

4 深化員工照護



16,186hr

2016 年度教育訓練達
8,605 人次，16,186 小
時，並持續獲得勞動部
TTQS 銅牌獎肯定。

\$6,344,521

2016 年度舉辦 16 場次
員工旅遊，補助金額為
\$6,344,521 元。

0

2014 至 2016 年連續
三年台北總部零失能。

我們秉持著員工是「企業社會責任理念核心」的信念，相信能落實員工照顧的企業，才能發展穩定的基業，有快樂的員工，才會有健康的職場並帶動公司整體發展，不但能給公司績效注入強心針也可促成健全的社會與環境。藍天電腦重視企業社會責任，從照顧員工的職涯與其家庭之全方位角度，希望將關懷溫暖透過員工個人擴大至家庭、社群，甚至國家社會等層面。

4.1 悉心照顧，全面保障

員工是我們珍視的重要夥伴，擁有快樂健康的員工才有正面積極的職場文化，更能提升工作效率及留任適任人才，於是我們努力從各個層面保障我們的員工，希望透過不同面向的支持與協助，讓員工在藍天工作的每一天都充滿正能量且積極的面對工作挑戰。

4.1.1 完整的員工福利

藍天電腦提供多元化並具競爭性的薪資福利制度，與同仁分享營運上的成果，亦肯定同仁對公司的貢獻。全職員工享有的薪資，包括依在職月份發給之固定薪資、年終獎金及績效獎金，年終獎金視公司營運及個人績效表現發給，績效獎金則依據獲利程度、員工個人績效及組織目標達成之獎金金額，又分為員工分紅獎金、研發或業績獎金及其他激勵計畫，基礎保障外也讓員工有動力與公司一同成長。目前藍天電腦發予無經驗新進人員之標準薪資為當地最低薪資之 1.33 倍，足以顯示公司在此方面的投入。

除了薪資的保障之外，我們亦致力於提供完善及高品質的福利措施，讓員工工作之餘，能依照自己的喜好興趣，參與多樣化的活動，身體更健康、心靈更富足，我們亦期望透過這些活動，讓公司各部門同仁建立深厚情誼，並且激發向心力，職場氣氛更融洽。

相關福利措施包括：

2014-2016 年福利補助

年度	2014	2015	2016
部門聯誼補助費	547,500	570,000	583,900
員工旅遊補助費	4,032,131	5,683,480	6,344,521
員工個人補助 (包括結婚 / 生育 / 生日 / 喪葬 / 住院)	604,800	615,600	616,400
三節禮金	1,820,000	1,892,000	3,146,797
其它	544,088	795,000	-

◎ 員工國內外旅遊補助

員工國內外旅遊補助

年度	場次數	員工人數 (含眷屬)	補助金額
2016	16	1014	6,344,521
2015	10	978	5,683,480
2014	5	548	4,032,131

2014 我們舉辦嘉義採蚵活動，員工划著竹筏自行採蚵，還比賽划竹筏培養團隊合作的默契，2015 年舉辦打漆彈、攀岩、焗窯及小琉球浮潛活動，吸引很多員工及眷屬共同參與，除了增進同仁感情外，更體驗鄉村生活樂趣，2015 年度開始，我們增加了國外的旅遊行程，包括 2015 年香港、2016 年新加坡及沖繩的自由行。



八里漆彈



小琉球浮潛



沖繩旅遊



葵海農場焗窯

◎ 年終舉辦尾牙晚會及員工摸彩活動



◎ 多元化社團活動

鼓勵同仁參與正當休閒活動，並增進同仁之團隊精神及組織能力，正式員工十人以上繳交社團申請表並提出章程及活動企劃書，即可申請成立社團，活動亦可申請福委會補助，補助金額明訂如下：

社團成員實際參與活動人數	福委會補助比例	費用補助月份上限	費用補助年度上限
20-30	1/2	\$5,000	年度社團補助預算 20%
31-40		\$8,000	
41-49	2/3	\$10,000	
50 人以上	3/4	\$13,000	

