

# 李开复:符合5秒准则的职业可能被人工智能取代

创新工场董事长兼CEO李开复对人工智能持有积极态度,不过他并不认同人工智能将全面代替人类的看法。在他看来,在未来20年内,人工智能还不能独立进行常识性的推理、创造及规划工作,它们也不会拥有自我意识、情感及人类的欲望。

## 人工智能只是人类的工具

**记者:**最近谷歌旗下公布最强版Alpha-Go,代号为“AlphaGo Zero”,和以往版本最大的不同就是脱离了人类既有棋谱,只学了围棋的基本规则、从乱下开始,自学成才。这是否意味着机器的智力将超越人类?

**李开复:**在某个垂直领域,AI在给定任务中的表现被已经证明远远超越人类,这在未来十年会产生巨大商业和社会价值。比如创新工场投资的旷视科技(Face++),现在可以同时识别300万张人脸,还有创新工场投资的智融集团,它的产品用钱宝8秒钟就可完成贷款审批,每月放款量可达150万元,远超银行。

如果将这些AI技术变成平台化的人工智能工具箱,人工智能的快速发展将惠及全人类,创造大量的财富。从数据驱动的AI,到收集新数据的传感器,再到以无人驾驶、机器人为代表的全自动化阶段,将为我们的生活带来深远的影响。

至于AI是否能复制人脑,全面超过人类?我不看好,至少在很长一段时间里,这个事情不会发生。从技术角度来看,人工智能只是人类的工具而非一种智慧形式。今天的人



工智能,只是在某一个狭窄领域基于大数据优化,只是个很厉害的模式识别引擎。这些技术在给定任务中的表现已经被证明可以完全超越人类,可以为人类所用,提升效率,节省时间用来做更有趣的事情。但是,至少在未来20年内,人工智能还不能独立进行常识性的推理、创造及规划工作,它们也不会拥有自我意识、情感及人类的欲望。

**记者:**所以机器还不能取代人的思考?

**李开复:**AlphaGo Zero的工程和算法确实非常厉害。但千万不要对此产生误解,认为人工智能是万能的,所有人工智能都可以无需人类经验从零学习,得出人工智能威胁论。AlphaGo Zero只能在单一简单领域应用,更

不具有自主思考、设定目标、创意、自我意识。即便聪明如AlphaGo Zero,也是在人类给下目标,做好数字优化而已。这项结果并没有推进所谓“奇点”理论。

## 符合5秒准则的职业可能被取代

**记者:**你之前提到,下一阶段50%的人可能失业,被认为聪明的人应该赶快解决这个问题。你对此有什么好办法?人们该做什么避免失业?

**李开复:**我有一个“五秒钟准则”,即一项本来由人从事的工作,如果可以在5秒钟以内的时间里,对工作中需要思考和决策的问

题作出相应决定,那么,这项工作就有非常大的可能被人工智能技术全部或部分取代。我个人预测,从事翻译、新闻报道、助理、保安、销售、客服、交易、会计、司机等工作的人,未来10年将有约90%被人工智能全部或部分取代。

所以大家可以评估一下自己的工作,如果在“五秒钟准则内”,就要赶紧做些改变了。改变的大方向是,要往高处走,要深度思考,要跨领域。你要知道人工智能的限制是什么——人工智能是在单一领域基于大数据进行客观判断的系统,那我们就要做战略型的跨领域的更深入的思考。举一个简单的例子,新闻报道领域现在应有写稿程序,一些体育赛事、公司发布的季度财报、股市分析这些内容机器已经可以完成。那么你就去做难度大一点的文章,比如针对多领域的分析,一些横跨政治、经济、文化的内容,可能需要10年时间AI才能完成这样的报道。但像普利策奖获奖作品, AI也许永远也写不出来。

不止一次有人向我询问关于“AI替代工作”的问题,我都在提醒大家要有两个角度的眼光。

一方面是AI对于简单的、重复性的工作的替代,另一方面是新的机遇和机会。未来可能只有10%的人能做到有创意或战略性或顶尖的工作,但并不意味着另外90%的人就无事可做。他们可能会走向服务性的、最好是有爱的工作。即便不是全部90%的人都从事这样服务型的工作,假设只有50%做到,还有20%提早退休,15%迷恋VR游戏,4%得抑郁症或其他心理疾病,1%成为捣乱分子。这样社会也稳定下来了,不是吗?

