

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

106 年 4 季企業用人與就業市場趨勢專題調查

【2017 企業徵才喜好大調查】

調查結果分析報告

中 華 民 國 一 百 零 六 年 十 二 月

106 年第 4 季企業用人與就業市場趨勢專題調查

【2017 企業徵才喜好大調查】調查結果分析報告

壹、前 言

一、研究動機：

2018 年即將到來，明年第一季的就業市場趨勢，是一個相關重要的議題。而面對年後轉職的旺季，究竟如何在眾多的競爭者中脫穎而出，取得漂亮轉職的機會，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【2017 企業徵才喜好大調查】，了解企業在明年的徵才趨勢？需要哪方面的人才？徵才會透過哪些管道與錄取標準？有哪些小技巧能提升錄取機會？希冀調查結果能提供轉職者參考。

貳、調查說明

一、調查主題：2017 企業徵才喜好大調查

二、調查期間：106 年 11 月 20 日～12 月 7 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 1,109 份。

五、抽樣設計及方法：

本調查共計回收有效樣本數 1,109 份，在 95%信心水準下，抽樣誤差為正負 2.93%。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	35,019	418	420.55	0.02
中部地區	27,532	333	330.64	0.02
南部地區	26,774	321	321.54	0.00
東部地區	3,020	37	36.27	0.01
總計	92,345	1,109	1,109.00	0.05

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

註 1：「北部地區」包含基隆市、台北市、新北市、桃園市、新竹市、新竹縣、宜蘭縣、金門縣、連江縣

註 2：「中部地區」包含苗栗縣、台中市、彰化縣、南投縣、雲林縣

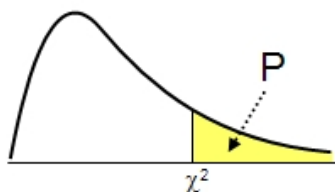
註 3：「南部地區」包含嘉義市、嘉義縣、台南市、高雄市、屏東縣、澎湖縣

註 4：「東部地區」包含台東縣、花蓮縣

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	44,543	512	534.93	0.98
批發及零售業	13,940	166	167.41	0.01
住宿及餐飲業	6,641	94	79.75	2.54
醫療保健及社會工作服務業	3,748	48	45.01	0.20
其他服務業	3,668	45	44.05	0.02
營建工程業	3,525	45	42.33	0.17
教育業	2,949	34	35.42	0.06
支援服務業	2,711	32	32.56	0.01
專業、科學及技術服務業	2,364	28	28.39	0.01
農林漁牧業	2,169	26	26.05	0.00
出版/影音製作/傳播及資通訊服務業	1,398	18	16.79	0.09
運輸及倉儲業	1,369	17	16.44	0.02
公共行政及國防；強制性社會安全	749	10	8.99	0.11
用水供應及污染整治業	639	7	7.67	0.06
藝術、娛樂及休閒服務業	601	9	7.22	0.44
不動產業	549	6	6.59	0.05
金融及保險業	353	6	4.24	0.73
電力及燃氣供應業	253	3	3.04	0.00
礦業及土石採取業	176	3	2.11	0.37
總計	92,345	1,109	1,109.00	5.87

$\chi^2 = 5.87$ χ^2 (自由度 18, 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

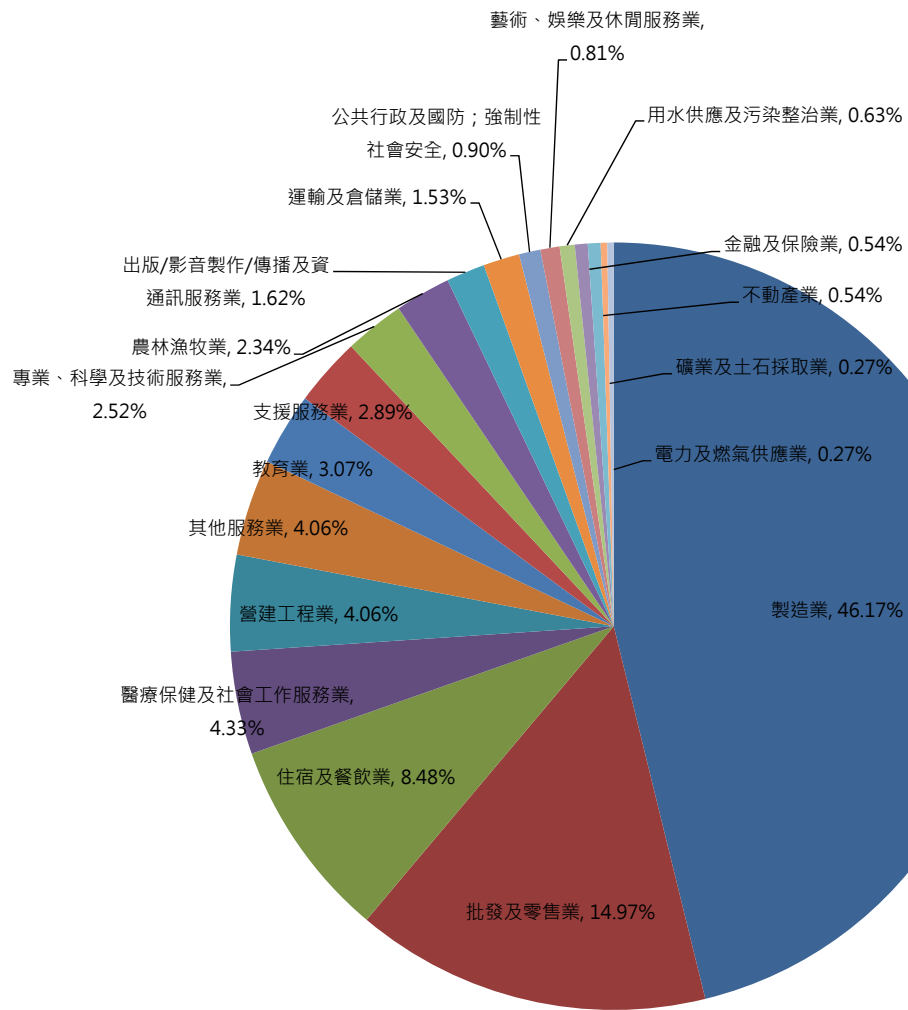
總樣本中之受訪企業行業別以「製造業」的受訪者比率最多，占 46.17%，其次為「批發及零售業」占 14.97%，「住宿及餐飲業」則占 8.48%。詳如表 1 及圖 1。

表 1：樣本行業別分析表 (調查期間：106.11.20~106.12.7)

行業別	家數	百分比(%)
製造業	512	46.17
批發及零售業	166	14.97
住宿及餐飲業	94	8.48
醫療保健及社會工作服務業	48	4.33
營建工程業	45	4.06
其他服務業	45	4.06
教育業	34	3.07
支援服務業	32	2.89
專業、科學及技術服務業	28	2.52
農林漁牧業	26	2.34
出版/影音製作/傳播及資通訊服務業	18	1.62
運輸及倉儲業	17	1.53
公共行政及國防；強制性社會安全	10	0.90
藝術、娛樂及休閒服務業	9	0.81
用水供應及污染整治業	7	0.63
金融及保險業	6	0.54
不動產業	6	0.54
礦業及土石採取業	3	0.27
電力及燃氣供應業	3	0.27
總計	1,109	100.00

圖 1：樣本行業別分析圖

(調查期間：106.11.20~106.12.7)



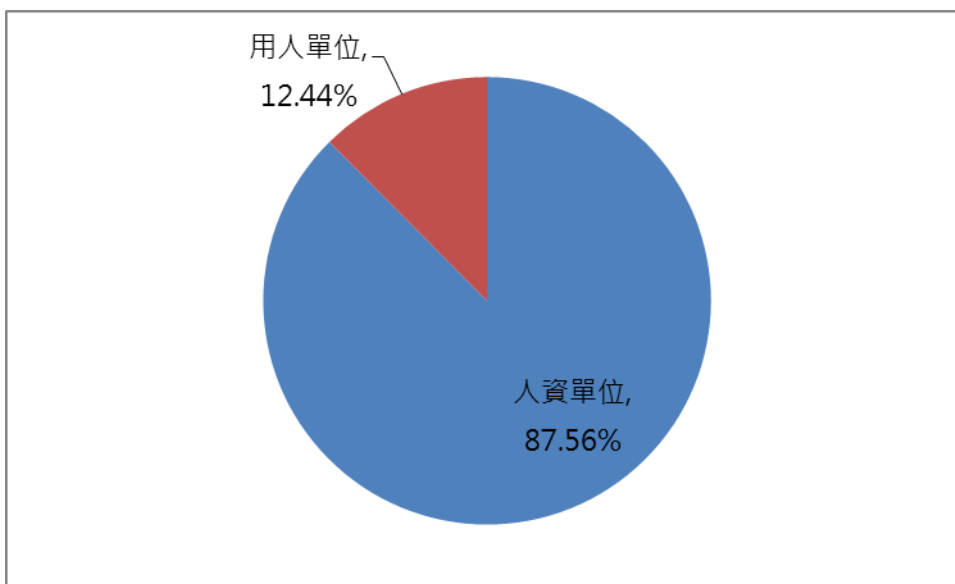
(二) 所屬部門

總樣本中之受訪人員所屬部門以「人資單位」最多，占 87.56%，其次為「用人單位」占 12.44%。
詳如表 2 及圖 2。

表 2：所屬部門別分析表 (調查期間：106.11.20~106.12.7)

所屬部門別	家數	百分比(%)
人資單位	971	87.56
用人單位	138	12.44
總計	1,109	100.00

圖 2：所屬部門別分析圖 (調查期間：106.11.20~106.12.7)



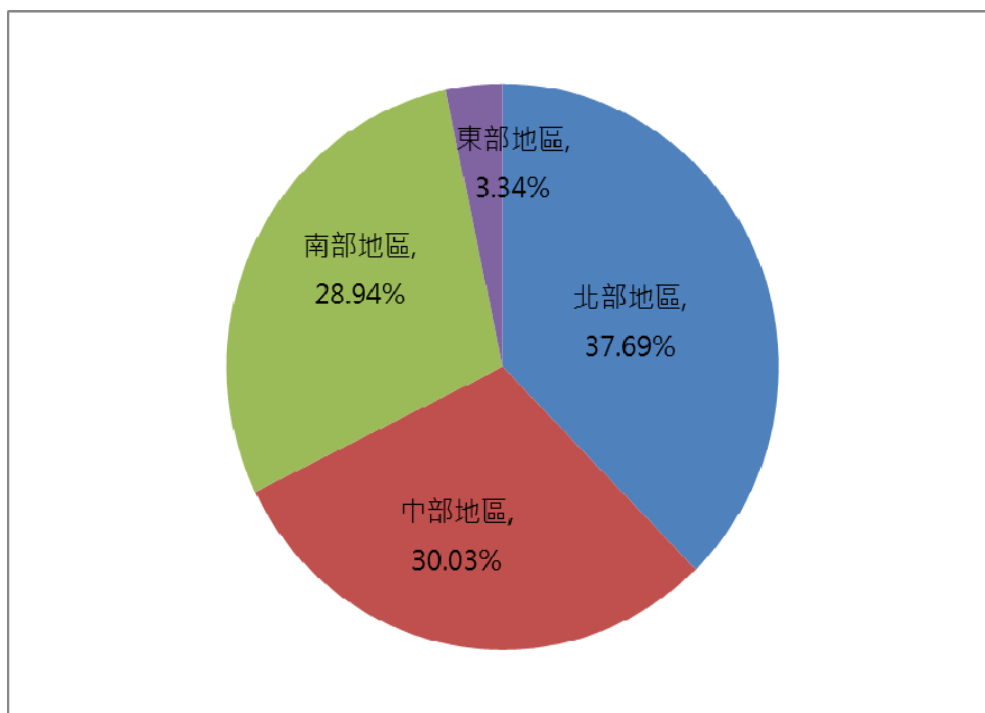
(三) 公司所在地

總樣本中之受訪企業地區別以「北部地區」最多，占 37.69%，其次為「中部地區」占 30.03%，「南部地區」占 28.94%，「東部地區」則占 3.34%。詳如表 3 及圖 3。

表 3：樣本地區別分析表 (調查期間：106.11.20~106.12.7)

地區別	家數	百分比(%)
北部地區	418	37.69
中部地區	333	30.03
南部地區	321	28.94
東部地區	37	3.34
總計	1,109	100.00

圖 3：樣本地區別分析圖 (調查期間：106.11.20~106.12.7)



