

2022瀚纳仕学习型 思维报告

弥补员工所需技能差距



目录

- 03 — 关于本调研
- 04 — 弥合关于学习的分歧 瀚纳仕首席执行官Alistair Cox
- 05 — 引言GO1联合创始人Chris Eigeland
- 06 — 主要发现
- 07 — 焦点洞察
- 10 — 下一步计划

学习型思维是什么？

瀚纳仕与全球定制培训和教育平台——Go1联合开展了一项调研，并将“学习型思维”描述为专业人士对于技能提升的看法。那些对学习保持积极的心态，高水平的专业能力以及不断学习新技能的人士，被视为拥有“学习型思维”

关于本调研

我们在26个国家/地区展开了调研，并调查了超过1.5万名员工的学习情况及其与职业生涯的关系。我们还调查了5000多名招聘经理对提高技能的看法及其所在的企业和员工如何采取实际行动。

英国和爱尔兰及欧洲、中东和非洲

- 比利时
- 法国
- 德国
- 匈牙利
- 爱尔兰
- 意大利
- 荷兰
- 波兰
- 葡萄牙
- 罗马尼亚
- 西班牙
- 英国
- 阿联酋

美国和美洲

- 巴西
- 加拿大
- 智利
- 哥伦比亚
- 墨西哥
- 美国

亚洲、澳大利亚和新西兰

- 澳大利亚
- 中国
- 中国香港特别行政区
- 日本
- 马来西亚
- 新西兰
- 新加坡



受访者就职的前五大行业：

- 1 科技
- 2 会计和金融
- 3 工程
- 4 销售
- 5 制造

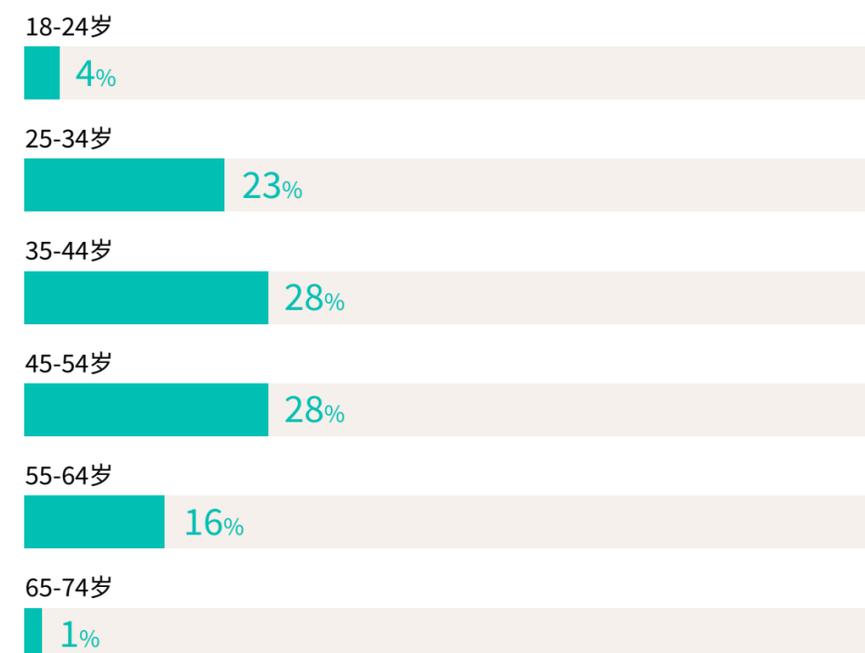
74%

的受访者为员工和/或自由职业者

26%

的受访者为雇主

受访者的年龄：



我们在此诚挚感谢所有花时间完成调查的受访者。没有你们的帮助，我们不可能提供这些洞见并据此改善未来的学习机会。



弥合关于学习的分歧 -瀚纳仕首席执行官 ALISTAIR COX

毫无疑问，职场的变化比我们经历过的任何一种变化都更快，也更彻底。然而，数字转型的速度与相关职务的人才供应并不匹配。与此同时，员工对工作和职场的期待已经发生了变化，他们对雇主的期望也与此前不同。

