

# Q1<sub>2024</sub>

## ManpowerGroup 全球人才短缺調查報告



# 目錄



第1節

台灣人才短缺調查



第2節

台灣勞動力趨勢



第3節

台灣產業縱向展望



第4節

全球人才短缺調查



第5節

全球勞動力趨勢



第6節

全球產業縱向展望



第7節

關於 ManpowerGroup全球就業展望調查



# 台灣 整體摘要

在最新一季的ManpowerGroup就業展望調查中，針對台灣630名雇主，詢問了他們第一季度的招聘意向、尋找所需人才的困難、以及2024年人力資源的優先事項。

## 19% 台灣就業展望淨值(NEO)

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。與去年同期相比上升 +8% ，而與2023 Q4相比下降 -4% ( 23% ) 。

## 73% 台灣人才短缺

的雇主表示在填補職位空缺方面存在困難。

## 台灣招聘需求最高的產業



金融保險及不動產業



醫療保健及生命科學業



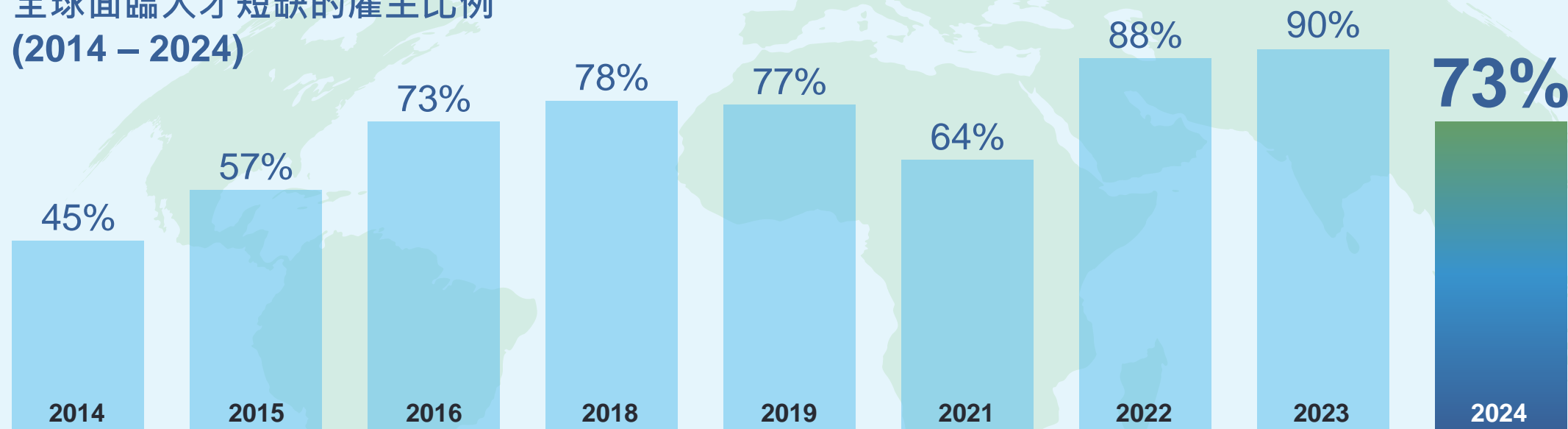


# 台灣人才短缺調查



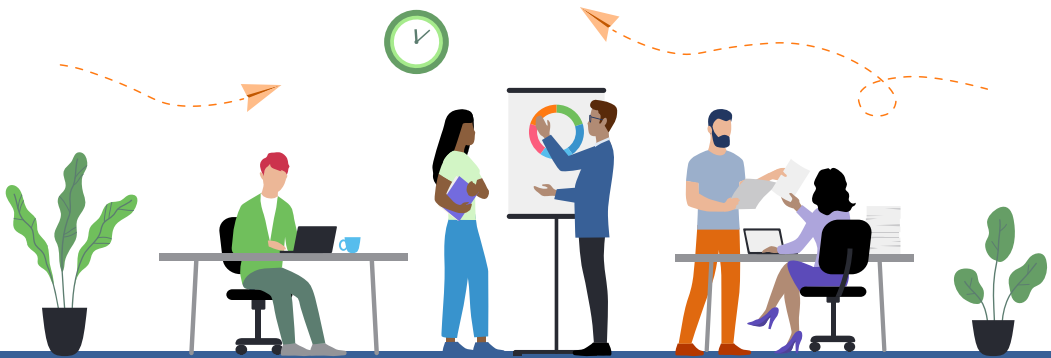
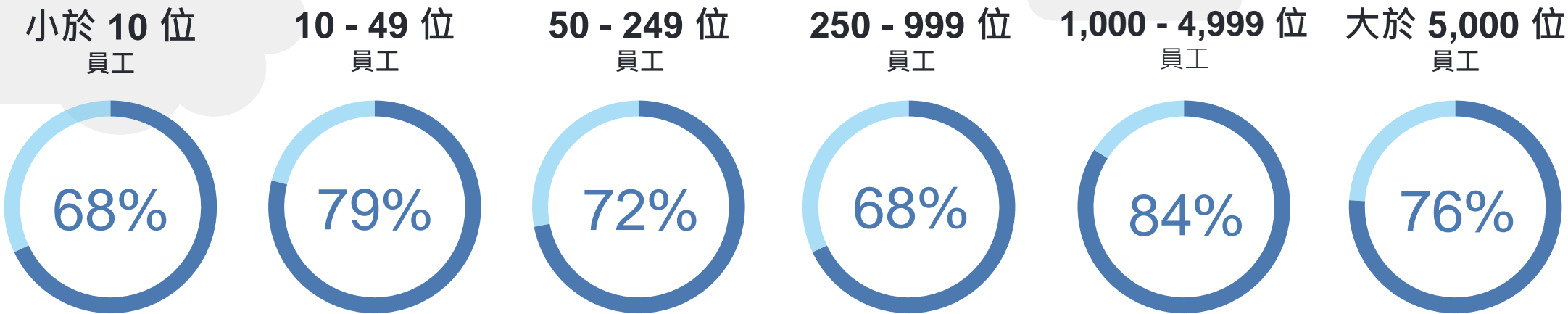
# 2014年以來的台灣人才短缺趨勢

