

1. 研究问题（Mother Question）

人工智能的普及如何重新定义“价值创造”的本质？随着 2023–2025 年生成式 AI 和智能体技术的爆发式发展，人类社会开始重新审视“价值”的来源与衡量。当高度自动化、模型能力（Beta 价值）趋近“无限”时，人类独特能力（Alpha 价值）将扮演怎样的新角色？未来当 AI 几乎可以胜任任何可编码的任务，“价值创造”的重心会从投入驱动转向判断/选择驱动吗？创造力会从原创转向人机混合生成 + 元控制吗？决策价值会从亲自执行转向框架构建吗？这些转变将如何重塑未来的社会结构、组织架构和职业路径？本研究旨在系统解答上述问题，并探讨在 AI 浪潮下个人应如何定位自身价值、培养核心能力，以在“无限游戏”中立于不败之地。

2. 理论框架：Alpha-Beta 价值模型

Alpha-Beta 价值模型将价值创造拆分为两大来源：**Alpha（人类核心价值）**与**Beta（AI/系统价值）**。Alpha 价值代表人类独有的创造性和主观能力，例如情感智力、经验阅历、战略直觉、复杂社会判断、叙事力、审美品味等；Beta 价值则指机器擅长的规模化客观能力，如计算力、自动化执行、海量知识存储、高效流程和生产力的提升等^{1 2}。在 Alpha-Beta 框架下，人机协作既有**耦合**也有**替代与增强**关系：

- **耦合与互补**：理想状态下，Alpha 与 Beta 优势互补，共同创造新的价值分布。例如，人类擅长赋予决策情境化理解和伦理判断，AI 擅长提供海量数据分析和方案优化，两者结合可实现高效且兼顾人性的决策体系³。正如有观点指出的，最终目标不是让机器取代人类，而是构建**人机伙伴关系**，让双方优势互补相成，以提高生产力和决策质量⁴。
- **替代与压缩**：在可编码、可规模化的领域，Beta 价值对 Alpha 价值形成替代，压平原有人力价值空间。大量**重复性劳动、结构化流程**可被 AI 系统接管，使这些任务的人力价值趋近于零⁵。例如，传统由人完成的表格录入、简单文案撰写等工作已迅速被自动化所取代，一位 IBM 高管指出“现在你不可能再招聘大学毕业生只是为了做电子表格”，因为这些**重复性任务正迅速被自动化**⁵。Beta 价值的扩张会**压低**部分职业的薪资和地位，形成价值“挤出效应”。
- **增强与升级**：同时，Beta 的进步会**提升** Alpha 价值在更高层次的发挥。随着 AI 承担 80%+ 日常执行工作，人类得以从机械事务中解放出来，将精力聚焦于更高维度的判断、创造和统筹。这要求人类 Alpha 能力“**升维**”：情感沟通、更高级别的战略规划与元指导能力变得更加珍贵。AI 的存在有点类似于“放大器”，它放大了**优秀人类**的影响力：那些掌握 Alpha 核心技能的人，借助 AI 工具可以以往百倍的效率创造价值，从而享受更高的溢价。

新的价值分布因此逐步形成：在多数基础生产领域，Beta 价值大量涌现（例如算法自动驾驶、AI 客服等），占据价值链下层；而在顶层，小部分具备卓越 Alpha 价值的人，将通过 AI 实现更大的影响力。这类似于经济学中的“ α 与 β 收益”：AI 提供可复制的“Beta 收益”，而真正稀缺的超额价值“Alpha 收益”来自人类独有的创造性和判断力。企业和个人需要重新定位二者关系，在不同任务中灵活决定由谁（人或机）提供主要价值贡献。**价值创造将不再是单纯的人力输出或资本投入，而是人机混合产出的函数。**

模型的应用举例：在一个 AI 赋能的企业中，常规的数据处理、标准化决策由 AI（Beta）执行，人类管理者转而专注于**解释 AI 输出、设置决策边界、注入价值观和创意**。这样的协作既避免了 AI 的盲点，又让人类提升到了“监督者”和“设计者”的角色。可以说，Alpha 价值与 Beta 价值将通过**迭代反馈**不断调整配比：当 Beta 愈发强大时，Alpha 必须向更高阶能力跃迁，以在新价值曲线上保持领先。这正是我们要研究的问题核心：当 Beta “无限逼近”时，Alpha 如何“进化”以创造新的价值洼地。

3. 文献与现状扫描（2023–2025 最新）

(1) AI 产业新态势：智能体崛起与全面自动化。 2023年以来，生成式AI（如GPT-4/ChatGPT）的突破引发全球热潮。2024–2025年，企业界对AI的态度从尝试转向大规模部署⁶。一位IBM高管指出，2025年标志着各行各业对AI“恍然大悟”的一年——AI已不再是新奇概念，而成为新的**工作基础设施**⁶。各企业纷纷将AI嵌入核心业务流程，AI投资激增。据贝恩咨询调查，美国有**95%**的公司已经在使用生成式AI（较一年前提升12个百分点），平均实际投入的AI用例数量在一年内翻了一番^{7 8}。企业AI预算也同比增长一倍以上，显示出从试验转向执行的坚定决心⁹。

2024年，“AI智能体（Agent）”成为产业新风口。**自主代理型AI**（AutoGPT、BabyAGI 等实验项目）引发想象：它们可以基于预定目标自动生成子任务并连续执行。麦肯锡2025年AI调查显示，**62%**的受访公司至少在试验**AI智能体技术**，已有23%开始在某些业务部门**扩展部署**此类“具备行动能力的AI系统”^{10 11}。这些智能体利用大型模型，能在现实世界中采取行动、规划多步流程，例如IT服务台的自动工单处理、知识管理领域的自动研究助手等^{12 13}。虽然目前真正**无监督自主**的Agent尚未大规模普及，大多数部署仍保持人在环审校关键步骤，但这一方向已展现出改变生产关系的潜力。

与此同时，传统企业软件和运维也迎来**AI-Ops**浪潮。AI被引入IT运维、客户支持等后台领域，实现自动监控、异常检测和智能决策。预测显示到2024年，**80%**的AIOps软件供应商将整合生成式AI，以简化复杂系统的使用¹⁴。例如AI可以根据运维人员需求自动生成个性化教程、模拟练习环境，极大降低学习门槛^{15 16}。这意味着企业的数字神经系统正逐步由AI接管，人类运维人员更多地转型为**策略制定者和异常处置者**。

(2) “去中层化”趋势：AI 倒逼组织扁平化。 全球企业在引入AI后，组织结构正在发生微妙而深刻的变革，其中**中层管理者**首当其冲受到冲击¹⁷。2025年初，美国UPS宣布裁员2万人（公司百年史上最大规模），CEO直言原因很简单：“AI 优化了业务流程”¹⁸。同年5月，Meta的马克·扎克伯格表示，到2026年**或许一半的开发工作将由AI完成**，且这一比例只会继续上升¹⁸。随着AI全面介入，公司中负责上传下达和执行决策的中层经理们产生了强烈的危机感^{18 19}。

最近几年，多家领军企业已经开始**缩减中层**：安永（EY）重组时拆除了多个中间管理层级，以推动决策下沉；星巴克裁减了相当数量的总部管理人员，旨在消除信息壁垒、加快一线响应²⁰。2024年思科宣布裁员5600人（约7%员工），其背后关键词是“AI自动网络管理系统”，表明部分网络管理职能已被AI取代²⁰。甚至连零售业巨头也参与扁平化：英国 Morrisons 超市直接裁撤了1500名门店中层经理，改用一线员工和智能系统更直接地服务顾客²⁰。这些案例凸显了“AI + 自动化”对传统科层结构的冲击——**组织正从“金字塔”走向“扁平网”**。

需要指出的是，领先企业并非一味取消中层岗位，而是在**重新定义中层角色**，实现组织进化。许多组织“悄悄改写”了中层的职责，让他们由过去的指挥监控者转变为“翻译者”和“协调者”²¹。在AI时代，新型中层更像**教练和导师**：他们辅导员工掌握新技能、推动技术采纳，而非单纯监督考核²¹。中层成为连接战略与执行、连接人类与智能的桥梁：**将高层战略意图翻译为一线可行行动**，又把一线与机器交互产生的数据洞见反馈给高层²¹。因此，中层管理并非完全消亡，而是演变为“人机协作协调者”。不过总体而言，未来组织将需要**更少层级的人**，去管理**更多规模**的智能体。

(3) 人机协作模式演进：Human in/On/Off the Loop。 随着AI决策自动化程度提高，人在决策环中的位置经历“三部曲”演变：

- **Human-in-the-Loop（人在环）：** 人类直接参与并审批每个重要决策或任务结果。典型如自动驾驶测试阶段，需要人类随时接管方向盘；社交平台用AI初筛不良内容，但最终仍由人工审核^{22 23}。人在环模式下，人类对每一输出负有责任，确保AI不越轨。这适用于**高伦理风险**或技术不成熟场景，因为人类提供了最后一道保险。然而，其缺点是流程速度受限于人的反应，无法充分发挥AI效率²⁴。

- **Human-on-the-Loop (人监控环)：** 人类作为监督者，不参与每一步决策，但**实时监控**AI的自动流程，在发生异常或边界情况时介入调整^{25 26}。例如金融交易中的算法高频交易由AI自主执行，但分析师监视并在市场剧烈波动时手动干预²⁷；又如医疗影像AI自动出初步报告，医生审核后签发。这种模式兼顾效率和安全，在**多数日常场景**AI可自行处理，仅少数情况呼叫人工，使系统可扩展且可靠。然而也存在“自动化懈怠”风险：监控者由于过度信赖系统，可能在关键时刻没有及时介入²⁸。
- **Human-off-the-Loop (人离环)：** 系统在**无人工监督**下完全自主运行，人在过程中既不介入也不监视。这是完全无人化的终极形态，适用于高度成熟、安全冗余完备的AI系统。据联合国研究定义，“Human off-the-loop”指**决策过程完全由算法自主执行，没有人类的参与或监管**²⁹。例如真正全自动化的工厂“黑灯生产”（全程无需人工），或未来无人战争中的自主武器。这一模式的好处是发挥AI极致效率，但前提是人类对AI有**充分信任**且AI表现经受住各种极端考验。目前，人离环系统仅在有限领域接近现实，大多数关键场景仍不敢完全取消人的兜底。

总的来看，人类在协作模式中逐步从“操作者”变为“监督者”，再到最终可能“隐退”为**纯粹的目标设定者和价值观提供者**。这种演进取决于AI技术成熟度和社会对风险的容忍度。2025年，大部分AI应用仍处于**Human-on-the-Loop**阶段，即AI自动处理为主，人工做例外干预。但可以预见，随着AI能力和可靠性继续提升，不断会有领域尝试迈向**Human-off-the-Loop**。例如一些标准化程度极高的场景（仓库机器人配送、简单客服问答）已实现全天候无人值守运行。这也提出严峻的伦理与监管课题，后文将深入讨论。

（4）职业新陈代谢：新职业涌现与旧职业消失。 技术革命往往“创造新工作，淘汰旧工作”，AI时代尤为如此。2024–2025年，随着AIGC和自动化工具在行业中的深入应用，一批**新兴职业**走俏，同时一些传统岗位开始式微甚至消亡。根据一项对全球企业的调研预测，到2025年底AI将**创造约1200万个新工作岗位**³⁰。这些岗位不再局限于AI模型开发者，而是出现许多跨领域的新角色。例如：

- **提示词工程师 (Prompt Engineer)：** 专门为大模型设计、优化提示指令以获得理想输出的人才。2023年曾被誉为“未来最热门的新职业”之一，一度开出高薪。然而有分析指出随着模型语言理解能力增强，此职位可能长远来看被模型自身改进所取代^{31 32}。尽管如此，当前**提示词专家**需求增长依然迅猛（2024–2025年增长135.8%）³⁰。
- **AI 治理与伦理官 (AI Ethicist)：** 帮助企业**审查AI偏见、确保合规**的角色。随着AI应用扩大，这类岗位几乎成为“非配置不可”³³。MIT研究表明，有偏见的AI系统每发生一起事故，给企业造成平均240万美元的法律和声誉损失³⁴。因此，大公司纷纷设立**负责AI伦理的跨职能团队**，负责在AI上线前把关³⁵。
- **AI 数据管理/训练师 (Data Curator/AI Trainer)：** 为了让AI系统发挥作用，干净高质量的数据至关重要。新出现的数据策划岗位负责**清洗、标注、管理训练数据**，以及在模型出错时进行调整训练³⁶。这些角色介于业务专家和算法专家之间，有点类似于AI的“教师”和“养成师”。
- **AI 产品经理 / AI战略顾问：** 将AI融入业务需要懂技术又懂业务的人才。AI产品经理负责**规划AI驱动产品**，平衡技术可行性与市场需求；AI Adoption顾问则帮助企业**识别AI应用场景、重组流程**³⁷。他们要知道“**何时该用AI，何时不该**”，避免为了自动化而自动化³⁸。未来企业竞争的差异点很大程度上在于能否把AI真正转化为业务价值，这些角色因此应运而生。

