

加速適應力

2025 全球勞動力趨勢



ManpowerGroup®

塑造勞動力的驅動力量

在過去十多年中，我們與客戶攜手合作，持續探討影響「未來工作樣貌」的四大核心力量。展望 2025 年及未來，我們將進一步檢視變化的速度如何加快，以及這對雇主與勞動力所代表的意涵。

加速全球變遷



擴展中的勞動力

數位轉型

全新的工作方式

2025 全球勞動力趨勢



擴展中的勞動力

日益多元化的全球勞動力，將影響未來「誰」能投入工作，以及「何時」與「如何」工作。

趨勢一：

Z 世代展現職場實力

趨勢二：

千禧世代主管面臨雙重壓力

趨勢三：

縮小職場性別差距

趨勢四：

多元、公平、共融 (DEIB) 持續深化發展



全新的工作方式

2020 年，工作的世界從此被改變，而雇主與個人在適應「分散式工作模式」的過程中，仍持續調整與演進。

趨勢五：

生產力導向的壓力升高

趨勢六：

工作空間激發創意與創新

趨勢七：

前線人員成為焦點

趨勢八：

快速組建人才團隊



數位轉型

人工智慧的普及化正加速推動數位轉型，並使組織結構不斷演變。

趨勢九：

AI 應用從「驚嘆」走向「實踐」

趨勢十：

培養勞動力的職涯韌性

趨勢十一：

強化未來的資安防護

趨勢十二：

讓創新成為制度化的一部分



加速全球變遷

在工業 4.0 時代，企業正面臨全球關鍵人才短缺的挑戰，同時還要在地緣政治不穩定、環境與永續壓力的背景下持續運作。

趨勢十三：

綠色商業轉型

趨勢十四：

地緣政治的不確定性

趨勢十五：

雇主影響力達到高峰

趨勢十六：

不確定未來中的唯一常數——人才短缺

擴展中的勞動力



Z世代展現職場能力



千禧世代主管承受壓力



縮小職場性別差距



多元、公平、包容與歸屬 (DEIB) 持續推進



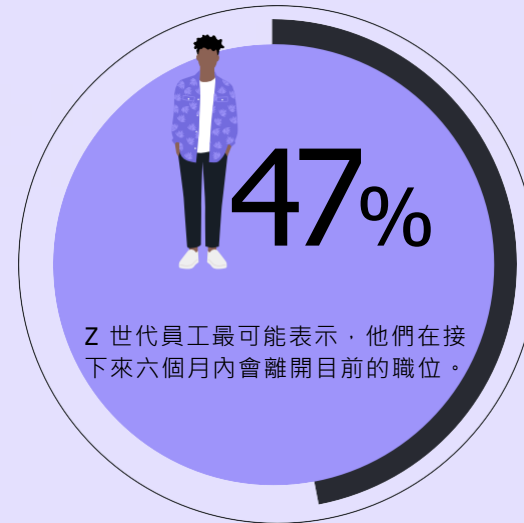
趨勢一：

Z 世代展現職場能力

出生於 1997 至 2012 年的 Z 世代，正處於或即將進入快速變化的職場，對過去組織運作的歷史背景缺乏認知。除了面臨專業與經濟壓力外，相較於前幾代，Z 世代還面臨較高的心理健康與溝通能力挑戰。然而，他們仍能穩健地適應職場環境。

調查顯示，Z 世代員工最有可能認同其現任雇主提供足夠的升遷機會（63%）、實用的科技工具（80%）、以及學習新技能的機會（76%）。同時，雇主也對 Z 世代員工具備現有職位所需的技能與經驗充滿信心（76%）。

然而，Z 世代也是最可能在接下來六個月內自願離職（47%）或被迫離職（34%）的族群。相較之下，千禧世代自願離職比例為 40%，被迫離職比例為 28%。



職場影響

正如我們從千禧世代經驗中看到的，「好工作」已不足以留住年輕員工。Z 世代的期望合理，與其他世代相近。他們希望雇主關心自己的福祉，提供明確的職涯發展路徑與較高的財務保障。

能清楚呈現並引導年輕員工追求這些成長機會的雇主，將有助於降低流動率並提升長期員工忠誠度。

¹ ManpowerGroup 2024 Global Talent Barometer

² ManpowerGroup Q4 2024 Employment Outlook Survey

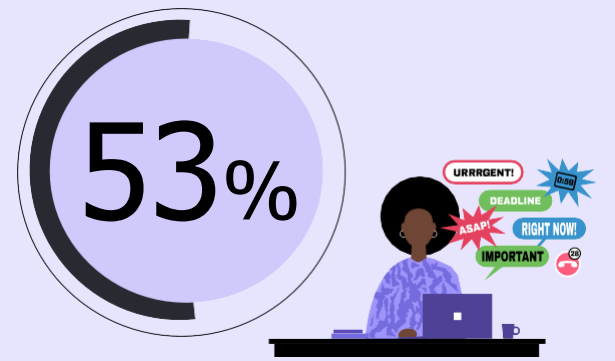
趨勢二：

千禧世代主管面臨雙重壓力

出生於 1981 至 1996 年的千禧世代，現今大多數 (60%) 已擔任管理職並至少有一名直接下屬。這些主管通常位於組織的中層，需要同時維持與上級及下屬的良好關係。在個人生活中，他們往往同時照顧孩子與年邁親屬，還需努力兼顧自我照護。