(新京)

山东三季度企业用工缺口20.9万  
制造业需求最大

山东省政府日前公布的《2017年第三季度全省公共人力资源市场职业供求状况分析报告》显示,今年第三季度,山东进入各级公共人力资源市场的用人单位对人力资源总需求为78.5万人,同比增加8.9万人,市场总供给为57.7万人,同比增加5.6万人,企业用工缺口20.9万人,同比增加3.3万人。

数据显示,用工缺口超过万人的有3个城市,分别是济南、济宁、菏泽,德州市求职人员供大于求。与去年同期相比,企业需求上升12.85%,求职人员增加10.77%,用工缺口增长19.04%,山东全省人力资源市场供求基本平稳,用工缺口加大。

企业用工需求行业集中在制造业、批发和零售业。第三季度,第二、三产业作为山东吸纳就业的主要渠道,合计占总需求的96.75%,企业用工需求行业相对集中在二产制造业及三产批发和零售业。从企业用人需求比重变化情况看,与去年同期相比,批发和零售业需求比重减少较明显,减少1.34%,住宿和餐饮业需求比重增加明显,增加了1.6%。

从用人单位需求来看,企业需求74.5万人,占总需求比重的94.87%,企业用人依然占据市场需求主体地位,有限责任公司、私营企业、股份有限公司需求位居前三位。

(王阳)

## 2017第二届广东省人力资源高峰论坛举办

广东省省级人力资源社会组织举办的最高规格论坛——“创新·跨越”第二届(2017)广东省人力资源高峰论坛于11月17日在广州举行。记者在论坛上了解到,随着中国经济步入新常态,中国人力资源管理已进入了新的时代,智能硬件技术、互联网技术、大数据云计算技术等等,纷纷被应用到人力资源管理领域。

据了解,当天该高峰论坛共进行了16场精彩纷呈的演讲和研讨。主要由人力资源行业主管机构、学者和企业代表研讨人力资源服务业的新时代和新趋势,同时也为解决企业人力资源管理实际操作中碰到的问题,提出解决策略和方向。

国家人社部人力资源市场司副司长张文森重点解读了人社部发布的《人力资源服务业发展行动计划》,指出广东人力资源服务业要围绕国家重大战略,开展重点工作,实施“三计划”和“三行动”,即:重点培育一批综合性、专业化的人力资源服务骨干企业;提高从业人员专业化、职业化水平;培育建设一批有特色、有活力、有效益的地方产业园;推动人力资源服务各业态和互联网的深度融合;持续推进人力资源服务行业诚信体系建设;鼓励人力资源服务机构为我国企业走出去提供人力资源服务,支持人力资源服务机构为“一带一路”沿线国家来我国投资的企业提供服务。

中国农业大学劳动人事学院院长杨伟国则指出,人力资源服务企业要以市场竞争为导向,以创新为核心竞争力,不能以政策优惠为导向。要加强专业创新、组织创新、跨界创新、融合创新、泛在创新。广东应该发挥经济发达的优势,着重加强专业创新,创新才会创造竞争力。

论坛举办期间,组委会还对2016-2017年度在人力资源服务业创新领域表现突出的企业颁发了荣誉奖牌。

据本次论坛主办方广东省人才交流协会专职副会长盛南方表示,广东省人力资源高峰论坛是广东省省级人力资源社会组织举办的最高规格论坛,至本届已经成功举办两届。自举办以来已经成为人力资源服务业的发展和广东省企事业单位人力资源管理能力的提升,起到积极的推动作用,继续发挥在政府与市场、社会之间的重要桥梁和纽带作用。

(周羽文)

## 10年HR从业者:内心不强大,不配做HR

前段时间,亲戚的女儿让我帮她找工作,说最好做HR,轻松又稳定,不受苦不受累,准时上下班。我笑了笑,说,好。心里也默默祝福,小姑娘,祝你好运。

做了十多年的HR,我觉得,这绝对是个磨练人的职业,HR需要谨慎但能放开;成熟后会装傻;坦诚又要保密;更重要的是,要做HR,内心必须强大。

我觉得内心强大者,至少有以下四个特点,我结合HR的经历来跟大家展开一下。

### 内心在淌血,仍能去安慰别人

做过裁员的,你懂的。

由经济导致的结构性失业和技术发展导致的技术性失业,我原来的一家公司大幅裁员,但不知道具体裁谁。每隔一天,上头邮件发送一批名单给我们,让我们跟员工去谈。

我知道,最后有一天,同事手里的名单上可能就有我的名字,呵,公司从7000人变到2000人不到,怎么还会需要那么多HR呢?

