



International
Labour
Organization

► 21世纪 生活与工作中的核心技能 全球框架



21世纪 生活与工作中的核心技能 全球框架

版权©国际劳工组织 2021

2021年首次出版

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二议定书所规定的版权。未经允许，在标明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制权和翻译许可，地址：International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland，或发邮件至rights@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已注册拥有复制权的图书馆、机构和其它用户可以根据授权许可复制。请访问复制权组织国际联盟网站www.ifrro.org获取本国复制权组织相关信息。

21世纪生活与工作核心技能全球框架

ISBN: 9789220354391（印刷版）

ISBN: 9789220354407（网络PDF版）

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家、区域或领土及其当局的法律地位、或对其边界的划定发表任何意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，其出版并不代表国际劳工局认可其观点。

本书提及的企业和商品及商业过程并不意味着其得到国际劳工局认可，未提及的企业和商品及商业过程也不意味国际劳工局不认可。

有关国际劳工局出版物和数字产品的信息可以从以下网站获得：www.ilo.org/publns。

► 前言

2019年是国际劳工组织成立的百年，在技术革新、人口变化、环境和气候变化以及全球化的推动下，劳动世界发生着变革。这些推动变革的全球驱动力对劳动世界的性质和未来，以及人们在其中的地位 and 尊严产生了深远的影响。当前的技能与未来的工作不匹配，新习得的技能可能很快过时。随着这些全球驱动力改变了世界各国，许多工作将会消失，同时新的工作岗位层出不穷，进而创造无数的机会。然而，我们也有可能面临这样一个劳动世界：现有的不平等现象加深，弱势群体缺乏机会。此外，新冠疫情危机加剧了先前存在的不平等现象，并对教育和培训系统造成了历史上最大的破坏。疫情的蔓延加剧影响着社会结构，进一步威胁到公共卫生、经济活动和社会体系，以及所有人的长期生计和体面劳动。

考虑到这些影响劳动世界的深刻变革，国际劳工组织一直致力于促进所有劳动者在其职业生涯中获得技能、能力和资格认证，这是政府和社会伙伴的共同责任，可以消除现有和预期的技能差距，同时要特别注意确保教育和培训体系能够适应劳动力市场的需要，并提高劳动者的能力，使他们能够充分利用现有机会，获得体面劳动。核心技能是劳动者获得体面劳动和提高生活水平的关键；然而，目前还没有一个框架能充分应对全球变革的驱动因素和疫情对核心技能造成的影响，也没有一个框架能考虑到所有年龄段的人们。核心技能的定义和分类也缺乏一致性。

因此，国际劳工组织制定了《21世纪生活与工作核心技能全球框架》，明确了**核心技能**的术语、分类和定义。该框架体现了国际劳工组织百年宣言及其以人为本的愿景，以塑造一个有保障的劳动世界未来，为所有人提供全面、高效和自主的就业和体面劳动。为了进一步发展这种面向劳动世界未来的以人为本的路径，该框架提出了一系列核心技能，以加强所有人追求终身学习的能力，并满足弱势群体的需求，否则他们将无法从不断变化的劳动世界所提供的机会中受益。未来我们还将推出核心技能系列数字工具，为各国政府和社会伙伴提供政策指导，以便将核心技能纳入国家教育和培训体系、资格认证和课程，同时还将为核心技能的开发和评估提供工具。

Sangheon Lee

国际劳工组织就业政策司司长

Srinivas Reddy

国际劳工组织技能和就业能力处处长

► 致谢

本框架是来自各国政府、雇主和工人组织、国际劳工组织以及其他发展机构和联合国伙伴的一系列专家共同努力的成果。其中提出的核心技能框架建立在全球公认的国际核心技能框架和若干国家核心技能框架的基础上，并兼顾了发展中国家和发达经济体的不同国情和安排。

Ashwani Aggarwal牵头了本框架的开发，并对框架全文进行了审阅、修订、编辑和定稿。Jongwoo Lim为框架的开发做出了重大贡献，包括整理分析已有框架，并在框架起草过程中审阅内容、提供意见。Jayne Norman准备了初稿，并就如何采取审稿人的意见给出了有效建议。Paul Comyn和Pedro Moreno da Fonseca也做出了重要贡献，包括审阅框架的各种草案并提供反馈。

感谢2020年7月30日为审阅国际劳工组织核心技能全球框架而举办的在线研讨会的与会者。与会者为：

国际劳工组织：Srinivas B. Reddy, Ashwani Aggarwal（研讨会主持人），Paul Comyn, Pedro Moreno da Fonseca, Jongwoo Lim 和 Rodrigo Filgueira（美洲职业培训研究中心）。

外部机构：Jayne Norman（国际劳工组织国际顾问）、Ronald Sultana（马耳他大学）、Sabeena Mathayas（印度国家技能发展公司）、Mergim Jahiu（瑞士联邦职业教育和培训学院），Dimitrios Pikios（欧盟委员会），Vladimir Kvetan（欧洲职业培训发展中心），Hector Niehues-Jeuffroy和Philipp Phan Lassig（德国国际合作机构），Hiromichi Katayama和Hélène Guiol（联合国教科文组织），Urmila Sarkar和Celine Lafoucriere（无限新世代）以及Bassem Nasir（联合国儿童基金会）。

提供意见并审阅框架草案的其他专家如下：Rafael Peels和Claire La Hovary（工人活动局），Samuel Asfaha（雇主活动局），Olga Strietska-Ilina, Bolormaa Tumurchudur-Klok, Cornelius Gregg, Christine Hofmann和Cheryl Chan, Angelica Munoz Marmolejo（国际劳工组织技能和就业能力处），Stefano Merante（都灵培训中心）和Hervé Huot-Marchand（联合国教科文组织）。

在国际劳工组织技能和就业能力处处长Srinivas B. Reddy的大力支持和指导下，本框架得以成功开发。

► 目录

前言.....	III
致谢.....	IV
目录.....	1
缩略词表.....	2
1.简介和基本原理.....	4
1.1 本文的目标.....	6
1.2 本文的结构.....	7
2.全球变革的驱动力对核心技能的影响.....	8
2.1 技术革新.....	9
2.2 生产和贸易全球化.....	11
2.3 向可持续环境转型.....	12
2.4 人口变化.....	12
青年.....	13
人口老龄化.....	14
女性.....	14
劳动力迁移.....	15
2.5 新冠肺炎疫情的影响.....	15
3.现有核心技能框架的特点和局限.....	17
4.国际劳工组织21世纪生活与工作中的核心技能.....	25
4.1 21世纪生活与工作中的核心技能定义.....	27
4.2 核心技能框架分类.....	27
社交和情感技能.....	27
认知和元认知技能.....	28
基本数字技能.....	28
绿色工作的基本技能.....	28
4.3 核心技能的类型和定义.....	29
4.4 未来之路和国际劳工组织核心技能框架的实施.....	33
5.附件 选定国际和国家核心技能框架图谱.....	34
6.参考文献.....	35

► 图表

表1 技术进步对劳动世界未来的预计影响.....10

表2 劳动世界的未来中人口变化的估算轨迹.....12

表3 国际核心技能框架概述19

表4 各国国家核心技能框架概述..... 23

图1 国际劳工组织核心技能全球框架..... 26



► 缩略词表

ADB 亚洲开发银行

EU 欧盟

ICT 信息和通信技术

ILC 国际劳工大会

ILO 国际劳工组织

ITC 国际贸易中心

ITU 国际电信联盟

MSEM 中小微企业

OECD 经合组织

PIAAC 国际成人能力评估项目

SDG 可持续发展目标

STEM 科学、技术、工程和数学

TVET 职业教育和培训

UNESCO 联合国教科文组织

WEF 世界经济论坛

WTO 世界贸易组织

1.

简介和基本原理

通用技能和软技能（核心技能）的重要性……并不是新鲜话题。然而，劳动世界的未来包含着就业市场中更大的不确定性和多样的职业前景，在这样的背景下，它们的重要性再次凸显出来。

