



人資 F.B.I.

Functions 人資關鍵作業

Budgets 人資預算

Indicators 人資績效指標

目錄



關於本報告	01
主要觀察發現	02
趨勢分析	09
調查方法與產業分類定義	19
附件：數據報表	21

關於本報告



以人力銀行普及於企業市場，服務超過 32 萬家企業會員的 104，期望透過人資調查研究，持續提供人資從業朋友們有關台灣人力資源管理的趨勢資訊。

承蒙人資好朋友們的參與調查及經驗回饋，此調查活動在 2017 年已進入第六年，研究架構亦更趨完整，其中包含人資關鍵作業 (Functions)、預算 (Budgets)、以及關鍵指標 (Indicators) 等三大主題，故以三大主題的英文字母開頭為其命名為簡單易記的「人資 F.B.I. 報告」。

這份「人資 F.B.I. 報告」不僅是一份趨勢研究報告，也是人資從業人員很好用的工具資訊，建議您保存這份報告，當有以下需求時，即是適合翻閱的時機：

- **想了解人資作業趨勢時：**

因為這份報告中提供您近四年的人資解決方案的需求變化，當年度需求差異越大時，即代表是正處興衰的解決方案。

- **人力資源管理預算規劃時，不知市場標準，無從下筆時：**

因為此研究中提供您各項人資作業 2016 年實際花費及 2017 年預算編製資訊。

- **設定人力資源作業的 KPI，需要標竿資訊參考時：**

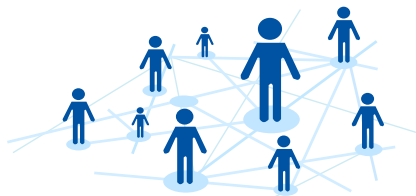
因為此研究中提供您不同產業的招募成效、新人留任率、離職率等關鍵指標資訊。

若您對報告有進一步的資訊需求或疑問，歡迎您透過 104 提供予貴公司的專屬客服窗口進行詢問，或是直接與 104 市場研究團隊聯絡，我們竭誠歡迎您的回饋。

主要觀察發現 - 摘要

觀察一

人際網絡招募已是趨勢，校園、人脈、社群媒體多管道廣納人才



結合人脈的社群媒體招募，
有逐年增加的趨勢

- 企業招募人才管道趨向多元化，校園經營（企業將人際網絡擴展至校園）、以及結合人脈的社群媒體招募，有逐年增加的趨勢。
- 除了網路與人脈外，產業廣納人才管道各有所好。相較於其它產業，電子製造業者有愈來愈高的比例投入校園經營、傳統製造業者為增加人脈介紹、服務業者則愈來愈偏好社群媒體。

觀察二

適時選用合宜的選才工具，新人留任率高

- 新人到職後，六個月後會繼續留任者僅三分之一，人才耗損率達三分之二。
- 企業在徵才的過程裡，有搭配特定選才工具的業者，新人留任率表現較整體大盤來得佳。按產業別的不同，新人留任率表現佳的選才工具也截然不同。

電子製造業	傳統製造業	一般服務業	知識密集服務業
IQ 測驗 性格測驗	職能評鑑選才 情境模擬式的選才	背景調查 價值觀測驗	背景調查 價值觀測驗

觀察三

一般服務業積極使用選才工具，人才留任呈現正向循環



19.0 人 → 34.4 人

一般服務業新人留任率，
2016 年為 2015 年的 1.8 倍

- 一般服務業為四大產業裡唯一在選才工具使用上，使用比例呈現正向成長的產業，顯示業者對於選才的重視較以往更為積極。
- 一般服務業新人到職後的人才留任率，2016 年為 2015 年的 1.8 倍（2015 年 19.0 人，2016 年 34.4 人）。顯示善用選才工具，對新人留任來說具有正向循環效果。

主要觀察發現 - 摘要

觀察四

在職員工任職趨於穩定，企業更應加碼培育人



六個月新人留任率
提升 8.8%

- 一例一休新制上路，有 53.8% 的企業人資單位作業量增加，HR 多忙於瞭解新的勞基法解釋令、調度排班、計算複雜的加班費用等行政作業，而較少有心力投入在人才的績效管理與人才培育上。
- 相較於 2015 年，2016 年的人員總離職率略下滑 0.7%、六個月新人留任率則提昇 8.8%。顯示不但在職人員人心穩定、新進人員對已有的工作機會也相當珍惜，此時反而是企業培育人才的大好時機。

觀察五

企業育才從一對一的師徒制、逐漸轉為目標導向教學



「師徒制」轉變為「任務指派歷練」

企業育才方案的首選已從「師徒制」轉變為「任務指派歷練」。顯示 one by one 的師徒訓練已不再是企業育才的主要選項，具系統性、具目標性的任務指派儼然已蔚為企業育才的主流。

主要觀察發現一

人際網絡招募已是趨勢，校園、人脈、社群媒體多管道廣納人才

招募管道趨向多元化

觀察近三年企業在招募時所採用的徵才方式發現，企業所使用的招募管道甚少只採用單一管道進行招募，而是多個管道同時使用，從平均所採用的招募管道來看，2015 年整體企業約採用 2.12 個、2016 年採用 2.25 個、2017 年想使用的管道更來到 2.39 個，逐年呈現攀升之勢。

人際網絡招募漸為趨勢

進一步觀察招募管道的類型，網路徵才、人脈介紹仍為主流、報類徵才則逐漸式微、而採用校園徵才、學生企業實習、建教合作、社群媒體進行招募的業者，有逐年增加的趨勢。

有趣的是，企業實習、建教合作其實就是企業將人脈網絡擴展至校園，也可說是企業運用人際網絡招募的一種。

此外，在社群媒體的招募上，我們也看到企業採用「鎖定欲招募的目標族群 (TA) 刊登招募廣告」的比例下滑 8.4%，但採用「透過個人的網路社群人脈散佈公司的人才招募訊息」的比例則增加 3%。顯示即便是社群媒體，也紛紛走向結合人脈的社群招募，而不僅僅只是透過廣告投遞。

校園經營、人脈介紹、社群媒體招募，產業廣納人才管道各有所好

觀察各產業的招募趨勢，我們看到電子製造業投入校園經營者也是逐年增加、傳統製造業則是透過人脈、服務業則多透過社群媒體。顯見不同產業在運用招募管道時各有所好。

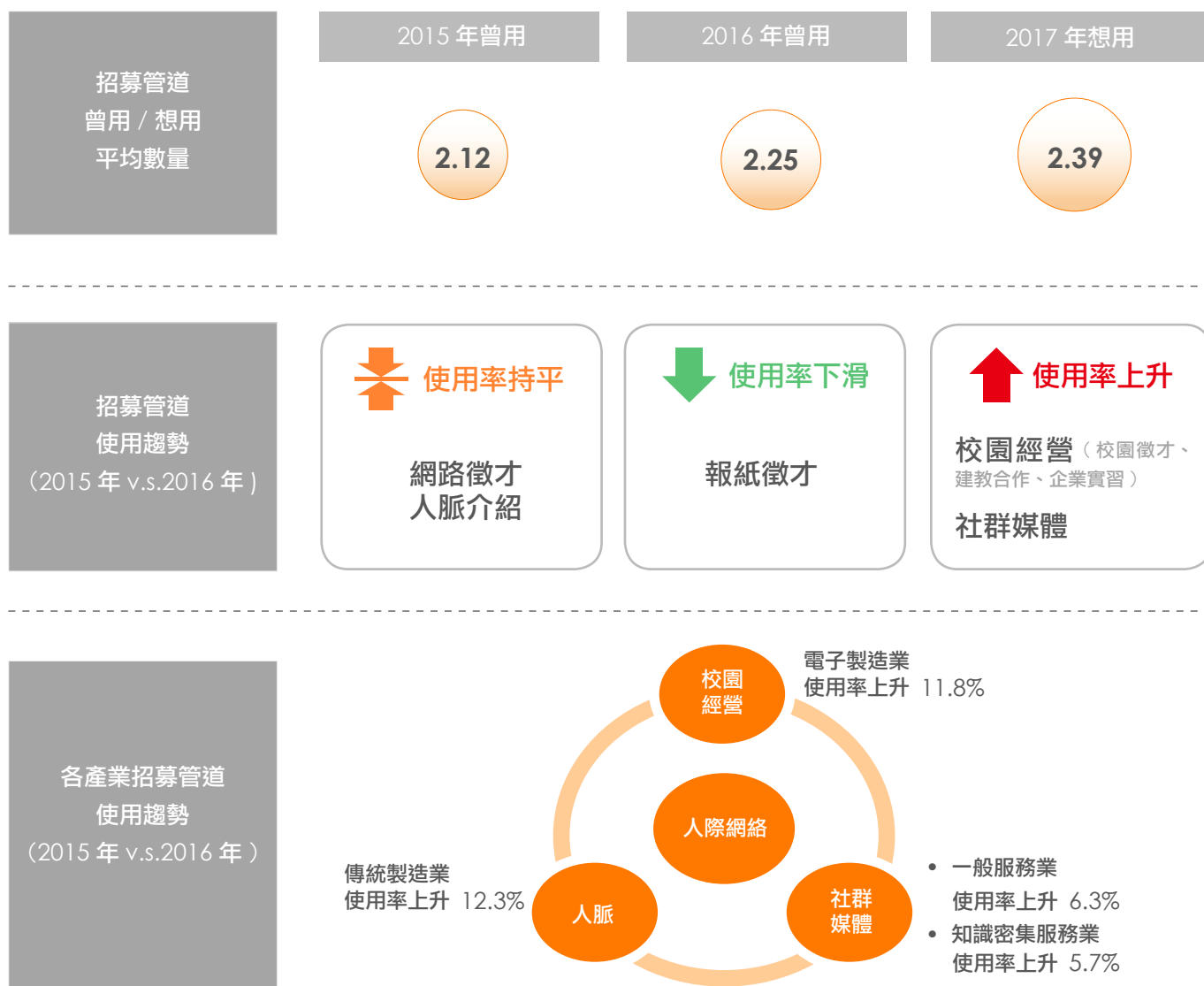


圖 1：招募管道使用現況、趨勢

主要觀察發現二

適時選用合宜的選才工具，新人留任率高

新人到職後，六個月後會繼續留任者僅三分之一

對企業而言，人才招募的最終目的，就是希望招募來的新血能為企業提供戰力。故新人 on board 後，是否會繼續在企業留任、為企業效力，亦是招募歷程的關鍵。

從今年 FBI 調查數據結果，觀察新人 on board 後的留任狀態發現，新人到職六個月後會繼續留任的僅 32.8%，人才的耗損率達 67.2%。也就是說，若實際到職的新人共有 100 位，六個月後會繼續留任的僅 32.8 人，約有 2/3 的企業新血進入企業後會選擇離去。

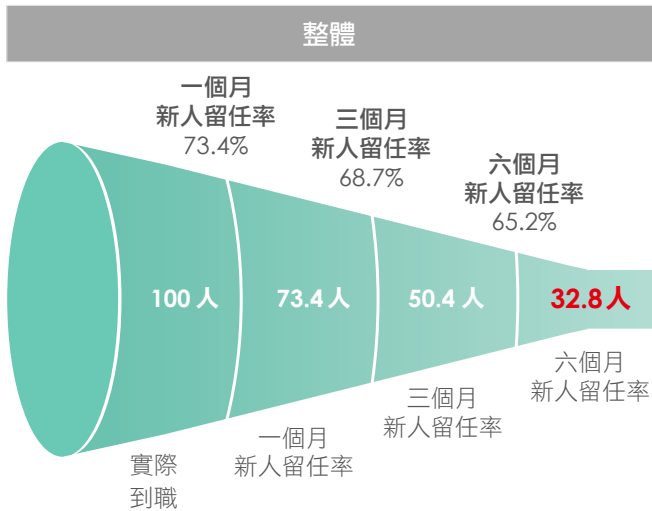
適時選用選才工具，有助於提昇新人留任率

但若企業在徵才的過程裡，有搭配特定選才工具，其新人留任

比例明顯較高。其中，電子製造業裡，企業若有使用

「IQ 測驗」、或有使用「性格測驗」的選才工具，新人留任率來到 46.1%~49.7%，即新人 on board 後，約近一半的新人六個月後仍會繼續留在企業效力，較整體 32.8% 來得佳；傳統製造業裡，業者若有使用「職能評鑑選才」或有使用「情境模擬選才」，新人留任狀態也明顯較佳；在服務業裡，我們也看到，有使用「背景調查 (reference check)」或是有使用「價值觀測驗」選才工具的企業，新人留任率佳。

故企業若能在選才過程中，適時的選用選才工具，更能輔助企業找出貼近組織風格、或貼近組織需求的人才，進而降低人才流失的風險。



【選才工具使用提醒】

依據就業服務法施行細則第 1-1 條：本法（就業服務法）第五條第二項第二款所定隱私資料，包括下列類別：

- 一、生理資訊：基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV 檢測、**智力測驗**或指紋等。
- 二、心理資訊：**心理測驗**、誠實測試或測謊等。
- 三、個人生活資訊：信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或**背景調查**等。

雇主要求求職人或員工提供隱私資料，應尊重當事人之權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯。

電子製造業

選才工具	實際到職	一個月後	三個月後	六個月後
IQ 測驗	100 人	79.2 人	62.2 人	46.1 人
性格測驗	100 人	85.2 人	65.8 人	49.7 人

傳統製造業

選才工具	實際到職	一個月後	三個月後	六個月後
職能評鑑選才	100 人	70.2 人	75.8 人	59.5 人
情境模擬選才	100 人	65.6 人	50.0 人	39.6 人

一般服務業

選才工具	實際到職	一個月後	三個月後	六個月後
背景調查	100 人	76.2 人	58.5 人	41.5 人
價值觀測驗	100 人	68.8 人	52.1 人	35.2 人

知識密集服務業

選才工具	實際到職	一個月後	三個月後	六個月後
背景調查	100 人	76.2 人	65.4 人	48.3 人
價值觀測驗	100 人	68.8 人	59.7 人	44.7 人

圖 2：新人到職後之人才留任情形

主要觀察發現三

一般服務業積極使用選才工具，人才留任呈現正向循環

一般服務業者較以往更為積極的使用選才工具

觀察往年的數據，一般服務業在選才工具的投資上相較於製造業或知識密集服務業，使用率排名多敬陪末座。但從今年的調查數據來看，一般服務業是四大產業裡，選才工具唯一使用比例呈現正向成長的產業，其使用率亦僅略遜於知識密集服務業。顯示一般服務業者對於選才的重視較以往更為積極。

進一步觀察其選才工具的內容，發現一般服務業業者多傾向使用「背景調查」、「性格測驗」這兩樣選才工具，而且有使用的企業比例也明顯較 2015 年來得高（背景調查使用比例增加 4.4%，性格測驗使用比例增加 5.0%）。

選才工具提昇人才留任率表現

從前面主要觀察發現二我們已看到，善用合宜的選才工具對於企業來說，是有益於企業事先篩選出符合組織需求的人才，以降低新進人員後因不適應或不符合組織需求而離去的情況。對一般服務業來說，又以「背景調查」的幫助最大。而這也恰好反應在今年度一般服務業的新人留任率，2016 年新人留任率確實明顯優於以往。顯示善用選才工具，對新人留任來說是有正向循環的效果。

