

# 縮小技能差距： 員工想要什麼

Closing the Skills Gap: What Workers Want





Jonas Prising,  
萬寶盛華全球  
董事長兼首席執行長

空前的人才短缺時代成了新常態，全球性的勞動力市場緊縮，人才短缺已達歷史新高，而失業率也處於數十年來的低潮。來自員工和求職者的呼聲越來越強，而組織的角色也受到日益嚴格的審查，為此我們需要為工作和員工的未來提供新的解決方案。

全球有超過一半的公司表示他們找不到所需要的技能人才，而這幾乎是十年前的兩倍。隨著科技的變革、數位化和自動化的步伐不斷加快，全球大多數的雇主都在增加或維持員工數而不是減少員工數<sup>1</sup>。而且，隨著技能需求和工作角色的快速更迭變化，技能革命的需求（我們四年前曾預測）仍是當今決定性的挑戰。在技術日益強大的世界中，人是至要關鍵，正如其它多數公司正試圖在做的一樣。

為了尋找、建置和維持最優秀的人才，企業需要知道員工想要什麼，他們需要將勞動力需求更緊密地轉移，以適應需求型人才的要求和渴望，進而擴大其人才庫。

組織必須採取不同的行動，創造股東價值只能結合照顧員工、客戶和群體來實現，其中更肯負著幫助人們學習新技能以適應未來工作，並且成為人才培育者的責任。



## 全球人才短缺已達歷史新高...



54%  
企業主表示人才短缺



...幾乎是十年前的兩倍

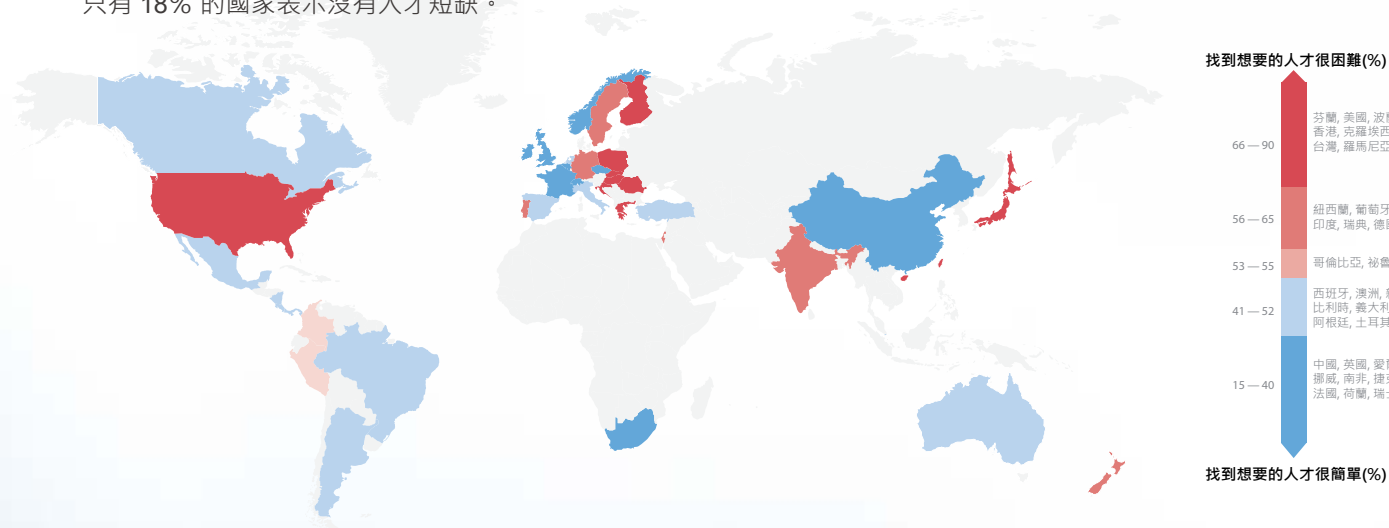
## 關於本報告

作為人才解決方案的領導品牌，ManpowerGroup每年為全球近300萬人提供就業機會。我們與80多個國家和地區，近50萬家公司合作，為同產業中事業版圖居全球之首。為瞭解「員工想要什麼」，我們向 15 個國家/地區 14,000名員工進行調查，以了解企業是如何吸引他們？又如何將他們留在組織中？在地理環境、性別和不同的職涯階段等因素下又會產生何種變化？此報告結合了13年來ManpowerGroup 在全球人才短缺調查（最大的人力資本研究）中的數據以及獨到的見解。

