續提昇競爭力。

作為全球散熱產業界極少數能提供全方位產品與服務的廠商，同時專注於全方位解熱方案的研發及材料製造與銷售，高柏科技透過累積多年的研發成果及銷售經驗，提供客戶最合適的熱工程解決方案。多年前更意識到未來5G、電動車商機必定蓬勃興起，且衍生莫大的散熱需求，因此及早展開相關研發布局，現今針對兩大熱門主題，皆能提供對應解決方案，將觸角拓及電動車、5G、AI、醫療、伺服器商用領域。

有鑑於新興電子產品，憑藉任何單一散熱產品都不足以解決發熱問題，必須借重



複合式產品與服務，這也提供了兼具熱模擬服務及完整產品線、並擅於打造客製化模組，對於提供一條龍完整服務的高柏而言，未來的市場成長潛力相當可期，也因此，不斷精進熱工程技術的高柏，為了全面提升競爭力，相當重視教育訓練，透過不同形式的內外訓課程，為競爭力加值。





教育訓練內化為企業文化 以內外訓方式為員工賦能

對此，高柏科技訓練專員黃正樺表示，儘管自己的年資尚淺，但高柏在落實員工教育訓練卻已行之有年，不管是企業內部自己主導的計畫，還是申請企業人力資源提升計畫(簡稱大人提)，受訓人數都有顯著的成長。

而他也進一步分享，「對於公司的教育訓練來說，近兩年的重心在於ISO認證，以去年為例，就是在執行16949的認證；主要的原因是為了接軌國際市場，特別是一些特殊規格的产品，得透過認證才容易進行國際的銷售。」除了推行ISO認證外，與各部門相關的職能訓練也持續進行。

無畏國外嚴峻疫情，高柏依舊在2020年逆勢成長，總營業額提升至少10%，繳出一張亮眼成績單，「雖說認證或管理類的教育訓練課程不容易很快看到成效，但持續訓練，的確是能為員工賦能，並對企業成長有所助益。」黃正樺說。

在高柏，教育訓練早已內化成企業文化的一部份，不僅老板支持，員工也十分認同及積極參與，「每回提到訓練，一

定會提到人提計畫，顯見人提在公司的教育訓練已根深蒂固了。」黃正樺表示，「高柏是一家員工組成年輕的公司，員工平均年齡在25-35歲，學習態度及意願高；我們除了投入大量心力於前端的研發，這兩年來行銷業務端也花費不少心力在教育訓練。因此，針對大人提的規劃，並非是把年度所有的課程都擺進去大人提，以ISO為例，因課程太過繁瑣，就沒有歸到大人提，而是延請專業的顧問公司協助；反而是像近來很流行的GA這一類的行銷課程，便會去申請大人提的計畫及補助。」

「我們會依據不同的目的、需求、繁瑣度等去進行規劃我們的課程，像ISO就是採用內訓方式，至於大人提就成了能夠靈活運用的外訓資源。此外，有一些師資或課程，不見得是企業自己能夠延攬或是規劃的，大人提在這方面也能提供相關協助。」黃正樺說。



教育訓練精神在於潛移默化 為有心人創造學習機會就會有收穫

而對於下一步的訓練規劃，黃正樺指出，「將與內部討論是否能夠進一步執行核心職能課，除了考量核心職能必須得用由勞動部的師資才能提供補助外，再者，很多企業會認為核心職能的訓練似乎看不出用處，但我認為教育訓練最重要的精神就在於潛移默化，倘若今天有十個人去上課，儘管只有五個人吸收，仍是有收穫，只要有心的人願意去學習，就是有用處。」

