

勞動部勞動力發展署

105 及 106 年度台灣就業通客服中心委外營運案

105 年 4 季企業用人與就業市場趨勢專題調查

【2016 轉職技巧面面觀大調查】

調查結果分析報告

中 華 民 國 一 百 零 五 年 十 二 月

105 年第 4 季企業用人與就業市場趨勢專題調查

【2016 轉職技巧面面觀大調查】調查結果分析報告

壹、前 言

一、研究動機：

年後是轉職的旺季，究竟如何在眾多的競爭者中脫穎而出，是一個相關重要的議題。部分求職者面試後音訊全無，究竟是怎樣的原因讓求職者無法順利錄取，求職者事前該做好那些準備，以博取面試官的好感，或是贏取面試官印象分數的小撇步有哪些，都是求職者關切的問題。

有鑑於此，「台灣就業通」將針對求才會員隨機抽樣進行【2016 轉職技巧面面觀大調查】，了解企業面試的方式或關鍵議題，影響錄用與否的關鍵因素，並了解求職者轉職時有些需要留意的地方，希冀調查結果能提供年後轉職的民眾或是應屆畢業生做為未來求職的參考。

貳、調查說明

一、調查主題：2016 轉職技巧面面觀大調查

二、調查期間：105 年 11 月 4 日～11 月 30 日。

三、調查方式：採電話問卷方式進行。

四、調查對象：受訪對象以「台灣就業通」網站中的聯絡人為主，或了解人事招募事宜的人員，預計有效樣本數至少達 1,067 份以上，本調查有效樣本數為 1,095 份。

五、抽樣設計及方法：

本調查共計回收有效樣本數 1,095 份。為避免資料分析時造成推論的偏差，本研究分別依「行業別」與「區域」採分層隨機抽樣，並對回收樣本與母體結構進行卡方適合度檢定，以確保樣本與母體的結構是一致的。

一致性檢定—地區別

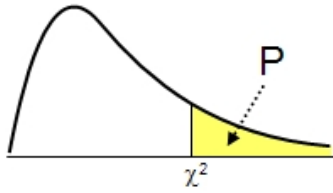
地區別	母體數	樣本數	期望個數	χ^2
北部地區	26,204	406	411.79	0.08
中部地區	20,728	328	325.73	0.02
南部地區	20,496	322	322.09	0.00
東部地區	2,252	39	35.39	0.37
總計	69,680	1,095	1,095.00	0.47

$\chi^2 = 0.47 < \chi^2(\text{自由度 } 3, \text{顯著水準 } 0.05) = 7.815$

一致性檢定—行業別

行業別	母體數	樣本數	期望 個數	χ^2
製造業	34038	527	534.90	0.12
批發及零售業	10534	166	165.54	0.00
住宿及餐飲業	4745	74	74.57	0.00
醫療保健及社會工作服務業	3088	54	48.53	0.62
營建工程業	2621	43	41.19	0.08
教育業	2278	35	35.80	0.02
支援服務業	2171	33	34.12	0.04
其他服務業	2177	34	34.21	0.00
專業、科學及技術服務業	1736	28	27.28	0.02
農、林、漁、牧業	1657	25	26.04	0.04
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	1054	16	16.56	0.02
運輸及倉儲業	1019	17	16.01	0.06
公共行政及國防；強制性社會安全	588	9	9.24	0.01
用水供應及污染整治業	508	8	7.98	0.00
藝術、娛樂及休閒服務業	463	7	7.28	0.01
不動產業	412	6	6.47	0.03
金融及保險業	245	4	3.85	0.01
電力及燃氣供應業	196	6	3.08	2.77
礦業及土石採取業	150	3	2.36	0.18
總計	69680	1095	1095.00	4.02

$\chi^2 = 4.02 < \chi^2(\text{自由度 } 18, \text{顯著水準 } 0.05) = 28.869$



	P										
DF	0.995	0.975	0.20	0.10	0.05	0.025	0.02	0.01	0.005	0.002	0.001
1	0.0000393	0.000982	1.642	2.706	3.841	5.024	5.412	6.635	7.879	9.550	10.828
2	0.0100	0.0506	3.219	4.605	5.991	7.378	7.824	9.210	10.597	12.429	13.816
3	0.0717	0.216	4.642	6.251	7.815	9.348	9.837	11.345	12.838	14.796	16.266
4	0.207	0.484	5.989	7.779	9.488	11.143	11.668	13.277	14.860	16.924	18.467
5	0.412	0.831	7.289	9.236	11.070	12.833	13.388	15.086	16.750	18.907	20.515
6	0.676	1.237	8.558	10.645	12.592	14.449	15.033	16.812	18.548	20.791	22.458
7	0.989	1.690	9.803	12.017	14.067	16.013	16.622	18.475	20.278	22.601	24.322
8	1.344	2.180	11.030	13.362	15.507	17.535	18.168	20.090	21.955	24.352	26.124
9	1.735	2.700	12.242	14.684	16.919	19.023	19.679	21.666	23.589	26.056	27.877
10	2.156	3.247	13.442	15.987	18.307	20.483	21.161	23.209	25.188	27.722	29.588
11	2.603	3.816	14.631	17.275	19.675	21.920	22.618	24.725	26.757	29.354	31.264
12	3.074	4.404	15.812	18.549	21.026	23.337	24.054	26.217	28.300	30.957	32.909
13	3.565	5.009	16.985	19.812	22.362	24.736	25.472	27.688	29.819	32.535	34.528
14	4.075	5.629	18.151	21.064	23.685	26.119	26.873	29.141	31.319	34.091	36.123
15	4.601	6.262	19.311	22.307	24.996	27.488	28.259	30.578	32.801	35.628	37.697
16	5.142	6.908	20.465	23.542	26.296	28.845	29.633	32.000	34.267	37.146	39.252
17	5.697	7.564	21.615	24.769	27.587	30.191	30.995	33.409	35.718	38.648	40.790
18	6.265	8.231	22.760	25.989	28.869	31.526	32.346	34.805	37.156	40.136	42.312
19	6.844	8.907	23.900	27.204	30.144	32.852	33.687	36.191	38.582	41.610	43.820
20	7.434	9.591	25.038	28.412	31.410	34.170	35.020	37.566	39.997	43.072	45.315
21	8.034	10.283	26.171	29.615	32.671	35.479	36.343	38.932	41.401	44.522	46.797
22	8.643	10.982	27.301	30.813	33.924	36.781	37.659	40.289	42.796	45.962	48.268
23	9.260	11.689	28.429	32.007	35.172	38.076	38.968	41.638	44.181	47.391	49.728
24	9.886	12.401	29.553	33.196	36.415	39.364	40.270	42.980	45.559	48.812	51.179
25	10.520	13.120	30.675	34.382	37.652	40.646	41.566	44.314	46.928	50.223	52.620
26	11.160	13.844	31.795	35.563	38.885	41.923	42.856	45.642	48.290	51.627	54.052
27	11.808	14.573	32.912	36.741	40.113	43.195	44.140	46.963	49.645	53.023	55.476
28	12.461	15.308	34.027	37.916	41.337	44.461	45.419	48.278	50.993	54.411	56.892
29	13.121	16.047	35.139	39.087	42.557	45.722	46.693	49.588	52.336	55.792	58.301
30	13.787	16.791	36.250	40.256	43.773	46.979	47.962	50.892	53.672	57.167	59.703

參、調查結果

一、基本資料

(一) 行業別

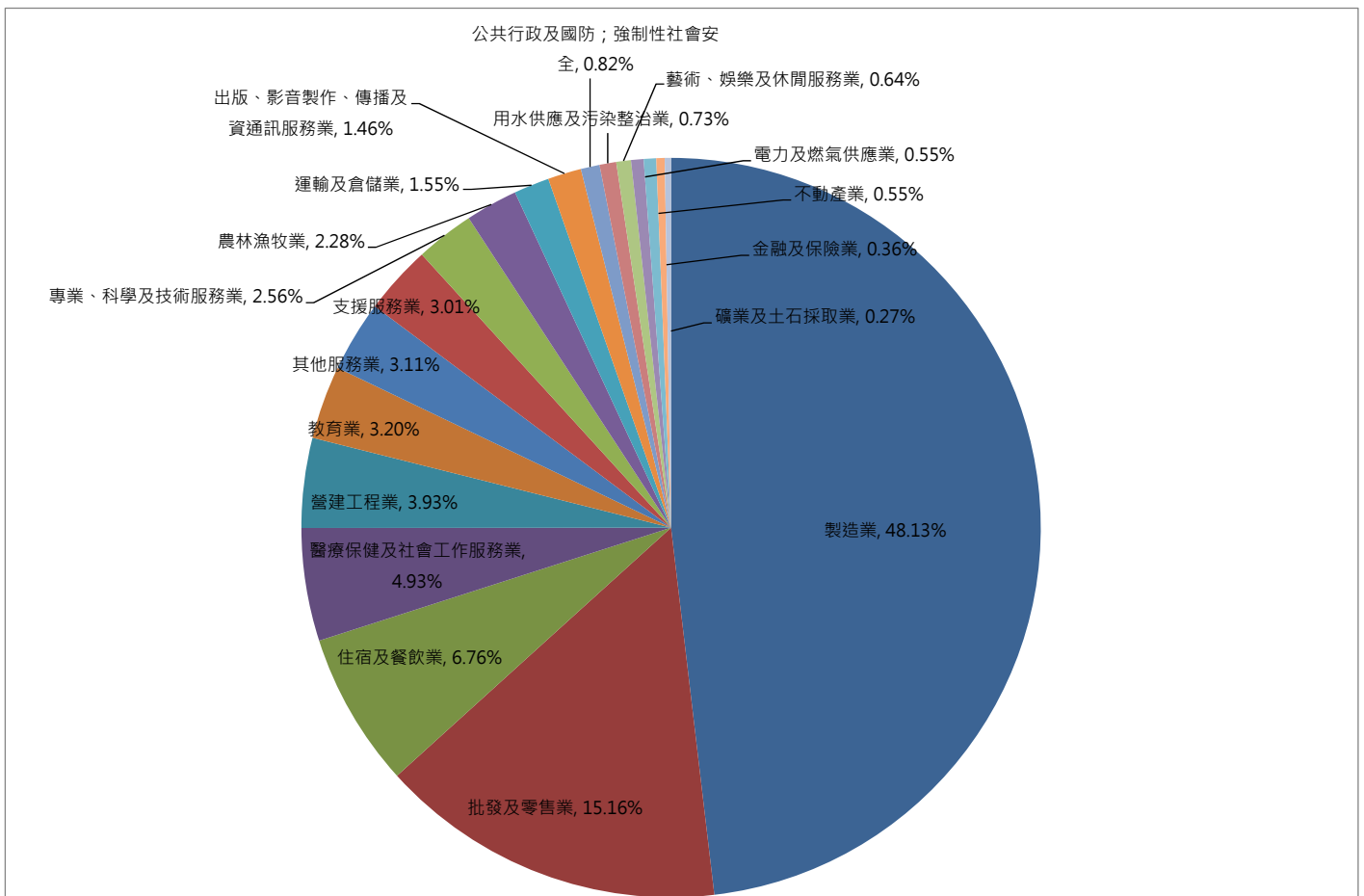
總樣本中之受訪企業行業別以「製造業」的受訪者比例最多，占 48.13%，其次為「批發及零售業」占 15.16%，「住宿及餐飲業」則占 6.76%。詳如表 1 及圖 1。

表 1：樣本行業別分析表 (調查期間：105.11.04~105.11.30)

行業別	家數	百分比(%)
製造業	527	48.13
批發及零售業	166	15.16
住宿及餐飲業	74	6.76
醫療保健及社會工作服務業	54	4.93
營建工程業	43	3.93
教育業	35	3.20
其他服務業	34	3.11
支援服務業	33	3.01
專業、科學及技術服務業	28	2.56
農林漁牧業	25	2.28
運輸及倉儲業	17	1.55
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	16	1.46
公共行政及國防；強制性社會安全	9	0.82
用水供應及污染整治業	8	0.73
藝術、娛樂及休閒服務業	7	0.64
電力及燃氣供應業	6	0.55
不動產業	6	0.55
金融及保險業	4	0.36
礦業及土石採取業	3	0.27
總計	1,095	100.00

圖 1：樣本行業別分析圖

(調查期間：105.11.04~105.11.30)



