



104 董事長楊基寬認為，過去履歷是自己說了算，但在網路社群時代，一個人的價值應由眾人評價才客觀。未來找工作，應該被導入到預約模式。

104 人力銀行

將履歷資料延伸應用，讓工作主動找上門

104 以求職者的履歷資料為基礎，運用大數據分析，不僅發展出「職務大百科」、個人化工作推薦等應用與服務，因應行動、社群時代來臨，更持續推出工作快找 App、104+ 職涯社群，成功媒合求職者與雇主「找到對的人，對的人找到適合的工作」。

就如同大家遇到緊急事故時會馬上想到「119」，而想要找人找工作，也會想到「104」。在過去網路不發達的年代，企業要找人，就只能透過熟人介紹或是在報紙上刊登求職廣告，求職者只能被動地等待有職缺時，再前往應徵；隨著台灣網路環境的成熟及企業對人才的重視，人力仲介業者也如雨後春筍般蓬勃發展。

1996 年成立的 104 人力銀行，就是一個提供求職者與雇主媒合的資訊平台，並以提供「人性化求職求才服務」為目標，每月固定發佈如「就業市場觀察報告」等訊息，提供各大電子及平面報章媒體報導，更常就求職求才與就業市場、各行各業的薪資水準等議題提供專業分析，建立人力資源服務的專業形象。

104 挾著先佔者優勢 (First Mover Advantage)，累計的資料庫已大幅領先其他人力網站，之後更陸續將資料庫分割規劃出各種專區如：獵才顧問、人才派遣、人資、家教、外包、薪資情報、職涯社群等。隨著產業環境與就業市場的改變，104 近年積極開發各種產品與服務，協助求職者「不只找工作，為你找方向」及雇主「不只找人才，為你找夥伴」。

分析履歷資料，發展出「職務大百科」

「在十多年前，104 就已經有大數據相關的應用。」104 人力銀行研發處經理李魁林指出，以往做升學／就業調查時，多半是透過畢業學生回校填寫，而實際上很多學生都不會再回學校，導致樣本數不足；但學生畢業後都會找工作，就會透過 104，因此 104 將這些求職者的履歷資料進行統計，然後發展出不同的產品應用。

李魁林進一步說明，「有了這個經驗之後，我們再把範圍擴大到所有在 104 上的求職者，發展出『職務大百科』，依據職務屬性區分為：愛用新鮮人、不限科系、很穩定、市場需求大、調薪幅度高、要求特定科系、男生多、女性多，以及在整體市場上的供需狀況、穩定度、調薪幅度，甚至工作者的

個性、年齡、性別，都能夠一目瞭然。」

例如新鮮人想要了解「行政助理」這項工作相關資訊，職務大百科除了提供有關工作內容、工作任務、人格特質、能力、薪資及 5 年後薪資增幅，甚至像是目前的市場供需（以 2015 年 6 月而言，求職人數 17076 人，僅有 7546 個職缺，競爭激烈）、穩定度（90% 的人可撐過 3 個月試用期，一年後的流動率為 50%）、待業時間（15% 的人隨即找到新工作，50% 於兩個月後找到下一份工作），都有詳實完整的說明。

「社會新鮮人多半對自己想要從事的工作不是很了解，但有了這樣的工具，包括轉職、踏入職場前，就能有相當的準備，而這也是透過數據分析而得到答案。」李魁林強調。

依據使用行為，進行個人化推薦

104 的數據來源主要是透過會員（個人及企業）填寫資料，目前擁有 600 萬網路會員，廠商刊登資料約 30 萬左右，創立 19 年來，如今已有 500 萬筆的工作刊登資料。為了協助求職者「不僅是找到一份工作，而是找到熱愛的工作」，去年開始，104 利用大數據做了更深入的應用。

透過網路找工作的好處是省時省力且職缺訊息較為完整，但前提是，必須要搞懂網站的職務分類（如「資料科學家」是屬於軟體工程還是 MIS 網管）、或是必須清楚自己要找什麼樣的工作，否則最後得到的結果可能就和原本的預期有所差距。李魁林指出，現在在 104 上除了可使用職務、公司名稱，還可用證照名稱、工作技能等關鍵字進行查詢，系統還會依據使用

600 萬會員

104 以龐大的會員資料庫為基礎，透過大數據做更深入的應用，協助求職者「不僅是找到一份工作，而是找到熱愛的工作」。

關鍵祕技

運用巨量資料創新價值
104 人力銀行這麼做

①以先佔優勢累積龐大資料庫，之後陸續將資料庫分為：獵才顧問、人才派遣、人資、家教、外包、薪資情報、職涯社群等專區，滿足不同客戶的需求。

②根據履歷表統計結果，推出職務大百科，各類職務工作內容、任務、人格特質、能力、薪資及供給需求、穩定度、待業時間，都有詳實完整的說明。

③依據求職者背景資料及網路使用行為數據分析，找出其職務偏好，進行個人化工作推薦。

④根據求職者的學經歷、證照、技能與企業需求進行比對，以及使用者在社群平台上的發文頻率、獲得肯定次數等，計算求職者在整體市場的排名比，協助其用者了解自己的品牌競爭力。

