

勞動部勞動力發展署

103 及 104 年度台灣就業通客服中心委外營運案

104 年 4 季企業用人與就業市場趨勢專題調查

【2015 企業人才進用與展望大調查】

調查結果分析報告

中 華 民 國 一 百 零 四 年 十 二 月

104 年第 4 季企業用人與就業市場趨勢專題調查
【2015 企業人才進用與展望大調查】調查結果分析報告

壹、前 言

一、研究動機：

國發會最近一次公布的國內景氣對策燈號，又從象徵穩定的綠燈，再度被打回藍燈，整個景氣復甦力道，是不是又趨緩，甚至消失了呢？對此企業與上班族都很憂心。有鑑於此，「台灣就業通」網站將針對國內 2 千大企業進行【2015 企業人才進用與展望大調查】，分析企業對於人才進用的現況，並了解企業對於未來展望為何，以提供職場上班族的參考。

貳、調查說明

一、調查主題：2015 企業人才進用與展望大調查

二、調查期間：104 年 11 月 1 日～12 月 2 日。

三、調查方式：採電話問卷方式進行。

四、調查對象：天下雜誌 2000 大企業，預計有效樣本數至少達 1,067 份以上，本調查有效樣本數為 1,068 份。

參、調查結果

一、調查結果統計

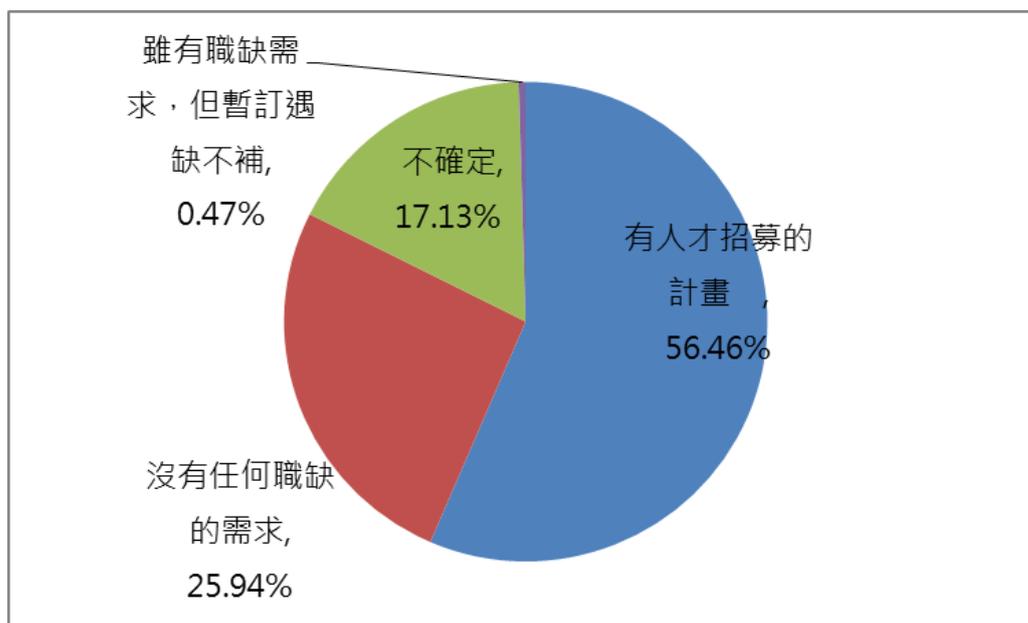
【第 1 題】請請問貴公司於明年第一季是否有人才招募的計畫？（若回答為(02) (03) (04)」，請跳至第 3 題續答）

由調查結果顯示，超過 56.46%的受訪公司，為有人才招募計畫，而有 17.13%的廠商聘還不確定，但仍有 25.94%的受訪公司沒有任何的職缺需求，極少數約 0.47%的廠商表示雖有職缺需求，但暫訂遇缺不補。詳如表 1 及圖 1。

表 1：人才招募的計畫分析表（調查期間：104.11.01~104.12.02）

選項	家次	百分比(%)
有人才招募的計畫	603	56.46
沒有任何職缺的需求	277	25.94
不確定	183	17.13
雖有職缺需求，但暫訂遇缺不補	5	0.47
總計	1,068	100.00

圖 1：人才招募的計畫分析圖（調查期間：104.11.01~104.12.02）



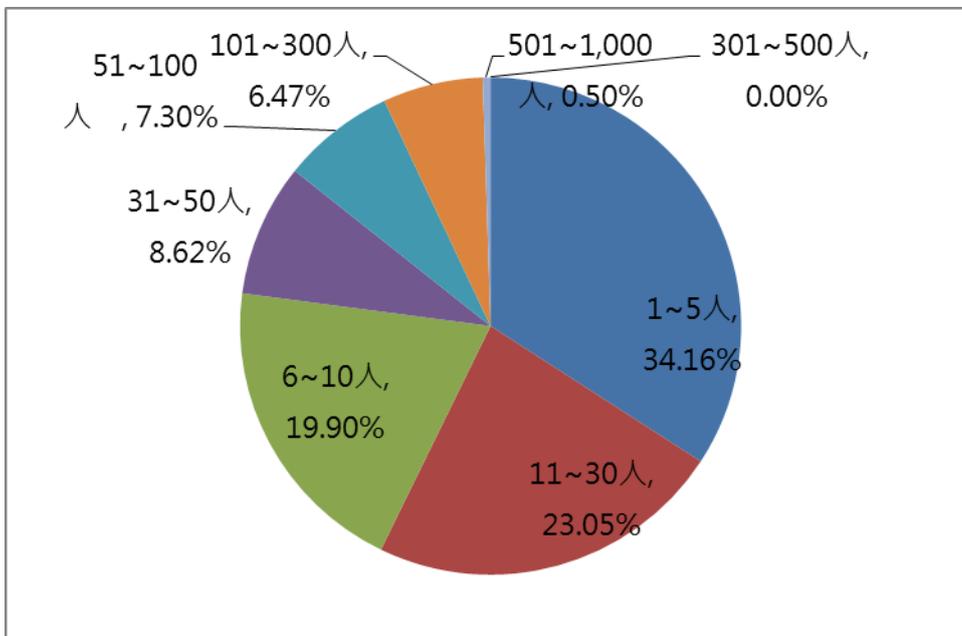
【第 2 題】請問承上題，請問貴公司預計招募的人數為多少？(單選)

由調查結果顯示，受訪企業預計招募的人數為「1~5 人」占 34.16%。整體而言有 85.73%的廠商以徵才 50 人以下居多。詳如表 2 及圖 2。

表 2：預計招募的人數分析表 (調查期間：104.11.01~104.12.02)

選項	家次	百分比(%)
1~5 人	206	34.16
11~30 人	139	23.05
6~10 人	120	19.90
31~50 人	52	8.62
51~100 人	44	7.30
101~300 人	39	6.47
501~1,000 人	3	0.50
301~500 人	0	0.00
總計	603	100.00

圖 2：預計招募的人數分析圖 (調查期間：104.11.01~104.12.02)



【第3題】請問貴公司人才招募的主要管道為何？（可複選，至多選三項）

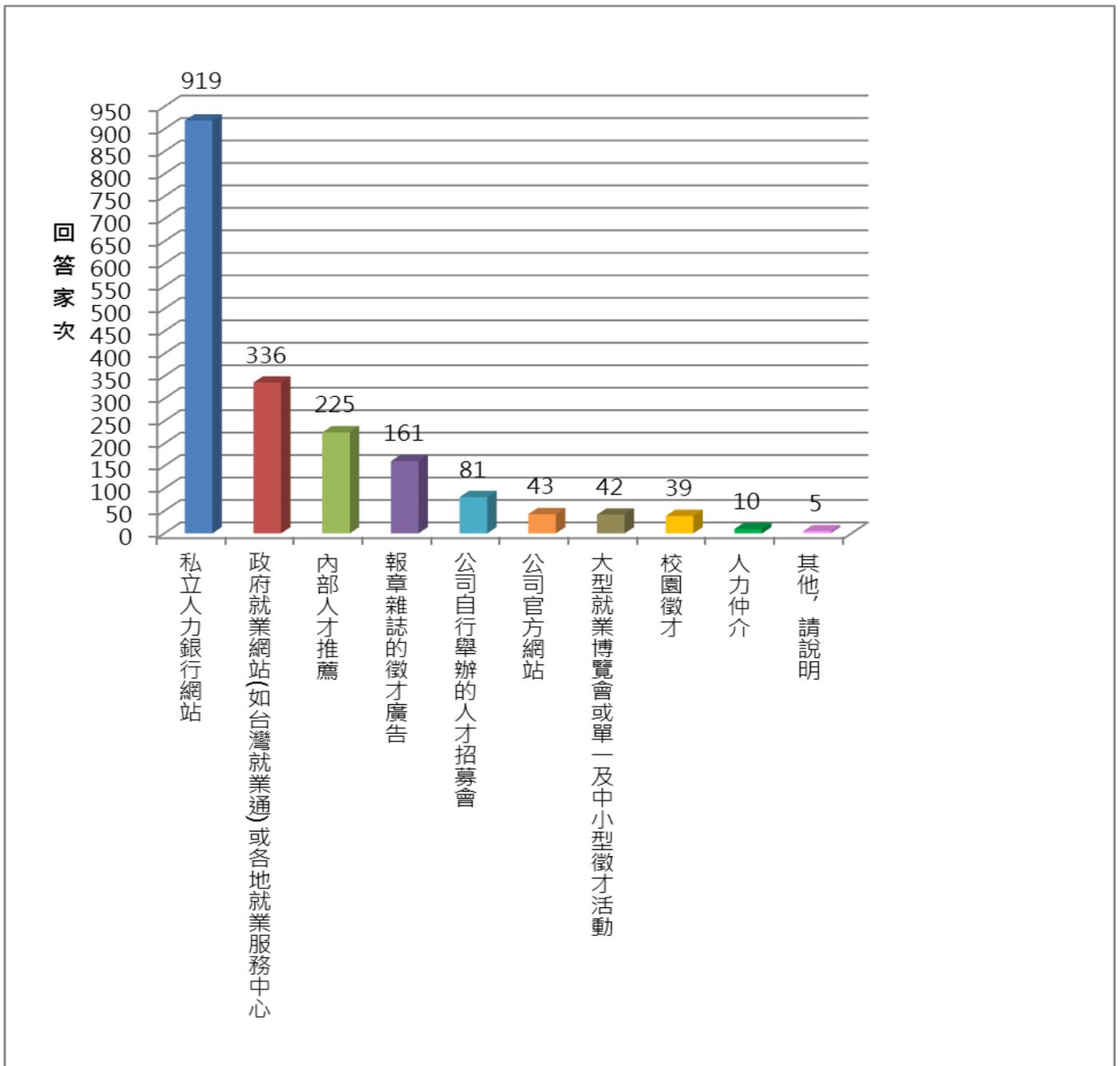
由調查結果顯示，受訪企業對過去的經驗，以「私立人力銀行網站」為人才招募的主要管道佔86.05%，其次為「政府就業網站(如台灣就業通)或各地就業服務中心」為31.46%，再次「內部人才推薦」也有21.07%。詳如表6及圖6。

