

Q2 2024

ManpowerGroup 全球就業展望調查報告



目錄



第1節

2024 Q2
台灣就業展望調查



第2節

台灣產業就業展望



第3節

2024 Q2
全球就業展望調查



第4節

全球產業就業展望



第5節

關於
ManpowerGroup
全球就業展望調查



台灣 整體摘要

在最新一季的ManpowerGroup就業展望調查中，針對台灣的630名雇主，詢問了他們第二季度的招聘意向。

12% 全球就業展望淨值(NEO)

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。*與去年同期相比上升 +1% ，與2024 Q1相比下降 -6% (18%) 。

台灣招聘需求最高的產業



運輸、物流及汽車業

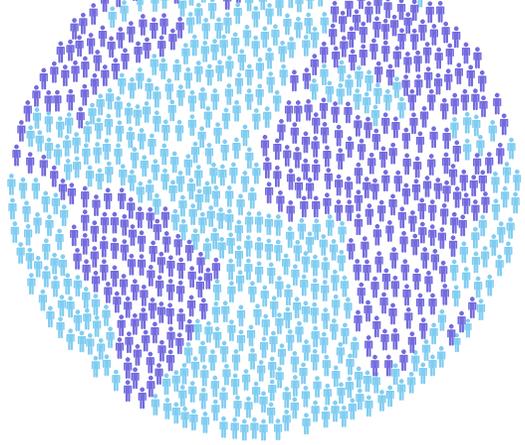


能源及公用事業



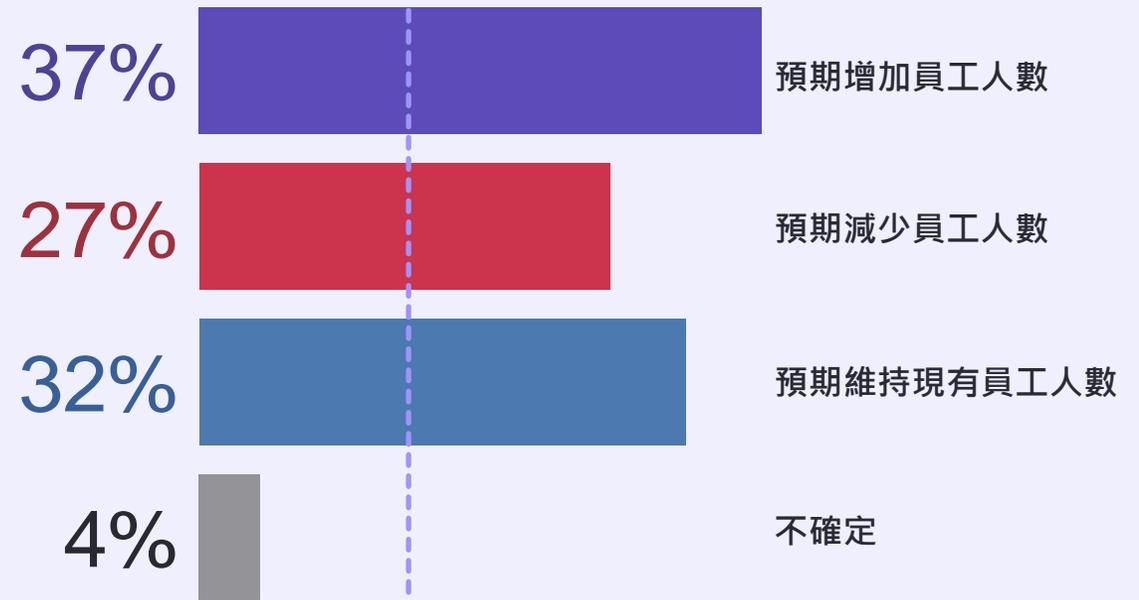
2024 Q2 台灣就業展望調查





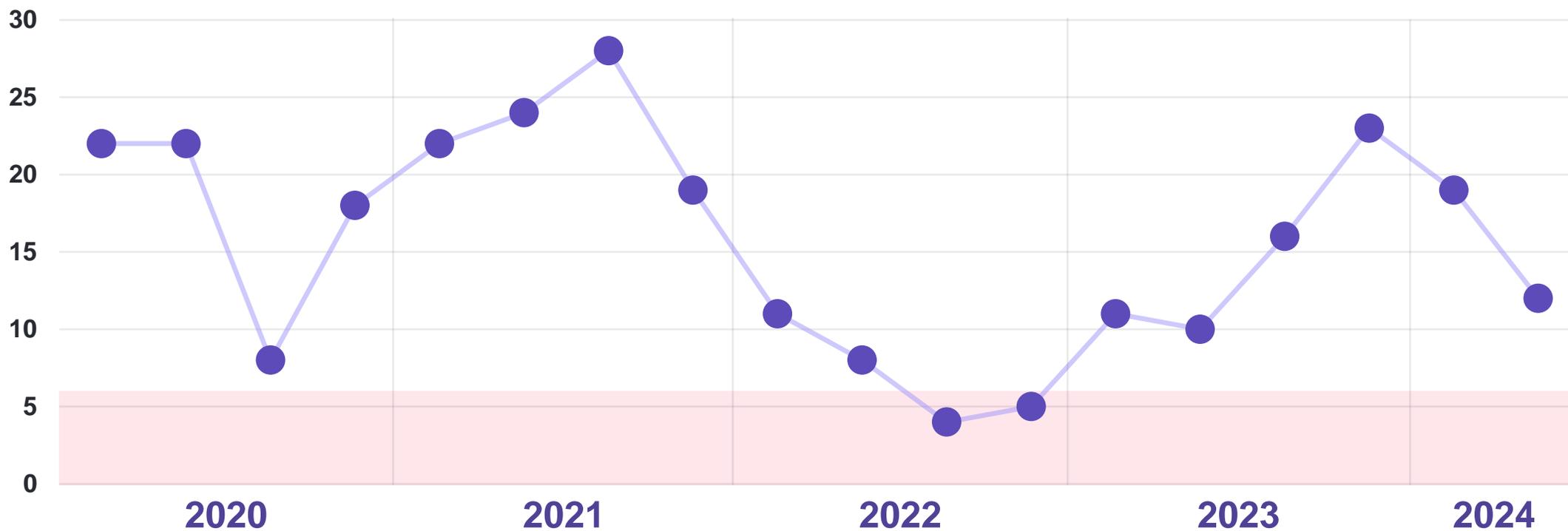
2024 Q2 台灣就業展望調查

在國際上作為勞動力市場趨勢風向標的就業展望調查，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。2024 Q2經季節性調整後的台灣的就業展望淨值(NEO)為12%。



