

# MANPOWERGROUP

## 全球就業展望調查

2022年第三季台灣就業展望3%  
人力需求集中於金融保險及不動產業



ManpowerGroup®



# 目錄

台灣第三季ManpowerGroup就業展望調查	3
台灣人才短缺分析	8
全球勞動力趨勢&挑戰	18
全球第三季ManpowerGroup就業展望	20
全球人才短缺調查	31
現今趨勢如何影響就業市場	37
關於MEOS全球就業展望調查	46



# 台灣整體摘要

ManpowerGroup 對台灣 620 名雇主進行的 60 週年就業展望調查，  
以此了解企業於2022年7至9月間的聘僱狀況。

結果顯示34%預計增加人力，31%減少人力，30%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3%，排除季節因素後則為3%。

預計十一個行業中有五個行業的工作機會會增加，一個行業持平，五個行業下降。其中金融保險及不動產業+30%，資通訊業(含出版影音) +13% 和其他服務業+4% 的招聘計劃最強勁。



## 2022 Q3就業展望調查

### 台灣就業展望淨值3% 雇主聘僱意願趨保守

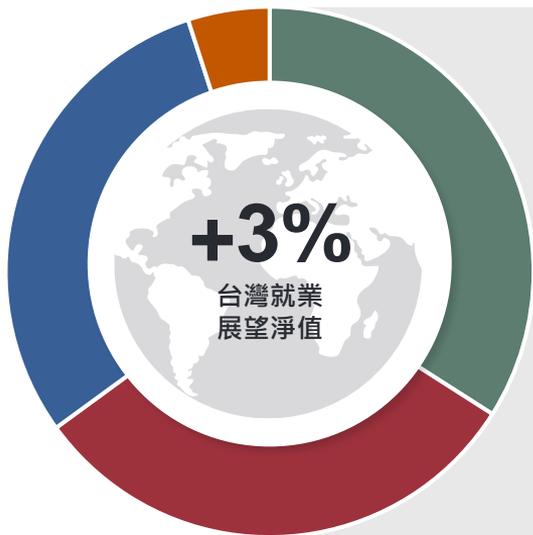


萬寶華台灣人力派遣暨解決方案事業總經理 葉朝蒂指出：

「本次調查期間為4/1~4/28，在中國封控衝擊、烏俄戰爭、全球通膨及國內防疫政策的轉變等因素影響下，企業對於未來景氣乃至於就業展望皆較為保守；第三季就業展望以金融保險及不動產業雇主信心最強，當前數位浪潮來襲之下，無論是銀行、證券或保險業皆陸續進行轉型，除提升效率與產能外，也讓客戶享有更便利、快速的服務，因此資訊科技人才在就業市場需求迫切。」

## 2022 Q3僱主對於聘僱計畫的預期

ManpowerGroup對台灣620名僱主進行2022第三季就業展望調查結果顯示，34%預計增加人力，31%減少人力，30%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3%，排除季節因素後則為3%