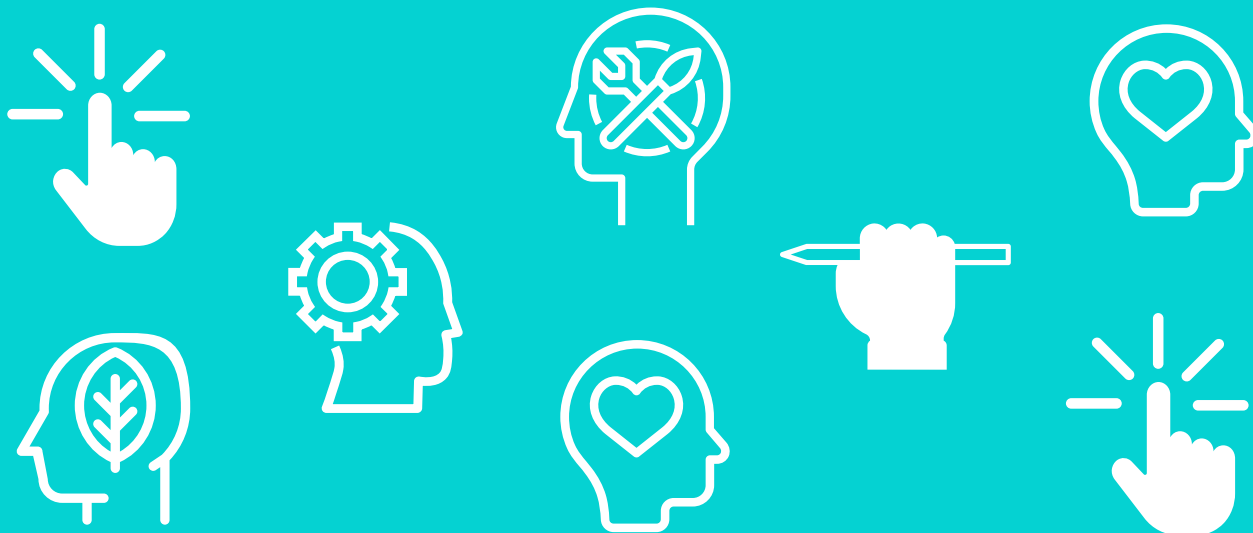
► 技能和劳动世界的未来（ILO，2018a，第7页）

劳动世界正经历一场前所未有的变革，各国都面临着技能和就业越来越不匹配的挑战。2019年《国际劳工组织关于劳动世界未来的百年宣言》

（ILO，2019a）指出，劳动世界的变革是由技术革新、人口变化、环境和气候变化以及全球化推动的。在不平等持续存在的时代，这将对劳动的性质和未来产生深远的影响，创造新的工作机会，同时淘汰许多现有工作。此外，新冠疫情在世界范围内引发了卫生、教育、社会和经济危机，加剧了这些全球驱动因素带来的挑战。除了劳动力市场所需专业技能的变化外，人们越来越认识到，核心技能¹是一剂关键的催化剂，能够帮助劳动力适应大趋势和疫情等全球危机造成的不确定性和破坏，并在其中蓬勃发展。

国际劳工组织的宣言、公约、建议书和其他法律文书都强调，人们需要掌握技能，以便实现全面、高效的就业和体面劳动，这也是为了他们的福祉、个人的身心发展以及积极的公民意识（注释框1）。联合国儿童基金会的《可转用技能全球框架》表明，儿童和青少年需要技能，不仅是为了在学校和工作中取得成功，在生活中也需要技能。（UNICEF，2019）为了实现这些与工作和生活相关的双重目标，发展核心技能至关重要。

1 此处所说的核心技能没有标准术语。替代术语包括软技能、生活技能、可转用技能、就业能力技能、核心能力、可移植能力等。



注释框1 国际劳工组织文书中关于核心技能的表述

根据国际劳工组织《2004年人力资源开发与培训建议书》（第195号），终身教育和培训有助于个人发展，促进积极的公民意识。它还指出，终身教育和培训的基本内容应包括掌握基础知识、阅读、写作和算术技巧，以及正确使用信息和通信技术（以上均为核心技能）。

《1996年家庭工作建议书》（第184号）建议成员国提供培训，以提高家庭工人的技能，包括非传统技能、领导力和谈判技能（以上均为核心技能）。

《1970年特别青年计划建议书》（第136号）认为青年需要技能，以适应不断变化的社会的步伐，并积极参与国家发展。

《1989年土著和部落人民公约》（第169号）表明“传授一般知识和技能，帮助（土著和部落的）儿童充分和平等地参与他们自己社区和国家社会的生活，这应是为这些群体提供教育的目标”（第29条）。

《国际劳工大会关于有利于提高生产率，推动就业增长和发展的技能的结论》

（ILO，2008）指出有效的技能开发需要采取全面的方法，包括培养核心技能，即读写、算术、沟通、团队合作、解决问题和学习能力。核心技能的培养、工人权利意识和对创业精神的理解是终身学习和适应变化能力的基石。

关于人力资源培训和开发的决议指出“人们如果接受了广泛的教育和培训，拥有基础的、可转用的高级技能，包括团队合作、解决问题、信息和通信技术以及沟通和语言技能、学习的技能以及保护自己和同事免受职业危害和职业病的能力，那么他们是最适合被雇用的。这种技能组合使他们能够适应劳动世界的变化”。²

² 《关于人力资源培训和开发的决议》第9段，第88届国际劳工大会，2000。

如今，雇主越来越重视招聘具有完备核心技能的员工。此外，向可持续和绿色经济的过渡，以及不断增长的数字经济，使得寻求工作、维持就业、实现职业发展和在不同职业间转换的个人所需的技能越发多样化。如前所述，人们越来越意识到，与专业技能和学术知识一样，核心技能对于在不断变化的工作和社会环境中取得成功至关重要。（UNICEF，2019）

国际劳工组织于2013年发布的《增强青年就业能力：是什么？为什么？以及如何？——核心工作技能指南》（Brewer，2013）将54项核心技能分为4个领域，而这需要在劳动世界的未来和终身学习的大背景下进行修正，原因有两方面：

1. 该指南目标群体仅为青年，并没有满足现有劳动者或劳动力市场上弱势群体等其他年龄段人群的需要。
2. 该指南不包括适应上述由数字化、向绿色经济转型和人口结构变化导致的劳动力市场变革所需要的核心技能。

其他组织设计的框架也有类似的局限性，因为它们没有充分全面地应对这些变革特征对劳动世界的影响。鉴于现有框架的不足，国际劳工组织再次重申，通过确立21世纪生活与工作核心技能，坚定不移地推动人们习得核心技能。

1.1 本文的目标

本文介绍了21世纪生活与工作核心技能，提供了核心技能的术语、分类和定义。

这一新的全球框架旨在反映劳动世界正在发生的变革和出现的机遇，还考虑了新冠肺炎疫情的影响。为了进一步发展国际劳工组织面向劳动世界未来以人为本的路径，本文提供了一份参考，以实现所有劳动者的潜力，并提高劳动者的能力，使他们能够充分把握机会获得体面劳动。而这里的基础则在于重点关注通过终身学习的机会实现所有人的人生和职业发展。

21世纪生活与工作核心技能有助于实现国际劳工组织促进终身学习和人人享有体面劳动的使命，并符合可持续发展目标4和8、2019年《国际劳工组织关于劳动世界未来的百年宣言》、《1975年人力资源开发公约》（第142号）和《2004年人力资源开发建议书》（第195号）。

随后，国际劳工组织还将推出核心技能系列数字工具，为各国政府和社会伙伴提供将核心技能纳入国家教育和培训体系、资格认证以及课程的政策指导，并提供开发和评估核心技能的工具。

1.2 本文的结构

为介绍21世纪生活与工作中的核心技能全球框架，本文接下来的三个部分结构如下：

- **第2部分**详细探讨了推动劳动世界变革的全球驱动力：
 - 技术革新
 - 生产和贸易全球化
 - 向可持续环境转型
 - 人口变化
 - 新冠肺炎疫情的影响
- **第3部分**根据现有国际和各国国家核心技能框架的特点和局限性，对选定的框架进行分析，以确定常用的核心技能
- **第4部分**提出了核心技能全球框架，其中包括：
 - 术语和定义
 - 核心技能及其分类建议



2.

全球变革的驱动力 对核心技能的影响



我们呼吁另辟蹊径，将人们及其从事的工作置于经济社会政策和商业实践的中心：这是为了劳动世界的未来的以人为本的路径……首先，它意味着对人的能力进行投资，使人们习得技能、更新技能和提升技能，并支持人们完成人生历程中将要面临的各种过渡。

► 《为了更加美好的未来而工作：劳动世界的未来全球委员会》（ILO，2019d）

国际劳工组织《关于劳动世界的未来百年宣言》（ILO，2019a）指出，在技术革新、人口变化、环境和气候变化以及全球化的推动下，在不平等现象持续存在的情况下，劳动世界的变革正在对其性质和未来，以及人们在其中的地位 and 尊严产生深远的影响。（ILO，2019a）国际劳工组织劳动世界未来全球委员会（ILO，2019d）介绍了劳动世界的变革如何推动了就业结构、工作中任务和职责的性质以及所需技能（包括核心技能）发生变化（见第26页 [图1](#)）。

这些变革的驱动力为教育和培训体系带来了挑战，要求其能做出迅速的反应，并具有灵活性，同时需开发出新的终身学习方法，以支持劳动者在快速变化的劳动世界中保持就业竞争力。（ILO，2019d）



2.1 技术革新

自动化、人工智能、物联网、区块链解决方案以及增强现实和虚拟现实等新技术正在对劳动世界产生重大影响。这导致工作性质、工作任务和工作所需技能发生了广泛的变化。总体而言，自动化和数字化正在取代低技能的常规工作，改变着自动化程度较高的行业中工作的职责和任务。（ILO，2019d）新技术的采用也将创造新的就业机会，并有可能提高生产力。然而，具体的新工种和未来劳动世界给社会带来的益处，将在很大程度上取决于是否有必需的技能满足即将到来的需求。

劳动世界未来全球委员会援引的研究表明，技术革新可能对工作性质和工作任务产生影响（见第10页表1）。

► 表1 技术进步对劳动世界未来的影响预估

► **东盟五国：未来20年，56%的工作将面临自动化风险**

Chang 等（2016）

► **47 %的美国劳动者面临着工作被自动化取代的风险**

Frey 和 Osborne（2015）

► **经合组织平均有9%的工作面临着自动化的高风险。很大一部分工作（50%至70%）不会被完全取代，但大部分工作任务将实现自动化，从而改变这些工作的执行方式**

