

2016工作未來大報告

編輯部單小懿

為什麼此時此刻分享這份報告

1. 第四代工業革命究竟對我們和未來有甚麼影響？
2. 身處現在的時代，我們如何看待及面對未來？
3. 如果我要加強自己，或者教育下一代，方向是甚麼？

驚人的關鍵數據

1. 當下最需要的工作過去五到十年都不存在。
。
2. 65%的小學生未來進入社會從事的工作，現在不存在。
3. 大一進去學的知識，有五成到畢業就過時。
4. 五年內，全世界將有**710**萬個工作消失。

(Report of Future Jobs, WEF 2016)

結論

- 企業找不到人，但更重要的是---

**我們現在具備的能力，無法面對
未來！**

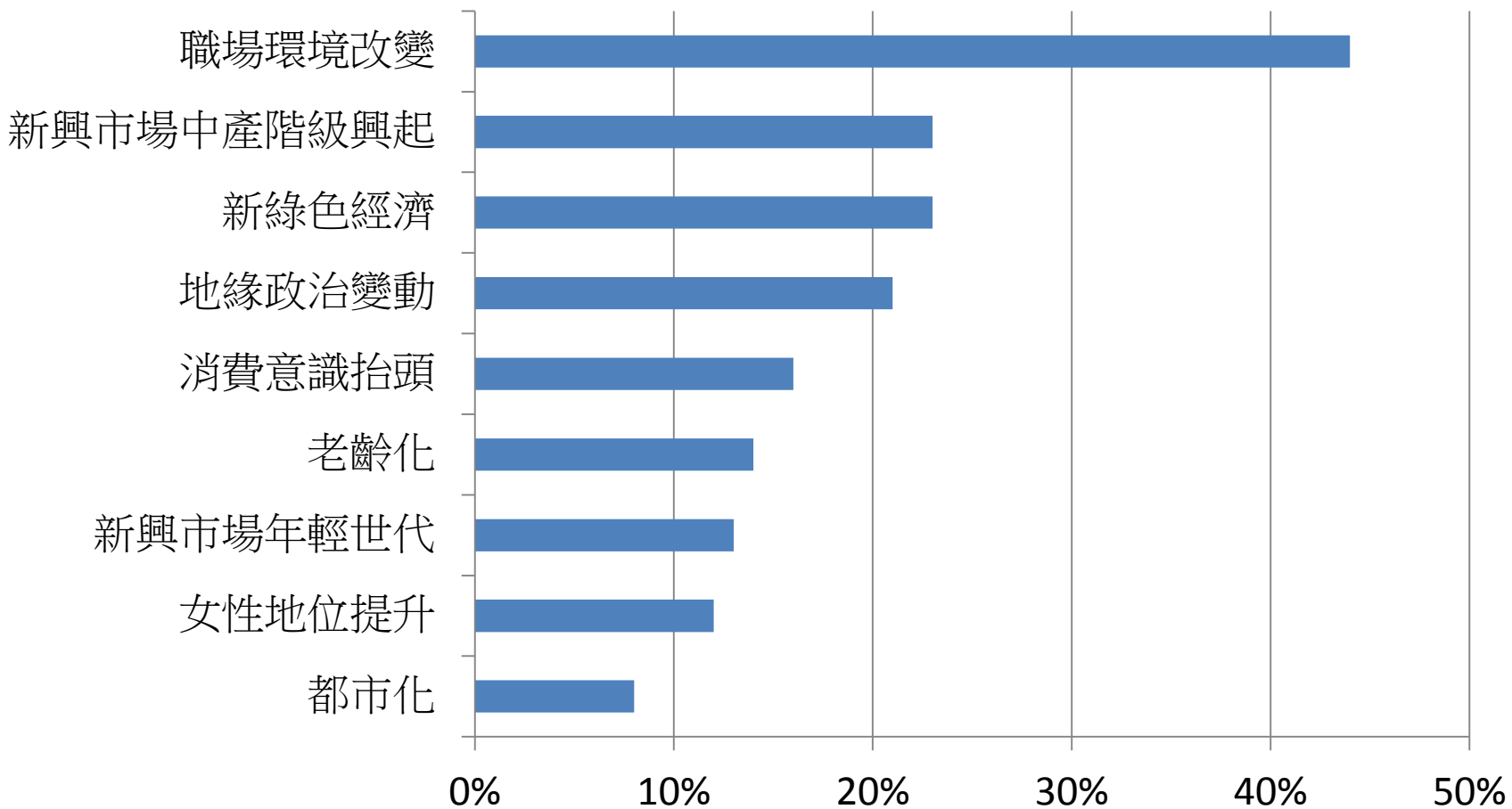
報告的方法

- 調查時間：2015年上半年
- 調查範圍：全球十五個經濟體，涵蓋超過1300萬受雇者
- 受試對象：371家大型企業人資長和決策者，共回收1346份問卷。

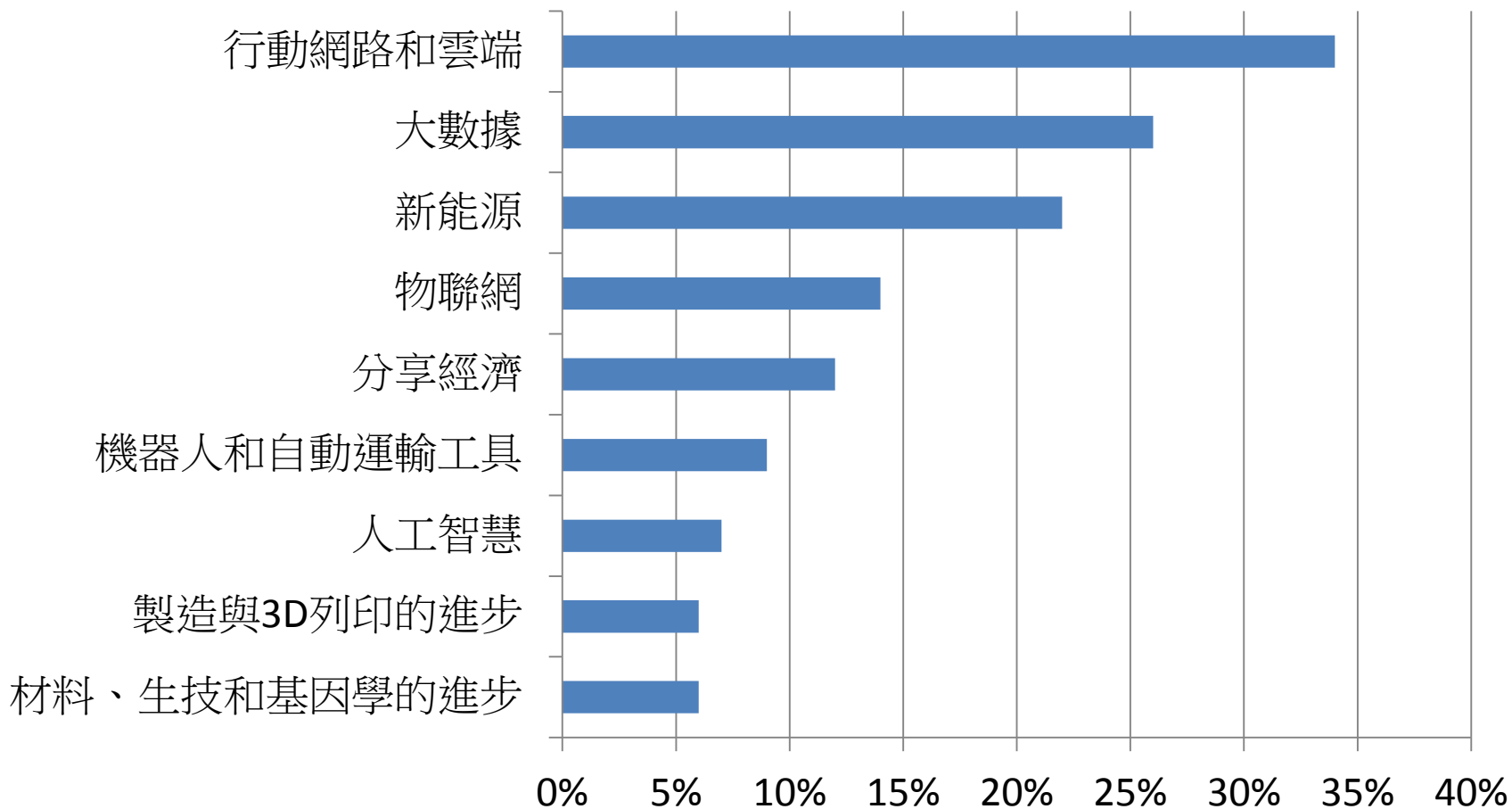
受試重點

- **A. 變數**：2020年前，影響職場人力改變的因素有那些？
- **B. 趨勢**：企業雇用人力的趨勢是甚麼？
- **C. 競爭力**：未來人才需要那些競爭力？
- **D. 因應**：企業和個人如何因應？

