

員工C.E.O.

2025年員工工作價值認知調查研究發現

Comprehensive Employee Observation



主要發現與摘要

主要發現 1

工作價值認知情形
(重要度 vs. 符合度)

人際價值重要度愈趨提升，工作生活平衡普遍被重視

主要發現 2

轉換工作的原因

薪資為重要促動力，工時過長對年輕人影響力大

主要發現 3

求職時在意的重點

薪資報酬仍為重要考量，工作生活平衡考量提升
人和在求職者決定是否到職上扮演重要角色

主要發現 4

安靜離職

主管視角與同事視角大不同

主要發現 5

生成式AI使用情況

在職者使用率過半，未來想持續使用比例也高

總結

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以及推播給有登入APP的會員。

執行期間：2025 年 1 月 17 日~3 月 14 日

受訪者條件：2024年1月~2025年3月有登入過的履歷會員。

成功樣本數：

- 在職者共回收 1,653 份有效問卷，在 95% 信心水準下，抽樣誤差為 $\pm 2.41\%$
- 求職者共回收 2,789 份有效問卷，在 95% 信心水準下，抽樣誤差為 $\pm 1.86\%$

※ 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2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1~3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

主要發現 1

工作價值認知情形 (重要度 vs. 符合度)



員工對於工作價值認知的重要度排序：

經濟報酬仍為重要項目，其次為組織安全與安定、人際價值。

『工作有保障』持續蟬聯在職者心中認為最重要的工作價值項目第一名。

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 **連續四年 Top1**
- 工作環境好
- 上班地點交通位置方便



人際價值



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

工作有保障 連續四年第一名。

今年在職者心中對於 **工作生活良好平衡** 的重要度提升至第2名，

與 **同事間溝通互動良好** 的人際價值提升至第5名；整體前10名重要項目與去年相同。

2025 工作價值重要度 Top 10	2024 工作價值重要度 Top 10	2023 工作價值重要度 Top 10
 ① 工作有保障	 ① 工作有保障	 ① <u>工作有保障</u>
 ② 工作與個人生活有好的平衡 ↑	 ② 獎金制度公平合理	 ② 薪資條件符合期待
 ③ 獎金制度公平合理	 ③ 薪資條件符合期待	 ③ 獎金制度公平合理
 ④ 薪資條件符合期待	 ④ 有清楚的管理制度	 ④ 工作與個人生活有好的平衡
 ⑤ 同事間溝通互動良好 ↑	 ⑤ 能夠認同直屬主管的管理方式	 ⑤ 工作環境好
 ⑥ 有清楚的管理制度	 ⑥ 福利制度佳	 ⑥ 同事間溝通互動良好
 ⑦ 工作環境好	 ⑦ 工作與個人生活有好的平衡	 ⑦ 福利制度佳
 ⑧ 能夠認同直屬主管的管理方式	 ⑧ 工作環境好	 ⑧ <u>有清楚的管理制度</u>
⑨ 福利制度佳	⑨ 上班地點交通位置方便	⑨ 產業前景佳
⑩ 上班地點交通位置方便	⑩ 同事間溝通互動良好	⑩ 有機會學習新技能

除了工作保障與報酬層面之外，追求工作與生活有好的平衡，在6年級後的世代間也是重要的因素，尤以在8年級後，更是將工作與生活平衡列為最重要的項目。

	8年級後	7年級	6年級	4、5年級
①	工作與個人生活有好的平衡 ↑	工作有保障	獎金制度公平合理	工作有保障
②	薪資條件符合期待	獎金制度公平合理	薪資條件符合期待	同事間良好的溝通協調與互動 ↑
③	同事間良好的溝通協調與互動 ↑	薪資條件符合期待	工作有保障	產業前景佳 ↑
④	工作有保障	工作與個人生活有好的平衡	工作與個人生活有好的平衡 ↑	獎金制度公平合理
⑤	獎金制度公平合理	同事間良好的溝通協調與互動 ↑	有清楚的管理制度	有清楚的管理制度
⑥	能夠認同直屬主管的管理方式	有清楚的管理制度	工作環境好	上班地點交通位置方便

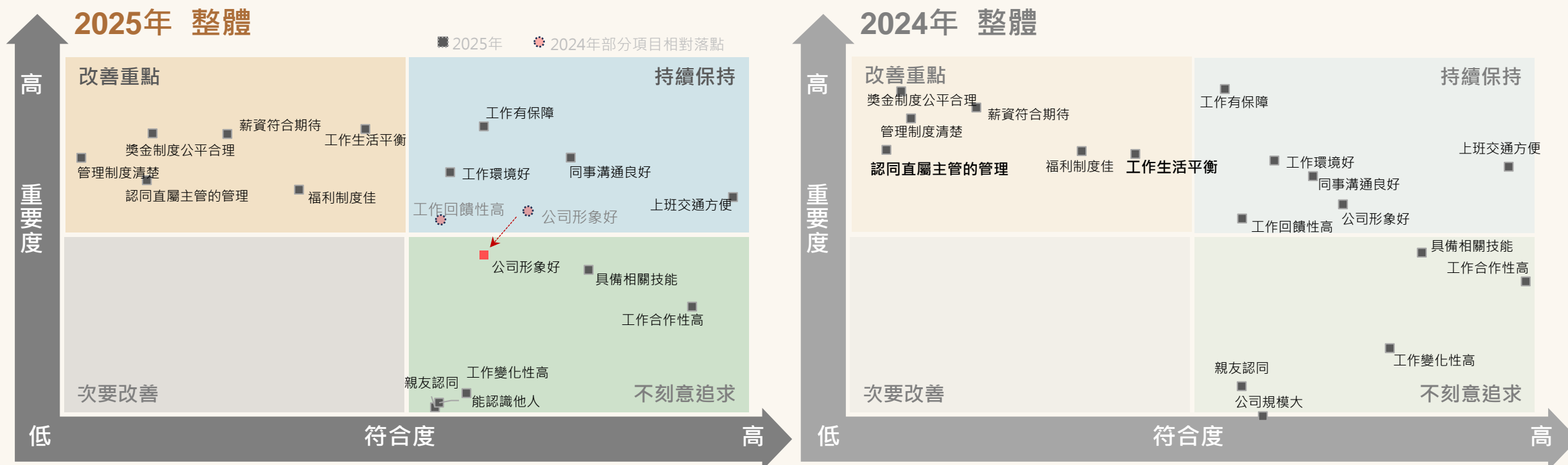
近三年的調查結果顯示，**組織安全與安定**，以及**人際價值**的符合度仍然較高。
工作有保障在今年調查中重回Top10排行榜。

