



# 直面风暴

渡过全球技能危机

IBM 商业价值研究院

## 执行报告

教育

### IBM 如何提供帮助

通过利用数据专业知识、深层分析能力以及开放标准，您可以创建全新的个性化教育模式，提高学生的学习成果，帮助毕业生实现职业成功，同时确保优化贵机构的基础设施，实现可持续发展。了解有关 IBM 教育行业解决方案的更多信息，请访问：

[ibm.com/education](http://ibm.com/education)

---

## 安然渡过技能风暴

全球各地的经济、社会和政治发展均陷入动荡不安之中，在这种背景下，公共不确定性也随之大幅增加。在科技进步的作用下，传统行业价值链和业务模式不断发生出乎意料的变化，并且破坏了传统工作角色的稳定性。员工技能无法跟上不断变化的需求，导致雇主遭受重创。如果这些问题未能得到解决，全球技能短缺问题将会对个人和全球经济产生深刻影响。企业、教育和政府领导者如何合作深化人才库，并帮助员工获得当今广大组织需要的技能？

---

## 风暴前夕

数字技术正在彻底地颠覆整个业务格局。由于技术催生了全新业务经营方式，创新运营和市场战略导致行业界限日渐模糊，并且价值链不断转变。这些巨变对各行各业需要的劳动力技能类型产生了深刻影响。

为衡量当前的技能挑战并评估未来需求，IBM 商业价值研究院与牛津经济研究院联合开展了一项调研，对来自 18 个行业和 48 个国家的 5,600 多名全球高管进行了调查，其中包括 800 名政府机构领导者以及 1,500 名高等教育机构领导者。（了解更多信息，请参阅 [调研方法](#) 部分。）

调查受访者多次提到了全球各个行业正在发生的重大变化，以及技术对消费者的影响。举例来说，75% 的全球企业、政府和高等教育机构领导者认为，消费者购买行为正在从完全以产品/服务为基础向以体验为基础的方向转变。80% 的受访者指出，竞争对手不断从意想不到的角落涌现出来。67% 的人表示，随着行业转型推进，行业之间的传统界限变得越来越模糊。因此，许多业务领导者认为亟需改变业务结构和流程。事实上，74% 的受访领导者认为，在当前的市场环境下，传统业务模式已经无法继续生存。



60% 的高管不断努力提升员工技能，追随技术发展潮流。



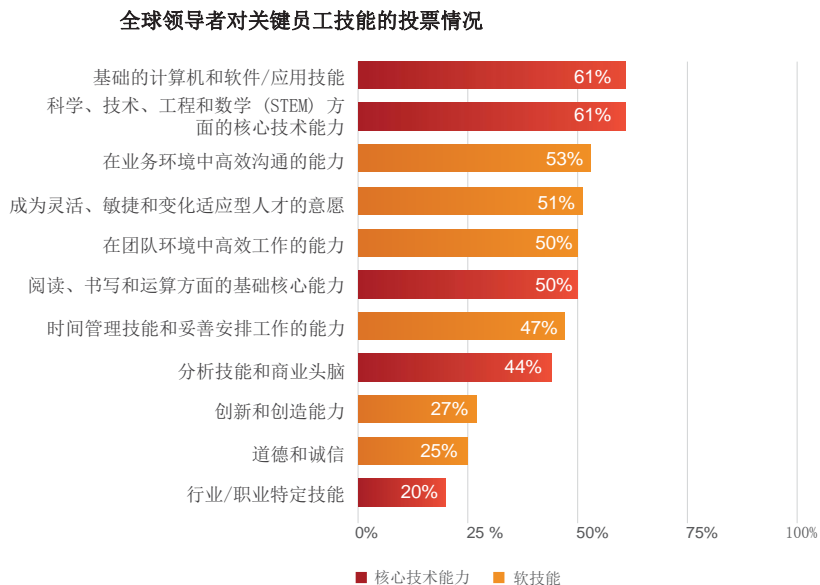
仅 55% 的领导者表示，他们国家当前的教育系统会提供确保终身学习和技能发展的项目。



