

# 职场学习报告

2024 年

LinkedIn Learning



简介

# 学习与发展为 AI 的未来助力

AI 时代已经到来，学习与人才发展领域的领导者有了新的使命：帮助员工和组织快速行动，强势出击，从而抓住机遇。

随着 AI 对学习、工作和职业规划方式的重塑，学习与发展在提升组织敏捷性方面占据核心地位，能够帮助实现业务创新，培养关键技能。

本报告综合了调研结果、领英行为数据和世界各地学习与发展专员的真知灼见，旨在帮助您重新制定未来工作策略。

**继续阅读，获取数据、建议和想法。**



# 目录

第 1 章	学习与发展的现状	4
第 2 章	技能敏捷性	12
第 3 章	学习与发展的制胜之道	24
第 4 章	企业案例	29
号外	想法	49
	2024 年领英学习课程推荐	54
结语	没有人能独自开创未来	55
	调研方法	56
	致谢	58



## 第1章

# 学习与发展的现状

职业发展与业务影响共同成为人们关注的焦点



# 2024 年学习与发展的 5 大重点领域

在意识到 AI 影响力的时代，技能培养不再只是员工的一项福利，也是组织取得成功的首要因素。所以，将学习与业务目标对齐连续第二年成为学习与发展的重点领域也就不足为奇了。

同时，还需要关注一个新的优先事项。一年时间内，为员工的职业发展助力在学习与发展优先事项列表上从第 9 名攀升至第 4 名。

今年的研究将深入探讨职业发展如何带来业务影响。

1. 将学习计划与业务目标对齐
2. 帮助员工提升技能
3. 营造学习文化

4. 为员工的职业发展助力

— 排名上升，去年位列第 9

5. 促进员工留任

五分之四

的人想要详细了解如何在其职业中使用 AI

4 倍

设定职业目标的学习者的学习参与度比未设定目标的学习者高 4 倍\*

90%

的组织关心员工留任问题，而提供学习机会是最重要的留任策略

# AI 技能和职业发展为成功助力

随着继续向前发展，组织在良性循环中不断成长就会取得成功。员工通过学习和职业发展实现成长后，可促进企业成长。同样，企业通过业务创新实现成长后，可促使员工留任并取得进一步成长。

左侧的三个数据点说明了以下情况：

- 员工渴望获得 AI 技能。
- 职业生涯取得进展会激发员工积极性。
- 企业必须同时掌握 AI 技能和职业发展，才能激励和留住人才。

# 以全球视角解读 AI

“作为一名人才领导者，您的影响力可以决定未来的成功。您只是顺应形势，还是带领组织走向未来？”



[Terri Horton 博士](#)

工作未来学家兼全球顾问  
FuturePath, LLC

“历史上最伟大的事情都因混乱而起。我很高兴看到我们在 AI 的挑战下变得更具战略眼光、更有创造力以及更富创新精神。”



[Naphtali Bryant](#)

卢卡斯叙事艺术博物馆首席人力文化官

“在 AI 时代，高层领导必须在高管层中创造更多空间，使人才策略和业务目标保持一致，而不只是交给 HR 团队来负责。”



[Jennifer Shappley](#)

领英人才部门副总裁

“如果一家公司今天投资于学习，那么就会有更多参与度且影响力的员工为应对明天的挑战做好准备。”



[Sara Dionne](#)

学习与发展副总裁 (CLO)  
Comcast

“AI 将成为职场的**范式转换**，既能实现学习的民主化与个性化，又再次肯定了员工成长是终极目标。”



[Guillaume Delacour](#)

ABB 全球人才发展主管

“AI 将会改变未来工作所需的技能。我们有责任创造一个有求知欲的环境，并**激励员工在工作时具备敏捷性和成长心态**。”



[Ekpedeme "Pamay" Bassey](#)

卡夫亨氏 (Kraft Heinz) 首席学习与多元化官

“AI 将使学习更加**智能化、个性化且更加灵活**。”



[Li Juan Cheng](#)

正泰新能源人力资源总监

“未来属于**拥抱变化**的人。我们必须引导员工终身学习，特别是在 AI 技能方面，**减少员工培养创新能力时的不适**。”



[Sophie Wade](#)

Flexcel Network 创始人兼员工创新专家

“随着 AI 对边工作边学习这一模式的影响，在技术的效率与**以人为本能力的真实性**之间实现平衡变得至关重要。”



[Jenna Alexander](#)

任仕达 (Randstad) 全球内部人才招聘部门  
人才卓越中心 (TCoE) 负责人

联系领英  
获取全球化人才解决方案



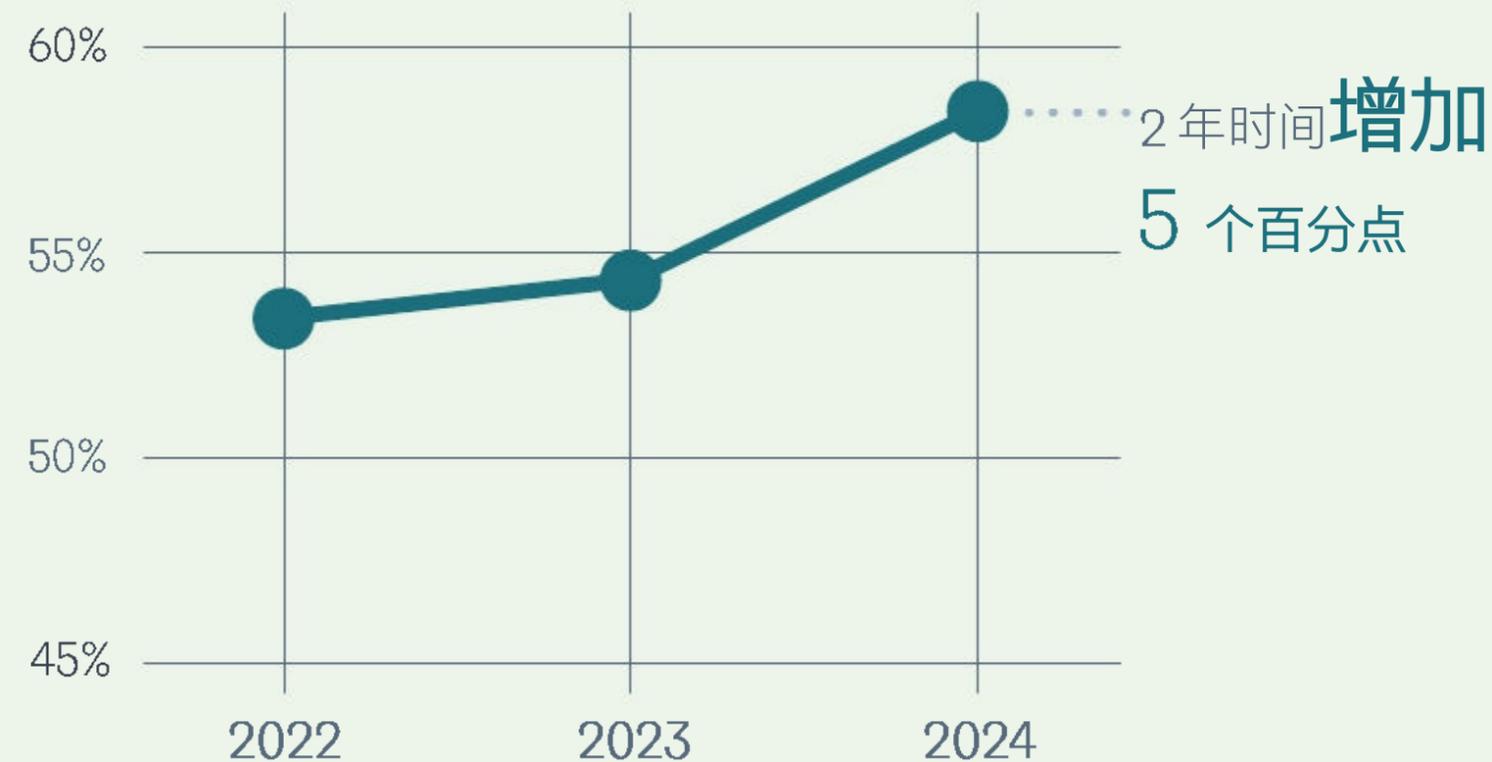
# 首席高管层 有话想说

首席高管层的大门一直敞开着。在 AI 时代，学习至关重要，学习与发展的有利于引导有关业务影响力的重要对话。

同样，企业领导也意识到学习是一项有价值的投资。根据领英高管信心指数调查，未来 6 个月内，90% 的全球高管计划增加或保持在学习与发展方面的投资，包括提升技能和学习新技能。

## 学习与发展的声量越来越大

认为学习与发展在高管层心中占有一席之地学习领域从业者比例



# 学习的商业价值 显而易见

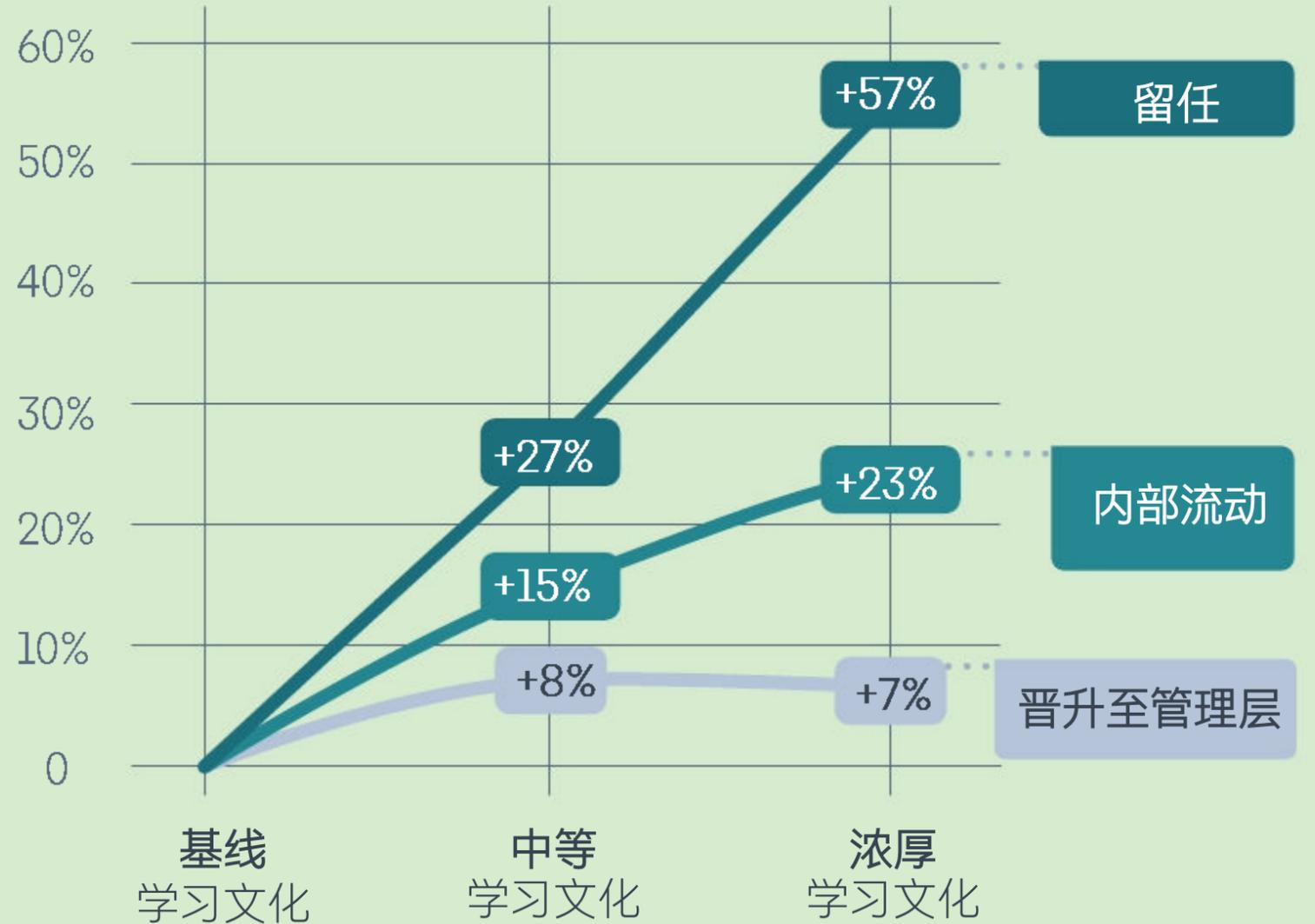
在与高管会面时，学习与发展专员可以引用领英的新研究，证明学习如何帮助实现想要的业务成果。本分析使用领英平台数据，根据以下情况对企业的学习文化指数进行评分：