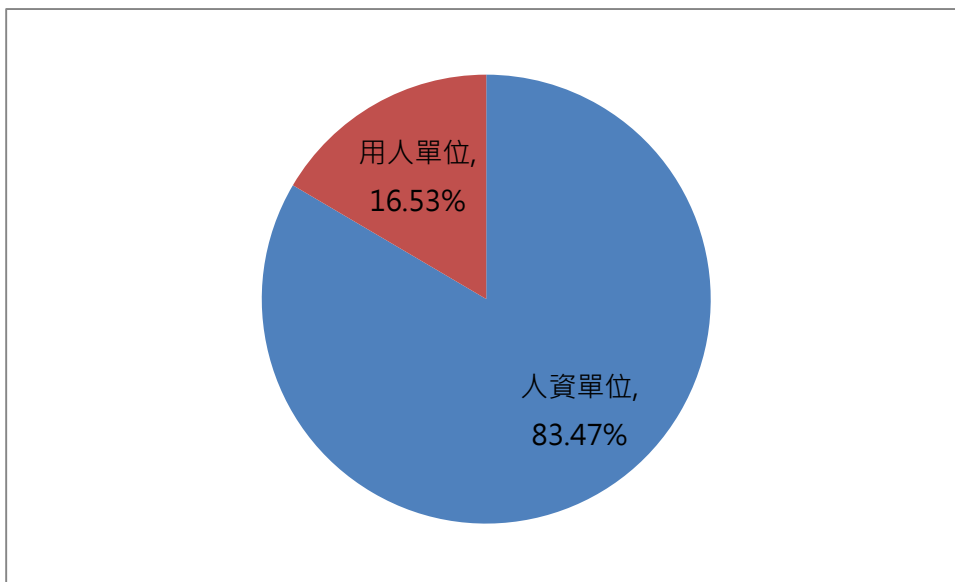
(二) 所屬部門

總樣本中之受訪人員所屬部門以「人資單位」最多，占 83.47%，其次為「用人單位」占 16.53%。詳如表 2 及圖 2。

表 2：所屬部門別分析表 (調查期間：105.11.04~105.11.30)

所屬部門別	家數	百分比(%)
人資單位	914	83.47
用人單位	181	16.53
總計	1,095	100.00

圖 2：所屬部門別分析圖 (調查期間：105.11.04~105.11.30)



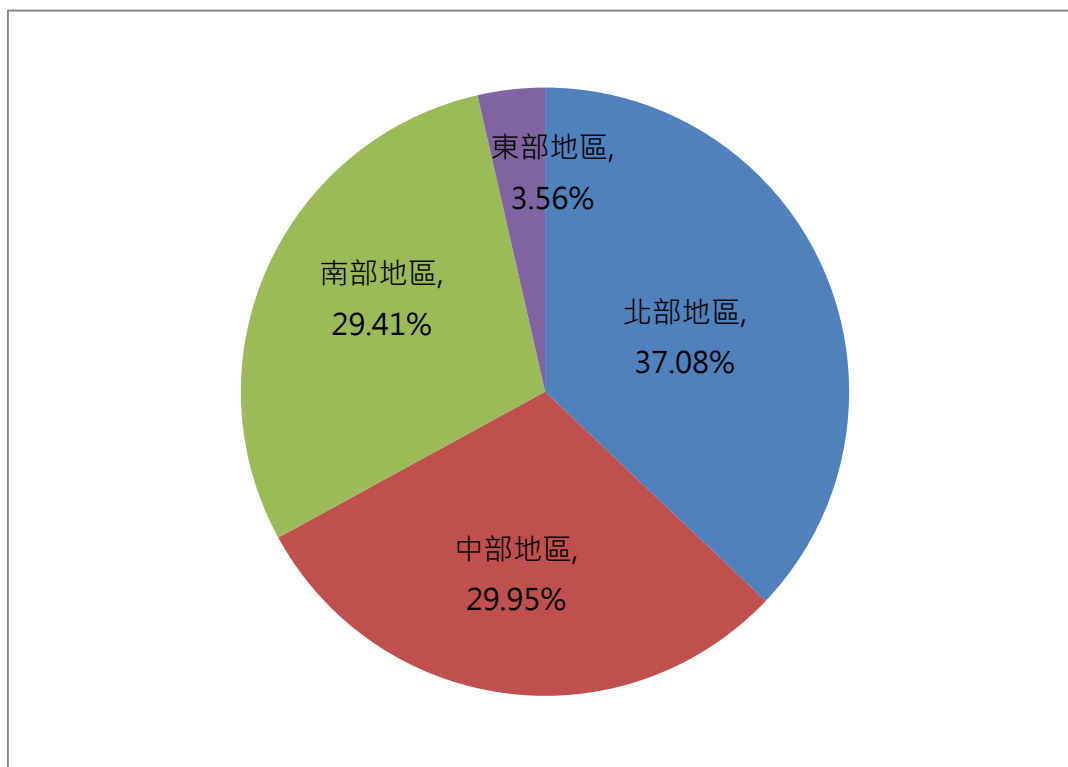
(三) 公司所在地

總樣本中之受訪企業地區別以「北部地區」最多，占 37.08%，其次為「中部地區」占 29.95%，「南部地區」占 29.41%，「東部地區」則占 3.56%。詳如表 3 及圖 3。

表 3：樣本地區別分析表 (調查期間：105.11.04~105.11.30)

地區別	家數	百分比(%)
北部地區	406	37.08
中部地區	328	29.95
南部地區	322	29.41
東部地區	39	3.56
總計	1,095	100.00

圖 3：樣本地區別分析圖 (調查期間：105.11.04~105.11.30)



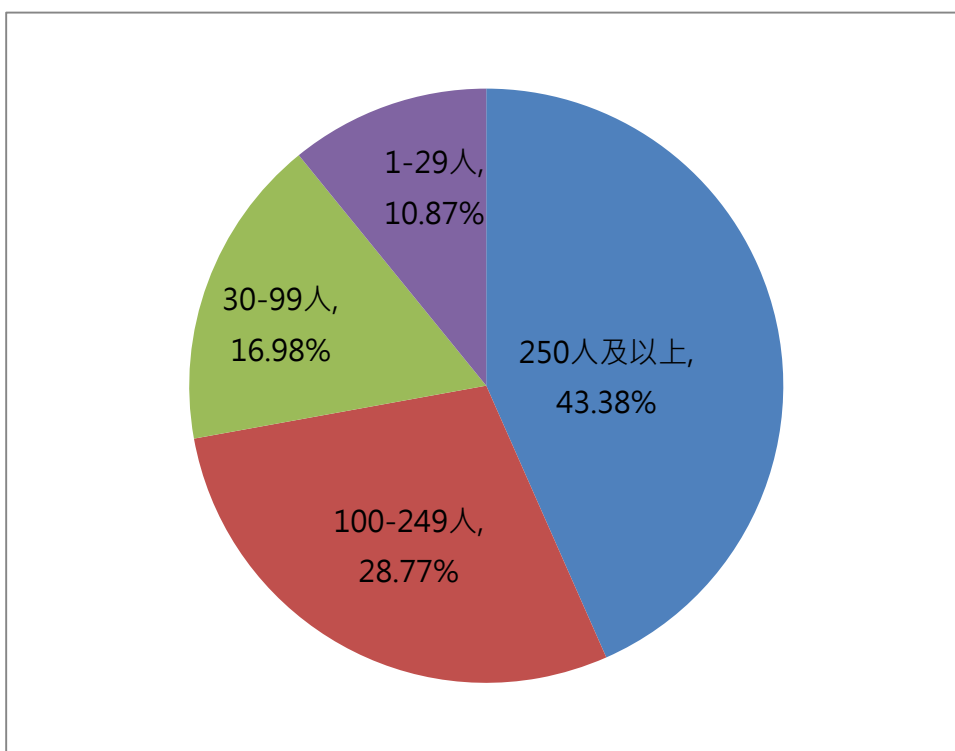
(四) 員工數

本題為開放填答，若進一步做員工數的歸類，總樣本中之受訪企業員工數以「250 人及以上」最多，占 43.38%，其次為「100-249 人」占 28.77%，再次之為「30-99 人」，占 16.98%。詳如表 4 及圖 4。

表 4：樣本員工數分析表 (調查期間：105.11.04~105.11.30)

員工數	家數	百分比(%)
250 人及以上	475	43.38
100-249 人	315	28.77
30-99 人	186	16.98
1-29 人	119	10.87
總計	1,095	100.00

圖 4：樣本員工數分析圖 (調查期間：105.11.04~105.11.30)



二、調查結果統計

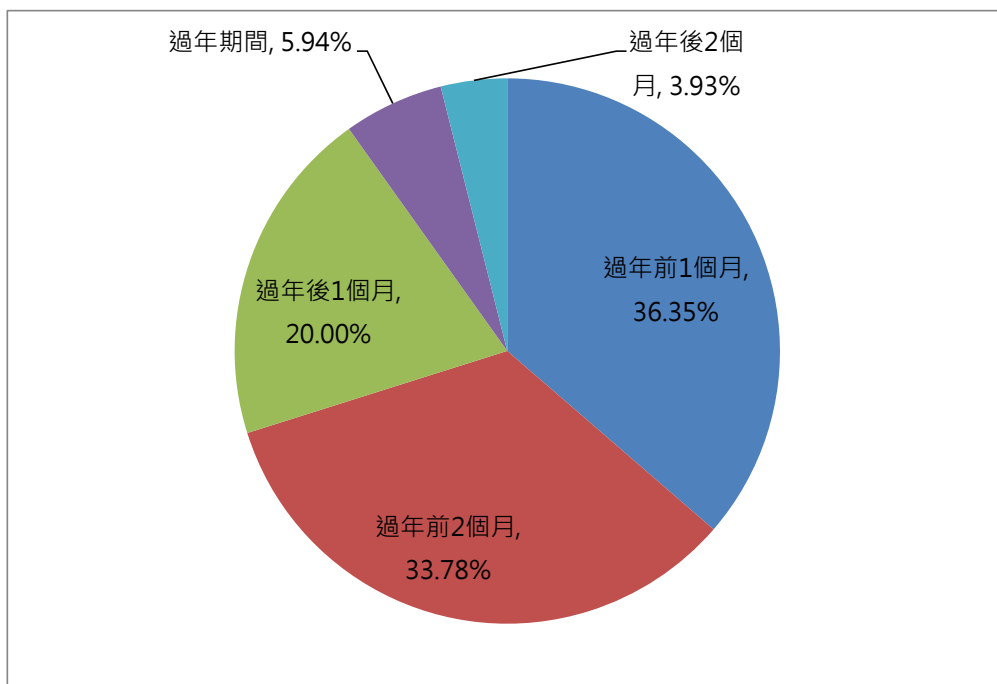
【第 1 題】 請問，針對可年後報到的職缺，貴公司通常會在何時釋出需求？(單選)

調查結果顯示，針對可年後報到的職缺，釋出職缺需求的時間以「過年前 1 個月」比例最高，占 36.35%，其次為「過年前 2 個月」，占 33.78%，再次之為「過年後 1 個月」，占 20.00%。詳如表 5 及圖 5。

表 5：釋出年後職缺時間比例分析表（調查期間：105.11.04~105.11.30）

選項	家數	百分比(%)
過年前 1 個月	398	36.35
過年前 2 個月	370	33.78
過年後 1 個月	219	20.00
過年期間	65	5.94
過年後 2 個月	43	3.93
總計	1,095	100.00

圖 5：釋出年後職缺時間比例分析圖（調查期間：105.11.04~105.11.30）



【第 2 題】請問，貴公司在面試求職者時，通常會採用哪些評估方式？(可複選，至多選三項)

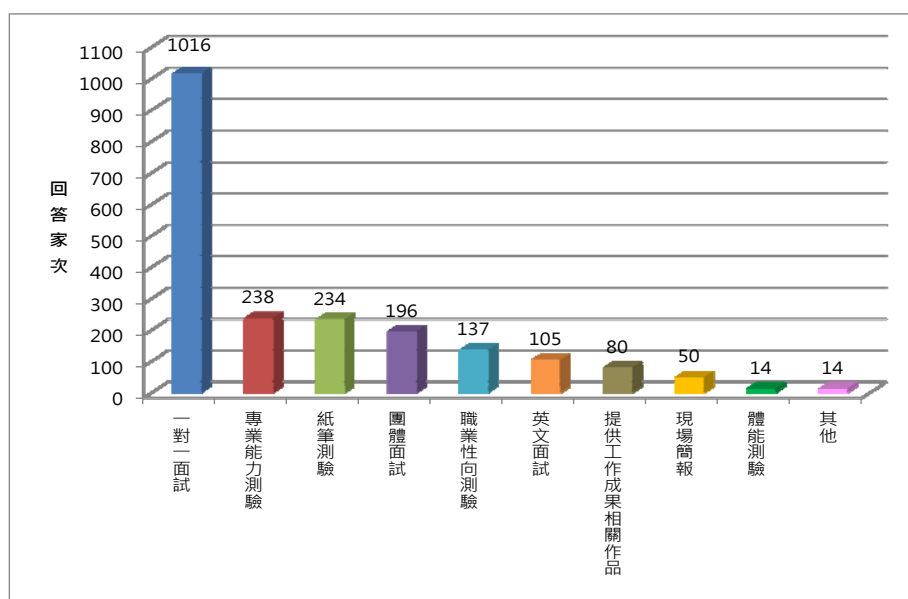
調查結果顯示，受訪企業在面試求職者時會採用的評估方式，以「一對一面試」最多，占 92.79%，其次為「專業能力測驗」，占 21.74%，再次之為「紙筆測驗」，占 21.37%。詳如表 6 及圖 6。

