

2026 人資 F.B.I

人才延攬管道、人才培育等作業趨勢與困境

招募成效、員工離職率等關鍵指標

HR 數位化、HR 數據管理、AI 輔助應用

Frustration

企業困境

Belonging

員工歸屬感

Insight / Inference

洞察與建議



關於本報告書

03

2026 觀點發現

04

徵才與選才

05

• 徵才趨勢

06

• 選才趨勢

12

• 招募難題與應對

14

育才

28

• 育才趨勢

29

• 績效管理工具使用趨勢

30

• 育才難題與應對

31

數位化與數據化

33

• 人資作業數位化

34

• HR 數據需求

37

2026 報告總結

40

附錄

• 研究設計

41

• 產業分類定義

42

關於本報告書

作為深耕台灣就業市場、服務超過48.4萬家企業會員的104，我們長期關注企業在人力資源管理上的挑戰與變化，並透過年度人資調查，持續追蹤重要趨勢與議題。

2026年為本調查進行的第15年。多年來，我們持續觀察企業面臨的人才管理困境、員工歸屬感變化，以及企業與人才對職場議題的不同觀點，逐步發展出以企業困境（Frustration）、員工歸屬感（Belonging）及洞察與建議（Insight / Inference）為核心的研究架構。

感謝所有參與本次調查並提供寶貴回饋的人資夥伴。期待透過本報告，協助企業掌握人力資源管理的最新趨勢，並從企業與求職者 / 在職者的雙重視角出發，發掘更有效的人才策略與行動方向。



企業困境
Frustration

瞭解企業在各項人資作業上
遇到那些困境或難題



員工歸屬感
Belonging

從求職者 / 在職者的角度
瞭解人員的需求
找出員工想要的歸屬感



洞察與建議
Insight / Inference

將 F 與 B 的資訊結合
提供最新的人資觀點與建議

2026 人資 F.B.I

 關於本報告書

 2026 觀點發現

 2026 報告總結

 附錄

■ 2026 觀點發現

- 徵才與選才
- 育才與用才
- 數位化與數據化

徵才與選才

徵才效率提升，但留不住

今年整體招募成效20.7%，與去年幾乎持平；但招募天數大幅縮短15天，降至44.9天——企業善用AI工具提升作業效率，並搭配104加值服務擴大職缺曝光，是主要驅力。

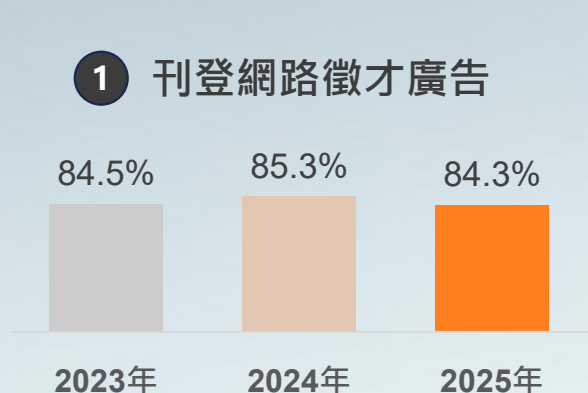
然而數字背後藏著隱憂：新人六個月留任率從66.2%降至62.2%。招募變快了，卻留不住人——節省的時間成本，正被「反覆補人」的隱形成本抵銷。

下個命題：精準選才，選對人才能留住人

流動的根源不只是待遇，而是人與職務的適配度不足。企業必須從「找得到人」轉向「找對人」，並主動了解求職者履歷以外的特質。

企業招募管道多元化，人力銀行仍是TOP1 整體而言，各主要招募管道的使用率，與去年沒有太大變化

1 刊登網路徵才廣告



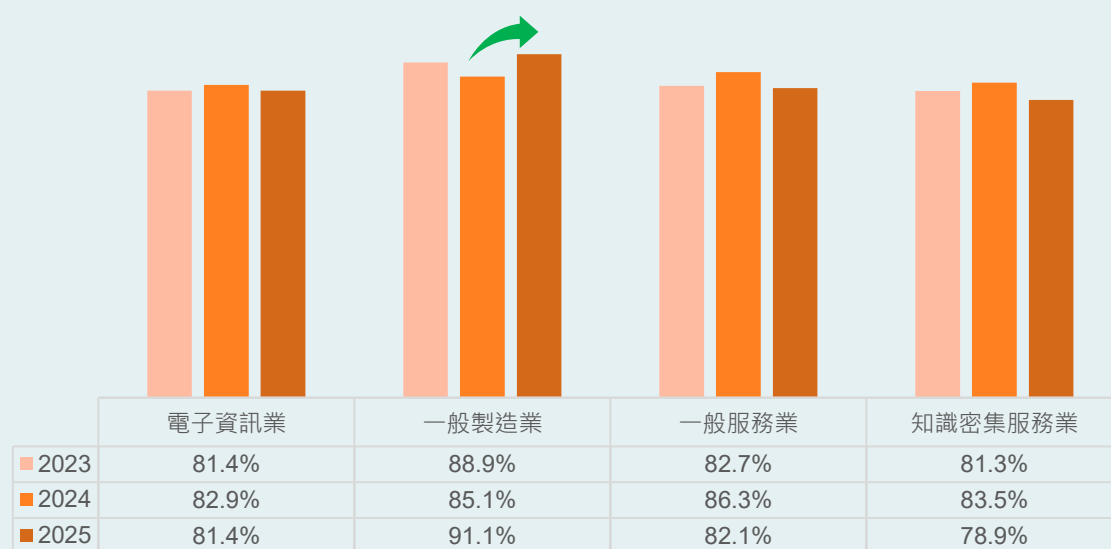
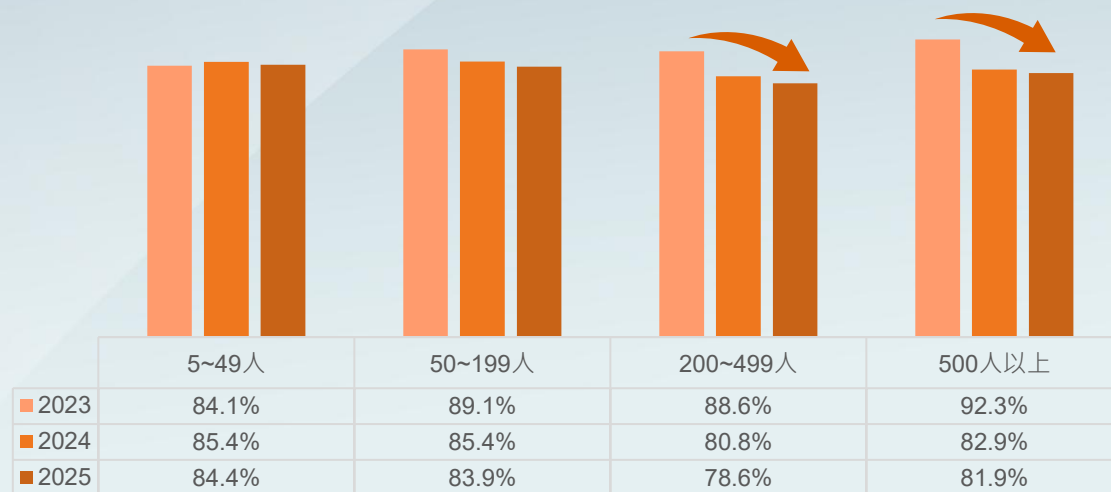
500人以上公司各主要招募管道使用率略減，校園經營及實體就業博覽會的比例略增。

500人以上	使用率	年度增減百分點(pp)
校園經營 ^註	76.6%	+3.3
就業博覽會	54.6%	+4.2

200~499人公司各主要招募管道使用率略減，校園徵才的比例略增。

200~499人	使用率	年度增減百分點(pp)
校園徵才	43.8%	+1.9

註：校園經營包含：校園徵才、學生實習、建教合作

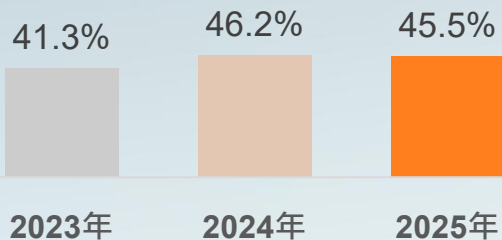


企業招募管道多元化，人力銀行仍是TOP1 整體而言，各主要招募管道的使用率，與去年沒有太大變化

社群招募	使用率	年度增減百分點(pp)
社群媒體刊登廣告	43.8%	+9.3
公司官方社群招募	42.0%	-10.0
個人社群人脈	36.7%	-12.6
關注自媒體發掘人才	22.1%	+7.9

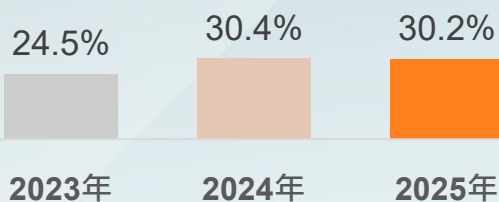
人才招聘管道排名【僅列占比>10%】

2 人脈介紹



電子資訊業 57.8% +16.1pp

3 社群招募



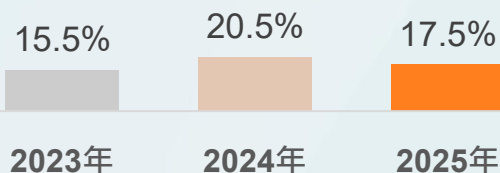
4 企業自行招募 (官網、人才庫)



知識密集服務業 20.3% -11.1pp

5 校園經營

(學生實習、校園徵才、建教合作)



6 獵才/獵人頭 (Head Hunter)

(外派/專業人才、中高階主管)