但作为HR,我们必须敬业地、专注地、谨慎地跟被裁的同事沟通,安慰他们,听他们讲完一个又一个的故事。有哭的有闹的有威胁的,当然,也有理性面对直接谈钱的。

面对着他们的愤怒、冷嘲热讽、怪到我们头上的各种罪名,仿佛是HR从他们的手中抢走了孩子的学费、家庭的饭钱、房租……我们坚强地听完,小心地安慰,生怕哪句话用词不当给公司造成了劳动纠纷。

我们告诉他们一切会好的,然而,有时面对着40多岁的女工要供孩子读大学,要赡养生病的老人,我知道,我们的话很无力。

两个多月后,我们这些HR果然开始被裁了。在这天来临前也有HR同事忍受不了这个过程,早早跟公司协商离职。当时我先生问我怎么没早点走,我说,如果我在,还能花时间安慰他们一下,如果交给别人,可能没有人在乎他们了。

终于,我也接到了电话,到面谈室里听到了那句话:“你好,这是你的Package,我们来谈谈。”

我的心反而放轻松了,因为我站好了最后一班岗。

### 时常被误解,但仍能真心面对

做过企业敬业度调查项目的同学都知道,Gallup Q12里有道题,我在公司里有个朋友。虽然业界不断争论,这点是否真正影响我们效能和产出,抛开争论不管,我知道,我希望在公司里有几个谈得来的朋友。

每天超过1/3的时间我们在公司里度

过,如果有人年龄相仿、志趣相投、价值观相近、又有共同的内部笑话,我们当然可以作为朋友,并发展成为好朋友,时时有聊不完的话题。

曾经我在公司里有个好友,一个市场部主管,被公司合规部门调查她与广告商之间是否有利益交易。调查的一个多月里,我都知道自己有人在调查取证。有很多次,我都在挣扎着,不要告诉她。午饭时听着她分享生活趣事,嚷嚷着练习要跑半马,信任的眼神。有很多晚上,我都睡不着。我差点决定,我要先辞职,然后再尽快告诉她这个“秘密”。

但,我没这么做。我选择尊重HR的职业操守:我要保密。我心里想着,用另外的方式帮助她。公司调查结果出来了,保密文件袋交到了我手上,公司要求我去一起跟她谈,不过我没有去,我真的没那么坚强。

当我在座位上看着她从谈话的房间里出来,她全身都蔫了的样子,我感觉到了心痛和焦躁。我在下班后第一时间联系她,本来想说,我会帮她找工作。结果电话一直打不通,几分钟后,收到了多个近乎咆哮、充满诅咒的手机短信,她认为我背叛了她的信任,是世上最恶毒的两面派。

事情过去了好多年,她没有原谅我,拒绝与我沟通。而公司出于各种利益、竞业限制和公司品牌的考虑,并没有将辞退她的原因公告出来。大家以为她只是自己辞职而已,她与其他同事还保持着联系。据同事说,她时常跟人说起,说我人心很险恶,一定要防着我,我腹黑到什么人都可以出卖。

听到后,当时我生气、失望和难过。我想向她解释,甚至还想向同事解释她被辞退的原因、事情经过,以解释她为什么那么评价我。但我忍住了。出于同样的原因,因为我是HR,我要尊重我们的职业操守。

HR时常要面对各种不理解,我们总是在经受各种商业利益、个人利益、人性、原则上的考验,在每次面对人性和职业操守的挣扎后,我们都要找到某股力量,帮我们得到内心的谅解和平静。

### 摈弃负面情绪,积极看待他人行为

多年的HR工作经验,让我们学会了放下负面情绪,从相对积极的角度看待别人的行为。

作为HR,我给自己招聘过直属上司,还在薪资谈判中压过价。在她入职后了解到她这个岗位的薪资区间后,她发现自己跟我谈工资吃了亏。

她有意无意地疏远我,有些我本来可以操作的工作也转给其他同事。但面对这些,我

不能正面地思考。我还得更积极地配合她,因为我正面思考了,我就更无法获得信任或看到她的优点。事实证明,这个上司非常干练、专业、优秀,后来成了我非常好的职业导师。

也有经历过,自己辛苦找来和培养的应届生,在工作刚刚上手就要离职,怕我不批准辞职,写了一封信,塞我桌子里面就不来了。我连问个原因的机会也没有。

那么多时间、精力和信任都投入到对方的身上,我不知道获得了什么。但面对这些,我不能正面地思考。

我还得在小姑娘后来面试公司的背调中,客观地表达了小姑娘确实聪明,学得快,只是轻描淡写地说了不知道她为什么离职,因为我确实不知道,所以不能正面猜测并评价她的品格。

还经历过公司的变革项目,所有的部门领导在会议室里争吵,争资源。每个部门的负责人都被其他人指责了,我也不可能幸免,人员流失或员工能力发展不够快,有几个岗位一直填不上,大家工资不合理,反正这些都是我的问题。