2025 工作符合度 Top 10	2024 工作價值符合度 Top 10	2023 工作價值符合度 Top 10
 ① 上班地點交通位置方便	 ① 工作的合作性高	 ① 上班地點交通位置方便
 ② 工作的合作性高	 ② 上班地點交通位置方便	 ② 工作的合作性高
 ③ 具備相關技能	 ③ 具備相關技能	 ③ 公司有良好的企業形象
 ④ 同事間溝通互動良好	 ④ 工作的變化性高	 ④ 具備相關技能
 ⑤ 公司有良好的企業形象	 ⑤ 公司有良好的企業形象	 ⑤ 可獲得親友的認同
 ⑥ 工作有保障 ↑	 ⑥ 同事間溝通互動良好	 ⑥ 工作有保障
 ⑦ 工作的變化性高	 ⑦ 工作環境好	 ⑦ 工作環境好
 ⑧ 工作環境好	 ⑧ 公司規模大	 ⑧ 同事間溝通互動良好
 ⑨ 能認識他人	 ⑨ 工作回饋性高	 ⑨ 工作回饋性高
 ⑩ 可獲得親友的認同	 ⑩ 可獲得親友的認同	 ⑩ 工作的變化性高

今年整體工作價值分布與去年大致相同

經濟層面的重要度考量仍是相對重要，但符合度也仍偏低，整體與去年相同位在改善重點區域中。

公司形象因重要度下降，已從持續保持區域轉移至不須刻意追求的區域；而工作回饋性在今年在職者心中的重要度與符合度均有下降，落到觀察項目外。



※ 僅列出重要度與符合度 Top 10 聯集項目

主要發現 2

轉換工作的原因



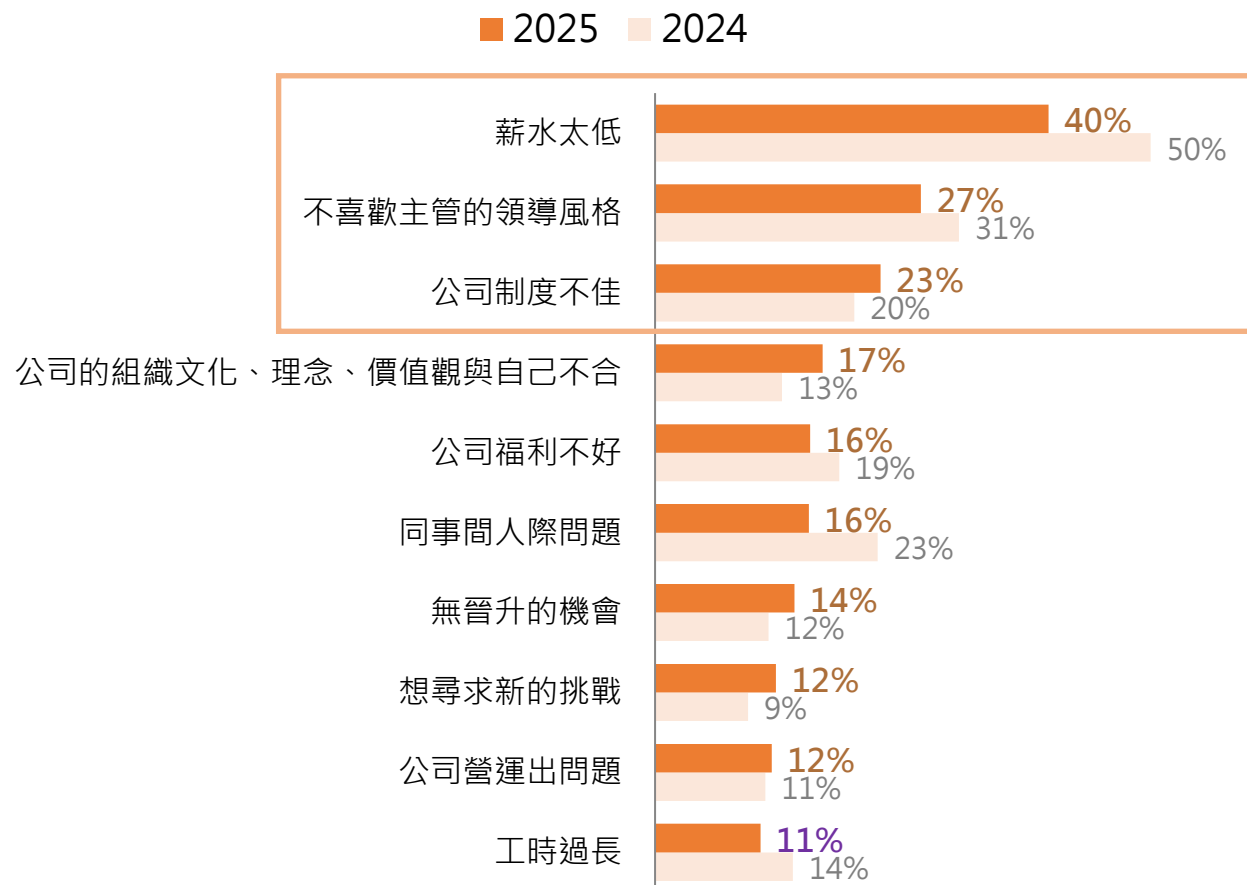
針對轉職者詢問過去一年導致想轉換工作的因素，經濟報酬同樣是最主要的層面。

至於詳細轉換工作前三大原因則與去年相同，分別為：薪水太低、不喜歡主管的領導風格以及公司制度不佳。

2025年轉換工作原因

價值層面	比率	2025年 - 2024年 (單位：百分點)
經濟報酬	70.0%	-8.3
人際價值	50.6%	-13.1
組織安全與安定	44.8%	1.8
變異性	14.8%	3.1
成長價值	12.2%	2.8

