

**AI时代，
企业最危险的不是落后，
而是“假升级”。**

从员工用AI，到企业真正形成组织能力。

核桃脑洞 | AI时代企业治理升级咨询 | <https://www.hetaoinsight.com/>

核桃脑洞

员工在用AI，不等于公司在用AI

AI带来的，是一座“效率与风险”的冰山



员工在用AI（现状）

- 写得更快，但标准不统一
- 每个人一套prompt，结果不可控
- AI能力依赖个人经验

结果

- 效率提升，但质量波动
- 经验沉淀在个人
- 关键人离职=能力直接清零



中间断层和风险（关键）

- AI没有进入业务流程
- 能力无法复制
- 数据无法沉淀（信息治理）
- 协同无法标准化（组织治理）

不可逆的风险

- 数据外流与权限失控
- AI输出口径不一，带来客户与品牌风险
- 决策无法追溯和复盘（经营治理）



企业在用AI（目标状态）

- AI嵌入销售 / 运营 / 交付流程
- 输出标准化、稳定、可复用
- 能力沉淀为企业资产

结果

- 业务效率提升（不是个人效率）
- 结果可复制、可规模化
- AI成为生产系统的一部分

看得见的是效率提升；看不见的是数据失控、质量失控、能力流失和决策不可追溯。

AI为什么没有进入企业生产系统？

企业缺少结构化业务上下文，AI并不了解你的企业，却已经在影像员工判断和业务动作。



企业现在的真实状态

企业的信息，散落在人和流程之间。

- 客户沟通在微信
- 项目推进在会议
- 决策记录在聊天
- 报价方案在文件夹
- 经验沉淀在员工脑子
- 流程推进靠人催人

结果

AI只能看到“碎片”，无法真正理解业务。
无法跟进、预警、复盘和沉淀经验。



中间断层（关键）

AI无法进入业务流程的核心断层

因为企业没有“结构化业务上下文”。



企业在用AI（目标状态）

- 每个业务流程有明确节点
- 每次会议自动关联项目
- 文档自动进入业务上下文
- 决策自动沉淀到知识层
- Agent能理解当前业务状态
- AI开始参与跟进、提醒、协同、分析、执行

结果

AI能够理解业务上下文、调用企业知识、识别执行状态，并辅助跟进、预警、分析与复盘。

企业AI能力，分为6个层级

L5 · AI原生企业阶段

企业运行系统重构： AI成为企业运行底座，企业进入智能体协同新时代。

L4 · 经营治理阶段

AI驱动经营闭环： AI参与经营决策，实现战略到执行的闭环。

L3 · 组织治理阶段

AI能力开始组织化： 重构组织协同方式，形成“人机协同”的新型组织。

L2 · 流程嵌入阶段

AI进入业务流程： AI嵌入关键流程，推动流程标准化与自动化。

L1 · 信息治理阶段

AI开始理解企业： 打通数据孤岛，构建可被AI调用的知识体系。

L0 · 个人AI探索阶段

AI尚未进入企业系统： 员工自发注册和使用通用AI工具，组织缺乏统一管理。

我们观察到，大量企业仍停留在 L0-L2 阶段，大多数企业卡在“个人能力 -> 组织能力”的断层。

L0-L2 解决效率问题，L3 以上才开始形成“组织能力”；L4以后才真正进入经营结果。

核桃脑洞 AIOS 三层治理模型 (AI-era Operating System)

AIOS不是工具部署方案，而是把AI能力嵌入企业信息、组织与经营系统的治理框架。

信息治理 → AI 开始“懂企业”

- **数据资产化**：打破内部数据孤岛，统一标准，实现数据的统一管理与整合。
- **知识结构化**：沉淀业务经验与隐性知识，避免随人员流动流失。
- **AI可调用**：结构化核心业务数据与知识，让AI模型能有效利用。

组织治理 → 能力从个人变组织，真正实现人机协同

- **机制化协同**：建立跨部门协作机制，摆脱对关键个人关系的依赖。
- **统一应用标准**：制定企业内部AI应用规范与操作流程，避免各自为战。
- **能力规模化**：将少数专家的AI能力转化为组织能力，赋能一线业务。