OECD（2016）

► **近50%的公司预计，到2022年，自动化将导致刼员工有所减少**

WEF（2018）

► **发展中国家三分之二的就业机会易受自动化的影响**

世界银行（2016）

来源：ILO（2019d）

此外，新冠肺炎全球大流行进一步推动了各机构积极迈向数字化（包括远程工作或“电子办公”），这是在危机期间为建立韧性并继续运营所作出的努力之一。

各种研究指出，由于技术革新，核心技能和基本数字技能（如数字素养、获取和使用信息通信或办公软件的能力）的重要性日益增加。

新出现的工作更可能集中在非程序化以及认知和元认知领域，需要高阶的认知和核心技能，而这些技能难以实现自动化。（Ra等，2019）亚洲开发银行的分析表明，对于需完成非程序化认知任务的工作的需求比程序化和手工工作的需求增长更快。（ADB，2018）研究还发现，工资趋势表明，非程序化认知技能的溢价增加。难以自动化的工作将更多地成为人类劳动的特征；例如，既依赖高级认知技能又依赖创造力等核心技能的复杂任务。（ILO，2017a）工作性质的这些变化要求在有效的终身学习体系内人们能够不断学习，并使人们抛弃老想法、再重新学习的能力和意愿得到加强。（Ra等，2019）此外，联合国儿童基金会的研究结果还强调，核心技能的开发可通过增强个人能力，使人们成为敏捷、应变力强的学习者和积极的社会公民，这在适应技术革新方面十分重要。（UNICEF，2019）

从这个角度看，适应劳动世界技术革新的核心技能包括：计算和读写等基本技能、基本数字技能、沟通交流、团队合作、解决问题、决策、批判性思维、计划和组织、协商谈判和冲突解决、同理心、领导力、学习能力、创造力和创新思维，以及适应能力。（Chetty等，2018；ILO，2019d；MGI，2018）

2.2 生产和贸易全球化

经济体发展轨迹背后最强劲的驱动力之一是生产和贸易的全球化，这在很大程度上是由各国经济之间生产要素（资本、劳动力）、产品（商品、服务）以及人员和技术的流动加强所推动的。全球化深刻地影响了工作的组织、商业战略和职业内容，对核心技能需求产生了重大影响。

近几十年来，贸易一体化不断加强，导致发达经济体将劳动密集型生产外包。低技能和中等技能的工作被转移到低工资经济体。在大多数二十国集团国家，工作的两极分化被放大（通过工作任务转移和技术替代人工），高技能工作的就业份额增加（在一定程度上低技能职业也是如此），而中等技能工作的份额却减少了。（ILO和OECD，2018）

全球化的企业受到技术变革、政治和监管环境以及社会经济条件的深刻影响。即使在条件有利的情况下，企业也会经历兴衰，业务可能会在不同地点之间移动，这可能导致负面的、集中于某些区域的就业冲击，其中低技能工人受到的冲击最大。

新冠肺炎疫情加重了始于2019年的供应链和贸易中断的负面影响。（ITC，2020）2019年的四个季度，世界贸易都出现了下滑，2020年初，连锁反应在中国开始出现。2020年2月，中国的出口同比下降了约21%。随后，疫情开始影响其他国家的出口。2020年3月，欧洲国家和美国的出口分别同比下降8%和7%。美国、中国和欧盟是全球供应链的三个主要参与者，占全球供应链贸易的60%，同时也是全球最大的货物出口国。这些经济体为应对疫情而进行的封锁影响到了合作伙伴和第三国企业，同时还有国内企业。（ITC，2020）

如果劳动者们要找到新的工作，或是受就业冲击最严重的地区要通过发展新领域来恢复经济，那么在不同职业和行业之间可迁移转用的核心技能至关重要。在发达国家和发展中国家进行的雇主技能需求全球调查中，经常能发现新进入劳动力市场的职工和现有劳动者都需要具备更强的核心技能。生产和贸易全球化背景下所需的核心技能包括：协作和团队合作、计划和组织、计算和读写能力、基本数字技能、适应能力、自我管理、学习能力、协商谈判、解决冲突、说服力、客户服务、战略思维、创意思维、创新思维、批判性思维、沟通交流、解决问题以及决策。

（ITC，2020；ILO和OECD，2018；WTO和ILO，2017b）

2.3 向可持续环境转型

气候变化和向绿色经济的转型是影响当前和未来劳动力技能需求的另一个驱动力。据估计，通过采用更清洁和更可持续的技术，全球向绿色经济的转型将创造数百万个就业机会。劳动世界未来全球委员会估计，实施《巴黎气候议程》将在全球创造四倍于损失的就业岗位，约600万个就业岗位的损失将被新增的2400万个就业岗位抵消。（ILO，2019d）

然而，气候变化和环境退化对就业减少和生产力的影响是深远的，对最脆弱的群体影响尤为严重。（ILO，2019b）绿色转型不仅创造了新的绿色职业——例如，能源和碳排放的捕获和储存、能源审计师和能源工程师等职业——而且还影响到需要更新或提升技能的现有职业。政府和社会伙伴应合作预测技能需求，并协助企业提升技能，包括现有劳动力的可携带技能。（ILO，2015b）

核心技能的开发将在产业绿色重组、全国范围内的结构改革和现有就业的绿色化中发挥关键作用。《绿色未来所需的技能：全球视野》（ILO，2019b）明确了绿色经济所需的核心技能。其框架提出了一种明确的“绿色”技能，即对环境的认识和尊重，以及了解可持续发展的意愿，这是所有希望促进向更绿色的思维、存在和行动方式转型的全球公民的出发点。此外，向可持续环境转型需要核心技能，如提高效率 and 防止浪费、适应性、团队合作、沟通交流、协商谈判、分析和创新思维、基本数字技能、读写能力、战略思维和领导力。（ILO，2019b）

2.4 人口变化³

人口变化是不断变化的劳动世界的一个决定性特征。这种变化往往很复杂，在不同地区和国家之间有很大差异。国际劳工组织劳动世界未来全球委员会的报告引用了对每个地区的人口变化轨迹进行估算的研究成果，特别是关于青年、女性、老年工人、移民和弱势群体的研究。

（ILO，2019d）如表2所示，在世界一些地区，人口老龄化是一个日益严重的问题，而在其他地区，令人担忧的则是新进入劳动力市场的人数增加。

► 表2 劳动世界未来中人口变化的轨迹估算

- 到2050年，预计欧洲（24.8个百分点）和北美洲（14.4个百分点）的总抚养比（每100人中0-14岁和65岁以上人口与15-64岁人口的比率）将急剧增加，亚洲（8.5个百分点）、大洋洲（6.8个百分点）以及拉丁美洲和加勒比地区（7.6个百分点）将缓慢增加。非洲的总抚养比预计将减少18.7个百分点，该地区一半的人口将是年轻人（0-24岁）。所有其他地区都将出现人口老龄化。

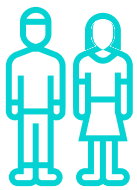
CUN DESA (2019)

资料来源：ILO（2019d）

3 该分析主要借鉴国际劳工组织研究（2016b、2018c）。

国际劳工组织全球委员会估计，从现在到2030年，世界经济需要创造约5.2亿个新的就业岗位，才能跟上劳动力规模的预期增长。然而，鉴于这一估计没有考虑到女性和年长劳动者在劳动力中的潜在增长或移民流动，实际对新增就业岗位的需求可能会更高。为了充分利用不断增长的劳动力潜力，核心技能的开发对于确保所有劳动者——尤其是对青年、女性、年长劳动者、移民和弱势群体——能够继续适应和填充不断变化的劳动世界创造的新工作岗位至关重要。

青年

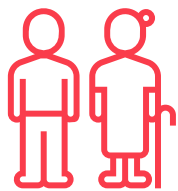


2015年，全球近43%的青年劳动力或失业，或尽管有工作但仍然生活贫困。一些地区和国家“青年人口暴增”，这可能给确保青年获得优质教育、培训、就业和体面劳动带来挑战。特别是南亚和非洲的青年人口急剧增加，当地青年长期失业。这些地区的青年失业率远远高于成年人失业率。自新冠肺炎疫情爆发以来，全球青年受失业影响格外严重，其工时减少了23%。（ILO，2020b）自2020年2月以来，青年失业率大幅迅速上升，对青年女性的影响大于对青年男性的影响。

解决青年就业形势恶化的一个重要对策是增加教育、培训的机会并改善质量。不幸的是，在新冠疫情爆发后，由于教育培训机构暂停运转，技能提升的机会受到了限制。尽管许多国家继续利用数字技术为青年提供教育、培训，但由于资金限制、网络连接问题和设备缺乏等因素，以及在线提供实用的技术和职业教育培训的局限性，并非所有学习者都能获得在线教育培训。为走出因疫情蔓延而加剧的青年失业危机，逐步发展核心技能并与专业技能相结合，对于面临劳动世界持续变革和不确定性的年轻人来说是不可或缺的。



人口老龄化



与许多发展中国家面临的青年人口大增问题不同，许多发达国家面临着劳动力老龄化的挑战。在20世纪70年代的婴儿潮之后，发达经济体的人口趋势普遍遵循老龄化的轨迹。预计到2040年，全球65岁以上人口比例将从现在的8%增长到近14%。

