

# Q3<sup>2024</sup>

## ManpowerGroup 勞動力趨勢調查：

企業導入人工智慧應用與影響

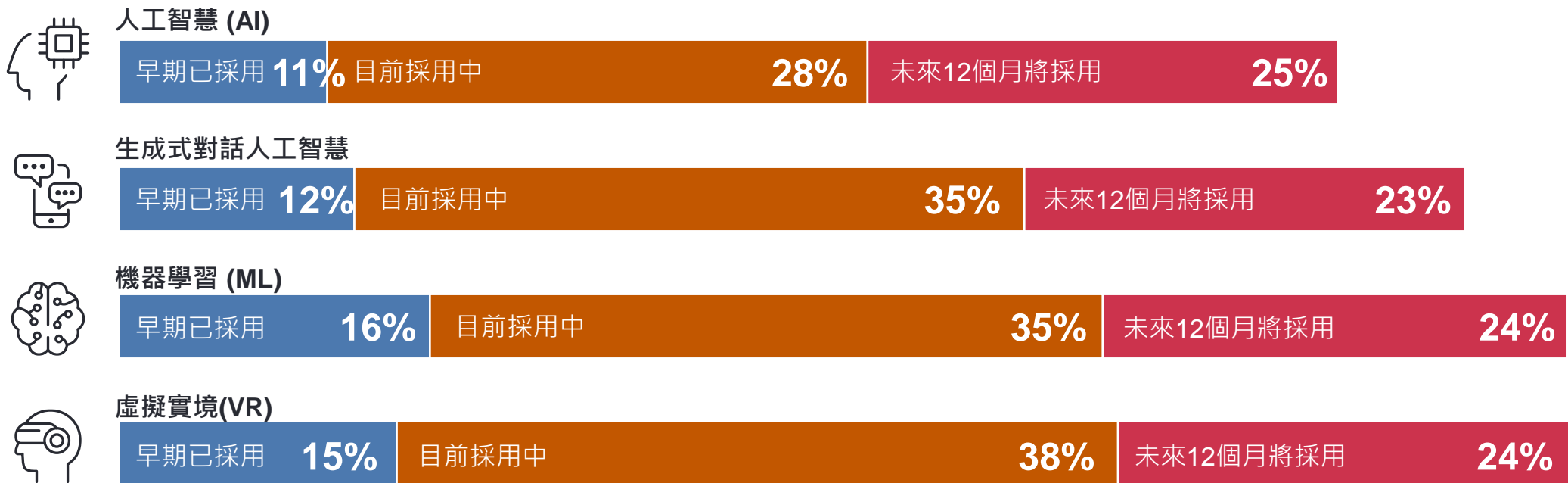


# 台灣勞動力趨勢



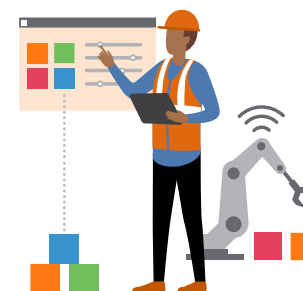
# 引導人工智慧的採用

39% 的台灣公司表示他們已經採用了AI人工智慧。與一年前台灣雇主的回答（36%）相比，增加了 3%。

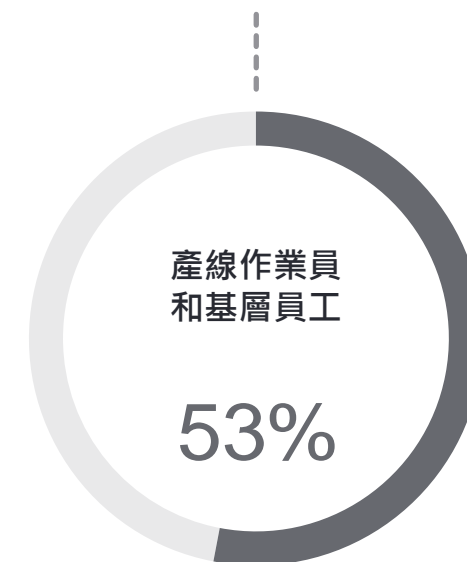
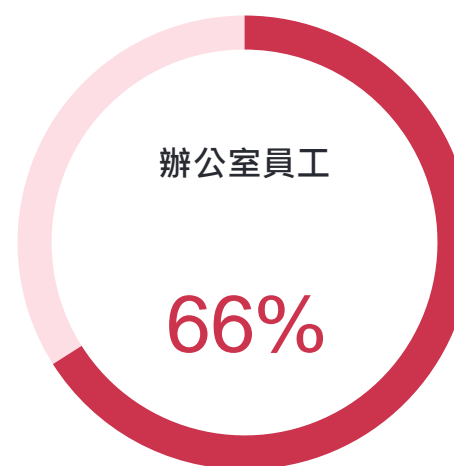
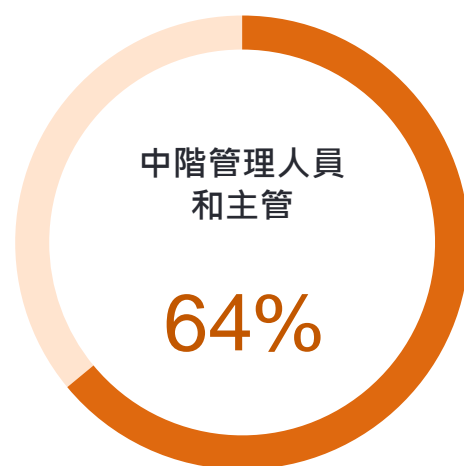
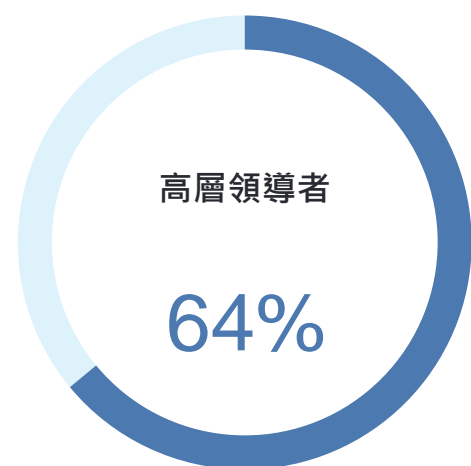


