



# 智联招聘发布： 用人类优势抵御人工智能

编辑/吴春一

## 财务和人力资源对轮岗制最热衷

数据显示,近7成员工认可轮岗制的工作方式,其中,19.4%的员工认为这“是一种公平的机制”,16%的员工认为这样会“有新鲜感和成就感驱动”,33.4%的员工认为这样在轮岗过程中“有助于了解公司业务的全貌”,占比最多。不管出于公平的考量,还是自我驱动的动因,轮岗制度都是值得尝试的工作机制,而想了解公司业务全貌的员工,势必想在当前的岗位上发挥更大的价值,为公司做更多的贡献,对公司抱有积极主动的态度,也是有忠诚度意愿的表现。

在不同岗位中,财务和人力资源这两类职业认同轮岗机制的比例最高,分别占比75.9%、74%,由于这两类职业的工作内容比较固化,且在一家企业的稳定性也较强,他们更有动力了解公司的业务全貌,以备更好地服务雇主,而轮岗制也可以激发他们枯燥工作内容中的热情和创造性。

## 80后是年轻高管的主力

调研数据显示,80后是年轻高管的主力,有37.4%的员工表示公司高管中最年轻的高管是80后,90后的高管紧随其后,占比达24.8%。由此说明年轻人的能力正在逐渐被公司认可,有能力的年轻员工也可以快速晋升,年轻人被充分赋能。

## 私营/民营90后及以下高层的比例最多

调研数据显示,私营/民营拥有90后及更小年龄高层的比例最多,总体比例达到了51.6%。这类企业灵活性强,组织架构处于不成熟的阶段,在用人方面也比较大胆,反而是赋权最多的角色,因此年轻人在私营/民营企业中大展拳脚的机会也更多。

## 近8成员工表示人工智能提升了工作效率

调研数据显示,79%的员工表示人工智能提升了工作效率,其中最常使用的智能化工具是“办公协同系统”,使用过的员工高达72%。

在人工智能渗透到各个领域的时代,办公方式也开始依靠平台化运转,组织的高效协作首先体现在智能化协同系统上,因此这类应用最为普遍。其次是“人脸识别”功能,占比39.1%,在实际应用中,主要存在于考勤打卡方面。“智能翻译”的应用也有一定占比,为27.5%,随着全球化的不断推进,职场中与其他语言国家打交道的机会也变多了,智能翻译让信息和交流不再受语言的限制,很大程度上提高了沟通效率。

## 超5成员工相信自己不会被AI取代

调研数据显示,55%的员工认为自己不会被AI取代,面对人工智能的威胁心态淡定。在不同的年龄层中,60后和70后对自己最自信,认为自己不会被取代的占比高达73.7%和65.6%。70后和60后因为有了足够的工作经验,也有一定的社会地位和财富,他们会更有底气相信自己不会被AI取代,但是年轻员工不论在阅历、人脉还是技术上都缺乏优势,所以会对自己的未来更加担忧。

## 最担心被替代的是“财务”

调研数据显示,“研发”岗位的员工认为自己被AI替代的可能性最低,占比70.9%,而财务人员则最担心被替代。研发岗位可以称之为人工智能的“驯机师”,他们创造着智能技术,对它的了解也更深刻。而财务岗位的工作属于典型的程式化、重复性内容,需要发挥创意和决策能力的机会不多,因此他们的担忧也不无道理。

## “沟通能力”与“创意能力”最不能被AI取代

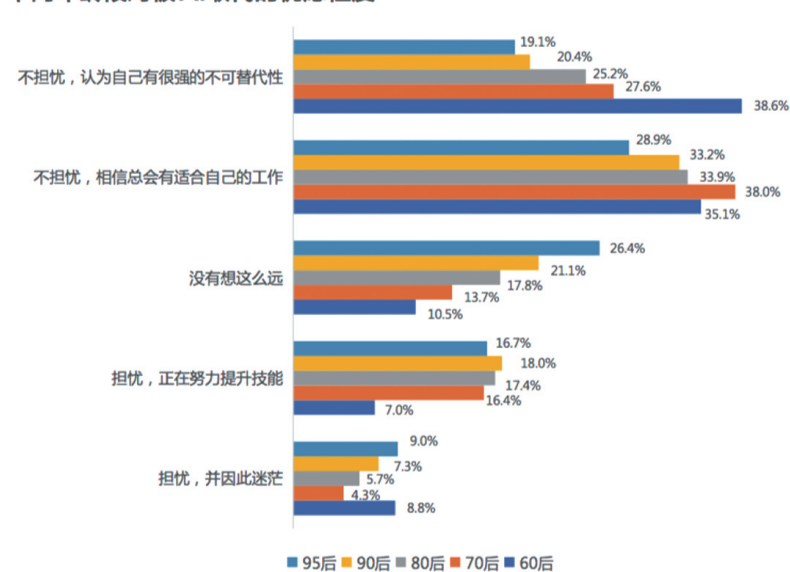
调研数据显示,77.1%的员工认为“沟通能力”最不容易被AI替代,“创意能力”紧随其后,占比68.8%。人工智能具备深度学习的能力,当那些已经被归纳出算法的工作内容被编写成指令时,便意味着这个岗位可以被智能技术取代。但主动思考和共情能力却是他们难以实现的人类独有特质,“沟通能力”和“创意能力”因为是人脑中的思维和知识,无法被一套固定的指令所描写和捕捉,所以是被职场人珍视的未来竞争力。

## 超8成员工认为“一”字型人才是未来的趋势

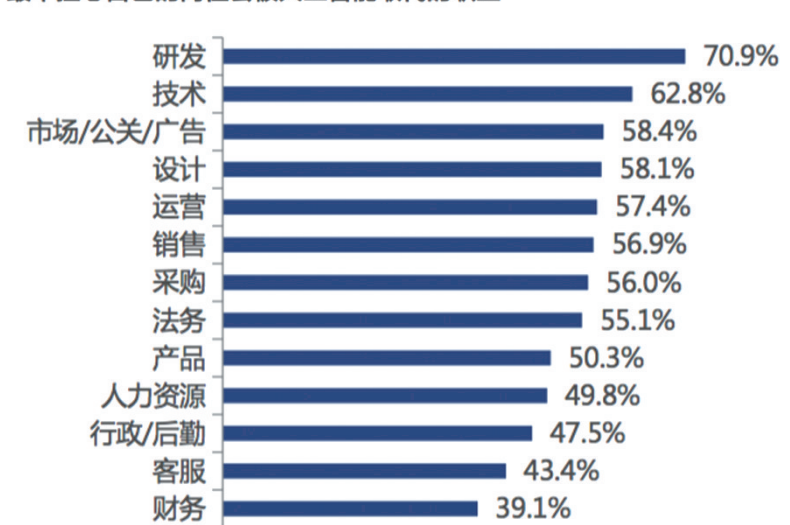
同理,职场人认为“一”字型人才是未来趋势。调研数据显示,87.4%的员工认为以沟通、协作、创意能力为主的“一”字型人才在未来有更多的竞争优势。

智联招聘最新调查显示:操作型专业技能面临被智能取代的风险,人才需求从“T”字型技能到“一”字型技能转变,沟通、决策、创意、学习能力成为员工价值核心。企业应培养员工的“职商”,关注思维模式的提升,强化协作能力,赋能员工在工作中的决策权。

### 不同年龄段对被AI取代的忧虑程度



### 最不担心自己的岗位会被人工智能取代的职业



### 是否认同一字型人才在未来具有竞争优势

