

» Pearson

2026 年 IT 认证价值 雇主报告



目录

前言	03
执行摘要	04
关键发现	06
分析	15
为什么认证在当下至关重要	15
运营“敲门砖”	16
认证传递投资信号并拓展职业发展路径	17
认证塑造人才战略	18
认证的未来	18
组织层面及全球差异	19
结论	21
各国结果	22
巴西	23
中国	26
印度	29
墨西哥	32
沙特阿拉伯	35
英国	38
美国	41
研究方法	44

本报告呈现了认证作为企业战略投资重点时带来的潜能

前言

如今，各大组织正在进行其有史以来最大规模的技术投资。这些投资正在重塑工作的完成方式和价值的创造方式。随之而来的期望也非常明确：更快的增长、更高的生产力、更强的竞争优势。然而，一个共同的挑战在各行各业日益显现。

技术在飞速发展，但员工的能力并不会随之自动提升。企业正在对系统进行现代化改造并部署强大的工具，但这些投入是否能够转化为价值，取决于员工是否具备清晰的思路 and 实际能力来有效使用它们。

问题通常不在于目标或努力上，而是在于协同——战略与执行、技术与人才、不断变化的角色要求与员工队伍准备情况之间的协同。

正因如此，首席人力资源官（CHRO）与首席技术官（CTO）之间的协同，已成为企业中最具关键性的领导力关系之一。他们共同组成了塑造现代工作的“黄金搭档”。人力资源部门带来了技能、员工队伍设计和组织健康方面的专业知识。IT 部门则带来了架构、安全性和技术的合规部署。当这两种能力从一开始就实现协同，组织便能够以更具前瞻性的方式重塑工作，而非被动应对，在系统升级的同时同步构建能力。

这其中的利害关系是巨大的。人工智能增强可以为全球经济增加数万亿美元的价值，但前提是学习跟得上技术应用的步伐。对于雇主和决策者来说，这就提出了一个明确的要求：必须以与技术投资同等的严谨性来定义、衡量和加强员工队伍，使之做好准备应对变革。

专业认证在这一过程中发挥着切实且具有战略意义的作用。它能在技能演变过程中为经过验证的能力建立了统一标准；它帮助组织了解不同团队和地区的准备情况，同时也为员工在岗位变化过程中提供了具有公信力的能力证明路径。

本报告中的发现与我们在实践中的观察一致：将认证视为战略性投入的组织，在执行力、技能准备度决策的规范性方面表现更为稳健，能够更快弥合技能缺口，同时增强组织信任基础和运营韧性。

技术投资和技能投资必须同步推进。当人力资源和 IT 部门围绕共同的目标实现协同，组织才能够更有效地运用创新，并将其转化为可持续的长期价值。

执行摘要

在技术加速演进与对可验证专业能力需求并存的背景下，投资于具备认证的人才队伍，已成为组织提升竞争优势与组织韧性的关键战略。《2026 年 IT 认证价值雇主报告》不再停留在预测层面，而是通过量化数据清晰呈现了认证所带来的投资回报，明确展示了认证所创造的实际价值。

本研究结合了 500 多位全球 IT 和人力资源经理者的**见解**，并基于《2025 年 IT 认证价值考生报告》，揭示了认证如何为客户、合作伙伴和监管机构提供能力证明，从而建立信任。这种信任能够拓展合作机会、稳固合作关系，并在持续变化的环境中为组织快速决策与行动提供信心。

500+

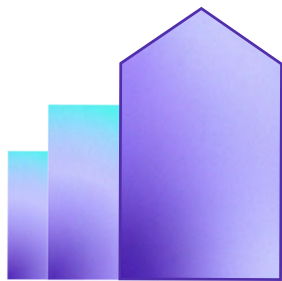
来自 7 个国家的 IT 和人力资源管理者参与调查

战略性投资创造竞争优势

对员工有认证要求的组织在多项关键指标上表现更优异。

与未设置认证要求的组织相比，这些组织拥有更高比例的“能力完备”的 IT 人才队伍——即员工拥有满足当前岗位和技术要求的最新技能与知识（70% 对比 48%）。同时，它们更频繁地获得明确的正向投资回报，也更具吸引高质量人才的能力。

对认证的重视在组织中已相当普遍。绝大多数组织要么明确要求、要么将认证项目作为优先事项进行投入，将其视为整体人才战略的一部分，而非可选的发展举措。



IT 认证价值和“运营敲门砖”

很多组织普遍以系统化方式跟踪认证带来的回报——99% 的组织衡量其投资回报率，其中 93% 报告获得了正向结果。财务回报尤为显著：认证为每位员工所创造的年均价值约为 17,500 美元，而在实现“能力完备” IT 人才队伍的组织中，这一数值甚至更高。

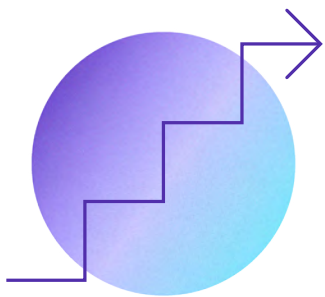
除直接财务回报外，认证还在决定组织是否具备参与招标、满足监管要求以及证明合规性方面发挥关键作用。在受监管行业及政府相关项目中，资质认证实际上构成了组织开展业务的“运营敲门砖”。



弥合技能差距, 为未来做好准备

近一半的组织表示其 IT 人才存在技能缺口, 主要集中在人工智能与机器学习、网络安全和云计算领域。组织主要通过以下方式来应对这些差距: 提升现有员工技能, 其中认证是核心的投资方向——78% 投资于技能提升的组织会选择认证项目。

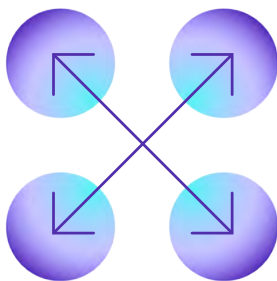
对认证重要性的认知正在急剧上升。近九成的管理者 (88%) 预计, 在未来 3-5 年内, 认证对他们的组织将变得更加重要。随着人工智能重塑工作方式, 认证不仅用于验证技术能力, 也用于展现 AI 无法复刻的关键能力, 例如批判性思维和解决问题能力。



组织如何使用认证

组织在多个战略层面运用认证: 既用于特定项目和客户合作资格的认定, 也用于评估技术熟练度, 并作为招聘与晋升标准的重要依据。许多组织将分层次的认证体系纳入职业发展路径, 从新员工的基础认证到资深人员的高级认证, 形成系统化的人才培养架构。

认证所带来的回报随组织规模扩大而提升, 大型组织报告的单人价值贡献更高。整体来看, 组织普遍认为, 认证在运营效率、团队绩效、项目交付以及技术应用方面均带来了积极影响。



关键发现

1

2

3

IT 认证带来显著且可评量的投资回报

很多组织不仅相信认证有价值，还会对其进行评量。几乎所有受访者（99%）都以某种方式评量其认证的投资回报率：55% 完全依赖正式指标来跟踪认证价值，29% 结合了正式指标与非正式评估。调研结果印证了这种关注的合理性——绝大多数组织表示，他们在认证方面的投入获得了正向回报。

93%

93% 的组织表示，认证投入带来积极的投资回报

1

IT 认证带来显著且可评量的投资回报

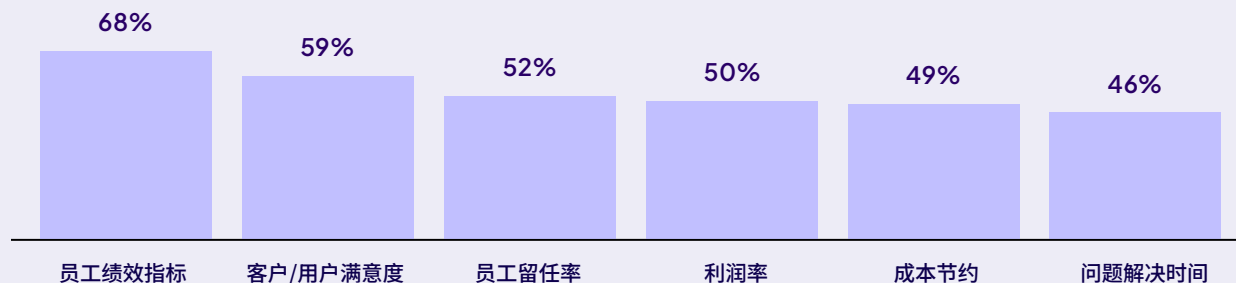
积极的投资回报率几乎是普遍现象，在受访的雇主中，**93%** 表示其认证投入获得了回报——其中超过一半 (**53%**) 认为回报“明显为正向”，另有 **40%** 认为“总体为正向”。

受访组织估算，每位获得认证的员工每年为组织创造的平均价值为 **17,646 美元**。拥有“能力完备”的 IT 人才队伍的组织获得的回报更高，人均达到 **19,703 美元**，其中 **18%** 的组织表示附加价值在人均 **30,000 美元** 及以上。

组织如何评量这一价值？主要指标包括：员工绩效 (**68%**)、客户满意度 (**59%**)、员工留任率 (**52%**)、利润率 (**50%**) 和成本节约 (**49%**)。此外，组织还关注问题解决时间 (**46%**)、内部晋升率 (**43%**) 和系统运行时间 (**35%**)。整体来看，组织采用了较为全面的方法来评估其认证投入所带来的回报。

组织会结合员工指标、客户反馈和财务指标来评量投资回报率。

贵公司采用哪些指标 (无论是正式还是非正式方式) 来评量员工获得 IT 认证带来的整体投资回报？



\$17,646

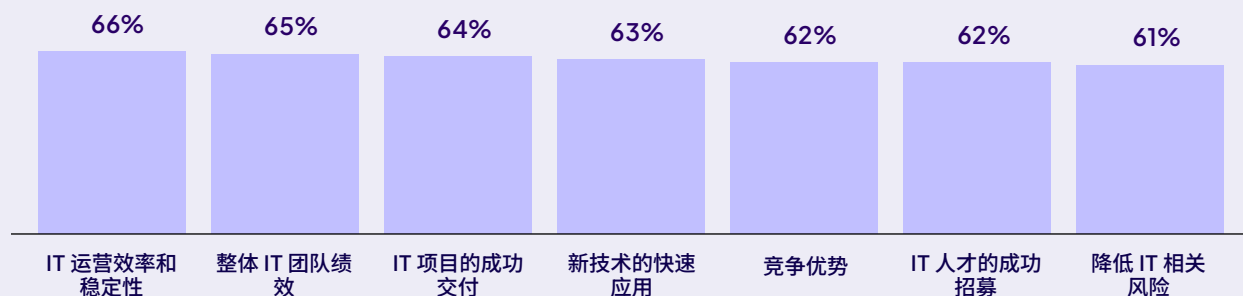
单名认证员工平均每年的附加价值

* 除非另有说明，本报告中所有财务数据均以美元为单位

1

IT 认证带来显著且可评量的投资回报

认证对各个领域的业务都有积极贡献，尤其是提升 IT 团队的效率和绩效
您认为贵公司对 IT 认证的投资和支持在多大程度上促成了以下业务成果？



认证在运营、项目交付以及提升竞争优势方面发挥着积极作用

很多组织在多个维度上观察到认证所带来的正向影响，包括：IT 运营的效率与稳定性（66%）、整体 IT 团队绩效（65%）以及 IT 项目的成功交付（64%）。此外，认证还有助于新技术的快速应用（63%）、增强竞争优势（62%）、支持人才招聘（62%）、降低 IT 相关风险（61%）、弥补关键技能缺口（59%）、提升员工留存率（59%），并对组织盈利能力产生积极贡献（57%）。

这些价值在实际业务中有着具体体现。很多组织报告其咨询支出有所下降，并通过成功中标项目获得了直接收入。例如，有一家组织提到，在某项政府合同中明确要求具备 Cyber Essentials 认证，是否拥有获得认证的团队，成为该组织成功中标与被取消资格之间的关键差异。

认证有助于与多方利益相关者建立信任

从本质上看，认证有助于建立信任。对于招聘经理而言，认证用于验证候选人的技能水平；对于员工而言，认证体现其职业发展的进展；对于监管机构和客户而言，认证则用于展示合规性。当组织在合作中需要高度可靠的信心保障时，信任往往成为最终的决定因素。

“ 投资回报率不应仅以财务指标来衡量。它还涵盖了所有流程被优化和简化所带来的价值，包括生产力提升、时间节省以及用户体验改善。这些因素共同构成了真实的投资回报和运营效率的提升。 ”

Kunwar Chohan
MKC 集团首席技术官

关键发现

1

2

3

将认证纳入要求，有助于构建可评量的竞争优势

组织对认证的重视主要体现在两个方面：**40%** 的组织在特定岗位或晋升环节中明确要求 IT 认证，另有 **52%** 的组织虽未强制要求，但将认证作为 IT 人员发展的重要组成部分，予以高度鼓励并主动投入经费支持。综合来看，**92%** 的组织要么明确要求、要么高度优先推进认证项目，将其视为人才战略的基础性要素，而非可选的专业发展安排。



70%

70% 有认证要求的组织认定了其竞争优势

(对比无要求的57%)