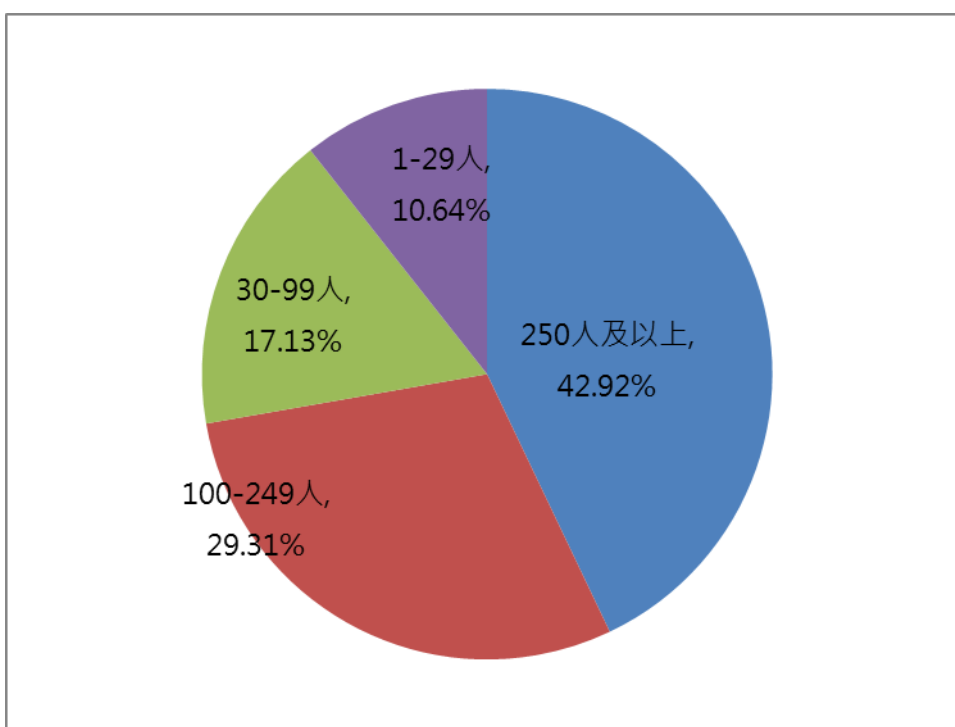
(四) 員工數

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 42.92%，其次為「100-249 人」占 29.31%，再次之為「30-99 人」，占 17.13%。詳如表 4 及圖 4。

表 4：樣本員工數分析表 (調查期間：106.11.20~106.12.7)

員工數	家數	百分比(%)
250 人及以上	476	42.92
100-249 人	325	29.31
30-99 人	190	17.13
1-29 人	118	10.64
總計	1,109	100.00

圖 4：樣本員工數分析圖 (調查期間：106.11.20~106.12.7)



二、調查結果統計

【第 1 題】 請問，貴公司徵才的管道有哪些？(可複選)

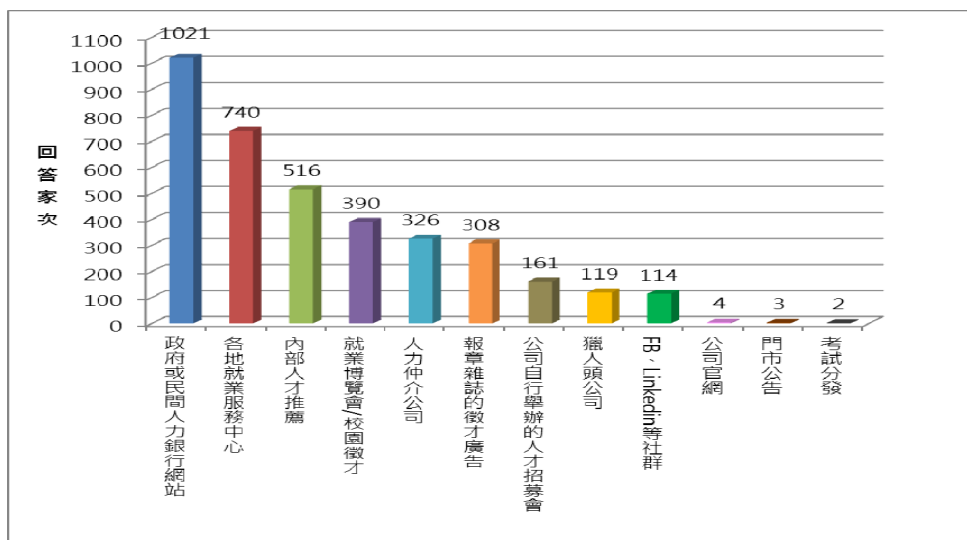
調查結果顯示，受訪企業徵才的管道，以「政府或民間人力銀行網站」比率最高，占 92.06%，其次為「各地就業服務中心」，占 66.73%，再次之為「內部人才推薦」，占 46.53%。詳如表 5 及圖 5。

表 5：公司徵才管道分析表 （調查期間：106.11.20~106.12.7）

選項	家次	百分比(%)
政府或民間人力銀行網站	1021	92.06
各地就業服務中心	740	66.73
內部人才推薦	516	46.53
就業博覽會/校園徵才	390	35.17
人力仲介公司	326	29.40
報章雜誌的徵才廣告	308	27.77
公司自行舉辦的人才招募會	161	14.52
獵人頭公司	119	10.73
FB、Linkedin 等社群	114	10.28
公司官網	4	0.36
門市公告	3	0.27
考試分發	2	0.18
總計	1,109	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 5：公司徵才管道分析圖 （調查期間：106.11.20~106.12.7）



【第 2 題】 除了制式履歷以外，您會建議求職者再提供哪些資料以提升錄取機率？

(可複選)

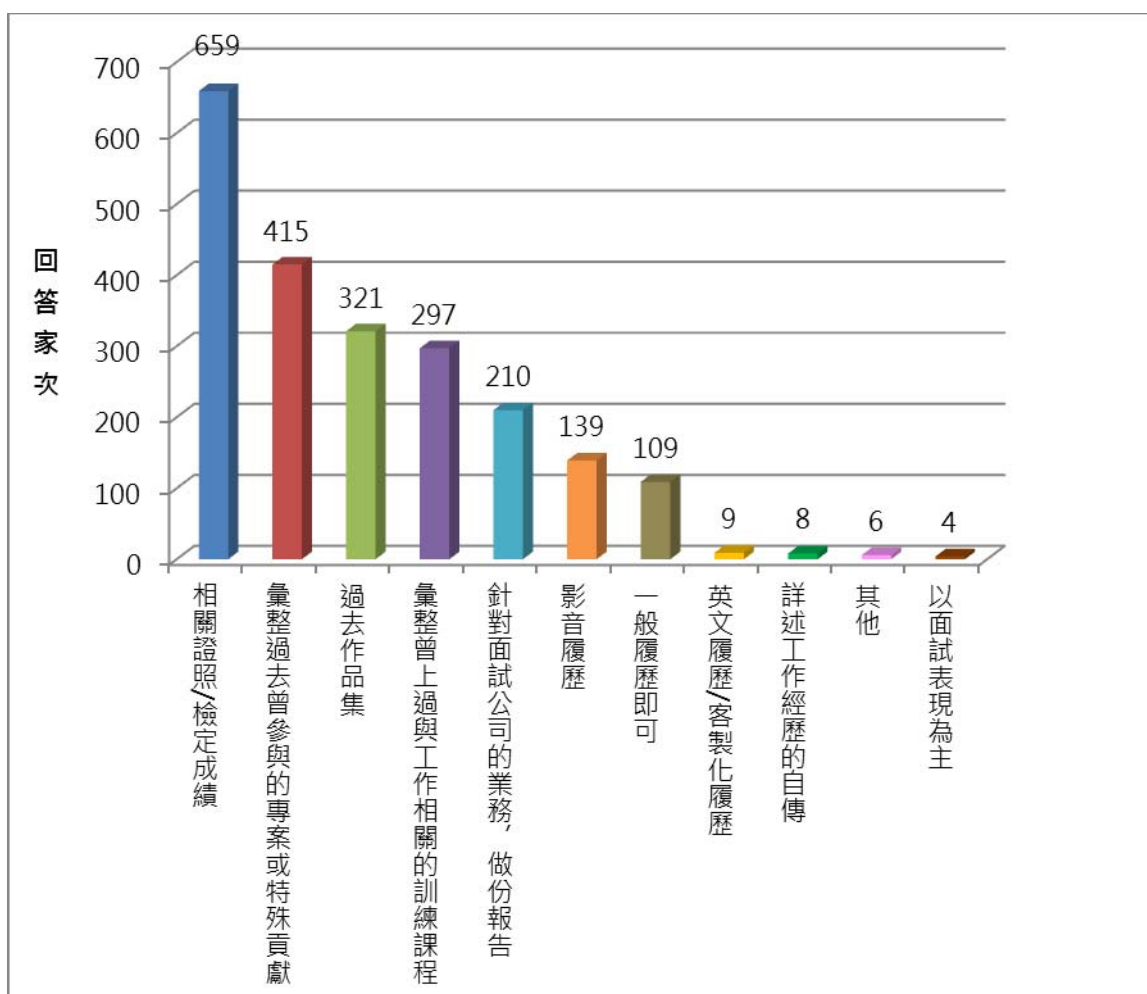
調查結果顯示，受訪企業認為能提升錄取機率的資料，以「相關證照/檢定成績」最多，占 59.42%，其次為「彙整過去曾參與的專案或特殊貢獻」，占 37.42%，再次之為「過去作品集」，占 28.94%。值得注意的是，僅有 9.83%企業認為求職者提供一般履歷即可，不須再提供額外資料。詳如表 6 及圖 6。

表 6：能提升錄取機率的資料分析表 （調查期間：106.11.20～106.12.7）

選項	家次	百分比(%)
相關證照/檢定成績	659	59.42
彙整過去曾參與的專案或特殊貢獻	415	37.42
過去作品集	321	28.94
彙整曾上過與工作相關的訓練課程	297	26.78
針對面試公司的產品或業務，做份報告	210	18.94
影音履歷	139	12.53
一般履歷即可	109	9.83
英文履歷/客製化履歷	9	0.81
詳述工作經歷的自傳	8	0.72
其他	6	0.54
以面試表現為主	4	0.36
總計	1,109	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 6：能提升錄取機率的資料分析圖 （調查期間：106.11.20~106.12.7）



【第3題】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)

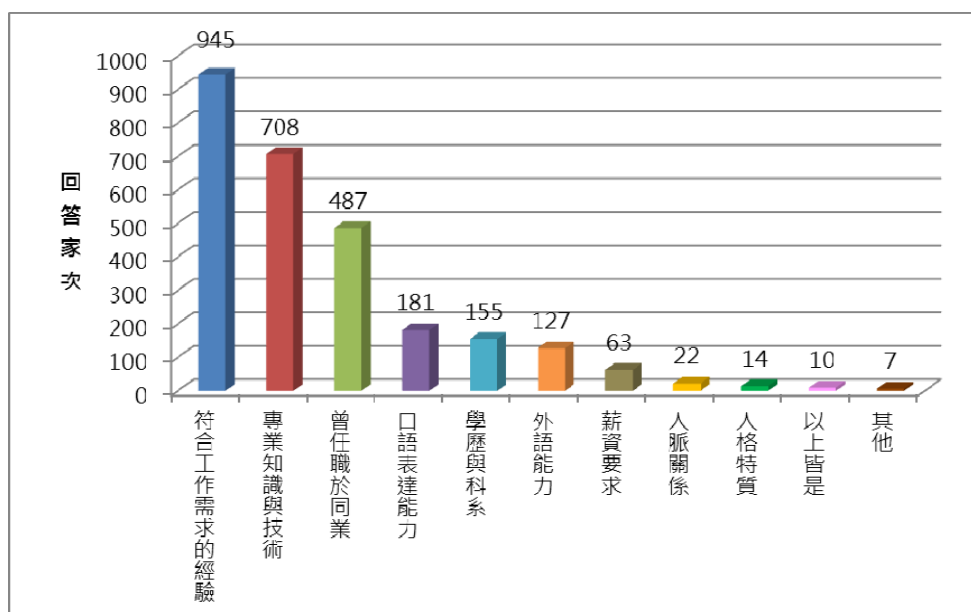
調查結果顯示，受訪企業決定求職者錄用與否時，最重要的條件為「符合工作需求的經驗」，占85.21%，其次為「專業知識與技術」(63.84%)，再次之為「曾任職於同業」(43.91%)。詳如表7圖7。

表 7：決定錄取與否的重要條件分析表（調查期間：106.11.20～106.12.7）

選項	家次	百分比(%)
符合工作需求的經驗	945	85.21
專業知識與技術	708	63.84
曾任職於同業	487	43.91
口語表達能力	181	16.32
學歷與科系	155	13.98
外語能力	127	11.45
薪資要求	63	5.68
人脈關係	22	1.98
人格特質	14	1.26
以上皆是	10	0.90
其他	7	0.63
總計	1,109	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 7：決定錄取與否的重要條件分析圖（調查期間：106.11.20～106.12.7）