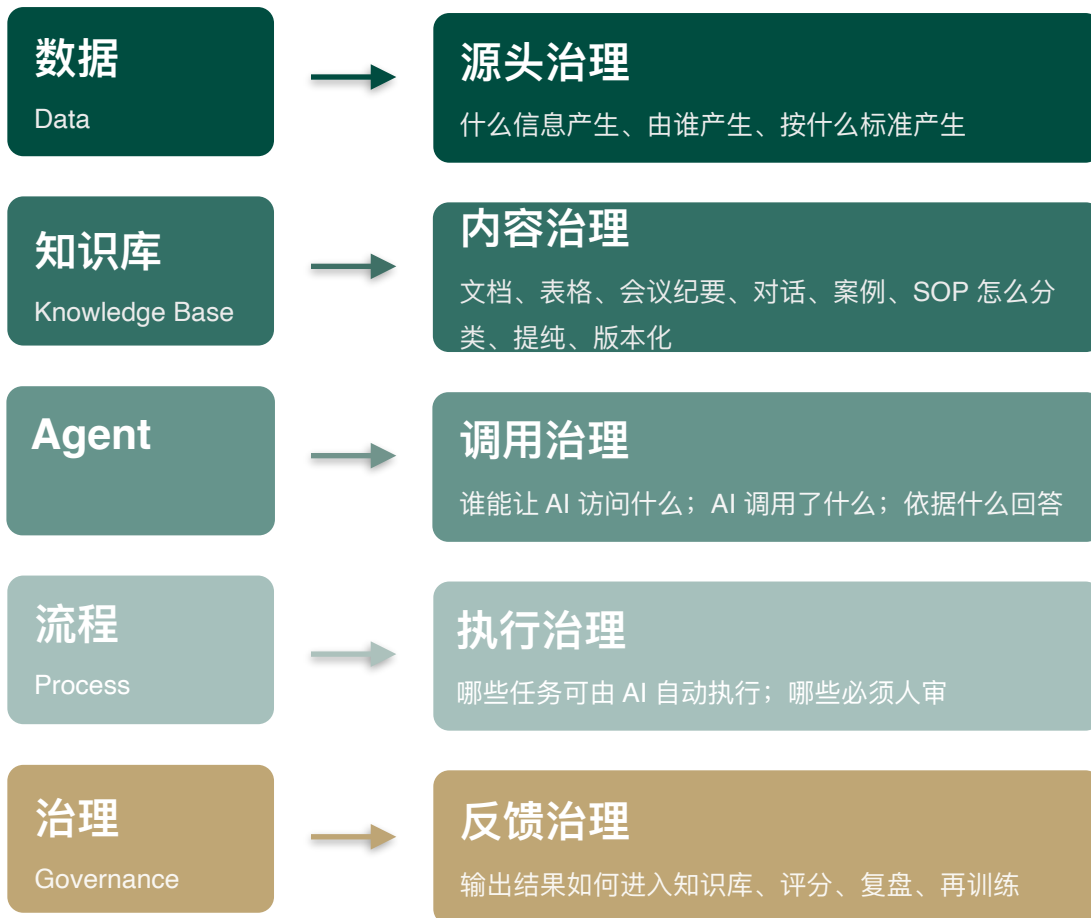
经营治理 → AI开始让效益增长

- **洞察结构化**：将零散的市场与用户洞察转化为结构化的决策依据。
- **决策可追溯**：记录战略与业务决策过程，支持事后复盘与优化。
- **执行全闭环**：打通高层战略与一线执行，建立有效的监控与反馈机制。

AIOS = AI时代企业运行系统的最小治理结构

信息治理决定AI能不能用；组织治理决定AI能不能规模化；经营治理决定AI能不能产生经营结果；

信息治理：企业AI运行系统架构



我们提供什么

- **AI开始「懂企业」**：对齐业务逻辑，精准理解企业特有语境。
- **输出内容“可控”**：规范格式与合规性，降低幻觉风险，确保可用。
- **企业知识“可沉淀”**：隐性经验转数字资产，避免知识流失。
- **AI调用“可追溯”**：AI的调用不能成为黑盒。