全球面臨人才短缺的雇主比例  
(2014 – 2024)



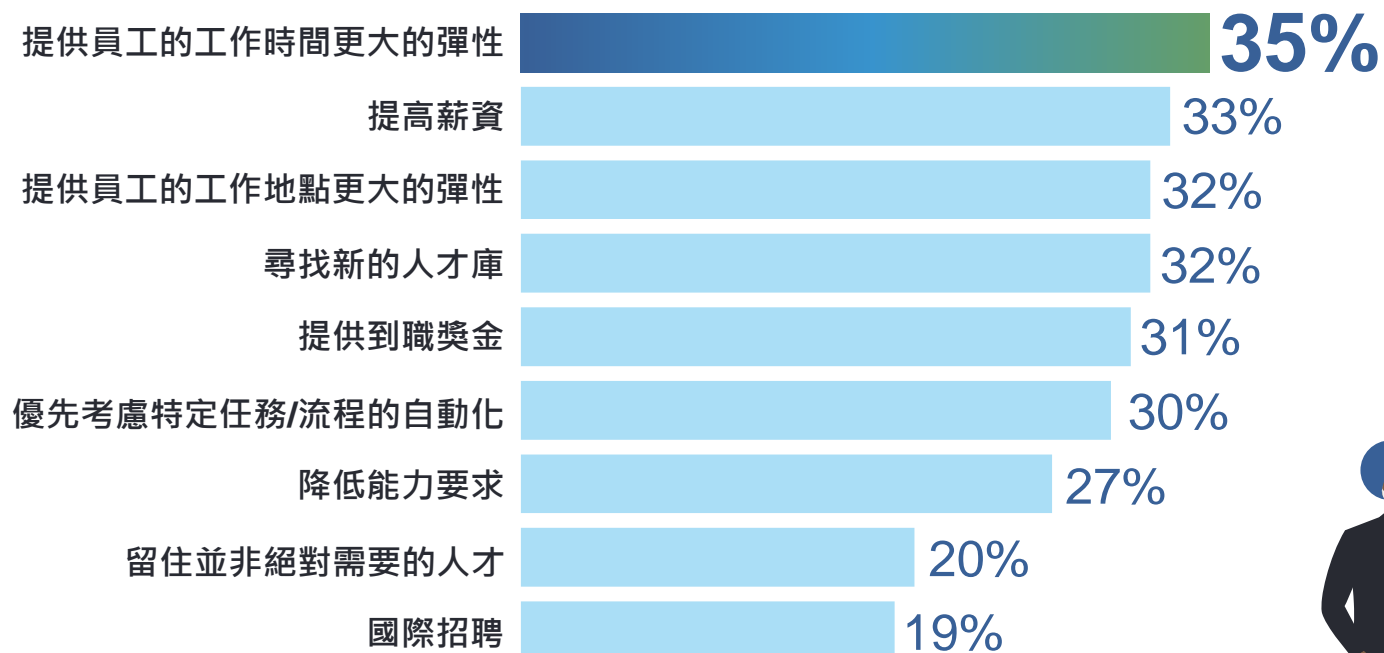
註：2017年及2020年未進行年度人才短缺調查。

# 台灣不同規模企業間的人才短缺



# 台灣雇主如何解決人才短缺問題

隨著可用人才資源的萎縮，雇主正在重新配置他們提供的福利，以吸引及留住頂尖人才。



# 台灣雇主最難找到的五項技能



**1** 資訊科技與數據



**2** 工程



**3** 製造與生產



**4** 人力資源



**5** 永續與環境





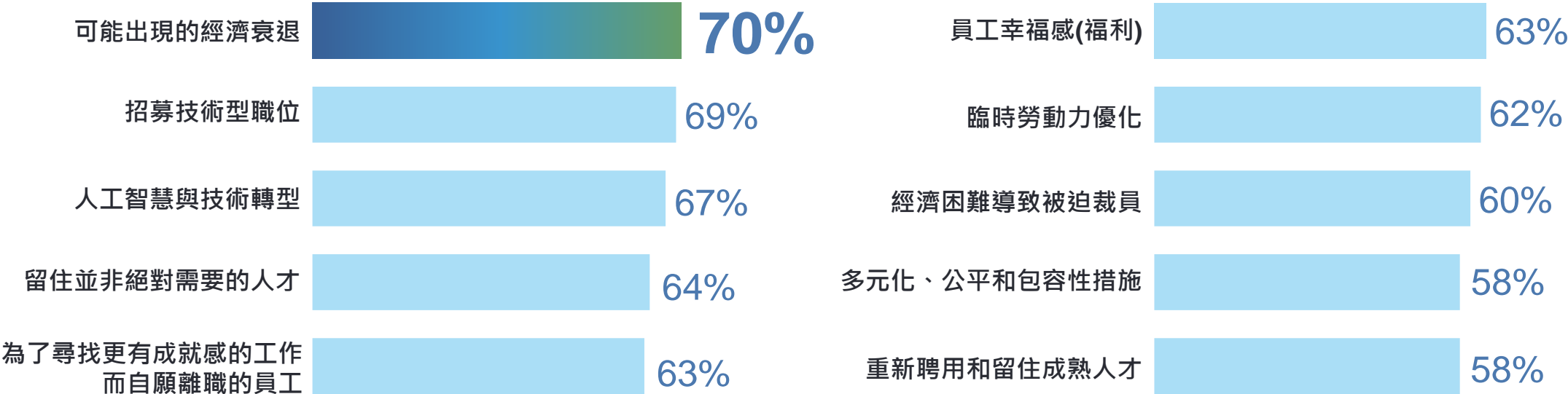


# 台灣勞動力趨勢

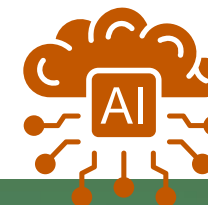


# 2024 年人力資源策略的關鍵驅動因素

當雇主規劃來年的人力資源戰略的優先事項時，可能出現的經濟衰退和招募技術型職位對他們的計畫影響最大。



# 組織在考慮需要 AI 技能的人工智慧 (AI) 工作時的三大挑戰



1

培訓員工在其崗位中利用  
人工智慧

2

尋找合格的人選

3

定義可以利用人工智慧的  
崗位



## 硬技能是否需要綠色更新？

雇主估計，為了適應更永續的做法，所有技術技能都必須至少改變**54%**。

而目前的製造/生產技能最需要綠色轉型。



**59%**  
製造 / 生產



