

Traditional Chinese

勞動力 規劃 連結

工作手冊

微型及小型企業實用指南



**Business
Chamber**
QUEENSLAND



**Jobs
Queensland**

更多諮詢

如需了解本工作手冊的更多資訊或有任何疑問，請聯絡：

電話：07 3294 4710

電子郵件：info@jobsqueensland.qld.gov.au

版權聲明

本出版物受1968年《版權法》保護。© 昆士蘭州政府，昆士蘭就業局，2022年2月。

在註明昆士蘭州（昆士蘭就業局）的情況下，可轉載本出版物的部分內容。

使用授權

本作品由昆士蘭就業局根據知識共享署名4.0澳洲授權協議 (CC BY) 4.0 AU 授權使用。

查看授權協議副本，請訪問：www.creativecommons.org/licenses/by/4.0/au/

其他語言和格式

昆士蘭政府致力於為所有文化和語言背景的昆士蘭人提供無障礙服務。如果您在理解本出版物時遇到困難並需要翻譯服務，請撥打全國翻譯與口譯服務處 (TIS National) 的電話 131 450，並要求他們與昆士蘭就業局聯絡，電話號碼為 07 3294 4710。

可根據要求提供替代格式（包括大字體）。如果您需要其他格式，請聯絡我們（行動電話按適用費率收費）。

有聽力障礙的人士：

電傳打字機：07 3896 3471

免責聲明

儘管我們在編製本出版物時已盡最大努力，但昆士蘭州政府對因本出版物中包含的任何資料、資訊、聲明或建議（無論明示或暗示）而做出的決定或採取的行動不承擔任何責任。據我們所知，本出版物內容在發布時是正確的。

圖片來源

封面： 圖片由 Pexels 和 Unsplash 提供（按照從上到下、從左到右的順序：

Unsplash – Daniel Wiadro, Pexels – Amina Filkins, Unsplash – Jonathon Weiss, Unsplash – Jud Mackrill, Unsplash – Brooke Cagle, Unsplash – Christian Koepke, Unsplash – Johan Mouchet, Unsplash – Sten Rademaker, Unsplash – Daniel Chekalov, Unsplash – Jason Leung)

第 3 頁： 庫存圖片，Shutterstock

第 8 頁： 庫存圖片，Unsplash – Windows

第 12 頁： 庫存圖片，Unsplash – Kate Darmody

第 19 頁： 庫存圖片，Unsplash – Kate Ibragimova

第 20 頁： 庫存圖片，Unsplash – LinkedIn Sales Solutions

第 24 頁： 庫存圖片，Unsplash – John Fornander

第 30 頁： 庫存圖片，Unsplash – Adam Winger

目錄

簡介	4
什麼是勞動力規劃?	4
為什麼勞動力規劃很重要?	4
勞動力規劃涉及哪些內容?	5
如何使用本工作手冊	5
勞動力規劃的四個關鍵階段	7
第一階段:起步	8
第二階段:收集資訊	12
第三階段:識別問題並尋找解決方案	20
第四階段:制定、實施與監控	24
您的單頁勞動力規劃	29
詞匯表	30



簡介

昆士蘭州的勞動力正在持續變化。外在環境的轉變——如消費者對多元化產品的需求、勞動力能力的提升、新科技的出現、政策的調整、氣候變遷以及整體供應鏈的永續管理——僅僅是昆士蘭企業面臨的諸多挑戰和機遇中的一部分。

