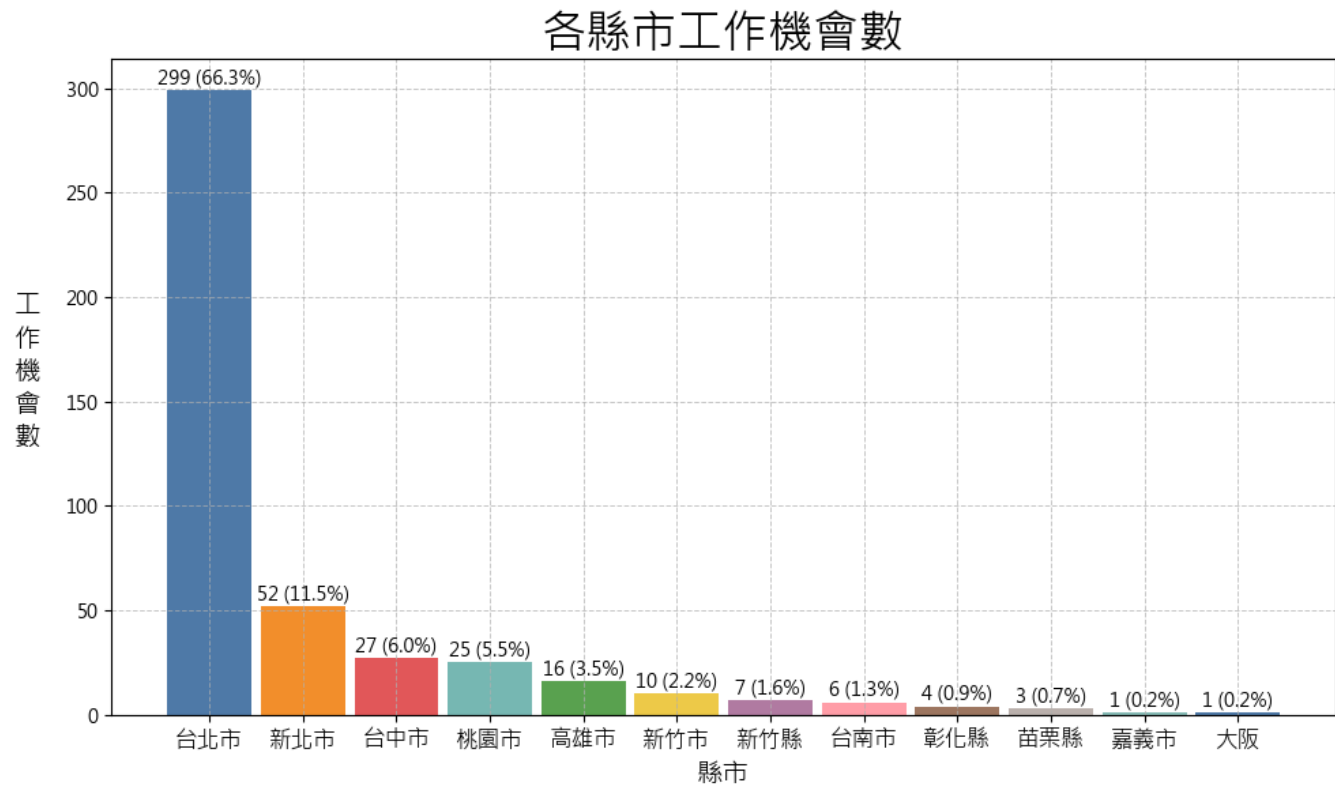


報表總覽說明

好的，針對截至 2025 年 4 月 26 日的 451 筆職缺資料，本次分析旨在深入了解當前就業市場的概況與趨勢。透過對這些職缺資訊的梳理與分析，我們將探討目前市場對不同技能、職位、產業的需求，以及可能影響就業市場的潛在因素。此分析結果將有助於求職者更精準地定位自身發展方向，也能為企業在人才招聘與發展策略上提供數據支持，最終促進更有效率的人力資源配置。

一、縣市職缺分布



摘要分析：

本次統計顯示，職缺數量呈現明顯的區域集中性，台北市以299個工作機會遙遙領先，佔據壓倒性優勢。其次依序為新北市（52個）、台中市（27個）、桃園市（25個）和高雄市（16個）。除此之外，還有新竹市（10個）、新竹縣（7個）、台南市（6個）、彰化縣（4個）、苗栗縣（3個）、嘉義市（1個）。值得注意的是，統計數據中出現一個位於大阪的職缺（1個），顯示可能有跨國或外派的工作機會。

城鄉差距：

數據揭示了明顯的城鄉差距。都會區（台北市、新北市、台中市、桃園市、高雄市）集中了絕大多數的工作機會，而其他縣市的職缺數量相對稀少。這表明就業機會高度集中在經濟發展較快的地區，其他地區的求職者可能面臨較大的就業挑戰。

對求職者的意義：

- 機會成本考量：求職者應評估前往都會區發展的機會成本，例如租金、生活費用等，與潛在的薪資和職涯發展機會進行權衡。
- 技能需求匹配：不同地區的產業結構不同，求職者應針對特定地區的技能需求，提升自身競爭力。
- 跨區域就業策略：

對企業的意義：

隨著遠端工作模式的普及，企業可以考慮拓展非都會區的人才來源，降低人力成本並提高人才多樣性。

企業則應根據各地區的人才供給狀況，調整招募策略，並評估擴張或投資地區的潛力。

職缺集中區域通常代表著該區域的產業發展較為蓬勃，商業活動密集，因此能吸引更多企業進駐，進而帶動地區經濟成長。高職缺數量也可能反映該地區的產業結構以高需求人力為主，例如金融、

