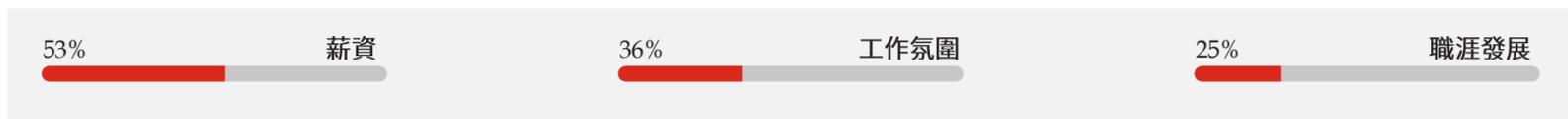
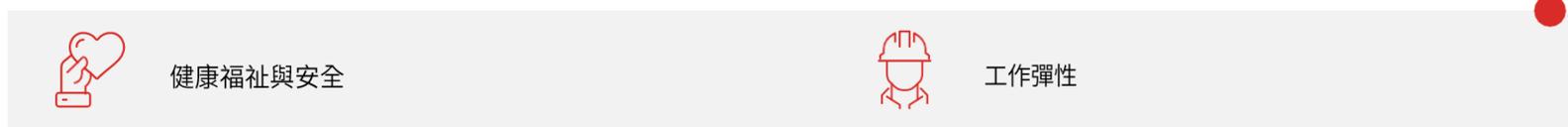


## 執行摘要：員工志向 vs. 企業認知

根據藝珂人事的調查，企業與員工皆認為求職者選擇組織時會優先考慮三大因素：薪資、工作氛圍和職涯發展。其中，「薪資」最為重要（53%），其次為「工作氛圍」（36%），然後才是「職涯發展」（25%）。



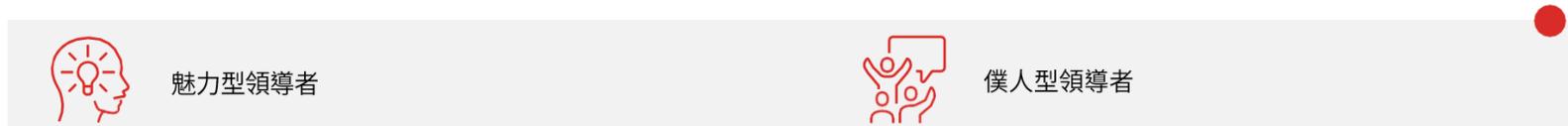
### 企業與員工之認知差異



對員工來說「健康福祉與安全」非常重要，但企業卻低估了它的重要性，因此企業必須在這方面投入更多資源。本研究也發現，儘管企業不太重視，「工作彈性」卻是在後疫情時代影響員工心情的重要指標之一。此現象在美國、英國和德國尤其明顯。



企業高估了「品牌知名度」的重要性（品牌知名度在企業中排名第7，在員工中僅排在第16名），但「企業文化」對雙方來說同樣重要（企業文化在企業和員工中排名分別為第10與第8名）。



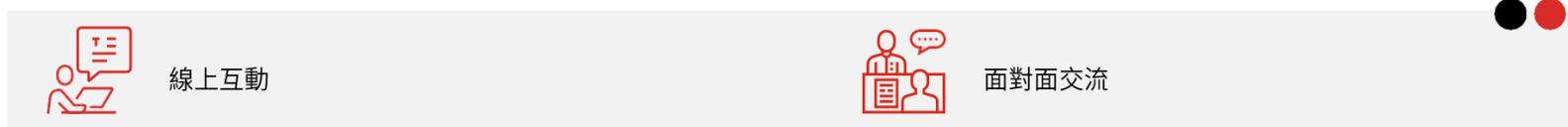
企業與員工在領導風格的偏好也有差異。「魅力型領導者」（25%）與「僕人型領導者（重視員工福利之領導者）」（21%）較受員工歡迎。



