

# 职业生 涯冠军的 崛起

LinkedIn

《2025年工作场所学习报告》



# 技能危机的答案就隐藏在显而易见的地方。

在持续变革的世界中，组织的适应能力取决于其人员和技能。今天，近一半的学习与人才发展专业人士认为存在技能危机，49%的人表示：“我的高管们担心员工没有具备执行我们商业战略的正确技能。”

为了弥补这一差距，学习是至关重要的。但是，根据最新的LinkedIn数据，这还不够。学习与职业发展（如领导力培训、辅导、内部流动等）相结合，可以加速关键技能的流动，以适应业务需求。

为什么职业发展——一个经典但具有新意义的思想——对适应性和成长如此强大？考虑一下，职业进步是人们学习的首要动机。当员工无法进步时，他们会离职并将他们的技能带到其他地方。通过投资职业发展，雇主通过建立忠诚度、能量和创新能力来应对快速变化带来的焦虑，为下一个工作时代做准备。简而言之，伟大的公司建立在伟大的职业之上。

阅读以下内容，了解如何将职业导向的学习付诸实践所需的数据和建议。

本报告中的数据来源于三个主要来源：与全球人才领导者的访谈；年度职场学习调查；以及从10亿LinkedIn平台数据中提取的研究。

[完整的方法论请见此处。](#)

成员、1400万份工作，以及每分钟500万个个人资料更新。阅读

# 目录

第一章 职业发展倡导者 4

第二章 寻求充分利用12

第三章 进展19

推荐LinkedIn学习  
奖金  
31  
课程安排 ( 2025 )

结论 方法论 32

致谢 35

深入了解36个剧本

第一章

# 职业发展倡导者



## 组织优先考虑职业发展的，在商业成功的核心指标上超越其他组织。

组织在拥抱职业发展方面相对于那些不拥抱的组织获得了哪些优势？

为了回答这个问题，领英利用调查反馈来确定组织在职业发展成熟度曲线上的排名，其中最成熟的组织被认定为“职业发展冠军”。

结论：仅有36%的组织属于具备稳健程序并产生商业成果的职业发展领军者类别；另外31%的组织拥有职业发展项目，但应用有限；还有33%的组织没有此类项目或才刚开始着手。

## 哪些因素使职业发展的佼佼者与众不同？

### 100%的企业均实现了积极的企业业绩。

他们通过内部流动性比率和为业务带来新技能的度量来衡量成功。

### 36%

企业职业发展冠军。

### 83%

今年将维持或增加其在职业驱动型学习上的投资。

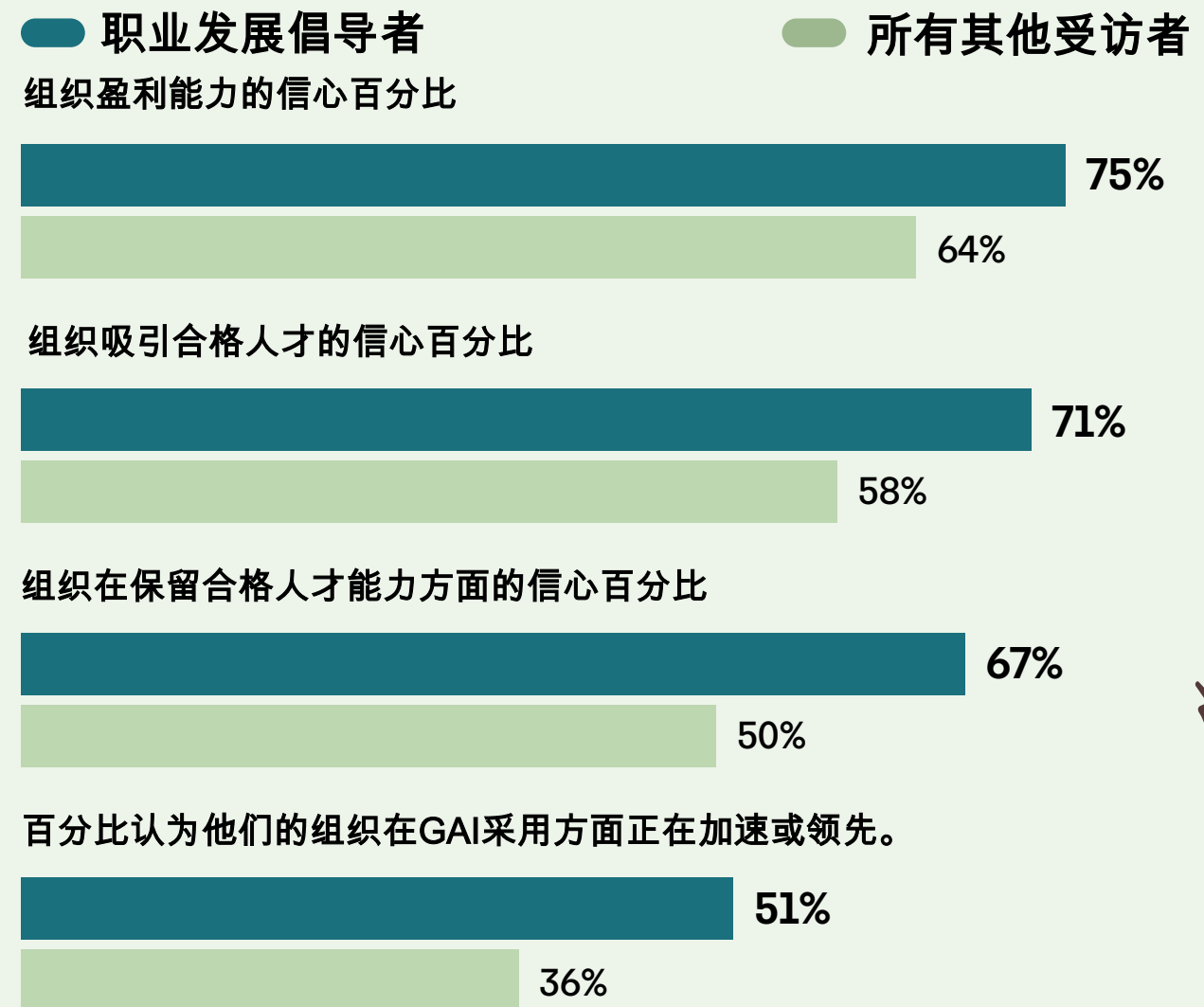
他们部署至少比非冠军企业多33%的职业发展策略，包括内部流动和领导力发展项目。



## 如何职业发展倡导者能够在商业成功的指标上超过其他人？

职业发展冠军在一系列积极指标上优于非冠军。他们对自己盈利能力和吸引及留住人才的能力更有信心。值得注意的是，职业发展倡导者更有可能从生成式人工智能（GAI）转型中获益；51%的人表示他们的组织在GAI采用方面处于领先地位（处于“领先”或“加速”阶段），而那些职业发展项目较弱的人中只有36%。换句话说，与所有人相比，职业发展倡导者有42%的几率在GAI采用方面处于领先地位。