當被問及對雇主的期望時，千禧世代主管表示 **員工福祉**、**倫理領導** 和 **透明度** 是最重要的考量。相比之下，年長世代最重視組織的 **財務穩定性**，而 Z 世代則將 **多元與包容 (Diversity & Inclusion)** 排在首位。

在工作世界快速變化的背景下，晉升到中層管理職的千禧世代正承受壓力。他們升任主管的時間較前幾代更早，因此更容易感到負荷過重。調查顯示，千禧世代主管最可能表示每天在工作中承受中高程度的壓力 (53%)，且近三分之一 (27%) 認為自己在接下來六個月內可能會離職。



中層主管最可能表示每天在工作中感受到壓力。



職場影響

中層主管對組織成功至關重要，而大多數中層主管為千禧世代。能提供他們所需的支持 (如員工福祉、倫理領導與透明度) 的雇主，將在當下及未來千禧世代晉升高階主管時，保持競爭優勢。

¹Zapier ²ManpowerGroup Global Talent Barometer

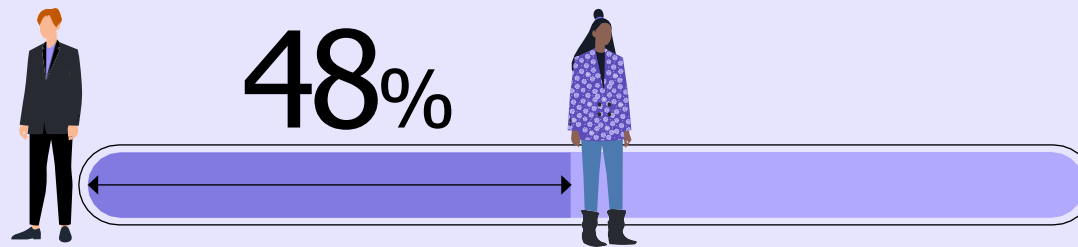


趨勢三： 縮小職場性別差距

在 COVID-19 疫情期間，全球組織經歷了一波女性大規模退出勞動力市場的潮流，而至今仍在努力恢復中。再加上緊張的地緣政治情勢，未來女性參與勞動力的情況仍充滿不確定性。

全球性別薪資差距問題廣為人知，且依然棘手。平均而言，女性的薪資比男性低 20%，然而近一半（48%）的全球雇主表示，薪資平等的相關計畫落後或尚無具體縮小差距的規劃。

男性工作者同樣面臨挑戰。僅在美國，就有 680 萬名男性（占 25 至 54 歲主要勞動力的 10.5%）既未受雇也未尋找工作，其他發達經濟體亦呈現類似趨勢。



近一半的雇主仍在努力縮小性別薪資差距。



職場影響

這些嚴峻數據再次凸顯：必須讓未來工作對男女雙方都更具吸引力。由於性別平等尚有很長的路要走，

ManpowerGroup 首席創新官

Tomas Chamorro-Premuzic 建議，應將焦點轉向以數據為基礎的績效衡量，以創造更多女性晉升機會。

我們也必須積極接觸選擇退出勞動力的男性群體，透過綠能、電池製造等成長產業提供免費訓練計畫，並向雇主提供策略以開發未充分利用的人才庫。

最後，那些培養靈活性、情緒智力、全球視野與科技好奇心的領導者，將能更妥善考量所有性別員工的特質與需求。

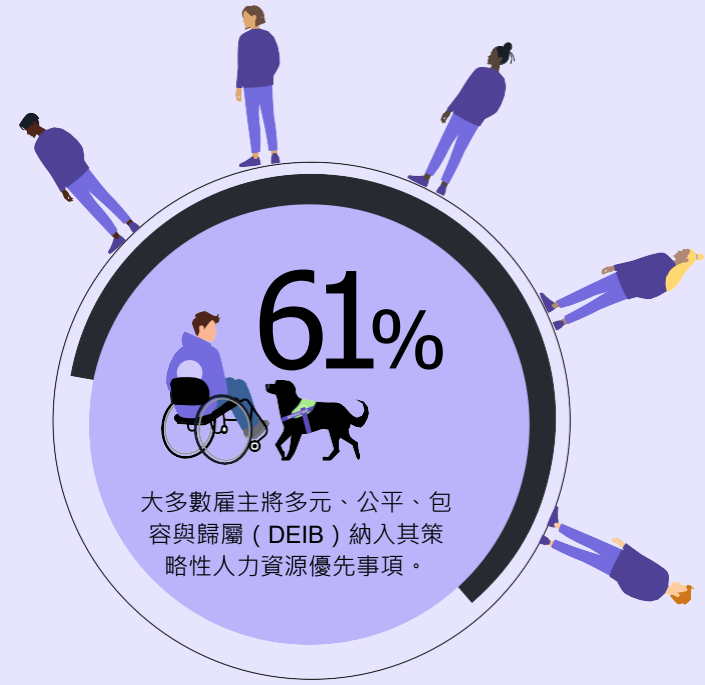


趨勢四：

多元、公平、共融 (DEIB) 持續深化發展

近期，福特 (Ford)、谷歌 (Google)、約翰迪爾 (John Deere)、莫爾森庫爾斯 (Molson Coors)、Meta 與 Zoom 等全球知名品牌，縮減了多元、公平、包容與歸屬 (DEIB) 相關的目標與計畫。

