

资本洞见

人形机器人“规则领跑”现实意义重大

■ 刘晓一

人形机器人迎来统一的“数据语言”。在近日举办的2025浦江创新论坛分论坛上,上海发布了国内首个具身智能标准化数据集平台和人形机器人数据集标准。该标准通过建立一套可互通的数据采集、标注与存储规范,为人形机器人产业构建起统一的数据“度量衡”,使不同主体的数据能按同一标准流转与应用,为具身智能国际标准化事业贡献了“中国方案”。

同时,国家机器人检测与评定中心(总部)还为智元创新(上海)科技有限公司(以下简称“智元”)等三家企业颁发了首批人形机器人数据集CR产品认证(中国机器人产品认证)证书。此举标志着标准化数据在产业应用中得到了权威认可,我国在人形机器人数据集标准化、质量评价与产业应用上迈出关键一步。

高质量、多样化的数据集是人形机器人实现具身智能的核心“燃料”,数据标准则是“燃料”的基石。笔者认为,一系列标准化平台和认证的发布,对于人形机器人产业化具有三重意义。

第一,为构建协同共

生的产业生态提供核心支撑。当前,人形机器人竞争已从“硬件参数比拼”进入“数据生态对决”,标准化是激活数据价值的前提。长期以来,行业缺乏数据标准化认证和研发通用平台,分类编码、数据标注、格式及管理规范的不统一,成为具身智能产业落地的瓶颈。这种“数据孤岛”不仅让企业“重复造轮子”,增加了研发成本,还阻碍了技术创新与规模化应用。一位业内专家曾向笔者形容:“机器人没有统一数据标准,就像新能源汽车没有统一充电规范,各厂商使用不同接口的充电桩,无法形成产业发展合力。”

本次发布的人形机器人数据集标准明确了分类与编码、数据标注、质量评价、存储格式等核心要求,为行业建立起统一的“数据语言”:一方面让不同机构的数据可共享兼容,打破“数据孤岛”;另一方面也降低了中小厂商研发门槛,使其更加聚焦核心算法的创新。

在此基础上,国内首个具身智能标准化数据集平台“浦江X”(穹顶-DOME)同步发布,其全面贯彻数据采集、治理、训练与验证全链路,实现了多模态数据的标准化生产与高效流通,系统性

地填补了我国在具身智能数据标准与认证体系方面的空白,筑牢了国家级数字基础设施与标准底座。

第二,为人形机器人在多场景落地打下基石。人形机器人的价值,最终要在具体应用场景中兑现。但不同应用场景对训练数据的需求差异显著:工业场景需要高精度的装配操作数据,家居场景依赖贴近生活的交互行为数据,医疗场景则对安全规范数据有大量需求。此前因缺乏统一标准,企业往往分散采集训练,不仅投入高,还常因数据质量参差不齐导致机器人在场景中“水土不服”,难以实现规模化应用。

此次发布的标准化数据集平台,覆盖了多场景数据分类与质量评价准则,搭配CR认证对数据实用性的背书,能让企业直接获取符合场景需求的“合规数据”,大幅降低场景适配成本。例如,智元AgiBot World数据集,依托自建的3000多平方米采集工厂与实验基地,复刻了家居、工业等五大核心场景及数百个子场景、3000多种物品,未来智元还将开放标准化数据能力,与行业共建生态。在各地人形机器人训练场建设热潮之下,这样的标准化数据集无疑具有基石作用。

第三,推动我国在全球人形机器人竞争中实现“规则领跑”。我国此次推出的“标准+认证”组合拳,形成了差异化竞争优势。中国制造业场景丰富度、服务需求

多元化程度全球领先,这为数据采集提供了天然“场景红利”,经标准化整合后,有望构建全球最多元的机器人数据生态。更重要的是,机器人数据的自主可控与芯片、操作系统同等关键,标准化认证从源头筑牢数据安全防线,降低对海外数据集的依赖,保障产业发展安全,推动我国人形机器人产业在全球竞争中实现从参与者到引领者的跨越。

中国人形机器人产业正通过构建统一的数据“度量衡”,重塑产业生态。标准数据集平台与CR认证体系的建立,打通了长期存在的“数据孤岛”,让多模态数据在生产与应用中高效流通。笔者相信,这场围绕标准的数据革命,将为人形机器人的规模化落地与生态繁荣注入强劲动力,开启人机协作的新纪元。