与此对应，一批**传统职业**正受到AI冲击，走向衰落甚至消亡。首先是大量**中低技能、可自动化岗位**：数据录入员、银行柜员、电话客服、流水线质检员、基础程序员、标准化报表分析员等。AI使信息的分类、检索、总结和简单决策变得轻而易举，这些曾经需要人工完成的工作正被算法迅速替代。例如，早在2018年麦肯锡即预测，随着自动化推进，**对基础数据处理和一般性办公技能的需求将大幅下降**——仅数据输入/处理一项，在2016–2030年间美国需求预计下降19%，欧洲下降23%³⁹。这一趋势在2023年后更加明显：**入门级白领岗位**正消失在AI手中。最新的行业观察显示，大型律所和投行削减了一批初级分析师职位，因为法律检索、尽职调查等工作AI能更快完成；IT企业缩招初级程序员，因为**AI coding助手**已经能够代写大部分样板代码^{40 41}。

有预估称，2030年前全球14%的现有职位将因AI被迫转型或淘汰⁴²。尽管每次技术革命也会创造新岗位，但短期内的失业与转岗阵痛不可避免。

(5) 社会价值分层的变化：新的“价值阶层”浮现。当Alpha与Beta价值在社会分配中此消彼长，全社会的价值分层结构也在重塑。未来可能出现一种“双峰”格局：一端是掌握Alpha核心价值的人才——他们在AI时代反而更加稀缺和抢手，组成新“上层”；另一端是很多传统技能被AI稀释的人——他们可能面临价值贬损，甚至陷入新“无产阶级”境地。

经济学家预测，AI驱动的自动化将进一步拉大收入和财富不平等⁴³。麦肯锡早在疫情前的报告就指出，到2030年对社会和情感技能的需求将增长26%（美国）和22%（欧洲），对高阶认知技能（如创造性、复杂决策）的需求增长19%，而对体力劳动和基础认知技能的需求则持续下降⁴⁴³⁹。这意味着拥有高社交沟通能力、创意和决策力的人其“人力资本”大幅升值，而只能提供体力或简单认知劳动的人面临价值缩水。贝恩公司的《劳动2030》报告甚至预计，本世纪20年代末，自动化可能在美国淘汰20–25%的现有工作岗位，对低收入群体打击最大⁴⁵⁴⁶。如果缺乏干预，这将导致本已高企的收入不平等进一步恶化⁴³。

我们已经可以看到端倪：在AI密集行业中，**顶尖AI科学家、产品架构师**年薪飙涨，而普通呼叫中心坐席员、文案写手的薪资被压低甚至丢饭碗。一些发展中国家依赖发达国家外包业务（如菲律宾、印度的大量客服和BPO工作），AI正威胁这些岗位。统计显示菲律宾有近**200万**呼叫中心从业者，业内预计未来五年内AI可能让其中**30万人**失业，同时创造约10万个新岗位（如数据标注），净损失仍达20万⁴⁷。这对该国经济和社会稳定都是挑战，亦是“国际价值断层”的写照：**技术领先的国家/公司攫取了大部分AI红利，而劳动力供应国承受就业流失压力**。可以预见，在2030年代，“会使用AI的人”和“被AI取代的人”将成为新的社会阶层分化标准之一。拥有Alpha价值资产的人将站在价值链顶端，以AI为杠杆极大扩张影响力；而缺乏Alpha技能、只能与机器竞争做简单任务的人，处境将愈发艰难。这种分化如果不加以应对，可能固化为**阶层鸿沟**，引发新的社会公平和稳定问题。

4. 深度分析：AI 对价值结构的重塑

围绕核心问题，以下从五个方面展开深入分析：

A. AI 改变了价值结构的哪部分？

1. 价值驱动：从“投入导向”转向“判断/选择导向”。在工业时代，“价值”很大程度上由投入的劳动时间、资源数量决定（所谓“投入驱动”或“线性产出”）。但在AI高度自动化的时代，体力和简单脑力投入变得廉价甚至免费：AI和机器人可以7×24小时生产内容、执行任务而无疲倦。此时，价值不再主要来自投入多少劳动，而在于**能否做出正确的判断和选择**。也就是说，**价值创造日益转变为“决策质量”驱动**。人类的注意力和判断力成为稀缺资源：同样的AI工具，不同人使用会产生天壤之别的结果——差别就在于人如何选择目标、定义问题、设定参数。正如IBM企业影响力官所说，当重复性任务被自动化后，现在劳动力市场真正的溢价在于**“对工作有足够深刻的理解以做出正确判断、进行批判性思考等所有其他技能……而非技术技能”**⁵。AI可以提供无穷多选项和信息，但选择哪个方向、采取何种策略依然需要人类智慧。这种“判断驱动型”价值体现在各领域：企业战略由决策者选定航向，AI再去优化执行；医学诊断中AI给出可能结果，医生需判断采信哪一个。未来，**提出好问题、作出好选择**将比埋头苦干更能创造价值。

2. 创造力范式：从“原创生成”转向“混合生成 + 元控制”。传统观念里，创造力意味着**独立原创**：画家独自绘画，作家凭空构思。然而AI的生成能力正改变这个范式。现在，任何普通人借助生成式AI都能轻松创作出相当精美的图像、文字或音乐。WIRED杂志指出，如今仅Midjourney、Stable Diffusion等四个平台上，**人类与AI每日共同创作超2千万张图像**⁴⁸。专业创作者不再孤军奋战，而是与AI“**协同创作**”。在这种新模式下，人类的角色更接近**导演和编辑**：即提供想法、风格偏好，让AI产出大量初稿，再由人类筛选、修改、整合，直至满足创意愿景。这是一种“混合生成”——初级内容由AI大量生成，**终极品位把关和创新火花由人类掌控**。最优秀的作品往往不是AI一次出手完成，而是人机**长时间对话、迭代打磨**的成果。据报道，资深用户与AI的互动过程经常包含数小时乃至数天的反复调整，对话数百轮⁴⁹。人类在这一过程中扮演“元控制（Meta-control）”角

色：不断评估AI输出、提出修正要求，引导AI逼近创作目标。这种模式下，创造力不再是个体灵光一闪，而更像是**人与智能共同探索**的旅程。人类更专注于**定义问题、鉴别优劣、提供独特审美标准**，AI负责生成平庸的部分和提供意外的灵感来源⁵⁰。可以预见，未来大量内容将由“AI+人”的混合团队创作：AI负责草稿，人润色升华。这要求人类具备“**二次创作**”的本领——从AI海量产出中发现价值、组合创新。这也是一种创造力的新形式，考验人的眼光和品味。正如《连线》评论：“这些惊人的AI图片让很多人惊呼‘艺术要完了’，但真正的结论是：**每个人都可以成为创作者，但并非每个人都能成为优秀的编辑者**。”AI扩展了创造的边界，但由此使**品鉴与筛选**成为新的稀缺才能。

3. 决策价值：从“亲自执行”转向“框架构建”。 在传统管理和决策中，价值常常体现在**决策者推动执行上**——领导亲临一线落实方案，专家亲自分析数据得出结论。而AI时代，执行和分析的部分大可以交给算法完成，人类决策者的价值更多体现在**设计决策框架上**：也就是搭建规则、目标和反馈体系，由AI在框架内自动运行。企业管理的范式正在转变：中层管理者不必再事无巨细地下达指令、监督员工，而是负责**制定标准、培训AI和团队并行工作**的机制。²¹的分析指出，新形势下中层更像战略意图和一线行动的翻译官——**搭建起人工与智能协同的桥梁**²¹。他们设置好指标，让AI去监测并报异常；他们定义策略边界，让AI在权限内自主决策。换言之，人类不再直接执行每一步，而是在更高层**规划路径和规则**。例如，未来的项目经理主要工作可能是确定项目目标、选择AI工具链、配置各模块的流程，然后由AI代理们具体实施每个环节，经理仅跟进关键节点。人类专家的价值也体现在**建立分析框架上**：例如数据科学家定义分析思路和模型结构，让AI去跑海量数据并输出结果，然后他再根据业务理解调整模型。这和以前“手工跑分析”大相径庭，价值重心上移到**元层面的设计**。因此，我们将看到一种转变：**会执行的人不如会制定系统规则的人**。具备系统思维、能够抽象出一套可交由AI执行的框架，成为新价值要义。这也呼应了哈耶克“分散知识”理念在新环境下的体现：未来最成功的个人和组织，不是亲力亲为处理每个信息，而是搭建机制去整合**分散于AI与人群中的知识**，从而做出优于个体的决策。

B. AI时代哪些人类能力反而更贵？为何？

AI的洪流压低了一般技能的价值，却**凸显了某些人类独特能力的稀缺性**。以下几类Alpha能力在AI时代不仅没被稀释，反而因“物以稀为贵”而更具价值：

1. 复杂社交能力 (Complex social ability)： 人类作为社会性动物，在高级别的人际互动、关系建立、领导力等方面仍有AI难以企及的优势⁵¹。AI可以帮助优化事务性的沟通（例如客服聊天机器人），但真正高价值的社交场景——如谈判、冲突调解、激发团队士气、塑造组织文化——需要深刻的人情练达和动态应变。**情境感知、肢体语言解读、微妙的同理心**等能力，目前AI都不足以胜任。麦肯锡研究指出，到2030年对**社交和情感技能**的需求将快速上升（美国+26%，欧洲+22%）⁵²。领导和社交影响力已经跻身未来五年全球职场**十大最重要技能**之列⁵¹。因为越是自动化，人与人真正高质量的互动越少且珍贵。优秀的领导者、销售、顾问之所以身价看涨，正是他们能在**复杂人际网络中游刃有余**：调动团队热情、赢得客户信任、跨文化沟通。这些软实力构筑了AI时代人类不可替代的价值高地。例如，AI可以提供谈判双方大量数据和选择方案，但决定谈判成败的往往是一瞬间的人性洞察——体察到对方潜在顾虑、用恰当幽默化解紧张、建立长期关系。这种**高难度社交“场感”**是纯算法无法学习透彻的。因此，善于处理复杂人际关系的人才，在AI时代将更为抢手。

2. 情感智力 (Emotional Intelligence, EQ)： 情绪识别和共情是AI的短板之一。虽然有些AI可以通过面部表情或语言模式推断情绪，但它们不具备真正的情感共鸣和道德感受。高情商的人能细腻地感知他人情绪、给予安慰鼓励、在人际交往中建立深层信任。这在许多场景不可或缺：比如心理咨询、医疗护理、教育、团队管理等，需要人类真诚的共情与关怀。**AI永远不曾体验“做人”的内在情感**，因而很难在伦理两难、价值观冲突时做出让人心服的决断。拥有高情商的人能够在AI给出冷冰冰结论时，注入一剂“人情味”和对特殊情况下的人性理解。举例来说，医生运用AI诊断后，还需要用患者能接受的方式沟通坏消息、给予精神支持；领导者在AI算法决定裁员名单后，需要考虑团队士气和公平感，妥善与员工沟通。**这其中的情感劳动价值反而增大**。2024年《财富》杂志的一项调查也提到，人们重新认识到“**人类技能变得愈发重要**”，特别是在AI频现幻觉、无法直接应用时，更需要人类进行批判性判断和情感监督⁵³。AI时代，**有温度的人**将比冷技术更能赢得他人拥戴，因此高EQ者将坐拥更高溢价。

3. 战略直觉与不完全信息决策 (Strategic Intuition)： 人类在高度不确定环境下快速决策的直觉，目前仍优于AI在某些方面。AI擅长在规则明确、数据丰富的封闭环境里优化（下棋、配方等），但在充满未知变量、无清

