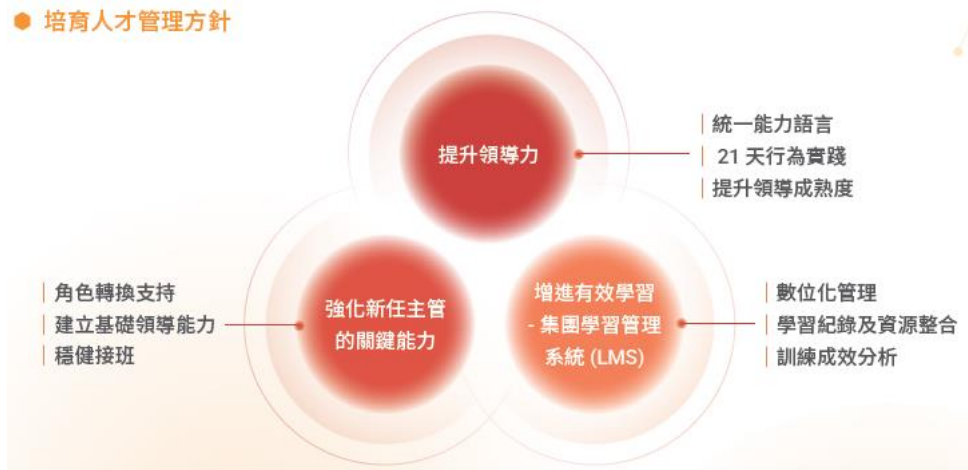


員工教育訓練情形

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、台橡培育人才管理方針



二、員工教育訓練時數與投入資源

2025 年透過精實課程設計、優化訓練方式及因應實際人力需求調整訓練配置，整體提升訓練資源運用效率，持續聚焦提升訓練品質與學習成效，2025 年所有訓練平均時數為 56 小時，訓練總費用共計新臺幣 9,839 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。為進一步深化人才永續發展，台橡系統化整合領導職能發展、新任主管培育與學習管理平台，透過明確的能力標準、階段式學習歷程與系統化管理機制，打造具韌性與延續性的學習體系，支持員工多元成長，強化組織長期永續經營基礎。

新任主管訓練

新任主管訓練協助新任主管建立有效溝通、績效管理與選才決策等基礎領導能力。透過線上學習結合線下回顧複習及問題討論會，以強化學習理解與實務應用。提供具彈性且可持續的管理訓練，協助新任主管順利銜接管理職責，提升團隊運作與組織效能。

2025 年執行成果

- ✓ 台灣地區 12 位新任主管完成三大主題(溝通、績效、招募面試)訓練，並透過線上學習、交流討論與工作實作的方式，將所學應用於實務，並在回顧分享中彼此借鏡，累積更完整的管理經驗，平均滿意度 4.54 (滿分 5 分)。
- ✓ 台灣和中國地區共計 30 位新任主管完成招募與面試技巧課程，整合台橡現有面試評估工具 PI 行為測評(The Predictive Index Behavioral Assessment)，支持主管建立公平與一致的人才甄選流程，平均滿意度 4.6(滿分 5 分)。



提升管理領導力

為提升集團中高階主管領導力，以管理領導力模型 (TSRC Managerial Leadership Competency Model) 為不同地區與層級的管理者建立一致的能力語言與行為準則，強化決策品質、執行力與價值觀對齊。透過全球共通 e-Learning (英文授課、雙語字幕) 建立一致認知，結合情境式工作坊與層級化學習設計，對齊台橡文化與實務，及搭配課後的 21 天實踐計畫，將學習轉化為日常管理行為。透過系統化培育領導梯隊八大核心職能，持續強化管理人才發展，協助管理者充分準備面對當前與未來的挑戰，朝全球經理人發展邁進。

2025 年執行成果

- ✓ 為高階、中階和基層主管規劃職能線上和教室課程，總計 116 位主管參與，課後平均完成率 91%，訓練滿意度 4.4 分 (滿分 5 分)。
- ✓ 舉辦三場「達致最佳績效全球知識競賽」(繁中 / 英文 / 簡中)，深化管理者對績效管理領導力的認知與應用。各語系參賽者共 46 人，並吸引 153 位同仁線上觀賽與互動，系列活動總參與人次達 199 人。





跨功能與專案型人才培育

2025 年執行成果

- ✓ 主管溝通與領導力強化：透過部屬輔導滿意度問卷，帶人帶心領導實體課程，及線上打卡實踐等完整學習串連活動，協助主管建立有效的溝通輔導行為模式。共計 28 位子公司主管完成訓練，平均滿意度 4.79(滿分 5 分)。
- ✓ 專業與思維能力培育：研發單位共 37 位同仁完成批判性思考課程，及 AMD 單位共 30 位主管舉辦團隊願景溝通工作坊，均獲高滿意度，提升各單位專業力與邏輯思維。

工作生活教練

除專業與能力培育外，台橡亦重視員工身心健康與工作生活平衡。透過與第三方專業機構合作，推動員工協助方案 (Employee Assistance Program, EAP)，提供心理、家庭與職場相關之諮詢與支持資源，協助同仁面對工作與生活中的多元挑戰。

2025 年執行成果

- ✓ 員工協助方案 (EAP) 推展至中國地區，涵蓋率已達 99% 員工。