**59%**  
資訊科技 / 數據



**59%**  
永續發展 / 環境



**58%**  
ESG 風險 / 諮詢 / 治理



**57%**  
銷售 / 行銷



**57%**  
工程



**55%**  
營運 / 物流



**54%**  
人力資源



**54%**  
前台 / 客戶服務



**54%**  
行政 / 業務支援





# 台灣產業縱向展望



## 金融保險及不動產業

人才供不應求，**67%** 的組織表示很難找到所需的人才。<sup>\*</sup>

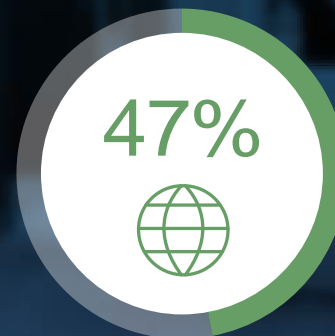
儘管人才短缺，台灣雇主的就業展望淨值為**+47%**，較上一季度與去年同期相比分別提高了+25% 和 +40%。

<sup>\*</sup> ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



台灣就業展望淨值





## 醫療保健及生命科學業

人才供不應求，**67%** 的組織表示很難找到所需的人才。<sup>\*</sup>

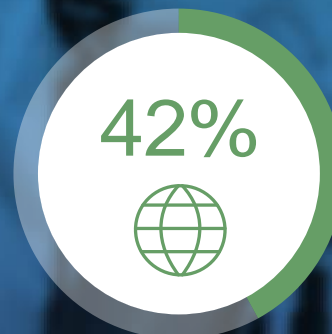
儘管面臨人才短缺的挑戰，但**全球雇主的就業展望淨值為 +42%**，較上一季度下降 -8%，但與去年同期相比則提高了 +32%。