者過去曾經看過的內容、個人的背景資料及使用行為，例如喜歡看哪類型的工作、停留時間的長短等，透過這些數據分析，就能找出使用者對某類型工作的偏好。

舉例來說，當使用者登入 My104 會員中心之後，104 智能管家系統便會依據會員平常儲存、應徵工作的喜好，進行工作配對。由於配對條件的抓取是將履歷表的條件直接帶入，如果發現符合工作數較少時，使用者還可根據職務或地區不同，加上配對關鍵字，設定多組配對條件。當配對條件設定完成後，系統會列出目前符合工作機

會數，提供使用者在條件設定上作為參考。

更貼心的是，104 智能管家還會針對離家近、福利優、周休二日等條件進行主動的個人化推薦，以及提供訂閱日報或週報的服務。隨著求職者找工作方式的改變，104 也推出「104 工作快找」App，讓求職者在第一時間就能接收配對工作、公司面試通知、新職務通知等訊息，滿足其隨時隨地都可以找工作的需求。

透過職涯社群，了解個人市場價值

「會員的資料庫不用百分百的精準，儘管統計分析上會有誤差，但這樣的誤差並不會造成應用上的失誤。而系統在一開始抓取資料時，就會將舊的資料排除，除非使用者已經有了新的使用習慣。」李魁林認為，數據分析最困難的是處理非結構化資料（如文字、語音與影像等），結構化資料可以透過電腦和資料庫技術進行管理，非結構化資料就必須運用像是自然語言或是辭庫訓練等技術，「但也不是直接把每份自傳拿來分析，重點還是看需求是什麼，最後呈現的內容才有意義。」李魁林強調。

隨著資訊科技的進步，104 除了已運用雲端（Cloud）、行動化（Mobile）技術媒合求職者與雇主，並且運用大量資料基礎，提供分析與建議。根據 104 調查，許多企業人資及用人主管在篩選求職者履歷時，會在 Google 上搜尋求職者的姓名，並尋找其在網路社群的蛛絲馬跡，作為評估面試及錄取與否的參考。

「過去履歷是自己說了算，但在網路社群時代，一個人的價值應由眾人評價才客觀。在平日就建立企業主和工作者的互動管道，一旦企業有職缺或工作者想異動時，就能馬上接軌，省掉過去找人才或找工作的空窗期。」104 董事長楊基寬曾指出，「未來找工作，應該被導入到預約模式。」因應社群時代的來臨，104 於去年推出「104 + 職涯社群」，促進 104 與使用者「發生關係」的頻率，而未來這些在平台上的所有非結構化資

料，都將成為 104 下一個創新應用的重要參考。

「履歷表有時無法完整的表達自己，但社群能看出使用者的價值觀，以及朋友的觀感。」李魁林指出，104 + 職涯社群除了提供每位會員獨立的頁面，展示職涯成果、分享職場心得，同時還能瀏覽同行產業資訊、加入社團，建立人脈圈，甚至了解自己的市場價值（包含肯定指數、專業勝任度、特質適合度、社群指數及市場身價）。

其中專業勝任度是由系統將使用者的專業表現（包含學經歷、證照、技能）與企業需求進行分析後，計算出使用者在整體市場的排名比；社群指數則是根據使用者過去發佈的社群動態內容，計算使用者與該職務有關的發文專業度的得分。總而言之，在職涯社群上越活躍、互動越多，獲得的正面評價越多，市場價值就越高。

專注大數據研究，發展下一個創新應用

104 主要營收是來自於企業，對客戶的承諾就是「找到對的人，對的人找到適合的工作」。「只要客戶提出需求，104 就有辦法推薦適合的人選。」李魁林信心滿滿地說，這些受推薦的求職者，原本就是想找工作的人，對企業人資或主管來說，不僅減少篩選履歷的時間，要找到適合的人才相對也比較容易。而社群產品的運用，可彌補求職者與企業之間的鴻溝，透過更深入的數據研究，讓系統更聰明的了解客戶，提供能滿足求職求才雙方需求的優質服務。（撰文／張鴻）

個人化推薦

104 智能管家會根據使用者的履歷資料、過去瀏覽過及儲存的職務內容、應徵工作的喜好等資料，進行工作配對，協助求職者迅速掌握職缺訊息。



圖片來源：plus.104.com.tw

關於 104 人力銀行

由楊基寬於 1996 年 2 月創立，以提供「人性化求職求才服務」為經營理念，於 2006 年 2 月以「一零四資訊科技股份有限公司」於證交所掛牌上市，成為台灣第一家上市的網路公司。之後陸續推出針對求職端與企業端的各項網站與服務，如 104 薪資情報、104 + 職涯社群、104 獵才顧問中心等，截至 2015 年 5 月已服務逾 582 萬名求職者，求才廠商逾 27 萬家。