

青年輔導研究報告之一二二

運用電腦網路強化青輔會 求才求職服務工作之研究

青年輔導
研究報告
之一二二

運用電腦網路強化青輔會求才求職服務工作之研究

行政院青年輔導委員會
編印

行政院青年輔導委員會
中華民國八十九年十月編印

89NYC-2-01

運用電腦網路強化青輔會 求才求職服務工作之研究

研究主持人：李 進 寶

研究員：鄒景平、黃明輝
黃書儀、孔繁芸
周曉萍、李英龍

研究助理：王 致 修

行政院青年輔導委員會委託研究
財團法人資訊工業策進會教育訓練處執行

摘要

為了解國內、外求才求職網站的功能，本研究小組特別從三方面進行：(一)上網連結我國、美國、日本、德國、法國的求才求職服務網站，以便分析比較各國求才求職網站的功能；(二)個別訪談國內各網站負責人，以充分了解國內求才求職網站的經營理念、營運狀況與未來發展方向；(三)對國內求才機構與求職者分別寄發 1000 份問卷調查，以實際了解使用者對於國內網站的滿意度與期許。

首先，在美、日、德、法各國的求才求職網站方面，本研究小組發現這些國家的政府求才求職服務網站大部分都不提供自動媒合功能，不過比我國容易在網站上獲知政府部門的工作機會。其次，「工作媒合」已經不再是網站唯一重要的功能，使用者更期望搭配整體的週邊服務，因此各國在求才求職的應用上，尚有很大的發揮空間。第三、目前美國已有民間中立團體，依據評選項目進行評比，票選最佳求才求職網站，並且公開頒獎，此做法形成良性競爭，可直接提昇網站業者的素質和服務功能。

其次，在我國的求才求職網站方面，本研究小組則發現國內透過網路求才、求職的服務已經成為趨勢潮流，通常不論求才機構或求職者，大都會運用多個網站達到求才或求職的功能，其中又以青輔會

與 104 人力銀行最常被使用。由於求才求職網站的商機大，因此民營業者都全力以赴，爭取市場佔有率，不過在百家爭鳴的市場競爭下，服務品質是致勝的關鍵，而且網站必須具備特色才能夠建立自有品牌。

第三，本研究小組從這次的問卷調查中也發現，在使用網路求才/求職方面，幾乎一半的求才機構與三分之一的求職者，皆有超過兩年以上的經驗；96.34%的受訪機構表示未來還會繼續使用網路求才，87.37%的受訪者表示最喜歡使用網路求職，可見網路已是新世紀求才求職最重要的管道之一，不過遺憾的是，仍有十分之一的求職者或求才機構在網路求才/求職上碰壁，這些不易在網路覓才/覓職的族群，非常需要政府的協助。

根據以上的諸項發現，本研究報告對委辦單位(青輔會)提出以下六點建議：

- 一、 將角色定位為我國政府之「人力供需策略領導者」與「人力網站的資源統合者」。
- 二、 與政府相關單位共同合作，拓廣為民服務層面，達成政府資源的有效應用。
- 三、 整合民間網站的資源與力量，發揮人才媒合的最大成效。

- 四、 強化求才求職網站營運的任務編組，增加企劃與推廣人手，宜指定專人指揮全組運作。
- 五、 在網站功能改善上，建議增加伺服器與頻寬，改善人機界面，不斷與顧客溝通以提升服務品質。
- 六、 重視國外求才求職網站應用與技術發展趨勢，建議除委託外界進行相關研究計畫外，並派員參加國外相關訓練研討活動，或組團觀摩，以了解美、日政府網站經營實況。

目 錄

摘 要	I
第一章.....	緒
論.....	1
1.1 研究動機.....	1
1.2 研究目的.....	2
1.3 研究方法.....	3
1.4 研究時程.....	10
1-5 研究範圍與限制	11
第二章 我國求才求職網站分析	13
2.1 政府求才求職網站介紹.....	13
2.2 民間求才求職網站介紹.....	19
2.3 本章結論.....	42
第三章 美、日、德、法國求才求職網站分析	47
3.1 美國求才求職網站介紹.....	47
3.2 日本求才求職網站介紹.....	57
3.3 德國求才求職網站介紹.....	66
3.4 法國求才求職網站介紹.....	71
3.5 本章結論.....	74
第四章 問卷結果分析	77
4.1 問卷回收與統計分法.....	77
4.2 「網路求才機構使用概況問卷調查」結果分析	77
4.3 「網路求職者使用概況問卷調查」結果分析	94

4.4 本章結論.....	107
第五章結論與建議.....	109
5.1 結論.....	109
5.2 建議.....	116
參考文獻.....	123
附錄 A 訪談紀錄.....	127
附錄 B 會議紀錄.....	147
附錄 C 問 卷.....	151

圖目錄

圖 1-1 「運用電腦網路強化青輔會求才求職服務工作」研究步驟流 程.....	3
圖 3-1 日本求才求職網站關聯圖.....	58

表目錄

表 2-1 公營求才求職網站功能分析表(自 88 年 12 月 16 日至 89 年 2 月初止).....	30
表 2-2 民營求才求職網站功能分析表(自 88 年 12 月 16 日至 89 年 2 月初止).....	34
表 2-3 我國政府民間人力資源網站綜合比較一覽表(自 88 年 12 月 16 日至 89 年 2 月初止).....	38
表 2-4 我國民間人力資源網站綜合比較一覽表(自 88 年 12 月 16 日 至 89 年 2 月初止).....	39

表 4-1 求才求職性質分析.....	78
表 4-2 求才機構人員規模分析	78
表 4-3 求才機構行業類別分析	79
表 4-4 求才機構性質與人員規模之交叉分析	79
表 4-5 求才機構網路使用經驗	80
表 4-6 求才機構所徵求的職務類別	81
表 4-7 求才機構尋獲合適人員的時間	81
表 4-8 求才機構性質與獲才時間分析	82
表 4-9 求才機構規模與獲才時間分析	83
表 4-10 求才機構行業類別與獲才時間分析	84
表 4-11 新進人員由網路尋獲比例	85
表 4-12 機構性質與新進人員網路尋獲比例之關係	86
表 4-13 機構規模與新進人員網路尋獲比例之關係	86
表 4-14 機構行業與新進人員網路尋獲比例之關係	87
表 4-15 求才機構對申請與登記流程的看法	88
表 4-16 求才機構對廠商收費方式的看法	89
表 4-17 求才機構對網站回應速度的看法	89
表 4-18 求才機構對網站電話洽商之服務態度的看法	89
表 4-19 求才機構對網站所提供求職者資料品質的看法	89
表 4-20 求才機構對網站所提供自動媒合功能的看法	89
表 4-21 求才機構未來會使用的管道	90
表 4-22 求才機構認為最有效的管道	90
表 4-23 求才機構最希望加強的功能	91
表 4-24 求職者性別分析.....	94
表 4-25 求職者年齡分析.....	95

表 4-26 求職者學歷分析.....	95
表 4-27 求職者就讀科系分析	96
表 4-28 求職者學歷與科系對照分析	96
表 4-29 求職者網路使用經驗	97
表 4-30 求職者上網目的.....	98
表 4-31 求職者尋求的職業類別	98
表 4-32 求職者尋求的職務別	99
表 4-33 需時多久得到第一次面試機會	99
表 4-34 是否用求職網站找到工作	100
表 4-35 性別與求職網站找到工作之分析	100
表 4-36 年齡與求職網站找到工作之分析	100
表 4-37 學歷與求職網站找到工作之分析	101
表 4-38 科系與求職網站找到工作之分析	101
表 4-39 曾使用那些求職管道找到工作	102
表 4-40 求職者最喜歡使用的求職管道	102
表 4-41 求職者對申請與登記流程的看法	103
表 4-42 求職者對網站回應速度的看法	103
表 4-43 求職者對資料品質的看法	103
表 4-44 求職者對自動媒合功能的看法	103
表 4-45 求職者最希望加強的功能	104

第一章 緒論

1.1 研究動機

「輔導大專以上畢業青年就業」是行政院青年輔導委員會(以下簡稱青輔會)的重要職掌之一，自從網路興起後，青輔會率先運用網路科技，建立求才求職服務網站，服務上網的求職者或求才機構，已在使用者心中奠定知名度。我國目前已有 400 萬上網人口，這些基礎也形成求才求職服務網站的龐大市場與競爭，並驅策參與者不斷提供更高品質的服務。

美國的網路求才求職市場自 1987 年 Jobtrak 網站成立後，近年來也有快速的成長，最近美國幾家求才求職網站在股票相繼上市後，其營收皆大幅成長達 2 至 3 倍，由此可預見我國求才求職服務網站後續發展的潛力。

本研究有鑒於網際網路的快速發展，在台灣地區已成為愈來愈普及的服務工具，利用電腦結合網路於求才求職服務的民間業者也愈來愈眾多，因此深入了解國內公民營網路人力資源服務業者的經營狀況、社會青年上網求職的效果，及國內外求才求職網站的系統功能，分析比較完成研究報告，提供青輔會提升網路求才求職服務效能、加速人才供需媒合、有效促進就業之參考依據。

1. 2 研究目的

本研究之主要目的有以下四點：

1. 瞭解我國目前有哪些政府及民間單位辦理求才求職服務係以電腦網路作為主要工具。
2. 比較主要公民營求才求職服務網站所具備之功能，並分析其主要優缺點，及各服務網站的未來發展方向。
3. 分析國外求才求職服務網站的經營現況與發展趨勢，吸取其經驗，以作為我國借鏡學習之處。
4. 基於國內外主要求才求職服務網站的現況與發展趨勢，對青輔會的就業服務工作，在運用電腦網路方面，提出具體改進建議，以利青輔會強化求才求職服務工作，並加速人才供需媒合。

1.3 研究方法

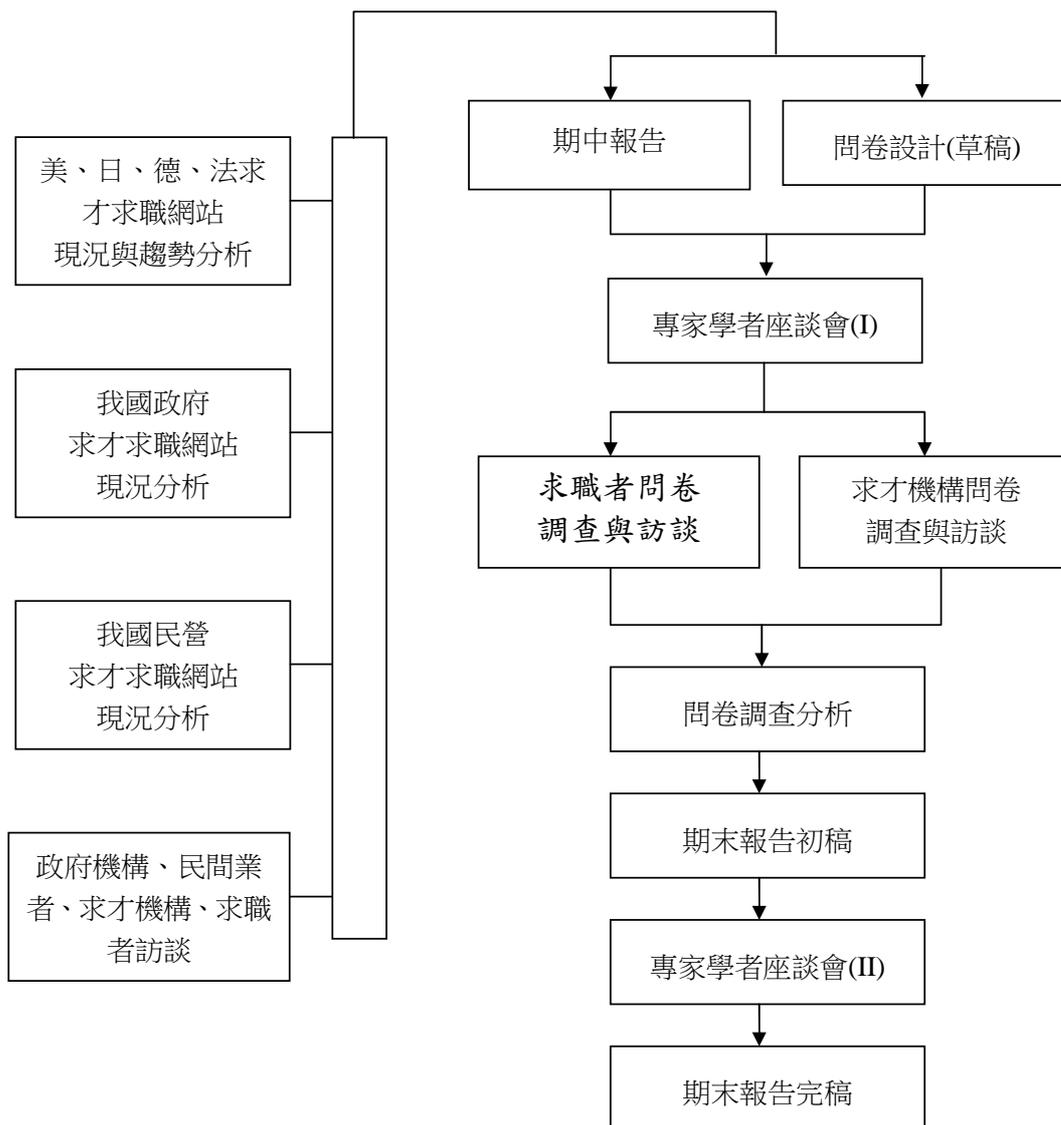


圖 1-1 「運用電腦網路強化青輔會求才求職服務工作」研究步驟流程

上圖為本研究所採取的研究步驟流程圖，茲分別詳述各步驟的工作內容如下：

1. 美、日、德、法求才求職網站現況與趨勢分析

美國的求才求職網站已行之多年，不但經驗豐富、應用普及，且不論技術或功能，皆較為成熟與完整，因此本研究特別深入了解美國求才求職網站的現況，並加以分析比較，以作為國內各網站的參考。此外，也上網了解日本、德國、法國等國運用網路於人才媒合工作的狀況，以供政府相關單位作為制定政策時之參考。

2. 我國政府求才求職網站現況分析

以國內現有的青輔會、勞委會職訓局、北市勞工局求才求職服務網站而言，政府常礙於資源投入之不足而無法有效應用其網站，因此雖然許多政府網站是免費提供服務，但其功能卻稍嫌不足，無法滿足使用者的需求。尤其面對民間網站的強大競爭力，政府網站在現有人力資源網站市場中究竟應扮演何種角色，是極待深思的問題。本研究即針對政府求才求職網站現況，做普遍性的瞭解與分析，盼提供相關單位重新思考定位的問題。

3. 我國民營求才求職網站現況分析

民間機構常受限於營運壓力的影響，故必須投入專職人員與足夠的經費，全心開發與維護網站，以提昇客戶的滿意度與市場的佔有率。在此前提之下，民間網站無不挖空心思強化其網站功能，故其現有的功能應具有參考價值，值得本研究深入的瞭解與分析，以便提出建言，讓公民營網站之間有相輔相成之互補效果。

4. 政府機構、民間業者、求才機構、求職者訪談

雖然網站的功能面可以透過上網獲得，但是這些功能是否令使用者滿意，卻必須透過與求職者或求才機構的訪談，才能夠確實

掌握；另一方面，網站本身的經營理念、策略、行銷等深入的問題，也必須透過與網站經營者的訪談始可探討得知，因此本研究重要的工作項目之一就是藉由訪談政府機構(例如：青輔會、勞工委員會)、民間業者(例如：104 人力銀行、伯思資訊網、宏碁優酷人才網、千里馬就業資訊站、中時商務人力萬象網、37 人力銀行)、求才機構(例如：藍天電腦、德律科技)、求職者各方面的相關人員，深入了解使用者的意見，與網站的定位、經營理念、開發技術與未來發展方向等，才能夠正確掌握每個網站的功能面與經營面，進而全盤了解國內網站的未來發展趨勢。

5. 期中報告印製完成

為了有效掌握研究時程，並於時程內完成研究成果，本研究於計畫期中撰寫完成期中報告。其內容除了針對國內、國外各網站功能，提出功能面的分析比較之外，更彙總所有訪談資料，提出國內各求才求職網站經營面的分析比較。

6. 問卷調查

(1) 調查目的

了解使用者對求才求職網站的滿意程度，是本研究計畫的一大重要項目，資策會的研究小組，除以面談方式，深入了解各求才求職網站的經營單位外(其訪問記錄請見附錄 A)，也曾就近訪問一些求職者與求才單位，然而為更全面、周延地分析使用者滿意度，以及收集使用者對網站改進的建議，乃決定使用郵寄問卷方式，對以下兩類使用者進行書面問卷調查，若有疑問，則再進一步進行電話訪談。

(i). 求職者

以過去一年（民國 88 年）內使用主要求才求職網站，並曾在網站登錄資料之求職者為抽樣對象。求職者問卷調查之目的在透過問卷瞭解下列事項：

- 瞭解求職者之性別、年齡、學歷與就讀科系之分佈狀況。
- 瞭解求職者何時開始使用網路求才/求職。
- 瞭解求職者最常使用之公、民營網站。
- 瞭解求職者使用網站之目的。
- 瞭解求職者上網求職之行業類別與職務別之分佈狀況。
- 瞭解求職者曾用那些求職管道找到工作及最喜歡使用之求職管道。
- 瞭解求職者對目前求才求職網站各項功能的滿意程度。
- 瞭解求職者最希望求才求職網站加強的服務功能。
- 收集求職者其它書面建議。

(ii). 求才者

以過去一年（民國 88 年）內使用主要求才求職網站，並曾在網站登錄資料之求才機構為抽樣對象。求才機構使用問卷調查之目的在透過問卷瞭解下列事項：

- 瞭解求才機構之性質、人員規模、行業類別之分布狀況。
- 瞭解求才機構何時開始使用網路求才。
- 瞭解求才機構曾使用過之公、民營網站。
- 瞭解求才機構使用網站求才之職務類別之分布狀況。
- 瞭解求才機構使用網站求才，約需多久才尋獲合適人員。
- 瞭解求才機構目前的新進人員中，有多大比率是靠使用求才求職網站尋獲。
- 瞭解求才機構對目前求才求職網站各項功能的滿意度。

- 瞭解求才機構認為最有效之求才/職管道。
- 瞭解求才機構未來會使用之求才/職管道。
- 瞭解求才機構最希望求才求職網站加強的服務功能。
- 收集求才機構其它書面建議。

(2) 問卷設計

資策會研究小組依據上述之問卷類別與目的，設計兩種問卷初稿，即「網路求職者使用概況問卷調查」與「網路求才機構使用概況問卷調查」兩份問卷。

89年2月22日資策會舉辦「運用網際網路強化求才求職服務工作研究計畫」專家學者座談會，邀請青輔會、職訓局、北市勞工局長官、中央大學鄭晉昌教授、師範大學洪榮昭教授等共同參與，諸位學者、專家針對這兩份初稿內容與採樣方式，進行討論（詳細會議記錄請見附錄B），經整理、歸納專家意見後，據以修正初稿，並將完稿之兩份問卷呈送青輔會。

青輔會於89年3月22日召開「運用網際網路強化本會求才求職服務之研究」調查問卷討論會，邀請政大勞工所成之約教授、淡大徐慶生主任、師大馮丹白教授及會內諸位長官、研究委員共同討論問卷，資策會參考與會專家學者建議修改問卷後，再由青輔會送請與會專家過目，經所有與會專家同意後，4月中旬正式完成問卷定稿（詳細問卷內容請見附錄C）。

(3) 抽樣方法

由於此次調查係以過去一年（民國88年）使用過網路求才求職者為主，並非目前使用網路求才求職者，故不適合以網路問卷方式進行調查，而採用郵寄問卷方式進行調查。

此次問卷共寄出 2000 份，即求職者問卷 1000 份，求才機構問卷 1000 份，兩類問卷之抽樣方式相同，即由政府就業服務機構求才求職網站的使用者中抽樣 500 份，此部份資料委請青輔會以亂數方式從 11 萬餘求才機構與 23 萬餘求職者中分別抽樣取出；另外由民間求才求職網站的使用者中抽樣 500 份，此部份資料委請千里馬提供 100 份、104 人力銀行提供 300 份、及優酷人才網提供 100 份，也委請這三家公司分別以亂數方式抽樣取出，合計民間提供 500 份使用者資料。

為提高問卷的回收率，資策會配合舉辦抽獎活動，凡填寫問卷者均有機會參加抽獎，獎項內容豐富，頭獎 1 名，獎品是美國 Intel 公司電腦顯微鏡（市值 5000 元）；二獎 2 名，獎品是手提 CD 音響；三獎 3 名，獎品是高級滑鼠；紀念獎 30 名，各得高級紀念品一份。

所有問卷於 4 月 20 日左右寄發，至 5 月 15 日止，共收到求才機構填寫的 273 份問卷，回收率為 27.3%，其中青輔會的使用者回收 107 份，回收率為 21.5%；104 人力銀行的使用者回收 105 份，回收率為 35%；優酷的使用者回收 26 份，回收率為 26%；千里馬的使用者回收 35 份，回收率為 35%。

共收到求職者填寫的 197 份問卷，回收率為 19.7%，其中青輔會的使用者回收 79 份，回收率為 15.8%；104 人力銀行的使用者回收 62 份，回收率為 20.6%；優酷的使用者回收 29 份，回收率為 29%；千里馬的使用者回收 27 份，回收率為 27%。

7. 專家學者座談會

為了避免閉門造車，本研究特別邀請數位專家、學者、業者代表，召開二次會議，會中除了針對國內政府與民間求才求職網站提出分析報告外，也針對問卷設計、問卷取樣、與問卷分析結果提出討論。此外，並將針對政府網站的定位，徵詢各界看法，以提出客觀的具體建議。

8. 問卷調查分析

問卷調查之後，當然最重要的工作就是做分析研究。本次問卷之後將針對樣本的背景、網站功能、求才或求職經驗等項目做深入統計分析，詳細的結果將在第四章說明。

9. 期末報告印製完成

本研究於計畫結束前應撰寫完成期末報告乙份，其內容除了涵蓋期中報告的內容之外，另增加求職者與求才機構二者的問卷調查統計分析結果，並結合專家學者的座談意見，對青輔會網站提出具體的建議。

1.4 研究時程

工作項目	88年	89年					
	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
國內網站檢視	■						
美、日、德、法國網站檢視	■	■					
拜訪政府網站負責人	■	■					
拜訪網站廠商(含 104、千里馬、優酷、JobsDB、中時萬象、37 人力銀行等)	■	■					
討論並撰寫問卷調查範圍、種類及目標等文件		■					
設計問卷(分求職、求才二種)		■					
選取樣本(分求職、求才二種)	■	■					
召開第一次專家學者座談會(確認問卷內容、抽樣方式)		■					
寄發問卷(分求職、求才二種)			■				
調查訪問(求職者)			■				
撰寫期中報告		■	■	△3/1			
資料回收、統計、分析				■	■		
期末報告(初稿)					■	△4/30	
召開第二次專家學者座談會(提供研究報告建議)						■	
期末報告(完稿)						■	△5/10

1.5 研究範圍與限制

雖然目前國內投入人力資源網站的數量眾多，但預估較具知名度的廠商將不超過十家，因為網站本身除了必須具備特色與競爭優勢之外，網站的資料內容、服務品質與媒合成功率都將是決定客戶數量的重要因素。

有鑒於以上各因素的考量，本研究範圍將僅著重在目前較具知名度的數家人力資源網站公司(例如：104 人力銀行、JobsDB、宏碁優酷、千里馬、中時人力萬象網、37 人力銀行等)，並不針對本產業的所有廠商做普遍性研究。

其次，由於本行業競爭非常激烈，客戶的需求不斷變化，導致網站功能也必須隨時翻新，才能夠讓網站成為具有生命力的活網站，此特性造成本研究在網站功能分析方面，必須載明資料截止日期，以免造成資料內容與現況具有落差的現象。尤其民國 89 年更是各人力資源網站百家爭鳴的關鍵時點，各家網站皆以提供客戶最佳的服務品質為目標，網站功能也可預期必會有所更新，但本研究皆以訪談當時(即民國 88 年 12 月中旬至 89 年 1 月中旬)之資料為主，無法持續追蹤各網站之更新狀況。

第三，關於第二章「我國求才求職網站分析」的內容，原則上是以訪談當時各家廠商所提供的資料或文件為基礎，因部分數據資料誠屬商業機密，無法追蹤查證。

第四、求職者問卷(1000 份)與求才機構問卷(1000 份)皆是委請青輔會以亂數方式分別從 11 萬餘求才機構與 23 萬餘求職者中抽出 500 份，另外再委請民間求才求職網站中的千里馬網站以亂數方式提供 100 份、104 人力銀行提供 300 份、及優酷人才網提供 100 份，合計民間提供 500 份求才機構與 500

份求職者資料。

第二章、我國求才求職網站分析

民國 84 年 11 月，我國第一家成立的民間求才求職服務網站是「千里馬」。目前國內營業額最大、同時已開始獲利的是「104 人力銀行」，公營網站則以青輔會最具知名度，且其提供的工作機會數量也超過民營的網站。

目前比較活躍的民營網站，除 104 人力銀行外，尚有宏碁集團之優酷人才網（由宏碁大觀園改名）、千里馬、37 人力銀行等，各網站的到訪人次都超過百萬。

另外像工作銀行、網路獵人、薇普人力銀行、Y 世代求才網、輕鬆找人力銀行、泛亞人力銀行等網站的到訪人次約在數十萬之間，目前尚能維持網站的基本運作。

求才求職服務網站的興衰、消長很快，目前已有些網站消失或功能萎縮，像侏儸紀就業主題樂園、樂在工作、化工權威網等即是。但近一年內也有廠商加入競逐，如 JobsDB、ecareer 就業電子報、中時萬象網、udnjob 聯合報系求才網等。本章即分別介紹我國政府與民間的求才求職網站，加以分析後並提出建議。

2.1 政府求才求職網站介紹

1. 青輔會網站 (<http://www.nyc.gov.tw>)

(1) 網站概況

青輔會為擴大就業市場資訊的發佈與流通，於民國 77 年建立求才求職資料庫，78 年與電信局合作利用電傳視訊 (Videotex) 傳播求才求職資訊，80 年與教育部合作於台灣學術網路(TANet)提供檢索求才與求職訊息，其後並設置專屬伺服器提供檢索，為全國第一個使用網際網路(Internet)從事

就業服務的機構。

青輔會就業服務對象為國內大專以上畢業青年及回國服務留學生，學歷涵蓋專科到博士。近年來更加強原住民及殘障等弱勢青年的輔導與服務。目前青輔會求才求職服務中心就業服務以全職為限，線上登錄則不限專、兼職，為因應學生打工及輔導的需要，也開放學生工讀的機會資訊。

(2) 系統概況

青輔會網站系統完全採自行開發，投入人力約 2-3 人。網站使用四台 NT 伺服器供作查詢求才求職資訊，使用 SQL Server 7.0 配合 ASP 程式開發，其中兩台兼作 Web Server，約可同時容納 2000 人上網。另提供線上登錄之伺服器，求才與求職分別各有一台，每台可容納 200 人同時登錄資料。

在網路頻寬方面，有一條 T1 連接政府資訊服務網 (GSN)，另與教育部合用一條 T3 連接台灣學術網路(TANet)。

青輔會主機為 Sun SparcCenter 2000E，採主從式架構，使用 Sybase 資料庫，前端使用 PowerBuilder 開發，位於忠孝東路的青輔會求才求職服務中心及連線之大專院校就業輔導室均可將資料直接鍵入青輔會主機。而經利用網路線上登錄之資料也直接進入主機資料庫。主機上之資料再複製到 NT 伺服器供各界查詢運用。

(3) 網站特色

青輔會網站有四個特色：

- i. 設有求才求職服務中心，以櫃台服務方式處理求才求職服務，同時也開放線上登錄，適應不同的服務需求。
- ii. 基於對求職者安全考量，首次向本會求才之廠商需提供營利事業登記證，而廠商也需有青輔會發給之帳號

與密碼才能查詢求職者個人資料。

- iii. 資料欄位豐富，分類詳細。系統提供檢索種類多，查詢工作機會可設定一至十四種條件；查詢求職者資料可設定一至十六種條件。此外也提供當日或依登記日期查詢人才與工作機會。
- iv. 服務對象以國內專上畢業青年及回國服務留學生為主，由於長期從事海內外大專生之就業服務，對國內政府機關、大專院校及學術研究機構之就業機會較能掌握。

2. 勞委會網站 (<http://www.cla.gov.tw>)

(1) 網站概況

勞委會的網站是於民國 84 年成立，求職求才資料庫安裝在「勞工服務資訊網」下的「全國就業資訊」，主要功能是免費查詢人才與就業的機會，不過勞委會尚未開放登錄使用。以各地的就業服務中心而言，若求職者欲尋找工作，首先必須先至各地就業服務中心登錄資料，然後再由就業服務中心彙總登錄至網站，無法由求職者自行完成登錄程序。

其次，由於勞委會長久以來服務的對象大多數為勞工階層，其使用網路的普及率仍有待提昇；第三，目前就業服務中心所提供的服務項目不只是求職者與徵才者的工作媒合，還包括心理諮詢、生涯規劃、性向測驗等整體服務，因此勞委會在政策上並非以求才求職網站完全取代其原有的就業服務方式。

(2) 系統概況

勞委會網站是由勞委會資訊中心自行開發完成，以

UNIX 系統為主，資料庫採 Informix 語言。目前求才求職資料庫內約有數千筆資料，資料庫的維護仍由資訊中心自行完成。在資料安全方面，網站僅公佈求職者的姓名、地址、與就業服務中心的資料，系統並無自動媒合功能。

(3) 網站特色

勞委會網站除了提供求職求才資料庫的查詢以外，也提供勞工保險、公共安全、職業訓練等國內相關法規的資訊，以及國際勞動資訊檢索系統，提供各界查詢。此外，該網站還設有「網路電台」，透過電子郵件，每日分類播送最新勞工資訊給所有訂戶，內容包括：勞工相關的新法令規章、各類活動報導、進修研習、休閒娛樂、工作環境安全衛生等。

