

# MANPOWERGROUP 全球就業展望調查

在招聘降溫的情況下，  
第四季度的全球就業前景依然強勁



ManpowerGroup®

# 目錄

台灣第四季ManpowerGroup就業展望調查	3
現今趨勢如何影響台灣勞動市場	8
全球第四季ManpowerGroup就業展望	16
現今趨勢如何影響全球就業市場	29
全球勞動力趨勢&挑戰	37
關於MEOS全球就業展望調查	40



# 台灣整體摘要

ManpowerGroup 對台灣 626 名雇主進行的 60 週年就業展望調查，  
以此了解企業於2022年10至12月間的聘僱狀況。

結果顯示37%預計增加人力，30%減少人力，31%維持不變。

將增加與減少的人力相抵之後，得出就業展望淨值為7%，排除季節因素後則為7%。

預計十一個行業中有6個行業的工作機會會增加，1個行業持平，4個行業下降。其中初級生產業+ 41%，資通訊業(含出版影音) + 20% 和住宿餐飲業+ 12% 的聘僱計劃最強勁。



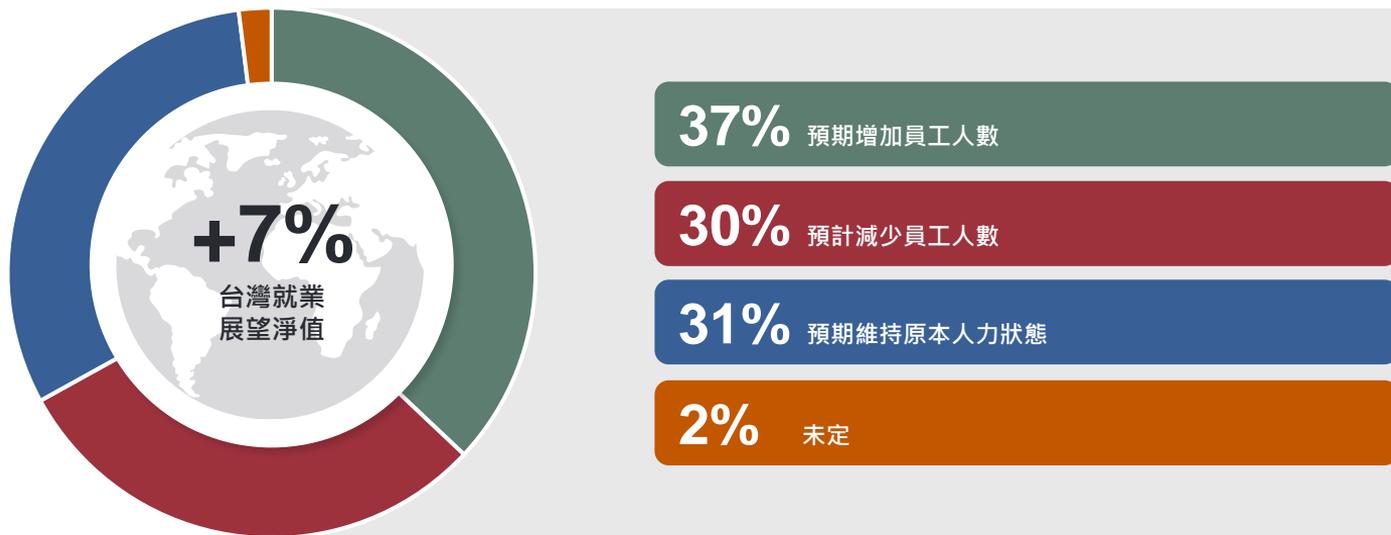
## 2022 Q4就業展望調查

台灣就業展望淨值7%  
雇主聘僱意願趨保守

---

## 2022 Q4台灣雇主對於聘僱計畫的預期

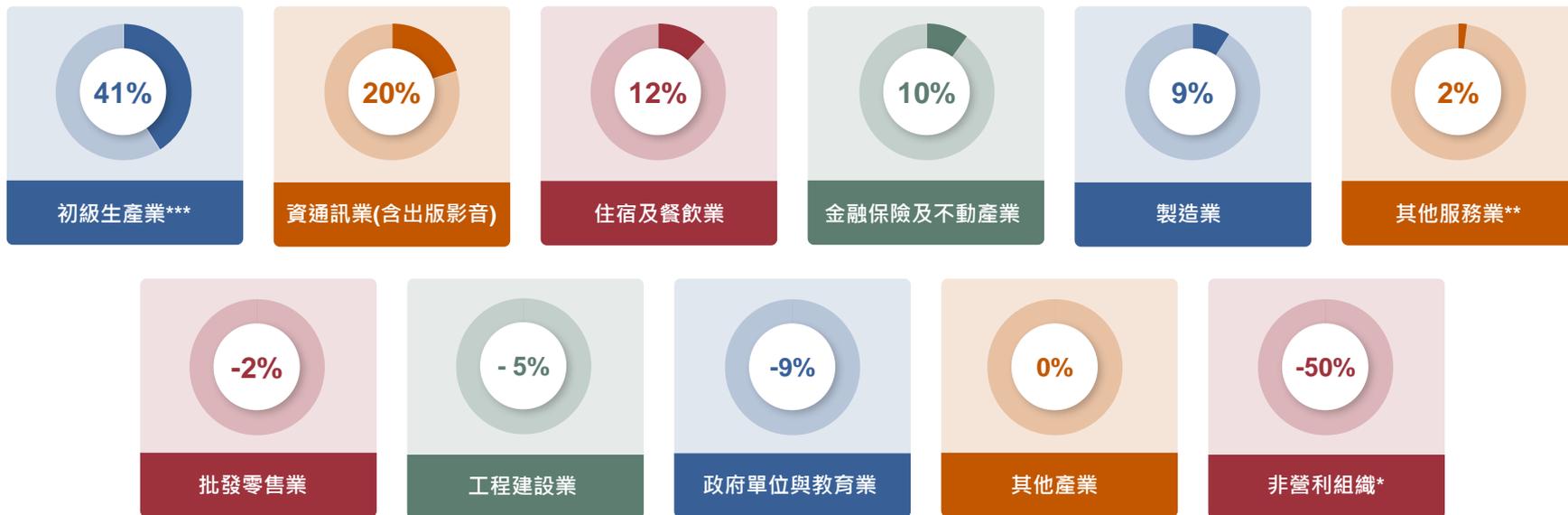
ManpowerGroup對台灣626名雇主進行2022第四季就業展望調查結果顯示，37%預計增加人力，30%減少人力，31%維持不變。將增加與減少的人力相抵之後，得出就業展望淨值為7%，排除季節因素後則為7%。



