

职场关注

# 你的岗位,会被AI抢走吗

## 多数职场人愿意加强学习应对挑战



近年来,AI(人工智能)技术正加速向各行各业渗透。日前,随着聊天机器人 ChatGPT 的大火,国内科技公司也纷纷宣布它们的人工智能布局:百度计划在本月推出聊天机器人“文心一言”,而京东、网易等互联网巨头也表示其相关技术和研究正有序推进……

“AI会不会取代自己?将来我们该如何自处?”成为近来职场人讨论的热门话题。据智联招聘最新调研数据显示,有19%的白领表示所在岗位已经被数字化工具所取代,只有10.8%的白领信心满满,认为

为数字化工具完全不可能取代其在岗位。另据前程无忧的调查,有88%的职场人认可“一些职业会被AI代替”,其中,客服人员、初级翻译、审核员被视为“抢饭碗”的重灾区。

不可否认,伴随着数字化的飞速发展,这两年传统职场正在被AI所改变。面试时表现得大方得体,给HR留下好印象,是求职成功的关键,那如果面试官换成了AI机器人呢?“打开摄像头和麦克风,屏幕上出现了一个虚拟人物形象,面试正式开始……”今年研究生即将毕业的徐泽

刚经历了一场AI面试,“跟传统面试的感觉完全不同,既紧张又新鲜。”徐泽说。

最近几年,AI面试被不少公司引入招聘面试环节。据媒体报道,在行政、柜员、客服、工厂操作工等标准化程度较高的岗位招聘中,AI面试官出现得最为频繁。相较传统人工招聘模式,AI面试具有有效压缩招聘周期、降低招聘成本、提高人才匹配质量等优点。

在AI的帮助下,人们的工作效率不仅得到有效提升,有些传统工作甚至被替代。今年春节,国内部分一

线城市市民出行有了新选择——无人驾驶出租车。不少人在体验后都对其表示认可,“不论是减速、转向、掉头,还是避障、刹车,都超级智能化。”

《中国智能网联汽车社会实验报告2022》也显示,58.61%的受访者认为现阶段的自动驾驶技术有望达到大多数司机的驾驶水平,28.21%的受访者更是认为现阶段的自动驾驶技术已经达到甚至有望超越大多数司机的驾驶水平。

AI虽然厉害,但也有不少专家认为,AI还不能代替人类的创造力和判断力。比如ChatGPT,它能完成的只是那些不需要太多创造性的工作,在需要智力天赋的科学研究,以及教育、医疗、艺术创造等工作,人类优势明显。

有意思的是,当把“未来AI是否会取代人类”这个问题抛向ChatGPT时,它是这么回答的:“人工智能是一种工具,可以帮助人们更有效地解决问题,但不能完全替代人类的智慧和判断。未来人工智能和人类将形成协同工作的关系,而不是取代人类。人工智能可以为人类带来更多的便利和帮助,但同时也需要人类的监督和控制。”

人工智能的出现和应用,还是给不少职场人带来了危机感。大多数职场人选择加强知识和技能的学习,来提升自己的不可替代性。据智联招聘的调研数据显示,有52%的白领愿意“学习数字化知识,让AI为我所用”,有31.9%的白领表示将“积极学习进修,争取不被AI取代”。

职场聊吧

# 破解隐性性别歧视 要有“新招猛招”

根据国家现有规定,企业面试时不得询问妇女婚育情况,但在现实中,有不少企业会通过旁敲侧击来得到想要的回答。

国家九部门2019年曾下发《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》,明确规定用人单位不得询问妇女婚育情况。然而《2022中国女性职场现状调查报告》显示,61.2%的女性在求职中被问及婚育情况,高于上一年55.8%的比例。也就是说,随着三孩政策实施,越来越多的职场女性在求职时面临性别歧视,这对于我们落实相关规定、保护妇女合法权益提出了新挑战。

新修订的《妇女权益保障法》今年1月1日起施行,其中第四十三条规定再次强调,用人单位在招录(聘)过程中,除个人基本信息外,不得“进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况”。但落实这一法律规定的最大难点是隐性歧视,如何破解职场隐性性别歧视,应作为当前及今后保障妇女合法权益的重大课题。

因此,在现有法律规定基础上,还要有精准的“新招猛招”,从“疏”“堵”两个角度来破解隐性歧视。所谓“疏”,是指合理分担用人单位聘用婚

育适龄女性带来的成本压力。应通过税收优惠、婚育奖励等政策打消用人单位的顾虑,为女性平等就业搬去“拦路石”。在操作上可根据用人单位婚育适龄女性人数确定成本分担标准。此外,可将吸纳婚育适龄女性作为企业信用、评比等方面的加分项。