3. 北市就業網站 (<http://www.okwork.gov.tw>)

(1) 網站概況

本網站是由台北市政府勞工局就業服務中心(簡稱就服中心)所設立，主要的功能是隨時以最快速的方式傳遞政府政令的修改。目前求才求職功能只佔整體功能的一部分，為了區隔其與民營求才求職網站的不同，就服中心主要的服務對象是以中高齡者、身心障礙人士、原住民、低收入戶、負擔家計婦女等五種法定特定對象為主，因此目前網站上除了提供一般全職、兼職人才的就業服務之外，也為褓姆人才、更生保護青年等提供就業媒合，以發揮政府為民服務的宗旨。

該網站皆定期清理過期的求才資料，目前資料庫內的數量將近二千筆。不過系統除了提供自動人才媒合功能之

外，也提供求職錦囊、求職不敗八部曲、身心障礙者的小故事、就業促進津貼問答、職業訓練等周邊資訊，使得本網站有更完整的功能。

(2) 系統概況

勞工局就服中心網站系統是採用外包開發方式，開發工具以微軟系統為主，資料庫採用 NT SQL Server 7.0，加上 ASP 前端開發工具。目前安裝有一台 Web 伺服器、一台 SQL 伺服器，可同時容納 600 人上網。

由於就服中心服務的對象主要是大台北地區的勞工朋友，許多勞工人員並沒有使用網路的配備或經驗，因此就服中心特別與台北市捷運局合作，在捷運站提供多媒體求職查詢系統，讓有需要的勞工朋友可藉由熱感應系統列印工作機會，未來類似的合作模式將擴大辦理，以提供更多的便民服務。

(3) 網站特色

基於就服中心的定位，本網站最大的特色即是設立「新聞區」，隨時以最快速的方式傳遞政府政令的修改。至於求才求職部分，該網站自民國 89 年開始，也與台北電台合作，每週六上午 9 時至 10 時提供空中就業服務站，由就服中心人員現場解答就業相關問題，與求職者或求才機構有雙向溝通的機會。

雖然本網站的主要服務對象為法定五種特定對象，不過現階段只有在負擔家計婦女族群方面，褓姆人才專區有較完整的功能，不但提供合格的褓姆人才，也提供電子地圖，讓求才者能夠快速找尋某地區的合格褓姆。預定 5 月初其他族群的求職功能也能夠比照褓姆人才電子地圖的模式，讓使

用者介面更容易操作。

有關上述政府網站的各項概況，整理如表 2-3。

2.2 民間求才求職網站介紹

目前民間投入求才求職網站的數量為數頗多，粗略估計約超過 50 家，然而具競爭力的網站不超過 10 家。以下即分別就目前具知名度的各家網站做一營運面的分析介紹(順序以訪談時程先後順序為主)，並製作表 2-3「我國民間人力資源網站綜合比較一覽表」，以方便讀者閱覽。

1.104 人力銀行 (<http://www.104.com.tw>)

(1) 網站概況

104 人力銀行網站成立於民國 85 年底，是繼「千里馬」之後，國內成立的第二家民營人力資源網站。切入市場的背景因素是有鑑於國內傳統報紙徵才廣告不夠科學、不夠安全、不夠迅速，故預測人力資源網站勢必將成為未來趨勢。

據該公司表示，成立四年以來，從未將人力資源業視為廣告業，反而一直秉持著服務的心態，希望「成為所有公司的第二個人事部門」。故自成立以來，憑藉著使用者的口耳相傳，該網站宣稱已成功介紹 30 萬個工作機會，並在人力資源網站行業建立不錯的口碑，其服務對象為各行各業的求才機構與求職者，目前可算是國內最大的一家人力資源網站。

雖然該公司在民國 88 年的營業額已高達一億元，然而為了能夠維持服務的水準，網站也相對投入更多的人力，以便維持一致的服務品質。該公司目前共有八十位員工，其中求職服務有 6 人；求才服務有 20 餘人，每一人約服務一百家求才機構；企劃行銷 10 餘人、技術人員 20 人。

(2) 系統概況

104 網站的系統開發工具是以微軟系統為主，資料庫採用 NT SQL Server，加上 ASP 前端開發工具。為了紓解同時上網的人潮，目前安裝七至八台伺服器，可同時容納 2000 餘人上網。至於系統安全方面，為了加強求職者的安全，104 特別提供安全保護功能，讓求職者面談前先將資料傳遞給親朋好友，若面談後一段時間無消息，系統即會傳出警訊，盼藉此提昇職場安全。

(3) 網站特色與經營策略

有鑑於傳統報業的效率有待提昇，104 網站具有四項特色：分類科學化、媒合科學化、服務自動化、服務個人化。在自我期許「成為所有公司第二個人事部門」的標語下，該公司在將近四年的努力下，已建立起求才、求職者的口碑，可謂是國內營業額最大的人力資源網站服務公司。

其主要的經營策略是藉由客戶的口耳相傳，迅速擴展市場。至於系統功能方面，則是透過客戶的反應，及公司企劃人員的構思，不斷改進，希望能夠提供更優良的服務品質。

(4) 對青輔會的期許

經過訪談後，104 人力銀行建議青輔會可站在監督全國職場安全的超然立場，與檢調單位合作，共同建構職場環境的安全機制，並保障求職者的安全。換言之，一旦得知民間發生職場危險事件時，青輔會即可透過管道宣導相關事宜，不但藉此提醒求職者注意面談時的安全，更可以讓民間人力資源網站透過良性的競爭，提供整體社會更健全的服務。

2. 伯思資訊網站 (<http://www.jobsdb.com>)

(1) 網站概況

伯思資訊網站(JobsDB)於民國 87 年 8 月成立於香港，一年餘間即在亞太地區香港、新加坡、馬來西亞、菲律賓、泰國、台灣等地快速成立據點。台灣網站係於民國 88 年 10 月底成立，切入市場的背景因素是看好台灣蓬勃發展的資訊產業，勢必將帶動人力資源網站的興起。

由於該公司成立僅數個月之久，一切績效仍待觀察，不過公司的企圖心非常旺盛，不但有恃於既有的跨國企業經營經驗，再加上財團具備雄厚的資金支援，故將在短期內加強本土化功能，積極切入國內市場，爭得一席之地。據該公司表示，該網站服務的對象大部分為較成熟的社會工作者，其中 80% 求職者具有二年工作經驗，20% 為高階經理人或社會新鮮人，此市場區隔是與其他網站最大的不同。目前本地專職人員約有二十名，預計不久的未來將擴增至三十人。

(2) 系統概況

JobsDB 網站的系統是由香港總公司開發完成，開發工具是以微軟系統為主，資料庫採用 NT SQL Server。原本其主要的網路伺服器(Server)是建置在香港，但意識到台灣上網的速度太慢，故已於近期將 Server 移至國內，以改善上網速度。至於系統安全方面，為了加強求職者的安全，JobsDB 除了特別採用 SSL3 保護系統之外，每一份履歷資料皆經由專人檢查，以確保優質人才庫的品質。此外，履歷資料除非經由求職者的同意，否則求才機構無法完全瀏覽履歷資料的全貌，不但藉此保護求職者的隱私，也可提昇職場安全。

(3) 網站特色與經營策略

有鑑於跨國企業的經營模式，以及香港、新加坡等地成為網路求才第一品牌的經營成果，JobsDB 網站對於經營

台灣市場具有旺盛的企圖心。因此該網站最大的特色即是建立完整的系統機制，以提供客戶百分之百的線上服務。在「Global Network Backed By Local Services」的標語下，經營策略是由香港總公司統籌開發系統，僱用技術人力，各國則僅僱用本地行銷、企劃服務人員，專注於品牌的建立。目前該公司正致力於本土化的功能改善與行銷策略，預計民國89年會有全新的做法。

(4) 對青輔會的期許

經過訪談後，伯思資訊公司建議青輔會可與其他部會合作，加強學校教育，落實青年在職場倫理教育方面的紮根工作，例如：如何挑選合適的行業、如何建立正確的工作態度、應徵禮儀的注意事項等，讓青年人了解雖然網際網路提供便利的求職管道，卻仍然應該珍惜得來不易的工作機會，如此才能夠提高整體就業率，真正填補產業界欠缺的人力，增加國家的競爭力。

3. 宏碁優酷人才網 (<http://www.youcool.com.tw>)

(1) 網站概況

宏碁優酷人才網成立於民國86年10月，美國矽谷與台灣同步成立，為一跨國性企業。該網站的前身為「宏碁大觀園」，後來更名為「優酷人才網」，訴求年輕、活潑的族群。

公司定位是希望成為「亞太新經濟資訊交流管道」，而主要服務的對象也是限於高科技產業的廠商，以便促成美國矽谷與台灣地區的人才交流，因此該網站的市場區隔也與國內其他網站有明顯的不同。許多知名的科技大廠諸如：台積電、國際商業機器(IBM)、惠普(HP)、思科(CISCO)等，皆為

其客戶。

目前該公司約有 20 餘名員工，互相支援辦理 Media, Conference, Market Research, Interactive Service 四大類型業務，未來將投入主力在 Interactive Service 下的人力資源網站，預期會有全新的做法。

(2) 系統概況

優酷網站的系統是由其自行開發完成，以 Oracle 資料庫為主。主要的 Server 是建置在美國矽谷，但意識到台灣本地上網的速度太慢，故近期已將 Server 移至國內，以改善上網速度。至於系統安全方面，據該公司表示，由於優酷的客戶素質極高，大部分皆為具有知名度的高科技公司，故並不需憂慮職場安全。不過系統仍然可讓求職者選擇電腦自動媒合，或是有限度開放履歷資料給廠商，以保障求職者的安全。預定民國 89 年 2 月中旬將加強新系統的功能。

(3) 網站特色與經營策略

優酷網站每天約有 2,000 人上網，資料庫內可同時提供 10,000 個工作機會，但公司對於此成績並不滿意，故民國 89 年會有更積極的行銷策略，

該公司表示，現有網站具有四項特色：(i)兼顧全球與本地需求；(ii)中英文雙平台；(iii)電子行銷；(iv)智慧型搜尋媒合。由於並不滿意現有的成果，公司將於 2000 年投入更多資源在系統更新與行銷策略。

(4) 對青輔會的期許

經過訪談後，優酷人力網建議青輔會重新建立特色，也許可以將資源專注於協助不易獲職團體或公職人員的就業服務。

4. 千里馬就業資訊站 (<http://www.job.com.tw>)

(1) 網站概況

千里馬就業資訊網站成立於民國 84 年，是國內成立的第一家民營人力資源網站。據該公司表示，切入市場的背景因素是預期網際網路將盛行，抱著回饋社會的著眼點而成立此網站。

該公司表示，由於成立之初，無論國內、外皆無可供參考的範例，故一切功能、流程、系統設計皆由該公司自創。成立四年以來，第一年專注於教育客戶的工作，之後每年客戶數皆有大幅的成長，不過民國 88 年由於市場競爭激烈，及該公司進行系統重新設計工作，客戶成長比率趨於和緩。

在激烈的市場競爭中，該公司的定位並非屬於人力仲介業，而是長期為各廠商提供人事資料庫，讓中小企業也能夠享受大企業所具有的人事資源。因此從民國 89 年開始，千里馬將設計新的收費制度，讓收費標準依公司規模而定，使中小企業也可享有大企業的求才服務。四年半內該網站宣稱已服務過 8000 家廠商，目前每日約有 300 人上網，網站由二十位員工負責，其中求才/求職服務有 6 人、企劃/行銷/公關有 9 人、技術人員 5 人。

(2) 系統概況

千里馬網站的系統是自行開發完成，開發工具是以微軟系統為主，資料庫採用 NT SQL Server，加上 ASP 前端開發工具。為了紓解同時上網的人潮，目前安裝有四台 Web 伺服器、三台 SQL 伺服器，可同時容納 2000 人上網。至於系統安全方面，為了加強求職者的安全，網站除了以證件過

濾求才機構的申請，也限制傳銷公司的申請，僅有限度的接受保險公司徵才，此外求職者也可以選擇履歷表開放的行業，以提高其求職安全性。

(3) 網站特色與經營策略

由於千里馬是國內第一家成立的人力網站，目前相較於其他後起之秀，各方面的系統功能或技術皆面臨環境的挑戰。有鑑於此，千里馬也在 1999 年 5 月開始重新翻新系統功能，希望讓客戶有耳目一新的感受。據該公司表示，新系統可歸納三項特色：首先，最主要的特色就是提供個人化、個性化的服務機制，讓各種星座的求職者可以針對其特性，使用不同類型的履歷表範本(Template)，進而快速地製作完成具有風格的履歷表。其次，新的職業分類是參考過國內各大網站、平面廣告分類、及客戶意見所修改，共計有 10 大類/52 細類行業、14 大類/127 細類工作地點、16 大類/241 細類職務分類，號稱為目前國內分類最精準的網站。第三，由於希望成為中小企業的人事部門，因此收費標準是依公司規模大小而定，以便讓中小企業也能夠享有大企業的求才服務。

綜合以上三大特點，其主要的競爭優勢是利用親切的使用者介面系統機制，提供客戶貼心的服務品質。目前也已獲得新舊客戶的肯定與認同。

(4) 對青輔會的期許

經過訪談後，千里馬建議青輔會仍可發揮政府原有的中立立場，辦理相關的活動，此外也可站在輔導全國民營網站的立場，與數家優良的公司合作辦理就業輔導活動，讓市場更蓬勃發展，並且藉由良性的競爭來提昇就業率，即為政

府部門最有效的政績。

5. 中時商務人力萬象網 (<http://www.ctcareer.com.tw>)

(1) 網站概況

中國時報係國內知名的平面媒體，不但知名度高，其分類廣告數量亦是國內排名前三大媒體，故中國時報是否會踏入人力資源網站，一直是同行注目的焦點。民國 88 年上半年，中時也開始製作人力資源網站，不過網站本身僅是平面媒體的翻版，並不具有網站的特色。

時至民國 89 年 9 月 1 日，中時商務人力萬象網開始投入專職人員設計功能，並接受網友的建議，重新規劃，於 11 月份試用，12 月 13 日新版上市，正式加入國內人力資源網站的競爭行列。據該網站表示，新網站不但具有國內所有網站系統的功能，且其自動媒合功能為全國最精準者。

由於時報家族的背後擁有龐大的編輯群，因此利用此特色，中時商務人力萬象網的定位是成為網友「事業生涯的好夥伴」，且不斷提供網友與會員增值服務。因此網站除了提供求才、求職服務外，更提供許多職場相關的知識、文選，再加上人性化、年輕化的設計，希望讓網友有耳目一新的感覺。目前該公司共投入 7 位專職人員提供求才求職整體服務，業務拓展係藉由原有代理商制度來拓展，資料庫維護則由硬體部門人員負責。

(2) 系統概況

中時人力萬象網站的系統是採用外包開發方式，開發工具以微軟系統為主，資料庫採用 NT SQL Server，加上 ASP 前端開發工具。為了紓解同時上網的人潮，目前安裝有

一台 Web 伺服器、二台 SQL 伺服器、再加上二條 T1 線，可同時容納 2000 餘人上網。一旦系統回應速度太慢，中時也準備隨時增加硬體資源，以滿足客戶需求。

至於系統安全方面，除了以立案證件過濾求才機構的合法性之外，求職者也可利用迴避系統，避開現職公司或指定的單位。此外，網站還有職場安全查詢系統，直接連結至經濟部、中華徵信所、天下 1000 大企業的資料庫，可提供求職者線上查詢求才機構的合法性。若求才機構一旦被發現有不恰當情事時，即永不予登錄。

(3) 網站特色與經營策略

據中時人力萬象網站表示，該網站共可歸納六項特色：
(i) 它是一個形象良好、專業的人力資源網站；(ii) 使用簡易方便；(iii) 凝聚眾多的求職者；(iv) 廣結求才企業；(v) 具有訓練有素親切有禮的員工；(vi) 擁有推陳出新的服務。

在「事業生涯的好夥伴」，且不斷提供網友與會員加值服務」的標語下，該網站主要的經營策略是藉由原有代理商制度來推動網站的業務，迅速擴展市場，然後再以中時家族資源為後盾，提供求職者相關的知識。綜合其競爭優勢共有三點：(i) 服務零距離；(ii) 客戶據點遍全省；(iii) 量身訂做的全方位互動。至於系統功能方面，由於鮮少網站是它的學習對象，因此只能透過客戶的反應，及公司企劃人員的構思，不斷改進，希望能夠提供更優良的服務品質。

(4) 對青輔會的期許

經過訪談後，建議青輔會仍應以政府單位的中立立場提供就業資訊與輔導功能，並可加強不易獲職團體、身心障礙者的就業服務功能，甚至可以開放對失業人員做心理諮

商，提供專業的心理輔導。畢竟政府的超然立場並不是其他
民營機構所可以取代的。

6. 37 人力銀行(<http://www.37.com.tw>)

(1) 網站概況

37 人力銀行網站是由瀚能人力仲介公司，於民國 87 年 3 月所成立，由於瀚能公司本身從事人力仲介行業已有多年的經驗，且預期人力資源網站將成為未來趨勢，故於 87 年建置該網站。

在激烈的市場競爭中，該公司的定位是「適才適所，發展無限」。據該公司表示，隨著網際網路的盛行，各求才求職網站所追求的是永續經營，因此未來各網站的致勝關鍵就在於「服務品質」的優良與否，而所謂的「服務品質」，不只是系統應具有完整的功能，尤其是對於人性化的尊重，更是不容忽略的一環。目前該網站約由二十位員工分別負責企劃、行銷、客戶服務、技術等工作。

(2) 系統概況

37 人力銀行網站的系統是採用自行開發方式，資料庫採用 Oracle 工具。每日約有 12000-15000 人次上網瀏覽網頁。

(3) 網站特色與經營策略

據該公司表示，該網站最主要的特色就是「其他網站有的功能它都有」。其次就是對於人性化的尊重，例如：期盼求才機構即使不錄用此求職者，也需以信函回覆。

(4) 對青輔會的期許

經過訪談後，37 人力銀行建議青輔會可定位在扶植民間網站或與民間網站策略聯盟，以提昇國內人才素質、創造

從業人口，進而提高國家競爭力。因此在做法上，可從四方面著手：(i)加強留學生返國求職服務，藉以提昇國內人才素質；(ii)加強中高齡者的轉業服務，以縮短其待業期；(iii)培養低技術人力的第二專長訓練，以強化原產業的競爭力；(iv)加強身心障礙者、原住民、婦女二度就業，提高全職、兼職人口數量，以提昇國家整體競爭力。

表 2-1 公營求才求職網站功能分析表(自 88 年 12 月 16 日至 89 年 2 月初止)

一、基本資料部份

網站名稱	青輔會專上求才求職服務	勞委會求職求才資料庫	大台北才庫
網址	www.nyc.gov.tw/job/index.htm	www.evta.gov.tw/job.html	www.okwork.gov.tw
成立時間	80 年	87 年 1 月	NA
機構名稱	行政院青年輔導委員會	行政院勞工委員會	台北市勞工局就業服務中心
電話	求才 02-23910700 轉 122 求職 02-23910700 轉 116	(02)8770-1860	02-2594-2277 分機 601-604
傳真	02-23215884 02-23222058		02-2596-4411
累計上網人次 (觀察時間)	7487081 (89/5/10)	73557(自成立起算) (89/2)	276955 (89/02/02)
同時上線人數	45/960(線上/尖峰)*4 台	NA	NA
每月平均工作機會	12000	NA	NA
每月新增求職人數	6000	NA	NA
介聘區域	全台(大部分於北部)	全台	台北市、縣、基隆市
備註	年後首頁已改版		

二、求職服務功能

網站名稱		青輔會專上求才求職服務	勞委會求職求才資料庫	大台北才庫
登錄	求職者分類登錄	N	Y	N
	會員制	N	N	N
	新增履歷	Y	Y(赴就服中心辦)	Y
	修改履歷	Y	Y(赴就服中心辦)	Y
	關閉/刪除履歷	Y	Y(赴就服中心辦)	Y
	履歷範本	N	N	N
	隱藏履歷功能	Y	N	N
搜尋	行業別查詢	Y	Y	N
	地區別查詢	Y	Y	Y
	公司查詢	N	N	N
	職務查詢	Y	Y	Y
	重點企業求才專區	Y	N	N
	行業(如公教等)專區	Y	N	Y
	急徵人才區	N	N	N
	已登錄者線上送應徵函	N	N	N
	訪客線上應徵	N	N	N
工作 通知 方式	由廠商通知	Y	Y	N
	由求職者自送E	Y	N	Y
	自動通知廠商	N	N	N
	自動通知求職者	N	N	N
求職者輔助工具		N	N	N
自動媒合		Y	N	N
安全機制		Y	NA	NA
電子報		Y	N	N

三、求才服務功能

網站名稱		青輔會專上求才求職服務	勞委會求職求才資料庫	大台北才庫
免費求才		Y	Y	Y
收費方式	代理商制	N	N	N
	是否限制求才項目與數量	N	N	N
	月費	N	N	N
	季費	N	N	N
	半年費	N	N	N
	年費	N	N	N
	其他	N	N	N
求才登錄	自行登錄	Y	N	Y
	代辦登錄	Y	Y	NA
	服務解說	Y	Y	NA
求才查詢	人才資料呈現方式	姓名、性別、年齡、個案種類(一般/殘障/更生/原住民)、學校、學位、科系、通訊地址、電話、希望待遇、登錄日期、可上班日(以上為簡要資料,若點選詳細資料則可知全部登錄資料)	Y	N(無查詢人才功能)
	求職者代碼	N	N	N
	查閱詳細履歷	Y	Y	N
	準備電子應徵通知信函	N	N	N
	最新求職者日報	N	N	N
求才通知	E 送候選人名單	N	N	N
	E 給適當人選	N	N	N
試用優惠		N	N	N
人力資訊平面媒體		N	N	N

四、其他加值功能

網站名稱	青輔會專上求才求職服務	勞委會求職求才資料庫	大台北才庫
網頁編排美感	可	可	可
界面友善方便	可	可	可
回應速度	可	可	可
操作順暢性	可	可	可
求才求職資料更新	可	2個月有效期	可
求職輔助資訊	新新人類工讀新指標、大專院校實習就業輔導服務索引、如何跨出就業第一步、如何避免就業陷阱、民間就業服務網站查詢	N	現場徵才、就業快訊、就業研習班、就業諮商
產業訊息	N	N	N
生涯規劃資訊	生涯輔導諮商、圖書資料閱覽	N	社會新鮮人職涯導航專輯
職業適性測驗	N	N	興趣測驗
求職問題回答	求才求職服務 Q&A	N	N
行業分類依據	依主計處規定	依主計處規定	N
職務分類依據	依政府規定	依政府規定	N
市場觀察報導	N	N	N
推廣活動	Y	N	空中就業服務站台每週由台北廣播電台播出
其他	全國工商登記公示系統		

- 附註：1. “Y”代表“是”，“N”代表“否”
 2. “NA”表示“Not Available”
 3. “會員制”表示須先加入為會員後，才能求職
 4. “代理商制”表示須先透過代理商與求才網站接洽

表 2-2 民營求才求職網站功能分析表(自 88 年 12 月 16 日至 89 年 2 月初止)

一、基本資料部份

網站名稱	就業網路	千里馬	伯樂就業資訊網	104 人力銀行	宏基優酷人才網	37 人力銀行	工作銀行	就業電子報	1111 人力銀行	中時人力萬象網	JobsDB
網址	www.jobnet.com.tw	www.job.com.tw	www.work.com.tw	www.104.com.tw	www.youcool.com.tw	www.37.com.tw	www.jobbank.com.tw	www.ecareer.com.tw	www.1111.com.tw	www.ctcareer.com.tw	www.jobsDB.com
成立時間	84 年 10 月	84 年 11 月	85 年	85 年	86 年	87 年 3 月	87 年 5 月	NA	88 年 2 月	88 年 9 月	88 年 10 月
公司名稱	精英人力資源管理顧問有限公司	Taiwan Job Online Inc	伯樂資訊股份有限公司	扶華國際顧問公司	宏基集團	翰能人力資源顧問公司	旭聯科技股份有限公司	就業情報集團	全球華人股份有限公司全球華人國際網路通訊社	中時電子報	伯思資訊公司
相關企業	精準企業管理顧問有限公司	NA	N	無		無	1. 都會家族 2. 都會生活網	就業情報雜誌社	東南亞集團(第一好人力仲介)	中時相關企業	NA
電話	2578-2582	2594-1212	2392-1505	29126104	25090789	(02)2705-3185	2545-5580	27031250 轉 373	2767-1111 轉 888	080-231-282	27923838
傳真	2578-7660	2594-9777	2391-9173	29127104	25030299	(02)27053216	2545-5300	NA	2767-6444	NA	27921100
累計上網人次(觀察時間)	64191 89.03.10	NA 89.02.02	6219415 89.02.02	14899630 89.01.31	NA	4700371. 89.02.03	572564 89.02.02	NA 89.02.02	NA 89.02.02	10,000 89.02.02	NA
同時上線人數	NA	15,000 人/天	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	2000-3000	NA
每月平均工作機會	200 個/月	NA	NA	33956	NA	NA	NA	NA	僅有統計所有工作機會 15,077/月	NA	NA
每月新增求職人數	400 人/月	300	NA	23114	NA	NA	NA	NA	3,665 人/月	NA	NA
介聘區域	台灣	台灣、海外	台灣、大陸、亞洲、美國	台灣、大陸、美國	台灣、香港、新加坡、美國	台灣、大陸、港澳、國外	台灣	台灣、歐美國家、紐澳、日本、大陸	台灣	台灣、歐美國家、紐澳、日本、大陸	全球各地

二、求職服務功能

網站名稱		就業網站	千里馬	伯樂就業資訊網	104 人力銀行	優酷人才網	37 人力銀行	工作銀行	就業電子報	1111 人力銀行	中時人力萬象網	JobsDB
登錄	求職者分類登錄	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	N	N
	會員制	N	Y	Y	N	N	N	Y	N	Y	N	Y
	新增履歷	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
	修改履歷	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
	關閉/刪除履歷	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
	履歷範本	Y	N	N	Y	Y	N	N	NA	N	NA	Y
	隱藏履歷功能	N	Y	Y	Y	N	N	Y	NA	NA	NA	Y
搜尋	行業別查詢	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	N
	地區別查詢	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y
	公司查詢	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	NA	Y	Y
	職務查詢	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y
	重點企業求才專區	N	Y	Y	Y	N	Y	N	N	Y	Y	N
	行業（如公教等） 專區	N	Y	N	N	N	Y	N	Y	Y	N	N
	急徵人才區	N	N	Y	N	N	Y	N	N	Y	N	NA
	已登錄者線上送應 徵函	NA	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	NA	Y	Y
訪客線上應徵	NA	N	Y	Y	N	N	Y	N	NA	N	Y	
工作通知方 式	由廠商通知	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	NA	N	Y
	由求職者自送 E	Y	NA	Y	Y	Y	Y	Y	Y	NA	Y	Y
	自動通知廠商	N	Y	N	Y	Y	Y	N	N	NA	N	N
	自動通知求職者	Y	Y	N	Y	Y	Y	N	Y	NA	Y	N
求職者輔助工具	N	N	N	網路秘書	N	應徵行事曆	NA	Y	NA	Y	Y	
自動媒合	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	NA	
安全機制	NA	NA	N	Y	Y	Y	N	N	N	Y	SSL3 加密系 統	
電子報	NA	Y	電子週報	週報/日報	Y	週報/日報	求職快訊	Y	Y	Y	傳呼服務	

三、求才服務功能

網站名稱	就業網站	千里馬	伯樂就業資訊網	104人力銀行	優酷人才網	37人力銀行	工作銀行	就業電子報	1111人力銀行	中時人力萬象網	JobsDB	
免費求才	Y	N	N	N	N	N	N	Y	Y	N	Y(試用期)	
收費方式	代理商制	N	N	N	N	N	N	N	Y(但不絕對)	Y	N	
	是否限制求才項目與數量	N	N	N	N	N	N	NA		NA	N	
	月費	N	4500	3500	4200	4000	3600	2500-4000	NA	N	N	NA
	季費	N	N	8000	8400	8000	7200	5000-8000	NA	N	N	NA
	半年費	N	3,000 看120人資料	15000	NA	NA	12000	N	NA	N	15000	NA
	年費	N	N	25000	26000	24000	20000	15000-24000	NA	N	25000	NA
	其他	N	N	Y	高階獵人專案	NA	翰能人事顧問公司	N			N	NA
求才登錄	自行登錄	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y
	代辦登錄	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	NA	Y	N
	服務解說	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N
求才查詢	人才資料呈現方式	微得求職者同意,公佈資料	會員:完整資料 其他:履歷簡表	會員:完整資料 其他:履歷簡表	會員:完整資料 其他:履歷簡表	Y	會員:完整資料 其他:履歷簡表	會員:完整資料 其他:履歷簡表	NA		NA	會員:完整資料 其他:履歷簡表
	求職者代碼	Y	NA	Y	Y	NA	Y	Y	NA	N	NA	Y
	查閱詳細履歷	Y	Y	Y	Y	Y	Y	限會員	NA	NA	NA	Y
	準備電子應徵通知信函	Y	NA	Y	限付費公司	NA	Y	Y	NA	Y	NA	NA
	最新求職者日報	N	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	Y	NA
求才通知	E送候選人名單	NA	Y	Y	Y	Y	Y	Y	NA	NA	NA	NA
	E給適當人選	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	NA	Y	NA	Y
試用優惠	N	N	Y	Y(試用券)	NA	NA	N	NA	N	NA	Y	
人力資訊平面媒體	N	NA	求職雜誌	人力情報雜誌	NA	NA	N	Y	N	Y	N	

