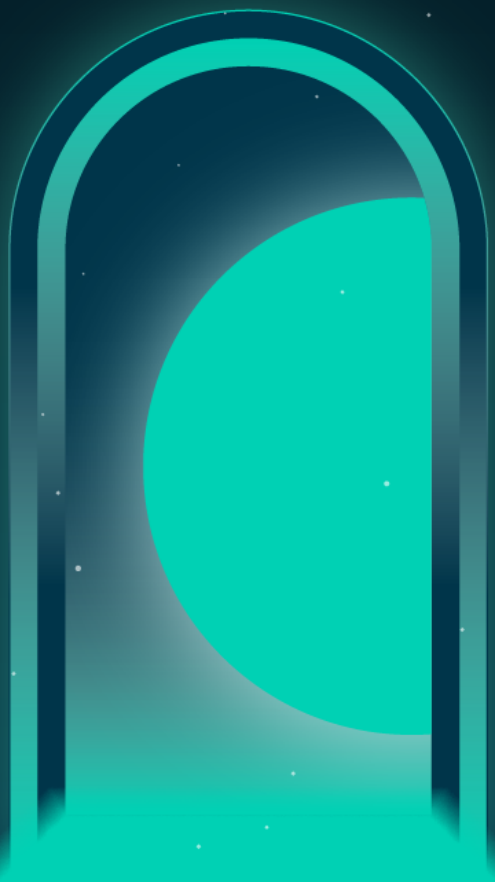
2024

企業人才及培訓
趨勢報告



hahow
for business

目錄

前言 1

1 研究方法 2
調查基本資訊 2
受訪者樣貌 2

2 企業組織改革需求及困難 4
企業組織的改革需求 4
企業組織的改革困難 9
小結 12

3 企業人才管理的挑戰 13
人才管理的挑戰 13
人才管理挑戰的可能解方 16
小結 16

4 企業人才培訓現況挑戰與需求 13
人才培訓資源配置 13
人才培訓頻率、形式與對象 16
人才培訓的目標 16
人才培訓規劃的挑戰 26
小結 29

5 企業人才培訓的內容需求 30
2024 年企業關注的培訓主題 30
2024 培訓主題關注原因 32
2024 各主題培訓形式選擇 36
人才培訓成效指標 39
人才培訓內容需求趨勢觀察 41
小結 48

6 企業人才及培訓發展趨勢 49
人才培訓對於企業的重要性 49
人才培訓市場的需求趨勢 50
結語 52

7 客戶案例 53
臺灣港務股份有限公司 53
資拓宏宇 57

關於 Hahow for Business 61

前言

在快速變動的商業環境中，企業面臨著複雜的挑戰，無論是技術飛速進步、全球化市場競爭，還是消費者需求的不斷變化，都挑戰著企業的市場應變能力。「人才」作為企業最重要的資源直接關係到企業的創新能力和市場競爭力。因此，深入了解和掌握企業人才及培訓趨勢顯得更為重要。

人才培訓除了作為提升員工個人能力的方法，更是企業長期策略佈局的重要環節。有效的人才培訓可以幫助企業提升組織效率、促進內部溝通並提升員工滿意度和忠誠度，為企業長遠發展打下堅實的基礎。然而，不同行業、不同規模的企業在人才培訓需求上有著截然不同的差異，因此如何根據企業需求客製化設計人才培訓計劃成為企業成長的重要關鍵。

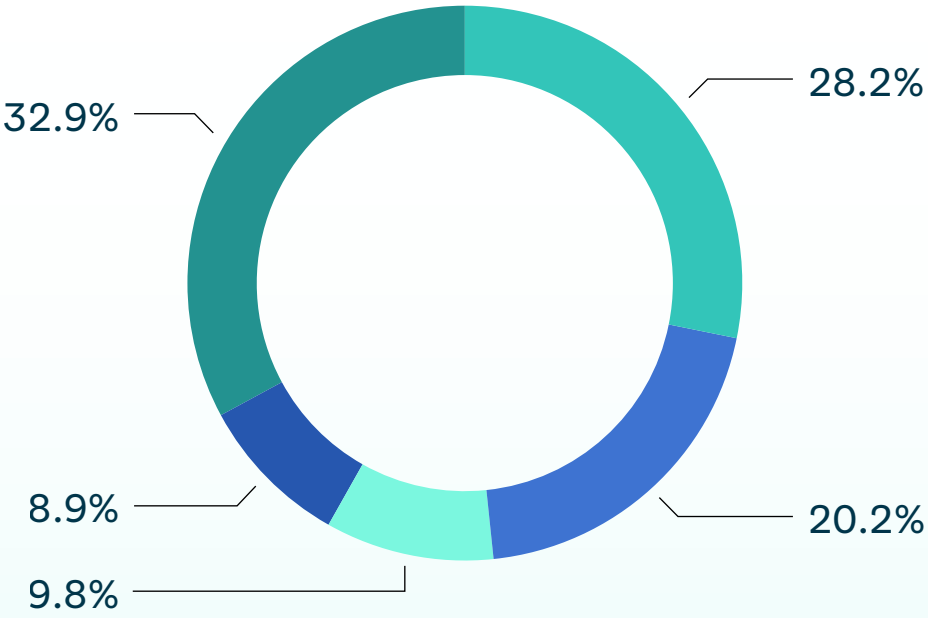
本次由 Hahow for Business 主辦的〈企業人才及培訓趨勢調查〉透過網路問卷調查的方式，搜集超過 200 家企業對於企業人才培訓的看法。我們希望透過此份培訓趨勢報告為企業提供具有前瞻性的趨勢分析，共同掌握企業人才及培訓趨勢的樣貌。

1 研究方法

調查基本資訊

問卷形式：網路問卷
有效份數：213
發送時間：2024/03/28-2024/05/02
平均填答時間：18.4 分鐘
受訪者資格：目前任職於人資部門或參與、主導人才培訓相關任務

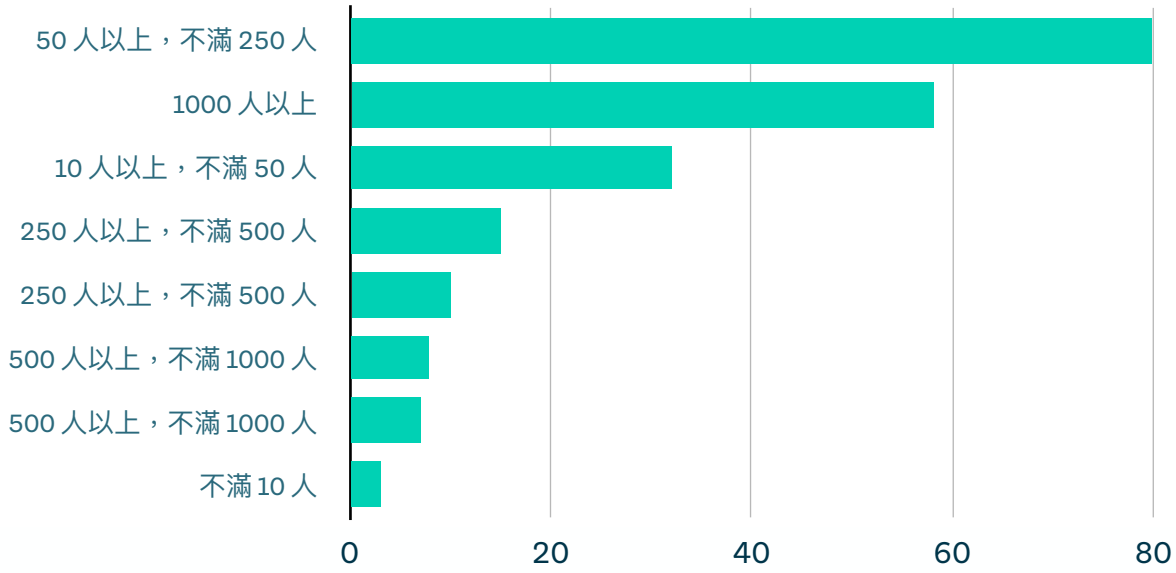
受訪者樣貌



備註：請問您任職的企業屬於哪一個產業？（單選）；N=213

1 研究方法

本次受訪者企業規模以「50 人以上，不滿 250 人（37.5%）」的中小企業為最大宗，「1000 人以上（27.2%）」的大型企業次之。



備註：請問您任職的企業規模為？（單選）；N=213

2 企業組織改革需求及困難

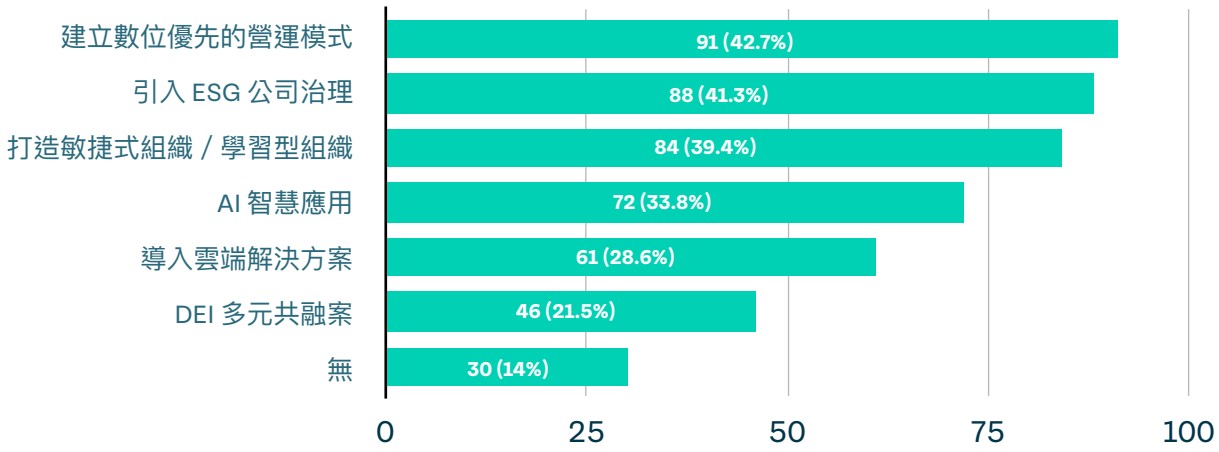
2024 年全球經濟局勢充滿不確定性，從通貨膨脹壓力上升造成企業營運成本增加，供應鏈不穩定讓企業積極尋找數位技術與 AI 智慧應用來優化供應鏈管理；將眼光放回國內的人力市場，台灣企業也正面臨著人力短缺、技能落差與人員流動率高等複合性的人力短缺問題。為了提升企業風險承受度並解決人力短缺以利企業長遠的發展，企業有明確的組織改革需求，而組織改革的方向也勢必也會影響人才培訓的方向。本次〈企業人才及培訓趨勢問卷調查〉針對企業的「組織改革」與「人才管理」設計一系列問題，藉此更深入分析企業在組織改革與人才管理上的看法。

企業組織的改革需求

本次調查結果發現，超過四成的企業正在執行「建立數位優先的營運模式（42.7%）」和「引入 ESG 公司治理（41.3%）」的組織改革，正在執行「AI 智慧應用（33.8%）」的企業也超過三成。

進一步分析各產業正在執行的組織改革，本調查發現組織改革需求的面向會因為產業不同而有所差異。「製造業」主要關注 ESG（25.71%）相關的組織改革，建立數位優先的營運模式（18.57%）則次之；「資訊及通訊傳播業」主要關注打造敏捷式 / 學習型組織（20.41%），「批發及零售業」與「金融及保險業」則更關注數位轉型面向的組織改革。

2 企業組織改革需求及困難



備註：請問您目前任職的企業正在執行以下哪些組織調整 / 改革？（複選）；N=213

	製造業	資訊及通訊傳播業	批發及零售業	金融及保險業
導入雲端解決方案	10.00%	19.39%	3.03%	9.80%
	14	19	1	5
建立數位優先的營運模式	18.57%	15.31%	24.24%	21.57%
	26	15	8	11
AI 智慧應用	17.14%	14.29%	3.03%	15.69%
	24	14	1	8
引入 ESG 公司治理	25.71%	16.33%	15.15%	17.65%
	36	16	5	9
DEI 多元共融案	11.43%	8.16%	12.12%	13.73%
	16	8	4	7
打造敏捷式組織 / 學習型組織	13.57%	20.41%	21.21%	17.65%
	19	20	7	9
無	3.57%	6.12%	21.21%	3.92%
	5	6	7	2
Total	59.83%	41.88%	14.10%	21.79%
	140	98	33	51

備註 1：請問您目前任職的企業正在執行以下哪些組織調整 / 改革？（複選）
請問您任職的企業屬於哪一個產業？（單選）；N=213。
備註 2：表格僅擷取分析必要資訊。

2 企業組織改革需求及困難

以下深入分析「建立數位優先的營運模式」、「引入 ESG 公司治理」和「AI 智慧應用」對企業的重要性：

建立數位優先的營運模式

數位優先的營運模式以數位科技作為核心，全面優化企業工作流程與客戶體驗，進而提高企業營運效率並根據市場動態快速調整企業經營方向，提升市場競爭力。

引入 ESG 公司治理

ESG 治理強調企業在環境（Environmental）、社會（Social）和公司治理（Governance）方面的表現，這有助於提升企業永續能力，並增加企業品牌的正面形象。許多企業早已為 2025 年開徵碳費做準備，而對於積極推動 ESG 策略的企業，這樣的組織改革將為企業帶來更多可能性。

