

員工C.E.O.

2024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

員工更加重視管理制度及主管管理方式

主要發現 2

目前工作符合的工作價值

員工工作與生活失衡、主管管理較差

主要發現 3

轉換工作的原因

因主管因素而轉職的比率增加

主要發現 4

求職時在意的重點

中高齡求職時較在意公司形象、經營理念

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，建立多元共融的友善職場，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：2024 年 1 月 30 日~3 月 31 日

受訪者條件：2023~2024 年 3 月期間有更新履歷者。

成功樣本數：

- 在職者共回收 658 份有效問卷，在 95% 信心水準下，抽樣誤差為 $\pm 3.30\%$
- 求職者共回收 1,125 份有效問卷，在 95% 信心水準下，抽樣誤差為 $\pm 2.49\%$

※ 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(113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 (113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。



- 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)



- 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)



- 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



- 工作環境好
- 上班地點交通位置方便
- 公司規模大
- 公司有良好的企業形象/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
- 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



- 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

※ 以 1-6 分進行評分，1 分=非常不重要 / 完全不符合，6 分非常重要 / 完全符合，共 29 項

產業 / 職類類目表

一般服務業 (含批發/零售業)	知識密集服務業	一般製造業	電子資訊業
批發業 零售業 運輸或倉儲輔助業 / 物流快遞業 住宿業 餐飲業 傳直銷相關業 運動及旅遊休閒業 婚紗攝影及美髮美容業 不動產仲介業 政治機構 / 宗教 / 職業團體組織 / 社會福利業 汽機車維修或服務相關業 徵信及保全樓管相關業 環境衛生相關業 其他服務業	軟體及網路相關業 金融機構及其相關業 電信服務業 法律 / 會計 / 顧問/研發業 醫療服務業 投資理財及保險相關業 教育服務業 出版及藝文相關業 大眾傳播相關業 建築規劃及設計業	民生消費製造業 金屬機電製造業 營建業 農產畜牧相關業 筏木 / 水產養殖 / 水電資源業 / 礦業及土石採取 其他製造業	電信及通訊相關業 電腦及消費性電子業 光電及光學相關業 電子零組件相關業 半導體製造業

製造工程類	白領及其他專業類	管理與財經	藍灰領其他專業類	行銷業務類	生活服務類	客服支援類
軟體 / 工程類人員 MIS / 網管類人員 工程研發類人員 化工材料研發類人員 生技 / 醫療研發類人員 生產管理類人員 製程規劃類人員 品保 / 品管類人員 環境安全衛生類人員 營建規劃類人員 營建施作類人員 製圖 / 測量類人員	設計類人員 傳播藝術類人員 文字編譯類人員 記者及採訪類人員 醫師 護理師 醫療 / 保健服務人員 學術研究類人員 教育輔導類人員	經營管理主管 儲備幹部 幕僚類人員 人力資源類人員 行政 / 總務類人員 法務 / 智財類人員 財務 / 會計 / 稅務類 金融專業相關類人員	操作 / 技術類人員 採購人員 資材 / 倉管類人員 運輸物流類人員 軍警消防類人員 保全類人員	行銷類人員 產品企劃類人員 專案/產品管理類人員 門市營業類人員 業務銷售類人員 貿易類人員	餐飲類人員 旅遊休閒類人員 美容 / 美髮類人員	客服服務類人員 維修 / 技術服務類人員

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度排序：

首先重視的是**經濟報酬**，其次為**組織安全與安定**、**人際價值**。

由於經濟動能依然遲緩，求職者仍認為工作有保障最為重要。

💰 經濟報酬



獎金制度公平合理
 薪資條件符合期待
 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
 工作環境好
 上班地點交通位置方便

連續三年 Top1

👥 人際價值



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



工作有保障連續三年第一名，凌駕經濟報酬層面的4個項目。

今年和經濟因素有關的**管理制度**提升到第4名，

與人際價值有關的**主管管理方式**提升至第5名；重要度排序整體和前一個年度相仿。

2024 工作價值重要度 Top 10

- ① **工作有保障**
- ② 獎金制度公平合理
- ③ 薪資條件符合期待
- ④ **有清楚的管理制度** ↑
- ⑤ **能夠認同直屬主管的管理方式** ↑
- ⑥ 福利制度佳
- ⑦ 工作與個人生活有好的平衡
- ⑧ 工作環境好
- ⑨ 上班地點交通位置方便
- ⑩ 同事間溝通互動良好

2023 工作價值重要度 Top 10

- ① **工作有保障**
- ② 薪資條件符合期待
- ③ 獎金制度公平合理
- ④ 工作與個人生活有好的平衡
- ⑤ 工作環境好
- ⑥ 同事間溝通互動良好
- ⑦ 福利制度佳
- ⑧ **有清楚的管理制度**
- ⑨ 產業前景佳
- ⑩ 有機會學習新技能

2022 工作價值重要度 Top 10

- ① **工作有保障**
- ② 薪資條件符合期待
- ③ 獎金制度公平合理
- ④ **有清楚的管理制度**
- ⑤ 產業前景佳
- ⑥ 工作環境好
- ⑦ **能夠認同直屬主管的管理方式**
- ⑧ 福利制度佳
- ⑨ 同事間溝通互動良好
- ⑩ 工作與個人生活有好的平衡

整體來說不分年齡世代，大家都較去年更重視公司是否有清楚的管理制度，除4、5年級外，其他世代也較去年重視直屬主管的管理方式。

8、9年級

7年級

6年級

4、5年級

①

薪資條件符合期待

工作有保障



獎金制度公平合理

獎金制度公平合理



②

工作有保障

獎金制度公平合理

薪資條件符合期待

工作有保障

③

獎金制度公平合理

有清楚的管理制度



工作有保障

薪資條件符合期待

④

工作與個人生活有好的平衡

薪資條件符合期待

有清楚的管理制度



上班地點交通位置方便

⑤

有清楚的管理制度



認同直屬主管的管理方式



認同直屬主管的管理方式



有清楚的管理制度



⑥

認同直屬主管的管理方式



工作與個人生活有好的平衡

福利制度佳

福利制度佳

非管理職

較注重工作價值項目

- ✓ 工作有保障
- ✓ 工作環境好



管理職

較注重工作價值項目

- ✓ 薪資條件符合期待
- ✓ 產業前景佳
- ✓ 公司與其他的同業相比，具有競爭力
- ✓ 同事間溝通互動良好



主要發現 2

目前工作符合的工作價值



近三年的調查結果顯示，**組織安全與安定**，以及**人際價值**的符合度較高。
ESG逐漸成為公司重要的推動項目，員工對於現職公司的**企業形象**及**環境**感受佳。
 員工認知中的重要度相較之下，**經濟層面**的符合情況依然排序較後。

2024 工作符合度Top 10

- 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 公司有良好的企業形象
- ⑥ 同事間溝通互動良好
- ⑦ 工作環境好
- ⑧ 公司規模大
- ⑨ 工作回饋性高
- ⑩ 可獲得親友的認同

2023 工作價值符合度 Top 10

- ① 上班地點交通位置方便
- ② 工作的合作性高
- ③ 公司有良好的企業形象
- ④ 具備相關技能
- ⑤ 可獲得親友的認同
- ⑥ 工作有保障
- ⑦ 工作環境好
- ⑧ 同事間溝通互動良好
- ⑨ 工作回饋性高
- ⑩ 工作的變化性高

2022 工作價值符合度 Top 10

- 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
- 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
- ⑩ 公司有良好的企業形象

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，上班族雖然把薪資條件列為前幾項重要因素，但調查結果顯示實際上工作符合程度都沒有達到他們的期望。