◎ 部門聚餐及慶生會

提供各部門自行舉辦慶生、餐聚、旅遊等活動之補助費用，每人每月核發 \$100 元。



◎ 健身器材

支出所需經費，由福委會年度基金提撥百分之二，作為購買體育康樂器材或比賽之基金。

◎ 婚喪喜慶補助

包含生育補助員工本人 \$3,200 元，員工配偶 \$1,600 元；生日禮金員工本人 \$1,000 元或等值禮品；結婚禮金員工本人 \$4,800；喪葬補助員工本人 \$10,000 元，員工配偶 \$5,000 元，員工之父母子女 \$3,000 元。

◎ 節日禮金

春節、勞動節、端午節及中秋節均發放 \$1,000 元或等值禮品。

◎ 傷病撫卹金：員工住院滿 5 天 (含) 以上，可提出慰問金補助。

◎ 用餐補助

◎ 優惠價購買關係企業產品

◎ 汽機車停車位

◎ 公司制服

◎ 圖書室

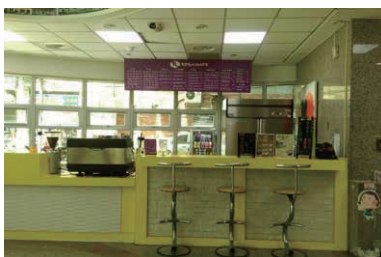
除了員工本身受到妥善照顧並享有各式福利外，我們相信員工家庭的快樂和諧更能讓員工無後顧之憂，在上班時間充分投入工作，實踐自己的理想及發揮長才，於是我們進一步設計了

◎ 團體保險 (含配偶子女)

◎ 彈性上班，於工作規則中明確訂定全體員工早上均享有半小時之緩衝時間，自 8 點 30 分至 9 點整，讓有接送子女或其他需求的員工都有彈性調配的空間。

4.1.2 健康安全的工作環境

為了員工的健康及便利，台北總部特別招商找到優質的供膳餐廚，讓員工可以每天午餐及晚餐都有多元豐富的菜色選擇，另外設有咖啡廳提供香醇咖啡或現打果汁，提供營養均衡的選擇。



為確保工作環境的舒適及安全，台北總部訂有「公共環境管理辦法」、「緊急應變處理辦法」，依據「緊急應變處理辦法」，訂有各式緊急情況之處理程序，各單位依共同防護計劃書，成立緊急應變小組，並依規定每半年辦理訓練。公司並於各樓層明顯處張貼有緊急應變通報程序示意圖，告知災害處理相關步驟並載有聯絡方式。

台北總部設有勞工安全健康委員會，每季召開一次會議，總部亦設有駐點專業醫護人員，每天在第一線排除可能的意外狀況、處理簡單的傷病，並提供衛教常識諮詢，守護員工

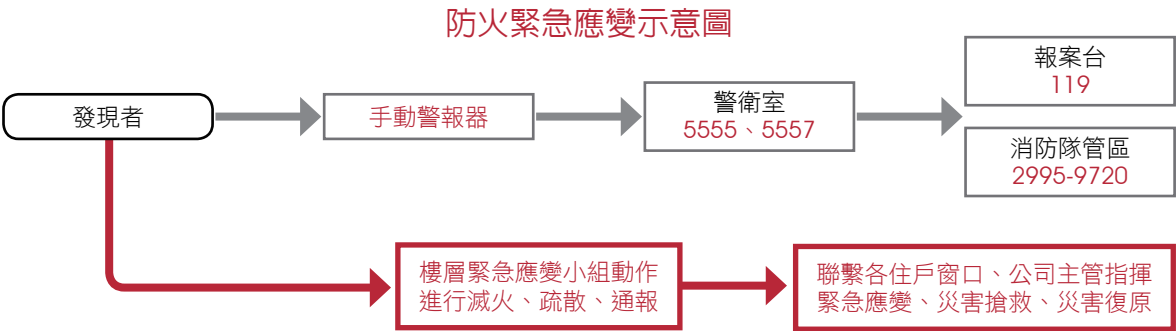
健康。我們亦提供兩年一次之員工免費健康檢查，幫助同仁掌握自己的健康狀況，2014 年度補助金額 \$1,034,500 元，2016 年度補助金額 \$1,198,470 元。