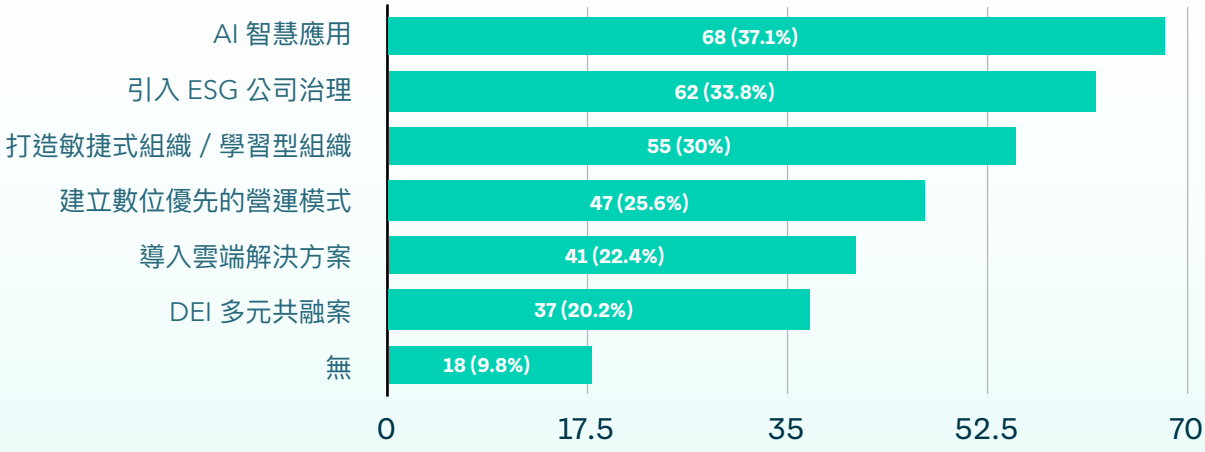
AI 智慧應用

AI 智慧應用可以自動化處理大量數據，幫助企業在各工作環節提升營運效率；此外，AI 技術也為企業提供推動產品與服務創新的新手段，善用 AI 有機會提升企業的競爭力與獲利能力。

2 企業組織改革需求及困難

除了企業現階段正在執行的組織改革外，我們也關注企業正在「規劃中」的組織改革方向，了解企業未來的組織改革方向將有助於人資夥伴在人才管理上的佈局。有近四成的企業正在規劃「AI 智慧應用（37.1%）」面向的組織改革，也有三成以上的企業投入「引入 ESG 公司治理（33.8%）」與「打造敏捷式 / 學習型組織（30.0%）」的組織改革規劃。

各產業規劃中的組織改革與產業特性高度相關。因應 2025 年政府開徵碳稅，製造業首要關注「ESG 公司治理（24.0%）」面向的組織改革；資訊及通訊傳播業則受到生成式 AI 的快速發展影響，主要關注「AI 智慧應用（25.4%）」的組織改革；批發及零售業因面臨人員流動率過高的問題，而積極投入「建立數位優先的營運模式（33.3%）」面向的組織改革。



備註：請問您目前任職的企業正在考慮或規劃進行的組織調整改革？（複選）；N=183

2 企業組織改革需求及困難

	製造業	資訊及通訊傳播業	批發及零售業	金融及保險業
導入雲端解決方案	11.00%	9.52%	0.00%	12.50%
	11	6	0	4
建立數位優先的營運模式	16.00%	7.94%	33.33%	9.38%
	16	5	6	3
AI 智慧應用	21.00%	25.40%	11.11%	18.75%
	21	16	2	6
引入 ESG 公司治理	24.00%	14.29%	22.22%	18.75%
	24	9	4	6
DEI 多元共融案	11.00%	14.29%	22.22%	18.75%
	11	9	3	6
打造敏捷式組織 / 學習型組織	11.00%	23.81%	11.11%	18.75%
	11	15	2	6
無	6%	4.76%	5.56%	3.13%
	6	3	1	1
Total	60.61%	38.18%	10.91%	19.39%
	100	63	18	32

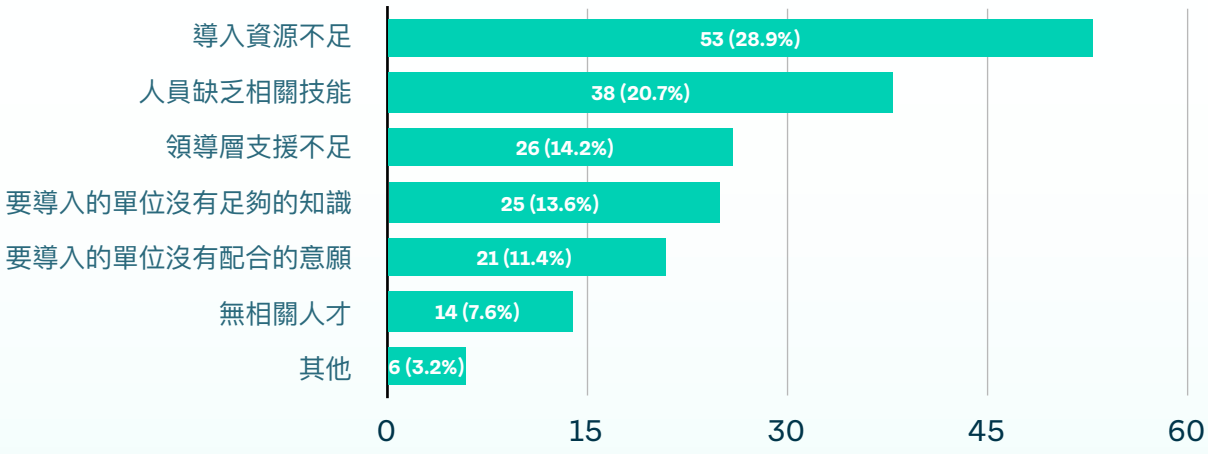
備註 1：請問您目前任職的企業正在考慮或規劃進行的組織調整改革？（複選）
請問您任職的企業屬於哪一個產業？（單選）；N=183。
備註 2：表格僅擷取分析必要資訊。

2 企業組織改革需求及困難

企業組織的改革困難

本次調查結果發現，企業在組織改革推動的主要困難點有兩個，分別是「導入資源不足（28.9%）」與「人員缺乏相關技能（20.7%）」，而導入資源不足又以「人力資源不足」為主要原因。

進一步分析各產業面對的組織改革困難點，「製造業」與「批發零售業」較可能面臨的問題是導入資源不足，「資訊及通訊傳播業」與「金融及保險業」則較可能面臨人員缺乏相關技能的困難；此外，「資訊及通訊傳播業」及「金融及保險業」因為產業特性而有較嚴謹的資安法規限制，這也提高企業推動組織改革的困難度。



備註：以您目前任職的企業執行/考慮/規劃中的調整改革，在推動上你認為最大困難的是？（單選）；N=183

2 企業組織改革需求及困難

	製造業	資訊及通訊傳播業	批發及零售業	金融及保險業
無相關人才	9.09%	8.11%	0.00%	0.00%
	5	3	0	0
人員缺乏相關技能	18.18%	24.32%	35.71%	23.53%
	10	9	5	4
要導入的單位沒有足夠的知識	14.55%	16.22%	7.14%	11.76%
	8	6	1	2
要導入的單位沒有配合意願	9.09%	13.51%	0.00%	17.65%
	5	5	0	3
導入資源不足	30.91%	21.62%	42.86%	17.65%
	17	8	6	3
領導層支援不足	16.36%	10.81%	14.29%	17.65%
	9	4	2	3
其他	1.82%	5.41%	0.00%	11.76%
	1	2	0	2
Total	60.44%	40.66%	15.38%	18.68%
	55	37	14	17

備註 1：以您目前任職的企業執行/考慮/規劃中的調整改革，在推動上你認為最大困難的是？（單選）
請問您任職的企業屬於哪一個產業？（單選）；N=183。
備註 2：表格僅擷取分析必要資訊。

2 企業組織改革需求及困難

以下深入分析「導入資源不足」和「人員缺乏相關技能」所反映的組織改革會面臨的人才問題：

導入資源不足

導入資源不足與人力資源不足高度相關。這意味著企業在進行組織改革時，缺乏足夠的人力來支持新流程和新系統的導入，這種情況在製造業與批發零售業特別明顯。這些產業依賴大量人力來維持日常營運，一旦要進行組織改革，就需要額外的人力資源來進行培訓與管理，這對企業來說無疑是巨大壓力。

人員缺乏相關技能

人員缺乏相關技能在資訊及通訊傳播業和金融及保險業中尤為突出，這些產業對技術和專業知識的要求較高，而組織改革往往涉及新技術與流程的應用與導入。由於現有員工缺乏必要的技能，且推動組織改革時還需應對嚴格的資安法規，讓企業在推動時面臨嚴苛挑戰。

2 企業組織改革需求及困難

小結

2024 年全球經濟局勢充滿不確定，台灣企業正面臨通貨膨脹壓力、供應鏈不穩定及人力短缺等問題。為提升企業風險承受度並解決人力短缺問題，企業非常需要進行組織改革。本次調查顯示超過四成的企業正在執行「建立數位優先的營運模式」和「引入 ESG 公司治理」面向的組織改革，而「AI 智慧應用」也是許多企業的主要改革方向。各產業的組織改革需求有所不同，製造業重視 ESG 組織改革，資訊及通訊傳播業則聚焦打造敏捷式 / 學習型組織，批發及零售業與金融及保險業更關注數位轉型。

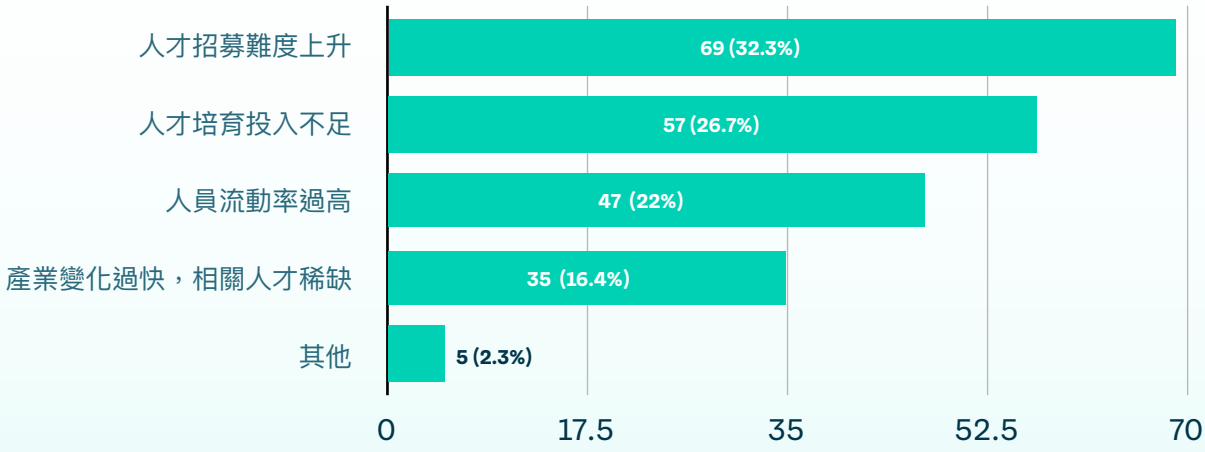
然而，企業推動組織改革面臨資源不足和技能缺乏的挑戰，尤其在人力資源方面。製造業和批發零售業尤為明顯，這些行業依賴大量人力來支持新流程和新系統的導入；資訊及通訊傳播業和金融保險業則面臨技術人才短缺的問題，推動組織改革時需面對嚴格的資安法規也是一個重大的挑戰。

3 企業人才管理的挑戰

透過本次調查發現，企業在推動組織改革時面對的困難核心都與「人力資源」高度相關。因此，我們也深入剖析企業在「人才管理」上所面臨的挑戰以及推測未來 1-3 年的「人才管理挑戰」的動向，以及改善人才問題的方法。

人才管理的挑戰

在人才管理面向上，超過三成的企業面臨「人才招募難度上升（32.3%）」的問題，「人才培育投入不足（26.7%）」與「人員流動率過高（22.0%）」也是企業在人才管理上的重大挑戰。細看各產業的區別，除了批發零售業較有可能面臨「人才培育投入不足（28.57%）」與「人員流動率過高（28.57%）」的人才管理挑戰外，製造業、資訊及通訊傳播業和金融保險業面臨的主要問題則是人才招募難度上升。



備註：請問以您目前任職的企業，過去一年在人才管理上你認為最大的挑戰是什麼？（單選）；N=213

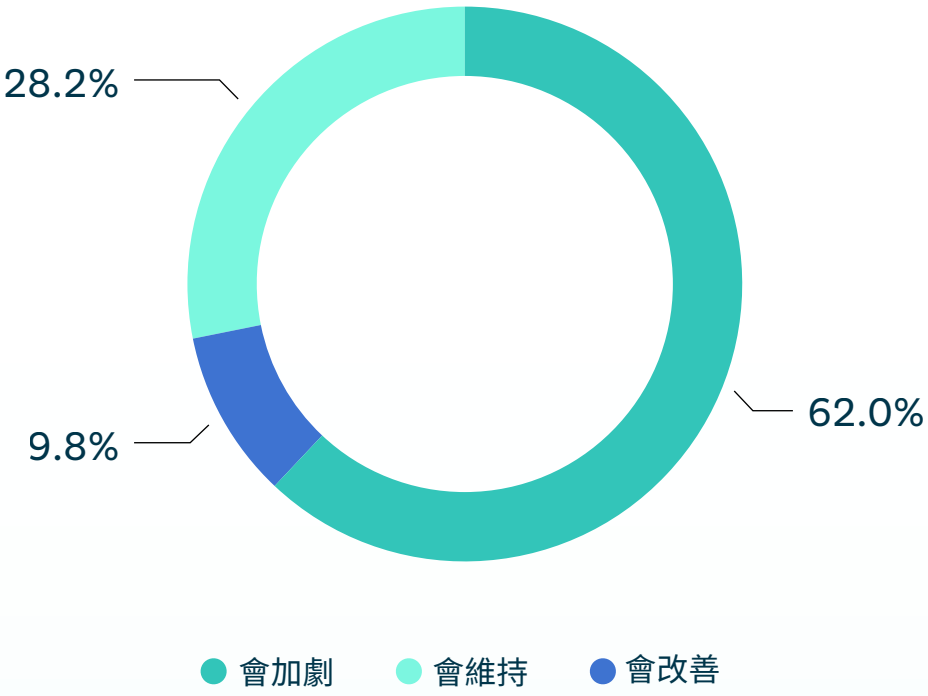
3 企業人才管理的挑戰

	製造業	資訊及通訊傳播業	批發及零售業	金融及保險業
人才招募難度上升	41.67%	34.88%	23.81%	36.84%
	25	15	5	7
人才培育投入不足	23.33%	23.26%	28.57%	10.53%
	14	10	6	2
人員流動率過高	15.00%	23.26%	28.57%	31.58%
	9	10	6	6
產業變化過快，相關人才稀缺	16.67%	18.60%	14.29%	15.79%
	10	8	3	3
其他	3.33%	0.00%	4.76%	5.26%
	2	0	1	1
Total	54.55%	39.09%	19.09%	17.27%
	60	43	21	19