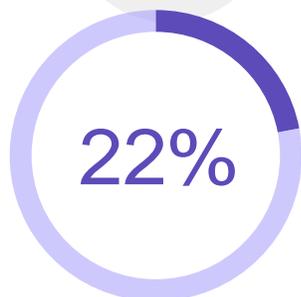
台灣季度間數值變化

與上一季相比，台灣就業展望淨值下降了 **-6%**，與去年同期相比則上升了 **+1%**。



台灣不同規模企業間的就業展望

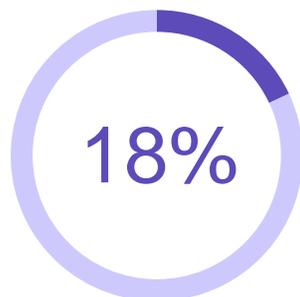
小於 10 位
員工



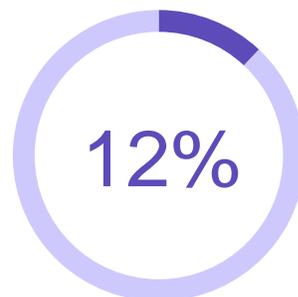
10 - 49 位
員工



50 - 249 位
員工



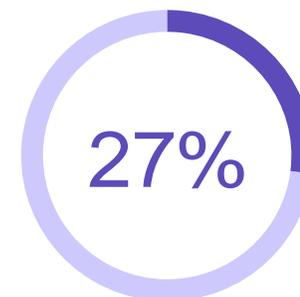
250 - 999 位
員工



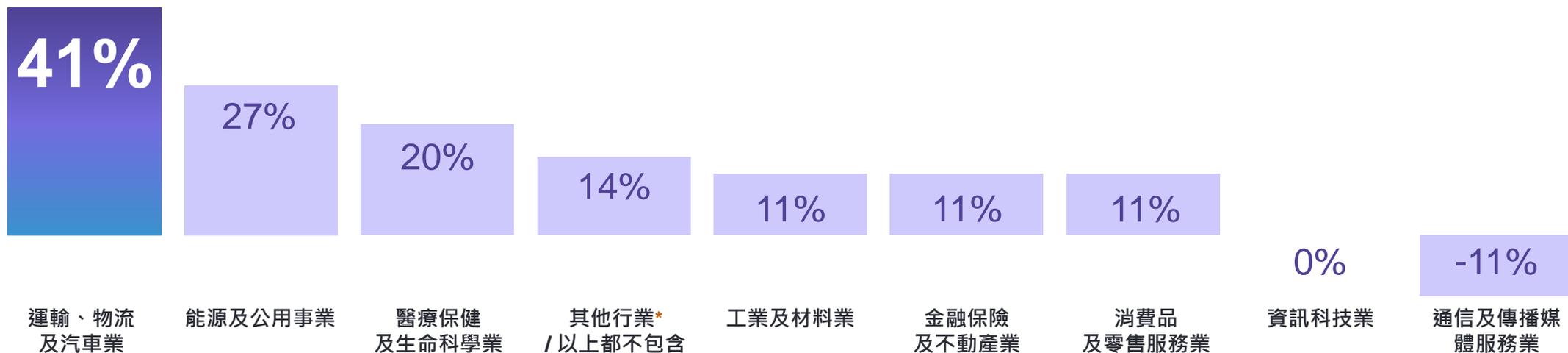
1,000 - 4,999 位
員工



大於 5,000 位
員工



關鍵行業的台灣就業展望



*包括政府或公共服務；非營利組織/非政府組織/慈善機構/宗教組織；其他行業；其他運輸、物流和汽車子行業；教育機構；農業和漁業



台灣產業就業展望





運輸、物流及汽車業

大多數運輸、物流及汽車業的雇主 (78%)表示很難找到所需的技術人才。*

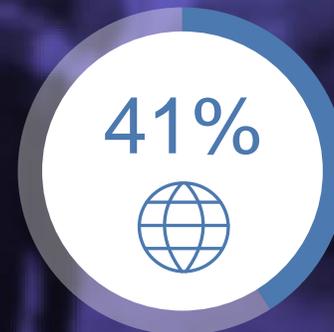
運輸、物流及汽車業的台灣就業展望淨值(NEO)為41%，比上一季上升了 +5%，而比去年同期上升了 +26%。

* ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



台灣就業展望淨值



能源及公用事業

能源及公用事業的雇主 (64%)表示很難找到所需的技術人才。*

能源及公用事業的台灣就業展望淨值(NEO)為 27%，比起上一季上升了 +7%，與去年同期相比則下降 -28%。

* ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



台灣就業展望淨值





醫療保健及生命科學業

醫療保健及生命科學業的雇主 (67%) 表示很難找到所需的技術人才。*

醫療保健及生命科學業的台灣就業展望淨值 (NEO) 為 20%，與上一季相比下降了 -22%，而比起去年同期下降 -9%。

* ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



台灣就業展望淨值





工業及材料業