# 2022 Q4 台灣11大產業聘僱計畫的預期

初級生產業有強勁樂觀的招募計畫，就業展望淨值(NEO)為+41%

其次為資通訊業(含出版影音)+20%以及住宿及餐飲業+12%。



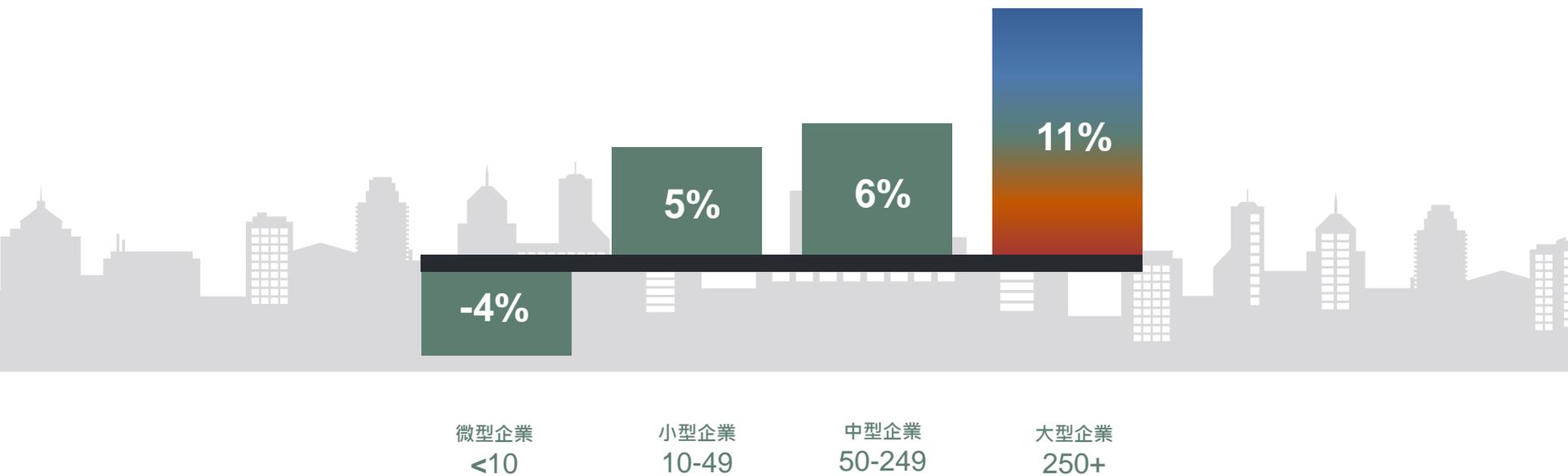
\*本季非營利組織調查樣本數較小，故數值未納入報告內參考

\*\*包括：專業、科學和技術活動；行政和後勤服務；其他服務活動

\*\*\*包括：農業、林業和漁業；採礦和採石；電力、燃氣和空調供應；供水；污水、廢物管理和維修活動

# 大型企業具有穩健的聘僱計畫

就企業規模分析，250人以上的大型企業(+11%)最強勁，小於10人的微型企業(-4%)的人力需求最疲弱。



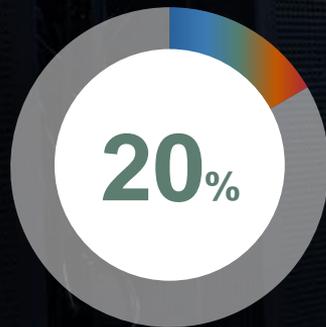


# 現今趨勢 如何影響台灣勞動市場

人才短缺、雇主的期望&  
各產業雇主所需的人才軟實力



# 資通訊業(含出版影音)



的資通訊業(含出版影音)  
雇主預計 2022 年第四  
季員工數將出現淨增長



資通訊業(含出版影音) 43% 的雇主表示，預計第四季將會增加員工人數，23% 的雇主則預計會減少。

經季節性調整後，就業展望淨值(NEO) 為 20%，與去年同期相比成長20%，與上一季相比成長7%。

儘管全球對聘僱保持樂觀態度，但該行業仍面臨人才短缺問題，90% 的雇主表示難以找到所需的硬實力和軟實力人才。

## TOP 5

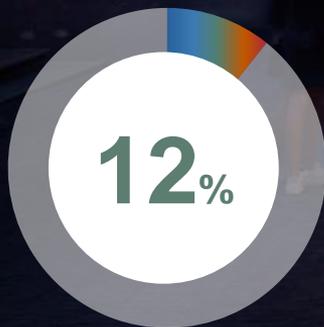
資通訊業(含出版影音)  
正在尋找的  
前五大軟實力

- 1 負責任、可靠、有紀律
- 2 復原力、抗壓能力和適應能力
- 3 創造力、原創能力
- 4 主動學習和好奇心的能力
- 4 主動出擊的能力

資料來源：萬寶盛華2022年人才短缺調查



# 住宿及餐飲業



的住宿及餐飲業雇主  
預計 2022 年第四季  
員工數將出現淨增長

住宿及餐飲業 41% 的雇主表示，預計第四季將會增加員工人數，29% 的雇主則預計會減少。

經季節性調整後，就業展望淨值(NEO) 為 12%，與去年同期相比成長13%，與上一季相比成長26%。

儘管全球對聘僱保持樂觀態度，但該行業仍面臨人才短缺問題，81% 的雇主表示難以找到所需的硬實力和軟實力人才。

## TOP 5

住宿及餐飲業  
正在尋找的  
前五大軟實力

- 1 負責任、可靠、有紀律
- 2 主動出擊的能力
- 3 復原力、抗壓能力和適應能力
- 4 創造力、原創能力
- 5 推理、解決問題的能力

資料來源：萬寶盛華2022年人才短缺調查



# 金融保險及不動產業

10%

的銀行和金融業雇主  
預計 2022 年第四季  
員工數將出現淨增長



金融保險及不動產業39%的雇主表示，預計第四季將會增加員工人數，29%的雇主則預計會減少。

經季節性調整後，就業展望淨值(NEO)為10%，與去年同期相比下降6%，與上一季相比下降20%。

儘管全球對聘僱保持樂觀態度，但該行業仍面臨人才短缺問題，87%的雇主表示難以找到所需的硬實力和軟實力人才。

## TOP 5

金融保險及不動產業  
正在尋找的  
前五大軟實力

- 1 復原力、抗壓能力和適應能力
- 2 負責任、可靠、有紀律
- 3 主動出擊的能力
- 3 主動學習和好奇心的能力
- 5 批判性思維和分析能力

資料來源：萬寶盛華2022年人才短缺調查



# 製造業

9%

的製造業雇主  
預計 2022 年第四季  
員工數將出現淨增長



製造業 41% 的雇主表示，預計第四季將會增加員工人數，30% 的雇主則預計會減少。

經季節性調整後，就業展望淨值(NEO) 為 9%，與去年同期相比下降19%，與上一季相比增長6%。