備註 1：請問以您目前任職的企業，過去一年在人才管理上你認為最大的挑戰是什麼？（單選）
請問您任職的企業屬於哪一個產業？（單選）；N=213。
備註 2：表格僅擷取分析必要資訊。

3 企業人才管理的挑戰

有六成以上的企業認為「人才招募難度上升」、「人才培育投入不足」和「人員流動率過高」的人才管理挑戰在未來三年會加劇，僅有一成企業認為目前的困境有機會改善，由此可見人才管理問題已成多數企業面臨的經營痛點。



備註：承上題，您認為未來 1-3 年該挑戰是否會持續？（單選）；N=213

3 企業人才管理的挑戰

人才管理挑戰的可能解方

若要改善人才管理者的挑戰，超過三成五的企業認為「提高薪資待遇（36.1%）」和「引入相關資源（如：數位工具、培訓、流程）提升既有員工能力、效率及發展（35.2%）」是首要的改善方式。提高薪資待遇牽涉的環節較為複雜且較難帶來具有影響力的漣漪效應，提供人才培訓與發展是化解人才管理挑戰可能的長期解方。

小結

本調查顯示企業在推動組織改革時主要面對人才招募難度上升、人才培育投入不足和人員流動率過高這三大挑戰。批發零售業尤其面臨人才培育投入不足與人員流動率高的問題，而製造業、資訊及通訊傳播業及金融保險業則更關注人才招募的難度。

這些挑戰在未來幾年預計會加劇，企業普遍感受到人才管理的壓力，尤其在吸引和留住優秀人才方面。此外，隨著組織改革進一步深化，企業需要更多具備新技能的員工來適應數位轉型和新技術的應用，如 AI 和數位工具。

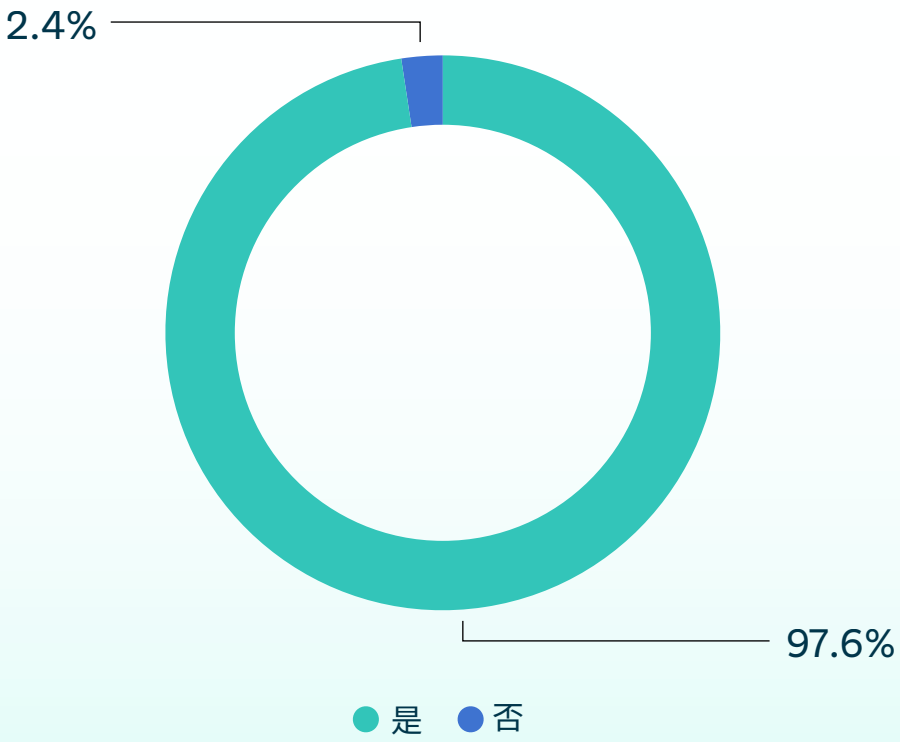
改善人才管理挑戰的主要策略包括：「提高薪資待遇」和「引入培訓資源升現有員工的能力與發展」。為了應對這些挑戰，企業需要放大在「人才培訓與發展」的投入，提供更具競爭力的薪資待遇，同時積極引入數位工具與人才培訓資源，讓企業在面對不確定的經濟環境時能夠靈活應變自如。

4 企業人才培訓現況挑戰與需求

當「人才培訓與發展」成為解決人才管理挑戰的長期解方，我們首要的任務即是掌握各企業的培訓現況，藉此掌握解決企業人才問題、推動組織改革的方法。

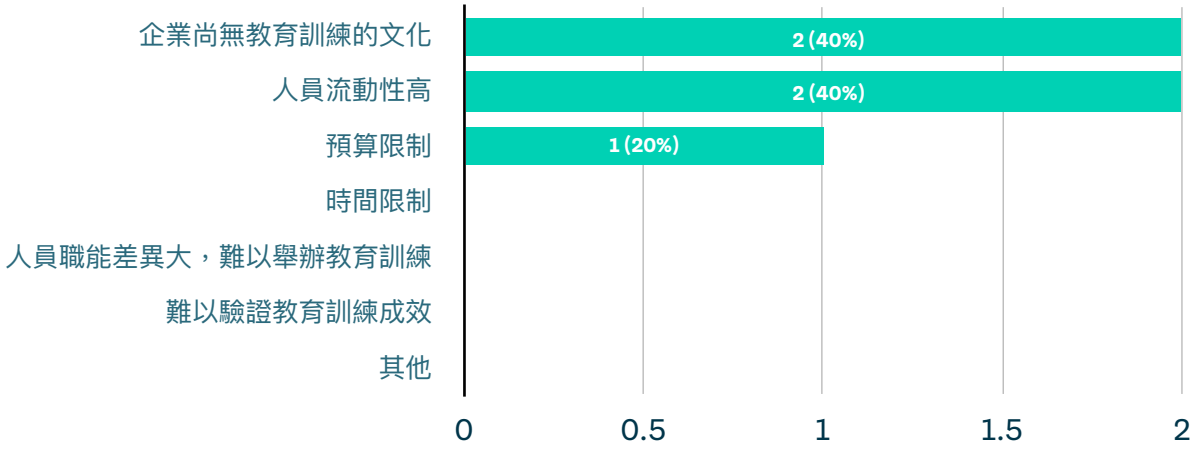
人才培訓資源配置

本次調查結果發現，高達 97.6% 的企業有在進行教育訓練等人才培訓，僅有 2.4% 的企業因「企業沒有教育訓練文化、人員流動性高和預算限制」而沒有舉辦教育訓練。由此可見，多數企業皆已經知道人才培訓對於提升員工技能、增加企業競爭力的重要性，並期待藉此面對高速變化的市場需求。



備註：請問您目前任職的企業是否有在進行教育訓練？（單選）；N=213

4 企業人才培訓現況挑戰與需求

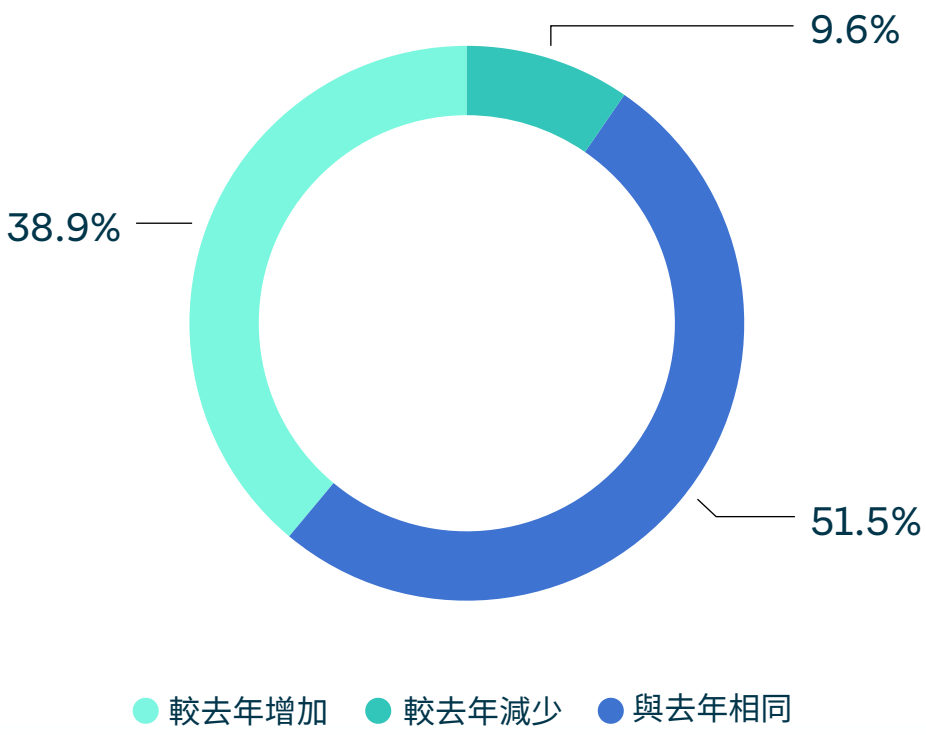


備註 1：請問您目前任職的企業**沒有**舉辦教育訓練的原因？（複選）；N=5。
備註 2：樣本數 < 30，須留意樣本數過小可能的偏差問題。

進一步詢問企業今年度培訓資源的規劃，近四成的企業表示教育訓練的資源規劃會較去年增加（38.9%）；其中，教育訓練資源規劃增加的產業又以「資訊及通訊傳播業（43.9%）」和「製造業（38.9%）」最為顯著。

「資訊及通訊傳播業」和「製造業」在培訓資源增加上特別顯著，這反映這些產業與其他產業相比，更面臨快速技術變革和市場競爭壓力。「資訊及通訊傳播業」需要不斷更新技術知識和數位技能，以保持企業技術在市場中的優勢地位；製造業則需要不斷提升生產效率和產品品質，應對全球化競爭和技術升級挑戰。

4 企業人才培訓現況挑戰與需求



備註：請問以您目前任職的企業，未來在教育訓練資源（人力、時數、經費）的規劃相較去年？（單選）；N=208

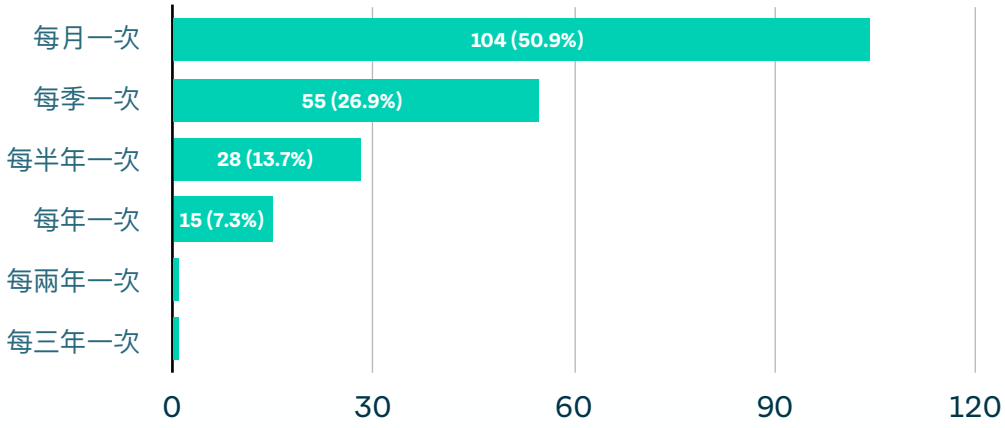
	製造業	資訊及通訊傳播業	批發及零售業	金融及保險業
較去年增加	38.98%	43.90%	25.00%	36.84%
	23	18	5	7
與去年相同	47.46%	48.78%	70.00%	63.16%
	28	20	14	12
較去年減少	13.56%	7.32%	5.00%	0.00%
	8	3	1	0
Total	54.63%	37.96%	18.52%	17.59%
	59	41	20	19

備註 1：請問以您目前任職的企業，未來在教育訓練資源（人力、時數、經費）的規劃相較去年？（單選）
請問您任職的企業屬於哪一個產業？（單選）；N=208。
備註 2：表格僅擷取分析必要資訊。