【第 4 題】除了專業能力以外，您還會重視求職者的哪些個人特質？（可複選）

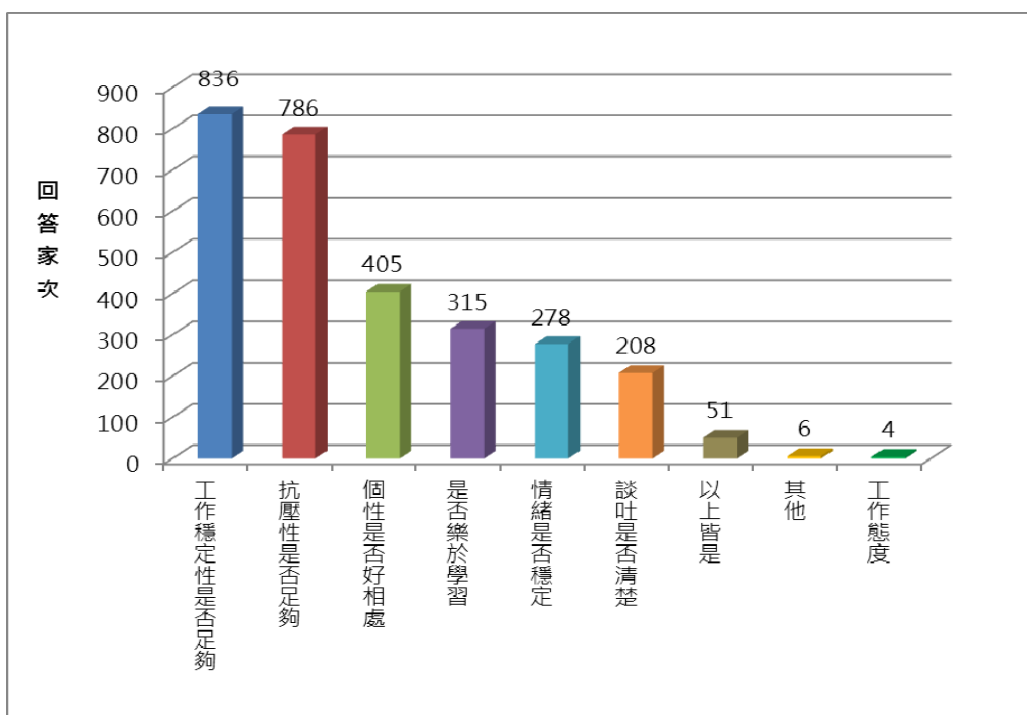
調查結果顯示，高達 75.38%受訪企業重視的求職者個人特質為「工作穩定性是否足夠」，其次為「抗壓性是否足夠」，占比 70.87%，再次之為「個性是否好相處」，占比 36.52%。詳如表 8 及圖 8。

表 8：求職者重要個人特質分析表（調查期間：106.11.20~106.12.7）

選項	家次	百分比(%)
工作穩定性是否足夠	836	75.38
抗壓性是否足夠	786	70.87
個性是否好相處	405	36.52
是否樂於學習	315	28.40
情緒是否穩定	278	25.07
談吐是否清楚	208	18.76
以上皆是	51	4.60
其他	6	0.54
工作態度	4	0.36
總計	1,109	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 8：求職者重要個人特質分析圖（調查期間：106.11.20~106.12.7）



【第 5 題】請問您在面試時，出現哪些行為的求職者會讓您不考慮錄用？（可複選）

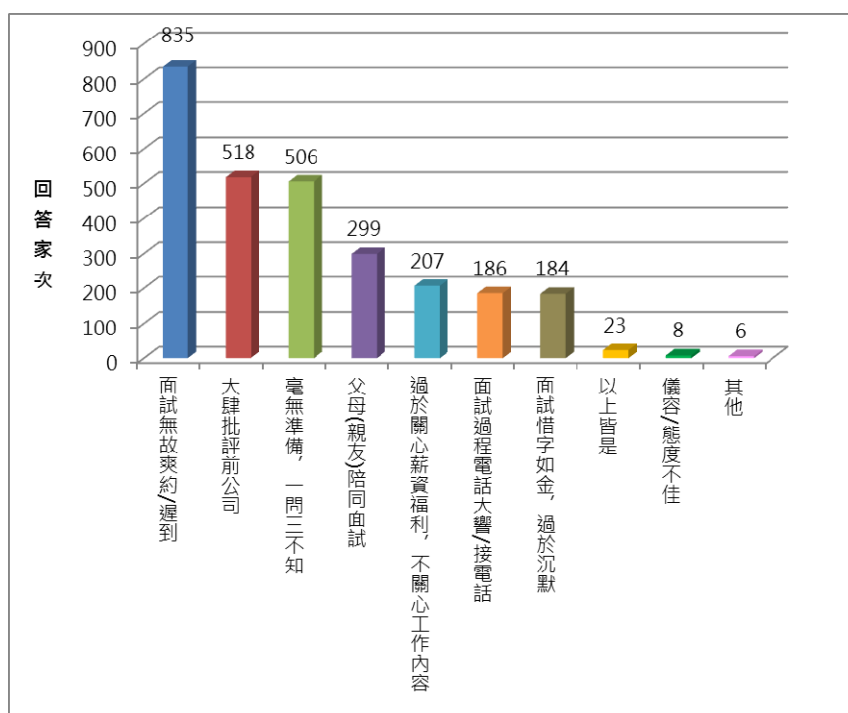
調查結果顯示，面試時，若求職者「面試無故爽約/遲到」(75.29%)會最讓企業不想錄用，其次為「大肆批評前公司」占 46.71%，再次之為「毫無準備，一問三不知」占 45.63%。詳如表 9 及圖 9。

表 9：求職者不當行為分析表 （調查期間：106.11.20~106.12.7）

選項	家次	百分比(%)
面試無故爽約/遲到	835	75.29
大肆批評前公司	518	46.71
毫無準備，一問三不知	506	45.63
父母(親友)陪同面試	299	26.96
過於關心薪資福利，不關心工作內容	207	18.67
面試過程電話大響/接電話	186	16.77
面試惜字如金，過於沉默	184	16.59
以上皆是	23	2.07
儀容/態度不佳	8	0.72
其他	6	0.54
總計	1,109	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 9：求職者不當行為分析圖 （調查期間：106.11.20~106.12.7）



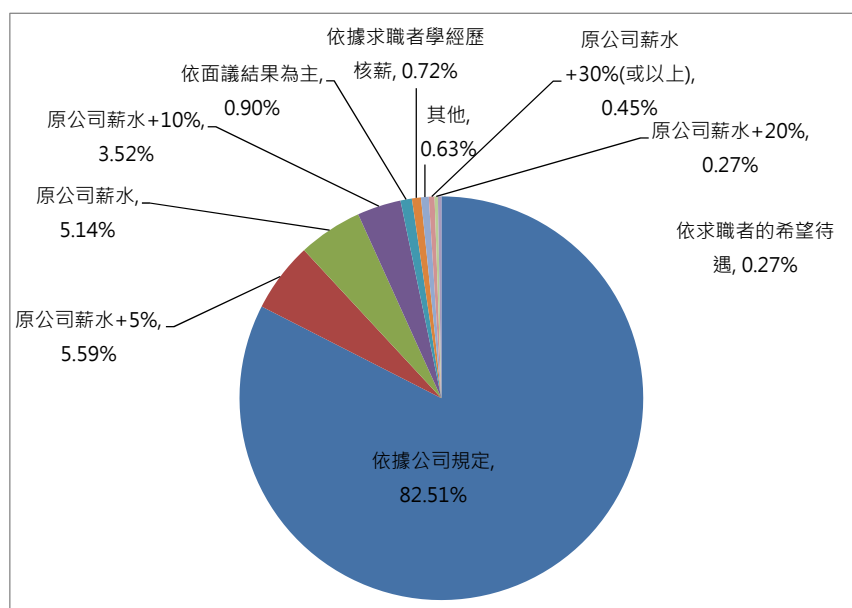
【第 6 題】 針對有工作經驗的求職者，在相關條件符合職缺需求的前題下，您覺得合理的期望待遇是？

調查結果顯示，在相關條件符合職缺需求的前題下，受訪企業認為合理的期望待遇以「依據公司規定」占比最高，為 82.51%，其次為「原公司薪水+5%」(5.59%)，再次之為「原公司薪水」(5.14%)。詳如表 10 及圖 10。

表 10：合理期望待遇分析表 （調查期間：106.11.20～106.12.7）

選項	家數	百分比(%)
依據公司規定	915	82.51
原公司薪水+5%	62	5.59
原公司薪水	57	5.14
原公司薪水+10%	39	3.52
依面議結果為主	10	0.90
依據求職者學經歷核薪	8	0.72
其他	7	0.63
原公司薪水+30%(或以上)	5	0.45
原公司薪水+20%	3	0.27
依求職者的希望待遇	3	0.27
總計	1,109	100.00

圖 10：合理期望待遇分析圖 （調查期間：106.11.20～106.12.7）



【第 7 題】請問，面試結束後，求職者的哪些舉動會有加分作用？(可複選)

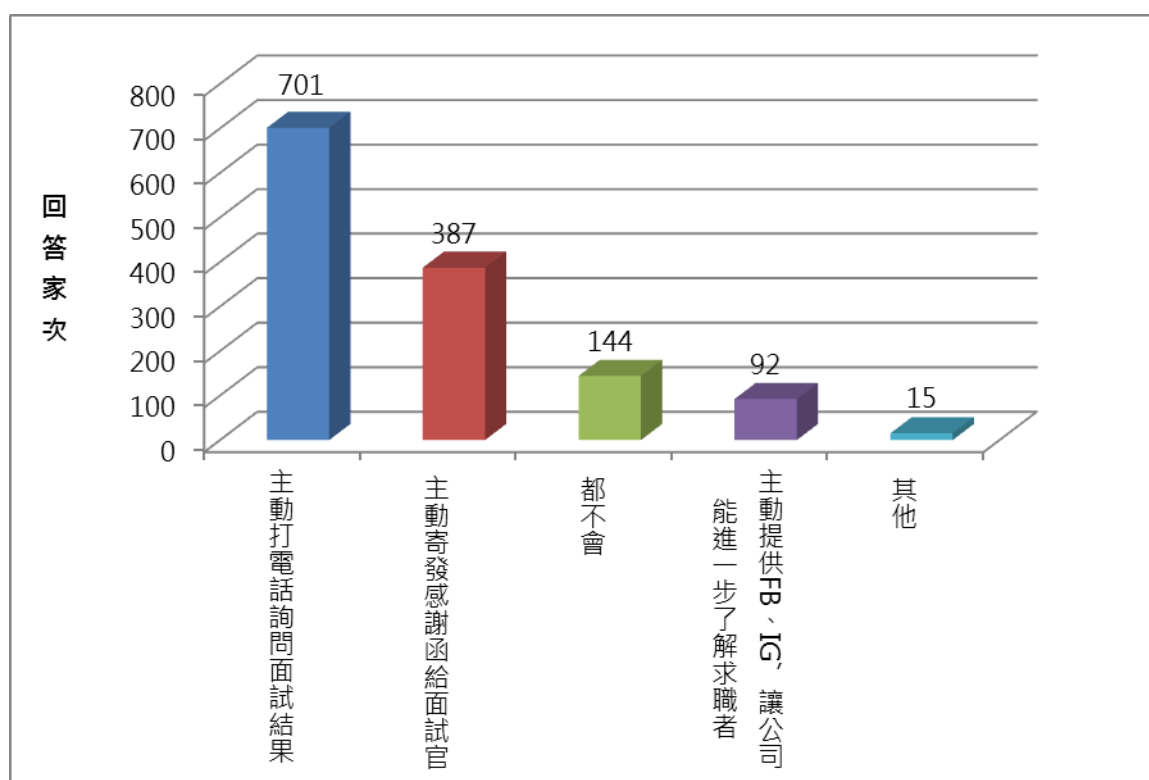
調查結果顯示，針對求職者有加分作用的舉動，高達 63.21%受訪企業認為是「主動打電話詢問面試結果」，其次為「主動寄發感謝函給面試官」(34.90%)。值得注意的是，有 12.98%企業認為任何舉動都不會有加分作用，仍是以面試表現為主。詳如表 11 及圖 11。

表 11：求職者加分舉動分析表（調查期間：106.11.20~106.12.7）

選項	家次	百分比(%)
主動打電話詢問面試結果	701	63.21
主動寄發感謝函給面試官	387	34.90
都不會	144	12.98
主動提供 FB、IG，讓公司能進一步了解求職者	92	8.30
其他	15	1.35
總計	1,109	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 11：求職者加分舉動分析圖（調查期間：106.11.20~106.12.7）



