

2018 东方讲坛职业生涯系列讲座

人工智能时代职场人的不变之道

谈到人工智能,不少职场人会有一连串的问题——人工智能是什么?人工智能时代到来后,我们会丢了工作吗?职场人如何应对人工智能快速发展带来的挑战?在3月31日“2018东方讲坛·职业生涯系列讲座暨”乐业上海“系列宣传推广活动”上,主讲人华东师范大学管理学副教授、心理学博士贾利军从职业素养四个维度、职场核心能力的三个方面答疑解惑,并阐述了人工智能背景下职场人的“不变之道”。

青年报记者 陈晓颖



贾利军博士(中)与现场观众互动。

从劳动本质看人工智能

人工智能和人类有何关系?贾利军用劳动者和生产工具博弈与合作的图片解释说:“本质上,人工智能技术也是一种生产工具。当我们谈到人工智能和人类的关系时,本质上是在分析生产工具与劳动者之间的相互作用。”

他在讲座上介绍说,从历史发展来看石器时代和青铜时代,人与工具更类似于合作关系。人通过简单利用工具,进化了脑部从而变得更聪慧。但随着工业革命时代到来,简单手工具被蒸汽机所替代,大量手工

作坊的工人失业。工具与人类的博弈关系逐渐显现。

转换到人工智能与劳动者的关系中,贾利军教授分析说:“如果继续保持劳动者和生产工具以及劳动成果分离的状态,那么随着人工智能技术发展,可能会出现劳动工具消灭劳动者的情况。”这也就是不少职场人担心的——人工智能取代人工。

“不过,若全体劳动者共有劳动工具,共享劳动成果,人工智能或将把人类社会推进到一个前所未有的高度。”贾利军分析说,从人工智能技

术的应用程度来看,人工智能或许将解放体力劳动者。”因而劳动者与人工智能是合作关系,并非博弈状态。在劳动力被解放后,劳动者完全可以顺着个人兴趣与爱好,发展并从事出更富有创造性的工作。”

贾利军表示,人工智能发展到一定程度,会淘汰“像机器一样的人”。因而在人工智能背景下,职场人需要有主动意识的变化,以“更像人”的特性来应对挑战。创造型、哲学型、艺术型的特长都是未来人才脱颖而出的重要因素。

人工智能解放劳动者从事创造型工作

[链接]

后续讲座预告

此次东方讲坛职业生涯系列讲座活动由中共上海市委宣传部、上海市社会科学界联合会、上海市人力资源和社会保障局、上海市就业促进中心等单位主办,由上海东方宣传教育服务中心、上海市社区文化服务中心和上海图书馆讲座中心等单位承办。

4月14日,2018年东方讲坛职业生涯系列讲座的第四场是主题为《2018年的变与不变:就业大数据解析人力资源市场发展趋势》的讲座。上海市人力资源和社会保障局就业促进中心统计处处长王加文将从调研数据出发,分析本市的人力资源市场情况。讲座具体时间安排可在“乐业上海”微信平台上查询。

在系列活动期间,数十位上海公共就业服务专家志愿者以及职业指导专家将在现场为广大青年提供面对面的职业指导服务。指导内容涉及职业定位、岗位咨询、岗位见习、职业指导、职业生涯规划等。同时活动上将进行千名青年就业需求大型专题问卷调查活动,为“乐业上海”品牌进一步了解青年就业需求并进行对接服务提供支持。

自开讲之日前10天起,上海图书馆正门一楼总咨询台将依次向部分社会听众限额赠送入场券,送完为止。听众也可通过“讲座图书馆微信”预定讲座门票。此外,上图讲座网的“上图讲座近期安排”栏目也可以预订门票。

从四个维度看职场素养

从“人”的角度来看,每位劳动者在岗位上均有迥异独特的职场素养表现。

贾利军介绍说,职场素养分为知识(普通知识)、技能(程序化知识)、能力(缄默知识)、态度(使用以上价值的知识判断)四个方面。

他为职场素养的四个方面作了总结。“知识代表过去,是职场人对发生过的世界的描述和沉淀,是一个人社会化的基础。世界质变的程度越大,知识的效用就越小。职场素养中的技能指代当下,是职场人对特定问题的当下应对,是一种解决方案。随着社会发展,职场技能有累加和复合的趋势。职场素养中的能力是人类知识总体中无法言传和难以系统表述的缄默知识。态度则是工作中的是非判断。态度决定

了做还是不做;做到什么程度;用什么手段做。”

贾利军在演讲现场,介绍了他多年研究对比总结的职场核心能力概念和要素:“在职场素养的三个维度中,知识反映你的过去,技能反映你的当下,能力反映你的未来。所以要想赢得未来,你需要提高职场能力。”

职场核心能力也就是就业能力。具体说来,职场核心能力指的是一个人获得、保持和在职位上晋升的能力,包含了就业人格、职业形象、社会兼容度三个维度。

就业人格中有五个方面,第一个自我驱动性,这是所有最核心的素养,自我驱动。第二个责任担当、第三个自我平衡、第四个宜人性、第五个开放性。

贾利军在调查职业形象时观察

到,职场形象和成功几率存在着正负相关关系。此外调查发现,职场人对“女汉子”的接纳度高于对“娘娘腔”的接受程度。

社会兼容度则指的是两个维度。“一个是思想维度,这里我们特别强调,合而不同。企业招募一位新员工进来,希望新人快速‘合’入企业文化,但又要新人有‘不同’的观点。用人单位才能通过新人的新想法,让这个企业向前迈进。”贾利军补充说,另一个是行动维度,具体说来,员工的行为礼仪构成行动维度,也通过行为礼仪展现着个人职场形象。

在贾利军看来,无论是对于资深员工还是职场新手,提升职场核心能力是一个通用的“应对方针”。在人工智能背景下,职场人更需优化职场特性方可达到“以不变应万变”。

提升职场核心能力 以不变应万变