7 外籍勞工人力仲介



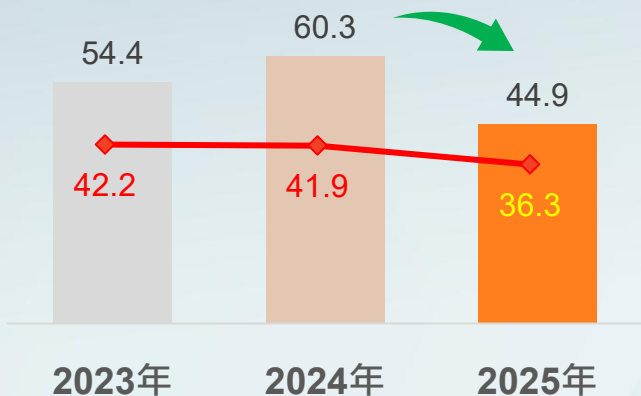
一般服務業 7.8% +6.1pp

企業平均找到一位員工的 時間縮短

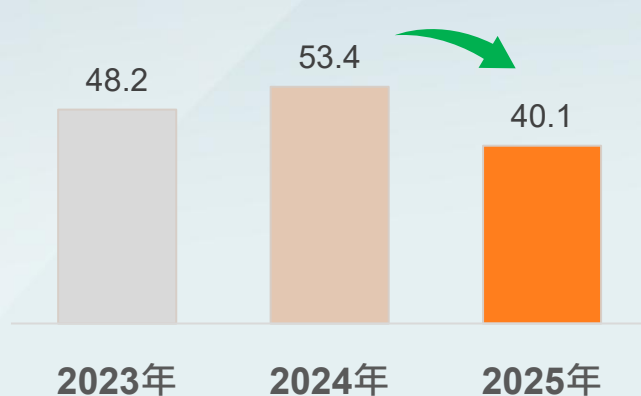
【註】單位：天數

整體平均招募天數

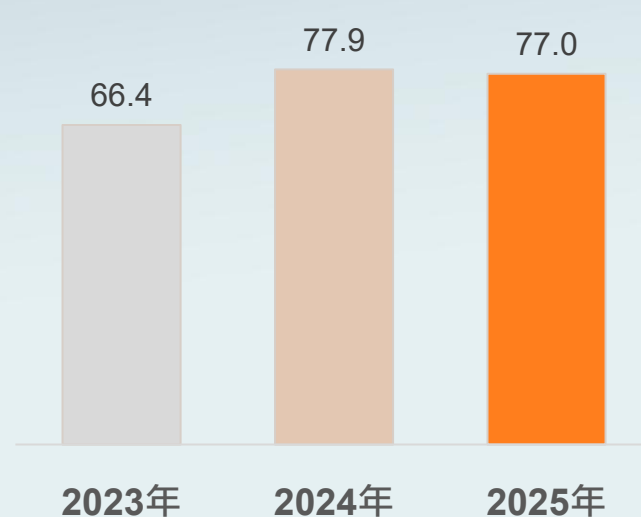
紅色點線圖的數字為排除離群值後的平均招募天數



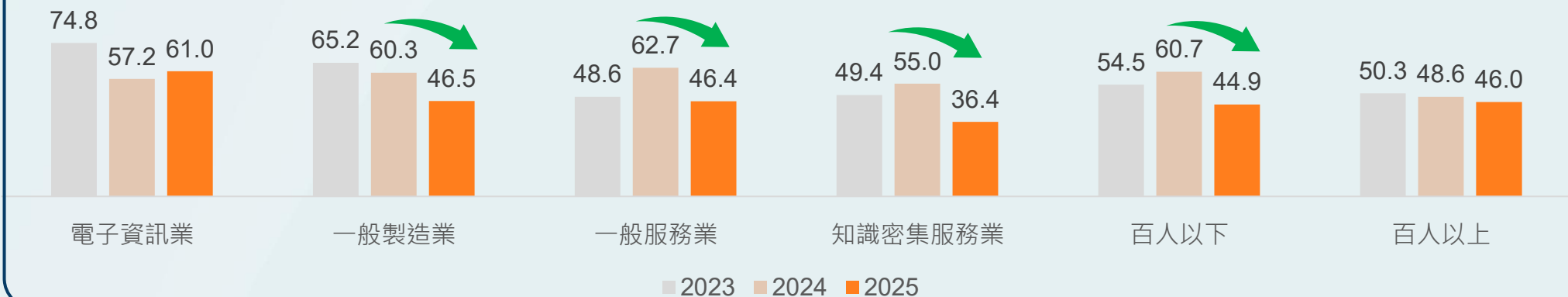
一般員工招募天數



主管職招募天數



整體平均招募天數



104「加強曝光」功能的企業採用率年增近三成，已成為市場不可或缺的標配徵才工具。

104「加強曝光」已成為加速企業招募的常態徵才工具，企業採用率年增近三成。該功能核心在於將職缺精準曝光於合適人才，有效擴大被動求職者的觸及面，從而優化招募漏斗、縮短空缺填補時間。

3 功能靈活選



焦點職缺

曝光於求職者找工作列表最上方

了解更多

產品經理 Mid/Senior Pr...
104人力銀行_一零四資訊科技股份...
新北市新店區 | 2年以上 | 大學
月薪40,000元以上

精選

精選工作

求職者應徵完成後，曝光您的職缺

了解更多



產品經理 Mid/Senior Pr...
104人力銀行_一零四資訊科技股份...
新北市新店區 | 2年以上 | 大學
月薪40,000元以上

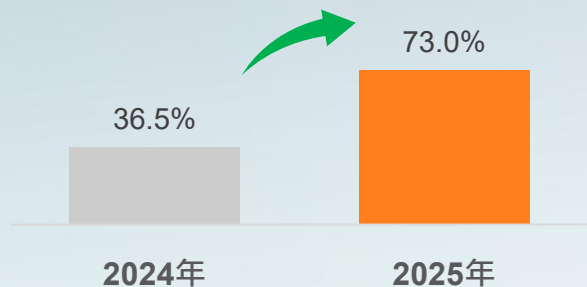
優先推薦

提升在求職者推薦工作列表的排序

了解更多

AI 的快速發展使得企業運用 AI 的比例翻倍成長；運用的項目也趨於多元、廣泛

使用 AI 協助人資作業 的企業比例

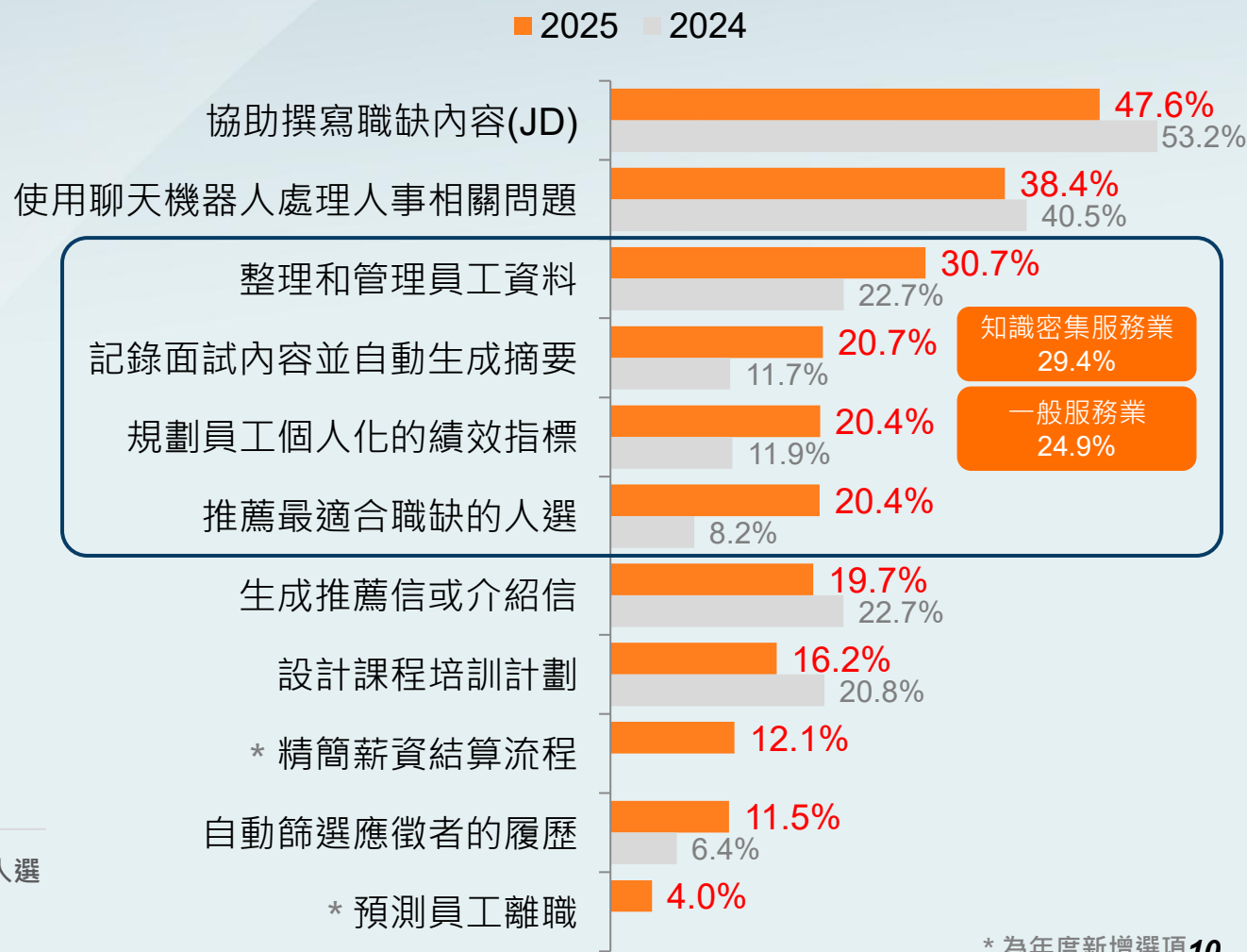


一般員工招募天數



單位：天數

使用 AI 協助人資作業項目



* 為年度新增選項 10

未來一年企業對於網路徵才廣告使用意願縮減，傾向投入更多的校園經營、自行招募，就業博覽會與社群招募的意願也增加，從被動等待人才轉向主動精準布局。

未來一年人才招募管道排名【註：僅列占比>10%】

排名	招募管道	未來一年▼ (A)	過去一年 (B)	增減百分點 (A) – (B)
1	刊登網路徵才廣告	71.9%	84.3%	-12.4
2	人脈介紹	48.5%	45.5%	2.9
3	社群招募	33.7%	30.2%	3.5 ↑
4	校園經營	28.1%	17.5%	10.6 ↑
	校園徵才	17.4%	9.8%	7.6
	學生企業實習	15.6%	9.2%	6.4
	建教合作	10.2%	3.6%	6.6
5	企業自行招募	27.0%	17.8%	9.3 ↑
	公司自己的官方網站	20.0%	14.4%	5.5
	企業內有建履歷表人才庫	10.4%	6.2%	4.2
6	獵才／獵人頭 (Head Hunter)	16.9%	13.9%	3.0
	中高階主管	8.5%	8.0%	0.6
	專業人才	11.8%	9.5%	2.3
	外派人才	2.4%	1.0%	1.4
7	就業博覽會	13.4%	9.1%	4.3 ↑
8	外籍勞工人力仲介	11.4%	12.2%	-0.7

多元徵才服務

中高階獵才顧問

六成以上企業招募人員時會使用選才工具來輔助判斷人才的合宜性
「背景調查」、「職能評鑑」與「性格測驗」為企業最常使用的 TOP 3 選才工具

2025 年有 **61.7%** 的企業 在招募人員時有使用人才甄選工具

排名	過去一年 企業曾使用的人才甄選工具	
1	背景調查 (reference check)	44.8%
2	以「職能」為基礎的人才職能評鑑	32.2%
3	性格測驗	30.8%
4	職業適性測驗	23.8%
5	情境模擬式的選才	21.4%
6	價值觀測驗	12.0%
7	IQ測驗	7.6%

按 產業 別

電子資訊業	一般製造業	一般服務業	知識密集服務業
37.5%	39.1%	53.5%	33.6%
40.5%	28.7%	30.4%	40.5%
42.0%	30.9%	30.5%	30.2%
30.5%	26.9%	22.4%	21.7%
14.5%	17.3%	22.8%	25.0%
11.1%	16.2%	9.0%	13.3%
13.8%	9.1%	7.2%	5.5%

