

2026年中国企业 AI领导力发展研究报告

从个人借力到组织立局：AI时代管理者能力重构



两份企业AI升级 资料同步开放领取

精选两份实用资料，助力组织AI能力建设与升级落地



《给培训人的AI应用手册》

适合对象：

培训管理者、课程开发者、组织学习负责人



《企业AI升级红宝书》

适合对象：

企业管理层、数字化负责人、
业务负责人、AI项目推动者



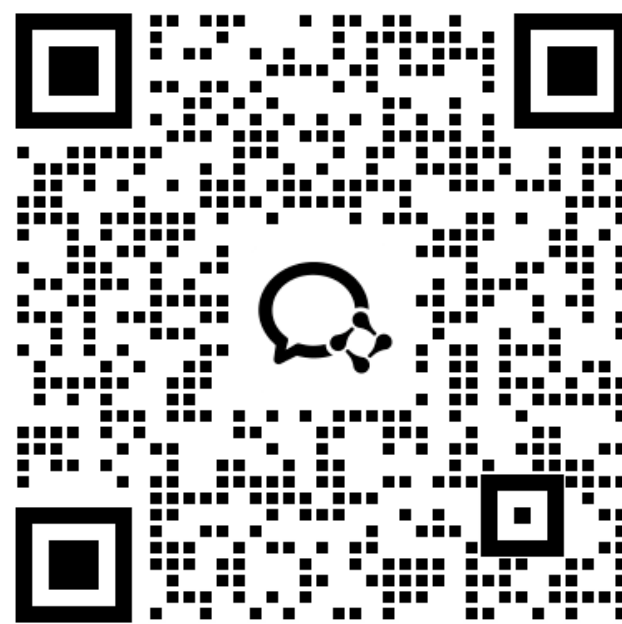
领取内容：研究报告 + 两份配套资料



领取方式：扫码领取



领取权益：领取高清版PDF



领取高清版PDF / 配套资料



目录

2026年中国企业AI领导力发展研究报告

01

中国企业AI领导力进入组织化建设阶段



02

AI领导力的核心从个人效率转向管理带动



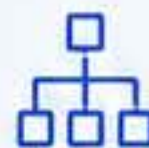
03

管理者AI领导力形成五层递进结构



04

管理层级决定AI领导力的能力重心



05

高价值管理场景率先打开AI应用空间



06

数字员工正在扩展管理者的组织半径



07

治理能力成为AI领导力的底层约束



08

管理者AI升级从试点验证走向组织复制



中国企业AI领导力 进入组织化建设阶段

AI应用正在从个人尝试进入管理和组织现场。

AI领导力成为企业管理升级的关键变量

AI进入企业后，真正拉开差距的不是单个工具使用，而是管理者能否推动团队、流程和组织一起完成能力升级。



01 

个人会用AI，只能解决局部效率问题。

依赖个人意愿与能力，价值有限、难以复制，影响范围局限于个体工作。

02 


团队共同用AI，开始影响协同方式和任务质量。

团队建立共享的使用习惯与知识沉淀，协作效率与成果质量显著提升。

03 

AI进入流程，才会触及组织效率、治理边界和经营价值。

流程重构与系统集成，带来端到端效率提升、风险可控与价值创造能力增强。

04 

管理者的价值从“自己会用”转向“带着组织用”。

从工具使用者进化为变革推动者，打造组织级AI能力，形成长期竞争优势。

来源：Deloitte 《The State of AI in the Enterprise: The Untapped Edge》；
Microsoft 《2026 Work Trend Index Annual Report》；前哨科技 / 周家栋先生公开观点

企业AI应用的竞争焦点正在转向管理者

当AI工具变得越来越容易获得，企业之间的差距会更多来自管理者对场景、流程、协同和风险的组织能力。

竞争焦点迁移图

工具可得性提升



模型能力普及
大模型与AI工具快速迭代，成本下降



应用门槛降低
SaaS化、插件化、低代码化



获取渠道丰富
市场供给充足，学习成本降低



使用范围扩大
从专业岗位向全员、全场景延伸

工具红利 → 管理红利



从工具优势走向组织优势



场景选择



流程承接



协同机制



风险治理

组织能力决定AI应用的深度与韧性

管理者能力成为分化点

管理者具备组织能力



高质量场景落地
稳定可复制流程
跨部门协同顺畅
风险可控、持续进化



管理者能力缺位



场景零散、难沉淀
流程断点、效率低
各自为战、难协同
风险暴露、易反弹

01



工具门槛下降后，使用AI不再是少数人的优势。

随着模型、平台与应用的普及，AI能力逐步成为企业的“标配”，工具本身不再构成竞争壁垒。

02



场景判断、任务拆解、流程承接和结果复核，开始决定AI应用质量。

管理者的判断力与组织能力，直接影响AI能否解决真实问题，并产生可衡量的价值。

03



中高层管理者如果缺位，AI容易停留在员工个人尝试。

缺少方向与机制，应用难以扩散，知识与经验无法沉淀，价值难以持续放大。

04



管理者如果能够组织试点、建立模板和复盘机制，AI才可能进入组织能力。

通过机制化的组织能力建设，实现可复制、可衡量、可迭代的AI应用闭环。



关键洞察

未来企业的AI竞争，不再取决于谁拥有更好的工具，而取决于谁拥有更强的管理者组织能力。

个人效率提升还不是组织AI能力

核心观点

员工用AI提高单点效率，只是起点；

只有形成**团队标准、流程机制和复盘体系**，效率才可能沉淀为**组织能力**。

效率转化链路图



01



单个人写材料更快，不代表团队协作更顺。

个人提效 ≠ 团队协同，信息孤岛与重复劳动依然存在。

02



会议纪要生成更快，不代表责任、节点和跟进更清楚。

没有明确的行动项、归属人和闭环机制，效率依旧会反复损耗。

03



经验如果停留在个人手里，就难以复制给新人和其他团队。

缺乏沉淀与共享，组织学习成本高，成长速度被个人上限限制。

04



管理者需要把个人经验转化为模板、知识库、智能体和复盘机制。

让经验被结构化、资产化、自动化，形成可复用、可进化的组织能力。



来源：Microsoft 《2026 Work Trend Index Annual Report》；
Deloitte 《The State of AI in the Enterprise: The Untapped Edge》；
前哨科技 / 周家栋先生公开观点

