

課程名稱：17020_104 人資學院 關鍵 90 天 人資留才大作戰 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：
 - 人資從業人員 (HR / HRBP)：學習如何建立 90 天留才計畫、設計關懷機制，以及靈活運用測評工具進行選用預留。
 - 用人主管與團隊 Leader：需要協助新進人員融入團隊、降低早期離職率，並掌握結構化面談與溝通技巧者。
 - 企業經營者 / 老闆：希望降低招募與訓練等重複性離職成本、提升整體組織生產力者。
- 能力門檻：入門（適合具備基礎人資概念或帶人經驗者；講師將從離職原因的背後理論連結至實務作戰計畫，易於上手）。

2. 課程核心大綱與架構圖

- 章節架構：
 - 章節一：分析離職原因與說服層峰 — 拆解離職推力（人格特質、違反心理契約、組織社會化），並以招募成本與生產力損失等指標說服老闆重視留才。
 - 章節二：90 天新人留才作戰計畫（前置期與接觸期） — 第一天至第二週的作業準備、降低不安感，以及透過初次關懷建立信任與校正心理契約。
 - 章節三：遭遇期與適應期深化管理 — 入職第一個月至第三個月，運用工作價值觀與職能行為量表盤點表現，及早發現角色負荷與離職傾向。
 - 章節四：師徒制與實務問答 Q&A — 評估 Mentorship 適用對象、處理單位主管阻力與遠距工作下的人際互動策略。

3. 必備前置知識清單

- 基礎招募與面談經驗：了解人力資源招募流程與初步的面談溝通方式。

- **基礎數據思考**：對離職率、招募成本等基礎人資指標有基本概念。

4. 專有名詞與概念辭典

- **違反心理契約 (Psychological Contract Violation)**：員工對工作環境或福利有過高或錯誤的期待（例如以為可彈性上班但實際不行），報到後發現「與想像不符」而產生的認知失調與受騙感。
- **組織社會化 (Organizational Socialization)**：新人從入職起將組織文化、工作角色內化的歷程。若未規劃好，容易引發「角色模糊」（不知自己要做什麼）或「角色負荷」（工作量超載）。
- **五大人格特質 (Big 5)**：包含情緣審慎、情緒穩定、親和樂群、經驗開放與外向實踐等維度，可用於評估新人與組織及職務的契合度（例如情緣審慎高與情緒穩定高者通常服務週期較長）。

5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱**：人力資源專員 / 人力資源夥伴
- **主要工作任務/能力指標**：
 - **人才留任與關懷機制設計能力**：能規劃 90 天組織社會化歷程，設計不同時期的關懷題本與對話架構。
 - **測評工具應用與顧問溝通能力**：能運用性格測驗與職能行為量表協助用人主管進行交接、輔導與教導（Mentoring）。