變數一：社會經濟的變數



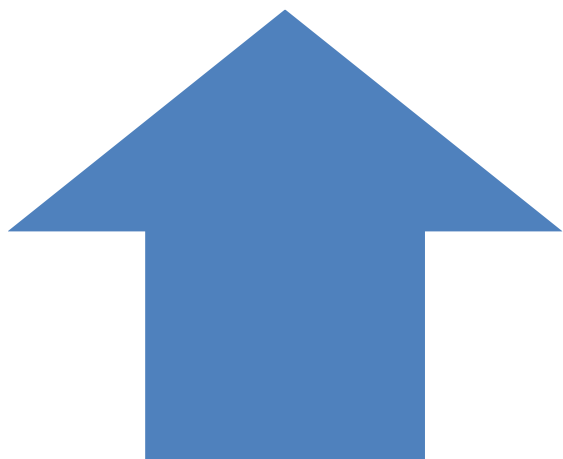
變數二：科技變數



變數發生的進程

已經出現的改變	2015~2017	2018~2020
<ul style="list-style-type: none">●地緣政治的變動●行動網路和雲端●大數據●分享經濟●新興區域中產階級興起●新興市場的年輕人口●都市化●職場環境改變●新綠色經濟	<ul style="list-style-type: none">●新能源●物聯網●製造業和3D列印●老齡化●消費意識抬頭●女性地位上升	<ul style="list-style-type: none">●機器人和自動化運輸●人工智慧●材料、生技和基因工程