中国保险业再“进阶”需从四维度持续努力

■ 苏向泉

近期,监管披露的数据显示,“十四五”以来,我国保险业高质量发展实现新跨越,全球第二大保险市场的地位更加稳固。

发达的保险业不仅是金融体系的重要支柱,更是经济体应对风险、提升韧性的“稳定器”。通过风险分散、损失补偿和长期资金供给,保险业显著增强了社会经济运行的稳健性。也正因如此,各国无不将保险业竞争力视为国家软实力的重要体现。

笔者认为,结合当前我国宏观经济发展的内外部形势,我国保险业亟须在现有规模基础上进一步做大做强,以更好地服务国家战略、保障民生福祉。具体而言,保险业需从四个维度持续“进阶”。

其一,回归保障本源,强化“稳定器”功能。

保障功能是保险业的立身之本。近年来,我国保险业在社会保障和民生福

祉方面发挥了重要作用。数据显示,“十四五”以来,保险业累计赔付9万亿元,较“十三五”时期增长61.7%。农业保险为8亿户次农户提供风险保障。商业养老、健康保险准备金11万亿元。

当前,居民对价格合理、保障适中的商业养老险和健康险需求旺盛。与此同时,新质生产力快速发展,人工智能、航空航天、半导体等新兴产业对相关责任险的需求也日益增长。叠加全球气候变化加剧带来的巨灾风险,保险业在相关领域的保障功能有待进一步发挥。未来,行业应聚焦上述重点领域精准发力,持续夯实社会稳定器的功能根基。

其二,发挥资金优势,赋能实体经济转型升级。

目前,我国保险资金运用规模已超过36万亿元。保险资金通过多种渠道支持实体经济,在为经济发展注入活力的同时,也实现了自身保值增值,形成

良性循环。

不过,当前险资配置结构仍有优化空间。保险资金大量投向债券、银行存款等资产,其中债券占比接近50%,而对未上市股权、股票和产业投资基金的配置比例相对偏低。面对经济转型升级的迫切需求,保险资金有必要进一步加大股权投资力度,更好地支持新质生产力发展——这也呼唤险资考核机制与投资理念实现同步革新。

其三,担当长期投资者,护航资本市场稳健发展。

作为资本市场重要的机构投资者,保险资金近年来在平抑市场波动、倡导价值投资方面发挥了积极作用。未来,监管部门可继续引导险资稳步提升权益资产配置比例,通过专业化、市场化方式参与上市公司治理,助力优质企业成长。同时,保险机构要积极开展年金保险、专属商业养老保险等业务,为资本

市场注入更多长期稳定的资金活水,进一步提升直接融资比重。

其四,提升海外业务占比,扩大全球影响力。

整体来看,中资保险机构的国际化程度和全球竞争力仍有较大提升空间。拓展海外市场,既能服务中国企业的“出海”需求,也有助于保险公司开辟第二增长曲线,增强发展韧性。这就要求国内保险机构积极学习国际先进经验,全面提升风控能力、产品创新力和海外经营水平,努力打造一批具有国际竞争力的现代保险集团。

展望未来,我国保险市场潜力巨大。只要坚守保障初心,紧扣时代脉搏,持续深化改革,就有望在巩固规模优势的基础上,实现质量、效率和动力的全面提升。保险业不仅要做大,更要做强做优,为经济高质量发展和人民生活改善贡献更大的保险力量。

人才才是上市公司核心竞争力

■ 肖伟

进入四季度,公募基金迎来年度“决战”。Wind资讯数据显示,截至目前,10月份新成立基金总数达94只,新基金发行升温态势明显。

一般来说,新基金发行作为权益市场资金流入的重要渠道,其规模、节奏和结构直接影响着权益市场的资金供给;权益市场的发展状况、投资回报预期也影响着新基金的发行。

笔者认为,今年四季度,在宏观经济持续向好且流动性相对宽松的条件下,新基金发行的支撑性因素延续,有望为A股市场带来更多增量资金。

其一,政策支持力度加大,为新基金发行与资金入市保驾护航。近期,监管层多次释放积极信号,强调要“壮大长期投资力量”,推动公募基金行业高质量发展。一方面,新基金审批流程简化,发行效率提高,使得优质基金产品能够更快推向市场,满足投资者多元化需求;另一方面,一系列鼓励中长期资金入市的政策出台,如推动社保基金、养老保险基金、企业年金等加大A股配置比例,这不仅为新基金发行营造了良好的政策环境,更从源头为A股市场引入稳定的资金活水。