晰训练数据的情境下，机器难以给出可靠指引。当面对**模糊的未来趋势**或**需要突破式创新**时，优秀决策者凭借经验和直觉做出框架性判断，然后引导AI在框架内求解。战略直觉是一种综合了经验、洞见和创造性的能力。就像围棋里的“本能一手”，或者企业家在新市场押注的直觉。尼采的哲学强调“对未知的勇气”，这里指的正是**敢于在不完善信息下依靠内在直觉前行**。AI缺乏直觉，只能基于过去数据模式预测。而当未来与过去出现断裂时，真正敏锐的直觉变得无价。例如，企业高层决定进入某个全新市场领域，没有历史数据可循，这时需要战略直觉去权衡赌注。再如疫情初期政策制定者面临未知病毒，AI模型也束手无策，人类专家的经验判断就成为关键。Protiviti咨询的专家对2026年企业风险的研判中就担忧“**战略思维和批判性思维的人才缺口**”，认为当大量基础岗位被AI取代后，真正缺的是能进行战略性判断的人⁵⁴。因此，能够驾驭复杂大局、在高度不确定性中找到方向的人才（企业战略家、创新领袖等）在AI时代将更加凤毛麟角，价值倍增。

4. 品味/审美（Taste & Aesthetics）：美学鉴赏和文化品味是一种高度主观且历史积淀深厚的能力，AI可以模仿风格但没有自我品味。正如一篇分析所言：AI即便分析了几百万幅画或曲子，仍然**缺乏人类的文化脉络、情感深度和生活体验**，而这些恰恰是人类品味的源泉²。品味体现为：在人云亦云中发现独特价值，对“看不见”的文化元素有敏锐嗅觉，并创造性地打破旧范式。历史上许多艺术流派（印象派、爵士bebop等）初期都不被主流认可，靠的就是少数人引领新审美。AI由于训练于历史数据，**注定是模仿过去而非引领未来**——它难以自发地产生完全越轨的审美创新，因为缺乏对“为什么美”的哲学思考和冒险精神。同时，品味往往涉及**反直觉、反模式**的判断：喜欢一件有瑕疵但有灵魂的作品，厌倦过于完美但俗套的作品。这种对“俗与雅”的区分，需要长期文化熏陶和主观意志，AI无法通过统计学习真正掌握。“Taste”的字面含义是“味道”，品味就像吃菜时的微妙感觉，很难量化说明，但人类就是能感受。这使得**具备独特审美见解的人**在AI时代成为价值创造的上层：比如奢侈品设计师用AI辅助生成图案，但决定哪款有品位仍靠设计总监的眼光；乐坛可能充斥AI曲目，但真正流行开潮流的歌曲来自有人格魅力和时代共鸣的艺术家。Medium上的文章尖锐地指出：“AI可以告诉你过去什么风格受欢迎，但无法理解为何一个缺憾之美的作品会令人深爱”⁵⁵。因此，**高级品味将成为辨别凡俗AI产出和大师之作的分水岭**。那些在艺术、时尚、文化上拥有高品位的人（策展人、创意总监、鉴赏家等），将获得更高的话语权和经济回报。

5. 叙事构建力（Narrative leadership）：在信息爆炸和深度伪造时代，能否构建有意义的叙事、赋予组织或个人以独特故事，将决定其影响力。AI可以写一篇合乎文法的文章，但它写不出**发自灵魂、打动人心的故事**。领导者的一个重要职责是提供愿景和叙事，让团队和公众相信“我们为何而战、为何前进”。这种叙事力包含对人性、价值观的提炼，以及以动人故事传递理念的能力。AI缺乏信念与价值观，不可能自创一个激励人类的愿景故事。当自动化让信息唾手可得，人们反而更加渴求**真实而鼓舞人心的故事**。会讲故事的领导者在AI时代愈显珍贵。在最近一份关于未来技能的调查中，**战略沟通、讲故事和赋Meaning（意义建构）**被认为是AI重塑职场后领导者必备的人类技能⁵⁶。例如，企业CEO需要向员工讲清楚在AI浪潮中公司的战略转型故事，让员工理解变革的意义而非惶恐不安；创业者要向投资人和用户讲好产品故事，超越冷冰冰的技术卖点。Forbes等媒体也强调，“**讲故事的能力将在AI时代成为超级技能**”，因为故事能建立信任、连接受众情感，而AI生成的内容缺乏这种感染力⁵⁷。人们天生喜欢从别人那里听故事，AI生成内容却往往“平淡无奇”或缺乏个性。正如LinkedIn上一位专家所言：“那些一对一和AI聊天的对话，并不能帮助我们一起渡过不确定性，除非我们**把想法拿出来彼此碰撞，形成共同的故事**”⁵⁸。拥有叙事领导力的人，能够将数据和事件编织成有意义的图景，赋予团队以方向感。这种能力AI无法复制（因为叙事需要价值取舍和创意），因而在未来会成为**上层阶级的核心资产之一**。

C. 哪些能力会被 AI 完全压平？

与上述“升值”的人类能力相对，一些能力领域几乎注定被AI全面覆盖乃至压平，其**边际价值将趋近于零**。主要包括：

1. 重复性、程式化劳动：凡是**可定义明确规则或模板**的工作，都将迅速被AI取代或极大简化。无论体力还是脑力，只要任务高度重复、人类基本按固定步骤操作，AI和机器人就能学会。一线制造装配已大量被机器人替代，早在2016年富士康用机器人减员6万流水线工人⁵⁹。在白领领域，各种表格填报、简单账务审核、格式化报告撰写都可交给RPA（机器人流程自动化）或大模型完成。企业已经不再需要庞大的基础行政团队去处理表单或数据。据财富杂志报道，IBM内部调研发现，如今企业更看重员工**对工作深刻理解和判断**，而不需要纯技术熟练或重复劳动者⁵。典型例子：财会部门以往要有人汇总流水、对账、生成标准财报，现在ERP软件和财

务AI可自动完成80%以上工作，人力只需处理异常情况。再如客服行业，大量常见问题解答被ChatGPT类助手解决，有报告预测到2026年**生成式AI将减少20-30%的客服坐席需求**⁶⁰。因此，那些“**按照规定流程走**”的工作价值正被压平，相关从业者必须转型升级，否则将被边缘化。

2. 大规模信息处理： 搜索、归纳、整理、基础分析等处理大信息量但思维难度不高的任务，将大量交由AI完成。过去价值较高的技能如快速查资料、编制知识库、做简单综述，在AI面前变得寻常。现在利用ChatGPT等，普通人几分钟就能完成过去要专家几小时才能整理出的报告初稿。2024年一些律所和咨询公司已经用GPT-4快速做法律检索、文献综述，然后由专家审核。**信息的获取和初步加工已不再稀缺**。微软2024 Work Trend调查显示，86%的菲律宾白领已经使用AI提升**信息处理效率**⁶¹；可以想见，全球其他地区此比例也在迅速攀升。AI可以在几秒内从海量数据中找出模式、提取要点，并生成表格或摘要——这曾是许多分析员和助理的基本工作内容。随着**企业知识管理**引入AI，员工不再需要手工翻阅资料库，问AI即可得到整理后的答案¹³。这直接压缩了入门级分析、情报整理类岗位的价值。一些企业高管已经意识到：**新人锻炼的“跑龙套”工作没了**，那如何培养下一代中层？这成为新的担忧⁶²。但无论如何，低级信息处理技能的市场需求将显著减少。未来职场中，会用AI处理信息将成为**默认能力（如今日办公软件）**，不再是值得高薪的特长。

3. 公式化的创造性工作： 听起来“创造性”不该被AI取代，但实际上许多**类型化、模式化**的创意工作AI已能胜任。例如商业广告文案，有固定套路和风格，生成式AI往往一键给出数十个备选；流水线的影视剧本、大众音乐编曲，也有大量套路可循，AI训练后能生成中规中矩的作品。2023年出现了全球第一部部分由AI编剧的短片，以及AI谱曲上架Spotify热播的案例⁶³。虽然真正杰出的创意仍需要人类（前述Alpha价值），但**大量平庸创意产品**可以让AI批量生产，从而挤压了人类普通创意从业者的生存空间。例如，中低端平面设计师面临AI绘图挑战，一些企业已用AI生成Logo初稿再少量人工润色，减少对普通美工的依赖。又如新闻摘要、体育比赛报道这种格式固定的内容，AI生成速度更快且足够准确。美联社早在2016年就用自动化写作生成公司财报新闻，现在大模型令此类**模板化写作**更加轻松。这意味着，**不含个性风格的创意将商品化、廉价化**：客户不再愿意为一般水平的设计/文案支付高价，因为AI免费替代品俯拾皆是。只有能提供独特创意价值的人才能超脱红海。可以说，AI将**平庸创意“变现难度”大幅提高**，逼迫创意工作者不是升维出击，就是被系统取代。

4. 模板化知识输出与教学： 传统教育和培训中，讲授标准化知识、批改作业、出基础考试题等工作，AI都可以承担很大部分。一个教师若只是照本宣科地按教材讲课，那么AI导师完全能胜任甚至更生动（有交互性和多媒体呈现）。已有AI老师在一些在线课程中为学生提供**个性化辅导**和答疑。基础的编程教学、语言训练AI做得有声有色。这对**中低水平、靠套路教学**的从业者是巨大冲击。培训咨询行业也是类似，大量标准化企业培训内容可以通过AI讲解，取代人工讲师。再如日常的技术支持问答，以前需要经验人士根据手册回答，现在智能FAQ系统就处理了绝大部分。Gartner估计，未来大部分客户支持将通过AI和自助完成，**仅留下复杂咨询给人工**⁶⁰。因此，凡是**基于固定知识模板输出**的工作，其人类附加值都在走向归零。当然，这也要求人类不断更新教学和支持的模式，从知识的提供者转型为学习的引导者和心理支持者，否则无法证明自身价值。

总之，这些被压平的能力都有共性：**规则明确、缺乏不确定性，或高度依赖历史数据模式**。AI一旦掌握了模式，往往表现比人更快更便宜。在这些领域，人类要么退居二线监控，要么彻底退出生产环节。对于职场人来说，需警醒地识别自己的主要技能是否属于此列，并及时**拓展到更高层次的Alpha技能**上去。

D. 组织结构如何变化？

AI 广泛应用不仅改变个人角色，也深刻影响**组织结构和管理模式**。可以预见未来组织将出现如下变化：

1. 中层管理大幅收缩，组织扁平化： 前文提及，“去中层化”已在传统行业发生苗头。随着AI接管信息汇总、传递和部分决策，很多过去必须通过层层汇报才能完成的管理任务，现在高层直接可以从AI仪表盘获取一线情况，无需那么多中间经理。结果就是**组织层级减少**，Span of Control（管理幅度）变宽——一个主管在AI辅助下可以监督更多下属或自动流程，不需要多级汇报链条。例如，亚马逊CEO在2024年底发文要求各核心部门在2025 Q1前**个人贡献者与管理者的比例提高至少15%**，实际意味着削减部分中层，鼓励一线自主⁶⁴。类似地，思科、星巴克等通过精简中层来加快信息流动²⁰。未来企业很可能呈现“**双层结构**”：**一层是少数核心决策者（高层和少量中层），另一层是庞大的由AI和自动化驱动的执行层**。摩根士丹利的分析师甚至预言“未来的

公司也许只需几个人类高管，带着数千AI员工运转”。36Kr的一篇展望性文章举例：未来“无人公司”中，可能只剩几位人类员工负责AI无法解决的供应链异常、复杂客户纠纷，以及制定平台战略、探索新机会⁶⁵。其余大量运营、协调工作由AI智能体网络完成⁶⁵。虽然这是愿景化描述，但技术趋势指向同一方向：**组织结构从金字塔变成“少数人+大量智能体”的扁平网络。**

2. 人类员工角色：从“执行者”转为“教练”和“决策联络”。 削减中层并不等于组织失序，恰恰相反，新的管理形态下幸存的中层和专家更多承担**赋能和桥梁**作用。许多组织在减少中层数量的同时，调整他们的KPI：不再考核具体业绩执行，而看重其**辅导团队学习AI、推动技术采纳**的能力²¹。他们充当“**人机团队教练**”，确保AI系统顺利融入 workflow、员工掌握与AI共事的方法。中层还需把**高层战略意图翻译成AI模型和一线可执行方案**，再把一线反馈（包括AI遇到的新情况）提炼给高层决策²¹。因此，人类管理者变成**跨人机两界的协调者**。底层的一线员工数量可能也减少，但其技能要求提高：需要能操作和监控AI系统，处理AI无法解决的少数复杂任务。这种一线人员更像“**人类+AI**”混编团队的队员。他们既执行传统任务，也时刻与AI协同，比如工厂工人与机器人协作装配，客服人员处理AI转接来的棘手客户。这些人的产出因为有AI助手而数倍提升，组织可以用更少的人力完成同样工作量。因此未来典型企业也许人员总数降低，但**人均产出大幅提高**。总之，人的角色正从直接执行向“**监督-协作-决策**”三位一体转型。