2

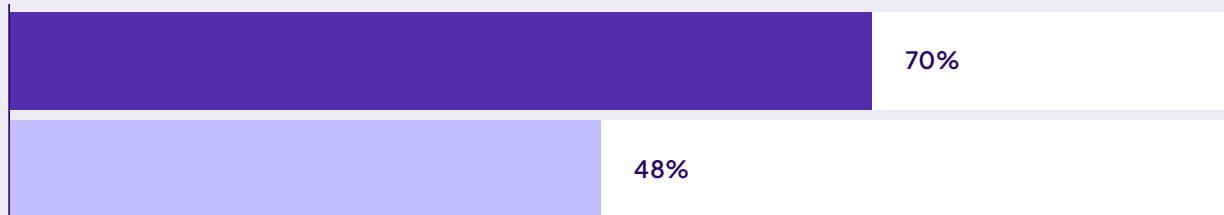
将认证纳入要求有助于构建可评量的竞争优势

对认证有要求的组织建立了培生《转型中的迷思》(Lost in Transition) 研究中所指出的“清晰技能成长路径”——即透明且被行业认可的能力获取路径，以支持岗位随业务和技术发展而不断演进。认证使团队能够在数月内实现能力提升并予以验证，帮助组织保持与技术发展同步。这种战略性做法带来了可量化的竞争优势。强制要求 IT 认证的组织在整体表现上持续优于未设置认证要求的组织。

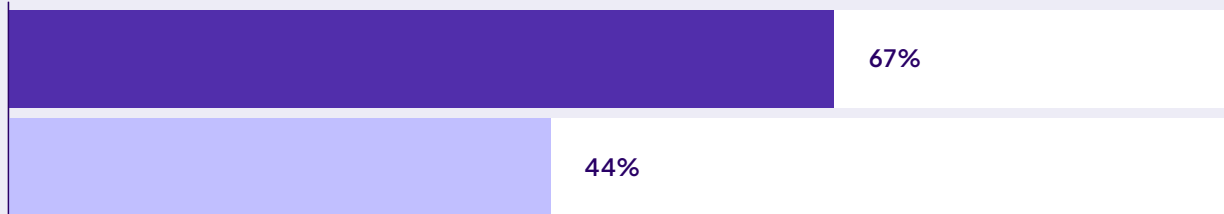
在具体成果方面，设有认证要求的组织在以下指标上表现更为突出：项目成功交付率 (69% 对比 60%)、竞争优势 (70% 对比 57%) 以及弥补关键技能缺口的能力 (65% 对比 56%)。

对比有无认证要求的组织在各项成果上的表现

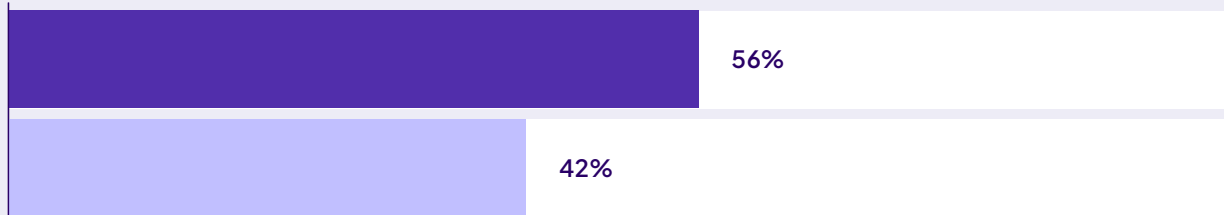
“能力完备”的 IT 人才队伍



明显的正向投资回报



高质量人才的吸引



说明

- 需要认证的组织
- 不需要认证的组织

* “能力完备”通常指具备满足当前岗位和技术要求的最新技能与知识的 IT 人才队伍。

关键发现

1

2

3

通过认证投资来弥补关键技能缺口

技能缺口真实存在，很多组织对此有着清晰认知。近一半的组织（43%）表示，其 IT 人才队伍存在技能缺口；在这些报告存在缺口的组织中，60% 认为该问题在过去 12 个月里对业务产生了中等至非常显著的影响。为弥补技能缺口，雇主将重点放在技能提升上，其优先级高于招聘和引入 AI 解决方案。在所有技能提升举措中，78% 的雇主将专业认证作为首要投资方向，成为应对技能缺口的核心手段。



83%

83% 的组织计划通过现有员工缩小技能缺口

3

通过认证投资来弥补关键技能缺口

最为突出的技能缺口集中在人工智能与机器学习 (76%)、网络安全 (59%)、云计算 (52%)、数据科学 (36%)、IT 项目管理 (30%) 和软件开发 (29%) 等领域——这些正是认证能够提供可信专业能力验证的重点方向。

技能提升是组织应对技能缺口的主导策略，83% 的组织计划通过现有员工来解决技能不足问题。在开展技能提升投入的组织中，78% 明确计划投资认证项目，使认证成为技能提升的首选投入。

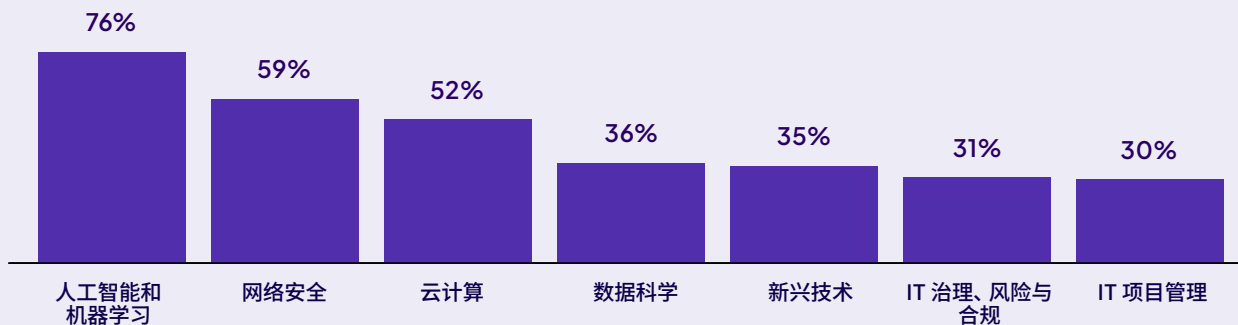
展望未来，近九成管理者 (88%) 认为，在未来 3-5 年内，IT 认证对其组织的重要性将高于当前水平，其中 62% 表示认证将“变得更加重要”。

研究发现，相比通过应用 AI 解决方案 (65%)、招聘以填补技能差距 (55%)、提升自动化水平 (41%) 以及外包第三方服务 (37%)，现有员工的技能提升在弥补技能缺口方面的优先级最高。

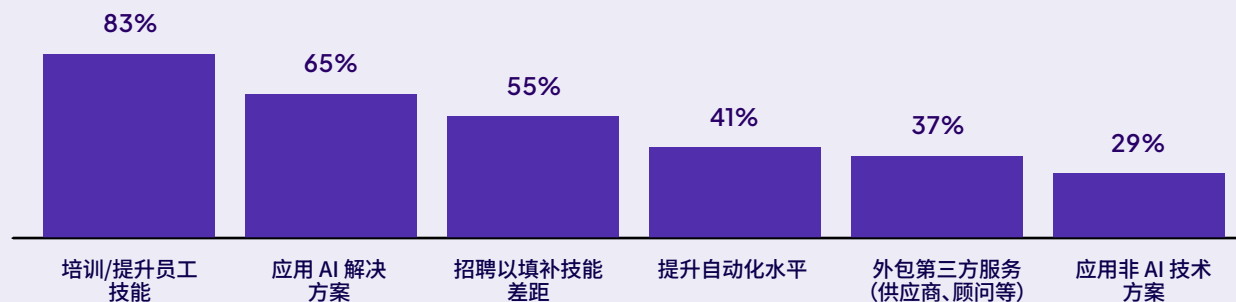
78%

78% 的组织首选认证来“培训/提升员工技能” (83%)

IT 劳动力中的技能缺口



组织未来如何弥补技能缺口



3

通过认证投资来弥补关键技能缺口

人工智能重塑认证格局

随人工智能加速技术变革，认证被赋予了新的重要意义。培生《弥合学习鸿沟》(Mind the Learning Gap) 研究显示，将持续学习与技能发展同人工智能应用相结合，有望在 2034 年前为美国经济带来 4.8-6.6 万亿美元的价值——但前提是学习速度能够与技术应用保持同步。当前，许多组织在人工智能基础设施上的投入高达数十亿美元，却未能获得相应的生产力提升，原因在于仅依靠技术本身并不足以释放价值。培生《转型中的迷思》(Lost in Transition) 报告进一步指出，人工智能的兴起不仅会推动对新型技术技能的需求，也将显著增加对互补的人类技能的需求，例如批判性思维、判断力、同理心、适应能力和问题解决能力。

认证为组织提供了行业认可的验证方式，用于诊断技能缺口、评估 AI 辅助工作的进展，并优先安排学习投资。当组织将认证嵌入持续学习体系之中，不仅能够巩固对自身能力的信任基础，还能构建释放人工智能生产力潜能所必需的能力基础。

从员工视角来看，这一趋势同样明显。《2025 年 IT 认证价值考生报告》显示，84% 的专业人士表示，他们很可能在未来 12 个月内继续获取新的认证。自 2022 年以来，员工对 AI 相关认证的兴趣已翻倍增长，从 17% 上升至 35%。

无论是组织还是员工，都将认证视为保持能力更新、竞争力以及为未来变化做好准备的重要路径。

“

认证帮助我找到了 IT 领域的第一份工作。我的经理鼓励我继续获取云技术方面的认证，因为这将有助于公司获得新的客户。这对我 and 公司来说是一次双赢。

”

运维类认证持证人，
美国

84%

84% 的专业人士表示，未来 12 个月内有可能继续考取新的认证。

分析

为什么认证在当下至关重要

是什么推动了组织对认证的投入?答案归结为信任与能力佐证。随着 IT 工作日益专业化,认证为“具备资质”这一概念提供了统一且清晰的行业语言,用以明确真正符合要求的能力标准。



分析

运营“敲门砖”

对于许多组织而言，认证并非可选项。政府机构、银行、金融服务以及其他受监管行业通常要求 IT 部门具备相应的认证资质。缺乏必要认证，组织将无法参与某些项目招标、满足监管要求，或有效证明其合规性。

在这样的环境下，可被验证的信任已成为重要的差异化竞争力。董事会、客户和监管机构的核心诉求高度一致：他们需要确信 IT 团队具备相应的能力。当风险如此之高——[全球网络犯罪成本预计达数万亿美元](#)——认证通过经验证、获得行业认可的标准，为这一信任需求提供了有力保障。

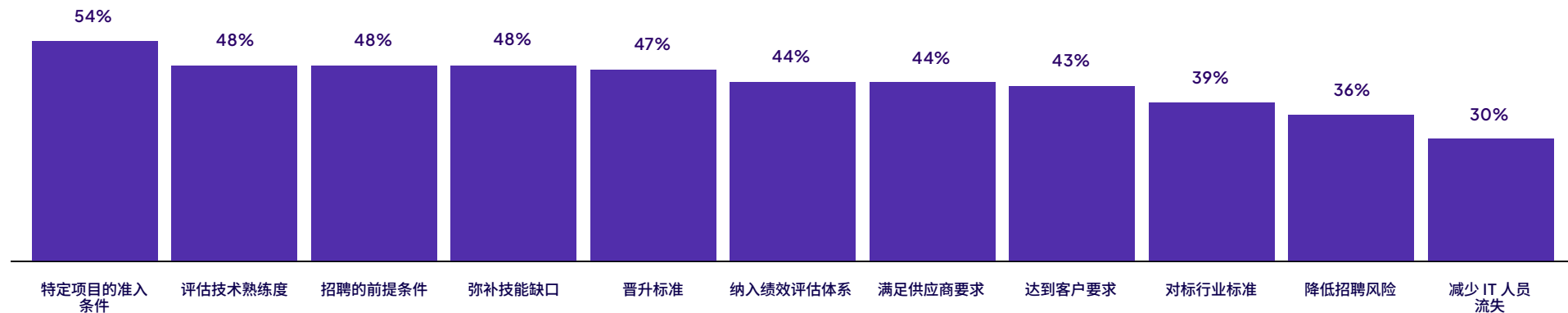
技能缺口带来的成本同样令人警醒。培生《[转型中的迷思](#)》(Lost in Transition) 系列研究报告指出，在关键职业转变阶段(例如从教育进入就业，或在失业状态下)，技能缺口每年给美国造成约 **1.1 万亿美元** 的经济损失；英国为 **960 亿英镑**，澳大利亚为 **1,040 亿澳元**，沙特阿拉伯为 **1,960 亿里亚尔**，加拿大为 **1,460 亿加元**。

认证在组织中承担着多重战略职能：**54%** 的组织使用认证来完成特定项目，**48%** 用于评估技术熟练度，**48%** 作为招聘的前提条件，**48%** 用于弥补技能缺口，**47%** 作为晋升标准，**44%** 纳入绩效评估体系，以及 **44%** 用于满足供应商的相关要求。

部分管理者分享的实践案例进一步说明了认证所产生的实际影响。例如，某家拥有高比例认证员工的组织成功赢得了云迁移项目的标的，而缺乏认证团队的竞争对手甚至无法参与投标。另一个获得 ITIL (信息技术基础架构库) 认证的团队，则顺利通过了《通用数据保护条例》(GDPR) 的合规审计。在这些案例中，认证都发挥了关键作用。

