

水润万物

中国企业数字化学习行业 研究报告

©2022.7 iResearch Inc.



行业背景

易变、不确定、复杂和模糊的新商业格局正在加速企业人才开发方式的数字化转型；疫情影响线下交付和企业现金流，客户预算缩减，机构业绩承压，数字化学习突围；产业数字化程度提升，业务系统与学习系统关联性增强，企业的学情画像更加丰满；资本助力，横跨“企业服务”与“职业教育”两大黄金赛道，投融资规模持续攀升。



发展现状

效果检验已进入深水区，SMB市场拓展仍存争议，人力资本管理渐成供需双方共识；2021年，市场规模达34亿，精品化内容提升订阅价值，专业化服务助力客户成功；行业走向成熟，市场竞争加剧，以品牌势能、场景理解和技术创新构建核心竞争力。



经营策略

千人以上规模企业是重点客群，客户多关注交付灵活度、业务相关性及技术附加值；客户对外部内容依赖程度高，厂商制课能力是关键，内容供给的质量应优先于数量；客户普遍缺乏数字化学习运营手段，准确的需求理解是客户代运营服务成功的基础。



未来趋势

反思过去，厂商应立足业务，关联场景，将绩效改进作为检验学习效果的唯一标准；把握当下，厂商应以人为本，循序渐进，以融合创新的技术手段提升员工学习体验；展望未来，厂商应以资本为纽带，布局生态网络，搭建一体化人才管理与发展平台。

波澜：行业背景

1

涟漪：发展现状

2

潋滟：典型案例

3

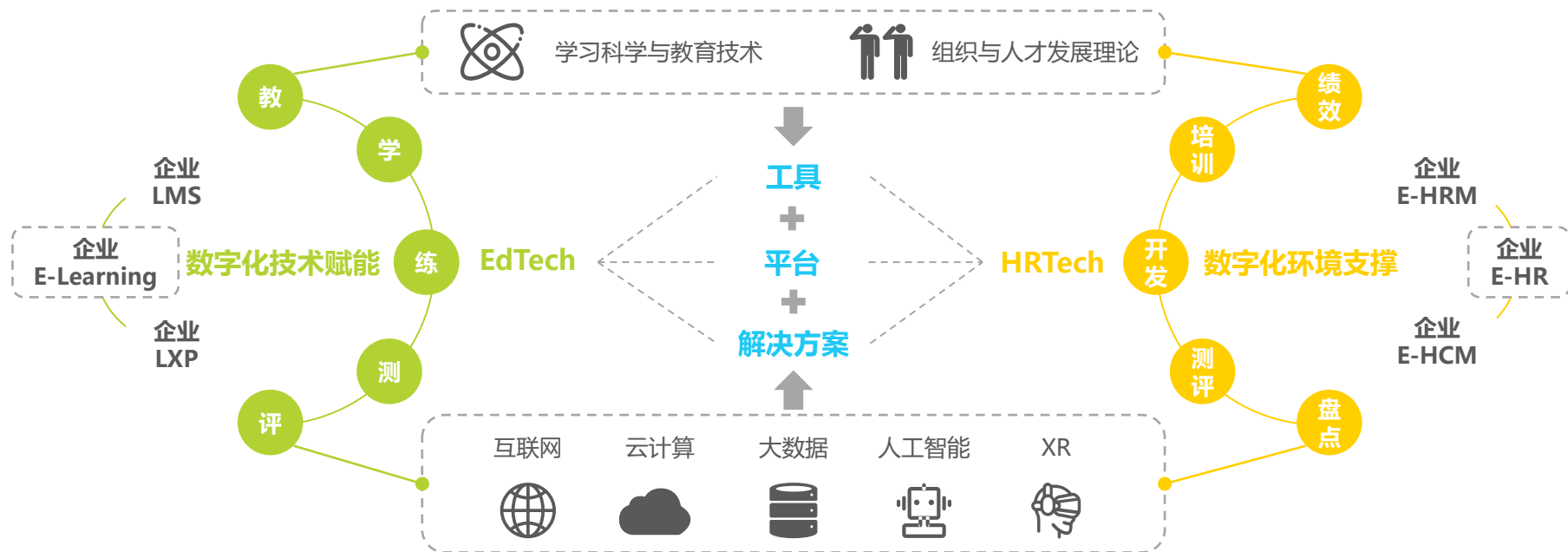
浩渺：未来趋势

4

为企业提供学习与人才发展的数字化工具、平台和解决方案

从教育科技（EdTech）的角度来看，企业数字化学习是指发生在企业内部或企业之间，围绕教、学、练、测（考）、评环节，通过数字化技术赋能员工群体互动和知识共享，实现企业知识的应用、转化和创造，以提高企业适应性与竞争力的教育过程。从人力资源科技（HRTech）的角度来看，企业数字化学习强调企业通过构建数字化技术支撑环境，对组织学习的目标、主体和过程施加影响，以实现企业培训开发与人才发展的数字化转型。基于此，本报告主要研究面向企业客户，提供学习与人才发展的数字化工具、平台和解决方案的供应商，这类厂商所构成的行业被称为“企业数字化学习行业”。

