

别怕 AI 抢饭碗,人类还能“再就业”

人工智能(AI)的兴起受到全世界关注,机器人可能在未来进入每个人的生活和工作。科幻小说照现实的同时也引起不少担忧。牛津大学近期一份报告预测,未来 25 年内,人类高达 47%的岗位将消失,失业率噩梦就此来临。不过,美国高知特(Cognizant)咨询公司未来工作中心发布了一份乐观的报告,介绍了未来 10 年可能出现的 21 种新职业。

新职业的三大核心概念

报告中的一些新职业听起来就像出自科幻小说,如“基因组合管理者”“个人记忆管理者”“数字化裁缝”和“AI 辅助保健技术人员”等。在纽约举行的专题报告会上,高知特未来工作中心主任本杰明·普林说,这些工种的名字来源于他和同事们的灵感。

在介绍 21 种新职业的演讲中,高知特公司未来工作中心的助理副总裁罗伯特·H·布朗说,所有这些新职业分属三大概念:教导技能、连接人机和关照他人。“新技术可以帮助我们很多,但人类终究需要他人。”布朗说,“比如需要有人向你解释,你的健康数据可以怎么运用,或者根据你的需要为你整理经历。”

报告把 21 种新职业按出现时间由快到慢和依赖科技从少到多划分,其中最快出现

且最“低阶”的职业叫做 Walker/Talker(陪走陪聊师)。这个工作主要满足越来越多孤寡老人的陪伴需求,这也是最能直接体现“关照”理念的未來工作。据介绍,还会有一个人工智能平台帮助“陪走陪聊师”倾听并分析。

“贝丁效应”或可预示未来

普林还是新书《当机器能做任何事情时我们做什么》的作者之一。书中称新职业将在美国产生 2100 万个新岗位,以抵消同时期可能有 1900 万个就业岗位(美国劳动力的 12%)被自动化机器淘汰的影响。

这个数字看上去夸张,但普林强调,对比一个数字——美国金融危机后,从 2010 年至今,已经创造出 1500 万个就业。因此 2100 万并非不可能,只是维持这一趋势而已。“美国今后几年将出现老龄化趋势,我们定义的‘陪走陪聊师’或许能创造几百万就业岗位。”

普林认为职业不是固化的,不能简单认为一项工作不是由人做,就是由人工智能做。工作岗位和人工智能的关系是发展变动的——普林和他的团队估算出,被替代的职业占 12%,新创造出的职业占 13%,最关键的是将有高达 75%的职业属于“叠加型”。在“叠加型”工作中,人类和机器将各司其职并密切配合。人类负责工作的艺术性,机器负责

工作的科学性。普林解释,因为人类比机器更擅长判断和表达情感,机器的长处在于数据处理和模式识别,对于大多数具有感情依附和评判因素的工作,人机组合有望增加产出,进而保护就业。

展望人工智能对未来工作的改变,普林认为“贝丁效应”可作类比。艾德文·贝丁在 190 年前发明锄草机后,尽管锄草的工人失业了,但开辟出一片新的天地,草坪。此后,人们发明了 in 草坪上进行的各种游戏,比如足球和橄榄球。如今美国 6200 亿美元规模的体育市场和数以万计的周边产业岗位,都是从锄草机发端的。

对新技术的黑暗面太乐观？

尽管“人与机器”的各种争论必将存在很长一段时间,但有一种观点不容忽视:自动化带来的失业增长,对于以人力资源占很大比例的发展中国家来说更加严峻,并且无论在发达国家还是发展中国家,这种情况很容易使社会贫富差距扩大。

卡内基·梅隆大学工程学院特聘研究员维维克·瓦多瓦认为普林的观点过于乐观。瓦多瓦今年出版的新书《无人驾驶时代的司机》指出,新技术也有黑暗的一面,失业率就是其中之一。此外,还有基因优生、隐私丧失和经济不平等的恶性循环等。“这个 Driver

南昌“国字号”人力资源产业园首场招聘开锣 提供岗位 3 千个 半天不到涌入 4500 多人 初步达成就业意向 1500 余人

12 月 9 日上午,2017 全国人力资源市场高校毕业生就业服务周,江西省赣江新区人才招聘大会暨中国南昌人力资源服务产业园知名企业大型招聘会拉开帷幕,117 家参展企业、提供岗位数量超 3000 个。