表3:人才招募的主要管道分析表 (調查期間:104.11.01~104.12.02)

選項	家次	百分比(%)
私立人力銀行網站	919	86.05
政府就業網站(如台灣就業通)或各地就業服務中心	336	31.46
內部人才推薦	225	21.07
報章雜誌的徵才廣告	161	15.07
公司自行舉辦的人才招募會	81	7.58
公司官方網站	43	4.03
大型就業博覽會或單一及中小型徵才活動	42	3.93
校園徵才	39	3.65
人力仲介	10	0.94
其他，請說明	5	0.47
總計	1,068	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 3：人才招募的主要管道分析圖（調查期間：104.11.01~104.12.02）



【第 4 題】請問貴公司在徵才時，未能進用需用人員原因為何？（可複選，至多選三項）

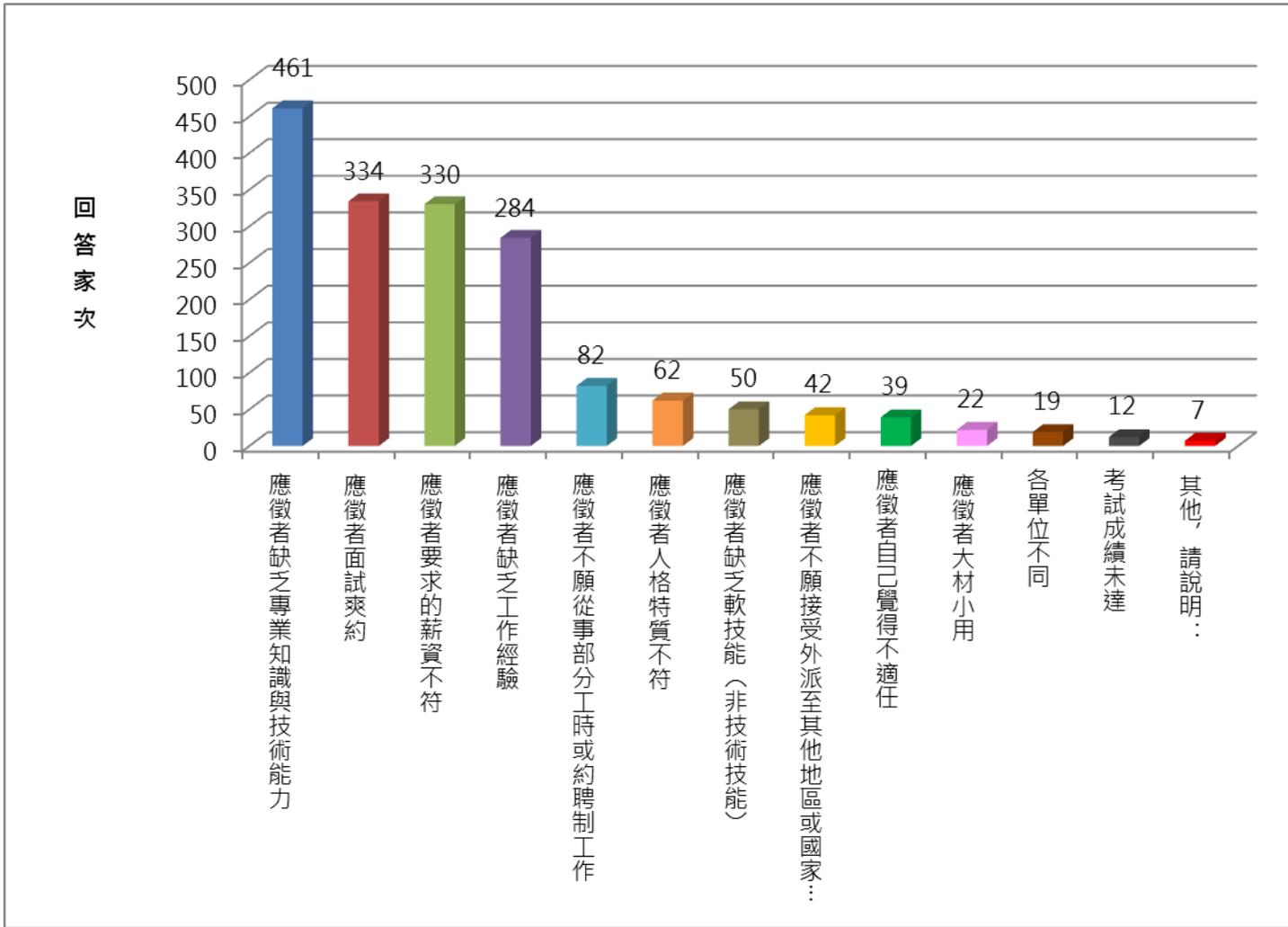
由調查結果顯示，公司認為求職者未能順利錄取的原因，回答「應徵者缺乏專業知識與技術能力」的比率高達 43.16%，回答「應徵者面試爽約」的比率 31.27%，「應徵者要求的薪資不符」也有 30.90%。詳如表 4 及圖 4。

表 4：未能進用需用人員原因分析表（調查期間：104.11.01~104.12.02）

選項	家次	百分比(%)
應徵者缺乏專業知識與技術能力	461	43.16%
應徵者面試爽約	334	31.27%
應徵者要求的薪資不符	330	30.90%
應徵者缺乏工作經驗	284	26.59%
應徵者不願從事部分工時或約聘制工作	82	7.68%
應徵者人格特質不符	62	5.81%
應徵者缺乏軟技能（非技術技能）	50	4.68%
應徵者不願接受外派至其他地區或國家工作	42	3.93%
應徵者自己覺得不適任	39	3.65%
應徵者大材小用	22	2.06%
各單位不同	19	1.78%
考試成績未達	12	1.12%
其他，請說明：	7	0.66%
總計	1,068	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 4：未能進用需用人員原因分析圖（調查期間：104.11.01~104.12.02）