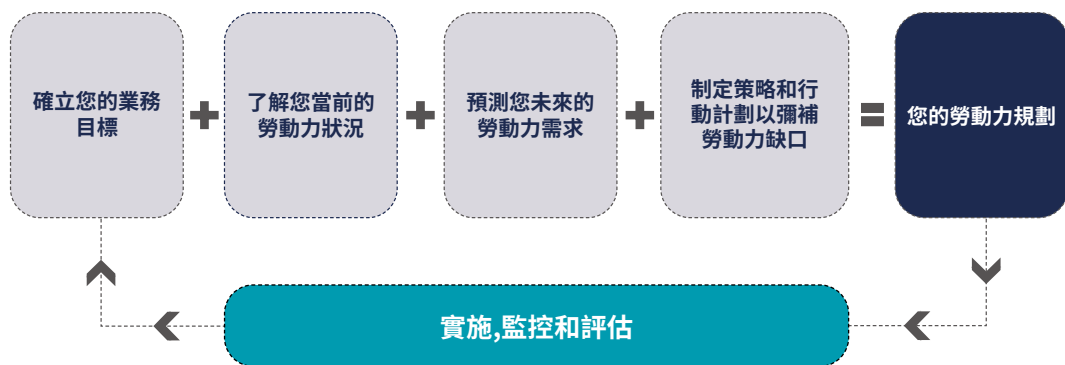
這些外部變化可能導致市場和客戶群的擴大或縮小，以及競爭的加劇。這些變化也會影響您的用人需求，因此需要將其納入您的規劃考量範圍。許多企業運用勞動力規劃來幫助提前思考並管理變革。

昆士蘭就業局 (Jobs Queensland) 與昆士蘭商會 Business Chamber Queensland (BCQ) 合作開發了這本《勞動力規劃連結工作手冊》。本手冊旨在協助像您這樣的微型和小型企業，逐步完成勞動力規劃的關鍵階段，並制定出符合企業需求的勞動力規劃。

什麼是勞動力規劃？

勞動力規劃指的是為企業提供產品和服務給客戶的人力資源規劃。它意味著讓具備合適技能的人員在適當的時間和地點執行正確的任務，以助您實現業務目標。

勞動力規劃的主要步驟概述如下。



勞動力規劃有不同的層次。



營運層面
關注1年內



戰術層面
關注1-2年



策略層面
關注2年以上

為什麼勞動力規劃很重要？

無論您有3名員工還是30名員工，勞動力規劃都可以節省您的時間和成本。

透過制定勞動力規劃，您將深入了解當前的勞動力狀況，並明確如何為未來的勞動力需求做好準備。將勞動力規劃與您的業務策略和整體規劃相結合，您的企業可獲得以下益處：

- 能夠快速且策略性地應對變化
- 將勞動力措施與財務和業務規劃緊密連結
- 提升效率、效能和生產力
- 降低員工流失率，提高員工留任率和敬業度
- 吸引人才擔任關鍵職位，緩解技能短缺，提高工作滿意度。

勞動力規劃可以增強企業應對經濟、環境、社會和技術變革的韌性。

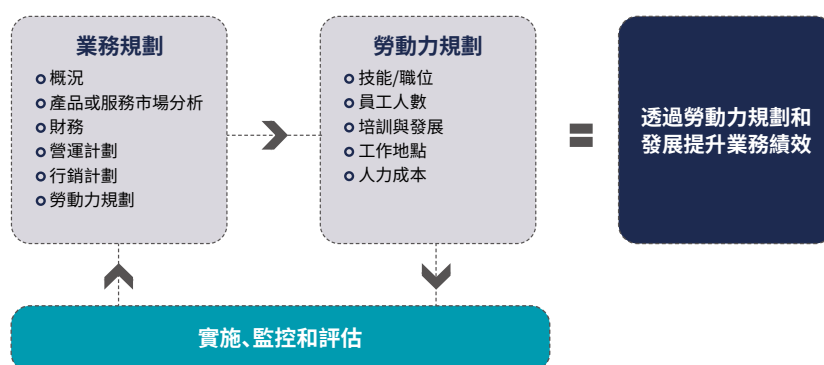
勞動力規劃涉及哪些內容？

您會規劃財務、產品和服務以及工作量；勞動力規劃則幫助您規劃人力資源。

勞動力規劃協助您思考企業的未來，以及如何透過合適的人才支持您實現目標。勞動力規劃包含四個方面：

- **人才**：獲取、培養和留住合適的人才
- **技能**：明確所需的技能、培訓和發展
- **職位**：在適當的地點將人才與正確的職位和職責匹配
- **時機**：確保這些要素在正確的時機結合起來。

