



▲人工智能具有革命性，對各項相關的制度建設提出新課題，包括保護勞動者權益方面的機制。

經濟觀察家

人工智能對就業的影響，正是中國走向現代化過程中面臨的一個新挑戰，居於諸多民生領域新課題的中心位置。未來模型的研發和應用更加聚焦增強勞動者能力，而較少替代勞動者崗位。

建立就業友好型AI發展模式



蔡昉

2026年全國兩會期間，國家主席習近平在參加江蘇代表團審議時強調，「要準確把握新形勢下人民群眾對美好生活新期待和民生工作新特點，積極主動解答如何實現高質量充分就業、如何增加城鄉居民收入、如何進一步提升基本公共服務和社會保障水平等課題，探索推進全體人民共同富裕的有效途徑」。

人工智能具有雙刃劍性質，既顯著提高勞動生產率，也可能造成對就業的衝擊。人工智能表現出的自身技術特點，歸根結底取決於研究開發所秉持的理念和導向。面對強化結構性就業矛盾的衝擊，應該通過引導人工智能對標預先規範，積極主動應對，消除其負面效果。這要求打造積極就業政策的升級版，強化勞動市場制度對勞動者權益的保障，以及社會保障制度的基礎性、普惠性、兜底性。

迅速迭代的大語言模型，已在很多白領崗位上達到平均技能水平，對技能稟賦有所不足的群體，特別是僅具備入門技能的青年勞動者及遭遇數智鴻溝的大齡勞動者產生替代。

隨着人工智能的日新月異，其對就業的影響將會增強，具體來說將產生兩種情形。一方面，人工智能模型在現有方向上向通用人工智能提升，人工智能模型掌握的技能將擴展到更多依託認知型技能的行業和崗位，衝擊的對象從平均技能逐漸達到頂端技能，對白領職工的就業替代將是全面的。另一方面，人工智能賦能機器人、智能體將是下一個不可阻擋的突破性浪潮，大範圍替代操作性工作即藍領崗位也是大勢所趨。

就業替代的核心是人工智能相對於人類勞動者具有技能優勢，替代的路徑則是隨着人工智能能力的提升和拓寬，逐漸降低勞動者傳統技能的競爭力。由於這個過程的特點在於新舊技能之間的不斷消長，就業衝擊本質上仍然是結構性就業矛盾表現，即技能或人力資本的供需平衡不斷被打破，同時也不斷實現再平衡的調整過程。

最大化創造新崗位

目前，人工智能的就業衝擊效應看似尚未充分顯現，其實已經悄無聲息地發生，很可能在某個時點上突然顯化。除非盡快、有效實施升級版的積極就業政策，形成與人工智能時代相適應的就業友好型發展方式，否則人工智能的指數型進步和滲透難免造成指數級的數智鴻溝，指數型變化的顛覆性技術同相對穩定的現行政策框架及制度安排之間便會產生一定程度的不適應性。

人工智能具有強大且日益增強的賦能力，也意味着其實際運用可以被引導到不盡相同的方向、產生大相

逕庭的後果。在人工智能科學領域一直就有所謂「對齊」的說法，旨在以法律、社會規範、公眾意圖、智能向善等要求約束和引導技術發展與應用。因此，我們要按照經濟社會發展的問題導向和目標導向，把與此相關的命題表達為人工智能對標就業友好型發展方式。

在堅持就業優先原則的基礎上，進一步提出就業友好型發展方式，就是要求引導以人工智能為代表的科技革命最大化創造新崗位，並賦能促進就業的政策制定和實施。例如，增強現實和具身智能相結合的技術路徑，在性質和方向上最符合崗位創造的要求。在增強現實提高人們感覺能力的基礎上，包括機器人在內的智能體可以在更多感知和動作方面增強勞動者能力，彌補特定方面技能的不足，使相對弱勢的勞動者勝任更多的工作和任務。