本年度勞工安全健康委員會針對廚房環境作徹底檢討，並加強改善潮濕情形及改良抽風設備，另外針對辦公環境，亦針對員工提出的需求通過天花板粉塵清除、清潔矽酸鈣板，並增加水性環保透明漆，防止粉塵掉落，影響同仁呼吸道健康。



醫護室麻雀雖小五臟俱全

辦公場所	醫護人員	頻率
藍天台北總部	約聘醫師，領有北府衛士醫執照	每月一次駐診
	約聘醫師，領有北府衛莊醫執照	每月一次駐診
	長期聘用專職護理師，領有北府衛重服護理執照	每日



我們於員工工作規則中亦承諾凡員工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時將予以補償。

- 一、職業病之種類及其醫療範圍依勞工保險條例有關之規定。
- 二、在醫療期間不能工作時，按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷審定為喪失原有工作能力，且不合殘廢給付標準者，得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。
- 三、員工治療終止後，經指定之醫院診斷其身體遺存殘廢者，按其平均工資及其殘障程度一次給予殘廢補償。殘廢補償標準依勞工保險條例有關之規定。

昆山製造廠 職業災害統計

分類 / 件數	上下班途中 交通事故	車間內受傷	廠區內摔倒	電鋸鋸傷	倉庫內受傷	上下班途中 交通事故	車間內受傷
	受傷					死亡	
2014 年	1	3	0	0	0	0	0
2015 年	3	2	0	0	0	1	0
2016 年	6	0	1	1	2	0	0

2015 年度昆山製造廠一名員工因上下班時交通事故身亡，七月發起同仁募捐活動，希望藉由同仁的協助，幫助該位身故同仁家屬度過難關，在福委會、製造部及愛心社團的大力奔走下，自 600 位員工籌得捐款計人民幣 28,340.1 元。



昆山製造廠區同仁在豔陽下排隊捐款

台北總部失能傷害統計

年度	2014	2015	2016
失能傷害頻率 (FR)	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0

昆山製造廠失能傷害統計

年度	2014	2015	2016
失能傷害頻率 (FR)	1.05	1.79	3.14
失能傷害嚴重率 (SR)	16	2,883	29

(註) 計算公式說明：

$$\text{職業災害千人率} = \frac{\text{職災人次數}}{\text{員工人數}} \times 1,000$$

$$\text{失能傷害頻率 (FR)} = \frac{\text{傷亡人次數合計}}{\text{所有人之總工作時數}} \times 10^6 \text{ (以百萬工時計)}$$

$$\text{失能傷害嚴重率 (SR)} = \frac{\text{總損失日數}}{\text{所有人之總工作時數}} \times 10^6 \text{ (以百萬工時計)}$$

台北總部缺勤率

年度	缺勤日數	總工作日數	缺勤率
2014 年	485	119,250	0.41
2015 年	337	121,768	0.28
2016 年	463	121,761	0.38

昆山製造廠缺勤率

年度	缺勤日數	總工作日數	缺勤率
2014 年	3,363	446,000	0.75
2015 年	3,773	407,250	0.93
2016 年	1,891	416,500	0.45

(註) 計算公式說明：

缺勤率 (AR) = 總缺勤日數 / 總工作日數 x 100%。

總缺勤日數包含生理假、長病假、病假、傷病假及公傷假等。

4.1.3 雙向的交流管道

我們看重員工的意見，珍視每一位前線人員的心聲，除了主管依據各員工狀況適時關心並主動回報管理階層外，台灣設有勞資會議，目前勞資雙方代表比例為一比一，各有五名代表，員工有對等的平台可以與資方充分溝通，能夠確保員工關切的事項妥善的被回應及處理。

