

18317_留才不靠加薪！打造友善職場心法！ 課程摘要

本摘要由 Gemini AI 協助生成，僅供參考

1. 適合對象與能力門檻

- **適合族群：**企業主、人資主管（HR）及中高階管理人員。因課程深入探討如何從制度面與管理面建構「友善職場」、降低員工流動率並符合勞動法規，非常適合需優化組織管理與規避勞務風險的決策者。
- **能力門檻：**入門。無須具備深厚的法律背景，課程以實務經驗與白話案例進行剖析。

2. 課程核心大綱與架構圖

- **章節架構：**
 - **章節一：友善職場的核心定義與三大支柱** — 解析工作生活平衡（Work-Life Balance）、包容與平等、員工福祉與永續發展。
 - **章節二：企業重視友善職場的商業與法律價值** — 說明為何友善職場是企業生存關鍵，並探討其對提升生產力（20%~30%）與降低離職率的影響。
 - **章節三：勞動法規實務與風險避險** — 拆解工時限制（每日 12 小時上限）、輪班間隔（11 小時）、彈性工時規範及職場不法侵害/性平裁罰風險。
 - **章節四：企業建構友善職場的四步實務法** — 介紹「聽、定、做、調」循序漸進的導入步驟，避免變革焦慮與資源浪費。

3. 必備前置知識清單

- **基礎勞動法令概念：**理解基本的工時、加班及請假等一般職場常識即可。
- **組織管理基礎：**具備帶領團隊或參與公司政策制定之基本經驗。

4. 專有名詞與概念辭典

- **友善職場認證：**由勞動部推動的計畫，鼓勵企業實施彈性工時、托育支援及心理健康等措施，並可提出申請以提升企業品牌與招募優勢。

- **Work-Life Balance（工作與生活平衡）**：強調透過彈性工時或遠距工作等制度，避免員工過度耗竭（Burnout），兼顧家庭與自我成長。
- **彈性工時（2/4/8 週）**：勞基法規定在維持正常工時總量與合理休息的前提下，給予雇主與勞工調配工時的彈性做法，需經工會或勞資會議同意。

5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱**：人力資源管理師 / 勞務風險管理顧問 / 企業管理主管
- **主要工作任務/能力指標**：
 - **制度規劃與規避風險能力**：能依法制定合規的加班、輪班與請假制度，避免觸犯《勞基法》與《職安法》之罰鍰。
 - **組織文化與留才設計能力**：能運用「聽、定、做、調」四步驟評估員工需求，建構具包容性與歸屬感之工作環境。