適應人工智能時代的積極就業政策，既包括對既有的公共就業服務內容予以提質和升級，更精準聚焦現實中的制約因素，提高勞動市場的配置效率和匹配度；也包括按照就業友好型發展方式的要求，拓展公共就業服務的內涵和外延。這個拓展中不可或缺且至為緊迫的方面，便是借助法律、規制和產業政策的權威性和獎懲機制，引導人工智能開發和應用對標積極就業政策，使最新技術融入就業友好型發展方式。具體來說，以規制、獎懲、引導的方式，讓人工智能的崗位創造效應，盡可能大於對既有崗位的破壞效應。

強化人力資本培養

人工智能和智能體的學習能力愈來愈強，也愈來愈擅長掌握勞動者的各種技能，提升人力資本以應對人工智能衝擊無疑是必要之舉。新技能不斷變成過時技能，勞動者能力隨着崗位而持續更新，不能指望技能培訓可以一蹴而就、一勞永逸地解決問題。對公共就業服務來說，適應人工智能時代人力資本性質的變化以及培養模式轉變的要求，對勞動者進行培訓的力度應明顯加大，特別是要立足於顯著增加培訓時長、不對培訓的頻次設置上限、與時俱進擴充和更新培訓內容。

面對人工智能帶來的前所未有的挑戰，應該從以下方面樹立理念和部署措施。首先，完善人力資本培養模式。無論是學校學習還是終身培訓，支出責任均主要在政府，應該作為全人群、全生命周期基本公共服務的重要內容。其次，技能培訓重點除了旨在提升勞動者使用和駕馭人工智能的「急用先學」、旨在促進盡快再就業的轉崗培訓外，特別注重順應人類智能與人工智能的互補性質，發揮人類在博弈中盡可能把握先機。最後，完善人力資源供需匹配機制。因應人工智能時代特點，通過勞動市場和公

共就業服務體系的協同，不斷提高匹配效率。通過改革提高行政管理的一體化水平、強化就業友好型目標的一致性、統籌使用資金和重新配置資源，不斷破解結構性就業矛盾。

從理論上說，人工智能創造崗位的能力，不僅可以替代崗位的威力一樣強大，甚至長期看就業創造完全可以跑贏就業破壞。只是由於激勵的導向，即替代就業可以獲得即時的市場回報，創造就業卻只能形成長期的社會回報，才會使就業替代效應超過就業創造效應的情形更經常發生。破解這個激勵不相容的糾葛，需要以公共政策的方式，預先做好社會回報率的分享，鼓勵旨在創造就業崗位的技術創新和制度創新。

勞動力是以勞動者即人本身作為載體的特殊要素，因此在經濟活動或社會財富創造的過程中，既需要借助市場機制對人力資源進行配置，也需要借助一系列制度形式對勞動者權益予以保護。從這個意義上說，勞動力市場存在着失靈現象。科技革命和產業變革愈是具有顛覆性，創造性破壞來得愈是劇烈，市場機制在保護勞動者權益方面就愈是捉襟見肘，勞動力市場制度的必要性和緊迫性就愈加明顯。人工智能的革命性同樣在這方面顯現出來，對各項相關的制度建設提出新課題。

以往勞動力市場制度的運行，譬如就業和社會保障相關的立法和執法、實施最低工資制度、集體協商制度、勞動合同制度以及進行勞動爭議仲裁等，都是以用人單位為規制和監督的對象。如今則要面對幾近無所不能的技術手段掌握者，抗衡那些不符合社會規範的算法和模型；就業和創業也超出了傳統用人單位的範圍。相關制度形式不僅需要掌握更加硬核的科技手段，更需要具有對技術、經濟和社會的前瞻判斷。

如今，我們愈來愈無法確定受過多少年的學校教育，在職業學校、大學和研究生選擇什麼樣的專業，或者說具備哪些技能，才無需擔心自身崗位受到衝擊。相應地，借助特定機制識別特定群體是否應該得到某種社會保障給付，執行的難度將愈來愈大。因此，把握適當的限度和程度以及循序漸進的節奏，社會保障制度應該具有更強的普惠性，顯著降低門檻以便覆蓋更廣泛群體。

