

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。