虽然要解决劳动力老龄化的挑战并非易事，但重要的是要利用年长劳动者的优势。对年长劳动者的研究表明，他们往往通过过往的经验获得了更好的核心技能，例如，更稳定的情绪、更好的沟通技巧和推理能力、更高的智慧深度和广度、以及更加平静随和。（SHRM，2014）新冠肺炎疫情威胁着年长劳动者的安全和生命，如果它们要适应不断变化的技能需求并实现更好的工作生活平衡，更新和提升技能将至关重要。

女性



1995年至2015年间，女性劳动力参与率从52.4%下降到49.6%。与男性相比，女性的失业风险更高，北非和阿拉伯国家的女性尤为如此。尽管在全球范围内，受教育程度和性别平等的比率正在提高，但女性在获得体面就业方面仍然面临特有的障碍，她们更有可能：

- 从事非正规就业或无薪家庭工作；
- 受到承担家庭、社群和护理责任的约束，这可能会限制其接受教育和培训或进入劳动力市场；
- 受职业分隔的限制，局限于工资较低的低技能职业。

新冠肺炎疫情加剧了劳动力市场上本就存在的女性不平等现象。女性在服务行业以及护理和家政工作中所占比例过高，而这些都是受疫情打击最严重的行业。在全球范围内，近一半的女性员工面临失业的高风险。在北美和欧洲尤为如此，在这些地区，在高失业风险行业就业的女性多于男性。国际劳工组织和其他国际发展机构认为，发展核心技能和专业技能是提升女性劳动者技能的必要条件。

劳动力迁移



文讨论的人口变化的最后一个维度是劳动力迁移的增长。2000年至2017年间，全球172个国家的移民劳动力数量增加，从1.73亿人增加至2.58亿人（增加近50%）。（ILO，2018c）

移民可以及时和有效地应对劳动力供求。然而，为从劳动力迁移中获益，接收国需要通过改善劳动力市场的进入途径和增加获得体面劳动的机会来促进移民劳动力的融入。

例如，移民劳动者可能具备工作所需的专业技能，但对于加拿大的许多雇主来说，他们往往缺乏在工作中脱颖而出所需的同等重要的核心技能，如沟通交流、解决问题和团队合作的能力。⁴国际移民组织在孟加拉国的一项研究建议移民掌握金融知识。⁵

在提升专业技能的同时，提供同等的核心技能提升机会可以降低移民劳动者的脆弱性。拥有核心技能可以利于他们留在接收国，同时也能促进移民、难民和国内流动人口提高技能，从而降低失业风险。

由此可见，人口结构的变化将催生广泛的核心技能，包括：自我反思、学习能力、情绪稳定、领导力、协商谈判和冲突解决、成就动机、基本技能（计算和读写）、基本的数字技能、绿色工作的基本技能、团队合作、沟通交流、职业管理技能（目标设定、自我管理、求职、规划和组织）、战略思维、分析思维、创造性和创新性思维。（ILO，2016b，2018c）

2.5 新冠肺炎疫情的影响

劳动世界发生以上提到的变革的同时，新冠肺炎疫情严重扰乱了工作和生活。特别是，工作的组织和方式必须迅速作出反应。由于工作场所关闭，许多劳动者被要求居家办公。这一重大转变凸显了一些核心技能的重要性，这些技能对于在疫情期间有效使用数字技术和处理压力至关重要，即沟通交流、协作、成就激励、基本数字技能和自我管理。

尽管疫情危机影响了全球劳动力市场，但其对中小微企业和非正规经济中的劳动者影响最大。

（ITC，2020）随着经济复苏，为中小微企业创造就业机会将成为经济复苏的关键。

（ITC，2020）幸存的中小微企业的雇主和雇员的核心技能将比以往任何时候都更加重要，有助于创造和推动生存所需的新商业模式，抓住危机带来的机遇，以便未来能“强化面对变化和意外冲击的恢复能力，拥抱数字化带来的可能性，重视包容性并实现可持续增长”。（ITC，2020）

4 提高移民的基本“软”技能：一个双赢的解决方案。

5 国际移民组织。缺乏技能和低水平的金融知识使移民社区变得脆弱。新闻稿，2020年6月15日。

麦肯锡在疫情爆发后对企业领导者们进行的2020年全球技能再培训和技能差距调查中提出了一项建议，即提升劳动力的四种技能：数字技能、高级认知技能、社会和情感技能、适应性和恢复能力。在疫情高峰期重新配置员工时，拥有核心技能的员工，如擅长沟通交流、计划和组织、决策、解决问题和解决冲突等，一直备受青睐。（CIPD，2020）例如，在英国疫情可转用技能计划下，一项短期培训计划帮助11000名劳动者从酒店和旅游行业转移到超负荷的护理行业，因为这些劳动者们具备了供不应求的核心技能。（People 1st International，2020）

将当前和后疫情危机的影响降至最低所需的核心技能包括：基本的数字技能、批判性思维、自我意识、自我管理、问题解决、高级人际关系技能（协商谈判、解决冲突和说服）、适应性、情绪稳定、同理心、创造力和创新思维、计划和组织、职业安全和卫生，以及学习能力。（MGI，2020）

在劳动世界变革之际，2019年《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》强调，需要“立即行动起来，抓住机遇，应对挑战，塑造一个公平、包容和安全的劳动世界的未来，实现人人享有全面、高效和自主的就业和体面劳动”。（ILO，2019a）它要求国际劳工组织将其努力方向定为：

作为政府和社会伙伴的一项共同责任，推动所有工人在其整个职业生涯中获得技能、能力和资质，以便解决现存和预期的技能差距；特别注意确保教育和培训体系对劳动力市场需求作出回应，同时兼顾劳动世界的变化；及增强工人利用现有体面劳动机会的能力。

► ILO 2019a



3.

现有核心技能框架的特点和局限



可转用技能【核心技能】应……被理解为在终身学习的周期内从幼儿到青少年到成年的一个动态、渐进和累积的过程。

► 可转用技能全球框架（UNICEF，2019）

本节对照第2节中明确的为更好应对劳动世界中全球驱动力所带来的变化所需的
核心技能，列出了一些主要的国际和国家核心技能框架。本节还分析了这些
框架如何对核心技能进行定义和分类。

如第2节所述，社会趋势和像新冠肺炎这样的危机使所有人——无论年龄、性
别或社会阶层——都有机会获得和提升其职业发展所需的核心技能，并过上充
实的生活。为了满足这一需求，各国际机构和国家政府都制定了核心技能框
架。下面列出的是国际层面的12个核心技能框架和国家层面的6个核心技能框
架。⁶

6 信息整理与分析主要基于国际劳工组织的研究（2020c）。

国际框架

- 技能的可移植性（ILO，2007）；
- 提高青年就业能力：是什么？为什么？以及如何？——核心工作技能指南（Brewer，2013年为国际劳工组织所作研究）；
- 女性与软技能培训的未来（ILO，2017b）；
- 绿色未来所需的技能：全球视野——基于32个国别研究（ILO，2019b）；
- 终身学习的关键能力：欧洲参考框架（EU，2007）；
- 职业教育与培训中的可转用技能：政策影响（UNESCO，2014）；
- 教育新愿景：释放技术潜力（WEF，2015）；
- 为劳动力市场开发社会情感技能：实践模式（Guerra等，2014，世界银行）；
- 重新审视中东和北非的生活技能和公民教育：面向二十一世纪所需技能的四大维度和系统方法（UNICEF，2017）；
- 关键能力的定义和选择（OECD，1999）；
- 技能转移：自动化和劳动力的未来（MGI，2018）；
- 21世纪技能评估与教学（ATCS）（墨尔本大学、思科、英特尔和微软，2009）。

国家框架⁷

- 澳大利亚
- 智利
- 印度
- 牙买加
- 菲律宾
- 美国

表3和**表4**分别汇总了国际和各国框架中使用的术语、目的、定义和主要核心技能类别。在第4节中，对选定框架整理、分析的结果将用于指导国际劳工组织《21世纪生活与工作中的核心技能全球框架》的制定。第5节（附录）列出了这些选定的框架，以便明确在国际和国家层面最常用的核心技能。