管理者是AI从试点进入流程的关键接口

核心观点

AI能否进入正式业务流程，取决于管理者是否能选对场景、讲清目标、组织试点、设置边界并推动复盘。

管理者接口图



01 管理者需要识别哪些场景适合优先引入AI。



02 管理者需要把目标、标准、约束和责任讲清楚。



03 管理者需要推动团队从尝鲜使用走向固定动作。



04 管理者需要在流程中设置人工复核、数据边界和责任归属。



如何理解

管理者处于战略与执行的连接点，是AI能否从“试点好用”走向“流程好用”的决定性变量。通过识别、试点、复盘、固化的闭环，管理者把AI能力转化为可复制、可治理、可持续的业务价值。

智能体把管理对象扩展到数字员工

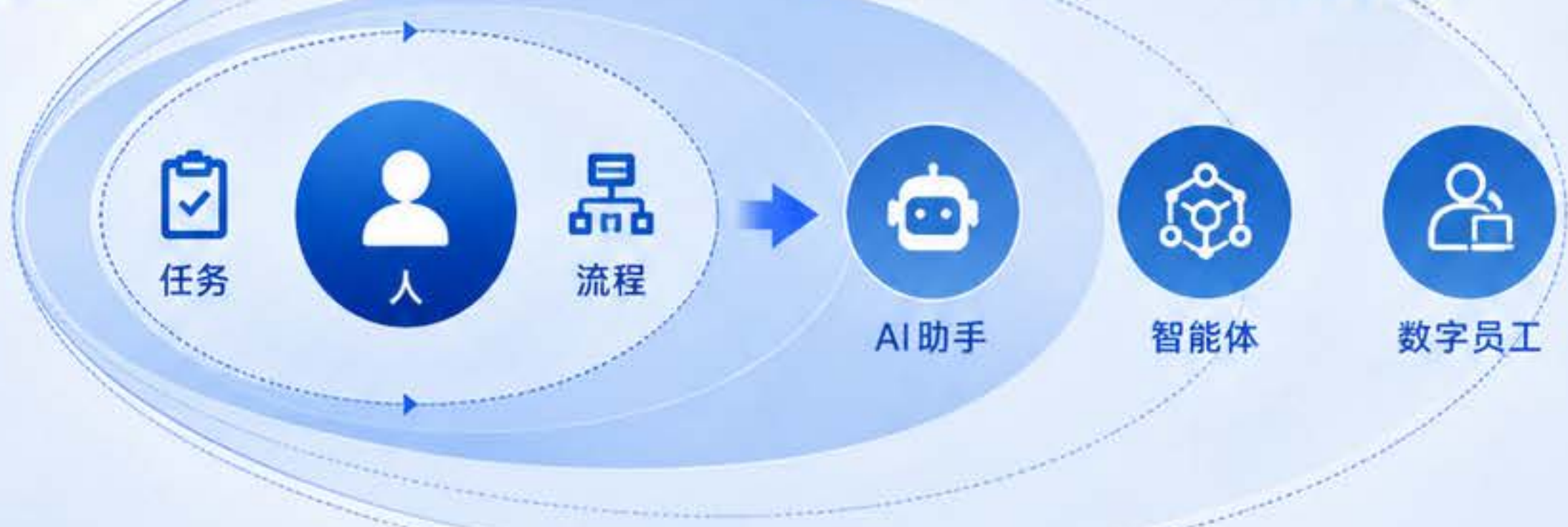


随着智能体进入企业，管理者面对的不再只是人和流程，还包括具有一定自主执行能力的数字员工。

管理对象扩展图

传统管理对象

以人为中心的管理边界



AI时代管理对象

以“人+智能体”为核心的扩展管理边界

管理边界
由内向外扩展

管理对象
由静态到智能

管理重心
由控制到赋能与治理

01



智能体可以承担信息整理、任务拆解、工具调用和流程执行中的部分工作。

02



管理者需要为数字员工设定目标、权限、边界和评价标准。

03



团队协同关系将从“人与人协作”扩展到“人与AI、人与智能体协作”。

04



管理半径扩大后，责任边界、复核机制和治理能力同步变得更重要。

五项能力构成管理者AI领导力底座

管理者AI领导力可以拆解为五项递进能力：

AI借力力、AI共生力、AI带队力、AI治理力和AI时局力。



01



AI借力力：

让AI参与高频管理动作

将AI接入到日常高频场景中，提升信息处理、决策支持与执行效率，让AI成为个人能力的“放大器”。

02



AI共生力：

形成稳定的人机协作方式

建立角色分工清晰、协作流程顺畅的人机协作机制，形成可复制、可持续的共生工作方式。

03



AI带队力：

带动团队共同使用AI
提升协同质量

激发团队学习与应用AI的积极性，推动工具、方法与文化落地，以AI提升团队整体协同与产出水平。

04



AI治理力：

守住权限、数据、责任和
安全边界

构建AI使用的治理体系，明确权限管理、数据合规、责任归属与安全防护，确保可控、可信、可持续。

05



AI时局力：

理解AI对行业、客户、竞争
和组织形态的影响

把握AI驱动下的行业趋势与商业逻辑变化，洞察客户需求演进与竞争格局重塑，推动组织形态与业务模式升级。

来源：前哨科技 / 周家栋先生AI领导力模型

Chapter 02

AI领导力的核心 从个人效率转向管理带动

会用AI只是起点，带动组织使用才进入领导力。



Chapter 02

AI领导力重写管理者的工作对象

核心观点



AI进入管理现场后，管理者面对的不再只有员工、任务和流程，还包括AI助手、智能体、数据权限和机器输出结果。

管理对象变化图

传统管理对象



人



任务



流程



结果

管理对象扩展

AI时代管理对象



人



AI助手



智能体



数据权限



输出结果



责任边界

01



传统管理主要围绕人、目标、任务、流程和结果展开。

02



AI进入后，管理对象增加了AI工具、智能体、数字员工和人机协作关系。

03



管理者需要判断哪些工作可交给AI先处理，哪些必须由人审核和承担责任。

04



领导力的重心开始从个人经验驱动转向人机协作设计。

来源：BCG《AI时代的领导力：AI时代，让爵士领导力带你升维》；清华经管《共生领导力：人与AI深度融合的领导力新范式》



数字化领导力与AI领导力出现能力分野



核心观点

- 数字化领导力更关注系统、数据和流程透明度；
- AI领导力更强调人机协同、授权边界、机器输出审核和组织学习。

能力差异对比

	 传统领导力	 数字化领导力	 AI领导力
 决策依据	依赖经验、直觉与历史数据	基于系统化数据分析与可视化洞察	在人机共识基础上融合AI生成洞察与建议
 工具关系	工具为辅，辅助执行与记录	工具为助，提升效率与流程透明度	AI为伙伴，具备生成、建议与执行能力
 协作方式	以人际沟通与层级指令为主	跨部门通过系统协同与数据共享	人机协同 + 团队协作，多智能体参与价值共创
