

Q1 2023

ManpowerGroup
全球就業展望調查



儘管全球形勢嚴峻，
但第一季度對人才的需求依然存在



目錄



3

台灣第一季就業
展望調查



8

台灣現今趨勢如何
影響就業市場



16

全球第一季就業
展望調查



28

全球現今趨勢如何
影響就業市場



36

勞動力趨勢與挑戰



39

關於
ManpowerGroup
的就業展望調查



2023 Q1 就業展望調査

台灣整體 摘要



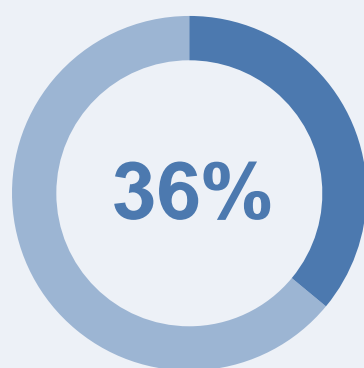
- ManpowerGroup 對台灣 625 名雇主進行就業展望調查，以此了解企業於2023年1至3月間的聘僱狀況。結果顯示36%預計增加人力，26%減少人力，37%維持不變。
- 將增加與減少的人力相抵之後，得出就業展望淨值為11%，排除季節因素後則為10%。
- 九行業中有7個行業預期的工作機會會增加、2個行業持平。其中能源和公用事業 + 40%，資訊科技業 + 23% 和醫療保健及生命科學業 + 10% 的聘僱計劃最強勁。

2023 Q1 台灣就業展望調查

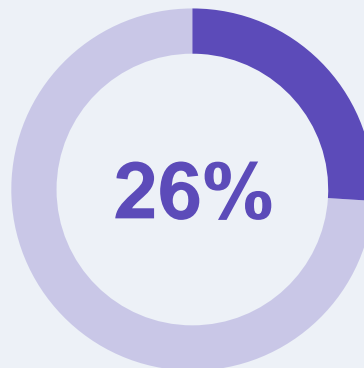
- ManpowerGroup對台灣625名雇主進行2023第一季就業展望調查結果顯示，36%預計增加人力，26%減少人力，37%維持不變。將增加與減少的人力相抵之後，得出就業展望淨值為11%，排除季節因素後則為10%。

+10%
台灣就業展望
淨值

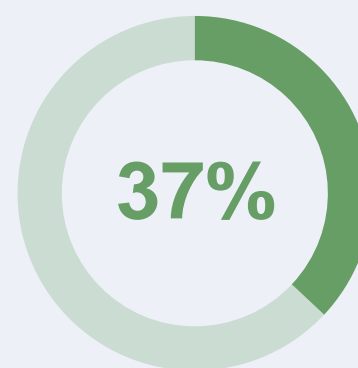
預期增加員工人數



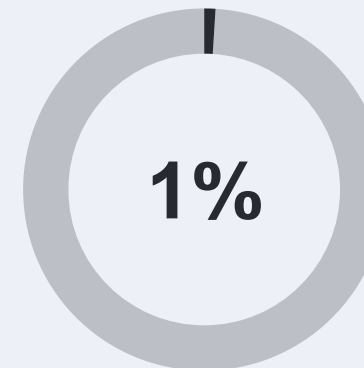
預期減少員工人數



預期維持現有員工人數

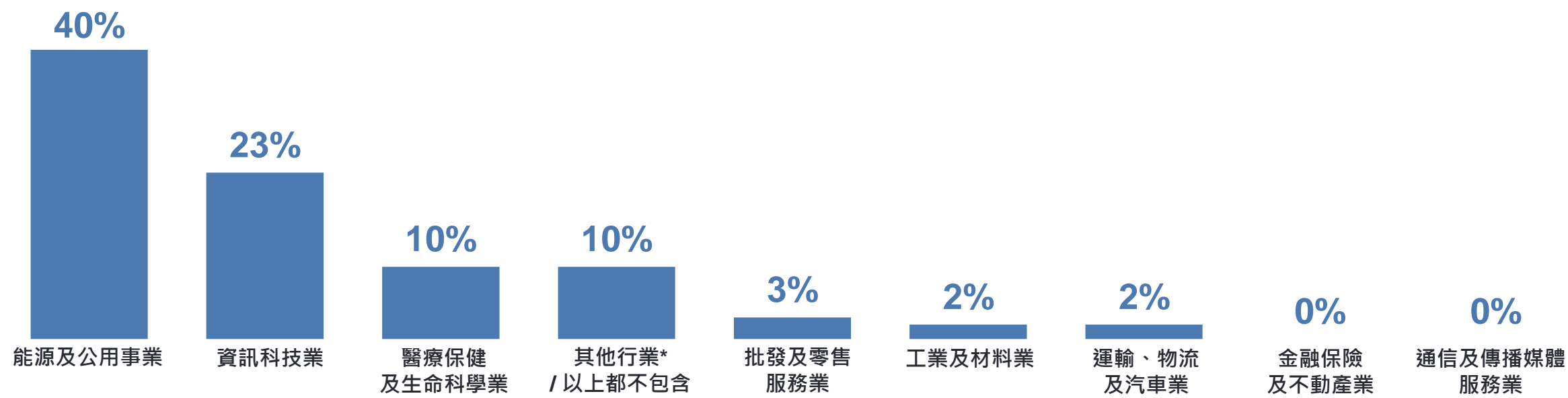


不確定



關鍵行業的人才需求旺盛

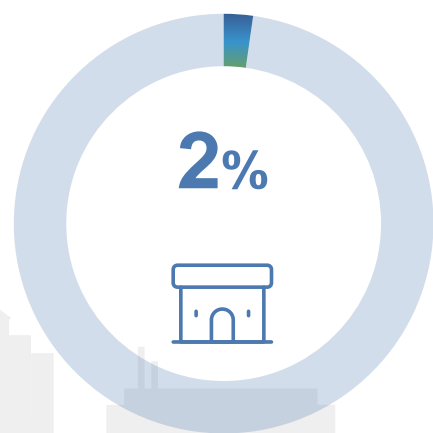
能源及公用事業有強勁樂觀的招募計畫，就業展望淨值(NEO)為+40%，其次為資訊科技業(+23%) 以及醫療保健及生命科學業(+10%)、其他行業(+10%)。



