

一场跨世代的接力： 某机床企业如何让传承变得可复制

文 | MFC 整理

在智慧机械营队的课堂上，学生们操作机台，眼神里闪着好奇与紧张，站在一旁的某机床企业业师，并非采取传统的教学方式，而是手把手带着学生拆解、调整、测试，将抽象的原理化为看得见、摸得着的体验。近两年来，某机床企业积极响应机床协会号召，持续派出技术实力坚强的工程师担任业师。这样的参与，让学生在短短几天内，不只是“听懂”，更能“做出”，对机床产业也因此留下深刻的烙印。

这样的教育现场，正好点出机床产业的核心课题：最难以复制的并不是机台设备，而是能设计、能操作、能创新的“人才”。某机床企业黄怡颖副总经理表示：“我们一直相信，产业的发展关键在于人才。透过和学校合作，希望学生不只学到课本上的知识，也能真正走进产线，把理论和实务连结起来。年轻人有热情、有创意，我们很期待看到他们带着新点子、新视野，和我们一起推动机床产业朝向更多元的智慧化及永续方向迈进。”

在地就学、在地就业的长跑策略

十多年来，某机床企业持续与在地高职与科大合作，合作对象从台中高工、大甲高工，到勤益科大、侨光科大与云科大，合作关系几乎从未中断。公司将这套产学合作设计得相当务实。学生不再只是“打卡式”的短期轮调，而是长时间待在同一部门，从组装基础到整机逻辑逐步累积经验。对于通勤不便的学生，公司更提供住宿协助与租屋补助，减少地理与经济负担。

这种机制让“在地就学、在地就业”不再只是口号，而是真正落地的作法。对学生来说，这是一场长达数年的职涯探索；对公司来说，这是一套稳定、可复制的人才引进策略——把“路”铺好，人才自然来。产学合作的成果不言而喻，留任率高达七成，目前公司内已有约 150 名员工是透过这个管道留下的中坚力量。

客服部吴文彬经理表示，某机床企业想传递给年轻学子的理念很简单——机床产业是一个能深耕、有前景的领域。

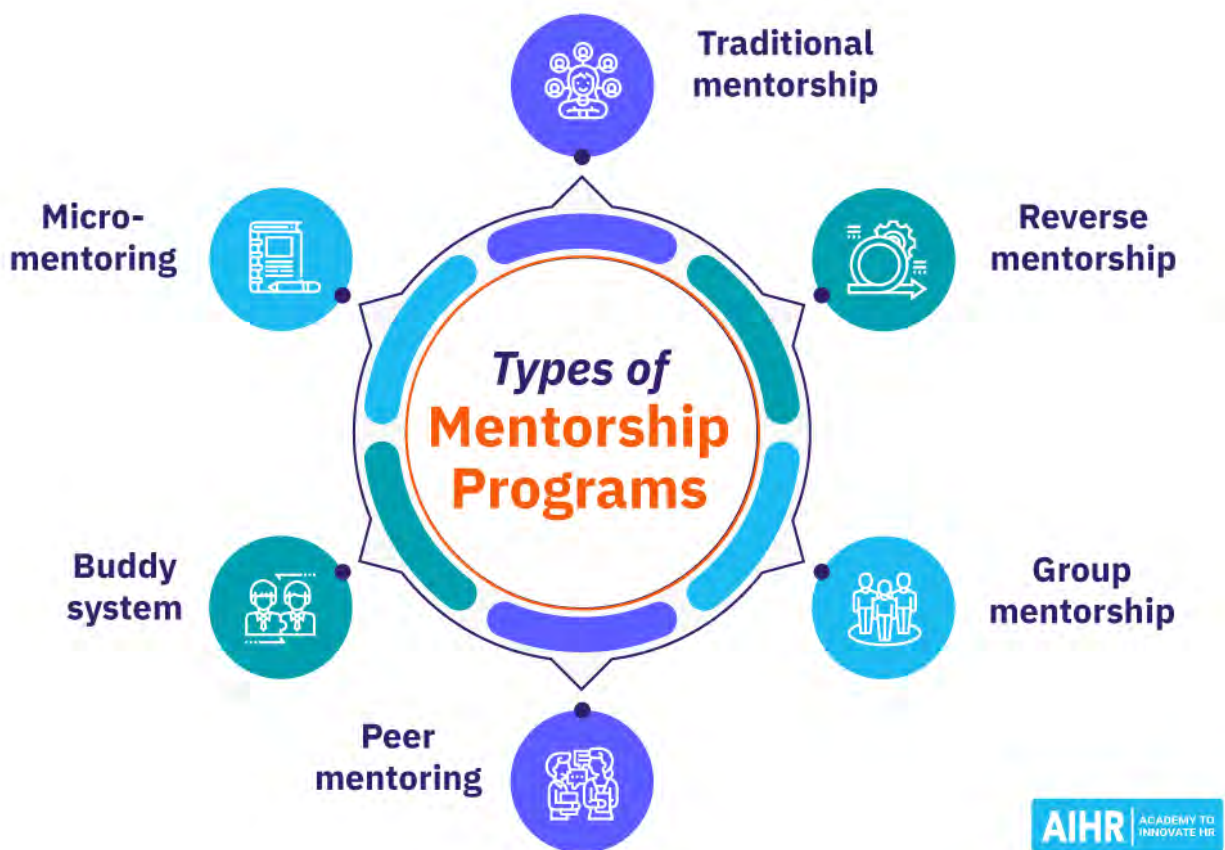
透过产学合作与系统化的培育，每一步都能累积实力。只要愿意学，未来的发展绝对看得见。

