

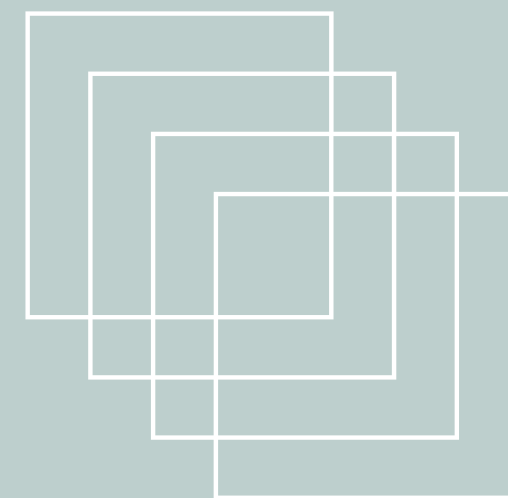


# 效益呈現 X 成果升級-

## 做得好也要說得出

**講師：陳慧勳**

**114年公益彩卷回饋金專案管理計畫教育訓練**



# 課程大綱

## 專案管理與績效呈現

**1. 專案是什麼**

**2. 效益是什麼**

**3. 呈現的方式與方法**





**4. 實作演練**

# 專案是什麼 What is a Project?

## 核心概念

- 專案 = 「有明確目標、期限與資源限制的任務」
- 不是日常例行工作，而是為了完成一個「改變」或「成果」

## 專案的4個關鍵特性

-  明確目標（要解決什麼問題）
-  有開始與結束時間
-  有資源限制（人力、預算、時間）
-  有可交付成果（報告、活動、產品、制度）



*fisher*

T-Shirt  
only 2€

## 簡單舉例

- 辦一場活動
- 執行一項目敲計畫
- 撰寫並完成一份政策或研究計畫

# 為什麼需要專案管理？

## 如果沒有專案管理的常見問題

- 目標不清楚，越做越亂
- 工作重疊或責任不明
- 進度落後才發現來不及
- 成果難以交代或評估

## 專案管理的目的

- 讓事情「被規劃、被追蹤、被完成」
- 在有限資源下，提高成功率與品質

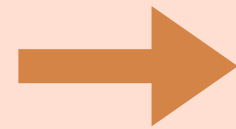
## 一句話總結

專案管理不是增加工作量，而是避免白忙一場

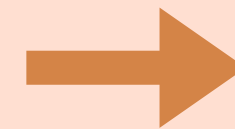
# 專案管理的基本流程 How

## 專案管理5大步驟

啟動(Why/What)



規劃( How/When/Who)

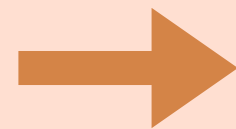


執行( Do )

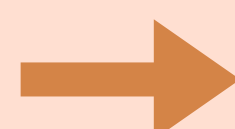
專案目標是什麼？為何要做？

工作項目、時程、分工、資源

按計劃推進、即時溝通



監控 ( Check )








結案 ( Learn )

進度、品質、風險是否偏離


成果檢視、經驗整理、回饋

# 管理一個專案的關鍵心法

## 專案經理 / 負責人要掌握的5件事

-  **目標清楚**：所有決策都回到「專案目的」：阿米斯音樂節
-  **任務拆解**：把大事拆成小事（可執行）：設計文宣dm
-  **溝通協調**：定期對齊進度與期待：誰做溝通？溝通什麼？
-  **風險管理**：預想問題，預留彈性
-  **成效回顧**：做完不只是結束，而是累積能力