■ 2015 年曾用 ■ 2016 年曾用

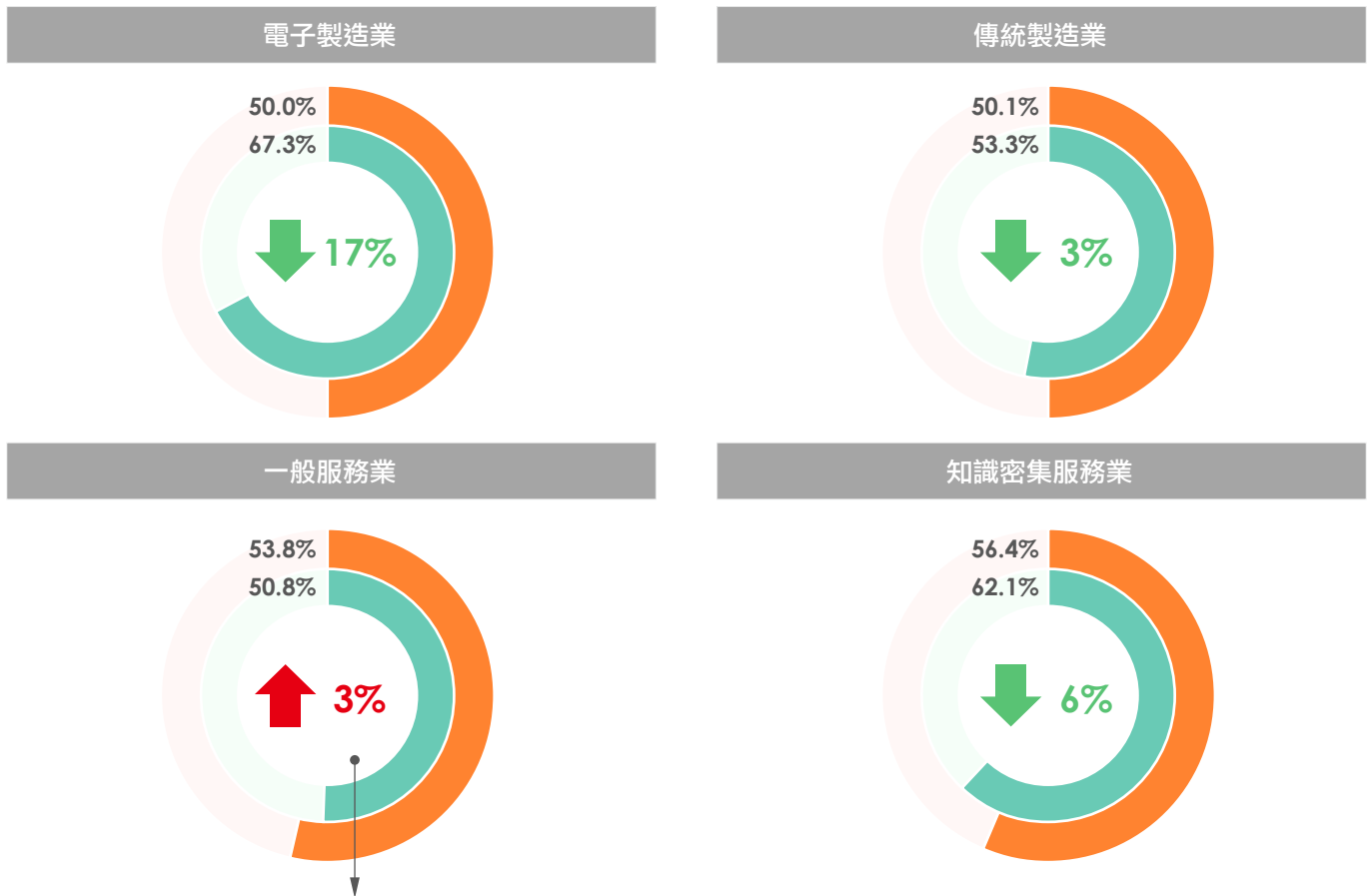


圖 3-1：選才工具使用概況

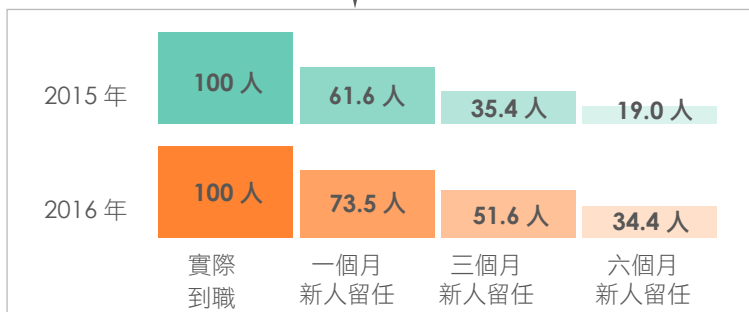


圖 3-2：一般服務業新人到職後之人才留任情形

主要觀察發現四

在職員工任職趨於穩定，企業更應加碼培育人才

一例一休上路，企業忙於行政作業，擠壓人才績效管理與人才培育資源

2016 年對企業來說，確實是個艱辛的一年，隨著一例一休新制上路，HR 朋友多忙於瞭解新的勞基法解釋令、忙於調度排班、忙於計算複雜的加班費用，然而這卻壓縮到企業在其它人資作業的資源運用。

從今年的 FBI 調查數據我們看到，相較於 2015 年，2016 年企業在各項人資作業的使用概況，除徵才、選才作業使用率持平外，績效管理、育才作業的使用率，2016 年皆較 2015 年來得低。顯見企業多忙於行政作業，較少有心力投入在人才的績效管理與人才培育上。

在職人員任職穩定，人才培育更顯重要

然而在人才留任上，我們看到 2016 年的人員離職率維持在 14.6%，與 2015 年的 15.3% 相比並無太大的變動、以及 2016 年的新人留任率也較以往表現佳。上述數據皆顯示，企業內部員工，不但在職人員穩定、新進人員對已有的工作機會也相當珍惜，此時反而是企業培育人才的大好時機。

在這裡要提醒 HR 好友的是，人才培育的最終目的是用來提昇企業內部員工的績效表現，讓內部員工為企業創造更好的競爭力，切莫忽略了將人才培育與「人才訓練績效」與「組織發展策略」結合。

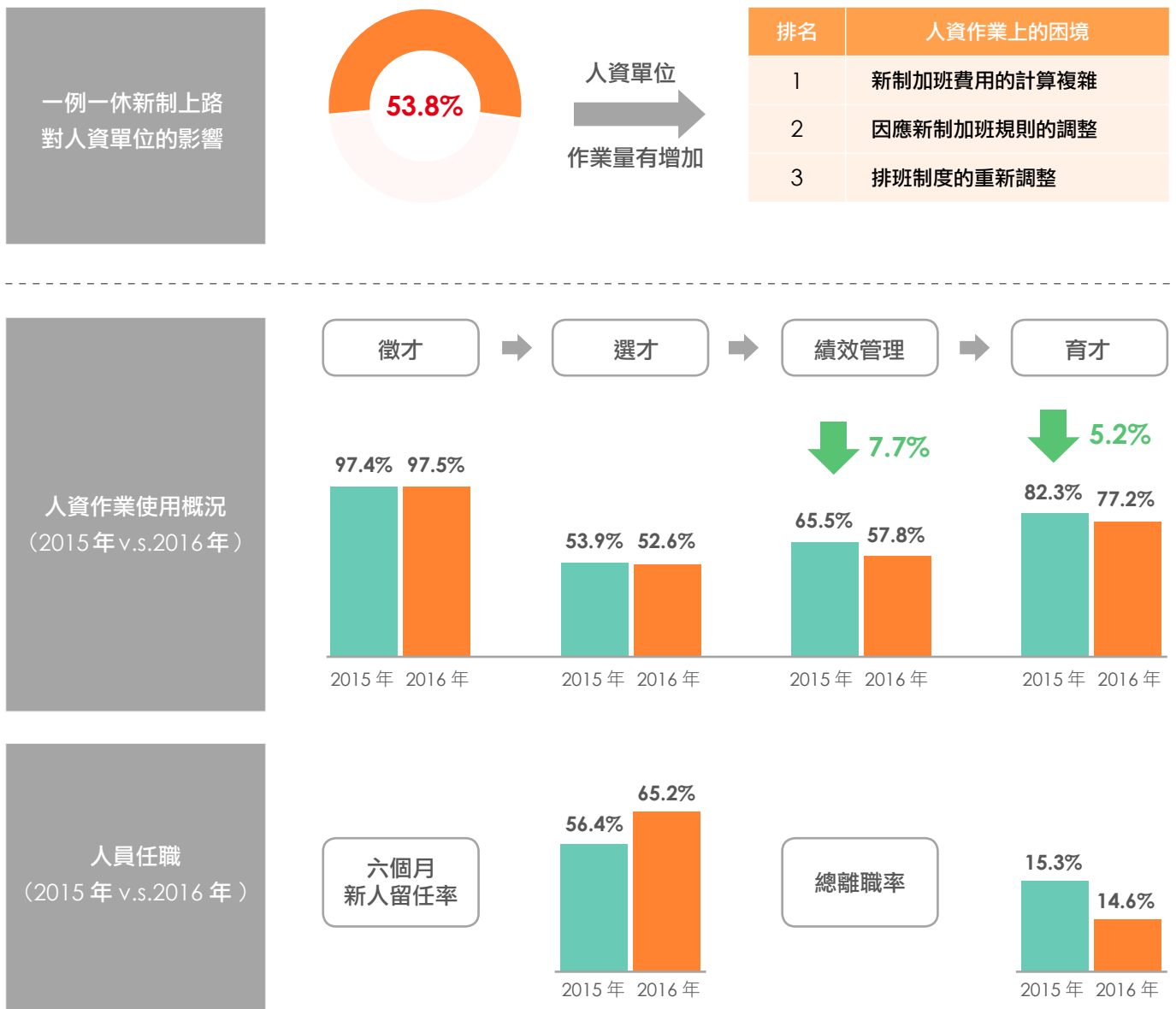


圖 4：一例一休對企業的影響、2015~2016 人資作業使用與人員任職概況

主要觀察發現五

企業育才從一對一的師徒制、逐漸轉為目標導向教學

觀察近幾年企業在育才作業的實施方案，發現企業使用「師徒制」來培養人才的比例逐年下滑，而採用「任務指派歷練」的育才比例則逐年上升，於 2016 年更呈現黃金交叉，「任務指派歷練」躍昇為育才方法的 NO1，展望 2017 兩者使用的差距幅度更大。從上述數據來看，one by one 的師徒訓練已不再是企業育才的主要選項，具系統性、具目標性的任務指派儼然已蔚為企業育才的主流。

「師徒制」在業界行之有年，很常聽到企業在培育員工、尤其是新進人員，是由單位內部的資深前輩扮演著導師的角色，希

望藉由前輩本身對企業文化、工作內容的熟稔，加速新進人員更快的融入工作環境。然而師徒制其實相當仰賴前輩、後輩雙方的互動，倘若雙方互動不佳或前輩因專案忙碌而無暇分享所學時，師徒制的作用等同虛設。

任務指派雖無所謂的導師，但會有明確的達成目標，對人才來說，可藉由工作任務內容，階段性累積自我的能力。

表 5：歷年育才作業方法排名變化

育才方法	2014 年曾用	2015 年曾用	2016 年曾用	2017 年想用
師徒制	1	1	2	3
任務指派歷練	2	2	1	1
學習補助	3	3	4	4
調職 / 輪調等職務歷練	4	5	5	5
實體學習課程	5	4	3	2