- 学习与发展的团队规模
- 员工技能培养率
- 领英平台上学习相关动态的发布量

然后评估企业在关键人才指标方面的表现。分析结果令人震惊。与承诺兑现率较低的企业相比，具有浓厚学习文化的企业留任率更高，内部流动更多，管理层备选人才更优良。

## 业务成果与学习文化

本分析对企业的学习文化指数进行评分，然后评估留任率、内部流动以及晋升至管理层的情况。



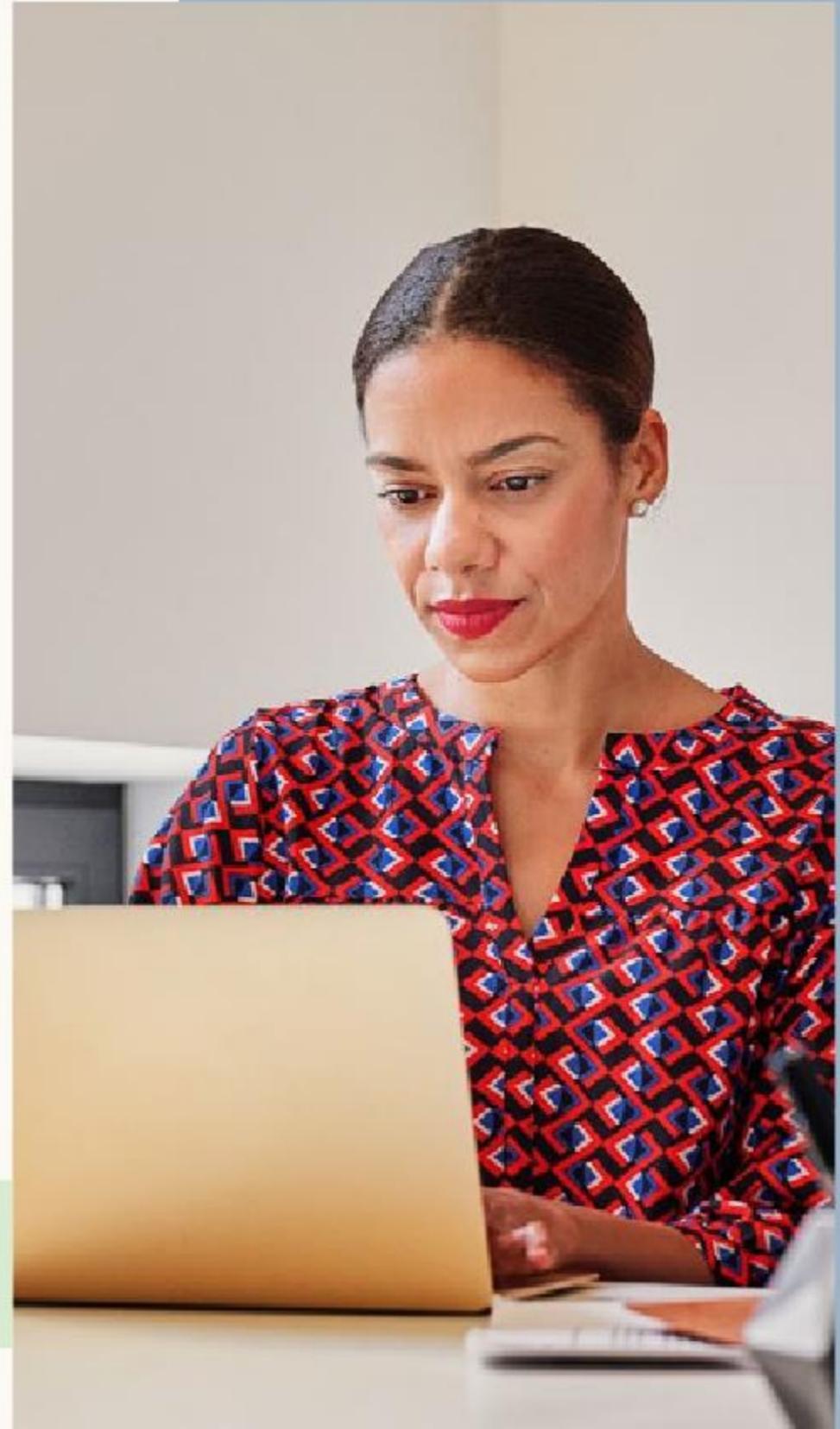
# 学习能增进关系， 提升意义感

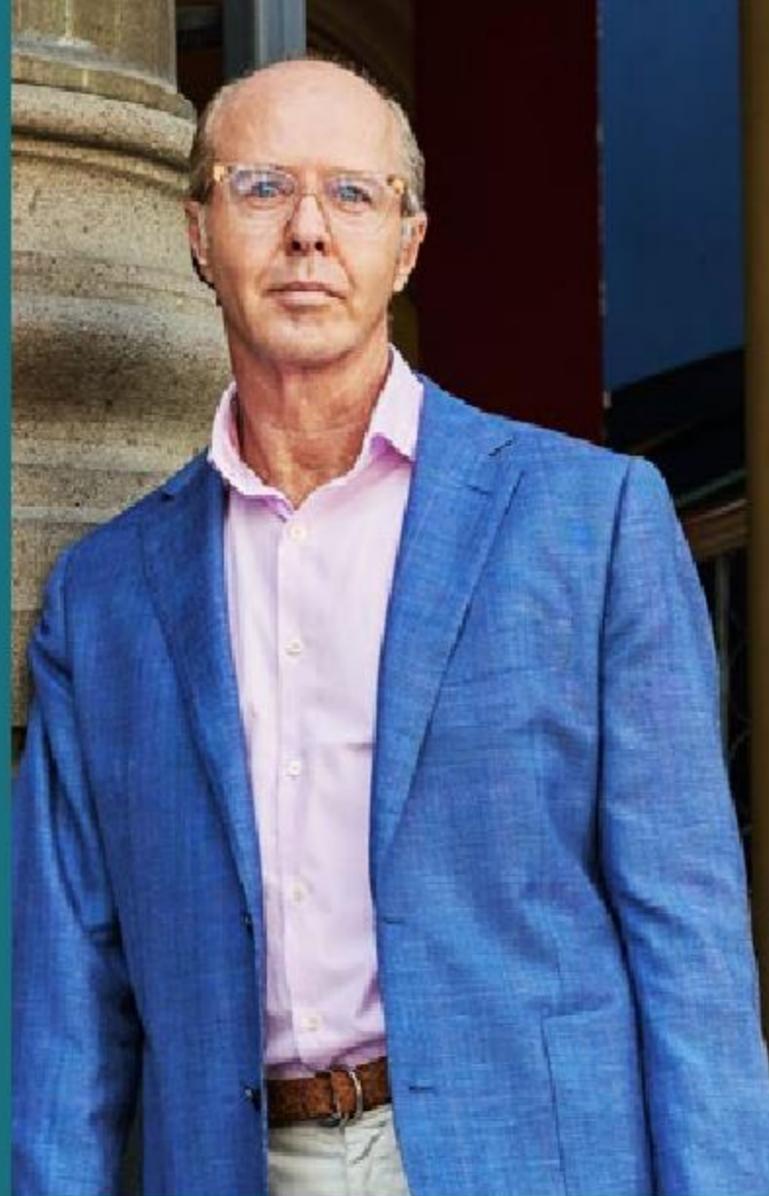
另一个讨论要点: 学习是增进情谊和提升意义感的秘密武器。组织一直在努力应对如何更好地吸引分散而多元的团队参与进来这一问题，而学习可以增强员工在工作中的情谊和意义感。

简而言之，在学习方面进行投资的组织将会收获为组织的成功投入更多的员工。

70% 的人认为学习可以增进其与所在组织的关系

80% 的人表示学习可以提高其工作的意义感





## 第2章

# 技能敏捷性

要在 AI 时代蓬勃发展，企业必须为每位员工赋能，帮助其成长

未来的成功需要技能敏捷性，即在合适的时间利用合适的技能投入合适的工作。

要让组织具备技能敏捷性，学习与发展专员必需先放弃过去耗时的任务，例如费力打造定制内容和冗长的培训课程。AI 使个性化有了广阔的前景，让更多的个体能够掌握自己的职业命运。

同样，如果职业发展与内部流动计划能够使个人的志向与组织的业务重点保持一致，就可以加快进步速度。

我们来看一下哪些因素有助于组织大规模培养灵活且适应性强的技能。

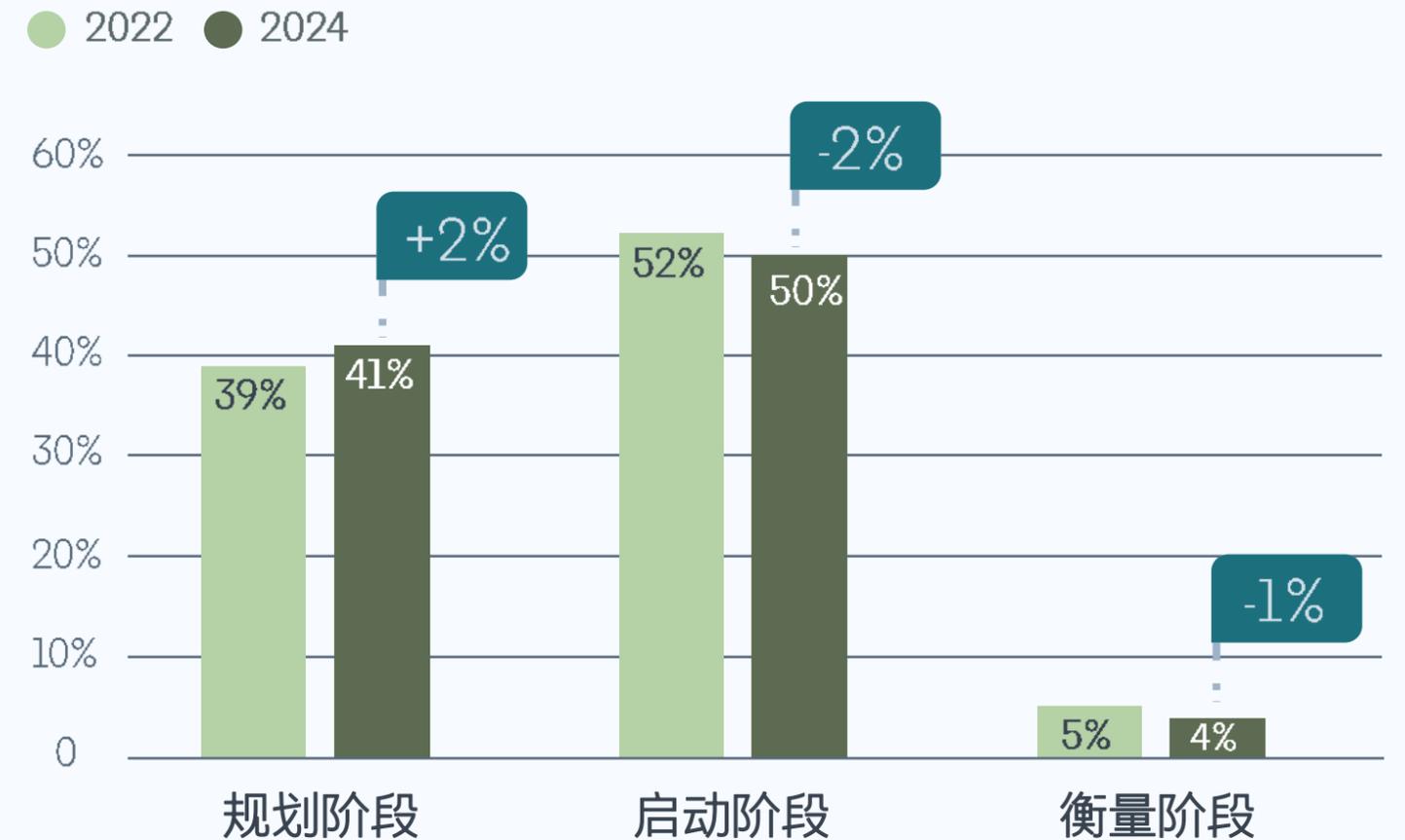
# 大规模技能提升计划仍然滞后

在分析加快提升技能敏捷性的因素之前，我们先来看一下不能加快提升速度的因素。连续三年，重大举措（旨在同时让数百名或数千名员工学习新技能的高成本、一刀切计划）仍处于规划和启动阶段。每年，只有不到 5% 的举措进展到衡量成效的阶段。

