

職能單元代碼	BHR4R0064v2
職能單元名稱	管理招募甄選和僱用流程
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、發展招募、甄選和僱用</p> <ol style="list-style-type: none"> 分析策略性及經營性的計畫和政策以確認相關政策和目標。 發展<u>招募、甄選和僱用的政策和程序</u>【^{註1}】，及輔助文件。 審查技術的選擇，以改善招募和甄選的效率和效益。 獲得來自上層資深經理人對於政策和程序的支持。 試用協助政策和程序的表格和文件，並進行必要調整。 與相關員工溝通政策和程序，並在必要時提供訓練。 <p>二、招募和甄選員工</p> <ol style="list-style-type: none"> 與相關經理人和部門【^{註2}】合作決定未來人力資源需求。 確保目前職缺的職位描述和人才規格是為其他人參與招募、遴選和就職流程的經理人和他人所使用。 提供參與招募和遴選流程的所有人，獲得訓練和其他型式的協助。 確保職位空缺的廣告【^{註3}】符合組織政策和相關法規要求，必要時須諮詢專家【^{註4}】。 確保<u>甄選程序</u>【^{註5}】遵守組織政策和相關法規要求。 確保通知申請者，並告知甄選結果與應遵循之程序。 確保過程中就職者之權益和聘僱契約受到保障，並完善說明提供新就職的職位的薪資、契約條款和條件。 <p>三、管理員工就職</p> <ol style="list-style-type: none"> 為所有就職者提供提供訓練和支援。 檢查與確保就職流程在組織落實執行。 管理試用期員工並依法令提供相關支援。 獲得來自就職者和相關經理人對於就職程序之回饋，以利後續精進。
職能內涵 (K=knowledge 知識)	<p>一、多元性、平等就業機會和反歧視原則和相關法規</p> <p>二、僱用契約</p>

	<p>三、勞資關係</p> <p>四、招募和遴選方法</p> <p>五、聘僱的相關條款和條件</p> <p>六、心理測量和技能測試方式</p> <p>七、職場關係相關法規</p>
職能內涵 (S=skills 技能)	<p>一、聯繫整個組織及確保政策和程序受支持的溝通技能</p> <p>二、讓他人參與並確保好的流程受遵守及支持的領導技能</p> <p>三、將政策和程序清楚地書面化並發展計畫以協助招募、遴選和就職的文書技能</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"> 1. 招募、遴選和就職的政策及程序之架構的發展，或招募、遴選和就職的既有政策和程序架構的關鍵分析。 2. 相關法規的知識。 <p>二、評量所需情境與特定資源：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 常使用於職場的適當文件和資源。 <p>三、評量方法：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 招募、甄選和僱用流程書面報告的評鑑。 2. 直接詢問由受評者所提交之工作績效證據組合和第三方提供在職績效報告的評量。 3. 來自相關主管的回饋意見。 4. 口頭或書面詢問以評估相關法規和遴選流程的知識。
說明與補充事項	<p>【註1】招募、遴選和僱用的政策和程序需要處理可能包括：文件和標準、格式的使用、面試方法、工作分析、工作分類、工作說明書、工作評估、隱私和保密、試用期、心理或性向測驗、招募廣告、資歷查核、遴選專門小組及其組成、商業軟體的應用以改善招募和遴選流程的效率、新員工的訓練及外部仲介的使用。</p>

	<p>【註2】相關經理人和部門包括：參與招募遴選或就職流程者。</p> <p>【註3】廣告可能透過：內部管道、網路、報紙、廣播、招募仲介機構或專家、電視。</p> <p>【註4】專家可能包括：招募仲介機構、薪酬專業人士及職業心理學家。</p> <p>【註5】遴選程序可能包括：性向測驗或智力測驗、技術或專門技能的展現、面試(包括結構性面試、行為面試或其他面試方法)、同儕評估、性格測驗、心理測驗及資歷查核報告。</p>
--	---

更新紀錄

2020年修訂職能內容。