瀚纳仕非常重视并始终致力于促进学习，我们将其视为员工职业生涯中的关键部分。本次疫情让我们深刻体会到学习的重要性。2019年，我们与Go1建立了全球合作伙伴关系，这使我们能够通过免费的在线平台My Learning，显著改善为求职者提供学习渠道的能力。

每个行业都有对新技能的需求，无论何时何地，新技能对每个人都必不可少。随着自动化逐渐取代重复性工作，员工需要提高其技能水平，确保能胜任更专业的职位。例如，人力资源员工的工作重心正逐步从由流程驱动的事宜转向组织变更与发展、个人发展相关的事宜，而负责搜索和输入数据的财务人员则在不断提升其本职技能之外的管理会计方面的技能。

与此同时，可持续发展目标仍是所有人的优先事项。瀚纳仕发现，金融领域的ESG理念与实践正逐渐走入深水区，催生了许多与之相关的职位，绿色经济中对数据管理技能的需求也越来越显著。如果具备相关知识与技能的人才匮乏，那么提高现有员工的技能水平显然会成为一个可行的解决方案。

那么各地职场是否已将这一重要的解决方案转化为行动了呢？

为此，我们希望了解雇主和员工对学习的看法。他们对学习新技能有何看法？是意见一致还是存在分歧？为了解实情，我们在欧洲、亚洲和美洲开展了一项调研，针对学习新技能的态度、能力和可行性有关的问题询问了两组受访者的意见。

结果显示，两个群体之间的态度并不一致。83%的受访员工对学习新技能表现出极大的热情，而认为员工有类似倾向的雇主则不到一半。对学习结果的看法也存在差异，81%的员工认为，他们可以有效地应用新技能，但仅有60%的雇主持同样的看法。鉴于调查还发现，82%的雇主对企业内部的技术短缺感到担忧，这似乎是一个错失的机会，未能得到重视。

事实上，只有一半的受访者认为，他们从工作场所获得了学习资源，其中，仅有42%的受访者对此感到满意。企业与员工之间是否缺乏沟通，从而导致无法合理利用合适的学习资源？抑或是，企业并没有优先考虑通过学习来解决技能短缺问题？

很明显，员工都渴望学习。这点我们早就知道，因为Go1为我们提供的内部学习平台备受追捧。在过去18个月内，该平台提供了2900万分钟的学习课程。

那么，我们能做些什么呢？在解决求职者和技能短缺等关键问题方面，我们可以发挥重要的作用。

雇主可以通过提高现有员工的技能水平，培养出一支可持续的人才队伍，从而为未来的经济提供支持。**此外，学习和个人发展也是员工价值主张(EVP)的重要方面，有助于在人才短缺时代吸引人才。**企业必须将这一点纳入其短期和长期战略规划。

与此同时，商业领袖还可以了解一下我们与Go1联合推出的学习管理系统Thrive。Thrive是一个面向所有企业的在线培训平台，可以帮助员工为新的工作做好准备。

员工也可以发挥作用。所有行业都需要定期学习新的技能，**持续学习对于职业生涯至关重要，只有这样才能确保求职者在求职过程中脱颖而出。**员工可以与雇主展开讨论，如何创建学习发展计划来达成这一目标。

将学习策略融入个人和企业计划将带来双赢的结果。现在，我们需要两个群体共同努力，来弥合学习方面的分歧。

**83%的受访员工对学习新技能展现出极大的热情，
仅有不到一半的雇主认为员工有这类倾向。**

引言 - GO1联合创始人 CHRIS EIGELAND

各大企业正迅速采取行动，旨在普及远程办公并提高相关员工的技能水平，转型变革正迅速席卷全球各地的工作场所。

尽管雇主出发点极好，但是许多雇主可能不确定当前公司所需的能力，并将其融入组织打造高效率员工团队，这导致雇主当前需要的技能和员工实际拥有的技能并不匹配。

让员工参与学习的挑战也令企业焦头烂额。即使是那些认识到提高技能重要性的雇主，也难以找到可满足学习者全方位需求的学习内容。

那么，雇主应该如何改进培训和方法呢？又该如何弥补这种技能差距，并帮助其员工和企业为未来做好准备呢？

我们都知道，员工离职很可能是因为缺乏与职业发展或者新的内部机会直接相关的培训机会。我们也知道，那些在培养员工方面做得不够的企业正面对大批员工离职的焦灼局面，同时很难吸引未来的人才。

