

# 網路人力銀行媒合機制模式探討

黃燕忠\*

張應中\*\*

\*中國文化大學 資訊管理學系 副教授

yjhwang@faculty.pccu.edu.tw

\*\* 中國文化大學 國際企業管理研究所 研究生

96710098@scenet.pccu.edu.tw

## 摘要

近年來網際網路人力銀行網站成長快速，然而，由於網站充斥大量的求職與求才的資料，即使透過一些媒合機制選出雙方較符合的資料，還是需要花費大量的人力篩選才可能找到想要的媒合資料。因此，本研究期望能針對人力銀行的媒合機制進行探討，希望能綜合找出更佳的媒合機制，讓求職者快速、有效的找到工作；也讓求才者縮短找到真正想要人才的時效。研究方法採用觀察比較、個案研究以及系統開發研究方法。預期研究成果，可以經由本研究改善人才媒合機制，更快速有效的滿足求職求才者的需求。

**關鍵詞：**人力資源、媒合機制、求職、求才

## Abstract

In recent years the Internet websites of manpower bank have increased rapidly. However, there are a large number of job search and employment opportunity data. Even though they can filter some useful data by matching program. It still need spend a lot of time to find talent of matching data by labor power. Therefore, this study aims the matching mechanism of manpower bank. We hope can find a better matching pattern that can not only decrease the time of job seeker to find a suitable job but also shorten the recruited period to get a talent. The study method includes observation, case study and system developing research method. The expect results of this study will improve the talent matching program that can swift and effective to satisfy the requirement of job seeker and employer.

**Keywords:** human resource, matching mechanism, job search, recruiting

## 1. 研究背景與目的

資訊科技的進步，使得產業蓬勃發展，相對的對於專業人才的人力需求，變得更加重要。企業如何快速找到合適的專業人才，個人如何找到可以發揮所長的職務，就像古時候，伯樂如何識良駒，良

駒如何覓伯樂一樣，良好的結合才能發揮雙方最佳的綜效。

因應求職求才的需求，網際網路人力銀行網站快速成長，提供求職者的履歷表登錄與求才廠商的人力需求登錄，讓求職與求才者有一方便的使用平台，並成為一種商業運作模式，但大量累積的龐大資料卻越來越難去搜尋篩選，造成求職者找不到適合的工作或長時間找不工作，而求才者想要網羅的人才卻需花費大量時間人力去篩選，為解決這個問題，一些人力銀行網站開始思考如何將雙方關鍵資料進行關聯，達到較快速有效的媒合機制功能。因此本研究主要是透過研究現有人力銀行，找出相關運作模式與經營方式，希望提出創新模式流程，提供三方良好互動，使用資訊科技平台，達到快速推薦媒合的機制。讓企業快速找到合適的專業人才，讓求職者個人能夠找到適合的職務，發揮所長。

有甚麼樣的機制可以去實現？

如何快速有效達成人才的媒合？

本研究以系統開發研究方法，先進行人力銀行求職求才媒合模式的需求分析，再參考相關的文獻，彙整各種相關媒合機制的模式，歸納為本研究之自動媒合機制模式，再以離型法進行模式設計及個案研究評估，評估的結果將可驗證本模式之有效性，期望能幫助求職求才者更快速有效獲得有用的資訊，以加速雙方篩選確認的完成時間。

## 2. 相關文獻探討

### 2.1 網路人力銀行運作方式

網際網路的快速發展，促使網路人員招募的方式也蓬勃發展，許多徵才企業利用自設網站或網路人力銀行進行招募活動。

一般來說，人員招募的方式，常見的以傳統為主的招募媒體，或者是以人力資源網的招募網站，再加上現在興起的獵人頭人力仲介公司，甚至校園徵才活動等等最為常見。最有效的行銷方式就是人與人面對面的溝通，網路人力銀行業者與其說是與同業競爭，不如說是與消費者過去的習慣在競爭。

