

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>1. 研究有關組織營運相關的勞動市場資訊。</li> <li>2. 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>3. 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>1. 以適合的表格整理勞動市場資訊。</li> <li>2. 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>3. 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>1. 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>2. 製作報告以宣達及分析勞動市場資訊。</li> </ol>
職能內涵 (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 (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>1. 能完成研究分析勞動市場資訊。</li> <li>2. 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>3. 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>二、評量情境與資源</p> <p>1. 準備實際工作場所或模擬的工作場所。</p> <p>2. 提供實際工作場所中常用的設備與資源。</p> <p>三、評量方法</p> <p>1. 書面評估受評者對於勞動市場特性與問題的瞭解。</p> <p>2. 直接觀察受評者進行分析之過程。</p> <p>3. 由受評者口頭說明或提交的專案報告。</p> <p>4. 設計狀況題庫，評估受評者之問題處理能力。</p> <p>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。</p>
說明與補充事項	<p>【註 1】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>【註 2】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>【註 3】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>【註 4】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>【註 5】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。