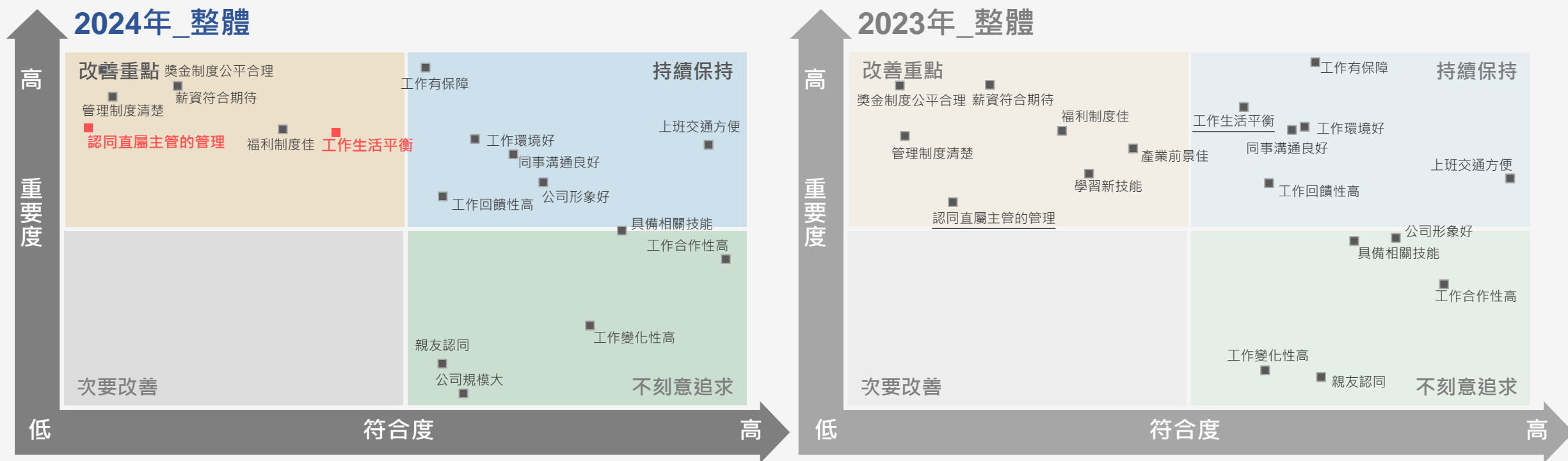
工作環境好、同事間溝通互動良好、上班地點交通位置方便三個項目在重要程度及符合度的排序皆列入前 10 名。

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	9
	③ 具備相關技能	
	④ 工作的變化性高	
	⑤ 公司有良好的企業形象	
	⑥ 同事間溝通互動良好	10
	⑦ 工作環境好	8
	⑧ 公司規模大	
	⑨ 工作回饋性高	
	⑩ 可獲得親友的認同	

經濟層面的重要度考量仍是相對重要，但符合度仍偏低，整體位在改善重點區域中。

認同直屬主管的管理在職者於今年再度重視，然而符合度顯著低於其餘工作價值項目。

工作生活平衡的符合度降低，從持續保持移動到改善重點。



※ 僅列出重要度與符合度 Top 10 聯集項目

各產業加班情形調查：

今年一般服務業較去年加班情形來得嚴峻，完全不用加班的比例減少，每天一次的比例增加；電子資訊業完全不用加班情形好轉。

	完全不用加班	一季一次	平均一個月一次	平均一週一次	每天一次
整體	38.1%	8.6%	14.0%	23.6%	15.7%
電子資訊業	14.7% 41.7%	11.1%	12.2%	17.7%	5.1% 17.3%
一般製造業	44.1%	5.8%	14.1%	22.7%	13.2%
一般服務業	7.5% 32.0%	5.3%	12.5%	9.0% 29.5%	6.2% 20.6%
知識密集服務業	37.4%	16.7%	17.9%	18.5%	9.6%

※ 箭頭下標數字代表YOY增減百分點

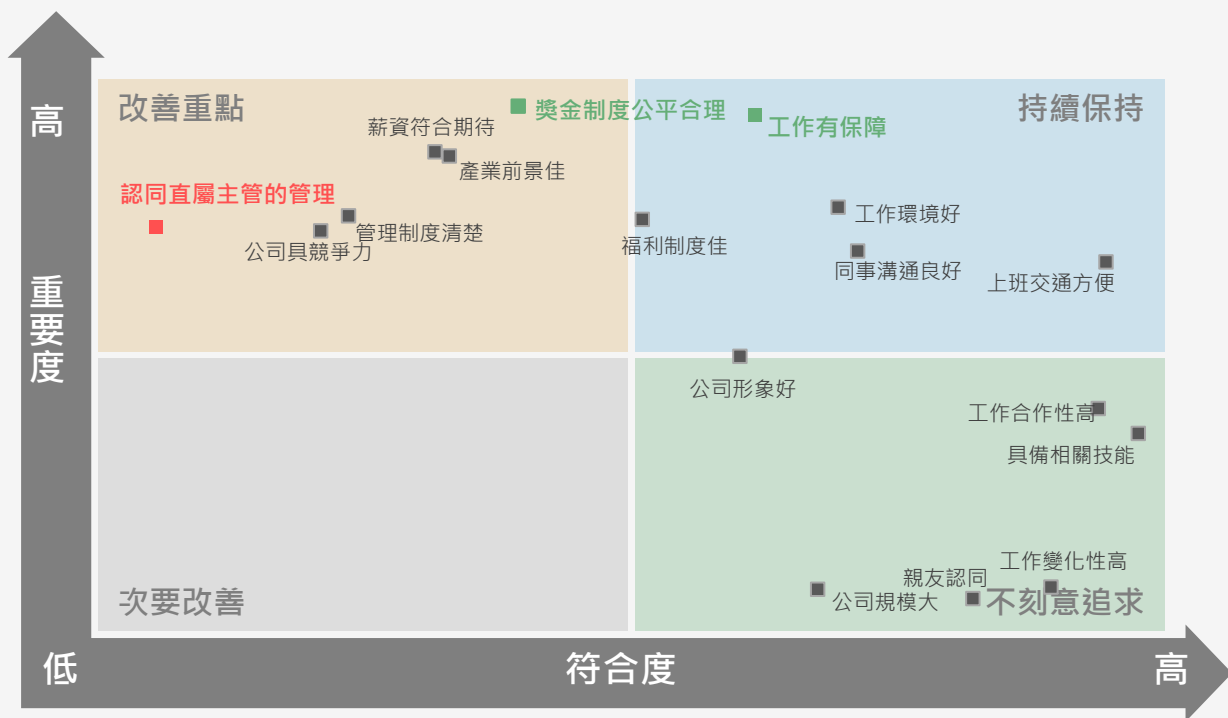
以在職者目前的產業來做劃分，來評估各個工作價值層面符合的情形：

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

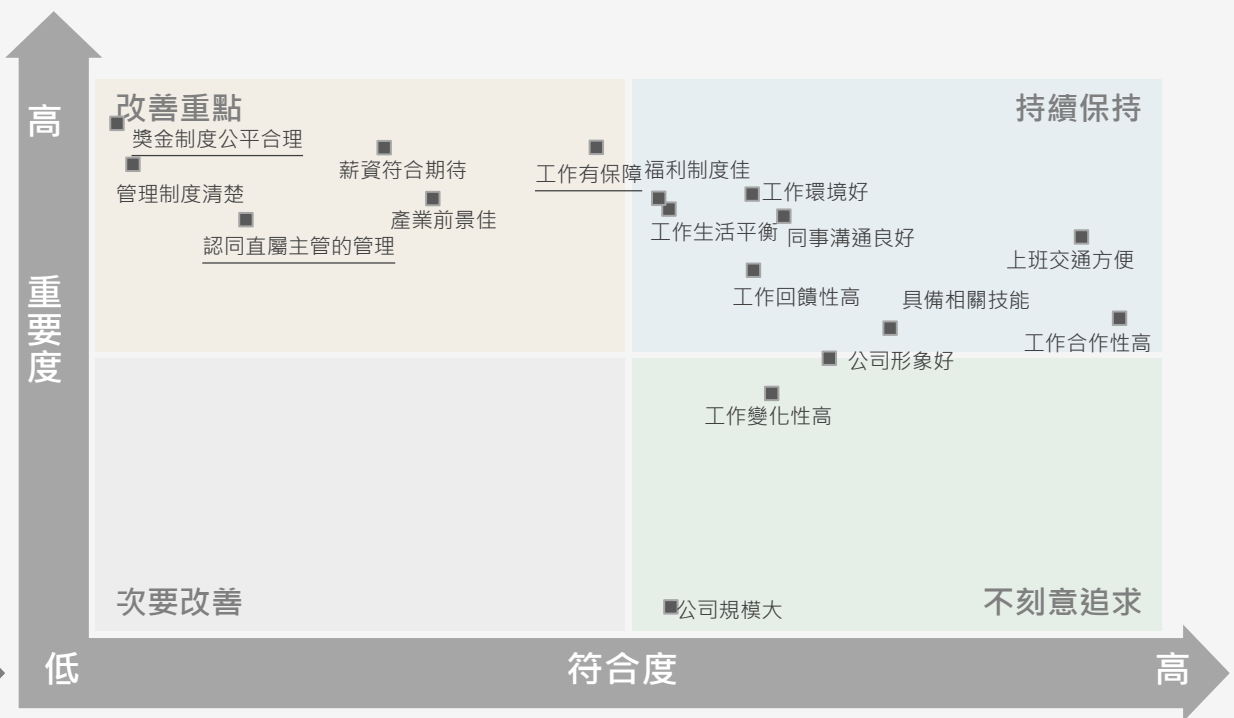
	重視度較高	符合度不足
電子資訊業	<ul style="list-style-type: none"> • 產業前景 • 公司競爭力 	<ul style="list-style-type: none"> • 直屬主管的管理 • 公司競爭力
一般製造業	<ul style="list-style-type: none"> • 工作有保障 • 獎金制度公平合理 	<ul style="list-style-type: none"> • 管理制度 • 獎金制度公平合理
一般服務業	<ul style="list-style-type: none"> • 有清楚的管理制度 • 工作有保障 	<ul style="list-style-type: none"> • 工作生活平衡 • 工作有保障
知識密集服務業	<ul style="list-style-type: none"> • 薪資符合期待 • 工作生活平衡 	<ul style="list-style-type: none"> • 直屬主管的管理