儘管全球對聘僱保持樂觀態度，但該行業仍面臨人才短缺問題，90% 的雇主表示難以找到所需的硬實力和軟實力人才。

## TOP 5

製造業  
正在尋找的  
前五大軟實力

- 1 負責任、可靠、有紀律
- 2 復原力、抗壓能力和適應能力
- 3 主動出擊的能力
- 4 創造力、原創能力
- 4 主動學習和好奇心的能力

資料來源：萬寶盛華2022年人才短缺調查



# 批發零售業

-2%

的批發零售業雇主  
預計 2022 年第四季  
員工數將出現負成長

批發零售業 35% 的雇主表示，預計第四季將會增加員工人數，38% 的雇主則預計會減少。

經季節性調整後，就業展望淨值(NEO) 為 -2%，與去年同期相比下降21%，與上一季相比下降6%。

儘管全球對聘僱保持樂觀態度，但該行業仍面臨人才短缺問題，88% 的雇主表示難以找到所需的硬實力和軟實力人才。

## TOP 5 批發零售業 正在尋找的 前五大軟實力

- 1 負責任、可靠、有紀律
- 2 領導力和社會影響能力
- 3 主動出擊的能力
- 3 創造力、原創能力
- 3 主動學習和好奇心的能力
- 3 推理、解決問題的能力
- 3 批判性思維和分析能力



# 工程建設業

**-5%**

的工程建設業雇主  
預計 2022 年第四季  
員工數將出現負成長



工程建設業35%的雇主表示，預計第四季將會增加員工人數，39%的雇主則預計會減少。

經季節性調整後，就業展望淨值(NEO)為-5%，與去年同期相比下降30%，與上一季相比成長2%。

儘管全球對聘僱保持樂觀態度，但該行業仍面臨人才短缺問題，90%的雇主表示難以找到所需的硬實力和軟實力人才。

## TOP 5

工程建設業  
正在尋找的  
前五大軟實力

- 1 負責任、可靠、有紀律
- 2 復原力、抗壓能力和適應能力
- 3 創造力、原創能力
- 3 批判性思維和分析能力
- 5 協作和團隊合作能力
- 5 推理、解決問題的能力

資料來源：萬寶盛華2022年人才短缺調查



# 政府單位與教育業

-9%

的政府單位與教育業雇主  
預計 2022 年第四季員工  
數將出現負成長

政府單位與教育業22%的雇主表示，預計第四季將會增加員工人數，31%的雇主則預計會減少。

經季節性調整後，就業展望淨值(NEO)為-9%，與去年同期相比下降9%，與上一季相比下降4%。

儘管全球對聘僱保持樂觀態度，但該行業仍面臨人才短缺問題，84%的雇主表示難以找到所需的硬實力和軟實力人才。

## TOP 5

政府單位與教育業  
正在尋找的  
前五大軟實力

- 1 負責任、可靠、有紀律
- 2 復原力、抗壓能力和適應能力
- 3 主動出擊的能力
- 4 主動學習和好奇心的能力
- 5 創造力、原創能力

資料來源：萬寶盛華2022年人才短缺調查

# MANPOWERGROUP 全球就業展望調查

雖然聘僱市場熱度不再  
但第四季全球就業前景依然保持樂觀



ManpowerGroup®

# 全球整體摘要

- 就業展望淨值 (NEO) 在國際上被視為經濟和勞動力市場趨勢的風向標，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，全球第四季就業展望淨值 (NEO) 為 +30%，較第三季度略微下降 (-3%)，但比去年同期高出6%。
- 資通訊業(含出版影音)( +42%)未來三個月的招聘前景最為活躍；緊隨其後的是金融保險及不動產業(+37%)
- 下一季度聘僱意願最高的是亞太地區 (+40%)、南美洲和中美洲 (+39%)，其中巴西 (+56%) 和印度 (+54%) 的招聘前景最為樂觀。
- 雖然歐洲、中東和非洲 (EMEA) 的雇主預計聘僱相對穩定 (+21%)，但烏克蘭附近國家的招聘前景自上個季度以來下降了 17%