工業及材料業的雇主 (78%)表示很難找到所需的技術人才。*

工業及材料業的台灣就業展望淨值(NEO)為11%，與上一季相比下降了 -8%，而比去年同期下降 -3%。

* ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



台灣就業展望淨值





金融保險及不動產業

金融保險及不動產業的雇主 (67%)表示很難找到所需的技術人才。*

金融保險及不動產業的台灣就業展望淨值(NEO)為 11%，與上一季相比下降了 -32%，與去年同期相比則下降 -16%。

* ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



台灣就業展望淨值





消費品及零售服務業

消費品及零售服務業的雇主 (70%)表示很難找到所需的技術人才。*

消費品及零售服務業的台灣就業展望淨值(NEO)為 11%，比起上一季下降了 -1%，而與去年同期相比則提高了 +11%。

* ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



台灣就業展望淨值





資訊科技業

大多數資訊科技業的雇主 (75%)表示很難找到所需的技術人才。*

資訊科技業的台灣就業展望淨值(NEO)為 0% , 比上一季上升了 +9% , 而與去年同期相比則下降 -5%。

* ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



台灣就業展望淨值





通信及傳播媒體服務業

通信及傳播媒體服務業的雇主 (69%)表示很難找到所需的技術人才。*

通信及傳播媒體服務業的台灣就業展望淨值 (NEO)為 -11%，比起上一季下降 -25%，與去年同期相比則下降了 -28%。

* ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



台灣就業展望淨值





全球 整體摘要

在最新一季的ManpowerGroup就業展望調查中，針對42個國家的40,385名雇主，詢問了他們第二季度的招聘意向。

22% 全球就業展望淨值(NEO)

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。*與去年同期相比下降 -2% ，與2024 Q1相比下降 -4% (26%) 。