4 企業人才培訓現況挑戰與需求

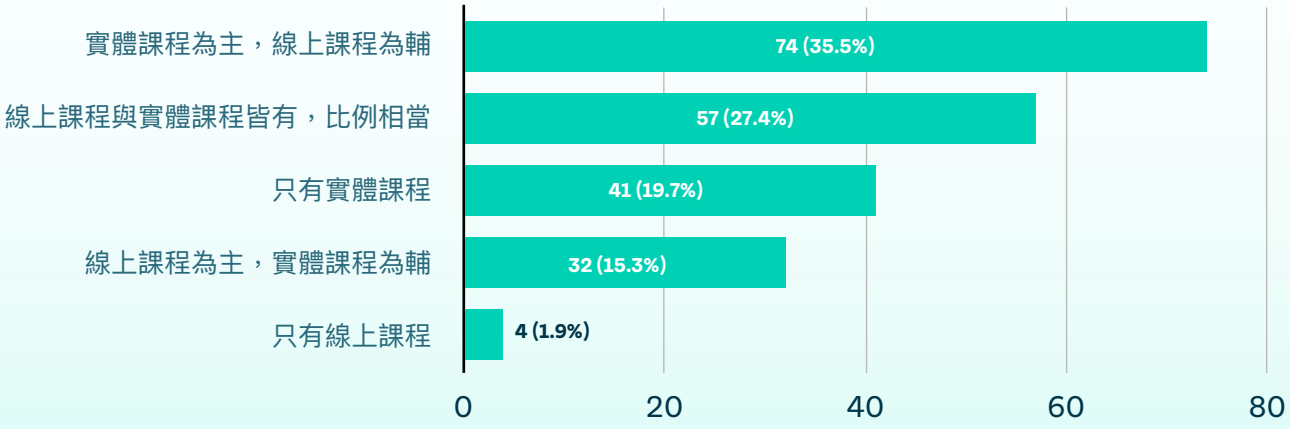
人才培訓頻率、形式與對象

關於人才培訓的頻率，本次調查發現幾乎所有企業都會在一年內舉辦超過一次的教育訓練，超過五成企業會以「每月一次（50.9%）」的頻率舉辦，也有近三成企業以「每季一次（26.9%）」的頻率舉辦。



備註：請問您目前任職的企業舉辦實體教育訓練的頻率為何？（單選）；N=208

關於人才培訓的形式，近八成企業皆採取混成式的教育訓練形式，其中又以「實體課程為主、線上課程為輔（35.5%）」佔最多數；此外，有近兩成企業「只有實體課程（19.7%）」。



備註：請問您目前任職的企業的教育訓練形式為何？（單選）；N=208

4 企業人才培訓現況挑戰與需求

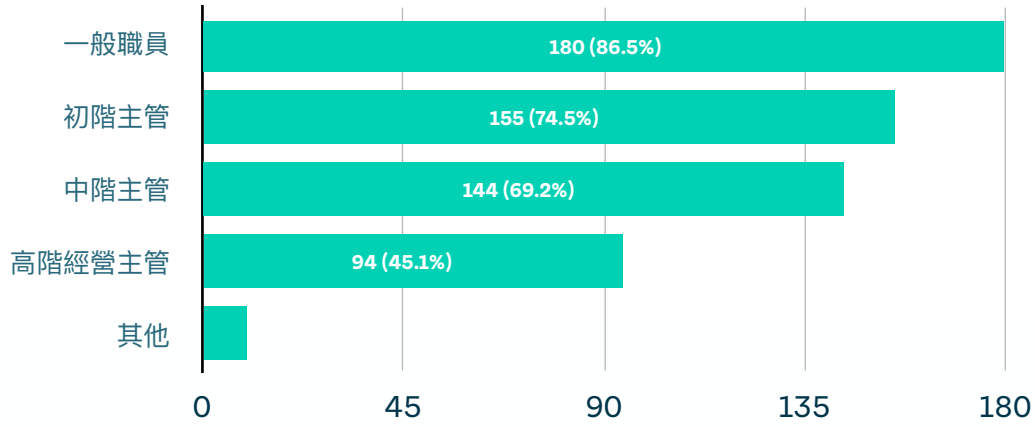
細看各產業的教育訓練形式，「製造業」與「資訊及通訊傳播業」以實體課程為主、線上課程為輔，「批發零售業」與「金融保險業」則是線上課程與實體課程的比例相當。

	製造業	資訊及通訊傳播業	批發及零售業	金融及保險業
只有線上課程	0.00%	4.88%	0.00%	0.00%
	0	2	0	0
只有實體課程	20.34%	21.95%	20.00%	15.79%
	12	9	4	3
線上課程與實體課程皆有，比例相當	22.03%	21.95%	45%	52.63%
	13	9	9	10
線上課程為主，實體課程為輔	13.56%	7.32%	20.00%	10.53%
	8	3	4	2
實體課程為主，線上課程為輔	44.07%	43.90%	15.00%	21.05%
	26	18	3	4
Total	54.63%	37.96%	18.52%	17.59%
	59	41	20	19

備註 1：請問您目前任職的企業的教育訓練形式為何？（單選）
請問您任職的企業屬於哪一個產業？（單選）；N=208。
備註 2：表格僅擷取分析必要資訊。

4 企業人才培訓現況挑戰與需求

關於人才培訓的對象，超過八成五的企業提供「一般職員（86.5%）」教育訓練，也有七成左右的企業提供「初階主管（74.5%）」和「中階主管（69.2%）」；值得留意的是，僅有四成五的企業提供「高階經營主管（45.1%）」教育訓練，原因可能與高階管理者的時間較難安排有關。



備註：請問您目前任職的企業提供哪些對象教育訓練？（複選）；N=208

4 企業人才培訓現況挑戰與需求

細看各產業的狀況，「批發及零售業」的情況與其他產業較為不同。多數產業多以一般職員為主要教育訓練對象，但在「批發及零售業」則有更高比例針對「中階主管（30.19%）」進行教育訓練。

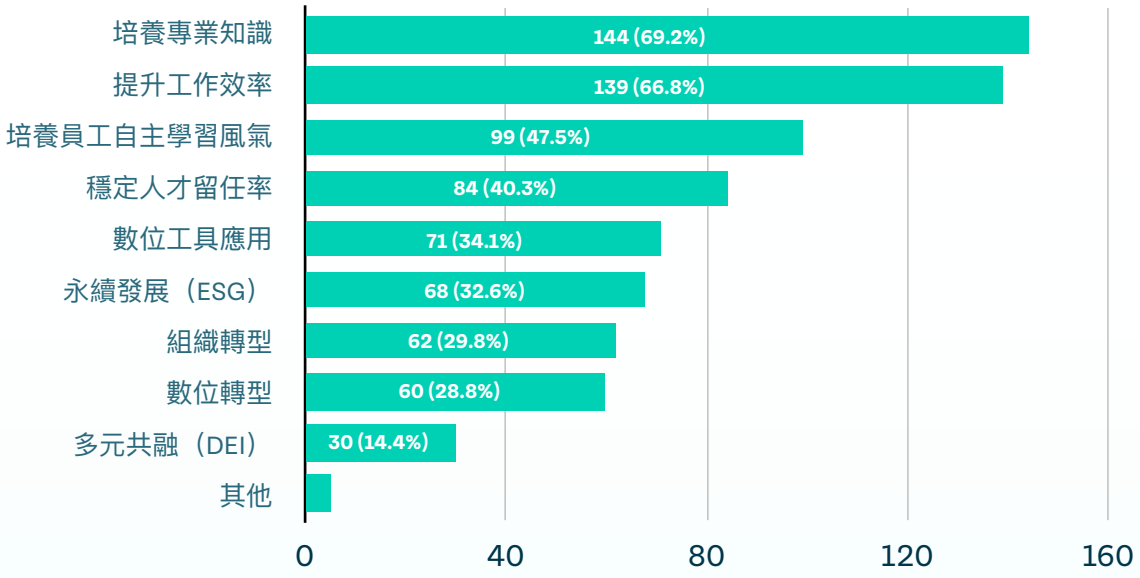
	製造業	資訊及通訊傳播業	批發及零售業	金融及保險業
一般職員	31.58%	32.20%	28.30%	28.57%
	54	38	15	18
初階主管	25.73%	27.12%	20.75%	28.57%
	44	32	11	18
中階主管	23.98%	24.58%	30.19%	22.22%
	41	29	16	14
高階經營主管	18.13%	16.10%	18.87%	17.46%
	31	19	10	11
其他	0.58%	0.00%	1.89%	3.17%
	1	0	1	2
Total	58.56%	40.41%	18.15%	21.58%
	171	118	53	63

備註 1：請問您目前任職的企業提供哪些對象教育訓練？（複選）
請問您任職的企業屬於哪一個產業？（單選）；N=208。
備註 2：表格僅擷取分析必要資訊。

4 企業人才培訓現況挑戰與需求

人才培訓的目標

企業舉辦教育訓練希望達成的目的以「培養專業知識（69.2%）」與「提升工作效率（66.8%）」為主，由此可見企業仍期待透過教育訓練即時提升員工的工作表現。除了提升工作表現外，有超過四成的企業也希望能達成與人才能力發展有關的「培養員工自主學習風氣（47.5%）」和「穩定人才留任率（40.3%）」。



備註：請問您目前任職的企業期待透過教育訓練達成哪些目標？（複選）；N=208

4 企業人才培訓現況挑戰與需求

細看各產業欲透過教育訓練達成的目標可以發現，「製造業」與「批發零售業」欲達成的目標以「培養專業知識」為主，「資訊及通訊傳播業」與「金融保險業」則是以「提升工作效率」為主。

	製造業	資訊及通訊傳播業	批發及零售業	金融及保險業
組織轉型	12.50%	5.81%	9.38%	6.41%
	28	9	6	5
培養專業知識	17.86%	19.35%	23.44%	16.67%
	40	30	15	13
提升工作效率	15.63%	20.00%	18.75%	19.23%
	35	31	12	15
數位工具應用	7.14%	10.32%	7.81%	8.97%
	16	16	5	7
數位轉型	8.04%	8.39%	6.25%	11.54%
	18	13	4	9
永續發展（ESG）	12.95%	6.45%	6.25%	7.69%
	29	10	4	6
多元共融（DEI）	4.46%	2.58%	1.56%	5.13%
	10	4	1	4
穩定人才留任率	8.93%	12.26%	14.06%	11.54%
	20	19	9	9
培養員工自主學習風氣	12.50%	14.19%	10.94%	12.82%
	28	22	7	10
其他	0.00%	0.65%	1.56%%	0.00%
	0	1	1	0
Total	58.64%	40.58%	16.75%	20.42%
	224	155	64	78

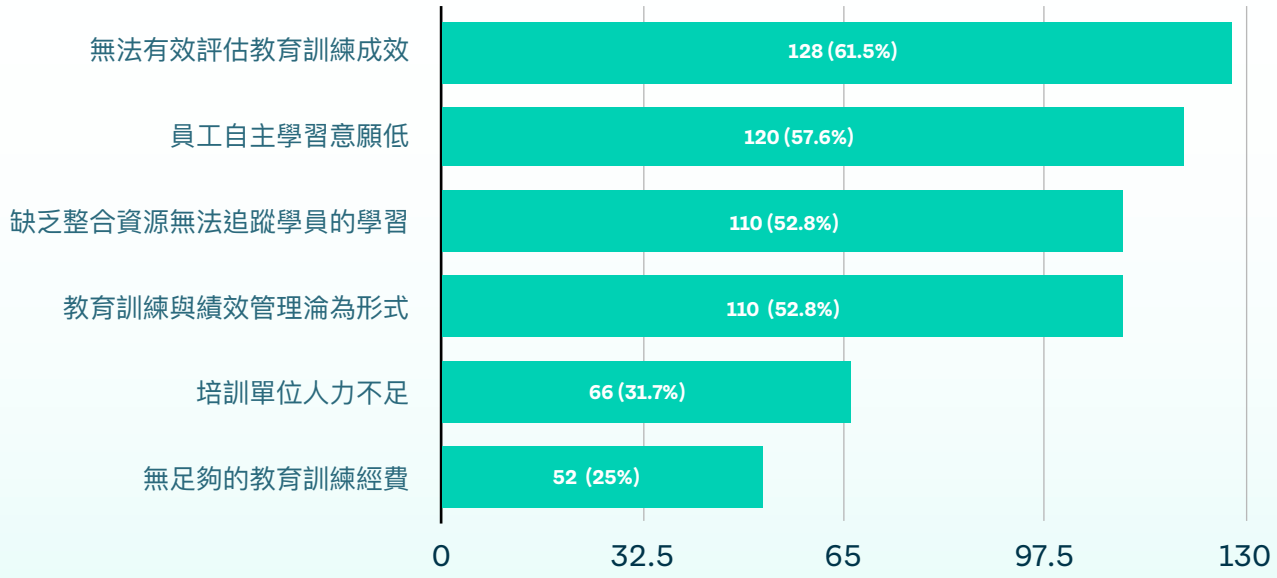
備註 1：請問您目前任職的企業期待透過教育訓練達成哪些目標？（複選）
請問您任職的企業屬於哪一個產業？（單選）；N=208。
備註 2：表格僅擷取分析必要資訊。

4 企業人才培訓現況挑戰與需求

人才培訓規劃的挑戰

在進行教育訓練規劃時，最多企業認為的問題是「無法有效評估教育訓練成效（61.5%）」，其次是「員工自主學習意願低（57.6%）」、「缺乏整合資源無法提高員工的學習成效（52.8%）」和「教育訓練與績效管理結合為形式（52.8%）」。

不同產業在教育訓練方面面臨的不同挑戰，金融及保險業在「員工學習意願低（26.92%）」的問題上最為突出，而資訊及通訊傳播業則在「教育訓練與績效管理淪為形式（23.02%）」遇到更多困難，製造業則面臨「無法有效評估教育訓練成效（21.52%）」的問題。