勞動力規劃與常規業務規劃流程相結合時，效果最佳。能夠協調策略規劃、業務規劃和勞動力規劃的企業，更有能力識別當前和未來的人才需求。



如何使用本工作手冊

本工作手冊使您能夠完成勞動力規劃的所有階段，您也可以只聚焦於當前最感興趣的部分。

若您完成整本手冊，您將為您的企業制定出一份可以使用、檢視和更新的勞動力規劃。即使您只完成部分內容，也能在制定勞動力規劃的道路上有良好進展。

在完成本工作手冊的過程中，您還將：

- 了解勞動力規劃過程的每個階段
- 明確需要哪些人參與以及需要收集哪些資訊
- 評估勞動力風險及其對企業的影響
- 制定管理這些風險的策略
- 制定勞動力規劃，確保在正確的時間和地點擁有具備適當技能的合適人才，以滿足您的業務需求。



為了幫助您更好地使用本手冊，我們提供了一個虛構企業的案例作為示例。您的答案可能會有所不同（這完全沒問題），因為這是關於您自己的勞動力規劃之旅，旨在找出最適合您企業的方案。

里奇蒙公司簡介

小型家族企業

- 傑森：企業主/現場經理
- 瑞秋：企業主/行政經理

2名全職員工

- 史考特：技工（工齡20年）
- 愛黛兒：學徒（工齡2年）

其他僱員

- 3名合同工

不同的業務目標會影響企業規劃未來勞動力的方式。以下是里奇蒙公司的一些可能情境。



發展

購置新技術



縮減或維持

傑森和瑞秋可能選擇出售企業，或在退休時將其移交他人



多元化

員工正在討論業務多元化

您能做到！

成功的勞動力規劃可透過簡單流程實現，即使在經驗、資源和資料有限的情況下也能取得良好成果。

需要牢記的要點：

- 無論企業規模大小、產業類型如何，規劃流程都是相通的。
- 始終以目標為導向。
- 無需過於複雜化。
- 數據收集可以簡單直接。
- 勞動力規劃有助於留住現有員工，並在當前及未來的人才市場中保持競爭力。
- 透過幫助您將精力集中在適當領域，勞動力規劃可以有效管控勞動力風險。
- 勞動力規劃方案是一份動態文件。您可以根據需要隨時更新。
- 建議定期檢視您的勞動力規劃方案，特別是在企業發生重大變革時。或者，您可以選擇每年審查一次，以配合企業的整體規劃週期。



在工作手冊的最後，有單頁勞動力規劃，您可以用它來總結您的人力資源資訊。

勞動力規劃的四個關鍵階段

您可能已經在不知不覺中進行了部分勞動力規劃工作！培養新技能或招聘新員工等活動都是規劃過程的一部分。這個過程並不像聽起來那麼令人生畏。

以下框架列出了可以根據您的企業情況進行調整的資訊和資源。您可以使用此工作手冊來制定勞動力規劃，或解決企業中特定的人力資源挑戰、機會或需求。

勞動力規劃連結框架



請注意，勞動力規劃不需要很複雜，但它確實需要深思熟慮，並與您的員工以及可能支持您業務的其他關鍵人員（如財務規劃師）進行充分溝通。

現在就讓我們開始吧！



第一階段

起步



勞動力規劃的目的不是決定未來的行動，而是確定現在可以採取哪些措施，以便為未來做好最充分的準備。那麼，讓我們幫您做好準備吧！



本節主要活動

1. 考慮應該參與的相關人員
2. 梳理現有資訊
3. 確定可能需要補充的資訊

注意事項

- 您規劃的時間範圍是什麼？(例如，1 年、2 年或其他時間範圍)
- 您希望將哪些利害關係人納入勞動力規劃流程？
- 為什麼要讓這些人參與？
- 誰是關鍵的決策者？他們如何以最佳的方式參與？
- 他們對此流程能投入多少時間？
- 他們是否會致力於支援並實施這些行動？
- 力求在年齡、性別、文化背景和已申報殘疾方面增加員工隊伍的多樣性。