## 2022 Q4 就業展望調查： 儘管擔心經濟衰退，但全球的僱主們 能準備繼續招募急需的人才。

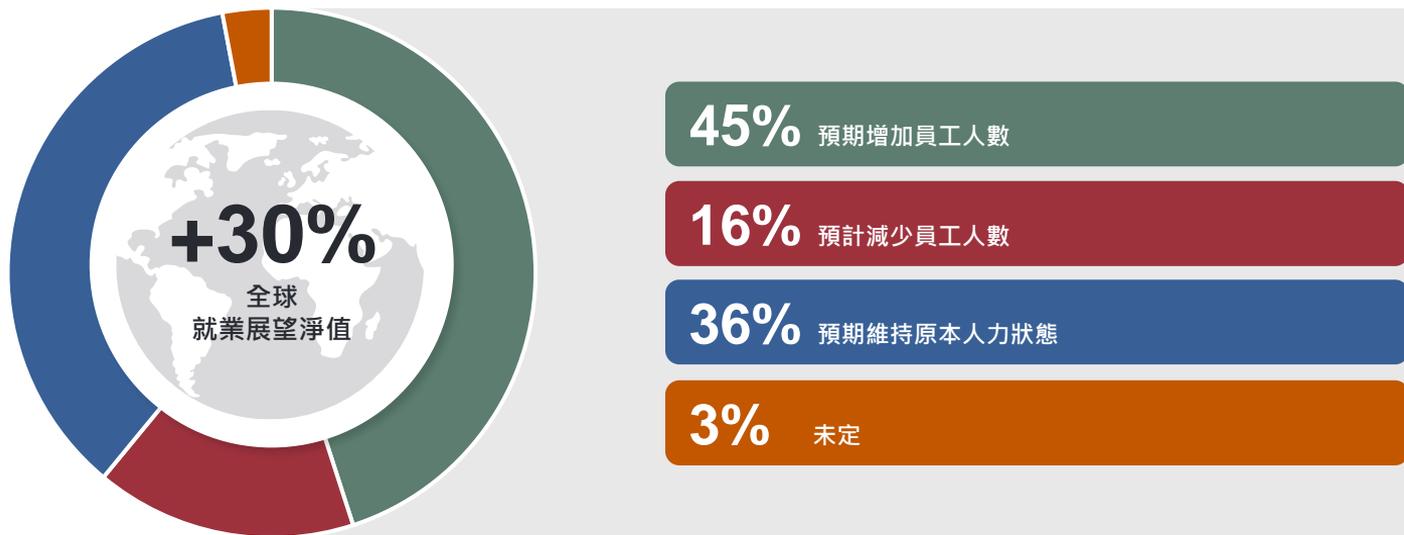
“組織持續關注於吸引和留住人才，因為對員工的競爭仍然很激烈，即使在疫情大流行兩年後的現在也是如此。”

- Jonas Prising, ManpowerGroup Chairman & CEO

## 2022 Q4 全球雇主對於聘僱計畫的預期

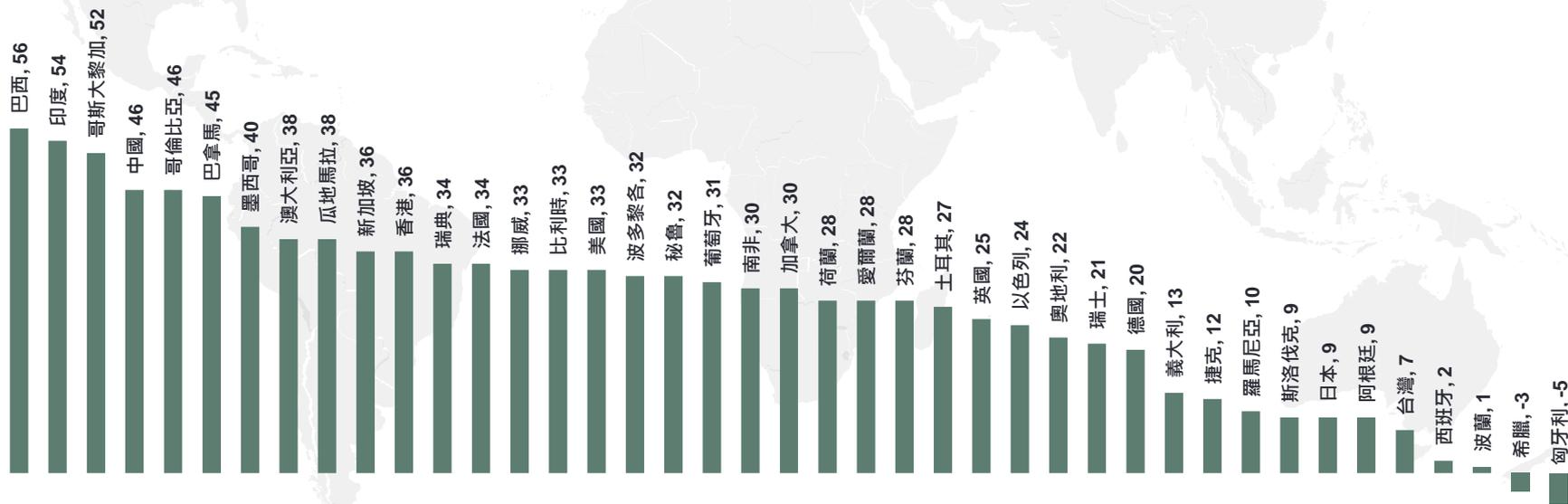
ManpowerGroup對全球40,000多名雇主進行的60周年就業展望調查中，比較上一季，41個國家/區域中有16個國家/區域招聘前景有所改善。世界各地的雇主仍然期望在2022年第四季度聘僱更多的人才，經季節性調整後，全球就業展望淨值為+30%。