表 6：面試評估方式分析表 （調查期間：105.11.04～105.11.30）

選項	家次	百分比(%)
一對一面試	1016	92.79
專業能力測驗	238	21.74
紙筆測驗	234	21.37
團體面試	196	17.90
職業性向測驗	137	12.51
英文面試	105	9.59
提供工作成果相關作品	80	7.31
現場簡報	50	4.57
體能測驗	14	1.28
其他	14	1.28
總計	1,095	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 6：面試評估方式分析圖 （調查期間：105.11.04～105.11.30）



【第 3 題】請問您在面試時，認為求職者最常缺乏的事前準備是？（可複選，至多選三項）

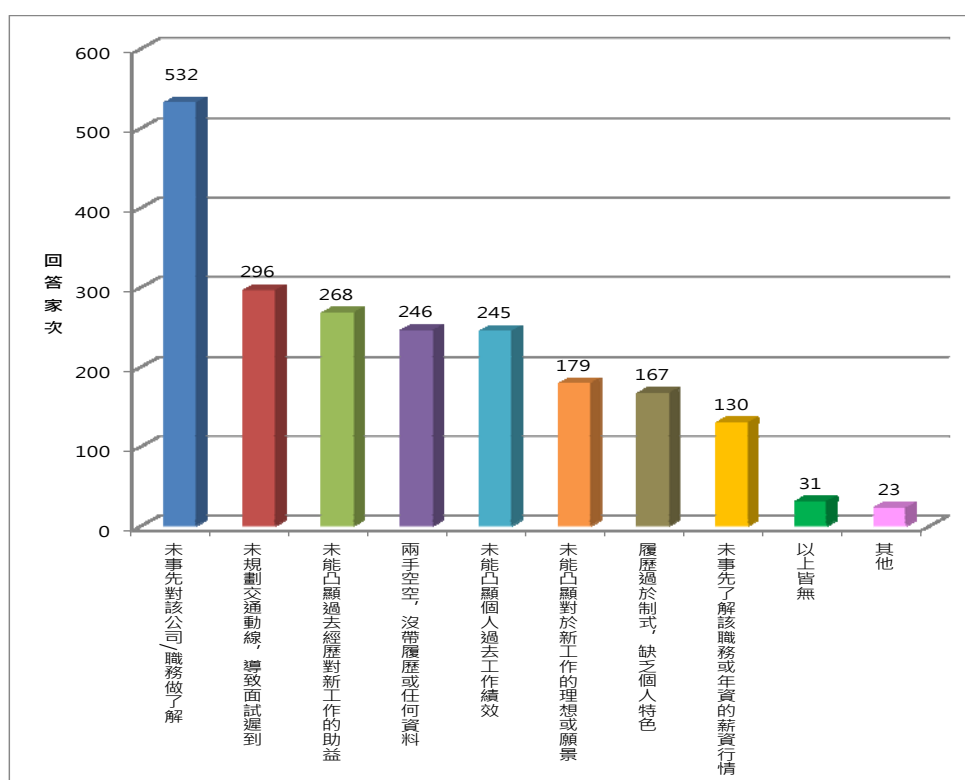
調查結果顯示，受訪企業認為求職者最常缺乏的事前準備是「未事先對該公司/職務做了解」，占 48.58%，其次為「未規劃交通動線，導致面試遲到」(27.03%)，再次之為「未能凸顯過去經歷對新工作的助益」(24.47%)。詳如表 7 圖 7。

表 7：最缺乏的事前準備分析表 （調查期間：105.11.04~105.11.30）

選項	家次	百分比(%)
未事先對該公司/職務做了解	532	48.58
未規劃交通動線，導致面試遲到	296	27.03
未能凸顯過去經歷對新工作的助益	268	24.47
兩手空空，沒帶履歷或任何資料	246	22.47
未能凸顯個人過去工作績效	245	22.37
未能凸顯對於新工作的理想或願景	179	16.35
履歷過於制式，缺乏個人特色	167	15.25
未事先了解該職務或年資的薪資行情	130	11.87
以上皆無	31	2.83
其他	23	2.10
總計	1,095	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 7：最缺乏的事前準備分析圖（調查期間：105.11.04~105.11.30）



【第 4 題】請問您在面試時，認為求職者在哪個問題的表現最容易被扣分？（可複選，至多選三項）

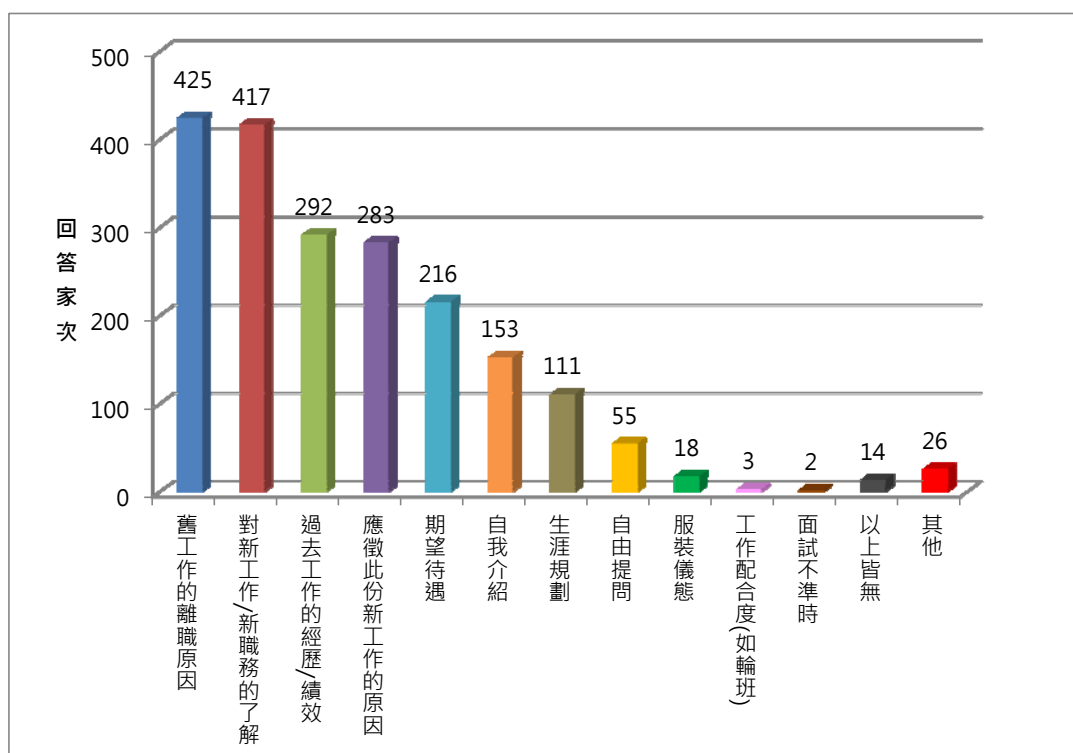
調查結果顯示，有 38.81%受訪公司認為求職者在「舊工作的離職原因」表現最容易被扣分，回答「對新工作/新職務的了解」的比例為 38.08%，「過去工作的經歷/績效」為 26.67%。詳如表 8 及圖 8。

表 8：面試最容易扣分題項分析表（調查期間：105.11.04～105.11.30）

選項	家次	百分比(%)
舊工作的離職原因	425	38.81
對新工作/新職務的了解	417	38.08
過去工作的經歷/績效	292	26.67
應徵此份新工作的原因	283	25.84
期望待遇	216	19.73
自我介紹	153	13.97
生涯規劃	111	10.14
自由提問	55	5.02
服裝儀態	18	1.64
工作配合度(如輪班)	3	0.27
面試不準時	2	0.18
以上皆無	14	1.28
其他	26	2.37
總計	1,095	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 8：面試最容易扣分題項分析圖 （調查期間：105.11.04~105.11.30）



【第 5 題】請問，您最不能接受的離職理由是？（可複選，至多選三項）

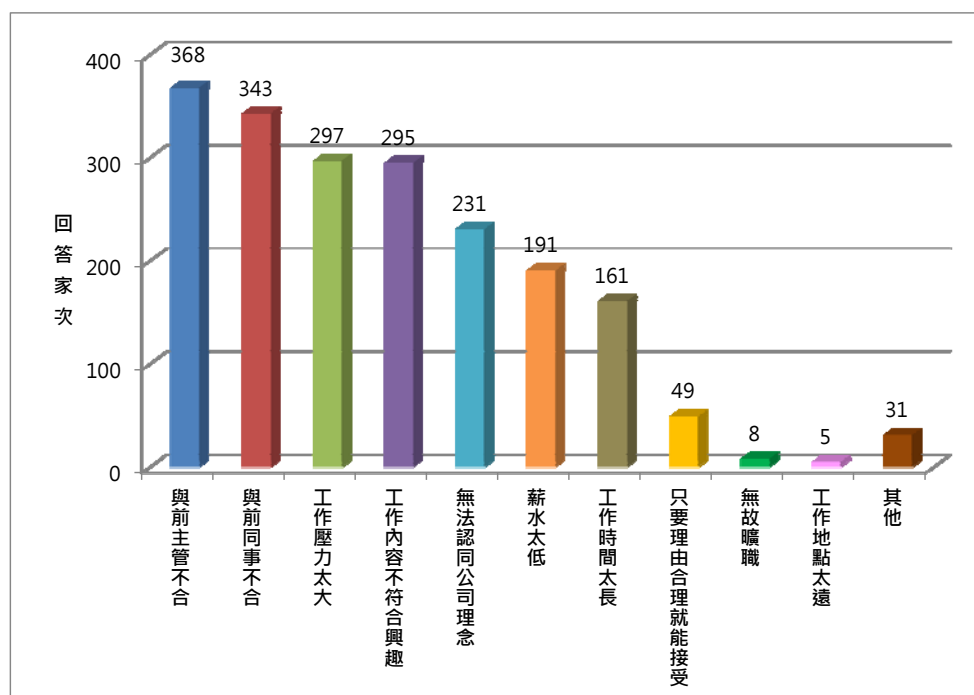
調查結果顯示，受訪企業最不能接受的離職理由，第一名為「與前主管不合」，占 33.61%，第二名為「與前同事不合」，占 31.32%，第三名為「工作壓力太大」，占 27.12%。詳如表 9 及圖 9。

表 9：最不能接受的離職理由分析表（調查期間：105.11.04~105.11.30）

選項	家次	百分比(%)
與前主管不合	368	33.61
與前同事不合	343	31.32
工作壓力太大	297	27.12
工作內容不符合興趣	295	26.94
無法認同公司理念	231	21.10
薪水太低	191	17.44
工作時間太長	161	14.70
只要理由合理，就能接受	49	4.47
無故曠職	8	0.73
工作地點太遠	5	0.46
其他	31	2.83
總計	1,095	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 9：最不能接受的離職理由分析圖（調查期間：105.11.04~105.11.30）



【第 6 題】請問貴公司在決定求職者錄用與否時，下列何者是較重要的條件？(可複選，至多選三項)

