

職能單元代碼	BHR6R0924v2
職能單元名稱	領導組織進行策略轉型
領域類別	企業經營管理/人力資源管理
職能單元級別	6
工作任務與行為指標	<p>一、準備進行組織策略轉型</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 根據任務目標確定組織策略轉型過程中的個人職責。 2. 與<u>利益關係人</u>【註1】合作制定組織策略變革方案。 3. 向內外部利益關係人，簡要介紹組織策略變革過程和預期結果。 <p>二、領導組織進行策略變革</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 分析並確認相關人員為組織變革過程貢獻的能力。 2. 識別和解決組織變革管理過程中的風險。 3. 制定學習和溝通流程，以解決組織變革期間出現的問題和風險。 <p>三、評估組織變革成果</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 分析領導力對組織變革管理過程的影響。 2. 在組織變革管理過程中徵求員工對領導力的回饋。 3. 將評估結果應用於<u>領導風格</u>【註2】。
工作產出	組織策略變革方案
職能內涵 (K=knowledge 知識)	<p>一、影響組織業務運營的相關法規</p> <p>二、組織使命、目的和價值觀</p> <p>三、組織的目標、計劃和策略</p> <p>四、數據分析方法</p> <p>五、與<u>外部環境</u>【註3】有關社會、政治、經濟和技術的發展趨勢</p> <p>六、情緒管理及其與個人和團隊績效的關係</p> <p>七、組織轉型和變革管理</p> <p>八、消費者及市場改變之營運設計因應方法</p>
職能內涵 (S=skills 技能)	<p>一、洞察能力</p> <p>二、讀寫能力</p> <p>三、溝通協調能力</p> <p>四、企劃組織能力</p>
評量設計參考	<p>一、評量證據</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 能掌握未來社會、政治、經濟和技術發展的趨勢，增

	<p>進個人領導風格和管理技巧，帶領組織推動<u>人才的策略轉型</u>【註4】。</p> <p>2. 能運用相關法規的知識，推動組織轉型和變革管理。</p> <p>二、評量情境與資源</p> <p>1. 提供實際職場或模擬環境。</p> <p>2. 準備一般在工作場域使用的文檔和資源，如組織政策、程序和相關法規。</p> <p>三、評量方法</p> <p>1. 進行專案審查和應用學習活動，例如報告和個案研究。</p> <p>2. 直接觀察對特定範圍的利益關係人簡報。</p> <p>3. 口頭或書面提問以評估其領導風格的知識。</p> <p>4. 分析領導風格的個人反思和自我覺察能力。</p> <p>5. 個人發展計畫的審查。</p>
說明與補充事項	<p>【註1】 利益關係人：如僱員、員工、雇主、政府機構和部門、產業協會及雇主團體、行業代表、國家顧問、專業協會、法規、證照和法務部門、研究機構、學生、地區產業培訓諮詢機構、學科或專業技術人員和專家、大專院校等。</p> <p>【註2】 領導風格：如專制（非參與）、彈性魅力、民主（參與）、自由放任（隨意）、家長式等。</p> <p>【註3】 外部環境：如 ESG 永續發展(Environmental、Social、Governance)、低碳轉型、綠領人才、跨域人才安靜招聘(quiet hiring) 等。</p> <p>【註4】 人才的策略轉型：如選：擇才；訓：育才；用：用才；留：激勵人才；創：製造內外部創業機會等。</p>

更新紀錄
2023 年修訂職能內容。