

員工C.E.O.

2022年員工工作價值認知調查研究發現

Comprehensive Employee Observation



研究目的及方法

主要發現 1

工作價值重要度認知情形

主要發現 2

目前工作符合的工作價值

主要發現 3

轉換工作的原因

主要發現 4

求職時在意的重點

總結

研究目的及方法

研究目的：

為瞭解員工對於工作職務在意的因素，提供雇主作為員工職涯發展規劃的參考，建立友善職場，以促進勞資雙方關係的穩定與和諧，針對在職者與求職者進行量化研究。

資料蒐集方式：

透過EDM發送問卷給104人力銀行會員中有訂閱會員特刊者。

執行期間：2022年2月24日~3月31日

受訪者條件：2021年12月~2022年3月期間有更新履歷者。

成功樣本數：

- 在職者共回收590份有效問卷，在 95% 信心水準下，抽樣誤差為± 4.11%
- 求職者共回收1,189份有效問卷，在 95% 信心水準下，抽樣誤差為± 2.89%

※ 在職者為調查期間有全職或兼職工作者；求職者為最近一年內有轉換(找)工作或調查期間打算找工作者。

加權處理：在職者以勞動部就業者(111年3月)性別、年齡、教育程度結構進行加權；求職者以104會員有求職行為者(111年3月)性別、年齡、教育程度結構進行加權。

從5個層面的工作價值，瞭解員工對工作的期待

請在職者對以下各項在工作上的重要度與目前的工作符合情形給予評分。



成長價值

- 所需技能是自己具備的 (發揮所長)
- 工作內容可以跟興趣結合
- 有機會學習新技能
- 可提升社會地位
- 工作回饋性高 (在工作時便能知道自己工作表現的好壞)



經濟報酬

- 薪資條件符合期待
- 福利制度佳(如：婚喪喜慶補助、勞健團保、退休金、各項旅遊或進修補助等)
- 獎金制度公平合理 (如：業績獎金、績效獎金、紅利、三節獎金等)
- 有清楚的管理制度 (如：假勤管理、績效考核、晉升調薪、教育訓練等)



人際價值

- 較有機會認識他人
- 同事之間有良好的溝通協調與互動
- 工作的合作性高 (工作上須與人密切合作)
- 工作與個人生活有好的平衡
- 可獲得親友的認同
- 能夠認同直屬主管的管理方式



組織安全與安定

- 工作環境好
- 上班地點交通位置方便
- 公司規模大
- 公司有好的企業形象/商譽
- 公司與其他的同業相比，具有競爭力
- 產業前景佳
- 工作有保障，不會輕易裁員或解僱
- 工作可遠距上班 (WFH)
- 有彈性工時制度
- 公司會與同仁分享營運的成果與面臨的挑戰
- 公司有揭露經營理念及中長期目標