科技或服務業。然而，若職缺過度集中，可能導致房價、物價上漲，增加居民生活成本。對勞動市場的影響：

- 優勢：  
職缺集中區域能提供更多就業機會，吸引人才流入，提升勞動力素質。求職者有更多選擇，更容易找到適合自身技能和發展方向的工作。
- 劣勢：  
職缺過度集中可能導致勞動力供不應求，企業面臨人才招聘困難，進而影響生產力。此外，也可能加劇地區間的勞動力流動，導致其他地區面臨勞動力短缺問題。
- 城鄉差距：  
從數據可見，新北市的職缺數量明顯低於台北市，突顯出城鄉之間的就業機會差距。這可能導致人口持續向都會區集中，加劇城鄉發展不平衡。

建議：

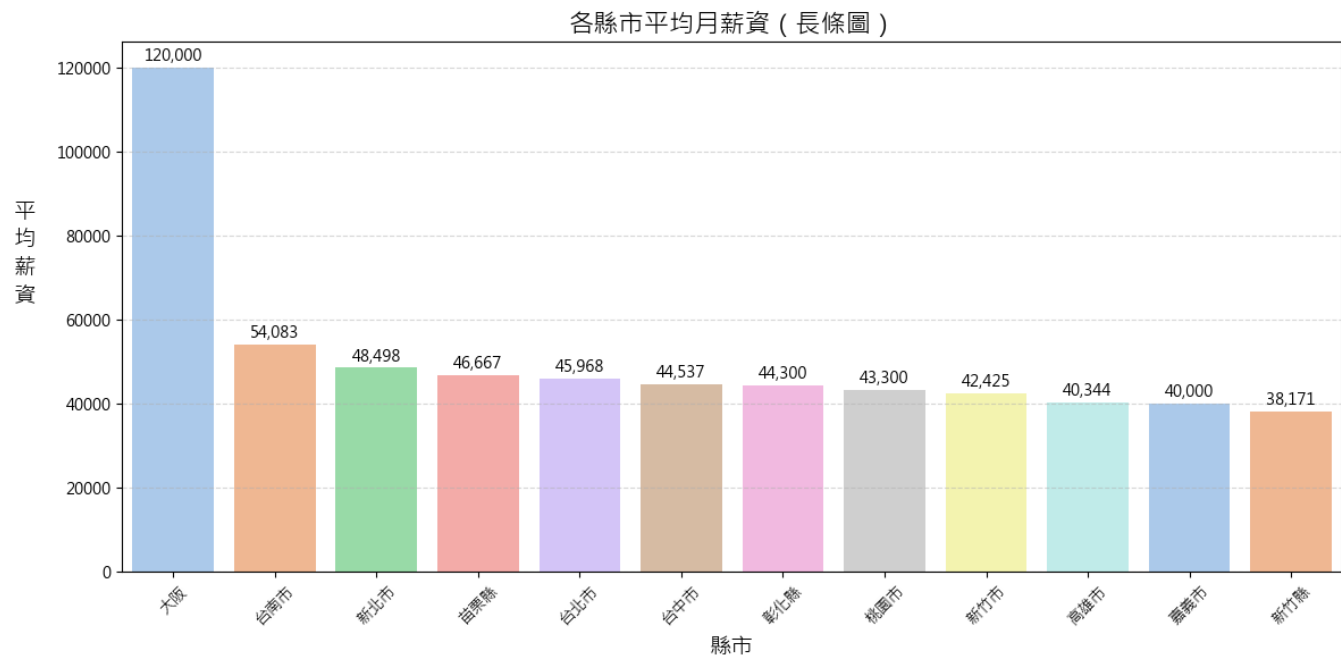
政府應關注職缺分布不均的問題，透過政策引導產業多元化發展，鼓勵企業在新北市或其他地區設立據點，創造更多就業機會。

加強對新北市或其他地區居民的職業培訓，提升其就業競爭力，縮小與台北市居民的技能差距。

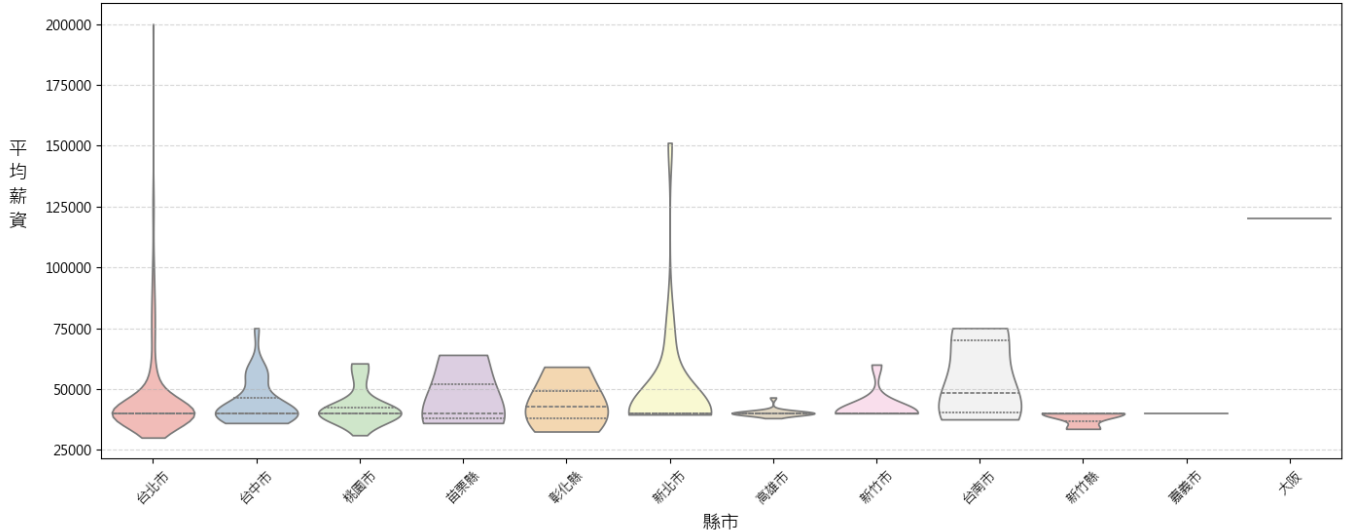
改善新北市的交通基礎建設，縮短通勤時間，方便居民前往台北市就業，同時吸引更多企業進駐。

