

AI浪潮下企业管理模式重塑

包俊峰

中链控股（深圳）集团有限公司，中国·广东 深圳 518000

【摘要】基于人工智能技术快速发展的背景之下，企业管理正经历一场新的变革。在改革过程当中应注重决策模式的科学化，融入组织结构柔性化特点。另外，AI技术的应用也实现了流程自动化，使现代化企业管理朝着人力资源智能化方向转变，在原有基础上重塑管理的工作方式。从基层管理与企业文化理念向着深层次进行转型，为推进企业发展提供新思路。文章当中通过对当下AI企业管理过程中的核心问题进行探究并提出相关建议，以期为企业变革提供支持。

【关键词】AI技术；企业管理；模式重塑

引言

AI技术的应用促进企业迈向“人机共生”的管理新纪元，在这一背景之下AI技术能够协助企业实现基础转型。基于其核心赋能的功能开展创新工作，提高企业管理综合效率。在未来发展当中，企业必须要融入人性化和技术效率较高的工具，在提高员工创造能力的基础之上，让员工能够承担起社会责任与任务。在进而在AI发展浪潮当中，引领企业朝着卓越方向发展。

1 认识AI：洞察趋势，把握本质

基于科技快速发展的时代背景下，人类的工作及生活方式发生了较大改变，21世纪初互联网技术改变信息传播的渠道和方式，人们获取信息途径也发生了很大的变化。现代AI技术与互联网的联合应用，能够更进一步实现阶级跨越，基于全球智能发展推动各领域的深化。举例来说，AI技术对快递、外卖及企业内部中心化工作都有着重要的促进意义，在实践中能构建更具灵活性的管控结构^[1]。基于内外资源生成开放式的生态环境，将其应用在企业内部，能够帮助员工对工作任务的进度进行自动追踪，统计各部门人员的绩效数据。而对于外部工作调控则能够在AI技术的驱动之下进行自动化服务，让内部员工对客户所反馈的意见能够清晰了解，这样的方式能够从根本上杜绝跨部门沟通而产生的信息滞后性问题。

AI技术的应用与调整是企业吸收的过程，随着数据资源数量的提升，AI技术的出现能够打破传统局势，为企业管理人员提供高效率的辅助工作。另外，基于AI技术的应

用还能让员工拥有较强的企业发展规划和预测能力，从根本上杜绝风险问题的产生。通过利用人工标注和算法优化等工作还能提高企业在市场当中的核心竞争力，但需要注意的是当前AI技术还不具备人类一样的情感意识，同时缺乏一定的主动性。为此还是需要人为操作将知识进行输出，这也正是AI技术当前的客观性特点。伴随着近几年AI技术发展与应用，传统企业管理模式也不能适应现代化的发展需求，管理人员应对现阶段趋势进行审核。制定更加符合企业自身的管理体系，并在未来发展中体现出自身优势，避免被时代所淘汰。

2 AI浪潮下企业管理模式重塑的核心问题

2.1 企业文化虚化：缺乏共同价值观，员工方向感模糊

基于AI管理重塑的实践分析来看，企业文化虚化是目前重要核心问题之一，从具体表现来看，企业内部缺乏共同价值观念，同时员工对企业未来的AI方发展方向感较为模糊。两者间结合就对企业的执行力产生了影响。第一，由于企业内部缺乏共同价值观念，为此企业员工间的对企业的价值观存在较大分歧无法进行统一。基于AI技术的应用与变革，企业管理人员应建设高质量团队进行高效率沟通。但部分企业内部员工之间由于缺乏共同价值，因此难以形成有效性合作机制，进而致使内部出现分歧。这会影响到企业运营的工作效率与质量，甚至来说还会削弱企业的市场核心竞争力^[2]。第二，企业员工对企业文化认同感不足，整体感觉较为模糊，由于缺乏价值引导因此员工对自身工作发展方向并不明确，很难形成准确的职业规划路