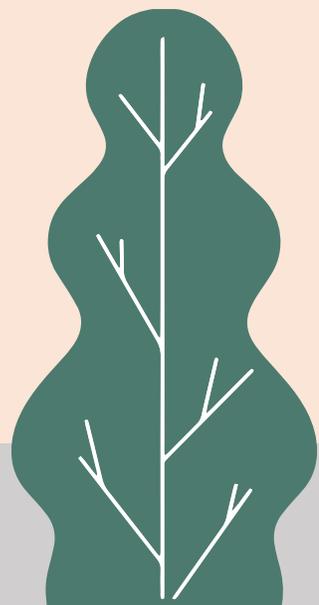


變化性

- 工作的變化性高 (工作內容需要結合多種技能)
- 可時常輪調
- 可時常外派

主要發現 1

工作價值重要度認知情形



員工對於工作價值認知的重要性排序：

首先重視的是經濟報酬，其次為組織安全與安定、人際價值，而不喜歡變動。

在2022年的調查期間裡，國人歷經2021下半年疫情的衝擊，本調查報告顯示疫情對員工重要度認知排序變化有異於往年的結果。

💰 經濟報酬



- 薪資條件符合期待
- 獎金制度公平合理
- 有清楚的管理制度
- 福利制度佳



組織安全與安定



- 工作有保障
- 產業前景佳
- 工作環境好

Top1



人際價值



- 能夠認同直屬主管的管理方式
- 同事間溝通互動良好
- 工作與個人生活有好的平衡

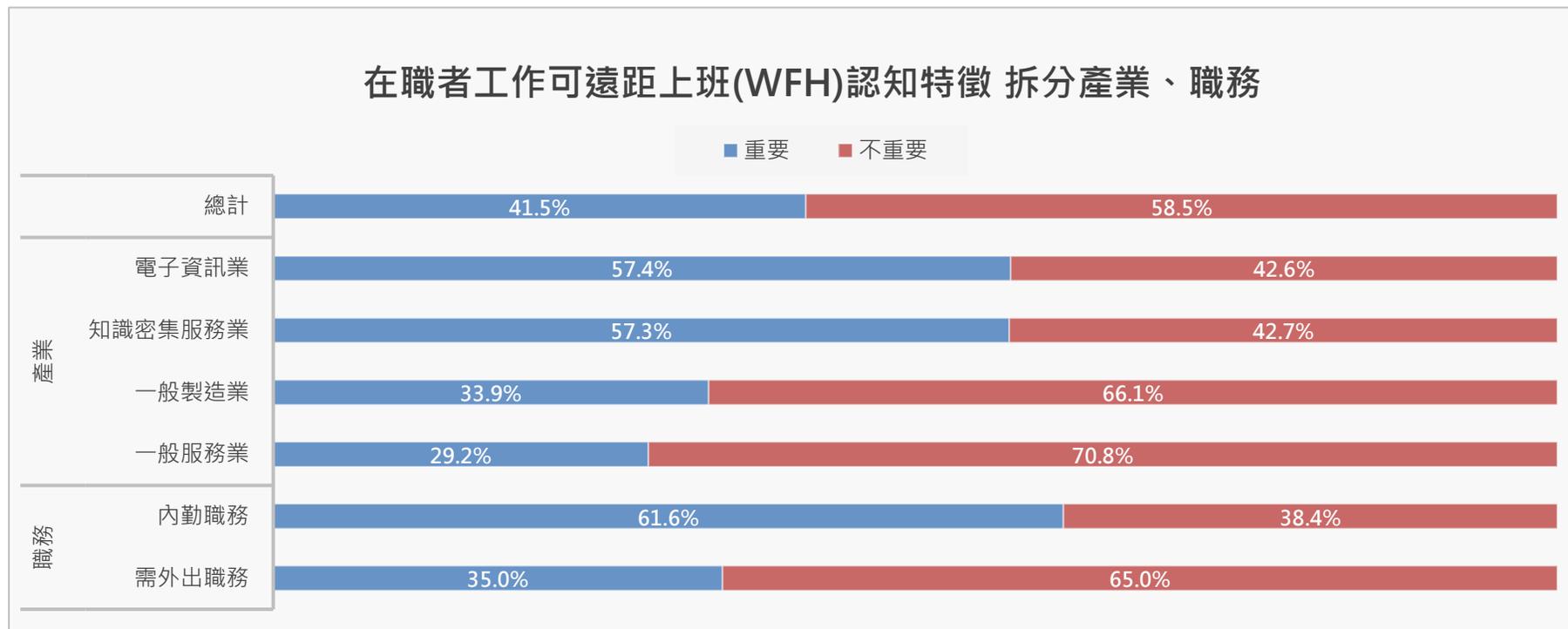


連三年受到疫情的影響，在職者心境轉保守，對組織的安全與安定更為重視，**工作有保障**提升到第一名，凌駕經濟報酬層面的4個項目，對**產業前景**的重視度相較於去年也有明顯的提升。

與人際價值相關的變化則是在**直屬主管的管理方式**，重視度提升到了第7名。



疫情衝擊催生出新的工作型態---遠距上班，從整體受訪者的角度來看，遠距上班看似不重要，實質受限於工作性質，有半數的受訪者根本無法遠距上班。若進一步將較容易做到遠距上班的「電子資訊業」、「知識密集服務業」或「內勤職務」拉出來看，其受訪者普遍還是認為遠距上班是重要的。



※ 內勤職務定義	經營/人資類、行政/總務/法務類、財會/金融專業類、行銷/企劃/專案管理類、資訊軟體系統類、研發相關類、傳播藝術/設計類、文字編譯類、學術/教育/輔導類
需外出職務定義	客服/門市/業務/貿易類、餐飲/旅遊/美容美髮類、生產製造/品管/環衛類、操作/技術/維修類、資材/物流/運輸類、營建/製圖類、記者及採訪類、醫療/保健服務類、軍警消、保全類

7年級以下的年輕世代，普遍認為**薪資條件符合期待**是最重要的；隨著經歷的累積，多數人員薪資都具備一定水準，因此**工作有保障**的重要度會往上提升。

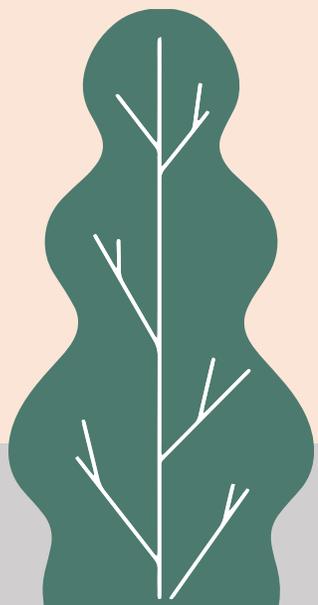
7年級這個年齡區間正邁入成家的階段，家庭與工作需要兼顧，因此除了在乎薪資外，對於工作生活能平衡、人際之間的互動，較其他世代更為在乎。

呼應一開始觀察到的，今年受訪者對**主管管理**較往年重視，4、5年級普遍對直屬主管的管理方式重要程度排名往前。

	8、9年級	7年級	6年級	4、5年級
①	薪資條件符合期待	薪資條件符合期待	工作有保障	工作有保障
②	工作有保障	工作有保障	獎金制度公平合理	薪資條件符合期待
③	工作環境好	同事之間有良好的溝通協調與互動	工作環境好	有清楚的管理制度
④	獎金制度公平合理	能夠認同直屬主管的管理方式	產業前景佳	福利制度佳
⑤	同事之間有良好的溝通協調與互動	工作與個人生活有好的平衡	有清楚的管理制度	獎金制度公平合理
⑥	福利制度佳	有清楚的管理制度	薪資條件符合期待	能夠認同直屬主管的管理方式

