

工作數創今年新高！經理人掀轉職卡位戰

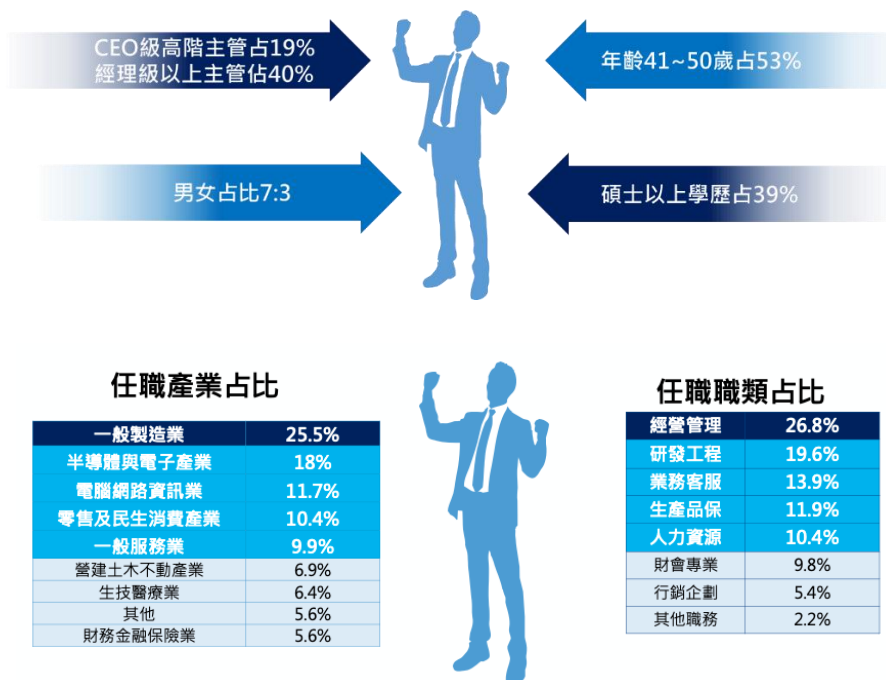
104：74%受訪經理人有轉職意向 19%已行動 高階主管轉職行動力最強

後疫情時代，企業徵才持續回溫！104 人力銀行 12 月工作機會數回升至 70.7 萬個，創今年新高，也是繼 11 月(68 萬個)之後，連續第二個超越去年同期；雖然增加的工作數多集中於「非主管」職缺，但是邁入 2021 年，中高階經理人已掀起卡位戰！

104 獵才顧問長期觀察中高階人才趨勢，針對全台經理人進行網路調查，74%的受訪經理人蠢蠢欲動，19%已投遞履歷或進到面試階段；其中，高階主管的行動力最強。104 獵才招聘事業群獵才顧問處協理王郁琳分析經理人蠢動原因，若按職級分類，將近五成的高階經理人「營運管理上遇到瓶頸」，近六成的中階及基層主管想突破「薪資停滯」。

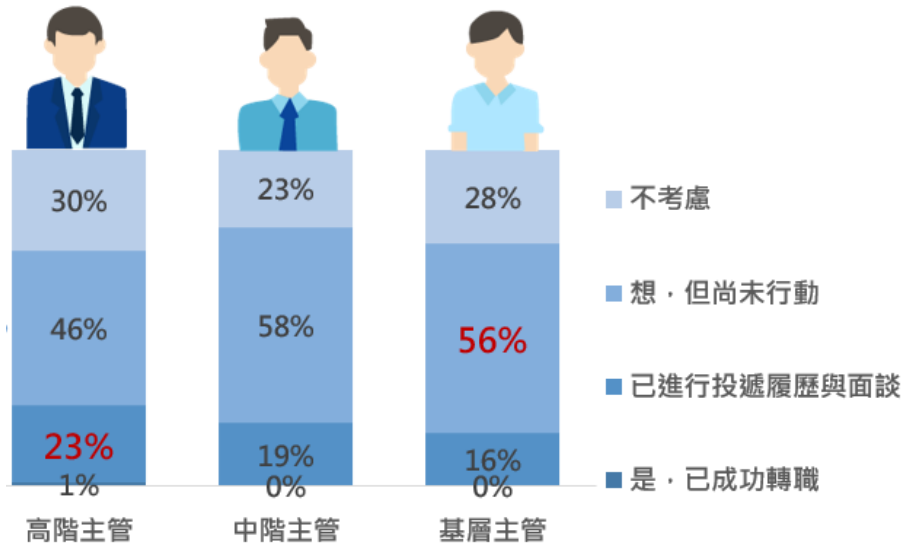
受訪經理人輪廓

「2021 全台經理人職涯動向」由 104 獵才顧問於 2020/9/30~10/21 針對全台中高階經理人進行網路調查，回收 1,833 份有效樣本，95%信心水準下，估計誤差±2.33 個百分點。高階如 CEO、總經理、執行長副總、協理、處長等，中階如副理、經理、資深經理等，基層主管如課長、主任等。受訪經理人背景如下：



