

未来技能 趋势报告

为您的业务指明方向



关于本报告

我们抽取分析了领英会员的互动数据，并听取专家意见，参考职场人对技能学习现状和要求的看法，旨在向您展示未来技能趋势洞察。

报告将为您解读：

- 国内有哪些新兴技能？
- 这些新兴技能如何预示各行业的变革和创新？
- 各个职位如何演变，您如何帮助员工和公司从容迎接未来？

通过这份报告，商业领袖和人力资源从业者能够深入了解技能将如何引导人才和岗位的演变趋势。从而帮助企业 and 人才预测未来的热门技能，以及传统职位的演变、应对数字化转型和产业升级背景下的挑战，为匹配人才需求和重塑企业技能资产提供参考。

研究方法：

* 我们使用最近五年领英会员所列出的技能数据。新兴技能是指人才供给呈指数增长的技能，也就是每月都持续不断增长的技能。

** 需求：过去 12 个月发送给亚太地区具备新兴技能的职场人士的领英企业招聘帐号 InMail 平均数量与发送给其他职场人士的 InMail 平均数量之间的比率。

什么是新兴技能？

技术和市场环境的变化催生了很多新兴技能，报告中我们研究了过去五年间领英中国会员中增速最快的技能。职场人士对于这些技能的重视程度和学习热情，也折射出企业人才需求的变化。即使这些技能刚刚萌芽，却可能触发未来机遇。*

对新兴技能人才的需求



是其他人才需求的三倍**



内容提要

扩展技能资产：实现业务和人才发展的双赢

到2020年，亚太地区将面临1,230万的劳动力缺口，每年损失机会成本接近4.2万亿美元。¹ 人才紧缺的核心问题是技能的不稳定性。到2022年，预计一份工作必备的核心技能中，42%将发生变化。²

面临变革中的企业，需要意识到技能已经成为了一项重要资产。评估企业现有水平并尽早投资以重塑技能资产，可以抵御人才紧缺带来的影响。了解您所在行业的新兴技能和公司劳动力队伍技能缺口的准确数据，有助于您顺利度过变革时期。

新兴技能：预示变革驱动因素和创新方向

新兴技能是把握行业变革或创新趋势的风向标。同时可以揭示竞争对手的投资重点：哪些企业正在调整技能资产组合来达成不同目标，如投身新业务、打开新市场、转投不同业务等。

未来瞬息万变的市场环境中，新兴技能是企业制定决策并采取行动的一个重要信号，确保企业拥有支撑其长期发展的竞争力。

人工智能时代，软技能成为差异化优势

颠覆性技术兴起的大潮推动了新兴技能的发展，也凸显了软技能的不可替代性。助力创新离不开创造力、解决问题能力和批判性思维等难以短时间习得的软技能。软技能和新兴技能共同勾勒出适应力强、灵活度高的人才形象，这种人才能够胜任不断发展变化的职位要求。

让洞察发挥影响：让人才问题成为高层议题

打造一家具有前瞻性的企业并非偶然，而需要未雨绸缪，招聘能够快速适应工作的人才，培养现有的团队，让他们发挥优势。人才投资与新技术投资一样，需要认真仔细。准确和实时的数据是应对这一挑战的关键。

先见之明，付诸行动：和HR部门结为战略伙伴

在制定业务战略时，应该把关于人才的讨论作为核心，而不是放在最后考虑。人力资源和业务主管之间的合作是关键。制定可以反映当前能力和未来需求的员工队伍计划，需要两方的紧密合作，并且兼顾新人才获取和现有员工技能的培养。

扩展技能资产： 实现业务和 人才发展的双赢



人才紧缺的诱因： 缺乏关键的可用技能

如今每位商业领袖、用人经理和招聘人员都面临着核心人才紧缺的压力。

到 2020 年，亚太地区可能面临着 1,230 万的劳动力缺口，而这个缺口在之后的十年间将扩大到 4,700 万。³ 相当于每年 4.2 万亿美元的机会成本。⁴

导致人才紧缺的主要诱因是技能需求变化太快、以及其中某些技能缺乏实践效能。普华永道 2018 年 CEO 调研发现，80% 的 CEO 对关键技能的可用性表示担忧。⁶ 世界经济论坛和领英关于“未来工作趋势”的研究显示，到 2020 年，大多数工作的必备技能将发生重大变化。在全球范围内，平均 42% 的核心技能将在 2018 至 2022 年期间发生变化。⁷

这对您的企业而言意味着什么？



使用技能数据，洞察未来人才战略趋势。

技能的波动性意味着您迫切需要评估贵机构的人才和技能储备情况。如何确保技能资产与时俱进？利用灵敏的人才库，挖掘既具备核心技能、又拥有持续学习动力的人才，这将成为应对人才紧缺和保持可持续竞争优势的关键。

