

職能分析人員職能基準

版本	職能基準代碼	職能基準名稱	狀態	更新說明	發展更新日期
V3	BHR2422-001v3	職能分析人員	最新版本	略	2021/12/04
V2	BHR2422-001v2	職能分析人員	歷史版本	已被《BHR2422-001v3》取代	2018/12/21
V1	BHR2422-001v1	職能分析人員	歷史版本	已被《BHR2422-001v2》取代	2014/12/05

職能基準代碼		BHR2422-001v3			
職能基準名稱 (擇一填寫)		職類			
		職業	職能分析人員		
所屬 類別	職類別	企業經營管理 / 人力資源管理		職類別代碼	BHR
	職業別	人事及員工培訓專業人員		職業別代碼	2422
	行業別	教育服務業 / 教育服務業		行業別代碼	P8574
工作描述		依據產業或組織發展需求，蒐集盤點相關職業 / 職務資料，並分析及驗證工作任務所需知識、技能與態度之完整性及正確性，並規劃未來的應用方式及預期效益。			
基準級別		4			

主要職責	工作任務	工作產出	行為指標	職能 級別	職能內涵 (K=knowledge 知識)	職能內涵 (S=skills 技能)
T1 進行產業或組織職能需求項目分析及前置作業	T1.1 分析產業或組織職能需求範疇與標的	O1.1.1 產業或組織職能需求分析文件 O1.1.2 職	P1.1.1 依產業趨勢 / 機構需求與專家意見確認職業 / 職務範疇。 P1.1.2 設定篩選條件 ^{【註1】} ，選定發展標的之關鍵職業 / 職務項目。 P1.1.3 蒐集完整關鍵職業 / 職務文獻資料，確認該職業 / 職務之從業人員的工作範疇。	3	K01 勞動政策發展及趨勢 K02 產業發展政策及趨勢 K03 行業與職業分類 K04 職能導向人力資源發展 K05 職能應用概念	S01 資料蒐集能力 S02 分析與解讀能力 S03 外部環境認知與評估 S04 有效連結 S05 問題分析與解決能力

主要職責	工作任務	工作產出	行為指標	職能級別	職能內涵 (K=knowledge 知識)	職能內涵 (S=skills 技能)
		業 / 職務清單 O1.1.3 標的項目及應用效益說明文件	P1.1.4 依關鍵職業 / 職務項目規劃未來的應用方式及預期效益。			
	T1.2 規劃設計方法及工具	O1.2.1 方法及工具規劃表 O1.2.2 職能分析工具	P1.2.1 依據建置標的，透過評估過程選擇適合之職能的蒐集、產出與驗證方法。 P1.2.2 依據所選擇之方法，設計職能分析對應工具。 P1.2.3 依據建置標的，選擇具代表性之利益關係人參與。	4	K06 職能分析方法	S02 分析與解讀能力 S04 有效連結 S06 職能發展工具設計能力 S07 價值判斷 S08 人脈拓展
T2 分析關鍵職業 / 職務職能	T2.1 分析工作任務	O2.1.1 關鍵職業 / 職務名稱與工作描述 O2.1.2 入門水準 O2.1.3 工作任務	P2.1.1 依據選定之方法，分析工作任務，並確認工作內容的完整性與正確性。 P2.1.2 確保工作任務分析內容，符合職業要求。	4	K07 工作分析	S09 工作分析能力 S10 訪談技巧 S11 會議技巧 S12 顧客導向 S13 文書撰寫能力
	T2.2 分析職能內涵	O2.2.1 行為指標	P2.2.1 確保行為指標能明確反應行為表現及能力水準。	4	K08 職能分析方法操作流程 K09 職能編撰原則	S04 有效連結 S09 工作分析能力

主要職責	工作任務	工作產出	行為指標	職能級別	職能內涵 (K=knowledge 知識)	職能內涵 (S=skills 技能)
		O2.2.2 知識、技能與態度	P2.2.2 分析工作任務所需具備之知識、技能與態度，以符合實務工作及發展趨勢。			S10 訪談技巧 S11 會議技巧 S14 職能編撰能力
	T2.3 發展職能基準底稿 / 職能模型	O2.3.1 職能基準底稿 / 職能模型底稿	P2.3.1 彙整分析資料，並撰寫職能基準底稿 / 職能模型底稿。	4	K08 職能分析方法操作流程	S04 有效連結 S13 文書撰寫能力
T3 驗證職業 / 職務之職能基準 / 職能模型	T3.1 實施驗證	O3.1.1 職能驗證工具 O3.1.2 驗證結果報告	P3.1.1 依據所選擇的方法，設計驗證對應工具。 P3.1.2 依據建置標的屬性與方法，邀請具代表性專家或驗證對象參與驗證，確保職能基準 / 職能模型內容的正確性與重要度。	4	K08 職能分析方法操作流程 K10 量化研究方法概念 K11 質性研究方法概念	S02 分析與解讀能力 S05 問題分析與解決能力 S10 訪談技巧 S14 問卷設計與統計分析能力
	T3.2 修正及完成職能基準 / 職能模型	O3.2.1 職能基準 / 職能模型	P3.2.1 依據驗證結果修正職能基準 / 職能模型並請專家確認，以符合產業或組織需求。	4	K08 職能分析方法操作流程	S02 分析與解讀能力 S05 問題分析與解決能力 S13 文書撰寫能力

職能內涵 (A=attitude 態度)

A01 主動積極：不需他人指示或要求能自動自發做事，面臨問題立即採取行動加以解決，且為達目標願意主動承擔額外責任。

A02 謹慎細心：對於任務的執行過程，能謹慎考量及處理所有細節，精確地檢視每個程序，並持續對其保持高度關注。

A03 壓力容忍：冷靜且有效地應對及處理高度緊張的情況或壓力，如緊迫的時間、不友善的人、各類突發事件及危急狀況，並能以適當的方式紓解自身壓力。

A04 應對不確定性：當狀況不明或問題不夠具體的情況下，能在必要時採取行動，以有效釐清模糊不清的態勢。

說明與補充事項

- 建議擔任此職類 / 職業之學歷 / 經歷 / 或能力條件：
 - 大專以上畢業且具備 3 年以上人力資源管理、教育訓練或特定專業領域實務工作經驗。
- 其他補充說明：
 - 【註 1】篩選條件：如產業、勞動市場、機構之重要性與影響性。