

# 虎威笙風！年後轉職

## 當企業加薪，一定找得到人嗎？

直播連結：<https://bit.ly/3GVnDIQ>

104人力銀行資深副總經理暨人資長鍾文雄

104人力銀行公共事務部協理張雅惠

2022年2月17日

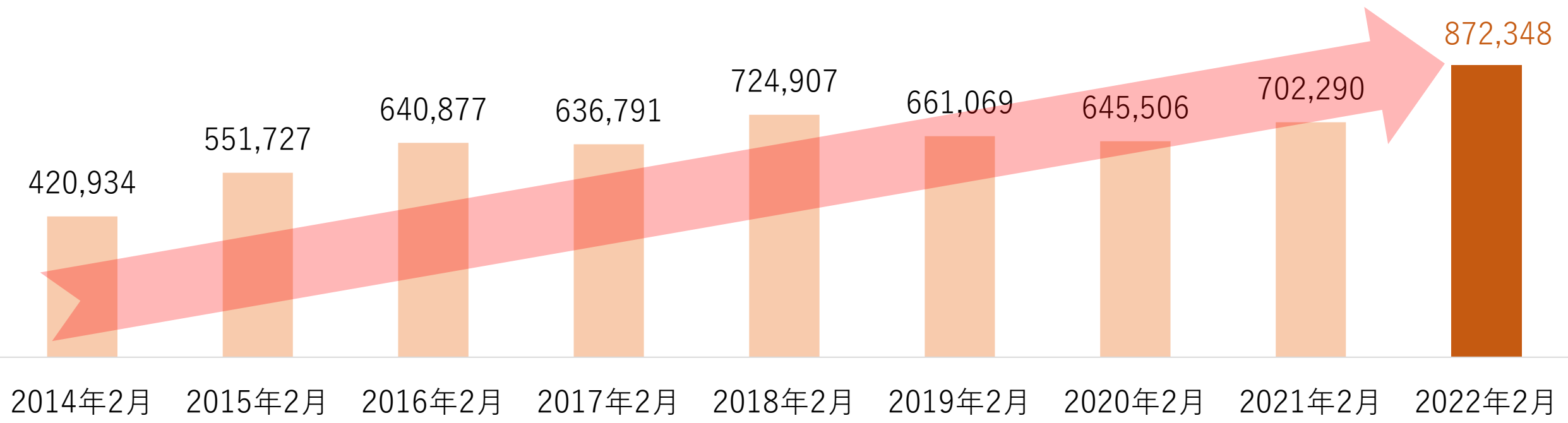
# 市場 概況

今年工作，好找嗎？

今年人才，好找嗎？

# 虎年大缺工！單月工作數創历史新高

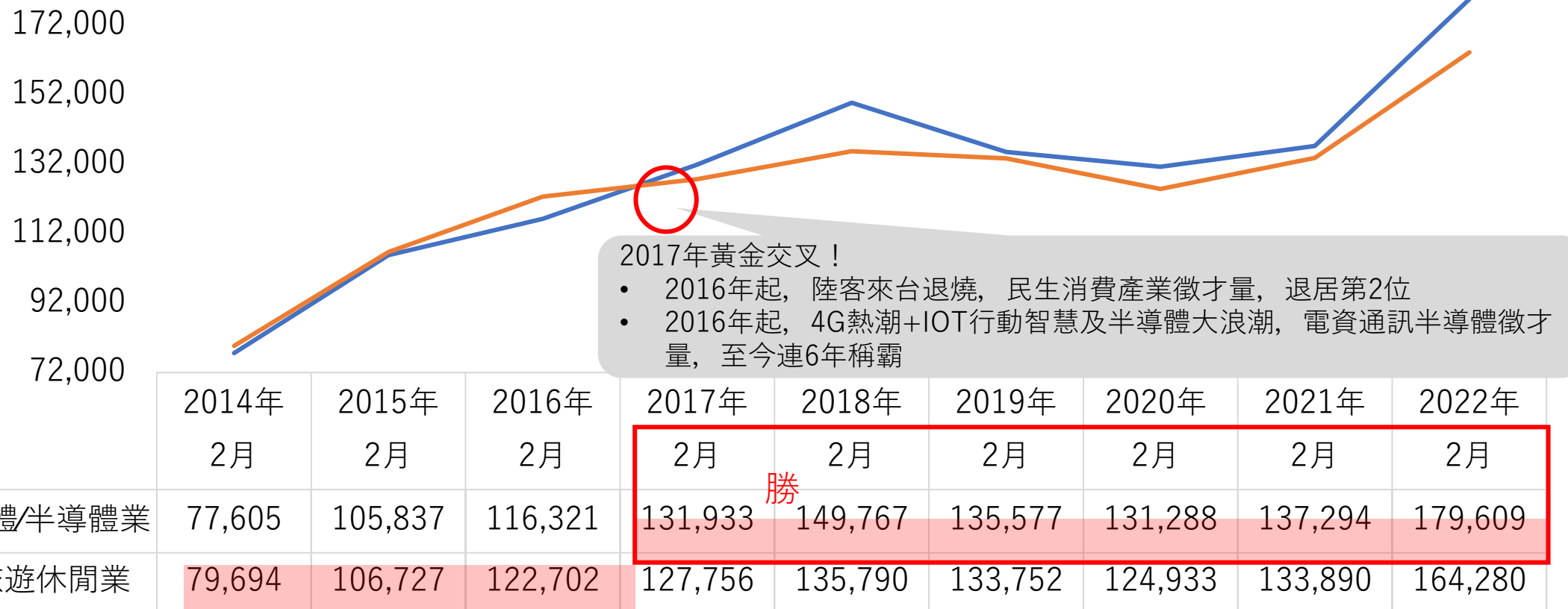
最近9年同期2月(農曆年後)，104人力銀行全體工作數(個)