<sup>1</sup> Humans Wanted: Robots Need You, ManpowerGroup, 2019

## 全球人才短缺持續增長中

全球人才短缺持續增長中，與去年相比，美國、瑞典、芬蘭、匈牙利和斯洛維尼亞等國增長最明顯，只有 18% 的國家表示沒有人才短缺。



## 人才技能正在改變中

2019年最受市場需求的前十大工作角色也是逐年的趨勢：其中80%的工作角色在2018年也是供不應求。醫療保健專業人員擠進前十名，反映人口老化趨勢。同時，辦公行政、客服中心職員、專案經理、律師和研究員等職務則滑出前十名，反映出例行工作逐漸轉向自動化的策略升高<sup>2</sup>。隨著科技變革影響工作，最需求的工作角色可能看起來類似，事實上所需要的技能卻是持續快速地在演變。



<sup>2</sup> Tech Experts Predict 14 Jobs that Will be Automated by 2030, Forbes, 2019



告訴我您想要什麼，  
真正滿足您的需求的到底是什麼

員工想要什麼：  
貫穿一生的職涯

員工想要的因人而異，隨著年齡、性別和地域的不同以及他們所處的職涯周期都會有所改變。雖然更高的薪酬、彈性工作和具挑戰性的工作對所有人都是不可協商的，然而雇主還有其他手段可以吸引和留住所需的各種人才。

高薪酬

彈性工作

挑戰性工作

職涯發展性

口碑

發展技能

環境優

好老闆

離家近

彈性地點

好團隊

千禧世代（25-34歲）  
彈性工作對女性至關重要，對男性而言可有可無

千禧一代想要的雖然相同，但同中仍有異，男性與女性都想要有彈性工作和挑戰性的工作，他們知道，在前方正有一場職涯超級馬拉松在等著他們，並想要長期實現“生活與工作”的平衡<sup>4</sup>。對女性而言，追求挑戰性的工作也必須擁有彈性工作，以致於回到家後她們還可以繼續完成大部分的家務事，實現家庭與工作兼顧的理想<sup>5</sup>。彈性工作對女性而言至關重要，但對男性而言則是可有可無。

吸引:		留才:	
WOMEN	MEN	WOMEN	MEN
1. \$	1. \$	1. \$	1. \$
2. ⌚	2. ⚙️	2. ⌚	2. ⌚
3. ⚙️	3. ⌚	3. 👤	3. 👍
4. 📈	4. ⚙️	4. ⚙️	4. ⚙️
5. 👤	5. 📈	5. 🚗	5. 📈

我65歲以上了，我想要精進個人發展以保持激勵、不與社會脫節和動力，但比較不偏好專業發展。

高齡世代前段班 (55-64)

吸引:		留才:	
WOMEN	MEN	WOMEN	MEN
1. \$	1. \$	1. \$	1. \$
2. ⚙️	2. ⚙️	2. 🚗	2. ⚙️
3. ⌚	3. ⌚	3. 👤	3. 🚗
4. 🚗	4. 🚗	4. ⚙️	4. 👍
5. 👤	5. 📈	5. ⌚	5. ⌚

高齡世代後段班 (65+)

吸引:		留才:	
WOMEN	MEN	WOMEN	MEN
1. \$	1. ⚙️	1. \$	1. ⚙️
2. ⚙️	2. \$	2. ⚙️	2. \$
3. 🚗	3. ★	3. 👍	3. 👍
4. ⌚	4. 🚗	4. 📈	4. ⌚
5. ⚙️	5. ⚙️	5. 👤	5. 👤

Z世代（18-24歲）  
金錢最重要，尤其是對女性而言

Z世代的人雄心勃勃，渴望金錢和職涯發展，但如今男女已經有了不同的渴求，女性認為薪酬的重要性是發展技能(排序於其次)的兩倍，而男性則認為技能和職涯的重要性幾乎和薪酬一樣。由於大學畢業就直接就業的女性人數超過了男性，而在經歷了數十年的不平等薪酬待遇後，女性已認知到他們的權利和金錢的重要性<sup>3</sup>。