 责任边界	领导者承担主要决策责任	基于流程明确各角色责任与权限	重新划分人机工作边界，强调授权与可追溯性
 能力要求	领导经验、判断力、沟通影响力	数据思维、流程优化、系统整合能力	人机协同设计、AI判断审核、风险管理与组织学习能力



AI领导力的关键在于设计人机协作关系

- ✓ 数字化领导力主要解决数据沉淀、系统协同和流程可视化问题。
- ✓ AI领导力开始面对会生成、会建议、会执行的智能系统。
- ✓ 管理者需要重新划分人和AI的工作边界。
- ✓ 企业需要同时管理效率提升、风险控制和团队学习。

来源：BCG《AI时代的领导力：AI时代，让爵士领导力带你升维》；清华经管《共生领导力：人与AI深度融合的领导力新范式》；Korn Ferry《Rethinking Leadership Pipelines in the Age of AI》

管理者的第一道分水岭在稳定借力

核心观点

AI领导力的起点，是管理者能否在真实工作中持续调用AI，而非偶尔试用、临时问答或停留在工具尝鲜。

稳定借力五步图



管理者始终负责判断



来源：前哨科技 / 周家栋先生公开观点

Chapter 02

人机共生要求重新分配判断与执行



核心观点

AI可以参与信息整理、方案生成和初步推演，但目标选择、价值取舍、责任承担和例外处理仍需要管理者把关。



判断与执行分工图



01



AI适合承担资料处理、选项生成、表达优化和初步分析。

02



管理者需要判断AI输出是否符合业务目标、组织语境和风险边界。

03



对高影响决策，AI可以提供备选方案和反方视角，人负责最后取舍。

04



人机共生的难点在于信任校准：既不过度依赖，也不完全排斥。



来源：清华经管《共生领导力：人与AI深度融合的领导力新范式》；BCG《AI for CEOs: Amplifying Time and Judgment at the Top》；前哨科技 / 周家栋先生公开观点

AI领导力的底线在责任和边界



核心观点

AI进入管理动作后，管理者既要提高效率，也要承担审核、授权、数据安全和输出质量责任。

责任边界矩阵



效率提升必须与责任边界同步设计

越重要、越敏感、越不可逆的任务，越需要清晰的边界与更高的人类责任参与。

01



AI生成内容需要经过人工审核，尤其是对外表达、用人评价、合规材料和客户信息相关内容。

02



管理者需要明确哪些数据可以输入AI，哪些数据必须脱敏或禁止输入。

03



团队使用AI时，应形成任务标准、复核规则和异常处理机制。

04



领导力不只表现为推动使用，也表现为设置边界和控制风险。

来源：国家网信办等七部门《生成式人工智能服务管理暂行办法》；国家网信办、国家发展改革委、工业和信息化部《智能体规范应用与创新发展的实施意见》；前哨科技 / 周家栋先生公开观点

Chapter 03

管理者AI领导力 形成五层递进结构

从个人借力到组织立局，能力升级有清晰层次。



五层结构刻画管理者 从借力到立局的能力进阶

核心观点

AI领导力不是单点技能，而是从个人稳定借力，到团队协同、治理边界和外部判断逐层递进的能力系统。



01 

AI借力力

管理者先让AI参与自己的工作

02 

AI共生力

管理者形成稳定的人机协作方式

03 

AI带队力

管理者带动团队共同改变协作方式

04 

AI治理力

管理者在应用中设置权限、责任和安全边界

05 

AI时局力

管理者判断AI对行业、客户和竞争格局的影响

来源：前哨科技 / 周家栋先生AI领导力模型

AI借力力决定管理者能否先改变高频动作

★ 核心观点

管理者AI升级首先体现在高频动作中：
目标澄清、任务拆解、会议准备、沟通表达、复盘提炼，
都可以先让AI参与一段。

管理者高频动作地图



五大高频动作详解

- 01 目标管理**
 拆解目标，识别潜在风险与依赖，形成清晰的沟通口径，确保方向一致。
- 02 任务布置**
 梳理任务对象、标准、边界和交付要求，减少理解偏差和返工。
- 03 会议协同**
 辅助会前准备，沉淀会后行动清单与责任分工，推动会而有决、决而有行。
- 04 员工辅导**
 准备谈话框架、问题清单与反馈表达，预判谈话中可能出现的分支。
- 05 复盘改进**
 提炼经验、识别问题根因，总结可复用的方法，形成下一轮改进点。