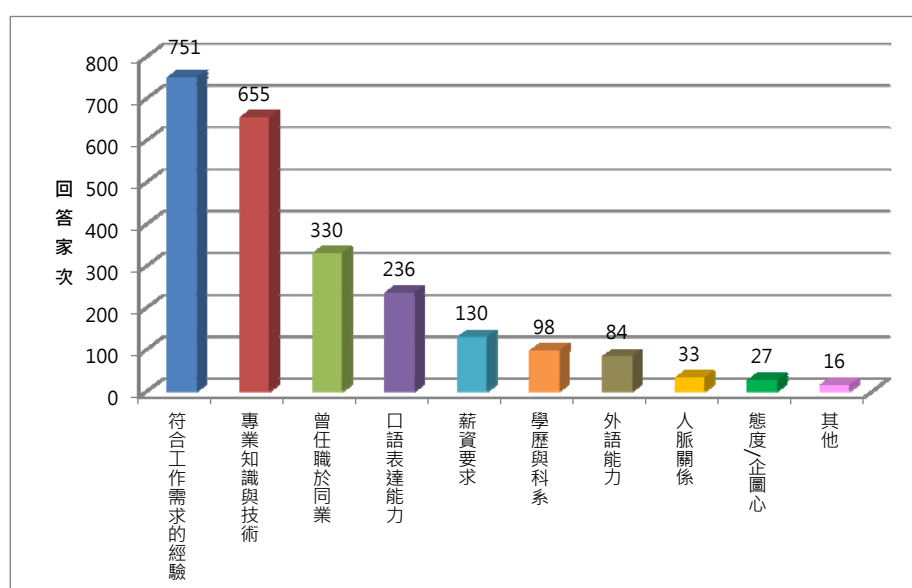
調查結果顯示，受訪企業決定求職者錄用與否時，以「符合工作需求的經驗」占比最高，為 68.58%；其次為「專業知識與技術」，占 59.82%；再次之為「曾任職於同業」，占 30.14%。詳如表 9 及圖 9。

表 10：決定錄用與否的重要條件分析表（調查期間：105.11.04~105.11.30）

選項	家次	百分比(%)
符合工作需求的經驗	751	68.58
專業知識與技術	655	59.82
曾任職於同業	330	30.14
口語表達能力	236	21.55
薪資要求	130	11.87
學歷與科系	98	8.95
外語能力	84	7.67
人脈關係	33	3.01
態度/企圖心	27	2.47
其他	16	1.46
總計	1,095	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 10：決定錄用與否的重要條件分析圖（調查期間：105.11.04~105.11.30）



【第 7 題】請問在何種情形下，貴公司願意提供高於行情的薪資條件?(可複選，至多選三項)

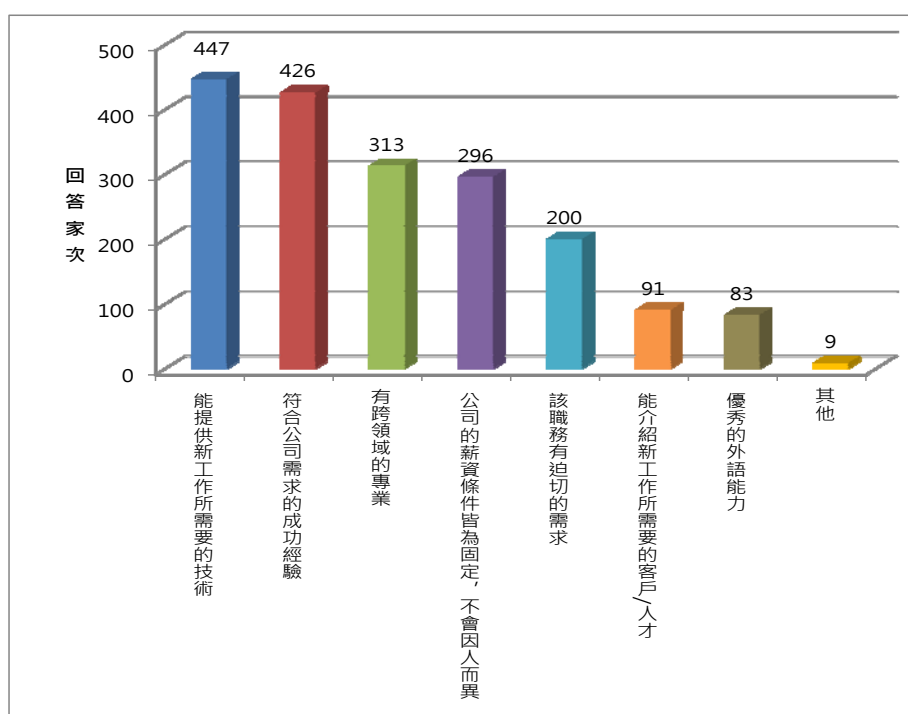
調查結果顯示，40.82%受訪企業認為求職者若「能提供新工作所需要的技術」，則願意提供高於行情的薪資條件，其次為「符合公司需求的成功經驗」(38.90%)，再次之為「有跨領域的專業」(28.58%)。值得注意的是，有 27.03%受訪企業表示「公司的薪資條件皆為固定，不會因人而異」。詳如表 11 及圖 11。

表 11：提供高於行情薪資條件的情況分析表（調查期間：105.11.04~105.11.30）

選項	家次	百分比(%)
能提供新工作所需要的技術	447	40.82
符合公司需求的成功經驗	426	38.90
有跨領域的專業	313	28.58
公司的薪資條件皆為固定，不會因人而異	296	27.03
該職務有迫切的需求	200	18.26
能介紹新工作所需要的客戶/人才	91	8.31
優秀的外語能力	83	7.58
其他	9	0.82
總計	1,095	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 11：提供高於行情薪資條件的情況分析圖 （調查期間：105.11.04～105.11.30）



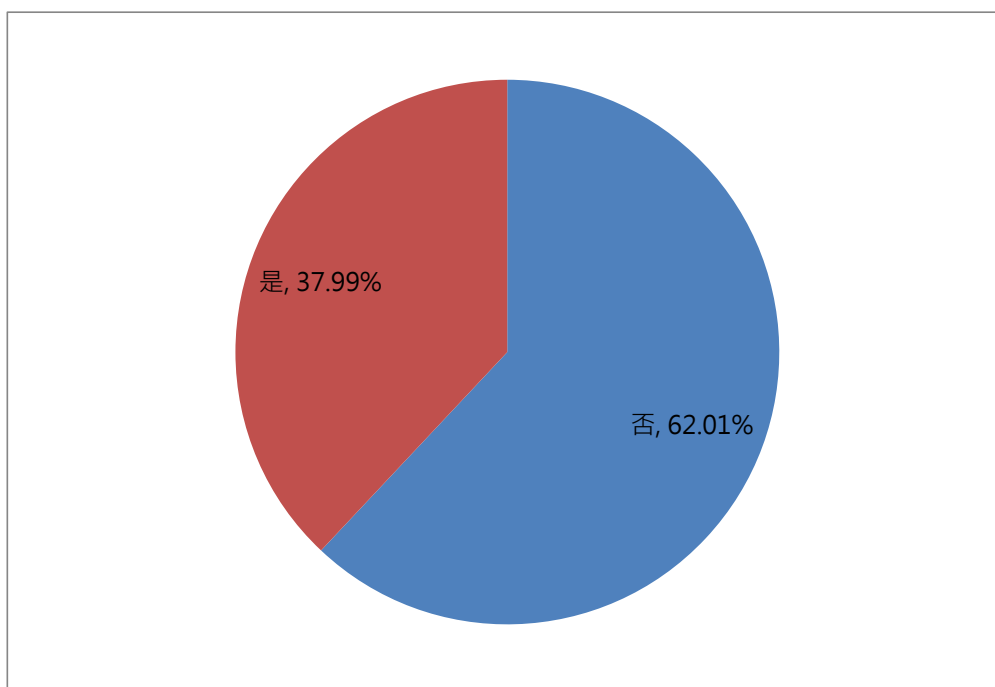
【第 8 題】根據您過往的經驗，貴公司在年底所釋出的職缺，是否希望求職者提前在過年前報到？(單選)

調查結果顯示，受訪企業在年底所釋出的職缺，37.99%會希望求職者提前在過年前報到，62.01%認為在年後報到即可。詳如表 12 及圖 12。

表 12：需求職者年前報到的比例分析表（調查期間：105.11.04~105.11.30）

選項	家數	百分比(%)
否	679	62.01
是	416	37.99
總計	1,095	100.00

圖 12：需求職者年前報到的比例分析圖（調查期間：105.11.04~105.11.30）



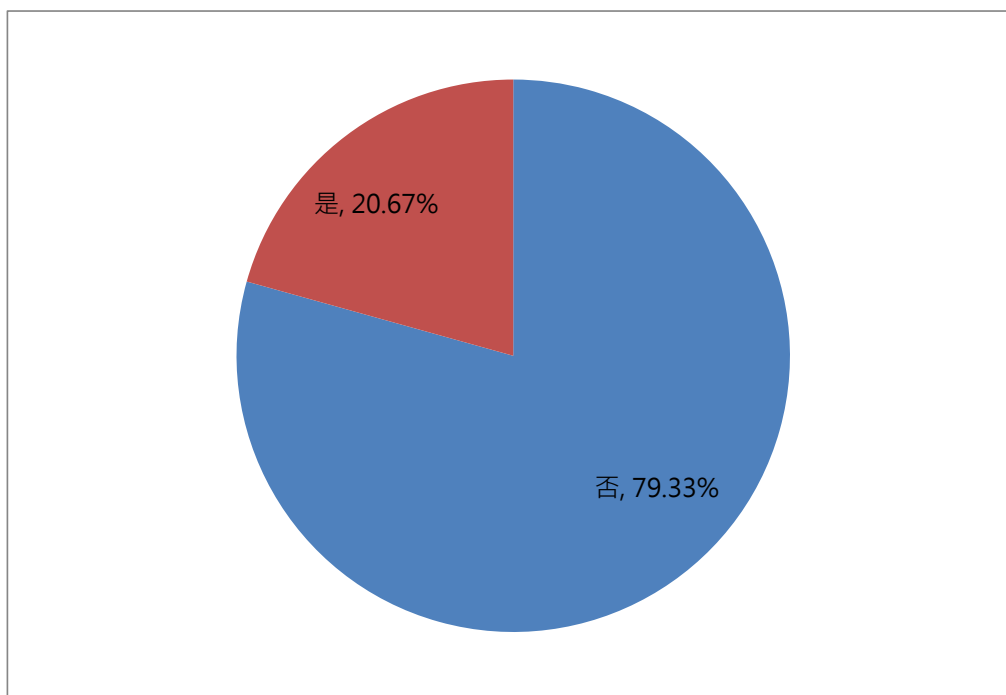
【第 9 題】(呈上題)請問，針對願意在過年前報到的求職者，貴公司是否願意提供較優渥的薪資福利做為誘因？(單選)

調查結果顯示，針對 416 家希望求職者提前在過年前報到的受訪企業，會提供較優渥薪資福利做為誘因的比例為 20.67%，不會提供的比例為 79.33%。詳如表 13 及圖 13。

表 13：願意提供較優渥薪資福利的比例分析表（調查期間：105.11.04～105.11.30）

選項	家數	百分比(%)
否	330	79.33
是	86	20.67
總計	416	100.00

圖 13：願意提供較優渥薪資福利的比例分析圖（調查期間：105.11.04～105.11.30）



【第 10 題】(呈上題)請問，貴公司會提供何種誘因?(可複選，至多選三項)

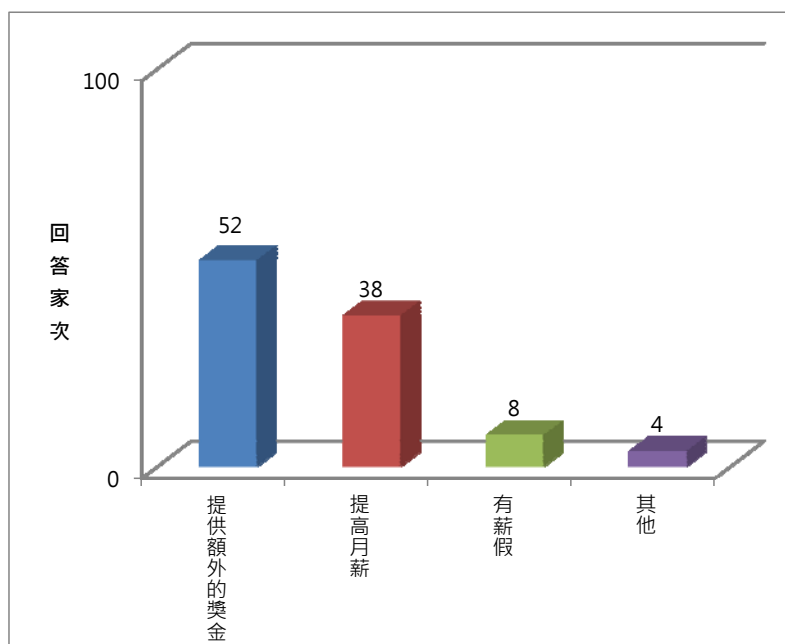
調查結果顯示，若追問 86 家願意提供較優渥薪資福利做為誘因的受訪企業，誘因以「提供額外的獎金」占比最高，為 60.47%，其次為「提高月薪」，占 44.19%。詳如表 14 及圖 14

