



我們正處於數位化浪潮下的技能革命，科技將組織轉型，技能需求的標準變化快速，以致於企業很難找到適用的人才。能夠掌握所需技能並且學習快速的人，才能立足於社會。擁有普通技能的人會面臨到停滯的薪水以及不穩定的工作。

我們也知道數位化和自動化正在不同時間，以不同的方式及速度影響地區、部門和組織。在過去需要花費數十年甚至數世紀來轉型，但今天轉型是以非常快速的步伐在進行，也無法事先預測結果。

人類的獨創性和偏好，將成為我們如何在生活和商業中運用科技的關鍵。而在未來快速變化的職涯中，必須以快速並且規模化的方式，幫助人們提升技能以確保他們被聘僱的能力。

技能升級和就業機會將成為數位化技能革命的解決方案。我們必須確定技能的相關連結，從教育到就業，從這項工作到另外一項工作，以創造明確的職涯規劃。我們需要加快制定人員重新培訓的計劃，以更快的方式執行在職培訓和體驗式培訓。而且我們必須將更多人員從負成長的產業轉換到成長的產業，像是紡織工作者轉型到複合材料技術員，或礦工轉型成編碼人員。

我們也需要幫助人員以不同的方式思考。在數位化世界中，成功並不是取決於學歷，而是與技能發展息息相關。我們必須培養人員的好奇心及學習能力，這樣他們才能一直持續發展技能，以確保被聘僱的機會。

綜合正確的能力，人員將會提升自我，而非輸給科技。身為這個時代的領導者，最重要的挑戰便是協助人員提升技能及面對未來。識別必要技能及提供就業機會將是技能革命的解決之道。



Jonas Prising,
Chairman & CEO, ManpowerGroup



我們訪問了42個國家的20,000名企業主關於：

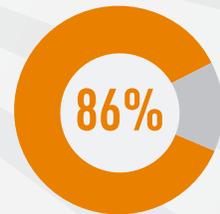
- 自動化對未來兩年員工人數可能造成的影響
- 哪些職能將受到最大的影響
- 雇主最看重及最難找到的員工技能

數位化技能革命下的強項： 軟技能+技術+數位化技能=最佳組合

勞動力市場長期的極端預測：科技取代我們的工作，例如機器人取代駕駛員，未來可能是沒有工作的世界。不過我們調查卻顯現另一種狀況，86%的雇主表示未來兩到三年間，他們的員工人數將會因自動化而不變或是增加；此外，因為必要技能的條件變化快速，雇主甚至不知道18個月後他們將會需要員工具備什麼樣的技能。

這份調查提供貼切的觀點，關於數位化時代中自動化對勞動力所造成的衝擊，探討的時間並不是五年或十年後，而是現在和近期。調查指出企業中的哪些職能是將要發展或是淘汰，並且提供關於雇主所需要並且一直在尋找的技能—具有價值的軟技能或是人類的強項。