全球招聘需求最高的產業



資訊科技業

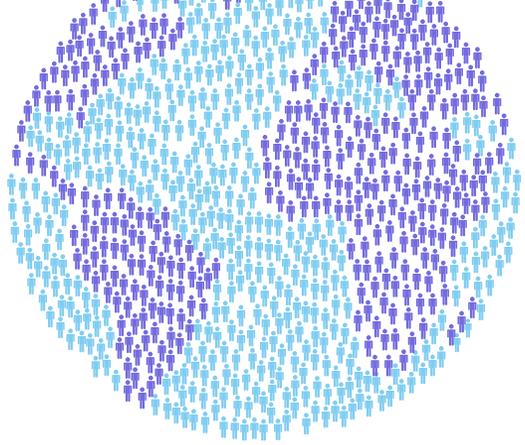


金融保險及不動產業



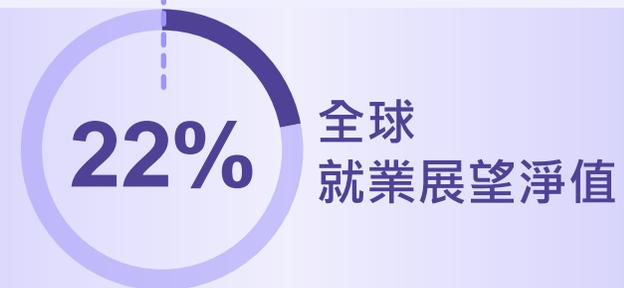
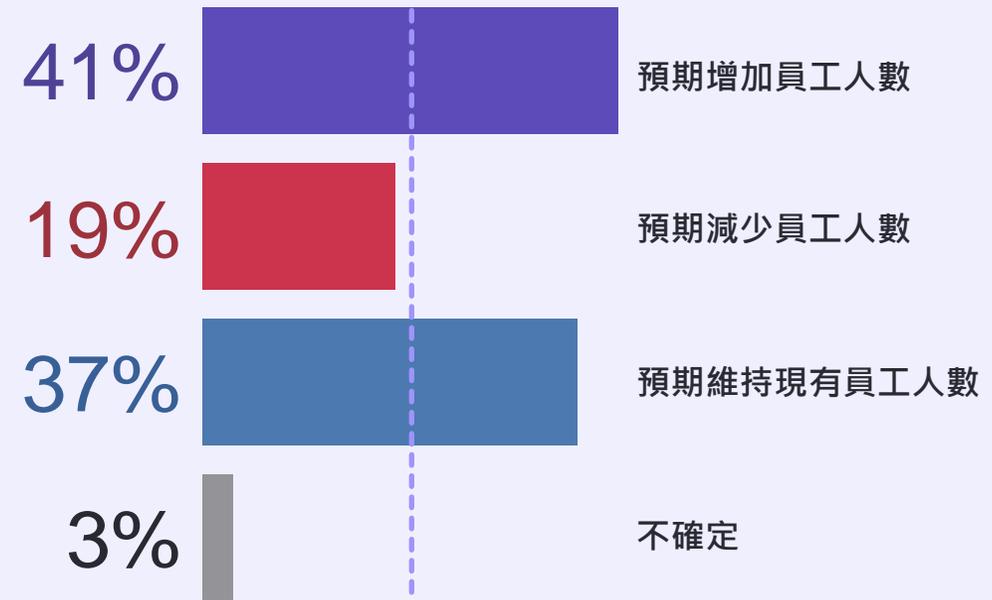
2024 Q2 全球就業展望調查