**34%** 預期增加員工人數

**31%** 預計減少員工人數

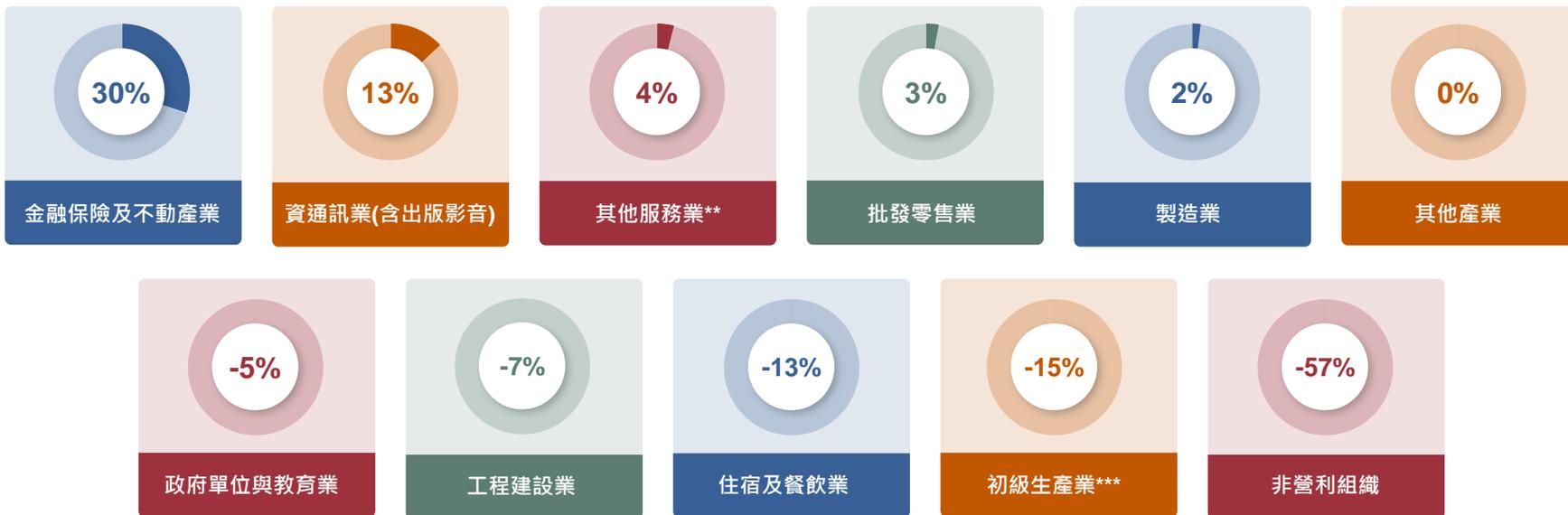
**30%** 預期維持原本人力狀態

**5%** 未定

# 11大產業聘僱計畫的預期

金融保險及不動產業有樂觀穩健的招募計畫，就業展望淨值為+30%

其次為資通訊業(含出版影音)+13%以及其他服務業+4%



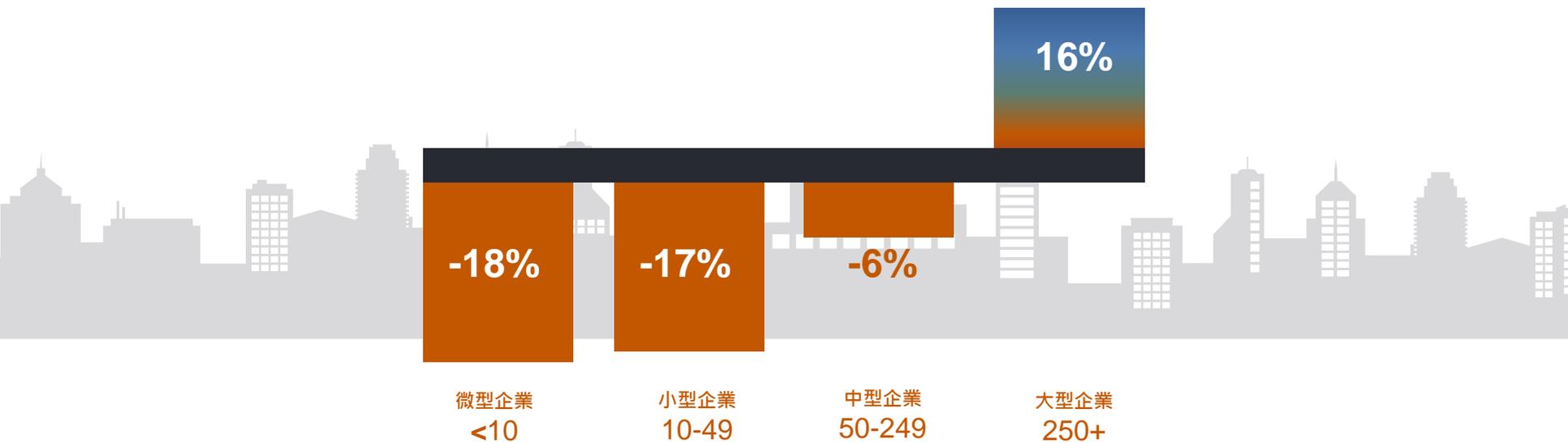
\*本季非營利組織調查樣本數較小，故數值未納入報告內參考

\*\*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招聘計畫

就企業規模分析，250人以上的大型企業(+16%)最強勁，小於10人的微型企業(-18%)的人力需求最疲弱。





台灣

## 人才短缺調查

2022年台灣人才短缺  
創有史以來的新高

## 台灣人才短缺達到歷年來的新高



# 台灣人才短缺達到歷年來的新高

人口結構的變化，包括出生率下降和提早退休者的增加，意味著人才比以往任何時候都還要稀缺

補足人才的困難程度(依公司規模劃分)



探索更多全球人才短缺數據請至 [manpowergroup.com/talent-shortage](https://www.manpowergroup.com/talent-shortage)

# 台灣五大緊缺職位

台灣雇主聘僱難度前三名的職缺類別，以IT數據類職缺47%難度最高。其次為製造/生產技術類職缺 29%位居第二，人力資源與銷售業務/行銷類職缺 25%並列第三。

1 IT數據



2 製造/生產



3 人力資源管理



3 銷售/行銷



5 業務/物流



# 台灣五大需求軟實力

隨著生活的各個方面變得更加科技化，人類獨有的優勢在數位時代日益突出。

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



5 主動學習和好奇心的能力





## 現今趨勢

# 如何影響台灣就業市場



88%台灣雇主面臨徵才困難，在本次調查的40個國家/區域中，位居全球第一。



# 資通訊業 (含出版影音)



資通訊業及出版影音業的僱主  
表示難以找到  
其產業所需技術人才

在現今人才短缺的情況下，  
40%的企業希望在第三季度增加員工  
27%的企業預計會有所減少。

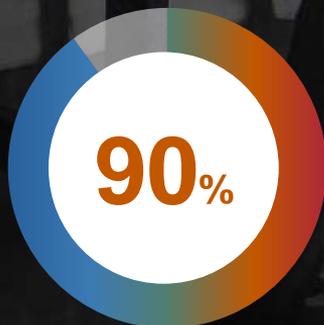
經季節性調整後，就業展望淨值 (NEO) 為13%  
與上一季相比減少了23%

## TOP 5 資通訊業(含出版影音) 最難找到的 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



# 製造業



製造業的僱主  
表示難以找到  
其產業所需技術人才



在現今人才短缺的情況下，  
32%的企業希望在第三季度增加員工  
27%的企業預計會有所減少。

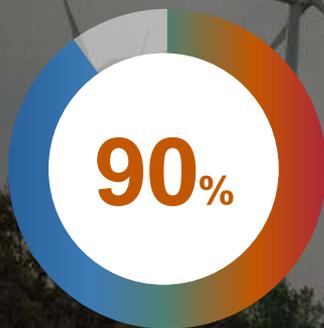
經季節性調整後，就業展望淨值 (NEO) 為2%  
與去年同期相比減少了30%，與上一季相比減少了6%

## TOP 5 製造業 最難找到的 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



# 工程建設業



工程建設業的雇主  
表示難以找到  
其產業所需技術人才

在現今人才短缺的情況下，  
19%的企業希望在第三季度增加員工  
26%的企業預計會有所減少。

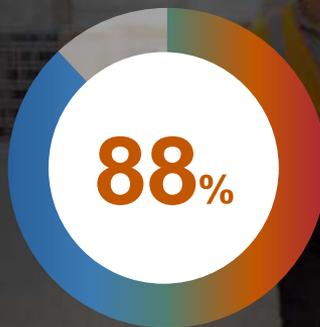
經季節性調整後，就業展望淨值 (NEO) 為-7%  
與去年同期相比減少了40%，與上一季相比減少了12%

## TOP 5 工程建設業 最難找到的 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



# 批發零售業



批發零售業的僱主  
表示難以找到  
其產業所需技術人才



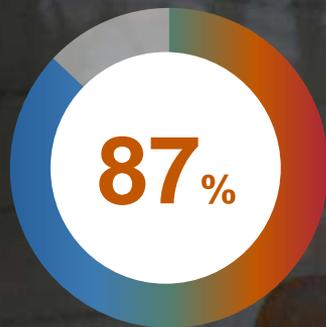
在現今人才短缺的情況下，  
41%的企業希望在第三季度增加員工  
36%的企業預計會有所減少。