*政府或公共服務；非營利組織/非政府組織/慈善機構/宗教組織；其他行業；其他運輸、物流和汽車子行業；教育機構；農業和漁業

微型企業準備迎接第一季度

就企業規模分析，250人以上的大型企業(+18%)最強勁，50人到249人的中型企業(-2%)的人力需求最疲弱。



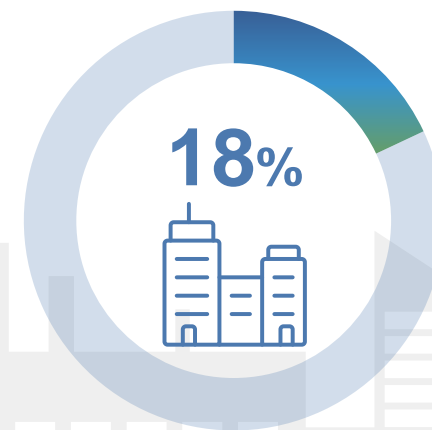
微型企業：
員工<10人



小型企業：
員工10 – 49人



中型企業：
員工50 – 249人



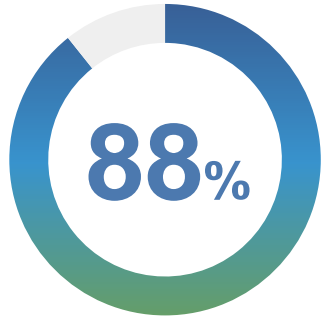
大型企業：
員工>250人



台灣現今趨勢 如何影響就業市場



批發及零售服務業



的批發及零售業的雇主表示在填補職位空缺方面存在困難*

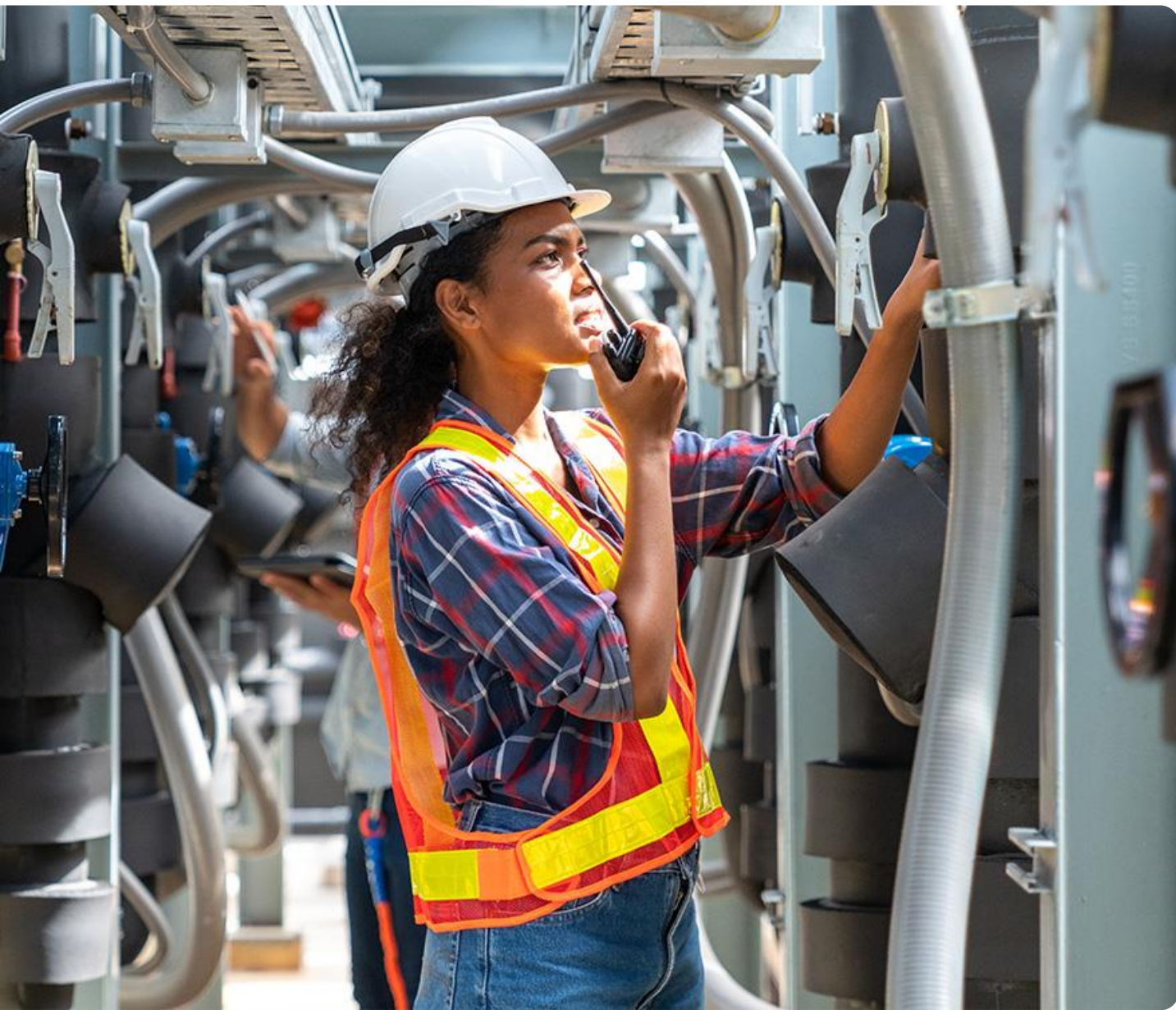
32%的受訪企業預期在第一季度增加員工，29%的受訪雇主預期不同程度地減少員工人數。

經季節性調整後，該行業的就業展望淨值（NEO）為+3%，年度間相比，就業展望淨值降低了9個百分點；季度間相比，就業展望淨值降低了4個百分點。

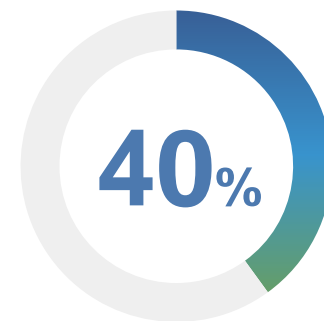
該行業仍面臨人才短缺，88%的行業雇主表示在填補職位空缺方面存在困難，難以找到所需的硬技能與軟技能。

*ManpowerGroup 2022年人才短缺調查





能源及公用事業



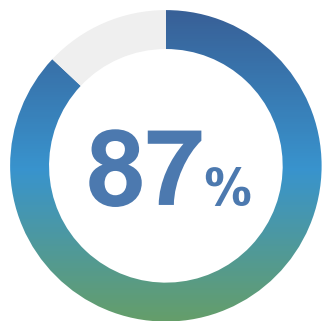
能源及公用事業的就業展望淨值 (NEO)

54%的受訪企業預期在第一季度增加員工，14%的受訪雇主預期不同程度地減少員工人數。

經季節性調整後，該行業的就業展望淨值 (NEO) 為 +40%。



金融保險及不動產業



的金融保險及不動產業雇主表示在填補職位空缺方面存在困難*

36%的受訪企業預期在第一季度增加員工，36%的受訪雇主預期不同程度地減少員工人數。

經季節性調整後，該行業的就業展望淨值（NEO）為+0%，年度間相比，就業展望淨值降低了4個百分點；季度間相比，就業展望淨值降低了10個百分點。

該行業仍面臨人才短缺，87%的行業雇主表示表示在填補職位空缺方面存在困難，難以找到所需的硬技能與軟技能。

*ManpowerGroup2022年人才短缺調查



Top 5

雇主最難找到的五大軟性技能

1 復原力、抗壓能力和適應能力



2 負責任、可靠、有紀律



3 主動出擊的能力



3 主動學習和好奇心的能力



5 批判性思維和分析能力





通信及傳播媒體服務業

0%

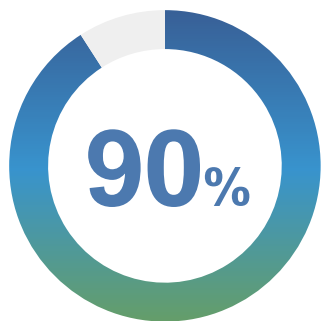
通信及傳播媒體服務業
的就業展望淨值 (NEO)