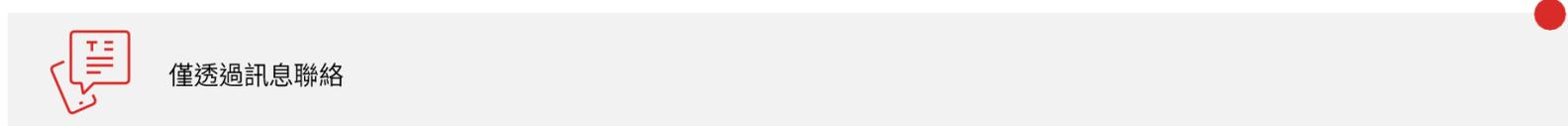
相較之下，企業較重視成功導向且受人敬仰的「前導者」型領導者（企業與員工之比例分別為25%與11%）。此外，高達71%的受訪企業推崇「協同合作」的模式，但卻只有54%的員工認同此看法（例外：拉美與西班牙地區有高達80%的員工喜愛協同工作模式）。

較受重視或偏好之因素： ● 員工 ● 企業

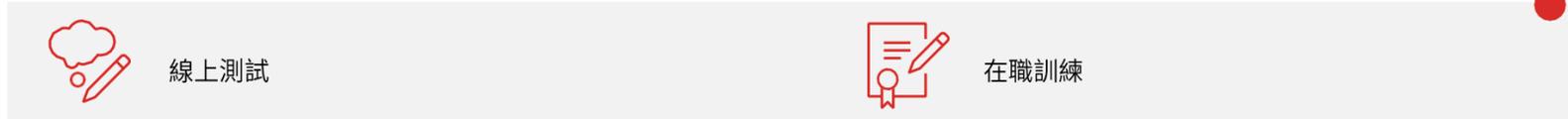
### 對於數位化招募與入職流程，員工與企業認知是否一致？



企業與員工皆認為「結合線上與面對面互動」的方式為最能被接受的招募模式 (>66%)。



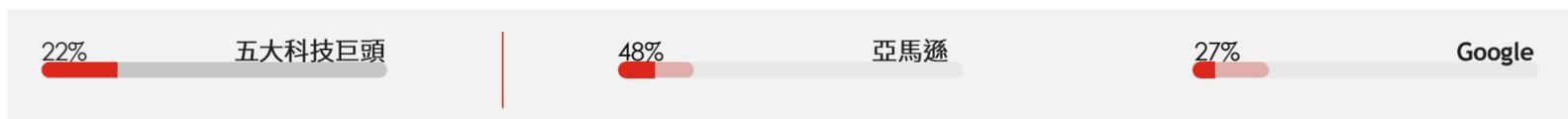
員工對於「僅透過訊息聯絡」的方式（35%的受訪者願意僅透過WhatsApp、簡訊，或其他訊息方式聯絡）較能接受。相較之下，僅有9%的企業願意這麼做。



員工在求職時會想先進行線上測試，以檢驗其技能是否與目標職位相符（員工與企業的比例分別為58%和46%）。此外，企業也應提供在職訓練，確保員工能跟得上時代腳步（員工與企業比例分別為22%和12%）。