《哈佛商业评论》总结得很好：“在迎接学习新技能方面的挑战的[企业] 中，只有少数企业获得效果，甚至他们的实施规模很小且影响有限。”

## 鲜有举措进入衡量阶段

2022 年至 2024 年在各个阶段实施大规模计划的组织比例



每年都有 4% 到 5% 的企业没有开始其项目。

# 职业目标加快技能培养速度

技能培养的理想方法越来越呈现动态、高效的特点，并针对个人职业动机量身打造。职业发展跃升为本报告的首要重点也就不足为奇了。

当个人的职业发展与公司的工作重点协调一致时，员工和组织就会培养面向未来的关键技能来应对持续出现的变化。

联系领英  
获取全球化人才解决方案



## 2024 年在学习上投入更多时间的主要原因

1. 是否有助于我朝着职业目标不断进步
2. 是否有助于我时刻了解所在领域的最新动态
3. 是否针对我的兴趣和职业目标量身打造
4. 我是否有更多时间
5. 是否有助于我在生活中实现更好的平衡
6. 是否让我的工作更加稳定
7. 是否有助于我调到公司的新职位
8. 是否让我减轻压力和焦虑感



“每位员工都有自己的志向、经验和优势。AI 使越来越多参与学习计划的员工能够量身打造自己的学习内容，塑造自己的职业生涯。”

Shruti Bharadwaj

Airtel 人才、学习与文化主管

# 恰当的支持可以 促使个人取得进步

今年的研究深入分析了全球职业发展状况，发现40%的组织具有成熟的职业发展举措，这意味着他们投资了*可产生积极业务成果*的职业计划。

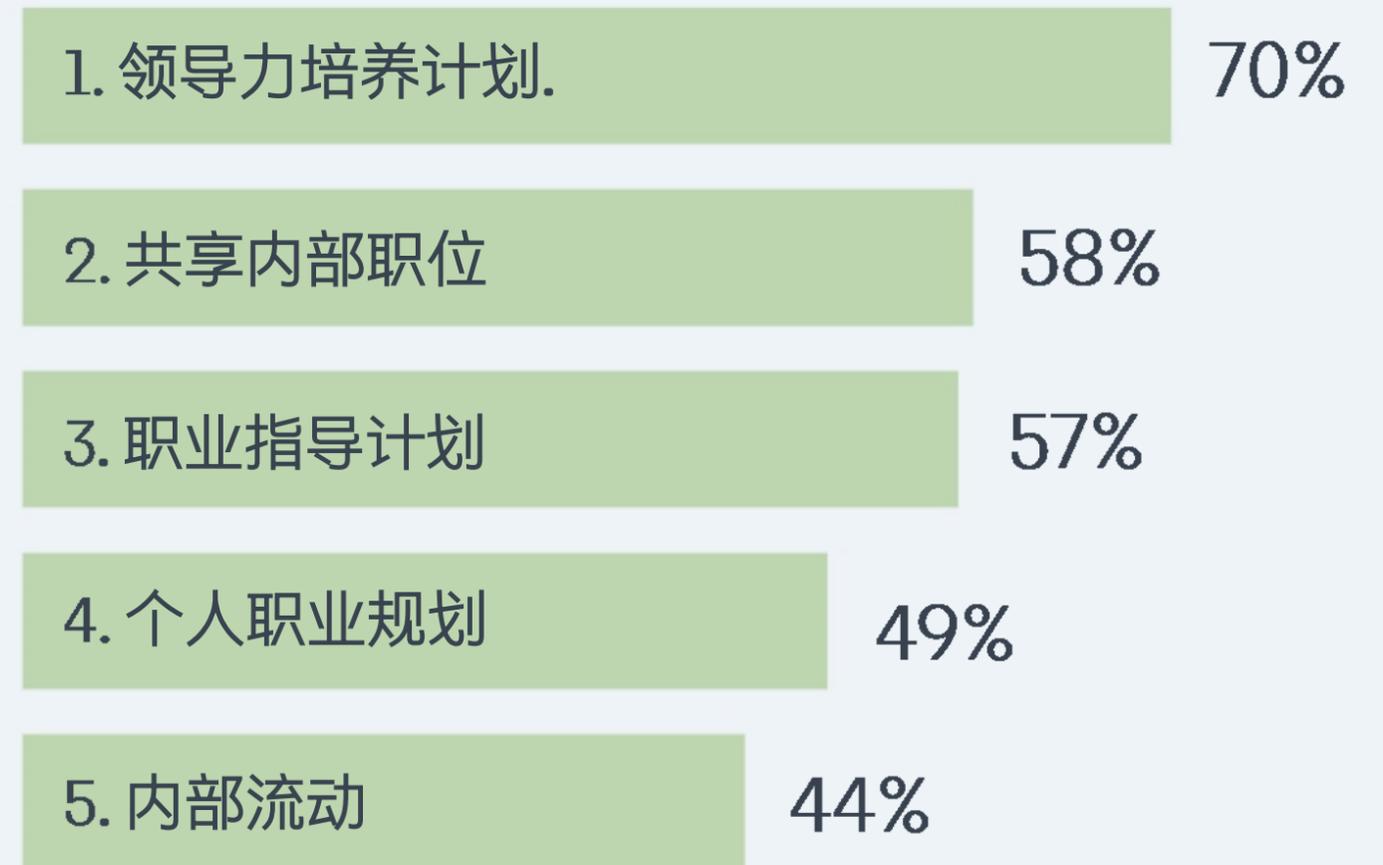
此类公司将学习列为优先事项(68%具有在线学习计划)。他们还提供优先且重点考虑个人职业目标的计划(领导力发展、共享内部职位、职业指导、个人职业规划以及内部流动)。

联系领英  
获取全球化人才解决方案



## 助力职业发展的5大关键做法

“具有成熟的职业发展计划”的企业(部署特定计划)比例





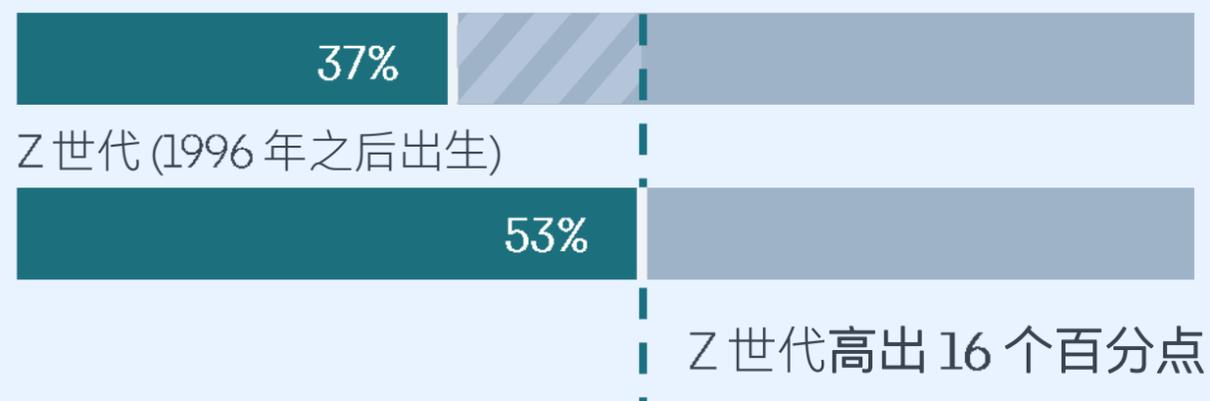
# Z世代想要成长，甚至比其他世代的成长需求更强烈

从本质上讲，年轻员工从入门级职位起步，最渴望得到晋升。如果企业想要吸引Z世代加入，也就是1996年之后出生的正在崛起的一代员工，明智的做法是激发这一代人对进步的热情。如果怀疑Z世代是否想要学习和成长，以下数字可以清楚地说明。

## Z世代重视学习，以期在职业上取得进步。

与其他世代相比，同意“通过学习，我可以在我的公司探索可能的职业路径”这个说法的Z世代比例

千禧一代、X世代、婴儿潮一代(1996年之前出生)





“适用于 Z 世代的东西也适用于所有人。所有员工都想要看看学习如何转化成对其重要的东西。”

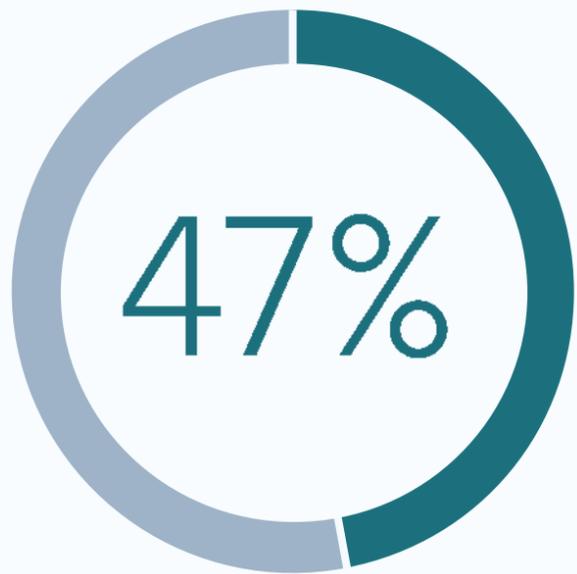
Christopher Lind

ChenMed 副总裁兼首席学习官

# 培训很受欢迎 AI 可以扩大培训规模

让人们培养有利于职业发展的技能可以从一条简单的建议开始: 您的未来属于您。

再次回到 AI 这个话题。未来几年, AI 将越来越普遍地被用作培训师、顾问或问题解决助理。虽然由 AI 驱动的培训不是企业唯一可以利用的资源, 但对于如何大规模提供个性化职业发展计划这个困扰学习与发展专员的问题, AI 可以帮助解决。