29%的受訪企業預期在第一季度增加員工，
29%的受訪雇主預期不同程度地減少員工人數。

經季節性調整後，該行業的就業展望淨值
(NEO) 為+0%。年度間相比，就業展望淨值
降低了30個百分點；季度間相比，就業展望淨
值降低了21個百分點。



工業及材料業



的製造業雇主表示表示在填補職位空缺方面存在困難*

27%的受訪企業預期在第一季度增加員工，25%的受訪雇主預期不同程度地減少員工人數。

經季節性調整後，該行業的就業展望淨值（NEO）為+2%，年度間相比，就業展望淨值降低了13個百分點；季度間相比，就業展望淨值降低了5個百分點。

該行業仍面臨人才短缺，90%的行業雇主表示表示在填補職位空缺方面存在困難，難以找到所需的硬技能與軟技能。

*ManpowerGroup 2022年人才短缺調查



Top 5 雇主最難找到的五大 軟性技能

1 負責任、可靠、有紀律



2 復原力、抗壓能力和適應能力



3 主動出擊的能力



4 創造力、原創能力

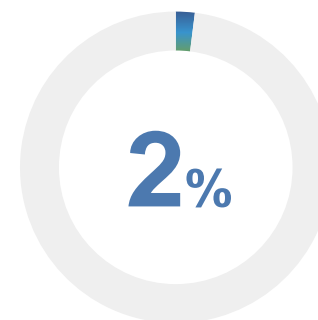


4 主動學習和好奇心的能力





運輸、物流及汽車業



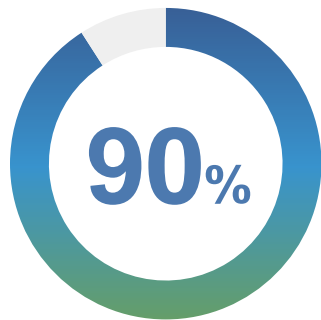
運輸、物流及汽車業的就業展望淨值 (NEO)

40%的受訪企業預期在第一季度增加員工，38%的受訪雇主預期不同程度地減少員工人數。

經季節性調整後，該行業的就業展望淨值 (NEO) 為+2%，年度間相比，就業展望淨值降低了20個百分點；季度間相比，就業展望淨值增加了6個百分點。



資訊科技業



的資訊科技業的雇主
表示在填補職位空缺
方面存在困難*

44%的受訪企業預期在第一季度增加員工，21%的受訪雇主預期不同程度地減少員工人數。

經季節性調整後，該行業的就業展望淨值（NEO）為+23%，年度間相比，就業展望淨值增加了14個百分點；季度間相比，就業展望淨值增加了4個百分點。

儘管該行業的聘僱前景較樂觀，但仍面臨人才短缺，90%的行業雇主表示在填補職位空缺方面存在困難，難以找到所需的硬技能與軟技能。

*ManpowerGroup 2022年人才短缺調查



Top 5 雇主最難找到的五大 軟性技能

1 負責任、可靠、有紀律



2 復原力、抗壓能力和適應能力



3 創造力、原創能力



4 主動學習和好奇心的能力



4 主動出擊的能力





2023 Q1 就業展望調査

全球整體摘要



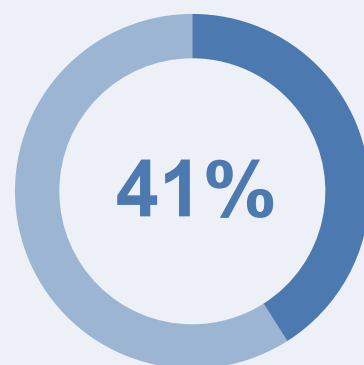
- 就業展望淨值 (NEO) 在國際上被視為經濟和勞動力市場趨勢的風向標，透過雇主計劃增加聘僱人力減去預計減少招聘員工的百分比得出。經季節性調整後，2023年全球第一季就業展望淨值 (NEO) 為 +23%，較去年第四季下降 (-6%)，比起去年同期亦為下降 (-14%)。
- 資訊科技業的招聘意願最為強勁 (+35%)；其次是金融保險及不動產 (+28%) 與能源和公用事業 (+26%)。
- 下一季度最有招聘意願的地區是北美 (+31%) 和中南美洲地區 (+28%)，其中巴拿馬 (+39%)、哥斯大黎加 (+35%) 和加拿大 (34%) 的聘僱前景最為強勁。
- 未來一季，大型企業 (250人以上員工) 的就業展望淨值是微型企業 (不到10名員工) 的兩倍多，就業展望指數分別為+29%和+13%。

2023 Q1 全球就業展望調查

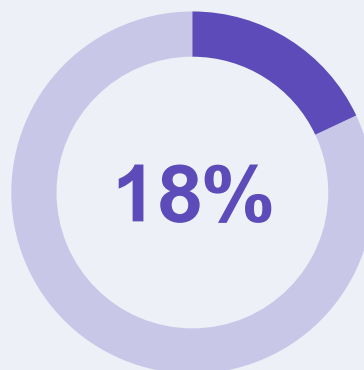
- 在對全球將近 39,000 名雇主進行的最新就業展望調查中，經季節性調整後，全球的就業展望淨值為 +23，世界各地的雇主仍期望在 2023 年第一季度僱用更多人員。在 41 個國家或地區中有 12 個國家或地區的就業展望指數高於上一季度，與去年同期及上一季度相比，招聘意願分別下降了 -14% 和 -6%。

