年終開獎 景氣掀牌！

2023年終 暨 2024調薪展望 記者會

104人資學院 總經理 花梓馨

2023/11/29

資料來源

《2023~2024台灣地區薪資福利調查報告》

由104人資學院進行，於2023年6/5-9/8針對企業人資及用人主管進行網路問卷調查，今年共計1,195家企業參加，涵蓋全市場224個職務代表薪資。

2023企業年終及2024新酬趨勢大調查

104公共事務部於2023/11/6~11/20針對企業人資及用人主管進行網路問卷調查，共計回收1,565家有效樣本，在95%的信心水準下，抽樣誤差為正負2.48% 。

01

2023年 實際薪資

2023年平均年薪69.4萬元，年增2.5%

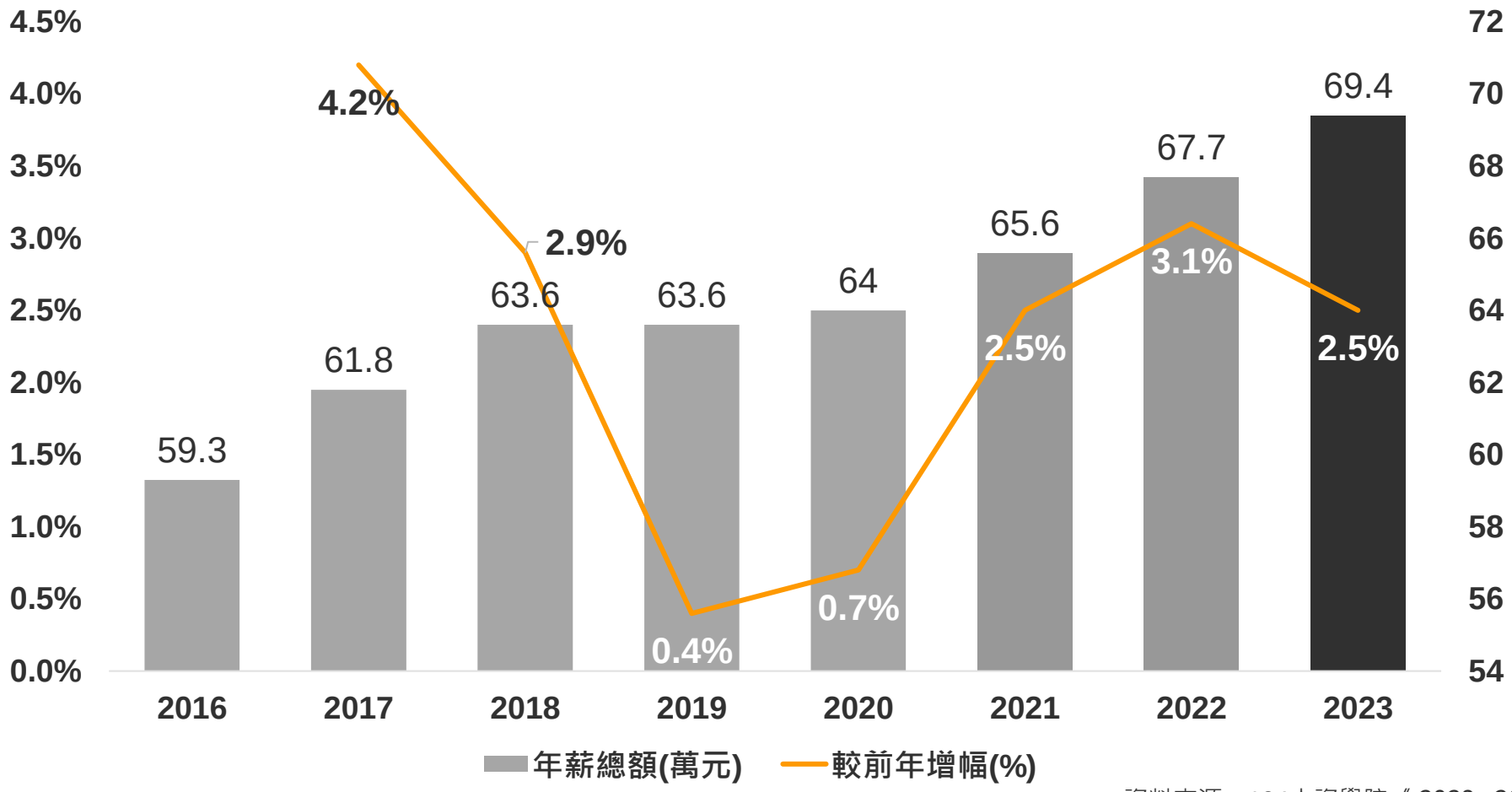
- 薪資結構的四大主要項目，2023年皆高於上年
- 其中，2023年平均年薪總額69.4萬元，比上年增加2.5%，高1.7萬元

薪資結構	2023年	年增減
年本薪：平均月本薪 x 12	53.8萬元	2.6%
固定年薪：年本薪 + 津貼	58.3萬元	2.6%
保障年薪：固定年薪 + 固定獎金(固定保障的年終/中獎金)	63.5萬元	2.8%
年薪總額：保障年薪 + 變動獎金(績效獎金、佣金、業績獎金、員工分紅、全勤獎金等)	69.4萬元	2.5%
獎金/年薪總額	15%	--