主要發現 2

目前工作符合的工作價值



透過員工對現在所任職的工作，在各項工作價值的符合程度進行評價，以了解其工作現況。

目前工作價值層面以人際價值、組織安全與安定、成長價值的符合度排序較高。

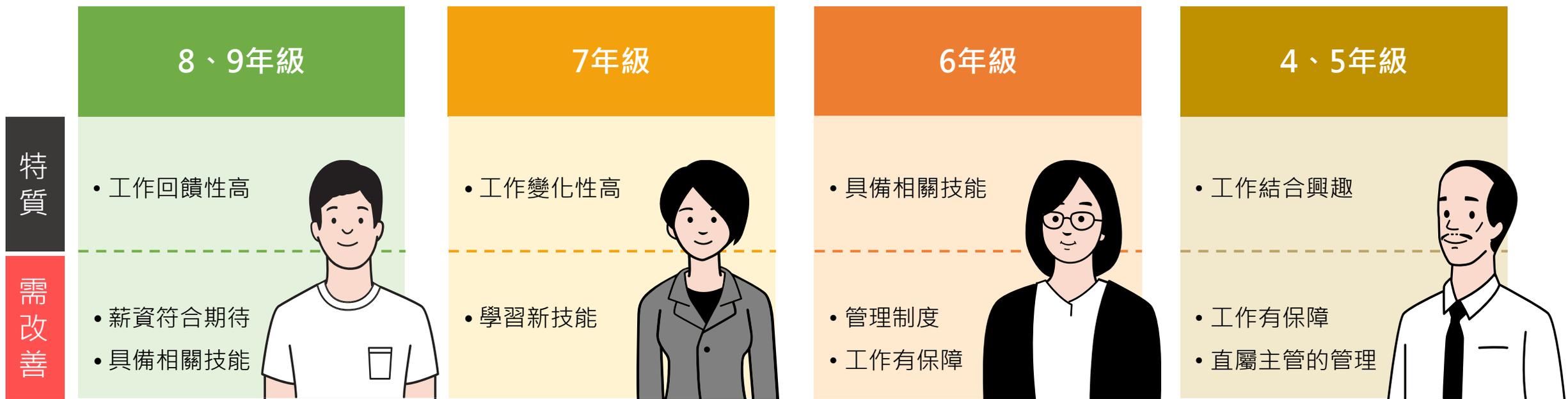
與員工認知中的重要度相較之下，經濟報酬的符合情況排序較後，4個項目皆沒有排進前10名。

同事間溝通互動良好、工作有保障兩個項目同時在重要度及符合度排序列入前10名。

目前工作符合度Top 10		
		重要度排序
	① 工作的合作性高	
	② 上班地點交通位置方便	
	③ 具備相關技能	
	④ 工作的變化性高	
	⑤ 同事間溝通互動良好	9
	⑥ 較有機會認識他人	
	⑦ 工作回饋性高	
	⑧ 公司規模大	
	⑨ 工作有保障	1
	⑩ 公司有良好的企業形象	

以在職者目前的世代來做劃分，來評估各個工作價值層面符合的情形：

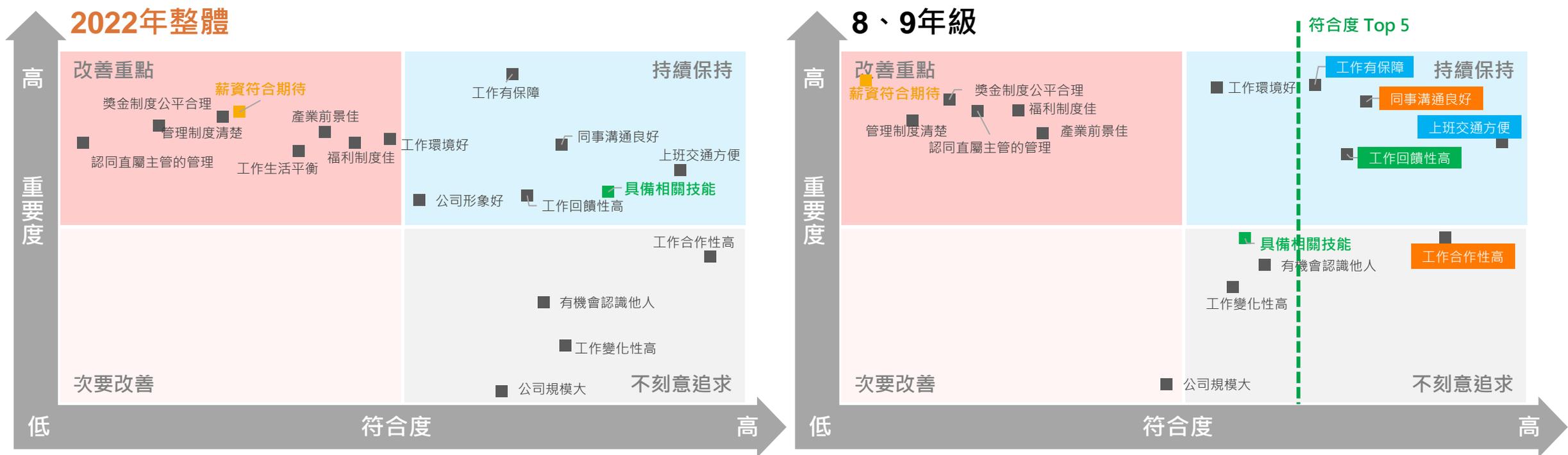
分析工作認知的重要度與目前工作符合的情形，可分別觀察出各世代有不同的特質，針對不同世代的員工分析重視的項目，提出改善的方向：