四、其他加值功能

網站名稱	就業網站	千里馬	伯樂就業資訊網	104 人力銀行	優酷人才網	37 人力銀行	工作銀行	就業電子報	1111 人力銀行	中時商務人力萬象網	JobsDB
網頁編排美感	可	佳	佳	可	佳	可	稍差	可	可	佳	佳
界面友善方便	可	佳	佳	佳	佳	佳	稍差	可	可	可	可
回應速度	可	稍差	佳	佳	佳	佳	稍差	佳	稍差	佳	可
操作順暢性	稍差	可	佳	佳	佳	佳	稍差	可	稍差	佳	稍差
求才求職資料更新	稍差	可	佳	佳	佳	可	稍差	可	稍差	可	可
求職輔助資訊	可	面談技巧	N	面談技巧、履歷範例	佳		過來人的話、求職寶典	Y	可	Y	佳
產業訊息	NA	N	N	NA	佳	NA	N	Y	可	Y	NA
生涯規劃資訊	NA	N	N	Y	稍差	NA	N	Y	NA	Y	NA
職業適性測驗	NA	N	N	Y	NA	NA	N	Y (需聯絡測驗部, 以進行由日本講談社經營總和研究所開發的職業適性測驗)	NA	Y (EQ 指數, 由形狀看工作態度, 心理測驗, 星座漫談)	NA
求職問題回答	NA	N	N	Y	佳	NA	Y	Y (留言版)	可	Y (CT 博士職場信箱)	可
行業分類依據	稍差	NA	NA	自訂	佳	自訂	NA	NA	可	NA	稍差
職務分類依據	稍差	NA	NA	自訂	佳	自訂	NA	NA	稍差	NA	稍差
市場觀察報導	NA	N	N	就業市場觀察月報	NA	NA	N	Y	NA	Y	NA
推廣活動	NA	與各大 ISP、新聞性網站、電腦資訊網站、生活資訊網站以連結方式或專案配合方式合作	NA	Y	NA	NA	N	Y	NA	Y	可
其他			職場心理網、職感網在技術及內容上可參考					(1)人力資源大師專欄 (2)ePaper 電子報聯盟成員		(1)立案企業查詢 (2)異常企業訊息 (3)教育聯網資訊	

附註：1. “Y”代表“是”，“N”代表“否”

2. “NA”表示“Not Available”

3. “會員制”表示須先加入為會員後，才能求職

4. “代理商制”表示須先透過代理商與求才網站接洽

表 2-3 我國政府人力資源網站綜合比較一覽表(自 88 年 12 月 16 日至 89 年 2 月初止)

網站名稱	青輔會專上求才求職服務	勞委會求職求才資料庫	大台北才庫
服務對象	國內大專以上畢業青年、回國服務留學生、原住民及殘障等弱勢青年	全省勞工	中高齡者、身心障礙人士、原住民、低收入戶、負擔家計婦女等
服務範圍	專職、兼職、工讀機會	專職、兼職、工讀機會	專職、兼職、工讀機會
系統開發方式	自行開發	自行開發	委外開發
投入人力	2-3 人	2-3 人	2-3 人
網站特色	<ol style="list-style-type: none"> 1. 設有求才求職服務中心，以適應不同的服務需求。 2. 廠商需有帳號與密碼才可查詢求職資料庫。 3. 資料欄位豐富，分類詳細。 4. 服務對象以國內專上畢業青年及回國服務留學生為主，對於國內政府機關、大專院校及學術研究機構之就業機會較能掌握。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供勞工保險、公共安全、職業訓練等國內相關法規的資訊，以及國際勞動訊檢索系統，以供各界查詢。 2. 設有網路電台，透過電子郵件，每日分類播送最新勞工資訊給訂戶。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 設立新聞區，隨時以最快速的方式傳遞政府政令的修改。 2. 與台北電台合作，每週六上午提供空中就業服務站，現場解答就業相關問題。 3. 祿姆專區提供電子地圖，讓使用者快速尋找特定地區的祿姆人才，操作介面簡易。

表 2-4 我國民間人力資源網站綜合比較一覽表(自 88 年 12 月 16 日至 89 年 2 月初止)

網站名稱	104 人力銀行	JobsDB	宏碁優酷(AsiaWired)	千里馬	中時人力萬象網	37 人力銀行
成立時間	1996 年底	1999 年 10 月底	1997 年 10 月	1995 年	1999 年 9 月	1998 年 3 月
投入人力	80 餘人	20 餘人	20 餘人	20 人	7 人(不含業務、代理商、技術人力)	20 餘人
財團支持	無	有	有	有	有	無
公司定位	成為所有公司的第二個人事部門	Global Network backed by Local Services	亞太新經濟資訊交流管道	長期為各企業提供人事資料庫	事業生涯的好夥伴,且不斷提供網友與會員增值服務	適才適所,發展無限
公司型態	本國企業	跨國企業	跨國企業	本國企業	本國企業	本國企業
服務對象	各行業	較成熟的社會工作者	高科技產業	各行業	各行業	各行業
網站特色	1. 分類科學化 2. 媒合科學化 3. 服務自動化 4. 服務個人化	100%線上服務 (on-line)	1. 兼顧全球與本地需求 2. 中英文雙平台 3. 電子行銷 4. 智慧型搜尋媒合	1. 個人化、個性化的服務機制(提供履歷表 Template) 2. 收費標準依公司規模而訂,使中小企業也可享有大企業的求才權利。	1. 是形象良好、專業的人力資源網站 2. 使用簡易方便 3. 凝聚眾多的求職者 4. 廣結求才企業 5. 具有訓練有素親切有禮的員工 6. 擁有推陳出新的服務	兼具國內網站所有的功能
競爭優勢	建立品牌	Global Network	提供科技產業的優質	親切的操作介面,提	1. 服務零距離	NA

網站名稱	104 人力銀行	JobsDB	宏碁優酷(AsiaWired)	千里馬	中時人力萬象網	37 人力銀行
	口耳相傳	backed by Local Services	人才	供客戶貼心的服務品質	2. 客戶據點遍全省 3. 量身訂做的全方位互動	
資料安全保護功能	1. 以證件過濾求才機構 2. 設立保險專區 3. 面談前告知親朋好友 4. 廠商需簽合約，保證資料安全	1. SSL3 加密系統 2. 絕對保證履歷資料的安全(求才機構先看部分履歷，待當事人同意後才可看到全貌) 3. 每一封履歷表皆有專人檢查其內容正確性，以確保優質人才庫的品質	1. 由於本網站求才機構的素質極高，故職場安全不需憂慮。 2. 求職者可選擇有程度開放履歷資料。 3. 2000 年 2 月中旬新系統將加強功能。	1. 以證件過濾求才機構 2. 不接受傳銷公司申請，但有限度接受保險公司徵才 3. 求職者可自行決定不讓哪些行業看到資料 4. 安全機制表面看不出來，必要時即可顯現	1. 以證件過濾求才機構 2. 求職者有迴避系統，可避開現職公司或指定的單位 3. 就業安全查詢系統連結至經濟部、中華徵信所、天下 1000 大企業。	NA
系統開發方式	自行開發	自行開發	自行開發	自行開發	委外開發	自行開發
系統開發工具	SQL Server+ASP	SQL Server	Oracle 資料庫	SQL Server+ASP	SQL Server+ASP	Oracle 資料庫
現有 Server 數量	7-8 台	2000 年將把 Server 自香港移到台灣	2000 年將把 Server 自美國矽谷移到台灣	4 台 Web Server 3 台 SQL Server	1 台 Web Server 2 台 SQL Server	NA
現有資料庫/	每日 3-4 萬個求職	台灣本地待開發，但	每日約 2000 人	每日約 300 餘人	每日 5000-6000 人求	每日 12000-15000

網站名稱	104 人力銀行	JobsDB	宏碁優酷(AsiaWired)	千里馬	中時人力萬象網	37 人力銀行
上網數量	數 每日 3-4 萬個求才 數	香港至 1999.11 共有 400 萬 unique visitors (即半小時內同一帳 戶進出只算一個人 次)上網	(資料庫內有數萬份 履歷資料, 1 萬個工 作機會)		職(線上有 500 家求才 數, 資料庫內有 1000 個工作機會)	人次進網站
未來發展計畫	持續加強安全保護 功能, 讓系統更具智 慧, 求職者更有保障	將舉辦校園徵才活 動, 並增加求職技巧 等功能。2000 年將全 力衝刺。	如何為求才者創造更 多的附加價值服務, 將是致勝的關鍵。	先經營台灣市場, 然 後再進入其他華人地 區。	先經營台灣市場, 然後 再進入其他華人地區。	NA
對青輔會的期 盼	建議青輔會可扮演 職場安全監督的角 色, 與檢調單位共同 建構職場環境的安 全機制	建議青輔會可與其他 部會合作, 加強學校 教育, 落實青年在社 會倫理教育方面的紮 根工作。	建議青輔會可定位在 不易獲職團體、政府 人員的就業服務。	建議青輔會以其超然 的立場辦理相關活 動, 並站在輔導全國 民營網站的立場, 將 資源放在優良的數家 公司, 不但讓市場更 蓬勃發展, 也可提高 就業率。	建議青輔會可以其中 立的立場提供就業資 訊, 並可加強不易獲職 團體、身心障礙者的就 業服務或心理諮商。	建議青輔會可扶 植民間業者、策略 聯盟, 但其網站定 位可以招募海外 留學生、輔導中高 齡轉業、培養低技 術人力第二專 長、輔導特殊人力 為主。

2.3 本章結論

本研究除了實際操作國內各主要網站的功能，整理完成表 2-1 與表 2-2，也藉由拜訪曾經使用過網路的求職者、求才機構，以及各主要網站的民營業者，綜合獲得以下數項結論：

1. 隨著網際網路的普及，網路求才、求職服務已經成為趨勢潮流

一般而言，求才求職服務網站的盛行與否，和該國網際網路的普及率有直接的關係。近年來，隨著政府在推行網路應用上的顯著成效，求職者透過網路尋找工作機會的方式，已經逐漸成為趨勢，再加上求職者通常皆可免費上網登錄，更加提高求職者的登錄意願。而在求才機構方面，隨著企業的網路化，人事部門也普遍願意透過網路徵才。究其主要原因，是網路徵才的效率高、費用低，這些因素都形成求才求職網站盛行的原因。

2. 求才機構與求職者大都運用多個網站，達到求才或求職的功能，其中又以青輔會和 104 人力銀行最常被使用

如前所述，求才求職網站已經成為趨勢潮流。根據本研究對於求職者與求才機構的實際訪談發現，大多數的求職者與求才機構不但已習慣利用網路求職或徵才，甚至還會利用多個網站(約 3 至 4 個)，以達到求職或求才的目的。究其原因，主要是因為各家網站定位不同，有些網站專門提供跨國性工作機會，有些網站則針對高科技公司徵才，這樣的市場定位促使求職者與求才機構願意利用不同的網站汲取最佳的人才與就業機會，再加上網路的方便性、有效率與收費低廉(求職者免費登錄)，更讓使用者願意採用多個網站。

不過值得注意的是，被使用的網站中仍以青輔會與 104 人力銀行佔大多數，究其主要原因是青輔會長久以來建立優良的就業

服務知名度與績效，早已深植人心，且其目前資料庫所提供的工作機會數量亦為全國之冠，求才機構也可免費登錄，因此使用者願意使用青輔會網站；而在民營網站方面，104 人力銀行雖然不是國內最早成立的民營網站，但從它不斷改善服務品質，成功媒合工作機會，且不定期發佈相關職場報告，近年來已逐漸建立其專業形象與知名度，因此透過使用者的口耳相傳，不論是求職者或求才機構皆優先考慮使用 104 人力銀行網站。

3. 隨著客戶的需求日新月異，服務品質是致勝的關鍵

由本章第二節的六家民營網站營運分析可知，人力資源網站基本上是一個競爭頗為激烈的行業。而在服務業的市場中，各家的致勝關鍵即在於所提供的「服務品質」，惟有優良的服務品質才能建立口碑，讓客戶有受到重視的感覺；也惟有優良的服務品質，才能夠讓企業永續經營。

事實上各家網站也完全了解服務品質是致勝的關鍵，因此有些跨國網站持續投入資金讓系統本土化，以提昇客戶滿意度；也有些網站則只要求求才機構數增加，即會進用服務人員，以維持一名員工服務固定廠商家數的原則；還有些網站是以更親切的使用者介面，提供客戶貼心的服務，例如：提供履歷表撰寫技巧或現成的星座履歷表；每日定期傳送工作日報；對於未獲進用的應徵者，也會要求求才機構回函，以表示對於求職者的尊重等。這些做法都是為了提昇客戶滿意度，加強對於客戶的服務品質。

4. 民國 89 年各民營網站皆有積極擴充的打算，並有各自的利基與營運策略

由目前投入求才求職網站市場的數十家廠商可知，求才求職

網站市場是極具競爭性的，不過也因為看好它的潛力與遠景，因此吸引眾多廠商願意投入。惟需注意的是，通常經營網站事業有二種特性：第一、必須搶佔市場排名至少前三名，否則長期難以生存；第二、隨著資訊技術的日新月異，網站功能必須隨時求新求變，才能夠滿足客戶的需求。因此面對這樣的產業特性，現在的領先並不代表未來的領先。

本研究在與民營網站經營者的訪談中發現，民國 89 年是各家百家爭鳴的關鍵時點。由於各家的定位不同，有的著重在高階經理人的工作媒合；有的是經營本土市場；也有的是以高科技公司徵才為主，針對其不同的市場利基，各家皆重新釐定經營策略，並且推陳出新網站的功能，其目的無非是希望繼續擴大市場版圖，獲得更多客戶的支持。但是在這個百家爭鳴的市場，誰能夠持續在這個市場獲得更多的青睞，端視各家的利基與經營策略。

5. 網站必須有特色才能走出自有品牌

本研究在此次訪談中發現，大多數的人力資源網站都是針對所有行業求職求才人口為訴求，只有少數網站是針對特定族群提供服務，例如：宏碁優酷網站是以高科技企業為主；JobsDB 的求才資料庫為全球性的工作機會、求職者則比較偏向於已有工作經驗的社會人士。

另外以網站功能為例，雖然「自動媒合」是目前大部分民營網站都具有的功能，但是 JobsDB 卻表示，電腦篩選將會過濾掉某些合適的人才，因此該網站刻意捨棄此功能；而中時人力萬象網也表示，該網站的自動媒合率雖然不是最高，卻是最精準。

由此可見，各家網站都必須走出自己的特色，才能建立自有

品牌。雖然網站上的功能都很容易被抄襲或模仿，但它當初被設計的理念，以及該功能所希望提供的服務品質，與服務背後必須投入的資源，卻不是模仿就能夠達到的。如何建立各自網站的特色，提供使用者個人化的服務，進而成為其競爭優勢，即成為重要的關鍵因素。

6. 高媒合率、資料安全、親切的操作介面，是使用者選擇網站的主要考量因素

如前所述，雖然大多數的求職者與求才機構都會使用多個網站謀職或徵才，但是使用者仍然有選擇網站的考量因素。在求才機構方面，因為主要的目的是找到合適的人才，因此人才資料庫的充實與優質性是直接影響媒合成功率的主因；其次，操作介面的方便性，也是求才機構選擇網站的考量因素。至於求職者方面，其優先考量的因素也是就業資料庫的豐富與否；其次考慮的是資料的安全性應不致傷害其個人隱私；第三則是考慮個人化的服務，例如：104 人力銀行提供的定期電子求才報；JobsDB、千里馬提供的履歷表撰寫格式等，這些網站功能都是使用者願意長期使用的因素。

7. 具國際化功能的網站，其未來發展深具潛力

本次研究也發現，某些專以媒合跨國工作機會為主的網站，因為其營運模式可以借鏡國外網站的經驗，藉以提供更人性化、更安全的網站功能系統設計，讓網站本身更具競爭力。再加上工作機會的內容方面，由於網際網路的盛行，跨國工作的機會顯著增加，不再如十年前般稀少與困難，讓年輕人在選擇工作上有更多開拓視野的機會，無形中不但擴展了個人生涯規劃的領域，更

有助於提昇我們國家的國際化與競爭力，因此對於這類具國際化功能的網站，其未來發展深具潛力，值得觀察。

8. 求才求職網站會成為許多人職業生涯上的重要助手

隨著求才求職網站市場的激烈競爭，「工作媒合」已經成為網站的一部份功能而已，許多網站除了提供媒合功能之外，也愈來愈重視周邊服務的整體搭配，提供許多職場相關的資訊，包括：法規條文、職場報告、職場安全注意事項、面談禮儀、面談技巧、性向測驗、履歷撰寫技巧、生涯規劃等，幾乎涵蓋了求職過程中所有相關程序所需要注意的事項，讓求職者與求才廠商皆可輕易取得，並利用這些資訊找到最適當的工作或人才。總言之，現在的求才求職網站已經成為求職者與求才機構普遍使用的工具，可預期的是，未來該類網站將會更進一步成為許多人職業生涯上的重要助手，因此如何善用網站資訊，端視個人的運用技巧了。

第三章 美、日、德、法國求才求職網站分析

本研究除了蒐集國內求才求職網站的資訊，在第二章加以分析之外，也瀏覽美國、日本、德國、法國之求才求職網站，以便比較國內、外求才求職服務網站之差異處。

3.1 美國求才求職網站介紹

根據統計¹，1998年1月全球五百大企業中只有百分之十七的企業，積極參與網路求才，到了1999年同期，這個數字已成長為百分之四十五。美國Forrest Research Inc.預測到2003年，美國企業界在網路徵才上的投資將會從1998年的一億零五百萬美金增加到17億。去年美國Recruiter's Network的問卷調查結果顯示有百分之七十一的公司計劃增加網路徵才的預算：在一萬人以上的公司，有三分之一以上有專人負責網路徵才：有百分之八十三的公司在公司網頁上有求才的專欄²。

Internet Business Network (IBN)從1994年開始針對網路徵才求職的運作來作研究和分析。在它1999年的年度評鑑³裏，就是根據他對美國2500個徵才網站和2620網站使用者的問卷調查結果，來對整個目前網路徵才的行業，做一個全盤的分析與評估。以下的報告中將對其研究成果作介紹。

1. 政府求才求職網站介紹

美國政府可以區分為聯邦(federal)政府、州(state)政府、郡(county)政府和地方(local)政府四級。聯邦政府的工作機會最多，可由以下各類來區分：

¹ Fortune, July 5, 1999, p. 51

² www.recruitersnetwork.com/poll/

- (1) Executive Branch - Executive office of the President, Federal Department, etc.
- (2) Judicial Branch - US Supreme court, other Federal Courts
- (3) Legislative Branch - Senate and House of Representatives, Congressional Committee and Agencies
- (4) Regional Branch - Federal offices

以下幾個網站都可供人瀏覽聯邦政府的工作登錄：

- (1) www.usajobs.opm.gov (US Office of Personnel Management)
- (2) www.fedworld.gov/jobs/ (National Technical Information Service - an agency of US Department of Commerce)
- (3) www.ajb.dni.us/ (Partnership with US Department of Labor)
- (4) www.jobbankusa.com (private company)

至於州政府的工作登錄，可經由各州政府的網頁來搜尋，譬如紐約州是www.state.ny.us；郡和地方政府的工作登錄可由www.jobbankusa.com 網頁來搜尋。

由於有各級政府的資助，所有的公家網站對求職者或是求才單位都不收費。相對來說，這些網站的功能也比較有限，絕大多數都只有工作機會的登錄來供求職者瀏覽。只有少部份州政府和地方政府提供求職者登錄履歷表的功能，可是不做自動媒合的服務。所有的公家網站都提供網站連結功能，可直接連線到民間求才求職網站。公家網站經營的模式可能是因為受到人力、財力的限制，無法提供進一步的服務。

³ 1999 Electronic Recruiting Index: The Industry Matures

2. 民間求才求職網站介紹

美國民間求才求職網站眾多，無法一一介紹。根據 IBN 的 1999 年度評鑑資料，共計發出 2500 份問卷調查，從回收的 400 份中，根據不同的指標挑出了前 45 名來排名。其中最重要的是 Enterprise Performance Ranking，將顧客滿意度和市場知名度合併來選取表現最好的網站，第一名是 Career Mosaic (www.careermosaic.com)。從顧客滿意度的排名表可看出最高分的網站 Computer Jobs Store (www.computerjobs.com) 都只有 75 分，而且只有前三十四名超過了五十分，表示在這一個領域中還有相當大的發展空間可供現有網站改進和新興網站挑戰之處。至於市場知名度的排名表是將曝光率和使用率兩者相加的結果，第一名是 Alta Vista (www.altavista.com)，曝光率及使用率偏低的網站顯然需要更多的市場擴建的投資。其次是求才求職結果的品質排名，相當於顧客滿意度扣除對網站使用的困難度，其中第一名是 Computer Jobs Store。再來是短期成長和投資潛力的排名，是衡量在未來 18 個月將市場知名度轉化為營業額成長的可能性，在這方面第一名是 Alta Vista。最後是長期的成長和投資潛力的排名，根據的不是公司目前的財力和管理能力，而是公司的市場方針和現有顧客的滿意程度，第一名是 Computer Jobs Store。至於各家公司的知名度，履歷表的品質，登錄的程序，和登錄的結果，以及整體的品質，請參閱 IBN 1999 年度評鑑第八章。

本研究抽樣瀏覽了以下七個美國民間求才求職網站：

- www.jobtrak.com (1987 年成立)
- www.careermosaic.com (1994 年成立)
- www.monster.com (1994 年成立)
- www.jobdirect.com (1995 年成立)
- www.headhunter.net (1996 年成立)
- www.hotjobs.com (1997 年成立)
- www.jobinthemoney.com (1998 年成立)

這些網站的共同點如下：

- (1) 履歷表和工作機會的資料庫。
- (2) 搜尋、媒合的功能，根據工作性質、工作地點、薪水要求、教育程度、工作經驗等等的基準來決定搜尋、媒合的範圍。
- (3) 供人登錄履歷表或是工作機會的機制。
- (4) 公司歷史、公司目標等一般性介紹。
- (5) 提供廣告以及和其他網站連結的服務。
- (6) 有關法律事務的登載說明，譬如版權、商標、保密安全、權利義務條款、Y2K 等等。
- (7) 輔助使用資料及說明、FAQ。
- (8) 其他資源和服務，譬如 career/skill assessment, resume service, library, newsletter 等等。

這些網站個別的特點如下：

- (1) jobtrak 是由傳統方法轉為網路徵才的公司，它和九百所以上的大專院校有連線，所有 fortune 500 的公司都有在此網站登錄工作機會。
- (2) career mosaic 根據 Nielsen-I/PRO 統計每個月有 4.5 million visitors, 56.9 million hits, 每天有 474 thousand queries。它在 ease of use, functionality, 和 design 方面曾多次獲獎，被”Good Morning America”稱許為”the most easy to use site”，它有 11 international sites。
- (3) monster 提供拍賣式 monster talent market 的服務，可以不經過面試階段，直接 hire top talents in real time。
- (4) jobdirect 是以大專學生為主要服務對象，號稱是 best job service in the entry-level market。
- (5) headhunter 和 on-line training centers 合作，提供求職者求

職前和就業後的教育訓練，它也提供求職求才者 reference checking 的服務，它和許多網站建立連結來增加本身網站的流量。

(6) hotjobs 是一個上市的公司。它保證上網求職者不受到 headhunters 和 recruitment agencies 的騷擾。

(7) jobsinthemoney 的特定服務對象是金融及其他相關行業。

總結來說，這個行業還相當年輕，技術更新的很快，新的經營模式層出不窮，人力仲介者的求才技巧需要加強訓練，廣告公司往往不能達到求才企業公司的要求，求才求職者對網路徵才服務滿意的程度不夠理想，業界沒有一定的模式和標準，這些都是業者投入這個行業的驅動力，所以整個業界都呈快速的成長。可是另一方面也可看出業界的逐漸成熟，早期的管理和技術上的問題多已克服，今天業者面臨的是如何規劃服務範圍和持續改進服務品質的問題。可以說第一波的成長似乎已趨飽和，業者必須求變、求新，作一個整型、定位，才能保持競爭力，繼續成長。在下一節我們將討論和分析網路徵才的發展趨勢和未來可能的走向。

3. 求才求職網站趨勢分析

IBN 指出美國人力仲介這一個行業，正面臨一項重大的改變，整個遊戲規則將需要重新擬定。倒不是因為網際網路的關係，而是出於人口統計學上的變化。由於長久以來提倡節育和婦女解放運動，再加上環保意識的提高和醫葯的進步，導致平均家庭人口縮小，和平均壽命的延長。根據美國人口統計部門的資料，以往每年大約百分之三的就業人力(16 歲至 65 歲人口)成長，近年來已逐漸下跌，預計在 2025 年將會達到零成長。但是整體經濟仍然持續成長。而經濟成長所帶來新的就業機會將產生人力短缺的問題。根據 IBN 的研究分析，在最保守的估計下，也就是經濟成長率維持在每年百分之 1.5 而有百分之 72 的就業人力，在 2005 年將會有百分之六的人力短缺，相當於五百萬人次的欠缺。如果根據往年數據的平均值來估計，也就是假設經濟成長率維持在每年百分之 2.3，而只有百分之 67 的就業人力，那麼問題就嚴重的多，在 2005 年將有百分之 15 的人力短缺，相當於將近有一千三百萬個工作找不到人。由於日益緊縮的人力資源，求職者的質和量都會下降，求才者想找到合適的人才將日益困難。如何吸引求職者，如何保住現有人才，將是企業組織面臨的最大考驗。在以前僧多粥少的求職市場，一個工作機會自然會有許多人申請，只要收集夠多的履歷表，也就自然會找到合適的人才。在未來搶才的市場，徵才的型態將有所轉型，必須從 backroom administration 走向 up front sales and marketing，這就須要相當不同的管理和求才的技巧，傳統的延攬人才方法將無法勝任。未來人事的關係和今天美國大學招生的情況略有雷同之處。除了頂尖的學校，譬如長春藤名校比較不須要擔心招生問題，一般大學為了招生都須向下紮根，和當地以及鄰近各州的中學建立良好關

係，俾能吸引優秀學生前往就讀。在不久的將來，各個公司也需要加強向各高中院校作宣導的工作，開放暑期工讀機會，以及捐贈學校實驗儀器，頒發獎助學金等等，俾能提早培養公司未來需要的人才。近年來蓬勃發展的網路徵才，在未來人力短缺的環境下，是扮演什麼角色呢？IBN 指出網際網路只是一個工具，並不是解決問題的方法。它提出「招募人才週期七階段」，其中包括：

- (1) 人力需求規劃(Workforce Planning)
- (2) 人力資源開發(Pool Development)
- (3) 人力資源分配(Sourcing)
- (4) 延攬人才(Recruiting)
- (5) 同化作用(Assimilation)
- (6) 能力開發(Development)
- (7) 留住人才(Retention)

第一、人力需求規劃(Workforce Planning)是一般公司的例行公事，只是在未來人才短缺的環境下，必須轉變為三、五年的長期計劃。第二、人力資源開發(Pool Development)說的就是往下紮根，和具有潛力的員工(Potential employee)建立長遠的關係。理論上人力的供輸應該可以像其他生產線上的產品原料一樣地管理栽培。譬如 Intel 公司 1998 年在聖荷西市(San Jose)就花了兩千七百萬美元在建教工作上，它和各個學校合作開發課程，資助學校實驗室設備，補助學生學雜費等等，目的就是要建立一個供給公司未來需要的人才管道。第三、人力資源分配(Sourcing)就是將人與事做媒合，由於網路徵才軟體工具的高度自動化，可以有效處理大型的履歷表或工作機會資料庫，因此今天大多數的線上求才網站提供的多是人力資源分配(Sourcing)功能的延伸。第四、延攬

人才(Recruiting)包括甄選、背景調查和面試等工作，逐漸的它也開始包含簽約前、簽約中和簽約後的訓練和培育。

其實，找到合適的人才只是整個招募週期的上半階段工作，為了確保人才不流失，還需要注意同化作用(Assimilation)、能力開發(Development)與留住人才(Retention)這三個環節，一方面將新員工逐步融入公司文化，另一方面經由在職訓練培養員工繼續學習新技能，以達到育人和留人的目的。

IBN 認為網路徵才這個行業的最終型態將會和以上提出的 Life Cycle Recruiting 的模式很相似，在七個環節中，業者會提供多元化的服務功能，因為很清楚未來求職求才的服務，並不只是求職者和求才者的簡單媒合而已，而是牽涉到求職求才兩者間長期的關係。事實上近來新興的所謂數位人資，已經開始運用資訊科技和網際網路來協助人力資源管理，讓選人、用人、育人、留人一切自動化。一方面經由網路徵才讓企業突破時空的限制，透過網路的即時性，隨時可找到最優秀的人才，一方面也經由教育訓練網站和電子郵件，讓員工隨時交換訊息，學習新知，得以適才適性的作生涯發展和規劃。同時也經由這些訓練的成果來協助主管單位進行績效考核和了解個人性向，做為將來升遷或教育訓練的參考。

IBN 指出了網路徵才這個行業的主要趨勢：

註解 [黃書儀1]:

- (1) 分散廣告(Advertising Distribution)：許多求才廣告開始分散在不同的網站作多重登錄，其中最熱門的網站是 Yahoo!, Classifieds 2000, niche webzines, Usenet Newsgroups。至於成果是好是壞，很難測量。
- (2) 及時招募(Just In Time Recruiting, JITR)：有遠見的公司開始往下紮根，建立管道，培養公司未來需要的人才。可

