

職能單元代碼	BHR6R0078v2
職能單元名稱	人力資源策略規劃管理
領域類別	企業經營管理/人力資源管理
職能單元級別	5
工作任務與行為指標	<p>一、研究規劃的需求</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 分析策略計畫以決定人力資源策略方向、目標和指標。</li> <li>2. 執行額外的環境分析，以確認可能影響在組織人力資源管理的新興實務和趨勢【註1】。</li> <li>3. 確認未來勞動人力需求【註2】、技能要求和外包勞力供應的選擇【註3】。</li> <li>4. 考量新科技及對工作角色和工作設計的影響。</li> <li>5. 瞭解產業與法律要求。</li> </ol> <p>二、發展人力資源策略計畫</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 與相關經理人諮詢有關其人力資源的偏好。</li> <li>2. 賛同相關經理人對於人力資源哲學、價值和政策。</li> <li>3. 發展<u>人力資源服務的策略目標和指標</u>【註4】。</li> <li>4. 檢驗<u>人力資源服務提供的選擇</u>【註5】並分析成本和效益。</li> <li>5. 確認適合的科技和系統，以支援議定的人力資源方案和實務。</li> <li>6. 撰寫策略性<u>人力資源計畫</u>【註6】，並獲得資深管理階層支持。</li> <li>7. 發展風險管理計畫以支援策略性人力資源計畫。</li> </ol> <p>三、實施人力資源策略計畫</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 檢視與他人合作之計畫。</li> <li>2. 監控並審查計畫。</li> <li>3. 隨環境改變修正計畫。</li> <li>4. 依計畫目標評估與審查績效。</li> </ol>
工作產出	人力資源策略計畫
職能內涵 (K=knowledge 知識)	<p>一、人力資源管理</p> <p>二、科技趨勢及對工作角色之影響</p> <p>三、外包勞力供應的人力市場趨勢</p> <p>四、組織政策與程序</p>

職能內涵 (S=skills 技能)	<p>一、讀寫能力</p> <p>二、成本效益之分析與計算能力</p> <p>三、規劃、發展、組織及實施計畫之能力</p> <p>四、資訊蒐集、研究與分析能力</p>
評量設計參考	<p>一、評量證據</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 能發展策略性人力資源計畫。</li> <li>2. 能完成計畫的執行和審查。</li> </ol> <p>二、評量情境與資源</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 實際工作場所中常用的文件與資源。</li> <li>2. 實際或模擬工作場所。</li> <li>3. 相關參與人員。</li> </ol> <p>三、評量方法</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 評量者提供模擬情境，觀察受評者進行人力資源策略規劃管理之過程。</li> <li>2. 個案研究。</li> <li>3. 評量受評者提交的人力資源策略計畫。</li> <li>4. 評量者設計情境題庫，評估受評者之問題處理能力。</li> <li>5. 受評者口頭說明或展示其所參與之人力資源策略規劃案例，評量者可評估其規劃能力。</li> <li>6. 口頭或書面詢問以評估人力資源管理知識。</li> </ol>
說明與補充事項	<p>【註1】新興實務和趨勢：如工作人力老化、消費者模式或社群期望的改變、經濟趨勢、勞動市場趨勢、跨世代團隊、新產品或服務、新科技、政治或法律改變、資格或教育改變、工作國際化等。</p> <p>【註2】未來勞動人力需求：如達成組織策略性目標的所需勞動人力，如：職能、數量、品質、類型等。</p> <p>【註3】外包勞力供應的選擇：如採用各種招募選擇方案、雇用臨時勞動人力、雇用新畢業生或實習生、雇用境外工作者、外包、使用承包商或顧問等。</p> <p>【註4】人力資源服務的策略目標和指標：如平等就業機會和多元性、人力資源資訊系統、就職、勞資關係、工作分析和設計、職業安全衛生、績效管理、專業發展、招募和遴選、報酬、員工留任、接班計畫等。</p> <p>【註5】人力資源服務提供的選擇：如顧問或承包商等外部提</p>

	供、外包、內部人力資源服務的提供、內部非人力資源服務的提供、事業單位的整併等。 【註6】人力資源計畫：如預算、優先排序、目標、時間範圍等。
--	--

更新紀錄
2023 年修訂職能內容。