表 14：提供誘因類型分析表 (調查期間：105.11.04~105.11.30)

選項	家次	百分比(%)
提供額外的獎金	52	60.47
提高月薪	38	44.19
有薪假	8	9.30
其他	4	4.65
總計	86	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 14：提供誘因類型分析圖 (調查期間：105.11.04~105.11.30)



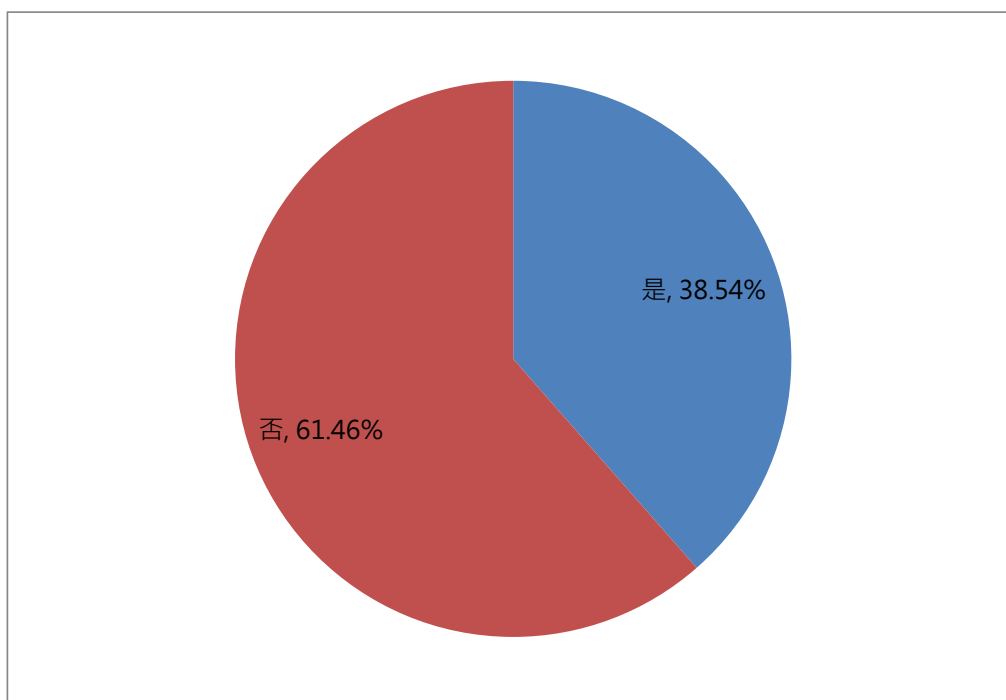
【第 11 題】請問，在面試結束後，您是否會用資歷檢核、背景調查或透過社群網站等其他方式了解求職者?(單選)

調查結果顯示，在面試結束後，受訪企業會用資歷檢核、背景調查或透過社群網站等其他方式了解求職者的比例為 38.54%，不會用其他方式了解求職者的比例為 61.46%。詳如表 15 及圖 15。

表 15：會用其他方式了解求職者的比例分析表（調查期間：105.11.04～105.11.30）

選項	家數	百分比(%)
否	673	61.46
是	422	38.54
總計	1,095	100.00

圖 15：會用其他方式了解求職者的比例分析圖（調查期間：105.11.04～105.11.30）



【第 12 題】(呈上題)請問，您曾經使用過哪些方式了解求職者?(可複選，至多選三項)

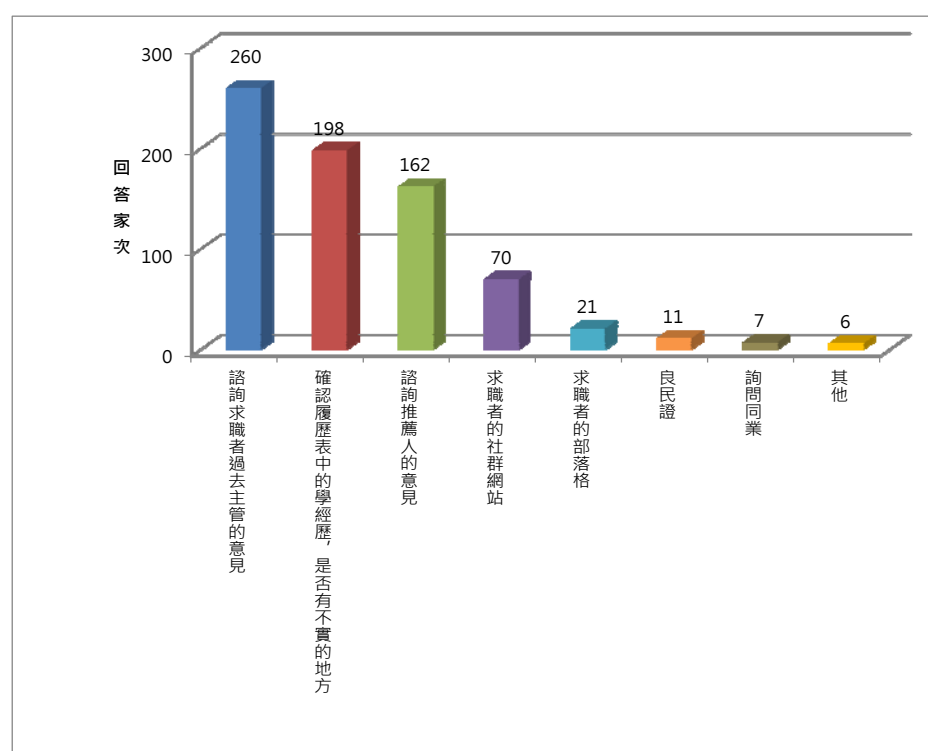
調查結果顯示，若追問 422 家會用資歷檢核、背景調查或透過社群網站等其他方式了解求職者的企業，以「諮詢求職者過去主管的意見」的比例最高，為 61.61%，其次為「確認履歷表中的學經歷，是否有不實的地方」(46.92%)，再次之為「諮詢推薦人的意見」(38.39%)。詳如表 16 及圖 16。

表 16：了解求職者的方式分析表 (調查期間：105.11.04~105.11.30)

選項	家次	百分比(%)
諮詢求職者過去主管的意見	260	61.61
確認履歷表中的學經歷，是否有不實的地方	198	46.92
諮詢推薦人的意見	162	38.39
求職者的社群網站	70	16.59
求職者的部落格	21	4.98
良民證	11	2.61
詢問同業	7	1.66
其他	6	1.42
總計	422	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 16：了解求職者的方式分析圖 (調查期間：105.11.04~105.11.30)



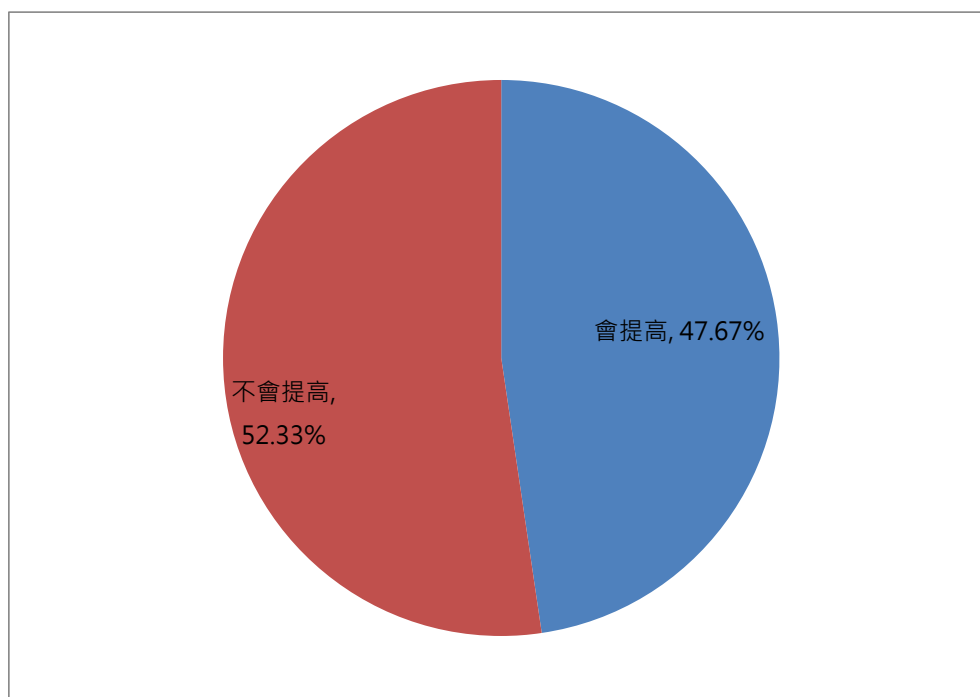
【第 13 題】請問在面試結束後，您若是收到感謝函是否會提高對該名求職者的錄取意願？

調查結果顯示，若面試後收到求職者的感謝函，47.67%受訪企業「會提高」對該名求職者的錄取意願，52.33%受訪企業「不會提高」錄取意願。詳如表 17 及圖 17。

表 17：感謝函對錄取意願的影響分析表（調查期間：105.11.04～105.11.30）

選項	家數	百分比(%)
不會提高	573	52.33
會提高	522	47.67
總計	1,095	100.00

圖 17：感謝函對錄取意願的影響分析圖（調查期間：105.11.04～105.11.30）



【第 14 題】請問，怎樣的狀況會大幅降低您對求職者的錄取意願？(可複選，至多選三項)

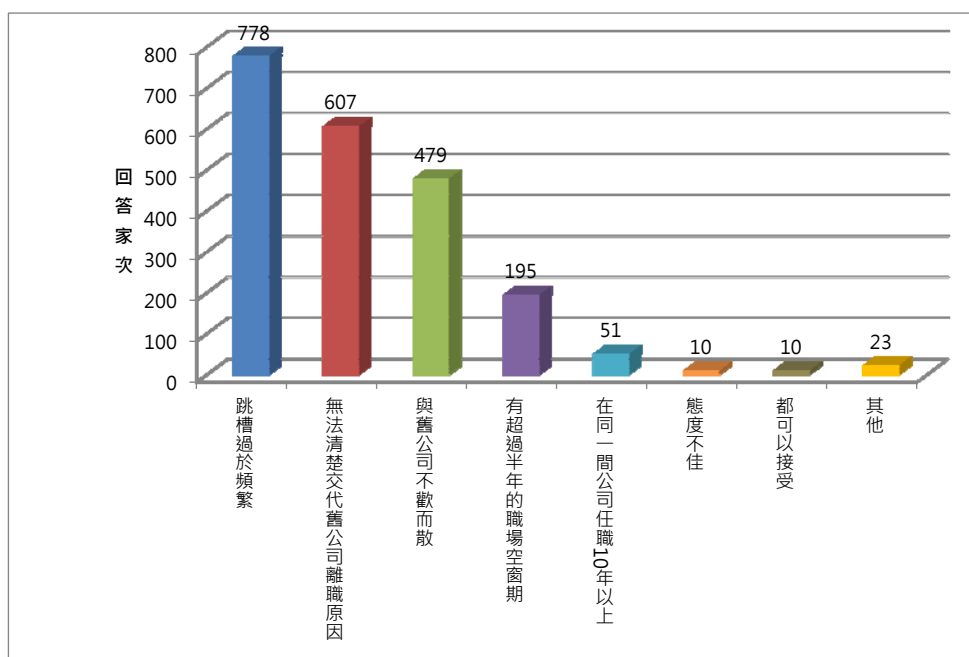
調查結果顯示，在何種狀況下會大幅降低對求職者的錄取意願，高達 71.05% 的受訪企業表示是「跳槽過於頻繁」，其次為「無法清楚交代舊公司離職原因」，占 55.43%，再次之為「與舊公司不歡而散」，占 43.74%。詳如表 18 圖 18。

表 18：降低錄取意願的情況分析表（調查期間：105.11.04～105.11.30）

選項	家次	百分比(%)
跳槽過於頻繁	778	71.05
無法清楚交代舊公司離職原因	607	55.43
與舊公司不歡而散	479	43.74
有超過半年的職場空窗期	195	17.81
在同一間公司任職 10 年以上	51	4.66
態度不佳	10	0.91
都可以接受	10	0.91
其他	23	2.10
總計	1,095	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 18：降低錄取意願的情況分析圖（調查期間：105.11.04～105.11.30）



【第 15 題】請問，針對要年後轉職的求職者，您會給他們什麼建議？(可複選，至多選三項)

