年終亮牌！調薪搶才新賽局
2026年終暨2027調薪展望記者會

104人資學院 資深專任顧問 羅悅華 Jessica Lo

2026年11月17日



資料來源

2026~2027台灣地區薪資福利調查報告

104人資學院針對企業人資及用人主管進行薪資福利調查，2026年共計1,116家企業參加，結合60多萬筆在職者薪資資料庫，產出320個市場代表職務的薪資行情。

2026企業年終及2027薪酬趨勢大調查

104人力銀行公共事務處於2026/10/6–11/2以網路問卷調查企業人資，共回收1,176份；經篩選後有效樣本1,055份。於95%信心水準下，整體抽樣誤差約±3.02%。

摘要

1. 2026年年薪總額70.3萬，半導體超車電腦/消費電子製造業；竹科加持！桃竹苗操作/技術職薪資超越北北基
2. 2026年78.5%企業發年終獎金，平均1.61個月3年持平；金融業2.85個月最高、半導體88.9%企業會發放比例最高
3. 2027年50.5%企業預期調薪，平均調幅4.2%，與今年相比雙降
4. 半導體業展現磁吸效應，工程職薪資全面領先各產業！55.5%企業受影響，研發、業務最容易被挖角
5. AI 人才競逐白熱化！AI工程師、資安工程師薪資年增幅逾1成，近7成企業彈性加碼留才搶才

2026年 實際薪資



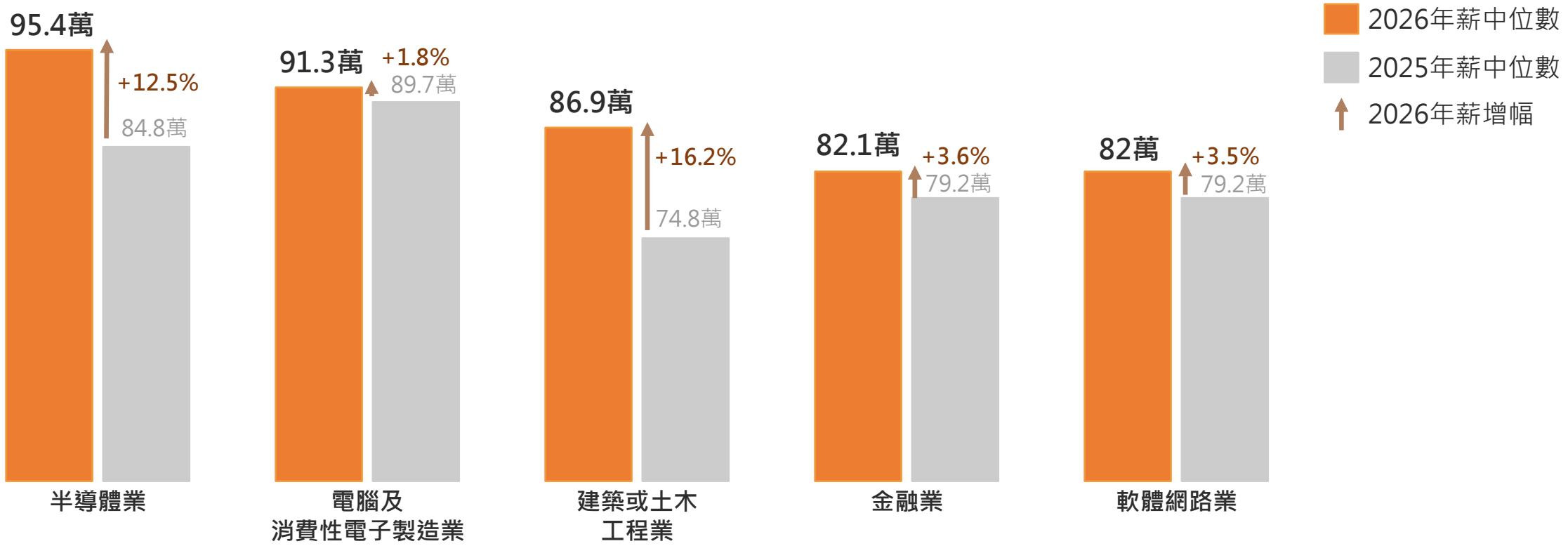
2026 年薪總額 70.3 萬、年增4.5% ，各項薪資結構金額全面調升

薪資結構		2025年	2026年	增幅
年本薪	平均月本薪 x 12	48.5萬	**50.8萬**	+4.7%
保障年薪	固定年薪 + 固定獎金 (固定保障的年終 / 中獎金)	58.6萬	**61.9萬**	+5.6%
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)	67.3萬	**70.3萬**	+4.5%
獎金占比	獎金 / 年薪總額	17%	**17%**	持平

資料來源：104人資學院《2026~2027台灣地區薪資福利調查報告》
說明：2026年之薪資結構相關數據為不分產業、地區、職級的中位數

高薪產業TOP5：半導體業超車電腦/消費電子製造業 ，營建業擠進前五

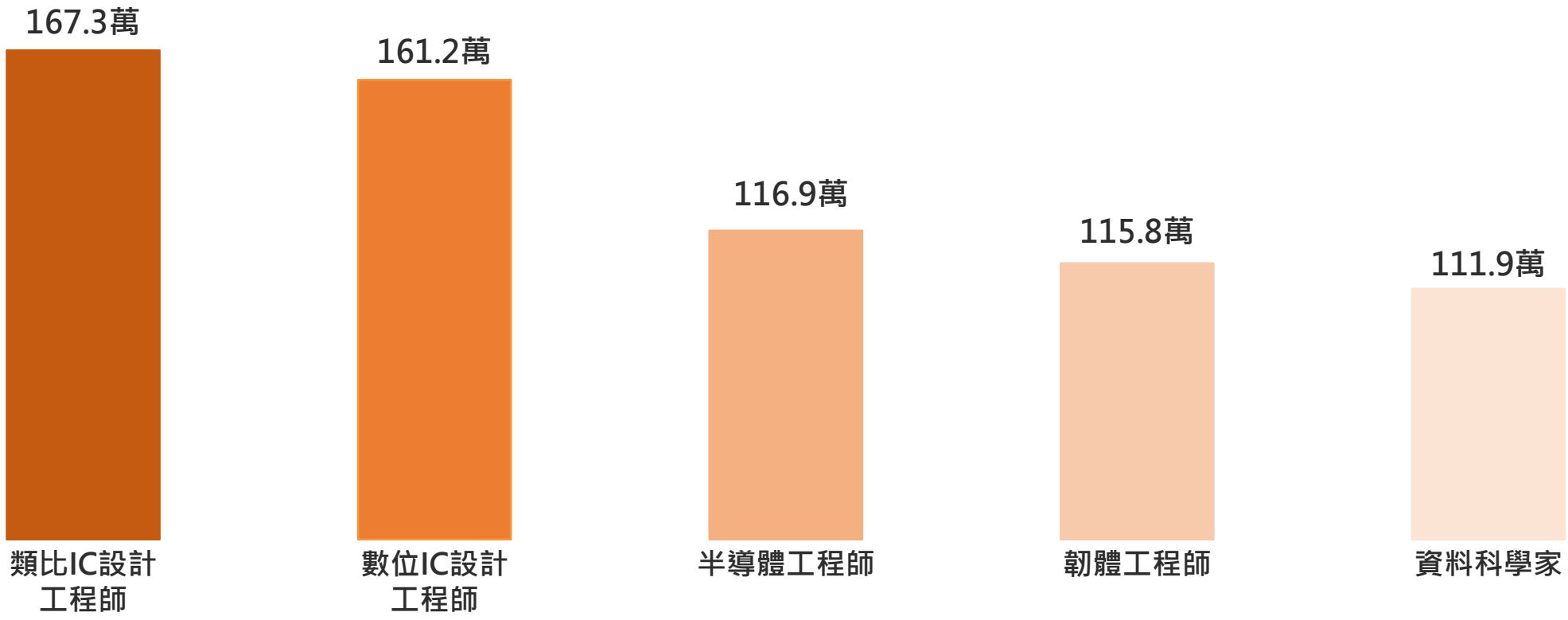
- 2026年半導體業年薪95.4萬，受惠AI晶片需求動能強薪資成長12.5%，電腦/消費電子製造業91.3萬則受到消費市場疲軟拖累，薪資僅增加1.8%被超車
- 建築或土木工程業受惠科技廠房擴建， 年薪年增 16.2%，漲幅居前5大高薪產業之冠