55% 的领导者认为，在应对技能发展问题方面，私营部门的投资不足是最基本的挑战。

尽管技术能力短缺仍然主要问题，但是其他类型的技能 - 软技能 - 也越来越重要。随着企业越来越不可避免地需要开展转型并应对多变的经济力量，沟通交流、灵活性和敏捷性等核心技能需求日益高涨（见图 1）。

图 1  
迫切需要的核心技能



来源：IBM 商业价值研究院 2016 年全球技能调研。

我们还向受访者提问，他们认为哪些人员或实体应负责发展员工能力。大约 80% 的受访者认为，在发展和维护员工技能方面，政府应该承担大部分责任（见图 2）。但是，由于技能问题之广之深，许多政府组织已经不堪重负。面对地缘政治不稳定性、人口挑战、越来越多的市民服务需求和经济限制，政府组织面临着用更少资源做更多事情的挑战。

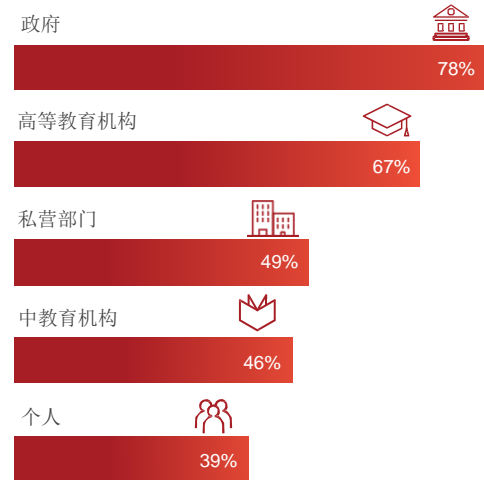
受访者认为，高等教育机构是第二大负责实体。但是，人们对高等教育机构解决日渐增大的技能缺口问题的信心不容乐观：仅有半数受访行业领导者认为，中等教育机构足以能够帮助学生发展成为能力强大的劳动力成员。仅有 55% 的受访者表示，为跟上行业变化步伐，教育机构充分更新了课程和项目。

企业领导者认为他们在应对技能挑战方面的能力严重不足。仅有 51% 的行业高管认为，他们的企业文化支持员工的职业发展。在所有受访高管中，有 55% 的人表示，在解决未来技能发展问题上，私营部门的投资不足是有待克服的最大挑战。

尽管受访者的意见不统一，但是他们都将个人承担技能发展责任排在最后。在所有受访高管中，仅有 39% 的人认为个人应该在维护和发展其技能上承担重要责任。

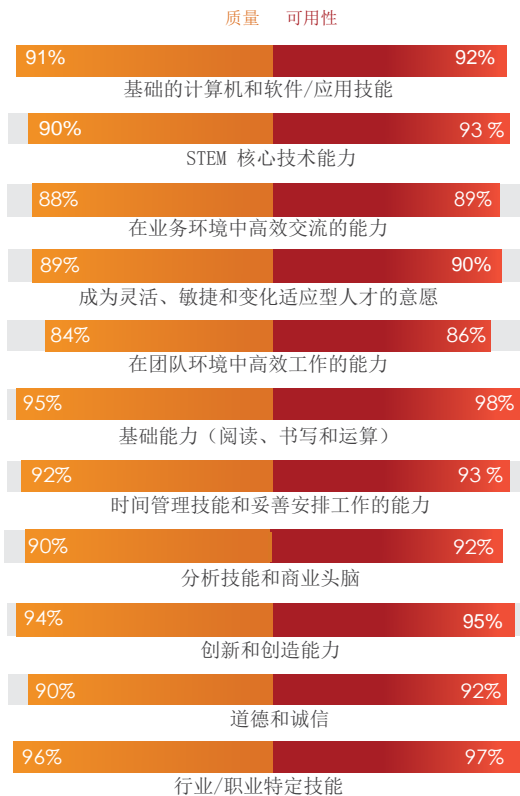
图 2

谁应负责发展和维护员工技能？



来源：IBM 商业价值研究院 2016 年全球技能调研。

图 3  
关键技能的可用性和质量



来源：IBM 商业价值研究院 2016 年全球技能调研。

## 各自为营

在解决愈演愈烈的技能危机的道路上，存在诸多障碍。例如，领导者对所面临的问题认识不足，各个利益相关者群组之间缺乏协作，以及领导者对解决核心问题的能力过度自信，甚至是正在经历经济停滞的国家领导者也是如此。