人力資源網站之線上招募功能，相較於傳統的人力招募管道有其相對的優勢，但同時也有其限制存在。除了要面對在虛擬市場上的激烈競爭外，同

時，也須面對在實體通路上的相同性質業者的威脅。陳俊雄(1999)[4]，網路族運用人力仲介網站比使用傳統平面媒體(報紙、雜誌等)方式求職，可獲得更快速、詳盡的求職相關資訊。加上近來人力仲介網站從較多的管道來廣告各網站，使得利用人力仲介網站求職，漸漸成為一種新趨勢。

產業環境對網路人力銀行網站的經營有一定的影響力，但是品質好的網站在景氣好與差的時候都可以吸引到不同背景的使用者。即使在不景氣的情況下，網路人力銀行網站的使用者仍然是有相當的市場需求，而企業對網路人力招募方面的最大影響，便是經營者更會謹慎的尋找真正符合企業需求的人才，不論是在專業能力、敬業態度或是認同企業文化的程度各方面。

林蘭芬(2004)[2]根據 Stanley H. Ruthenberg & Jocelyn Gutches 的評估，認為人力銀行具有(1)提供推介就業成功率；(2)避免重複爭取就業機會；(3)隨時更新就業機會；(4)協助勞工移動等功能。

## 2.2 網路人力銀行提供服務種類

### 2.2.1 各種求職分類

網站上各項求職分類可歸納為全職服務、兼職服務、高階服務、及身心障礙的就業服務外，更可為在學學生、社會新鮮人、企業基層員工、中低階主管、高階管理人員等不同身分的求職人，量身訂做工讀專區、社會新鮮人專區、外商專區、竹科專區、南科專區、大陸專區等。亦有依地區別提供就業職場分類如台北縣市、台中縣市、高雄縣市等。

### 2.2.2 網路人力銀行之特色

一般而言，網路人力銀行針對求職者提供固定格式化的履歷表登錄的版面功能，讓求職者輸入相關資料存入求職資料庫，也提供固定的版面讓求才者刊登徵才訊息，及格式化的求才登錄版面功能，讓求才者輸入相關資料存入求才資料庫。再透過網路人力銀行的媒合系統，進行各項關鍵欄位條件的比對，篩選符合條件者，提供雙方訊息，進行後續之選擇洽談。

蘇新仁、張嘉怡、廖世義(2002)[10]彙整各家網路人力銀行業者，所具有的四項共通特色：

(1) 專業強：精緻化的專業服務水準，與客戶共同成長，倚仗網路人力銀行對台灣人力資源市場的高度敏之專業知識，提供最適人才媒合給予企業主，與職位媒合給予求職者，以其與客戶能同時成長；

(2) 效率快：電腦化媒合的專業掌控，能在最短的時間內幫助求職者找到適當的工作機會及幫助求才者找到適合的人才；

(3) 素質棒：嚴密化的專業人力訓練，提升人力素質，除了對自身員工有嚴密的專業訓練外，業者也會因應企業主的人力需求，協助企業主們篩選及訓練人才，以期在未來進入職場時，能更快的適應工作環境及挑戰；

(4) 服務佳：網路人力銀行屬於服務業的一環，堅持「客戶至上，服務至上，全方位服務」便是台灣網路人力銀行業者的共通特徵之一，其主要的服務包含有「兩岸人才派遣服務」、「高階人力資料蒐集」、「一般人才仲介服務」、「求職求才媒合服務」、「教育訓練服務」、「專業顧問服務」。

余千智(2000)[1]認為網路人力銀行包括幾項特點：

- (1) 區分為個人求職與公司徵才兩部份。
- (2) 網站提供求職諮詢服務。
- (3) 公司求才刊登應屬於收費的範圍。
- (4) 個人在網站登錄資料應屬免費服務。
- (5) 網站對於各項職業類別，均已事先分類。
- (6) 網站會匯集所取得的資料做一彙整，並主動透過傳真或 Email 告知雙方。
- (7) 求職者對自己的履歷資料可選擇對特定對象開放或關閉。

