

人才發展

健全人力資源是永續經營的關鍵，強信機械延續企業核心價值「敬業、勤勉、為人、專業」，提供具市場競爭力的薪酬、差異化的員工福利措施及友善的工作環境，致力打造工作與生活平衡的幸福職場，形塑強信機械吸引人才留任的企業文化。

強信機械向來重視對員工的培訓，秉持培育菁英的理念，鼓勵同仁進修。學習發展策略以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，每年各部門依照公司發展需求擬定同仁訓練計畫並落實訓練目標，進修分為內部與外部訓練，參加外部機構舉辦的課程的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。強信機械提供全方位培訓計畫與豐富的訓練資源，協助同仁持續成長精進。

重大主題：人才培育	
對公司的重要性	優秀人力資源是企業永續發展的基礎，同時也是企業無可取代的優勢及在全球化挑戰下維持長期競爭力的關鍵。強信機械視人才為企業核心競爭力，積極透過各項人事管理作為不斷增強企業人力資本。
政策/承諾	以選材、育才、留任為方向，透過多元化的員工訓練、極具競爭力的薪資政策，強化公司的人才發展。並透過人才的發展，為公司在全球化經濟挑戰下，提供長久競爭力。
短期目標	<ol style="list-style-type: none">1. 建立在線學習平台，通過與第三方教育資源合作拓寬員工訓練渠道，逐步提升培訓有效性。2. 年度新進人員教育訓練率達 100%。3. 年度內部教育訓練完成率>98%、培訓滿意度 >93.6%。4. 年度員工參加外部培訓有發放證書/證照者，取得率 100%。
中長期目標	<ol style="list-style-type: none">1. 與萊州週邊中高院校建立校企合作，逐步打造多元化培養人才發展方案，持續提升訓練成效。2. 年度新進人員教育訓練率達 100%。3. 年度內部教育訓練完成率>98%、培訓滿意度 >93.6%。4. 年度員工參加外部培訓有發放證書/證照者，取得率 100%。
投入資源與實際行動	<ol style="list-style-type: none">1. 人才吸引與留任方面，強信機械以選材、育才、留才為三大策略主軸，不斷持續人才培養投資。2. 制定《教育訓練實施管理辦法》，並依據《人才選拔辦法》吸引並培養優良人才3. 員工教育訓練方面，制定《教育訓練實施管理辦法》及《新進員工試用期管理辦法》培訓員工職位技能，協助員工規劃各自的職涯規劃，有效運用於公司人力資源

重大主題：人才培育	
2024 年度 績效成果	1. 通過人才培育結合公司的《人才選拔辦法》，培養出“萊州工匠”3 名，“萊州市科技創新標兵”1 名，“萊州市勞模”1 名，“煙台工匠”1 名，“煙台市勞模”1 名，“山東省勞模”1 名 2. 2024 年強信機械在人員教育訓練方面：總訓練時數為 39,930.4 小時，每位員工年均受訓時數 29.6 小時 3. 透過與萊州市總工會共同協作，成功舉辦了“強信機械員工技能大賽”，並選拔高級磨工 8 名 4. 每年為培訓與發展計劃預留充足經費，覆蓋課程費用、專業資格認證、外部顧問費等，2024 年度安排教育訓練費用共計新台幣 2,654 仟元
權責單位	人力資源部

■ 提升員工職能訓練計畫

強信機械訂有《教育訓練實施管理辦法》每年擬定員工教育訓練計畫，計畫內容涵蓋內部與外部訓練課程，包含為職安相關課程、專業技能培訓、技術研發、營銷管理、財務管理、人力管理、領導管理等，提供員工進修與技能提升的多樣化選擇，為員工創造理想的成長路徑，以利於培育優秀人才並使其能發揮所長，創造員工與公司雙贏，提升企業競爭力。

■ 每名員工每年接受訓練的平均時數

項目	2022 年	2023 年	2024 年
員工人數	1,409	1,299	1,349
總訓練時數	81,313.39	75,108.18	39,930.40
每位員工年均受訓時數	57.71	57.82	29.60
男性員工年均受訓時數	68.22	70.13	39.32
女性員工年均受訓時數	39.29	37.08	12.28
直接人員年均受訓時數	64.48	62.46	28.61
間接人員年均受訓時數	42.85	49.17	32.28

註 1：全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。
每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。
各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。
註 2：上表數據來源為萊州強信及青島浩強合併計算。

■ 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

強信機械為落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工每半年接受績效考核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士。

2024 年考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	年度考核百分比
性別	男	865	889	97.30%
	女	449	460	97.61%
員工類別	直接	923	954	96.75%
	間接	393	395	99.49%

註 1：員工績效考核排除勞務工、實習生、任職未滿 3 個月新進員工。

註 2：上表數據來源為萊州強信及青島浩強合併計算，2025 年起再統計台灣強信。

■ 雇用當地居民為高階管理階層的比例

強信機械秉持「在地化經營、共創繁榮」的理念，積極僱用當地居民擔任高階主管職位，以促進當地經濟發展與社會繁榮。透過吸納本地人才，公司不僅提供更多專業工作機會，還將在地經驗和文化智慧融入企業決策，強化營運策略的適地性與競爭力。

重要營運據點	高階主管人數	高階主管為當地居民之人數	比例
萊州強信	9	5	55.56%
青島浩強	3	3	100.00%
台灣強信	1	1	100.00%

註 1：高階主管的範圍採用年報對經理人的定義。

註 2：當地居民係指各營運據點員工之國籍與該營運據點所在地相同。