



2024 人工智能与职场研究报告

——数智新职场与企业高质量发展

2024 Artificial Intelligence and the Workplace Research Report
—— Digital Intelligence in New Workplaces and High-Quality Corporate Development

2024.04

中国人民大学职场研究项目组 | 明略科技集团 | 秒针营销科学院

前言



由中国人民大学李育辉教授主持的“职场研究项目组”，自2010年成立以来，长期致力于中国职场研究，并持续关注技术对劳动力市场的冲击、对管理模式的变革、以及对个体职业技能和职业发展的影响。项目组已发布多部白皮书和若干研究成果，为职场人群的高质量发展进策献议。

2022年底，ChatGPT的发布及随后的中国百模大战引发了全球对生成式人工智能（AI）的广泛关注和应用。中国作为一个经济和科技高速发展的国家，在过去十年中，互联网领域和科技创新方面一直处于全球领先地位。人工智能（AI）作为未来数字经济发展的主要推动力之一，其影响已日益深远，它正在重塑中国的社会结构、商业生态和职场文化。在这个新时代，有效利用AI对提高社会生产效率、激发企业创新、增强员工效能及促进个人职业发展具有重要意义。为了更深入地了解和探索AI在当前中国企业和员工中的应用情况，中国人民大学“职场研究项目组”发起了本次调查，样本覆盖全国各省市各行业各职级的职场人群，并联合明略科技集团、秒针营销科学院共同发布《2024人工智能与职场研究报告》。

本报告基于实证调研，系统性地揭示中国职场中企业和员工对人工智能战略实施和应用情况的感知，并对未来人工智能推动个体、组织和社会发展的前景进行展望。通过科学分析和数据解读，旨在为企业提供有效应用人工智能以提升组织效率的建议，为员工提供如何利用人工智能提高工作效率的指导，同时探讨如何充分利用人工智能推动个人职业发展。

本报告的意义不仅在于梳理当前人工智能在职场中的影响力和实际应用场景，更致力于为职场中的管理者和员工提供关于人工智能的前沿信息、案例和可行性建议，以期激发更多“人机同行”、“人机协作”、“人智融合”下的创新思维和工作方式。通过深入了解和充分应用人工智能，有助于推动中国企业和职场人士更好地迎接未来市场挑战，实现更高效、健康的可持续发展。

我们由衷地感谢所有参与本次调研的职场员工和研究员的辛勤工作，期待本报告能成为2024年关于人工智能应用的一份有益参考，为推动中国经济数字化迈出坚实的一步，引领中国企业未来的创新之路！

——李育辉 教授
中国人民大学劳动人事学院



研究团队



由“职场研究项目组”设计与完成本研究报告的主体内容，来自明略科技集团的AI协作团队进行了美术设计、逻辑检查和文本纠错工作。报告针对1591名中国职场人士的一手调研数据结合文献进行了深度分析，并综合互联网信息，确保实践指导意义。

中国人民大学 职场研究项目组

- 项目主持：李育辉

中国人民大学劳动人事学院教授、博导，中国人民大学吴玉章讲席教授，国内事务合作项目中心主任，劳动经济学会人力资源专委会副会长，中国人力资源开发研究会常务理事。

- 团队成员：

- 冉 茜（中国人民大学劳动人事学院博士研究生）
- 魏祎然（中国人民大学劳动人事学院硕士研究生）
- 杜旖昀（中国人民大学劳动人事学院硕士研究生）
- 赖竹婷（中国人民大学劳动人事学院硕士研究生）
- 张欣然（中国人民大学劳动人事学院硕士研究生）

明略科技集团 AI协同团队

- 团队负责人：谭北平（秒针营销学院院长）

- 团队成员：

- 王 云（秒针系统高级咨询总监、秒针营销科学院首席研究员）
- 张 慧（明略科技市场副总监、秒针营销科学院秘书长）

- 美术设计：小明助理 (xming.ai) - 灵感绘图

- 知识整合：小明助理 (xming.ai)

- 技术支持：小明助理 (xming.ai)



小明助理(xming.ai)：

“Hi，我是明略科技研发的一款大模型AI助理，为您承担知识整理和美术设计的专业工作任务，有效链接信息，实现信息整合与创意展现的完美结合。”



如果你是企业HR, 你可以关注以下内容:



1. **AI技术接受度**: 56%的职场人认为AI是大势所趋, 特别是高职级员工对此持积极态度。作为HR, 需要关注员工对AI的态度, 并在培训和文化建设中加以引导。
 2. **AI对职业技能的影响**: AI可能替代一些基于认知能力的工作, 但软能力如沟通和管理可替代性较低。HR应重视员工软技能的培养和评估。
 3. **AI在企业中的应用**: 企业对AI的积极看法主要集中在高层, HR需与高层合作, 推动AI技术的内部培训和应用。
 4. **AI对就业的影响**: 职场人对AI影响就业持保守态度, HR需要制定策略来缓解员工对失业的担忧, 并提供职业发展规划。
 5. **AI对收入预期的影响**: 39%的职场人认为AI会导致收入下降。HR应关注AI引入对薪酬结构和员工收入预期的潜在影响。
 6. **AI对个人职业发展的影响**: 几乎所有职场人认为AI能促进学习, 提高职场技能。HR应设计培训计划, 帮助员工提升与AI相关的技能。
 7. **AI在企业战略中的角色**: 大多数企业正在推进AI战略, 但多数还处于基础建设阶段。HR需参与制定和实施AI相关的人力资源战略。
 8. **AI对团队协作的影响**: AI参与的团队协作中, 员工更希望AI作为下属而非领导。HR应考虑AI在团队中的角色, 并促进人机协作的和谐。
 9. **AI对工作安全感的影响**: 基层和中层员工对AI带来的工作不安全感较高。HR需要通过沟通和培训减少员工的不安全感。
 10. **AI对隐私与数据安全的顾虑**: 57%的员工担心工作中的数安问题。HR应确保企业有明确的隐私和数据安全政策, 并进行相应的员工教育。
- 作为人力资源管理者, 您可以综合考虑这些观点, 以确保AI技术的引入能够提升组织效率, 同时维护员工的福祉和职业发展。



如果你是企业CEO, 你可以关注以下内容:



1. **AI作为战略资产**: AI被视为大势所趋, CEO应将AI纳入公司战略, 推动技术创新和业务流程优化。
2. **推动AI战略实施**: 目前大多数企业AI应用还处于基础阶段, CEO应推动AI战略的深入实施, 从基础建设到创新应用。
3. **高层管理的支持与引领**: 由于高层对AI的积极态度, CEO应利用这一优势, 引导管理层支持并投资于AI相关的项目。
4. **强化员工技能培训**: AI促进了学习和技能提升, CEO应投资于员工培训, 特别是在AI和数字技能方面, 以提高团队的整体能力。
5. **促进人机协作**: AI作为下属的概念被广泛接受, CEO应探索如何有效地将AI集成到团队中, 以提高效率和创新。
6. **提升工作安全感**: 为减少员工对AI引入的工作不安全感, CEO应通过沟通和政策确保员工理解AI的目标是辅助而非替代。
7. **保障隐私与数据安全**: 鉴于员工对隐私和数据安全的担忧, CEO应确保公司有强有力的数据治理政策, 并在AI应用中保护个人隐私。
8. **利用AI进行决策支持**: AI可以提供更精准、客观的决策支持, CEO应考虑在战略规划和日常运营中利用AI分析工具。
9. **推动组织文化变革**: AI的引入需要文化的支持, CEO应推动一种开放和创新的组织文化, 鼓励员工接受和利用AI技术。
10. **关注伦理和社会责任**: 随着AI的深入应用, CEO应确保公司遵守伦理标准, 并对AI应用可能带来的社会影响负责。
11. **监管和社会保障的参与**: CEO应与监管机构合作, 确保AI应用符合法律法规, 同时与社会保障体系协同, 为技术转型期间可能受影响的员工提供支持。

通过这些策略, CEO可以在战略层面纳入技术因素, 维持公司在AI时代中的领先地位, 同时保障员工的福祉和社会的可持续发展。



如果你是研究者，以下是未来可开展的研究方向：



1. **AI技术的快速发展**：持续跟踪AI技术的最新进展，包括算法创新、模型优化和应用场景拓展。
2. **AI伴随的伦理和社会责任**：研究AI技术发展中的伦理问题，确保AI应用符合社会价值观和道德标准。
3. **AI对就业结构的影响**：深入分析AI对不同行业就业结构的长期影响，包括职业消失、新职业创造以及职业技能需求的变化。
4. **AI与人类协作**：探索更有效的人机协作模式，研究如何优化AI工具以辅助人类工作，提高效率和创新能力。
5. **AI在决策过程中的作用**：研究AI在企业决策中的最佳应用方式，包括其在算法调薪、财务决策、业务决策和战略规划中的角色。
6. **AI对职场人际关系的影响**：分析AI引入对团队合作、员工满意度和工作氛围的影响。
7. **AI技能培训和发展**：研究如何设计和实施有效的AI技能培训计划，以提升员工的数字素养和AI应用能力。
8. **AI的可解释性和透明度**：研究如何提高AI决策的可解释性，增强用户对AI系统的信任。
9. **数据安全与隐私保护**：研究如何在AI应用中保护个人隐私和数据安全，包括技术解决方案和政策建议。
10. **AI技术的监管框架**：分析现有的监管框架是否适应AI技术的发展，探讨如何制定或改进相关法规以应对新的挑战。
11. **AI对社会福利和就业保障的影响**：研究AI技术进步对社会保障体系的影响，提出政策建议以保护受技术变革影响的个体。
12. **AI技术在特定行业的应用**：针对不同行业特点，研究AI技术的具体应用案例和实施策略。

作为研究人员，您的角色是多方面的，需要不断探索和解答这些问题，以促进AI技术的健康发展，并确保其积极影响社会的各个方面。



报告目录

宏观篇 · 社会 01

中观篇 · 企业 02

微观篇 · 个人 03

趋势篇 · 未来 04



01

宏观篇 · 社会

- 人工智能(AI)自诞生以来，理论和技术日益成熟，应用领域也不断扩大。特别是以ChatGPT 为代表的生成式人工智能（AI）技术快速演变，有望成为继蒸汽、电力、信息技术之后，再一次飞跃式提升生产力的技术变革力量。
- 中国市场的生成式AI商业应用规模亦正在快速增长中，据《中国AI 数字商业展望2021-2025》报告预测：到2025 年，中国生成式AI商业应用规模将达到2070 亿元，未来五年的年均增速84%。
- 人工智能模型可以分为“分析式人工智能”(Analytical AI)和“生成式人工智能”(Generative AI) (Glikson和Woolley, 2020)。其中生成式人工智能是第四次工业革命的关键技术。这一变革被称为工业4.0，其基础在于通过智能技术实现产业的数字化、网络化和智能化。AI在此过程中发挥着至关重要的作用。
- 除了分析和判断功能之外，生成式AI的核心能力是“创造”，生成全新的内容。2022 年底，OpenAI 的ChatGPT 以强大的内容生成能力令世界瞩目，2024 年2 月OpenAI 发布的 SORA 再次引发全世界关注。
- 中国政府高度重视AI的发展，并将其视为第四次工业革命的标准，通过加强AI科技创新、推动AI深度赋能实体经济、推进AI伦理建设等方面加快推动该领域技术发展。同时，我国也在积极提升人工智能治理能力，有效防控AI发展风险，并推动形成具有广泛共识的国际人工智能治理方案。
- 在全球生成式人工智能的发展中，中国不仅占据了重要地位，而且在某些关键技术领域达到了世界领先水平。中国的大模型能力尤其值得关注，根据《2024年人工智能指数报告》，在全球著名的人工智能模型中，61个源自美国，而中国紧随其后，有15个模型上榜，显示了中国在AI领域的强大实力和创新能力。

人工智能的发展综述



- 人工智能（AI）技术，尤其是生成式AI，对社会已经产生了多方面影响。
- 首先，从人类福祉的角度来看，AI技术的发展受到了56%职场人士的认可，他们认为AI是未来发展的必然趋势，尤其在高职级员工和体制内企业员工中得到了广泛的支持。然而，也有约30%的职场人表达了担忧：例如AI可能带来社会的不稳定以及威胁人类的独特性。
- 其次，在社会应用方面，47%的受访职场人士表示，他们所在的企业对AI技术持积极态度，特别是高层管理者。尽管如此，39%的受访者担心AI的引入可能会导致整体职场收入下降，这一担忧在男性受访者中尤为显著。此外，38%的受访者认为，随着企业引入AI，个人收入可能会受到影响，这种担忧在低职级、年轻和年长员工以及非体制内企业的员工群体中尤为常见。
- 最后，在职场就业方面，职场人士对AI的影响持有保守且差异化的态度。44%的人认为AI将创造大量新的工作机会，47%的人担心AI的使用可能会导致大规模失业。在AI取代各类岗位的浪潮中，研发与创新类岗位显示出较强的抵抗力，而生产与制造类、财务会计类和客服支持类岗位则面临较高的被替代风险。超过七成的人认为AI对他们当前工作内容的替代性不高，但高年龄、高职级和外资合资企业的员工对职场危机感的认知更高。



人工智能对社会的影响



2024

contents

人工智能与职场研究报告

01 宏观篇 · 社会



人类福祉影响



社会应用影响



职场就业影响



生成式人工智能的普及给人类社会带来震撼。



- 人工智能模型可以分为“分析式人工智能”（Analytical AI）和“生成式人工智能”（Generative AI）两种。
- 2022年底，生成式AI ChatGPT系列以强大的内容生成能力和接近人类水平的“聪明”程度给人类世界带来巨大震撼。

分析式AI

- 也被称为决策式AI，指学习数据中的条件概率分布，根据已有数据进行分析、判断、预测，应用模型主要用于推荐系统和风控系统的辅助决策、用于自动驾驶和机器人的决策智能体，辅助用户进行判断。

2016-2021年，全球的人工智能市场规模从600亿美元扩大到近3000亿美元，如此高速的发展背后是分析式AI大规模的成功应用，包括推荐系统、计算机视觉、自然语言处理等技术。

分析式AI的推荐系统驱动了电商、视频等行业的飞速发展，图像识别技术推动了智能驾驶和汽车行业的迭代。

字节跳动（ByteDance）、亚马逊（Amazon）、特斯拉（Tesla）等企业，正是凭借分析式AI，如：推荐系统、计算机视觉、自然语言处理等技术上的领先性，快速发展为全球领先的科技和数字化公司。

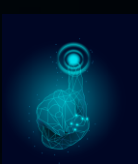
生成式AI

- 学习数据中的联合概率分布，并非简单分析已有数据而是学习归纳已有数据后进行演绎创造，基于历史进行模仿式、缝合式创作，生成全新的内容，也能解决判别问题。

生成式AI的核心是“创造”，通过从数据中学习要素，进而生成全新的、原创的内容或产品。不仅能够实现传统AI的分析、判断、决策功能，还能够实现传统AI力所不及的创造性功能。

生成式AI已催生了营销、设计、建筑和内容领域的创造性工作，并开始生命科学、医疗、制造、材料科学、媒体、娱乐、汽车、航空航天等领域进行初步应用，为各个领域带来显著的生产力提升。

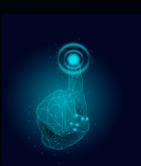
当前生成式AI最常见的应用场景是娱乐媒体中内容的辅助生产。随着生成式AI的能力进一步成熟，部分专业内容生产者将被替代。



生成式人工智能是第四次工业革命的关键技术。



- 生成式人工智能（AI）正逐渐成为第四次工业革命的核心驱动力。这场被称为工业4.0的变革，其基础在于通过智能技术实现产业的数字化、网络化和智能化。AI在此过程中发挥着至关重要的作用，主要体现在以下几个方面：
 - **智能化生产**：AI技术的应用让生产过程变得更加智能化，包括智能制造、自动化装配线和无人运输车等，这些技术极大提升了生产效率和灵活性，同时降低了成本。
 - **数据驱动的决策**：结合大数据分析和AI算法，企业能够对海量数据进行分析和学习，从而做出更精准的市场预测和生产计划，优化管理决策。
 - **个性化服务和消费**：AI能够根据用户的行为和偏好提供定制化的服务和产品，增强用户体验和满意度，这在零售、金融、教育、医疗等多个行业均有广泛应用。
 - **解决社会问题**：AI技术在健康医疗、环境保护、城市管理等领域的应用展现了其在解决复杂社会问题时的潜力。
- 尽管AI技术为社会带来了前所未有的机遇，但也引发了包括就业市场结构性变化、数据隐私和安全、算法偏见等挑战。为了充分发挥AI的潜力，需要持续的技术创新和解决伴随而来的挑战。
- AI具有解放重复性工作、低成本广泛应用以及带动生产关系变革的潜力。AI的核心价值在于其嵌入性，通过生物并行计算与机器并行计算的融合，预示着生产力的文明级跨越。
- 随着AI技术的不断成熟和应用范围扩大，它将在塑造新质生产力、推动经济增长和解决社会问题等方面发挥更加重要的作用。同时，社会各界需要共同努力，确保技术进步能够惠及社会各个层面，并积极应对由此带来的挑战。

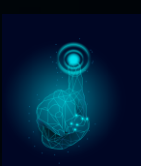


中国发布多项政策，大力支持“人工智能+”的发展。

- 中国政府高度重视AI的发展，并将其视为第四次工业革命的关键，通过加强AI科技创新、推动AI深度赋能实体经济、推进AI伦理建设等方面加快推进该领域技术发展。同时，我国也在积极提升人工智能治理能力，有效防控AI发展风险，并积极促进形成具有广泛共识的国际人工智能治理方案。
- 发改委、工信部等部门和机构出台了多项政策，鼓励行业的发展与创新。
- 2017年国务院发布《新一代人工智能发展规划》是我国首个人工智能领域的政策文件，将人工智能上升到国家战略，提出我国新一代人工智能发展的指导思想、战略目标、重点任务和保障措施。2017-2023年间，科技部、工信部、教育部等部门相继出台各类人工智能的行动计划、指导意见等文件，落实我国人工智能发展的实施部署。这些相关政策大致可分为人工智能的三年行动计划、产业政策、管理治理政策、促进发展政策、创新发展试验区政策、人才教育政策等类型，越来越完备的政策体系，为我国人工智能产业健康，可持续性发展提供了长期保障。

2020-2023年人工智能相关的主要政策（不完全统计）	发布日期	发布机构
关于“双一流”建设高校促进学科融合 加快人工智能领域研究生培养的若干意见	2020年1月21日	教育部，发改委，财政部
国家新一代人工智能标准体系建设指南	2020年7月27日	网信办，发改委，科技部，工信部等
国家新一代人工智能创新发展试验区建设工作指引	2020年10月29日	科技部
新型数据中心发展三年行动计划（2021-2023年）	2021年7月4日	工信部
实施第二批人工智能助推教育队伍建设行动试点工作	2021年9月7日	教育部
关于加快场景创新以人工智能高水平应用促进经济高质量发展的指导意见	2022年7月29日	科技部等六部门
支持建设新一共人工智能示例应用场景	2022年8月12日	科技部
统筹推进场景创新，让人工智能充分赋能经济社会发展	2022年8月28日	科技部
规模和加强人工智能司法应用的意见	2022年12月9日	最高人民法院
启动人工智能驱动的科学研究的专项部署工作	2023年3月27日	科技部
生成式人工智能服务管理暂行办法	2023年7月13日	网信办等七部门
关于发布生成式人工智能服务已备案信息的公告	2024年4月3日	网信办

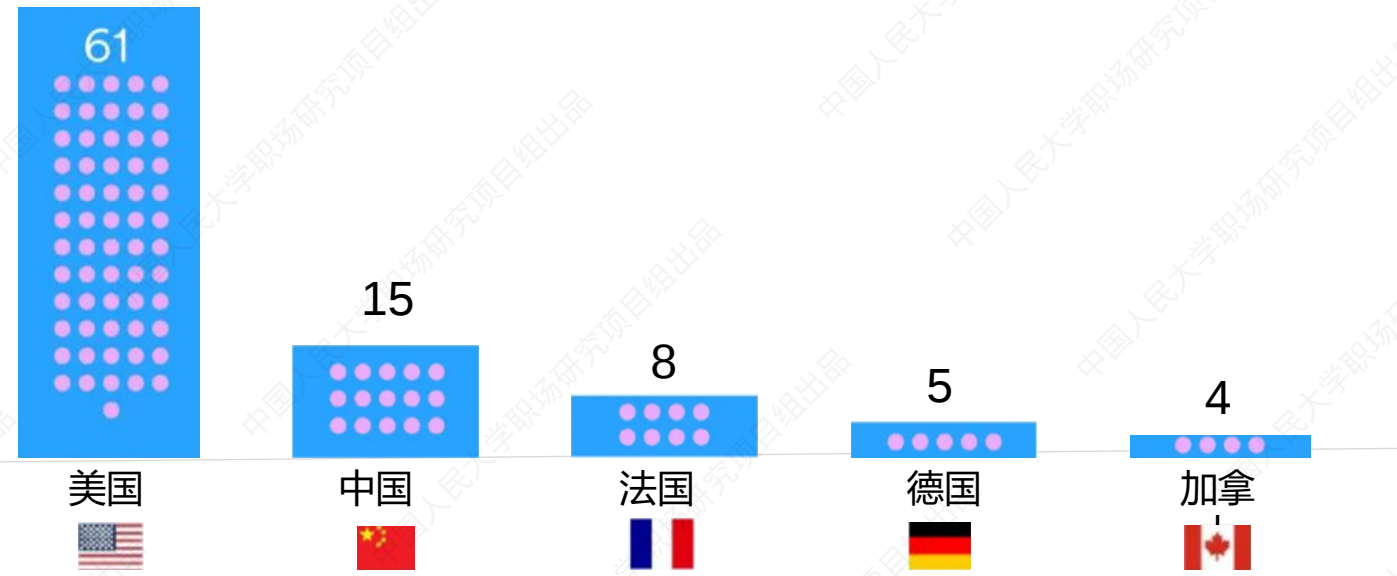
数据来源：公开资料整理



中国是全球最重要的大模型贡献者之一。

- 在全球生成式人工智能的发展中，中国不仅正占据着重要地位，更在某些关键技术领域达到了世界领先水平。其中，中国的大模型能力尤其值得关注，根据《2024年人工智能指数报告》，在全球著名的人工智能模型中，61个源自美国，而中国紧随其后，有15个模型上榜，显示了中国在AI领域的强大实力和创新能力。在包括自然语言处理、图像识别、数据分析等多个应用场景中，中国都体现出技术的先进性。这些技术的发展，不仅推动了中国在人工智能领域的研究和应用，也为全球AI技术的进步做出了贡献。
- 此外，中国企业在全球生成式人工智能解决方案的提供上具有显著的影响力。百度、腾讯、阿里云等中国顶尖企业在推动GenAI服务的普及和应用方面发挥了重要作用，他们的技术和服务得到了全球范围内的认可和应用。
- 在经济价值创造方面，据麦肯锡全球研究院的分析，生成式AI有望为中国带来约2万亿美元的经济价值，这一数字几乎占到全球总价值的三分之一，凸显了中国在这一领域的重要地位和巨大潜力。
- 综上所述，在全球生成式人工智能的发展中，中国在人工智能的底层技术上也是重要的贡献者。

2023年各国著名的机器学习模型数量
Number of notable machine learning models by country 2023

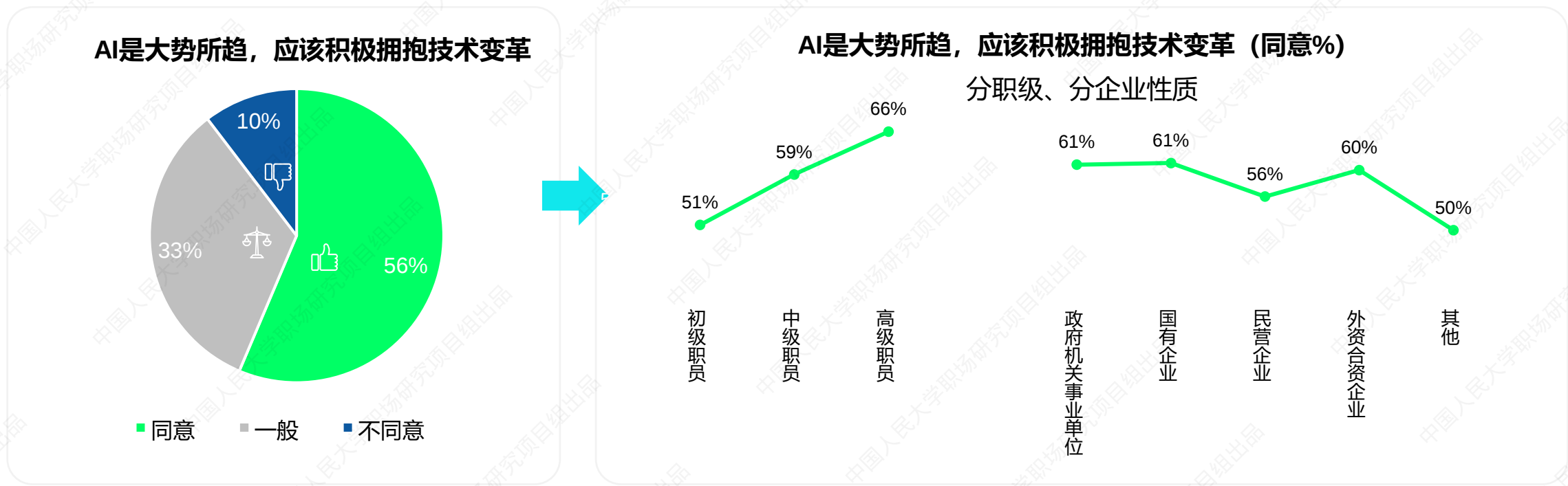


数据来源：《2024 年人工智能指数报告》 (Artificial Intelligence Index Report 2024) 李飞飞联合领导的斯坦福大学以人为本人工智能研究所 (Stanford HAI) 发布。

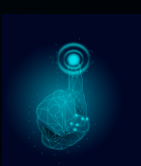


56%职场人认为AI是大势所趋，特别是高级级员工。

- 在中国，人工智能（AI）的普及和应用正迅速展开，并且得到了职场人士的广泛认可和积极拥抱。以下几点分析反映了AI在中国职场的被接受度和发展趋势：
- 技术变革接受度：超过半数（56%）的中国职场人认为AI的普及是不可避免的趋势，并且对此持积极态度，准备拥抱基于AI的技术变革。这表明大多数职场人士认识到AI对未来工作方式的重要影响，并愿意适应这一变化。与之相伴的，不同意AI普及趋势的职场人仅10%。
- 高层驱动的趋势：在职场中，高层职员对AI的接受度尤其高，有66%的高级职员积极拥抱技术变革。这一比例显著高于中级和初级职员，说明在决策层面，AI技术的推广和应用得到了强有力的支持。高层职员可能更加理解AI带来的机遇，有能力也有意愿推动组织内的技术革新。
- 政府和国有企业的领导作用：政府机关和国有企业在AI的推广和应用上起到了模范带头作用。这可能与近年来我国对科技创新的重视和支持有关，意图通过AI技术提升国家竞争力并推动社会经济发展。



数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：调查问题，“在多大程度上你同意以下描述？——我认为AI是大势所趋，我们应该积极拥抱技术变革。”



AI 在各行各业中得到广泛应用。

- 以360为例，360所打造的智能营销云AI产品矩阵，助力企业在营销产品创新、营销内容创意生产、营销客户服务等领域上提升生产力。

360AI数字员工、360智绘（AI生图）、360AI数字人打造专属“海盗虾饭”的数字员工天团，提效新品开发，降低新品营销成本

360AI数字员工，从需求到营销全链路深入赋能新品开发



餐饮行业
AI产品经理

- 快速分析，增强决策力效率：500页资料1分钟看完，总结输出新品建议。



赋能小红书
文案生成

- AI Agent通过用户意图识别、搜索增强，实现任务拆解，打造小红书爆款文案



AI助理

- 解锁日常综合问答：设计调研问卷、检索热搜资讯、翻译等等

缩短新品开发周期，增强决策效率

360AI智绘+AB广告测试：AI生图代替产品实拍，结合360画报广告位精准投放办公白领人群



- AI一键文生图，生成不同口味菜品素材
- 基于360智绘进行创意生成与优化，智能调节素材细节



- 360PC锁屏画报午饭时间北上深杭推送
- 48380次点击，胜出产品支持率达73.6%

有效扩大测试样本量，实现测试时间周期缩短80%

创建品牌AI数字人，接入大模型和企业知识库训练多个“老板分身”



调研数字人

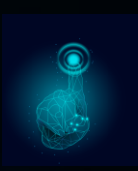
- 与传统问卷不同，通过数字人对话式引导调研
- AI生成开放性问题
- 增加顾客多维度调研反馈

品牌客服数字人

- 线上+一体机双平台
- 可互动可问答
- 承接客服职责
- 吸引顾客进店互动



调研数字人将顾客填写率提升20%，品牌客服数字人提升顾客进店率15%

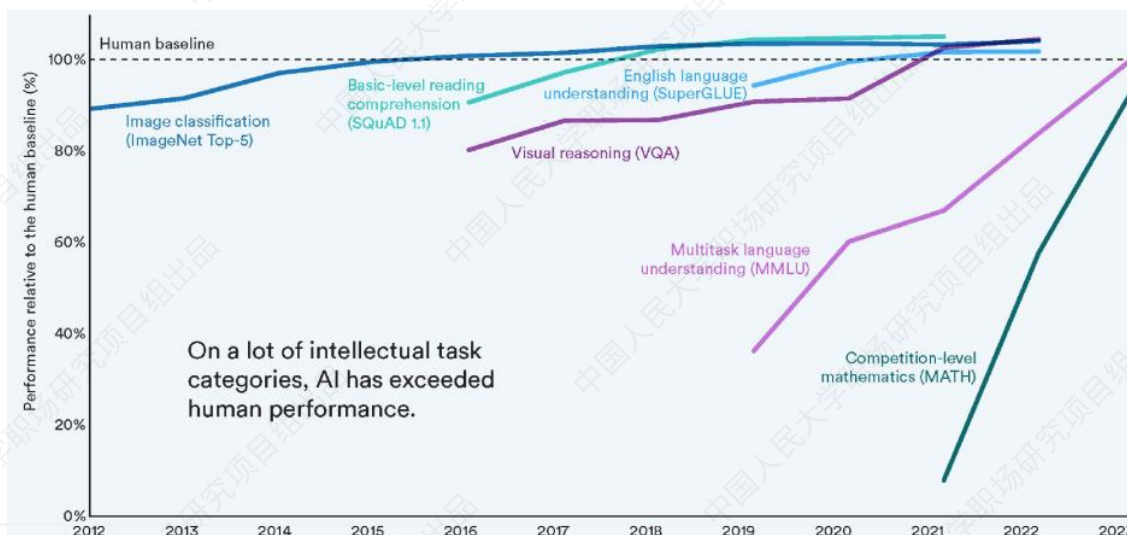


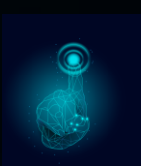
人工智能在某些任务上的表现已胜过人类。



- 人工智能在当今世界中扮演着越来越重要的角色，其在各种基准测试中展现出了惊人的能力。例如，在图像分类、视觉推理和英语理解等领域，人工智能已经超越了人类的表现。这种技术的快速发展给人们的生活带来了诸多便利，但同时也引发了一些担忧和讨论。
- 尽管人工智能在某些领域表现出色，但在竞赛级数学、视觉常识推理和规划等更为复杂的任务上，它仍然存在一定的局限性，与人类相比还有一定差距。这种差距不仅仅是技术层面的，更涉及到人类独有的智慧和情感因素。因此，尽管人工智能取得了巨大进步，但要想达到人类的整体水平仍然任重道远。
- 随着人工智能技术的不断发展和完善，我们可以期待它在未来能够更好地模拟人类的思维过程和决策能力，为我们的社会带来巨大的改变。

选择AI指数技术性能基准与人类性能
Select AI Index technical performance benchmarks VS human performance





2023年的AI文案能力，就相当于人类2.5年的工作经验。

- 2023年上半年，对比人类与AI在创造性任务上的表现，研究发现：
- 在文案作者身份上,专家能够识别人工智能和人类,而消费者无法区分;
 - 人工智能的文案创作能力等同人类经验年限为2.47年,与人类存在1.36年的差距;
 - 消费者对两类文案的整体感知水平无显著差异。人类文案在独特性、信任、喜欢三个维度略强于人工智能，而在容易理解和相关性上略输与人工智能。

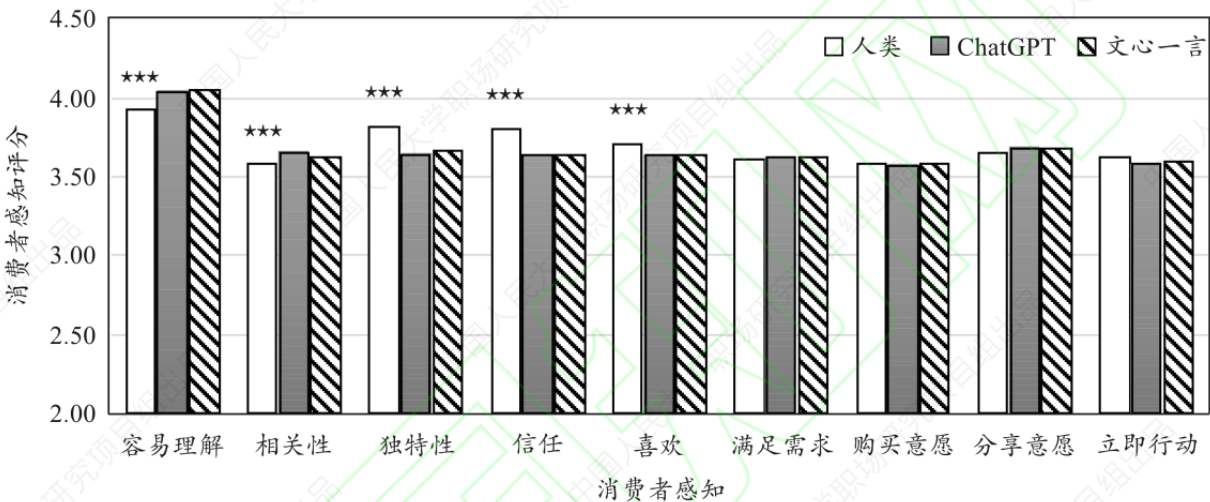


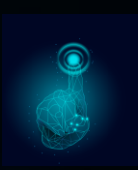
图5 人工智能与人类文案在消费者感知各项子维度的比较

表5 人工智能文案能力等同工作年限评估

等同工作经验(年)	人类文案	人工智能文案	ChatGPT	文心一言
平均值±标准差	3.83 ± 2.19 ***	2.47 ± 1.58	2.45 ± 1.61	2.50 ± 1.55

注：***表示 $p < 0.01$ 。

图表来源：李育辉，庞菊爱，谭北平（2023）. 人工智能与人类的创造力比较研究:基于专家和消费者的双重视角[J/OL]. 商业经济与管理.