### 2.2.3 網路人力銀行整合供需模式

隨著兩岸政治、經濟的變遷，人力資源的需求與規劃之重要性也大幅的提升，網路人力銀行業者的迅速竄起，也象徵著企業主對於求才若渴的窘境及求職者對於職位難尋，需倚仗網路人力銀行的專業媒合服務，只有增加而無消滅的跡象，也因此，人力仲介業者人才供需的運作也更顯得重要。

蘇新仁、張嘉怡、廖世義(2002)[10]在台灣許多家業者所提供的求職媒合服務(即是網路人力銀行的供給面)，與求才媒合服務(即為網路人力銀行的需求面)其供需整合，整合概念表示於圖 2-1。

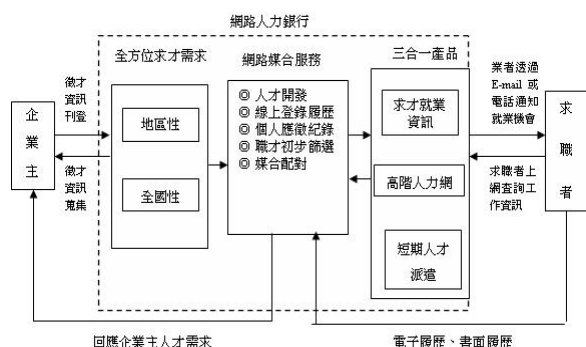


圖 2-1 網路人力銀行整合供需模式

### 2.2.4 網路人力銀行現況

現有網路人力銀行可謂百家爭鳴，依目前研究發現，大多數提供全方位與全區的求職求才服務，極少部份提供地區性及專業領域的求職求才服務。

本研究整理部份的網路人力銀行如下表 2-1。並將其網站經營屬性定義為全方位服務、全區服務、地區性服務、專業性服務、政府機關等，全方位代表網站提供綜合性的工作機會，全區代表網站提供全台各地區工作機會，地區性代表針對某一區域，例如大台北地區的求工作機會，專業性代表針對某一行業屬性提供求職求才服務，政府機關則為政府相關單位所設立提供求職求才的服務。

表 2-1 網路人力銀行部份業者

| 對象<br>屬性          | 公司名稱          | 網址                          |
|-------------------|---------------|-----------------------------|
| 全方位<br>與全區<br>服務  | 104 人力<br>銀行  | http://www.104.com.tw       |
| 全方位<br>與全區<br>服務  | 1111 人<br>力銀行 | http://www.1111.com.tw      |
| 全方位<br>與地區<br>性服務 | 汎亞人<br>力銀行    | http://www.9999.com.tw      |
| 全方位<br>與全區<br>服務  | 聯合人<br>力網     | http://www.udnjob.com.tw    |
| 專業性<br>服務         | 傳播人<br>力銀行    | http://www.comcareer.com.tw |
| 政府機<br>關          | 全國就<br>業 e 網  | http://www.ejob.gov.tw      |

### 2.2.5 網路人力銀行媒合服務

行政院勞工委員會職訓局的網頁對「媒合」有下列定義：「所謂媒合(Matching)，係指依求職者的意願，選擇適合就業的機會，推介其前往求才雇主處應徵的一種過程」。

以現今的網路人力銀行的基本服務來說，媒合服務即是根據求才企業所提供的工作機會、職務內容等，與求職者所登錄的履歷資料，依相關關鍵欄位資料，進行比對篩選，幫雙方進行初步過濾，再透過電子郵件的方式，來提供對方的徵才訊息或求職履歷資料，來達成求人求事、事求人的最終目的。其簡易媒合流程如圖 2-2 所示。