的企业投资于职业指导和培训  
来提高员工留任率。



# 内部流动是一簇越燃越旺的火花，需要燃料来提供动力

大多数学习领域的领导者都认为内部流动的潜力越来越大。鼓励员工探索并拓展内部不同职位的企业具有更高的留任率、更敏捷的员工储备技能以及跨职能知识更深厚的员工。

但很多企业仍然处于起步阶段，正在寻求合适的文化变迁来帮助员工克服常见障碍，例如倾向于外部招聘和囤积人才的经理。

一个小贴士：不要拘泥于想方设法制定完美的内部流动计划。集思广益，思考您的组织今天可以采取的小行动。

33% 的组织具有内部流动计划。

只有五分之一 

的员工对自己的能力有极强的信心，认为自己能够得到内部调动机会。



# 内部流动需要集体参与，以及一个专门的领导者

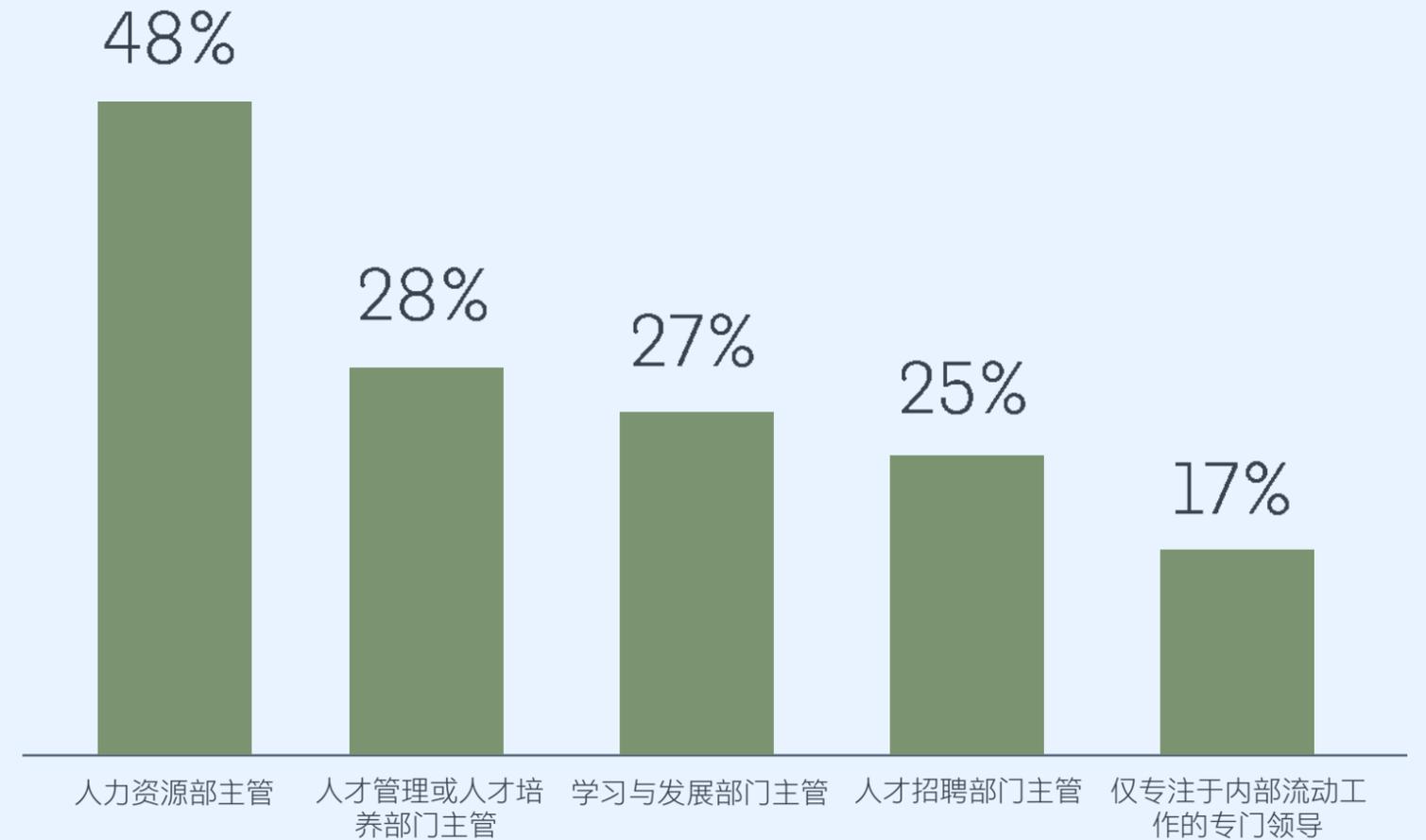
由于内部流动对很多企业来说是一个较新的目标，所以其在组织结构中处于哪个位置仍然是个棘手的问题。由人才招聘部门负责这些工作，还是学习与发展或其他部门？

有两点很明确：

- #1** 共享领导很常见。对于超过三分之一的组织来说，内部流动工作由两个或更多职位共同承担，通常包括 HR 部门负责人。
- #2** 这项工作常常由人力资源部门主管掌控。在近一半(48%)的组织中，HR 主管会承担或分担内部流动工作的领导职责。

## 谁负责领导内部流动工作？

受访者可以选择多个职能类别。

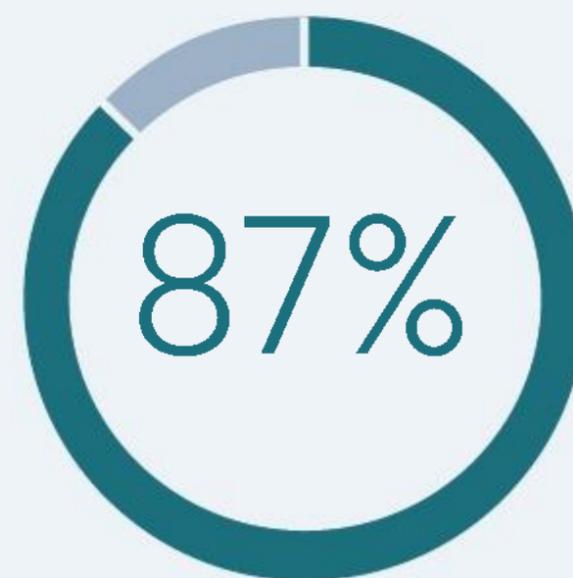




# 学习与发展可以抓住机遇，引领发展方向

我们来回顾一下本报告开头的两大重点领域。对于希望将学习与业务目标对齐并为员工的职业发展助力的组织来说，内部流动是一个出色且有效的解决方案。

学习与发展可以帮助员工和企业评估哪里需要技能。然后可以让员工掌握调至新岗位所需的技能，在新岗位上员工的技能可以根据业务需求同步成长和发展，这正是技能敏捷性的真正含义。



的学习与发展专员表示，他们的商业价值表现在可以帮助员工获得调至内部不同岗位所需的技能。



“学习与发展专员必须帮助员工优先获得三项技能：目前职位所需技能；未来想要的职位所需的技能；对其终身都有价值的技能。”

[Geraldine Murphy](#)

喜力公司全球学习体验经理



第3章

# 学习与发展的 制胜之道

## 有影响力的策略和大胆的想法 可造就更光明的未来

当学习领域的领导者面临棘手的要求时，制定一个目标明确的愿景会大有裨益。敏捷的技能是您送给员工、组织和自己最有价值的礼物。

继续阅读，了解当前要优先采取的行动以及未来的灵感。



## 重点举措 1

# 利用数据分析

如报告开头所述，将学习计划与业务策略对齐是学习与发展连续两年的首要关注领域。学习与发展专员培养其数据素养也就不足为奇了。

# 54%

与一年前相比，在领英档案中加入**分析技能**的学习与发展专员增加了

## 重点举措 2

# 制定合适的指标

将学习与业务对齐仍然是学习与发展专员需要学习的新能力。很多专员仍然只在意“虚荣性指标”，例如员工满意度或提供的培训数量(而不管效率)。

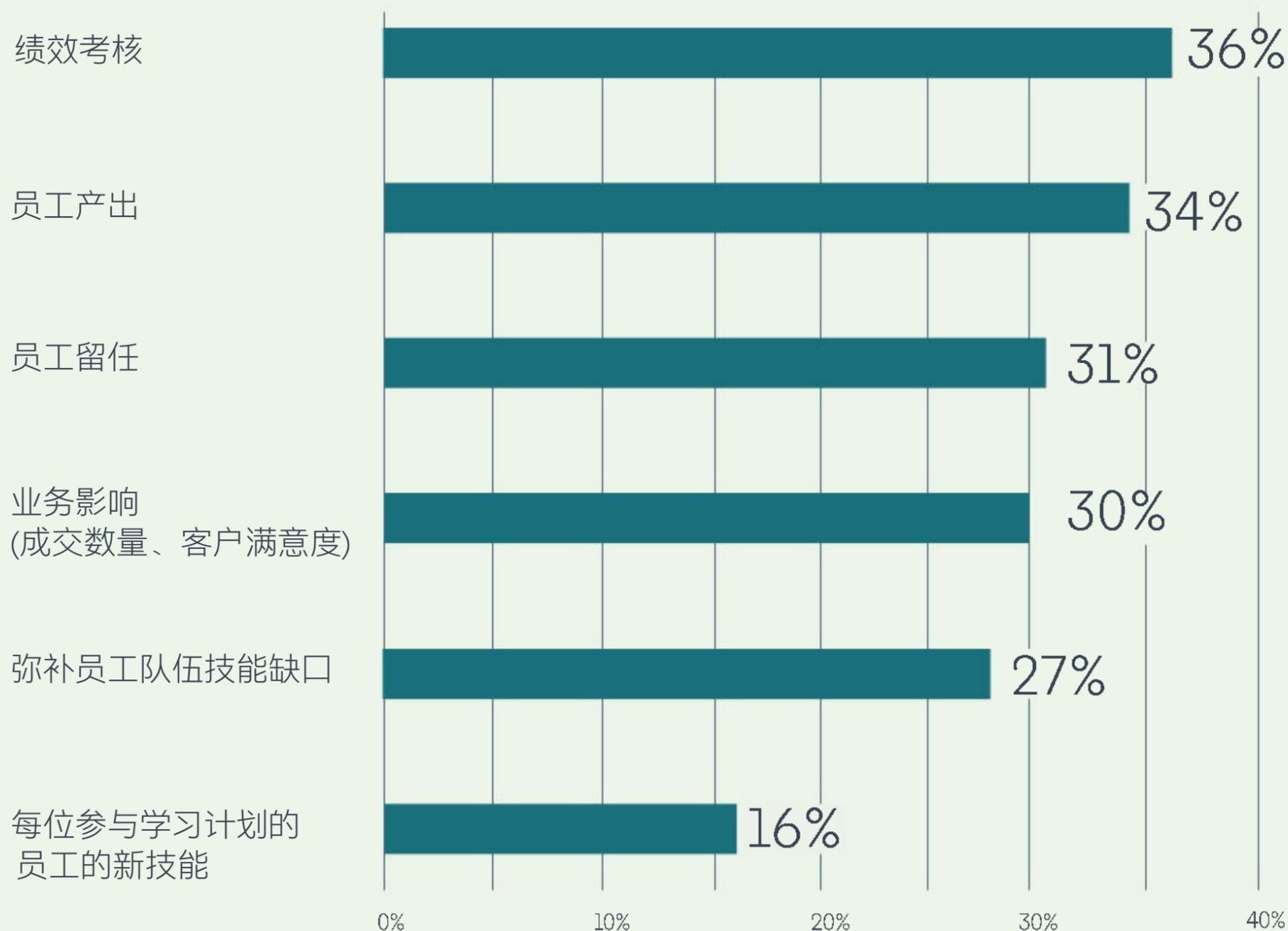
成功始于一次次小小的尝试，需要不断衡量首要任务的进展情况。对于制定业务成果计划的专员来说，工作效率和绩效是最常见的目标。

联系领英  
获取全球化人才解决方案



## 学习与发展如何追踪业务影响力

衡量与学习相关的业务具体改进情况的学习与发展专员比例



### 重点举措 3

# 完善人性化技能， 应对 AI 时代

通过深入研究技能趋势，我们发现学习与发展专员为了满足 AI 时代的需求并抓住机遇，额外培养了一系列人性化技能(或软技能)。

虽然人人皆知，但还是要提醒一下，不要忘了优先完成自己的学习。



的学习与发展专员一致认为人性化技能或软技能越来越重要

## 2024 年有助于学习与发展取得成功的技能

“人性化技能”是 2022 年 10 月至 2023 年 10 月全球学习与发展专员增长率最高的技能

	同比增幅
人际交往能力	+73%
演讲与演示技能	+64%
问题解决能力	+57%
人事管理	+57%

## 重点举措 4

# 拥抱不断成长的力量

随着技能为了应对 AI 机遇而不断发展，学习和成长将成为工作的核心。

日常工作将越来越多地加入微学习 (甚至是“纳米学习”)，这是一种短时间指导，可帮助员工循序渐进地取得进步。在工作流程中进行有趣、个性化且灵活的学习有助于员工解决特定问题并对未来进行稳赚不赔的投资。