目前一些比較流行的制度，對應着中國現有的勞動力市場制度或社會保障項目，可以作為相應制度演進的參照點。例如，如何以「全民基本收入」作為參照，提高最低生活保障的覆蓋範圍和保障水平；如何推動從最低工資制度向生活工資制度靠攏和過渡；如何把城鄉居民養老保險提升為非繳費型的基本養老保險制度，無條件均等地覆蓋全體老年人；如何在第三次分配領域實質性落實智能向善，激勵形成企業新型社會責任等等。（作者為中國社會科學院學部委員）

三招助企業家打破AI藩籬



戈峻

上月底在大連舉行的夏季達沃斯論壇，世界經濟論壇執行董事兼首席技術官斯特凡·默根特勒在會議期間提到，人工智能（AI）技術正進入產業化落地階段，而中國在這一進程中具備獨特優勢。

這是一句發人深省的話，說明了中國在技術、產品、市場規模、應用場景等方面都得天獨厚，但同時，不少例如從事加工、貿易、物流等的傳統民企，總覺得跟AI之間隔着一層玻璃，看得見夠不着。其實要打破這層玻璃不難，只需要懂得捨棄、主動、堅持。

上個月，世界經濟論壇公布第三批「AI應用之星」名單，來自12個行業和28個國家的26個組織入選，其中過半數更是來自中國，既涵蓋機器人、生物科技等高科技行業，也有成功將AI融入零售、家電、採礦等傳統行業。對此，默根特勒指出，結果表明中國不僅在推進AI能力，也日益將這些能力轉化為工業應用。

默根特勒認為，當下大家關注的重點愈來愈不在於單個模型的能力，而是在於AI如何在實體經濟中創造價值，而中國在將AI逐漸融入產品、工業系統及科研領域的進展中有着「特別有利的地位」，因為中國擁有全球領先的製造業生態和豐富的應用場景，而且擁有龐大的AI用戶規模。據中國互聯網絡信息中心統計，截至去年底，中國生成式AI用戶規模已超過6億人，這為AI的相關試驗和部署創造了強大的平台。

確實，AI是未來的趨勢，而中國擁有發展AI的得天獨厚條件。但另一方面，很多傳統民企仍然有着「AI很熱，卻與我有距離」的感受，總認為熱的是大廠和創業公司，是可以一年砸幾千萬搭建AI團隊的大公司；是可以AI說故事、談融資的科創。反而渴望利用AI來降本增效的傳統民企就被晾在一邊，不是不想用，是沒人告訴這東西該怎麼嵌進自己現有的業務裏，結果是AI愈熱鬧，民企愈安靜，怕的是

自己對AI有想法，但一步走錯全變成沉沒成本。

企業家會出現這種落差是可以理解，而要打破這份迷思也非沒法門，第一點是要學會捨棄。過去40年中國經濟水大魚大、遍地黃金，幾乎所有行業都存在着很多空白市場，敢搏敢做就有機會填補空白，得到成功，但當增速逐漸收窄，就要明白靠膽量和勇氣賺錢的時代已經結束，未來只有靠創新和創意，在老市場裏搞出新玩法去激活靜止的資源、沉睡的用戶。

此外，要明白技術邏輯已經改變，技術正在從單點能力突破，轉向系統性的生產力革命，例如現在的AI Agent已經開始接管軟件開發、客戶服務、生產調度、產品質檢，經營思路也要隨着轉換，從技術源頭切入，主動擁抱新質生產力，擁抱科技，擁抱人才。

主動擁抱 勇於嘗試

在明白要捨棄以前的營商邏輯同時，第二點要學會的就是主動擁抱。這一點過去也多次提及，AI是未來趨勢，不能因為覺得難而卻步，因為當同行都在提高AI滲透率，繼續觀望就是不進則退，持續拉開差距。現在AI已不是塔尖的科技，很多觸手可及、易用且成本低的AI工具已經擺在眼前，關鍵就是企業家是否願意主動接觸。

