

探班“AI搭子”⑥

让AI红利惠及更多劳动者，制度设计该如何“进化”？

专家呼吁建立“事前防控、事中缓冲、事后兜底”的全周期保障体系

阅 读 提 示

AI技术的广泛应用正重塑各行各业生产模式，岗位要求新增人机协同能力，考核标准转向协作效率，劳动者面临转型压力。专家表示，一套前瞻性的制度设计，是让技术红利惠及每位劳动者的前提，同时要让劳动者持续更新技能，跟上技术迭代步伐。

头已实现全场景无人作业，智能运输机器人能深度学习避障、转弯、停车，搭载大模型的巡航无人机能自动识别违章。

长期对接企业招聘需求的北京外企人力资源服务有限公司项目招聘事业部副经理王者鑫观察到，企业对求职者AI协同能力的需求，近一年呈爆发式增长，覆盖编程、文案、设计、数据分析、咨询等多个赛道。不过，他同时发现，只有深度理解，能利用AI重构工作流程的从业者，才有可能拿到薪资与绩效溢价。

在中国政法大学社会法研究所所长、民商经济法学院教授娄宇看来，这并非简单的工具升级，而是对劳动生产模式、劳动价值标准、劳动者能力评估的系统性重构。企业的薪酬和业绩考核标准，将从工作时间转向人机协同效率。

效率提升的另一面，工作压力也在同步加码。胡逸凡坦言，AI工具的快速产出能力拉高了企业预期，“整体工作强度比过去更大了”。

如何搭建技能“护城河”？

当“AI搭子”接手重复性、机械性工作，一些劳动者也感到焦虑：哪些核心能力和技能是AI无法替代的？如何提升自己的职场竞争力？

资深编剧张森在创作中找到了清晰的边界。套路化的短剧，AI工具能帮她快速“打个基底”，但长剧和电影，AI工具就“不灵”了，“独特的人物塑造和剧情创意，还是要靠创作者自己‘开脑洞’”。

对外经济贸易大学国家对外开放研究院研究员李长安，将这种“不可替代的能力”概

括为：思想性、原创性、深度思考和情感能力。娄宇从分工逻辑解释，AI将劳动过程拆解为算法标准化执行和人类价值判断两个层面。未来，主观性较强的监督、审核、承担责任等劳动会持续增值，劳动者的核心竞争力，体现为人机协同能力——驾驭AI、赋予AI判断力、把控生产经营的价值与风险。

成卫东的经历给出了技能升级的具体路径。在他看来，新时代产业工人要学会“把经验和技能标准化、数据化，变成AI能听懂的语言”，这离不开三种能力——学习能力、创新能力、应用能力。目前，天津港已有23名职工和他一样，持证上岗“调教”AI。

有观点认为，AI对就业市场“一老一小”的冲击最大。中国劳动关系学院劳动关系与工会研究院执行院长张艳华对此提出理性辨析。她认为，年龄并非核心判断标准，关键在于劳动者自身的知识储备、专业技能和所从事的工作任务。“不少年过50的行业工匠、资深技术专家，手握独家实操经验，AI反而能进一步放大他们的个人价值。年轻人如果掌握人机协同技能，在就业市场同样具有竞争力。”

招聘市场的动向印证了这一判断。王者鑫发现，不少互联网大厂招聘AI相关岗位时，相较工作经验，更在意“原生AI能力”，掌握相关技能的应届生反而更有优势。

让制度设计为劳动者兜底

面对AI技术跃迁对就业的冲击，如何更好地平衡企业效率与劳动者权益？受访专家普遍认为，一套前瞻性的制度设计，是让技术红利惠及每位劳动者的前提。

李长安建议，企业实施大规模AI替代前，须向主管部门提交就业影响评估报告。同时，搭建AI就业常态化监测平台，建立技术性失业专项统计指标。

这一思路在国际上已有刚性和柔性两种制度设计可供借鉴。娄宇介绍，欧盟推行法定事前评估模式，将用于人事、裁员、岗位替代的AI技术划定为高风险，企业部署前须完成劳动力影响合规评估。美国加州则通过留工补贴、税收减免引导企业优先内部转岗。