+23%
全球就業展望
淨值

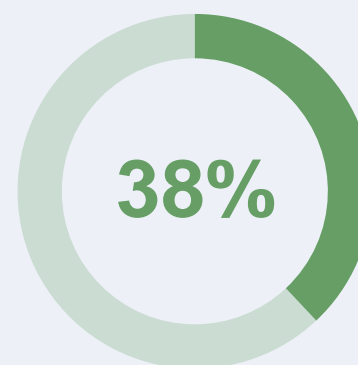
預期增加員工人數



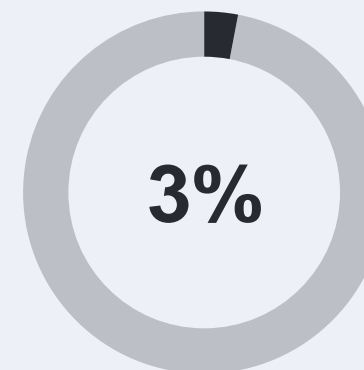
預期減少員工人數



預期維持現有員工人數



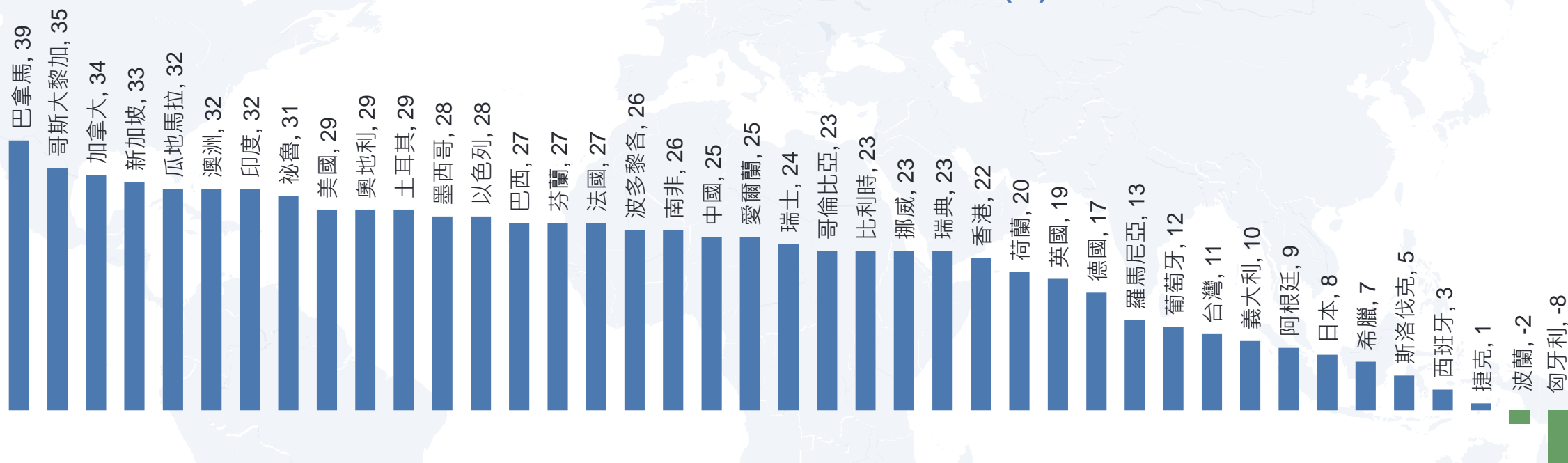
不確定



全球1月到3月的聘僱前景

- 在考慮第一季的人員配置將如何變化時，41個國家/區域中有39個國家/區域的雇主表現出積極的態度。

經季節性調整後的全球就業展望指數(%)



2023 Q1將是一個溫和的就業市場

各地區的聘僱預期穩定，北美地區 (+31%) 的招聘意願最強，其次是中南美洲 (+28%)、亞太地區 (+25%) 和歐洲、中東及非洲 (+18%)。



聘僱計畫最強勁的國家/地區



巴拿馬

+39%



哥斯大黎加

+35%



加拿大

+34%



聘僱計畫最平緩的國家/地區



捷克

+1%



波蘭

-2%



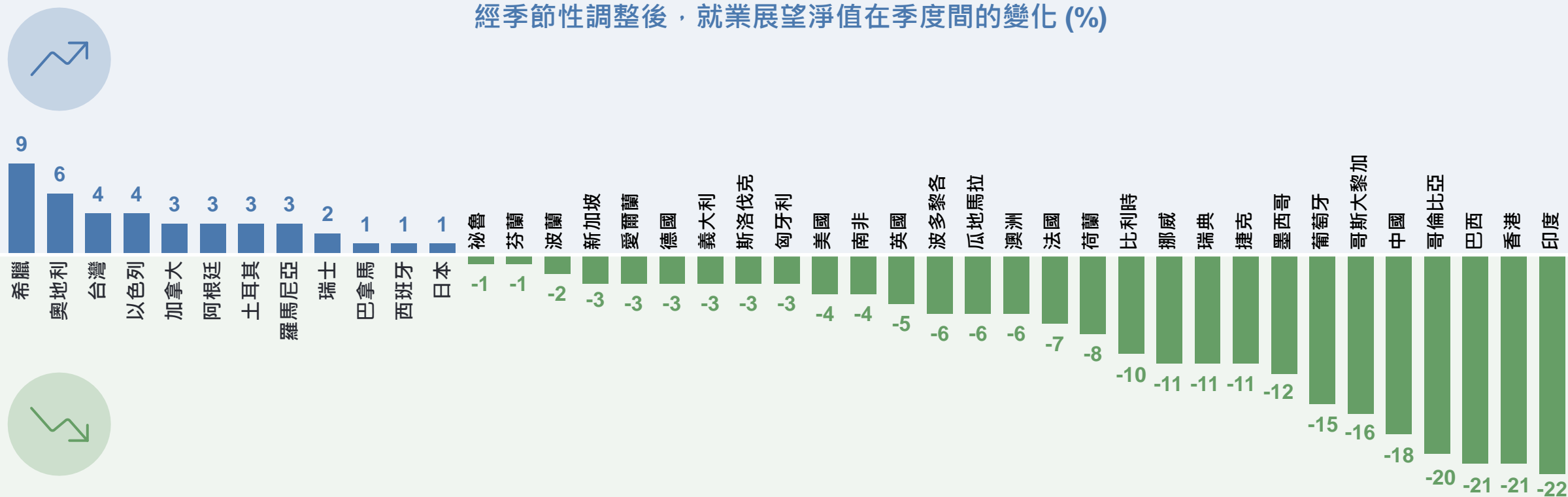
匈牙利

-8%

雇主對於聘僱前景的季度變化

隨著對可能出現的經濟衰退與通貨膨脹的擔憂加劇，各國的聘僱信心持續下降。

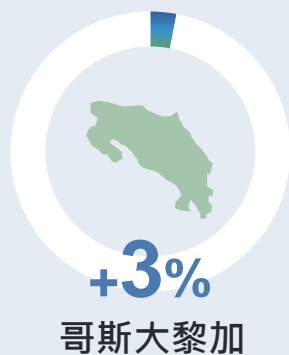
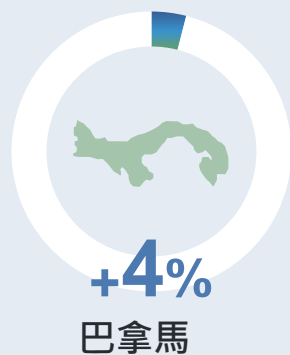
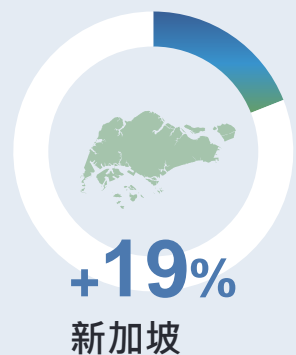
經季節性調整後，就業展望淨值在季度間的變化 (%)



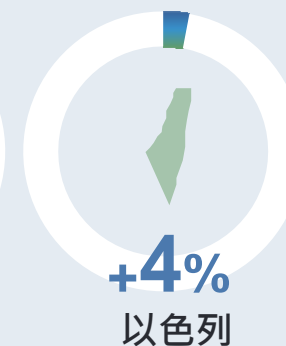
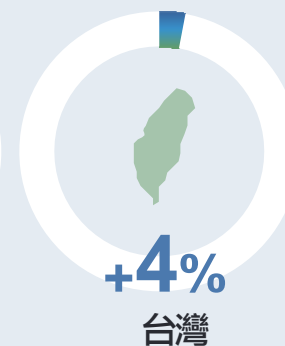
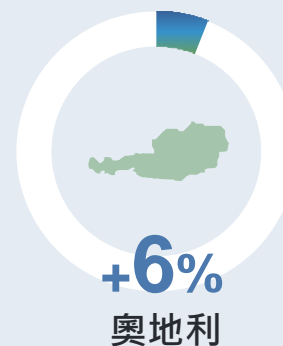
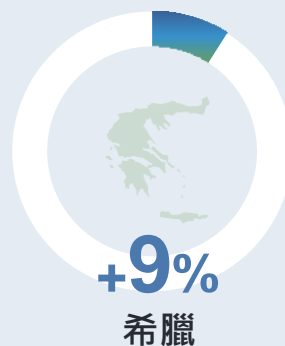
年度與季度間的就業展望指數比較

