Axtim
make your Ace team

2023 ESG / AI人才永續白皮書

Axtim上千份用戶數據分析暨千人職場問卷回收

行業數據搶先看

PwC的調查發現，相較於過去，2023年重視科學化招募的企業比例增加，人資領域已掀起一股AI應用的風潮。

2023企業人資部門考慮導入AI：

高達 **63%**

根據蓋洛普調查結果，絕大多數員工離職的主要原因是與主管不合。

不滿主管、上位者而離職的人數佔所有離職員工

高達 **65%**

天下雜誌在台灣職場問卷調查，結果顯示大多數員工離職的原因是無法融入組織文化。

將企業文化視為職場誘因的年輕求職者

高達 **47%**

前言:
Axtim之於ESG人才永續的影響

我深信企業的成功不僅取決於財務績效，也在於其對人才和社會的承擔。在當今競爭激烈的商業環境中，吸引、留住並培養優秀的人才是企業永續發展的關鍵所在。

只有單純關注人才的吸引力是不夠的。企業需要將人才永續發展納入ＥＳＧ戰略中，以確保其業務和價值觀與社會和環境的可持續發展相一致。這意味著企業必須重視多元性、包容性和公正性，建立一個平等和支持性的工作環境。同時，企業應該關注員工的專業發展和福祉，提供培訓和發展機會，並確保工作與生活的平衡。

AXTIM人才評鑑公司在這個領域提供了專業的解決方案和工具，幫助企業評估和優化其人才管理策略。這些產品不僅可以幫助企業更好地了解員工的需求和期望，還可以提供寶貴的洞察和建議，幫助企業實現人才永續發展目標。注重人才永續ＥＳＧ，這不僅符合當前的潮流和趨勢，更是為了確保企業的長期成功和可持續性。透過使用AXTIM的產品，我相信企業可以打造一個具有強大吸引力的工作環境，吸引並留住優秀的人才，同時實現社會和環境的積極影響。讓我們攜手合作，共同建設一個更美好、更永續的未來。

唐千睿
Axtim 執行長

Wilson

目錄

1. 關於人才永續.....P.5

*2.*2023缺工浪潮，台灣企業組織的招募現況.....P.7

*3.*2023Axtim上千份用戶數據分析暨千人職場調查：
企業、員工對於人才永續的真心話.....P.11

*4.*在VUCA時代，相較於頂尖學歷，企業在招募上更重視職位的核心職能.....P.17

*5.*高離職率的企業損失.....P.28

*6.*Axtim從組織心理學出發，解決人才問題.....P.31

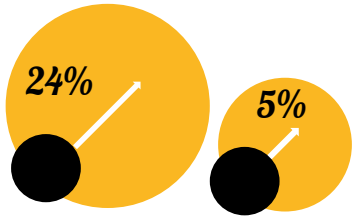
*7.*體現ESG，Axtim協助企業從落實DEI與SDGs開始.....P.34

*8.*響應ESG人才永續：綠色企業夥伴.....P.40

Part 1

關於ESG人才永續

「企業的目標不僅僅是獲利，還包括為人們和地球的問題提供解決方案，並在這個過程中　實現盈利。」
牛津大學教授、企業目標專家柯林·梅爾（Colin Mayer）



根據鄧白氏（Dun & Bradstreet）在2023年的調查結果顯示，ESG評比排名較佳的公司在過去五年的銷售成長率達到了24%，相較之下，ESG評比排名較低的公司僅達到5%。這一結果與眾多全球研究報告得出的結論一致，發現「企業的ESG表現與其營運績效之間存在高度正相關」。

在ESG議題成為國際潮流的當下，企業對於ESG的關注已經與過去有了顯著的不同。約在2000年左右，ESG被視為共同關注環境保護和公益事業的領域，然而在2008年金融風暴爆發後，國際社會發現那些重視ESG程序的公司恰好是少數能夠撐過風暴的前3000家美國企業之一。20年後，當疫情來襲，我們從混亂中看到哪些具備良好基本素養的企業不受洪流沖刷，ESG議題再加上政府日益嚴格的法規訂定，正逐漸成為企業必須優先考慮的核心價值和任務。

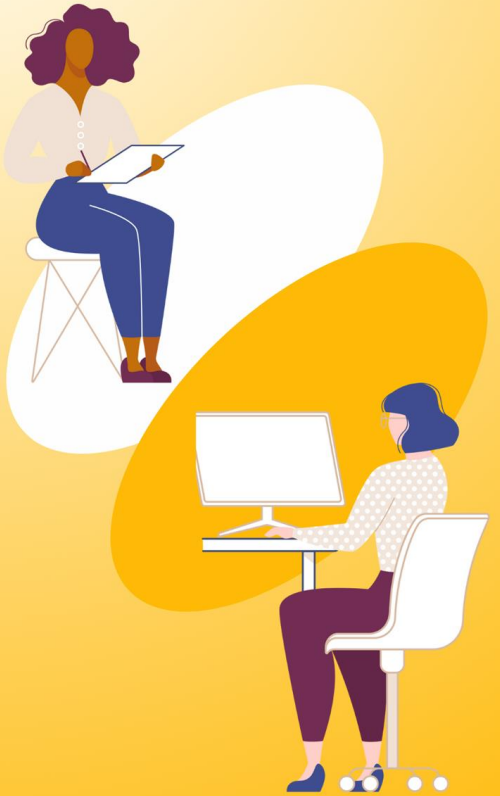
然而，ESG議題不僅僅限於環境範疇，面對全球持續缺工的現象，而臺灣更是缺工狀況最為嚴重的國家，我們必須思考如何轉型成為一個人才永續的島嶼，讓人才願意留在這裡，讓企業能夠吸引到優秀人才，並迅速找到緩解人才短缺的特效藥，以確保企業的長期運營。

晉升人才永續企業，從落實SDGs、DEI開始

ESG浪潮的興起促使許多企業重新審視其存在的目的。傳統上，企業僅以財務和盈利為追求目標已無法吸引新一代人才加入企業。如何從制度層面實踐多元性（DEI）和可持續發展目標（SDGs），並打造一個能讓員工長期留在企業並實現成長的環境，已成為當代企業重要的存在基石，同時也是重新塑造僱主品牌形象的關鍵。

