

留才作業要點

建立成就感 ● 營造工作情境 ● 關懷員工與家庭



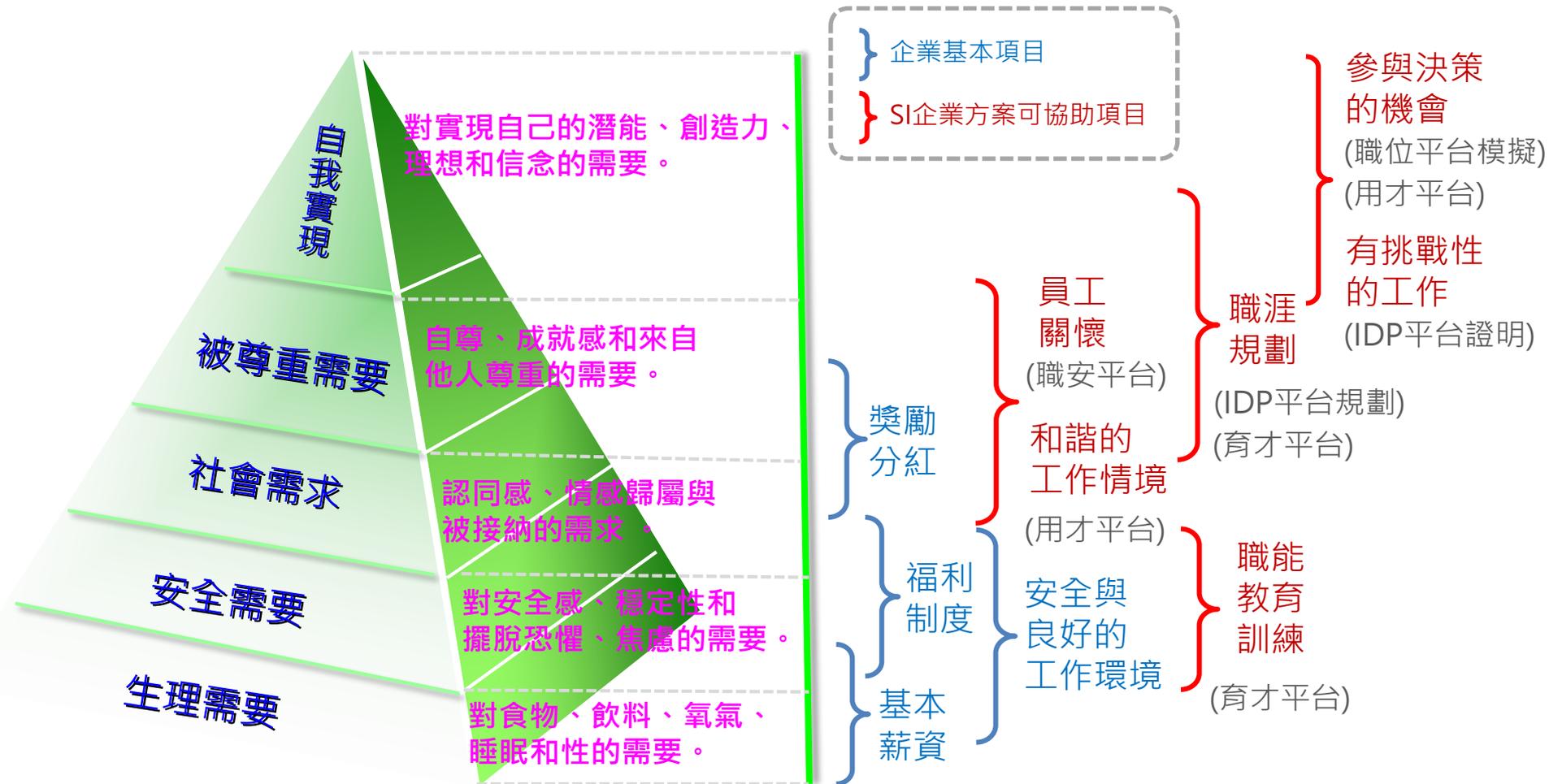
課程主講人：賀德崇

留才的關注點

- **員工職涯發展與生涯規劃**
協助員工個人目標設定與規劃發展
- **員工職涯規劃訓練**
協助員工規劃職能學習
- **員工需要的工作情境**
營造員工有成就感與認同感的職場情境
- **員工關懷計畫**
 - 身體健康（自主健康管理）
 - 壓力、情緒穩定（心理健康）
 - 家庭關懷