【第 5 題】請問您覺得貴公司職缺的應徵者，普遍來說最滿意哪種軟技能（非技術技能）？（可複選，至多選三項）

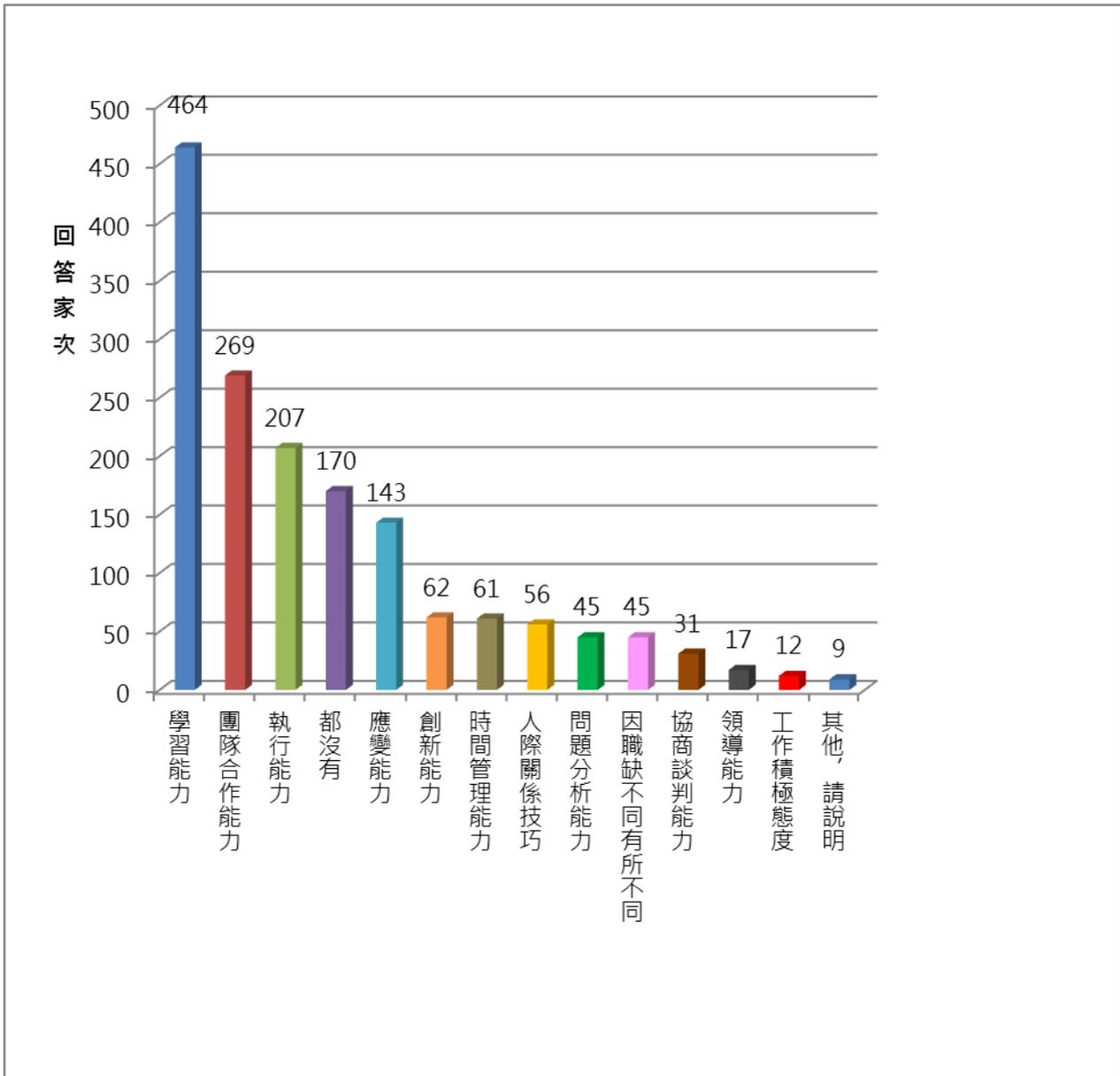
由調查結果顯示，公司認為最滿意的軟技能「學習能力」為 43.45%，回答「團隊合作能力」的比率 25.19%，「執行能力」也有 19.38%，但仍然有 15.92%的比例，認為求職者都沒有特別的軟技能。詳如表 5 及圖 5。

表 5：最滿意軟技能分析表（調查期間：104.11.01~104.12.02）

選項	家次	百分比(%)
學習能力	464	43.45%
團隊合作能力	269	25.19%
執行能力	207	19.38%
都沒有	170	15.92%
應變能力	143	13.39%
創新能力	62	5.81%
時間管理能力	61	5.71%
人際關係技巧	56	5.24%
問題分析能力	45	4.21%
因職缺不同有所不同	45	4.21%
協商談判能力	31	2.90%
領導能力	17	1.59%
工作積極態度	12	1.12%
其他，請說明	9	0.84%
總計	1,068	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 5：最滿意軟技能分析圖（調查期間：104.11.01~104.12.02）



【第 6 題】請問您覺得貴公司職缺的應徵者，普遍來說最缺乏哪種軟技能（非技術技能）？(可複選，至多選三項)

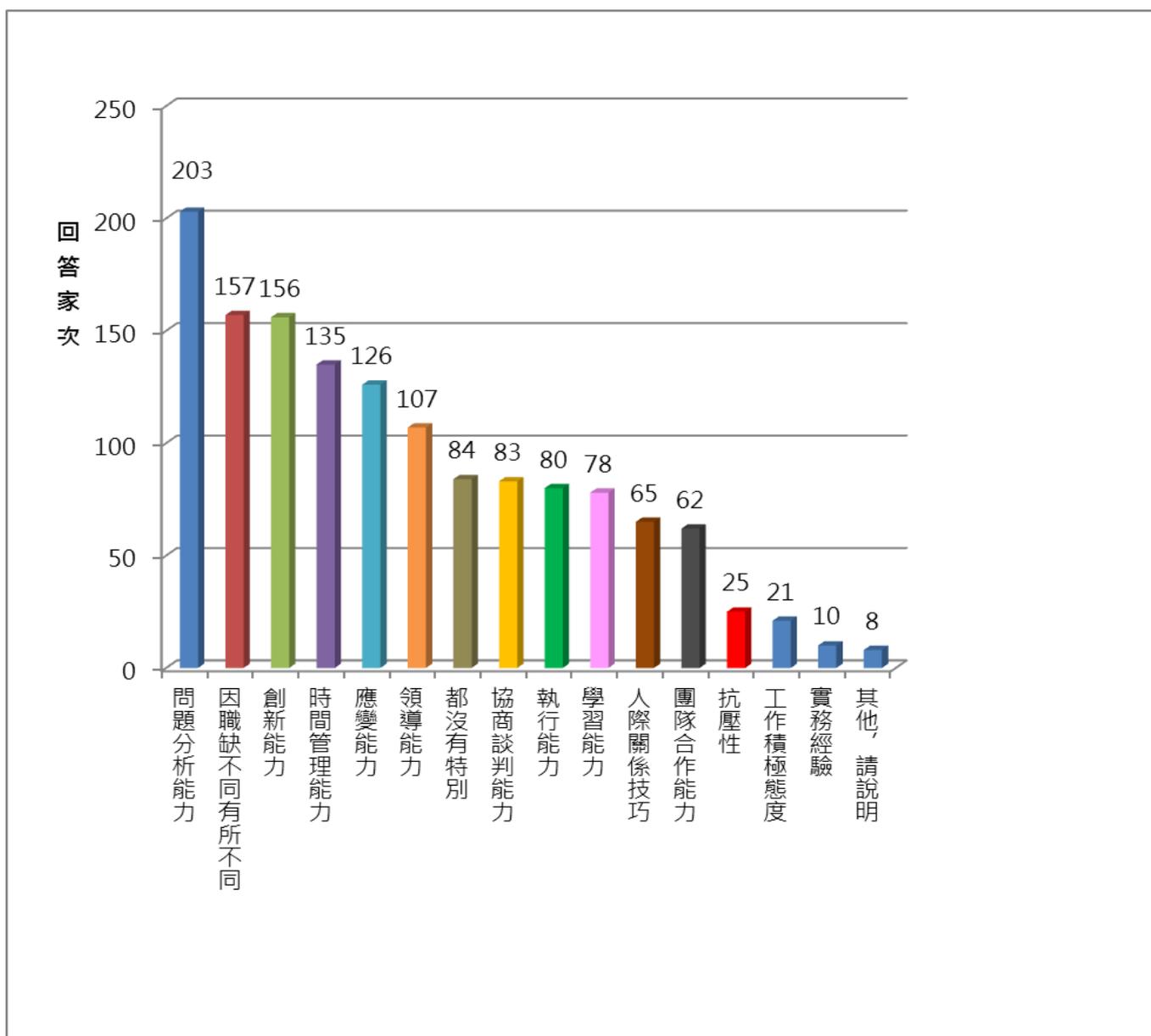
由調查結果顯示，公司認為最缺乏的軟技能「問題分析能力」為 19.01%，回答「因職缺不同有所不同」的比率 14.70%，「創新能力」也有 14.61%。詳如表 6 及圖 6。

表 6：最缺乏軟技能分析表（調查期間：104.11.01~104.12.02）

選項	家次	百分比(%)
問題分析能力	203	19.01%
因職缺不同有所不同	157	14.70%
創新能力	156	14.61%
時間管理能力	135	12.64%
應變能力	126	11.80%
領導能力	107	10.02%
都沒有特別	84	7.87%
協商談判能力	83	7.77%
執行能力	80	7.49%
學習能力	78	7.30%
人際關係技巧	65	6.09%
團隊合作能力	62	5.81%
抗壓性	25	2.34%
工作積極態度	21	1.97%
實務經驗	10	0.94%
其他，請說明	8	0.75%
總計	1,068	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 6：最缺乏軟技能分析圖（調查期間：104.11.01~104.12.02）