<sup>\*</sup> ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



台灣就業展望淨值







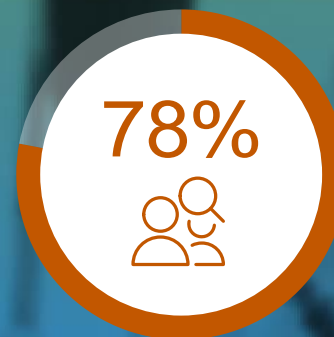
## 運輸、物流及汽車業

現有人才供不應求，**78%** 的組織表示很難找到所需人才。<sup>\*</sup>

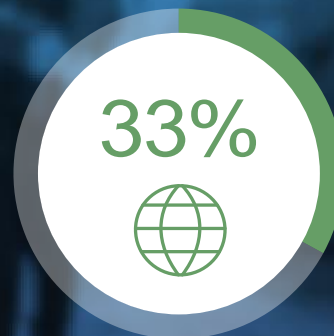
但全球雇主並未因人才短缺而畏懼，**台灣就業展望淨值為 +33%**，較上一季度與去年同期相比分別上升了 **+8%** 和 **+34%**。

<sup>\*</sup> ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



台灣就業展望淨值







## 工業及材料業

人才供不應求，**77%** 的組織表示很難找到所需的人才。<sup>\*</sup>

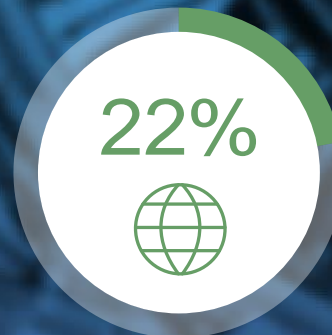
即使缺乏可用人才，台灣雇主的就業展望淨值為**+28%**，較上一季度下降 -1%，但與去年同期相比則上升 +17%。

<sup>\*</sup> ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



台灣就業展望淨值



## 能源及公用事業

人才供不應求，**64%**的組織表示難以找到所需人才。<sup>\*</sup>

儘管人才短缺，台灣雇主的就業展望淨值為 **+20%**，  
較上一季度與去年同期相比分別下降了 -10% 和 -20%。

<sup>\*</sup> ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

### 人才短缺



### 台灣就業展望淨值





## 通信及傳播媒體服務業

可用人才不及需求，**69%** 的組織表示很難找到所需人才。<sup>\*</sup>

儘管人才短缺，台灣雇主的就業展望淨值為 **+14%**，較上一季度與去年同期相比分別提高了 **+2%** 和 **+14%**。

<sup>\*</sup> ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

### 人才短缺



### 台灣就業展望淨值





## 消費品及零售服務業

人才供不應求，**70%** 的組織表示很難找到所需人才。<sup>\*</sup>

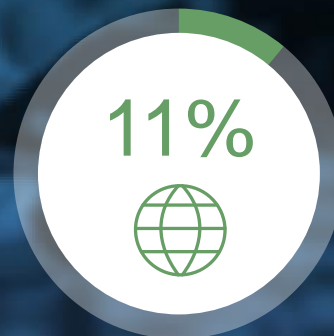
儘管人才短缺，台灣雇主的就業展望淨值為**+11%**，較上一季度下降 -3%，但與去年同期相比則增強 +10%。

<sup>\*</sup> ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

### 人才短缺



### 台灣就業展望淨值







## 資訊科技業

人才供不應求，**75%**的組織表示難以找到所需人才。<sup>\*</sup>

台灣雇主的就業展望淨值為 **-9%**，較上一季度與去年同期相比皆下降了 -32%。

<sup>\*</sup> ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



台灣就業展望淨值





# 全球 整體摘要

在最新一季的ManpowerGroup就業展望調查中，針對41個國家的40077名雇主，詢問了他們第一季度的招聘意向、尋找所需人才的困難、以及2024年人力資源的優先事項。

## 26% 全球就業展望淨值(NEO)

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。與去年同期相比上升 +3% ，而與2023 Q4相比下降 -4% ( 30% ) 。