8、9年級薪資符合期待程度較低，但工作回饋性高

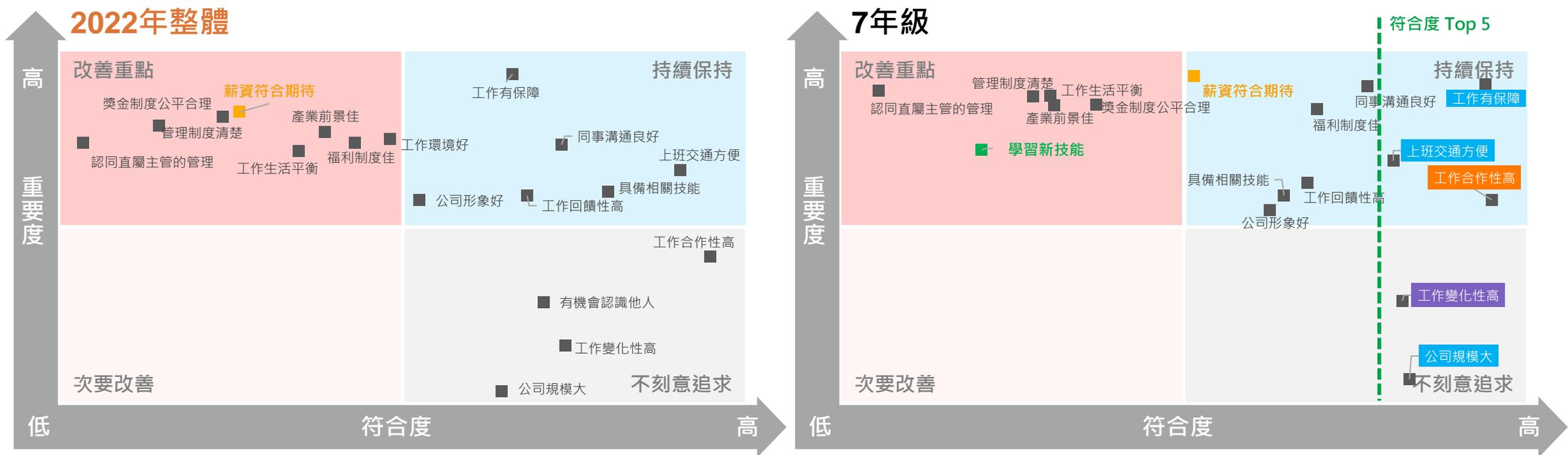
8、9年級世代具有**工作回饋性高**的特質，顯示年輕世代較注重工作的正確性與被認可度，且重視和同事的溝通與合作情形，但認為目前所學**不符合職場的需求**，所獲得的薪資也不符合自己的期待。

為使8、9年級更能融入目前的職場，除了注重企業專業技能的培養之外，亦須告知其公司留才的規畫。



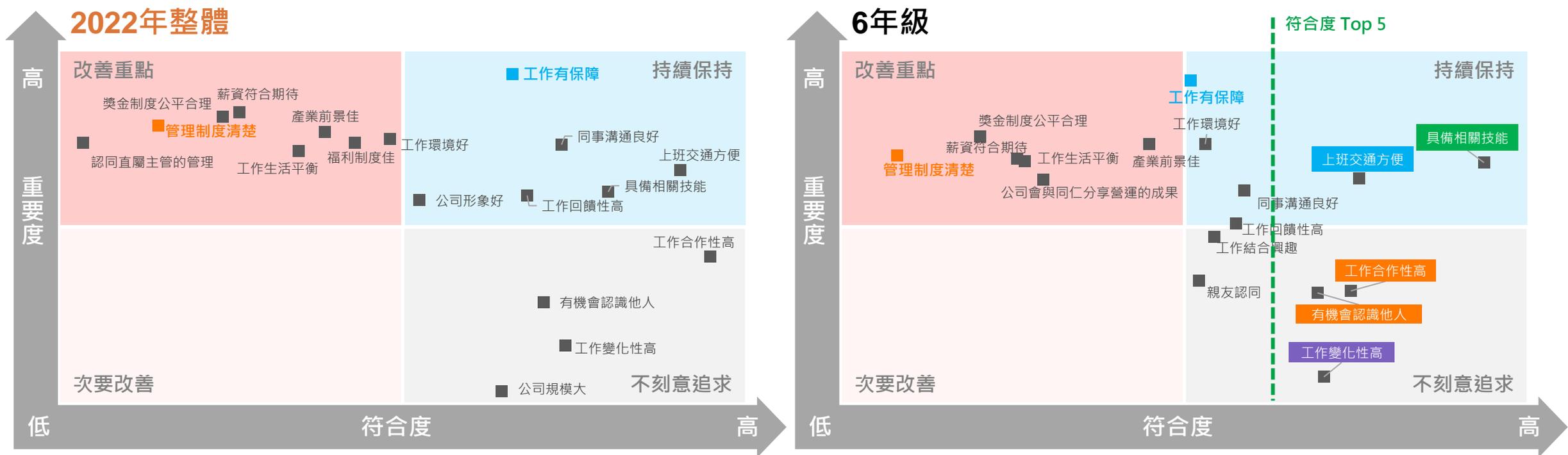
※ 僅列出重要性與符合度 Top 10 聯集項目

7年級較能掌握不同工作的變化性，與同事的合作性高，且注重**學習新技能**，但與期望不符合，因而落在改善重點。因此公司可以多舉辦培訓專長的教育訓練活動，讓員工能培養更多技能應用在工作上。



6年級和7年級雷同，較能掌握不同工作的變化性，但6年級認為自己在工作上已具備相關技能，可以得心應手的應用在工作上，可是對自己的**工作是否有保障**感到疑慮，同時也認為目前公司的**管理制度**並不完善而不符合預期。

