



## 5.2 人才發展 GRI 404-1、404-2

遠雄建設秉持著「持續創新，與團隊共同成長茁壯」的人才發展使命，提供同仁多元化學習管道，更以數位化「職能導向的學習發展」為主軸。每年依據公司發展的願景目標、經營策略、外部環境和法令實務調整，不斷優化學習發展內涵與運作機制，透過不同階層的培訓與發展，不斷提升員工的競爭力，讓公司永續經營與成長。

促動自主學習是公司人才發展的重要策略，公司致力提升員工自主學習意識、搭配多元學習資源與工具、導入人力資源發展系統，以具系統化、模組化之方式，提供員工完整的人才發展架構。公司與單位主管會依各專業領域規劃有系統的必修、選修學習發展藍圖及年度計劃，將系統化的訓練課程結合實作成果發表，提高學習運用轉換率，使同仁瞭解遠雄建設實踐「建築業最具競爭力的品牌」的決心，更快速地發展多元與廣闊地儲備人才。





### 5.2.1 新人輔導

遠雄建設關懷照顧每位新進同仁，從面試到報到的體驗與回饋，努力讓每位同仁在最短的時間內，熟悉工作環境、展現個人專業。依據新人的職務人才標準及任務來規劃「新人輔導目標計畫」，設立個人的職務目標，搭配工作指導或生活協助的專屬「輔導員」，循序漸進地記錄新人之學習及適應情形，新人、輔導員及主管均可透過線上系統，即時取得雙向的交流資訊，幫助新人於三個月內瞭解並融入公司的文化及各項運作。

同時為讓新人能夠適應公司生活，我們會針對集團組織架構、職場環境、單位功能、夥伴介紹等相關權利義務與制度規範，進行新人職前講習說明，並於報到後一週、一個月、二個月期滿時，提供新人問卷進行新人關懷調查。定期安排新人教育訓練與職業安全訓練。透過公司經營理念、企業精神、品牌與產品價值、共識凝聚，到個人相關績效考核、出勤福利、資安保密觀念及學習發展等詳盡的說明，給予新進同仁最大的幫助與資源，協助盡早融入新職場。

### 5.2.2 學習發展

公司對員工教育訓練向來不遺餘力，提供完整的教育訓練規劃與發展，根據「學習發展作業準則」，每年依各職能之需求規劃相關培訓課程，提升人員素質與競爭力。員工訓練分為「通識訓練」、「管理訓練」、「技能發展」與「軟性活動」等四大面向，提供 ESG 永續議題講座、創新變革、數位轉型、數據萃取、經營管理、策略領導、團隊領導及各單位專業訓練等多元課程，期望透過模組化的教育訓練，輔助員工發揮潛力和所長。

因應疫情持續反覆，2022 年教育訓練課程多以線上課程為主，實體課程會搭配直播或是製作成線上教材，協助同仁於零碎時間能持續移動式學習，2022 年遠雄建設每人平均受訓時數 69 小時，遠雄營造每人平均受訓時數 31 小時，未來將持續因應同仁意見開立其他多元學習課程，給予同仁有更多的學習機會，並透過課程滿意度回饋持續追蹤成效，讓教育訓練更靠近同仁需求，同時透過課後隨堂測驗及實務操作訓練，讓同仁活用於工作中。

遠雄建設	男性			女性		
員工類別	總受訓時數	總人數	平均受訓時數	總受訓時數	總人數	平均受訓時數
管理職	1,403	23	61	976	16	61
非管理職	4,104	57	72	3,816	53	72
<b>合計</b>	<b>5,507</b>	<b>80</b>	<b>69</b>	<b>4,792</b>	<b>69</b>	<b>69</b>
遠雄營造	男性			女性		
員工類別	總受訓時數	總人數	平均受訓時數	總受訓時數	總人數	平均受訓時數
管理職	3,841	46	83.5	334	4	83.5
非管理職	7,008	292	24	1,920	80	24
<b>合計</b>	<b>10,849</b>	<b>338</b>	<b>32</b>	<b>2,254</b>	<b>84</b>	<b>27</b>



## 多元的高效學習管道

我們在遠雄人內部電子平台、職場電子看板定期發佈各類課程、學習資源資訊、即時線上課程、直播等方式，讓同仁在碎片化的時間裡，進行系統化的學習。公司定期會安排內訓課程並培育內部講師，搭配外部資源，包含：邀請外部講師、標竿企業 CEO、名人講堂等實務型講座，讓同仁透過異業分享交流座談活動汲取成功經驗，進而在工作上獲得更多啟發與執行上的幫助。

