

新中年基督徒如何看： AI時代的信仰

Prepared by Andrew Ho

© 2026

AI時代的信仰 (系列第八部分)

從人性、關係與聖經真理看AI的挑戰與影響:

➤ AI 對職場和生產力



第八部分：重點摘要與深入探討的問題

重點摘要（AI 對職場和生產力）

1. 核心觀點: 真正的危機 — 不是「被取代」，而是技能過時的速度超過學習的速度。
2. 趨勢與衝擊: 鴻溝擴大 — 高AI採用行業生產力增速近4倍；最有價值的是結合判斷力的「AI通才」，而非純技術專家。
3. 基督徒的回應
 - a. 人的獨特性 — AI能模仿卻不會敬拜、不會愛；人的價值在於「按神形像被造」。
 - b. 行動 — 持守職場管家、為弱勢發聲、活出「同在」見證、教導下一代、參與AI倫理對話。
 - c. 屬靈錨點 — 抗拒「效率偶像」，以耐心、真理與真實社群取代即時與演算法連結。

深入探討的問題

1. 「加速」的代價 — 數據顯示AI讓工作更快卻更密集、專注力下降、離職風險上升。在你的職場中，AI究竟釋放了時間，還是製造了更多壓力？身為基督徒管家，如何分辨「忠心」與「效率偶像」的界線？
2. 技能鴻溝與公義 — 當「AI鴻溝」擴大、可丟棄勞動者比例攀升，教會與信徒能如何具體「為失業者與邊緣群體發聲」（雅1:27），而不只是停留在個人自保？
3. 下一代的認知健康 — 面對「過早使用AI損害認知發展」的研究，作為父母或教會，你會如何在家庭與主日學中設計「無AI」的掙扎空間，培養批判思維與屬靈深度？
4. 人的定義 — 若AI能模擬同理、生成藝術卻不會敬拜，這如何幫助你回應「我是誰、我為何在這裡」的存在性問題？聖經中「按神形像被造」的真理，在你面對「被取代恐懼」時帶來什麼確據？
5. AI洗白與真誠 — 當企業以AI之名行裁員之實、AI又會「幻覺」捏造事實，基督徒在使用與倡議AI時，如何活出「世上的鹽與光」、守住誠信與人性尊嚴？

AI 對職場和生產力：「推薦影片」

- [AI 時代如何成為超級生產力工作者 | iKala 共同創辦人暨董事長程世嘉 | TO Talk EP87](#)
- [熊輝：AI时代的职业图谱](#)
- [阿杰伊·阿格拉沃尔《AI极简经济学》精读](#)
- [15 Technologies Taking Over in 2026 \(AI Replaces Jobs\)](#)
- [AI 時代最瘋狂反轉！大企業已悄悄停招大學生！傳統白領集體玩完？這群「新藍領」正在全港瘋狂吸金！2026大學生自救指南！未來五年最吃香竟然係佢？ | #84 科技佬 TECH TALK – YouTube](#)
- [AI 威脅下，邊個專業會消失？一開始可能已經問錯問題 #學識AI EP2](#)
- [10年後的我們都不需要工作？馬斯克眼裡的AI之戰、能源之戰與人類永生！馬斯克最新訪談精華【Joeman】](#)
- [誰可改變 這荒謬的世代 Who Can Change This Crooked World? Dr Daniel Wu 吳宣倫博士講道 AI失業、](#)
- [人工智能取代了誰？AI 如何重組中產階級 | 第四次工業革命 | 沈旭暉國際關係教室 067 | 未來學](#)
- [China Built a \\$1.2B Factory With No Lights, No Workers and No Breaks — It Runs 24 Hours](#)

AI對職場與生產力的影響:

AI是在重新定義工作。真正的危機不是「被取代」，而是「技能過時的速度超過了學習的速度」。這是一個關乎經濟結構、教育體系、家庭預備，以及基督徒召命的重要議題。

1. 現實數據：AI正在加速工作，而非取代工作

根據ActivTrak《2026年職場現狀報告》，分析了1,111家組織、163,638名員工、超過4.43億小時的數位工作活動數據，結果顯示：

AI使用率: 大幅上升 80%員工使用AI工具，較兩年前增加52%；平均每人使用AI時間增長8倍

工作量: 不減反增 使用AI後，各類工作應用程式使用時間增加27%-346%（電郵+104%、即時通訊+145%）

專注時間: 下降 AI使用者的日均專注時間減少23分鐘（-9%）

協作時間: 激增34% 每日協作時間增加13分鐘

週末工作: 顯著增加 週六生產力時間+46%，週日+58%

關鍵發現：AI沒有讓工作變少，而是讓工作更快、更密集、更複雜。同時，員工的離職率風險（Disengagement Risk）從19%上升至23%，顯示「工作加速」正影響員工的投入感。