聘僱意願與去年同期相比有所增長，為+6%；和上一季度相比則較為下降，為-3%。



# 全球7月到9月全球聘僱前景

在考慮Q4的人員配置將如何變化時，**41**個國家/區域中有**39**個國家/區域的雇主顯示出了積極的態度。



## 2022 Q4將是一個溫和的就業市場

亞太地區 (+40%) 的雇主表示聘僱需求最強

其次是南美洲和中美洲 (+39%)、北美 (+30%) 和歐洲、中東和非洲 (+21) %。

### 2022年Q4聘僱計畫最強勁的國家



巴西

**+56%**



印度

**+54%**

### 2022年Q4聘僱計畫最平緩的國家



匈牙利

**-5%**

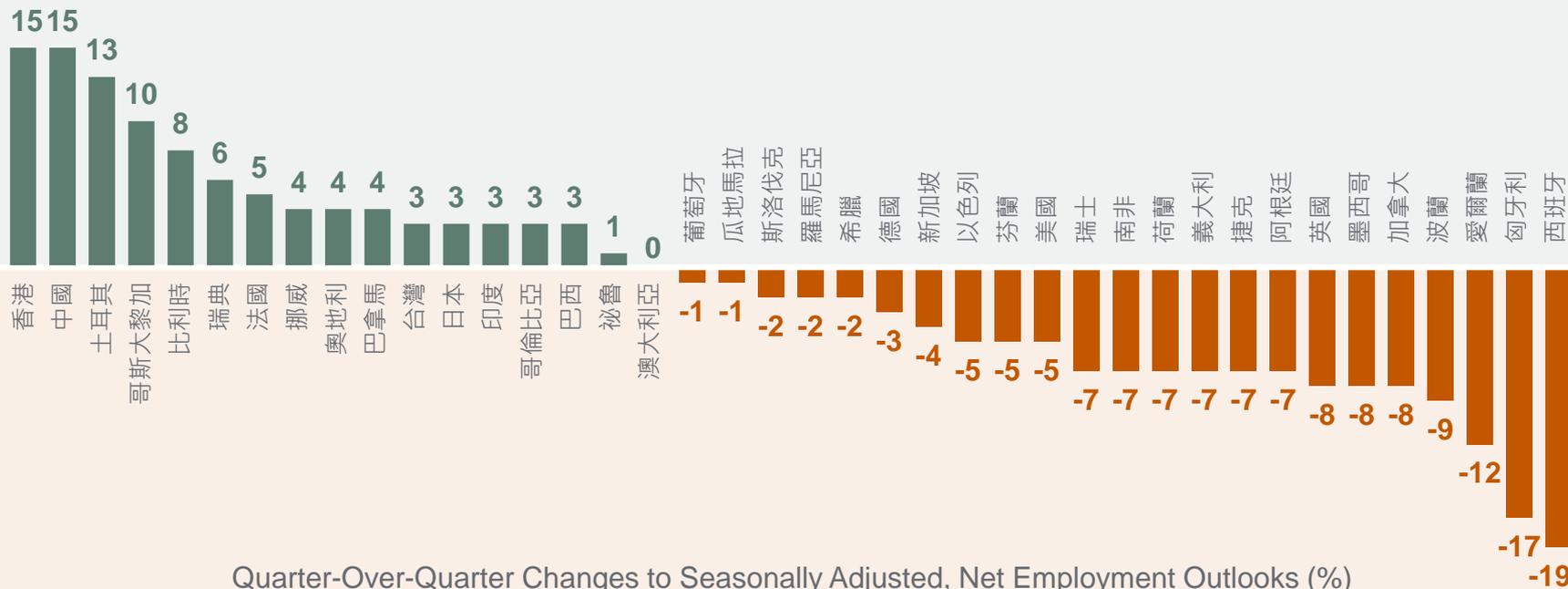


希臘

**-3%**

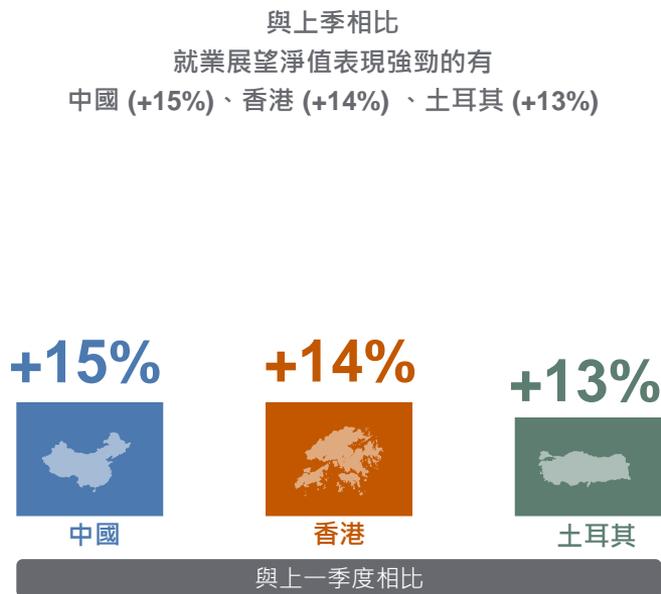
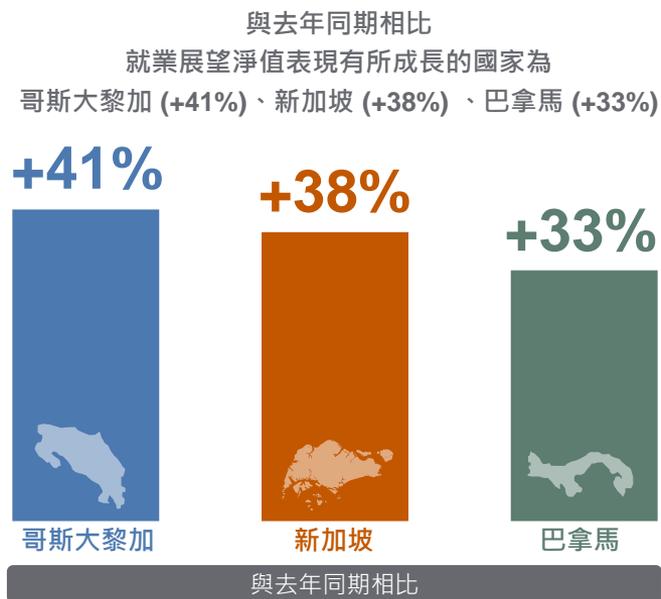
## 2022 Q3到Q4 聘僱信心變化