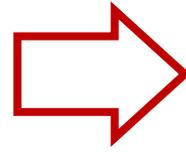
留才指標：馬斯洛Maslow的需求層級理論

員工所追求的心理基本需求 ← 企業可滿足員工需求的項目



企業做好留才之動機目的

企業制度規章
(對內)



企業留才平台
(對內、對外)

保持競爭力

留才措施

品牌形象



持續營運

關懷項目



獎勵制度

社會責任
(CSR)

吸引人才

CSR成果

資訊揭露，對外行銷

福利分紅

跨大市場機會

職涯規劃

培訓計畫

企業留才
工作事項

留才措施

薪資規範

福利分紅

獎懲制度

晉升標準

教育訓練

環境設施

職場情境

職涯規劃

員工關懷

SI 留才方案可協助企業
把現行作業發揮的更好.....

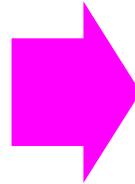
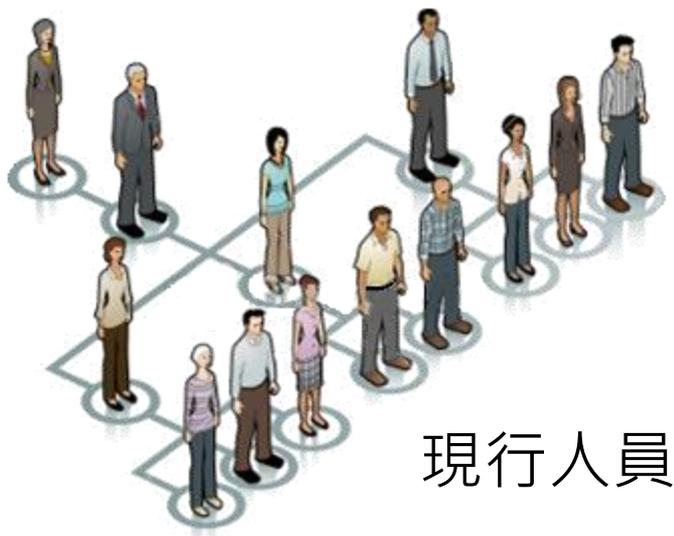
留才作業要點：

員工需要的工作情境

營造員工有成就感與認同感的職場情境

本項作業要點1：依組織產生組織報告

瞭解組織性格



施做SI評量

產生組織報告

組織運作教育訓練

※頻率：每年組織檢討或是
部門人員異動超過40%時

可參考「用才作業要點」

本項作業要點2：制度化與特色化

部門特質



外向、依賴

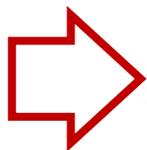


內向、獨立



外向、獨立

作業流程



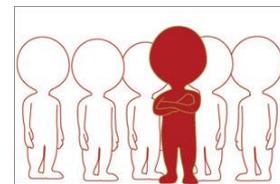
根據組織報告
瞭解組織特質
結合公司文化
編撰「工作情境」
的「教戰手冊」

操作應用

對內

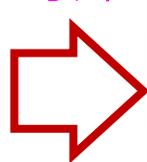


- 文件化
- 教學講義



- 主管手冊
- 教育訓練

對外



- 特色化
- 品牌訴求



企業形象



招募

SI 留才方案可協助企業
把現行作業發揮的更好.....