面對疫情、遠距工作和人力資源短缺等突如其來的變化，企業與員工之間的關係受到前所未有的衝擊。傳統上，我們透過選擇、培育、使用和留住的方式建立穩固的員工與企業關係，但現今這個基礎已開始崩塌，迫切需要採取新的措施來加強人才基石，贏得未來的競爭力。

人才永續議題已超越企業責任的範疇，成為引領企業轉型的重要驅動力。為了有效應對人們對工作新需求的期待，企業需要以更高效率和創新的方式實踐人才管理。在這方面，Axtim提供了一個全面的人才管理系統，結合人工智慧和數據分析技術，幫助企業實現精準招募，同時打造高效的組織文化和優質員工體驗，從而建立可持續的人才管理方案。這樣的系統能夠促進企業創新、提升競爭力，並為企業帶來長期的成功。



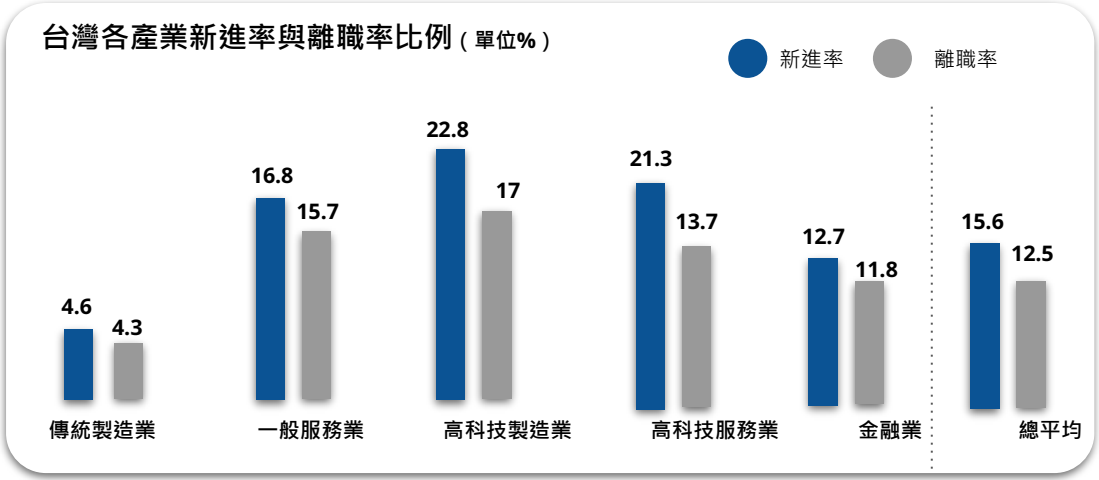
Part 2

2023缺工浪潮
台灣企業組織的招募現況

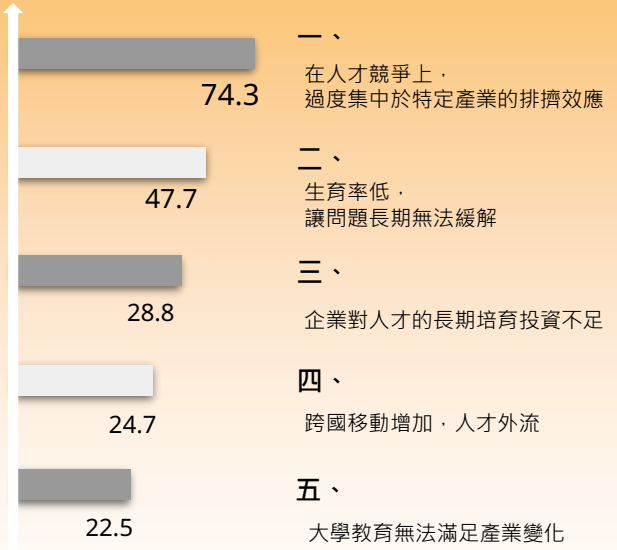
Part 2

2023缺工浪潮
台灣企業組織的招募現況

天下雜誌對台灣Top50企業進行了新進率和留職率的調研，觀察到的現象是，儘管離職率不斷攀升，企業仍然是以『一個蘿蔔一個坑的』的思維進行人才補充。這主要是因為人才管理的成本不斷上升，即使我們深知人才永續的重要性，卻難以有效實施。



前五大
台灣各行業缺工因素



來源：台灣人才白皮書，一場不能輸的隱形戰爭/天下學習

從專業人資指標衡量招募現況:

人才市場的競爭已達到了前所未有的激烈程度。企業尋找合適的人才變得更加困難，招聘週期延長，招募成本不斷攀升。這種情況對組織的發展和創新能力造成了重大影響。

造成這種招募困難的原因有很多，主因為市場需求的快速變化導致技能需求的劇烈變動，而現有的人才供應無法跟上步伐。此外，各行業的競爭加劇，企業之間為了爭取優秀人才不惜提供高薪酬和各種福利。同時，新興行業和技術領域的迅速發展也導致了技能短缺的問題。

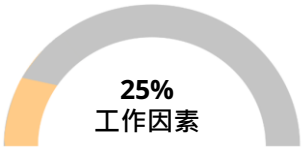
招募的隱含成本衝擊企業競爭力

- X 招募渠道費用提高
- X 人員異動成本
- X 面談成本
- X 人才未報到損失
- X 人員招募困難
- X 人才短期流失損失
- X 長時間等待錯失商機

來源：104人力銀行

人員離職原因探討

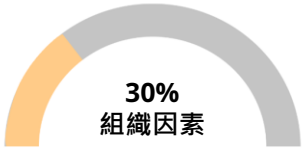
根據國際管理顧問公司麥肯錫的調查、linkedin的市調的綜合評估，我們將促使員工離職的原因歸納分類成三大項，包含工作因素、組織因素及人際因素，並逐一細部深究其內含意義。



NO.1 工作壓力與生活平衡15%
頻繁加班或是承擔的責任超乎預期，沒有確切下班的時間和感受，降低員工體驗。

NO.2工作與期待不符8%
進公司後發現自己能力興趣
與職位要求不匹配，無法充分發揮長才

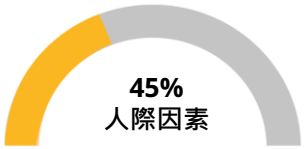
NO.3職位發展受限2%
在其現任崗位上無法預期未來發展，逐漸失去工作的熱情和野心。