4.2 多元組成，平等對待

落實「人權重視」與「性別平等」是我們堅守的原則，不但明文規定禁止任何性別騷擾、歧視或恐嚇等行為，同時積極配合勞基法相關規定標準及相關政策。在員工招募方面，藍天電腦亦力求適才適所，並優先聘雇當地人才，協助提升國家競爭力。

4.2.1 多元員工組成

藍天電腦訂有「新進人員招募任用辦法」供各部門提出需求及人資部門審閱之基準，各部門人員之增補，須依「年度人力編制表」規定提出需求，並填寫「人力需求申請表」，詳列擬增補人員之職稱、員額、資格條件限制、薪資預算、預定任用日期，經由權責主管核可後送交人資單位。人資單位將就各部門之需求職缺彙整後，除以公告方式進行內部甄選外，將考慮工作性質、人力市場需求等因素選擇適當之招募管道公開進行作業。

我們在員工手冊中明確規範「公司員工不因民族、種族、性別、宗教信仰不同而受歧

視。」進行人員招聘時，依職務職掌與應徵人員之學經歷相符性最高者錄取，絕不因性別、年齡或種族等因素淘汰應徵者，以「平等」為作業基礎。

為了招聘優秀人才，我們亦提供優厚的介紹獎金給同仁，獎勵員工協助我們找到志同道合的夥伴一起打拼。

本公司員工之性別分布情形如下：

台北總部				昆山製造廠		
		女男百分比				女男百分比
截至 2014/12/31						
320	157	32.91%	總員工人數	1039	770	44.43%
320	157	32.91%	正式員工數	1039	770	44.43%
0	0	0	非正式員工數	0	0	0
截至 2015/12/31						
332	158	32.24%	總員工人數	929	801	46.29%
332	158	32.24%	正式員工數	929	801	46.29%
0	0	0	非正式員工數	0	0	0
截至 2016/12/31						
330	159	32.52%	總員工人數	963	711	45.86%
330	159	32.52%	正式員工數	963	711	45.86%
0	0	0	非正式員工數	0	0	0

註：派駐昆山製造廠之台籍員工，其聘僱合約乃台北總部與其簽訂之，故人數計入「台北總部」

由前列表格可以看出，公司員工性別比例長期趨於固定，藍天為維護兩性工作平等及人格尊嚴，嚴禁就業場所之性騷擾行為，並會同工會或員工代表，依「性別工作平等法」訂定「性別工作平等辦法」公開揭示。員工或求職者於就業場所遇有性騷擾時，可向人資處申訴。為維護申訴人之權益，受理申訴者採保密方式處理之，並不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料。

2016 年 12 月 31 日藍天電腦員工性別女男比例為 71:100，台北總部聘用台灣籍員工為管理職員工¹ 比例達 98%。顯示本公司充份提供兩性公平競爭及發展並培養在地人才，肩負促進經濟發展的社會責任。

¹ 管理職員工定義：職稱為副處長(含)以上主管

員工性別及國籍統計表

廠區	國籍	2014			2015			2016		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
台北總部	台籍	296	152	448	308	154	462	308	155	464
	外籍	2	0	2	2	0	2	2	0	2
昆山製造廠	台籍派駐	22	5	27	22	4	26	20	4	24
	陸籍	1039	770	1809	929	801	1730	963	711	1674

新進 / 離職正職員工總數及比例

性別	年齡	2014/1/1~2014/12/31				2015/1/1~2015/12/31				2016/1/1~2016/12/31			
		台北總部		昆山製造廠		台北總部		昆山製造廠		台北總部		昆山製造廠	
		新進	離職	新進	離職	新進	離職	新進	離職	新進	離職	新進	離職
	<30 歲	11	4	319	1,491	5	2	1,273	1,244	6	6	1,041	1,033
	31-50 歲	8	11	13	39	11	15	24	25	22	15	30	41
	>51 歲	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
	<30 歲	9	5	3193	2,228	10	1	1,389	1,481	6	4	1,139	1,033
	31-50 歲	72	76	44	40	50	50	37	69	47	69	20	46
	>51 歲	3	5	0	0	3	5	0	0	3	24	0	0