## 75% 全球人才短缺

的雇主表示在填補職位空缺方面存在困難。

## 全球招聘需求最高的產業



資訊科技業



金融保險及不動產業

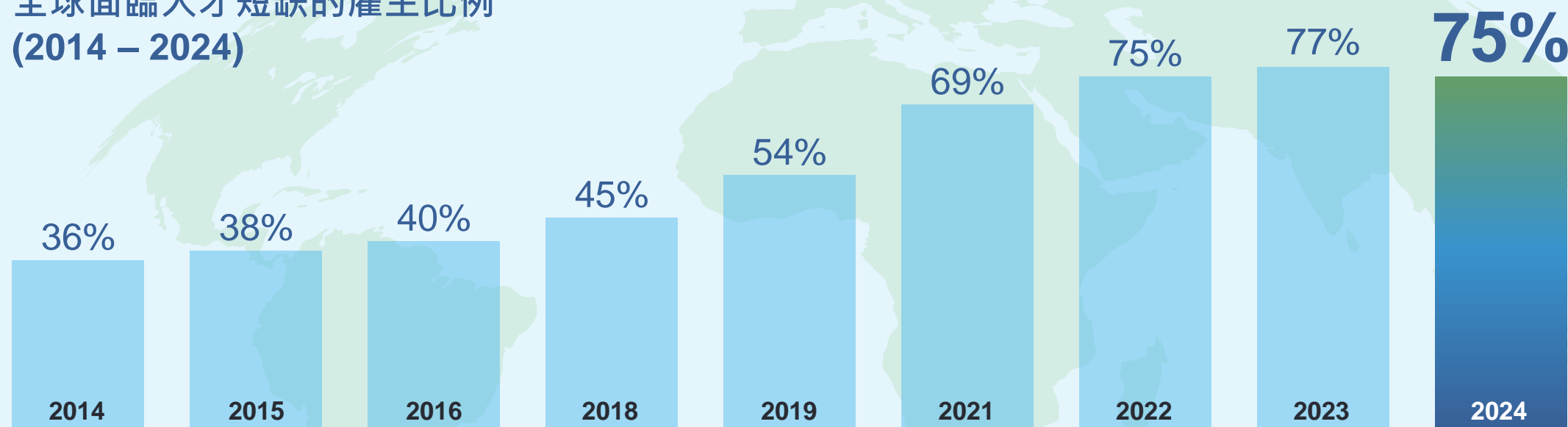


# 全球人才短缺調查



# 2014年以來的全球人才短缺趨勢

全球面臨人才短缺的雇主比例  
(2014 – 2024)



註：2017年及2020年未進行年度人才短缺調查。



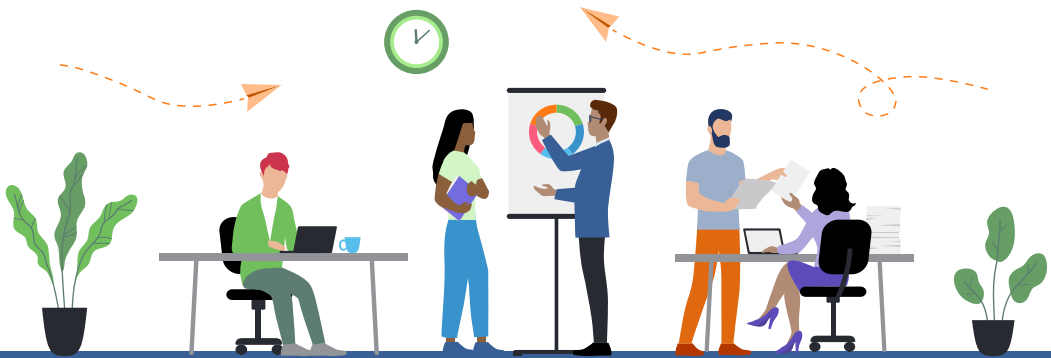
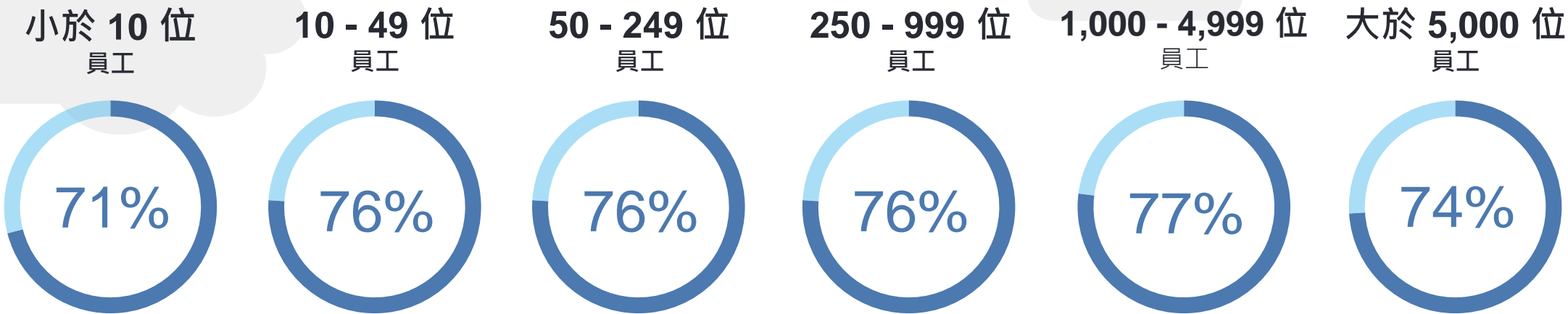
# 全球人才短缺