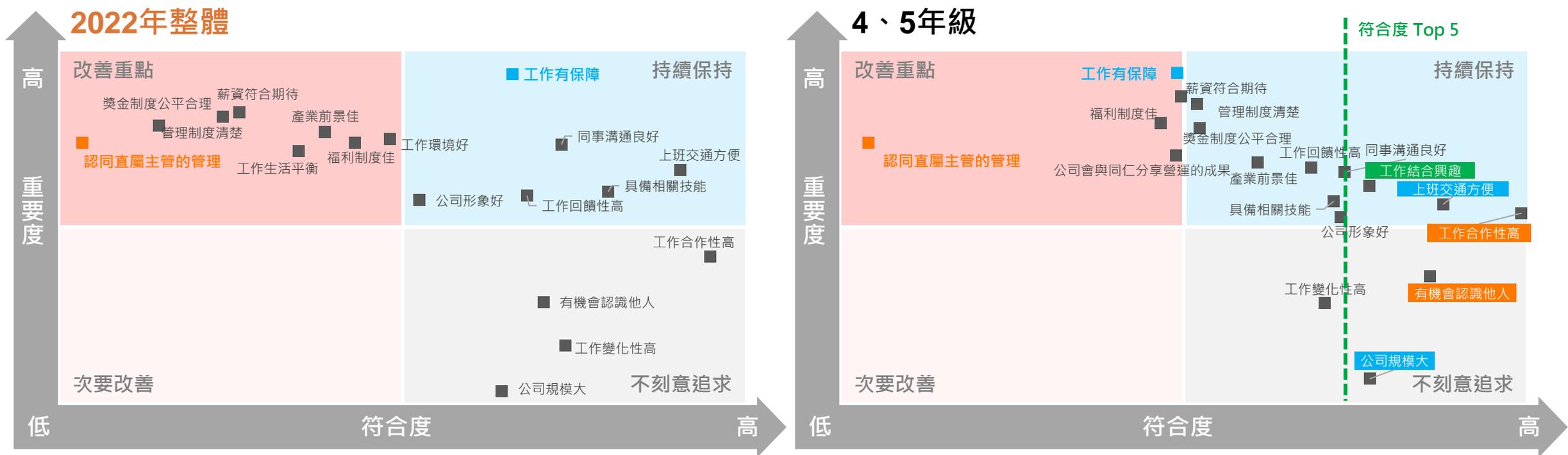
公司可徵詢同仁的意見，定期討論假勤管理、績效考核、晉升調薪等規範內容，並作必要之調整，藉以提升員工對公司的向心力。



※ 僅列出重要度與符合度 Top 10 聯集項目

4、5年級較不認同**直屬主管的管理**，同時對工作的保障存在危機感，但相較於別的世代，4、5年級認為自己的經濟報酬符合期望，且是唯一可以將**工作結合興趣**的世代。

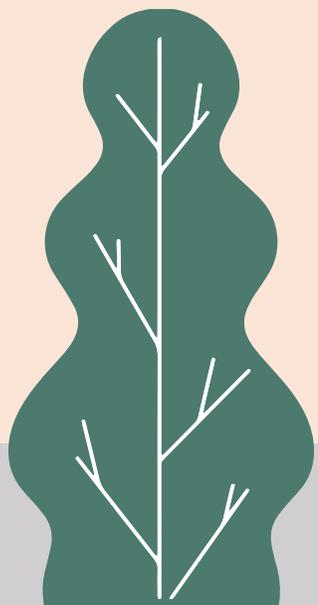
公司可透過舉辦共識營、聯誼等相關交流活動，加強主管與資深同仁的互動，增進彼此溝通與了解的機會。