NO.1 薪資福利不符17%
不滿薪資，因期待更高的薪水而萌生離職創業或是轉職的念頭。

NO.2 組織文化價值觀不合 10%
與公司文化理念不合
缺乏組織關懷支持

NO.3 公司體制環境不佳 3%
企業體制管理不善是員工體驗的致命傷，無論企業規模，公司體制需要妥善管理。



NO.1主管領導風格不合30%
無效領導風格導致員工失去工作熱忱、感受不到支持

NO.2部門人際相處不合15%
與同事或上司下屬存在衝突與合作問題、缺乏歸屬感

Part 3

2023Axtim上千份用戶數據分析暨千人職場調查：企業、員工對於人才永續的真心話

Axtim用戶及職場問卷受測者輪廓

上千份用戶數據分析暨千人職場問卷回收
Apr 2021 - Apr 2022

企業端

Axtim用戶數據分析

10+
行業類別

1000+
用戶數據

50+
組織平均人數

員工端

上千位職場員工

20+
職業類別

1237人
參與填答

12+
工作角色

數據化探討人才流失歷程

職場員工心聲

新人感覺沒有安全感、不受企業重視比例高。

從一而終已非當代職涯思維，過半數的青年有轉職意圖。

青年平均轉職時間縮短。

因為其他同仁離職，促發離職意願。

無效的人才培訓策略，促使人員離職意願提高。

不滿主管領導風格，增加職員離職意願。

未滿三個月新人有意願離職比例：

17%

青年勞工未來三年內有意願轉換工作比例：

62%

青年探索不同領域的興趣提高，平均轉換跑道時間：

2年

組織人員輪調促使人員離職的比例，2023年比2022年提高約：

44%

認為公司提供的人才培訓無效的比例:

28%

認為上級無效領導，促使職員心生離職意願比例：

33%

數據化探討人才流失歷程

企業方心聲

招不到人

80%的企業認為疫情後的招募不再如以往，有丟球就有人接球。招募漏斗變小，轉換率明顯下降，痛心程度高。

人才留不住

65%的企業深受人才流失所苦，持續增長的人才流失率及趨緩的招募效率，使得人才管理成本節節攀升。狀況在2023年尤其明顯。

找錯人

41%的組織領導者認為招募效率不彰，面試招募進來的組織成員表現不如預期，不僅增加培訓成本，更導致企業整體績效下降。

擔憂重要成員離職

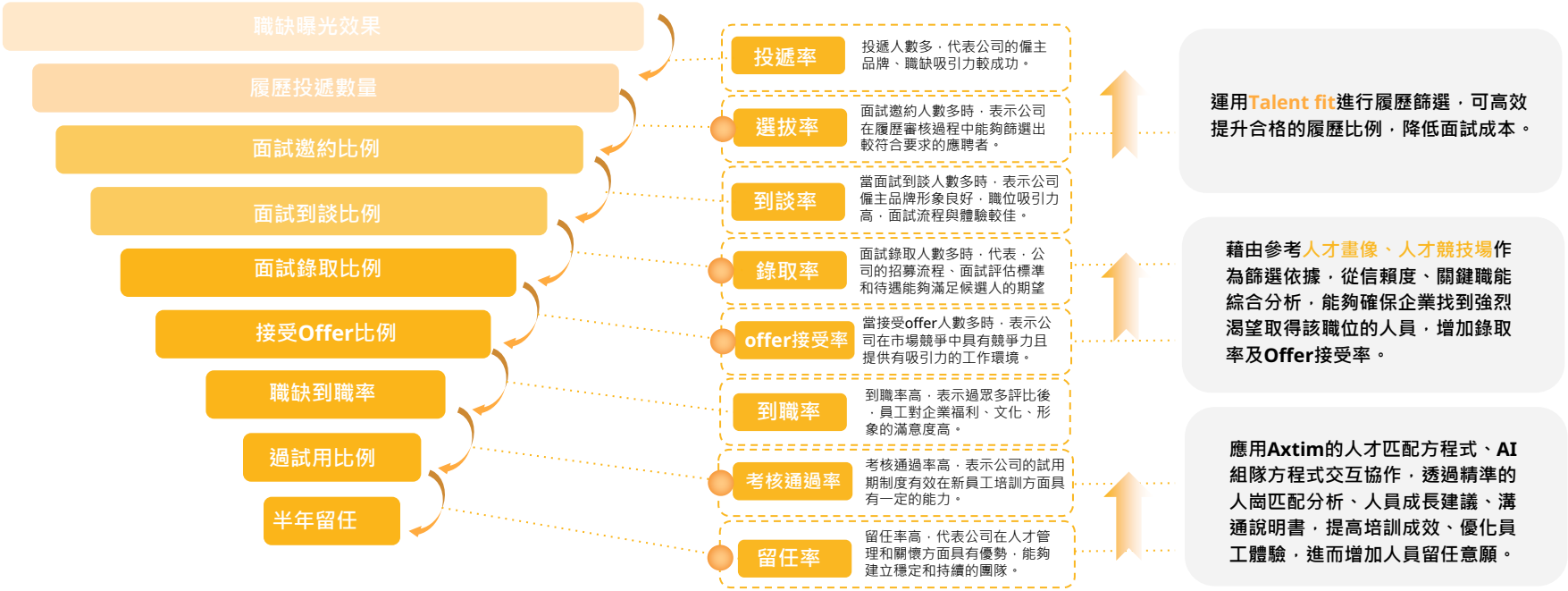
適性度高的職員、老闆心腹（關鍵成員）離職率提高。每**3**位老闆，就有一位正在面臨重要人才離職的問題。

人才培訓不見效

15%企業認為耗費過多的時間在人才招募及培訓上，認為公司提供的人才培訓無效。

企業招募人才，一場互相丟球的猜心遊戲:

使用AI人才評鑑系統後，關鍵的5項招募指標有更優異的表現



Axtim為企業制定的人才永續策略

在一個招募比過去任何時刻都艱辛的時代，Axtim運用組織心理學、人格動態學，結合AI的應用，我們用更有效率的方式協助企業精準招募，減少因為人員職務不適任、無法融入企業環境而導致離職的機率。同時，我們透過溝通測驗、人才適性度匹配報告，提升訓練效率、降低人力耗損，創造企業和員工雙方雙贏的成果。