记者在招聘会现场看到,南昌人力资源服务产业园服务大厅宽敞温暖,莘莘学子把许多展台围得水泄不通。据了解,此次招聘会参展企业覆盖全国知名地产行业、金融行业、省内知名企业,以及赣江新区区内重点核心企业欧菲光、智慧海派、恒动新能源等。参会高校学生覆盖赣江新区本科及大专院校应往届毕业生。招聘会举办时间从上午 9 点持续到 12 点 30 分,3 个半小时内入场人数超过 4500 人, boss 直聘直接签约 45 人,达成初步求职意向 1500 余人,后期可跟进 1500 人。



●招聘会现场

据悉,本次招聘会是中国南昌人力资源服务产业园建成以来首次举办的大型招聘活动。与以往招聘会不同的是,本次招聘会通过现场招聘与网络招聘互通的方式,形成平面、网络、现场三维一体模式,求职者

(司机/掌握方向的人)可以是我们每一个人”,瓦多瓦认为,政策制定者应该选择新技术该朝什么方向前进,如果只是简单地让变化发生,放任自流,未来新技术的黑暗面可能将控制一切。

对此,普林指出,经济成本上,目前完全使用 AI 替代人工代价仍然过高。尤其对于劳动力高密集的发展中国家,人们仍然会考虑两者的成本比较,在今后一段时间内优先使用人工。“即使在发达地区,比如在纽约,无人驾驶要完全代替 2.5 万辆出租车,目前在经济上也不可行。”

普林认为,对高中生、大学生而言,很容易转向新的技能,使他们成为新创造出来的职位的主力。挑战最大的是那些技能相对单一的中年人,但是 AI 完全替代人工不会一夕之间发生,十年二十年的时间窗口足以延缓和调整。此外,人们仍然喜欢和人打交道。AlphaGo 水平已经远远超越人类,但人与人之间的围棋职业比赛仍在进行,业余爱好者对弈的乐趣也没有减少,人工智能的作用只是提高了水平。

“正如我们报告所指出的,新科技将开发出新的领域,产生新的工作,人们不会完全失业。”普林说,“这是一个不可逆转的趋势,人类社会需要知道如何应对和运用。”

(李梦达)

广东 5 年内将投 63 亿 揽拔尖人才 人均投入约 12 万

记者从广东省委组织部获悉:广东省委组织部、省人力资源社会保障厅等 13 个部门日前联合出台《关于加快新时代博士和博士后人才创新发展的若干意见》,从拓宽培养途径、加大引进力度、推进顺畅流动、搭建发展平台、加强服务保障等五个方面提出一系列创新举措,着力破解制约青年人才创新发展的问题,加快培养、集聚一大批优秀拔尖青年人才。

《若干意见》聚焦政策创新,很多措施做法属全国首创或走在全国前列,如设立博士和博士后创新创业基金、打造离岸人才研发基地、激励引导博士和博士后人才流向企业一线等。

广东省委组织部介绍,经初步测算,2018—2022 年预计增加博士和博士后 5 万人,比现有存量翻一倍,预计省级资金投入共 63 亿元,人均投入约 12 万元。并建议广东省财政同时安排 10 亿元资金用于创设博士和博士后创新创业基金。

政策围绕博士和博士后人才生活、子女家属就业服务做了政策和资金的安排。单是普惠型的政策,在站博士后资助标准提高到每人每年 15 万元生活补贴,直接申报副高职称,出站一年直接认定正高职称;安排事业编制;留在珠三角地区工作的 35 岁以下博士、40 岁以下博士后,给予每人不少于 10 万元、20 万元的生活补贴,如果到粤东西北和惠州、肇庆、江门工作,年龄放宽 5 岁、补贴分别提高 10 万元以上,海外人才再增加 10 万元。并对引进博士和博士后创新创业团队最高给予 2000 万元资助。(邓华)

教育部:2018 年全国 820 万大学生毕业 就业形势严峻

12 月 6 日,2018 届全国普通高校毕业生就业创业工作网络视频会议在京召开,教育部党组成员、副部长林蕙青出席会议并讲话。会议强调,促进高校毕业生多渠道就业创业,努力实现更高质量和更充分就业。

林蕙青指出,高校毕业生就业事关广大学生及其家庭切身利益,事关社会主义现代化建设,事关社会和谐稳定。2018 届全国普通高校毕业生预计 820 万人,就业创业工作面临复杂严峻的形势,要切实抓好五项工作。

一要唱响基层就业“主旋律”。落实立德树人根本任务,积极引导毕业生到基层一线就业创业。认真落实基层就业学费补偿代偿等政策,继续组织实施“教师特岗计划”等中央基层项目,推动毕业生服务乡村振兴战略。发挥中小微企业“就业容纳器”作用,为企业招聘牵线搭桥。