趨勢：2015~2020淨職位增減



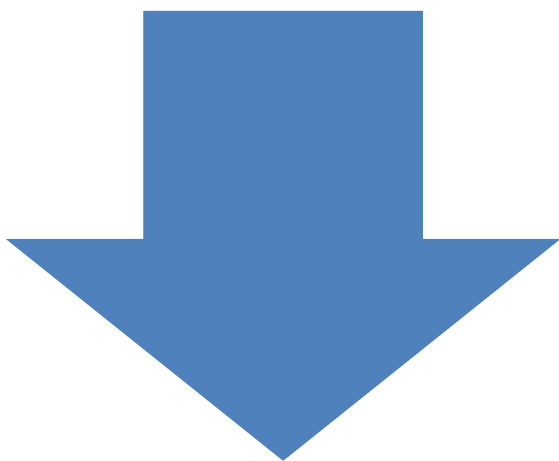
+492,000 商業金融營運

+416,000 管理

+405,000 電腦數學相關

+339,000 建築和工程

+303,000 業務相關



-4759,000 行政人員

-1609,000 製造業

-497,000 營造業

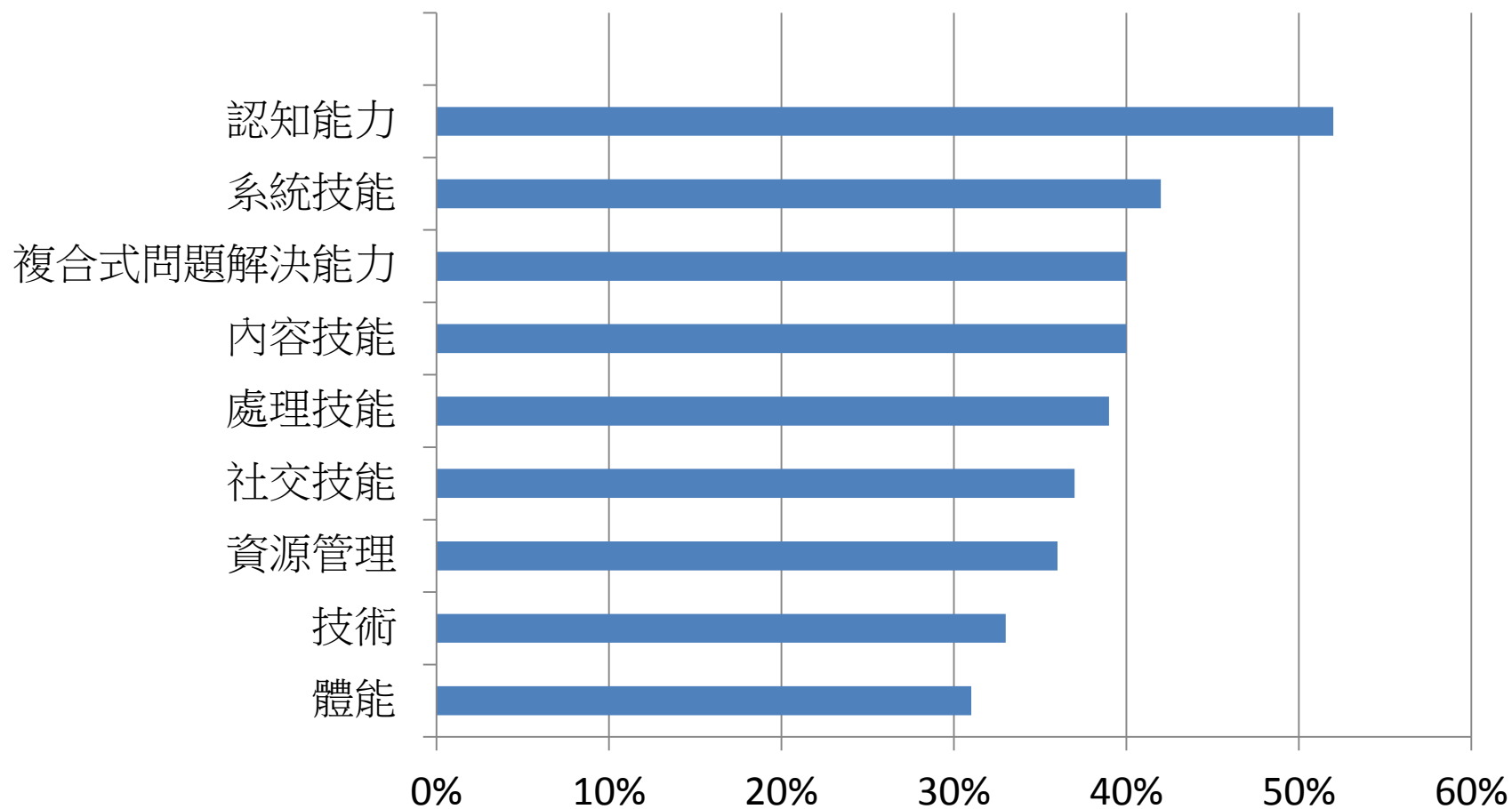
-151,000 藝術、設計、娛樂和媒體

-109,000 法務

競爭力：九大核心工作職能

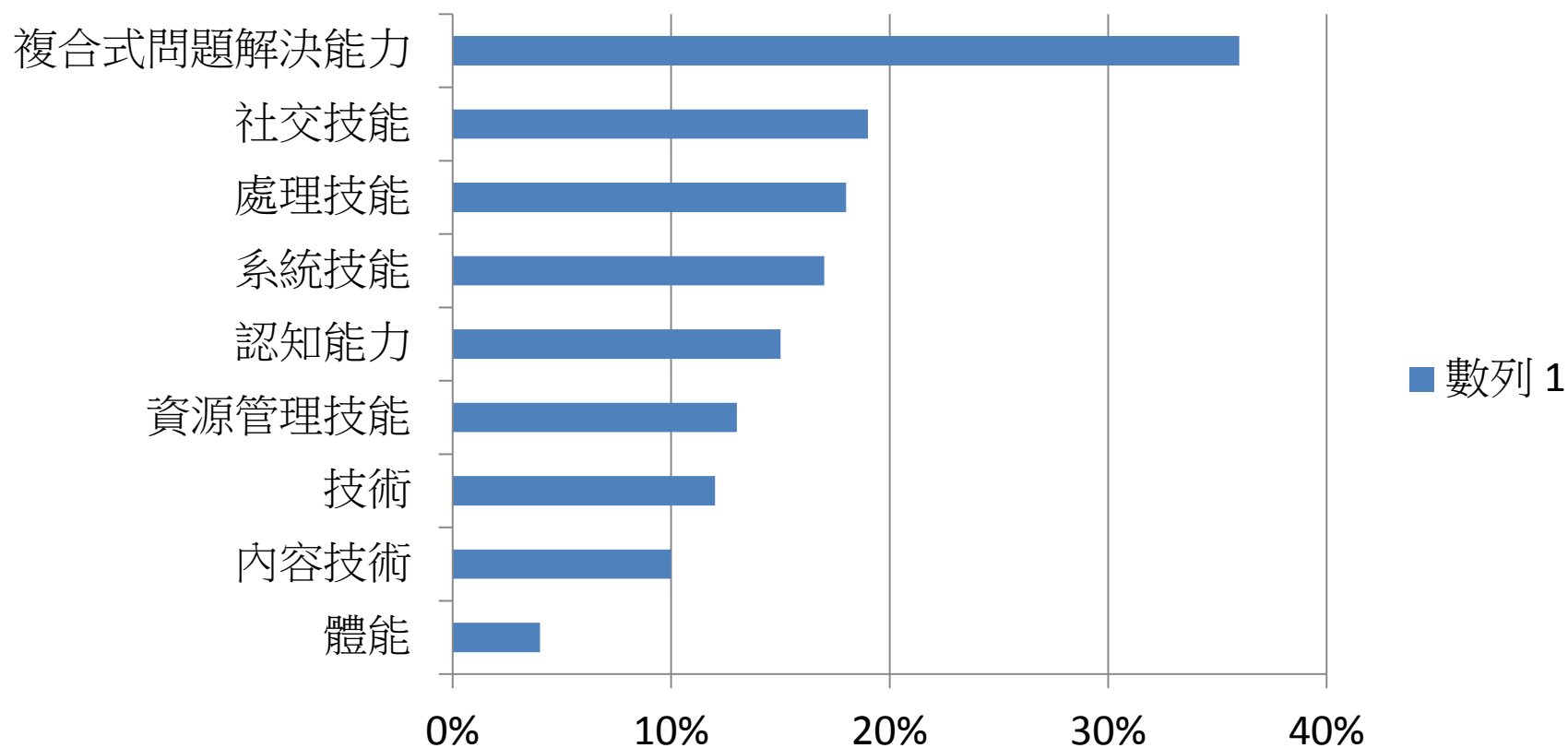
基礎能力	基本技能	跨功能技能	
認知能力 <ul style="list-style-type: none">* 認知彈性* 創意* 邏輯推理* 問題敏感度* 數學邏輯* 視覺化	內容技能 <ul style="list-style-type: none">* 主動學習* 口語表達* 閱讀理解* 書寫表達* 科技素養	社會技能 <ul style="list-style-type: none">* 團隊合作* 情緒智商* 協調、說服* 服務他人* 訓練和教導	資源管理技能 <ul style="list-style-type: none">* 財務資源管理* 物資管理* 人才管理* 時間管理
		系統技能 <ul style="list-style-type: none">* 判斷、決策* 系統分析	技術 <ul style="list-style-type: none">* 器材維修* 器材營運控制* 程式設計* 品質管理* 科技和使用者經驗設計* 找出問題痛點
體能 <ul style="list-style-type: none">* 體能強度* 四肢協調和精準度	處理技能 <ul style="list-style-type: none">* 主動聆聽* 批判思考* 觀照自我和他人	複合式問題解決技能 <ul style="list-style-type: none">* 複合式問題解決	