认证不仅能够为组织“打开大门”，更能强化组织在进入这些机会之后的实际执行能力。

组织如何使用认证



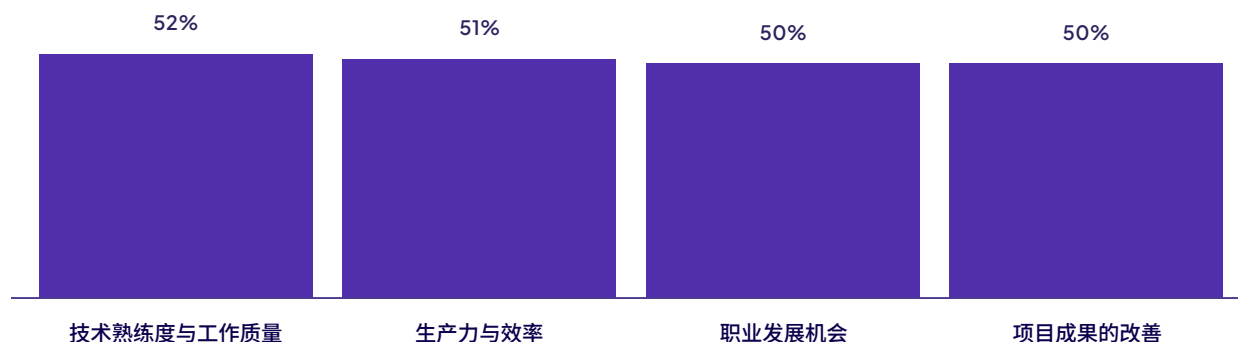
认证传递投资信号并拓展职业发展路径

当组织支持员工获取认证时，员工会切实感受到自身价值得到认可，并看到清晰的发展方向。

雇主表示，认证对多项关键维度产生了显著影响，包括：技术熟练度与工作质量 (52%)、生产力与效率 (51%)、职业发展机会 (50%)、项目成果改善 (50%)、适应性和创新能力 (46%)、岗位信心与员工士气 (45%)、获得薪酬提升的可能性 (43%)，以及指导和培养他人的能力 (40%)。

除可量化成果之外，认证还发挥着重要的激励作用。它为员工提供了清晰的阶段性目标，向员工传递出组织持续投入其成长与发展的明确信号，并构建了可落地的职业晋升路径，同时加强了员工参与度并提升了留任率。

组织表示认证带来了积极的岗位相关成效



“归根结底，关键在于人。企业需要让员工切实感受到：我们正在为他们的成长投资... ..这能够提升员工留任率。一切始于员工本身。团队的参与度更高，保持积极的态度，也更好地理解相关技术，从而建立起信心。”

Atul Sethi

Wissen Infotech 公司 IT 高级副总裁

认证塑造人才战略

在招聘方面，认证就像一个“筛选器”。获得认证的候选人更容易在应聘人群中脱颖而出，用人方在招聘决策中也具备更高的信心，从而降低候选人在简历中夸大能力的风险。正如一位首席信息官（CIO）所描述的那样，认证发挥着“可信的能力验证标识”的作用。

许多组织将分层次的认证体系纳入职业发展规划——从新入职员工的基础类认证，到资深员工的高级认证。这些体系与绩效评估和晋升标准相结合，构建了清晰人才成长阶梯。

雇主所看到的商业价值，在员工端则体现为切实的职业成长。培生《[2025 年 IT 认证价值考生报告](#)》显示，超过 70% 的获得认证的专业人士表示工作效率更高、工作质量更好以及指导同事的能力更强。其中，76% 的受访者认为自身的创新能力及工作流程优化能力有所增强，70% 体验到效率提升，另有 32% 在获得认证后实现了薪酬增长。

认证的未来

随着组织利用人工智能优化运营效率，认证的意义也在不断演进。我们采访的管理者表示，未来认证将更类似于职业资质或执业许可——某些 IT 岗位将日益要求在人工智能、网络安全和云计算等领域具备特定认证。与此同时，为了以更高的速度和灵活性构建新技能，组织正在采用混合式学习模式，将正式认证与实践培训和导师辅导相结合。

组织层面的投资正在加速，以匹配这一现实需求。在计划对员工进行技能提升的组织中，78% 明确将认证项目作为重点投资方向。员工层面的数据进一步印证了这一趋势：培生《[2025 年 IT 认证价值考生报告](#)》显示，71% 的专业人士表示，其所在组织在 2024 年加大了 IT 培训投入，这一比例高于 2022 年的 59%。

展望未来，认证已成为终身学习基础架构中的关键组成部分，使专业人士能够持续更新自身能力，也帮助组织保持竞争力、从容应对不断变化的技术环境。

“显然，获得认证的候选人会排在应聘名单的最前列... ...在招聘决策中，用人方面对最终人选的信心显著更高，也更有把握获得良好的用人体验。”

Gary Hegedus

纽约梅隆银行

首席信息官兼董事总经理

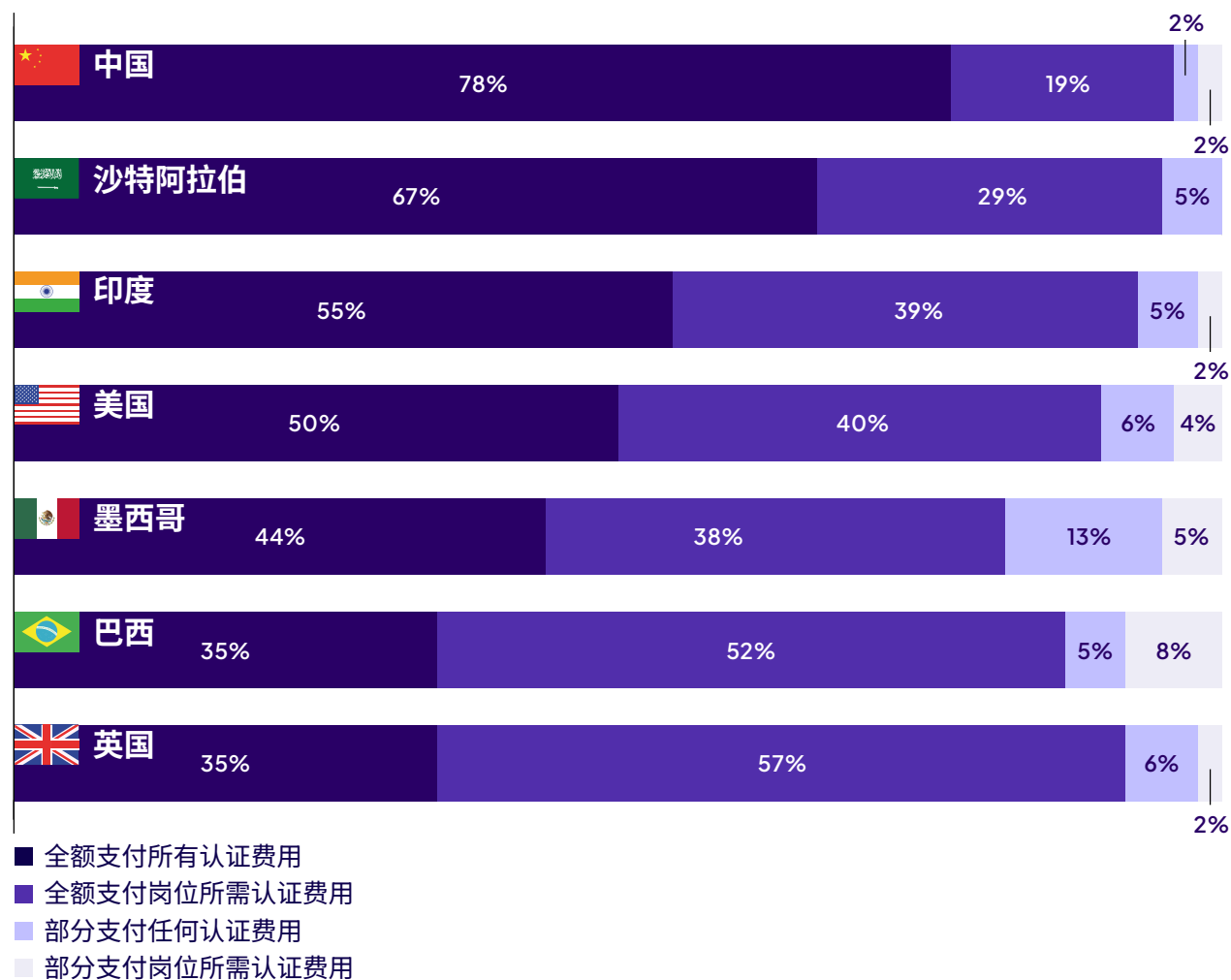
组织层面及全球差异

投资力度最大的国家

中国和沙特阿拉伯在 IT 认证方面的投入最为突出，多数组织为员工承担其希望获得的所有认证费用。印度和美国紧随其后。英国和巴西同样在认证方面保持较高投入，但主要集中在特定岗位所必需的认证，而非员工自主选择的所有认证类型。

从整体来看，各地区组织在认证方面的资金投入力度普遍较大：**71%** 的组织全额承担认证相关培训费用，**60%** 覆盖认证考试费用，**51%** 覆盖考试备考资料费用。

各国组织对 IT 认证的投资方式



组织差异

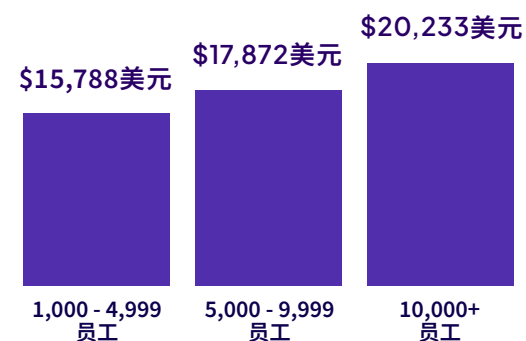
在不同国家和地区，组织在认证方面的投资模式与信心水平存在差异。沙特阿拉伯、中国和墨西哥报告中单个认证员工增值最高；而印度、巴西和沙特阿拉伯的组织则对认证在推动组织成功方面表现出最高的乐观预期。在对 IT 人才队伍“能力完备度”的信心方面，沙特阿拉伯位居首位，其后依次为印度、英国和中国。

部分跨国组织还会基于区域性的技术优势，围绕不同地区构建卓越中心。例如，有组织将技术研发工作集中在印度以发挥其技术深度优势，将安全运营布局在波兰，而将人工智能研发重点放在中国。

组织规模与成熟度

认证带来的回报会随着组织规模的扩大而提升。员工规模在 1,000-4,999 人的企业，单个认证员工的平均回报为 **15,788 美元**；员工规模为 5,000-9,999 人的组织，该数值提升至 **17,872 美元**；而员工规模在 10,000 人及以上的大型组织，每个认证员工的平均回报达到 **20,233 美元**。这表明，随着组织将认证系统性地纳入整体人才战略，其所创造的价值呈现出持续累积与放大的效果。

按企业规模划分的单个认证员工平均预计新增价值



结论

在本报告的调研访谈中，IT 与人力资源负责人一致将认证视为其组织在人才、技术与能力准备度方面进行决策的重要组成部分。认证被系统性地嵌入招聘、人才发展以及团队应对变化的准备过程中。

这些决策所带来的回报是可测量的。将认证置于战略优先位置的组织，持续展现出更稳健的成效：即更具能力完备度的人才队伍、更优的投资回报，以及更强的吸引和留住人才的能力。受访管理者还提到，认证使团队更容易配置人员，为以往无法参与的项目打开了机会之门，同时也让员工因“学习与机会之间存在清晰连接”而更加投入。

组织的共同点在于：将认证深度融入其运营方式之中。当技术发生变化或客户需求演进时，这类组织能够更从容地应对，因为持续学习早已成为日常工作的组成部分。随着人工智能和自动化不断重塑工作内容，这种能力准备度的价值愈发凸显。建立了稳固学习基础的组织，能够以更快的速度、更高的信心推进变革。