總體而言，職缺的集中化現象反映了地區經濟發展的不平衡。政府應積極介入，制定合理的政策，促進產業多元化發展，平衡地區間的就業機會，才能實現更公平、更永續的經濟發展。

### 三、縣市平均薪資



各縣市月薪資分布（小提琴圖）



好的，以下是對所提供薪資數據的分析摘要：

薪資高低概況：

從數據來看，各縣市的平均薪資呈現明顯落差。

薪資明顯較高的地區：大阪 (120000 元)

顯著高於台灣其他縣市，顯示其經濟發展程度與產業結構與台灣不同。

台灣薪資相對較高的地區：台南市 (54083 元) 在台灣各縣市中名列前茅，其次是 新北市 (48498 元) 和 苗栗縣 (46667 元)。

薪資相對較低的地區：薪資最低的則依序為 新竹縣 (38171 元)。

可能影響因素分析：

以下探討產業聚落與生活成本對薪資的可能影響：

產業聚落：

大阪：

作為日本重要的經濟中心，擁有多元且成熟的產業結構，包括製造業、服務業、金融業等，高薪職位較多，因此平均薪資較高。

台南市：

近年來積極發展科技產業，吸引了許多高科技企業進駐，可能帶動了整體薪資水準的提升。

苗栗縣：

有一些傳統產業和工業區，可能提供相對穩定的工作機會，但高薪職位可能不如科技產業集中區域。

新竹縣：

雖然鄰近新竹科學園區，但可能因為產業結構、職位類別或企業規模等因素，平均薪資相對較低。

生活成本：

台北市：

雖然薪資並非最高，但生活成本相對較高，包含房價、物價等，因此實際可支配所得可能受到影響。

其他縣市：

相較於台北市，其他縣市的生活成本可能較低，因此即使薪資較低，生活壓力可能相對較小。

新北市：

生活機能完善，但房價相較台北市較低，可能吸引一部分在台北工作的人居住於此，進而影響平均薪資。

結論：

各縣市的平均薪資受到多重因素影響，包括產業結構、產業聚落、生活成本、企業規模、職位類別、勞動市場供需等。單純比較平均薪資可能無法完整反映真實的生活品質，還需要考量各地的生活成本、福利制度、工作機會等多方面因素。

此外，數據僅為平均值，無法反映個別差異。例如，即使在平均薪資較低的地區，仍然可能存在高薪職位，反之亦然。

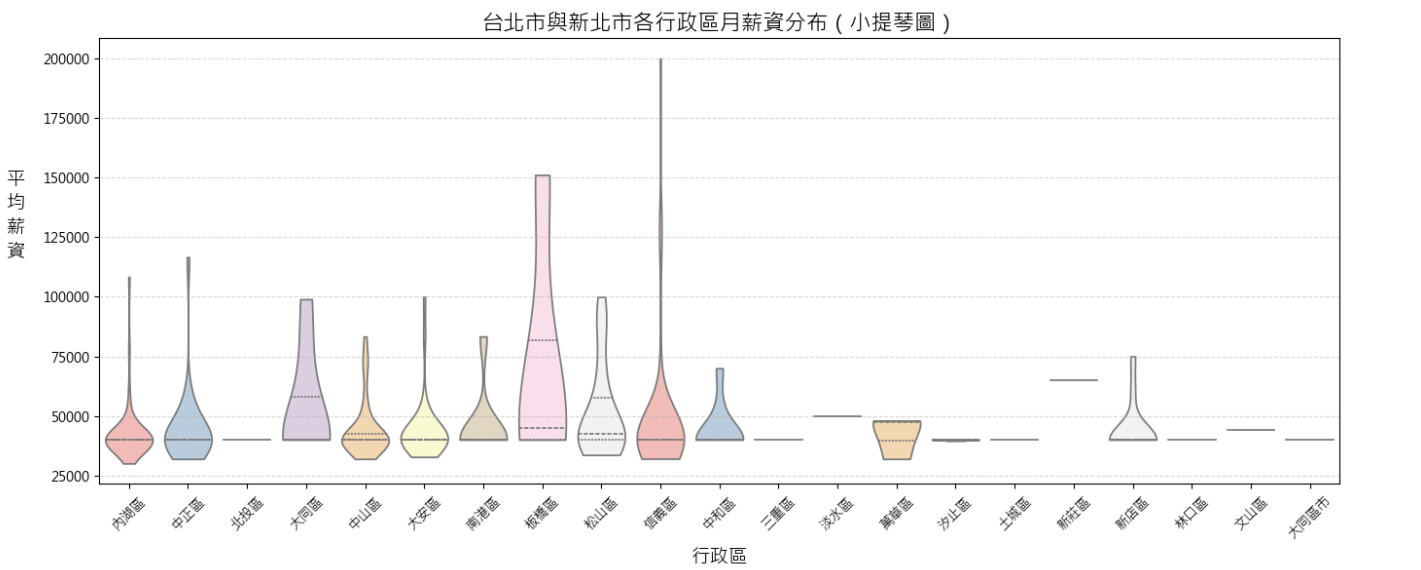
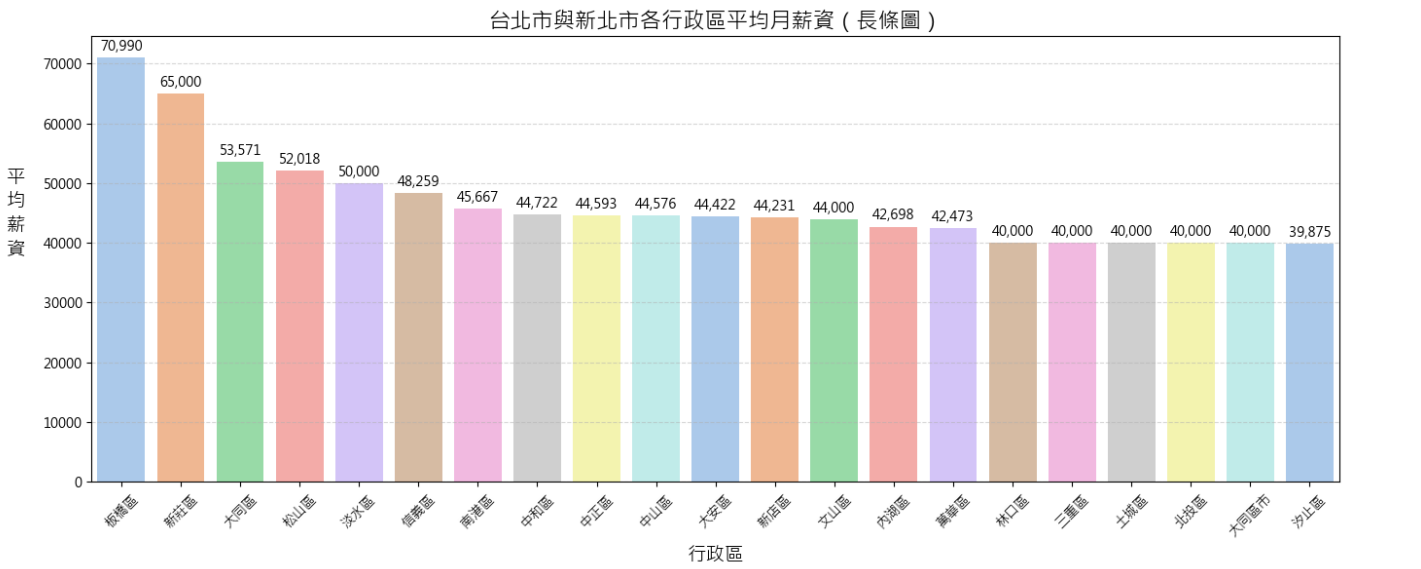
建議：