- 以預期未來會有愈來愈多的公司和教育機構交流合作。
- (3) 履歷表連線網(Resume Spidering)：可以自動在網路上搜尋履歷表，自動和求職者取得聯繫，提供求職者更迅捷的服務。預期這方面的服務會迅速的成長。
- (4) 線上訓練(Online Training)：許多公司開始投資在網路教學訓練，一方面提供員工生涯發展的服務，一方面也是達成培養公司未來需要人才(JITR)的一種手段。
- (5) 逆向散佈(Inverse Distribution)：這是一種逆向思考，所謂的無所為求才方法(do nothing recruiting)。像 Junglee 這家公司，它的履歷表連線網會在求才網站上抓取求才廣告，自動轉換格式，登錄在報紙或是雜誌上。這種量身服務可以非常適切的滿足求才公司的需要。
- (6) 小型網站逐漸普及(Common Sense Arrives In Small Nuggets)：大並不一定好，網路求才廣告要注意避免被太多別人的廣告淹沒了。目前許多求才網站和大型入口網站 (portal) 合作，付費給大型入口網站，以增加本身流量，可說是與虎謀皮。因為大型入口網站所吸引的多半不是上班族，所以擴大流量並不包含那些已有工作的被動求職者，另一方面這些求才網站本身的顧客還有可能會流失給大型入口網站。
- (7) The Emergence Of Professional Internet Recruiters：未來徵才多元化的服務必須要有專業的網路徵才者，不但要具備處理複雜而多變的網路技能，還得有規劃媒體(media planning)、開發客源(audience development)、展開訓練(training deployment)與專業技能(subject matter expertise)等專長。

- (8)行銷的重要性逐漸提高(The Rise In the Importance of Marketing)：根據統計，美國的失業率在六十多個大都會區在百分之三以下，所以網路徵才的市場方針對象該從少數沒有工作的主動求職者轉向大多數已有工作的被動求職者，提供專業知識訊息和其他生涯規劃的服務，吸引上網者來順便使用求才網站上多元化的服務。
- (9)地區性與專業性的市場定位(Regional and Professional Nicheing)：採取地區性或專業性的定位，來吸引特定的顧客族群。預測未來一年到一年半的時間，新科技將允許資料庫間相互的溝通，其主要因素是為了提供更深入的個人化服務，以及更精準的市場目標等等。
- (10) 網際網路視訊的興起(The Dawning Of Internet Video)：桌上型電腦的影音設備的進步和普及，可以預見業者在未來提供在網路上面試的服務。
- (11) 工作機會的匯集(Windows Of Opportunity)：業界仍有充分的機會和發展空間，譬如發展履歷表連結網(spidering)與逆向散佈(inverse distribution)。
- (12) 求職者的價值將日益提高(The Changing Value Of The Candidate)：在人力短缺的環境下，可以預見跳槽和挖角的現象，求職者的價值將會水漲船高。

3.2 日本求才求職網站介紹

根據日本 Yahoo 就業資訊站得知，民間求才求職網站總計約有 65 家，其服務對象包括學生、社會新鮮人、中年轉業、創業輔導、全職與兼職、日本國內與海外、專業培訓中心、人力資源協會等；而教育訓練網站總計約有 23 家，包括潛能開發訓練中心、產業教育研究中心、女性資訊培訓養成中心、認證考試中心等；日本國內發行的求才求職雜誌共有 12 種，其中包括全職與兼職、專業美容業求才，以及關東與關西地區之專業雜誌；人才派遣公司總計約 80 家，包括企業集團的關係企業(例如：日本 IBM 人力資源公司)、翻譯培訓中心設立的派遣公司、管理階層的專業派遣公司、支援外商企業的人才派遣公司，以及專門針對海外支援的派遣公司等。

因本研究的主要目的是針對政府求才求職網站做比較，故日本網站的觀察也僅以非營利單位之網站為主。主要的觀察網站如下圖所示：

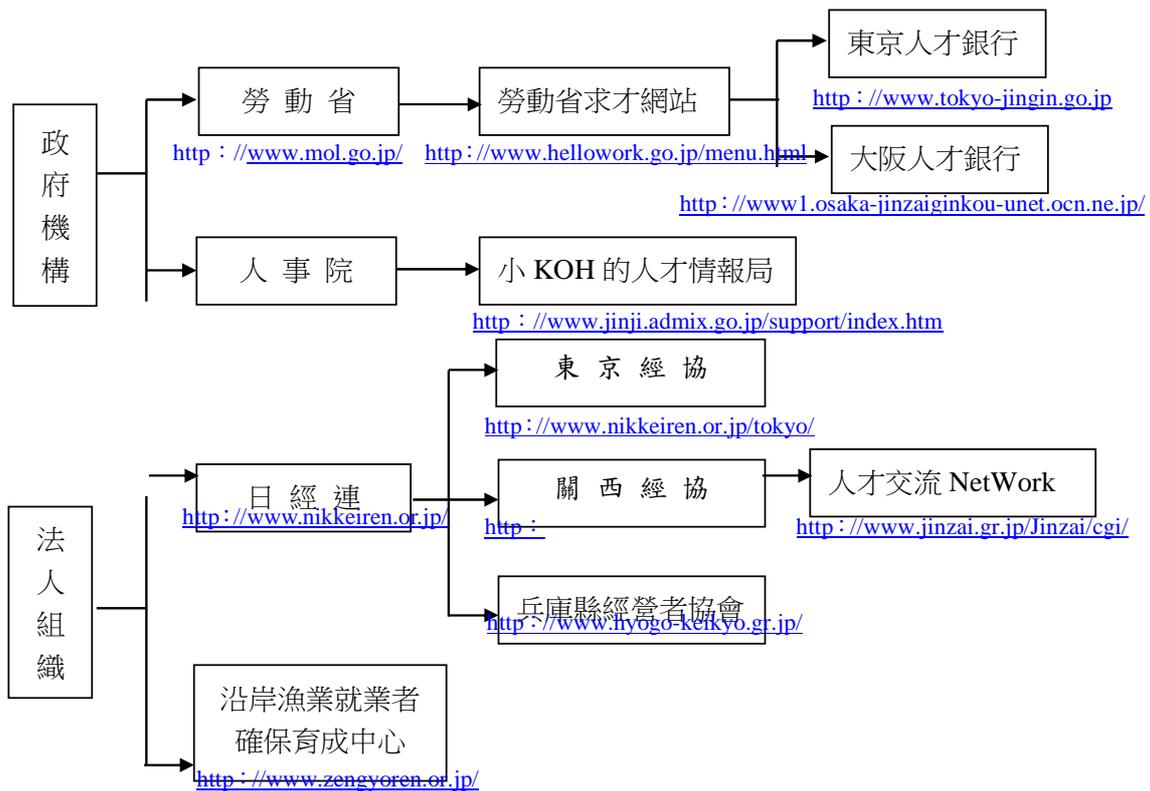


圖 3-1 日本求才求職網站關聯圖

1. 勞動省網站 (<http://www.mol.go.jp>)

「日本勞動省」是以確保勞動者之福祉及職業安定所設立的行政單位，該網站的服務對象為一般民眾，主要內容涵蓋如下：

- (1) 主題：勞動省的介紹、職業訓練補助制度及申請辦法、行事曆介紹等。
- (2) 訊息快報：審議會快訊、統計快訊、白皮書快訊、求才快訊。
- (3) 組織單位、所在地(地方組織一覽)：都道府縣勞動基準局、女性少年室、都道府縣職業安定主務課。
- (4) 資料發表：有關勞動省最近所發表的最新資料。
- (5) 意見箱：勞動相關制度的訂立或廢除等民間意見的收集
- (6) 網站連結：相關機構及關聯團體的連結。
- (7) 特別討論區：Y2K 相關對策、勞動工時及報酬等地方審

議會相關意見。

- (8) 關鍵字檢索：行政廳相關單位、勞動省及勞動相關團體單位。

2. 勞動省求才網站(<http://hellowork.go.jp/menu.html>)

日本勞動省所設立的求才網站，主要是提供一般民眾做免費的求才登記，它的資料庫並不大，也沒有系統自動媒合的功能，值得一提的是，勞動省所設立的求才網站是另外設一個獨立網址，並非直接掛在勞動省的網站之下。其主要內容涵蓋如下：

- (1) 求職專區：求才機構檢索、如何登錄求職、僱用保險辦法介紹。
- (2) 求才專區：如何登錄求才、僱用保險、獎助金介紹、意見調查區。
- (3) 公開活動訊息：勞動市場資訊、Hellowork 的相關就業介紹、勞動省職業安定局介紹、關聯團體、機關連結區。

3. 東京人才銀行(<http://www.tokyo-jingin.go.jp>)

「東京人才銀行」是隸屬於勞動省底下 Hellowork 飯田橋(飯田橋公共職業安定所)的內部組織機構，主要提供(1)求才&求職資訊、(2)各種勞動關係資訊、(3)轉職相關諮詢與支援等。以下即列舉各項的主要內容：

- (1) 如何使用本網站：什麼是人才銀行(介紹東京人才銀行概要與功能)、如何登錄使用(填寫個人資料登錄會員)、職種分類(列舉職務類別及行業別)、人才銀行所在地與位置圖(辦公時間與交通方式)、Q&A(各種功能說明)、各種獎助金補助辦法說明、相關機構一覽、轉職相關事項等。
- (2) 線上快訊：東京的僱用資料(職業介紹情況、兼職職業介紹情況)；東京人才銀行的業務服務狀況(當月份業務統

計、職種區分求職統計、業種區分求職統計、租賃行情一覽、產業別求才人數統計、企業規模別求才統計、年齡別求職統計)；最新消息(東京人才交流廣場介紹、Hellowork 求才資訊廣場介紹、僱用人性化講習生招募、職業訓練講習生招募)。

- (3) 求才求職專區：求才登錄(廠商)、求職登錄(民眾求職者)、相關網站連結區(日經連、產業僱用安定中心)。

4. 大阪人才銀行([http :](http://www1.osaka-jinzaiginkou-unet.ocn.ne.jp)

[//www1.osaka-jinzaiginkou-unet.ocn.ne.jp](http://www1.osaka-jinzaiginkou-unet.ocn.ne.jp))

勞動省底下 Hellowork 飯田橋(飯田橋公共職業安定所)的內部組織機構，除了「東京人才銀行」網站之外，還有一個「大阪人才銀行」求才網站，主要也是提供(1)求才&求職資訊、(2)各種勞動關係資訊、(3)轉職相關諮詢與支援等。以下即列舉各項的主要內容：

- (1) 如何使用本網站：廠商求才區(求才職種介紹與登錄)；民眾求職區(求職職種介紹與登錄)、求才&求職現況(求才類別總計與求職登錄人數總計)。
- (2) 求才資訊：查詢求才現況與職業別。
- (3) 求職資訊：求職查詢(依職業別查詢現有職缺&登錄履歷)。

5. 小 KOH 的人才情報局

www.iinji.admix.go.jp/support/index.htm)

「小 KOH 的人才情報局」是隸屬於人事院所設立的求才網站，主要是針對想進入政府單位就職的官方資訊網站，為因應高度複雜的行政需求，招募各部會具專業知識與技術的人才，其內容涵概如下：

- (1) 系統架構：有關公務與採用的人事搭配組合，以及職務調

配等。

- (2) 諮詢專區：職務分配與工作內容等，依實況解說各部會所需人才及招募情形。
- (3) 資訊專區：提供各部會實際上需求的人才介紹，以及各單位的諮詢聯絡表。
- (4) 登錄專區：登錄個人資料與修護履歷。
- (5) 經驗分享區：收集經驗者的求職與就職歷程，提供實際的建議與意見。
- (6) 小 KOH 小檔案：吉祥物小 KOH 的背景情況(包括成立時間、網站功能等)。

6. 日經連(<http://www.nikkeiren.or.jp>)

日本經營者團體聯盟(簡稱「日經連」)是由日本企業團體所發起的工會組織，目的在樹立企業對社會的貢獻，並建立企業內正確的人際關係和經營的道義與精神，「日經連」之下，依據地區別再設立東京經協、關西經協、兵庫縣經營者協會等地方組織。茲先就日經連的網站內容分述如下：

- (1) 日經連介紹：介紹旗下所屬的聯盟和成員等。
- (2) 事業活動：政策與建言、政府與勞方之間的對應、調查、研究、人才開發、國際活動、推廣活動。
- (3) 會員團體：地方經營者工會團體、業種別經營者工會團體之連結。
- (4) 資料發表：日經連歷年來曾公開發表的勞資相關報導與對策等資料。
- (5) 就業、採用情報：為學生設立的就業資訊。
- (6) 人才登錄求才情報：建立求才機構資料供使用者搜尋。
- (7) 出版與圖書目錄：經營管理、勞動法規、福利待遇、人才

養成、自我開發、廣告宣導、新聞雜誌、人事勞務等。

(8) 日經連位置圖：日經連所在地圖與交通。

(9) 網站連結：東京經協、日經連設內廣告中心、日經連人才開發中心富士研修所。

7. 東京經協(<http://www.nikkeiren.or.jp/tokyo/>)

「東京經協」是組合了東京企業經營者的法人組織，為「日經連」旗下的分支機構，支援各種經營勞務活動以及奠定企業追求的正確目標，其涵蓋內容如下：

(1) 東京經協簡介：包含組織介紹、入會說明、位置圖等。

(2) 事業活動：政策與建言、經營勞務諮詢、各種座談會、資料提供、支會活動。

(3) 主題：人才登錄求才情報、日經連發表資料、網站連結。

8. 關西經協(<http://www.threeweb.ad.jp>)

「關西經協」是組合了關西地區企業經營者的法人組織，為「日經連」旗下的分支機構，支援各種經營勞務活動以及奠定企業追求的正確目標，其涵蓋內容如下：

(1) 關西經協”發”發送資訊：關西經協的建言、關西經協的調查。

(2) 關西經協”着”抵達資訊：規制緩和經濟效果試算、日經連勞動問題研究委員會報告、兼職綜合實態研究報告。

(3) 活動專區：大阪音樂文化協會入會相關辦法。

(4) 人才資訊交流：人才交流 Network 協會概要。

(5) 能力開發情報：勞動問題特別研究講座。

(6) 租金體系設計方案：租賃相關問題與輔導。

9. 人才交流 NetWork(<http://www.jinzai.gr.jp/Jinzai/cgi/>)

本網站是以「關西經營者協會」為首，結合各地區經營者協

會成立的財團法人網站，目的在整合企業間的人才，以及提供個人求職等相關資訊，讓企業與人才的關係更緊密牢固，達到確實掌握人才動向與需求等，其涵蓋內容如下：

- (1) 新鮮人求職區：主要針對學生或社會新鮮人所提供的求職資訊專區，依業種、職種、地區、公司、條件等類別供搜尋。
- (2) 上班族求職區：主要針對上班族所提供的求才機構工作庫。
- (3) 中高齡者求職區：主要對象是 41 歲以上，想要尋求事業第二春的求職者提供求職管道。
- (4) 公司簡介：依行業別搜尋現有職缺之工作機會。
- (5) 求職登錄：登錄求職者的個人履歷&個人資料。
- (6) 組織概要：Link 至關西經營者協會，以了解其組織架構。
- (7) 關於本協會：人才交流 NetWork 協會的說明介紹。
- (8) 新聞：有關求才、求職、工作、個人以及有關協會的相關訊息。
- (9) 網站連結：經濟團體、政府機構、就業相關網站之連結。
- (10) 線上占卜：小小卜卦一下今天的運勢如何....。

10. 兵庫縣經營者協會(<http://www.hyogo-keikyo.gr.jp>)

這是兵庫縣(神戶地區)經營團體所組成的法人組織，為「日經連」旗下的分支機構，支援各種經營勞務活動以及勞動相關問題等，其涵蓋內容如下：

- (1) 行事預定：兵庫縣經營者協會的年度行事曆。
- (2) 神戶文連：「神戶職域文化聯盟」舉辦的活動，例如電影欣賞、相關活動、推薦影片、入會辦法…等。
- (3) 座談會：勞動者派遣法修正說明會…等相關議題之講座。

- (4) 調查資料：勞動經濟指標、退休優遇制度、獎助金演算法…等。
- (5) 勞動問題 Q&A：有關勞動相關問題的問答集。
- (6) 會員企業：收錄&招募入會之會員登錄及資料。
- (7) 各種實務對話：勞動相關問題的討論&建議。
- (8) 勞資互動專區：勞方與資方間的僱用契約&就業規則等建議。
- (9) 兵庫經協：兵庫縣經營者協會概要說明。
- (10) 連結區：人才登錄、求才資訊等資料庫。

11. 沿岸漁業就業者確保育成中心(www.zenqyoren.or.jp)

「沿岸漁業就業者確保育成中心」為一民間團體組成的法人組織，主要是提供漁業相關資訊及服務，並同時招募漁師等，其涵蓋內容如下：

- (1) 如何成為漁師：日本漁業的種類、近海&遠洋漁業介紹、如何當一名成功的漁師等。
- (2) 求才資訊：依各地區縣市查詢目前徵才現況&登錄履歷。
- (3) 漁業體驗：可參加體驗實際漁業作業，了解工作內容&實習各項技術。
- (4) 支援制度：新加入者的支援措施(包括獎勵金與船隻的供給)。
- (5) 熱門快訊：日本漁業與漁師之相關簡介。
- (6) 服務窗口：各地區就業者確保育成中心一覽表。
- (7) 日本漁業介紹：漁船、漁獲物、捕魚法、漁場等介紹。
- (8) 網站連結：漁業就業者確保中心、水產資源保護協會、農林水產省等連結。
- (9) 留言板：個人意見發表與諮詢專區。

綜合日本求才求職網站的現象，可歸納以下數項觀察重點：

1. 日本透過網站求才求職已很普遍，根據日本 Yahoo 就業資訊站的統計，目前已有約 65 家民間求才求職網站。
2. 各求才求職網站定位鮮明，市場區隔明顯。
3. 日本政府對於網站的經營並不深入。
4. 日本大企業因求才數量龐大，故大多獨立設立網站，並不定期分析需才數量，成為小型的人力資源網站。
5. 日本網站對於職前輔導發揮較大的宣導功能，例如：不定期舉辦行業特性說明會；透過網站公佈面談禮儀、面談技巧、面談穿著等事宜；定期透過網站邀請特定人士回答求職者的疑問。

3.3 德國求才求職網站介紹

1990 年兩德統一之後，雙方差距懸殊，新德地區(舊東德)的失業率長期高居 15% 以上，連帶舊德地區亦受牽連，目前全德國失業率約在 10% 左右 (詳細數據可查詢聯邦就業總署<http://www.arbeitsamt.de/>、明鏡雜誌<http://www.spiegel.de/>、或德國之音<http://www.dwelle.de/>)。在歐洲統合的大環境下，1999 年歐元出現，以及周邊的擴張將加入東歐成員國，強勢歐洲單一貨幣的出現，亦將影響整體歐洲的就業市場。

本研究上網分析德國求才求職網站後，歸納以下五點結論：

1. 德國透過網際網路完成人才媒合的現象，並不若國內蓬勃發展

德國目前一般的家用電腦仍以電話 Modem 連線為主，ISDN、ADSL 也才剛引進德國，再加上過去獨佔的德國國營電話公司收費過於昂貴，造成不少 ISP 公司剛剛興起，投入開放不久的通訊市場。

2. 德國政府建置一套架構/內容完整的全國求才求職網站體系，方便求職者連線查詢

德國政府在中央設有「聯邦就業總署」，地方設有「聯邦就業署」與「地區就業署」，以分別提供相關的財經現況、就業市場、失業率調查等資訊。聯邦就業署可算是德國最大、最重要的中央級求才求職網站機構，它主要的特色有二點：

- (1) 比較注重相關資訊的提供，而非以媒介為主，尤其是法律上的權利義務，它都會在網站上刊登出來，提供查詢。此類角色的扮演，對於重視勞工權益的德國人而言，較不會單一偏袒資方需求。
- (2) 它直接與地區就業署網站連結，提供各地區管轄下的各地

方單位相關資訊、所在地址、統計數字等，以方便使用者查詢。

有關聯邦就業署所提供的網站內容，分述如下：

- (1) 諮商建議：提供泛歐職業諮商中心、職訓介紹、專業服務(心理諮商)、移民職業諮商等資訊。
- (2) 媒介資訊：提供廠商求才諮詢服務、就業機會、職訓機會、就業仲介市場、國際就業仲介、管理仲介、藝術家服務中心、電視/電影/影劇媒介、旅館業媒介等資訊。
- (3) 勞動市場行情：依勞資個別權益類別，列舉法律條文編號、注意事項、適用對象、勞工權益項目等資訊內容。
- (4) 及時相關熱門新聞資訊
- (5) 連結至「就業市場與職業研究所」(IAB, Institut fuer Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt fuer Arbeit)
- (6) 地區就業署：依州別或臨近地域(東北部及直轄市)分為十區(可依地圖查詢)，提供各區轄下各地方單位(州以下的縣市，可依地圖查詢)的相關資料、所在地址、統計數字；提供駐校就業輔導處及聯邦就業總署各機構的相關資訊。

3. 德國設有特殊族群或不易獲職團體的專屬網站，提供就業服務

德國的國情與我國大不相同，但德國社會所重視的機會均等、法律的公平正義、人性的社會福利、及人性的工作環境卻是其特色。此特色反應在網頁上則是重視個別差異需求，例如對於女性、身心障礙者、視障者、藝術工作者等不同族群提供均等機會，城鄉間儘可能提供同等的諮商管道，強調職業訓練及重視在學學生實習機會。以下即列舉三類民營求才求職網站，說明其特色：

- (1) 泛歐人力資源連鎖站(Jobpilot)：它是一個頗具代表性的就業網站，標榜多元化、多語系、國際化，類似雅虎具有多語網站入口，除了德、法、英、西、義語言外，也能以瑞典、波蘭、捷克語言溝通。本網站依據區域國別或工作類別，皆可輕易查閱各公司的求才廣告。
- (2) 資訊電子就業專業站：它是專門針對 IT 資訊工程、資料庫作業及電子專業就業市場，反應出國際上該行業的潮流趨勢。
- (3) 網站附屬就業情報：本類網站中的女性網站，相當具代表地反應出女性就業生涯的不同需求，尤其是在兼職的工作機會。此外，德國「焦點雜誌」(Focus)是僅次於「明鏡雜誌」的重要政治社會新聞雜誌，它在網路上也提供就業資訊，值得平面媒體參考。

4. 德國設有海外青年實習網站，鼓勵青年跨國實習

德國在歐盟下，愈來愈重視國際勞動市場的自由交流，也鼓勵青年赴海外實習。青年海外實習站 ARSENAL 是由德、法、義地方政府機構合作成立，主要提供德、法、義三地青年及廠商登錄短期實習機會之資料，以供媒合。其工作性質多屬專業研究範圍，對象為大專院所各類專長之學生。該網站的內容如下：

- (1) 合作機構簡介
- (2) 實習候選人資料瀏覽、登錄
- (3) 廠商實習機會瀏覽、登錄
- (4) 合作友站連結

5. 德國極注重個人資料的保護，故不直接公開求才、求職者的資

訊

由於德國是一個重視人權的國家，所有的資料都受到資料保護法的保護，因此無論是求職者或求才機構都不直接公開其資料，以免洩漏個人隱私。在此民情之下，「仲介者」所扮演的角色即非常重要，德國求才求職網站的第五項特色就是求職者上網若查詢到有興趣的工作機會時，並不能立刻看到該公司的詳細介紹，必須透過仲介網站才能夠獲得進一步的資訊；而求才機構也無法直接查詢到求職者的個人資料，也必須透過仲介網站才能夠獲得求職者的資訊。此項特色也許可以提供國內相關網站參考，讓我國求職者能夠獲得更安全的職場保護。

有關本節所參考的網站網址如下：

- 聯邦就業總署(<http://www.arbeitsamt.de/>)
- 地區就業署
(<http://woschmi.zfn.uni-bremen.de/info/arbeitsamt/biz.html>)
- 地方視障就業輔導站(<http://www.dvbs-online.de/reader.htm>)
- 就業市場與職業研究所(<http://www.iab.de/>)
- 青年海外實習站(ARSENAL) (<http://www.arsenal-praktika.de/>)
- 青年就業站(<http://www.linnet.de/job-direct/>)
- 人力資源專業站
<http://www.jobgarden.ch/toc.htm>
<http://www.arbeit-online.de/index.html>
<http://www.job-office.de/default.htm>
<http://www.jobbrowser.de/>
<http://www.berufsstart.de/>
<http://www.mamas.de/>
<http://www.hit-personal.de/bair.html>
- 資訊電子就業專業站
<http://www.elektro-ing.de/mindex.htm>
- Der IT-Stellenmarkt im Internet
(<http://www.it-berufe.de/html/home/startns.htm>)
- DV-Job (<http://www.dv-job.de/>)
- 商情網站(<http://www.german-business.de/rubrik.phtml>)

- 一般入口站(<http://www.tonline.de/bildung/haupt/jobbih11.htm>)
- 雜誌站
(<http://www.evita.de/center/0,3485,105,00.html>)
(<http://focus.de/D/DB/DBV/DBV03/dbv03.htm>)
- 女性網站
(<http://www.freundin.com/PFD/PFDJ/pfdj.htm>)
(<http://www.brigitte.de/indexberuf.html>)
- jobpilot 多國共通站：
Deutschland 德國 (<http://www.jobpilot.de/>)
Schweiz 瑞士 (<http://www.jobpilot.ch/>)
Osterreich 奧地利 (<http://www.jobpilot.at/>)
Frankreich 法國 (<http://www.jobpilot.fr/>)
Italien 義大利 (<http://www.jobpilot.it/>)
Spanien 西班牙 (<http://www.jobpilot.es/>)
Schweden 瑞典 (<http://www.jobpilot.se/>)
Polen 波蘭 (<http://www.jobpilot.pl/>)
Tschechische Republik 捷克 (<http://www.jobpilot.cz/>)
UK 英國 (<http://www.jobpilot.co.uk/>)
- USA 美國 (<http://www2.ja-usa.com/>)
- Thailand 泰國 (<http://www.jobpilot.co.th/>)
- 瑞士網站
(<http://socio.ch/work/home.htm>)
(http://socio.ch/arbeit/t_fguettil.htm)
(<http://www.unibas.ch/slavi/fss/arbeitsanmeldung.html>)
- 奧地利網站
(<http://www.ams.or.at/>)
(<http://www.jobpilot.co.at/>)
(<http://www.arbeit-wirtschaft.at/>)
- 臨時工作情報 (<http://www.chez.com/guides/interim/>)

3.4 法國求才求職網站介紹

雖然法國的人口為台灣的 2.7 倍，每人平均國民生產毛額為台灣的 1.7 倍，但是這個平均國民生產毛額遠高於台灣的國家，在本研究調查的過程當中，驚訝地發現其人力資源仲介網站，不僅數量不及台灣多，各網站的內容亦不及台灣豐富。究其原因，法國人民族自尊強烈，外來事物的接受程度低以及社會福利制度過於完善等，恐怕是主要的影響因素。

為便於討論，本研究將「人力資源仲介網站」定義為「以提供人力仲介為主要服務項目的全球資訊網網站，該網站必須至少提供登錄、查詢及更新等功能，以便企業與個人做求才及求職之使用」。同時，由於在法國本土尚有以非 TCP/IP 之網路通訊行之的網站，在資料難以取得，無法求證的情形下，此處所探討的，限於以使用 TCP/IP 之 Internet 為範圍。

本研究試利用法國三個最大入口網站 (Portals) —Wanadoo、Voila 及 Yahoo 之搜尋引擎 (Search Engines) 進行搜尋。結果發現，歸類在『humaines ressources』(human resource) 下之網站，雖有 40 – 50 個之多，但絕大多數僅提供公司簡介、服務項目、聯絡方式等非互動式內容。因此，真正所謂的「人力資源仲介網站」，能夠提供登錄、查詢及更新等功能，以便企業與個人做求才及求職之使用者，大約僅 10 個左右。其中，ANPE (l'Agence Nationale Pour l'Emploi) 是唯一由官方設立的網站，其餘皆為私人企業所有。分別為：

- Adecco, France
- Job-online
- TM International
- 3C (Christian Cabit Conseil)
- H & C Consultants (或 Ornicar)
- CRPI (Consultants for Recruitment of Professionals in IT)
- Init-emploi

- Cadremploi
- Cadres online

以服務對象而言，Job-online 是專為年輕就業者設計的，它提供公司實習機會及培訓所的訊息，學生和公司都可免費登錄資料；CRPI 所尋找的重點為科技人才；TM International 提供的是精通雙語的專業秘書；而 Cadremploi 及 Cadres online 則是提供主管階層的就業機會。

至於網站功能方面，前述所有網站均提供線上登錄廠商資料、線上登錄履歷表、資料查詢工作機會、就業時事分析、談天室等服務。但均不提供自動媒合服務或求職者資料查詢。求職者的履歷資料，必須以電子郵件傳送給仲介網站仲介職員，至於履歷表的格式，僅有一、二家網站提供現成格式，大多數只提供電子郵件地址，因此應徵者發揮創作能力，製作具有個人風格的履歷，以獲取業主的青睞。

本研究針對上述各求才求職網站的功能，發現以下二點結論：

1. 法國的求才求職網站並不多，與其注重隱私權的民族性有關

法國目前的失業率仍高，但人民求職的意願並不高，主要原因是失業者可領取就業補助金，因此在就業人口的供給面即不若其他國家多，再加上法國人注重隱私權的民族性，造成求職者與求才機構皆不願意在網站上公開其相關資料，因此直接影響求才求職網站所能夠發揮的功能，也影響其設立的數量。

2. 工作媒合主要靠人力資源公司(Agent)做初步篩選，然後再推薦給求才企業

有鑑於前述隱私權的關係，法國求才求職網站皆無法提供自

動媒合的功能，而必須依賴人力資源公司做初步篩選，然後再提供給求才企業使用。為便於網羅各地人才，並服務不同地區的企業，多數人力資源仲介必須擁有一群熟悉各種不同行業的經理人 (Agents)，而這些經理人也並非集中於一地，而是散佈在法國國內，甚至全歐洲或全世界的分公司中。因此可想而知，仲介公司除了必須有 MIS 工程師，還必須負擔專業經理人以及相關行政人員的支出。

以仲介秘書人才為主的 TM International 為例，該公司便強調，在與求才企業見面前，該公司保證會先與求職者做詳盡的面談，並做語言和秘書專業技能測驗。另外，在台灣亦設有分公司的 Adecco (藝珂) 公司，它也延續其法國母公司的做法，分別在台灣北、中、南、西共設有 8 個分點，扮演仲介者的角色招攬人才，姑且不論其營業額，單是龐大的人事支出，便已經非常驚人了。