備註：以上育才方式僅列出歷年使用率的 TOP5。

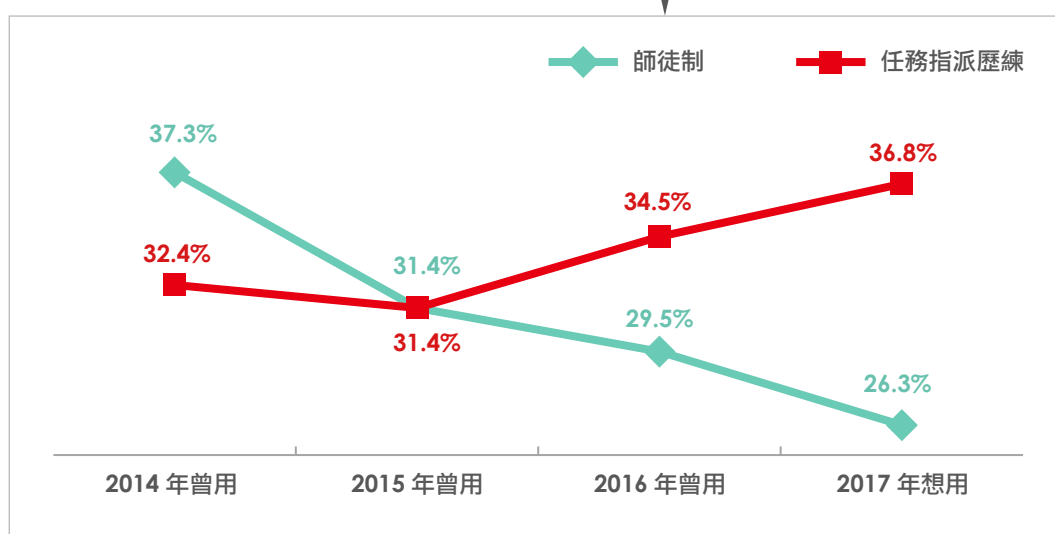


圖 5：「師徒制」、「任務指派歷練」歷年使用率變化

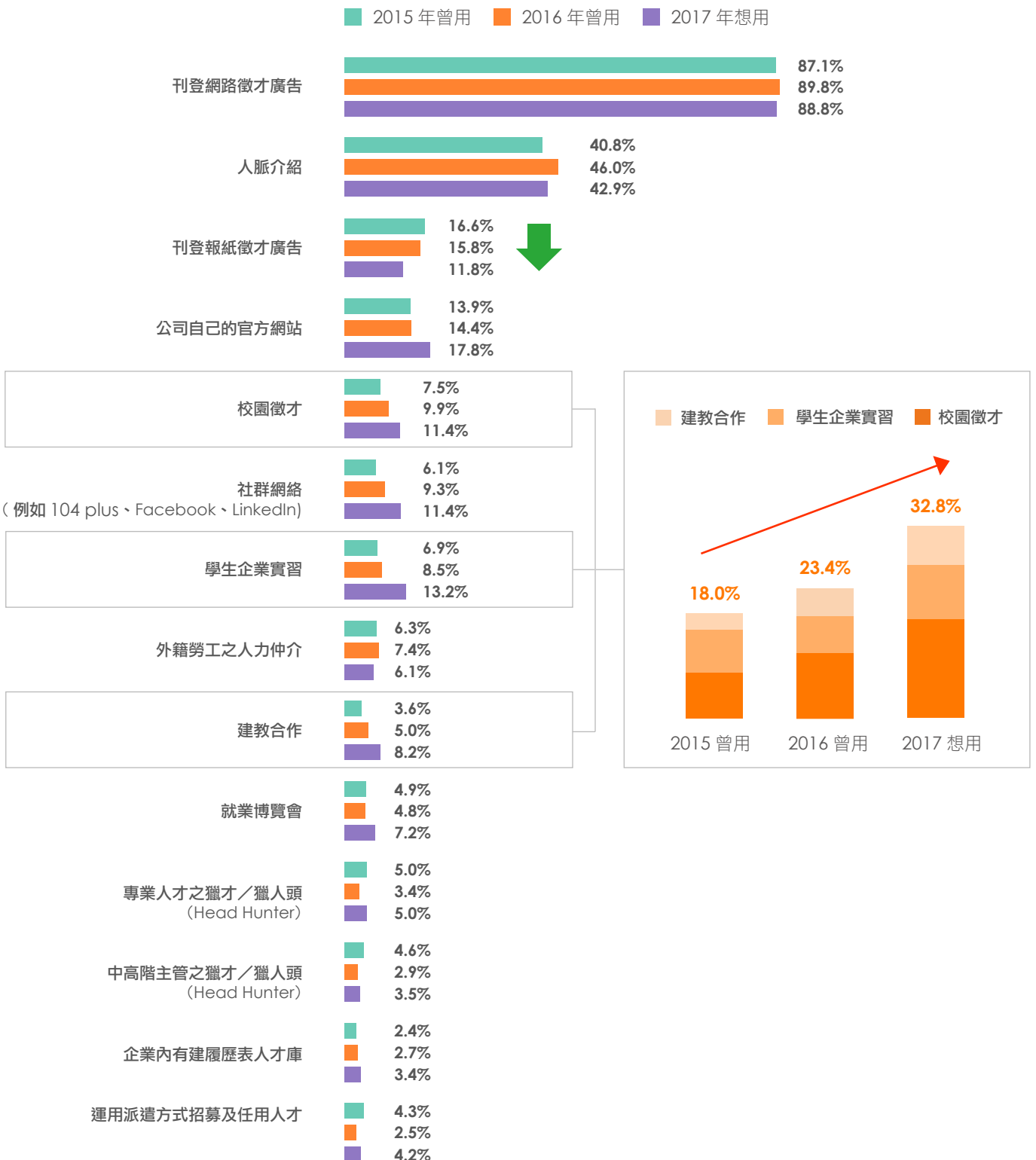
趨勢分析



趨勢分析

人資關鍵作業 - 徵才作業

- 網路徵才仍為企業招募的主流管道，「刊登報紙徵才廣告」使用率明顯逐年減少，企業運用「公司自己的官方網站」、深入校園（校園徵才、學生企業實習、建教合作）、以及「社群媒體」進行招募的比例逐年提昇。
- 從徵才方式的分析得知，企業深入校園（校園徵才、學生企業實習、建教合作）進行人才招募的比例逐年提昇（2015年 18.0%，2016年 23.4%），2017年使用意願更來到 32.8%，儼然成為企業招募人才時第三大主要徵才管道。這也意味著，企業在徵才、培育人才上，積極與校園合作、從校園端紮根培養企業所需的人才已為企業招募新血的趨勢。

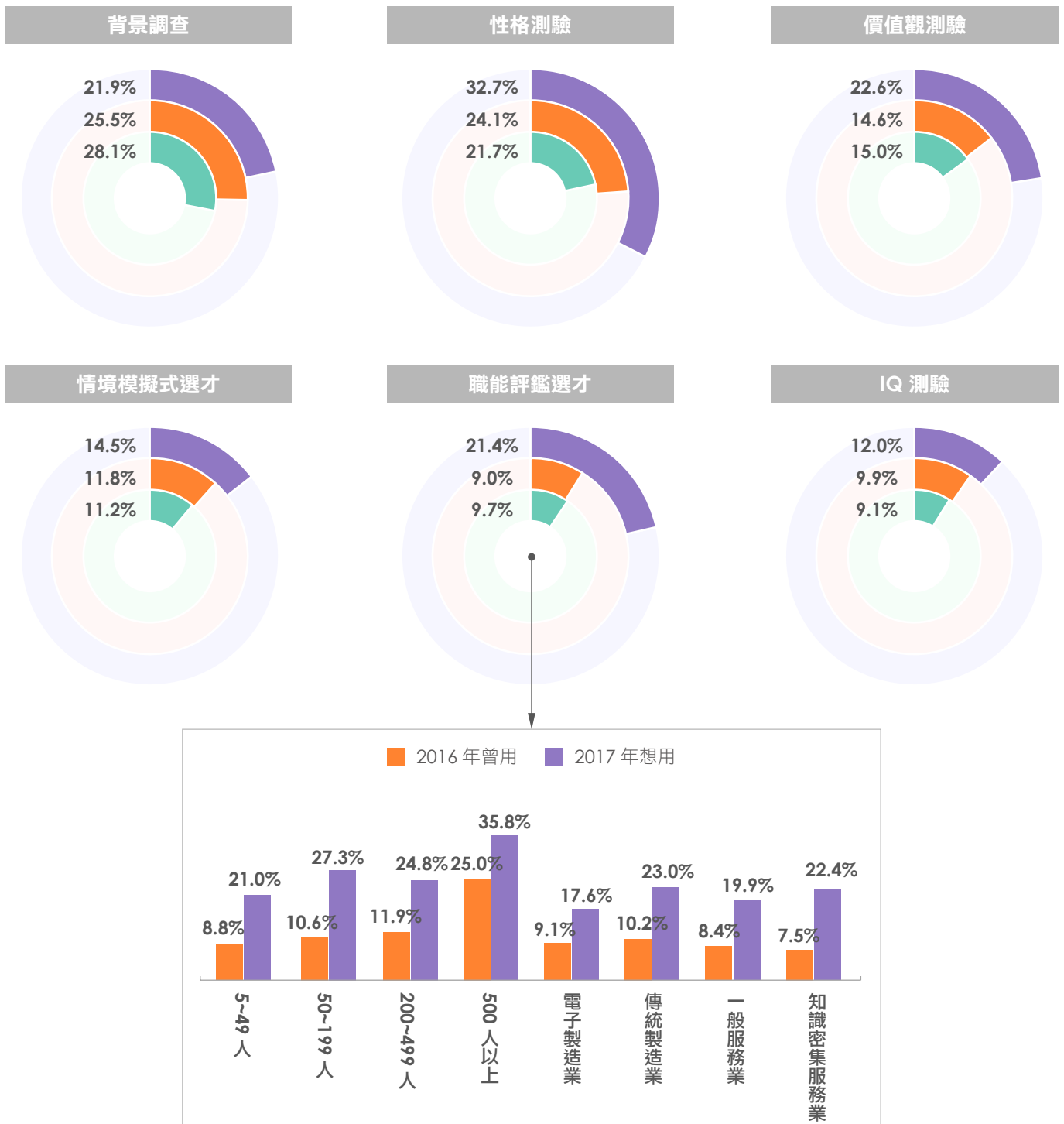


趨勢分析

人資關鍵作業 - 選才作業

- 「背景調查」(25.5%) 仍為企業使用率最高的選才方式，其次為「性格測驗」(24.1%) 及「價值觀測驗」(14.6%)。
- 「職能評鑑選才」在 2017 年有意願想嘗試的比例亦大幅的成長(+12.4%)。從員工規模來看，主要是集中在 500 人以上的企業，且隨著企業的員工規模愈大，企業使用「職能評鑑選才」的比例愈高，從產業來看，各產業的使用率皆差異不大，但其中「知識密集服務業」在未來使用意願成長的幅度則最大(+14.9%)。

■ 2015 年曾用 ■ 2016 年曾用 ■ 2017 年想用



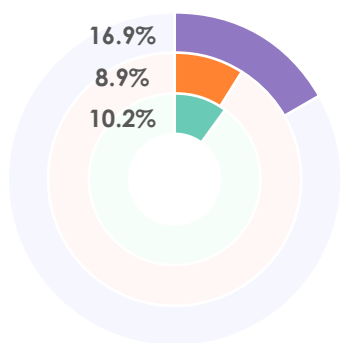
趨勢分析

人資關鍵作業 - 績效管理

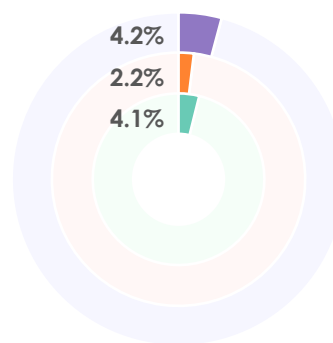
- 「關鍵績效指標 (KPI) 或目標管理 (MBO)」(24.8%) 為 2016 年企業最常使用及未來使用意願較高的績效管理工具，其次為「人才職能評鑑」(8.9%)。
- 隨著公司規模愈大，企業實際使用「關鍵績效指標 (KPI) 或目標管理 (MBO)」的比例愈高。

■ 2015 年曾用 ■ 2016 年曾用 ■ 2017 年想用

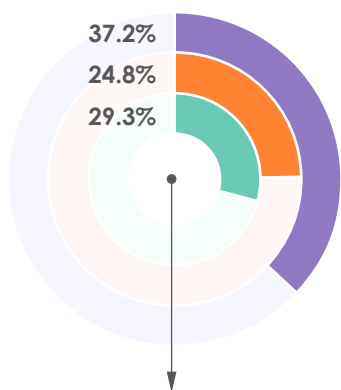
人才職能評鑑



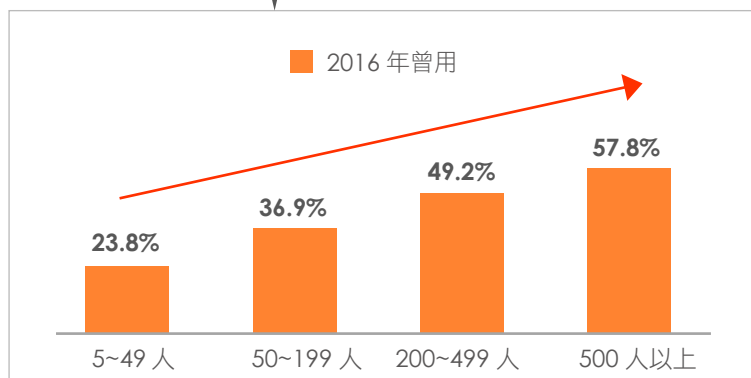
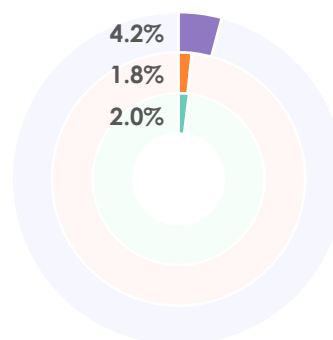
平衡計分卡



關鍵績效指標 (KPI) 或目標管理 (MBO)



360 度回饋



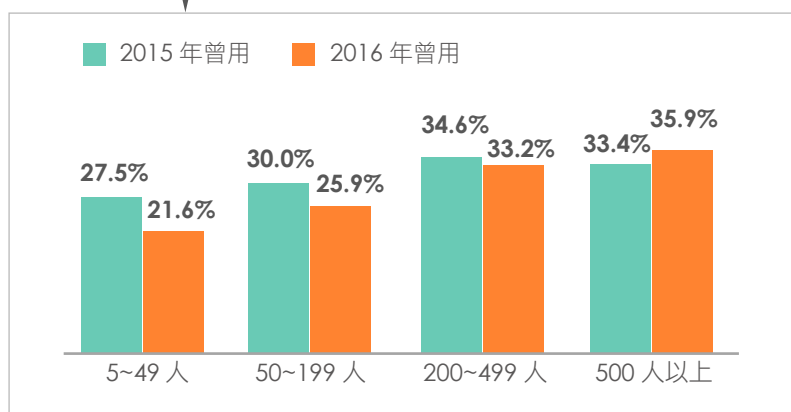
趨勢分析

人資關鍵作業 - 育才作業

- 「任務指派歷練」及「師徒制」仍為企業使用率最高的育才方式，其次為「實體學習課程」、「學習補助」及「調職／輪調等職務歷練」。其中「學習補助」在 2016 年的使用率下滑了 5.8%，從員工規模來看，僅 500 人以上企業使用率不減反增，其餘規模的企業皆下滑。
- 各項育才作業裡，僅「師徒制」未來使用意願下滑 (-3.2%)，其餘育才作業方式，企業未來想嘗試的比例皆為正向成長，其中以「備位人才／接班人計劃」(+7.6%)、「以職能模型為基礎的人才發展培育」(+6.3%)、「實體學習課程」(+5.3%) 的成長幅度最大。相較於把人才交給資深員工 one by one 的教學，企業更偏好有系統性、與更了解人才特質的方式來訓練與培養員工。

	2015 年曾用	2016 年曾用	2017 年想用
任務指派歷練	31.4%	34.5% ▲	36.8%
師徒制	31.4%	29.5% ▼	26.3% ▼
實體學習課程	20.1%	22.4%	27.7%
學習補助	27.7%	22.0% ▼	24.3%
調職／輪調等職務歷練	19.2%	16.9%	19.6%
內部讀書會	10.9%	10.7%	12.9%
備位人才／接班人計劃	7.8%	6.4%	13.9% ▲
e-learning / 遠距教學	5.6%	6.3%	8.2%
行動學習 (Mobile learning)	4.5%	6.1%	10.2% ▲
員工個人發展 (IDP) 計劃的制度	6.4%	5.9%	8.8%
建教合作	4.6%	4.1%	5.0%
與在職專班合作訓練	2.6%	3.8%	5.5%
以職能模型為基礎的人才發展培育	3.1%	2.8%	9.1% ▲
企業大學 (公司大學)	2.5%	2.2%	2.9%
360 度回饋	1.1%	1.1%	2.1%