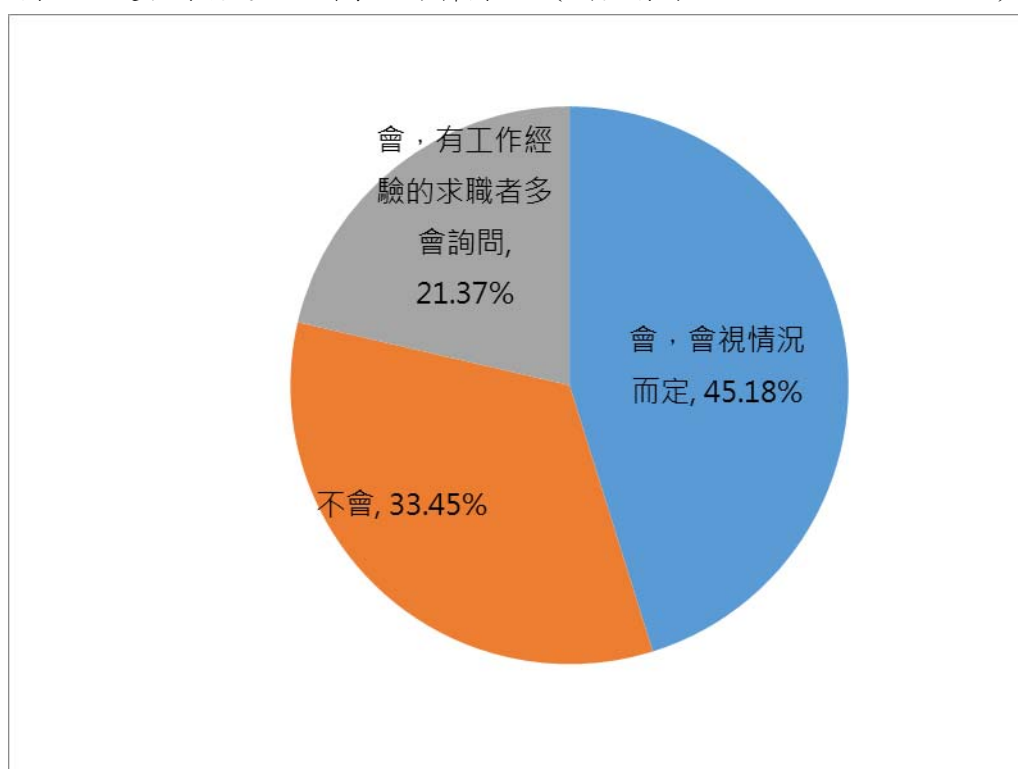
【第 8 題】貴公司面試新人時，您是否會向求職者曾任職過的公司打聽其工作表現？

調查結果顯示，當受訪企業面試新人時，21.37%受訪企業「會向求職者曾任職過的公司打聽工作表現」，45.18%受訪企業「會針對主管職或核心職缺打聽過去工作表現」，33.45%受訪企業表示「不會打聽」。詳如表 12 及圖 12。

表 12：是否打聽過去工作表現分析表（調查期間：106.11.20～106.12.7）

選項	家數	百分比(%)
會，會視情況而定(例如主管職或核心職缺才會詢問….)	501	45.18
不會	371	33.45
會，有工作經驗的求職者多會詢問	237	21.37
總計	1,109	100.00

圖 12：是否打聽過去工作表現分析圖（調查期間：106.11.20～106.12.7）



【第 9 題】 貴公司在打聽求職者過去的工作表現時，會特別重視或徵詢哪些問題？

（可複選）

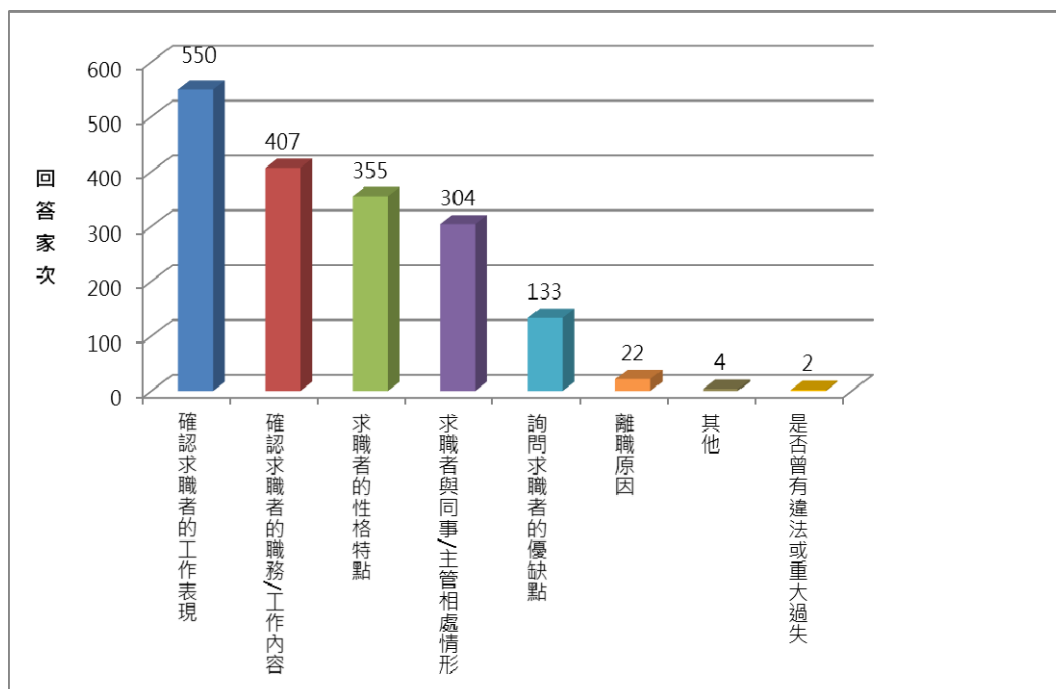
調查結果顯示，若追問 738 家會打聽求職者過去工作表現的企業，會特別重視或徵詢的問題以「確認求職者的工作表現」占比最高，為 74.53%，其次為「確認求職者的職務/工作內容」(55.15%)，再次之為「求職者的性格特點」(48.10%)。詳如表 13 及圖 13。

表 13：做背景調查重視的問題分析表 （調查期間：106.11.20~106.12.7）

選項	家次	百分比(%)
確認求職者的工作表現	550	74.53
確認求職者的職務/工作內容	407	55.15
求職者的性格特點	355	48.10
求職者與同事/主管相處情形	304	41.19
詢問求職者的優缺點	133	18.02
離職原因	22	2.98
其他	4	0.54
是否曾有違法或重大過失	2	0.27
總計	738	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 13：做背景調查重視的問題分析圖 （調查期間：106.11.20~106.12.7）



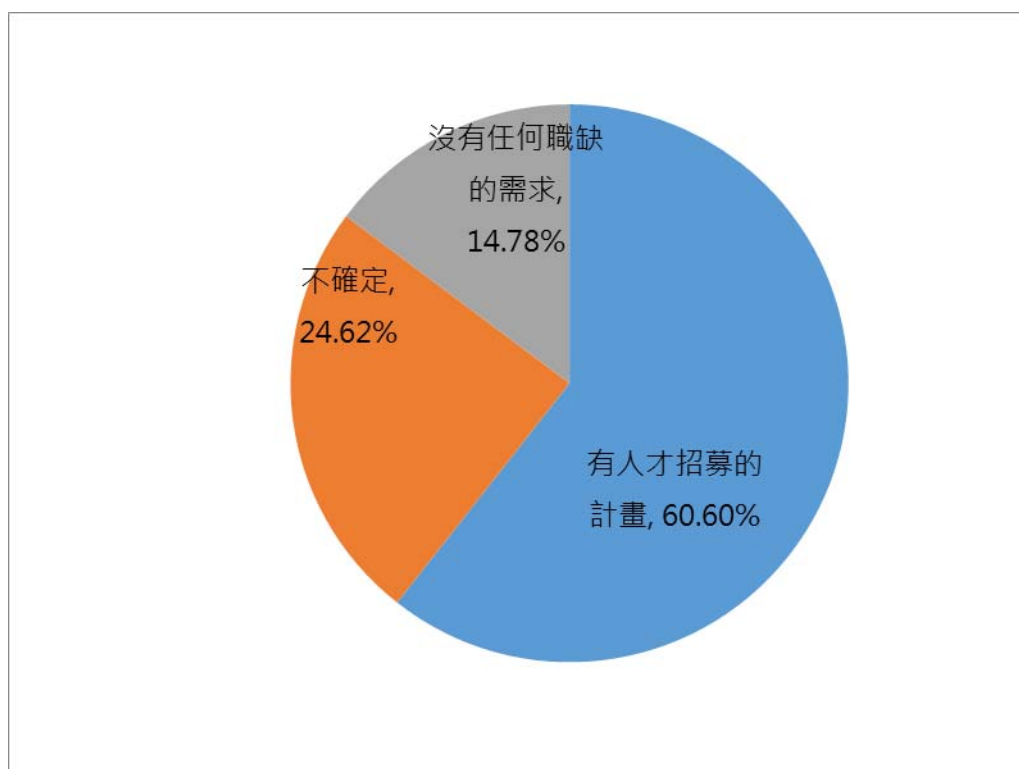
【第 10 題】請問貴公司於明年第一季是否有人才招募的計畫？

調查結果顯示，針對受訪企業於明年第一季的人才招募計畫，高達 60.60%企業「有人才招募的計畫」，24.62%為「不確定」，僅有 14.78%企業表示明年第一季「沒有任何職缺的需求」。詳如表 14 及圖 14。

表 14：明年第一季人才招募計畫分析表（調查期間：106.11.20～106.12.7）

選項	家數	百分比(%)
有人才招募的計畫	672	60.60
不確定	273	24.62
沒有任何職缺的需求	164	14.78
總計	1,109	100.00

圖 14：明年第一季人才招募計畫分析圖（調查期間：106.11.20～106.12.7）



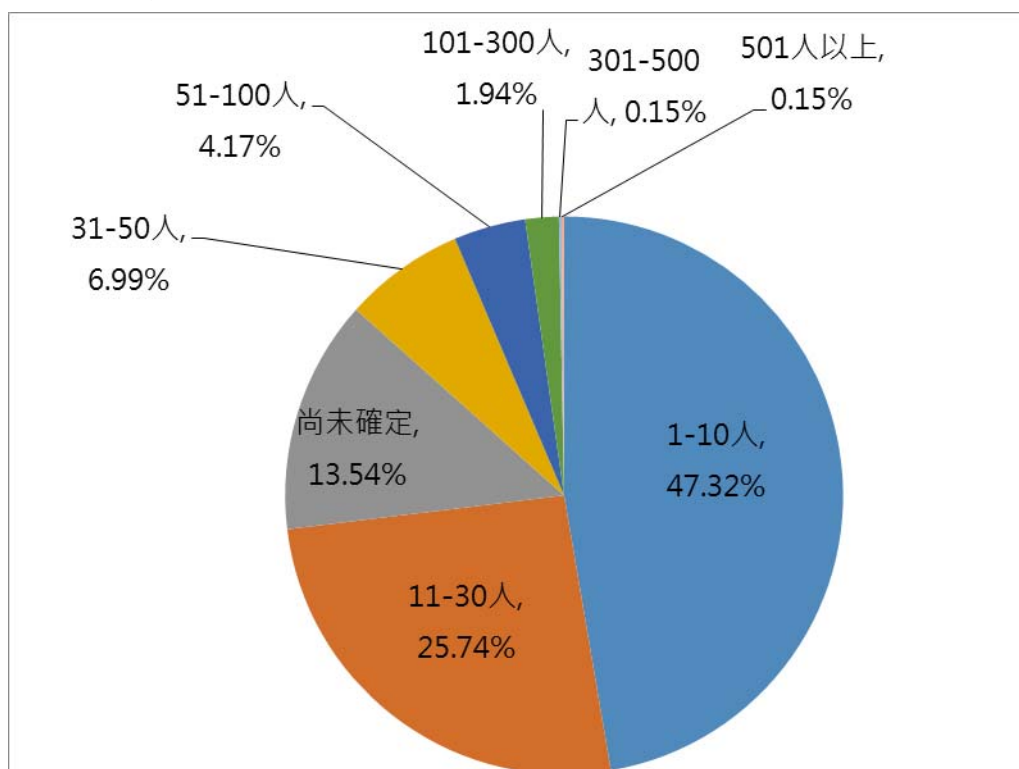
【第 11 題】承上題，請問貴公司預計招募的人數為多少？

調查結果顯示，若追問 672 家於明年第一季有人才招聘計畫的企業，預計招募人數以「1-10 人」占比最高，為 47.32%，其次為「11-30 人」(25.74%)，再次之為「尚未確定」(13.54%)。詳如表 15 及圖 15。

表 15：預計招募人數分析表 (調查期間：106.11.20~106.12.7)

選項	家數	百分比(%)
1-10 人	318	47.32
11-30 人	173	25.74
尚未確定	91	13.54
31-50 人	47	6.99
51-100 人	28	4.17
101-300 人	13	1.94
301-500 人	1	0.15
501 人以上	1	0.15
總計	672	100.00

圖 15：預計招募人數分析圖 (調查期間：106.11.20~106.12.7)



【第 12 題】請問，貴公司預計招募什麼職務類別的人才？(可複選)