28%
新人留任率提升

37%
年均人力耗損降低

53%
訓練效率提升

Part 4

在VUCA時代，相較於頂尖學歷，

企業在招募上更重視每項職位代表的核心職能精神，以強化組織韌性

Part 4

在VUCA時代，相較於頂尖學歷，
企業在招募上更重視每項職位代表的核心職能精神，以強化組織韌性

日新月異的產業環境，技術的快速發展和變革迫使企業必須跟上時代的步伐。根據LinkedIn 2023年的工作場所學習報告顯示，83%的組織已將學習和發展視為戰略職能，這顯示出企業已經意識到了培養現有員工新技能的重要性，以應對不斷變化的市場需求。這種觀念的轉變不僅體現了企業對於內部人才的重視，也為員工提供了學習和發展的機會。

83%

的企業重視重視以人為本的組織文化，視優化員工體驗為經營管理的重要環節。

81%

的企業更重視人資部門的實質作用

Linkedin研究指出，
2023年人員管理的四大任務如下：

人才培育是企業經營的首要目標

- # 將學習計劃與業務目標互相配合
- # 提升員工技能
- # 創造學習文化
- # 提高員工留任率

來源：2023 Workplace Learning Report/Linkedin Learning

2027前5成企業需面臨員工技能重塑

宏觀人才趨勢探討：

面對變動迅速的挑戰，包括人才需求轉型、通貨膨脹、技能短缺和全球政經局勢，企業需要以全新的技能和視野應對。根據Linkedin的研究顯示，將近一半的企業在2027年將面臨需要重塑員工技能以維持企業運營的情況。實際上，現在的情況已經顯示許多企業急於追趕人才永續管理的步伐，員工職能重塑成為目前最重要的管理環節之一。

為了提升員工技能重塑的效率，明確定義每個職務的關鍵職能至關重要，不僅能夠加快招聘週期，更能夠在人員培訓方面產生顯著的效果，降低技能重塑的成本。

2015年，企業各職務所需要的技能重塑占比

2027年，企業各職務所需要的技能重塑占比預期為2015年的兩倍。

來源：2023 Workplace Learning Report/Linkedin Learning

永續的職能重塑，讓人員越來越FIT企業人才畫像

根據2022年《天下雜誌》人才永續白皮書的調研結果顯示，超過一半的企業提高人員培訓成本以提升員工技能，從而實現長期成功。然而，這些企業在大幅提高人員培訓成本方面的比例增長並不顯著。主要是由於資金限制、培訓成效不確定和培訓資源不足等因素所導致的。低效的培訓成果被視為人才永續的首要阻礙。

在這樣的情況下，明確定義關鍵職能將成為支撐人才永續的堅實基礎。我們可以將人才永續視為冰山中能夠被眼睛所看見的部分，而關鍵職能則是支撐冰山浮出水面的要素。明確定義關鍵職能有助於提高人才永續的可行性和價值。

員工技能重塑需要培訓預算，
企業投入度比例分析

來源：2022天下雜誌人才永續白皮書

透過定義關鍵職能，為企業招募高績效工作者

職能觀念的發展，起源是為了探討高績效工作者如何達到更有效率的工作成果而定，最早由哈佛大學 McClelland教授在1973年提出，並主張機構應該重視影響學習績效的能力而不是智力。

1982年學者Boyatzis提出，職能是一個人在生活角色中即擁有的潛在基本特質，可以作為預測其在工作職務上績效表現的要素，經由他的研究發現，潛在職能與工作的績效呈現高度因果關係。

「一個人的職能指的是某個人所具備的某些基本特質，而這些基本特質就是導致、影響個人產生更好、更有效率的工作績效及成果的基本關鍵特性。」（Spencer & Spencer, 1993）

1993年學者Dubois整合學界對職能的解釋，提出職能為員工符合某職務需求條件的能力，此能力使得員工在組織內外環境限制下，符合期待完成職務。

整體而言，在海內外對於職能的研究皆指出一點：工作的知識和技術相較職能是顯而易見的，真正影響重大且難以改變的是沈在冰山下的人格特質、工作動機等職能要素。因此，精準定義職場特質進行招募，可以減少人才管理的成本，並取得更好的績效水平。

參考:Application of Fuzzy Multi-criteria Decision Making on Critical Competency and Selection of Taiwanese Airline Pilots,2008

Axtim八大關鍵職場向度
為企業精準定義人才！

職場向度界定

Axtim 將最常見的職場情境歸納為八大工作職場向度，每一個向度皆有 10 項職能，讓企業透過職能篩選出最合適之人才，並透過國際職能基準，界定80項關鍵職能，在客製化的人才匹配報告書中，系統經由運算會呈現該職務最需要的十組關鍵職能定義，以及針對受測者的職能狀態進行科學化的分析。

關鍵職能界定

Axtim 依照當代最常見的職場情境分為八大向度，再透過將個別向度的核心職能需求與成員的組織角色職能需求綜合分析，將八大向度再界定出十大重要關鍵職能，共呈現八十組關鍵職能，提升企業制定招募人才畫像準確度。

領導管理:10項關鍵職能

Axtim八十組關鍵職能概覽

國際職能基準

領導管理	自信大方	激勵他人	演講渲染	沈著應變	當機立斷	領導形象	開闊胸襟	影響力	壓力容忍	組織發展
團隊合作	體貼諒解	幽默風趣	巧妙拒絕	互助合作	溝通手腕	親和關係	衝突管理	正確傾聽	合作協調	交際應酬
解決問題	專心致志	靈活模仿	多工執行	規律習慣	條理次序	時間管理	成果導向	品質導向	團隊意識	謹慎細心
謀略策劃	整合企劃	審慎決策	寫作表達	長期思維	分析推理	有效連結	策略性思考	問題解決	組織計劃	風險意識
洞見覺察	洞悉觀察	零敏感之	資源整合	知識轉化	多維思考	獨立思考	問題分析	資訊收集	價值判斷	批判性思考
自律成長	堅強意志	自癒調解	適變能力	自我約束	自我提升	自我反省	正直誠實	追求卓越	自我管理	主動積極
創新導向	新穎想法	創造價值	創業意識	試錯精神	創新導向	彈性思考	好奇開放	冒險挑戰	創新管理	強化競爭
商業能力	有效說服	親切服務	人脈建立	顧客導向	表達說服	外部意識	願景導向	危機處理	有效調研	會議引導