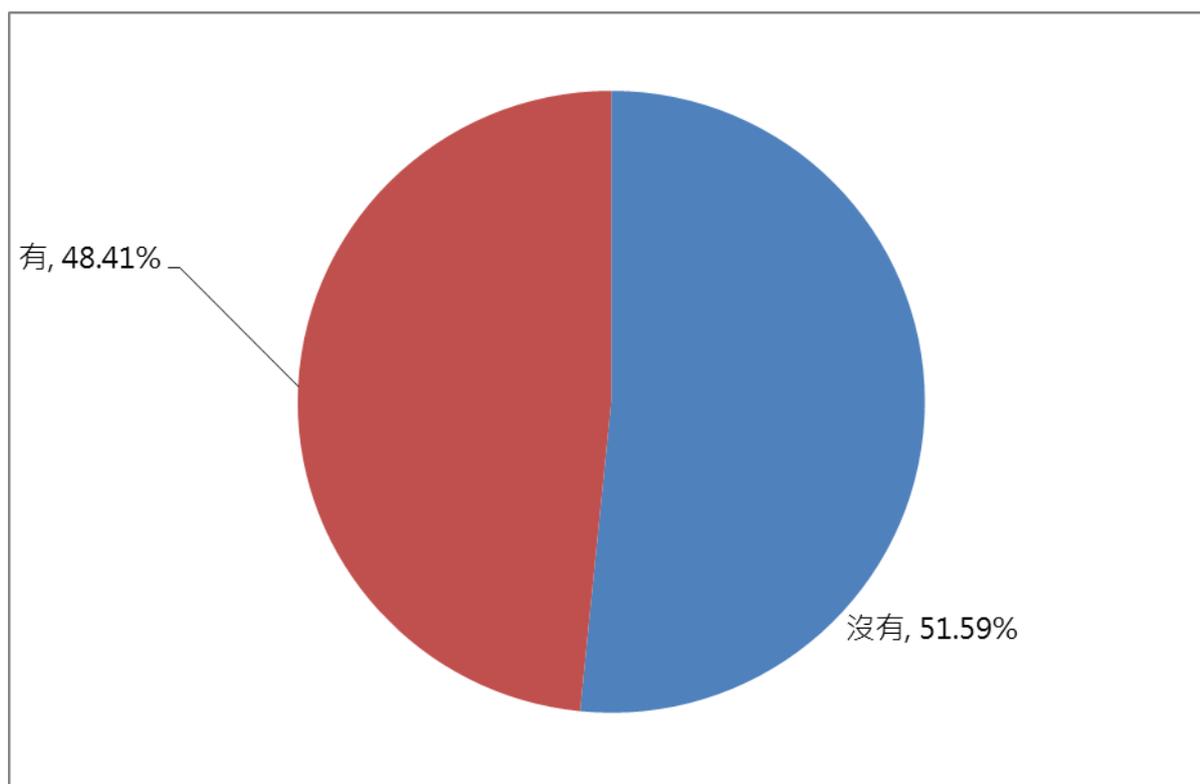
【第 7 題】承上題，貴公司目前有人才短缺的問題嗎？(若回答「沒有」,請跳至第 10 題續答)?(單選)

由調查結果顯示，對於目前有人才短缺的問題，多數受訪企業回答，以「沒有」的比例較高，為 51.59%，但其實也有部分廠商認為目前的確有人才缺乏的狀況。詳如表 7 及圖 7。

表 7：目前有人才短缺的問題分析表（調查期間：104.11.01~104.12.02）

選項	家次	百分比(%)
沒有	551	51.59
有	517	48.41
總計	1,068	100.00

圖 7：目前有人才短缺的問題分析圖（調查期間：104.11.01~104.12.02）



【第 8 題】請問貴公司的了解，員工離職造成人才短缺原因為何？(可複選，至多選三項)

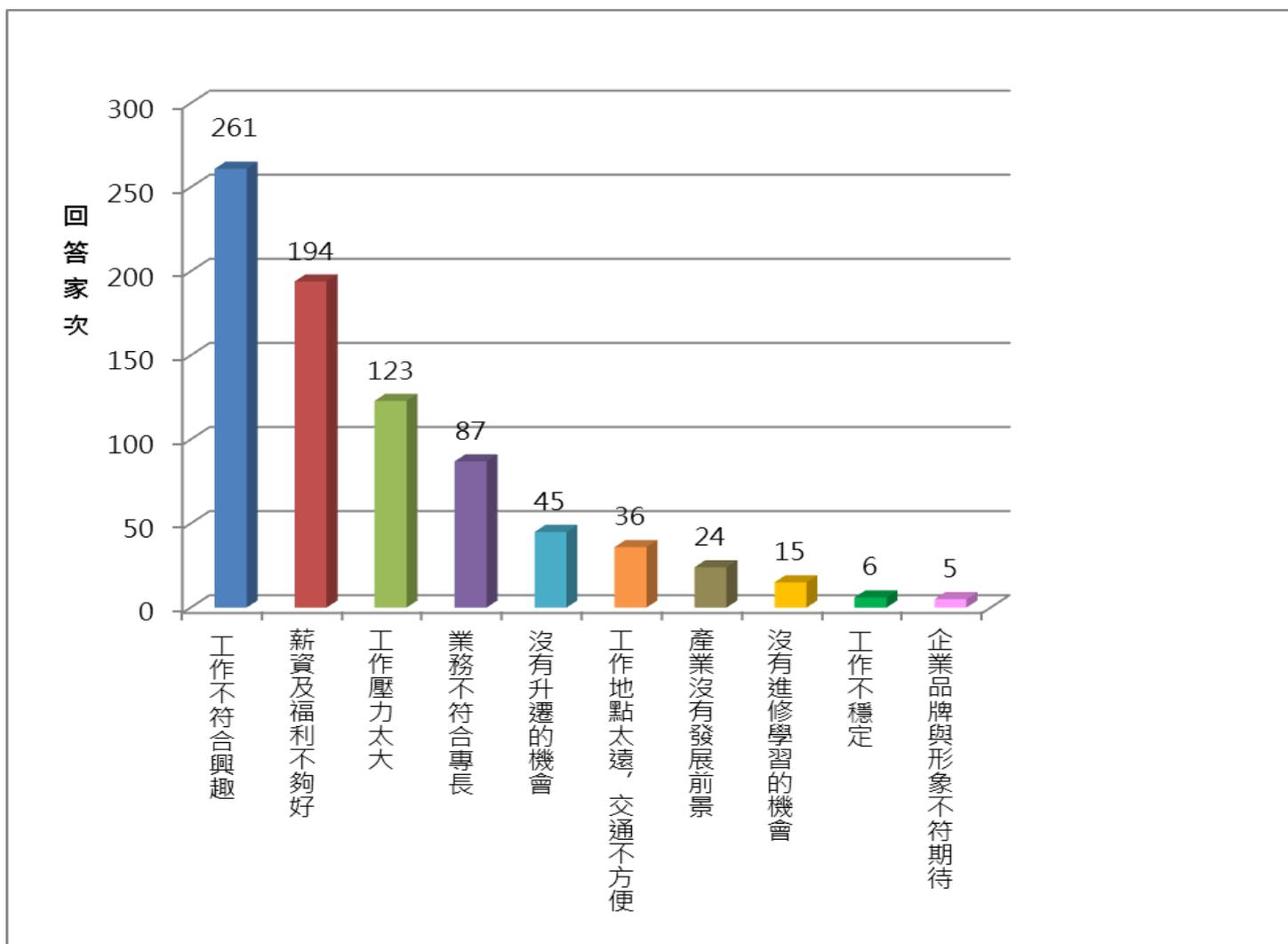
由調查結果顯示，員工離職造成人才短缺原因，數受訪企業回答，以「工作不符合興趣」的比例較高，為 24.44%，回答「薪資及福利不夠好」的比率 18.16%，「工作壓力太大」也有 11.52%。詳如表 8 及圖 8。

表 8：員工離職造成人才短缺原因分析表 (調查期間：104.11.01~104.12.02)

選項	家次	百分比(%)
工作不符合興趣	261	24.44%
薪資及福利不夠好	194	18.16%
工作壓力太大	123	11.52%
業務不符合專長	87	8.15%
沒有升遷的機會	45	4.21%
工作地點太遠，交通不方便	36	3.37%
產業沒有發展前景	24	2.25%
沒有進修學習的機會	15	1.40%
工作不穩定	6	0.56%
企業品牌與形象不符期待	5	0.47%
總計	1,101	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 11：員工離職造成人才短缺原因分析圖（調查期間：104.11.01~104.12.02）



【第 9 題】請問貴公司如何克服人才短缺的問題？(可複選，至多選三項)

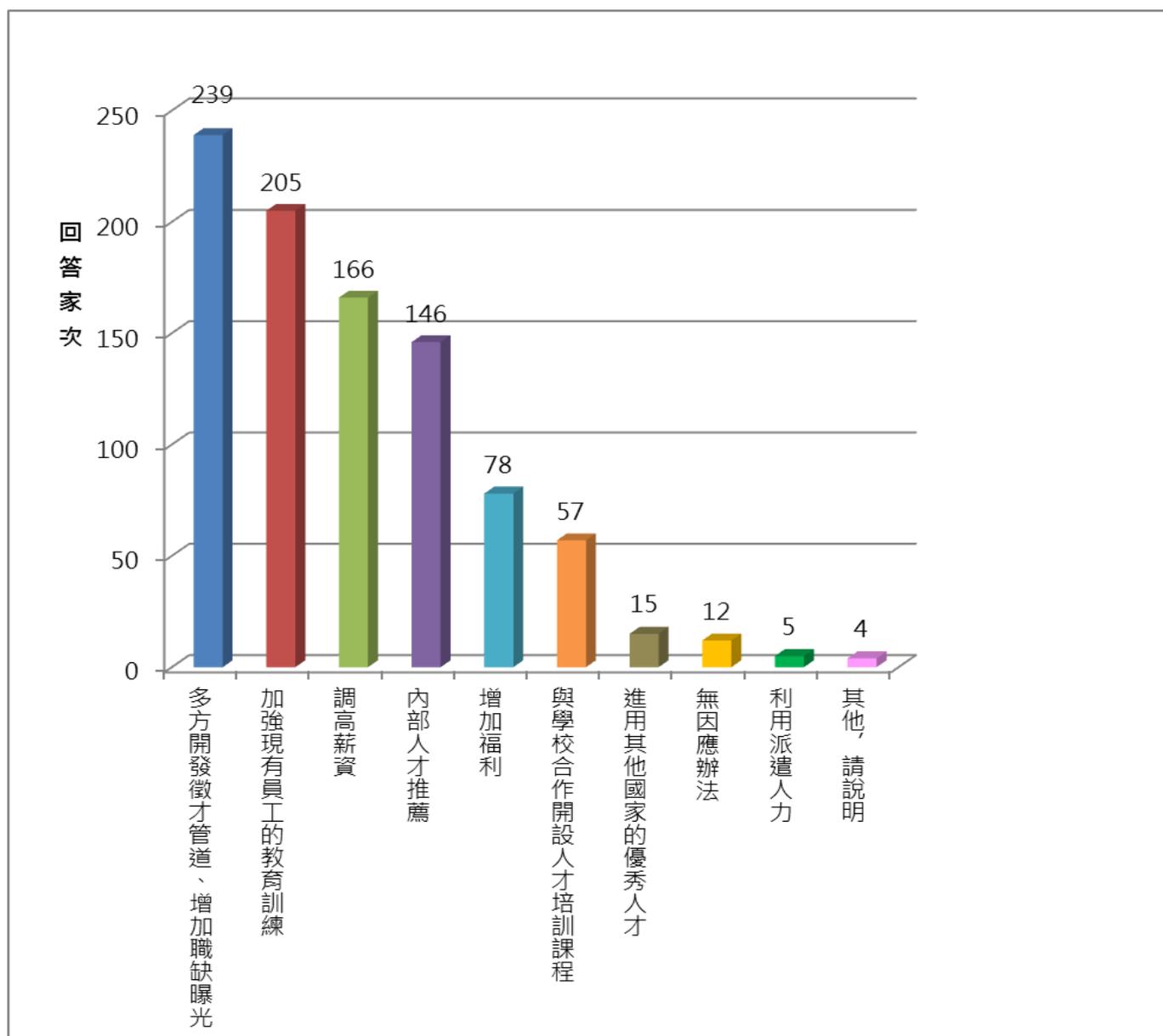
由調查結果顯示，受訪企業認為克服人才短缺的問題，回答「多方開發徵才管道、增加職缺曝光」比例最高為 22.38%，而「加強現有員工的教育訓練」為 19.19%，再次為「調高薪資」15.54%和「內部人才推薦」13.67%。詳如表 9 及圖 9。