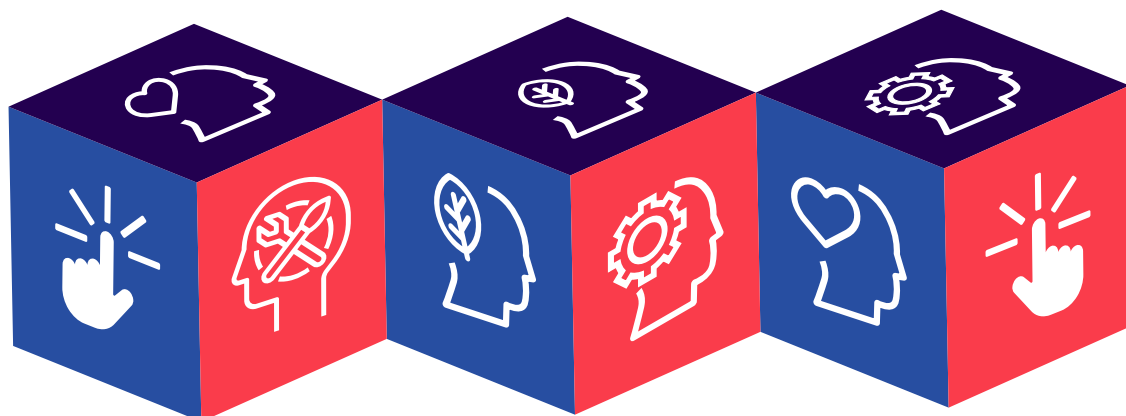
7 选定的六个国家框架代表了发达经济体和发展中经济体。

► 表3 国际核心技能框架概述

框架名称		核心技能的目的和定义	核心技能的主要类别
为劳动力市场开发社会情感技能：实践模式（Guerra等 2014 为世界银行所作研究）	非认知技能（软技能/社会情感技能）	目的^(a) 明确过去被忽视的非认知技能与认知技能相比对于学校教育、就业、工作经历和职业选择的影响。 定义 个人的“思维、情感和行为模式”由社会决定，可以在人的一生中不断发展，产生价值。非认知技能是一种人格特征，与智力或考试分数的衡量标准关系不大。广义上，这些技能涵盖了那些没有被认知技能或正式概念直接表现出来的特质，即由社会情感或行为特征所表现出来的特质，这些特质不是固定的人格特征，而是与教育过程有关，要么是在学校时期得到这一方面的培养，要么是在学校时促进了认知技能的发展（或两者兼有）。	• 问题解决 • 恢复能力 • 成就激励 • 控制力 • 团队合作 • 主动性 • 信心 • 道德
提高青年就业能力：是什么？为什么？以及如何？——核心工作技能指南（Brewer, 2013 为国际劳工组织所作研究）	核心工作技能/就业能力 核心技能	目的 确保可以获得的获得首份工作，且能在劳动力市场中游刃有余，特别是对青年而言。 定义 学习和适应的能力；熟练的读写和计算能力；有效的倾听和沟通交流能力；创造性思维；独立解决问题的能力；在工作中自我管理；与同事交流互动；团队合作；使用基本技术；高效领导；服从监督。	• 学习能力 • 沟通交流 • 团队合作 • 问题解决
终身学习的关键能力：欧洲参考框架（EU, 2007）	关键能力	目的 灵活适应快速变化的、高度互联的全球化世界。 定义 符合情势的知识、技能和态度的组合。这些关键能力是所有人实现个人成就和发展、积极的公民身份、社会包容和就业所必需的。	• 用母语交流 • 用外语交流 • 计算能力 • 基础科技能力 • 数字化能力 • 学习能力 • 社会和公民能力 • 主动性和创业意识 • 文化意识和表达

框架名称		核心技能的目的和定义	核心技能的主要类别
教育新愿景：释放技术潜力 (WEF, 2015)	21世纪技能	目的 为在快速变化和由技术主导的世界中顺利发展，学生们必须具备批判性思维、问题解决能力、毅力、合作能力和好奇心。 定义 读写和计算能力等基本技能，合作、创造力和解决问题等能力，以及毅力、好奇心和主动性等性格品质。	• 基本读写能力 • 能力 • 性格品质
技能的可移植性 (ILO, 2007)	核心技能	目的 在科学技术、全球市场和工作结构迅速变化、青年失业率高以及区域和国际移民不断增加的背景下，帮助成员国实现经济和社会发展。 定义 一系列非专门职业技能。这些技能在各个职业和专业中都通用，在低级别和高级别工作中也是如此，因此具有很高的可移植性。	• 社交 • 沟通交流 • 认知/问题解决 • 学习 • 个人品行/道德
重新审视中东和北非的生活技能和公民教育：面向二十一世纪所需技能的四大维度和系统方法 (UNICEF, 2017)	生活技能	目的 • 让儿童、青年和所有学习者参与学习，并使他们将知识内化并运用在生活中。 • 面向中东和北非的居民，这两个地区在教育、就业和社会融合方面面临前所未有的挑战，且由于政治不稳定和冲突，这些挑战并未得到解决。 定义 与日常生活和公民参与有关的技术职业能力的温和版。涉及认知、个人和社会领域，特别是个人发展、社会凝聚力 and 可持续发展方面。	• 学习 • 就业能力 • 个人赋权 • 积极的公民身份
技能转移：自动化和劳动力的未来 (MGI, 2018)	劳动力技能	目的 适应自动化和人工智能（AI）带来的工作性质的变化。 定义 内在能力（如运动技能和力量、创造力和同理心）和特定学习技能（如与高阶的互联网技术和编程、数据分析和设计相关的技能）的结合。	• 身体和手工技能 • 基本认知技能 • 高级认知技能 • 社交和情感技能 • 技术技能
绿色未来所需的技能：全球视野——基于32个国别研究 (ILO, 2019b)	核心/软技能	目的 支持向低碳经济的绿色转型和让贫困人口适应由气候变化导致的移民。 定义 工作和社会中所需的非职业、非专业技能或能力。	• 所有劳动力都需要的核心技能 • 中高技能人群所需的核技能

框架名称	核心技能的目的和定义		核心技能的主要类别
21世纪技能评估与教学 (ATCS) (墨尔本大学、思科、英特尔和微软, 2009)	21世纪技能	目的 通过适应和创新来应对向高阶知识经济和全球化转型所带来的新需求和不断变化的情况。 定义 如果想成为21世纪高效且具有创造力的劳动者和公民, 每个人都需要拥有的重要技能。	- 思维方式 (创造力和创新、问题解决、学习能力) - 工作方式 (沟通、协作) - 工作工具 (信息素养、信息与通信技术素养) - 生活 (本土和全球的公民意识, 生活和事业, 个人和社会责任)
关键能力的定义和选择 (OECD, 1999)	关键能力	目的 - 提供一个完整的概念框架, 为确定关键技能提供依据, 并增强国际评估调查 (即PISA^(b)), 特别是衡量年轻人和成年人技能水平 (即PIAAC) 的评估调查。 - 提升对年轻人和成年人是否准备好应对生活挑战以及参与终身学习的评估。 定义 在特定情况下利用和调动心理资源 (包括技能和态度) 以满足复杂需求的能力。	- 使用工具互动沟通 - 在不同的群体中互动 - 自主行动
技术和职业教育与培训中的可转用技能: 政策影响 (UNESCO, 2014)	可转用技能	目的 由于人口、经济、技术和环境的变化, 各国必须考虑到各自的经济实力和潜力, 解决新的技能需求。 定义 如果要成功适应变化并过上有意义和价值的生活, 可以学习的一些重要的能力 (技能), 而且每个人都需要这些能力。	- 批判性和创新性思维 - 人际交往能力 - 自我认知技能 - 全球公民 - 媒体和信息素养



框架名称		核心技能的目的和定义	核心技能的主要类别
女性与软技能培训的未来 (ILO, 2017b)	软技能	目的 在摩根大通的支持下，国际劳工组织推出了14个用于提升软技能的培训模块，特别是提高女性在科学、技术、工程和数学（STEM）领域就业能力的软技能。 定义 社交、情感和沟通技能。	• 愿景设定和职业发展 • 创造性思维 • 问题解决 • 团队合作 • 达成共识 • 人际沟通 • 公共演讲 • 批判性思维和推理 • 时间管理和自我规划 • 起步管理 • 领导能力 • 个人意识 • 跨文化工作 • 向上管理

注：
(a) 世界银行的研究具有巨大的影响力，并被诺贝尔经济学奖得主James J. Heckman采用，他将“非认知技能”和“软技能”这两个词互换使用。该研究的基本论证可分为两个方面：在经济层面上和在社会层面上（减少危险行为，如少女早孕早婚、吸烟、使用大麻和参与非法活动）。

(b) 国际学生评估项目。

(c) 该项目开展于2017年9月1日至2020年12月1日。



► 表4 各国国家核心技能框架概述

框架名称		核心技能的目的和定义	核心技能的主要类别
智利基金会 (智利)	就业能力		• 沟通交流 • 自主性、创业与企业家精神 • 学习能力 • 个人效率 • 问题解决 • 项目规划和管理 • 团队合作 • 信息和通信技术的使用
印度	就业技能、 就业力软技能		• 应对压力的能力 • 计划、组织和协调的能力 • 沟通交流 • 英语 • 创业与企业家精神 • 领导能力 • 协商谈判 • 职业安全与卫生 • 自我展示 • 自我管理
澳大利亚的通用技能（关键能力）：未来之路还是通往末路？ (澳大利亚，1992) (Reynolds和Mackay, 1997)	通用技能/梅耶关键能力	目的 • “通用能力”已成为学校教育的目标之一。 • 澳大利亚梅耶委员会（Mayer Committee）完善了芬恩评论（澳大利亚教育委员会，1991）所提出的关键能力的概念，旨在帮助年轻人有效参与工作。 定义 有效参与工作、继续教育以及成人生活所必需的能力。分为三个等级。	• 收集、分析和整理信息 • 交流想法和信息 • 计划和组织活动 • 问题解决 • 使用数学方法和技术 • 使用技术手段 • 在团队中与他人合作
牙买加	就业核心技能		• 收集、分析和整理信息 • 交流想法和信息 • 计划和组织活动 • 问题解决 • 使用数学方法和技术 • 使用技术手段 • 在团队中与他人合作