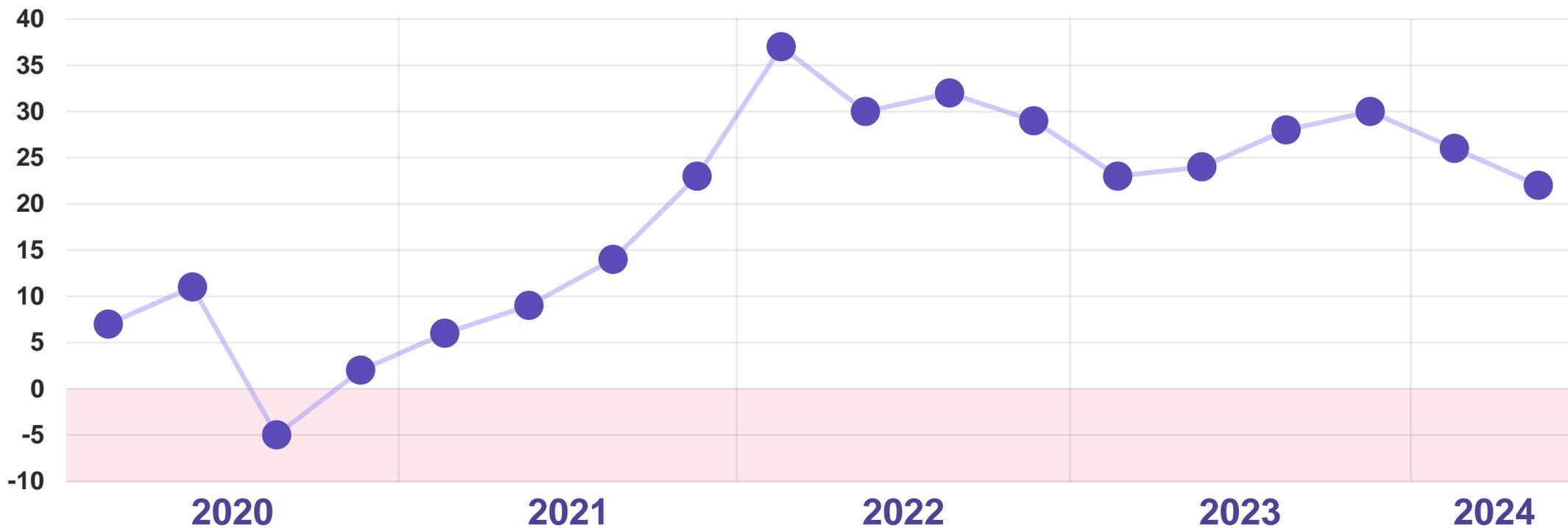
2024 Q2 全球就業展望調查

在國際上作為勞動力市場趨勢風向標的就業展望調查，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。2024 Q2經季節性調整後的全球的就業展望淨值(NEO)為22%。



全球季度間數值變化

與上一季相比，全球就業展望淨值下降了 -4%，與去年同期相比則下降了 -2%。



全球各國家/地區 4月到6月的就業展望

經季節性調整後的全球的就業展望淨值(NEO)

 **36%** 印度
NEO最強勁的國家/地區

 **22%** 全球
全球NEO平均值

 **-2%** 羅馬尼亞
NEO最疲弱的國家/地區

印度	36%	愛爾蘭	20%	土耳其	14%
美國	34%	澳洲	19%	斯洛伐克	12%
中國	32%	祕魯	19%	台灣	12%
哥斯大黎加	32%	巴西	18%	日本	11%
荷蘭	32%	法國	18%	波瀾	11%
南非	29%	奧地利	17%	葡萄牙	11%
瑞士	29%	德國	17%	智利*	10%
墨西哥	27%	挪威	16%	匈牙利	9%
瓜地馬拉	26%	哥倫比亞	15%	義大利	9%
新加坡	24%	香港	15%	希臘	6%
芬蘭	23%	巴拿馬	15%	捷克	5%
英國	23%	波多黎各	14%	阿根廷	1%
比利時	22%	西班牙	14%	以色列**	-1%
加拿大	22%	瑞典	14%	羅馬尼亞	-2%

*智利於2024 Q2加入計劃。目前沒有歷史數據，且數據未經過季節性調整。

**由於衝突不斷演變，以色列於2023年底進行了進一步的數據收集。由於該數據是在2024年第一季發布後收集的，因此2024年第一季的一些全球數據可能與先前發布的數據略有不同。

第二季度最強勁和最疲弱的就業展望

各地區的就業前景穩定，北美地區雇主 (+31%) 的招聘意向最強，其次是亞太地區 (+27%)、中南美洲地區 (皆為 +19%) 和歐洲、中東及非洲地區 (各為 +15%)。

↑ 聘僱計畫最強勁



印度

36%



美國

34%



中國

32%



哥斯大黎加

32%



荷蘭

32%

↓ 聘僱計畫最疲弱



羅馬尼亞

-2%



以色列

-1%



阿根廷

1%



捷克

5%



全球各國家/地區 年度間數值變化

與2023 Q2相比，
經季節性調整後的全球
的就業展望淨值(NEO)

 **+6%** 印度
NEO最強勁的國家/地區

 **-2%** 全球
全球NEO平均值

 **-25%** 巴拿馬
NEO最疲弱的國家/地區

印度	+6%	全球平均值	-2%	捷克	-10%
匈牙利	+5%	希臘	-2%	法國	-10%
比利時	+4%	墨西哥	-2%	土耳其	-10%
美國	+4%	德國	-3%	奧地利	-11%
中國	+3%	愛爾蘭	-3%	澳洲	-12%
南非	+3%	新加坡	-3%	瓜地馬拉	-12%
斯洛伐克	+2%	巴西	-4%	波多黎各	-12%
西班牙	+2%	瑞士	-4%	阿根廷	-14%
瑞典	+2%	芬蘭	-5%	哥倫比亞	-14%
波蘭	+1%	葡萄牙	-5%	香港	-15%
台灣	+1%	加拿大	-6%	以色列	-15%
英國	+1%	哥斯大黎加	-6%	挪威	-15%
日本	+0%	祕魯	-6%	羅馬尼亞	-15%
荷蘭	+0%	義大利	-8%	巴拿馬	-25%