除了事前评估，还需要一套“防”“托”并行的保障体系。

张艳华解释，所谓“防”，就是守住劳动者在岗阶段的权益，企业进行大规模AI技改前，须联合工会组织协商，优先开展内部转岗、全员AI技能培训，不能“一裁了之”；未落实转岗培训就裁员的，应提高经济补偿标准。所谓“托”，是对遭遇技术性失业的劳动者兜住生活底线，完善失业保险制度，设立专项认定通道，简化申领流程，适度提高失业金保障水平，对主动参加转型技能培训人员延长领取时限，并衔接低保等社会救助。

让劳动者持续更新技能，跟上技术迭代步伐同样重要。

多位专家提到，借鉴新加坡个人技能账户模式，政府为每位劳动者设立学习账户，定期发放培训补贴，资金可自主用于学习AI实操、人机协作等适配市场需求的课程。同时，把真实AI训练场景引入实训，分层培养“行业+AI”复合型技能人才。

李长安还建议，构建政府、企业、劳动者三方共担的成本分担机制，对妥善安置员工、开展全员AI培训的企业给予财税、金融扶持；整合公共就业平台、市场化培训机构、工会力量，将终身职业技能培训作为就业保障的重要支撑。

娄宇将整套保障思路总结为“事前防控、事中缓冲、事后兜底”，兼顾企业效率与民生底线，重点向中高龄、低技能群体倾斜，让每一个劳动者都能找到新的价值坐标。

本报讯（记者李丰 田程）“以前总觉得社保政策复杂，不知道选哪个参保档次。现在有了‘社保规划师’一对一服务，心里踏实多了！”7月7日，在贵州省政务服务中心，市民李先生体验“社保规划师”专属服务后，对全新的社保便民服务连连点赞。

为破解群众社保政策看不懂、待遇算不清、参保规划缺指导等难题，今年以来，贵州省在全省推行“社保规划师”专项服务，推动传统社保服务转型升级，实现从“被动经办”向“主动规划”转变，让社保惠民政策精准落地、惠及民生。

以往社保窗口服务，主要聚焦材料受理、待遇审核、系统录入等基础经办工作，服务模式较为单一。全新上线的贵州“社保规划师”服务打破传统服务局限，人社部门工作人员变身群众身边的社保“专属顾问”，主动下沉社区、企业、村寨开展服务。针对灵活就业人员、新业态从业者、农民工等重点群体，规划师结合个人收入、就业形态、家庭状况等实际情况，为参保人员量身定制个性化参保方案，精准测算缴费成本与养老待遇，帮群众算清参保“经济账”和“长远账”，指导群众合理选择缴费档次，顺畅办理社保关系转移衔接等业务。

据介绍，目前，贵州正以各级社保经办机构、服务网点、零工市场、驻外劳务协作站工作人员为核心力量，开展系统化、专业化技能培训，建立统一的“社保规划师”人员管理库，打造一支懂政策、精测算、善服务的专业队伍，构建起覆盖全省城乡、响应高效的社保服务网络。

同时，贵州还深化数字人社建设，在“贵州人社”APP上线“社保规划师”专属模块，集成个人精准画像、需求智能匹配、养老待遇测算等数字化功能。群众只需在手机端录入个人基础信息，即可快速精准获取养老金预测等测算结果。线上智能测算、线下专人解读的“双线联动”服务模式，让社保规划服务更加高效、便捷。

据了解，面向灵活就业人员、新就业形态劳动者、农民工等群体，贵州安排服务团队深入产业园区、建筑工地、零工市场、企业厂区及乡村一线，专项宣讲参保缴费、社保补贴、待遇申领等核心政策，为群众定制专属参保方案。各地还结合地域特色创新服务模式，打造特色社保服务品牌。例如，榕江县依托“村超”地域品牌优势，组织社保服务队伍深入赛场周边村寨开展巡回服务；铜仁市设立专属社保规划咨询服务室，为群众提供深度一对一咨询服务。