年度與季度間，分別有**4個國家/地區**與**12個國家/地區**的聘僱前景有所改善。

年度間相比，新加坡 (+19%)、巴拿馬 (+4%)、哥斯大黎加 (+3%) 的就業展望指數連續兩季改善幅度最大。

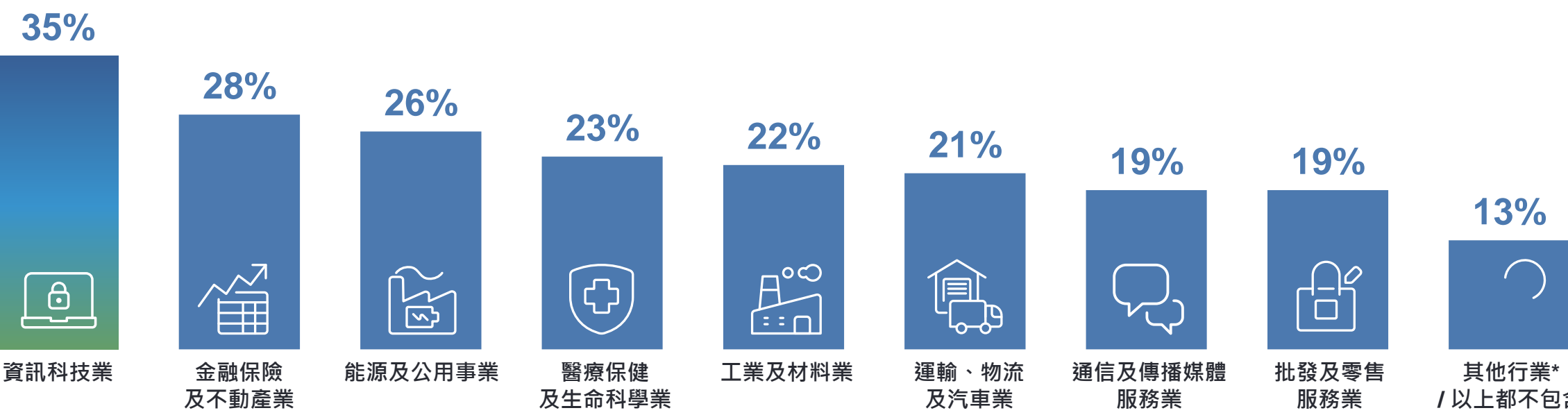


季度間相比，希臘 (+9%)、奧地利 (+6%)、台灣 (+4%)、以色列 (+4%) 的就業展望指數改善幅度最大。



關鍵行業的人才需求旺盛

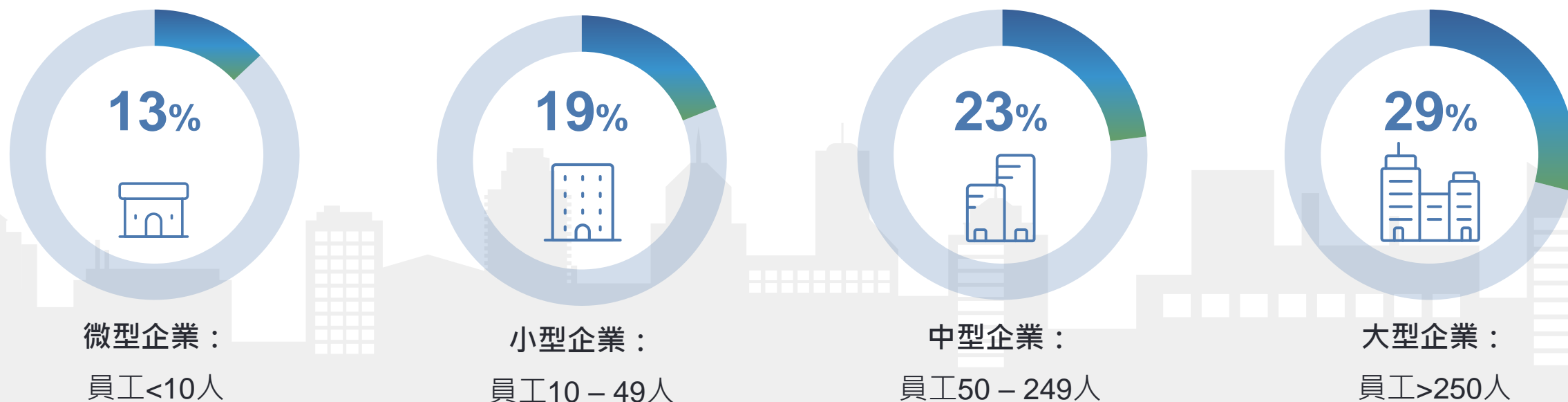
數位領域產業繼續驅動全球大部分的人才需求：資訊科技業 (+35%) 的聘僱前景最為強勁，其次為金融保險及不動產業 (+28%)、能源及公用事業 (+26%)。