身為找工作的專家，我們每年提供近三百萬人，及四十萬間企業中近三萬名員工聘僱及技能發展諮詢，在數位化技能革命的時代，我們能提供專業的人力相關解決辦法。



的雇主計劃在
自動化時代維
持或增加員工
人數。

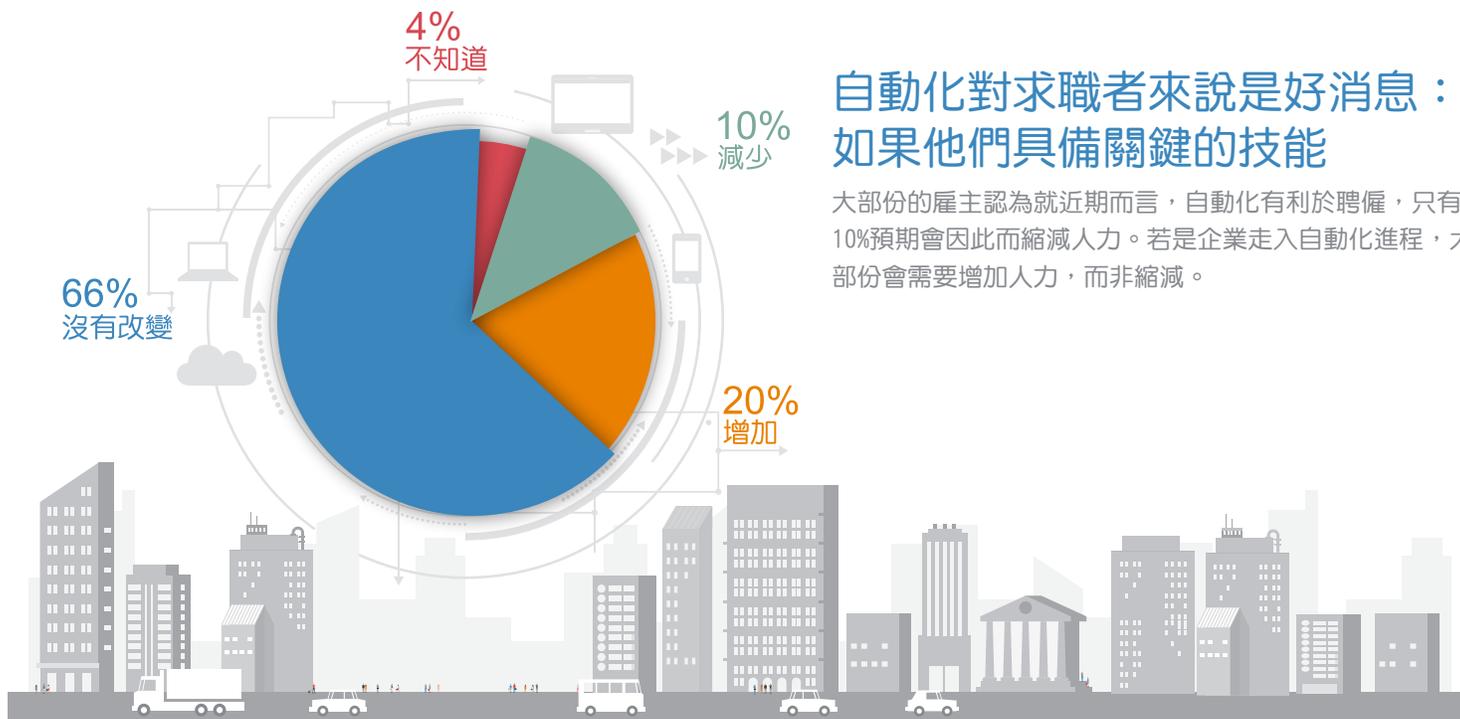


人類的強項

包含傳統軟技能像是溝通、合作及創造力，還有人類的特質像是同理心、良好關係建立、認知能力、好奇心及學習的欲望。人類的強項能夠加強科技的創新能力，並且降低被自動化取代的可能性。



數位化對全球的影響



自動化對求職者來說是好消息：如果他們具備關鍵的技能

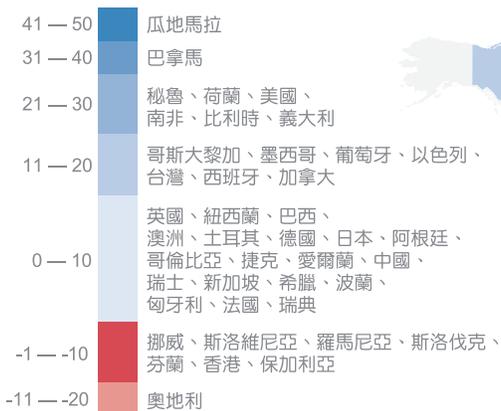
大部份的雇主認為就近期而言，自動化有利於聘僱，只有10%預期會因此而縮減人力。若是企業走入自動化進程，大部份會需要增加人力，而非縮減。

數位化是全球普遍的現象

沒有任何國家可以置身於數位化之外。隨著行業愈來愈先進並且走入自動化進程，雇主便需要增加額外的勞動力，特別是IT產業相關的人才以促進轉型。42個國家中就有34個國家中的企業，預期會因為數位化而擴編人力而非縮減。