留才作業要點：

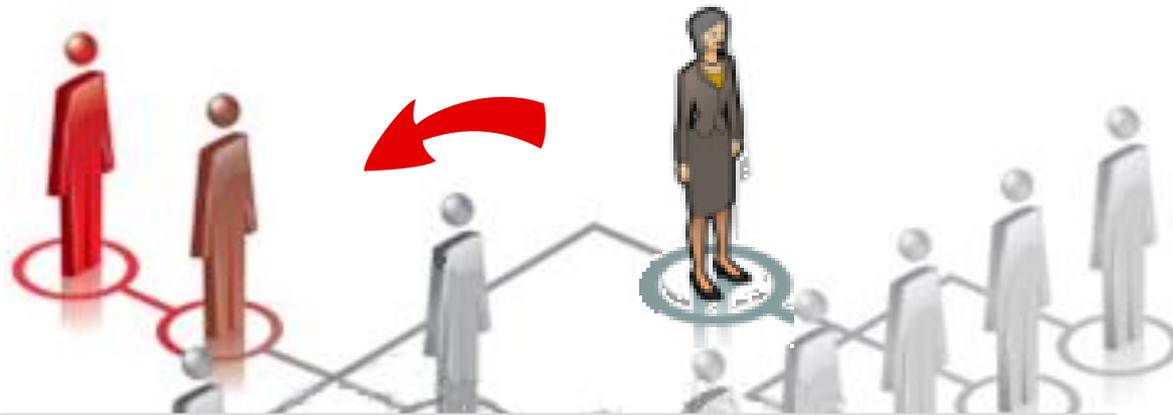
員工職涯發展與生涯規劃

員工職涯規劃訓練

協助員工個人目標設定與規劃發展

協助員工規劃職能學習

本項作業要點1：規劃輔導與教育培訓



協助員工目標設定



員工職涯發展紀錄



可參考「育才作業要點」

角色



職位所需的能力

+

做好該工作的特質

專業培訓與
技能的學習

特質能力與
態度的養成

我具備所需要的
專業知識與能力

證明

我可以扮演好該
角色的特質條件

人員



員工教育培訓計畫

本項作業要點2：資訊通透與特色化



制度 訓練入口
作業 說明 訴求
作法 資源 特色



知道公司的要求
知道公司的制度
可以瞭解作業流程
知道學習管道
可以連結學習資源
瞭解所擁有的權益



可做為資訊傳遞
與特色的平台

了解企業對人才需求
了解企業對人才協助
了解企業留才措施
了解企業福利制度
了解企業對人的培訓
了解企業品牌特色

.....

.....

SI 留才方案可協助企業
把現行作業發揮的更好.....

留才作業要點：

員工關懷計畫

- 身體、心理健康（自主健康管理）
- 壓力、情緒穩定（心理健康）
- 家庭關懷

本項作業要點1：施作SI評量工具

職場不法侵害之危害辨識問卷

潛在外部不法侵害之危害辨識與風險評估

1. 是否有組織外之人員(承包商、客戶、服務對象或親友等)因其行為無法預知，可能成為該區工作者之不法侵害來源？

是 否 (請否者請詳述原因)

| 潛在不法侵害地類型 (多選) | 此議題可能性(發生頻率) (單選) | 此議題嚴重性(傷害程度) (請先敘述對該區有該議題可能的類型) (單選) |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> 設施 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾 | <input type="radio"/> 幾乎不可能發生 <input type="radio"/> 不太可能發生 <input type="radio"/> 可能發生 | 程度 <input type="radio"/> 造成受傷、輕微創傷、原傷。 <input type="radio"/> 干擾和刺激，如騷擾導致性的疾病。 <input type="radio"/> 造成上癮、造成心理或精神不穩定。 中度 <input type="radio"/> 創傷、受傷、腦震盪、嚴重原傷、輕微骨折。 <input type="radio"/> 造成上癮與嚴重及輕度永久性失能。 <input type="radio"/> 造成言語或肢體障礙，造成心理程度不穩定。 |

工作過負荷評估問卷

工作班別

白天班
 夜班
 輪班，輪班方式：_____

工作環境(可複選)

無
 噪音，多少分貝？_____

異常溫度
 高溫的幾度？_____

低溫的幾度？_____

通風不良
 人因工程設計不良(如：座椅、震動、搬運等)

全
員
調
查

統計報告
(系統產出)