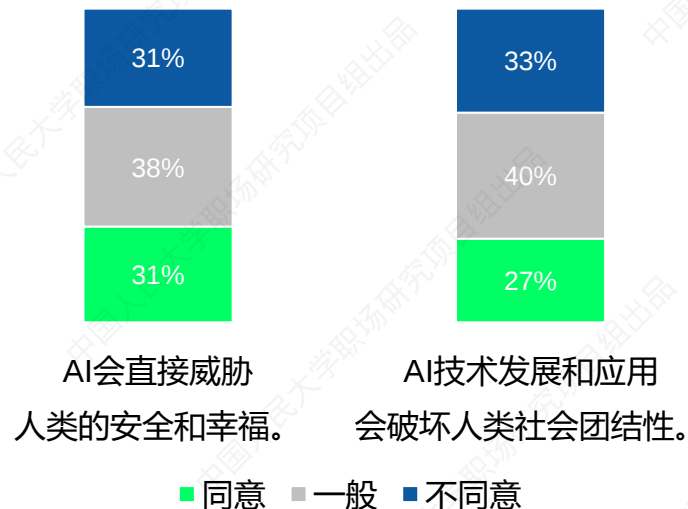


约30%职场人认为：AI增强了人类社会的不稳定风险。



- 2023年3月，马斯克和人工智能领域顶尖专家、图灵奖得主约书亚·本吉奥(Yoshua Bengio)等人联名签署了一封公开信，呼吁暂停开发比GPT-4更强大的AI系统至少6个月，称其“对社会和人类构成潜在风险”。
- 本次调查中，31%的职场人认为AI会直接威胁人类的安全和幸福，27%认为AI技术的发展和运用会破坏人类社会的团结性。
- 发布在非营利性组织“未来生命研究所”(Future of Life Institute)网站上的公开信主张，在开发强大的AI系统之前，应先确认其带来的影响是积极的、风险是可控的。信中详述了具有人类水平智能的AI系统可能对社会和人类带来的极大的风险，称“这一点已经得到大量研究和顶级AI实验室的认同”。

AI对社会的影响



Pause Giant AI Experiments: An Open Letter

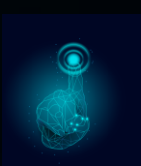
We call on all AI labs to immediately pause for at least 6 months the training of AI systems more powerful than GPT-4.

呼吁暂停巨型AI训练的公开信。图片来源：“未来生命研究所”网站

公开信中连续抛出四个疑问：

- 我们是否应该让机器用宣传和谎言淹没我们的信息渠道？
- 我们是否应该让所有的工作自动化，包括那些令人满意的工作？
- 我们是否应该发展最终可能在数量上超过我们、在智能上超越我们、能够淘汰并取代我们的非人类思维？
- 我们应该冒着失去对我们文明控制的风险吗？

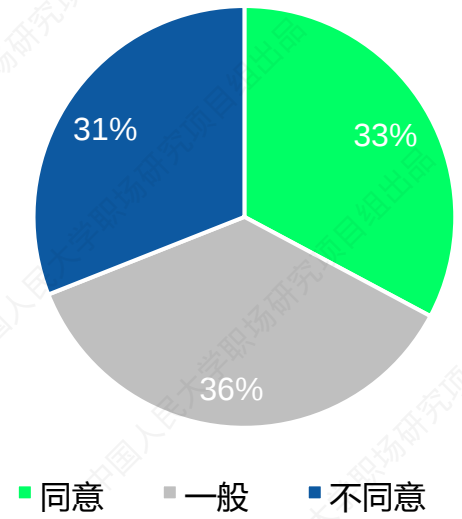
引发AI威胁论的事件：一份关于2020年3月利比亚军事冲突中的报告称，土耳其STM公司生产的“卡古-2”(kargu)型四旋翼无人攻击机被编程为在不依靠操作员的情况下自主攻击了撤退的哈夫塔尔指挥的“利比亚国民军”。



33%职场人认为：AI发展威胁到了人类的独特性。

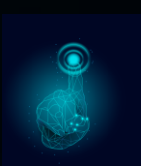
- 33%的人认为AI技术的发展威胁到了人类的独特性。
- 《欧洲商业评论》2021年发表的《Human Uniqueness At The Dawn Of Intelligent Machines》中提到：协作的人工智能越是主导人类活动，开发和部署人类的独特性就越重要。这意味着，重要的是要找出智能机器和程序在哪些方面更好，人类在哪些方面更好，特别是，他们在哪些方面更好地合作。人类的独特性和协作智能的结合将会带来一个“元思维社会”（Meta-Mind-Society）。

AI技术的发展威胁到了人类的独特性



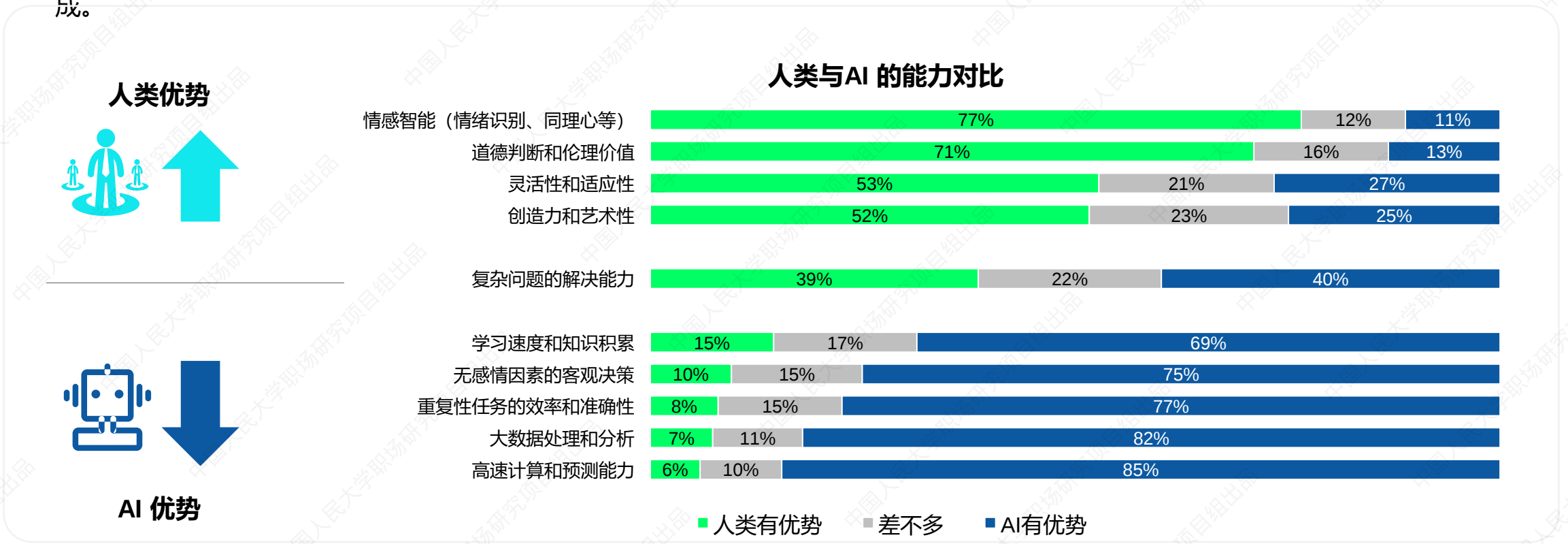
人类与AI共有的属性	人类独有的属性
进行计算	有文化
使用语言	有信仰
执行规则	有幽默感
预测未来	有道德
运用逻辑	有精神
交流	有欲望
识别面孔	感到快乐
记忆事情	感受爱
感知温度	拥有个性
探测声音	拥有人际关系

数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：对于以下观点，你的看法是“AI技术的发展威胁到了人类的独特性。” 资料来源：斯坦福商学院 <http://gsbchina.stanford.edu>。



相比AI，人类在情感智能、伦理价值、灵活性上更有优势。

- 人类与AI在能力对比上，情感智能（情绪识别、同理心等）、道德判断和伦理价值、灵活性和适应性、创造力和艺术性、复杂问题的解决能力的优势最大。
- AI在学习速度和知识积累、无感情因素的客观决策、重复性任务的效率和准确性、大数据处理和分析、高速计算和预测能力上更强。
- 当前人类和AI在复杂问题的解决问题能力评分相近。说明复杂问题AI无法独立解决，而人类要解决，也需要AI的支持和帮助才能更好完成。



数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：本次调查，相关问题：在以下能力上，您觉得是人类有优势还是AI有优势？



2024

contents

人工智能与职场研究报告

01 宏观篇 · 社会



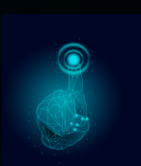
人类福祉影响



社会应用影响



职场就业影响



AI 打造超级个体。

- AI在企业内部通过Copilot 协作模式，可以打造类似超级个体的全能型员工。完成包括视频制作、翻译、做PPT、数据分析、设计、编程等各类工作（这些工具都已有相对成熟的AI产品来支持完成）。
- 2023 年，多项研究评估了人工智能对劳动力的影响，表明人工智能可以让职工更快地完成任务，并提高他们的产出质量。这些研究还表明，人工智能有可能缩小低技能和高技能工人之间的技能差距。还有一些研究表示，在没有适当监督的情况下使用人工智能可能会起到负面作用。

HeyGen
AIGC 视频...

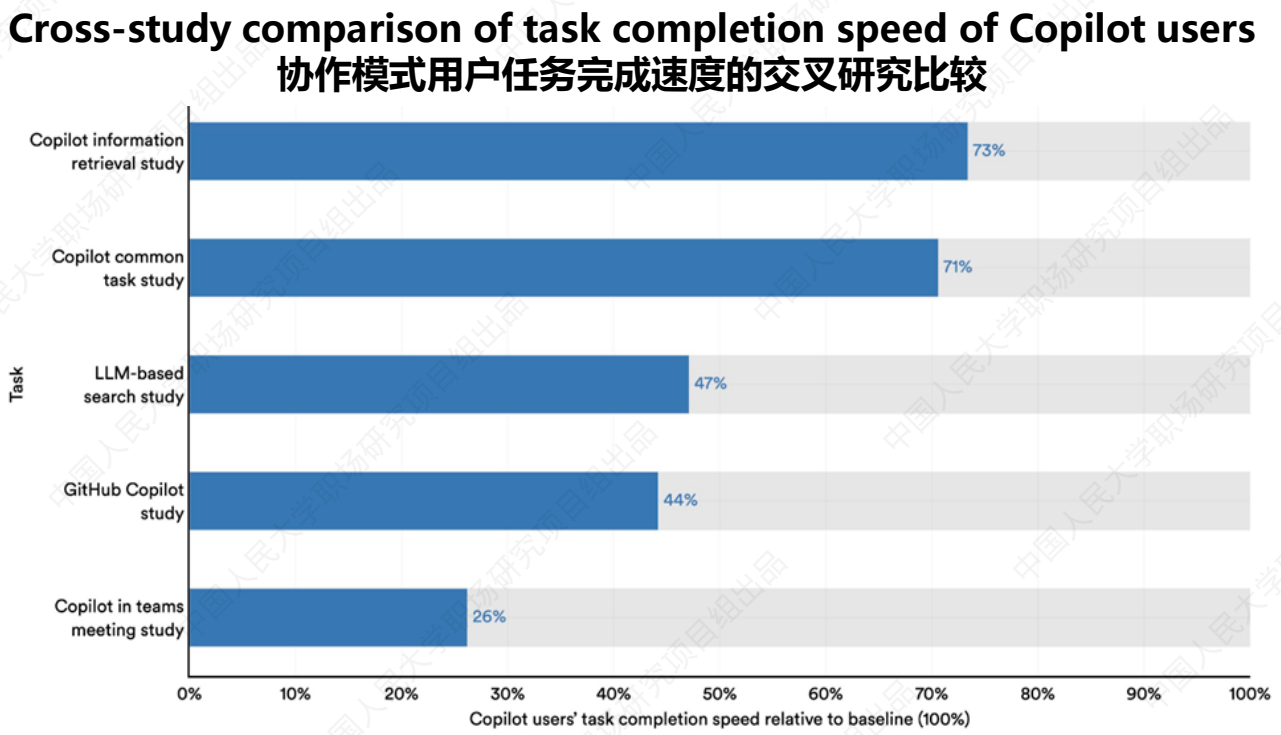
DeepL翻译
准确的人工...

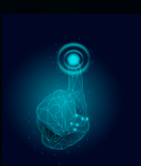
AiPPT
AI快速生成...

Sheet+
Excel和Goo...

Magic De...
在线设计工...

GitHub C...
GitHub推出...





当然，AI对不同职业技能的替代程度存在显著差异。

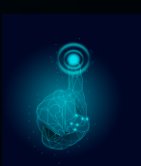
- 研究表明：在人工智能对广告营销职业技能的可替代性上，专家评价与ChatGPT 评价的一致性较高（相关系数 $r=0.74$ ）。整体上来说认知能力（例如计算、读写、运用信息等），都有较高可能性被人工智能替代；而那些“软能力”的可替代性更低，例如社会交往能力，沟通，管理，学习和创造性地解决问题等。
- 由此可见，人们需要进一步强化在软能力上的独特性，保证自身竞争力；同时，充分利用AI在认知能力上的优势，让AI支持自身在认知方面的弱项（例如计算慢、信息处理慢、读写速度慢等），以人智协作的方式迭代现在的工作模式，这样才能避免在技能上被AI所“替代”。

人工智能对职业技能的可替代性评价结果

职业技能	能力细项	人工智能对职业技能的可替代性（%）			说明
		专家评价	ChatGPT 评价	平均值	
认知能力	计算能力	80	50	65	包括快速编制图表、使用代数和公式、统计学的能力
认知能力	运用信息和通信技术的 能力	73	50	61	包括熟练使用电子邮件、微信、在线会议等、熟练使用 office 软件、统计分析软件
认知能力	读写能力	72	45 ①	59	指阅读专业期刊、出版物、使用手册、参考资料、图表的能力
专业	学科专业知识	57	59 ②	58	大学所能学习到的与专业有关的知识
软能力	自组织能力	53	50	52	包括自己规划完成工作的方式，规划工作时间的能力
软能力	学习和创造性解决问题的 能力	42	50	46	喜欢学习新的事物、解决问题时擅长将不同的想法结合起来的能力
专业	学科研究能力	51	30	41	研究生阶段所能学到的研究能力
软能力	管理能力	30	20	25	包括组织集体活动，说服和影响他人的能力
软能力	沟通能力	29	20	24	包括擅长与上级、同事、下级主动有效地沟通的能力
软能力	社会交往能力	32	10	21	包括主动向上级和同事学习，和同事有效协作的能力

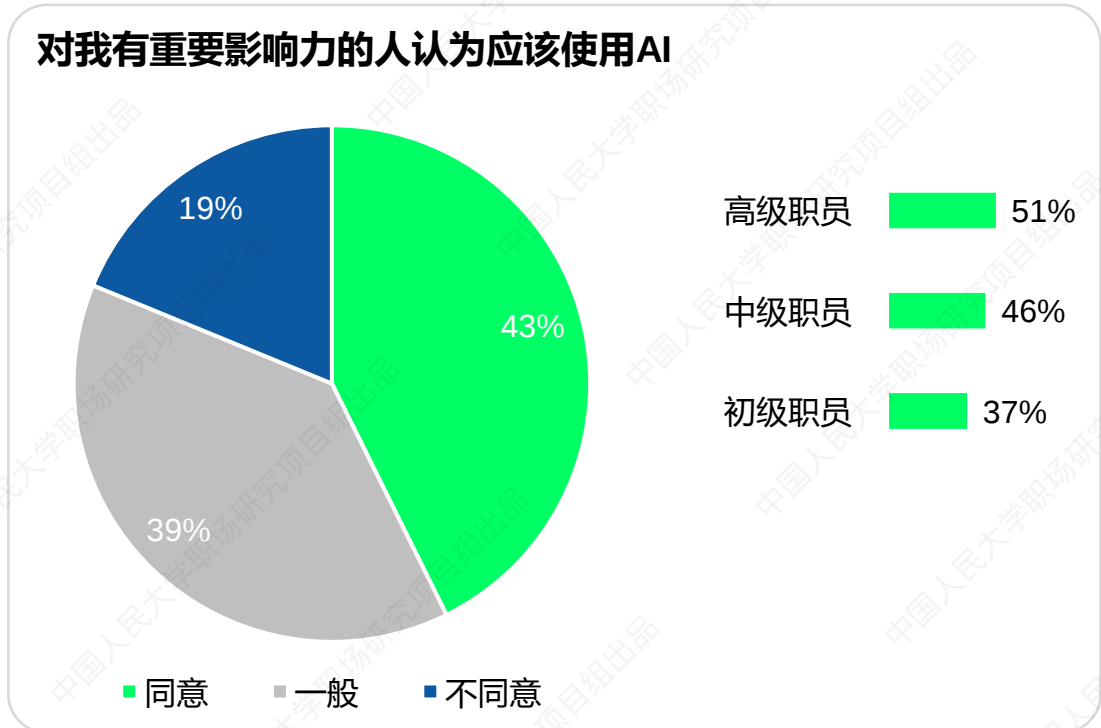
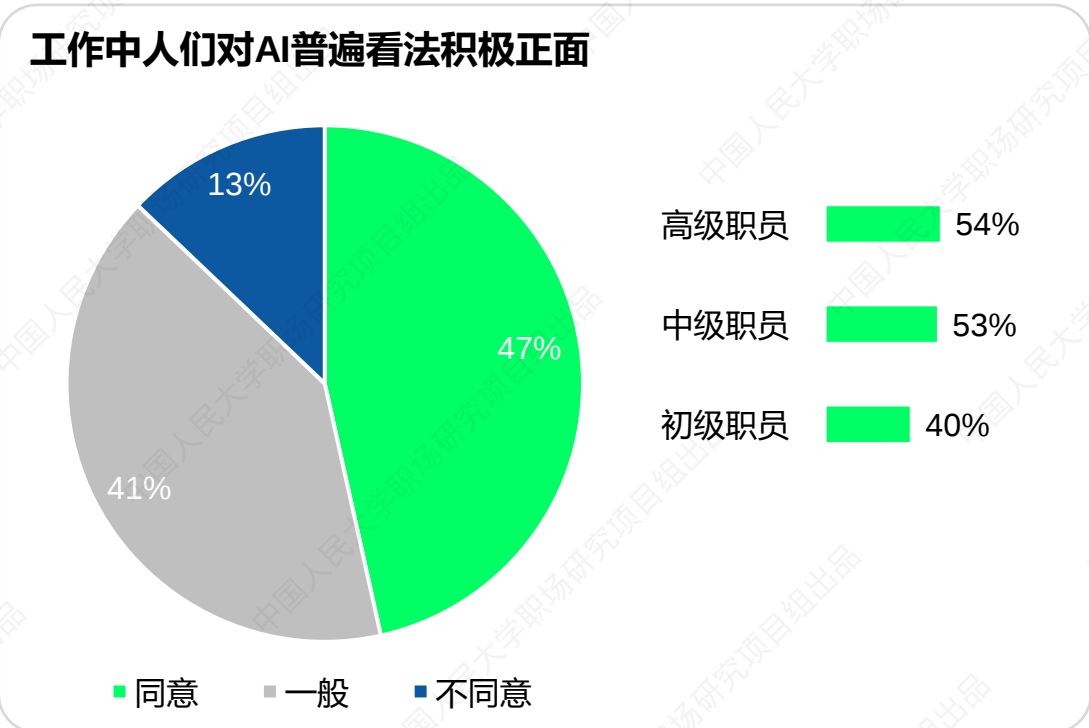
说明：① 读写能力的 ChatGPT 评价可替代性是分别评价阅读能力和写作能力可替代性的平均值；② ChatGPT 评价专业的可替代性是采用 ChatGPT 评价 22 个具体专业的可替代性平均值。

数据来源：李育辉，谭北平，陈 姚.(2023). 职业技能的迭代还是替代？——广告营销行业AI可替代性的双重评价体系研究, 现代广告, 2023年第10期.

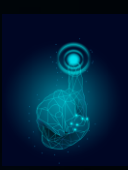


47%的人表示企业内对AI的看法积极，特别是高级职员。

- 47%的人表示在我的工作中，人们对AI的普遍看法是积极正面的。43%的人表示对我有重要影响力的人认为应该使用AI。
- 不同岗位的人中，高职级的职员表现出对AI更积极的态度。
- 这是因为高职级员工对AI有更为全面和深刻的理解。他们具备更丰富的工作经验和更深层次的行业洞察，更能意识到人工智能在提高效率、优化流程、创新产品和服务方面的巨大潜力。由于高职级员工通常承担着更多的管理和决策责任，因此他们更倾向于将AI视为提升工作效能和推动企业发展的利器，而非简单的替代人力劳动的工具。此外，高职级员工往往更具备适应新技术和变革的能力，更愿意接受并主动探索AI技术带来的种种可能性。

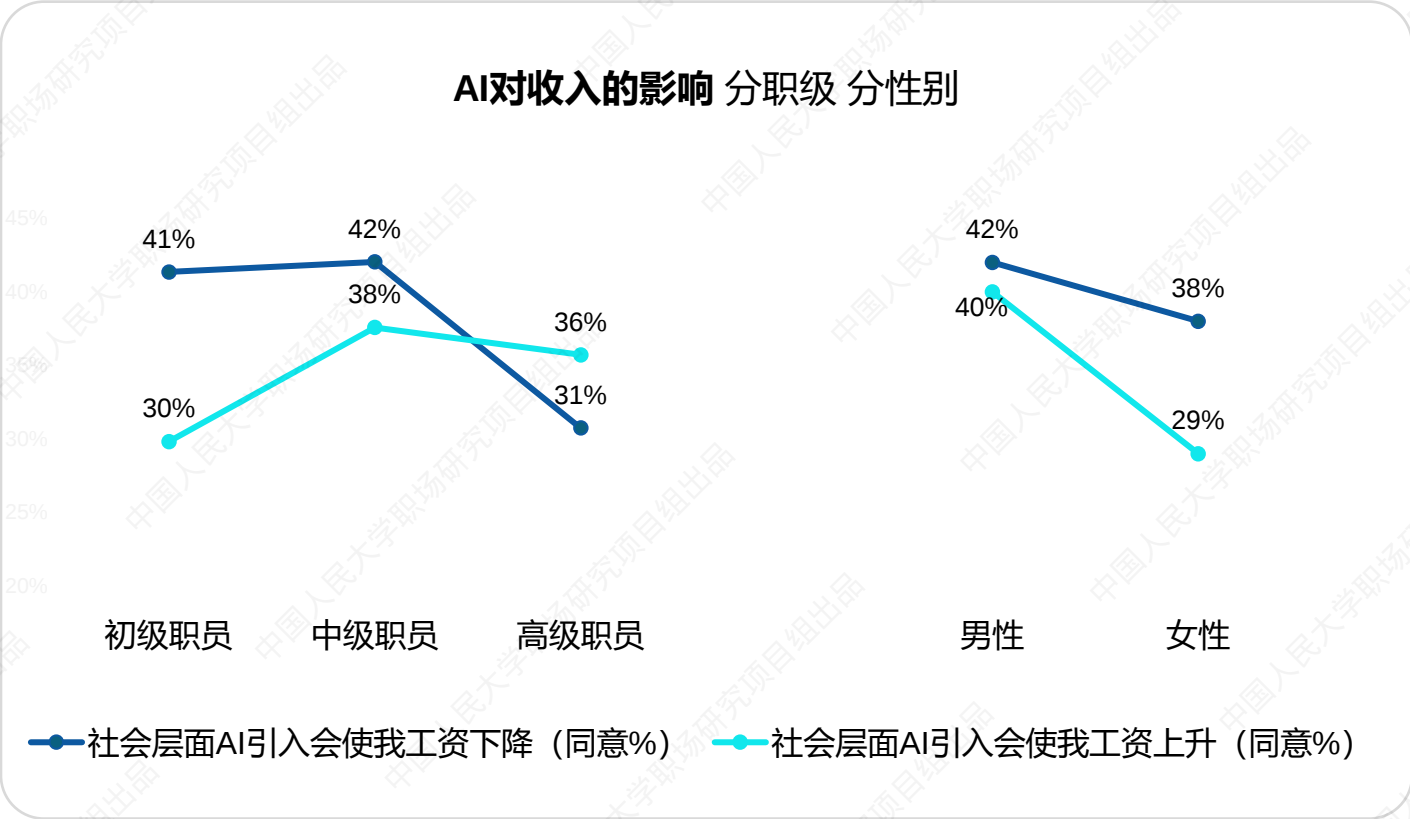
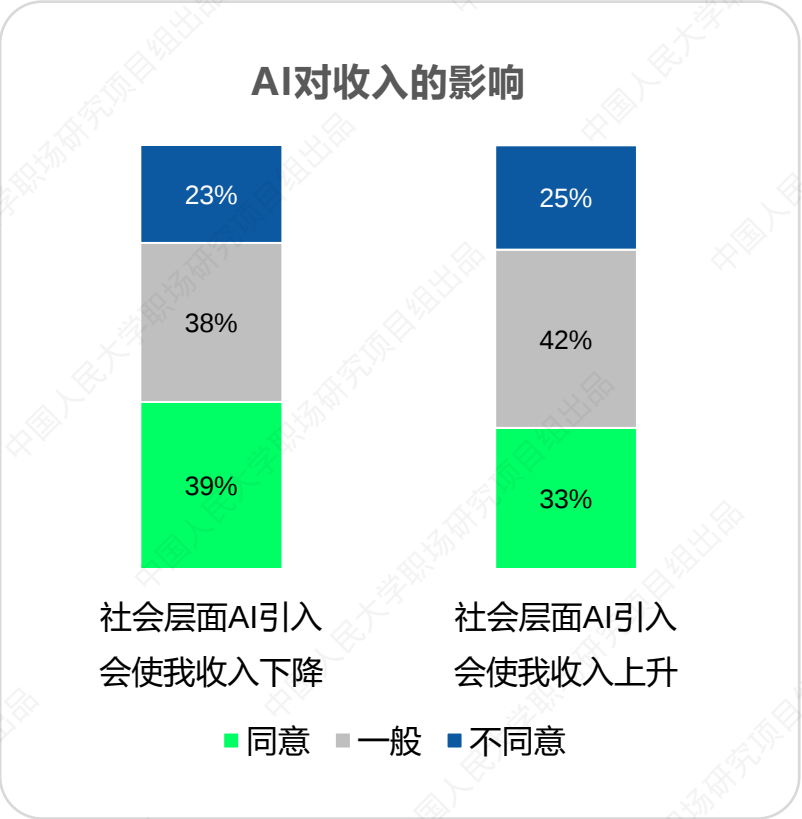