## 教育訓練課程

公司積極強化同仁的在職訓練，規劃及辦理各項建設營造相關專業課程，針對不同職務的同仁，以職能導向為發展的學習計畫，提供完善的學習發展藍圖。在課程設計上，為持續提升公司競爭力，及強化管理能力並培育優秀的管理人才，以達成公司永續發展之營運目標，2022 年提供不同類型的培訓計畫供同仁參訓，如數位管理思維的培養、永續發展議題的探討、管理者的角色定位、教練式領導賦能與授權、法令遵循相關議題課程、內部講師養成計畫等。

### 2022 遠雄建設訓練課程

共識凝聚課程 (共計 20.5 小時)					
	願景目標 佈達	產業經濟 與展望	年度法治 課程	新人訓 練	與總欵 有約
人數	149	39	149	15	10
時數	4	2	4.5	8	2
場次	1	1	5	1	1

管理職能課程 (共計 51 小時)		
	中高階管 理職能系 列課程	基層管理職 能系列課程
人數	21	18
時數	35	16
場次	16	1

專業職能課程 (共計 30 小時)			
	職業安 全課程	數位課程 _ 秒懂商業數據簡報	跨域選修
人數	157	149	149
時數	4.5	8	20.5
場次	3	1	11

### 2022 遠雄營造訓練課程

共識凝聚課程 (共計 6 小時)			
	新人共 識訓	性騷擾 防治	政令 宣導
人數	100	100	422
時數	2	2	2
場次	10	10	5

管理職能課程 (共計 69.5 小時)					
	管理訓練 <sup>註1</sup>	願景策略 工作坊	管理職能 工作坊 <sup>註2</sup>	簡報 課程	職安 訓練
人數	50	50	21	28	32
時數	39.5	16	8	4	2
場次	4	12	2	1	4

專業職能課程 (共計 18 小時)			
	各部門 內部訓練	輔導員 培訓	FSM 品質 系統教學
人數	422	28	210
時數	12	4	2
場次	456	1	13

註 1：管理思維轉換，提升管理能力、策略能力及領導能力。

註 2：建置遠雄營造管理職能，分層區隔。



### 舉辦『永續發展的趨勢與價值』講座 建立中高階主管永續思維

建立遠雄建設及遠雄營造科級以上主管環境永續、社會責任與公司治理之經營知能，特別邀請外部講師分享永續的風險與機會、策略與行動及企業永續案例，提供主管更宏觀且多元的視角，將永續經營之思維落實於年度營運策略規劃，以面對未來經濟趨勢兼具環境及永續經營意識達成企業創新之路，使營運策略逐年更具業界競爭力，同時邁向淨零轉型。

- 受訓人數：149 人
- 總體滿意度：90%



### 舉辦『教練式高潛人才培育』課程 建立中高階主管成熟優質的領導人行為

遠雄建設提供深化部級主管管理職能四大項行為指標之學習，透過有別以往教練引導手法，從心態、思維到影響管理行為的改變，提升主管學習覺察自己的強項與短板，並引發自我成長意識，同時激發培育部屬企圖心，具體展現自我精進之作為，運用更宏觀全面的管理思維帶領團隊，透過 workshop 的學習方式外，還搭配 1:1 coaching 以及團隊 coaching，讓學員之間可以兼具共學與管理技巧上的交流。

- 受訓人數：21 人
- 總體滿意度：87%



### 舉辦『敏捷專案管理』課程 提升基層主管敏捷領導力

遠雄建設透過演講、案例討論及現場實戰演練等方式，帶領學員學習並與公司基層主管四大職能串接，透過管理職能的運用如何有效帶領團隊，談如何用敏捷的方式提升內部專案管理的操作技巧，同時運用全球各大小企業經營管理知識庫，歸納成可運用之討論案例，促進學員未來可運用在日常管理上。

- 受訓人數：26 人
- 總體滿意度：90%



### 舉辦『遠雄營造 2023 願景策略』課程 凝聚主管共識訂定願景目標

遠雄營造舉辦為期兩天「2023 願景策略課程」，邀請外部講師，凝聚內、外業主管理共識未來方向，內容包含：願景策略擬定、管理職能說明、績效面談作業模擬。透過影片賞析說明未來須具備的特質，傳達『重塑自己、迎接未來、接受挑戰』的理念，促進後續與管理處決議承接劣勢項目、原因分析、對策討論，進而產出 2023 年各部門願景計畫。另外，此課程透過從面談步驟分解、角色扮演練習及如何透過績效面談協助部屬創造更好工作績效，使主管有效進行每年的部屬績效面談。

現場參與與主管課後回饋表示，透過了解組織劣勢、原因分析、擬定策略，各部門共同討論，凝聚共識，在 2023 落實執行，突破困難，面對問題，解決問題。

- 受訓人數：46 人
- 總體滿意度：89 分