吸引:		留才:	
WOMEN	MEN	WOMEN	MEN
1. \$	1. \$	1. \$	1. \$
2. ⚙️	2. 📈	2. 👤	2. 📈
3. ⌚	3. 🏆	3. ⌚	3. 🏆
4. 📈	4. ⌚	4. ⚙️	4. ⚙️
5. ⚙️	5. ⚙️	5. 👍	5. ⌚

我希望有更多的時間在工作上學習，以及指導學習項目和技能發展。

我想要學習新技能，以便將來獲得更多收入

我想要改進目前的表現並且在現階段賺取更多收入，及時滿足需求！

X世代（35-54歲）  
給任何在乎的人：  
彈性工作=幸福

這是尋求平衡的開始。男人和女人一樣，都認為彈性工作是同等重要，他們想要一個彈性的工作時間，能夠在部份時間遠距工作，並且他們也想要分擔育兒假<sup>6</sup>。在美國 5200 萬的在職父母<sup>7</sup>，及 6540 萬同時扶養孩子<sup>8</sup>及老人的歐盟家庭<sup>9</sup>中，無論男女在乎彈性工作的比例，都多於在乎維持因素的比例。

X世代前段班 (35-44)

吸引:		留才:	
WOMEN	MEN	WOMEN	MEN
1. \$	1. \$	1. \$	1. \$
2. ⌚	2. ⌚	2. ⌚	2. ⌚
3. ⚙️	3. ⚙️	3. 👤	3. ⚙️
4. 🚗	4. ⚙️	4. ⚙️	4. 👤
5. ⚙️	5. 📈	5. 🚗	5. 👍

X世代後段班 (45-54)

吸引:		留才:	
WOMEN	MEN	WOMEN	MEN
1. \$	1. \$	1. \$	1. \$
2. ⚙️	2. ⚙️	2. 👤	2. ⌚
3. 🚗	3. ⌚	3. ⌚	3. 🚗
4. ⌚	4. 🚗	4. 🚗	4. 👤
5. 👤	5. 👤	5. ⚙️	5. ⚙️

<sup>3</sup> Graduation Rate, OECD, 2018  
<sup>4</sup> The Integration of work and home and the flexibility to manage that. #GigResponsibly, The Rise of NextGen Work, ManpowerGroup, 2018  
<sup>5</sup> Gender Equality, OECD, 2018  
<sup>6</sup> Well-being at Work, ManpowerGroup Research by Reputation Leaders, 2019  
<sup>7</sup> Your Company Needs a Better Retention Plan for Working Parents, Harvard Business Review, 2019  
<sup>8</sup> Households with Children in the EU, Eurostat, 2018  
<sup>9</sup> What Does the Future Hold for Senior Care, National Council for Aging Care, 2019



了解員工真正需求的重要性  
更勝以往

My Own  
~~馬斯洛需求層次理論~~

找到員工最初需求，因為吸引員工加入組織的因素可能也是留住人才的原因。當人才與技能極度競爭時，不如從長遠的角度將投資回報提前搬到檯面上來看。依據馬斯洛需求理論中所示，員工有自己的需求層次...



1 無須破梗：  
薪酬始終重要，但更重要的是支付的價值是否能填補所需

薪酬是吸引所有65歲以下(無性別差異)員工和留住人才的主要因素，然而，工資的增長速度卻是10年前的一半，特別是低收入員工<sup>10</sup>，因此對於所謂的平均薪資員工已漸漸無感，但對技能卻不同：具有合格技能的員工，在同一時期內的薪水卻增長了10%以上，如網路安全、雲端計算、前端開發人員、解決方案架構師、醫療保健等<sup>11</sup>。有鑑於此，公司必需發揮創意以提高現金以外的福利來區別和吸引人才。當美國89%的人會考慮獲得薪水以外的額外收益時，那些微不足道的小福利如爆米花和乒乓球之類就絕非滿足員工需求的解決之道<sup>12</sup>。企業該思考的是因人而異的策略，例如工作自治和彈性工作、育兒假以及無限制的休息時間/留停政策等，是可用來培養這些優秀人才和追求改善生活方式的人才。增加有吸引力的財務激勵措施如教育金補助、學生貸款還款等，來獎勵忠誠度、學習和發展，公司將更有可能吸引和留住最佳人才<sup>13</sup>。