電子資訊業**獎金制度**雖仍在改善重點區域，但比起去年有明顯改善；**工作有保障**也有所提升。
直屬主管的管理感受下滑，已位於改善重點區域符合度最低順位，建議宜加強主管的教育訓練。

2024年 電子資訊業



2023年 電子資訊業

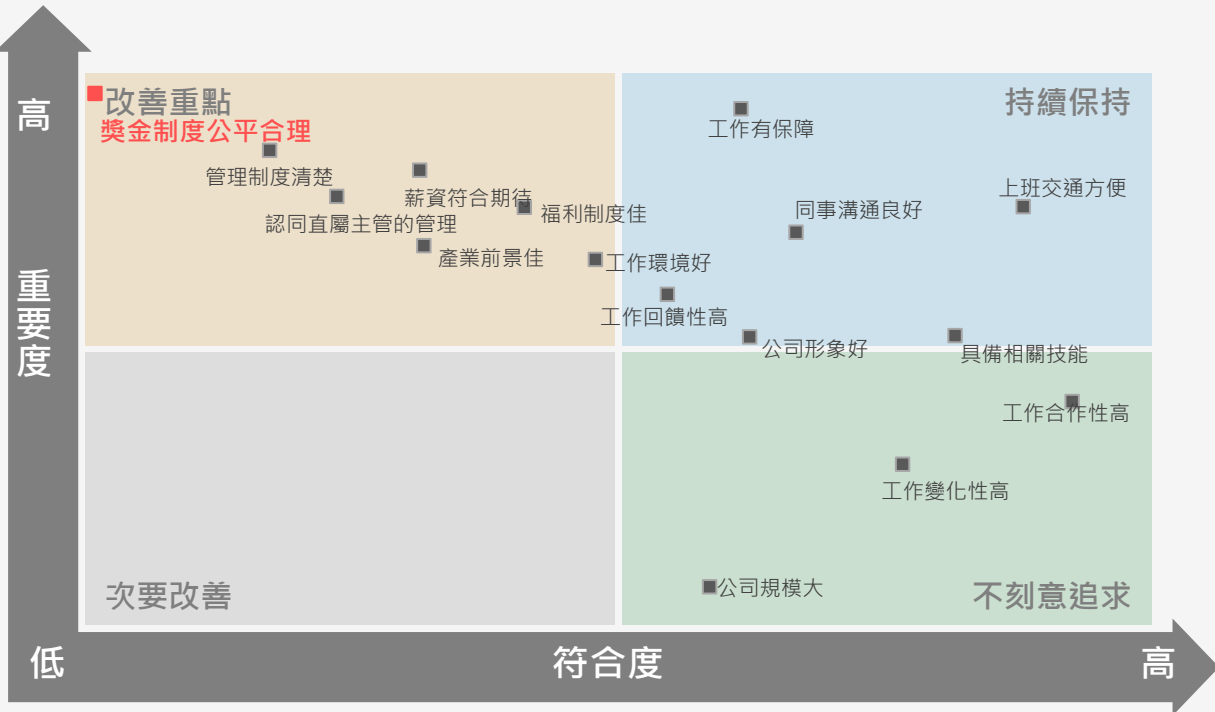


※ 僅列出重要度與符合度 Top 10 聯集項目

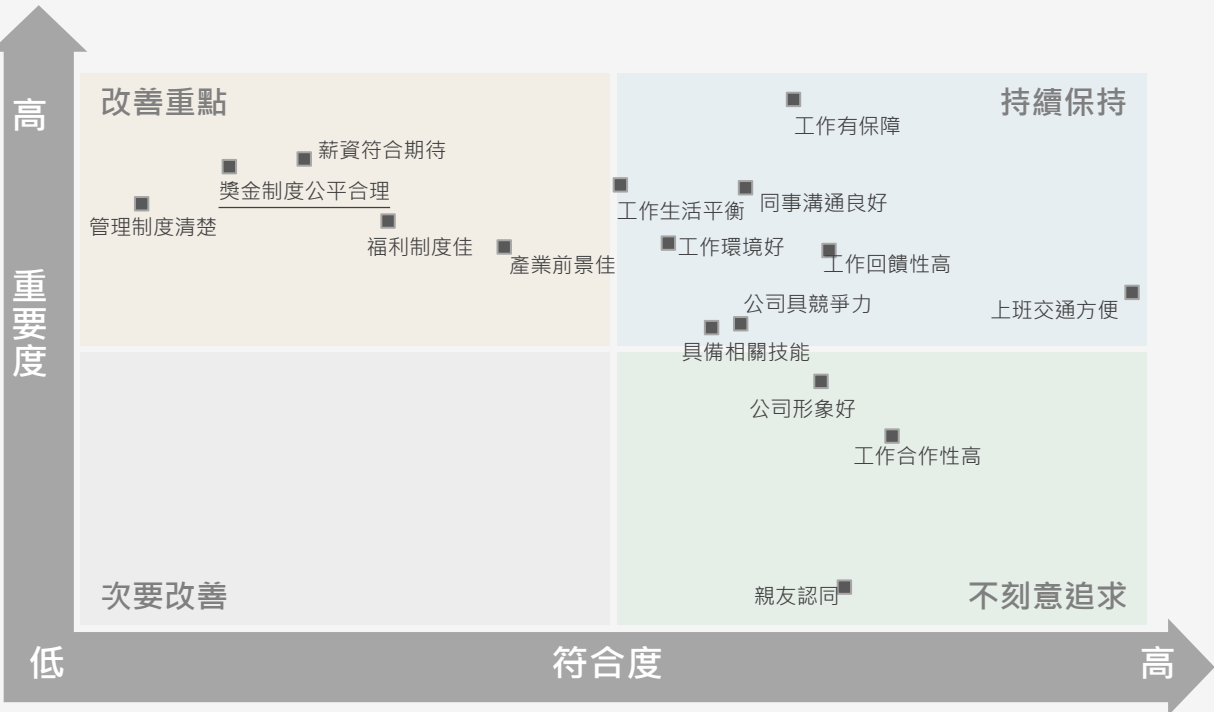
一般製造業獎金制度惡化

一般製造業**獎金制度惡化**，其餘工作價值認知項目整體和去年沒有太大的變異。

2024年 一般製造業