只有通过为员工提供合适的学习内容来提高其基础技能，从而保持领先地位的企业，才能在这场巨变中蓬勃发展。换言之，在任何科技或职场的变革中，这些技能都将备受追捧。

在未来几年内，对这些基础技能的需求（例如：解决问题、决策和沟通）可能会继续攀升。

过去两年的形势让我们看到，人力资本是任何企业的核心业务资产。更重要的是，员工发展已经变得至关重要，无论对个人和企业都是如此。我们自己的研究清楚地表明，人们都渴望学习新的技能。他们认识到，提高技能水平、技能转型和持续发展是职业晋升、提高职业满意度和增加职业选择的关键。

人们可以借助现代科技的力量，掌握渴望学习的核心技能。在线学习彻底改变了我们提高技能的方式，它可以基于职场学习文化，为人们提供取得成功所需的培训。雇主如今可以调整其培训计划，以便适应员工的需求。他们还可以帮助员工在日常工作中更便捷地学习。

Go1坚信，所有企业都可以利用合理的指导和适当的科技，培养一种学习文化。我们致力于为学习发展(L&D)和人力资源专员的工作赋能，以便他们有能力为自己的员工和企业提供动力。

我们坚信，学习对个人和企业都有巨大的作用，我们很荣幸能与致力于改变企业学习现状的瀚纳仕合作。

Go1可以提供所需的工具和支持，有助于激发企业员工对学习的热爱之情，同时帮助企业弘扬职场学习文化。



关键结论

我们的调查显示，雇主与员工对学习看法并不一致，因此，他们应对学习的方式也不一致。造成这种情况的原因很多，但两个群体之间缺乏沟通是常见的问题之一。

这就导致，企业对学习与培训的支持力度令员工普遍不满；与此同时，雇主可能会认为，员工对学习培训不感兴趣或者缺乏发展的意愿。

对学习意愿和结果的不同看法

在“员工是否经常将新学到的技能应用到工作中”与“雇主在员工中观察到这种行动的频率”之间存在分歧。

参与调研的绝大多数员工都认为，他们不仅能快速学习新技能，而且还经常将这些技能应用到工作中。然而，尽管在接受调查的员工中，有81%指出，他们会定期展示学习进展，但却只有60%的雇主表示公司员工有这种倾向。他们还低估了员工在工作之余的学习时间。

一半以上的受访者表示，持续学习对他们“极其重要”，83%的受访者表示，他们“非常”愿意学习新技能，但雇主并未意识到员工学习的频率或进步的速度，因为只有73%的雇主认为，员工学习新技能的速度很快，而持有这一观点的员工却高达91%。与此同时，雇主也没有意识到员工在工作之余付出的努力，40%的员工声称，他们每周都在学习，有68%的员工自费学习。

此外，受访员工也不太可能主动挖掘企业提供的学习资源，只有刚过一半的受访者认为，他们可以从雇主那里获得足够的资源。相比之下，有78%的雇主声称，企业可以提供相关资源。

学习具有个性化特点

对此的一种解释就是，雇主与员工之间对学习的实际定义存在分歧。我们的调研显示，员工更青睐正式的结构化学习模式，他们最喜欢的是面对面学习，其次是由导师指导的在线研讨班。他们通过考试和给他人讲课来记忆知识点。然而，如果员工并未将在岗培训视为学习，那么他们很有可能会认为，雇主的支持并不令人满意。

调研还发现，导师计划非常有效，但并未得到充分的利用。在每组受访者中，大约有一半表示，他们所在的企业并没有导师计划。在实施这类计划的案例中，三分之二的员工和四分之三的雇主对其效果感到满意。

