

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"> 1. 分析策略計畫以決定人力資源策略方向、目標和指標。 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】。 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】。 4. 考量新科技及對工作角色和工作設計的影響。 5. 瞭解產業與法律要求。 <p>二、發展人力資源策略計畫</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 與相關經理人諮詢有關其人力資源的偏好。 2. 贊同相關經理人對於人力資源哲學、價值和政策。 3. 發展人力資源服務的策略目標和指標【註4】。 4. 檢驗人力資源服務提供的選擇【註5】並分析成本和效益。 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。 6. 撰寫策略性人力資源計畫【註6】，並獲得資深管理階層支持。 7. 發展風險管理計畫以支援策略性人力資源計畫。 <p>三、實施人力資源策略計畫</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 檢視與他人合作之計畫。 2. 監控並審查計畫。 3. 隨環境改變修正計畫。 4. 依計畫目標評估與審查績效。
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>

<p>職能內涵 (S=skills 技能)</p>	<p>一、讀寫能力 二、成本效益之分析與計算能力 三、規劃、發展、組織及實施計畫之能力 四、資訊蒐集、研究與分析能力</p>
<p>評量設計參考</p>	<p>一、評量證據 1. 能發展策略性人力資源計畫。 2. 能完成計畫的執行和審查。 二、評量情境與資源 1. 實際工作場所中常用的文件與資源。 2. 實際或模擬工作場所。 3. 相關參與人員。 三、評量方法 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。 2. 個案研究。 3. 評量受評者提交的人力資源策略計畫。 4. 評量者設計情境題庫，評估受評者之問題處理能力。 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。 6. 口頭或書面詢問以評估人力資源管理知識。</p>
<p>說明與補充事項</p>	<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。 【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。 【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。 【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。 【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>

	<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。</p> <p>【註6】人力資源計畫：如預算、優先排序、目標、時間範圍等。</p>
--	---

更新紀錄
2023 年修訂職能內容。