註：昆山製造廠為勞動密集型企業，產線直接人員多數為外地人口，人員異動依產業特性較為頻繁；直接人員離職率平均為 21.18%，間接人員離職率平均為 3%

4.2.2 重視人權保障

藍天電腦恪守保護員工之原則，若因公司業務發展有新設或搬遷營業據點之情形，致員工職務必須調整或調動，將提供員工足夠時間進行業務交接及新環境之工作準備，此外台灣如發生勞動基準法第 11、13、16 條之情事，預告期間依照法規辦理：

1. 繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告。
2. 繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告。
3. 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告。

昆山製造廠則依照當地勞動局規定，相關變動皆為 30 日前預告。

公司設有刷卡出勤系統以明確的紀錄工時，每個月人資處統計工作時數，若有超時會主動告知部門主管留意員工出勤狀況，並積極進行調整。2016 年度 9 月勞動檢查時發現台北總部有少數員工超時工作遭罰，主要因當時規劃開發多款新機種，需配合機種開發之時程進行相關業務，公司雖已提前規劃積極招募新人，但職缺填補時間上並未銜接完善造成，但管理階層持續關心每個部門員工工作時數及人力狀況，於上班時加強宣導勿超時工作，工作情形應及時呈報主管以便迅速處理、調配人力，公司並舉辦健康講座在忙碌工作中維護同仁健康。

我們依法規及客戶合約規範不聘用童工。目前藍天電腦並未接受人權檢視或人權衝擊評估的營運據點。

4.2.3 透明申訴機制

藍天台灣總部設有中英文檢舉信箱及專線電話，讓員工遇到狀況時有管道可以即時申訴，昆山製造廠亦設置有總經理信箱讓員工可以投訴，2016 年沒有收到透過正式管道申訴的案件。

4.3 共同成長，透明升遷

除了提供完善的照顧及福利制度讓員工無後顧之憂的快樂工作外，為了提高員工的工作效率及保障其職涯發展，藍天電腦期許能透過完備的培訓制度及定期的績效考核造就全方位人才，表揚優點外，並提供各種管道強化員工職能，讓同仁快樂學習、成長茁壯，更讓有志發揮的同仁都享有資源，規劃在藍天電腦的長期發展藍圖。

4.3.1 職涯發展管理

人才是公司最重要的資源，藍天電腦擁有多元的教育訓練資源，讓員工在工作同時也能不斷的學習。為了讓訓練更有效率，且更切中員工需求，我們特別制定教育訓練發展體系圖，可以快速按圖索驥，依照員工資歷及職級規劃訓練課程，並鼓勵在公司相關活動之外，員工也尋求外部適合的教育機構，藍天亦樂於補助相關款項。

教育訓練發展體系圖

	新進人員訓練			在職訓練		自我成長		
高階主管	公司介紹	勞安法定課程	通識課程	工作相關技能及專業課程	核心職能課程	專題演講	語文訓練	讀書會
中階主管								
基層主管								
一般人員								
								電腦技能訓練

◎ 新進人員職前訓練

新人報到後由各單位主管進行職前訓練外，亦舉辦新進人員講習課程測驗。人資單位將新進人員所需接受之有關課程內容置放於人資處網站，新進人員於到職後二週內需自行上網學習，並進行測驗，測驗其對公司之組織章程、藍天智權條款等是否已完全瞭解。