資料來源：104人資學院《2026~2027台灣地區薪資福利調查報告》
說明：產業中類之年薪總額中位數（不分地區、職務、職級）

工程職高薪TOP5：AI紅利加持 年薪最高167萬

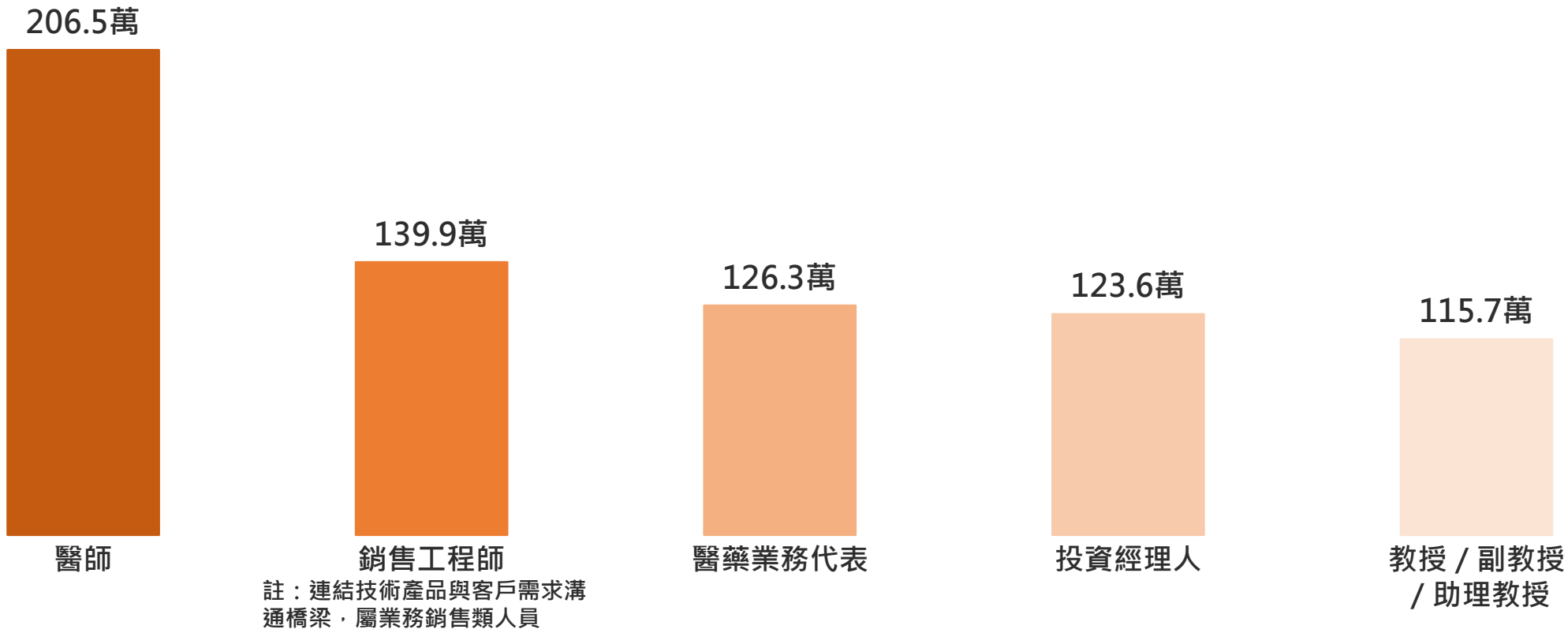
- IC 設計為工程職薪資領頭羊，與半導體工程師、韌體工程師為AI發展關鍵技術職，資料科學家則靠AI熱潮帶動跨產業需求，獲得高薪
- 工程職為高薪王者！2026年有32個非主管職務年薪突破100萬，工程職掌握其中21席占65.6%



資料來源：104人資學院《2026~2027台灣地區薪資福利調查報告》
說明：非主管工程職類排名的年薪為不分地區、產業、職級的年薪總額中位數

非工程職高薪TOP5：高專業門檻、業績獎金加持，晉升百萬俱樂部

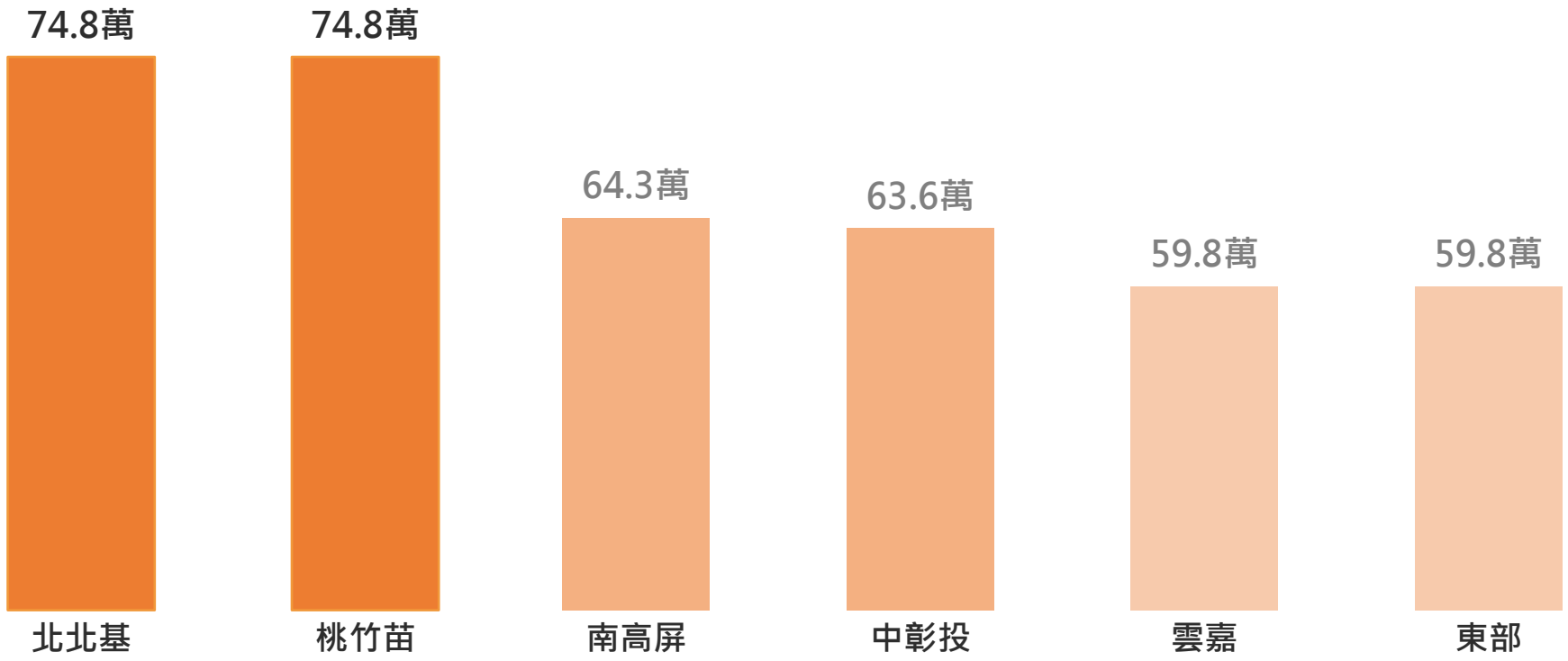
- 醫師2026年薪206.5萬居非工程職之冠，與投資經理人、大學教授透過高度專業，建立難以取代性爭取高薪
- 銷售工程師 、醫藥業務代表， 靠著在所屬領域持續累積，透過業績獎金推升整體薪資行情



資料來源：104人資學院《2026~2027台灣地區薪資福利調查報告》
說明：非主管非工程職類排名的年薪為不分地區、產業、職級的年薪總額中位數

北北基、桃竹苗年薪 74.8 萬並列最高薪地區

- 桃竹苗年薪 74.8 萬，受惠竹科與桃園 IC研發高薪科技廠聚落帶動 ， 與北北基薪水並駕齊驅
- 南高屏64.3 萬、 中彰投年薪63.6 萬，中南部科技業著重晶圓製造，加上產業多傳產與中小製造業為主，與北北基、桃竹苗出現落差
- 雲嘉、東部產業以農業與觀光服務業為主，年薪相對落後



資料來源：104人資學院《2026~2027台灣地區薪資福利調查報告》
說明：各地區年薪為不分產業、職務、職級的年薪總額中位數

科技業搶生產製造、操作/技術職　桃竹苗薪資超車北北基

- 北北基為薪資領頭羊，民生消費與後勤職務全面領先；桃竹苗生產製造、操作/技術職有優勢
- 中彰投、南高屏受惠於中科、南科持續擴張，對廠務、製程人才求才若渴薪資超車北北基，半導體製程工程師年薪高9.8-13.1萬元、半導體設備工程師高6.1萬元、SMT表面黏著技術工程師高8.7-15.6萬元
- 桃竹苗電鍍/表面處理技術人員、維修工程師、電子設備裝修工等藍灰領技術職，服務高科技業，年薪比北北基高7到9萬元

人才缺口前五大職類各地區薪資行情

北北基（基準）　高於北北基　與北北基持平　低於北北基　　單位：萬元

餐飲 / 旅遊 / 美容美髮		客服 / 門市 / 業務 / 貿易		操作 / 技術 / 維修		生產製造 / 品管 / 環衛		行政 / 總務 / 法務	
北北基	57.2	北北基	74.1	北北基	64.0	北北基	75.6	北北基	58.3
桃竹苗	54.4	桃竹苗	72.5	桃竹苗	65.5	桃竹苗	81.6	桃竹苗	55.4
中彰投	51.7	中彰投	64.4	中彰投	59.5	中彰投	75.6	中彰投	51.0
南高屏	51.7	南高屏	64.4	南高屏	59.5	南高屏	75.6	南高屏	51.0
雲嘉	49.0	雲嘉	61.2	雲嘉	59.5	雲嘉	68.0	雲嘉	51.0
東部	49.7	東部	58.9	東部	59.5	東部	68.0	東部	51.0