經季節性調整後，就業展望淨值 (NEO) 為3%  
與去年同期相比減少了19%，與上一季相比成長了4%

## TOP 5

批發零售業  
最難找到的  
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



金融保險及不動產業的雇主  
表示難以找到  
其產業所需技術人才



在現今人才短缺的情況下，  
一半（50%）的企業希望在第三季度增加員工  
20%的企業預計會有所減少。

經季節性調整後，就業展望淨值（NEO）為30%  
與去年同期相比增加了1%，與上一季相比增加了21%

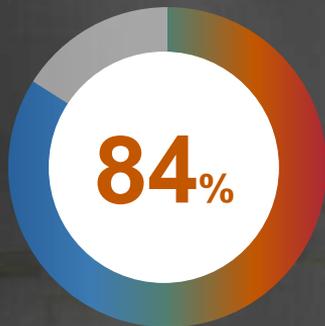
## TOP 5

金融保險及不動產業  
最難找到的  
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



## 政府單位與教育業



政府單位與教育業的雇主  
表示難以找到  
其產業所需技術人才



在現今人才短缺的情況下，  
33%的企業希望在第三季度增加員工  
38%的企業預計會有所減少。

經季節性調整後，就業展望淨值 (NEO) 為-5%  
與上一季相比減少了16%

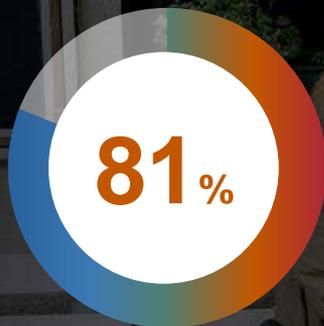
### TOP 5

政府單位與教育業  
最難找到的  
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



# 住宿及餐飲業



住宿及餐飲業的僱主  
表示難以找到  
其產業所需技術人才



在現今人才短缺的情況下，  
16%的企業希望在第三季度增加員工  
30%的企業預計會有所減少。

經季節性調整後，就業展望淨值 (NEO) 為-13%  
與去年同期相比減少了30%，與上一季相比成長了5%

## TOP 5 住宿及餐飲業 最難找到的 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



## 全球勞動力 趨勢&挑戰



# 推動轉型的趨勢並非新鮮事，而是具有緊迫性

此種復甦與我們所見過的任何復甦情況都不同——許多勞動市場對技能的需求創下歷史新高、失業率居高不下。整體而言，勞動力參與率處於停滯不前的狀態。

失衡的經濟持續增長，一些勞動力市場正在恢復，一些則受到Covid-19、封鎖和供應鏈挑戰的阻礙，而停滯不前。



# 全球整體摘要

## 雇主的聘僱意願逐漸明朗，逐步回復至疫情前的水準

- 2022 Q3全球的就業展望淨值為33%，與去年同期相比增加了18%，比上一季度增加了4%
- 墨西哥 (+59%)、巴西 (+54%)、印度 (+51%)、加拿大 (+43%) 和哥倫比亞 (+43%) 的就業展望淨值最強勁；希臘 (-1%)、台灣 (+3%) 和日本 (+4%) 的就業展望淨值最疲弱
- 全球人才短缺達到歷史新高，75% 的雇主表示難以填補職位空缺與去年同期相比增加了 6%
- 雇主們表示填補人才短缺具有困難度，其中影響最大的是台灣、葡萄牙、新加坡、中國、香港和印度。
- 調查全球雇主後，結果顯示最難填補的職位分別是政府單位與教育業、資通訊業及出版影音、金融保險及不動產業



## 2022 Q3就業展望調查:

### 僱主們對於7月至9月的 聘僱預期逐漸升溫

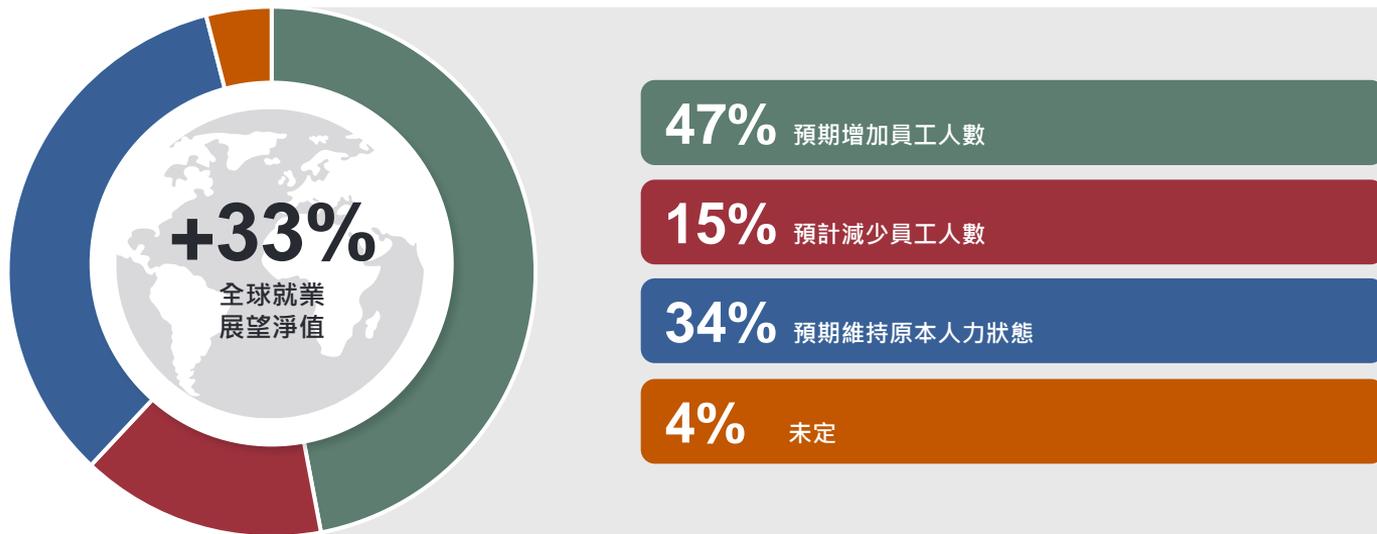


“雖然看到僱主有積極聘僱人才的意願，十分鼓舞人心，但同時他們也越來越難找到心目中需要的人才。”