※ 僅列出重要度與符合度 Top 10 聯集項目

主要發現 3

轉換工作的原因

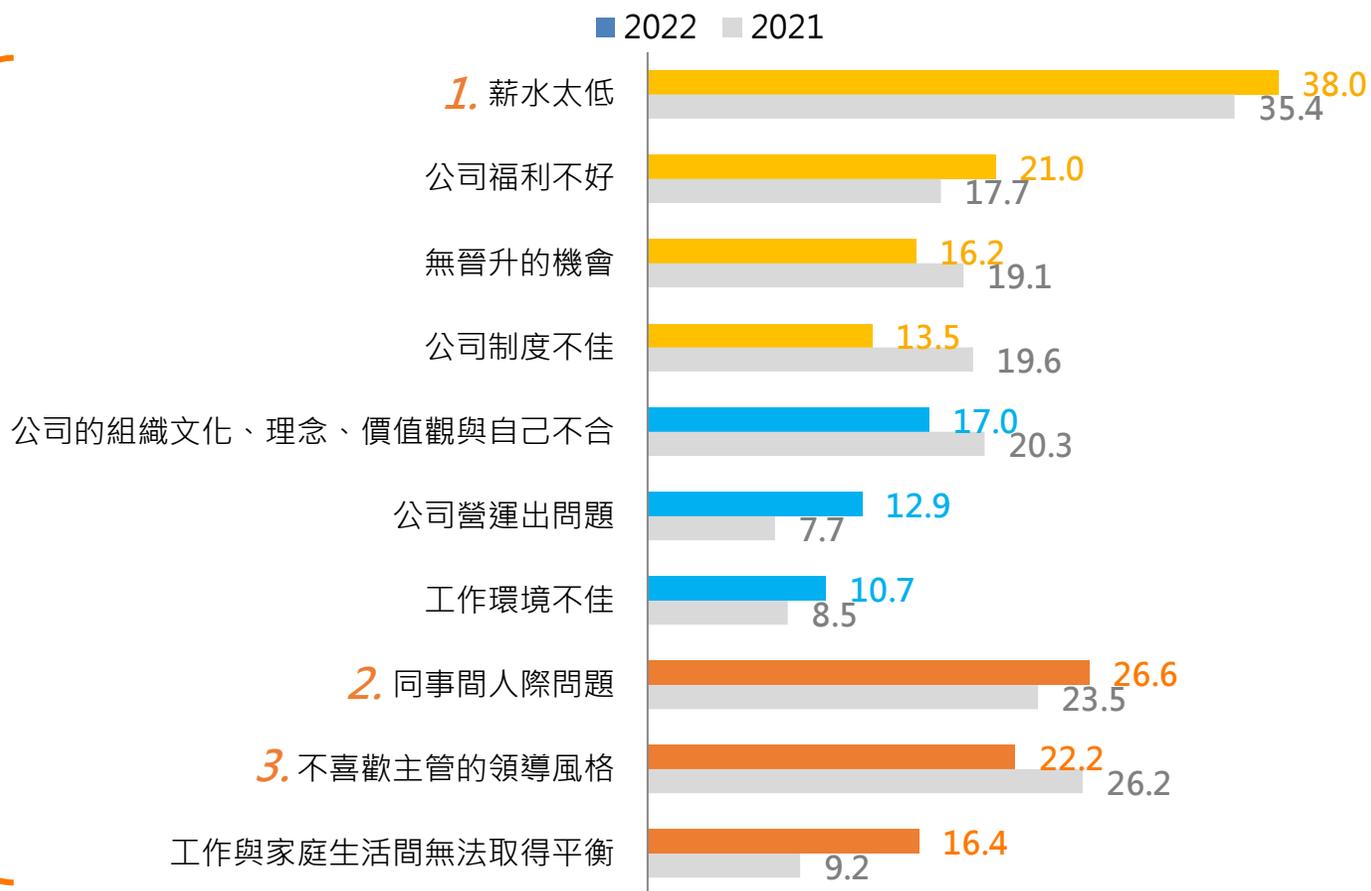


轉換工作前三大原因：薪水太低、同事間人際問題、不喜歡主管的領導風格；和去年不同的是，今年轉職者因為**組織安全與安定**因素轉換工作的比例較去年來得高。

在疫情的影響及國際局勢動盪的年代，給予工作安全保障成為了是否能有效留住人才的重要策略。

2022年轉換工作原因

價值層面	比例	2022年 - 2021年 (單位：百分點)
經濟報酬	64.8%	-6.1
組織安全與安定	52.9%	↑ 12.6
人際價值	51.7%	-4.2
變異性	18.6%	-0.3
成長價值	6.3%	-4.8



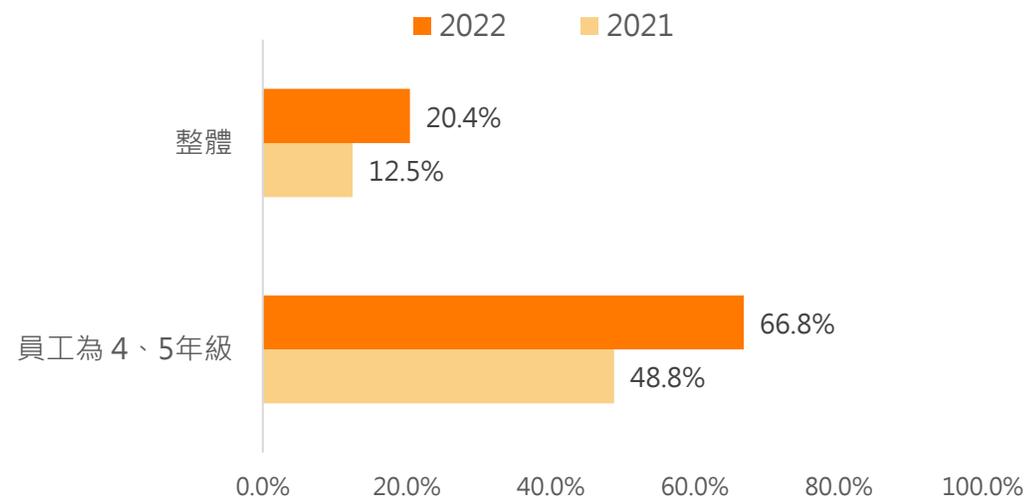
※可複選，僅列出佔比大於10%的項目(單位：%)

因主管因素轉職原因拆分世代來看，今年4、5年級的中高齡族群比例最高，同時也較去年大幅增加；從直屬主管世代調查也發現，整體呈現年輕化的現象，顯示**青銀共事**成了職場的重要新課題。