数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：在多大程度上你同意以下描述？——对我有重要影响力的人认为应该使用AI。在我的工作中，人们对AI的普遍看法是积极正面的。



社会层面AI引入，39%的人认为会导致收入下降。

- 社会层面的AI引入使得职场人对于预期收入的态度发生转变，有39%职场人认为AI会使其收入下降，而仅有33%的人认为其收入会上升。
- 职级与性别对AI职场应用带来的收入预期存在显著性影响。
- 男性和女性在AI引入职场后的收入预期存在显著差异，男性的收入上升和下降的预期都处于更高水平，说明男性员工对于AI会影响收入的敏感度更高。



数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：在多大程度上你同意以下描述？——社会层面AI的引入会使我的工资下降/上升。

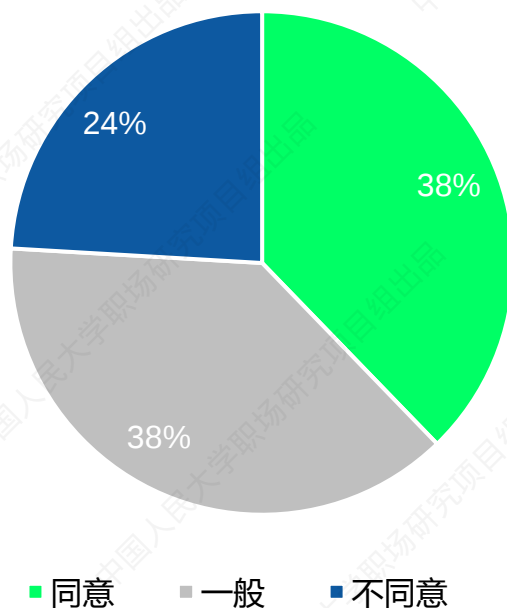


所在企业应用AI，38%的人认为这会导致收入下降。



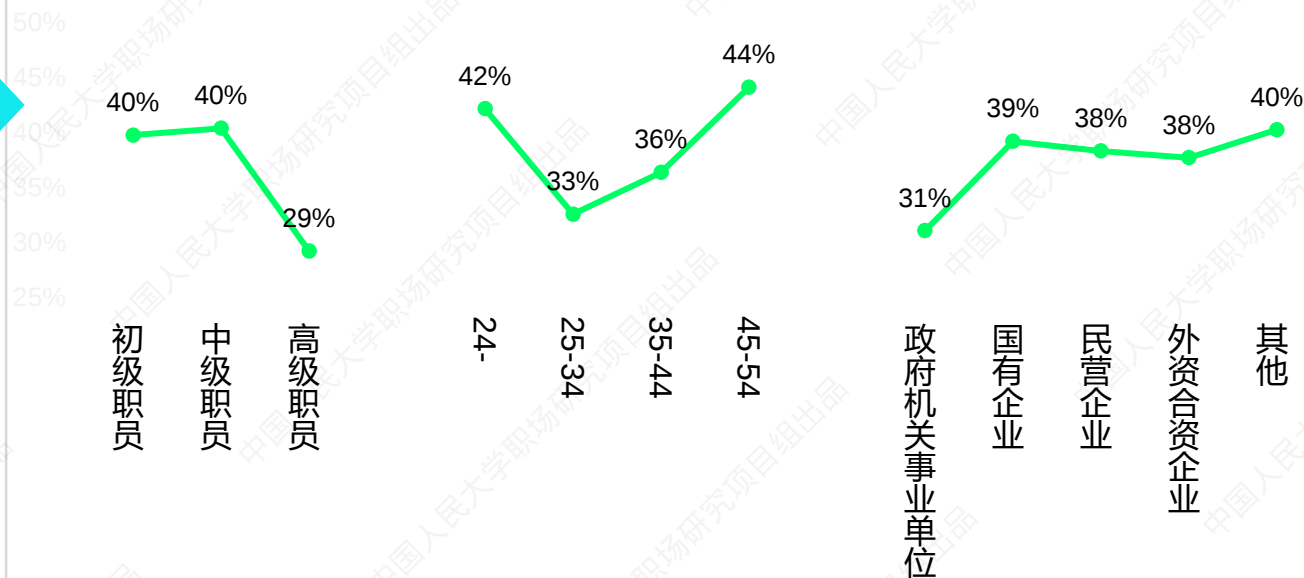
- 企业层面的AI应用引入，是否会造成工资下降，持中立和同意态度的都是38%。高级职员、中青年和体制内员工对收入为较乐观。
- 不同性质的企业之间存在显著差异 ($F=2.613$, $p<0.05$)，体制内事业单位和政府机关认为“收入下降”的比例最低，态度最乐观。
- 高级职员相对乐观，25-35岁的中青年员工较对乐观。

我所在单位应用AI 会使我收入下降



我所在单位应用AI会使我收入下降（同意%）

分职级、分年龄、分企业性质



数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》(Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024)

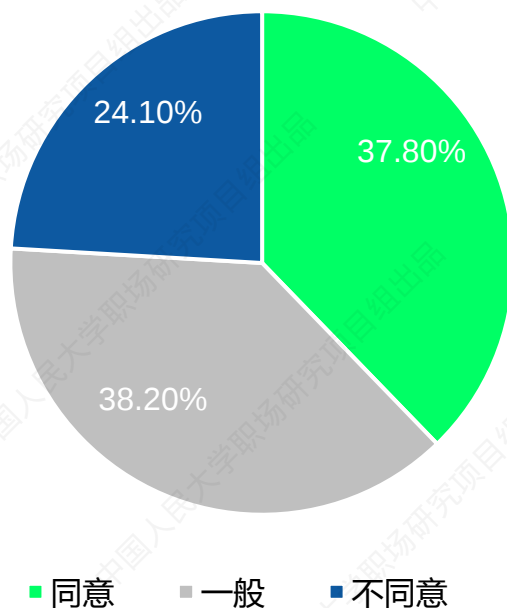
数据说明：在多大程度上你同意以下描述？——我所在的单位引入AI会使我的收入下降。



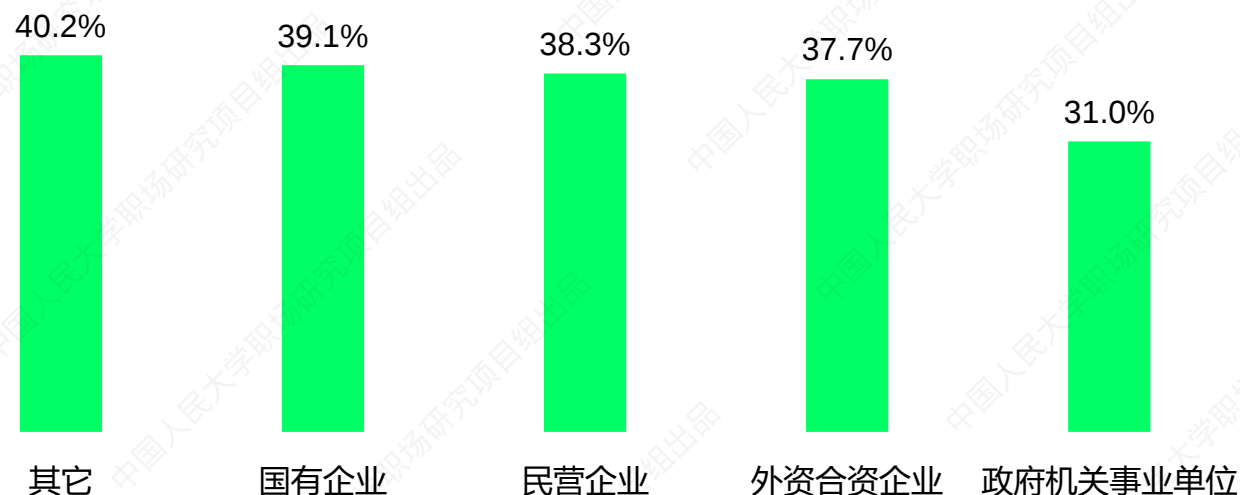
体制内单位人员对AI应用后的收入预期最乐观。

- 单位层面的AI引入对工资预期的影响持中立态度的最多。
- 不同性质的企业之间存在显著差异 ($F=2.613$, $p<0.05$)，政府机关事业单位的同意的比例最低，说明体制内员工对单位AI引入造成的收入下降影响态度最乐观。

我所在单位应用AI会使我的收入下降



我所在的单位应用AI会使我的收入下降



数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》(Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024)

数据说明：在多大程度上你同意以下描述？我所在的单位引入AI会使我的收入下降。



2024

contents

人工智能与职场研究报告

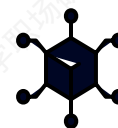
01宏观篇·社会



人类福祉影响



社会应用影响



职场就业影响



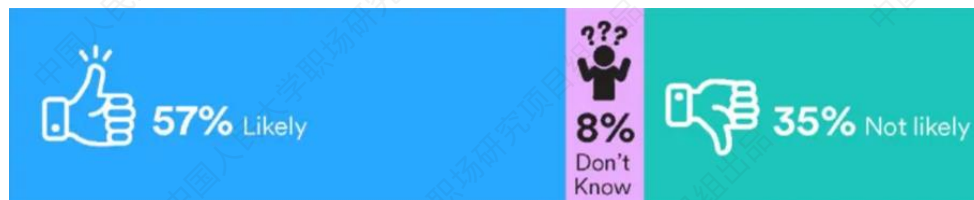
超一半美国人对AI的担忧高于兴奋，且比例在上升。



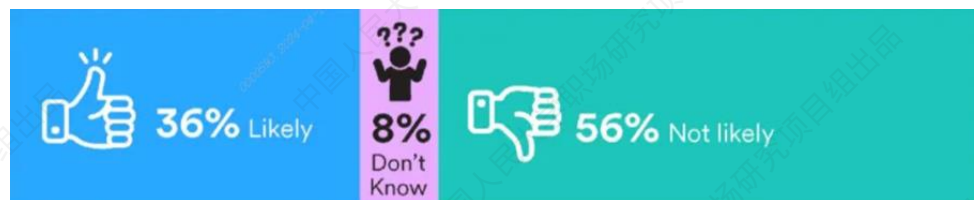
- 据来自皮尤研究中心（Pew）的数据显示，在美国，有52%的美国人表示他们对人工智能的担忧多于兴奋，这一比例相较于 2022 年的 38% 有所上升。
- 这一趋势反映人们对人工智能在社会和个人生活中潜在影响的日益关注和担忧。随着人工智能技术的快速发展和广泛应用，人们更加关注其可能带来的负面影响，如就业岗位的流失、隐私数据的泄露、社会不平等加剧等问题。这些担忧在较大程度上抵消了人们对人工智能便利和创新的期待，这使得担忧态度占据了主导地位。尽管如此，仍有一部分人持乐观，认为人工智能的发展将带来更多的机遇。他们看到人工智能在医疗、交通、教育等领域的潜力，相信通过合理规划和监管，人工智能可以为社会带来更多益处。总而言之，人们对人工智能持有不同态度，既担忧和忧虑，也有期待和信心。

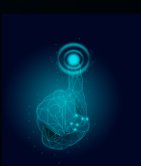
全球观点：人们如何看待AI对工作的影响（2023年）

未来五年AI将改变你目前的工作方式
AI will change how you do your current job in the next 5 years



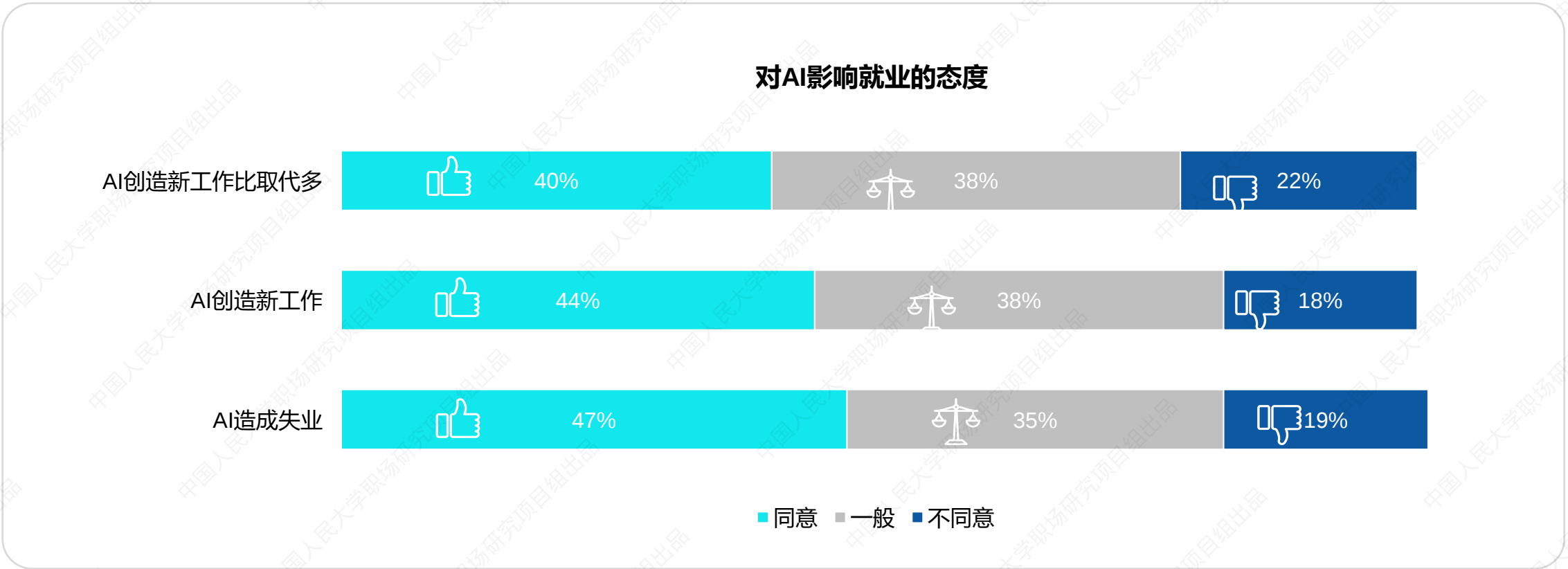
未来五年，AI将代替你目前的工作
AI will replace your current job in the next 5 years



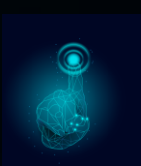


中国职场人对“AI影响就业”持较为保守和差异化的态度。

- 44%的人同意AI会创造大量的新工作，但也有47%的人认为AI会造成大规模的失业。
- 持中立态度的人稳定在30~40%的范围内。更多的人（40%）认为AI创造的新职业比取代的职业多。
- 对于社会大环境中AI对就业市场的影响，大家的态度较为保守。

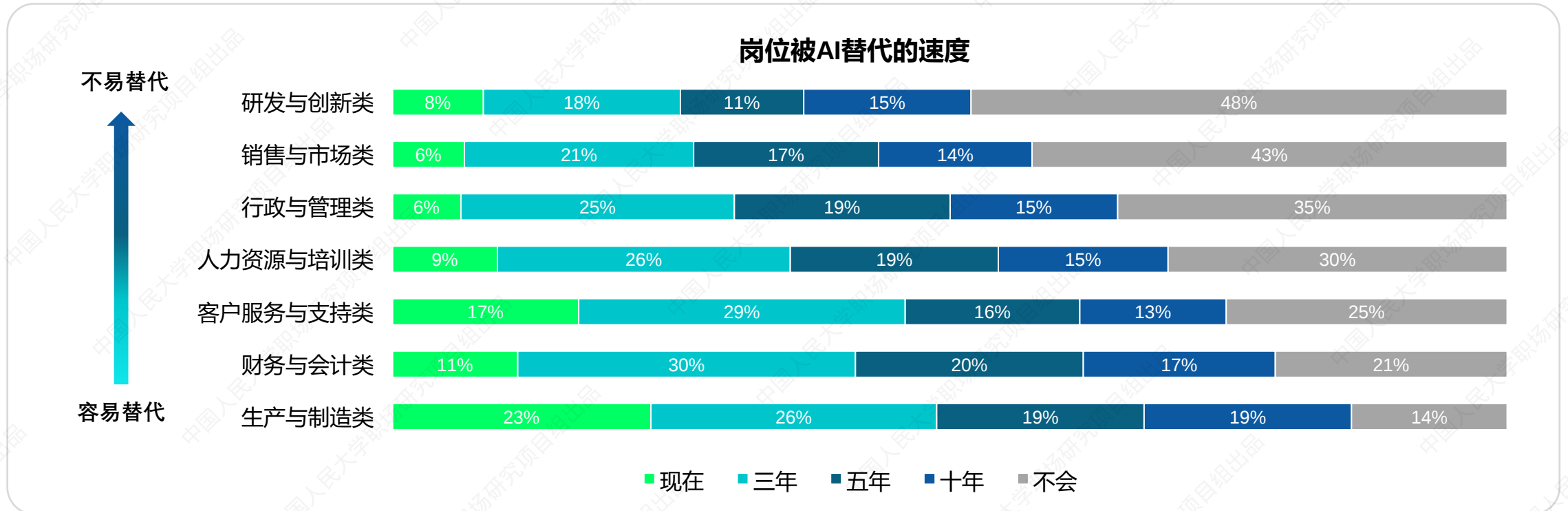


数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：在多大程度上你同意以下描述？1. 我认为AI会造成大规模的失业。2. 我认为AI会创造大量的新工作。3. 我认为AI创造的新职业比AI取代的职业多。

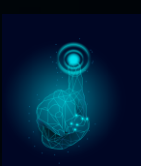


AI取代大潮下，“研发与创新”类岗位屹立不倒。

- 有23%的人认为生产与制造类岗位现在已经被AI取代，17%的人认为客户服务与支持类已经被AI取代，11%的人认为财务与会计类已经被AI取代。这三类岗位成为调研过程中所有类别职业里被认为已被AI取代的前三名。
- 相对应的是，48%的人认为研发与创新类岗位不会被取代，43%的受访者认为销售与市场类岗位不会被取代，35%认为行政与管理类不会被取代。对比而言可以看出职场人对于以人为本、需要创新思维的岗位保持较乐观态度，对于机器为本、程序化岗位则持较消极的态度。
- 总的来看，除了研发与创新类岗位认为会被替代与认为不会被替代的人数大概持平，其他类别的岗位大部分人认为十年内会被AI替代。

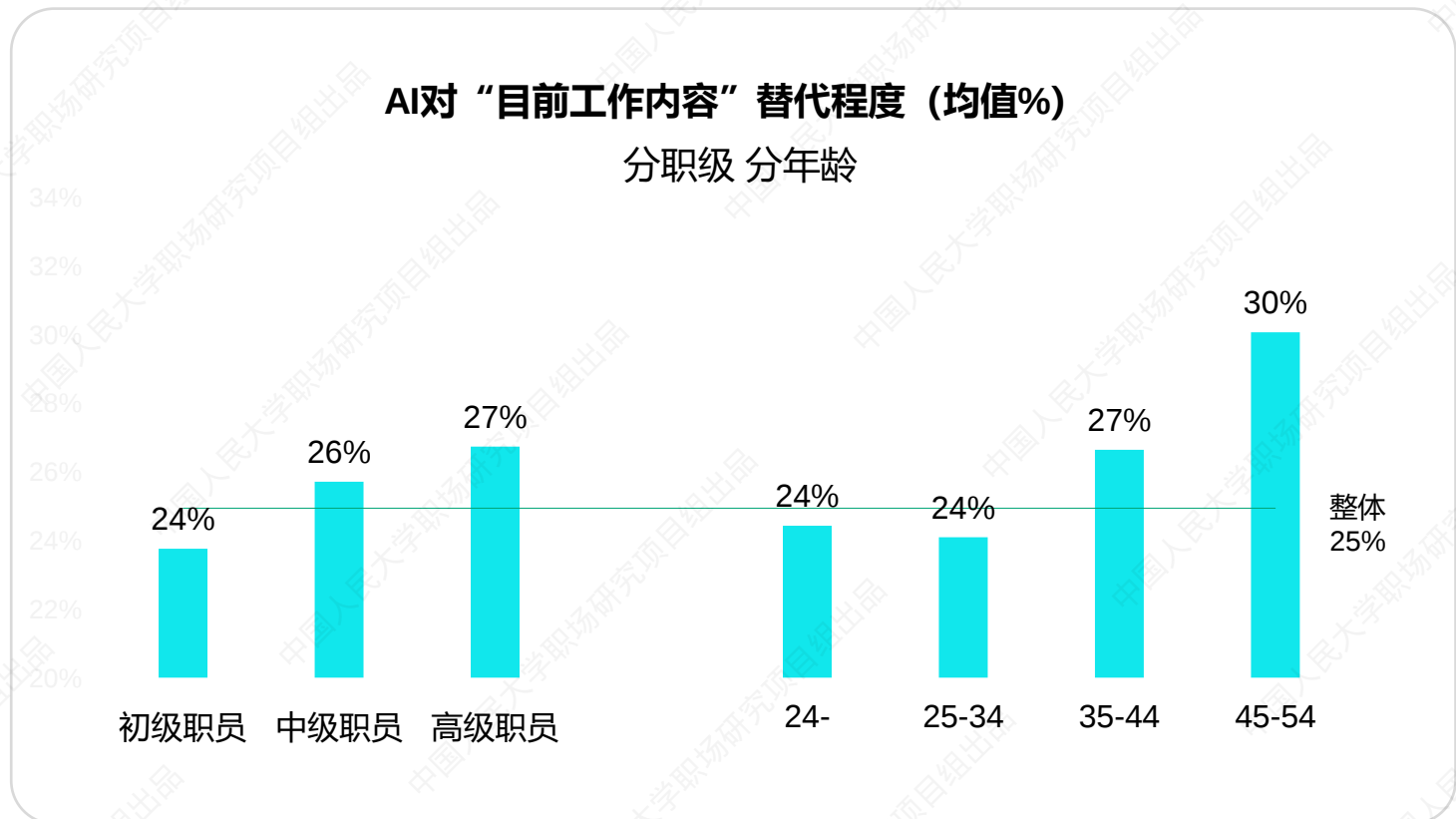
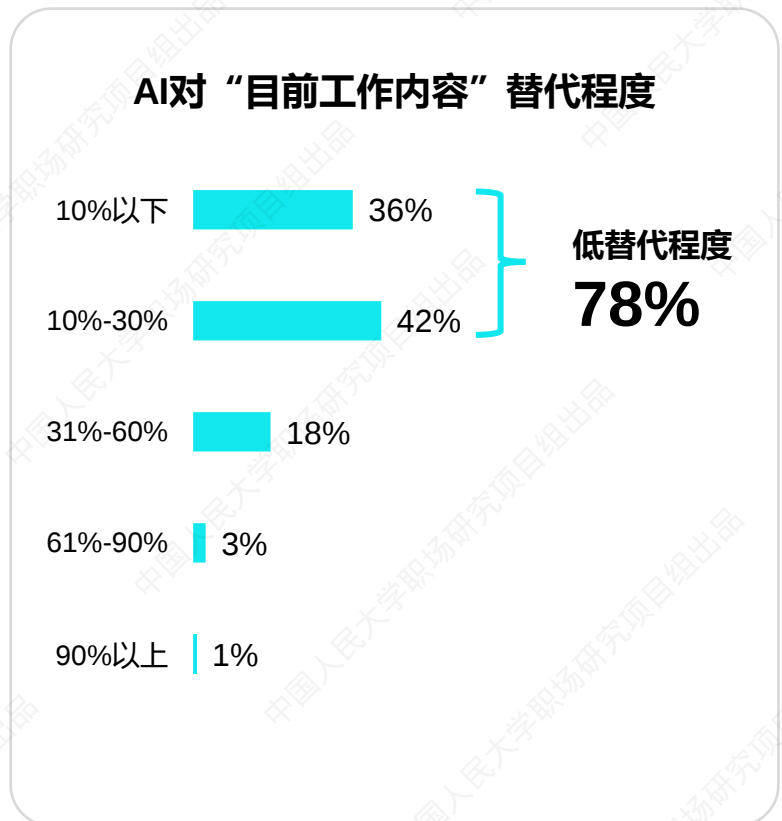


数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）
数据说明：根据你的经验判断，以下类型岗位多快会被AI取代：1，现在；2，三年内；3，五年内；4，十年内；5，不会被取代



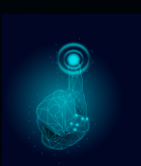
78%的人认为AI对工作内容替代低， 高职&高龄危机感高。

- 78%的职场人认为AI对目前工作内容的替代度低（不超过30%），18%的人认为AI对目前工作内容的替代度在31%-60%，4%的人认为AI对目前工作内容的替代度超过60%。关于AI对职业的冲击，个体普遍处于较低的认知水平。
- 初级职员与中高级职员之间的认知差异显著($p<0.05$)，职级越高，关于AI对职业冲击工作替代程度的认知越高。年龄越高，关于AI对职业冲击的认知越高。



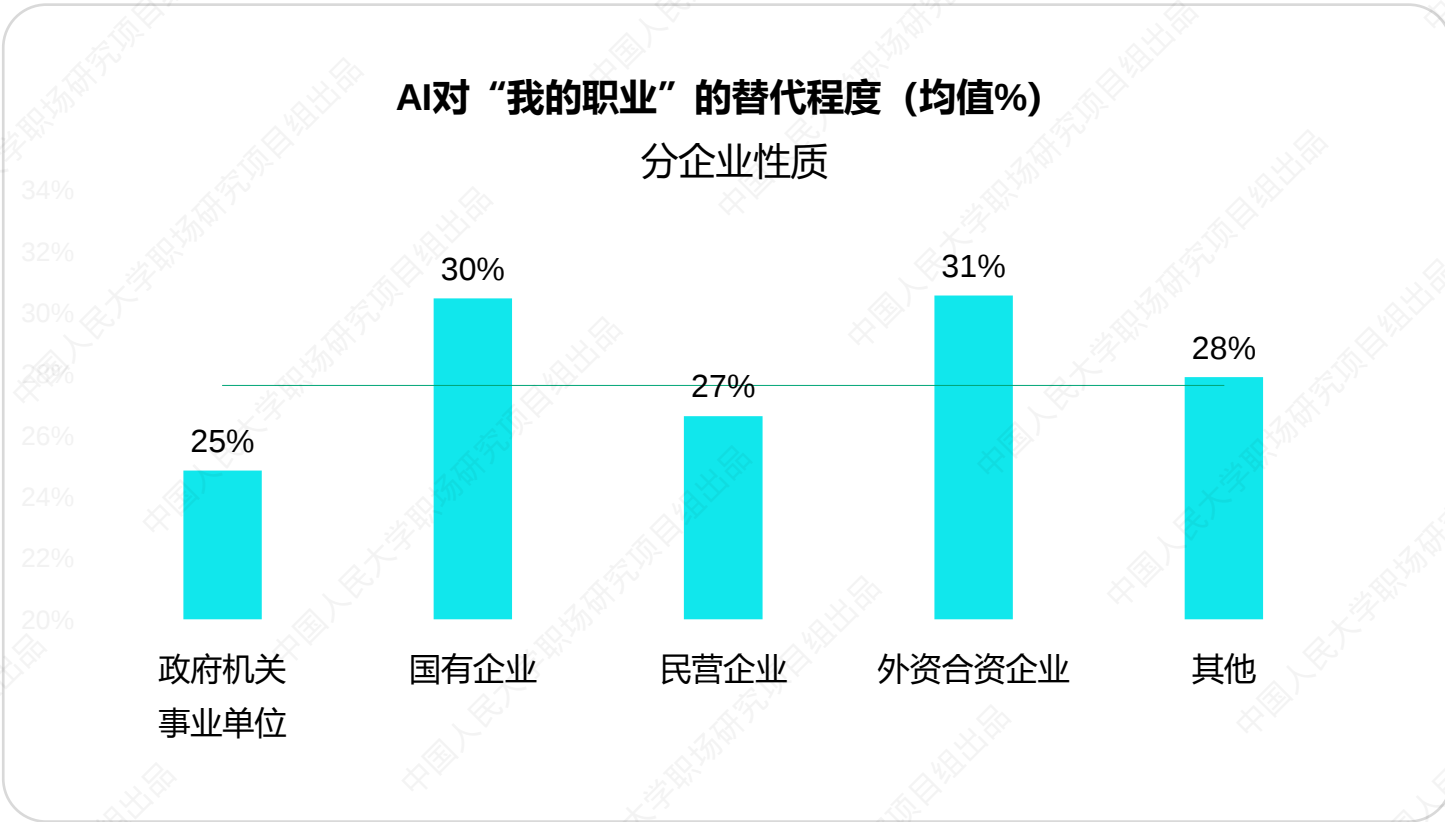
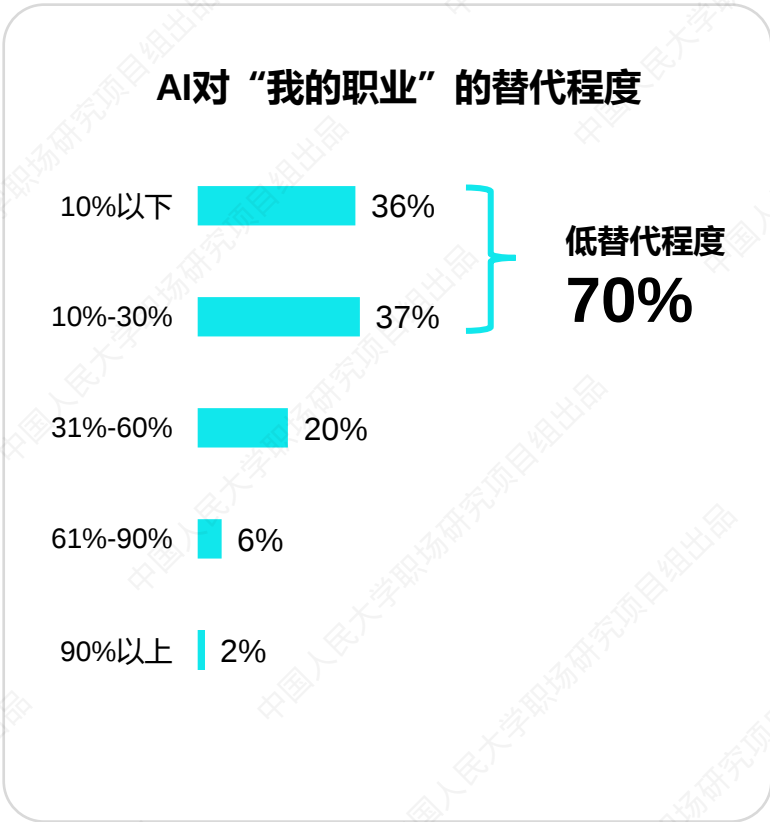
数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。