# 人工智慧對工作的影響出現了分歧

台灣雇主透露，對於人工智慧的樂觀態度因職級而異。高層領導者與基層員工之間存在11個百分點的差距，領導者可以抓住這個機會，清楚地傳達人工智慧對他們工作負荷所帶來的正面影響。

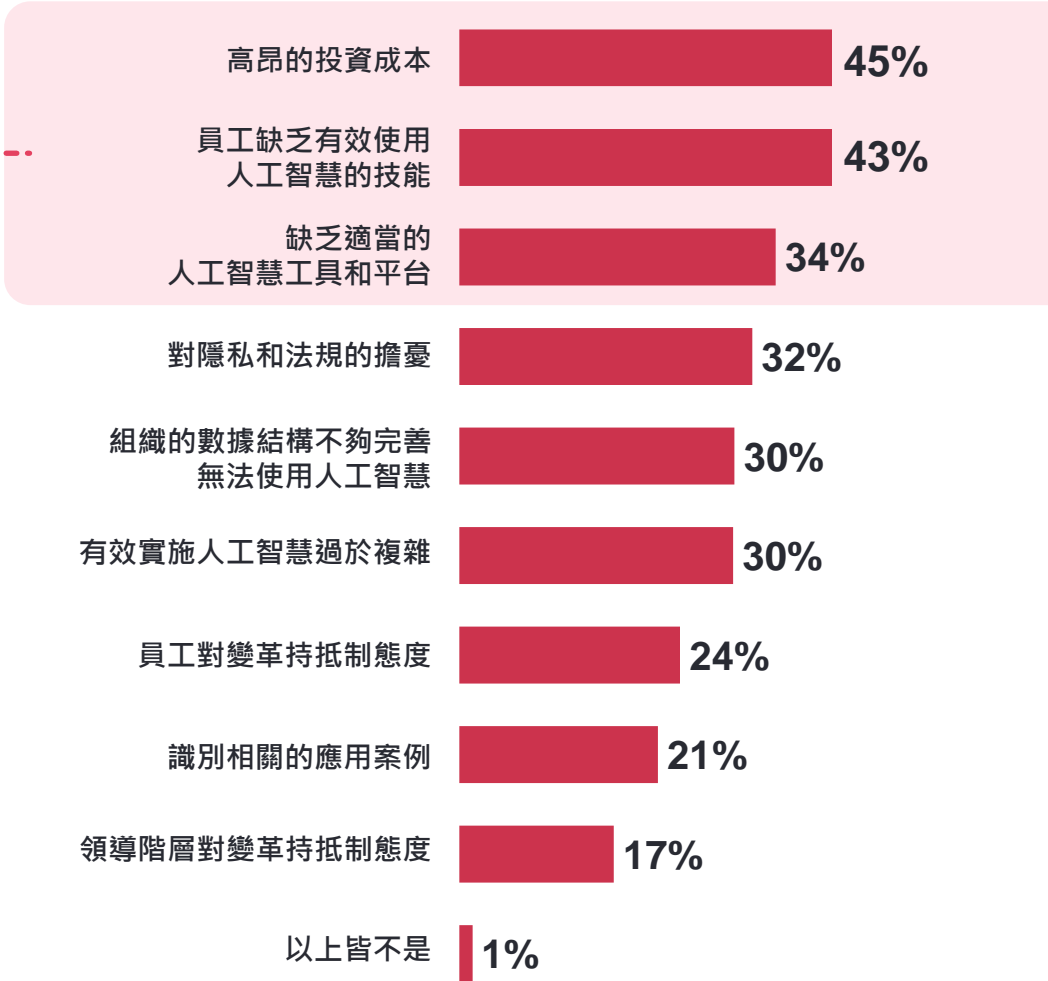
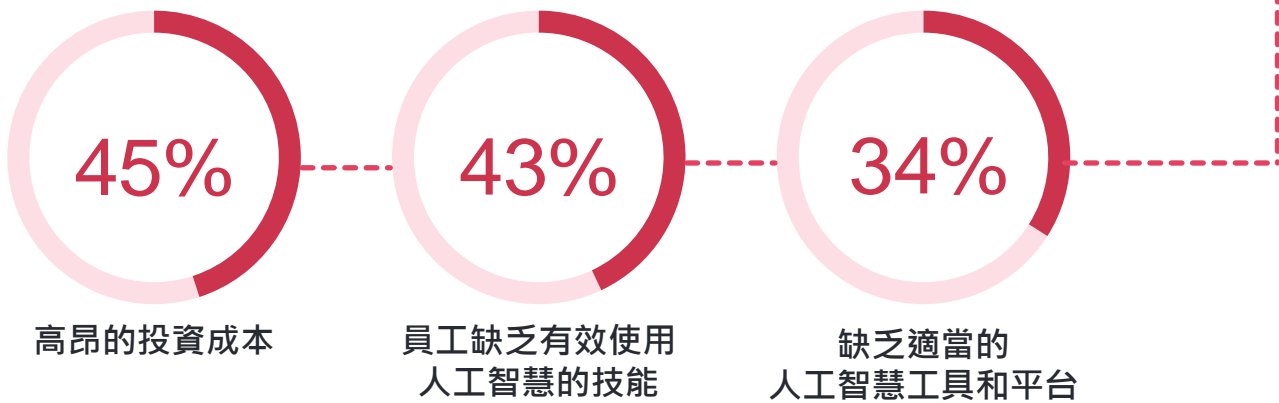