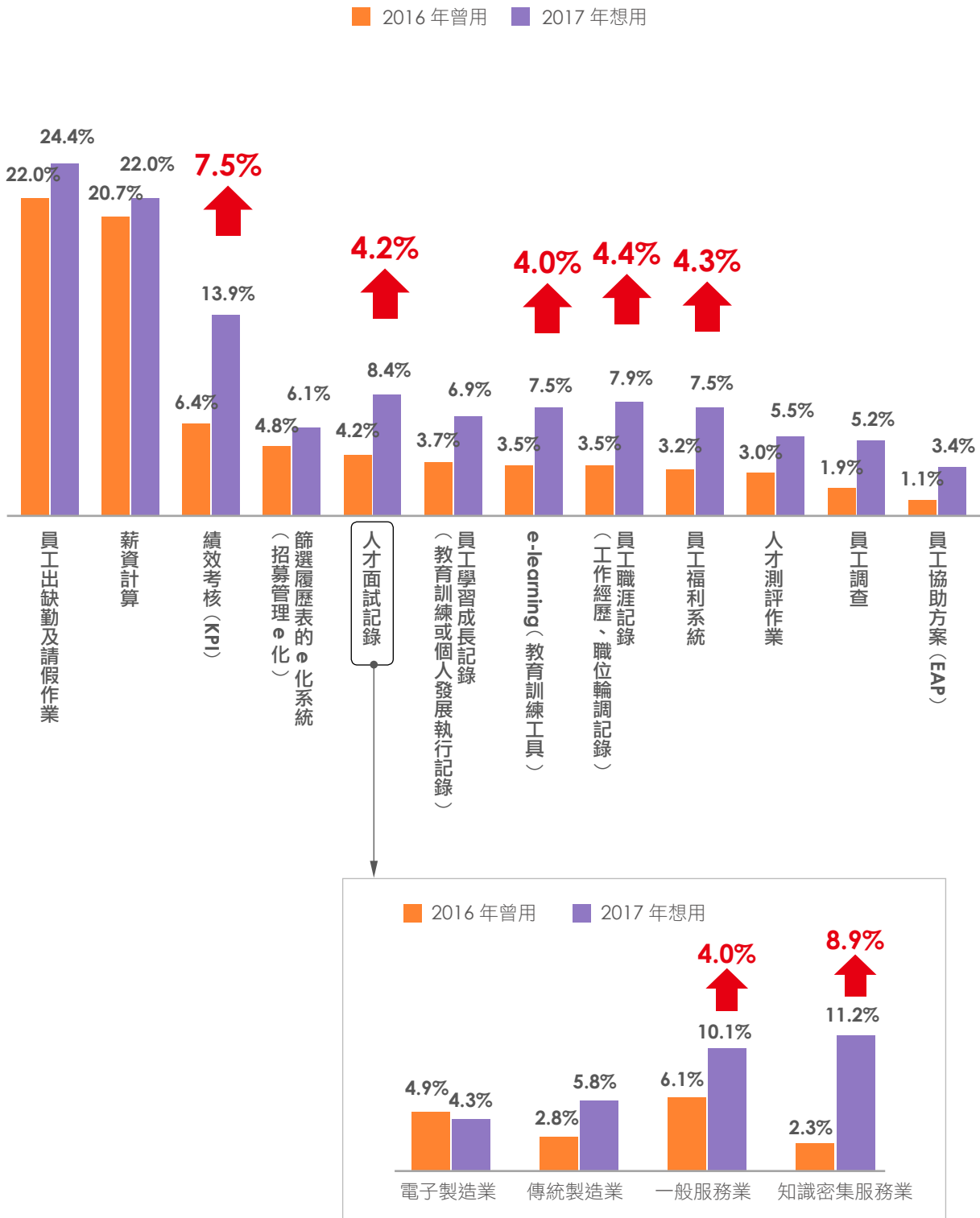
備註：此表僅標示顯著變動的項目



趨勢分析

人資關鍵作業 -e 化項目

- 「員工出缺勤及請假作業」和「薪資計算」仍為 e 化程度較高的兩個人資作業項目。
- 「績效考核 (KPI)」為企業未來 e 化意願成長最高的人資作業項目，其次為「員工職涯紀錄」、「員工福利系統」、「人才面試紀錄」、「e-learning」。
- 想嘗試將「人才面試紀錄」e 化的企業裡，製造業成長幅度持平，主要成長幅度是來自服務業，尤其是知識密集服務業 (+8.9%)。



趨勢分析

人資作業預算

- 相較於 2016 年的實際花費，百人以上企業在 2017 年徵才、選才、績效管理、育才、以及人資作業 e 化的預算規劃，皆有成長；百人以下企業則僅在徵才、績效管理、以及育才的規劃費用有增加，而在選才和人資作業 e 化的規劃費用上，反而較 2016 年更為保守。
- 和 2016 年的實際花費相比，百人以下企業 2017 年的投資重心以徵才為主，百人以上企業則著重在育才。

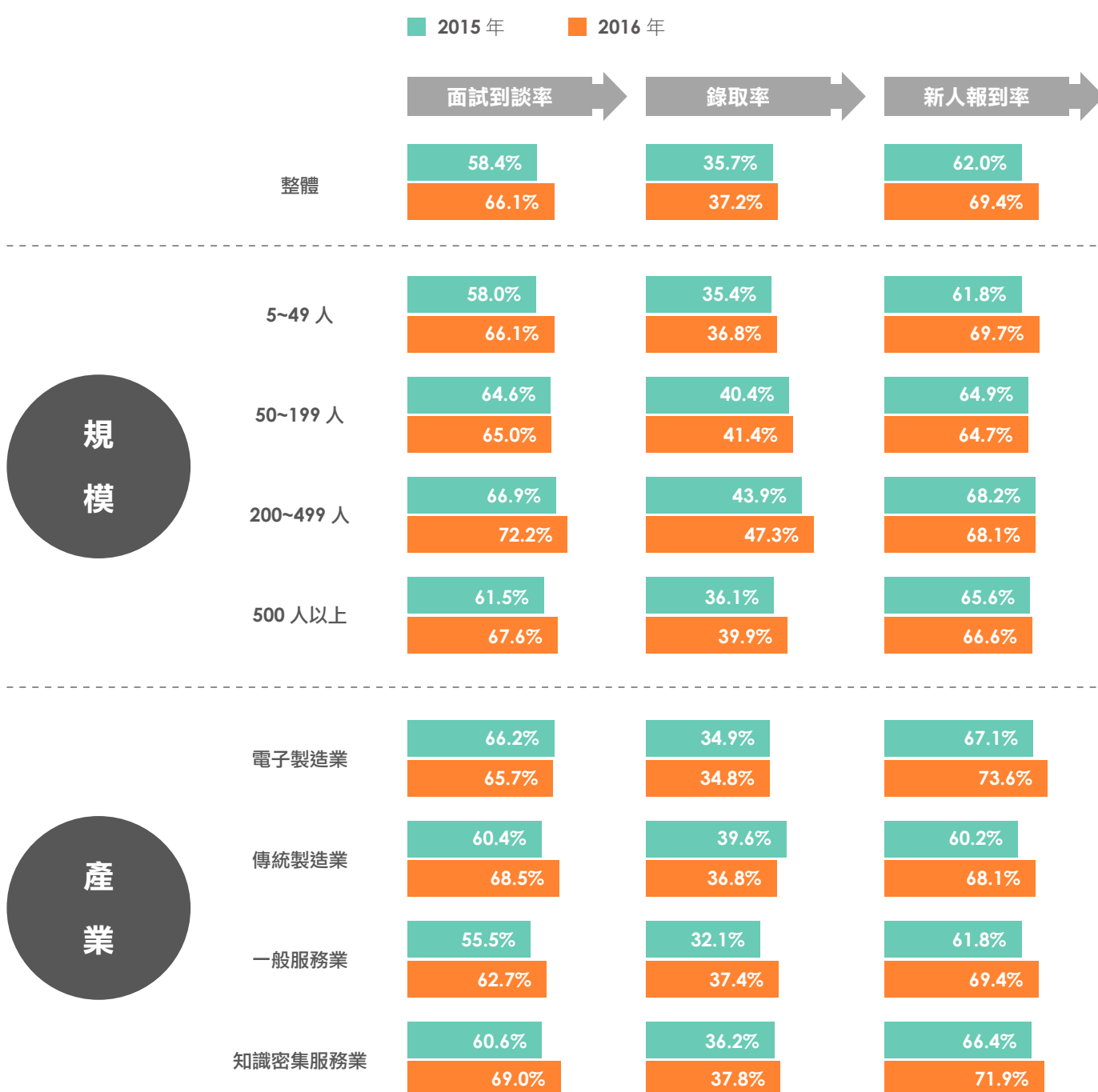
		百人以下企業		百人以上企業	
		樣本數	平均金額	樣本數	平均金額
徵才	2016 年實際費用	605	\$34,073	242	\$296,338
	2017 年規劃預算	175	\$56,714	101	\$386,192
選才	2016 年實際費用	52	\$51,288	20	\$84,180
	2017 年規劃預算	24	\$41,621	13	\$99,015
績效管理	2016 年實際費用	26	\$44,242	5	\$82,400
	2017 年規劃預算	17	\$62,412	6	\$567,000
育才	2016 年實際費用	146	\$151,454	78	\$857,608
	2017 年規劃預算	74	\$238,231	61	\$1,220,255
人資作業 e 化	2016 年實際費用	57	\$128,446	42	\$1,181,190
	2017 年規劃預算	35	\$104,771	28	\$2,116,429

備註：若樣本數少於 30 時，因樣本數不足，故數據僅供參考。

趨勢分析

人資績效指標 - 面試到談率 / 錄取率 / 新人報到

- 整體的面試到談率為 66.1%，較 2015 年上升 7.6%。各產業裡，2015 年面試到談率表現最佳的電子製造業無太大變動，其餘產業皆有明顯增加，「一般服務業」的面試到談率仍最低 (62.7%)；從員工規模來看，仍以員工規模在 200-499 人的企業面試到談率最高 (72.2%)，為面試到談率最佳的企業規模。
- 整體的錄取率為 37.2%，較 2015 年差異不大。以公司規模來看，200~499 人企業的錄取率較其他規模高，而從產業來看，「電子製造業」則相對較低。
- 整體的新人報到率為 69.4%，較 2015 年上升 7.4%。從公司規模來看，5~49 人企業的新人報到率增加 7.9%，亦為新人報到率最高的企業規模；從產業來看，各產業的新人報到率全面上升，其中新人報到率最高的仍為「電子製造業」。



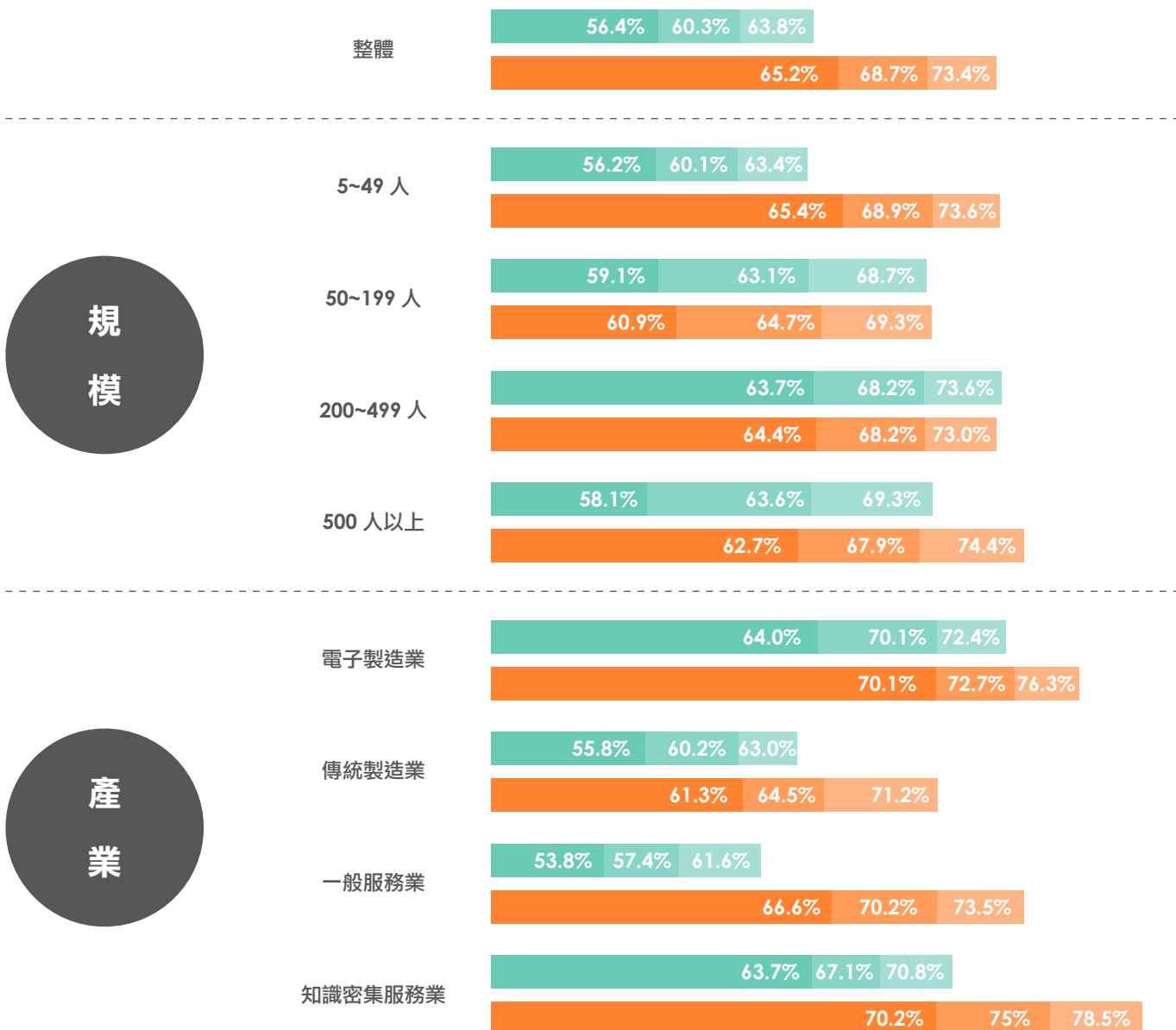
備註：各指標定義請參閱 P32

趨勢分析

人資績效指標 - 新人留任率

- 整體的一個月新人留任率為 73.4%，三個月新人留任率為 68.7%，六個月新人留任率則為 65.2%，相較 2015 年，各階段的新人留任率皆上升，顯示 2016 年新人快閃的情況有明顯減緩。
- 從前面我們看到面試到談率與新人報到率，2016 年表現皆較 2015 年佳，但在錄取率則並無太大的變動。表示企業在找人才，篩選、過濾合適人選的情況並無太大的改變，但在求職端，人才找工作明顯較往年更為積極、且更加珍惜已有的工作機會。
- 從公司規模來看，2015 年新人留任率最差的 5-49 人小企業，2016 年的上升幅度最大，新人留任率表現亦不遜色於 500 人以上企業；往年新人留任率最佳的 200~499 人企業，留任率維持水準。
- 從產業來看，過往新人留任狀況最差的「一般服務業」，2016 年的新人留任率上升幅度亦最大，但仍排名第三；新人留任表現最佳的仍為「知識密集服務業」、與「電子製造業」。

