

共创、共享



“选择、负责”
—— AI时代的生存指南

范式革命：从工具进化为数字员工

助手



能力升维

AI不再是被动执行的**助手** (Copilot)，而是进化为具备自主决策能力的**数字员工** (Autonomous Employee)。

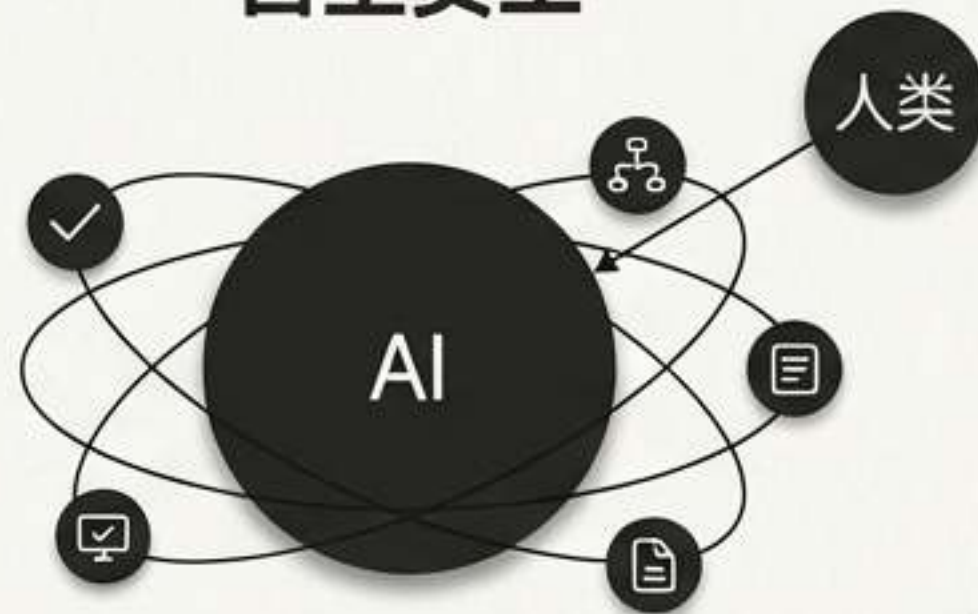
协作者



组织再造

未来组织的核心竞争力，在于构建和管理由**无数专门化 AI Agent**组成的“**数字员工矩阵**”。

自主员工



角色重定义

软件工程进入SE 3.0时代，开发者的角色从编码者，转变为**设定目标、编排流程的“导演”和“架构师”**。



价值分野：AI完成任务，人类对结果负责

执行确定性（AI）



- AI可以高效完成有明确路径的任务。
- 擅长在“已知”的框架内进行计算和优化。

承担不确定性（人类）



- 在模糊、开放的环境中做出战略判断、定义“正确的问题”。
- 对最终的业务成果和商业风险承担责任。

核心转变：评估体系重构

维度	传统工具体系	数字员工体系
评估指标	算法识别准确率	人均产能等业务价值指标
本质	衡量“工具的好坏”	衡量“员工创造的业务价值”