有關本節所參考的網站網址如下：

- 法國在台協會 <http://www.fi-taipei.org>
- 中法工商資訊網站 <http://www.france-chine.com/>
- Yahoo!France <http://fr.yahoo.com>
- A. P. R. <http://www.netpage.tm.fr/apr>
- Wanadoo <http://www.wanadoo.fr>

3.5 本章結論

綜合美國、日本、德國及法國的人力資源網站，可獲得以下數項分析結果：

1. 美國、德國、日本政府部門的工作機會，可在網站上輕易獲知

根據本研究對於美國、德國、日本網站的了解發現，這些國家有關於政府部門的工作機會都會時常公佈在網站上，讓求職者得知，以充分利用網際網路的便利性。但是反觀我國的求才求職網站，雖然仍可從少數網站上得知政府部門的工作機會，但此現象並不普遍，且工作機會亦不甚多。

2. 美國、德國、法國、日本政府網站皆不提供自動媒合的功能，我國青輔會網站卻具備此功能，此為差異之處

本研究也發現，美、日、德、法各國的政府求才求職網站都未具備自動媒合的功能，究其原因，美、日二國不明，德、法則是由於資料隱私權的關係，求職者與求才機構皆不願提供詳細的資料，因此無法完成自動媒合的功能。不過反觀我國青輔會的網站，卻已提供自動媒合的功能，此為我國與各國不同之處。

3. 美國、德國、日本網站在求才求職的應用上，尚有很大的發揮空間

根據本研究所觀察的趨勢發現，不論是國外或國內的求才求職網站，「工作媒合」已經不再是唯一的功能，大多數的網站除了提供工作機會與人才媒合功能之外，更提供許多相關的職場週邊服務，包括：履歷撰寫、面談禮儀、面談技巧、職場情報、職場法規、星座分析、性向測驗、勵志小品、生涯規劃等，讓求職者在尋找工作的過程中，能夠具備最佳的狀況，找到理想的工

作；而求才機構也能夠因為相關的性向測驗，更加了解求職者的性向與專長，以達到適才適所的目的。事實上，以運用求才求職網站最普遍、也最先進的美國為例，目前大部分的求才求職網站皆已提供相關的整體服務，不過客戶調查結果顯示，仍然未能獲得客戶的滿意，因此可以預期的是，網站在求才求職功能的運用上仍有相當大的發揮空間。

4. 獎勵活動有助於民間求才求職網站業者的健全發展，也可有效促進就業率的提昇

根據美國網站的研究發現，目前美國已有民間中立團體，依據網站的操作便利性、美觀性、功能面等項目進行評比，票選出最佳的求才求職網站，並且公開頒獎。此做法不但可以對於優良民間網站具有激勵作用，形成良性的競爭，並可直接促進就業率的提昇。

5. 求才求職網站商機大，民營業者將會全力投入

隨著資訊社會的來臨，個人換工作的機會與頻率亦隨之提高，在此工作變動性增強的情況之下，網際網路提供了最佳的工具，可以有效協助求才機構與求職者尋找適當的人才與工作機會。換言之，求才求職網站具有極大的潛在商機，以因應整體社會的需求。以美國為例，目前已有民營網站運用商業手法經營網站，其做法是凡願意多付費用的求才機構或求職者，即可優先獲得推薦。雖然我國民間業者尚未學習此經營方法，不過對於傳統分類廣告業者而言，大多已意識到傳統產業的成長空間有限，紛紛投入資源經營求才求職網站，因此可以預期的是，未來求才求職網站商機潛力大，民營業者都將不惜投入資源，全力以赴。

6. 業者如何規劃服務範圍並持續改進服務品質是致勝關鍵

以網際網路的便利性與透通性而言，求才求職網站能夠提供的服務範圍相當廣泛，且人才媒合的種類也很繁多，因此如何界定服務對象，並針對服務對象提供有用的服務範圍與網站內容，讓網站定位鮮明，具有特色，此為求才求職網站致勝關鍵之一。

其次，由於求才求職網站屬於服務業，它所提供的服務品質，將直接影響客戶的忠誠度，因此各民間網站業者無不挖空心思提供最佳的服務品質，因為他們深深了解，惟有優良的服務品質才能建立口碑，也惟有優良的服務品質才能夠永續經營。

7. 美、日二國專業求才網站的分類較多，我國則相對少了許多

美國由於幅員廣大，求職人口眾多，因此網站通常都會界定為特定服務族群，例如：婦女族群、高科技人才等，以彰顯其特色。日本也有類似的狀況。相較於美、日，我國除了宏碁優酷網是針對高科技廠商為對象之外，其他大部分的求才求職網站皆針對各行各業提供服務，二者比較之下，美、日二國專業求才網站的分類較多，而我國則相對少了許多，不過針對各行各業提供求才求職服務時，「行業/職務分類準則」即成為重要的挑戰之一。

第四章 問卷結果分析

4.1 問卷回收與統計方法

此次共收到求才機構填寫的 273 份問卷，回收率為 27.3%，共收到求職者填寫的 197 份問卷，回收率為 19.7%。

資策會的研究小組，先初步檢閱所收到之問卷，並加以編號，遇有填寫不全之處，則設法與填寫者連絡，以補足疏漏之處，然因部份填寫者未留電話或連絡不到，故仍無法避免某些問卷內有答題漏填之處。

研究小組並以 Microsoft EXCEL 先製作好問卷資料輸入表格，再由專人依編號輸入資料，所輸入資料並另經他人複查，確定無誤後，再交由專家做統計與分析的工作。

4.2 「網路求才機構使用概況問卷調查」結果分析

1. 網路求才機構背景分析

(1) 受訪機構性質

此次受訪機構以本土企業最多，有 213 家，佔 78.02%，外商公司次之，有 34 家，佔 12.45%，財團法人有 10 家，佔 3.66%，政府機關只有 1 家，佔 0.37%，另有 15 家無法歸類，佔 5.49%，合計有 273 家，詳見表 4-1。

項目	外商公司	本土企業	政府機構	財團法人	其他	總計
家數	34	213	1	10	15	273
百分比(%)	12.45	78.02	0.37	3.66	5.49	100

表 4-1 求才機構性質分析

(2) 受訪機構人員規模

此次受訪機構以中小企業最多，50 人以下的公司約佔 47%，其中以 10~29 人的企業為最多，100 人以下的企業佔了六成，200~499 人之間的企業較少，只有 10.26%，500 人以上的大公司較多，佔 14.29%，詳見表 4-2。

人員規模	1~9 人	10~29 人	30~49 人	50~99 人	100~199 人	200~499 人	500 人以上	總計
家數	36	56	36	39	39	28	39	273
百分比(%)	13.19	20.51	13.19	14.29	14.29	10.26	14.29	100

表 4-2 求才機構人員規模分析

(3) 受訪機構行業類別

此次受訪機構以製造業最多，有 106 家，佔 38.83%，其次為工商服務業，有 52 家，佔 19.05%，再其次為商業，有 39 家，佔 14.29%，三者合計已超過七成，佔了 72.17%，詳見表 4-3。

而此次調查中，沒有受訪機構是屬於礦石及土石採取業、水電燃氣業或公共行政業。

項目	工商服務業	社會及個人服務業	金融保險及不動產業	商業	農林漁牧業	運輸倉儲及通信業	製造業	營造業	其他	總計
家數	52	8	15	39	1	10	106	10	32	32
百分比	19.05%	2.93%	5.49%	14.29%	0.37%	3.66%	38.83%	3.66%	11.72%	100%

表 4-3 求才機構行業類別分析

針對受訪機構的性質與人員規模間的關係，研究小組做了進一步的分析，得到表 4-4。由此表中可見本土企業以 30~49 人、200~499 人的規模下佔比例最多，外商在 50~199 人、500 人以上的規模下佔比例較多，財團法人則在 1~9 人、500 人以上佔比例稍大。

性質	1~9 人	10~29 人	30~49 人	50~99 人	100~199 人	200~499 人	500 人以上	總計
外商公司	5.56%	10.71%	8.33%	15.38%	17.95%	10.71%	17.95%	12.45%
本土企業	69.44%	80.36%	86.11%	76.92%	74.36%	85.71%	74.36%	78.02%
政府機構	0.00%	0.00%	0.00%	2.56%	0.00%	0.00%	0.00%	0.37%
財團法人	8.33%	1.79%	2.78%	2.56%	5.13%	0.00%	5.13%	3.66%
其他	16.67%	7.14%	2.78%	2.56%	2.56%	3.57%	2.56%	5.49%
總計	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

表 4-4 求才機構性質與人員規模之交叉分析

2. 網路求才機構使用概況分析

(1) 從何時開始運用網路求才？

受訪機構以 88 年使用網路求才的比例最高，為 43.59%，其次為 87 年開始使用，有 31.87%，86 年或以前就開始使用的有 17.22%，所以將近一半的受訪機構，有兩年以上的網路求才經驗，而 89 年才開始用的比例最低，只有 7.33%，詳見表 4-5。

項目	86 年或以前	87 年	88 年	89 年	總計
家數	47	87	119	20	273
百分比	17.22%	31.87%	43.59%	7.33%	100%

表 4-5 求才機構網路使用經驗

(2) 向求才網站求才的職務類別(複選)

受訪機構向網站求才的職務以專業人員為最多，佔 73.26%；其次為事務工作人員，佔 61.54%；再其次為技術工作有關人員，佔 59.34%；行政主管經理人員，佔 47.62%；技術員及助理專業人員，佔 41.76%；服務員及售貨員，佔 20.51%；非技術工及體力工，佔 4.40%；農林漁牧工作人員，佔 1.83%，詳見表 4-6。

項目	主管	技術人員	專業人員	助理或技術員	服務員及售貨員	事務工作人員	體力工	農林漁牧人員	其他	總計
人數	130	162	200	114	56	168	12	5	28	684
百分比	47.62%	59.34%	73.26%	41.76%	20.51%	61.54%	4.40%	1.83%	10.26%	250.54%

表 4-6 求才機構所徵求的職務類別

(3)發出網路求才通告後，平均約需多久才尋獲合適人員？

受訪機構在發出網路求才通告後，2 週內尋獲合適人員有三成以上；3 週以內尋獲合適人員的機構約佔一半；一個月以內尋獲合適人員的高達四分之三；但未曾尋獲人才的機構佔了將近一成；詳細資料請見表 4-7。

項目	3 天	1 週	2 週	3 週	1 個月	2 個月	3 個月或以上	未曾尋獲	總計
人數	6	26	58	45	74	20	17	27	273
百分比	2.20%	9.52%	21.25%	16.48%	27.11%	7.33%	6.23%	9.89%	100.00%

表 4-7 求才機構尋獲合適人員的時間

表 4-8 為求才機構性質與獲才時間分析表，由此表中可見外商公司與本土企業在一個月內尋獲人才的比例皆接近八成，而財團法人與其它機構則只有六成，外商機構未尋獲人才的比例只有 2.94%，比平均值 9.89%低了很多，而外商機構三天內得到人才的比例也比平均值的高出許多。

財團法人與其它機構未尋獲人才的比例則高達兩成以上，是求才機構中的不易獲才團體，詳見表 4-8。

性質	3 天	1 週	2 週	3 週	1 個月	2 個月	3 個月 或以上	未曾尋 獲	總計
外商公司	5.88%	5.88%	17.65%	23.53%	26.47%	11.76%	5.88%	2.94%	100.00 %
本土企業	1.88%	10.80%	21.60%	15.49%	28.64%	6.10%	6.10%	9.39%	100.00 %
政府機構	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00 %	0.00%	100.00 %
財團法人	0.00%	0.00%	20.00%	30.00%	10.00%	10.00%	10.00%	20.00%	100.00 %
其他	0.00%	6.67%	26.67%	6.67%	20.00%	13.33%	0.00%	26.67%	100.00 %
總計	2.20%	9.52%	21.25%	16.48%	27.11%	7.33%	6.23%	9.89%	100.00 %

表 4-8 求才機構性質與獲才時間分析

表 4-9 為求才機構規模與獲才時間分析表，由此表中可見 1~9 人的公司找人最難，未曾尋獲人才的比例高達 27.78%；其次是 10~29 人的公司，未曾尋獲人才的比例也有 12.50%；而 500 人以上的公司只有 2.56% 的未尋獲率，只有平均值的四分之一。

500 人以上的公司找人最快，一週內的尋獲率約為 18%；30~49 人的公司找人比較順利，兩週內的尋獲率為 45%，比平均值 33% 高了很多；而 200~499 人規模的公司找人較難，兩週內的尋獲率只有 28.5%，他們需要花比較長的時間找人才；但 100 人以上的公司的未尋獲率都比平均值低了一倍以上，詳見表 4-9。

規模	3 天	1 週	2 週	3 週	1 個月	2 個月	3 個月 或以上	未曾尋 獲	總計
1~9 人	0.00%	8.33%	27.78%	5.56%	19.44%	8.33%	2.78%	27.78%	100.00 %
10~29 人	0.00%	8.93%	23.21%	12.50%	26.79%	7.14%	8.93%	12.50%	100.00 %
30~49 人	2.78%	13.89%	27.78%	16.67%	25.00%	2.78%	5.56%	5.56%	100.00 %
50~99 人	2.56%	7.69%	10.26%	17.95%	28.21%	7.69%	15.38%	10.26%	100.00 %
100~199 人	5.13%	5.13%	23.08%	17.95%	28.21%	10.26%	5.13%	5.13%	100.00 %
200~499 人	0.00%	10.71%	17.86%	21.43%	35.71%	7.14%	3.57%	3.57%	100.00 %
500 人以上	5.13%	12.82%	17.95%	25.64%	28.21%	7.69%	0.00%	2.56%	100.00 %
總計	2.20%	9.52%	21.25%	16.48%	27.11%	7.33%	6.23%	9.89%	100.00 %

表 4-9 求才機構規模與獲才時間分析

表 4-10 為求才機構行業類別與獲才時間分析表，由此表中可見金融保險不動產及工商服務業獲得人才最快，三週內的尋獲率都在六成以上；製造業及商業需要花比較多的時間尋求人才，三週內的尋獲率分別為 45% 及 40%，低於平均值，但在一個月內的尋獲率都可接近八成。

營造業、社會及個人服務業與金融保險不動產的未尋獲率都很高，分別是 30%、25% 及 20%。工商服務業的未尋獲率最低，只有 1.92%；其次為製造業，佔 6.6%，都低於平均值 9.89%。

行業	3 天	1 週	2 週	3 週	1 個月	2 個月	3 個月 或以上	未曾尋 獲	總計
工商服務	3.85%	9.62%	30.77%	17.31%	23.08%	7.69%	5.77%	1.92%	100.00%
社會及個人 服務	0.00%	0.00%	12.50%	37.50%	12.50%	12.50%	0.00%	25.00%	100.00%
金融保險不 動產	6.67%	13.33%	13.33%	33.33%	6.67%	0.00%	6.67%	20.00%	100.00%
商業	0.00%	17.95%	17.95%	5.13%	38.46%	2.56%	2.56%	15.38%	100.00%
農林漁牧	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%
運輸倉儲通 訊	0.00%	10.00%	50.00%	30.00%	10.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%
製造	2.83%	8.49%	18.87%	15.09%	32.08%	7.55%	8.49%	6.60%	100.00%
營造	0.00%	10.00%	0.00%	10.00%	50.00%	0.00%	0.00%	30.00%	100.00%
其他	0.00%	3.13%	18.75%	18.75%	15.63%	18.75%	9.38%	15.63%	100.00%
總計	2.20%	9.52%	21.25%	16.48%	27.11%	7.33%	6.23%	9.89%	100.00%

表 4-10 求才機構行業類別與獲才時間分析

(4) 最近半年新進員工中，有多少是從網路求才取得的？

最近半年中，有十分之一的機構未能從網路尋獲新進人員，有三分之一的受訪機構，其新進員工中有 1~19% 是從網路求才取得，有 11.36% 的受訪機構，其新進員工中有 20~39% 是從網路求才取得，合計有 55% 的受訪機構，其新進員工由網路取得的比例在四成以下。

而有 12.09% 的受訪機構，其八成以上的新進人員是從網路尋獲，若以尋獲率的平均值計算，受訪機構從網路尋獲新進人才的比例是 37%，詳見表 4-11。

項目	0%	1~19%	20~39%	40~59%	60~79%	80~100%	總計
小計	29	91	31	47	42	33	273
百分比	10.62%	33.33%	11.36%	17.22%	15.38%	12.09%	100.00%

表 4-11 新進人員由網路尋獲比例

表 4-12 說明機構性質與新進人員網路尋獲比例之關係，外商公司由網路尋獲新進人員的比例，在 1~19%與 60~79%兩區間呈現較高的數值，本土企業由網路尋獲新進人員的比例，在 80~100%區間呈現較高的數值，而財團法人與其它機構未由網路尋獲新進人員的比例非常高，超過三分之一。

性質	0%	1~19%	20~39%	40~59%	60~79%	80~100%	總計
外商公司	2.94%	47.06%	2.94%	17.65%	20.59%	8.82%	100.00%
本土企業	8.92%	32.39%	10.80%	18.31%	15.49%	14.08%	100.00%
政府機構	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%
財團法人	40.00%	30.00%	20.00%	10.00%	0.00%	0.00%	100.00%
其他	33.33%	20.00%	26.67%	6.67%	13.33%	0.00%	100.00%
總計	10.62%	33.33%	11.36%	17.22%	15.38%	12.09%	100.00%

表 4-12 機構性質與新進人員網路尋獲比例之關係

表 4-13 說明機構規模與新進人員網路尋獲比例之關係，小規模的 30 人以下的公司呈現兩極化現象，尋獲率為 0 或在 80~100%的數值都高出平均值許多，500 人以上的公司則在 60~79%區間有較高的數值，詳見表 4-13。

規模	0%	1~19%	20~39%	40~59%	60~79%	80~100%	總計
1~9 人	27.78%	16.67%	11.11%	22.22%	5.56%	16.67%	100.00%
10~29 人	16.07%	37.50%	8.93%	14.29%	8.93%	14.29%	100.00%
30~49 人	5.56%	38.89%	5.56%	16.67%	19.44%	13.89%	100.00%
50~99 人	7.69%	41.03%	12.82%	10.26%	17.95%	10.26%	100.00%
100~199 人	5.13%	38.46%	10.26%	23.08%	10.26%	12.82%	100.00%
200~499 人	7.14%	32.14%	14.29%	14.29%	25.00%	7.14%	100.00%
500 人以上	2.56%	25.64%	17.95%	20.51%	25.64%	7.69%	100.00%
總計	10.62%	33.33%	11.36%	17.22%	15.38%	12.09%	100.00%

表 4-13 機構規模與新進人員網路尋獲比例之關係

表 4-14 說明機構行業與新進人員網路尋獲比例之關係，製造業由網路尋獲新進人員的比例，在 60~79%與 80~100%兩區間，皆呈現較高的數值，工商服務業在 60~79%區間呈現較高的數值，所以製造業與工商服務業較易從網路尋獲新進人員。

金融保險不動產業由網路尋獲新進人員的比例，有八成是在 20%以下，較難從網路尋獲新進人員。

行業	0%	1~19%	20~39%	40~59%	60~79%	80~100%	總計
工商服務	3.85%	32.69%	15.38%	13.46%	23.08%	11.54%	100.00%
社會及個人服務	25.00%	25.00%	37.50%	12.50%	0.00%	0.00%	100.00%
金融保險不動產	26.67%	53.33%	6.67%	13.33%	0.00%	0.00%	100.00%
商業	17.95%	38.46%	0.00%	25.64%	7.69%	10.26%	100.00%
農林漁牧	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%
運輸倉儲通訊	0.00%	10.00%	20.00%	30.00%	30.00%	10.00%	100.00%
製造	8.49%	27.36%	10.38%	16.98%	20.75%	16.04%	100.00%
營造	0.00%	40.00%	10.00%	40.00%	0.00%	10.00%	100.00%
其他	15.63%	43.75%	15.63%	6.25%	6.25%	12.50%	100.00%
總計	10.62%	33.33%	11.36%	17.22%	15.38%	12.09%	100.00%

表 4-14 機構行業與新進人員網路尋獲比例之關係

(5) 求才網站的各項功能

表 4-15 到表 4-20 為受訪機構對網路各項功能的看法，他們對於「申請與登記流程」與「電話洽商之服務態度」的滿意度最高，只有約 4%左右的機構很不滿意，他們覺得「回應速度」迅速的有 36.63%，覺得「回應速度」緩慢的有 9.52%，總體而言，還算滿意。

對於「向廠商收費方式」，有一半的受訪機構認為合理，認為「收費太高」或「應免費」的各約佔四分之一，可見求才機構還是希望能有更低廉的價格。

受訪機構認為「所提供求職者資料品質」優良的只有 4.76%，認為不佳的則有 12.45%，所以求才網站在資料品質的改善上還有很大空間。

受訪機構最不滿意的是「自動媒合功能」，有 33.63%認為不夠精準，只有 1.47%的機構覺得精準，所以是求才網站最需要努力之處。

申請與登記流程	不便	還好	方便	未作答	總計
小計	11	129	131	2	273
百分比	4.03%	47.25%	47.99%	0.73%	100.00%

表 4-15 求才機構對申請與登記流程的看法

向廠商收費方式	收費太高	收費合理	應免費	未作答	總計
小計	67	133	64	9	273
百分比	24.54%	48.72%	23.44%	3.30%	100.00%

表 4-16 求才機構對廠商收費方式的看法

回應速度	緩慢	普通	迅速	未作答	總計
小計	26	144	100	3	273
百分比	9.52%	52.75%	36.63%	1.10%	100.00%

表 4-17 求才機構對網站回應速度的看法

電話洽商之服務態度	不佳	普通	親切	未作答	總計
小計	12	120	138	3	273
百分比	4.40%	43.96%	50.55%	1.10%	100.00%

表 4-18 求才機構對網站電話洽商之服務態度的看法

求職者資料品質	不好	適中	優良	未作答	總計
小計	34	221	13	5	273
百分比	12.45%	80.95%	4.76%	1.83%	100.00%

表 4-19 求才機構對網站所提供求職者資料品質的看法

自動媒合功能	不夠精準	尚可	精準	未作答	總計
小計	100	162	4	7	273
百分比	36.63%	59.34%	1.47%	2.56%	100.00%

表 4-20 求才機構對網站所提供自動媒合功能的看法

(6) 未來求才會使用的管道(複選)

受訪機構中有 96.34% 未來還會使用網路求才，也就是說，幾乎所有受訪機構都會再使用網路徵才，而要使用報紙求才廣告的機構有 68.13%，請同事推薦的有 63.37%，都在六成以上。

其次是使用政府人力仲介單位推介，校園徵才，民間人力仲介單位推介及博覽會現場徵才，詳見表 4-21。

項目	網路	報紙	校園	博覽	政介	民介	同事	總計
人數	263	186	96	73	102	87	173	893
百分比	96.34%	68.13%	35.16%	26.74%	37.36%	31.87%	63.37%	327.1%

表 4-21 求才機構未來會使用的管道

(7) 那一種求才管道最有效？(複選)

從表 4-22 中可見，求才機構認為最有效的求才管道，依次是網路(68.13%)、報紙求才廣告(56.41%)、同事推薦(47.25%)。

而校園徵才、博覽會現場徵才、政府人力仲介單位推介都只有不到一成的機構認為最有效。

項目	網路	報紙	校園	博覽	政介	民介	同事	總計
人數	186	154	18	21	22	32	129	423
百分比	68.13%	56.41%	6.59%	7.69%	8.06%	11.72%	47.25%	155%

表 4-22 求才機構認為最有效的管道

(8) 求才機構最希望網站加強的功能

受訪機構最希望求才求職網站加強的功能依次是自動媒合能做得更精準、求職者專長有更詳細分類與說明、提供更詳細之求職者履歷、向廠商收費方式更具彈性、有專屬服務人員為客戶解答問題，詳見表 4-23。

項目	不需要	不太需要	需要	很需要	非常需要	未作答	總計
有專屬服務人員為客戶解答問題	2.93%	12.82%	36.26%	18.68%	27.84%	1.47%	100.00%
提供更詳細之求職者履歷	1.47%	2.93%	18.32%	30.04%	45.79%	1.47%	100.00%
求職者專長有更詳細分類與說明	1.10%	3.66%	14.65%	27.11%	51.65%	1.83%	100.00%
自動媒合能做得更精準	1.47%	1.47%	13.19%	27.47%	54.21%	2.20%	100.00%
向廠商收費方式更具彈性	2.93%	3.30%	27.47%	24.54%	39.19%	2.56%	100.00%

表 4-23 求才機構最希望加強的功能

3. 網路求才機構的建議

求才機構的建議可歸類為下列八點：

- 希望求才求職網站能先進行求職者資料的初步篩選工作、剔除重複資料、通訊資料(如電話等)不正確者、已上班者或無意工作者的資料。
- 希望能提供更詳細、明確、完整的求職者資料，增加“可上班日”、 “求職者相片”及自傳的輸入功能，同時一定要等求職者將自傳填寫完成後，才將其資料提供給廠商，並請網站敦促已找到工作者，迅速關閉資料。
- 希望能簡化廠商登錄工作機會的程序，讓廠商能一次順利輸入完資料，避免“設定時間一到，資料消失又要重打”的困擾，簡化輸入流程，做到讓廠商能在同一網頁內登錄完所有資料，若廠商在工作機會有效期限以前，預先做延長的的更新時，希望只要簡單設定即可，不需要重新鍵入資料。
- 希望求才求職網站對人才類別、專長與科系的分類能更專業，且更能密切配合社會發展現況，如此將更方便廠商的徵才工作，也會使得自動媒合結果比較精準，同時希望在自動媒合上提供“進一步選項”功能，例如就某公司所需求之業務人員而言，該公司需求為 1. 理工背景（電子科系） 2. 經驗 2~3

年，3. 英文流利，但目前求才網站所提供之媒合功能，只有應徵項目“業務人員”，因此幾乎求才網站所媒合之 95% 人選，均不符需求，造成人事部門須花許多時間、精力做篩選工作。

- 目前求才網站很多，造成廠商須多家登錄，非常不方便，建議青輔會成立統一的求才網，在首頁列出所有求才網站的連結，加強求才網站彼此間的溝通聯繫，同時協調各網站間之交流合作。
- 希望求才網站能主動了解媒合成效，對廠商進行網路求職者約談、面試、錄用之追蹤與統計工作，以專案方式協助久未尋得人才的廠商解決問題。
- 加強對求職者職場倫理的宣導，以減少廠商處理求職者“面試時不出現”或“錄取後不上班”等問題。
- 提供外文版，方便廠商徵求外籍人才。

4.3 「網路求職者使用概況問卷調查」結果分析

1. 網路求職者背景分析

(1) 求職者性別

此次問卷調查計回收有 197 份，其中女性有 98 人，佔全部受訪者的 49.75%；男性有 99 人，佔全部受訪者的 50.25%，男女比例非常平均，詳見表 4-24。

性別	女	男	總計
人數	98	99	197
百分比	49.75%	50.25%	100%

表 4-24 求職者性別分析

(2) 求職者年齡

受訪者的年齡以 25~29 歲為最多，有 80 人，佔 40.61%；其次為 20~24 歲，有 61 人，佔 30.96%，二者合計已高達七成，即上網求職者的年齡在 20 到 29 歲間的有七成，上網求職者的年齡在 30~34 歲，有 36 人，佔 18.27%；35~39 歲有 13 人，佔 6.60%，所以 30~39 歲的求職者佔了約 25%，而求職者在 40~44 歲間者有 5 人，佔 2.54%；15~19 歲及 50 歲以上各有 1 人，各佔 0.51%，而此次調查中沒有人的年齡在 45~49 歲間，詳見表 4-25。

年齡	15~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50 以上	總計
人數	1	61	80	36	13	5	0	1	197
百分比	0.51%	30.96%	40.61%	18.27%	6.60%	2.54%	0%	0.51%	100%

表 4-25 求職者年齡分析

(3)求職者學歷分析

受訪者學歷以大學畢業者最多，有 80 人，佔 40.61%；專科畢業者緊跟在後，有 77 人，佔 39.09%，兩者合計已達八成；再其次為碩士，有 24 人，佔 12.18%；高中職畢業者有 14 人，佔 7.11%；博士學歷者有 2 人，佔 1.02%；詳見表 4-26。

註解 [黃書儀2]: □

學歷	博士	碩士	大學	專科	高中職	總計
人數	2	24	80	77	14	197
百分比	1.02%	12.18%	40.61%	39.09%	7.11%	100%

表 4-26 求職者學歷分析

(4)求職者就讀科系分析

受訪者就讀的科系以理工為最多，有 83 人，佔 42.13%；商學科系緊跟在後，有 78 人，佔 39.59%，兩者合計超過八成；再其次為文法科系，有 13 人，佔 6.60%；農學與醫學科系各有 3 人，各佔 1.52%；而勾選其它科系者則有 17 人，佔 8.63%，這些科系包括傳播、印刷、服裝設計、美容美髮等，詳見表 4-27。

科系	文法	商學	理工	農學	醫學	其它	總計
人數	13	78	83	3	3	17	197
百分比	6.60%	39.59%	42.13%	1.52%	1.52%	8.63%	100%

表 4-27 求職者就讀科系分析

表 4-28 為受訪者學歷與科系對照分析，由此表中可見理工與文法科系背景的受訪者，碩士學歷的比例較高，理工背景的求職者約有一半是專科學歷，商學科系背景的受訪者則以大學學歷最多，其專科與高中職學歷者合計約佔五成左右。

學 歷 \ 科 系	文法	理工	商學	醫學	農學	其他	總計
高中職	0.00%	1.20%	7.69%	33.33%	0.00%	35.29%	7.11%
專科	0.00%	49.40%	41.03%	0.00%	33.33%	17.65%	39.09%
大學	61.54%	31.33%	44.87%	33.33%	66.67%	47.06%	40.61%
碩士	38.46%	16.87%	6.41%	0.00%	0.00%	0.00%	12.18%
博士	0.00%	1.20%	0.00%	33.33%	0.00%	0.00%	1.02%
總計	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

