



2

員工



整體概況



薪酬與福利



權益保障及溝通



教育訓練

員工

重大性議題管理方針

員工權益與多元平等

意義

員工是集團最重要的財富，透過落實獎酬制度與績效考核，促使員工不斷向上自我提升，成就員工個人職涯發展，且為員工提供具有競爭力的整體薪酬，以激勵員工士氣，提升公司營運績效。

政策與承諾

秉持著合法、公平、公正、平等自願、誠實信用的原則，集團致力維護員工基本人權，並承諾遵守國家法規、責任商業聯盟行為準則 (RBA)，以及各項國際人權公約，並提供全體員工高競爭力、安全、安心的工作環境。

目標

短期目標

- 勞動保護監督稽核率達 95%。
- 員工產假 / 陪產假後復職率達 100%。

中長期目標

- 以完善的福利制度及具競爭力的薪資水準，吸引與留任各方面領域的專業人才。
- 落實員工多元化照顧，保障員工福祉，以創造多元、平等與友善的健康職場。

申訴機制

詳見章節 [利害關係人溝通與責任](#)

評量機制

- 每年辦理管理審查會議，討論與追蹤檢討目標達成情況。
- 召集人資、消防 / 工安、環保、節能 / 減碳等單位，針對勞工、道德、健康安全、環境、管理體系方面執行勞動保護監督稽核。

特定的行動

- 以龍華 C 區宿舍作為改善試驗地點，執行「好管家」專案，改善員工住宿環境。
- 宣佈優化育兒福利津貼，鴻海「0 到 6 歲公司養」，於 2020 年，總計發放給 1,210 位員工，共發放補助金額為 1.76 億元。
- 召開職工代表大會，表決攸關員工權利義務的議題，共召開 13 次。
- 每季舉辦「董事長開放日」，由董事長直接與基層同仁溝通。
- 富士康大學投入資金達 4.06 億元，員工培訓時數達 6,416 萬小時，共培訓 3,598 萬人次

集團堅持合法、公平、公正、平等自願、誠實信用的原則，積極履行聯合國人權宣言、RBA 及國家法規，完善人資規章制度，保障員工合法權益。在招聘、升遷、績效評估、薪酬、訓練機會等事務上，不因性別、年齡、國籍、出生地、民族、語言、身心障礙、婚姻、懷孕、性取向、宗教、政黨傾向、工會

會員等而對員工差別待遇或任何形式之歧視，同時也禁止招募童工從事工作。集團致力於提供一個公平的工作環境，所有員工均得到公平對待；基於員工能力，給予對應之薪資待遇及公平的晉升機會。