AI對職場與生產力的影響:

2. 生產力差距正在擴大

PwC《2026年AI賦能勞動力報告》指出，AI採用率最高的行業，生產力增長速度是低採用行業的近4倍，每位員工收入增長速度快3倍。

核心趨勢：組織之間、國家之間的生產力差距，將日益取決於誰能規模化AI技能。

3. AI對工作的本質改變：從任務執行到判斷監督

PwC報告提出「AI通才」概念：未來最具價值的員工，不是純技術專家，而是能結合AI流暢度與批判性思考、創造力、解決問題能力、負責任判斷的人。OECD也指出，AI可協助設計個人化學習路徑，但同時強調「真實教師無可取代」。

AI對職場與生產力: 對經濟與就業市場的深遠改變

1. 短期：大規模失業風險有限，但結構性轉型已啟動

根據橋水基金（Bridgewater Associates）2026年6月報告：

- 少於20%的美國企業在兩週內回報使用AI
- 90%以上使用AI的企業表示，過去六個月對就業無影響，且更多企業回報「增加」而非「減少」員工

但報告同時警告兩個風險：地緣政治衝突與企業AI投資成本壓力可能改變此趨勢。

2. 中長期：技能通膨與「AI鴻溝」

Randstad《2026年工作監測報告》揭示了一個關鍵對比：

- 95%雇主預測2026年業務成長
- 僅51%勞動力對此感到樂觀

這代表雇主與員工對未來的信心存在巨大差距。同一報告顯示，要求「AI代理人技能」的職缺數量暴增1,587%，凸顯AI技能正迅速成為就業市場的關鍵門檻。

AI對職場與生產力: 對經濟與就業市場的深遠改變

3. 全球政策回應：AI素養從K-12開始

各國已意識到AI素養是國家競爭力的基礎：

加拿大: 投入\$30M加幣於「CanCode」計畫，從K-12開始培訓AI素養；目標創造90,000個AI相關職缺

歐盟: 發布《基礎技能行動計畫》，鼓勵以AI設計個人化學習路徑，同時發展AI透明度標準

AI對職場與生產力: 下一代年輕人如何預備？

1. 學術證據：過早使用AI可能損害認知發展

MIT 2025年11月研究發現：寫作時不使用AI，能增加腦網路互動；使用AI輔助則降低神經連接。研究警告：批判性思維與深度學習，需要「學習過程中的掙扎與摩擦」。

加拿大教育專家Elizabeth Dhuey教授指出：「你需要真正與問題搏鬥，需要迭代、學習、掙扎——這就是學習發生的方式。」

2. 應該培養的「防護能力」框架

第一層：不可被取代的「人性技能」

批判性思維: 需要判斷資訊來源、辨識偏見、評估論證——這些是「思考過程」，不是模式匹配

創造力與原創性: AI擅長重組，而非「從無到有」的真正創新

同理心與關係建立: 需要真實的情感共鳴與脆弱性，AI只能模擬

道德判斷: 需要在具體情境中權衡價值、承擔責任，AI缺乏此能力

韌性與適應力: 面對不確定性時的內在力量，無法被程式化

AI對職場與生產力: 下一代年輕人如何預備？

第二層：AI素養與驗證習慣

- **學會「提問」而非「接受答案」**：每次使用AI前問：「這個資訊的來源是什麼？是否有偏見？我如何驗證？」
- **練習「與AI協作」而非「外包思考」**：用AI生成初稿或大綱，但要自己修改、批判、重組，這是大腦的「認知鍛煉」
- **定期「無AI」練習**：刻意完成無AI輔助的任務，保持大腦的獨立運作能力

第三層：對AI偏見與限制的理解

- **了解AI有偏見**：訓練數據反映了歷史偏見與特定價值觀
- **了解AI會產生「幻覺」**：編造事實，卻以權威語氣呈現
- **了解AI無法取代真實關係**：加州大學聖地牙哥分校研究指出，AI缺乏「相互脆弱性」與「內在主體性」，無法建立真正的道德關係

AI對職場與生產力: 基督徒如何面對AI的正面與負面影響

1. 神學基礎：AI是受造物，人是按神形像所造

亞洲教協（CCA）2025年「人工智慧與後人類主義」研討會指出：AI可以模仿推理、模擬同理心、生成藝術，但它不會敬拜，不會禱告，無法體現上帝所賜的生命氣息。人類的獨特性不在智力本身，而在於「與上帝和鄰舍建立關係、愛與盟約的能力」。

香港中文大學關瑞文教授更指出，AI發展迫使教會反思「人類中心主義」。他引用保羅在羅馬書八章的教導：萬物都在嘆息、等待得贖——包括AI。這意味著AI與人一樣，都置於受造與等待得贖的框架中，而非工具或威脅。