競爭力：2020年核心能力需求成長



競爭力：2020年核心技能的占比

數列 1

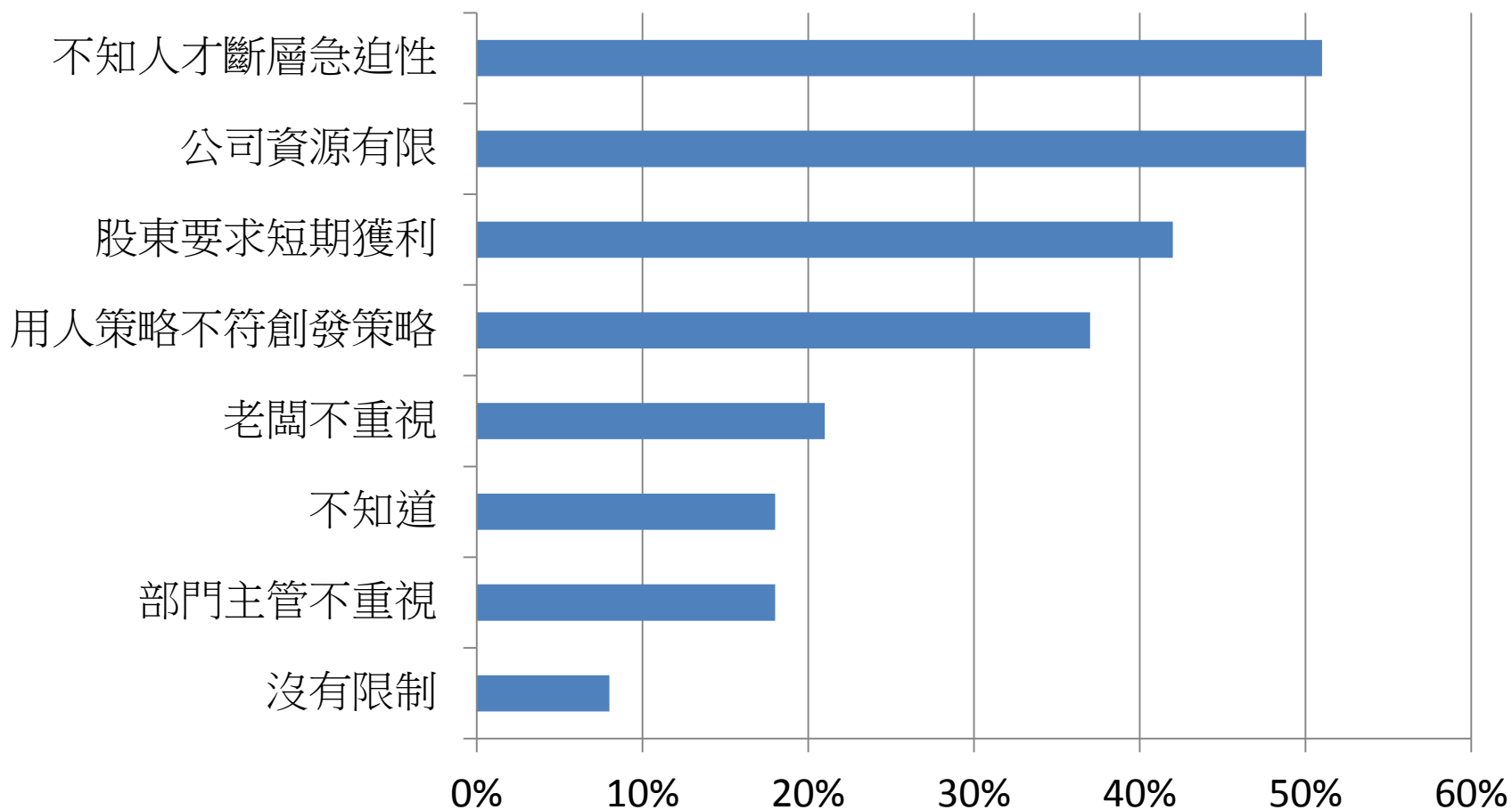


競爭力：整合大表

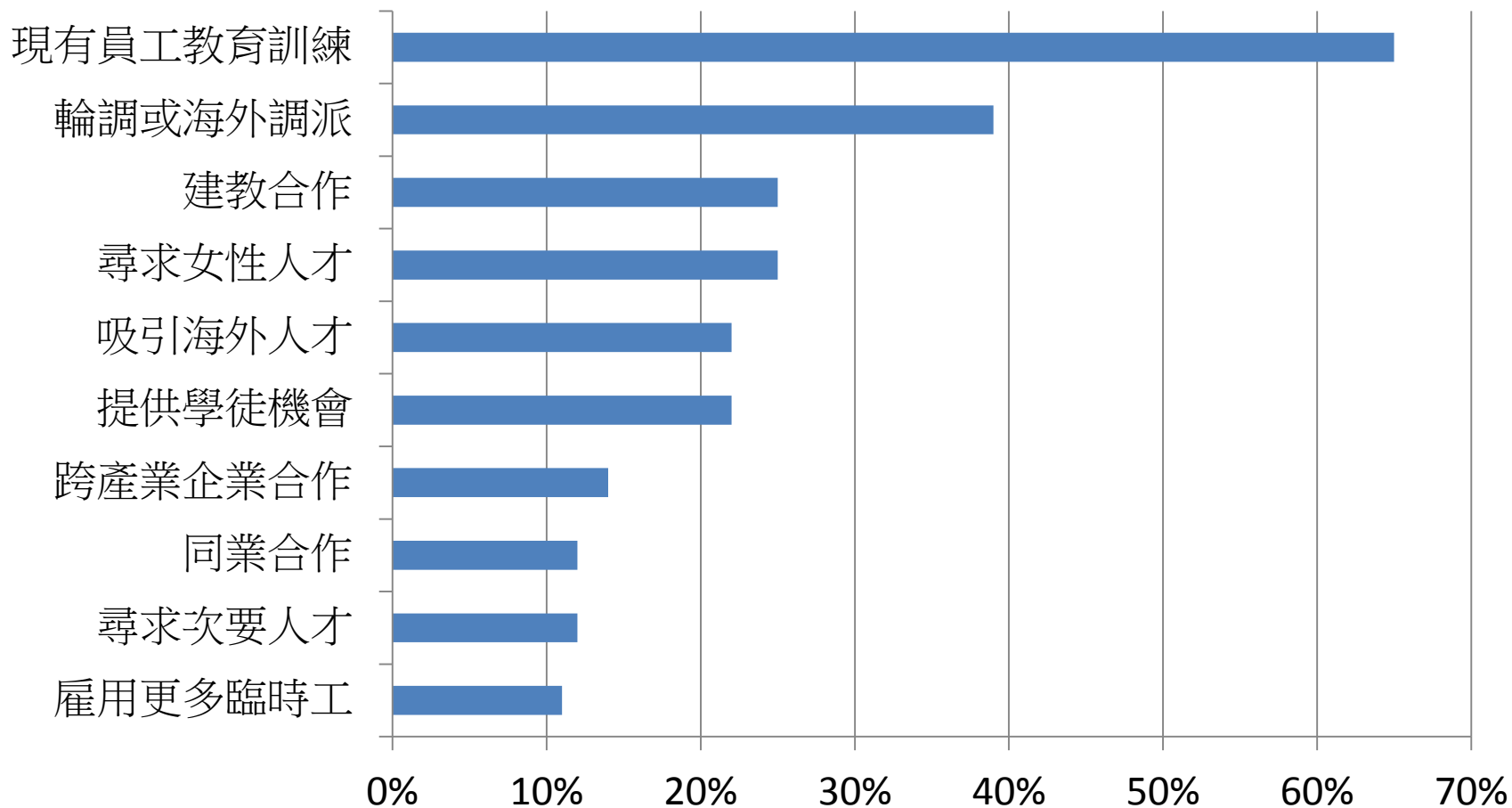
未來人才需要的九種能力排名

36%	複合式的問題解決能力	複合式的問題解決能力
19%	社會技能	團隊合作、EQ、協調、說服、服務導向、訓練和傳授
18%	處理技能	主動聆聽、批判思考、自省和同理心
17%	系統化技能	決策判斷、系統分析
15%	認知能力	認知彈性、創意、邏輯演繹、問題感知、數理、視覺化
13%	資源管理技能	理財、物資管理、管人、時間管理
12%	技術能力	維修、設備控制和應用、程式、品質管理、技術和使用者經驗設計、偵錯
10%	內容技能	主動學習、口語表達、閱讀理解、寫作簡報、資訊素養
4%	體能	體能強度、協調靈活度和精準度

因應：障礙有哪些



因應：企業因應之道



建議：短期

- 1. 人資功能必須從老闆的橡皮圖章，轉化為扮演規劃企業戰略的積極角色。
- 2. 運用科學方法，如大數據，進行人才管理。
- 3. 人才雇用多元化，包括性別、年齡、種族、性向。
- 4. 彈性職場，並且建立人才線上平台，諸如建立與外部獨立工作者的管道。

建議：長期

- 1. 對教育體制的重新思考：教育內容跟不上時代。
- 2. 終身學習：自發性，或者政府規範(如丹麥規定每個成年人每年有兩個禮拜要做技職訓練)。
- 3. 跨領域、公私領域的合作。

謝謝大家的時間

Q&A&討論