資料來源：104人資學院《2023~2024台灣地區薪資福利調查報告》

2023年平均年薪 8年新高

● 2023年平均年薪總額69.4萬元，8年來最高，但年增幅2.5%，略低於去年



資料來源：104人資學院《 2023~2024台灣地區薪資福利調查報告》

2023年平均年薪最多 TOP5產業

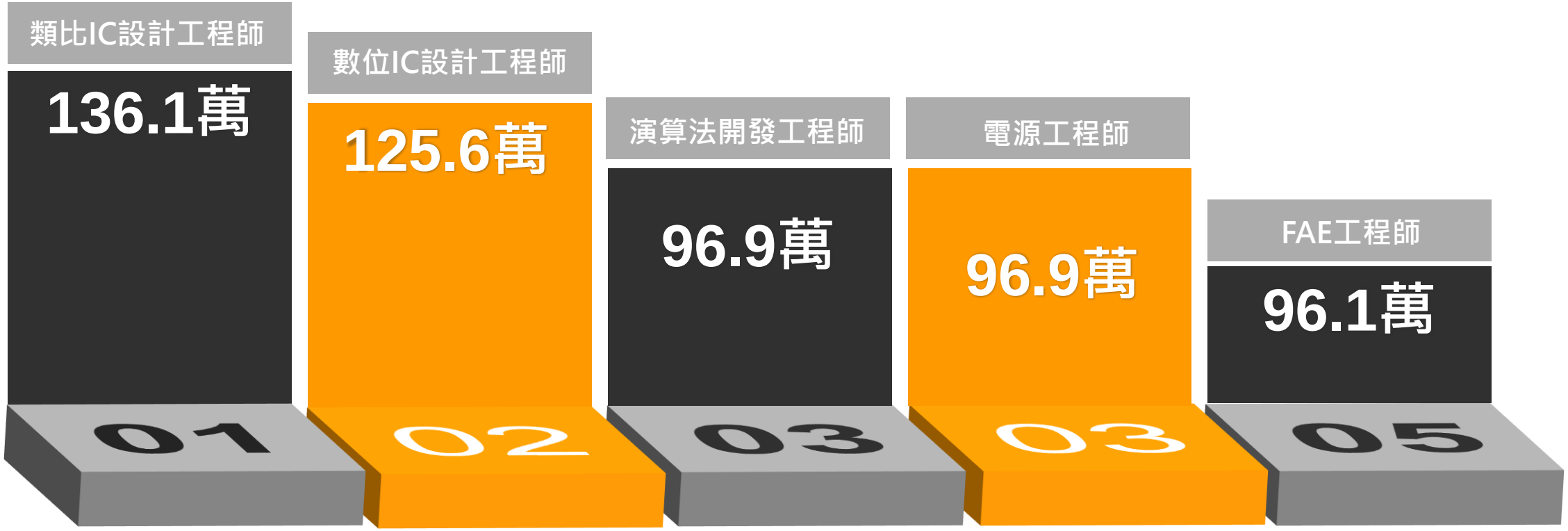
- 科技業續強！2023年平均年薪前五高產業，全為科技業，含科技製造及資通訊軟體網路業
- AI火紅！半導體不畏晶片庫存過多亂流，平均年薪102.2萬元連續8年稱霸，年增幅5.4%優於平均2.5%
- 電信及通訊業因5G換機需求持續放緩，年薪幾乎和去年持平，仍居第4

	01	02	03	04	05
	半導體業	電腦及消費性電子製造業	電子零組件業	電信及通訊業	軟體及網路業
年薪	102.2萬	87.3萬	84.6萬	84.2萬	83.5萬
年增幅	5.4%	6.5%	8.7%	0.1%	3%

資料來源：104人資學院《2023~2024台灣地區薪資福利調查報告》

2023年平均年薪最多 TOP5職類

●工程師大勝！專業門檻高、需求強，2023年平均年薪最高的五大職務皆為工程師。兩大IC設計工程師逾百萬，演算法、電源工程、FAE均薪逼近百萬
●演算法開發工程師受惠AI風潮，薪資擠進TOP5職類

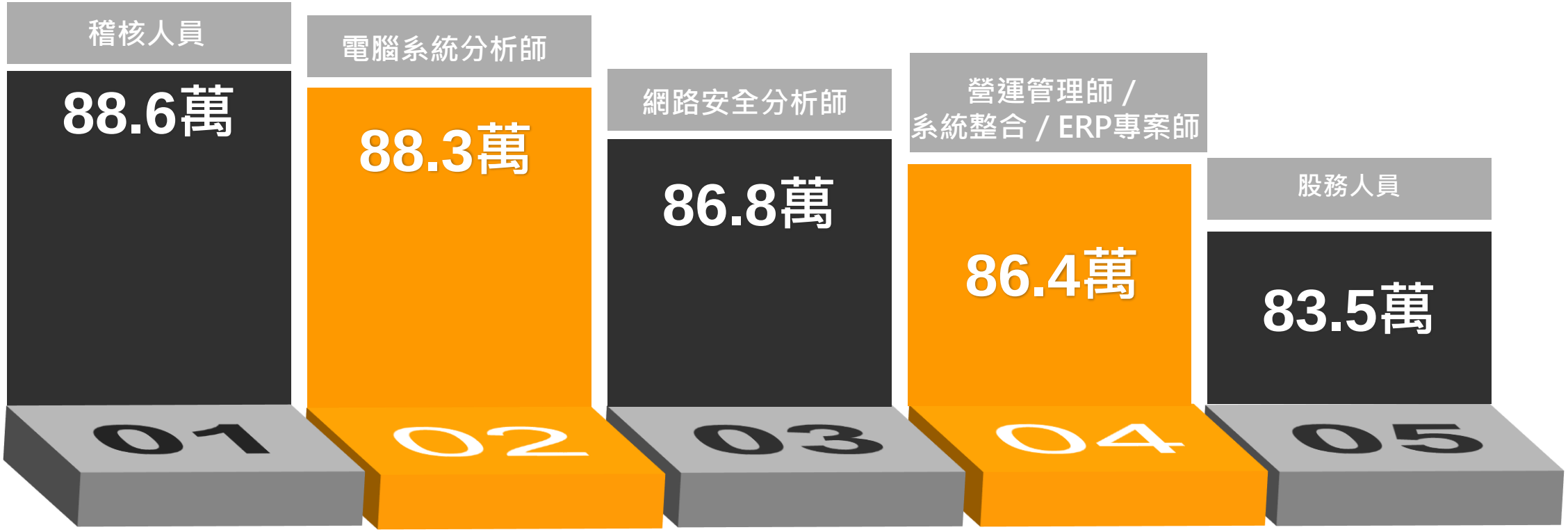


資料來源：104人資學院《 2023~2024台灣地區薪資福利調查報告》

2023年平均年薪最多 TOP5職類(非工程師職務)