来源：前哨科技 / 周家栋先生公开观点

AI共生力决定人机协作能否持续稳定

核心观点

AI共生力的关键，是让管理者形成可重复的人机协作习惯：
讲清需求、补足背景、设置约束、审核结果、持续修正。

人机协作循环图



1



讲清需求

让AI明白任务、目标和最重要的限制。

2



补足背景

提供对象、情境、阶段、已有材料和组织语境。

3



设置约束

明确不能越过的边界、口径和风险点。

4



审核结果

管理者判断结果是否可用、是否准确、是否适合当前场景。

5



持续修正

通过追问和补充，把AI输出调整到可交付状态。

来源：前哨科技 / 周家栋先生公开观点

AI带队力决定团队能否形成共同工作方式



核心观点

管理者的AI能力只有带动团队形成共同模板、共同标准和共同复盘，才会从个人能力转化为团队能力。



团队能力扩散图



01



管理者需要识别团队中最适合先使用AI的高频任务。

02



将优秀个人经验转化为团队模板，降低对少数骨干的依赖。

03



带动团队形成统一的AI使用口径、交付标准和复核规则。

04



通过种子用户、小范围试点和复盘机制，让团队逐步形成稳定方法。

05



AI带队力的重点是让团队协作质量提升，而不是让个别人效率变高。

来源：前哨科技 / 周家栋先生公开观点

AI治理力决定组织能否放心扩大应用



核心观点

AI应用规模越大，管理者越需要建立权限、数据、审核、责任和安全边界。

五类治理边界图

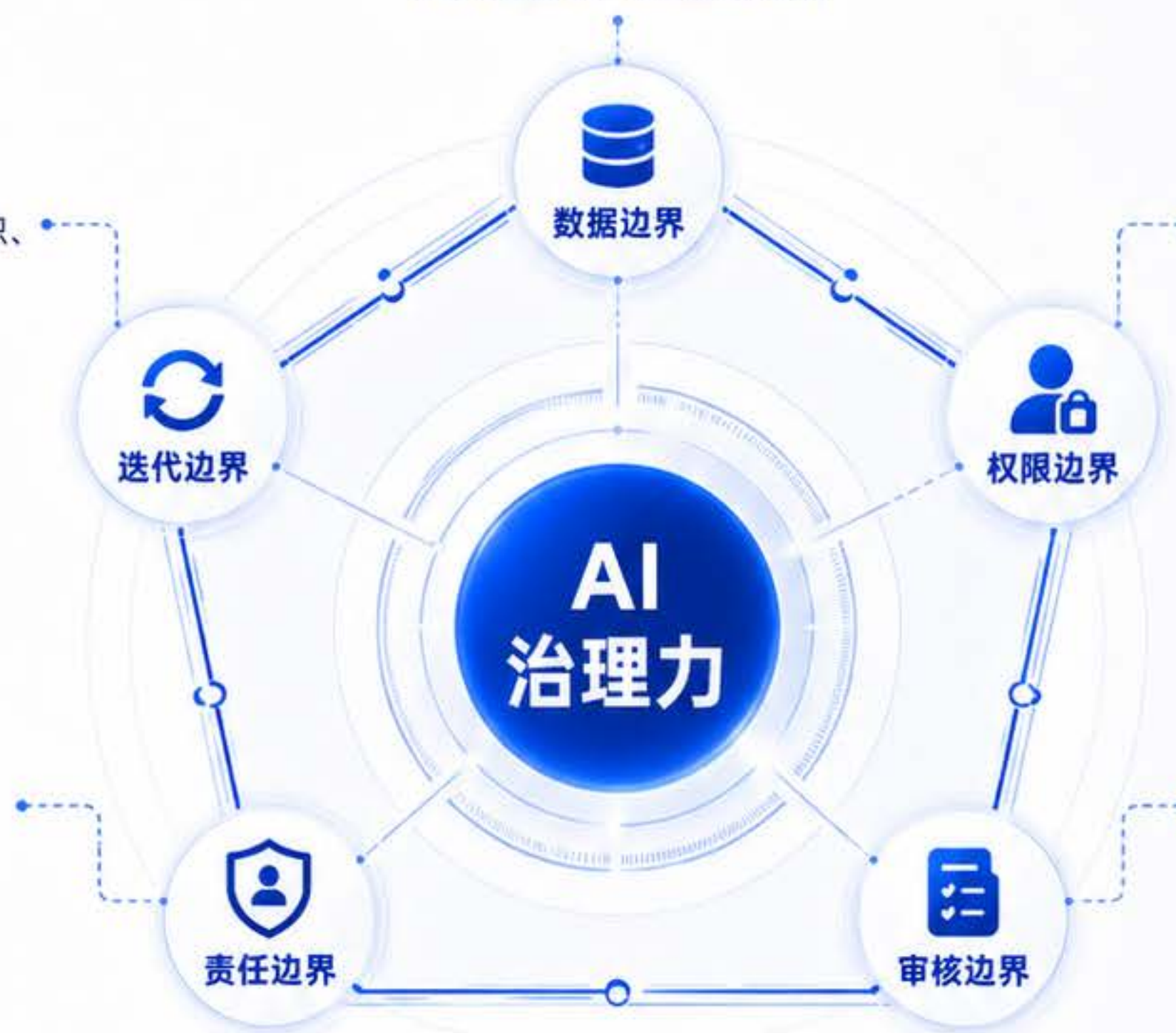
明确哪些资料可输入AI，
哪些需要脱敏，哪些禁止输入。

智能体和知识库需要
持续更新，防止旧知识、
错知识和不合规经验
被复用。

明确AI工具、智能体和
数字员工可以访问什么、
执行什么。

AI输出不能自动成为
组织决策，最终责任
仍需落到具体岗位
和流程。

对外内容、客户材料、
人事评价、合规事项
必须保留人工复核。



01 数据边界



明确哪些资料可输入AI，
哪些需要脱敏，哪些
禁止输入，建立数据
分级分类与脱敏规则。

02 权限边界



明确AI工具、智能体
和数字员工可以访问
什么数据、执行什么
操作与业务动作。

03 审核边界



对外内容、客户材料、
人事评价、合规事项
必须保留人工复核，
关键节点设置“人闸”。

04 责任边界



AI输出不能自动成为
组织决策，最终责任
仍需落到具体岗位、
流程与管理者。

05 迭代边界



智能体和知识库需要
持续更新，防止旧知识、
错知识和不合规经验
被复用与放大。

来源：国家网信办等七部门《生成式人工智能服务管理暂行办法》；国家网信办、国家发展改革委、工业和信息化部《智能体规范应用与创新发展的实施意见》；前哨科技 / 周家栋先生公开观点