哪些因素讓您有想轉換工作的念頭



※ 可複選 · 僅列出Top 10項目

8年級後的族群中，會因為 **工時過長** 而想換工作的比例較其他族群高，但同時，這些年輕族群以及 4、5 年級世代他們 **想尋求新挑戰** 的比例也較高。

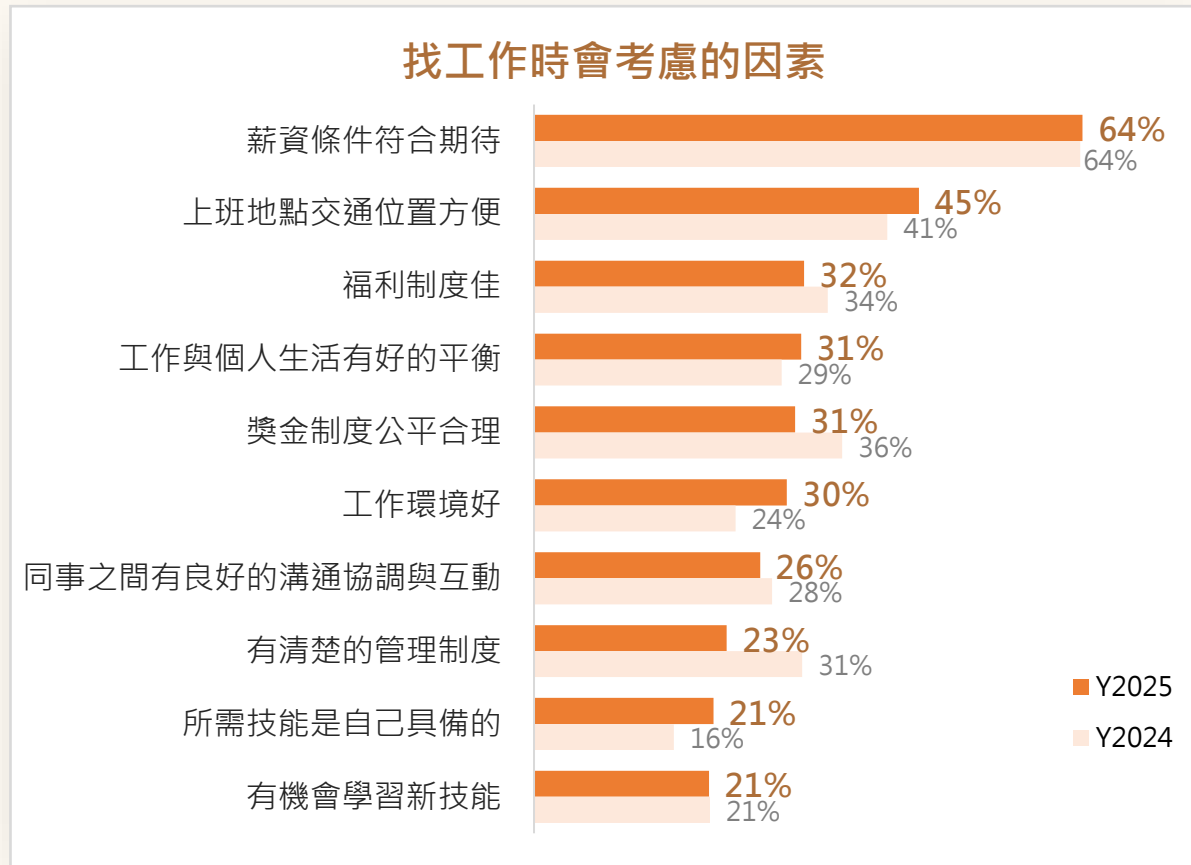
(轉職者) 過去一年有哪些原因可能會讓您有轉換工作的念頭？	Total	8年級後	7年級	6年級	4、5年級
薪水太低	40%	50%	36%	37%	26%
不喜歡主管的領導風格	27%	22%	29%	27%	37%
公司制度不佳	23%	23%	26%	24%	13%
公司的組織文化、理念、價值觀與自己不合	17%	14%	15%	24%	10%
公司福利不好	16%	14%	14%	22%	6%
同事間人際問題(例如：相處不融洽、團隊內常有爭執...等)	16%	16%	17%	14%	17%
無晉升的機會	14%	17%	16%	12%	8%
想尋求新的挑戰	12%	15%	8%	9%	24%
公司營運出問題	12%	6%	15%	11%	28%
工時過長	11%	16%	9%	9%	4%

主要發現 3

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，主要結果與去年相近，而今年工作與個人生活間的平衡排名持續往前提升。而在8年級後的年輕族群中他們較注重工作與生活的平衡，比起其他族群也更重視是否有機會學習新技能。



	8年級後	7年級	6年級	4、5年級
薪資條件符合期待	64%	69%	61%	50%
上班地點交通位置方便	45%	44%	47%	51%
福利制度佳	30%	35%	32%	30%
工作與個人生活有好的平衡	34%	30%	24%	23%
獎金制度公平合理	28%	37%	34%	20%
工作環境好	31%	27%	26%	30%
同事間良好的溝通協調與互動	27%	25%	28%	26%
有清楚的管理制度	22%	26%	22%	18%
所需技能是自己具備的	21%	20%	23%	23%
有機會學習新技能	24%	17%	13%	13%

※ 可複選，僅列出前十項

實際面試過程中說明工作內容與預期符合、面試主管的態度以及實際洽談後薪資是影響求職者決定是否到職的前三大因素。其中，工作內容符合預期，面試主管的態度無論在各年級世代均是最重要的前兩大影響因素；而在8年級以後的年輕人中，對於面試主管的態度、對職位的責任及預期是否夠清晰以及面試當下的氛圍，對他們來說在影響是否到職的決定上，更有顯著的影響力。

求職者且過去一年內有面試經驗	Total	8年級後	7年級	6年級	4、5年級
說明後的工作內容與預期符合	77%	80%	76%	67%	60%
面試主管的態度	76%	81%	72%	65%	59%
實際洽談後的薪資	74%	75%	77%	70%	50%
面試官對職位的責任和預期有清晰的解釋	72%	76%	68%	64%	49%
面試氛圍	65%	70%	61%	51%	43%
實地走訪後的工作環境	65%	68%	64%	55%	52%
應徵部門加班的頻繁程度	64%	67%	64%	52%	47%
實地走訪後的交通便利性	61%	63%	60%	52%	53%
面試主管的專業程度	60%	63%	57%	52%	46%

從求職者認為自己欠缺的能力來看，**個人成長**、**語文學習**以及**投資理財**仍然是今年整體求職者想要進修的前三大領域。尤其8年級後年輕族群清楚自己的學習目標，想進修個人成長及投資理財的比例顯著較其他族群高，除此之外，他們在**程式設計**、**數位行銷**以及**業務銷售**方面想學習的比例也較高。

自認目前尚欠缺，想要在求職過程中進修的領域	Y2024	Y2025				
	Total	Total	8年級後	7年級	6年級	4、5年級
個人成長(問題處理、溝通協調、決策能力)	34%	44%	48%	41%	34%	29%
語文學習	48%	43%	42%	49%	42%	33%
投資理財	39%	31%	36%	27%	22%	21%
行政事務(Office文書處理、簡報技巧)	21%	21%	21%	23%	20%	15%
程式設計	23%	21%	24%	17%	16%	14%
數位行銷(Google Analytics、SEO、網路行銷)	23%	17%	19%	14%	12%	14%
藝術設計(繪圖軟體、平面設計)	14%	11%	12%	9%	9%	5%
業務銷售	12%	9%	11%	6%	6%	9%
以上皆無/不知道/不清楚	9%	10%	8%	13%	14%	17%