未來兩年科技對於員工人數的衝擊

% 將會增加員工人數



25%的美國企業預期數位化會增加人員的聘僱

北歐及東歐的企業預期會因為自動化而縮減人力

瓜地馬拉、巴拿馬及秘魯的企業擁有最樂觀的展望

% 將會縮減員工人數

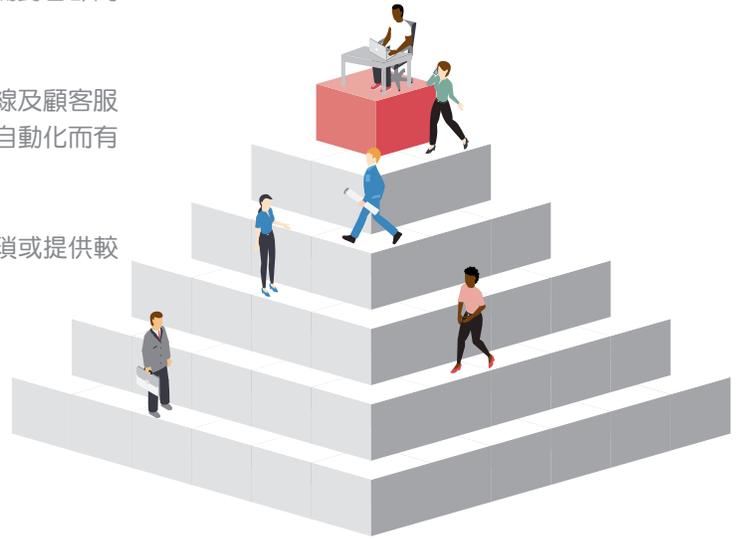
在自動化的衝擊下，拉丁美洲的雇主對人力聘僱依然是最樂觀。在歐洲，德國及比利時的雇主現在預期員工人數會增加，比起去年來說更有前景。在美國，25%的企業預期會因自動化而增加聘僱，而中國只有3%的企業。