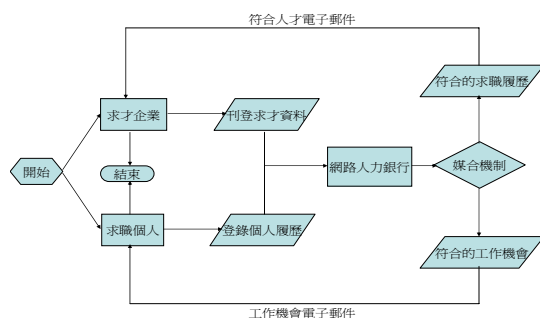


圖 2-2 網路人力銀行媒合模式

## 2.3 相關研究問題與發現

由上述文獻探討，可了解現有網路人力銀行所提供的服務其同質性相當高，相對的競爭就會越激烈，而各家所強調的重點就要從服務差異化、功能差異化、使用方便性、媒合準確度等來進行區隔與定位。但綜觀求職者與求才企業的最終目的，就是快速有效的找到心目中所想要獲得的資訊，求才單位以其為企業舉才，求職個人謀得工作發揮個人所長。故如何提升資料庫媒合的精確性，讓所獲得的資訊更精準。及提供更準確的招募系統或即時媒合功能，是目前網路人力銀行所要突破的問題及需要持續努力的目標。

陳柏翰(2005)[4]，雖然線上求職系統具備了快速、方便、成長低廉等優點，且提供許多傳統求職方式所無法匹敵的功能，但也因龐大的求職求才資料庫帶來致命傷，造成媒合機制無法保證其媒合結果的素質。

劉仲矩、王宏仁(2004)[7]，在網路創新資本中，招募流程創新部份與 Striland (1998) 的研究相互呼應，Striland 認為在下一世代的人力網站將提供更完整的招募流程與知識管理解決方案，讓求職者與求才者能更有效率的尋找到工作機會或人才。

劉仲矩、陳秀育(2005)[8]，劉仲矩、王宏仁(2005)[9]，在網路流量越來越大的情況下，如何提升其資訊系統的處理能力，並在網路履歷表越來越多樣化當中尋找其一致性，以提高其雙方的媒合度及相關專業諮詢服務，是人力網站所面臨的重要問題。

柯宇謙、劉瑞瓏(1999)[3]，網際網路的盛行，使企業的經營方式產生革命性的影響。企業如何運用網際網路上豐沛的人力資訊，主動地發掘與招募人才，確保並提升企業競爭優勢。藉由網際網路上人才發掘代理人主動找尋合適的人才，擴展企業求才的範圍，增加與合適人才接觸的機會。而廣大的網際網路上如何使眾多的應徵者能為中小企業使用，仍需要正確且高效率的策略與技術。

盧韻如(2001)[5]，儘管及時回應被認為相當重要，研究上仍不多強調。Rynes, Bretz & Gerhart(1991)指出在招募過程的各個階段之間，遲延回應是十分普遍的，但應徵者經常會將遲延作負面的推論，認為遲延回應是因自己未被錄取，遲延亦影響應徵者接受工作的意願且容易讓應徵者認為組織內可能存在某些問題才會延誤回應。

綜合以上文獻探討所敘述，本研究將對如何達成快速、有效、正確與高效率的媒合問題進行深入探討，找出並歸納各種方式的優缺點，進行評估與改進，期望能夠找出最佳的媒合解決模式。

## 3. 研究方法與流程

### 3.1 研究方法

本研究期望能建構一個即時效率的自動媒合機制系統模式，設法解決上述人力銀行網站媒合機制待克服的問題。主要研究方法是透過文獻探討與個案研究觀察比較方式，再以資訊系統開發研究方法為基礎，分析媒合機制運作模式，從而完成系統運作分析，逐步完成相關媒合機制結構，再據以開發建置雛型系統，並以個案研究結果進行驗證比較，期望能將即時效率的自動媒合機制最佳化，達到求職求才雙方相加乘的效果。