拓展企业技能包 迫在眉睫

例如，对比 2016 年和 2017 年的数字技能需求，会发现对软件工程管理技能的需求在 2016 年处于高位，但在 2017 年需求排名有所下滑，而人工智能、大数据和云计算等技能的需求攀升。在 2018 年和 2019 年，对人工智能、大数据和云计算技能的需求持续增长。⁸

80%

的 CEO 对关键技能的可用性表示担忧。⁹



中国地区 新兴技能



十大新兴技能类别：技术傍身 成就未来数字化人才

云计算、合规和人性化设计技能脱颖而出



合规

相关职责

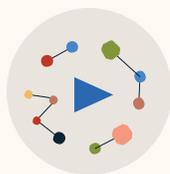
持续地评价、监督和报告企业遵守监管要求的情况，并且优化监督程序的适当性



云计算

相关职责

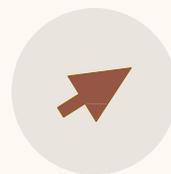
提供或者使用基于互联网的虚拟化计算、储存资源、解决方案或服务



数据科学

相关职责

通过统计、机器学习的方法对数据进行管理和计算，利用数据进行学科领域或业务方向的分析 and 预测



小语种

相关职责

熟练掌握其他国家语言，协助开展外交、国际贸易或跨国公司治理业务



风险管理

相关职责

帮助企业度量、评估风险，权衡降低风险的收益与成本并制定相应的应变策略

对口职业

- 合规经理
- 法务经理
- 安全合规工程师

对口职业

- 云计算工程师
- 云计算架构师
- 云解决方案专家

对口职业

- 数据科学家
- 算法工程师
- 数据分析师

对口职业

- 小语种翻译专员
- 小语种客户经理
- 小语种运营专员

对口职业

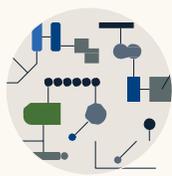
- 风控数据分析师
- 风险策略经理
- 风险审查顾问



交互设计¹⁰

相关职责

从系统可用性、外观设计、用户情感等层面上进行分析，创造和建立人与产品服务间的联系



人工智能

相关职责

研究、开发用于模拟、延伸和扩展人的智能的理论、方法、技术及应用系统



区块链

相关职责

开发、应用分布式数据存储、点对点传输、共识机制、加密算法等计算机技术



数字营销

相关职责

使用数字传播渠道向消费者和企业推广或营销产品与服务



全栈开发

相关职责