若要更深入分析各縣市的薪資狀況，建議可以進一步蒐集以下資料：

- 各產業的薪資水準
- 各職位的薪資範圍
- 生活成本相關數據（如房價、物價）
- 勞動市場供需情況
- 企業規模與薪資關聯
- 學歷與薪資關聯

透過更全面的數據分析，才能更準確地了解各縣市的薪資水平及其背後的原因。

#### 四、台北與新北區域平均薪資



好的，以下是根據你提供的鄉鎮平均薪資資料所做的摘要分析：

薪資落差明顯的區域：

從數據來看，薪資落差最明顯的區域主要集中在以下幾個層面：

板橋區與其他區域的差距：

板橋區的平均薪資（70990元）明顯高於其他區域，與排名第二的新莊區（65000元）也有近6000元的差距，更遠高於平均薪資較低的區域如汐止區(39875元)。

新北市與台北市的差距：

雖然板橋、新莊與林口等區域位於新北市，但整體而言，台北市的平均薪資普遍較新北市高。前段班如大同、松山都高於新北市後段班如三重、土城等。

台北市內部差距：

即使在台北市內部，也存在顯著的薪資落差。例如，大同區與松山區的薪資明顯高於文山區、內湖區及萬華區。

後段班集中：

薪資後段班的區域，如林口、三重、土城、北投等，平均薪資均為40000元，呈現集中現象，與前段班薪資水準差異甚大。

可能原因：

造成這些薪資落差的原因可能包括：

#### 1. 產業結構：

板橋區：可能受益於高科技產業、金融業或服務業的發展，提供較多高薪職位。

新莊區：工業基礎較強，可能有一些製造業或技術服務業，但高階職位可能相對較少。

台北市中心區域(大同區、松山區等)：

通常是商業中心，擁有較多的金融、科技、媒體等高薪產業。

淡水、汐止、林口、三重、土城、北投：這些區域可能以傳統產業、製造業、服務業為主，薪資水平相對較低。

#### 2. 就業機會與職位類型：

高薪區域：提供更多高階管理職位、專業技術職位，吸引高學歷、高技能人才。

低薪區域：可能以基層服務業、勞力密集型產業為主，職位薪資較低。

#### 3. 勞動力素質：

高薪區域：可能吸引更多高學歷、高技能的勞動力，具備更高的議價能力。

低薪區域：可能勞動力結構較為傳統，缺乏高技能人才，導致薪資水平偏低。

#### 4. 交通便利性與生活成本：

交通便利、生活機能完善的區域可能吸引更多企業進駐，提供更多高薪職位。

生活成本較低的區域，企業可能傾向於降低薪資成本。

#### 5. 區域發展政策與投資：

政府的產業扶植政策、基礎設施建設等，會影響區域的產業結構與就業機會，進而影響薪資水平。

#### 6. 房價因素：

房價高的區域，可能因為生活成本較高，企業為了吸引人才，會提供較高的薪資。

勞動市場影響：

人才流動：高薪區域可能吸引更多人才流入，而低薪區域可能面臨人才外流的風險。

區域發展不平衡：

薪資落差可能加劇區域發展的不平衡，導致資源集中在高薪區域，低薪區域則難以發展。

社會階層分化：

薪資落差可能導致社會階層分化，高薪族群與低薪族群的差距擴大，可能引發社會問題。

求職者選擇：

求職者在選擇工作地點時，會將薪資水平納入考量，可能導致企業難以在低薪區域吸引優秀人才。

建議：

產業轉型升級：

低薪區域應積極推動產業轉型升級，引進高科技產業、發展創新產業，提高產業附加價值。

提升勞動力素質：加強職業培訓，提高勞動力的技能水平，使其具備更高的議價能力。

改善基礎設施：完善交通、醫療、教育等基礎設施，提升區域的吸引力。

政府政策引導：政府應制定相關政策，引導資源向低薪區域傾斜，促進區域均衡發展。

希望這個分析對您有所幫助！