對管理與行政職務的AI 能力要求「會用」；軟硬體相關職務的AI 要求「能開發」

2025年 **69.9%** 的企業 有要求 AI 應用能力



免費體驗
AI 性格X 職能



「企業訂閱制」提升全員AI力
線上課免費試閱

		AI 應用階段 (初階)	AI 應用階段 (中階)	AI 開發階段 (進階)	AI 研究階段 (高階)
		具備AI工具應用能力 能使用AI工具進行圖 文內容產生、修改、 擷取、翻譯及整理	能設計結構化 Prompt、Prompt Chain，或使用 No- code/Low-code工具 自動化工作流程；甚 至串接多個AI工具完 成一個任務流	能利用API或工具開 發AI應用：AI程式語 言應用、AI服務開發 AI模型訓練	具備AI理論與創新研 發能力：研究新的AI 演算法、探索AI技術 的未來發展方向
職類	主要工作性質				
管理與行政	公司運營、組織協作、制度流程	81.1%	19.9%	7.2%	7.3%
行銷與業務	銷售、推廣、客戶開發	69.6%	25.2%	10.3%	6.2%
客服與支援	客戶問題解決、服務流程	67.7%	22.8%	12.7%	9.9%
生活/技術支援	操作性工作、現場支援/服務	70.9%	21.3%	10.6%	10.2%
軟體	軟體技術、研發、工程/IT	53.1%	32.7%	22.1%	14.5%
硬體	硬體設備、生產製造	59.1%	27.7%	19.5%	17.0%

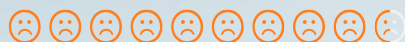
難題 1

求職端：投遞履歷人員條件不符需求
企業端：薪資/福利競爭力不足

有進行人才招募的企業 招募過程曾遇到難題的企業比例

2025年

97.7 %



2024年

99.8%

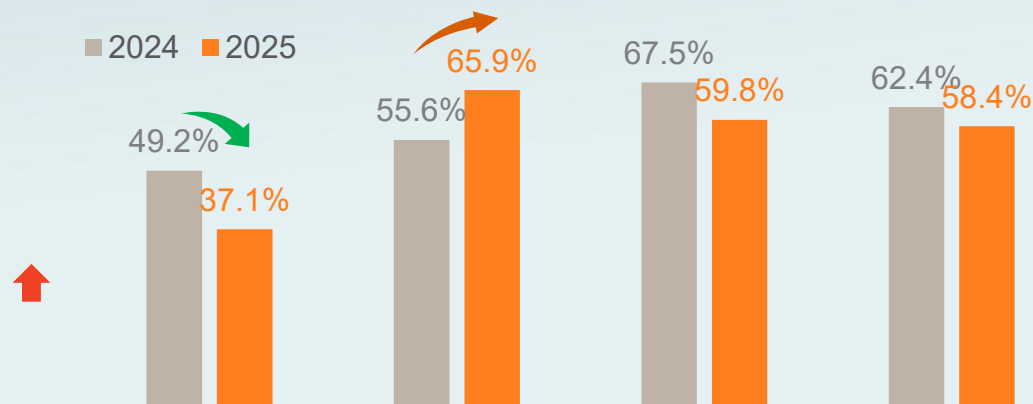


人才徵選難題 TOP5

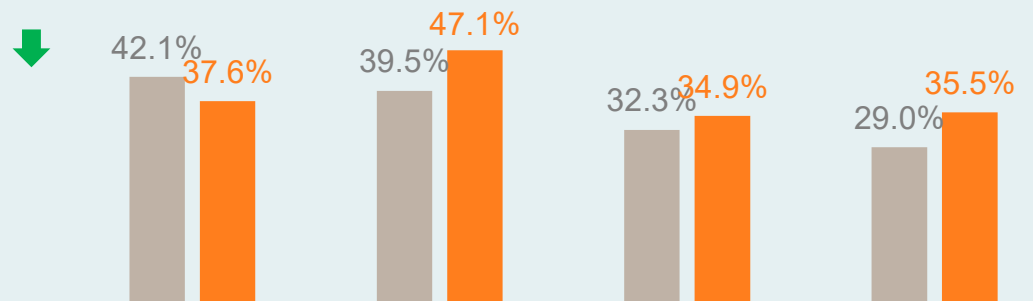
	2024 年		2025 年	
	排名	比例	排名	比例
投遞履歷人員條件不符需求	1	62.4%	1	61.0%
薪資/福利競爭力不足	5	34.1%	2	39.0%
無法彰顯企業雇主品牌特點吸引人才	3	38.3%	3	35.4%
企業知名度低	4	35.0%	4	34.3%
求職者無故失約	2	38.7%	5	33.2%

投遞履歷人員條件不符需求

■ 2024 ■ 2025



薪資/福利競爭力不足



免費啟用！
掌握市場競業薪資/福利

建議 1-1

參考「職能評鑑」、「職業適性測驗」、「價值觀測驗」進行人才甄選，進一步了解求職者特質

有 投遞履歷人員條件不符需求 困擾的企業

無 投遞履歷人員條件不符需求 困擾的企業

過去一年 企業曾使用的人才甄選工具



性格測驗
了解適合度



職能測驗
了解勝任度

2026 人資 F.B.I

關於本報告書

2026 觀點發現

徵才與選才 ▼

徵才趨勢

選才趨勢

招募難題與應對

育才 ▶

數位化與數據化 ▶

2026 報告總結

附錄

建議 1-2

不只看履歷，用數據識人 邀約時同步掌握求職者特質全貌



王大明

最高學歷 大學畢業
希望職稱 專案業務
總年資
最近工作
居住地

邀約 聊聊 聯繫方式

應徵資訊

應徵職務 國外業務
自我推薦

符合分析 ②

學歷 非常符合	經歷 不太符合
技能 非常符合	期望 不太符合
性格 適合	職能 適合

履歷 測評報告

職務所需關鍵性格 ②

性格適合度 ③ ③ ③

關鍵性格

- 順應性：習慣順應，接受他人想法
- 知足：安於現狀、平凡、知足
- 互賴性：依賴、重視他人意見
- 謙虛性：謙虛、不居功、不誇耀
- 主見性：有主見、不易妥協

略有不足

- 堅韌性：恆心、毅力、堅持到底

展開

邀約

建議 1-2

職缺設定應徵問題，篩選符合條件的人選；讓求職者投遞履歷時填答，以便評估求職者是否符合此職務

透過啟動應徵問題過濾人才

利用應徵問題篩選符合條件的人選，**提升招募效率，減少篩選的時間和精力**，確保只有最適合的求職者進入下一階段。

工作內容

職位名稱 全職

需求人數 1人

英語 全職工程師

職缺說明 1. 完善各項性質零使用需求（如：溫度、環度、環保法規、可攜式要求），設計機體電路。
2. 該機體電路，大業本機體電路正溫感...
3. 機體電路過及及異零件的租用...
4. 輕杆機體電路...
5. 閉用機位電路溫感...
6. 評測機位電路...
7. 住置水地電路，具有機體機位...
8. 角套畫面的合成分...
9. 研究定設計尺寸電路。
10. 機行機體電路的表試同時...

職務狀態 修改 更多

刊登 基本操作 更多

刊登 預覽 更多

刊登 複製 更多

刊登 列印 更多

刊登 置頂 更多

刊登 應徵管理 更多

應徵問題

*類型 ☒ 是非題 ☐ 選擇題 ☐ 填充題

*題目

0/70

儲存

▲設定應徵問題有助於履歷的初步篩選
最多可設定3題是非題/選擇題或是填充題，掌握更多求職者訊息

當你看到每個人選都被標示其專業適合度及性格符合度，你會驚喜，其實智慧選才系統早已在背景幫你把人選過濾好了，你唯一要做的事是跟最好的人選面試，而不是被過多的履歷表淹死，或是被亂槍打鳥累死。

資深產品經理 ▾ 應徵履歷

應徵履歷數一周內低於同業，活用【精選工作】可觸及更多求職者

智慧選才系統 ➡ 有性格報表

請輸入人才關鍵字 🔍 2020/02/05 ~ 2020/02/05

全部 | 已讀 | 未讀 共 2964 筆 第1頁 >

履歷符合度
性格適合度

李大仁 29歲 男 代碼：20000000048365

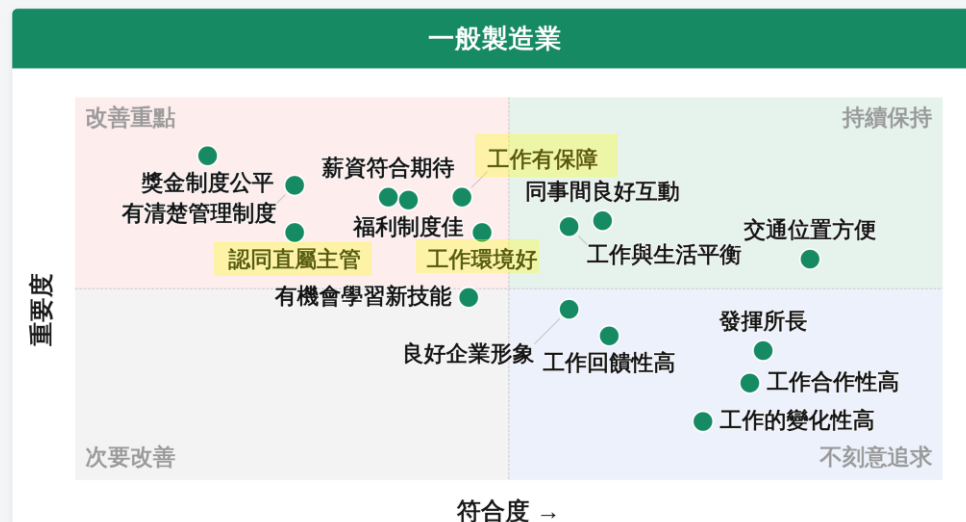
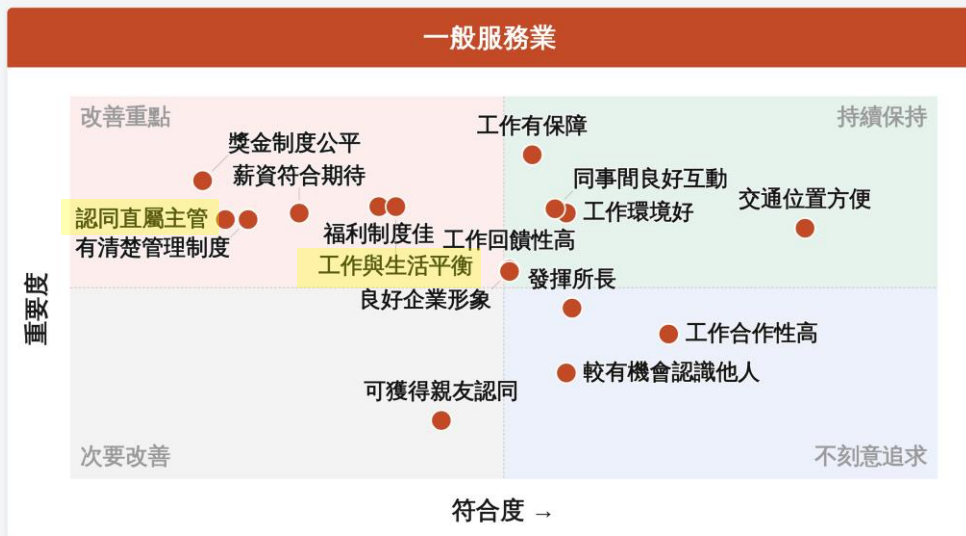
履歷符合 性格適合

應徵職務：實習助理（培訓幹部）
最高學歷：碩士畢業 台灣大學 企業管理系
希望職稱：培訓幹部
居住地：新北市萬里區
技能：提案與簡報技巧、TOEIC、PHP、C++、德文-聽(中等)/說(精通)/讀(不會)/寫(中等)
· 2017/02 公司名暫不公開 人事(仍在職)
· 2012/02 - 2015/04 台灣電力股份有限公司 專員(2年)