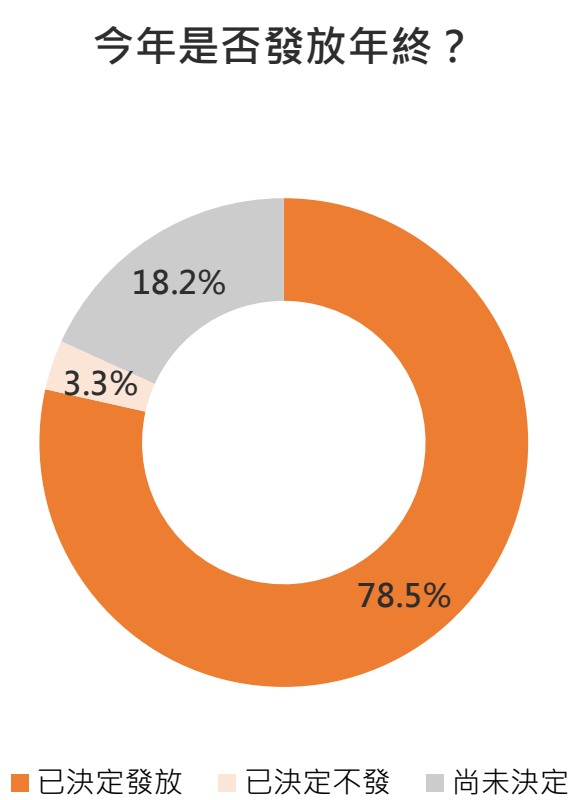
資料來源：104人資學院《2026~2027台灣地區薪資福利調查報告》
說明：前五大職務類別（依工作機會數排序）年薪總額中位數，以北北基為基準

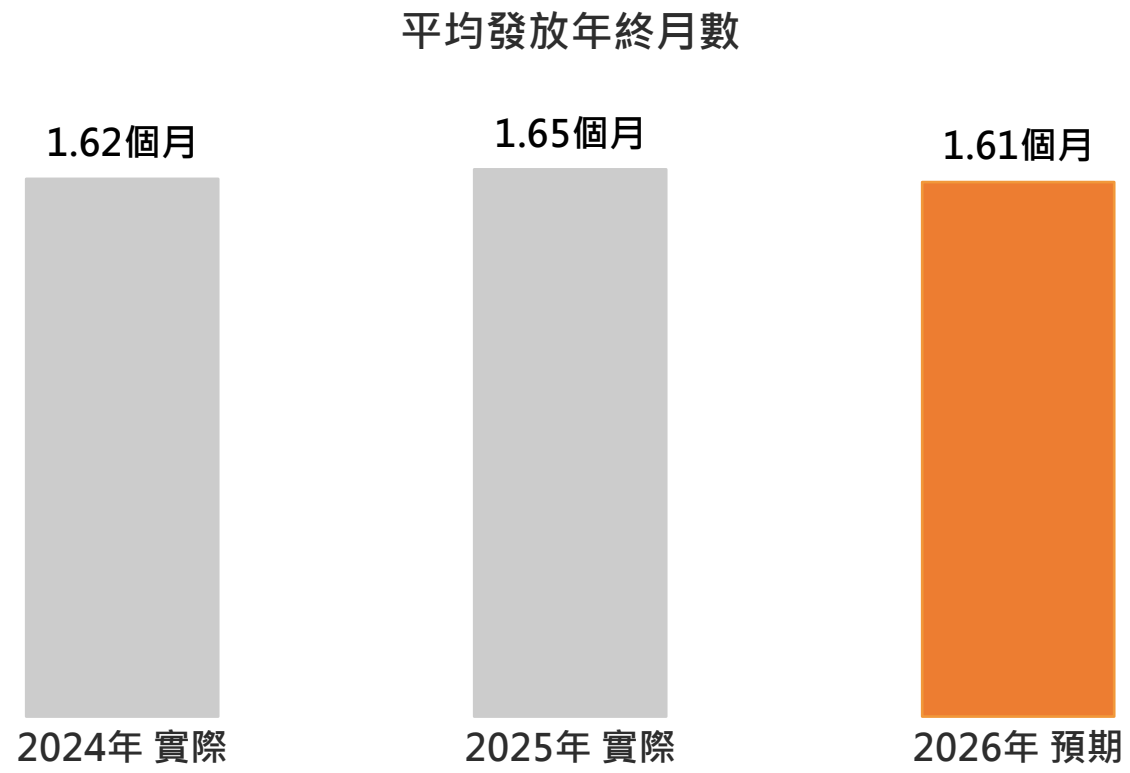
2026年 年終獎金



78.5% 企業發年終獎金，平均 1.61 個月

- 今年預期發放年終企業平均發1.61個月，比去年實際年終1.65個月微降0.04個月，相當於1.2天工資
- 年終已逐漸成為留才基本配備，78.5% 企業決定發放，較去年調查的 68% 增加逾 10 個百分點





資料來源：104人力銀行《2026企業年終及2027薪酬趨勢大調查》；2024 年實際引自《2025企業年終及2026薪酬趨勢大調查》
說明：月數平均以「以月數發放」企業計算；2025 年實際為本年度調查企業填答

2026年終：金融業 2.85 個月稱霸

- 上市金控前三季獲利突破6,000億元創新高，帶動發放豐厚的年終獎金2.85個月最高
- AI 晶片帶動獲利成長，半導體業年終2.09個月第二，另88.9%企業會發放年終比例為各產業之冠
- 批發業年終發1.81個月排名第三，但調薪幅度保守，反映產業加薪以獎金方式處理的特性

年終前五高產業

		月數	發放比例
1	金融業	2.85 個月	75%
2	半導體業	2.09 個月	88.9%
3	批發業	1.81 個月	82.3%
4	金屬製造業	1.71 個月	77.9%
5	建築或土木工程業	1.58 個月	82.9%

