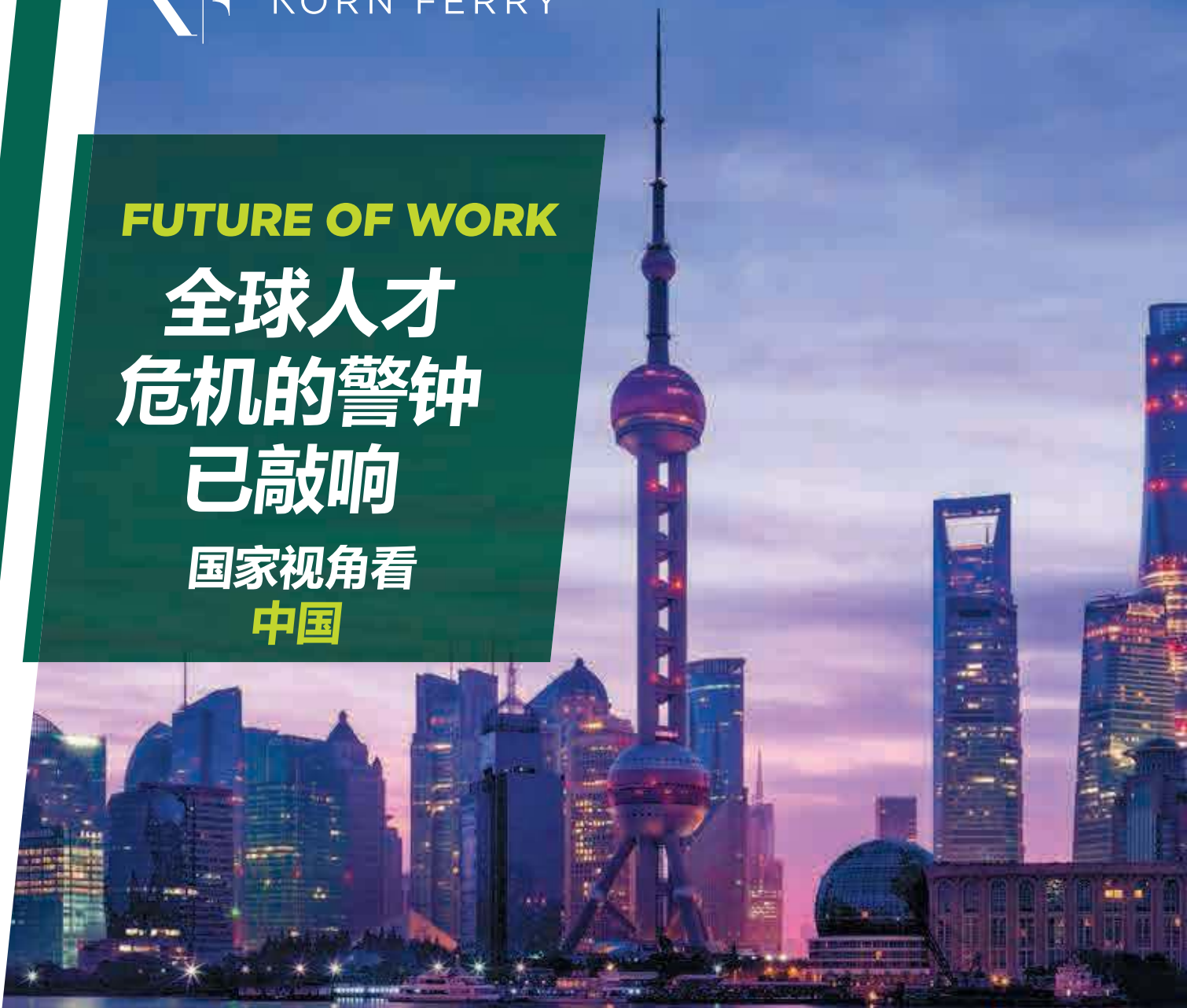




FUTURE OF WORK

全球人才 危机的警钟 已敲响

国家视角看
中国



光辉国际最新研究显示，技能型劳动力短缺将对发达国家和发展中国家经济体造成重大影响，到2030年，全球人才紧缺可能会给世界各国带来每年高达数万亿美元的损失。

引言

世界各地的组织机构和经济体正陷入巨大的商业危机。我们预计到2030年，报告中所列经济体将面临8,520万工人的人才缺口，超过了德国目前的人口总数。到2030年，全球由于技能型人才的短缺可能导致8.5万亿美元的年收入损失，相当于德国和日本GDP的总和。