聯絡 感謝函 儲存 轉寄 刪除 備註

建議 1-3

各產業的重點改善項目以薪酬面向為主，亦可參考其他可優化的部分



除了改善薪酬，可優化的部分：

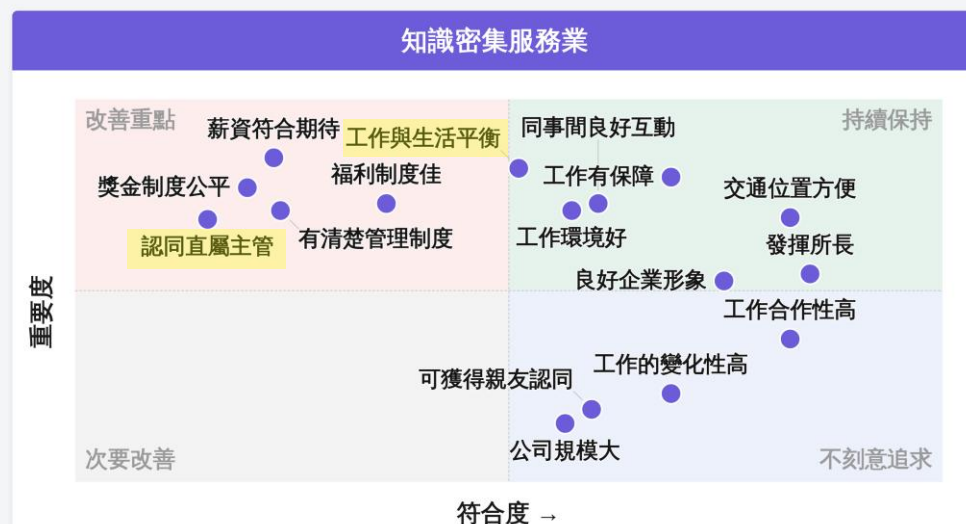
一般服務業：工作生活平衡、對直屬主管的認同

一般製造業：工作保障、工作環境、對直屬主管的認同

知識密集服務業：工作生活平衡、對直屬主管的認同

知識密集服務業：工作生活平衡、對直屬主管的認同

薪酬獎金如何訂標準



【註1】資料來源：2026年員工C.E.O.調查

【註2】僅列出重要度與符合度 Top 10 聯集項目

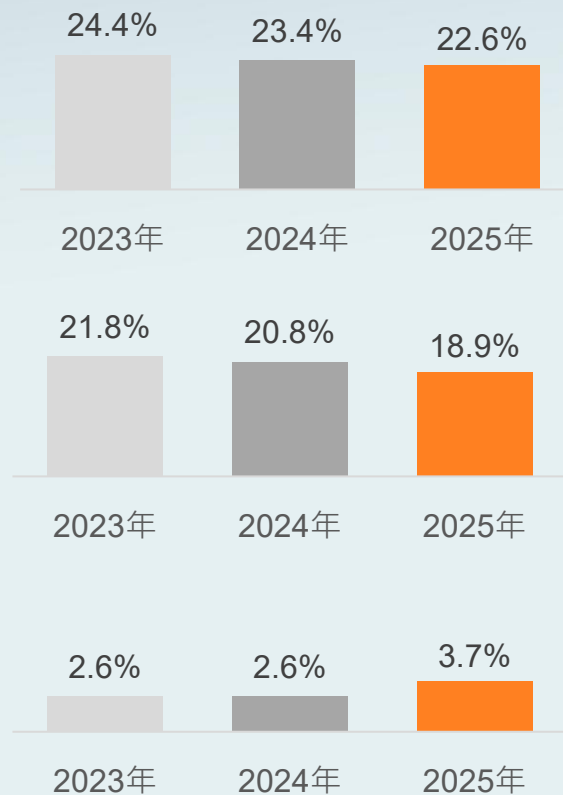
難題 2

總離職率、自願性離職率較去年略低，但非自願離職略增，可能反映企業正在以 AI 或重整取代部分人力

總離職率
$$\frac{\text{過去一年總離職人數}}{(\text{過去一年期初人數} + \text{過去一年總錄用人數})}$$

自願性離職率
$$\frac{\text{過去一年自願性離職人數}}{(\text{過去一年期初人數} + \text{過去一年總錄用人數})}$$

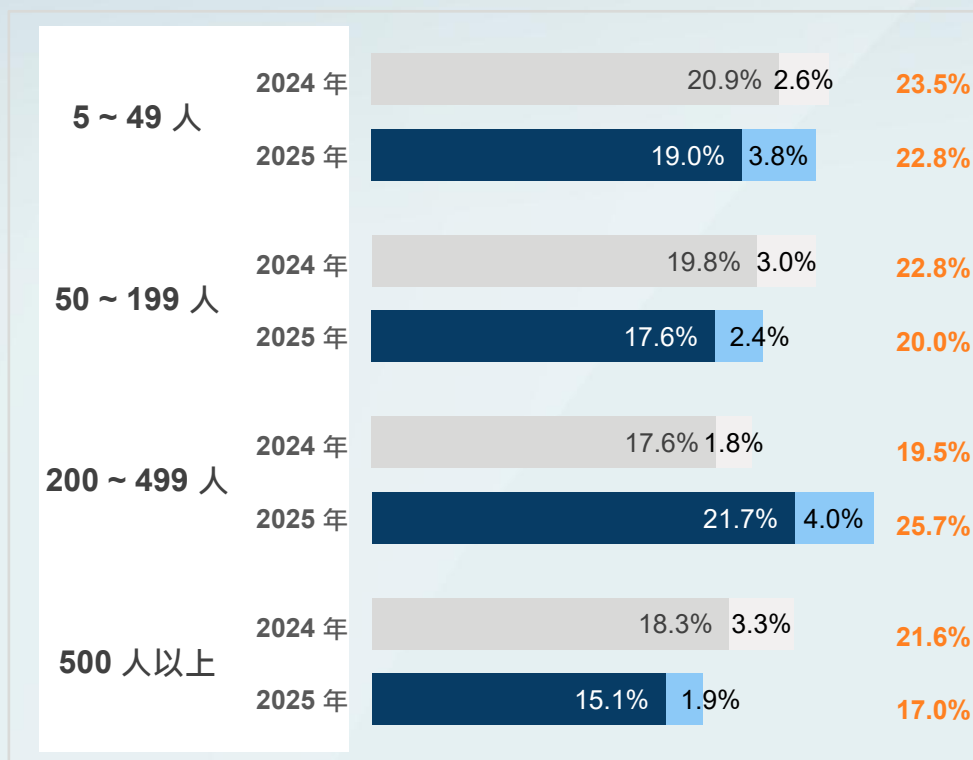
非自願性離職率
$$\text{總離職率} - \text{自願性離職率}$$



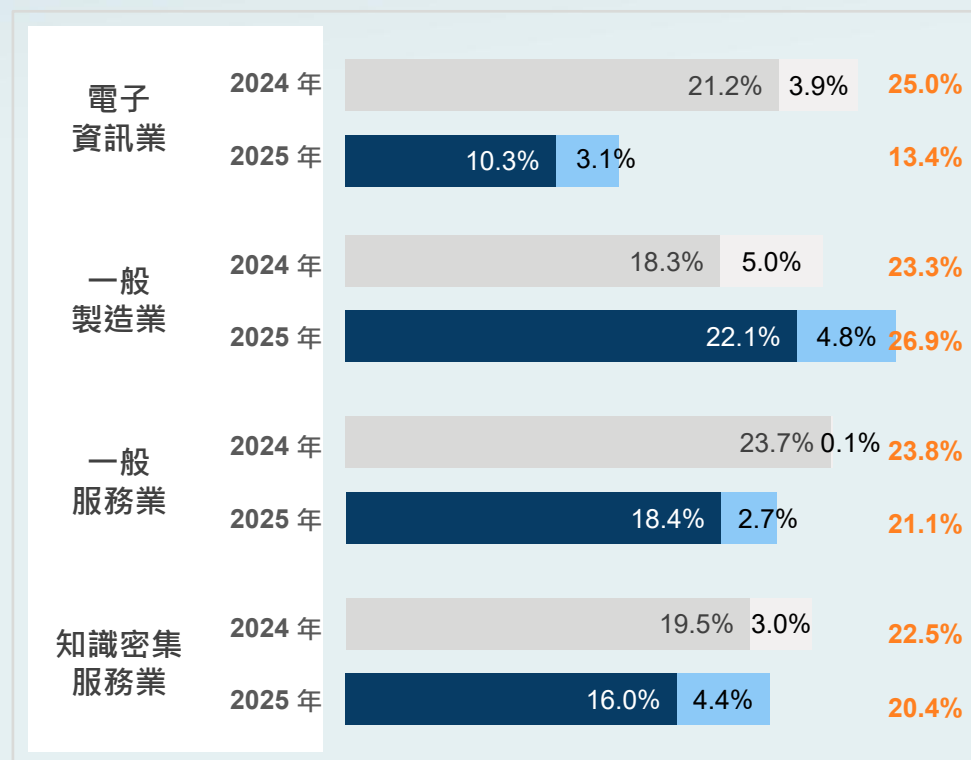
200~499人中型企業自願、非自願離職率同步上升，面臨留不住人、主動縮編的雙重壓力。一般製造業總離職率、自願性離職增加，招募成效雖改善，但人員同步加速流動，需留意；一般服務業則顯示企業開始主動縮編。電子資訊業自願性離職率從 21.2% 大幅降至 10.3%，總離職率降至 13.4%，可能反映科技人才選擇留守，以把握 AI 轉型機遇。

