

## 接班人危機！八成六台企業陷人才斷層

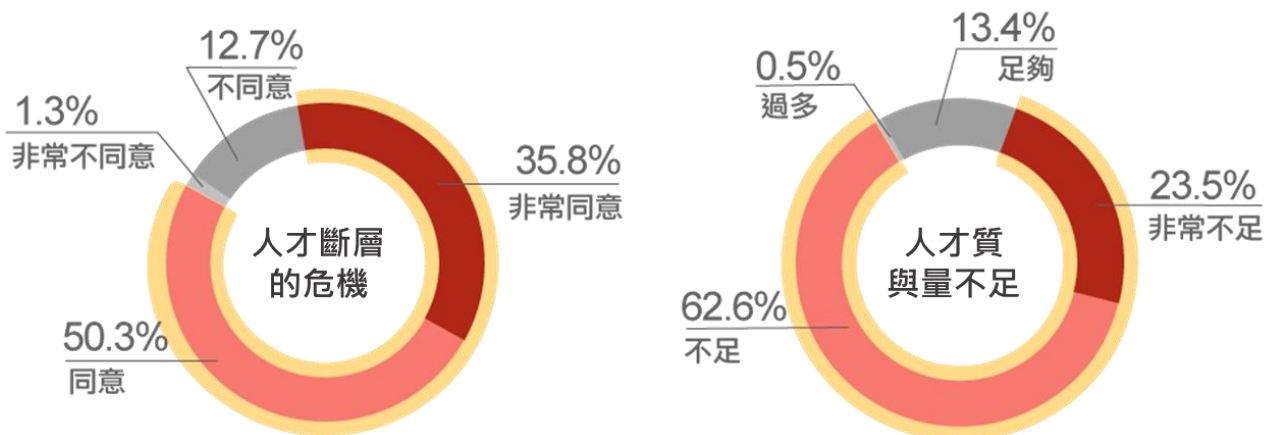
**104 調查：30%企業經營者超過 60 歲 且 71%企業沒有接班計劃**

台灣企業正面臨接班人危機！家族企業紛爭屢見不鮮，如何培養與抉擇接班人才才能永續經營，成為企業首要任務。104 獵才顧問長期觀察中高階人才趨勢，遂針對全台各大企業經營者、HR 及用人主管進行網路問卷調查，發現 **86%企業面臨人才斷層**，**71%企業沒有實施接班計劃**，僅有 13%的企業認為人才質量足夠。104 獵才招聘暨人才經營事業群資深副總晉麗明分析，台灣企業除接班人計劃陷入危機之外，中高階主管也邁入高齡化，且產業變化迅速，企業必須建立完善的人才培育計畫。

「2019 台灣接班人暨關鍵人才大調查」由 104 獵才顧問於 2019/10/1~10/20 針對全台灣各大企業的企業經營者、HR 及用人主管進行網路問卷調查，回收 1,138 份有效樣本，95%信心水準下，估計誤差±2.91 個百分點。

### 人才斷層紅色危機，86%企業面臨人才斷層

調查結果顯示，高達 86%的企業現正面臨人才斷層的危機，且僅有 13%的企業認為人才質量足夠。104 獵才招聘暨人才經營事業群資深副總晉麗明則分析，全球人才流動迅速加上產業變化，不僅高階主管面對人才失衡的狀況，甚至專業人才如軟體工程師、半導體工程師等都面臨到人才缺乏的危機，許多跨國企業皆瞄準台灣人才「便宜又大碗」，積極搶才。

