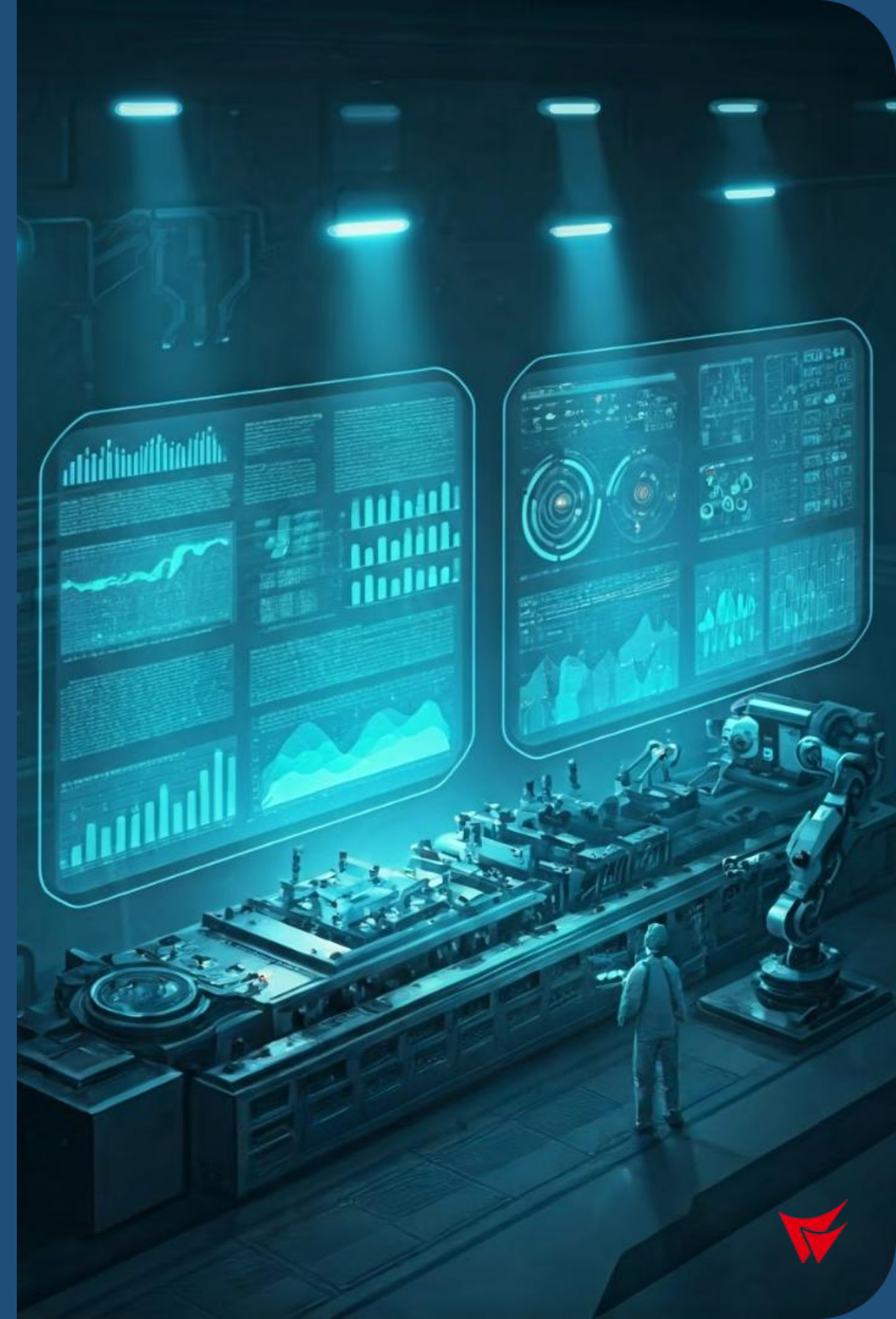


# 從缺工到流失人才 台灣企業如何突破重圍？

台灣產業現今面臨多重人才挑戰，企業須有創新留才策略，像是優化內部流程、培訓員工或引進專業人才，才得以應對變化莫測的勞動市場，提升競爭力。



# 缺工趨勢懶人包

## 現況

非典型勞工  
數量激增

產業挖人  
食物鏈

高齡少子化

## 影響

生產效率下降  
品質難掌控

企業營運  
成本上升

員工忠誠  
受影響

戰略計畫  
受阻

## 解方

人

完善  
選育用留機制

提高  
生產力

提升  
工作價值

多元化  
工作模式

工具

數據  
驅動

AI  
預測

機  
聯網

能源  
管理

智能  
物流

機械  
手臂





## 人才荒爆發，是企業的關鍵挑戰

### 人才供給不足

產業人力供需資訊網的報告顯示，企業主反映人才供給不足是最嚴重的問題，佔28%。

### 流程機制不完善

企業應先釐清是否真的缺工，還是因流程機制不完善導致人員調度不足和無效運作。

### 非典型勞工轉型

大量外送員來自製造業和餐飲業，4成外送員不願回原行業，反映出人才向「非典型勞工」轉變的趨勢。

### 高齡少子化社會

高齡少子化社會面臨嚴重人手不足問題。有些餐飲業引入輔助作業機器人應對缺工，降低培訓成本。







# 台灣的產業人才挖角現象

外商企業

處於食物鏈頂端，最受歡迎

半導體

被外商挖角，向科技業挖角

科技業

向傳統產業挖角

傳統產業

向服務業挖角



# 缺工對企業的影響

1

## 生產效率下降，品質難掌控

工作進度落後，影響整體生產效率。增加交貨延誤風險。人力不足或缺乏經驗可能導致錯誤和品質問題，損害企業聲譽，增加售後服務負擔。

2

