

从“打工人”到AI导师 杭州700+职场人解锁“人工智能训练师”新身份

► 吕焯珏

在人工智能(AI)技术席卷各行各业的今天,许多人担忧被机器取代,而杭州的一群职场人却选择“反向操作”——成为AI的导师。他们通过系统学习如何训练、优化AI模型,不仅化解了职业焦虑,还成功跻身国家认证的“人工智能训练师”行列。

据了解,半年内,杭州已有超700人通过认证,其中20人成为行业顶尖高手。这一新兴职业如何运作?学员如何从“职场人”转型为AI导师?笔者走进杭州首家官方认证的人工智能训练师技能大师工作室,揭秘这一

职业的成长路径与未来前景。

五级进阶体系 年满16周岁即可报考

在北京航空航天大学杭州创新研究院的胡征慧人工智能训练师技能大师工作室,每到周末都会异常热闹。工程师、HR、技术员等不同背景的学员聚集于此,学习如何“调教”AI。

“我们是一个集理论学习、应用实战、能力认证于一体的人工智能人才实训平台。”该工作室负责人胡征慧介绍说,人工智能训练师是AI产品落地的关键

角色。这一职业的核心是通过数据管理和算法调整,让AI更精准地解决实际问题。根据国家职业标准,人工智能训练师分为五级进阶体系:其中,五级(初级工)年满16周岁即可报考,侧重数据标注等基础工作;四级至一级难度逐级提升,高级技师需具备跨领域创新能力,例如将AI模型部署到自动驾驶训练车等应用场景中,将软硬件结合,自己动手“跑”通全流程。

目前,该工作室以公益科普课程为主,未来计划将70%的课程聚焦基础能力培养,30%的课

程侧重应用实战。记者在实训基地内看到,这里宛若人工智能体“聚宝盆”,既有面向仓储物流、加工制造、机械装配等应用场景的装配机器人、打磨机械臂,又有用于医疗领域的手术机器人、无人驾驶领域的自动驾驶训练车,学员可在仿真环境中完成从代码编写到硬件调试的全流程。

职场人的“第二曲线” 从危机焦虑到价值新生

恒生电子的人力资源专家张文杰最初因担忧被AI取代而报名培训,结业后却意外发现,

AI成了他的“超级助理”,自己的工作效率和准确度至少提升了50%:“以前筛选简历要花几小时,现在AI能自动匹配岗位要求。”他不仅用AI优化了招聘方案、流程,还受邀到苏州大学分享经验,开拓职场“第二曲线”。

张文杰并非个例。据北京航空航天大学杭州创新研究院数字创新中心人工智能训练师评价主管杨光透露,目前报名参与评价的学员年龄集中分布在25至35岁之间,其中职场“老兵”是主流,他们来自工业、医疗、通信等多个行业,希望掌握更多人工智能相关的储备知识,为职业发展多一个强有力的抓手。

为加快数字经济人才培养,杭州高新区(滨江)总工会推出“滨派职堂”免费培训计划,人工智能训练师成为热门选项,2025年首批800人报名,593人通过选拔参训。今年,该区总工会还将以培养“新型工业化、新兴产业、数字经济和技术创新”所需人才为重点,完成1500名职工职业技能福利培训,深化特色高素质产业工人队伍。

另据北京航空航天大学杭州创新研究院数字创新中心主任、杭州市数字技能人才培养评价产业联盟秘书长陈梦祥透露,该院正在筹划学生集训项目,并与胡征慧工作室共建持续学习体系,“技术迭代是永恒课题,我们要打通数字人才培养‘最后一公里’。”

近日,济宁高新区总工会联合济宁高新区党工委组织部(人力资源部)、柳行街道办事处举办“工会帮就业 乐业在齐鲁”招聘会。

本次招聘会汇聚了30余家优质企业,涵盖制造业、服务业、信息技术等多个行业,提供130余个热门岗位,从技术骨干、管理人才到基层员工,岗位层次丰富,满足不同求职者的需求。招聘会现场设立工会政策咨询台,为求职者和企业提供全方位服务,让他们在求职过程中感受到工会组织的温暖和关怀,实现就业服务“零距离”。