- 工作數比去年同期增加17萬個，年增幅24%
- 徵才企業已逾5萬家，同創历史新高

# 產業爭峰！2017年起，電資通訊半導體6連霸，民生消費居次

最近9年同期2月，兩大類徵才產業的工作數消漲



勝

# 少子化+高齡化！24歲以下求職占比漸少，30歲以上占比漸增

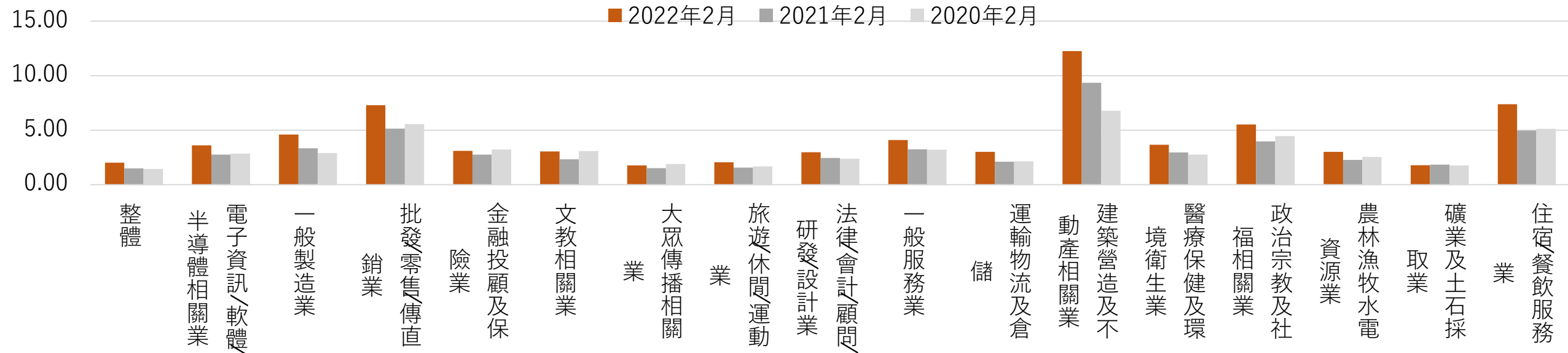
2020年全國人口首度負成長！

當年出生16萬5249人，創歷年新低，死亡17萬3156人，  
死亡人數首度超過出生人數，

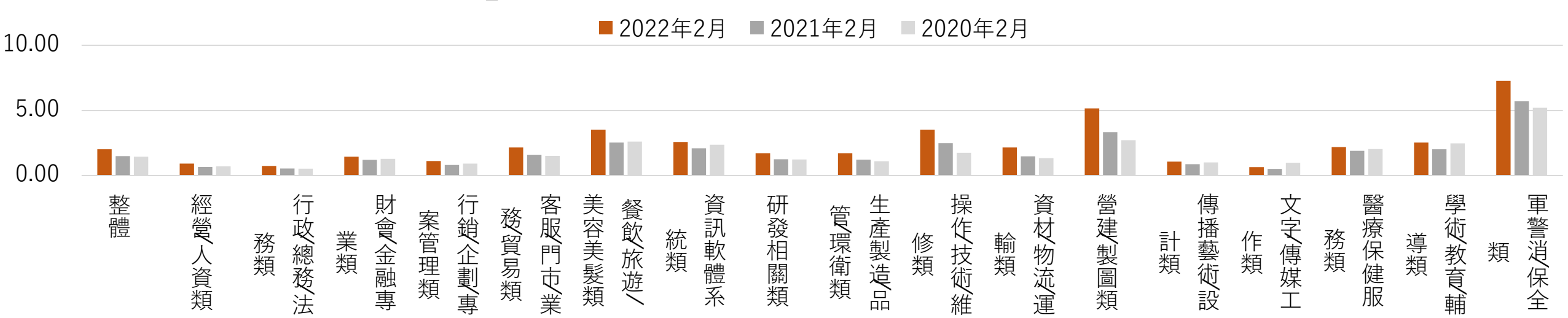
年齡	2022年2月主動應徵者 年齡分布占比	備註
19歲以下	3.1%	合計20% 比去年下降3個百分點
20~24歲	16.9%	
25~29歲	23.4%	求職主力部隊，與去年持平
30~34歲	17.0%	各年齡占比 比去年上升 0.04~0.9個百分點不等
35~39歲	13.1%	
40~44歲	11.6%	
45~49歲	7.3%	
50~54歲	4.4%	
55~59歲	2.3%	
60~64歲	0.7%	
65歲以上	0.2%	