- Jonas Prising, ManpowerGroup Chairman & CEO

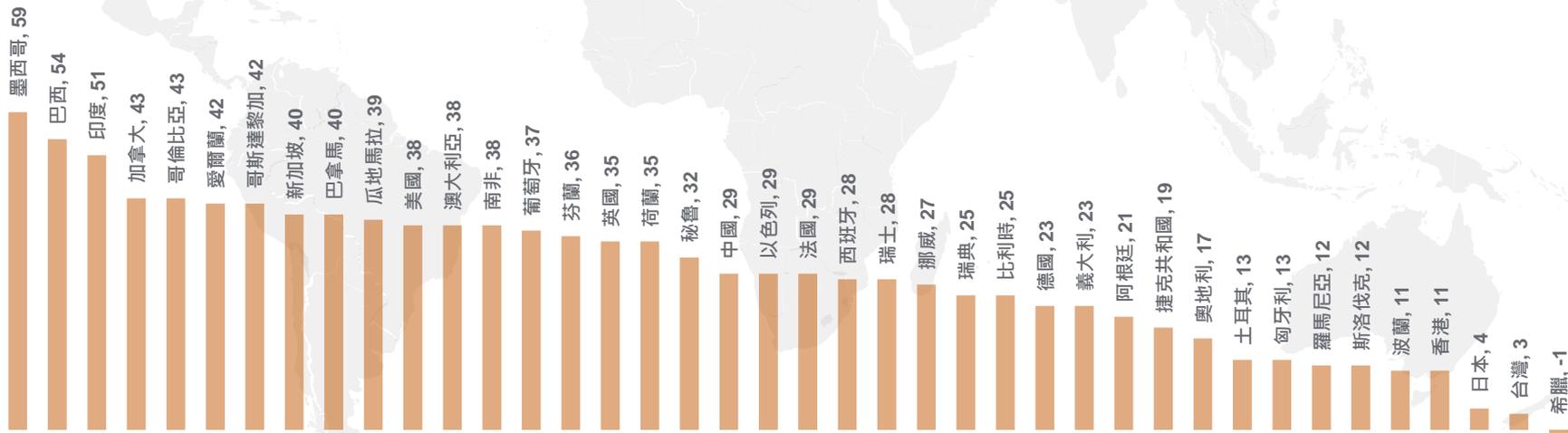
## 2022 Q3全球就業展望調查

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，40個國家/區域中有28個國家/區域聘僱前景有所改善。世界各地的雇主仍然期望在2022年第三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+33%。聘僱意向與去年同期和上一季度相比均有所增長，分別為+18%和+4%。



# 7月到9月全球聘僱前景

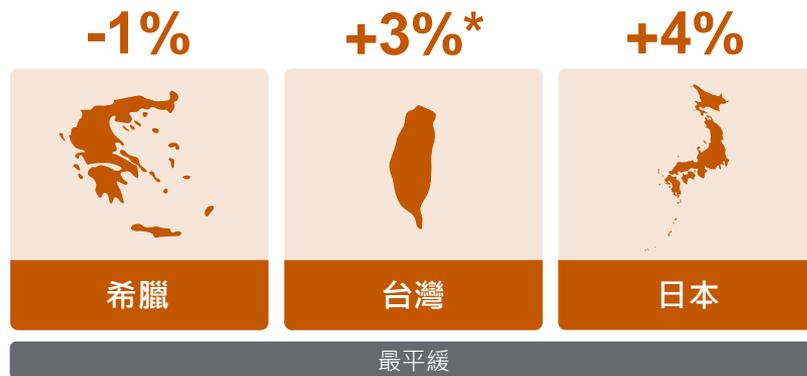
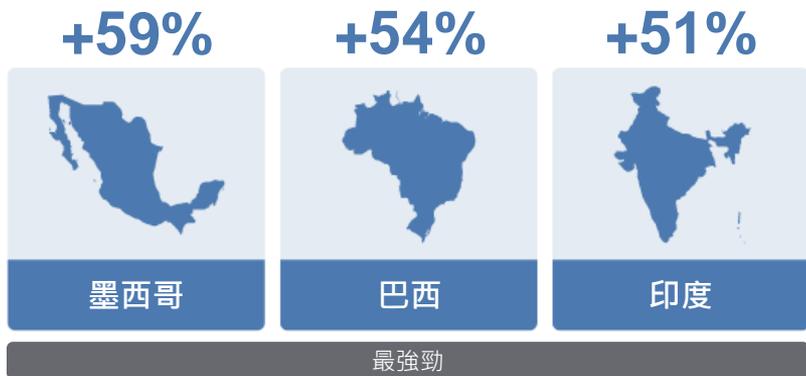
在考慮Q3的人員配置將如何變化時，**40個國家/區域**中有**39個國家/區域**的雇主顯示出了積極的態度。



## 人才聘僱需求有望在Q3呈現強勢反彈

各地區的聘僱前景強勁，中南美洲的雇主（+44%）具有最積極的聘僱前景，其次是北美洲（+42%）、亞太地區（+32%）和歐洲、中東和非洲（+25%）。

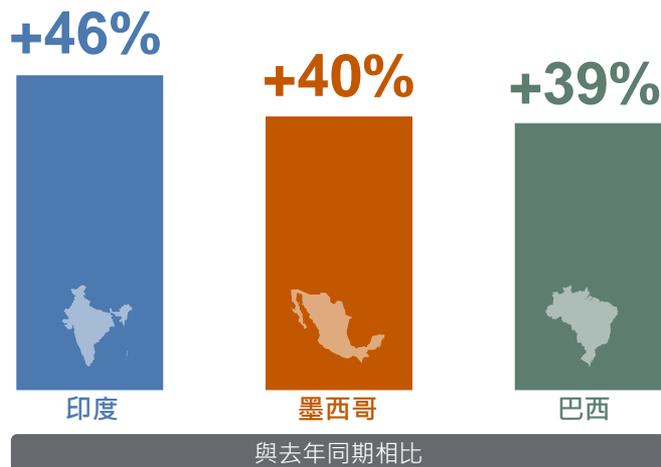
### 2022年Q3聘僱計畫最強勁和最平緩的國家



## 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，40個國家/區域中有36個國家/區域的招聘前景有所改善，自上季度以來有28個國家/區域的招聘前景有所改善。

與去年同期相比，就業展望淨值表現有所成長的國家：  
印度 (+46%)、墨西哥 (+40%) 和巴西 (+39%)