具备综合设计开发实力，有能力承担软件开发流程中的核心前端和后端的开发和管理

对口职业

- 前端开发工程师
- 交互设计师
- UI设计师

对口职业

- 深度学习工程师
- 语音识别工程师
- 计算机视觉工程师

对口职业

- 区块链工程师
- 区块链产品经理
- 区块链交易员

对口职业

- 新媒体营销
- 内容营销经理
- 自媒体创意整合营销

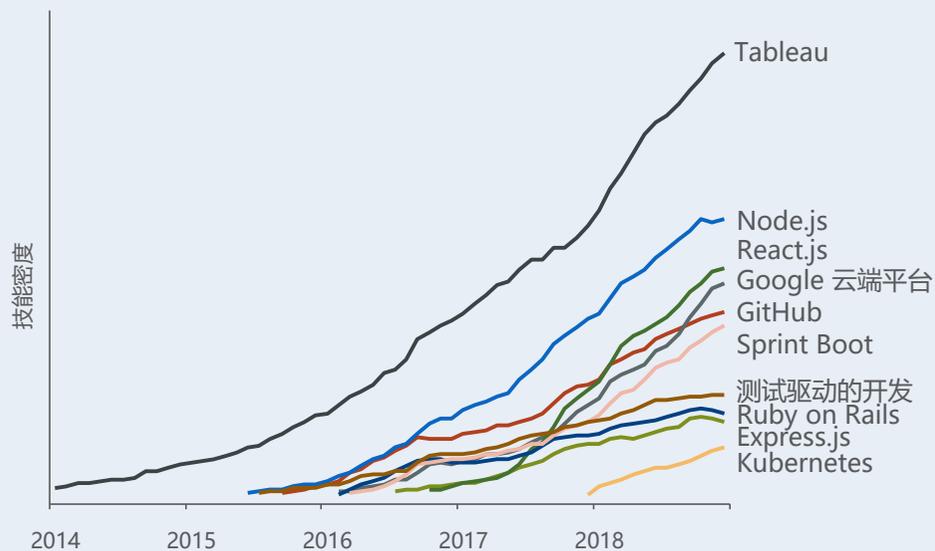
对口职业

- Web全栈开发工程师
- 移动端全栈开发工程师
- 全栈技术经理

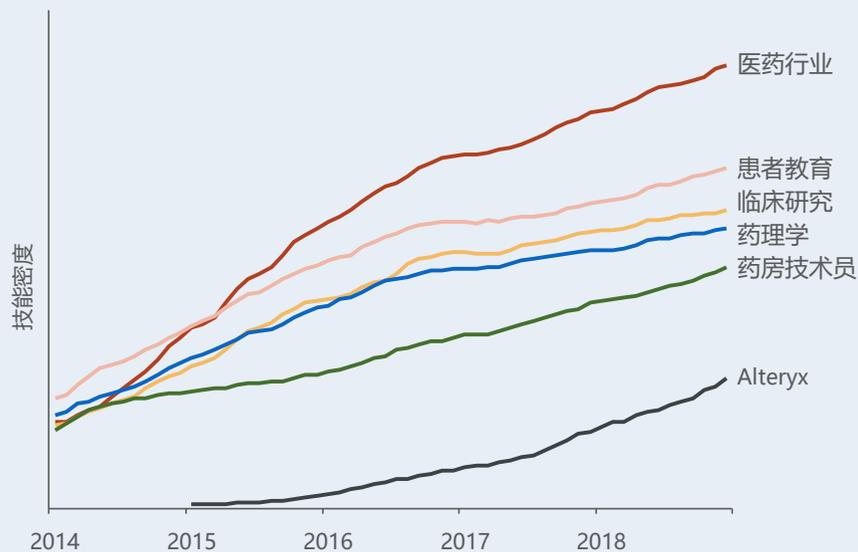
新兴技能： 预示变革驱动因素 和创新方向



A 公司: 开启数字化转型



B 公司: 进军新型行业服务领域



技能密度 = 机构中具备某一特定技能的员工占比

新兴技能预示着 各行业的变革和创新

新兴技能指引了行业走向

研究特定行业正在招聘具备哪些新兴技能的人才，可以看出行业对于未来变化的预期。

通过两家实体公司的真实案例，可以对企业的技能资产和业务策略做出预测：

我们将其匿名为 A 公司和 B 公司。领英数据显示，A 公司在快速招聘具备数字和技术相关技能的人才，而 B 公司则在招聘具备业务相关的研究型人才。通过总结这些数据，可以得出简单结论：A 公司正走在数字化变革的道路上，而 B 公司则采取了不同战略，计划在医药研究领域树立行业权威。

新兴技能可以显示出 前瞻性技术正在推动业务进化

亚马逊和沃尔玛等零售巨头已经开始积极实施业务自动化，例如供应链库存管理自动化。实现自动化之后，这两个零售巨头大力投入仓库管理员工的技能培养，让他们能够另谋出路。

亚马逊提供了面向仓库工人的数据技能培训，促进他们在新兴的业务中发光发热。¹¹各公司投资打造的新兴技能资产，间接反映出他们对未来公司业务增长点的预期。

与此同时，新加坡最大的银行之一华侨银行 (OCBC) 推出了 OCBC RoboInvest 平台，让投资者无需深入探究日常投资细节，就可获得最大化收益。¹²

“如果过早培训新技能，可能会令员工感到挫败，因为相应的职位可能还未就绪。反过来看，尽早引入新技能的好处在于，那些最先适应新技能、推广新技能和掌握新技能的人能够告诉我们如何在机构中适用新技能。”