主要發現 4

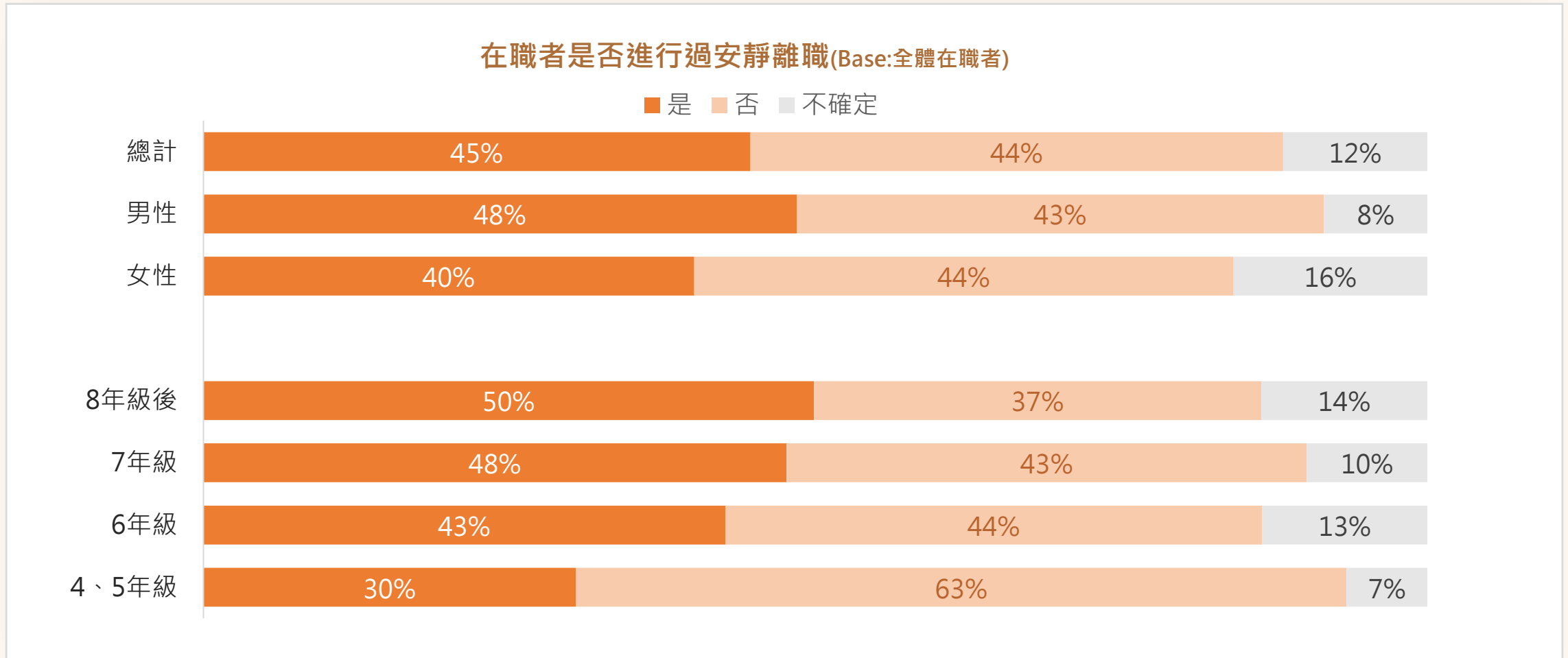
安靜離職

安靜離職 (Quiet quitting)

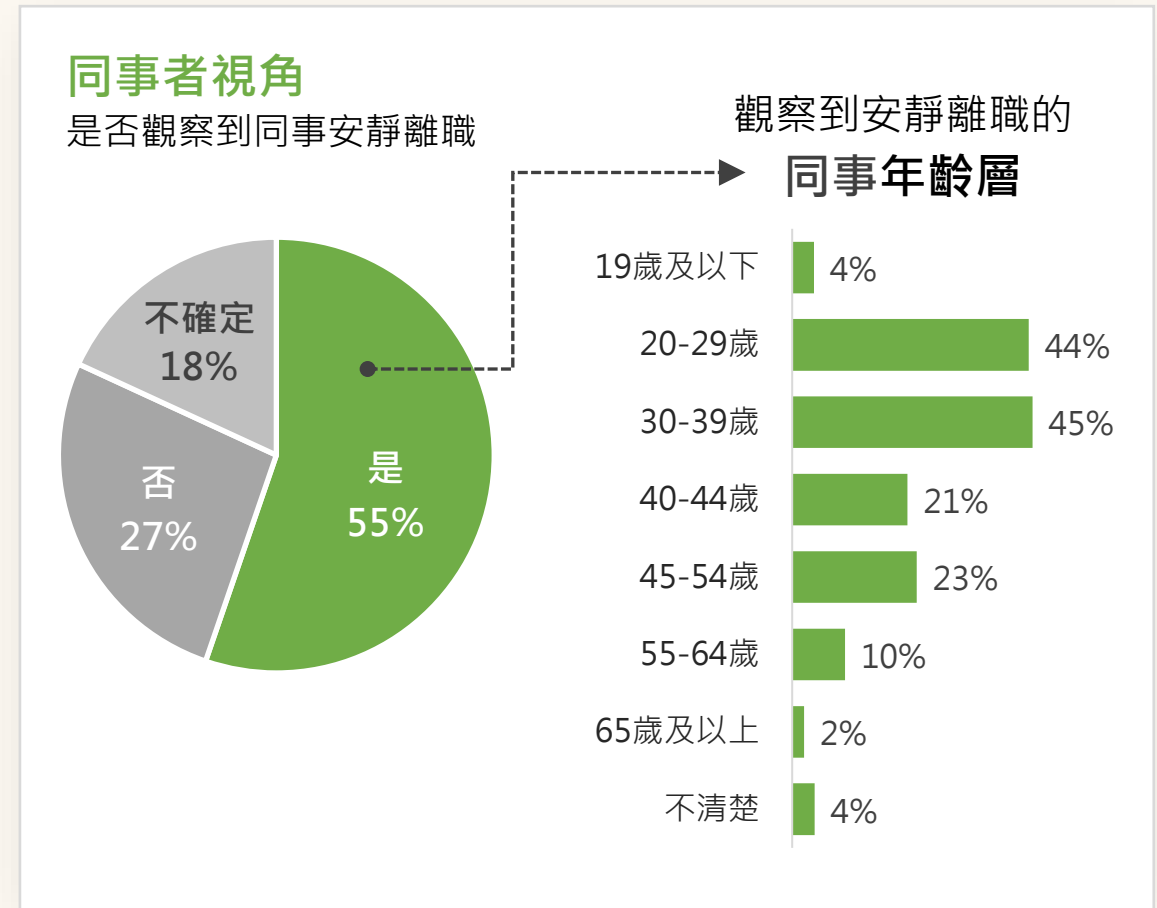
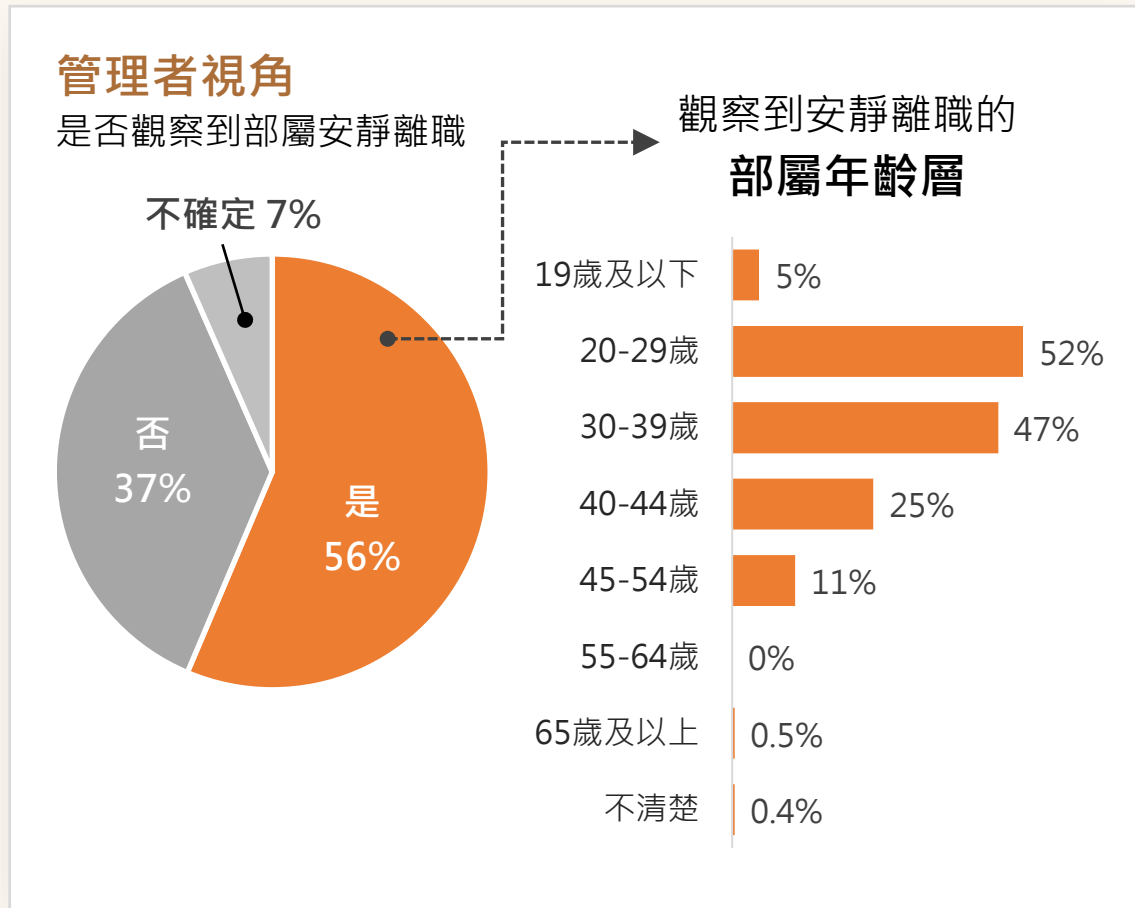
指的是員工「只完成工作的最低需求，不多做也不少做，
不再主動承擔額外工作或投入額外精力。」