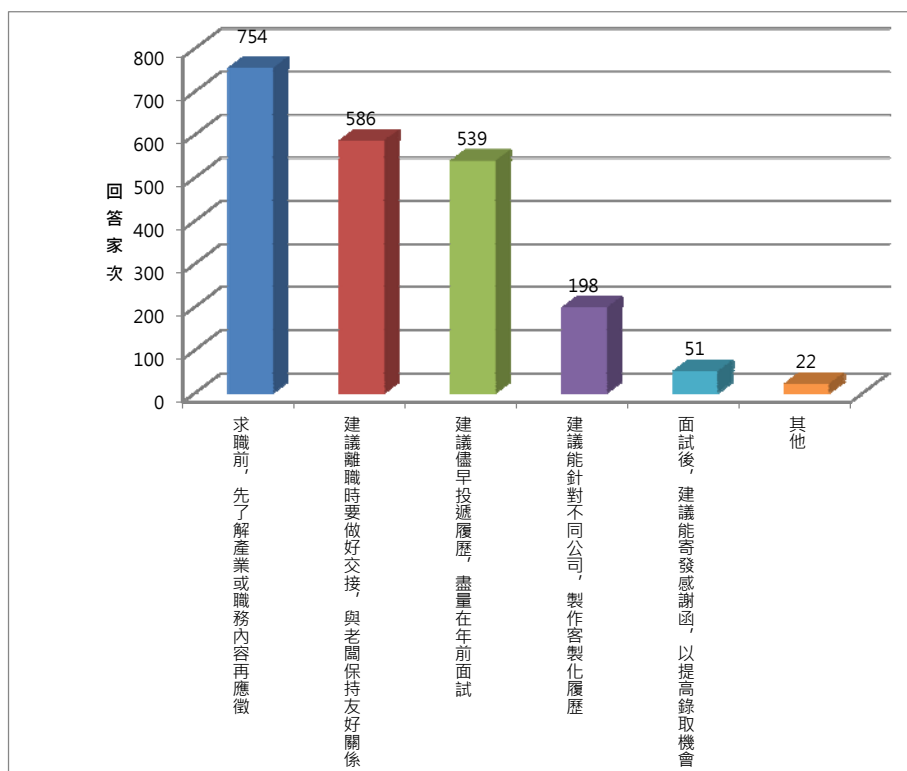
調查結果顯示，受訪企業給年後轉職者的建議，以回答「求職前，先了解產業或職務內容再應徵」最多，占 68.86%，其次為「建議離職時要做好交接，與老闆保持友好關係」，占 53.52%，再次之為「建議儘早投遞履歷，盡量在年前面試」，占比為 49.22%。詳如表 19 及圖 19。

表 19：給轉職者的建議分析表 （調查期間：105.11.04～105.11.30）

選項	家次	百分比(%)
求職前，先了解產業或職務內容再應徵	754	68.86
建議離職時要做好交接，與老闆保持友好關係	586	53.52
建議儘早投遞履歷，盡量在年前面試	539	49.22
建議能針對不同公司，製作客製化履歷	198	18.08
面試後，建議能寄發感謝函，以提高錄取機會	51	4.66
其他	22	2.01
總計	1,095	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 19：給轉職者的建議分析圖 （調查期間：105.11.04～105.11.30）



肆、交叉分析

一、受訪企業「釋出年後職缺的時間」交叉分析

交叉分析結果發現，受訪企業釋出年後職缺的時間，會因受訪企業行業別、員工數與公司所在地的不同而有顯著差異。若以行業別來看，「住宿及餐飲業」(49.95%)、「支援服務業」(51.52%)與「醫療保健及社會工作服務業」(53.70%)於過年前2個月釋出職缺的比例明顯高於其他行業。以員工數來看，「250人及以上」(39.16%)的公司，於過年前2個月釋出職缺的比例明顯高於其他規模的公司。以地區別來看，「北部地區」(38.92%)於過年前2個月釋出職缺的比例明顯高於「南部地區」(28.88%)。詳見表20。

表 20：受訪企業「釋出年後職缺的時間」交叉分析（單位：家）

基本資料 \ 選項		過年前 2 個月	過年前 1 個月	過年期間	過年後 1 個月	過年後 2 個月	總計
總計		370 33.78%	398 36.35%	65 5.94%	219 20.00%	43 3.93%	1095 100.00%
行業別* (P=0.000)	農林漁牧業	7 28.00%	7 28.00%	0 0.00%	10 40.00%	1 4.00%	25 100.00%
	礦業及土石採取業	2 66.67%	1 33.33%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	3 100.00%
	製造業	163 30.93%	205 38.90%	28 5.31%	113 21.44%	18 3.42%	527 100.00%
	電力及燃氣供應業	1 16.67%	4 66.67%	0 0.00%	1 16.67%	0 0.00%	6 100.00%
	用水供應及污染整治業	4 50.00%	4 50.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	8 100.00%
	營建工程業	7 16.28%	8 18.60%	7 16.28%	19 44.19%	2 4.65%	43 100.00%
	批發及零售業	49 29.52%	50 30.12%	19 11.45%	41 24.70%	7 4.22%	166 100.00%
	運輸及倉儲業	7 41.18%	6 35.29%	0 0.00%	4 23.53%	0 0.00%	17 100.00%
	住宿及餐飲業	34 45.95%	30 40.54%	7 9.46%	3 4.05%	0 0.00%	74 100.00%
	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	8 50.00%	3 18.75%	1 6.25%	2 12.50%	2 12.50%	16 100.00%
	金融及保險業	0 0.00%	1 25.00%	0 0.00%	3 75.00%	0 0.00%	4 100.00%
	不動產業	3 50.00%	1 16.67%	0 0.00%	1 16.67%	1 16.67%	6 100.00%
	專業、科學及技術服務業	10 35.71%	10 35.71%	0 0.00%	3 10.71%	5 17.86%	28 100.00%
	支援服務業	17 51.52%	12 36.36%	0 0.00%	4 12.12%	0 0.00%	33 100.00%
	公共行政及國防；強制性社會安全	1 11.11%	0 0.00%	0 0.00%	8 88.89%	0 0.00%	9 100.00%
	教育業	11	15	0	3	6	35

		31.43%	42.86%	0.00%	8.57%	17.14%	100.00%
	醫療保健及社會工作服務業	29	24	0	1	0	54
		53.70%	44.44%	0.00%	1.85%	0.00%	100.00%
	藝術、娛樂及休閒服務業	7	0	0	0	0	7
		100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%
	其他服務業	10	17	3	3	1	34
		29.41%	50.00%	8.82%	8.82%	2.94%	100.00%
所屬部門 (P=0.104)	用人單位	63	53	10	44	11	181
		34.81%	29.28%	5.52%	24.31%	6.08%	100.00%
	人資單位	307	345	55	175	32	914
		33.59%	37.75%	6.02%	19.15%	3.50%	100.00%
員工數* (P=0.000)	1-29 人	36	35	6	33	9	119
		30.25%	29.41%	5.04%	27.73%	7.56%	100.00%
	30-99 人	50	57	15	54	10	186
		26.88%	30.65%	8.06%	29.03%	5.38%	100.00%
	100-249 人	98	127	11	73	6	315
		31.11%	40.32%	3.49%	23.17%	1.90%	100.00%
	250 人及以上	186	179	33	59	18	475
		39.16%	37.68%	6.95%	12.42%	3.79%	100.00%
公司所在地* (P=0.000)	北部地區	158	165	21	47	15	406
		38.92%	40.64%	5.17%	11.58%	3.69%	100.00%
	中部地區	105	107	35	64	17	328
		32.01%	32.62%	10.67%	19.51%	5.18%	100.00%
	南部地區	93	118	9	94	8	322
		28.88%	36.65%	2.80%	29.19%	2.48%	100.00%
	東部地區	14	8	0	14	3	39
		35.90%	20.51%	0.00%	35.90%	7.69%	100.00%

註 1：「本調查資料採用電子計算機處理，因四捨五入關係，故總計數與各細項和之尾數，容或有未能相符。」

註 2：卡方檢定達顯著水準 $P < 0.05$ ，以「*」表示。

二、受訪企業「需求職者年前報到的比例」交叉分析

交叉分析結果發現，受訪企業希望求職者提前在過年前報到的比例，會因受訪企業行業別的不同而有顯著差異。若以行業別來看，「住宿及餐飲業」(58.11%)與「支援服務業」(51.52%)希望求職者提前在過年前報到的比例明顯高於其他行業。詳見表 21。

表 21：受訪企業「需求職者年前報到的比例」交叉分析（單位：家）

基本資料 \ 選項		是	否	總計
總計		416 37.99%	679 62.01%	1095 100.00%
行業別* (P=0.018)	農林漁牧業	11 44.00%	14 56.00%	25 100.00%
	礦業及土石採取業	2 66.67%	1 33.33%	3 100.00%
	製造業	184 34.91%	343 65.09%	527 100.00%
	電力及燃氣供應業	3 50.00%	3 50.00%	6 100.00%
	用水供應及污染整治業	4 50.00%	4 50.00%	8 100.00%
	營建工程業	10 23.26%	33 76.74%	43 100.00%
	批發及零售業	68 40.96%	98 59.04%	166 100.00%
	運輸及倉儲業	5 29.41%	12 70.59%	17 100.00%
	住宿及餐飲業	43 58.11%	31 41.89%	74 100.00%
	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	7 43.75%	9 56.25%	16 100.00%
	金融及保險業	0 0.00%	4 100.00%	4 100.00%
	不動產業	1 16.67%	5 83.33%	6 100.00%
	專業、科學及技術服務業	12 42.86%	16 57.14%	28 100.00%
	支援服務業	17 51.52%	16 48.48%	33 100.00%
	公共行政及國防；強制性社會安全	3 33.33%	6 66.67%	9 100.00%
	教育業	10 28.57%	25 71.43%	35 100.00%
	醫療保健及社會工作服務業	22 40.74%	32 59.26%	54 100.00%
	藝術、娛樂及休閒服務業	4 57.14%	3 42.86%	7 100.00%
	其他服務業	10 29.41%	24 70.59%	34 100.00%

所屬部門 (P=0.052)	用人單位	79 43.65%	102 56.35%	181 100.00%
	人資單位	337 36.87%	577 63.13%	914 100.00%
員工數 (P=0.343)	1-29 人	49 41.18%	70 58.82%	119 100.00%
	30-99 人	71 38.17%	115 61.83%	186 100.00%
	100-249 人	107 33.97%	208 66.03%	315 100.00%
	250 人及以上	189 39.79%	286 60.21%	475 100.00%
公司所在地 (P=0.230)	北部地區	167 41.13%	239 58.87%	406 100.00%
	中部地區	122 37.20%	206 62.80%	328 100.00%
	南部地區	110 34.16%	212 65.84%	322 100.00%
	東部地區	17 43.59%	22 56.41%	39 100.00%

註 1：「本調查資料採用電子計算機處理，因四捨五入關係，故總計數與各細項和之尾數，容或有未能相符。」

註 2：卡方檢定達顯著水準 $P < 0.05$ ，以「*」表示。

三、受訪企業「願意提供較優渥薪資福利的比例」交叉分析

交叉分析結果發現，受訪企業願意提供較優渥薪資福利以吸引求職者過年前報到的比例，會因行業別的不同而有顯著差異。若以行業別來看，「批發及零售業」(32.35%)願意提供較優渥薪資福利的比例，明顯高於其他行業。詳見表 22。

表 22：受訪企業「願意提供較優渥薪資福利的比例」交叉分析（單位：家）

基本資料 \ 選項		是	否	總計
總計		86 20.67%	330 79.33%	416 100.00%
行業別* (P=0.001)	農林漁牧業	2 18.18%	9 81.82%	11 100.00%
	礦業及土石採取業	0 0.00%	2 100.00%	2 100.00%
	製造業	26 14.13%	158 85.87%	184 100.00%
	電力及燃氣供應業	2 66.67%	1 33.33%	3 100.00%
	用水供應及污染整治業	0 0.00%	4 100.00%	4 100.00%
	營建工程業	3 30.00%	7 70.00%	10 100.00%
	批發及零售業	22 32.35%	46 67.65%	68 100.00%
	運輸及倉儲業	0 0.00%	5 100.00%	5 100.00%
	住宿及餐飲業	9 20.93%	34 79.07%	43 100.00%
	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	4 57.14%	3 42.86%	7 100.00%
	金融及保險業	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
	不動產業	1 100.00%	0 0.00%	1 100.00%
	專業、科學及技術服務業	3 25.00%	9 75.00%	12 100.00%
	支援服務業	8 47.06%	9 52.94%	17 100.00%
	公共行政及國防；強制性社會安全	0 0.00%	3 100.00%	3 100.00%
	教育業	3 30.00%	7 70.00%	10 100.00%
	醫療保健及社會工作服務業	3 13.64%	19 86.36%	22 100.00%
	藝術、娛樂及休閒服務業	0 0.00%	4 100.00%	4 100.00%
	其他服務業	0 0.00%	10 100.00%	10 100.00%