備註：請問您目前任職的企業在教育訓練上曾遇過的困難有哪些？（複選）；N=208

4 企業人才培訓現況挑戰與需求

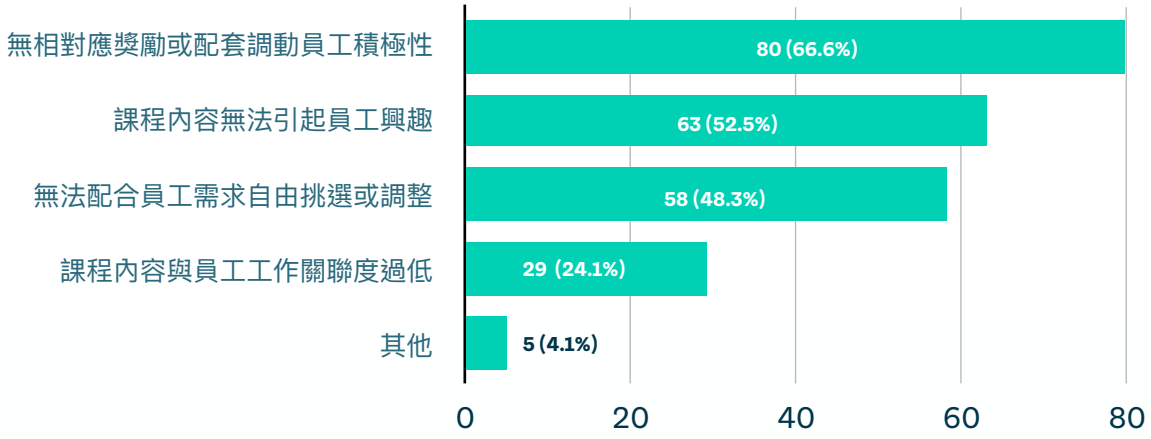
	製造業	資訊及通訊傳播業	批發及零售業	金融及保險業
員工自主學習意願低	18.35%	19.84%	16.07%	26.92%
	29	25	9	14
無足夠的教育訓練經費	12.03%	7.94%	5.36%	1.92%
	19	10	3	1
無法有效評估教育訓練成效	21.52%	22.22%	25.00%	25.00%
	34	28	14	13
缺乏整合資源無法追蹤員工的學習歷程	20.25%	16.67%	17.86%	23.08%
	32	21	10	12
培訓單位人力不足	10.76%	10.32%	16.07%	3.85%
	17	13	9	2
教育訓練與績效管理淪為形式	17.09%	23.02%	19.64%	19.23%
	27	29	11	10
Total	52.32%	41.72%	18.54%	17.22%
	158	126	56	52

備註 1：請問您目前任職的企業在教育訓練上曾遇過的困難有哪些？（複選）
請問您任職的企業屬於哪一個產業？（單選）；N=208。
備註 2：表格僅擷取分析必要資訊。

以上數據反映出企業在制定和執行培訓計畫時缺乏有效的評估工具和標準，無法確定培訓是否達到了預期的效果，進而導致培訓資源的浪費和企業經營層對於培訓效果的懷疑；員工自主學習的意願低也會間接影響到組織改革的順暢性。

4 企業人才培訓現況挑戰與需求

深入分析企業員工自主學習意願低的原因，有超過六成的企業認為「無相對應獎勵或配套調動員工積極性（66.6%）」，其次則是「課程內容無法引起員工興趣（52.5%）」，也有近五成企業認為「無法配合員工需求自由挑選或調整課程時間與內容（48.3%）」也是員工自主學習意願低的重要因素。



備註：對於參加教育訓練員工自主意願低，您認為問題是？（複選）；N=120

4 企業人才培訓現況挑戰與需求

小結

本次調查結果顯示，企業在人才培訓方面投注相當高的關注，高達97.6% 的企業有進行教育訓練等人才培訓計畫，這反映出企業都有認知到人才培訓對提升員工技能、維持企業競爭力的重要性，並積極投入資源以應對高速變化的市場需求。其中，「資訊及通訊傳播業」和「製造業」因為科技快速變革與高度市場競爭壓力，較其他產業面對更強勁的人才培訓挑戰，因此對於培訓資源的需求也更為迫切。

在人才培訓形式方面，近八成企業採取混成式的教育訓練形式，以「實體課程為主、線上課程為輔」的方式最為普遍。這種教育訓練形式結合實體課程的互動優勢和線上課程的靈活優勢，可以滿足不同員工的學習需求。

企業舉辦教育訓練的主要目標代表著企業期待透過教育訓練即時提升員工工作表現，同時促進員工的長期發展和穩定性。然而，企業在進行教育訓練規劃時面臨「無法有效評估成效」、「員工自主學習意願低」的多重挑戰，這些問題顯示企業在制定和執行培訓計畫時，缺乏有效的評估工具和標準，難以確定培訓效果，進而影響培訓資源的有效利用。

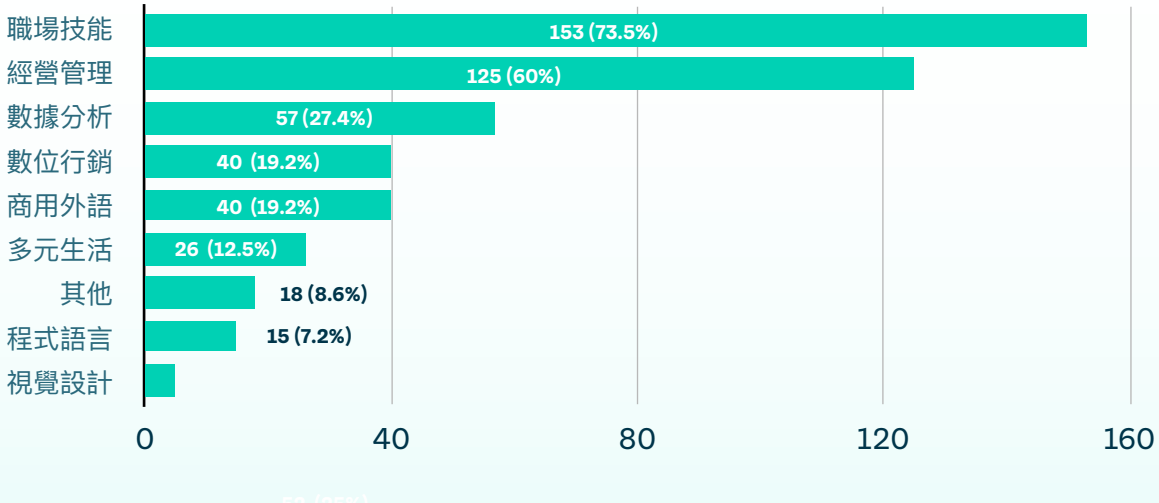
總體而言，本次調查代表企業高度重視和積極投入企業人才培訓，但也在執行過程面臨多重挑戰。為了順利克服這些挑戰，企業需要在人才培訓計畫中引入更多有效的評估工具，設計吸引人的課程內容，並提供靈活的學習安排和相對應的獎勵措施，才能真正透過人才培訓提升員工的技能和知識，壯大企業競爭力。

5 企業人才培訓的內容需求

企業人才培訓計畫若要有成效，找到適合組織的培訓內容就相當重要，而各產業、組織中各階層的員工需要的培訓內容都不一樣。本次白皮書奠基於〈企業人才及培訓趨勢問卷調查〉的調查結果，深入剖析企業人才培訓的內容需求。

2024 年企業關注的培訓主題

根據本次調查發現，「職場技能（73.5%）」和「經營管理（60.0%）」是企業最為關注的兩個教育訓練主題，也有近三成企業關注「數據分析（27.4%）」這個各產業通用的技能。值得留意的是，僅有不到一成的企業針對「程式語言（7.2%）」領域進行教育訓練，推測與程式語言領域的仰賴長期學習的累積，較難透過單次教育訓練達成成效。



備註：2024 年預計安排哪些教育訓練主題給企業員工？（複選）；N=208

5 企業人才培訓的內容需求

細看各產業的區別，可以看到「批發及零售業」較其他產業更關注「經營管理（31.58%）」領域，這也與批發及零售業更關注中階主管的教育訓練有關。對於教育訓練主題的重視程度也因應各產業特性而有所不同：

製造業：職場技能（38.98%）>經營管理（33.90%）>數據分析（13.56%）
資訊及通訊傳播業：職場技能（43.90%）>經營管理（26.83%）>數位行銷（9.76%）
批發及零售業：經營管理（50.0%）>職場技能（30.0%）
金融及保險業：職場技能（36.84%）>數據分析（31.58%）>經營管理（26.32%）

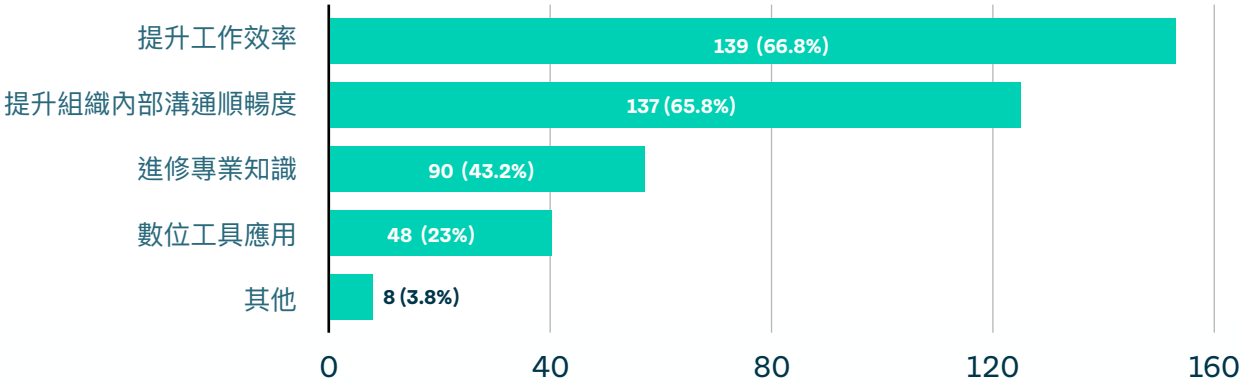
	製造業	資訊及通訊傳播業	批發及零售業	金融及保險業
經營管理	33.90%	26.83%	50.00%	26.32%
	20	11	10	5
數位行銷	5.08%	9.76%	0.00%	0.00%
	3	4	0	0
數據分析	13.56%	4.88%	5.00%	31.58%
	8	2	1	6
程式語言	1.69%	7.32%	0.00%	5.26%
	1	3	0	1
職場技能	38.98%	43.90%	30.00%	36.84%
	23	18	6	7
視覺設計	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	0	0	0	0
商用外語	1.69%	4.88%	0.00%	0.00%
	1	2	0	0
多元生活	1.69%	0.00%	0.00%	0.00%
	1	0	0	0
其他	3.39%	2.44%	15.00%	0.00%
	2	1	3	0
Total	54.63%	37.96%	18.52%	17.59%
	59	41	20	19

備註 1：2024 年預計安排哪些教育訓練主題給企業員工？（複選）
請問您任職的企業屬於哪一個產業？（單選）；N=208。
備註 2：表格僅擷取分析必要資訊。

5 企業人才培訓的內容需求

2024 培訓主題關注原因

六成五以上的企業挑選教育訓練主題是希望能夠「提升工作效率（66.8%）」與「提升組織內部溝通順暢度（65.8%）」，也有四成企業認為「進修專業知識（43.2%）」是教育訓練主題挑選的關鍵因素。



備註：請問您安排企業員工學習_____的原因為何？（複選）；N=208

細看各產業的區別，可以發現「製造業」與「批發及零售業」較其他產業更關注如何透過教育訓練提升組織內部溝通順暢度，而「資訊及通訊傳播業」、「批發及零售業」與「金融保險業」則以「提升工作效率」為主要想要透過教育訓練達成的目標。

5 企業人才培訓的內容需求

	製造業	資訊及通訊傳播業	批發及零售業	金融及保險業
進修專業知識	20.34%	25.00%	20.83%	16.67%
	24	21	10	6
提升工作效率	31.36%	33.33%	35.42%	41.67%
	37	28	17	15
數位工具應用	11.02%	13.10%	4.17%	22.22%
	13	11	2	8
提升組織內部溝通順暢度	37.29%	27.38%	35.42%	19.44%
	44	23	17	7
其他	0.00%	1.19%	4.17%	0.00%
	0	1	2	0
Total	53.64%	38.18%	21.82%	16.36%
	118	84	48	36

備註 1：請問您安排企業員工學習_____的原因為何？（複選）
請問您任職的企業屬於哪一個產業？（單選）；N=208。
備註 2：表格僅擷取分析必要資訊。

企業關注的培訓主題代表不同產業針對自身產業特性和需求所做出的策略性安排。本次調查結果顯示，「職場技能」、「經營管理」和「數據分析」是企業最為關注的教育訓練主題，以下將深入分析各主題受到重視的可能原因。

5 企業人才培訓的內容需求

	職場技能	經營管理	數據分析	數位行銷	程式語言	商用外語	多元生活	視覺設計	其他	Total
進修專業知識	23.12%	17.73%	20.00%	20.00%	55.56%	28.57%	0.00%	0.00%	23.08%	20.08%
	40	25	10	5	5	2	0	0	3	50
提升工作效率	38.73%	26.24%	34.00%	24.00%	33.33%	28.57%	50.00%	0.00%	38.46%	28.92%
	67	37	17	6	3	2	2	0	5	72
數位工具應用	10.40%	4.96%	30.00%	28.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	7.69%	12.05%
	18	7	15	7	0	0	0	0	1	30
提升組織內部溝通順暢度	27.75%	47.52%	16.00%	24.00%	11.11%	42.86%	25.00%	0.00%	23.08%	35.74%
	48	67	8	6	1	3	1	0	3	89
其他	0.00%	3.55%	0.00%	4.00%	0.00%	0.00%	25.00%	0.00%	7.69%	3.21%
	0	5	0	1	0	0	1	0	1	8
Total	69.48%	56.63%	20.08%	10.04%	3.61%	2.81%	1.61%	0.00%	5.22%	100%
	173	141	50	25	9	7	4	0	13	249

