

3.1.5 績效管理與發展

台積公司績效管理與發展系統的目的在整合、提升個人及組織整體績效。其中包含五項原則：個人應為其績效負責、主管與部屬間共同合作參與、持續地互動與溝通、績效與發展並重以及區分績效差異。

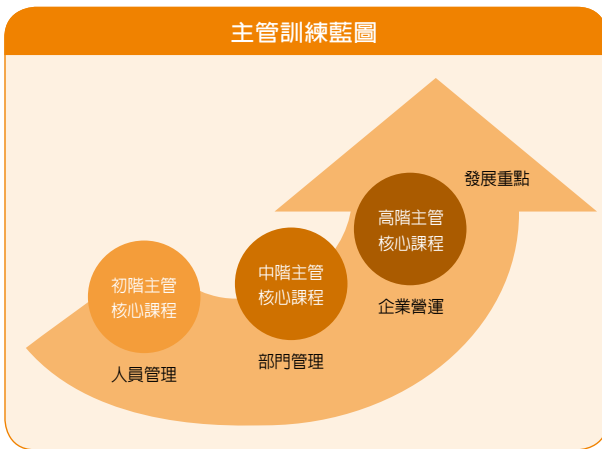
3.2 員工發展

持續學習是台積公司員工發展策略的基石。台積公司提供員工一系列通識類、專業類以及管理類的訓練課程。民國九十六年度，台積公司在台灣所舉辦的總訓練時數達69萬8,564小時，總參與人次為24萬5,988人次。在民國九十六年度，台積公司持續投注員工發展活動與資源。

3.2.1 主管人員訓練發展

公司階層與各單位功能階層的人才發展流程已建置完成，用來發展公司的未來領導者。整個過程是由公司的執行長與各單位功能主管所主導，並藉由下列的發展活動來強化人才發展流程，其中包括：領導力評鑑、高階領導人教練、高階領導人導師、訓練課程以及其他的活動。

台積公司也建立了管理人員訓練藍圖，內容包含：針對初次擔任主管人員所設計的初階主管必修課程、中階主管核心課程以及高階主管核心課程。



3.2.2 新進人員訓練



新進人員訓練

新進人員訓練包含新進人員基礎訓練及部門到職引導，讓新進員工能對工作、同仁、目標以及未來的道路有一完整的了解。在民國九十六年度，我們總計

有2,409位員工參與我們的新進人員訓練，總受訓時數達2萬5,182小時，並採用好夥伴制度來幫助新進員工儘早適應新的工作職場與提升生產力。

3.2.3 多元化的員工訓練方案

每位員工都擁有針對個人職涯發展需要，所量身規劃的個人發展計劃，並輔以包含在職訓練、導師制度、工作輪調、工作輔導、實地教學、線上學習、外訓機會、研討會與演講等豐富學習資源。

截止民國九十六年底，我們總計提供1,235堂線上學習課程，內容涵蓋工程技術類、專業職能類、管理類與其他類課程，總計有15萬5,743人次參與這些訓練課程。