產線作業員和基層員工  
對人工智慧最不樂觀



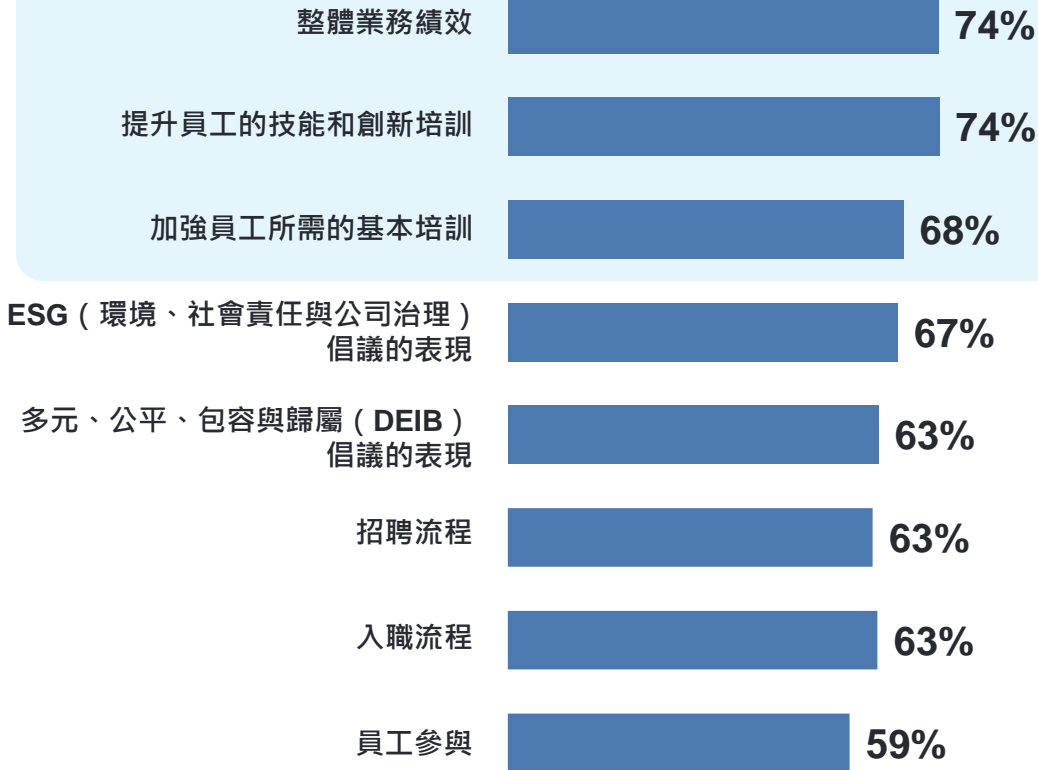
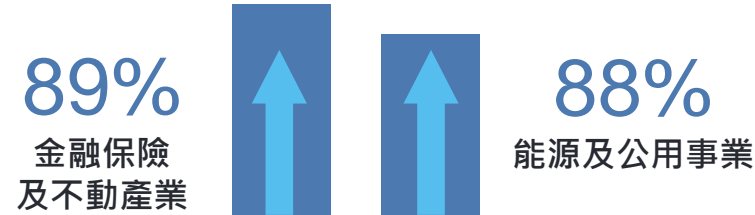
# 台灣雇主表示幾乎所有組織 在採用人工智慧時都遭遇挑戰

最常見的挑戰與成本、缺乏人工智慧技能、和缺乏適當的人工智慧工具和平​​台有關。

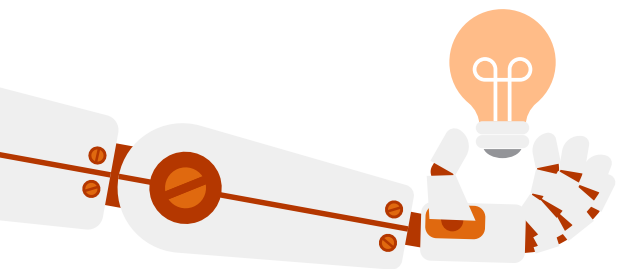


# 雇主開始識別 人工智慧對未來帶來的影響

當被問到預測人工智慧和機器學習對他們組織的未來影響時，台灣的雇主在各行業和地區都達成共識，認為這些工具將對業務績效產生積極的影響，特別是在金融保險及不動產業和能源及公用事業。他們對於提升員工技能、再培訓和培訓的效果幾乎同樣樂觀。







