

### 3.3 培訓與發展計畫

#### (1) 政策 / 承諾

- 可成以「多元培育、持續學習」人才發展政策，承諾培養員工全方位、多元化解決問題之能力。透過整體性規劃員工訓練與發展課程，以增進知識、技能並激發潛在能力，提升公司競爭力

#### (2) 目標：多元與學習

項目	2024	短期目標 (1~3年)	中期目標 (3~10年; 至2030年)	長期目標 (10年以上; 至2050年)
集團在職訓練總時數	713,659.3時 達標 ✓	640,000時	660,000時	680,000時
訓練滿意度	95% 達標 ✓	90%以上	95%以上	朝95%以上邁進

#### (3) 權責

- 人才資源處負責公司年度教育訓練需求之規劃、擬定、呈核及執行，以及新進人員及階層訓練之規劃、執行與檢討，並協助與查核各部門執行教育訓練作業、檢討教育訓練實施成效，訓練紀錄檔案之維護及保存。各部門提出年度教育訓練需求，規劃、執行、異動通知與檢討職能訓練，及督導員工接受所需之訓練

#### (4) 投入資源

- 每年撥出適當經費投注在學習資源，如課程開立、講師培育、訓練活動等；聘用數名教育訓練專責人員，提供完善的訓練支援和行政統整

#### (5) 申訴機制

- 每堂課程均提供員工能即時反應與回饋之機制，並拉高規格到員工意見申訴等級，要求承辦人員於七天內完成學員反應的事項檢核與改善措施回覆

#### (6) 本年度具體行動

為使知識傳遞更有效率，可成持續發展線上課程，強化線上學習平台。目前正值可成策略轉型時期，人才培育亦是轉型之路的關鍵，為強化核心競爭力，規劃醫療、半導體與航太三大領域系列課程、編程加工軟體課程、自動化技術培育專案，培養專業技術人才。為持續提升同仁職場英文能力，搭配AI口說學習平台輔助，打造智能語言學習環境。



▲AI英語學習營開幕式

### 3.3.1 人才發展與培育

為維持創新和競爭力，可成極為重視員工的訓練與發展，遵循人才發展品質管理系統(TTQS)之原則與規定，規劃多元化的教育訓練體系，每年系統性地訂定全體同仁之年度教育訓練計畫，連結公司營運發展及員工工作技能落差，鼓勵同仁參與各項內部及外部訓練課程。

- ◆ 內部訓練課程：透過在職訓練、工作教導、職務輪調學習等方式，強化同仁核心及專業能力，具體內容包含新進人員職前訓練、主管管理才能培訓、職能專業訓練、內部講師培訓、通識課程、AI英語實戰營等系列課程，以及編程加工軟體、自動化技術培育專案等。
- ◆ 外部訓練課程：視工作需求，提供專業研討會、國內外知名大學及訓練機構合作課程之參與機會，提升同仁新領域之核心競爭力。

可成集團本年底在職員工人數為14,759人，總訓練時數為713,659.3小時，平均每人訓練時數48.35小時，近年受疫情及數位轉型影響，持續開發線上課程，課程內容調整較為精實。整體而言，可成透過持續的訓練課程，使同仁在專業知識技術、管理技巧應用、身心靈紓壓等方面都能有所斬獲，所開設之多元化的學習訓練課程包括：新進人員職前訓練、主管管理才能培訓、職能專業訓練體系、內部講師培訓、通識課程等，協助同仁取得適合的學習資源，使專業技能人才得以培養，補足產線或新製程開發所需，迎合快速發展的科技產業，亦可協助同仁找到身心靈的平衡點，樂活可成。

### 3.3.2 新進人員職前訓練

新進人員在到職第一天，可成即安排全天之課程訓練，使員工得以瞭解公司制度規章、價值、企業文化、資訊安全及個資保護、品質系統、製程介紹、工作環境安全，以及企業社會責任(包含宣導勞工人權、自由結社、防止性騷擾、廉潔經營、反貪腐等)，加速新進人員融入團隊運作。

### 3.3.3 職能專業訓練體系

提供各部門所需要的專業技術及訓練，除了原理、理論面的加強及常見問題分享，亦有提供實機操作培訓課程，如：自動化教育訓練、各製程入門/基礎/中階專業技能訓練等；另一方面，可成亦辦理專業講座讓員工瞭解產品應用方案，每年均會邀請外部廠商(包含設備、原物料、耗材等相關協力廠商)至廠內進行技術應用介紹及趨勢發展交流，激發員工運用所學優化製程及工序，進一步提升工作技能。