機器人負責任務而非工作：技能重組

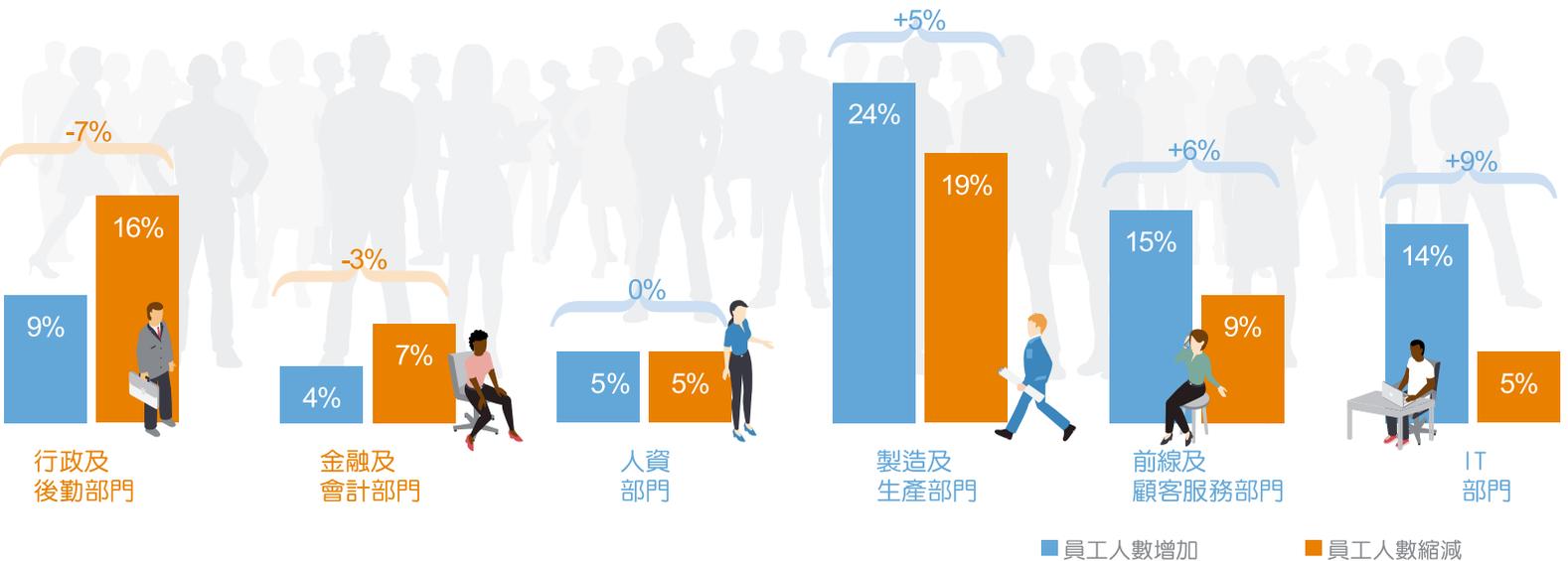
大部份的雇主期待因數位化轉型，總體員工皆能增加，然而對各部門的衝擊不盡相同。

IT部門是企業最優先投資數位化技能的對象，緊接著是前線及顧客服務相關的部門。反之行政後勤相關的部門，人員預期會因自動化而有大幅度地縮減。

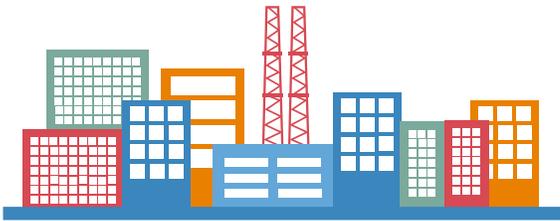
在數位化世界中，企業明顯重視顧客服務及相關價值，繁瑣或提供較低價值給顧客的部門，將面臨自動化最大的威脅。



未來兩年內，各部門聘僱人數預計增加及減少的幅度。



IT部門的員工預期會增加最多；
而行政及後勤部門的員工預期會大幅度地縮減。



製造業： 將掀起巨大的波瀾

雇主認為培養新技能及淘汰舊有的技能，將會掀起巨大的變化。



製造生產部門已經是第二年帶領數位化革命，24%的雇主預期營收將會增加，19%則預期將減少。工業4.0計畫的倡導，正代表製造業的復興。為了應對數位化轉型，製造業主正在重組人力及找出正確的數位化技能，而其他產業也會加快速度跟上浪潮。



人資及財務部門： 用更少的資源做更多事

大部份的企業預期人資及財務部門將會維持穩定，聘僱指數分別為0%及-3%。隨著企業實行新科技和調整人力及技能，這些職位被賦予有效率地轉型，儘管企業其他部門整體勞動力皆上升。

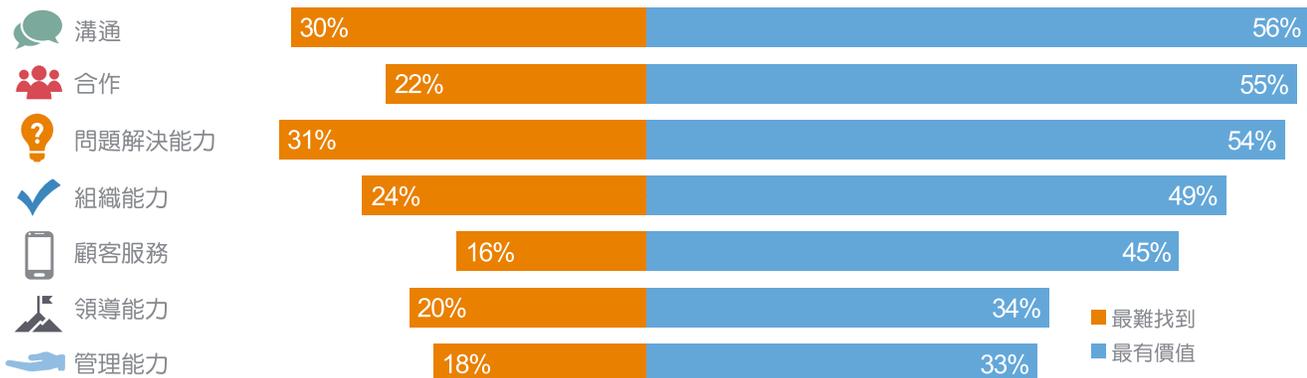
特別是在金融與服務產業部門內，包含金融服務、不動產及保險，IT職務的聘僱人力需求是會計員工的四倍多。