2. 實際應用：五個具體行動方向

在工作中持守管家職分：學習AI技能以提升服事效能，但不讓效率取代忠心「所求於管家的，是要他有忠心。」（林前4:2）

為失業者與邊緣群體發聲：支持公正轉型政策、參與職涯輔導事工「在神我們的父面前，那清潔沒有玷污的虔誠，就是看顧在患難中的孤兒寡婦。」（雅1:27）

在AI時代活出「同在」的見證：當AI可以「隨時回應」，基督徒仍要學習「靜默傾聽」與「肉身陪伴」「道成了肉身，住在我們中間。」（約1:14）

教導下一代正確的AI觀：幫助年輕人辨識AI的限制、建立健康的數位習慣「教養孩童，使他走當行的道，就是到老他也不偏離。」（箴22:6）

參與AI倫理的公共對話：推動AI治理應尊重人性尊嚴、保障弱勢、維護言論自由「你們是世上的鹽.....世上的光。」（太5:13-14）

AI對職場與生產力: 基督徒如何面對AI的正面與負面影響

3. 面對「被取代恐懼」的屬靈預備

PwC報告指出，信任是AI採用的決定性因素。工人需要透明度、明確的護欄，以及「AI是設計來支持而非取代他們」的信心。這與基督教的人觀一致：人的價值不在於「功能」，而在於「按神形像被造」。

黃國維博士提醒基督徒抗拒「效率偶像」：在追求即時性與效能的AI時代，刻意培養以耐心取代即時性、以真理取代肯定、以真實社群取代演算法連結的習慣。

4. 對下一代年輕人的屬靈裝備

加拿大AI戰略提到一個重要方向：幫助學生思考「我是誰？」「我從哪裡來？」「我為什麼在這裡？」這類存在性問題。教育專家建議將Murray Sinclair的四個問題融入AI教育框架, 這些問題正是基督教教育可以深刻回應的領域。

「不要效法這個世界，只要心意更新而變化，叫你們察驗何為神的善良、純全、可喜悅的旨意。」（羅馬書12:2）

在AI時代，這句話比任何時候都更迫切。AI可以改變很多事，但它不能改變一件事：你是按神的形像所造的，在祂眼中永遠有不可取代的尊嚴與價值。這，是基督徒在職場、在家庭、在下一代教導中，最需要持守的錨點。

AI影響職場、經濟與基督徒回應：具體實例

實例顯示：AI的成功不在於取代人，而在於強化人的能力、釋放人的時間、創造更有意義的工作。而基督徒在AI時代的使命，是確保這項技術服務於人性尊嚴，而非吞噬它。

一、AI對職場與生產力的影響實例

實例：柳鋼集團「AI員工」孵化近1800項應用

2025年，柳鋼集團舉行「萬名AI員工大賽」，吸引超過100支團隊、300名選手參與，最終孵化出近1800項聚焦實際業務難題的AI助理應用。

其中，冷軋廠的「元AI助理」獲得最佳技術創新獎。該助理通過「AI+巡檢」組合，讓傳統設備巡檢變得「精準化、高效化」。現場AI定時對各類儀表的指針、狀態標識及顯示屏進行拍攝，後台「雲眼」系統即時匯入數據流。過去交接班需在多系統間手動核對信息，如今關鍵數據一目了然，信息傳遞誤差顯著降低。

柳鋼集團總經理表示，這些源於基層、破解實際難題的創新成果，不僅展示了技術能力，更營造了「人人學AI、人人用AI、人人創AI」的氛圍。

AI影響職場、經濟與基督徒回應：具體實例

二、CEO以AI為裁員藉口的「AI洗白」現象

實例：Wix、Snap、Block等公司以AI為裁員理由

多家科技公司在2025-2026年宣布裁員，並明確將AI列為理由之一：

Wix: 約20%（略超1000人） AI是「自1970年代現代程式語言問世以來，企業組織架構發生的最深刻變革」

Block: 4000人 旨在打造「更精簡、扁平」的團隊，推行「全新工作方式」

Meta: 約8000人（10%） 推動AI轉型

MIT斯隆管理學院榮譽教授保羅·奧斯特曼指出：「AI是為大規模裁員開脫的絕佳藉口。這會讓人覺得，裁員不是我們的決定，也不是我們的過錯，而是技術發展所致。」

杭州中院2026年5月發布的典型案列也顯示，某金融科技企業以「AI就能完成你的質檢工作」為由降薪調崗，法院認定這不滿足「勞動合同無法履行」的法定條件，判決違法。

關鍵問題：「AI洗白」（AI-washing）正加速「可丟棄勞動者」趨勢。奧斯特曼估計，這類勞動者（合同工、自由職業者、零工）已佔美國勞動力的35%。

AI影響職場、經濟與基督徒回應：具體實例

三、AI時代的正確回應：再培訓 vs 裁員

實例：Gartner研究——裁員不能帶來AI回報

Gartner對350名企業高管的調查揭示了一個關鍵結論：裁員並不能帶來AI投資的回報。

Gartner傑出副總裁分析師海倫·波伊特萬指出：「裁員或許能創造預算空間，但不會創造回報。那些真正提升回報的組織，不是消除了對人的需求，而是通過積極投資於技能、角色和運營模式來放大人的能力，讓引導和擴展自主系統。」