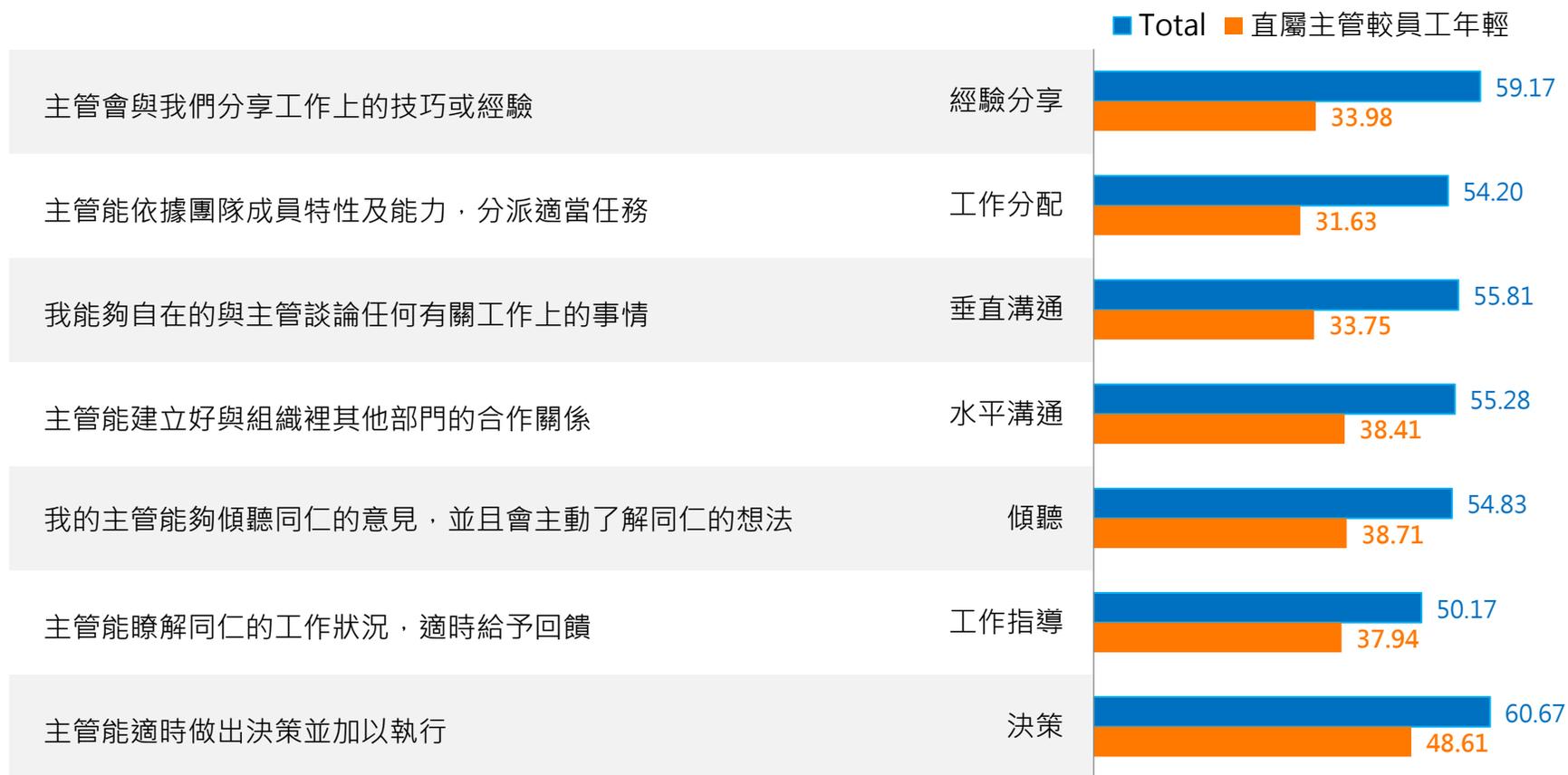
2022年主管因素轉職原因

世代	比例	2022年 - 2021年 (單位：百分點)
整體	22.2%	-4.1
4、5年級	38.2%	↑ 9.1
6年級	14.6%	-8.4
7年級	25.9%	-6.2
8、9年級	23.9%	2.6

直屬主管較員工年輕比例



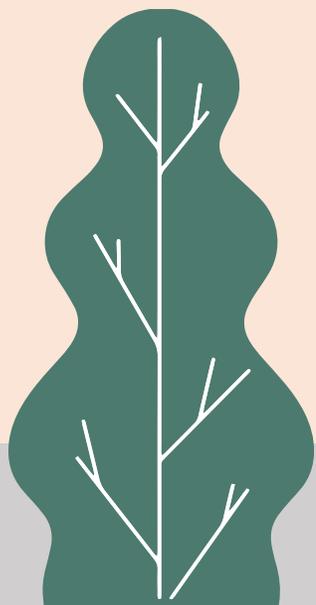
員工對於直屬主管的評價，整體符合度過半，然而若是給予較自己年輕的直屬主管評價時，各層面符合度約只有30~40%，其中**決策能力**的評價最高，而在**經驗分享**、**工作分配**，以及**垂直溝通**的評價較差。



※ 依差距由大到小排序 (單位：%)