然而，這種做法並不像媒體標題所呈現的那樣普遍。根據我們的資料，大多數全球雇主 (61%) 表示，DEIB 是其策略性人力規劃中的重要組成部分。今年早些時候，美國人力資源管理協會 (SHRM) 宣布將不再專注於公平議題時，許多會員雇主表示強烈不滿。如果 DEIB 並非廣泛被認為具有相關性，SHRM 的決定也不會在 HR 圈內引起長達數月的討論。



職場影響

近年來，DEIB 計畫的受關注程度會有所起伏。然而，認為創造多元包容工作環境的需求會消失，或認為以 DEIB 為核心的思維不再是全球組織高層的優先事項，是錯誤的。

這一點在已開發市場尤其明顯：隨著勞動力總數下降，人口多樣性卻在增加。值得慶幸的是，如今各種 AI 技術可協助領導者減少無意識偏見，並確保工作文化對所有人都公平且具獎勵性。

全新的工作方式



生產力導向的壓力升高



工作空間激發創意與創新



前線人員成為焦點



快速組建人才團隊



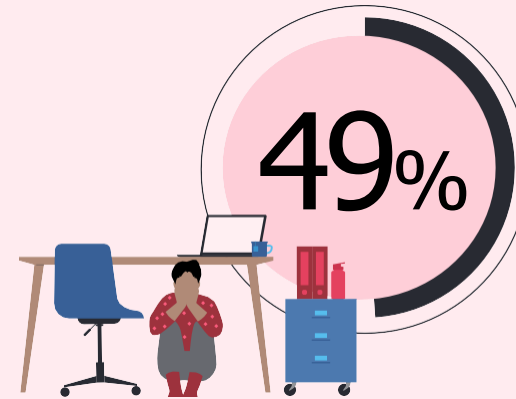
趨勢五： 生產力導向的壓力升高



全球近一半（49%）的員工表示，他們每天在工作中都會感受到中度到高度的壓力。與此同時，僅有 21% 的員工認為雇主能完全支持他們的心理健康。

新興的 AI 技術應用也可能加劇職場倦怠。使用 AI 的員工中，有一半（47%）表示不知道如何達成雇主期望的生產力提升；超過四分之三（77%）認為 AI 工具在某種程度上降低了他們的工作效率，並增加了工作負荷。

雇主可以透過更多方式改善員工福祉，而不僅限於提供心理健康資源。例如，美國職業安全與健康署（OSHA）建議，應先找出妨礙員工完成工作的根本原因，並評估是否可進行調整；同時應加強內部溝通，讓員工在需要幫助時感到自在。



近一半勞動力每天都在工作中感受到壓力。



職場影響

雇主可以透過更多方式提升員工的福祉，而不僅僅是提供心理健康資源。

例如，美國職業安全與健康署（OSHA）建議，應先找出妨礙員工完成工作的根本原因，並評估是否可以進行調整。

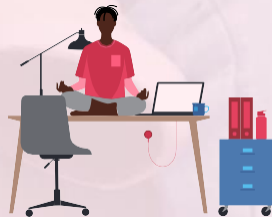
該機構也建議加強內部溝通，確保員工在需要幫助時能感到自在。尤其在引入新技術時，領導者應關注現有工作負荷的影響，並可利用非傳統人力，例如合約工，來減輕技術導入的負擔。



趨勢六： 工作空間激發創意與創新

全球辦公室出勤率在 2020 年下降了 90%，此後穩定在比 2019 年低 30% 的水準。對 2030 年的預測仍低於 2019 年水平。一些員工因彈性工作而受惠，但這可能引發固定到辦公室工作的同事的不滿。大多數固定到辦公室的員工（57%）比混合工作型態的同事（76%）更少認同其組織支持個人福祉與工作生活平衡。

雇主必須在此與年輕員工尋求連結的需求之間取得平衡。超過七成 Z 世代員工（72%）認為，與同事進行面對面社交非常重要，而 59% 則認同虛擬社交也同樣重要。



固定到辦公室的員工較不認為雇主支持其工作生活平衡。



職場影響

這些研究結果顯示，企業需要持續將工作空間演變成促進連結與福祉的場所。那些設置有明確用途的企業實體辦公室的組織——例如用於舉辦面對面會議、提供員工個人臨時辦公空間，或安排團隊成員在同一區域、同一時間工作——在此模式下表現良好。