2024 年 自願性離職率 非自願離職率 總離職率
2025 年 自願性離職率 非自願離職率

公司規模

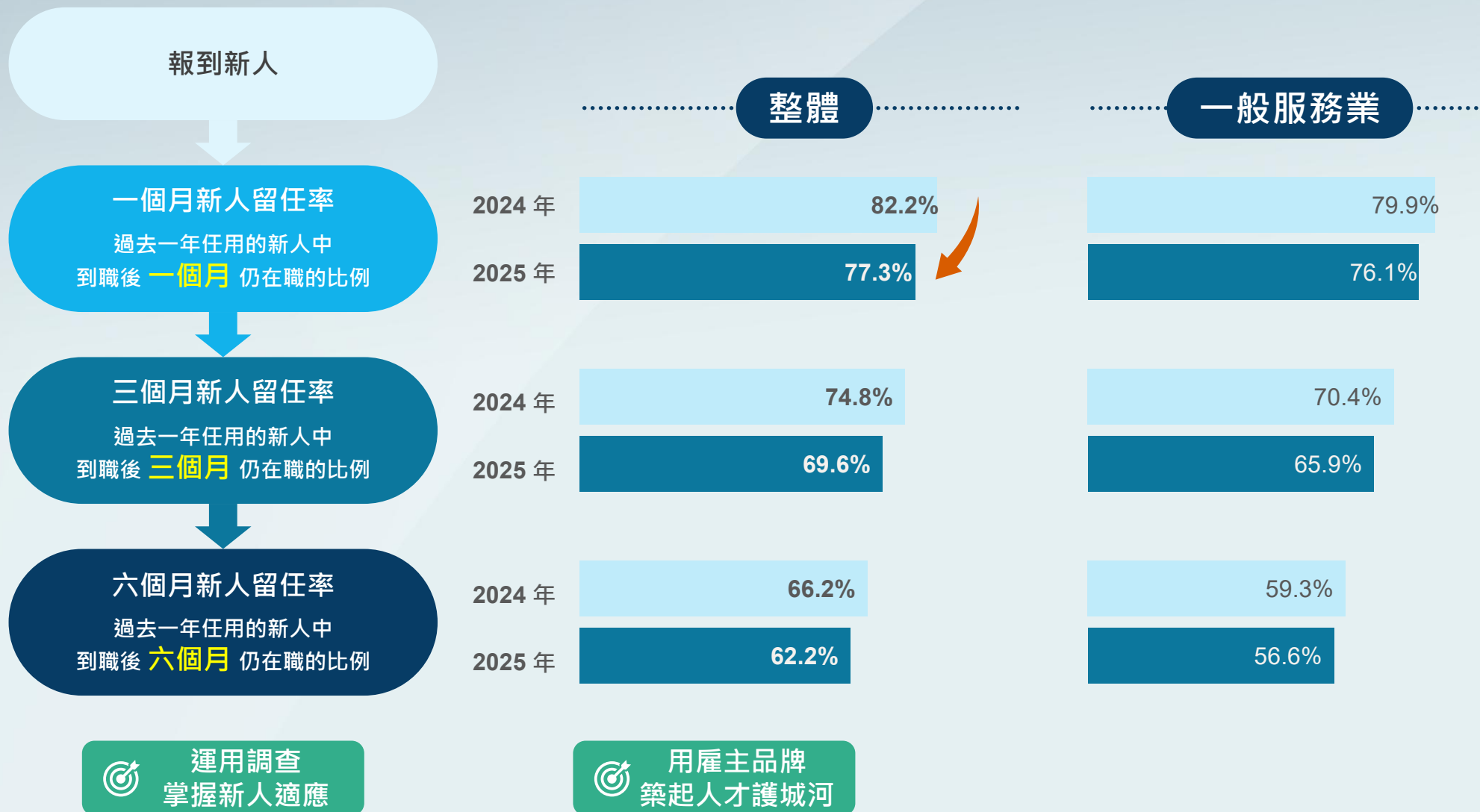


產業別



註：美國於 114 年 4 月 2 日宣布對台灣實施 20% 對等關稅（高於日、韓的 15%），並於 4 月 9 日暫緩 90 天實施。經濟部評估最受衝擊產業為一般製造業。

新人快閃現象 整體一個月新人留任率較去年明顯下滑 一般服務業在經過半年後則僅56.6%的新人會留下



建議 2-1

一般服務業在職者對應其高流動性的環境下更重視穩定，對生活與人際的重視程度相對較高，對薪資條件的重視相對較後。

🎯 缺工不是危機，而是轉型契機

2026 工作價值重要度 Top 10

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

一般服務業 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 工作與個人生活有好的平衡
- ④ 福利制度佳
- ⑤ 同事間溝通互動良好
- ⑥ 薪資條件符合期待
- ⑦ 工作環境好
- ⑧ 有清楚的管理制度
- ⑨ 能夠認同直屬主管的管理方式
- ⑩ 上班地點交通位置方便

2026 觀點發現

徵才與選才 ▼

徵才趨勢

選才趨勢

招募難題與應對

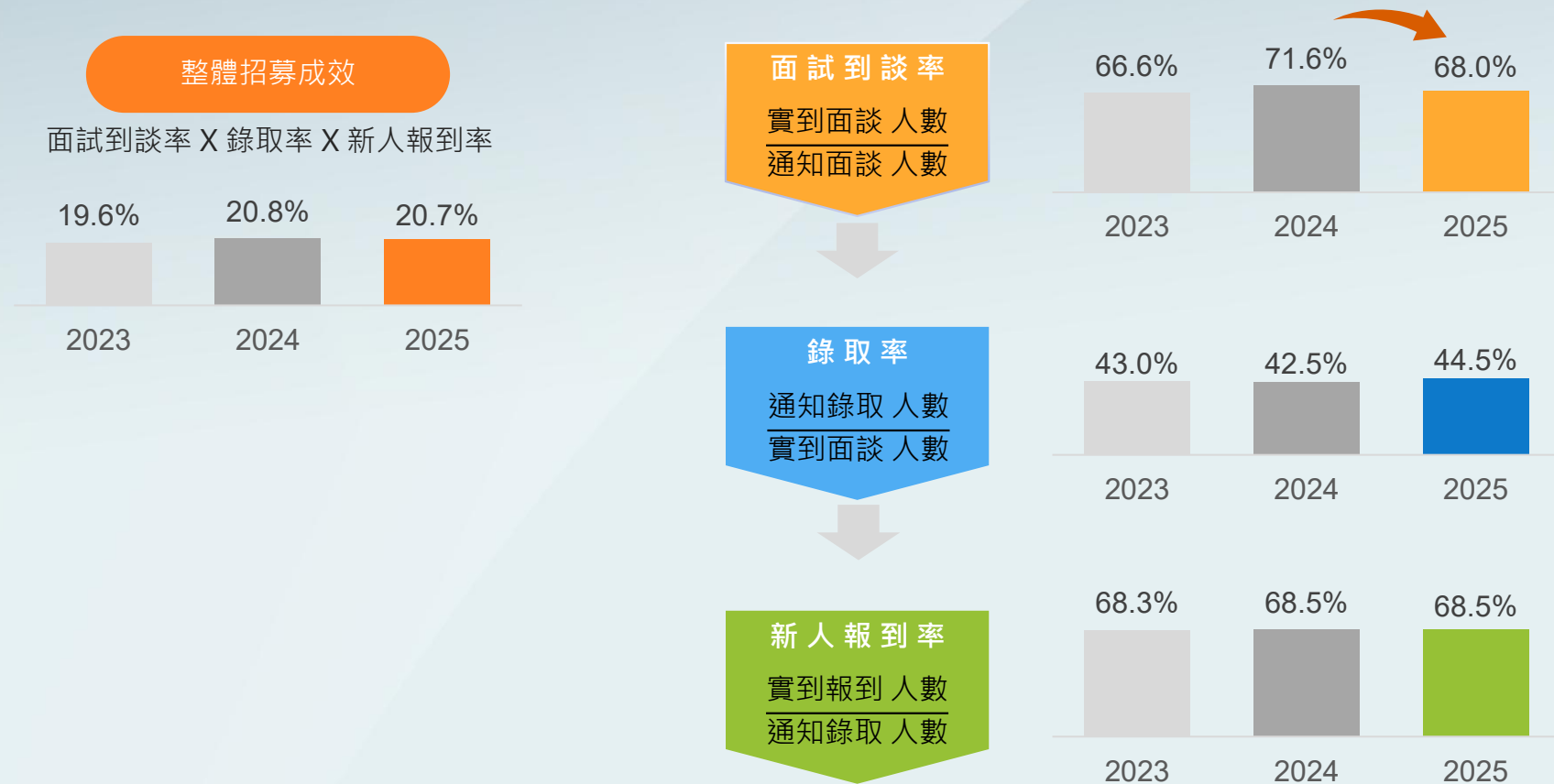
育才 ▶

數位化與數據化 ▶

2026 報告總結

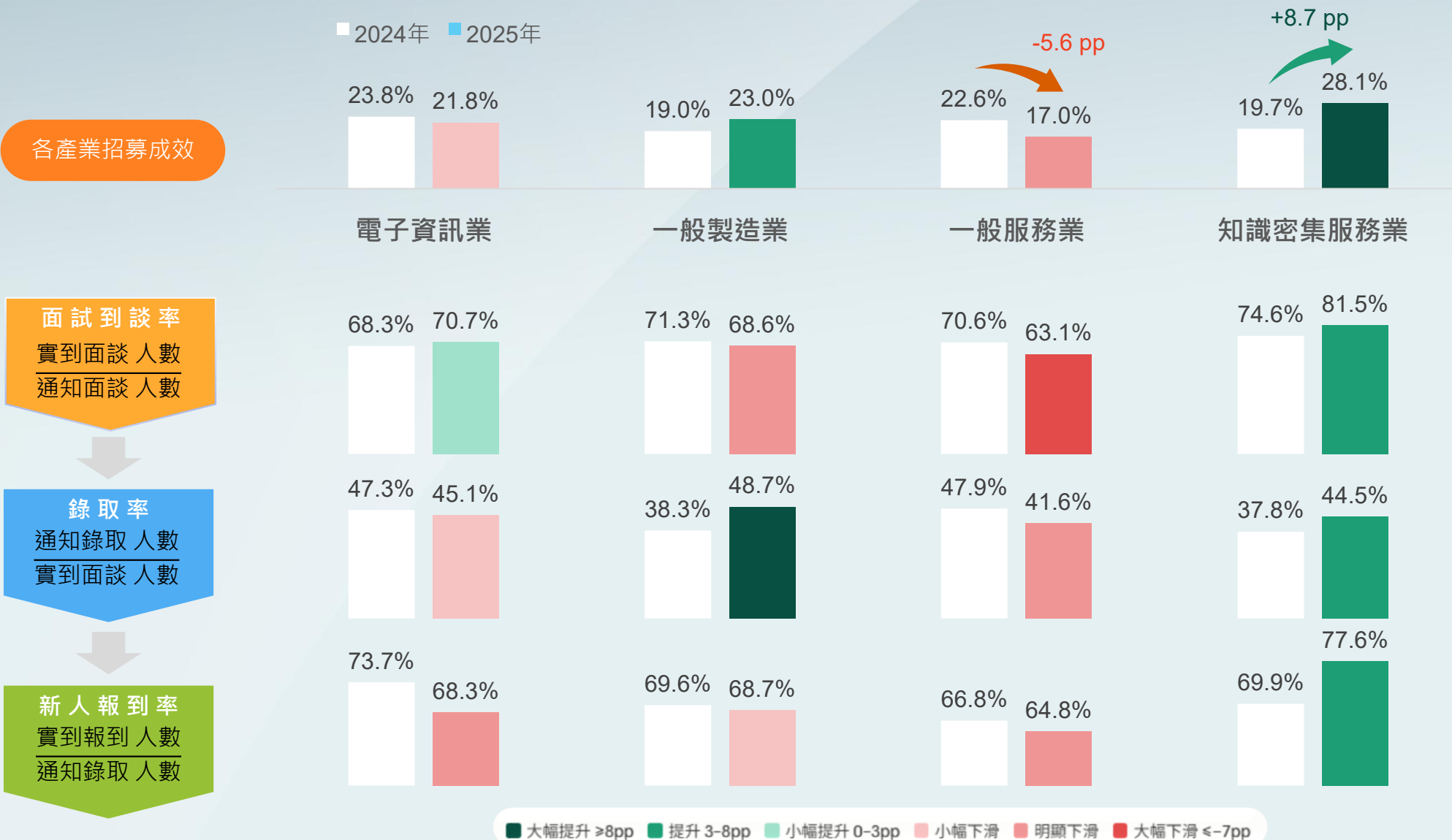
附錄

面試到談率從 71.6% 回落至 68.0%，對招募成效產生下拉力量；但錄取率提升至 44.5%、新人報到率維持 68.5%，兩者共同抵銷了面試到談率的下滑，使整體成效與去年幾乎相同。