資料來源：104人力銀行《2026企業年終及2027薪酬趨勢大調查》
說明：部分產業樣本數不足，未列入排序

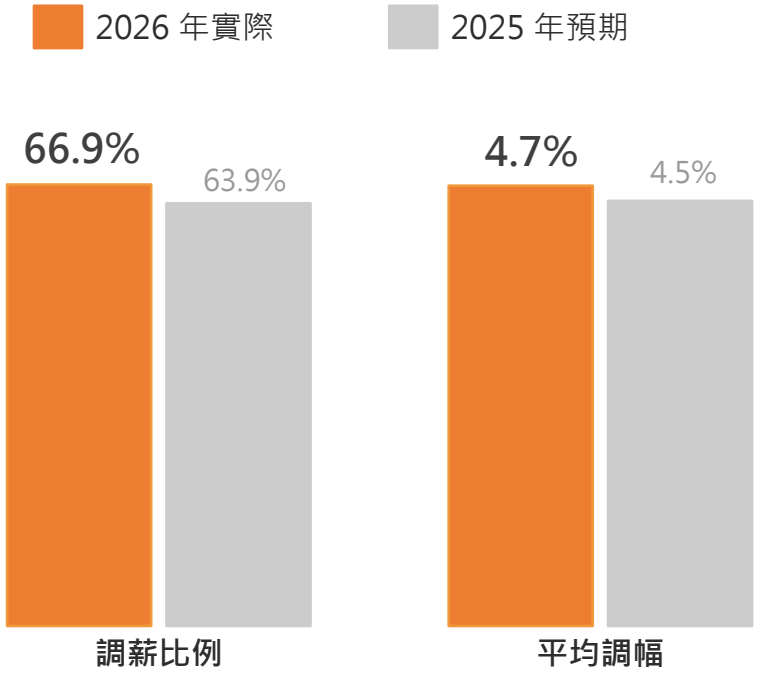
調薪現況與展望



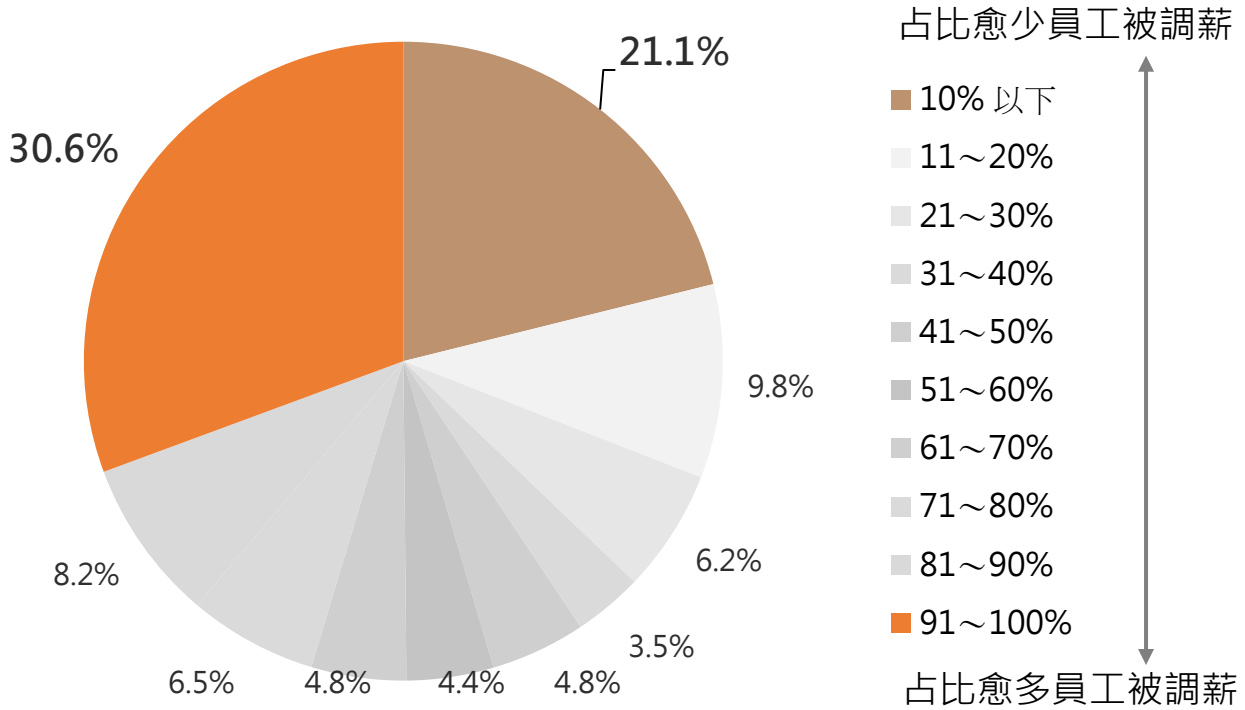
2026年66.9% 企業調薪、平均調幅4.7%，皆高於預期

- 今年景氣成長率可望創近年新高，加上缺工與留才壓力，2026企業實際調薪比例66.9%高於去年預期63.9%；平均調幅 4.7%高於去年預期4.5%
- 有調薪企業30.6%幾乎全員調薪，21.1%只調不到 10%員工， 調薪呈現兩極化，資源不是普發就是集中給關鍵人才

2026 年實際 vs 2025 年預期



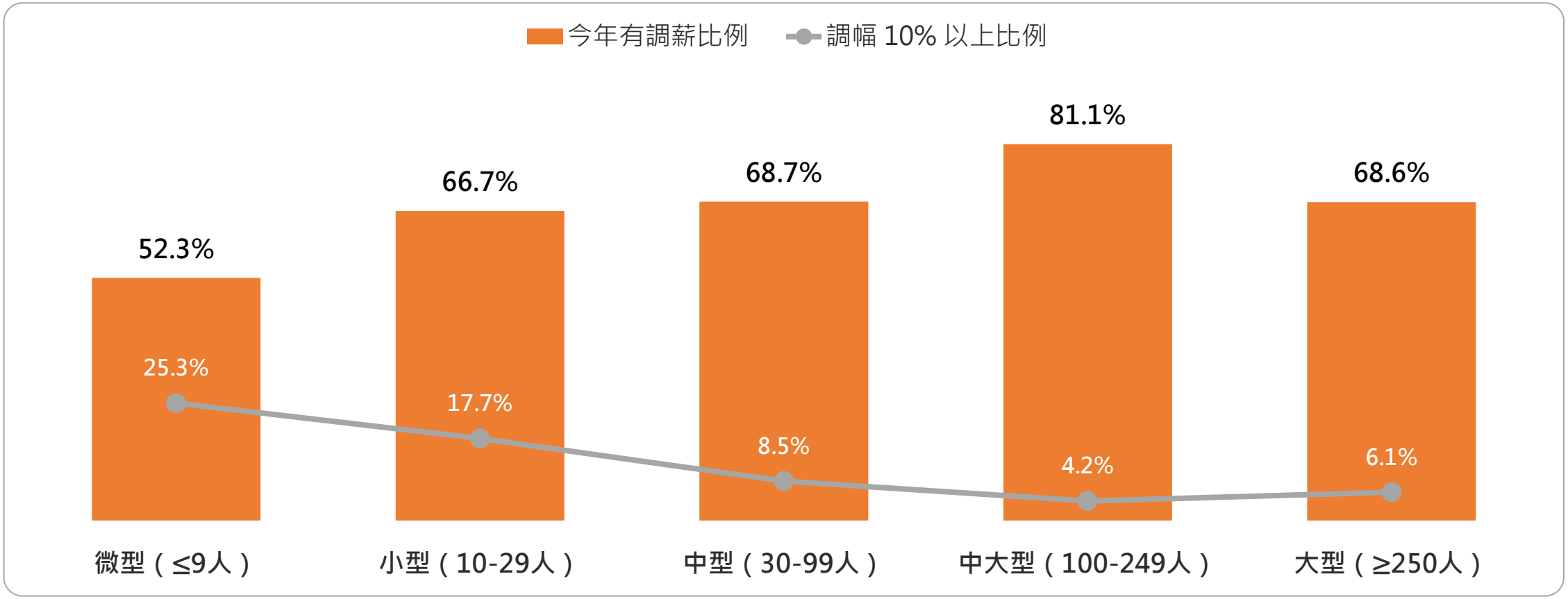
今年有調薪員工占全體員工比例（企業占比）



資料來源：104人力銀行《2026企業年終及2027薪酬趨勢大調查》；2025 年預期引自《2025企業年終及2026薪酬趨勢大調查》

調薪求穩選中大型企業　求爆發選微型企業

- 微型企業營運波動大、缺乏調薪制度，今年僅 52.3% 企業調薪，比例各企業規模最低，但有調者25.3% 調幅達 10% 以上最高
- 中大型企業 81.1% 調薪最普遍，但因制度化大幅調薪僅4.2%

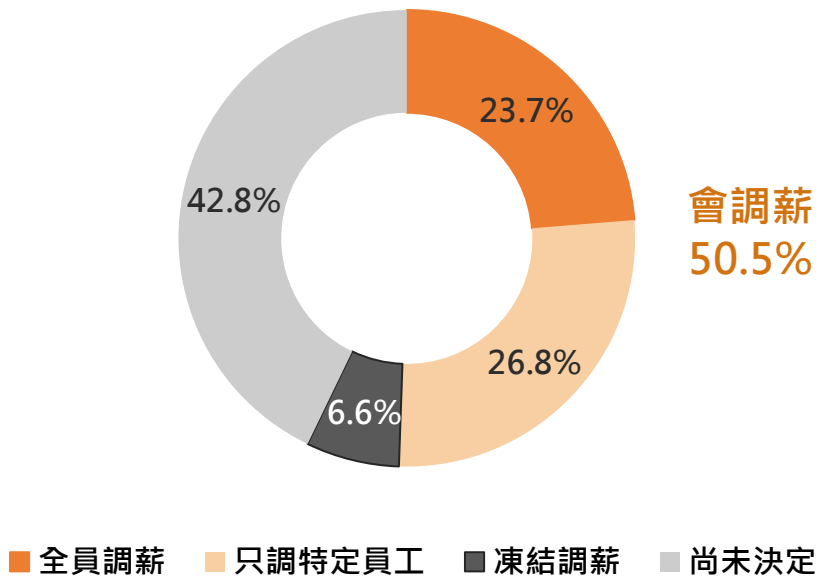


資料來源：104人力銀行《2026企業年終及2027薪酬趨勢大調查》
說明：微型≤9人、小型10-29人、中型30-99人、中大型100-249人、大型≥250人

2027年50.5%企業預期調薪，平均調幅4.2%轉趨保守

- 2027年預期平均調薪4.2%，以2026年月薪中位數4.7萬換算，2027年平均每月加薪1,974元，比2026年少235元
- 2027年會調薪比例 50.5%、預計調幅 4.2%，皆低於2026年實際水準，反映景氣已在高原期，加上政治因素限制AI發展雜音，企業轉趨保守