73%的企業將會縮減人資團隊，不過仍預期公司總體的員工人數會成長。

人類的強項將會在數位化時代成為優勢

最有價值的軟技能最難找到



數位化轉型最重要的一部份： 前線及後勤部門將會需要強大的溝通能力

在數位化技能革命中，最佳技能組合將會是人類的技術強項及數位化的專業知識。一半以上的企業認為溝通技巧、寫與口說能力是合作及問題解決的最佳軟技能。找到擁有正確技能的人才是一種挑戰，雇主也提到最難在求職者身上找到的是問題解決能力、溝通技巧及組織合作能力。



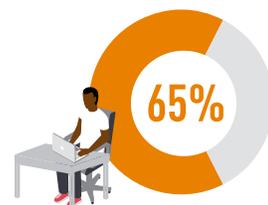
不同部門最有價值的軟技能



最難找到的部門軟技能



在數位化時代中，對於團隊合作日漸增加的IT部門來說，溝通技巧是格外重要。IT部門不再是獨立的部門，現在已經趨向於跨職能合作，並且是商業轉型的核心要素。企業也特別重視溝通能力強、擁有解決問題的能力及了解新科技和系統，能夠為顧客提供高價值的前線工作者。



計畫在IT部門增加員工的企業認為溝通是最重要的軟技能。

識別必要技能及提供就業機會將是數位化技能革命的解決之道



將沒落產業員工的技能，升級至高成長部門所需的技能



新技能發展快速，舊有的相對淘汰。自動化改變了工作的運作模式，因此我們必須為沒落產業的員工找到解決的方法。由雇主帶領的公私有營運合作模式，提供亮眼的技能升級解決辦法，並且提高聘僱意願及振興企業。

在義大利艾米利亞-羅馬涅地區，世界最著名的賽車製造地—法拉利、瑪莎拉蒂、藍寶堅尼及達拉拉公司，一直在努力尋找擁有足夠技能的工作者，以製造最堅固且使用輕量組件的高性能汽車。與當地技職學校、大學及政府合作，Experis團隊設立實驗及技術專門的訓練中心。憑藉獨特的專門課程，Experis實驗室對數百名工人進行了培訓，並提升了該地區失業率高的紡織工人的技能，轉而在著名的高性能汽車行業，使用碳纖維等高科技材料工作，這樣的運作模式可以套用到其他行業。



在數位化技能革命中，所有員工都需要數位化技能以及問題解決和合作的能力，為更高水平的數位化企業和職位作好準備。



重新培養美國退伍軍人的技能，變成高生產能力及雙倍薪水的人員

美國的製造業雇主正在面臨他們所需的技能，和員工所具備的技能間的錯配困境。到2020年，將有多達200萬個製造業的職位空缺。為了彌補差距，萬寶華集團與芝加哥數位製造暨設計創新研究所合作，繪製了165個先進製造業的角色，幫助確定現今和未來的工作和技能。

具有工程相關經驗的軍事退伍軍人，能夠很容易地適應，發展並應用於這些新工作角色。他們也具有很強的學習能力—能夠接下這些儀器操作、自動化和控管的技術人員的工作。

我們與羅克韋爾自動化和先進製造學院合作，推出了一項為期12週的快速培訓計劃將課堂學習與動手實驗室經驗和職業的軟技能指導結合。

第一班的學員於2017年11月畢業，得到頂級雇主所擔保的工作機會，許多人的薪水增加了一倍甚至三倍。通過識別不斷成長的市場所需技能組合，並利用相關技能挖掘未充分利用的員工隊伍，並招募具有良好學習能力的員工，我們發掘了他們的潛能，培養寶貴的技能並改變了他們的人生。