## 人工智慧(AI)和機器學習(ML)對台灣各行業人力編制的預期影響

超過一半的公司預計在未來兩年因為人工智慧和機器學習而增加人力編制。四分之一的公司認為不會有影響，不到四分之一的公司預期人力編制將減少。

### 台灣平均值

通信及傳播媒體服務業

消費品及零售服務業

能源及公用事業

金融保險及不動產業

醫療保健及生命科學業

工業及材料業

資訊科技業

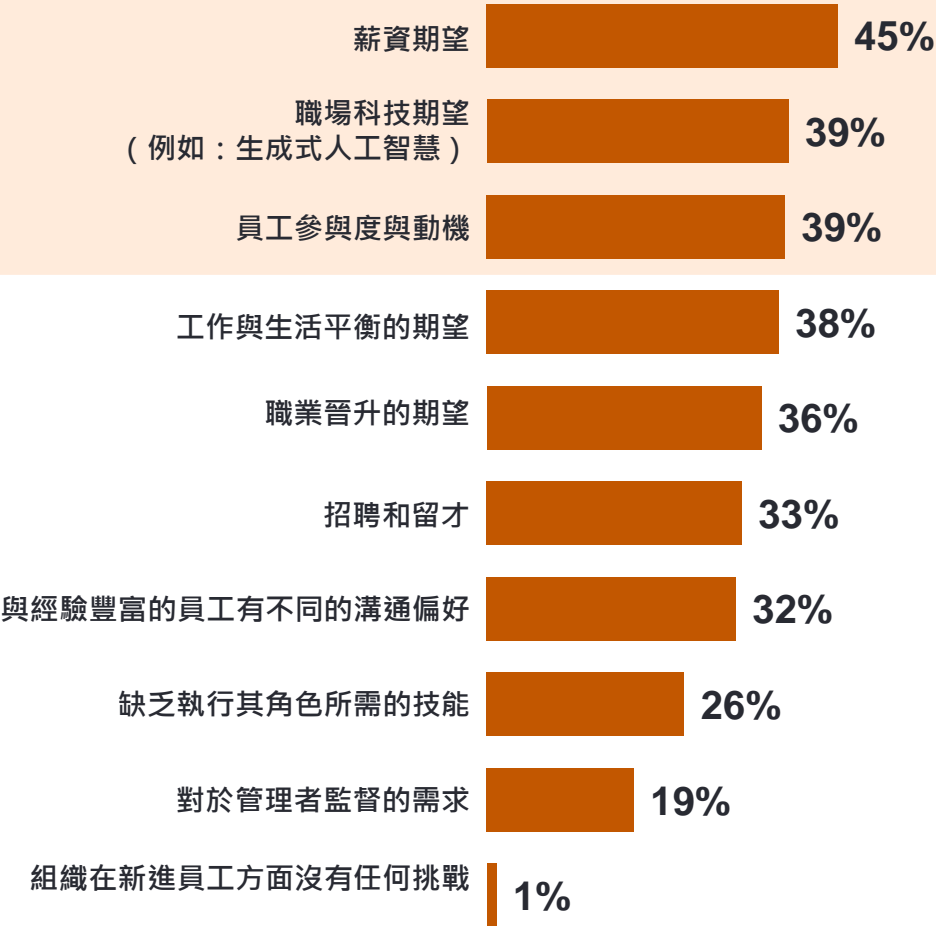
運輸、物流及汽車業

	增加 人力編制	人力編制 不受影響	減少 人力編制
台灣平均值	51%	25%	23%
通信及傳播媒體服務業	63%	26%	11%
消費品及零售服務業	51%	24%	24%
能源及公用事業	80%	8%	12%
金融保險及不動產業	49%	26%	25%
醫療保健及生命科學業	43%	33%	20%
工業及材料業	47%	29%	21%
資訊科技業	47%	26%	27%
運輸、物流及汽車業	68%	16%	13%