集團榮獲各大人力評選活動的獎項與肯定



智聯招聘最佳雇主
深圳 30 強



深圳市龍華區
人才尋聘伯樂獎



前程無憂
人力資源管理傑出獎



海投網
最具影響力雇主



大易雇主
品牌運營典範獎



《Cheers》雜誌
新世代最嚮往100大企業排名
第 4 名



社會企業永續發展協會
社會創新獎—人才培育類



台灣勞動部
人才發展品質管理系統(TTQS)
銀牌

整體概況

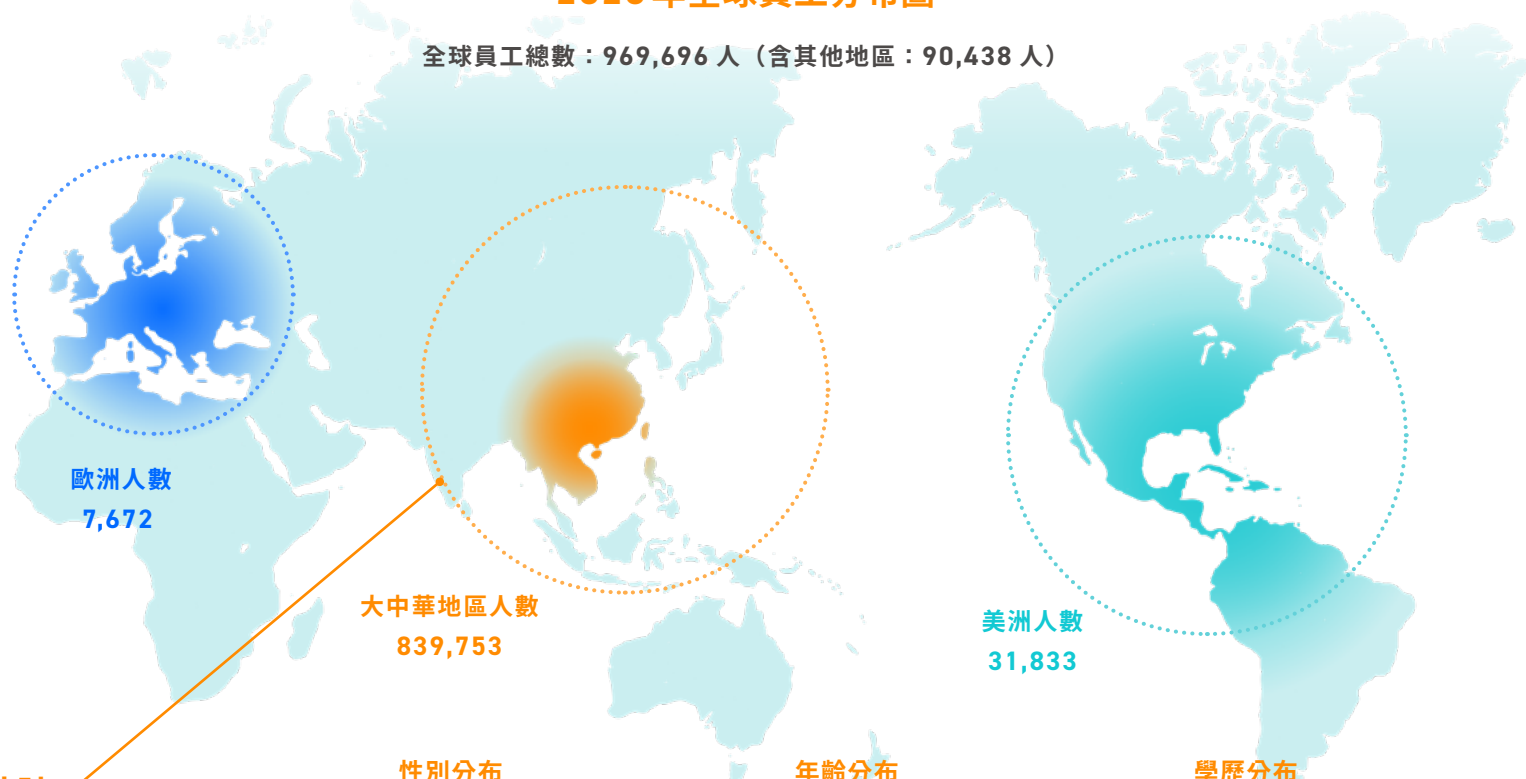
員工人數統計

截至 2020 年，集團全球員工總人數達 969,696 人（含全職與兼職員工），其中包括 4,258 名身心障礙者、46,684 名少數民族；性別比例方面，男性占 63%、女性占 37%；年齡則以 30 歲到 50 歲居多。

集團於全球執行本土化理念，各廠區員工皆以當地居民為主，在中國大陸廠區中，處長級以上的高層管理人員陸籍比例約占 10.80%；於 2020 年各廠區皆未發生歧視、使用童工及強迫勞工的案件。

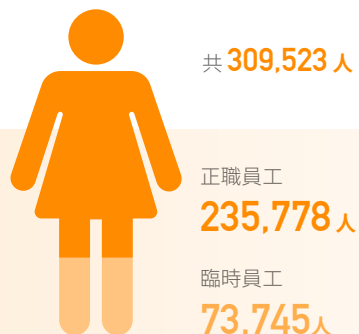
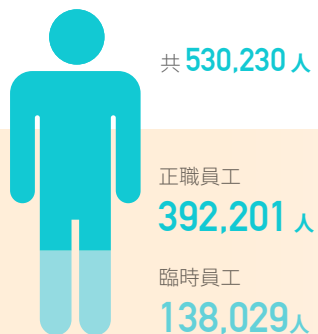
2020 年全球員工分布圖

全球員工總數：969,696 人（含其他地區：90,438 人）

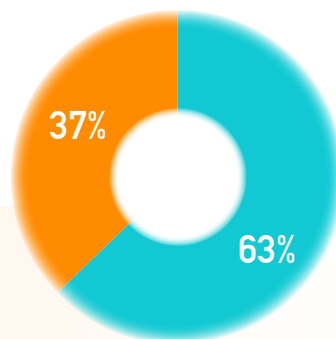


2020 年大中華地區員工人數統計

正職員工總計：627,979 | 臨時員工總計：211,774

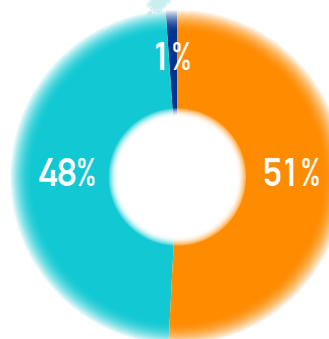


性別分布



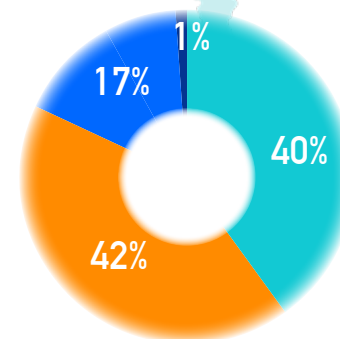
● 女性 ● 男性

年齡分布



● 30歲以下 ● 30-50歲 ● 50歲以上

學歷分布



● 高中/職、技職 ● 初中及以下 ● 學士 ● 碩士及以上

新進與離職人員分布

集團通過企業招募與校園招募兩個管道甄選人才，以及舉辦數場身心障礙人士的專場招聘會，將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁用童工及禁止強迫勞工等規範融入到人才招募原則與工作中，並且透過具有競爭力的薪資福利制度、獎勵績效卓越人員和適度的人力更替，以吸引更多人才。同時，集團為維持良好的離職率，積極瞭解員工離職原因作為改善根據，並透過新進人員的持續加入，促使集團更加多元化。