雇主表示填補空缺職位  
有困難，影響最大的是：



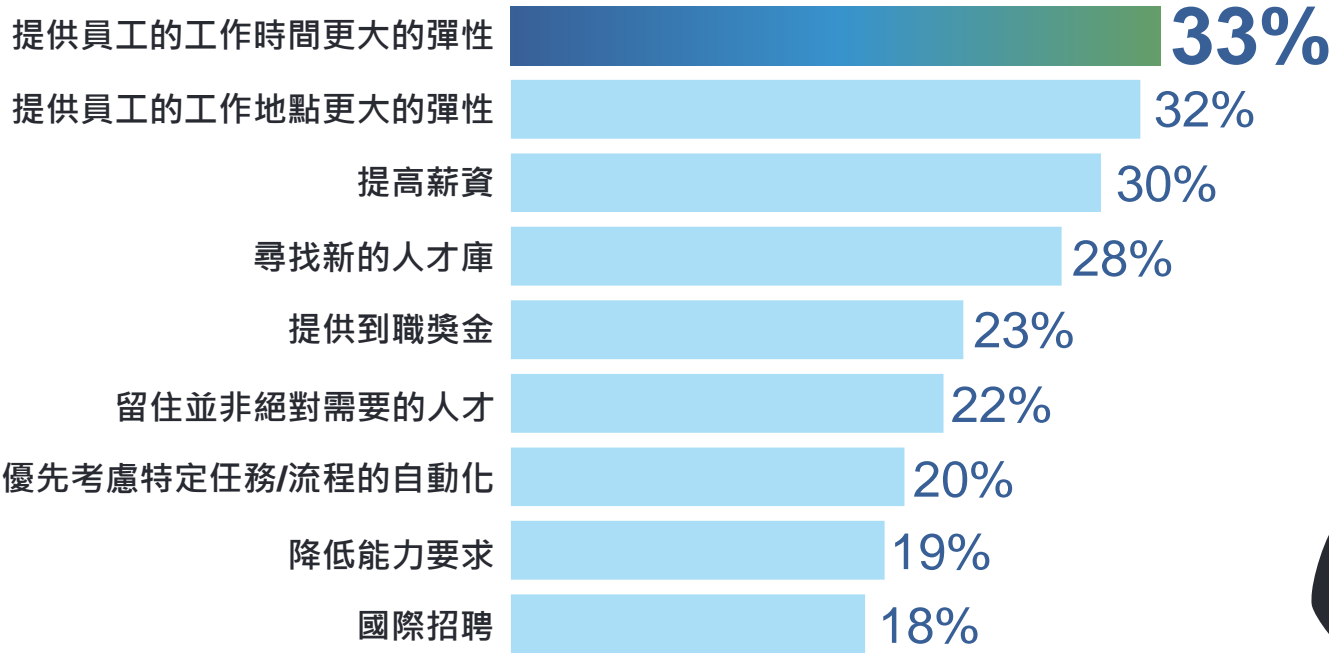
日本	85%	香港	79%	瑞士	73%
德國	82%	西班牙	78%	荷蘭	71%
以色列	82%	波多黎各	78%	瓜地馬拉	71%
希臘	82%	澳洲	78%	美國	70%
愛爾蘭	81%	奧地利	78%	哥斯大黎加	70%
葡萄牙	81%	瑞典	77%	挪威	69%
印度	81%	南非	76%	中國	69%
英國	80%	土耳其	76%	墨西哥	68%
法國	80%	阿根廷	76%	波蘭	66%
加拿大	80%	全球平均值	75%	捷克	66%
巴西	80%	義大利	75%	哥倫比亞	66%
新加坡	79%	比利時	74%	祕魯	65%
羅馬尼亞	79%	匈牙利	73%	巴拿馬	65%
斯洛伐克	79%	台灣	73%	芬蘭	59%