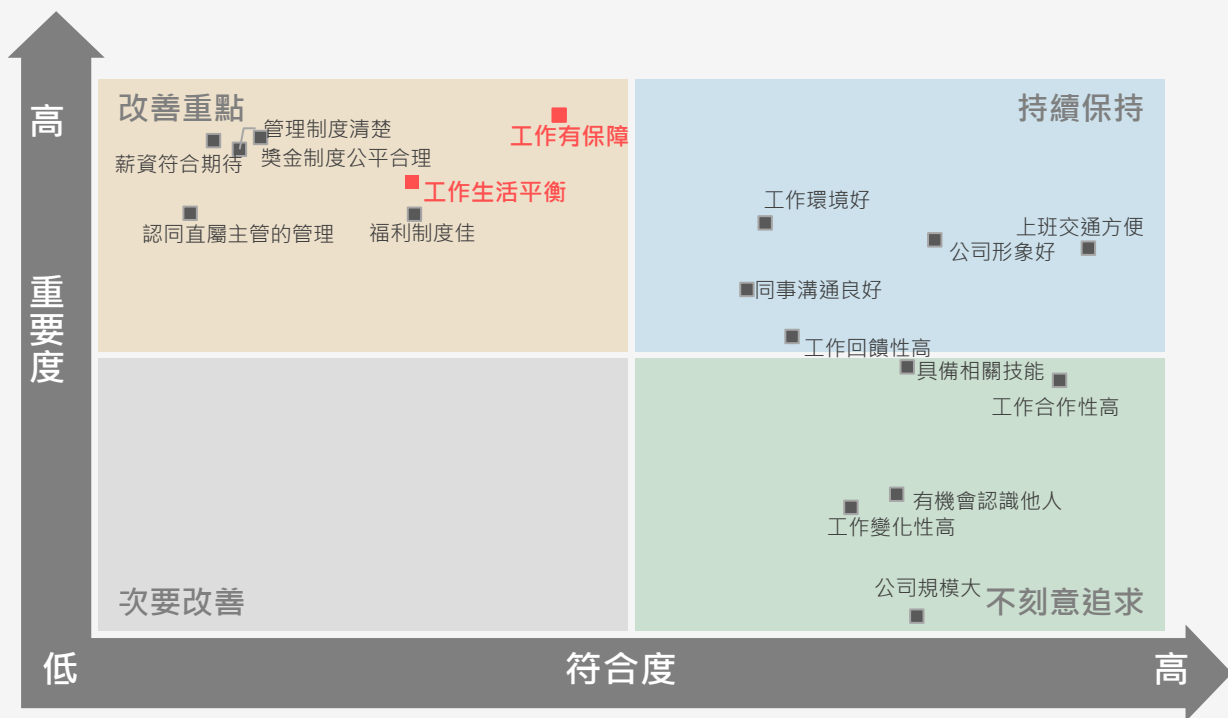
2023年 一般製造業



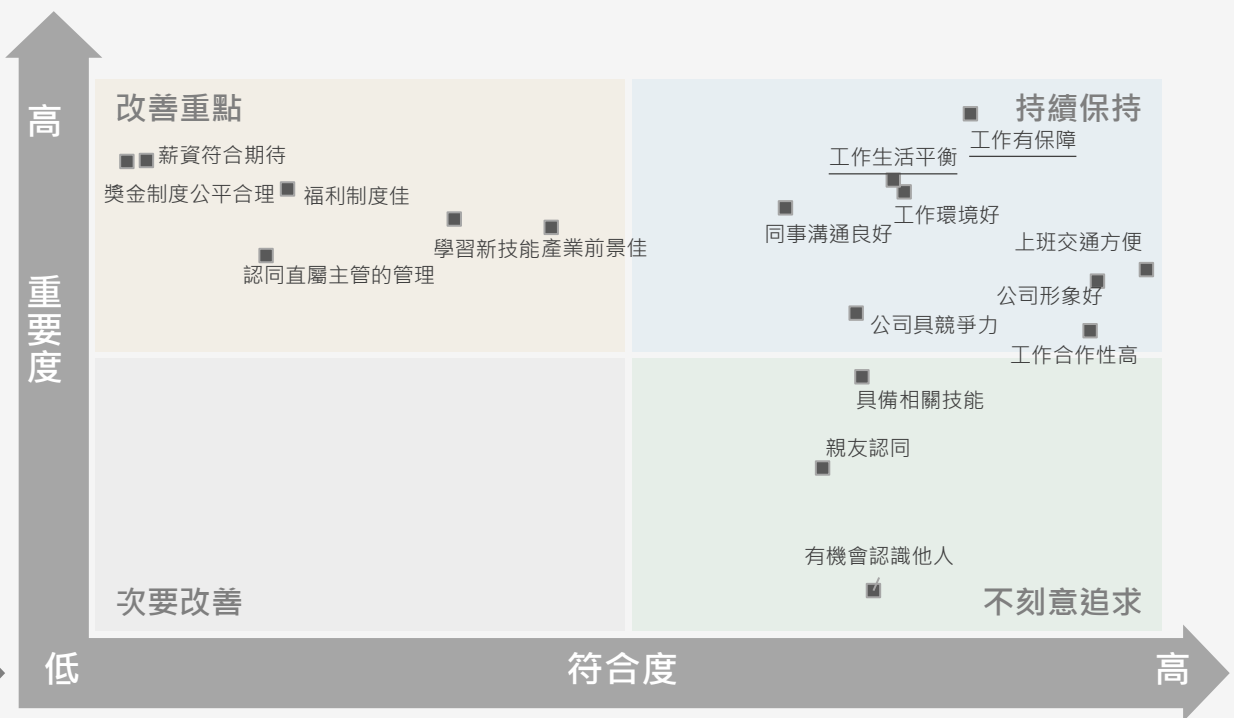
※ 僅列出重要度與符合度 Top 10 聯集項目

一般服務業在**工作有保障**、**工作生活平衡**的安定感較去年顯著下降。

2024年 一般服務業



2023年 一般服務業

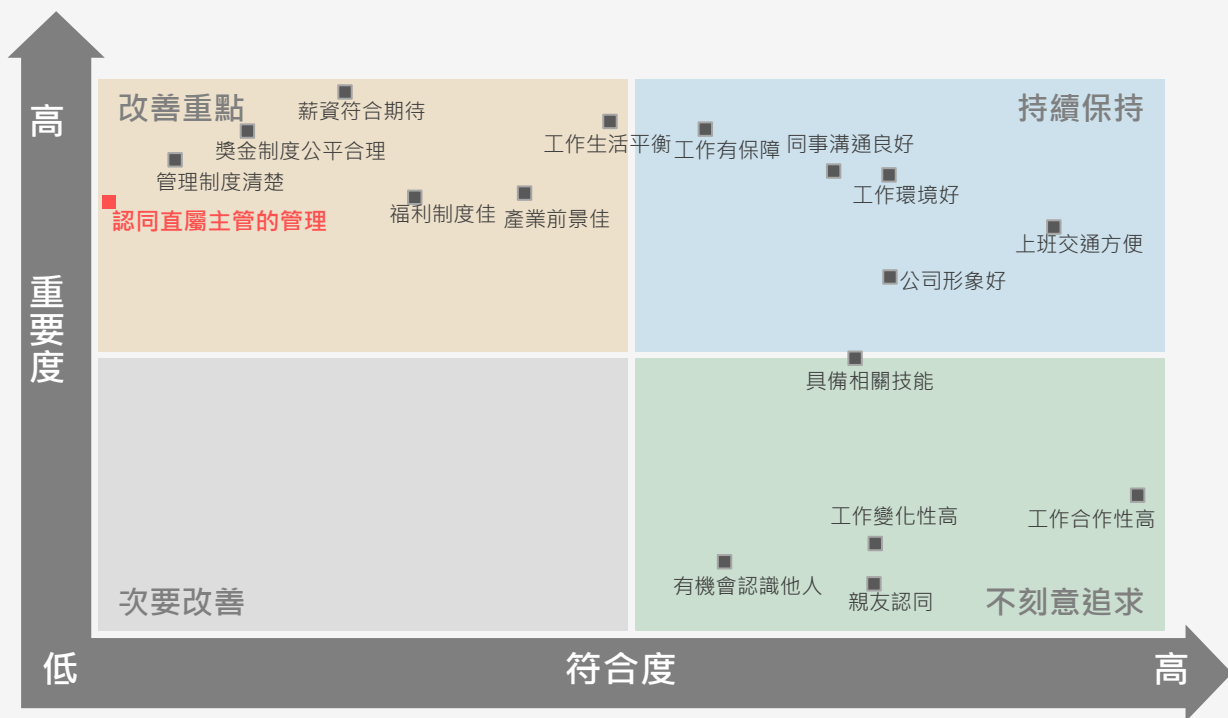


※ 僅列出重要度與符合度 Top 10 聯集項目

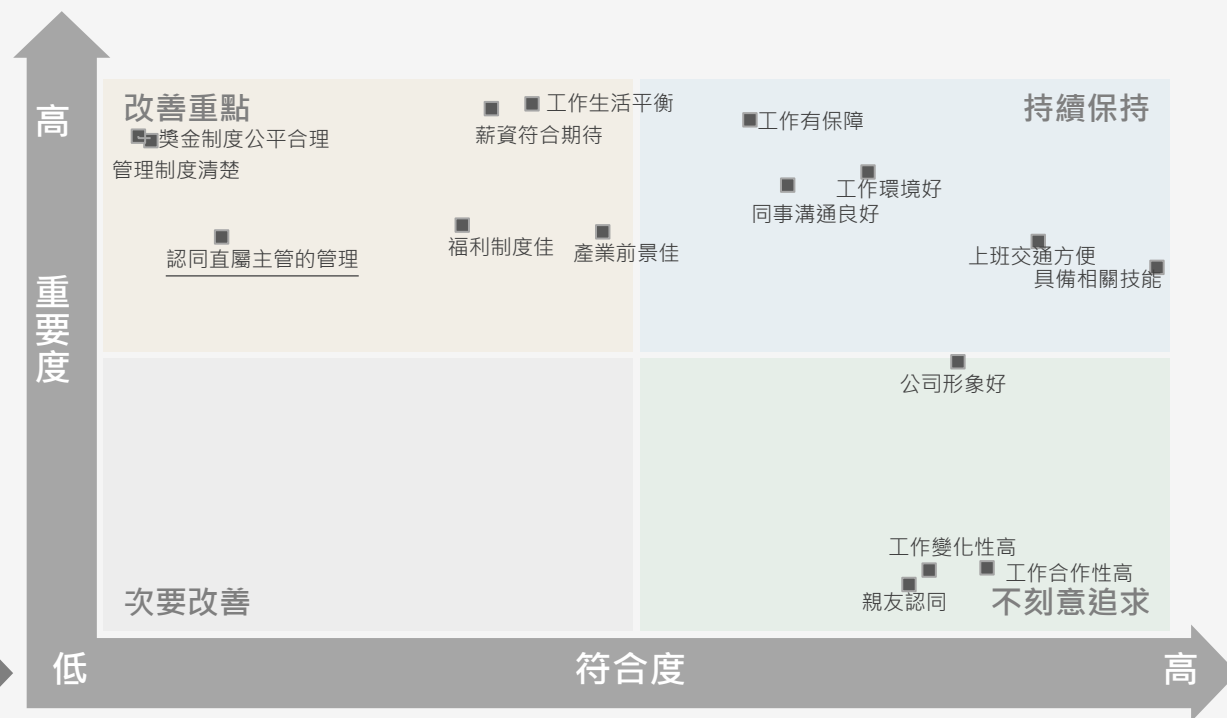
知識密集服務業在**工作生活平衡**這點有所改善，其餘項目沒有太大的變異。