Axtim循環界定職能模式

工作職能模式

✓僅限於檢視單一工作內容
✓針對面試者、員工執行技能檢定
✓試用於非常多數員工執行單一任務的技術測試
✓測驗情境單一、狹隘，缺乏角色、功能、組織特性。

功能職能模式

✓以客製化人才畫像的企業功能需求，進行人員的綜合性職能檢測

✓Axtim提供符合當代個別職務需求，量身定做的關鍵職能定義。

✓不具有身份意識，組織角色平面。

角色職能模式

✓融入團隊思維，針對個別人員所擔任的組織特殊角色，界定其需要的職務能力，以利於團隊共榮，提升組織績效。

✓結合領導者風格測驗結果，分析人員組織適性。

✓具有組織階層性。

核心職能模式

✓注重組織整體職能需求，與企業價值觀、願景緊密結合。

✓適用於找尋符合企業組織文化的人員，含括不同階層的組織角色、不同領域員工、在職能需求上可看出組織文化的差異性。

Talent Fit

Team Fit

參考關鍵職能錄取職員，
使用Axtim招募人才數據調研...

Axtim 職能測驗之再測信度係數中位數值為 0.73（p < 0.01），效標關聯效度之係數中位數為 0.62（p > 0.01），具備高於業界平均之信效度。

企業入取高適性度的
人員一年內的離職率

7%

高適性成員，員工職務滿意度較高。

企業入取低適性度的
人員一年內的離職率

72%

高適性成員，員工職務滿意度較高。

入取信賴程度低的
人員一年內離職率

92%

信賴程度低的人員離職率遠高於信賴程度高的人員。

入取信賴程度高的
人員一年內離職率

6%

信賴程度高的人員留任超過兩年以上占比高。

關鍵職能招募具體策略：
AI人才自定義/客製化模板創建

Axtim參考國際職能標準，界定國際最重要的200大職務，企業可以參考預設職能模板選定人才，並且能按照自身需求重新排序職能模板，讓你打造的模板越加貼近企業的真實需求。

28%
新人留任率提升

協助企業根據需求創建職能模板，而每一筆輸入的資料都會影響ＡＩ運算，因此對於職務的『關鍵職能』需求是與日俱進的，減少產業變遷的人才職能落差，並成功提升錄取人員適配度比例。

關鍵職能招募具體策略：
職位轉換功能，協助企業提高留任率

步驟一、點選匹配更多職位
步驟二、選擇其他職位

使用AI運算，將人才的職能報告與其他職位多重配對，管理者可查看人員與其他職務的匹配分數。

根據Axtim調研.....

主管使用職位轉換調度不適任的既有成員，為其找到更合適的職務，比例：

高達 18%

透過職位轉換功能有效減少人員流失，比例：

高達 77%

面試官會使用職位轉換功能查看面試者與其他職務的適配度的比例：

高達 60%

透過職位轉換功能，每季面試錄取率提升:

高達 15%

Part 5

高離職率的企業損失

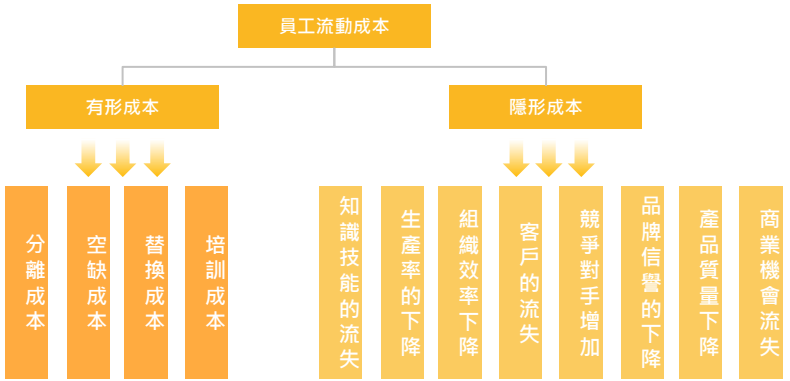
請錯一個人

會讓你損失高達5倍的員工年薪

許多公司每年都花費大量成本來應對員工離職的問題。根據人力資源管理協會（SHRM）的研究，錯失一位員工可能導致高達5倍的員工年薪的損失。這對企業來說是一個巨大的負擔。我們需要深入研究離職所帶來的影響。

舉個例子，如果失去一位年薪100萬的員工，公司可能會面臨接近500萬的成本損失。這還只是一個保守的估計，因為評估離職的影響不僅僅是單純地失去一位員工，還包括間接和直接的成本。

直接成本包括招聘和培訓新員工所需的費用。這包括面試過程中所花費的時間成本（例如面試流程中的各個步驟），以及潛在的差旅費（如果需要招聘非本地員工）。另外，還需要考慮新員工的培訓和融入流程。而間接成本則包括錯失的業務機會、團隊合作的破裂、員工士氣下降以及公司文化的影響等。通常情況下，一位新進員工需要1至2年的時間才能達到與現有員工相同的水平。



人員流失成本 = 直接成本+隱形成本

直接成本：
直接成本 = 技能測驗 + 面試和選拔費用 + 入職培訓費用

隱形成本：
隱形成本 = 錯失的業務機會 + 團隊協作的破壞 + 員工士氣下降 + 公司文化的影響

Axtim試算招募成本：
使用AI人才評鑑系統，依照行業規模為企業省下...

企業評論網站《glassdoor》2019年的統計資料顯示，美國企業雇用一位新員工，平均得花費4,000美元（12萬）及24天的前置作業，成本所費不貲。

通過運用AI技術，Axtim可以提供更準確和有效的人才評估，幫助企業選拔和招聘適合的人才，減少錯職和離職的風險。藉由減少錯誤招聘和降低離職率，Axtim可以幫助企業節省招募和培訓新員工的直接成本。同時，透過提高人才的準確性和適配度，Axtim還能降低隱性成本，如錯失的業務機會、團隊協作的破壞、員工士氣下降和公司文化的影響。

以電子科技業為例，假設一家規模為50人的企業，每年平均需要招募5名新員工。假設每位新員工的平均薪資為35000元。該企業的年營收額為1000萬元。Axtim每年能為該企業省下的人才盤點成本...

