

職場培力藍圖四大策略

 升級員工技能 依照員工不同階段的发展需求，提供對應的培育資源，持續提升員工工作能力。	 重塑員工技能 識別未來人才需求技能，以因應未來趨勢而所需具備的專業知識及技能。	 建構領導梯隊 強化不同層級領導管理人才庫，加深人才板凳深度，以確保組織永續發展。	 多元共融職場 秉持「Place for All」的核心理念，打造尊重差異、友善共融的職場環境，透過多元資源讓每個人找到歸屬，為個人、企業及社會創造價值。
--	--	--	--

升級員工技能 UPSKILL

傳統單向餵養的教育訓練方式，已經不敷同仁的學習需求，因此，國泰引進多樣化的學習工具及資源，鼓勵同仁「自主學習」與「持續學習」，運用新科技的優勢與彈性使學習體驗再進化；並透過集團年度主題學習活動，以遊戲化的方式形塑自主學習文化，致力提升同仁的學習動機與意願。豐富多元的學習資源，讓同仁可以不受空間、時間限制，即看即學地快速獲取所需知識與技能，提升適應未來工作型態改變的能力。

各職級個人化職能培訓計畫

國泰依循員工不同職涯階段與角色轉換需求，建構共通職能培訓機制，明確界定各發展階段所需具備之核心能力，並將「轉型動能」與「數位素養」作為推動數位轉型下需發展的重要能力基礎。在此架構下，建置個人化且具系統性的學習藍圖，使人才成長路徑與組織轉型方向相互連結。每年年初，國泰金控同仁可獲得專屬的「個人發展計畫 IDP 綠皮書」，內容結合個人特質分析、年度目標設定與 360 度能力回饋，整合內部學習資源，協助同仁規劃具體發展行動。

針對不同發展階段，國泰設計相應培育機制，將永續發展與多元包容列為新人必修課程，課程完訓率為 100%；新任主管則透過「新任經理培訓計畫」，結合實務演練與跨部門交流，強化管理與決策能力，協助順利銜接角色轉換。該計畫完訓率為 93%，平均滿意度達 9.6 分（滿分 10 分）。



結合培訓發展之績效評核機制

國泰金控依《員工績效管理發展要點》每年進行一次考核，並透過期初、期中與期末主管敏捷式一對一對談，以確保工作目標與職涯發展規劃得以溝通。2025 年國泰正職員工 100% 接受績效考核，為幫助績效表現欠佳的員工制定《員工績效改善輔導計畫》，若員工對績效結果有疑義，可提出申訴，由人力資源處召開「績效評核申訴討論會」，申訴者及其部級或處級覆核主管與會進行審議，2025 年集團共 40 件績效評核申訴案，經與申訴者、單位處級主管、人資處級主管與會審議後均已依程序完成審議及後續處理。此外，所有正職員工均接受「360 度能力回饋機制」，透過回饋得更全面了解自身能力狀況。

目標管理：制訂個人發展計劃	各單位依國泰年度發展策略依循制定具體行動方案及目標，主管與同仁再依據單位目標設定明確且可衡量的個人工作目標，及個人發展計劃，並進行面談。
團隊共同績效目標	本公司建置兼顧個人與團隊之績效評核制度，除個人績效目標外，亦將「法令遵循」及「內控制度」執行成效納入全體同仁之共同團隊績效指標，並以單位整體達成情形作為評核依據，以促進跨部門協作、強化治理機制，並提升組織永續經營與風險控管成效。
多維度回饋機制	以「學習力、敏捷力、對話力、促進團隊成功、問題分析與解決、工作管理」之六大面向進行不同維度的意見回饋，透過主管、同儕、部屬 360 度能力回饋機制幫助員工了解自我能力展現，以擬定未來職涯上發展的能力項目和學習目標，進而與 IDP 個人發展計畫結合，協助員工補足能力缺口，提升工作績效。
期中績效管理與發展、即時回饋	利用期中績效管理檢視個人及單位年度目標執行狀況，幫助員工了解工作執行情形，亦可即時對焦獲得工作調整修正。除期中績效管理檢視外，主管亦會利用定期對話和即時回饋，隨時了解員工狀況並動態檢視目標執行進度。
期末年度成果檢視	依年度目標檢視個人及單位目標達成狀況，進行績效面談、年終評核，及檢視個人發展計劃執行狀況。