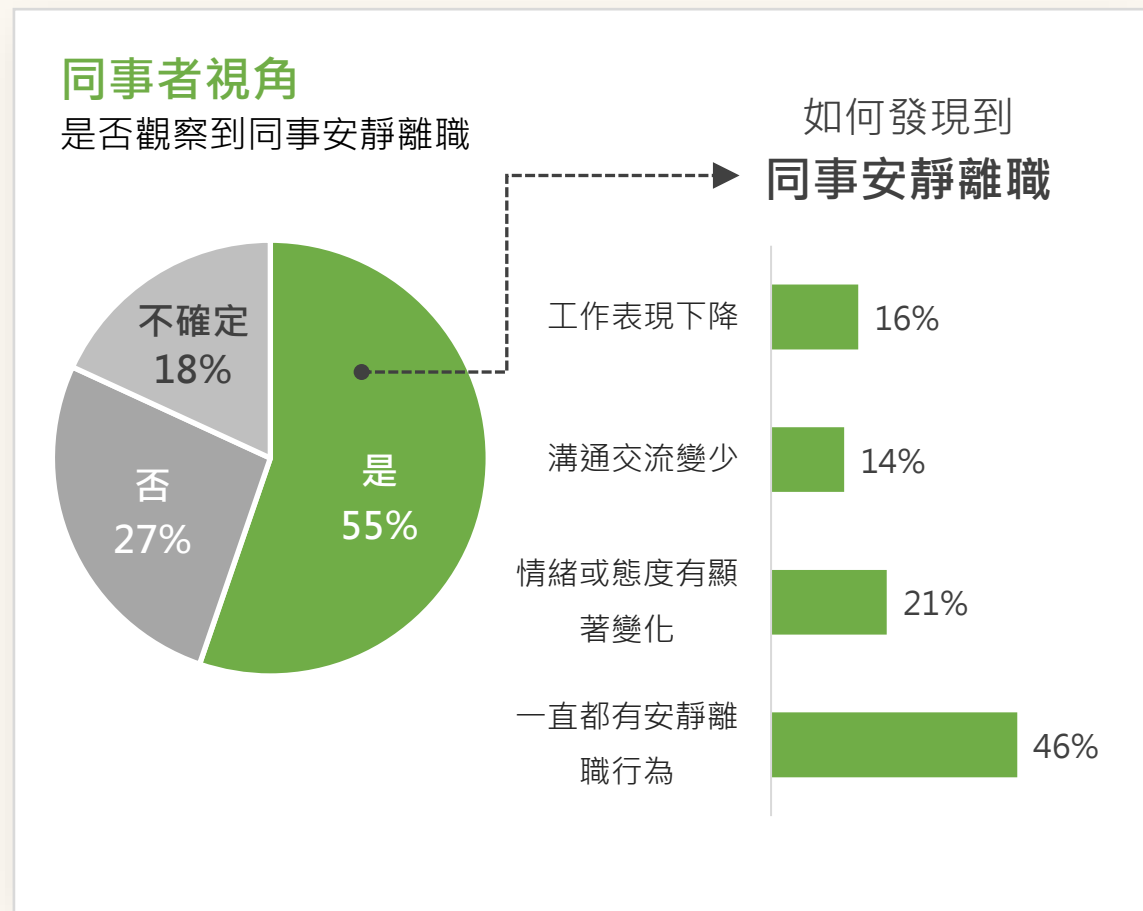
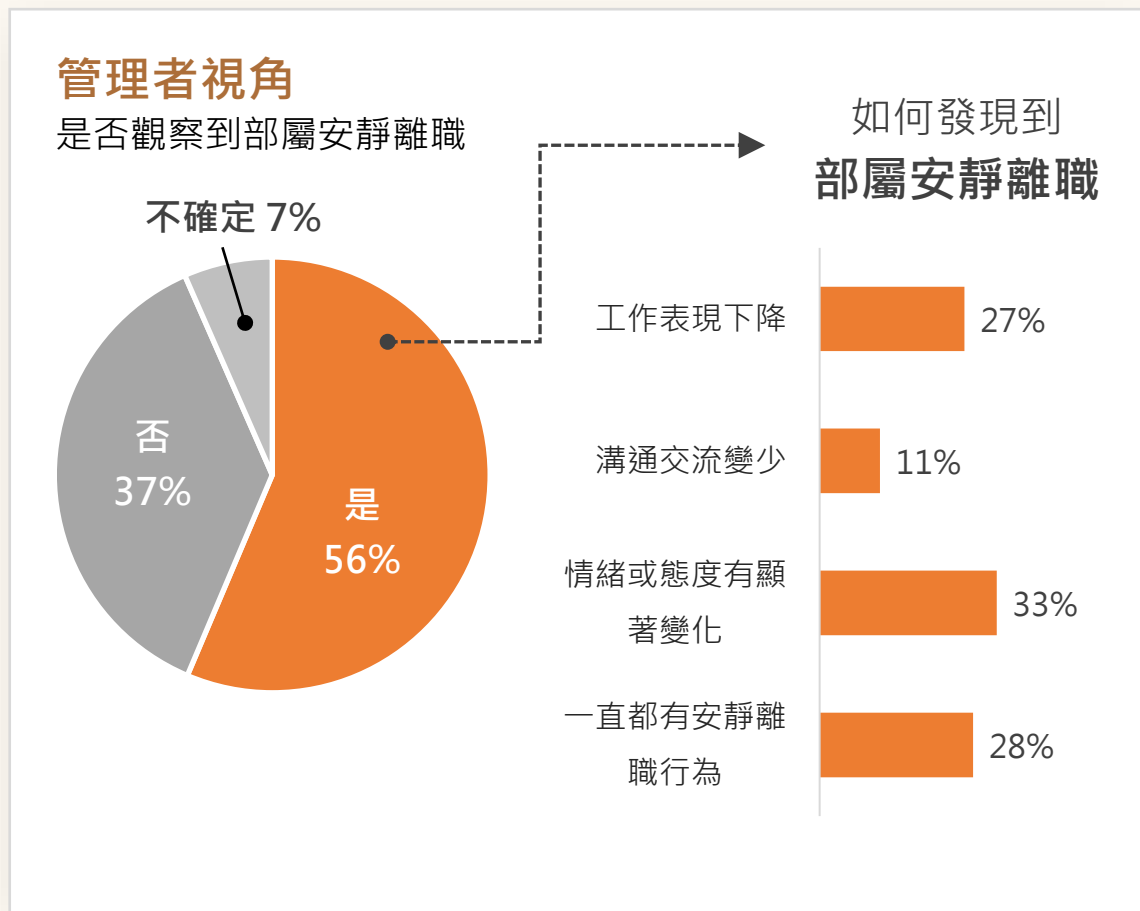
四成以上在職者曾進行過安靜離職，且男性進行過安靜離職比例比女性高，**年紀越輕者曾進行安靜離職的比例也越高。**