### 3.1.1 需求分析說明

即時效率的自動媒合機制使用者需求，係指求職者期待經由所登錄系統內的相關資料，可迅速有效獲得自身設定條件所需的求才者的訊息，而求才者透過所登錄系統內的求才訊息，亦可迅速有效獲得自身設定條件所需的求職者的訊息，進而雙方可據以進行接洽。本研究需求可分成三個階段：(1) 求職者資料登錄(2) 求才者資料登錄，(3) 系統媒合機制，需求分析說明如下：

- (1) 求職者資料登錄--求職者依系統所定義的格式化相關求職者欄位新增輸入資料，並進行儲存及後續修改或刪除資料。
- (2) 求才者資料登錄--求職者依系統所定義的格式化相關求職者欄位新增輸入資料，並進行儲存及後續修改或刪除資料。
- (3) 系統媒合機制--系統依雙方所輸入的關聯關鍵欄位，進行關鍵欄位資料的分析比對篩選，提供雙方關鍵符合資料。

### 3.1.2 資料格式化定義

資料格式化定義會影響資料的比對正確性，分析的難易，處理的效率等，因此本研究彙整相關員工資料表，擬定一些求職與求才的相關欄位說明資料，如表 3-1、表 3-2 所示，以做為後續媒合模式評估改善擴充之參考依據。

表 3-1 員工資料欄位說明

| 員工資料欄位說明 | 員工資料欄位說明    |
|----------|-------------|
| 姓名       | 語言需求二（聽）    |
| 年齡限制下限   | 語言需求二（說）    |
| 年齡限制上限   | 語言需求二（讀）    |
| 身分限制     | 語言需求二（寫）    |
| 媒合職務別一   | 方言需求一（方言種類） |
| 媒合職務別二   | 方言需求二（方言種類） |
| 媒合職務別三   | 方言需求一（程度）   |
| 媒合職務別四   | 方言需求二（程度）   |
| 媒合職務別五   | 科系限制一       |
| 職缺編號     | 科系限制二       |
| 工作經驗限制   | 科系限制三       |
| 到職日期     | 兵役限制        |

|             |        |
|-------------|--------|
| 學歷限制        | 廠商名稱   |
| 語言需求一（語言種類） | 職務名稱   |
| 語言需求二（語言種類） | 待遇     |
| 語言需求一（聽）    | 電腦相關專長 |
| 語言需求一（說）    | 工作地點   |
| 語言需求一（讀）    | 工作時間   |

表 3-2 履歷表欄位說明

| 履歷表欄位說明      | 履歷表欄位說明   |
|--------------|-----------|
| 姓名           | 語言專長二（聽）  |
| 年齡           | 語言專長二（說）  |
| 性別           | 語言專長二（讀）  |
| 生日           | 語言專長二（寫）  |
| 自有車輛         | 語言專長三（聽）  |
| 駕駛執照         | 語言專長三（說）  |
| 專業證照一        | 語言專長三（讀）  |
| 專業證照二        | 語言專長三（寫）  |
| 專業證照三        | 語言專長四（聽）  |
| 專業證照四        | 語言專長四（說）  |
| 專業證照五        | 語言專長四（讀）  |
| 特殊身分         | 語言專長四（寫）  |
| 理想工作地點一      | 方言專長一（種類） |
| 理想工作地點二      | 方言專長二（種類） |
| 理想工作地點三      | 方言專長三（種類） |
| 理想工作地點四      | 方言專長四（種類） |
| 理想工作地點五      | 方言專長一（程度） |
| 理想工作地點六      | 方言專長二（程度） |
| 理想職務別一       | 方言專長三（程度） |
| 理想職務別二       | 方言專長四（程度） |
| 理想職務別三       | 婚姻        |
| 理想職務別四       | 兵役        |
| 理想職務別五       | 其他專長或證照   |
| 累計職務經驗一（職務別） | 理想職務名稱    |
| 累計職務經驗二（職務別） | 希望待遇      |
| 累計職務經驗三（職務別） | 電腦相關專長    |
| 累計工作經驗       | 履歷編號      |
| 累計職務經驗一（年資）  | 理想行業別一    |
| 累計職務經驗二（年資）  | 理想行業別二    |
| 累計職務經驗三（年資）  | 理想行業別三    |
| 最高學歷         | 徵才企業名稱    |
| 中文輸入速度       | 應徵需求性別    |
| 英文輸入速度       | 應徵需求年齡    |
| 語言專長一（語言總類）  | 公司連絡電話    |
| 語言專長二（語言總類）  | 公司通訊地紙    |
| 語言專長三（語言總類）  | 上班地點      |
| 語言專長四（語言總類）  | 需求技能      |
| 語言專長一（聽）     | 需求職位      |

