

人力資源管理 《能力標準說明》 能力單元

職能範疇： 7. 員工投入程度

主要職能： 員工投入程度

名稱	確定增進員工投入程度的主要驅動力
編號	107094L5
應用範圍	與主要持分者一起確定增進員工投入程度的主要驅動力，使之成為機構競爭力的組成部分。此能力單元適用於讓主要持分者參與，在員工激勵、生產力及包容各類業務和機構變化的靈活性方面，增進員工投入程度的主要驅動力之確定。
級別	5
學分	5 (僅供參考)
能力	<p>表現要求</p> <p>1. 職務範圍的知識</p> <ul style="list-style-type: none"> 了解持分者關係管理的重要性和各種方法，從而有效地讓主要持分者投入參與 <p>2. 應用及流程</p> <ul style="list-style-type: none"> 由機構內調動有特定資源的合適代表，監督員工投入程度的措施 確定主要持分者，並運用合適的溝通渠道讓各持分者群組（例如高級管理層、管理人員、員工組織、勞工代表）投入參與 在激勵員工、生產力及靈活性方面，確定增進員工投入程度的主要驅動力 整合、分析和解讀主要持分者對增進員工投入程度的主要驅動力之意見 設立以質和量兩方面為指標的機制和渠道，複檢員工投入程度的水平 通過合適的渠道，就增進員工投入程度的主要驅動力，與主要持分者分享主要結論 <p>3. 專業行為及態度</p> <ul style="list-style-type: none"> 徵求主要持分者的反饋，並管理他們在溝通主要驅動力因素和員工投入程度改進措施方面的期望
評核指引	<p>此能力單元的綜合成果要求是：</p> <ul style="list-style-type: none"> 確定機構增進員工投入程度的主要驅動力，複檢和改善員工投入程度。 與主要持分者保持雙向溝通，在員工激勵、生產力及靈活性（例如事業機會、決策參與、員工健康的承諾）方面，確定增進員工投入程度的主要驅動力。 就員工投入程度的水平，制定複檢機制和渠道（例如員工投入程度調查、員工諮詢、離職面談、焦點小組座談）。
備註	