所屬部門 (P=0.528)	用人單位	16 20.25%	63 79.75%	79 100.00%
	人資單位	70 20.77%	267 79.23%	337 100.00%
員工數 (P=0.129)	1-29 人	12 24.49%	37 75.51%	49 100.00%
	30-99 人	21 29.58%	50 70.42%	71 100.00%
	100-249 人	17 15.89%	90 84.11%	107 100.00%
	250 人及以上	36 19.05%	153 80.95%	189 100.00%
公司所在地 (P=0.471)	北部地區	37 22.16%	130 77.84%	167 100.00%
	中部地區	28 22.95%	94 77.05%	122 100.00%
	南部地區	17 15.45%	93 84.55%	110 100.00%
	東部地區	4 23.53%	13 76.47%	17 100.00%

註 1：「本調查資料採用電子計算機處理，因四捨五入關係，故總計數與各細項和之尾數，容或有未能相符。」

註 2：卡方檢定達顯著水準 $P < 0.05$ ，以「*」表示。

四、受訪企業「會用其他方式了解求職者的比例」交叉分析

交叉分析結果發現，受訪企業會用資歷檢核、背景調查或透過社群網站等其他方式了解求職者的比例，會因受訪企業行業別、所屬部門、員工數與公司所在地的不同而有顯著差異。若以行業別來看，「支援服務業」(60.61%)會用其他方式了解求職者的比例明顯高於其他行業。以所屬部門來看，「人資單位」(40.15%)會用其他方式了解求職者的比例明顯高於「用人單位」(30.39%)。以員工數來看，規模愈大的公司會用其他方式了解求職者的比例愈高。以公司所在地來看，「北部地區」(47.04%)企業願意用其他方式了解求職者的比例，明顯高於「東部地區」(25.64%)。詳見表 23。

表 23：受訪企業「會用其他方式了解求職者的比例」交叉分析（單位：家）

基本資料 \ 選項		是	否	總計
總計		422 38.54%	673 61.46%	1095 100.00%
行業別* (P=0.002)	農林漁牧業	2 8.00%	23 92.00%	25 100.00%
	礦業及土石採取業	1 33.33%	2 66.67%	3 100.00%
	製造業	219 41.56%	308 58.44%	527 100.00%
	電力及燃氣供應業	1 16.67%	5 83.33%	6 100.00%
	用水供應及污染整治業	1 12.50%	7 87.50%	8 100.00%
	營建工程業	8 18.60%	35 81.40%	43 100.00%
	批發及零售業	66 39.76%	100 60.24%	166 100.00%
	運輸及倉儲業	4 23.53%	13 76.47%	17 100.00%
	住宿及餐飲業	32 43.24%	42 56.76%	74 100.00%
	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	8 50.00%	8 50.00%	16 100.00%
	金融及保險業	0 0.00%	4 100.00%	4 100.00%
	不動產業	2 33.33%	4 66.67%	6 100.00%
	專業、科學及技術服務業	6 21.43%	22 78.57%	28 100.00%
	支援服務業	20 60.61%	13 39.39%	33 100.00%
	公共行政及國防；強制性社會安全	5 55.56%	4 44.44%	9 100.00%
	教育業	14 40.00%	21 60.00%	35 100.00%
	醫療保健及社會工作服務業	20	34	54

		37.04%	62.96%	100.00%
	藝術、娛樂及休閒服務業	2 28.57%	5 71.43%	7 100.00%
	其他服務業	11 32.35%	23 67.65%	34 100.00%
所屬部門* (P=0.008)	用人單位	55 30.39%	126 69.61%	181 100.00%
	人資單位	367 40.15%	547 59.85%	914 100.00%
員工數* (P=0.000)	1-29 人	29 24.37%	90 75.63%	119 100.00%
	30-99 人	53 28.49%	133 71.51%	186 100.00%
	100-249 人	110 34.92%	205 65.08%	315 100.00%
	250 人及以上	230 48.42%	245 51.58%	475 100.00%
公司所在地* (P=0.000)	北部地區	191 47.04%	215 52.96%	406 100.00%
	中部地區	120 36.59%	208 63.41%	328 100.00%
	南部地區	101 31.37%	221 68.63%	322 100.00%
	東部地區	10 25.64%	29 74.36%	39 100.00%

註 1：「本調查資料採用電子計算機處理，因四捨五入關係，故總計數與各細項和之尾數，容或有未能相符。」

註 2：卡方檢定達顯著水準 $P < 0.05$ ，以「*」表示。

五、「感謝函對錄取意願的影響」交叉分析

交叉分析結果發現，受訪企業收到感謝函後，對於求職者錄取意願的影響，不會因受訪企業行業別、所屬部門、員工數與公司所在地的不同而有顯著差異。詳見表 24。

表 24：「感謝函對錄取意願的影響」交叉分析（單位：家）

基本資料 \ 選項		會提高	不會提高	總計
總計		522 47.67%	573 52.33%	1095 100.00%
行業別 (P=0.053)	農林漁牧業	17 68.00%	8 32.00%	25 100.00%
	礦業及土石採取業	2 66.67%	1 33.33%	3 100.00%
	製造業	268 50.85%	259 49.15%	527 100.00%
	電力及燃氣供應業	3 50.00%	3 50.00%	6 100.00%
	用水供應及污染整治業	1 12.50%	7 87.50%	8 100.00%
	營建工程業	14 32.56%	29 67.44%	43 100.00%
	批發及零售業	83 50.00%	83 50.00%	166 100.00%
	運輸及倉儲業	2 11.76%	15 88.24%	17 100.00%
	住宿及餐飲業	27 36.49%	47 63.51%	74 100.00%
	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	10 62.50%	6 37.50%	16 100.00%
	金融及保險業	3 75.00%	1 25.00%	4 100.00%
	不動產業	2 33.33%	4 66.67%	6 100.00%
	專業、科學及技術服務業	11 39.29%	17 60.71%	28 100.00%
	支援服務業	15 45.45%	18 54.55%	33 100.00%
	公共行政及國防；強制性社會安全	1 11.11%	8 88.89%	9 100.00%
	教育業	18 51.43%	17 48.57%	35 100.00%
	醫療保健及社會工作服務業	22 40.74%	32 59.26%	54 100.00%
	藝術、娛樂及休閒服務業	3 42.86%	4 57.14%	7 100.00%
	其他服務業	20 58.82%	14 41.18%	34 100.00%
所屬部門	用人單位	90 49.72%	91 50.28%	181 100.00%

(P=0.300)	人資單位	432 47.26%	482 52.74%	914 100.00%
員工數 (P=0.512)	1-29 人	62 52.10%	57 47.90%	119 100.00%
	30-99 人	94 50.54%	92 49.46%	186 100.00%
	100-249 人	143 45.40%	172 54.60%	315 100.00%
	250 人及以上	223 46.95%	252 53.05%	475 100.00%
公司所在地 (P=0.167)	北部地區	211 51.97%	195 48.03%	406 100.00%
	中部地區	149 45.43%	179 54.57%	328 100.00%
	南部地區	143 44.41%	179 55.59%	322 100.00%
	東部地區	19 48.72%	20 51.28%	39 100.00%

註 1：「本調查資料採用電子計算機處理，因四捨五入關係，故總計數與各細項和之尾數，容或有未能相符。」

註 2：卡方檢定達顯著水準 $P < 0.05$ ，以「*」表示。

伍、總結與建議：

一、基本資料統計結論：

(一) 基本資料統計

此次調查總樣本數共計 1,095 筆，總樣本中之受訪企業行業別以「製造業」的受訪者比例最多，占 48.13%，其次為「批發及零售業」占 15.16%，「住宿及餐飲業」則占 6.76%。受訪人員所屬部門以「人資單位」最多，占 83.47%，其次為「用人單位」占 16.53%。受訪企業地區別以「北部地區」最多，占 37.08%，其次為「中部地區」占 29.95%，「南部地區」占 29.41%，「東部地區」則占 3.56%。在員工人數方面，受訪企業員工數以「250 人及以上」最多，占 43.38%，其次為「100-249 人」，占 28.77%，再次之為「30-99 人」，占 16.98%。

(二) 調查結果統計

調查結果顯示，針對可年後報到的職缺，受訪企業釋出職缺需求的時間以「過年前 1 個月」比例最高，占 36.35%，其次為「過年前 2 個月」，占 33.78%，再次之為「過年後 1 個月」，占 20.00%。而受訪企業在面試求職者時會採用的評估方式，以「一對一面試」最多，占 92.79%，其次為「專業能力測驗」，占 21.74%，再次之為「紙筆測驗」，占 21.37%。

受訪企業認為求職者最常缺乏的事前準備是「未事先對該公司/職務做了解」，占 48.58%，其次為「未規劃交通動線，導致面試遲到」(27.03%)，再次之為「未能凸顯過去經歷對新工作的助益」(24.47%)。關於面試問題的表現，有 38.81%受訪公司認為求職者在「舊工作的離職原因」表現最容易被扣分，回答「對新工作/新職務的了解」的比例為 38.08%，「過去工作的經歷/績效」為 26.67%。在離職理由方面，受訪企業最不能接受的離職理由，第一名為「與前主管不合」，占 33.61%，第二名為「與前同

事不合」，占 31.32%，第三名為「工作壓力太大」，占 27.12%。

調查結果顯示，受訪企業決定求職者錄用與否時，以「符合工作需求的經驗」占比最高，為 68.58%；其次為「專業知識與技術」，占 59.82%；再次之為「曾任職於同業」，占 30.14%。在薪資條件方面，40.82%受訪企業認為求職者若「能提供新工作所需要的技術」，則願意提供高於行情的薪資條件，其次為「符合公司需求的成功經驗」(38.90%)，再次之為「有跨領域的專業」(28.58%)，值得注意的是，有 27.03%受訪企業表示「公司的薪資條件皆為固定，不會因人而異」。

受訪企業在年底所釋出的職缺，37.99%會希望求職者提前在過年前報到，62.01%認為在年後報到即可。進一步追問希望求職者提前在過年前報到的受訪企業，會提供較優渥薪資福利做為誘因的比例為 20.67%，不會提供的比例為 79.33%。而願意以較優渥薪資福利做為誘因的受訪企業，誘因以「提供額外的獎金」占比最高，為 60.47%，其次為「提高月薪」，占 44.19%。

在面試結束後，受訪企業會用資歷檢核、背景調查或透過社群網站等其他方式了解求職者的比例為 38.54%，不會用其他方式了解求職者的比例為 61.46%。若追問會用資歷檢核、背景調查或透過社群網站等其他方式了解求職者的企業，使用方式以「諮詢求職者過去主管的意見」的比例最高，為 61.61%，其次為「確認履歷表中的學經歷，是否有不實的地方」(46.92%)，再次之為「諮詢推薦人的意見」(38.39%)。

調查結果顯示，若面試後收到求職者的感謝函，47.67%受訪企業「會提高」對該名求職者的錄取意願，52.33%受訪企業「不會提高」錄取意願。至於在何種狀況下會大幅降低對求職者的錄取意願，高達 71.05%的受訪企業表示是「跳槽過於頻繁」，其次為「無法清楚交代舊公司離職原因」，占 55.43%，再次之為「與舊公司不歡而散」，占 43.74%。

受訪企業給年後轉職者的建議，以回答「求職前，先了解產業或職務內容再應徵」最多，占 68.86%，其次為「建議離職時要做好交接，與老闆保持友好關係」，占 53.52%，再次之為「建議儘早投遞履歷，盡量在年前面試」，占比為 49.22%。

二、交叉分析統計結果：

交叉分析結果發現，受訪企業釋出年後職缺的時間，會因受訪企業行業別、員工數與公司所在地的不同而有顯著差異。若以行業別來看，「住宿及餐飲業」(49.95%)、「支援服務業」(51.52%)與「醫療保健及社會工作服務業」(53.70%)於過年前 2 個月釋出職缺的比例明顯高於其他行業。以員工數來看，「250 人及以上」(39.16%)的公司，於過年前 2 個月釋出職缺的比例明顯高於其他規模的公司。以地區別來看，「北部地區」(38.92%)於過年前 2 個月釋出職缺的比例明顯高於「南部地區」(28.88%)。