282.2萬

Axtim是一家專注於AI人才評鑑的企業，提供以AI技術為基礎的SaaS服務。我們致力於幫助企業解決人才永續的挑戰，同時重視環境、社會和企業管治（ESG）議題。透過創新的評估解決方案，我們助力企業實現可持續發展目標，同時提供客戶符合ESG原則的人才選拔和管理工具。我們深信，透過結合人才評估與ESG價值觀，能夠共同推動企業和社會的長期繁榮。

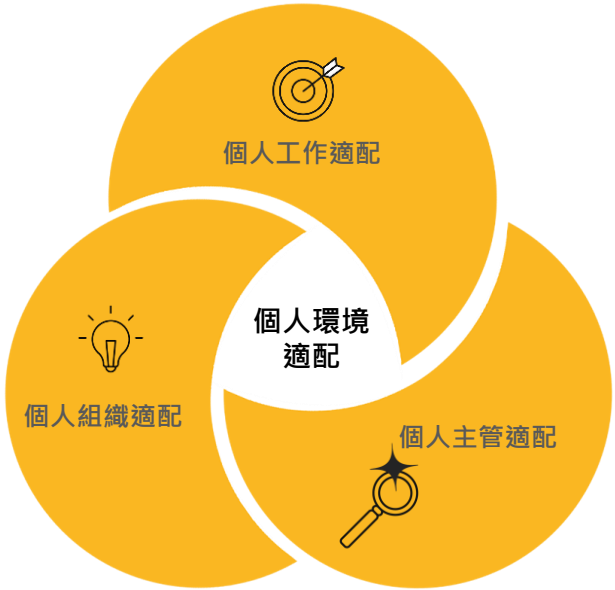
Part 6

從組織心理學出發，解決人才問題

Part 6

從組織心理學理論來看，怎麼找對人：

個人環境適配理論（person-environment fit or P-E fit）



三組構面探討個人環境適配理論

員工與工作環境的適配程度會影響員工的工作滿意度、工作投入程度、自我效能感、工作壓力等進而對員工留任意願產生重大影響，又可分為個人工作適配、個人組織適配、個人主管適配三構面探討，本章節將解釋Axtim如何奠基於適配理論模型設計出測驗。

個人環境適配理論

個人和工作環境的適配與否將決定個人對工作的滿意度、投入度和留任意願，組織在招募甄選、領導訓練、建立團隊時皆應注重多重適配關係，Axtim透過專業的心理學，協助企業提升組織向心力及整體溝通效能。

個人工作適配

工作適配：指的是工作特性與員工能力特質的適合程度。當員工工作適配度較高時，較能表現出高工作投入與績效。

Talent Fit職場性格測驗可以評估個人的能力特質，並與工作所需職能進行匹配。透過評估個人在八大向度職能的展現，有助於確定個人是否具備適合特定工作角色所需的技能和特質，從而提高其在工作上的適應能力和工作投入與績效產出。

個人組織適配

組織適配：指的是員工價值觀和組織文化的一致性。當員工在與其個人價值觀相契合的組織工作時，表現更佳且更不易離職。

Talent Fit職場性格測驗可以評估個人的特質和價值觀，並搭配組織職位客製化模板。可以幫助組織識別員工與組織在職位上的工作價值觀一致性，並確定個人是否與組織的文化和價值觀相匹配。有助於選擇與組織文化相符的人才，降低員工離職意願的產生。

個人主管適配

主管適配：指的是主管領導風格與員工特質和價值觀的一致性當主管與下屬適配度較高時，互動頻率和工作滿意度較高。

Talent Fit職場性格測驗可以評估個人的特質和價值觀，並搭配**Team Fit團隊領導風格測驗**幫助組織識別下屬工作價值觀與主管的領導風格特質的一致性，從而提供上下了更好的了解彼此對領導風格與溝通上的需求，建立更有效的溝通、合作和相互理解。

Part 7

體現ESG，Axtim協助企業從落實DEI與SDGs開始

Part 7

體現ESG，Axtim協助企業從落實DEI與SDGs開始

在實現多元化、包容和公平（DEI）以及可持續發展目標（SDGs）的過程中，透過Axtim 人才評鑑工具，確保企業在人才選、育、用、留的各個階段，實施多元化、包容和公平的策略，提高員工工作滿意度，進而推動企業成長效能。使用**Talent fit（人才匹配方程式）**和**Team fit（團隊匹配方程式）**，為組織帶來更廣泛的影響力和持久的可持續發展成果。

Talent fit確保了組織在招募和選擇人才時與DEI和SDGs目標相一致。

通過將DEI原則納入招聘流程中，組織能夠吸引和招募不同背景和特點的人才，從而提高多樣性和代表性。這種多樣性不僅為組織帶來了更廣泛的人才庫，還促進了創造力、創新和更好的團隊合作，同時，Talent fit還確保了組織與SDGs相關的人才和項目的聯繫，進一步推動了可持續發展目標的實現。

Team fit確保團隊成員之間的互補性和協作能力，從而促進了團隊的多元性和包容性。

當團隊的成員在多個方面彼此匹配時，包括技能、價值觀和文化，團隊可以更好地實現DEI和SDGs的目標。這種多樣性和包容性為團隊帶來了更廣泛的觀點和創新能力，有助於解決複雜的問題並推動可持續發展。此外，Team fit還可以消除偏見和歧視，營造一個公平和尊重的工作環境，讓每個團隊成員都能感受到被接納和尊重的重要性。

	Talent Fit	Team Fit
DEI	1.吸引和保留不同背景的人才 2.創建包容性和公平的工作環境 3.透過精準的職位適配度提升員工工作滿意度	1.多樣性團隊成員 2.提高多元性和代表性 3.創造力和創新能力增加 4.解決複雜問題 5.促進文化的相互理解、尊重和合作 6.消除偏見和歧視
SDGs	1.多元化招募策略與可持續發展目標相關的人才和項目聯繫 2.促進企業組織提高人才培訓效能，增加人員的長期發展空間。	1.提高組織效能促進可持續發展目標的協同效應 2.提高創新和商業能力 3.建立長期合作夥伴關係實現社會和環境的可持續發展