備註1：請問您安排企業員工學習_____的原因為何？（複選）
請問_____中，你認為最重要的主題是？（單選）；N=208。

5 企業人才培訓的內容需求

職場技能（N=173）：

在「職場技能」領域，38.73% 的企業希望藉此提升員工工作效率，也有 27.75% 的企業期待提升組織內部的溝通順暢度，由此可知「職場效率」以及「職場溝通」是企業關注的兩大「職場技能」主題。企業關注「職場技能」領域的培訓代表企業需要員工具備多元且實用的技能來應對日常工作挑戰，員工需要具備高效工作的能力以維持企業營運的穩定與效率。

經營管理（N=141）：

在「經營管理」領域，47.52% 的企業希望透過「經營管理」相關課程提升組織內部溝通順暢度，26.24% 的企業則希望達成提升工作效率。「經營管理」作為企業第二大關注的培訓主題，反映出企業在提升管理階層能力的需求，良好經營管理能力能幫助企業透過管理與領導技巧，帶領員工完成商業目標，進而提高企業的整體表現。

數據分析（N=50）：

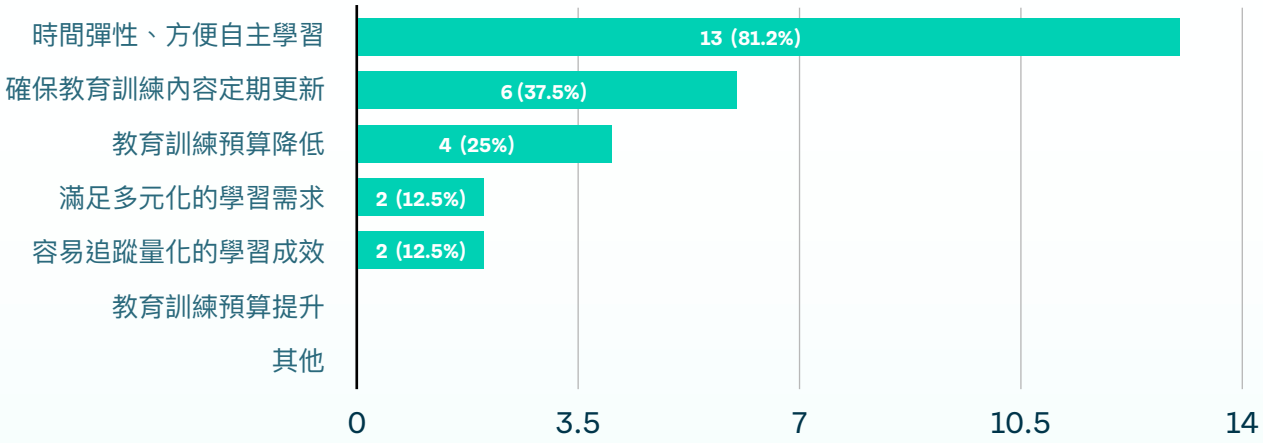
在「數據分析」領域，三成以上的企業希望此領域的培訓達到提升工作效率以及掌握數位工具應用的效果。隨著數位轉型的加速，企業認知到數據分析在商業決策過程中的重要作用，幫助企業掌握市場趨勢，制定更為精準的商業策略。

5 企業人才培訓的內容需求

2024 各主題培訓形式選擇

本調查發現企業在安排人才培訓時，多數領域主題仍採取「線上課程與實體課程皆有」的形式進行教育訓練，唯有「經營管理」領域的「只有實體課」的比例高達 43.66%，由此可見企業在安排「經營管理」主題課程時仍偏好透過實體教學的形式來進行。

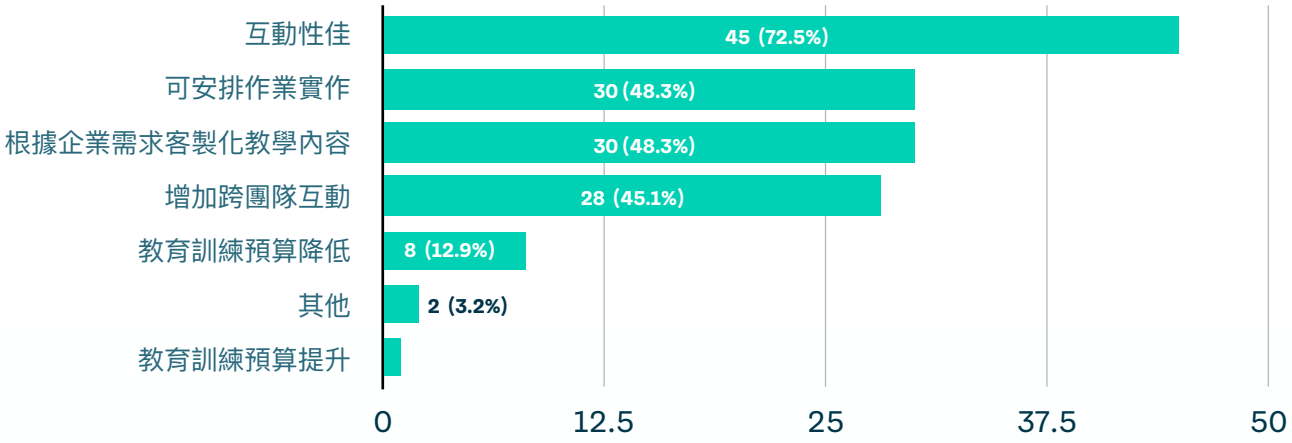
超過八成選擇「純線上課程」作為教育訓練形式的原因是「時間彈性、方便自主學習（81.2%）」，也有近四成企業認為純線上課程能夠達成「確保教育訓練內容定期更新（37.5%）」。



備註：請問您為何選擇純線上課程作為_____教育訓練形式？（複選）；N=16

5 企業人才培訓的內容需求

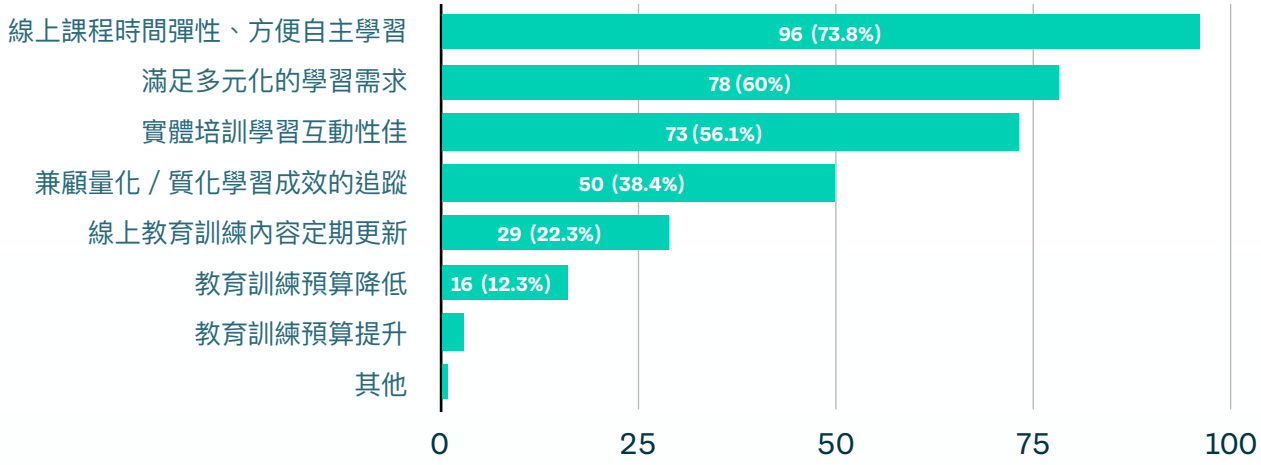
選擇「純實體課程」作為訓練形式的企業中，有七成以上看重實體課程的「互動性佳（72.5%）」，近五成的企業則在意「可安排作業實作（48.3%）」、「根據企業需求客製化教學內容（48.3%）」與「增加跨團隊互動（45.1%）」。



備註：請問您為何選擇純實體課程作為_____教育訓練形式？（複選）；N=62

5 企業人才培訓的內容需求

混成課程結合實體課程與線上課程的優點，因此也成為企業最喜好的教育訓練形式。值得留意的是，有近四成的企業認為，混成課程可以「兼顧量化／質化學習成效的追蹤」，這也代表企業在進行培訓時除了期待兼顧實體與線上課程的優勢外，對於培訓成效如何追蹤也有相當程度的在乎。

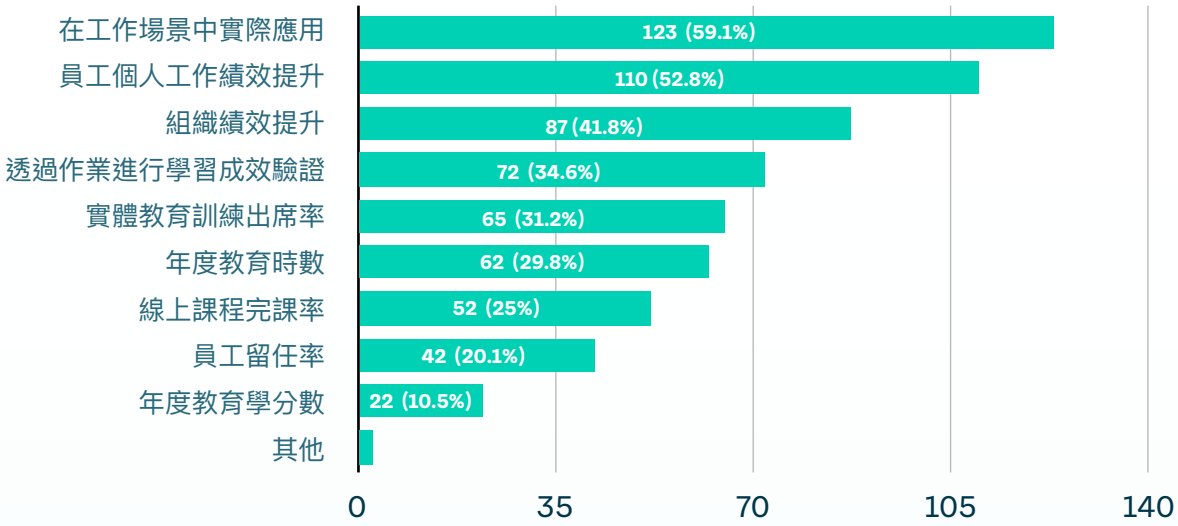


備註：請問您為何選擇線上課程與實體課程皆有作為_____教育訓練形式？（複選）；N=130

5 企業人才培訓的內容需求

人才培訓成效指標

近六成的企業透過員工「在工作場景中實際應用（59.1%）」來驗證教育訓練的成效，「個人績效（52.8%）」與「組織績效（41.8%）」也是企業驗證教育訓練成效的重要指標。除了較難量化的工作績效外，也有近三成的企業仰賴「透過作業進行學習認證（34.6%）」與「實體教育訓練出席率（31.2%）」作為教育訓練成效的指標。



備註：請問您為何選擇線上課程與實體課程皆有作為_____教育訓練形式？（複選）；N=130

5 企業人才培訓的內容需求

近六成企業透過員工在工作場景中的實際應用來驗證教育訓練的成效，顯示出企業對實務技能應用的重視。這種方法能夠直接反映員工是否能將所學知識和技能應用到實際工作中，從而提高工作效率和績效。

個人績效和組織績效也是企業驗證教育訓練成效的重要指標，這代表企業希望透過教育訓練提升員工的個人貢獻度和整體組織的營運效率；此外，在無法即時觀察到工作績效變化時，企業也會尋求短期內評估學習成果的方法，例如：透過作業認證來檢驗員工對培訓內容的掌握程度，或是透過出席率掌握員工參與培訓的積極度。

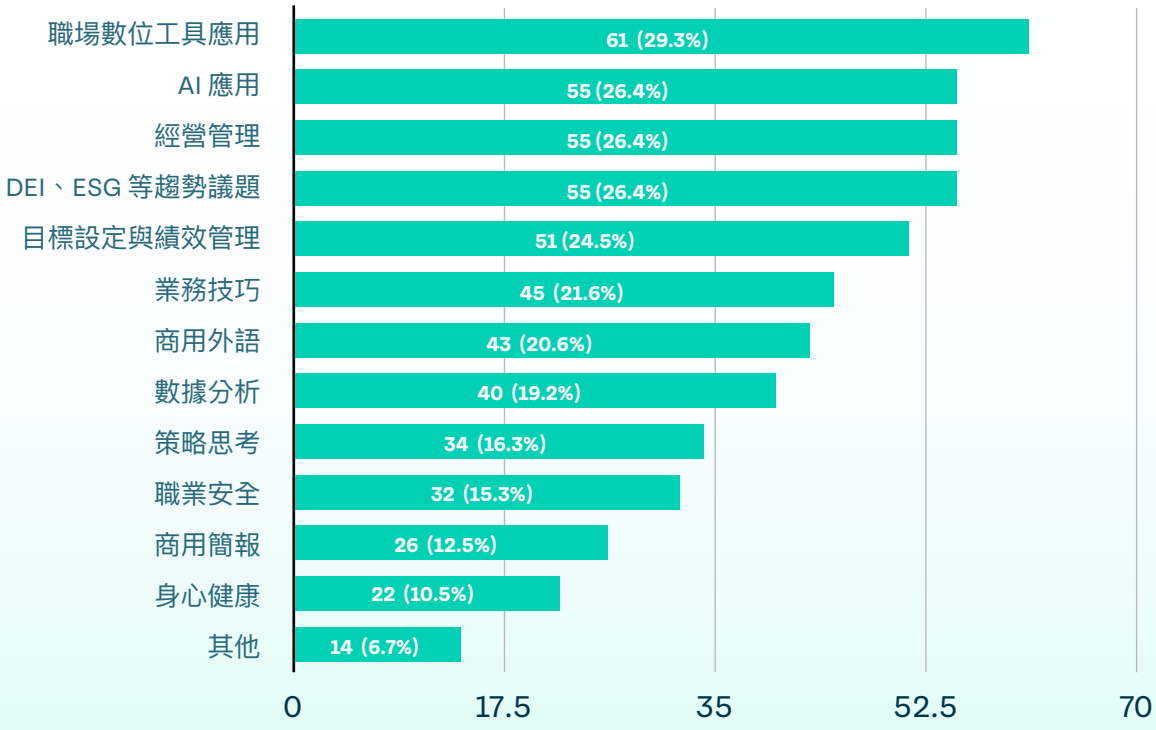
5 企業人才培訓的內容需求

人才培訓內容需求趨勢觀察

除了透過常見的人才培訓領域來進行需求分析外，本調查也深入了解企業在「線上課程」與「實體課程」的主題需求，並試圖透過不同產業的需求分析一窺未來 1-3 年的人才培訓內容需求趨勢。