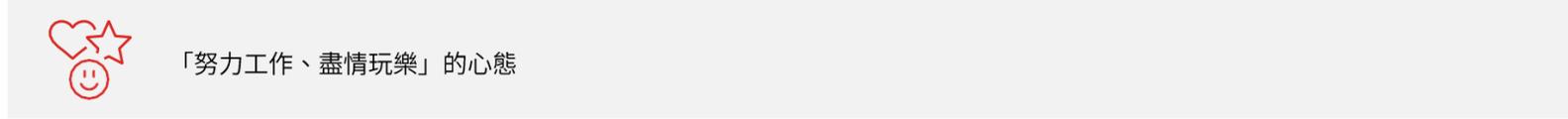
較受重視或偏好之因素： ● 員工 ● 企業

### 工作受訪者最想進入的企業排行



根據我們隨機訪問的結果顯示，22%的員工想要為五大科技巨頭工作（Google、蘋果、臉書、亞馬遜、微軟），其中48%的人想進亞馬遜，27%想到Google工作。

#### 原因為何？



五大科技巨頭更加重視員工的職業發展，且以「努力工作、盡情玩樂」的治理方式聞名，因此在受訪者中極受歡迎。

藝珂人事針對 1450 名受訪者（包括 1300 位員工與 150 家企業客戶）調查其工作相關動機與期許。



澳洲



比利時



德國



法國



英國



印度



義大利



西班牙



瑞士



美國



拉丁美洲

## 員工期許 vs. 企業認知

員工求職時的前三大考量因素與企業認知相符：

#1  
薪資#2  
工作氛圍#3  
職涯發展

相較於其他 2 個因素，企業受訪者有些高估薪資的重要性。此外，年輕受訪者更重視「薪資」與「職涯發展」。

員工期許與企業認知差異：



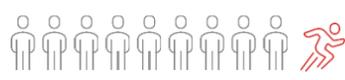
「健康福祉與安全」在員工中排名第 6，在企業中排名第 9。



「品牌知名度」在企業受訪者中排名第 7，在員工中僅排在第 16 位。



「健康福祉與安全」與「工作彈性」對員工來說是必要條件，尤其是工時與工作地點須具彈性。



每 10 位就有 1 名受訪員工對於目前的工作或薪資感到不滿意，也因此他們離職的機率更高。

較年輕的受訪者認為他們的薪資待遇不佳。

## 對於最佳企業之認知

產業領域偏好



有 22% 的受訪員工最想進入上述五大科技巨頭工作，其中有 48% 的人想為亞馬遜工作，27% 的人想進 Google 工作。

年長之受訪者較不在意工作產業，女性受訪者則偏愛公部門相關職位。

協同工作

54%  
員工

VS

71%  
企業

有 71% 的受訪企業推崇協同工作模式，但僅 54% 的受訪員工喜歡協同工作的環境。