3. 决策权下沉与前线授权： 扁平化趋势下，组织将更强调**前线自主决策**，以充分利用AI提供的即时情报。过去多层级审批的流程会被简化——因为AI能保证常规决策不出大纰漏，许多决定让一线人员直接根据AI建议做出，高层不必事必躬亲。比如连锁零售商可能赋予门店经理更多调度权，因为总部AI系统已实时监控库存并给出补货方案，经理按AI方案行事即可。又比如客户投诉，以前层层上报等待批示，如今一线客服在AI帮助下可以当场解决99%的问题。**组织因此运行更快、更敏捷**。安永等公司压缩中层正是为了“推动决策下沉”²⁰。同时，为防范风险，组织也需建立新的**授权边界**：明确哪些情形AI/一线可自行决策，哪些需上报人工。我们将看到企业流程里，人类管理者更多扮演**守门人**而非指挥官：当AI和下属在授权范围内运转顺畅时，他们不干预；只有超出边界（异常情况、价值冲突）时他们才出面拍板。这种“**少即是多**”的管理哲学让层级更少但决策流更合理。

4. “模型驱动的武器化生产力”： 企业竞争的焦点从拼人力规模转向拼**AI能力和算力**。工业时代衡量公司强弱常看员工人数和人均产值，未来看的是**自有模型的强度、数据资产和算法武装**。有评论称未来公司之间的竞争犹如“**模型军备竞赛**”：谁训练了更适配业务的AI模型、部署了更多智能机器人，谁就拥有压倒性生产力。例如，特斯拉除了电动车产品，本质上还是以其自动驾驶AI和数据领先作为核心竞争力；亚马逊的仓储物流优势来自算法的武装。这将催生一种新型组织：**少数顶尖人类 + 大量AI代理 + 充沛算力**组合的“**高效机器**”。传统那种依赖人海战术扩张的模式将被淘汰——即使员工数很多，如果没有强大的AI加持，整体效率也落后。正如麦肯锡调查所见，最成功的企业都是**将AI用于增长、创新**的高绩效者，而不仅仅为了提效降本⁶⁶。当一家公司实现“AI武装”，它可以以极低边际成本拓展新市场，从而拉开与对手的差距。这会带来市场份额进一步向头部集中的风险，因为领先者更有资源投资AI，性能又反过来增强领先地位。不过，中小组织也有机会通过开源AI和创新组织模式参与竞争（例如DAO组织，用群体+AI协作挑战传统科层企业）。总体而言，未来组织的成功密码在于**能否有效武器化AI**——将之嵌入每个流程、每个岗位，形成全方位的生产力飞轮。

E. 个人价值如何重塑？

在AI重构价值的时代，**个人如何定位和提升自我价值**至关重要。可以预见，未来职业发展的“游戏规则”将与过去截然不同，每个人都需要打造属于自己的**Alpha价值资本**，并巧妙利用Beta工具来增强自身。本研究结合Raelon（AI×金融×商业背景，自由职业发展方向）的情况，提出如下建议和洞见：

1. 构建个人“Alpha价值”资产池： 个人应有意识地培养和积累那些**AI无法替代的核心能力**，将其视为终身资产。这包括前述情商、人际沟通、创新思维、战略视野、审美鉴赏、叙事能力等等。具体而言，Raelon 这样的AI+金融从业者，可以重点发展以下Alpha资产：
- **领域专精与跨界洞见：** 深耕金融专业知识，同时保持对AI技术和商业趋势的敏锐嗅觉，练就跨学科思考能力。这种综合视角可产生独特洞见，是AI难以媲美的（AI擅长单领域模式，但跨领域创新仰赖人类）。例如，将金融市场的洞察与AI算法的可能性结合，设计出新的投资策略或产品。
- **高水平沟通与说服：** 金融决策往往需要说服客户、领导或合作方。练习用清晰生动的故事和数据讲述方案，提高演讲和写作能力。在AI时代，人们更重视**真实可信**的声音，学会把复杂技术转化为直观比喻，会让

你脱颖而出⁵⁶。同时，培养倾听和共情，了解客户深层需求，这些都是AI做不到但极有价值的软实力。 - **批判性思维与决策框架**： 培养对数据和模型输出不盲从的习惯，练习快速辨别信息真伪和逻辑漏洞。AI给出结果时，你有能力问对问题、挑出风险点，提供最后的人类审慎判断⁵³。同时学习制定决策框架的方法——比如风险管理框架、投资评估模型等，这些框架可指导AI工作，又体现你的专业经验。 - **创造性问题解决**： 在工作中刻意锻炼“零到一”的创造，尝试提出前所未有的解决方案。哪怕AI给了无数常规方案，也尝试跳出框架想新路。这种突破性思维一旦成功，会成为你的宝贵品牌资产。你可以把自己定位为“能想到别人想不到办法的人”。

通过有意识地培养这些Alpha能力，你相当于在构筑自己的“护城河”。正如IBM高管所言，现在就业市场真正的区分因素是对AI代理工作进行判断的能力等核心软技能⁵。当大多数人依赖机器时，你的这些人类特质将让你身价倍增。

2. 打造个人品牌与信任背书： 在AI泛滥生产内容的时代，建立个人品牌将比以往更加重要⁶⁷。因为当AI文章满天飞时，受众会更愿意相信有真实专业背景和人格的人的声音。Raelon 可以通过输出优质内容、案例和观点来树立自己的专业品牌。例如，经营一个关于“AI+金融创新”的博客或播客，定期发表独到见解。重要的是**突出你的独特视角和经验**，这是AI复制不了的。也可以主动在行业论坛、研讨会上发言，提高知名度。Forbes专栏指出，AI优化了生活各个角落，但也让**个人品牌比以往更不可或缺**⁶⁷。因为品牌意味着可信度和稀缺性。在塑造品牌时，要注意保持人格化的一面，展示你的价值观和故事。前文Deloitte的洞察提到：“数字时代，真实性和个性仍然至关重要。自动化工具可以节省时间，但可能让内容变得无个性，关键在于保持技术支持但不喧宾夺主”⁶⁸。因此你可以利用AI辅助创作和分析，但产出的内容一定加入你个人的真实体验、思考和风格，使之**有灵魂、有温度**。长期来看，一个在AI金融圈有口碑、有信任背书的个人品牌，会成为你最大的Alpha资产，让你不管作为自由职业顾问还是创业者，都拥有稳定的“信任资本”。

3. 建立“个人智能体矩阵”： 虽然要强化Alpha技能，但也不能忽视充分利用Beta工具来提升效率。未来个人可以拥有**多位专属AI助手**，组成自己的“AI助手矩阵”或“第二大脑”。Raelon 可以根据自身工作内容，配置不同智能体：如一个**市场分析AI**，每日为你监测财经新闻、提炼要点；一个**数据助理AI**，帮你清洗数据、跑模型；一个**写作AI**，协助起草报告初稿；甚至一个**日程管理AI**，统筹你的时间和任务清单^{69 70}。这些个人AI代理可以通过API或工具链连接起来，由你统筹指挥。关键在于**训练这些AI了解你的偏好和 workflows**，让它们逐渐“个性化”地服务于你^{71 72}。比如教会写作AI你的行文风格，让市场AI知道你关注哪些指标。久而久之，你等于打造了一支**个人化AI团队**。这将极大扩展你的单人产能，使你具备媲美一个小型咨询团队的能力。Menlo Ventures的报告指出，2024年很多专业人士已经把生成式AI深度嵌入日常工作，如项目经理用AI分配任务、整理会议纪要，程序员用AI调试代码等^{73 74}。掌握并管理好自己的AI代理矩阵，会成为未来职业的一项基本功。你需要持续评估各类新AI工具，引入最有价值的，淘汰不合适的，不断迭代你的“混合脑”。正如一个Medium作者所提：“当每个人都有数字助理时，工作方式将改变，我们需要习得与这些AI共事的新技能”^{75 76}。通过形成高效的人机配合，你将能腾出更多时间专注创造性的Alpha活动，把繁琐杂务留给AI，从而实现“混合脑”式的腾飞。

4. 规划无限游戏式职业路线： 传统职业观念常以**有限游戏**的思维：设定一个职位或财务目标，达到即算胜利。但AI时代环境变化太快，如果墨守成规达到一个阶段性胜利后便停滞，很可能很快被后来者超越。需要采用卡斯所说的“**无限游戏**”理念来看待个人发展：重点不在某一次胜负，而在于延续游戏、不断演进。对Raelon来说，这意味着把职业看成一场持续精进和探索的旅程，而非一份稳定的工作。实操建议： - **持续学习与自我迭代**： 把学习当作生活方式，不断更新知识结构。AI在进步，你也要进步，永远保持下一技能曲线的爬坡状态。正如世界经济论坛报告强调的，好奇心和终身学习在未来技能中愈发重要⁷⁷。可以制定每年的学习计划，例如今年精通某个AI金融工具，明年攻克一种新投资策略。保持“**永久Beta**”状态，让自己的能力永远有新版本。 - **拥抱不确定性，勇于转型**： 无限游戏思维下，你不会拘泥于单一身份。如果AI使某领域边际效益下降，不妨及时转向寻找新机会。Raelon 可以考虑多元化发展：既深耕金融AI咨询，也尝试内容创作或产品开发。自由职业者更要有**多脚落地**的安全网。正如尼采的超人思想，要求我们不断超越原有自己，打破舒适区创造新价值。AI时代机会层出不穷，也要求我们勇于多次重塑自己。 - **注重身心健康与韧性**： 无限游戏不是狂奔，而是**马拉松**。要赢得长远，必须避免过劳或倦怠。设定可持续的工作节奏，留出充电和沉淀时间。这也是建立Alpha

价值的基础——只有身心健康，你才能持续发挥创造力和判断力，也才能不断学习新东西。**抗压韧性**（Resilience）在未来被视为重要技能之一⁷⁸。当AI时代充满变动，你的心理韧性和适应力就是稳定器。

概括来说，个人应视自身为一个不断升级的“产品”，同时善用AI这个“工具箱”来助力发展。把培养Alpha技能、打造个人品牌、配置AI助手、练习无限思维作为四大支柱，建立起属于自己的“Alpha-Me vs Beta-AI”**循环增强体系**：通过AI提高效率->节省时间投入自我提升->更高的Alpha价值又能更好地指导AI工作->进一步提高效率……如此良性循环，你将在AI时代取得长足的发展优势。

5. 场景推演：2025-2035 年的三阶段未来

基于当前趋势，我们可以描绘未来十年因AI引发的演变路径，大致分为三个阶段，每个阶段的技术特征、组织形态和社会形态各不相同：

阶段一：技术主导期（2025-2028）

特征：Beta价值爆炸，AI 深度嵌入工作，各行业初尝甜果。这一阶段，大模型和智能体技术逐渐成熟稳定，成本下降，AI渗透进千行百业。企业投入大量资金整合AI到现有流程中，生产力出现**跃升式增长**。Beta价值（自动化效率）爆炸的直接表现是：**单位产出成本显著降低**，许多任务可以更快更廉价地完成。例如工厂全面部署机器视觉+机械手，实现无人质检和自动分拣，使得良品率和效率齐升；软件业广泛应用Copilot编程助手，开发速度大幅提高，一半代码由AI生成¹⁸。全球经济数据可能显示劳动生产率在经历多年停滞，于2025年左右开始明显爬升。员工也体验到AI带来的**能力增强**——设计师用AI自动出稿十几版以供灵感，科研人员用AI整理文献减少90%耗时等，这种个人层面的赋能让大家对AI普遍持肯定态度。Beta价值的蓬勃释放使很多企业业绩上涨、利润率提高，从而推动更大规模采用AI的正反馈。

管理与组织上，旧架构开始松动：企业发现一些部门可以精简人力而效率不减。管理层最初或许仅将AI作为助手使用，但尝到甜头后开始**大胆重组**。例如银行关闭部分营业网点，改用智能客服和App服务；咨询公司尝试让新员工与AI结对工作，一个人承担以前两三人的工作量。职场上出现“**AI影分身**”现象：一个员工同时管理多个AI代理，可以在不同项目间平行作业。于是**管理跨度**扩大，一个主管手下可能带几十号AI代理+员工混编团队。传统科层制开始转向**网络化协作**，信息流更透明直接，高层可以实时通过AI系统了解一线动态。大量决策改为由算法提供建议、一线快速响应执行。