時間範圍和目標

明確規劃的時間範圍和業務目標至關重要。

務必要著眼於一年以上的長遠規劃，以便現在就能為支持業務的長期發展奠定基礎。

以策略視角(兩年及以上)開始規劃通常是個好的起點，但對於初次嘗試，更短的時間範圍或許更為實用。

參與人員建議

確定誰應該參與您企業的勞動力規劃至關重要。勞動力規劃團隊是一個核心小組，負責勞動力規劃的設計、實施、監控和評估。對於微型企業，可能只需要兩個關鍵人物。

微型和小型企業	中型企業
可能只有兩人負責業務營運和人員管理	來自不同管理層級、職能部門和地點的多元化團隊
在某些企業中，所有員工可能都是家庭成員	負責關鍵招募需求領域的直線經理
敬業且經驗豐富的員工	第一線員工，包括新進員工和有經驗的員工 敬業且經驗豐富的員工

第一階段活動



誰應該參與？

列出所有您認為應該參與的人員及其原因。

誰應該參與？	為什麼要讓他們參與？
例如：業務經理	因為他們全面了解公司及其人力資源的各個層面
例如：我的合作夥伴	因為他們是共同所有者，負責管理行政和招聘工作
例如：資深員工	因為他們對公司有深厚的承諾，多年來在公司中扮演重要角色



已確定的行動是否已獲得承諾？

是

否

不確定

確保獲得參與勞動力規劃過程的人員的承諾至關重要。

如果答案是**否**，您可能需要考慮如何獲得這些人對此過程的支持。思考如何請求或鼓勵他們參與。

如果**不確定**，與先前列出的人員進行溝通是個良好的開始。



您希望透過此勞動力規劃達成什麼目標？

記錄下您對這個規劃的目標或預期成果

例如：擁有合適的人才，具備適當的技能，以滿足不斷增長的生產需求



您對現有員工團隊了解多少？

這些資訊將在後續階段協助您制定勞動力規劃。下一階段將進一步詳細討論這點。目前，這有助於您梳理已有的資訊及其來源。

記錄下您已掌握的資訊：

例如：您公司的職位類型、員工人數及其聘用狀態

例如：人力成本（如薪資、退休金、帶薪休假等）



您還需要哪些其他資訊？

考慮哪些您可以輕鬆收集到的信息，以及誰能協助您收集這些資訊。

一些資訊範例：

- 員工現有/所需的資格證書？
- 團隊成員可能在業務中運用的其他技能？

需要的資訊？	在哪裡可以找到這些資訊？
例如：當前團隊技能	每位團隊成員

建議詢問團隊成員他們認為自己的優勢在哪裡，這可能對您有所幫助。他們可能在公司外培養了一些尚未在工作中應用的技能。



第二階段

收集資訊



清晰且經過深思熟慮的勞動力規劃將支持您當前和未來的業務目標。人力資源資訊將有助於您制定勞動力規劃。本節將幫助您確定所需的資訊及其來源。



本節主要活動

1. 審視並理解您的業務目標，以及人力資源將如何助力實現這些目標
2. 評估您當前的人力資源狀況
3. 明確您對未來的期望

第二階段活動



您的業務目標是什麼？

業務目標通常可歸類為以下四種情況：



發展



收縮



維持



多元化

制定目標時，請考慮規劃的時間範圍。

為了在人力資源配置上實現最佳的人員、技能和僱用類型組合，您應該思考您的業務目標及其實現方式。

業務目標	人力資源影響
例如，發展：購置新技術（庫存管理、會計軟體）	明確獲取所需資料和資訊、管理和生成報告所需的新技能或知識 招聘新員工或培訓現有團隊

每個目標都有其特有的挑戰和障礙。讓我們來探討您的目標。

目標/機會	關鍵挑戰
例如：購置新技術	培訓員工使用和維護新技術

在制定勞動力規劃的過程中，了解當前員工團隊的狀況以及其與企業目標的契合度至關重要。



您目前的勞動力狀況如何？

您當前的勞動力可以通過以下方式呈現。您應該使用最新的可用資訊，但歷史資料也能提供有價值的參考。在此建議您使用包含至少12個月的數據，以便更全面地了解您的勞動力供給情況。勞動力供給是指您當前和未來的員工規模。它考慮了員工離職和退休等因素導致的人員流動，以及這些因素如何隨時間影響員工團隊的規模。