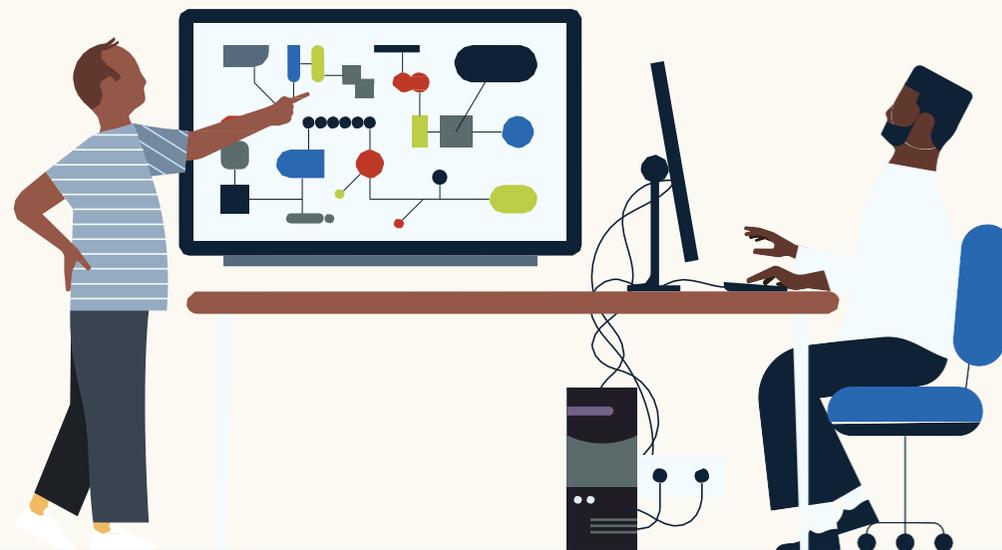


Tess Walton
澳新银行人力资源策略主管

这对您的企业而言意味着什么？

利用技能数据制定商业决策。

了解新兴技能，不仅有助于各机构紧握人才市场动脉，还有助于他们了解自己所属行业的未来趋势。在开始提供新的产品或服务之前，各公司会先对必备技能有一定预期，提前计划具备新兴技能的人才招聘方案。透过新兴技能，实时洞察异常情况的成因，职位的演变，甚至还能洞察各行业是如何开始应对技能强化趋势。利用新兴技能释放出的这些信号，您可以制定决策并采取行动，确保公司在市场中保有竞争力。



新兴技能可以反映出 职位的演变

新兴技能预示着传统职位对技能要求的转变，也会提升相关新兴职位的需求。领英通过对数据的分析研究，得出哪些技能会愈发热门，揭示出职位在五年内的演变。

需要软技能的职位预计也会增长。例如，为了减少客户流失，软件即服务（SaaS）企业设置了新职位“客户成功经理”支持战略性举措。客户成功经理必须发挥软技能，根据客户特定的需求，为他们提供个性化的产品，带来最佳的结果。

这对您的企业而言意味着什么？



利用技能数据，塑造职位前景。

各机构可能并未意识到内部人才的潜能。可以基于对职位演变过程的理解，来培养现有人才。培养具备新兴技能的人才，不仅仅是让他们能够从容应对未来，也是在帮助各机构在变化之中不断发展和保持敏捷性。



品牌营销岗位

新亮点

社交媒体营销，评估传播效果，监控市场趋势和竞争对手动向

例如，从市场营销职位能够看出新兴技能是如何重塑和推动营销人员工作表现，助他们一臂之力的。

领英数据显示，营销人员更频繁地在职业档案中使用社交媒体营销相关的关键词。随着对社交媒体营销技能需求的加速增长，一个全新的职位“社交媒体专员”应运而生。他们发挥自己的技能，借助社交媒体的力量接触客户。





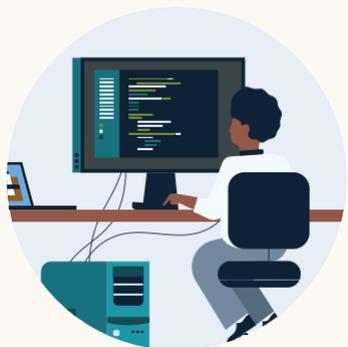
人才获取岗位

新亮点

社交媒体，资质审核，追踪系统，人才计划，数据分析

正如人才正在适应自身职位的变化一样，负责搜寻人才的人也面临工作内容的变革。人才获取不再是简单响应机构需求去招聘，而需要预测哪些业务将需要人才，分析如何利用现有人才满足这些需求，寻找机会在需求出现前着手储备相应人才。负责人才获取的职位越来越受数据驱动。

在负责人才获取的职位中，新兴技能也已成为亮点——社交媒体已成为吸引和发现人才的关键工具，也是更广泛监控人才市场趋势的关键工具。



数据分析 | 数据科学家

新亮点

数据分析师

机器学习，数据可视化，数据分析，统计效率性能

数据科学家

机器学习，深度学习，自然语言处理，数据可视化，神经网络，时间序列预测

数据分析师也正在经历变革。已经有越来越多人具备机器学习、数据可视化和统计分析等新兴技能，这些技能被认为是符合未来职位需求的技能。他们的工作重点依然没变，但是工作方式正在发生变化。

“职位是动态的：自动化取代、减少和改变了这个职位相关的许多活动，不断演变的工作方式和敏捷方法意味着要有灵活度和可转移性。由于这些环境变化，职责既定范围已经不那么重要。因此，人才获取不再仅仅是为了某一特定时间点存在的某一特定“职位”招聘人才，而更关注人才为实现业绩所运用的技能、经验和知识。”