社会层面，此阶段总体乐观，机遇与阵痛并存：大众对AI的态度从好奇转向务实应用。许多人工作方式改变，与AI共事成为日常。2025年的调查显示，员工中相当比例认可AI提高了效率并愿意学习新技能配合AI⁶¹。新的岗位机会涌现，特别是数字行业、平台经济中，例如AI训练师、数据策展人等岗位招聘火热。同时也出现**失业阴影**：一些传统岗位的人开始被裁撤。物流、制造、客服领域最先感受到冲击，如前述UPS裁员、呼叫中心减少人力等^{18 47}。政府和社会开始讨论如何应对潜在的失业潮，提出职业再培训计划。一些前瞻性国家和组织已经在2025年前后启动“**AI技能提升运动**”，例如IBM在沙特的项目超额完成，为50万人提供了新技能培训^{79 80}。总体而言，这一阶段Beta价值大爆发带来经济增长和效率红利，但也初现**两极分化**苗头。具备Alpha价值的人在浪潮中如鱼得水，不适应AI的人开始掉队。

阶段二：结构重构期（2028-2032）

特征：组织、人力、职业路径全面重组，社会进入转型阵痛期。到了2028年前后，AI应用从辅助走向核心，各行各业的运营逻辑因此发生质变。许多传统结构已无法承载新的效率和协作需求，大规模的重构发生。

组织层面：公司架构经历“**重构性裁剪**”。多数行业的领先企业已经完成扁平化改造，管理层级显著减少，中层职位过半消失或转为顾问型角色。这导致**组织形态轻量化**：典型大企业员工数可能较2020年代初减少30%-50%，却维持甚至提高了产出。那些因循守旧、人浮于事的机构会在竞争中被淘汰或被收购重组。整个商业生态出现“**小核心+外包AI云**”模式：企业只保留关键少数决策和创意人才，其他功能如客服、物流、IT开发尽量使用AI服务外包或云端智能模块。于是大公司变“小”，小公司通过租用AI能力可以实现大产出。行业边界

也模糊，一家科技公司可能通过其AI平台渗透金融、医疗等领域，与传统巨头竞争。市场竞争加剧，一些职业经理人发现**旧经验不再适用**，被迫离场。与之对应，**AI素养**成为管理者标配，不懂AI应用的高管被年轻一代取代。

劳动力市场： 这是**剧烈洗牌**的几年。上一阶段还未显现的大规模就业替代在此阶段冲击全面爆发。麦肯锡等预测的自动化淘汰岗位在这几年集中兑现：制造产线工人进一步减少，自动驾驶技术成熟后卡车和出租车司机职业萎缩，大批中后台文员、助理消失。以西方发达国家为例，可能出现技术性失业率上升，中年劳工陷入困境需要转岗。但同时，“**AI催生的新职业**”也进入规模化增长，如数据标签师、AI流程设计师、AI审计师、VR体验设计师等在招聘市场供不应求^{81 82}。世界经济论坛报告估计本阶段**净增加7800万个就业**⁸³（新生170M减去消失92M），但挑战在于新旧岗位地理和技能错配，导致结构性失业。一些国家如果准备不足，可能出现失业人群转型不及时，引发社会问题。职业路径也被重塑：终身职业的概念进一步淡化，人们更倾向于灵活就业、平台工作，甚至多重身份（斜杠青年）。不少人选择自由职业或创业，因为AI工具降低了创业门槛、也削弱了对大公司的依赖。本阶段可以看到**个人IP经济**崛起，许多有Alpha技能的人通过网络直接服务客户、变现知识，而把繁杂运营交给AI助手。雇佣关系更松散，出现**人机混编的虚拟团队**：几个专家领头，带着一群AI代理完成项目，无需成立正式公司。政府可能开始探索新的社会保障模式，如全民基本收入试点，以应对就业形态巨变和收入分配问题。

社会形态： 经过几年Beta红利和结构调整，社会阶层分化逐渐清晰固化。**掌握Alpha价值的精英**在经历阵痛后地位更加上层化，他们通过AI掌控更大资源和生产力，成为新型社会中坚力量（科技领袖、创意领袖、复合型专家等）。而**缺乏竞争力的人群**可能长期陷入低保障状态，只能依赖政府支持或参与临时零工经济。社会大众对于AI的态度也可能两极化：一方面，大众享受到AI普惠（医疗AI降低看病成本、教育AI使学习资源丰富等），AI融入日常生活如水电般自然；另一方面，一些群体对AI导致的不公平和隐私问题不满，出现**反技术情绪**。可能会有政治力量鼓吹“减缓AI”“保护传统就业”，监管层面也加强对AI的管控。本阶段伦理争议频发：算法歧视、AI监控、公民隐私、深度造假等成为社会主要议题。国家之间的格局也在演变，拥有先进AI技术和算力的国家在国际竞争中占优，技术鸿沟导致“**价值链断层**”：强国富上加富，弱国难以追赶。这引发国际组织呼吁技术共享和援助。

总之，2028-2032 是“凤凰涅槃”的过程：旧的结构在剧痛中瓦解，新的结构尚在成形。社会动荡和机遇并存，各方博弈将决定未来新常态的样貌。

场景三：社会形态定定期（2032-2035）

特征：Alpha价值确立新上层阶级地位，社会进入新平衡。 经过上一阶段的动荡，2032年左右各种调整措施开始见效，社会形态进入相对稳定的新常态。此时，AI技术已无处不在，Beta价值供给几乎像电力一样稳定而廉价地提供。新的价值创造和分配机制趋于定型：

上层社会：Alpha价值掌舵。 最引人瞩目的是，**Alpha价值成为上层阶级的核心资产和身份象征**。社会普遍认可：情感、创造、灵感、领导力这些东西才是“真正宝贵”的。拥有这些能力的人（企业家、顶尖科学家、创意总监、投资家等）在经济和文化上都居于主导地位。他们利用AI作为工具，将自己的影响力辐射全球。例如，一个有远见的设计师通过AI迅速将理念转化为全球流行的产品，其文化影响力和财富远超传统名流。Alpha精英们也逐渐形成**新的上层圈层**，他们注重对子女进行Alpha能力教育（培养创造力、共情、逆境成长等），让下一代继续巩固优势。这种对Alpha资本的重视甚至反映在财富统计中：2030年代，最昂贵的服务和产品往往涉及高度个性化的创意和体验，由顶尖Alpha人才提供（比如专属顾问、定制艺术、私人AI训导师等）。**社会话语权**牢牢掌握在这批人手里，他们制定AI伦理规范、引领科技方向，并提携志同道合者进入圈子。

中层社会：与AI共生的专业人才和新兴中产。 中产阶级经历了缩水和重组。传统中产的一部分（如纯技术岗程序员、会计等）因AI替代而掉出队列，但新的中产人群出现，包括**高水平AI驯养师、内容创作者、体验经济从业者**等。他们虽然不是顶尖Alpha，但具备一定Alpha特质并能熟练驾驭AI，过上较体面的生活。这类人典型如：运营个人媒体年收入百万的自媒体人（内容由自己+AI共同产出），或者掌握独特手艺并用AI拓展业务的匠人。还有大量“**合作型人才**”，他们与AI共同组成劳动力，比如医生借助AI诊断，大幅提高接诊量收入翻倍；律师利用AI极速检索，提高胜诉率和身价。国家为避免社会断层，或许在政策上支持扩大这一“新中产”，通过

教育体系让更多人掌握Alpha+AI技能，从而分享AI红利。因此到了2035年，我们可能看到中产队伍经过低谷后回升，职业构成更丰富多元，但以**人机共生**为共同特征。

底层社会：Alpha技能匮乏者和被动自动化劳动者。 依然存在底层，只是与过去相比更边缘化且规模可能缩小。这里包括未能转型成功的传统劳工，他们只能从事**AI未覆盖或不经济覆盖的边缘工作**（如偏远地区的线下体力劳动，富有人家需要的真人服务员等），收入低且缺乏保障。另外还有**“自动化劳动的附庸”**，指的是那些在流水线式平台做工的人——他们基本按照AI指令操作，工作强度高自主性低，类似**“算法的螺丝钉”**。例如外卖或货运无人机虽然自动飞行，但末端装卸仍雇佣廉价工人；又如一些清洁、养老等现场服务AI无法完全替代，就交给低薪工。社会对这部分人可能提供基本收入或补贴维持生活，但向上流动机会渺茫。这一阶层人数可能因老龄化、教育普及而减少，但他们的困境需要以社会政策纾解，如缩小收入差距、保障基本尊严等。

社会整体的新平衡： 2032–2035年，社会意识形态也趋于接受新的价值观——**创新和人文价值受崇敬，机械劳动被贬值**。教育体系全面改革，学校更关注培养Alpha能力（创造力、合作、品格），考试制度改变以适应AI时代^{84 51}。法律法规相对完善，对AI应用的伦理和责任有明确规定，公众对AI信任度提高。AI也逐渐走向后台，日常生活中不再被刻意提起，正如今天没人特意讨论“电力”一样。它融入城市基础设施、家庭设备，帮助解决环境、医疗等宏观问题，让人类专注自身发展。国家之间，如果没有爆发科技冲突，可能通过国际合作共享AI收益，如建立全球AI治理框架，帮助欠发达国家应用AI发展经济，避免撕裂。当然，另一种可能是强国技术壁垒依旧，**全球出现“价值断裂带”**：AI强国生活富裕而有序，他国因为无法参与高价值环节而贫困动荡。这将考验国际社会的智慧。

总体而言，2035年的社会相比2025年已经发生质变：**AI无处不在但悄然隐形，人类重新认识自身价值所在**。Alpha价值者进入“贵族”地位，但也承担更大责任带领社会前进；大多数人则调整到与AI协同的位置上，各安其职。历史或许会将这一时期视为一次类似工业革命的**“社会大重构”**，其深远影响将在后续几十年继续发酵。

6. 风险、伦理与制度冲击（Deep Dive）

大规模的技术变革从不会风平浪静，AI革命带来的风险和挑战贯穿上述各阶段，需要从伦理和制度层面深度审视：

风险1：结构性失业与价值再分配压力。 正如前文分析，AI导致某些职业消亡、岗位缩减，这是无法避免的现实。问题在于社会能否**及时再培训并重新安置**受影响人群，以及如何在效率提升的同时实现**价值再分配**，避免严重两极分化。若处理不当，大量中年劳动者失业可能引发经济停滞和社会不稳定。历史上每次技术革命都曾出现“机器碎毁运动”式的反弹情绪，此次AI更甚，因为它不仅替代体力也替代脑力。各国政府需要提前布局：投入资金推进**大规模再培训（Reskilling）**，帮助劳动力转向AI辅助的新岗位。例如德国等国已经开展免费数字技能培训项目，让失业者学习数据标注、基本编程等；企业也应承担责任，对内部员工进行岗位转换培训。制度层面，可能需要考虑**缩短工作周、全民基本收入（UBI）**等激进政策来应对失业潮和劳动力过剩⁸⁵⁸⁶。财富重新分配也是焦点：AI红利目前主要归属资本和技术持有者，未来或需通过税收（如机器人税、数据税）将部分红利用于社会保障。若能平稳过渡，生产力提升最终可带来“解放人类劳动力用于更高价值创造”的良性局面；否则就会出现**“无就业增长”**的困境，生产富裕而消费不足，经济陷入滞胀甚至萧条。

风险2：算法偏见与公平歧视。 AI系统并非中立，训练数据和模型设计中的偏见会导致对某些群体系统性不公。已有大量案例证明这点：比如美国一些面试筛选AI被发现倾向于男性白人，歧视女性和少数族裔求职者⁸⁷；司法风险评估算法被质疑对黑人被告评分更高，导致量刑不公。这种**偏见内嵌**如果不加治理，AI可能放大社会既有歧视，破坏公平正义。更棘手的是AI偏见往往不是明显的规则歧视，而是隐含在复杂模型中，难以及时发现。为此需要**算法审计**和透明度机制。2030年前，各国可能立法要求高影响力AI系统提供可解释性，接受独立第三方的偏见测试⁸⁸。企业内部也需建立AI伦理委员会，在模型开发时就对数据集进行审查平衡。技术上，开发者正研究降低偏见的方法，如在训练中加入逆偏见优化。但完全消除偏见几乎不可能，因此**人类监督**始终重要。Kelly Monahan 的观点恰恰说明了这一点：AI在2023年暴露出“幻觉”等丑态，企业无法盲目全自动化，

