

员工教育训练情形

提供人才适性发展的良好环境是台橡强化组织永续职能的重要关键。台橡依个人能力、意愿、组织需求三大面向，持续推动全球员工设定并落实个人发展目标，配合主管引导及协助，使同仁串接自我发展目标与公司需要的关键技能。

一、台橡学习蓝图



二、员工教育训练时数与投入资源

针对集团员工依其职能、职等、职务内容及目标，建立不同职涯能力发展培训计画，包含新人训练、管理领导力模型、新任主管训、线上学习课程等，113 年所有训练平均时数为 65 小时，训练总费用共计新台币 10,903 千元。



三、专案培训

台橡为充分发挥员工的创造性思维能力，以期将创新变革精神深化于公司文化，积极打造学习型组织，由各部门依功能需求进行专业能力培训（包含生产、研发、仓储物流等专业课程）、推动外部专业课程与技术交流。台橡于2024年亦执行3项专案培训，包含专业能力培训、台橡管理领导力模型、新任主管训，进行多元职能之人才培育。

专业能力培训

研发单位举办价值主张设计工作坊 (Value Selling Workshop)，共计40人次参与，帮助同仁学习如何从顾客角度发想创新方案，并探索公司的产品/服务在不同领域的新应用，最后藉由市场验证方法，修正产品服务价值主张以满足客户真实需求。透过实际演练的过程，协助团队成员建立商业及策略设计的思考能力，为公司带来更大的价值。



新任主管训

新任主管训线上课程共计83人次参与完成三项线上课程，透过学习旅程的设计，新任主管完成线上课程后，参与线上回顾复习及问题讨论，以强化学习理解。并邀请所有参训主管于课后组成互助伙伴，相互提醒将所学运用于实务工作中，于运用后再回到课程讨论实际应用碰到的困难和挑战，以强化学习有效性。



台橡管理领导力模型

承袭2023年开始推动的台橡管理领导力模型 (TSRC Managerial Leadership Competency Model)，2024年也分别为高阶、中阶和基层主管共158位主管安排职能的线上和教室课程，及课后的21天实践计画，以持续培育领导梯队共同的管理能力，充分准备面对当前与未来的挑战，朝全球经理人发展迈进。



海外台橡分享会

为提升跨部门知识交流和创新，在总公司持续带领和举办三年后，海外子公司也依据当地需求举办专属的分享会，美国、中国大陆地区共举办10场次，主题着重于专业技能、职涯发展以及通识课程，共计161人次学习及参与。

