

《管理者的 AI 转型工作坊》

主讲：江南老师

【课程背景】

在数字化转型浪潮下，超过 65% 的企业管理者面临“信息过载、决策滞后、团队协同低效”三大痛点。据麦肯锡研究显示，善用 AI 工具的管理者可将团队效能提升 40% 以上。本课程围绕计划、组织、领导、控制四大管理职能，整合 DeepSeek、秘塔搜索、Kimi、即梦等工具，帮助管理者快速构建“AI+管理”思维框架，实现从经验驱动到“数据+AI”双核驱动的转型，打造智能化管理团队。

【课程收益】

对 HR 的价值

- 精准提效：六大模块均匹配 3-5 个 AI 工具（如 DeepSeek 智能排班、生成岗位 JD），减少 50% 以上重复劳动。
- 决策升级：通过 DeepSeek 员工流失率预测、AI 薪酬竞争力分析，支撑管理层制定人才战略。
- 风险规避：AI 自动核查劳动合同风险点，降低用工纠纷概率。

对企业的价值

- 缩短招聘周期：AI 初筛简历速度提升，降低单岗位招聘成本。
- 优化人力配置：DeepSeek 智能分析历史数据，动态预测各部门编制需求。
- 提升员工体验：AI 自动化解答 80% 员工高频咨询（如年假、社保政策）。

对管理者的价值

- 效率跃迁：用 AI 工具将会议纪要整理、数据报告生成等事务性工作压缩 70% 时间
- 决策升级：通过 DeepSeek 智能分析业务数据，快速定位问题根因
- 团队激活：用纳米 AI 生成员工激励方案，橙篇分析团队沟通情绪值，提升下属积极性。

对企业的价值

- 管理标准化：AI 工具固化优秀管理经验（如用即梦生成标准化项目管理 SOP）。
- 成本可视化：通义千问自动核算团队资源投入产出比，优化预算分配。
- 风险可控化：秘塔搜索实时监控行业竞品动态，预警市场变化风险。

【课程特色】

1. 零技术门槛：拒绝代码与算法：用“开车不需要懂发动机”类比工具调用逻辑，所有案例均基于网页端/小程序实操。
2. 工具与场景强绑定独创“管理场景工具矩阵”：例如：

- 员工情绪管理 → 橙篇分析周报/聊天记录情感倾向
- 跨部门协同 → 豆包 AI 同步多版本需求文档并自动标红差异
- 人才保留 → DeepSeek 预测高潜员工流失概率并生成挽留方案

3. 实战沙盘演练

- 现场分组用 AI 工具解决真实管理难题（如：用秘塔搜索+Kimi 在 30 分钟内输出《新产品上线风险评估报告》）。
- 提供《管理者 AI 工具包》：含 20+工具权限开通指南、操作指令模板（如：让 DeepSeek 高效分析数据的提问公式）。

【课程对象】

需要 AI 转型的企业高管、骨干员工

【课程时间】

1~2 天（6 小时/天）

【课程大纲】

一：AI 重构管理决策——从“拍脑袋”到“用数据”

1. 管理思维升级：从“经验直觉”到“数据+AI”双引擎驱动
2. 工具组合逻辑：行业情报（秘塔搜索）→数据归因（DeepSeek）→决策推演（Kimi）
3. 秘塔搜索行业雷达
4. 现场演示：3 分钟抓取竞品新品上市节奏、渠道布局变化
5. 避坑指南：如何过滤广告信息，提取高价值情报
6. DeepSeek 数据归因
7. 案例升级：某快消品牌总监用 AI 分析 618 销量下滑原因
 - 步骤 1：导入销售数据+天气/竞品促销时间表
 - 步骤 2：AI 自动关联变量，定位“物流延迟影响核心 SKU 占比达 37%”
 - 步骤 3：生成《备选决策方案》
8. 沙盘对抗
 - 分组任务：用秘塔搜索+DeepSeek 分析指定行业案例，输出《决策建议书》
 - 高管点评：模拟董事会质询，用 AI 实时补充数据支撑论点
 - 成果物：学员带走《业务决策 AI 分析模板》（含数据清洗规则、提问指令库）