**專案成功，不只在「做完」  
而在「把事情做好、把人帶好」**

# 原民社福專案案例（一）

專案是什麼？

## 案例名稱

某部落 原住民族家庭支持與文化陪伴專案

## 專案背景

- 原民家庭在育兒、照顧、文化傳承上資源落差大
- 家長壓力高、文化學習與支持系統不足

## **專案目標**

- 提供家庭支持與照顧喘息
- 建立穩定的文化陪伴與支持網絡
- 強化家庭與社區連結

## **主要成果**

- 親職支持活動
- 原民文化陪伴課程
- 家庭關懷與轉介服務

# 原民社福專案案例（二）

## 如何管理這個專案

### 專案管理方式

#### 目標管理

以「家庭支持成效」為核心

#### 工作拆解

活動設計、師資媒合  
家庭關懷、行政回報

#### 角色分工

- 專案管理者
- 社工/文化老師
- 社區協力夥伴

## 進度與品質控管

- 每月執行會議
- 家庭參與率與回饋追蹤
- 問題即時調整服務內容

## 結案重點

- 服務人次與改變指標
- 家庭支持網絡是否延續

# 促進就業專案案例（一）

**專案是什麼？**

## 案例名稱

**都會區原住民族青年就業培力與職涯探索專案**

## 專案背景

- 青年就業方向不清楚
- 技能與職場需求落差
- 缺乏持續陪伴與轉銜機制



## 專業目標

- 協助青年探索職涯方向
- 建立實務技能與工作態度
- 促進穩定就業或職涯銜接

## 主要成果

- 職涯探索工作坊
- 技能培訓與實作
- 就業媒合與後續追蹤



# 促進就業專案案例（二）

## 如何管理這個專案？

### 專案管理方式

階段式設計

探索 → 培力 → 媒合 → 追蹤

明確指標

完成率、就業率、留任率

階段式設計

培訓單位、企業、社區組織





## 風險管理

- 青年中途退出 → 增加陪伴與彈性方案
- 就業不穩定 → 提供職場適應輔導
- 其他?

## 專案價值

- 不只「找到工作」
- 而是建立「可持續的職涯能力」



# 原民社福專案案例

我們要怎麼說清楚「我在做什麼專案？」

## 案例名稱

原住民族家庭支持與文化陪伴專案

## 申請書中要交代的重點

- 你要服務誰？（哪一類原民家庭）
- 要解決什麼問題？（照顧壓力、文化斷裂、支持不足）
- 你打算怎麼做？（具體服務方式）

## 好的專案描述示範

- 對象明確（族群／年齡／家庭型態）
- 服務內容具體（不是只有理念）
- 能清楚說出「做完會改變什麼」

## 評審最怕看到

→ 只有理念，沒有行動

# 原民社福專案案例

申請者要怎麼證明「你管得動這個專案？」

## 專案管理說明重點

工作拆解

活動、關懷、行政、回報

人力安排

誰負責？誰協力？

時程規劃

什麼時候做什麼？

## 專案管理說明重點

- 有月／季執行規劃
- 有會議與檢討機制
- 有服務紀錄與回饋蒐集方式

→ 管理能力 ≠ 人多

→ 管理能力 = 流程清楚、責任明確

# 促進就業專案案例

就業計畫，申請者一定要說清楚的事

## 專案名稱

原住民族青年就業培力與職涯轉銜計畫

## 申請者必須回答的3個問題

1.你要培力誰？

年齡、背景、就業困難

2.培力什麼能力？

技能？態度？證照？

3.如何連到就業？

不只是上課

## 好的專案就業特徵

- 有清楚培力路徑  
(探索 → 訓練 → 實作)
- 就業不是口號，而是設計在流程裡
- 願意面對「就業不穩定」的現實

# 促進就業專案案例

評審最在意：你的成果怎麼算？

## 申請書中的成果指標要這樣寫

- 不是只有「辦幾場、幾人次」
- 要有「改變型指標」

## 範例指標

- 完訓率
- 就業媒合率
- 三個月留任率
- 青年職涯清晰度提升（前後測）



# 結語給申請者

一個好的計畫，不只寫得漂亮  
而是「說得清楚、做得到、交得出成果」

**OGSM：讓計畫「寫得清楚、管得住、  
交得出成果」**



## 一、OGSM的核心價值（Why）

- 將「理念」轉化為可執行、可管理、可評估的計畫
- 協助申請者把「想做什麼」清楚對齊「為何做、如何做、如何證明有成效」
- 減少計畫執行落差，提升審查信任度與計畫成功率