表 4-28 求職者學歷與科系對照分析

2. 網路求職者使用概況分析

(1) 從何時開始運用網路求職？

求職者以 88 年使用網路求職的比例最高，為 49.24%；其次為 87 年開始使用，有 27.92%；86 年或以前就開始使用的有 8.12%，所以超過三分之一的受訪者，有兩年以上的網路求才經驗；而 89 年才開始用的比例有 14.72%，詳見表 4-29。

項目	86 年或以前	87 年	88 年	89 年	總計
小計	16	55	97	29	197
百分比	8.12%	27.92%	49.24%	14.72%	100.00%

表 4-29 求職者網路使用經驗

(2) 使用求職網站的目的

受訪者會因多重目的而上網，所以此題採用複選方式，有超過一半(52.63%)的求職者，使用求才求職網站的目的是因為離職後轉換工作；有 41.3%的求職者是覺得當時雖有工作，但想轉換更好工作而上網求職；有 39.47%的受訪者是因為畢業後找第一份工作；而希望上網尋找兼職的也超過四分之一，詳見表 4-30。

項目	畢業	離職	兼職	觀察	轉職	總計
人數	75	100	53	40	79	347
百分比	39.47%	52.63%	27.89%	21.05%	41.58%	176%

表 4-30 求職者上網目的

(3) 求職者尋求的職業類別

有超過四分之一(25.38%)的求職者尋求工商服務業的工作，其次尋求的職業類別依序為製造業、商業金融保險及不動產業、社會及個人服務業，詳見表 4-31。

職業類別	工商服務	公共行政	社會及個人服務	金融保險不動產	商業	農林漁牧	運輸倉儲通訊	製造	營造	其他	總計
人數	50	3	12	13	33	1	8	34	6	37	197
百分比	25.38%	1.52%	6.09%	6.60%	16.75%	0.51%	4.06%	17.26%	3.05%	18.78%	100.00%

表 4-31 求職者尋求的職業類別

(4) 求職者尋求的職務別

求職者尋求的職務以專業人員為最高，佔 31.47%；其餘依次是事務工作人員、技術工作有關人員、技術員及助理專業人員、行政主管或經理人員、服務員及售貨員；沒有求職者選擇農林漁牧工作人員、非技術工及體力工、機械設備操作工及組裝工，詳見表 4-32。

項目	行政主管 或經理人 員	技術工作 有關人員	技術員或 助理專業 人員	事務工 作人員	服務員或 售貨員	專業人員	其他	未作答	總計
小計	15	27	24	48	7	62	13	1	197
百分比	7.61%	13.71%	12.18%	24.37%	3.55%	31.47%	6.60%	0.51%	100.00%

表 4-32 求職者尋求的職務別

(5) 多久才得到第一次面試機會？

求職者在 3 天內得到第一次面試機會的超過四分之一 (27.41%)；在一週內得到第一次面試機會的超過三分之一 (33.50%)；在 2 週內得到第一次面試機會的有 15.23%，三者合計，有四分之三的求職者在兩週內接獲面試訊息，但也有一成(11.17%)的人並未接獲訊息，詳見表 4-33。

需時	3 天	1 週	2 週	3 週	1 個月	2 個月	3 個月以 上	未獲訊 息	未作答	總計
小計	54	66	30	7	12	4	1	22	1	197
百分比	27.41%	33.50%	15.23%	3.55%	6.09%	2.03%	0.51%	11.17%	0.51%	100.00%

表 4-33 需時多久得到第一次面試機會

(6) 求職者是否因使用求職網站找到工作？

非常令人興奮的發現是，有超過一半(53.30%)的求職者，因使用求職網站而找到工作，詳見表 4-34。

找到工作	否	是	未作答	總計
小計	90	105	2	197
百分比	45.69%	53.30%	1.02%	100%

表 4-34 是否用求職網站找到工作

表 4-35 至表 4-38 針對上網找到工作的求職者特質做進一步分析，結果發現女性、20~24 歲或 40~44 歲、專科學歷、理工或商學背景的求職者較易透過網路尋獲工作，而高中職畢業、農學或醫學科系者較難透過網路找到工作。

性別	否	是	未作答	總計
女	21.83%	27.41%	0.51%	49.75%
男	23.86%	25.89%	0.51%	50.25%
總計	45.69%	53.30%	1.02%	100.00%

表 4-35 性別與在求職網站找到工作之分析

年齡	否	是	未作答	總計
15~19	0.00%	0.51%	0.00%	0.51%
20~24	13.71%	17.26%	0.00%	30.96%
25~29	18.78%	20.81%	1.02%	40.61%
30~34	9.14%	9.14%	0.00%	18.27%
35~39	3.05%	3.55%	0.00%	6.60%
40~44	0.51%	2.03%	0.00%	2.54%
50 以上	0.51%	0.00%	0.00%	0.51%
總計	45.69%	53.30%	1.02%	100.00%

表 4-36 年齡與在求職網站找到工作之分析

學歷	否	是	未作答	總計
高中職	4.57%	2.03%	0.51%	7.11%
專科	15.74%	22.84%	0.51%	39.09%
大學	19.80%	20.81%	0.00%	40.61%
碩士	5.58%	6.60%	0.00%	12.18%
博士	0.00%	1.02%	0.00%	1.02%
總計	45.69%	53.30%	1.02%	100.00%

表 4-37 學歷與在求職網站找到工作之分析

科系	否	是	未作答	總計
文法	2.54%	4.06%	0.00%	6.60%
理工	19.29%	22.34%	0.51%	42.13%
商學	18.27%	20.81%	0.51%	39.59%
醫學	1.02%	0.51%	0.00%	1.52%
農學	1.02%	0.51%	0.00%	1.52%
其他	3.55%	5.08%	0.00%	8.63%
總計	45.69%	53.30%	1.02%	100.00%

表 4-38 科系與在求職網站找到工作之分析

(7) 曾使用那些求職管道找到工作 (複選)

此題是詢問受訪者曾使用那些求職管道“找到”工作，而由於有些受訪者未看清楚題目，誤以為是曾使用那些求職管道“找”工作，導致選曾用網路找到工作者偏高，達 77.89%，比上題的結果高出 24.59%，所以此題的統計結果宜用曾使用那些求職管道“找”工作來解釋較為恰當。

使用報紙求才廣告找工作的比例比網路稍高，由親友師長推薦“找”工作的有 41.05%，使用校園徵才、博覽會現場徵才、政府人力仲介單位、民間人力仲介單位管道的求職者，都低於十分之一，詳見表 4-39。

管道	網路	報紙	校園	博覽	政介	民介	師友	總計
人數	148	150	13	14	16	18	78	437
百分比	77.89%	78.95%	6.84%	7.37%	8.42%	9.47%	41.05%	221.8%

表 4-39 曾使用那些求職管道找到工作

(8)最喜歡使用的求職管道(複選)

由表 4-40 中可見，求職者最喜歡使用的求職管道是網路，選用率高達 87.37%；其次是報紙(54.21%)；再其次為親友師長推薦、校園徵才、政府人力仲介單位、博覽會現場徵才、民間人力仲介單位。

管道	網路	報紙	校園	博覽	政介	民介	師友	總計
人數	166	103	26	19	21	12	48	395
百分比	87.37%	54.21%	13.68%	10.00%	11.05%	6.32%	25.26%	200.5%

表 4-40 求職者最喜歡使用的求職管道

(9) 求職者對網站各項功能的看法

求職者對網站的各項功能，都還算可以接受，其中以對“申請與登記流程”、“回應速度”兩者的滿意度比較高，差不多有四成的人很滿意；而對於“工作機會之資料品質”、“自動媒合之功能”則滿意度偏低；很滿意的人不到一成五，詳見表 4-41 至 4-44。

申請與登記 流程	不便	還好	方便	未作答	總計
小計	18	104	74	1	197
百分比	9.14%	52.79%	37.56%	0.51%	100.00%

表 4-41 求職者對申請與登記流程的看法

回應速度	緩慢	普通	迅速	未作答	總計
小計	26	87	83	1	197
百分比	13.20%	44.16%	42.13%	0.51%	100.00%

表 4-42 求職者對網站回應速度的看法

資料品質	不好	適中	優良	未作答	總計
小計	25	140	29	3	197
百分比	12.69%	71.07%	14.72%	1.52%	100.00%

表 4-43 求職者對資料品質的看法

自動媒合	不夠精準	尚可	精準	未作答	總計
小計	39	132	24	2	197
百分比	19.80%	67.01%	12.18%	1.02%	100.00%

表 4-44 求職者對自動媒合功能的看法

(10) 求職者最希望網站加強的功能

求職者最希望求才求職網站加強的功能是“加強對求才機構之查證與篩選”與“將工作機會做更好的分類與說明”；其次是“加強對求職者資料的保密”與“在工作自動媒合上能做得更精準”。

再其次則希望“提供求職者在尋求廠商過程中相關資料之線上登錄、閱讀與管控工具”，求職者對於“提供友善的網站操作導引”、“提供電子求才日報或週報給求職者”的需求較低，而對於“增加網頁的活潑性與職場資訊”的需求最低，詳見表 4-45。

須加強功能 \ 需要程度	不需要	不太需要	需要	很需要	非常需要	總計
加強對求職者資料的保密	2.03%	3.55%	18.78%	20.30%	53.81%	98.47%
加強對求才機構之查證與篩選	1.02%	1.02%	12.69%	20.30%	64.97%	100.00%
增加網頁的活潑性與職場資訊	1.52%	6.60%	40.10%	24.37%	27.41%	100.00%
提供友善的網站操作導引	1.02%	4.06%	34.01%	32.49%	28.43%	100.01%
將工作機會做更好的分類與說明	0.51%	2.54%	10.15%	32.49%	54.31%	100.00%
在工作自動媒合上能做得更精準	1.02%	1.02%	19.29%	28.43%	50.25%	100.01%
提供電子求才日報或週報給求職者	2.03%	9.14%	30.96%	24.87%	32.99%	99.99%
提供求職者線上登錄、閱讀與管控工具	0.51%	5.08%	19.80%	36.04%	38.58%	100.01%

表 4-45 求職者最希望加強的功能

3. 求職者建議

求職者建議可歸類為如下六項：

- 求職者登錄履歷最好能採用“提供選項”的方式，讓求職者一次填完後再送出，將求職者資料多保留一些時間，同時提供保密措施，尤其是要能提供“防止某些求職者指定的廠商觀看”的功能。
- 求才求職網站應加強篩選並落實廠商資料的查證工作，並鼓勵廠商提供更詳細的資料，如公司位置、交通、主要產品或服務等，避免廠商浮誇的言辭，也要避免直銷或保險公司對求職者的打擾。
- 求才求職網站應加速工作機會資料的查證與更新，最好附上每項工作刊登的日期、錄取人數、有多少求職者已用電子郵件送過履歷、目前已面試過多少人、錄取了多少人等。
- 在職務分類上能做得更詳細，例如服務或業務人員的分類太籠統，應再細分為國貿、船務、儲備幹部等。
- 提供職場整體環境介紹資訊，說明各類工作的性質、內容需求與發展前景，並提供求職者性向分析工具，進修課程資訊，勞資合約注意事項等，並在首頁提供其它求才網站的連結，方便求職者使用。
- 加強宣導，建議求才網站與企業合辦網路說明會，並在求

職淡季時主動出擊，加強對廠商宣導，另希望求才網站持續與求職者聯繫互動，進行各種意見調查，並多照顧弱勢族群，如高齡、低學歷、傳統產業與非都會區的求職人士。

4.4 本章結論

此次問卷調查得到的主要發現如下：

- 無論是求才機構或求職者，他們所使用的網站，主要以青輔會與 104 人力銀行為主，青輔會網站能擁有目前良好的使用率，肇因於政府之公正形象以及多年來之努力，得之不易，故建議青輔會能善用目前成果，繼續為求職者提供更深入、周全的服務，而 104 人力銀行由於其卓越的企劃、行銷與顧客服務模式，才能獲得目前在顧客心目中的地位。
- 在使用網路求才/求職方面，幾乎一半的求才機構，三分之一的求職者，皆有超過兩年以上經驗；而有四分之三的求職者在兩週內接獲面試訊息；有超過一半(53.30%)的求職者，因使用求職網站而找到工作。若以尋獲率的平均值計算，最近半年內，受訪機構從網路尋獲新進人才的比例是 37%，這些數據顯示出網路求才求職效果強大。
- 有 96.34% 的受訪機構未來還會使用網路求才，有 87.37% 的受訪者最喜歡用網路求職，可見網路已是新世紀求才求職最重要的管道之一，但仍有十分之一的求職者或求才機構無法透過網路求才或求職，這些不易在網路覓才/覓職的族群，非常需要政府協助。
- 不易在網路覓才/覓職的族群，在求才機構方面以營造業、社

會及個人服務業、財團法人、1-9 人的小企業及非都會區的公司為主；在求職者方面以非理工商學背景、高齡、低學歷、非都會區的人為主，都需要政府提供相關的協助措施。

- 無論是求職者或求才機構，都對網站的「工作機會/求職者資料品質」與「自動媒合功能」較不滿意，並希望求才求職網站在人才類別、科系與專長的分類上能更詳細、更專業、更配合社會發展現況。
- 目前求才網站很多，造成廠商須多家登錄，非常不方便，建議青輔會成立統一的求才網，在首頁列出所有求才網站的連結，以政府領導地位，主動加強求才網站彼此間的溝通聯繫，同時協調各網站間之交流合作。
- 希望求才網站能主動了解媒合成效，對廠商進行網路求職者約談、面試、錄用之追蹤與統計工作，以專案方式協助久未尋得人才的廠商解決問題。
- 加強對求職者職場倫理的宣導，以減少廠商處理求職者“面試時不出現”或“錄取後不上班”等問題。

第五章 結論與建議

5.1 結論

本研究除使用網際網路詳細檢視我國主要求才求職網站外，並上網了解美、法、日、德的政府人力資源網站，同時親自拜訪我國政府與民間網站的負責人，也經由對求才機構與求職者的問卷調查，從所收到求才機構填寫的 273 份問卷、求職者填寫的 197 份問卷中，實際了解我國企業與民眾使用求才求職網站的概況，所得到的結論，已分列於各章中，本節則整合相關結論，分類詳述於下：

1. 美、日、德、法各國除了民間提供求才網站服務外，

政府都有免費提供求才網站的服務。

- 美國、德國、日本、法國政府的求才網站，皆對人民採取免費服務的做法，但不提供自動媒合的功能，我國青輔會網站卻具備此功能，希屬配合國內求職者需求及某些網站做法所致。
- 美國、德國、日本政府部門的工作機會，都可讓人民由政府網站上輕易獲知，方便政府吸納優秀人才。
- 美、日兩國由於就業人口較多，所以求才網站的分類較多，某些網站通常都會界定所服務之特定族群，例如電腦

專業人員、婦女族群等，而我國除了宏碁集團之優酷網是針對高科技人才為對象外，其餘求才網站皆針對所有行業提供服務，以致在人才篩選與媒合上，難以做到細緻、深入的服務。

2. 目前我國網路求才求職服務已經蔚為趨勢潮流，其中又以青輔會網站和 104 人力銀行最常被使用

- 無論從實際訪談或問卷調查中，本研究發現求才機構與求職者大都會使用多個網站，以達成求才或求職的目的，其中又以青輔會和 104 人力銀行最常被使用。
- 在問卷調查中發現：無論是求才機構或求職者，最經常使用的兩大網站，即青輔會與 104 人力銀行，求才機構使用青輔會網站的原因，可能是因為政府網站的公信力，與為民服務的宗旨，所以求才機構比求職者更樂於使用，此不但顯現國內企業對求才服務的需求，也提醒青輔會要多注意對求職者的宣導與增值服務。

3. 網路求才求職效果強大，也形成沛不能禦的趨勢，但仍有一分之一的求職者或求才機構，在網路求才/求職上碰壁，同時社會上弱勢族群的網路求才求職，非常需要政府協助。

- 在問卷調查中發現：一半的求才機構、三分之一的求職者

在使用網路求才/求職方面，有超過兩年以上的經驗；而有四分之三的求職者在兩週內接獲面試訊息；有超過一半(53.30%)的求職者，因使用求職網站而找到工作。若以尋獲率的平均值計算，最近半年內，受訪機構從網路尋獲新進人才的比例是 37%，這些數據顯示出網路求才求職效果強大，也形成沛不能禦的趨勢。

- 仍有十分之一的求職者或求才機構在網路求才/求職上無法找到工作，這些不易獲職的族群，非常需要政府協助。
- 網路求才/求職上的弱勢族群，在求才機構方面以營造業、社會及個人服務業、財團法人、1-9 人的小企業及非都會區的公司為主；在求職者方面以非理工商學背景、高齡、低學歷、非都會區的人為主，都需要政府提供相關的協助措施。

4. 求才求職網站商機大，新秀迭起，民營業者全力投入， 競相爭取市場大餅。

- 二十一世紀是個工作變動頻仍的時代，無論是企業或求職者都需要比以前多花數倍精力來尋找工作與人才，也擴大了網路求才求職市場的商機，再加上此次問卷調查中，使用網路的求職者中，有七成是 20~29 歲的年青人，更預示

了未來網路求才求職市場的龐大商機，因此吸引眾多後起者加入，去年下半年，就有中時的人力萬象網、香港的 jobsDB、就業電子報等，加入市場競逐。

- 今年三月底，聯合報系推出人事線上 (udnjob)；明基與商周合作推出 e498 網；仲琦科技併購千里馬；37 與台灣 CNET 進行策略結盟；而各網站頻頻更新網頁、添加服務功能，力求爭取一席之地，在在都顯示了市場競爭激烈！

5. 無論是求職者或求才機構，都對網站的「工作機會/求職者資料品質」與「自動媒合功能」較不滿意，他們也對要多家登錄，感覺非常不方便，希望業者能有改善措施，同時也期待求才網站能主動了解媒合成效，加強對求職者職場倫理的宣導。

- 無論是求職者或求才機構都對網站的「工作機會/求職者資料品質」與「自動媒合功能」較不滿意，並希望求才求職網站在人才類別、科系與專長的分類上能更詳細、更專業、更配合社會發展現況。
- 目前求才網站很多，造成廠商須多家登錄，非常不方便，建議青輔會成立統一的求才網，在首頁列出所有求才網站的連結，以政府領導地位，主動加強求才網站彼此間的溝

通聯繫，同時協調各網站間之交流合作。

- 希望求才網站能主動了解媒合成效，對廠商進行網路求職者約談、面試、錄用之追蹤與統計工作，以專案方式協助久未尋得人才的廠商解決問題。
- 加強對求職者職場倫理的宣導，以減少廠商處理求職者“面試時不出現”或“錄取後不上班”等問題。

6. 求才求職網站必須有特色才能創出自有品牌，而具備國際化功能、有特定服務對象、提供友善/安全的操作界面、在人才媒合上具備初步篩選功能、持續改進服務品質等皆是致勝關鍵因素。

- 網際網路的盛行，再加上國際交通便捷，將使得“國際化工作經驗”成為求職者追求的標的，也使得具備國際化功能的網站，其未來發展深具潛力。
- 各家網站都必須創出自我特色，才能建立自有品牌，如何規劃並建立各自網站的特色，提供使用者個人化的服務，進而成為其競爭優勢，是經營網站的重要關鍵因素。
- 預先界定服務對象，並針對服務對象提供有用的服務範圍與網站內容，讓網站定位鮮明，才能對顧客提供深入、貼心的服務，不斷與顧客互動，趁機發掘顧客需求，持續改

善服務品質，種種皆為網站致勝關鍵。

- 高媒合率、資料安全、親切的操作界面，是使用者選擇網站的主要考量因素。

7. 青輔會應善用在求才網站上的領導品牌與形象，為求職者提供更深刻、周全的服務，並主動領導、獎勵民間業者，投入服務品質的提升工作。

- 求才機構與求職者除了使用民間網站之外，大部份均會使用青輔會網站，其使用比例頗高，在有限之人力與經費下，如此成績得之不易，也彌足珍貴，建議青輔會能善用此領導品牌與形象，為求職者提供更深刻、周全的服務。
- 民間業者多期望能與青輔會相輔相成，共同開拓國人網路求職市場，同時因政府居於領導角色，故希望青輔會能協助推動求職者「求職安全」環境之建置、加強對於弱勢族群的求職協助、以“國內求才求職網站的領導者”的角色，擔任國內求才網站與政府間的橋樑，向社會大眾宣導網路求職的效果，鼓勵民眾善用政府及民間既有網站之服務。
- 美國目前已有民間中立團體，針對求才網站的操作便利性、美觀性、功能面等項目進行評比，票選出最佳的求才

求職網站，並且公開頒獎，此法不但能激勵民間優良網站，促進良性循環，並可直接提升國民就業率，由於我國經濟規模不大，不宜由民間機構承辦，建議可由青輔會出資辦理，不但具有公信力，亦可坐實在業界的領導與獎勵角色。

5.2 建議

基於國內外主要求才求職服務網站的現況與發展趨勢，本研究報告對於青輔會的就業服務工作，在運用電腦網路方面，分別從角色定位、任務面、營運面與功能面，提出下列改進建議：

1. 籌組「網路就業服務推廣小組」，協調各機構之資源，以提昇整體網路就業服務的績效。

目前除了青輔會求才求職網站已行之多年以外，政府其他相關部門也察覺到網路人才媒合的趨勢，而各自開始規劃、經營求才求職網站，例如：勞委會職訓局已著手規劃求才求職網站功能；而台北市勞工局也自民國八十九年開始擴大經營「大台北才庫」。至於民間人力資源服務業者，諸如：104 人力銀行、JobsDB、宏碁優酷、千里馬、中時人力萬象等，更是在民國八十九年規劃了許多造勢活動，形成就業市場激烈的競爭。

對於政府部門與民間業者各自運用資源發展求才求職網站的現象，將會因為缺乏橫向溝通，而造成資源重覆運用與標準不一致的現象，因此建議青輔會委託某個中立團體，出面邀請政府各相關部門(例如：勞委會、台北市勞工局等)及民間人力資源網站服務業者，共同籌組「網路就業服務推廣小組」，不定期召開會議。除了可藉此加強政府與政府、政府與民間的雙向溝通，也可

以藉由充分的溝通而制定標準化的工作，甚至共同籌辦相關活動，帶動就業市場的蓬勃發展，直接提昇整體網路就業服務的績效。

2. 與政府相關單位共同合作，拓廣為民服務層面，達成政府資源的有效應用。

(1) 協調政府相關單位的類似功能，以分工合作方式來加強人才媒合服務的周邊服務功能。

求職者非常希望能有對職場環境的整體了解，以及關於職業輔導、職場安全、求職和面試技巧、勞工法規、訓練機會、專家問答、履歷撰寫技巧、性向測驗等等服務，政府相關單位在人力、經費有限的情況下，可以分工合作方式來加強這些周邊服務功能，並運用網路連結，達到資源有效運用、成果快速分享、對民眾做更深入、周全的服務，以提升民眾對使用政府網站的興趣與信心。

(2) 協調政府相關單位的類似功能，建立全省性求才求職網站的分工服務體系，並推動求職者「求職安全」環境之建置。

求職者或求才機構在問卷調查的書面建議上，常反應缺少中南部地區的工作機會，建議青輔會協調政府相關單位，結合「在地服務」與「網路資源」，共同建立全省

性求才求職網站的分工服務體系，並採用聯合廣宣與講習，來鼓勵非都會區企業與民眾，使用網路求才求職，同時推動求職者「求職安全」環境之建置，例如相關法規之制定、求職受害案件之協調與處理、「安全求職」觀念的宣導與推廣等。

(3) 協調政府相關單位的類似功能，加強對特殊族群或弱勢團體的求職服務。

民間網站基於商業考量，無法加強對於弱勢族群的求職協助，而殘障同胞、原住民、二度就業婦女、海外高科技人才、低學歷、中年轉業等族群，都需要政府更多關注與照顧，而民間資源有限，故建議青輔會協調政府相關單位的類似功能，針對特殊族群或弱勢團體的求職服務予以分工，並常做經驗交流，如此不但可以擴大政府服務弱勢族群的層面，並能提升服務的品質，彰顯政府照顧弱勢的成果。

註解 [黃書儀3]:

(4) 加強提供政府部門和各級學校的工作機會。

美國、德國、日本等政府的求才求職網站，都將政府部門的工作機會公佈在網站上，建議青輔會協調政府相關單位的類似功能，共同積極加強刊布政府部門工作機會資訊，同時與各縣市教育局、大專院校合作，刊布各級學

校的工作機會或網站連結，讓有志成為公教人員的求職者，能有快速尋獲所有相關工作機會的管道。

3. 整合民間網站的資源與力量，發揮人才媒合的最大成效。

(1) 領導民間網站共同合作，分工蒐集就業市場資訊，提高對求職者諮商服務的品質。

協調並整合民間網站，共同針對就業市場人力需求類別、數量、薪資、發展前景及特性加以分析，並依照產業別做深入研究，協調民間業者各依專長做任務分工，共同訂定符合社會現況的行業、職務、專長、科系等分類參考標準，且定期更新，在資源交流與資訊共享的合作環境下，彼此不但各有利基市場，且能提高對求才機構、求職者諮商服務的品質。

(2) 整合民間網站的求才、求職資訊，研判就業趨勢，成為青年就業的領航員。

定期整理民間求才網站的求才、求職資訊，分析並研判我國就業趨勢，並傳佈給求職青年，塑造青輔會的「青年就業的領航員」新形象，不但提升對青年就業服務的層次，也提升青輔會在人力供需研究上的專業地位，強化在行政院人力政策上的幕僚功能。

4. 強化求才求職網站營運的任務編組，增加企劃與推廣人手，宜指定專人指揮全組運作。

民間求才網站的企劃、業務、系統、客戶服務等部門不但分工清楚，而且人手充裕，由總經理全權指揮，所以能靈活調度，即刻反應市場變化，建議青輔會強化求才求職網站的任務編組，訂定明確的組織架構，各小組間有不同的任務與角色分工，增加企劃與推廣人手，同時宜指定專人指揮全組運作，由其負責企劃、行銷、就業輔導與電腦系統單位間的協調與溝通。

在此次問卷調查中，求職者使用青輔會網站的族群以理工、商學背景者使用較多，建議青輔會針對文法、醫、農背景的學生為對象，多做宣導活動，並搭配相關活動的廣告策略，樹立在學子心目中的專業形象，以提升知名度。

5. 在網站功能改善上，建議增加伺服器與頻寬，改善人機界面，不斷與顧客溝通以提升服務品質。

在網站功能改善上，宜注意下列方向：

- 目前青輔會在支援網站服務的電腦系統設備數量及功能上，不及民間，若要加強服務，須考慮增加硬體設備，如伺服器與頻寬，對於聯外的專線數量，最好能隨時注意使

用者數量，而能配合增添，去除 3 分鐘不操作鍵盤或滑鼠便斷線的限制。

- 首頁在設計上宜考慮年輕人的喜好，以更活潑、易懂的表達方式，來吸引年輕人，並注意時常更新首頁，機動配合發佈最新求才求職訊息，邀請專家主持生涯規劃討論區，並策劃網路票選、問卷調查等與顧客互動活動，吸引年輕人即使不求職，也愛上青輔會網站，吸收最新資訊。
- 對網站之行業與職務分類方式，能針對國內求職市場現況，提供及時彈性調整的能力，並依市場需求多寡，排定出現在網頁的先後順序。
- 重視求才/求職者的需求，經常舉辦求職者或求才機構座談會，或網路問卷活動，藉機蒐集使用者需求以及改善建議，並納入改善計畫，而得以不斷提升服務品質。

6. 重視國外求才求職網站應用與技術發展趨勢，建議除委託外界進行相關研究計畫外，並派員參加國外相關訓練研討活動，或組團觀摩，以了解美、日政府網站經營實況。

- 根據第 3-1 節的觀察，由於求才求職網站應用與技術汰變迅速，美國目前的網站服務不再是以求才求職媒合為主要功能，網站功能已經漸漸邁向二大趨勢：(一)針對求職者

個人的性向、個性、習慣、喜好等特性，分析個人的性格特徵，以便做最精準的工作媒合，以及長期性的媒合服務；(二)為了降低求職者重覆輸入履歷資料的困擾，各網站正在評估連線的可能性，以提昇服務客戶的品質。這些發展前景，可作為國內業者的參考，並作為技術引進的評估考量。

- 引進國外前瞻性網路求才求職技術與應用，並落實在青輔會網站的更新與改善計畫中，藉以帶動民間網站服務品質的提升，為相關業者、求才機構與求職者提供更深入的服務。
- 無論美、日、德，在政府求才求職網站的經營上，都有獨到之處，建議青輔會協同政府其它相關機構，組團實地參觀，了解各國政府網站經營實況，必有助於彼此間合作，同時可共同提升網站求才求職服務，凝聚願景與共識。
- 國外 AIRS 公司針對求才機構，開辦「網路求才技巧」課程，頗受歡迎，建議青輔會派員參加國外類似相關訓練研討活動，以實地了解國外先進技術與網站服務特色。

參考文獻

- 一、 “Aggressive Internet Recruiting Yields Impressive Results “，April 1997，Ben Klau，Austin Knight Company
- 二、“專上青年求才求職服務功能之探討”，行政院青年輔導委員會，87年12月
- 三、“熱門求才網站”，資訊傳真周刊，p.26-27，87年9月21日
- 四、“企業網路與人力資源的親密對話“，鄒景平，管理雜誌，88年4月
- 五、“IBM 招募新人，透過網路求職比重日增“，洪立屏，PChome 電腦報全文版，88年6月
- 六、“104 網路求才與企業競爭力”，經濟日報第12版，88年8月30日
- 七、“104 就業市場觀察報告 99年8月號”，經濟日報第12版，88年8月30日
- 八、“人力仲介網站，「前途」無量？“，鄭巧婷，矽谷時報，88年9月2日
- 九、“104 人力銀行網站 招牌閃亮”，工商時報15版，89年1月5日
- 十、“104 人力銀行就業趨勢 2000 分析報告”，104 人力銀行，89年1月7日
- 十一、“仲琦併購千里馬 進軍人力網”，資訊新聞周刊，p.1，p.15，89年2月21日
- 十二、“人力資源網站的前景”，資訊新聞周刊，p.5，89年2月21日