2027年調薪規劃



2026年實際 → 2027年預期

調薪比例

66.9% → 50.5%

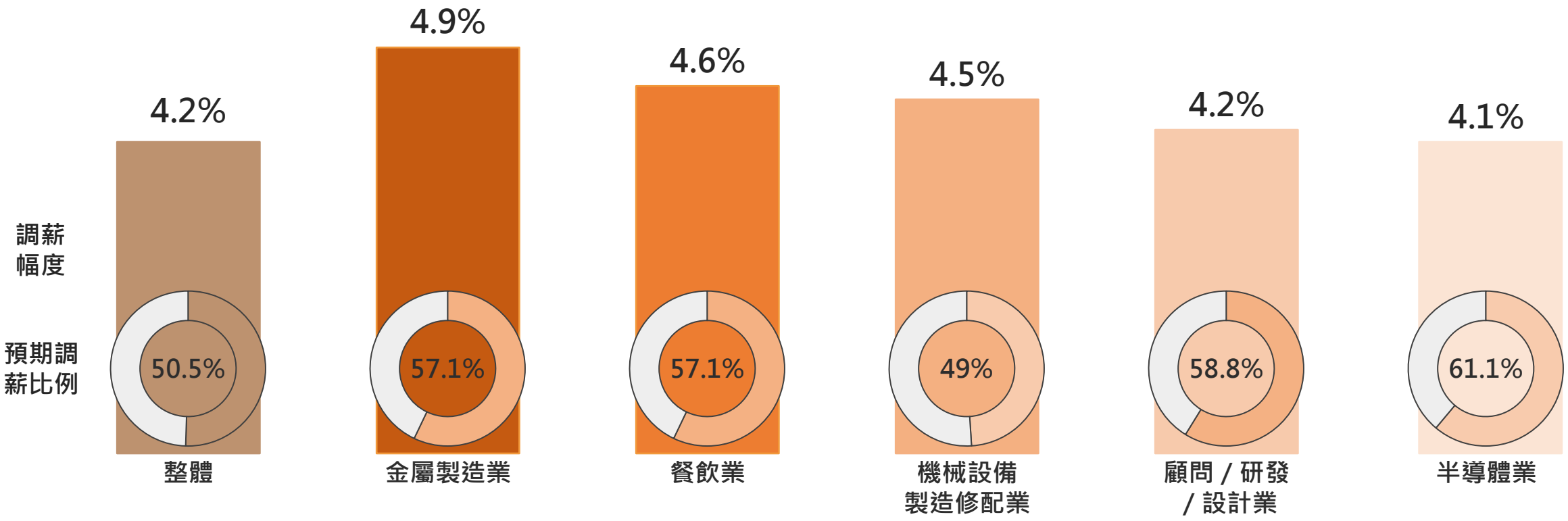
平均調幅

4.7% → 4.2%

資料來源：104人力銀行《2026企業年終及2027薪酬趨勢大調查》

金屬製造業切入高價值供應鏈　調薪幅度最高

- 金屬製造業轉型切入AI伺服器機殼、散熱零組件高精密元件，企業獲利可期調薪幅度4.9%最高
- 餐飲業基層人力流動快、招募不易，調幅4.6%搶人位居第二
- 製造業面臨科技業競逐技術人才壓力，調幅最高5大產業製造業佔2席， 包含金屬製造業、機械設備業
- AI 帶動獲利支撐調薪意願，半導體業 61.1% 預期將會調薪，比例居各產業之冠

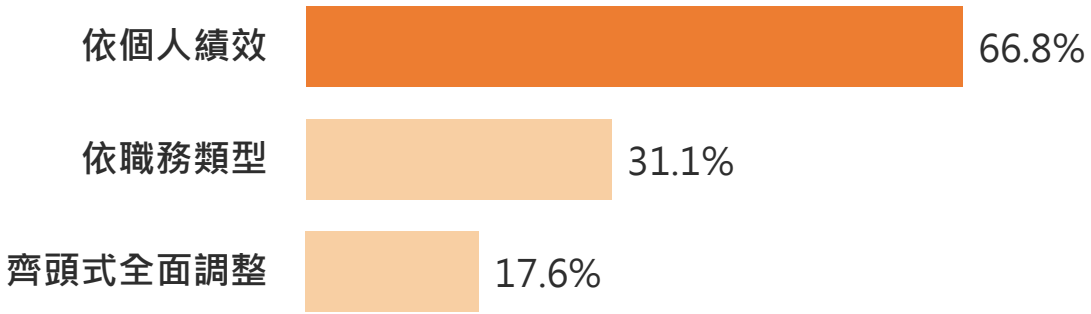


資料來源：104人力銀行《2026企業年終及2027薪酬趨勢大調查》
說明：樣本數不足產業，未列入排序

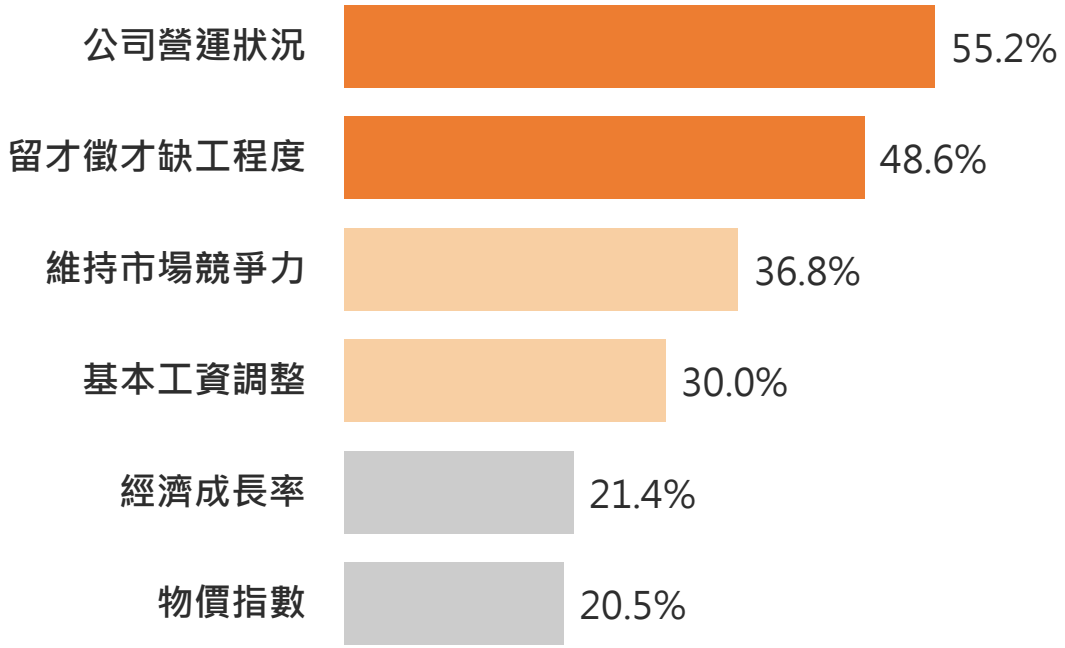
調薪以公司營運為首要考量　調薪方式依個人績效是主流

- 企業期待投資人才效益最大化，66.8%依個人績效調薪、31.1%依職務類型調薪，聚焦高績效或稀缺關鍵職務
- 調薪考量因素，55.2%企業考量公司營運第一，優先於薪資競爭力與大環境氛圍