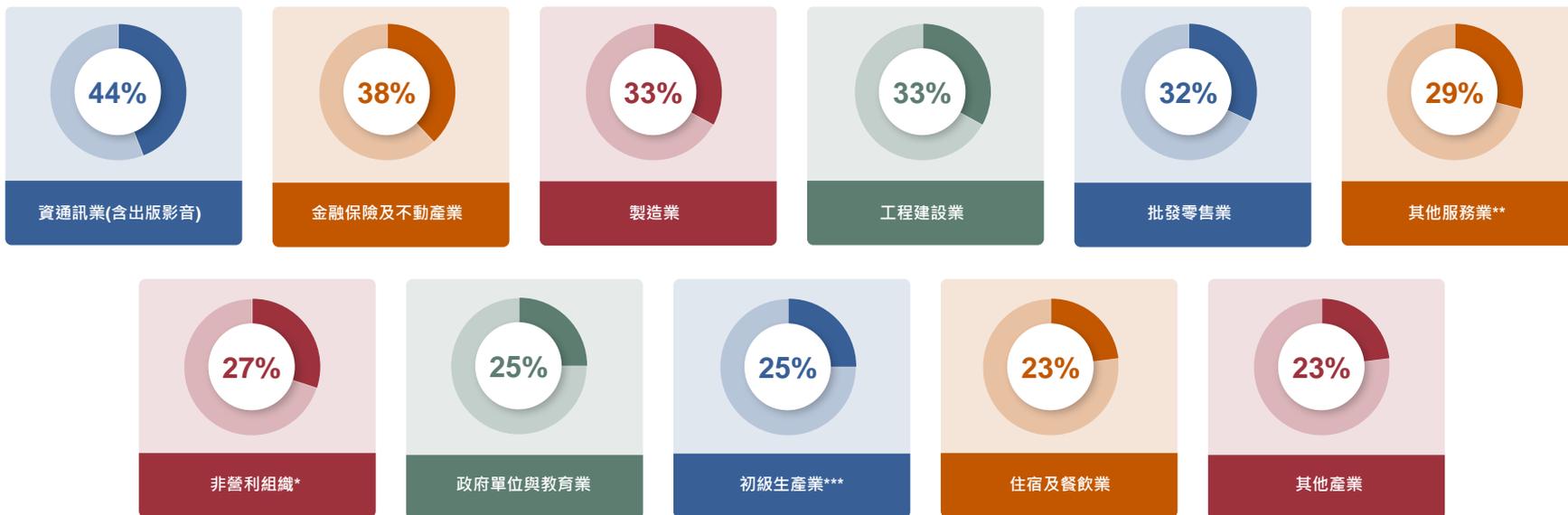
與上季相比，就業展望淨值表現強勁的有  
新加坡 (+15%)、瓜地馬拉 (+14%) 和印度 (+13%)



# 雇主預期一些關鍵行業對人才的需求將非常旺盛

數位浪潮將持續推動全球的人才需求：

排名第一的為資通訊業及出版影音(+44%)，其次是金融保險及不動產業(+38%)、製造業(+33%)、和工程建設業(+33%)