最新研究顯示，高階主管辦公室需求下降了 80%，而共享協作空間的需求則增加了 20%。我們也觀察到「第三場所」的興起。在社會學中，「第三場所」指的是除了家庭與工作之外的社交環境。對於遠距混合工作的員工來說，熱門的第三場所包括咖啡館、圖書館、會所與會議中心。

這種演變不僅限於實體空間，到 2030 年，工作空間很可能還將包含大量虛擬與擴增實境的元素。



趨勢七： 前線人員成為焦點

過去，前線人員的高流動率被視為無法避免的現象，但隨著人才短缺日益嚴重，企業正尋求新的方式與這些員工建立連結並留住他們。不過，領導者與員工之間的認知落差往往阻礙了這些努力。雖然 83% 的公司領導者認為自己了解前線員工面臨的挑戰，但僅有 62% 的前線員工認同。

ManpowerGroup 的研究顯示，僅有三分之一（32%）的藍領員工相信主管真心關注他們的職涯發展；近一半（41%）的藍領員工認為目前雇主提供的晉升機會不足。同時，超過三分之一（35%）的藍領員工表示，他們計畫在接下來六個月內離開目前的工作。

ManpowerGroup 的研究顯示，僅有三分之一（32%）的藍領員工相信主管真心關注他們的職涯發展；近一半（41%）的藍領員工認為目前雇主提供的晉升機會不足。同時，超過三分之一（35%）的藍領員工表示，他們計畫在接下來六個月內離開目前的工作。



三分之一的藍領員工表示，他們計畫在接下來六個月內離職。



職場影響

前線工作的未來意味著企業必須理解，與這些員工的關係正在改變，他們不再希望被視為商品或理所當然。打造這樣的工作環境，需要創新與規模化並行。

企業已開始採取創意做法，例如彈性排班，以及透過 Manpower MyPath™ 等發展計畫，為員工提供專屬職涯教練與其他資源。

大規模提供個人化關注，能持續降低流動率、提升員工滿意度，並將培訓完成率提高一倍。

¹Dayforce 2024 Frontline Worker Study

²ManpowerGroup 2024 Global Talent Barometer

³U.S. Census



趨勢八： 快速組建人才團隊

全球超過 60% 的勞動力（近 20 億人）靠非正式就業維生。零工經濟（以短期合約或自由工作為特徵）正在成長，現已占全球勞動力市場的 12%。這包括透過派遣公司、直接聘用或自營職業的臨時工作者。

「快速組建人才團隊」的概念預示著工作型態的演變：更多工作將從正式職位轉向以任務為基礎、快速組建的團隊。企業不再依賴傳統全職員工完成大部分職責，而是開始根據即時業務需求來安排專案人力。這些短期團隊包括臨時與合約員工，以及顧問和專業領域專家。



職場影響

當今的工作世界運行於兩個極端。全職勞動力自組裝線引入以來變化不大；然而，臨時和零工工作的結構與運用方式正在即時改變，尤其是因應對具關鍵 AI 技能人才的需求，而這類人才多存在於合約工作族群中。

「快速組建人才團隊」描繪的未來，是將零工經濟元素與傳統工作結合，使企業運營更具敏捷性，並促進 AI 技術的整合。這其中很大部分將依賴數位平台匹配，也可能包括優化傳統的人才招募管道。例如，Manpower 最近與沃爾瑪合作，在其高人流量的零售門市設置就業據點。

數位轉型



AI 應用從「驚嘆」走向「實踐」



培養勞動力的職涯韌性



強化未來的資安防護



讓創新成為制度化的一部分



趨勢九： AI 應用從「驚嘆」走向「實踐」

全球近一半（48%）的雇主目前正在使用生成式 AI 工具，另有 21% 計畫在未來 12 個月內採用。隨著 AI 採用加速，雇主最關注的議題包括高額投資成本（33%）、隱私與法規（31%）、以及 AI 技能缺口（31%）。

研究估計，生成式 AI 可使高技能員工的工作表現提升高達 40%，相較於未使用 AI 的員工。然而，在解決勞動力短缺與員工培育方面，生成式 AI 的實用性仍有限。

市場上已出現以 AI 驅動的「人才智慧（Talent Intelligence）」技術。人才智慧利用深度學習評估技能相似性（例如，如果你擅長技能 A，也可能擅長技能 B），並為缺乏特定工作經驗但具備相關能力的候選人開啟非傳統職涯途徑。



隨著 AI 採用加速，雇主表示，高成本、隱私疑慮、法規限制以及技能缺口是他們面臨的主要挑戰。

¹ManpowerGroup Q3 2024 Employment Outlook Survey

²MIT

³ManpowerGroup



職場影響

Gartner 的「炒作循環（Hype Cycle）」可幫助解釋當前技術採用的狀態：在初期熱潮過後，真正的實施挑戰才會出現。領導者的期望與員工的實際感受之間的落差，反映了現有技能缺口。能夠透過培訓計畫（如 Experis Academy）加速採用並降低悲觀情緒的雇主，將能更快實現生產力提升。