的学习与发展团队计划在  
2024 年部署微学习计划





第4章

# 企业案例

\* 企业案例排名不分先后，按企业首字母顺序排列

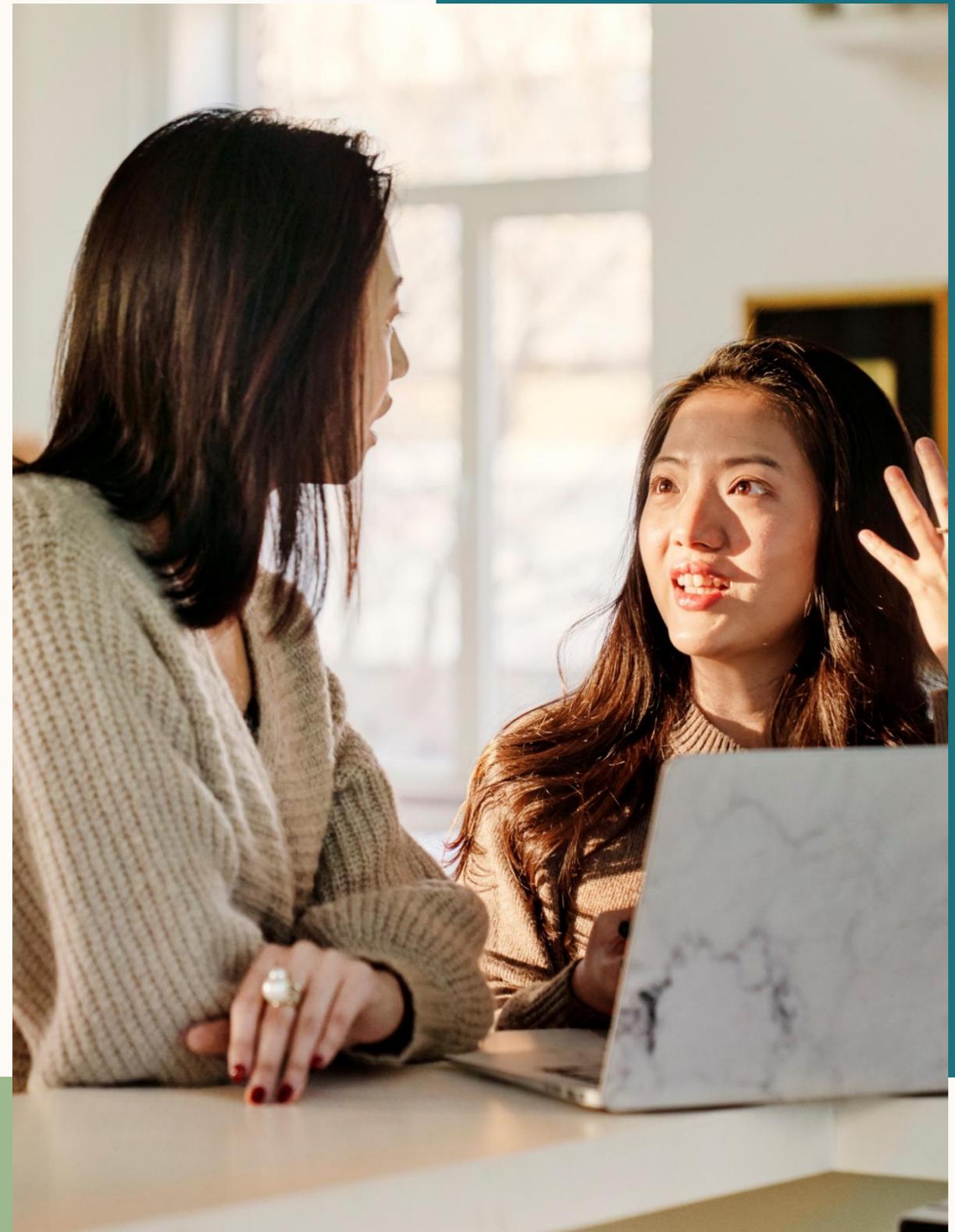
“

在传音，我们深知学习与业务目标紧密相连的重要性。我们采用设计思维作为学习产品开发的核心方法论，通过同理心思考、需求定义、创意构思、原型实现和实际测试，确保培训课程紧贴业务需求，为公司的持续发展提供了强有力的支持。

”

——宣超

传音学院副院长



# 传音:

## 遵循设计思维五大步骤，将学习和业务目标对齐

“将学习与业务目标对齐”已连续两年在领英学习与发展的重点领域中排名第一，如何将学习和业务紧密联系在一起，一直是培训发展工作者不断思考和精进的课题。传音作为一家用户导向的科技公司，设计思维不仅是用户洞察的工具，也是传音学院进行学习产品开发的方法论。

斯坦福设计学院将设计思维分成 5 大步骤：同理心思考、需求定义、创意构思、原型实现、实际测试。传音学院在学习产品开发的过程中，将流程有效应用于课程开发中。

### 同理心思考

在课程开发中，明确课程的具体用户和工作场景；然后通过深度访谈，洞察该类用户的关键工作挑战。

### 需求定义

通过绘制用户旅程图，明确学员需要培训的机会点（关键知识点）。

### 创意构思

通过绩优行为分析和方法论对照，总结出适用于该情景下的最佳实践。

### 原型实现

敏捷开发出课程工具包（课程大纲、关键知识点和模型以及 SOP）。

### 实际测试

带着课程工具包找学员代表进行测试，根据其反馈进行课程工具包优化。

“

领英人才解决方案帮助我们在全球范围内高效招募顶尖人才。通过领英平台，我们能够访问到全球优秀的专业人士，并精准定位符合公司需求的候选人。领英的 AI 推荐和大数据分析功能，让我们的招聘过程更加高效和精准。同时，通过领英营销解决方案，我们得以在全球范围内提升品牌影响力。领英平台不仅帮助我们发布企业动态和文化，还能通过定向广告和内容营销，精准触达目标受众，提升品牌认知度和美誉度。

”

——陶冶

北京乐我无限科技有限责任公司人才发展总监



# 乐我无限： 以地方化、智能化 与全球化策略驱动 员工职业发展

自 2016 年成立以来，乐我无限致力于为全球用户提供有趣、有爱、体验最好的互联网产品和服务，跨越文化壁垒，连接全球用户，建立内容生态体系。主产品 LiveMe 自 2016 年 4 月登陆海外应用市场后，获得巨大反响，至今仍深受海外广大用户的喜爱；目前在洛杉矶、圣保罗、新加坡、北京等地均建立了国际化团队，拥有数百名员工，其中半数为研发人员。

- **通过地方化 L&D 计划真正满足员工需求**

乐我无限目前实施的是地方化的 L&D 计划，针对各个国家和地区的具体情况和员工需求，制定灵活的培训策略。例如，结合当地的法律政策、市场需求以及员工的职业发展诉求，提供有针对性的个人发展计划（IDP）和导师计划。通过这种地方化的方式，企业确保 L&D 计划能够真正满足各地区员工的实际需求。

- **提升绩效与员工满意度的双赢策略**

乐我无限在制定 L&D 计划时，首先确保这些计划能够直接支持公司的业务目标，并从以下几个方面入手：

### 需求分析

与各部门密切合作，深入了解业务需求和战略目标，从而确定需要培养的关键技能和知识领域；通过定期的需求分析和市场调研，确保 L&D 计划与业务目标保持高度一致。

### 定制化培训

根据不同部门和岗位的需求，企业设计和实施定制化的培训项目。例如，为技术部门提供最新的 AI 和数据分析技能培训，为市场部门提供先进的整合营销和客户分析培训等。

### 业务项目结合

鼓励员工在真实的业务项目中应用所学技能。例如，通过设立创新项目和跨部门合作项目，员工能够在实际工作中验证和提升自己的能力。

以上措施取得了丰厚的成效：

**绩效改善：** 结合业务目标的培训计划已经帮助乐我无限提高了关键业务指标的绩效。

**员工满意度以及留存率提高：** 提供清晰的职业发展路径和支持性学习环境，有助于提高员工的满意度以及留存率。

- **赋能员工，打造技能敏捷型领导团队**

为了实现技能敏捷性并赋能每一位员工，乐我无限在助力员工职业发展方面采取了多项举措，特别是在领导力发展方面。此前举办过若干期领导力培训项目，针对不同层级的管理人员设计不同的培训课程；也会针对新晋领导进行相应的培训，并进行沙盘模拟等。同时，领导力也是绩效考核的一部分，企业建立了一套系统的领导力评估机制，并提供反馈和改进建议。此外，企业也会进行项目实践，例如：创新项目、跨部门协作项目等等。通过这些措施，企业希望培养一支能够引领公司走向未来的领导团队，他们不仅具备必要的技能和知识，还能够激发团队的潜力，推动创新，并在不断变化的市场中保持竞争力。

- **打造 Z 世代友好环境，引领招聘、培养与品牌创新**

**招聘吸引方面**

利用领英、Instagram 等社交媒体平台进行招聘，发布公司文化、员工故事和职位信息，吸引 Z 世代的关注。

**品牌宣传及企业文化方面**

强调公司的文化和价值观，确保它们与 Z 世代的期望相匹配，如创新、包容性和可持续性。企业还提供灵活的工作安排，包括远程工作、弹性工作时间，以适应 Z 世代对工作与生活平衡的需求。

**培养方面**

定期关注 Z 世代员工职业发展规划，并且鼓励跨部门学习和知识共享，让其能够快速学习并应用新技能；设立创新项目，鼓励 Z 世代员工提出新想法，并参与到新产品或服务的开发中；通过各种方式认可和奖励 Z 世代员工的贡献，包括非传统的奖励，如社交媒体上的表彰、创新竞赛奖项等。乐我无限旨在创造一个吸引 Z 世代员工的环境，让其感到被重视、被挑战，并有机会实现个人和职业上的成长。

- **打造智能化学习与提升计划，助力员工职业发展**

乐我无限非常重视 AI 在员工培训和职业发展中的潜力，并已开始探索和实施 AI 技术，以提升学习与发展计划。

**AI 工具使用培训**

首先确保员工能够熟练使用 AI 工具，通过专门的培训课程，让其了解 AI 的潜力和操作方法。

**AI 辅助的脑暴会议**

利用 AI 来辅助团队进行头脑风暴，以产生创新的 AI 培训计划，确保培训内容与员工的实际需求和公司的业务目标相匹配。

**个性化学习推荐**

AI 系统根据员工的工作角色、职业目标和学习偏好，为其推荐个性化的学习内容和资源，从而提高学习的相关性和效果。

**AI 模拟训练**

通过与 AI 互动的模拟训练，为员工提供逼真的工作场景，让其在没有风险的情况下练习关键技能。

未来，乐我无限计划使用 AI 进行实时的绩效分析，为员工提供定制化的改进建议和学习资源，帮助他们持续提升工作表现，并且持续进行优化。

- **深化培训资源整合、个性化学习体验及全球化合作**

乐我无限对未来与领英的合作充满期待，希望在以下几个方面进一步深化合作：

**整合内部培训资源**

希望领英能够帮助乐我无限将内部的培训资源与领英学习平台进行整合，形成统一的学习管理系统。这样，员工可以在一个平台上访问到公司内部和领英提供的所有学习资源，提升学习的便利性和效果。

**个性化学习体验**

希望领英在学习解决方案中，进一步利用 AI 和大数据技术，为企业员工提供更加个性化的学习体验。通过分析员工的学习行为和职业发展需求，精准推荐适合的学习内容和课程，帮助员工更高效地提升技能。

**加强全球化合作**

利用领英的全球网络和本地化服务，帮助乐我无限在不同市场进行人才招募、品牌推广和业务拓展。特别是在新兴市场，希望领英能够提供更多的本地化支持和资源，助力企业在这些市场上快速发展。

“

我们在国内和海外分别购买了知名学习平台和课程供应商的产品，同时持续重视内部经验的萃取和积累，为员工提供包括合规、管理、专业技能、职业素养、个人发展等全方位的学习资源。基于不同职位的发展通道，制定学习路径图和建设学习专区，将员工学习和个人职业发展相结合。

”

——栾莹

迈瑞管理学院副院长



# 迈瑞:

## 培养激励优秀人才，实现企业和员工的双赢

从“要我学”到“我要学”，从“学习路径图”到“技能评估路径图”……如今，学习方式更加灵活、更注重体验；此外，借助 AI 完善知识管理系统业已成为大势所趋。培养员工或管理人才目的不是为了让他们成为“完美员工”或“领导力大师”，核心是要能更好地胜任岗位工作，获得更好的职业发展，从而实现企业和员工的双赢。

- **基于关键岗位广泛开展“角色认知”**

培养员工一定要基于发展通道和岗位职责，“用什么学什么、干什么练什么”，迈瑞基于关键岗位广泛开展“角色认知”，通过角色认知明确组织期望、梳理关键业务活动、提炼核心能力，进而有针对性地开展培养。

- **重视新生代员工的发展和成长**

### 体验式学习

新生代的培养学习注重游戏化、体验化，新员工线上培训广泛使用互动微课的方式导入知识点，线下则以游戏闯关、知识竞答等方式加强理解和吸收。

- **为不同领域的员工规划发展通道**

迈瑞坚信“给机会是对优秀人才最大的激励”，因此，企业为不同领域的员工规划了相对清晰的发展通道，并在关键节点建立后备人才池，针对高潜后备人才开展一系列的人才培养和发展项目，做到员工发展的每一步都有规划、有关注、有通道、有机会。

### 青年人才加速发展计划

各系统全面开展青年人才加速发展计划，盘点、识别高潜青年人才，搭建青年人才全面曝光的平台，通过“给机会”、“压担子”等方式，拓宽发展通道，同时对于表现特别优异的青年人才开通“火箭计划（跨级晋升）”，促进快速发展。

- **不断探索 AI 在学习发展领域的应用**

AI 技术的飞速发展是不可逆转的技术趋势，在学习发展领域的应用也有很大的探索空间。迈瑞对于新技术的发展持开放和拥抱的态度，目前已经在营销系统部分产线尝试 AI 陪练，构建自己的产品解决方案模型，对于提升销售员工专业能力、助力业务方案营销转型，起到较好辅助作用。未来还将在课程开发、知识管理、教练辅导等方面进行更多探索和尝试。

### 代际融合

一线管理者全面覆盖“代际领导力”课程，促进理解代际差异，学会用 95 后的语言和思维方式管理 95 后员工。

“

天地伟业积极构建全球员工学习与发展体系，以明确公司战略目标为导向，聚焦关键岗位和人才，通过精准培训、导师带教和全面培养，助力员工能力与公司战略同步提升。同时，我们打造无界晋升体系，为员工提供广阔的职业发展空间，实现个人价值与公司发展的双赢。