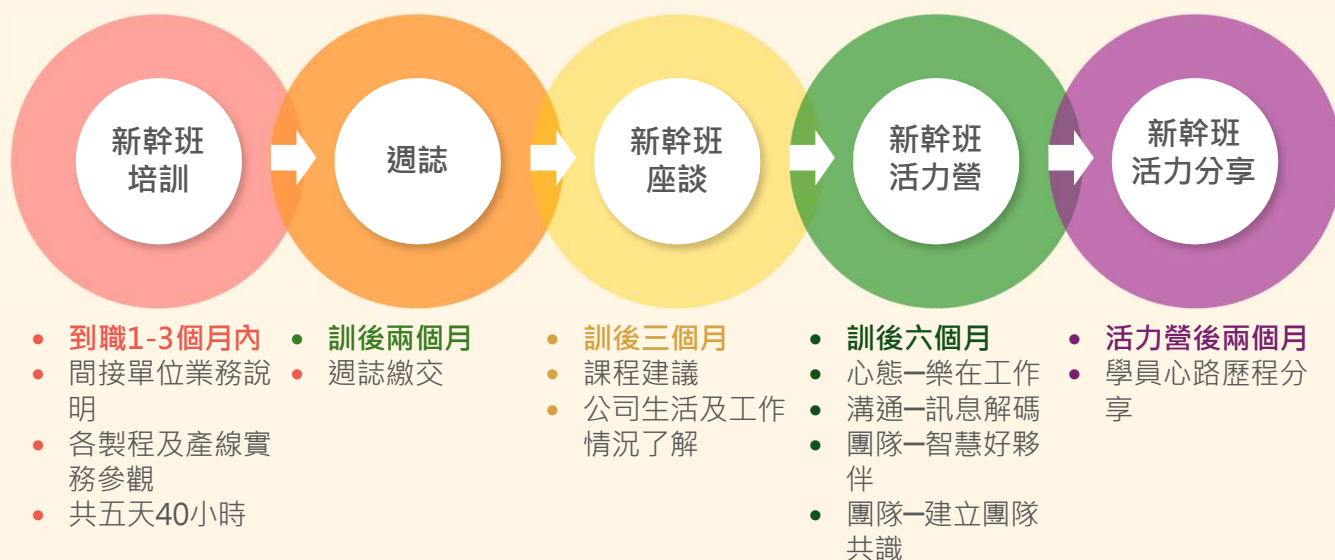


### 3.3.4 主管管理才能培訓

為提升主管管理能力，可成於不同管理階段提供不同能力組合之課程，使主管能隨職務升遷適時調整其心態及能力，在各階層的管理培訓上，著重職責的重視、目標管控、持續改善與溝通能力之提升。

此外，2014年啟動至今的新幹班培訓計畫，邀集公司內部菁英透過上課學習、週誌填寫、座談訪問、新幹班活力營及活力分享座談，增加專業知識、管理技巧並凝聚同仁向心力，以儲備未來人才。

### 3.3.5 新幹部培訓計畫



### 3.3.6 內部講師培訓

為增進內部講師教學能力，使其勝任講師職責，所有內部講師皆經過一系列內部講師培訓課程：內部講師概念、內部講師實務、企業內部講師培訓，以每人至少18小時的培訓課程，建立內部講師適當的認知與態度，協助講師能以邏輯性的架構設計教材簡報，並善用多元教學方法與靈活的授課技巧，引發學員學習動機，達到內部知識與技術的傳承。



▲教師節內部講師感謝活動

除培訓課程外，對於每位新任講師，在正式開課前亦先安排課前試講，邀請各相關專業人員與資深講師給予指導回饋，以協助新任講師完善課前準備，具備適當且良好的教學表現。

內部講師傳承個人經驗與知識分享，為公司培育人才不可或缺的重要推手。可成每年於教師節頒發感謝卡與禮券，肯定內部講師群對人才培育的貢獻與投入，亦鼓勵更多優秀同仁加入經驗傳承的行列，以擴大學習效益。

### 3.3.7 通識課程

可成不定期辦理之通識課程，旨在使員工具備一定的基礎能力以深入發展。如：健康講座與運動課程、員工關懷及協助系列課程、實用英語、旅遊講座等，使同仁在工作專業領域之外，仍有多方學習的機會，達到自我提升並促進身心平衡發展。

### 3.3.8 重要管理階層之接班計畫及運作

可成科技逾75%管理階層為內部培訓及晉升。公司極為重視經營理念的傳承及競爭力的延續，依循中長期策略發展方向，針對重要管理階層制訂完善接班計畫，定期盤點檢討篩選各級主管具潛力人選，要求具備卓越專業能力之外，亦須認同及落實本公司「技術創新、服務客戶、誠信務實、永續經營」之經營理念，並透過以下養成及培訓方式，強化其領導統御、決策規劃與執行能力，以及思辨溝通、團隊合作、危機處理等管理技能：

- 一、適度安排部門輪調、工作交流，透過不同專案任務，培養其管理知識、管理技能，以及管理領導等三大能力。
- 二、鼓勵參與高階主管座談、線上學院、網路論壇、共識營等，並配合個人職涯規劃，安排外部課程，進一步提升其管理職能及相關專業。
- 三、參與如公司治理、永續經營、資安風險、創新管理等各類新興重大議題討論，培養其快速因應趨勢變遷之關鍵能力。
- 四、列席關係企業董事會、參與內部定期重要經營管理會議，使嫻熟董事會、各功能委員會運作，以及公司營運實務。