所谓“堵”,要打出“组合拳”,在制度层面禁止用人单位变相询问妇女婚育情况,对常见的隐性歧视行为进行梳理并拿出清单,便于监督和执法。可鼓励女性求职者采取录音录像等手段固定侵权证据。还可以要求用人单位对招聘环节全程录音录像以备随时检查。同时,应该在行政执法、劳动仲裁、司法审理等方面为遭遇性别歧视的女性求职者依法维权“开绿灯”,这也能倒逼用人单位放弃隐性歧视。

我们要意识到,无论是职场上的显性性别歧视还是隐性性别歧视,不仅关系到女性就业权益,还关系到三孩政策实施效果和人口发展前景,那么,以更大决心和更多举措为女性平等就业提供护航就很有必要。希望受到性别歧视的职场女性勇于维权,也希望从国家层面到各级政府,围绕职场隐性性别歧视,不断探索更为有效的“新招猛招”。

职业指导师

# 关于“试用期”的规定 初入职场你要了解

近期,各类招聘活动如火如荼,很多劳动者拿到了职场“入场券”。初入职场,必然要经历“试用期”环节,那么,试用期怎么定?工资怎么发?要缴社保吗?

## 试用期包含在劳动合同期限内

《劳动合同法》第七条规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。不论劳动合同的期限如何约定,用人单位均应在劳动者开始为其工作时就签订劳动合同,并根据劳动合同期限约定试用期。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。也就是说,不存在单独的试用期。

对于试用期的期限,《劳动合同法》也有具体规定。其中,劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

试用期不是劳动合同的必备条款,是否约定试用期,由双方当事人根据情况协商也可以不约定,当事人没有约定试用期的劳动合同不影响其成立与生效。

## 试用期工资应该这样支付

企业招用劳动者,应当根据劳动者岗位职责能力水平、工作业绩、实际贡献等,在考虑劳动力市场工资价位的基础上,与劳动者协商一致,合理确定劳动者工资水平,并在劳动合同中予以明确。

《劳动合同法》规定,用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。同时,劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

根据规定,劳动者在试用期间被

证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同。这表明,在试用期内,用人单位单方解除劳动合同,要提供劳动者试用期限内存在不符合录用条件情形的证明。也就是说,用人单位负有员工“不符合录用条件”的举证责任,即承担举证倒置责任。如举证不能,则要被认定为违法解除劳动合同并支付赔偿金。

另外,《劳动合同法》第三十七条规定:劳动者在试用期内提前三日通知用人单位,可以解除劳动合同。

## 试用期内也需要缴纳社保

《社会保险法》第五十八条规定,用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的,由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。

用人单位和劳动者都必须依法参加社会保险、缴纳社会保险费,这是法律强制规定的。即使在试用期,用人单位与劳动者协商一致,也不能不缴社保。

社会保险费包括基本养老保险费、基本医疗保险费、工伤保险费、失业保险费和生育保险费,除了生育保险和工伤保险个人不需缴费外,其他三个险种,单位和个人按相关比例共同缴费。根据相关规定,生育保险和职工医疗保险合并实施,生育保险基金并入基本医疗保险基金。

实践中,有公司与员工签订劳动合同时要求员工出具一份书面承诺,承诺书中写明:员工自愿放弃该岗位为其缴纳的社保,公司将社保作为工资组成部分,直接支付给员工。这是不合理且违法的。《社会保险法》和《劳动合同法》相关规定,用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费。为劳动者参加社会保险并依法缴纳社会保险费系用人单位的法定义务,该项义务不能由用人单位和劳动者通过约定变更或者放弃。

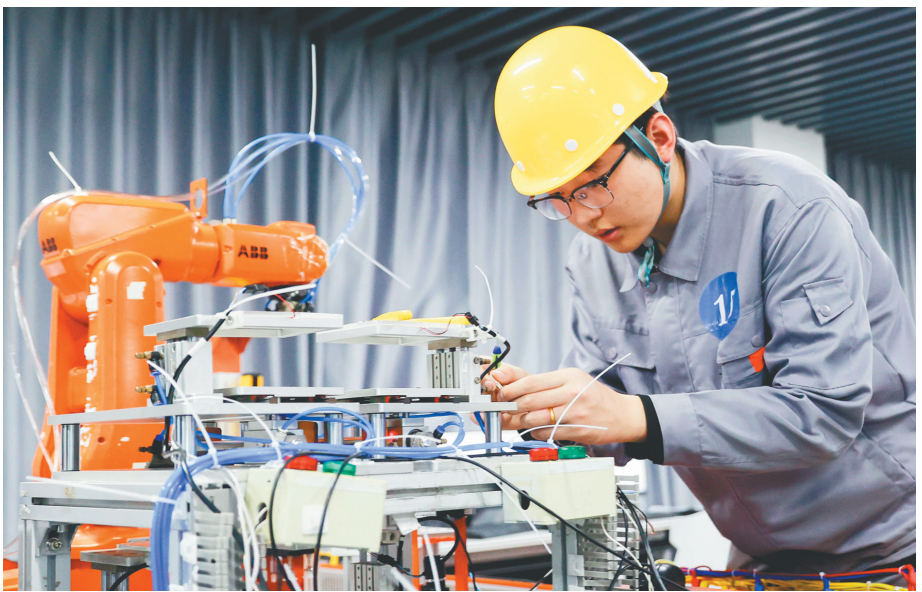


2023年江苏省职业院校技能大赛机器人技术应用比赛日前在淮安中等专业学校开赛,来自全省57支代表队的114名选手现场比拼。大赛旨在通过“以赛促教,以赛促学,以赛促改”,着力推进我省职业教育高质量发展。