## 五、工作經歷分析

好的，根據提供的職缺工作經歷要求統計數據，以下是一份專業摘要分析報告：

### 職缺經歷要求摘要分析報告

本報告旨在分析特定時間段內職缺的工作經歷要求分佈情況，並探討不同經驗年資的求職者就業機會。

#### 1. 職缺數量分佈概況

統計數據顯示，職缺的工作經歷要求分佈呈現明顯的兩極化現象：

最大宗：「不拘」經驗要求的職缺數量最多，達到 163

筆，顯示企業對於尋找無經驗或低經驗求職者的需求相對較高。

集中趨勢：1 年至 3 年經驗要求的職缺數量也相當可觀，分別為 64 筆、82 筆及 84

筆，表明市場對於具備一定工作經驗的求職者有著持續的需求。

遞減趨勢：4 年以上經驗要求的職缺數量明顯遞減，其中 5 年以上經驗為 43 筆，

6 年以上經驗的職缺更少，反映出企業對於資深職位的需求較為特定。8 年以上及 10 年以上經驗要求的職缺數量極少，可視為高階或專業型職位。

#### 2. 無經驗/新鮮人就業機會

「不拘」經驗要求的職缺數量高達 163

筆，這對無經驗或新鮮人來說，代表著擁有相對充足的就業機會。這些職缺可能涵蓋入門級職位、培訓生計劃或允許新人快速成長的工作。然而，求職者仍需具備基本技能、學習能力和積極的工作態度，才能在眾多競爭者中脫穎而出。

#### 3. 明顯的經驗年限偏好

從數據分析可觀察到，市場對於 1 年至 3 年經驗的求職者存在明顯的偏好。這可能是因為：

性價比考量：具備 1-3

年工作經驗的求職者通常已具備一定的專業知識和實務經驗，能夠較快上手工作，同時薪資期望也可能相對合理，符合企業的成本效益考量。

可塑性高：

企業認為具備一定經驗的求職者，相較於資深人士，仍然保有較高的可塑性和學習意願，能夠更好地融入企業文化和接受新的挑戰。

職位需求：市場上許多中階職位，如專員、助理等，通常需要 1-3 年的工作經驗。

### 總結

整體而言，職缺的工作經歷要求呈現多元化分佈。無經驗或新鮮人擁有相當的就業機會，但具備 1 年至 3

年工作經驗的求職者在市場上更具競爭優勢。企業在招聘時，除了考慮求職者的經驗年資外，也會綜合評估其技能、潛力和適配性。求職者應根據自身情況，選擇合適的職位並加強自身競爭力。

希望這份報告對您有所幫助！



## 六、學歷要求分析

### 職缺學歷要求分析報告

本報告旨在分析指定時間段內職缺的學歷要求，藉此了解目前就業市場對不同學歷層級人才的需求狀況，並探討學歷對求職者的影響。

#### 1. 各學歷層級職缺數量分布：

整體而言，本次統計數據顯示，企業對於大學以上學歷的求職者需求量最大，明顯高於其他學歷層級。具體分析如下：

大學以上學歷為市場主流需求：

單獨要求「大學以上」學歷的職缺數量為163筆，位居各學歷要求之首，加上與碩士學歷組合要求的84筆「大學、碩士」職缺，以及與專科、碩士學歷組合要求的26筆「專科、大學、碩士」職缺和與專科組合要求的4筆「專科、大學」職缺和與高中組合要求的2筆「高中、專科、大學」職缺，總計大學以上學歷相關職缺數量超過279筆，顯著體現了企業對具備大學學歷人才的強烈需求。

碩士以上學歷需求穩定：

除了與大學學歷組合要求外，單獨要求「碩士以上」學歷的職缺數量為38筆，加上單獨要求「碩士」的29筆，顯示市場對具備碩士學歷人才的需求量也相對可觀，屬於高端人才需求的重要組成部分。

專科學歷需求次之：

單獨要求「專科以上」學歷的職缺數量為31筆，加上單獨要求「專科」的2筆，以及與大學、碩士學歷組合要求的職缺，顯示專科學歷仍有一定的市場需求，但相較於大學以上學歷，機會明顯較少。