成熟的职业发展计划与盈利前景积极、吸引和留住人才的信心以及采用GAI（通用人工智能）的积极性相关联。



0303

那些比其他公司学得更快的企业将会表现得更好。



**维迪亚·克利希南**

埃里克森首席学习官

人工智能的采纳和职业发展是一个统一策略，以实现敏捷性。



**纳法塔利·布莱恩特**

人才发展课程作者 LinkedIn学习

使人们为未来做好准备是构建和留住优秀人才的最佳策略。



**阿比吉特·巴杜里**

全球人才管理顾问

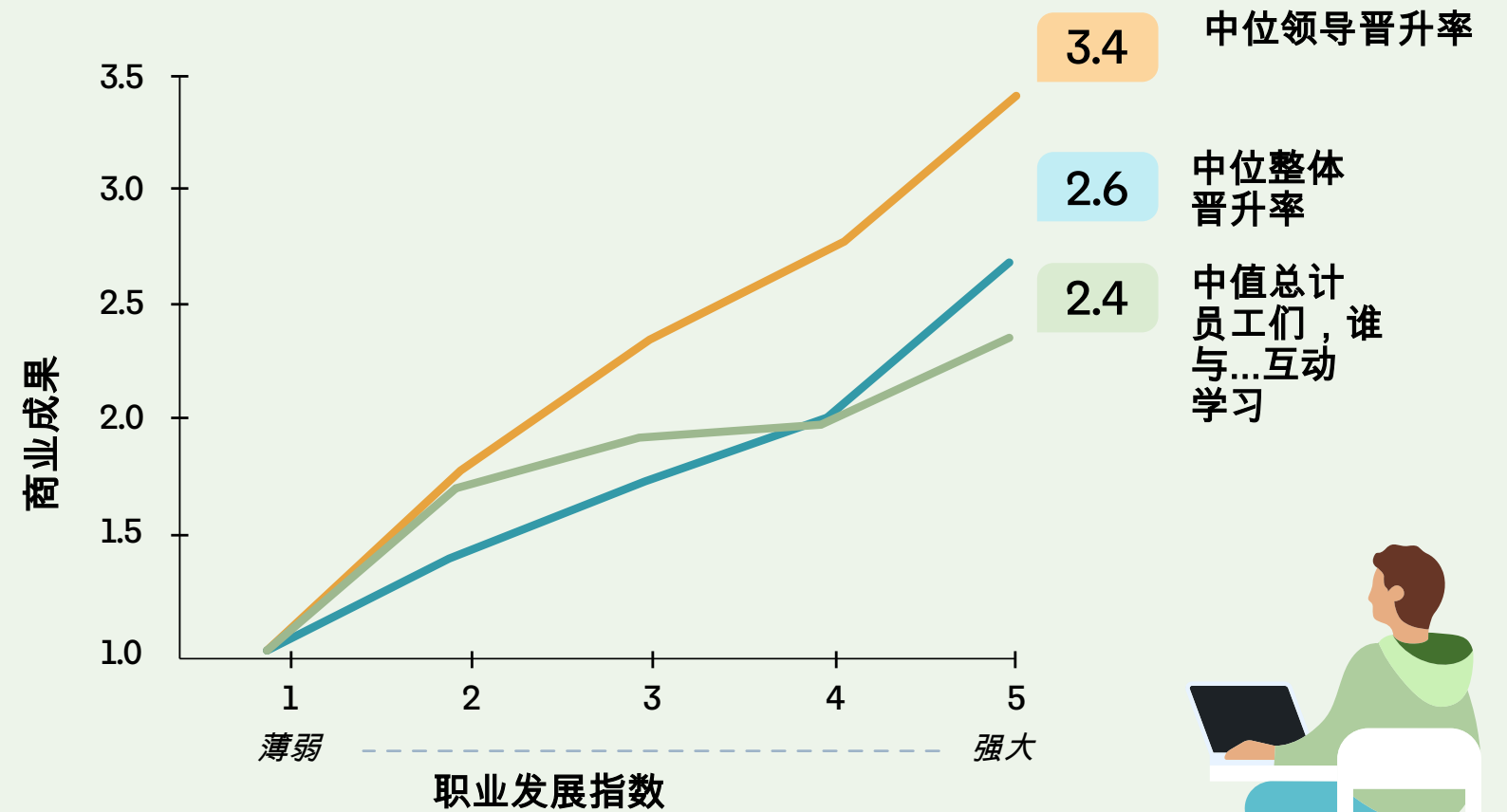
从领英平台收集的数据也显示，优先考虑职业发展的组织也取得了积极的结果。

在此分析中，LinkedIn创建了一个职业发展指数，对组织的职业支持能力进行了四个指标的评分：组织公司页面上的承诺；职位发布中的关键词；员工基础中领导力发展技能的普遍性；以及内部流动性高水平。

基于他们的得分，公司被分为五个大小相等的组，称为五分位数。得分最高的组与得分最低的组进行了比较，以查看他们的结果有何不同。与得分低的组织相比，那些具有强大指数得分的组织更有可能看到三个积极的结果：

- 更多的员工参与学习——这对于维持与企业相关技能的持续流动至关重要。
- 更高的晋升率——这是更多员工正在被提升的指标。实现有影响力的工作表现。
- 更高的晋升率至管理层职位及H领导力——象征着拥有一批具有机构知识和战略洞察力的人的健康人才储备。

组织在职业发展指数上得分较高的，拥有更高的参与学习者和晋升率。



91%

L&D专业人士中，有相当一部分人认为，持续学习对于职业成功比以往任何时候都更为重要。

88%

组织普遍关注员工留存问题。提供学习机会是调查受访者认为的第一大留存策略。

当然，晋升并不是帮助员工感受到职业进步的唯一途径。提升技能、辅导和内部角色变动有助于让人感到被重视、参与度高，并更有可能留在他们的组织中。“员工们表示：‘我期望作为雇主的你能帮助我跟上步伐，如果不能，我会去别处’。”

**Josh Bersin**

全球人力资源行业分析师。

为了更好地理解员工流失如何从组织中耗尽关键技能，对LinkedIn平台数据的进一步分析确定了在拥有50个以上招聘和离职的公司中，最有可能出现净消耗的技能。最易受影响的技能是：商业策略——设定目标和适应市场变化的技能。

其他处于风险中的技能包括战略规划、销售管理和项目管理。所有这些技能都是难以替代的，需要批判性思维、在不确定性下工作以及机构知识。

流失的顶尖10项技能对公司来说最为宝贵，同时也最难以替代。

1	商业战略	6	市场营销策略
2	战略规划	7	管理
3	销售管理	8	商业发展
4	项目规划	9	谈判
5	运营管理	10	团队领导

我们公司的员工是我们最具价值的资产。当我们投资于他们的职业发展和技能提升时，他们表现优异，感到被重视，信任我们的公司，并选择继续与我们共事。



**丹妮丝·巴霍**  
数字学习顾问 TUI Museum

组织若其成员无法发展和成长，则无法进行发展和增长。



**Al Dea**  
创始人：工作的边缘

学习如何学习将成为未来的一个重要技能，以使员工能够跟上并适应一个技能快速发展的世界。拥抱通用人工智能（GAI）将不仅是员工的关键推动力，也是我们作为人才领导者构建和获取个性化职业发展的关键，这种发展在需要时即可获得，随着技能的变化而适应，并具有可扩展性以确保访问的平等性。



**Stephanie Conway**  
高级总监，人才发展 LinkedIn

我们越是在员工学习和构建个人职业战略方面进行投资，未来就越能捕捉到这种价值。



**克里斯·福尔茨**  
IBM 首席人才官

有意识地开发和引导员工适应不断变化的工作环境，这是我在2025年鼓励人才领导者接受的挑战，以释放员工潜力，激发他们想象未来可能性，并催化内部人才流动。



**特里·霍顿博士**  
工作未来学家 & 全球顾问  
FuturePath, LLC

投资于我们员工的职业成长和技能是有价值的，因为它可以提升工作满意度，提高生产力，并促进创新。通过支持他们的成长，我们创造了一个更加积极和有能力的工作团队，这最终推动我们组织取得成功和增长。



**Miranda Kofoed**  
人才表现领先者，洛厄尔。

我的愿望是公司能够将人才发展纳入其宪章不可或缺的部分，因为强大的变革努力需要一致性、勇气和专注的纪律。



**李晶-朗格**  
CEO & 创始人 Forest Wolf

不要将自己仅仅视为负责引进人才或提升其技能的人——将自己视为一个全面的人才领导者。最终，人才领导者的使命是确保我们理解业务需求，并拥有现在和未来解决这些需求的人才。