员工能找到学习资源，但并不一定是在工作中

虽然雇主和员工对最佳学习模式的观点相一致，但企业提供的资源并不足以满足员工偏好。

25%的员工认为，企业提供的资源不能满足他们的学习需求，但一半以上的雇主却对此表示满意。同时，只有17%的员工和8%的雇主不同意资源充足的说法。如果的确是这样的话，那为什么企业不好好利用这些资源呢？

调研还显示，在对员工学习的责任感方面，每个群体都认为自身的责任感更强。双方都认为对方没有做出足够的努力，在某些情况下这会导致无法追责。



焦点洞见

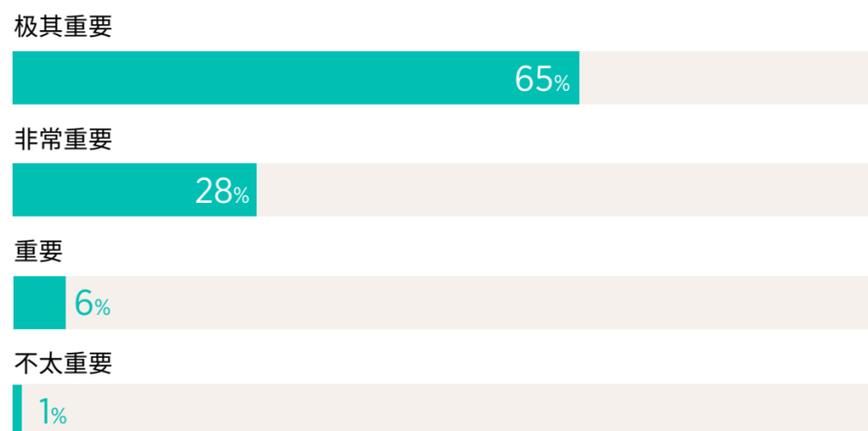
分析研究结果时,在某些情况下,来自某些群体的受访者会给出与平均水平不同的回答。
在本节中,我们将按年龄段、地区和专业,重点介绍存在分歧的例子。

焦点洞见

为了进一步探索这种分歧，我们按年龄、地区和工作领域，对受访者进行了细分，旨在更深入地了解他们对学习的看法。数据显示，某些群体的偏好/观点并不总是与其他群体一致。我们将在下文中详细介绍这些方面。