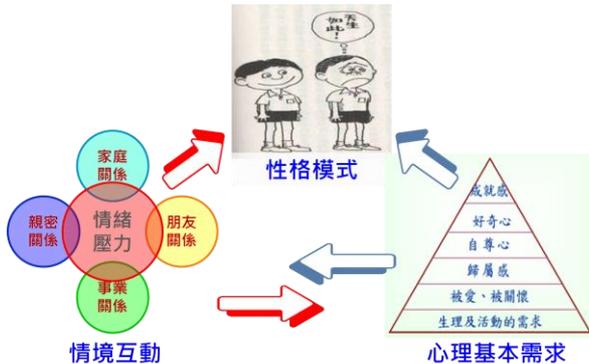
預防對策與
作業程序



符合主管機關
法令要求



SI評量：性格傾向、彩跡、圖跡



組織報告
關懷名單

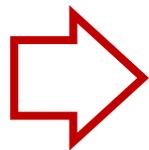
| | |
|--|---|
| <p>(彩跡)</p> <p>B9.正處於難以解決的麻煩事物之中，因此身心俱疲。</p> <p>報告中出現B9特徵，表示該員目前正處於困難或麻煩的事物中，需要某些協助；主管可協助厘清原因，輔導協助。</p> <p>以下26人需要主動關注： 04劉○錦 06王○琳 07蕭○竹 08潘○虹 09鄧○晨 11楊○輝 12陳○佳 14肖○翔 15朱○基 17陳○康 19費○麗 21朱○琳 22柯○旭 25王○君 28李○駿 30曾○月 32解○穎 34高○菁</p> | <p>說明：人員若處於這種情況，容易因缺乏安全感與自信心，而造成性格上無法冷靜理智的處理事物，甚至容易將旁人的建議變批評。</p> <p>建議：協助學生找到問題的根源，將之書面化，逐一探討共研解決之道。並提醒人員適當的休閒與放鬆，將有助於身心的調適與平衡。</p> |
| <p>(圖跡)</p> <p>A1.經常為往事所困擾，心理經常有負向的感受而呈現焦慮。</p> <p>表中出現A1特徵，表示該員目前的心理狀態處於負面，對周遭人事物常會出現較負面之看法，而引發抱怨或不滿，較無法欣賞或接納他人；主管若能適時予以輔導，協助人員找到問題的根源，引導正面思考，將有助於他跳脫目前的困境，回到正常軌道。</p> <p>以下10人需要主動關注： 02王○欣 03王○翰 05阮○生 11楊○輝 19費○麗 21朱○琳 28李○駿 31王○琳 36羅○康 39程○玲</p> | <p>說明：產生負向感受乃因學生長期處於心理基本需求無法被滿足的情況下；處於此種狀況時，對周遭的人、事、物容易出現負面的看法。</p> <p>建議：先瞭解學生之內心需求，再給予相關的輔導與關懷；並支持學生，若面臨重大決定時，請多參考他人的意見，並撥出充裕的時間反覆思考，以厘清事情的真相，做客觀的處理。</p> |

本項作業要點2：制度化與文件化

預防關懷與健康促進方案



對內



- 文件化
 - 流程化
- (預防與協助機制)

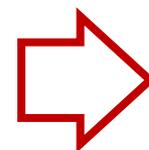
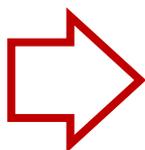