## 產業「求供比」創3年新高，代表每位求職者分到的工作數多，求職容易、徵才困難



## 職務「求供比」創3年新高，代表每位求職者分到的工作數多，求職容易、徵才困難



# 搶手三職務：技術藍領、工程研發、知識服務

工作數創新高+求職者持平，虎年徵才3年最難！

## 2022年搶才大戰，幾年來最困難？選項占比

整體平均	3.3年來最難
一點都不難，或比之前都容易	13.2%
1年來最難	17.1%
2年來最難	27.9%
3年來最難	21.1%
4年來最難	1.0%
5年來最難	9.9%
6年來最難	0.3%
7年來最難	0.5%
8年來最難	0.2%
9年來最難	0.0%
10年來最難	2.1%
有史以來最難	6.4%

三類職務最缺：技術藍領、工程研發、知識服務

## 2022年最難搶才的5種職缺？選項占比

維修/技術服務類人員	21.3%
工程研發類人員	20.5%
操作/技術類人員	19.8%
軟體/工程類人員	15.1%
醫療專業人員	13.9%



## 六大產業最缺職務？及選項占比

- 住宿/餐飲服務業：餐飲類人員 68.8%
- 建築營造不動產：營建施作人員 64.5%
- 軟體網路/電信通訊：軟體/工程人員 56.3%
- 醫療保健：醫療保健服務人員 56.3%
- 電子資訊/半導體：工程技術研發人員 28.5%

# 小結

今年工作，很好找！

- 工作機會續創新高
- 競爭者數量持平，求供比創新高

今年人才，很難找！

- 年輕人口逐漸減少，新世代難尋，老鳥導入新技能
- 勞動力老化，企業應放下年齡歧視，友善中高齡

【幫助1】

# 轉職 薪酬

既然今年「事浮於人」，  
企業加薪多少？才能留人搶才？  
求職加薪多少？身價順勢上漲？

# 13%

當好人才琵琶別抱，企業留才的加薪參考線

# 當好人才難尋，企業應優先滿足職人期待加薪13% 避免失之毫釐(3個百分點)，差之千里(人才流失)

## 原因1：

今年，逾6成企業  
或上班族有加薪

- 67.2%企業對「非主管」加薪
- 64.3%企業對「主管」加薪
- 62.2%職人有加薪

## 原因2：

企業認為平均加  
薪10%可成功留才

- 各產業留才的銀彈均標10%
- 電子資訊/半導體業 11%
  - 軟體網路/電信通訊業 12%
  - 住宿/餐飲服務業 11%

- 各產業挖角的銀彈均標12%
- 電子資訊/半導體業 14%
  - 軟體網路/電信通訊業 15%
  - 住宿/餐飲服務業 13%
  - 工程職14%，業務職12%，行銷職11%

## 原因3：

當企業平均加薪  
13%，職人願留下

- 各職人留下的期待均標13%
- 電子資訊/半導體業 14%
  - 軟體網路/電信通訊業 14%
  - 住宿/餐飲服務業 11%
  - 資訊軟體系統職類 18%
  - 行銷企劃專案管理職類 16%
  - 年薪200萬以上 18%
  - 碩博士 15%

## 原因4：

有感！加薪達13%，  
職人願意跳槽

- 43%求職者預期轉職薪資增加14%
- 人才要的，向來比企業多

# 15%

當良禽擇木而棲，求職者轉職的加薪參考線

當企業搶才，求職者可依企業加薪參考線(13%)加碼到15%  
 避免漫天喊價(25%~29%)，差之千里(工作機會流失)

原因1：  
 企業認同人才薪資遭低估11%

原因2：  
 職人自認薪資遭低估逾25%

原因3：  
 51%企業認同求職者可主動談加薪

人才類別	企業認為人才年薪應增加多少才合理	+	目前的人才平均年薪	=	合理的人才平均年薪	人才年薪遭低估幅度 (分母為合理預期年薪)
非主管	5.5萬	+	45.5萬	=	51萬	11% (5.5萬/51萬)
主管	10.5萬	+	85.5萬	=	96萬	11% (10.5萬/96萬)

人才類別	職人自認年薪應增加多少才合理	+	目前的人才平均年薪	=	合理預期的人才平均年薪	人才年薪遭低估幅度 (分母為合理預期年薪)
非主管	15.5萬	+	45.5萬	=	61萬	25% (15.5萬/61萬)
主管	35.5萬	+	85.5萬	=	121萬	29% (35.5萬/121萬)

受訪者平均年齡  
 • 非主管39歲  
 • 主管45歲

# 小結

## 企業搶才，加薪參考線13%

- 讓銀彈有感
- 滿足人才最低期待

## 求職者跳槽，順勢談加薪15%

- 51%企業認同求職者面試可主動談薪
- 一般職務務實為之。5大搶手職務擴大加薪幅度到15~20%  
(維修/技術服務、工程研發、操作/技術、軟體/工程、醫療專業)

