

## 《天下雜誌》「台灣人才大調查」 結果發表

「教育普及 人力素質佳」台灣人才競爭力優勢關鍵

台灣人才企圖心低；外派地點決定外派意願

薪資沒有競爭力 台灣人才外流危機關鍵因素

全民心中的人資長 國發會主委最適合

【新聞稿，2014/06/25，共 4 頁】

英國牛津經濟研究院發布「2021 全球人才」調查預測，新興亞太國家將是未來人才需求最殷切的地方；然而，在調查的 46 個國家中，台灣卻是人才失衡最嚴重的地方。為了完整了解台灣人才真實狀況，《天下雜誌》特別針對「全台十大人資長、百位海外台灣工作者、千位本地上班族」，獨家進行「台灣人才大調查」，聚焦三方意見，為台灣勞動市場、供需策略、國際移動，進行全方位體質檢驗。

本次接受問卷訪問的 14 位人資主管：橫跨不同產業、不同領域、不同世代，包括：王品集團、中租控股、台積電台積學院、3M、研華科技、麥當勞、富邦金控、國泰金控、統一超商、誠品、匯豐銀行、聚陽實業、廣達電腦、及鴻海等。

### 調查發現一：「教育普及 人力素質佳」台灣人才競爭力優勢關鍵

當被問到，台灣人才究竟有沒有競爭力？人資長、海外工作者、及台灣工作者三方意見，都給予肯定的答案。其中，以人資長更以 85.71% 的高比例，肯定台灣人才的表現。(表一)

進一步探討原因，有超過半數以上的人資長、海外工作者及台灣工作者，都認為「教育普及，人力素質佳」，是關鍵因素；此外，在受訪人資長眼中，「擁有良好的在職(終身)學習能力」(41.67%)及「忠誠度高」(41.67%)，分佔二、三。然而，包括台灣及在海外工作的上班族，卻有志一同的認為「職場能力表現不俗(如溝通、創新、資訊力等)」及「認真」才是繼普及的教育水準後，最具關鍵影響力的因素，顯示勞資雙方對於人競爭力的定義，在認知上有落差。(表二)

### 調查發現二：台灣人才企圖心低？外派地點決定外派意願

在引起社會輿論最多關注的台灣人才企圖心部分，《天下雜誌》整合三邊意見後發現，台灣人才「擁有高度企圖心」比例低。(表二)

從最可以看出是否願意接受挑戰及是否具有冒險精神的外派意願，進行分析，《天下雜誌》發現有 75.91% 的台灣工作者表示，願意被外派超過一年；64.29% 的人資長也表示，容易找到願意外派的員工。然而，當被問到如果外派地點，是經濟不發達的開發中國家如：非洲、中南美洲、東協等，卻有高達 6 成的台灣工作者表示，「要思考當地環境後再決定」(62.25%)，顯示外派是有「但書」的；對於部分主力業務在東南亞或新興市場的台灣企業而言，7 成人資長也證實「派人有困難」(69.23%)。(表三及表四)

### 調查發現三：薪資沒有競爭力 台灣人才外流危機關鍵因素

矛盾的是，台灣人才不願意做台企的外派人員，卻不代表不願意到海外工作，甚至造成台灣人才大量外移的現象。

詢問各界造成人才外流前三大原因，超過半數的人資長及海、內外工作者都認為，「薪資沒有競爭力」是首要因素。59.49%的台灣工作者和 48.04%的海外工作者則認為，「企業缺乏育才與留才的配套策略」，是造成人才外流排名第二的因素；然而，在交叉比對後發現，僅 28.57%的人資長，將人才外流歸咎於此原因，顯示企業和人才間，對於企業育才、留才配套的認知有落差。有 44.39%的台灣工作者、38.80%的海外工作者及 74.43%的人資長，則認為「周邊國家(如中國、新加坡)更積極搶才」，亦是影響人才外流的重要原因。(表五)