学习对员工有多重要？

65%的科技行业工作者认为，持续学习“极其重要”，但平均水平为52%



65%

年龄介于18-24岁的员工证实，雇主提供的学习资源适合他们首选的学习方法，而所有年龄段平均水平为48%

35%

的市场营销、公关和通讯行业的员工认为，企业的学习资源适合他们偏好的学习方法，而所有行业的平均水平为48%

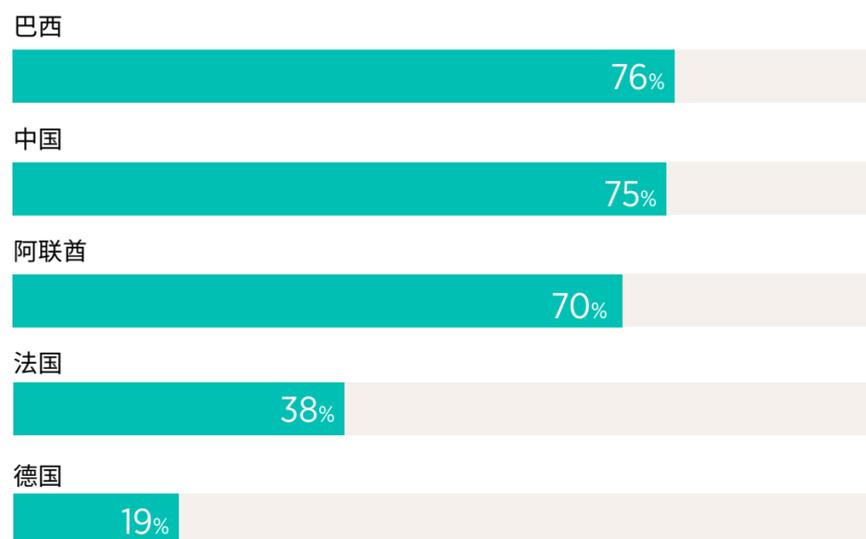
75%

的德国雇主声称，他们经常看到员工将新技能运用到工作中，而日本只有23%的雇主持同样的观点

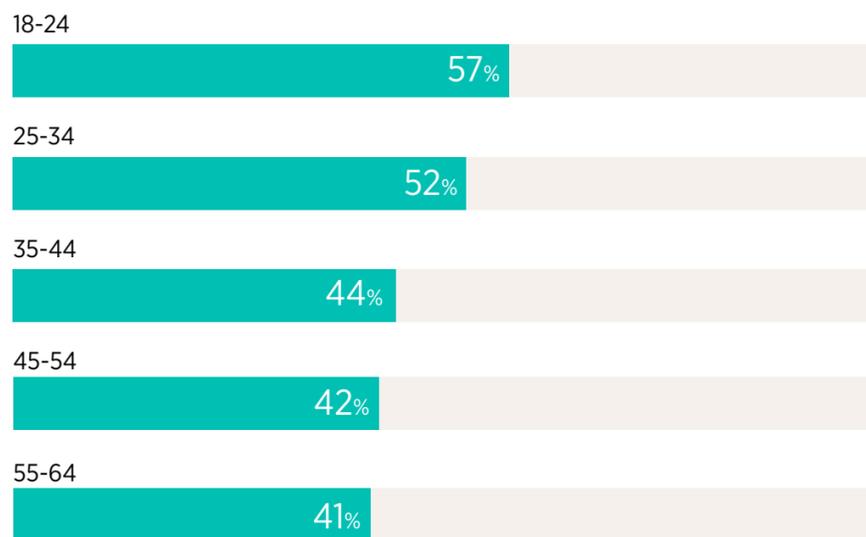
44%

的员工表示，他们每周都会在业余时间学习。在科技工作者中，这一水平上升到了52%。

认为持续学习“极其重要”员工所占的比例：



声称经常在工作时间提高技能的各年龄段员工的百分比：



学习偏好及新技能的应用

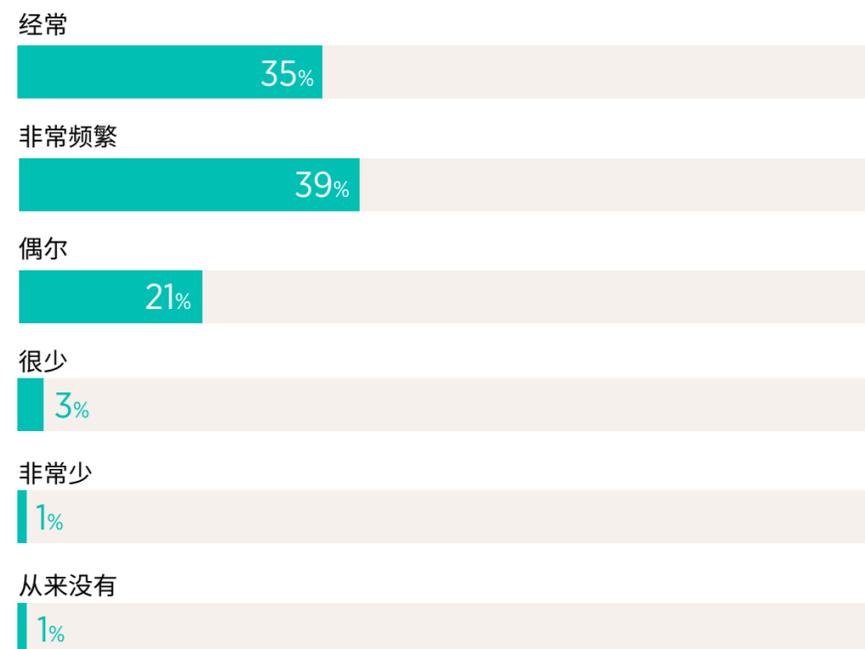
19%

的日本员工“完全同意”学习新技能很快的说法，而全球平均水平为41%

66%