# 全球不同規模企業間的人才短缺



# 全球雇主如何解決人才短缺問題

隨著可用人才資源的萎縮，雇主正在重新配置他們提供的福利，以吸引及留住頂尖人才。



# 全球雇主最難找到的五項技能



**1** 資訊科技與數據



**2** 工程



**3** 銷售與行銷



**4** 營運與物流



**5** 製造與生產





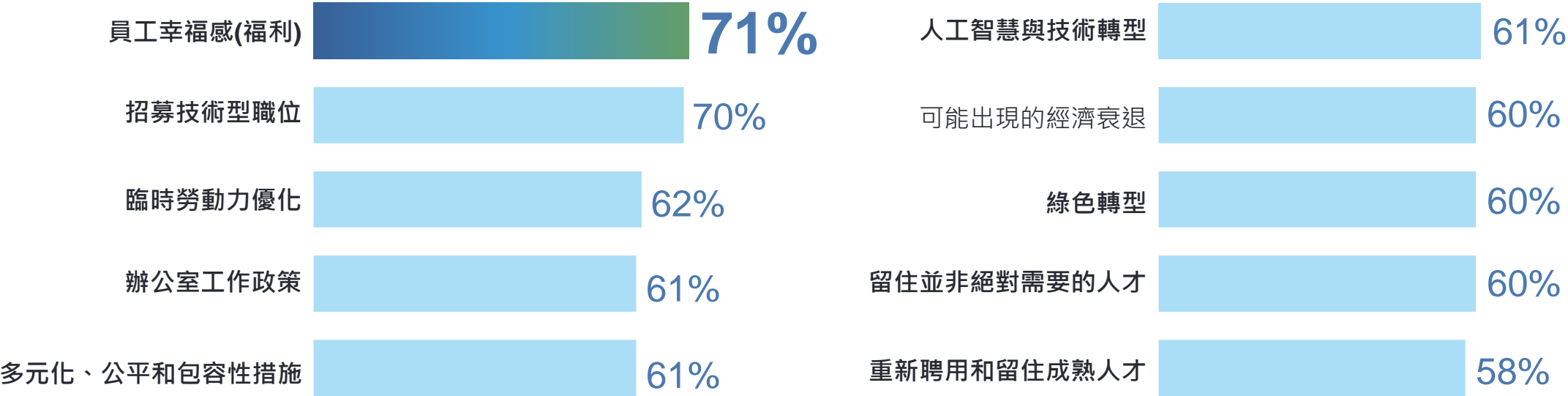


# 全球勞動力趨勢

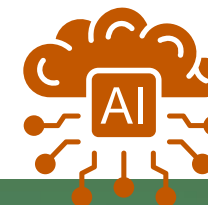


# 2024 年人力資源策略的關鍵驅動因素

當雇主規劃來年的人力資源戰略的優先事項時，**員工福利和招募技術型職位**對他們的計畫影響最大，甚至超過了人工智慧與科技轉型或可能出現的經濟衰退。



# 組織在考慮需要 AI 技能的人工智慧 (AI) 工作時的三大挑戰



1

培訓員工在其崗位中利用  
人工智慧

2

尋找合格的人選

3

定義可以利用人工智慧的  
崗位



## 硬技能是否需要綠色更新？

雇主估計，為了適應更永續的做法，所有技術技能都必須至少改變**54%**。

而目前的永續發展技能最需要綠色轉型。



**60%**  
永續發展 / 環境



**57%**  
製造 / 生產



**57%**  
資訊科技 / 數據



**57%**  
營運 / 物流



**56%**  
銷售 / 行銷



**55%**  
工程



**55%**  
人力資源



**55%**  
行政 / 業務支援



**55%**  
前台 / 客戶服務



**54%**  
ESG 風險 / 諮詢 / 治理





# 全球產業縱向展望





## 通信及傳播媒體服務業

可用人才不及需求，**73%** 的組織表示很難找到所需人才。<sup>\*</sup>

儘管人才短缺，全球雇主的就業展望淨值為 **+31%**，與上一季度相比保持不變，但與去年同期相比則增強 **+12%**。

<sup>\*</sup> ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

### 人才短缺



### 全球就業展望淨值







## 消費品及零售服務業

人才供不應求，**76%** 的組織表示很難找到所需人才。<sup>\*</sup>

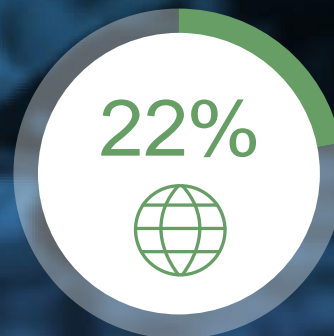
儘管人才短缺，全球雇主的就業展望淨值為 **+22%**，較上一季度下降 -3%，但與去年同期相比則增強 +3%。

<sup>\*</sup> ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

### 人才短缺



### 全球就業展望淨值



## 能源及公用事業

人才供不應求，**71%**的組織表示難以找到所需人才。<sup>\*</sup>

儘管人才短缺，全球雇主的就業展望淨值為 **+26%**，  
較上一季度下降 **-5%**，與去年同期相比則保持不變。

<sup>\*</sup> ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

### 人才短缺



### 全球就業展望淨值





## 金融保險及不動產業

人才供不應求，**72%** 的組織表示很難找到所需的人才。<sup>\*</sup>

儘管人才短缺，全球雇主的就業展望淨值為**+34%**，較上一季度與去年同期相比分別提高了**+1%** 和 **+6%**。

<sup>\*</sup> ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



全球就業展望淨值





## 醫療保健及生命科學業

人才供不應求，**77%** 的組織表示很難找到所需的人才。<sup>\*</sup>

儘管面臨人才短缺的挑戰，但**全球雇主的就業展望淨值為 +28%**，較上一季度下降 -3%，但與去年同期相比則提高了 +5%。

<sup>\*</sup> ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



全球就業展望淨值





## 工業及材料業

人才供不應求，**75%** 的組織表示很難找到所需的人才。<sup>\*</sup>

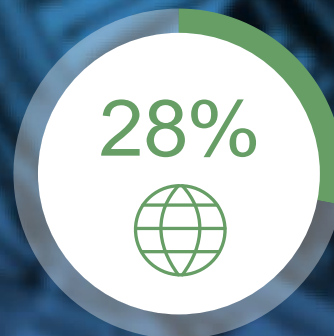
即使缺乏可用人才，全球雇主的就業展望淨值為**+28%**，較上一季度與去年同期相比分別提高了**+1%** 和 **+6%**。