江苏四大行动部署人工智能技能培训

本报讯（记者黄洪涛）近日，江苏省出台专项工作方案，实施四大重点行动，全面启动人工智能领域技术技能人才培养工作，明确每年在人工智能领域开展技术技能人才继续教育与技能培训不少于20万人次。

四大重点行动精准覆盖各类群体。一是专业技术人员人工智能知识提升行动，明确专技人员继续教育学时中AI相关课程一般不少于三分之一，每年举办50场专题培训班、8期省级高级研修班，支持参加数字技术工程师培育项目，考核合格取证后可衔接认定相应职称，打通培训与职称认定通道。二是企业在岗转岗职工数字赋能行动，明确高级技师岗位技能提升培训中AI相关项目占比不少于一半，鼓励企业自主开展AI培训，符合条件的职工可申领补贴，企业还可优先申报高技能人才专项公共实训基地，最高补助100万元。三是高校毕业生等青年群体技能成长行动，推行“人工智能+专业”复合培养，每年开展AI培训不少于5万人次，办好“寒暑假假期技校”，在技工院校全面开设AI识读课程。四是就业困难人员技能帮扶行动，对有就业意愿、符合认定条件的残疾人、大龄失业人员等群体开展“识读+技能”培训，重点学习AI辅助客服、智能终端运维辅助、数据标注与审核等实用技能，配套开展职业指导、岗位推荐等就业服务，助力快速实现就业。

眼下，江苏全省暑期技校培训已全面启动，重点面向大学生等各类群体开设人工智能相关技能课程。江苏省淮海师范学院联合本地具身机器人企业，面向暑期大学生开设具身智能AI数据采集培训班，30个培训名额16小时即报满。今年7月至8月，全省计划开设暑期技校300余期，劳动者可登录江苏人社微信公众号查询培训班次、报名渠道等信息。

宁夏17条举措助劳动力城乡有序流动

本报讯（记者马学礼 李静楠）近日，宁夏回族自治区印发《关于统筹城乡就业政策体系的实施意见》（以下简称《实施意见》），围绕统筹城乡就业机会开发、城乡均等化就业公共服务体系、城乡培训资源配置、城乡劳动者权益保障、城乡困难群体就业帮扶5个方面，提出17条举措，推动劳动力在城乡间双向有序流动，促进高质量充分就业。

《实施意见》指出，要通过深度拓展县域就业空间、精准挖掘消费新业态就业机会，全面开发基层就业岗位，进一步拓宽就业渠道。推动劳动密集型企向县域产业园区集聚，每个县（区）至少打造2至3个吸纳就业能力强的特色产业集群和县域就业承载平台。支持发展社区便利店、家政服务、养老托育、维修保洁等便民业态，打造特色商业街、文旅消费集聚区，创造一批灵活就业、就近就业岗位。

此外，《实施意见》提出，推动就业公共服务与常住人口全面挂钩，将基层就业公共服务在乡镇（街道）履行职责事项清单中落实，推进服务端口前移，取消城乡户籍、地域限制，使劳动者可在常住地直接办理各项就业服务业务。结合劳动力技术特色和产业需求，重点培育具有地域特色的劳务品牌，每个地级市打造2至3个区域特色鲜明、市场认可度高、吸纳就业能力强的劳务品牌，优化“一县一品”劳务品牌格局。

在提升劳动者技能素质、保障劳动者权益方面，《实施意见》明确，扩大城乡职业培训覆盖面，将农村转移就业劳动者、就业困难人员、毕业年度高校毕业生等全部纳入培训范围。围绕特色产业养殖、农产品加工、农村电商、乡村旅游等领域，开展乡村产业振兴带头人、农村创业青年、乡村工匠等专项培训。同时，健全城乡统一的人力资源市场监管机制，加强劳动保障监察执法，营造城乡劳动者平等竞争、公平就业的市场环境。