AI时局力决定管理者能否看清外部竞争

核心观点

高水平AI领导力不止体现在内部提效，还体现在管理者能否理解AI对客户、行业、竞争对手和组织形态的影响。

外部时局雷达图



战略洞察
识别趋势与信号
判断机会与威胁

人才环境
技能结构变化
人才供给与期望

组织韧性
组织形态适配性
变革速度与弹性

市场需求
客户期望抬高
需求更快迭代

行业格局
价值链重构
商业模式进化

竞争态势
新进入者威胁
替代与颠覆风险

01 客户变化

客户的响应速度、服务体验和-content 期待正在被AI抬高。



行业变化

AI工具和智能体正在改变知识生产、服务交付和运营效率。



竞争变化

竞争对手可能通过AI获得更快的试错速度和更低的边际成本。



组织变化

岗位分工、管理半径、协作链条和人才结构都可能被重新配置。



管理者行动

管理者需要把AI放入经营判断，而不是只放在工具清单中。



管理者的时局力，就是把外部变化转化为内部决策优势

看得见趋势
不被信息噪音干扰

看得准影响
理解本质与边界

看得对选择
权衡未来与当下

看得快行动
赢得时间与先机

来源：BCG《AI for CEOs: Amplifying Time and Judgment at the Top》；Gartner《What Good Leadership Looks Like in an AI World》；前哨科技 / 周家栋先生公开观点

四阶刻度帮助企业识别AI领导力成熟度



核心观点

同一项AI领导力能力，可以从认知、尝试、稳定应用到组织复制逐步成熟，企业可据此判断管理者训练重点。

五层能力与四阶刻度交叉，形成管理者AI领导力成熟度矩阵

能力层级 (自下而上)	知道 认知与理解	会用 尝试与实践	带动 稳定与深化	复制 沉淀与推广	如何使用 四阶刻度
AI借力力	理解AI能做什么，认识其价值	在个人工作中尝试使用AI	在常规场景中稳定使用AI	沉淀方法工具，在团队内复制	识别差距 定位当前所处阶段 发现能力短板
AI共生力	了解人机协作的基本方式	与AI协同完成简单任务	优化协作流程，提升效率质量	输出协作范式，在组织内推广	设计训练 匹配阶段目标与关键训练重点
AI带队力	认知AI对团队的赋能意义	在团队中引入AI解决实际问题	带领团队形成共创与复盘机制	复制团队方法，形成可复制文化	跟踪成长 定期复盘评估 持续迭代提升
AI治理力	理解AI风险与合规基础	在项目中应用基本治理要求	建立治理流程，确保可控合规	完善治理体系，组织级复制落地	
AI时局力	关注AI趋势与行业动态	结合业务理解趋势影响	制定策略应对，把握发展机会	引领战略布局，推动组织跃升	



解读

四阶刻度提供了从“单点能力”走向“组织能力”的清晰路径。企业应围绕矩阵中相对薄弱的格子，持续投入训练与实践，加速管理者AI领导力全面跃升。

来源：前哨科技 / 周家栋先生AI领导力模型

管理半径正在从自我管理 外推到组织治理

核心观点

AI领导力的扩展路径，是管理者先管理好自己与AI的关系，再带动团队、数字员工、组织流程和外部生态。

管理半径外推图



<p>01</p>  <p>第一层 自我</p> <p>管理者管理自己与AI的协作方式。 建立信任、掌握工具、形成个人AI工作习惯。</p>	<p>02</p>  <p>第二层 团队</p> <p>管理者带动团队成员共同使用AI。 提升团队AI素养，共创高效协作文化。</p>	<p>03</p>  <p>第三层 数字员工</p> <p>管理者协调人与数字员工之间的任务分工。 实现人机优势互补，释放组织生产力。</p>	<p>04</p>  <p>第四层 流程</p> <p>管理者推动AI进入流程、知识库和复盘机制。 让AI成为流程的一部分，沉淀组织智能。</p>	<p>05</p>  <p>第五层 外部生态</p> <p>管理者理解AI对外部竞争、客户关系和组织能力的影响。 构建开放协同生态，塑造长期竞争优势。</p>
---	--	---	--	--

