

新媒體培力促進女性賦能

Women's **E**conomic Empowerment, **N**ew Media **D**igital **U**pskilling



**Asia-Pacific
Economic Cooperation**



勞動力發展署
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY



背景緣起

APEC觀點

辨識滿足數位轉型的未來能力

設定能力建構方案以縮減性別落差

獲得高質量的數位技能與素養

協助女性適應快速變化的環境

人力資源發展工作小組

促進包容性成長和數位經濟

不同工作小組進行跨部門合作

提供未來所需的能力和技術

加強公私部門人力資源開發

核心概念



新媒體

運用數位技術產生靈活互動
溝通本質的劇烈變化



技能建構

再造與提升的急迫性
以最新技能解決問題、創造價值



潛力群體

不同的培訓及發展需求
強化數位技能的深度與規模

- 獲得高質量的數位技能與素養，具備聯繫市場的創新能力
- 辨識人才需求，提供有助持續成長、實現數位轉型的策略

計畫執行



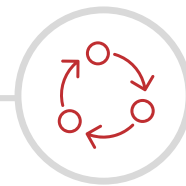
- 將性別觀點融入人力資源發展
- 擬定訓練套件

2020



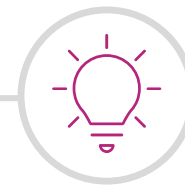
- 完成涵蓋關鍵職能的訓練套件
- 試辦前導專案

2021



- 擬定共同培訓架構/辦理國際認證課程

2022



- 發展國際觀摩與競賽，應用新媒體技能展現優勢

2023

合作夥伴



- PPWE、DESG、SMEWG、ABAC 等工作小組
- APEC會員經濟體的產業公協會、企業主、培訓單位
- 強化公私部門的橫向合作

觀察面向

數位行銷

- 連結消費者行為，由情感端操作體驗模式
- 電子商務、經營管理數據蒐集與分析
- 人力精簡與行銷成本



零售業

發展趨勢

- 數位工具對於人際互動、資訊傳遞，速度快但細節多，如何適應？

技能養成 / 培訓途徑

- 如何看見落差？既有的人才訓練內容及方法，是否合適？

企業組織

- 對於人員培訓，最大的挑戰是什麼？如何帶動產業數位化？

性別差異

- 加強新媒體相關技能，是否有助於女性投入創新活動，接受更具挑戰性的工作？

個案訪談



數位工具：落差懸殊

“僅使用E-mail、Skype等通訊軟體”
“以雲端工具掌握進度，仰賴數據蒐集與分析”
“皆透過規劃/測試/實作，融入業務運作環節”



人才培養：自我負責

“自行安排在職進修，內容多與負責的業務相關”
“資深同仁帶著後進從做中學”
“僅主管可參與進修，個人多半自行報名其他網路課程”



性別觀點：略為不足

“女性員工較多，因此未有明顯需要關注的性別議題”
“並無鼓勵或壓抑女性從事創新”
“透過輪調使員工挑戰不同職務，強化各類業務處理能力”

問卷調查_(初稿)

基本資料

行銷概況

人才培訓

女性賦能

所在縣市	對於數位行銷的概念	尋找人才的困難度	產業性別階層化現象
零售業屬性	傳統/數位行銷方法	最重要的技能	女性招聘率
主要產品	數位行銷活動百分比	最重要的軟實力	招募流程的措施
實體/網路銷售	數位行銷預算百分比	限制團隊成長的因素	內部平等的措施
目標市場	數位行銷預算的增減	搜尋培訓資訊的頻率	促進女性留任的措施
正式員工人數	如何衡量成果	辦理員工訓練的次數	賦予領導職務的措施
行銷部門員工人數	最主要挑戰	更新/提升技能的方法	
	數位行銷未來目標		

問卷調查：基本資料



銷售方式	
實體/網路	67.5%
僅實體	17.5%
僅網路	15%



目標市場	
國內	78.7%
跨國特定區域	12.5%
全球	8.7%



正式員工人數	
未滿5人	58.75%
5人至200人	37.50%
200人以上	3.75%



行銷部門人數	
0人	36.25%
1人至4人	50%
5人至10人	10%
10人以上	3.75%

問卷調查：行銷概況與人才需求

- 人才數量非常稀少：37.5%
- 人才程度落差很大：53.7%

衡量行銷成果

直接營收 72.5%

顧客忠誠度 56.2%

新訪與回訪 41.2%

觸及不同性別 11%

行銷首要目標

增加通路 35%

提供卓越體驗 17.5%

視覺化圖表 15%

改革組織與策略 0%

最主要的挑戰

鎖定客群 45%

創造高品質 41.2%

識別有用技能 40%

聘用優秀人才 2%

最重要的技能

- | | |
|---|-----------|
| 1 | 內容製作與策展能力 |
| 2 | 數據分析 |
| 3 | 互動式設計 |
| ? | 社群聆聽與觀測 |