線上課程內容需求

在線上課程內容主題上，企業需求的前三名分別為：「職場數位工具應用（29.3%)」、「AI 應用（26.4%）」與「經營管理（26.4%）」；此外，DEI 和 ESG 等趨勢議題、目標設定與績效管理主題也是企業相當關注的線上課程內容。



備註：請問您目前任職的企業有哪些線上課程的需求？（複選）；N=208

5 企業人才培訓的內容需求

細看各產業的區別對於線上課程內容主題的需求也因應各產業特性而有所不同：

製造業：DEI、ESG 等趨勢議題（16.08%）> 職場數位工具應用（11.19%）> AI 應用（10.49%）

資訊及通訊傳播業：AI 應用（13.64%）> 職場數位工具應用（12.73%）> DEI、ESG 等趨勢議題（10.91%）

批發及零售業：職場數位工具應用（14.0%）= 經營管理（14.0%）= 目標設定與績效管理（14.0%）

金融及保險業：DEI、ESG 等趨勢議題（20.0%）> 職場數位工具應用（12.0%）> AI 應用、經營管理（10.0%）

5 企業人才培訓的內容需求

	製造業	資訊及通訊傳播業	批發及零售業	金融及保險業
AI 應用	10.49%	13.64%	4.00%	10.00%
	15	15	2	5
職場數位工具應用	11.19%	12.73%	14.00%	12.00%
	16	14	7	6
數據分析	8.39%	5.45%	12.00%	6.00%
	12	6	6	3
商用外語	6.29%	8.18%	8.00%	6.00%
	9	9	4	3
經營管理	9.09%	9.09%	14.00%	10.00%
	13	10	7	5
商用簡報	4.20%	5.45%	0.00%	6.00%
	6	6	0	3
目標設定與績效管理	10.49%	7.27%	14.00%	6.00%
	15	8	7	3
DEI、ESG 等趨勢議題	16.08%	10.91%	4.00%	20.00%
	23	12	2	10
策略思考	7.69%	5.45%	8.00%	2.00%
	11	6	4	1
業務技巧	7.69%	8.18%	8.00%	8.00%
	11	9	4	4
身心健康	2.80%	5.45%	6.00%	4.00%
	4	6	3	2
職業安全	2.80%	5.45%	8.00%	8.00%
	4	6	4	4
其他	2.8%	2.73%	0.00%	2.00%
	4	3	0	1
Total	51.07%	39.29%	17.86%	17.86%
	143	110	50	50

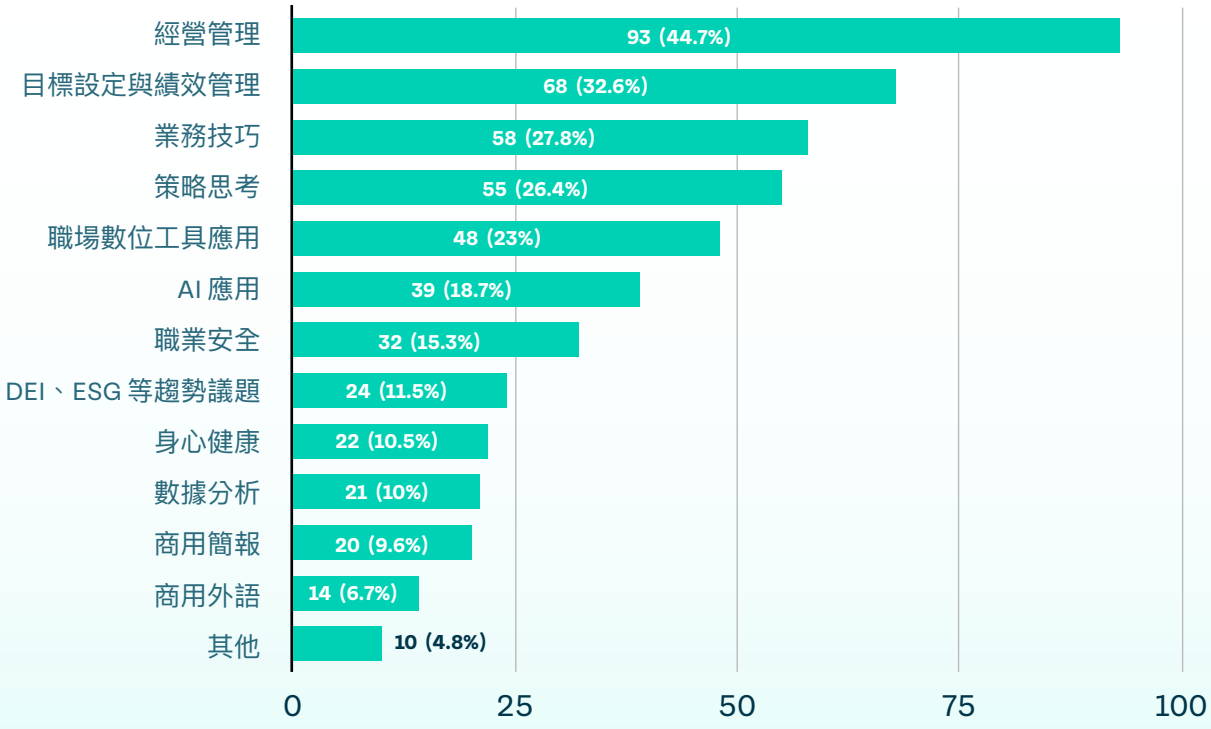
備註 1：請問您目前任職的企業有哪些線上課程的需求？（複選）
請問您任職的企業屬於哪一個產業？（單選）；N=208。
備註 2：表格僅擷取分析必要資訊。

5 企業人才培訓的內容需求

以上數據代表多數企業皆重視數位轉型與 AI 應用，並強調提升管理能力和掌握 DEI、ESG 等趨勢議題的需求。由此可知，產業特性的確會影響企業對於線上課程內容需求的影響，而如何在眾多學習資源中找到符合企業與員工的需求，則成為企業人資與培訓部門最大的挑戰。

實體課程內容需求

在實體課程內容主題上，企業需求的前三名分別為：「經營管理（44.7%）」、「目標設定與績效管理（32.6%）」與「業務技巧（27.8%）」，由此可知企業認為上述主題需要透過互動以及實作來學習，因此更傾向尋找實體課程內容。



備註：請問您目前任職的企業有哪些實體教育訓練的需求？（複選）；N=208

5 企業人才培訓的內容需求

除了「經營管理」是共同需求外，細看各產業的區別對於實體課程內容主題的需求也因應各產業特性而有所不同：

製造業：經營管理（17.78%）> 策略思考、目標設定與績效管理（12.59%）> 業務技巧（11.11%）

資訊及通訊傳播業：經營管理（21.70%）> 目標設定與績效管理（11.32%）> 業務技巧、AI 應用（10.38%）

批發及零售業：經營管理（21.28%）> 目標設定與績效管理（17.02%）> 業務技巧（12.77%）

金融及保險業：經營管理（19.57%）> 職場數位工具應用（13.04%）> 業務技巧（10.87%）

5 企業人才培訓的內容需求

	製造業	資訊及通訊傳播業	批發及零售業	金融及保險業
AI 應用	8.15%	10.38%	2.13%	8.70%
	11	11	1	4
職場數位工具應用	8.89%	8.49%	8.51%	13.04%
	12	9	4	6
數據分析	4.44%	2.83%	6.38%	2.17%
	6	3	3	1
商用外語	0.74%	4.72%	2.13%	6.52%
	1	5	1	3
經營管理	17.78%	21.70%	21.28%	19.57%
	24	23	10	9
商用簡報	3.70%	6.60%	4.26%	6.52%
	5	7	2	3
目標設定與績效管理	12.59%	11.32%	17.02%	8.70%
	17	12	8	4
DEI、ESG 等趨勢議題	6.67%	3.77%	6.38%	6.52%
	9	4	3	3
策略思考	12.59%	8.49%	8.51%	8.70%
	17	9	4	4
業務技巧	11.11%	10.38%	12.77%	10.87%
	15	11	6	5
身心健康	5.19%	2.83%	4.26%	2.17%
	7	3	2	1
職業安全	6.67%	6.60%	6.38%	2.17%
	9	7	3	1
其他	1.48%	1.89%	0.00%	4.35%
	2	2	0	2
Total	51.33%	40.30%	17.87%	17.49%
	135	106	47	46

備註 1：請問您目前任職的企業有哪些實體教育訓練的需求？（複選）
請問您任職的企業屬於哪一個產業？（單選）；N=208。
備註 2：表格僅擷取分析必要資訊。

5 企業人才培訓的內容需求

本調查發現，經營管理是各產業都關注的主題，因為管理能力直接影響企業的營運效率和商業策略的實踐；此外，目標設定與績效管理也是企業關注的重點，這代表著企業希望透過過量化的目標和績效管理來提升員工的工作效率和組織績效。

不同產業的具體需求則各有側重，例如：製造業更重視策略思考，資訊及通訊傳播業對 AI 應用有特別需求，金融及保險業則強調數位工具的應用。整體來說，企業在實體課程中的需求主要集中在提升管理能力和業務技能，藉此培養企業面對快速變化的市場環境的能力。

5 企業人才培訓的內容需求

小結

企業人才培訓的內容需求在 2024 年呈現出多樣化的趨勢，依據本次調查結果和 Hahow for Business 的學習資料，企業主要關注「職場技能」、「經營管理」和「數據分析」三大主題，各產業對這些主題的需求有所不同。

企業選擇培訓主題的主要原因在於提升工作效率和組織內部溝通順暢度，在培訓形式上，多數企業偏好混成式課程，結合線上和實體教學的優點，兼顧時間彈性和互動性。值得留意的是，企業對於「經營管理」類課程更傾向於實體教學，以強化互動和實作效果。對於培訓成效的驗證，多數企業依賴員工在工作場景中的實際應用，並以個人和組織績效作為評估指標，此外，作業認證和實體培訓的出席率也是常見的評估方法。

總體來說，企業對培訓內容的需求顯示出對數位轉型、AI 應用以及 DEI 和 ESG 等趨勢議題的重視，同時強調提升管理能力和業務技能以應對快速變化的市場環境。不同產業根據其特性會對將重點放在不同的培訓主題，但共同的目標皆是透過人才培訓來提高企業競爭力。

6 企業人才及培訓發展趨勢

人才培訓對於企業的重要性

本次〈企業人才及培訓趨勢調查〉的調查結果指出：「人才培訓」對於企業留才、企業發展與組織改革具有相當程度的重要性與影響力：

企業留才

人才培訓是企業留住優秀員工的重要策略。當企業積極投入員工職涯發展規劃，員工會感受到企業的重視連帶感受自身價值的提升，進而增加對公司的忠誠度。本次調查發現，許多企業選擇針對「職場技能」和「經營管理」進行人才培訓，這些培訓不僅能提升員工的專業知識和技能，還能促進內部溝通和團隊合作，營造良好的工作環境與職涯成長空間。

企業發展

人才培訓有助於提升企業的整體競爭力。本次調查結果顯示，企業普遍關注能夠立即提升工作效率和組織績效的培訓主題，例如：「職場技能」、「經營管理」和「數據分析」。這些培訓能幫助員工掌握最新的技術與經營管理方法，進而提升企業的市場競爭力。此外，隨著數位轉型的加速，企業認知到數據分析在商業決策過程中的重要作用，期待透過相關培訓幫助企業應對市場變化並找出精準的商業策略。

組織改革

在組織改革方面，人才培訓是推動變革的關鍵因素。報告指出，「經營管理」和「目標設定與績效管理」等培訓主題能夠提升管理層的能力，促進組織內部溝通與協作，這對於推動有效的組織改革相當重要。透過這些人才培訓，企業能夠培養出具備改革管理能力的領導者，帶領員工應對改革挑戰，並實現組織目標。

6 企業人才及培訓發展趨勢

人才培訓市場的需求趨勢

本次〈企業人才及培訓趨勢調查〉的調查結果指出：人才培訓市場的內容需求呈現出 5 個明顯的趨勢，這些趨勢反映了企業在面對數位轉型和市場競爭時對員工能力提升的迫切需求：

高度關注「職場技能」和「經營管理」領域課程

本次報告顯示，企業在 2024 年最關注的培訓主題是「職場技能」（73.5%）和「經營管理」（60.0%）。職場技能包括：溝通技巧、時間管理和問題解決等，這些都是提升員工工作效率和協作能力的基礎，而經營管理課程的重點則在於提升管理皆層的領導與決策能力；投注資源在這兩個領域的培訓對企業長遠發展和營運有著正面的影響。