年輕受訪者較能接受團隊合作，有 57% 的 Z 世代受訪者可以接受在開放空間進行協同工作。

女性受訪者（48%）對於集體工作較不熱衷。

企業社會責任

倫理  
(員工)  
33%

VS

人類福祉  
(企業)  
31%

有三分之一的受訪員工將「倫理」與「人類福祉」（多元性與包容性）列為最重要之企業社會責任項目。

9% 的受訪企業認為「企業環境責任」是最重要的議題，而男性受訪者更重視環境相關問題。

教育程度越高的受訪者（38%）越重視「倫理」。

管理風格

魅力型領導者  
(員工)  
25%

VS

前導者  
(企業)  
25%

受訪員工偏愛更能激勵人心的魅力型領導者（25%）與重視員工福利的僕人型領導者（21%）。

反之，高達 25% 的受訪企業更加重視以成功為導向、步調快，且受人敬仰的領導者，即「前導者」型的領導者。相較之下，僅有 11% 的受訪員工偏愛此領導風格。

## 招募流程與關係數位物化

數位化招募：



相符

66%  
員工

~

67%  
企業

受訪之員工（66%）與企業（67%）皆認為線上互動/面對面交流結合的招募模式已成為新常態。

線上面試也成了新常態的一部分，但企業（56%）對此的接受度高於員工（42%）。

數位招募、入職程序，與其他方面：



有差異

35%  
員工

VS

9%  
企業

比起企業主，員工更願意僅以訊息的方式聯絡（此情形於年輕受訪者中尤其普遍）。

員工希望可以事先進行線上測試，以檢驗其技能是否符合欲申請職位之要求。

58%  
員工

VS

46%  
企業

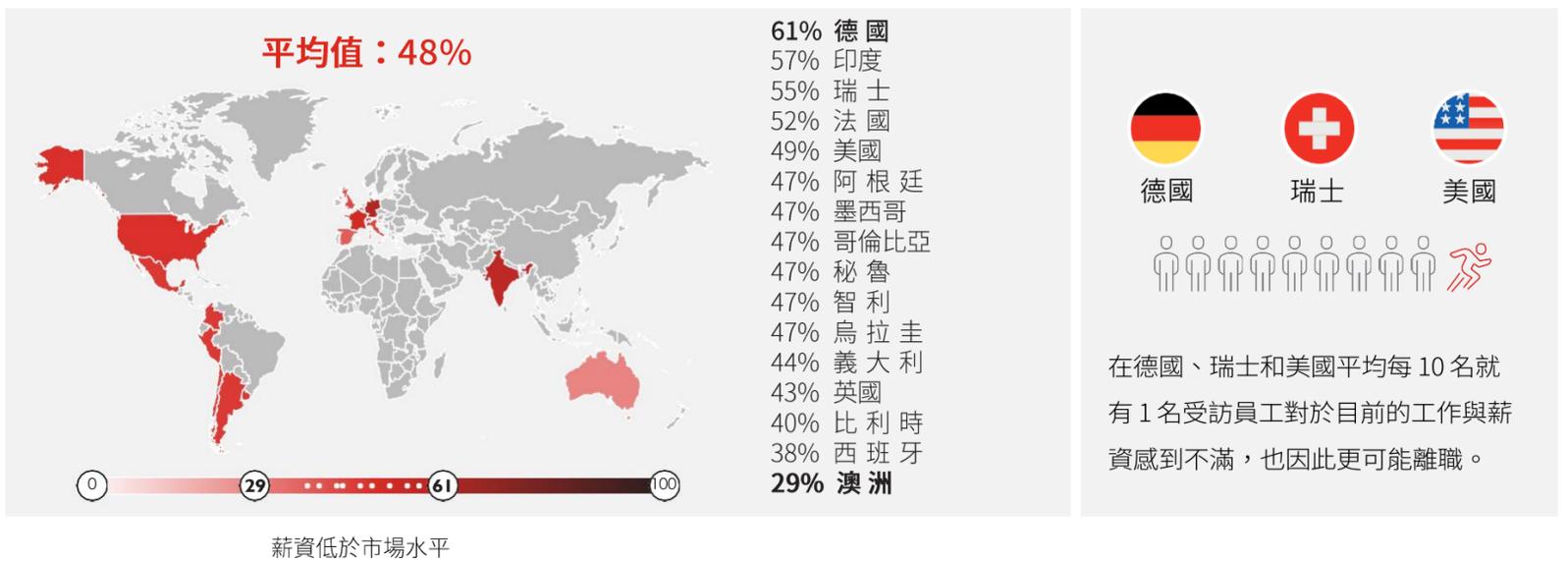
# 員工志向分析：比較各國受訪者差異

## 選擇組織時之主要考量因素



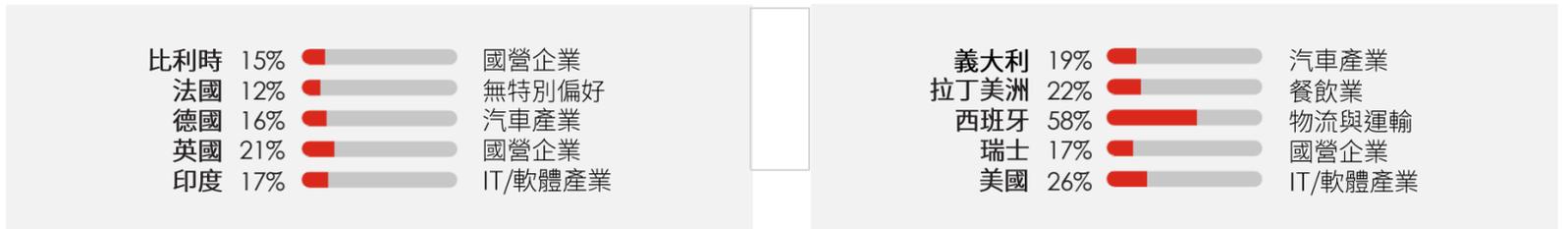
- 義大利 (38%) 與印度 (31%) 受訪者較重視「職涯發展」。
- 義大利受訪者注重協同工作的模式。
- 工作彈性 (彈性工時和地點) 在所有國家中名列第4或5。