”

——李金竹 Bobbie

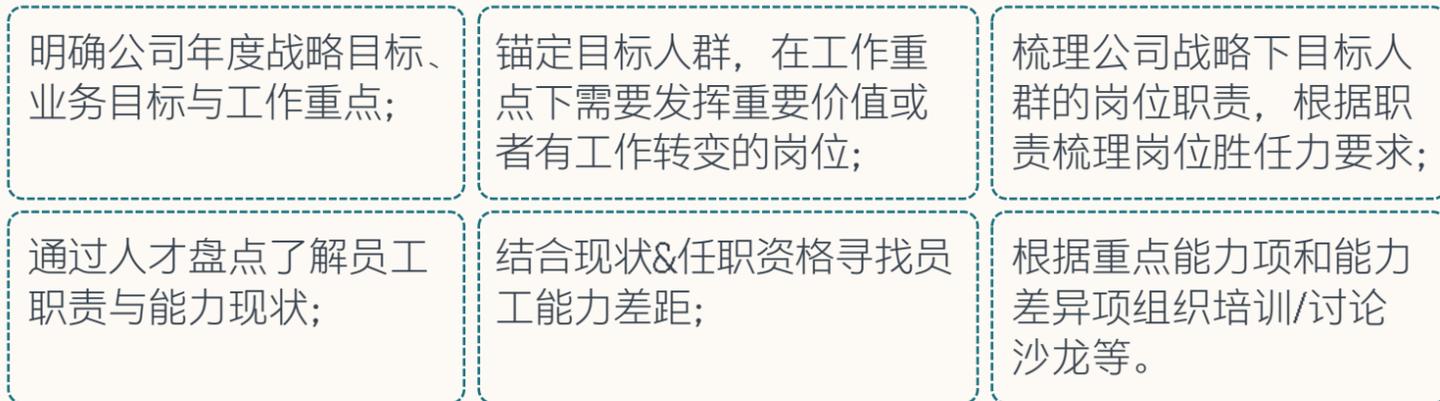
天地伟业技术有限公司人力资源经理



# 天地伟业： 全球员工学习发展策略与无界晋升培养体系

在当今快速变化的商业环境中，企业的成功不仅依赖于其战略规划和业务执行，更在于拥有一支不断学习、发展和成长的员工队伍。为了在全球化的舞台上保持竞争力，天地伟业精心部署员工的学习与发展计划，并打造无界晋升与全面培养体系，以激发员工的潜力，实现企业的持续成长。

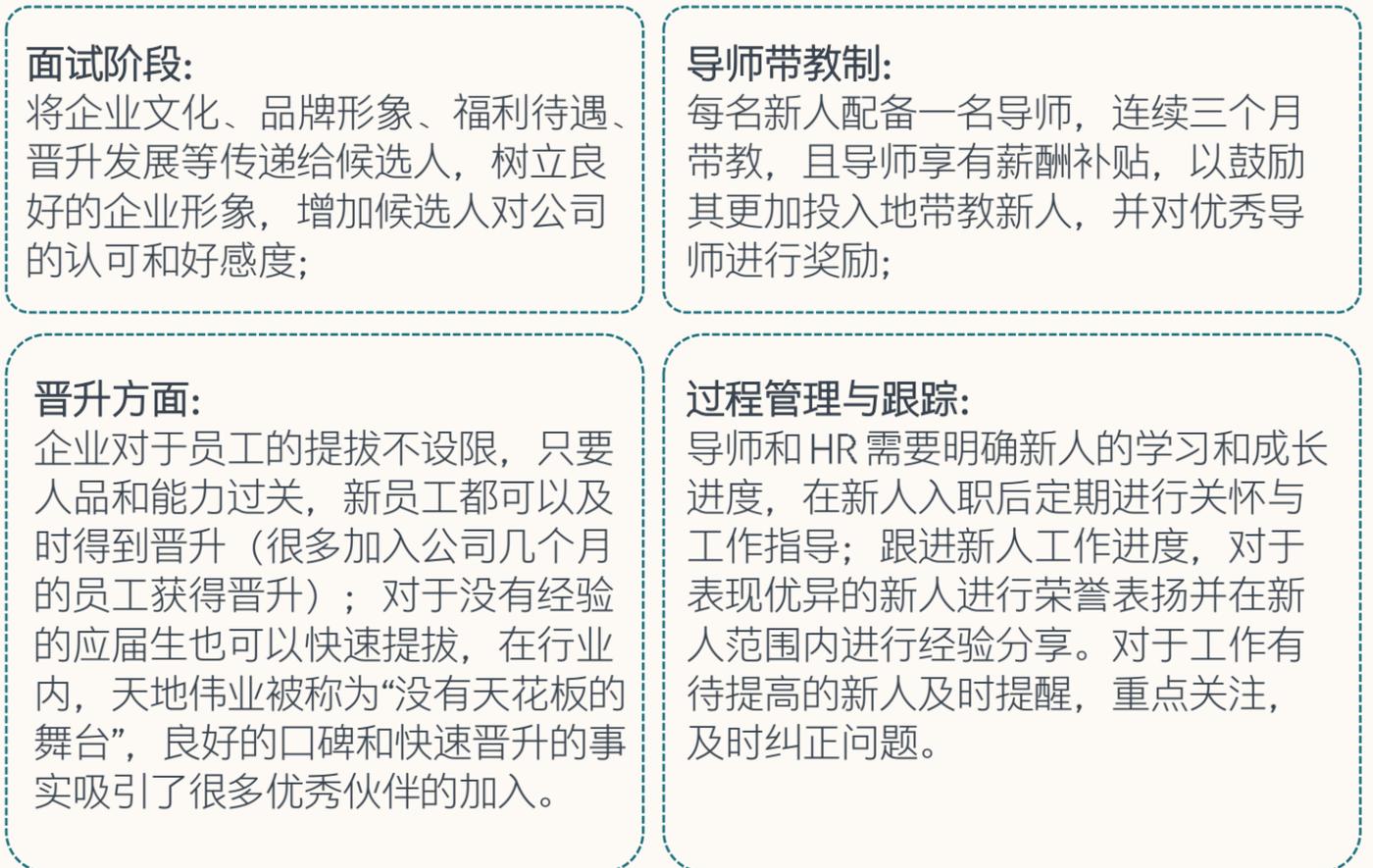
## • 部署全球员工的学习与发展



例如，随着公司业绩快速发展，在人才战略上，天地伟业希望在销售业务方面有更多中坚力量支撑区域发展，因此希望销售岗位伙伴可以快速成长提升能力。根据公司重点业务和销售岗位职责以及胜任力，企业对于该岗位现在的短板和重点业务相关能力组织了定期培训、优秀分享、导师帮扶等，以帮助员工进一步提升相应能力。

目前，天地伟业的外籍员工因为距离较远，有时不能将国内计划有效落地海外，例如：不能快速及时地学习和落地实践公司政策。对此，企业要求中方干部及时进行传达，并且也会邀请优秀外籍员工进行分享，加强共鸣。

## • 打造无界晋升与全面培养体系



“

学习是 vivo 企业文化核心价值观之一，vivo 相信持续学习能够推动企业不断发展。我们积极探索先进的数字化技术的应用，为员工创造个性化、智能化的学习体验。同时，我们注重提升学习发展团队的专业能力，以应对快速变化的市场环境。

”

——肖友军

vivo L&D Head



# vivo: 坚守企业文化内核, 布局持续学习与全球 发展策略

学习是 vivo 企业文化核心价值观之一, vivo 相信持续学习能够推动企业不断发展。随着业务规模逐渐扩大, 企业的服务覆盖全球越来越多的国家和地区。为了给员工提供全面、高品质的培训, vivo 基于业务范围、行业人才特点和标杆实践, 正在持续推进学习与发展工作。

## • 主要需求和痛点

### 数字化技术的应用

vivo 学习发展团队希望依托内部科技底座, 推进数字化学习的场景应用。为员工提供内容推荐、智能做课、实时翻译等个性化学习体验。

### 即时的学习支持

员工更喜欢在工作中学习, 在需要的时候学习。vivo 需要思考如何将学习和员工办公平台相结合, 实现在工作中能随时查看所需的知识和信息, 帮助员工更快解决工作难题。

### 提升学习发展团队专业性

知识更新速度快, 学习发展团队作为学习氛围营造的关键人群, 要关注自身专业技能提升, 以适应市场变化, 建设内部影响力。

## • 部署策略

### 搭建全球化学习平台

自建内部学习平台, 以安全、可控、灵活的部署方式, 最大化满足全球各地的培训需求, 让学习可以随时随地发生;

### 提供本地化学习内容

虽然平台统一, 但 vivo 仍注重本地化。总部通过制定内容开发的流程、规范, 确保内容开发的场景化、本地化。同时, 各用户端运营代表会根据地区市场特点、文化背景和员工需求, 持续优化学习内容, 以确保其符合当地实际情况;

### 优化资源供给模式

在内部尝试搭建并落地在线学习横向团队运作专项, 逐步推动业务部门根据团队需求“挑选和搭建”学习套餐, 高效分配学习资源, 实现从单一推送到按需学习的供给模式调整。

“

通过领英人才解决方案，我们能够精准识别并吸引全球电力行业的顶尖人才，有效满足公司在出海快速扩展过程中对高质量人才的需求。领英的大数据和 AI 技术使我们能够更好地了解人才市场动态，优化招聘流程，提高招聘效率。在企业品牌推广方面，领英帮助我们有效提升了海外雇主品牌形象。通过及时发布新闻动态，吸引更多优秀的求职者，精准触达目标客户群体。

”

——李婷

威胜副总裁



# 威胜：激发员工成长内在动力，持续深化人才与技术双轮驱动战略

在全球化的巨浪推动之下，尤其是人才济济的计量和能源行业，威胜积极拥抱多元文化，全面提升员工国际化的能力。以“思想国际化、组织国际化、战略国际化”为指引，围绕内部国际化人才现状及发展要求，制定切实有效的培训实施计划，多层次、多维度打造重点专项培训，培养造就一批具有国际化视野、较高水准专业知识和复合型知识结构、良好的跨文化沟通能力的高质量国际化人才。

## • 纵深推进“人才生产线”，不断优化和完善 L&D 工作

威胜 L&D 工作的主要需求是持续提升员工的专业技能和综合素质，以满足业务发展的需要。威胜面临的主要挑战是将培训和学习与公司的业务目标紧密结合，确保每层级、每个岗位的员工都能受益并提升整体竞争力。通过纵深推进“人才生产线”，不断优化和完善 L&D 工作，实现公司业务和人才发展的双赢。

### 高管培训

围绕前瞻性思考、全局性谋划和战略性布局，组织国际经营交流会，统一战略目标，确保国际经营理念和行动一致。

### 管理干部培养

面向各部门负责人、核心骨干等中层管理人员，组织外训送读及定制培训，如海外总经理训战营、核心研发技术骨干送读博士及“远航计划”之商务英语培训，提升跨文化交流能力和战略决策力。

### 外派人员培养

针对外派人员及资源池储备人员，提供行前培训、境外实践和归国分享，满足海外分支机构的业务和综合能力需求。

### 海外员工文化传导

在各海外分支机构推进威胜企业文化传导，培养国际化发展意识，建立共同场域，打造学习型、进取型、创新型组织。

### 数字化培养平台

面向全体人员，利用领英的专业课程和前沿知识，为员工提供最新的行业知识和技术动态，培养国际化思维；开展各类技能专题培训，促进内部知识沉淀和经验分享。

## • 利用领英强化全球化人才战略和企业雇主品牌

威胜期待在以下几个方面进一步深化与领英的合作：

### 招聘功能使用

期待领英基于招聘账号新增的 AI 工具进行交流与培训，提升企业的招聘效率和效果。

### 优化人才培养和发展

通过领英学习解决方案，威胜希望为员工提供更多元化和个性化的学习资源，提升员工的职业技能和综合素质；期待利用领英学习平台，共同开发符合企业需求的培训课程，推动员工的持续学习与成长；同时，希望开展个人账号和营销类领英账号的运营培训与交流，提升领英社交平台的使用效果。

### 加强品牌管理与数据洞察

利用领英的先进数据分析工具，威胜希望更深入地了解行业趋势和市场需求，通过数据驱动支持业务决策，优化业务策略；并期待与领英在品牌管理、品牌建设和推广技巧方面进行深入交流。借助领英的营销解决方案，威胜计划开展全球范围内的品牌推广活动，进一步提升在国际市场的知名度。