本报告所呈现的组织和 IT 与人力资源专业人士的经验，展示了当认证成为组织战略组成部分时所能实现的可能性。终身学习已不再是可选项，而是组织保持竞争力的关键路径。



各国结果





巴西



45% 的巴西受访企业领导者表示，其 IT 人才队伍尚未具备满足当前要求的最新技能与知识。



技能缺口集中在网络安全（86%）以及人工智能与机器学习（82%）领域。75% 的企业通过员工培训和技能提升举措来应对 IT 技能缺口问题。



尽管企业更常见的做法是仅为所需的 IT 认证全额支付费用，但仍有 35% 的企业同时为岗位要求认证及员工自主选择认证提供经费支持。



61% 的企业认为认证有助于改善项目成果，60% 认为认证提升了员工的职业发展机会。



82% 的企业相信，其在 IT 认证方面的投入显著提升了 IT 团队的整体绩效。

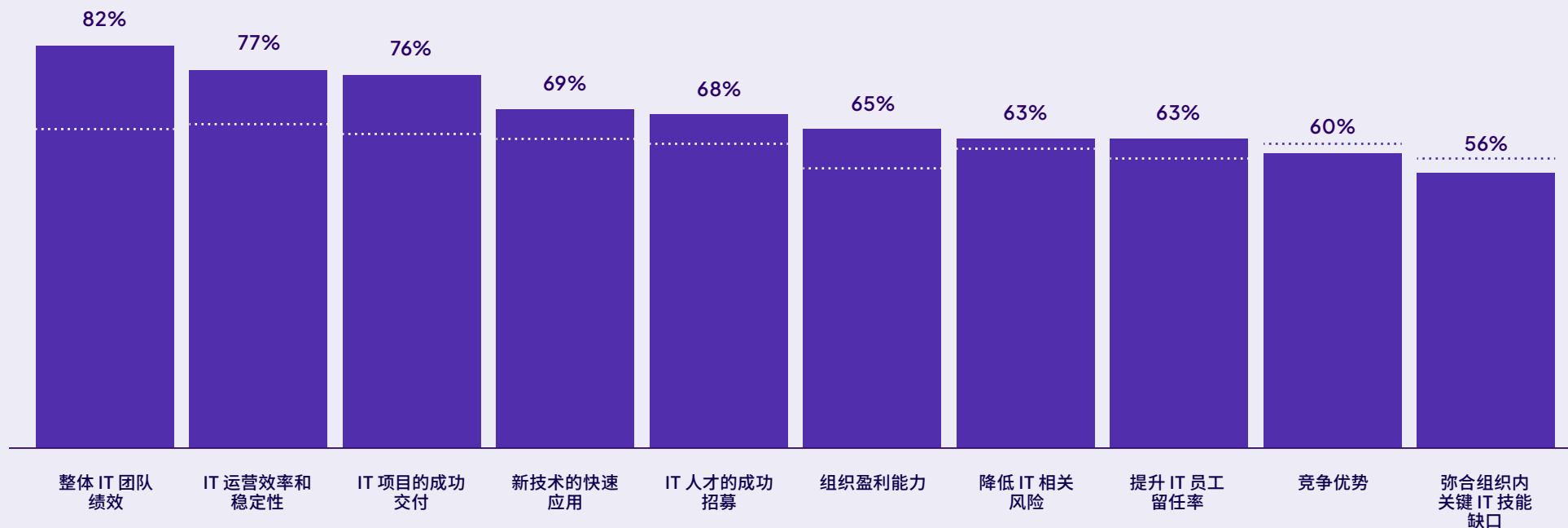
62

位

IT/技术及人力资源管理者参与调研

巴西企业认为 IT 认证投资可在多大程度上帮助其实现商业目标

..... 虚线表示全球平均值



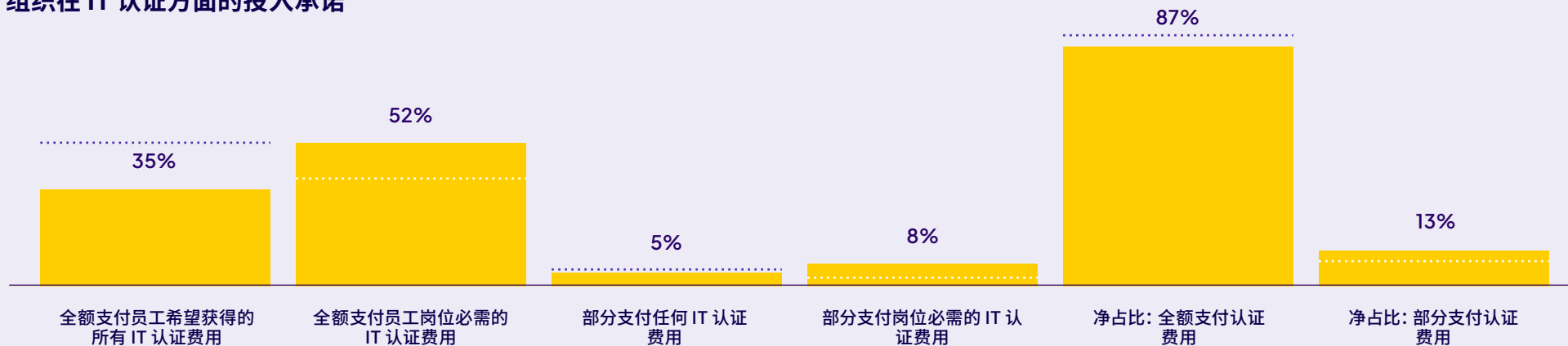
由于 B2B 决策者研究在国家层面的样本量相对较小，各国结果仅供趋势性参考。国家之间的差异可能反映的是方向性信号，而非统计上可靠的差异。



巴西

.... 虚线表示全球平均值

组织在 IT 认证方面的投入承诺



组织对 IT 认证的整体做法



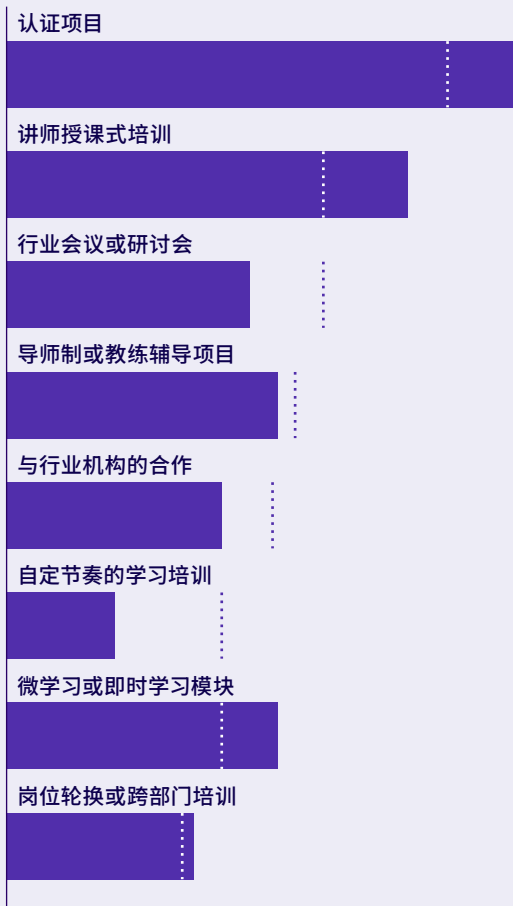
由于 B2B 决策者研究在国家层面的样本量相对较小, 各国结果仅供趋势性参考。国家之间的差异可能反映的是方向性信号, 而非统计上可靠的差异。



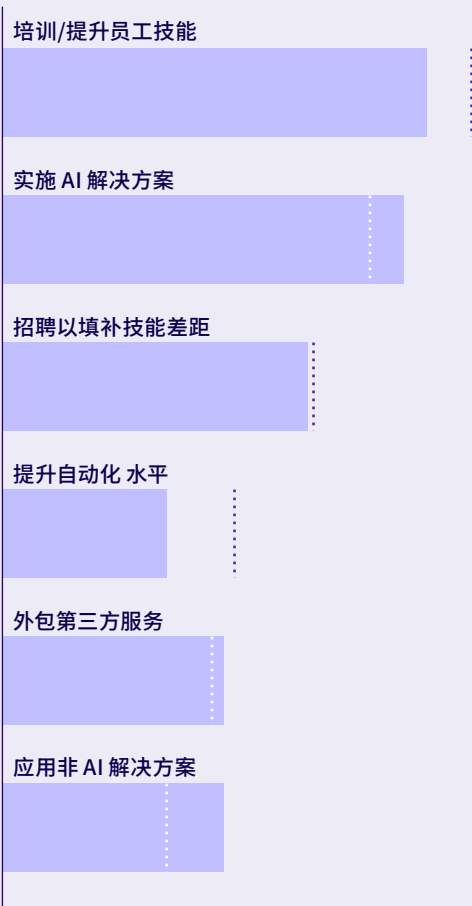
巴西

.... 虚线表示全球平均值

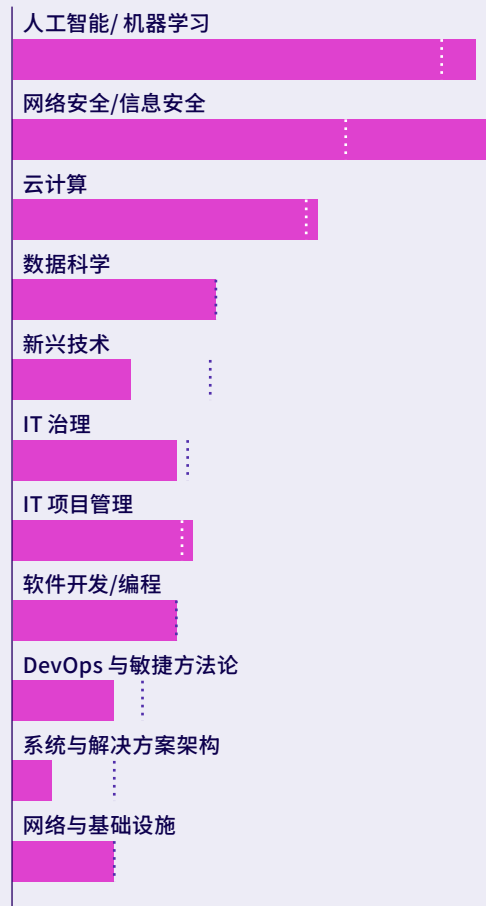
组织计划投资的培训方式



组织未来应对技能缺口的方式



组织中 IT 技能缺口最为明显的领域



由于 B2B 决策者研究在国家层面的样本量相对较小，各国结果仅供趋势性参考。国家之间的差异可能反映的是方向性信号，而非统计上可靠的差异。



42% 的中国受访企业领导者认为，其 IT 人才队伍尚未完全具备满足当前需求的最新技能与知识；技能缺口集中在云计算（78%）以及人工智能与机器学习（74%）领域。



81% 的企业通过培训和技能提升来应对技能缺口。推动认证投入的主要动因包括：评估候选人和员工的技术能力，以及将认证作为晋升或职业发展的重要评估依据。



78% 的企业为员工全额承担所有认证相关费用，该比例显著高于本次研究所涵盖的其他国家。



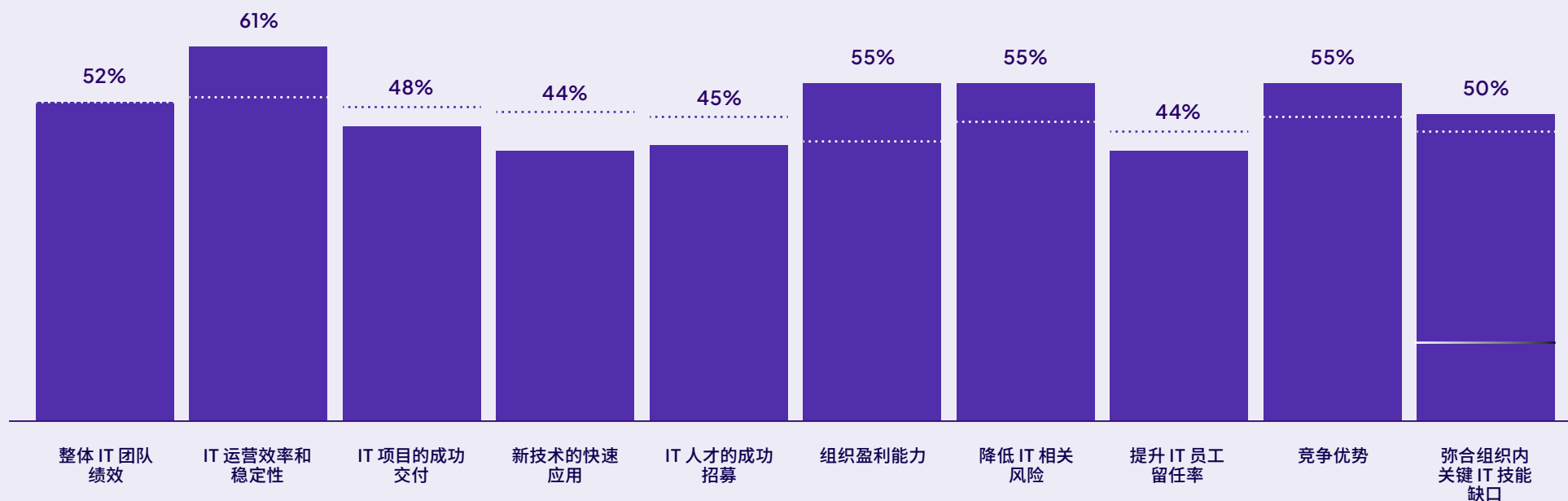
企业最常提及的认证员工带来的成效包括：运营效率提升（IT 运营效率和稳定性）以及盈利能力改善。其中，61% 的受访企业明确表示，IT 认证提升了其 IT 运营的效率 and 可靠性。