**克里斯·路易斯**  
汤森路透人才发展部门负责人

我们通过认可他们的独特能力，赋予他们更大的责任，并给予他们机会完成职业生涯中最出色的工作，从而对员工进行投资。



**马塞尔拉·C·纳什**  
高级总监，学习与人才发展，人才管理 Netflix

职业管理必须从规定性功能（培训计划、职业路径）演变到预测性功能（培训内容的整理、技能的识别和演变），同时始终坚持“先人后事”的原则。



**埃曼纽埃尔·帕耶斯**  
部门主管，人力资源与沟通，Extia

每个公司都应该优先考虑创造多元化的职业道路，促进对新兴角色的访问，以及预测新技能的崛起。这些步骤有助于公司采取更灵活的技能管理方法，并将帮助来自不同背景和年代的个体塑造未来的组织和社会。



**蒂法尼·大卫·勒·马耶尔**  
人力资源转型部门主管，法国农业信贷银行股份有限公司

## 第二章

# 对资本化的追求



## 面向未来的组织正在将人工智能（AI）采用和职业发展视为“敏捷性的统一策略”。

现代组织必须“坚持拥抱敏捷性”，企业教练和领导力发展专家Naphtali Bryant说道。

### RAC领导层

咨询顾问在共同而言，GAI（人工智能）采用和职业发展可以成为未来成功的双引擎，每个都为对方提供动力以释放生产力、创新力和适应性。“把它想作是一种统一的敏捷策略，”纳帕塔利说。