●企業內控與資安風險的重要性日益升高！2022~2023年以來，國際政經情勢持續受到俄烏戰爭、疫後復甦、美中貿易戰等影響，加上ESG、供應商管理、永續採購、數位轉型等多重議題的重要性提升，稽核平均年薪居非工程職之首，其次為電腦系統分析師、網路安全分析師。

●2023年台股因庫存壓力而震盪走低，近日已因AI題材再起，庫存壓力去化，已呈攻頂之勢，股務人員年薪擠進非工程職第5。



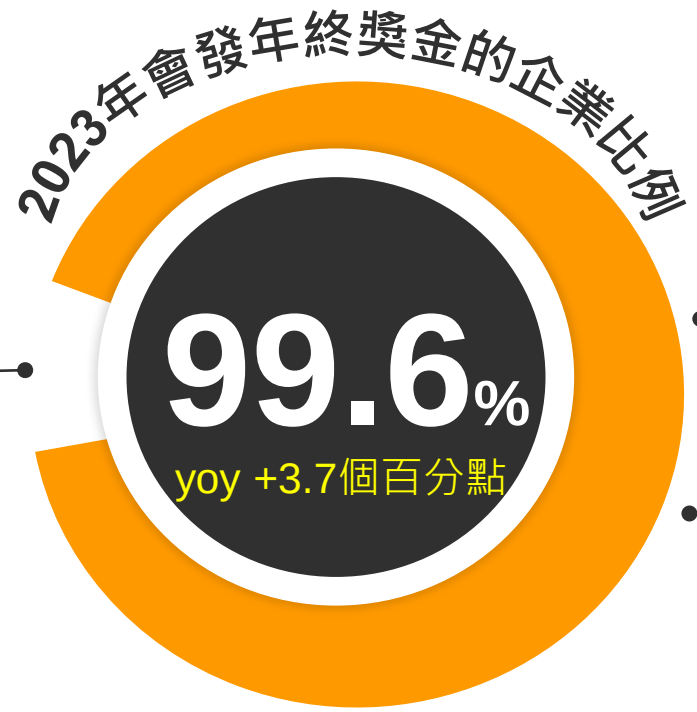
資料來源：104人資學院《2023~2024台灣地區薪資福利調查報告》

02

2023年 預期年終

企業預期 2023年終獎金 平均1.08個月

- 99.6%的企業預期會發放年終獎金，平均發放1.08個月，比上年1.33個月少0.25個月，約當7.5天薪資
- 2023年，更多企業會發年終，但發放金額普遍縮水
- 99.6%企業會發年終，比上年多3.7個百分點，僅11.1%企業的發放金額高於上年



平均發放1.08個月

yoy -0.25個月

11.1% 企業年終較2022年增加

yoy -2.2個百分點

14.2 % 企業年終較2022年減少

yoy -1.2個百分點

0.4% 企業沒有年終 yoy -3.7個百分點

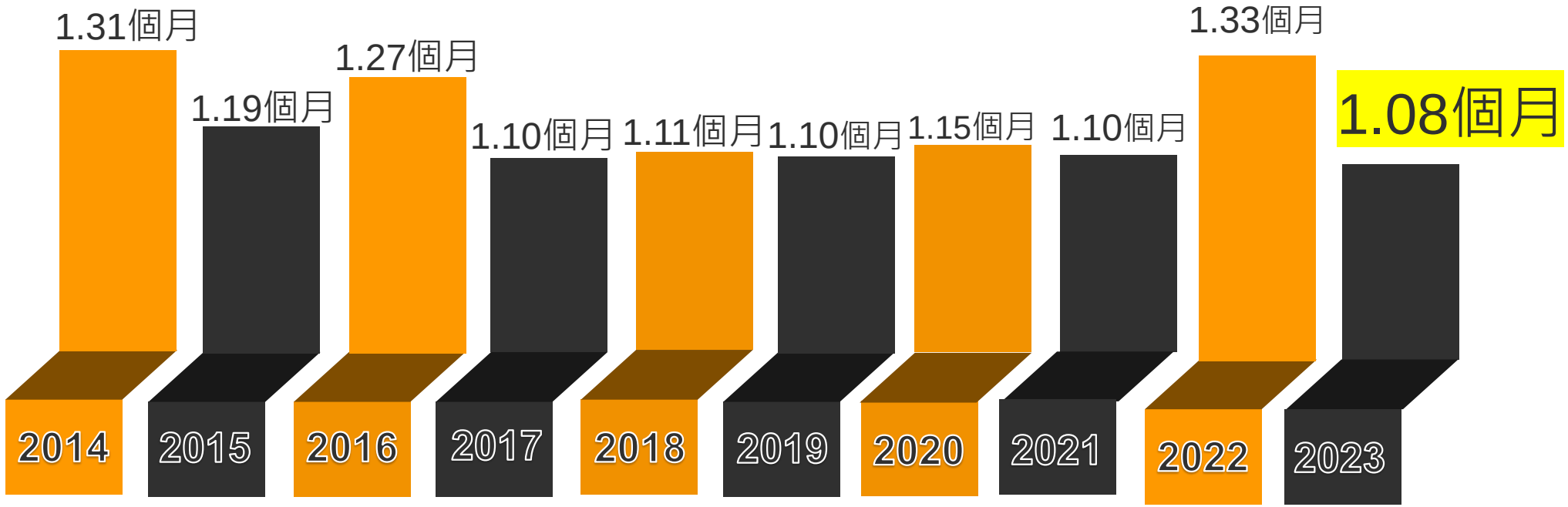
17大產業中，除半導體、電子零組件業外，受訪企業所屬產業，發放年終比例為100%