2015 年 六個月新人留任率 三個月新人留任率 一個月新人留任率
 2016 年 六個月新人留任率 三個月新人留任率 一個月新人留任率



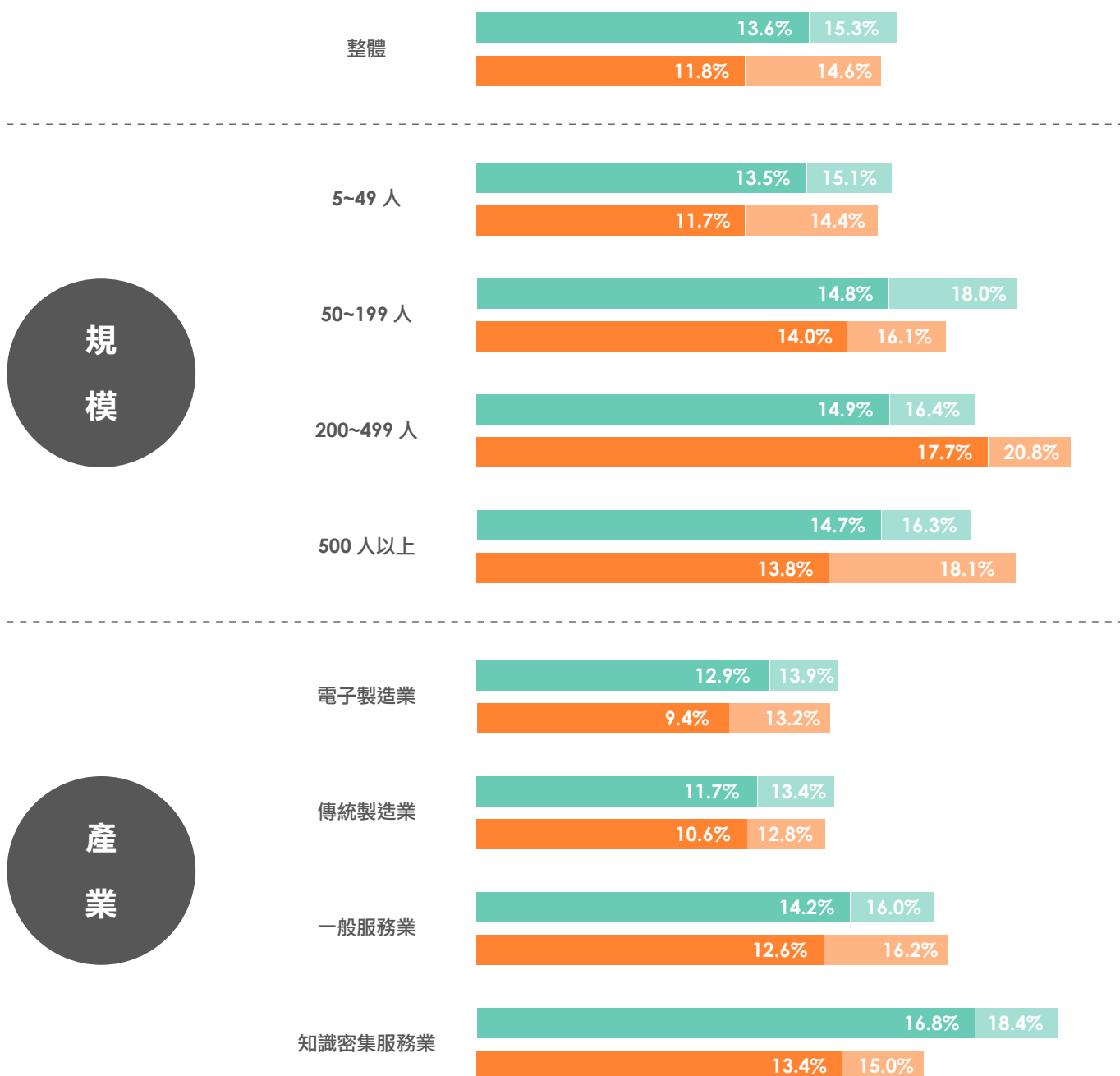
備註：各指標定義請參閱 P32

趨勢分析

人資績效指標 - 離職率

- 2016 年的整體離職率與自願性離職率相較 2015 年並無太大的變動。
- 從員工規模來看，僅 200-499 人企業的整體離職率是上升的，增加幅度達 4.4%，值得企業主關注。
- 從產業別來看，各產業的整體離職率呈現微幅下降或持平之勢。其中，2015 年表現較差的「知識密集服務業」，不論在整體離職率或是員工自願性離職率，皆有明顯的降幅，幅度達 3.4%~3.5%。

2015 年 自願離職率 總離職率
2016 年 自願離職率 總離職率

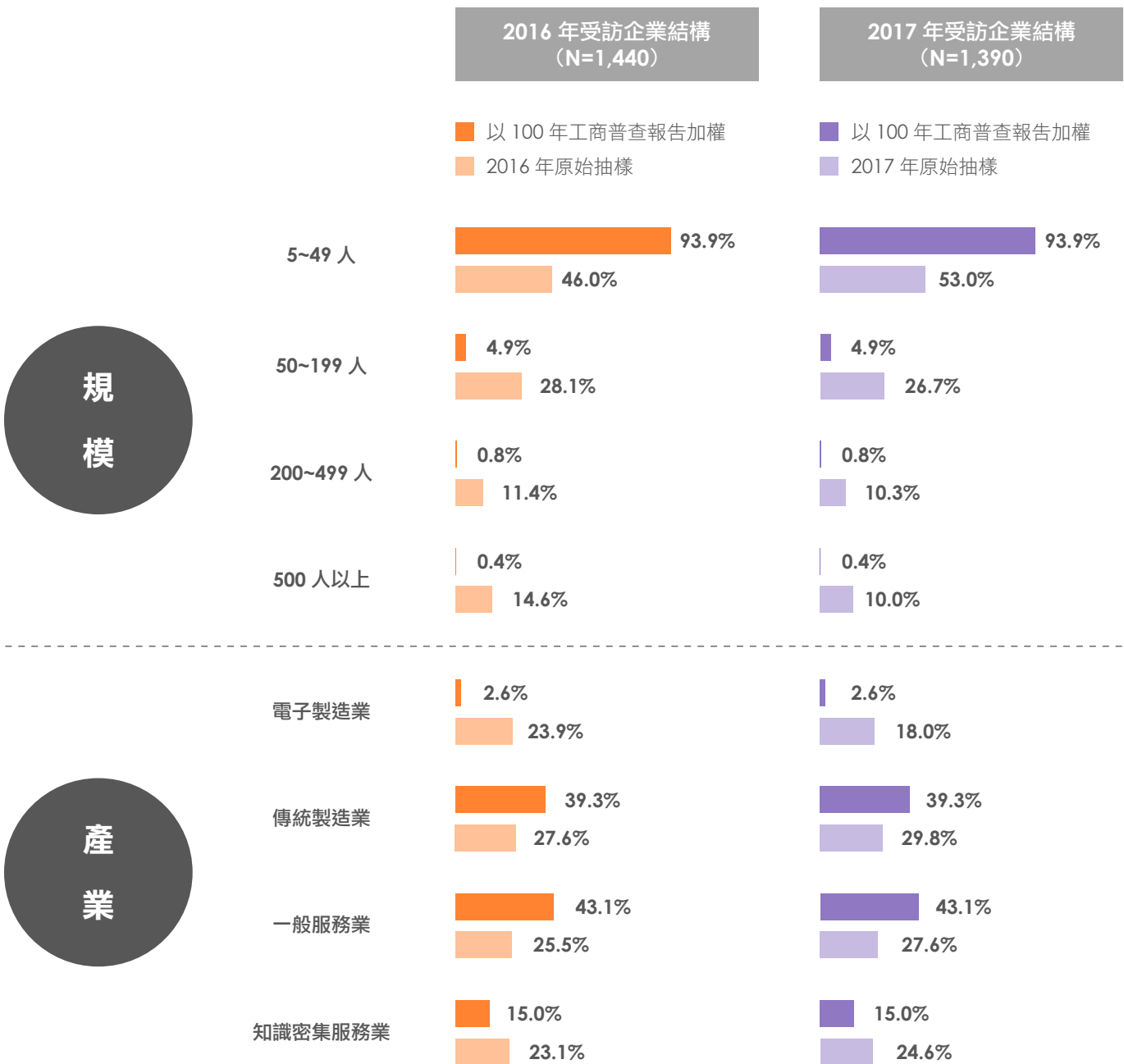


備註：各指標定義請參閱 P32

調查方式

104 資訊科技集團已是第六年進行「人資 F.B.I. 調查」，近兩年的調查期間為 2016/1/26~3/15 及 2017/1/24~3/20，針對 5 人以上規模的企業人力資源作業者進行網路問卷調查，兩年分別取得 1,440 份及 1,390 份有效問卷，因同企業多份問卷時以平均值計算，故 2016 年共有 1,415 份企業樣本，2017 年則為 1,228 份（在 95% 信心水準下，兩年抽樣誤差分別為 $\pm 2.6\%$ 、 $\pm 2.8\%$ ）。

- 本研究採便利抽樣，是以 104 集團下 32 萬家企業會員為抽樣對象進行量化調查，但為了更準確的呈現台灣整體產業的人資管理趨勢，參考 100 年工商普查的產業類別及企業規模分布進行兩階層加權推估，受訪者樣本輪廓詳見下圖。
- 報告中的百分比或數字皆採四捨五入，總百分比並不一定皆達到 100%，可能會有微尾數的誤差。



產業分類定義

產業大類	包含產業項目
電子製造業	電信及通訊相關業、電腦及消費性電子製造業、光電及光學相關業、電子零組件相關業、半導體業
傳統製造業	食品菸草及飲料製造業、紡織業、鞋類／紡織製品製造業、傢俱及裝設品製造業、紙製品製造業、印刷相關業、石油及煤製品製造業、橡膠及塑膠製品製造業、化學相關製造業、非金屬礦物製品製造業、金屬相關製造業、機械設備製造修配業、電力機械設備製造業、運輸工具製造業、精密儀器及醫療器材相關業、育樂用品製造業、其他相關製造業、建築或土木工程業、建物裝修或空調工程業、農產畜牧相關業、水電能源供應業
一般服務業	批發業、零售業、運動及旅遊休閒服務業、汽機車維修或服務相關業、婚紗攝影及美髮美容業、徵信及保全樓管相關業、運輸相關業、其他服務相關業、倉儲或運輸輔助業、不動產業、環境衛生相關業、住宿服務業、餐飲業、政治機構／宗教／職業團體組織／社會福利服務業
知識密集服務業	軟體及網路相關業、金融機構及其相關業、投資理財相關業、保險業、出版業、藝文相關業、廣播電視業、廣告行銷／傳播經紀業、法律服務業、會計服務業、顧問／研發業、醫療服務業、建築規劃及設計業、教育服務業、電信服務業



104 研究團隊期許以「研究分享」讓人才與企業端的資訊透明，促進職場朝適才適所、正向循環的方向前進，若對此份研究報告有任何指教或詢問需求

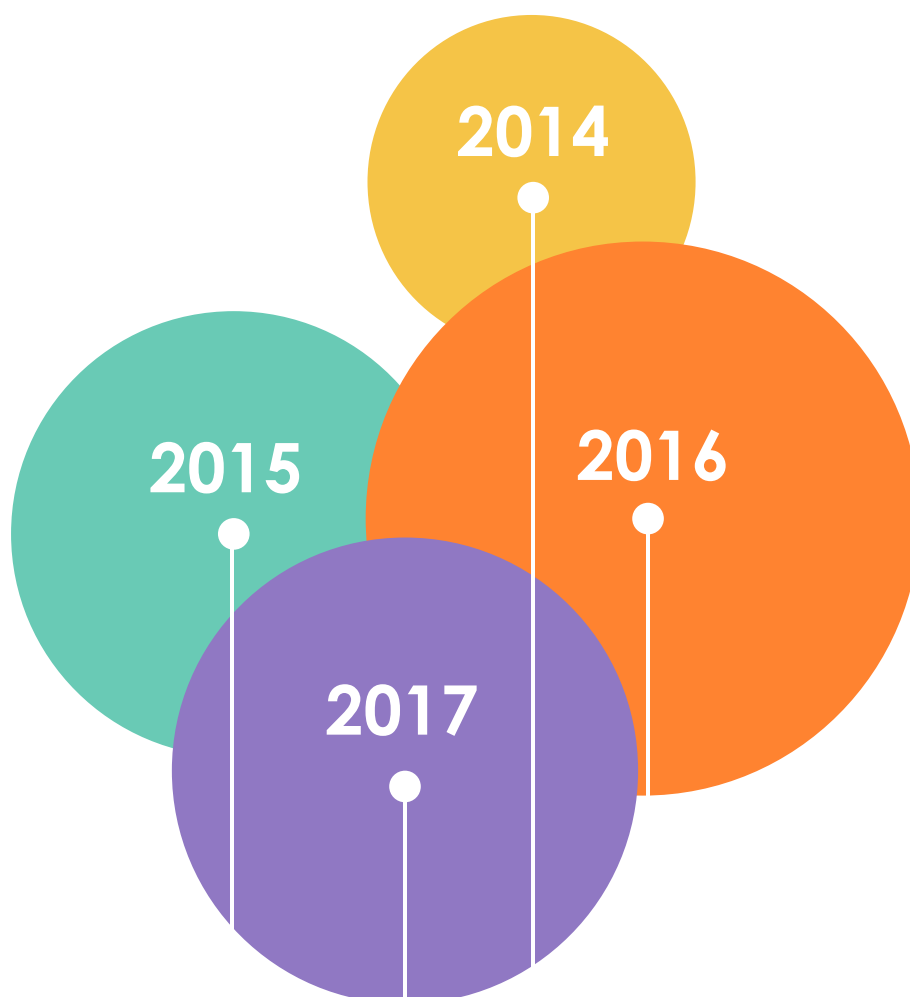
歡迎洽詢

戴秀芳 / 研究員

Tel : (02) 02-29126104 ext.8793

yvonne.tai@104.com.tw

附件 - 數據報表



徵才方式

公司規模

	整體				5~49 人				50~199 人			
	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用
刊登網路徵才廣告	89.6%	87.1%	89.8%	88.8%	89.6%	87.0%	89.6%	88.7%	90.1%	89.8%	92.9%	91.5%
人脈介紹	46.7%	40.8%	46.0%	42.9%	46.2%	39.8%	45.5%	42.2%	52.1%	57.1%	52.6%	52.1%
刊登報紙徵才廣告	22.3%	16.6%	15.8%	11.8%	21.7%	16.0%	15.0%	11.2%	31.2%	23.5%	28.6%	22.1%
公司自己的官方網站	13.7%	13.9%	14.4%	17.8%	13.2%	13.1%	14.1%	17.5%	19.8%	24.9%	16.4%	20.7%
校園徵才	7.7%	7.5%	9.9%	11.4%	6.8%	6.5%	9.2%	10.5%	16.1%	17.0%	15.2%	20.4%
社群網絡	9.2%	6.1%	9.3%	11.4%	9.2%	5.9%	9.4%	11.4%	7.8%	7.9%	6.0%	10.8%
學生企業實習	4.4%	6.9%	8.5%	13.2%	3.8%	6.1%	7.9%	12.8%	10.1%	17.7%	14.1%	17.7%
外籍勞工人力仲介	6.0%	6.3%	7.4%	6.1%	5.1%	5.1%	6.2%	5.2%	17.8%	24.0%	25.7%	19.1%
建教合作	3.6%	3.6%	5.0%	8.2%	3.0%	2.8%	4.5%	7.6%	11.1%	12.7%	8.8%	13.5%
就業博覽會	6.0%	4.9%	4.8%	7.2%	4.9%	3.7%	4.1%	6.1%	18.1%	19.9%	12.2%	20.0%
專業人才之獵才／獵人頭 (Head Hunter)	4.7%	5.0%	3.4%	5.0%	4.2%	4.5%	3.0%	4.5%	10.3%	9.7%	8.0%	12.2%
中高階主管之獵才／獵人頭 (Head Hunter)	4.6%	4.6%	2.9%	3.5%	3.9%	3.9%	2.4%	3.1%	14.6%	13.5%	9.7%	9.7%
企業內有建履歷表人才庫	2.5%	2.4%	2.7%	3.4%	2.4%	2.1%	2.5%	3.1%	4.3%	6.2%	4.8%	5.3%
運用派遣方式招募及任用人才	2.2%	4.3%	2.5%	4.2%	1.8%	3.8%	1.8%	3.7%	5.4%	9.4%	11.1%	9.3%
參與研發替代役招募	0.6%	1.0%	1.1%	2.4%	0.4%	0.8%	1.0%	2.1%	2.1%	3.3%	1.4%	5.1%
自行招募但轉掛請派遭公司任用	0.5%	0.9%	1.0%	1.3%	0.2%	0.7%	0.8%	1.1%	4.2%	2.1%	3.7%	4.3%
投放電視徵才廣告	0.6%	0.1%	0.3%	0.3%	0.6%	0.0%	0.2%	0.3%	0.3%	1.5%	0.7%	0.4%
以上皆無	1.6%	2.6%	2.5%	3.2%	1.7%	2.8%	2.7%	3.4%	0.3%	0.5%	0.4%	0.2%