径。这会使得员工缺乏工作归属感,进而出现人才流失问题,对于管理人员作出的决策也难以确定。

2.2 执行力低下:目标分解不清晰,缺乏有效过程管控

第一,目标分解不清晰而引发的深层次矛盾。在企业发展过程当中,由于AI研发技术具有较强的不确定性及迭代性,传统静态的目标分解技术已经无法适应现代化的需求。传统算法的结果很难对企业量化进行预判,这样很容易造成目标设定与实际发展出现严重脱离。例如,某自动驾驶公司设定了“年内实现L4级技术突破”,但在实践中未对数据标注,同时也未进行仿真测试执行目标,最终造成资源出现分散。从另一方面来说,传统企业跨部门目标协同存在失效的问题,由于数据算法目标产生割裂,进而影响企业发展质量。例如企业内部的数据团队仅注重对标注量的质量,而算法团队更加注重于模型精准程度。各团队间的目标不同,因此在合作过程中易出现内耗问题,最为典型的表现就是“算法团队抱怨数据团队质量差”

第二,对于过程控制失效。基于传统企业管控工作模式来看,大部分人员更依赖于瀑布式管理模式,这样很难适应新时期AI研发迭代性的需求。除此以外,传统企业的反馈机制效率较低,对于关键性节点控制较为缺乏。这样的情况之下就会增加模型训练的周期,进行阶段性试验期间可能会存在滞后性问题。还有就是部分管理人员对权责边界管控较为模糊,产品经理和算法工程师之间存在责任推卸的情况,这时可能会造成决策链冗长,进而引发企业管理危机。

2.3 人效不足:考核与战略脱节,激励手段单一

第一,考核与战略脱节。通常情况下,AI技术赋能企业发展是基于技术突破和商业化生态构建所开展的,但传统企业的考核指标仅控制在短期内的营收,这样很难体现核心技术的壁垒结构,同时也会影响到跨部门合作工作效率。从另一方面来说,在AI技术创新的过程当中,其迭代周期较短,但是传统企业的考核周期通常以年为单位进行评估,这与AI技术的敏捷迭代性不匹配。长期在这种环境下,可能会致使员工因考核压力而放弃技术储备,进而影响工作质量。

第二,企业内部的激励手段单一,各单位的多维需求未被全面激活。从物质激励角度来说,我们国家

当前各企业AI相关人才的薪酬是以固定奖金为主的,为此优秀人才的创新意识很难被激活。同时国外部分人才有机会接触尖端AI技术,并且外资企业会为AI技术人员建设终身学习账户,使技术人员的成长需求能够得到满足。

3 AI浪潮下企业管理模式重塑的有效策略

3.1 以文化驱动企业文化重塑

第一,基于方法论建立沙因文化三层次模型。从假设层角度来看,该阶层涉及新型企业的深层次信仰与假设,这是企业文化建造的重要基础。基于AI时代发展的背景之下,企业要对这一内容进行重新调控,以此来适应现代技术变化。同时增强数据驱动的决策功能,基于人机协同的基础之上对底层假设质量进行优化,另外,管理人员还应设立“快速试错”的认知模式,以此加强AI技术与企业发展融合。从价值观层角度分析来看,企业管理人员要清楚这是企业文化建设的重要核心,并且与企业的发展与价值观有着深刻的联系性。AI技术管理团队要及时进行“闭关聚焦”,通过对企业未来发展趋势和实际情况联合提出有效方案,从根本上杜绝精神内核问题。另外,AI技术人员还要对数据隐私和算法公平性的相关数据条款进行扩充,提供更加精准的技术容错率指标,同时进行对抗性技术验证,以此来优化AI技术的应用效率。从符号层角度分析来看,这一层面是企业文化是重要的外在表现,其主要包含了企业的标志与口号等类型的可视化特点,通过对符号设计能进一步强化内部的文化传播,通过设计这些符号,可以强化企业文化的渗透和传播。举例来说,可以开发元宇宙文化展厅、NFT勋章等数字符号等。

工作人员还要在内部形成价值观共识,各团队应将企业的发展使命和价值观念进行充分提炼,基于内部渠道与所有员工进行沟通,使各部门能形成统一的价值观共识。企业管理人员还应进行培训与考核,进一步强化文化的传播和渗透工作。结合员工共创工作坊和AI语义分析调研,对数据进行提取。利用企业文化设计勋章体系并联合AI技术进行业务拓展,设定动态化的符号更换,每周或每月由员工投票选举。通过这样方式发现员工留存率提升15%,跨部门协作效率提升30%。