在**直屬主管的管理**感受有所下滑，來到改善重點符合度最低順位，建議宜加強主管的教育訓練。

2024年 知識密集服務業



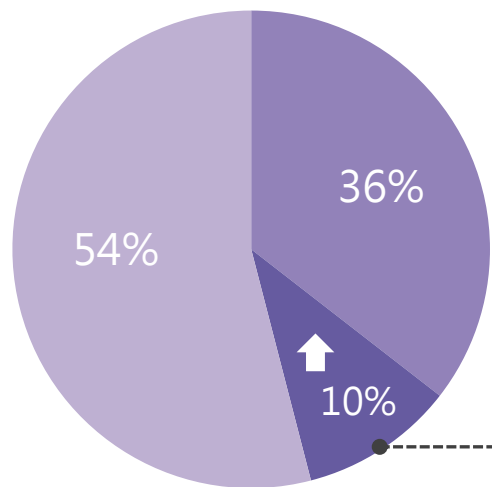
2023年 知識密集服務業



※ 僅列出重要度與符合度 Top 10 聯集項目

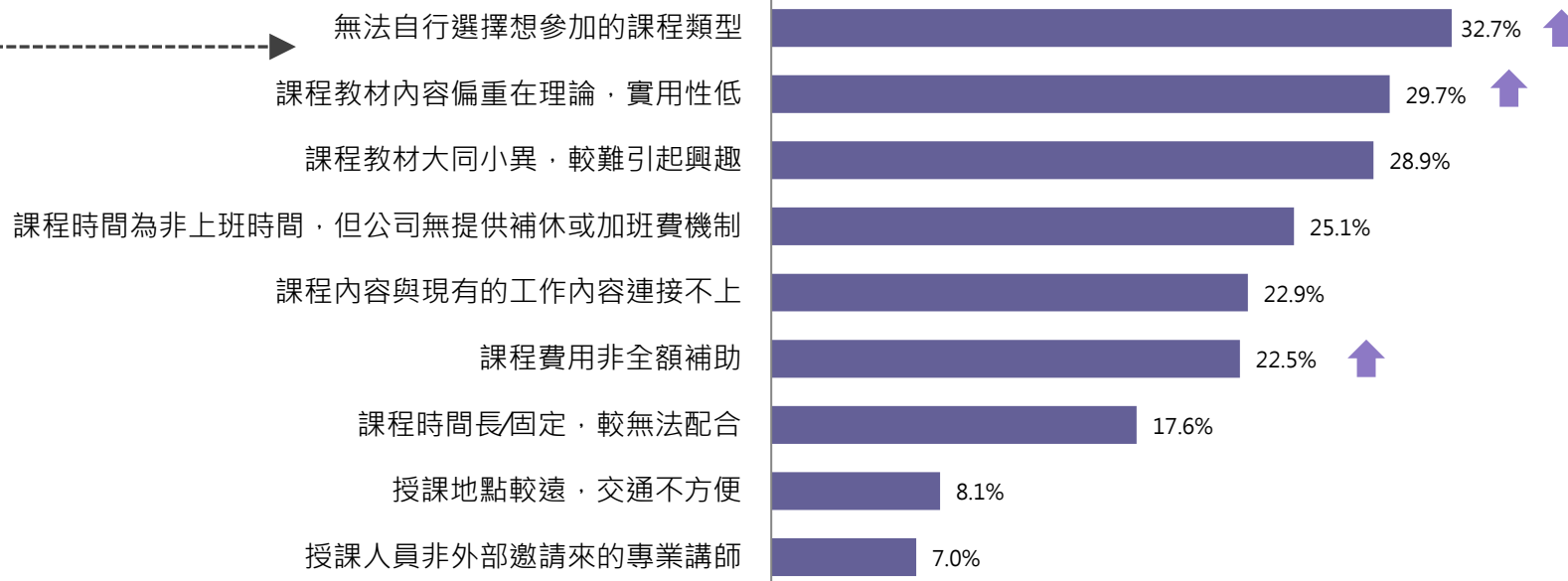
仍有超過半數受訪者表示企業未能提供員工培育與訓練資源，其中沒有意願參加的主要因為無法自行選擇想參加的課程，且認為課程內容實用性低；和去年相比，因課程費用非全額補助而不願參加員工訓練的比例顯著提升。建議企業培訓單位宜加強員工訓練的務實性與管道，供員工彈性參與。