資料來源：104人力銀行

2023年終獎金平均1.08個月 10年來最低

- 景氣低檔徘迴，通膨、缺工皆升高企業經營難度，甚至影響企業獲利，企業預期2023年年終獎金平均1.08個月為10年來新低。

最近10年 當年度平均年終獎金



資料來源：104人力銀行

2023年終 金融業持續稱霸 平均近2個月

四大產業排序

① 電子製造業：1.23個月

② 傳統製造業：1.07個月

③ 知識密集服務業：1.05個月

④ 一般服務業：1個月

高於均值的公司型態

- 上市櫃台資：平均1.36個月
- 中大型企業(250~499人以上)：平均1.31個月
- 外商企業：平均1.31個月

最高②半導體業- 平均1.38個月，yoy-0.4個月

最高③營建業- 平均1.23 個月，yoy-0.45個月

最高①金融業- 平均1.83 個月， 12連霸yoy-0.24個月

最低②醫療服務業-平均0.97個月，yoy-0.23個月

最低①住宿與餐飲業- 平均0.59個月，yoy-0.26個月

最低③民生消費製造業-平均1個月， yoy-0.07個月

資料來源：104人力銀行

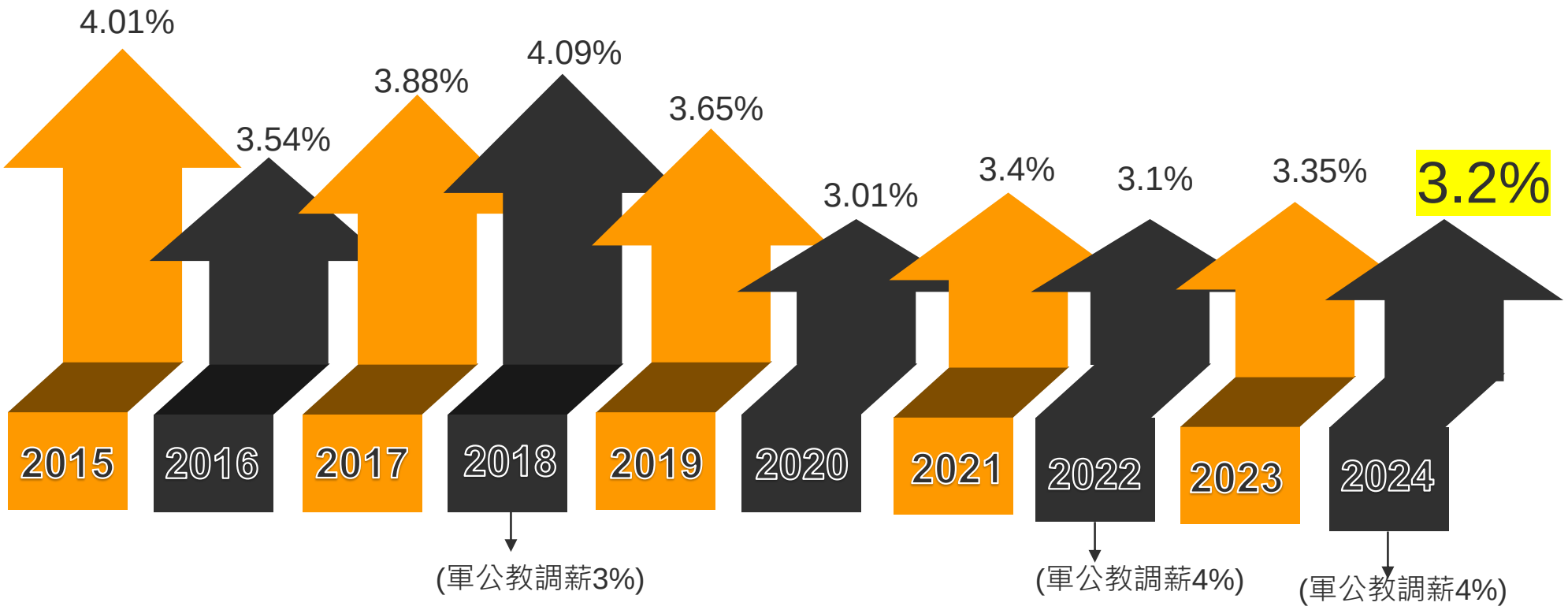
03

2024年 預期調薪

企業預期 2024平均調薪3.2%

- 47.5%的企業預期2024年平均調薪3.2%，低於上年預估2023年預期調薪3.35%，也低於軍公教即將在2024年調薪4%
- 依104人力銀行資料庫2023年平均月薪4.5萬元換算，2024年平均每月加薪1,431元，比2023年少42元