職位	員工人數	僱用狀態	工作年資	年齡	技能
例如：勞工	1	全職；兼職；臨時工；短期工；約聘工	20年	20-50歲	對識別企業現有技能和職位至關重要

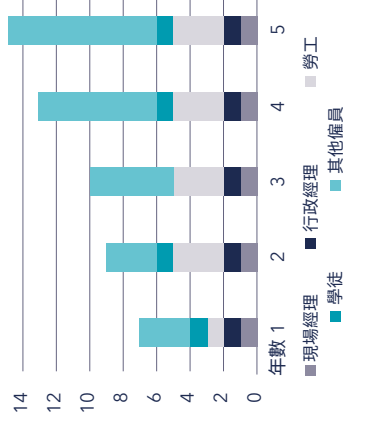
注意：如需制定更詳細的勞動力規劃，您可以使用網站 www.jobsqueensland.qld.gov.au/wpc 上的 Current workforce data and profile 模板

您可能需要考慮的其他勞動力供給資料包括：

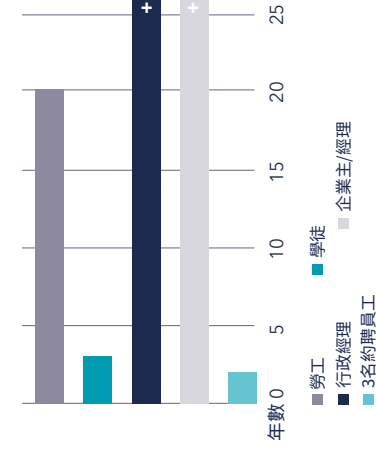
- **人員流動：**離職；退休
- **工作安排：**彈性工時；休假福利；輪班工作
- **成本：**薪資；間接費用（如住宿、通訊）；變動成本（如培訓）

有時使用圖表或圖形可以更直觀地展示趨勢（上升或下降）。

里奇蒙公司員工人數



工作年資 (年)



當前所需的技能是規劃未來所需技能的良好起點



您理想的員工團隊應該是什麼樣的？

這個問題的答案可能會出乎您的意料！請回顧您的企業目標。根據您選擇的發展情境和時間框架，您的勞動力需求會有所不同。

請時刻關注企業內部可能發生的人員變動（例如，如果有人晉升或調職，是否需要招聘替代人員？）。這可能是一個提升企業生產力的好機會。

以下問題可能會對您有所幫助。

自我反思問題

誰能協助您確定未來的勞動力需求？

您需要增加、減少還是維持現有的員工數量？

您是否需要保持相同的人數，但需要不同的技能？

如果是，需要哪些技能？

您是否計劃引入新的技術/流程/產品？

如果是，需要哪些相關技能？

您何時需要這些人才或技能？

您能否通過培訓提升現有團隊成員的技能來滿足這些需求？

您可以採取哪些措施來確保業務目標與勞動力規劃保持一致，以便在合適的時機擁有合適的人才和技能？

參照您之前提供的資訊 (當前勞動力狀況), 請使用下表列出您未來需要增加的人員配置。

職位	員工人數	僱用狀態	入職時間	技能
例如: 勞工	3	全職	6個月內	承擔一般性工作。根據需要培訓使用新設備的技能



需要考慮的事項: 招聘代表性不足的群體是實現勞動力多元化的良好方式。僱用來自移民社區, 原住民, 托雷斯海峽島民或職業中斷後重返工作崗位的人才, 可為企業帶來創新理念和工作熱情。部分人可能在融入團隊的過程中需要靈活的安排或額外支援。不要畏懼嘗試新的招聘方式, 打破傳統模式。

人才缺口主要有兩種類型。讓我們逐一探討。

人員缺口：指您完成工作所需的人數和職位構成與當前人員狀況之間的差異。

技能缺口：指員工高效完成工作所需的技能與當前員工實際掌握的技能之間的差異。

您的人員缺口是什麼？

人員缺口是指當前員工團隊狀況與實現企業目標所需的未來員工團隊之間的差距。

例如：如果您的企業計劃通過多元化發展或引入新技術來擴張，您可能需要擴大員工規模。

當前員工人數	第一年計劃增減	第二年計劃增減	第三年計劃增減	總人員缺口
4	+3	0	0	3
當前員工人數	第一年預計離職	第二年預計離職	第三年預計離職	
4	2	0	1	3
總計	5	0	1	6