2027年調薪方式



2027年調薪考量因素



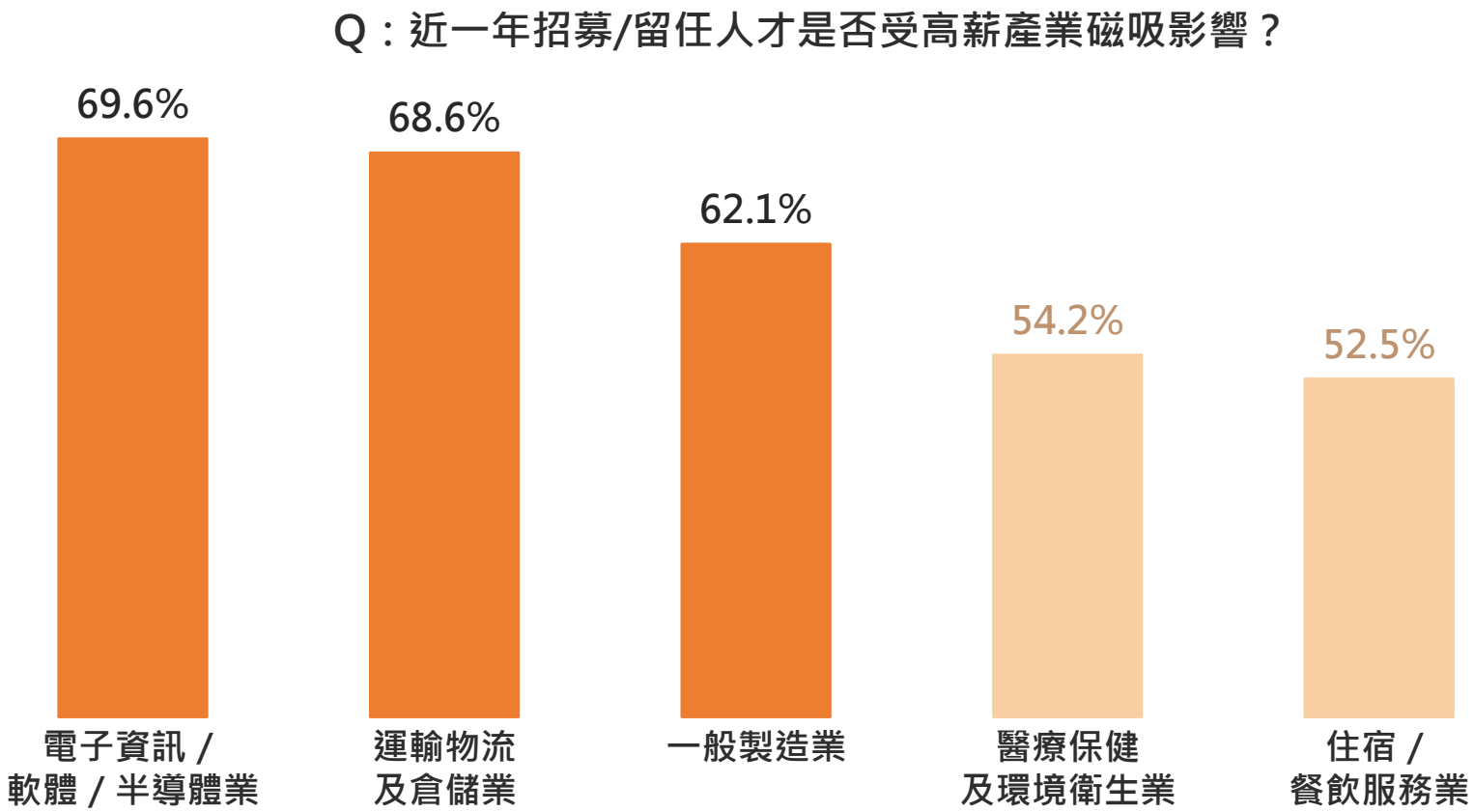
資料來源：104人力銀行《2026企業年終及2027薪酬趨勢大調查》

高薪產業磁吸效應



55.5% 企業對高薪產業磁吸有感　科技業間競逐最嚴重

- 高薪產業持續擴張搶人，55.5%企業近一年招募或留任受磁吸影響，21.6%企業有逾 3 成人才受影響
- 科技業本身身處搶才核心，與運輸物流及倉儲業、一般製造業，對高薪產業磁吸最有感



資料來源：104人力銀行《2026企業年終及2027薪酬趨勢大調查》
說明：受影響 = 近一年招募或留任人才中有任一比例受高薪產業吸引，樣本不足產業未列入

研發工程師、業務最易被高薪產業磁吸

- 研發工程師技術含金量高、業務直接影響營收，是高薪產業優先爭奪的人才
- 一般製造業中，因技能相通，50.5%企業點名研發工程師易受高薪產業磁吸，傳產研發人才正被科技業吸走
- 磁吸不只科技職，運輸物流業務，向進出口商提供運輸與倉儲服務，熟悉供應鏈、報關流程和客戶關係，受到科技業青睞

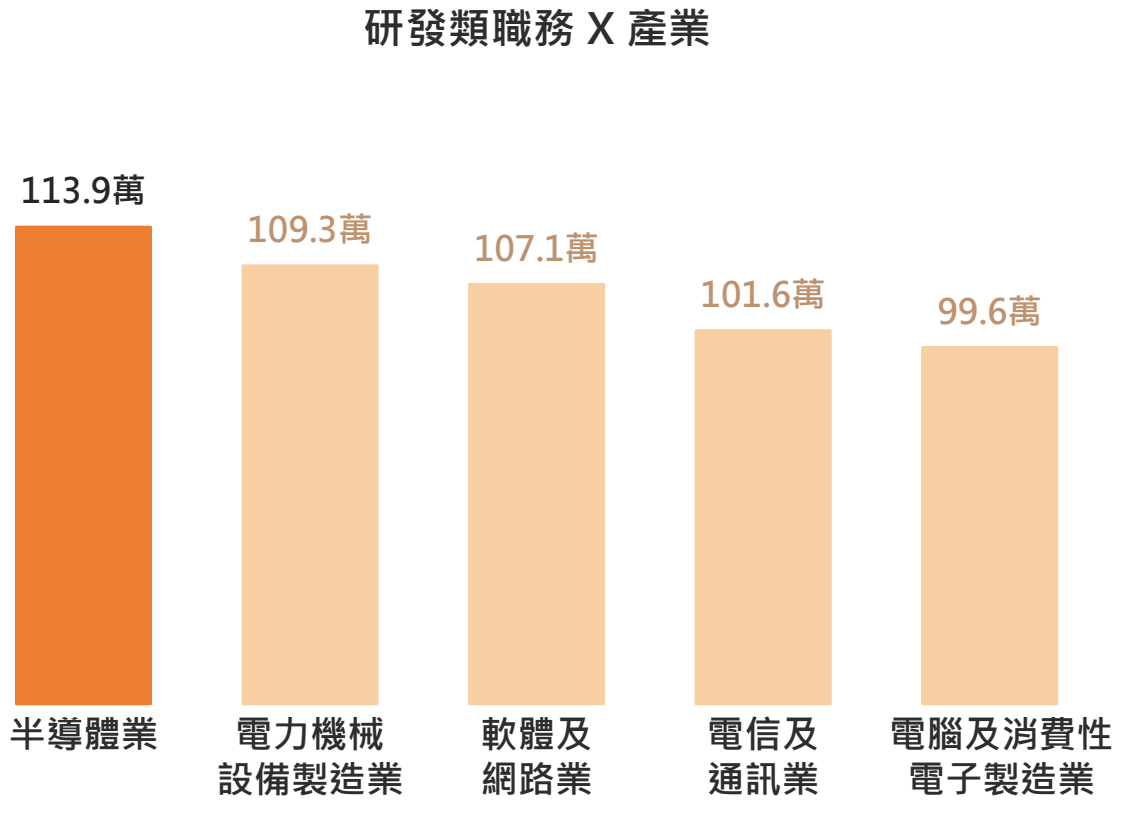
近一年各產業招募/留任人才最容易受高薪產業磁吸影響的職務

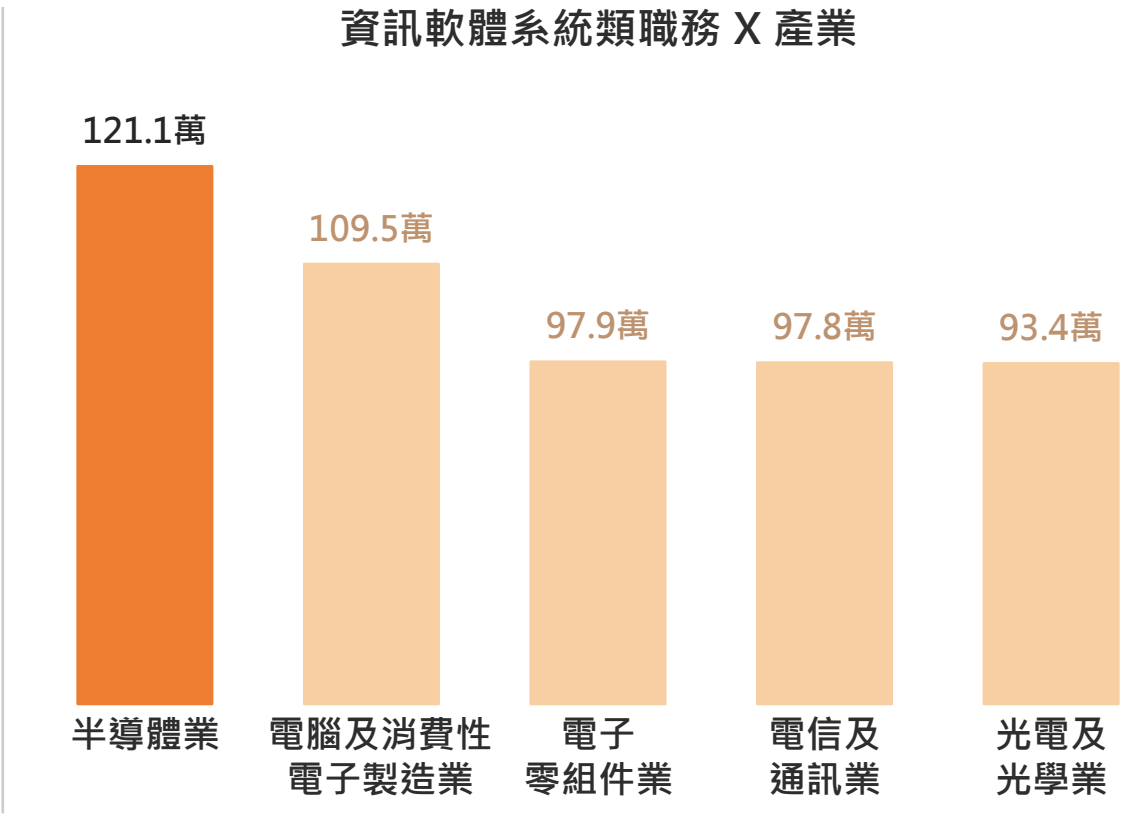
產業（依受磁吸比例排序）	研發工程師	業務	軟體工程師	PM / 產品經理	設計	行銷企劃
整體	34.3%	31.7%	24.7%	16.9%	14%	13.1%
電子資訊 / 軟體 / 半導體	51.5%	22.3%	49.5%	25.2%	4.9%	5.8%
運輸物流及倉儲	4.2%	45.8%	20.8%	4.2%	8.3%	0.0%
一般製造業	50.5%	36.2%	17.4%	12.8%	15.6%	8.7%
醫療保健及環境衛生	23.1%	15.4%	15.4%	11.5%	7.7%	7.7%
住宿 / 餐飲服務	9.5%	33.3%	19.0%	14.3%	19.0%	28.6%

