

4.1.4 建構領導梯隊

本行建立不同層級與領域的管理人才庫，強化人才儲備的廣度和深度，透過設計多元培育發展資源和完善的配套機制，邀請各級主管共同參與領導力培育，針對不同的專業領域、語言能力和適任分析，結合個人意願和組織需求，量身打造個人發展計畫找尋發展方向。使人才更有彈性發揮潛力而組織能更靈活應對未來的挑戰，從而打造企業永續發展的基石。

人才庫	特色
總行人才庫	促進組織內部人才活絡與培養多元整合性人才，依個人特質、經驗歷練及組織發展進行輪調路徑規劃，每季透過人才發展會議，對焦當前發展現況並提出下一步建議，協助員工在思維廣度和決策判斷能力上都得到充分發展。2024 年已有 12 人晉升協理職，其中近九成新任主管具跨領域經驗。
個金通路人才庫	提供不同備位度人才差異化培訓，結合總行、區部資源，協作共建多元的實戰場景，培育具即戰力人才，2024 新上崗主管中 96% 來自人才庫，實戰場景歷練包含： <ul style="list-style-type: none"> 隨隊稽核執行查核：安排人才參與稽核實務，培養日常風險控管意識。 代理分行主管：建立代理休假分行主管機制，提早熟悉分行日常運作。 分行管理情境研討：由通路高階主管擔任課程導師與主考官，透過情境模擬提升實務能力與管理技巧。
法金通路人才庫	持續提升人才產品跨售及通路協銷能力，依明確規格遴選人才並提報上崗，提供個人化發展路徑，鼓勵潛力人才跨客群與跨產品歷練，強化專業能力之餘也促進跨單位的協作溝通。2024 年新上崗主管 100% 具跨客群、產品輪調經驗，且 100% 為來自人才庫。
Young Talent 人才庫 (CMA)	延續 2023 年以個金企劃與法金國際兩大領域為人才培育二大核心，以終為始打造學習藍圖，透過各站點串聯共養機制，強化青年儲備幹部人才發展意識；另舉辦跨屆、跨域的百人交流活動，打破專業藩籬，激盪多元思維，建立強而有力的跨域人才網絡，凝聚各屆共識並打造人才自我優化能力。

4.2 社會影響力

在台灣每兩人即有一人是國泰集團的客戶，因此本行積極運用集團資源推動永續行動，以協助建立包容平等的社會為願景，結盟多元的策略夥伴，共同推動社會永續。以「青年培力」與「弱勢扶持」兩大主軸為出發點，支持青年、弱勢等族群培養知識與技能，使其在面對快速變遷的社會環境時，仍能保持自信、自立，並實現自我目標，關於投入社會影響力之成本請詳附錄表 6.1-16。

4.2.1 青年培力

高齡化與少子化趨勢加劇改變人口結構，未來世代需具備的能力越發多元，OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) 在「Skills for 2030」報告中提出三種關鍵技能：認知思考能力、社交情緒能力和務實學習能力尤為重要。為培育青年認識自我、思考職涯及養成技能，減少學用落差，協助青年擁有職場實力，本行舉辦國泰青年實習計畫 (CSP、CIP) 及程式語言班，積極與全台大專院校合作，於實習期間加強實務培訓，實際參與業務推進，瞭解公司策略走向，提升未來人才庫發展可能性，期待影響力持續擴大，帶動整體社會、環境正向發展。

4.2.1.1 Java 人才培育計畫

本計畫旨在招募有意從事資訊相關工作的非資訊背景人選，提供有志青年和非資訊背景求職者一個提升專業技能的管道。透過 15 週的程式語言課程培訓及實作規劃，培養程式語言能力作為金融初階 IT 人才來源。有鑑於前兩屆 Java 資訊培訓班成效優異，2024 年持續舉辦 Java 人才培育計畫，共錄取 31 名人選，報到 28 名，最終合格轉正率為 78%，學員課堂滿意度 4.9 分 (滿分 5 分)。