*智利於2024 Q2加入計劃。目前沒有歷史數據，且數據未經過季節性調整。

**由於衝突不斷演變，以色列於2023年底進行了進一步的數據收集。由於該數據是在2024年第一季發布後收集的，因此2024年第一季的一些全球數據可能與先前發布的數據略有不同。

2024 Q2 成長最顯著的就業展望

與去年同期相比，有12個國家的就業展望指數更為積極、27個國家的就業展望指數有所減弱、而有2個國家的就業展望指數保持不變。

↗ 季度間相比



日本
+1%



南非
+1%

↗ 年度間相比



印度
+6%



匈牙利
+5%



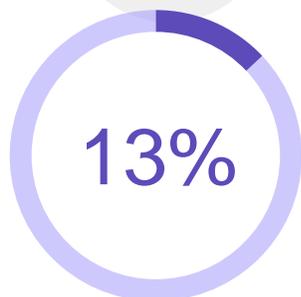
比利時
+4%



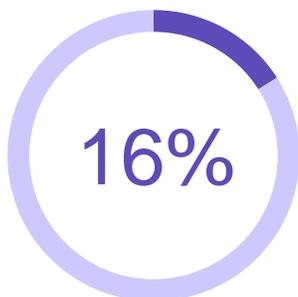
美國
+4%

全球不同規模企業間的就業展望

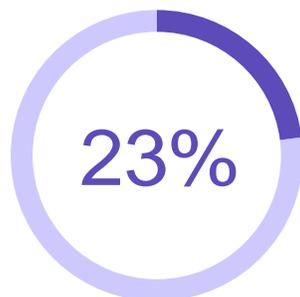
小於 10 位
員工



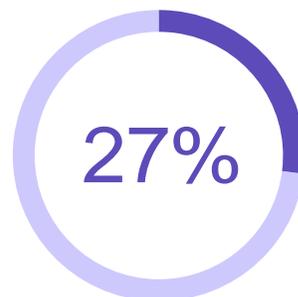
10 - 49 位
員工



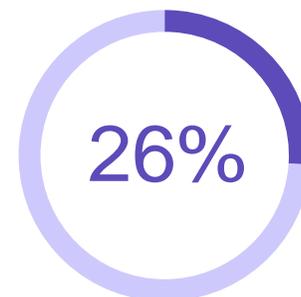
50 - 249 位
員工



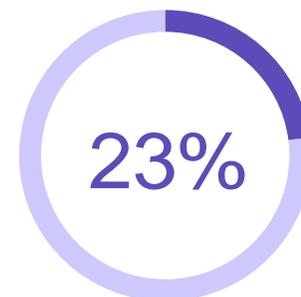
250 - 999 位
員工



1,000 - 4,999 位
員工

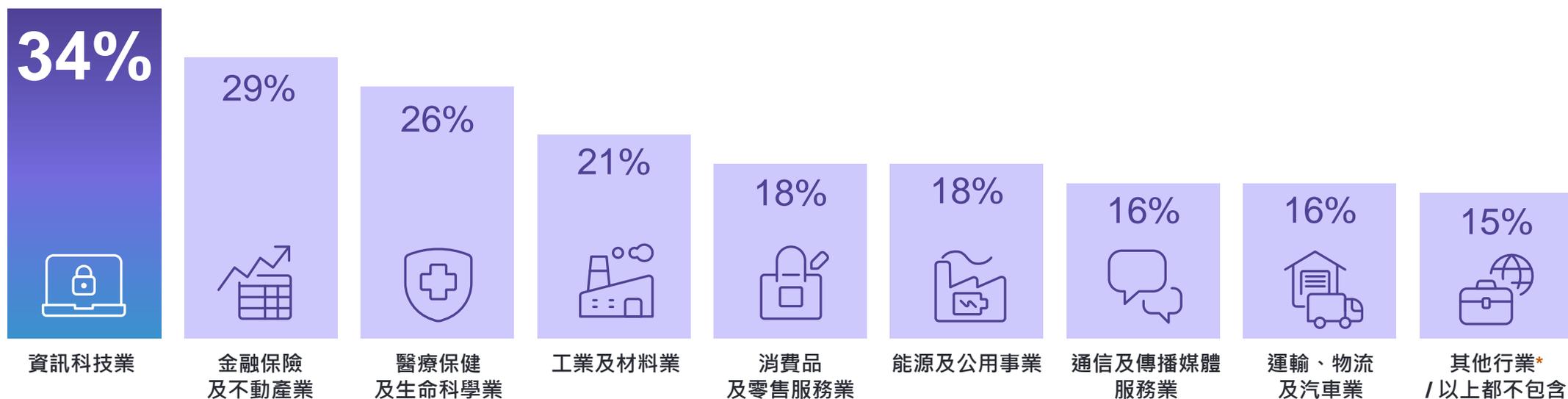


大於 5,000 位
員工



關鍵行業的全球就業展望

資訊科技業連續六個季度都呈現了最強勁的就業展望，但與2024年Q1相比下降了-1%。



*包括政府或公共服務；非營利組織/非政府組織/慈善機構/宗教組織；其他行業；其他運輸、物流和汽車子行業；教育機構；農業和漁業

歐洲、中東和非洲地區的 就業展望

歐洲、中東和非洲地區(EMEA)的招聘預期仍然是最低的 (15%)，與 2024 Q1相比下降了 -6%，而與去年同期相比也下降了 -4%。

該地區的就業展望各不相同，荷蘭 (32%)、南非 (29%)、和瑞士 (29%) 雇主的招募意願最為強勁。而招募意願最為疲弱的是羅馬尼亞 (-2%)和以色列 (-1%)。

瑞士的消費品及零售服務業 (41%)、南非的醫療保健及生命科學 (45%) 以及荷蘭的運輸、物流及汽車業 (44%) 在全球範圍內有強烈的招募意願。