为保证公司的可持续增长，领导者们在技术上进行了大量投入。光辉国际2016年的一项调研发现，67%的首席执行官认为技术将成为未来工作中价值的主要来源——然而他们却低估了人力资本的价值。自动化、人工智能、机器学习等技术正在飞速进步，而掌握这些技术并具有相关工作经验的人才却发展缓慢，这种偏差是造成全球人才紧缺日趋严重的主要原因。如果缺乏掌握相应必备技能的劳动力，即使有技术支撑，也无法实现预期的生产率增长目标。这为全球人才危机敲响了警钟。

根据光辉国际的定义，人才危机是指20个发达国家和发展中国家经济体在2020年、2025年和2030年三个关键时间点将出现的技能型劳动力供需差距。光辉国际最新研究《全球人才危机的警钟已敲响》利用经济模型，探讨了人才危机问题如果得不到妥善解决，对企业和经济可能产生的重要影响。²

这份报告揭示了2030年的人才危机对中国经济发展所产生的影响。

亚太地区

2030年：技能型劳动力缺口为4700万人，未实现产值4.238万亿美元

人才危机对经济的影响在亚太地区最为突出。虽然该地区的一些国家正在面临人口迅速老龄化问题，但有些国家的适龄工作人数却在不断增加。例如，香港和日本面临着严重的劳动力短缺问题；相比之下，印度在研究中脱颖而出，是唯一可能出现人才过剩的国家，预计到2030年其劳动力数量将达到2.45亿人。



我们如何察觉人才危机

为了解全球未来的工作对技能型劳动力的需求，我们评估了20个发达及发展中经济体的人才供应差距，范围覆盖美洲（巴西、墨西哥、美国）、欧洲、中东和非洲（法国、德国、荷兰、俄罗斯、沙特阿拉伯、南非、阿联酋和英国）以及亚太地区（澳大利亚、中国、中国香港、印度、印度尼西亚、日本、马来西亚、新加坡和泰国）。

并且，我们调研了每个市场三大知识密集型行业——金融和商业服务业（包括保险和房地产）；数字新媒体行业（科技、媒体和通信）；制造业的人才供求情况。

在上述三大知识密集型行业范围内，我们衡量了三种拥有不同技能水平人才供求之间的差距，这三种技能水平说明如下：

1. **高级劳动力（A级）**：完成了包括学院（或大学）在内的高等教育，或获得了高级贸易学院资质。
2. **中级劳动力（B级）**：完成了高中及以上学历，或获得了低级别贸易学院资质
3. **基础劳动力（C级）**：拥有高中以下学历

A级人才的需求最为迫切，且全球供应最为短缺。根据模型预测，2025年全球对A级劳动力的需求量将比供应量高出1360万人。而到2030年，全行业A级劳动力的供应缺口有望增至3510万人。





对中国而言，人才危机意味着什么？

经济形势

自2025年起，中国的人口结构会导致劳动力市场紧缩。到2030年，A级劳动力将出现670万的人才缺口，B级和C级劳动力剩余数量占其劳动力储备总量的比率将分别从2020年的12.8%和19.7%降至2030年的4.1%和11.7%。

2030年制造业A级劳动力短缺数量将占该级劳动力缺口总数的14.9%。2030年金融业A级劳动力短缺数量将占该级劳动力缺口总数的5%，技术业则占3.8%。

在人才短缺的影响下，预计到2030年，中国可能会错失1.43万亿美元的产值。而在经济规模上，到2030年时，中国经济增幅可能达不到3.6%。

各行业人才供需状况

就行业层面而言，2030年中国金融和商业服务业、数字新媒体行业以及制造业的人才供需状况将呈现以下变化。

行业	2030年A级 劳动力剩余/短缺	2030年B级 劳动力剩余/短缺	2030年C级 劳动力剩余/短缺	2030年中国各级劳动力供需 状况对经济产生的影响（美元）
金融、保险、房地产和 商业服务	-335,082	+123,514	+607,839	中国金融和商业服务业可能会 错失1,471亿美元的收益
科技、媒体和通信 (数字新媒体行业)	-257,830	+130,998	+237,684	中国数字新媒体行业可能会 错失444.5亿美元的收益
制造业	-1,002,566	+3,649,560	+6,687,095	中国制造业可能会错失714.3亿 美元的收益
其他经济领域	-5,144,186	+9,215,037	+28,541,749	中国在其他经济领域方面可能会 错失1,705.6亿美元的收益