数据说明：你认为AI工具对你个人目前的工作内容的替代度达到？ 1. 10%以下 2. 10%-30% 3. 31%-60% 4. 61%-90% 5. 90%以上。均值通过各级替代比例平均进行加权计算。



个体对于自己工作的可替代性盲目乐观。

- 70%的人认为AI对自己职业的替代程度不足30%。
- 综合来看，体制内员工对于自身职业被替代的程度判断最低，国有企业和外资合资企业最高。



数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。

数据说明：你的职业可被AI替代的程度达到？ 1. 10%以下 2. 10%-30% 3. 31%-60% 4. 61%-90% 5. 90%以上。均值通过各级替代比例均值进行加权计算。



02

中观篇 · 企业

- **企业人工智能的战略实施与期待现状**

- ✓ 企业的AI应用有着巨大提升空间：仅18%的员工认为所在企业的AI使用程度已经较为普及。46%的员工认为所在企业的人们对AI的态度是“非常关心”。
- ✓ AI进度条持续加载中：超6成企业已不同程度地推进AI战略，但多数还以基础建设为主（47%），仅有18%的企业将AI融入创新变革中。
- ✓ 不同类型组织对AI的关切点不同：国有企业关注社会责任，长期效益评估；政府机关关注服务效率的提升，政策的适应性；民营企业关注工作效率的变化；外资与合资企业关注如何利用AI获得市场竞争优势，外资企业在战略实施上相对领先。
- ✓ 拥抱AI热情高涨，信心建设仍在路上：组织效率（中期待）与流程优化（低期待）是员工聚焦的新引擎。

- **AI驱动的数字领导力与学习型组织：智慧领导，智能协作形成数智时代的组织新动力。**

- ✓ 数智领航：数字领导力仍处于‘数’说时刻，员工认为领导对数字化的兴趣度高，但专业性有待提升。
- ✓ 心智共享：人机协作的未来图景已初步形成。
- ✓ 观念带来动力，认同AI能带来职业发展的人，学习动力最强。在学习型组织的目标中，当前企业的AI培训情况“差强人意”，40%的企业完全没有培训，42%也仅仅是“组织过”，只有18%的企业有定期培训或要求全员学习。21%的员工表示所在单位的AI培训可以满足他们的需求，大部分员工（55%）评价一般。



人工智能对企业发展的影响 1

- **AI参与的团队合作与组织效率**

- ✓ AI参与的团队协作：人们更希望AI成为下属，并抵触AI成为领导，工作年限越久的员工对AI同事的接受度越高。一方面说明其对职场环境的包容度更高，对职场变化的适应能力更强，另一方面，工龄更长的人拥有相对高的工作安全感。职场人眼中，AI成为自己的下属、同事、领导所带来利益不同。AI下属省成本，听话，高效；AI同事可以高效协同工作，但带来一定的“被替代”风险；而AI领导则可能缺少人性关怀，更短视。对于工作不安全感高的员工，主动学习，拥抱AI，是他们的“抗焦虑良药”，这一群体的学习动力更高。对于AI参与组织决策，中层的认可最高。当个人经验与AI建议相左，中层员工相对更愿意接受AI建议。AI参与决策的事项中，员工对“算法调薪”的接受度最高，人事决策的接受度最低。

- **AI带来的隐私与数据安全问题**

- ✓ 隐私和数据安全问题是人们是否愿意在工作中使用AI的一大顾虑。57%的员工担心工作中数据安全问题。当前企业/单位赋予员工的个人隐私和数据安全感总体偏低。仅25%调查对象较明确地表示自己并未感到“受监控”和“收集个人信息”的不安。隐私与数据安全保护：外资合资稳健前行，员工“安全感”领先于其它企业”，国有企业加速追赶中。令人惊讶的是，组织高层对“负责任AI”的信心程度较低，暗示着当前的法律环境与社会层面的企业伦理规范的建设情况并不乐观。如果企业用个人数据做出不利于个人的决策，70%的员工表示会有直接或间接的抵制行为。



人工智能对企业发展的影响 2



2024

contents

人工智能与职场研究报告

02 中观篇·企业



**企业AI战略
与期待**



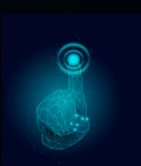
**数字领导力
&学习型组织**



**团队协作
&组织效率**

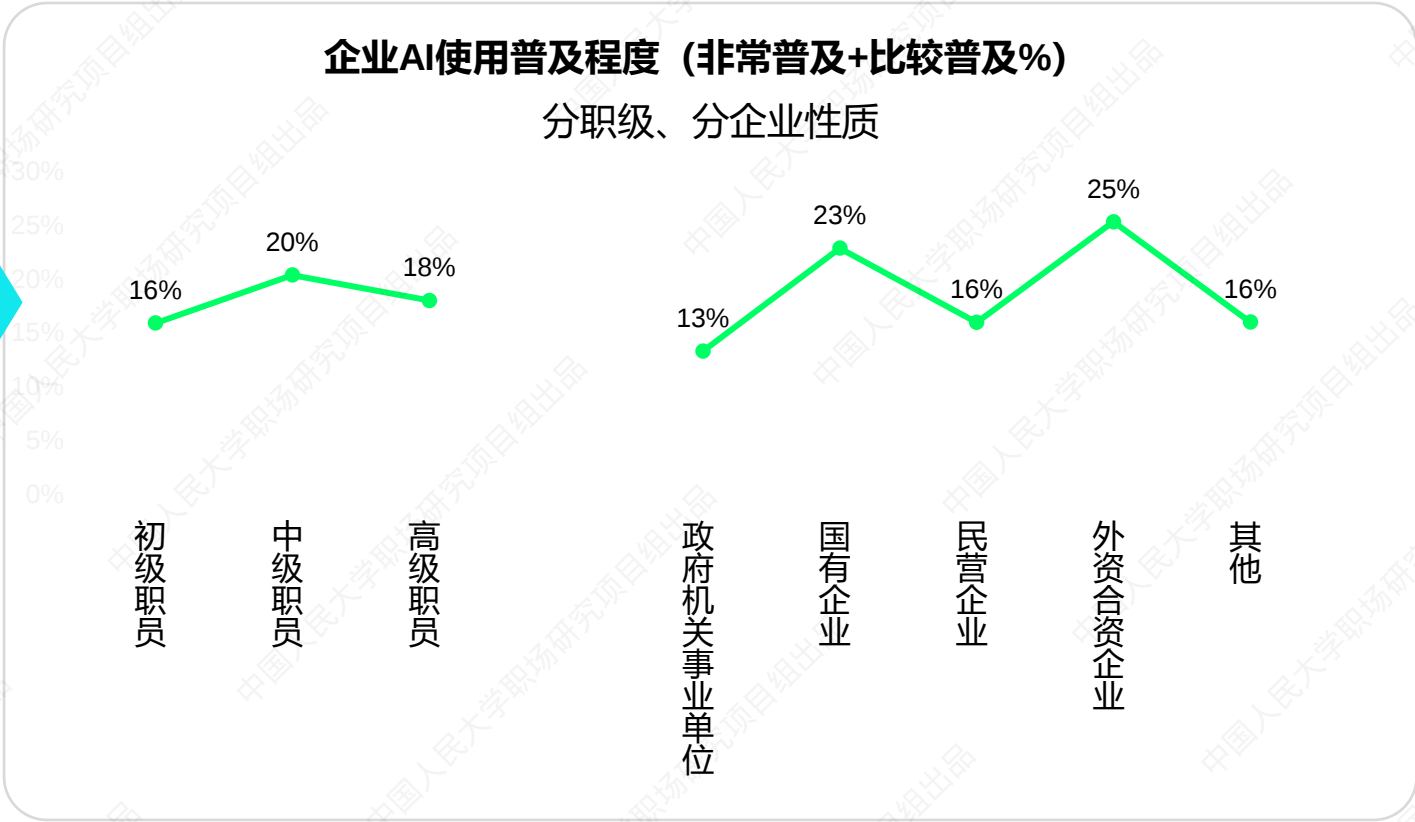
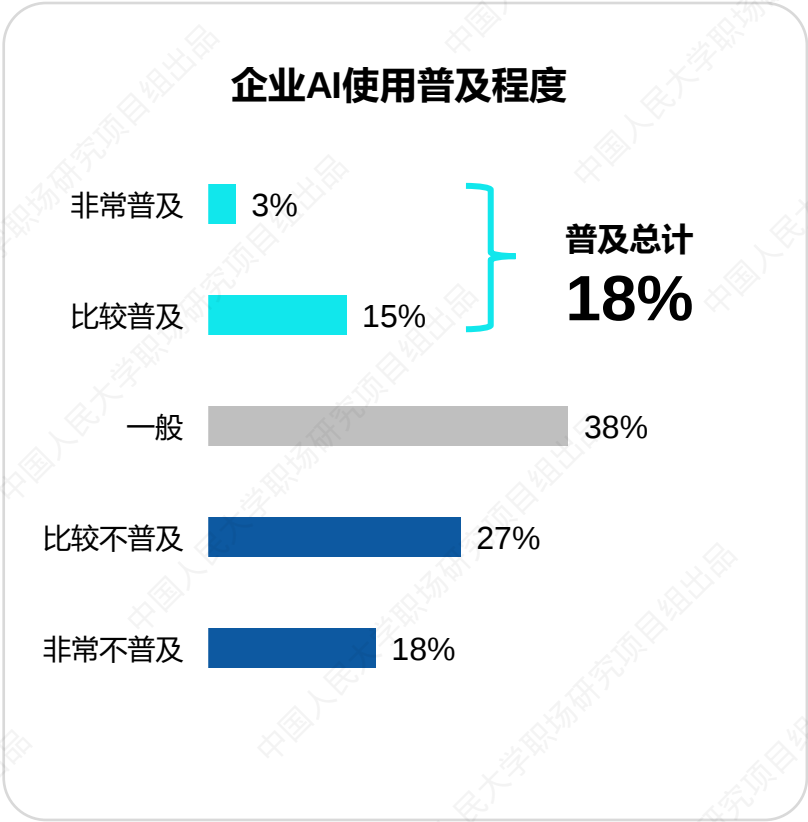


**隐私与
数据安全**



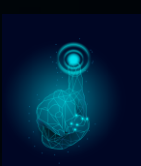
中国企业还未广泛使用AI工具来协助员工工作。

- 18%的员工认为所在企业的AI使用已经普及，38%认为一般，44%认为不普及。
- 相较于初级与高级职员，中级职员感受到的 AI 普及率更高。国有企业，外资合资企业的普及率相对较高，体制内的政府机关和事业单位普及率最低。



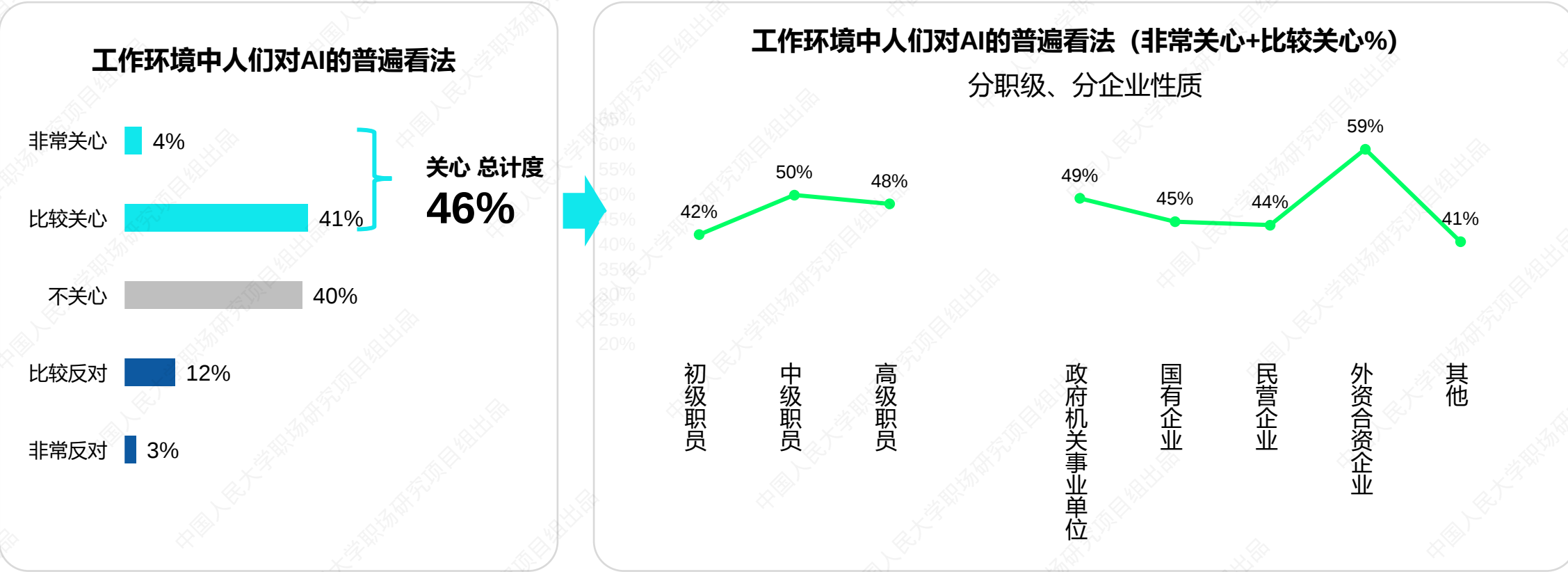
数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。

数据说明：在我的单位内，AI工具在工作中使用的普及程度是？



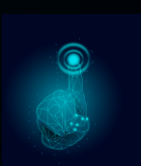
46%的员工认为所在企业的人们对AI的态度是“非常关心”。

- 46%的员工认为在自己的工作环境中，人们对AI的普遍看法是“非常关心”。40%表示“不关心”，还有15%表示态度是“反对”
- 中级职员认为“关心”的比例高于初级和高级职员。外资合资企业的“关心”比例远高于其它企业。



数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。

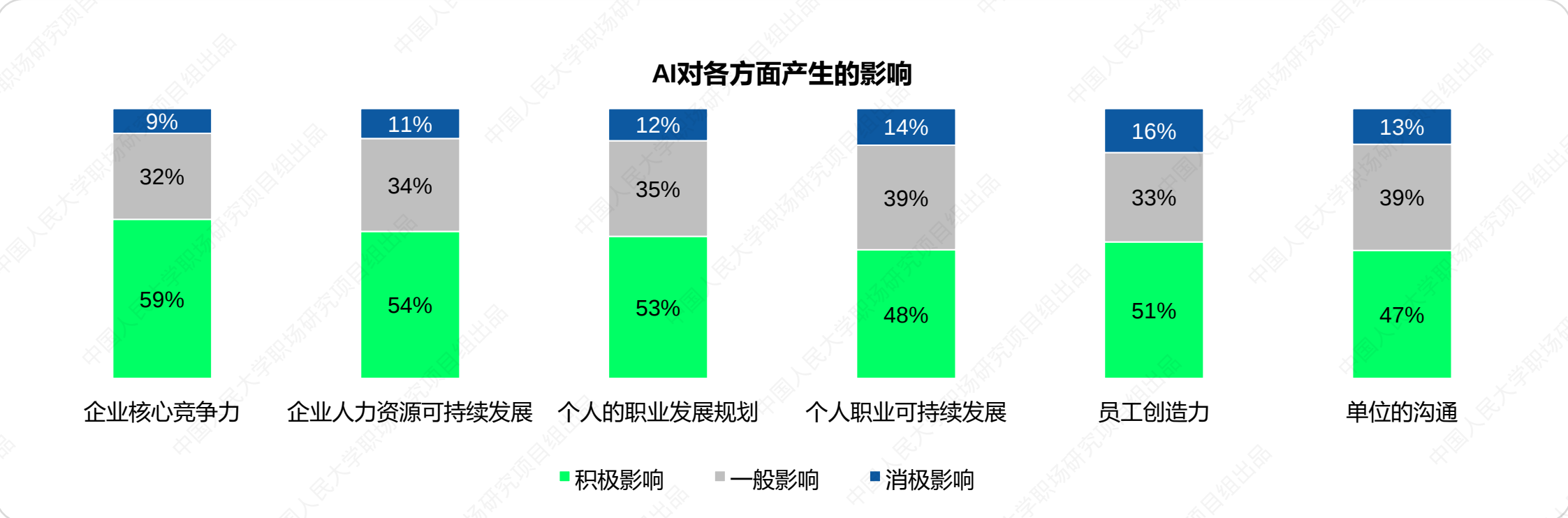
数据说明：在我的工作中，人们对AI的普遍看法是怎样的？



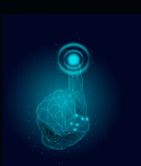
AI对企业的影响，“企业核心竞争力提升”信心最高。



- 关于AI对企业核心竞争力的影响，59%的员工持积极看法。对于企业人力资源的可持续发展，54%的员工持积极态度。
- 相比之下，人们对AI助力个人职业可持续发展稍显信心不足，持积极态度的仅占48%，仍有39%的调查对象态度中立。
- 51%的调查对象认为AI将对员工创造力产生积极影响，但仍有16%的调查对象认为AI将抑制员工创造力。
- 如何在技术赋能组织的同时提振员工信心，激发员工潜能，减少他们被AI替代的不安全感与职业生涯发展的不确定性，在高质量的人机协作与共融中实现多方共赢，或将成为数智化时代组织最重要的课题之一。

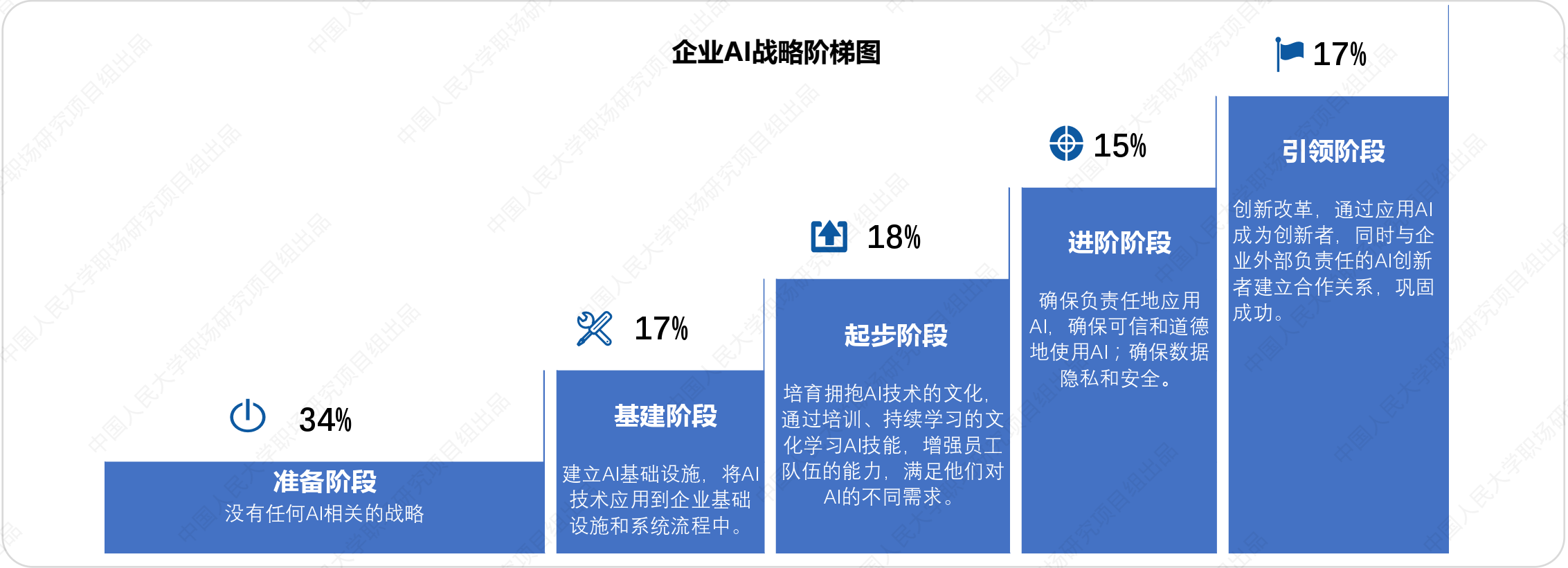


数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：你判断人工智能技术对于以下方面会产生何种影响？



AI战略阶梯：超6成企业已不同程度地推进AI战略。

- 调查结果显示当前有34%的企业仍处在“AI进度条”的准备阶段，尚“没有任何AI相关的战略”。
- 47%的企业正在建设AI基础设施，39%的企业已开始拥抱AI技术的文化，但仅有18%的企业将AI融入创新变革中，企业也逐渐关注到AI使用中可能存在的伦理道德问题，已有34%的企业将“确保负责任地应用AI”纳入战略规划中。

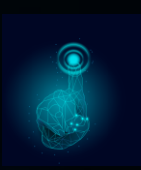


数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。

数据说明：你所在公司/单位是是否有以下方面的战略？（多选）



44



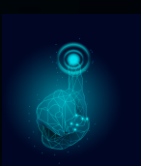
AI战略差异：外资合资革新立潮头，国企基建融智绘新程。

- 外资合资企业在AI战略推进上“先行一步”，在拥抱AI文化、负责任地应用AI和创新改革上全面领先。
- 国有企业当前正集中力量建设AI基础设施，同时也在稳步推进AI技术与组织的深度融合，AI战略成熟程度仅次于外资与合资企业。
- 民营企业、政府机关和事业单位在AI战略的推行上相对缓慢。特别是体制内企业，在确保负责的应用AI和创新改革上TGI更低。

企业AI战略	整体	TGI 企业性质				
		政府机关 事业单位	国有企业	民营企业	外资合资企业	其他
引领阶段	18%	68	118	93	151	97
进阶阶段	24%	75	118	94	152	88
起步阶段	39%	102	119	92	130	84
基建阶段	47%	103	111	98	105	90
准备阶段	34%	107	89	98	83	119

数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。

数据说明：你所在公司/单位是是否有以下方面的战略？（多选）TGI=[目标群体中具有某一特征的群体所占比例/总体中具有相同特征的群体所占比例]*100



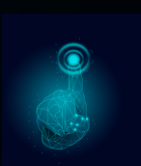
AI战略差异：组织规模差异下的创新与赋能之旅。

- 大型企业在AI战略推行上领先，正逐步从AI基础设施建设迈向技术深度应用与文化融合；小型企业AI战略实施相对滞后，较多仍无任何AI相关战略，在创新改革上TGI最低。
- 个体经营和自由职业者对AI技术展现出浓厚兴趣与较高的AI技术执行力。AI技术不仅能够助力企业发展，也为个体经营者和自由职业者提供了更多机会，借助AI工具，个体能够完成原本难以想象的任务，实现个人价值的最大化。



企业AI战略	整体	TGI 企业规模				
		超大型企业 (1千人以上)	大型企业 (500-1千人)	中型企业 (50-500人)	小型企业 (50人内)	个体经营 /自由职业者
引领阶段	18%	102	149	109	67	97
进阶阶段	24%	103	116	109	83	93
起步阶段	39%	105	108	111	84	91
基建阶段	47%	102	112	103	89	101
准备阶段	34%	91	86	83	126	115

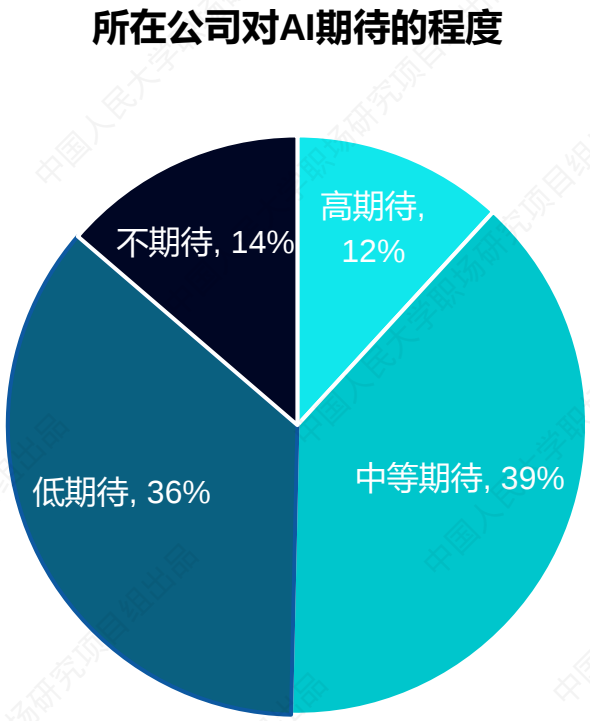
数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：你所在公司/单位是是否有以下方面的战略？（多选）



拥抱AI热情高涨，信心建设仍在路上。

- 当前,组织对AI的期待程度总体较高但略显信心不足,有86%的被调查对象表示所在单位对AI具有不同程度的期待，但其中对AI充满信心的仅占12%。
- 现阶段组织对AI的期待仍集中在低期待（效率提升工具，36%）与中等期待（业务流程改造，39%）。

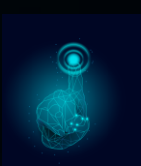
期待程度的说明	
高期待	公司对人工智能充满信心，认为它将成为未来业务的关键驱动力，正在积极推动其在各个领域的应用。
中等期待	公司对人工智能期待较高，认为其可以在业务流程中发挥重要作用但尚未全面应用在所有方面。
低期待	公司对人工智能有一定期待，但目前主要视其为提升效率的工具，而非在业务决策中的关键角色。
不期待	公司对人工智能的应用和发展没有特别期待，视其为辅助工具而非战略性工具。



数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：请从以下选项选择一个最符合您公司对AI期待的程度。

- 在本次调查中，外资与合资企业表现出对人工智能的充足信心，认为AI将成为未来业务的关键驱动力，并正在积极推动其在各个领域的应用。
- 国有企业对AI的态度也十分积极，表示出对AI的高期待，认为AI可以在业务流程中发挥重要作用，但尚且全面应用在所有方面。
- 民营企业，政府机关与事业单位当前则主要把AI视为提升效率的工具并逐步将AI应用到业务流程中，在低期待上TGI较高。

公司对AI的期待程度	整体	TGI 企业性质				
		政府机关 事业单位	国有企业	民营企业	外资合资企业	其他
高期待：公司对人工智能充满信心，认为它将成为未来业务的关键驱动力，正在积极推动其在各个领域的应用。	12%	79	121	84	209	75
中等期待：公司对人工智能期待较高，认为其可以在业务流程中发挥重要作用，但尚未全面应用在所有方面。	39%	97	115	95	98	103
低期待：公司对人工智能有一定期待，但目前主要视其为提升效率的工具，而非在业务决策中的关键角色。	36%	112	78	109	78	102
不期待：公司对人工智能的应用和发展没有特别期待，视其为辅助工具而非战略性工具。	14%	93	99	105	71	109



AI期待差异：小型企业求效，大型企业求变。

- 小型企业更多地将AI视为提升效率的工具(低期待，TGI 116)；中型企业和大型企业则对AI的高期待更高,更为积极地将AI应用在业务流程中，比如利用AI技术构建智能招聘平台，实现全流程的自动化招聘。
- 在对AI充满信心的企业中,大型企业占比最高,TGI达到168，超大型企业为142。

公司对AI的期待程度	整体	TGI 企业规模				
		超大型企业 (1千人以上)	大型企业 (500-1千人)	中型企业 (50-500人)	小型企业 (50人内)	个体经营 /自由职业者
高期待：公司对人工智能充满信心，认为它将成为未来业务的关键驱动力，正在积极推动其在各个领域的应用。	12%	142	168	102	75	56
中等期待：公司对人工智能期待较高，认为其可以在业务流程中发挥重要作用，但尚未全面应用在所有方面。	39%	104	95	111	87	96
低期待：公司对人工智能有一定期待，但目前主要视其为提升效率的工具，而非在业务决策中的关键角色。	36%	84	89	94	116	112
不期待：公司对人工智能的应用和发展没有特别期待，视其为辅助工具而非战略性工具。	14%	95	84	85	118	120

数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：请从以下选项选择一个最符合您公司对AI期待的程度。



2024

contents

人工智能与职场研究报告

02 中观篇·企业



**企业AI战略
与期待**



**数字领导力&
学习型组织**



**团队协作
&组织效率**



**隐私与
数据安全**



数智领航：领导力‘数’说时刻，兴趣度高，专业性有欠缺。



- “数字领导力”是指领导者借助数字技术手段，促使个体、团队及组织的态度、情感、思维、行为和绩效发生改变，并以此驱动组织变革、创新和发展的能力，既包括传统领导力素质模型所要求的分析能力、变通能力与持续学习能力，也包括数字化战略、数字化变革、数字化技术、数字化沟通、数字化人才发展等能力。
- 50%职场人认为其领导者仍处于对数字工具展现出兴趣这一阶段，在推动数字化转型的结构和流程、激发转型热情、建设数字化文化以及自身的数字化知识素养等方面仍有所欠缺，仅有25%的被访者认可自己的领导是一位数字化专家。

数字领导力评价

我的领导认为使用数字工具很有趣。

50%

35%

15%

在数字化知识方面我的领导总是紧跟时代潮流。

39%

34%

27%

我的领导在我们单位积极推动数字化转型。

37%

35%

28%

我的领导对数字化转型所需结构流程有清晰认识。

36%

37%

27%

我的领导能激发其他人员对数字化转型产生热情。

36%

37%

28%

我的领导是一位数字专家。

25%

36%

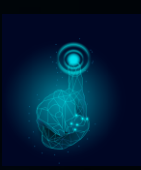
39%

■ 同意 ■ 一般 ■ 不同意



数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。

数据说明：对于以下关于你的领导的评价，你的看法是？

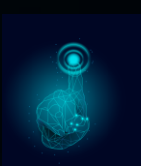


心智共享：人机协作的未来图景已初步形成。

- “人与AI心智共享”是指人类与人工智能系统之间在心智层面的高度融合与协同工作的程度。这种共享不局限于数据和信息的交换，更涉及到了认知、理解、意图甚至情感的共享。在高心智共享的情形下，AI系统的工具性属性减弱，伙伴性、主体性逐渐凸显，人类与AI的关系从协助、合作、协同走向共生。在理想的未来图景中，AI能够理解人类的需求、意图和情感，并提供相应的支持与解决方案，人类也能更好地理解AI的内容生成与决策过程，从而建立更加和谐有效的人机关系。实现人与AI心智共享既需要多个方面的技术支持，如自然语言处理、情感识别、深度学习等，也需要我们深刻关切可能产生的法律与伦理问题，如隐私保护、责任归属、AI的自主权等。