台灣地區

台灣地區近三年員工新進率分別為 13.9%、14.4% 及 12.8%，員工離職率分別為 18.9%、18.5% 及 12.7%，相較於往年，2020 年台灣地區的員工新進率與離職率有下降的趨勢。

中國大陸地區

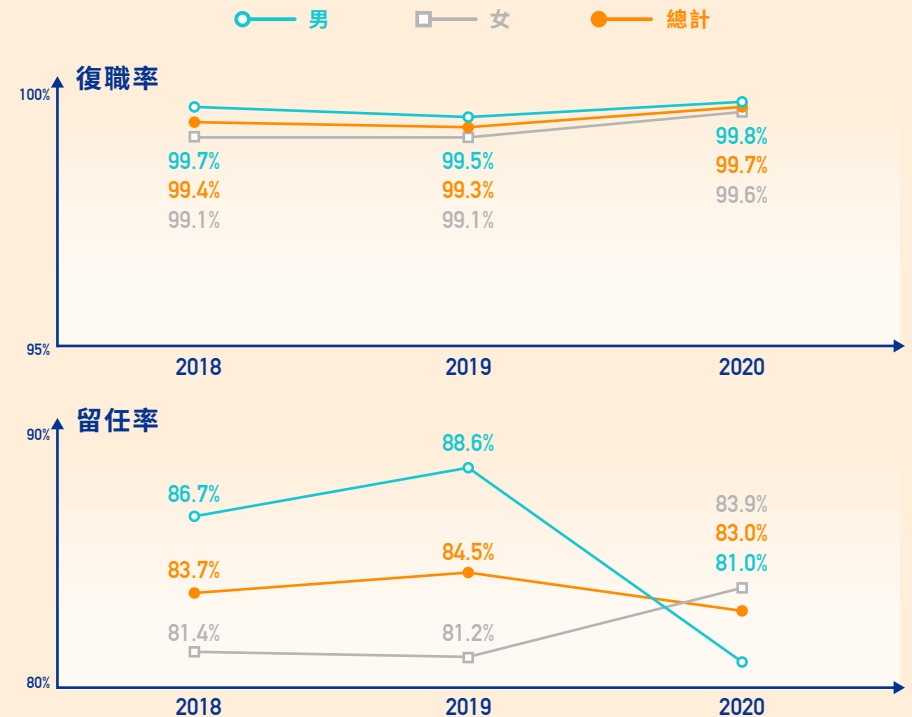
中國大陸地區近三年員工月均新進率分別為 7.5%、7.6% 及 6.5%；員工月均離職率分別為 6.7%、5.6% 及 5.8%，集團將大陸地區月均新進率與月均離職率維持在 5% 至 7%，呈現健康的人才流動。



育嬰復職率與留任率

在集團提供的全方位照護下，近年的員工育嬰復職率與留任率皆有 80% 以上。為進一步提升留任率，針對離職人員，集團落實面談，瞭解員工離職具體原因，並考量納為改善方針。在留才政策面，真正落實員工關懷執行，除了積極深入基層，瞭解員工真正需求，亦提供良好的溝通管道，建立完善的溝通平台。在環境方面，持續完善基礎設施，精進工作環境，打造各單位及組織間良好且融洽的工作氛圍。

大中華地區的育嬰復職率、留任率之情形



薪酬與福利

薪酬制度

集團秉持合法、公平、公正、平等自願及誠實信用的原則，除薪資制度符合當地法規，亦會參考外界市場調查報告，定期檢核薪資標準，報酬表現多優於業界水準之上，為員工提供安身立命的職場環境與薪酬福利。

在中國大陸，集團均按照當地政府規定為簽訂正式雇用合約的入職員工繳納社會保險與公積金，保險待遇皆按照各廠區所在當地政府社會保險相關規定執行；在臺灣則依政府規定，為員工提供勞健保與團保服務，在其他海外廠區部分，亦依照當地政府的規定為員工投保。各廠區基層員工起薪高於當地政府最低工資的要求達 10%-25%，而男女員工基本薪資相同，無任何差異。

為建立有效的激勵機制和鼓勵員工長期紮根服務，集團制定《集團員工年度資職位晉升作業規範》，從員工的業績、工作能力、潛力、團隊合作、培訓發展等方面進行評鑑。於 2020 年，集團將依晉升或人員績效表現來調整薪資，考核對象為試用期滿的新進員工及一般正式員工，接受考核比例 100%，同時設立與績效掛勾的年終獎金、分紅、適時激勵獎金等，集團 2020 年董事會決議發放的員工報酬金額為 60 億元新台幣。