工匠学院开班

近日，天津市河北区王串场街2026年暑期“修补巷·工匠学院”少年班正式开班。学院邀请辖区内不同行业的工匠，每周一次现场带领街域内青少年进行工匠技能的沉浸式体验与学习，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神。图为沉香制作传承人现场带领孩子们体验沉香制作。

沈岳 摄



新赛项紧跟产业需求，中亚选手首次参赛，升学就业通道全面打通

技能“新”赛道 人生“新”可能

本报记者 马安妮 本报通讯员 孙乾晨

“快看，机器人的回旋踢太利落了！”赛场边围观群众发出阵阵惊呼。

在新疆维吾尔自治区昌吉回族自治州日前举办的自治区第三届职业技能大赛人工智能训练师（具身智能机器人）赛区，一台调试机器人流畅上演武术表演，整套动作行云流水、一气呵成。这是各赛项正式比拼结束后，参赛选手操作赛事专用机器人带来的特色技能展示。

据介绍，大赛汇聚了全疆14个地（州、市）、新疆生产建设兵团、中央驻疆企业及自治区直属单位的1415名技能选手同台切磋，展开激烈的技能比拼。赛事在赛项设置、竞赛内容、办赛格局、配套活动、激励政策等维度上全面升级，是紧扣产业新形势、新业态、新需求打造的创新赛事样板。

新赛项紧跟产业新需求

“具身智能机器人对我来说是全新领域，也是大赛新增的赛项。”刚刚完成人工智能训练师（具身智能机器人）项目模块A模块竞赛的杜鹏感慨道。作为中国联通新疆分公司网

络与信息安全部主任，他切身感受到新增赛项贴合产业发展的现实意义。

据杜鹏介绍，其所在单位已将智能机器人投入矿山井下，依靠机器替代人工深入狭小高危空间，完成瓦斯浓度监测等工作。

本次大赛共开设了35个赛项，人工智能训练师（具身智能机器人）、工业互联网工程技术等一批前沿数字化赛道首次亮相赛场，为新疆产业智能化、数字化转型培养专业人才。

除前沿技术类赛道外，劳动关系协调师等社会服务类赛项同样承载着服务地方经济社会发展使命。据劳动关系协调师赛项裁判长陈楚楚介绍，近年来，新就业形态用工纠纷增多，矛盾纠纷调解压力加大。借鉴全国技能大赛办赛经验，新疆自去年起将劳动关系协调师纳入竞赛体系。

“以往新疆专职劳动关系协调人员数量较少，如今专业化队伍逐步壮大，能够促进各类劳动纠纷高效化解，稳定就业秩序。”陈楚楚说。

以赛促教打通人才成长新通道

“我院共选派25名选手，参与19个竞赛项目比拼。”伊犁技师培训学院党委委员、纪委书记李淑明介绍，学校将赛事与日常教学深度绑

定，校内核心课程均与大赛赛项标准对标。

为全面提升选手实操竞技能力，新疆各职业院校普遍推行“请进来、送出去”双轨培养模式：一方面邀请疆内外行业专家一对一开展专项辅导；另一方面选派骨干学员赴制造业强省参加邀请赛，集中封闭式集训，对标国内一流技能标准补齐短板。

在原有表彰奖励、评优评先、职业等级晋升政策基础上，大赛创新叠加升学优待政策，专门设立“南疆技能之星”特色奖项。按照规定，中职、高职生获奖选手可参照新疆职业院校技能大赛享受升学政策，打通从在校学习、赛事历练到升学就业的全链条扶持路径，完善技能人才成长扶持体系。

“赛事升学政策利好很有吸引力。”就读于昌吉职业技术学院的机电一体化赛项选手张奥迪说，“除此之外，优秀选手还有留校任教绿色通道，毕业后可以留在学校培育技能人才。”

“技能大赛打破了‘唯学历’的固有认知，让广大青年看清：练就过硬技能，同样能闯出广阔人生。”李淑明说。

开放办赛搭建交流新平台

来自乌兹别克斯坦希林能源技术学校的