<sup>\*</sup> ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



全球就業展望淨值





## 資訊科技業

人才供不應求，**76%**的組織表示難以找到所需人才。<sup>\*</sup>

儘管人才短缺仍在持續，全球雇主的就業展望淨值為**+36%**，較上一季度下降 -3%，但與去年同期相比則上升了 +1%。

<sup>\*</sup> ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

### 人才短缺



### 全球就業展望淨值







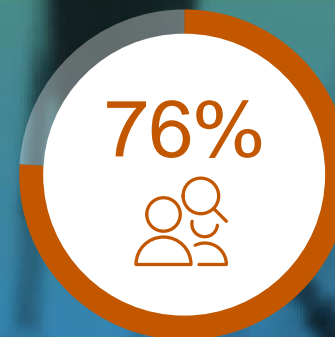
## 運輸、物流及汽車業

現有人才供不應求，**76%** 的組織表示很難找到所需人才。<sup>\*</sup>

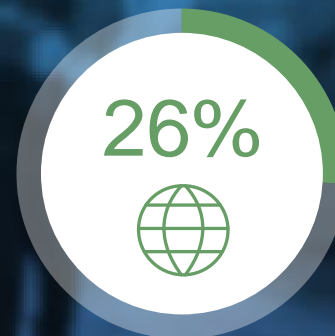
但全球雇主並未因人才短缺而畏懼，全球**就業展望淨值**為 **+26%**，較上一季度下降-2%，但與去年同期相比則成長了 **+5%**。

<sup>\*</sup> ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



全球就業展望淨值





# 關於 ManpowerGroup 全球就業展望調查





# 關於 ManpowerGroup 全球就業展望調查

**ManpowerGroup就業展望調查**是同類調查中最全面、最具前瞻性的就業調查，被全球用作關鍵經濟指標。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？」而就業展望淨值是透過計算雇主計劃增加聘僱人力的百分比，再減去預計減少招聘員工的百分比得出。該調查自 1962 年開始運行，以下各種因素是調查成功的基礎：

**獨特性** — 它在深度、廣度、長久性與關注領域都是無與倫比的。ManpowerGroup的就業展望調查是世界上最廣泛、最具前瞻性的就業調查，要求雇主預測下一季的就業情況。相較之下，其他調查和研究則著重於回顧性數據，以報告過去發生的事情。

**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40,077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** — 六十多年來，這份調查只從單一問題的回答分析；2024 Q1全球參與的雇主均被問及同樣的問題：「您預計到 2024 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？」

**調查方法** — 2024 年 Q1報告中用於收集就業前景數據的方法已在 41 個國家/地區進行了數位化。調查資料於 2023 年 10月收集。提出的問題和受訪者資料保持不變。所有國家和地區的組織和部門規模均已標準化，以便進行國際比較。

## 前瞻性聲明 —

本報告包含前瞻性陳述，包括關於某些地區、國家和行業的勞動力需求以及經濟不確定性的陳述。由於風險、不確定性和假設，實際事件或結果可能與前瞻性聲明中包含的事件或結果存在重大差異。這些因素包括公司向美國證券交易委員會 (SEC) 包括截至2022年12月31日的年度報告 10-K表格中「風險因素」標題下的資訊，該資訊透過引用併入本文。除法律要求外，ManpowerGroup不承擔更新本新聞稿中任何前瞻性或其他聲明的義務。



## 常見問題

### 就業展望淨值（NEO）是什麼意思？

就業展望淨值的計算方法是計算預計增加招募活動的雇主百分比，並減去預期下一季所在地就業人數減少的雇主百分比得出的。積極的就業展望淨值數據意味著，總體而言，預計在未來三個月內增加員工人數的雇主將多於打算裁員的雇主。

### 什麼是季節性調整？

#### 為什麼在ManpowerGroup就業展望調查中使用它？

季節性調整是一種統計過程，允許在呈現調查數據時，不受一年中普遍發生的招募波動的影響，這種波動通常是源自於各種外部因素（例如天氣變化、傳統生產週期和國定假日）造成的。季節性調整具有撫平數據中高峰、波谷的極端值之作用，藉以更好地說明潛在的就業趨勢，並更準確地展示ManpowerGroup的就業展望調查結果。

### 如何選擇參與調查的公司？

雇主是根據他們所代表的公司和組織的類型來選擇的。我們希望確保我們的小組能夠代表每個參與國的全國勞動力市場，因此每個國家的小組都是根據該國行業部門和組織規模的總體分佈而建立的。

### 組織中接受訪問的對象會是誰？

我們選擇訪問的人將是對組織內的人員配置水準和招募意向有很好了解的人。通常這會是人力資源主管或人力資源經理。然而，在較小的組織中，該人可能是總經理、甚至是執行長。





# 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](http://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，如人才招募流程外包、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](mailto:manpower@manpowergrc.tw)  
[www.manpowergrc.tw](http://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



Visit [www.manpowergroup.com](http://www.manpowergroup.com) to learn more.