

心靈捕手

110.12 生涯特刊

2025 年 6 成工作會被 AI 取代優質的人才，都該擁有這兩種「關鍵能力」

世界經濟論壇發布未來工作報告，其中針對 2025 年的職場提出兩大預測。你想知道 5 年後的職場會變成怎樣嗎？以下是重點摘錄。

文 胡立宗

2021 年的你，是正準備念大學，還是即將就業，又或是已經就業？對於 5 年後的職場，你有什麼想像？

世界經濟論壇 (WEF) 10 月發表〈2020 未來工作報告〉(The Future of Jobs Report 2020)，其中針對 2025 年的職場，統整了專業平台 LinkedIn、線上課程 Coursera、人資管理的「自動資料處理公司」(ADP)，與主打人工智慧的 FutureFit AI 的分析，整理出兩大趨勢。

趨勢 1：6 成工作會被 AI 取代

這個趨勢，不管哪個產業都一樣，就算是看起來科技門檻不高的消費業，如零售、食品、住宿，人力需求也只占 38.3%，其他 61.7% 都能靠機器完成。

更讓人吃驚的是，看起來重度依靠人力的醫療保健，例如必須仰賴醫師、護理師、職能師等專家完成的部分，也只占 34.6%，換言之，以後幫你看診的可能是 AI，住院照顧你的也是機器人。

但相對於此，「人」應該更有人味倒是愈來愈被強調。各家企業都說，它們未來會更看重能夠策略思考、溝通協調的人才，而且新人最好「天生」就有軟實力，積極學習、堅韌、抗壓度高，與靈活彈性處理問題等特質，企業未來會更加看重。

趨勢 2：能力愈專精愈吃香

傳統想法是，員工最好能吃苦耐勞，又甚麼都能做。但 2025 年的職場，雖然某種程度的「吃苦耐勞」還是優點，但是有個明顯的趨勢卻是，能夠專精於 1~2 項能力的人，更容易找到工作，甚至是可以橫跨好幾個領域，都能找到工作機會。

比如，企業愈加看重物聯網 (IoT)、雲端運算 (cloud computing)，於是雲端運算人才就可能由醫療跨到金融，而且順理成章、毫不吃力。同樣的，傳統的記帳、會計等工作，被機器取代的比例會愈來愈高，但能從大數據 (big data) 中，看出市場趨勢，甚至是潛在商機的分析型人才，卻會愈來愈吃香。同時，未來的企業會更重視「在職成長」，招聘進來的新人如果還有 upskilling 與 reskilling 的空間與潛力，以後在內部升遷的機會也會愈來愈多。

真正優質人才，擁有工作流動的能力

〈2020 未來工作報告〉特別針對美國就業市場做了分析，發現年輕人經常碰到兩個挫折：一是，第一份工作往往不是大學主修的本科；第二，第一份工作往往不是最理想的夢幻工作。因此，年輕人多半找門檻低的產業作為職場敲門磚，像餐飲或零售業，經過第一份工作的磨練與學習後，好的人才才能透過轉職與跳槽，找到真正想要的跑道。

儘管如此，只要是真正好的人才，在「職場流動」(career mobility) 的分析中，呈現出令人驚訝的流動能力。他們不只能在同一區塊內換工作，還能夠轉換到與第一份工作完全不同的領域。先不講現下熱門的數據與 AI，產品開發與銷售能力都有 70% 左右的人，能夠轉換到完全不同的領域。

WEF 強調，雖然調查的母體是美國就業市場，但是其他國家的狀況也相去不遠。近 4 成的年輕人會以零售業當成第一份工作，然後下一份工作變成醫療、金融、資訊、公關。此外，雖然近 10 年來，初始薪資愈來愈低，但能熬出頭的人，就能換到更好、更穩定的公司。

疫情影響改為在家工作，同步改寫職場生態

這份報告也指出，從 2016 年開始，工業 4.0 (Industry 4.0 或 Fourth Industrial Revolution) 就成為不可逆的趨勢，未來的就業市場只會更重視人工智慧。不過，2020 年出現新冠疫情橫掃全球，這讓遠端工作與在家工作加速發展。

兩者結合，WEF 稱之為「Great Reset」(大重設)，代表職場生態從此將與以往大不相同。Great Reset 之後，工作人的自我要求，與自我管理 (self-management) 更為重要，除了要懂得如何正念、冥想，還要能抱持感謝的心態，與友善的態度。因此，愈來愈受重視的能力中，就包括了 EQ、悅納與情緒管理。

因此，面對 2025 年的就業市場，除了要增加客觀條件的優勢，如雲端、AI、分析等專業能力，還要培養主觀能力，像是學好情緒管控，懂得如何面對挫折，才能讓你的職場之路起步更為平順。當然，就業之後，持續學習還是重點，不斷 upskilling 與 reskilling，才能讓本錢愈來愈厚。

(本文轉載自 Cheers 雜誌)