的销售行业雇主认为，员工学习新技能的速度很快，而平均水平为78%

74%的科技工作者表示，他们的职位要求他们定期学习新技能，而整体水平为64%。

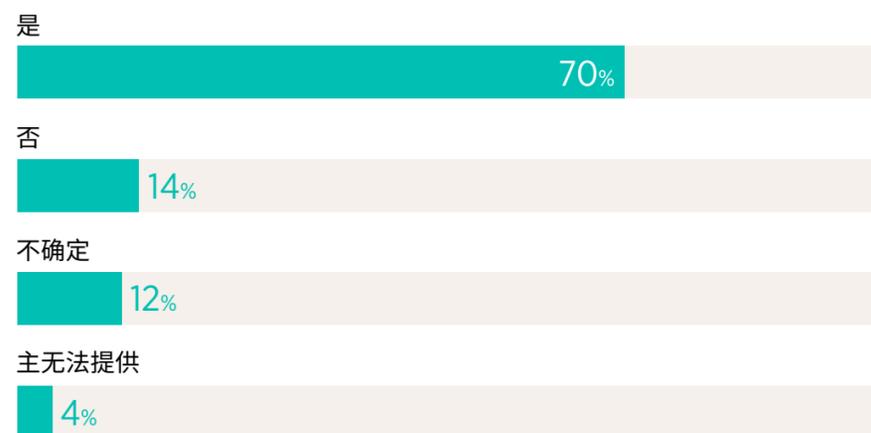


焦点洞见

获取学习资源的渠道

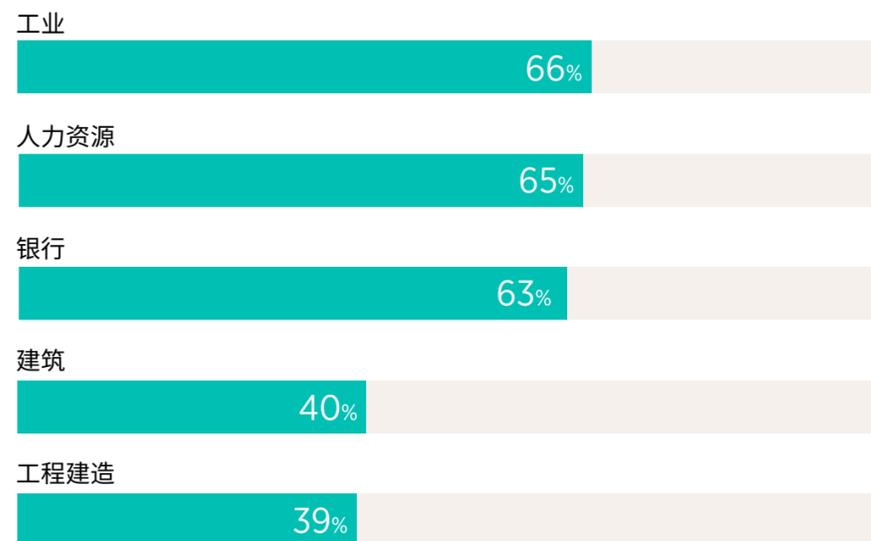
获取学习资源的渠道

70%的中国员工证实, 他们的雇主可以提供学习资源, 而全球的平均水平为52%



58% 的员工 (18-24岁) 对企业的学习资源感到满意, 而所有年龄段的平均水平为42%

雇主提供学习资源的员工的比例



学习偏好及新技能的应用

岁的员工更倾向于通过音频学习

- 1 比利时
- 2 巴西
- 3 加拿大
- 4 中国
- 5 德国
- 6 日本
- 7 墨西哥
- 8 波兰
- 9 西班牙

“76%的员工认为, 工作时间学习对职业发展和技能发展至关重要。我们知道, 从Z世代到婴儿潮一代, 各个年龄段的人都渴望学习。人们通过学习不断成长, 但并非每个人都能得到适当的资源来发挥自己的潜力。”

Go1



下一步计划?