資料來源：104人力銀行《2026企業年終及2027薪酬趨勢大調查》

工程職務半導體出價最高　全面領先各產業

- AI 晶片高獲利支撐高薪，半導體業研發職務年薪113.9萬、資訊軟體系統職務年薪121.1萬，皆居各產業之冠
- 軟體及網路業資訊軟體系統職務年薪僅91.3萬、未進前五，本業工程師正被半導體以高出3成的薪資吸走
- 研發職即便前5大高薪產業可達百萬水準，但電腦消費性電子製造業與半導體業相比，薪資仍少1成以上

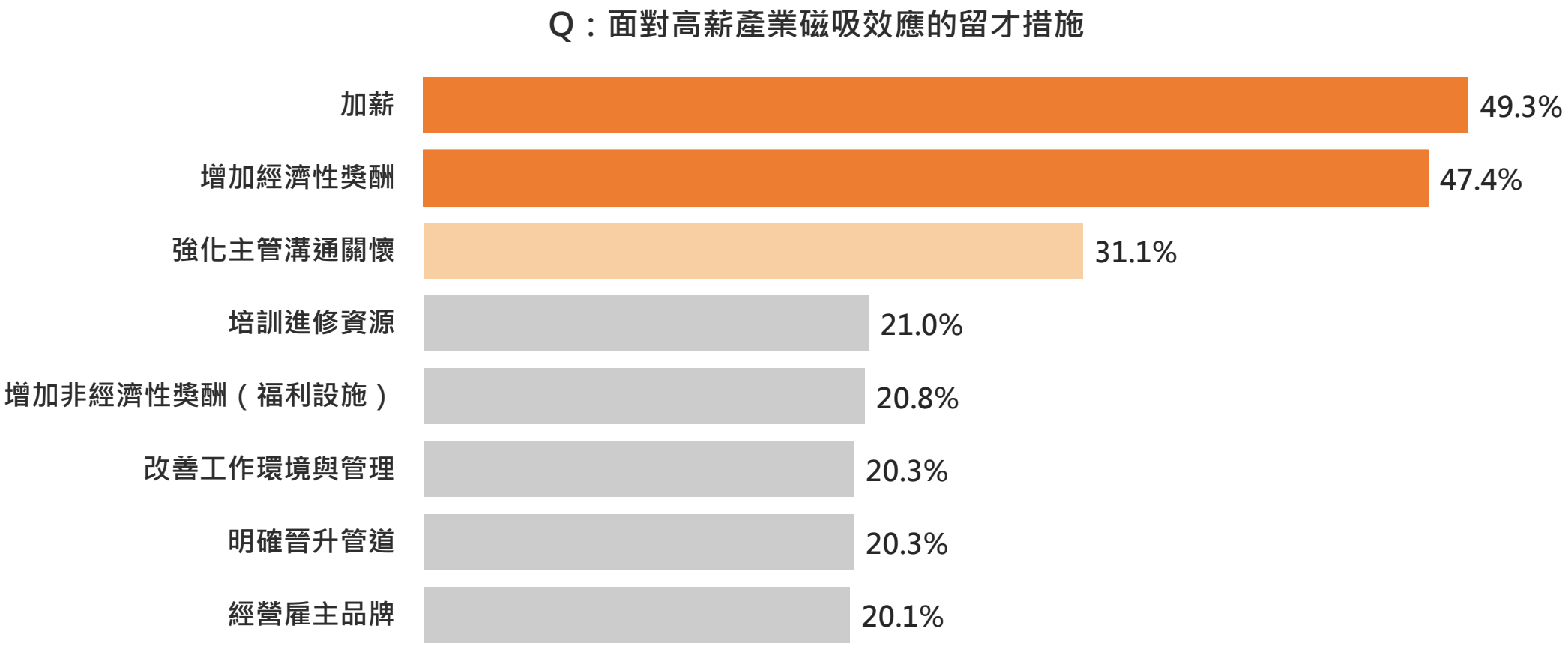




資料來源：104人資學院《2026~2027台灣地區薪資福利調查報告》
說明：研發與資訊系統職務各產業年薪中位數（不分地區、職級），取前五大產業

面對磁吸，近半數企業以加薪、增加獎酬留才

- 留才措施加薪（49.3%）、增加經濟性獎酬（47.4%）居前二，企業面對高薪產業磁吸，仍以「給錢」為主要留才手段
- 強化主管溝通關懷 31.1% 排名第三，是最常搭配加薪使用的非經濟性措施