*政府或公共服務；非營利組織/非政府組織/慈善機構/宗教組織；其他行業；其他運輸、物流和汽車子行業；教育機構；農業和漁業

微型企業準備迎接第一季度

隨著成本上升和可能的經濟衰退，員工人數少於 10 人的公司在 1 月至 3 月對招聘人員的樂觀程度是大型企業的一半。



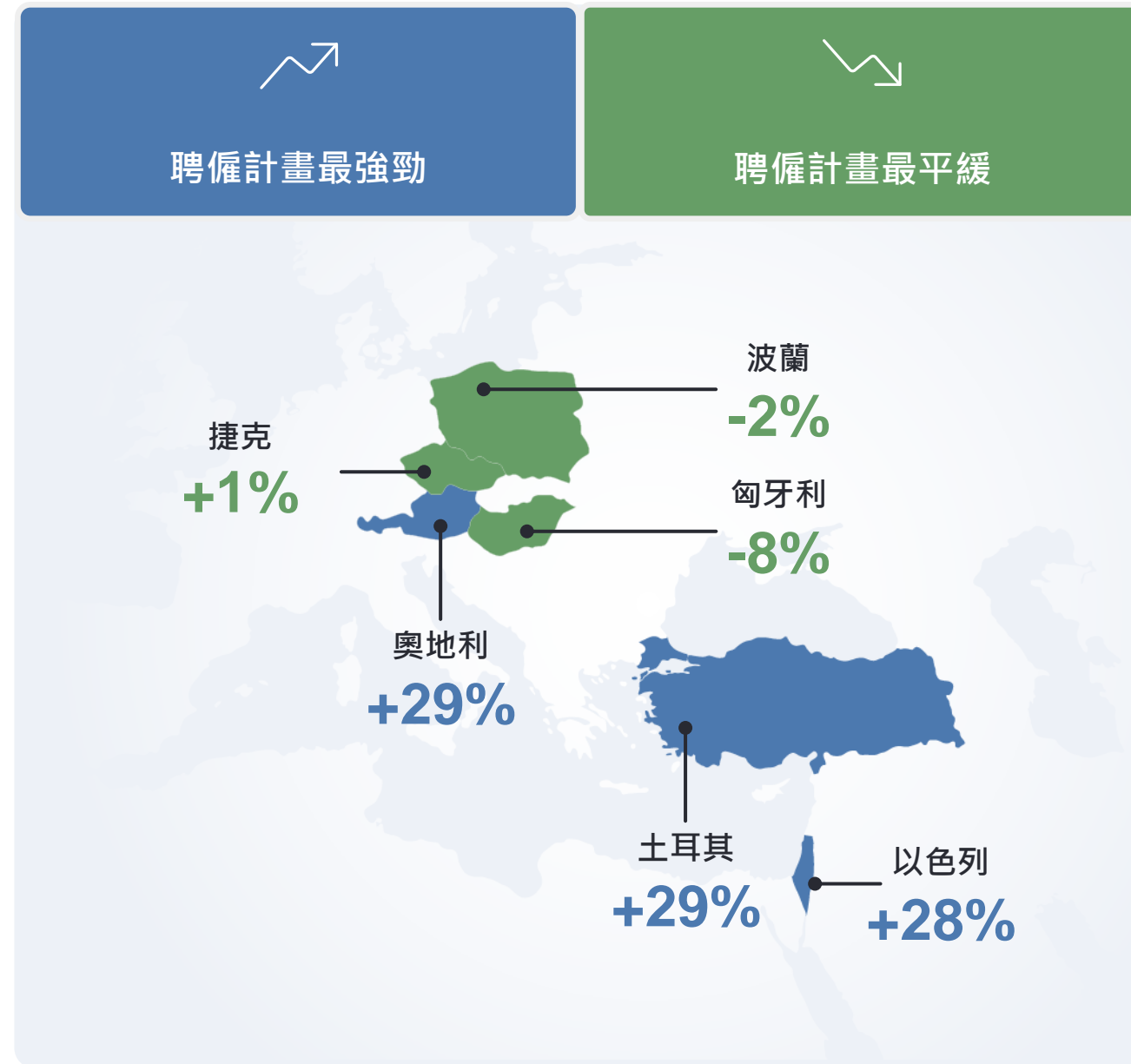
歐洲、中東和非洲地區聘僱預期下降

該地區的聘僱預期平緩，就業展望淨值為+18%。年度間相比，該地區的就業展望淨值下降了14%，而與上季度相比，下降了3%。

整個地區的聘僱前景各不相同，奧地利（+29%）、土耳其（+29%）、以色列（+28%）的聘僱前景最強勁，匈牙利（-8%）、波蘭（-2%）和捷克（+1%）的聘僱預期最謹慎。

在這些國家中，法國（+27%）、英國（+19%）和德國（+17%）繼續呈現在第一季度報告中。

[更多資訊，請閱讀全球新聞稿。](#)



美洲的聘僱預期佳

北美、中南美洲的11個國家的聘僱預期均積極樂觀。季度間與年度間相比，分別有3個與2個國家的聘僱前景有所改善。

加拿大 (+34%) 的就業展望淨值較上季度增長了3%，而美國 (+29%) 和波多黎各 (+26%) 的就業展望淨值較上季度分別減少了4%與6%。

中南美洲，巴拿馬 (+39%) 的聘僱預期最強勁，其次是哥斯大黎加 (+35%) 和瓜地馬拉 (+32%) ，阿根廷 (+9%) 的聘僱預期最謹慎。

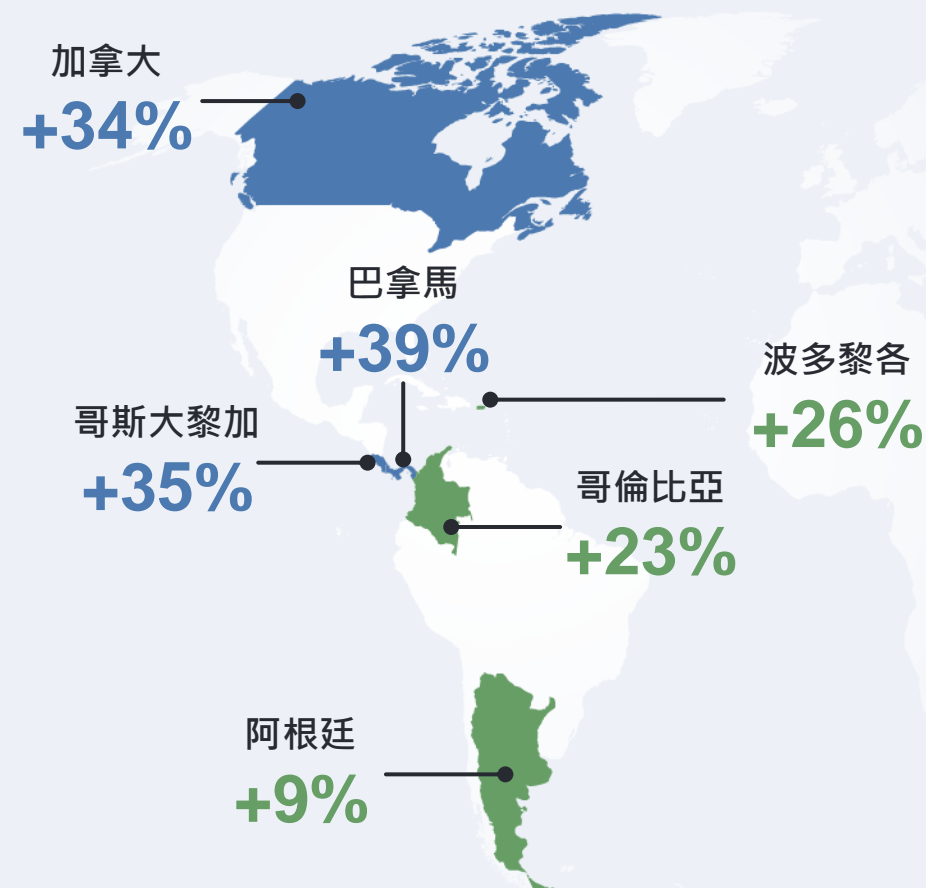
[更多資訊，請閱讀全球新聞稿。](#)