最近10年 企業估計調薪幅度



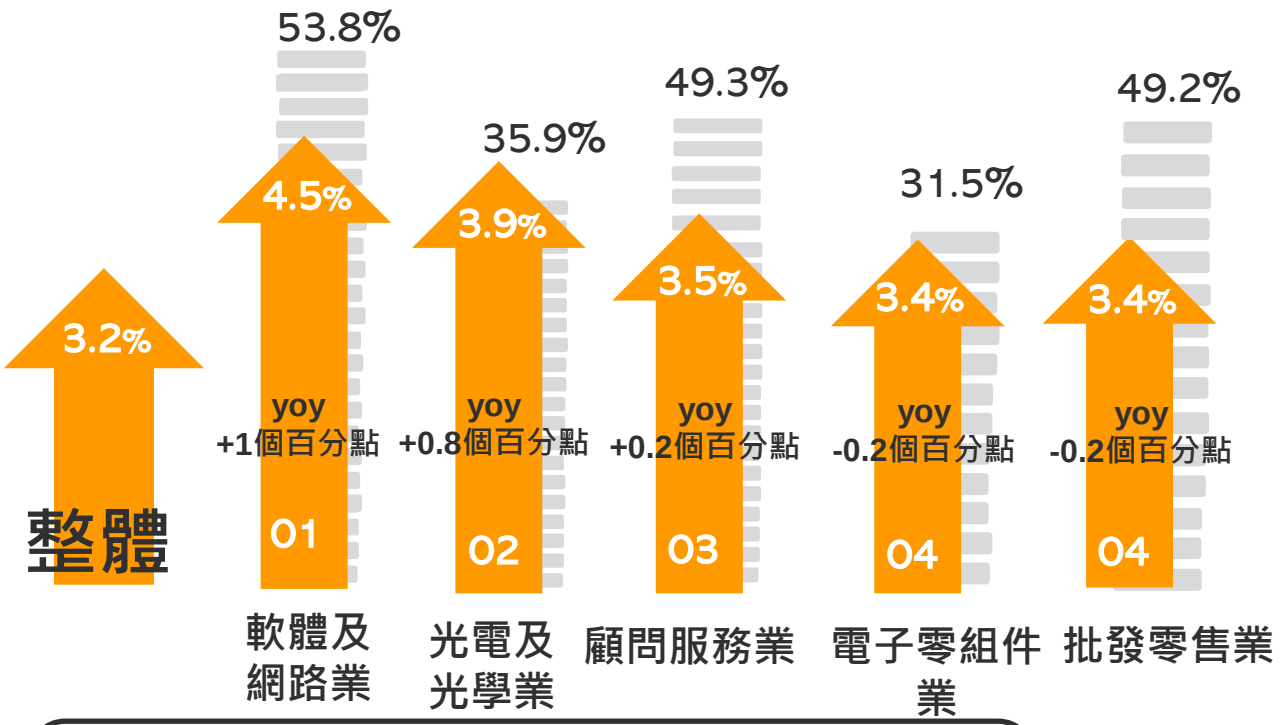
資料來源：104人力銀行

2024年調薪幅度 軟體網路業4.5%稱霸

- AI朝應用端發展，軟體及網路業 2024年平均調薪幅度4.5%居冠
- 預期會調薪的企業占比：住宿餐飲業58%居冠，期盼擺脫缺工的泥沼

四大產業排序

1. 知識密集服務業：3.6%
2. 一般服務業：3.3%
3. 電子製造業：3.2%
4. 傳統製造業：2.9%



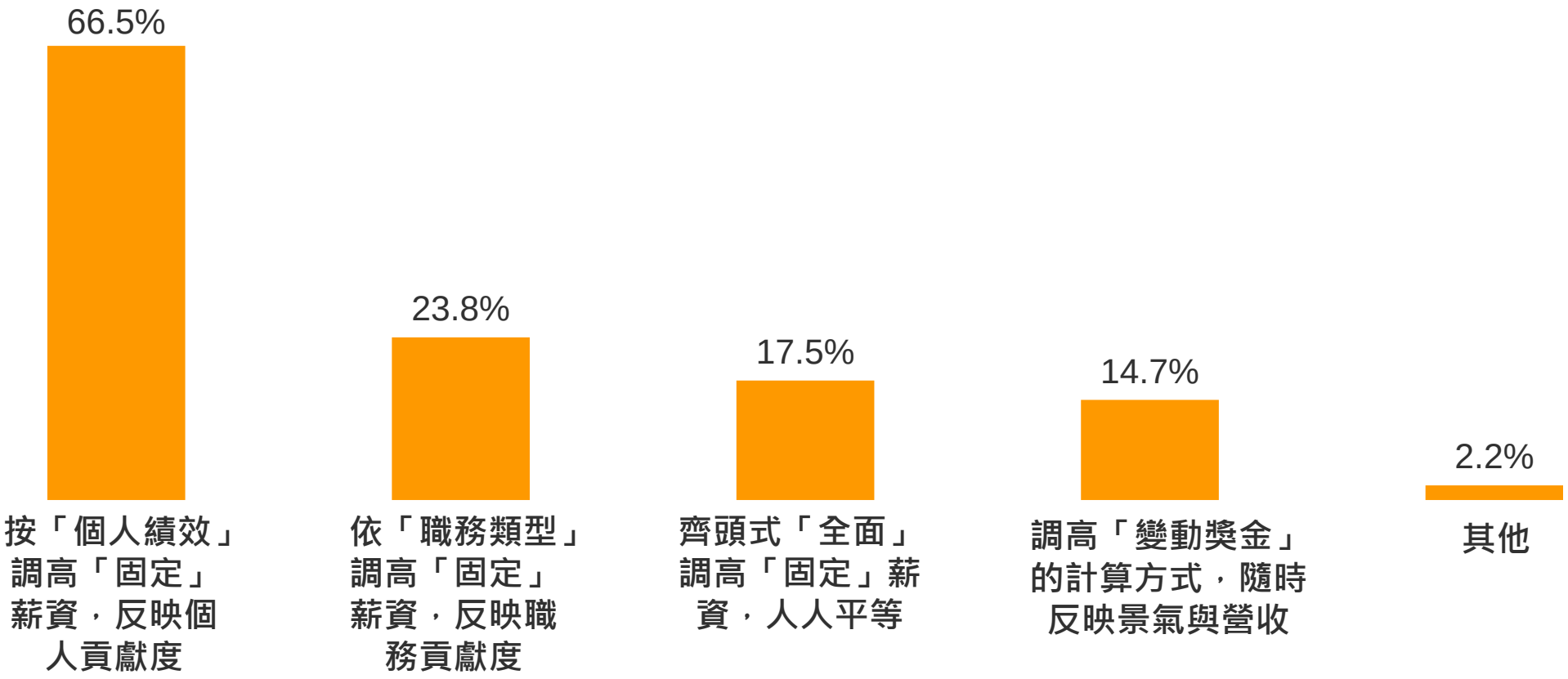
2024年會調漲薪資的企業比例　2024年加薪幅度%

註：金融業因樣本不足未列入榜單中

資料來源：104人力銀行

調薪方式66%企業會參考個人績效

- 66%企業調薪時會將個人績效列為單獨或參考指標之一
- 論功行賞，激發員工向上！企業主要調薪方式，愈來愈多以「個人績效」調高「固定」薪資！依職務貢獻度、齊頭式全面調薪、調高變動獎金、參考軍公教調薪等方式占比則逐年下降



