

# 数据 趋势报告



## 数据素养

1  
各类组织向学术机构看齐  
开发自己的数据素养  
孵化器

## 为了解决数据技能缺口，各类商企纷纷仿效学术机构，建立培训和认证项目

要实现数字化转型，企业必须先做到数据驱动；因此各种组织不得不解决整个员工群体的分析技能缺口；Gartner 估计，80% 的组织将在 2020 年启动数据扫盲工作。与以往相比，现在有更多的人能够更加轻松地访问数据。但很多人并不知道如何使用“数据语言”。为了解决这个阻碍公司成长的问题，各公司正在针对“数据科学家”之外的角色培养分析能力。多年来，学术机构一直在培养学生的批判性思维和分析技能，而公司正在仿效学术机构的做法，建立自己的数据扫盲计划、卓越中心、社区和补贴认证。具有数据素养的工作人员有能力理解和使用（“翻译”）他们接触的越来越多的数据，从而可以回答业务问题并为公司创造更大的价值。

平均而言，组织计划在未来12个月中花费1530万美元用于数字计划。其中59%将分配为技术经费，而41%将分配为人员和技能经费。

IDG, 《2019年数字业务研究》  
(英文)



“你必须了解数据的使用位置和方式及其重要性，我们认为这是培养基本数据素养的一个重要环节。”

— Anthony Brown, 洛克希德·马丁企业分析主管

人工智能

# AI 从抽象的概念转变为 可操作的技术

## 领域和技术专家在 漫天炒作中秉持客 观立场，为人工智 能和机器学习制定 共同愿景

每个人都在说人工智能会掀起下一波数字化转型，而新的技术和服务为 AI 的进一步成熟奠定了基础。组织没有直接在创新实验室中启动试点 AI 项目，而是采用了更为务实的方法 - 首先确定以怎样的结构组建负责 AI 和机器学习的团队。他们不是以闭门造车的方式开发 AI 项目，而是让领域专家参与战略和规划流程，确保 AI 建议有用并且可行。这种方法还将领域专家的角色提升为 AI 推动者及推动者，让他们能够向业务用户传授关于如何有效利用 AI 建议进行决策的知识。

79% 的企业表示他们已经为其 AI 基础设施制定了具体的策略，还有 18% 的企业也打算这样做。

451 RESEARCH, 《2020 年的数据、AI 和分析趋势》 (英文)



业务部门必须带头开展 AI 项目并负责确保这些项目的成功。”

— HBR, 《建立由 AI 驱动的组织》 (英文), 2019 年

讲述数据故事

个性化数据故事  
成为主流

## 品牌将叙述元素应用到消费者数据，提高互动内容的真实性和启发性

数据故事可以为品牌有效揭示消费者行为模式，并能够以单纯的事实和数据无法实现的方式吸引消费者。我们对公司收集消费者数据早就见惯不惊，对于他们每周或每年进行消费者习惯分析也丝毫不会感到意外。现在，这些见解比以往任何时候都更加普遍。各品牌正在更进一步，通过增强数据故事的现实意义、便利性和交互性来增加消费者的参与度。此举也会让消费者受益匪浅，包括为通常不进行数据分析的人提供更有现实意义的交互方式。

**Accenture Interactive**  
发现，87% 的消费者认为  
应该从真正了解自己的品  
牌或零售商那里购买商品。

**ACCENTURE INTERACTIVE,**  
《2019 年消费者脉搏调查》 (英文)



真正的价值来源于与数  
据相关的上下文信息，  
这些信息让人们驻足倾  
听并积极参与。”

— Christy Pettey, Gartner, 《使用数据和分析讲述故事》 (英文), 2018 年

## 数据公平

工作场所数据的透明性有  
助于实现公平和组织成功

## 数据是一项资源， 数据的公平对于员工 满意度和业务绩效的 提高不可或缺

对于致力于提高公平性的组织而言，数据正在成为一项越来越关键的资源。透明的数据使组织（从非营利组织到大公司及其他组织）能够发现不平等现象，并有意识地找出被忽视或者由于各种原因而得不到完整权益的个人或团体。建立公平的环境不但是一种道德义务，还可以对发起相关举措的个人及组织产生积极影响。对公司而言，透明的员工数据有助于留住员工并提高他们的满意度，同时还可以准确反映员工服务的社区和客户的情况。研究表明，多样化和公平的工作环境可以带来诸多好处，包括但不限于提高盈利能力，实现最佳运营效率，帮助企业在人才竞争中占据主动等。

**Deloitte 的一份报告显示，与缺乏积极倡导包容性的人才策略的组织相比，包容性组织在处理个人绩效问题方面的能力是前者的 3.6 倍。**

**DELOITTE, 《人才的重要性》(英文), 2017 年**



数据可以让学校了解哪些领域存在不公平现象，以及它们可以通过哪些途径创建更加公平的环境。学校有了触手可及的数据，我们不会编造故事，而是使用数据来帮助学校以更加变通的方式考虑问题。”

— Sasha Rabkin, 教育平等联盟首席战略官

数据文化

# 数据问责制度延伸到整个高管层

## 高管对数据和 分析的未来承 担责任

在数字化时代，组织要千方百计保持竞争力，这些工作必须从数据开始。尽管数字化转型工作的主要推动者还是首席数据官，但现在所有高管都已做出承诺，将数据和分析视为共同的责任。所有职能部门的领导者（不仅仅是 CDO 和 CIO），都应在制定各自组织的数据和分析策略时充分考虑来自本团队内部的重要建议。这样便可以形成涵盖整个组织的整体性数据和分析观点，确保高管在推介数据计划时能够提供更加明晰的视角。当高管为数据驱动的行为建模并提供支持时，这项工作会产生涓滴效应——将数据融入每个部门和角色的日常言行之中。

到 2022 年，90% 的公司战略会明确提到：信息是企业资产，而分析是必不可少的能力。

GARTNER, 《为什么数据和分析是数字化转型的关键》 (英文), 2019 年



数据形成了联通各方的桥梁，有助于实现最佳结果。”

— Danielle Beringer, 日产 (北美) 地区数据官

## 数据管理

数据集成是 IT-业务和谐  
的催化剂

## 各组织扩大了数据管理的参与范围，以支持大规模的数据驱动型决策

应用程序的数量之多前所未有，这些应用程序生成了大量可供分析的数据以及相关用例；组织也因此而面临一个挑战：对自己的数据资产进行大规模的集成、管理和推广。传统方法对于大规模数据不再适用 — 通过集中式仓库准备和移动数据的做法无法维持管控，也不能满足业务需求。技术的发展正在拉近数据管理职能与业务部门之间的距离，包括自助式数据准备和数据目录。现在，组织需要完善相关角色和流程，让业务部门能够分担数据管理职责，帮助 IT 部门对受管控的数据进行大规模整理和推广。

现在，核心数据管理功能（例如数据概要分析、数据编目、元数据管理和数据集成）出现在许多单独的数据管理应用程序和工具中。它们之间的区别正在变得越来越模糊，在市场中带来了一些困惑。”

**GARTNER**，《现代数据和分析需求必须通过数据管理能力的融合来满足》（英文），2019年



我们需要帮助所有人理解我们讲述的故事。实现这个目标的一种方法是使用数据目录。我们可以首先帮助社区成员以及信息使用者，让他们了解我们所说的具体词汇有何含义。”

— Jefferson McMillan-Wilhoit, 莱克县卫生署卫生信息学与技术主任



[tableau.com/reports/data-trends](https://tableau.com/reports/data-trends)