非主管全時員工之人數與薪資



註：僅包含鴻海精密工業股份有限公司個體在臺灣地區的員工

福利制度

集團針對員工及眷屬的健康促進與照護，實行一系列的福利措施，如上述之社會保險、團體保險，以及勞工退休金、婚喪喜慶禮金補助、交通津貼、年終尾牙抽獎活動與相關補助等，集團希望建立完善的員工照護網絡，讓每位員工在世界各地工作之時，能無後顧之憂的成就個人職涯。2020 年集團員工薪資和福利費用約 107 億元新台幣。

為促進員工工作與生活的平衡，集團各廠區設有綜合運動場、籃球場、游泳池、圖書館、銀行、商業街、書店、健身房等娛樂設施。且集團員工可自由參與近 210 個社團的活動，集團也舉辦活動 1,091 場的各類節日關愛活動、文娛活動、親子活動等活動，計有 7.1 萬人次參與，豐富員工的業餘生活，2020 年活動補助金額達 2.28 億元新台幣。

2020 年
員工薪資和福利費用
107億元

2020 年
活動補助金額
2.28億元

為因應新冠疫情防疫工作，集團要求所有員工須戴口罩、測體溫、保持 1 米間距、進行免洗消毒後方可入場，同時對場館進行每日消毒、每週稽核、並針對改善事項進行改善，以確保員工可以在安全無虞的情況下使用相關設備。



親子活動



球類場所



游泳池



圖書館



節日關愛活動

春節、端午、中秋活動共辦理 **35** 場

計 **1.2** 萬人次參與



文娛活動

線上辦理 **465** 場，計 **22.6** 萬人次參與

線下辦理 **648** 場，計 **17.8** 萬人次參與

(實體)



「好管家」 改善員工住宿環境

集團以龍華 C 區宿舍作為改善試驗地點，執行「好管家」專案，歷經 107 天奮戰，以「富士康速度」完成首批 153 間女生宿舍改善，並迎回逾 800 名員工入住。後續預計在 2021 年還將再改造 249 間男生宿舍、425 間女生宿舍。

「好管家」專案迎來「兩提升一轉變一創新」，其中在硬體方面，改善後的宿舍做到寬敞明亮，以人性化貼心設計打造家的溫馨感，而在軟體方面，C 區試點宿舍將實現安全智慧、節能環保的效果，以系統化、平台化為員工入住提供便利。

於「好管家」專案初期，負責團隊走訪近 1,400 間員工宿舍，徵詢員工意見，總計蒐集問題 561 項，並在施工完成後邀請員工進行驗收，其改善率 99%。於員工宿舍喬遷儀式中，劉揚偉董事長透過視訊參與，並表示感謝勇於提出改善訴求的員工，以及他們對公司經營管理層的信任和期待。這次開展「好管家」宿舍改善專案，不僅是對員工需求的認真回應，更是貫徹集團「永續經營 = EPS+ESG」理念。



「0 到 6 歲公司養」，創下全台灣企業之先例

為讓員工安心工作與放心生活，集團自開始推行「生育津貼 7 萬元搭配 0 到 3 歲育兒補貼，然而，集團進一步加碼補貼，於 2020 年初宣佈優化育兒福利津貼，將鴻海寶寶育兒津貼從「0 到 3 歲」提升到「7 足歲前」都有資格，迄今實施已屆滿週年。

集團按懷孕前、中到產後，給予準媽媽們全方位補助，將生一胎補助 7 萬元新台幣，優化至每月給予 1.5 萬元新台幣補助，更在預產期前 3 個月，補助上下班計程車交通費 15,000 元，懷孕期間配戴準媽媽識別證，將給予上下電梯、取餐與搭乘接駁車優先等禮遇。包括生育補助與交通補助，每生育一胎總計補助約 130.5 萬元，於 2020 年，總計發放給 1,210 位員工，共發放補助金額為 1.76 億元。



同仁 A



本來規劃就是要生三個小孩，現在其實很多年輕員工會不敢生，主要擔心的除了沒有時間陪伴，更重要的是擔心自己的能力可否給小朋友更好的學習環境，「0 到 6 歲公司養」不僅讓家人沒有後顧之憂，員工也可以更放心專注於工作，整體向心力也會更強。