在職者是否有員工培育與訓練的資源



- 有提供人才培訓資源我會想參加
- 有提供人才培訓資源但我沒有意願參加
- 沒有提供

不願意參加員工培育與訓練的原因



主要發現 3

轉換工作的原因

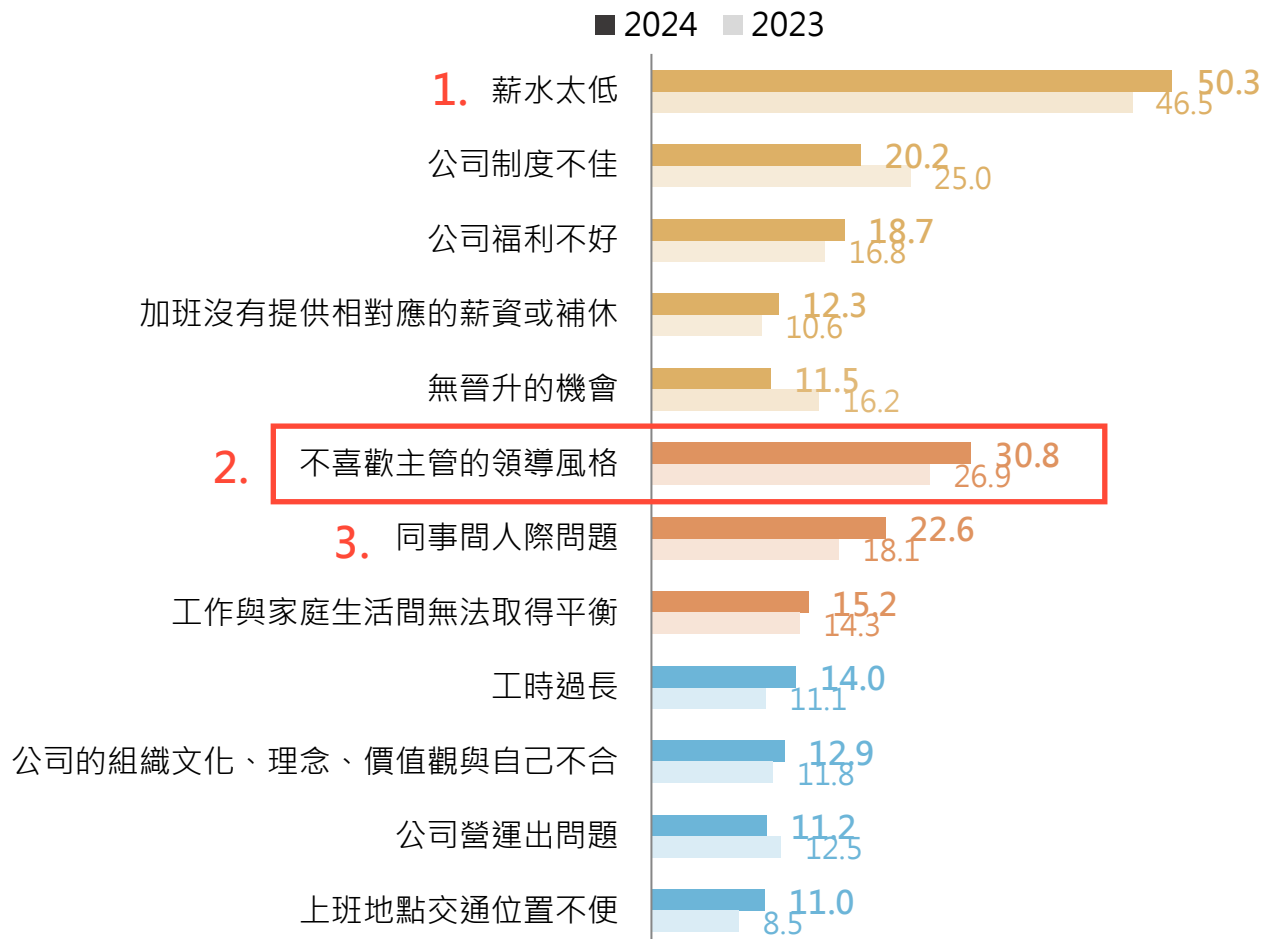


轉換工作前三大原因：薪水太低、不喜歡主管的領導風格、同事間人際問題；今年轉職者因為人際價值因素轉換工作的比例增加，變異性降低，其他層面持平。

因主管的領導風格而轉職的比例提升。

2024年轉換工作原因

價值層面	比率	2024年 - 2023年 (單位：百分點)
經濟報酬	78.3%	-1.7
人際價值	63.7%	↑ 6.6
組織安全與安定	43.0%	1.9
變異性	11.7%	↓ -11.9
成長價值	9.4%	1.0



※ 可複選，僅列出佔比大於10%的項目 (單位：%)

整體來看，主管類型分布平均，但會因為主管因素轉職的員工中，主要都是控制狂型的主管，其次是發號施令及放飛型的主管，顯示人們在工作中需要保留一定的發揮空間，及良好的工作氛圍。



主管類型	整體	因主管因素轉職者
控制狂型 (不管任何大小事，都需要和他報告)	23.4 %	43.3 %
發號施令型 (會提供明確的方向給部屬，一個口令一個動作)	17.9 %	21.9 %
放飛型 (任何問題都由部屬自行決定，平常都沒在管事)	19.8 %	21.3 %
導師型 (適時給予部屬在工作上的指導與建議)	23.5 %	7.0 %
友愛型 (重視團隊氣氛、給予員工足夠的尊重)	15.3 %	6.6 %

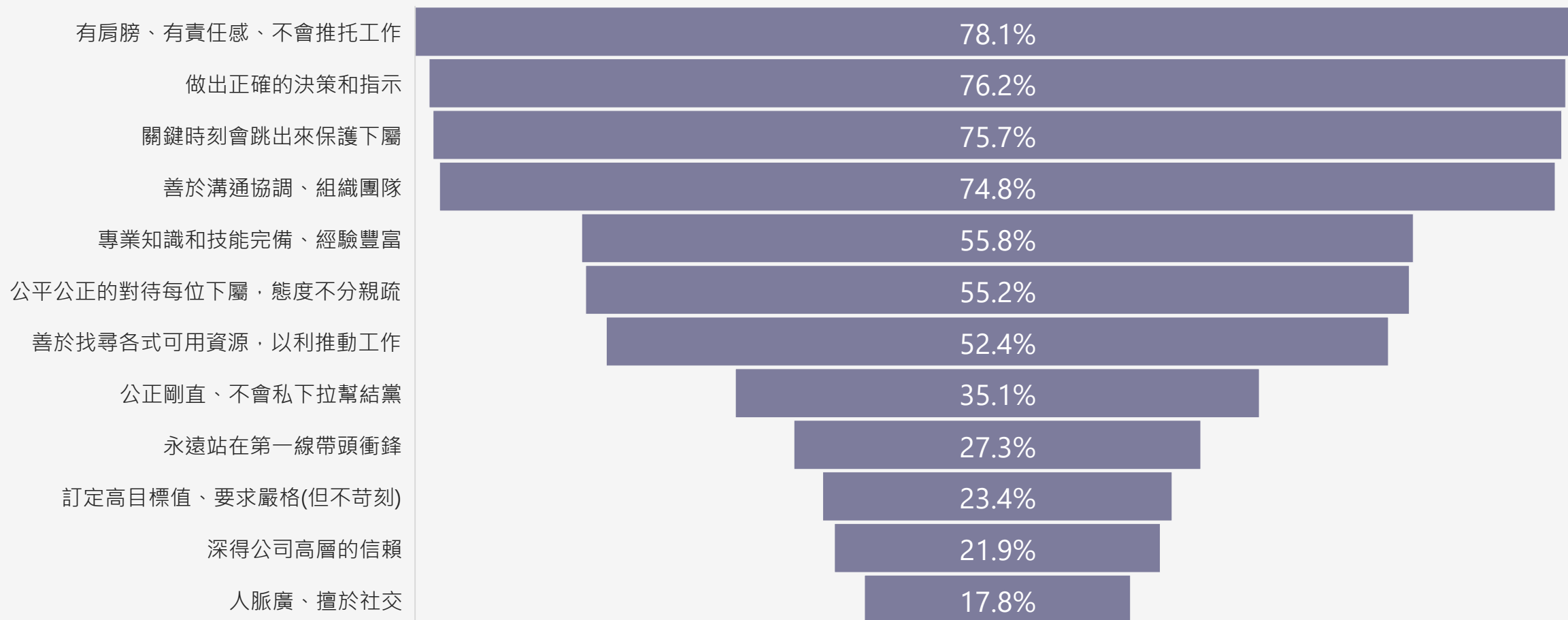
導師、友愛型的主管在各項能力都受到肯定，放飛型只有在和下屬間溝通時較良好，發號施令型在決策能力受到肯定，經驗分享尚可，其他指標和控制狂型的主管都低於整體。

主管各項指標符合度	傾聽	垂直溝通	水平溝通	工作分配	工作指導	決策	經驗分享
整體	56.9%	57.0%	54.5%	56.9%	56.3%	57.4%	59.2%
控制狂型	32.7%	26.5%	16.5%	40.9%	28.0%	20.5%	33.1%
發號施令型	49.3%	37.0%	47.6%	34.8%	51.9%	64.4%	56.3%
放飛型	41.3%	53.1%	43.0%	39.5%	36.8%	38.3%	39.1%
導師型	80.7%	89.0%	85.6%	83.5%	86.6%	90.2%	88.5%
友愛型	91.4%	87.2%	91.1%	91.8%	87.9%	85.6%	88.6%

傾聽	我的主管能夠傾聽同仁的意見，並且會主動了解同仁的想法
垂直溝通	我能夠自在的與主管談論任何有關工作上的事情
水平溝通	主管能建立好與組織裡其他部門的合作關係
工作分配	主管能依據團隊成員特性及能力，分派適當任務
工作指導	主管能瞭解同仁的工作狀況，適時給予回饋
決策	主管能適時做出決策並加以執行
經驗分享	主管會與我們分享工作上的技巧或經驗