64 位

IT/技术及人力资源管理者参与调研

中国企业认为 IT 认证投资可在多大程度上帮助其实现商业目标？

..... 虚线表示全球平均值

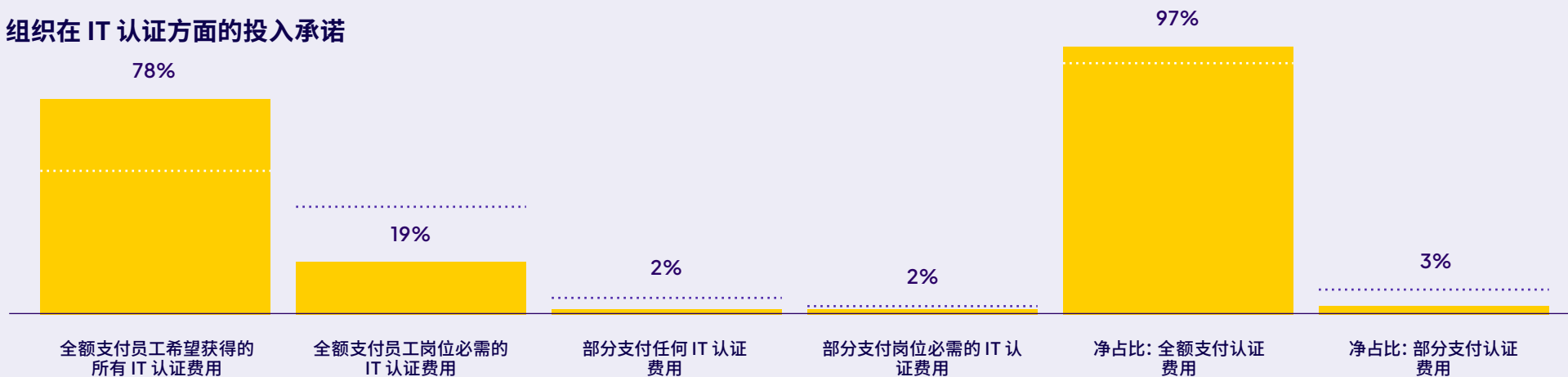


由于 B2B 决策者研究在国家层面的样本量相对较小，各国结果仅供趋势性参考。国家之间的差异可能反映的是方向性信号，而非统计上可靠的差异。

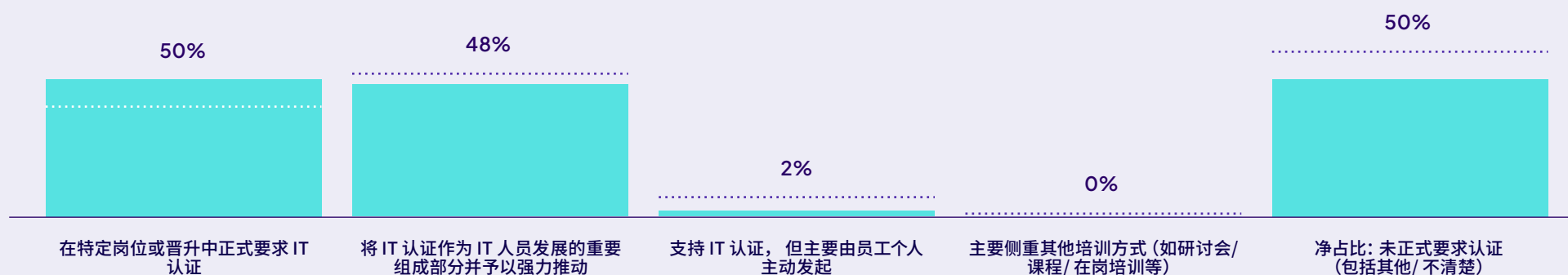
 中国

.... 虚线表示全球平均值

组织在 IT 认证方面的投入承诺



组织对 IT 认证的整体做法



由于 B2B 决策者研究在国家层面的样本量相对较小, 各国结果仅供趋势性参考。国家之间的差异可能反映的是方向性信号, 而非统计上可靠的差异。

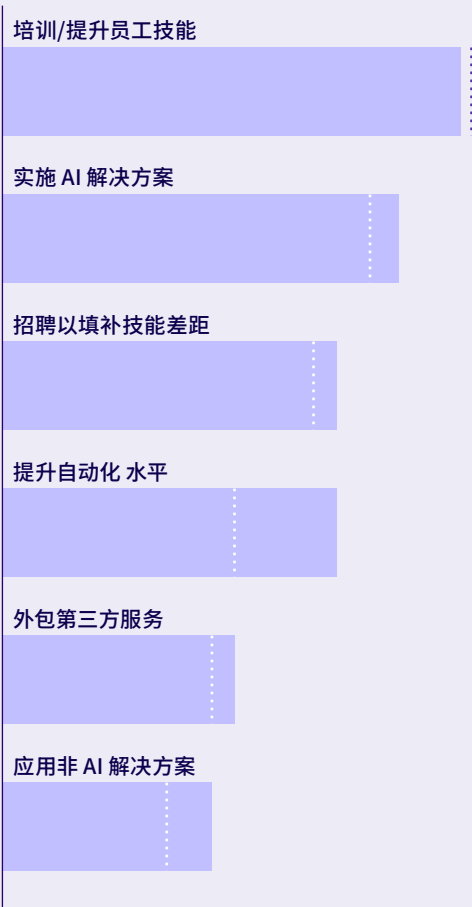
 中国

.... 虚线表示全球平均值

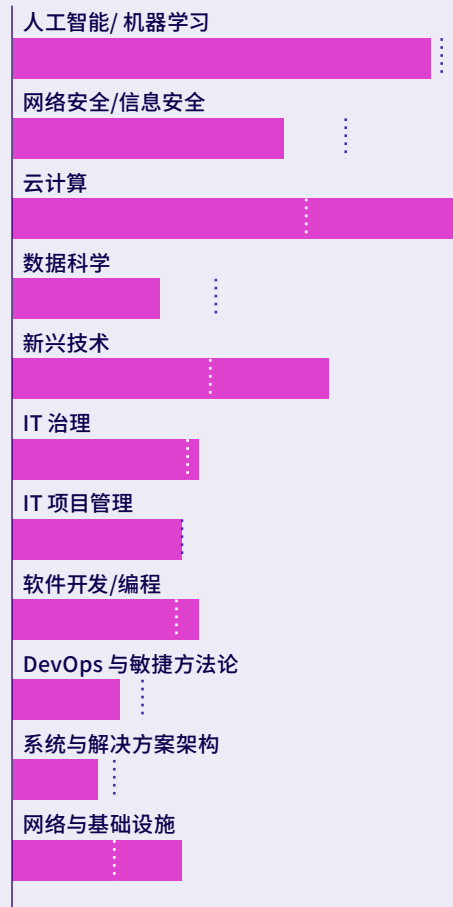
组织计划投资的培训方式



组织计划如何应对这些技能缺口



组织中 IT 技能缺口最为明显的领域



由于 B2B 决策者研究在国家层面的样本量相对较小，各国结果仅供趋势性参考。国家之间的差异可能反映的是方向性信号，而非统计上可靠的差异。



印度

64 位

IT/技术及人力资源管理者参与调研



36% 的印度受访企业领导者认为，其 IT 人才队伍尚未完全具备满足当前需求的最新技能与知识；其中，人工智能与机器学习被认为是最突出的技能缺口，96% 的企业在该领域存在不足。



网络安全是第二大技能缺口领域。为应对上述问题，91% 的企业正在通过培训和技能提升举措提升 IT 员工能力。69% 的企业表示，认证在其组织中被用于确保团队具备参与特定项目和客户合作所需的资质。



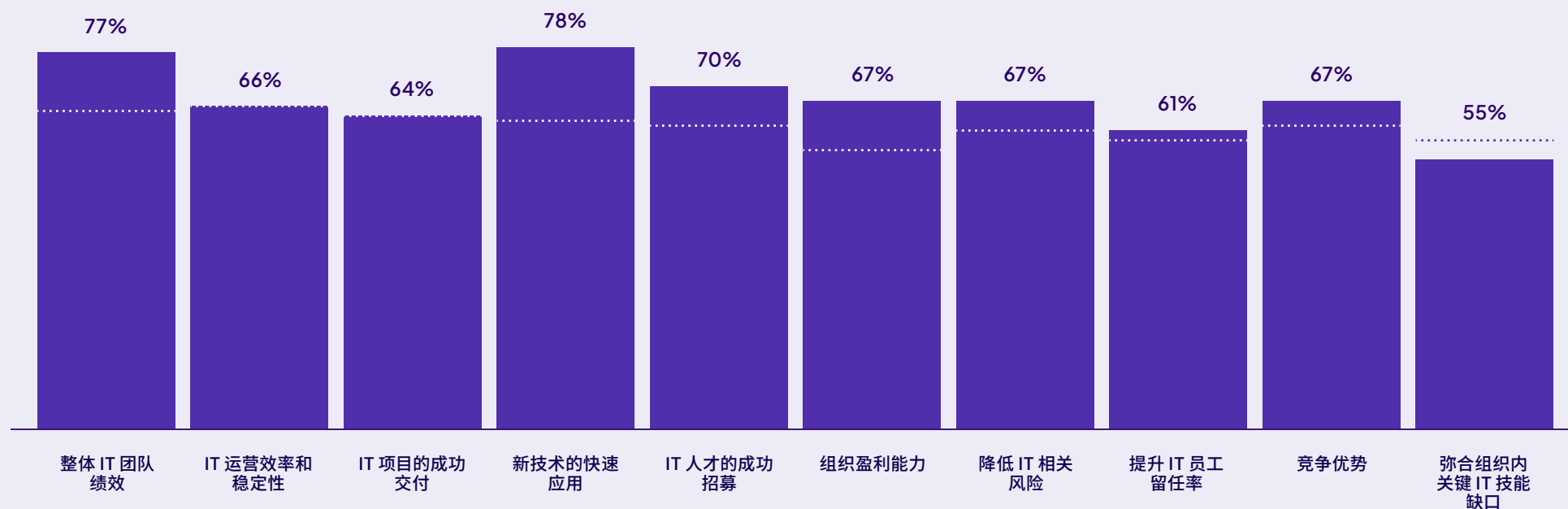
55% 的受访管理者所在企业为员工全额承担所有所需及期望获得的 IT 认证费用。



企业最常观察到的认证成效包括：生产力与效率提升（63%）以及项目成果改善（61%）。

印度企业认为 IT 认证投资可在多大程度上帮助其实现商业目标？

..... 虚线表示全球平均值



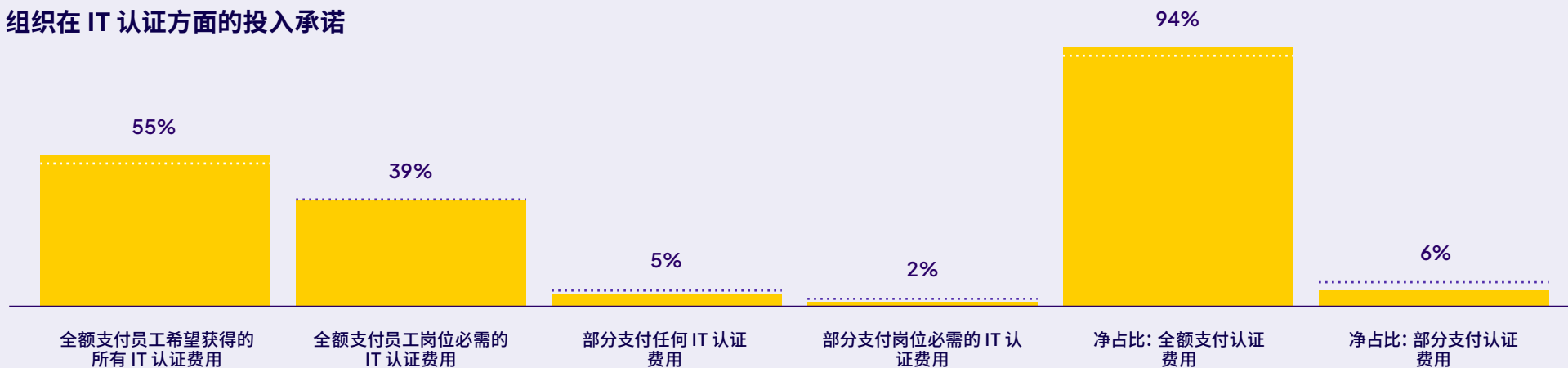
由于 B2B 决策者研究在国家层面的样本量相对较小，各国结果仅供趋势性参考。国家之间的差异可能反映的是方向性信号，而非统计上可靠的差异。



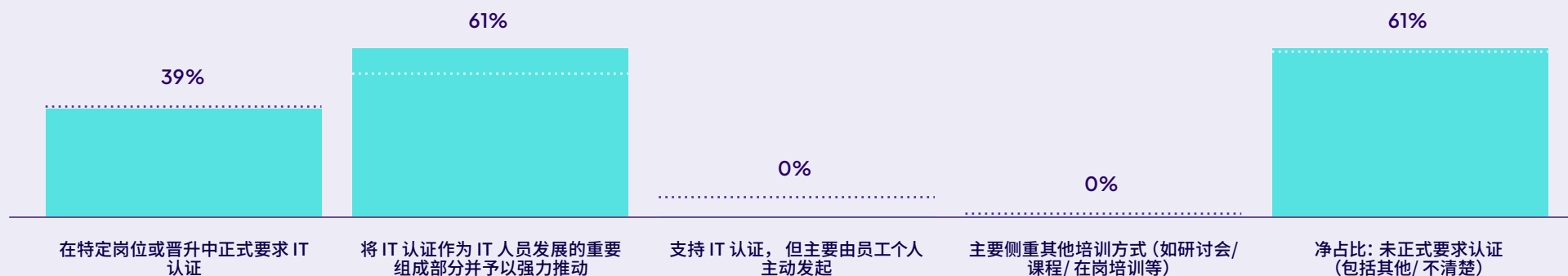
印度

.... 虚线表示全球平均值

组织在 IT 认证方面的投入承诺



组织对 IT 认证的整体做法



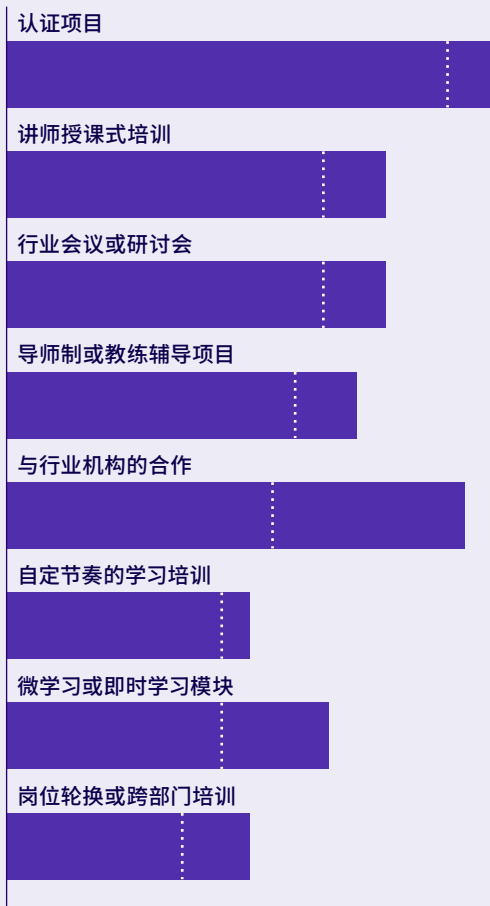
由于 B2B 决策者研究在国家层面的样本量相对较小, 各国结果仅供趋势性参考。国家之间的差异可能反映的是方向性信号, 而非统计上可靠的差异。