數位時代技能革命的解決方法

雇主可以利用這些步驟加強員工的訓練計劃，以準備數位化轉型、改變商業運作模式及轉換技能。



雇用學習能力高的人

我們需要具備學習能力的人，發展能長期運用的聘僱必須技能。現今的就業能力已比你所了解的更深入，並且需要再次學習。鼓勵學習能力佳的文化以保留和吸引最好的人才：

www.learnabilityquotient.com/



識別相關技能

協助人員準備以促使成功。架構所需的技能，然後評估和確定哪些是具有相關技能的求職者，以適應新的工作職缺。如何讓員工從傳統技能轉型為數位化技能？可參考以下案例，萬寶華和數位化製造暨設計創新研究院定義出165個未來的製造業工作角色：www.right.com/digitalmanufacturing

培養數位化領袖

80%的領袖技能依然維持相同：適應力、驅動力、忍耐力及前瞻力；數位化時代需要新的領導風格。帶你到現在職位的能力，並不適用於下一個職位。現今的領導人必須勇於領導，並且能夠接受失敗。他們需要培養學習能力，加強表現能力並培養創業精神；當然，他們也必須具備提升員工潛力的能力。要看看你在數位化時代的適應程度嗎？測試你的數位化商數：

digiquotient.io



DigiQuotient



身為這個時代的領導者，最重要的挑戰便是協助人員提升技能及面對未來。

識別必要技能及提供就業機會，將是數位化技能革命的解決之道。



關於調查

萬寶華於2017年10月委託Infocorp進行定量研究，調查19,718人，遍布42個國家的六個行業的雇主。該研究在阿根廷、澳洲、奧地利、比利時、巴西，保加利亞、加拿大、中國、哥倫比亞、哥斯達黎加、捷克、芬蘭、法國、德國、希臘、危地馬拉、香港、匈牙利、愛爾蘭、以色列、義大利、日本、墨西哥、荷蘭、紐西蘭、挪威、巴拿馬、秘魯、波蘭、葡萄牙、羅馬尼亞、新加坡、斯洛伐克、斯洛維尼亞、南非、西班牙、瑞典、瑞士、台灣、土耳其、英國和美國。由Reputation Leaders進行數據分析。

¹ Erica Peterson, "From Coal To Code: A New Path For Laid-Off Miners In Kentucky." National Public Radio, (May 6, 2016).

² Martin Ford, Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future, (New York, NY: Basic Books, 2015).

³ The Skills Revolution: Digitization and Why Skills and Talent Matter, ManpowerGroup, (2017). Showed that 83% of employers

expected to increase or maintain their headcount as a result of automation, while 12% expected a decrease.

⁴ Chart shows expected change due to automation (increase - decrease).

⁵ Read more at: <https://doingwellbydoinggood.manpowergroup.com/skilling-up/dallara-motorsports/>

⁶ Read more at: <http://www.right.com/digitalmanufacturing>

⁷ Read more at <https://doingwellbydoinggood.manpowergroup.com/skilling-up/rockwell-automation/>



ManpowerGroup®

關於萬寶華

全球領先的人力資源解決方案公司ManpowerGroup®（紐約證券交易所代碼：MAN）通過搜尋、評估、開發和管理人才，幫助企業在快速變化的工作世界中實現變革。我們為40多萬個客戶開發創新解決方案，並協助300多萬人在不同行業中，找到適合自己的工作。我們專業的品牌系列—Manpower®，Experis®，RightManagement®和ManpowerGroup® Solutions，近70年來，為80個國家和地區的求職者和客戶創造更高價值。萬寶華在2018年連續八度獲選為「最佳商業道德典範企業」，並榮獲Fortune財富雜誌評選為「全球最受讚賞企業」，顯示萬寶華是人才招募產業中最值得信賴的品牌。欲了解萬寶華如何為未來的工作提供動力：



ManpowerGroup®
Solutions



Experis®
ManpowerGroup



Manpower®



Right
Management®
ManpowerGroup

JOIN THE CONVERSATION ONLINE



@ManpowerGroup



facebook.com/ManpowerGroup



linkedin.com/company/ManpowerGroup

© 2018 ManpowerGroup. All Rights Reserved.