第三點是堅持。這其實是任何一個時代的企業家都需要具備的特質。經營企業從來不是一場短跑，新舊動能轉換必然會有客觀存在的陣痛，要有長期堅持的恆心，腳踏實地的態度，按照着自己的節奏選擇AI工具、發展科技、打磨產品，不要執着於短期的起伏，這樣才能擁抱AI時代。

事實上，現時包括政府、商協會、平台等等不同組織平台都為企業提供各式各樣的輔助AI工具、政策優惠等等，幫助那些跟AI好像看得見夠不着的民企把使用AI的門檻降下來，讓企業的試錯成本變得更低，所以剩下來的，就只有企業來決定是否要踏出這一步了。（作者為天九企服董事長兼CEO）

樓市交投暢旺 上升周期未結束



馬泰陽

香港迎來回歸祖國第29周年。過去一年，本港經濟基本面持續改善，帶動樓市交投暢旺，展現全面復甦動力。在全球地緣政治動盪與宏觀經濟博弈的夾縫中，香港憑藉獨特制度優勢與顯著的「吸金力」，再次印證其作為國際資產配置核心樞紐的地位，樓市長遠前景亦看好。

投資推廣署最新數據顯示，今年上半年共引進413間海外及內地企業在港開設或拓展業務，預計帶來超過530億元的外來直接投資，同比增長36%，並創造逾8600個新職位。企業來源地涵蓋內地、新加坡及歐亞多個市場，近六成來自內地。與此同時，截至去年底駐港公司數目達11070家，創歷史新高。企業用實際行動「落戶」，正是對香港營商環境投下信心一票。

存款額攀升 環球資金湧港

與此同時，上半年IPO集資額約2100億港元，按年激增近一倍，全年有望蟬聯全球三甲，為樓市注入財富效應。事實上，新資本投資者入境計劃自2024年3月推出以來反應熱烈，備受全球高淨值人士青睞，進一步強化本港全球財富管理地位。金融市場的「水浸」現象更為明顯。金管局最新數據顯示，2026年5月份認可機構存款總額按月上升2.3%，其中人民幣存款達11346.6億元，按月升5.3%，創下有紀錄以來新高，反映企業的資金流動；港元存款總額為84929.9億元。存款總額持續攀升，反映環球資金正源源不絕湧入香港避險與尋求增值。

國際地緣政治局勢時好時壞，美伊協議雖有進展但隱憂未散，全球資金持續尋找穩定且與環球資本接軌的停泊地。香港在「一國兩制」下，兼具避險與分散風險雙重特質，自然成為首選。瑞士IMD《2026年世界競爭力年報》顯示，香港排名升至全球第二，創2019年來新高，稅務、商業法規、金融等核心範疇均列三甲，充分印證經濟底蘊與國際信任。

支持零售業復甦 利好樓市

有銀行預期，今年香港GDP增長3.8%，進出口、消費、投資全面擴張；訪港旅客回升，首5月約2300萬人次，全年料達5380萬，支持零售業復甦，為樓市築起穩固防線。

資金最終流向實體資產。過去一年，樓市交投暢旺。美聯研究中心綜合土地註冊處數據，回歸第29年（截至2026年6月29日），一手私宅註冊量錄約23692宗，按年升41.2%，創22年新高；二手住宅註冊量錄約55300宗，按年增34.3%，突破5.5萬宗，創五年新高。整體首5月住宅註冊量約33500宗，金額約2900億元，分別升45.7%及71.6%，金額升幅遠超宗數，反映樓價同步上揚。

目前全球地緣政治風雲變幻之際，香港的「吸金力」正好向世界展示其國際金融中心的不可替代性。從企業落戶、經濟增長、存款攀升，到家族辦公室加速集聚，資金、企業、人才正用行動來表明。長遠而言，樓市上升周期未結束，有力再上，前景樂觀。

（作者為美聯集團行政總裁暨美聯物業執行董事）