調查結果顯示，由於對烏克蘭衝突的反應不同，市場經濟增長不平均，對可能出現的經濟衰退、通貨膨脹和生活成本上升產生隱憂。



## 年度間與季度間相比，聘僱前景強勁的國家或地區

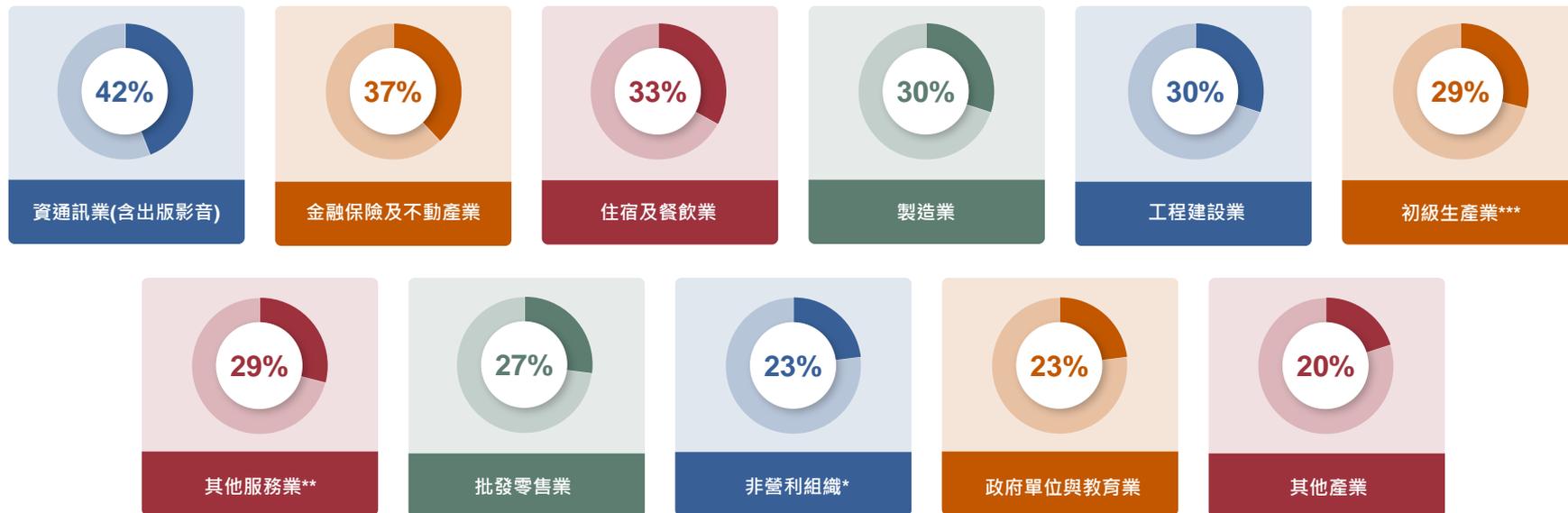
與去年同期相比，41個國家/區域中有23個國家/區域的招聘前景有所改善，自上季度以來有16個國家/區域的招聘前景有所改善。



# 2022 Q4 全球11大產業聘僱計畫的預期

數位化的浪潮仍持續推動就業市場的需求

資通訊業(含出版影音)招聘前景最為強勁(+42%)，其次是金融保險及不動產業(+37%)。



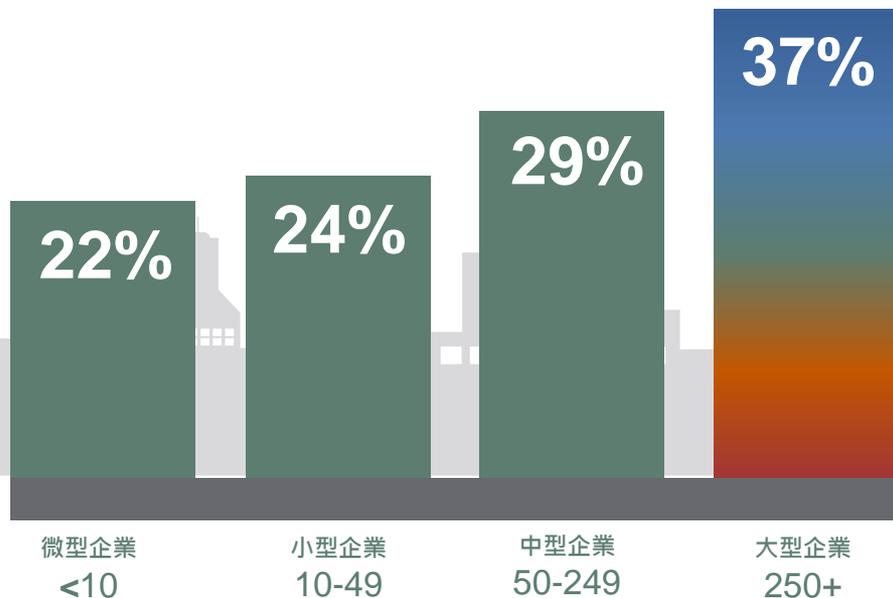
\*本季非營利組織調查樣本數較小，故數值未納入報告內參考

\*\*包括：專業、科學和技術活動；行政和後勤服務；其他服務活動

\*\*\*包括：農業、林業和漁業；採礦和採石；電力、燃氣和空調供應；供水；污水、廢物管理和維修活動

# 大型企業具有穩健的聘僱計畫

長時間觀察下來的情況，越來越多的人重返工作崗位和轉職導致大規模改組，而不是大規模辭職使公司受到了不同程度的影響。



## 歐洲、中東和非洲地區的雇主聘僱信心減弱

與2021年第四季度相比，聘僱意願保持不變，但與上一季相比下降了3%

此區域的前景各不相同，最積極招聘的雇主在瑞典 (+34%)、法國 (+34%)、挪威 (+33%) 和比利時 (+33%) 的雇主聘僱意願最為強勁，而匈牙利 (-5%)、希臘 (-3%) 和波蘭 (+1%) 則較為趨緩。

距離烏克蘭最近的國家，聘僱意願受到一定程度的影響，整體聘僱意願有所下降。例如：匈牙利自上個季度以來下降了 17%，本季的就業展望淨值為 -5%。

招聘意願強勁的國家/區域：  
瑞典 (+34%)、法國 (+34%)、  
挪威 (+33%)、比利時 (+33%)

招聘意願保守的國家/區域：  
匈牙利 (-5%)、希臘 (-1%)、  
波蘭 (+1)、西班牙(+2%)



## 美洲的雇主對最後一季保持樂觀

北美洲、中美洲和南美洲的所有11個國家/區域皆展現出Q4積極的就業展望，其中9個國家/區域的就業展望與上一季度相比有所改善，與去年同期相比，所有10個國家/區域皆有所改善。

