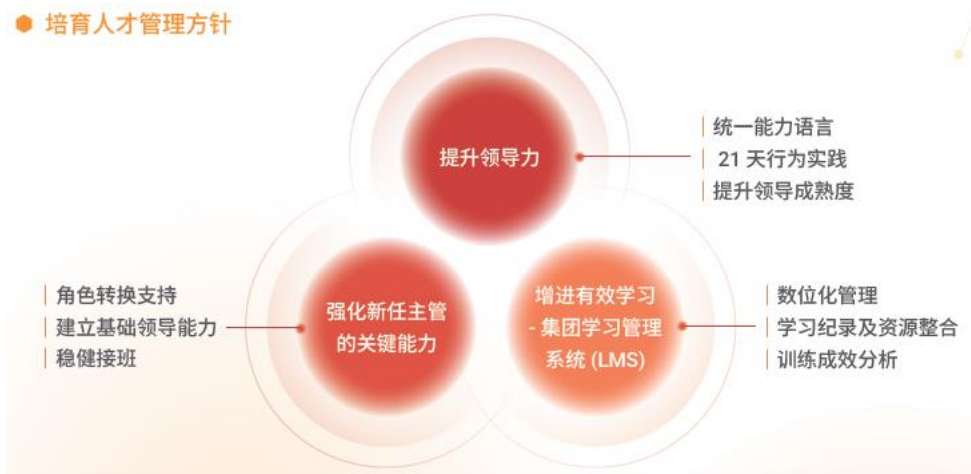


员工教育训练情形

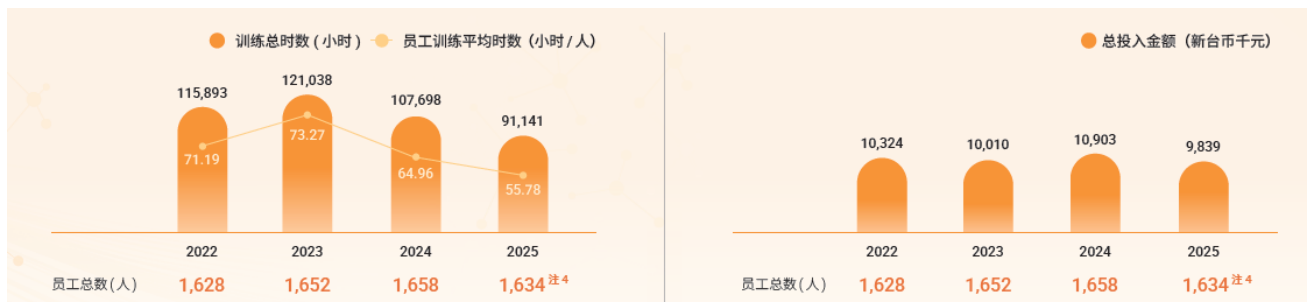
提供人才适性发展的良好环境是台橡强化组织永续职能的重要关键。台橡依个人能力、意愿、组织需求三大面向，持续推动全球员工设定并落实个人发展目标，配合主管引导及协助，使同仁串接自我发展目标与公司需要的关键技能。

一、台橡培育人才管理方针



二、员工教育训练时数与投入资源

2025 年透过精实课程设计、优化训练方式及因应实际人力需求调整训练配置，整体提升训练资源运用效率，持续聚焦提升训练品质与学习成效，2025 年所有训练平均时数为 56 小时，训练总费用共计新台币 9,839 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。为进一步深化人才永续发展，台橡系统化整合领导职能发展、新任主管培育与学习管理平台，透过明确的能力标准、阶段式学习历程与系统化管理机制，打造具韧性与延续性的学习体系，支持员工多元成长，强化组织长期永续经营基础。

新任主管训练

新任主管训练协助新任主管建立有效沟通、绩效管理、选才决策等基础领导能力。透过线上学习结合线下回顾复习及问题讨论会，以强化学习理解与实务应用。提供具弹性且可持续的管理训练，协助新任主管顺利衔接管理职责，提升团队运作与组织效能。

2025 年执行成果

- ✓ 台湾地区 12 位新任主管完成三大主题(沟通、绩效、招募面谈)训练，并透过线上学习、交流讨论与工作实作的方式，将所学应用于实务，并在回顾分享中彼此借镜，累积更完整的管理经验，平均满意度 4.54 (满分 5 分)。
- ✓ 台湾和中国地区共计 30 位新任主管完成招募与面试技巧课程，整合台橡现有面试评估工具 PI 行为测评 (The Predictive Index Behavioral Assessment)，支持主管建立公平与一致的人才甄选流程，平均满意度 4.6 (满分 5 分)。



提升管理领导力

为提升集团中高阶主管领导力，以管理领导力模型 (TSRC Managerial Leadership Competency Model) 为不同地区与层级的管理者建立一致的能力语言与行为准则，强化决策品质、执行力与价值观对齐。透过全球共通 e-Learning (英文授课、双语字幕) 建立一致认知，结合情境式工作坊与层级化学习设计，对齐台橡文化与实务，及搭配课后的 21 天实践计画，将学习转化为日常管理行为。透过系统化培育领导梯队八大核心职能，持续强化管理人才发展，协助管理者充分准备面对当前与未来的挑战，朝全球经理人发展迈进。

2025 年执行成果

- ✓ 为高阶、中阶及基层主管规划职能线上和教室课程，总计 116 位主管参与，课后平均完成率 91%，训练满意度 4.4 分 (满分 5 分)。
- ✓ 举办三场「达致最佳绩效全球知识竞赛」(繁体/英文/简体)，深化管理者对绩效管理领导力的认知与应用。各语系参赛者共 46 人，并吸引 153 位同仁线上观赛与互动，系列活动总参与人次达 199 人。



台橡管理领导力 8 大职能



1 综观全局来权衡决策



2 以成果与绩效为导向



3 以目的性与紧迫感引领团队



4 自我洞察与适应力



5 承担必要风险



6 激发团队创新能量



7 落实有效合作



8 以价值观为核心形塑团队

跨功能与专案型人才培养

2025 年执行成果

- ✓ 主管沟通与领导力强化：透过部属辅导满意度问卷，带人带心领导实体课程，及线上打卡实践等完整学习串连活动，协助主管建立有效的沟通辅导行为模式。共计 28 位子公司主管完成训练，平均满意度 4.79(满分 5 分)。
- ✓ 专业与思维能力培育：研发单位共 37 位同仁完成批判性思考课程，及 AMD 单位共 30 位主管举办团队愿景沟通工作坊，均获高满意度，提升各单位专业力与逻辑思维。

工作生活教练

除专业与能力培育外，台橡亦重视员工身心健康与工作生活平衡。透过与第三方专业机构合作，推动员工协助方案 (Employee Assistance Program, EAP)，提供心理、家庭与职场相关之咨询与支持资源，协助同仁面对工作与生活中的多元挑战。

2025 年执行成果

- ✓ 员工协助方案 (EAP) 推展至中国地区，涵盖率已达 99% 员工。