## 二、OGSM的主要內容（What）

O | Objective（目標）

計畫最核心要達成的改變（不是活動數量）

G | Goals（量化成果）

可衡量的成果指標（人次、比例、改變幅度）

S | Strategies（策略與方法）

達成目標的具體做法與路徑設計

M | Measures（檢核與追蹤）

如何追蹤進度、評估成效、修正方向

### 三、OGSM的特色（How is it different）

對申請者友善

幫助釐清思路，而不是增加文書負擔

對評審清楚

一頁就能看懂計畫邏輯與可行性

對執行有用

可直接作為專案管理與成果回報工具

適用多元計畫

社福、原民、就業、培力、教育皆可使用

**OGSM 不是寫給評審看的框架，  
而是幫你把計畫「真的做完、做出改變」的方法。**

# OGSM範例（給計畫申請者使用）

## 專案名稱（範例）

原住民族青年支持與就業培力計畫

### O | Objective（目標）

要帶來什麼改變？（一句話說清楚）

提升原住民族青年之生活穩定度與就業能力，協助其建立清楚職涯方向並順利銜接工作機會。

### G | Goals（具體成果）

你要交出哪些「看得見」的成果？

- 服務原住民族青年 50 人
- 完成培力課程 40 人（完訓率 80%） → 建議：成果同時包含「人次」+「改變型指標」
- 成功就業或實習媒合 25 人
- 三個月留任率達 70%

## **S | Strategies (執行策略)**

**你打算怎麼做，才會達成目標？**

- 職涯探索與生涯諮詢
- 技能培訓與實作課程
- 企業／部落／社區實習媒合
- 個別陪伴與就業適應支持

→ **重點不是多，而是「每一項都能對應目標」**

## **M | Measures (追蹤與評估)**

**你如何證明計畫真的有效？**

- 出席與完訓紀錄
- 前後測問卷（職涯清晰度、就業準備度）
- 就業追蹤（1 個月／3 個月）
- 定期檢討會議與修正紀錄

# 申請者常犯錯誤 × OGSM 修正對照表

OGSM 構面	申請者常犯錯誤	評審看到的問題	OGSM 修正寫法（示範）
O 目標	目標寫成理念口號（如：促進原民福祉）	看不出「要改變什麼」	明確描述改變：「提生原民青年就業穩定度與職涯清晰度
O 目標	一個計畫寫 3 - 5 個核心目標	焦點分散、不可管理	收斂為 1 個核心目標，其餘放到策略
G 成果	只有辦幾場、幾人次	只是行政成果	補上改變型指標：完訓率、就業率、留任率
G 成果	成果數字不合理（過高或過低）	可行性不足或企圖心不足	對齊人力與時程，數字「合理且可交代」
S 策略	策略＝活動清單	不知道為何這樣設計	每一策略都要能對應目標（Why）
S 策略	什麼都想做	資源分散、執行風險高	聚焦 3 - 4 個「關鍵做法」
M 檢核	只寫成果報告與照片	無法證明效果	增加前後測、追蹤、會議紀錄
M 檢核	沒有追蹤機制	結案就結束	設計 1 - 3 個月後追蹤指標
整體邏輯	OGSM各寫各的	計畫不成系統	O → G → S → M 要「彼此對得起來」
整體呈現	文字很多但重點不輕	評審抓不到亮點	一句話能說清楚每一欄