导师团：系统化补强，让匠艺传承不再靠运气

如果说产学合作是入口，那么导师计划便是某机床企业的培训核心。五年前，某机床企业决定再往前一步，成立了正式的“导师团”。这不是要取代现场的师徒制，而是站在既有的跑道之上，进行补强与系统化。导师团像韧性骨架，让不同世代、不同背景的人才可以在相同语言与标准上接力。

导师团由三位资深专家组成，专精于机械、电机控制与铲花等关键技术，象是企业的“总教头”，负责统整观念与制定标准。所有新人报到两周内，都必须接受为期五至六天的密集训练。这套课程不只教技能，更重视态度、安全意识与问题拆解，确保新人在进入现场前就具备正确的基础素养。

在训练过程中，导师团安排分组实作，让学员有充分的动手机会。特别是



铲花这项被视为工艺天花板的技术，学员至少要两年才能独立作业。将如此难以传承的技艺，拆解成可以被教与被学的系统，正是导师团的价值所在。

“我们想做的不只是把人带进门，而是把技术与态度结构化地传承下去。”总经理室张安辉协理补充说明。这句话道出了某机床企业的人才哲学——透过系统化的传承、场域化的实战，以及群体性的激励，将过去倚赖个人经验或师徒缘分的技术传递，转化为能够扩散、能够再现的组织能力。

然而，对多数制造业来说，有计划性的编列长期培训费用并不常见，但某机床企业选择这么做，亦是展现对人才

培育的承诺。对公司而言，这是一项人事成本；但从另一个角度看，这是对未来竞争力的投资，因为人才是一切创新的基础。

数位转骨，软件力是新竞争力

面对智慧制造、AI 与净零转型的浪潮，某机床企业并没有选择全面外购，而是把关键软件能力牢牢掌握在自己手中。公司近年开始招募信息背景的人才，与电控工程师混编研发小组，在项目实战中磨合跨域语言。这不仅让公司成功开发智慧排程与加工系统，更带动硬件与软件人才的互相学习。对某机床企业而言，竞争力早已不是“一台机台”能

代表的，而是机台与数位服务能否共同创造价值。

内外竞赛，合力推动人才进化

产学合作与导师团是人才养成的基石，竞赛则是某机床企业推动学习与传承的加速器。某机床企业观察到，全国技能竞赛长期缺乏“车铣复合”与“五轴加工”等高阶项目，而这正是产业最迫切需要的能力。于是，公司决定自办“某机床企业杯 CNC 多轴机技能竞赛”，并与劳动力发展署中彰投分署及虎尾科大合作，补上全国赛事未曾设立的高阶加工项目。

比赛采取团队制，题目难度与实作



比重极高，几乎逼近真实产线情境，因此吸引全国各大专院校踊跃参与。这样的比赛不仅激发学生的学习动能，也迫使学校更积极投入设备更新与课程设计。然而，竞赛同时也让问题浮上台面：许多学校虽然拥有先进机台，却缺乏能真正带领学生的老师。某机床企业因此提出，要把“企业的教学力”转化为整个产业的竞争力，愿意开放场域、共享题库并提供师资协助，从师资端补上缺口，让产业供应链更稳固。

对内，某机床企业则以竞赛作为知识传承的催化剂。疫情期间在线学习需求急遽上升，公司设定目标要建立至少一百门在线教材。为了加速建置，进而举办“影音教学影片竞赛”，并将评分重点放在“自制率”——只要团队能自行完成剪辑、配音与字幕，就能获得更高分。几届下来，各部门的影片品质显著提升，有些作品甚至超越了导师团的水平。更重要的是，员工在制作过程中不仅熟悉了教材编撰，还主动学会应用 AI 工具与数位平台，让数位能力逐

渐成为全员的基本素养。当知识被拍成影片、模块化并纳入教材库，原本属于个人的经验就被转化为能复制、能传承的组织资产。虽然前期投入成本不低，但一旦形成规模，其效益便呈倍数放大。

把这些环节连结起来，某机床企业的人才逻辑便清晰可见。产学合作提供稳定入口与基础养成，导师团深化专业与态度，确保传承完整，竞赛则内外并进，激发动机并扩散知识。三者形成一个从人才引进、技术养成、组织传承到产业扩散的完整体系，让公司不再依赖外部市场，而具备“自产人才”的能力。

制度之外，更靠文化留人

然而，留才不能只靠制度。某机床企业同样在薪酬与文化上下了功夫。公司是业界最早实施周休二日的企业，新厂房全厂空调，甚至设置员工休憩设施。更重要的是，企业强调共享与照顾的文化，能一路传递到各级主管。在这样的氛围下，年轻人能感受到被重视。目前在厂内工作的宋同学就说，当初在产携

合作专班的众多厂商中，选择某机床企业的原因很单纯——薪资制度健全。但真正留下深刻印象的，是工作过程中的收获：“只要愿意学，就一定有所成长。”

看见未来的路，台湾制造起点再升级

某机床企业没有华丽的口号，却有一张清楚的路线图：产学长跑、导师团打底、竞赛拉动、数位转骨。当许多企业在感叹年轻人不愿进来时，某机床企业已经把年轻人“教会、留住、用好”。更重要的是，这套方法并不是专属秘径，而是可以被复制的模式。隐性知识可以被拆解成教材，竞赛能成为推动扩散的引擎，企业成为学校的共学场域，让人才培育成为产业共同工程。

这不只是人才策略，更是一种永续经营的策略。因为在高变动年代，能跨越周期、可复制的，不是一台机台，而是持续育才的能力。而这，也正是台湾制造再升级的起点。MFC