二：AI 赋能团队管理——选、用、育、留智能化

1. 新生代管理痛点：Z 世代员工需求多元、流动性高

2. 工具组合逻辑：人才画像（纳米 AI）→情绪监测（橙篇）→培养方案（Kimi）

3. AI 人才 360°画像

4. 现场生成：输入员工基础数据（如绩效、项目经历、培训记录）

5. 产出示例：自动标记“高潜力但离职风险员工”（如：张 xx，创新能力 TOP10%，但近 3 月加班时长超均值 200%）

6. **案例分析**：某互联网团队用 AI 分析周报情绪值

➤ 步骤 1：批量导入周报文本，AI 识别关键词

➤ 步骤 2：定位情绪洼地部门

➤ 步骤 3：自动推送干预建议

7. AI 定制培养方案

➤ 演练：为“00 后技术骨干”生成发展计划

➤ 输入需求：“擅长 Python 但缺乏沟通技巧，希望 3 个月内晋升 Tech Lead”

➤ AI 输出：学习清单（《非职权影响力》课程）+ 实践任务（主导跨部门需求评审会）

8. **互动环节**：

➤ 角色扮演：HRBP 用 AI 工具应对“员工提出离职”场景，生成挽留话术

➤ 工具盲测：对比纳米 AI 与传统测评工具的人才预测准确率

三：AI 升级沟通效能——减少内耗，精准对齐

1. 管理沟通三大陷阱：信息失真、责任模糊、进度失控

2. 工具组合逻辑：需求对齐（豆包）→会议管理（讯飞）→进度追踪（钉钉 AI）

3. 豆包需求对齐神器

4. 案例：产品与研发团队需求文档版本冲突

➤ 步骤 1：上传 V1.0（产品 PRD）与 V2.0（研发技术方案）

➤ 步骤 2：AI 自动标红差异点（如“支付方式缺少分期选项”）

➤ 步骤 3：生成《需求对齐清单》并@相关责任人确认

5. AI 会议管理全流程

现场模拟：

➤ 会前：AI 根据议题自动推荐参会人（如漏掉法务部？AI 预警合同风险）

➤ 会中：语音转文字+实时提取待办事项（如“UI 稿需周三前提交”→自动生成任务卡）

➤ 会后：AI 对比任务完成度与历史项目数据，预警延期风险

6. 跨部门协作竞赛

- 分组挑战：用豆包+即梦在 15 分钟内对齐“新品上线营销方案”
- 评分维度：信息完整度、任务可追溯性、沟通耗时
- 成果物：学员带走《跨部门协作 AI 检查清单》

四：AI 驱动绩效管控——从结果考核到过程预警

1. 绩效管理误区：秋后算账 VS 过程赋能
2. 工具组合逻辑：目标拆解（通义千问）→异常检测（DeepSeek）→改进建议（Kimi）
3. 工具详解与实战
4. 通义千问 KPI 智能拆解
5. 案例：将“年度营收增长 30%”分解为部门目标
 - 步骤 1：输入行业数据（毛利率、人效等）
 - 步骤 2：AI 生成《部门目标权重表》
 - 步骤 3：自动关联历史数据，预警“当前客户转化率无法支撑目标”
6. 制造业案例：某车间良品率下降排查
7. 输入数据：设备日志、操作员排班表、原料批次
8. 绩效改进沙盘
9. 工具组合：通义千问（目标回溯）+ Kimi（方案生成）
10. 任务：针对“客服满意度下降 15%”问题，用 AI 生成《三级改进路线图》
11. 互动环节
 - 数据侦探：根据 AI 生成的异常报告，小组竞猜根本原因
 - 老板视角：用 AI 工具模拟董事会汇报，5 页 PPT 说清绩效改善策略

五：AI 助力战略落地——让规划不再“纸上谈兵”

1. 战略落地三大断层：愿景与执行脱节、资源分配不合理、环境变化响应慢
2. 工具组合逻辑：情报整合（秘塔搜索）→路径推演（Kimi）→风险预警（DeepSeek）
3. 秘塔搜索趋势雷达
4. 案例分析：新能源汽车出海战略制定
5. Kimi 战略模拟器
6. 沙盘：输入变量：1 亿预算，选择“自建海外团队”或“与当地经销商合作”
7. AI 推演：
 - 路径 1：自建团队需 9 个月，但长期毛利高 15%
 - 路径 2：经销商合作可 3 个月落地，但需让利 20%
 - 产出：《战略选择损益对比表》+《关键节点监控清单》
8. 高管决策挑战赛

- 分组任务：用 Kimi+秘塔搜索制定“线下零售数字化转型路线”
- 评估标准：可行性（AI 风险预警数）、创新性（竞品对比差异度）