

新進人員銜接訓練規劃，從報到第一天就開始了

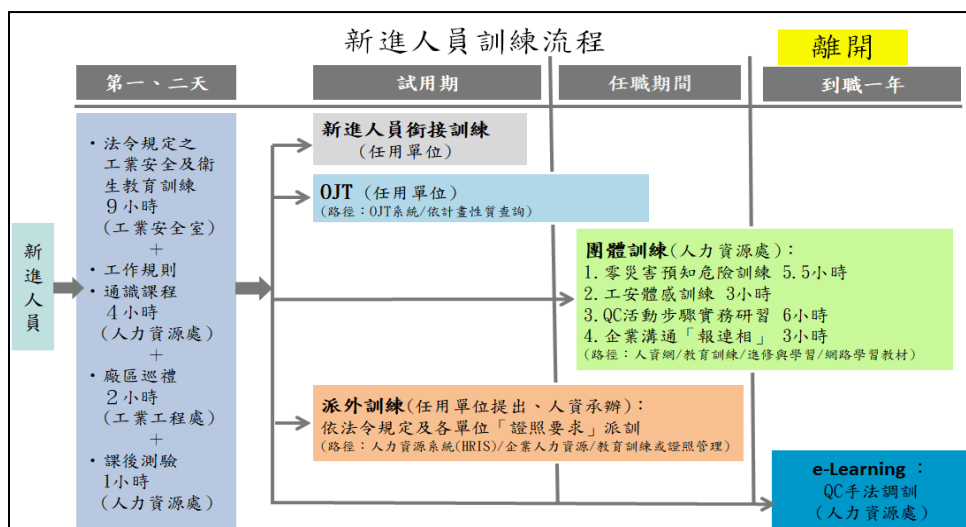
除了整合第一、二天基礎課程、試用期的銜接訓練、團體訓練、派外訓練，以及到職一年的 e-Learning QC 手法調訓外，訓練教案內容的審查亦將納入管理。

■ 人力資源處 李俊穎

北村董事長在 2023 年 7 月的 MRM 總結報告及幾個重要會議中都提到，對新生代員工教育的重視。人力資源處經內部討論後立即進行新進人員各項訓練的系統整合規劃，其架構如圖一。

其中，新進人員銜接訓練議題在人才發展委員會 2023 年第四次會議中討論後，有下列四工作方向^註：

1. 人力發展課會依各單位提出的「新進人員銜接訓練計畫」查核其落實度，並定期公布。預計 2024 年會將各單位提出的課綱，制訂出比較統一的標準，此項也將列為方針展開重點。



圖一：新進人員訓練流程架構圖。路徑：從「盛餘集團資訊系統服務網」點選「人資網」，進入後點選「新進人員訓練」，即可連結到這個架構圖。

2. 關於輔導員的設置，因輔導員需負擔新人融入環境、甚至習得技能的重責大任，誰來專司、又恐流於形式，因此不執著於這個形式，將採指派專人帶領認識工作夥伴及了解公司環境，以縮短新人轉換環境所需的磨合期即可。

3. 新人通識：總經理希望增加公司文化、產品製程、報告呈現的教導。人力資源處目

前作法是，在新進人員報到的第一或第二天，人事課會用 2 小時做工作規則認識、人力發展課用 2 小時做通識教育（含公司簡介、組織運作、產品製程介紹、公司政策 / 管理系統、提案、SJK、盛餘學習 e 網、員工福利等基本內容）。

早期曾經有過安排某段期間的新進人員集中上課，安排各部門 / 各委員會 / 工會 / 福委會等各約 30-60 分鐘時間授課。未來，傾向將各授課單位的教材放到【盛餘學習 e 網】，用像 QC 手法調訓般的方式，來進行新人通識課程的培訓。

4. 訓練教案的審查：從人資網（如圖二）點選「訓練教材庫」，會連結到由陳景熙副理早期在工業工程處時規劃的、經過審核的現場教案教材庫，將以此為基礎再加以發展。往後，不只現場，包含辦公室各單位的教材，也將沿用此園地、此機制進行審查。

期望透過新進人員銜接訓練整合規劃，讓新人能更快速適應盛餘文化、提升知識技能水平、提高向心力與認同感，降低新人離職率，讓人力資源發揮最大效益。



■ 圖二：進入訓練教材庫從這裡（紅色框處）。

註：文中關於人才發展委員會 2023 年第四次會議內容，摘錄自該次會議紀錄。