## • 提高技能敏捷性，加快形成新质生产力

为加快推动形成新质生产力，实现海外业务的可持续发展，威胜努力培养和引进一流科技领军人才、营销拔尖人才以及卓越工程师等高技能人才，提高员工的技能敏捷性。企业构建了系统的人才培养体系，致力于优化人才生产线，以新质人才引领新质未来，推动传统生产力向新质生产力跃升。近年来，威胜培训中心结合公司经营需要，聚焦技能提升培训，确保员工在职业发展的各个阶段获得必要的支持和资源，赋能每位员工，助力其职业成长。

### 领导力发展

为高层管理者提供外部进修机会，与顶尖高校合作，提升战略思维和全球视野。中基层管理者通过系统化培训项目，如“跃龙启航”和“潜龙蓄航”项目，提升管理能力，培养复合型人才，实现“从知到行”的能力跃升。

### 员工内部流动

依托多通道轮岗和“活水计划”，促进职位共享和内部流动。员工通过在不同部门和岗位间轮岗，获取多样化的工作经验，激发组织活力；设立灵活的奖励机制，激发员工积极性和创造力，促进个人目标与企业发展的结合。

### 个人职业规划

针对不同职能和职级岗位，提供职业规划与晋升路径。采用“双通道晋升模型”，拓宽职业生涯晋升通道，满足优秀专业人才向管理职能发展的需求；推动“WeTrainee威创力”项目，建立新生力量人才培养池，明确应届生职业发展路径，培养国际化人才后备力量。

### 职业指导

威胜推行内部导师计划，通过导师指导制定职业发展计划，实现员工快速成长。提供业务专项培训，员工可根据职业发展需求，参加针对性培训，提升业务能力。例如，在培养销售经理方面，选拔营销内部讲师，并积极搜寻合适的培训机构，打造个性化培训课程。以“导师制”、“专题培训”、“训战结合”的方式，进行问题解决式的培训。

通过这些举措，威胜提升了员工的职业技能和综合能力，适应新的行业趋势和发展格局，增强了员工的满意度和忠诚度，确保了公司业务的持续发展和竞争力。

## • 聚焦 Z 世代员工，多维度打造年轻职场

随着全球能源转型和智能电网建设的加速，新能源表计产业蓬勃发展，对 Z 世代人才的需求不断增加。威胜积极拥抱多元文化，迎接新生代员工，从 2021 年到 2024 年，引进了一批具有丰富留学背景和多元化沟通能力的应届生。威胜聚焦 Z 世代员工的特点——普遍关注工作中的归属感、尊重与平等以及自我价值的实现、追求快速成长和实时反馈，通过多个专项工作在职业发展、自我价值、晋升通道等方面多维打造年轻职场：

### WeTrainee 营销管培生项目

为新入职的营销人才提供清晰的职业发展路径，从销售管培生到销售助理，再到销售经理，最终晋升为大区销售总监。

### “多对一”导师

通过老员工的指导和帮助，加强新生代员工与团队的联系，同时提供持续学习的机会，增强他们的归属感和自我价值感。

### 更扁平化的交流与管理

开展“新员工高管见面会”，提供机会直接与高层面对面交流。同步破格录用年轻干部，让 90 后和 00 后参与企业的组织决策与管理工作中，打造扁平化的组织管理体系。

### 重点项目任用年轻力量

在墨西哥等重点项目中，大胆任用年轻员工，让他们在项目日常工作中与高管及核心骨干交流和学习，提升个人能力。

这些措施给予年轻员工更多的参与机会和发展空间，激发他们的工作热情和创造力，从而推动整体业绩增长；提升团队整体的稳定性和工作效率，激活团队创新活力。

- **增强员工跨职能知识和技能储备，提升留任率**

在威胜，内部人才流动由人力资源部门和业务部门共同负责——只有通过跨部门合作，才能真正实现人才的合理配置和最大化利用。通过定期评估和更新内部人才库，企业确保每位员工的技能和经验都被充分了解和利用。对于外派人员，威胜提供专门的培训和发展机会，提升其国际视野和跨文化管理能力。威胜致力于营造支持内部流动的企业文化，鼓励员工勇于探索不同岗位，提升跨职能知识，引入了前沿的人才管理信息系统，实现职位发布、申请、跟踪和分析功能，提高内部流动的效率和透明度。

**明确责任分工**

根据业务发展需求，各部门应明确内部流动的职责和流程，确保协调一致。

**建立清晰的内部流动政策**

制定公开透明的内部流动政策，让员工了解如何申请内部职位和所需流程。

**创建内部人才市场**

盘活内部人才池，发布所有内部职位空缺，方便员工查找并申请，促进人才的合理流动。

**提供数据分析及追踪反馈**

利用数据分析工具，定期跟踪和评估内部流动的效果，及时反馈和调整策略，确保内部流动的高效性和针对性。

通过这些措施和建议，威胜不仅提高了员工的留任率，还增强了员工的跨职能知识和技能储备，为业务的持续发展提供了有力支持。



“

威胜能源不仅注重员工的个人成长，更将这一成长与公司整体战略目标紧密结合，通过持续的内部培养和领导力开发。公司积极推动内部流动和跨部门协作，让员工有机会在不同领域积累技能，实现个人与团队的共同成长。

”

——司勇

威胜能源技术股份有限公司人力资源部总监



# 威胜能源：构建全球领导力，驱动人才与组织的创新未来

站在百年未有之变革的潮头，智能化与创新的浪潮席卷全球，能源行业也正经历绿色转型与科技升维。在这个复杂多变的时代，企业需要有坚韧不拔的信念与严密的策略。伴随国际市场版图不断拓宽的同时，面对本地企业的竞争及跨文化理解的需求，威胜能源更加看重构建应变敏捷且适应性强的团队以及深谙全球能源市场的领航人才，引领威胜能源在全球业务的蓝图发展。

## 深化人才培养与国际领导力

随时代洪流而动，威胜能源不断探索并实行高效的人才管理策略，确保每位成员的个人成长与公司的整体战略目标同行并进。持续注重内部培养和领导力开发，强调全球化思维的培育。同时通过综合语言培养、个性化的领导力发展项目及现场实战训练等，结合一对一导师制度，显著培育精英人才，以确保团队在多元化市场中站稳之外，还足以拓展领域边界。

## 加强内部流动和跨部门协作

推动高频次内部职位共享与部门轮换策略，为员工提供跨领域技能积累的机会，激励持续学习与跨学科适应能力的生成。在推进人才流动性方面，强调不同职能团队间的协作，让职能部门与业务板块为内部人才培养和流动承担共同责任。同时，通过不断审视与优化组织结构，确保能够适应动态发展的人才流动性战略需求。

## 构筑全球视野的创新组织

企业的持续成长基于员工的个人发展，威胜能源将继续致力于激发员工成长的内在动力，持续深化人才与技术的双轮驱动战略，积极探索并应用新技术和智能进步以推动业务发展。为能源行业全新的挑战提供解决之道。同时配合企业的国际化战略，在全球各地发挥影响力，为全球的能源挑战提供解决方案。

## 培养Z世代全球发展路径

在吸引和培育Z世代员工的过程中，深刻理解他们渴望迅速成长和晋升的职业愿望。作为数字化时代的儿女，这些年轻员工对网络和社交媒体驾轻就熟，渴望通过迅速的工作挑战来证明自身的价值。考虑他们对全球机遇和多元文化环境的向往，威胜能源为Z世代打造的发展路径，不仅包括对于专业技能的锻炼，还涵盖了培养其成为公司海外业务发展的中坚力量。通过交叉培训和轮岗制度策略，增强跨职能理解和技能掌握，定期提供不同部门和岗位的轮岗机会，让员工拥有更多成长和体验不同职能领域的机会以及海外实习和参与国际项目的机会，全面提升他们的职业能力与国际化视野，帮助Z世代员工在全球范围内实现自我价值，提高留任率。

“

在协鑫科技，我们全方位赋能员工成长，通过引进、培养与激励核心人才，打造人才供应链。我们还特别关注年轻员工的成长，提供挑战性工作，助力他们与企业共同发展。同时，我们积极拥抱 AI 时代，用技术优化人力资源配置，创造更有活力的协鑫‘价值文化’。

”

——朱坤

协鑫科技 CHO



# 协鑫科技： 与时俱进变革人才策略， 打造“3零”组织生态

协鑫科技深谙人才是企业核心竞争力的源泉，积极变革人才策略，全面打造“零碳”绿色企业、“零边界”敏捷组织和“零距离”幸福团队，让员工在这里不仅能实现专业技能的提升，更能获得个人价值的全面实现。

- **努力推动年轻员工的成长和能力提升，形成良性循环**

95后员工成长环境相对顺利，对数字化工具和平台有天然的熟悉和依赖，注重任务的完成和结果的展示。他们希望在工作中有更多的自主权和创新空间，而不是被严格的过程管理所束缚。因此，企业管理者应更加关注结果并在过程中提供必要的支持和资源。

首先，通过提供有竞争力的薪酬来引进和留住优秀的年轻人。其次，为他们提供具有挑战性的任务，在完成任务的过程中，不断激发他们的动力和成就感，形成正向的反馈。同时注重支持和激励，确保他们在挑战性工作中获得回报。最终，使员工的成长和能力提升形成一个良性循环，推动企业和员工共同进步。

- **全方位、人性化赋能员工成长**

### 人才经营方面

协鑫科技不断加强引进、培养、激励与保留“一专多能的复合型经营管理人才、研发技术人才、高技能产业工人、国际化人才”四类核心人才，通过重大专题项目如“联席链长制”、“工匠人才评聘”、“全球管培生”，打造内部人才供应链。

### 价值分配方面

企业创造公平公正的考核文化，采用短、中、长期的兑现机制和前沿的薪酬策略，激发员工动力，对核心人才采用合伙人形式长期激励，促进组织目标达成。

### 文化建设方面

协鑫科技不断改善工作环境、实施员工关怀计划和完善福利体系，提升员工工作体验，持续打造有温度、有影响力的协鑫“家文化”。

- **积极拥抱 AI 时代，重塑人力资源**

AI的崛起可能将彻底改变游戏规则，影响到人力资源部门的运作方式。它将不仅仅改变现有的工作岗位，还可能创造全新的角色。在这个变革的时代，我们需要以积极的态度去接纳这个重塑人力资源的机会，而不是被变革带来的不确定性所困扰。

随着AI的普及，利用个性化学习算法、大数据分析、自然语言处理等技术，结合虚拟现实和增强现实的沉浸式体验，AI将成为培训师、顾问和问题解决助理，在提供个性化职业发展计划方面发挥重要的作用，同时AI还将不断优化和改进，以满足不同员工的需求和目标。

# “大胆”的想法

## 首席学习官成为首席技能官会怎么样？

“许多首席高管层不理解学习的真正价值：他们认为学习只是一个优点或可有可无的锦上添花。当您与企业领导者交谈时，他们的问题会围绕业务策略以及学习如何帮助您实现目标。所以，即使首席学习官没有正式更改我们的职位头衔，我们也应该认为自己是首席技能官或首席提升技能官，负责从战略角度培养能为企业带来实质性成果的技能。”



[Amanda Nolen](#)  
NilesNolen 联合创始人

## 企业激励其领导者调走人才会怎么样？

“领英研究显示，只有 19% 的员工在其所在组织的鼓励下去探索内部岗位变动。阻碍因素往往是领导者担心失去顶尖人才，无法填补空缺。想象一下，在未来，领导者被视为人才培养者，会因为将人才调往组织内的其他部门而获得奖励。想象一下，在未来，不只是管理者，高管层也会倡导并以身作则进行内部调动。为我们的内部人才打开大门，我们的员工和组织都可以没有任何限制地进行创新。”



[Stephanie Conway](#)  
领英人才培养高级总监

联系领英  
获取全球化人才解决方案



## 如果我们的人才在不同企业之间轮转该怎么办？

“内部流动对于个别企业来说是个不错的想法，但如果我们将眼光放得更长远一些呢？跨行业人才交换计划将职能类别和任职时长类似的员工进行临时职位调换，可以加快所有员工的技能发展速度。这一举措涵盖供应商与客户的合作伙伴关系以及不同行业之间的合作关系，能够引入全新视角，促进最佳实践交流，丰富技能。员工对多元化商业环境有了更深入的了解，有助于建成一支充满活力适应力强的员工队伍。”



[Chris Louie](#)