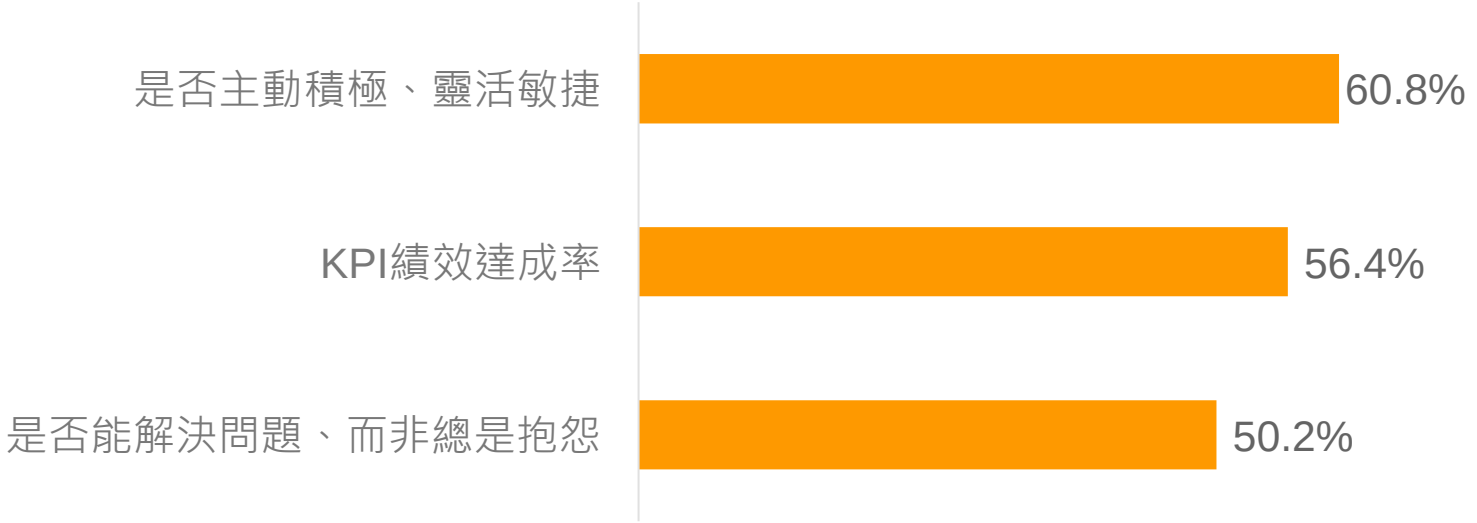
資料來源：104人力銀行

企業評估個人貢獻度，從「量化」漸趨「質化」

- KPI達成率不是唯一！
- 企業更在乎員工態度是否主動積極、靈活敏捷，以及是否能解決問題、非總是抱怨

66.5%

按「個人績效」調高「固定」薪資，反映個人貢獻度



資料來源：104人力銀行

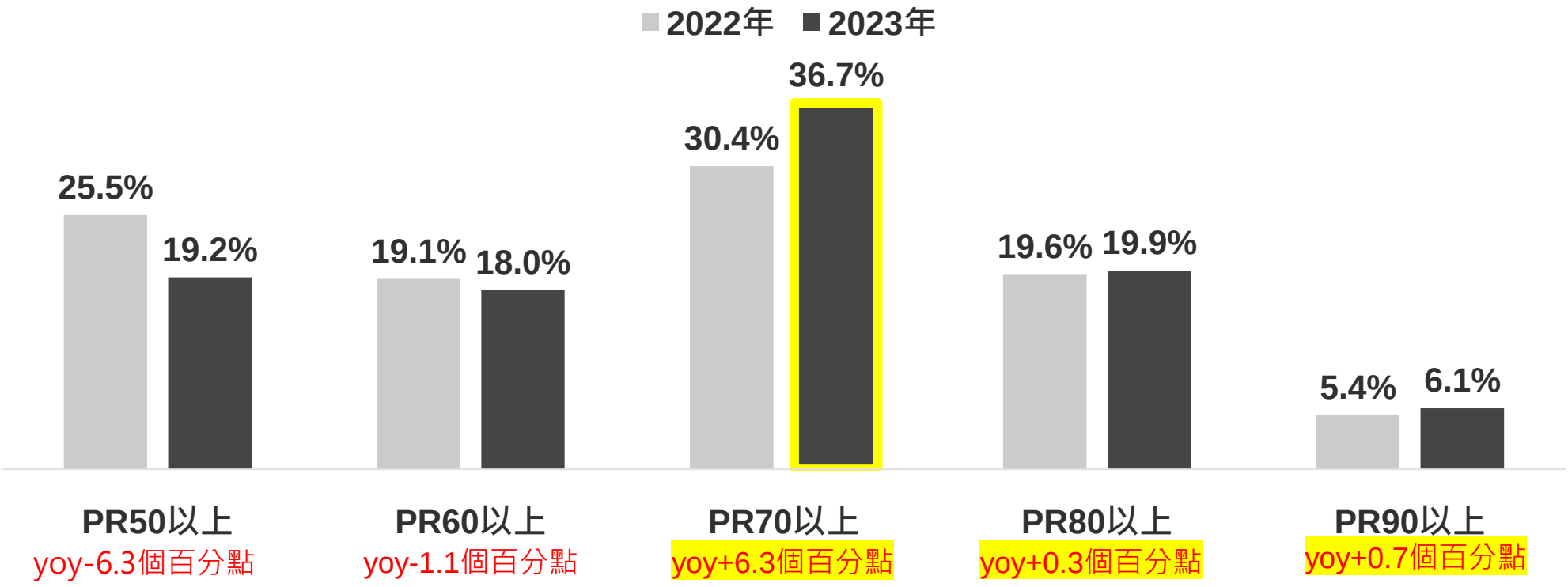
04

缺工時代的薪酬趨勢

趨勢1：整體薪資競爭力 需達PR 70以上

- 薪資PR 50(贏過一半的企業) ≠ 有市場競爭力
- 建議需達PR 70以上，具有相對競爭力
- 近兩年相比，認為PR值需達70以上企業占比提升，用薪資搶才日趨激烈