光辉国际高级合伙人王少晖女士表示，在中国，由于人力成本的逐年快速上升，推动了企业对自动化和人工智能技术的在各行业的全面应用。用机器取代人作业，已然成为一种趋势并且将明显加速，尤其是在制造业。但是，人才仍将是关键的价值创造者。



操作这些自动化设备需要大量的受过高等教育的知识型劳动力，必然造成A级劳动力的严重短缺。这种短缺，短时间内将会通过对A级人员的能力转型培训，或在B级人员里挑选有潜质的人员进行强化培训来弥补，但缺口仍然很大。而另一方面，B级和C级人员将产生大量过剩。B级人员将会流向更多的服务性行业，挤压原本由C级人员担任的工作机会，最终将导致C级劳动力更加严重的过剩。

王少晖女士
光辉国际高级合伙人



技术是否可以缓解人才危机？

首席执行官们对技术所能创造的生产效益做出了过高的预估。在前文提到的光辉国际的研究中发现，部分领导者坚信，在未来的工作中有形资本的贡献将超过人力资本。此种观点实质上成为了万亿美元的盲点：此次光辉国际研究中开展的经济调研显示，人力资本预计能为全球经济创造额外1,215万亿美元的产值，而包括技术在内的有形资本却只能创造521万亿美元的产值。

在未来的工作中创造产值的最佳方法是综合运用人才和技术的力量。机器学习能使各种功能实现自动化，改变工作和就业的性质——但仍然需要高级劳动力去管理、应用和改进自动化。具有创造性的高技能工作、高级职位和需要人际互动的工作受技术威胁的可能性较小。



结论

由于技术型劳动力不足而导致的数万亿美元的收入损失，意味着政府和组织必须将人才战略作为重中之重，认真考虑如何培训与发展现有劳动力并提升他们的技能。

在这个瞬息万变的商业环境中，劳动力规划和对人才供应链的全面了解是至关重要的。领导者需要对人才市场经济学有深刻的理解，真切落实正确的规划和核心任务，以确保员工拥有组织所需要的技能。

即将到来的人才危机表明，中国迫切需要培养A级人才，以满足未来的劳动力需求，并发挥其经济潜力。对于企业来说，人才规划将是一项至关重要的企业战略。由于A级人才的需求量巨大，企业必须从内部和市场两个渠道寻找人才，对B级劳动力进行评估，培养并发掘其成为A级人才的潜力。

通过战略人才规划，企业可以明确当前人才的技能和能力水平，并确定组织敏锐性的用武之地。战略人才规划将帮助企业领导者对现有人才进行优化，同时为企业的未来做好准备。通过识别企业所需人才与现有人才之间的差距，领导者可以找到缩小差距的方法，即发展人才，或者重新部署人才。企业建立员工队伍不仅要提前考虑未来所需的技能，还要考虑到员工的学习敏锐度，这是确保人才能够在未来不断变化的工作中持续学习和适应新环境的关键。

更多有关人才危机对在华运营企业的影响以及如何应对的建议，请联系光辉国际市场部。

电子邮箱：Marketing.China@kornferry.com

电话：+86 (21) 2230 9688

参考文献

1. Korn Ferry Institute (2016). *The Trillion-dollar Difference*.
<http://engage.kornferry.com/future-of-work-trillion-dollar-difference-microsite>
2. Korn Ferry (2018). *The Global Talent Crunch*.
www.kornferry.com/future-of-work
3. Korn Ferry Institute (2016). *The Trillion-dollar Difference*.
<http://engage.kornferry.com/future-of-work-trillion-dollar-difference-microsite>



了解更多光辉国际
研究报告

关于光辉国际

光辉国际是一家全球化组织咨询公司。我们致力为客户激发战略与人才的协同作用，驱动卓越绩效。我们为组织设计组织架构、岗位与职责，同时帮助组织招聘优质人才、并为他们提供关于如何合理付薪、发展和激励员工的专业建议。我们在全球50多个国家拥有超过7500名杰出的顾问。