受訪企業希望求職者提前在過年前報到的比例，會因受訪企業行業別的不同而有顯著差異。若以行業別來看，「住宿及餐飲業」(58.11%)與「支援服務業」(51.52%)希望求職者提前在過年前報到的比例明顯高於其他行業。

受訪企業願意提供較優渥薪資福利以吸引求職者過年前報到的比例，會因行業別的不同而有顯著差異。若以行業別來看，「批發及零售業」(32.35%)願意提供較優渥薪資福利的比例，明顯高於其他行業。。

受訪企業會用資歷檢核、背景調查或透過社群網站等其他方式了解求職者的比例，會因受訪企業行業別、所屬部門、員工數與公司所在地的不同而有顯著差異。若以行業別來看，「支援服務業」(60.61%)會用其他方式了解求職者的比例明顯高於其他行業。以所屬部門來看，「人資單位」(40.15%)會用其他方式了解求職者的比例明顯高於「用人單位」(30.39%)。以員工數來看，規模愈大的公司會用其他方式了解求職者的比例

愈高。以公司所在地來看，「北部地區」(47.04%)企業願意用其他方式了解求職者的比例，明顯高於「東部地區」(25.64%)。

受訪企業收到感謝函後，對於求職者錄取意願的影響，不會因受訪企業行業別、所屬部門、員工數與公司所在地的不同而有顯著差異。

三、總結與建議：

(一) 近五成受訪企業建議年後轉職者：儘早投遞履歷，並盡量在年前面試

根據調查結果顯示，針對可年後報到的職缺，受訪企業釋出職缺需求的時間以「過年前1個月」比例最高，占36.35%，其次為「過年前2個月」，占33.78%。其中更有37.99%的企業希望求職者能提供在過年前報到，特別是旺季在過年期間的「住宿及餐飲業」(58.11%)與「支援服務業」(51.52%)，期待求職者能在年前面試的比例均超過五成。

愈接近農曆年，求職者投遞履歷的熱度愈低靡，應徵工作的人驟降到谷底。若能在年前面試，不僅履歷能見度高，競爭也較小，此時搶到好工作的機會也順勢提高。因此，有接近五成(49.22%)受訪企業建議年後轉職的求職者：「儘早投遞履歷，盡量在年前面試」。值得注意的是，年前面試不等於年前離職，而是在年前將工作談好，抱著一個美好希望過年，年後再前往新工作報到，將會是一個較理想的選擇。

(二) 談出漂亮薪水兩關鍵：「相關技術」或「成功經驗」

在何種情況下，企業願意提供求職者高於行情的薪資條件？前兩大要素分別為「能提供新工作所需要的技術(40.82%)、符合公司需求的成功經驗(38.90%)」！可見經歷的相關性是一個關鍵，若是前後工作的內容相關，適當包裝過去的技術與經驗，並將相關績效數據化，將能提高薪資議價空間。而在談薪水前，務必要蒐集充分的資訊，例如：該職務要找有什麼樣經驗的人？是否有迫切需求？該職務的薪資行情…等，才能知己知彼，百戰百勝。

(三) 求職者最容易忽略：未事先對該公司/職務做了解

在面試過程中，受訪企業認為求職者最常缺乏的事前準備，比例最高的是「未事先對該公司/職務做了解」(48.58%)。建議求職者在面試前要花時間用心準備，現在網路資訊發達，上網都可輕鬆蒐集到應徵公司與職務的相關資訊，而求職者也能審視自己的經

歷與優缺點，試著找出自己和該公司需求契合的部份。

接近七成(68.86%)的受訪企業給年後轉職者的建議是：「求職前，先了解產業或職務內容再應徵」。顯示若求職者對應徵的產業或職務一無所知，不僅無法展現個人企圖心，也無法連結過去經歷對新工作的助益，面試表現將會被嚴重扣分。

(四) 哪些離職理由不能說？「主管不合」&「同事不合」

面試過程中，求職者在哪個問題的表現最容易被扣分？高達 38.81%受訪企業認為「舊工作的離職原因」是最危險的題目。而企業最不能接受的離職理由為「與前主管不合(33.61%)」和「與前同事不合(31.32%)」，分別高居第一、二名。此兩個離職理由易讓人聯想是否有人際關係的問題，或被主觀認定是容易挑剔、不好管理、要求過多的員工，建議求職者能口語修飾自己的離職理由。

值得注意的是，在面試結束後，38.54%企業會採用資歷檢核、背景調查或透過社群網站等其他方式來了解求職者，特別是「250 人及以上」大公司，會用其他方式了解求職者的比例高達 48.42%。而企業會使用哪些方式來進一步了解求職者？超過六成(61.61%)會「諮詢求職者過去主管的意見」。因此，離職必須掌握好聚好散的原則，務必提早告知主管離職事宜，給公司一些緩衝時間找到接替的人，做好交接，讓同事不因為個人的離開而工作量暴增，也要與前主管保持良好的關係。

附件：問卷題目

2016 轉職技巧面面觀大調查

基本資料

1、公司名稱：_____ (電訪人員依照公司資料，直接填寫，

不須詢問)

2、行業別(電訪人員依照公司資料，直接圈選即可，不須詢問)：

- | | |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------|
| <input type="radio"/> (01) 農林漁牧業 | <input type="radio"/> (02) 礦業及土石採取業 |
| <input type="radio"/> (03) 製造業 | <input type="radio"/> (04) 電力及燃氣供應業 |
| <input type="radio"/> (05) 用水供應及污染整治業 | <input type="radio"/> (06) 營建工程業 |
| <input type="radio"/> (07) 批發及零售業 | <input type="radio"/> (08) 運輸及倉儲業 |
| <input type="radio"/> (09) 住宿及餐飲業 | <input type="radio"/> (10) 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業 |
| <input type="radio"/> (11) 金融及保險業 | <input type="radio"/> (12) 不動產業 |
| <input type="radio"/> (13) 專業、科學及技術服務業 | <input type="radio"/> (14) 支援服務業 |
| <input type="radio"/> (15) 公共行政及國防；強制性社會安全 | <input type="radio"/> (16) 教育業 |
| <input type="radio"/> (17) 醫療保健及社會工作服務業 | <input type="radio"/> (18) 藝術、娛樂及休閒服務業 |
| <input type="radio"/> (19) 其他服務業 | |

3、所屬部門：

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| <input type="radio"/> (01) 用人單位 | <input type="radio"/> (02) 人資單位 |
|---------------------------------|---------------------------------|

4、公司所在地(電訪人員依照公司資料，直接圈選即可，不須詢問)：

- | |
|-------------------------------------------------------------------|
| <input type="radio"/> (01) 北部地區(新北市、台北市、宜蘭縣、桃園縣、新竹縣市、基隆市、金門縣、連江縣) |
| <input type="radio"/> (02) 中部地區(苗栗縣、台中市、彰化縣、南投縣、雲林縣) |
| <input type="radio"/> (03) 南部地區(嘉義縣市、台南市、高雄市、屏東縣、澎湖縣) |
| <input type="radio"/> (04) 東部地區(花蓮縣、台東縣) |

4、員工人數：_____ (採開放填答)

問卷題目

1. 請問，針對可年後報到的職缺，貴公司通常會在何時釋出需求？(單選)

- ☐ (01)過年前 2 個月 ☐ (02)過年前 1 個月 ☐ (03)過年期間
☐ (04)過年後 1 個月 ☐ (05)過年後 2 個月

2. 請問，貴公司在面試求職者時，通常會採用哪些評估方式？(可複選，至多選三項)

- ☐ (01)一對一面試 ☐ (02)團體面試
☐ (03)英文面試(或其他語言) ☐ (04)現場簡報
☐ (05)提供工作成果相關作品 ☐ (06)專業能力測驗
☐ (07)職業性向測驗 ☐ (08)紙筆測驗
☐ (09)體能測驗 ☐ (10)其他，請說明：_____

3. 請問您在面試時，認為求職者最常缺乏的事前準備是？(可複選，至多選三項)

- ☐ (01)未規劃交通動線，導致面試遲到
☐ (02)兩手空空，沒帶履歷或任何資料
☐ (03)履歷過於制式，缺乏個人特色
☐ (04)未能凸顯個人過去工作績效
☐ (05)未能凸顯過去經歷對新工作的助益
☐ (06)未能凸顯對於新工作的理想或願景
☐ (07)未事先對該公司/職務做了解
☐ (08)未事先了解該職務或年資的薪資行情
☐ (09)其他，請說明：_____

4. 請問您在面試時，認為求職者在哪個問題的表現最容易被扣分？(可複選，至多選三項)

- ☐ (01)自我介紹 ☐ (02)應徵此份新工作的原因
☐ (03)對新公司/新職務的了解 ☐ (04)過去工作的經歷/績效
☐ (05)舊工作的離職原因 ☐ (06)期望待遇
☐ (07)生涯規劃 ☐ (08)自由提問
☐ (09)其他，請說明：_____

5. 請問，您最不能接受的離職理由是？(可複選，至多選三項)

- ☐ (01)工作壓力太大 ☐ (02)與前主管不合
☐ (03)與前同事不合 ☐ (04)工作內容不符合興趣
☐ (05)工作時間太長 ☐ (06)無法認同公司理念
☐ (07)薪水太低 ☐ (08)其他，請說明：_____

6. 請問貴公司在決定求職者錄用與否時，下列何者是較重要的條件？(可複選，至多選三項)

- ☐ (01)符合工作需求的經驗 ☐ (02)曾任職於同業 ☐ (03)專業知識與技術
☐ (04)外語能力 ☐ (05)學歷與科系 ☐ (06)人脈關係
☐ (07)口語表達能力 ☐ (08)薪資要求 ☐ (09)其他，請說明：_____

7. 請問在何種情形下，貴公司願意提供高於行情的薪資條件？(可複選，至多選三項)

- ☐ (01)有跨領域的專業 ☐ (02)符合公司需求的成功經驗
☐ (03)能提供新工作所需要的技術 ☐ (04)能介紹新工作所需要的客戶/人才
☐ (05)優秀的外語能力 ☐ (06)該職務有迫切的需求
☐ (07)公司的薪資條件皆為固定，不會因人而異
☐ (08)其他，請說明：_____

註：若此題選(07)，則不可再選擇其他選項。

8. 根據您過往的經驗，貴公司在年底所釋出的職缺，是否希望求職者提前在過年前報到？(單選)

- ☐ (01)是 ☐ (02)否(跳問 Q11)

9. (呈上題)請問，針對願意在過年前報到的求職者，貴公司是否願意提供較優渥的薪資福利做為誘因？(單選)

- ☐ (01)是 ☐ (02)否(跳問 Q11)

10. (呈上題)請問，貴公司會提供何種誘因？(可複選，至多選三項)

- ☐ (01)提高月薪 ☐ (02)提供額外的獎金 ☐ (03)有薪假
☐ (04)其他，請說明：_____

11. 請問，在面試結束後，您是否會用資歷檢核、背景調查或透過社群網站等其他方式了解求職者？(單選)

- ☐ (01)是 ☐ (02)否(跳問 Q13)

12. (呈上題)請問，您曾經使用過哪些方式了解求職者？(可複選，至多選三項)

- ☐ (01)求職者的社群網站(包含 Facebook、LinkedIn、Twitter 等)
☐ (02)求職者的部落格
☐ (03)諮詢推薦人的意見
☐ (04)諮詢求職者過去主管的意見
☐ (05)確認履歷表中的學經歷，是否有不實的地方
☐ (06)其他，請說明：_____

13. 請問在面試結束後，您若是收到感謝函是否會提高對該名求職者的錄取意願？

☐ (01) 會提高

☐ (02) 不會提高

14. 請問，怎樣的狀況會大幅降低您對求職者的錄取意願？(可複選，至多選三項)

☐ (01) 跳槽過於頻繁

☐ (02) 在同一間公司任職 10 年以上

☐ (03) 有超過半年的職場空窗期

☐ (04) 無法清楚交代舊公司離職原因

☐ (05) 與舊公司不歡而散

☐ (06) 其他，請說明：_____

15. 請問，針對要年後轉職的求職者，您會給他們什麼建議？(可複選，至多選三項)

☐ (01) 建議儘早投遞履歷，盡量在年前面試

☐ (02) 求職前，先了解產業或職務內容再應徵

☐ (03) 建議離職時要做好交接，與老闆保持友好關係

☐ (04) 建議能針對不同公司，製作客製化履歷

☐ (05) 面試後，建議能寄發感謝函，以提高錄取機會

☐ (06) 其他，請說明：_____