企业数字化学习行业的相关概念



注释：本报告将企业数字化学习理解为企业E-Learning（电子化学习）的高级形态，将企业LXP（学习体验平台）理解为企业LMS（学习管理系统）在产品理念与功能模块上的升级迭代，这两者都属于单模块的人力资源管理，常作为综合性企业E-HR（电子化人力资源）的组成部分。类似的，本报告将企业HCM（人力资本管理）理解为企业HRM（人力资源管理）的技术基础，HCM旨在通过“目标管理”与“胜任力管理”理念整合提升HRM的各种手段，从而获得更高水平的价值实现，是更加全面、更加量化与更加高效的企业管理理念。来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

驱动因素 (1/4)

VUCA：新商业格局正加速企业人才开发方式的数字化转型

中国企业正处于一个易变、不确定、复杂和模糊的商业环境，传统的培训与开发方式越来越难以应对业务端的人才需求。领域知识不断细分且更新迭代速度加快，绩效改进手段匮乏且支持力度不够，员工学习体验不佳且培训需求针对性不足，都让最终的学习效果大打折扣。在这样的时代背景下，“数字化”成为了企业变革传统人才开发方式的重要思路，基于数据，面向场景，以灵活的交付方式、敏捷的课程开发与个性化的学习体验缩短员工从“学”到“用”的转化链条，并最终影响员工的绩效与企业的业绩。

新商业格局对企业人才开发的影响及数字化解决方案的理念

易变性 Volatility	不确定 Uncertainty	复杂性 Complexity	模糊性 Ambiguity
知识与技能易变	绩效差距原因不确定	业务关联错综复杂	人才决策依据模糊
岗位通用技能与专业技术的更新迭代速度加快，企业学习的深度、广度与频率提升。	对员工前序积累的认知不足，差距归因困难；绩效改进手段匮乏，绩效支持力度不够。	企业经营活动的价值链环节彼此互相影响，单一领域知识难以应对真实的工作场景。	人才发展战略、策略与方案模糊，人才决策受感性经验的影响大，决策科学性不足。
过程与方法易变	培训实施影响不确定	工作任务容量过载	学习规划依据模糊
70-20-10定律已深入人心，但社会化与碎片化的非正式学习过程的管理与实施困难。	培训效果评估维度单一，或不痛不痒，或不清不楚，导致员工学习积极性普遍不高。	员工需要处理的工作任务越来越多，可以用于学习的时间越来越少，工学矛盾突出。	企业人才能力标准制定缺乏依据，导致学习内容及项目的设计缺乏系统性与针对性。
灵活交付，降本增效 异步同行→随时随地	体验优先，效果驱动 要我学→我要学	面向场景，化繁为简 集中学→干中学	基于数据，决策智能 经验主义→数据理性

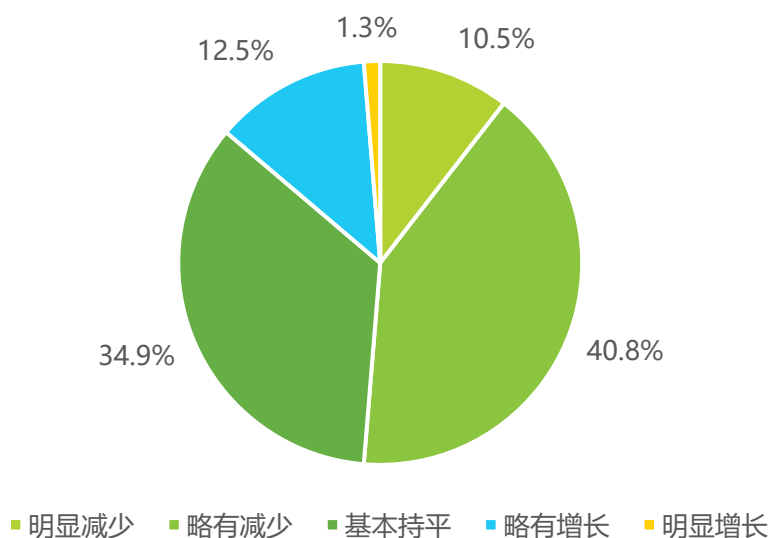
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

驱动因素 (2/4)