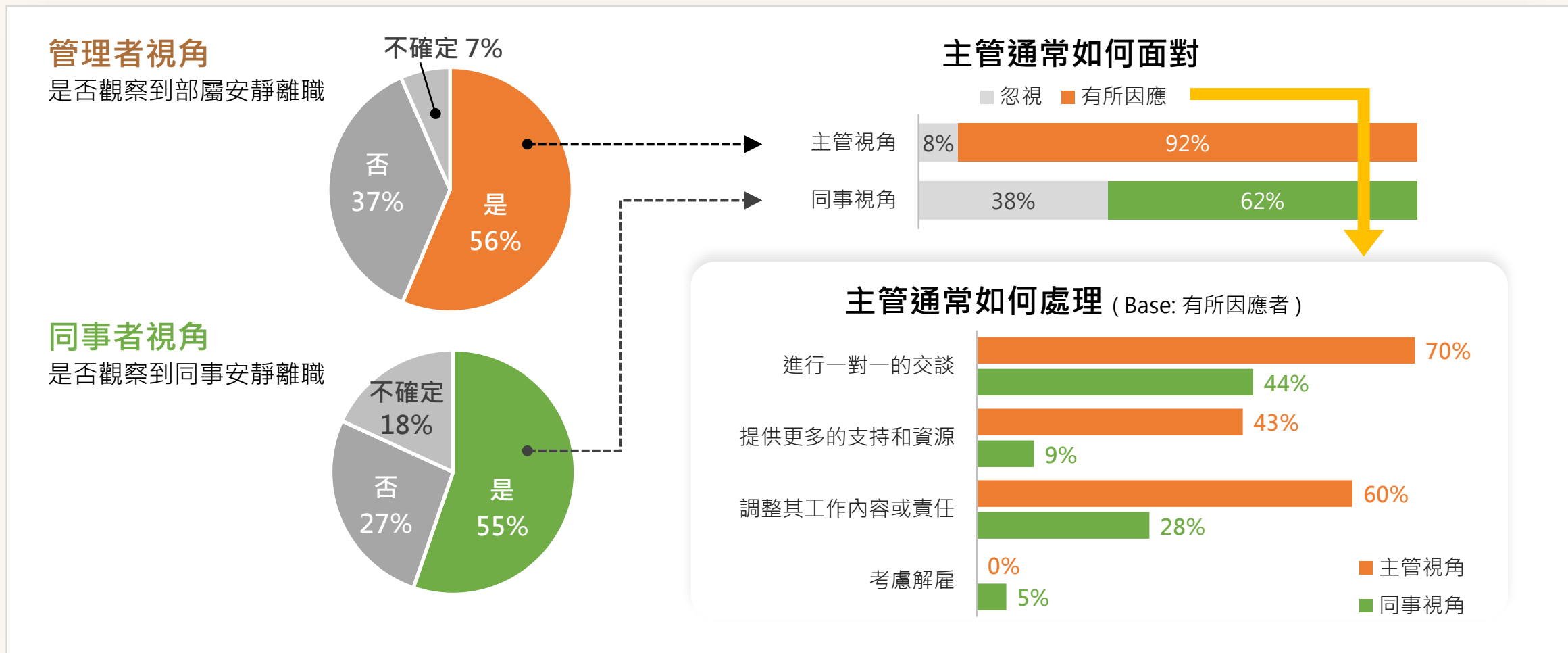
以管理者視角與同事視角觀察，各有半數以上的在職者曾觀察到部屬/同事近一年曾進行過安靜離職。
且觀察到曾安靜離職的同事年紀大多為20、30歲代。



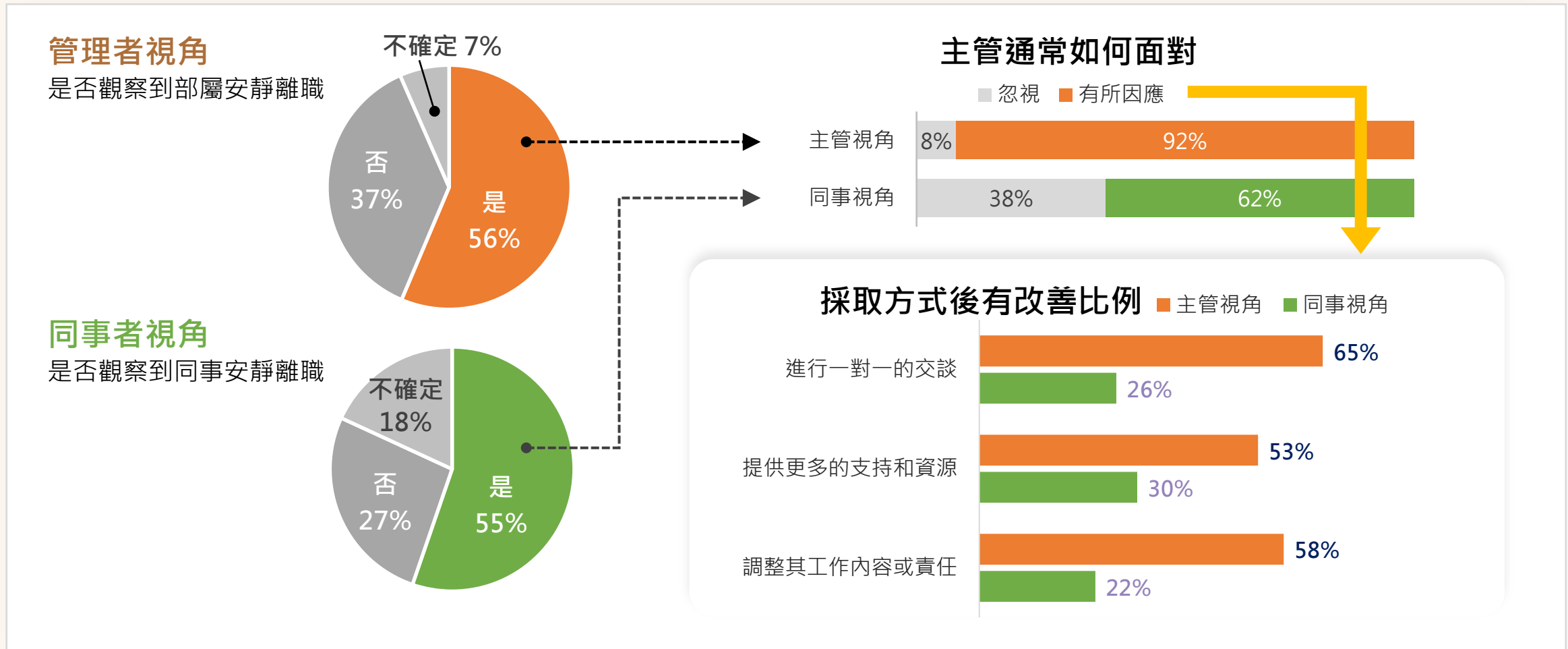
以管理者視角多以部屬表現的情緒態度顯著變化發現部屬安靜離職，因為觀察到有所變化，而發現部屬的安靜離職。同事視角則有將近半數認為同事一直以來都有安靜離職行為。



