

■ 多元創新的學習型組織

面對瞬息萬變的金融環境，玉山深知創新是永續成長的核心動能。我們透過多元的培育機制與經驗傳承，推動跨文化、跨領域的交流，鼓勵同仁打破單一視角的框架，拓展視野，將多元觀點轉化為組織持續進步的關鍵競爭力。

多元文化培育交流

為實踐「亞洲的玉山」願景，「多元共榮」是跨國布局的關鍵思維。玉山建立總部與海外據點的雙向交流機制：透過「海外人才培育計畫」培養具企圖心及國際視野的人才、「Local Talent 業務交流」凝聚海外向心力，並以「多國語言學習」強化與當地夥伴的溝通交流，在推展海外業務的同時，具體落實多元共榮。



創新競賽

玉山金控每年舉辦「創新競賽」，鼓勵從工作中發掘創新機會。2025 以「Amazing Idea & Best Impact」賽制進行，透過跨子公司、跨部門的合作，將創意轉化為可行的創新產品與服務，並重視創新行為的實際成效，以制度引導玉山人持續創新。



學長姐文化

玉山安排具備相當經驗的資深同仁擔任「學長姐」，主動關懷與引導，協助新進同仁（學弟妹）快速熟悉環境、認識夥伴、掌握部門運作。在引導過程中，學長姐藉由日常互動、實務示範與經驗傳承，持續回饋並言傳身教，協助學弟妹理解並內化誠信、專業與團隊合作等核心价值，形塑共同的學習行為與文化。



學長姐關懷範疇亦延伸至工作環境、內部資源運用及生活適應等層面，鼓勵主動提問與交流，營造具信任與支持的學習氛圍，進而提升歸屬感與團隊向心力，讓學弟妹充分感受到團隊的溫暖與支持。

國際大師論壇

玉山金控與《天下雜誌》合作舉辦「國際大師論壇」，每年邀全球管理專家分享智慧。2025 年邀請 Thinkers50 創新大師希娜·艾恩嘉 (Sheena Iyengar) 來臺發表「破框思維的技術」專題演講，分享複雜環境下關鍵的創新思維與實踐策略。玉山專場由三代玉山人交流，建構玉山共同創新語言，也展現玉山持續學習、重視創新的企業文化。



輪調歷練

玉山透過輪調培育，將人才放到最適合的職位，並提供多元發展的機會，以透過輪調累積專業技能、拓展視野，強化跨域學習與組織能力，親手打造自己的職涯路徑，成為玉山未來需要的重要人才。

1. 輪調培育與內部徵才

項目				2023 年		2024 年		2025 年	
職缺內部員工填補率				85.53%		90.37%		86.76%	
2025 年職缺 內部員工填補	依性別		依年齡			依身分別		合計	
	男	女	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	主管	非主管		
人數	349	339	164	461	63	331	357	688	

2. 妥善安排職務異動

為了保障員工的勞動權益，因應同仁職涯發展或組織需要之職務調動，將依法令規範之「調動 5 原則」辦理，並提供員工約 2 週的時間進行業務交接和新環境的工作準備。此外，如果發生勞動基準法第 11、13、16 條所規定的情事，預告期間如下：

- 繼續工作三個月以上未滿一年者，於十日前預告之。
- 繼續工作一年以上未滿三年者，於二十日前預告之。
- 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。