

114 重要管理階層之接班計畫及運作

一、人才發展機制與接班梯隊建置

本公司由人事部統籌建置傳承人才發展機制，定義關鍵職位，每一關鍵職位提報 2 至 3 位傳承人選，並載明可接班時程，分為「立即至一年內」、「一（含）至三年」、「三（含）至五年」、「五（含）年以上」等四個準備階段。依據人選之優勢及待發展能力，聚焦訓練資源進行培訓，包含管理學程、新科技能力強化及工作輪調等。自 2008 年起，針對傳承人才持續推動個人發展計畫（Individual Development Program, IDP），透過職能評鑑結合公司與部門任務目標，強化現職優勢並完善備位準備度。

二、高階領導力與戰略轉型培訓

辦理高階主管（含總經理）進修課程，每年固定進行兩次深度培訓。114 年之課程設計以建構「總體經濟洞察、數位轉型領航及組織韌性」三大核心能力為目標，具體面向包含：

1. 總體趨勢與政經監測：觀測全球政經風險與長短期經濟趨勢，強化經營管理者在波動環境下的決策應對能力。
2. 數智轉型與創新應用：導入數據驅動決策思維，探討生成式 AI 技術之商機發展，並落實資訊安全治理實務。
3. 組織策略與人才發展：跳脫傳統組織框架，從戰略高度規劃關鍵人才發展路徑，確保企業在多變市場中的領先地位。

三、中高階管理研討與文化傳承

每年定期舉辦中高階主管研討會，114 年核心目標在於「強化管理敏捷力、深植數位基因及延續組織文化」，透過多元化研討形式落實以下面向：

1. 新時代商業思維：掌握 AI 2.0 時代的商業邏輯，導入智慧工具的實務應用與技術演示，提升管理層在數位環境下的溝通效率與思維轉型。
2. 產業脈動與趨勢對話：邀請外部專家分享全球經濟變局與政經風險，幫助中高階主管由宏觀視角理解外部競爭環境。
3. 實務經驗與文化傳承：由內部高階主管親自傳授公司經營實務與商業思維演進，將核心價值觀與成功案例制度化分享，確保經營團隊具備一致的價值取向與敏捷應變實力。