高中學歷需求有限：

雖然有48筆職缺標註「不拘」學歷，但單獨要求「高中以上」的職缺僅有8筆，而單獨要求「高中」的職缺數量為零，顯示高中學歷求職者在就業市場上面臨較大的競爭壓力。

博士學歷需求屬於特定領域：

僅有5筆職缺要求「博士」學歷，顯示博士學歷的需求相對集中在特定專業領域，例如研發、學術研究等。

總結：

就學歷要求而言，本次數據呈現一個明顯的金字塔結構，大學以上學歷需求量最大，碩士次之，專科再次之，而高中學歷則面臨較大的挑戰。

#### 2. 是否偏好特定科系背景：

由於本次資料僅提供學歷要求，並未涵蓋職缺的科系背景要求。因此，無法判斷企業是否偏好特定科系背景。若要分析科系偏好，需要額外蒐集職缺描述中的科系相關資訊，例如：

職缺描述中明確提及的科系名稱。

職務所需技能或知識，間接反映出的相關科系。

建議：

若要深入了解科系偏好，建議擴充資料來源，分析職缺描述內容，並搭配行業趨勢報告進行綜合評估。

#### 3. 學歷要求對求職者的影響及就業機會：

學歷無疑是求職的重要敲門磚，對求職者的就業機會產生直接影響：

高學歷優勢：

具備大學以上學歷的求職者，擁有更廣泛的就業機會。大學學歷是許多職位的基本門檻，而碩士學歷則可能帶來更高的薪資待遇和職位晉升機會。

學歷不足的挑戰：

高中學歷求職者在就業市場上面臨較大的競爭壓力，可能需要透過累積工作經驗、進修技能或考取相關證照來提升自身競爭力。

專業技能的重要性：

即使學歷並非絕對的優勢，但具備特定專業技能或經驗的求職者，仍然有機會在相關領域找到工作。例如，在資訊科技、餐飲服務等行業，技術能力往往比學歷更為重要。



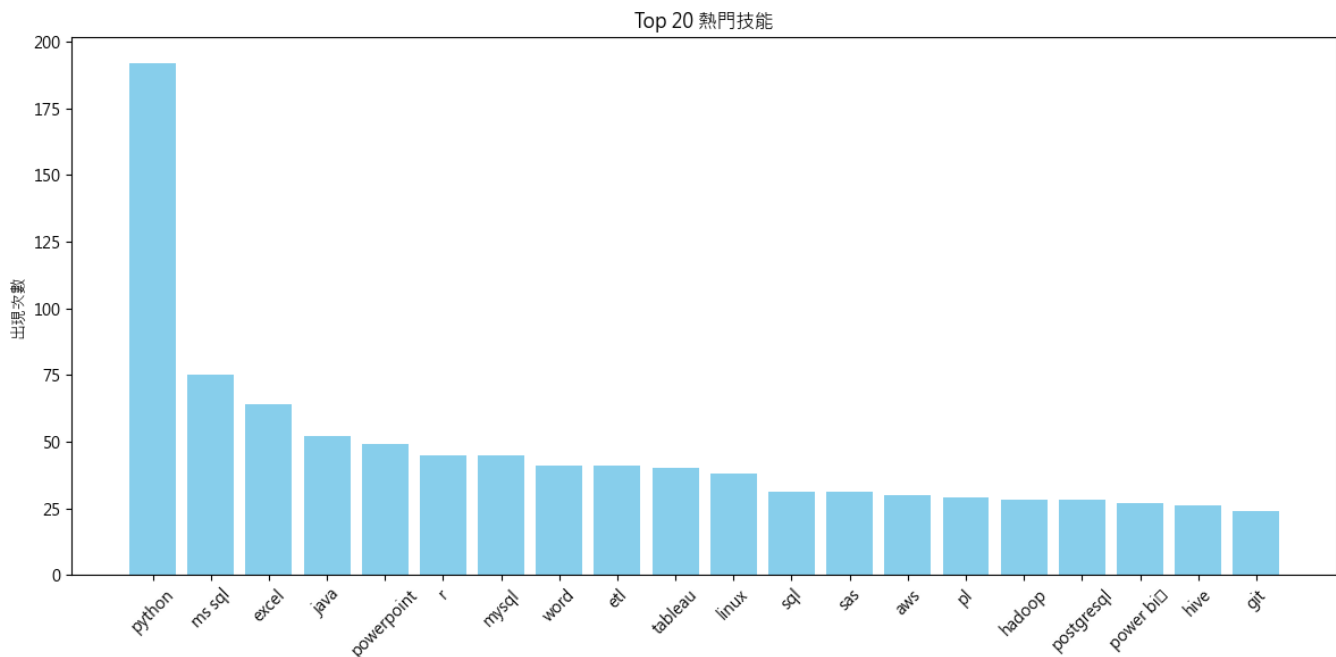
持續學習的重要性：

無論學歷高低，持續學習都是提升自身競爭力的關鍵。透過進修課程、線上學習、參與行業研討會等方式，不斷更新知識技能，才能適應快速變化的就業市場。

結論：

學歷在求職過程中扮演重要角色，但並非唯一的決定因素。大學以上學歷在本次統計中呈現明顯的優勢，但求職者仍應根據自身情況，評估自身學歷、技能與經驗，並積極尋找適合自己的職位。建議求職者持續精進自身能力，並密切關注就業市場的變化趨勢，以提升就業競爭力。

## 七、技能與工具統計



## 技能需求摘要分析報告

本報告基於特定時間段內職缺技能需求統計數據及熱力圖資訊，旨在分析當前就業市場技能需求熱點、技能類別集中度、產業趨勢，以及技能與資料分析、資料工程、AI發展的關聯性。

### 1. 最受歡迎的技能：

根據統計數據，Python

以絕對優勢位居榜首，被提及次數遠超其他技能，顯示其在當前就業市場的極高需求。緊隨其後的是 MS SQL 和 Excel，反映了資料庫管理和資料處理技能的重要性。Java 則在程式語言類別中位居第二，同樣展現其在應用程式開發領域的價值。

詳細排名 (Top 5):

Python (192 次)  
MS SQL (75 次)  
Excel (64 次)  
Java (52 次)  
PowerPoint (49 次)

### 2. 技能類別集中度：

觀察數據可以發現，資料處理與分析技能 呈現高度集中。Python 的領先地位，以及 MS SQL、Excel、R、Tableau、Power BI 等資料分析工具的頻繁出現，都表明市場對資料處理、分析和視覺化能力的需求旺盛。此外，資料庫相關技能 (MS SQL, MySQL, SQL, PostgreSQL)

的整體需求也相當高，進一步證實了企業對資料儲存、管理和查詢能力的重視。

程式語言方面，除了 Python 之外，Java 也保持了一定的需求，說明程式語言類別的技能需求依然強勁。

### 3. 產業趨勢：

技能分佈反映了以下產業趨勢：

資料驅動決策 (Data-Driven Decision Making) 的興起：  
資料分析、資料庫管理工具的廣泛應用，表明企業越來越依賴數據進行決策。  
雲端運算 (Cloud Computing) 的重要性：AWS  
的出現頻率顯示了雲端平台技能在當前就業市場的重要性。  
大數據技術 (Big Data Technologies) 的持續需求：Hadoop、Hive  
等大數據技術的出現，表明企業對於處理大規模資料集的需求依然存在。  
軟體開發與工程的穩定需求：Java、Git  
的出現頻率表明軟體開發和工程技能依然是市場重要的需求。