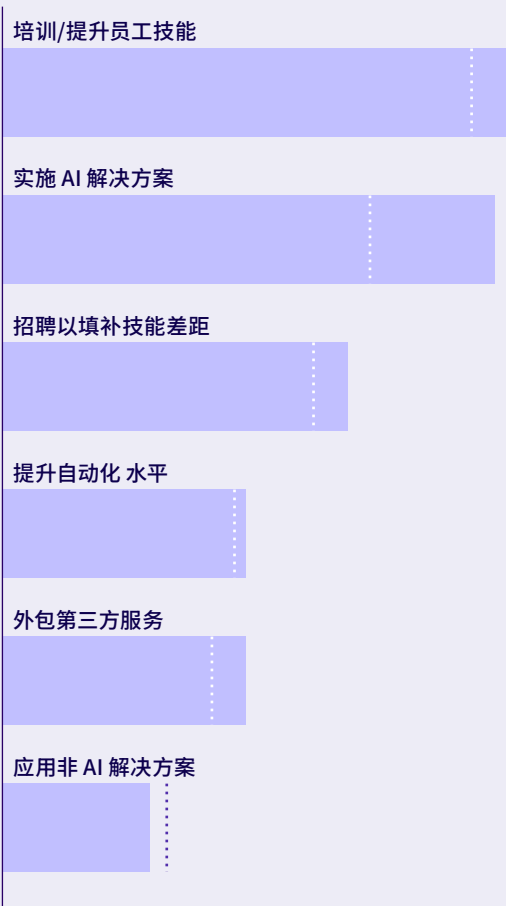
印度

.... 虚线表示全球平均值

组织计划投资的培训方式



组织计划如何应对这些技能缺口



组织中 IT 技能缺口最为明显的领域



由于 B2B 决策者研究在国家层面的样本量相对较小，各国结果仅供趋势性参考。国家之间的差异可能反映的是方向性信号，而非统计上可靠的差异。



墨西哥



52% 的受访企业领导者表示，其 IT 人才队伍尚未完全具备满足当前需求的最新技能与知识。



最为突出的技能缺口集中在网络安全 (64%) 和人工智能与机器学习 (55%) 领域。



76% 的受访企业通过员工培训和技能提升来应对 IT 技能缺口。此外，49% 的企业认为 IT 认证有助于降低员工流失率。



44% 的企业为员工全额承担所有 IT 认证相关费用。这些企业最常报告的认证成效包括：生产力与效率提升 (57%)、项目成果改善 (52%)，以及 IT 运营效率和稳定性显著提升 (71%)。

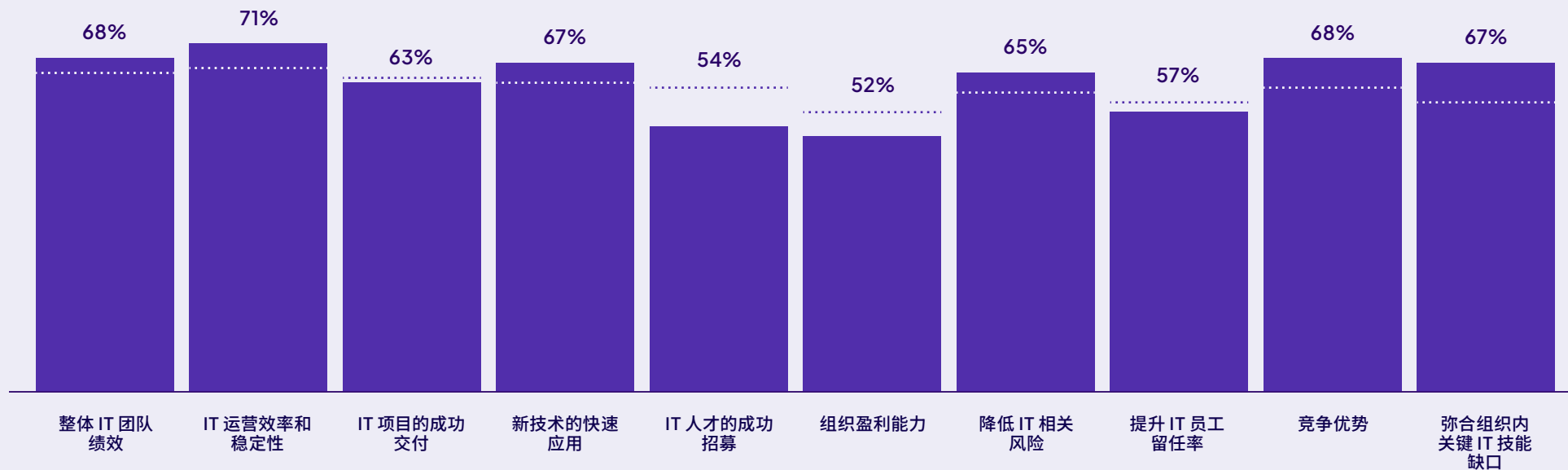
63

位

IT/技术及人力资源管理者参与调研

墨西哥企业认为 IT 认证投资可在多大程度上帮助其实现商业目标？

..... 虚线表示全球平均值

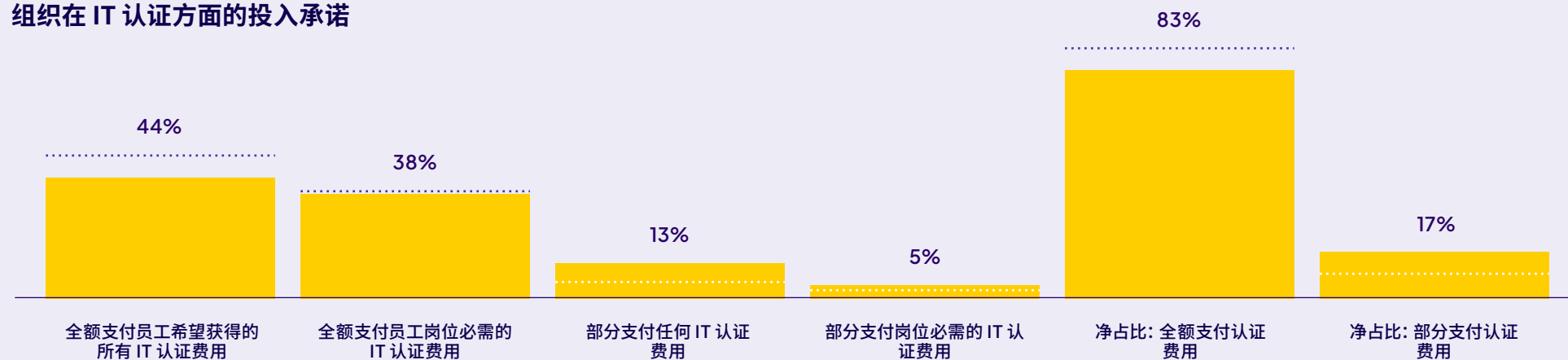


由于 B2B 决策者研究在国家层面的样本量相对较小，各国结果仅供趋势性参考。国家之间的差异可能反映的是方向性信号，而非统计上可靠的差异。

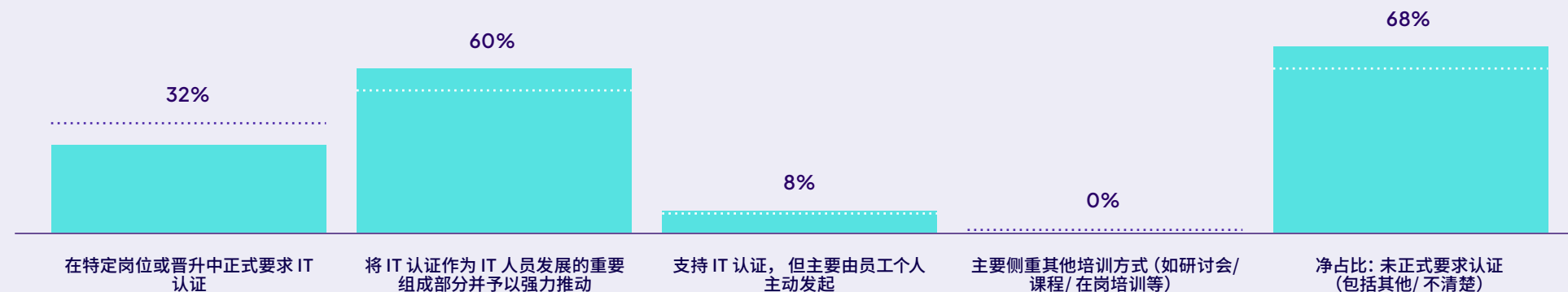
 墨西哥

.... 虚线表示全球平均值

组织在 IT 认证方面的投入承诺



组织对 IT 认证的整体做法



由于 B2B 决策者研究在国家层面的样本量相对较小, 各国结果仅供趋势性参考。国家之间的差异可能反映的是方向性信号, 而非统计上可靠的差异。

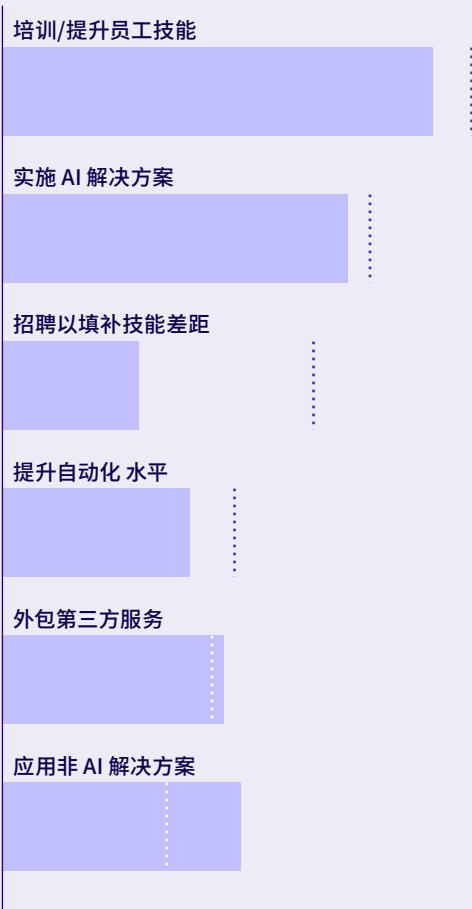
 墨西哥

.... 虚线表示全球平均值

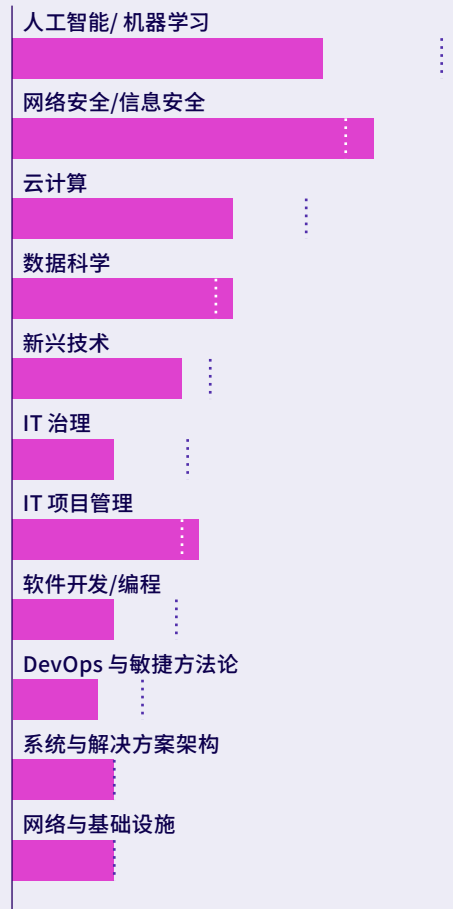
组织计划投资的培训方式



组织计划如何应对这些技能缺口



组织中 IT 技能缺口最为明显的领域



由于 B2B 决策者研究在国家层面的样本量相对较小，各国结果仅供趋势性参考。国家之间的差异可能反映的是方向性信号，而非统计上可靠的差异。



沙特阿拉伯

63 位

IT/技术及人力资源管理者参与调研



30% 的沙特阿拉伯受访企业管理者认为，其 IT 人才队伍尚未完全具备满足当前需求的最新技能与知识。



主要技能缺口集中在人工智能与机器学习（53%）以及网络安全（47%）领域。为应对这些不足，84% 的企业通过员工培训和技能提升来弥补技能缺口。



超过一半（56%）的受访管理者将认证视为员工个人发展的核心组成部分，52% 认为认证是晋升或职业发展的重要评估标准。



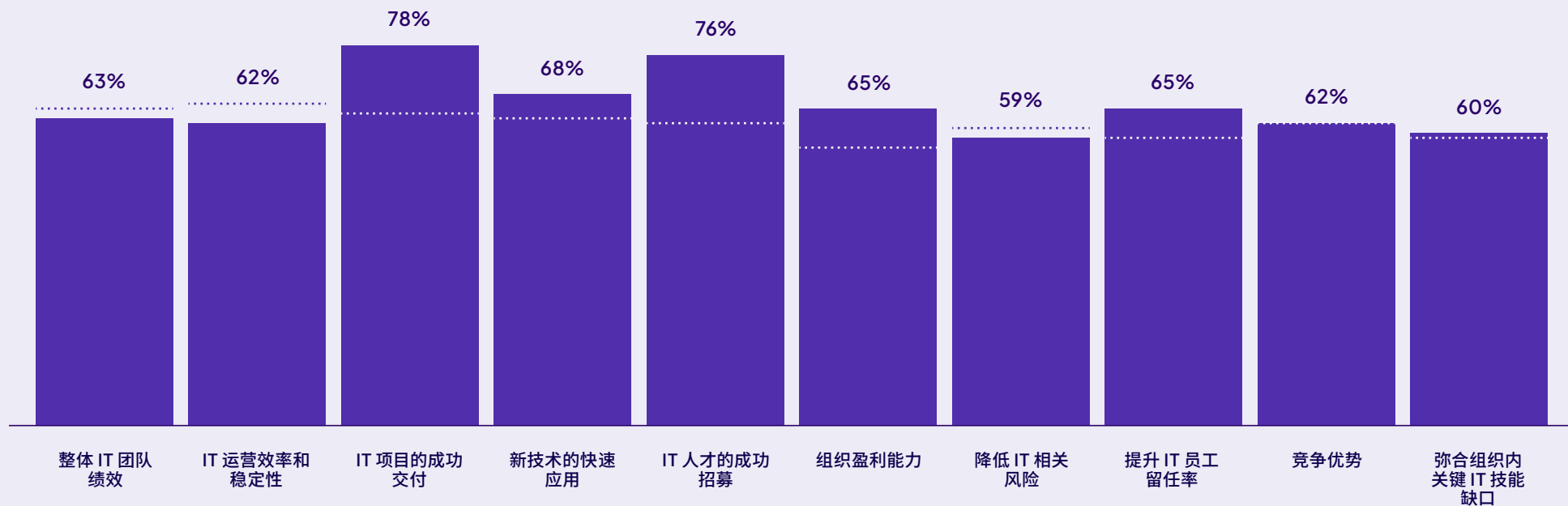
67% 的受访管理者所在企业为员工全额承担所有员工期望获得及岗位所需的 IT 认证费用