以管理者視角，發現部屬安靜離職後，大多會採取積極行為來因應，包含一對一交談或是調整工作內容責任
 同事視角則有將近四成的人認為主管會忽視這個行為。



以管理者視角，針對安靜離職員工，無論是進行一對一交談、提供更多支持或資源或是調整部屬工作內容，都有半數以上認為這些做法可以得到改善；然而以同事視角，則認為這些方法能改善的比例均不到四成。

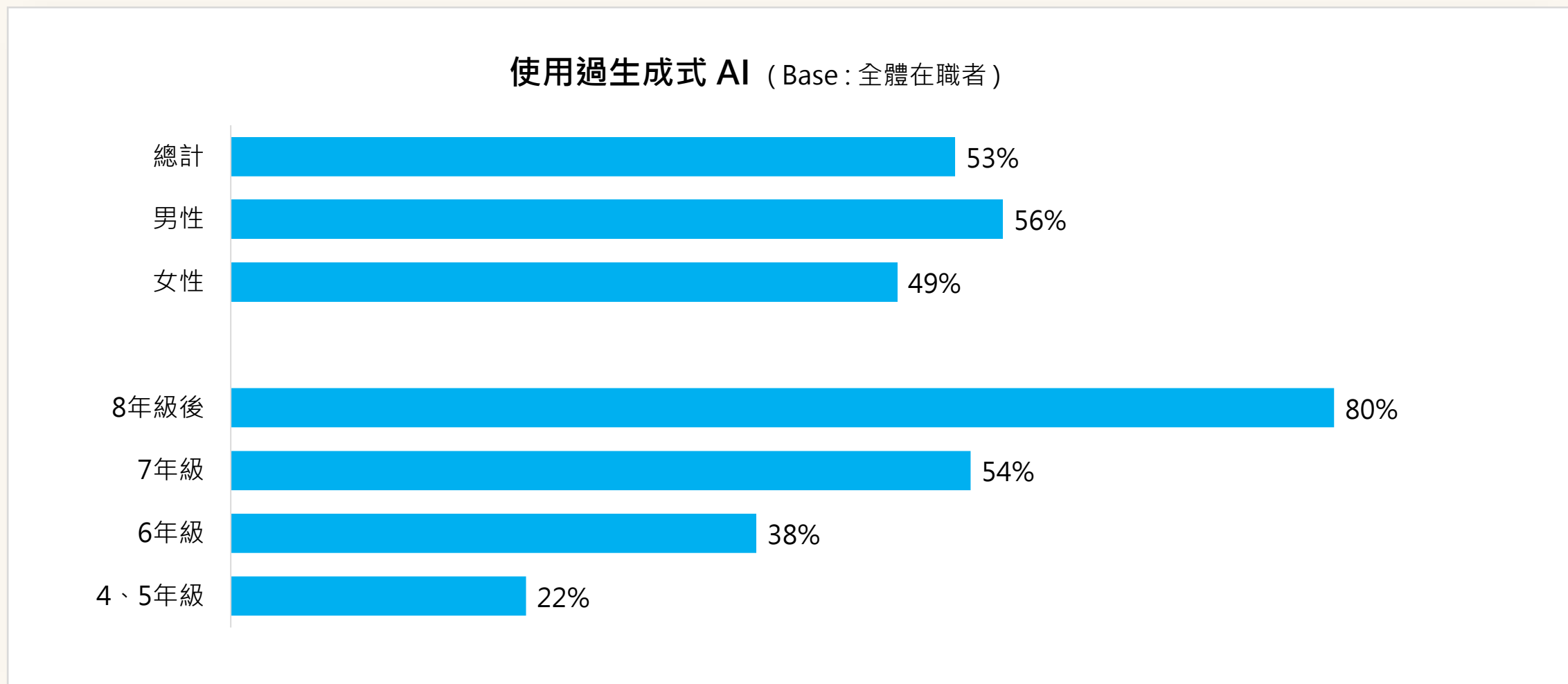


主要發現 5

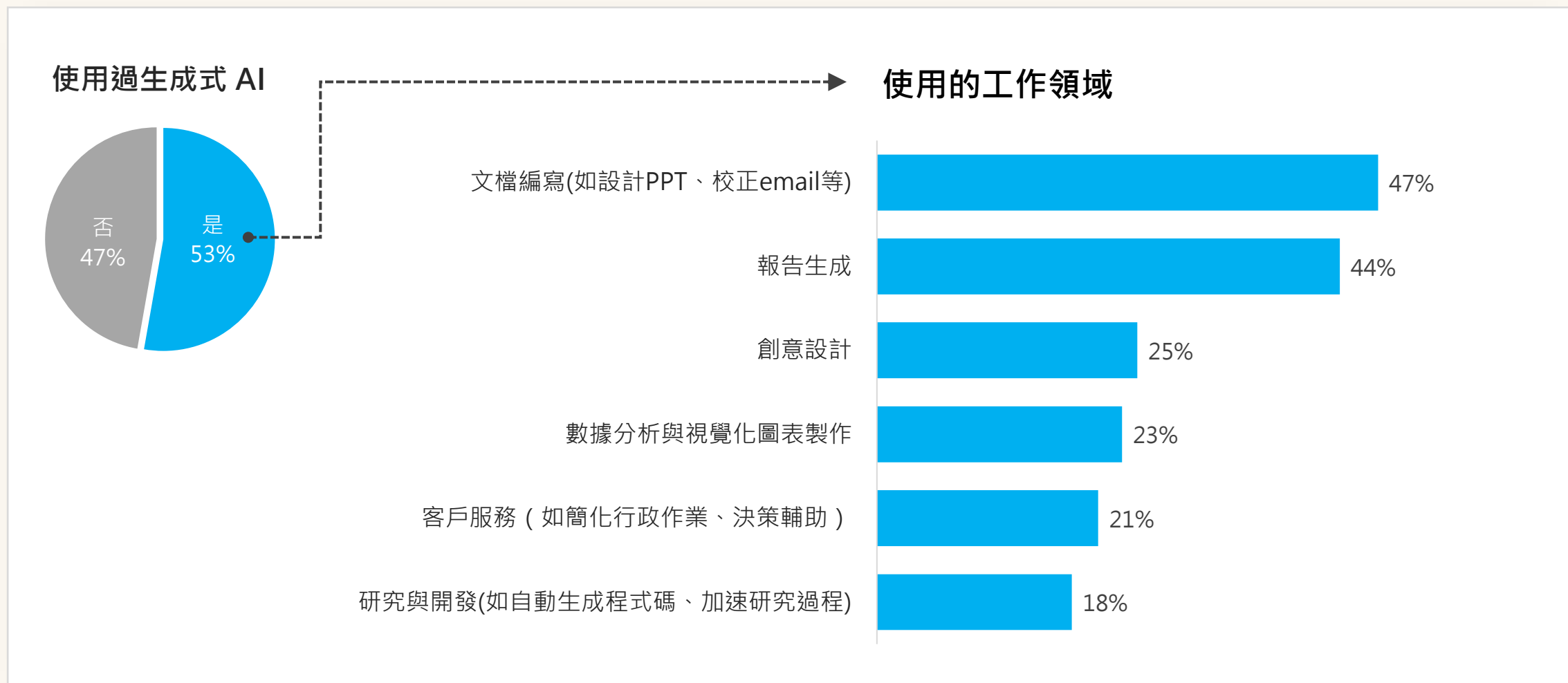
生成式AI使用情形



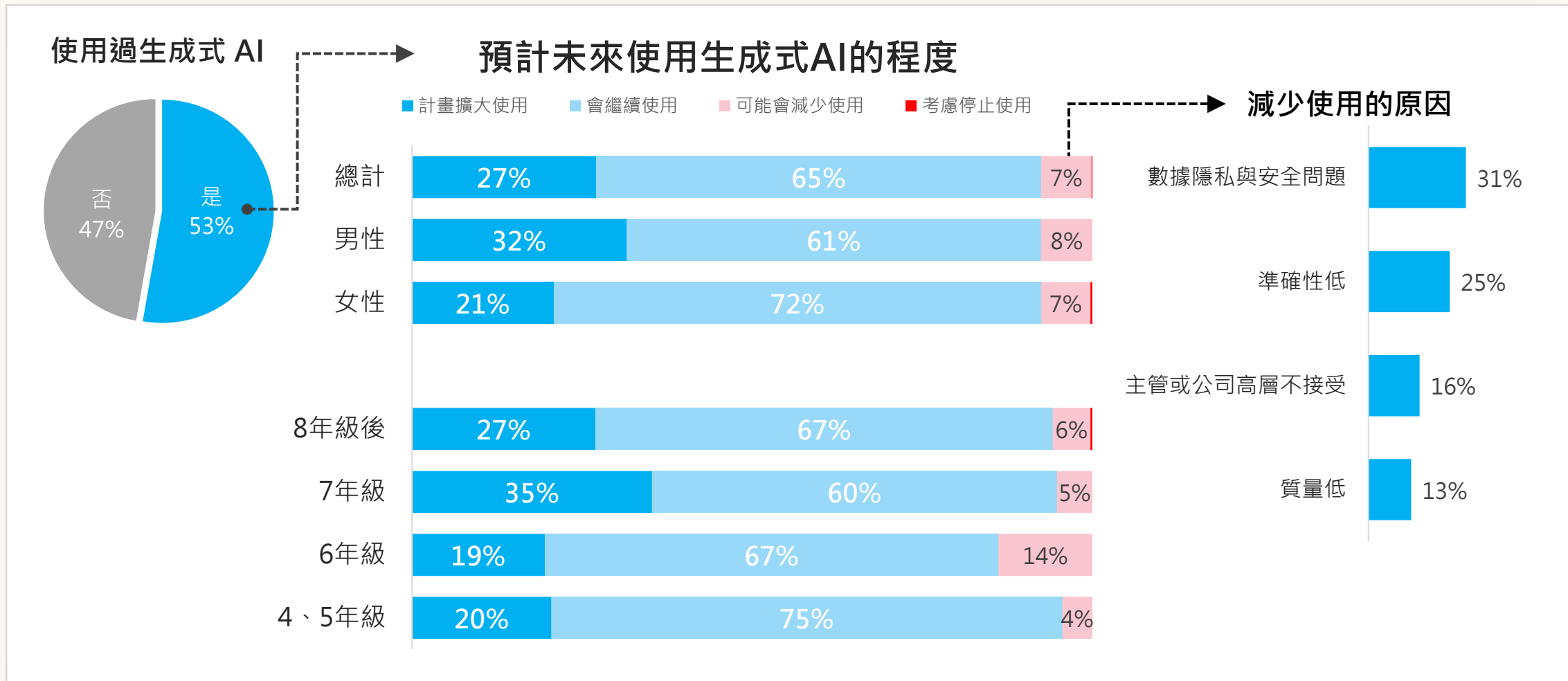
在職者中有超過半數以上使用過生成式 AI，其中男性使用的比例較高；年紀越輕者使用過 AI 的比例也越高。



使用過AI者，應用在工作中，以**文檔編寫**以及**報告生成**是最主要的應用領域。



使用過 AI 者，未來使用意願仍高，超過九成未來預計持續使用。
 詢問未來想減少使用者原因，主要是數據隱私的問題。