因而愈发需要“将人放回循环中”进行监督⁵³。另外，偏见问题也提醒我们AI决策不应一锤定音，尤其在涉及个人人生的领域（招聘、信贷、司法）必须保留人工复核及申诉渠道。监管机构应明确界定**算法歧视的法律责任**：若AI决策造成歧视性影响，责任由使用方承担，并给予纠正和赔偿机制。只有这样，公众才能信任AI不会固化不公，而是有助于提升整体公正性。

风险3：路径锁定与社会分层固化。当Alpha价值成为上层通行证，Beta价值变成大众日常工具，社会分层可能**固化**而缺乏流动性。精英家庭可以用AI和教育资源让子女更早积累Alpha能力和人脉，底层出身者即使获取AI帮助，缺乏软技能仍难以向上。久而久之，顶层与底层像两个平行世界。“路径锁定”也体现在职业上：一旦个人走上一条容易被AI替代的职业路径（比如进厂做装配工），再转型就非常困难，因为同龄人中Alpha技能强的早已走到更高位置，**技能鸿沟**扩大。这种局面如果任其发展，将违反社会流动和公平的基本原则，也蕴含不稳定风险。因此需要**制度性干预**来维持流动性：包括教育公平、终身学习支持、就业辅导等，使更多底层民众有机会跨越数字鸿沟。政府和企业可以合作建立人才转轨通道，如针对被AI替代行业的人提供“第二职业奖学金”，鼓励他们进入照护、创意等AI需求少且社会需要的领域。另外，可考虑征收“**技术红利税**”，将AI带来的超额利润部分用于社区发展和基层教育，避免繁荣只局限于技术中心。社会还应倡导**多元价值观**，不要唯技术精英马首是瞻，尊重每一类劳动的价值。否则，长远看阶层固化将削弱创新活力和社会凝聚力，精英阶层也可能因脱离大众而陷入自我封闭的“回声室”，对社会真实需求反应迟钝。历史表明，过度分化终将危及整体，必须通过制度设计保持适度的公平和流动。

风险4：国家间AI实力差距与“国际价值断层”。在全球层面，AI革命可能拉大国家之间的发展差距，带来地缘政治和经济新不平衡。一些技术领先国家（美国、中国等）拥有顶尖AI研发能力、海量数据和算力，其企业率先占领AI高附加值产业，在全球价值链中攫取更大份额。反之，技术落后国家不仅难以分享AI红利，还可能因为传统比较优势（如廉价劳动力）被削弱而雪上加霜。例如许多发展中国家以代工制造和呼叫中心为支柱产业，AI自动化使发达国家可以“回流”制造业或服务业（用机器人代替外包人力），导致发展中国家出口和就业受损。这就是**国际价值断层**：价值创造集中在拥有AI技术产权和基础设施的地区，其它地区被边缘化。统计可能显示2030年全球财富更加向少数AI强国集中。由此引发的矛盾包括：人才加速外流到AI中心（Brain Drain），发展中国家因缺乏技术而支付高昂技术使用费，被迫依赖强国产品，主权受限。此外，AI还成为大国博弈工具，存在“AI冷战”风险。如果处理不好，可能出现“**南北差距2.0**”：这次不是工业化程度，而是AI化程度的差异。要缓解这风险，国际合作和协同治理必不可少。发达国家有道义和利益动机去帮助他国搭上AI快车，例如通过开放部分关键技术、提供AI人才培养援助、投资跨国AI项目等，缩小数字鸿沟。多边机构如联合国、电信联盟（ITU）等可以牵头制定**全球AI治理框架**，包括AI伦理准则和利益共享机制，避免出现AI殖民（即强国用AI控制弱国资源）的不公状况。一些学者建议引入“**数据主权**”概念，让各国对本国数据价值有发言权，避免数据资源都被大公司榨取而本地无收益。同时，发展中国家自身也应制定AI战略，结合自身优势跳跃发展某些AI应用领域（例如非洲有些国家在AI农业、AI移动支付上直接赶超）。如果国际社会能够以合作而非对抗思维看待AI发展，则AI有潜力成为**弥合差距**的工具，而非加深鸿沟的利器。例如AI可以帮助欠发达地区补齐教育和医疗短板，带来包容性增长^{61 89}。但这需要超越零和博弈的眼光。否则，国际价值断层一旦固化，不仅不公平，也会在全球层面产生经济失衡和安全风险，毕竟一个不平等的世界对任何一方都充满潜在危机。

风险5：伦理抉择与治理滞后带来的隐患。除了上述大的结构问题，还有一些贯穿始终的伦理困境：AI的决策透明与责任如何界定？自动驾驶撞人时谁负责？AI推荐算法造成用户沉迷或偏激化怎么办？**监管往往滞后于技术**，2030年前各国都会不断完善AI相关法律。可能会设立**AI产品责任制**（类似产品质量法），要求AI系统出现损害时，开发商或部署者需担责。也可能针对高风险AI应用（医疗、交通、司法）实施**强制审核和许可证制度**，确保其达标。深度伪造（deepfake）技术带来的谣言和欺诈也需要法律打击，2030年左右也许每个国家都出台反Deepfake法案，要求虚假内容标识并追究制作者责任。同时，AI可能带来**价值观冲击**：当AI越过人类智能，是否需要赋予其某种“准道德地位”？这涉及哲学和伦理的深层讨论，虽然2035年前AGI尚未明确出现，但前兆已值得人类思索：我们的**人文精神和价值体系如何在技术大潮中坚守**？这一问题的探讨将提升到社会哲学高度（后文会进一步升华）。

综上，AI浪潮带来的风险如同硬币另一面，与机遇相伴生。积极稳健的治理和伦理引导至关重要。我们需秉持“**技术向善**”的理念，用制度的笼头驾驭AI野马，让其服务大多数人利益而非少数人。在迅猛创新的同时，不忘倾听弱势群体的声音，维护人类尊严与公平。只有这样，AI重新定义价值创造的过程，才不会迷失人类价值的初心。

7. 与个人的关联性：Raelon 的应对之道

(本节结合提问者Raelon的背景：AI、金融、商业领域的自由职业方向，重点分析在价值结构巨变中个人的策略与行动。)

身处这场浩大的价值重构浪潮中，**个人如何主动布局，顺势而为**，将决定你是乘风破浪，还是随波逐流。对于Raelon这样的具备AI和金融复合背景、寻求自由职业发展的专业人士，更蕴含巨大机遇。但也需要正确策略来构筑自身“护城河”。以下从四个角度给出针对性的建议：

(1) 调整定位：从“工具人”转向“价值人”，明确自身Alpha价值主张。 首先要在思想上转变角色定位。不要把自己仅看作某项技能的提供者（如会编程、懂金融建模的工具人），而要塑造为一个有独特价值主张的**问题解决者/思想者**。也就是说，你卖的不是劳动力，而是**见识、创意和判断力**。这需要你回顾自身长处，提炼出一个Alpha价值核心。例如，也许你的强项是在AI技术与金融业务之间架桥沟通的能力——能够理解银行高管的需求，又懂AI方案，实现两者对接。那你的Alpha价值主张可以是“**AI战略金融顾问**”，帮助传统金融机构找到AI转型的方向。这远比只做一个机器学习模型开发者更有价值，因为后者很多AI工程师也能干，而前者涉及跨领域洞察和沟通，是稀缺才能。同样，如果你有艺术审美，可以定位为“**金融品牌故事塑造者**”，运用叙事和创意提升金融产品的用户认同。总之，**想清楚你独有的Alpha价值是什么，并围绕它打造个人形象**。当客户和业界提到你时，不只是一个会XX技能的人，而是一个具备某种难得价值的人。这个定位一旦树立，你就跳出了与AI工具直接竞争的层面，拥有了自身不可替代性。

(2) 打造“AI+X”个人优势组合，形成复合型竞争力。 Raelon拥有AI和金融的跨界背景，这是天然优势。未来的人才价值很大程度上在于**跨界整合能力**，因为创新常发生在学科交叉处。你应进一步强化自己的“AI+金融+商业”三栖能力，使自己成为能够**把AI技术应用于金融商业场景并产生实际商业价值**的少数专家之一。这种复合竞争力别人难以复制：纯AI工程师不懂金融业务痛点，纯金融人士又不懂AI工具，你两者兼通就能提出独特解决方案。可以做的具体措施包括：- 持续跟踪AI前沿技术，但重点学习**那些与金融业结合的技术**（如金融大模型、量化交易AI、风控智能体等）。掌握这些工具的使用和局限，在实践中积累案例。- 深入研究某些金融细分领域业务（财富管理、保险精算、供应链金融等），看看AI如何赋能提高效率或风控。争取做一两个标杆项目，成为这方面的行家。- 培养商业思维和产品思维，理解客户和市场诉求。将AI解决方案包装成**商业产品或服务**，而非停留在技术Demo。这需要站在客户视角思考，不断问“这项AI技术如何增加收益或降低成本？”“用户体验是否友好？”通过这些努力，你可以形成“**AI技术 + 金融专业 + 商业洞察**”的组合拳。在市场上以“**AI金融解决方案专家**”自居，接的项目也尽量是发挥该组合优势的。例如帮助一家券商设计智能投顾系统，从算法到业务流程优化一手包办，这种项目别人大多需要团队合作才能搞定，而你个人整合即可完成，那你的价值非常突出。注意不要把时间平均分散到太多领域，最好在1-2个**垂直细分**形成深度积累，建立难以超越的壁垒。

(3) 强化软技能与个人影响力：成为值得信赖的品牌/IP。 如前文所述，AI时代**信任和关系**变得更珍贵。作为自由职业者尤其需要建立信誉和影响力，这样才能持续获得高质量客户。在强化硬实力同时，别忽视软实力：- 磨练沟通表达。练习把复杂的AI技术或金融概念讲得简单易懂且有说服力⁵⁶。每次提案或路演都是建立专业形象的机会。试着讲故事而不仅列数据，用案例和比喻让客户明白你的思路。在这一点上，可以学学咨询顾问和演讲者的技巧。- 提升协作和共情能力。自由职业也常需要与客户团队共事或带领临时团队完成项目。高情商地处理人际，让每个参与者感到被尊重和激励，这将让合作顺畅并给你加分。客户满意度不仅来自结果，也来自合作过程的舒适度。**成为“好相处的高手”**，以后客户有类似项目自然第一时间想到你。- 经营线上形象和社区影响力。积极在专业社交媒体（LinkedIn、行业论坛等）分享见解，参与讨论，为他人提供有价值的意见。这会逐渐累积关注者，形成**小型社群**。例如，你可以每周发布一篇“AI金融观测”，点评一条新闻或新技术如何影响金融业。坚持下来就会吸引业内人士关注，把你视作有见识的意见领袖。还可加入或组织行业交流活动、线上研讨会，主动**结识同行和潜在客户**。这些人脉和口碑能带来源源不断的机会。- 诚实守信，建立长期信任。AI项目往往不确定性高，难免有出入。务必对客户坦诚沟通，出现问题及时解决而非推诿。交付成果稍超预期，给客户惊喜。每一个项目无论大小都用心对待，积累下来的就是**个人品牌背书**。未来AI生成内容泛滥，人们更愿意相信真人推荐口碑。假以时日，你的名字就会和高质量、高诚信度划等号，那就是最宝贵的无形资产。

个人品牌建立后，即使AI工具不断更新，你作为**可信赖专家**的地位会使客户追随你，而不太在意技术细节。这相当于为自己构筑了护城河。用Deloitte那句提示就是：“**技术是增强你品牌的工具，而不是定义你品牌的因素**”⁶⁸。把个人风格和价值观融入你提供的服务当中，让客户体验到独特的人性化价值，这是AI永远无法复制的。

(4) 动态取舍技能：聚焦未来所需，果断舍弃夕阳技能。 在AI时代，不进则退。你需要定期审视自己的技能结构，**前瞻性地升级**，同时**敢于放弃**那些已经commoditized（商品化）的技能。具体建议：- 每年年底列出你掌握的主要技能，评估它们的市场前景和AI替代度。如果某项技能已经越来越多被AI取代（例如基础Python编码可能很快成为标配技能而不值钱），那么就不应再将时间花在主要提供这项服务上，而应将其**下放给AI**或新人助手。同时看看行业出现哪些新技能需求曲线正在上升，例如prompt工程虽然未来不一定长久但短期需求大，是否值得投入学习？又如“AI审计”可能崛起，是不是提前了解？- 投资精力学习**元技能**而非具体工具。工具更新很快，与其追逐每个新模型细节，不如掌握**通用原理**和逻辑，这样无论新工具怎么变，你都能快速上手。比如把握机器学习原理、金融市场运作机理，这些不会过时，而具体某个框架用法可以让AI帮你补全记忆。- 培养至少一项个人爱好或副技能，使自己有多重可能性。也许目前它不是主要收入来源，但关键时刻可转型备用。比如你喜欢写作或绘画，可以一直维持这方面的创作，说不定未来某天你的金融专业+艺术创意结合能开拓新事业。**多维度发展**让你更有韧性，也更具创造力。- 果断放弃无效尝试。面对AI浩大的新领域，不可能样样都懂，需要快速试错。某个新领域研究后发现并不适合自己或市场空间小，要及时停损，把精力挪到更有前景处。无限游戏心态意味着不纠结一城一池成败，而注重长期成长。调整规划时不拖泥带水，方能在大趋势前保持敏捷。