# 給申請者的關鍵提醒

評審不是不支持理念，

而是需要看到：

**你想改變什麼？你怎麼做到？你如何證明？**

# 什麼是質化效益？

## 質化效益的定義

**質化效益是指：**

**無法只用數字呈現，但能清楚說明「改變如何發生、對人造成什麼影響」的成果。**



## 質化效益不是什麼？

- ✗ 不是活動心得
- ✗ 不是主觀感想堆疊
- ✗ 不是「大家反應很好」

## 質化效益是什麼？

- ✓ 服務對象行為、態度、認知的改變
- ✓ 專案介入前後的差異
- ✓ 對家庭、社群、職涯產生的實際影響

## 一句話記住

量化效益說「做了多少」，質化效益說「為什麼有意義」。

# 有效的質化效益敘述技巧

好的質化效益，一定包含 3 個元素

## 背景（Before）

- 無法只用原本遇到什麼困境？
- 為何需要這個計畫？

例：參與前，青年對未來工作方向感到迷惘，曾多次中斷學習與工作。

## 行動（Action）

- 發計畫實際做了什麼？
- 服務如何介入？

例：透過職涯探索課程與一對一陪伴，協助青年釐清興趣與能力。

## 改變（After）

- 發生了什麼具體轉變？
- 和原本有何不同？

例：青年能主動表達職涯目標，並穩定投入相關培訓。



## 評審最容易買單的寫法

「原本……，透過……，因此……」

# 質化效益撰寫示範（社福/就業通用）

## 範例一 | 原民社福專案

### 質化效益敘述

原先部分原民家庭對公共資源抱持距離感，透過定期文化陪伴與家庭關懷，家長開始主動參與活動，並願意分享教養與生活困境，家庭支持網絡逐步建立。

- ✓ 說清楚「關係改變」
- ✓ 強調信任與參與度提升

## 範例二 | 促進就業專案

### 質化效益敘述

參與計畫前，多數青年對就業缺乏信心。經由實作課程與職場體驗後，青年能具體描述自身能力，並在面試中展現主動性，顯示職涯自我效能明顯提升。

- ✓ 不只是「有工作」
- ✓ 說明能力與心態的轉變

# 實作練習：寫出你的質化效益

分組實作說明（可用於課堂／工作坊）

## 步驟一 | 選定一位服務對象（或一類人）

- 家庭、青年、學員、部落成員

## 步驟二 | 回答 3 個問題

1. 他原本遇到什麼困境？
2. 計畫做了什麼介入？
3. 發生了哪些具體改變？

## 步驟三 | 完成一段 80-120 字的質化效益描述

- 避免空泛形容詞
- 聚焦「改變歷程」

# 什麼是量化效益？

## 量化效益的定義

**量化效益是指：**

**將計畫成果轉換為可計算、可比較、可驗證的數據指標。**

## 量化效益的目的

- 讓評審快速掌握執行成效
- 證明計畫「不是只有做事，而是有結果」
- 作為後續改善與決策依據

## 常見錯誤

- ✗ 只有活動場次與人次
- ✗ 數字很多但無法解釋
- ✗ 沒有前後對照

## 一句話記住

量化效益不是「報數字」，而是「用數字說改變」。



# 如何量化效益？（評審視角）

## 量化效益3大類型

### 產出型指標(Output)

- 辦理場次
- 參與人次
- 課程時數

→ 基本但不夠

### 成果型指標(Outcome)

- 完訓率
- 就業媒合率
- 留任率

→ 評審最在意

### 改變型指標(Impact)

- 能力提升比例
- 行為改變比例
- 穩定度改善情形

→ 最有說服力

## 寫法示範

✗ 辦理 10 場課程

✓ 50 人參與培力課程，完訓率達 85%

## 基本分析方式（不需統計背景）

- 百分比（%）
- 前後比較
- 簡單平均值

**提醒：工具不求多，能持續蒐集最重要**

# 數實作練習：量化效益分析與呈現

## 數據分析範例（就業專案）

### 寫法示範

- 參與人數：60 人
- 完訓人數：48 人
- 就業媒合成功：30 人
- 三個月留任：21 人

### 分析轉換

- 完訓率：80%
- 就業媒合率：62.5%
- 留任率：70%

好的量化效益，  
是「數字少但關鍵、簡單卻有力」。