### 4. 技能與資料分析、資料工程、AI 發展的關聯性：

多數技能與資料分析、資料工程、AI 發展密切相關：

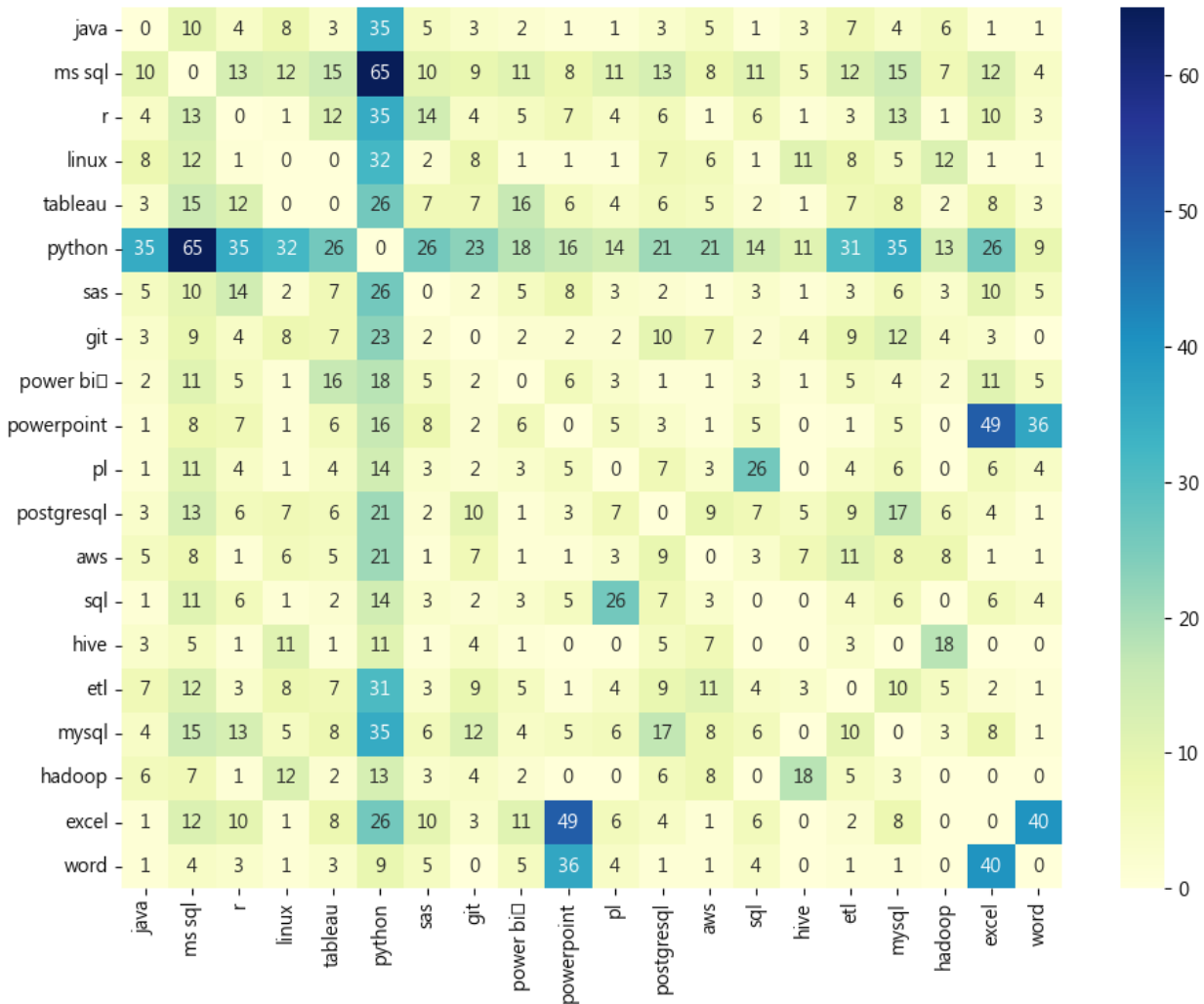
Python: 作為 AI、機器學習、資料科學領域的主流程式語言，Python 的重要性不言而喻。它廣泛應用於資料清理、資料分析、模型建立和部署等環節。  
MS SQL, MySQL, SQL, PostgreSQL:  
這些資料庫管理技能是資料工程的基礎，用於資料的儲存、提取和管理，為後續的資料分析和 AI 模型訓練提供數據基礎。  
R: 另一種流行的資料分析程式語言，尤其在統計分析和機器學習領域表現出色。  
Tableau, Power BI:  
資料視覺化工具，將資料分析結果以易於理解的方式呈現，有助於理解資料並進行有效的溝通。  
ETL: 資料工程中的重要環節，負責從不同來源提取、轉換和加載數據，為資料分析和 AI 模型提供高品質的數據。  
Hadoop, Hive: 大數據技術，用於儲存和處理大規模資料集，為 AI 模型提供訓練資料。  
AWS: 雲端平台，提供資料儲存、運算和 AI 模型部署的基礎設施。

結論：

本次技能需求分析表明，資料處理與分析技能是目前就業市場最受歡迎的技能類別。Python 獨佔鰲頭，反映了其在資料科學和 AI 領域的核心地位。此外，資料庫管理、雲端運算、大數據技術等也顯示了其重要性。這些技能與資料分析、資料工程、AI 發展密切相關，反映了資料驅動的產業趨勢。求職者應重點提升在這些領域的技能，以提高自身的就業競爭力。

## 八、技能關聯分析 (共現熱力圖)

技能共現熱力圖



## 技能共現分析摘要

本次技能共現分析顯示，Python 與 MS SQL 是最常見的技能組合，共現次數高達 65 次，這明確指出數據分析、數據工程或商業智慧等領域對於同時具備這兩種技能的人才需求旺盛。

從整體共現頻率來看，Python 以壓倒性的 471 次成為最常與其他技能共現的技能，這表明 Python 在當今的技術環境中扮演著核心角色，廣泛應用於各種領域，並能與多種技術結合使用。MS SQL (251次)、Excel (198次)、MySQL (166次) 和 PowerPoint (160次) 分別位居第二至第五名，這些技能的頻繁出現也反映了資料處理、數據庫管理、報表生成和溝通表達在工作中的重要性。