### 員工是否認為薪酬待遇合理？



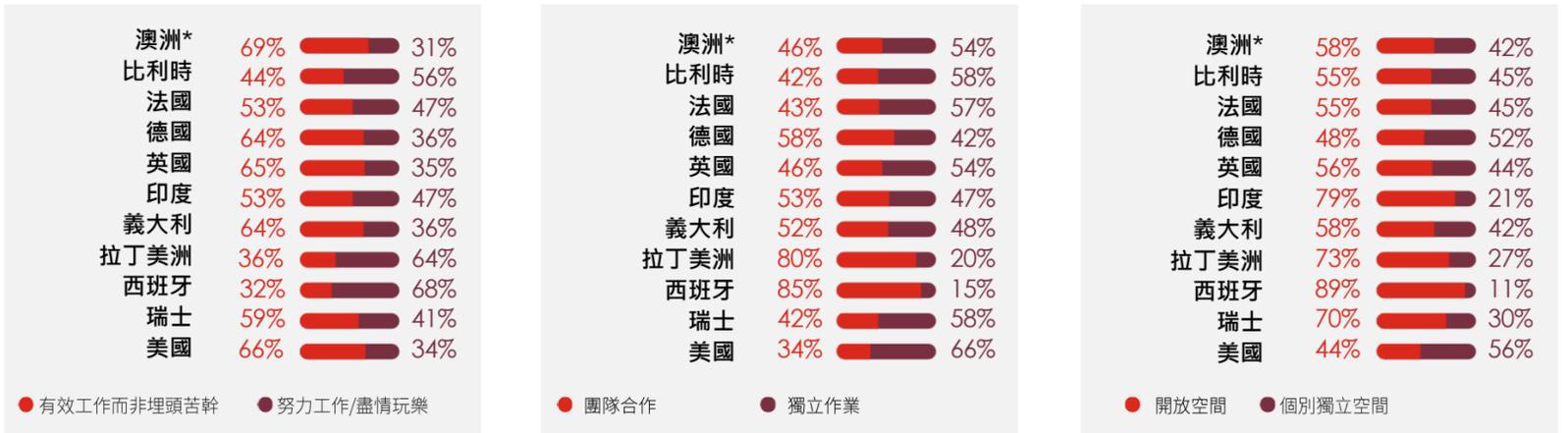
## 組織偏好

### 產業偏好 (依據品牌偏好排名)：



- 比利時、英國和瑞士的彈性工作員工想要更穩定之工作。
- 西班牙的物流主要指亞馬遜。
- 印度與美國的 IT 主要指 Google。

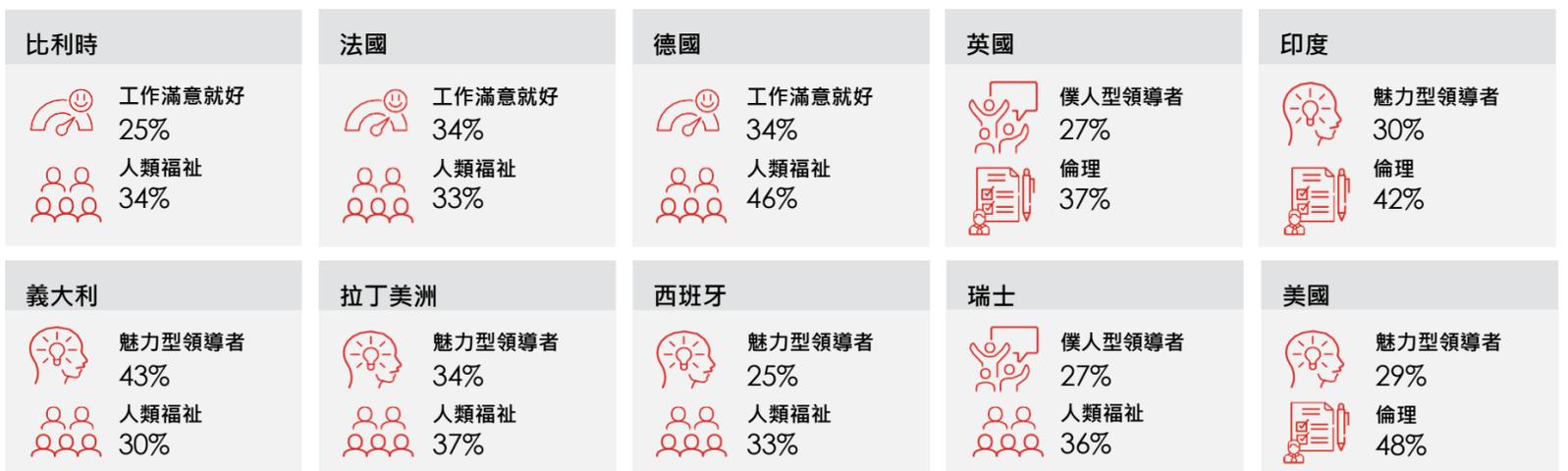
### 工作環境：



- 西班牙與拉丁美洲員工偏愛團隊合作，且推崇並享受協同工作的模式。
- 印度員工偏愛開放的工作空間 (89%)，而美國的員工則更愛獨立作業。

### 偏愛的「企業社會責任」領域與「管理風格」

\*回覆率偏低