黃正樺說自己相當喜歡高柏的企業文化，特別是對像他這樣的新人而言，必須吸收的知識很多，「在推行上，其實也會遇到蠻多困難的，但是在這裡，從上

到下全體員工很支持，也會讓我們更加積極願意去規劃對企業、員工有用的訓練課程。」

在獲取資訊易如反掌的時代，黃正樺分享只要鍵入關鍵字就很容易獲得大人提計畫的相關資訊，「另外像是勞動部、職訓局網站或電視廣告，也都會有相關消息，十分便利！感謝勞動部勞動力發展署桃竹苗分署「企業人力資源提升計畫」協助，不見得只是經濟上的援助，所有的事業單位只要老板願意嘗試申請，都有可能產生意想不到的收穫！」



視員工為家人 培育帶著走的能力

- 營業項目：綜合商品零售業
- 員工人數：162名
- 成立日期：民國99年12月02日

- 地址：新竹市東區中央路229號
- 電話：(03) 621-8882
- 網址：<http://www.febigcity.com/bigcity>



Big City遠東巨城購物中心坐落於新竹市東區，是北台灣最大的購物中心，囊括百貨公司、量販店、頂級超市、影城、兒童遊樂場、休閒運動場館、主題式餐廳等多元業態，2020年營業額達133.6億元，榮登全台前7大營業額百貨購物中心，臉書專頁粉絲超越65萬，位居業界第一，並且深耕公益、在地藝術文化與教育等多元活動，成為新竹最暖心的地標！

遠東巨城購物中心於民國101年4月28日開幕營運，走過十個年頭，人氣、營業額與人才培育持續躍進，是全台同業首家且連續2年(2020-2021)拿下HR ASIA「亞洲最佳企業雇主獎」的企業，更以「提升工作體驗的幸福計劃-Big發展x Big健康x Big共榮」獲得2020 AREA亞洲企業社會責任獎人力投資獎殊榮。總經理羅仕清強調，「員工就是公司最重要的資產，遠東巨城把員工視為家人，一齊創新優化，為員工培育帶著走的能力！」

訪談三大部門 匯聚年度計畫



身為一座購物中心，遠東巨城不僅橫跨多元業態，約162名員工更必須面對各種簽約條件的櫃位品牌總公司、約200名委外人員，還有超過2千名的正職專櫃人員與臨時工讀生，挑起促銷、環保、客服.....等多元挑戰，教育訓練正是支援他們的堅實力量。

每年年初，遠東巨城人資團隊就展開教育訓練需求採訪行程，訪談營運管理、物業管理、財務行政三大部門的本部長，了解過去一年的營運狀況、新年度的人才培育願景，並彙總營運方針大會的方向，還會結合考績考核時與每個同仁面談的內容，規劃出符合組織營運目標、部門育才需求、個人生涯規劃的年度教育訓練計畫。

以110年的課程為例，就相當多元實用、切合趨勢所需，包括店櫃改裝作業與注意事項、小電商創業班電商操作教學、門市店面氣氛營造及陳列技巧

、能源管理人員訓練、室內空氣品質維護管理專責人員.....等數十門課程。

除了名為「巨城Big學」的通識基本教育由人資負責規劃、年年更新優化，各個專業領域課程方向則由三位本部長擬定，再送交總經理、董事長簽核確認，成為該年度的教育訓練計畫。為了確保服務品質，遠東巨城持續開設關於營運規則等主題課程，幫助委外人員與臨時工讀生都能做到符合遠東巨城的服務標準，更將進駐廠商視為同仁的延伸，每逢週年慶更會開設激勵課程，邀約專櫃同仁共同參與、締造最佳業績！

為了符合現代人求新求變的需求、持續帶給消費者嶄新的體驗，遠東巨城每年更換四分之一以上品牌及進行樓面改裝，也進一步規畫內訓強化「店櫃改裝作業與注意事項」、「賣場經營與招商技巧」.....等實戰能力。