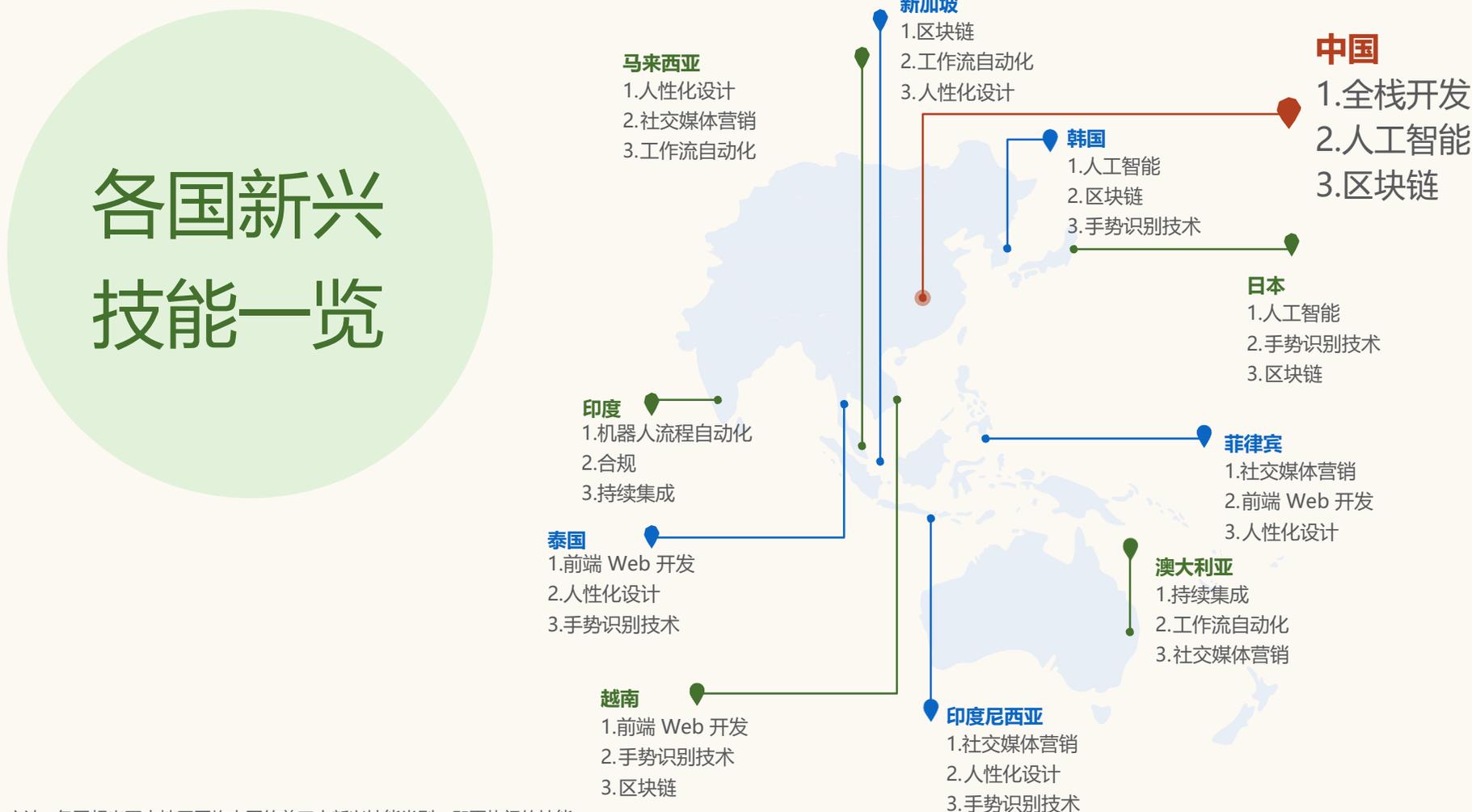


Tess Walton
澳新银行人力资源策略主管

出海企业可以在哪里寻找具备新兴技能的人才?

如果您的企业正在布局出海战略，并寻找具备特定新兴技能的人才，领英数据可以提供亚太地区的人才分布。了解哪些地区是新兴技能的发源地，可以以此深入洞察哪些趋势在推动特定技能的兴起。

领英按照国家细分，列出了各国高于亚太地区平均水平的前三大热门新兴技能类别。



方法: 各国超出亚太地区平均水平的前三大新兴技能类别，即更热门的技能

人工智能时代 软技能成为差异化优势



随着人工智能和自动化的兴起 软技能价值越来越高

人工智能、自动化和机器人的兴起，正在快速改变人才和技能市场。这一趋势不仅仅带动了对技术技能和硬技能的需求，例如对编程开发、云计算和人工智能等技能的需求。这一领域中的软技能也非常热门。

89% 的高管表示难以找到具备匹配软技能的人才。¹³ 这和世界经济论坛调研结果是一致的；即使对技术能力的需求高涨，分析思维、主动学习和创造力等软技能的价值将保持不变或有所提高。¹⁴

在这个高度互联的数字化世界，很容易出现信息过载的现象。创造力、适应能力、合作能力和时间管理能力等软技能让人才能够驾驭新信息，有效作出决策。

领英对亚太地区的雇员和学习与发展领域的专业认识进行了调研。调研结果显示，这两类受访者都认为软技能的价值很高，尤其是对职业发展的价值很高。

虽然机器人和自动化可能会取代日常的人工工作，但是亚太地区 44% 的受访人才认为，在以技术为主导的世界中，高级的思考能力至关重要。

在工作场所中需要软技能来适应机器人的存在。43% 的亚太地区雇员表示，软技能将帮助他们适应职位和接受再培训。

“对于未来人才的技能要求来看，软技能无疑变得更加重要。因此，提升学习和快速应变能力，保持乐观和谦虚，能帮助人才更好地应对技术发展所带来的变化。”