員工對於今年工作價值認知的重要度項目和去年雷同，且**工作有保障**已連續第四年度蟬聯最重要的項目；**人際價值**在員工心中重要度愈趨提升，其中**工作生活之間有好的平衡**普遍被重視。

綜合目前工作符合度的結果來看，整體與去年結果接近，**經濟層面**仍為改善重點。

薪資仍為促動想轉換工作的最大動力因素，並且**工時過長**對於促動年輕人想轉換工作的影響較大。

求職者在找工作時，**薪資報酬**仍為最重要的因素，除此之外由於在職者對**職場人和以及工作生活平衡**的愈趨重視，求職者找工作時會考量工作生活平衡的比例持續提升，且在面試時，**面試官的說明、態度以及面試所營造的氛圍**對於求職者決定是否到職扮演重要角色。

面對安靜離職，不同視角所看到的樣貌略有不同；管理者大多認為自己面對部屬的安靜離職有積極作為，且採取因應後情況有所改善；但同事視角則有較高比例認為主管對於安靜離職是採取忽視不作為，即便主管有所作為，情況也不見得得到改善。

職場上有半數以上的人搭上浪潮表示曾使用過生成式AI，並且未來會持續 (或擴大) 使用，AI 參與工作成果的展現勢不可擋。



Thank you !
Q&A