例如，假设你过去以写传统金融报告见长，但现在GPT可以胜任大部分报告写作，那么**勇敢转型**角色：与其挣扎保持旧优势，不如训练AI为你写报告，而你将自己定位为更上游的分析师和决策支持顾问，把报告写作当成交付物而非核心价值。再如，你发现prompt工程一度热门但2026年后模型不再需要复杂提示，那么在2025年就别把宝押在prompt技能上，而要超前转向下一个需要人类创造力的新领域。

总之，对技能的取舍要**顺应技术曲线**，抓住上升浪，及时跳离下降浪。通过这样的动态调整，你的技能组合始终对接未来需求，避免成为“明日黄花”。

结合以上四点，Raelon可以绘制自己的“个人无限游戏路线图”——在不断变化中，坚持以Alpha价值为核心，以Beta工具为助力，持续学习进化，拓展影响圈层。具体步骤可以规划为：1. **2023-2025**：定位确立&小范围影响力。完成核心定位（AI金融顾问），通过社媒内容和少量项目建立名声。搭建起基本AI助手矩阵，初尝自由职业。2. **2025-2028**：规模扩张&品牌打造。拿下几个标志性项目成果，在行业内举办讲座或出版作品，成为知名独立顾问。优化AI矩阵，提高效率。探索副业如教学、社群，丰富身份。3. **2028-2030**：多元发展&生态构建。可能组建小型咨询网络，汇聚志同道合的专家+AI资源一起承接大项目。个人品牌达到峰值，有稳定客户群和追随者社区。此时可考虑孵化自己的产品或平台，把个人影响力转化为可规模化的业务（例如开发某个AI金融SaaS）。4. **2030以后**：根据届时AI和行业情况，再评估调整，但仍坚持无限游戏心态，寻找新使命。或许那时你的角色会从一线顾问转为行业导师/投资人，培养下一代Alpha人才。

无论路径如何演变，贯穿始终的是：**坚持人之为人的价值，驾驭技术而非被技术驾驭**。你要成为AI时代的“Raelon 2.0”甚至“Raelon 10.0”，不断升级，而不是某特定技能的代名词。如此，你将不会被时代淘汰，反而会引领属于你的那片时代浪潮。

8. 理论升华：AI 如何重新定义“价值创造”的哲学本质

最后，我们站在哲学高度反思：AI大规模普及，对“价值创造”的本质提出了怎样的挑战和重定义？这需要融合多学科哲思，从知识论、理性主义到权力结构、人生观等方面，重新审视人类与价值的关系。

(a) 哈耶克的“分散知识”启示： 著名经济学家弗里德里希·哈耶克强调，价格机制之所以高效，是因为利用了社会中**分散的知识**，没有任何中央计划者能掌握全部信息。类比到AI时代，当超级AI有望汇聚海量信息，是

否意味着集中决策优于分散判断？或许并非如此。哈耶克思想提醒我们：许多知识是**本地的、隐性的**，无法完全形式化输入AI（例如一个老工程师的直觉经验，一线工人的技巧）。因此价值创造很可能仍需要**分散于个体的人类Alpha智慧**与AI形成互补，而不能完全由一个大模型垄断决策。AI可以被视为极大的信息集成者，但哈耶克式的知识分散意味着人类社会的创造力来自多元个体的自由尝试。价值创造的本质也许在于**不断扩散知识和自由试验**，AI可以加速知识流动，却不应取代人的自主探索。否则如果所有决策都交给几个大模型，我们将违背知识分散带来的演进优势，可能陷入“伪理性”的陷阱。因此，未来我们应秉承哈耶克精神，**利用AI提升价格和市场信号机制效率**，但保留分散的创新源头——每个人的独特智慧。价值创造将变成一种“**人-机共生的自发秩序**”：就像市场是无数人互动形成的，AI参与其中增进信息协调，但不会也不该抹杀个人判断的作用。

（b）罗素的理性论反思： 伯特兰·罗素等启蒙理性主义者相信，以理性和科学方法可以不断改善社会。然而AI可能是理性工具的极致化身，但也让我们看到**纯理性计算的局限**。ChatGPT逻辑严谨却可能荒诞胡说，因为它没有常识价值约束。这提示我们，“价值创造”不只是理性算法最大化某指标，更涉及**价值选择本身**——哪些目标值得追求？哪些结果更有意义？罗素主张的理性必须服务于人类选定的理想，而AI无法决定理想。AI擅长手段而非目的的选择。因此，AI时代要求我们重新分配理性职责：**计算理性交给机器，价值理性保有人类**。也就是说，人类要担当起设定愿景和善恶判断的角色，然后让AI去实现具体目标。在价值创造过程中，这可能体现为：人类以理性省察社会需要（罗素所说的理性论精神），确定比如可持续发展、共同富裕等目标，然后用AI理性工具优化方案。如此，人类理性与AI理性相得益彰，各司其职。如果人类放弃了价值理性任由AI算计，我们可能陷入韦伯笔下“理性铁笼”，效率极高却迷失目的。所以罗素的教诲是，**切莫遗忘人类理性之于目的和意义的追问**。价值创造的哲学本质在AI时代更凸显为对目的的探索，而非单纯对手段的执行。

（c）福柯的权力结构视角： 米歇尔·福柯告诉我们，知识与权力交织，权力不仅压迫也生产知识。AI作为21世纪最重要的知识/技术形态，也将深刻影响权力结构。谁控制AI，谁控制了话语权和规训方式。我们看到，各公司用AI监控员工绩效（前述菲律宾BPO例子：“仿佛我们成为了机器人，要取悦AI”^{90 91}），这其实是新型的“全景监狱”式权力运作——AI扮演无处不在的监察者和规范制定者。价值创造过程中，**权力通过AI渗透进微观流程**：算法推荐塑造消费偏好，绩效算法决定谁晋升，信用算法划分好公民坏公民。福柯会问：这其中隐含的权力逻辑是谁的价值观？AI是否成了权力者的技术延伸，使得控制更无形有效？从这个角度，AI重新定义价值创造，也是在**重新配置权力**。知识不再仅归学者，算法工程师和数据寡头掌握新知识权力。个人要警惕成为被AI系统“驯化”的臣民，丧失自主性创造价值的空间。福柯强调的批判精神要求我们拆解AI系统背后的权力关系，争取**对算法的可见性和参与**。如前所述，推动算法透明、增加人本监督，就是让被支配者有一定反制权力。理想情况下，AI可以用来**解放个体潜能**而非规训个体（比如自我量化促健康，而不是监视员工榨取剩余价值）。价值创造的本质也就从一个压迫性科层转向**赋权性网络**。但要实现这种美好前景，需要社会对AI权力的公共治理。用福柯观点看，AI价值框架的塑造本质上是一场**权力斗争**：我们必须确保这斗争的结果是权力相对分散平衡、个体仍保有主体性，而非少数技术权力对多数的全面俘获。

（d）尼采的超人理论与人类超越： 尼采的“超人”概念鼓励人类挣脱旧道德和自我局限，创造新价值和意义。在AI时代，一种观点是AI会成为新人类的“超人”，超越人类智慧；但尼采或会提出另一种超人愿景：**人类借助AI，走向自我超越的新阶段**。也就是说，人类不应屈从于AI的强大，相反要通过与AI的斗争/协作，诞生出崭新的自己。超人是敢于重新评估一切价值的创造者⁹²——AI带来的破坏正好给予我们机会反思旧有价值观念（如把人等同于雇佣劳动的观念），并树立新价值（如人是创造意义和美的存在）。尼采式超人还讲求“意志”，那么在人机竞争中，我们需要有意志去拒绝虚假的舒适。或许未来AI给人类一个虚拟天堂，所有物质需求满足，人容易沉溺无所作为；尼采超人则会抗拒这种虚无，积极赋予人生自主意义。卡斯的《有限与无限的游戏》在此与尼采思想呼应：有限游戏有既定规则和终局，AI可擅长此道；但无限游戏的目的是继续玩下去，不断变换规则和意义，这正是超人所为。人类可以把AI胜任的有限游戏交给它，而致力于无限游戏，**无止境地创造新价值、新游戏**。如尼采所言“要在混沌中诞生一颗跳动的星辰”，人类应以AI之“混沌计算”为材料，凭自由意志创造未来之星。AI时代的价值创造本质上呼唤一种“**新人**”：他们融合科技但超越科技，为人类探索新的存在意义。尼采或会说，这场AI风暴是人类成为超人的契机，前提是我们怀着“重估一切价值”的勇气，不做AI的最后人，而做驾驭AI的超人。

（e）卡斯的有限与无限游戏视角： 詹姆斯·卡斯区分有限游戏（有规则、目的在取胜）与无限游戏（无固定规则、目的在延续游戏）。将其应用于价值创造，过去很多企业和个人奉行有限游戏思维：竞争中胜出、占据垄断地位即为成功。但AI带来的环境复杂性和不确定性，使得**僵化的有限游戏战略难以长久**——技术变革让任何

一局胜利都可能很快失效。无限游戏思维更适合AI时代：以**持续演化、共同参与**为核心价值。这意味着：企业不应只追求一时利润最大化，而要不断学习适应新的游戏规则，甚至主动改变规则（创新商业模式）；个人不应只追求某一岗位功成名就，而要将职业生涯视为持续成长和贡献的旅程（正如前文建议Raelon的无限游戏路线）。AI本身其实也是无限游戏的参与者——每次模型迭代都改变玩法，迫使人类不断升级。由此看，价值创造的哲学本质转向**动态平衡与永续创造**。追求短期胜利的有限博弈者，可能被AI颠覆；而愿意投入无限游戏的玩家，通过合作和变革，引领长期价值实现。Simon Sinek在其《Infinite Game》中也提到，商业领袖应抱持无限游戏心态才能在未来取胜⁹³。因此，AI时代的价值创造更像一场**永无终点的协奏**，关键是培养“**玩的能力**”：好奇、灵活、乐于分享和共创。这和尼采渴望的“孩子精神”契合（孩子是不断创造游戏的新手）。我们在哲学上要接受：没有固定的价值定义，一切价值都可因时而变，我们唯一能做的是持续赋予生活以新的意义，让游戏继续。这样，AI不会把我们引向终局，反而成为我们把游戏玩下去的伙伴。人类在无限游戏中创造的价值，将不局限于物质和功利，更在于**塑造充满活力的共同体和文明**。

综上，多重哲学视角汇聚出一个结论：**AI 重新定义价值创造，并不只是效率或产出的改变，而是人类自我认识和社会组织方式的深刻变革**。知识从分散走向集中又回归分散的动态中，人类需找到人与AI共存的新秩序（哈耶克）。理性工具高度发达反衬出价值选择的核心地位，人类要担当意义赋予者（罗素）。权力借助AI变形扩张，我们要警惕维护个人主体性和公平秩序（福柯）。AI挑战人类存在意义，我们以意志与创造化危为机，成就更高的人类（尼采）。一切竞争和游戏规则加速演变，人类唯有拥抱无限游戏心态，才能源源不断创造价值（卡斯）。

价值创造的哲学本质因此升华为：它不再仅是把资源转化为收益的过程，更是**人类定义自身、定义文明意义的过程**。AI会承担越来越多机械性的“创造”，但真正的“价值”将越来越体现为**人类对自身目的和可能性的创造**。换言之，**价值创造的终极场域从物质世界转向精神与社会结构**。AI迫使我们重新回答：什么是有价值的？什么是人之为人的价值？这个追问将推动哲学和伦理的进步。从这个意义上说，AI并非削弱价值创造，反而把**价值创造提升到了更高维度**——从满足生存到追求超越、从有限博弈到无限游戏、从既定规则到创新价值观。