更详细地查看调查数据，研究重点在于四个GAI技能提升阶段：尚未开始、兴起、加速的，领先的。

职业发展支持者在GAI采用的加速和领先层面上都超过了非支持者——这表明了职业支持和面向未来的技能提升之间强烈的关联。

GAI采用状态：职业发展倡导者与其他相比，表现出显著的应用率。

职业发展倡导者

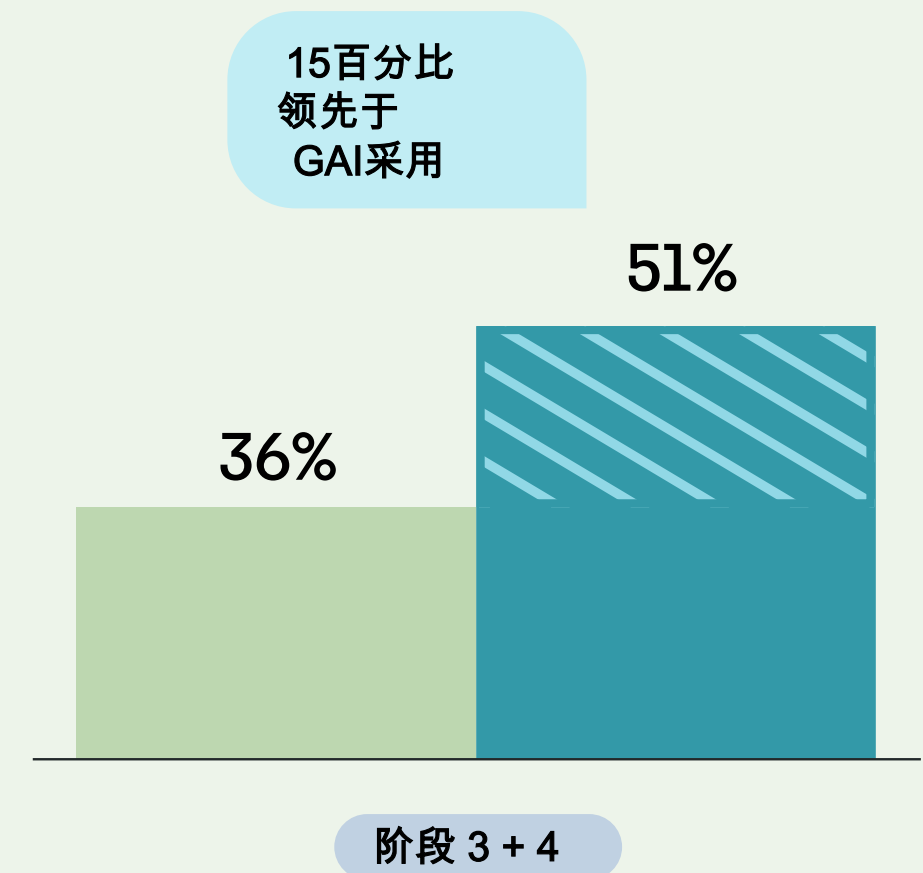
所有其他受访者

第三阶段：加速

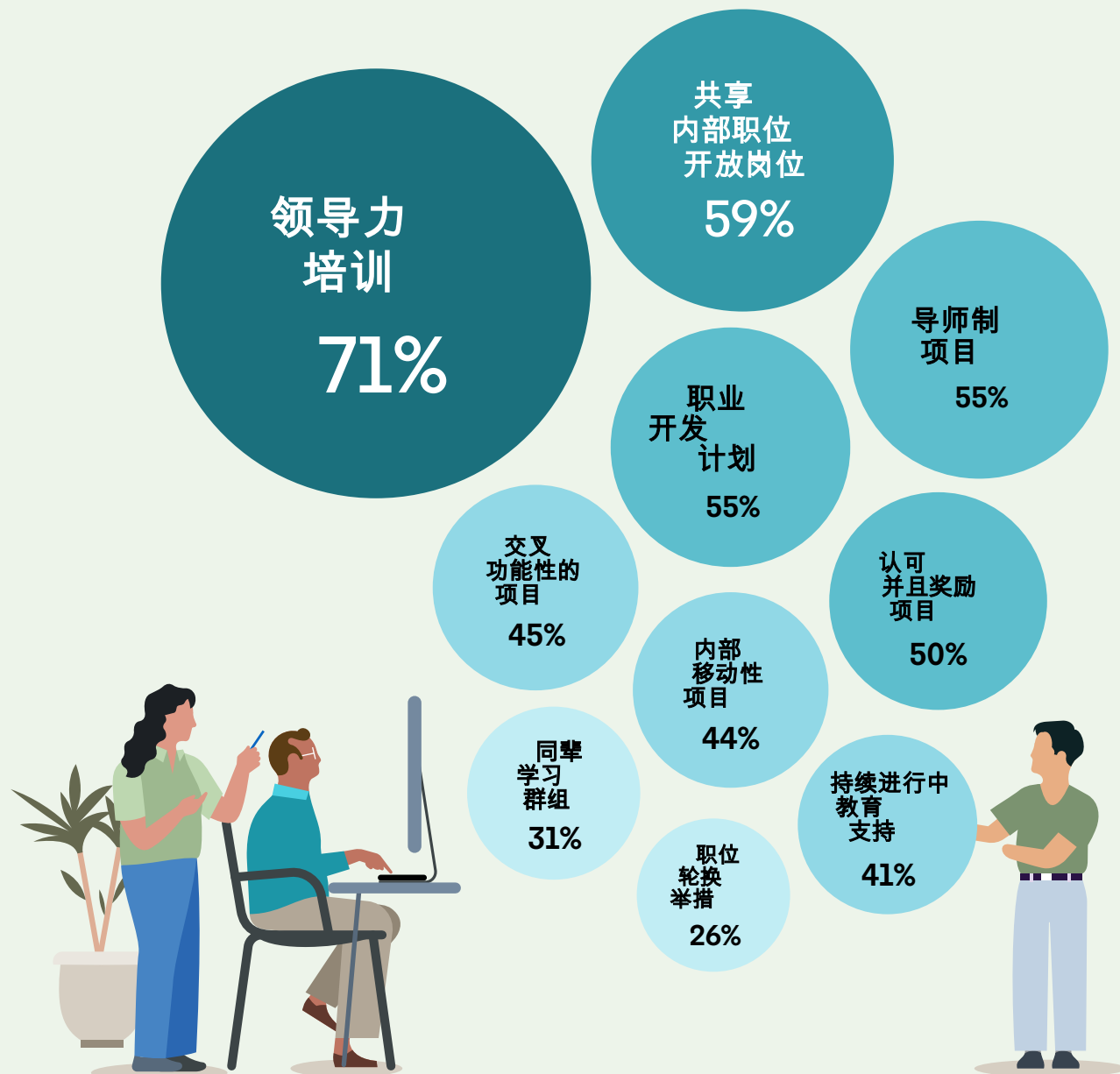
我的组织正在达到领导层一致，并具有某些工具/流程已到位。对于GAI采用。

第四阶段：领先

我的组织具有广泛的领导一致全面的工具和已建立的强大流程人工智能应用 adoption



## 最常见的职业发展实践是领导力培训及内部职位发布分享。



许多职业发展支持者认为人工智能是一项他们可以将其扩展至其组织的竞争优势——提高员工在各个职位和专业水平上的技能。例如，行政助理可以从初级的通用人工智能流畅度中受益，而工程师则需要高度专业的技能来构建和部署基于人工智能的系统。

并且许多人正在按照Naphtali的建议行事——在人工智能技能提升和职业发展方面一视同仁。与冠军之外的人相比，职业发展冠军今年部署人工智能培训计划的可能性高出32%，提供职业提升型零工机会或基于项目的学习机会的可能性高出88%。尽管冠军已经为员工提供了切实的职业支持，但他们同意职业发展今年更具优先性的可能性也高出33%。

那么，在职业建设活动中，最常见的最佳实践是什么？领导力培训位居首位——71%的组织提供领导力培训。

# 将职业发展与商业战略相一致

Zillow，美国最受欢迎的房地产网站，给予大多数员工选择在最能提高生产力的地方工作的权利——在家、在办公室，或两者结合。我们的总部在云端[完全分布式]，我们的职业发展规划与这一商业战略相一致，帮助领导者发展成功管理远程团队所需的技能：战略思维、沟通和包容性领导力。我们同样强调适应性和人工智能等新兴技术。通过将我们的云端总部和职业发展策略相协调，我们看到了更多的求职者、更低的流失率，以及在全美50个州中更具代表性的劳动力。



**科琳娜·科尔贝**

副总裁，人才  
成功 Zillow

# 为高需求职业打造技能

我们致力于成为“地球最好的雇主”，亚马逊正在打破教育获取的障碍。我们的职业选择计划为我们的客户履约和运输网络的前线员工提供预付学费，以追求GED证书、大学学位、专业认证等。自2012年以来，该计划已使14个国家的20多万名员工提升了技能。这有助于我们缩小技能差距，同时支持员工的抱负。一个最近的成功故事：一名员工成为他家庭中第一个获得学士学位的人，现在在AWS数据中心运营团队工作。



**肖恩·尚卡尔**

副总裁，全球人才招聘  
亚马逊

# 支持职业发展，通过频繁的一对一交流

在澳大利亚最大的律师事务所之一MinterEllison，我们发现了提升我们高级员工一对一与初级职业专业人士谈话指导技能的机会。通过采用基于探究的技术、辅导和建议，我们的高级员工帮助同事发现解决方案，培养批判性思维、自我导向学习和成长。这种方法展示了我们如何培养适应性和敏捷性，鼓励我们的员工将职业成长视为一棵需要独特培养和塑造的树，而不是由通用复选框标记的僵化路径。



**凯特·布思**

MinterEllison学习与发  
展负责人

## 利用人工智能推动职业流动性

在IBM，我们认识到培养人才的价值。作为企业AI和混合云的领导者，我们不仅在外寻找新技能，还在为我们的员工创造提升技能、转行和职业转型的机会。虽然我们的人力资源人才团队使用IBM的watsonx人工智能技术来分析员工的当前技能和抱负，以建议与他们期望的职业轨迹相符的职位，但IBM员工也处于主导地位，并可以为自身做同样的事情。在IBM，人工智能是开放的、有针对性的、值得信赖的、赋权的。IBM员工可以利用可用的信息了解哪些职位空缺，了解最需要的技能，并投资于提升技能，不仅是为了他们现在的职位，也是为了他们可能想要的未来职位。这包括更快地达到熟练程度，为员工提供学习并应用新技能的新机会，并帮助每个人理解实现他们的目标如何解锁业务增长。



**克里斯·福尔茨**  
IBM 首席人才官

## 以微型学习促进增长

我们如何通过有助于他们发挥潜能并为他们工作的场所感到自豪的学习来赋权餐厅员工？为了支持我们的一线工作者，我们重新构思了学习方式，创造了13种以上语言的小型学习体验，并开发了沉浸式模拟或游戏。除了整体提升餐厅表现外，这种方法激励了团队成员的成长和好奇心，减少了内容过载，并培养了他们成功或进入新职业所需的技能。如今，我们的全球核心课程使我们能够支持我们的学习者——以及我们的餐厅。



**兰·陈**  
麦当劳学习设计与技术总监

# 第三章



## 五种人才基础可以加速以职业为导向的学习。



阻碍职业发展更大飞跃的因素是什么？一个清晰的画面浮现：管理者、员工和人才团队都过于繁忙，无法超越日常工作，为他们的团队、自己和组织取得进步。

在被要求选择阻碍职业发展的前三大障碍时，受访者表示缺乏时间和资源是一个明显的痛点：50%的人表示管理者缺乏适当的支持，45%的人表示员工缺乏支持，33%的人表示人才团队自身缺乏支持。

但只有11%的调查受访者将“领导层不重视职业发展”列为他们前三大的障碍之一。显然，大多数领导团队并没有阻碍职业发展，但他们也没有解决系统性问题，以允许管理者、员工和人才团队正确地将其优先考虑。

人才领袖必须将这个�故事呈现给管理层，并阐述需要哪些措施来推动底线收益。为了帮助这一对话，以下列举了五个人才战略基础，组织可以采用这些策略来通过职业发展和持续学习创造商业价值。