「數據分析」領域課程重要性持續提升

隨著數位轉型的推進，「數據分析」成為企業關注的重點培訓領域之一，27.4% 的企業表示對此有需求。數據分析技能能幫助企業更快速地掌握市場趨勢、優化業務流程，並做出更精確的商業決策。這顯示出企業對於數據驅動決策的重視程度仍在不斷提升。

6 企業人才及培訓發展趨勢

內容需求因產業而有所不同

不同產業對於培訓內容的需求有其特定的偏好。例如，製造業更重視策略思考和數據分析，資訊及通訊傳播業則對 AI 應用有強烈需求，金融及保險業則更強調數位工具的應用。這些差異反映各產業根據自身特性和挑戰制定客製化的培訓計劃已經是正在發生中的培訓趨勢。

教育訓練形式的多樣化

企業在安排人才培訓時，普遍採取線上課程與實體課程相結合的混成學習形式。線上課程因其時間彈性和便利性，成為許多企業的首選，特別是在職場數位工具應用和AI應用等領域。而實體課程則在經營管理和目標設定與績效管理等需要高度互動和實作的領域中更為普遍。

人才培訓成效驗證的重要性

企業在進行人才培訓時，對於培訓成效的驗證非常重視。近六成的企業透過員工在工作場景中的實際應用來驗證教育訓練的成效，顯示出企業對實務技能應用的重視。其他驗證方法包括：個人績效、組織績效的提升，以及透過作業認證和實體培訓出席率來評估學習成果。由此可見，如何找到一個系統化且能夠及時驗證的人才培訓計畫是企業會持續關注的課題。

6 企業人才及培訓發展趨勢

結語

Hahow for Business〈企業人才及培訓趨勢白皮書〉揭示了人才培訓在企業留才、企業發展與組織改革中的關鍵作用，並指出了未來人才培訓市場的五大需求趨勢。

調查顯示，企業對「職場技能」和「經營管理」培訓主題的高度關注，反映出提升員工效率和管理能力的重要性。同時，數據分析技能的重要性隨著數位轉型的推進而不斷提升，顯示出企業對數據驅動決策的迫切需求。不同產業對於培訓內容的需求存在明顯差異，這反映各行業根據自身產業特性訂定客製化培訓計劃已經是趨勢。教育訓練形式的多樣化提供了更靈活且有效的學習途徑，，尤其是線上與實體課程都有的混成學習已經是企業慣用的人才培訓形式。最後，企業對於培訓成效驗證的重視，讓如何找到一個系統化且能夠及時驗證的人才培訓計畫成為企業會持續關注的課題。

期待這些洞察不僅能夠作為企業訂定人才培訓策略的思考，Hahow for Business 也希望透過〈企業人才及培訓趨勢白皮書〉與企業在瞬息萬變的市場環境中，共同透過有效的人才培訓，保持市場競爭優勢，並推動企業長遠的發展。

07 客戶案例

企業永續轉型之路

TIPC

以人為本的卓越實踐

臺灣港務股份有限公司（以下簡稱臺灣港務公司）作為管理臺灣國際港口的運營公司，多年來積極推動企業永續轉型。這不僅是對社會責任的積極回應，更是提升臺灣港口競爭力和發展的關鍵。透過導入Hahow for Business，實現企業培訓和文化傳遞的新突破，支持員工多元發展，實現企業與員工的共同成長和進步。



7 客戶案例

近年來臺灣港務公司依循「深耕核心，提升港棧營運效能」、「邁向多元，開創新興業務版圖」、「數位轉型，打造科技智慧港口」及「永續發展，擴大企業經營價值」四大主軸推動各項業務發展，加上因應疫情、國際情勢動盪、全球港口競爭日益激烈的背景下，提升港棧營運效能、拓展新興業務版圖和實現企業永續轉型，成為保持競爭力和創新能力的關鍵。

在企業永續轉型的過程中，臺灣港務公司特別強調人才培育的重要性，人力資源處資深處長何怡萱表示：「臺灣港務公司以人為本的精神和理念，特別重視全人關懷和人才永續發展，從員工關懷的角度，激發員工學習興趣，透過軟性的知識內容，以切身的需求出發，透過 Hahow for Business 學習平台，為員工提供多元化的學習資源和靈活的學習模式，支持員工在繁忙的工作之餘，持續提升自己。」

臺灣港務公司的人才永續策略的核心內圈是發揮「全人、全家、全程」理念，不僅關注員工在職業生涯中的專業成長和身心靈照護（全人），也包括支持員工在家庭生活中的平衡和幸福感（全家），以及提供從入職到退休的全面支持和發展機會（全程）。其綜合性的人才永續策略，不僅有助於吸引和留住優秀人才，也促進企業內部文化的穩定和發展。

7 客戶案例

新進員工入職時，會以遊戲方式進行闖關地圖，並透過 Mentor / Mentee 師徒制，跟隨資深員工進行學習和成長，這不僅有助於他們快速融入企業文化，還能在資深同仁的幫助下更好地掌握工作技能，快速展現個人工作能力。入職後，對於壯世代，公司期許希望在「健康、理財、目標、生活」獲得平衡，並鼓勵同仁使用 Hahow for Business 學習平台，多閱讀相關多元課程，支持員工在工作之餘提升生活品質，幫助他們在健康、經濟和社交等方面全面發展。

由於臺灣港務公司旗下擁有多家分公司，實體培訓往往面臨多重挑戰與時間成本壓力。透過線上學習平台，打破時間和空間的限制，使得企業培訓變得更加靈活和便捷，並運用內部推廣與獎勵機制，希望讓更多同仁知道這項學習資源。

今年度，臺灣港務公司積極倡議 DEI（多樣性、公平性、包容性），致力於實現組織內的多元共融。由於內部員工年齡結構落差較大，同仁年齡集中於 30 歲以下與 55 歲以上，為了加強跨世代之間的溝通與合作，推動青銀共融的課程推廣。透過 DEI 的影音課程，學習彼此尊重和理解，並定期指派課程，透過課程推動企業文化，打造多元共融的工作環境，打破潛在的世代隔閡，促進團隊的凝聚力與組織合作。

7 客戶案例

作為人才永續重要的幕後推手，臺灣港務公司人力資源處處長何怡萱認為，企業要實現人才永續，需要在文化上強調公平和共融。公司積極推動 DEI 職場環境，確保每位員工都能在公正的條件下發揮其潛力。這不僅有助於提升團隊的凝聚力和效率，還能為企業帶來更廣泛的創新和競爭優勢。

在面對年齡結構落差明顯的挑戰時，青銀共融是推動跨世代溝通和合作的關鍵。公司定期的溝通培訓和跨年齡合作，促進年輕一代與資深員工之間的知識交流和技能共享，從而構建一個充滿活力和創新力的工作環境。公司透過 Hahow for Business 等學習平台，提供多元化的專業培訓和個人成長機會，鼓勵員工在繁忙的工作中不斷學習和進步。這種持續的投資不僅促進了員工的職業成長，也進一步鞏固了臺灣港務公司作為行業領先者的地位，為未來的挑戰做好充分準備。

07 客戶案例

跨域學習新體驗

資拓宏宇

打造新世代人才 助力台灣企業轉型

身為資通訊產業的領導者，資拓宏宇提供完善且專業的服務，每個專案系統的上線，都代表著帶領台灣多家企業完成轉型。在轉型的過程中，不僅需要先進的技術，更需具備創新思維與策略。人才培育是企業保持競爭力的關鍵，推動企業持續創新和發展。透過跨域培訓，培養高核心素養與跨域思維的團隊，有效落實數位轉型策略，更助力企業實現長遠的發展目標。



資拓宏宇在技術創新和數位轉型領域中保持領先地位，帶領企業推動轉型。
左一為人力資源處康竣凱處長，右一為人力資源處黃冠智經理。

7 客戶案例

隨著數位化迅速發展，資拓宏宇認為數位轉型不僅是技術的升級，企業更需具備敏捷性團隊與創新思考模式，才能在瞬息萬變的環境裡，引領台灣企業數位轉型。為此，資拓宏宇積極投入數位人才培育，提供同仁跨域學習資源 Hahow for Business，涵蓋從職場技術到軟實力培養的課程。不僅讓員工選擇多類型的課程內容，更促進持續的自我跨域學習動能。

在推動數位轉型的過程中，深知員工的技能與知識需要持續更新與拓展。為此，資拓宏宇決定採購 Hahow for Business 作為人才培訓補充訓練平台，提供更多元且跨域的學習資源。原本的學習平台主要專注於法遵與資安相關課程，另外採購 Hahow for Business 學習平台則打造最佳的學習風氣，員工可以透過探索課程的功能，拓展自己在未知領域的知識。雙軌道制的資源併行，助力企業人才多元發展，打造更具競爭力的團隊，綜合性的培訓模式為未來的業務挑戰和數位轉型提供強大的支持，也是企業永續發展奠定堅實的基礎。

7 客戶案例

目前已持續使用 Hahow for Business 第二年的資拓宏宇，每年底都會針對員工學習使用進行調查，同仁大部分都給予正向回饋。原本實體培訓對象以著重中高階主管領導與組織溝通為主要，但導入 Hahow for Business 後，落實全體同仁人才培訓，促進內部的知識共享與交流。

以職場技能課程內容為例，有位管理階層同仁回饋，為提升 Excel 使用的熟悉度，從「 Excel 新手入門必修課」開始學習，雖然原本就已具備此技能，但透過平台上的 Excel 課程內容，以有架構的方式學習，一步步跟著影音課程實際操作，不僅彌補基礎應用的盲點，更將所學融入日常工作中，整體提升工作效率。訓練暨員工體驗組的規劃師信宏也和我們分享在閒暇之餘完成「百萬 YouTuber 攻心剪輯術」系列課程，增強自己在影片剪輯技能，並將這些新技能運用在內部訓練的影片剪輯中，提升培訓影片的品質。

在這個跨世代共融的職場環境中，資拓宏宇安排處級以上主管必修多元共融相關課程，並指定全體同仁完成 DEI 初階課程。另外，有資深同仁分享，在這跨世代的職場環境中，過去或許習慣單打獨鬥的專案執行方式，但現在，強調透過團隊協作來解決問題的世代裡，需要增強組織溝通與團隊協作的技能。從 Hahow for Business 的平台中，有多堂相關的學習資源，透過學習運用在實際工作中並強化溝通技能，不僅提升工作效率，也促進團隊凝聚力，並深刻體會到溝通力的重要性。

7 客戶案例

資拓宏宇在技術創新和數位轉型領域中保持領先地位，帶領企業推動轉型的同時，也高度重視環境、社會和公司治理（ESG）的理念，致力於在業務發展中實現永續和社會責任的平衡。這種平衡不僅體現在公司內部的運營和決策中，更是是否能參與各類專案的重要考量因素。未來，隨著 ESG 理念的重要性日益提升，資拓宏宇將在人才培訓和發展規劃中加入更多 ESG 課程內容，透過多元化的學習資源和培訓課程，提升員工對 ESG 相關知識和實踐的理解與應用能力。擁有 ESG 理念的綠領人才是企業永續發展的重要資產，呼應市場的需求，未來將繼續以技術創新和數位轉型為核心，同時堅持 ESG 理念，與 Hahow for Business 為企業、社會和環境創造更大的價值。

關於 Hahow for Business

250+ 家
企業導入

250,000+位
企業會員

700+ 堂
多元課程

2024 課程亮點

每月線上課程更新 助力企業人才跨域學習

Hahow for Business 持續穩定更新線上課程內容，結合跨領域和跨職能的課程設計，為企業提供全面的人才培訓解決方案。無論是通識職能、專業技能 & 策略和領導力培訓，我們致力於提升員工的綜合素質。透過多元化的課程內容，幫助企業員工不斷學習和成長，從而推動企業組織轉型的創新和發展。

定期發佈趨勢學習地圖 精準指引學習方向

Hahow for Business 定期發佈趨勢學習地圖，結合當前趨勢和專業知識，精準指引學習方向，針對特定領域學習的目標和需求，為員工制定最佳學習路徑，有效掌握學習知識和技能，從而提升個人和組織的整體競爭力。

混成培訓方案 打造企業年度教育訓練規劃

為企業提供從線上到實體的學習體驗，搭配 100+ 講師創作者，提供具品質的內容與教學，結合實體和線上的混合學習模式，更有效地滿足不同學員的學習需求。從線上學習知識框架，實體課程帶領演練互動，提升學習效果，促成行為改變。透過混成學習培訓，Hahow for Business 與企業攜手共創學習新時代。

關於 Hahow for Business

助力企業組織轉型 打造新世代人才



學習系統

支援多載具的學習情境，結合網頁瀏覽器或行動專用 APP，企業可自行選擇合適的學習場景，使用介面直觀並減少 90 % 系統導入時間，視覺化數據儀表板，輕鬆掌握學習進度。

線上課程

三大領域 700+ 堂線上課程，從通識職能、專業技能＆策略、組織管理和領導力課程內容，每月定期更新影音課程內容。同時可搭配客戶需求，提供專業課程製作服務，讓企業擁有最完整的課程內容與資源。





實體培訓

客製化企業需求，提供專業 100+ 位講師之實體培訓課程規劃，培訓前深入訪談，瞭解企業當前通點與組織內學習特性，制定最合適的解決方案，並透過專業的培訓成效評估與追蹤，提出成效評估洞察報告。

混成培訓

整合線上與實體培訓資源，打造全方位的學習環境，從線上學習延伸到教室實體討論，促成雙向互動，提升學習效率與成效，讓知識與實戰的搭配更緻密。





顧問服務

從平台導入至使用，專業學習顧問定期觀察學習成效，協助企業後續學習成效報告分析與建議。並可依據企業年度發展目標，規劃專屬客製策展推廣，打造學習環境，建立學習型組織。