表 9：如何克服人才短缺的問題分析表（調查期間：104.11.01~104.12.02）

選項	家次	百分比(%)
多方開發徵才管道、增加職缺曝光	239	22.38%
加強現有員工的教育訓練	205	19.19%
調高薪資	166	15.54%
內部人才推薦	146	13.67%
增加福利	78	7.30%
與學校合作開設人才培訓課程	57	5.34%
進用其他國家的優秀人才	15	1.40%
無因應辦法	12	1.12%
利用派遣人力	5	0.47%
其他，請說明	4	0.37%
總計	1,068	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 9：如何克服人才短缺的問題分析圖（調查期間：104.11.01~104.12.02）



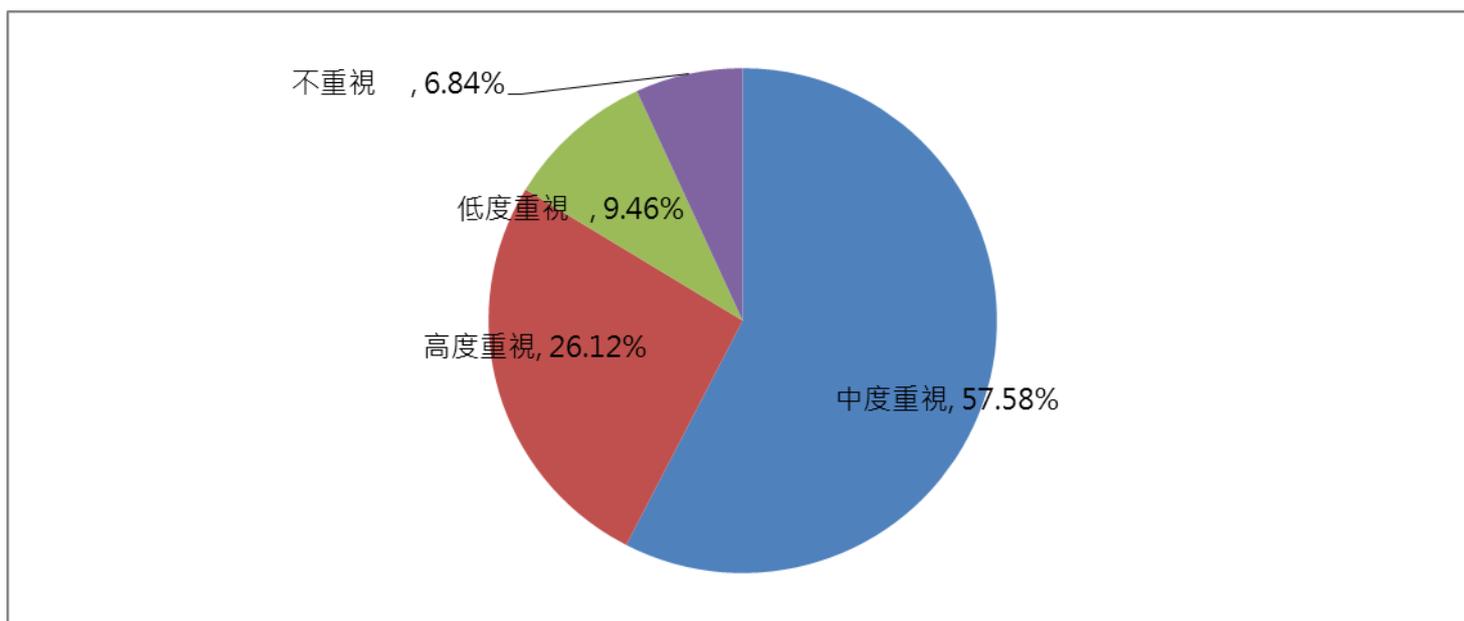
【第 10 題】請問貴公司在主管級、研發、業務、行銷等核心職務上，對學歷的重視程度為何？(單選)

由調查結果顯示，公司在主管級、研發、業務、行銷等核心職務上，對學歷的重視程度，高達 57.58% 的受訪企業回答「中度重視」，回答「高度重視」有 26.12%，但還是有 6.84% 的占比回答「不重視」的狀況。詳如表 10 及圖 10。

表 10：學歷的重視程度分析表 (調查期間：104.11.01~104.12.02)

選項	家次	百分比(%)
中度重視	615	57.58
高度重視	279	26.12
低度重視	101	9.46
不重視	73	6.84
總計	1,068	100.00

圖 10：學歷的重視程度分析圖 (調查期間：104.11.01~104.12.02)



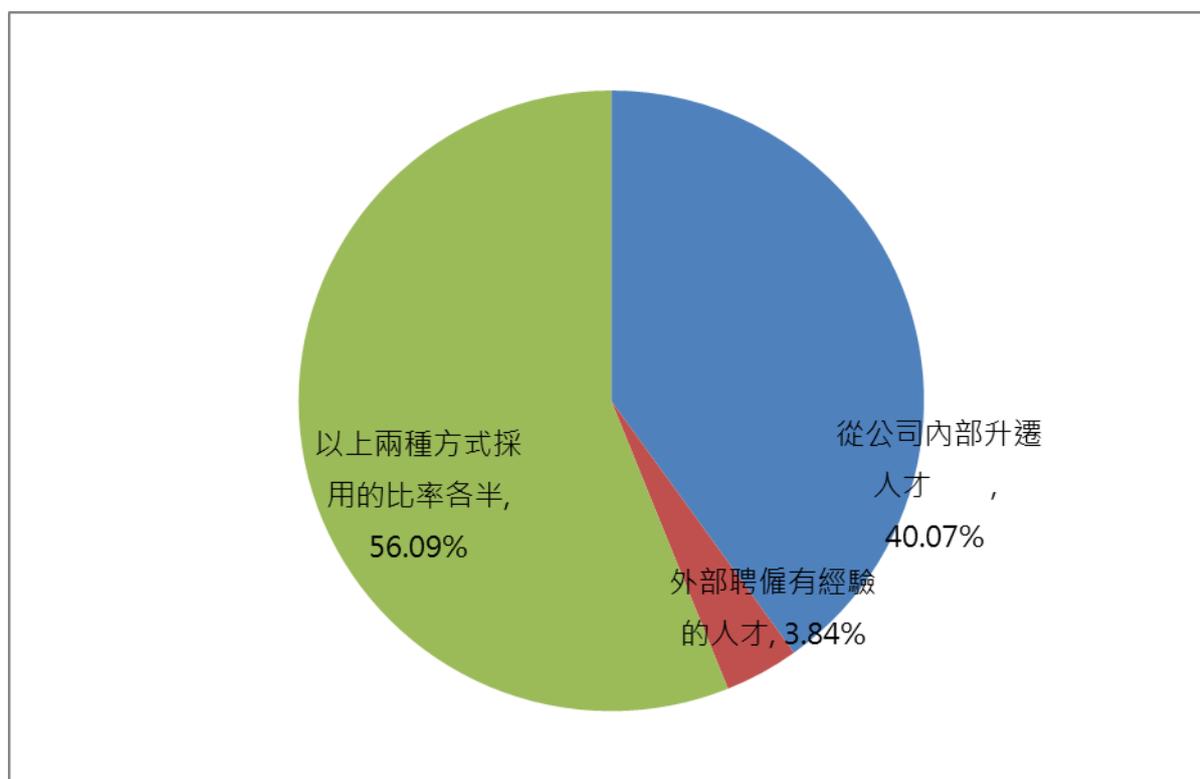
【第 11 題】請問貴公司過去在主管級的職缺上，較常採用的人才策略為何？(單選)