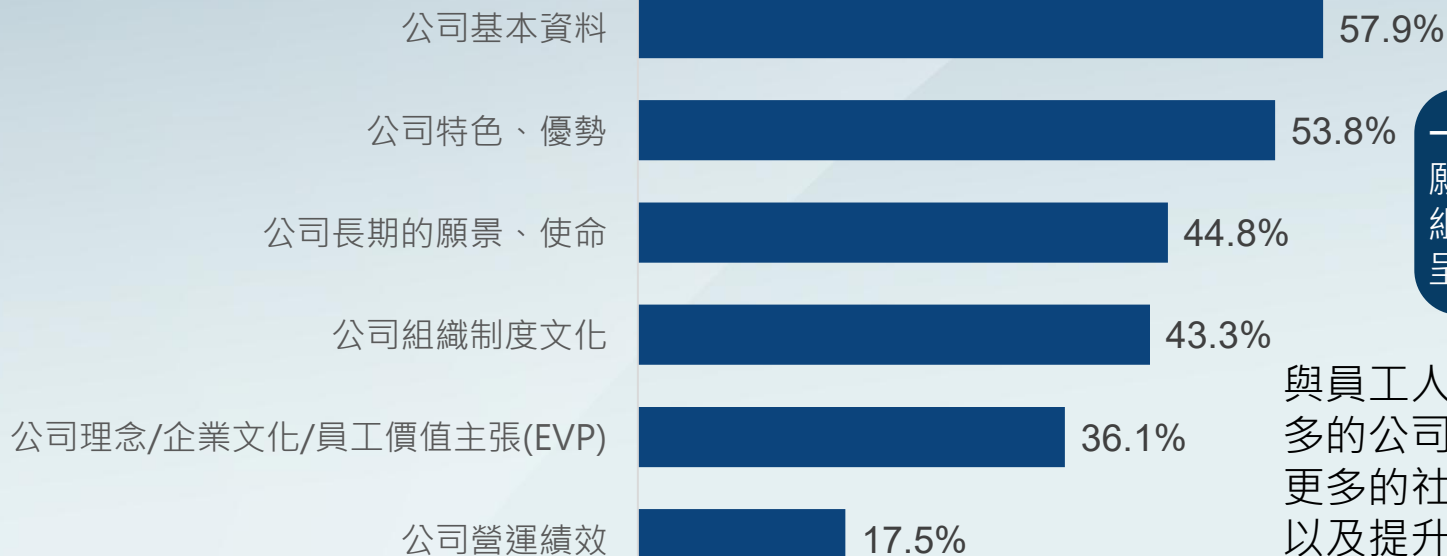
知識密集服務業招募成效大幅提升，一般製造業亦有小幅成長；一般服務業在各個招募階段成效都較去年減少，從面試到談率起全面下降，改善職場吸引力刻不容緩。

各產業招募成效



雇主品牌經營整體平均會列出3個面向，員工人數越多呈現的資訊也會越多

Q：請問貴公司在刊登招募職缺時，會呈現以下哪些資訊或用什麼方式來經營企業形象及雇主品牌，以吸引求職者？(可複選)



一般服務業在公司長期的願景、使命(47.2%)、公司組織制度文化(48.2%)兩項呈現比例較其他產業多。

與員工人數呈正比，員工人數越多的公司，有越高的比例會展現更多的社會價值主張、經營社群，以及提升求職者與員工體驗。

		5~49人	50~199人	200~499人	500人以上
強化現職員工體驗	15.1%	14.7%	18.4%	23.9%	33.3%
優化招募流程，提升求職者體驗	14.8%	14.0%	23.3%	31.6%	39.7%
社群媒體的經營	9.8%	9.3%	15.8%	20.0%	27.7%
DEI(多元/平等/共融)與ESG(環境/社會/治理)成果分享	6.8%	6.0%	17.0%	19.8%	34.9%
員工真實故事、員工代言人	3.7%				

建議 2-2

善用工具打造 企業專屬雇主品牌

人員招募

- ✓ 打造企業品牌形象
- ✓ 客製多元管道招募
- ✓ 中高階獵才顧問
- ✓ AI 加速甄試流程
- ✓ 建立關鍵人才庫

雇主品牌

企業文化氛圍
與核心價值

人員留任

- ✓ 數位化人資管理
- ✓ 協助人員職涯發展與成長
- ✓ 菁英人才儲備
- ✓ 優化獎酬制度，激勵人才
- ✓ 員工體驗調查，掌握員工心聲



瞭解更多有關雇主品牌工具的應用

2026 人資 F.B.I

 關於本報告書

 2026 觀點發現

徵才與選才 ▶

育才 ▶

數位化與數據化 ▶

 2026 報告總結

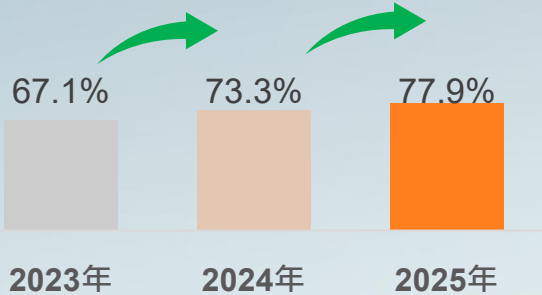
 附錄

■ 育才

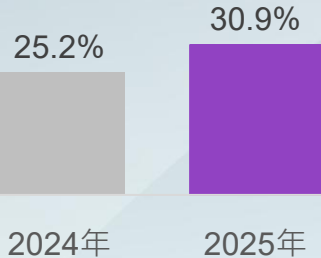
- 育才趨勢
- 績效管理工具使用趨勢
 - 育才難題與應對

企業人才培育意識提升，採用方式以實體課程居多，亦會透過多元分散的方式進行培育；任務指派歷練則不論在對管理人才或一般員工，採用的比例皆較去年減少

有進行人才培育的企業比例



數位學習



實體學習課程	使用率	年度增減百分點(pp)
電子資訊業	42.4%	-15.9
一般服務業	46.0%	-10.8
任務指派歷練	使用率	年度增減百分點(pp)
知識密集服務業	19.0%	-20.9

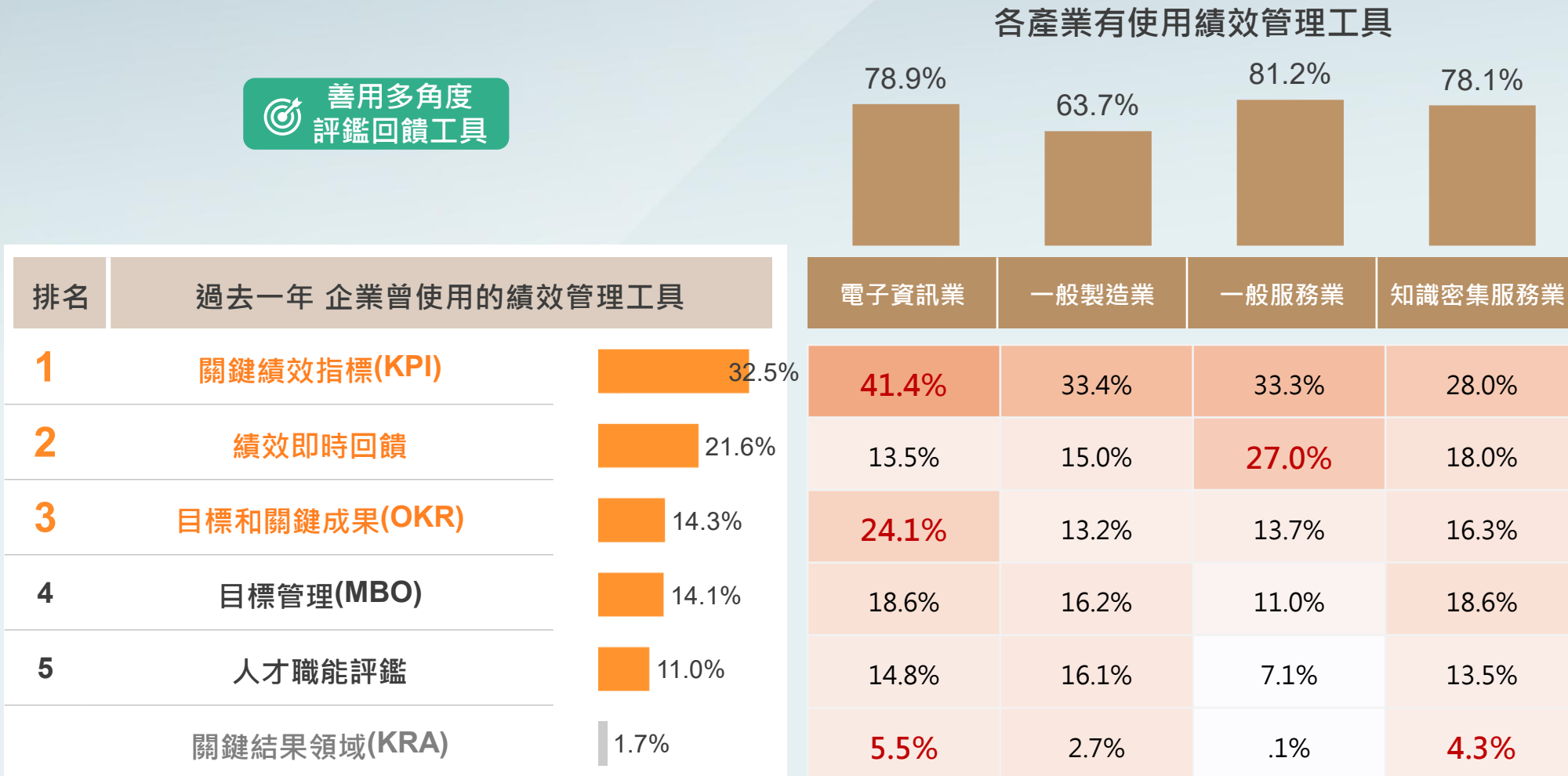
人才培育方式	管理人才或高潛力人才			一般員工		
	排名	比例	年度增減百分點(pp)	排名	比例	年度增減百分點(pp)
實體學習課程	1	45.6%	-8.6 ↓	1	48.6%	-3.4
Mentor(師徒制、導師制、學長/學姐制)	2	30.5%	3.1	2	35.0%	-3.0
任務指派歷練	3	24.1%	-10.0 ↓	3	32.6%	-5.3 ↓
調職/輪調等職務歷練	4	16.6%	-0.6	4	20.5%	2.7
線上學習	5	15.2%	-2.0	5	19.2%	2.6
內部讀書會/提供書籍文章	6	10.5%	-1.0	6	12.2%	-0.9
社交網絡學習 (運用社群媒體進行交流學習，如：蒐集特定議題資訊、分享資訊或交換意見)	7	10.3%	-1.3	9	5.5%	-1.9
Coach(教練)	8	10.2%	-1.0	8	9.6%	1.7
微課程(短篇教學影片)	9	9.7%	2.3	7	11.4%	2.9