73% 的企业表示，认证显著提升了员工的技术能力与工作质量，该比例明显高于其他国家。

沙特阿拉伯企业认为 IT 认证投资可在多大程度上帮助其实现商业目标？

..... 虚线表示全球平均值

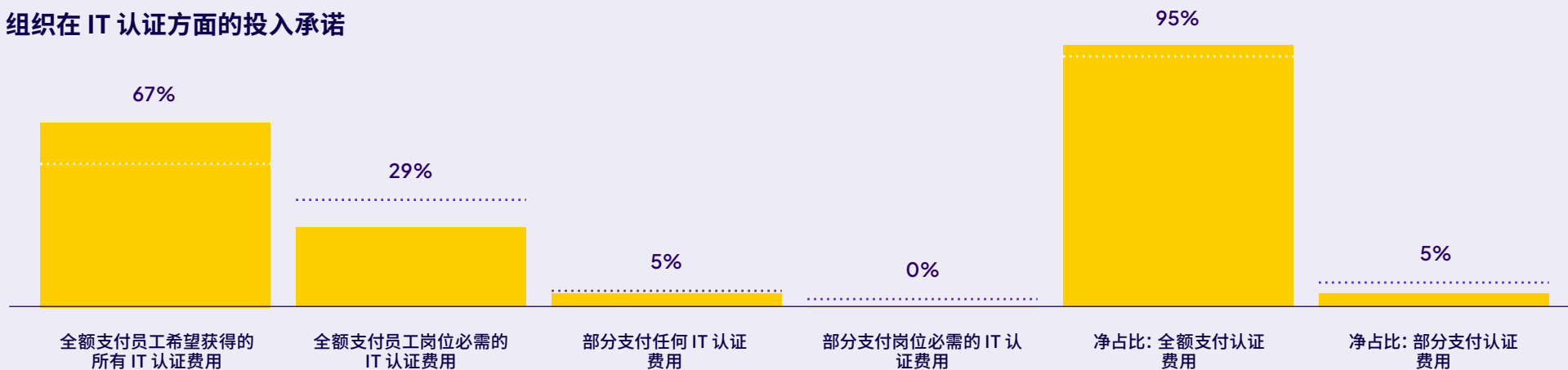


由于 B2B 决策者研究在国家层面的样本量相对较小，各国结果仅供趋势性参考。国家之间的差异可能反映的是方向性信号，而非统计上可靠的差异。

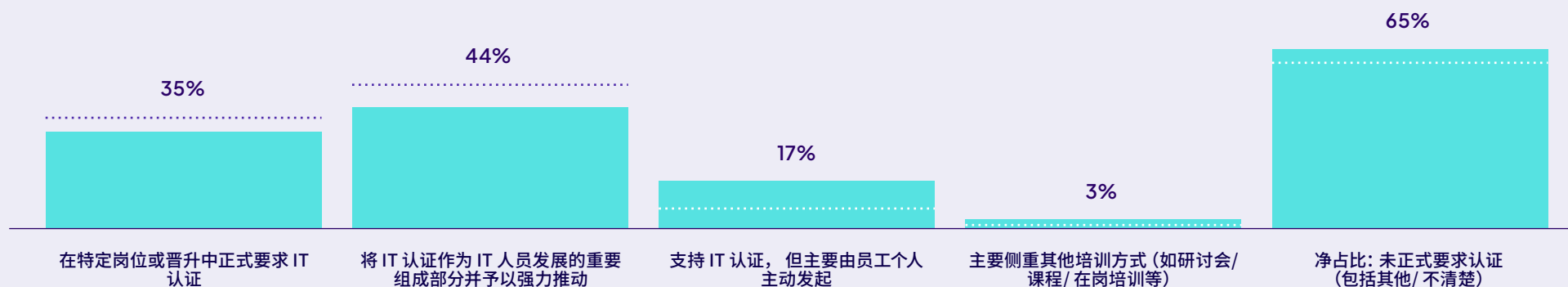
沙特阿拉伯

.... 虚线表示全球平均值

组织在 IT 认证方面的投入承诺



组织对 IT 认证的整体做法

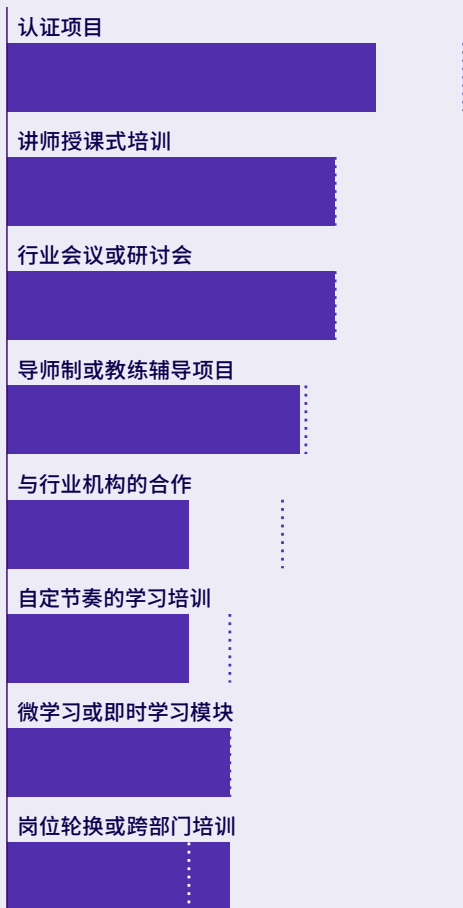


由于 B2B 决策者研究在国家层面的样本量相对较小, 各国结果仅供趋势性参考。国家之间的差异可能反映的是方向性信号, 而非统计上可靠的差异。

沙特阿拉伯

.... 虚线表示全球平均值

组织计划投资的培训方式



组织计划如何应对这些技能缺口



组织中 IT 技能缺口最为明显的领域



由于 B2B 决策者研究在国家层面的样本量相对较小，各国结果仅供趋势性参考。国家之间的差异可能反映的是方向性信号，而非统计上可靠的差异。



63 位

IT/技术及人力资源管理者参与调研



41% 的英国受访企业领导者认为，其 IT 人才队伍尚未完全具备满足当前需求的最新技能与知识。



技能缺口最为突出的领域为人工智能与机器学习 (85%)。为应对相关不足, 92% 的企业通过员工培训和技能提升来弥补技能缺口。



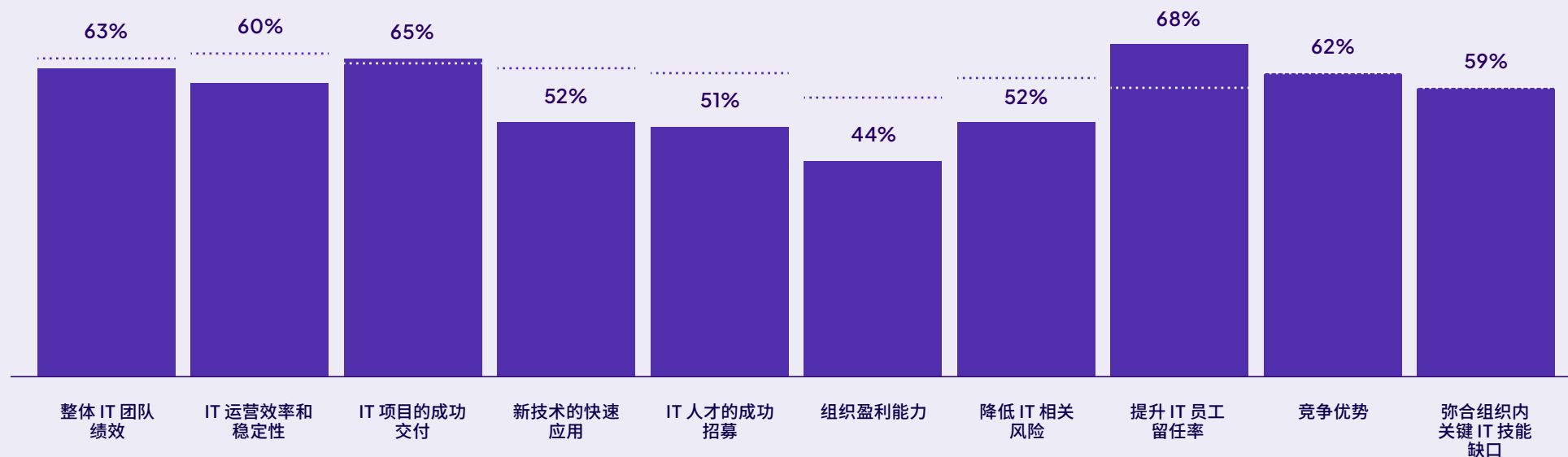
虽然企业更常见的做法是仅全额支付岗位必需的 IT 认证费用, 但仍有 35% 的企业为员工岗位所需或员工自主选择的认证提供全额支付支持。



受访企业最常提及的认证成效包括: 生产力与效率提升 (48%)、职业发展机会增加 (44%), 以及员工留存率改善 (68%)。

英国企业认为 IT 认证投资可在多大程度上帮助其实现商业目标?

..... 虚线表示全球平均值



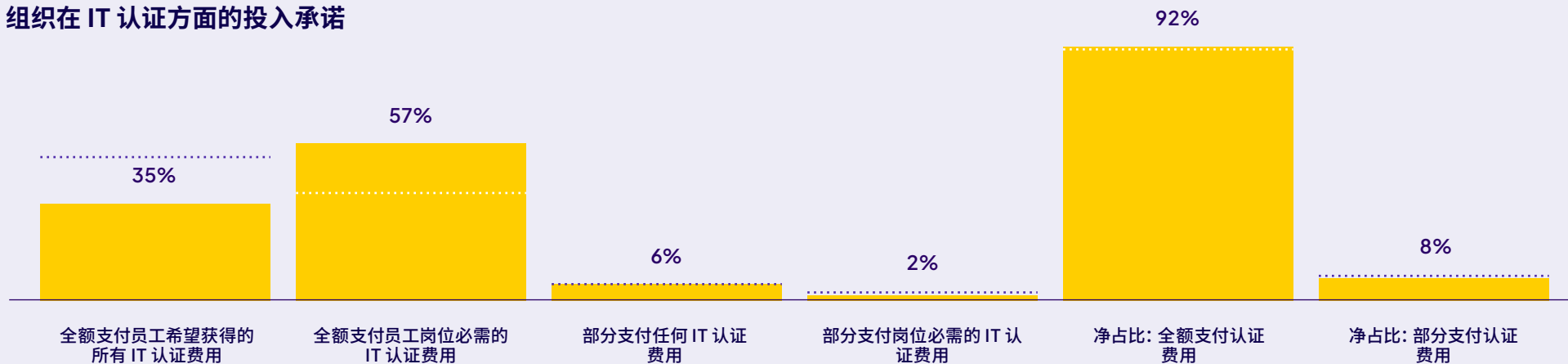
由于 B2B 决策者研究在国家层面的样本量相对较小, 各国结果仅供趋势性参考。国家之间的差异可能反映的是方向性信号, 而非统计上可靠的差异。