理想上司的特質：做出正確決策，有效組織團隊、有責任感並在關鍵時刻能保護下屬。

具備哪些特質的理想上司最「值得尊敬」？



※ 註:調查來自104職場力調查_您認為具備哪些特質的理想上司最「值得尊敬」？

今年現職生活服務類的轉職者，和去年相比更想往別的跑道發展，其中第二選擇轉變成藍灰領其他專業類，想轉換到管理與財經的比例顯著提升；客服支援類想留在同一跑道的比例大幅減少，進一步細拆會發現維修 / 技術服務類人想轉向生產管理類及操作 / 技術類人員的比例大幅提高。

2024

現職 \ 希望職類	希望職類						
	生活服務類	管理與財經	行銷業務類	客服支援類	製造工程類	白領其他專業類	藍灰領其他專業類
生活服務類	↓ 69.5%	16.2%	19.1%	13.2%	11.2%	9.6%	22.6%
管理與財經	8.0%	87.1%	22.7%	10.0%	9.9%	10.0%	8.0%
行銷業務類	22.1%	22.1%	94.9%	16.2%	6.3%	7.8%	2.9%
客服支援類	0.8%	12.2%	15.7%	↓ 25.7%	70.2%	2.5%	60.3%
製造工程類	6.9%	22.1%	15.3%	9.3%	91.6%	7.5%	16.9%
白領其他專業類	9.2%	11.1%	19.7%	7.7%	12.6%	79.2%	5.0%
藍灰領其他專業類	7.2%	3.7%	5.8%	4.1%	60.2%	0.2%	91.3%

2023

現職 \ 希望職類	希望職類						
	生活服務類	管理與財經	行銷業務類	客服支援類	製造工程類	白領其他專業類	藍灰領其他專業類
生活服務類	81.7%	4.2%	27.6%	14.5%	8.7%	3.4%	17.2%
管理與財經	4.9%	85.1%	28.9%	10.1%	6.1%	9.8%	13.8%
行銷業務類	13.8%	26.4%	87.6%	15.7%	8.0%	10.3%	7.6%
客服支援類	10.3%	23.9%	49.7%	71.4%	53.7%	6.4%	32.2%
製造工程類	1.6%	12.6%	10.1%	5.7%	91.9%	4.3%	16.1%
白領其他專業類	28.2%	8.9%	15.1%	7.1%	8.8%	92.9%	2.0%
藍灰領其他專業類	7.7%	10.4%	8.5%	9.4%	41.2%	7.1%	82.3%

主要發現 4

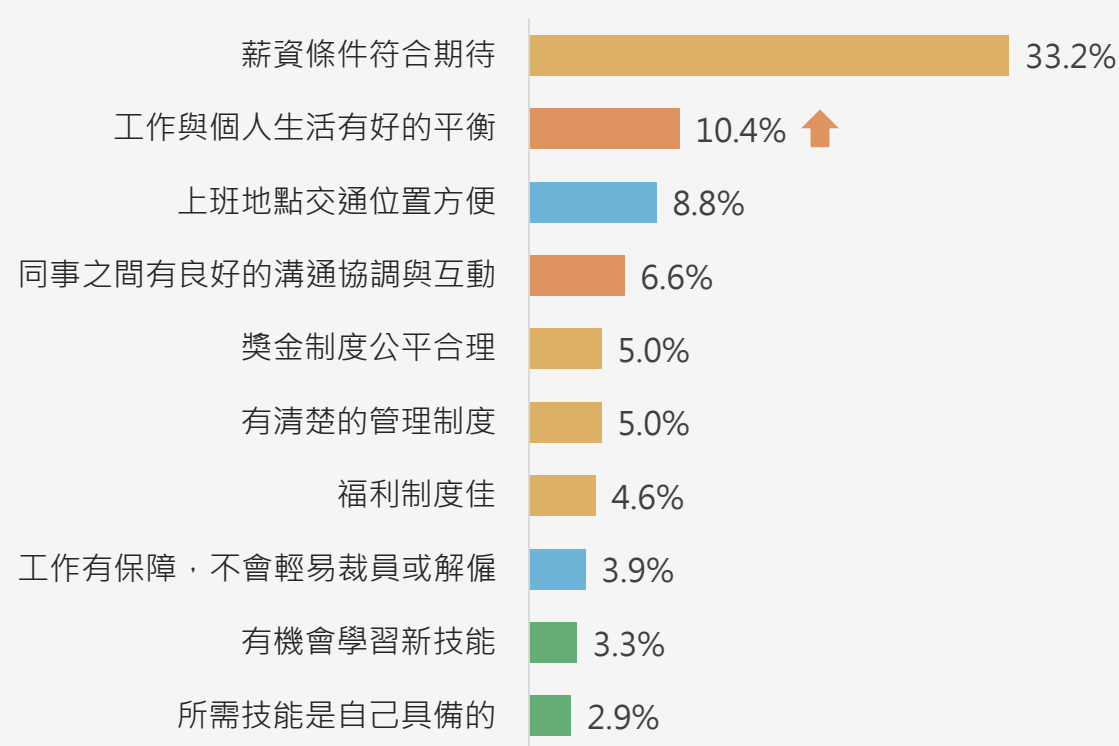
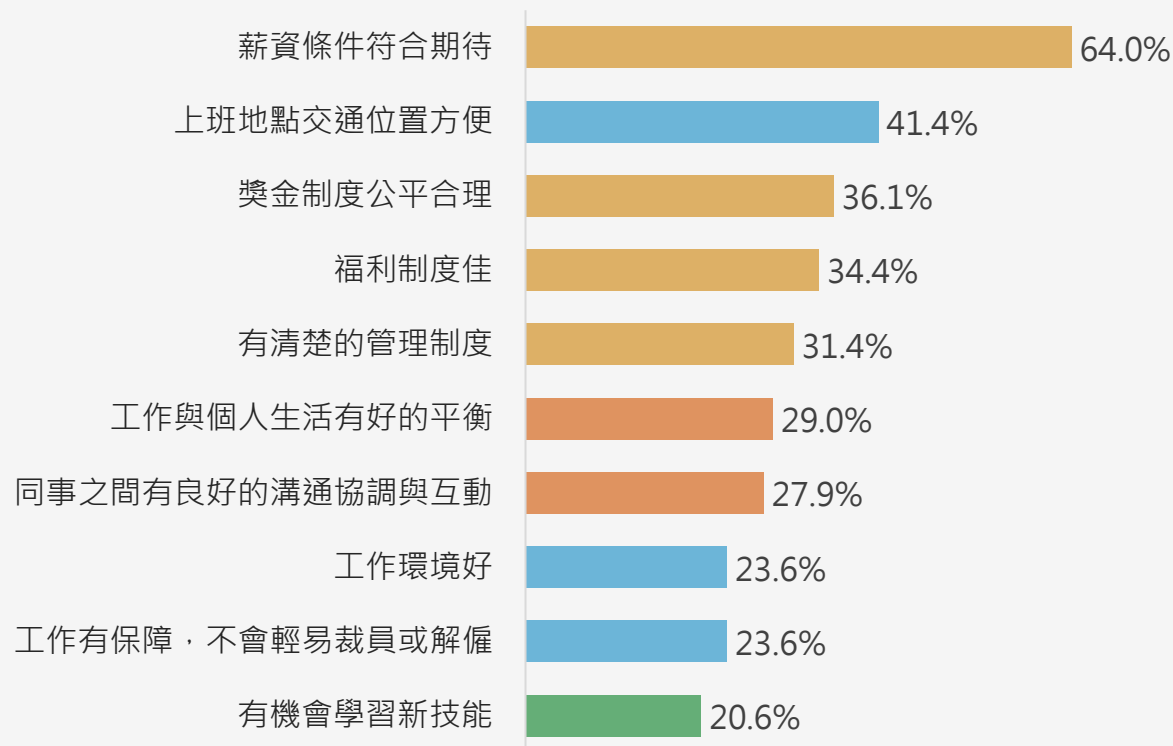
求職時在意的重點



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，整體在意因素和去年相仿，今年較去年稍加重視工作與個人生活間的平衡。

