

招募只是職缺刊登？家族中小企業人才取得策略

文 / 桂竹安 資誠企業管理顧問公司 董事

臺灣約有 70% 的企業為家族中小企業，長期受困於如何與大型企業及外商公司競爭優秀人才。近年更因台商回臺、高科技業需求旺盛等因素，使「大缺工」的情況更亦明顯。不管是從招募前端的合格履歷量、面試成功率，乃至到最後的實際報到率等皆不甚理想，令經營者傷透腦筋。事實上，人力取得不應僅侷限於外部招募，經營者可靈活運用以下三種人才取得策略，創造敏捷、精確的資源運用。

Buy People

維持公司日常營運所需且職能不複雜的職缺，因所需條件不高且市場中符合資格的人數較充足，故可由一般招募手法與流程處理，但仍考驗經營者對中期經營策略目標之規劃、及企業在人力市場中競爭優勢之掌握。建議經營者應持續關注人力市場，了解與優化企業在求職者心中定位，以及公司為爭取良駒所能付出之成本。

Build Talents

對企業而言，非常關鍵但不易於短期內培養出的職缺，建議企業多下苦心建立策略性內部訓練與人才培養機制（例如儲備人才計畫與師徒制等），逐步累積關鍵職缺人才庫。雖然人才培養的過程耗時耗力且潛在人力成本不易估算，但越早開始建立人才護城河，越能實現企業永續的決心。

Borrow Expertise

短期但必要的人才需求或因特殊目的而產生的階段性職缺，因內部無適合人才或無相關經驗，故建議企業先務實地釐清目的與預期成果後，尋找合適的外部支援。但外人畢竟不如自己人清楚組織運作脈絡與行事風格，故前期的任務交代須清楚明確，過程中也須有內部人共同協作，若能有意識地藉外部專家的資源投入培養「自己釣魚」的能力，將能使企業競爭力更上層樓。

資誠家族及企業永續辦公室

協助臺灣家族及企業重新定義家族與企業的使命願景，成就家族及企業永續

臺灣家族企業的企業主在疫情及疫後時代所面臨的競爭、各種營運風險及家族永續傳承的挑戰比以往任何時候都更激烈，企業主需要全新的方法、全新的思維帶領家族邁向永續的航道，如何領導家族實現家族永續、企業永續，絕對是臺灣家族企業主最深切的期待。資誠家族及企業永續辦公室能提供臺灣企業主在家族及企業永續經營的一站式 Total Solutions 整體解決方案，從財務績效、創新與成長、風險與治理、人才與傳承、數位轉型、併購、策略聯盟及 ESG 等企業永續策略目標，及家族治理、財富永續、經營權保護與傳承及家族核心價值等家族永續策略目標，協助企業主成就永續家族與永續企業。

我們的團隊



林鈞堯

副所長

+886 2 27296666 ext.25230

kevin.lin@pwc.com



洪連盛

家族及企業永續辦公室

主持會計師

+886 2 27296666 ext.25008

sam.hung@pwc.com



林一帆

家族及企業永續辦公室

協同主持會計師

+886 2 27296666 ext.26226

yi-fan.lin@pwc.com



鄭策允

家族及企業永續辦公室

協同主持律師

+886 2 27296666 ext.25098

alvin.cheng@pwc.com



桂竹安

資誠企業管理顧問公司

董事

+886 2 27296666 ext.26289

tim.kuei@pwc.com