◎ 專業技能 (知能) 訓練

專業技能訓練依職能分為以下：

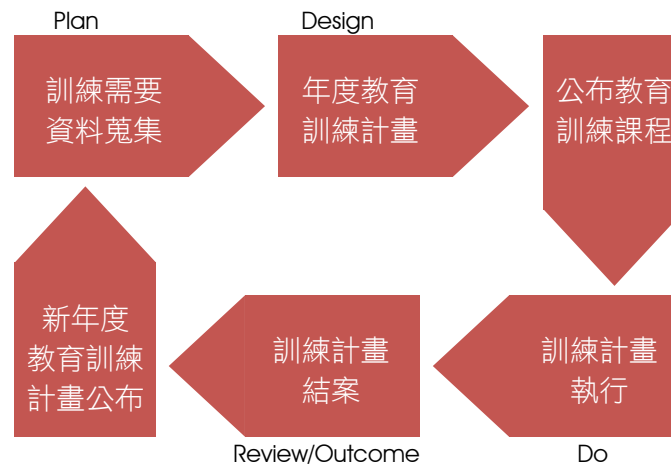
- (1) 內部稽核人員：訓練單位依公司內部稽核人員人力需求，對參與內部稽核的員工實施內部稽核訓練。
- (2) 研發人員：研發 (含機構、電子、儀校……) 之專業知識。
- (3) 行政人員：財會、人資、總務、行政等之專業知識。
- (4) 另配合各單位需求，安排專業訓練。

受訓學員之受訓記錄紀錄於電腦檔案中，作為爾後晉升，調遷及任用之參考。另外，為了讓訓練課程更進步，派訓人員應於課程結束一週內填寫「內訓課程意見調查表」或「派外訓練意見調查表」及「派外訓練心得報告書」一份經部門主管審核後，送交訓練單位存查，作為以後訓練的參考。臨時性訓練需求或計畫變更須填寫訓練提報單存查。

我們為鼓勵主管於在職期間，利用時間多加進修、充實自我之管理技能知識，訂定研

修 EMBA 補助辦法，讓在台職稱處級（含）以上主管、及公司指定之同仁，透過 EMBA 課程拓展經營視野、創新經營理念，以期成為具有策略思維的企業高階領導人才，補助項目為學費（學雜費）、學分費二項。

訓練執行政序與作業流程



◎ **專業相關課程：**邀請內部講師或業界講師分享及個案實例討論與演練並重之方式設計課程內容，縮短同仁的學習曲線。

課程類型	課程名稱
實體課程	2016 Cebit 產品趨勢介紹
	(GRL)Thunderboard Test Procedure and debug lesson learn
	新零件 & 新技術研討會
	< 百佳泰 > Thunderboard Test Procedure and debug lesson learn
	2016 Camera&SSD Plan 及新零件研討
	2016 POWER 及天線共用設計
	2016 共用線路發表
	2016_CES_ 產品趨勢賞析
	2017 年 P95 系列超薄電競筆電介紹
	3DVC 跟水冷應用
	AIO 設計趨勢調查
	ANPS 改善
	Audio wish Hi-Resolution Earphone
	BIOS 相關進階介紹及 SMARTPHONE APP 開發簡介
	C4D 動畫教學
	Computex 2016 ID 趨勢報告
	e-MMC Relative study
	Excel2007 主題式課程 - 全新圖表設計 / 函數與表單按鈕、下拉選單設計 / 常用編修與美化
	Excel2007 主題式課程 - 資料彙總與分析

課程類型	課程名稱
實體課程	Hinge 的種類及結構介紹
	Kaby Lake Graphics Fundamentals
	Keyboard Ghost Key 介紹暨 TYPE-C 的應用和介紹
	Keyshot 渲染軟體教育課程
	N17P product update
	N350DV/DW 改善與新一代 Dock 設計評估與建議
	Oracle EBS R12 新功能講解
	PCB BOM 製作規範及檢核工具簡介
	PCB 板材設計面的應用
	PowerPoint2007 主題式課程 - 如何設計精彩的簡報
	Silego GreenPak 設計
	Thermal simulation - Flotherm
	TOKYO DESIGNERS WEEK 2016
	USB Type-C 應用與相關系統介紹 暨 14" 電競筆電重量與散熱模組分析
	VC 基礎原理、設計及製造
	VR/AR 技術與專利發展趨勢前瞻
	Win10 Next (Redstone) Requirement 及新零件研討會
	Word2007 主題式課程 - 圖檔管理技巧與表格運用

