

# 員工訓練與職能發展

員工訓練與職能發展是企業人力資源管理的核心，旨在透過有系統的活動提升員工當前技能（訓練）與未來潛力（發展），以應對工作需求並推動企業策略成長；涵蓋新人培訓、專業職能與管理技能提升、領導力培養、以及促進個人與組織永續發展的多元課程，最終目標是讓員工與公司共同成長。本公司皆依據業務方向、未來策略發展等，規劃完善職能訓練，並制定在輪調作業實施要點，增進從業人員工作歷練機會，培養管理人才並增加組織的靈活性，並為接班人計畫儲備人才。

## ■ 訓練與教育

為培育永續發展所需人才，本公司根據願景策略與文化價值，領導、通識、專業及管理職能，並考量個人績效計劃等面向進行訓練需求調查與分析，綜合規劃公司整體訓練發展課程與活動如下：

項目	目標	訓練方式
新進人員訓練	1. 了解管理制度與公司文化 2. 熟悉生產環境與流程	1. 課堂教學與實作 2. 師徒制度傳承
通識教育	1. 培育員工溝通協調、團隊合作、抗壓及衝突處理等能力 2. 增進身心健全、知性與感性之和諧發展	內部或派外訓練
專業職能訓練	提升各崗位職務執行與發展所需之專業知識及操作技能	內部或派外訓練
基層主管訓練	1. 培養基本管理能力，解決團隊問題 2. 提昇表達溝通能力，建立同仁共識	內部或派外訓練
中階主管訓練	1. 精進管理知識 2. 建立跨領域整合能力 3. 落實執行公司策略目標	1. 內部或派外訓練 2. 增加歷練機會，培養高階管理人才 3. 與國內知名大學合作辦理專班
高階主管訓練	1. 增進表達及溝通、國際觀與外語能力 2. 提昇創新、發掘與解決問題能力 3. 強化領導能力	1. 派外訓練 2. 增加歷練機會，培育全方位人才 3. 與國內知名大學合作辦理專班 4. 國內外短期研討班

本公司每年檢討各單位教育訓練狀況，除達成率外，更檢視同仁所受訓練之內容是否有助於個人職涯發展、強化所需知識與技能，並針對各職能及產業未來趨勢發展，擬定次年度教育訓練計畫，保持企業競爭力。本公司 2025 年教育訓練費用支出為 4,610 千元較 2024 年度(4,311 千元)增加 6.9%，每名員工平均訓練時數為 38.7 小時較去年(39.4 小時)減少 1.8%。

近年來，各單位規劃及執行訓練的原則已逐漸從重量轉為重質，提升訓練成效，近二年度年各職級員工平均訓練時數如下：

項目	職級	2024 年	2025 年
全公司	主管	47.0 小時	52.1 小時
	師級	54.1 小時	50.2 小時
	員級	29.6 小時	31.3 小時

註：主管為二級主管以上人員(含主任、經理等以上人員)

師級包括助理工程(管理)師、工程(管理)師、主辦/專案工程(管理)師及股長

員級包括技術(管理)員及領班

\* 平均教育訓練時數=該類別職級訓練總時數 / 該類別職級年底總人數

## ■ 職務輪調制度

本公司每年第四季啟動一級單位各級職務輪調盤點，規劃及執行員工短中期在不同部門、職位或地區之間進行定期調動。為使人才培育發展與輪調制度得能密切配合，各一級單位於較高職位出缺，擢拔人選時，優先提名表現優異曾任同職位並具外調資歷之同仁，114 年三位師級員工晉升二級主管，其中兩名具輪調不同部門或外調資歷。

## ■ 晉升制度

本公司晉升制度採管理與專業雙軌並行的升遷制度，依員工的特質、專長、職能、工作績效與領導發展之潛力予以晉升，晉升時由用人單位提名且評議其工作績效、經歷、品德操守後，由管理處審查是否符合規章制度資格，再由高階主管決定晉升與否。另亦有訂定基層人員晉升管道，對表現優異之同仁升任股長或師級職位，以維持升遷管道暢通。