

5.2 人才培育

人才為企業永續發展與跨事業體整合之重要基礎。面對建築地產、文創休閒與地熱能源三大事業體之發展需求，將捷集團持續推動人才吸引、職能培育與接班梯隊建構，協助員工提升專業能力、管理職能與跨領域協作能力。

集團依據各事業體營運需求與職務特性，規劃教育訓練、專業證照、實習與產學合作、高階人才培育等多元發展措施，並透過課後回饋、訓練成果追蹤及年度目標檢討，作為後續課程優化與人才發展資源配置之依據。

為強化中高階管理人才培育，集團導入 DDI 評鑑與人才發展工具，並推動赴日見學等專案，培育具備經營視野、跨事業整合與變革管理能力之人才梯隊，支持集團長期營運發展。

重大議題 人才吸引與培育

適用指標	GRI 3、GRI 404: 訓練與教育
重大議題	人才吸引與培育
衝擊說明	- 對組織營運：人才培育與接班梯隊建構有助於提升員工專業職能、管理能力及跨事業體協作效率，支持建築地產、文創休閒與地熱能源三大事業體之長期發展。若未能持續培育關鍵人才，可能增加人才斷層、專業經驗傳承不足及組織應變能力下降之風險。 - 對員工與社會：透過教育訓練、職涯發展、專業證照與產學合作，協助員工提升職能與就業競爭力，並促進青年人才接觸產業實務。
政策與承諾	- 職能培育：依職務需求與事業體特性規劃教育訓練，提升員工專業能力與服務品質。 - 接班梯隊：建立中高階人才培育與管理職能發展機制，強化組織傳承與管理量能。 - 產學合作：透過實習、職涯講座及學校合作，支持青年人才培育與產業人才連結。 - 學習文化：鼓勵員工持續學習、取得專業證照及參與跨領域交流。
權責單位	人資部、各事業體主管及相關權責單位。
因應措施與管理行動	- 高階人才培育：推動「領航人才梯隊專案」，導入 DDI 評鑑與管理職能培訓，並結合赴日見學，培育具經營視野與跨事業整合能力之人才。 - 專業訓練與證照：依各事業體職務需求規劃專業課程與證照訓練，提升員工專業能力。 - 產學資源鏈結：贊助建築系畢業展、提供實習名額及職涯講座，促進青年人才接觸產業實務。
評核機制	- 訓練數據追蹤：定期統計培訓場次、時數、人次、出席率及證照取得情形。 - 課程成效評估：透過課後問卷及主管回饋，檢視課程內容與職務需求之連結。 - 年度檢討：依據訓練成果與事業體需求，檢討次年度教育訓練計畫與人才發展資源配置。

申訴機制	多元回饋與閉環管理：設立專線（02-2536-2666 分機 2200）與專用信箱（hr@fabulousgroup.com.tw），提供員工針對培訓資源或職涯發展之發聲管道，並依循集團內控機制進行立案、追蹤與回覆，確保溝通零死角。
2025 年 目標與達成 情形	- 完成「領航人才梯隊專案」，共 17 位潛力主管完成 225 小時培訓。 - 地產及能源事業體辦理 98 場次培訓，共 956 小時、1,280 人次參與。 - 文創事業體辦理 64 場次培訓，共 79 小時、670 人次參與。 - 全集團累積取得專業證照 289 張。 - 地產及能源事業體招募 8 名暑期實習生，文創事業體平均每月實習生達 15 人。
短期目標 (1 年)	- 持續推動高階人才培育專案，強化中高階主管管理職能。 - 依各事業體需求完成年度教育訓練計畫，提升員工專業能力與服務品質。 - 持續辦理產學合作、實習及職涯交流活動。
中期目標 (3~5 年)	- 推動跨部門或跨事業體人才交流與職能培育，提升跨領域協作能力。 - 建立關鍵職務人才盤點與接班梯隊發展機制。 - 持續優化教育訓練管理制度與訓練成效追蹤機制。
長期目標 (5 年以上)	- 建構支持集團長期發展之人才梯隊與組織學習文化。 - 強化跨事業體經營管理人才培育，支持集團永續經營與組織傳承。