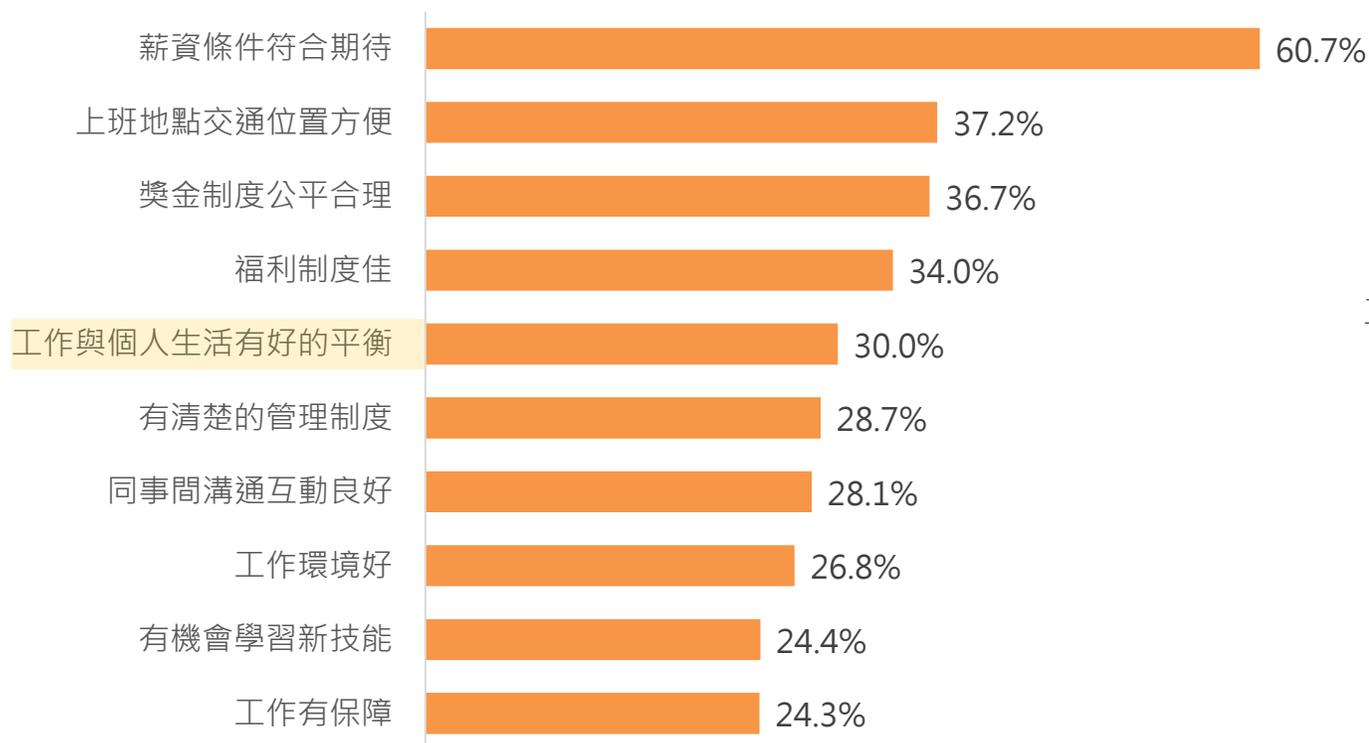
主要發現 4

求職時在意的重點



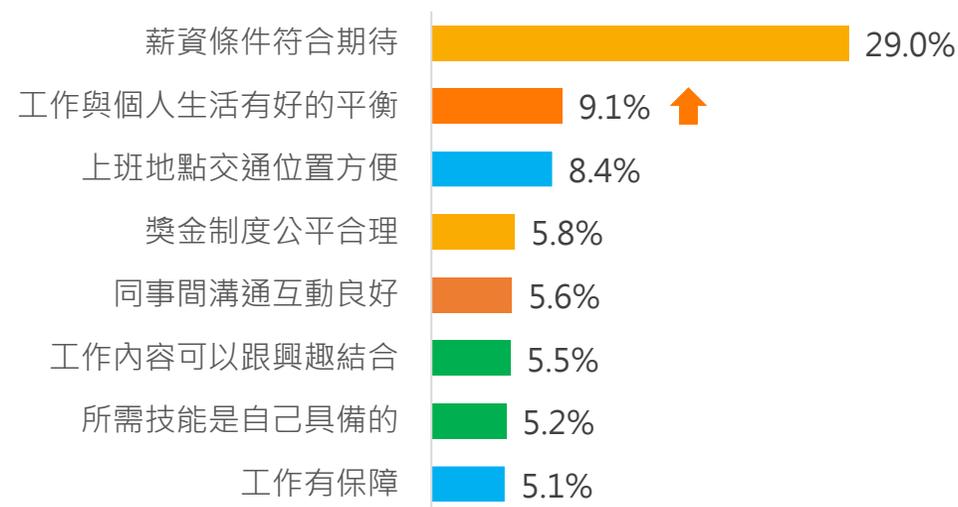
今年調查結果顯示，求職者找工作時初步關心的重點，和傳統思維「錢多、事少、離家近」十分貼近，除此之外**工作與個人生活有好的平衡**也是考量的重點之一。

目前國際永續發展非常注重勞工職場上的滿意程度，除了薪資待遇的改善以外，**工作與個人生活有好的平衡**也是公司值得努力的方向。



※可複選，僅列出比例大於20%的項目(單位：%)

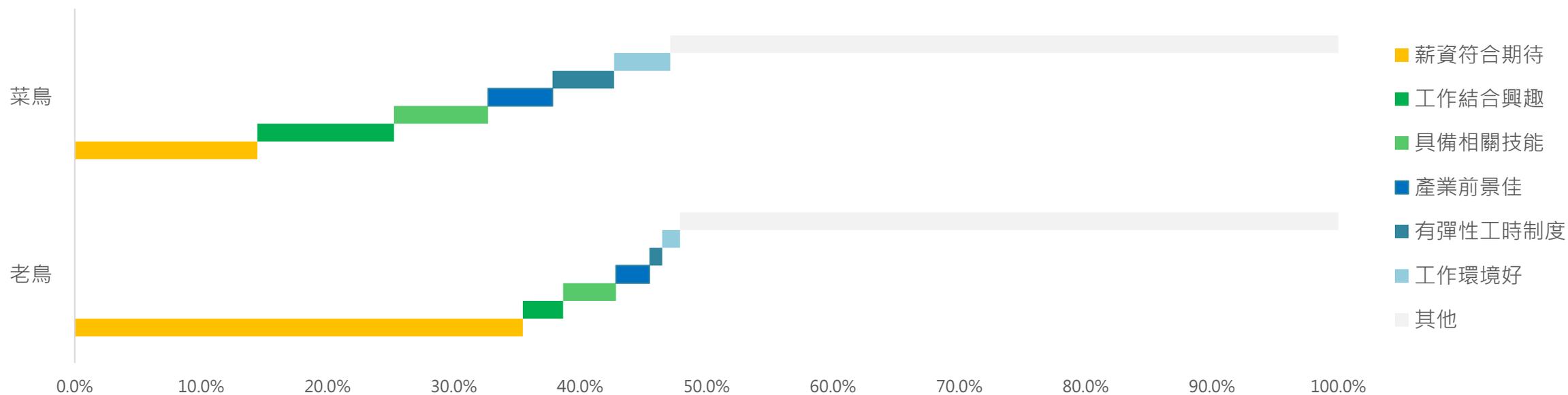
最重要的因素



※單選，僅列出比例大於5%的項目(單位：%)

從年資來看，發現剛出社會沒多久的菜鳥求職者，和老鳥在意的重點有著不同的面貌，菜鳥求職者對於薪資條件符合期待的重要度仍排序第一，但可以發現其比例明顯較老鳥小很多，反而較在意**成長價值**層面，希望找到的工作內容可以跟興趣結合，並能發揮所長；且與老鳥不同之處，菜鳥找工作時，更希望能有彈性工時制度、產業前景佳及好的工作環境。

求職最重要的因素



※菜鳥定義：年資2年(包含)以下求職者；老鳥定義：年資超過2年求職者

員工對於今年工作價值認知的重要度排序，認為工作有保障最重要，產業前景佳及能夠認同直屬主管的管理方式較去年排序提升。

目前工作符合的情況，整體來說需要改善的重點仍是以經濟層面為主，較年輕的世代認為薪資條件及學習新技能較不符合期待，較年長的世代則認為公司的管理制度及直屬主管的管理方式還需要改進。

今年因組織安全與安定因素轉換工作的比例增加，而較年長的世代因直屬主管的因素轉職的比例也有所增加，同時直屬主管也有年輕化的現象。

找工作時在意的重點，除了薪資待遇以外，工作與個人生活有好的平衡也是求職者在意的重點之一，其中菜鳥在找工作時較老鳥更在意成長價值層面。



Thank you !