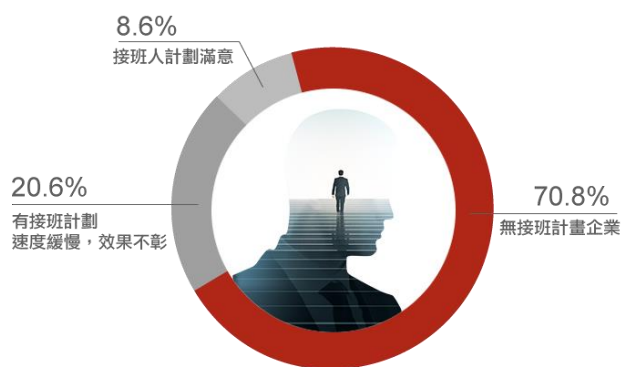


資料來源：104 獵才顧問

### 超過七成企業無實施接班計劃

面臨人才缺乏，對於接班人計劃滿意的僅有 8.6%，甚至不到一成。而超過七成的企業

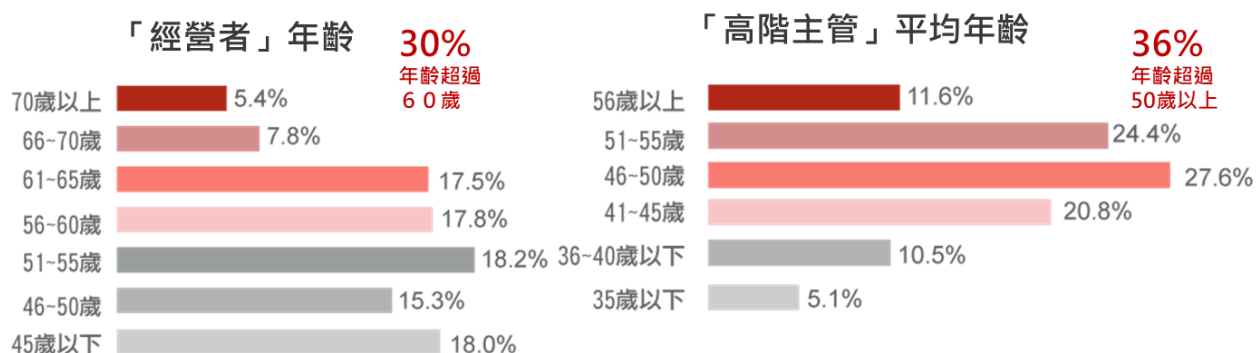
現沒有接班計劃。



資料來源：104 獵才顧問

### 企業經營者及高階主管高齡化

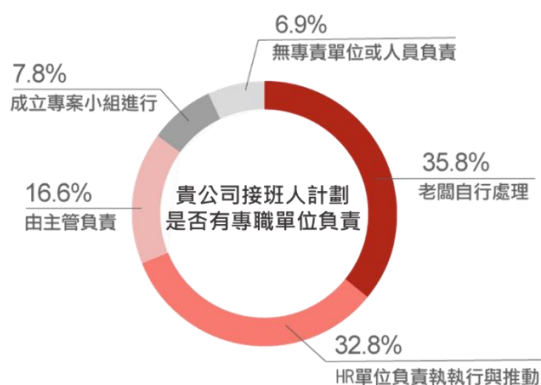
30%的企業經營者年齡超過六十歲，加上 36%高階主管年齡落在五十歲以上，更顯示出人才高齡化的危機。



資料來源：104 獵才顧問

### 接班計劃最大挑戰：經營者的觀念與態度

目前企業接班計劃，由老闆自行處理佔 36%，其次則是由 HR 單位負責，佔 33%。最大挑戰則來自於經營者的觀念與態度，其次則為缺乏接班人選，及有效的教育訓練系統與培訓資源。104 獵才招聘暨人才經營事業群資深副總晉麗明分析，若要培養一位稱職的接班人至少要花上十年甚至以上，建議企業接班人計畫應有專業人員協助，及早制定相關培訓計劃。