在美國，有**89%**的人認為**額外的福利與薪酬一樣重要**<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Rising Employment Overshadowed by Unprecedented Wage Stagnation, OECD, 2018  
<sup>11</sup> Friday's Jobs Report: Which Jobs are Seeing Wage Growth?, Glassdoor, 2016  
<sup>12</sup> The Most Desirable Employee Benefits, Harvard Business Review, 2019  
<sup>13</sup> Student Loan Repayment is the Hottest Benefit of 2018, Forbes, 2018



2 員工想要個人化：  
人的策略必須既是科學又是藝術

在愈來愈受數據驅動的世界中，如智能冰箱可以推算出使用者食物的庫存需求，然後透過AI技術來建議購買清單一樣，人們期望從工作中也能獲得像智能冰箱這樣基於科學的建議。因此他們需要一個能夠測試出其工作能力的工具，要求他們在專案中發揮最佳才能、以及被告知在下一個角色中應具備的才能等建議，以符合現在及未來潛在職場的需求。

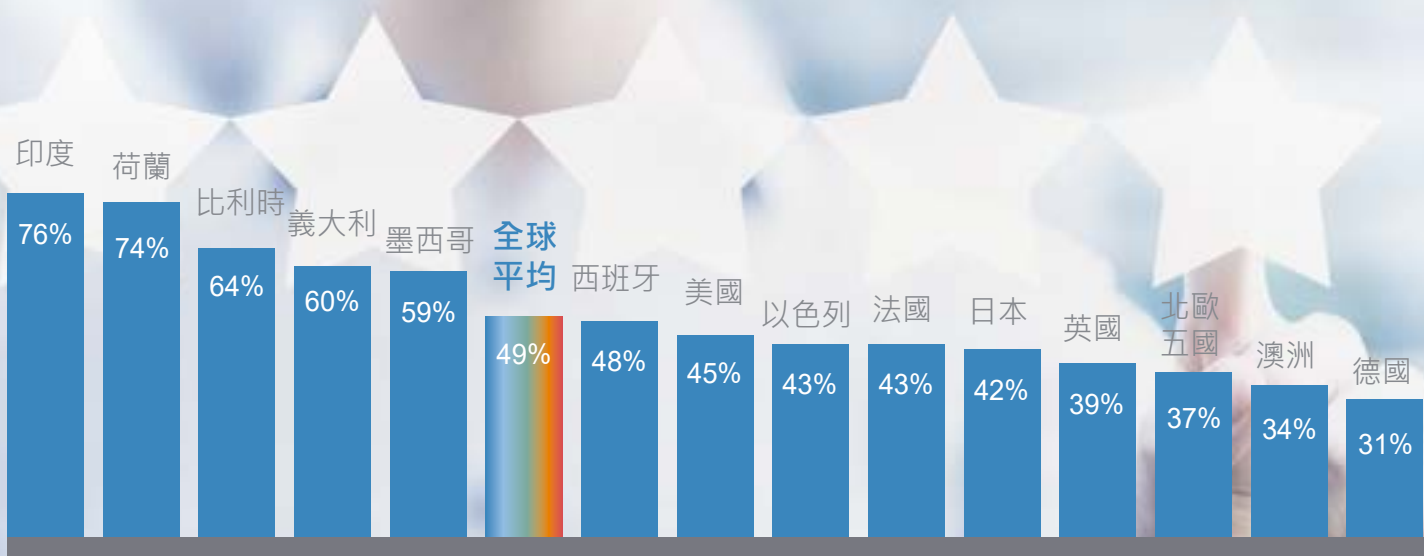
這就是為什麼要進行測評，以了解員工潛力的關鍵工具。測評可幫助個人進一步了解自己的同時，也能使雇主能夠更好地匹配工作角色和激勵員工，它可以消除由求職者追蹤系統(ATS)自動篩選出合適的求職者時所產生的偏見和過度依賴，可以幫助雇主從更多樣化的人才庫中尋寶，選擇出未來有潛力的人才，而非根據過去的經驗來選擇人才。

正如同所有消費者一樣，員工也希望獲得出色的用戶體驗，就好像使用Amazon Prime上的個人帳戶般，他們希望獲得專屬於個人的洞察分析以了解自己的優勢和潛力。為此，他們需要簡短、遊戲化並經過科學驗證的評估，並且期望資料交流，他們也希望通過職涯對話和指導的方式來設定目標，管理自己的發展並掌控自己的職涯。

然而，全球僅有**49%**的員工曾接受測評，從數據中發現 – 曾接受測評的人員中有**81%**表示對工作滿意，而未曾接受測評的人中僅有**65%**表示對工作滿意。

僅有**49%**的員工曾接受測評，但**71%**的員工表示他們的經理了解他們的技能。查看數據(或者僅是猜測...)