## 企業營運成本上升

高昂加班費、臨時招聘成本增加、頻繁培訓新員工費用上升，都會導致企業營運成本上升。

3

## 員工忠誠度受影響，戰略計畫受阻

現有員工承擔額外壓力，影響工作滿意度和生活品質。工作氛圍惡化，降低員工久任意願。影響企業長期發展計畫，尤其是新產品開發和市場擴張。



# 人力資源問題的根本解決方案

## 設立完善選育用留機制

企業管理者須先釐清是否真缺人及需求。若資金充裕，可擴大招聘、提高薪福。若成本受限，應聚焦內部培訓、提升員工多能工，或透過自動化、數位化減少人力需求。

## 提高生產力

制定標準作業程序，讓所有工作者能夠依循SOP，提升工作效率。透過數位系統讓資訊、溝通及數據更統一且即時，免去人員重複查找資料及溝通的時間和成本。

## 提升工作價值

企業主和員工應保持持續學習心態，追求數位科技精進。利用自動化和AI工具提高生產力，釋放時間進行創新工作。培養解決問題能力，靈活運用數位科技應對實際工作挑戰。





# 智慧製造：數據驅動的未來



生產數據

來自製造設備、傳感器和控制系統，包括機器運行狀態、生產參數和品質指標等。分析這些數據可優化生產過程，提升效率和品質。



企業經驗

將行業特性、管理模式、規則和知識數位化，形成完整系統。這成為管理規章準則，提供管理和銷售所需知識，有助於發現問題和改善效率。



智能整合

結合生產數據和企業經驗，企業可以更有效地應用經驗和知識於生產過程，為智慧製造奠定重要基礎，提高生產效率和競爭力。



# 未來展望：數位化與人機協作

技術

應用

優勢

機械手臂

製造業、服務業、  
醫療

節省人力、搬運  
重物、防塵抗污、  
作業速度快

智能物流

倉儲管理、物料  
追蹤

優化庫存、減少  
錯誤、提高效率

能源管理系統

全廠能源監控

降低電費、節能  
減碳、優化生產  
排程