二要服务国家需求“大舞台”。落实习近平总书记给南开大学新入伍大学生回信精神,引导大学生投身军营报效祖国。主动向重点地区、重大工程、重大项目、重要领域输送毕业生,引导毕业生到高新技术产业、战略性新兴产业、先进制造业和现代服务业等新兴领域就业创业。鼓励毕业生到国际组织实习任职。

三要汇聚创新创业“新动能”。深入推进创新创业教育改革,把创新创业教育贯穿人才培养全过程。细化完善创新创业学分积累与转换、弹性学制管理等政策,加大对大学生创新创业的场地、资金、指导、服务等方面投入力度。(中新网)

宁波人力资源服务创新创业大赛落幕

12 月 8 日上午,2017 宁波人力资源服务创新创业大赛决赛在宁波落幕。来自全国各地的 20 个顶尖人力资源服务行业新模式和新技术项目展开了一场巅峰对决,最终 10 个项目胜出。

大赛由中国人力资源研究院和宁波市人民政府主办、宁波市人力资源和社会保障局

和宁波人力资源行业协会具体承办。

决赛由中国人力资源研究院余兴安担任评审委员会主任,评委由 12 名人力资源行业专家、学者和 8 名投融资机构负责人共同担任。决赛在赛程设置上,采用“8+5 路演+现场答辩”评选模式,20 名评委分别从项目专业性和落地适应性两方面进行考量。

智联招聘 CEO 郭盛:人工智能时代个人需迭代技能

12 月 8 日电 2017 年 12 月 7 日,“数字驱动,智造未来”2017 中国年度最佳雇主颁奖典礼暨人力资源国际管理论坛在杭州城中香格里拉大酒店举行。智联招聘 CEO 郭盛发表了题为《数字驱动,智造未来》的演讲,作为人力资源专家,针对人们面对人工智能的焦虑甚至是恐惧,他就人工智能将如何作用于职场并将与人类劳动者形成怎样的关系做了深度阐释。

智联招聘 CEO 郭盛表示:“2016 年是人工智能元年,2017 年它就在我们身边,到 2050 年,人工智能产业规模或将相当于再造一个互联网行业。”

面对人工智能无需恐惧

随着数据空前丰富和普及,算法的巨大进步以及计算能力的大幅提高这三个趋势,人工智能已经声势浩大的来到我们实际的生产中了。与以往的工业革命不同,以往的技术只是取代了人的身体,而同样富有智慧的人工智能却对脑力劳动者也形成了威胁,这也是引发全民焦虑的一个重要原因。

郭盛表示:“大多数场景下,人工智能可以取代一部分可预测的体力工作,而大多数工作体现为人机互动、人机共存的情况。从人工智能的角度来说,大家可以焦虑,但是不用恐惧。物理性的工作被取代的可能性高,但是需要沟通、交流、感知、提炼等富有创造性、情感性的工作,人工智能都完全没有办法取代。”

AI 时代最重要的不是智能,而是人工

伴随着个体劳动者的技能迭代焦虑,人工智能已经实实在在的推动了经济的发展,



●智联招聘 CEO 郭盛

很多企业更是以人工智能为基础进行创业。在过去的两年,人工智能领域新增企业数量超过过去 10 年的总和。然而,技术发展的背后,是一个个具体的科技型、知识型的人才在驱动。郭盛表示,“我们和很多企业做过沟通,其实人工智能时代最重要的不是智能,而是人工,是能够把这些数据找出来的人,是能够把这些算法做出来的人,是能够把这些计算能力提高的人。”通过智联招聘《2017 人工智能就业市场供需与发展研究报告》的数据也可以看到,企业求才若渴,世界需要人工智能,更需要人工智能的驾驭者——AI 人才。从 2016 年开始,人工智能人才的需求量增长了近两倍之多。人才需求量的增长幅度均已超过全国平均。

劳动力市场被重构, 职场变成“智造场”

“技术”在 2017 年实现了爆发,也在重构

着商业、企业、组织和个人。人工智能的基因和血液在不同个体上都形成了不同程度的渗透。郭盛认为,在经济状况良好,且社会稳定的当今中国,技术就像一匹黑马,凭借爆发性和不确定性不断冲击劳动力和就业市场。

从宏观上看,据麦肯锡提供的数据显示,中国可实现自动化的工作薪酬规模涉及 4.1 万亿、工作岗位约 3.94 亿。智联招聘大数据显示,校对、录入这一岗位,连续三个季度出现大幅的同比负增长。在旧的岗位被取代的同时,新的岗位也被产生,智联招聘大数据显示,数据库开发工程师、算法工程师的需求量持续增长。同时人工智能让就业时间、就业空间变得更加弹性和灵活,智联招聘发现自由职业者、兼职就业者的数量不断增加,从 2015 年到 2017 年两年时间内,兼职人群增长了 321%。这是不可阻挡的趋势,正式的组织架构正在受到灵活就业的冲击,劳