事後諸葛不是洞察力: 近一半的雇主使用測評數據而非直覺來預測績效和潛力



<sup>14</sup> What if We Killed the Job Interview, Fast Company, 2018



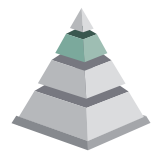
為了將對的人放在對的工作中，最準確且最為可靠的工具是以科學為基礎的測評，加入精心設計的訪談將會增加15%左右的預測準確性，但大多數高品質的訪談員試著推演出能夠更有效地測評法。<sup>14</sup> 這也包含測試技術的技巧、評估人們成功的主要預測指標的優勢，例如如何處理報酬、他們的工作能力以及他們努力工作的意願，那就是科學的部分。

Dr. Tomas Chamorro-Premuzic  
萬寶盛華全球首席人才科學家





只有16%的員工表示他們有與主管持續談論  
與職涯相關之事<sup>17</sup>



3

事後諸葛不是洞察力：

近一半的雇主使用測評數據而非直覺來預測績效和潛力

挑戰居所有員工(不分年齡層)需求的前五選項，並且這意味著許多細節。除了教育及培訓，更多還包含有：機會的延伸、工作的輪替、在職學習及工作學徒制、透過跨部門及單位以激發專案和靈活的工作、在新的角色中應用新技能、深度思考、覺得受到更多的考驗、每個工作區間能處於清晰明確的職涯道路上<sup>15</sup>。

員工想要的是可以提供多樣性、擴大他們的經驗以及建立知識和技能的工作經歷背景，他們想要有發展的機會並且賺取更多，也意識到在這個瞬息萬變的職涯馬拉松世界中，需要的是長遠的工作生命期。

為了完成挑戰和機會，所以員工堅持目標，因此主管需要了解他們的技能、潛力和渴望，藉由測評、洞察力和可學習的文化，來指導個別員工從而使他們在支持的環境中成長；不受支持、孤注一擲的環境可能導致經常性的拖延甚至工作倦怠。與職涯中期擢升為領導者相比，急切的入門級畢業生會需要不同的支持，主管們需要擁有指導技巧以引導員工進行職涯對話來適應個別的職涯發展、接受新經驗並迎接能推動個人和企業成功的機會。

主管傾聽員工工作問題的受僱者中，有 **62% 表示比較不可能工作倦怠**。<sup>16</sup>



“  
要在今日及未來的工作中取得成功，那麼持續學習的能力則是我們最重要也需具備的技能。我們鼓勵培育一個可學習文化，而這也是做為領導者的責任，同時這也意味著領導者需要成為一名指導教練，以提升和加速職涯可動性，以及建立相關、精選的學習通道，但非使用一成不變的方法。讓員工奉獻時間來學習，所以他們可以在現在的工作角色中發揮潛力，並且在未來的工作角色中成為要角。

Michelle Nettles 萬寶盛華全球首席人才&文化官

<sup>15</sup> Your Workforce is More Adaptable Than You Think, Harvard Business Review, 2019

<sup>16</sup> How Managers Can Help Employees Avoid Burnout, Fast Company, 20180

<sup>17</sup> Talk the Talk: How Ongoing Career Conversations Drive Business Success, Right Management, ManpowerGroup, 2016

## 創造可學習文化

有更多的雇主比以往更清楚他們需要提升技能及重新培養勞動力技能，許多雇主也正在自我承擔這個責任，<sup>18</sup> 但是光是察覺提升技能的需求、有意向培養勞動力技能甚至仰賴線上學習網站還不夠。幾乎三分之二的組織提供免費培訓，但員工表示，他們也需要時間、支持和指導以便從中受益。公司需要擁有一種“可學習”文化以吸引和留住頂尖人才，並鼓勵其全體員工繼續學習，而不僅僅只是為了鼓勵那些原就想提升技能的人。主管們還需要了解到員工學習的動機是如何變化，這取決於員工在職涯生命週期中所處的階段以及他們所肩負的廣泛責任的平衡。當時間、金錢和缺乏支持成為學習最大障礙時，員工想要在特定時間中學習、快速獲得成果、以及在那段時間的投資回報。