汤森路透 (Thomson Reuters)  
人才培养部门主管

## 如果我们模糊培训教育和工作之间的界限会怎么样呢？

“我们需要打破备选人才培养、人才招聘、学习和人力规划之间的人为壁垒。让我们采用以人为本，以市场为导向的行动路线，制定一个连续的人才管理循环，将初中、高中、中学后的学习者与优质职位联系起来。以面临飞行员短缺的美国联合航空公司为例，他们创办了 Aviate，这是一个提供奖学金和实践学习机会的培训中心，旨在实现飞行员备选人才的多元化，改变一直以来选用白人男性的历史传统。企业可以，也应该，培养所需要的人才。如果我们能质疑并重建传统体系，我们就有能力创造新世界。”



[Cat Ward](#)

Jobs for the Future 雇主动员副总裁

## 如果我们将职业导航视为一项关键技能会怎么样？

“利用人脉关系，发现优势和兴趣，激发个人好奇心，这些都可以为员工的职业发展提供帮助，并提升组织内的留任率。在正式学习之外，想办法向员工传授有助于其自主驾驭自己的职业发展路径的技能和能力，可以推动员工和组织成长。”



[Al Dea](#)

Edge of Work 创始人

## 如果我们注重技能而非职位会怎么样？

“100多年来，我们一直通过组织结构图来规划工作。如果相反，我们围绕工作进行人员安排会怎么样呢？了解员工具备的技能后，组织就能够引入内部人才担任顾问、领导或专家，其技能恰好适合某个项目。组织采取用人唯才的思维方式，有助于员工培养对组织的成功至关重要且让员工自己感到有趣且有成就感的技能。内部人才库变得适应性更强，流动性更高，自然而然就会产生培养新技能的动力。”



[Dani Johnson](#)

RedThread Research 联合创始人兼首席分析师

## 如果一刀切式学习消失会怎么样？

“我们正在从一刀切式学习时代向个性化学习为常态的时代过渡。这一过渡促使传统课程向动态学习资源转变。自驱式职业发展会专注于自我发现和内在领导力，例如价值观和目标，同时会强调人际关系的重要性。AI 会提供实时指导，为职业相关讨论、策略制定或营销推广活动提供洞察。”



[Geraldine Murphy](#)

喜力公司全球学习体验经理

## 如果我们认为情感与认知同样重要会怎么样？

“情感对学习并不重要。情感就是学习。我们对自我体验的反应决定了我们存储的记忆，并形成我们重建记忆的基础。只有打动我们的，才能改变我们。认为“情感对学习很重要”，也就是认为“认知对学习很重要”。我们来帮助员工处理他们关心的事情，或促使员工关心新事物。我们可以通过这两种方式为员工提供帮助。”



[Nick Shackleton-Jones](#)

Shackleton Consulting 首席执行官兼创始人

## 如果学习成为每个职位的核心焦点会怎么样？

“学习与发展专员提供的计划，从入职培训到辅导再到特定技能提升，都超越了技能培养；这些计划可以帮助员工将自己的学习与自己在公司的成长保持一致。Mars 会鞭策自己的员工拥有自己的事业，并为管理者赋能，使其能够推动自己及其员工的职业发展，从而为有意义的内部流动创造条件。我认为，对于每位员工来说，无论其职位头衔如何，将学习列为优先事项都至关重要。”



[Alex Halem](#)

玛氏公司 (Mars, Incorporated) 全球共享服务中心学习部门主管

## 如果每个人都可以享受由 AI 驱动的沉浸式学习会怎么样？

“AI 驱动的沉浸式学习会弥补理论与实践之间的空白，让员工能够在沉浸式模拟环境中学习概念并加以运用。一些公司已经开始创建“体验式学习天地” (ELW)，例如数字医院和城市，让学习者能够在模拟环境中探索不同行业。AI 将向学习者提出挑战让其应对，并针对其表现提供反馈，从而帮助学习者学习新技能，甚至获得资格认证和相关经验。这样可以改变员工的学习方式，因为员工能够在真正开始工作前，先练习运用技术技能。”



[Manpreet Singh Ahuja](#)

普华永道印度公司 (PwC India) 合伙人兼首席数字官

## 如果我们让前 30 天完全围绕员工展开，会怎么样？

“让我们将入职培训转变成员工、管理者和学习与发展专员的一次协作机会，从而塑造每个职位的“使命”。即使同一个组织中具有相同职位头衔的人也很少有完全相同的职责。学习与发展应与管理者协作，发现员工的技能、学习偏好和目标。在入职培训期间，学习与发展专员应询问员工和管理者：员工的目标是什么？您想培养哪些技能，这些技能可以为我们的业务带来哪些好处？然后，制定符合这些需求的学习计划。从一致认可的目标着手，可以提高员工的参与度与积极性，并且有助于确保学习能够弥合技能缺口。”



[Dorna Ericksson Shafiei](#)

阿特拉斯·科普柯 (Atlas Copco) 人才管理副总裁

## 如果每个人都有一个 AI 支持的 职业管理界面，会怎么样？

“未来，每个人都会有一个 AI 支持的学习与发展战略顾问，帮助跟踪其职业指标，并提供一目了然的管理界面，用于查看其工作表现，包括参与度、情绪、反馈、优势和劣势，以及对团队战略优先事项的贡献。AI 战略顾问将会分析一家公司中最优秀员工的数据，针对员工取得成功所需具备的技能和经验提供相关建议，并为员工制定针对性的方案菜单，促进其学习和成长。”



[Crystal Lim-Lange](#)

Forest Wolf 首席执行官兼联合创始人

“虽然在这个快节奏、技术驱动的时代似乎有悖常理，但认可一个深刻的真理会让我们所有人受益：那就是接受不变可能比跟上无止境的技术发展步伐更强大。这种不变不是无所事事，而是创造一个具有清晰思维和创新理念的心理空间。这是无休止喧嚣下的必要喘息，一种对于我们必须奋斗不息才能富有成效这一神话的无声反抗。这是 AI 时代不寻常的进步节奏：暂停的力量。”



[Christopher Lind](#)

ChenMed 副总裁兼首席学习官

## 如果我们的发展速度没有变得更快，而是 选择保持不变，会怎么样？

# 2024 年致胜 课程推荐

## 分析能力



### 衡量学习效果

讲师: Jeff Toister

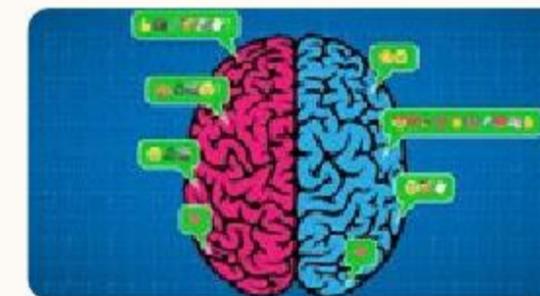
## 人际交往能力



### 情商沟通

讲师: Brenda Bailey-Hughes

## 演讲与演示技能



### 演示文稿设计

讲师: Tony Harmer

## 问题解决能力



### 批判性思维和解决问题能力

讲师: Madecraft 和  
Eric Zackrison

## 人事管理能力



### 领导者和经理者的培训技能

讲师: Sara Canaday



结语

# 没有人能独自 开创未来

边工作边学习不只是一项任务，而且是一场充满活力的长途跋涉，使员工和组织能够释放未发掘的潜力。同样，开创未来也是一场旅行，一场不需要孤身一人的旅行。

[联系我们，获取领英学习解决方案](#)



# 调研方法

## 调研数据

领英学习 2024 年《职场学习报告》调研了 1,636 名对预算决策有一定影响力的学习与发展专员和负责学习与发展工作的 HR 专员，以及 1,063 名学习者。调研的地理区域包括：北美洲 (美国、加拿大)；南美洲 (巴西)；亚太地区 (澳大利亚、新西兰、印度、日本、柬埔寨、印度尼西亚、新加坡、马来西亚、缅甸、菲律宾、泰国、中国香港)；以及欧洲 (英国、爱尔兰、比利时、荷兰、卢森堡、挪威、芬兰、瑞典、冰岛、丹麦、法国、德国、奥地利)。

## 领英学习产品研究

指出“设定职业目标的学习者的学习参与度比未设定目标的学习者高 4 倍”的洞察是基于对 2023 年 2 月 6 日至 2 月 10 日期间开立领英学习帐号的一组学习者开展的调研。我们在接下来的 3 个月追踪了这些学习者的参与度，并针对花费的学习时间对比了设定职业目标的学习者与未设定职业目标的学习者在参与度方面的差异。



# 调研方法

## 领英平台洞察

本报告中的行为洞察是从 200 多个国家/地区超过 9 亿领英会员产生的数十亿个数据点中提炼的。具体分析:

### “增长最快的技能”数据

该分析数据研究的是 2022 年 10 月 6 日至 2023 年 10 月 6 日期间学习与发展专员(全球)中增长最快的技能。“增长最快的技能”具体指的是学习与发展专员中同比增幅最大的技能。

一种解读这些研究结果的方法是将增长最快的技能视为目前已经十分重要的技能,即特定人群中许多人正在发展和增添至职业档案的技能。

## 学习文化的影响力

为了确定企业的学习文化较为浓厚还是较为薄弱,我们计算了企业在以下各类别中所属的十分位数,并制定了一个简单的评分指数,彰显以下学习文化要素的企业得分更高,未彰显很多学习文化要素的企业得分更低:

### 技能发展

过去 12 个月内,员工在担任公司某个职位时向其职业档案添加的技能的中位数。

### 学习与发展团队规模

明确了 40 多种学习与发展职业,以及每个公司从事这些职业的员工数量。

### 公司发布的学习相关动态

鉴于公司发布的动态数量繁多,我们采用伯努利(Bernoulli)方法提取了过去 12 个月内公司动态的随机样本,并量化了用英文提及“learning”(学习)、“upskilling”(提升技能)和“skills”(技能)的动态数量。

## 结果的定义如下:

**内部流动:** 所有数据反映的是截至 2023 年 8 月的领英会员活动汇总。我们将内部流动性定义为过去 12 个月内(截至 2023 年 8 月)的任何时间点员工在同一家公司获得新职位。为了计算内部流动率,我们仅考虑了至少具有 100 次转岗的企业,并计算了流动率中位数。

**领导层晋升:** 我们考虑了企业在过去 12 个月内发生的所有内部晋升,并计算了已产生的领导层晋升比例(即公司成员晋升至经理或更高职位)。

**留任:** 所有现有员工在其公司的就职时长中位数。

# 致谢

本报告借鉴了世界各地学习领域的领军人物发表的富有洞察力的见解，我们对其表示衷心感谢，致谢名单包括：

## 调研数据

[Alexander Foss](#)

[Stephanie Scalice](#)

[Meng Zhao](#)

## 领英平台洞察

[Manas Mohapatra](#)

[Cesar Zulaica](#)

[Adriana Zurbano](#)

## 编辑与制作

[Anne McSilver](#)

[Sonya Bessalel](#)

[Carl Brinker](#)

[Jenna Alexander](#) (任仕达 Randstad)

[Ekpedeme “Pamay” Bassey](#) (卡夫亨氏 Kraft Heinz)

[Shruti Bharadwaj](#) (Airtel)

[Naphtali Bryant](#) (卢卡斯叙事艺术博物馆)

[Li Juan Cheng](#) (正泰新能源)

[Stephanie Conway](#) (领英)

[Al Dea](#) (Edge of Work)

[Guillaume Delacour](#) (ABB)

[Sara Dionne](#) (Comcast)

[Dorna Eriksson Shafiei](#) (阿特拉斯·科普柯 Atlas Copco)

[Stephanie Fitzpatrick](#) (联合健康集团 UnitedHealth Group)

[Justin Foster](#) (Radian)

[Alexandra Halem](#) (玛氏 Mars)

[Dr.Terri Horton](#) (FuturePath, LLC)

[Dani Johnson](#) (RedThread Research)

[Crystal Lim-Lange](#) (Forest Wolf)

[Christopher Lind](#) (ChenMed)

[Chris Louie](#) (汤森路透 Thomson Reuters)

[Geraldine Murphy](#) (喜力公司 The Heineken Company)

[Lori Niles-Hofmann](#) (NilesNolen)

[Amanda Nolen](#) (NilesNolen)

[Nick Shackleton](#) (Shackleton Consulting)

[Jennifer Shappley](#) (领英)

[Manpreet Singh Ahuja](#) (PwC India)

[Sophie Wade](#) (Flexcel Network)

[Cat Ward](#) (Jobs for the Future)

# LinkedIn 领英 人才解决方案



了解更多，请关注领英 HR 精英汇

咨询热线：400-062-5229

联系邮箱：ChinaLTS@linkedin.com