

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，就业率噩梦就此来临。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”理念的未来工作。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，人们发明了在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

(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)

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，全国招聘需求人数同比增长仅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)

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



●招聘会现场

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、子女家属就学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。(邓圩)

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，就业创业工作面对

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

和宁波人力资源行业协会具体承办。

决赛由中国人事科学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。

据了解，本届中国(宁波)人力资源服务创新创业大赛决赛中，共有盛世方舟、等20

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”、“薪福多”、“城市魔方”、“4565分时专家”、“飞凡心理”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，不再将获得聚焦在薪酬福利上，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在地域维度上，新一线城市潜力也已经初步显露；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30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。很多企业里柔性取代了狼性，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。”



●智联招聘CEO郭盛

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大提高这三个趋势，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，

“技术”在2017年实现了爆发，也在重构

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

劳动力市场被重构，职场变成“智造场”