虛實整合訓練 向心力 ↑ 離職率 ↓

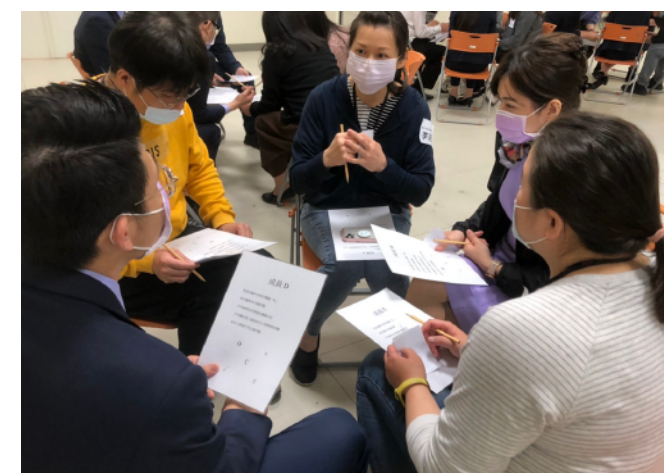
多年來遠東巨城堅持培養內部講師，提升員工的能力與向心力，也強化組織內的經驗傳承、互動成長，例如：近兩年皆規劃「內部講師培訓」課程，引導儲備講師們從開場白、學習目標設定，一直到教案設計、教學方法、學習評量等實用課程規劃。今年由於疫情推升內部講師的需求，遠東巨城順勢將民國110年定為「內部講師授課元年」，也幫助許多講師透過實戰課程演練，逐步蛻變為獨當一面的講台主角。

今年5月起受到疫情影響，遠東巨城有2個月的時間將營業時段縮短為12點至晚上8點，幫助員工休養生息，也持續著培育人才的腳步。原本規劃的部分外訓課程，因為辦訓單位防疫停課而延後舉行，部分課程則採行線上同步教學，或是透過預先錄影方式，同仁可以隨選有空時段上網觀看非同步課程，並輔以人資單位進行的課後測驗確認學習成效。內訓實體課程也因應防疫考量，透過降低每班學員人數、提升開課次數加以因應。

關於教育訓練，遠東巨城一向基於鼓

勵的心態，精選菁英受訓，不惜重金投資在極具潛力的員工身上，例如：曾經選派同仁接受六位數字學費的IT課程、品牌經營策略總裁班，也造就了員工的高向心力與不斷攀升的營業額！根據統計，2016年美國零售業員工的平均離職率是65%，近兩年新冠肺炎疫情讓全球零售業離職、缺工越演越烈！反觀遠東巨城，祭出員工健檢、教育訓練培育等暖心福利，讓員工離職率平均低於標竿同業。

因為疫情、因為數位科技，全球的零售業都正在歷經一場翻天覆地的新局面，展望未來，遠東巨城期許營業額年年推進、逐步邁向百貨購物中心龍頭寶座，也立下許多目標，包括業種全方位、公益最溫心、活動最多元、粉專全台第一、數位服務最精進、智慧停車領先業界.....等，持續與時俱進、虛實整合，善用科技的便利快捷，同步獻上高檔百貨的細膩體驗！特此感謝勞動部動力發展署桃竹苗分署「企業人力資源提升計畫」訓練資源的挹注，公司可以持續投入在教育訓練，以優質人力提供最佳系統整合服務，持續領先地位與創新。



110年度 充電 起飛計畫 成功案例



信通交通器材股份有限公司





聚焦車輛零件 對接電動車趨勢 強化員工職場應用

- 營業項目:運輸工具製造修配
- 員工人數:459名
- 成立日期:民國57年12月31日

- 地址:桃園市龍潭工五路32號
- 電話:(03) 489-2388
- 網址:<http://www.sentecgroup.com/>



信通交通器材股份有限公司(以下簡稱信通公司)聚焦於車輛零件研發、製造，走過超過半世紀的卓越經營，專精於機、汽車污染防治技術，在相關零組件擁有全球先進的生產技術和製造工藝，曾榮獲國家磐石獎、國家品質獎等多項榮譽，是台灣第一個自主研發並成功量產機車觸媒的企業，在中國市場上更是第一個自主研發機車電控噴射系統產品的企業！