您先前提供的資訊將有助於您識別當前員工團隊狀況與未來所需狀況之間的差距。

當前員工人數	第一年計劃增減	第二年計劃增減	第三年計劃增減	總人員缺口
當前員工人數	第一年預計離職	第二年預計離職	第三年預計離職	
總計				

如需更詳細的員工供需指引，您可以訪問網站www.jobsqueensland.qld.gov.au/wpc，使用「員工供給、未來需求和差距分析」範本中的替代佈局。

您的技能缺口是什麼？

員工可能是您最寶貴的資產。他們為企業帶來的技能和經驗可能是企業成功的關鍵因素。您的企業可能已經擁有足夠的人力，且團隊合作良好，完成了所需的工作。但隨著企業的變革，您可能會發現存在技能缺口。

請記住，需要新技能並不總是意味著需要招聘新人。通常，留住優秀員工並提升現有員工的技能更具成本效益。如果您的企業正在發展，這將為現有員工創造職業發展機會，同時為新人提供進入行業的途徑。透過考慮您的業務目標以及未來員工團隊如何支持實現這些目標，您可以制定計劃來彌補技能缺口。您可以考慮的因素包括：

注意事項	原因
引入新設備或產品線	- 您的員工可能需要接受如何使用設備或正確維護設備的培訓。 - 如果是新產品線，他們是否需要了解如何生產、銷售或分銷？
替代離職或晉升的員工	當員工承擔額外或新任務時，他們可能需要支援，以獲得提高效率所需的技能。
新團隊成員在學習和熟悉業務期間需要入職培訓和支援	負責培訓和支援其他人員的員工可能需要提升他們尚未掌握的指導和溝通技能。

在第三階段中有更多關於發展現有勞動力的資訊。現在，請使用下表考慮您的企業未來需要但目前尚未具備的技能。



您的技能缺口是什麼？

我未來的技能需求是：(示例：指導和培養小型團隊)

年	所需技能
1	
2	
3	

接下來，您需要制定策略和行動計劃來彌補這些人員和技能缺口。這些策略和行動將成為您勞動力規劃的基礎。





第三階段

識別問題並 尋找解決方案



讓我們比較一下您當前的勞動力狀況與未來的人力需求(您在第二階段已經完成了這項工作)。這個過程通常被稱為差距分析,它有助於您制定解決方案。



本節主要活動

1. 分析您的勞動力缺口
2. 了解不解決勞動力缺口的風險
3. 確定潛在的解決方案

當您收集了人力供需資料後,您就可以比較這些資訊,從而清晰地了解企業的勞動力缺口情況。



差距分析

回顧前面提到的勞動力和技能缺口,在進行差距分析時,您可能還需要考慮一些其他因素。這些因素可能包括:

勞動力缺口	是	否
您是否難以招聘或留住具備實現業務目標所需技能的人才?這些技能可能包括技術、專業、商業和人際交往能力。		
在您考慮的時間範圍內,是否預期有員工退休或離職?		
您的企業中是否存在未充分利用員工技能的情況?		
您的人員配置是否過多或不足以實現業務目標?		

如果您對以上任何問題回答「是」,您可能已經發現了更多潛在的勞動力缺口和風險。請同時參考您在上一節中確定的差距,並在需要時進行更新。

我的勞動力缺口是:



評估勞動力風險

勞動力風險可以是任何與員工隊伍相關的問題。這些問題可能會干擾您企業交付成果或產出的能力。如果企業無法獲得符合未來需求的技能、人員流失或未能在合適的時間招聘到合適的人才，都會對業務目標的實現帶來風險。因此，提前評估和應對這些勞動力風險對於確保企業的持續發展至關重要。

