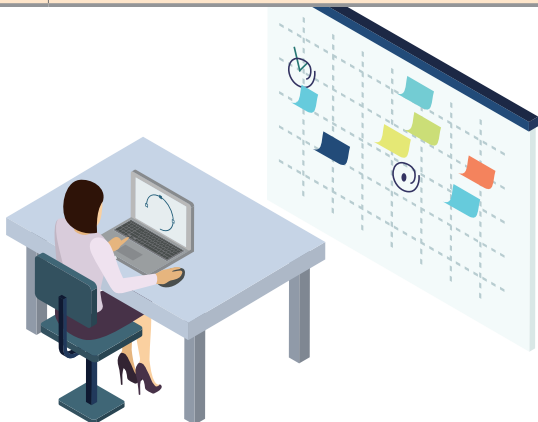


5.2.2 人才培育

重大主題

人才培育

對公司的重要性		以尊重、激勵、規劃未來的用人理念，透過各項學習成長方案，不斷培養出有承擔、能付出及讓更多人成長幸福之有競爭力的人才。
政策/承諾		提供多元化培育管道，發展員工潛能與提升員工績效。
目標	短期	- 透過年度計劃以及月度計劃管理系統，藉由做中學、主管一對一帶領教導、職能資格認證之員工訓練發展體系，於職場中不斷地學習專業技術與管理能力。 - 協助新進人員創造績效卓越成長，不論是從基層晉升課長到經(副)理，亦或是工程師晉升到高級工程師，均有一套完整的短中長期培養規劃藍圖。 - 每月運用個人別KPI績效評核機制，搭配異常管理系統，每日每週隨時掌控工作進度與績效落差，每季透過良善互贖的績效面談，以全面有效率的徹底解決工作問題，讓員工在工作中獲得成就感。
	中長期	透過目標管理、高績效管理系統、組織團隊的管理運作。
當年度投入資源及具體成果		- 實施事業處全員品質教育訓練，加強品質意識提升品質技能。 - 建立人員資格認證制度:規劃各職務階層別能力、訓練藍圖，撰寫教材、設計評核方式與試卷，執行訓練與考核以認證人員能力層級，依據認證能力層級搭配薪資調整。並透過教材的建立與保存達到知識管理的目的。 - 提供員工在職訓練全額費用。 - 教育訓練2023年共5038人次參與，全年總訓練時數8679小時。
負責部門/申訴機制		人資/員工意見箱



對一詮精密來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此一詮精密向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

一、新進人員導引與輔導

新進人員報到前，即會由主管先針對新進員工的職務規劃每一階段的學習目標及訓練內容，以便在新人報到後有系統的提供訓練、學習資源以及工作上的協助，讓新進同仁可以順利上崗。且在每一階段學習結束後，搭配公司的考核制度檢核學員的學習成效確保具備該階段所需要的工作技能。除此之外，每位新人皆指派一位資深員工擔任輔導員，輔導協助新人能更快的適應工作及環境。

二、在職人員能力資格認證

對於在職人員則是建立完善的階層別能力訓練發展藍圖，根據階層別職務內容設定能力項目，並建立能力項目訓練和資格認證考核方式，每年定期進行能力盤點找出能力落差以制定教育訓練計劃及實施訓練，最後舉行能力資格認證，用資格認證結果連結薪資職位晉升機制，使在職員工有一明確的職涯發展藍圖和路徑。



三、主管領導人才職能

而主管的領導管理能力培育是從配合一詮精密企業發展策略所定義出的領導人才職能去展開，藉由明確的領導人才職能定義與行為，隨時提醒主管該展現的領導行為、提供主管部屬培育的指引、以及自我職涯發展努力的方向。也從領導人才職能去展開主管基層、中階、高階領導管理能力訓練，以提升主管領導能力並型塑領導文化。





I-CHIUN

公司願景、方針、營運目標



一詮精密依照上述所建立的訓練制度架構，每年依據次年度公司願景、方針、營運目標以及客戶特殊要求、社會責任，以及人員職能落差等方向去擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；另再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

統計/年度		2021年	2022年	2023年
每名員工受訓平均時數 (註 1)		10.5	10.5	10.7
員工依性別受訓平均時數 (註 2)	女	10.3	9.9	11.1
	男	10.6	10.8	10.4
員工依類別受訓平均時數 (註 3)	直接	9.4	11.3	10.5
	間接	13.0	8.6	11.3

註：・全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。
・每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。
・各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。