# 1. 快速构建正确的技能。

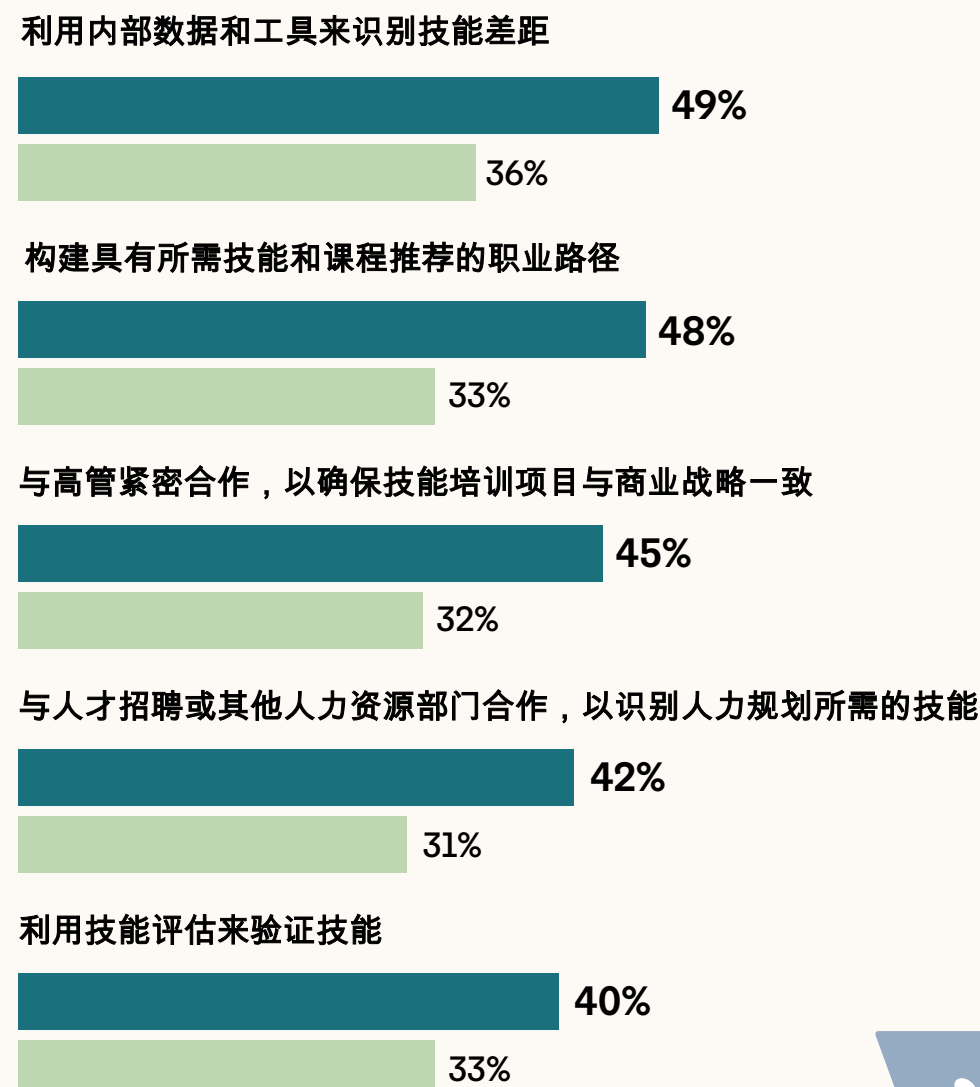
这是一个简单的想法——在正确的时间，将具备正确技能的合适人选安排到合适的岗位上。但大多数人才领导者都知道，构建一个灵活的技能生态系统说起来容易，做起来难。

人工智能正致力于提供帮助。尽管人工智能正在革新需求技能，它也提供了动态的、按需的、个性化的学习技术，帮助组织跟上步伐。组织不再需要在个性化与规模之间做出选择。而且，学习与发展专业人士正倾向于使用人工智能来优化自己的工作流程——71%的人正在探索、试验或整合人工智能到他们的工作中。

其他促进速度和敏捷性的人才发展实践包括跟踪技能差距数据、创建基于技能的职业路径、与高管和人才同事合作，以及使用技能评估。在全面范围内较少见的是可能进展缓慢且费力的大规模技能提升计划。不出所料，敏捷实践在职业发展倡导者中更为常见。检查技能手册  
out the 有关更多提示和策略。

基于技能的人才战略在职业发展倡导者中更为普遍，包括与高管和跨职能人力资源团队的更紧密合作。

职业发展倡导者      所有其他受访者



# 通过更紧密的合作加速技能建设。

人工智能正以闪电般的速度重塑技能。为了抓住时机，我们压缩了12个月的计划，将其改编为45天进行Teradyne核心课程的重新设计。我们的任务不仅限于快速提升技能——我们还旨在培养持续学习文化，强化职业路径，并激发学习者的参与热情。我们在策略上采用了迭代的方法——每周从功能性领导者那里收集反馈，并跟踪学习者的兴趣和技能的实时数据。通过让利益相关者在每一个步骤中参与其中，并拥抱进度而非完美，我们已经帮助Teradyne变得更加适应和灵活。



**凯利·萨莱克**

人才发展部总监 Teradyne

## 帮助人们和技能更轻松地流动。

关注内部流动性有助于构建一个能够将可迁移技能和跨职能知识应用于整个组织的敏捷团队。因此，在接下来的年份里，大约一半的职业发展倡导者（55%）以及所有其他调查受访者（48%）都将内部流动性视为更高的优先级，这并不令人惊讶。

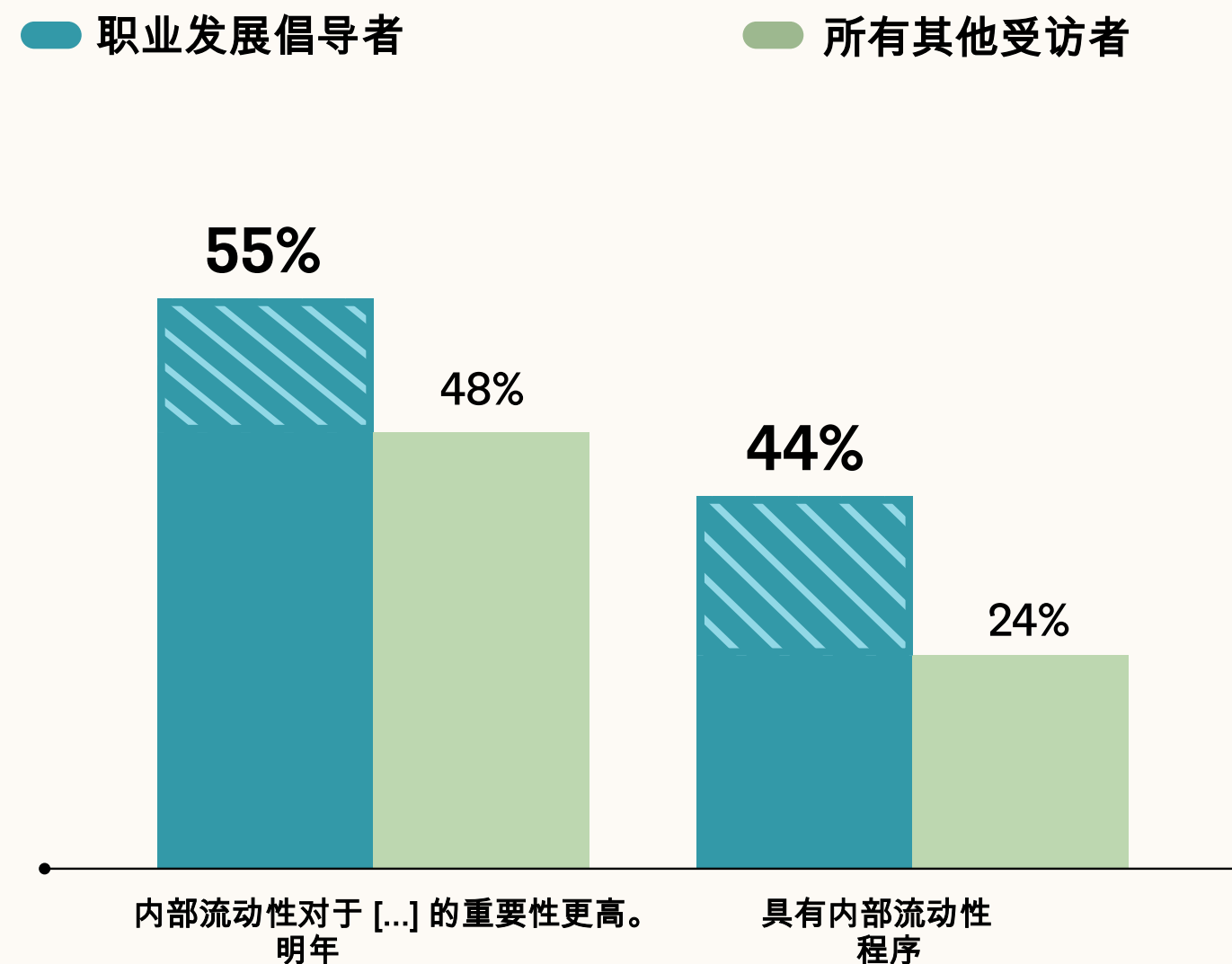
如何让更多组织启动内部流动性？协作是关键。

总体而言，职业发展冠军已经更频繁地与其他人力资源合作伙伴进行合作；47%的人表示，他们今年与人才招聘的合作比非冠军高出36%，而55%的冠军与人才管理合作，相比之下，非冠军的比例为45%。