	200~499 人				500 人以上			
	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用
刊登網路徵才廣告	94.7%	90.0%	90.3%	88.9%	86.3%	90.1%	93.6%	84.5%
人脈介紹	63.4%	45.1%	59.7%	58.7%	64.2%	62.1%	54.8%	61.4%
刊登報紙徵才廣告	30.3%	36.9%	27.8%	15.6%	31.2%	30.3%	18.9%	18.3%
公司自己的官方網站	21.5%	29.1%	21.6%	24.9%	46.3%	48.6%	48.3%	46.5%
校園徵才	36.8%	34.9%	37.2%	36.6%	53.8%	52.8%	51.9%	54.8%
社群網絡	11.9%	10.9%	13.1%	15.4%	18.0%	11.4%	15.9%	24.3%
學生企業實習	26.6%	23.0%	19.5%	26.8%	35.9%	35.7%	44.4%	36.0%
外籍勞工人力仲介	26.6%	24.9%	23.0%	20.6%	26.3%	25.6%	28.9%	23.6%
建教合作	24.9%	20.3%	21.8%	25.9%	23.6%	38.3%	34.8%	38.1%
就業博覽會	39.6%	30.6%	32.9%	36.1%	47.5%	57.0%	37.0%	44.2%
專業人才之獵才／獵人頭 (Head Hunter)	15.7%	17.5%	11.9%	11.8%	22.3%	18.3%	15.5%	11.8%
中高階主管之獵才／獵人頭 (Head Hunter)	25.0%	23.7%	11.5%	9.2%	25.8%	26.9%	23.8%	19.6%
企業內有建履歷表人才庫	10.8%	11.5%	5.7%	8.1%	18.7%	12.7%	9.8%	20.1%
運用派遣方式招募及任用人才	12.1%	13.8%	16.9%	17.3%	23.0%	19.1%	17.6%	21.0%
參與研發替代役招募	6.0%	5.3%	9.0%	11.6%	12.4%	12.6%	9.0%	12.8%
自行招募但轉掛請派遭公司任用	4.8%	4.5%	5.7%	5.4%	13.3%	7.9%	4.5%	6.0%
投放電視徵才廣告	1.6%	0.7%	0.7%	0.0%	2.0%	1.9%	0.8%	1.9%
以上皆無	0.1%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	3.9%

徵才方式

產業類別

	整體				電子製造業				傳統製造業			
	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用
刊登網路徵才廣告	89.6%	87.1%	89.8%	88.8%	86.1%	87.8%	89.3%	85.8%	86.6%	88.8%	92.4%	88.7%
人脈介紹	46.7%	40.8%	46.0%	42.9%	47.3%	45.8%	39.3%	36.5%	43.7%	31.4%	43.7%	41.0%
刊登報紙徵才廣告	22.3%	16.6%	15.8%	11.8%	18.5%	10.1%	11.3%	9.9%	35.3%	25.5%	25.8%	20.8%
公司自己的官方網站	13.7%	13.9%	14.4%	17.8%	10.6%	16.5%	15.7%	15.7%	8.7%	8.6%	11.5%	14.6%
校園徵才	7.7%	7.5%	9.9%	11.4%	5.2%	7.0%	10.9%	11.1%	6.7%	8.2%	8.8%	10.9%
社群網絡	9.2%	6.1%	9.3%	11.4%	5.2%	2.0%	5.8%	9.3%	2.6%	2.9%	2.0%	5.9%
學生企業實習	4.4%	6.9%	8.5%	13.2%	3.6%	2.4%	6.4%	6.7%	3.1%	5.5%	6.9%	8.5%
外籍勞工人力仲介	6.0%	6.3%	7.4%	6.1%	6.5%	5.0%	11.0%	7.5%	13.7%	13.1%	16.6%	13.8%
建教合作	3.6%	3.6%	5.0%	8.2%	5.2%	1.5%	5.5%	8.3%	3.8%	2.9%	4.6%	8.3%
就業博覽會	6.0%	4.9%	4.8%	7.2%	7.1%	4.1%	5.0%	9.6%	8.6%	5.0%	6.6%	9.8%
專業人才之獵才／獵人頭 (Head Hunter)	4.7%	5.0%	3.4%	5.0%	6.9%	9.5%	4.3%	7.9%	5.4%	3.9%	3.0%	4.6%
中高階主管之獵才／獵人頭 (Head Hunter)	4.6%	4.6%	2.9%	3.5%	5.1%	6.3%	2.1%	3.1%	4.7%	3.6%	2.2%	2.8%
企業內有建履歷表人才庫	2.5%	2.4%	2.7%	3.4%	3.5%	2.6%	2.5%	1.7%	1.7%	1.9%	1.3%	3.6%
運用派遣方式招募及任用人才	2.2%	4.3%	2.5%	4.2%	5.8%	6.6%	6.0%	5.1%	2.8%	3.4%	3.0%	3.3%
參與研發替代役招募	0.6%	1.0%	1.1%	2.4%	3.0%	2.5%	2.4%	2.6%	1.0%	1.1%	0.9%	2.7%
自行招募但轉掛請派遣公司任用	0.5%	0.9%	1.0%	1.3%	1.3%	1.1%	0.5%	2.4%	0.4%	0.2%	0.2%	0.8%
投放電視徵才廣告	0.6%	0.1%	0.3%	0.3%	1.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.6%	0.6%
以上皆無	1.6%	2.6%	2.5%	3.2%	2.0%	1.6%	3.3%	3.8%	0.8%	3.1%	2.3%	3.5%

	一般服務業				知識密集服務業			
	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用
刊登網路徵才廣告	92.9%	86.3%	87.7%	88.6%	88.9%	85.1%	88.9%	90.0%
人脈介紹	46.9%	44.6%	46.4%	40.7%	53.7%	53.4%	52.1%	55.4%
刊登報紙徵才廣告	17.1%	13.6%	10.2%	6.2%	4.0%	3.2%	6.2%	4.6%
公司自己的官方網站	15.5%	16.2%	14.3%	17.2%	22.0%	20.7%	22.3%	28.5%
校園徵才	7.1%	5.2%	9.8%	10.9%	12.4%	12.1%	12.8%	14.0%
社群網絡	13.7%	7.5%	13.8%	14.8%	13.9%	10.8%	16.5%	16.6%
學生企業實習	2.8%	6.2%	9.7%	16.6%	12.5%	13.5%	9.7%	17.2%
外籍勞工人力仲介	0.7%	2.2%	1.3%	0.8%	0.7%	0.5%	0.1%	0.5%
建教合作	3.3%	4.1%	5.4%	8.3%	3.9%	4.7%	4.9%	7.8%
就業博覽會	4.7%	4.6%	2.8%	5.0%	2.8%	5.5%	6.0%	6.2%
專業人才之獵才／獵人頭 (Head Hunter)	3.1%	4.4%	3.3%	4.9%	7.1%	8.2%	4.7%	5.5%
中高階主管之獵才／獵人頭 (Head Hunter)	4.1%	5.8%	3.3%	4.1%	6.1%	3.5%	3.8%	3.9%
企業內有建履歷表人才庫	3.6%	2.8%	4.3%	3.3%	1.5%	2.9%	1.6%	3.2%
運用派遣方式招募及任用人才	1.7%	4.9%	1.8%	4.7%	1.4%	4.2%	2.4%	4.6%
參與研發替代役招募	0.1%	0.5%	1.5%	1.6%	0.7%	1.8%	0.6%	3.8%
自行招募但轉掛請派遣公司任用	0.2%	1.1%	1.3%	1.8%	1.5%	1.7%	2.0%	1.0%
投放電視徵才廣告	1.4%	0.1%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%
以上皆無	2.0%	2.5%	2.9%	3.6%	2.6%	2.0%	1.9%	1.5%

選才方式

公司規模

	整體				5~49 人				50~199 人			
	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用
背景調查 (reference check)	32.8%	28.1%	25.5%	21.9%	32.9%	27.7%	25.2%	21.4%	28.5%	31.4%	29.5%	31.3%
性格測驗	25.0%	21.7%	24.1%	32.7%	24.2%	20.5%	23.6%	32.8%	32.0%	36.9%	25.9%	27.2%
價值觀測驗	14.7%	15.0%	14.6%	22.6%	14.7%	15.1%	14.7%	22.9%	15.8%	13.1%	13.0%	17.1%
情境模擬式的選才	9.3%	11.2%	11.8%	14.5%	9.0%	11.3%	11.9%	14.1%	10.4%	9.8%	8.4%	20.6%
IQ 測驗	8.7%	9.1%	9.9%	12.0%	8.3%	8.5%	9.4%	11.7%	12.9%	15.9%	17.0%	16.5%
職能評鑑選才	10.6%	9.7%	9.0%	21.4%	10.4%	9.3%	8.8%	21.0%	13.0%	14.6%	10.6%	27.3%
以上皆無	41.2%	46.1%	47.4%	42.5%	41.7%	47.1%	47.9%	43.1%	38.5%	35.0%	42.1%	36.6%

	200~499 人				500 人以上			
	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用
背景調查 (reference check)	46.3%	37.3%	29.3%	20.5%	44.0%	42.5%	39.9%	40.6%
性格測驗	57.6%	40.4%	44.3%	47.2%	54.9%	62.5%	59.5%	58.4%
價值觀測驗	14.8%	10.1%	11.4%	11.8%	16.2%	24.2%	9.6%	30.3%
情境模擬式的選才	25.1%	9.1%	10.7%	15.8%	15.7%	21.7%	17.8%	23.9%
IQ 測驗	22.3%	14.2%	22.8%	17.8%	21.8%	25.3%	17.7%	24.3%
職能評鑑選才	13.6%	18.2%	11.9%	24.8%	22.3%	20.8%	25.0%	35.8%
以上皆無	16.3%	28.4%	30.5%	33.1%	18.6%	11.9%	17.3%	8.9%

選才方式

產業類別

	整體				電子製造業				傳統製造業			
	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用
背景調查 (reference check)	32.8%	28.1%	25.5%	21.9%	27.9%	35.4%	19.6%	24.9%	33.2%	30.8%	21.1%	18.2%
性格測驗	25.0%	21.7%	24.1%	32.7%	22.5%	27.3%	28.2%	32.1%	22.0%	20.0%	20.9%	31.9%
價值觀測驗	14.7%	15.0%	14.6%	22.6%	15.2%	17.2%	11.2%	18.0%	16.9%	13.8%	11.9%	21.1%
情境模擬式的選才	9.3%	11.2%	11.8%	14.5%	6.4%	11.5%	7.3%	10.1%	8.6%	10.2%	8.6%	9.8%
IQ 測驗	8.7%	9.1%	9.9%	12.0%	15.6%	12.0%	16.4%	18.9%	6.3%	10.4%	10.9%	12.7%
職能評鑑選才	10.6%	9.7%	9.0%	21.4%	15.3%	10.7%	9.1%	17.6%	9.5%	10.1%	10.2%	23.0%
以上皆無	41.2%	46.1%	47.4%	42.5%	38.9%	32.7%	50.0%	44.1%	40.7%	46.7%	49.9%	46.7%

	一般服務業				知識密集服務業			
	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用
背景調查 (reference check)	31.0%	24.1%	28.5%	23.1%	38.3%	31.9%	29.6%	27.6%
性格測驗	26.7%	21.5%	26.5%	33.3%	28.8%	25.4%	24.5%	33.3%
價值觀測驗	11.9%	15.4%	17.1%	24.3%	17.2%	16.1%	14.6%	22.4%
情境模擬式的選才	7.9%	11.0%	13.8%	17.4%	15.8%	14.5%	14.8%	18.9%
IQ 測驗	10.9%	7.3%	9.8%	11.9%	7.6%	10.4%	6.4%	9.3%
職能評鑑選才	11.0%	9.5%	8.4%	19.9%	11.8%	9.3%	7.5%	22.4%
以上皆無	44.1%	49.2%	46.2%	41.0%	34.2%	37.9%	43.6%	36.0%

績效管理方式

公司規模

	整體				5~49 人				50~199 人			
	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用
績效考核表 (含紙本或 e 化)	49.7%	47.4%	44.8%	51.5%	48.4%	46.0%	43.4%	50.8%	68.5%	65.8%	64.8%	60.3%
關鍵績效指標 (KPI) 或目標管理 (MBO)	27.7%	29.3%	24.8%	37.2%	26.7%	28.1%	23.8%	36.3%	39.6%	44.0%	36.9%	48.1%
人才職能評鑑	10.7%	10.2%	8.9%	16.9%	10.5%	10.2%	8.7%	16.8%	12.7%	8.7%	11.1%	15.6%
平衡計分卡	3.7%	4.1%	2.2%	4.2%	3.5%	4.0%	2.1%	4.0%	5.0%	6.2%	5.1%	6.7%
360 回饋	1.4%	2.0%	1.8%	4.2%	1.2%	1.8%	1.7%	4.0%	2.6%	3.9%	4.3%	5.3%
以上皆無	37.1%	34.5%	42.2%	34.2%	38.5%	35.9%	43.6%	35.1%	17.2%	16.8%	22.5%	22.1%

	200~499 人				500 人以上			
	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用
績效考核表 (含紙本或 e 化)	66.3%	71.7%	72.2%	67.7%	77.7%	83.5%	74.3%	67.9%
關鍵績效指標 (KPI) 或目標管理 (MBO)	43.8%	56.4%	49.2%	55.5%	65.2%	66.2%	57.8%	67.7%
人才職能評鑑	14.8%	12.3%	16.4%	25.9%	14.9%	22.7%	14.5%	24.4%
平衡計分卡	11.3%	6.4%	3.9%	8.9%	9.3%	10.3%	4.5%	9.1%
360 回饋	7.5%	2.8%	2.6%	7.5%	8.8%	8.8%	6.0%	8.7%
以上皆無	18.9%	8.2%	13.4%	14.2%	7.7%	2.1%	6.9%	10.0%

