

人才培育與發展

根基透過完整的人才發展制度，使根基人擁有多元的學習發展機會與寬廣的職涯發展。員工需透過不斷訓練以提升人力素質與專業工作技能，激發工作熱誠與維護就業安全。2025 年根基營造員工教育訓練總時數 20,325.40 小時，受訓人員為全體員工，每位員工平均達 28.95 小時，超過公司所定標準，並且年度訓練時數達規定 20 小時人數為 93%。

根基規劃每人年度外部專業課程補助 5,000 元，2025 年度補助共計 443,243 元，另有針對專案型終身學習計畫補助費用共計 849,399 元。

一、管理類課程：依照各階層進行年度管理課程規劃

課程名稱	說明
目標設定與分配	<ul style="list-style-type: none">● 目標：將部門目標落至各位部屬，使個人績效與部門目標有連結，並建立透明之制度。● 對象：公司部級主管● 本次課程 7 小時並設立兩梯次，共計 46 人次參加。● 課程目標：L1：課後問卷、L2：作業-目標設定表、L3：年底考核作業。
情境式領導	<ul style="list-style-type: none">● 目標：運用 2024 年度管理能力平測結果，期盼主管可以分析團隊成員狀態，並給予相對應的管理模式，培育團隊並給予優秀人員相關授權。● 對象：公司協理級以上主管● 本次課程 7 小時並設立 1 梯次，共計 17 人次參加。● 課程目標：L1：課後問卷、L2：確立部屬狀態及面談規劃、L3：三個月目標建立及面談紀錄。
輔導員訓練	<ul style="list-style-type: none">● 目標：儲備幹部第三年度訓練，期待藉由訓練培育實際帶領新人之管理能力。● 對象：主管推薦之儲備幹部名單● 本次課程 7 小時並設立 1 梯次，共計 21 人次參加。● 課程目標：L1：課後問卷、L2：作業-新人教育訓練規劃表、L3：新人試用期回饋問卷。
簡報架構與邏輯表述	<ul style="list-style-type: none">● 目標：針對簡報對象，分析對方聆聽重點與需求，建立完成架構之簡報架構與報告方式。● 對象：內案協理級主管● 本次課程 14 小時並設立 1 梯次，共計 26 人次參加。● 課程目標：L1：課後問卷、L2：成果發表作業

二、專業/專案訓練：針對工程人員專業/公司專案型策略課程，加強能力迎向未來挑戰。

課程名稱	說明
品保專業課程	<ul style="list-style-type: none">● 目標：依照工程進度進行相關專業性課程，建立公司標準制度及稽核重點項目，以建立工程品質標準。● 對象：新進人員及主辦工程師● 本年度課程共計 8 堂專業項目，每堂課 4 小時，共計 151 人受訓。● 課程目標：L1：課後問卷、L2：現場測驗、L3：工地稽核成果、L4：工地進度與品質。
AI 專業課程	<ul style="list-style-type: none">● 目標：依照集團 AI 元年之方向，依照幕僚單位及工程單位建立種子人員，並藉由專業講師引導進行課程及成果發表作業。● 對象：各單位主管推派之種子人員● 本次課程依照幕僚單位及工程單位分別進行，共計 12 堂課程，種子人員共計 75 位。● 課程目標：L1：課後問卷、L2：回家作業、L3：對高階進行成果發表作業。
文化共識營	<ul style="list-style-type: none">● 目標：針對通過試用期新進人員，派回總公司進行加深公司企業文化與共識活動，加強組織認同感。● 對象：當年度通過試用考核之新進人員。● 本課程 5 小時，本年度開立 3 梯次，共計 76 人參與。● 課程目標：L1：課後問卷、L2：小組討論-回到工作現場可運用之核心職能展現。