在中美洲和南美洲，巴西的雇主聘僱意願強勁（+56%），其次是哥斯大黎加（+52%）和哥倫比亞（+46%）；而阿根廷（+9%）的期望較低。

在北美洲，加拿大（+30%）和美國（+33%）的雇主對於就業展望與上一季度比略為下降，分別為-8%和-5%，而波多黎各的總體前景為+32%。

招聘意願強勁的國家/區域：  
巴西 (+56%)、哥斯大黎加(+52%)  
哥倫比亞 (+46%)

招聘意願保守的國家/區域：  
阿根廷 (+9%)



## 亞太地區的聘僱意願強勁

亞太地區(+40%)擁有活躍的招聘前景。

印度 (+54%)、中國 (+46%)、和澳大利亞 (+38%)的聘僱意願最強勁。

亞太地區是唯一聘僱意願較上一季度有所改善 (+6%) 的區域。同時，與 2021年第四季度相比，增長了 20 個百分點。

中國和香港的就業市場逐漸從 COVID-19 的影響下復甦，自第三季度以來皆增長了 15%。

招聘意願強勁的國家/區域：  
印度 (+54%)、中國(+46%)

招聘意願保守的國家/區域：  
台灣 (+7%)、日本(+9%)





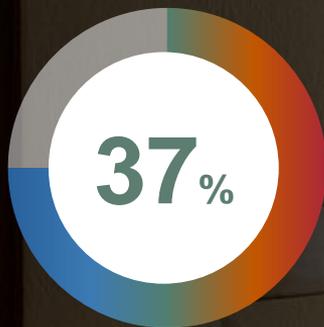
# 現今趨勢 如何影響全球勞動市場

人才短缺、雇主的期望&  
各產業雇主所需的人才軟實力





# 金融保險及不動產業



的銀行和金融業雇主  
預計 2022 年第四季  
員工數將出現淨增長



金融保險及不動產業51%的雇主表示，預計第四季將會增加員工人數，14%的雇主則預計會減少。

經季節性調整後，就業展望淨值(NEO)為37%，與去年同期相比增長10%，與上一季相比略降1%。

儘管全球對聘僱保持樂觀態度，但該行業仍面臨人才短缺問題，75%的雇主表示難以找到所需的硬實力和軟實力人才。

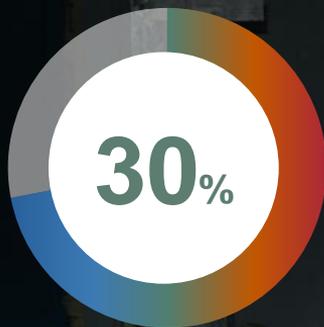
## TOP 5 金融保險及不動產業 正在尋找的 前五大軟實力

- 1 負責任、可靠、有紀律
- 2 批判性思維和分析能力
- 3 復原力、抗壓能力和適應能力
- 4 推理、解決問題的能力
- 5 創造力、原創能力

資料來源：萬寶盛華2022年人才短缺調查



# 工程建設業



的工程建設業雇主  
預計 2022 年第四季  
員工數將出現淨增長



工程建設業45% 的雇主表示，預計第四季將會增加員工人數，16% 的雇主則預計會減少。

經季節性調整後，就業展望淨值(NEO) 為 30%，與去年同期相比增長6%，與上一季相比下降3%。

儘管全球對聘僱保持樂觀態度，但該行業仍面臨人才短缺問題，72% 的雇主表示難以找到所需的硬實力和軟實力人才。

## TOP 5

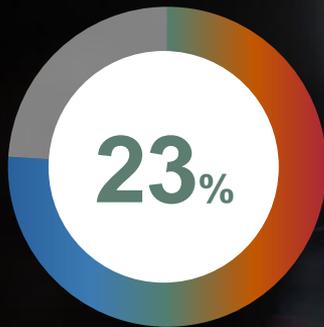
工程建設業  
正在尋找的  
前五大軟實力

- 1 負責任、可靠、有紀律
- 2 協作和團隊合作能力
- 3 復原力、抗壓能力和適應能力
- 4 創造力、原創能力
- 5 推理、解決問題的能力

資料來源：萬寶盛華2022年人才短缺調查



# 政府單位與教育業



的政府單位與教育業雇主  
預計 2022 年第四季員工  
數將出現淨增長

政府單位與教育業40%的雇主表示，預計第四季將會增加員工人數，17%的雇主則預計會減少。

經季節性調整後，就業展望淨值(NEO)為23%，與去年同期相比增長3%，與上一季相比下降2%。

儘管全球對聘僱保持樂觀態度，但該行業仍面臨人才短缺問題，76%的雇主表示難以找到所需的硬實力和軟實力人才。



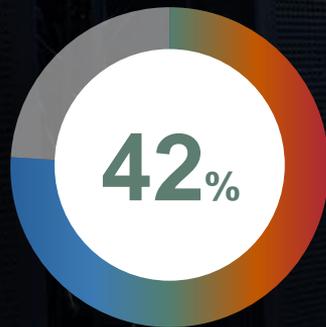
## TOP 5 政府單位與教育業 正在尋找的 前五大軟實力

- 1 復原力、抗壓能力和適應能力
- 2 負責任、可靠、有紀律
- 3 批判性思維和分析能力
- 4 協作和團隊合作能力
- 5 推理、解決問題的能力

資料來源：萬寶盛華2022年人才短缺調查



## 資通訊業(含出版影音)



的資通訊業(含出版影音)  
雇主預計 2022 年第四  
季員工數將出現淨增長

資通訊業(含出版影音) 55% 的雇主表示，預計第四季將會增加員工人數，13% 的雇主則預計會減少。

經季節性調整後，就業展望淨值(NEO) 為 42%，與去年同期相比下降9%，與上一季相比下降2%。

儘管全球對聘僱保持樂觀態度，但該行業仍面臨人才短缺問題，76% 的雇主表示難以找到所需的硬實力和軟實力人才。

### TOP 5 資通訊業(含出版影音) 正在尋找的 前五大軟實力

- 1 批判性思維和分析能力
- 2 創造力、原創能力
- 3 推理、解決問題的能力
- 4 負責任、可靠、有紀律
- 5 復原力、抗壓能力和適應能力

資料來源：萬寶盛華2022年人才短缺調查



# 製造業



的製造業雇主  
預計 2022 年第四季  
員工數將出現淨增長



製造業 47% 的雇主表示，預計第四季將會增加員工人數，17% 的雇主則預計會減少。

經季節性調整後，就業展望淨值(NEO) 為 30%，與去年同期相比增長7%，與上一季相比下降3%。

儘管全球對聘僱保持樂觀態度，但該行業仍面臨人才短缺問題，76% 的雇主表示難以找到所需的硬實力和軟實力人才。

## TOP 5

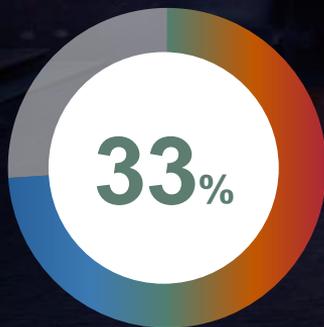
製造業  
正在尋找的  
前五大軟實力

- 1 負責任、可靠、有紀律
- 2 創造力、原創能力
- 3 復原力、抗壓能力和適應能力
- 4 推理、解決問題的能力
- 5 批判性思維和分析能力