績效管理方式

產業類別

	整體				電子製造業				傳統製造業			
	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用
績效考核表 (含紙本或 e 化)	49.7%	47.4%	44.8%	51.5%	60.2%	56.8%	48.0%	44.8%	57.8%	52.6%	46.8%	55.0%
關鍵績效指標 (KPI) 或目標管理 (MBO)	27.7%	29.3%	24.8%	37.2%	34.4%	34.1%	28.7%	40.8%	31.2%	23.9%	19.6%	33.9%
人才職能評鑑	10.7%	10.2%	8.9%	16.9%	12.1%	11.0%	8.4%	12.1%	11.5%	9.6%	9.0%	16.0%
平衡計分卡	3.7%	4.1%	2.2%	4.2%	3.4%	4.5%	2.2%	6.1%	2.8%	3.4%	1.5%	3.9%
360 回饋	1.4%	2.0%	1.8%	4.2%	1.5%	0.5%	0.7%	4.8%	1.8%	0.6%	0.9%	3.4%
以上皆無	37.1%	34.5%	42.2%	34.2%	23.9%	27.6%	38.6%	34.1%	32.3%	34.6%	44.2%	34.0%

	一般服務業				知識密集服務業			
	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用
績效考核表 (含紙本或 e 化)	40.3%	42.8%	42.9%	48.8%	53.6%	45.6%	44.5%	51.9%
關鍵績效指標 (KPI) 或目標管理 (MBO)	22.8%	34.3%	27.4%	37.9%	31.5%	41.4%	30.1%	42.5%
人才職能評鑑	10.9%	9.7%	8.4%	19.4%	7.6%	13.2%	9.9%	12.7%
平衡計分卡	4.8%	5.1%	2.7%	3.7%	3.0%	3.1%	2.9%	5.8%
360 回饋	0.9%	3.0%	2.8%	4.8%	1.7%	2.8%	1.5%	3.9%
以上皆無	43.0%	34.1%	40.3%	34.8%	35.1%	37.0%	43.1%	32.7%

育才方式

公司規模

	整體				5~49 人				50~199 人			
	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用
任務指派歷練	32.4%	31.4%	34.5%	36.8%	31.8%	30.8%	34.4%	36.4%	41.9%	38.7%	36.2%	43.6%
師徒制	37.3%	31.4%	29.5%	26.3%	37.0%	30.8%	29.3%	25.8%	40.8%	39.3%	30.2%	29.2%
實體學習課程	24.2%	20.1%	22.4%	27.7%	23.7%	18.9%	22.1%	27.2%	29.7%	36.9%	26.5%	35.0%
學習補助	25.9%	27.7%	22.0%	24.3%	25.6%	27.5%	21.6%	23.5%	30.2%	30.0%	25.9%	35.6%
調職／輪調等職務歷練	24.2%	19.2%	16.9%	19.6%	23.1%	18.0%	15.9%	18.6%	38.6%	37.5%	29.2%	31.7%
內部讀書會	10.3%	10.9%	10.7%	12.9%	10.1%	10.3%	10.4%	12.2%	11.6%	20.3%	12.7%	21.7%
備位人才／接班人計劃	7.6%	7.8%	6.4%	13.9%	7.2%	7.5%	6.0%	13.6%	13.3%	11.7%	9.9%	16.8%
e-learning／遠距教學	4.9%	5.6%	6.3%	8.2%	4.0%	5.0%	5.8%	7.6%	15.9%	13.7%	11.2%	13.1%
行動學習 (Mobile learning, 即運用手機或 平板電腦等行動裝置進行學習)	6.1%	4.5%	6.1%	10.2%	6.2%	4.5%	6.2%	10.1%	3.1%	4.3%	4.2%	9.0%
員工個人發展 (IDP) 計劃的制度	6.4%	6.4%	5.9%	8.8%	6.0%	6.1%	5.7%	8.4%	11.3%	10.2%	7.3%	13.7%
建教合作	1.8%	4.6%	4.1%	5.0%	1.2%	4.1%	3.8%	4.7%	9.2%	10.9%	5.4%	6.7%
與在職專班合作訓練	4.2%	2.6%	3.8%	5.5%	4.0%	2.2%	3.7%	5.3%	7.3%	7.1%	4.9%	7.6%
以職能模型為基礎的人才發展培育	3.2%	3.1%	2.8%	9.1%	2.8%	2.9%	2.7%	8.9%	7.1%	4.6%	2.9%	11.4%
企業大學 (公司大學)	2.2%	2.5%	2.2%	2.9%	2.1%	2.4%	2.1%	2.8%	2.5%	2.6%	2.7%	3.8%
360 回饋	0.8%	1.1%	1.1%	2.1%	0.7%	1.1%	1.0%	2.1%	0.3%	1.5%	1.5%	2.6%
以上皆無	15.2%	17.7%	22.8%	21.9%	15.7%	18.2%	23.1%	22.4%	8.1%	10.0%	21.3%	15.6%

	200~499 人				500 人以上			
	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用
任務指派歷練	41.0%	39.3%	40.3%	32.7%	53.1%	45.9%	38.1%	47.5%
師徒制	41.2%	44.4%	38.2%	49.2%	51.8%	54.1%	54.4%	51.3%
實體學習課程	35.4%	38.8%	29.0%	33.2%	49.2%	47.6%	43.0%	39.0%
學習補助	31.6%	34.6%	33.2%	37.6%	36.3%	33.4%	35.9%	38.9%
調職／輪調等職務歷練	44.6%	33.0%	45.0%	46.4%	58.3%	51.9%	44.1%	61.5%
內部讀書會	24.4%	14.2%	22.6%	21.5%	25.4%	19.1%	21.6%	31.5%
備位人才／接班人計劃	14.9%	16.8%	15.6%	22.5%	29.4%	24.7%	26.7%	40.0%
e-learning／遠距教學	21.8%	18.2%	17.5%	21.8%	42.3%	26.2%	35.2%	42.9%
行動學習 (Mobile learning, 即運用手機或 平板電腦等行動裝置進行學習)	10.4%	6.5%	7.2%	11.5%	7.2%	7.8%	10.0%	21.3%
員工個人發展 (IDP) 計劃的制度	9.2%	9.4%	11.4%	17.7%	27.6%	22.3%	14.9%	23.4%
建教合作	21.3%	13.1%	17.8%	11.1%	16.8%	33.0%	27.2%	23.9%
與在職專班合作訓練	8.0%	6.6%	7.2%	7.9%	9.3%	19.1%	18.0%	27.1%
以職能模型為基礎的人才發展培育	11.2%	7.2%	7.2%	16.4%	21.1%	20.9%	11.3%	27.8%
企業大學 (公司大學)	4.3%	5.8%	6.1%	7.7%	13.3%	15.0%	7.2%	11.5%
360 回饋	3.5%	1.4%	1.1%	4.0%	6.4%	5.8%	1.2%	4.0%
以上皆無	12.5%	7.0%	6.8%	6.8%	0.9%	2.8%	5.8%	4.1%

育才方式

產業類別

	整體				電子製造業				傳統製造業			
	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用
任務指派歷練	32.4%	31.4%	34.5%	36.8%	29.6%	33.4%	32.9%	27.4%	27.5%	31.3%	36.3%	38.3%
師徒制	37.3%	31.4%	29.5%	26.3%	28.2%	27.8%	30.2%	25.4%	39.9%	33.8%	29.0%	29.4%
實體學習課程	24.2%	20.1%	22.4%	27.7%	26.9%	26.1%	26.0%	25.1%	26.3%	17.8%	21.0%	24.6%
學習補助	25.9%	27.7%	22.0%	24.3%	28.4%	23.1%	21.1%	27.2%	26.8%	26.5%	20.2%	22.5%
調職／輪調等職務歷練	24.2%	19.2%	16.9%	19.6%	16.9%	16.2%	14.2%	17.3%	26.9%	18.6%	18.3%	20.2%
內部讀書會	10.3%	10.9%	10.7%	12.9%	9.5%	10.7%	9.6%	12.5%	8.7%	6.9%	7.0%	10.2%
備位人才／接班人計劃	7.6%	7.8%	6.4%	13.9%	9.8%	7.7%	7.0%	8.2%	9.5%	9.0%	7.3%	17.5%
e-learning／遠距教學	4.9%	5.6%	6.3%	8.2%	14.6%	9.0%	3.8%	6.2%	4.3%	4.9%	7.1%	7.1%
行動學習 (Mobile learning, 即運用手機或 平板電腦等行動裝置進行學習)	6.1%	4.5%	6.1%	10.2%	8.2%	3.4%	4.2%	8.3%	4.9%	2.3%	2.7%	3.9%
員工個人發展 (IDP) 計劃的制度	6.4%	6.4%	5.9%	8.8%	8.8%	8.3%	7.6%	9.5%	4.2%	5.6%	6.0%	7.2%
建教合作	1.8%	4.6%	4.1%	5.0%	3.4%	2.2%	4.2%	7.0%	2.3%	6.1%	4.8%	3.1%
與在職專班合作訓練	4.2%	2.6%	3.8%	5.5%	3.5%	2.7%	5.3%	8.2%	6.0%	2.7%	5.1%	7.1%
以職能模型為基礎的人才發展培育	3.2%	3.1%	2.8%	9.1%	6.7%	8.0%	2.7%	4.4%	3.0%	3.1%	2.7%	12.2%
企業大學 (公司大學)	2.2%	2.5%	2.2%	2.9%	4.2%	3.0%	0.4%	0.3%	2.5%	2.2%	2.0%	2.2%
360 回饋	0.8%	1.1%	1.1%	2.1%	0.2%	0.1%	0.2%	0.2%	0.8%	0.2%	0.7%	0.8%
以上皆無	15.2%	17.7%	22.8%	21.9%	11.6%	17.0%	25.4%	24.1%	11.5%	16.6%	23.0%	21.5%

	一般服務業				知識密集服務業			
	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用
任務指派歷練	33.0%	28.9%	33.2%	33.5%	44.2%	38.2%	34.1%	43.5%
師徒制	35.8%	27.3%	26.6%	20.9%	36.5%	37.7%	39.0%	33.1%
實體學習課程	21.1%	19.9%	22.2%	27.9%	27.0%	25.6%	26.2%	36.0%
學習補助	20.9%	26.9%	24.3%	23.4%	37.2%	33.9%	20.1%	30.8%
調職／輪調等職務歷練	22.2%	20.0%	16.1%	17.8%	24.2%	18.9%	16.0%	23.7%
內部讀書會	6.8%	10.7%	11.0%	11.1%	24.8%	21.7%	19.3%	25.1%
備位人才／接班人計劃	6.5%	6.9%	4.3%	11.3%	5.6%	7.4%	9.5%	12.9%
e-learning／遠距教學	3.8%	4.6%	5.9%	8.5%	7.9%	10.0%	5.8%	10.5%
行動學習 (Mobile learning, 即運用手機或 平板電腦等行動裝置進行學習)	6.4%	5.1%	9.3%	15.4%	7.7%	8.9%	6.5%	12.3%
員工個人發展 (IDP) 計劃的制度	7.4%	6.5%	5.8%	8.8%	8.9%	7.7%	5.5%	13.0%
建教合作	0.8%	3.0%	3.8%	6.7%	3.4%	6.1%	3.0%	4.5%
與在職專班合作訓練	2.4%	1.9%	2.9%	4.9%	4.8%	4.1%	2.9%	2.6%
以職能模型為基礎的人才發展培育	3.2%	2.9%	3.2%	8.1%	2.9%	2.7%	1.8%	4.6%
企業大學 (公司大學)	1.6%	2.3%	2.7%	4.4%	2.8%	3.5%	1.3%	1.3%
360 回饋	0.8%	2.2%	1.6%	3.6%	0.7%	0.7%	0.6%	2.1%
以上皆無	20.2%	21.1%	24.6%	25.7%	11.3%	10.7%	17.1%	12.0%

人資作業 e 化項目

公司規模

	整體				5~49 人				50~199 人			
	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用
員工出缺勤及請假作業	22.6%	21.5%	22.0%	24.4%	20.7%	19.4%	20.0%	23.5%	48.3%	49.6%	48.6%	38.4%
薪資計算	20.8%	24.2%	20.7%	22.0%	19.0%	22.5%	19.0%	21.1%	44.5%	46.7%	43.0%	34.6%
績效考核 (KPI) e 化	9.5%	8.0%	6.4%	13.9%	9.1%	7.6%	5.9%	13.3%	13.4%	11.4%	12.1%	21.4%
篩選履歷表 (招募管理 e 化)	5.1%	5.9%	4.8%	6.1%	4.9%	5.7%	4.6%	5.9%	6.0%	8.0%	5.7%	7.8%
人才面試記錄	3.5%	4.6%	4.2%	8.4%	3.3%	4.6%	4.3%	8.3%	5.1%	3.7%	1.5%	7.6%
員工學習成長記錄 (教育訓練或個人發展執行記錄)	5.4%	4.1%	3.7%	6.9%	4.9%	3.8%	3.3%	6.2%	9.4%	7.4%	7.9%	15.6%
e-learning (教育訓練工具 e 化)	4.1%	4.3%	3.5%	7.5%	3.6%	3.8%	3.1%	7.1%	8.4%	10.2%	7.5%	13.1%
員工職涯記錄 (工作經歷、職位輪調記錄)	4.6%	6.4%	3.5%	7.9%	4.1%	6.1%	3.0%	7.6%	9.2%	9.4%	10.4%	11.9%
員工福利系統	3.7%	4.1%	3.2%	7.5%	3.4%	4.1%	3.0%	7.4%	6.3%	3.3%	5.6%	9.8%
人才測評作業	3.3%	2.8%	3.0%	5.5%	3.0%	2.7%	3.0%	5.5%	6.2%	3.1%	1.9%	4.9%
員工調查	2.3%	3.0%	1.9%	5.2%	2.0%	2.8%	1.7%	5.1%	6.0%	5.8%	4.7%	5.4%
員工協助方案 (EAP)	0.8%	1.8%	1.1%	3.4%	0.7%	1.8%	1.0%	3.4%	1.8%	1.4%	1.7%	2.6%
以上皆無系統化 (e 化)	58.9%	60.4%	62.8%	61.6%	60.8%	62.3%	64.8%	62.8%	33.8%	34.8%	36.2%	44.4%

	200~499 人				500 人以上			
	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用
員工出缺勤及請假作業	71.3%	61.2%	63.0%	39.0%	75.3%	69.7%	60.2%	43.0%
薪資計算	64.6%	52.6%	55.8%	37.1%	65.5%	62.4%	65.3%	42.6%
績效考核 (KPI) e 化	18.8%	14.1%	17.2%	24.2%	25.3%	34.0%	32.0%	37.1%
篩選履歷表 (招募管理 e 化)	16.0%	6.2%	13.2%	9.7%	19.5%	22.0%	16.6%	23.7%
人才面試記錄	5.1%	4.9%	8.4%	10.8%	7.9%	8.1%	8.3%	26.7%
員工學習成長記錄 (教育訓練或個人發展執行記錄)	19.5%	11.6%	12.6%	16.6%	25.0%	24.2%	24.2%	26.1%
e-learning (教育訓練工具 e 化)	17.9%	11.1%	11.9%	13.7%	33.5%	25.1%	27.3%	29.8%
員工職涯記錄 (工作經歷、職位輪調記錄)	19.9%	13.9%	10.5%	8.6%	27.1%	25.2%	21.8%	21.6%
員工福利系統	4.9%	6.6%	5.8%	8.8%	18.0%	13.7%	18.9%	11.4%
人才測評作業	7.7%	8.5%	5.5%	6.0%	16.6%	11.3%	9.4%	10.2%
員工調查	6.9%	6.1%	7.1%	9.2%	18.5%	14.9%	9.7%	11.7%
員工協助方案 (EAP)	1.4%	2.0%	0.0%	3.1%	5.4%	7.3%	8.3%	11.7%
以上皆無系統化 (e 化)	14.9%	18.9%	26.1%	39.5%	9.1%	11.3%	13.5%	26.1%

