

1. 關於廣穎
2. 永續發展
3. 永續治理
4. 產品與客戶服務
5. 社會共榮
5.1 幸福職場
5.2 薪資福利
5.3 員工培育與發展
5.4 安全與健康職場
5.5 社會公益
6. 永續環境
7. 附錄

5.3員工培育與發展

廣穎電通秉持「以人為本」之永續發展理念，持續投入員工培育與能力發展，透過系統化且多元化的教育訓練機制，強化組織整體競爭力與人才韌性。公司每年規劃年度及不定期教育訓練計畫，並依據組織策略與職能需求動態調整課程內容，以確保人才發展與企業營運目標緊密連結。

在訓練執行上，廣穎採行內部培訓與外部專業資源並行之模式，並導入多元學習管道，包括實體課程與數位線上學習，以提升學習彈性與成效，滿足不同職務與學習型態之需求。

教育訓練內容涵蓋六大核心領域，包括法規遵循、生產管理、研發管理、財務管理、人力資源管理及銷售管理；並進一步依訓練性質區分為品質管理訓練、在職專業訓練、安全衛生訓練、環境管理訓練及通識訓練等類別。同時，依學習深度規劃為基礎、輔導及進階系列課程，建立完整且具發展性的學習路徑，協助員工持續精進專業能力並強化跨部門整合能力。

透過上述多元培育機制，廣穎有效支持生產、研發及後勤等各部門之人才發展，使員工能將所學應用於實務工作，進一步提升營運效率與創新能力。

教育訓練成效

2025年度廣穎於員工訓練投入持續提升，整體受訓時數顯著成長：

內湖總部（共207人）：
男性員工100人，年度平均受訓時數為17.2小時，較2024年成長165%；
女性員工107人，年度平均受訓時數為14.2小時，較2024年成長103.6%。

汐止廠區（共172人）：
男性員工39人，年度平均受訓時數為11.8小時，較2024年成長36%；
女性員工133人，年度平均受訓時數為2.6小時，較2024年成長89.2%。

管理職能發展與領導力培育

為強化組織管理效能與領導梯隊建設，廣穎電通於2025年聚焦推動管理職教育訓練體系，系統性建構主管培育課程模組，持續提升管理職員之領導能力與策略執行力。

本年度課程設計以管理實務需求為核心，涵蓋職能測評解讀、人才招聘與面試技巧、知識管理、AI應用於領導決策、組織設計及人力規劃等關鍵主題，協助管理者在團隊帶領、資源配置與決策品質上全面精進，進而打造高績效團隊並提升組織整體營運效能。

在培訓成效方面，2025年度管理職教育訓練投入顯著成長：

- 內湖總部：管理職員工年度平均受訓時數為21.3小時，較2024年增加269.1%。
- 汐止廠區：管理職員工年度平均受訓時數為17.8小時，較2024年增加96.5%。

整體而言，廣穎透過完善之教育訓練制度與分層分級之人才培育策略，有效提升員工專業能力與管理職能，並強化組織整體學習動能。未來，公司將持續優化教育訓練體系，結合數位學習工具與能力導向管理機制，深化領導力發展與人才培育策略，培養具備專業能力與永續思維之關鍵人才，以支撐企業長期穩健發展與價值創造。

依員工類別	男性				女性				總平均
	管理職	間接	直接	平均	管理職	間接	直接	平均	
內湖(平均時數)	21.0	13.9	N.A.	17.2	21.9	12.5	N.A.	14.2	15.6
汐止(平均時數)	18.6	14.4	0.7	11.8	15.5	10.9	1.5	2.6	4.7

*備註：
汐止廠職業安全相關人員目前由男性擔任，該職務需額外參與法定訓練，故男性平均受訓時數高於女性。

資料計算公式：
1.每名員工接受訓練的平均時數= 員工接受訓練總時數/員工總數
2.每名女性(內湖/汐止)員工接受訓練的平均時數=女性(內湖/汐止)員工接受訓練總時數/女性(內湖/汐止)員工總數
3.每名男性(內湖/汐止)員工接受訓練的平均時數=男性(內湖/汐止)員工接受訓練總時數/男性(內湖/汐止)員工總數

依員工類別	男性		女性		平均	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
內湖(平均時數)	5.2	21.0	7.2	21.9	5.8	21.3
汐止(平均時數)	9.8	18.6	7	15.5	9.1	17.8

5.3.1 職涯訓練

廣穎電通自員工入職之初，即落實「以人為本」之核心價值，透過完善之新進人員培訓機制，協助員工快速融入組織並建立正確職場觀念。2025年度共辦理31梯次新進人員培訓，累計98人次參與，課程涵蓋公司治理、性騷擾防治、防止內線交易、防範機密外洩、福利制度及職業安全衛生等重點議題，強化員工對人權保障、法規遵循及職場安全之認知。

除新人培訓外，公司亦積極推動全員教育訓練，鼓勵員工參與在職專業、安全衛生、品質管理、通識及環境管理等課程。2025年度訓練總時數達4,043小時，較2024年成長120.6%；總參訓人次達2,594人次，成長100%；平均每位員工受訓10.7小時，成長109.8%。顯示公司持續加大人才投資，強化員工專業能力與永續意識，為企業長期穩健發展奠定基礎。

2025年各類訓練參與人次統計表

人次統計表									
訓練類別	內訓上課人次				外訓上課人次				合計
	女性		男性		女性		男性		
廠 區	內 湖	汐 止	內 湖	汐 止	內 湖	汐 止	內 湖	汐 止	
新進同仁教育訓練 (含職業安全衛生訓練)	53	5	34	6	0	0	0	0	98
在職專業訓練	182	215	180	32	8	0	11	0	628
安全衛生訓練	172	71	132	92	22	6	55	28	578
品質管理訓練	20	0	34	5	0	0	3	1	63
通識訓練	536	62	469	156	0	0	0	0	1223
環境管理訓練	0	0	0	0	0	0	2	2	4
總人次	963	353	849	291	30	6	71	31	2594

2025年各類訓練參與時數統計表

時數統計表									
訓練類別	內訓上課時數				外訓上課時數				合計
	女性		男性		女性		男性		
廠 區	內 湖	汐 止	內 湖	汐 止	內 湖	汐 止	內 湖	汐 止	
新進同仁教育訓練 (含職業安全衛生訓練)	49.5	3.5	31.5	5	0	0	0	0	89.5
在職專業訓練	246	177.5	243.5	33.5	69.5	0	58	0	828
安全衛生訓練	197	87	146	116	66	11	186.5	63	872.5
品質管理訓練	300	0	510	75	0	0	20	6	911
通識訓練	588	69	509	156	0	0	0	0	1322
環境管理訓練	0	0	0	0	0	0	14	6	20
總時數	1380.5	337	1440	385.5	135.5	11	278.5	75	4043
每人平均訓練時數	12.9	2.5	14.4	9.9	1.3	0.1	2.8	1.9	10.7

資料計算公式：
1.每名員工接受訓練的平均時數= 員工接受訓練總時數/員工總數
2.每名女性(內湖/汐止)員工接受訓練的平均時數=女性(內湖/汐止)員工接受訓練總時數/女性(內湖/汐止)員工總數
3.每名男性(內湖/汐止)員工接受訓練的平均時數=男性(內湖/汐止)員工接受訓練總時數/男性(內湖/汐止)員工總數