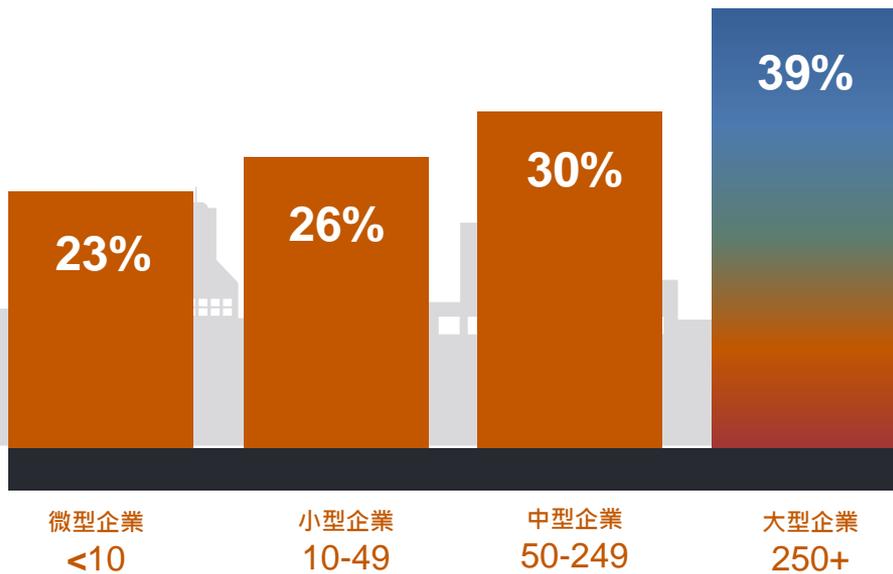
\*本季非營利組織調查樣本數較小，故數值未納入報告內參考

\*\*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招聘計畫

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

### 23個國家/區域中的22的國家/區域雇主聘僱意願積極樂觀

與2021年第三季度相比，21個國家的聘僱意願有所改善，與2022年第二季度相比，15個國家的聘僱意願有所改善

愛爾蘭 (+42%)、南非 (+38%) 和葡萄牙 (+37%) 的聘僱意願最強勁。

而希臘 (-1%)、波蘭 (11%)、羅馬尼亞 (+12%) 和斯洛伐克 (+12%) 的聘僱意願最為疲弱。

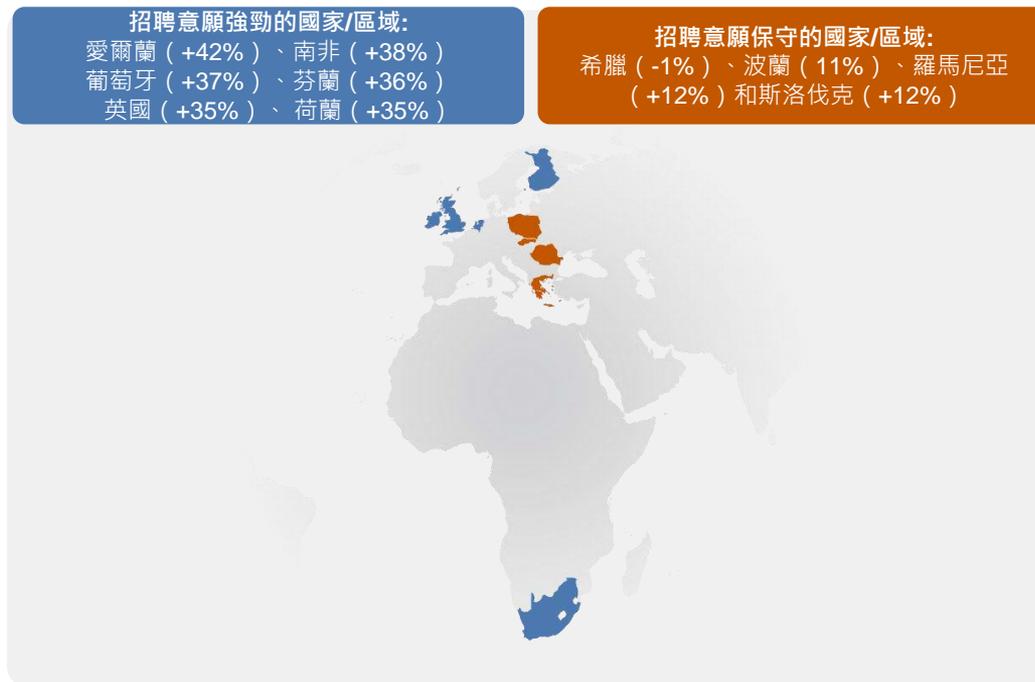
在英國有5個行業聘僱意願增加，同樣地，在法國的9個行業中，雇主會增加聘僱意願。

#### 招聘意願強勁的國家/區域:

愛爾蘭 (+42%)、南非 (+38%)  
葡萄牙 (+37%)、芬蘭 (+36%)  
英國 (+35%)、荷蘭 (+35%)

#### 招聘意願保守的國家/區域:

希臘 (-1%)、波蘭 (11%)、羅馬尼亞 (+12%) 和斯洛伐克 (+12%)



## 美洲擁有最強勁的全球就業展望

北美洲、中美洲和南美洲的所有10個國家/區域皆展現出Q3積極的就業前景，其中9個國家/區域的就業前景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。

巴西具有樂觀活躍的就業展望，在40個國家/區域中，該國雇主的聘僱意願強勁（+54%），比上一季度增長了14%，同時，其就業展望淨值也是全球第二高。

在美國，資通訊業及出版影音（+59%）以及金融保險及不動產業（+45%）的就業前景表現最為強勁。

招聘意願強勁國家/區域：  
墨西哥 (+59%)、巴西 (+54%)、加拿大 (+43%)、哥倫比亞 (+43%)

招聘意願保守的國家/區域：  
阿根廷 (21%)、祕魯 (+32%)  
美國 (+38%)



## 雖因疫情導致封城，亞太地區的雇主仍對於聘僱前景感到樂觀

有**4個國家/區域**的聘僱意願在季度間有所增強，而有**3個國家/區域**的聘僱意願有所減弱。

印度 (+51%) 連續第二個季度展現了最強勁的地區招聘前景，自第二季度以來增長了13%。

香港 (+11%) 報告的聘僱意願有所增加，與2022年第二季度相比提高了8%，與前一年相比提高了10%。

中國預計有8個行業的聘僱意願下降，其中金融保險及不動產業 (+4%) 的聘僱意願是唯一成長的產業。

招聘意願強勁的國家/區域：  
印度 (+51%)、新加坡 (+40%)  
澳洲(+38%)

招聘意願保守的國家/區域：  
台灣(+3%)、日本 (+4%)  
香港(+11%)





全球

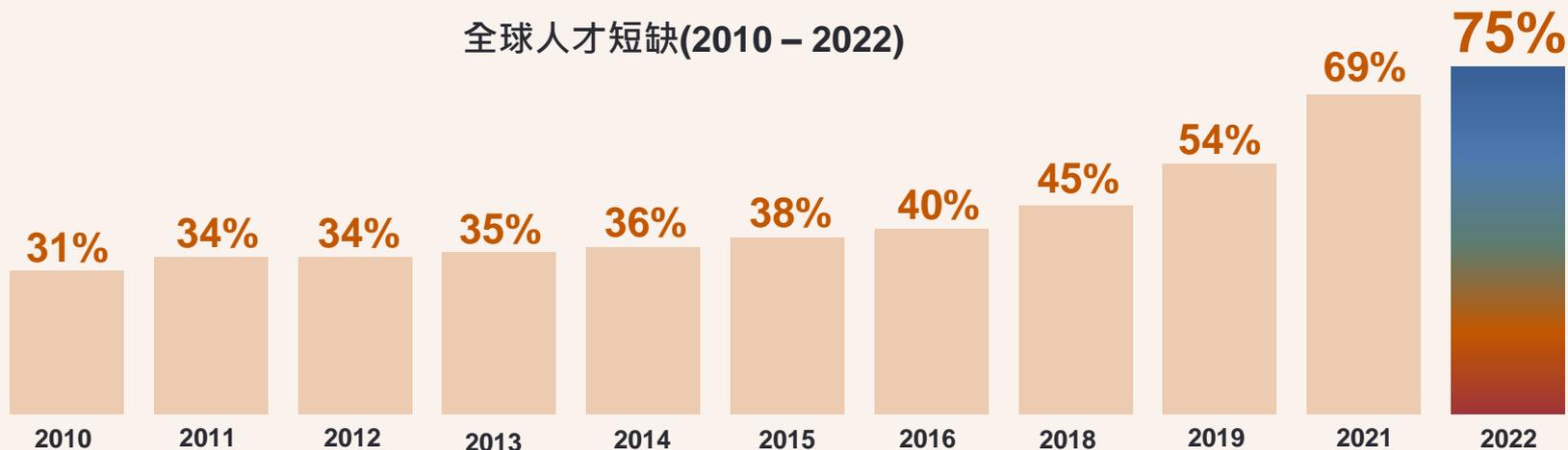
## 人才短缺調查

全球人才短缺創16年來新高  
緩和了人們對聘僱預期的樂觀情緒。

# 全球人才短缺達到16年以來的新高

全球每四名雇主中就有三名表示，難以在2022年找到他們所需要的人才，與去年同期相比多了6%，比2010年的難度多了一倍（31%）

全球人才短缺(2010 – 2022)