- 十三、 “網住人才，打通求職路”，經濟日報，89年2月23日
- 十四、 “做人力資源的策略夥伴”，工商時報經營知識版，89年4月7日
- 十五、 “人資網線上搜尋營利模式”，工商時報經營知識版，89年4月11日
- 十六、 美國人力資源發展協會網站線上雜誌技術專欄，
www.shrm.org/
- 十七、 1999 Electronic Recruiting Index：The Industry Matures
- 十八、 美國教育訓練發展協會網站，www.astd.org
- 十九、 瀏覽下列國內各相關求才/求職網站的內容：
1. 青輔會 www.nyc.gov.tw
 2. 勞委會 www.cla.gov.tw
 3. 北市勞工局 www.bola.tcg.gov.tw
 4. 北市就業網 www.okwork.gov.tw
 5. 宏碁 “優酷” “人才網” www.youcool.com.tw
 6. 千里馬 www.job.com.tw
 7. 伯樂 www.work.com.tw
 8. 37 人力銀行 www.37.com.tw
 9. 104 人力銀行 www.104.com.tw
 10. 1111 網站 www.1111.com.tw
 11. 就業網路 www.jobnet.com.tw
 12. 工作銀行 www.jobbank.com.tw
 13. 就業電子報 www.ecareer.com.tw
- 二十、 瀏覽下列國外求才/求職網站的架構與內容
1. ASTD Learning Circuits www.learningcircuits.org

2. CareerBuilder www.careerbuilder.com
3. CareerMosaic www.careermosaic.com
4. Headhunter www.headhunter.com
5. HotJobs.com www.hotjobs.com
6. JobInTheMoney www.jobinthemoney.com
7. JobTrak www.jobtrak.com
8. Monster www.monster.com
9. Recruiters www.recruitersnetwork.com/poll/
10. Topjobs.net www.topjobs.net

附錄 A 訪談紀錄

「運用電腦網路強化本會求才求職服務研究計劃」青輔會訪談記錄

壹、時間：88年12月17日下午2:30~4:00

貳、地點：青輔會電腦中心

參、訪談人員：資策會李處長進寶、鄒顧問景平、黃組長書儀

肆、受訪人員：青輔會電腦中心張主任峰鶴 紀錄：王致修

伍、訪談重點：

1.請說明求才求職網站成立時間、背景及投入人力？

說明：青輔會為擴大就業市場資訊的發佈與流通，於民國77年建立求才求職資料庫，78年與電信局合作利用電傳視訊(Videotex)傳播求才求職資訊，80年與教育部合作於台灣學術網路(TANet)提供檢索求才與求職訊息，其後並設置專屬伺服器提供檢索，為全國第一個使用 Internet 從事就業服務的機構。系統完全自行開發，投入人力約2-3人。

2.請說明求才求職的服務對象？

說明：青輔會就業服務對象為國內大專以上畢業青年及回國服務留學生，學歷涵蓋專科到博士。近年來更加強原住民及殘障等弱勢青年的輔導與服務。現本會求才求職服務中心就業服務以全職為限，線上登錄則不限專、兼職，為因應學生打工及輔導的需要，也開放學生工讀的機會資訊。目前本會資料庫中有廠商及機關學校基本資料七萬五千家，八十八年蒐集之就業機會140,588個，其中經由線上登錄者有71,930個，佔51.17%。登記求職青年52,411人(若含再次求職者為74,140人)，其中經由線上登錄者有43,253人，佔82.53%。

3.請說明網站之特色為何？

說明：青輔會網站有四個特色：

- 一、 設有求才求職服務中心，以櫃台服務方式處理求才求職服務，同時也開放線上登錄，適應不同的服務需求。
- 二、 基於對求職者安全考量，首次向本會求才之廠商需提供營利事業登記證，而廠商也需有青輔會發給之帳號與密碼才能查詢求職者個人資料。
- 三、 資料欄位豐富，分類詳細。系統提供檢索種類多，查詢工作機會可設定一至十四種條件；查詢求職者資料可設定一至十六種條件。此外也提供當日或依登記日期查詢人才與工作機會。
- 四、 服務對象以國內專上畢業青年及回國服務留學生為主，由於長期服務海內外大專生，對國內政府機關、大專院校及學術研究機構之就業機會較能掌握。

4.請說明本會網站系統架構？

說明：本會網站使用四台 NT 伺服器供作查詢求才求職資訊，使用 SQL Server 7.0 配合 ASP 程式開發，其中兩台兼作 Web Server，約可同時容納 2000 人上網。另提供線上登錄之伺服器，求才與求職分別各有一台，每台可容納 200 人同時登錄資料。在網路頻寬方面，有一條 T1 連接政府資訊服務網(GSN)，另與教育部合用一條 T3 連接台灣學術網路(TANet)。

本會主機為 Sun SparcCenter 2000E，採主從式架構，使用 Sybase 資料庫，前端使用 PowerBuilder 開發，位於忠孝東路的本會求才求職服務中心及連線之大專院校就業輔導室均可將資料直接鍵入本會主機。而經利用網路線上登錄之資料也直接進入主機資料庫。主機上之資料再複製到 NT 伺服器供各界查詢運用。

5.是否曾與大專院校合作，提供畢業生之求職服務？

說明：輔導大專以上畢業青年就業是青輔會重要職掌之一。本會在開發求才求職系統前即邀請大專院校就業輔導室人員提供需求，系統開發完成後也派人前往安裝，使大專院校就業輔導室具有本會求才求職服務中心之功能。八十八年起改以製作光碟及使用手冊，配合舉辦安裝與使用說明會方式，完成對所有大專院校的推廣，現已有六十五所學校參加連線，但由於大專院校就業輔導室人力不足，利用此系統的人尚不普遍。且目前網路求才風氣日盛，故大多鼓勵同學自己上網輸入資料。

6.由於民間也成立許多求才求職網站，故青輔會是否考慮與外界合作，以發揮最大之功能？另對求才求職網站未來之期望與定位為何？

說明：政府成立求才求職網站純為服務性質，以促進國民就業為宗旨，與民間業者經營求才求職網站之定位不同。由於網路資訊蓬勃發展，本會於今年七月與年代資訊合作，提供所蒐集之就業機會供外界檢索，但不提供求職青年個人資料；另因本會所蒐集之工作機會以北部居多，兩、三年前曾與中時電子報合作蒐集中、南部之就業機會。今後也會加強中、南部就業機會之開拓，並加強網站之功能。

7.是否曾對透過網站求職者做媒合成功率調查？

說明：本會早期之就業服務係將求職者推薦給用人機構，對媒合的結果較清楚，然而現今網站已可提供求才求職雙方訊息，且無論是否登記均能檢索，其成效較難掌握。因此本會求才求職服務中心改以電話追蹤統計，經由本會輔導者約有 1/3 求職青年找到工作。

8.由於網站開放求職者個人資料，造成求職者被直銷業者及保險業者或色情業者騷擾，對此是否有解決的方法？

說明：本會求才求職服務中心已對某些特定行業停發查詢資料所需之帳號與密碼，若求職青年仍有所疑慮時，建議求職者不需登錄個人資料，只需上網查看就業機會，並依其上說明去應徵，即可免去被騷擾的情形發生。

9.網站行業分類準則為何？

說明：依循主計處全國行業及職業分類及教育部學類/科系分類代碼。

壹、時間：88 年 12 月 20 日下午 2：30 ~ 4：30

貳、地點：104 人力銀行

參、訪談人員：資策會李處長進寶、鄒顧問景平、黃組長書儀

肆、受訪人員：104 人力銀行楊總經理基寬、游課長偉誌 紀錄：王致修

伍、訪談重點：

1. 請說明求才求職網站成立時間、背景及投入人力。

說明：傳統的求才求職媒介為報紙，但囿於不科學、不方便、不安全的因素考量，又因網際網路迅速蓬勃的發展，利用網路做求才求職的服務逐漸取代報紙；「104 人力銀行」成立於 85 年底，至今員工約 80 餘位。

2. 請說明求才求職的服務對象？

說明：本網站主要為求才的企業界尋找合適的人才，其中中大企業所佔的比例約為 7 成，較中小企業為高；製造業一千大中 400 家在 104 求才，科學園區約有 60%在此求才，而求職對象則不限，但勞工階層及高階人力的比例明顯較低。

3. 請說明網站服務項目？

說明：本網站主要服務項目為求才、求職的媒合，有別於其他業者另有經營廣告的業務。

4. 請說明網站之特色及競爭優勢為何？

說明：一、本網站的特色為(1)分類科學(2)媒合科學(3)服務個人化(4)服務自動化，並期望成為所有企業的第二個人事部門。
二、本網站的競爭優勢為(1)為國內最大的求才、求職資料庫網站。(2)工作機會為國內其他各網站的總合。(3)一直以來都是其他網站模仿的對象。(4)口碑的影響效力。

5. 是否曾對網站求職者做媒合成功率調查？

說明：本網站每月平均工作機會約 3-4 萬個，為國內其他求才求職網站工作機會之總合，與求職者比例為 1：1，媒合率約為七成，但網站媒合較不適用於勞工階級及高級人力；成立以來，已成功介紹 30 萬個工作機會，平均每天有 5000 個新增人員求職。

6. 對於求職者資料安全保護之作法？

說明：求職者在求職的過程中往往擔心個人資料外流，本網站除對個人資料負有保密的責任外，亦對求才廠商訂有契約書規範相關遵循事宜，並對保險業者設有「保險專區」，保險業者只能登錄求才廣告，但不行查閱求職者資

料，故對求職者不會造成相關困擾。另本網站對於求才廠商基本資料的提供要求嚴格，如聯絡電話僅留行動電話者，則不予刊登求才訊息；對於求職者，網站設有「求職者注意事宜」，教導求職者面試前應注意的事項。

7.網站建置成本及目前營業額。

說明：網站成立至今約三年，每年成本約 5000 萬~1 億元，1-2 年間已收支持平，目前為第三年，已有盈餘，收入來源為求才廠商刊登費用，每年行銷費用約 1000 萬元。

8.說明求職求才網站系統架構及相關人力配置？

說明：系統前端使用 ASP 程式開發，database 則使用 SQL，本網站系統完全自行開發，至今投入人力約 20 人，平均使用七至八台主機，有三條 T1 線，同時接 Seednet 與 Hinet，約可同時容納 4000 人上網。

9.請說明網站行業分類準則為何？

說明：本網站成立初期曾參考行政院行業別的分類，但就業經驗、常識、產業環境求職者、求才者所給予的建議皆為本網站不斷改進之依據，另外本公司企劃部門或需求單位亦可提出改善建議。

10.請說明目前主要競爭對象為何？未來對求職、求才之行銷策略、發展方向及計劃。

說明：本網站目前為國內人才資料庫最大的網站，故無競爭及學習的對象；對於求才、求職市場的行銷策略則以科學及人性化的服務為導向；目前網站除國內市場外，尚有美國華人市場及中國大陸市場在拓展中。

11.對於之期盼。

說明：青輔會階段性任務已完成，建議其應著重於宣導求職者外圍安全機制之建立，讓求才、求職之媒合透過民間業者來執行即可。

壹、時間：88 年 12 月 21 日上午 10：30 ~ 12：15

貳、地點：JobsDB 會議室

參、訪談人員：資策會李處長進寶、鄒顧問景平、黃組長書儀

肆、受訪人員：JobsDB 張總經理曉玲、李經理瑞欽 紀錄：王致修

伍、訪談重點：

1. 請說明求才求職網站成立時間、背景及投入人力？

說明：本網站總公司位於香港，為一跨國性之人才網站，目前亞洲地區共有台灣、香港及東南亞等國家共 8 個；台灣公司於 88 年 10 月下旬成立，至今員工約二十位，預計 89 年初擴充至 30 位。在亞洲，每月總計有 400 萬 unique visitors，JobsDB 在香港及新加坡兩地都是網路求才求職市場的龍頭，並領先後繼者許多。

2. 請說明求才求職的服務對象？

說明：本網站主要為求才的企業界尋找合適的人才，目前 80% 服務的對象為已有二年工作經驗者；其他 20% 包含社會新鮮人及高級經理人。此人力分佈狀況不同於目前國內最大的 104 人力網站，據了解其服務對象 80% 為社會新鮮人。

3. 請說明網站服務項目？

說明：本網站主要服務項目為求才、求職，並且為一跨國性的人力網，由於台灣市場剛起步，很多業務想法正在構思中，將於明年陸續推出，但香港總公司的網站除求才求職的業務外，另有廣告的業務。

4. 請說明網站之特色及競爭優勢為何？

- 說明：(1) 跨國性的人才網，使工作機會不限於國內；無論在服務項目的構思上、策略及系統設計上皆標榜全球性的，以 **Global Net backed by Local Service** 為理念。
- (2) 目前國內網站對求職者個人資料的保密性仍嫌不足(包括 104 人力銀行亦然)，本網站採用 SSL3 加密系統，求才廠商需徵得求職者的同意才可看到個人詳細履歷，除可對求職者資料保密外，亦可以免去求職者收到大量的面試機會所造成的困擾。
- (3) 收費國際化，並考慮以刊登求才公司之工作機會數或能讀多少求職者履歷，做為收費標準。
- (4) 對求才廠商及求職者皆採 100% 的線上服務(On-Line Service)。

5. 請說明本網站是否具備自動媒合的功能？

說明：自動媒合方式會造成廠商及求職者互相的困擾，並且無意中過濾掉有潛力

的求職者，故本網站不做此項服務；而改由求職者主動上網尋找工作機會，並可利用本網站「求職傳呼」的功能，由系統傳送工作機會供求職者參考，亦相當於自動媒合的功能；但求才廠商則需徵得求職者的同意才會有後續的互動產生。

6.對於保護求職者資料安全之做法？

說明：本網站採用 SSL3 加密系統，即對求職者傳輸資料的過程中，不需擔心資料被攔截而導致資料曝光，另外本網站在後端的資料庫亦會對求職者作資料的保密工作，此方式為目前亞洲地區僅有的作法。

7.請說明網站建置成本及目前營業額？

說明：台灣網站成立至今約二個月，目前尚未計算投入成本，由於台灣為目前公司八個經營市場中競爭最激烈的點，故必須加強「本土化」的功能，但預估一年後可收支持平。

8.請說明求職求才網站系統架構及相關人力配置？

說明：目前網站 server 位於香港(明年將移至本地)，技術人員約 20 人，由於系統架構完整，故各地區之主力人員為市場行銷人員，盼做好客戶服務工作，以建立公司品牌。

9.請說明網站行業分類準則為何？

說明：目前採用全球網站統一分類方式，但未來將針對台灣本土的特性(尤其是資訊行業)加以修改分類準則。

10.請說明目前主要競爭對象為何？未來對求職、求才之行銷策略、發展方向及計劃。

說明：由於各網站皆各具特色，故未將其他同行視為競爭對象；對於未來求職、求才的行銷策略及發展方向等皆在建構中，將於明年三、四月後進行大規模廣宣。並預計 89 年 6 月底前將亞太地區版圖擴展至 15 個據點，89 年下半年則進入歐洲市場。

11.對於政府相關求才、求職服務單位之期盼。

說明：新加坡政府對於民間業者扮演著輔導的角色，與 JobsDB 採合作模式，期盼我國政府相關部門加以參考，非與民爭利，而應於前端的環境面，並結合政府教育部門，對求職者給予正確的「工作倫理」基本教育(例如：正確的工作態度、培養解決問題能力等)，求職網站之建置則透過民間業者來執行即可。

壹、問：88年12月22日上午10:30~12:20

貳、地點：優酷人才網

參、訪談人員：資策會李處長進寶、鄒顧問景平、黃組長書儀

肆、受訪人員：優酷人才網黃總裁志遠、李經理聰明、周發宜專員 紀錄：王致修

伍、訪談重點：

1. 請說明求才求職網站成立時間、背景及投入人力。

說明：鑑於美國矽谷、台灣高科技人力需求殷切，於86年底分別在台灣、矽谷設立「大觀園」人才網站，現改名為「優酷人力網」。

2. 請說明求才求職的服務對象？

說明：本網站主要為高科技公司提供完整的求才服務。

3. 請說明網站服務項目？

說明：本網站服務項目有(1)矽谷時報：提供最新之資訊與網路科技相關訊息。(2)人才服務網：為求才、求職者提供訊息。(3)高科技研討會：矽谷之旅，提供科技人員充電的機會(4)提供公司資料庫的服務。

4. 請說明網站之特色為何？

說明：本網站的特色為(1)單向、雙向的自動媒合(2)求職者主動找尋工作機會，資料保密性完善(3)不同於JobsDB、104，優酷主要是服務高科技領域的上下游產業(4)國際化，具求職者中英文履歷資料庫，並因應中、美文化的不同，履歷格式亦對應調整。

5. 是否曾對網站求職者做媒合成功率調查？

說明：本網站提供求才、求職者單雙向溝通方式，如不願公開個人履歷者，可以主動找尋工作機會的方式，進一步的與求才公司聯繫；而履歷願公開於網上者，則可依雙方的意願進行後續的事宜，由於本網站為提供求才、求職雙方訊息，故未特別作媒合成功率統計；每天約有2,000人上網，任何時間都保持有10,000個工作機會。

6. 對於求職者資料安全保護之作法？

說明：部份求職者在求職的過程中不希望個人資料曝光，本網站除對個人資料負有保密的責任外，另在系統功能上設計求職者可選擇不公開個人履歷資料，求才公司即無法取得其資料，完全由求職者主導求職的過程。

7.網站建置成本及目前營業額。

說明：網站成立至今約二年，目前美國矽谷及台灣都已收支持平，預估明年營業額可成長至 2-3 億元。

8.說明求職求才網站系統架構及相關人力配置？

說明：目前優酷人才網的 Server 在矽谷，使用 Oracle 系統，並預計於民國 89 年將 Server 遷至台灣，目前主要系統開發維護人力都在矽谷，台灣目前投入人力約 20 位。

9.請說明網站行業分類準則為何？

說明：目前本網站行業分類準則是依據市場經驗及求職者的需要，分為軟體、硬體、半導體、多媒體等七類，但未來對此部份會加以更新，提供求才、求職者更好的分類準則。

10.請說明目前主要競爭對象為何？未來對求職、求才之行銷策略、發展方向為何？

說明：其他網站業者對「優酷」而言不是一種競爭，因各網站定位不同，而定位牽涉到專業知識，「優酷」定位在服務全球高科技行業，並強調對高科技公司有整體的服務；並以「創造更多附加價值給求職者」為目標，未來的行銷策略及發展方向正規劃中，89 年將陸續實現，但基於業務需要暫時保密。

11.對於政府相關求才、求職服務單位之期盼。

說明：由於民間人才網站的蓬勃發展，政府相關部門如要扮演人才網媒合的角色，在人力及彈性上較受限制；建議青輔會應重新檢討當初成立時的使命，如無必要，人才網站由民間業者來做即可。

壹、問：88年12月22日下午2:00~4:00

貳、地點：千里馬人才網站

參、訪談人員：資策會李處長進寶、鄒顧問景平、黃組長書儀

肆、受訪人員：千里馬網站蕭經理世忠 紀錄：王致修

伍、訪談重點：

1. 請說明求才求職網站成立時間、背景及投入人力。

說明：網際網路於4、5年前迅速的發展，「千里馬」於84年11月成立至今，為全國第一個專業就業網站，為求職求才網際網路化之先驅，至今員工約20餘位。

2. 請說明求才求職的服務對象？

說明：由於本網站服務的對象為各產業，對求才者而言，本網站提供各行業合適的人才；對求職者而言，亦提供各行各業的工作機會，以達到就業市場上適才適用的需求。

3. 請說明網站服務項目？

說明：「千里馬」人才網在服務面上，不斷努力創新改革，使求才、求職雙方互動更強，主要服務項目為求才、求職的媒合。

4. 請說明網站之特色為何？

說明：本網站的特色為(1)服務機制—提供個人化、個性化服務(2)成為小企業的HRD部門—提供其充足的人事資料庫(3)收費合理化—大企業資金充沛，可負擔整年的徵才費用，小企業則否，故可給予相同收費，但刊登時間可加長。

5. 是否曾對網站求職者做媒合成功率調查？

說明：本網站成立至今服務過8,000家徵才廠商，每月平均有8000-9000人上網求職，本網站提供求才、求職雙方訊息，並有雙向媒合的功能，但未特別作媒合成功率統計。

6. 對於求職者資料安全保護之作法？

說明：人才網站應對求職者負有資料保密的責任，本網站對資料安全的保密措施有下列條件(1)求才者需提供統一編號(2)學校、研究單位需提證明(3)有限度的接受保險業求才，但不接受傳銷業的求才，若求職者不願保險、傳銷等業者看到個人履歷，可自行設定相關功能；(4)其他安全性問題則靠求職者回饋、告知，如遇有問題的公司則永不刊登其求才的訊息；本網站的安全

機制外層不顯示，需要時系統會自動產生。

7.網站建置成本及目前營業額。

說明：網站成立至今已四年，每年約三倍的成長，但第四年由於市場競爭激烈，且適逢系統更新功能，故成長減緩，目前營業額約 2000 萬/年。

8.說明求職求才網站系統架構及相關人力配置？

說明：本網站系統完全自行開發，系統前端使用 ASP 程式開發，database 則使用 SQL，至今投入人力約 20 人，系統維護人員約 5 位，服務人員 5-6 人，其餘還有企劃、行銷及公關人員；本網站有 SQL Server 三台，處理後端資料庫，Web Server 四台，可同時容納 1,000 人上網。

9.請說明網站行業分類準則為何？

說明：本網站系統於 88 年初改版，亦對行業別做徹底的分類，曾參考各網站、報紙及過去的經驗，分為 10 大類、52 細類行業，相信為目前行業分類精準度最高的網站。

10.請說明目前主要競爭對象為何？未來對求職、求才之行銷策略、發展方向及計劃。

說明：由於本網站服務的對象為各產業，即廣度的人才服務網，與「104」人力銀行的定位相同，因此將其視為本網站主要競爭對象；而現階段將以國內市場為主要發展重點，未來則對華人地區有發展科技人才流通網的計劃。(1)由於大中小企業對求才服務需求不同，未來將改進收費方式。(2)在服務策略上目前已完成第一階段之「功能白皮書」，第二、三階段將強調服務之細膩度及深度。

11.對於政府相關求才、求職服務單位之期盼。

說明：建議「青輔會」應站在輔導的立場，將資源運用於市場排名前十家的民營網站上，讓國內的就業市場更蓬勃，使人才網站呈現更好的服務，以降低失業率。

壹、時間：89年1月4日下午2:30~3:00

貳、地點：勞委會資訊中心

參、訪談人員：資策會鄒顧問景平、黃組長書儀

肆、受訪人員：勞委會資訊中心簡科長燦重

紀錄：王致修

伍、訪談重點：

1. 請說明求才求職網站成立時間、背景。

說明：本會於4年前成立就業網站，至今全省有七個就業服務中心、四十餘個服務站；求職、求才者可至就業服務中心/站登錄資料，由各服務中心/站將資料彙總至網站。

2. 請說明求才求職的服務對象？

說明：服務對象為一般民眾，求職者可至各就業服務中心登記，不收費用，屬服務性質；求職者可選擇資料上網或不上網，經統計約有1/4求職者願將資料公佈於網上求職，而網站對本會就業服務中心僅扮演輔助功能。

3. 請說明網站服務項目？

說明：本網站除服務全省各地的職業訓練中心學員外，就業服務中心尚有心理輔導、生涯規劃、性向測驗等服務，勞委會另還辦理外勞、技能檢定的業務。

4. 請說明網站之特色為何？

說明：本網站的特色為(1)不與民爭利，純屬服務性質(2)服務基層勞工(3)就業服務中心據點多。

5. 是否曾對網站求職者做媒合成功率調查？

說明：本網站不提供求才、求職者線上登記的服務，未做線上媒合的服務，亦未做媒合成功率統計。

6. 對於求職者資料安全保護之作法？

說明：求職者至各就業服務中心登記個人資料後，個人聯絡電話不放在網上，聯絡電話為就業服務中心的電話，故求職者完全不會受到干擾。

7. 網站建置成本及目前營業額。

說明：網站成立至今約四年，經費完全依需求提計畫書，再由相關單位編列預算撥款執行。

8. 請說明求職求才網站系統架構？

說明：本網站使用 UNIX 系統，資料庫的部份使用 Informix，系統委外開發，資料庫自行維護；前端「就業服務中心」所使用的應用軟體則委外處理。

9.請說明網站行業分類準則為何？

說明：本網站行業別依據「主計處」訂定的標準做分類，職務別則依據「職訓局」訂定的標準做分類，另外則由本局視社會變遷，定期委託學術單位對各行業之職務分類做調查及更新的動作。

10.請說明目前主要競爭對象為何？未來對求職、求才之行銷策略、發展方向及計劃。

說明：由於本網站免費為一般民眾提供求才求職的服務，故無所謂的競爭對象；目前正規劃未來與民間人才網間之整合與資訊交換的機制，為今後發展的方向。

11.對於政府相關求才、求職服務單位之期盼。

說明：本網站與民間人才網共存共榮，在不影響民間網站利益下，彼此資源交流，使求職者得到更好的服務，應為政府的主要立場。

壹、問：88年1月5日下午2：30～5：00

貳、地點：中時人力萬象網

參、訪談人員：資策會鄒顧問景平、黃組長書儀

肆、受訪人員：中時人力萬象網陳主任順昌、林專員安琪 紀錄：王致修

伍、訪談重點：

1. 請說明求才求職網站成立時間、背景及投入人力。

說明：「中國時報」原為傳統的平面求才求職媒介，但鑒於今日網際網路迅速發展，及既有客戶資源優勢的條件下，於民國88年9月成立了「中時人力萬象網」；使時報家族又增添了網路求才求職的服務項目；至今網站的專職員工有7位，主要負責網站企劃工作。

2. 請說明求才求職的服務對象？

說明：本網站主要為求才、求職雙方找尋合適的人才或雇主，其服務對象如下：
一、求才廠商包括(1)外商企業(2)高科技產業(3)中小型企業(4)1000大企業
二、求職者包括(1)學生(2)秘書(3)35歲以上使用e-mail者(4)經常使用網路者

3. 請說明網站服務項目？

說明：由於本網站定位為「人力資源綜合網站」，故除做求才、求職的媒合外，另外亦提供職場所需的全生涯規劃，並針對婦女朋友設計婦女專欄及有CT博士專欄解答求職者問題。

4. 請說明網站之特色及競爭優勢為何？

說明：一、本網站的特色為(1)媒合方便，具精準媒合度(2)網站內容有周密的規劃，提供網友職場生涯規劃資訊(3)系統介面設計優良，使用者在一個頁面內完成所有的需求，優於其他的人才網站。
二、本網站的競爭優勢為(1)結合平面媒體的優勢，使二者相輔相成(2)代理商制度，共同推動網路的使用。

5. 是否曾對網站求職者做媒合成功率調查？

說明：本網站採完全精準的雙向媒合，由於職業分類較細，求職者需提供詳細資料，故媒合成功率亦較低，但系統設有「線上人才庫」的功能，讓求才廠商線上搜尋才，可補其不足之處，如此亦可減少求職者收到大量的垃圾郵件；目前資料庫中有10,000多個有效求職者，開站至今約協助20,000人找到工作。

6.對於求職者資料安全保護之作法？

說明：本網站對求職者資料安全保護有下列做法：

- (1) 系統針對在職者設計的迴避系統，可避開現職公司或某些企業的流程。
- (2) 求職者自行決定是否開放個人資料。
- (3) 接受有信譽的保險公司刊登求才訊息，但不接受傳銷業者的求才。
- (4) 設有就業安全的查詢，使用者可直接連線至政府管理機構及中華徵信所，查詢求才公司的狀況；未來亦將成立「新聞中心」，不定期公佈異常企業的訊息。

7.網站建置成本及目前營業額。

說明：本網站收入來源完全是求才廠商刊登之費用，不同於其他人才網的廣告收入，預估 1 月底前有 1,000 家廠商登錄。

8.說明求職求才網站系統架構及相關人力配置？

說明：本網站系統前端使用 ASP 程式開發，網頁由成員自行設計，程式則委由合作廠商開發；資料庫使用 SQL 語言，程式外包製作，維護由硬體部門負責，投入人力約 1.5 人；本網站有二條 T1 專線、SQL Server 二台，處理後端資料庫、Web Server 一台，可同時容納 2000 人上網。

9.請說明網站行業分類準則為何？

說明：行業分類準則主要參考行政院行業別的分類，但在文詞描述上則改得更加淺顯活潑，再加上會員、代理商、網友給予的建議，即為本網站訂定行業分類的依據。

10.請說明目前主要競爭對象為何？未來對求職、求才之行銷策略、發展方向及計劃。

說明：一、「中時人力萬象網」定位為人力資源綜合網站，不同於一般的人力仲介網站，雖然起步較早的「104」人力銀行已具相當的規模，但「中時人力萬象網」有中時報系的編輯群做支援，故有信心於 2000 年成為國內第一大網站。

二、未來將成立「新聞中心」部門，負責整合相關資源，亦會朝國際市場邁進。

11.對於政府相關求才、求職服務單位之期盼。

說明：(1)提供就業資訊及輔導的功能，例：求職者心理諮商的服務。
(2)加強與民間合作：政府立場中立，可共同推廣相關活動。
(3)加強殘障人士及弱勢團體的就業服務。

