



资历”的倾向，初级岗位的招聘量在AI采纳企业中下降了7.7%。在批发零售等特定行业，这一数字甚至高达40%。

这不是简单的裁员，而是一种更为隐蔽的“缩招”。企业大幅减缓了对外部初级员工的招聘，同时加快了内部员工的晋升速度。入口在关闭，中间层在塌陷，而塔尖的极少数“AI驾驭者”正在收割一切。

刘兴亮在分析这一趋势时指出，AI正在从“能说会道”走向“商业化、规模化应用”。它不再只是一个聊天工具，而是变成了能干活、能产出、能降本增效的“数字员工”。当数字员工开始承担过去初级员工的工作，比如，做质检、排产、工单处理、材料预审，企业自然会问：我为什么还要招聘那么多新人？答案正在变得清晰：不需要。

然而，这并不意味着工作机会的绝对减少。领英发布的《2026全球劳动力市场洞察报告》显示，过去两年AI创造的岗位数量至少130万个，实际上多于其取代的岗位。大模型算法工程师、AI训练师、AI伦理师等新职业薪资溢价显著。问题在于，这些新岗位的门槛远高于被替代的初级岗位。劳动力市场正在经历的**不是数量的收缩，而是结构的“熔断”**。

就在传统职业阶梯断裂的同时，一种全新的生存形态正在崛

起：超级个体。

他们在大理、清迈、巴厘岛的数字游民社区中工作，边旅行边赚钱。他们不依附于传统的组织架构，而是将自己的技能、创意和AI工具结合，打造出“一人公司”。华东师范大学教授许纪霖将这一群体称为“跳出系统的人”，他们摆脱了传统组织架构的束缚，获得了时间和空间的自主权。

但许纪霖也提出了一个悖论：“跳出系统后，得到了天空，却失去了大地。”系统既是束缚，也提供安全感与归属；系统外虽有自由，却需独自面对市场的不确定性与社会保障的缺失。

那么，什么样的人才能真正成为超级个体？刘兴亮用一个公式概括了超级个体的核心竞争力： $\text{个人能力} \times \text{AI能力} = \text{超级个体}$ 。在他看来，超级个体最核心的能力不是“会做事”，而是三件事：任务拆解能力——把复杂工作拆成AI可以执行的步骤；AI协同能力——让多个“数字员工”协作；结果闭环能力——从需求到交付，把事情真正做完。

“AI最大的变化在于让人从‘执行者’变成‘指挥者’。”刘兴亮说，过去你是干活的，现在你更像一个“项目经理+CEO”。

这种能力在郭航江身上展现得淋漓尽致。这位大四学生开发

的MiroFish，用户喂给它新闻、政策或金融信号，它就能自动构建一个高保真的“数字平行世界”，其中数百个具备独立人格和长期记忆的AI智能体会自行交流演化。他曾用这个系统续写《红楼梦》失传的结局。根据前80回原著生成人物关系图谱，最终预测出的“黛玉焚稿断情、湘莲削发出家”，竟与现有流传版本基本吻合，而后台成本仅消耗了14元。

这种驾驭AI的方式，被圈内称为“Vibe Coding”（氛围编程），即通过自然语言描述需求，指挥AI协作编程。郭航江从写毕业设计的大四学生，一夜之间成为创业公司CEO。他的路径印证了刘兴亮给年轻人的建议：“不要All in，也不要All out。小步试水，场景先行。先创造一个‘最小可行职业’。”

## 为何“非00后不投”？

中国创业史经历过几次明显的代际更迭。互联网早期，主角是60后；移动互联网时代，70后、80后登台；如今，AI时代的创业舞台，正在迎来00后。如果只有一两个案例，或许只是巧合。但梳理近几年的AI创业者名单，趋势已然清晰。

陈源培，2001年出生，北大、