已有75%企業過去一年有使用績效管理工具，一般製造業使用的比例較其他產業低；
「KPI」、「績效即時回饋」與「OKR」為企業最常使用的 TOP 3 績效管理工具

2025年 有 **75.0%** 的企業有使用績效管理工具

善用多角度
評鑑回饋工具

各產業有使用績效管理工具



註：僅列占比>10%

難題

各產業育才痛點略有不同

有進行人才培育 / 管理的企業
在人才培育或人才管理上
曾遇到難題

2024 年

90.8 %



2025 年

89.8 %



如何優化
績效管理

#1 共同困境

員工自主培訓
意願低

34.5%

#2 共同困境

培育未與績效/
升遷連動

30.0%

#3 共同困境

重點培育
員工離職

23.7%

■ 共通困境 ■ 各產業獨有困境

電子資訊業

#1 27.2%

員工自主培訓意願低

#2 25.3%

培育未與績效/升遷連動

#3 27.5%

績效管理流於形式

一般製造業

#1 34.3%

員工自主培訓意願低

#2 32.0%

培育未與績效/升遷連動

#3 27.9%

新世代管理議題，人員
陣亡率高

#3 27.6%

重點培育員工離職

一般服務業

#1 37.5%

員工自主培訓意願低

#2 30.6%

培育未與績效/升遷連動

#3 24.4%

HR人員不足

知識密集服務業

#1 28.1%

員工自主培訓意願低

#2 25.6%

培育未與績效/升遷連動

#3 24.9%

重點培育員工離職

建議

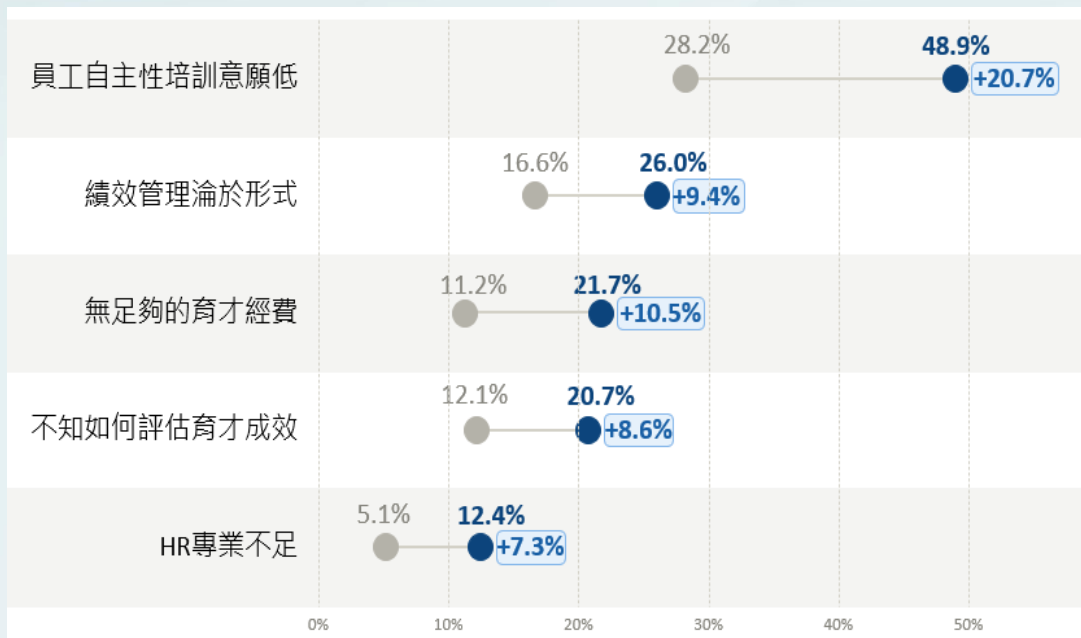
讓培訓與績效成長連動，提升員工學習動機；培訓意願低，關鍵不只在課程內容，而在員工是否看見學習與工作成果的關聯。

- 從工作場景切入
依企業現況導入 OJT、主管帶教與實務工作坊，讓學習直接回應工作痛點。
- 強化主管引導角色
主管應在績效面談中協助員工釐清能力差距，設定學習目標，避免培訓與面談流於形式。
- 連結職能與績效制度
將職能行為指標納入績效考核、升遷與調薪參考，讓學習成為績效提升與職涯發展的必要路徑。
- 納入人才發展管理
透過人才盤點與關鍵人才圈選，將培訓成果作為接班、升遷與培育資源配置的重要依據。

培育未與績效/升遷連動

● 無此困擾

● 有此困擾



■ 數位化與數據化

- 人資作業數位化
- HR 數據需求

2026 人資 F.B.I

關於本報告書

2026 觀點發現

徵才與選才 ▶

育才 ▶

數位化與數據化 ▼

人資作業數位化

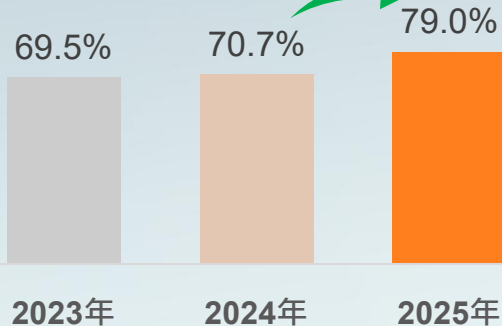
HR 數據需求

2026 報告總結

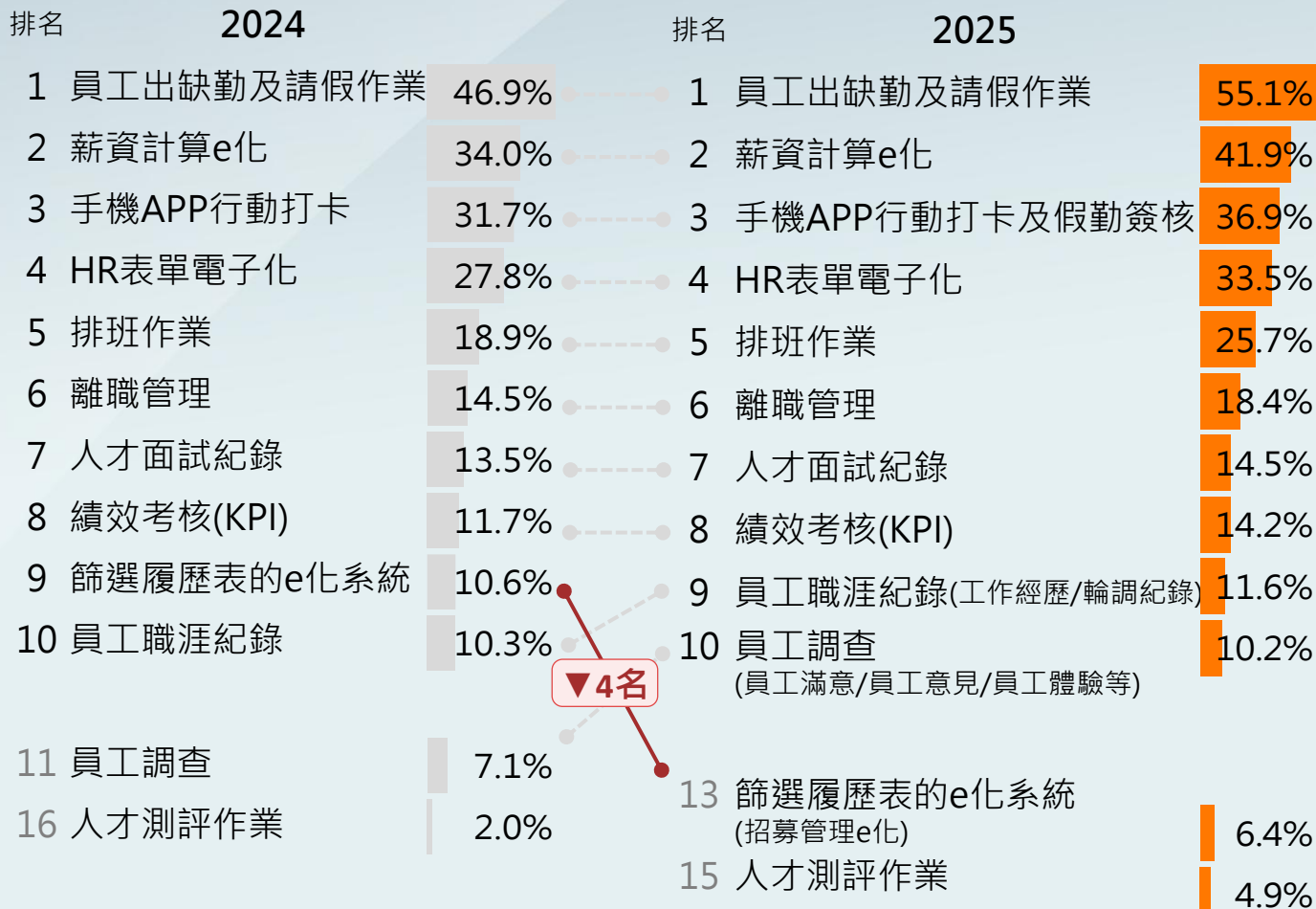
附錄

已有近八成的企業將人資作業導入數位化，導入數位化的項目不僅偏重在人力資源管理(HRM)，相較於往年，各項使用的比例亦顯著加深，僅招募管理e化比例較去年減少

將人資作業導入數位化的企業比例



人資數位轉型
就靠104人資系統



【註】僅列佔比>10%與有顯著變化的項目

各產業e化優先項目不同：勞動密集型聚焦勤務管理，知識密集型轉向人才管理
員工假勤作業與薪資計算e化，跨產業集中在5~49人公司

各產業年增率顯著提升的 Top 3 及其使用率

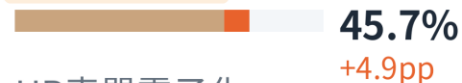
重點項目：薪資計算e化、員工假勤作業

■ 前期使用率% ■ 年增百分點 pp

註：條圖長度為當期使用率；深色為前期使用率，右段為年增百分點。

電子資訊業

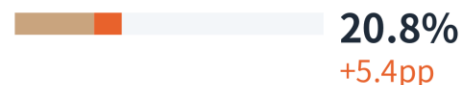
薪資計算e化



HR表單電子化



績效考核



一般製造業

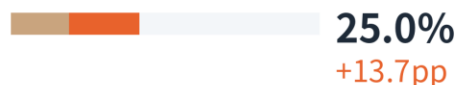
員工假勤作業



薪資計算e化



排班作業



一般服務業

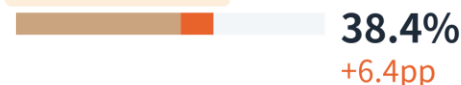
員工假勤作業



用手機打卡及假勤簽核



薪資計算e化



知識密集服務業

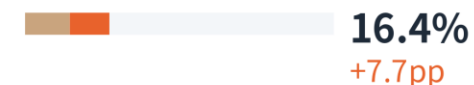
HR表單電子化



績效考核



員工職涯記錄



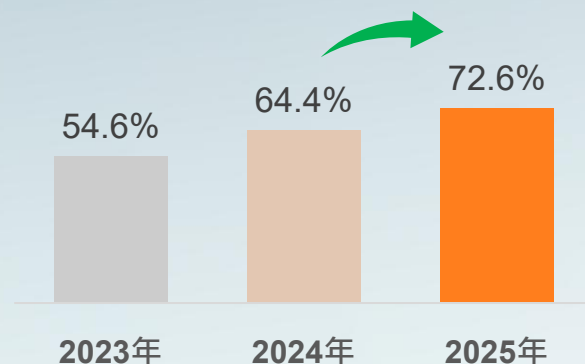
一般製造業與一般服務業年增提升的e化項目集中在出缺勤管理與排班、薪資計算，反映勤務自動化的迫切需求。電子資訊業與知識密集服務業則以HR表單電子化、績效考核為主，e化重心已轉向人才發展。