同仁 B



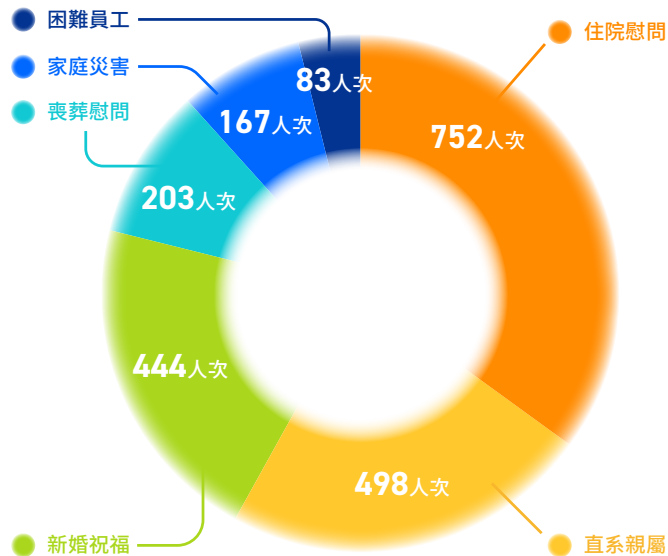
自己比較晚生小孩，43 歲生第一胎、46 歲決定拼第二個，想要多生幾個小孩其實有一部分原因是公司福利津貼上有持續在升級。尤其去年初，我才剛入住新房子沒多久，正準備開始繳房貸，老婆同時也懷孕六、七個月，補貼壓力讓我減輕不少。家人就笑說，第二胎女兒還沒出生就幫家裡帶財了。

一胎補助約
130.5 萬元

發放金額
1.76 億元

關愛慰問

為協助員工順利渡過困苦時刻，集團將給予關愛慰問，邀請直屬主管參與，給予工作上的支持，並同步給予生活上的求助。集團於 2020 年總計救助 2,147 人次，投入幫扶資金達 2,182 萬元新台幣，並且由心理諮詢師定期回訪，瞭解員工動態，給予關心。



2020 總計

補助人次
2,147

幫扶資金
2,182 萬

退休制度

在退休制度上，集團按照當地法律辦理，包含員工退休申請、退休金支付、員工退休準備金提撥等，台灣地區成立勞工退休準備金監督委員會，由 7 位勞工與雇主代表 2 位分別選派代表共同組成。退休計畫基金資產由指定銀行按照該基金年度投資運用計畫，進行委託經營項目之比例及金額範圍，同時將確保其不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的。

集團依勞工退休基金收支保管及運用辦法，投資國內外上市、上櫃或私募之權益證券及投資國內外不動產之證券化商品等，辦理委託經營，相關運用情形由委員會進行監督。委員會每 3 年改選一次，以複核員工退休準備金提撥數額、存儲支用及給付等事宜，確保集團員工權益。



集團 2020 年
財務年報



有關 2020 年員工退休金發放情形，詳見集團 2020 年財務年報 P.87。

權益保障及溝通

人權政策

集團依勞動法規及相關人事規範，訂有工作規則，保障同仁之合法權益。作為 RBA 之會員，本公司參考 RBA 行為準則，世界人權宣言 (The Universal Declaration of Human Rights, 簡稱 UDHR)、國際勞工組織 (International Labour Organization, 簡稱 ILO) 等，制訂「鴻海富士康企業社會與環境責任行為準則」，揭露保障勞工人權政策，維護員工人權，並給予其尊嚴和尊重。集團每年會根據法規及公司政策進行風險評估及年度稽核，並要求權責單位及時改善問題點，以保證員工權益及福利。

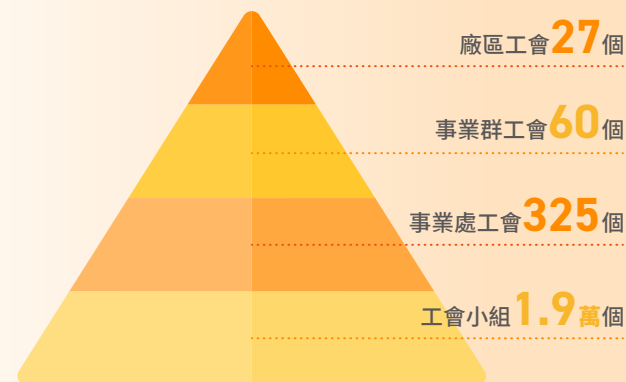
員工權益保障

在最新的《集團集體合同》明訂，為保障員工就業權利，涉及員工切身利益的規章制度和重大決定，須提前 30 個工作日通過公告等形式告知員工，在《集團工會聯合會開展集體協商要約書》、《關於對集團工會聯合會開展集體協商事宜的復函》亦有載明諮商和談判的相關條款。此外，為保障員工結社自由，在員工手冊中明述員工權利。

集團依照當地法律法規規定，於 2007 年成立集團工會聯合會組織 (以下簡稱集團工會)，以四級管理五級層面的工會組織體系，採取自下而上、公開民主的原則，工會小組長由會員自願競選，各級工會委員由會員代表大會選舉產生，主席、副主席、經費審查委員會主任由會員代表大會或工會委員會選舉產生。員工入職時將立即詢問加入工會的意願，並讓員工自願性加入，於 2020 年，有 98% 員工參與工會。集團工會簽訂《富士康科技集團集體合同》適用於集團 131 家法人級公司，為員工提供基本保障。2020 年，集團工會共召開 13 次職工代表大會，表決攸關員工權利義務的議題。