|          |      |
|----------|------|
| 語言專長一（說） | 福利制度 |
| 語言專長一（讀） | 工作待遇 |
| 語言專長一（寫） | 其他說明 |

### 3.1.3 媒合資料欄位說明

針對求職者或求才者的資料收集，收集越詳細則分析篩選比對的結果將更正確，但同時也會面臨當分析資料欄位越多時，則進行媒合比對分析的時間將更長，若是要用於網頁上即時告知媒合結果，則應該再將關鍵資料欄位加以歸類，本研究針對現有網站資料欄位再進行分析，篩選出重要的雙方媒合所需欄位，整理如下表 3-3:

表 3-3 媒合資料欄位說明

| 求職者欄位說明 | 求才者欄位說明 |
|---------|---------|
| 職務類別    | 職務類別    |
| 希望從事行業  | 行業別     |
| 希望工作地點  | 工作地點    |
| 希望待遇    | 薪資待遇    |
| 理想職務名稱  | 職務名稱    |
| 理想職務內容  | 工作內容    |
| 工作年資    | 相關工作經驗  |
| 教育程度    | 教育程度    |
| 語文能力    | 語文能力    |
| 專長才能    | 具備專長    |

根據所歸類的資料欄位，進行雙方資料內容的格式化，例如依工作地點來區分，即可分為全台 25 縣市，台北市、基隆市、台北縣、宜蘭縣、新竹市、新竹縣、桃園縣、苗栗縣、台中市、台中縣、彰化縣、南投縣、嘉義市、嘉義縣、雲林縣、台南市、台南縣、高雄市、高雄縣、澎湖縣、屏東縣、台東縣、花蓮縣、金門縣、連江縣、即可判斷工作地點是否符合，若再依地緣關係加入權重等級，則可以建議相關地點的工作機會給求職者，而求才者也可以考慮本地找不到專業人才的情況下可嘗試臨近縣市徵才。

同理可將所有關鍵欄位正規化後，將所有徵才的訊息轉換成給予求職者進行求職媒合的服務機制，提供多元化求職供給的服務，因此觀察台灣目前人力銀行相關網站，可規劃區分出以下的媒合方式：

- (1) 「求才就業資訊」，即是提供一般求才資訊的供給網，提供給一般服務人員、基層勞動者及兼職的求職者；此供給也是目前最大量與最普遍的方式。
- (2) 「高階人力網」，是專職提供給專業經理人或企業主求才就業中的中高階人力資訊網；此方式可發展為專業化與專精化的獵人才媒合服務。

- (3) 「短期派遣」，主要是提供服務給在大陸投資的台商，短期人才派遣主要以高階人力網為基礎，
- (4) 「機動人才供給」，特別針對在海外投資的商人，在專業執行上所開發的機制，這可能是未來人力資源管理的主要模式，亦是兩岸加入 WTO 後，能夠滿足兩岸人力資源交流的方法之一。
- (5) 「虛擬團隊供給」，因應網路無國界的趨勢，越來越多的設計與開發等技術屬性的工作，並不一定要在工作地點才可作業，因此可能產生虛擬人才的媒合服務機制。