【幫助2】

# 企業銀彈 之外

企業加薪，就能搶到人嗎？

# 銀彈不是萬能！63%企業中高度認同「加薪也搶不到人」

全球、包括台灣經濟復甦，企業對「2022年就算企業加薪也搶不到人」的認同度  
(1-10分，分數愈低、愈不認同，愈高、愈認同)

■ 低度認同(合計1~4分)

■ 中度認同(合計5~7分)

■ 高度認同(合計8~10分)

36.6%

42.7%

20.7%

整體企業平均認同度5.2分

- 住宿餐飲服務業認同度6.3分
- 一般製造業認同度5.6分
- 電子資訊/半導體業、軟體網路/電信通訊業 5.4分

## 為什麼企業加薪，搶不到人？

### 【104企業問卷】

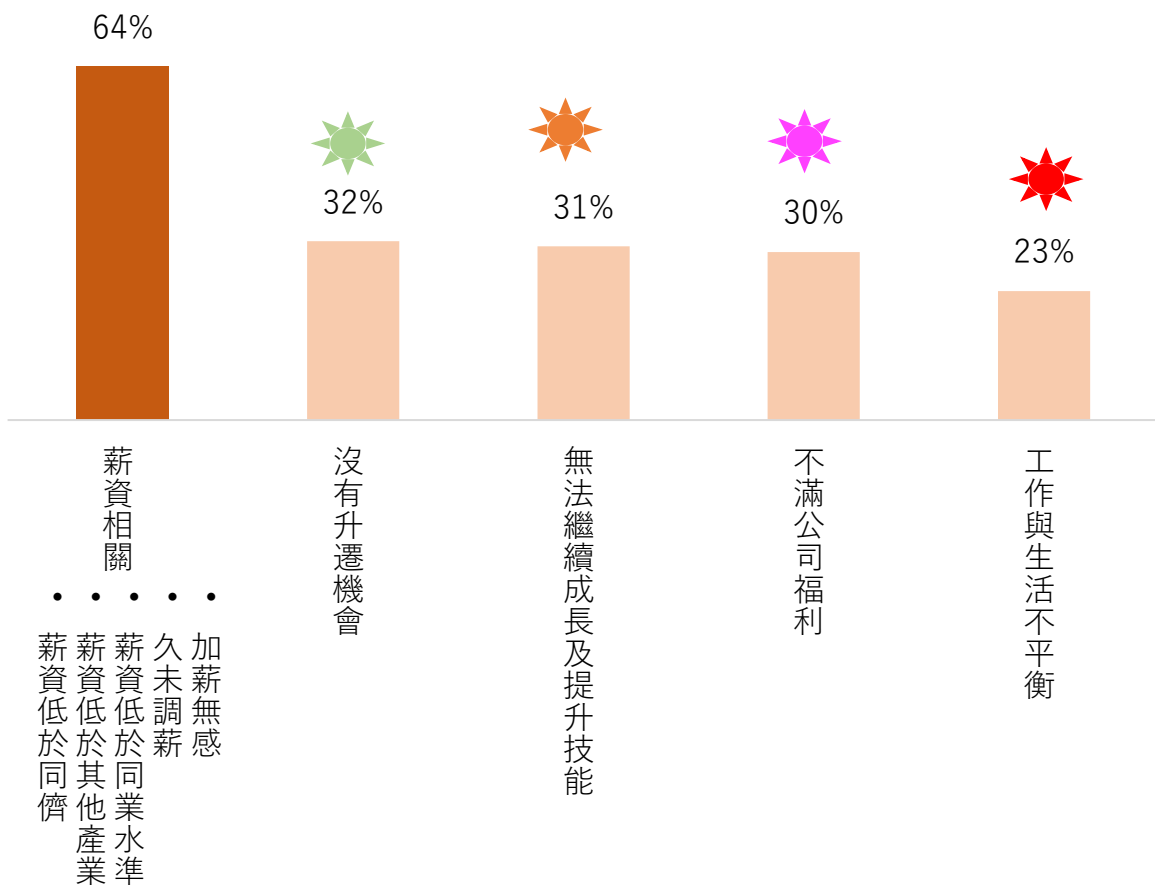
企業搶才須打破「加薪就能搶到人」的迷思，三大原因及占比：

1. 關鍵技術人才太少，企業搶著要(55.2%)
2. 加薪幅度不夠大(幅度無感)，或加薪之後仍不具市場競爭力，缺乏轉職誘因(52.8%)
3. 少子化，整體求職人數減少(33.1%)