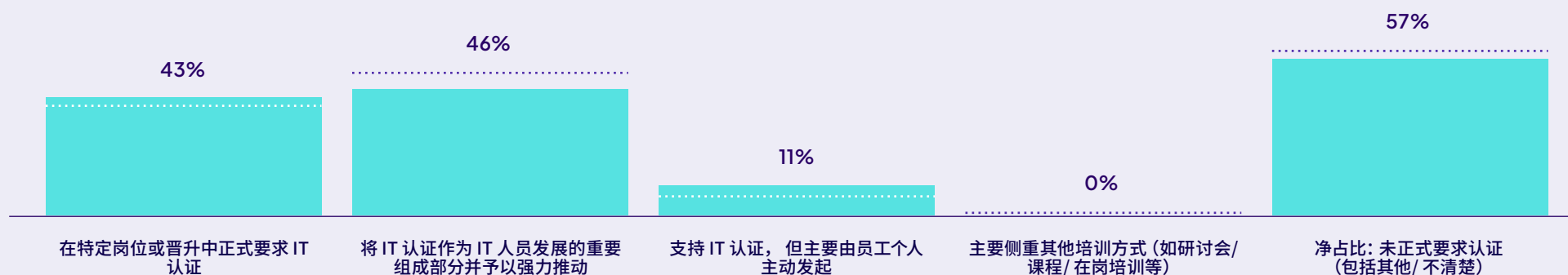
英国

.... 虚线表示全球平均值

组织在 IT 认证方面的投入承诺



组织对 IT 认证的整体做法



由于 B2B 决策者研究在国家层面的样本量相对较小, 各国结果仅供趋势性参考。国家之间的差异可能反映的是方向性信号, 而非统计上可靠的差异。



英国

.... 虚线表示全球平均值

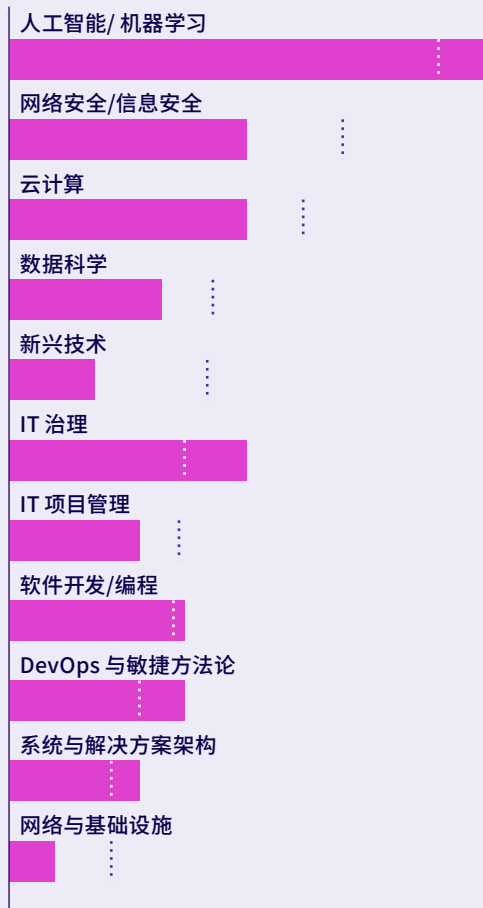
组织计划投资的培训方式



组织计划如何应对这些技能缺口



组织中 IT 技能缺口最为明显的领域



由于 B2B 决策者研究在国家层面的样本量相对较小，各国结果仅供趋势性参考。国家之间的差异可能反映的是方向性信号，而非统计上可靠的差异。



美国



48% 的美国受访企业认为，其 IT 人才队伍尚未完全具备满足当前需求的最新技能与知识。



最为突出的技能缺口集中在人工智能与机器学习（80%）以及网络安全与信息安全（54%）领域。84% 的企业通过员工培训和技能提升来应对这些技能缺口。



企业投资认证的主要动因包括：满足特定项目或客户合作所需的资质要求（54%），以及弥补技能缺口（53%）。



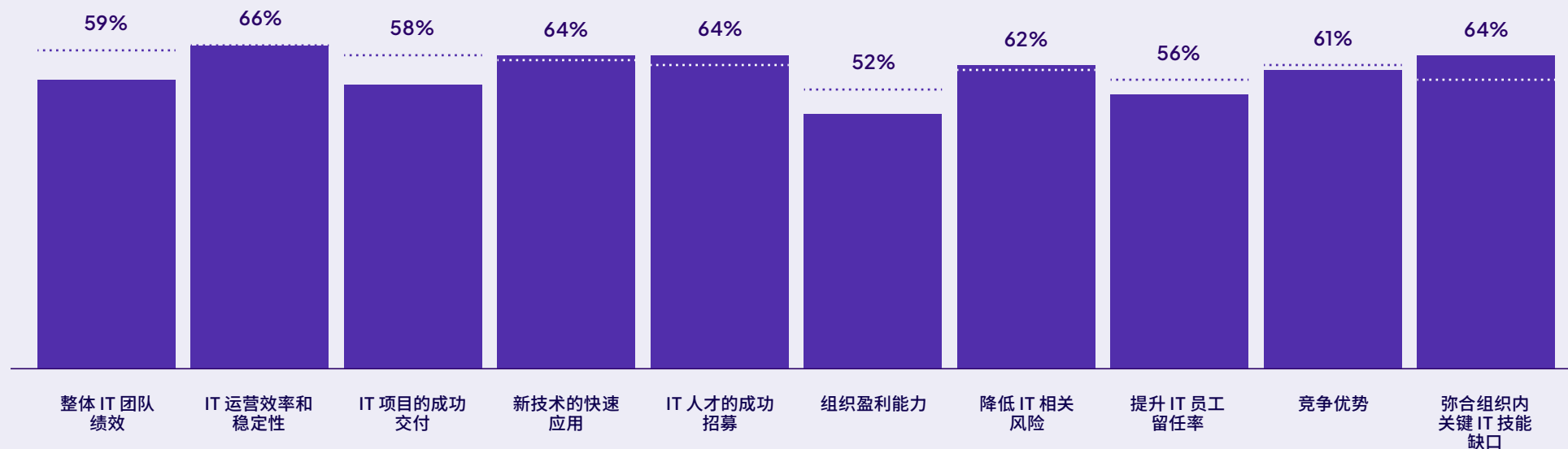
50% 的受访企业为员工全额承担所有 IT 认证相关费用。这些企业普遍报告的认证成效包括：技术能力与工作质量提升（52%）、职业发展机会增加（48%），以及 IT 运营效率和稳定性显著提升（66%）。

126 位

IT/技术及人力资源管理者参与调研

美国企业认为 IT 认证投资可在多大程度上帮助其实现商业目标？

..... 虚线表示全球平均值



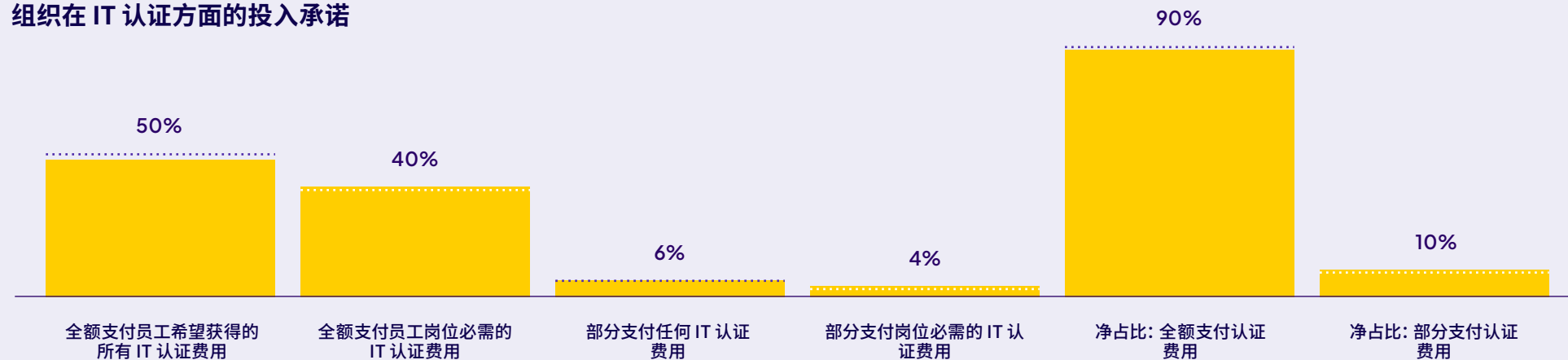
由于 B2B 决策者研究在国家层面的样本量相对较小，各国结果仅供趋势性参考。国家之间的差异可能反映的是方向性信号，而非统计上可靠的差异。



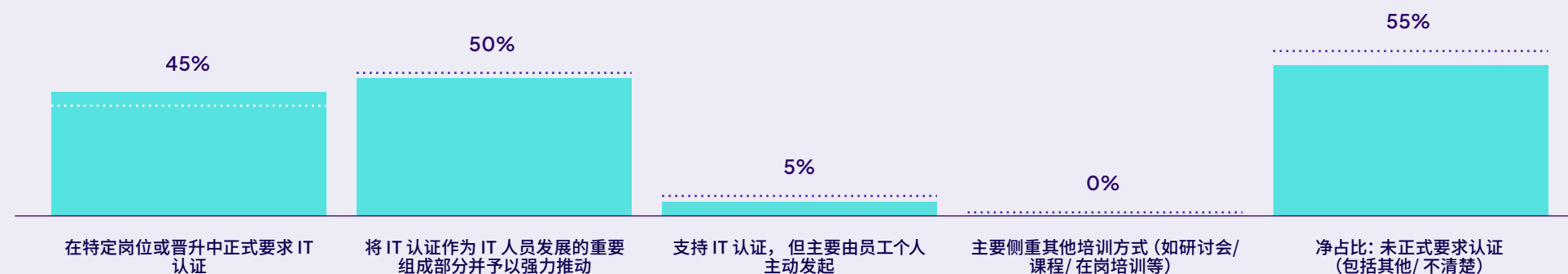
美国

.... 虚线表示全球平均值

组织在 IT 认证方面的投入承诺



组织对 IT 认证的整体做法



由于 B2B 决策者研究在国家层面的样本量相对较小, 各国结果仅供趋势性参考。国家之间的差异可能反映的是方向性信号, 而非统计上可靠的差异。



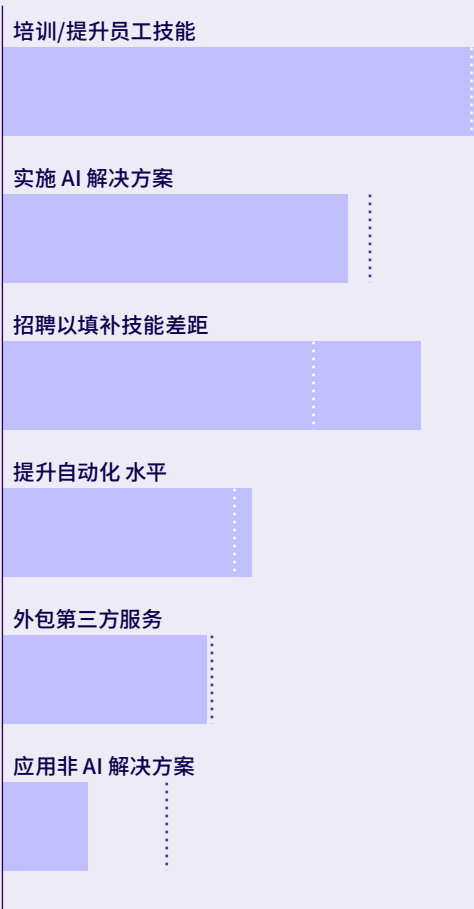
美国

.... 虚线表示全球平均值

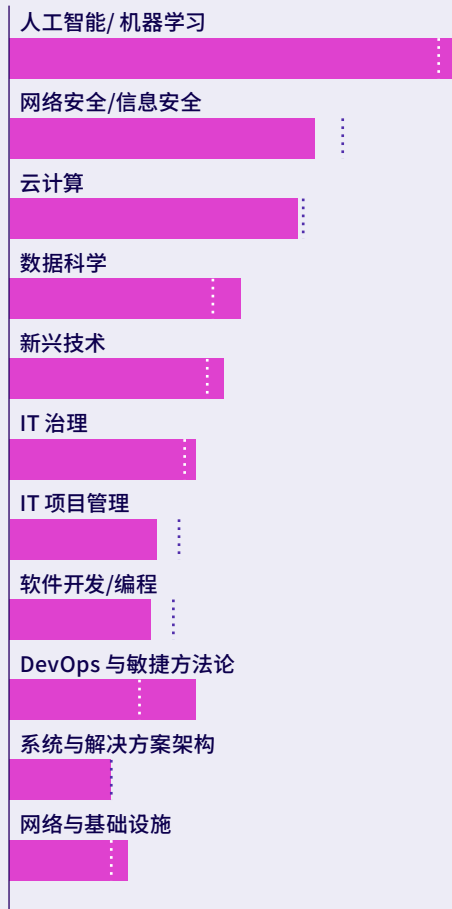
组织计划投资的培训方式



组织计划如何应对这些技能缺口



组织中 IT 技能缺口最为明显的领域



由于 B2B 决策者研究在国家层面的样本量相对较小，各国结果仅供趋势性参考。国家之间的差异可能反映的是方向性信号，而非统计上可靠的差异。

研究方法

培生《2026 年 IT 认证价值雇主报告》基于 2025 年实施的定量与定性研究。

在线调研于 2025 年 7 月 23 日至 8 月 10 日间进行，调查对象为员工规模在 1,000 人及以上的组织，共有 505 位 IT 与人力资源管理者参与。其中包括 402 位 IT 管理者和 103 位人力资源管理者，覆盖七个国家和地区：美国 (n=126)，英国 (n=63)，中国 (n=64)，巴西 (n=62)，墨西哥 (n=63)，沙特阿拉伯 (n=63)，印度 (n=64)。

所有调研受访者都管理 IT 团队、参与招聘或承担 IT 团队的人才发展规划。所有受访者均具备管理、招聘或面试持有 IT 认证员工的相关经验，且其所在组织至少会部分支付员工获取 IT 认证的费用。本次调研通过 Cashew 平台以线上方式开展。

为补充定量研究结果，培生客户研究与洞察团队于 2025 年 9 月 2 日至 5 日期间，对来自中大型组织的 3 位高级 IT 领导者开展了深入的定性访谈。访谈平均时长约 45 分钟，通过 Microsoft Teams 以线上方式进行。这些访谈为调研结果提供了背景说明和真实案例支持。

由于数据四舍五入处理，部分结果的合计数值可能略高于或低于 100%。





关于培生

我们的宗旨是：帮助人们通过学习实现理想中的生活。培生坚信，每一次学习都是自我突破的机会。因此，我们全球 1.8 万名员工致力于创造生动而丰富的学习体验，为人们的生活带来切实改变。作为全球终身学习公司，培生为近 200 个国家的客户提供数字化内容、测评、认证和数据服务。对培生而言，学习不仅是我们的事业，更是我们的信仰。

欢迎访问我们的网站

plc.pearson.com