信通公司成立於民國57年12月，超過半世紀落實品質、卓越、創新等信念，主要產品包括車輛汙染防治及新能源轉換產品、電子陶瓷基板及半導體封裝OEM，在桃園龍潭設立一廠與二廠外，更在中國(上海、廈門)、越南(河內、胡志明)及印度(哈里亞納)投資建廠，成為一個跨國經營的集團式企業。

以人為本 一社一家 照顧員工

「以人為本，一社一家」是信通公司堅持的理念，落實在教育訓練、員工照顧等層面。信通公司每三年皆制定中期企業發展計畫，而教育訓練則隨之展開。例如：2018年即針對2019至2021年提前規劃，今年則展開自2022年起的三年發展計畫，除了鎖定電動車全球產業趨勢外，也匯聚各部門橫向溝通意見，導入SWOT分析，針對員工不足處加以強化。資源服務部經理蔡龍彬說明，除了每三年的企業發展計畫、每年教育訓練計畫，也透過每周舉行的理級審議會，即時彈性調整員工培育的細節。

信通公司每年教育訓練預算超過兩百萬元，並以每年約10%的幅度成長，並定期安排同仁至日本學習日文，與技術母廠合作，訓練費用由公司支付，員工訓練課程除了來自主管的期許，也納入員工自主學習的規劃。當員工的學習需求能夠對接公司前輩的專

業職能，就會安排內訓課程，若是超出內部同仁專業，則會推派種子員工接受外訓，並在受訓後透過內部講師認證體系，將外訓轉內訓。

信通公司有如一個大家庭，因此近年來刻意納入「親子教養議題」課程，幫助員工在人際交流、表達溝通、代間互動.....等方面都能有所成長，信通公司所有員工都已參與過相關課程。蔡龍彬經理進一步說明，「管理幹部與部門同仁的互動中，有很多都能應用親子教養的理論與做法，讓彼此的溝通更正面、更高效。」





跨國跨部門協作 虛實整合新常態

近年來信通公司成長為跨國經營的集團式企業，對於跨國協作、團隊精神更為重視，除了透過為期兩日的教育訓練強化跨部門交流外，也善用運動激發夥伴、隊友的團隊精神，例如：鼓勵參加鐵人三項賽事，同仁們總會相約揪團訓練、組隊參賽，將情誼從辦公室延伸至運動場上！

2021年5月起因應防疫需求，信通公司採分流上班，除了第一線生產單位持續在工廠運作，其餘員工皆在家工作，教育訓練也因此全面轉為線上遠距進行。蔡龍彬經理說明，初期出現出席率陡降等亂象，經了解後發現是因為硬體與技術問題，例如：網路連線中斷、家中頻寬不足、不熟連線方式.....等，第二個月起出席率就回到疫情前的正常水準。

線上教育訓練對於師生來說都是全新體驗，也有著全新的挑戰。為了幫助講師班級管理、炒熱課堂氣氛，信通公司總會挑選幾個活潑的同仁擔任發言先鋒，除了彼此討論，也勇於發問，增加課程中的互動，讓講師更有教

學動力，帶動學習成效！

受惠於多年前就拓展海外生產據點，信通公司在遠距線上互動已累積充足的經驗。由於在越南與印度設廠，每當新機台在台灣調校完成送至越南或印度，主責的工程師就必須一同前往、教導當地團隊使用，也衍生出每年動輒破千萬元的差旅費！信通公司因此在5年前導入Cisco Webex，加上近年導入Microsoft 365中的Teams與SharePoint，台灣工程師透過視訊會議就能指導海外團隊操作機台，省下龐大差旅費，也讓信通公司超前佈署虛實整合的團隊溝通新常態。