Part 7

體現ESG，Axtim協助企業從落實DEI與SDGs開始

運用Axtim 人才評鑑工具，確保企業在人才選、育、用、留的各個階段，實施多元化、包容和公平的策略，提高員工工作滿意度，進而推動企業成長效能。

Talent fit（人才匹配）在多元化、包容和公平（DEI）以及可持續發展目標（SDGs）的正向回饋:

DEI

1.創建包容性文化：通過將DEI原則融入人才匹配過程，組織可以建立一個包容性和公平的工作環境。這有助於吸引和保留不同背景的員工，並促進創造力、創新和更好的團隊合作。

2.增強組織形象：實施DEI原則並將其納入人才匹配過程可以提高組織的形象和聲譽。這對於吸引優秀的人才、建立持久的合作夥伴關係以及擴大業務和市場影響力都非常重要。

SDGs

1.貢獻社會和環境：人才匹配可以將組織與具有相關SDGs目標的個人和項目聯繫起來。通過確保人才的技能和價值與SDGs目標相吻合，組織可以更好地實現社會和環境的可持續發展。

2.建立合作夥伴關係：人才匹配可以促進組織與其他致力於實現SDGs的組織和個人之間的合作夥伴關係。這種合作可以共同實現共同目標，加快可持續發展進程。

Talent Fit	DEI	SDGs
客製化 人才畫像	1.減少企業只看履歷進行招募的傳統，促使多元招募系統執行度提高 2.運用Axtim制定的八大關鍵職分析人才與職位的匹配度，降低面試官憑藉第一印象選才而導致的不公平性。 3.Axtim認為每個人才都有最合適的發展位置，透過職位轉換功能，我們減少企業主動促使人員離職的機率，在同一個企業中，為人員找到更合適的發展空間。	1.透過AI職能測評協助人員在合適的職位上工作，提高員工工作意願。 2.提供精準的人才成長建議。使得企業能提供高效的人才培訓策略。進而為人才開創更多元的成長渠道和發展空間。 3.建立人員與企業的互信關係，形成良好的合作關係。提升可工作人口願意提供勞動力的比例，達到企業與民間和諧共存的狀態，促使勞動力市場、企業環境更好。
人才匹配報告書 1.人崗匹配 2.信賴度測驗		
職位轉換		

Part 7

體現ESG，Axtim協助企業從落實DEI與SDGs開始

運用Axtim 人才評鑑工具，確保企業在人才選、育、用、留的各個階段，實施多元化、包容和公平的策略，提高員工工作滿意度，進而推動企業成長效能。

Team fit（團隊匹配）在多元化、包容和公平（DEI）以及可持續發展目標（SDGs）方面的正向回饋:

DEI

1.將DEI原則納入團隊匹配過程可以確保團隊具有不同背景、觀點和經驗的互補成員。這種多樣性有助於創造一個更具創造力和創新性的團隊，並提供更廣泛的解決問題能力。

2.溝通成長建議促進組織的相互理解、尊重和合作。不同背景和觀點的成員能夠共享不同的觀點，從而促進創新和更好的團隊合作。通過**溝通說明書的策略應用**，確保團隊合作過程可以減少偏見和歧視的發生，將營造一個公平和尊重的工作環境，讓每個團隊成員都感到被接納和尊重。

SDGs

1.AI組隊功能，透過多維度的人才、組織向度分析，可以確保團隊成員的技能和價值觀與組織文化相符，可以促使團隊能夠更有效地合作，共同實現SDGs，並產生具有延續性的正向影響。

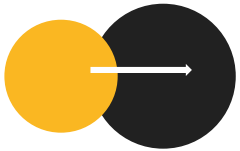
2.透過Axtim多元團隊成員推薦，促使團隊組織能夠包容更廣泛的觀點和思維，推進組織創新解決方案的產，這有助於解決可持續發展面臨的複雜問題並推動相應的進展。

Team Fit	DEI	SDGs
領導力測驗	1.優先確定組織領導者的領導風格，促進領導者應用團隊建議增強自我認識，有利於營造出更友善的工作環境。 2.Axtim提供全面性的溝通測驗，將管理者理解成員的面向，以及團隊夥伴之間的溝通關係綜合納入計算，提供更深度的團隊組織健檢。 3.參考Axtim提供的溝通說明書，包含文字解說及六大溝通向度綜合分析，有助於組織領導者掌握團隊現況以及未來發展，以利於制定組織策略。	1.Axtim組隊方程式，將形成團隊的每一位參與者皆視為重要的角色，從管理者到新進員工，都是影響整體團隊進程的重要環節，促使組織達成尊重、平等以及相互了解的企業文化。 2.從測驗的設計，達到珍重每一位夥伴的觀點及感受，零死角的溝通測驗，正式SDGs的體現。 3.透過多維度的人員溝通探討，促使成員之間更加理解彼此，有助於整體組織形成更友善、包容的團隊文化，提高人員對於企業的依存度，將企業視為個人成長的重要場域。
360度溝通測驗		
溝通說明書		

Talent fit在人才永續上的重要變革：

1.

減少企業只看履歷招募人才的比例



Axtim推崇參考職能及人格特質進行精準招募，有效降低傳統只看履歷面試以至於招募錯人的機率。

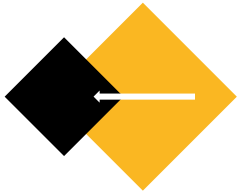
2.

人員工作效率、敏捷度提高

運用AI人才匹配計算，讓企業招募的人才更加貼近職位所需，進而提升員工的人崗匹配度。

3.

企業主動使人員離職的比例下降



職位轉換功能的應用，協助企業找到更理想的人才配置策略，使得在原職務無法達到業務目標的人員找到更合適發展的職位。

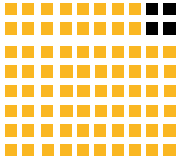
4.

人員意圖離職比例下降

Talent Fit從招募開始，運用人才匹配度，以及人員信賴度計算，為企業招募真正渴望得到該職位，且願意久任的人才。

5.

人員培訓，彌平能力差距



Talent fit提供個別成員客製化的成長建議，有效提高企業培訓效能，以利於創造雙方共同成長的組織環境。

Team fit在人才永續上的重要變革：

1.