济宁高新区供图

从工匠到匠才:现河采油厂的育才密码

► 张安 张欢欢

人才是创新之源,重视人才、培育人才,是一个企业发展的根本。

“技能人才的培养需要绵绵用力、久久为功。”中国石油化工股份有限公司胜利油田分公司现河采油厂(以下简称“现河采油厂”)对人才培养达成这样的共识。

近日,该厂女工张凤玲的励志故事感动了许多人,她获得了国家级职业技能竞赛金奖。

张凤玲的成绩是个人努力付出的结果,也是现河采油厂技能人才培养的真实写照。

近年来,现河采油厂党委探索形成了培训培养、竞赛选拔、岗位激励等全链条技能人才培养机制,不断提升技能人才培养质量,推动实现员工工作有劲头、事业晋升有渠道、企业发展

有活力。

该厂本着“干什么、学什么”“练什么、赛什么”,组织全员开展专项岗位技能对抗赛等活动,以赛促学、以赛促练、以赛促培,让技能人才在政治上有荣誉,待遇上有提高,发展上有空间,在一线营造了浓厚的学习氛围。

一直以来,该厂不断创新培训模式,强化培养机制,建立完善的技能人才培养孵化“生产线”,打造了充盈的技能人才队伍“蓄水池”。

目前,该厂已经连续六届获得油田技能人才培养突出贡献奖,是油田唯一一家拥有2名集团公司技能大师的单位,技师及以上高技能人才298人,占比10.6%,高于全油田平均水平0.2个百分点。

举措行之有效,激活“一池

春水”。台上的精彩绽放,是张凤玲台下无数次刻苦练习的铺垫。

获奖那一刻,张凤玲的主教练、厂特级技师孟向明早已热泪盈眶。

“一花独放不是春,百花齐放春满园,油田的发展离不开高素质的技能人才。”在孟向明看来,做好“传、帮、带”,培养更多、更优秀的青年技能操作人才,是技师团队义不容辞的责任。

同时,该采油厂还创办“融智课堂”,开设网上练兵“云课堂”,创立“三级四步”导师带徒法,为技能人才成长提供了有力保障。

该厂副总经济师刘晓成介绍说:“采油厂搭建创新平台,打破工种界限,形成强强联合创新优势,努力打造技能人才培养

‘练兵场’、创新成果‘孵化器’,技能比拼的‘打擂台’,全面激活技能人才队伍的创新动力。”

今年,该厂通过举办“技能大师下基层”和“劳模工匠一线行”等活动,帮助一线职工解答、解决问题300余项,用技术尖兵的技术和事迹带动广大青工爱岗敬业、无私奉献,形成了学技术、练本领、创效益、多贡献的良好风气。

“通过形式多样的学习活动,我们不仅学到了技师团队高超的‘工匠’技能,更传承了他们刻苦钻研的‘匠人’精神。”该厂地质研究所技术人员耿安东告诉笔者。

在现河采油厂,培育人才的方式是多种多样的。带领巡检就是其近期重点推广的一种创新培训方式,即由各油井班班长

一对一带领班员员工进行巡检,在巡检过程中强调每一个环节的关键点和必检点,讲授不同安全隐患的处理办法和应急措施。多次现场教学后,再由站干部跟随该岗位员工巡检,查漏补缺。

带领巡检配合跟岗培训措施实施两个月以来,班员成员进步明显,巡检和操作更规范,解决问题更快速、更安全,学习意愿也更强烈,形成“学以致用、用以强学”的良性循环。

截至目前,该厂3人在国家级技能大赛中获奖,3人被授予全国技术能手、1人被授予国家技能人才培养突出贡献奖、2人被授予全国五一劳动奖章、22人被授予省部级荣誉称号,15人在省部级竞赛中获奖,70人晋升为技师、高级技师。