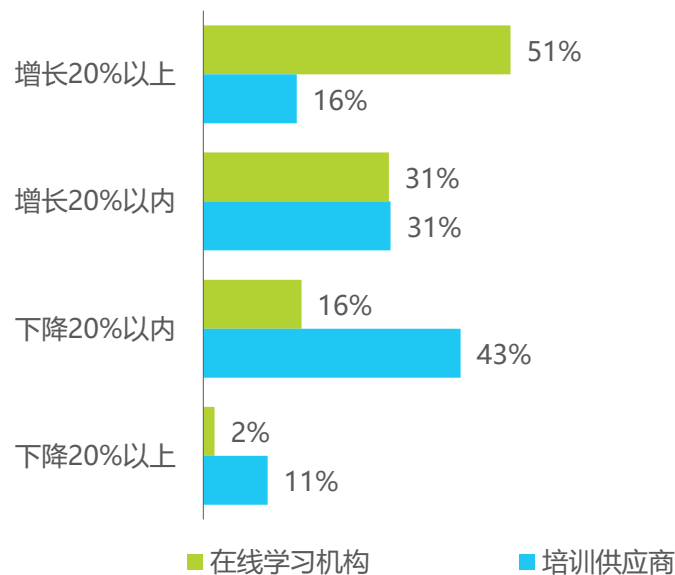
疫情困境：客户预算缩减，机构业绩承压，数字化学习突围

疫情成为近三年来影响整个企业培训生态的最大变量。从需求端来看，绝大多数企业客户的主营业务受疫情负面影响较大，企业培训预算相应缩减，培训项目不断瘦身，对供应商的选择也越来越苛刻和谨慎，培训活动的需求刚性与培训方案的性价比成为企业采购过程中的重要考量，助力企业人才发展降本增效的数字化学习平台迎来了发展机遇。从供给端来看，一方面，疫情的反复与突发降低了企业对未来培训服务的需求预期，机构签署长期大额订单变得越来越困难，业务风险激增；另一方面，传统机构多以线下交付为主，线上化产品及服务交付能力薄弱，不得不面临存量订单无法消耗，增量订单无法拓展的局面，业绩高压倒逼机构加速课程产品化与在线化的步伐，与数字化学习厂商的合作也变得更加密切。

2022年企业培训的客户预算变化



2021年在线学习机构与培训供应商的业绩情况



注释：N=456，于2021年展开调研，超过10年从业经验的受访者占总样本的75%。
来源：CSTD，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

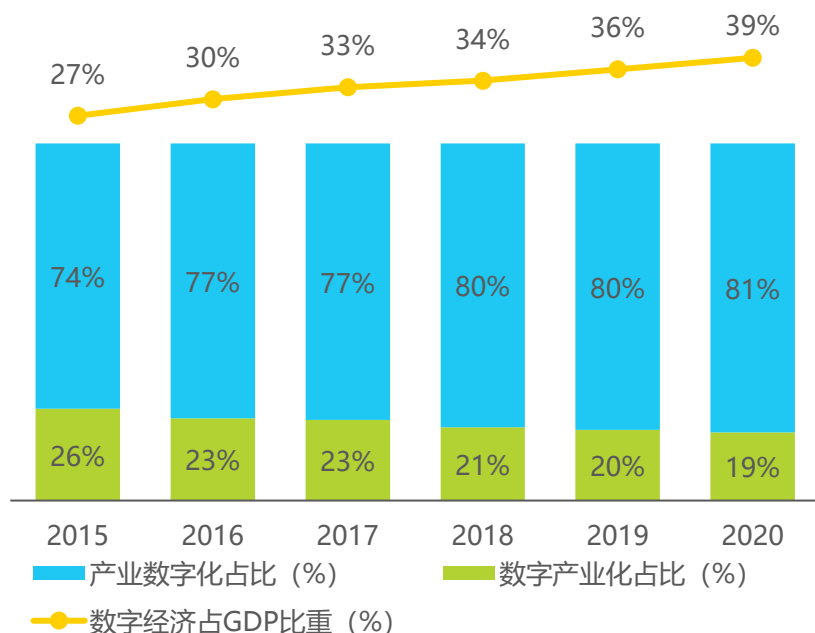
注释：N=456，于2021年展开调研，超过10年从业经验的受访者占总样本的75%。
来源：CSTD，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

驱动因素 (3/4)