# 台灣雇主 吸引下一個世代的員工

與新進員工（進入職場不到10年）相關的三個主要挑戰是薪資期望、職場科技期望以及員工參與度與動機。

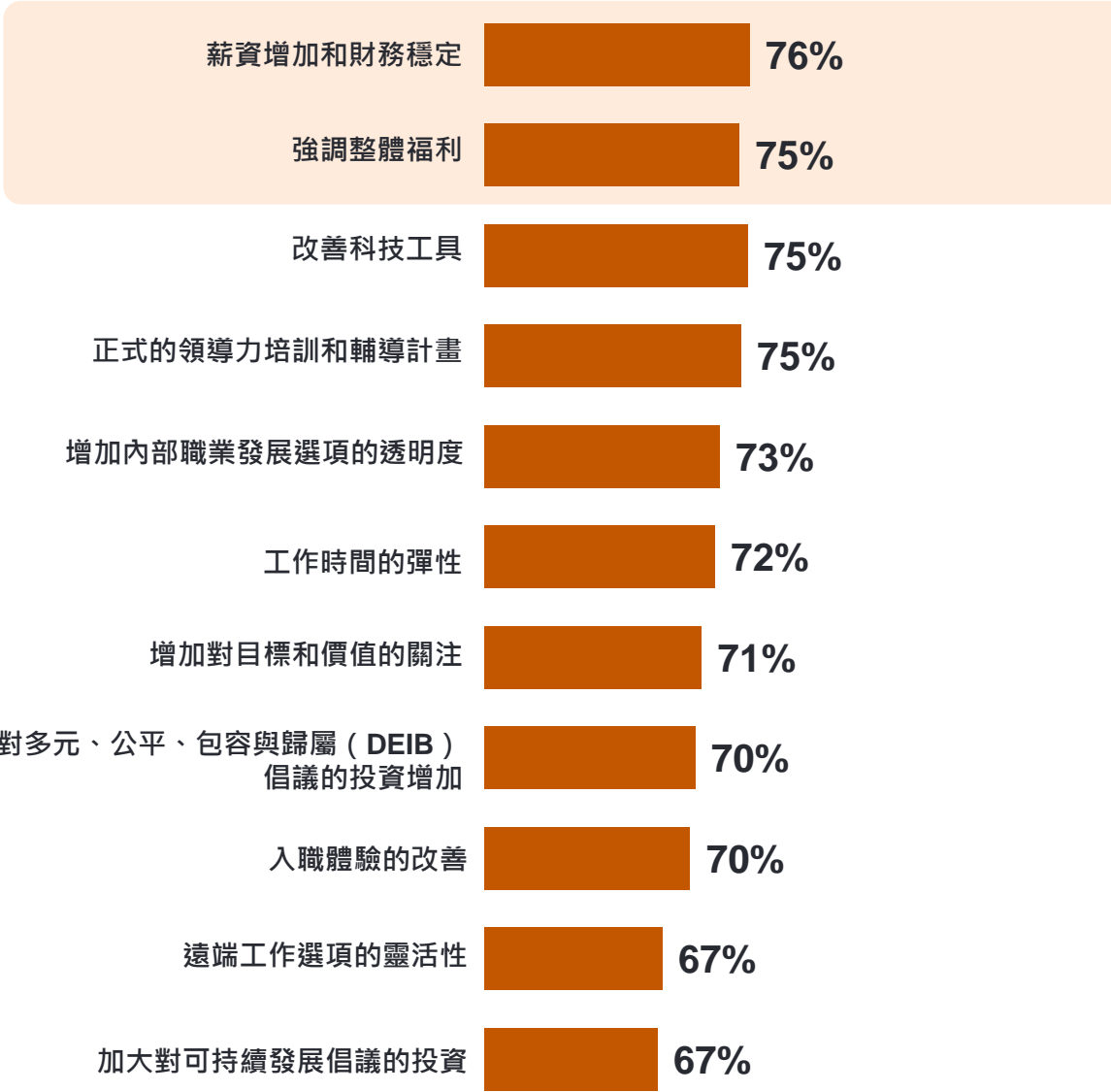
薪資期望是雇主面臨的  
新進員工最主要挑戰





# 薪資增加和財務穩定 帶來了令人鼓舞的成果

台灣雇主發現，薪資增加和財務穩定及強調整體福利是提高新進員工參與度和生產力的兩大主要驅動因素。



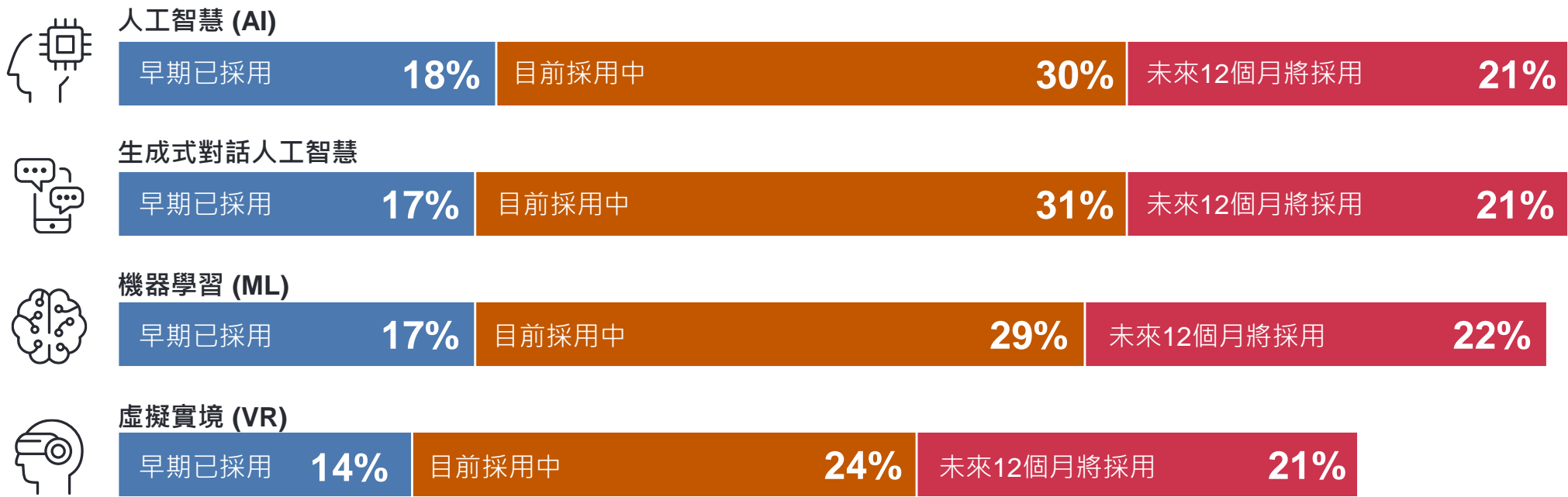


# 全球勞動力趨勢



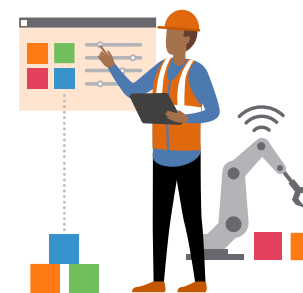
# 引導人工智慧的採用

將近一半（**48%**）的全球公司表示他們已經採用了**AI人工智慧**，包括生成式對話人工智慧。與一年前全球雇主的回答（**35%**）相比，增加了**13%**。

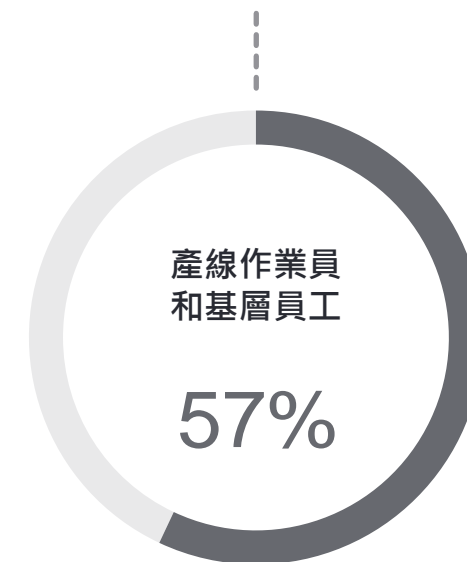
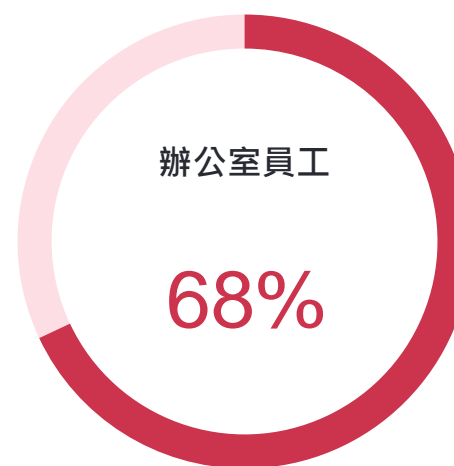
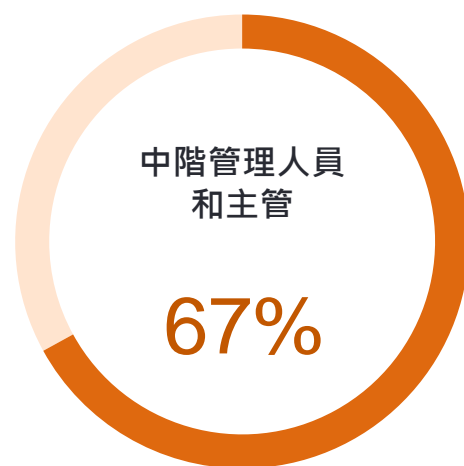
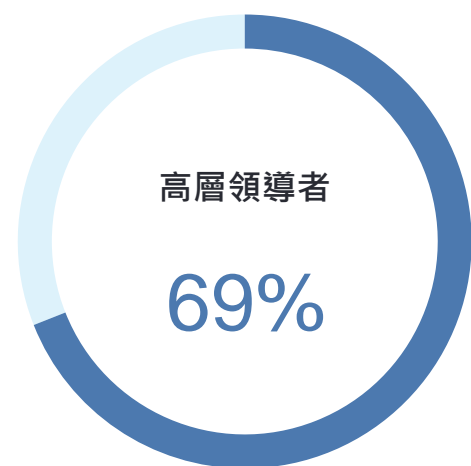


# 人工智慧對工作的影響出現了分歧

雇主透露，對於人工智慧的樂觀態度因職級而異。高層領導者與基層員工之間存在12個百分點的差距，領導者可以抓住這個機會，清楚地傳達人工智慧對他們工作負荷所帶來的正面影響。

