

人力資源管理 《能力標準說明》 能力單元

職能範疇： 1. 機構發展及人力資源策略

主要職能： 機構 / 企業的策略性計劃及管理

名稱	創制人力資源策略，成為策略性業務夥伴、董事會或高層管理團隊的關鍵成員
編號	106906L7
應用範圍	創制人力資源議程，並把它結合到營運計劃和機構政策中。此能力單元適用於通過各種策略性決定和為機構創造價值的盡職審查，去建立人力資源策略。這涉及到影響人力資源的新趨勢預測、策略性解決方案的供應，以及高級管理層（例如董事會、高層管理團隊）在決策過程中的參與。
級別	7
學分	7（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"> ● 了解機構的業務目標、策略性決定和盡職審查的流程、程序和活動 ● 了解各種對機構的策略性決定和盡職審查的流程、程序和活動有影響的環境因素（例如僱傭條例之變更） ● 了解人力資源的盡職審查重點，以至它們對各種業務設定的影響 <p>2. 應用及流程</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 預測並知會高級管理層各業務市場和司法管轄區出現對人力資源的影響的新趨勢，並提供策略性解決方案 ● 從人力資源的角度，於機構的策略性決定和盡職審查的流程、程序和活動設定上，發揮引導的作用（例如在併購的流程上） ● 設計或採用不同的方法（例如員工審計）去獲取相關資料（例如人力資本、有關員工挽留的法律事宜），藉此輔助機構的策略性決定和盡職審查的流程、程序和活動 ● 讓內部和外部的持分者，參與針對策略性決定和盡職審查的流程之諮詢（例如與高級管理層進行繼任計劃的商討） ● 制定合適的人力資源策略（例如員工挽留、補償策略及制度），藉此輔助機構的策略性決定和盡職審查的流程、程序和活動 ● 作為機構的策略性決定之一，讓高級管理層參與界定最切合未來的組織架構 <p>3. 專業行為及態度</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 及時為機構把脈，並在跨越每個重大的機構里程碑後（例如在併購後），主動與主要持分者跟進 ● 經常在策略性人力資源解決方案的建立上發揮引導的作用，並對機構的策略性決定發揮作用
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"> ● 人力資源策略之建立，藉此輔助機構的策略性決定和盡職審查的流程、程序和活動。 ● 讓主要持分者參與諮詢過程，藉此在人力資源策略上獲取多方意見及承擔意識。 ● 建立策略性人力資源解決方案，藉此輔助和對機構的策略性決定發揮作用。
備註	