

員工教育訓練情形

提供人才適性發展的良好環境是台橡強化組織永續職能的重要關鍵。台橡依個人能力、意願、組織需求三大面向，持續推動全球員工設定並落實個人發展目標，配合主管引導及協助，使同仁串接自我發展目標與公司需要的關鍵技能。

一、台橡學習藍圖



二、員工教育訓練時數與投入資源

針對集團員工依其職能、職等、職務內容及目標，建立不同職涯能力發展培訓計畫，包含新人訓練、管理領導力模型、新任主管訓、線上學習課程等，113 年所有訓練平均時數為 65 小時，訓練總費用共計新臺幣 10,903 千元。



三、專案培訓

台橡為充分發揮員工的創造性思維能力，以期將創新變革精神深化於公司文化，積極打造學習型組織，由各部門依功能需求進行專業能力培訓（包含生產、研發、倉儲物流等專業課程）、推動外部專業課程與技術交流。台橡於 2024 年亦執行 3 項專案培訓，包含專業能力培訓、台橡管理領導力模型、新任主管訓，進行多元職能之人才培育。

專業能力培訓

研發單位舉辦價值主張設計工作坊 (Value Selling Workshop)，共計 40 人次參與，幫助同仁學習如何從顧客角度發想創新方案，並探索公司的產品/服務在不同領域的新應用，最後藉由市場驗證方法，修正產品服務的價值主張以滿足客戶真實需求。透過實際演練的過程，協助團隊成員建立商業及策略設計的思考能力，為公司帶來更大的價值。



新任主管訓

新任主管訓練課程共計 83 人次參與完成三項線上課程，透過學習旅程的設計，新任主管完成線上課程後，參與線上回顧複習及問題討論，以強化學習理解。並邀請所有參訓主管於課後組成互助夥伴，相互提醒將所學運用於實務工作中，於運用後再回到課程討論實際應用碰到的困難和挑戰，以強化學習有效性。



台橡管理領導力模型

承襲 2023 年開始推動的台橡管理領導力模型 (TSRC Managerial Leadership Competency Model)，2024 年也分別為高階、中階和基層主管共 158 位主管安排職能的線上和教室課程，及課後的 21 天實踐計畫，以持續培育領導梯隊共同的管理能力，充分準備面對當前與未來的挑戰，朝全球經理人發展邁進。



海外台橡分享會

為提升跨部門知識交流和創新，在總公司持續帶領和舉辦三年後，海外子公司也依據當地需求舉辦專屬的分享會，美國、中國大陸地區共舉辦 10 場次，主題著重於專業技能、職涯發展以及通識課程，共計 161 人次學習及參與。