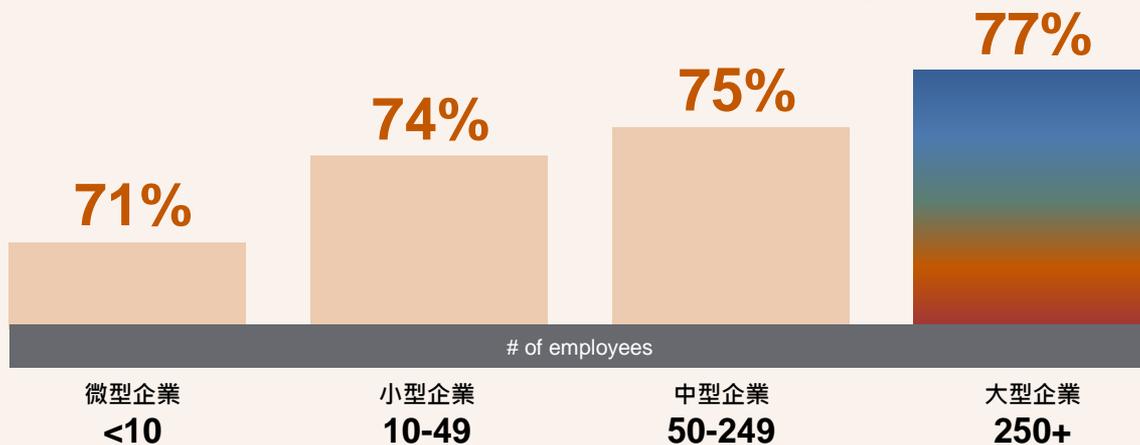


探索更多全球人才短缺數據請至 [manpowergroup.com/talent-shortage](https://www.manpowergroup.com/talent-shortage)

# 大公司，大挑戰

人口結構的變化，包括低出生率和提前退休者的增加，意味著人才比以往任何時候都還要稀缺

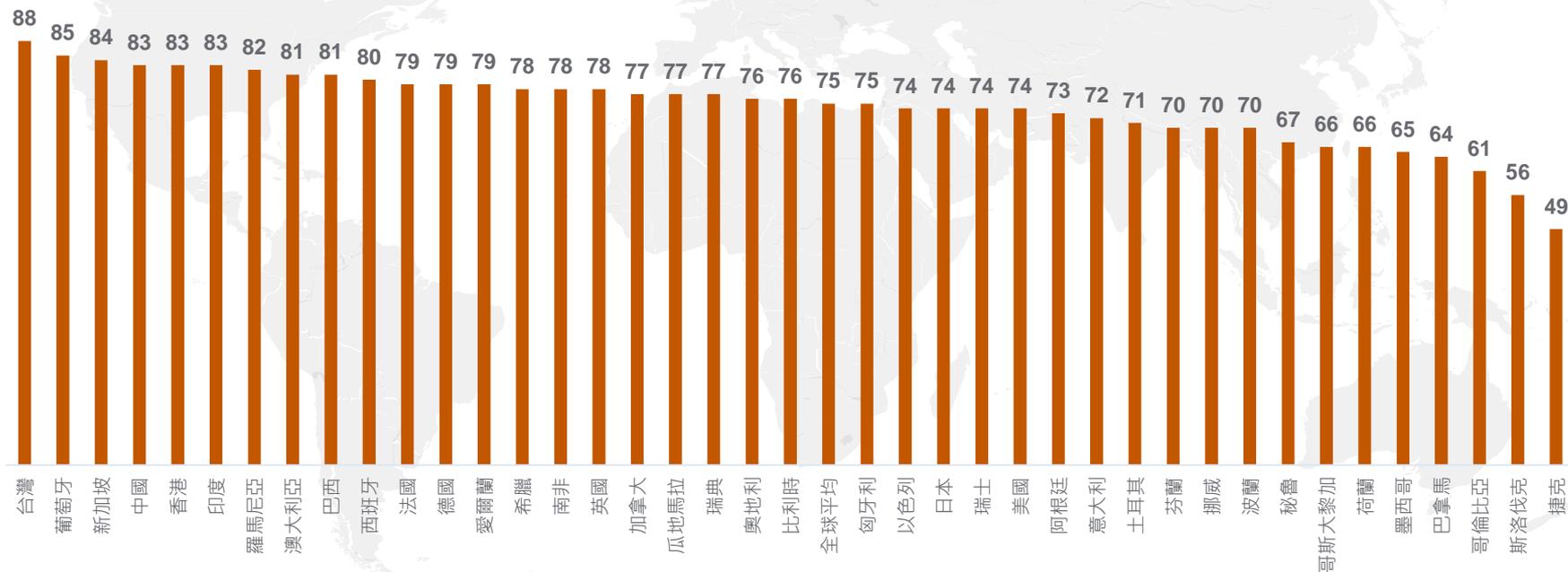
補足人才的困難程度(依公司規模劃分)



探索更多全球人才短缺數據請至 [manpowergroup.com/talent-shortage](https://www.manpowergroup.com/talent-shortage)

