

|                          |  |
|--------------------------|--|
| 職能單元代碼                   | BHR5R0025v2  |
| 職能單元名稱                   | 勞動市場資訊分析研究   |
| 領域類別                     | 企業經營管理 / 人力資源管理  |
| 職能單元級別                   | 5  |
| 工作任務與行為指標                | <p>一、研究<u>勞動市場資訊</u>【註 1】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>研究有關組織營運相關的勞動市場資訊。</li> <li>使用適合的<u>研究方法</u>【註 2】以確認並蒐集相關資訊。</li> <li>確認現有和新興的<u>勞動市場特徵</u>【註 3】。</li> </ol> <p>二、分析勞動市場資訊</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>以適合的表格整理勞動市場資訊。</li> <li>開發並應用評斷標準，以確認具有發展潛能的目標市場。</li> <li>針對企業營運的<u>機會和衝擊</u>【註 4】，分析勞動市場資訊。</li> </ol> <p>三、完成勞動市場資訊報告</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>按照<u>組織政策和流程</u>【註 5】，記錄各項勞動市場資訊</li> <li>製作報告以宣達及分析勞動市場資訊。</li> </ol> |
| 職能內涵<br>(K=knowledge 知識) | <p>一、勞動市場的組成和運作</p> <p>二、勞動市場相關之政府政策特點和議題</p> <p>三、與工作場所相關的勞動市場議題</p> <p>四、勞動相關法規</p>  |
| 職能內涵<br>(S=skills 技能)    | <p>一、勞動市場數據解讀能力</p> <p>二、勞動市場資訊研究及分析能力</p> <p>三、勞動市場資訊報告撰寫能力</p> <p>四、勞動市場資訊相關應用能力</p> <p>五、資訊科技應用能力</p> <p>六、人力缺口預測分析能力</p>   |
| 評量設計參考                   | <p>一、評量證據</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>能完成研究分析勞動市場資訊。</li> <li>能完成勞動市場資訊報告，並進一步應用勞動市場資訊以管理相關活動。</li> <li>能展現關鍵知識和能力的證據。</li> </ol>   |

|                |   |
|----------------|---|
|                | <p>4. 能遵循職業安全衛生、勞動、個人資料保護等相關法規。</p> <p><b>二、評量情境與資源</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 準備實際工作場所或模擬的工作場所。</li> <li>2. 提供實際工作場所中常用的設備與資源。</li> </ol> <p><b>三、評量方法</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 書面評估受評者對於勞動市場特性與問題的瞭解。</li> <li>2. 直接觀察受評者進行分析之過程。</li> <li>3. 由受評者口頭說明或提交的專案報告。</li> <li>4. 設計狀況題庫，評估受評者之問題處理能力。</li> <li>5. 直接詢問並搭配檢視受評者的工作證據及受評者的第三方（如主管、同事）在職工作表現報告。</li> </ol>  |
| <b>說明與補充事項</b> | <p><b>【註 1】</b>勞動市場資訊：如產業和產業部門的資訊、有關職業的資訊、勞動市場趨勢、勞動人力或季節性需求的高峰和低潮期、高就業和失業的領域、目前勞動市場狀況、商業和經濟預測、新興勞動市場的發展、勞資關係、競爭對手的服務、產品、業務能力、其他顯著的特點等。</p> <p><b>【註 2】</b>適合研究方法：如使用網路、調查、顧客訪談、焦點團體、個人研究、在行銷和網路活動期間進行調查、出版品、參與會議、網路、場所參訪、與同事和專家溝通等。</p> <p><b>【註 3】</b>勞動市場特徵：如工作人力、平均工作時數的長度、雇用契約、技能的移轉、全球化、技術影響、終生學習、核心技能的轉變、在求學時獲得核心職業技能、老年化人口等。</p> <p><b>【註 4】</b>機會和衝擊：如來自於大型企業的開業或停業、裁員、招募流程和模式的變化、新產業的崛起、地理環境的開發、運輸服務的擴張或改變、技術水準的轉變、政府政策的調整、出現競爭對手，或競爭對手之產品和服務的改變等。</p> <p><b>【註 5】</b>組織政策和流程：如關於客戶和員工檔案及資料庫的紀錄、雇主管理系統的使用、策略規劃中對勞動市場資訊的使用、定期製作勞動市場情報和資訊報</p> |

|  |     |
|--|-----|
|  | 告等。 |
|--|-----|

| 更新紀錄          |
|---------------|
| 2022 年修訂職能內容。 |