協助組織創新 伴隨企業升級

信通公司期待員工接受教育訓練後，能夠提升職能，並將所學應用在工作實務中，幫助信通公司創新成長。蔡龍彬經理舉例說明，塑膠粒是信通公司產品重要的原物料，同仁至財團法人塑膠工業技術發展中心上課後，了解到原料物性分析、溫濕度保存條件.....等專業知識，更進一步幫助信通公司善用生產線多餘的邊料，透過回收、再利用製成塑膠粒原料，除了信通公司自用還能對外販售，既環保又增加收益，更是教育訓練成果的最佳展現！

身為一個走過半世紀的企業，信通公司因應市場變化不斷成長、轉型，在接軌電動車產業趨勢、升級轉型的過程中，對於資深員工的心情也溫暖包

容、陪伴輔導！蔡龍彬經理分享，燃油車仰賴化學、機械人才，電動車注重電力、電子專業，資深員工難免有著邊緣化的危機感。信通公司已盤點自身的關鍵技術能力，發展出「科技樹」概念，將引領資深員工與新進同仁，共同朝向電動車市場邁進，不論是研發、生產、生管、後勤等部門的團隊成員，都能夠對接信通公司未來的事業發展，包括機械、橡膠、電子電力、半導體封裝.....等不同領域，在集團內有所發揮成長！特此感謝勞動部勞動力發展署桃竹苗分署「充電起飛計畫」協助，使公司可以持續投注在教育訓練，讓每一位同仁都能在職場持續學習。