最近兩年大缺工，請問您觀察，「公司整體薪資」市場排序PR值需達多少，才具備競爭力？

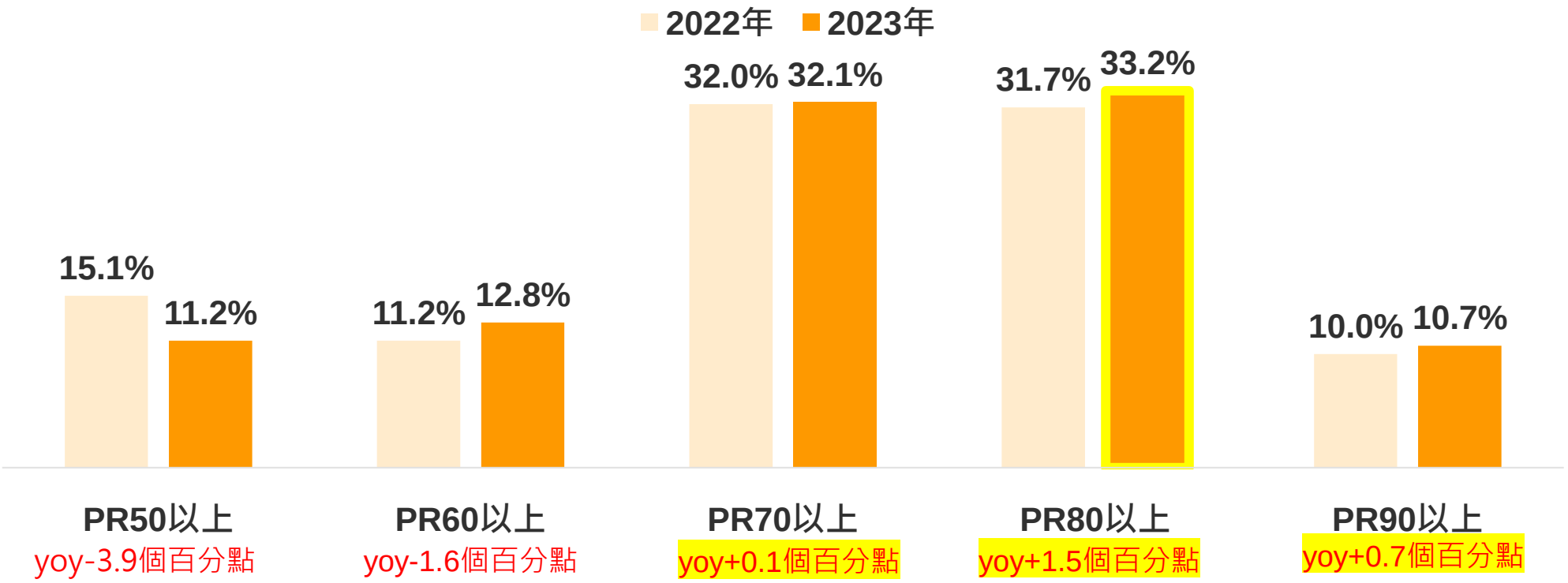


資料來源：104人力銀行

趨勢2：關鍵職務薪資競爭力 需達PR 80以上

- 關鍵職務建議需達PR 80以上，才具有相對競爭力
- 願提供PR70以上企業比例提升，爭取關鍵人才難度增

最近兩年大缺工，請問您觀察，常見的關鍵職務，市場排序PR值需達多少，才具備競爭力？



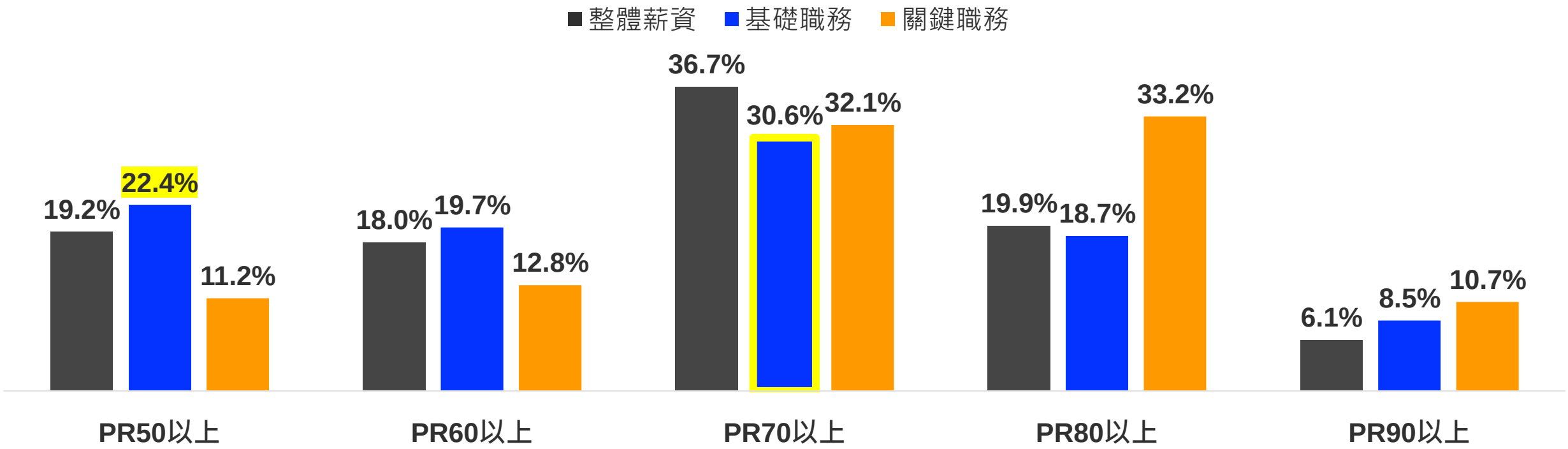
註：關鍵職務舉例：工程研發、業務、PM、行銷

資料來源：104人力銀行

趨勢3：基礎職務薪資競爭力 需達PR 70以上

- 基礎職務建議需達PR 70以上，才具有相對競爭力
- 22.4%認為基礎職務僅需PR 50以上高於整體，低估行情搶才恐陷入劣勢

最近兩年大缺工，市場排序PR值需達多少，才具備競爭力？



註：關鍵職務舉例：工程研發、業務、PM、行銷　基礎職務舉例：作業員、服務員、門市店員

資料來源：104人力銀行

趨勢4：「薪酬管理」難度升高，六大問題日益嚴峻

- 41%企業已調薪，但員工仍無感、無法激勵員工
- 38%企業已調薪，但仍無法吸引人才、留住人才
- 薪酬管理的六大問題日益嚴峻

難題1.

員工因為有薪資較高之其他工作機會，決定離開公司。

難題2.

調薪制度與績效考核，未能有效串連。

難題3.

