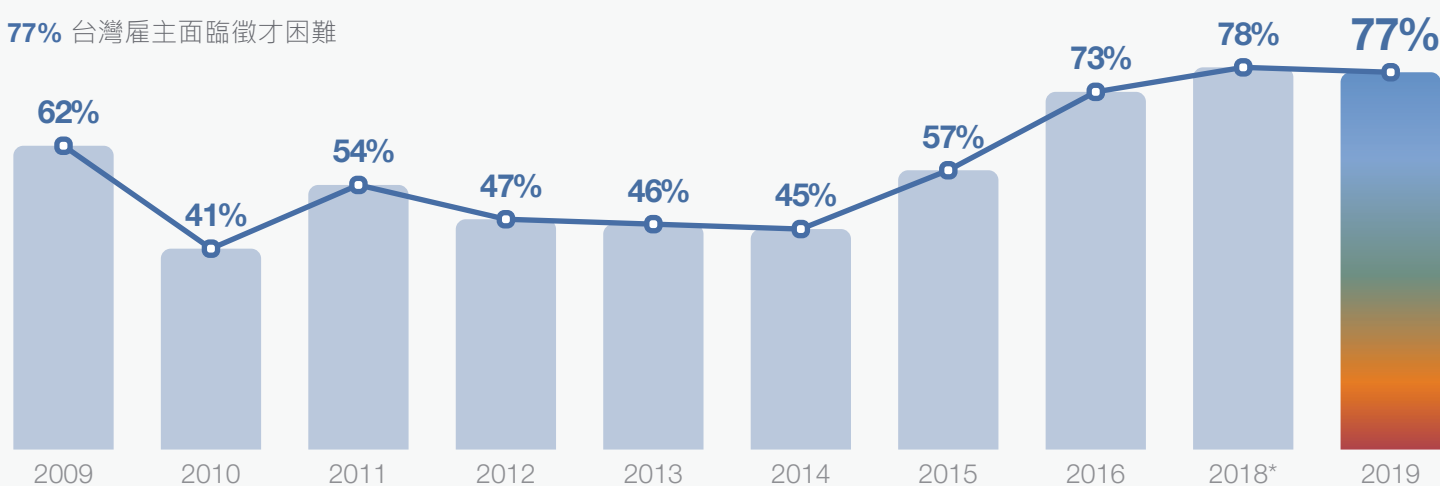


全球有54%的企業表示人才短缺，創十年來的新高

面對如此嚴重的人才短缺，雇主面臨的挑戰是如何滿足企業日益增長的勞動力需求。如果想要成功地找到人才，企業需要了解勞工真正的需求來擬定尋找人才的策略。

人才短缺問題的趨勢

77% 台灣雇主面臨徵才困難



*2018 年的人才短缺數據來源為 2017 年第四季

最難找到的技能

銷售與行銷是台灣雇主最難填補的職缺，依序為技術員與工程師



2019 Talent Shortage Survey

不同企業規模填補空缺職位的困難度

大型企業 (250人以上) 填補空缺職位最困難，再來是**中型企業** (50-249人) 及**小型企業** (10-49人)。



2019 Talent Shortage Survey

員工想要什麼

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，根據全球數據統計出五大吸引人才的關鍵要素：

- 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)員工和留住人才的最主要因素
- 透過測評數據管理個人的發展與職涯**
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
- 在挑戰性的工作中學習、成長、拓展技能**
從事挑戰性的工作是員工挑選工作的五大因素之一，員工想要藉由有挑戰性的工作磨練技能以發展未來職涯
- 彈性工作對許多員工來說是必須的，並能帶給他們幸福感**
不論年齡、性別及地區的員工都認為彈性工作很重要，是影響員工選擇工作的因素中第二重要的
- 員工想要在能讓自己自豪的公司工作，並對自己的工作引以為傲**
強大的品牌、穩健的聲譽都是員工為何會為某企業工作的前十大理由之一

全面性的人才策略

想在數位化時代脫穎而出，必須要採取更有效率的策略。為了符合當今的人才需求，有效的人才戰略應該包含四個關鍵要素：建立學習文化、提供誘因、運用非傳統資源以及協助技能轉型