110年度

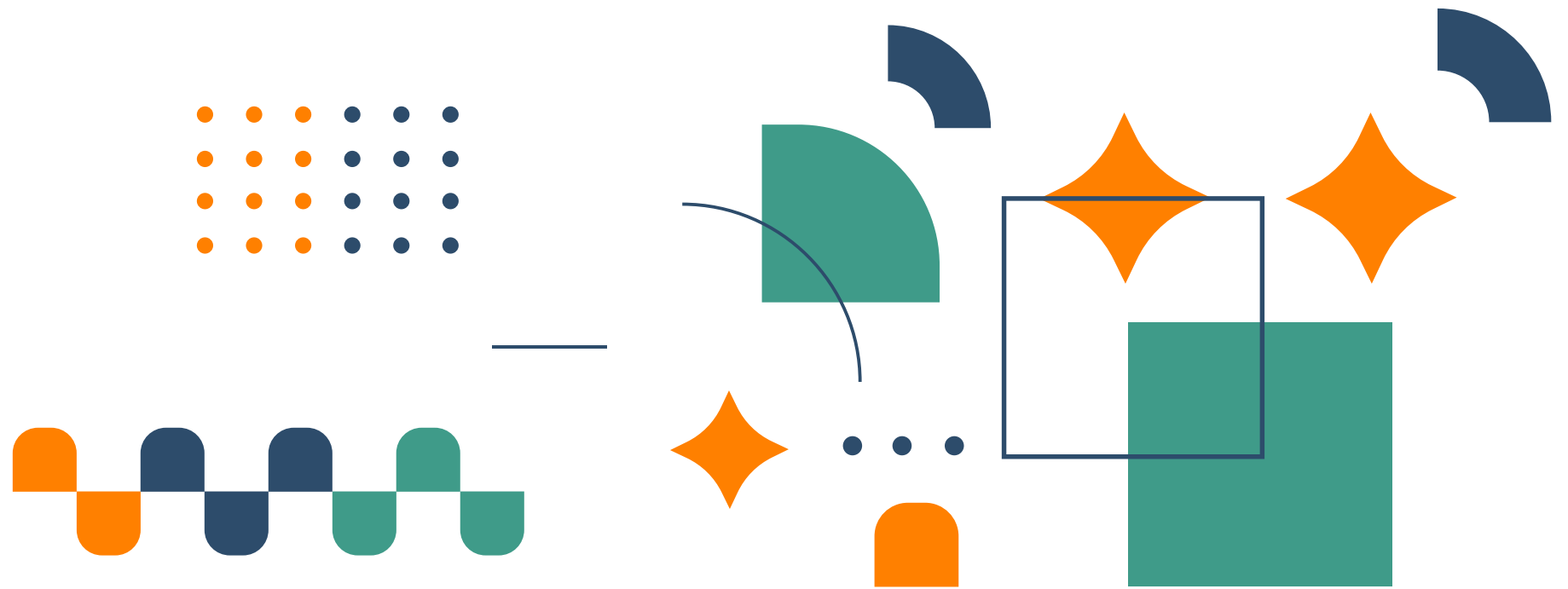
小型企業 人力提升計畫

成功案例



普瑞博生技股份有限公司

利淘股份有限公司





謹守法規 接軌國際 培養員工跨界職能



普瑞博生技股份有限公司聚焦於專業高階血液淨化醫材，獲得天使投資人基金挹注，進駐並投資竹北生醫園區，致力運用「雙離子電性偏差表面塗層技術-ZISC-bias technology」以改善血液過濾效能，並自創PuriBlood、PuriVet雙品牌行銷國際，是備受矚目的生醫新創新星。

歷經長達10年的基礎技術深耕，普瑞博生技股份有限公司創立於民國105年，核心血液分離技術由世界頂尖薄膜研究中心（RDCMT）支持，與RDCMT共同擁有超過36項專利，建構強大的薄膜核心技術，為台灣第一家擁有血液相關醫療器材核心技術的優勢企業。

- 營業項目：醫材產品研究、開發及製造
- 地址：新竹縣寶山鄉工業東九路11號2樓
- 員工人數：16名
- 電話：(03)668-7199
- 成立日期：民國105年1月27日
- 網址：<https://puriblood.com>

進軍全球 發展高階血液醫材

普瑞博自許為高階血液醫材領頭羊，在研發、生產、採購及品管等層面，皆以最高標準自我要求，品質管理系統通過 BSI ISO13485認證，產品更已取得美國食品藥物管理局（FDA）、歐盟強制性驗證標誌(CE)、台灣食品藥物管理局(TFDA)及泰國、新加坡、印尼、馬來西亞等國上市許可。

自創立以來，公司營收不斷躍升，民國108年營收300萬、民國109年營收3,865萬，民國110年前7月營收已超越前一年的總年營收，達到3,941萬元！營收翻倍成長的背後，有賴整體團隊的精進努力。普瑞博經營團隊以人為本，鼓勵員工學習成長與發展專業，將這樣的信念投注於教育訓練，強化員工專業與跨界的能力，推升產品進軍全球的競爭力！

年底擬定計畫 啓動新年度訓練

每一年的11月份起，普瑞博各部門開始擬定明年度的教育訓練主軸、人才培育需求，聚焦在法規、品保、市場等面向，規劃教育訓練計畫，並對接辦訓單位課程，強化團隊在風險管理、專業法規、優化流程……等面向的能力。

由於生醫產業首重法遵合規，在民國109年就安排員工接受「醫療器材上市法規與設計開發管理實務」課程訓練；近年來公司鎖定歐洲市場開發，「歐盟醫療器材臨床評估簡介與實務」課程有助於員工掌握歐盟的臨床評估指引MEDDEV 2.7.1，強化產品臨床文獻蒐集與評估等能力。





參與訓練 貼近法規 強化職能

研發部資深經理陳曉萍去年參與「新版ISO14971醫療器材風險管理實務訓練」課程，深入了解ISO13485與ISO14971(醫療器材風險管理標準)關聯性與法規變動的細節，「在開發產品時更能貼近法規規範，避免耗時走冤枉路。」她也會主動透過眾多國際E化教育資源，向歐美專家學習生醫產業最新趨勢。