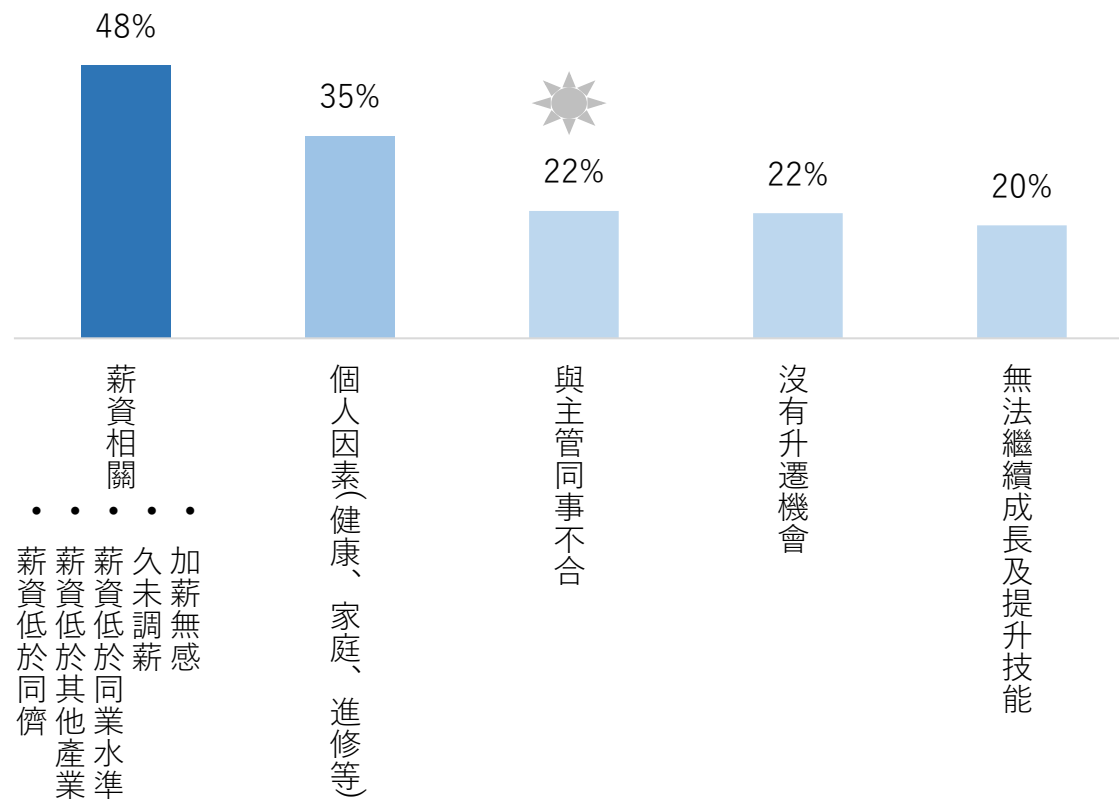
# 企業聽離職真心話！滿足或縮小員工期待落差

薪資之外，久未升遷心委屈了、成長停滯、無感福利、工作生活不平衡、與主管同事不合

### 求職者離職前5大原因



### 企業觀察員工離職前5大原因



## 當企業加薪鈍化，3個Check points：

1. 幅度夠大嗎？有感嗎？
2. 加了之後，具備市場薪資競爭力嗎？
3. 除了薪資，企業同時做到這些嗎？提供員工要的福利、友善信任的文化、舒適的工作環境

排序	企業認為，搶得到人的做法	整體占比	個別產業可加強
1	有感加薪	62.7%	住宿餐飲服務業居首占75.7% 加薪參考線平均13%
2	提供員工需要且有感的福利制度	57.2%	醫療保健業居首占73%、一般服務業居首占59.5%。 常見的經濟類福利：年終獎金、三節禮金等。常見的非經濟類福利：設施、健檢、保險等
3	具備市場競爭力的薪酬	56.5%	法律/會計/顧問/研發/設計業居首占67.6% (同有感調薪)、 軟體網路/電信通訊居二占62.5% 加薪後，薪資水平是否位於PR75高標
4	彼此信任、友善的職場文化	43.4%	
5	舒適良好的工作環境	37.3%	一般服務業排三占45.9%
其他	暢通的升遷管道33.6%、優於勞基法的給假制度30.6%、良好的公司形象26.8%、彈性的上下班工時20.2%、員工有完善輪調/外派/職能訓練的機會17.1%、以員工健康為優先的防疫措施14.5%、提供在家工作(WFH)的彈性選擇12.5%		