框架名称		核心技能的目的和定义	核心技能的主要类别
菲律宾	基本能力		• 沟通交流 • 健康 • 规划 • 问题解决 • 安全和可持续发展 • 团队合作
职场对学校提出了什么要求：美国劳工部职场基本素养达成秘书委员会报告（美国，1991）（美国劳工部，1991）	职场技能	目的 • 考察职场需求以及美国青年（所有美国高中生）能否满足这些需求。 • 雇主（企业）需求分为三方面： - 熟悉技术，善于解决问题； - 善于参与团队工作； - 对继续学习怀有热情。 定义 职场技能定义了高效的工作表现，它包括了两方面：能力和基础。	美国劳工部确定了五种能力以及技能和个人素养的三大基础，这些均为工作表现的核心。 五种能力： • 信息交流 • 人际交往 • 资源管理 • 系统化 • 技术运用 三大基础： • 基础技能 • 个人素养 • 思考与思维

如表3和表4所示，选定的核心技能框架主要有两个共同目标：

- 提高政府、雇主和工人组织及其他利益相关者对核心技能重要性的认识；
- 为当前和未来劳动力所需的核心技能类型提供指导。

另一方面，选定的核心技能框架有几个局限性：

- 核心技能的定义和分类缺乏连贯性；
- 每个核心技能术语上有差异且缺乏概念定义；
- 缺乏关于青年人、年长劳动者和弱势群体核心技能开发的探讨；
- 大多数框架都没有充分解决劳动世界变革的全球驱动力对核心技能的影响。

4.

国际劳工组织 21世纪生活与工作 中的核心技能



人们对认知技能的需求与日俱增，对适应性强的劳动力的需求也在增加，再加上工作任务日益复杂，对具有强大核心技能、有动力在整个职业生涯中学习和适应的劳动者的需求也将增加。

► 盖·莱德（国际劳工组织总干事）在阿根廷举行的二十国集团教育和就业部长联合会议上的讲话（2018年9月）

本节介绍了国际劳工组织《21世纪生活与工作中的核心技能全球框架》，明确了核心技能的术语、分类和定义。

该框架的主要目的是：

- 介绍适应劳动世界的未来所需的技能类型；
- 为不同年龄段所有人的终身就业能力、体面劳动和福祉奠定基础；
- 为政策制定者、教师、培训师和评估人员提出一个简明有力的核心技能分类和定义；
- 巩固和促进各种教育环境下的课程开发；
- 为教师、培训师和机构管理者的专业发展提供信息；
- 提高政府、社会伙伴、学术界和社群对核心技能重要性的认识。

为了提炼出适应劳动世界未来所需的最重要的核心技能，我们对国际和各国国家核心技能框架进行了全面的文献回顾，并分析了推动转型的全球驱动力对劳动世界的影响。我们与学术界、核心技能提升领域的专家、其他联合国机构和国家技能开发机构的代表进行了磋商，这帮助我们以下这些技能制定为19项对工作和生活都至关重要的核心技能，并将其分为以下四类（图1）：

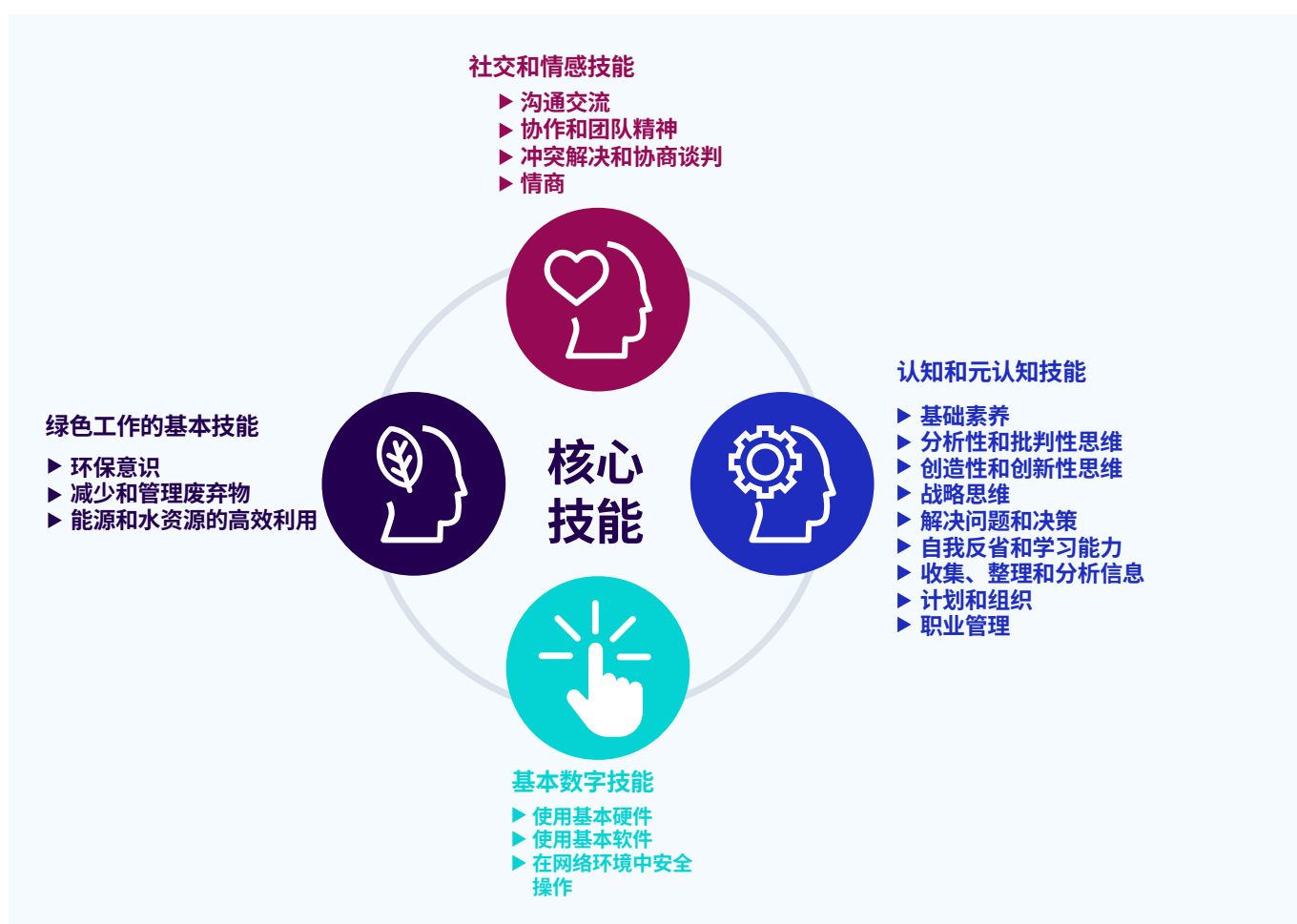
1. 社交和情感技能

2. 认知和元认知技能

3. 基本数字技能

4. 绿色工作的基本技能

► 图1 国际劳工组织核心技能全球框架



这一全新的国际劳工组织《21世纪生活与工作中的核心技能全球框架》给出了最全面的核心技能范本，但政府、社会伙伴和教育培训机构应通过社会对话，根据特定的国家情况调整或使用该框架。没有一个单一的框架可以完全满足不同国家的不同需求，因为核心技能的提升是在不同环境下通过不同方法进行的。（UNICEF，2019）

4.1 21世纪生活与工作核心技能定义

21世纪生活与工作核心技能是一套非技术性技能，如社交和情感技能、认知和元认知技能、基本数字技能和绿色工作的基本技能，它们可跨职业和专业使用，也可在低级和高级工作之间转用。如果人们想要具有就业竞争力，在快速变化的劳动世界中把握好自己的职业生涯，在工作和日常生活中使用数字技术，实现生活目标并为自身和所在社群的福祉做出贡献，就需要同时掌握核心技能和专业技能。

4.2 核心技能框架分类

下面将详细阐述构成框架的四类核心技能。



社交和情感技能

社交和情感技能是指一个人“调节自己的思想、情绪和行为的能力”。（OECD，2018）这些技能与性格特征、信仰、价值观、心态和态度动态地相互作用，因此与个人生活的背景、环境和社会是一致的。它们是工作中有效社交互动的基础，并在学习过程中发挥着重要作用。它们还有助于认知和元认知技能的提升和运用。

麦肯锡的研究估计，2016年至2030年间，美国所有行业对社交和情感技能的需求将增长26%，欧洲将增长22%。（MGI，2018）对社交和情感技能需求的增加并不仅仅适用于发达经济体。世界经济论坛进行的未来工作调查同样指出（WEF，2016），13个主要发达和新兴经济体⁸以及两个更广泛的区域集团，即东盟（东南亚国家联盟）和海湾合作委员会（GCC），对社交技能和复杂问题解决技能的需求显著增加。

如前几节所述，社交和情感技能是广受欢迎的核心技能，全球所有行业对其的需求都在显著增长。如果个人要适应劳动世界的未来，它们不仅是必要的，而且对于实现良好的生活水平、调节压力水平、与他人产生共鸣和解决冲突也至关重要。更重要的是，已有研究发现，在学习过程中的情感参与可以维持更深入的理解和想要学习更多的欲望。