魅力型領導者：魅力領導者對自身理念深信不疑，秉持「讓我們一起達成目標吧」的態度，能激勵人心且有遠見。

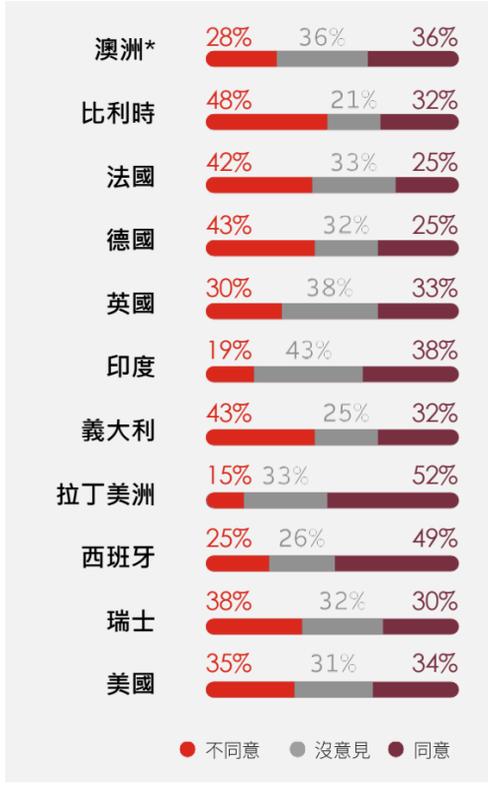
僕人型領導者：僕人型領導者重視員工的福利與工作成就。

- 比利時、法國德國的員工對管理沒有特別偏愛的領導風格，工作滿意就好。
- 其他國家受訪者普遍喜愛魅力型領導者，除英國和瑞士受訪者更偏愛僕人型領導者。

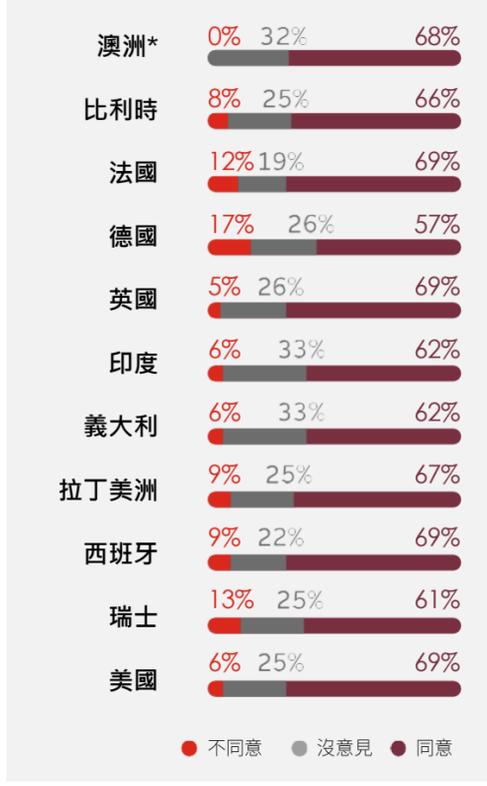
# 員工志向分析：比較各國受訪者差異

## 數位化招募流程偏好

僅透過訊息聯絡 (WhatsApp、簡訊等)



線上招募結合專人聯繫 (顧問/招募專員或人資經理)



