

AI 时代中高层管理者的管理重塑与战略升级

一、培训背景

2023 年以来，生成式 AI 引发全球技术革命。这不仅是一次技术迭代，更是对传统管理范式的根本性冲击。麦肯锡研究显示，AI 将影响 60% 以上的现有工作岗位，而管理决策、战略规划、组织协调等核心管理职能首当其冲。

作为国企，在数智化浪潮下的管理升级迫在眉睫。国务院国资委明确提出加快建设“世界一流企业”的战略目标，数字化、智能化转型成为国企高质量发展的必由之路。然而，技术引入容易，管理思维转型难。很多国企投入大量资金引进 AI 系统，却因管理层思维滞后、组织惯性强、决策模式陈旧而收效甚微。

管理者如何从“被 AI 颠覆”到“驾驭 AI”？本课程正是为解决这一核心命题而设计。我们不讲 AI 技术原理，不教如何写代码，而是聚焦于：如何用 AI 时代的新思维重塑管理逻辑，用新工具提升管理效能，用新战略引领组织变革。

二、培训收益

- 1、理解 AI 的管理本质——AI 不是工具升级，而是管理范式革命。深刻认识 AI 如何改变“决策方式、组织形态、权力结构、价值创造”四大管理要素。
- 2、理解自身角色转型——从“信息枢纽”转向“意义赋予者”，从“任务分配者”转向“智能协调者”，从“经验持有者”转向“问题定义者”。
- 3、思维方式有效升级：从“经验驱动”到“数据+AI+人类判断”决策，从“过程控制”到“目标牵引+智能监测+自主管理”，从“人力堆积”到“人机协作最大化”

三、培训特点

- 1、结合需求，从管理者视角出发，聚焦“AI 如何改变管理”这一核心问题。所有案

例、工具、方法均围绕管理场景设计，确保学员“听得懂、学得会、用得上”。

2、充分考虑国企的组织特点、决策流程、合规要求和文化惯性。所有内容均经过国企管理场景验证，避免“互联网式”空泛理论，提供适合国企中高层的务实方法。

3、遵循“认知升级→思维重塑→工具赋能→行动落地”的学习路径。帮助学员建立AI时代管理新认知，再提供具体可操作的工具方法

四、培训学员

1、主要对象：国有企业中高层管理人员人力资源、战略规划、运营管理等职能部门负责人

2、培训时长：1天（6小时）

课程大纲

第一部分 认知重塑——AI如何改变管理的底层逻辑

一、AI不是工具，是新的管理基础设施

1、信息基石重构：从“信息稀缺”到“信息过载”，管理者的信息优势消失，筛选与判断能力成为核心

2、决策基石重构：从“经验决策”到“智能决策”，AI可以处理复杂变量、发现人类看不到的模式

3、执行基石重构：从“人力密集”到“智力密集”，重复性工作被AI接管，人的价值在于创造与判断

二、AI时代管理的四个根本性变化

1、权力来源变化

2、决策模式变化

3、组织形态变化

4、人才价值变化

三、管理者的三种命运

1、被替代者：固守传统、抗拒变化、价值可被 AI 复制

2、被边缘化者：被动应付、跟随他人、丧失主动权

3、驾驭者：主动拥抱、善于借力、成为"人机协作"的指挥官

案例研讨：某央企部门经理的困惑——当 AI 能写出比下属更好的分析报告，我该如何定位自己的价值？

第二部分 思维升级——AI 时代管理者的四大思维转型

一、决策思维转型：从"经验决策"到"三元决策"

1、三元决策模型（Human-AI-Data）：

(1) 数据层：AI 收集与分析全维度数据，消除信息盲区

(2) 智能层：AI 提供多方案模拟与预测，降低决策风险

(3) 人类层：管理者做价值判断、伦理权衡、最终拍板

2、关键工具：RAPID-AI 决策框架

(1) R (Recommend)：AI 生成决策建议与方案

(2) A (Agree)：相关方通过 AI 协同确认

(3) P (Perform)：执行者通过 AI 追踪任务

(4) I (Input)：利益相关者通过 AI 反馈意见

(5) D (Decide)：决策者基于 AI 分析做最终判断

案例与思考——AI 不能替代的决策是什么

二、效率思维转型：从"人力最大化"到"人机协作最优化"

- 1、传统效率逻辑：更多人+更长时间=更高产出
- 2、新效率逻辑：合适的人+合适的AI+最优协作=指数级产出
- 3、人机协作的三层架构：

- (1) AI 主导层（人监督）：数据处理、报告生成、流程自动化
- (2) 人机协同层（共同完成）：方案设计、风险评估、客户沟通
- (3) 人类主导层（AI 辅助）：战略决策、关系维护、创意创新

现场演练：列出你部门的十项核心工作，划分三层架构

三、控制思维转型：从"过程管控"到"智能治理"

- 1、传统管控痛点：流程僵化、响应迟缓、管理成本高、员工抵触
- 2、智能治理四要素：

- (1) 目标透明化：OKR+AI 实时看板，目标对齐全员可见
- (2) 过程智能化：AI 自动监测异常，管理者聚焦例外处理
- (3) 反馈即时化：AI 实时收集进展，取代"月底汇报"
- (4) 激励个性化：AI 分析个体需求，提供定制化激励方案