聘僱計畫最強勁



聘僱計畫最平緩



亞太地區第一季聘僱預期降低

亞太地區的聘僱預期積極樂觀，淨聘僱前景指數為+25%，但較季度間與年度間相比，分別降低了15%與11%。

新加坡（+33%）、澳洲（+32%）與印度（+32%）的聘僱前景最樂觀，日本（+8%）與中國台灣（+11%）的聘僱預期最謹慎。

在全球範圍內，金融保險及不動產業的聘僱預期，新加坡（+57%）最強勁。

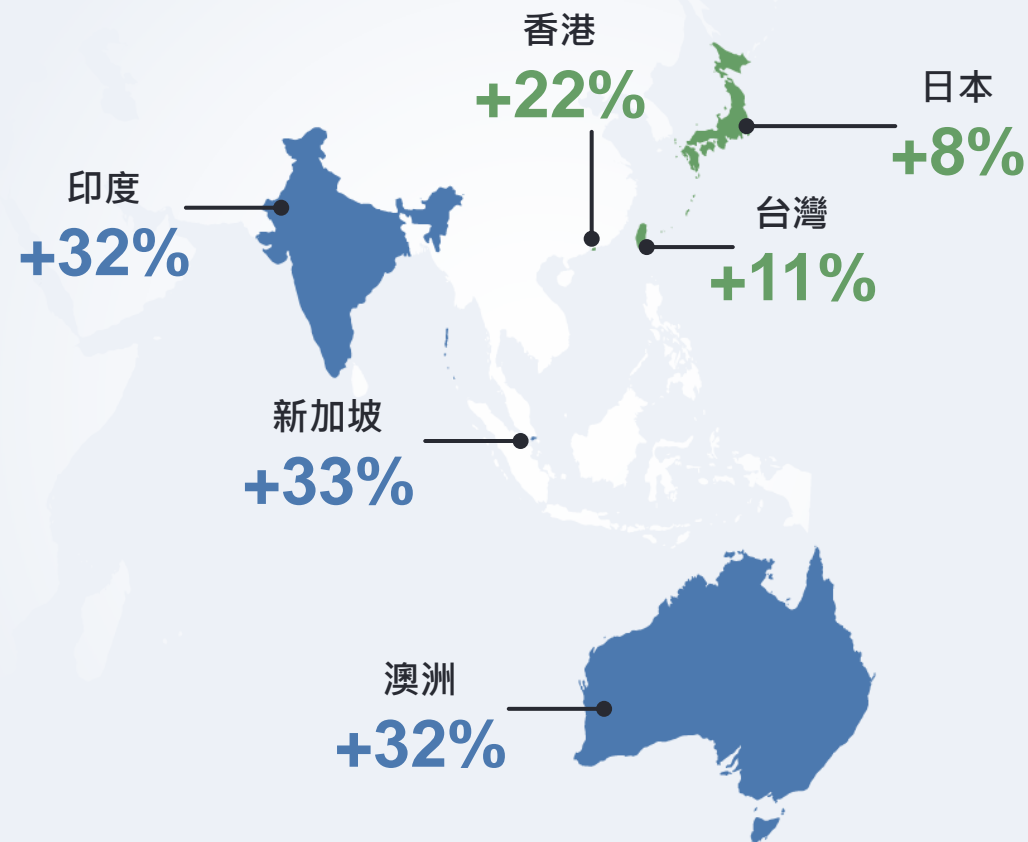
[更多資訊，請閱讀全球新聞稿。](#)



聘僱計畫最強勁



聘僱計畫最平緩

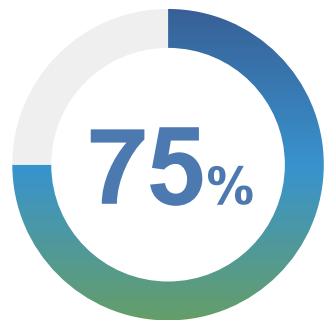




全球現今趨勢 如何影響就業市場



批發及零售服務業



的批發及零售業的雇主表示在填補職位空缺方面存在困難*

38%的受訪企業預期在第一季度增加員工，19%的受訪雇主預期不同程度地減少員工人數。

經季節性調整後，該行業的就業展望淨值（NEO）為**+19%**，年度間相比，就業展望淨值增長了14個百分點；季度間相比，就業展望淨值降低了8個百分點。

儘管該行業的聘僱前景較樂觀，但仍面臨人才短缺，**75%**的行業雇主表示在填補職位空缺方面存在困難，難以找到所需的硬技能與軟技能。

*ManpowerGroup 2022年人才短缺調查



Top 5 雇主最難找到的五大 軟性技能

1 負責任、可靠、有紀律



2 復原力、抗壓能力和適應能力



3 推理、解決問題的能力



4 協作和團隊合作能力

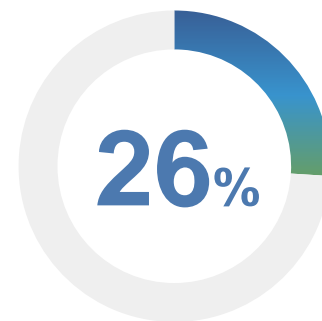


5 創造力、原創能力





能源及公用事業



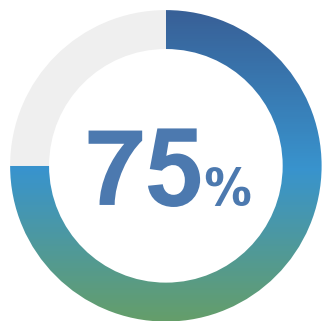
能源及公用事業的就業展望淨值 (NEO)

44%的受訪企業預期在第一季度增加員工，18%的受訪雇主預期不同程度地減少員工人數。

經季節性調整後，該行業的就業展望淨值 (NEO) 為 +26%。



金融保險及不動產業



的金融保險及不動產業雇主表示在填補職位空缺方面存在困難*

44%的受訪企業預期在第一季度增加員工，16%的受訪雇主預期不同程度地減少員工人數。

經季節性調整後，該行業的就業展望淨值（NEO）為+28%，年度間相比，就業展望淨值降低了15個百分點；季度間相比，就業展望淨值降低了9個百分點。

儘管該行業的聘僱前景較樂觀，但仍面臨人才短缺，75%的行業雇主表示在填補職位空缺方面存在困難，難以找到所需的硬技能與軟技能。

*ManpowerGroup2022年人才短缺調查



Top 5 雇主最難找到的五大 軟性技能

1 負責任、可靠、有紀律



2 批判性思維和分析能力



3 復原力、抗壓能力和適應能力



4 推理、解決問題的能力

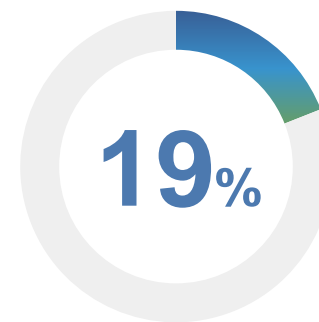


5 創造力、原創能力





通信及傳播媒體服務業



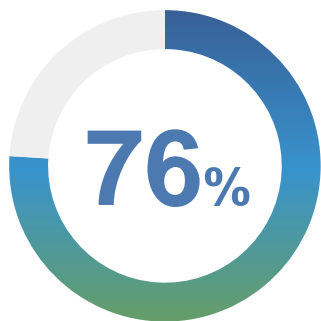
通信及傳播媒體服務業
的就業展望淨值 (NEO)

37%的受訪企業預期在第一季度增加員工，
18%的受訪雇主預期不同程度地減少員工人數。

經季節性調整後，該行業的就業展望淨值
(NEO) 為+19%。年度間相比，就業展望淨
值增長了22個百分點；季度間相比，就業展望
淨值降低了12個百分點。



工業及材料業



的製造業雇主表示表示在填補職位空缺方面存在困難*

39%的受訪企業預期在第一季度增加員工，18%的受訪雇主預期不同程度地減少員工人數。

經季節性調整後，該行業的就業展望淨值（NEO）為+22%，年度間相比，就業展望淨值降低了12個百分點；季度間相比，就業展望淨值降低了7個百分點。

儘管該行業的聘僱前景較樂觀，但仍面臨人才短缺，76%的行業雇主表示表示在填補職位空缺方面存在困難，難以找到所需的硬技能與軟技能。

*ManpowerGroup 2022年人才短缺調查



Top 5 雇主最難找到的五大 軟性技能

1 負責任、可靠、有紀律



2 創造力、原創能力



3 復原力、抗壓能力和適應能力



4 推理、解決問題的能力

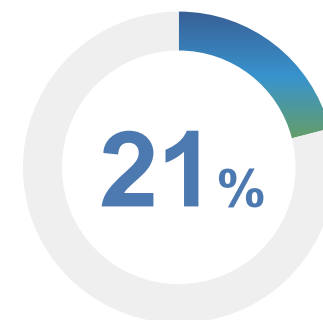


5 批判性思維和分析能力





運輸、物流及汽車業



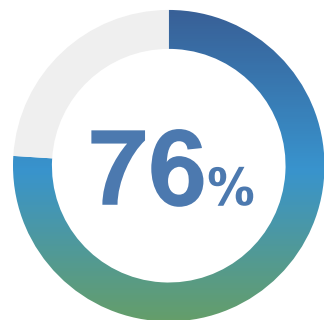
運輸、物流及汽車業的就業展望淨值 (NEO)