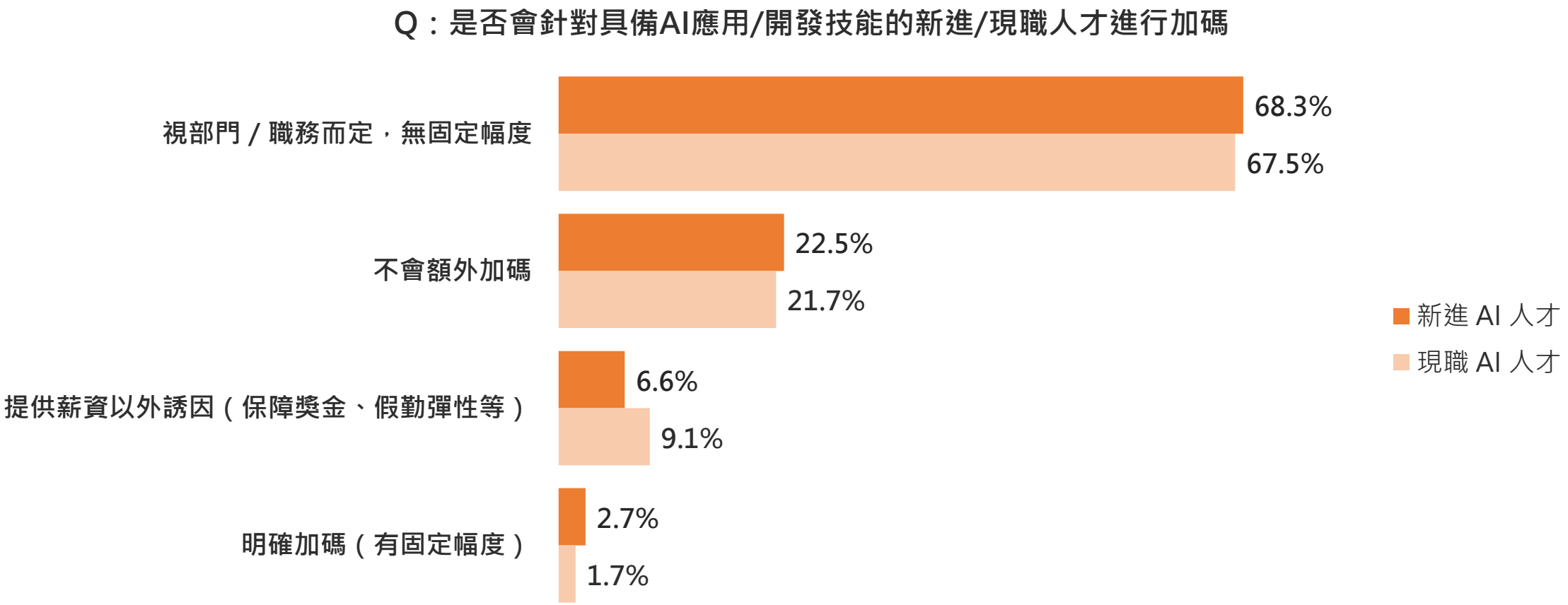
資料來源：104人力銀行《2026企業年終及2027薪酬趨勢大調查》

AI 人才薪酬



AI 人才競逐白熱化！近7成企業採彈性加碼搶才留才

- 企業對AI人才求才若渴，更願意跳脫出企業既有的薪資框架，視部門/職務給予彈性的調薪幅度，避免錯失人才



資料來源：104人力銀行《2026企業年終及2027薪酬趨勢大調查》

彈性出價搶AI 人才　半導體業砸錢攻勢最兇猛

- AI人才以AI工程師為例，半導體業高出整體15.5萬，多14.3%
- 當企業彈性出價搶才可望墊高AI人才薪資行情，企業也需時時留意薪資行情避免落後

整體 不分產業

108.3 萬

AI 工程師年薪中位數

半導體業

123.8 萬

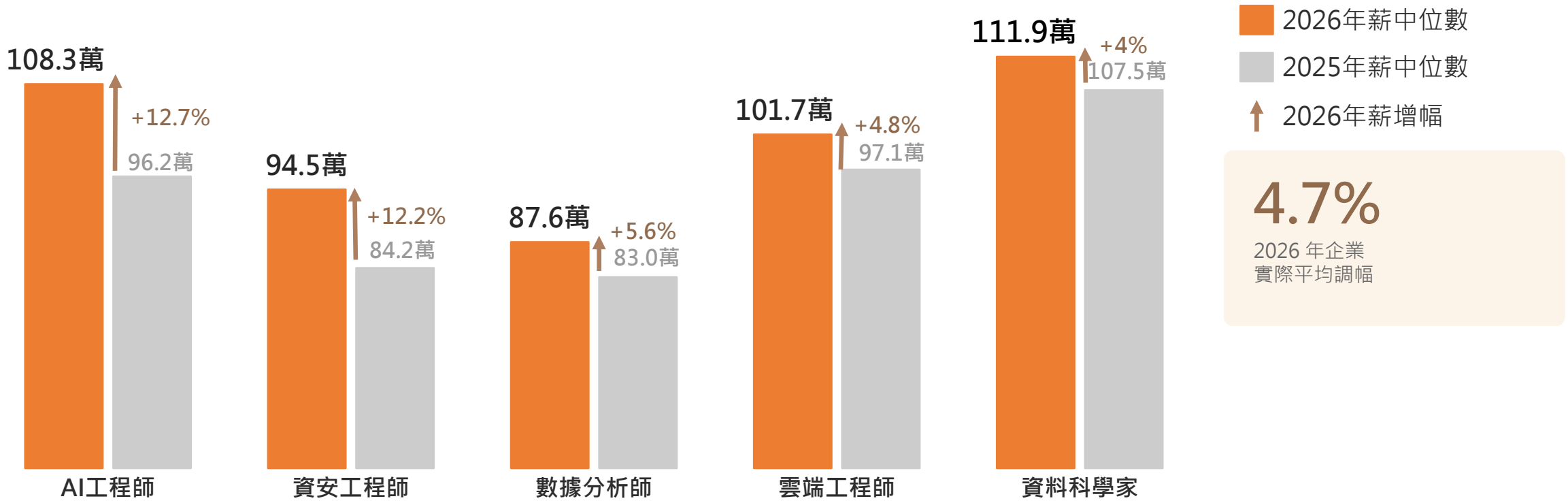
一般製造業

100.6 萬

資料來源：104人資學院《2026~2027台灣地區薪資福利調查報告》
說明：AI 工程師年薪總額中位數（不分職等）；比較有揭露 AI 工程師薪資之產業；整體 = 不分產業中位數

搶AI人才銀彈要充足！AI、資安工程師年薪漲逾 12%

- AI 應用全面落地，AI 工程師年薪108.3萬、年增12.7%；資安法規趨嚴、網路攻擊事件升溫，資安工程師年增12.2%，年增幅為2026年整體調薪4.7%的2.5倍以上

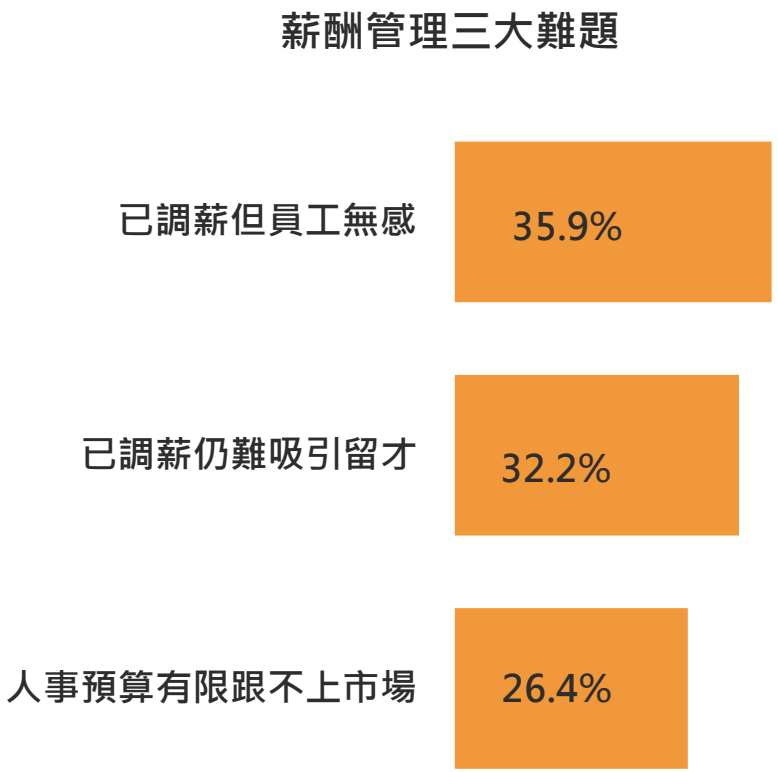


資料來源：104人資學院《2026~2027台灣地區薪資福利調查報告》；104人力銀行《2026企業年終及2027薪酬趨勢大調查》
說明：AI相關職務年薪總額中位數（台灣地區、不分產業、職等），依年增率取 AI / 數據 / 資安相關職務前五名；企業平均調幅為 2026 年實際調薪企業之平均

觀點與建議



薪酬難題1：調薪員工卻無感



1 主管一對一面談，說清楚調薪「為何是這個數字」

在年度面談時由直屬主管直接說明調薪方式，包含調薪依據（績效、職務價值）、薪資目前在業界的水平，讓員工了解個人薪資是否具備競爭力

2 差異化調薪，讓關鍵人才「有感」

盤點企業關鍵職務、高績效員工，提供差異化調薪，展現企業的重視讓重點人才有感

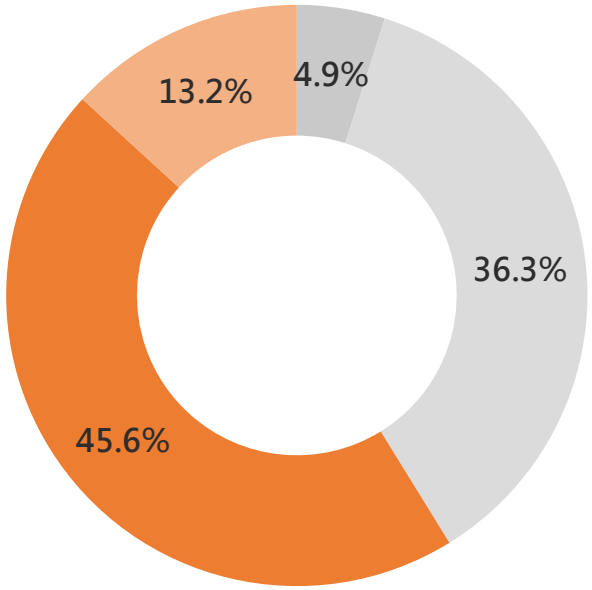
3 把成長路徑說出來，補足加薪不足

在加薪預算有限時，明確告訴員工「下一步升到哪、薪資會到哪」，制度化調薪，讓員工努力獲得回報

資料來源：104人力銀行《2026企業年終及2027薪酬趨勢大調查》

薪酬難題2：近6成企業不了解薪資行情

Q：是否知道公司整體薪資市場PR值



不知道
58.8%

1 先定錨「搶你人才的對手」

面對高薪產業人才磁吸效應兇猛，不只要了解同產業的薪資行情，更要了解其他產業薪資行情

2 時時檢視薪資行情，避免薪資落後卻不知

缺工人才競爭激烈，建議企業可使用104人資學院薪酬平台，隨時掌握各職務不同地區、產業、職級的薪資行情

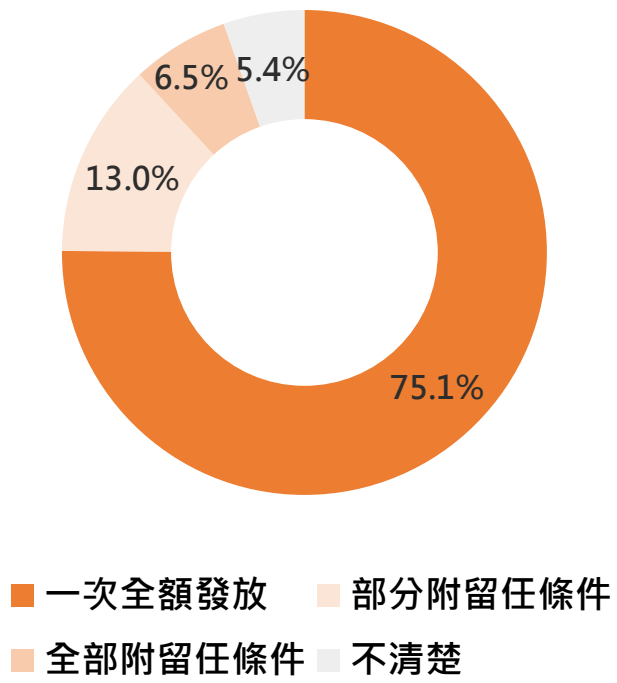
3 透過變動獎金快速補上薪資差距

若發現薪資落後市場行情且仍有預算，可透過特殊獎金，彈性快速補上薪資落差

資料來源：104人力銀行《2026企業年終及2027薪酬趨勢大調查》

薪酬難題3：獎金激勵卻達不到人才留任目的

Q：變動獎金如何發放？



1 即時與長期並用

專案完成、達標即發小額獎金，年度分紅等大筆獎金綁定在職年資，讓員工即時有感，又能讓大部分獎金具備留任的目的

2 關鍵人才獎金分 2～3 年發放

例如當年發 50%、次年 30%、第三年 20%，離職未領部分失效；只針對關鍵、高績效人才，不必全員適用

3 結合持股信託、優利定存設計

將原本欲發放給員工的獎金，改以持股信託、優利定存的方式給予，賦予獎金因為持續留在企業有更高的增值可能，讓人才願意久任

資料來源：104人力銀行《2026企業年終及2027薪酬趨勢大調查》

Thank you