近兩年通膨問題惡化，求職者對於薪資條件能否符合期待更加重視。

最重要的因素



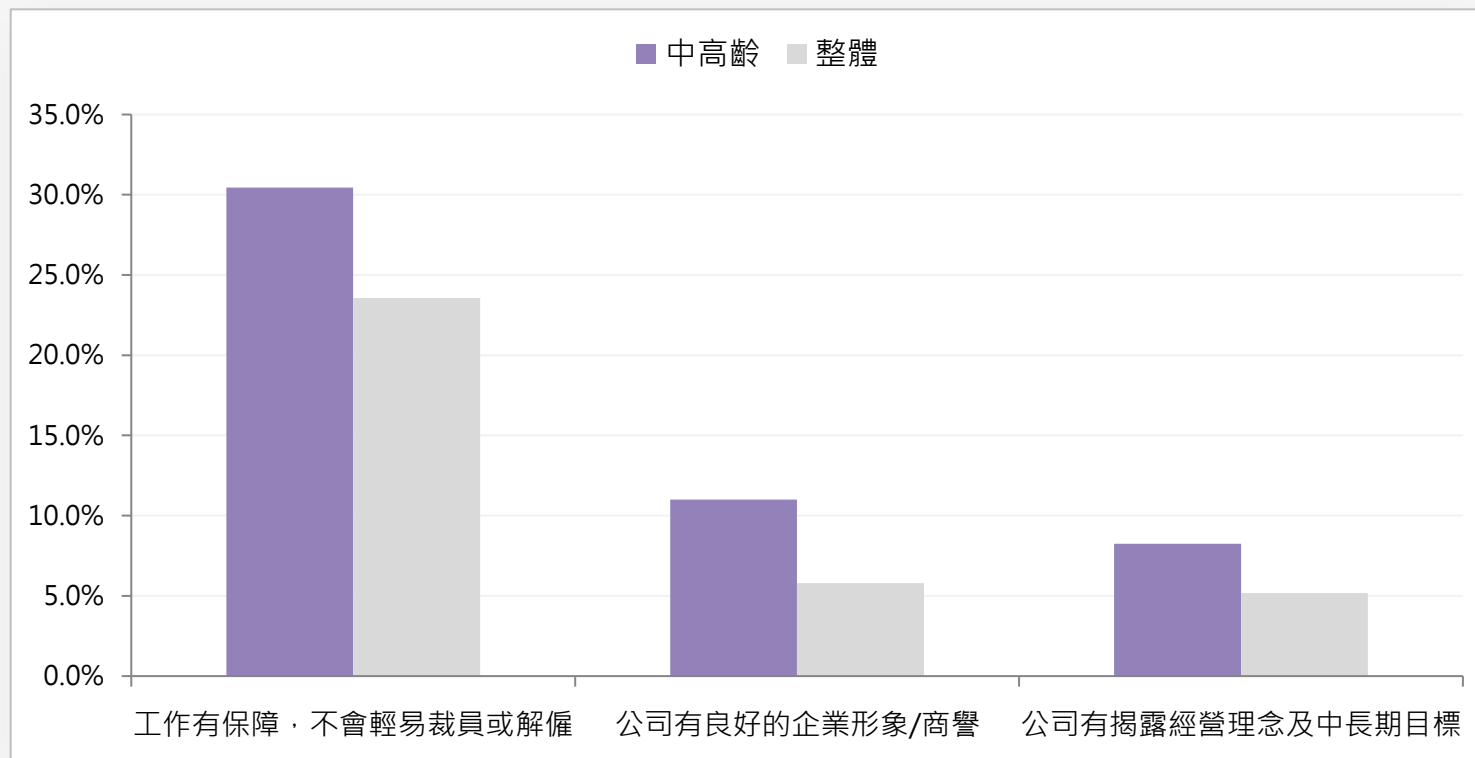
※ 可複選，僅列出前十名的項目 (單位：%)

※ 單選，僅列出前十名項目 (單位：%)

中高齡相對較不在意薪資條件，較希望工作能有保障，並且希望該公司本身有良好的企業形象、有皆露經營理念及中長期目標。結合職場力的調查結果來看，企業本身形象是否歡迎中高齡也受到重視。

104職場力調查 - 作為一個中高齡求職者，你在找工作時最在意什麼？

1. 上架在人力銀行的職缺有勾選「歡迎中高齡」
2. 工作環境與流程對我目前的身體狀態是否合適
3. 企業形象是否中高齡友善



※ 中高齡定義：45歲以上，並以複選結果做比較

從求職者認為自己欠缺的能力來看，整體求職者會想要繼續進修語文學習，其中8、9年級生比起別的世代更想要補足程式設計及理財能力；7年級生對於個人成長的職場軟實力也想要進修；較年長的求職者會想要精進Office相關能力。

請問您目前在以下領域是否有覺得尚欠缺的能力，想要在求職過程中繼續進修？	Total	8、9年級	7年級	6年級	4、5年級
語文學習	47.8%	47.8%	51.3%	47.8%	31.7%
投資理財	39.0%	43.2%	30.1%	20.1%	23.7%
個人成長（問題處理、溝通協調、決策能力...）	34.3%	40.3%	44.3%	29.7%	32.5%
程式設計	23.1%	28.5%	18.7%	18.2%	14.6%
數位行銷（Google Analytics、SEO、網路行銷...）	22.8%	23.9%	20.0%	16.4%	15.7%
行政事務（Office文書處理、簡報技巧...）	21.0%	22.2%	21.8%	24.9%	26.2%
藝術設計（繪圖軟體、平面設計...）	13.5%	15.0%	15.5%	6.8%	10.9%
業務銷售	12.0%	14.2%	9.0%	10.0%	13.5%
以上皆無 / 不知道 / 不清楚	8.6%	5.1%	9.2%	14.6%	16.1%

交叉求職者希望職務會發現，各領域想繼續進修的能力有所不同；
生活服務類的求職者較想進修投資理財能力；管理與財經除了語文學習之外，比起別的職類也會想要學習數位行銷相關課程；
行銷業務類會想精進行政事務能力；製造工程類也會想要持續精進程式設計能力；白領其他專業類則是注重再個人成長的部分。

請問您目前在以下領域是否有覺得尚欠缺的能力，想要在求職過程中繼續進修？	Total	生活服務	管理與財經	行銷業務	客服支援	製造工程	白領其他	藍灰領其他
語文學習	47.8%	44.7%	54.7%	45.8%	45.0%	51.7%	48.4%	49.0%
投資理財	39.0%	47.2%	40.3%	34.1%	34.1%	43.0%	38.6%	42.3%
個人成長（問題處理、溝通協調、決策能力...）	34.3%	33.3%	31.6%	36.0%	34.1%	36.8%	42.2%	27.9%
程式設計	23.1%	17.5%	21.7%	22.5%	27.1%	34.9%	22.5%	18.8%
數位行銷（Google Analytics、SEO、網路行銷...）	22.8%	22.7%	30.7%	21.2%	16.7%	19.2%	26.0%	27.4%
行政事務（Office文書處理、簡報技巧...）	21.0%	19.4%	26.5%	34.0%	26.2%	11.9%	27.6%	13.1%
藝術設計（繪圖軟體、平面設計...）	13.5%	11.0%	12.7%	18.3%	19.9%	13.3%	18.5%	10.9%
業務銷售	12.0%	16.8%	13.0%	19.8%	21.2%	8.7%	13.4%	7.9%
以上皆無 / 不知道 / 不清楚	8.6%	11.0%	4.8%	6.4%	9.9%	6.4%	6.1%	14.3%

員工對於今年工作價值認知的重要度排序和去年雷同，仍認為**工作有保障**最重要，但較去年更加重視**公司管理制度及直屬主管的管理方式**。

目前工作符合度的調查，整體來說需要改善的重點仍是以**經濟層面**為主；**工作生活平衡、直屬主管管理**也相對重要。

今年因**主管的領導風格**轉換工作的比率增加，調查發現有超過三成會因主管因素而轉換工作，由員工的重要度與符合度價值認知及員工轉職原因，顯示企業主管的教育訓練非常重要。

中高齡求職者較在意**公司形象、經營理念**；而在進修方面，大部分的求職者都會想要精進語文能力。

員工參加在職訓練意願不高的原因為：**無法自行選擇想參加的課程及課程內容實用性低**，建議企業培訓單位宜加強員工訓練的務實性與管道，供員工彈性參與。



Thank you ! Q&A

若對此份研究報告有任何指教或詢問需求，歡迎洽詢

104 資訊科技 資料分析師 吳冠儒
Email : george.wu@104.com.tw