運用人才智慧（Talent Intelligence）技術，領導者可以透過全球標準化職務說明與要求的資料集，評估組織現有技能與未來需求。這不僅促進更靈活的招聘，也提供了在組織遭遇變動時重新配置員工的途徑，並能依照數位轉型需求重新設計工作內容。



趨勢十： 培養勞動力的職涯韌性

未來幾年將是劇烈變動的時期，全球將創造 6,900 萬個新職位，同時淘汰 8,300 萬個職位。預計到 2030 年，所需技能將較 2016 年變動 50%，而生成式 AI 將使這一變化加速至 68%。

大多數員工在這個變動時期缺乏明確計畫。雖然 69% 的領導者認為員工已有職涯規劃，但僅有 27% 的員工同意。隨著技能缺口的風險增加，職涯規劃與專業發展將變得愈加重要。

職涯韌性指的是持續獲取技能、心態與知識，以成為積極投入且高效的勞動力成員。職涯韌性包含五大支柱：硬技能、軟技能、應用技術技能、組織知識，以及敏捷性或成長型心態。應用技術技能使員工能理解現有技術，並運用這些技術更有效率地完成工作。



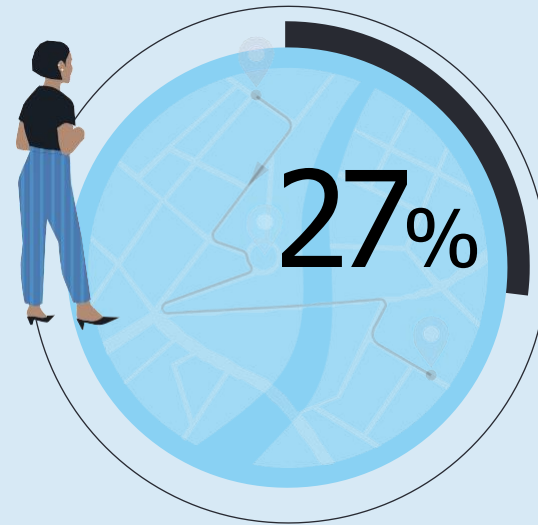
¹WEF

²Microsoft

³Right Management

⁴Alexandra Levit

⁵ManpowerGroup Q1 2024 Employment Outlook Survey




在加速變動的時代，僅有 27% 的員工表示他們已有職涯規劃。



職場影響

提升員工的職涯韌性，尤其是在促進數位轉型的應用技術技能方面，將在 2020 年代後半期變得更加重要。大多數雇主對此觀點達成共識，61% 的雇主表示數位轉型是其人力資源策略規劃的重要部分，並將培訓員工在工作中運用 AI 列為首要任務。然而，領導者必須確保這種認知能轉化為具體的技能提升行動，並以清晰的職涯路徑與技能習得計畫傳達到每位員工。



趨勢十一： 強化未來的資安防護

2024 年，單一成功網路攻擊的平均經濟損失較前一年增加 10%，達到創紀錄的 488 萬美元。

同時，社會也面臨前所未有的能源需求與氣候相關科技中斷挑戰。尤其是 AI 應用需要大量電力，而颶風與野火等極端氣候事件的頻繁發生，可能考驗現有技術的容量與韌性，並導致更多的短缺與停擺。

隨著科技中斷的頻率與成本增加，找到合適的人才也愈加困難。例如，2024 年全球資安人才短缺已增至 400 萬人。即使面臨全球經濟不確定性，仍有 76% 的全球 IT 雇主表示，他們難以找到所需的高技能 IT 人才。

76%



隨著全球網路威脅增加，76% 的 IT 雇主表示他們難以找到所需的高技能人才。



職場影響

在 2024 年夏季，CrowdStrike 相關系統中斷事件造成財富 500 強企業 54 億美元的損失後，企業領導者更加理解具備高技能 IT 支援與資安能力的重要性。然而，他們也明白，找到合適的 IT 人才並非易事。

與值得信賴的全球合作夥伴（如 Experis）合作，透過擴展培訓、人才招聘及外包服務，可以彌補技能缺口，幫助企業在過度依賴脆弱系統的環境中生存下來。



趨勢十一：

讓創新成為制度化的一部分

制度化創新 (Institutionalized Innovation, II) **指的是在既有組織架構中，能夠例行性、整合性地運用創業式策略，並充分運用組織資源，形成可持續推動的創新系統。

大多數 CEO (62%) 認為，為了在未來持續創新並保持競爭力，他們必須重寫企業營運策略。事實上，近一半 (45%) 的 CEO 認為，如果公司持續維持目前的道路，10 年後將難以生存。