5.2.1 職能發展

2025 年集團依事業體需求辦理教育訓練，全集團訓練總時數達 1,035 小時，總受訓人次達 1,950 人次。集團持續透過內訓、外訓、專業證照、管理職能及職安衛生課程，協助員工提升職務所需能力。

為確保訓練品質，集團透過課後問卷追蹤學習成效。2025 年內部教育訓練滿意度為 4.5 分，較 2024 年 4.3 分提升，顯示訓練內容與學員需求之連結逐步改善。



員工培訓與實習統計表

1. 年度培訓資源投入明細

內外訓	大類	類型	訓練時數	開課堂數	訓練人數
總計			1035	162	1950
內訓	通識課程	ERP 系統實務教學	24	9	66
		工作流程與作業規範	9	8	305
		法令財稅新知	3	2	328
		職業安全衛生	32	32	111
	產業發展趨勢	市場趨勢 / 參訪分享	3	2	74
	專業技術與證照取得	專業技術	58.5	13	440
	經營管理與公司治理	經營管理	15	2	97
	新進人員訓練	新進人員訓練	22	6	103
	實習生課程	實習生課程	21	7	56
	領航人才培訓	領航人才培訓	225	17	266
內訓合計			412.5	98	1846

內外訓	大類	類型	訓練時數	開課堂數	訓練人數
外訓	通識課程	ERP 系統實務教學	8.5	1	1
		法令財稅新知	8	3	3
		職業安全衛生	47	8	14
		食品安全衛生	1	1	2
	產業發展趨勢	市場趨勢 / 參訪分享	80	2	12
		產業新制規範	56	12	18
	專業技術與證照取得	專業技術	41	9	19
		專業證照	300	13	17
	經營管理與公司治理	經營管理	81	15	18
	外訓 合計			622.5	64

2. 內部教育訓練滿意度

年度	2025 年	2024 年	2023 年
滿意度	4.5	4.3	4.4

註：滿意度滿分為 5 分

5.2.2 新人學習

為協助新進同仁快速理解企業文化與職務內容，集團建立新人輔導與關懷機制。新人到職後由單位安排輔導員協助熟悉工作流程，並於試用期滿前辦理面談，了解工作適應、培訓需求及職涯期待，作為改善新人留任與培訓內容之參考。

集團亦持續推動數位化學習，於 ERP 知識庫平台導入 AI 智慧搜尋功能，並開設 AI 寫作、智能繪圖等課程，協助員工熟悉數位工具應用。針對外站或跨場域同仁，則透過遠距線上課程提供彈性學習機會，降低交通往返需求並提升學習可及性。

5.2.3 領航人才

為因應集團成長及未來組織發展需求，集團於 2025 年推動「領航人才梯隊專案」，導入 DDI 評鑑與管理職能課程，共 17 位潛力主管完成 225 小時培訓。課程內容涵蓋管理職能、跨部門協作、問題解決與策略思維，並透過赴日見學強化國際營運觀察與跨域學習。

除高階人才培育外，集團亦推動公司治理、法令遵循、外語能力、跨部門支援及專業職能訓練，協助員工依不同職涯階段發展所需能力。員工調任至關係企業者，其原有年資得依相關制度併計，以支持跨事業體人才流動與職涯發展。

5.2.4 產學育才

將捷集團持續與學術單位互動，提供寒暑假有薪實習機會，並安排專人指導實習生，使學生能將學術理論與實務工作結合。2025 年地產及能源事業體招募 8 名暑期實習生，文創事業體平均每月實習生達 15 人。集團亦透過職涯講座、畢業展贊助及實習專案，協助青年人才認識產業實務，並將表現優異者納入後續正式任用評估。

歷年事業體實習生人數

事業體實習生人數	2025 年	2024 年	2023 年
地產	8	12	6
文創	6	6	12
能源	-	-	-
合計人數	14	18	18