缺乏正確的技能有時可能與人員數量不足帶來同等程度的風險。

勞動力風險的主要來源可能包括：

企業內部	企業外部
領導力	市場競爭
辭職	變革性技術
員工技能和能力	環境因素
工作場所健康與安全	客戶行為

風險評估關注勞動力供需缺口以及內外部業務風險，主要考慮以下幾點：

- 無法填補勞動力或技能缺口的可能性
- 無法填補勞動力或技能缺口的後果
- 風險等級：低、中、高或嚴重

所有缺口都應根據其對業務的潛在影響進行風險評估。可能造成嚴重後果的風險應作為優先處理事項。

可能性	極可能					
	較可能					
	不太可能					
	罕見					
		低	中	高	嚴重	
		後果				
			低	中	高	嚴重

勞動力風險	可能性	如何管理該勞動力風險？



制定勞動力解決方案

解決方案可分為四大類：

1. 提升現有員工的技能 and 能力
2. 引進新人才以彌補技能缺口
3. 保留有價值的員工
4. 在業務變革中有效管理人才。

每種解決方案都針對特定的人才問題，沒有單一方案能解決所有已識別的問題。定期回顧解決方案（至少每年一次）有助於在勞動力或外部環境變化時及時調整應對措施。例如：

策略	優勢	需要規劃的方面
提升現有勞動力	熟悉企業情況	培訓預算和勞動力培訓時間
引進新人才	引入新思路	新員工適應期和生產力提升時間
保留有價值的員工	保留企業知識和文化傳承	人才保留策略 關鍵崗位人員更替和知識傳承策略
在變革中管理勞動力	變革（如新技術實施）將支持業務目標，幫助相關人員了解變革時間表及其職責	溝通計劃、時間安排及影響範圍

現在是思考企業戰略的時候了。

我的勞動力策略需要：

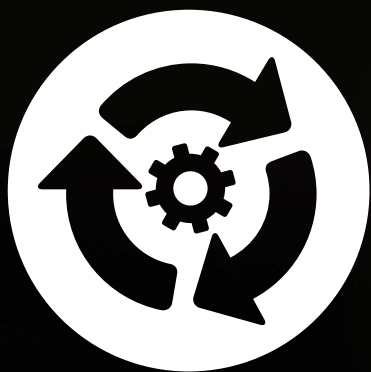
策略	優勢	需要規劃的方面

您需要培養現有員工的技能嗎？

培養員工並不一定意味著他們需要正式培訓。採用「70-20-10」學習法則可為員工提供多樣化的學習和技能提升途徑。這也是留住核心勞动力和在變革中管理人才團隊的有效方法。

需要考慮的方面：

	70% 實踐學習	20% 社交學習	10% 正式學習
學習方式：	- 工作相關經驗 - 在當前職位增加責任，讓員工在實踐中安全學習	- 與他人互動 - 教練/導師指導 - 提供反饋 - 調研	- 正規教育 - 參加本地培訓機構舉辦的培訓課程
示例	讓史考特和愛德爾承擔更多採購責任	由傑森指導史考特學習企業管理	參加小型企業管理三級證書課程



第四階段

制定、實施與監控



您現在已準備好制定、實施和監控勞動力規劃及其配套行動方案。

一個清晰的勞動力規劃應闡明您的業務目標，以及如何通過人才支持來實現這些目標，為您的行動提供明確方向。



本節主要活動

1. 制定勞動力規劃，包括行動方案
2. 實施行動方案
3. 監控和評估勞動力規劃



行動方案

一個完善的勞動力行動方案應明確：

- 需要採取的行動 (如實施彈性工作制)
- 負責人 (如總經理)
- 執行時間 (如立即優先處理)。

您迄今收集的所有資訊將幫助您制定行動方案。完成後，建議與團隊分享行動方案，並考慮將其放置在所有人可見的地方 (如員工休息室)。這有助於團隊了解計劃內容、責任分工和時間安排，同時為他們提供提問的機會。