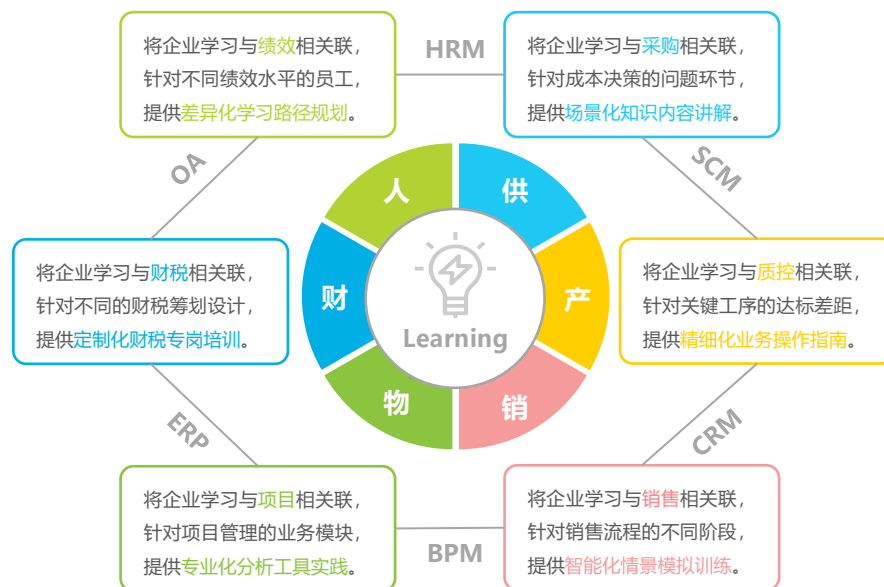
业务加持：产业数字化程度提升，企业的学情画像更加丰满

随着我国产业数字化程度的不断提升，企业内部数据沉淀逐渐丰富，基于数据的业务问题诊断让企业的绩效改进有的放矢，助力企业明确哪些类型的问题可通过企业培训与员工学习来解决，业务端的人才发展需求与绩效支持路径变得越来越清晰。此外，在业务端数据的加持之下，以后台管理为中心的封闭系统正在向以前台业务为中心的开放系统转变，沉淀在学习者 workflows 中的数据得到学习发展部门的重视，基于此，打通企业业务系统和学习系统，构建更加立体丰满的学情画像，实现基于业务数据与学习数据的融合评估，逐渐成为数字化时代下企业设计学习项目与衡量学习效果的基本方法与重要依据。

2015-2020年中国数字经济内部结构



企业数字化学习与业务管理系统关联举例



来源：中国信通院，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

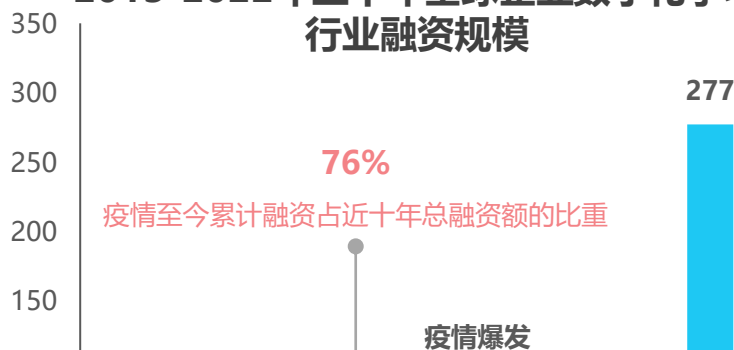
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

驱动因素 (4/4)

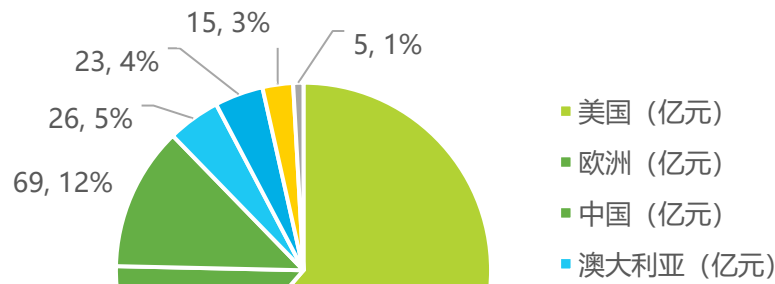
资本助力：全球融资规模持续攀升，已成教育行业最热赛道

不可抗力对商业格局的冲击是影响资本流向的重要因素。首先，疫情利好之下，全球资本青睐企业数字化学习行业。据不完全统计，2020年疫情至今，行业累计融资额占近十年累计融资额的76%，2021年海内外市场融资规模均创历史新高。其次，头部厂商吸金能力显著。国内方面，近十年以来，约37%的资金流入云学堂；海外方面，深耕行业20年的Articulate更是顺势完成了首轮15亿美元的融资，成为全球一级市场融资规模最大的一笔交易（并购和IPO除外）。最后，“双减”重塑国内教育市场资本格局。因横跨“企业服务”与“职业教育”两大黄金赛道，顺应产业数字化升级的技术浪潮，行业融资规模在教育行业遭遇资本寒冬之际实现逆势增长，亿元级融资近10起，已成为教育行业热度最高细分赛道。

2013-2022年上半年全球企业数字化学习
行业融资规模



2013-2022年上半年全球企业数字化学习
行业累计融资规模的地区分布



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_44062

