

### 4.1.3.3 開創多樣化學習培訓豐富學習體驗

本行開創多樣化的培訓模式，以不同管道、型態及手法來滿足多元的培訓需求，運用內部社群平台邀請學員進行雙向交流回饋，透過競賽等機制的設計，創造共創共學的生態圈；同時培育內部講師，秉持人人都可以是專家的精神，協助有志者建立個人品牌，落實組織知識傳承，期待透過多元豐富的培訓資源，提升學習體驗，型塑學習文化。

#### 員工培訓說明

面向	項目	描述	亮點
多樣內容的學習體驗	自製數位課程	本行為國內首家擁有數位課程製作團隊的銀行，涵蓋專業領域到軟性議題。	2023年產出118堂數位課程。
	商業評論文章	引進專業數位內容供應商，如哈佛商業評論、Master Cheers、天下雜誌等，提供豐富的學習資源。	提供超過100項數位多媒體學習資源。
推動共創共學生態圈	年度學習活動	透過競賽元素和遊戲化設計，與集團子公司聯合舉辦「萬哩遊很大」等學習活動，鼓勵員工學習競賽以獲得獎勵。	2023年度活動參與人數較去年同期成長3倍。
	社群學習圈	利用社群軟體建立學習社群，促進成員間的交流分享。	辦理「個金通路人才庫」活動透過積分機制鼓勵成員參與。
	內部講師制度	培養內部講師，促進知識傳承並幫助有志者建立個人品牌。	累計培育基礎講師637位及資深講師189位，平均授課滿意度達96.9分（滿分100分）。
學到飽的豐富平台資源	Hahow學習平台	與Hahow合作提供多元的專業課程。	累積580堂專業課程，完訓16.52萬堂次課程，累積時數超過24.54萬小時。
	數位圖書館	提供豐富的電子書及電子雜誌資源。	近代熱門典藏逾2,200本，今年度閱讀電子書達3.9萬次。

### 4.1.4 建構領導梯隊

本行建立不同層級與領域的管理人才庫，強化人才儲備的廣度和深度，透過設計多元培育發展資源和完善的配套機制，邀請各級主管共同參與領導力培育，針對不同的專業領域、語言能力和適任分析，結合個人意願和組織需求，量身打造個人發展計畫找尋發展方向。使人才更能有彈性發揮潛力而組織能更靈活應對未來的挑戰，從而打造企業永續發展的基石。

人才庫	特色
<b>總行人才庫</b>	促進組織內部人才活絡與培養多元整合性人才，依個人特質、經驗歷練及組織發展進行輪調路徑規劃，每季透過人才發展會議，對焦當前發展現況並提出下一步建議，協助員工在思維廣度和決策判斷能力上都得到充分發展。目前總行人才庫中超過三成的人才具有跨領域經驗。
<b>個金通路人才庫</b>	<p>個金通路人才庫著重於實踐，以總行區部共建、差異化培訓和結合實務場景為年度培訓重點，強化儲備期間的實務訓練。我們提供多種實戰場景，例如：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>安排擔任隨隊稽核進行分行查核，訓練日常管理風控意識。</li> <li>擔任休假分行協理的代理人，以協助人才提早了解分行日常。</li> <li>設計分行管理情境研討，由通路高管擔任課程導師兼主考官，提升實務能力和管理技巧。</li> </ul>
<b>法金通路人才庫</b>	面對近年策略發展重點及收益結構調整目標，本行聚焦於產品跨售和通路協銷能力的培養，梳理人才規格和職涯路徑，持續進行人才盤點並根據專業和管理能力分類，建立法金輪調制度和典範路徑，提供資深員工跨客群和跨產品的輪調歷練，發展換位思考思維，促進組織內部的溝通和協作。
<b>Young Talent 人才庫 (CMA)</b>	綜合考量勞動市場吸引力及組織策略需求，將人才劃分為個企劃與法金國際兩大類型，以終為始訂定培育發展路徑以養成未來銀行家，明確訂定各階段學習目標，落實追蹤並持續累積CMA培育成果，並透過建立各站點串連共養機制，促動主管人才發展意識。