# 什麼是「計畫的亮點」？

## 亮點的定義

**計畫亮點是指**

**在眾多計畫中，最能被記住、最具差異性、最能代表你價值的一個關鍵特色。**

## 亮點不是什麼？

- ✗ 活動很多
- ✗ 預算很高
- ✗ 什麼都寫成亮點

## 一句話記住

亮點不是最多，而是「最不一樣」。

## 亮點是什麼？

- ✓ 解決了一個「別人沒處理好」的問題
- ✓ 用不同的方法做到「同樣目標」
- ✓ 讓效益被放大、被看見



# 亮點為什麼這麼重要？（評審視角）

## 為什麼評審需要亮點？

- 一次要看大量計畫
- 大多數內容「看起來都差不多」
- 亮點＝快速辨識與記憶點



## 亮點的3種常見類型

**創新作法** 新模式、新工具、新組合

**創新作法** 對特定族群產生關鍵改變

**可擴散性** 可複製、可擴大、可延續

## 常見錯誤





- 亮點寫成「計畫介紹重述」
- 沒說清楚「為什麼值得被注意」

# 創意與吸引力：如何視覺化亮點？

## 視覺化目的

- 讓評審 3秒看懂
- 幫助複雜內容「快速吸收」

## 常用視覺呈現方式

-  流程圖：Before → After
-  架構圖：計畫運作模式
-  關鍵數字圖卡：1 - 3 個核心數據
-  對照圖：問題 vs 解方

## 常用視覺呈現方式

- 少字、多留白
- 一頁只講一件事
- 圖一定要「對應亮點」

視覺是放大器，不是裝飾品。

# 實作練習：亮點發掘與展示

## 亮點發覺3問

- 如果只能講 30 秒，你會說什麼？
- 這個做法，其他單位有嗎？
- 沒有你，這件事會發生嗎？

## 實作練習（分組）

- 每組寫出 1 句亮點說法（30 字內）
- 搭配 1 個視覺呈現方式  
（圖、流程、數字、對照表）

## 亮點敘述示範

本計畫以「文化陪伴＋就業轉銜」雙軌設計，讓青年在不離開部落的情況下，建立可持續的工作能力。

## 給申請者的最後提醒

評審不會記得你寫了什麼，  
但會記得你「不一樣在哪裡」。

# 模擬練習題組（計畫撰寫實戰）

## 題組一 | 試著寫一份 OGSM（核心練習）

### 情境設定

你是一個地方型原民團體，長期服務 18 - 30 歲原住民族青年。

觀察到許多青年：

- 對未來職涯方向不清楚
- 曾多次中斷學習或工作
- 對外部資源缺乏信任感

你計畫在 1 年內，執行一項結合「陪伴、培力、就業轉銜」的專案。

# 作答任務

請依下列格式，完成一份 OGSM 草案（每欄 2-4 行即可）

**O | Objective（核心目標）**

這個計畫最想帶來的改變是什麼？（請避免口號是描述）

**G | Goals（具體成果）**

- 列出 3 - 4 個可衡量的成果指標
- 建議同時包含「產出＋成果型指標」

**S | Strategies（執行策略）**

- 說明你打算用哪些方法來達成目標
- 每一項策略都要能「對應目標」

**M | Measures（追蹤與評估）**

- 你如何確認計畫有在前進？
- 結案時如何證明成效？

## 作答提醒

- O 只能有 一個
- G 一定要「能算」
- S 不要變成活動清單
- M 要真的做得到

## 題組二 | 設計「質化 + 量化目標」的呈現方式

### 情境設定

延續題組一的專案，你即將撰寫成果章節，必須同時呈現：

量化效益

給評審快速判斷

質化效益

讓評審理解改變的深度



作答任務 A | 量化目標設計

請完成下表（可自行調整數字）：

指標類型	指標內容	目標值
產出型	服務青年人數	____人
成果型	完訓率	____%
成果型	就業或實習媒合率	____%
改變型	就業穩定（3 個月留任）	____%

## 作答任務 B | 質化目標敘述

請完成一段 80 - 120 字的質化效益描述，需包含：

- 服務對象的「原本狀態」
- 計畫的「介入方式」
- 發生的「具體改變」

**\* 寫作提示句型**

原本……，透過……，因此……

# 實體演練

**分享交流**