高階主管行動力強 基層觀望中

結果顯示，高達 74% 的填答者具轉職念頭，更有 19% 已成功轉職或已進行投遞履歷面談！其中又以中高階主管行動力最強，基層主管普遍觀望或趨於現狀。104 獵才招聘事業群獵才顧問處協理王郁琳分析，2020 年景氣持續受疫情影響，轉換跑道的經理人都在工作內容與條件上做了不少讓步，企業不妨在春燕來前積極攬才。

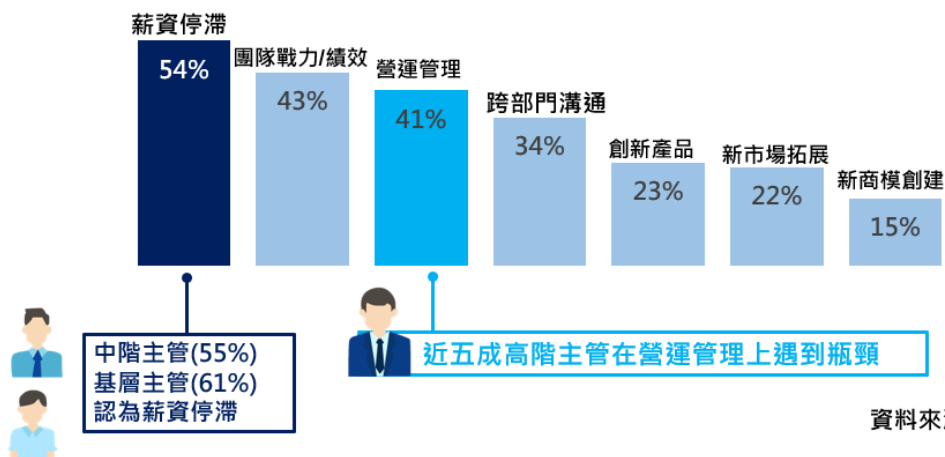


資料來源：104 獵才顧問

中基層主管在意薪資停滯 高階主管著重營運管理

經理人目前工作最需突破的三大挑戰為：①薪資停滯(占 54%)、②團隊戰力/績效有待提升(占 43%)、③營運管理陷入瓶頸(占 41%)，三項占比都超過四成。其中，近五成高階主管最大挑戰是營運管理陷入瓶頸，基層和中階主管則是薪資停滯。

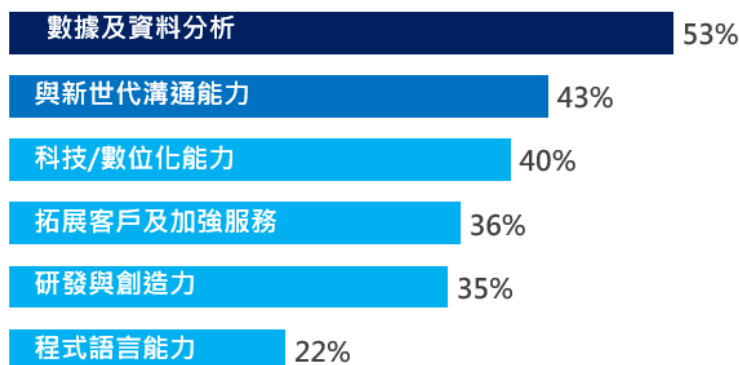
104 獵才招聘事業群獵才顧問處協理王郁琳指出，轉職是改變工作處境的方式之一，經理人身處企業不同位置，轉職動機也大不相同！高階主管看中未來公司的潛力、經營管理等；中階主管身為夾心餅乾，期待未來能獲老闆的信任與授權；基層主管最苦惱薪資福利，希望藉由轉職尋求更好的薪資。



資料來源：104 獵才顧問

轉職必備！數位轉型科技力

轉職如何愈轉愈好？近幾年各產業對大數據、演算法、雲端、感測、行動裝置、AR、VR 等技術工程師需求激增，即便非工程職缺，數位轉型的競爭態勢也持續擴張。104 獵才顧問調查顯示，經理人認為未來需要增加的技能中，半數皆和「科技力」相關，包含數據及資料分析、科技/數位化能力、程式語言能力等。



資料來源：104獵才顧問

104 獵才招聘事業群獵才顧問處協理王郁琳指出，除了半導體、電子製造業之外，傳統製造業也啟動數位轉型，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；轉職成功的關鍵力，除了數位科技力的硬實力之外，「人和」軟實力也不容小覷，尤其外來的主管容易被視為空降部隊，與新公司的主管及部屬的溝通能力不能輕忽。

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，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，包括網路求職求才、職涯競爭力、中高階獵才、企業大師、人資管理系統、測驗評量、人資顧問諮詢等，2014 年起提供學生探索天賦與職涯方向的生涯服務，2017 年推出高年級服務讓面臨退休或已經退休的職場前輩繼續發揮價值，2018 年推出銀髮銀行照顧失能長者尊嚴的自立照顧平台，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。

新聞聯絡人：

公共事務部 品牌公關
柯惠文 Vanessa. Ke

Tel：(02)2912-6104 ext. 6868

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