由調查結果顯示，受訪企業表示對於主管職缺的用人策略，回答「從公司內部升遷人才」有 40.07%，回答「外部聘僱有經驗的人才」只有 3.84%，而表示「兩種方式採用的比率各半」的比例最高，為 56.09%。詳如表 11 及圖 11。

表 11：主管級人才策略分析表（調查期間：104.11.01~104.12.02）

選項	家數	百分比(%)
從公司內部升遷人才	428	40.07
外部聘僱有經驗的人才	41	3.84
以上兩種方式採用的比率各半	599	56.09
總計	1,068	100.00

圖 11：主管級人才策略分析圖（調查期間：104.11.01~104.12.02）



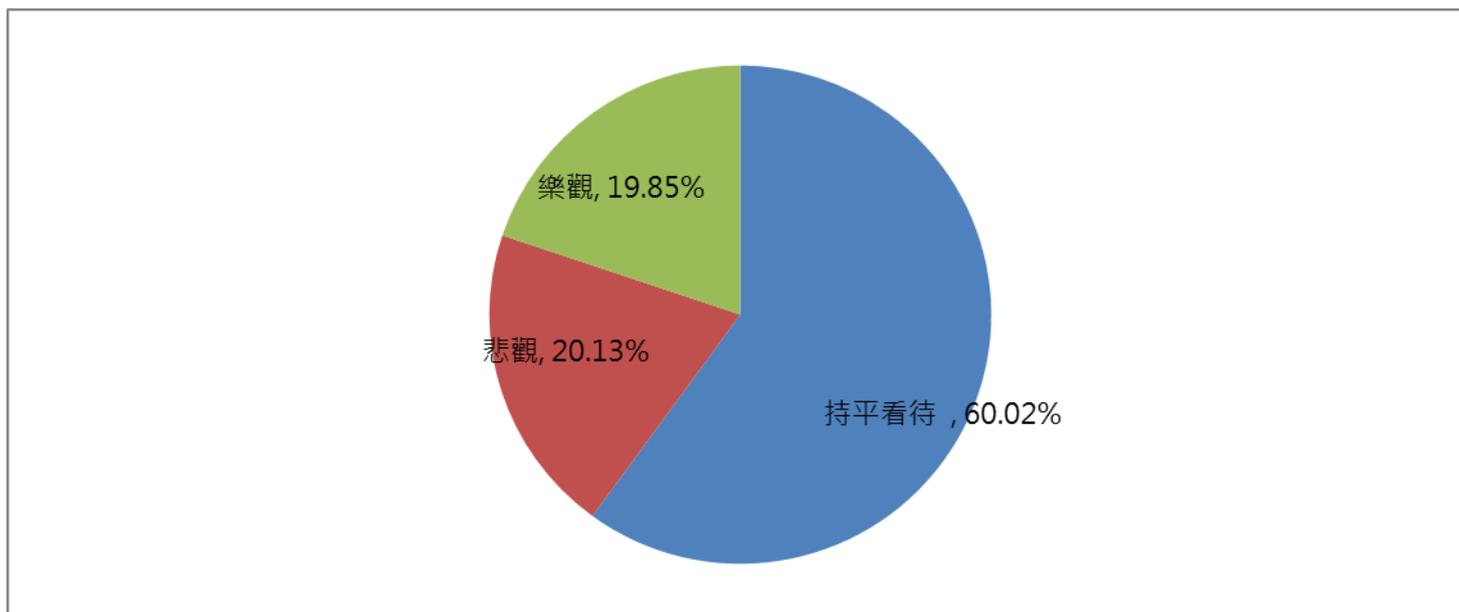
【第 12 題】請問貴公司預估明年景氣，將比第四季來得？(單選)

由調查結果顯示，受訪企業預估明年景氣表示「持平看待」，占 60.02%，「悲觀」則有 20.13%，再次為「樂觀」的現象，也占有 19.85%。表 12 及圖 12

表 12：預估明年景氣分析表 (調查期間：104.11.01~104.12.02)

選項	家數	百分比(%)
持平看待	641	60.02
悲觀	215	20.13
樂觀	212	19.85
總計	1,068	100.00

圖 12：預估明年景氣分析圖 (調查期間：104.11.01~104.12.02)



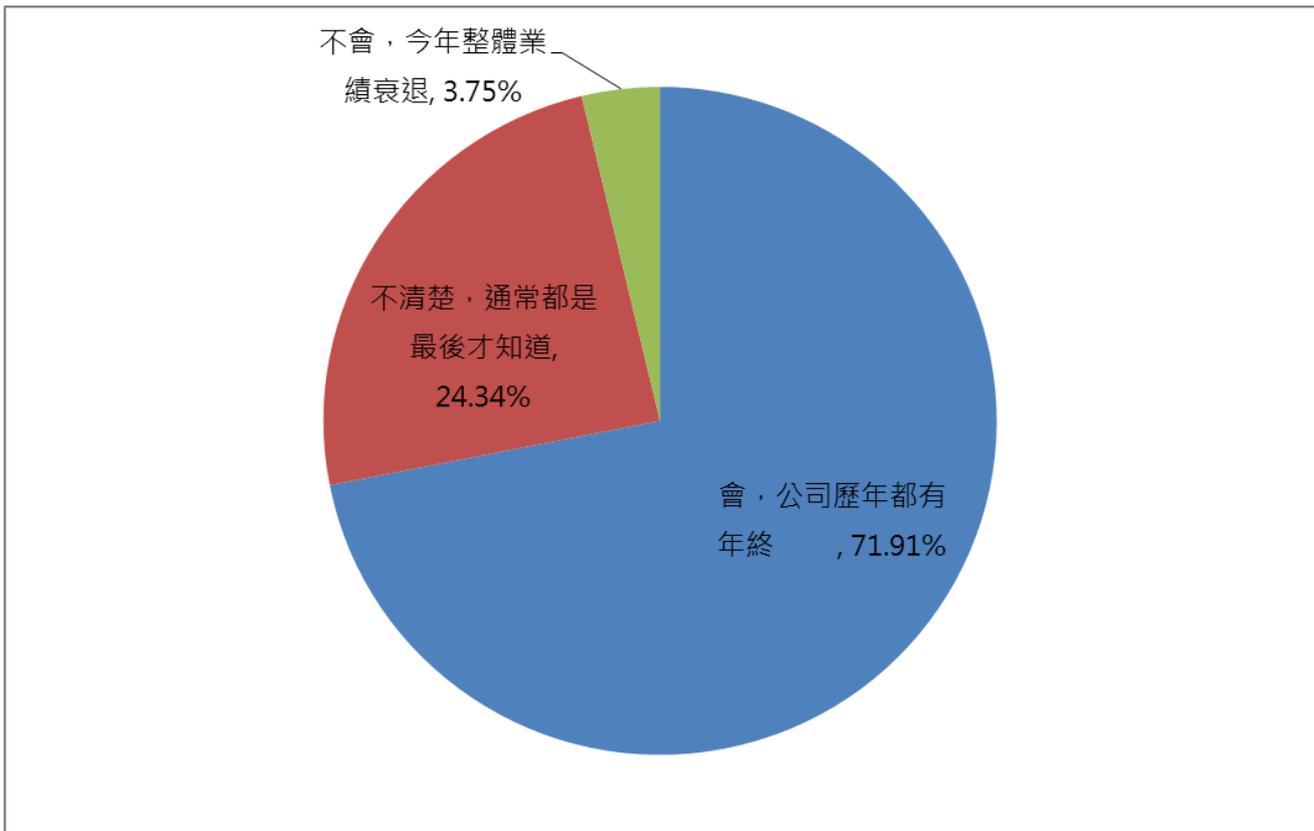
【第 13 題】根據貴公司過預估今年會有年終獎金嗎？(單選)

根據受訪企業的了解，預估今年會有年終獎金的最多，占 71.91%，其次為回答「不清楚，通常都是最後才知道」，占 24.34%，但仍有確定不會有年終獎金的比例，占 3.75%。詳如表 13 及圖 13。

表 13：今年年終獎金分析表 (調查期間：104.11.01~104.12.02)

選項	家數	百分比(%)
會，公司歷年都有年終	768	71.91
不清楚，通常都是最後才知道	260	24.34
不會，今年整體業績衰退	40	3.75
總計	1,068	100.00

圖 13：今年年終獎金分析圖 (調查期間：104.11.01~104.12.02)



【第 14 題】請問貴公司預估今年年終獎金平均可以拿到幾個月？(單選)