人資作業 e 化項目

產業類別

	整體				電子製造業				傳統製造業			
	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用
員工出勤及請假作業	22.6%	21.5%	22.0%	24.4%	29.2%	33.7%	29.6%	29.6%	16.1%	21.8%	22.9%	24.0%
薪資計算	20.8%	24.2%	20.7%	22.0%	22.5%	28.7%	22.4%	24.5%	18.1%	26.1%	23.2%	22.2%
績效考核 (KPI) e 化	9.5%	8.0%	6.4%	13.9%	14.1%	8.4%	6.9%	14.5%	8.8%	8.1%	4.4%	11.3%
篩選履歷表 (招募管理 e 化)	5.1%	5.9%	4.8%	6.1%	4.2%	5.0%	1.9%	4.9%	3.5%	6.9%	3.6%	4.4%
人才面試記錄	3.5%	4.6%	4.2%	8.4%	5.9%	2.9%	4.9%	4.3%	4.9%	5.5%	2.8%	5.8%
員工學習成長記錄 (教育訓練或個人發展執行記錄)	5.4%	4.1%	3.7%	6.9%	2.0%	3.6%	1.9%	5.4%	5.5%	3.9%	3.8%	8.2%
e-learning (教育訓練工具 e 化)	4.1%	4.3%	3.5%	7.5%	5.2%	6.3%	3.3%	3.6%	2.3%	3.7%	2.9%	8.6%
員工職涯記錄 (工作經歷、職位輪調記錄)	4.6%	6.4%	3.5%	7.9%	6.2%	4.0%	6.1%	8.5%	3.1%	6.4%	4.2%	9.6%
員工福利系統	3.7%	4.1%	3.2%	7.5%	5.8%	6.4%	6.9%	5.9%	2.5%	4.8%	2.8%	6.6%
人才測評作業	3.3%	2.8%	3.0%	5.5%	0.5%	2.8%	1.4%	1.4%	2.0%	3.1%	2.2%	5.5%
員工調查	2.3%	3.0%	1.9%	5.2%	3.5%	6.2%	4.9%	5.6%	2.0%	2.8%	1.5%	6.6%
員工協助方案 (EAP)	0.8%	1.8%	1.1%	3.4%	3.3%	1.0%	3.7%	2.7%	0.8%	1.4%	1.4%	3.9%
以上皆無系統化 (e 化)	58.9%	60.4%	62.8%	61.6%	54.6%	50.5%	59.5%	58.6%	65.8%	57.5%	64.7%	64.4%

	一般服務業				知識密集服務業			
	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用
員工出勤及請假作業	25.3%	18.7%	18.7%	23.2%	32.3%	26.3%	27.5%	28.2%
薪資計算	20.4%	21.0%	18.0%	21.5%	29.5%	27.3%	21.8%	22.2%
績效考核 (KPI) e 化	10.2%	7.5%	7.6%	14.6%	8.3%	9.1%	8.3%	18.8%
篩選履歷表 (招募管理 e 化)	5.7%	4.5%	5.6%	7.8%	7.9%	7.6%	5.8%	5.9%
人才面試記錄	2.5%	3.1%	6.1%	10.1%	1.5%	6.8%	2.3%	11.2%
員工學習成長記錄 (教育訓練或個人發展執行記錄)	5.0%	4.5%	4.5%	5.7%	6.6%	4.0%	1.7%	6.8%
e-learning (教育訓練工具 e 化)	4.9%	3.4%	3.4%	7.6%	6.3%	7.9%	5.5%	5.1%
員工職涯記錄 (工作經歷、職位輪調記錄)	4.3%	6.9%	2.5%	6.3%	9.5%	5.5%	4.4%	7.6%
員工福利系統	4.3%	3.2%	3.2%	8.0%	4.6%	4.7%	3.5%	8.9%
人才測評作業	5.2%	2.5%	4.4%	6.6%	1.9%	3.1%	1.2%	3.3%
員工調查	1.8%	2.7%	1.9%	4.3%	4.1%	3.6%	2.5%	4.1%
員工協助方案 (EAP)	0.2%	2.5%	0.8%	3.3%	2.1%	1.2%	0.8%	2.2%
以上皆無系統化 (e 化)	56.5%	66.0%	62.5%	61.1%	46.6%	53.5%	59.6%	55.8%

人資績效指標

公司規模

	整體				5~49 人				50~199 人			
	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年
面試到談率	61.6%	59.1%	58.4%	66.1%	61.3%	58.9%	58.0%	66.1%	66.2%	62.7%	64.6%	65.0%
報到率	NA	NA	35.7%	37.2%	NA	NA	35.4%	36.8%	NA	NA	40.4%	41.4%
新人報到率	64.8%	65.8%	62.0%	69.4%	64.3%	65.8%	61.8%	69.7%	71.5%	65.4%	64.9%	64.7%
一個月新人留任率	67.8%	66.2%	63.8%	73.4%	67.6%	66.0%	63.4%	73.6%	71.5%	68.8%	68.7%	69.3%
三個月新人留任率	64.5%	62.9%	60.3%	68.7%	64.2%	62.8%	60.1%	68.9%	67.8%	65.3%	63.1%	64.7%
六個月新人留任率	59.4%	58.7%	56.4%	65.2%	59.1%	58.5%	56.2%	65.4%	64.3%	62.4%	59.1%	60.9%
總離職率	16.4%	17.5%	15.3%	14.6%	16.4%	17.6%	15.1%	14.4%	16.0%	15.6%	18.0%	16.1%
自願性離職率	14.0%	14.1%	13.6%	11.8%	14.0%	14.1%	13.5%	11.7%	13.2%	13.5%	14.8%	14.0%

	200~499 人				500 人以上			
	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年
面試到談率	67.6%	63.6%	66.9%	72.2%	68.9%	62.7%	61.5%	67.6%
錄取率	NA	NA	43.9%	47.3%	NA	NA	36.1%	39.9%
新人報到率	73.4%	70.6%	68.2%	68.1%	73.8%	65.9%	65.6%	66.6%
一個月新人留任率	71.8%	68.0%	73.6%	73.0%	74.9%	69.6%	69.3%	74.4%
三個月新人留任率	68.7%	62.4%	68.2%	68.2%	69.0%	64.1%	63.6%	67.9%
六個月新人留任率	64.8%	58.1%	63.7%	64.4%	63.3%	58.3%	58.1%	62.7%
總離職率	16.9%	15.4%	16.4%	20.8%	14.2%	17.2%	16.3%	18.1%
自願性離職率	14.6%	13.9%	14.9%	17.7%	12.6%	14.1%	14.7%	13.8%

各關鍵指標定義：

- 面試到談率 = 「2016 年實到面談人數」佔「2016 年通知面談人數」的比例
- 錄取率 = 「2016 年通知錄取人數」佔「2016 年面談人數」的比例
- 新人報到率 = 「2016 年實到報到人數」佔「2016 年通知報到人數」的比例
- 一個月新人報到率 = 2016 年任用的新人中，到職後一個月仍在職的比例
- 三個月新人報到率 = 2016 年任用的新人中，到職後三個月仍在職的比例
- 六個月新人報到率 = 2016 年任用的新人中，到職後六個月仍在職的比例
- 總離職率 = 2016 年離職人數 / (2016 年初人數 & 年底人數的平均值)
- 自願離職率 = 2016 年自願性離職人數 / (2016 年初人數 & 年底人數的平均值)

人資績效指標

產業類別

	整體				電子製造業				傳統製造業			
	2013年	2014年	2015年	2016年	2013年	2014年	2015年	2016年	2013年	2014年	2015年	2016年
面試到談率	61.6%	59.1%	58.4%	66.1%	65.5%	64.5%	66.2%	65.7%	64.4%	60.6%	60.4%	68.5%
錄取率	NA	NA	35.7%	37.2%	NA	NA	34.9%	34.8%	NA	NA	39.6%	36.8%
新人報到率	64.8%	65.8%	62.0%	69.4%	74.2%	68.1%	67.1%	73.6%	63.3%	63.8%	60.2%	68.1%
一個月新人留任率	67.8%	66.2%	63.8%	73.4%	76.4%	73.1%	72.4%	76.3%	66.5%	62.8%	63.0%	71.2%
三個月新人留任率	64.5%	62.9%	60.3%	68.7%	72.9%	70.0%	70.1%	72.7%	63.5%	60.8%	60.2%	64.5%
六個月新人留任率	59.4%	58.7%	56.4%	65.2%	67.4%	65.6%	64.0%	70.1%	59.5%	57.3%	55.8%	61.3%
總離職率	16.4%	17.5%	15.3%	14.6%	12.1%	16.5%	13.9%	13.2%	15.9%	15.0%	13.4%	12.8%
自願性離職率	14.0%	14.1%	13.6%	11.8%	9.8%	11.8%	12.9%	9.4%	13.6%	11.9%	11.7%	10.6%

	一般服務業				知識密集服務業			
	2013年	2014年	2015年	2016年	2013年	2014年	2015年	2016年
面試到談率	59.3%	55.1%	55.5%	62.7%	60.8%	65.7%	60.6%	69.0%
錄取率	NA	NA	32.1%	37.4%	NA	NA	36.2%	37.8%
新人報到率	64.1%	64.2%	61.8%	69.4%	69.4%	75.0%	66.4%	71.9%
一個月新人留任率	66.5%	64.9%	61.6%	73.5%	75.8%	77.8%	70.8%	78.5%
三個月新人留任率	63.1%	60.8%	57.4%	70.2%	71.1%	73.4%	67.1%	75.0%
六個月新人留任率	57.4%	56.2%	53.8%	66.6%	66.2%	68.0%	63.7%	70.2%
總離職率	17.1%	18.9%	16.0%	16.2%	17.8%	20.1%	18.4%	15.0%
自願性離職率	14.8%	15.4%	14.2%	12.6%	14.8%	16.4%	16.8%	13.4%

社群招募方法

公司規模

	整體				5~49 人				50~199 人			
	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用
鎖定欲招募的目標族群 (TA) 刊登招募廣告	28.8%	37.1%	28.8%	38.9%	28.7%	37.7%	28.1%	38.2%	28.2%	27.9%	40.0%	48.4%
透過公司 (官方) 粉絲頁放置人才招募訊息	50.7%	46.1%	48.7%	61.6%	50.9%	45.6%	48.4%	61.8%	44.1%	49.2%	51.9%	55.8%
透過個人的網路社群人脈 散佈公司的人才招募訊息	45.3%	46.9%	49.9%	43.3%	44.4%	46.1%	50.1%	43.4%	57.8%	60.1%	45.3%	39.3%
關注社群網路的 po 文去發掘潛在人才	15.9%	22.6%	20.1%	25.3%	16.1%	23.6%	20.1%	25.6%	11.2%	10.8%	23.0%	20.1%
其他	1.4%	4.1%	6.6%	3.8%	1.2%	3.9%	6.7%	3.9%	4.1%	6.1%	5.4%	2.8%

	200~499 人				500 人以上			
	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用	2014 年 曾用	2015 年 曾用	2016 年 曾用	2017 年 想用
鎖定欲招募的目標族群 (TA) 刊登招募廣告	43.5%	37.4%	32.9%	42.2%	37.1%	37.2%	47.3%	62.1%
透過公司 (官方) 粉絲頁放置人才招募訊息	59.1%	51.8%	53.9%	66.6%	64.0%	73.8%	53.7%	68.0%
透過個人的網路社群人脈 散佈公司的人才招募訊息	73.0%	45.8%	59.8%	49.1%	52.4%	45.6%	48.9%	50.0%
關注社群網路的 po 文去發掘潛在人才	17.0%	11.6%	18.9%	23.8%	22.5%	10.4%	15.6%	24.1%
其他	5.6%	0.0%	0.0%	3.9%	1.1%	10.0%	0.0%	0.2%

社群招募方法

產業類別

	整體				電子製造業				傳統製造業			
	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用
鎖定欲招募的目標族群 (TA) 刊登招募廣告	28.8%	37.1%	28.8%	38.9%	49.4%	42.6%	38.0%	40.5%	41.8%	47.7%	21.4%	35.4%
透過公司 (官方) 粉絲頁放置人才招募訊息	50.7%	46.1%	48.7%	61.6%	26.7%	34.8%	18.8%	38.2%	31.9%	28.4%	48.2%	59.4%
透過個人的網路社群人脈 散佈公司的人才招募訊息	45.3%	46.9%	49.9%	43.3%	55.2%	28.7%	37.9%	51.7%	35.1%	40.6%	41.0%	30.4%
關注社群網路的 po 文去發掘潛在人才	15.9%	22.6%	20.1%	25.3%	20.2%	7.4%	16.7%	19.8%	18.7%	22.2%	14.9%	22.9%
其他	1.4%	4.1%	6.6%	3.8%	0.1%	10.6%	11.2%	8.2%	0.8%	1.3%	5.3%	3.3%

	一般服務業				知識密集服務業			
	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用	2014年 曾用	2015年 曾用	2016年 曾用	2017年 想用
鎖定欲招募的目標族群 (TA) 刊登招募廣告	21.8%	31.6%	28.8%	41.1%	24.5%	34.5%	34.6%	37.8%
透過公司 (官方) 粉絲頁放置人才招募訊息	63.7%	53.8%	49.9%	63.7%	50.1%	54.1%	49.6%	62.3%
透過個人的網路社群人脈 散佈公司的人才招募訊息	48.6%	47.2%	53.1%	46.6%	51.5%	56.2%	51.8%	50.6%
關注社群網路的 po 文去發掘潛在人才	10.7%	22.3%	19.5%	25.3%	23.8%	25.2%	27.5%	29.1%
其他	2.4%	4.1%	7.7%	4.3%	0.0%	7.4%	4.1%	2.7%

人資大小事 先問104

104人資多元服務

職務刊登

vip.104.com.tw/9/index.cfm

實體招募

hunter.104.com.tw/project/DE158955/index_web.htm

人資系統

ehr.104.com.tw/Producct_ehrms.html

招募管理

ehrweb.104.com.tw/web/

顧問諮詢

ehr.104.com.tw/Product_Cons.html

廣告版位

www.104.com.tw/jb/service/ad

雲端管理平台

pro.104.com.tw

人才評鑑

ehr.104.com.tw/Product_assessment.html

服務專線

台北 (02)2912-6104

台中 (04)3700-6104

上海 +86-21-5027-7104