- 主管手冊
- 員工手冊

建立完整員工協助機制



對外



- 特色化
- 品牌訴求



企業形象



招募

員工關懷計畫



可參考「SI職安方案」

本項作業要點3：資訊通透與特色化



關懷機制 協助資源
申請作業 關懷訴求
預防作法 工作說明
成果分享 計畫特色



知道公司的協助項目
知道公司的制度
可以瞭解作業流程
知道預防計畫管道
可以連結關懷資源
瞭解所擁有的權益

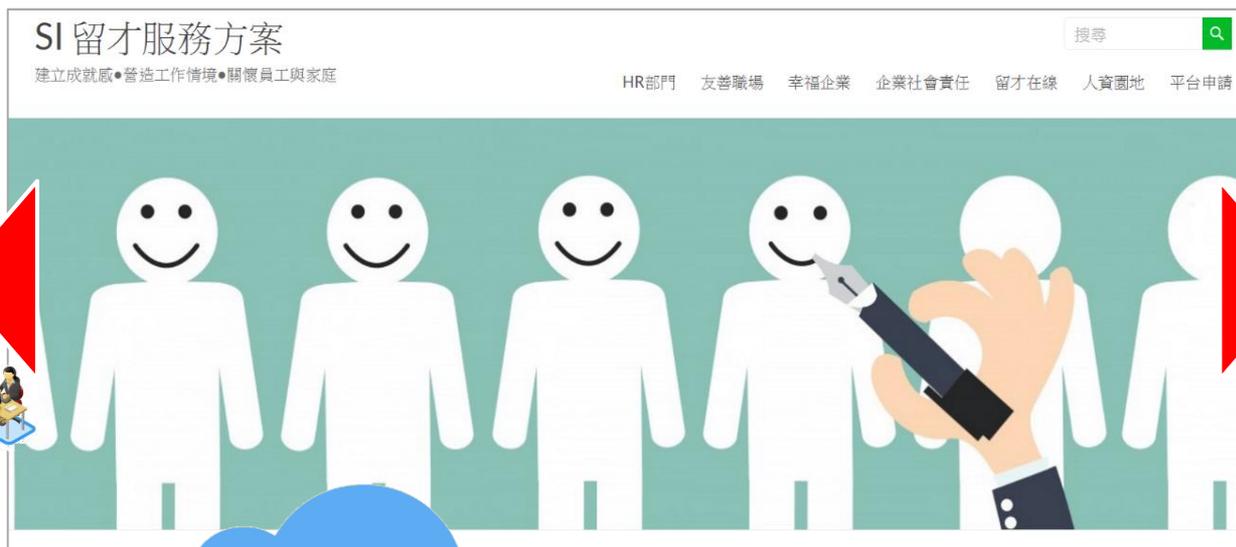


了解企業的用心
了解企業給予協助項目
了解所能運用的資源
了解給予的申請作業
支持企業社會責任
認同企業品牌形象

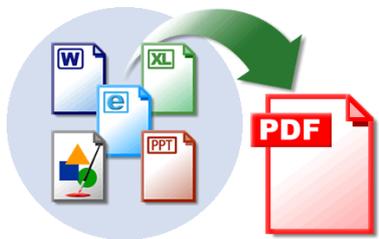
.....

.....

留才作業要點 ~ 資訊傳遞與作業特色「平台化」



已完成的
文件內容



文件轉檔
(pdf格式)

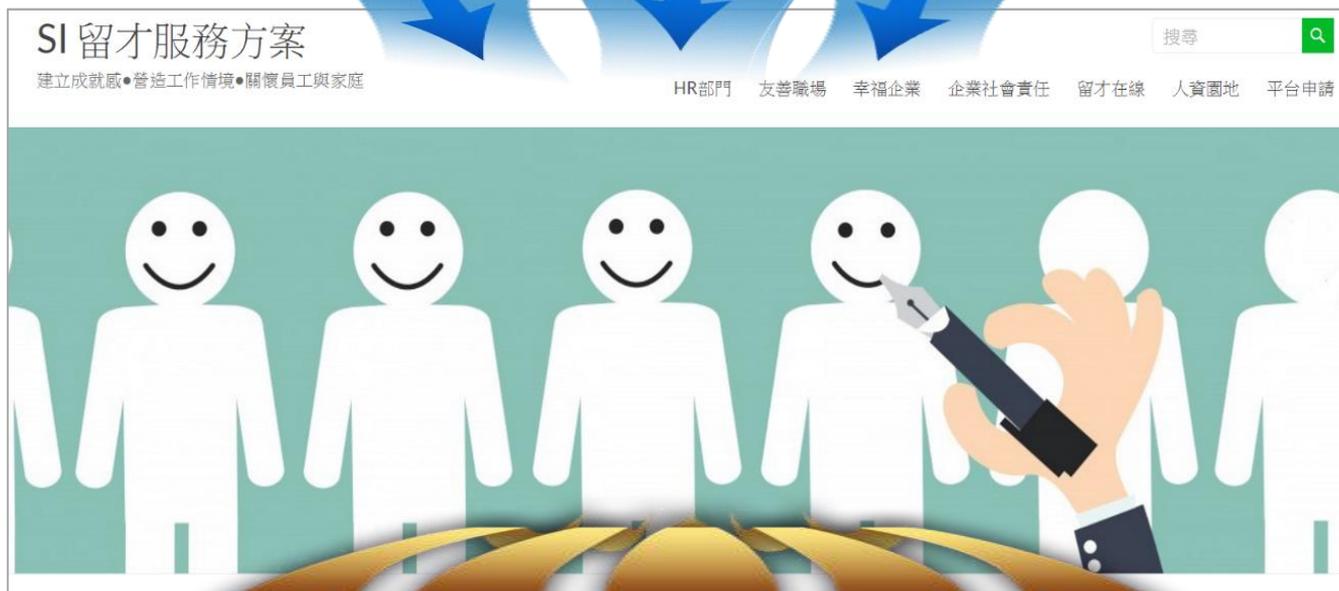
- HR的專屬「圖書館」
- 資訊統一，資源集中
- 內部傳承、人員交接
- 相關單位與後輩可從作業流程中學習運作方式

留才作業要點 ~ 利用「平台」經營企業形象

員工關懷計畫

留才措施

企業社會責任



員工/家庭



企業形象



招募

留才作業要點 ~ 建立翻轉學習教學課程



留才平台



錄製課程



可以利用具有螢幕錄製軟體功能 (如ZOOM) 將流程圖與平台使用說明錄製成線上課程

操作説明