◎ **管理相關課程**：配合不同管理職能，安排合適的課程，以提昇管理職同仁之能力。

課程類型	課程名稱
實體課程	“喬”出團隊默契與應變力
	跨部門溝通與衝突管理
	團隊共識企業文化培訓班
	人生正在向上提昇？還是向下沈淪？關鍵在你擁有的思維
	知己知彼 百戰百勝 Know the other and know yourself, Fight one hundred of battles without danger.
	說故事，輕鬆學「一例一休」勞基法修正草案
	用人之道～看蔡明賢總經理談如何用人

◎ **講座活動**：不定期邀請企業界名人分享管理智識或辦理健康講座，讓員工吸收新知。

課程名稱
減重體態雕塑 - 讓你何時何地都可以運動 !!!
預防三高從飲食做起
辦公室常見肩頸痠痛問題與預防
GO!GO!GO! 輕鬆學健走
上班族不可不知的肩頸痠痛診治法
心血管疾病的治療與預防
代謝症狀群知多少？
代謝症候群

課程名稱

守護健康 癌症以待 癌症預防新趨勢
肌力！真的很重要
你累了嗎？認識過勞
男女健康性福「泌」訣
健康飲食生活化
健康餐盒自由配
預防三高從飲食做起
遠離小三（高血糖 高血脂 高血壓）
頸部酸痛的原因與治療

◎ **語文課程**：公司內部定期辦理語言課程，以提昇同仁之語文能力。

課程類型	課程名稱
長期課程	日文團體班
實體課程	日語基礎班
	日語基礎班（二）（已修習過五十音者）
	日語進階班
	日語進階班（二）
	看電影學英文
	看電影學英文（二）

◎ **讀書會**：舉辦讀書會提倡好書共讀，並且透過交流推廣同仁閱讀學習風氣，增進部門間團隊共識。

讀書會主題

讀書會報告 EMBA 雜誌 - 不要賣！讓客戶自己找上你

讀書會報告 -Lenovo 聯想憑什麼？：六字方針+創意三角+ LEC 領導

讀書會報告 -Zero To One

讀書會報告 - 用心就有用力的地方

讀書會報告 - 哈佛教你帶人學

讀書會報告 - 海底撈你學不會

讀書會報告 - 海賊王 教我的 50 件事

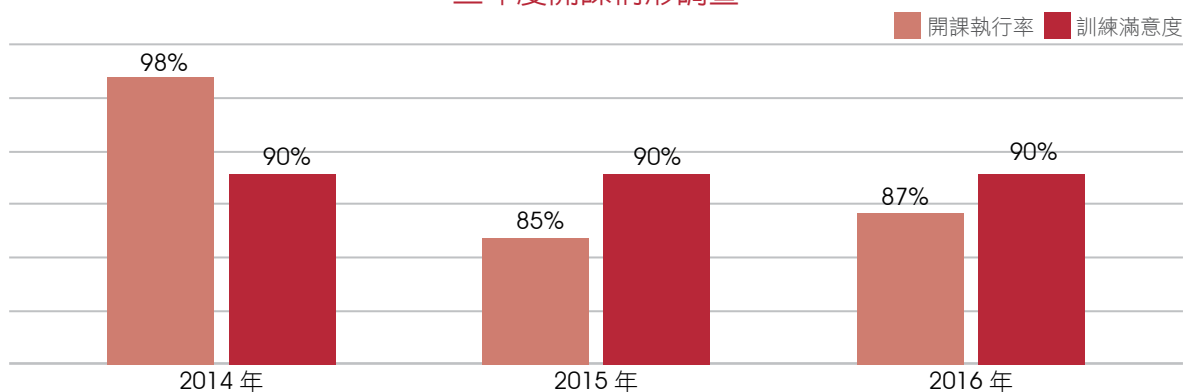
讀書會報告 - 給你一個團隊，如何提升士氣

2016 年度台北總部內訓及線上課程共開立 185 堂課程，共有 8,584 人次，共計 15,944.5 小時，外訓補助則有 20 堂課 21 人次，共計 241.5 小時。