41%的受訪企業預期在第一季度增加員工，20%的受訪雇主預期不同程度地減少員工人數。

經季節性調整後，該行業的就業展望淨值 (NEO) 為+21%，年度間相比，就業展望淨值降低了13個百分點；季度間相比，就業展望淨值降低了4個百分點。



資訊科技業



的資訊科技業的雇主
表示在填補職位空缺
方面存在困難*

50%的受訪企業預期在第一季度增加員工，15%的受訪雇主預期不同程度地減少員工人數。

經季節性調整後，該行業的就業展望淨值（NEO）為+35%，年度間相比，就業展望淨值降低了16個百分點；季度間相比，就業展望淨值降低了9個百分點。

儘管該行業的聘僱前景較樂觀，但仍面臨人才短缺，76%的行業雇主表示在填補職位空缺方面存在困難，難以找到所需的硬技能與軟技能。

*ManpowerGroup 2022年人才短缺調查



Top 5 雇主最難找到的五大 軟性技能

1 批判性思維和分析能力



2 創造力、原創能力



3 推理、解決問題的能力



4 負責任、可靠、有紀律



5 復原力、抗壓能力和適應能力





勞動力趨勢及挑戰

如今，推動轉型並不新鮮，而是具有一定的緊迫性

我們觀察到現今的復甦和以前都不同，現在許多勞動市場對技能的需求創下歷史新高、失業率卻居高不下。整體來說，勞動參與率處於停滯不前的狀態。失衡的經濟仍持續增長，一些市場正在復甦，而另一些市場則因為通貨膨脹和高生活成本而停滯不前。



1/5

的全球受訪組織表示難以找到熟練的技術人才。

ManpowerGroup:
Great Realization 2022



5百萬個工作崗位

未來可能會因為人類和機器間的分工轉變而被取代。在此同時，預計會出現**9700**萬個新崗位，來抵銷這一個數字。

WEF: 2021 Future of Jobs Report



81%

的受訪員工希望雇主提供培訓以擁有與時俱進的技能。

2021: Edelman Trust Barometer:
The Belief Driven Employee



「我們的報告表明，有鑑於我們正在經歷的經濟逆風，勞動力市場出現了疲態、與招聘意願下降的早期跡象。儘管雇主表示他們開始縮減某些領域的招聘計畫，但我們仍然看到對特定技能的強勁需求，如IT、物流和金融等。在生活成本危機和實時貶值的情況下，公司比以往任何時候都更需要考慮吸引及留住員工，這可能是從薪資開始，但我們的數據告訴我們，靈活性、職業發展和目標驅動的工作，對於許多員工來說價值高達薪水的5%。公司有很多方法可以吸引和留住他們保持競爭力所需的人才。」

– Jonas Prising, 董事長兼首席執行官



關於 ManpowerGroup 全球就業展望調查

關於 ManpowerGroup 全球就業展望調查

ManpowerGroup全球就業展望調查，旨在調查企業在下一季是否增加或減少工作人力。

所有的受訪者都回答了下列問題：「請問貴公司下一季預期員工人數與本季相比，會增加、減少，還是維持不變？」

這份周詳的全球就業展望調查每季進行一次並已進行60年，是一份公信力高、令人信賴的人力評估報告。

以下的特點是這份報告成功的要素：

獨特性

在深度、廣度、長久性與重點取樣無與倫比。

獨立性

這份調查直接針對受訪國家及區域之各行業具代表性的雇主進行訪談，而不是從ManpowerGroup的客戶名單中取樣。

全面性

此調查訪問超過40,000家，遍佈全球41個國家/區域的公營機構企業，以分析下一季之聘僱趨勢。此樣本可用以分析特定行業及地區的狀況，以取得更詳盡的資訊。

專注性

六十年來，這份調查只從單一問題的回答分析；2023 Q1全球參與的雇主均被問及同樣的問題：「您預計到2023年1月至3月期間，這三個月內您所在地區的就業人數將如何變化？」

調查方式

ManpowerGroup 全球就業展望調查2023 Q1對全球41個國家/地區展開調查，在2022 Q1之前的受訪者都是透過電訪調查，這次則購過數位化的線上調查模式。

受訪者皆是透過雙重確認 (double opt-in) 的成員具有調查有效性。相關的調查、受訪者類型皆固定不變。

所有國家及地區的產業和企業規模均已標準化，以便進行國家或地區間的比較。

[探索更多數據](#)

關於 ManpowerGroup 全球就業展望調查

萬寶華企業管理顧問股份有限公司為萬寶盛華大中華 (ManpowerGroup Greater China) 旗下公司，成立於1997年，深耕台灣迄今已逾二十六年。我們的大股東萬寶盛華全球(ManpowerGroup Inc. NYSE: MAN) 是全球人力資源解決方案及服務的領導者，

擁有七十年服務經驗。憑藉 **MAN** 的全球聲譽及行業經驗，二十多年來不斷創新，我們和本地客戶建立深厚關係，贏得卓越的品牌知名度。在科技革新的人才時代，我們始終致力於釋放人才的發展潛能，憑藉彈性派遣、專業獵才、招募流程外包、人才管理及培訓發展等企業及人才綜合解決方案，屢獲業界廣泛讚譽。

欲進一步了解我們提供的專業服務，請見：www.manpowergrc.tw

ManpowerGroup提供創新人力資源解決方案



ManpowerGroup作為全球客製化人力資源解決方案供應商，以豐富的經驗，提供世界領導企業各種人事外包服務，如人才招聘流程外包、職涯轉換服務、人才發展管理等解決方案。



Manpower結合全球視野及在地經驗，我們運用彈性靈活的方式，為客戶提供短期人力派遣、長期約聘、正式雇員或人力資源管理等各種解決方案，是值得您信賴的策略夥伴。



Experis致力協助企業評估、招募各領域專精人選，不論資訊科技、財務金融、工程技術、生技醫藥等各行業高階技術及管理人才，均是我們的服務範圍，是您值得信賴的獵才領導品牌。



106 台北市大安區敦化南路二段105號13樓
電話：02-2784-5352 傳真：02-2784-5332
Email: manpower@manpowergrc.tw
www.manpowergrc.tw

©2021 ManpowerGroup 版權所有

橫跨整個人力資源生命週期的ManpowerGroup解決方案



勞動市場諮詢及分析



人力資源管理



人才尋訪與甄選



職業管理



轉職服務



引進優秀人才



ManpowerGroup®



Manpower®



Experis®
ManpowerGroup



Talent
Solutions
ManpowerGroup®

Visit www.manpowergroup.com to learn more