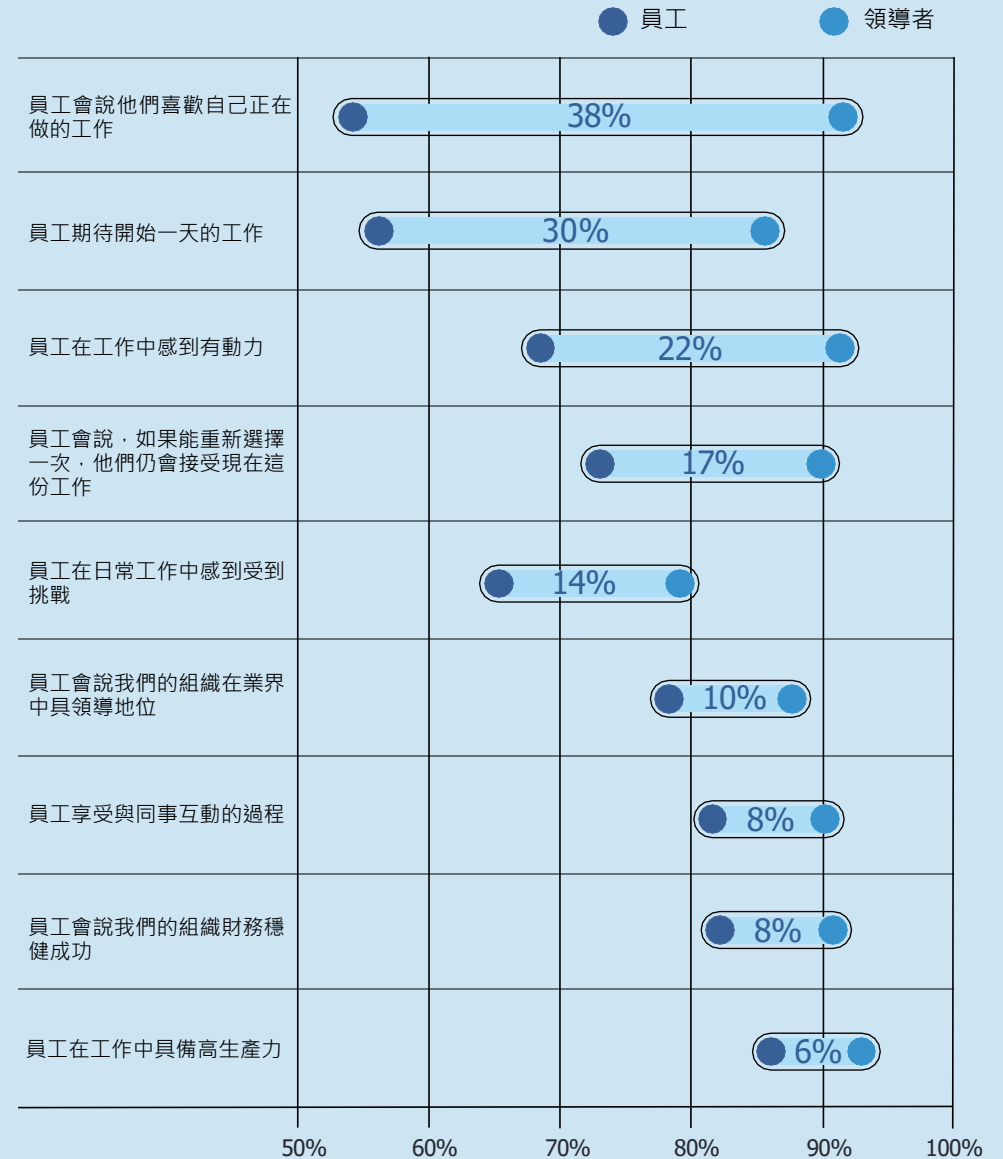
成功推動 II 的組織往往從制度面出發：例如成立專責委員會，每月推出一項突破性的流程或服務，並在員工工作日中保留「試驗時間」讓創意得以發生。在組織邁向更成熟的 II 階段時，也不能忽略基本功。近期研究顯示，83% 的主管認為員工投入度很高，但僅有 48% 的員工認同。

職場影響



制度化創新適用於各種類型的組織，而我們可以從領先者身上學到很多。例如 Microsoft 從內部導向的階層文化，轉向更重視個人賦能，使員工投入度明顯提升。此外，Microsoft 不再僅靠內部力量，而是積極尋求多方策略合作，例如與 OpenAI 的合作，以加速其 II 的推動進程。