最重要的軟實力

- | | |
|---|--------|
| 1 | 商業敏銳度 |
| 2 | 創造力 |
| 3 | 多工處理能力 |
| ? | 領導能力 |

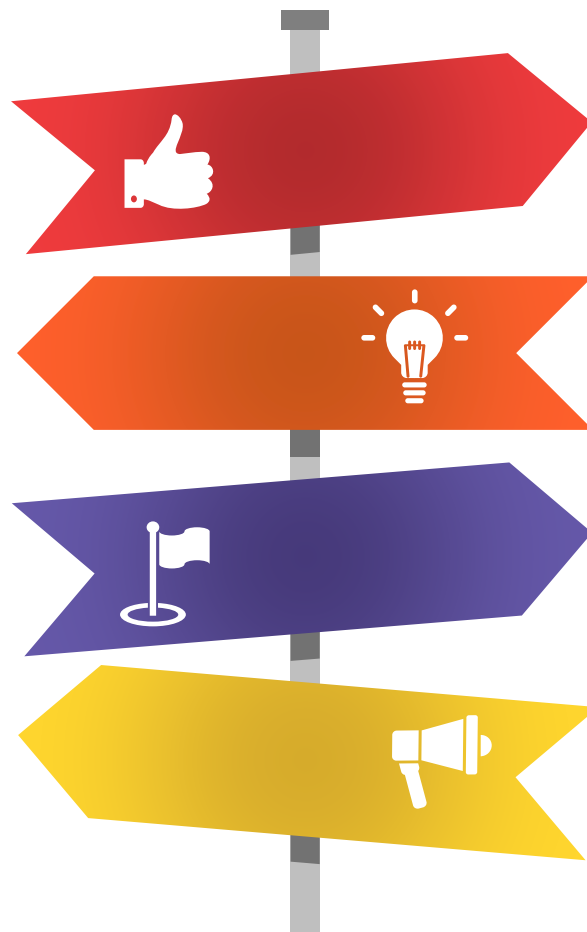
問卷調查：女性賦能

人才招聘

- 使更多女性同仁參與
- 讓女性容易找到
- 廣告與面試時的性別刻板印象？

內部平等

- 改善職場安全與福利
- 提供教育訓練
- 高階層級觀點是否真正具有包容性？



促進留任

- 提供成長與發展的機會
- 制定職場與生活平衡的友善措施
- 女性是否能真正平等參與決策或表達意見？

領導職務

- 鼓勵不斷學習最新科技
- 促進靈活的工作安排
- 女性實際參與訓練或接觸資源？

初步結論

新媒體發展需求及趨勢

- 善用優化手段、提升效率的數位工具與方法，改變思維、部門結構與工作模式，著重整體的數位轉型
- 使網路與實體店面於同一架構相互支援，將流量轉換為商機

技能學習途徑與技巧

- 思考自身專業與跨域合作能力、建立明確目標，或加入、經營專業討論社團，發揮自主分享力
- 數位轉型不只在媒體與科技領域，也包括企業制度改革，應透過工具發揮創造力，培訓未來世代人才

性別觀點的涵融

- 投入數位經濟並無性別差異，但關鍵在於突破社會既存限制，掌握科技近用權創造改變、解決問題
- 企業的價值選擇影響行銷內容，科技新創產業則男性比例更高，應注意資源分配及意見表達的壟斷
- 技能再造與提升將更加個別化且逐漸成為終身學習模式，而人類與科技的協作，將重新定義職務內涵與目標
- 企業需要建置內部的人才培訓及流動準則，協助辨識工作所需技能，以及加速職能、職務、時空條件的銜接與轉換

女性賦能

能力建構--發揮女性潛能：配備高素質的技能與素養，使女性於勞動力市場處於領先地位

進入市場/領導力及話語權--為女性做出改變：傳達思想、創造價值、設計回應性別議題的產品與服務

獲取資金/技術創新--由女性驅動的趨勢：利用數位技術改善內容與策略，從而動員群眾、建立聯繫



The background features a large, light pink circle in the center. Surrounding this circle are several stylized white flowers with yellow and blue outlines. The top of the image has a decorative wavy border in shades of pink and purple.

謝謝聆聽
敬請指教