上位者的領導管理能力獲得重視

Team fit看重領導者的個人成長，協助領導者創造投入、充滿熱情的組織環境，並且以最佳方式激勵員工。

2.

運用80/20法則組織團隊

運用AI組隊建議，達成80/20法則，讓企業組建的團隊效率比起相同工作內容的組織高出800%的績效。

3.

組織文化：多樣性、公平、包容（DEI）

綜合Talent fit、Team fit的功能，為企業組織打造更具多元性、公平、以及包容的組織環境。

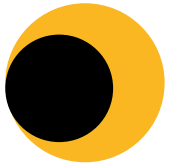
4.

重視成員身心健康

根據麥肯錫研究指出，面臨心理健康和福祉挑戰的員工比其他人更有4倍的可能性想要離開他們的組織。我們鼓勵企業運用team fit溝通說明書、人員成長建議協助，理解人才心理需求。

5.

有效率的團隊共作



改變企業內複雜的組織結構降低團隊效率的影響，透過精確的角色和責任及領導者風格，促使團隊高效共作。

Part 8

響應ESG人才永續：綠色企業夥伴

響應ESG人才永續：綠色企業夥伴

我們相信永續發展對當前企業來說是一項重要的使命，而人才永續則是其中最不可或缺的一環。我們要思考如何讓人們擁有更優渥、有機的工作和生活環境，這其實是ESG（環境、社會、治理）的核心價值。

人類在地球上活動已經超過2000年，擁有高度演化的IQ和EQ，以及傳承文化的能力。然而，我們面臨著許多挑戰，包括人際社會關係分化、超高齡社會與不健康餘命長、疫病對健康的嚴重破壞、生物多樣性減少和溫室氣體暖化對地球產生的反噬等，我們對於這些問題仍然束手無策。

儘管現代文明帶給我們富足和自由，我們卻成為大自然最首要的敵人，人與人之間也是一樣，原本應該要是雙贏、互利的勞資雙方，卻常因缺乏相互理解產生摩擦，進而使人們生活的品質產生裂變。

我得說，人才永續不只是口號，而是人們為彼此共創更好的生活價值的系統，而企業就是具有為永續賦能的巨人。永續意識的興起為企業帶來了機會，結合數位AI管理貫徹人才，讓永續得以落實，Axtim團隊的這份人才永續白皮書，要告訴企業的，就是所有人都是不可被分割的整體，只有企業願意扛起永續的重擔，市場經濟、社會層面才能創造出更和諧的未來。

邱家正

BeeBest執行長

響應ESG人才永續：綠色企業夥伴

領導力科技是一群全台最具ESG永續概念的會計師共同組成的團隊，我們所創辦的AI綠色會計，目標是提倡將環境議題融入企業營運和管理中，協助企業轉型成為真正的「綠色企業」，並致力於將永續概念普及化。

在服務上千家企業後，我們發現有人才永續概念的公司，從團隊績效、人員個人績效到招募成本的下降等等構面，在財務報表上明顯具有更傑出的表現。

我們深信，以人為本並不是一句空話，在健康的財務報表背後，是一群努力不懈且彼此有強烈羈絆的人才共同達成，而這也只有在企業領導者對人才有更細膩的理解，並深入人才渴望的職場環境和支持制度所在，也才是突破人才永續困境的根本解方。這份Axtim團隊對於人才永續系統性的白皮書，是2023年非常有價值的研究。從中我們能了解，企業拚命處理人才招募的表層問題無濟於事，頭痛醫頭只會帶來更多副作用，如何讓企業的招募漏斗更加精準，才是人才永續的根本問題，議題永遠要從本質著手，改變才能落實！

藉由Axtim結合心理學和職場數據蒐集作為研究基礎的白皮書，協助尚未搭上人才永續列車、或正在綠色企業路上的所有人，共同探討人才永續的根本問題和發展的路徑，創造企業更開闊的未來。

林佩樺

領導力科技 董事長

響應ESG人才永續：綠色企業夥伴

「人才是企業最寶貴的資產」這句話是羿誠企管的座右銘，我們明白員工是企業成長的基石，因此，在我們累積25年的企業顧問及輔導經驗以來，最重視的，就是透過與E、S、G各領域專家多方合作，協助企業緊隨聯合國永續發展目標（SDGs）行動，用實質的改革建立企業與員工之間的互信關係。

落實永續發展，企業除了在常日業務運作中落實各項節能減碳與循環經濟的行為，創造友善、有機的職場文化影響更是深遠。我們發現，一位重視人才永續，將員工視為寶藏的領導者，他們所帶領的企業組織在ESG全方面的績效表現相當可觀，而且效益會充分擴及到雇主品牌形象和員工體驗上。我們鼓勵中小企業，透過完善人才永續制度創造企業價值，促進組織迴路良性發展。

我們推薦企業閱讀Axtim提供的2023 ESG人才永續白皮書，這是一份透過組織心理學、AI數據分析的研究內容，讓企業可以微觀員工行為的動機，透過難得的視角，解開許多企業主對於員工，想知道卻不知道的迷。

一直以來，羿誠企管致力打造勞資雙方共好的環境，我們深信，共生共榮的第一步，就是相互理解，但是對企業來說，了解員工是困難且充滿阻礙的，員工的動態發展更是難以預料。感謝Axtim提供這份研究，協助企業跨出第一步，像是員工的心腹那樣深入他們的內心，促發我們轉換思維，用新的視野重新審視人才永續這道題。

張舜智 總經理　　**鄭喬云** 副總經理

Axtim結合職場特質和團隊績效指標，運用AI測評落實人才永續：

為協助企業達成長期目標，落實人才永續是根本的策略，Axtim運用AI測評，融合符合當代職務需求的關鍵職場向度及組織思維，綜合評估員工的職場特質和績效，從而為其提供有針對性的培訓和發展計劃。經由Axtim 2023 ESG / AI人才永續白皮書，細究人員流失、企業招募困境的原因，並引入組織心理學以及分析Axtim開發人才匹配方程式Talent Fit、團隊組建方程式 Team FIT，如何運用AI測評技術提供智能化的人才永續難題解決之道，幫助企業制定更策略性的人力資源策略，以利於企業提高人才的挖掘和培養效率，實現人才的長期發展和組織的可持續成功。

Axtim 官網

Axtim blog