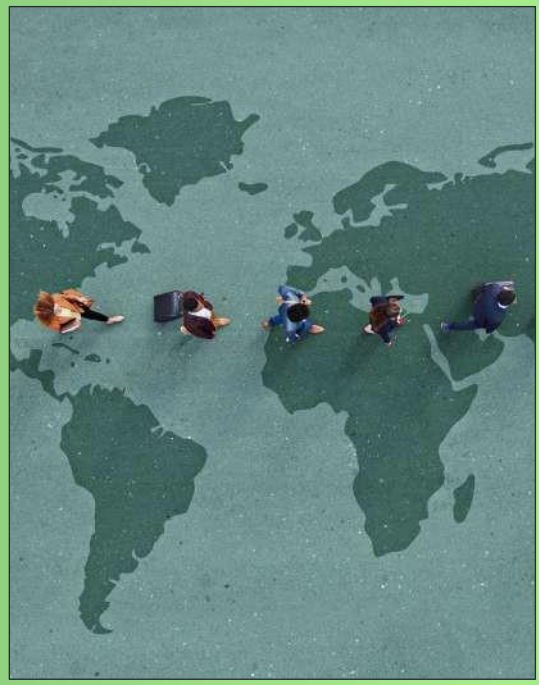
創新者必須克服的投入差距



數位轉型



綠色商業轉型



地緣政治的不確定性



雇主影響力達到高峰

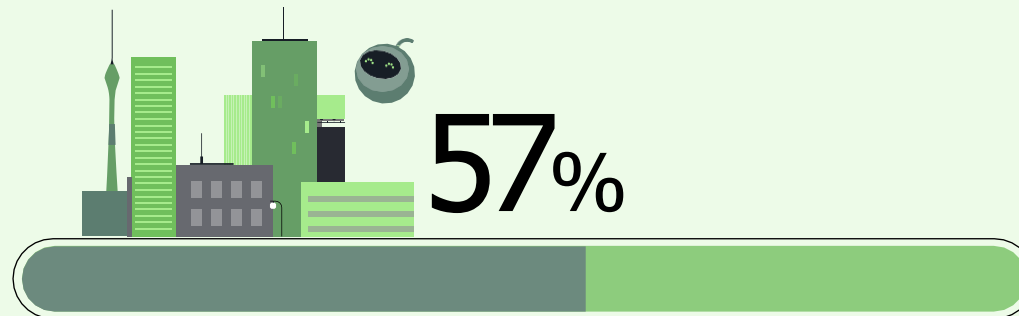


不確定未來中的唯一常數——人才短缺

趨勢十三： 綠色商業轉型

隨著消費者、投資人以及政府決策者對氣候變遷的行動需求不斷增加，綠色商業轉型的步伐正被加速推動，並有望在 2030 年前創造高達 3,000 萬個新工作機會。

對於製造、資訊科技與營運等核心職能來說，企業預估有超過一半（57%）的技能將需要轉型，以符合更具永續性的最佳實務。然而，多數企業（91%）坦言目前缺乏達成永續目標所需的關鍵人才。



企業估計，隨著綠色轉型推進，製造、資訊科技與營運等領域所需的技能將有超過一半需要變革。²



職場影響

要在整個組織落實永續，需要全面導入以綠色優先的策略，並改變工作執行方式。然而，員工往往難以理解自身技能如何轉化為新興產業中的高薪職涯，或是如何在現有組織中勝任綠色相關職務。

企業應善用 AI 技術推動綠色專屬的人力規劃，並進行技能盤點，將現有與潛在員工與綠色職務進行匹配。針對已識別的技能落差，應大規模推動技能提升與再培訓方案；同時，企業也需要持續引導員工，了解綠色元素如何融入，並應該如何融入現有工作角色。

¹WEF

²ManpowerGroup Q1 2024 Employment Outlook Survey

³ManpowerGroup Q4 2024 Employment Outlook Survey



趨勢十四： 地緣政治的不確定性

在 2024 年，地緣政治緊張局勢取代通膨，成為中央銀行與主權財富基金最關注的首要議題。正在持續的衝突可能阻礙貿易、加劇地緣政治分裂與保護主義，也是主要擔憂之一。

在物流與營運層面，當全球運輸、外交與衛生系統受到干擾時，企業已無法再依賴穩定的供應鏈與既有的全球營運模式。事實上，逾三分之一（38%）的執行長表示，他們曾因政治風險而取消特定商業計畫。

ManpowerGroup 的 Total Workforce Index™（全球勞動力指數）評估全球各地勞動市場在地緣政治不確定性升高下的影響。2024 年，中東主要市場受到特別明顯的衝擊，在勞動力供給、人才成本效率、勞動法規、以及勞動生產力方面的得分均有所下降。



「根據與全球政策制定者及企業領袖的對話，我們可以明顯感受到，我們正處於快速變動的時代——地緣政治的不確定性持續存在、科技不斷進步，而疫情後的經濟規則仍在重寫中。」

—— Jonas Prising，萬寶華集團執行長



職場影響

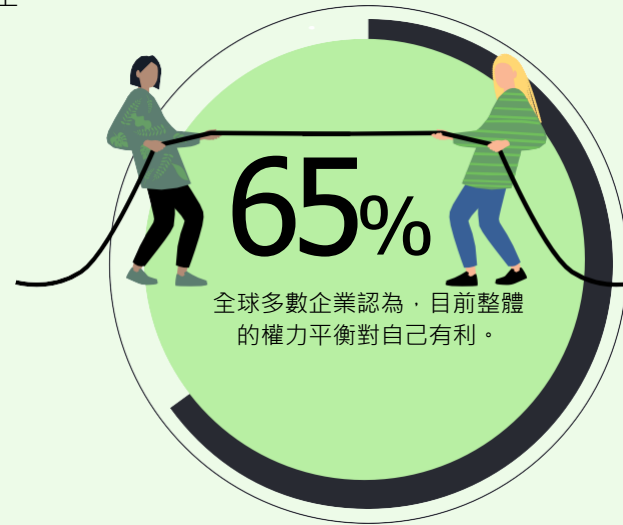
雖然這段不穩定時期充滿挑戰，但對於願意採取審慎風險的企業而言，這也是擴展業務並在動盪時期支持員工的一個機會。