資料來源：萬寶盛華2022年人才短缺調查



# 住宿及餐飲業



的住宿及餐飲業雇主  
預計 2022 年第四季  
員工數將出現淨增長



住宿及餐飲業 43% 的雇主表示，預計第四季將會增加員工人數，18% 的雇主則預計會減少。

經季節性調整後，就業展望淨值(NEO) 為 33%，與去年同期相比增長11%，與上一季相比增長10%。

儘管全球對聘僱保持樂觀態度，但該行業仍面臨人才短缺問題，74% 的雇主表示難以找到所需的硬實力和軟實力人才。

## TOP 5

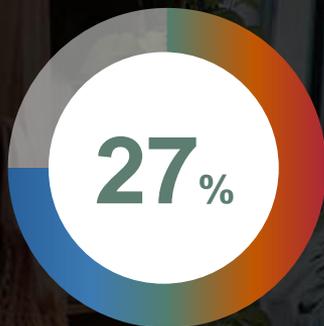
住宿及餐飲業  
正在尋找的  
前五大軟實力

- 1 負責任、可靠、有紀律
- 2 復原力、抗壓能力和適應能力
- 3 創造力、原創能力
- 4 推理、解決問題的能力
- 5 協作和團隊合作能力

資料來源：萬寶盛華2022年人才短缺調查



# 批發零售業



的批發零售業雇主  
預計 2022 年第四季  
員工數將出現淨增長

批發零售業 44% 的雇主表示，預計第四季將會增加員工人數，17% 的雇主則預計會減少。

經季節性調整後，就業展望淨值(NEO) 為 27%，與去年同期相比增長11%，與上一季相比下降5%。

儘管全球對聘僱保持樂觀態度，但該行業仍面臨人才短缺問題，75% 的雇主表示難以找到所需的硬實力和軟實力人才。

## TOP 5

批發零售業  
正在尋找的  
前五大軟實力

- 1 負責任、可靠、有紀律
- 2 復原力、抗壓能力和適應能力
- 3 推理、解決問題的能力
- 4 協作和團隊合作能力
- 5 創造力、原創能力

資料來源：萬寶盛華2022年人才短缺調查



## 勞動市場面臨的 趨勢&挑戰

## 如今，推動轉型並不新鮮，而是具有一定的緊迫性

我們觀察到現今的復甦和以前都不同，現在許多勞動市場對技能的需求創下歷史新高、失業率卻居高不下。整體來說，勞動參與率處於停滯不前的狀態。失衡的經濟仍持續增長，一些市場正在復甦，而另一些市場則因為通貨膨脹和高生活成本而停滯不前。

75%

全球75%的僱主表示  
難以找到他們需要人  
才，創16年來的新高

ManpowerGroup 2022  
Talent Shortage Survey

5百萬個工作崗位

未來可能會因為人類和機器間的分工轉變而被取代

在此同時，預計會出現  
9700萬個新崗位，來抵銷這一個數字

WEF: 2021 Future of Jobs Report

39% 的員工擔心無法  
獲得足夠的培訓，來幫助  
他們保持最新技能

PWC 2022 Global Workforce Hopes  
and Fears Survey



“

當我們從疫情中走出來的時候，將是我們採取行動的機會  
是時候在企業、政府和教育界推廣大膽、顛覆性的想法和合作模式。  
為員工重塑更美好、更光明的未來  
會是一個比我們想象更嫻熟、更多樣化、更注重福祉的未來。

”

– Jonas Prising, Chairman & CEO



# 關ManpowerGroup 全球就業展望調查

# 關於 ManpowerGroup 全球就業展望調查

探索更多數據

ManpowerGroup 全球就業展望調查，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？」

這份周詳的全球就業展望調查每季進行一次並已進行60年，是一份公信力高、令人信賴的人力評估報告。

以下的特點是這份報告成功的要素：

## 獨特性

在深度、廣度、長久性與重點取樣無與倫比。

## 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40,000家，遍佈全球41個國家/區域的公民營機構企業，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

六十年來，這份調查只從單一問題的回答分析；2022 Q4全球參與的雇主均被問及同樣的問題：「您預計到 2022 年10月至 12 月期間，這三個月內您所在地區的就業人數將如何變化？」

## 調查方式

ManpowerGroup 全球就業展望調查在新一季迎來全新的調查方式，2022年Q4的調查報告改以數位化的調查模式取代傳統電話。

受訪者皆是透過雙重確認 ( double opt-in ) 的成員，具有調查有效性。相關的調查、受訪者類型皆固定不變。

所有國家及地區的產業和企業規模均已標準化，以便進行國家或地區間的比較。

# 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，深耕台灣迄今已逾二十五年。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，如人才招聘流程外包、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。



萬寶華企業管理顧問股份有限公司

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

# ManpowerGroup 提供各式完成工作的新途徑



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



ManpowerGroup®

歡迎至 [www.manpowergroup.com](http://www.manpowergroup.com) 探索更多數據