人与AI心智共享 评价





观念带来动力，认同AI能带来职业发展的人，学习动力最强。

- 在询问是否愿意学习新技能以充分利用AI带来的变化时，表示同意的人总占比为63%
- 其中，认为AI能带来职业发展的人，学习动力最强，比例高达79%。

分组样本	AI能够帮助我实现个人的职业可持续发展-同意	AI能够帮助我实现个人的职业可持续发展-一般	AI能够帮助我实现个人的职业可持续发展-不同意	总计
我愿意学习新技能以充分利用AI带来的变化-同意	79%	48%	45%	63%
我愿意学习新技能以充分利用AI带来的变化-一般	17%	43%	38%	30%
我愿意学习新技能以充分利用AI带来的变化-不同意	4%	8%	18%	7%
总计	100%	100%	100%	100%

数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。

数据说明：您所在单位的人工智能培训在多大程度上满足需求？你认为单位应该在数智技术培训上有以下哪些方面的改进？

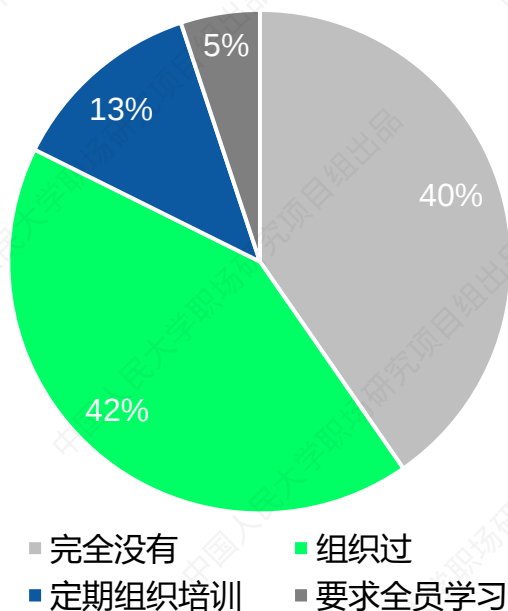


学习型组织领航人力资源可持续发展。

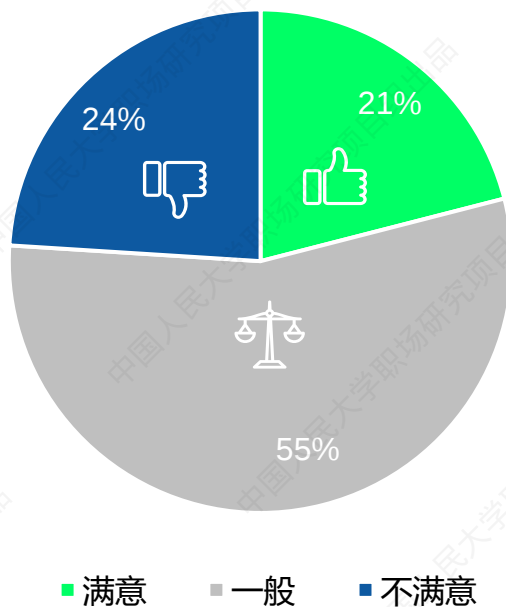


- 组织的AI培训仍“差强人意”，40%的企业完全没有AI培训，42%也仅仅是“组织过”，只有18%的企业有定期培训或要求全员学习。
- 仅有21%的员工表示所在单位的AI培训可以满足他们的需求，大部分（55%）对培训的评价为一般。
- 对于培训的改进方向，员工希望单位的AI培训能够提供专业化课程和更多的实践项目，而不是仅仅是培训数量的“堆叠”。

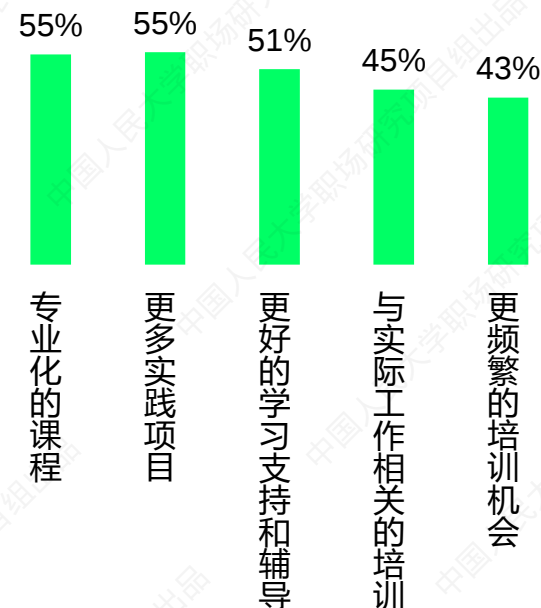
企业AI培训情况



AI培训满意程度



你认为单位培训的改进意见



数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。

数据说明：你所在的单位组织大家参加人工智能相关的培训或课程的频次为？培训在多大程度上满足需求？你认为单位应该在数智技术培训上有以下哪些方面的改进？

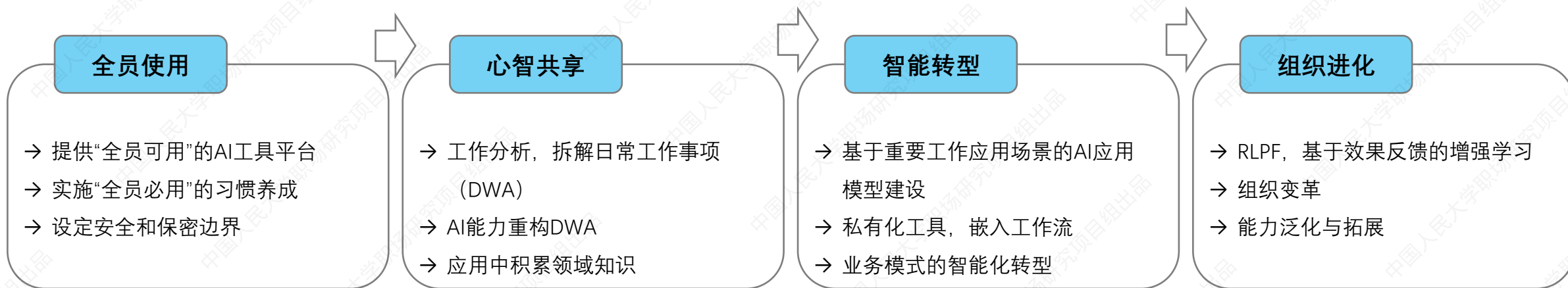


企业普及人工智能需要一个过程。



- AI时代，率先抢占技术红利的企业，将拥有先发优势。新环境下，企业将在人才、数据、技术和算力等方面产生更激烈的竞争。虽然通用开源大模型不断迭代，但它带来的将是C端的技术平权，无法满足企业差异化的竞争需求。未来，私有化模型将拥有广阔发展空间。我们认为，企业要在接下来的AI生产力革命中领先，可参考右侧的“AI应用四步走”战略。
- 第一步：企业应该提供可以供内部全体员工使用的AI工具平台，以制度保障全员使用，设定AI应用的安全和保密的边界。
- 第二步：心智共享，对工作进行分析，拆解日常工作事项（Daily work action），并用AI能力重构工作。在过程中积累行业、企业知识，以上均通过第一步的全员应用经验和心智的共享实现。
- 第三步：智能转型，基于工作场景进行AI建模，通过私有化工作，把模型嵌入 workflow，实现业务的智能化转型，提升效率。
- 第四步：组织进化，AI模型嵌入业务之后，必须搭建持续运营、优化的机制，基于效果反馈增强学习。在新业务流下，配合组织变革改造，并把能力泛化到其它业务场景，通过不断拓展AI使用领域，全面提升组织效率。

企业人工智能普及应用战略





2024

人工智能与职场研究报告

02 中观篇·企业



**企业AI战略
与期待**



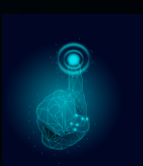
**数字领导力&
学习型组织**



**团队协作
&组织效率**



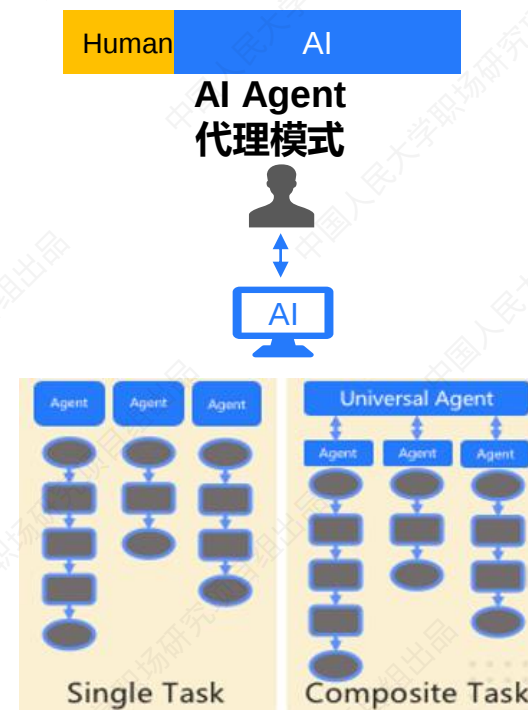
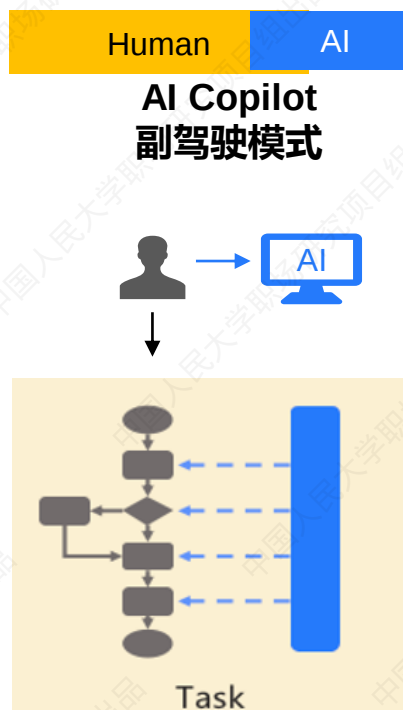
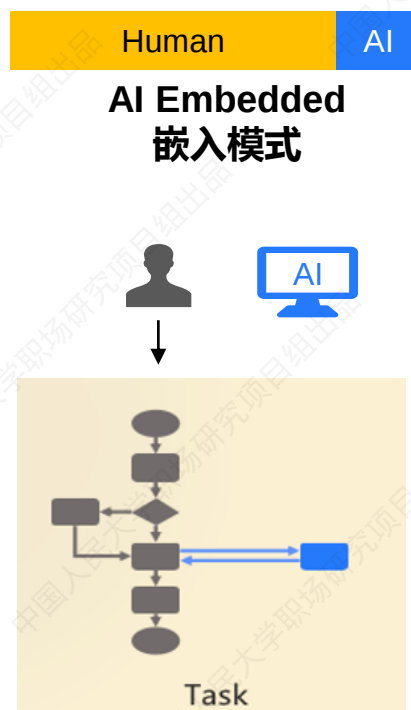
**隐私与
数据安全**



AI与人协作的三种模式：嵌入、副驾驶，代理。

- 人和AI协同的三种工作模式：第一种是AI Embedded（嵌入）模式。即原任务流不变，中间某个环节人不做了，交给AI，例如：写文案，可以要求AI给几个引人入胜的标题。第二种是AI Copilot（副驾驶）模式。就是在保持原来任务流的情况下，AI提供捷径执行全部任务，且全过程透明。第三种是AI Agent（代理/托管）模式，就是人类不用管任务怎么被执行，全交给AI去做。从AI技术现状来看，第三种模式目前还不存在，也不可靠，到不了完全可以离开人控制的程度。
- 未来1到2年成为主流的会是Copilot模式，兼顾安全和效率。人与AI并不是谁取代谁，而是共同完成工作，整体流程仍是由人来控制。

人和AI协同的三种工作模式

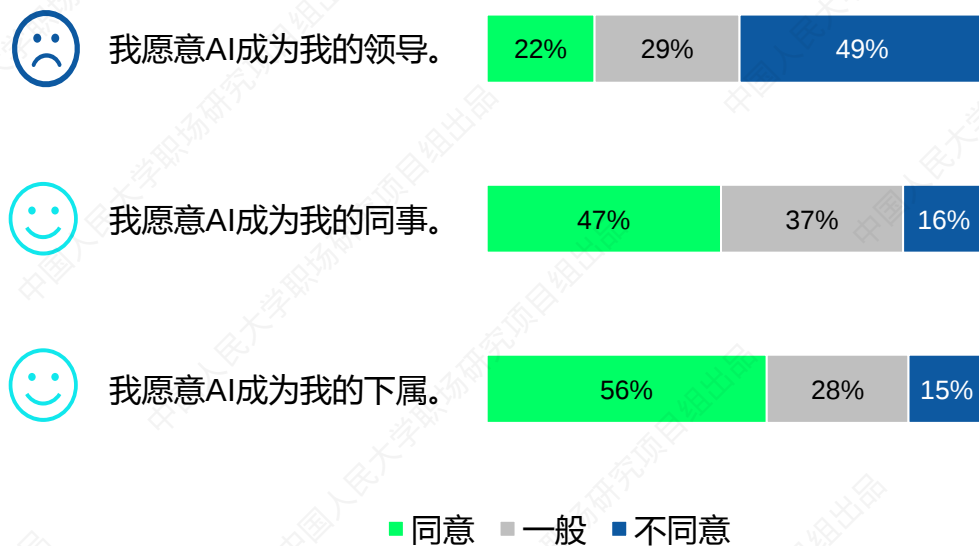




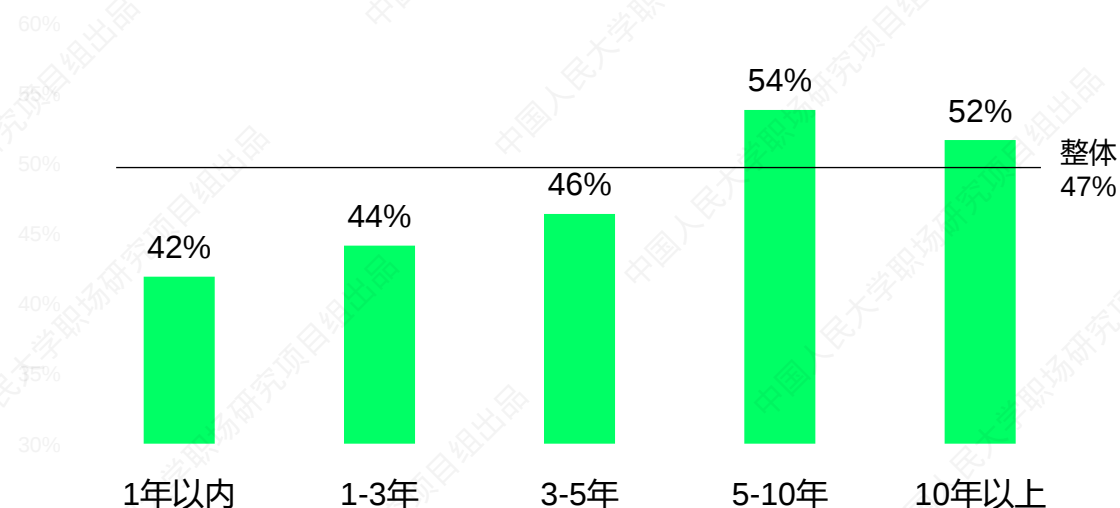
团队协作：人们更希望AI成为下属，并且抗拒AI成为领导。

- 职场人对AI成为自己的下属、同事、领导的接受程度依次递减，分别为56%，47%，22%。
- 工作年限越久的员工对AI成为同事的接受度越高。一方面说明其对职场环境的包容度更高，对职场变化的适应能力更强；另一方面，工龄更长的人拥有相对高的工作安全感，长年累积的专业技能、知识、经验以及与组织的强联结在一定程度上赋予了他们在数智化时代临危不乱的底气与拥抱技术的信心。

员工与AI的协作关系



我愿意AI成为我的同事（同意%） — 分工作年限



当AI承担不同协作角色时，员工感知的利益和工作结果差异较大。

- 职场人眼中，AI成为自己的下属和同事会带来更多的利益点、产生好的工作结果；而AI成为自己的领导，则感知到的负面结果大幅增加。

当AI成为下属



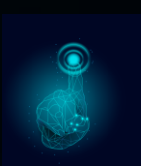
当AI成为同事



当AI成为领导

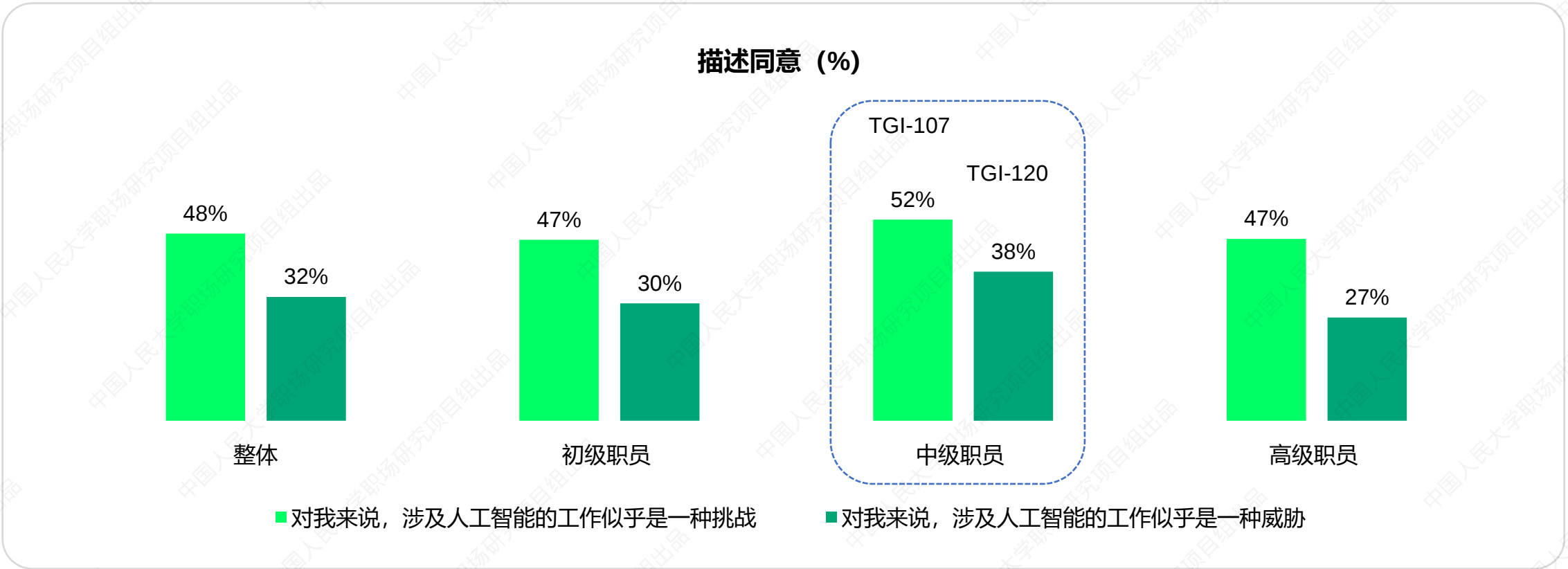


图片来源: 李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》(Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024)。



涉及AI的工作：中层感受到更高的挑战和威胁。

- 对于员工，涉及AI的工作更多是一种挑战而非威胁。
- 在中层管理者看来，涉及AI的工作威胁大于挑战。无论挑战和威胁，中层职员的TGI都高于初级和高级职员，说明中层员工对AI挑战威胁的感受更为强烈。



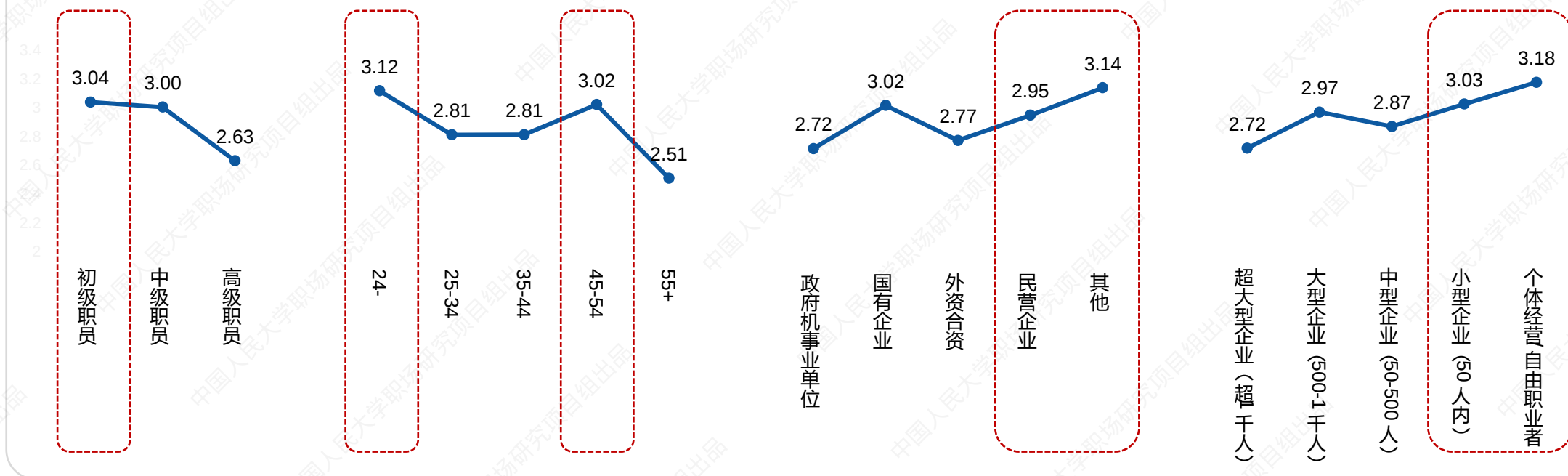
数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：在多大程度上你同意以下描述？对我来说，涉及人工智能的工作似乎是一种挑战/威胁。



初级职员，年轻员工，民企和小型企业员工感知到更多的工作不安全感。

- 基层员工在工作中感受到最多的不安全感，中层员工的工作不安全感水平也居高不下，其焦虑感或许与“管理去中介化”息息相关。24岁以下和45-54岁员工的不安全感最强。民营企业、小型企业员工和自由职业者的不安全感最强。
- 政府机关与事业单位的工作安全感最高，与时下“考编热”相呼应。据统计，2024年考研人数下降36万，此前，中国的考研人数已连续8连涨，且增幅惊人，而消失的这些人，很大一部分转换到了“考公”的赛道上。2024年国考过审人数，比2023同期增加了43万余人，平均竞争比为77:1，“最卷”岗位报录比3572:1。一方面，近几年经济下行，“卷”学历不一定能解决体面就业的问题，另一方面，AI大模型的横空出世与企业的“裁员潮”营造出“人人自危”的气氛，“安稳”打败“多金”逐渐成为衡量一份工作“好坏”的最佳标准。

工作的不安全感



数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。

数据说明：对于以下说法，你的看法是：由“我对在不久的将来失去工作感到不安”；“在未来一年内，我有可能不得不离开目前的工作”；“我担心不得不在我想离职之前离职”三项打分求均值得到。

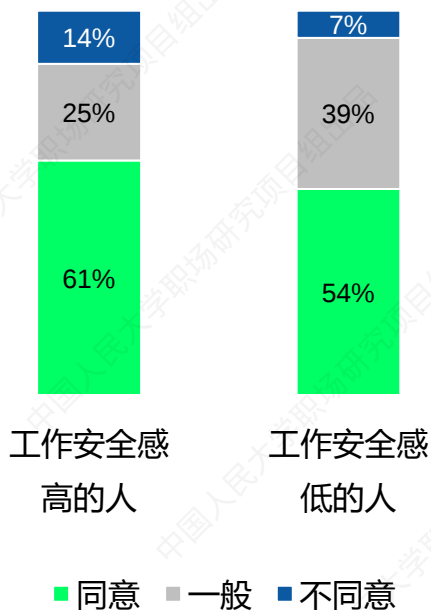


主动学习，拥抱AI，成为工作安全感高人群的“抗焦虑良药”。

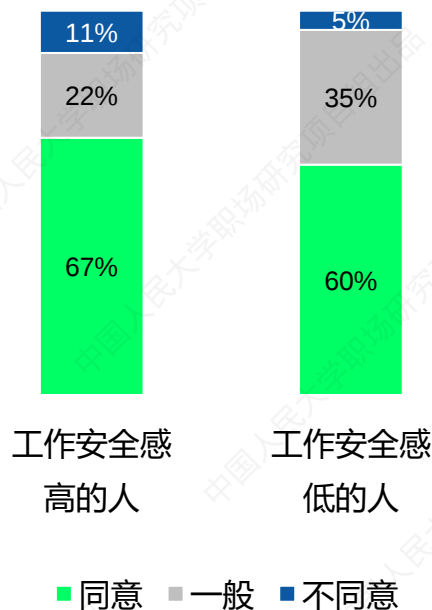


- 工作安全感高的人，对AI的态度更为开放，更愿意学习新技能，做更多的自我提升，强的学习能力是他们安全感的来源。
- 工作安全感低的人，对AI的态度相对负面或中立，在技术学习和自我提升上的主动性要低于工作安全感高的人。
- 更进一步的，AI使用得越多，工作技能提升越快，工作不安全感越低。形成正向循环。

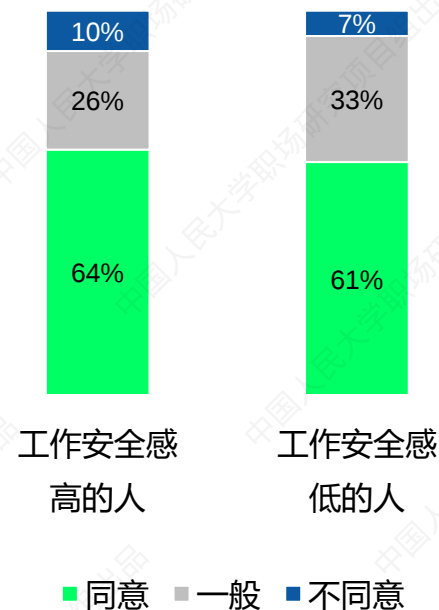
我对工作中使用AI持开放态度



愿意学习新技能以充分利用AI带来的变化



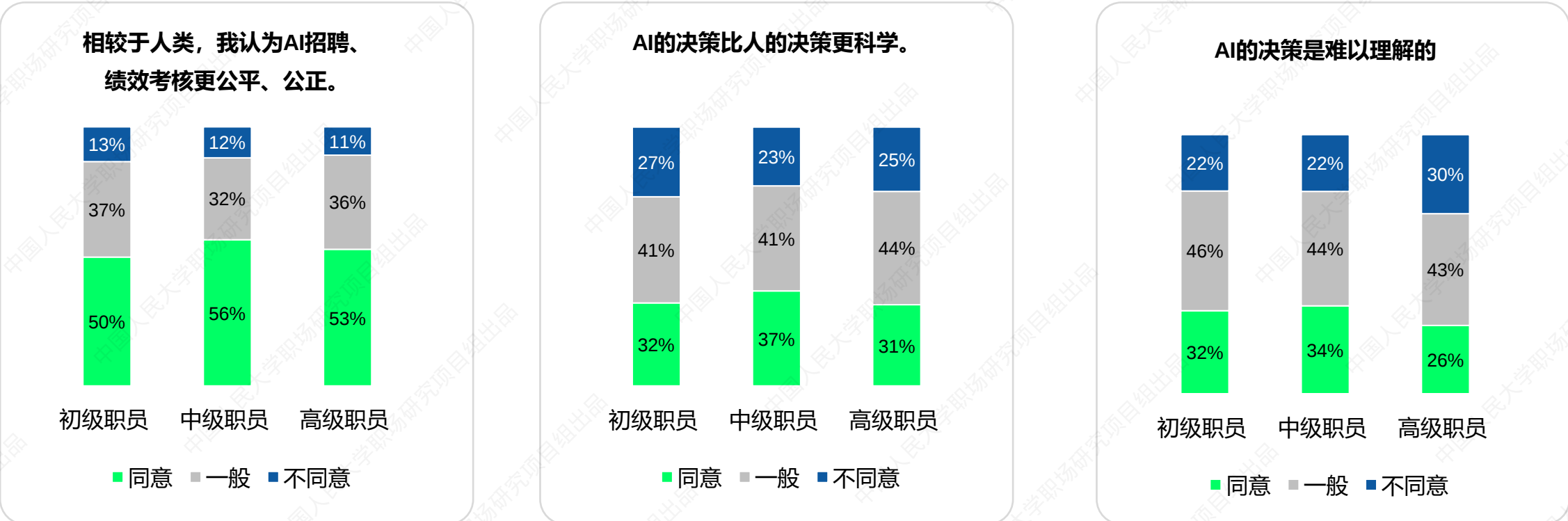
当AI分担工作时，我会花时间做更多自我提升





AI决策：公正性？科学性？是否可理解？ 中层认可度最高。

- 职场人普遍认可AI决策的公平公正，但对AI决策的科学性以及可理解程度的评价却各有不同。总体上看，中层对AI决策的认可度最高，超过五成（56%）的中层员工认为AI的决策是更加公平公正的，有37%的中层员工认为AI的决策比人的决策更科学。基层员工与中层员工对AI决策的可理解性看法类似，分别有32%的基层员工与34%的中层员工认为AI的决策是难以理解的。高层虽然在公平性感知和科学性感知上与基层员工相差不大，但也许由于高层往往具有较高水平的概念技能，他们对AI决策的理解程度更高。
- 《哈佛商业评论》有研究发现，人们对于无法理解的AI反而更信任，与本次调研结果也相互呼应；尽管中层员工在一定程度上认为AI的决策是难以理解的，但并不妨碍他们对AI决策公平性与科学性的较高认可。



数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：在多大程度上你同意以下描述？相较于人类主管，我认为AI的招聘、绩效考核等更加公平、公正。AI的决策比人的决策更科学。AI的决策是难以理解的。

