

提升員工職涯能力之員工培訓發展計畫實施情形

一、計畫目的與背景

為落實公司治理精神與人才永續發展目標，公司特別導入 104 人資市集線上學習平台，建立全方位的員工職能提升機制。本計畫旨在：

1. 強化組織專業能力與核心競爭力：透過結構化與多元化的課程設計，協助員工提升專業知識與跨領域整合能力，支撐公司策略發展及治理要求。
2. 落實員工職涯發展與績效連結：將學習成果納入年度績效考核與發展計畫，確保個人成長與組織目標一致，實踐「學習導向績效管理」理念。
3. 推動學習型組織與知識治理：鼓勵員工主動學習，建立知識分享文化，強化知識管理與傳承，達到治理透明與組織持續精進。

二、課程架構與內容設計

本計畫以年度為週期，提供 20 門線上課程，依職能發展與治理需求分為四大面向：

1. 必修法規類：勞動基準法、個資保護、內控內稽制度等，確保符合合法遵要求與治理合規性。
2. 核心職能類：溝通協作、問題分析、時間管理、創新思維，建立組織共同語言與文化。
3. 管理職能類：領導統御、績效管理、策略規劃、團隊發展，培育具企業治理觀念的管理人才。
4. 專業職能類：依部門專業屬性（會計、行銷、資訊、採購等）設計課程，強化專業深度並支持業務目標。

三、執行方式與學習機制

1. 學習方式：員工可於有效年度內不限次數登入平台學習，靈活安排時間；系統自動記錄學習時數與完成進度，供主管及人資追蹤。
2. 考核與獎勵機制：學習參與度與測驗結果納入年度績效考核；優秀學員納入人才庫，優先參與高潛力計畫或晉升評估。
3. 內部治理連動：透過學習數據分析與回饋，支援決策與資源配置；定期檢討課

程成效，確保與公司策略方向一致。

四、期望效益

短期效益：提升員工專業能力與合規意識，增進工作效率。

中期效益：建立學習型文化，促進跨部門協作與創新。

長期效益：形成知識資產，支撐公司治理、永續發展與企業社會責任（ESG）目標。

五、培訓投入資源與實施成果

為確保培訓效益與落實執行，本公司每年投入具體量化資源如下：

- 參與課程人數：140 人
- 平均每人培訓時數：20 小時
- 培訓經費投入：新台幣 160,000 元