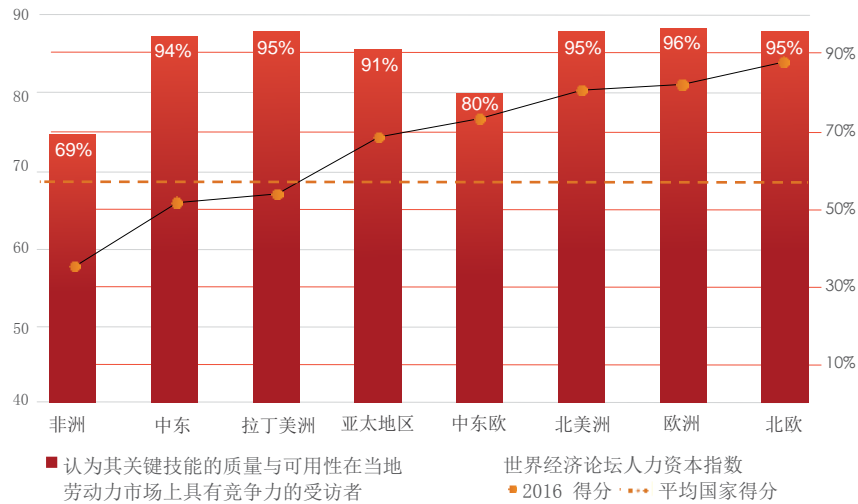
一半的受访行业高管指出，当地劳动力市场缺乏具备适当技能的劳动者，是最大的技能相关挑战。另外，根据 2015 年 IBM 商业价值研究院针对高等教育机构开展的一份调研，71% 的企业招聘者表示，在从高等教育机构招聘员工时遇到的最大挑战就是无法找到具备实践经验的毕业生。<sup>1</sup> 矛盾的是，被问到关键技能的质量和可用性时，受访高管表现出极高的自信（见图 3）。

特别在西欧和北欧、北美和南美、亚太和中东地区，高管对自己获得高技能人才的能力特别自信。报告中显示的信心与严酷的经济现实形成了鲜明对比。通过对比调查回答与世界经济论坛 2016 年人力资本指数的数据，我们发现了巨大差距，也就是全球许多地方出现的自满情绪差距（见图 4）。<sup>2</sup>

我们还特别关注了利益相关者之间的合作努力（如果有的话）。尽管一些受访者与其他主要利益相关者开展了合作，但是这样的情况却为数不多。仅 36% 的受访行业高管表示与公立大学进行了合作，仅 32% 的高等教育机构领导者表示与私营部门开展了合作。

图 4

是自信，还是自满？技能认识与目标现实对比



来源：IBM 商业价值研究院 2016 年全球技能调研；2016 年人力资本指数，全球经济论坛。

图 5  
有关技能问题的不同观点 - 差异分析



来源：IBM 商业价值研究院 2016 年全球技能调研和 IBM 商业价值研究院分析。

我们发现，主要利益相关者群组的观点分歧非常明显，特别是对以下相关问题的观点，比如关键技能、现有技能的质量和可用性、发展障碍、经济意义和应对挑战的责任（见图 5）。

各个利益相关者对所需关键技能的看法差别很大，而行业高管和劳动力/劳动政策高管之间的意见分歧最大，前者负责创造大多数工作机会，后者则在政府劳动力市场计划方面具有重大影响。行业高管认为最重要的技能包括：科学、技术、工程和数学（STEM）技能，基础计算技能，以及在阅读、书写和计算方面的基础核心技能。然而，全球各地的劳动力政策高管却认为这些技能微不足道（见图 6）。

无独有偶，在劳动力技能提高障碍方面，行业和教育领导者都认为个人工作者缺乏动力是第二个重要因素，而劳动力/劳动政策高管却将个人责任列为第六和第七个重要因素。同时，在十个选项中，行业高管将政府在劳动力技能方面投资不足列为第三个重要因素，劳动力/劳动政策高管却认为这是最不重要的因素。

大多数利益相关者都一致认为，许多员工在许多活动中缺乏关键业务技

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

[https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1\\_46778](https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_46778)