王昊 摄

职等你来

- 南京市秦淮区“巾帼风采”线下专场招聘会**  
时间:2023年3月3日  
地点:南京市秦淮区苜蓿园大街112号
- 盐城市盐都区春风行动招聘集市**  
时间:2023年3月3日  
地点:盐城市高新区创智路16号
- 泰兴市“暖心就业”失业人员专场招聘会**  
时间:2023年3月3日  
地点:泰兴市大庆中路50号2楼
- 常州市行政财会、企管人事、管理技术类专场招聘会**  
时间:2023年3月3日  
地点:常州市新北区珠江中路科技园5号
- 徐州市经开区春风行动系列招聘会**  
时间:2023年3月4日  
地点:徐州市开发区人力资源市场
- 南京市IT软件、通信电子、机械制造类专场人才招聘会**  
时间:2023年3月8日  
地点:南京市玄武区北京东路63号
- “职等你来”苏州市女性专场招聘会**  
时间:2023年3月8日  
地点:苏州市旧学前21号
- 连云港市“巾帼建新功、携手赢未来”大型专场招聘会**  
时间:2023年3月8日  
地点:连云港市人力资源市场
- 无锡市“三八架金桥、春风送岗位”女性专场招聘会**  
时间:2023年3月8日  
地点:无锡市人力资源市场二楼大厅
- 无锡市“创响江苏”春风行动专场招聘会**  
时间:2023年3月10日  
地点:无锡市人力资源市场二楼大厅



职场新角色

# 形象管理师:传递美丽正能量

形象管理是随着经济社会发展、人民生活水平提升产生的新行当。“人们越来越意识到个人形象的重要性,相关需求越来越多,形象管理师这个职业也应运而生。”王云这样看待自己所从事的职业。

“我们从色彩搭配、风格定位、妆发搭配、行业场合等诸多模块对个人整体形象进行规划和设计,将自信与快乐的能量传递给别人,这是我选择从事这个职业的初衷。”王云说。

20多年前,王云从北京服装学院服装艺术设计专业毕业后,在国企、外企都工作过一段时间,从事服装和咨询培训相关工作。当时工作待遇很不错,但

她还是更想干一番自己热爱的事业,所以提出辞职。“要成为优秀的形象管理师并不容易,不仅要审美有强烈感知能力,还要长期坚持,才能具备核心竞争力。”王云说,形象管理更像一个跨界学科行业,覆盖了从个人到企业品牌的形象管理,需要美学、心理学、社会学等多学科知识的交叉融合。目前的形象管理师大多来自于服装设计、化妆造型等行业,需要接受专业知识和技能培训,并有长期实践的积累,才能胜任这一职业。以王云的经历为例,她修读了形象与时尚设计、进阶色彩与风格等多门课程,向国际专业形象顾问现场取经,考取了国际认证形象专家资质,还攻读了

美学专业的硕士学位。她经常参加各民族服饰时装秀,游历多国感知不同地区的风格特色,从体验中学、从实践中悟,不断“充电”。

这些年,王云受聘担任电视台特邀形象顾问,知名大学特邀讲师、企业培训师、杂志专家指导等,还自创了“形象美学搭配魔方系统”。

“请大家整理好服装,按照小组顺序上台,展现美丽自信的自己。”王云指挥学员在音乐伴奏下走上T台。这是王云培训形象美学搭配技巧课的一幕。

她让每位学员提前准备一套职业装和一身旗袍。课上,她讲解服装穿搭,边帮学员现场“变装”,走秀展示,现场点

评。生动有趣的授课形式,让学员认识到形象管理的价值。

王云介绍,形象管理师的工作形式主要有一对一咨询和企业机构培训两大类。王云从业前期,主要以一对一业务为主,逐渐练就了个人形象诊断的“火眼金睛”,为后期高效精准开展团体培训奠定了基础。提供一对一咨询指导,先要与客户进行至少两小时沟通,再结合问卷调查了解客户的性格特质等,制订出形象管理“诊断方案”。“形象管理不同于普通的造型设计,不能凭空想象,要充分了解客户。”王云说。

王云说,她热爱形象管理师这份职业,“如同被一股力量驱动着不断前行,从中收获无尽快乐”。“形象管理师是脑力与体力都要时刻在线的职业,只要你热爱,就会累并快乐着。”王云在朋友圈写道。