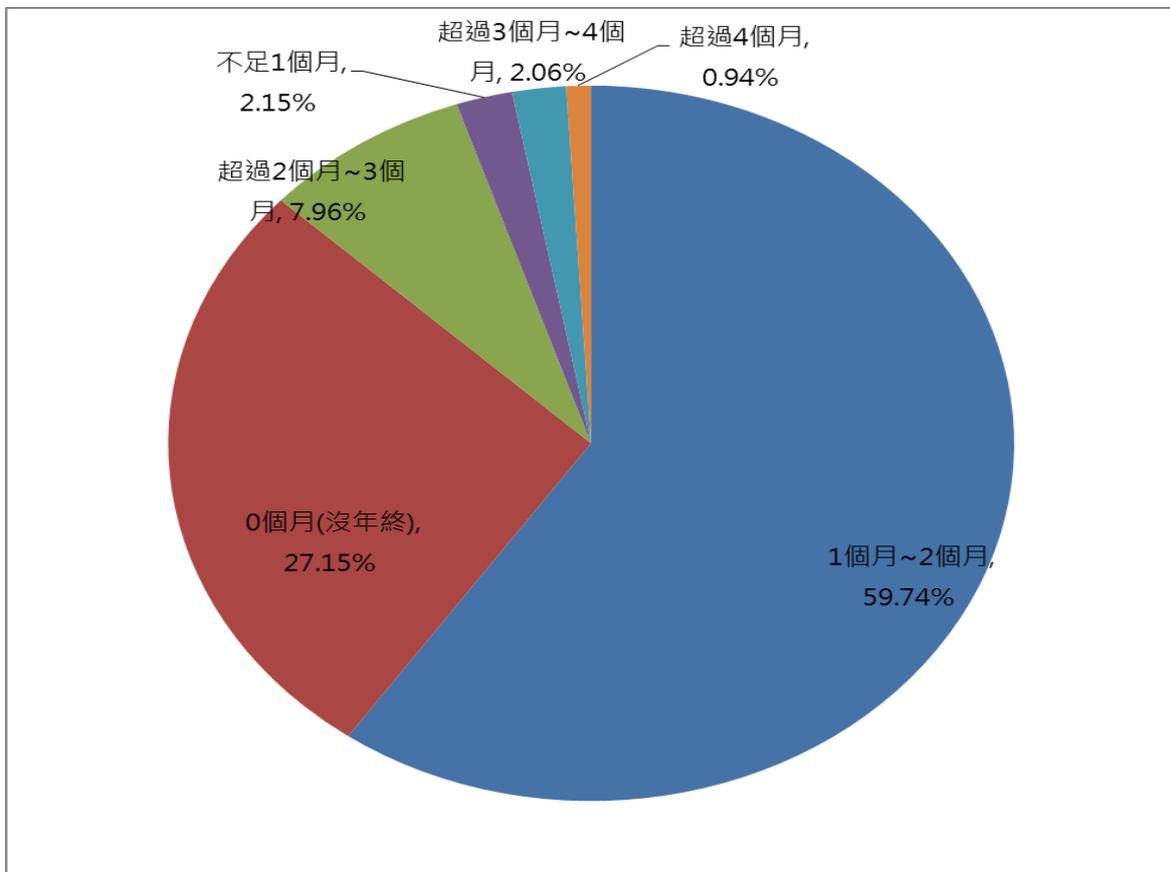
由調查結果顯示，受訪企業覺得今年年終獎金平均可以拿到幾個月，以回答「1 個月~2 個月」最多，占 59.74%，其次認為「0 個月(沒年終)」，占 27.15%，再次為「超過 2 個月~3 個月」占比 7.96%。詳如表 14 及圖 14。

表 14：今年年終獎金平均分析表 (調查期間：104.11.01~104.12.02)

選項	家數	百分比(%)
1 個月~2 個月	638	59.74
0 個月(沒年終)	290	27.15
超過 2 個月~3 個月	85	7.96
不足 1 個月	23	2.15
超過 3 個月~4 個月	22	2.06
超過 4 個月	10	0.94
總計	1,068	100.00

*說明：本問項為複選題，各細項合計超過總計。

圖 14：今年年終獎金平均分析圖 (調查期間：104.11.01~104.12.02)



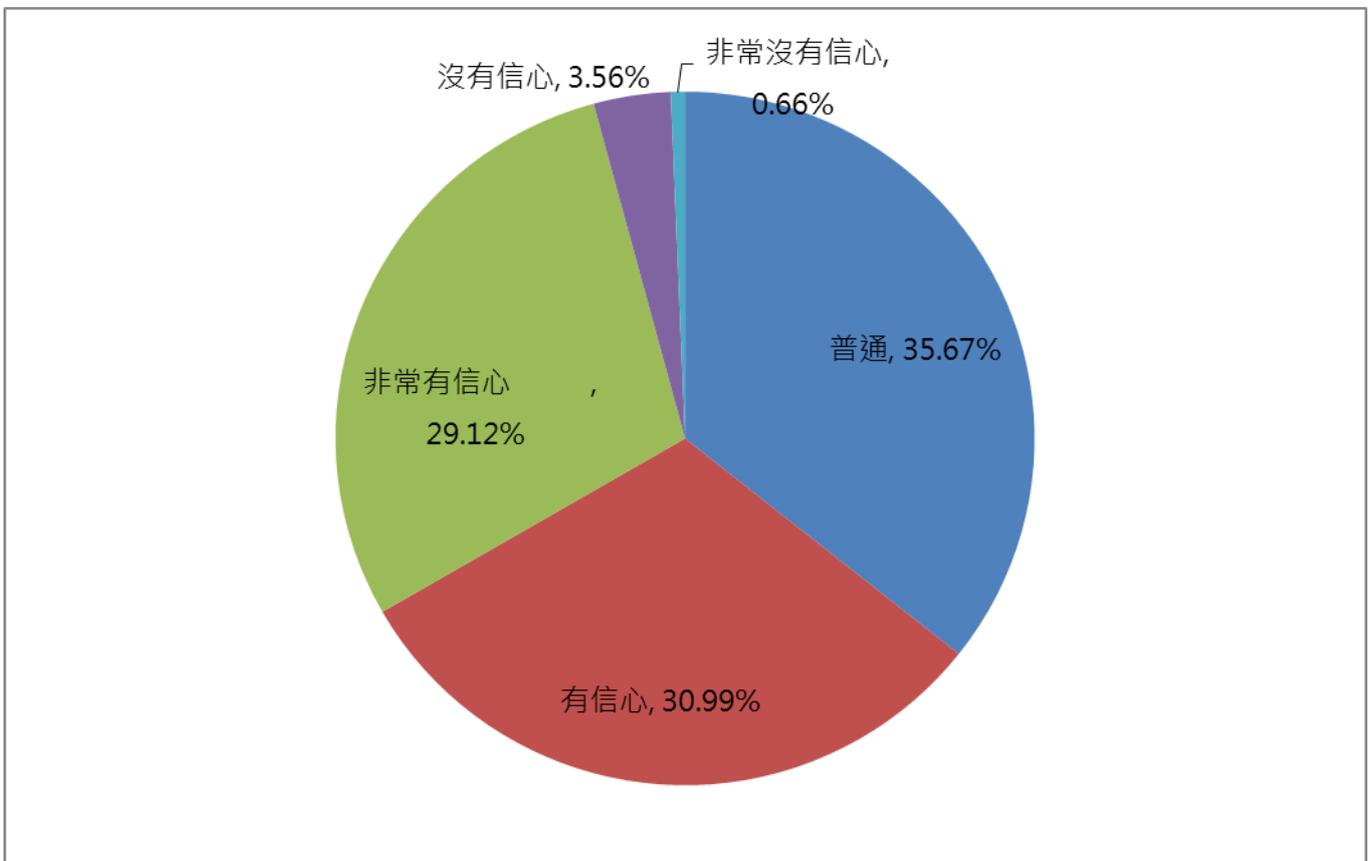
【第 15 題】請問展望未來請問貴公司對於公司成長的信心為？(單選)

由調查結果顯示，展望未來，超過九成的受訪企業對於公司成長給予正面的評價，35.67%落在「普通」、30.99%「有信心」、29.12%「非常有信心」，但仍有 3.56%「沒有信心」與 0.66%「非常沒有信心」。詳如表 15 及圖 15。

表 15：公司成長的信心分析表 (調查期間：104.11.01~104.12.02)

選項	家數	百分比(%)
普通	381	35.67
有信心	331	30.99
非常有信心	311	29.12
沒有信心	38	3.56
非常沒有信心	7	0.66
總計	1,068	100.00

圖 15：公司成長的信心分析圖 (調查期間：104.11.01~104.12.02)



肆、總結與建議：

一、基本資料統計結論：

(一) 調查結果統計

由調查結果顯示，超過 56.46% 的受訪公司，為有人才招募計畫，而有 17.13% 的廠商聘還不確定，但仍有 25.94% 的受訪公司沒有任何的職缺需求，極少數約 0.47% 的廠商表示雖有職缺需求，但暫訂遇缺不補。

由調查結果顯示，受訪企業預計招募的人數為「1~5 人」占 34.16%。整體而言有 85.73% 的廠商以徵才 50 人以下居多。

由調查結果顯示，受訪企業對過去的經驗，以「私立人力銀行網站」為人才招募的主要管道佔 86.05%，其次為「政府就業網站(如台灣就業通)或各地就業服務中心」為 31.46%，再次「內部人才推薦」也有 21.07%。

由調查結果顯示，公司認為求職者未能順利錄取的原因，回答「應徵者缺乏專業知識與技術能力」的比率高達 43.16%，回答「應徵者面試爽約」的比率 31.27%，「應徵者要求的薪資不符」也有 30.90%。

由調查結果顯示，公司認為最滿意的軟技能「學習能力」為 43.45%，回答「團隊合作能力」的比率 25.19%，「執行能力」也有 19.38%，但仍然有 15.92% 的比例，認為求職者都沒有特別的軟技能。

由調查結果顯示，公司認為最缺乏的軟技能「問題分析能力」為 19.01%，回答「因職缺不同有所不同」的比率 14.70%，「創新能力」也有 14.61%。

由調查結果顯示，對於目前有人才短缺的問題，多數受訪企業回答，以「沒有」的比例較高，為 51.59%，但其實也有部分廠商認為目前的確有人才缺乏的狀況。

由調查結果顯示，員工離職造成人才短缺原因，數受訪企業回答，以「工作不符合興趣」的比例較高，為 24.44%，回答「薪資及福利不夠好」的比率 18.16%，「工作壓力太大」也有 11.52%。