# 小結

「有錢不怕沒人」已非不敗神話

- 幅度夠大嗎？加了之後夠高嗎？
- 關鍵人才稀少， 少子化、 就業人口老化

企業搶才， 彈銀之外的軟實力

- 公司文化
- 職務魅力
- 學習成長 & 職涯發展

【幫助3】

# 職人薪酬 之外

轉薪，就能加薪嗎？

非得轉職，才能加薪嗎？

企業挖角幅度12% > 企業留才加薪幅度10%

「外來和尚會唸經」勝過「會吵的孩子有糖吃」

81.7%求職者中高度認同「轉職是加薪最好的方式」

各產業挖角的銀彈均標12%

- 電子資訊/半導體業 14%
- 軟體網路/電信通訊業 15%
- 住宿/餐飲服務業 13%



各產業留才的銀彈均標10%

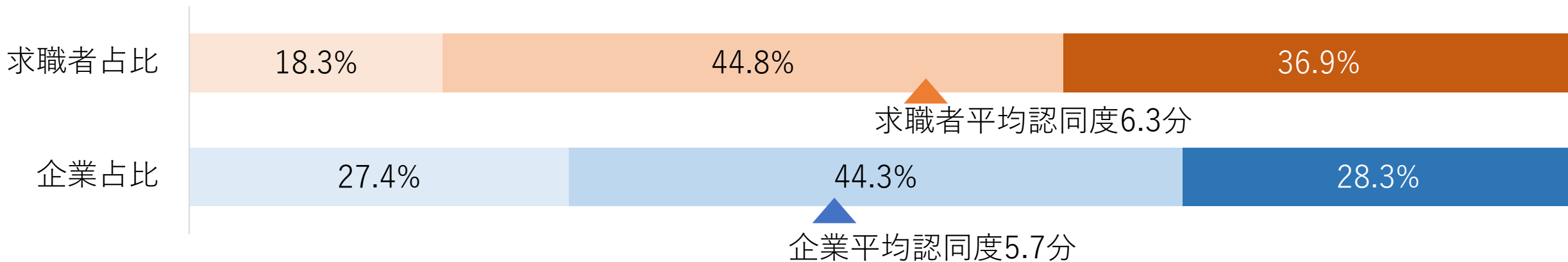
- 電子資訊/半導體業 11%
- 軟體網路/電信通訊業 12%
- 住宿/餐飲服務業 11%



轉職加薪

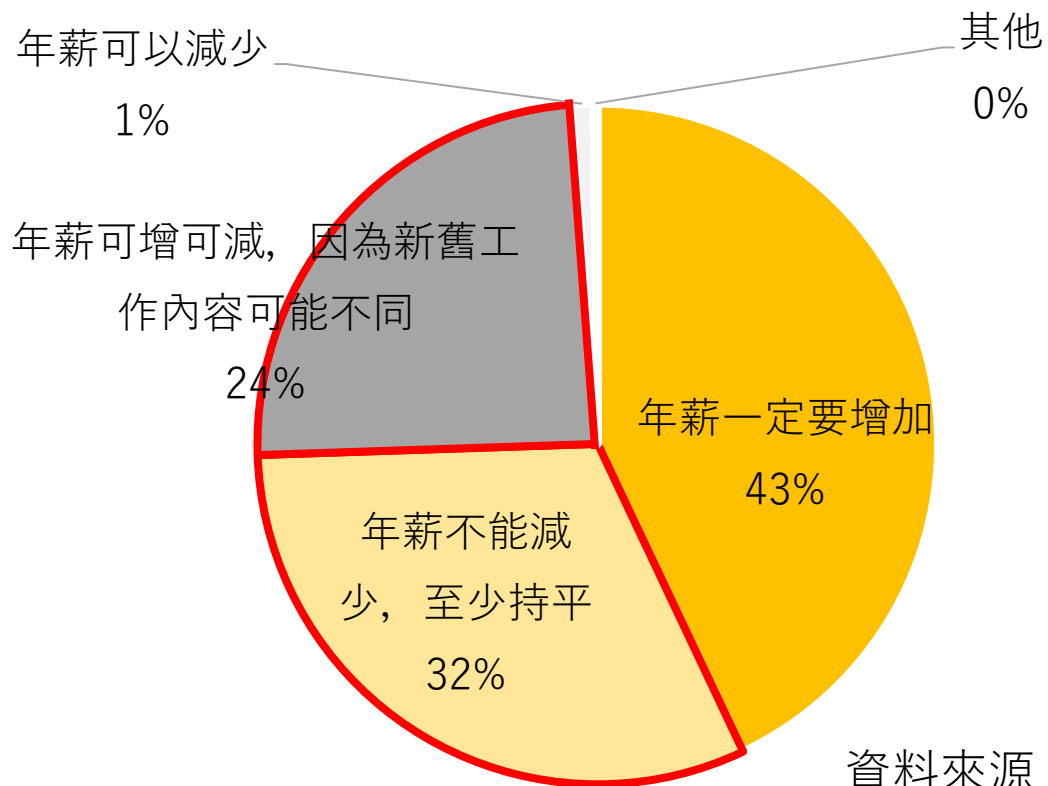
「轉職是加薪最好的方式」認同度，分數愈低、愈不認同，分數愈高、愈認同

■ 低度認同(合計1~4分)   
 ■ 中度認同(合計5~7分)   
 ■ 高度認同(合計8~10分)



## 轉職，不等於加薪

求職者如何看待轉職之後的薪資？



資料來源：104人力銀行

## 原職，有機會加

求職者認為，加薪最好的3種方法？

1. 提升並精進專業能力，成為關鍵稀有人才 45.2%
2. 兼職接案賺外快，自己幫自己加薪 14.9%
3. 績效業績努力達成，甚至超越 12.8%

企業認為，最適合談加薪的3種情境？

1. 每年打考績或績效面談前，例如年中或年底 25.5%
2. 重要專案完成之後 19.8%
3. 面試前就先探詢薪資 17.6%

# 轉職或原職，先談本事、再談薪資

Check lists :

- ✓ 是否具備職務所需的三大關鍵能力
- ✓ 是否能量化證明具備三大關鍵能力所達成的績效
- ✓ 避免漫天喊價，若上述兩項皆YES，轉職加薪以PR 75為目標。若無把握，以PR 50為基礎，動態往上