不清楚公司的薪資水準，在產業中是否具有競爭力？

難題4.

公司成立久，老員工因年資深而薪資較高，並未符合該職務的相對價值。

難題5.

對於員工的薪資給付標準，沒有明確的規定。

難題6.

資深員工不滿新人一到職，起薪跟他們一樣高，甚至更高。

資料來源：104人資學院

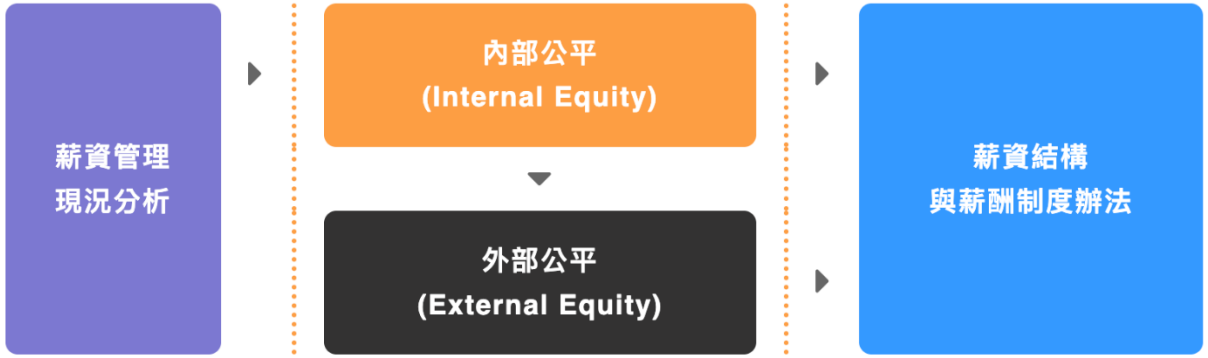
趨勢5：落實「薪酬管理」，人才戰略第一步！

- 引進「薪酬管理」，加薪不盲！
- 薪酬是公司的一項費用支出，對組織而言又是一項影響與控制員工的有效工具；薪資給付有多種不同的類型，包括傳統的職務薪資，以及非傳統的彈性福利、節餘分享、技能薪、績效薪、團體績效獎金等。
- 薪酬的設計必須兼顧內部公平、外部公平與員工公平，方能達到吸引、激勵與留任人才的效果。

薪酬管理的核心概念與價值

薪酬管理4步驟

薪酬制度導入流程概覽



資料來源：104人資學院

recap

1. 2023年平均年薪69.4萬，創8年新高，年增幅2.5%低於去年
2. 2023年預期年終，99.6%的企業預期發放1.08個月，10年新低
3. 2024年預期調薪，47.5%企業會調薪，預期調薪3.2%，平均每月加薪1431元
4. 「薪酬管理」主要盲點：不知己知彼、缺乏制度與管理、未能與時俱進
5. 落實「薪酬管理」，人才戰略第一步！

流程	講者	時間
報告發表 & 趨勢分享	104人資學院 總經理 花梓馨	09:30~10:00
	媒體自由訪問	10:00~