此外，企業可以同時解決自身的人才短缺問題，並協助因地緣政治衝突而流離失所的人。例如，透過與 TENT 及 Welcome.US 的合作，萬寶華集團已協助來自戰亂地區的 3 萬多名難民找到工作機會。

趨勢十五： 雇主影響力達到高峰

隨著 2024 年全球勞動市場降溫，多數產業——尤其是白領工作——的權力平衡開始從員工轉向雇主。

全球多數企業（65%）認為，目前整體的權力平衡對自己有利。大部分企業認為，在薪資（65%）、工作地點（66%）以及彈性工時（59%）方面，他們擁有比員工更多的決定權。因此，許多企業正在加強執行新的或既有人力資源政策。例如，像亞馬遜等多家企業，目前已要求所有員工必須到場上班。



職場影響

雖然目前的權力平衡確實偏向雇主，但領導者仍需找到適當的平衡點。隨著美國聯準會與歐洲央行開始降息，勞動市場回溫後，對於對現任雇主不滿的員工而言，將出現更多就業機會。若企業「過度施壓」，在勞動市場回穩時，可能會增加員工流動成本。

能善用員工意見反饋的企業，將在這樣的環境中最具競爭優勢。具體而言，他們可以定期舉辦主管市政廳會議（town hall）、設立並支持員工興趣或共融小組，並運用員工體驗平台定期調查員工意見，進而利用數據掌握整體勞動力的心態與需求。

此外，全球各地政府也在加強員工保護措施，包括提高最低工資、實施薪酬透明等公平法規，以及支持工會組織活動。企業必須謹慎跟進並遵守這些新規定。



趨勢十六： 不確定未來中的唯一常數——人才短缺



今年的所有預測都籠罩在全球人才短缺的陰影之下。儘管經濟不確定性仍然存在，全球仍有 74% 的企業表示，他們在尋找所需的專業人才方面面臨困難。自動化與 AI 技術並不會如許多人預期般立即緩解這一問題，因為這些系統的有效運作仍需要大量人力監管。值得注意的是，超過一半的企業（55%）認為 AI 是工作機會的創造者，並預期它將增加整體人力需求。



職場影響

隨著勞動力老化以及先進經濟體的人口增長放緩，勞動力縮減與人才短缺將成為常態。然而，仍有理由保持樂觀。根據 LinkedIn 的數據，增長最快的工作中有超過三分之二（68%）在 20 年前根本不存在。綠色轉型已在歐洲創造了 450 萬個新工作機會。如果這些趨勢持續下去，對企業而言，問題將不再是「如果我們做錯了怎麼辦？」而是「如果我們做對了，但卻沒有所需的專業人才怎麼辦？」

未來的工作將以創新為核心，企業必須競爭以吸引並留住日益稀缺的專業人才。深入了解我們每年發布的《萬寶華全球人才短缺研究》，掌握各國與各產業所面臨的挑戰規模。

全球專業洞見，助您掌握未來職場趨勢

萬寶華集團® (ManpowerGroup®, 紐約證券交易所代號：MAN) 是全球領先的人力資源解決方案公司，協助企業在快速變動的職場環境中轉型，提供人才招募、評估、培育及管理服務，使企業能在競爭中勝出。我們每年為數十萬家企業提供創新的解決方案，除了滿足企業對專業人才的需求，也為數百萬人創造有意義且可持續的就業機會，涵蓋各種產業與技能領域。

我們的專業品牌家族——Manpower、Experis 及 Talent Solutions——在全球 70 多個國家與地區，為求職者與客戶創造更大價值，迄今已持續超過 75 年。我們持續獲得多項多元與包容性認可，包括最佳女性工作場所、包容性、平等與身心障礙友善職場等殊榮；而在 2024 年，萬寶華集團第 15 次被評選為「全球最具倫理企業」之一——這些肯定再次證明我們是優秀人才首選的品牌。欲了解更多資訊，請造訪 manpowergroup.com。

前瞻性陳述

本報告包含前瞻性陳述，包括針對特定區域、國家及產業的人力需求、經濟不確定性，以及人工智慧在全球勞動市場的使用與影響等相關內容。實際事件或結果可能與前瞻性陳述有重大差異，原因包括風險、不確定性與假設因素。相關因素可參考公司向美國證券交易委員會 (SEC) 提交的報告，其中包含截至 2024 年 12 月 31 日止年度 10-K 年報「風險因素」章節的資訊，本報告已將其納入參考。除法律要求外，萬寶華集團不承擔更新本公告中任何前瞻性或其他陳述的義務。