發展勞動力通常需要考慮準備時間或對業務的其他影響。例如：

- 培訓課程可能需要六個月才能完成。在確定最適合接受培訓的人選時，您還需要考慮開始培訓的最佳時機。
- 計劃明年購置一台新設備。如果員工需要在設備到達時由供應商進行現場培訓，則需要為此安排時間。在評估投資回報時，需要考慮這對短期和長期生產力的影響。

在下頁表格中列出您的行動後，您可以確定需要做什麼、何時完成以及由誰負責。



您的優先事項是什麼？

制定行動方案後，您需要考慮行動順序，以確保在正確的時間、正確的地點配置合適的人才。由於無法同時開展所有工作，您需要確定初期重點關注的事項。

需要考慮的方面：

- 哪些行動將對您的業務產生最大影響？
- 未來每年需要實施哪些項目？



實施行動方案

在實施行動方案時，可能需要額外資源，如培訓和技術支援，或重新調配現有員工以提高工作場所的靈活性。

我的額外資源需求是：

所需資源	我應該與誰討論這件事？
例如：新設備培訓	管理層（確定適合培訓的員工） 財務部（審批培訓預算）

我還需要考慮：



監控與評估

監控您的勞動力和行動方案是企業管理的重要組成部分。監控是指檢查並確保您的方案按照既定計劃實施。

同時，評估您的行動方案也很重要，以確保一切按預期進行，並在出現任何可能對業務目標產生負面影響的變化前積極應對。

與業務和財務計劃類似，勞動力規劃也是動態文件，應該定期監控和評估，以確保持續滿足您的業務需求。您計劃如何監控和評估您的勞動力規劃？

已識別的缺口	策略/行動	資源	使用的成果/衡量指標	參與人員？	是否有效？	需要做出哪些調整？

評估您的計劃的其他方法包括：

- 將設定的目標與實際結果進行對比分析
- 透過以下方式徵求員工反饋：
 - 與員工進行一對一交談，幫助您確定是否需要進一步調整
 - 如果團隊規模足夠大，可以召開團隊會議
 - 如果團隊規模允許，可以進行匿名員工調查，獲取保密反饋。

您的單頁勞動力規劃

現在，您可以整合您在本工作手冊前幾頁中制定的所有資訊，創建單頁勞動力規劃。



起步

我將涉及的關鍵人員：

勞動力規劃的目的和目標：



收集資訊

未來_____個月/年的業務目標：

為實現這些目標，我理想的未來勞動力結構是：



識別問題並尋找解決方案

實現目標的主要勞動力風險是：

我確定的風險應對策略是：



制定、實施與監控

我將透過以下方式實施和監控我的勞動力規劃：

詞匯表



人才規劃中的重要術語

人才資訊

人才資訊涵蓋了關於您的人才團隊現有或可收集的各種情報和數據。

定量數據

- **職位：**已填補和空缺的數量？
- **職位：**預算編製中包含的職位？
- **離職：**人數及原因？
- **招聘：**按類型和原因劃分，所需的職位數量？
- **多元化資訊：**您的人才團隊在年齡、性別、文化背景、已申報殘疾等方面的多元化程度如何？
- **資格：**需要哪些類型的資格？
- **技能：**需要哪些具體技能？

定性數據

- 學習和發展需求
- 員工敬業度
- 職業生涯階段（新入職、職業中期、臨近退休）
- 職業理想
- 員工個人的留任或離職意向

雖然這並非企業可能擁有的勞動力資訊的完整清單，但它展示了已有或可收集的資訊範圍之廣，這些資訊可以輔助勞動力規劃。

勞動力供給

勞動力供給是指您當前和未來的勞動力團隊規模。它考慮了員工離職和退休等因素導致的人員流動，以及這些因素如何隨時間影響員工團隊的規模。

勞動力需求

勞動力需求是指為實現您的業務計劃，當前和未來所需的員工數量。

勞動力缺口

勞動力缺口出現在供需不匹配時。這意味著，您沒有足夠的員工來滿足業務需求，或者在某些情況下，員工數量超出了業務需求。

技能缺口

技能缺口指的是支持業務目標所需的員工技能與員工實際具備的技能之間存在差距。



如需了解更多資訊，請訪問勞動力規劃連結網站：
www.jobsqueensland.qld.gov.au/wpc

