



同工作的能力。

面对初级岗位减少、年轻人缺乏“入口”的现实困境，刘兴亮的建议是把“项目”当成新的入口。过去是“先就业再成长”，未来是“先做事再就业”。郭航江的路径正是如此——他没有等待大厂的校招，而是用10天做出了一个项目，凭借这个项目，他成为了CEO。

如果给大学校长提一个改革建议，刘兴亮表示他只会提一个：把“AI实践”变成必修课，而不是选修课。不是教学生“学AI”，而是让学生用AI做项目、做产品、做服务。让学生毕业时，不只是会找工作，而是已经创造过价值。

一个值得关注的新探索是“游牧课堂”模式。近期一项以大理“雪庐”数字游民社群为个案的研究表明，数字游民社群具备复合场景、跨界人才与开放网络等显著禀赋，能为教学实训提供真实且高动态的实践载体。研究者构建了“平台—项目—导师”三位一体协同育人模式，将“游牧实践”转化为提升学生核心技能的“游牧课堂”。这种模式将数字游民社群作为连接学校与企业的“社会第三元”，有效突破了产教融合的深层壁垒。

刘兴亮在解读2026年两会时指出，今年的关键词不是“没有AI”，而是“AI能不能规

未来最稳定的职业，不是岗位，而是你调用AI的能力。

下图：刘兴亮在新书《AI原生》中指出，人机关系正从“工具使用”转向“共生协作”，而超级个体正是这场共生进化中最关键的那一端。

模化变成生产力”。从“AI规模化生产力”来看，就业机会集中在三类：AI应用层（各行业落地）、AI服务层（培训、部署、运营）、AI+传统行业（改造存量产业）。

对于年轻人，他的建议是：不要做AI本身，要做“AI+某个具体行业”。比如AI+法律、AI+教育、AI+制造、AI+医疗。郭航江做的MiroFish本质是“AI+预测”，洪乐潼做的Axiom本质是“AI+数学验证”，陈源培做的灵巧手本质是“AI+机器人”。他们都找到了一个具体的、可规模化的场景。

当数字员工承担越来越多的工作时，人类员工的不可替代性体现在哪里？刘兴亮的答案是三个字：判断力。AI可以生成答案，但不负责结果。真正不可替代的，是价值判断、责任承担、复杂决策。洪乐潼之所以被资本追捧，不是因为她会写代码，而是因为她判断出了AI可靠性的核心痛点，并且敢于用数学证明的方式

去解决它。

正如刘兴亮在新书《AI原生》中所言，人机关系正从“工具使用”转向“共生协作”，而超级个体正是这场共生进化中最关键的那一端。

硅谷有AI大牛说“以后最好的工作可能是水管工”——意思是那些需要物理存在、人际互动的蓝领工作将变得稀缺而珍贵。刘兴亮对此部分认同，但他强调更重要的不是蓝领更好，而是“不可替代性”更值钱。

对于“超级个体”这种新型生产力组织方式能否成为主流，刘兴亮的判断是：它不会取代公司，但会成为“重要补充”。未来的结构将会是三个方向，即大公司做规模、超级个体做效率、平台做连接。“未来最稳定的职业，不是岗位，而是你调用AI的能力。”刘兴亮的这句话，或许是对“没有工牌的一代”最好的注释。

对于教育者而言，这意味着培养目标的根本转向：从培养“会做题的人”到培养“会提问、会协同、会创造的人”。对于政策制定者而言，意味着制度环境的适配：让注册更简单、报税更灵活、社保可携带、信用可积累。对于年轻人而言，这意味着心态的重置：不要害怕“没有工牌”，而要害怕“没有能力”。不要等待机会，而要创造机会。民