来源：前哨科技 / 周家栋先生AI领导力模型

第 04 章

管理层级决定 AI领导力的能力重心

高层、中层、基层面对不同的AI任务场。



高层管理者的AI领导力重心在 战略取舍与组织立局



核心观点

高层管理者使用AI的重点，
不是替代战略判断，而是放大信息处理、方案推演和组织设计能力。

高层AI领导力四象限



01



1. 变化洞察

高层需要判断AI会
改变哪些客户需求、
行业效率和竞争规则。

02



2. 智慧推演

AI可以辅助高层进行
情报整理、趋势推演、
战略备选方案生成和
风险预判。

03



3. 立局定势

高层要决定AI投入方向、
组织机制、治理框架和
资源优先级。

04



4. 长期定力

高层AI领导力的关键，
是在不确定环境中做取舍，
并为组织建立长期方向。



来源：BCG《AI for CEOs: Amplifying Time and Judgment at the Top》；

Gartner《What Good Leadership Looks Like in an AI World》；前哨科技 / 周家栋先生公开观点

中层管理者的AI领导力重心 在协同重构与团队带动

核心观点

中层管理者处在战略和执行之间，AI进入组织后，
中层的价值更集中在翻译目标、组织协同、推动试点和固化方法。

中层桥梁图：承上启下，战略到场景的关键枢纽



中层AI领导力的五大重心

- 01 **战略翻译者**
把高层AI战略转化为团队可以执行的任务和场景。
- 02 **试点发现者**
识别部门内高频、低风险、价值明确的试点入口。
- 03 **方法固化者**
组织团队形成模板、复盘机制、知识库和智能体应用方式。
- 04 **阻力化解者**
处理员工焦虑、能力差异和跨部门协同中的阻力。
- 05 **能力放大者**
从信息传递者，转向场景组织者和能力放大者。

来源：Gartner《What Good Leadership Looks Like in an AI World》；
Korn Ferry《Rethinking Leadership Pipelines in the Age of AI》；前哨科技 / 周家栋先生公开观点

基层管理者的AI领导力重心 在高频动作与现场改善



核心观点

基层管理者最先感受到AI对管理动作的影响，
目标拆解、任务布置、会议跟进、员工反馈和现场复盘都可以先引入AI。

基层管理动作环



基层管理者的AI应用重点

- 01 提升任务布置清晰度**
用AI把任务背景、目标、标准、步骤和资源说清楚，让团队少走弯路。
- 02 高效会议与闭环跟进**
用AI生成纪要与行动清单，明确责任与时间，推动决议落地。
- 03 员工沟通与辅导支持**
用AI准备沟通要点、反馈建议与绩效面谈材料，提升对话质量。
- 04 整理现场与经验沉淀**
用AI汇总现场问题、客户反馈与执行经验，形成可检索的案例库。
- 05 让动作更稳定可复盘**
用AI建立模板与复盘机制，让管理动作标准化、可追踪、可持续改进。

基层AI领导力的重点是：让管理动作更稳定、更清楚、更可复盘。

来源：Microsoft 《2026 Work Trend Index Annual Report》； Korn Ferry 《Rethinking Leadership Pipelines in the Age of AI》；
前哨科技 / 周家栋先生公开观点

企业需要按管理层级设计AI能力训练



核心观点

AI领导力训练不宜只做统一工具课，高层、中层和基层需要围绕各自管理任务设计不同训练重点。

三层训练矩阵

	能力重心	典型场景	训练方式	输出成果
高层 (决策层)	AI战略判断 组织立局 治理框架 资源配置	<ul style="list-style-type: none"> AI战略与业务融合 治理与风险边界 投资组合与优先级 组织与文化变革 	<ul style="list-style-type: none"> 案例研讨与高管工作坊 战略沙盘与情景推演 外部专家对话 跨行业标杆研习 	<ul style="list-style-type: none"> AI战略决策框架 组织AI治理蓝图 投资与资源配置方案 变革路线图
中层 (管理层)	场景选择 团队带动 流程协同 试点复盘	<ul style="list-style-type: none"> 部门场景识别与评估 跨团队协同推进 流程再设计与协同 试点项目复盘迭代 	<ul style="list-style-type: none"> 场景工作坊 团队共创与角色演练 流程建模与优化训练 复盘复训与案例分享 	<ul style="list-style-type: none"> 部门AI应用路线图 试点项目执行计划 流程优化方案 复盘报告与改进清单
基层 (执行层)	AI借力 任务表达 会议协同 员工辅导 现场改善	<ul style="list-style-type: none"> 日常任务AI借力 工作汇报与文档生成 会议纪要与跟进 员工辅导与知识分享 现场问题收集与改善 	<ul style="list-style-type: none"> 微课短训与实操演练 模板库与提示词训练 情景模拟与反馈纠偏 社群互助与经验交流 	<ul style="list-style-type: none"> 任务提效清单 标准化指令与模板 会议与协同产出物 改善建议与行动记录

五个设计重点

01	02	03	04	05
训练设计重点 从通用工具教学升级为管理任务训练，聚焦真实管理情境。	高层训练重点 提升AI战略判断、组织立局、治理框架和资源配置能力，把握方向与边界。	中层训练重点 强化场景选择、团队带动、流程协同和试点复盘，驱动落地与迭代。	基层训练重点 围绕AI借力、任务表达、会议协同、员工辅导和现场改善，提升执行效能。	组织层面重点 通过分层训练与配套机制，把AI从个人兴趣转化为组织能力。