社会和情感技能包括沟通交流、协作和团队精神、解决冲突和协商谈判、情商。

8 澳大利亚、巴西、中国、法国、德国、印度、意大利、日本、墨西哥、南非、土耳其、英国和美国。



认知和元认知技能

认知技能是指大脑处理、理解、记忆和使用新信息的能力。通过提升认知技能，个人可以更好地管理新信息的分析过程，并更快、更有效地将其应用于其他环境。⁹

总体而言，人们越来越认识到认知技能与社交和情感技能密切相关。（Ignatowski, 2017）尽管人们越来越意识到社交和情感技能的价值，认知技能被视为推理、获取和理解特定知识领域的基础。并且，经合组织国际成人能力评估调查研究表明，认知技能渗透在生活的方方面面，并与之密切相关，这一系列生活环境包括从教育和工作到家庭、社交生活以及职场内外与他人的互动。（OECD, 2019b）

认知技能包括基本读写能力、分析和批判性思维、创造性和创新思维、战略思维、解决问题和决策、自我反省和学习能力、收集、整理和分析信息、计划和组织以及职业管理。

元认知技能指的是个人对自身思维过程的认识和理解能力，包括关于何时以及如何使用特定策略进行学习或解决问题的知识。（Metcalf和Shimamura, 1994）换句话说，元认知技能是对自身思维或认知过程进行思考的能力。元认知被认为是改善学习和能够让学习适应不同环境的最有效和最经济的方法之一。使用元认知技能及相关方法的学生更有可能在包括算术和读写在内的一系列学科中进步。

元认知技能非常重要，因为它们使得个人将其信仰、态度和经验与外部环境和事件联系起来，并了解他人的心理状态、分析他人的动机和意图。（Patterson, 2011）

元认知技能包括自我反省和学习能力。



基本数字技能

基本数字技能是执行涉及硬件、软件和基本在线操作的基本任务的一组技能。它们帮助个人获得数字素养，并在社会和职场顺利发展。基本数字技能可以丰富我们的生活，使我们能够与他人互动并获得政府、商业和金融服务。（ITU, 2018）基本数字技能包括：使用基本硬件、使用基本软件以及在网络环境中安全操作。



绿色工作的基本技能

绿色工作的基本技能是指遵循相关环境法规和要求以遏制气候变化所必需的技能。这些技能反映了个人在向人人享有环境可持续的经济和社会的公平转型中，需要考虑到日益增长的需求。经济的绿色化为创造体面的绿色工作提供了机会，同时鼓励人们培养与环境政策、绿色商业实践及环保技术和创新相一致的绿色工作技能。（ILO, 2015b）这一转型需要政府与社会伙伴协商，支持和确保培训和教育做出迅速的反应，以培养具有环保意识的公民和劳动者，他们能够努力提高效率并负责任地处置废弃物。绿色工作的基本技能包括：环保意识、减少和管理废弃物、能源和水资源的高效利用。

9 Indeed Career Guide, 《[认知技能：什么是认知技能以及如何提高](#)》，2021年2月8日。

4.3 核心技能的类型和定义

表5涵盖了经修订的《框架》中4大类型中19种核心技能及其定义。

► 核心技能类型及其定义——国际劳工组织生活与工作核心技能全球框架

社交和情感技能



► 沟通交流

有效倾听，解读意义的能力；有效表达思想和观点的能力；交流信息的能力；在不同的环境中出于各种目的使用口头、书面和非语言技能表达意见、欲望、需求和恐惧的能力。

► 协作和团队精神

有能力在不同的团队中有效和谦恭地工作，对工作结果共同承担责任，并表现出积极性和灵活性。领会和认可他人的感受、经验和观点的能力，表现出关心、爱护和善意。

► 冲突解决和协商谈判

通过逻辑论证和说服他人合作，在不同的利益诉求之间达成共识，从而解决分歧或争端的能力。

► 情商

识别、理解和管理自己的情绪，以及帮助他人也这么做的能力。情商可划分为四个领域：自我意识、自我管理、社会意识和关系管理。这四个领域总共包含12种能力，包括同理心、适应力、成就导向和积极展望等。¹⁰

¹⁰ Goleman, Daniel和Richard E. Boyatzis, 2017。《情商有12个元素。你需要在哪方面努力？》，《哈佛商业评论》，2017年2月6日。

认知和元认知技能



► 基础素养

读写、计算、健康、金融、科学、文化和公民素养

- 读写能力：能够使用表达语言的刻写、印刷或数字化符号来理解、辨别、阐释、创作和交流的能力。
- 计算能力：在生活的各个方面能够理解数字及数学方法并有信心和技能运用它们的能力。
- 健康素养：以促进和保持身体健康的方式获取、理解和利用信息的能力。
- 金融素养：能够正确理解和运用财务管理技能，能够制定财务计划、管理债务、计算利息、了解金钱的时间价值，以便就个人财务资源做出明智和有效的决策。
- 科学素养：理解个人决策、公民和文化事务参与以及经济生产力所需的科学概念和过程的能力。
- 文化素养：理解来自不同背景的人们的观点的能力，而非偏信个人的文化信仰和实践。
- 公民素养：通过了解地方、州/省和国家各层面的公民权利和义务，有效参与公民生活的能力。

► 分析性和批判性思维

适当和充分地评估问题，并分析相关信息以形成见解或作出个人或集体决定的能力。清晰、逻辑和理性地思考的能力；评估和阐释信息的能力；客观分析和评估一个问题以做出判断的能力。

► 创造性和创新性思维

能够运用广泛的创意技巧，产生、表达和运用创造性和原创性的想法和观点，从而通过原创性的想法解决复杂的任务和生活问题。

► 战略思维

具有概念性、想象性、系统性和适时思考的能力，从而形成一套明确的目标、计划以及在竞争和不断变化的环境中生存和发展所需的新想法。

► 解决问题和决策

明确和评估问题的能力，利用现有资源和“头脑风暴”发掘潜在解决方案的能力，评估解决方案的利弊并选定解决方案的能力。

► 自我反省和学习能力

自我反省的能力是能够将理性运用于思想和行为，反思个人特质，评估进步之处并明确还需自我提升的空间。

学习能力是对自我学习（学习什么和如何学习）的认知，并根据指导不断追求学习新知识、新技能，努力自我提升。

► 收集、整理和分析信息

搜索、选择、评估和整理信息以便有效且高效地调动相关信息的能力；通过对源信息重组和建模来解读数据的能力。

► 计划和组织

计划和组织任务的能力，以便在给定时间内、在复杂的环境和情况下圆满地履行工作职责。

► 职业管理

能够建立、规划和努力实现短期和长期目标，这些目标一般兼具切实和抽象的成功标准；能够与拥有共同利益诉求的个人和群体交流信息和想法，发展互惠关系；能够运用劳动力市场信息寻找工作机会、了解工作环境和工作条件，并运用求职技能。

基本数字技能



► 使用基本硬件的能力

在适当情况下，使用键盘、鼠标、导航按钮和触屏技术等硬件功能操作个人计算机、平板电脑、移动电话或其他数字设备的能力。

► 使用基本软件的能力

使用基本程序和应用程序并排除故障的能力；文字处理、管理文件以及访问和调整隐私设置的能力。

► 在网络环境中安全操作的能力

安全地使用基本在线功能、应用程序、数字学习和交流平台以及媒体安全、道德地探索、分析和共享信息的能力。

绿色工作的基本技能



► 环保意识

理解并展示对自然环境的认识以及保护环境的必要性的能力。

► 减少和管理废弃物的能力

以确保自然和物理环境可持续的方式使用、管理和处置资源的能力。

► 能源和水资源的高效利用

以确保自然和物理环境可持续的方式有效使用能源和水资源的能力。

4.4 未来之路和国际劳工组织核心技能框架的实施

根据一项对专家们的调查，以下全球性工具对于支持实施国际劳工组织《21世纪生活与工作中的核心技能全球框架》来说不可或缺：

- 核心技能系列数字工具，为将核心技能纳入国家教育和培训体系、资格认证和课程提供政策指导，并可为核心技能的发展和评估提供工具。
- 为政策制定者、教师、评估人员和学习者的能力建设开发关于核心技能的开放式线上课程（MOOC）。



5.

**附件
选定国际和国家
核心技能框架图谱**

[illegible]

6.