很少的组织拥有专门的内部流动领导。即使有这样的领导存在，内部流动仍需要大量的跨职能工作。最好从召集合作伙伴开始，包括人才获取和人才管理，以达成目标。

内部  
分享他们的观点和专业知识。查看以下内容  
[《移动战略手册》](#)  
对于模型、技巧和评估。

超过一半的职业发展倡导者认为内部流动性作为日益重要的优先事项。



帮助人们和技能更轻松地流动。

## 为职业发展创建特定的培训计划

机会是沃尔玛DNA的一部分。我们一直有着强大的内部晋升文化，大约75%的薪金经理都是从小时工职位开始的。我们正通过创建通往对我们业务至关重要角色的途径，将这一文化提升到新的高度，无论是现在还是未来。例如，我们创建了人才管道项目，帮助一线员工成为沃尔玛的卡车司机和技术人员——这两个职位都面临着行业范围内的人才短缺。这是一个双赢的局面：员工可以晋升到责任更大、薪酬更高的职业，而沃尔玛则能够填补关键职位，帮助我们为客户和会员提供服务。



**Josh Allen**

集团总监，企业前线学习  
沃尔玛

学习和才能发展领导者们难以表达他们工作的价值，但所面临的挑战比以往任何时候都更加重要。现在是定义和收集指标的时候了，这些指标可以展示在职业发展和技能建设方面的投资如何支持组织的最高目标——比如生产力和利润。

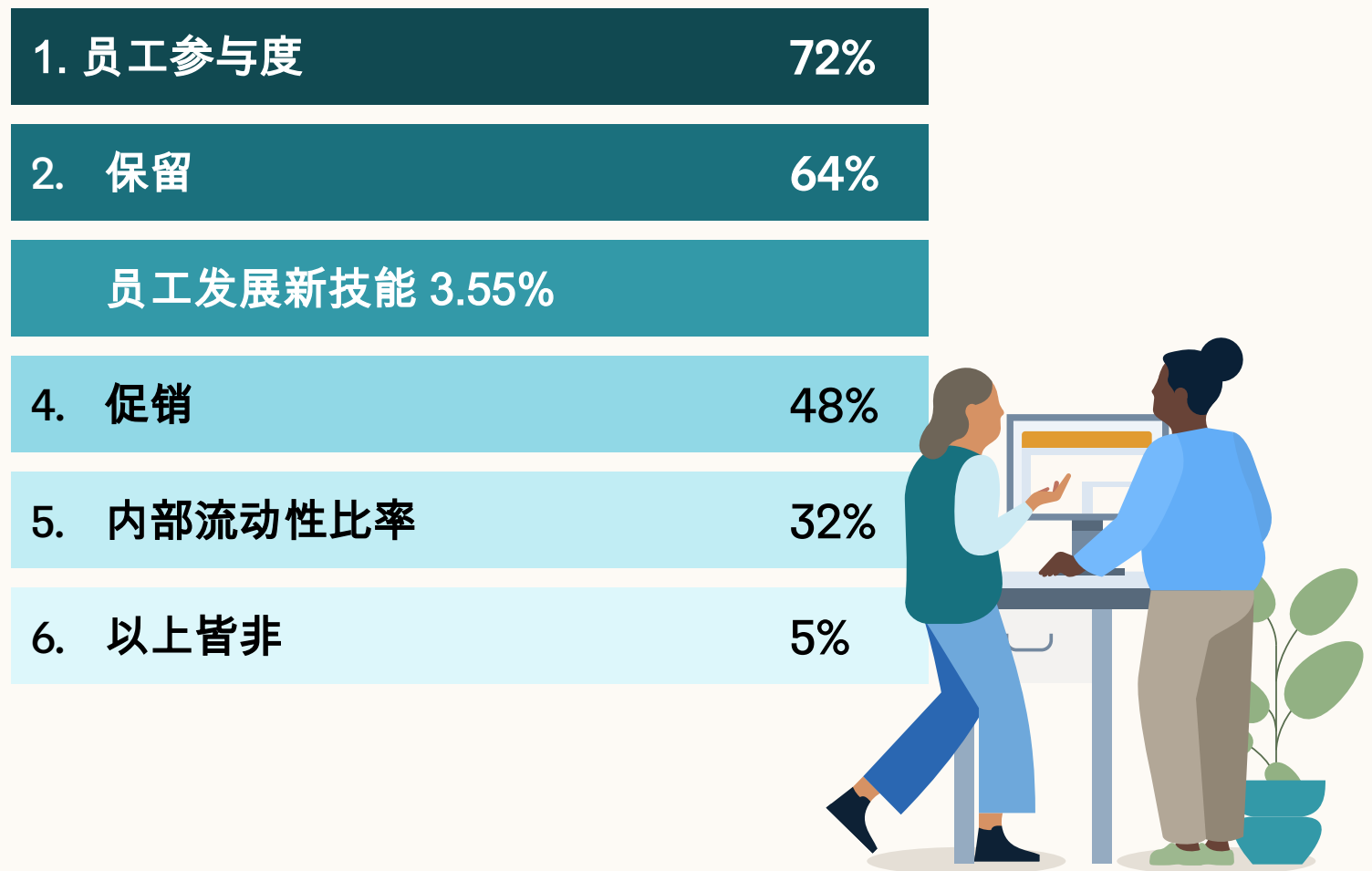
员工参与度和留存率是目前衡量职业发展影响最常见的方式。但还有机会可以设定更高的目标。“你必须能够回答以下三个问题中的至少一个问题：这项举措将如何帮助你赚钱、节省成本，或者提高工作效率？”

**Amanda Nolen**

“资金，或为公司降低风险？”说道，Niles Nolen咨询公司联合创始人。获取更多建议请访问[衡量投资回报率手册](#)

员工参与度和留存率是衡量职业发展对企业影响最常见的方式。

职业发展倡导者使用每种测量方法的百分比。受访者选择了所有适用的选项。



# 提升销售绩效成果的标杆。

维萨正在迅速演变。我们的销售团队过去专注于一个价值主张，现在我们有超过200个。为了在维萨的产品范围内建立专业技能，我们已将AI驱动的培训和管理能力融入更广泛的维萨产品知识和解决方案学习计划。现在，销售团队成员可以在一个安全的环境中了解新的产品/解决方案的价值主张并练习他们的销售方案，而无需担心评判。这种新的方法和工具已导致我们的销售人员在推广维萨产品方面的信心提高了78%，而83%的领导层认为，其销售人员利用该计划和工具练习销售方案是有价值的。