*由於衝突不斷演變，以色列於 2023 年底進行了進一步的數據收集。由於該數據是在 2024 年第一季發布後收集的，因此 2024 年第一季的一些全球數據可能與先前發布的數據略有不同。



聘僱計畫最平緩



亞太地區的就業展望



亞太地區的就業展望前景排名第二 (27%)，較上一季度有所下降 (-3%)，而與去年同期相比則沒有變化。

印度 (36%) 和中國 (32%) 的就業展望是亞太地區最為強勁的區域。

日本 (11%) 和台灣 (12%) 的就業展望則最為謹慎。

香港的通信及傳播媒體服務業 (60%) 和中國的能源及公用事業 (37%) 在全球範圍內有強勁的招募意願。



印度
36%



中國
32%

聘僱計畫最平緩



日本
11%



台灣
12%

美洲地區的就業展望



儘管有 11 個國家/地區較上一季下降、10 個國家/地區相較去年同期有所下降，但北美洲和中南美洲所有 12 個接受調查的國家中，在第二季度的就業展望都呈現樂觀的態勢。

美國 (34%) 和哥斯大黎加 (32%) 在區域及全球範圍內呈現最為強烈的招募意願。

數據顯示，美國的金融保險及不動產業 (50%) 及資訊科技業 (51%) 垂直產業的、以及哥斯大黎加的工業及材料業 (43%) 的就業產望前景樂觀，在全球範圍內居於領先地位。

*智利於 2024 Q2 加入計劃。目前沒有歷史數據，且數據未經過季節性調整。



美國

34%



哥斯大黎加

32%

聘僱計畫最平緩



阿根廷

1%



智利*

10%



全球產業就業展望





通信及傳播媒體服務業

通信及傳播媒體服務業的雇主 (73%)表示很難找到所需的技術人才。*

通信及傳播媒體服務業的全球就業展望淨值 (NEO)為 16%，比起上一季及去年同期皆下降了 -14%。

* ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



全球就業展望淨值





消費品及零售服務業

消費品及零售服務業的僱主 (76%)表示很難找到所需的技術人才。*

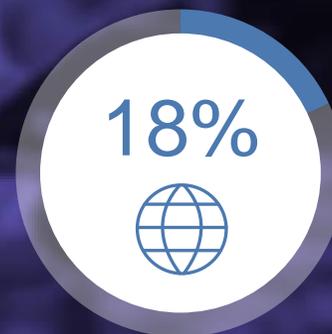
消費品及零售服務業的全球就業展望淨值(NEO)為 18%，比起上一季下降了 -4%，與去年同期相比則下降了 -1%。

* ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



全球就業展望淨值





能源及公用事業

能源及公用事業的僱主 (71%)表示很難找到所需的技術人才。*

能源及公用事業的全球就業展望淨值(NEO)為18%，比起上一季及去年同期皆下降了 -8%。

* ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



全球就業展望淨值





金融保險及不動產業

金融保險及不動產業的僱主 (72%)表示很難找到所需的技術人才。*

金融保險及不動產業的全球就業展望淨值(NEO)為 29%，與上一季相比下降了 -4%，與去年同期相比則持平。

* ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



全球就業展望淨值





醫療保健及生命科學業

醫療保健及生命科學業的雇主 (77%) 表示很難找到所需的技術人才。*

醫療保健及生命科學業的全球就業展望淨值 (NEO) 為 26%，與上一季相比下降了 -1%，但比起去年同期則提高了 1%。

* ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



全球就業展望淨值





工業及材料業

工業及材料業的雇主 (75%)表示很難找到所需的技術人才。*

工業及材料業的全球就業展望淨值(NEO)為21%，與上一季相比下降了 -5%，而比去年同期下降 -1%。

* ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



全球就業展望淨值





資訊科技業

大多數資訊科技業的雇主 (76%)表示很難找到所需的技術人才。*

資訊科技業的全球就業展望淨值(NEO)為34%，比上一季下降了 -1%，而與去年同期相比則持平。

* ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



全球就業展望淨值





運輸、物流及汽車業

大多數運輸、物流及汽車業的雇主 (76%)表示很難找到所需的技術人才。*

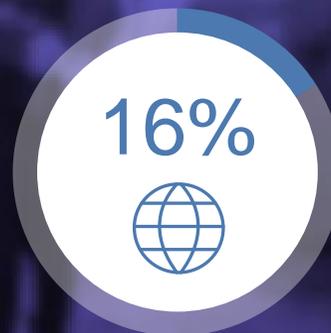
運輸、物流及汽車業的全球就業展望淨值(NEO)為16%，比上一季下降了 -9%，而比去年同期下降了 -10%。

* ManpowerGroup 2024年人才短缺調查

人才短缺



全球就業展望淨值





關於

ManpowerGroup 全球就業展望調查





關於 ManpowerGroup 全球就業展望調查

ManpowerGroup 就業展望調查是同類調查中最全面、最具前瞻性的就業調查，被全球用作關鍵經濟指標。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？」而就業展望淨值是透過計算雇主計劃增加聘僱人力的百分比，再減去預計減少招聘員工的百分比得出。該調查自 1962 年開始運行，以下各種因素是調查成功的基礎：

獨特性： 它在深度、廣度、長久性與關注領域都是無與倫比的。ManpowerGroup 的就業展望調查是世界上最廣泛、最具前瞻性的就業調查，要求雇主預測下一季的就業情況。相較之下，其他調查和研究則著重於回顧性數據，以報告過去發生的事情。

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40,385家，遍佈全球42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： 六十多年來，這份調查只從單一問題的回答分析；2024 Q2全球參與的雇主均被問及同樣的問題：「您預計到 2024 年 4月至 6 月期間，這三個月內您所在地區的就業人數將如何變化？」

調查方法： 2024 年 Q2報告中用於收集就業前景數據的方法已在 42 個國家/地區進行了數位化。調查資料於 2024 年 1 月 2 日至 31 日收集。提出的問題和受訪者資料保持不變。所有國家和地區的組織和部門規模均已標準化，以便進行國際比較。

前瞻性聲明：

本報告包含前瞻性陳述，包括關於某些地區、國家和行業的勞動力需求以及經濟不確定性的陳述。由於風險、不確定性和假設，實際事件或結果可能與前瞻性聲明中包含的事件或結果存在重大差異。這些因素包括公司向美國證券交易委員會(SEC) 包括截至 2022年12月31日的年度報告10-K表格中「風險因素」標題下的資訊，該資訊透過引用併入本文。除法律要求外，ManpowerGroup 不承擔更新本新聞稿中任何前瞻性或其他聲明的義務。



常見問題

就業展望淨值 (NEO) 是什麼意思？

就業展望淨值的計算方法是計算預計增加招募活動的雇主百分比，並減去預期下一季所在地就業人數減少的雇主百分比得出的。積極的就業展望淨值數據意味著，總體而言，預計在未來三個月內增加員工人數的雇主將多於打算裁員的雇主。

什麼是季節性調整？

為什麼在ManpowerGroup就業展望調查中使用它？

季節性調整是一種統計過程，允許在呈現調查數據時，不受一年中普遍發生的招募波動的影響。這種波動通常是源自於各種外部因素（例如天氣變化、傳統生產週期和國定假日）造成的。季節性調整具有撫平數據中高峰、波谷的極端值之作用，藉以更好地說明潛在的就業趨勢，並更準確地展示ManpowerGroup的就業展望調查結果。

如何選擇參與調查的公司？

雇主是根據他們所代表的公司和組織的類型來選擇的。我們希望確保我們的小組能夠代表每個參與國的全國勞動力市場，因此每個國家的小組都是根據該國行業部門和組織規模的總體分佈而建立的。

組織中接受訪問的對象會是誰？

我們選擇訪問的人將是對組織內的人員配置水準和招募意向有很好了解的人。通常這會是人力資源主管或人力資源經理。然而，在較小的組織中，該人可能是總經理、甚至是執行長。



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，深耕台灣迄今已逾二十六年。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

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。



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
www.manpowergrc.tw

©2021 ManpowerGroup 版權所有

橫跨整個人力資源生命週期的ManpowerGroup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



Visit www.manpowergroup.com to learn more.