職務年資 3~5年	【104學習精靈】 企業希望 職人具備的 三大關鍵能力	【104企業問卷】 核薪 平均月薪	【104薪水估算法】 (求職會員大數據資料庫的平均月薪)			【104求職者問卷】 期待 平均月薪
			PR 25 排名後1/4	PR 50 排名中間	PR 75 排名前1/4	
行銷企劃	<ul style="list-style-type: none"> <li>google analytics</li> <li>photoshop</li> <li>社群經營</li> </ul>	4.5萬	3.4萬	4萬	4.6萬	4.6萬 逾高標
國內業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>商品銷售</li> <li>業務開發</li> <li>拓展市場</li> </ul>	4.6萬	3.4萬	4萬	5萬	4.8萬 近高標
軟體程式 設計師	<ul style="list-style-type: none"> <li>程式語言</li> <li>JavaScript</li> <li>Java</li> </ul>	5.3萬	4.3萬	5萬	6.2萬	5.5萬 逾中、近高標

# 小結

## 靠本事加薪

- 轉職有機會、在職有可能
- 最適合談加薪的3個時機：每年打考績前26%、重要專案完成後20%、面試前先探詢薪資18%

## 讓本事量化成薪資

- 104學習精靈：逾500項職務須具備的十大關鍵能力
- 104薪水估算法：按經歷/地區/產業/學歷查詢逾500項職務薪資排序，PR 25、PR 50、PR 75

# 附件

1. 怎麼查職務技能與薪資
2. 怎麼查職務薪資
3. 資料來源

# 以軟體設計工程師為例

## 第一步

- 進104人力銀行職缺頁
- 點選「職務類別」
- 點選「企業普遍要求的技能、能力、薪資」

### 工作內容

1. 擬定測試計畫與評估測試時程
2. 根據產品規格撰寫測試案例
3. 驗證規格、功能性測試、整合性測試、相容性測試...並確保產品可用性
4. 測試平台：Web/Mobile Web/APP (Android/iOS)
5. 問題回饋、問題追蹤，協助RD確認root cause並加以驗證
6. 整理測試結果，針對測試結果提出改善建議
7. 維護品質管理紀錄及報表
8. 熟悉 Robot Freamwork或Sele

認識軟體設計工程師職務

- [更多軟體設計工程師相關工作](#)
- [軟體設計工程師-求職面試工作問題](#)
- [企業普遍要求的技能、能力和薪資](#)

**職務類別** 軟韌體測試工程師、測試人員、軟體設計工程師

**工作待遇** **待遇面議** (經常性薪資達 4 萬元或以上) ?

**工作性質** 全職

**上班地點** 新北市新店區寶中路119號之一10樓(231) ?

**管理責任** 不需負擔管理責任

**出差外派** 無需出差外派

看到軟體設計工程師在不同產業的薪資排行(TOP 5)。

## 第二步

- 點選「了解所需技能」
- 進入「104學習精靈」頁面

看到企業徵才期望軟體設計工程師具備的關鍵技能(TOP 10)。

### 職業說明

#### 工作內容

負責軟體的分析、設計、程式撰寫與維護，並進行軟體的測試與修改，以及控管軟體設計進度。

#### 產業薪資排行

1	電子資訊／軟體／半導體相關業 平均月薪：6.0萬	計算符合度
2	旅遊／休閒／運動業 平均月薪：5.9萬	計算符合度
3	政治宗教及社福相關業 平均月薪：5.8萬	計算符合度
4	金融投顧及保險業 平均月薪：5.8萬	計算符合度
5	法律／會計／顧問／研發／設計業 平均月薪：5.7萬	計算符合度



了解所需技能

程式語言 > JavaScript > Java > C# > Git >  
C++ > Linux > 軟體程式設計 > API > Python >

## 個別職務的TOP 5產業薪排行

以下列3項職務年資3~5年為例，

- 若要當軟體設計工程師，首選電子資訊/軟體/半導體業，平均月薪6萬
- 若要當國內業務，首選電子資訊/軟體/半導體業，平均月薪5.1萬
- 若要當行銷企劃，首選金融投顧及保險業，平均月薪5.4萬

### 軟體設計工程師

- 1 電子資訊/軟體/半導體相關業  
平均月薪：6.0萬
- 2 旅遊/休閒/運動業  
平均月薪：5.9萬
- 3 政治宗教及社福相關業  
平均月薪：5.8萬
- 4 金融投顧及保險業  
平均月薪：5.8萬
- 5 法律/會計/顧問/研發/設計業  
平均月薪：5.7萬

### 國內業務

- 1 電子資訊/軟體/半導體相關業  
平均月薪：5.1萬
- 2 醫療保健及環境衛生業  
平均月薪：5.0萬
- 3 金融投顧及保險業  
平均月薪：4.9萬
- 4 法律/會計/顧問/研發/設計業  
平均月薪：4.7萬
- 5 建築營造及不動產相關業  
平均月薪：4.7萬

### 行銷企劃

- 1 金融投顧及保險業  
平均月薪：5.4萬
- 2 運輸物流及倉儲  
平均月薪：4.5萬
- 3 電子資訊/軟體/半導體相關業  
平均月薪：4.5萬
- 4 建築營造及不動產相關業  
平均月薪：4.3萬
- 5 一般製造業  
平均月薪：4.3萬