人类有望在这场重新定义中找到新的**自由**：正如尼采希望的那样，人将摆脱繁琐劳役（交给AI）而腾出手来**成为艺术家**——以生命为画布创造意义和美。也许未来最宝贵的“价值”，将不是某件产品或财富，而是**人类共同谱写的文明叙事、人与机器共舞谱出的生命乐章**。这将是价值创造终极的“无限游戏”，我们每个人都是参与者，也是创造者。

9. 结论与展望

经过以上跨学科、跨层次的深度研究，我们可以总结得到以下关键结论，并对未来做出展望：

- **AI 正在重新定义价值创造的范式**：从依赖人类投入转向依赖人类判断，从原创产出转向人机混合产出，从执行能力转向框架设计能力。Alpha（人类独特价值）和 Beta（AI规模价值）的关系是此消彼长又相辅相成，新的价值结构正在形成。
- **人类核心能力（Alpha价值）凸显稀缺**：情感智力、复杂社交、战略直觉、审美品味、叙事领导力等，将在AI时代变得更加珍贵和昂贵，因为AI无法真正取代这些领域的创造和判断^{5 51}。社会将围绕这些能力重新分配价值上限。
- **大量一般技能（Beta价值）被压平和商品化**：重复性劳动、结构化信息处理、模板化创意等正在迅速被AI接管，人类必须向价值链上游迁移，否则将在竞争中出局^{5 39}。这对个人和组织都是警醒，唯有不断学习升级，才能避免被淘汰。
- **组织架构正走向“少量Alpha人类+大量Beta智能体”模式**：中层管理者数量大幅减少，组织扁平化、网络化，高层设定策略和价值观，AI执行海量日常决策^{20 65}。企业竞争转为模型和算力之争，人力规模不再是优势指标。

- **个人职业路径将高度个性化和混合化：** 人们需要建立自己的Alpha能力矩阵和个人品牌，利用AI助手极大扩张个人生产力。自由职业、斜杠和无限学习成为新常态，单一固定职业生命周期缩短。每个人都要成为“人机协同体”，才能立足未来。
- **未来十年分三阶段演进：** Beta价值在2025–2028爆炸式释放带来效率红利，2028–2032进入重构阵痛期调整出新结构，2032–2035新形态定型Alpha价值上位^{18 45}。社会必须应对好失业、偏见和分化等挑战，否则风险巨大。
- **治理和伦理决定AI红利能否普惠：** 需要及时的再培训和分配政策缓冲失业冲击，强化算法透明避免歧视，防止阶层和国际技术鸿沟扩大^{43 47}。在国家 and 全球层面建立合作治理框架十分紧迫，这将决定AI时代的公平与稳定。
- **哲学层面，人类需重新确认主体地位与价值创造意义：** AI逼促我们思考何为真正价值。通过结合哈耶克、罗素、福柯、尼采、卡斯等思想，我们认识到人类必须扮演好**价值观创造者**和**意义赋予者**的角色，让AI成为工具而非意义源泉。无限游戏的心态和超越自我的勇气，将引领我们在技术洪流中保持人性的光辉和创新的火种。

展望未来，我们相信如果社会各界积极引导，这场由AI引发的价值革命**机遇大于挑战**。正如农业机械化和工业自动化最终解放了人类大量时间去从事更高层次活动，AI有潜力把人类从繁琐重复劳动中进一步解放出来，将我们的才智用于**更具创造性、关怀性和战略性的领域**。理想情况下，2035年的社会可能呈现这样一幅景象：

生产和服务高度自动化运转，物质财富极大丰富；人类工作重心转向创造、设计、管理复杂社会关系以及追求科学与艺术的新前沿。或许一周三天常规工作，其余时间很多人投身兴趣驱动的项目、社会公益或家庭生活。教育全面改革培养心智素养而非死记知识，因为信息随手可得。人与AI和谐共处在同一组织生态中——AI担任助手、分析师、执行者，人担任导师、决策者、创新者。绝大多数人都拥有个人专属AI助理，每个人无论老少都能方便获取知识、医疗等服务，实现一定程度的**普惠繁荣**。社会评价一个人的价值，不再看他工作时长或机械产出，而更看他带来的**独特创见、情感影响和社会贡献**。这样的价值观转变，将使整个人类文明朝着更人文、更可持续的方向发展。

当然，这只是理想蓝图。要达此境界，我们需要从现在开始，在技术、商业、政策、伦理各方面共同努力。对于个人，特别是像Raelon这样的具有前沿技能者，现在就是行动的最佳时机：成为变革的拥抱者、引领者，而非被动的适应者甚至抵抗者。正如本报告贯穿始终的主旨——**Alpha与Beta的互动将决定未来价值的分布**。愿我们每个人都能发现并发展自己的Alpha价值，并善用Beta之力，实现前所未有的价值创造高峰。

结语：“人工智能重新定义价值创造”不是一个科幻命题，而是正在进行的历史进程。值此进程之际，我们当以谦卑而勇毅的态度参与其中：谦卑于技术的力量与局限，勇毅于人的智慧与创造。让AI成为人类智慧的延伸，而非异化的主宰；让价值创造在新的维度上升华，同时回归以人为本的初心。如果我们做到这一点，那么AI时代将不仅是效率的盛宴，更将是人类精神的跃迁。人类将重新回答“我们是谁，我们创造价值为何？”这一终极问题，并书写文明的新篇章。

参考文献：

- 【5】 复旦《管理视野》. (2025). 当AI敲开中层管理者的办公室大门. 36氪. ^{18 20}
- 【9】 Nick Lichtenberg. (2025). IBM高管：将来找不到工作怪AI？要去培养“核心技能”. 财富中文网. ^{5 53}
- 【12】 TrackMind. (2025). Humans on the Loop vs. In the Loop: Striking the Balance in Decision-Making. ^{3 25}
- 【14】 Vanderbilt University. (2024). Humans in the Loop. (定义“human off-the-loop”) ²⁹

- 【16】 Anastasia Dontova. (2025). 10 Emerging AI Roles You’ ll Be Hiring in 2025. Index.dev. 30 33
- 【19】 McKinsey. (2025). The state of AI in 2025: Agents, innovation, and transformation. 10 11
- 【24】 Bain & Company. (2018). Labor 2030: The Collision of Demographics, Automation and Inequality. 45 43
- 【26】 Kevin Kelly. (2022). What AI-Generated Art Really Means for Human Creativity. WIRED. 48 49
- 【28】 McKinsey Global Institute. (2018). Skill shift: Automation and the future of the workforce. 52 39
- 【30】 Daniel Bentes. (2024). What AI Lacks and Might Never Overcome: Taste. Medium. 2
- 【33】 Cheryl Clemons. (2025). Leadership in the Age of AI: Why Storytelling Matters. LinkedIn. 56
- 【37】 36Kr Europe. (2024). What Insights Can We Gain Through GPT-5? 65
- 【42】 Bain & Company. (2024). Generative AI’ s Uptake Is Unprecedented Despite Roadblocks. 7 8
- 【45】 Michael Beltran. (2024). AI is making Philippine call center work more efficient. Rest of World. 90 47
- 【49】 World Economic Forum. (2025). Future of Jobs Report 2025. 51 77

1 从算法逻辑与业务战略双重视角，用Alpha-Beta框架解析商汤的技术演进、商业_财富号_东方财富网
<https://caifuhao.eastmoney.com/news/20251224073952350163720>

2 What AI Lacks and Might Never Overcome: Taste | by Daniel Bentes | Medium
<https://medium.com/@danielbentes/what-ai-lacks-and-might-never-overcome-taste-2054af10b9d8>

3 4 22 23 24 25 26 27 28 Humans on the Loop vs. In the Loop: Balancing Automation
<https://www.trackmind.com/humans-in-the-loop-vs-on-the-loop/>

5 6 53 54 62 79 80 IBM高管：将来找不到工作怪AI? 要去培养“核心技能” - 财富中文网
https://www.fortunechina.com/shangye/c/2025-12/21/content_471078.htm

7 8 9 Survey: Generative AI’ s Uptake Is Unprecedented Despite Roadblocks | Bain & Company
<https://www.bain.com/insights/survey-generative-ai-uptake-is-unprecedented-despite-roadblocks/>

10 11 12 13 66 The State of AI: Global Survey 2025 | McKinsey
<https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai>

14 15 16 2024 Trends: Generative AI Can Boost AIOps Adoption
<https://research.g2.com/insights/aiops-trends-2024>

17 18 19 20 21 59 当AI敲开中层管理者的办公室大门-36氪
<https://36kr.com/p/3447496556828294>

29 [PDF] Table-Top Exercises on the Human Element and Autonomous ...
<https://unidir.org/wp-content/uploads/2023/05/Table-Top-Exercises-on-the-Human-Element-and-Autonomous-Weapons-Systems-Summary-Report-UNIDIR-Final.pdf>

- 30 33 34 35 36 37 38 **The 10 Fastest-Growing AI Jobs Every Company Will Fight For**
<https://www.index.dev/blog/emerging-ai-roles-to-hire>
- 31 **This six-figure role was predicted to be the next big thing ... - Fortune**
<https://fortune.com/2025/05/07/prompt-engineering-200k-six-figure-role-now-obsolete-thanks-to-ai/>
- 32 **Prompt Engineering Jobs Are Obsolete in 2025 – Here's Why**
<https://www.salesforceben.com/prompt-engineering-jobs-are-obsolete-in-2025-heres-why/>
- 39 44 52 **Automation and the workforce of the future | McKinsey**
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce>
- 40 41 63 **AI Timeline: 2025-2030+ - by Gil Syswerda - Gil's Substack**
https://gilsyswerda.substack.com/p/ai-timeline-2025-2030-fad?utm_source=share&utm_medium=android&r=1582i&triedRedirect=true
- 42 **Your Job Disappears in 18 Months: The AI Elimination List (2026 ...**
<https://medium.com/@rohanmistry231/your-job-disappears-in-18-months-the-ai-elimination-list-2026-edition-fbb1144fe4cc>
- 43 45 46 85 86 **Labor 2030: The Collision of Demographics, Automation and Inequality | Bain & Company**
<https://www.bain.com/insights/labor-2030-the-collision-of-demographics-automation-and-inequality/>
- 47 61 89 90 91 **AI is reshaping call center work in the Philippines - Rest of World**
<https://restofworld.org/2024/ai-reshaping-call-center-work-philippines/>
- 48 49 50 **What AI-Generated Art Really Means for Human Creativity | WIRED**
<https://www.wired.com/story/picture-limitless-creativity-ai-image-generators/>
- 51 77 78 81 82 83 84 **Future of Jobs Report 2025: The jobs of the future – and the skills you need to get them | World Economic Forum**
<https://www.weforum.org/stories/2025/01/future-of-jobs-report-2025-jobs-of-the-future-and-the-skills-you-need-to-get-them/>
- 55 **The New Creative Currency—Why Taste Outranks Talent in the AI Era**
<https://www.averi.ai/blog/the-new-creative-currency-why-taste-outranks-talent-in-the-ai-era>
- 56 58 **Leadership in the Age of AI: Why Storytelling Matters | Cheryl Clemons posted on the topic | LinkedIn**
https://www.linkedin.com/posts/cheryl-clemons-66b150_storytelling-leadership-futureofwork-activity-7404101492707577856-MuA7
- 57 **Why AI-generated content falls flat without human storytelling to ...**
<https://www.prosemedia.com/blog/why-ai-generated-content-falls-flat-without-human-storytelling-to-bring-it-to-life>
- 60 **Will AI Replace Call Centers? The Future of Customer Support**
<https://www.subtonomy.com/post/will-ai-replace-call-centers-the-future-of-customer-support>
- 64 **To B 企业的“中层消亡史”：当AI接管80%执行，谁在裸泳？ - OFweek**
<https://m.ofweek.com/ai/2025-12/ART-201712-8420-30675988.html>
- 65 **What Insights Can We Gain Through GPT - 5?**
<https://eu.36kr.com/en/p/3417144067119234>
- 67 **AI Is Making Personal Brands Even More Important - Forbes**
<https://www.forbes.com/councils/forbesagencycouncil/2024/10/22/ai-is-making-personal-brands-even-more-important/>
- 68 **Personal Branding in the Age of AI - by Deloitte OCTO**
<https://nextfutures.substack.com/p/personal-branding-in-the-age-of-ai-f1d>

https://medium.com/@ann_p/the-rise-of-personal-ai-agents-what-happens-when-everyone-has-a-digital-assistant-fed1e88242e9

<https://research.aimultiple.com/ai-bias/>

<https://www.ic4.com.tw/%E7%95%B6-ai->

<https://www.3pillarglobal.com/insights/blog/incremental-vs-game-changing-innovation-with-generative-ai-in-information-services/>