年度	堂數		人次	時數
	內訓	外訓		
2016	185	20	8,605	16,186
2015	192	27	8,839	17,144
2014	207	49	9,604	20,369

我們深信教育訓練是提高員工效率及能力的重要環節，所以明確設定績效指標來督促自己要做得更好，做得更精準。每年度由人資部門設定開課計畫，課後確認開課滿意度，定期評估當年度開課情況，以做為我們次年度的基礎。希望透過有效的系統訓練課程，達到提升業務銷售力及提升研發開發力兩大目標，為員工注入新知識及新能量。

三年度開課情形調查



完善的課程規劃及多樣的學習管道，讓員工除了滿足工作所需，個人生活的各樣知識，也可以透過各式課程培訓獲得，讓員工養成終身學習的習慣，是藍天努力的目標。2014 年及 2016 年度台北總部榮獲勞動部人力提升計劃訓練品質系統 (TTQS) 銅牌獎之殊榮，我們對員工的投資上將會更再接再厲，以期持續進步。





員工接受訓練總時數統計表

廠區 層級	台北總部			昆山製造廠		
	管理人員	非管理人員	合計	管理人員	非管理人員	合計
2014 年						
接受訓練總時數	3,398	16,971	20,369	0	40,649	40,649
員工人數	63	414	477	0	1,809	1,809
每名員工接受訓練的平均時數	53.9	41.0	42.70	0	22.5	22.5
2015 年						
接受訓練總時數	3,416	13,728	17,144	0	168,671	168,671
員工人數	66	424	490	0	1,730	1,730
每名員工接受訓練的平均時數	51.8	32.6	33.1	0	97.5	97.5

廠區	台北總部			昆山製造廠		
2016 年						
接受訓練總時數	2,348	13,838	16,186	0	36,689	36,689
員工人數	65	424	489	0	1,674	1,674
每名員工接受訓練的平均時數	36.1	32.6	33.1	0	21.9	21.9

4.3.2 績效考核評估

公司明確訂有晉升辦法，人資部門亦定期提醒主管就部門員工之績效做評量，以作為升遷的依據，我們相信透過透明的績效評估，可以協助部門內部建立互信的關係。以各員工的職涯成長來說，得到定期的主管回饋，也可以讓優點繼續發揮，並就可以改善的部分儘速調整。

員工任職到年終滿一年，就其工作情況，每年定期辦理考績，做為升遷及加薪之依據。考績項目以績效管理與發展表格內之評估項目為評分標準，並依公司實際經營現狀彈性調整。

藍天電腦正式員工均需接受每半年一次的績效評估，分為上半年及下半年考核，上半年考核期間為每年一月至六月，於七月份對員工工作成果與績效做評估；下半年考核期間為每年七月至十二月，於次年元月份對員工工作成果與績效做評估，考核成績送交人資單位建檔留存。考核以績效面談為主，鼓勵主管與部屬共同討論部屬的工作表現，並面對面針對員工之績效成果給予明確之說明，強調雙向的溝通，並針對未來工作重點與方向並共同商訂具體的行動與方案以及相關所需之訓練與發展。

2014 年至 2016 年的台北總部接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數統計

年度	男性	女性	合計	百分比
2014	296	152	448	94%
2015	321	155	476	97%
2016	312	148	460	94%

2014 年至 2016 年的昆山接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數統計

年度	男性	女性	合計	百分比
2014	947	837	1,784	100%
2015	875	754	1,629	100%
2016	929	737	1,666	100%