看着几乎要崩溃的团队信任,看着这帮30、40岁却像孩子一样吵架的管理者,我不能正面看待这些行为,而是要透过这些行为,看到他们相互指责及抢夺资源的积极意图,他们希望把自己部门带好,只是没有更好的办法表达那种担忧。只有积极地看待了,我才能更好地做各部门的粘合剂,帮助大家把信任粘补起来。

### 不被困难打倒,这是锻炼的机会

做HR很有意思。要经历很多神奇的状况。

比如公司业务要发展,效能、人才技能要提升,于是要培训,但有的公司基本不给培训经费。公司老大说,不用钱也能培训的。作为HR负责人的我,当时感觉这是我听过最瞎扯的一句话。

我刚换工作,进入这个公司,居然没有培训经费!这么多原来想好可以做的事,我还在规划500万还是700万?胜任力模型、领导力发展框架、人才盘点、新晋员工展翅计划、组织文化和专业能力的培训、上线e-learning……这些都需要,没钱怎么可能?我在懊恼,怎么这么笨,进这家公司前居然没问清楚有多少培训经费。

我多次向老大解释为什么要系统地做,为什么要花钱,解释了一堆,老板动心了,批了我20万,一年的培训经费,这是一家1000人的科技公司。老板说,好好干,做出效果来。

那时的我一边带着我的人连番招聘新员

工,一边面对着流失的员工,感觉每天都在救火。我想通过优秀的管理行为和好的文化留住人,但知道想也没用,因为没钱,因为公司不重视人才发展。有一段时间,我特别苦恼,看着轮番轰炸要人的业务部门,看着无能为力无法开展的人才计划,我开始联系猎头,说,我准备再看看机会了。

结果,有一次在一个HR的聚会里,听到一个同行也在抱怨公司没钱做人才发展。突然,我发现,当我站在第三者的角度听她抱怨时,我看到了我俩都陷进的旧有模式:培训就要五星酒店,要最好的培训公司,要最好的系统……

我突然发现,原来我的思维没有跳出来,没有结合实际开展工作,没有创新,居然在心态上还在与同行攀比。我没有看到整个人才发展与商业战略的结合,我甚至没有真正了解公司的业务及行业趋势。

我再深想了一层,要这一切是因为我有了虚荣,想要title和权力的感觉,我想享受挥霍,轻松地获得好结果。但这些与HR的职业价值观不匹配。

顿悟之后,我跟团队一起沟通,开展了低成本、高效率的人才发展规划,讨论了战略和战术,比如如何获得各种免费视频资源;如何蹭课;如何让培训机构的老师给我们私下讲课;如何给公司业务老大画饼,鼓励他们讲课;如何找实习生做培训课件的美化。同时,最厉害的,是研究出来怎么做可以实操的胜任力模型。

就这么,也轰轰烈烈地开展了我们的“培训系统”。效果还特别好,而且没花太多钱。经过这一次,整个HR团队很有创业和创新精神,大家坐一起会聊价值链管理、精益创业等概念,把整个培训系统当作了创业项目来做,我们感受到了成功的喜悦。

### 结语

人家说,巧妇难为无米之炊,做了多年的HR,我觉得,HR一定比巧妇厉害。有时候,真的一点米都没有,还是得做出点饭来。

也曾很多次灰心丧气。但当你十年前的下属在教师节发微信给你,“感谢带我入门的人生导师”;当你十多年前招聘的一个人做了某公司CEO,发了一个举杯庆祝的照片给你;当你发现你那种培养人的理念、严于律己和时常为他人着想的好行为居然潜移默化地影响了你的孩子,那种美好,无法用语言表达。

做HR是一种修行,让我们一起在修行的路上,越走越平静,越走内心越强大。

(云学堂)

## 便民服务

QQ:3329295109 收费标准:55元/行/天(13字1行)

广告热线 028-69959066

地址:红星路二段70号四川报业集团3楼310A

律师提示:本刊仅为供需双方提供信息平台,所有信息均为刊登者自行提供。

客户交易前请查收相关手续和质证。本刊不对所刊登信息及结果承担法律责任。

<table border="1