「運用電腦網路強化本會求才求職服務研究計劃」使用者訪談記錄

壹、時間：89年2月8日下午4：00～5：00

貳、地點：資策會教育訓練處

參、訪談人員：資策會李處長進寶

肆、受訪人員：孔繁芸、陳思如、翁文娟

紀錄：黃書儀

伍、訪談結論：

1. 一般求職者大多會利用多個求才求職網站，以達到求職的功能，其中又以青輔會和104人力銀行最常被使用。
2. 使用青輔會網站求職的主要原因，是經由朋友介紹，且其知名度高。但使用後發現其工作機會的薪資較低、外商公司或企管公司上網登記者少，且資料無保密功能，故成效較不理想。
3. 使用104人力銀行網站求職的主要原因，是其知名度高、工作機會多、媒合率高、保密措施良好、可連結到求才公司的網站，讓求職者了解該公司型態，且每週傳送求才週報，讓求職者真的能夠找到工作。

「運用電腦網路強化本會求才求職服務研究計劃」求才者訪談記錄

壹、問：89年2月9日上午11：00~12：00

貳、地點：資策會教育訓練處

參、訪談人員：資策會李處長進寶

肆、受訪人員：吳敏華

紀錄：黃書儀

伍、訪談結論：

綜合個人曾使用過青輔會網站求才的感想如下：

- 該網站之求才人機介面佳，惟美中不足部分為求職人才之履歷資料缺少自傳乙項。
- 網站並未設立專人服務的窗口，乙迅速解決求才相關問題。
- 廠商求才資料登錄程序繁複，頗為耗時。
- 缺少電腦自動媒合人才功能。

「運用電腦網路強化本會求才求職服務研究計劃」使用者訪談記錄

壹、時間：89年2月18日上午11:00~12:00

貳、地點：資策會教育訓練處中壢訓練中心

參、訪談人員：資策會李處長進寶

肆、受訪人員：周曉萍

紀錄：黃書儀

伍、訪談結論：

1. 個人曾使用過 104 人力銀行找工作，其優點是工作機會多，個人資料維護完善，保密功能良好(可避開特定公司)，且可定期收到求才週報。
2. 認為國內求才求職網站對於求職輔導功能較顯不足，無法教導求職者相關的求職準備，例如：面談禮儀、進入某行業應有的基本認識等等。
3. 個人雖然未曾使用過青輔會的人力資源網站，但建議可與 104 人力銀行或企業合作，辦理企業徵才說明會或座談會，邀請資訊界人士分享經驗，輔導學生如何踏入資訊行業，或提供各類行業的就業市場分析。

「運用電腦網路強化本會求才求職服務研究計劃」使用者訪談記錄

陸、時間：89年2月29日上午10:00~10:40

柒、地點：資策會教育訓練處

捌、訪談人員：資策會李處長進寶

肆、受訪人員：李修珣、沈義訓 紀錄：王致修

伍、訪談結論：

- 1.一般求職者大多利用青輔會和104人力銀行及千里馬等網站，其他網站多做流覽用。
 - 2.求職者大多希望求職網站設有自行關閉之功能，並做到資料確實保密的服務，以減少不必要的困擾。
 - 3.希望求職網站對求才公司先做篩選，以免大量的資料流入求職者信箱，求職者需花大量時間流覽。
- 104人力銀行資訊來源較豐富，其介面操作容易、分類亦佳，感覺上對求職者較體貼，是其他網站值得學習的地方。

「運用電腦網路強化本會求才求職服務研究計劃」求才者訪談記錄

壹、時間：89年2月29日下午14：10~15：20

貳、地點：藍天電腦公司

參、訪談人員：資策會黃組長書儀

肆、受訪人員：蕭修玉管理師

伍、訪談結論：

1. 網路求才方式已經成為趨勢，藍天電腦公司60%進用人員是透過網路求才而得，其他40%是以企業網站徵才方式或內部人員推薦而得。
2. 該公司所使用的求才網站包括104人力銀行、宏碁優酷人才網、37人力銀行、中時人力萬象網、就業電子報，未曾使用過青輔會求才求職網站。
3. 未曾使用青輔會求才求職網站的原因，是青輔會的人才庫大部分為社會新鮮人，沒有社會經驗，不適合該公司所需求之人力。
4. 曾使用的民營網站中以104人力銀行最滿意，中時人力萬象網最具有潛力，37人力銀行尚可(免費使用)，優酷網的人才庫雖然優質(高學歷)，但無太多工作經驗，故不太適宜，未來將考慮停止續約。
5. 選擇網站的主要考量因素包括：履歷的設計格式、擷取速度、自動媒合功能、資料庫人數；其次才考慮收費。
6. 最滿意104人力銀行的服務項目包括：每日電子報、即時媒合、履歷表格式。
7. 不滿意其他網站的項目包括：37人力銀行系統媒合資料會重覆，且修改登錄資料的時間太久；優酷網的職務分類太粗，以致媒合資料會重覆。且這二家的人力資料庫皆不夠充足。

附錄 B 會議紀錄

「運用電腦網路強化青輔會求才求職服務研究計劃」第一次專家學者座談會

玖、時間：89年2月22日下午2：00~4：20

壹拾、地點：資策會教育訓練處301教室

壹拾壹、

主席：李進寶處長 紀錄：王致修

壹拾貳、

出席人員：青輔會 張峰鶴主任、盧榮朗科長
職訓局 陳育俊組長
勞工局 郭吉一主任、施淑惠站長
師範大學 陳仙舟教授
中央大學 鄭晉昌教授
藍天電腦 蕭修玉小姐(請假)
神腦國際 賴育美小姐(請假)
資策會教育處 鄒景平顧問、黃書儀組長

伍、主席報告：略。

陸、現況報告：

- 研究方法初步結果簡報：略。
- 調查問卷設計與取樣方式簡報：略。

柒、討論與決議事項：

一、有關本研究之求才求職問卷設計及取樣方式，是否有當？請討論。

決議(一)：求職者問卷設計內容修改、增加項目如下

1. 問卷中所有「求才求職網站」修更改為「求職網站」。
2. 確認問題(3)之e-career為「就業情報」或「就業電子報」。
3. 問題(4)中之「騎驢找馬」更改為「現在已有工作，但想換工作」。
4. 問卷中所有「您」的放置次序應一致化。
5. 問題(6)中之「報紙」更改為「報紙廣告」。
6. 問題(6)中之「人力仲介」更改為「民間人力仲介公司」。
7. 問題(8)之「服務態度」應定義明確。
8. 問題(9)之「求才日報、週報」更改為「電子求才日報、週報」。
9. 建議加入青輔會網站之現有功能是否符合您的需求？有何改進的空間？
10. 對求職者而言求職網站之內容應具備那些：(1)生涯規劃(2)職能評估(3)媒合的機會增加(4)工作諮詢服務等。
11. 應了解「夾報廣告」與「報紙廣告」不同之處。
12. 問題(6)之內容增加「現場徵才」的項目。

13. 問題(8)之「服務態度」應具體說明服務方式或服務途徑。

決議(二)：求才機構問卷設計內容修改、增加項目如下

1. 問題(2)中之勞委會職訓局更改為勞委會。
2. 建議增加民間人力仲介公司對政府相關機構期望扮演之角色：(1)監督(2)合作(3)競爭之角色。

決議(三)：問卷取樣方式

1. 自青輔會網站隨機抽取求才機構及求職者名單各500份。
2. 自民營網站隨機抽取求才機構及求職者名單各500份。

二、有關青輔會求才求職網站未來發展之方向為何？請討論。

決議：

1. 政府各網站應如何分工，統整相關資源並充份運用，為未來思考之方向。
2. 建議政府機構相關網站應組團至國外考察，以了解先進國家政府網站所扮演之角色及服務項目。

三、其他綜合建議如下：

1. 對各國求才求職之應用程度比較之論斷基礎，應具體說明條件。
2. 建議將「就業輔導」改為「就業服務」。
3. 建議將「求才者」改為「求才機構」。
3. 建議求才求職問卷應先以「行政院青年輔導委員會」全銜說明，後簡稱「青輔會」。
4. 建議求才網站具備下列功能：(1)生涯規劃；(2)職種介紹；(3)依工作等級或區域之不同提供薪資資訊；(4)性向測驗，並應具備自動關閉之功能；(5)可聯結至各求才機構之功能；(6)提供求才者工作環境地之就學、氣候、治安、生活水平等週邊訊息；(7)職場中熱門之工作機會；(8)提供求職者不同之工作機會。
5. 建議求才網站具備線上求職者的統計分析的訊息，以提高媒合成功率。

「運用電腦網路強化本會求才求職服務研究計劃」第二次專家學者座談會

壹、時間：89年6月9日下午14：00～17：20

貳、地點：資策會教育訓練處三樓會議室

參、訪談人員：資策會李進寶處長

紀錄：王致修

肆、出席人員：青輔會 孫碧霞副處長、張峰鶴主任

職訓局 陳育俊組長

勞工局 郭吉一主任(請假)

淡江大學 張基成教授

中原大學 蔡義昌教授

遠東航空 賈雅惠小姐

吉梯電信 黃嘉珍小姐

資策會 鄒景平顧問、黃書儀組長

伍、主席報告：(略)

陸、現況報告：求才求職網站研究計劃簡報(略)

柒、討論與決議事項

一、討論計劃報告書初稿內容？

決議：依各委員建議參考修訂相關內文，報告初稿修訂完成後送青輔會審核。

二、問卷中獎名單如下：

頭獎一名 正隆公司

貳獎二名 和立聯合科技、鍾添盛

參獎二名 新加坡發展銀行、李慧明

紀念獎三十名：

生匯公司、台肥公司、匯鎖科技、正文科技、盛洋通運、瑞夏行銷、宏固營造、鳶揚國際、和幸興公司、日陽公司、奇科公司、和喬科技、順威實業、博欽事務所、翊傑科技、賴麗金、張吉宏、王愛娣、李慧柔、姚壁如、蘇秉謙、陳倩容、彭沁芬、曾時杏、吳明慧、盧俊宏、伍瑞雲、潘月琪、許銘傑、林靜怡

附錄 C 問 卷

鈞啟

號 6 樓
訓練處

臺北市大安區 106 信義路三段 153 號 6 樓
資策會教育訓練處



廣告回函
台灣北區郵政管理局登記證
北台字第 9640 號
免貼郵票

網路求才調查問卷回收小組

鈞啟

網路求才機構使用概況問卷調查

樣本編號_____

本會承辦行政院青年輔導委員會（以下簡稱青輔會）委託之「如何運用網際網路強化求才求職服務工作研究計畫」，為確實了解國內求才求職網站之服務成效，及用網站求才機構之概況與滿意度，並發掘可能之問題，作為日後對青輔會建議之參考，特舉辦本次調查，敬請撥冗協助填答此問卷，並請於十日內寄回本會，對於您的合作與協助，特此誌謝！

為答謝您的協助，我們將舉辦抽獎活動，凡填寄問卷者均有機會參加抽獎，獎品內容豐富，頭獎一名：美國 Intel 公司電腦顯微鏡（市值五千元），貳獎兩名：手提 CD 音響，參獎三名：高級滑鼠，紀念獎 30 名：各得高級紀念品一份，歡迎大家踴躍填答問卷！為方便中獎通知，請留下您的姓名與連絡電話，特請見諒。

資訊工業策進會教育訓練處 敬啟

民國 89 年 4 月 12 日

壹、 背景資料(欲參加抽獎者，請務必填寫姓名、地址、電話)

姓名：_____ 連絡電話：_____

地址：_____

機構名稱：_____ 電話：_____

電子郵件：_____

1. 機構性質

- 本土企業 外商公司 財團法人 大專院校
 政府機構 其他

2. 機構人員規模

- 1~9 人 10~29 人 30~49 人 50~99 人
 100~199 人 200~499 人 500 人以上

3. 機構之行業類別

- 農林漁牧業 礦石及土石採取業 製造業
 金融保險及不動產業 水電燃氣業 運輸倉儲及通信業
 營造業 商業 工商服務業
 公共行政業 社會及個人服務業 其他

第 1 頁(請續答第 2 頁)

貳、 問卷內容

1. 貴機構從何時開始運用網路求才？
- 89年 88年 87年 86年或以前
2. 貴機構曾使用過的政府服務機構求才網站有（可複選）
- 青輔會 勞委會 台北市就業服務中心
- 均未曾使用過 其他網站 _____
3. 貴機構曾使用過的民營機構求才網站有（可複選）
- 104人力銀行 千里馬 37人力網
- 優酷人才網（宏基大觀園） 就業電子報（e-career） jobsDB
- 中時人力萬象網 伯樂 未曾使用過
- 其他_____
4. 貴機構向求才網站求才的職務類別有？（可複選）
- 行政主管或經理人員 技術工作有關人員 專業人員
- 技術員及助理專業人員 服務員及售貨員 事物工作人員
- 生產體力工 農林漁牧工作人員 其他
5. 貴機構向求才網站發出求才通告後，平均約需多久才尋獲合適人員？
- 3天 1週 2週 3週
- 1個月 2個月 3個月或以上 未曾尋獲
6. 以貴公司最近半年新進員工而言，有多少是從網路求才取得的？
- 100~80% 79~60% 59~40%
- 39~20% 20~1% 0%
7. 在使用求才求職網站過程中，您覺得求才網站的各項功能
- 申請與登記流程 不便 還好 方便
- 向廠商收費方式 應免費 收費合理 收費太高
- 回應速度 緩慢 普通 迅速
- 電話洽商之服務態度 不佳 普通 親切
- 所提供求職者資料品質 不好 適中 優良
- 自動媒合功能 不夠精準 尚可 精準
8. 貴機構未來求才會使用的管道（可複選）
- 網路 報紙求才廣告 校園徵才 博覽會現場徵才
- 政府人力仲介單位 民間人力仲介單位 同事推薦

第 2 頁(請續答第 3 頁)

9. 貴機構認為那一種求才管道最有效？（可複選）

- 網路 報紙求才廣告 校園徵才 博覽會現場徵才
 政府人力仲介單位 民間人力仲介單位 同事推薦

10. 您最希望求才求職網站加強以下哪些功能：

- | <u>○5：非常需要</u> | <u>○4：很需要</u> | <u>○3：需要</u> | <u>○2：不太需要</u> | <u>○1：不需要</u> | |
|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 有專屬服務人員為客戶解答問題 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 提供更詳細之求職者履歷 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 求職者專長有更詳細分類與說明 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 自動媒合能做得更精準 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 向廠商收費方式更具彈性 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |

11. 您對求才求職網站的建議：

附註：本問卷不需貼回郵，訂妥後即可寄回本單位，謝謝您的合作。

鈞啟

寄件人：臺北市大安區 106 信義路三段 153 號 6 樓
資策會教育訓練處

臺北市大安區 106 信義路三段 153 號 6 樓
資策會教育訓練處



廣告回函
台灣北區郵政管理局登記證
北台字第 9640 號

免貼郵票

網路求職調查問卷回收小組

鈞啟

網路求職者使用概況問卷調查

樣本編號_____

本會承辦行政院青年輔導委員會（以下簡稱青輔會）委託之「如何運用網際網路強化求才求職服務工作研究計畫」，為確實了解國內求才求職網站之服務成效，及用網站求職者之概況與滿意度，以發掘可能之問題，作為日後對青輔會建議之參考，特舉辦本次調查，敬請撥冗協助填答此問卷，並請於十日內寄回本會，對於您的合作與協助，特此誌謝！

為答謝您的協助，我們將舉辦抽獎活動，凡填寄問卷者均有機會參加抽獎，獎品內容豐富，頭獎一名：美國 Intel 公司電腦顯微鏡（市值五千元），貳獎兩名：手提 CD 音響，參獎三名：高級滑鼠，紀念獎 30 名：各得高級紀念品一份，歡迎大家踴躍填答問卷！為方便中獎通知，請留下您的姓名與連絡電話，特請見諒。

資訊工業策進會教育訓練處 敬啟

民國 89 年 4 月 12 日

壹、背景資料(欲參加抽獎者,請務必填寫姓名、地址、電話)

姓名：_____ 連絡電話：_____

地址：_____

電子郵件：_____

1. 您的性別是？

男 女

2. 您的年齡是？

15~19 20~24 25~29 30~34
 35~39 40~44 45~49 歲 50 歲以上

3. 您的最高學歷是？

國中 高中職 專科 大學 碩士 博士

4. 您所就讀的科系是？

文法類 理工類 商學類
 醫學類 農學類 其它_____

第 1 頁(請續答第 2 頁)

貳、問卷內容

5. 您從何時開始使用求才求職網站？

- 89年 88年 87年 86年或以前

6. 您曾使用過的政府就業服務機構求才求職網站有？（可複選）

- 青輔會 勞委會 台北市就業服務中心
均未曾使用過 其他網站 _____

7. 您曾使用過的民營機構求才求職網站有？（可複選）

- 104人力銀行 千里馬 37人力網
優酷人才網（宏碁大觀園） 就業電子報（e-career） jobsDB
中時人力萬象網 伯樂 未曾使用過
其他 _____

8. 您使用求才求職網站是為了？（可複選）

- 畢業後找第一份工作 離職後轉換工作 尋找兼職
觀察就業市場 當時雖有工作但想轉換更好工作

9. 請問您求職的行業類別是？

- 農林漁牧業 礦石及土石採取業 製造業
金融保險及不動產業 水電燃氣業 運輸倉儲及通信業
營造業 商業 工商服務業
公共行政業 社會及個人服務業 其他

10. 請問您求職的職務別是？

- 行政主管經理人員 技術工作有關人員 專業人員
技術員及助理專業人員 服務員及售貨員 事物工作人員
生產體力工 農林漁牧工作人員 其他

11. 您向求才求職網站登記求職資料後，平均約需多久才得到第一次面試機會？

- 3天 1週 2週 3週 1個月 2個月
3個月 3個月以上 並未接獲訊息

12. 您向求才求職網站登記求職資料後，是否因此找到工作？

- 是 否

13. 您曾使用那些求職管道找到工作？（可複選）

- 網路 報紙求才廣告 校園徵才 博覽會現場徵才
政府人力仲介單位 民間人力仲介單位 親友師長推薦

第2頁(請續答第3頁)

14. 您最喜歡使用那一種求職管道？（可複選）

- 網路 報紙求才廣告 校園徵才 博覽會現場徵才
政府人力仲介單位 民間人力仲介單位 親友師長推薦

15. 在使用求才求職網站過程中，您覺得網站的各項功能？

- | | | | |
|-----------|----------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 申請與登記流程 | <input type="radio"/> 不便 | <input type="radio"/> 還好 | <input type="radio"/> 方便 |
| 回應速度 | <input type="radio"/> 緩慢 | <input type="radio"/> 普通 | <input type="radio"/> 迅速 |
| 工作機會之資料品質 | <input type="radio"/> 不好 | <input type="radio"/> 適中 | <input type="radio"/> 優良 |
| 自動媒合之功能 | <input type="radio"/> 不夠精準 | <input type="radio"/> 尚可 | <input type="radio"/> 精準 |

16. 您最希望求才求職網站加強以下那些功能：

- | | <u>○5：非常需要</u> | <u>○4：很需要</u> | <u>○3：需要</u> | <u>○2：不太需要</u> | <u>○1：不需要</u> |
|--------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 加強對求職者資料的保密 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 加強對求才機構之查證與篩選 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 增加網頁的活潑性與職場資訊 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 提供友善的網站操作導引 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 將工作機會做更好的分類與說明 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 在工作自動媒合上能做得更精準 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 提供電子求才日報或週報給求職者 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 提供求職者在尋求廠商過程中相關資料之線上登錄、閱讀與管控工具 | | | | | <input type="radio"/> 5 |
| | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 | |

17. 您對求才求職網站的建議？

附註：本問卷不需貼回郵，訂妥後即可寄回本單位，謝謝您的合作。

行政院青年輔導委員會 青年人力研究報告 目錄

青年人力研究報告

- ※1. 我國高級中學中途離校學生現況之調查分析(66. 9.)
- ※2. 大專農科畢業青年出路調查研究(67. 9.)
- ※3. 建立新制學徒訓練制度專題研究(67. 10.)
- ※4. 役畢高中高職畢業青年升學就業狀況調查分析(68. 3.)
- ※5. 我國行政機構及公營事業單位近四年專科以上人才晉用實況調查分析(68. 6.)
- ※6. 我國大專研究所畢業生就業狀況調查分析(68. 5.)
- ※7. 我國公營事業單位研究發展與科技人員管理情況調查報告(68. 6.)
- ※8. 低收入家庭青年就業問題研究(68. 6.)
- ※9. 青輔會職業訓練結業青年就業狀況追蹤(68. 6.)
- ※10. 創業青年營運問題之研究(68. 6.)
- ※11. 機械類技術人力供需研究(68. 6.)
- ※12. 回國學人及留學生服務狀況之調查分析(68. 6.)
- ※13. 我國專科以上學校畢業生就業狀況調查報告(69. 3.)
- ※14. 旅外人才專長檔案建檔及運用辦法之研究(69. 11.)
- ※15. 我國工業技術及工業職業教育體系所培育人力就業問題之研究(69. 11.)
- ※16. 我國機械工程設計人才供需研究(70. 1.)
- ※17. 二十年來我國留學教育之研究(70. 3.)
- ※18. 役畢未升學未就業高中高職畢業青年升學就業意願調查研究(70. 9.)
- ※19. 旅外人才資料之建檔及應用設計(70. 10.)
- ※20. 我國大學及研究所工程系組學生進修及就業意願調查研究(71. 2.)
- ※21. 我國電機電子工業技術研究與設計人才供需之研究(71. 9.)
- ※22. 我國工業專科學校就業輔導現況及改進途徑之研究(71. 11.)
- ※23. 青輔會業務電腦化規劃與人員儲訓(71. 11.)
- ※24. 我國各級家政學校畢業生就業問題之研究(71. 12.)
- ※25. 國中及高中職人力供需及運用之研究(71. 12.)
- ※26. 當前大專畢業人力運用之調查研究現況、問題及對策(72. 4.)
- ※27. 大專院校及研究所畢業女青年就業狀況之研究(72. 3.)
- ※28. 六十八與六十九年役畢及免役專上畢業青年去向比較分析(72. 3.)
- ※29. 七十年我國專科以上學校畢業生就業狀況調查報告(72. 3.)
- ※30. 青輔會所辦主要職業訓練成效之研究分析(72. 9.)
- ※31. 農村青年職業興趣、工作價值與職業選擇之關係研究(72. 11.)
- ※32. 七十一年我國專科以上學校畢業生就業狀況調查報告(73. 1.)
- ※33. 國中未升學畢業生去向之調查(73. 4.)

- ※34. 我國大學研究所畢業生就業狀況調查分析(73. 8.)
- ※35. 工廠青年職業興趣、工作態度與職業選擇之關係研究(73. 9.)
- ※36. 回國學人及留學生服務狀況之研究分析(73. 9.)
- ※37. 我國博士養成教育、服務狀況與輔導策略之調查研究(73. 9.)
- ※38. 我國大專青年就業輔導工作調查研究(73. 9.)
- ※39. 高職及專科以上學校職業輔導人員現況之研究(73. 10.)
- ※40. 工商界對目前工商職校畢業生運用狀況之研究(73. 11.)
- ※41. 服刑期滿青少年職業需求及輔導狀況之研究(74. 1.)
- ※42. 台北市未升學未就業青少年生活狀況及需要調查研究(74. 3.)
- ※43. 國民中學實施職業輔導及追蹤輔導之研究分析(74. 6.)
- ※44. 國中畢業生職業流動與工作環境及工作興趣關聯性之研究(74. 11.)
- ※45. 青年就業問題之國際比較(74. 11.)
- ※46. 國中畢業生職業輔導功能之評價研究(75. 4.)
- ※47. 七十二年我國專科以上學校畢業生就業狀況調查報告(75. 4.)
- ※48. 七十二年與七十三年專科以上畢業生就業狀況調查報告(75. 6.)
- ※49. 大專畢業青年職業選擇職業適應與職業發展關聯性之研究(75. 7.)
- ※50. 台灣地區人口及經濟結構演變與青年就業之關係(75. 9.)
- ※51. 我國青年福利服務工作之綜合規劃研究(75. 9.)
- ※52. 在學女青年職業興趣與職業選擇之研究(75. 9.)
- ※53. 七十三年與七十四年專科以上畢業生就業狀況調查報告(76. 6.)
- ※54. 建立大專院校整體就業輔導資訊系統之研究(76. 6.)
- ※55. 我國青年休閒活動及其輔導之研究(76. 8.)
- ※56. 我國殘障青少年職業需求與輔導狀況之研究(76. 8.)
- ※57. 大專院校就業輔導現況與改進策略之研究(77. 8.)
- ※58. 農村青年人力資源運用、就業結構及改換工作意願之變遷研究(77. 8.)
- ※59. 加強輔導海外學人及留學生回國服務措施之研究(77. 9.)
- ※60. 七十五年大學與專科畢業青年就業情勢之比較研究(77. 9.)

青年輔導研究報告

- ※61. 青年失業與社會支持系統之相關研究(78. 5.)
- ※62. 大專生計輔導問題分析與改進途徑之研究(78. 9.)
- ※63. 七十六年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告(78. 10.)
- ※64. 碩士以上人力運用狀況與發展之研究(78. 10.)
- ※65. 我國五百大民營企業需才狀況與研究發展之研究(78. 12.)
- ※66. 七十七年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告(79. 2.)
- ※67. 當前我國社會青年福利服務需求之研究(79. 5.)
- ※68. 大專在學青年工作價值觀與工作環境需求之研究(79. 6.)
- ※69. 青少年生活適應與休閒活動規劃之研究(79. 6.)

- ※70. 社會變遷中青少年輔導工作角色及定位之研究(79. 8.)
- ※71. 青年輔導工作分工與整合研究(80. 1.)
- ※72. 七十七年畢業及退伍大專青年就業狀況追蹤研究(80. 1.)
- ※73. 我國社會福利服務業現況與發展之研究(80. 6.)
- ※74. 大專院校學生參與社會服務之研究(80. 6.)
- ※75. 台北地區都市山胞青年生活狀況與就業需求之研究(80. 6.)
- ※76. 七十八年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告(80. 8.)
- ※77. 各國青年福利措施之比較研究(80. 8.)
- ※78. 公私立大學畢業生所得與就業之比較研究－兼論政府對公私立大學教育投資效率(80. 9.)
- ※79. 我國大學院校學生自治組織現況與發展之研究(80. 10.)
- ※80. 我國青年工作策進之研究－從各國青年工作中借鏡(80. 10.)
- ※81. 青年就業市場的趨勢分析(81. 6.)
- ※82. 女性就業市場之變化研究(81. 6.)
- ※83. 大學生工讀之研究(81. 7.)
- ※84. 七十九年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告(81. 7.)
- ※85. 大專青年求職關鍵資訊與求才管道之研究(81. 7.)
- ※86. 青年輔導工作法制化之研究(82. 2.)
- ※87. 八十年度大專學生社會服務對象意見之調查研究(82. 2.)
- ※88. 參照美國志工服務經驗以規劃我國社會服務方案之研究(82. 3.)
- ※89. 大專院校就業輔導單位輔導績效評估(82. 3.)
- ※90. 當前中共青年工作之研究(82. 3.)
- ※91. 八十年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告(82. 6.)
- ※92. 青年休閒活動現況及其阻礙因素之研究(82. 8.)
- ※93. 青年勞工工作價值觀與組織向心力之研究(82. 12.)
- ※94. 青年人力流動之研究(82. 12.)
- ※95. 「兵役替代役」社會役之研究(82. 12.)
- ※96. 八十一年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告(83. 1.)
- ※97. 大專山地青年生活調適之研究(83. 1.)
- ※98. 心理衡鑑在青少年犯罪的運用及其探討(83. 2.)
- ※99. 影響青年創業成功因素之研究(84. 3.)
- ※100. 八十二年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告(84. 3.)
- ※101. 台灣地區高級人力需求預測之研究(84. 3.)
- ※102. 大專畢業青年第二專長補充訓練成效之評估(84. 3.)
- ※103. 國內外碩士以人才就業狀況之比較分析(84. 3.)
- ※104. 八十三年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告(84. 11.)
- ※105. 我國台灣地區女性少年犯罪相關因素及其防制對策之研究(85. 3.)

- ※106. 兒童少年觸法成因及處遇方式之比較研究 (85. 5.)
- 107. 青年職業訓練中心加強對大專青年專技訓練之研究 (85. 5.)
- ※108. 青年創業輔導社會效益與經濟效益之評估研究 (85. 6)
- ※109. 我國青少年犯罪研究之整合分析 (85. 6)
- 110. 八十四年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告(85. 12.)
- ※111. 台灣地區青年時間配置之研究(86. 1)
- 112. 少年偏差行為早年預測之研究(第一年研究報告)(86. 4)
- ※113. 青少年休閒價值觀之研究(86. 6)
- 114. 少年出入不宜進入場所問題之探討及防範策略(86. 6)
- 115. 少年偏差行為早年預測之研究(第二年研究報告)(87. 4)
- ※116. 青少年被害問題調查研究(87. 12)
- 117. 少年偏差行為早年預測之研究(總結報告)(88. 5)
- 118. 八十五年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告(88. 6)
- 119. 八十七年專科以上學校畢業青年就業狀況、工作轉換與工作經驗調查(89. 5)
- 120. 青少年從事特種行業影響因素及防制對策之研究(89. 5)
- ※121. 少年暴力犯罪相關因素之研究—家庭結構、動力與社會學習觀點以論(89. 9)
- 122. 運用電腦網路強化青輔會求才求職服務工作之研究(89. 10)

註:※表示已無存書

122 運用電腦網路強化青輔會求才求職服務工作之研究

出版者：行政院青年輔導委員會

地址：台北市徐州路5號14樓

編印者：行政院青年輔導委員會第四處

電話：02-23566302

印刷者：瑞榮印刷文具公司

地址：台北市杭州南路一段133號之1

電話：02-23419619

經銷者：正中書局

台北市衡陽路20號

02-23821394

三民書局

台北市重慶南路一段62號

02-23617511

五南文化廣場

台中市中山路2號

04-2260330

新進圖書廣場

彰化市光復路177號

04-7252792

青年書局

高雄市青年一路141號

07-3324910

出版日期：中華民國八十九年十月

定價：新台幣壹佰貳拾元正

G P N : 019044890162

ISBN : 957-02-6878-6