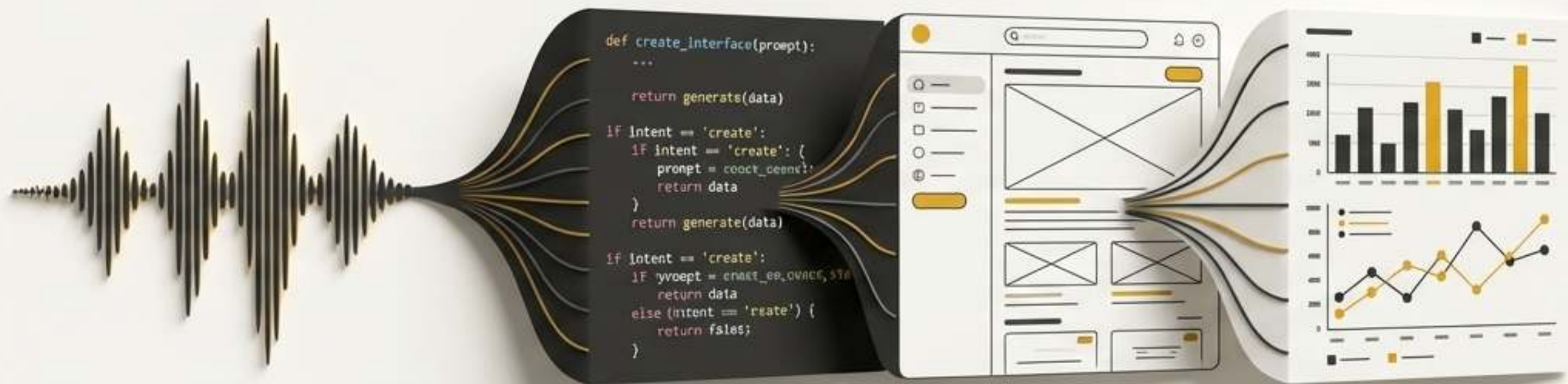
沟通革命：语言即接口，对话即权力

提示词取代代码

当AI能处理执行层任务，清晰表达意图（Prompt Engineering）的能力成为新的稀缺资源。“把话说清楚”正在变得比“写好代码”更重要。

交互模式演进

用户界面正从GUI（图形界面）向VUI（语音界面）及Agent UI（智能体界面）演进。获取信息的方式从“浏览”转向“对话”。



组织边界消融

当产品经理或销售能直接与AI对话生成方案或调用技术资源时，传统的部门墙开始瓦解，组织趋向“液态化”。

经验重载：从“人承载”到“AI承载”



人承载（过去）

AI承载（未来）

知识资产化

过去，隐性知识和经验靠人传承；未来，它们将被迁移至可检索的知识库（RAG）和持续强化的AI记忆系统。企业的核心SOP将被转化为可计算、可自动执行的Agent模型。

* 案例：百丽国际利用平台，2周内落地首个Agent，规划1年内上线800+ AI场景。

复用即价值

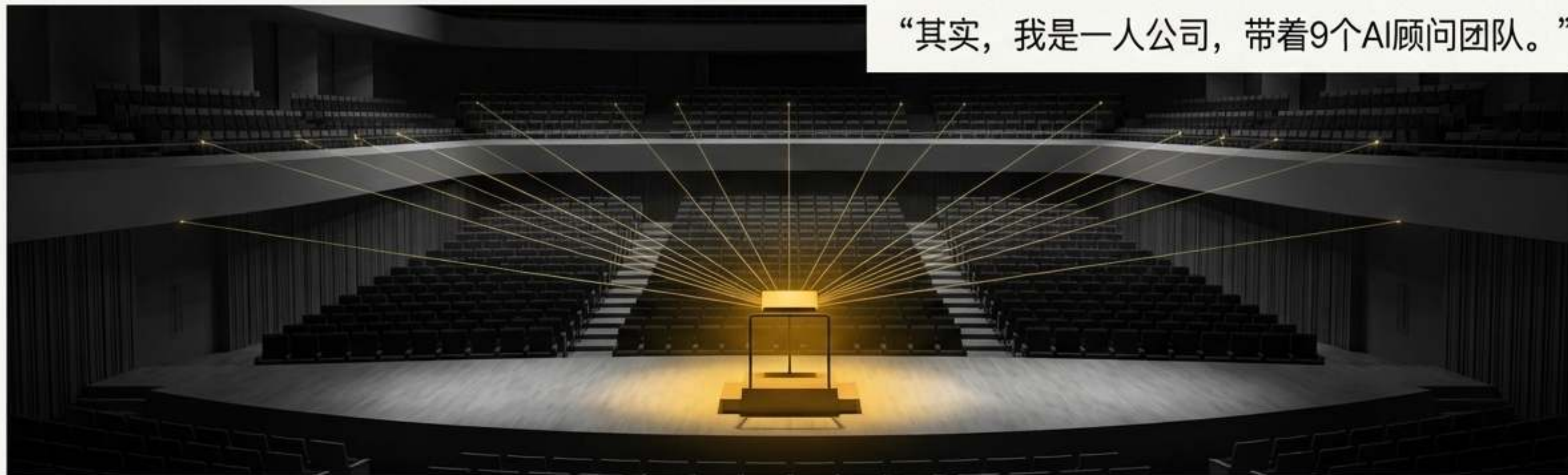
关键数据：某人才招聘公司通过部署400+招聘Agent，实现了**35%的提效**。

理解的稀缺性

知识正变得像空气一样易得，但跨领域的深度理解与洞察力，依然如钻石般稀缺。

个体突围：从“专家”到“一人公司”