唐晓琴
优客工场首席人才官

软技能对职业发展而言更重要

59%

的雇员表示认可

软技能为何重要？

47%

的受访者认为，在自动化时代，软技能将成为**独具“人格”**的技能。

44%

的受访者认为，**高级的思考能力**在以技术为主导的世界中依然至关重要。

43%

的受访者认为，软技能可以帮助人们**适应变化**，从而完成**职业升级**

不同市场的软技能需求不尽相同

领导力备受追捧

未来工作中最重要的技能



中国

领导力和人员管理能力

战略规划能力

分析和研究能力

沟通能力

行业专业知识



印度

创新能力和创造力

批判性思维、解决问题的能力

适应和变通能力

沟通能力

领导力和人员管理



日本

沟通能力

合作能力

适应和变通能力

行业专业知识

分析能力



新加坡

批判性思维、解决问题的能力

适应和变通能力

沟通能力

领导力和人员管理能力

创新能力和创造力

学习与发展计划应优先考虑以本地雇员需求为主的技能，最好能制定个性化的计划。

这对您的企业而言意味着什么？



软技能是在数字化世界中致胜的关键，无论是理解数据、清晰沟通或是项目管理等技能。无论某职位的技术含量多高，软技能才是选拔一等一人才的关键。

“人的感知能力是技术所难以取代的——同理心和创新能力是自动化无法取代的。”



Regan Taikitsadaporn
万豪国际集团首席人力资源官

让洞察发挥影响 让人才问题成为高层议题



这些趋势对首席执行官和商业领袖而言意味着什么？



1. 利用实时洞察，让人才问题成为高层议题。

大多数高管在制定决策时会使用来自销售和市场营销部、竞争分析和财务报表的数据。然而关于人才市场的数据，例如新兴技能数据，让您能够把人才当作决策制定过程中一个重要的部分，从而带来更好的业务成果。

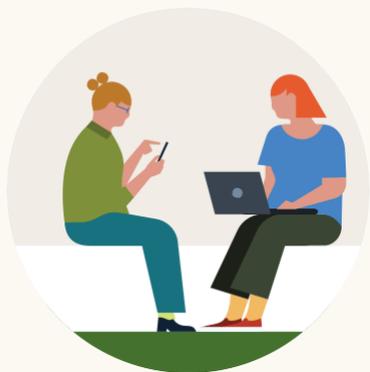
还可以利用数据和洞察，把本机构员工队伍和整个行业以及竞争对手的劳动力进行对比。像[领英大数据洞察](#)这样的工具可以为您提供实时洞察，把握人才市场的变化——一段时间内的趋势、人才流动情况和竞争情报。这些洞察不仅能被用于人才获取、发展和留任，还可以用于制定业务策略。

已经开始培训员工新技能或强化技能的公司

埃森哲是一家提供广泛专业服务的公司，共有员工 46.9 万人。它对其中近 30 万人进行了“技能强化”，每年投入约 10 亿美元用于员工培训。¹⁶ 埃森哲推出了名为“Job Buddy”的试点计划，帮助人才评估自身工作被自动化的概率，以及他们应该学习哪些技能，才能继续胜任工作。这一计划的参与率达到了 85%。¹⁷

全球业务流程服务公司 **Wipro** 对人才技能强化的投资已经带来了回报，公司收入有所提高。¹⁸ 2017 年，Wipro 为 9 万名技术员工提供了数字化培训，员工人均创造的公司收入增加了 7%。¹⁹

电信巨头**AT&T**让 18 万名员工参加了“备战未来 (Future Ready)”计划，该计划为他们洞悉职业前景，包括哪些职位是热门职位，还让他们有机会了解自己的技能，学习多种课程。²⁰



2. 打造、培养和秉持学习文化，塑造公司未来。

在激烈的市场竞争中，人才留任对于公司的成功至关重要。领英的调研结果显示，在整个亚太地区，几乎每十名员工中就有三人因为缺乏学习和发展机会而离职。

33%

的员工因为缺乏学习与发展机会而离职

投入资源培训新技能，不仅仅是要在人才紧张的市场中留住现有员工。在对某些技能的需求出现之前，致力于投入学习与发展资源，这使公司能够提前计划，预测意外状况。

但是学习与发展未必是对技能的彻底改造，也未必是强制性和冗长的计划。实际上，时间更短、针对性强、可行性强的课程，教会员工在工作中能用到的技能，往往是对于人才和机构而言最有价值的课程。