工會組織結構圖



工會舉辦之活動，實現共商共贏

員工代表座談會

舉辦 **114** 場次，**4,918** 人次參與，提出問題 **729**，解決率 **99.03%**

職工代表微信群

問題回饋、政策諮詢、失物招領等 **79** 件；好人好事通報 **35** 次

委員服務日

在生產線、職工之家、宿舍、餐廳等地，開展 **18** 場，服務 **2,800** 人次

幹部見面會

25 場次，**1,291** 人次參與，提出問題 **103** 例，解決率 **100%**

員工溝通管道

為了更廣泛地採納員工之意見和建議，傾聽員工之心聲，快速為員工排憂解難，集團工會整合所有資源，集團工會在各廠區工會設立統一之關愛、維權、扶助等訴求熱線及職能部門辦公電話。通過整合工會信箱、主席信箱、黨團信箱、主席熱線、維權熱線、幫扶熱線、工會網站等 6 類 26 種維權機制，集團員工、員工親屬朋友與供應商等可以在第一時間聯繫工會組織，為員工提供 24 小時便捷、高效之服務，保障員工在職場與生活上的權利。



爭議調解

勞動爭議調解委員會



座談訪談

座談會、
大走訪（餐廳、宿舍、產線）



信箱郵箱

總裁信箱、黨團信箱、
工會信箱、主席信箱

熱線電話

關愛熱線、維權熱線、
主席熱線



法律援助

律師入企



網站來訪

工會網、員工關愛中心



集團提供 7*24 小時全年無休溝通熱線，若您有需要，歡迎撥電熱線：

- 請幫我幫我（關愛熱線 78585）
- 愛我幫幫我（心靈熱線 25885）
- 婚姻調解室（譚老師熱線 18675578585）

法律援助

集團為讓員工獲得法律上的援助，分別引進深圳市總工會「律師駐點服務」、法律援助機器人提供智慧服務、政府部門合作引入社工組織等。於 2020 年總計服務件數達 189 件，且舉辦 3 場講座。



婚姻調解室

集團設立深圳市首家駐點企業的婚姻調解室，為員工提供諮詢服務。於 2020 年共服務 400 人、與 103 個家庭，且成功調解 35 件婚姻調解，成功率達 80%，並培育了 54 人兼職婚調員。



我以前活的很深情的，现在好现实，我不习惯，我不想和人说话了，特别是女孩子。我讨厌这个社会。我更讨厌我自己。

6月2日 晚上7:09



谭老师，你又挽救了一个生命🙏，我现在好了，但我现在也不知道怎么报答你，我要从新开始，一切会好起来的

董事長開放日

為使基層同仁能直接與董事長面對面溝通，讓每位員工的心聲都被聽見，集團每季將舉辦「董事長開放日」，由董事長直接與基層同仁溝通，即使 2020 年疫情爆發，也改為使用視訊的方式召開。而在短短的一個半小時內，參與員工共提出 20 餘個問題及建議，針對員工的心聲，劉揚偉董事長現場也指示相關部門要在活動後一周內及時給予員工回應。



談集團戰疫
感恩員工付出

劉揚偉董事長首先向全體員工對防疫及安全生產所付出的努力表達了謝意。在全體員工的共同付出下，新冠疫情爆發後，集團迅速完成復工復產，並實現了中國大陸廠區零感染的目標。



談集團營運
下半年成長可期

劉揚偉董事長分享集團 2020 年第二季度業績回顧及第三季度展望，並表示在伺服器、零組件、半導體及汽車零組件等四大主軸的支撐下，集團下半年成長動能將有機會超過上半年。



談員工晉升
管道會更加透明

集團已關注到這個問題，過去因為集團規模比較大，員工數量多，因此不少員工對晉升流程並非十分清楚。集團正在對員工的晉升作業辦法進行調整，在 2020 年底進行公佈實際結果，期望能夠讓所有員工的晉升通道更加順暢和透明。



談員工培育
勉勵大家持續學習

富士康大學將會針對員工需求及各單位狀況，規劃員工的教育訓練及學習課程，相關部門後續也將制訂員工學習及自我提升的激勵政策，期望所有員工都能夠在工作中有所得，學習後有成長。



談企業文化
集團將更加開放

為讓外界瞭解集團的真實情形，集團在龍華園區就試辦「開放富士康」活動，並有 875 名員工家屬親友及海內外高校、中學師生來訪，近距離感受員工的工作狀態，並獲得超過 95% 的滿意度認可。待疫情結束之後，集團將會推廣至其他園區。



談環境改善
先從宿舍抓起

針對員工回饋的園區生活環境改善問題，劉揚偉董事長表示，員工住宿環境改善是近期加強的重點，包括宿舍區硬體改造及服務提升。而集團已在 2020 年完成「好管家」的專案。