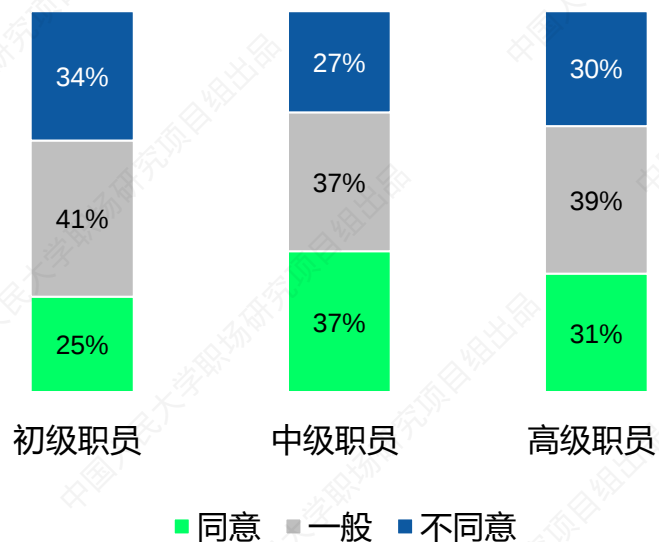


当个人经验与AI建议相左，中层员工相对更愿意接受AI建议。

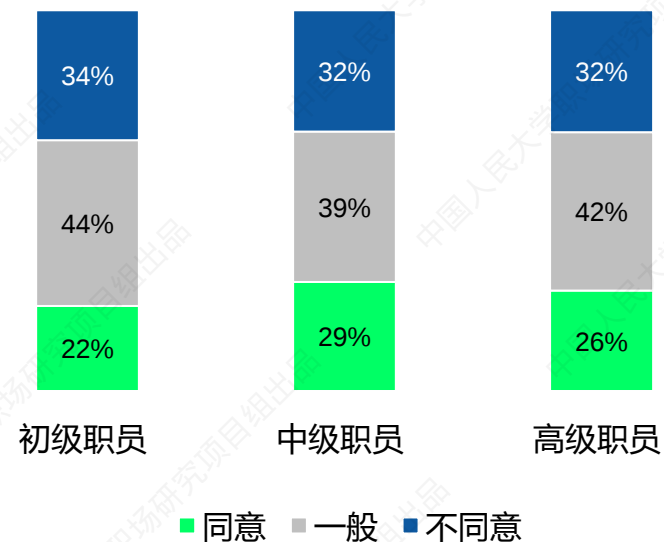


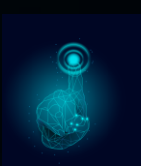
- 有37%的中层管理者表示，如果个人经验与AI建议相矛盾，他们将倾向于接受AI的建议。基层员工在遇到此种情形时，更倾向于遵循自己的经验。一方面，如前所述，中层对AI决策的认可度比基层员工更高；另一方面，考虑到基层员工的工作情况更为复杂多变，他们注重在实操中积累经验与临场反应，AI的算力尚不足以提出实际可行的建议，而中层管理者的工作在流程与内容上相对具有定式，AI高效的生成能力与数据分析能力更有用武之地。

如果我的经验和AI建议矛盾
我倾向于接受AI的建议



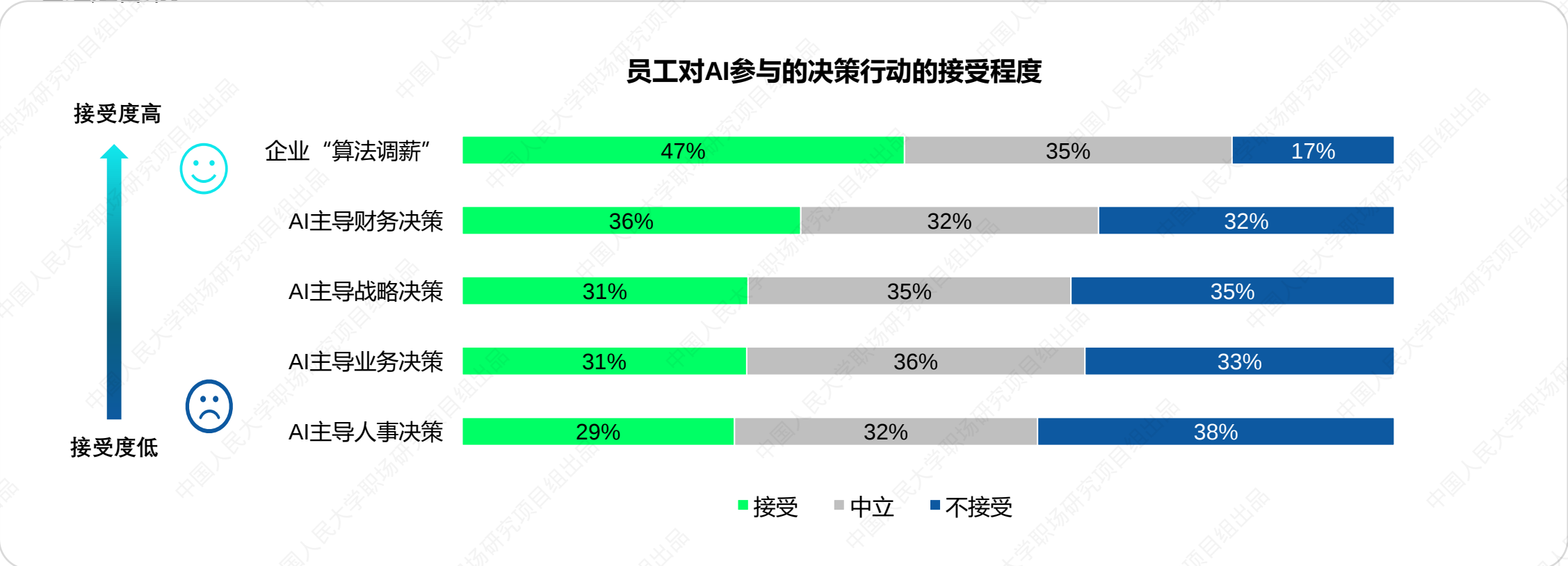
如果领导决策与AI建议相矛盾
我会质疑领导的决策



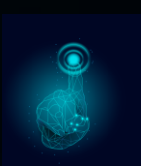


AI决策事项：“算法调薪”接受度高，人事决策接受度最低。

- 在问及员工，对AI参与的决策各项行动的接受程度时，对“算法调薪”的接受比例最高，达47%，对人事决策的接受比例最低，只有29%。
- 这一态度差异展现部分职场人潜在的“心理悖论”，他们对薪资现状有所不满，期待“算法调薪”能带来更精准、公平的结果，实现实质意义上的“按劳分配”，但在人事决策上又难以接受AI的“不近人情”。对于很多工作，如快递员、滴滴司机等，“算法调薪”已经是日常。

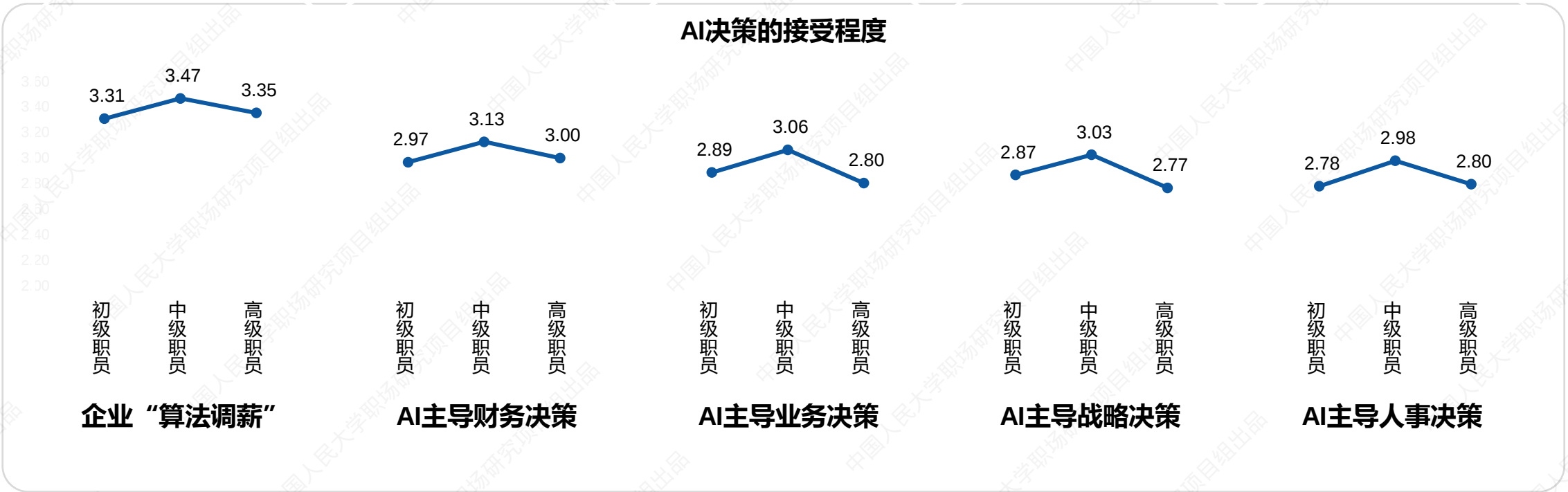


数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：对于以下单位可能采用行动，你的接受程度如何？



中级职员对AI各项决策的接受度相对更高。

- 中级职员对AI在各个事项的决策的接受程度都要高于初级和高级职员，特别是业务决策和算法调薪，接受分值明显高于其它两类员工。
- 中级职员可能更容易接受人工智能在决策过程中的辅助作用，因为他们是公司的中坚力量，通常处于职业生涯的发展中阶段，对新技术和工具更具开放性和接受度。在业务决策方面，中级职员可能更愿意借助人工智能来提高决策的精准性和效率，从而实现更好的业绩表现。此外，在算法调薪等方面，中级职员可能更看重公正性和客观性，认为人工智能的应用可以减少主管主观因素对薪资决策的影响，提高薪资调整的公平性和透明度。

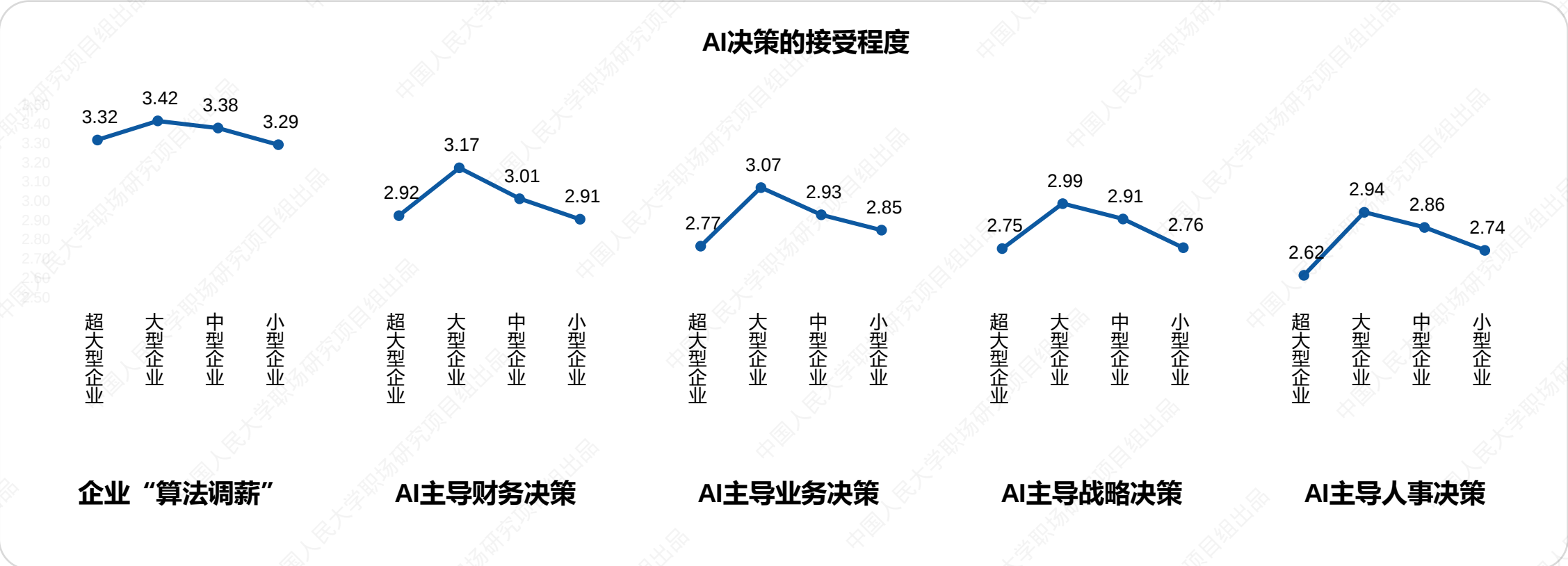


数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：职级*对于以下单位可能采用行动，你的接受程度如何？



大型企业对AI各项决策的接受度最高。

- 大型企业对AI决策的接受度较高，小型企业对AI决策的接受度最低。
- 大型企业通常拥有更多的资源和较为完善的组织结构，这使得它们更容易承受和采纳新兴技术，如人工智能。相比之下，小型企业可能面临着资源有限和组织结构相对简单的挑战。它们可能更依赖人为决策和传统的经验判断，对于引入人工智能参与决策的接受度较低。小型企业可能更倾向于依赖人的经验和人际交流，认为人工智能无法完全替代人类的判断和决策能力。



数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：职级*对于以下单位可能采用行动，你的接受程度如何？



案例：明略科技全员拥抱人工智能，提高效率



- 明略科技集团中国前沿的营销技术公司。迄今已服务超过2000家国内外头部企业、200余家政府机构。是营销技术的开拓者和共建者。拥有2千多名员工，在2023年，明略积极拥抱人工智能，在一年的时间内，已经全员武装应用大模型，大大提升的工作效率。
- 为了最快速的让员工了解，学习，使用大模型，明略开发了自己的AI办公效率工具“小明助理”，通过内部运营实践，如培训、活动、比赛等，积极推动员工应用，并在内部提炼使用经验，沉淀到知识平台，方便员工查询，分享AI成果。
- 当前，明略的AI工具全员使用比例超过95%，周活比例70%，高频使用员工超过32%，大模型累积对话次数超过20万次，沉淀的高频Prompt模板40多个。





2024

contents

人工智能与职场研究报告

02 中观篇·企业



**企业AI战略
与期待**



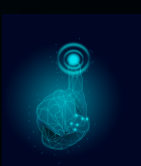
**数字领导力&
学习型组织**



**团队协作
&组织效率**



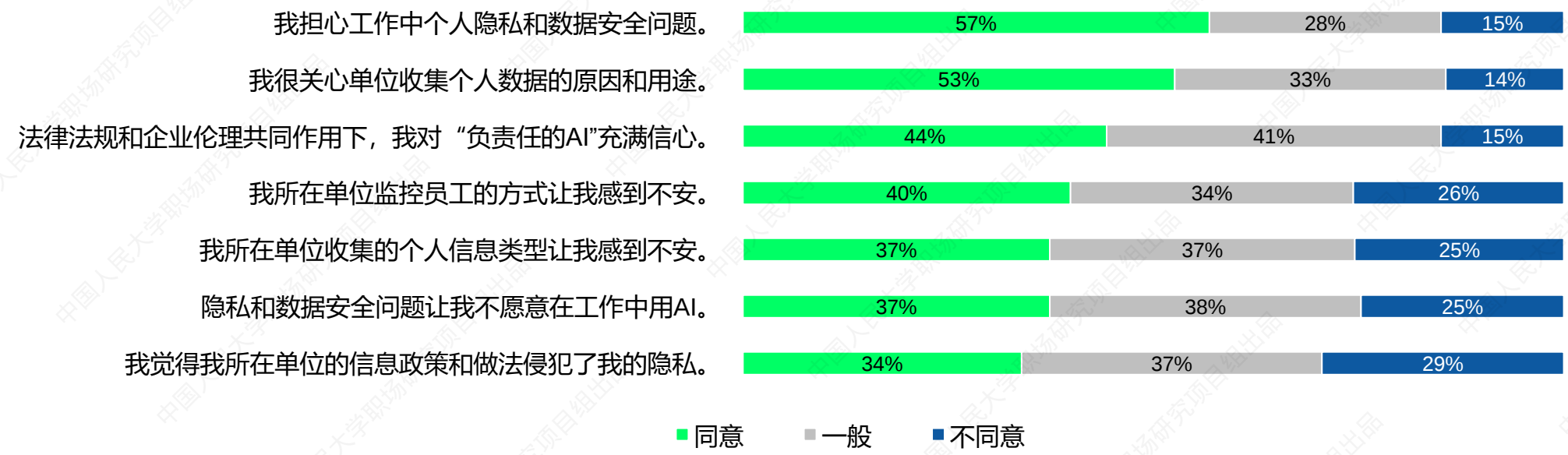
**隐私与
数据安全**



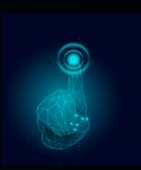
隐私与数据安全,“理想”与“现实”仍有较大差距。

- 隐私和数据安全问题是人们是否愿意在工作中使用AI的一大顾虑。
- 57%的调查对象表示他们很担心工作中的个人隐私与数据安全问题，过半数调查对象表示很关心单位收集个人数据的原因和用途，仅有25%的被调查对象表示隐私和安全问题不会影响他们在使用AI的意愿。
- 企业/单位赋予员工的个人隐私和数据安全感总体偏低。仅有25%左右的被调查对象较为明确地表示自己并未感到“受监控”和“单位收集个人信息”带来的不安，仅有29%的调查对象表示所在单位的信息政策和做法没有侵犯自己的隐私。

员工与AI的协作关系

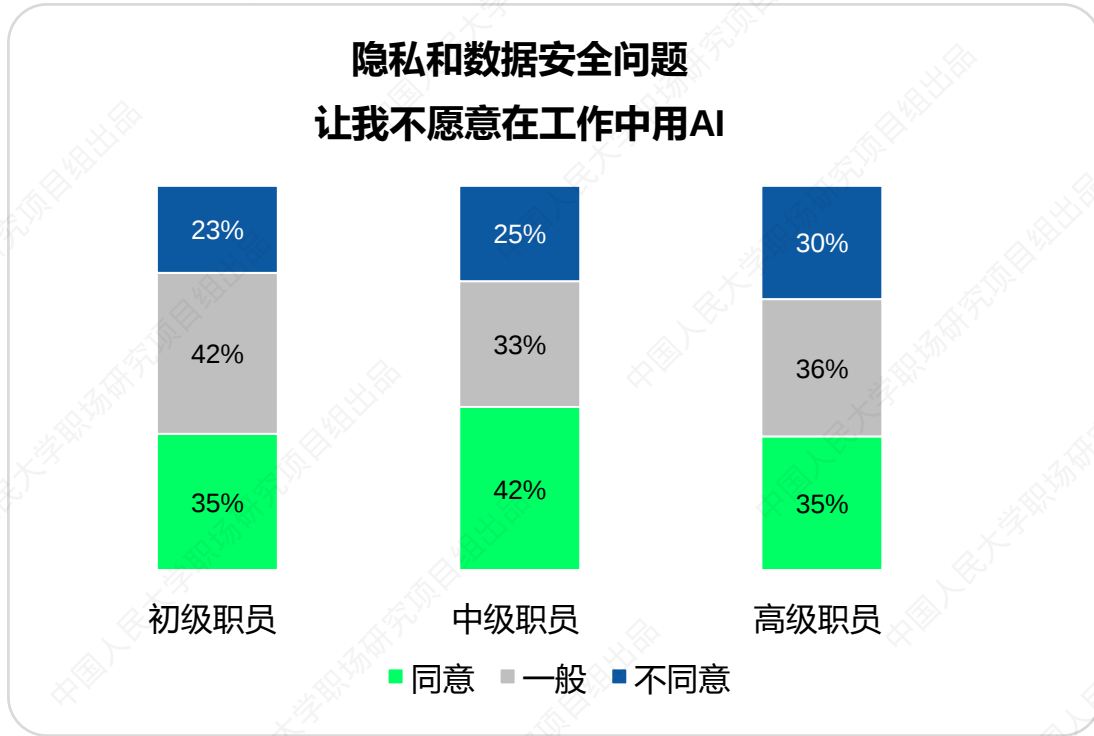
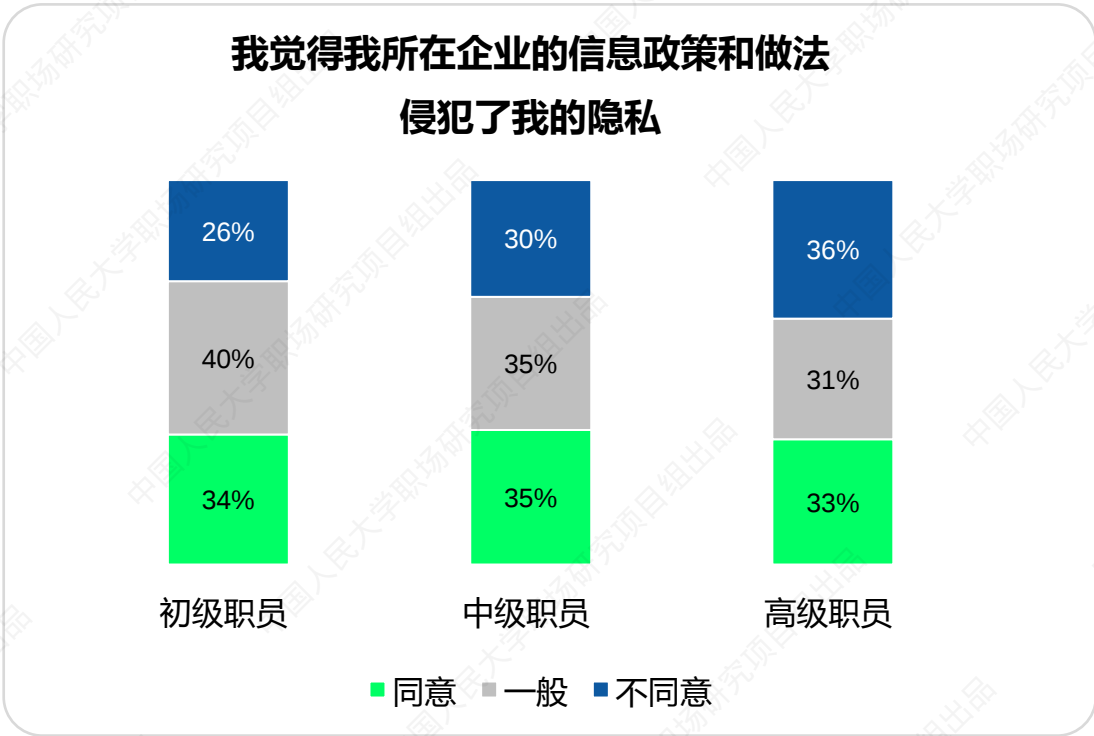


数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：对于以下关于贵公司/单位的评价，你的看法是？

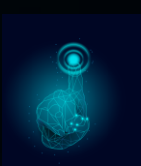


员工隐私忧虑与AI使用意愿分化——“敏感”的中层。

- 调查显示，中层员工的隐私与数据被侵犯感较高，占比达35%；42%的中层员工表示隐私与数据安全问题让他们不愿意在工作中用AI。
- 高层管理者则不太认为所在单位的信息政策和做法侵犯了员工的隐私，隐私和数据问题也不太影响他们在使用AI。
- 四成左右基层员工选择中立态度，隐私和数据安全问题并未成为他们是否使用AI的主要考虑因素，相比之下，工作不安全感更能预测基层员工的AI使用抗拒。随着AI技术在组织内的深入推进，员工隐私敏感度和AI使用意愿的差异或将进一步拉大，为组织数智化变革埋下隐患。

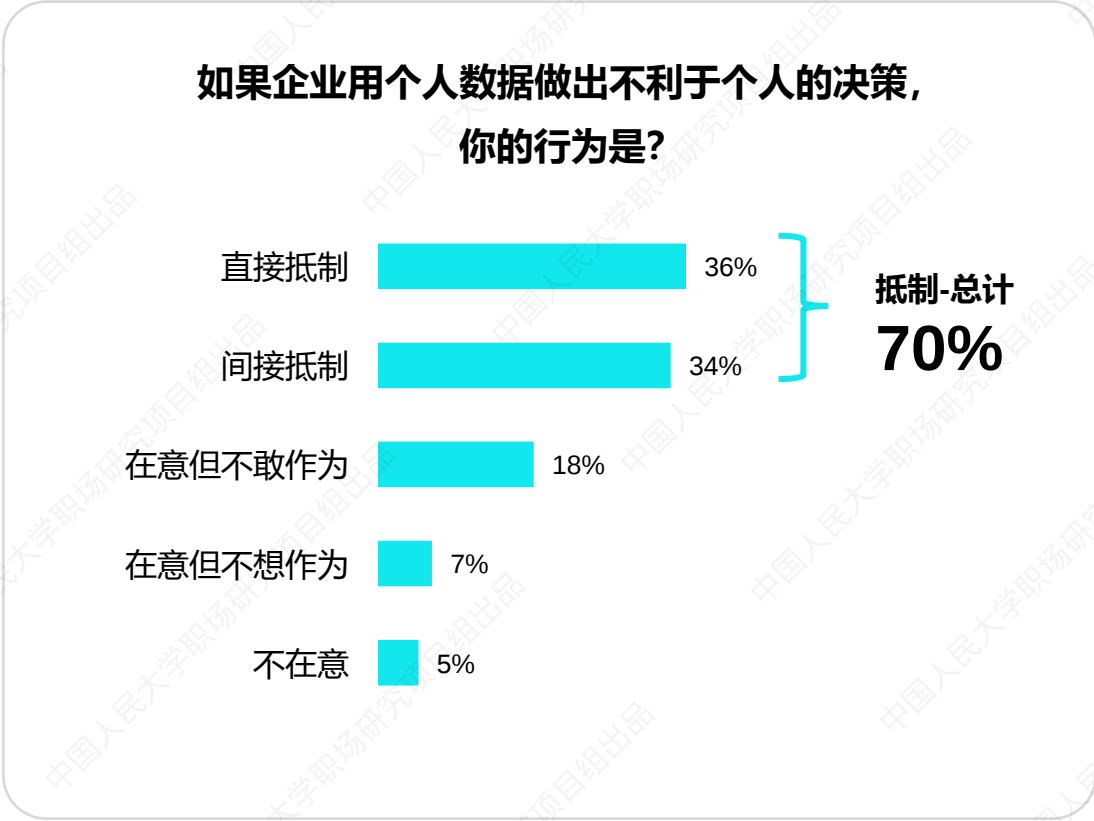
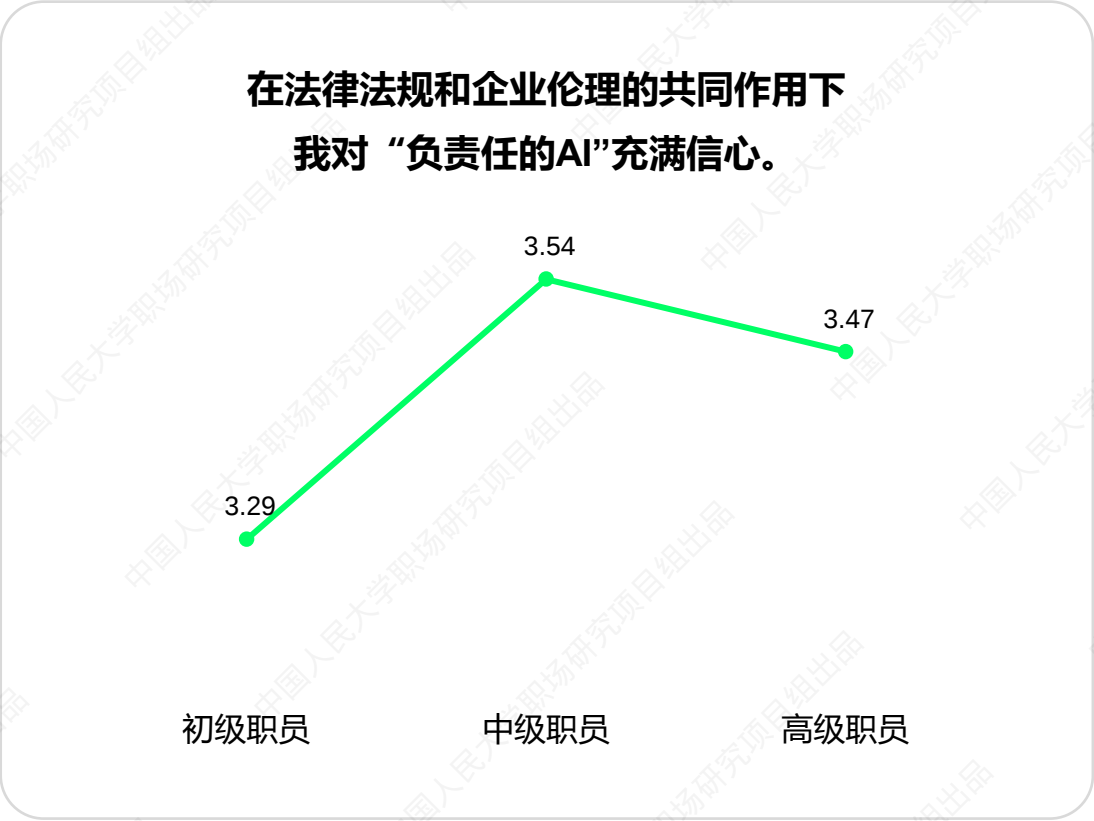


数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据来源：对于以下关于贵单位的评价，你的看法是



高层信心不足揭示“负责任AI”建设困境。

- 令人惊讶的是，组织高层对“负责任AI”的信心程度较低。鉴于高层往往对组织内外部环境有更深层的洞察，对组织变革的难度感知更为精准，他们较低水平的信心程度可能暗示着当前的法律环境与社会层面的企业伦理规范的建设情况并不乐观。
- 36%员工表示会直接抵制企业用个人数据做出的不利于个人的决策，七成员工表示对此会有直接或间接的抵制行为。