# 全球人才短缺排名

僱主們表示填補人才短缺具有困難度，其中影響最大的是台灣、葡萄牙、新加坡、中國、香港和印度



# 全球五大緊缺職位

探索更多數據

誰掌握了人才，誰就掌握了未來。這些是全球雇主最迫切尋找的職業。

1 IT數據技能



2 銷售/行銷技能



3 業務/物流技能



4 製造/生產技術



5 客服/面對客戶的技能



# 全球五大需求軟實力

探索更多數據

隨著生活越來越朝向科技化發展，人類的力量在數位時代脫穎而出。

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、解決問題的技能



4 創造力、原創能力



5 批判性思維和分析能力





現今趨勢

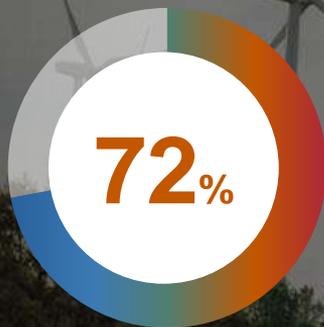
如何影響就業市場



人才短缺、雇主期望及各行業最需要的軟技能



# 工程建設業



工程建設業的僱主  
表示難以找到  
其產業所需技術人才



在現今人才短缺的情況下，  
近一半（46%）%的企業希望在第三季度增加員工  
14%的企業預計會有所減少。

經季節性調整後，就業展望淨值（NEO）為33%  
與去年同期相比增加了17%，與上一期相比增加了6%

## TOP 5 工程營造業 最難找到的 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、解決問題的技能



76%

資通訊業(含出版影音)的雇主  
表示難以找到  
其產業所需技術人才

在現今人才短缺的情況下，  
超過一半(57%)的企業希望在第三季度增加員工  
13%的企業預計會有所減少。

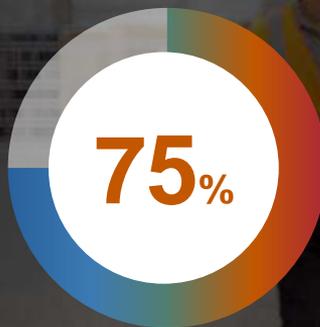
經季節性調整後，就業展望淨值 (NEO) 為44%  
與去年同期相比增加了23%，與上一期相比增加了4%

## TOP 5 資通訊業及出版影音業 最難找到的 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、解決問題的技能
- 4 負責任、可靠、有紀律
- 5 復原力、抗壓能力和適應能力



# 批發零售業



批發零售業的雇主  
表示難以找到  
其產業所需技術人才



在現今人才短缺的情況下，  
近一半(46%)的企業希望在第三季度增加員工  
14%的企業預計會有所減少。

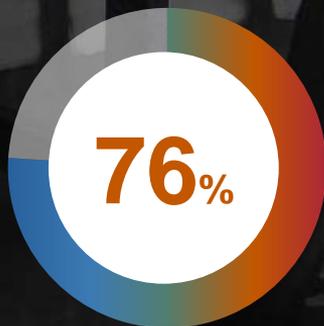
經季節性調整後，就業展望淨值 (NEO) 為32%  
與去年同期相比增加了19%，與上一期相比增加了3%

## TOP 5 批發零售業 最難找到的 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、解決問題的技能
- 4 協作和團隊合作能力
- 5 創造力、原創能力



# 製造業



製造業的雇主  
表示難以找到  
其產業所需技術人才

在現今人才短缺的情況下，  
近一半(48%)的企業希望在第三季度增加員工  
16%的企業預計會有所減少。

經季節性調整後，就業展望淨值 (NEO) 為33%  
與去年同期相比增加了18%，與上一期相比增加了2%

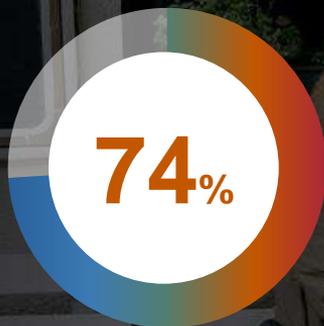


## TOP 5 製造業 最難找到的 前五大軟實力

- 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、解決問題的技能
- 5 批判性思維和分析能力



# 住宿及餐飲業



住宿及餐飲業的僱主  
表示難以找到  
其產業所需技術人才



在現今人才短缺的情況下，  
近一半(47%)的企業希望在第三季度增加員工  
16%的企業預計會有所減少。

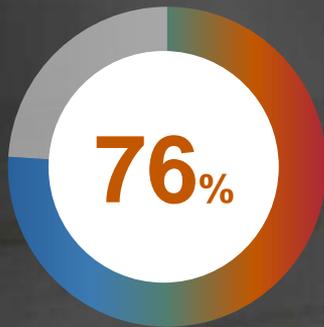
經季節性調整後，就業展望淨值 (NEO) 為23%  
與去年同期持平，與上一期相比增加了3%

## TOP 5 住宿及餐飲業 最難找到的 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、解決問題的技能
- 5 協作和團隊合作能力



# 政府單位與教育業



政府單位與教育業的僱主  
表示難以找到  
其產業所需技術人才



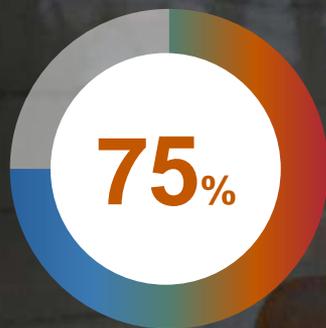
在現今人才短缺的情況下，  
41%的企業希望在第三季度增加員工  
16%的企業預計會有所減少。

經季節性調整後，就業展望淨值 (NEO) 為25%  
與去年同期相比增加了11%，與上一期相比增加了1%

## TOP 5

政府單位與教育業  
最難找到的  
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、解決問題的技能



金融保險及不動產業的僱主  
表示難以找到  
其產業所需技術人才



在現今人才短缺的情況下，

超過一半(52%)的企業希望在第三季度增加員工

14%的企業預計會有所減少。

經季節性調整後，就業展望淨值 (NEO) 為38%

與去年同期相比增加了24%，與上一期相比增加了7%

## TOP 5

金融保險及不動產業  
最難找到的  
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、解決問題的技能
- 5 創造力、原創能力



“

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



關於  
**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40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 Q3全球參與的雇主均被問及同樣的問題：「您預計到 2022 年7月至 9 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的一季迎來全新的調查方式。2022年Q3的調查報告改以數位化的調查模式取代傳統電訪。

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，如人才招募流程外包、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 提供全方位的HR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



ManpowerGroup®

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