勞動保護與生活服務監督

集團為確保員工的工作與生活得到保障，分別成立勞動保護監督委員會和生活服務監督委員會，同時針對勞動保護與生活服務執行監督稽核作業。此外集團亦有建立安全隱患有獎勵舉報措施，鼓勵全員參與安全監督管理溝通工作；並強化人才市場供應商資格審核，建立動態淘汰制度，不定期開展稽核等。集團工會亦將不定期抽查員工關注的焦點、難點訴求，轉批專人專辦，於2020年累計抽查631例，且100%結案，其訴求包括改善類（占59.9%）、預防類（占20.5%）與其他（占19.6%）。集團亦重視實習生的工作情形，以確保實習生獲得應有的對待，因此集團於2020年對各廠區實習生使用情況稽核25次，並加強派遣公司資質審核，要求依法依規使用派遣工。



成立勞動保護監督委員會，召集人資、消防 / 工安、環保、節能 / 減碳等單位，針對勞工、道德、健康安全、環境、管理體系方面，共85項，執行勞動保護監督稽核，2020年稽核26個廠區，發現缺失242項，改善率100%。



勞動保護監督



生活服務監督

聯合事業群總務部門對委外管理的員工公寓開展聯合稽核，稽核問題計有3,014項，改善率達96.74%；監督軟性服務提升及硬體改造等服務項目：入戶清潔、牆體粉刷、衣櫃翻新、床板更換等6項。

教育訓練

集團朝向「3大新興產業」及「3大新技術領域」轉型發展，為積極培養數位時代所需之人力資本，建置E-Learning學習專區，拓展多元學習資源與管道，以支持集團長期成長及滿足員工終身學習需求並投入相關資源。

遵循「培育人才、理論與實務結合、學以致用、終生學習、教學相長」的目標，集團設立富士康大學，作為人才培育與創新培育的搖籃，賦予集團提升人力資源發展、轉型升級、企業文化及經營理念的重要任務，並藉由與多間大專院校合作（包含台灣大學、清華大學、交通大學、武漢大學、西安電子科大、哈爾濱工業大學等），將集團的影響力擴及至其他大專院校。以學歷教育、管理知識、管理技能、通識教育、在職訓練、專業技術、產業動態等訓練基礎為支柱。同時，為鼓勵員工學習，集團將員工培訓學分與年度績效考核掛勾，作為員工在晉升、獎金發放時的參考。



提供各層級員工多元培訓



內部講師 培訓輔導

培育集團內部的種子教師，更好地教授專業技術，傳承管理經驗，集團開設內部講師培訓輔導，讓員工學習講師現場授課表達技巧，樹立自我信心，於 2020 年度，總計培訓 344 人，總學習時數達 2,491 小時。



新幹班 集訓

2020 年共計邀請 20 位內 / 外部專業講師，辦理為期 4 天每日 8 小時培訓課程，總計 32 小時的集訓班。課程主題分為集團通識課程、管制系統、「3+3」產業技術與工業互聯網、職場實戰技能四大構面。



菁幹班 中央集訓

菁幹班為半年系列培訓，其活動內容包括中央集訓、成長進階營、集訓活動，以及提案發表。於 2020 年度總計培訓 2,525 人。同時集團在集訓活動中，將會公開表揚表現優秀之員工，以及藉由提案發表，讓員工主動提升自我。



產線基層 組長技能 提升培訓

為全方位提升產線組長崗位勝任力、管理技巧及改善技能，以提升生產效益，集團要求產線基層組長須完成 38 小時的必修課程，其中包括自我管理、現場管理必修、人員管理。於 2020 年推動產線組長技能提升培訓共 146 期，參與培訓 16,146 人，培訓合格 12,682 人。此外，為使課程內容完善、標準化，集團將課程內容上架至富學寶典上供同仁學習。



理課級 主管培訓

理課級主管培訓以領導力培訓為重點，培養綜合管理能力，塑造領導風格，於 2020 年共培訓 305 人，總時數為 4,462 小時。

於台灣地區部分，2020 年在新進人員培訓相關計畫共辦理 52 梯次，累計 1,806 人次參與，其中新進人員訓練平均課程滿意度為 92.5 分；辦理 14 堂管理培訓課程，課程總時數共 33 小時，累計 503 人次受訓，平均課程滿意度為 91.8 分；共 29 堂通識培訓課程，總時數共 55 小時，累計 2,733 人次受訓，平均滿意度為 92.3 分；共辦理 3 梯次內部講師培訓，總時數共 55 小時，累計 94 位學員結訓，平均課程滿意度為 93.4 分。

為配合集團國際化、科技化、年輕化、培養工業互聯網 AI 人才政策，集團開設各項工業互聯網專題培訓，在 2020 年富士康大學共舉辦 13 場講座（線下 7 場、線上 6 場），主題涵蓋智慧製造、數位轉型、量子計算、移動通訊、AI 大數據等，共 11,992 人次參與，13 門講座課程已上傳至富學寶典平台提供集團員工持續學習。