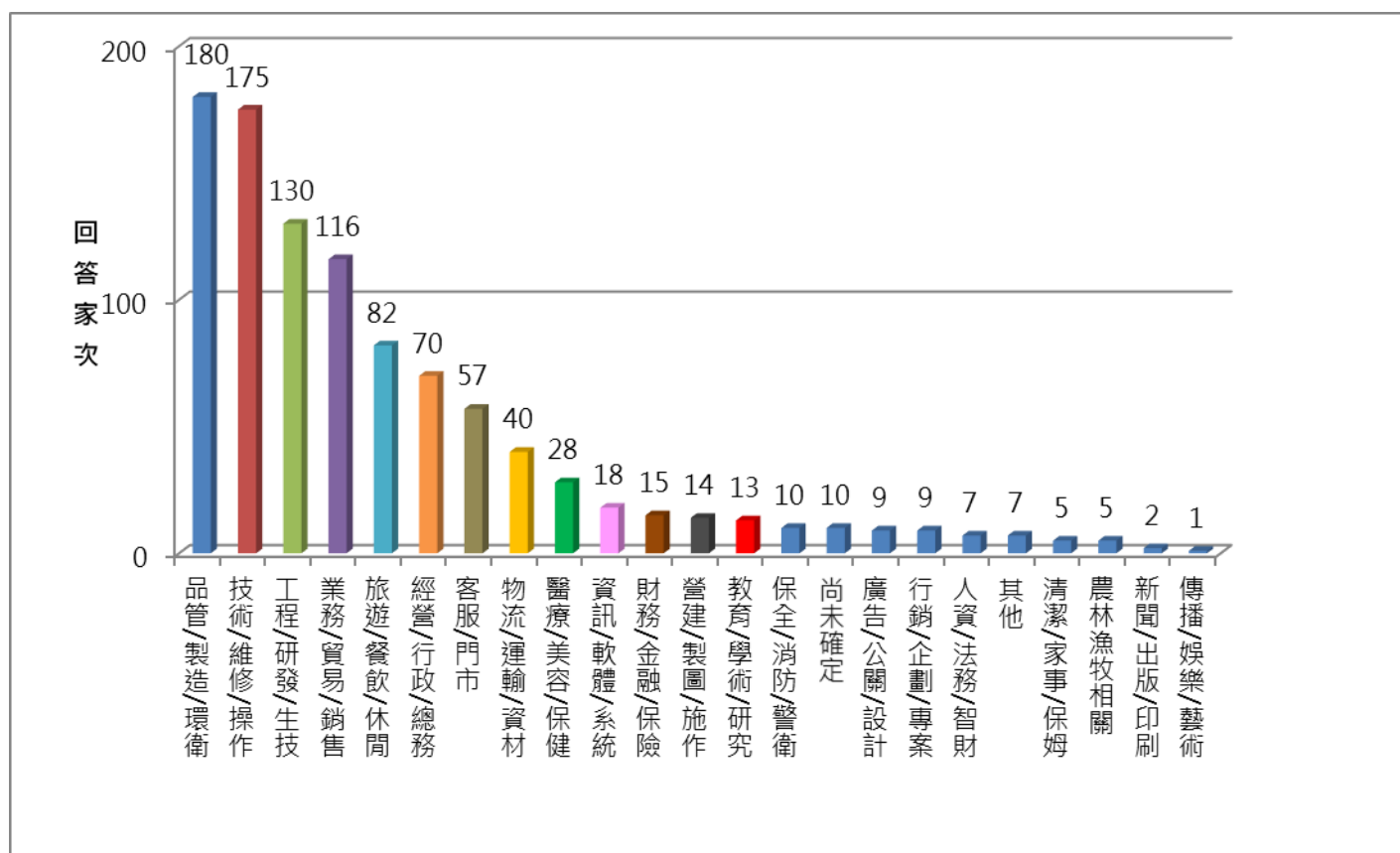
調查結果顯示，若追問 672 家於明年第一季有人才招募計畫的企業，預計招募的職務類別以「品管/製造/環衛」的比率最高，為 26.79%，其次為「技術/維修/操作」(26.04%)，再次之為「工程/研發/生技」(19.35%)。詳如表 16 及圖 16。

表 16：預計招募職務類別分析表 (調查期間：106.11.20～106.12.7)

選項	家次	百分比(%)
品管/製造/環衛	180	26.79
技術/維修/操作	175	26.04
工程/研發/生技	130	19.35
業務/貿易/銷售	116	17.26
旅遊/餐飲/休閒	82	12.20
經營/行政/總務	70	10.42
客服/門市	57	8.48
物流/運輸/資材	40	5.95
醫療/美容/保健	28	4.17
資訊/軟體/系統	18	2.68
財務/金融/保險	15	2.23
營建/製圖/施作	14	2.08
教育/學術/研究	13	1.93
保全/消防/警衛	10	1.49
尚未確定	10	1.49
廣告/公關/設計	9	1.34
行銷/企劃/專案	9	1.34
人資/法務/智財	7	1.04
其他	7	1.04
清潔/家事/保姆	5	0.74
農林漁牧相關	5	0.74
新聞/出版/印刷	2	0.30
傳播/娛樂/藝術	1	0.15
總計	672	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 16：預計招募職務類別分析圖 （調查期間：106.11.20~106.12.7）



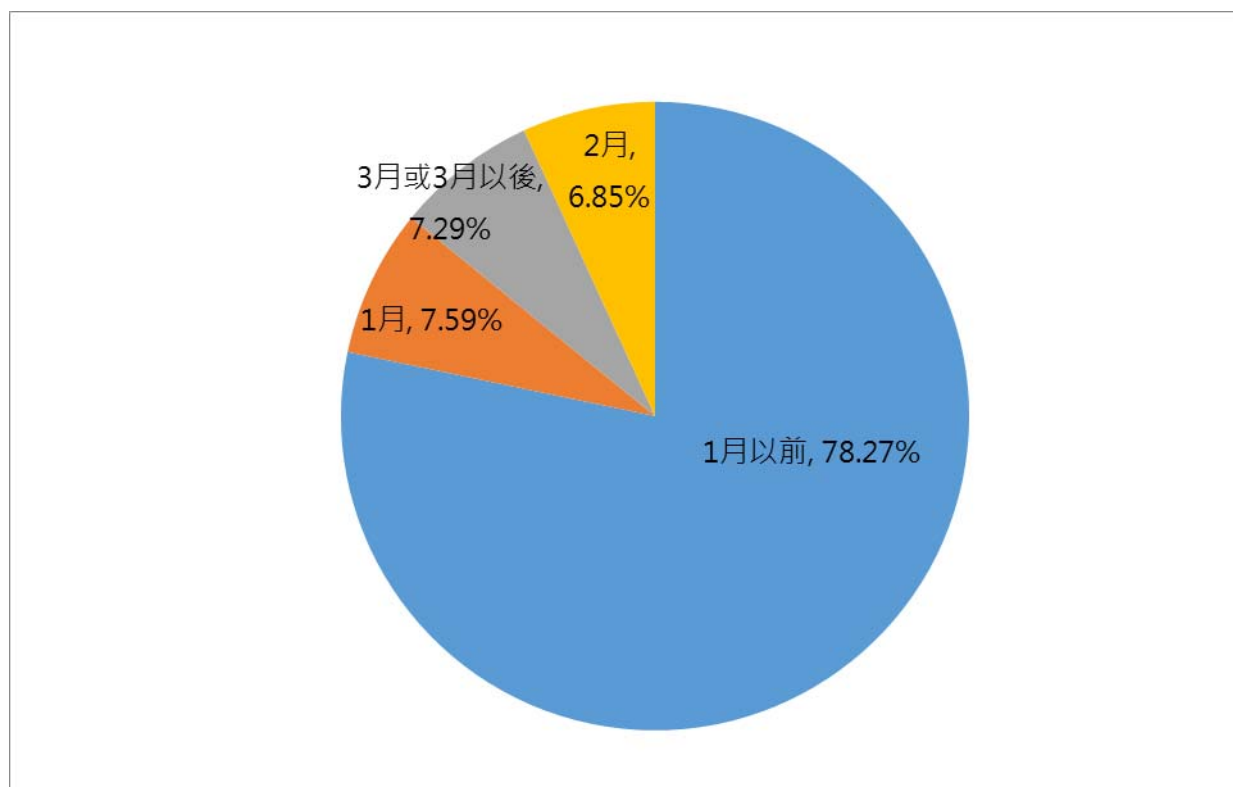
【第 13 題】請問，貴公司預計會在何時釋出招募訊息？

調查結果顯示，若追問 672 家於明年第一季有人才招募計畫的企業，高達 78.27% 企業會在「1 月以前」釋出招募訊息，7.59% 是「1 月」釋出訊息，7.29% 是「3 月或 3 月以後」釋出訊息。詳如表 17 及圖 17。

表 17：釋出招募訊息時間點分析表（調查期間：106.11.20～106.12.7）

選項	家數	百分比(%)
1 月以前	526	78.27
1 月	51	7.59
3 月或 3 月以後	49	7.29
2 月	46	6.85
總計	672	100.00

圖 17：釋出招募訊息時間點分析圖（調查期間：106.11.20～106.12.7）



【第 14 題】如果缺人孔急，貴公司會採取哪些措施來加快找人的速度？(可複選)

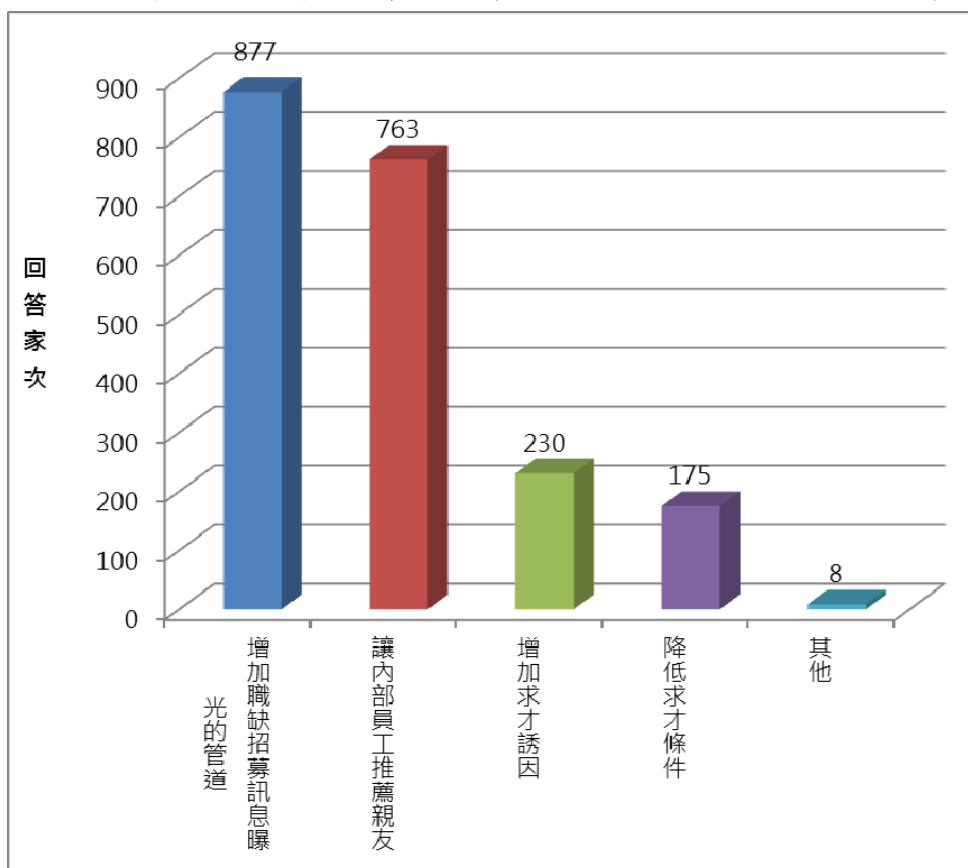
調查結果顯示，若是缺人孔急，高達 79.08% 企業會「增加職缺招募訊息曝光的管道」來加快找人速度，其次為「讓內部員工推薦親友」占 68.80%，再次之為「增加求才誘因(如調高薪資...等)」占 20.74%。詳如表 18 及圖 18。

表 18：如何加快找人速度分析表 (調查期間：106.11.20~106.12.7)

選項	家次	百分比(%)
增加職缺招募訊息曝光的管道	877	79.08
讓內部員工推薦親友	763	68.80
增加求才誘因(如調高薪資...等)	230	20.74
降低求才條件(如降低學歷...等)	175	15.78
其他	8	0.72
總計	1,109	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 18：如何加快找人速度分析圖 (調查期間：106.11.20~106.12.7)



【第 15 題】請問，您認為貴公司有哪些吸引人才或留才的優勢？(可複選)