“其实，我是一人公司，带着9个AI顾问团队。”



扩展能力圈

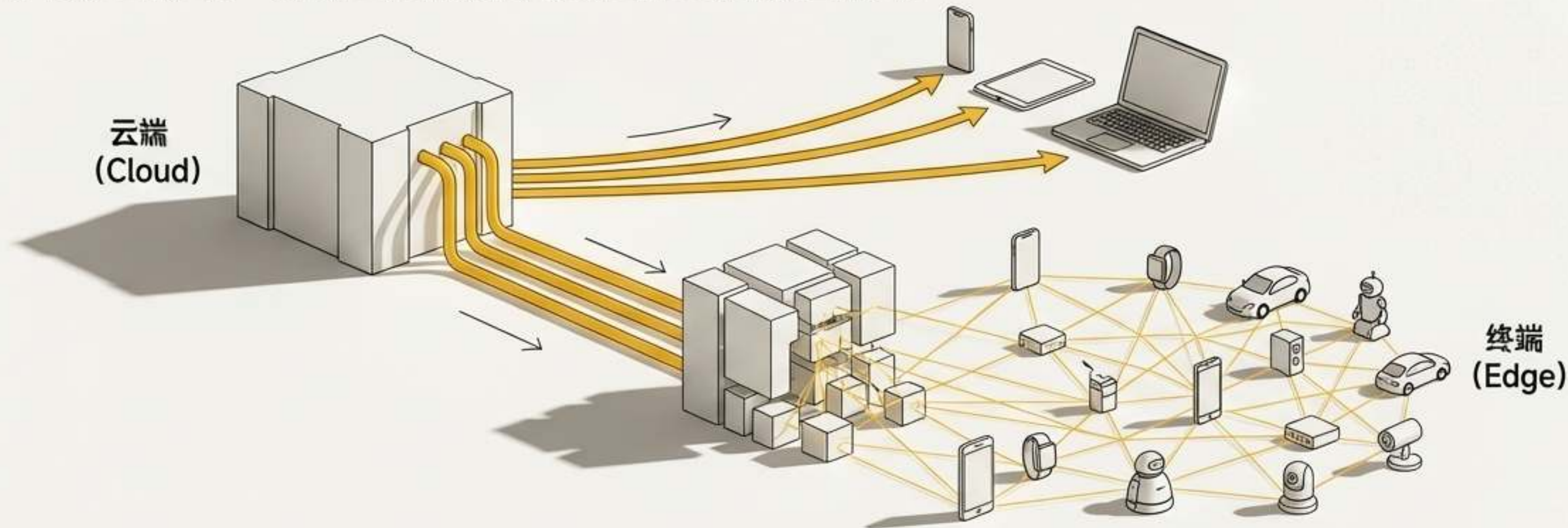
在不擅长的领域：使用AI顾问扩展能力圈，快速达到专业水平。

放大成果

在擅长的领域：使用AI助手放大成果，实现10倍的价值贡献。

组织启示：组织应向“液态组织”转型。打破僵化的岗位分工，鼓励每个人都向价值链上游迁移，从执行者变为思考者和创造者。

算力迁徙：从云端集权到终端普惠



🛡️ 隐私与延迟

端侧AI保障数据主权，延迟从~100-500ms 降至 <10-20ms。

🍃 能效

端侧推理功耗 (~1-10mW) 远低于云端 (~1-10W)，能效优势可达万倍。

💰 成本

推理成本颠覆性降低。以DeepSeek-R1为例，其API价格 (\$2.19/百万令牌) 仅为OpenAI o1 (\$60/百万令牌) 的约3.6%。

技术拐点 → 2026

到2026年末，AI Agent将具备处理人类专家8小时复杂任务的能力，认知型Agent将规模化落地。

最后的锚点：在算法的确定性中，选择人类的创造力与责任



技术门槛正在消失，但判断力、审美和责任感的价值正在放大。

共创 (Co-create)

将AI视为团队成员，而非工具。主动思考如何利用AI完成过去做不到的事。

共享 (Co-share)

将个人经验和业务流程转化为AI可用的知识资产，赋能整个组织。

选择 (Choose)

在每一个决策点，选择更高阶的思考，定义问题，而不是解决问题。

负责 (Be Responsible)

AI可以生成方案，但只有你，能对最终的结果负责。