## 以軟體設計工程師為例，第一步

- 進「104薪資情報」 <https://guide.104.com.tw/salary>
- 點選「立即估算」

### 104 薪資情報



# 以軟體設計工程師為例

## 第二步

- 在「104薪水估算法」
- 輸入軟體設計等相關字，系統自動帶入並選擇
- 彈性設定條件，例如年資3~5年
- 點選「估算薪水」

### 104 薪資情報

104薪資情報 / 薪水估算法



#### 薪水估算法

設定職務條件估算薪水範圍

職務名稱\*

軟體設計工程師 X

工作年資

1年以下  1~3年  3~5年  5~10年  10年以上

工作地區

請選擇(最多3個) v

產業

請選擇(最多3個) v

學歷

高中職(含)以下  專科  大學  碩士  博士

公司規模

未滿30人  30~99人  100~499人  超過500人

資料來源

5年內 v

估算薪水 ( 2828筆 )



# 104 薪資情報

104薪資情報 / 軟體設計工程師薪水 - 依綜合條件薪水估算

切換不同顯示資料 年薪 月薪



## 軟體設計工程師

職務 | 輸入職務或選類別

薪水估算 經歷 地區 產業 學歷 公司規模

○ 薪資中位數 ■ 月薪範圍 P25 ~ P75

### 月薪範圍

依據 上述職務、在工作年資 3~5年、地區 不拘、產業 不拘、學歷 不拘、設立別 不拘、公司規模 不拘、資料來源 5年內做為篩選條件，進行薪水估算，以下為估算結果：

平均月薪：5.4萬

P50 5萬



設定職務條件

# 看到軟體設計工程師的市場薪資

(另可自行依不同條件查詢)

1. 104人力銀行資料庫
2. 104徵才企業問卷由104公共事務部在2022年1/28~2/11以網路訪查企業人資及用人主管，總計回收1,056份有效樣本，在95%的信心水準下，估計誤差為 $\pm 3.02\%$
3. 104求職會員問卷。由104公共事務部在2022年1/28~2/11以網路訪查求職會員，總計回收1,343份有效樣本，在95%的信心水準下，估計誤差為 $\pm 2.67\%$ 。

產業別	總樣本 1,343份	主管職 386份	非主管職 957份
	占比		
批發／零售／傳直銷業	6.30%	7.80%	5.60%
文教相關業	4.20%	2.80%	4.80%
大眾傳播相關業	1.00%	1.00%	1.00%
旅遊／休閒／運動業	2.50%	2.80%	2.30%
一般服務業	7.80%	7.30%	8.00%
電子資訊／半導體相關業	17.00%	19.20%	16.10%
軟體網路／電信通訊相關業	4.10%	4.70%	3.90%
一般製造業	27.60%	26.40%	28.00%
農林漁牧水電資源業	0.70%	1.00%	0.60%
運輸物流及倉儲	3.50%	1.60%	4.30%
政治宗教及社福相關業	1.60%	1.60%	1.70%
金融投顧及保險業	4.50%	4.40%	4.60%
法律／會計／顧問／研發／設計業	1.90%	2.30%	1.70%
建築營造及不動產相關業	4.60%	6.70%	3.80%
醫療保健相關業	6.80%	3.40%	8.20%
環境衛生相關業	1.00%	0.80%	1.10%
礦業及土石採取業	0.00%	0.00%	0.00%
住宿／餐飲服務業	3.10%	5.40%	2.20%

職務別	總樣本 1,343份	主管職 386份	非主管職 957份
	占比		
經營人資類	7.20%	13.50%	4.70%
行政總務法務類	9.00%	4.10%	11.00%
財務金融專業	7.90%	10.40%	6.90%
行銷企劃專案管理	6.10%	10.90%	4.20%
客服門市業務貿易類	12.70%	12.20%	13.00%
餐飲旅遊美容美髮類	4.20%	5.20%	3.80%
資訊軟體系統類	3.50%	3.90%	3.30%
操作技術維修類	11.90%	4.40%	14.90%
資材物流運輸類	6.00%	3.10%	7.10%
營建製圖類	2.00%	4.10%	1.10%
傳播藝術設計類	1.30%	0.80%	1.60%
文字傳媒工作類	0.00%	0.00%	0.00%
醫療保健服務類	3.90%	1.00%	5.10%
學術教育輔導類	2.80%	1.80%	3.10%
研發相關類	5.30%	6.00%	5.00%
生產製造品管環衛類	12.50%	15.30%	11.40%
軍警消保全類	0.90%	1.60%	0.60%

產業別 總樣本1,056份	占比
批發／零售／傳直銷業	14.8%
住宿／餐飲服務業	3.5%
一般服務業	3.5%
電子資訊／半導體相關業	12.2%
軟體網路／電信通訊相關業	6.1%
一般製造業	29.0%
法律／會計／顧問／研發／設計業	3.2%
建築營造及不動產相關業	9.4%
醫療保健相關業	6.3%
其他	12.0%

公司規模 總樣本1,056份	占比
4人以下	6.2%
5~9人	18.6%
10~29人	30.2%
30~99人	24.9%
100~249人	10.5%
250~499人	4.2%
500人以上	5.1%