来源：Gartner 《What Good Leadership Looks Like in an AI World》；

Korn Ferry 《Rethinking Leadership Pipelines in the Age of AI》；前哨科技 / 周家栋先生公开观点

前哨AI领导力训练体系

Chapter 05

高价值管理场景 率先打开AI应用空间

第一批场景要足够高频、清晰、可复核。



第一批AI场景应同时满足四个条件



核心观点

适合优先试点的管理场景，通常具备高频发生、边界清楚、结果可验和人工可控四个特征。

四条件筛选器：从候选到优先试点的筛选路径



1



高频发生

反复出现，能让团队形成稳定使用习惯。

2



边界清楚

任务目标、输入材料、输出格式和责任人容易界定。

3



结果可验

能判断输出是否准确、是否有用、是否改善流程。

4



人工可控

出现偏差时，管理者和业务人员能够及时复核、纠偏和兜底。

5



第一批场景不追求大而全，更适合从小范围样板开始。



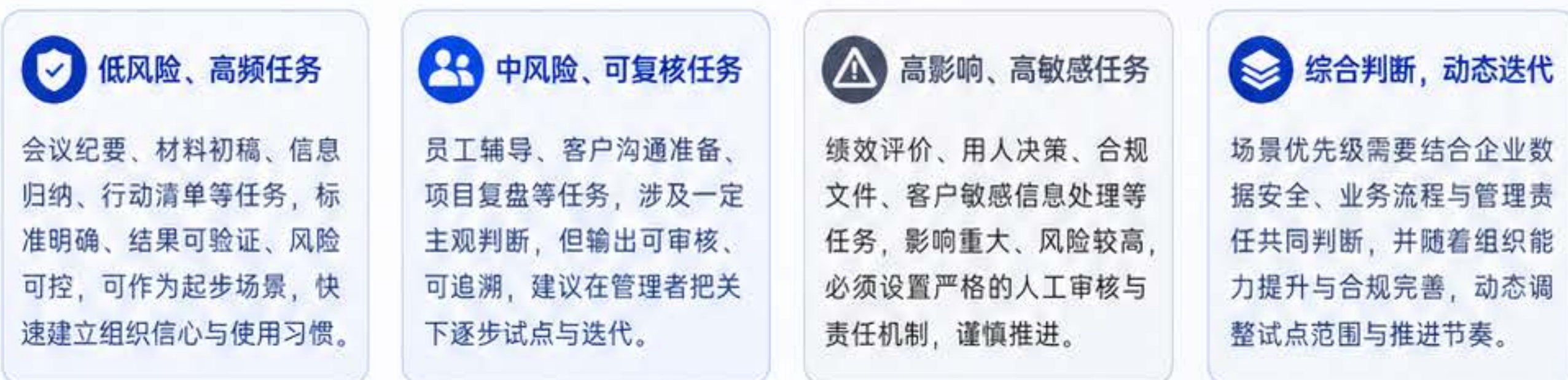
来源：Deloitte 《The State of AI in the Enterprise: The Untapped Edge》；前哨科技 / 周家栋先生公开观点

管理场景优先级取决于价值与风险组合

企业选择AI管理场景时，应优先推进价值较高、风险较低、复核方便的任务，再逐步进入高影响、高敏感场景。



场景优先级说明



来源：国家网信办等七部门《生成式人工智能服务管理暂行办法》；Microsoft《2026 Work Trend Index Annual Report》；

前哨科技 / 周家栋先生公开观点

高频管理动作是AI领导力训练的起点



核心观点

目标拆解、任务布置、会议协同、员工辅导和复盘改进，是管理者最容易形成AI使用习惯的五类入口。



目标拆解

用AI辅助澄清目标、拆分任务、识别风险。



任务布置

用AI整理任务要求、交付标准、对象差异和边界条件。



会议协同

用AI生成行动清单、责任节点和下一次跟进事项。



员工辅导

用AI准备谈话结构、反馈措辞和可能分支。



复盘改进

用AI提炼经验、问题、原因和下一步改进动作。

来源：前哨科技 / 周家栋先生公开观点

团队AI试点要留下可复制的管理资产



核心观点

AI试点不能只停留在一次任务提效，管理者需要把有效做法转为**模板、清单、案例、知识库和智能体配置**。

试点资产转化链



样板的价值在于可复制



来源：McKinsey大中华《AI智能体组织：5个人管理100个智能体员工》；前哨科技 / 周家栋先生公开观点

Chapter 06

数字员工正在扩展 管理者的组织半径

管理对象从人和流程，延伸到AI助手与智能体。



智能体让AI从建议生成走向任务执行

核心观点



智能体具备感知、记忆、规划、交互和执行等能力后，AI在企业中的角色开始从辅助工具扩展为可参与流程的行动单元。

AI助手与智能体能力对比图



1



传统AI助手更多承担信息检索、文本生成和初步分析。

2



智能体进一步涉及任务规划、工具调用、流程执行和结果反馈。

3



当智能体进入业务流程，企业需要考虑身份、权限、日志、审批和异常处理。

4



管理者需要理解智能体不是普通工具，也不能被放任执行高影响任务。



来源：
• 国家网信办、国家发展改革委、工业和信息化部《智能体规范应用与创新发展的实施意见》
• McKinsey大中华《AI智能体组织：5个人管理100个智能体员工》

管理者将面对人机混合团队

核心观点



数字员工进入组织后，管理者需要同时协调人类员工、AI助手、智能体和业务流程，团队管理从单一人力管理转向人机混合协作管理。

人机混合团队结构图



1



人类员工

负责目标理解、业务判断、关系处理和责任承担。

2



AI助手

负责资料整理、表达生成、方案比较和复盘辅助。

3



智能体

负责清晰边界内的任务拆解、工具调用和流程执行。

4



管理者

负责设定目标、分配任务、检查输出、处理异常和更新规则。

5



人机混合团队

要求管理者具备更强的协作设计和责任划分能力。



数据来源：
 • McKinsey大中华《AI智能体组织：5个人管理100个智能体员工》
 • Gartner《What Good Leadership Looks Like in an AI World》
 • 前哨科技 / 周家栋先生公开观点



管理半径扩大要求同步提高复核能力



核心观点

AI和智能体扩展管理者可调度的任务范围，也放大了输出偏差、权限越界、责任模糊和经验复用错误的风险。

管理半径与复核要求同步增长图

复核要求提高



01



管理半径扩大

管理者可以调度更多任务、更多工具和更多数字员工。

02



输出偏差放大

错误内容可能被更快复制、转发或进入流程。

03



权限边界变宽

智能体调用工具和数据时、需要更清楚的访问控制。

04



责任链条变长

人、AI、系统、流程之间的责任要能追溯。

05



复核能力提高

复核能力成为管理者AI领导力的重要组成部分。

来源：国家网信办、国家发展改革委、工业和信息化部《智能体规范应用与创新发展的实施意见》；
国家网信办等七部门《生成式人工智能服务管理暂行办法》；前哨科技 / 周家栋先生公开观点