本报告披露了雇主和员工在学习和提高技能方面存在的分歧。我们的调研显示,受访者对员工将新技能运用到工作中的速度有不同的看法,对可用的学习资源存在分歧,甚至对学习本身的定义也存在分歧。

诚然这种分歧已经非常清楚,员工与雇主应采取后续措施,以便弥合分歧。在此之前,我们建议雇主和员工根据这份报告提到的三A标准来自我评估:态度、能力和可行性(AAA)。作为个人,你对自己的AAA评级满意吗?你所在企业是否在每个类别都做了足够的工作,来促进员工的学习?

如果你认为还有有待完善的地方,为此瀚纳仕分别针对雇主与员工提出几条建议和后续措施。

雇主

1. 关于员工或求职者想要学习新技能这一问题,近83%的受访者回答“非常想”:“我乐于学习新技能。”是否已将学习纳入员工价值主张(EVP)?如果答案为“否”,那么企业可能很难吸引和留住员工。瀚纳仕致力于提供一整套业务解决方案,支持企业制定促进学习的EVP策略。企业可以通过 www.haysplc.com 查找距离最近的瀚纳仕办公室。
2. 尽管学习和提高技能已成为企业战略规划的重要部分,但企业是否仍不清楚如何将这一规划清晰地传达给员工?我们与Go1合作,面向企业推出了学习管理系统Thrive,可帮助企业分配培训任务并跟踪团队的完成情况。请通过 www.hayslearning.com 了解关于Thrive的更多信息。
3. 企业是否有员工发展策略,能否有效地传达这些策略?我们的报告发现,25%的员工对雇主提供的学习资源不满。因此,雇主应该积极展开与员工沟通,确保为其提供适当的支持,有助于解决员工流失问题。

员工

1. 交流是双向的。如果员工是其中一名受访者,并且对雇主提供的学习支持并不满意,那应该如何反映?如果员工不确定自己所在工作场所是否提供这种支持,可以询问领导是否有相应的学习预算和可用的工具。如果对目前的状态并不满意,也可以提出可改善体验的建议。
2. 了解未来所需的技能,确保自己取得成功,这有助于员工从所有候选人中脱颖而出。瀚纳仕拥有帮助员工应对未来所需的一切知识和远见。请通过 www.haysplc.com 联系距离最近的瀚纳仕办公室。
3. 我们还与Go1合作,通过My learning平台提供大量的免费课程,有助于员工提升技能。我们的调研显示,近40%的求职者每周都会在业余时间学习新技能。联系您所在地区的瀚纳仕办公室,了解与我们可用的学习资源有关的更多信息。

关于瀚纳仕

瀚纳仕是全球领先的专业人才招聘公司，业务遍及全球32个国家。凭借全球化视野和平台，我们继续巩固在亚洲的行业地位，基于12个办事处，在该地区的五大市场开展业务。我们的业务持续增长，因为我们的目标是帮助更多的公司实现他们的目标，支持更多的人才找到适合的工作，从而改变他们的生活。

我们在亚洲的所有市场，包括中国大陆、香港特别行政区、日本、马来西亚和新加坡，都获得了世界领先的ISO 9001:2015认证。

我们庞大的求职者数据库使我们的顾问能够利用弹性搜索技术在全球范围内搜索数以百万计的候选人，在最快的时间内找到最适合的人才。此外，我们还与领英(LinkedIn)合作，提供有关活跃求职者市场的实时数据、未来求职者的行为趋势分析，以及数百万潜在求职者的额外人才库。我们很自豪能成为LinkedIn上最受关注的招聘机构，并拥有500多万关注者。

了解更多，请访问：hays-china.cn

Go1

Go1是一家覆盖全球在线学习资源库，致力于让企业的学习与培训变得便捷、高效。通过将在线学习提供商整合在集中式平台，为企业所需的学习与培训提供全方位的解决方案。目前，Go1拥有超过350万名学员，随着业务不断壮大，Go1已发展成在线学习领域的全球领导者。

了解更多，请访问：www.go1.com

hays-china.cn/learning-mindset-report-2022