### 調查發現四：全民心中的人資長 國發會主委最適合

有趣的是，當被問到「誰是政府最適合專責人才培育的官員？」國發會主委以高票比例當選，其次是教育部長、勞動部長。在地狹人稠的台灣，人才更是重要的國家之本。面對與鄰國、世界的快速競合，台灣人才、企業、政府應三方協力，共同為台灣開創未來。(表六)

#### 2014《天下》「人才調查」方法說明(設計與執行：天下雜誌群調查中心)

本調查同步針對企業人資長、海外台灣工作者以及台灣本地工作者等三個群體，所進行之調查組成。其中企業人資長由《天下雜誌》編輯部挑選出 14 為在不同產業、不同領域的頂尖企業人資長，進行問卷調查。

海外台灣工作者以及台灣本地工作者，則由《天下雜誌》針對天下雜誌群會員資料庫進行隨機抽樣調查，並同步於《天下雜誌》官網進行宣傳，所進行之網路調查。調查時間為 4 月 21 日-5 月 19 日。其中台灣本地工作者和海外台灣工作者在 95%的信心水準與抽樣誤差分別在 1.6%和 4.7%，有效樣本數分別為 3,861 和 433 份。

#### 新聞聯絡人：

天下雜誌 公共事務部 彭恩慈 Tel：(02)2507-8627 ext.177 手機：0988-186-825

天下雜誌 公共事務部 周峯玉 Tel：(02)2507-8627 ext.169 手機：0936-177-174

媒體朋友新聞稿下載連結：<http://www.cw.com.tw/about/press.jsp>

表一：你認為台灣人才普遍競爭力如何？(單位：%)

選項	台灣工作者	海外工作者	人資長
不具競爭力	35.82	28.87	14.29
具競爭力	64.18	71.13	85.71

表二、你認為台灣人才具有競爭力的主要原因？(單位：%)

選項	台灣工作者	海外工作者	人資長
教育普及，人力素質佳	57.19	54.07	66.67
職場能力表現不俗 (如溝通、創新、資訊力等)	51.55	47.88	33.33
認真	48.97	51.79	33.33
具有獨特專業技術能力	39.46	36.48	33.33
擁有良好的在職(終身) 學習能力	33.70	19.54	41.67
忠誠度高	30.31	46.91	41.67
擁有高度企團心	17.73	10.10	0.00

\*可複選，請選最重要的3項

表三、台灣人才外派意願調查(單位：%)

台灣工作者		人資長	
外派人員進行為期超過一年的長期駐外，你是否願意？		如果公司需要立即到海外開疆闢土，你認為順利派出人員的難易程度如何？	
外派意願	百分比	派人難易度	百分比
願意	75.91	容易	64.29
不願意	24.09	不容易	35.71

表四、若有機會，請問你是否願意接受公司外派至經濟發展較不發達的開發中國家，如非洲、中南美洲、東協等？(單位：%)

台灣工作者		人資長	
外派意願	百分比		百分比
願意	74.77	容易	30.77
不願意	25.23	不容易	69.23

\*在台灣工作者選擇願意的選項中，62.65%表示，「要思考當地環境後再決定」

表五、台灣社會近來人才流失嚴重，你覺得主要的原因是？（單位：％）

	台灣工作者	海外工作者	人資長
薪資沒有競爭力	73.12	75.75	50.00
企業缺乏育才與留才配套策略	59.49	48.04	28.57
周邊國家 (如中國、新加坡)更積極搶才	44.39	38.80	71.43
願意長期投資員工的老闆不多	43.87	38.34	14.29
政府欠缺人才戰略	31.34	31.18	42.86
企業升級轉型緩慢， 缺乏吸引力	21.83	31.18	28.57
不看好台灣的未來	13.91	21.94	28.57

\*可複選，請選最重要的三項

表六、台灣人民心中的人資長是誰？（單位：％）

選項	台灣工作者	海外工作者	人資長
國發會主委	25.51	26.33	30.77
勞動部長	19.45	17.09	23.08
教育部長	18.73	16.17	0.00
行政院長	16.89	17.32	30.77
經濟部長	15.44	16.40	15.38
總統	3.99	6.70	0.00