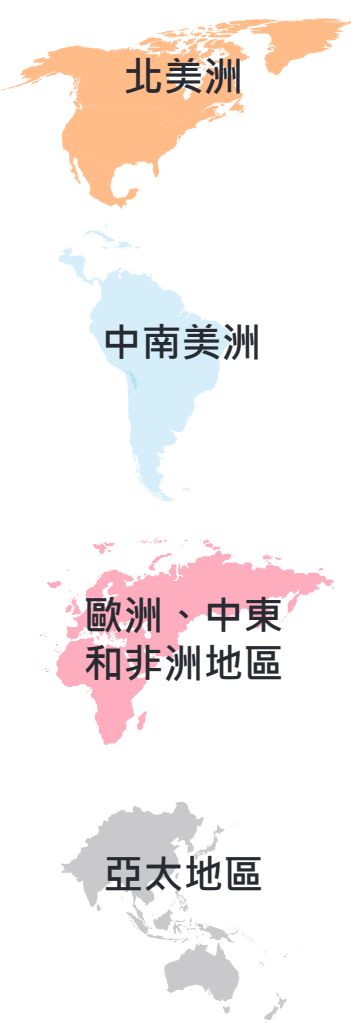


產線作業員和基層員工  
對人工智慧最不樂觀



# 對人工智慧的樂觀態度 因職級和地區而異

大多數的員工（65%）無論職級高低，都認為人工智慧將對工作的未來產生正面影響。然而，樂觀程度因地區和員工職級而異。中南美洲的辦公室專業人員對人工智慧的正面影響最為樂觀（76%），而歐洲的基層員工中持有相同看法的比例則最低（54%）。



高層領導者	68%
中階管理人員和主管	66%
辦公室員工	67%
產線作業員和基層員工	59%

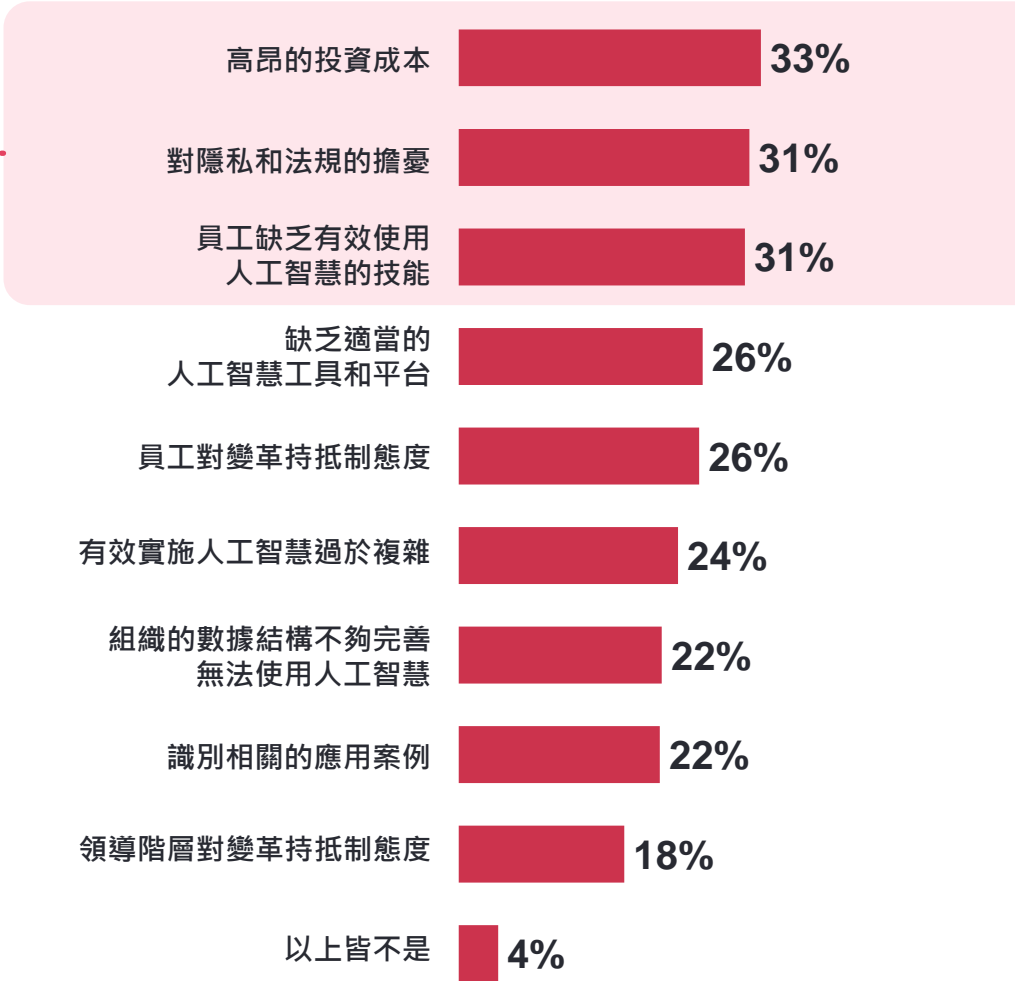
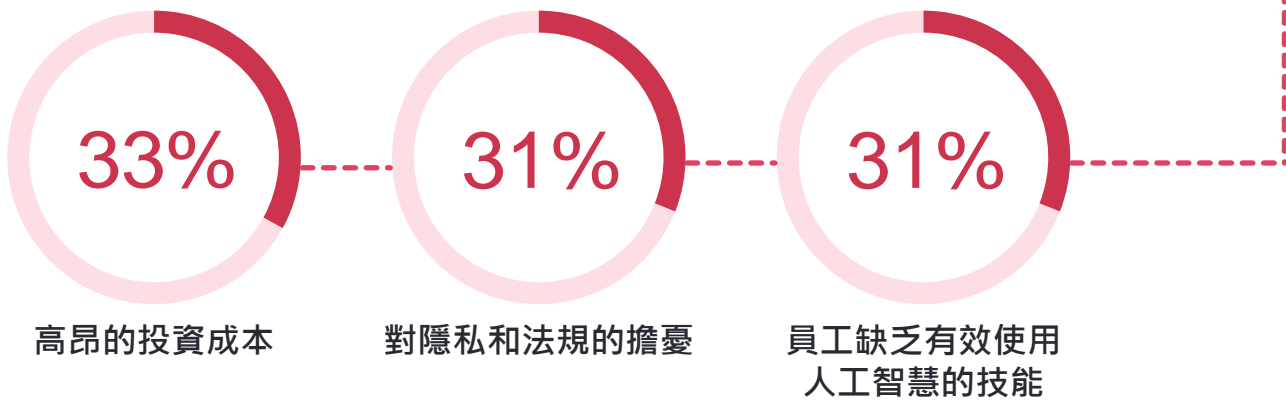
高層領導者	73%
中階管理人員和主管	74%
辦公室員工	76%
產線作業員和基層員工	66%

