



人力資源管理政策

配合電業改革方向及勞基法修法調整精進，2017 年台電持續以強化人力資源為目標，研訂並提報「因應勞基法修正及第 36 條例假日令釋」及「以事業部發展及因應電業改革為導向」之人資策略及行動方案，積極研擬符合各事業部發展所需之選、用、育、留各面向人資策略及行動方案，並建構階段性目標(如下表)。已於 2017 年陸續完成。

總目標項目	各階段目標值	完成日期
強化人力資源 - 研訂並提報「因應勞基法修正及第 36 條例假日令釋」及「以事業部發展及因應電業改革為導向」之人資策略及行動方案	研擬「因應勞基法修正及第 36 條例假日令釋」及「以事業部發展及因應電業改革為導向」之人資策略及行動方案。	2017.2.6
	檢討因應勞基法第 36 條令釋之合理增補人力，簽陳董事長核定後辦理報部或相關事宜。	2017.4.11
	2017 年人資策略與行動方案執行成果檢討及專案報告。	2017.12.6
	研議因應勞基法修正及電業法修法之「核心技術及人力盤點結果之運用暨精進」與未來發展定位，依序至人發小組會議報告、討論。	2017.12.20

人力資源政策

台電全體公司員工皆高於國家法定最低薪資，配合電業法修法、能源政策發展趨勢、勞動法令變更衝擊，精進人力羅致、配置、運用、考核、培訓、激勵等措施，並強化世代領導、溝通，以創造組織價值，提升員工生產力。

選

人力規劃均衡合理，計畫性進用配置
多元羅致滿足需求，增加人才招募管道

用

加強人力配置、發展及運用之合理性
有效分配及管理用人費用預算
改善人事制度，使人力運用具彈性及效能
落實輪調及績效考核
善用統計分析，提供主管決策參考
強化事業部人資部門效能

育

強化各事業部落實技術傳承，推展核心業務
發展創新培育模式，提升組織學習成效
推動全公司（含各事業部）主管接班計畫，建立人才庫
善用網路資源，推動終身學習

留

促進事業部內組織和諧，讓員工快樂工作
事業部實施後，更強化暢通溝通管道，塑造分享文化
維持薪資制度之穩定公平並強化獎金激勵效果，以利事業部之推展
事業部實施後，提供更符合員工需求之福利
推動育樂活動，平衡工作與休閒，營造幸福企業，提升員工滿意度
強化退休員工照護慰問

為具體落實，已個別就各項策略目標研擬相對應之行動方案，2017年總計研訂35項行動方案，並逐一針對各項行動方案之執行方式、研究方向、目標及時程等，明訂提出規劃方案之期限，另擇定重要項目陸續排入「人力資源發展專案小組」及其工作小組滾動檢討，或大會報、經營會議等重要會議中研討，解決人資發展相關問題及持續強化人力資源。更多台電員工發展與福利資訊，詳見台電永續發展專區 - 「人力結構」及「員工權利與福利」。

■ 員工績效考核

本公司正式任（僱）用且符合一定條件者（除專業總工程師、副總經理以上人員另依相關規定辦理）依本公司考核相關規定辦理員工績效考評事宜，各層級主管針對所屬受考評對象之「專業能力」、「工作績效」、「團隊精神」、「工作態度」、「品德操守」、「管理能力」及「領導才能」等7大面向隨時進行考評，並於規定期限核定考評等第，發給考績獎金。

為促進人力資源發展績效及提昇人力運用效能，確保優質人才不斷，台電成立「人力資源發展專案小組」，期建構完備之人力資源發展策略，解決實務運作問題；另為收斂議題、凝聚內部共識，透過本專案小組之工作小組，以至少每月召開一次為原則，研討提升人資發展效能之各項議題。自 2013 年至 2017 年底扣除宣示性與重複者，經歸納累計已完成 230 項決議，其中 215 項已完成，完成率高達 93.5%，對公司人資制度逐步展現革新成效。

■ 2017 人才發展行動

台電公司持續利用「人力資源發展專案小組」平台，精進人資政策與策略，2012 年開始截至 2017 年底已召開 11 次專案小組會議及 65 次工作小組會議；透過本會議平台研討短期人資實務問題，並建構長期發展策略，2017 年專注於因應電業法修法、退休潮下技術傳承等議題，進行各事業部、系統「未來定位暨核心技術/人力盤點之運用與精進」研討，使未來人力規劃契合長期發展方向。

■ 公司教育訓練統計

訓練種類	訓練項目		2017 年度
			人次
養成訓練	新進派用人員職前訓練		636
	養成班訓練		717
	合計		1,353
在職訓練	專業訓練	訓練所辦理	14,055
		各單位自辦	44,682
		公司外訓練	1,034
	合計		59,771
主管訓練	主管人員在職訓練		955
	主管人員培育訓練		556
	合計		1,511
建教合作	薦送研究所	碩士	4
	合計		4
總計			62,642