

職能單元代碼	BHR4R0066v2
職能單元名稱	人力規劃管理
領域類別	企業經營管理/人力資源管理
職能單元級別	4
工作任務與行為指標	<p><b>一、 分析工作人力的需求</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 分析內、外部環境及就業市場趨勢。</li> <li>2. 檢視目前的員工流動和相關統計資料，掌握組織人力結構之變化。</li> <li>3. 評估可能影響工作人力供給的因素 <small>【註1】</small>。</li> <li>4. 確立組織對技能熟練和多元化員工的需求 <small>【註2】</small>。</li> </ol> <p><b>二、 發展工作人力的目標和策略</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 檢視組織策略並建立符合工作人力改變或維持的目標。</li> <li>2. 判定員工流動狀況是否無法接受，視需要提出針對流動率的策略。</li> <li>3. 界定留用技能熟練員工的目標。</li> <li>4. 界定人力多元化和跨文化管理的目標。</li> <li>5. 界定獲得技能熟練員工的策略。</li> <li>6. 溝通目標並向利害關係人解釋。</li> <li>7. 依同意後建立達成目標之策略。</li> <li>8. 制定應變計畫以處理緊急情況。</li> </ol> <p><b>三、 推動支持工作人力之目標的措施</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 採取行動以協助經同意之招募、訓練、職務調動和人力活化等目標。</li> <li>2. 發展並執行策略以確保工作人力以因應組織變化。</li> <li>3. 依組織及人力合理化，發展並執行策略以促進組織達成工作人力多元化的目標。</li> <li>4. 執行策略性人才發展計畫以確保發展並留用適切工作者。</li> </ol> <p><b>四、 掌握並評估人力運用趨勢</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 持續分析工作人力計畫，並與既有員工和工作人力改變之模式進行比對。</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. 觀察人力供給不足或過剩趨勢。</li> <li>3. 掌握就業市場人力供需對用人的影響。</li> <li>4. 掌握員工對組織人力規劃執行之感受與回饋。</li> <li>5. 修正目標與策略以因應組織內、外部的變化，並提出回應整體環境趨勢和因應重大事件的建議。</li> <li>6. 定期評估政府人力需求和供給政策。</li> <li>7. 評估上述情況對人力運用目標達成的有效性。</li> </ol>
職能內涵 (K=knowledge 知識)	<p>一、特定產業或技能之人力供給及需求之資訊。</p> <p>二、特定產業相關的勞資關係。</p> <p>三、人力分析與預測技術與方法。</p>
職能內涵 (S=skills 技能)	<p>一、溝通與協調技能，包括與利益關係人溝通，解釋組織改變的需要，獲得其對人力規劃的支持。</p> <p>二、文書處理技能。</p> <p>三、人力供給與需求資訊解讀及預測技能。</p> <p>四、檢視並分析組織需求資料技能。與利害關係人溝通</p>
評量設計參考	<p>一、評量之關鍵面向/能力證明之證據：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 檢視可能影響組織工作人力的供給和需求因素。</li> <li>2. 制定包括相關研究和明確策略的工作人力計畫，以確保獲得技能熟練和多元化的人力。</li> </ol> <p>二、評量所需情境與特定資源：</p> <p>常使用於職場的適當文件和資源。</p> <p>三、評量方法：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 評量人力供給趨勢和策略報告。</li> <li>2. 直接面談受評者之工作績效證據和第三方提供在職績效報告的評量。</li> <li>3. 檢核工作人力改變或留用的目標，以及如何與利益關係人(資深管理階層)溝通這些目標的摘要文件。</li> <li>4. 檢視策略的實施狀況，以協助工作人力處理組織變革。</li> <li>5. 評估策略性人才發展計畫系統的執行狀況。</li> <li>6. 改善員工流動率及對策。</li> </ol>

	7. 口頭或書面詢問以評估與特定產業之勞資關係相關知識。
說明與補充事項	<p>【註 1】可能影響工作人力供給的因素，如：政治、經濟、社會、科技、環境等。</p> <p>【註 2】技能熟練和多元化員工的需求，以及其可能包含之不同形式，如：性別、世代、學習風格、種族、宗教信仰、生理性別、工作者的文化和語言背景。</p>

更新紀錄

- 因應實際產業現況與需求，調整部份工作任務與行為指標、職能內涵、以及說明與補事項之名稱註解，於 2020/05/20 更新此單元資源內容。