## 3.2 研究流程

首先針對各網路人力銀行資料關鍵欄位格式化的部份進行分析研究，因為資料比對篩選的來源為所需要的資料條件，而相關資料的格式化就非常的重要，故先收集各網路人力銀行對求職者履歷資料及求才企業的徵才資料。

再分析比較各資料欄位的正規化及資料型態屬性的定義。瞭解資料型態的關連性與一致性，資料屬性不一致則可能無法比較，或需透過轉換後才可進行比較使用。而格式定義太鬆散可能出現一堆較不相關的資料，但定義太嚴謹又可能篩選過濾一些有用的資料，故需不斷的嘗試不同的方式進行測試以找出最佳化的正規化格式。

若可將格式定義最佳化後，即可針對各網站所使用的媒合機制進行交叉驗證測試，找出各自不同的優缺點，進行評估改善，應可逐步歸納出較佳的媒合機制模式，再依歸納出的媒合機制模式，以資訊系統開發研究方法開發建置離型系統，驗證其可行性與發現於研究過程中可能忽略的問題。反覆修訂驗證以期找出即時效率的自動媒合系統模式。相關流程如下圖 3-1 圖所示：

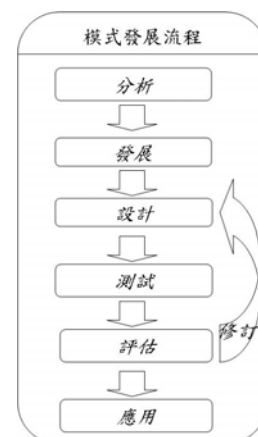


圖 3-1 研究流程圖

接下來針對資料搜尋方式項目來探討，目前台灣大多數的業者在此項目於網站上的運用技術，多是以「索引方式」並配合「關聯技術」，讓求職者找

到適合的職才訊息，而另一方式則是在網站上讓求職者點選大量「下拉式」的表格後，進行職位的搜尋，兩者各有利弊，前者能夠迅速地找出大量相關的職位資訊，但須相當的時間在找尋適合個人的職位，而後者雖在開始時花費較多的時間進行職才條件的點選，但只需花費極少的時間在找尋適合的職才資訊；從資訊提供速度項目來看，使用「索引方式」配合「關聯技術」可將其劃分為是提供一般大量媒合機制的方式，當一般的使用只是要快速獲得一些職才資訊，在自己進行判斷，則其媒合機制的資料不用太精細，若太精細可能把相關資訊都過濾了，效果反而不佳。而點選大量「下拉式」的表格的方式，則可視為是專業分析篩選的媒合機制，讓清楚知道自己要找甚麼職務的人，詳細的選擇比對欄位資料，則所篩選分析的媒合資訊將最符合求職者所需要，減少求職者不必要的資料篩選。

另一要考量的因素，若以大陸來說，幅員遼闊，因為地緣相當廣的因素，求職者從看到求職資訊到真正面試往往可能要花費較多的時間，若以事後媒合的提供方式，可能會讓雙方都要耗費非常高的成本，因此提供即時與精確的媒合機制，可讓雙方於線上即已事先過濾篩選，免除耗費大量成本的風險，因此可使用大量「下拉式」的方式篩選資料。而台灣幅員不廣，地緣接近，求職者從看到求職資訊到真正面試可能只需花費少量的時間，雇主與求職者便可面對面談任何條件，因其潛在成本不高，就資訊提供的時效性而言，可使用「索引方式」配合「關聯技術」的方式是較具優勢的。

最後本研究將針對網路人力銀行相關媒合技術進行探討，有決策樹分析，內容導向過濾與群集分析，案例式推理，智慧型查詢與協同過濾機制，權重式智慧型決策機制等，決策樹是一項建立分類模式(classification models)的方式之一，針對給定的資料利用歸納的方式產生樹狀結構的模式。案例式推理(Case-Based Reasoning ; CBR)是透過改編那些解決舊問題的方法來嘗試解決新問題，也就是利用尋找相似案例的推理法，找到解決舊問題的方法來適用於解決新的問題。透過相關技術探討，希望能綜合歸納找出最佳的正規化格式媒合機制，並以資訊系統開發研究方法開發建置離型系統，驗證其可行性與發現於研究過程中可能忽略的問題。