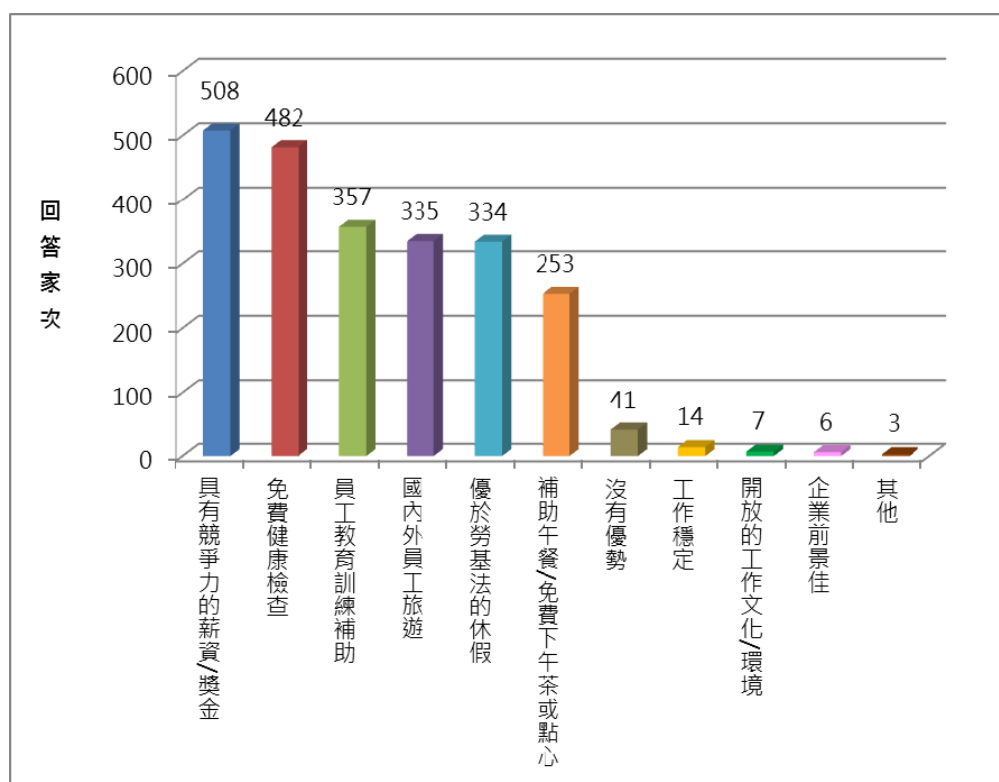
調查結果顯示，針對受訪企業吸引人才或留才的優勢，以回答「具有競爭力的薪資/獎金」最多，占 45.81%，其次為「免費健康檢查」，占 43.46%，再次之為「員工教育訓練補助」，占比為 32.19%。詳如表 19 及圖 19。

表 19：留才優勢分析表 （調查期間：106.11.20～106.12.7）

選項	家次	百分比(%)
具有競爭力的薪資/獎金	508	45.81
免費健康檢查	482	43.46
員工教育訓練補助	357	32.19
國內外員工旅遊	335	30.21
優於勞基法的休假	334	30.12
補助午餐/免費下午茶或點心	253	22.81
沒有優勢	41	3.70
工作穩定	14	1.26
開放的工作文化/環境	7	0.63
企業前景佳	6	0.54
其他	3	0.27
總計	1,109	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 19：留才優勢分析圖 （調查期間：106.11.20~106.12.7）



伍、交叉分析

一、受訪企業對「合理期望待遇的建議」交叉分析

交叉分析結果發現，受訪企業對於求職者合理期望待遇的建議，不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。詳見表 20。

表 20：受訪企業對「合理期望待遇的建議」交叉分析（單位：家）

選項 基本資料		依據公司規定	原公司薪水	原公司薪水 +5%	原公司薪水 +10%	原公司薪水 +20%	原公司薪水 +30%(以上)	其他	依據求職者 學經歷核薪	依面議結果 為主	依求職者的 希望待遇	總計
總計		915 82.51%	57 5.14%	62 5.59%	39 3.52%	3 0.27%	5 0.45%	7 0.63%	8 0.72%	10 0.90%	3 0.27%	1109 100.00%
行業別 (P=0.052)	農林漁牧業	20 76.92%	2 7.69%	2 7.69%	1 3.85%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 3.85%	26 100.00%
	礦業及土石採取業	2 66.67%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 33.33%	0 0.00%	3 100.00%
	製造業	408 79.69%	36 7.03%	31 6.05%	21 4.10%	0 0.00%	2 0.39%	5 0.98%	3 0.59%	5 0.98%	1 0.20%	512 100.00%
	電力及燃氣供應業	3 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	3 100.00%
	用水供應及污染整治業	7 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	7 100.00%
	營建工程業	41 91.11%	0 0.00%	1 2.22%	0 0.00%	0 0.00%	1 2.22%	0 0.00%	2 4.44%	0 0.00%	0 0.00%	45 100.00%
	批發及零售業	129 77.71%	9 5.42%	14 8.43%	6 3.61%	1 0.60%	1 0.60%	2 1.20%	2 1.20%	1 0.60%	1 0.60%	166 100.00%
	運輸及倉儲業	16 94.12%	0 0.00%	0 0.00%	1 5.88%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	17 100.00%
	住宿及餐飲業	83 88.30%	3 3.19%	5 5.32%	3 3.19%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	94 100.00%
	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	14 77.78%	0 0.00%	2 11.11%	0 0.00%	1 5.56%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 5.56%	0 0.00%	18 100.00%
	金融及保險業	4 66.67%	1 16.67%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 16.67%	0 0.00%	0 0.00%	6 100.00%
	不動產業	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6

		100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%
	專業、科學及技術服務業	23 82.14%	2 7.14%	2 7.14%	1 3.57%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	28 100.00%
	支援服務業	26 81.25%	2 6.25%	1 3.13%	3 9.38%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	32 100.00%
	公共行政及國防；強制性社會安全	7 70.00%	0 0.00%	1 10.00%	0 0.00%	1 10.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 10.00%	0 0.00%	10 100.00%
	教育業	34 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	34 100.00%
	醫療保健及社會工作服務業	44 91.67%	0 0.00%	2 4.17%	1 2.08%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 2.08%	0 0.00%	48 100.00%
	藝術、娛樂及休閒服務業	6 66.67%	0 0.00%	0 0.00%	2 22.22%	0 0.00%	1 11.11%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	9 100.00%
	其他服務業	42 93.33%	2 4.44%	1 2.22%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	45 100.00%
員工數 (P=0.298)	1-29 人	100 84.75%	2 1.69%	7 5.93%	7 5.93%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 0.85%	1 0.85%	118 100.00%
	30-99 人	160 84.21%	6 3.16%	12 6.32%	4 2.11%	2 1.05%	0 0.00%	2 1.05%	4 2.11%	0 0.00%	0 0.00%	190 100.00%
	100-249 人	265 81.54%	25 7.69%	17 5.23%	8 2.46%	0 0.00%	3 0.92%	2 0.62%	3 0.92%	2 0.62%	0 0.00%	325 100.00%
	250 人及以上	390 81.93%	24 5.04%	26 5.46%	20 4.20%	1 0.21%	2 0.42%	3 0.63%	1 0.21%	7 1.47%	2 0.42%	476 100.00%
公司所在地 (P=0.076)	北部地區	330 78.95%	28 6.70%	25 5.98%	17 4.07%	1 0.24%	4 0.96%	2 0.48%	3 0.72%	7 1.67%	1 0.24%	418 100.00%
	中部地區	289 86.79%	8 2.40%	16 4.80%	8 2.40%	2 0.60%	1 0.30%	4 1.20%	2 0.60%	1 0.30%	2 0.60%	333 100.00%
	南部地區	265 82.55%	20 6.23%	19 5.92%	11 3.43%	0 0.00%	0 0.00%	1 0.31%	3 0.93%	2 0.62%	0 0.00%	321 100.00%
	東部地區	31 83.78%	1 2.70%	2 5.41%	3 8.11%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	37 100.00%

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「是否會打聽求職者過去工作表現」交叉分析

交叉分析結果發現，受訪企業是否會打聽求職者過去工作表現，會因行業別、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，「支援服務業」(53.13%)與「其他服務業」(55.56%)不會打聽求職者過去工作表現的比率，明顯高於「營建工程業」(24.44%)與「住宿及餐飲業」(19.15%)。若以員工數來看，規模愈小的公司，不會打聽求職者工作表現的比率愈高。若以公司所在地來看，「北部地區」(32.54%)針對有工作經驗求職者多會詢問的比率，明顯高於其他地區。詳見表 21。

表 21：受訪企業「是否打聽過去工作表現」交叉分析（單位：家）

基本資料 \ 選項		會，有工作經驗的求職者多會詢問	會，會視情況而定	不會	總計
總計		237 21.37%	501 45.18%	371 33.45%	1109 100.00%
行業別* (P=0.000)	農林漁牧業	10 38.46%	3 11.54%	13 50.00%	26 100.00%
	礦業及土石採取業	0 0.00%	0 0.00%	3 100.00%	3 100.00%
	製造業	89 17.38%	291 56.84%	132 25.78%	512 100.00%
	電力及燃氣供應業	1 33.33%	0 0.00%	2 66.67%	3 100.00%
	用水供應及污染整治業	3 42.86%	1 14.29%	3 42.86%	7 100.00%
	營建工程業	6 13.33%	28 62.22%	11 24.44%	45 100.00%
	批發及零售業	50 30.12%	41 24.70%	75 45.18%	166 100.00%
	運輸及倉儲業	4 23.53%	4 23.53%	9 52.94%	17 100.00%
	住宿及餐飲業	16 17.02%	60 63.83%	18 19.15%	94 100.00%
	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	6 33.33%	5 27.78%	7 38.89%	18 100.00%
	金融及保險業	2 33.33%	2 33.33%	2 33.33%	6 100.00%
	不動產業	1 16.67%	5 83.33%	0 0.00%	6 100.00%
	專業、科學及技術服務業	7 25.00%	9 32.14%	12 42.86%	28 100.00%
	支援服務業	4 12.50%	11 34.38%	17 53.13%	32 100.00%
	公共行政及國防；強制性社會安全	1 10.00%	4 40.00%	5 50.00%	10 100.00%
	教育業	15 44.12%	2 5.88%	17 50.00%	34 100.00%
	醫療保健及社會工作服務業	9 18.75%	25 52.08%	14 29.17%	48 100.00%

	藝術、娛樂及休閒服務業	1 11.11%	2 22.22%	6 66.67%	9 100.00%
	其他服務業	12 26.67%	8 17.78%	25 55.56%	45 100.00%
員工數* (P=0.000)	1-29 人	28 23.73%	30 25.42%	60 50.85%	118 100.00%
	30-99 人	34 17.89%	69 36.32%	87 45.79%	190 100.00%
	100-249 人	72 22.15%	140 43.08%	113 34.77%	325 100.00%
	250 人及以上	103 21.64%	262 55.04%	111 23.32%	476 100.00%
公司所在地* (P=0.000)	北部地區	136 32.54%	157 37.56%	125 29.90%	418 100.00%
	中部地區	40 12.01%	176 52.85%	117 35.14%	333 100.00%
	南部地區	54 16.82%	149 46.42%	118 36.76%	321 100.00%
	東部地區	7 18.92%	19 51.35%	11 29.73%	37 100.00%

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「明年第一季人才招聘計畫」交叉分析

交叉分析結果發現，受訪企業於明年第一季的人才招募計畫，會因行業別、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」(80.85%)於明年第一季有人才招聘計畫的比率，明顯高於「教育業」(44.12%)。若以員工數來看，規模愈大的公司，明年第一季有人才招聘計畫的比率愈高。若以公司所在地來看，「北部地區」(70.57%)於明年第一季有人才招聘計畫的比率，明顯高於「東部地區」(40.54%)。詳見表 22。

表 22：受訪企業「明年第一季人才招聘計畫」交叉分析（單位：家）

基本資料 \ 選項		有人才招聘 的計畫	沒有任何職 缺的需求	不確定	總計
總計		672 60.60%	164 14.78%	273 24.62%	1109 100.00%
行業別* (P=0.000)	農林漁牧業	11 42.31%	11 42.31%	4 15.38%	26 100.00%
	礦業及土石採取業	2 66.67%	1 33.33%	0 0.00%	3 100.00%
	製造業	310 60.55%	59 11.52%	143 27.93%	512 100.00%
	電力及燃氣供應業	1 33.33%	2 66.67%	0 0.00%	3 100.00%
	用水供應及污染整治業	5 71.43%	2 28.57%	0 0.00%	7 100.00%
	營建工程業	21 46.67%	8 17.78%	16 35.56%	45 100.00%
	批發及零售業	85 51.20%	18 10.84%	63 37.95%	166 100.00%
	運輸及倉儲業	14 82.35%	0 0.00%	3 17.65%	17 100.00%
	住宿及餐飲業	76 80.85%	10 10.64%	8 8.51%	94 100.00%
	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	11 61.11%	6 33.33%	1 5.56%	18 100.00%
	金融及保險業	5 83.33%	1 16.67%	0 0.00%	6 100.00%
	不動產業	4 66.67%	2 33.33%	0 0.00%	6 100.00%
	專業、科學及技術服務業	20 71.43%	4 14.29%	4 14.29%	28 100.00%
	支援服務業	22 68.75%	8 25.00%	2 6.25%	32 100.00%
	公共行政及國防；強制性社會安全	6 60.00%	3 30.00%	1 10.00%	10 100.00%
	教育業	15 44.12%	11 32.35%	8 23.53%	34 100.00%
	醫療保健及社會工作服務業	28 58.33%	2 4.17%	18 37.50%	48 100.00%
	藝術、娛樂及休閒服務業	6	2	1	9