100人以下中小型企業
免費試用3個月！

展望未來一年，企業對於人力資源發展 (HRD) 想導入數位化的意願高
首重績效考核、員工學習成長紀錄、教育訓練工具

人資管理作業導入數位化 未來意願



立即體驗
訓練數位化+自動化平台

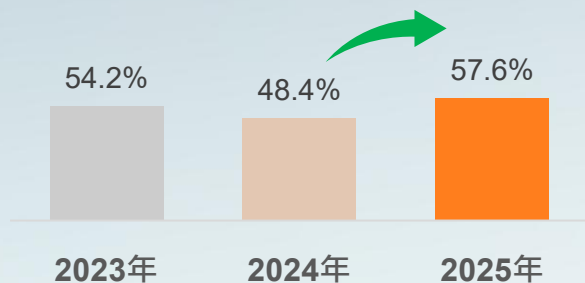
未來一年企業想導入數位化的人資管理作業項目

【註：僅列未來導入佔比>10%，且年增率有顯著增加，排除不知道/拒答】

排名	人資管理作業項目	未來一年▼ (A)	過去一年 (B)	增減百分點 (A) - (B)
1	績效考核(KPI)	29.8%	17.9%	11.9
2	員工學習成長紀錄(教育訓練或個人發展執行紀錄)	24.3%	5.0%	19.3
3	e-learning(教育訓練工具e化)	21.7%	10.2%	11.5
4	員工調查(員工滿意、員工意見、員工體驗等)	20.1%	12.9%	7.2
5	勞動檢查自主管理e化	18.3%	9.5%	8.8
6	員工福利系統	18.1%	7.1%	11.0
7	篩選履歷表的e化系統(招募管理e化)	15.6%	8.1%	7.5
8	人才測評作業	13.1%	6.2%	6.9

近六成企業有運用數據進行人力資源管理，TOP 5 議題與去年明顯不同，首重招募

有運用數據進行人力資源管理的企業比例



整體平均招募天數



運用數據進行人力資源管理的 TOP 5 議題

	2024 年		2025 年	
	排名	比例	排名	比例
評估招募內容的吸引力	11	13.5%	1	39.9%
各招募管道效益分析	8	15.8%	2	29.6%
教育訓練成效分析與提升	5	21.3%	3	26.0%
訂定僱用人員的選用標準	6	16.9%	4	24.6%
提升員工績效表現	2	31.2%	5	18.7%
訂定人才招募需求規格	3	26.3%	6	17.5%
訂定具競爭力的員工薪酬福利	4	21.4%	9	14.3%
維持良好的員工關係	1	33.2%	10	14.0%

百人以下公司
40.5%、一般
服務業44.2%

一般製造業
31.8%

展望未來一年，企業在各項人力資源的管理都將更深入且趨於全面的運用數據分析

未來一年企業想運用數據進行人力資源管理的意願

排名	議題	未來一年 ▼ (A)	過去一年 (B)	年度增減百分點(pp) (A) – (B)
1	各招募管道效益分析	47.5%	29.6%	17.9
2	訂定具吸引力的招募內容	42.3%	39.9%	2.3
3	提升員工績效表現	33.4%	18.7%	14.6
4	維持良好的員工關係	32.3%	14.0%	18.3
5	訂定僱用人員的選用標準	29.8%	24.6%	5.2
6	訂定具競爭力的員工薪酬福利	28.7%	14.3%	14.5
7	教育訓練成效分析與提升	28.7%	26.0%	2.7
8	人才盤點與人才缺口預測	27.2%	12.5%	14.7
9	員工離職預測	25.0%	15.8%	9.2
10	關鍵人才預測	23.9%	6.7%	17.2
11	訂定人才招募需求規格	23.9%	17.5%	6.5
12	訂定具誘因的人才留任機制	22.4%	12.3%	10.2
13	提升員工合作的工作環境設計	21.0%	16.8%	4.2

2026 人資 F.B.I

 關於本報告書

 2026 觀點發現

 **2026 報告總結**

 附錄

■ 2026 報告總結

- 徵才、育才、數位化

徵才

多管道招募

企業將持續偏好多元化的招募管道，尤其在校園經營和自行招募、實體就業博覽會的使用意願顯著增長

數據化應用

AI 加速推進數據化應用，並且有效提升徵才效率

行業特點

一般服務業面臨新人快閃現象，建議改善職場吸引力，優化職場體驗

育才

人才培育重視升高

企業對人才培育的重視程度上升，多元管道進行育才，發散應用各項數位方式

培育計畫與考核結合

提升員工學習動機，讓培訓與績效成長連動，關鍵在員工是否看見學習與工作成果的關聯

數位化

數位化轉型

近八成的企業已將人力資源作業與數位化接軌，展望未來，企業對於人力資源發展（HRD）導入數位化的意願仍持續增強

數據驅動管理趨勢

數據驅動的人資管理搭配AI 工具，除了運用在提升招募效率，亦可關注人員培訓與留任的議題

研究設計

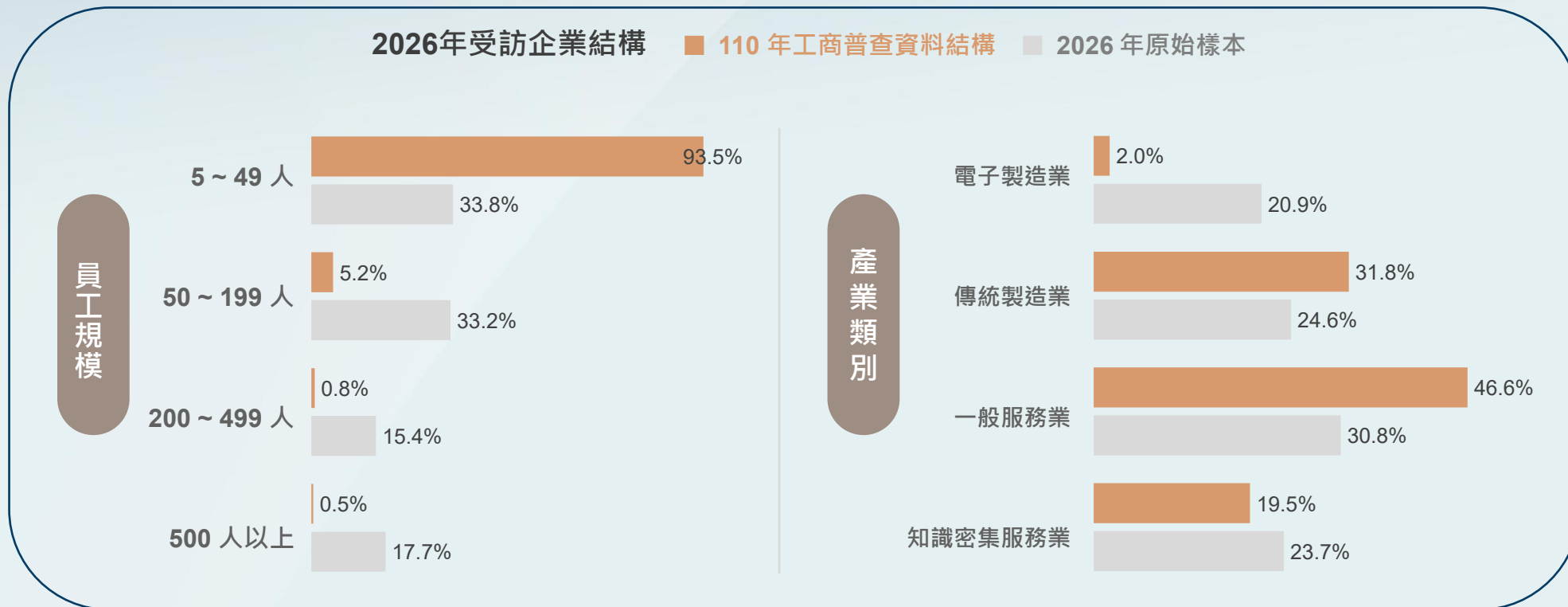
資料蒐集方式 | 網路量化調查問卷

調查期間 | 2026/1/23 ~ 2026/3/31

有效樣本數 | 832 份 (在95 % 信心水準下，抽樣誤差為 $\pm 3.4\%$)

受訪對象 | 目前任職於 5 人以上規模企業 & 從事有關人力資源 (人事) 的相關工作。

為了更準確的呈現台灣整體工商企業的人資管理趨勢，參考最近一期公佈之**工商普查的產業類別及企業規模分布**，進行兩階層加權推估，受訪者樣本輪廓詳見下圖。



產業分類定義

■ 電子資訊業

透過電信及通訊相關業、電腦及消費性電子製造業、光電及光學相關業、電子零組件相關業、半導體業

■ 傳統製造業

食品菸草及飲料製造業、紡織業、鞋類 / 紡織製品製造業、傢俱及裝設品製造業、紙製品製造業、印刷相關業、石油及煤製品製造業、橡膠及塑膠製品製造業、化學相關製造業、非金屬礦物製品製造業、金屬相關製造業、機械設備製造修配業、電力機械設備製造業、運輸工具製造業、精密儀器及醫療器材相關業、育樂用品製造業、其他相關製造業、建築或土木工程業、建物裝修或空調工程業、農產畜牧相關業、水電能源供應業

■ 一般服務業

批發業、零售業、運動及旅遊休閒服務業、汽機車維修或服務相關業、婚紗攝影及美髮美容業、徵信及保全樓管相關業、運輸相關業、其他服務相關業、倉儲或運輸輔助業、不動產業、環境衛生相關業、住宿服務業、餐飲業、政治機構 / 宗教 / 職業團體組織 / 社會福利服務業

■ 知識密集服務業

軟體及網路相關業、金融機構及其相關業、投資理財相關業、保險業、出版業、藝文相關業、廣播電視業、廣告行銷/傳播經紀業、法律服務業、會計服務業、顧問 / 研發業、醫療服務業、建築規劃及設計業、教育服務業、電信服務業

104人力銀行研究團隊期許以「研究分享」，讓人才與企業端的資訊透明，促進職場朝適才適所、正向循環的方向前進，想瞭解更多、更完整的人資作業趨勢資訊、或是同業如何數據化管理 HR 資訊嗎？

人資充電特輯

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 Peggy

Email : peggy.liao@104.com.tw

作為深耕台灣就業市場、服務超過48.4萬家企業會員的104，我們長期關注企業在人力資源管理上的挑戰與變化，並透過年度人資調查，持續追蹤重要趨勢與議題。

人資多元服務

職務刊登	https://vip.104.com.tw/preLogin/program
獵才顧問	https://104hh.cc/7pgwkf
關鍵人才庫	https://mytalent.104.com.tw/
整合招募	https://104hh.cc/7pgwtk
人資系統	https://104ha.com/vip_ehrms/FBI
招募系統	https://104ha.com/vip_erecruitorFBI
顧問諮詢	https://104ha.com/vip_consultantFBI
企業大師	https://104ha.com/prohrm/FBI
測評中心	https://104ha.com/vip_assessmentFBI
人才培訓	https://104ha.com/vip_courseFBI
薪酬平台	https://104ha.com/salary104/FBI
薪資代管	https://104ha.com/vip_salary/FBI
人資市集	https://hrmall.104.com.tw/
員工體驗	https://104ha.com/vip_satisfactionFBI
人資充電	https://pse.is/fbi2022
企業學習平台	https://104ha.com/lanlw
招募管理 Pro	https://ats.104.com.tw/FBI

人資大小事 先問