高層領導者	67%
中階管理人員和主管	65%
辦公室員工	66%
產線作業員和基層員工	54%

高層領導者	69%
中階管理人員和主管	68%
辦公室員工	68%
產線作業員和基層員工	56%

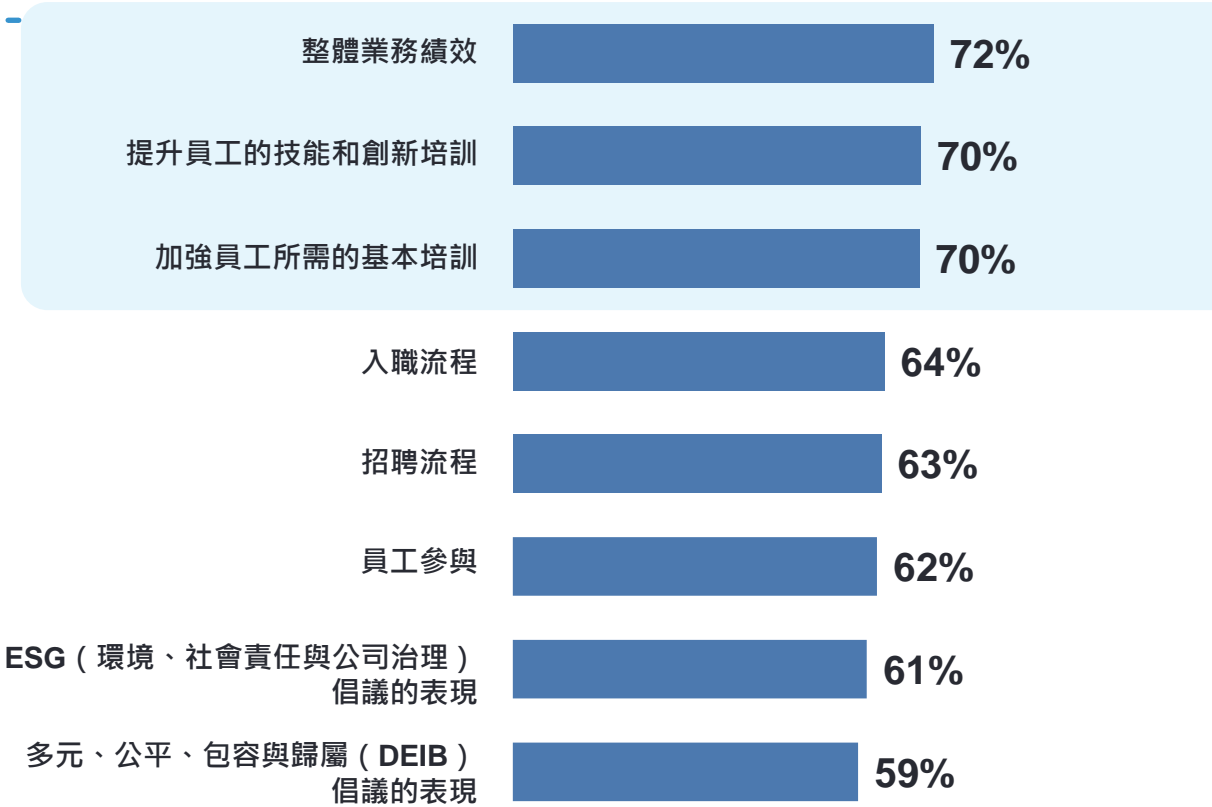
# 全球雇主表示幾乎所有組織在採用人工智慧時都遭遇挑戰

最常見的挑戰與成本、隱私和缺乏人工智慧技能有關。

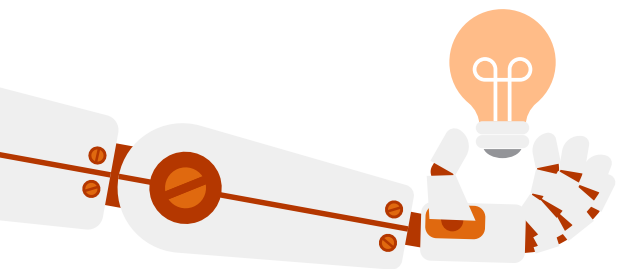


# 雇主開始識別 人工智慧對未來帶來的影響

當被問到預測人工智慧和機器學習對他們組織的未來影響時，全球的雇主在各行業和地區都達成共識，認為這些工具將對業務績效產生積極的影響，特別是在資訊科技業和金融保險及不動產業。他們對於提升員工技能、再培訓和培訓的效果幾乎同樣樂觀。