結果代表的意義：

**數據相關職位需求強勁：**Python 和 SQL 的高共現率以及 Excel 的頻繁出現，反映了市場對數據分析、數據工程和商業智慧相關職位的巨大需求。企業需要能夠處理、分析和呈現數據的專業人才。

**Python 的通用性和重要性：**Python 作為最常與其他技能共現的技能，證明了其在現代技術環境中的通用性和重要性。它不僅在數據科學領域，也在 Web 開發、機器學習、自動化等領域扮演著關鍵角色。

**商業技能的價值：**Excel 和 PowerPoint 的高共現率表明，即使在技術職位中，商業技能如數據處理和溝通表達仍然非常重要。能夠清晰地呈現數據分析結果對於決策過程至關重要。

**資料庫管理能力的重要性：**MS SQL 和 MySQL 作為資料庫管理系統，其高共現率體現了資料庫管理在企業運營中的重要性。確保數據的完整性和高效存取是許多職位的基本要求。

應用建議：

人才培訓：教育機構和企業培訓項目應重點關注 Python、SQL、Excel 和 PowerPoint 等技能的培訓，特別是 Python 與 SQL 的整合應用。

招聘策略：企業在招聘數據相關職位時，應重點關注候選人是否同時具備 Python 和 SQL 的技能，以及 Excel 的使用能力。

技能發展：求職者應考慮提升 Python、SQL、Excel 和 PowerPoint 等技能，以增加就業競爭力。特別是 Python，應深入學習其在不同領域的應用。

課程設計：教育機構在設計課程時，應考慮加入 Python 和 SQL 的實作案例，以及如何使用 Excel 進行數據分析和 PowerPoint 進行報告呈現。

職位分析：企業可以根據這些共現數據來分析特定職位的技能需求，並針對性地制定培訓計劃，提升員工的整體技能水平。

總而言之，這份分析結果為我們提供了寶貴的市場趨勢信息，可以幫助企業和個人更好地了解當前技術領域的需求，並制定有效的策略以應對未來的挑戰。

## 九、結論

好的，以下是一份綜合性的摘要分析，基於職缺數量、分佈、薪資與技能統計，並針對求職者與企業提供建議：

摘要分析：勞動市場趨勢與應對策略

總體概況：

當前勞動市場呈現出複雜且多變的樣貌。整體職缺數量可能因地區、產業和時間而異，但普遍觀察到以下趨勢：

特定產業需求旺盛：

例如科技業、醫療保健業、以及與綠色能源、人工智慧相關的新興產業，往往擁有較多的職缺。

技能缺口擴大：

企業普遍反映特定技能人才難尋，尤其是數位技能、數據分析、專案管理、以及軟技能（溝通、領導、解決問題等）。

薪資水平波動：

薪資待遇受產業、職位、經驗和地區等因素影響，高需求技能通常伴隨較高的薪資。部分產業可能因供需失衡而出現薪資停滯甚至下降的現象。

遠距工作常態化：

越來越多企業提供遠距或混合工作模式，這改變了人才的地理分佈和求職者的選擇範圍。

人才流動加速：

員工對於工作價值觀的轉變、以及對職業發展的期望提高，導致人才流動率上升。

詳細分析面向：

職缺數量與分佈：

地域性差異：一線城市和經濟發展迅速的地區通常擁有較多的職缺。

產業集中度：

特定產業在某些地區形成產業聚落，例如台灣的電子科技業集中在新竹、台北等地。

新興產業崛起：綠色能源、AI、電動車等新興產業的職缺數量快速增長。

薪資水平：

技能溢價：具備高需求技能的人才往往能獲得更高的薪資待遇。

經驗影響：經驗豐富的求職者在薪資談判方面更具優勢。

產業差異：不同產業的薪資水平差異明顯，科技業和金融業通常薪資較高。

技能需求：

硬技能：程式設計、數據分析、雲端計算、網路安全等數位技能需求持續增長。

軟技能：溝通、協作、領導、問題解決、批判性思維等軟技能的重要性日益凸顯。

跨領域技能：能夠整合不同領域知識和技能的人才更受歡迎。

給求職者的建議：

1. 精準定位：了解自身技能與興趣，鎖定目標產業和職位。

2. 持續學習：不斷提升專業技能，特別是高需求技能，並關注產業趨勢，學習相關知識。
3. 強化軟技能：除了專業技能，也要注重培養溝通、協作、領導等軟技能，提升職場競爭力。
4. 優化履歷與面試技巧：  
根據目標職位修改履歷，突出個人優勢和經驗。練習面試技巧，提升面試表現。
5. 擴展人脈：參與行業活動、加入社群，建立人脈關係，增加求職機會。
6. 彈性調整：開放心態，考慮跨產業或跨職位發展的可能性。
7. 善用資源：利用求職網站、人力銀行、獵頭公司等資源，獲取更多職缺資訊。
8. 了解企業文化：積極研究公司的文化與價值觀，確保自己與企業的文化契合。
9. 準備作品集：針對特定產業或職位，準備作品集，展現個人能力與實力。
10. 提升英文能力：  
許多跨國企業或與國際接軌的工作，都要求良好的英文能力，進修英文可增加求職機會。

給企業的招募策略建議：

1. 優化招募流程：簡化招募流程，縮短招募時間，提升求職者體驗。
2. 擴大招募管道：  
除了傳統的招募管道，還要利用社群媒體、校園招募、內部推薦等多元管道，擴大人才搜尋範圍。
3. 重視雇主品牌：建立良好的雇主品牌形象，吸引優秀人才。
4. 提供有競爭力的薪酬福利：  
薪酬福利是吸引人才的重要因素，企業應提供具有競爭力的薪酬福利待遇。
5. 彈性工作安排：提供遠距工作、彈性工時等彈性工作安排，滿足員工多元需求。
6. 重視員工發展：提供員工學習與發展的機會，幫助員工提升技能，實現職業發展目標。
7. 建立多元共融的工作環境：創造多元共融的工作環境，吸引不同背景的人才。
8. 技能導向招募：重視求職者的技能，而非僅僅關注學歷或經驗。
9. 產學合作：透過產學合作，提前培育所需人才。
10. 數據分析：  
利用數據分析來優化招募策略，例如分析哪些招募管道最有效，以及哪些技能最難找到。

結論：

勞動市場變化快速，求職者和企業都需要積極應對。求職者應不斷提升技能，並保持彈性，而企業則應優化招募策略，建立吸引人才的雇主品牌。透過雙方的共同努力，才能在變動的勞動市場中取得成功。