由調查結果顯示，受訪企業認為克服人才短缺的問題，回答「多方開發徵才管道、增加職缺曝光」比例最高為 22.38%，而「加強現有員工的教育訓練」為 19.19%，再次為「調高薪資」15.54%和「內部人才推薦」13.67%。

由調查結果顯示，公司在主管級、研發、業務、行銷等核心職務上，對學歷的重視程度，高達 57.58%的受訪企業回答「中度重視」，回答「高度重視」有 26.12%，但還是有 6.84%的占比回答「不重視」的狀況。

由調查結果顯示，受訪企業表示對於主管職缺的用人策略，回答「從公司內部升遷人才」有 40.07%，回答「外部聘僱有經驗的人才」只有 3.84%，而表示「兩種方式採用的比率各半」的比例最高，為 56.09%。

由調查結果顯示，受訪企業預估明年景氣表示「持平看待」，占 60.02%，「悲觀」則有 20.13%，再次為「樂觀」的現象，也占有 19.85%。

根據受訪企業的了解，預估今年會有年終獎金的最多，占 71.91%，其次為回答「不清楚，通常都是最後才知道」，占 24.34%，但仍有確定不會有年終獎金的比例，占 3.75%。

由調查結果顯示，受訪企業覺得今年年終獎金平均可以拿到幾個月，以回答「1 個月~2 個月」最多，占 59.74%，其次認為「0 個月(沒年終)」，占 27.15%，再次為「超過 2 個月~3 個月」占比 7.96%。

由調查結果顯示，展望未來，超過九成的受訪企業對於公司成長給予正面的評價，35.67%落在「普通」、30.99%「有信心」、29.12%「非常有信心」，但仍有 3.56%「沒有信心」與 0.66%「非常沒有信心」。

二、總結與建議：

(一) 超過一半的受訪企業在 2016 年度有人才招募計畫

根據調查結果顯示，只有極少數 0.47%的受訪企業表示雖有職缺需求，但暫訂遇缺不補，超過一半的受訪企業在 2016 年度有人才招募計畫，比率為 56.46%，回答「沒有任何職缺需求」的比率也有 25.94%。進一步分析人才招募計畫的受訪企業預計招募人數，85.73%的廠商以徵才 50 人以下居多，因此建議打算求職或轉職者，可以提早準備，年後釋出職缺多元，找工作的機會也比較大。

(二) 學習力、團隊合作、執行力，企業最滿意

面試結果，往往幾家歡樂幾家愁，就受訪企業的觀察，公司認為求職者未能順利錄取的原因，回答「應徵者缺乏專業知識與技術能力」的比率高達 43.16%，回答「應徵者面試爽約」的比率 31.27%，「應徵者要求的薪資不符」也有 30.90%，可見除了專業能力之外，誠信不爽約與合理的薪資要求，才能在面試時脫穎而出。而想要在職場上發光發熱，「學習能力」、「團隊合作能力」和「執行能力」是多數企業認為最滿意的軟技能前三名。對於適應不良的職員，多數受訪企業認為，缺乏「問題分析能力」和「創新能力」是普遍存在的問題。值得注意的是，公司在主管級、研發、業務、行銷等核心職務上，對學歷的重視程度，只有 6.84%的占比回答「不重視」的狀況，根據不同層級職位，有不同的重視程度。

(三) 明年景氣預估「持平看待」 展望未來九成企業給予正面評價

根據受訪企業的了解，受訪企業預估明年景氣表示「持平看待」，占 60.02%，「悲觀」則有 20.13%，抱持「樂觀」的，也占有 19.85%。而民眾最關心的年終獎金議題，有 59.74%受訪的企業預估將有「1 個月~2 個月」的年終獎金，而有 7.96%的企業可領到「超過 2 個月~3 個月」。受訪企業對於公司未來成長表示，有 35.67%落在「普通」、30.99%「有信心」、29.12%「非常有信心」，但仍有 3.56%「沒有信心」與 0.66%「非常沒有信心」，由此可知超過九成的受訪企業都給予正面的評價，對於未來景氣可望回溫，建議民眾對

自己要有信心，從失敗中累積寶貴的經驗值，把自己的優點放到對的地方，你就會是職場的贏家。

附件：問卷題目

2015 企業人才進用與展望大調查

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)

問卷題目

1. 請問貴公司於明年第一季是否有人才招募的計畫？（若回答為(02) (03) (04)」，請跳至第3題續答）
 - (01) 有人才招募的計畫
 - (02) 沒有任何職缺的需求
 - (03) 雖有職缺需求，但暫訂遇缺不補
 - (04) 不確定
2. 承上題，請問貴公司預計招募的人數為多少？
 - (01) 1~5 人
 - (02) 6~10 人
 - (03) 11~30 人
 - (04) 31~50 人
 - (05) 51~100 人
 - (06) 101~300 人
 - (07) 301~500 人
 - (08) 501~1,000 人
 - (09) 超過 1,000 人
3. 請問貴公司人才招募的主要管道為何？（可複選，至多選三項）
 - (01) 私立人力銀行網站
 - (02) 政府就業網站(如台灣就業通) 或各地就業服務中心
 - (03) 報章雜誌的徵才廣告
 - (04) 公司官方網站
 - (05) 公司自行舉辦的人才招募會
 - (06) 校園徵才
 - (07) 大型就業博覽會或單一及中小型徵才活動
 - (08) 內部人才推薦
 - (09) 其他，請說明：_____
4. 請問貴公司在徵才時，未能進用需用人員原因為何？（可複選，至多選三項）
 - (01) 應徵者面試爽約
 - (02) 應徵者缺乏工作經驗
 - (03) 應徵者要求的薪資不符
 - (04) 應徵者缺乏專業知識與技術能力
 - (05) 應徵者缺乏軟技能（非技術技能）
 - (06) 應徵者不願接受外派至其他地區或國家工作
 - (07) 應徵者不願從事部分工時或約聘制工作
 - (08) 應徵者大材小用
 - (09) 其他，請說明：_____
5. 請問您覺得貴公司職缺的應徵者，普遍來說最滿意哪種軟技能（非技術技能）？（可複選，至多選三項）
 - (01) 學習能力
 - (02) 時間管理能力
 - (03) 領導能力
 - (04) 團隊合作能力
 - (05) 創新能力
 - (06) 問題分析能力
 - (07) 執行能力
 - (08) 協商談判能力
 - (09) 人際關係技巧
 - (10) 應變能力
 - (11) 其他，請說明：_____

6. 請問您覺得貴公司職缺的應徵者，普遍來說最缺乏哪種軟技能（非技術技能）？（可複選，至多選三項）

- (01) 學習能力 (02) 時間管理能力 (03) 領導能力
 (04) 團隊合作能力 (05) 創新能力 (06) 問題分析能力
 (07) 執行能力 (08) 協商談判能力 (09) 人際關係技巧
 (10) 應變能力 (11) 其他，請說明：_____

7. 請問貴公司目前有人才短缺的問題嗎？（若回答「沒有」，請跳至第 10 題續答）

- (01) 沒有 (02) 有

8. 根據貴公司的了解，員工離職造成人才短缺原因為何？（可複選，至多選三項）

- (01) 薪資及福利不夠好 (02) 工作不符合興趣
 (03) 業務不符合專長 (04) 沒有升遷的機會
 (05) 沒有進修學習的機會 (06) 工作壓力太大
 (07) 工作不穩定 (08) 工作地點太遠，交通不方便
 (09) 產業沒有發展前景 (10) 企業品牌與形象不符期待

9. 請問貴公司如何克服人才短缺的問題？（可複選，至多選三項）

- (01) 加強現有員工的教育訓練 (02) 調高薪資
 (03) 增加福利 (04) 內部人才推薦
 (05) 進用其他國家的優秀人才 (06) 與學校合作開設人才培訓課程
 (07) 多方開發徵才管道、增加職缺曝光
 (08) 其他，請說明：_____

10. 請問貴公司在主管級、研發、業務、行銷等核心職務上，對學歷的重視程度為何？（單選）

- (01) 不重視
 (02) 低度重視
 (03) 中度重視
 (04) 高度重視

11. 請問貴公司過去在主管級的職缺上，較常採用的人才策略為何？（單選）

- (01) 從公司內部升遷人才
 (02) 外部聘僱有經驗的人才
 (03) 以上兩種方式採用的比率各半

12. 請問貴公司預估明年景氣，將比第四季來得？（單選）

- (01) 持平看待 (02) 樂觀 (03) 悲觀

13. 請問貴公司過預估今年會有年終獎金嗎？（單選）

- (01) 會，公司歷年都有年終
 (02) 不會，今年整體業績衰退
 (03) 不清楚，通常都是最後才知道

14. 請問貴公司預估今年年終獎金平均可以拿到幾個月？（單選）

- (01) 0 個月(沒年終)
 (02) 不足 1 個月
 (03) 1 個月~2 個月
 (04) 超過 2 個月~3 個月
 (05) 超過 3 個月~4 個月
 (06) 超過 4 個月

15. 展望未來請問貴公司對於公司成長的信心為？（單選）

- (01) 非常有信心
 (02) 有信心
 (03) 普通
 (04) 沒有信心
 (05) 非常沒有信心