		66.67%	22.22%	11.11%	100.00%
	其他服務業	30	14	1	45
		66.67%	31.11%	2.22%	100.00%
員工數* (P=0.000)	1-29 人	43	31	44	118
		36.44%	26.27%	37.29%	100.00%
	30-99 人	96	35	59	190
		50.53%	18.42%	31.05%	100.00%
	100-249 人	189	54	82	325
		58.15%	16.62%	25.23%	100.00%
	250 人及以上	344	44	88	476
		72.27%	9.24%	18.49%	100.00%
公司所在* 地 (P=0.000)	北部地區	295	66	57	418
		70.57%	15.79%	13.64%	100.00%
	中部地區	200	46	87	333
		60.06%	13.81%	26.13%	100.00%
	南部地區	162	45	114	321
		50.47%	14.02%	35.51%	100.00%
	東部地區	15	7	15	37
		40.54%	18.92%	40.54%	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「明年第一季預計招募人數」交叉分析

交叉分析結果發現，受訪企業於明年第一季的預計招募人數，會因行業別、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，「其他服務業」(73.33%)於預計招募人數在 1-10 人的比率，明顯高於「住宿及餐飲業」(35.53%)。若以員工數來看，規模愈大的公司，於預計招募人數在 1-10 人的比率愈低。若以公司所在地來看，「北部地區」(34.58%)於預計招募人數在 1-10 人的比率，明顯低於「東部地區」(73.33%)。詳見表 23。

表 23：受訪企業「明年第一季預計招募人數」交叉分析（單位：家）

選項 基本資料		1-10 人	11-30 人	31-50 人	51-100 人	101-300 人	301-500 人	501 人以上	尚未確定	總計
總計		318 47.32%	173 25.74%	47 6.99%	28 4.17%	13 1.94%	1 0.15%	1 0.15%	91 13.54%	672 100.00%
行業別* (P=0.000)	農林漁牧業	10 90.91%	1 9.09%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	11 100.00%
	礦業及土石採取業	1 50.00%	0 0.00%	1 50.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 100.00%
	製造業	144 46.45%	89 28.71%	26 8.39%	10 3.23%	3 0.97%	1 0.32%	0 0.00%	37 11.94%	310 100.00%
	電力及燃氣供應業	1 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 100.00%
	用水供應及污染整治業	1 20.00%	2 40.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 40.00%	5 100.00%
	營建工程業	16 76.19%	4 19.05%	1 4.76%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	21 100.00%
	批發及零售業	50 58.82%	15 17.65%	2 2.35%	6 7.06%	3 3.53%	0 0.00%	1 1.18%	8 9.41%	85 100.00%
	運輸及倉儲業	4 28.57%	3 21.43%	2 14.29%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	5 35.71%	14 100.00%
	住宿及餐飲業	27 35.53%	27 35.53%	7 9.21%	4 5.26%	2 2.63%	0 0.00%	0 0.00%	9 11.84%	76 100.00%
	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	5 45.45%	1 9.09%	1 9.09%	2 18.18%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 18.18%	11 100.00%
	金融及保險業	1 20.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	3 60.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 20.00%	5 100.00%
	不動產業	2 50.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 50.00%	4 100.00%

	專業、科學及技術服務業	9 45.00%	9 45.00%	0 0.00%	1 5.00%	1 5.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	20 100.00%
	支援服務業	2 9.09%	9 40.91%	3 13.64%	2 9.09%	1 4.55%	0 0.00%	0 0.00%	5 22.73%	22 100.00%
	公共行政及國防；強制性社會安全	1 16.67%	3 50.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 33.33%	6 100.00%
	教育業	10 66.67%	2 13.33%	1 6.67%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 13.33%	15 100.00%
	醫療保健及社會工作服務業	10 35.71%	4 14.29%	1 3.57%	2 7.14%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	11 39.29%	28 100.00%
	藝術、娛樂及休閒服務業	2 33.33%	0 0.00%	0 0.00%	1 16.67%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	3 50.00%	6 100.00%
	其他服務業	22 73.33%	4 13.33%	2 6.67%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 6.67%	30 100.00%
員工數* (P=0.000)	1-29 人	41 95.35%	1 2.33%	1 2.33%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	43 100.00%
	30-99 人	80 83.33%	7 7.29%	0 0.00%	0 0.00%	1 1.04%	0 0.00%	0 0.00%	8 8.33%	96 100.00%
	100-249 人	121 64.02%	46 24.34%	2 1.06%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	20 10.58%	189 100.00%
	250 人及以上	76 22.09%	119 34.59%	44 12.79%	28 8.14%	12 3.49%	1 0.29%	1 0.29%	63 18.31%	344 100.00%
公司所在* 地 (P=0.000)	北部地區	102 34.58%	86 29.15%	25 8.47%	20 6.78%	10 3.39%	1 0.34%	1 0.34%	50 16.95%	295 100.00%
	中部地區	108 54.00%	44 22.00%	13 6.50%	6 3.00%	2 1.00%	0 0.00%	0 0.00%	27 13.50%	200 100.00%
	南部地區	97 59.88%	40 24.69%	9 5.56%	2 1.23%	1 0.62%	0 0.00%	0 0.00%	13 8.02%	162 100.00%
	東部地區	11 73.33%	3 20.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 6.67%	15 100.00%

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、受訪企業「釋出招募訊息時間點」交叉分析

交叉分析結果發現，受訪企業釋出招募訊息的時間點，會因受訪企業行業別的不同而有顯著差異。以行業別來看，除「金融及保險業」(20.00%)與「不動產業」(50.00%)外，其餘行業於1月以前釋出招募訊息的比率，皆超過5成。詳見表24。

表 24：受訪企業「釋出招募訊息時間點」交叉分析（單位：家）

選項 基本資料		1 月以前	1 月	2 月	3 月或 3 月以後	總計
總計		526 78.27%	51 7.59%	46 6.85%	49 7.29%	672 100.00%
行業別* (P=0.000)	農林漁牧業	9 81.82%	0 0.00%	0 0.00%	2 18.18%	11 100.00%
	礦業及土石採取業	2 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 100.00%
	製造業	231 74.52%	28 9.03%	27 8.71%	24 7.74%	310 100.00%
	電力及燃氣供應業	1 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 100.00%
	用水供應及污染整治業	3 60.00%	2 40.00%	0 0.00%	0 0.00%	5 100.00%
	營建工程業	16 76.19%	0 0.00%	0 0.00%	5 23.81%	21 100.00%
	批發及零售業	67 78.82%	11 12.94%	3 3.53%	4 4.71%	85 100.00%
	運輸及倉儲業	13 92.86%	0 0.00%	1 7.14%	0 0.00%	14 100.00%
	住宿及餐飲業	65 85.53%	7 9.21%	4 5.26%	0 0.00%	76 100.00%
	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	9 81.82%	0 0.00%	1 9.09%	1 9.09%	11 100.00%
	金融及保險業	1 20.00%	0 0.00%	2 40.00%	2 40.00%	5 100.00%
	不動產業	2 50.00%	0 0.00%	2 50.00%	0 0.00%	4 100.00%
	專業、科學及技術服務業	19 95.00%	0 0.00%	1 5.00%	0 0.00%	20 100.00%
	支援服務業	21 95.45%	0 0.00%	1 4.55%	0 0.00%	22 100.00%
	公共行政及國防；強制性社會安全	6 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	6 100.00%
	教育業	9 60.00%	1 6.67%	3 20.00%	2 13.33%	15 100.00%
	醫療保健及社會工作服務業	20 71.43%	1 3.57%	0 0.00%	7 25.00%	28 100.00%
	藝術、娛樂及休閒服務業	6 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	6 100.00%
	其他服務業	26 86.67%	1 3.33%	1 3.33%	2 6.67%	30 100.00%
	員工數	1-29 人	31	4	1	7

(P=0.381)		72.09%	9.30%	2.33%	16.28%	100.00%
	30-99 人	78 81.25%	8 8.33%	4 4.17%	6 6.25%	96 100.00%
	100-249 人	150 79.37%	13 6.88%	12 6.35%	14 7.41%	189 100.00%
	250 人及以上	267 77.62%	26 7.56%	29 8.43%	22 6.40%	344 100.00%
公司 所在地 (P=0.475)	北部地區	233 78.98%	22 7.46%	22 7.46%	18 6.10%	295 100.00%
	中部地區	154 77.00%	12 6.00%	17 8.50%	17 8.50%	200 100.00%
	南部地區	129 79.63%	15 9.26%	5 3.09%	13 8.02%	162 100.00%
	東部地區	10 66.67%	2 13.33%	2 13.33%	1 6.67%	15 100.00%

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。

陸、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 1,109 筆，總樣本中之受訪企業行業別以「製造業」的受訪者比率最多，占 46.17%，其次為「批發及零售業」占 14.97%，「住宿及餐飲業」則占 8.48%。受訪人員所屬部門以「人資單位」最多，占 87.56%，其次為「用人單位」占 12.44%。受訪企業地區別以「北部地區」最多，占 37.69%，其次為「中部地區」占 30.03%，「南部地區」占 28.94%，「東部地區」則占 3.34%。在員工人數方面，受訪企業員工數以「250 人及以上」最多，占 42.92%，其次為「100-249 人」占 29.31%，再次之為「30-99 人」，占 17.13%。

(二) 調查結果統計

調查結果顯示，受訪企業徵才的管道，以「政府或民間人力銀行網站」比率最高，占 92.06%，其次為「各地就業服務中心」，占 66.73%，再次之為「內部人才推薦」，占 46.53%。受訪企業認為能提升錄取機率的資料，以「相關證照/檢定成績」最多，占 59.42%，其次為「彙整過去曾參與的專案或特殊貢獻」，占 37.42%，再次之為「過去作品集」，占 28.94%。值得注意的是，僅有 9.83% 企業認為求職者提供一般履歷即可，不須再提供額外資料。而受訪企業決定求職者錄用與否時，最重要的條件為「符合工作需求的經驗」，占 85.21%，其次為「專業知識與技術」(63.84%)，再次之為「曾任職於同業」(43.91%)。

除了專業能力以外，高達 75.38% 受訪企業重視的求職者個人特質為「工作穩定性是否足夠」，其次為「抗壓性是否足夠」，占比 70.87%，再次之為「個性是否好相處」，占比 36.52%。而面試時，若求職者「面試無故爽約/遲到」(75.29%) 會最讓企業不想錄

用，其次為「大肆批評前公司」占 46.71%，再次之為「毫無準備，一問三不知」占 45.63%。

調查結果顯示，在相關條件符合職缺需求的前題下，受訪企業認為合理的期望待遇以「依據公司規定」占比最高，為 82.51%，其次為「原公司薪水+5%」(5.59%)，再次之為「原公司薪水」(5.14%)。

針對求職者有加分作用的舉動，高達 63.21%受訪企業認為是「主動打電話詢問面試結果」，其次為「主動寄發感謝函給面試官」(34.90%)。值得注意的是，有 12.98%企業認為任何舉動都不會有加分作用，仍是以面試表現為主。

當受訪企業面試新人時，21.37%受訪企業「會向求職者曾任職過的公司打聽工作表現」，45.18%受訪企業「會針對主管職或核心職缺打聽過去工作表現」，33.45%受訪企業表示「不會打聽」。若追問會打聽求職者過去工作表現的企業，會特別重視或徵詢的問題以「確認求職者的工作表現」占比最高，為 74.53%，其次為「確認求職者的職務/工作內容」(55.15%)，再次之為「求職者的性格特點」(48.10%)。

針對受訪企業於明年第一季的人才招募計畫，高達 60.60%企業「有人才招募的計畫」，24.62%為「不確定」，僅有 14.78%企業表示明年第一季「沒有任何職缺的需求」。若追問於明年第一季有人才招募計畫的企業，預計招募人數以「1-10 人」占比最高，為 47.32%，其次為「11-30 人」(25.74%)，再次之為「尚未確定」(13.54%)。而預計招募的職務類別以「品管/製造/環衛」的比率最高，為 26.79%，其次為「技術/維修/操作」(26.04%)，再次之為「工程/研發/生技」(19.35%)。在釋出招募訊息的時間點方面，高達 78.27%企業會在「1 月以前」釋出招募訊息，7.59%是「1 月」釋出訊息，7.29%是「3 月或 3 月以後」釋出訊息。