資料來源：104 獵才顧問

## 接班人三大關鍵：核心力、硬實力、軟實力

接班人的三大關鍵力大致可分為核心力(領導統御)、軟實力(跨部門溝通)，以及硬實力(Big data 大數據)。



資料來源：104 獵才顧問

104 調查顯示，企業最在乎接班人關鍵能力的前三名為領導統御、溝通影響、品德操守，除這三者之外，104 獵才招聘暨人才經營事業群資深副總晉麗明也強調「信任」的重要性，畢竟一家企業經過 2、30 年經營，組織文化、管理思維都有層層堆疊的潛規則，而經營者在選擇下一任接班人，除了看中專業技能外，與經營者的信任關係也將是最重要的課題之一。

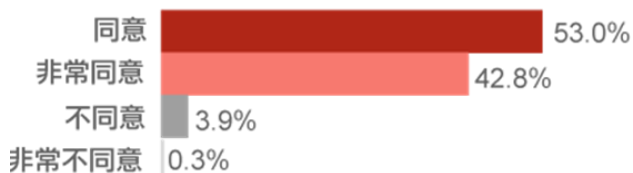
Q:想當接班人，企業最在乎什麼？

排名	項目	百分比
1	領導統御能力	72.6%
2	溝通/影響力	68.4%
3	品德操守	67.8%
4	專業技能/知識/智慧	65.1%
5	與經營者的關係(信任)	63.0%
6	未來潛力	56.0%
7	全球化思維模式	55.1%
8	績效表現	54.8%
9	經驗與年資	51.5%
10	負責/共同承擔	51.2%
11	家族關係	17.2%
12	其他	0.6%

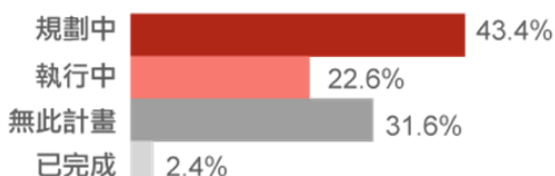
資料來源：104 獵才顧問

面臨大數據及 AI 崛起的機會與變數；所有的組織、人員與運作模式，都將翻轉傳統的模式！有高達 95.8% 的企業表示科技影響了關鍵職務的要求，更有 66% 的企業為因應新趨勢，已經逐步規劃或是執行新的職務內容。

### 科技影響關鍵職務要求



### 因應新趨勢重新設計職務內容



資料來源：104 獵才顧問

自 2016 年底開始，各行各業對於大數據、演算法、雲端、感測、行動裝置、AR、VR 等技術工程師需求激增。104 調查顯示：大數據、數位轉型能力、雲端服務被認為是前三大新科技技能，104 獵才招聘暨人才經營事業群資深副總晉麗明表示，除了半導體、電子製造業之外，就連傳統製造業也正面臨數位轉型的競爭態勢，企業人力資源無論是針對中高端人才的獵才招募以及企業內的培訓課程，都必須跟緊新科技的趨勢。

### 關於 104 資訊科技集團

104 人力銀行成立於 1996 年，2006 年以「一零四資訊科技股份有限公司」於台灣證券交易所掛牌，成為台灣第一家上市的網路公司，穩居台灣流量最多的人力資源服務網站，2007 年進入大陸市場，持續以成為華人地區人力資源領導品牌為使命。全集團追求產業創新，以 C.M.O.S. 四大核心概念（cloud 雲端、mobile 行動、open 開放、social 社群）提供多元職涯服務及人才管理解決方案，包括網路求職、職涯社群、職涯競爭力、高階獵才、企業大師、人資管理系統、測驗評量、人資顧問諮詢等，2014 年成立社會企業處，提供孩子探索天份、找到方向的 Star、工作世界等社會創新服務，2015 年成立銀髮銀行建構中高齡照護資源平台，完善企業社會責任。如需進一步資料，請上 104 企業網站：[corp.104.com.tw](http://corp.104.com.tw)

### 新聞聯絡人：

---

公共事務部 品牌公關	Tel：(02)2912-6104 ext. 6868
柯惠文 Vanessa.Ke	Mobile：0987-576-104
	Fax：(02)7702-7104
	Email：vanessa.ke@104.com.tw
	Add：新北市新店區寶中路 119 號 3 樓

---