天津入围人工智能人才需求岗位 TOP10 城市

如今,人工智能已成为发展最火热的领域之一。智联招聘最新发布的《2017 人工智能就业市场供需与发展研究报告》(下称《报告》)显示,今年第三季度人工智能人才需求量较 2016 年第一季度增长了 179%。其中,在人工智能人才需求岗位最多的 TOP10 城市中,天津位列其中。

根据智联全站大数据,人工智能人才需求量在今年第一季度同比增长了 112%,远超全国 67%的招聘人数需求增速;今年第二季度同比增长 79%,在招聘淡季依然强势增长。同期,由于跳槽淡季导致的社会招聘岗位人员需求放缓,全国招聘人数同比增长仅 21%。今年第三季度则同比增长 47%,与全国 45% 的增速基本持平,市场逐渐趋于理性。

《报告》指出,人工智能的人才需求量在整体的爆发式增长中,主要集中在几个热门职位,其中软件工程师在需求人数绝对值上位列第一,截至今年第三季度,较 2016 年第一季度需求人数增幅达到 83%;其次是 IT 技术支持/维护工程师,同期较 2016 年第一季度需求人数增幅达到 388%。记者在赶集网、58 同城、中华英才网等平台上看到,关于上述三个职位的招聘信息十分丰富,待遇也比其他职位优厚。此外,Java 工程师、数据库开发工程师虽然需求人数绝对值偏低,但增速较高。

值得一提的是,算法工程师在人工智能、大数据的需求下,成为最抢手的岗位。从智联大数据来看,算法工程师需求人数在今年第一季度环比增长 60%,第二季度环比增长 36%,第三季度环比增长 43%,均超过人工智能人才的环比增速。

与此同时,人工智能正在逐渐取代人类的工作岗位,尤其是那些程式化、重复性、依靠反复操作实现的熟练工种。智联招聘筛选了一些典型岗位进行了数据观察,这些岗位都出现了不同程度的负增长。如投资银行业务连续三个季度同比出现负增长;校对/录入的负增长幅度更大。

而在人工智能在程式化的岗位中实现越来越多的供给后,人类的精力和智慧将在思想上升华,并在精神创造、艺术文化等方面得以发挥自身特长,因此情感、创意型的岗位将保持需求稳定向上的态势,如广告文案策划、三维/3D 设计/制作、广告创意设计师等。

(于强 王晨艳)

家投融资机构与 20 个决赛项目全部达成投资合作意向,涉及投资资金达到 7510 万元。其中,“发工资网”、“新福多”、“城市魔方”、“4565 分时专家”、“非凡心理”5 个项目已于决赛现场签约落户浙江(宁波)人力资源服务产业园、中国宁波人才市场产业孵化基地和宁波保税区人力资源服务产业园。(杜金明)

动合同对员工的约束在降低。技术实现的趋势对企业组织产生了巨大的影响,它会让组织的边界越来越模糊,形成了以共同目标为导向的内外部通无界的灵活合作模式。其次,组织的文化体系也摆脱了旧时命令式的管理模式,演变成心智互动式组织。伴随经济乐观和社会稳定,员工也有了更高的精神追求,不再将获得聚焦在新福利上,更多的体现为追求自我实现的成就感。而面对技能迭代焦虑,员工追求加快新陈代谢的成长速度,企业也逐渐演变成让所有员工互相分享知识,一同成长的智慧平台。

智能时代的最佳雇主,整体呈现出不同程度的“智造场”特征。榜单也呈现出“新城市、新技术、新资本”的结构特点。具体表现在获奖企业中,在地域维度上,新一线城市潜力也已经初步显露;在行业维度上,IT/通信/电子/互联网行业作为智能科技渗透最深的行业在 3 强榜单中占据 30%;企业性质维度上,上市公司成为最大赢家,占比 40%。今年的获奖企业呈现出不一样的特质,郭盛表示:“在以往的榜单中,很多组织往往呈现出狼性,但今天更多的是柔性企业。它有理想,能兼容并蓄,富有包容性。这些企业女性比例比男性更高,且拥有广阔的工作空间。很多企业中柔性取代了狼性,柔性的企业更容易成功,因为它们在新环境下更容易成长。”最后,郭盛再次寄语人工智能焦虑人群:“物竞天择的进化论同样适用于职场,技能的落后注定被淘汰,希望大家做好基因迭代,把过去的基因扔掉,建立更完善的基因,让每个人成为更好的人,每个企业都成为伟大的公司。”(中新网)