普瑞博有部分員工過往工作經驗非屬生醫領域，製造部副課長陳厚百就是其中一位，進入公司後透過一次次的教育訓練，接軌ISO13485(醫療器材

品質管理系統)的品質管理與法規規範，落實在生產現場的製程優化中。

每年的教育訓練持續強化各部門員工的職能，品保部品副理邱琬芯分享，每年都會安排不同同仁參加產品確效、無塵室管理.....等課程，強化生產製造團隊的專業能力。因應各個目標市場的法規也會規劃對應課程，例如今年我國醫療器材管理法上路，同仁就會分批接受相關主題的課程培訓，課程後由受訓同仁向公司內其他同仁分享，達到外訓轉內訓的效益。



疫情數位趨勢 高效線上訓練

今年受到新冠肺炎疫情影響，普瑞博採分流上班、線上開會，教育訓練轉為線上進行，總經理陳彥文觀察到，同仁已漸漸習慣線上模式，少了通勤時間，學習更有效率，他也預見線上訓練將會是未來的趨勢！

邱琬芯分享，由於普瑞博規劃的課程並沒有現場實作演練的需求，因此十分適合線上課程的進行。「同仁參與的課程都是由財團法人塑膠工業技術發展中心(簡稱塑膠中心)開課，在開課前塑膠中心都會貼心地演練步驟、測試軟硬體，

確認線上上課的品質。」

課程由實體改為線上進行後，講師總會在課前提前把PDF講義發給學員，課程前以鏡頭影像進行點名、確認為本人上課，課程中則以視訊搭配講義進行教學，課程結束後安排QA時間，並透過Google表單問卷進行評量，確認學習成效。邱琬芯認為，線上課程最大的好處是不必舟車勞頓，也不必受限於場地與人數，熱門課程不會有搶名額的問題，更不會因為開課地點太遠而無法前往！

多元教育訓練 強化主管能力

面對商場與市場挑戰，人才的即戰力十分重要，除了招募優秀人才外，陳彥文強調，透過「小型企業人力提升計畫」的支持，幫助同仁接受非常多元的教育訓練課程，對於人員精簡的中小企業十分受用，「期許各部門主管除了自身領域的專業外，也能在課程中強化財務、經營管理等多元能力。」

109年度的教育訓練計畫皆百分之百落實，並且連續2年獲得勞動部勞動力發展署桃竹苗分署「小型企業人力提升計畫」經費補助。展望未來，更將秉持領導者、有效性、穩定性與靈活性等公司願景，攜手臨床醫師，提供高品質的血液過濾器產品，滿足各種客製化的需求，持續成為產品創新的領導者！

由於人才培育的共識，普瑞博在民國



打開視野 提高從2B到2C的轉型機會



隨著市場的變遷及行動裝置的普及，讓過去不少專注於B2B生意的中小企業，轉戰或延伸產品及服務到B2C市場。作為專業淨水設備設計生產工廠的利淘股份有限公司(以下簡稱利淘公司)，透過申請勞動部勞動力發展署的小型企業人力提升計畫(簡稱小人提)，為瞄準B2C市場的利淘公司做好打底基礎，過程中透過專家顧問的協助，不僅提高凝聚力，也提高轉型成功的機會，為台灣創造出更多具有影響力的2C品牌。

秉持製造優質好水理念，致力於各種功能濾材的研發，作為專業的淨水設備設計生產工廠的利淘公司，旗下產品包羅萬象，舉凡工業用、家用之大中小型RO逆滲透純水機，到飲水機、自動販賣機、各式過濾濾材、全系列淨水設備之開發、設計與製造等，從設計製造到零售批發完全一條龍服務，而在擁有專業技術的豐厚基底下，利淘公司不以價格做為競爭優勢，反而透過專業的研發團隊，不斷推陳出新，並創新服務，成為台灣淨水設備廠商中的翹楚，外銷東南亞、非洲、中東，甚至歐美各國。