参考文献



- ADB (Asian Development Outlook). 2018. [*Asian Development Outlook \(ADO\) 2018: How Technology Affects Jobs*](#). Manila, Philippines.
- Australian Education Council. 1991. [*Young People's Participation in Post-compulsory Education and Training: Report of the Australian Education Council Review Committee*](#) [Finn review]. Canberra: Australian Government Publishing Service.
- Brewer, Laura. (2013). [*Enhancing Youth Employability: What? Why? and How? – Guide to Core Work Skills*](#). Geneva: ILO Skills and Employability Department.
- Chang, Jae-Hee, Gary Rynhart, and Phu Huynh. 2016. [*"ASEAN in Transformation: How Technology is Changing Jobs and Enterprises"*](#). ILO Bureau for Employers' Activities, Working Paper No. 10.
- CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development). 2020. [*"COVID-19: Tips for Assessing Transferable Skills and Redeploying"*](#).
- Chetty, Krish, Urvashi Aneja, Vidisha Mishra, Nozibele Gcora, and Jaya Josie (2018). [*"Bridging the Digital Divide in the G20: Skills for the New Age"*](#). Economics: *The Open-Access, Open-Assessment E-Journal* 12 (2018–24): 1–20.
- Council of the European Union. 2008. [*Council Resolution on better integrating lifelong guidance in lifelong learning strategies*](#). 2008/C 319/02.
- EU (European Union). 2007. [*Key Competences for Lifelong Learning: European Reference Framework*](#). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Frey, Carl Benedikt, and Michael Osborne. 2015. [*Technology at Work: The Future of Innovation and Employment*](#). Citi GPS: Global Perspectives & Solutions.
- Guerra, Nancy, Kathryn Modecki, and Wendy Cunningham. 2014. [*"Developing Social-emotional Skills for the Labor Market: The PRACTICE Model"*](#), Policy Research Working Paper 7123. World Bank Group, Social Protection and Labor Global Practice Group.
- Harris, Karen, Austin Kimson, and Andrew Schwedel. 2020. [*"Labor 2030: The Collision of Demographics, Automation and Inequality"*](#). Boston: Bain & Company.
- Ignatowski, Clare. 2017. [*"What Works in Soft Skills: Development for Youth Employment? – A Donor's Perspective"*](#). Youth Employment Funders Group.
- ILO. 2007. [*"Portability of Skills"*](#). [International Labour Office GB (Governing Body)]. Geneva.
- . 2008. [*"Conclusions on Skills for Improved Productivity, Employment, Growth and Development"*](#). International Labour Conference, 97th session, 2008. Geneva: ILO.
- . 2011. [*"A Changing World: Adapting to an Ageing Population in the Workplace"*](#).

- , 2015a. [Toward Solutions for Youth Employment: A 2015 Baseline Report](#). Solutions for Youth Employment.
- , 2015b. [Guidelines for a Just Transition Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All](#).
- , 2016a. [“Ways Forward in Recruitment of Low-skilled Migrant Workers: In the Asia-Arab States Corridor”](#). ILO White Paper, Regional Office for Arab States.
- , 2016b. [“The Future of Work Centenary Initiative: The Future of Labour Supply – Demographics, migration, unpaid work”](#). ILO Issue Note Series 2.
- , 2017a. [The Future of Work We Want: A Global Dialogue](#). Summary Report August 2017.
- , 2017b. [“Women and the Future of Soft Skills Training”](#). An initiative of the ILO Women in STEM Workforce Readiness and Development Programme.
- , 2018a. [Skills and the Future of Work: Strategies for Inclusive Growth in Asia and the Pacific](#). Thailand: ILO Regional Office for Asia and the Pacific.
- , 2018b. [World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018 – Global snapshot](#). Geneva.
- , 2018c. [“Skills for Migration and Employment: Policy Brief – Skills for Migration and Employment”](#). ILO Skills and Employability Branch in collaboration with Labour Migration Branch.
- , 2018d. [World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs](#). Geneva.
- , 2019a. [“ILO Centenary Declaration for the Future of Work Adopted by the Conference at Its One Hundred and Eighth Session, Geneva, 21 June 2019”](#). International Labour Conference.
- , 2019b. [Skills for a Greener Future: A Global View – Based on 32 Country Studies](#), ILO Global Report. Geneva.
- , 2019c. [Skills Shortages and Labour Migration in the Field of Information and Communication Technology in India, Indonesia and Thailand](#), ILO “The Future of Work in ICT” Project. Geneva.
- , 2019d. [Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work](#). Geneva.
- , 2020a. [Teleworking During the COVID-19 Pandemic and Beyond: A Practical Guide](#). Geneva.
- , 2020b. [“ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work, Fourth edition – Updated Estimates and Analysis”](#). 27 May 2020.
- , 2020c. [“Discussion Paper: Core Work Skills for Lifelong Active Society”](#). (Unpublished).
- ILO and Cedefop. 2011. [Skills for Green Jobs: A Global View – Synthesis Report Based on 21 Country Studies](#). Geneva.
- ILO and OECD. 2018. [Global Skills Trends, Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work](#). Report prepared by the ILO and OECD for the G20 Employment Working Group 2nd Meeting of the Employment Working Group. Geneva.
- ITC (International Trade Centre). 2020. [SME Competitiveness Outlook 2020: COVID-19: The Great Lockdown and its Impact on Small Business](#). ITC, Geneva.
- ITU (International Telecommunications Union). (2018). [Digital Skills Toolkit](#). Geneva.
- MGI (McKinsey Global Institute). 2017. [Jobs Lost, Jobs Gained: What the Future of Work Will Mean for Jobs, Skills, and Wages](#). McKinsey & Company, Report November 2017.
- , 2018. [“Skill Shift: Automation and the Future of the Workforce”](#). McKinsey & Company, Discussion Paper May 2018.
- , 2019. [Globalization in Transition: The Future of Trade and Value Chains](#). McKinsey & Company.
- , 2020. [Thriving after COVID-19: What skills do employees need?](#) McKinsey & Company.
- Metcalfe, Janet, and Arthur P. Shimamura, eds. 1994. [Metacognition: Knowing About Knowing](#). Cambridge, MA: The MIT Press.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 1999. [“The Definition and Selection of Key Competencies \(DeSeCo\)”](#).
- , 2016. [New Skills for the Digital Economy: Measuring the Demand and Supply of ICT Skills at Work](#). Technical Report prepared for the 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy. Paris.
- , 2018. [Social and Emotional Skills: Wellbeing, Connectedness and Success](#). Paris.
- , 2019a. [OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work](#). Paris.
- , 2019b. Skills Matter: [Additional Results from the Survey of Adult Skills](#). Paris: OECD Skills Studies.

- Patterson, Janet. 2011. "[Metacognitive Skills](#)". In *Encyclopedia of Clinical Neuropsychology*, edited by J.S. Kreutzer, J. DeLuca, and B. Caplan. New York, NY: Springer.
- People 1st International. 2020. "[COVID-19 Transitional Skills Programme Receives Overwhelming Response From Hospitality and Tourism Workers Keen to Redeploy into Care Sector](#)".
- Ra, Sungsup, Unika Shrestha, Sameer Khaliwada, Seung Won Yoon, and Kibum Kwon. 2019. "[The Rise of Technology and Impact on Skills](#)". *International Journal of Training Research* 17 (sup. 1): 26–40. DOI:10.1080/14480220.2019.1629727.
- Reynolds, Chris, and Tony Mackay. 1997. "[Generic Skills \(Key Competencies\) in Australia – The Way of the Future or a track into the Never Never?](#)" Paper presented at the British Educational Research Association Annual Conference, 11–14 September, University of York.
- Skills Development Scotland. n.d. [Core Skills and Modern Apprenticeships](#). (Retrieval date: 18/05/20).
- SHRM (Society for Human Resource Management). 2014. [The Aging Workforce: Leveraging the Talents of Mature Employees](#). Alexandria, VA: SHRM Foundation.
- Sultana, Ronald G. 2012. "[Learning Career Management Skills in Europe: A Critical Review](#)". *Journal of Education and Work* 25 (2): 225–248.
- UN DESA (United Nations, Department of Economic and Social Affairs). 2019. [World Population Ageing 2019: Highlights](#). New York: UN Department of Economic and Social Affairs
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). 2014. [Transferable Skills in Technical and Vocational Education and Training \(TVET\): Policy Implications](#). UNESCO Bangkok Office.
- UNICEF (United Nations Children's Fund). 2017. [Reimagining Life Skills and Citizenship Education in the Middle East and North Africa: A Four-Dimensional and Systems Approach to 21st Century Skills – Conceptual and Programmatic Framework](#). Jordan: UNICEF MENA Regional Office.
- . 2019. [Global Framework on Transferable Skills](#). New York, NY: UNICEF, Education Section in Programme Division.
- University of Melbourne, Cisco, Intel and Microsoft. 2009. "The Assessment and Teaching of 21st Century Skills (ATCS)".
- U.S. Department of Labor. 1991. "[What Work Requires of Schools: A SCANS Report for America 2000](#)", opinion paper. Washington, DC.
- World Bank. 2016. *Taking Stock of Programs to Develop Socioemotional Skills: A Systematic Review of Program Evidence. Definitions – What Are Socioemotional Skills?* Washington, DC.
- WEF (World Economic Forum). (2015). [New Vision for Education: Unlocking the Potential of Technology](#). Geneva.
- . 2016. [Future of Jobs Survey: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution](#). Geneva.
- . 2018. [The Future of Jobs Report 2018: Centre for the New Economy and Society](#). Geneva.
- WTO (World Trade Organization) and ILO. 2017. [Investing in Skills for Inclusive Trade](#). Geneva.

人们对认知技能的需求与日俱增，对适应性强的劳动力的需求也在增加，再加上工作任务日益复杂，对具有强大核心技能、有动力在整个职业生涯中学习和适应的劳动者的需求也将增加。

► 盖·莱德（国际劳工组织总干事）

可转用技能【核心技能】应……被理解为在终身学习的周期内从幼儿到青少年到成年的一个动态、渐进和累积的过程。

► 联合国儿童基金会

ilo.org

国际劳工局

Route des Morillons, 4 1211
Geneva 22 Switzerland

ISBN 978-92-2-035041-6

