

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>一、 分析工作人力的需求</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 分析內、外部環境及就業市場趨勢。 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。 3. 評估可能影響工作人力供給的因素【註1】。 4. 確立組織對技能熟練和多元化員工的需求【註2】。 <p>二、 發展工作人力的目標和策略</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 檢視組織策略並建立符合工作人力改變或維持的目標。 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。 3. 界定留用技能熟練員工的目標。 4. 界定人力多元化和跨文化管理的目標。 5. 界定獲得技能熟練員工的策略。 6. 溝通目標並向利害關係人解釋。 7. 依同意後建立達成目標之策略。 8. 制定應變計畫以處理緊急情況。 <p>三、 推動支持工作人力之目標的措施</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 2. 發展並執行策略以確保工作人力以因應組織變化。 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。 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。 <p>四、 掌握並評估人力運用趨勢</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。

	<ol style="list-style-type: none"> 觀察人力供給不足或過剩趨勢。 掌握就業市場人力供需對用人的影響。 掌握員工對組織人力規劃執行之感受與回饋。 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。 定期評估政府人力需求和供給政策。 評估上述情況對人力運用目標達成的有效性。
職能內涵 (K= knowledge 知識)	<ol style="list-style-type: none"> 特定產業或技能之人力供給及需求之資訊。 特定產業相關的勞資關係。 人力分析與預測技術與方法。
職能內涵 (S= skills 技能)	<ol style="list-style-type: none"> 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。 文書處理技能。 人力供給與需求資訊解讀及預測技能。 檢視並分析組織需求資料技能。與利害關係人溝通
評量設計參考	<ol style="list-style-type: none"> 評量之關鍵面向/能力證明之證據： <ol style="list-style-type: none"> 檢視可能影響組織工作人力的供給和需求因素。 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。 評量所需情境與特定資源： <p>常使用於職場的適當文件和資源。</p> 評量方法： <ol style="list-style-type: none"> 評量人力供給趨勢和策略報告。 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。 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。 檢視策略的實施狀況，以協助工作人力處理組織變革。 評估策略性人才發展計畫系統的執行狀況。 改善員工流動率及對策。

	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、以及說明與補充事項之名稱註解，於 2020/05/20 更新此單元資源內容。