若是缺人孔急，高達 79.08%企業會「增加職缺招募訊息曝光的管道」來加快找人速度，

其次為「讓內部員工推薦親友」占 68.80%，再次之為「增加求才誘因(如調高薪資...等)」占 20.74%。針對受訪企業吸引人才或留才的優勢，以回答「具有競爭力的薪資/獎金」最多，占 45.81%，其次為「免費健康檢查」，占 43.46%，再次之為「員工教育訓練補助」，占比為 32.19%。

二、交叉分析統計結果：

交叉分析結果發現，受訪企業對於求職者合理期望待遇的建議，不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。

受訪企業是否會打聽求職者過去工作表現，會因行業別、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，「支援服務業」(53.13%)與「其他服務業」(55.56%)不會打聽求職者過去工作表現的比率，明顯高於「營建工程業」(24.44%)與「住宿及餐飲業」(19.15%)。若以員工數來看，規模愈小的公司，不會打聽求職者工作表現的比率愈高。若以公司所在地來看，「北部地區」(32.54%)針對有工作經驗求職者多會詢問的比率，明顯高於其他地區。

受訪企業於明年第一季的人才招募計畫，會因行業別、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」(80.85%)於明年第一季有人才招募計畫的比率，明顯高於「教育業」(44.12%)。若以員工數來看，規模愈大的公司，明年第一季有人才招募計畫的比率愈高。若以公司所在地來看，「北部地區」(70.57%)於明年第一季有人才招募計畫的比率，明顯高於「東部地區」(40.54%)。

受訪企業於明年第一季的預計招募人數，會因行業別、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，「其他服務業」(73.33%)於預計招募人數在 1-10 人的比率，明顯高於「住宿及餐飲業」(35.53%)。若以員工數來看，規模愈大的公司，於

預計招募人數在 1-10 人的比率愈低。若以公司所在地來看，「北部地區」(34.58%)於預計招募人數在 1-10 人的比率，明顯低於「東部地區」(73.33%)。

受訪企業釋出招募訊息的時間點，會因受訪企業行業別的不同而有顯著差異。以行業別來看，除「金融及保險業」(20.00%)與「不動產業」(50.00%)外，其餘行業於 1 月以前釋出招募訊息的比率，皆超過 5 成。

三、總結與建議：

(一) 機會是留給有準備的人，將近 6 成企業認為提供相關證照/檢定成績能提升錄取機率

企業決定求職者錄用與否時，「經驗」與「專業知識」是兩大關鍵。超過 8 成 5(85.21%) 企業認為「符合工作需求的經驗」是錄取的重要因素，其次為「專業知識與技術」(63.84%)。而求職者該如何展現專業性呢？光憑一份制式履歷是不夠的，求職者必須要做充分的準備，將近 6 成(59.42%)企業建議求職者能提供「相關證照/檢定成績」以提升錄取機率，其次為「彙整過去曾參與的專案或特殊貢獻」(37.42%)，再次之為提供「過去作品集」(28.94%)。

面試本來就是一場競爭，求職者需要多花一份心思、多做一點準備，才能吸引面試官的目光，在眾多競爭者中脫穎而出。求職者能透過提供相關證照/檢定成績、彙整過去曾參與的專案或特殊貢獻、整理過去作品集、彙整曾上過的訓練課程..等來展現本身的專業性與經驗。機會是留給有準備的人，面試主管對於有做充足準備的求職者，多會認為求職者做事積極，錄取機率自然大為提高。

(二) 企業需要什麼樣的人才？穩定性高與抗壓性強！

除了專業能力以外，企業還會重視求職者的哪些個人特質？調查結果顯示，超過 7 成 5(75.38%)企業重視的求職者個人特質為「工作穩定性是否足夠」，其次為「抗壓性是否足夠」(70.87%)，再次之為「個性是否好相處」(36.52%)。

求職者如果工作換得太快、換得太多，多會被面試主管貼上「穩定性不足」或「抗壓性太差」的標籤。事實上，每一個工作都有必須要忍受的部分，工作職場也一定會遇到瓶頸，求職者要能從工作裡面找到值得開心、值得學習的部分，想辦法克服困難與挫折，才能累積工作實力。遇到困難時，關鍵在於用怎樣的角度的去看它，若用正面的角度的去看事情，則所有事情都是好事情，每個改變都是好的改變，每個困難都變成是幫助自

己成長的動力，所有的危機都會變成轉機，職場抗壓性自然提高。

(三) 離職務必好聚好散？ 6 成 7 企業會向求職者前公司打聽過去工作表現

調查結果發現，當企業面試新人時，約 6 成 7 企業(66.55%=會打聽 21.37%+會針對主管職或核心職缺打聽 45.18%)會向求職者前公司打聽過去工作表現，僅有 3 成 3(33.45%)企業表示「不會打聽」。而打聽求職者過去的工作表現時，企業會特別重視或徵詢哪些問題？將近 7 成 5(74.53%)企業認為是「確認求職者的工作表現」，其次為「確認求職者的職務/工作內容」(55.15%)，再次之為「求職者的性格特點」(48.10%)。

進一步分析發現，規模愈大的公司打聽求職者過去工作表現的比率愈高。特別是「員工人數在 250 以上的公司」，將近 7 成 7(76.68%=會打聽 21.64%+會針對主管職或核心職缺打聽 55.04%)大公司會打聽求職者過去工作表現，想進大公司的求職者，務必要與前東家保持友好關係。當決定要離職時，要盡早將手邊的工作做好整理與交接，最好能列出交接清單與工作內容，並遵循主管與公司對工作交接的指示與期望，務必把握好聚好散的原則。

(四) 超過 6 成企業明確表示於明年第一季有人才招募計畫

新的一年即將來臨，企業於明年第一季是否有徵才計畫？根據調查結果，高達 60.60%企業「有人才招募的計畫」，24.62%為「不確定」，僅有 14.78%企業表示明年第一季「沒有任何職缺的需求」。而企業目前最需要哪些職務的人才？預計招募的職務類別以「品管/製造/環衛」的比率最高，為 26.79%，其次為「技術/維修/操作」(26.04%)，再次之為「工程/研發/生技」(19.35%)。而企業預計會於何時釋出招募訊息？高達 78.27%企業會在「1 月以前」釋出招募訊息，7.59%是「1 月」釋出訊息，7.29%是「3 月或 3 月以後」釋出訊息。

年後是轉職的旺季，若求職者年後才開始找工作，由於競爭者眾多，錄取機率自然大幅下降。根據調查發現，將近 8 成(78.27%)企業在「1 月以前」就會釋出招募訊息，

想年後轉職的求職者，不妨提早投遞履歷與面試，將能有效提供轉職成功的機會。

附件：問卷題目

2017 企業徵才喜好大調查

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、桃園市、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，貴公司徵才的管道有哪些？(可複選，至多選三項)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> (01)政府或民間人力銀行網站 | <input type="checkbox"/> (02)各地就業服務中心 |
| <input type="checkbox"/> (03)人力仲介公司 | <input type="checkbox"/> (04)報章雜誌的徵才廣告 |
| <input type="checkbox"/> (05)獵人頭公司 | <input type="checkbox"/> (06)公司自行舉辦的人才招募會 |
| <input type="checkbox"/> (07) FB、Linkedin 等社群 | <input type="checkbox"/> (08)就業博覽會/校園徵才 |
| <input type="checkbox"/> (09)內部人才推薦 | <input type="checkbox"/> (10)其他，請說明：_____ |

2. 除了制式履歷以外，您會建議求職者再提供哪些資料以提升錄取機率？(可複選，至多選三項)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> (01)影音履歷 | <input type="checkbox"/> (02)針對面試公司的產品或業務，做份報告 |
| <input type="checkbox"/> (03)彙整過去曾參與的專案或特殊貢獻 | <input type="checkbox"/> (04)過去作品集 |
| <input type="checkbox"/> (05)相關證照/檢定成績 | <input type="checkbox"/> (06)彙整曾上過與工作相關的訓練課程 |
| <input type="checkbox"/> (07)其他，請說明：_____ | |

3. 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)

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

4. 除了專業能力以外，您還會重視求職者的哪些個人特質？(可複選，至多選三項)

- | | |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (01)個性是否好相處 | <input type="checkbox"/> (02)抗壓性是否足夠 |
| <input type="checkbox"/> (03)工作穩定性是否足夠 | <input type="checkbox"/> (04)情緒是否穩定 |
| <input type="checkbox"/> (05)談吐是否清楚 | <input type="checkbox"/> (06)是否樂於學習 |
| <input type="checkbox"/> (07)其他，請說明：_____ | |

5. 請問您在面試時，出現哪些行為的求職者會讓您不考慮錄用？(可複選，至多選三項)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> (01)父母(親友)陪同面試 | <input type="checkbox"/> (02)面試無故爽約/遲到 |
| <input type="checkbox"/> (03)大肆批評前公司 | <input type="checkbox"/> (04)面試惜字如金，過於沉默 |
| <input type="checkbox"/> (05)毫無準備，一問三不知 | <input type="checkbox"/> (06)面試過程電話大響/接電話 |
| <input type="checkbox"/> (07)過於關心薪資福利，不關心工作內容 | <input type="checkbox"/> (08)其他，請說明：_____ |

6. 針對有工作經驗的求職者，在相關條件符合職缺需求的前題下，您覺得合理的期望待遇是？(單選)

- | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> (01)依據公司規定 | <input type="radio"/> (02)原公司薪水 |
| <input type="radio"/> (03)原公司薪水+5% | <input type="radio"/> (04)原公司薪水+10% |

○(05)原公司薪水+20%

○(06)原公司薪水+30%(或以上)

○(07) 其他，請說明：_____

7. 請問，面試結束後，求職者的哪些舉動會有加分作用?(可複選，至多選三項)

☐ (01)主動提供 FB、IG，讓公司能進一步了解求職者

☐ (02)主動寄發感謝函給面試官

☐ (03)主動打電話詢問面試結果

☐ (04)其他，請說明：_____

8. 請問，貴公司面試新人時，您是否會向求職者曾任職過的公司打聽其工作表現?(單選)

○(01)會，有工作經驗的求職者多會詢問

○(02)會，會視情況而定(例如主管職或核心職缺才會詢問....)

○(03)不會(跳問 Q10)

9. (Q8 回答 01 或 02 者回答，Q8 回答 03 者跳問 Q10)請問，貴公司在打聽求職者過去的工作表現時，會特別重視或徵詢哪些問題?(可複選，至多選三項)

☐ (01)確認求職者的職務、工作內容

☐ (02)確認求職者的工作表現

☐ (03)求職者的性格特點(如工作風格、誠實守信等)

☐ (04)詢問求職者的優缺點

☐ (05)詢問求職者與同事、主管的相處情形

☐ (06)其他，請說明：_____

10. 請問貴公司於明年第一季是否有人才招募的計畫?

○(01)有人才招募的計畫

○(02)沒有任何職缺的需求(跳問 Q14)

○(03)不確定(跳問 Q14)

11. 承上題，請問貴公司預計招募的人數為多少?

○(01) 1~10 人

○(02) 11~30 人

○(03) 31~50 人

○(04) 51~100 人

○(05) 101~300 人

○(06) 301~500 人

○(07) 501 人以上

○(08)尚未確定

12. 請問，貴公司預計招募什麼職務類別的人才?(可複選)

☐ (01)經營/行政/總務

☐ (02)業務/貿易/銷售

☐ (03)人資/法務/智財

☐ (04)財務/金融/保險

☐ (05)廣告/公關/設計

☐ (06)客服/門市

☐ (07)工程/研發/生技

☐ (08)資訊/軟體/系統

☐ (09)品管/製造/環衛

☐ (10)技術/維修/操作

☐ (11)營建/製圖/施作

☐ (12)新聞/出版/印刷

☐ (13)傳播/娛樂/藝術

☐ (14)教育/學術/研究

☐ (15)物流/運輸/資材

- ☐ (16) 旅遊/餐飲/休閒 ☐ (17) 醫療/美容/保健 ☐ (18) 保全/消防/警衛
☐ (19) 清潔/家事/保姆 ☐ (20) 農林漁牧相關 ☐ (21) 行銷/企劃/專案
☐ (22) 其他，請說明：_____

13. 請問，貴公司預計會在何時釋出招募訊息？

- (01)1 月以前 ○(02)1 月
○(03)2 月 ○(04)3 月或 3 月以後

14. 如果缺人孔急，貴公司會採取哪些措施來加快找人的速度？（可複選，至多選三項）

- ☐ (01) 增加職缺招募訊息曝光的管道
- ☐ (02) 請內部員工推薦親友
- ☐ (03) 增加求才誘因(如調高薪資..等)
- ☐ (04) 降低求才條件(如降低學歷..等)
- ☐ (05) 其他，請說明：

15. 請問，您認為貴公司有哪些吸引人才或留才的優勢？(可複選，至多選三項)

- ☐ (01) 具有競爭力的薪資/獎金
- ☐ (02) 優於勞基法的休假
- ☐ (03) 國內外員工旅遊
- ☐ (04) 員工教育訓練補助
- ☐ (05) 補助午餐/免費下午茶或點心
- ☐ (06) 免費健康檢查
- ☐ (07) 其他，請說明：