研究發現：

- 80%正在試點或部署自主業務能力的組織曾通過裁員來抵消AI支出
- 但裁員率在「高回報」與「低回報」組織之間幾乎沒有差異
- 最成功的組織是保持人力、將員工重新分配到更有價值工作的「人本增強」型企業

AI影響職場、經濟與基督徒回應：具體實例

實例：勞埃德銀行——全員AI素養培訓（6.7萬人）

英國勞埃德銀行集團2026年推出「AI學院」，目標是在2026年底前讓旗下6.7萬名員工全部具備AI素養。

培訓內容包括：

- 互動式培訓模塊（首先完成「負責任、安全和道德AI使用」模塊）
- 短期課程、文章、播客
- 社區學習機會

銀行首席運營官表示：「通過投資培養員工技能，我們可以負責任地快速推進，既能改善今天的服務，又能夠為未來擴展新創新奠定基礎。」

Forrester報告指出，美國員工接受正式AI培訓的比例為52%，歐洲僅39%，建議採用10%正式學習、20%社交學習、70%在職體驗的「學習結構」。

AI影響職場、經濟與基督徒回應：具體實例

四、信仰群體如何回應AI時代

實例：台灣教會論壇——AI是「增幅戰衣」，無法取代愛

2026年6月，新使者雜誌社在台北舉辦「教會中的AI與愛」論壇。

宋承祐牧師以「用AI穿上增幅戰衣——牧養的鋼鐵人牧師」為題指出：AI如同鋼鐵人的戰衣能放大人的能力，但主導科技運用的核心仍在於人的異象與判斷力，牧者不應成為AI的奴隸。他分享自行開發的會友資料整合、活動報名、奉獻查詢、代禱管理、生日關懷提醒等系統，透過LINE官方帳號串聯，提升行政效率，讓牧者有更多時間投入陪伴。

他以約翰福音21章耶穌三次詢問彼得「你愛我嗎？」為勉勵，強調無論如何發展數位工具，教會終究必須回到信仰核心——以餵養與牧養人的生命為使命。

周加恩則強調：「AI是一個寫手，使用AI的人才是作者。」他提醒AI在事實查證方面有限制，特別在涉及聖經經文、神學資料時，須由使用者自行核實。他分享自己撰寫深度思考文章時仍偏好手寫，因為手寫過程更能沉澱思考、呈現真實的情感與生命經驗。

兩位講者一致結論：AI永遠不能取代愛。教會善用科技的目的，不是讓科技取代人性，而是為了將更多時間與心力投入真實的人際關係與生命陪伴。

小組討論與反思問題

1. AI的成功不在於取代人，而在於強化人的能力、釋放人的時間、創造更有意義的工作。你同意嗎？為什麼？
2. 基督徒在AI時代的使命，是確保這項技術服務於人性尊嚴。你如何在AI時代作智慧的管家？

參考資源與延伸閱讀

Dr. Hermas Lo (盧有恭博士)「AI 與信仰」講座。 <https://www.YouTube.com/@AIChristianEd>

號角月報 (2026年1月1日刊出) 專訪 - 真實的爱醫治孤單

<https://www.heraldmonthly.ca/newspaper/web/articleView.php?date=202601&id=11234>

從資訊到真理的塑造：AI時代的基督教教育

CSGT 37th Edition (April 2026): AI Topic: [中國神學研究院](#)

AI Is Coming For Your Systematic Theology: <https://www.challies.com/articles/ai-is-coming-for-your-systematic-theology/>

加拿大福音證主協會, 2026-02-21 工作坊: **雷競業博士** 2026-02-21 講座: 後真理時代中的宣講真理

基會燈台全球學院課程2026年第一季: **陳啟柏博士** 科學、人工智能與基督教信仰

書籍 《科技壟斷》 **Neil Postman** 科技如何從工具變成文化主宰

書籍 《人的條件》 **Hannah Arendt** 勞動、工作、行動的三重區分

論文 AI倫理與聖經預言 **Sangwa & Mutabazi (2025)** AI與末世的關聯分析

演講 信仰、倫理與人性尊嚴 **龔格文長老 (2025)** AI不是神，也不能取代神

文章 AI時代的宣教學反思 **威克里夫 全球聯盟** 從使命角度看AI的機遇與挑戰

專訪 基督徒使用AI十誡 **王以亮教授** 具體可行的AI使用原則