其二,A股市场吸引力持续提升,激发投资者热情。随着中国宏观经济持续回升向好,企业盈利改善,A股市场的投资价值日益凸显。从估值角度看,当前A股整体估值处于历史相对低位,与全球主要市场相比具备明显优势,具有较高的性价比。同时,市场结构性机会丰富,新能源、半导体、生物医药等新兴产业蓬勃发展,为投资者提供了众多优质投资标的。此外,A股市场国际化进程不断加快,外资持续流入,进一步提升了市场的活跃度和吸引力。

当前,投资者对A股市场的信心不断增强,不少投资者选择通过基金参与新兴行业、科技领域的投资,分享经济增长红利,从而推动新基金发行规模的进一步扩大。

其三,基金产品不断创新,满足投资者多样化需求。为适应市场变化,公募基金行业在产品创新方面持续发力,除股票型、债券型基金外,各类创新型基金产品层出不穷,如不断丰富指数基金类别,从宽基ETF到行业主题ETF、策略ETF,涵盖了多个细分领域,为投资者提供了便捷、低成本的投资工具。同时,量化基金、FOF等也取得快速发展,通过运用先进的量化模型和资产配置策略,为投资者实现稳健收益提供了新的选择。综合来看,创新型基金产品不仅满足不同投资者风险偏好和投资目标的需求,也激发了新的资产配置需求,为A股市场带来更多增量资金。

展望四季度,新基金发行有望持续升温,为资本市场的稳健发展提供有力支撑,同时也为投资者创造更多投资机会。

金秋时节,上市公司2025年秋季招聘大幕渐启。与往年不同的是,今年招聘季,越来越多的企业正打破地域限制、储备战略人才、拥抱智能化变革、完善人才管理体系,将人力资源转化为核心竞争力,为未来发展注入强劲动力。

人才是上市公司的核心竞争力,笔者认为,上市公司可从以下四个方面入手,在引才、用才、留才等维度综合发力,进一步巩固人才优势,筑牢高质量发展根基。

其一,跨省揽才,打破地域壁垒,整合全国资源。今年秋招,已有多家上市公司开启“跨省招聘”模式,通过在重点城市设立招聘站点、与地方高校及产业园区合作等方式,精准对接不同区域的人才。

跨省招聘的核心逻辑在于将“地域优势”转化为“人才优势”。通过绘制全国性“人才地图”,企业可根据不同业务板块的需求,在研发高地吸纳技术人才、在制造业基地储备产业工人、在金融中心招募资本运作人才,实现人力资源的最优配置。

其二,锚定中长期战略,为公司未来发展储备力量。今年秋招,头部上市公司不再盲目追求“高学历”,而是更注重人才与业务布局的匹配度,通过“战略先行、招聘跟进”的模式,有针对性地选拔和培育人才,这不仅避免了人力资源的浪费,而且能使人才快速融入业务一线,加速技术成果的产业化落地。

对上市公司而言,人才招聘已成为产业资本布局的“前置环节”。通过提前储备符合战略方向的人才,企业可在市场竞争中抢占先机,实现产业资本与人力资本的同步增值。这种“人才储备—技术突破—产业升级”的正向循环,正是上市公司保持竞争力的核心逻辑。

其三,拥抱智能招聘,提升选拔质量。随着人工智能、大数据等技术的发展,上市公司的招聘流程正迎来智能化变革。今年秋招,多家上市公司引入AI简历筛选系统、视频面试平台等工具,通过算法分析候选人的技能、经验与岗位匹配度,实现人才选拔的精准化与高效化。

AI技术的应用不仅提高了招聘效率,还减少了人为偏见,为不同背景的人才提供了公平竞争的机会。通过智能化工具,企业可快速识别优秀人才,降低招聘成本,确保人力资源的高效配置。

其四,推动和落实人力资源全周期管理,激活人才效能。“招得来”只是第一步,“留得住”才是将人力资源转化为资本优势的关键。上市公司需完善人才全生命周期管理体系,从入职培训、职业发展、薪酬激励到企业文化建设,构建起全方位的人才发展生态。比如,在薪酬激励方面,多家上市公司推出“股权激励+绩效奖金”的组合模式,将员工利益与公司股价绑定,既激发了人才的工作积极性,又增强了团队的稳定性。这种“以人为本”的管理理念,正是上市公司将人力资源转化为可持续资本优势的核心抓手。

通过跨省揽才整合资源、锚定业务匹配专业人才、技术赋能提升招聘质量、全周期管理激活人才效能,上市公司可进一步将人力资源转化为核心竞争优势,为自身长期健康发展奠定坚实基础,也将为中国产业转型升级提供重要支撑。