#### 4. 預期研究結果

本研究主要目的是希望透過求職求才者雙方的資料關聯，快速而有效的將結果提供給雙方，讓雙方能節省篩選大量資料的時間，且能進一步協助雙方達成目的。因此本研究內容是提出建構一個具有即時效率的自動媒合機制系統模型，為了驗證此模式的可行性，下一階段將進行離型系統設計並以台灣目前市場知名度較高的網路人力銀行（例如：104人力銀行、1111人力銀行、9999汎亞人力銀行、聯合人力網等..）進行個案研究，綜合歸納各網路人力

銀行不同媒合機制的優缺點，做為離型系統設計之參考依據，改善人才媒合機制，希望能透過即時效率的自動媒合機制系統模式，可針對雙方的關鍵資料加以比對分析篩選進行媒合，讓求職求才雙方都有一個滿意的資料媒合結果，進而可以使雙方進一步的面談洽談能更快達成，達到更強而有效的求職求才媒合機制功能，更快速有效的滿足求職求才者的需求。

預期本研究之成果，對於現有人力銀行網站業者可提供建議，作為改善現行功能或後續規劃提供更佳服務之參考依據，而對於想要進入網際網路人力資源領域的新進入者，亦可做為其營運作業評估之參考。對於企業人力資源管理部門內部人才培訓、任用之管理，亦可參考做為企業內發生職缺時，做為內部優先舉才的媒合。而即時效率的自動媒合機制系統模式的建構概念，也能讓網際網路電子商務相關領域的經營業者有不同的思考方向，並且了解提供良好互動功能與顧客服務的重要性。以期讓眾人皆獲得滿意的結果，達成多方皆贏的最好局面。

#### 參考文獻

- [1] 余千智(2000)，電子商務總論。智勝文化事業有限公司。
- [2] 林蘭芬(2004)、提升網路人力銀行招募媒合精準度之研究，中國文化大學資訊管理研究所，碩士論文。
- [3] 柯宇謙、劉瑞瓏(1999)，「網際網路虛擬人力資源開發與招募」，跨世紀海峽兩岸永續企業經營研討會論文集，屏東，台灣
- [4] 陳柏翰(2005)，個人化線上求職推薦系統之研究，中國文化大學資訊管理研究所，碩士論文。
- [5] 陳俊雄(1999)，「台灣人力仲介網站服務功能之研究」，大葉大學資訊管理研究所，碩士論文。
- [6] 盧韻如(2001)，「網路求職者的特性與需求之研究」，國立中山大學人力資源管理研究所，碩士論文。
- [7] 劉仲矩、王宏仁(2004)，「人力網站數位資本內涵之研究」，創意台灣-永續性科技創新研討會，主辦：國立清華大學科技管理學院，新竹：國立清華大學，光碟論文集。
- [8] 劉仲矩、陳秀育(2005)，「台灣與美國主要人力銀行網站功能差異之比較研究-數位資本的觀點」，2005全球化與經貿發展研討會，實踐大學管理學院，地點：實踐大學台北校區，光碟論文集，頁 B2-2-1~B2-2-11。
- [9] 劉仲矩、王宏仁(2005)，「人力網站數位資本暨商業模式之研究」，2005年第九屆資訊管理學術暨警政資訊實務研討會，主辦：內政部警政署、中央警察大學，資訊管理組 B1，頁：148-157。
- [10] 蘇新仁、張嘉怡、廖世義(2002)，「海峽兩岸網路人力銀行人力供需模式之比較」，海峽兩岸中小企業競爭實務研討會，育達商業技術學院