- 1. 由高層開始：**  
CEO需要成為首席學習官，並且也需要滿足領導者的求知慾。
- 2. 明確並提高學習意識：**  
幫助人們了解他們的學習力商數，讓他們清楚自己是什麼樣的學習者。<sup>19</sup>
- 3. 學習時間分配：**  
這是員工提升技能時所面臨的最大的障礙。
- 4. 專屬資源：**  
在學習平台上投資，並按需求提供、快餐式的選擇、以及將線上和數位與面對面和同行學習相結合。
- 5. 設計相關的學習途徑：**  
參照符合公司今日與未來的需求，將學習等級與人們既有和潛在的角色串連起來。
- 6. 堅持職涯對話：**  
持續學習需要定期的指導和培育，而不是在年度績效審查時才做。

<sup>18</sup> Humans Wanted: Robots Need You, ManpowerGroup, 2019

<sup>19</sup> The desire and ability to quickly grow and adapt one's skill set to remain employable throughout their working life. Check your LQ at: <https://www.learnabilityquotient.com/>

接受免費培訓的員工中有  
**79% 表示喜歡他們的工作，**  
而沒有接受培訓的員工中僅有  
**61% 表示喜歡他們的工作。**







可以掌握自己日程表的員工表示  
他們對工作滿意度較高，  
工作倦怠及壓力較低<sup>24</sup>

## 4 彈性工作及福利相結合無價： 提高生產力好過低效出勤

員工正在優先考慮平衡和選擇，而這是不可協商的。員工想要選擇工作的地點、時間及方式，但這並不意味著千禧一代可以在咖啡店裡工作，員工想要工作能具有如社群般的靈活彈性以應工作與生活二者合一的需求，關心和渴望的分享來增進他們的福利。<sup>20</sup>

無論男女，人們都想要彈性的工作，因此雇主需要輕鬆看待這點。非典型員工有彈性的開始與結束的工作時間，是為了因應交通高峰時段和管控通勤時間<sup>21</sup>；在家工作和遠距工作的員工，是為了在忙碌於工作之時，一邊能享受工作以外的休閒活動，以培養企業家精神和提高退休金；將每週工作濃縮為四天或每日工作五小時，是為了達到最高生產力同時保留週末；而兼顧家庭和照料孩童的育兒假可能比直接支付薪資還要有價值。<sup>22</sup>

為了利用整個人才庫並保留一支優秀的員工隊伍，雇主必須在彈性工作取得平衡，並對在生產力有所表現的人予以獎勵。這樣的文化必需提倡，並且必需靠領導者來樹立，如此一來就能達到公平的職場環境。滿足員工在工作之外獲得幸福感也是提升員工工作滿意度的關鍵。

在英國，勞動力市場中只有6% 仍是朝九晚五的工作<sup>23</sup>



印度、澳洲、墨西哥、英國和美國  
擁有最注重目標導向  
的勞動力，皆歸因於  
品牌和聲譽



## 5 沒錯，這是目的經濟和自誇權利的問題

員工想要自己為誰工作感到自豪，並對自己的工作引以為傲。強大的品牌、穩健的聲譽、理想的工作場所以及產生影響的機會等因素，都是員工為何會為某企業工作的前十大理由之一。要知道在LinkedIn所展現的生活外觀與在Instagram上所展現的是同等重要。

<sup>20</sup> #Gig Responsibly – The Rise of NextGen Work, ManpowerGroup, 2017

<sup>21</sup> Finland is Taking a Radical New Approach to Flexible Working, World Economic Forum, 2019

<sup>22</sup> It's Time to Switch to a Four-Day Working Week - Say These Two Davos Experts, World Economic Forum, 2019

<sup>23</sup> Over Nine in Ten Not Working the Usual 9-5 Week, YouGov, 2018

<sup>24</sup> Workplace Flexibility Benefits Employees, American Sociological Association, 2016

在這個高度透明的時代，人們想要購買具有廣泛社群目標且與價值相符的品牌 - 諸如 Ben & Jerry's、Chobani 和 Dove、Bombas、Patagonia 和 TOMS。他們也想要為這些公司工作，<sup>25</sup> 尤其是那些有目標以及對人們有責任承諾的公司非常受到歡迎。追求有意義的工作和目標絕不僅是年輕人的遊戲，這對 65 歲以上的人而言也是最重要的，但對Z世代的人來說最不重要。<sup>26</sup>