数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：对于以下贵公司/单位的评价，您的看法是？



03

微观篇 · 个人

- **个体员工的AI了解和使用情况**

AI时代已来临，45%的职场人“非常了解”AI工具；高级职员，外资合资企业对AI的综合了解度更高。文心一言、GPT、和文本生成类型使用率最高。

AI尚未“日常化”，大部分员工（56%）以偶尔使用为主，每周使用率仅31%，工作场景使用率略高于生活场景。

- **个体员工眼中AI对工作质量的影响**

78%职场人认为AI可以提高工作效率，AI对职场人际关系影响较低。职场人希望的AI优化方向是更便捷获取的工具、更丰富的功能。

多数职场人认为AI增加了工作乐趣（53%），特别是男性 and 高职级员工。多数职场人认为AI可以提高工作灵活性（67%）。

- **个体员工眼中AI对生活质量的影响**

68%的职场人对AI可以提升生活质量持积极态度，但竞争压力大的“民营和其它”类企业员工持积极态度的比例偏低。

52%的职场人认为AI有利于保持身心健康。高职级员工，体制内企业和外资合资企业对此的态度更积极。

- **个体员工眼中AI带来的自我提升和职业发展机会**

几乎所有职场人都认为AI能促进学习，提高职场“硬技能”。53%的职场人认为AI有利于职业发展规划。

AI分担工作后，62%的职场人认为可以促进自我提升，59%的职场人认为可以促进职业多元化，63%的职场人认为可以促进更多职业尝试，高职级员的态度都更加积极。



人工智能对职场个体的影响



2024

contents

人工智能与职场研究报告

03 微观篇·个人



AI了解和应用



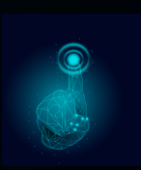
工作质量



生活质量



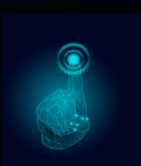
**自我提升与
职业发展**



中国AI百模大战，提供职场人员充分的工具供给。

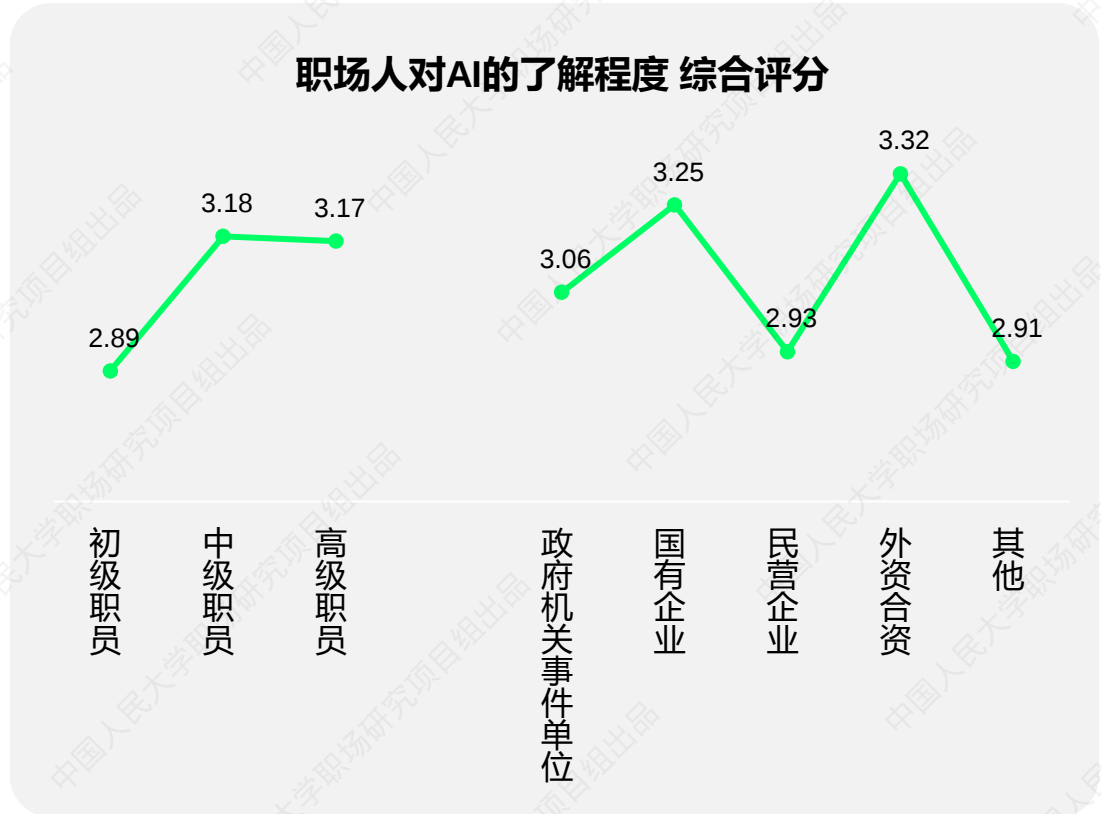
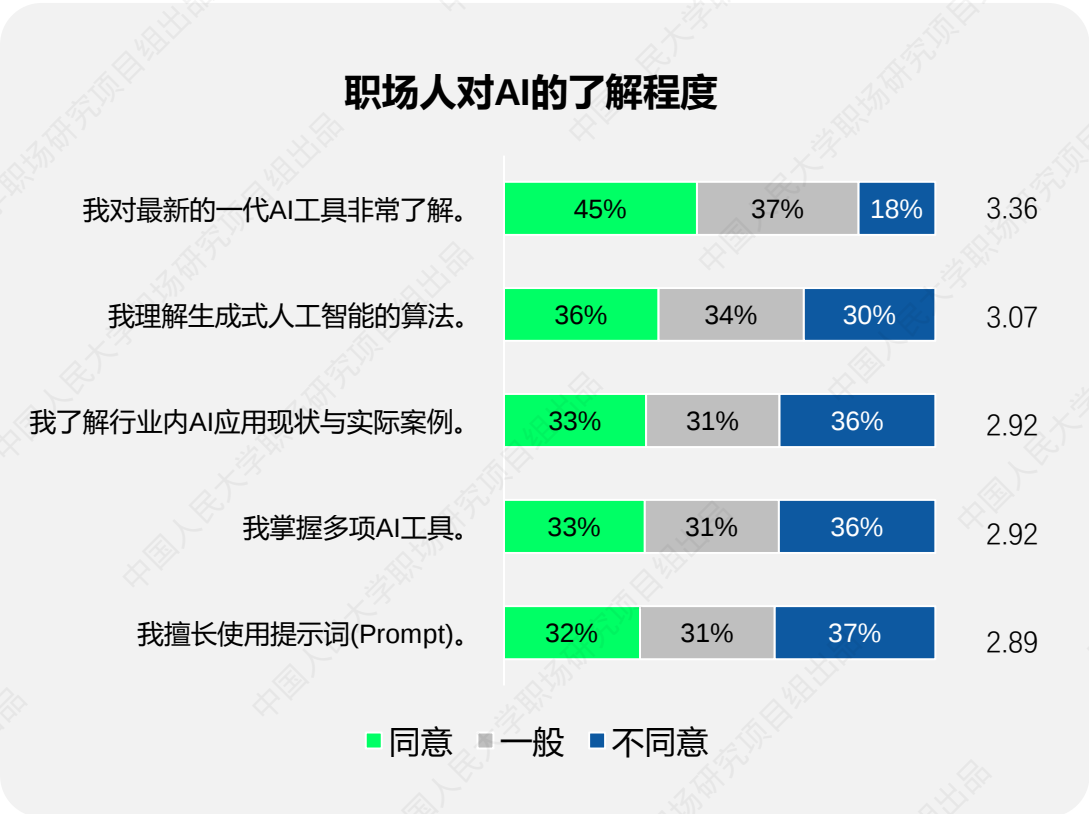
- 2023年国内各公司都推出了自己的AI大模型，一时间市场上涌现大量通用和垂类大模型，被称为百模大战。百度最早发布文心一言，华为云发布盘古大模型3.0，阿里云发布通义千问和通义万相，腾讯云推出了VectorDB。
- 对于职场人员来说，装备越好，战斗力越强。用好AI工具，不但提升工作效率，更是增强了自身职业竞争优势。





AI时代来临：45%职场人认为自己“非常了解” AI工具。

- 45%的职场人认为自己非常了解新一代AI工具。具体来看，能理解算法的比例较高，为36%，擅长使用提示词(Prompt)的最低，只有32%。
- 综合来看，中级职员自我认知的对AI的了解程度最高，初级职员最低。
- 不同企业中，国有企业和外资合资企业对AI工具的了解程度最高，其他类企业最低。



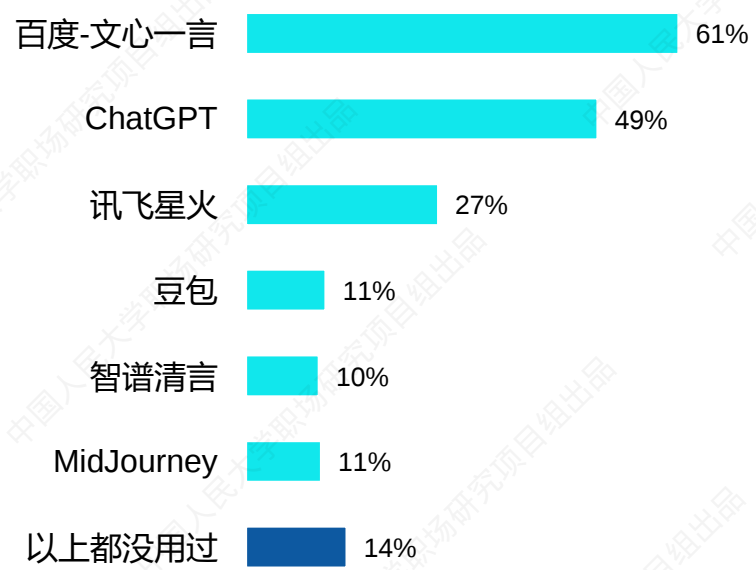
数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：请问您多大程度上同意以下描述。AI了解程度评价为5个细分问题的平均分值得出。



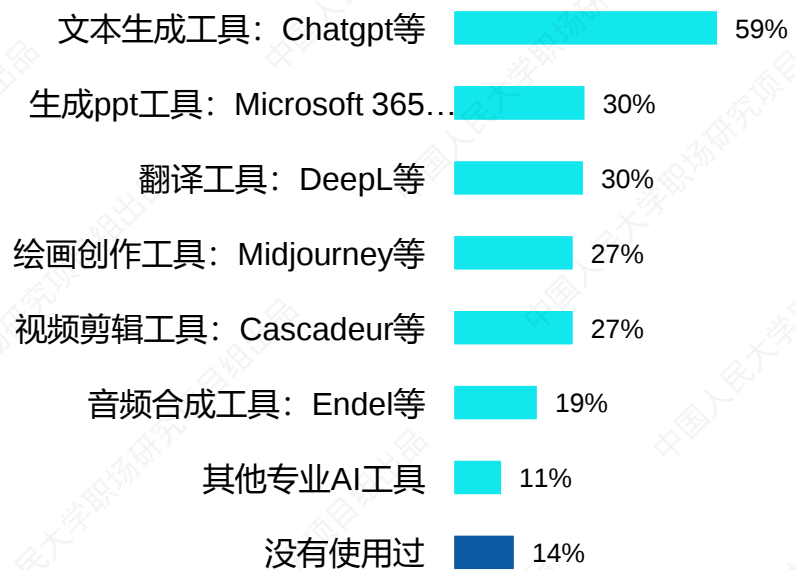
文心一言和ChatGPT使用率最高，文本生成功能最受欢迎。

- 职场人用过最多的AI工具是文心一言和ChatGPT。使用最多的工具类型是文本生成类工具。

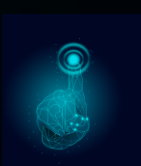
你使用过以下哪些人工智能工具



您工作过使用的AI工具类型有?

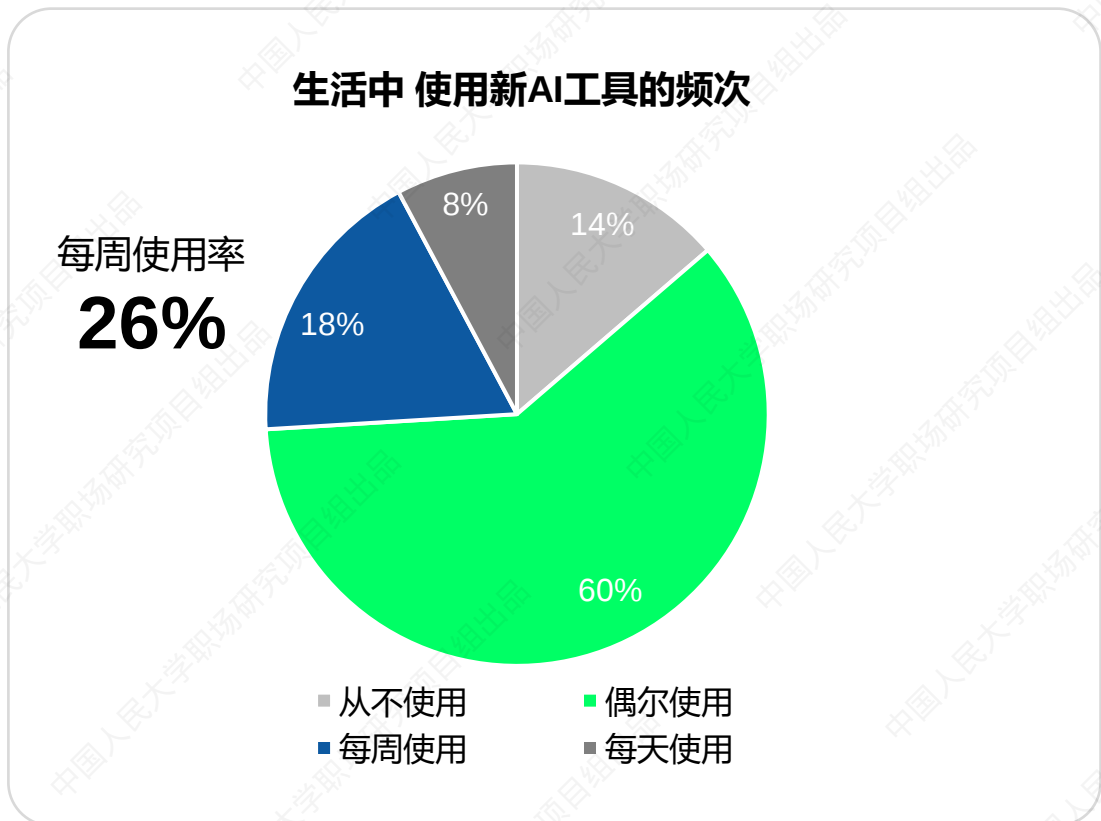
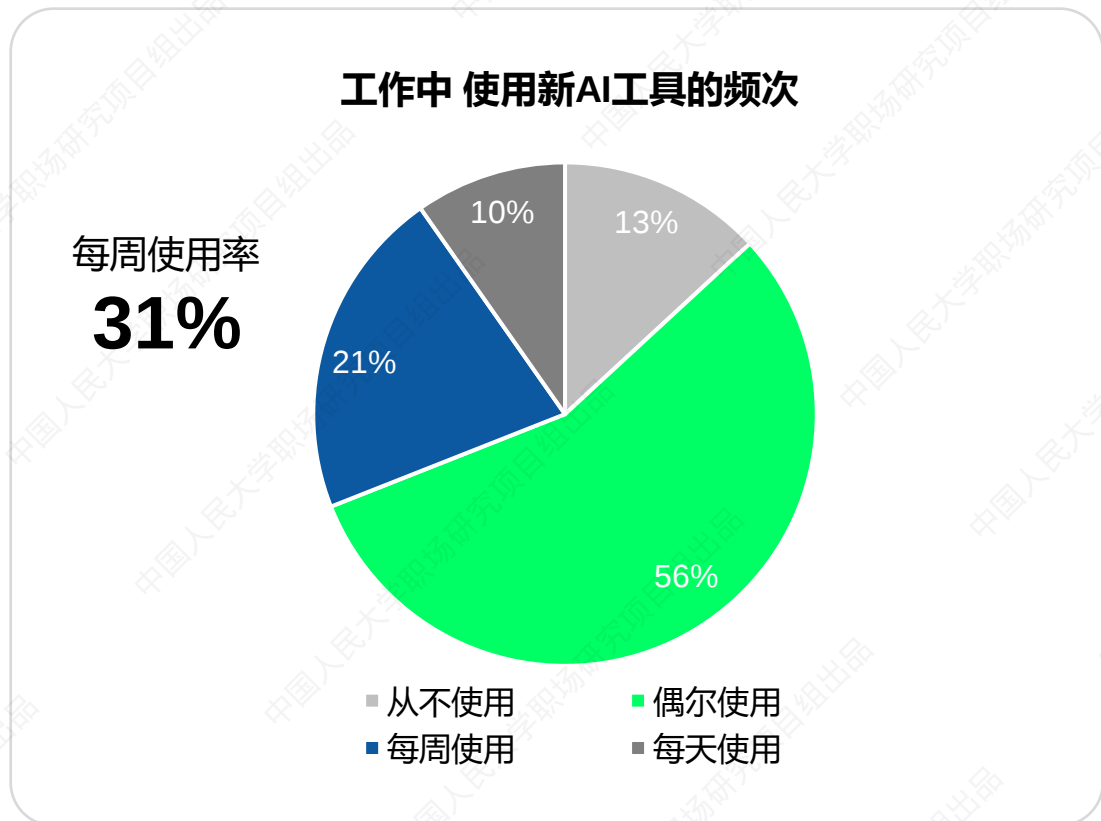


数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：你使用过以下哪些人工智能工具？您工作过使用的AI工具类型有？



AI尚未“日常化”，偶尔使用为主。

- 职场人工作中使用AI的频次主要是“偶尔使用”，占56%，每周使用的人占比31%。
- 生活中使用AI的频次，主要是“偶尔使用”，占60%，每周使用的人占比26%。
- 工作场景使用率略高于生活场景。



数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：你使用过以下哪些人工智能工具？您工作过使用的AI工具类型有？



2024

contents

人工智能与职场研究报告

03 微观篇·个人



AI了解和应用



工作质量



生活质量



自我提升与
职业发展



78%人认为AI提高工作效率，AI对职场人际关系影响较低。

- AI对工作的影响方面，78%的职场人认为AI提升了日常工作的效率。
- 工作任务相关影响，如提高任务完成质量、使计划执行更顺利，都有超40%的职场人表示同意。
- 人际关系相关影响，如工作体验愉快，合作顺畅，同事关系紧密，表示认同的职场人都低于30%。



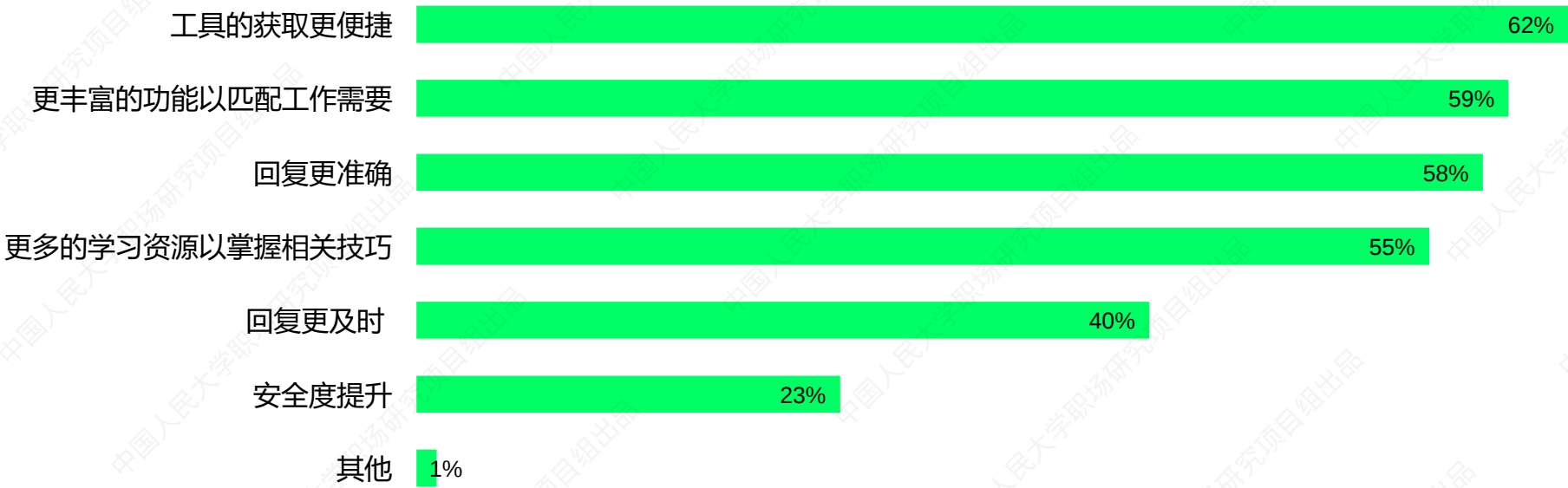
数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：您认为AI工具已经产生了以下哪些方面的影响？



职场人希望的AI优化方向是：更便捷的工具、更丰富的功能。

- 对AI工具在工作中的优化期待，62%的职场人希望能更便捷地获取AI工具。
- 职场人更关注AI的工具属性，59%的职场人希望AI有更丰富的功能，58%的职场人希望AI能更准确地回复，55%的职场人希望AI提供更多的学习资源。
- 只有23%的职场人选择了希望得到AI安全性的优化。

对AI的优化期待

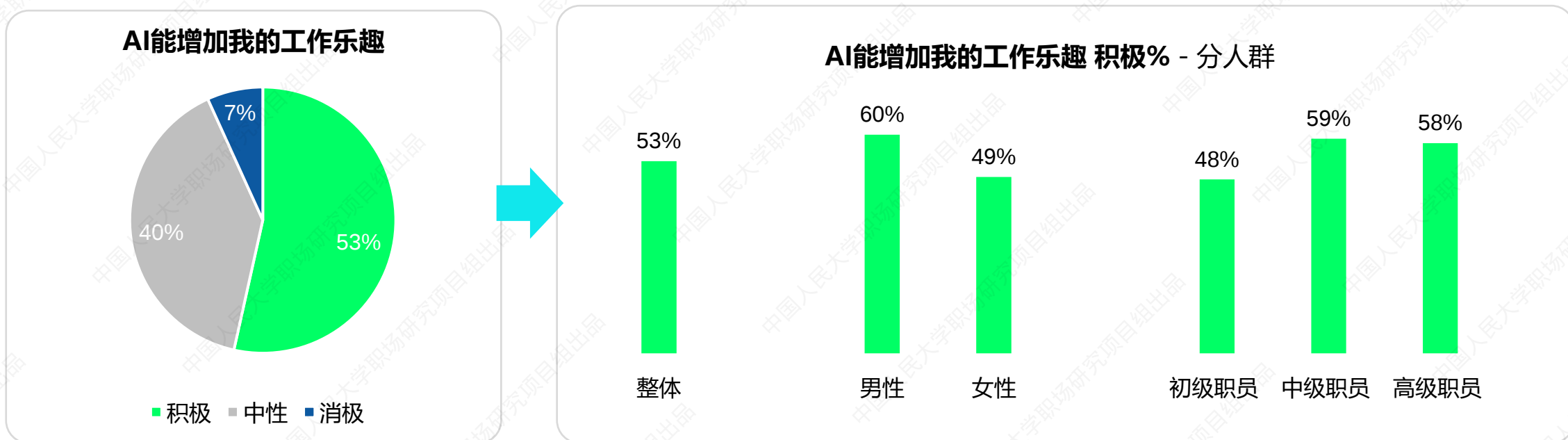


数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：您希望AI工具在工作中能帮您实现以下哪些优化？



53%的职场人认为AI增加了工作乐趣，特别是男性和高级职员。

- 工作乐趣是指工作过程中能够给员工提供各种愉快体验的、有趣味的活动（Choi et al., 2013）。
- 53%的职场人对AI可以增加工作乐趣持积极态度，40%的职场人保持中立，7%的职场人持消极态度。整体看来，职场人认为AI能够提升工作乐趣。
- 性别差异方面，男性认为AI可以增加工作乐趣的比例最高，为60%；女性持积极态度的比例最低，为49%
- 职级差异方面，中级职员认为AI可以增加工作乐趣的比例最高，为59%；初级职员持积极态度的比例最低，为48%。这可能是因为基层员工更看重AI的工具性。



数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。

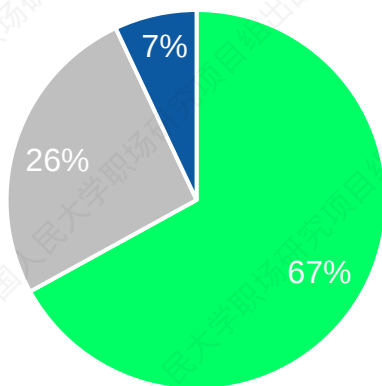
数据说明：你判断人工智能技术对于以下方面会产生何种影响？：工作乐趣



67%职场人认为AI可以提高工作形式的灵活性。

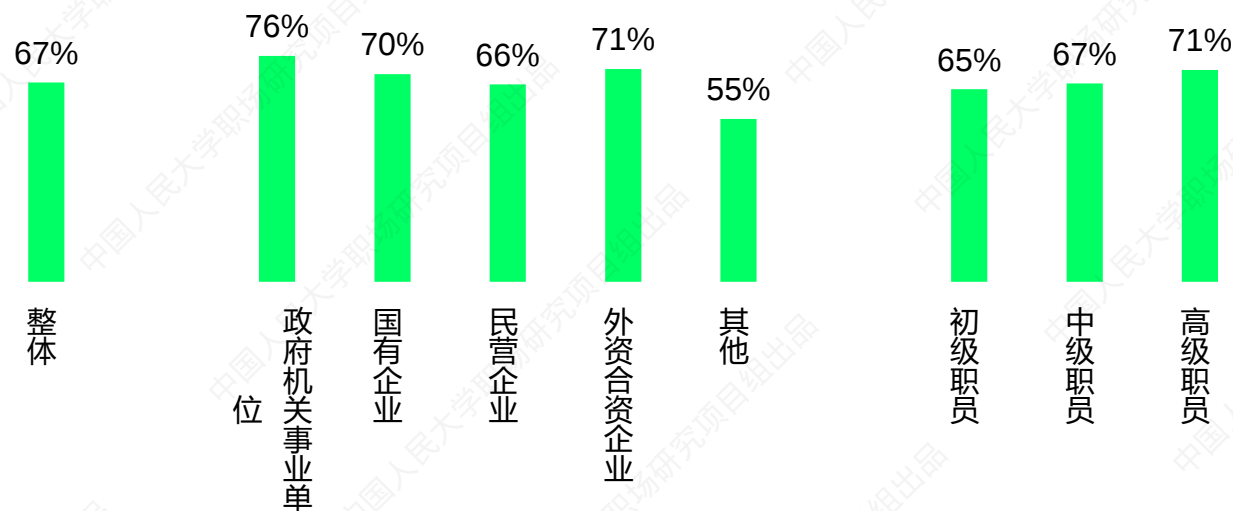
- 灵活工作是组织提供给员工的，允许员工对自己在何时、何地工作拥有一定自主权的工作安排，其表现形式主要包括灵活工作时间、灵活工作地点、压缩工作周等（吴梦迪等, 2020）。
- 67%的职场人对AI可以提高工作灵活性持积极态度，26%的职场人保持中立，7%的职场人持消极态度。企业性质差异方面，不同性质企业的职场人对AI可以提高工作灵活性的认同程度差异较小。政府机关事业单位、国有企业、外资合资企业、民营企业的职场人持同意态度的比例均超过65%；其他类企业的职场人持同意态度的比例最低，为55%。职级差异方面，高级职员认为AI可以提高工作灵活性的比例最高，为71%；初级职员持同意态度的比例最低，为65%。

在AI协助下，我的工作形式将变得更为灵活



■ 同意 ■ 中立 ■ 不同意

在AI协助下，我的工作形式将变得更为灵活 — 分人群



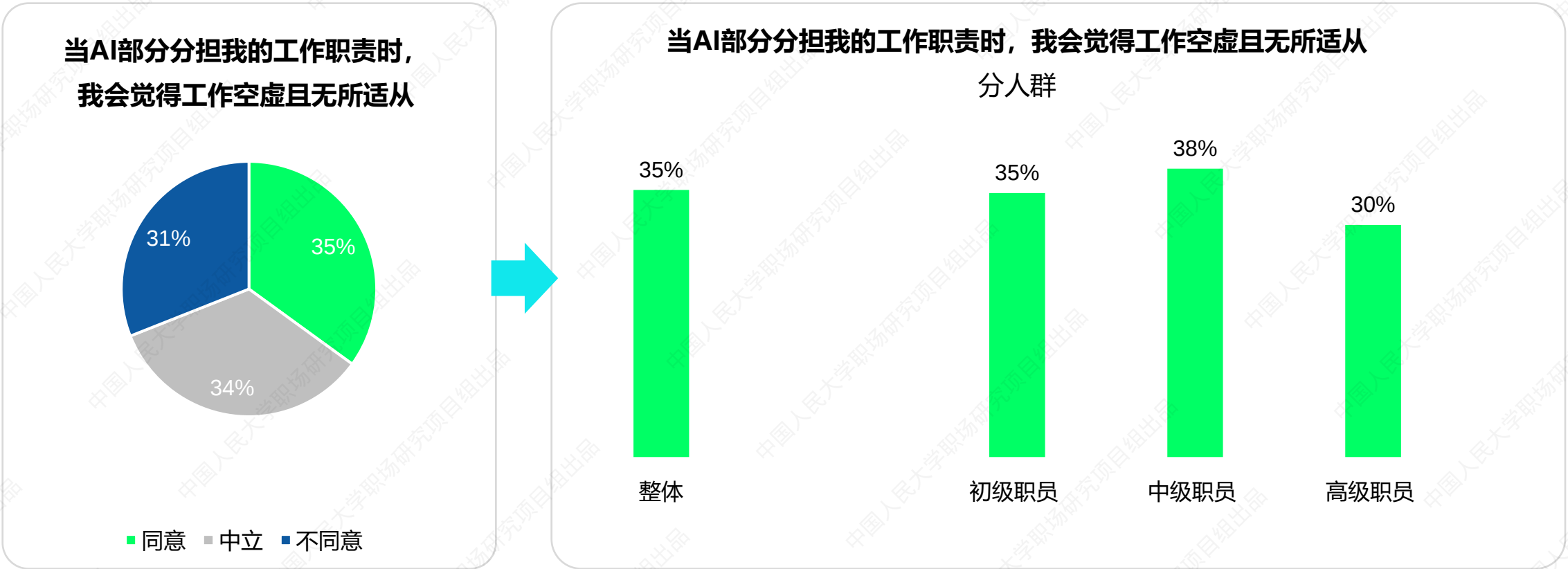
数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。

数据说明：在多大程度上你同意以下描述？：在AI协助下，我的工作形式将变得更为灵活。



35%职场人认为AI会导致工作空虚， 中级职员感受最为明显。

- 35%的职场人对AI会导致工作空虚持认同的积极态度， 34%的职场人保持中立， 31%的职场人持不认同的消极态度。说明部分职场人担忧会被AI取代， 有较强的被威胁感。
- 职级差异方面， 中级职员认为AI会导致工作空虚的比例最高， 为38%； 高级职员最不认同 “AI会导致工作空虚” ， 比例为30%。



数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：在多大程度上你同意以下描述？：当AI部分分担我的工作职责时， 我会觉得工作空虚且无所适从。