- 營業項目: 飲水機、濾水器批發
- 員工人數: 13名
- 成立日期: 民國92年07月14日

- 地址: 桃園市八德區瑞源街27號
- 電話: (03)365-9955
- 網址: <https://www.nano-meter.com.tw/>

近年來，隨著國外市場轉型，強調在地化生產，購買型態也從過往的整機漸轉成零組件的採買，在銷售量減少及因應家庭、個人對飲用水品質及功能的需求提升下，利淘公司從B2B延伸到B2C，於1996年(1996年是利淘設立年度. 開始做2C約是在2019年)，因應不同的飲用需求，提供優質的產品內外銷，並設置零售網站，直接面對終端消費者。

穩定成長缺乏外來刺激 2B轉型到2C遇瓶頸

一直以來，利淘公司的核心為工廠製造，所面對的主要為企業客戶，當中更有不少是同行，「企業客戶主要是透過採購來完善自身所要銷售的產品或服務，因此對於所要採購的產品或服務本身具備的規格與特質有一定程度的掌握，」利淘公司總經理特助暨業務經理許芯逢說，「然而在轉型面對一般客戶的過程中，就產生『語言溝通』上的落差，像有時我們會習慣使用艱澀難懂的專業術語，但其實那樣並無法打動消費者。再者，利淘公司將近二十年的老員工為數不少，「大家彼此間都很習慣，也很穩定，但會有一個壞處，就是會缺乏外來的刺激，同時也較無法跟上外面市場的轉

變，缺乏像是ISO或是5S那樣的觀念及管理制度，使得競爭力成長得很緩慢。」許芯逢說。





頭兩年啓蒙建立管理制度 第三年強化2C業務銷售

因此，在友人的引薦下，利淘公司申請了針對五十人以下的小型企業、以三年度為單位，可另展延二年的「小型企業人力提升計畫」以提升公司競爭力。「第一年我們主要針對管理範疇，進行基礎觀念的建立；儘管當時報名較晚，課程選擇並不多，但在摸索的過程中，我們就已發現，有蠻多不足之處。」

「總經理一向非常支持教育訓練，因為員工成長對公司當然是一定有助益，」許芯逢表示，「所以在第二年，我們主要針對ISO認證，並透過顧問，進行與ISO所有相關的課程，像TQM(全面品質管理)、5S現場管理法、SWOT分析等，藉由教育訓練，能夠

比較有系統地去執行落實。」在課程結束後，利淘公司也再延請顧問進行後續輔導，開始導入ISO，並於2020年拿到外稽證書。

至於在第三年的課程，許芯逢直言轉型做B2C確實是一大挑戰，而面對不同客層的語言鴻溝，就更需要專業的行銷業務課程來強化。「所以今年度的小人提就會比較偏向在客服端的銷售話術類的課程、文案的撰寫、影音剪輯、甚至社群媒體的經營等等。」儘管目前2C的營業額在利淘公司只佔10%，「但未來2B市場會慢慢流失的情況下，毛利空間大的2C市場絕對得要超前部署。」



提供轉型方向 並協助企業能夠更加精準進行優化

「對中小企業而言，小型企業人力提升計畫不僅能藉由整合性課程提供一個轉型或是強化競爭力的方向，而對於原先沒計畫或是受限於經費的企業來說，也是一個能讓大家提升職能的好方式，但最重要的，還是在眼界的開拓及觀念的被啓發，員工才會從過程裡發現原來自己還能學習這麼多的東西，並有機會活用在工作裡！」許芯逢說，「以利淘公司為例，透過小人提打底及補助後，我們反而能省出更多預算，自己再花錢去尋找更精準

能夠強化我們想要的的能力課程，就好像影片剪輯或者拍攝等更進一層的專業課程，讓能力能夠持續不斷地優化。」

「非常感謝勞動部提供的計畫，也感謝桃竹苗分署積極給予的協助；中小企業真的要能善用政府資源，只要有上課，一定就能從中學到東西！」許芯逢不忘強調。