當被選擇的公司並不是麼有名並且品牌沒有那麼強大時，公司則需要更加努力地告訴員工“為什麼”？<sup>27</sup> 全球社群媒體上有45% 的人口，人們對朋友和陌生人的職業比以往任何時候更有能見度，<sup>28</sup> 公司需要真實員工的認可，假如他們的員工發聲：Google 員工受到騷擾、亞馬遜的 Prime Day 受到工作條件的影響、Twitter、Microsoft 以及其它更多公司有氣候行動措施等等，即使最強勢的品牌也可能會採取強硬的態度，因為網路評論、同行評價和排名正在取代 IRL（現實生活中）的口碑推薦，公司需要面對現在與未來的員工在 Glassdoor 的推薦、Net Promoter 的讚譽、及跨渠道的真實背書，這些渠道能夠建立品牌並且提高聲譽，要知道組織內部的品牌生存方式與組織外部的重要性是同等重要。

<sup>25</sup> Nine Reasons Why That High Paying Job is Making You Miserable, Fast Company, 2019

<sup>26</sup> Gen Z @ Work: How the Next Generation is Transforming the Workplace, David Stillman, 2017

<sup>27</sup> Start with Why, TED Talks, 2014

<sup>28</sup> Number of Social Network Users Worldwide from 2010-2021, Statista, 2019

## 如何給予員工他們想要的東西：

人才決定一切，但雇主需要將需求調整到更接近供應水平，他們需要了解員工的需求及渴望，以便吸引、聘用和留住最佳人才，儘管其他雇主也正試圖在這個緊繃的勞動力市場中做相同的事。提前做好準備才能帶來回報，並可長遠地保留和發展人才。

- 1 **提供創意的福利** – 薪酬很重要，但生活品質也同等重要。獎勵員工，無論他們在職涯中處於那個階段，都能滿足他們的需求
- 2 **適任和潛力的測評** – 為人們提供成長所需的見解，最終您會得到更多有上進心和滿意的員工
- 3 **建立可學習文化** – 提供員工所渴望的挑戰以及成為員工成長與邁向成功之路所需的後盾
- 4 **為工作生涯創造工作彈性** – 無論員工處於職涯周期中的那個階段都能驅使幸福感和生產力
- 5 **公司優勢透明化** – 公司使命的目的和意義要明確、真實，並確保領導者參與其中





ManpowerGroup®

## 關於 ManpowerGroup 台灣

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)

## 加入線上對話



@Manpower\_Taiwan



[facebook.com/ManpowerTW](https://facebook.com/ManpowerTW)



[linkedin.com/company/manpowergroup-taiwan/](https://linkedin.com/company/manpowergroup-taiwan/)

[www.manpowergrc.tw](http://www.manpowergrc.tw)

## 關於調查

萬寶盛華全球 ( ManpowerGroup Inc. ) 委託進行兩部分的研究，以了解個人對工作的態度以及組織中人才短缺的挑戰。聲譽領導者對全球15個國家各個行業的14,091名員工進行了定量的全球研究，得出50/50的性別比例。受訪者年齡在18-79歲之間，包括來自各種規模組織以及公司各個級別入門級人員和個人貢獻者的全職員工 ( 78% )，兼職員工 ( 13% ) 和零工員工 ( 12% ) 到高級管理層和高級主管。實地調查於2018年12月在澳洲、比利時、法國、德國、印度、以色列、義大利、日本、墨西哥、荷蘭、挪威、西班牙、瑞典、英國和美國進行。

ManpowerGroup萬寶盛華全球委託Infocorp機構進行量化研究，對阿根廷、澳洲、奧地利、比利時、巴西、保加利亞、加拿大、中國、哥倫比亞、哥斯大黎加、捷克、芬蘭、法國、德國、希臘、瓜地馬拉、香港、匈牙利、印度、愛爾蘭、以色列、義大利、日本、墨西哥、荷蘭、紐西蘭、挪威、巴拿馬、秘魯、波蘭、葡萄牙、羅馬尼亞、新加坡、斯洛伐克、斯洛維尼亞、南非、西班牙、瑞典、瑞士、台灣、土耳其、英國和美國等44個國家和地區的6個行業領域，其中的24,419家企業進行調查，數據分析由Reputation Leaders進行。