2024

contents

人工智能与职场研究报告

03 微观篇·个人



AI了解和应用



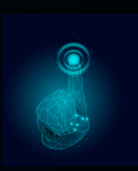
工作质量



生活质量

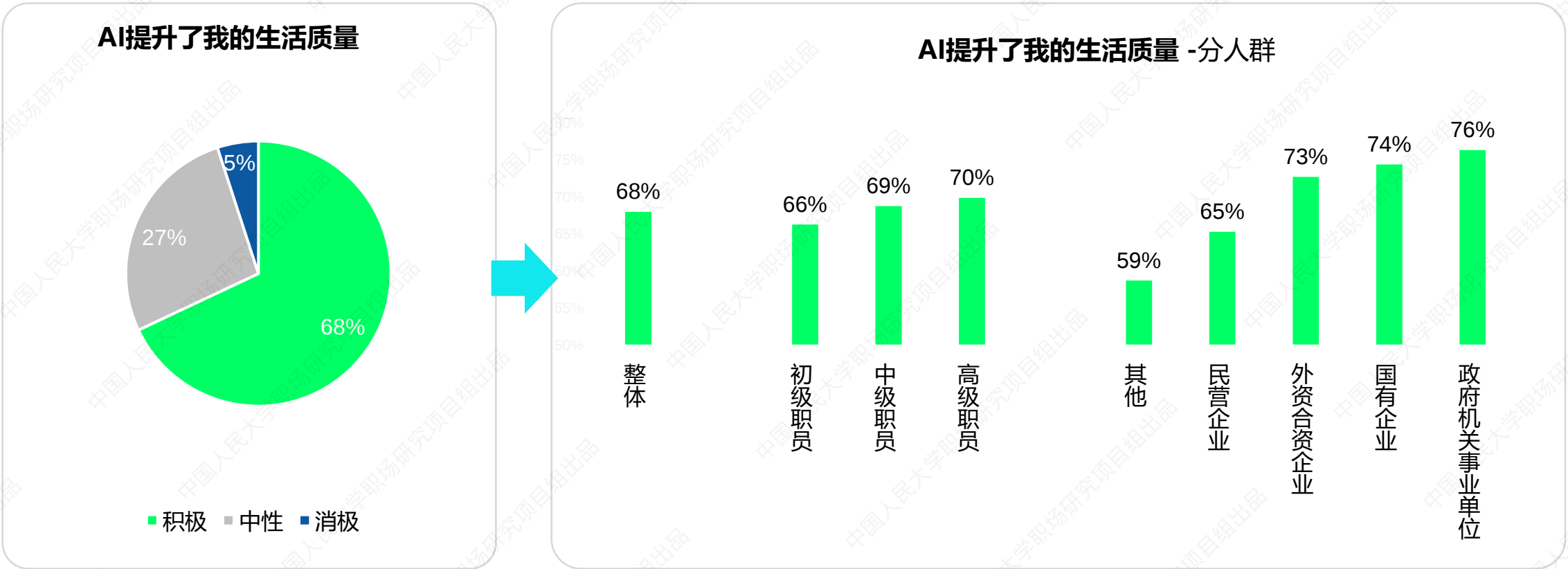


自我提升与
职业发展



68%的职场人认为AI可以提升生活质量， 民营和其他类型企业偏低。

- 生活质量是一个综合的概念，除了涉及物质生活，还包括精神状态（赵锐等, 2022）。
- 68%的职场人对AI可以提升生活质量持积极态度，27%的职场人保持中立，5%的职场人持消极态度。
- 企业性质差异方面，不同性质企业的职场人对AI可以提升生活质量的认可程度差异较小。政府机关事业单位、国有企业、外资合资企业的职场人持积极态度的比例均超过70%；其他类型企业的职场人持积极态度的比例最低，为59%。

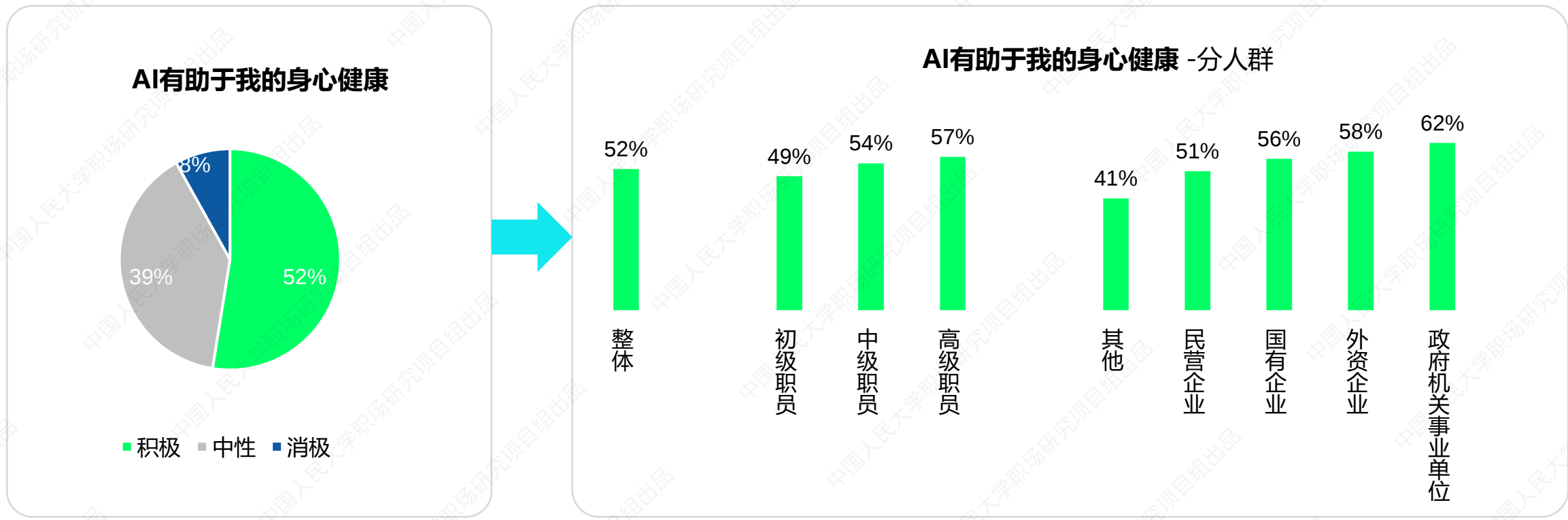


数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：你判断人工智能技术对于以下方面会产生何种影响？：生活质量



52%职场人认为AI有利于保持身心健康。

- 身心健康是员工生理和心理的健康水平（闫雪凌等, 2024）。
- 52%的职场人对AI有利于保持身心健康持积极态度，39%的职场人持中立态度，8%的职场人持消极态度。整体看来，职场人认为AI有利于保持身心健康。
- 企业性质差异方面，政府机关事业单位的职场人认为AI有利于保持身心健康的比例最高，为62%；其他类型企业的职场人持积极态度的比例最低，为41%。这可能是因为政府机关事业单位的重复性、行政性工作较多，使用AI可以处理基础工作。



数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：你判断人工智能技术对于以下方面会产生何种影响？：身心健康



2024

contents

人工智能与职场研究报告

03 微观篇·个人



AI了解和应用



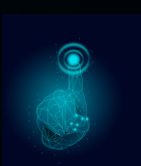
工作质量



生活质量



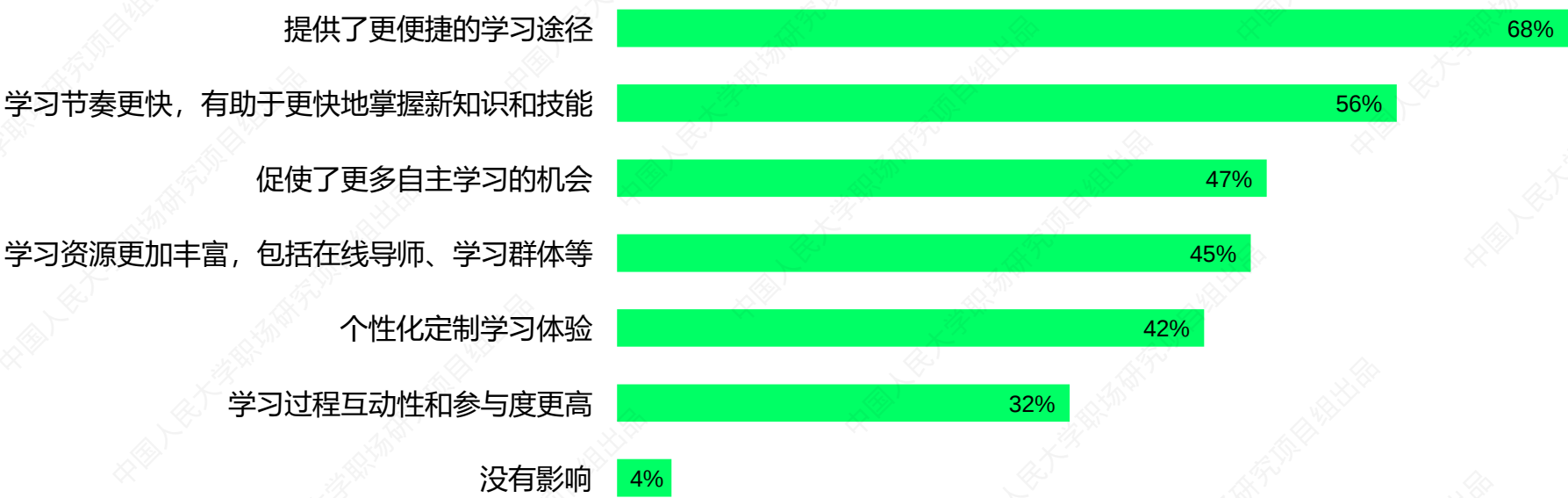
自我提升与
职业发展



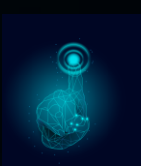
几乎所有职场人都认为AI可以促进学习。

- 仅有4%的职场人认为AI对学习未产生影响。
- 68%的职场人认为AI提供了更便捷的学习途径；56%的职场人认为AI使学习节奏更快，并有助于更快地掌握新知识和技能；超40%的职场人认为AI提供了更多自主学习的机会、更加丰富的学习资源、个性化定制的学习体验等，32%的职场人认为AI使学习过程的互动性和参与度更高。

AI对学习的影响



数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：AI对你工作中的学习造成了如下哪些变化？

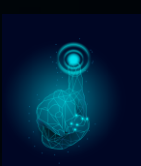


AI可以提高的职场技能：硬技能远高于软技能。

- 从职场人对AI可以提高的职场技能的认知来看，硬技能的比例整体高于软技能。
- 职场人认为最能提高的是数据分析与解释能力，占比为47%；选择最少的是领导与管理能力，占比为13%。

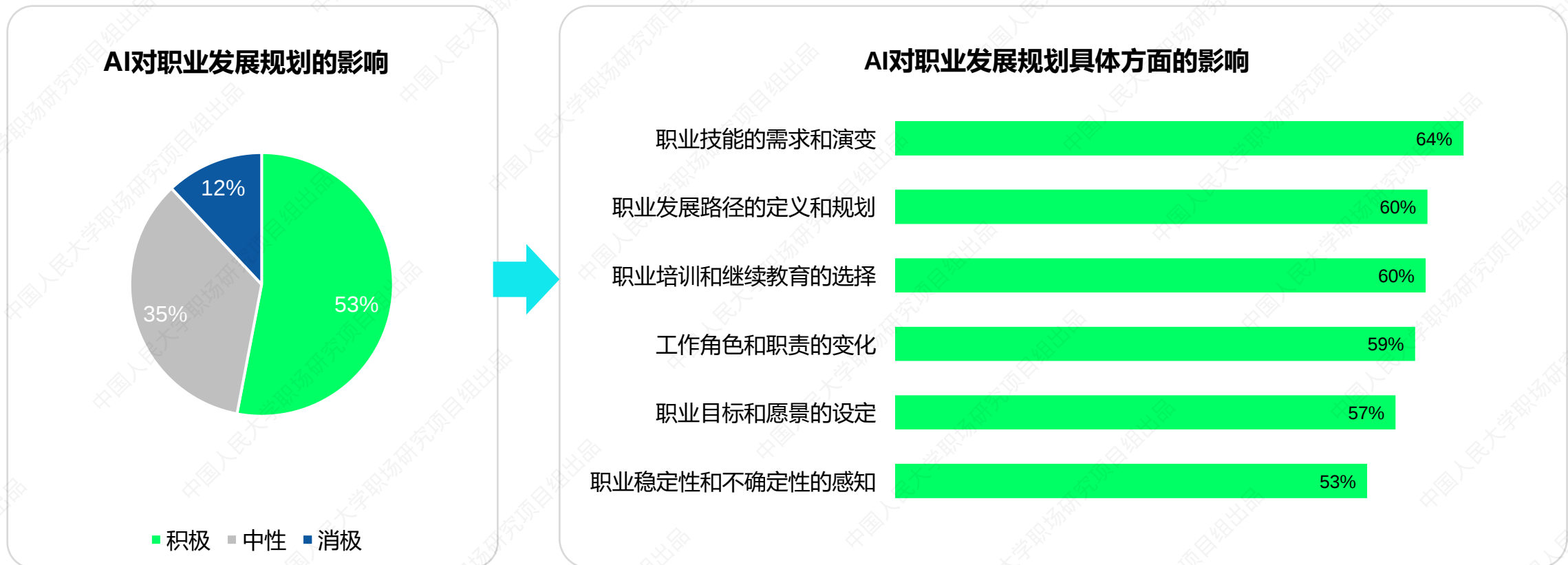


数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：您认为AI可以帮助提高以下哪些方面的职场技能？



53%的职场人认为AI有利于职业发展规划。

- 53%的职场人对AI有利于职业发展规划，35%的职场人持中立态度，12%的职场人持消极态度。
- 具体方面，53%的职场人认为AI有利于感知职业稳定性和不确定性，57%的职场人认为AI有利于职业目标和愿景的设定，59%的职场人认为AI会导致工作角色和职责的变化，60%的职场人认为AI有利于职业发展路径的定义和规划，60%的职场人认为AI有利于职业培训和继续教育的选择，64%的职场人认为AI会造成职业技能的需求和演变。

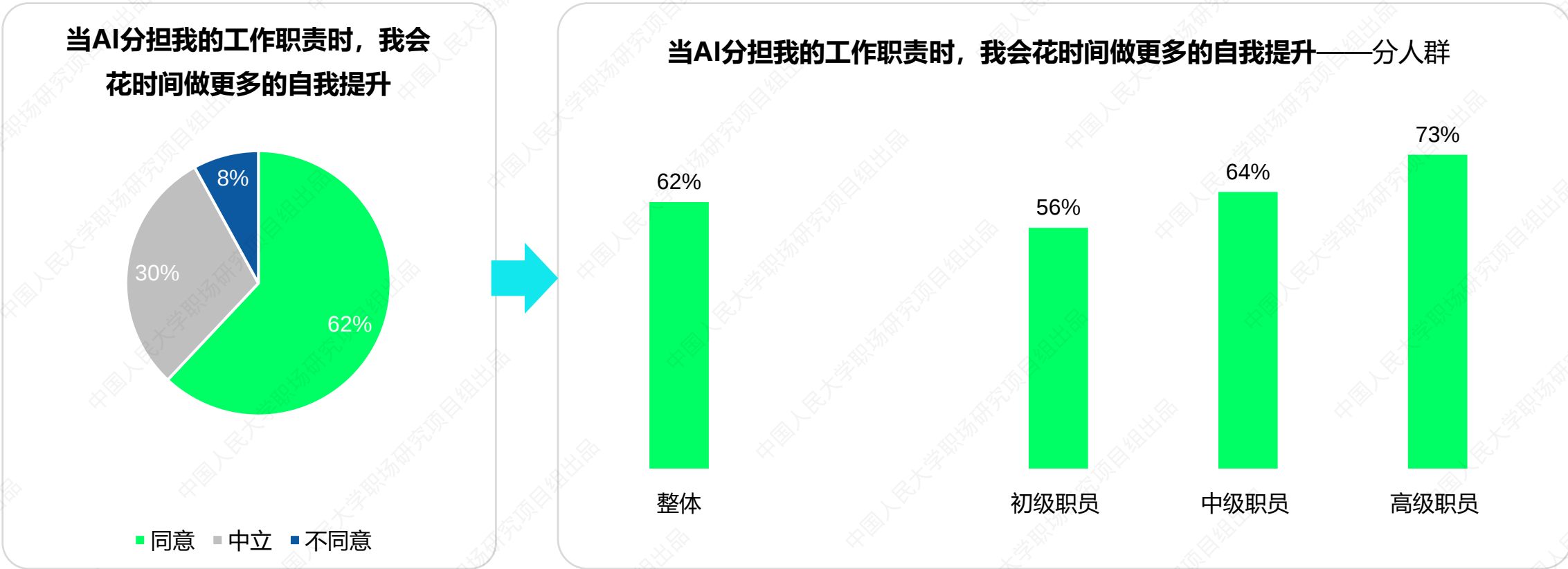


数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：你判断人工智能技术对于以下方面会产生何种影响？——一个人的职业发展规划。对于个人的职业发展规划的各个方面，您认为AI将产生何种影响？



62%的职场人认为AI可以促进自我提升，高层态度最为积极。

- 62%的职场人对AI可以促进自我提升持积极态度，30%的职场人保持中立态度，8%的职场人持消极态度。
- 职级差异方面，高级职员认为AI可以促进自我提升的比例最高，为73%；初级职员的同意比例最低，为56%。

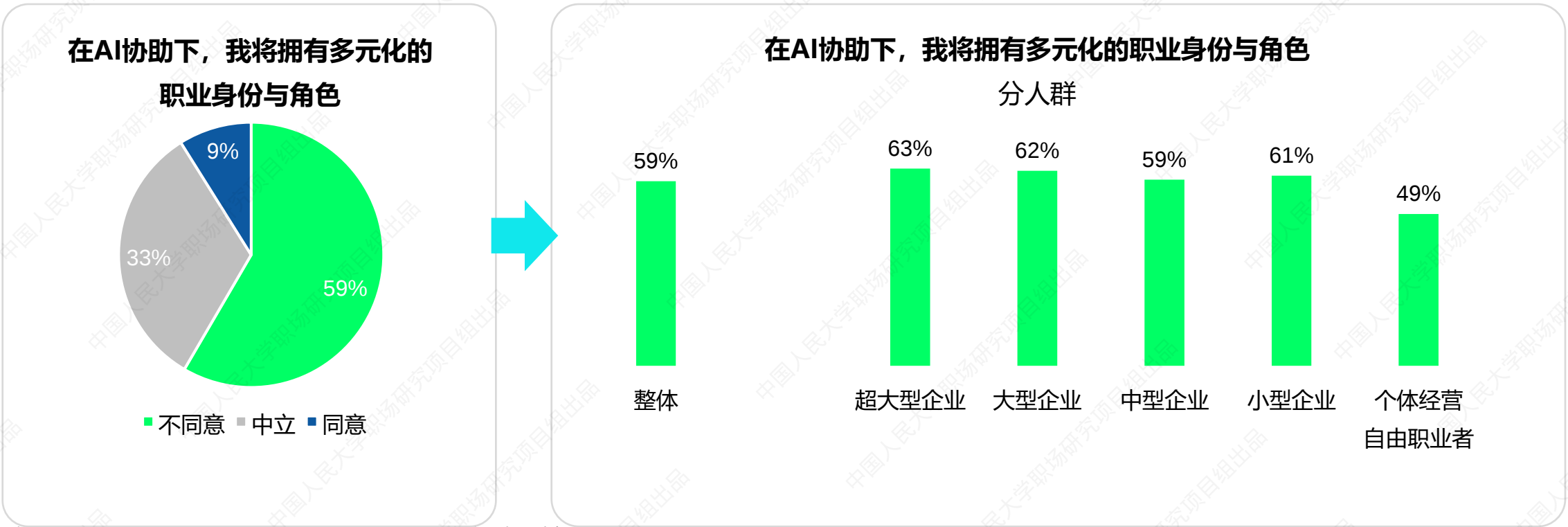


数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：在多大程度上你同意以下描述？：当AI部分分担我的工作职责时，我会花时间做更多的自我提升。



59%的职场人认为AI可以促进职业多元化。

- 职业多元化是指职场人具有多个行业、职位及部门的任职经历（郝盼盼等, 2019）。
- 59%的职场人对AI可以促进职业多元化持积极态度，33%的职场人保持中立，9%的职场人持消极态度。
- 企业规模差异方面，超大型和大型企业的职场人认为AI可以促进职业多元化的比例最高，均超过60%；个体经营/自由职业者持同意态度的比例最低，为49%。大型企业的职业种类多，且工作细化，员工个体从事的工作内容专业化、具体化，因此，认为AI能拓宽职业边界，促进职业多元化。

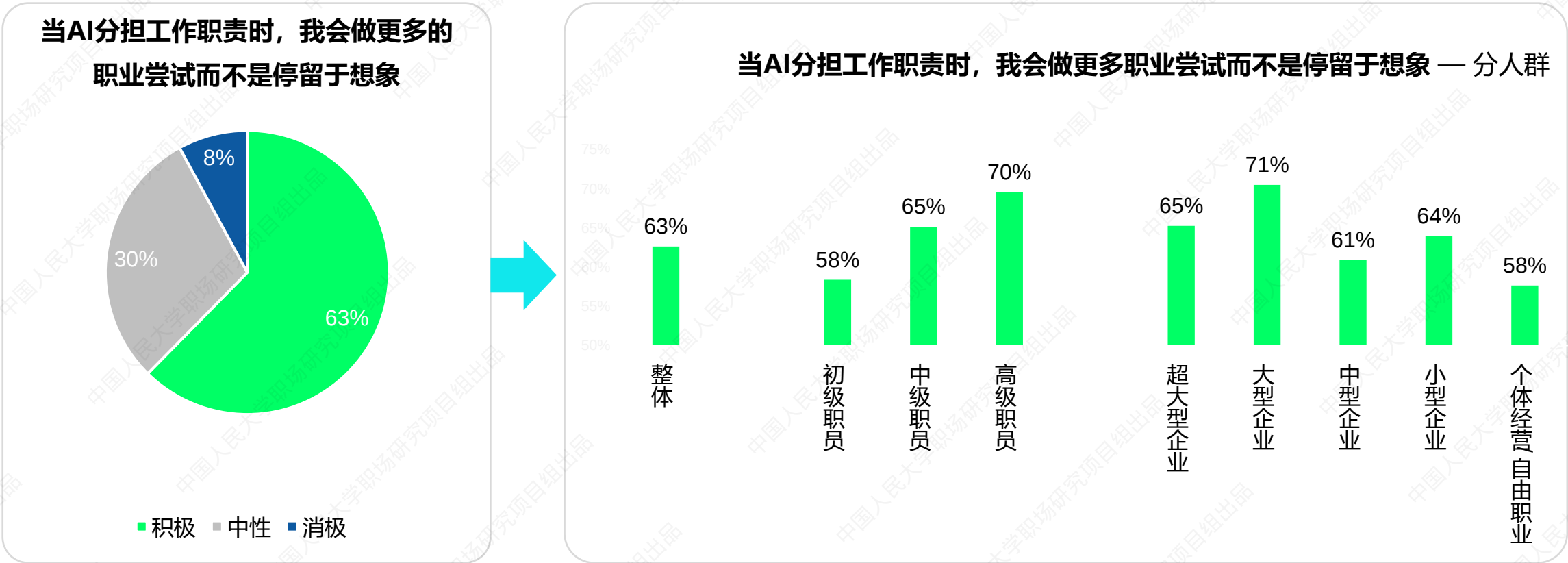


数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：在多大程度上你同意以下描述？：在AI协助下，我将拥有多元化的职业身份与角色。



63%的职场人认为AI可以促进职业尝试， 高层员工更加积极。

- 63%的职场人对AI可以促进职业尝试持积极态度， 30%的职场人态度中立， 8%的职场人持消极态度。
- 高级职员和大型企业的员工， 对职业尝试的态度更加积极。



数据来源：李育辉“职场研究项目组”发布的《2024 人工智能与职场研究报告》（Artificial Intelligence and the Workplace Research Report 2024）。
数据说明：在多大程度上你同意以下描述？：当AI部分分担我的工作职责时， 我会真正去做更多的职业尝试而不是停留于想象。



案例：服务型企业自上而下拥抱AI，提供极致体验。



- 百丽雅：福布斯美容业TOP50企业，始创于1992年，集生活美容、医疗美容、健康管理、生物科技及教育事业为一体。旗下现有直营高端美容会所8家，高端医疗机构4家。集团所用仪器及产品均选用北美、德国、法国等国际知名品牌，拥有近500位国内外知名专家、专业美容顾问及导师。
- 百丽雅与得到企业合作打造的一款名为“练练”的AI培训工具，展示了AI技术在企业发展中的重要作用。
- 公司内从管理层到全体员工都积极拥抱AI，为客户提供个性化的极致体验服务，包括引流，预约，到店迎接，咨询问诊，项目操作，交付环节，离店等全客户旅程中的各个节点使用AI工具。还通过信息化系统“iBeauty”，实现企业前中后台数字化转型，数据库一体化；出版首个美业品控体系系统手册《百丽雅安心手册》，建设“美业人才培养管理系统”、建立“百丽雅实验室”。

百丽雅“AI练练”团队员工使用情况统计

170人	14221次	27个	1043.7小时
练习人数	练习次数	练习场景数	练习时长

高频使用员工占比	50%
高难度服务项目售卖率提升	100%-300%

我们的员工积极使用AI练练，节约很多工作，有效的帮助员工做一对一练习，并实时提出改进意见。专属项目的练练场景练习，帮助员工提升业绩成交量，例如肠道菌群，璀璨之谜等，不同岗位，像管理层通过练练报告，关注员工的成长和能力，更好的管理和督促员工。理疗师通过练习肠道菌群专业，分享肠道菌群，让客户有调理意识。

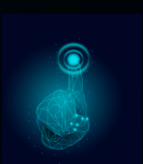
员工用AI智谱清言辅助，为客户输出“高情绪服务内容”，例如编辑藏头诗，专属贺卡祝福。我们还用AI设计了品牌P化的形象“丽莉娅”，有各种场景的设计形象，用于和顾客沟通，AI整理的销售话术库，提升销售的成功率。

——深圳百丽雅集团 总经理 王坤
得到新商学《AI在服务业提效》主理人，AI练练服务业合伙人
被罗振宇评价为“传统服务业最会用AI的企业家”



04

趋势篇 · 未来



数智时代的未来展望



1. 深度融合后的发展——数智化对劳动力市场的整体影响。

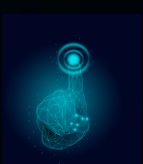
- 学界普遍认为人工智能对工作的净影响目前还无法准确判断，但总的来说人与机器将会呈现相互促进、融合发展的关系。劳动者的智能技能与智能机器的深度融合与协作，将重塑智能时代的就业模式。

2. 技术革命带来产业革命——就业结构的集中化趋势愈发凸显。

- 以过往经验而言，历次科技革命都对就业结构产生了深刻的影响，以AI技术为代表的第四次科技革命亦不例外。对于就业结构上，整体上将呈现从农业向服务业转移、向服务业集中的态势；在行业内部，少数掌握领先技术的企业拥有就业优势，呈现出网络效应，造就了清晰的就业集中化趋势。

3. “转型”还是“重塑”——我们的职业面临的绝非消失而是迭代升级。

- 就单一职业和岗位而言，无论是内容或是工作方式均在产生变化。以常见的会计专员为例，随着人工智能等技术的发展从主要负责跟踪和记录金融交易，向财务管理员和客户顾问转变，但会计的职业并没有因为技术的嬗变而消失。



数智时代的未来展望



4. 将人工智能引入任何组织，都是一场由技术带来的认知转型。

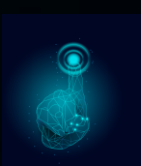
- 组织中的人，并不总是接受那些看起来是改进的技术。
- 人们影响技术，正如技术影响人们。
- 新技术总是在期望的背景下落地，期望决定了技术是否适用，如何适用，以及会产生什么后果（Baym & Ellsion, 2023）

5. 适者生存——个体应对人工智能时代法则：“工作的未来是一种选择，而不是宿命”。

- 从新形势的雇佣关系来看，人工智能的渗透解构了传统劳动关系，呈现出员工关系的新形态。数字经济时代正引发“技能为王”的时代，以学习和创造性解决问题的能力、管理能力、社会交往能力、自组织能力和沟通能力等为主要内容的软技能的重要性将愈发凸显，浪潮来袭，唯有主动适应变化趋势而不只是被动的卷入浪潮之中，掌握用AI赋能的本领，抓住自身的核心优势，才能实现留存和发展。
- 问题应该是“我们希望AI如何影响工作”，而不是“AI将如何影响工作”。

6. 伦理、监管与社会保障——我们期待公权力的渗透。

- 当前数智化带来快速转型的同时也带来部分风险，根据调查，职场人群面对隐私与数据安全问题反映出不同程度的担忧，亟需更有力的监管来弥合理想与现实的鸿沟。此外，时代的一粒灰落在个人头上，就是一座山。在新技术推广过渡期间，政府与社会保障组织应发挥更多的作用来稳定就业，提供更完善的就业保障体系，保障因技术进步受到冲击的个体基本社会福利和长期职业健康发展权益。



报告出品



中国人民大学职场研究项目组

李育辉教授主持的职场研究项目组自2010年成立至今，关注中国职场生态环境的发展，持续追踪不同类型的职业群体，为职场人群的高质量发展提供建议。已陆续推出《职场新生代特征与激励》、《知识型员工压力与管理策略》、《中国企业数字化成熟度报告》、《2021中小企业高质量人才发展白皮书》、《2022年中国职场人群发展建议白皮书》等成果。今年，项目组聚焦AI对职场的影响，联合明略科技集团、秒针营销科学院共同推出《2024 人工智能与职场研究报告》。

明略科技集团

明略科技是中国企业数据智能应用软件的提供者。深耕企业服务领域17年，通过充分挖掘数据价值，帮助组织在智能化转型中挖掘营销和营运场景的商业价值。中国前沿的营销技术公司。迄今已服务超过2000家国内外头部企业、200余家政府机构，赋能消费、媒体、金融、工业、餐饮等多行业领域。是营销技术的开拓者和共建者。2019年入选科技部“营销智能”国家新一代人工智能开放创新平台。

秒针营销科学院

秒针营销科学院是秒针系统组织发起的营销科学及应用创新行业研究机构，致力于用科学的精神解决营销理论研究及应用问题，沉淀可测量、可验证、可预测的营销科学方法论和知识体系。科学院倡导开放包容、敦本务实的合作精神，并持续致力于营造积极进取、突破创新的研究及交流环境，以激励行业协同合作，共促科学发展。

报告作者团队

- 李育辉 中国人民大学劳动人事学院教授、博导，理学博士，中国人民大学吴玉章讲席教授。
- 中国人民大学劳动人事学院博硕士研究生冉茜、魏伟然、赖竹婷、张欣然、杜旖昀共同参与了本次白皮书项目的研究设计、数据分析和报告撰写。
- 秒针系统王云，张慧参与了本次白皮书项目的数据分析和撰写。

报告使用工具

- 明略科技集团AI工具小明助理：小明灵感绘图、小明问答工具、小明文案助手等

谢谢阅读

中国人民大学职场研究项目 | 明略科技集团 | 秒针营销科学院