富士康大學

富士康大學自 2001 年成立，定位為集團人才發展與創新培育的總基地，並作為集團轉型升級的助推器，以及企業文化及經營理念的傳播者。藉由不斷持續開拓內外資源，完善知識與教學體系，將能作為集團的人才成長搖籃和聚集平台。

為培育集團在人工智慧數據挖掘中的應用與實戰方面的人才，集團透過富士康大學開設多種不同課程如：「數據挖掘」、「深度學習演算法及應用」、「線性代數」、「工業人工智慧應用與實戰」等等，並計畫展開 4 梯次課程、針對智慧製造、人工智慧技術改造及實施、工業智能化系統規劃及運行、工業人工智慧相關技術應用方面的人才，共培育 200 人，以提升集團在 AI 大數據方面的人力資源。

於 2020 年，富士康大學投入資金達 4.06 億元，員工培訓時數達 6,416 萬小時，共培訓 3,598 萬人次，每名員工接受訓練的平均時數為 1.8 小時，每名女員工接受訓練的平均時數為 1.8 小時，男性員工為 1.7 小時。學歷教育方面，富士康大學在 19 個廠區與 42 所高校開展了在職學歷教育，為員工提供便捷的在職進修通道，以提升員工綜合素質與專業能力。於 2020 年共 3,722 人畢業，其中本科及以上畢業學生為 983 人，畢業論文共 983 篇，82% 與現有工作崗位相關，促使集團發展與員工職涯達到雙贏。



集團「3+3」策略之科技理念與數位轉型知識推廣

書摘分享

65 本，18,827 人次

主題包括電動車產業的創新思考、量子編程基礎、5G 新產業等。

2



1

專題講座

13 場，94,642 人次

主題包括量子計算當前的機遇與挑戰、5G/6G 移動通訊技術、大數據架構與應用與數位化工藝與製造的研究與應用等。

3

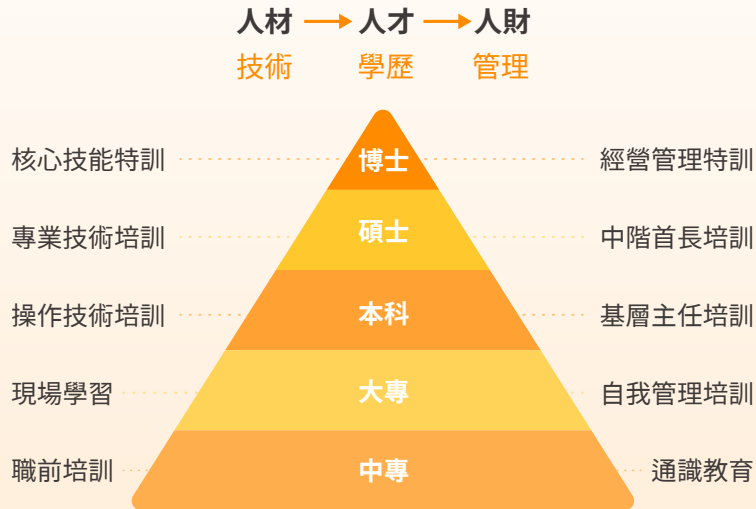


線上課程

343 部，84,742 人次

主題包括開啟量子技術與應用之門、工業人工智慧與實踐、輕鬆入門 AI 等。

富士康大學人才培育圖



課程類別時數人次表

課程類別	時數 (小時)	人次
通識類	30,655,153	14,023,271
管理類	6,364,608	2,625,914
技術類	22,190,481	10,116,497
在職訓練	4,665,394	2,302,659
工業互聯網類	1,234	11,689
學歷教育	287,880	6,909,120
合計	64,164,750	35,986,150

富學寶典 E-Learning 學習專區

為開設多元學習資源管道以滿足員工終身學習需求，集團設立「富學寶典 E-Learning 學習專區」，導入內部及外部講師之專業、通識、管理之 E-Learning 課程，提供集團同仁不受時間地點限制且豐富多元的培訓資源。此外，「富學寶典 E-Learning 學習專區」採取資料分析方式，針對不同職位和領域的學員，給予個性化專區，將綜合學員的點擊、學習等行為及職系的資料，利用詞向量的比對和協同過濾等處理方法，在富學寶典的推薦課程界面中推薦對應的課程，做到了千人千面，提升了用戶的個性化體驗。

當職系為「電商大數據分析開發」的學員進入富寶推薦專區時，學員看到的是「Python 資料分析」、「工業大資料與人工智慧」、「互聯網思維邏輯」、「電商精英培訓」等關聯課程。當職系為「現場工程」的學員進入該專區時，看到的則是「人因工程」、「生產線平衡」、「7S 行動」、「標準作業」等關聯課程。