## 人工智慧(AI)和機器學習(ML)對全球各行業人力編制的預期影響

超過一半的公司預計在未來兩年因為人工智慧和機器學習而增加人力編制。將近四分之一的公司認為不會有影響，不到五分之一的公司預期人力編制將減少。



### 全球平均值

通信及傳播媒體服務業

消費品及零售服務業

能源及公用事業

金融保險及不動產業

醫療保健及生命科學業

工業及材料業

資訊科技業

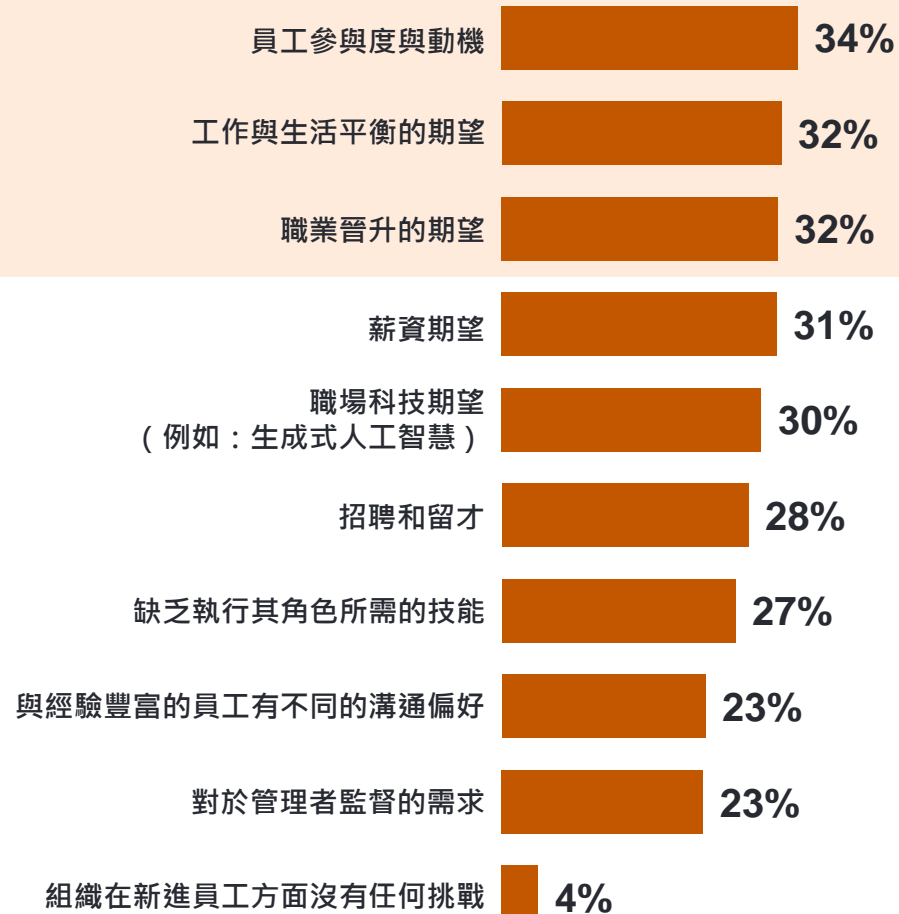
運輸、物流及汽車業

	增加 人力編制	人力編制 不受影響	減少 人力編制
全球平均值	55%	24%	18%
通信及傳播媒體服務業	59%	23%	16%
消費品及零售服務業	52%	25%	20%
能源及公用事業	63%	22%	14%
金融保險及不動產業	57%	21%	19%
醫療保健及生命科學業	51%	26%	18%
工業及材料業	55%	24%	17%
資訊科技業	60%	22%	17%
運輸、物流及汽車業	58%	22%	17%

# 全球雇主 吸引下一個世代的員工

與新進員工（進入職場不到10年）相關的三個主要挑戰是員工參與度和動機、對工作與生活平衡的期望以及職業晉升。

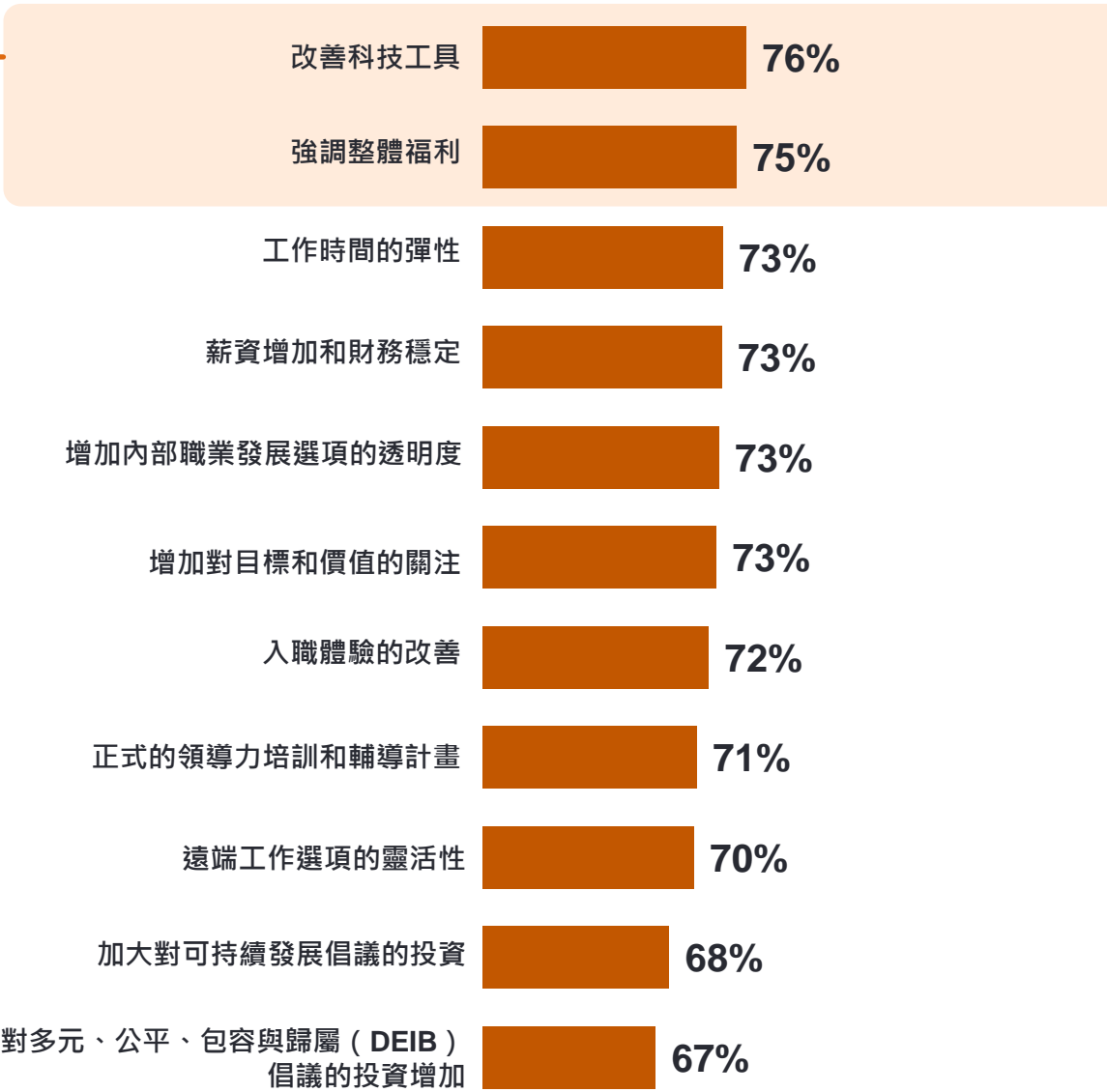
員工參與度和動機是  
雇主面臨的新進員工  
最主要挑戰



# 改進科技工具帶來了 令人鼓舞的成果

全球雇主發現，**改善科技工具**和**強調整體福利**是提高新進員工參與度和生產力的兩大主要驅動因素。

改善科技工具 **82%**  
在中南美洲



# 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.