**Jeremy Broome**

全球人才签证部门  
主管

## 授权管理者以支持员工职业发展。

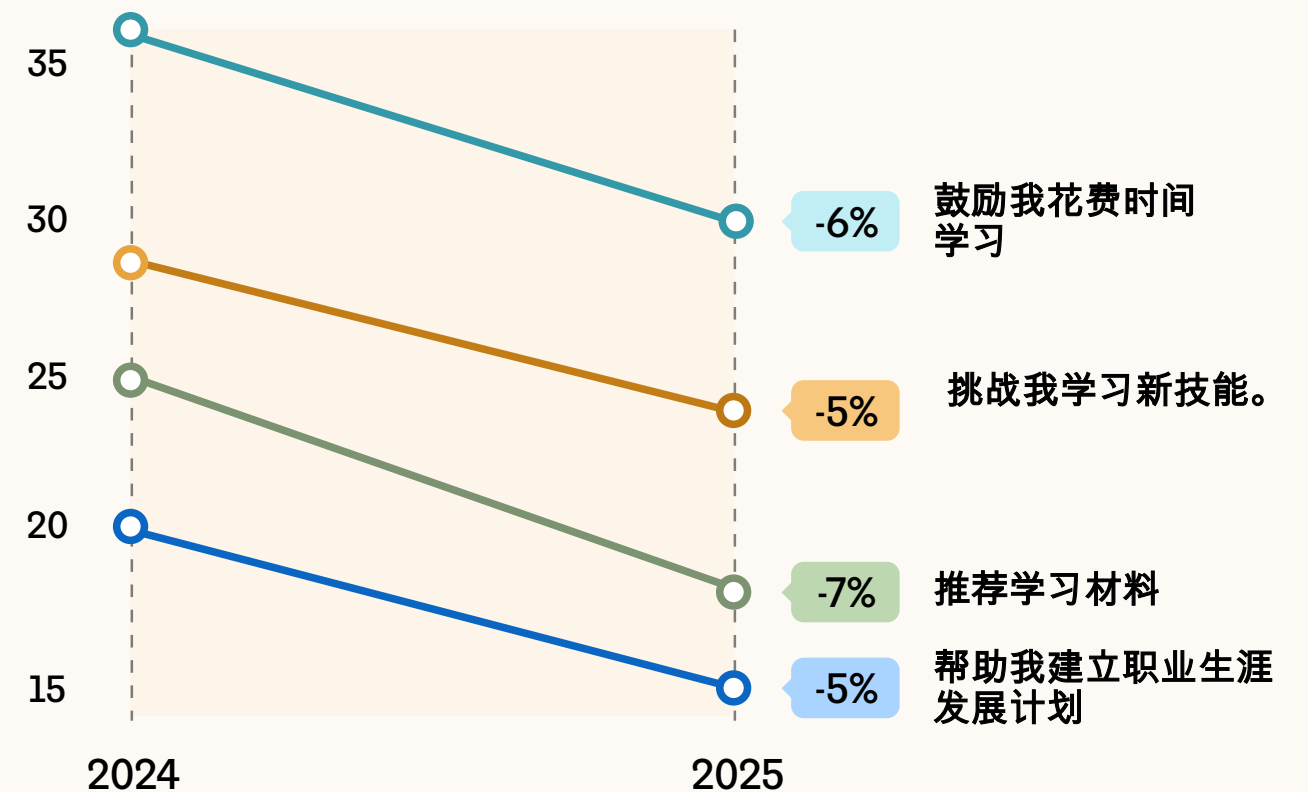
最佳管理者还可以称得上是职业发展冠军。他们引导他们的团队成员走向技能提升的机会、经验和人脉，使他们能够在任何地方取得成功并担任领导角色。优秀的经理与他们的员工分享成就，并将他们与能够帮助他们职业发展的人联系起来。

很不幸，员工在过去一年中从其管理者那里得到的支持显著减少：只有15%的员工表示，在过去六个月内，他们的管理者帮助他们制定了职业规划——这一比例比2024年下降了5个百分点。

管理人员对团队支持的大幅下降表明了管理者时间的普遍流失。组织必须提供赋权系统，以帮助管理者恢复势头和影响力，例如专门的培训和易于使用的资源。认可也有帮助——组织必须关注那些拥抱职业发展和内部流动性的管理者。

管理者状态：关键职业发展因素在提供员工支持方面实际上正在失去动力。

员工表示其经理提供了各种学习形式的百分比并且职业支持。



# 释放经理作为职业导师的潜力。

许多公司的管理人员感到压力重重——他们需要在团队领导、员工福祉和全职工作之间进行权衡。在可口可乐公司，我们理解这一挑战，并正在改进我们选拔、培养和支持领导者的方式。我们已经实施了严格的领导力评估，以在最初选拔适合领导岗位的人才，并通过我们的绩效赋能实践提供基于团队的培养和透明的向上反馈。这种方法有助于使我们的管理人员为成功做好准备，使他们能够更好地进行辅导、消除障碍，并将重点放在最重要的工作上。在过去的三年里，我们注意到，我们的管理人员和高级领导在员工评价方面的表现显著改善，同时，在可口可乐公司工作的整体满意度也有所提高。



**Tapaswee Chandele**

副总裁，全球人才开发与人力资源系统伙伴关系，可口可乐公司

## 5. 激励个人职业成长。

没有任何组织能够在没有这个基本要素的情况下成为真正的职业发展冠军：给人们一种使命感。事实上，84%的员工表示同意：“学习给我的工作增添了意义。”

职业发展在员工感觉掌控自己的职业生涯并受到激励去建立自己最佳未来的情况下蓬勃发展。组织可以提供工具和支撑系统，帮助员工识别他们独特的优势，设定职业目标，追求技能提升，并获取内部晋升机会。

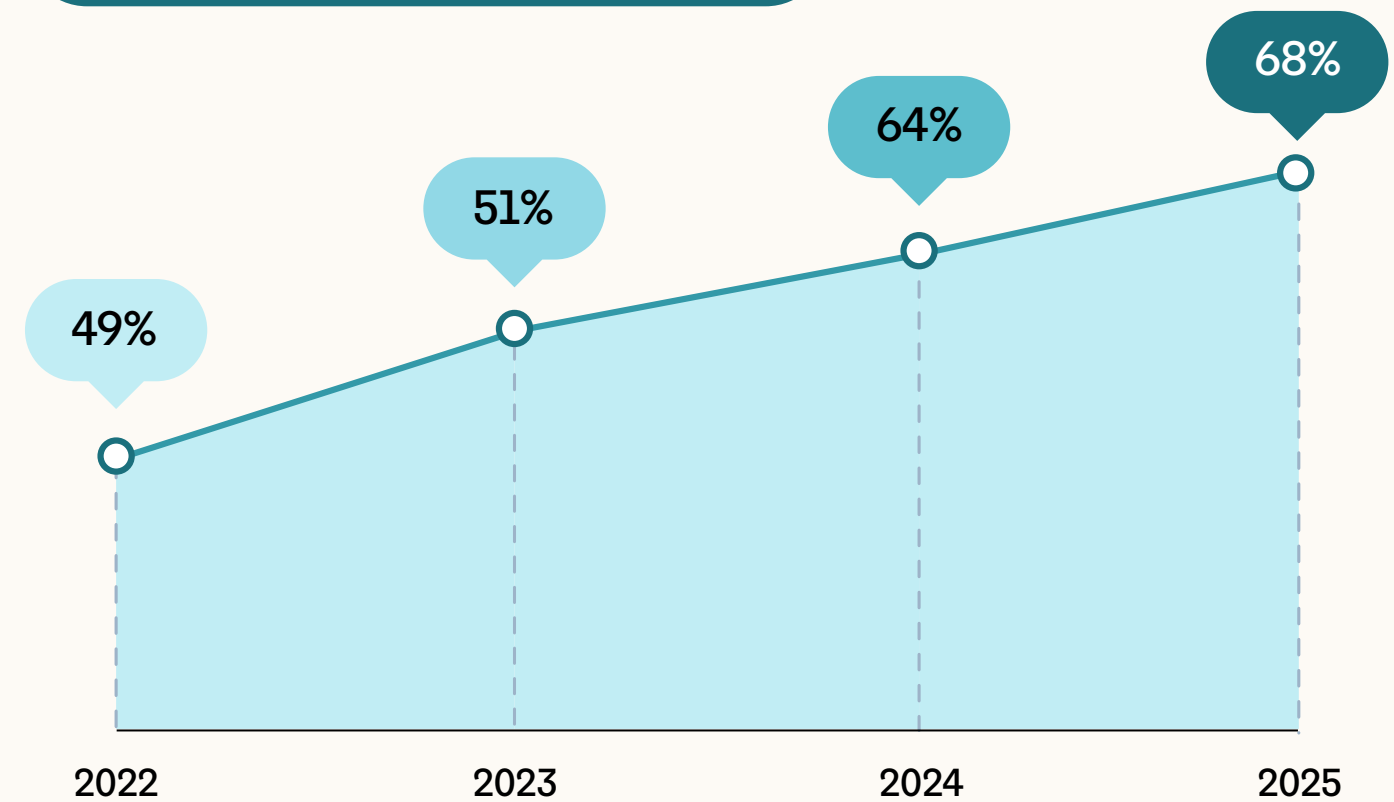
回报：一支愿意学习新技能的员工队伍——以及一个能够适应并实现今天和明天发展的组织。