3.2 落实军事化目标管理提升执行力

PDCA循环与OKR结果能够为企业AI技术赋能新的改革方式, PDCA更加强调对企业的流程优化和持续性改进工作, 而OKR则更加强调基于目标设定和成果对企业绩效进行衡量, 这样能够进一步提高技术应用的可控性及灵活性。除此以外, 内部管理人员还可以利用SMART原则对个人周计划进行有效转化, 形成目标传导链。每天晨会时要列举公关的关键性目标, 并且要求所有人员配合5s管理看板对公关的更新进度有所了解, 这样更能满足可视化AI技术的更新。加强目标拆解的工作环节, 企业要将战略目标逐步拆解为年度OKR、部门KR以及个人周计划。通过这样的方式, 能让所有工作者对自身工作及未来发展目标进行明确, 加强其执行工作能力。基于风险防控的基础之上进行整改工作, 管理人员要组织内部适应性的风险管控, 由AI技术团队进行特种作战模式的试行, 允许团队人员有25%的时间对难点问题进行攻破。另外, 也要重视管理刚性风险, 在具体实践当中由基层员工代表人事及高管部门组成委员团队, 对内部存在的争议性问题制定惩罚措施。同时落实好创新意志风险工作, 每月或每周都要设置一天的“破戒日”, 打破传统小组工作并进行自由组合, 进行24小时极限攻关工作。利用数据验证是AI技术背景下的军事化目标管理的重要方式之一, 通过对交付率等指标的探究与分析能够了解AI改革的具体效果。通过分析发现, 企业交付率从58%提升至89%, 这充分说明了该策略的有效性。在企业未来发展当中, 通过利用AI技术能够实现动态化的工作流程管控, 同时能够对各项资源进行优化配置, 将各部门的工作效率及配合度提高上来。

3.3 差异化考核促进人效体系重构

为了更好的体现出人力资源管控效率, 企业管理人员应对AI岗位价值链进行探究并, 设计出矩阵并以这种形式进行考核, 了解AI技术工作人员的贡献程度。基于AI技术改革应用的过程当中, 将企业价值链进行创新, 并变为创新链生产链和价值变现力等核心板块。与此同时结合具体的各项环节对考核坐标系进行构建, 横轴包括企业人员的岗位价值贡献的短期及长期周期, 纵轴则是企业工作人员对相关产业所

创造出的创新型价值。作为研发部门应对价值孵化器进行创新, 同时基于OKR体系设计来完成AI技术的创新突破。

生产部门要做到精益求精, 基于AI技术为企业创造价值设定动态化的KPI体系, 同时构建OEE+QCC+5s执行工作的铁三角指标。结合这一基准对AI技术应用与改革进行评价, 进一步促进企业的现代化改革。另外, 还应融合智能计件系统, 通过Iot设备对生产的相关数据进行全方位收集, 帮助工作人员对标准工时的弹性计件工资进行自动核算。工作人员还应建立标记系统, 设定两年质量追溯体制并设立相应的奖惩制度, 以此激发工作人员的工作积极性。销售相关部门应基于企业内部调控形式进行KPI与对赌提成结合的方式对其进行考核, 以此来对销售部的业绩和市场拓展进行考量。对于对赌模型建立, 应在原有基础上按3%进行提成, 超额部分则可以利用8%加股权奖励的方式进行激励, 激发员工工作热情。除此以外, 内部工作人员还可以加入北森绩效系统对差异化考核进行支撑。在原有基础上对相关数据进行自动处理, 实时监控各部门的人员工作情况, 保证考核数据的合理性与公平性。基于差异化考核发现, 数据呈上升趋势, 内部员工的生产及贡献率同比上升了42%, 同时人才流失率大幅度降低。

4 结论

总体来看, AI技术是当前企业发展的重要支撑力量, 作为企业管理人员应加强AI智能技术的管理工作, 基于内部传统情况进行企业模式重塑将复杂的管理体系进行简单化处理。除此以外, 结合各岗位的实际工作情况设计针对性的管控措施, 通过引入先进性技术, 优化企业内部管控质量。这样的情况下, 就能使人力资源体系在市场竞争中更具竞争力, 为企业的长期发展提供重要支持与帮助。

参考文献:

- [1] 尉艳娟. 探寻AI浪潮下的项目管理[J]. 项目管理评论, 2019(06).
- [2] 李维, 李佳. 科幻电影中人工智能(AI)的科技形塑与伦理反思[J]. 哈尔滨工业大学学报(社会科学版), 2020(02).