Chapter 07

治理能力成为AI领导力的底层约束

AI进入流程越深，权限、数据和责任越要清楚。



AI进入管理流程后必须明确五类边界

核心观点



AI进入团队协同和业务流程越深，企业越需要把数据、权限、审核、责任和审计边界讲清楚。

五类治理边界环



1 数据边界



哪些资料可以输入，哪些资料必须脱敏，哪些资料不能进入外部AI工具。

2 权限边界



智能体能访问哪些系统、调用哪些工具、执行哪些动作。

3 审核边界



对外材料、客户信息、人事评价、合规内容必须保留人工复核。

4 责任边界



AI输出不能自动成为组织决策、最终责任仍需落在岗位和流程中。

5 审计边界



关键任务需要留下日志、版本、修改记录和异常处理依据。



来源：国家网信办等七部门《生成式人工智能服务管理暂行办法》；

国家网信办、国家发展改革委、工业和信息化部《智能体规范应用与创新发展实施意见》



不同管理任务需要不同AI使用规则

核心观点



AI治理不能一刀切，管理者应按任务影响程度和数据敏感程度，设置不同的使用、复核和审批规则。

· 敏感度 × 影响程度矩阵 ·



💡 使用规则 = 敏感度 × 影响程度 × 复核能力



强复核

- 适用于高影响、低敏感任务。
- 制定多轮复核流程，至少需管理者二次确认。
- 输出需保留版本记录与依据来源。



慎用

- 适用于高影响、高敏感任务。
- 原则上不使用通用AI，优先采用内控或专用模型。
- 必须经过合规审查与高层审批。



需脱敏

- 适用于低影响、高敏感任务。
- 使用前进行数据脱敏处理，最小化暴露原则。
- 在企业内控环境中运行，严格权限管理。



可辅助

- 适用于低影响、低敏感任务。
- 可作为效率工具，提升整理与初稿产出效率。
- 使用后需人工核对与必要修改。



管理者应把任务分级变成团队日常规则，而不是只靠个人谨慎。



来源：国家网信办等七部门《生成式人工智能服务管理暂行办法》；
前哨科技 / 周家栋先生公开观点



AI治理要从风险提醒变成管理动作

核心观点



真正有效的AI治理，不停留在提醒员工注意风险，而要落实到任务布置、工具选择、资料输入、输出复核和异常处理的管理动作中。

治理动作链



支撑底座



规则

建立清晰的规则体系
明确可做与不可做



复核

多层复核机制
确保输出可信



责任

明确角色和责任边界
落实到人



审计

留痕记录与追溯审计
驱动持续改进

管理者的关键行动

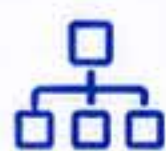
01



设定治理目标

将安全、合规、效率、价值纳入AI治理的核心目标。

02



明确治理职责

设立AI治理牵头人，明确业务、技术、法务等角色分工。

03



制定操作规范

形成可落地的操作指南和场景化指引，降低使用风险。

04



建立监控机制

对关键风险点和异常行为进行持续监测和预警。

05



推动持续优化

定期复盘治理效果，基于业务变化迭代规则和流程。



来源：国家网信办、国家发展改革委、工业和信息化部《智能体规范应用与创新发展的实施意见》；
前哨科技 / 周家栋先生公开观点

管理者AI升级 从试点验证走向组织复制

先形成样板，再把经验转为组织能力。



企业应先建立一批可复盘的AI管理样板

核心观点



AI领导力建设应从小范围、真场景、可复盘的管理样板开始，再逐步扩展到团队、条线和组织层面。

五步样板机制图



样板的价值在于可复制



来源：Deloitte 《The State of AI in the Enterprise: The Untapped Edge》；
前哨科技 / 周家栋先生公开观点

AI领导力训练需要分层进入管理任务

核心观点



企业培训管理者AI能力，不宜只讲工具按钮，而要按高层、中层、基层的真实管理任务设计训练内容。

分层训练矩阵

	核心任务	训练重点	典型成果
 高层管理者	战略判断、组织立局、资源配置	AI战略判断、治理框架、组织机制	管理层共识、方向判断、治理原则
 中层管理者	场景选择、团队带动、流程协同	场景设计、试点推进、复盘机制	试点样板、流程协同、团队带动
 基层管理者	高频管理动作、任务表达、会议跟进、员工辅导	提示表达、任务拆解、跟进复核	效率提升、动作标准化、执行改进
 培训负责人	课程规划、能力建设、项目推动	从工具课升级到管理场景训练	课程体系、训练机制、组织能力转化



组织层面：通过课程、共创、样板和复盘，把管理者个人能力转为组织能力。

前哨AI领导力训练体系



来源：Gartner《What Good Leadership Looks Like in an AI World》；
Korn Ferry《Rethinking Leadership Pipelines in the Age of AI》；
前哨科技 / 周家栋先生公开观点

前哨科技帮助企业把AI领导力转为可训练能力

核心观点



面向正在推进AI应用的企业，前哨科技可围绕管理者认知、场景共创、试点样板和组织复盘，提供AI领导力训练与企业AI升级支持。

前哨支持四模块图



延伸阅读资料



《给培训人的AI应用手册》



《企业AI升级红宝书》



来源：前哨科技 / 周家栋前哨AI 公开资料

领取报告与两份AI升级资料

领取研究报告与两份配套资料



1 《2026年中国企业AI领导力发展研究报告》

系统洞察AI领导力趋势，
五类边界、治理体系与实践路径，
助力企业把握AI变革机遇。



2 《给培训人的AI应用手册》

聚焦培训场景AI应用，
工具方法与实操指南，
提升培训效能与组织学习能力。




3 《企业AI升级红宝书》

围绕战略、路径与标杆实践，
助力企业构建可落地的
AI升级方案与执行体系。

适合对象

 企业管理者

 培训负责人

 数字化负责人

 业务负责人

 AI项目推动者

扫码领取



领取高清版PDF

获取配套资料

 来源：前哨科技 / 周家栋前哨AI 公开资料



前哨科技

周家栋前哨AI

QianShao.AI

企业AI场景落地伙伴