在学习与发展方面的承诺对于最先掌握新兴技能的人才也是具有吸引力的。打造学习和技能强化的文化，意味着人才将会寻找新途径来使用和拥护技术。这一过程应该是从上至下的，从首席高管开始，他们是最终引领公司走向成功的人。

“

我们意识到，计算机将会取代 1,500 个职位，不再需要人力来完成这些工作。我们决定强化员工技能，让他们能够集中精力从事价值更高的工作。

计算机能够以人类做不到的方式进行思考。有了计算机，我们能够做很多事，例如提供更好的财富管理建议、更好地识别欺诈活动从而降低风险。

我们仍将需要员工和人工智能协作，才能达到上述效果。星展银行决定不仅要寻觅具备新技能的人才，也要重新培训和强化现有员工的技能。

”



Piyush Gupta
星展银行首席执行官

先见之明，付诸行动 与人力资源部门结成战略伙伴



这些趋势对人力资源部门而言意味着什么？



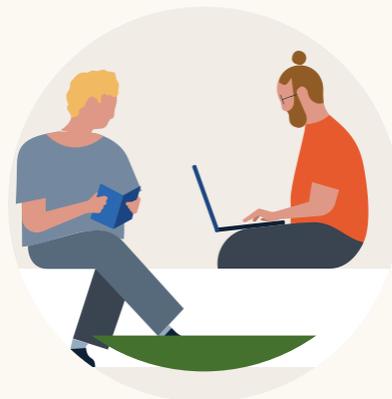
1. 利用数据，把自己定位成战略伙伴，帮助指导机构策略。

征才和招聘工作应该是业务规划和策略的关键内容。

人力资源和业务主管之间的合作至关重要。他们可以携手制定员工队伍计划，反映出机构现在和未来的需求。

相比投资现有人才，投资技术工具的回报更直观。因此只有利用数据展示新技能培训和技能强化的价值，才能更具说服力。

有了[领英大数据洞察](#)，人力资源部门能够预测本机构的技能和学习与发展需求，并将预测结果转化为可付诸行动的洞察。这将有助于公司制定数据驱动的决策，同时能够让人力资源部门在董事会会议中保有一席之地。



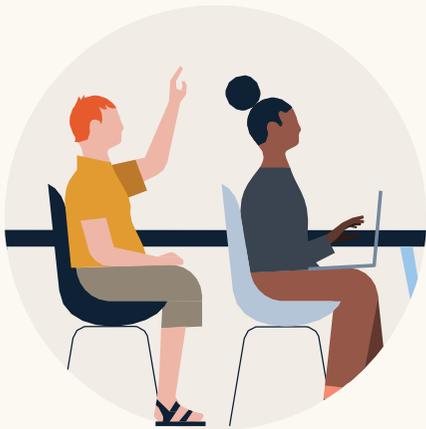
2. 打造具有较强应变能力的员工队伍。

人力资源从业者还应该把现有人才看作另一个人才市场。哪些员工现在可以学习新兴技能？他们目前的职位五年后是什么样子？他们是否有能力学习所需技能？

人才需要感觉到自己花费时间强化技能是值得的，公司则需要激励人才学习。这需要时间。数据分析师不会一夜之间成为数据科学家，但是给他们时间和指导，他们能够发展相关技能。

持续学习已成为完善员工队伍规划的核心支柱。这样的思维方式不是一蹴而就的——持续学习的文化必须贯穿上下，才能建立起敏捷和灵活的机构。

这些趋势对职场人士而言意味着什么？



获取发展方向， 并持续提升相关技能

职场人士无需等待机会学习新技能。在宏观层面上，从新兴技能可以预测出行业变革将如何出现。从职场人角度看，人能够提前规划技能学习计划，从而让自己的技能跟上最新趋势。

您是一名市场营销人员，想要夯实社交媒体营销技能，但不确定应该学习使用哪些工具？新兴技能可以帮助您指明方向，明确接下来要学习哪些技能。

您想要转行？可能有多个行业都需要您的技能，再多学习几项新兴技能，您将会在人才市场中极具吸引力。

了解各机构是如何运用新兴技能的，有助于您找到创新性的途径来解决问题和应用新技能。

“我在 IT 行业工作了 15 年，最近 5 年一直是业务主管，我感觉有必要升级自己的技能，从传统的企业资源规划解决方案升级到新技术，例如区块链。这不仅仅是为了我自己的职业发展，还能帮助我探索公司业务的未来。”