91%

L&D专业人士表示，人类技能越来越重要。

员工越来越重视学习以提高适应性。在变革时期。

同意的员工比例，学习帮助我在时代变迁。”



激发个人职业成长。

## 个性化学习以驱动持续增长

为了应对快速变化和人才短缺，我们重新构思了我们的学习和成长方法。我们创建了MyGrowth，这是一种以人为本的方法，将可扩展的提供和引人入胜的体验结合在一起，涵盖了自我反思、学习和职业领域，通过名为“成长对话”的持续对话相连。通过MyGrowth，我们支持我们的员工保持相关性和韧性。除了180,000个可用的学习提供之外，MyGrowth还包括通过My Skills进行技能提升和再培训。这款强大的应用程序能够进行技能评估、技能差距分析和基于个人技能的学习推荐。通过MyGrowth，超过254,000名西门子员工正在拥抱终身学习并培养成长心态。



全球学习和增长主  
管 西门子

# 推荐课程至 成功于2025年

## 批判性思维



培养批判性思维心态  
贝琪·萨尔茨曼

## 关系建立



技能以构建更牢固的工作关系  
Emily Anhalt

## 导师制



成为一位鼓舞人心的导师  
由Madecraft  
和Ruth Gotia  
n

## 数据分析技能



数据驱动决策——针对商业专业人士  
由Jamie Champagne 撰写

## 人员管理



作为管理者的关系成长  
通过西蒙·T·贝利

# 方法论

## 调查数据

LinkedIn Learning 2025 工作学习报告调查了937位具有学习与发展 ( L&D ) 和人力资源 ( HR ) 职责，并对预算决策具有一定影响力的专业人士，以及679名学习者。调查的地域包括：北美 ( 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、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 )。

## 领英平台洞察

所有数据均反映截至2024年9月的LinkedIn会员活动汇总。本报告的行为洞察来自100亿会员、1400万个职位和每分钟500万个资料更新的数十亿数据点。具体分析详见表格的下一页。

# 方法论

## 职业发展指数

为了确定公司是否有更强的或较弱的人力资源发展指数，领英创建了一个工具，该工具为表现出更多职业发展指数成分的公司分配更多分数，而为表现出较少职业发展指数成分的公司分配较少分数：

- **职业成长：**

我们将职业成长定义为员工在过去12个月内，在同一个公司获得新职位的情况，并计算所有内部转变中这一比例。

- **领导技能发展：**

我们在过去12个月内分析了在公司职位任职期间至少添加了其中一种55项领导技能的员工比例。

- **领英职业承诺：**

L  
我们标记了在LinkedIn职业页面上至少添加了一项“职业成长和学习”承诺的公司，以促进职业成长。

- **职业导向型职位帖子：**

我们量化了来自提及“职业发展”、“专业发展”和“晋升”等关键词的LinkedIn职位发布数量，这些关键词涵盖三种主要语言（英语、法语、德语）。

在开发出职业发展指数后，公司将按等量分组分为五个组别，称为五分位数，基于指数的递增值。然后，我们比较了最高分组，即职业发展指数最高的组别，与最低分组，即职业发展指数最低的组别，以观察它们的成果有何差异。

## 结果定义如下：

- **总体晋升率：**

O  
我们考虑了公司在过去12个月内发生的所有内部晋升，并计算了晋升的发生百分比。

# 方法论

- **领导晋升率：** L

我们考虑了公司在过去12个月内发生的所有内部晋升，并计算了领导力晋升的比例（即成员被晋升为经理职位或更高职位）。

- **学习者数量：**

我们计算了过去12个月内参与LinkedIn学习内容的总学习者人数。

- **投资于学习和发展：**

根据执行信心调查，受访者被要求回答他们自己的公司“在接下来的6个月内，计划增加、保持不变还是减少在学习和开发（L&D）方面的财务投资。”计算了回答“增加”的公司比例。

## 由于员工流动导致的Critical Skills损失

员工明确增加的技能被识别出来，并为过去12个月内某项技能在公司中的雇佣和离职人数进行了计算。对于某一特定技能，计算了总离职人数与总雇佣人数之比，作为公司该技能的流失比率。最后，对所有公司进行计算，得出某一特定技能的平均流失比率，以识别关键技能的流失情况。

## 最快增长的技能

由L&D专业人员明确添加的技能被识别出来，并且在2023年9月至2024年9月期间L&D专业人员中增长最快的技能被归类为“增长最快的技能”。

# 致谢

本报告得益于来自全球学习领袖的洞察性贡献，我们对此深表感谢，包括：

Josh Allen 在沃尔玛  
丹妮丝·巴霍 在TUI Musement  
Josh Bersin 在Josh Bersin公司  
阿比吉特·巴杜里 全球人才管理顾问  
凯特·布思 在MinterEllison  
Jeremy Broome 在Visa  
纳法塔利·布莱恩特 在RAC领导层  
塔帕斯维·钱德勒 在可口可乐公司  
Stephanie Conway 在领英上  
Al Dea 在工作的边缘  
克里斯·福茨 在 IBM  
特里·霍顿博士 在FuturePath, LLC  
妮基·琼斯 在MinterEllison  
维迪亚·克利希南 在爱立信

Miranda Kofoed 在洛厄尔  
科莉娜·科尔贝 在Zillow  
李晶-朗格 在 Forest Wolf  
林珍妮 在西门子  
克里斯·路易斯 在汤森路透  
蒂法尼·大卫·勒·马耶尔 在法国农业信贷集团股份有  
限公司  
Amanda Nolen 在NilesNolen  
埃曼纽埃尔·帕耶斯 在Extia  
马塞尔拉·C·纳什 在Netflix  
Aneesh Raman 在领英 ( LinkedIn )  
凯利·萨莱克 在泰瑞达公司  
肖恩·尚卡尔 在亚马逊  
珍妮弗·夏普利 在领英 ( LinkedIn )  
兰·陈 在麦当劳

编审与制作  
安妮·麦斯维勒，主编  
索尼娅·贝萨埃尔 乔鲁伊  
·卡纳 菲利斯·福尔曼 凯  
文·凯拉思 安东尼·桑塔·  
玛丽亚

领英平台洞察  
Manas Mohapatra Ja  
mila Smith-Dell Austin  
Yoo Cesar Zulaica

调查数据  
林赛·诺布尔  
萨比内·莱科  
孟昭 Zhao

# 深入了解操作手册



## 促进内部流动

找到策略和建议，以确保内部晋升与商业目标的一致性，并保持顶尖人才的留存。

[访问操作手册](#)



## 衡量学习投资回报率

识别和衡量重要的指标——并展示职业驱动型学习对公司价值的体现。

[访问操作手册](#)



## 敏捷的上岗技能提升方法。

加速通过简化流程、经理培训以及职业成长计划提升技能。

[访问操作手册](#)



联系销售