偏愛視訊面試，而非傳統面試



求職過程中，拉丁美洲 (52%) 與西班牙 (49%) 受訪者偏愛僅用訊息聯絡，而德國與法國的比例最低 (25%)。

多數國家的受訪者已經很習慣線上與面對面混合的招募方式，尤其是英國、法國和拉丁美洲的受訪者 (三者比例皆為 69%)。

印度、拉丁美洲、西班牙的受訪者更偏愛線上面試 (<50%)，而法國與澳洲的員工則較不喜歡線上面試 (<30%)。

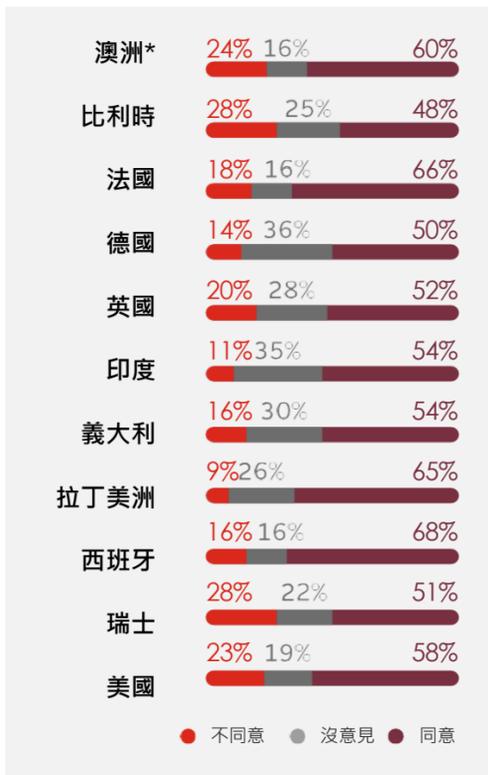
各國受訪者 (57% 到 69% 不等) 大多認為線上與面對面混合的招募流程已成為新常態。

印度、拉丁美洲和西班牙的員工最能接受線上面試，加上他們也較習慣團隊合作，應是最有可能使用 Visio 流程圖管理公司的族群。

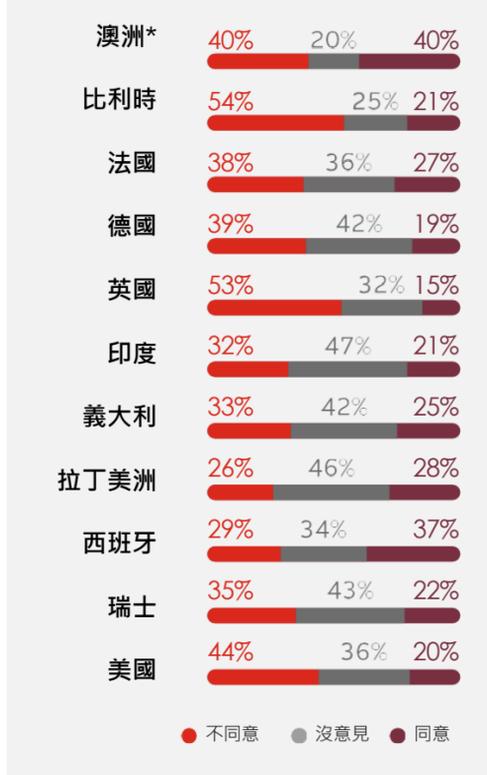
\*回覆率偏低

## 篩選流程偏好

先進行線上測試，檢驗技能是否符合目標職位



先進行案例分析測試或透過遊戲 (如：密室逃脫) 篩選人才



受訪員工普遍認為 (尤其是西班牙、拉丁美洲和法國的受訪者) 事先進行線上測試可以確認其技能是否與目標職位相符。

反之，案例分析測驗或密室逃脫遊戲在各國受訪者中並不受歡迎 (澳洲與西班牙受訪者除外)。

\*回覆率偏低

## 入職流程偏好



指派入職夥伴帶領新進員工認識其他同事並熟悉日常工作內容。



設計個人入職計畫，讓新進員工有足夠時間認識公司。