Kabir Radhakrishnani
vVolve 管理咨询业务总监



领英大数据洞察如何助您一臂之力？



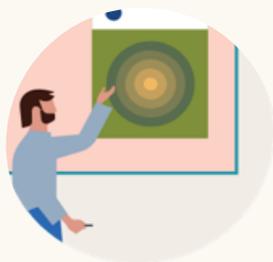
招聘策略

为招聘策略提供资讯并与用人经理设定预期



雇主品牌建设

确定目标受众，引导广告宣传并分配品牌预算



竞争情报

获取同行公司和业界领军者的最佳实践



因地制宜地制定决策

了解各个地区人才市场和竞争的区别，以便制定本地决策



劳动力规划

制定数据驱动的人才招募、培养和留任计划

案例分析：Landmark 集团

制定数据驱动的人才地图策略

关于 Landmark 集团：Landmark 集团是中东、非洲和印度地区最大的零售和酒店公司。目前该集团共有 2300 家分店，遍布 22 个国家。

挑战：Landmark 集团人才获取主管 Anuj Tiwari 希望让公司领导层参与全球人才事务。目标是利用关于竞争对手和各地区业务部门技能的洞察，让对话更具战略性。

解决方案：使用领英大数据洞察，Anuj 得以在全球各分店创建强大的人才地图。这有助于分析各个业务部门的未来技能趋势，对比薪酬水平和分析人才流动情况，从而推动人才获取策略的制定。

成效：Anuj 分析了全球人才热度地图，了解最新技能和技术的分布情况。领英大数据洞察帮助 Anuj 快速创建了一针见血的分析报告，验证了在全球人才流动背景下的假设和非结构化数据点。此外，领英大数据洞察也有助于明确新兴技能和职位、教育方面的数据点和区域性薪酬标准。Anuj 能够向领导层呈现有价值的洞察，从而推进支持未来发展的人才策略讨论。

关于领英征才解决方案

我们的产品可以帮助您在领英数据和洞察的支持下，发现并吸引合适的候选人，打造品牌，进行更明智的人才决策。

了解更多

✉ chinalts@linkedin.com

☎ 400-010-6277

💬 @LinkedInChinaHR



联系领英征才解决方案专员，了解如何与领英合作打造致胜团队。

规划

人才数据分析
劳动力规划
同行对标分析
竞争情报

招聘

职位发布
雇主品牌
招聘广告
公司主页
招聘专版
智能搜索

发展

学习途径
课程内容
学习平台
员工参与

关于领英经济图谱

领英经济图谱以数字化形式呈现全球经济状况。使用的数据来自：



经济图谱涵盖领英上的所有数据。

通过对会员、公司、职业、学校进行画像，领英能够进行全球经济趋势层面的预测，如预测不同地区的人才流向、雇用率、受雇主欢迎的技能等。帮助企业以全新方式实现人才和机遇的对接。

参考资料

- 1 Korn Ferry. "The Future of Work." 2018.| [Source](#)
- 2 World Economic Forum. "The Future of Jobs" 2018.| [Source](#)
- 3 Korn Ferry. "The Future of Work." 2018.| [Source](#)
- 4 Korn Ferry. "The Future of Work." 2018.| [Source](#)
- 6 PwC. "21st Annual Global CEO Survey." 2018.| [Source](#)
- 7 World Economic Forum. "The Future of Jobs" 2018.| [Source](#)
- 8 LinkedIn. "The Digital Workforce of the Future." August, 2017.| [Source](#)
- 9 PwC. "21st Annual Global CEO Survey." 2018.| [Source](#)
- 10 "交互设计", Baidu Baike October, 2019.| [Source](#)
"人工智能", Baidu Baike October, 2019.| [Source](#)
- 11 Lauren Weber. "Why Companies are failing at reskilling." *Wall Street Journal*.April 19, 2019.| [Source](#)
- 12 Teo Kuan Yee. "OCBC RoboInvest - The investment solution for your busy life." *The Strait Times*.August 29, 2018.| [Source](#)
- 13 LinkedIn. "Workplace Learning Report" 2018.| [Source](#)
Original Source Wall Street Journal.Kate Davidson: Employers Find 'Soft Skills' Like Critical Thinking in Short Supply | [Source](#)
- 14 World Economic Forum. "The Future of Jobs" 2018.| [Source](#)
- 15 Accenture: "Accenture' s HR Chief shares what the company has learned from retraining nearly 300,000 employees." *SpiceRadio*.January 30, 2019.| [Source](#)
- 16 Accenture: "Accenture' s HR Chief shares what the company has learned from retraining nearly 300,000 employees." *SpiceRadio*.January 30, 2019.| [Source](#)
- 17 Te Raja Simhan. "Reskilling employes helps top IT companies thrive." *The Hindu Business Line*.February 12, 2018.| [Source](#)
- 18 Te Raja Simhan. "Reskilling employes helps top IT companies thrive." *The Hindu Business Line*.February 12, 2018.| [Source](#)
- 19 Lauren Weber. "Why Companies are failing at reskilling." *Wall Street Journal*.April 19, 2019.| [Source](#)
- 20 Lauren Weber. "Why Companies are failing at reskilling." *Wall Street Journal*.April 19, 2019.| [Source](#)