案例分析：海尔"人单合一"模式如何用智能系统实现"自主管理"

四、战略思维转型：从"线性规划"到"动态进化"

- 1、传统战略困境：三年规划出台即过时，环境变化快于战略迭代
- 2、AI 时代战略新范式：

- (1) 从"制定战略"到"进化战略"：战略是动态迭代的，不是一次性制定的
- (2) 从"长期预测"到"短期实验"：用 AI 快速验证假设，小步快跑
- (3) 从"资源博弈"到"能力构建"：核心竞争力是 AI 时代的组织学习与适应能力

3、AI 赋能战略管理的四个应用：

- (1) 市场洞察：AI 扫描全球市场动态，发现传统调研看不到的信号
- (2) 竞争分析：AI 实时追踪竞争对手动态，提供预警
- (3) 场景模拟：AI 模拟不同战略选择的可能结果
- (4) 执行监测：AI 追踪战略执行情况，自动预警偏差

第三部分 工具赋能——管理者必备的 AI 管理工具箱

一、AI 辅助的个人效能工具

1、场景一：高质量输出提速

- (1) 用 AI 起草会议纪要、工作汇报、分析报告（节省 60% 时间）
- (2) 用 AI 整理复杂信息、提炼核心要点
- (3) 用 AI 准备会议、梳理问题清单

2、场景二：深度思考增强

- (1) 用 AI 进行“魔鬼代言人”辩论，检验决策漏洞
- (2) 用 AI 做方案对比分析，避免单一思维
- (3) 用 AI 快速学习新领域知识，扩展管理视野

3、关键技能：Prompt（提示词）思维

- (1) 好问题=好答案：如何向 AI 精准提问
- (2) 角色设定法：让 AI 扮演特定角色（如“请以麦肯锡顾问的视角...”）
- (3) 迭代优化法：与 AI 多轮对话，逐步深入

二、AI 驱动的团队管理工具

1、工具一：智能绩效管理系统设计思路

- (1) OKR 目标对齐+AI 进度追踪+智能预警+自动化报表

- (2) 从"月度考核"到"实时反馈"
- (3) 从"上级打分"到"多维度数据综合评价"

2、工具二：智能会议管理

- (1) 会前：AI 整理议题、准备材料、发送预读信息
- (2) 会中：AI 记录要点、追踪决议、识别分歧
- (3) 会后：AI 生成纪要、追踪落实、提醒跟进

3、工具三：人才智能画像

- (1) 用 AI 分析员工能力、绩效趋势、发展潜力
- (2) 用 AI 匹配培训资源、职业发展路径
- (3) 用 AI 预警人才流失风险

第四部分 组织变革——AI 时代的团队建设与人才发展

一、重新定义中层管理者的价值

1、传统中层的四大职能正在转移：

- (1) 信息传递→AI 可以做
- (2) 任务分解→AI 可以辅助
- (3) 进度监督→AI 可以自动化
- (4) 结果汇报→AI 可以生成

2、AI 时代中层管理者的新价值定位：

- (1) 意义诠释者：在信息过载时代，帮助团队理解"为什么"
- (2) 资源协调者：跨部门、跨系统整合资源，这是 AI 难以替代的
- (3) 问题定义者：把模糊问题清晰化，把复杂问题结构化

(4) 人才培育者：发展团队的 AI 协作能力，建设学习型团队

(5) 文化塑造者：建立拥抱变化、持续学习的团队文化

二、打造 AI 时代的高效团队

1、团队能力升级路线：

(1) 第一步：破除恐惧——帮助团队建立正确的 AI 认知

(2) 第二步：技能培养——提升全员的 AI 应用基础能力

(3) 第三步：流程重构——用 AI 重新设计工作流程

(4) 第四步：文化塑造——鼓励实验、容忍失败、持续学习

2、团队 AI 协作力的五个层级

三、AI 时代的人才选育用留新策略

1、选人新标准：

2、育人新思路：

3、用人新模式：

4、留人新策略：

案例分析：华为“军团模式”与 AI 时代的组织进化

第五部分 落地实施——从学习到行动的转化路径

一、国企 AI 管理变革的特殊挑战与应对

1、挑战一：合规性要求高

2、挑战二：组织惯性大

3、挑战三：人员结构挑战

二、管理者推动 AI 变革的四步行动法

- 1、第一步：自我先行（示范效应）
- 2、第二步：找准切入点（快速见效）
- 3、第三步：培养种子（星火燎原）
- 4、第四步：固化成果（制度保障）

三、课程总结

1、制定“四个一”行动计划

- (1) 第 1 周：我要尝试用 AI 解决什么问题？
- (2) 第 1 个月：我要在哪个管理场景引入 AI？
- (3) 第 1 季度：我要推动团队哪些变化？
- (3) 第 1 年：我要达成什么样的 AI 管理里程碑？

2、课程总结与核心要点回顾