典型交付物

- 企业信息资产地图
- AI调用权限与边界
- 信息治理路线图
- 业务知识结构
- 知识库与Agent调用规范
- AI角色与责任矩阵



关键洞察：信息治理的终局不是“知识库”，而是“可治理的数字化执行系统”，不要把“知识库”当成终点。

终点是：企业里的信息，要么进入判断系统，要么进入执行系统。

组织治理：让能力被组织，而不是被消耗

传统组织的困境

AI正在制造新的关键人：AI让员工能力被放大，企业内部开始出现“超级个体”，组织不再是稳定结构，而是不断被冲击的动态系统。

传统组织承接不了AI生产力：层级审批、岗位分工、职能边界，无法适应AI带来的高频决策与快速协同。

组织治理要把个人AI能力转化为组织能力：个体能力提升，但组织机制没有升级，最终结果是：协同混乱、效率下降、结果失控。



关键洞察：组织治理的目标，是识别组织协同、责任、激励与AI承接断层。

我们提供什么

让组织不只是架构图，而是能够持续承接能力、协同任务和放大结果的运行机制：不压制个体能力，也不依赖个体，让高能员工成为组织能力的放大器，而不是风险源。

从“人驱动协同”变成“机制驱动协同”：协作不再依赖沟通成本和关系推动，而是通过结构化机制实现自动协同。

组织可以跟上AI带来的增长速度：当业务节奏加快、试错成本下降、变化加剧时，组织仍然可以稳定运转，而不是陷入混乱。

典型交付物

- 组织形态诊断（科层制 / 项目制 / 网络化 / 混合结构）
- AI时代组织设计原则（分工 / 决策 / 协同机制）
- AI协同规则与组织运行规范
- 全新激励机制

经营治理：让AI战略进入经营闭环，转化为业务结果

为什么AI做了很多，经营结果却不明显？

第一层断层：AI战略清晰度不足：没有回答清楚未来12个月优先改造哪个场景、哪些事情不能交给AI、用什么指标证明价值。

第二层断层：战略到执行闭环不足：方向看似清楚，但如果没有关键任务、Owner、里程碑、预算和复盘机制，AI战略仍会停留在会议纪要里。

核心问题：AI项目很多，但没有进入可投入、可追踪、可复盘、可复制的经营闭环。



关键洞察：AI经营治理的核心，不是多做AI项目，而是让AI战略从“判断”进入“可投入、可追踪、可复盘、可复制的经营闭环”。

我们提供什么？

AI战略清晰度机制：明确为什么做AI、先做什么、什么不能做，形成AI优先级、边界和取舍。

AI项目筛选与投资机制：建立AI项目筛选表，明确Owner、预算上限、复盘节点、停损条件和升级机制。

战略到执行经营闭环机制：围绕经营闭环五问，打通战略到执行闭环。

战略洞察：我们应该在哪些领域竞争？

策略拆解：我们如何取得胜利？

治理架构设计：组织如何为打胜仗做好准备？

执行监督：执行是否按照策略在运行？

适应性成长：我们如何持续积累并放大优势？

典型交付物

- 企业AI战略与执行闭环诊断报告
- 未来12个月AI项目推进 / 暂缓 / 放弃清单
- 战略目标—关键任务—AI项目对齐表
- AI项目筛选表：Owner / 预算上限 / 复盘节点 / 停损条件
- AI优先级与场景筛选地图
- AI经营闭环看板

企业AIOS治理诊断系统

通过四层诊断，定位企业AI升级断层与治理阶段



L0 ——> L5 企业AI治理升级阶段

Step 1

AI战略清晰度诊断



回答:

企业是否真正知道：
为什么做AI升级、先做什么、风险是什么？

识别:

“AI升级” 还是 “AI假升级”

Step 2

企业AI成熟度评估

(AI能力系统诊断)



回答:

AI是否已经进入企业运行系统？

识别:

企业当前L0-L5阶段。

Step 3

组织运行模式诊断



回答:

组织结构是否正在阻碍AI落地？

识别:

组织协同、责任、激励与AI承接断层。

Step 4

战略执行断层诊断

(经营治理诊断)



回答:

企业是否形成：
洞察-决策-机制-执行-复盘的闭环？

识别:

战略为什么无法打穿组织。

完成四项诊断后，生成

《企业AIOS治理地图》

一份看清现状、找准断层、明确跃迁路径的治理升级地图



企业AI阶段
精准定位



四层治理断
层深度识别



最大风险结
构一目了然



AI治理升级
路线图



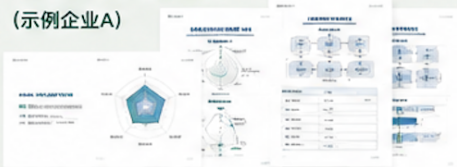
组织承接风
险全面评估



战略到执行
闭环分析

示例企业 地图预览

(示例企业A)



*以下为示例，非贵司结果

深度思考

- 如果未来12个月只能AI改造一个业务场景，你明确是哪一个吗？
- 我们现在，是在用AI升级企业，还是在用AI掩盖问题？
- 战略调整后，组织结构、资源配置和责任机制都没变，战略真的变了吗？
- 如果一个AI项目失败，你们知道什么时候该停、什么时候该继续吗？

扫码开始诊断

你的专属治理地图将结合四项诊
断结果深度生成



为什么企业做AI转型，最终需要三层治理一体化？

只做信息治理

AI进了系统，但人没有被释放

- 信息结构打通，AI进入流程、数据和知识系统
- 但组织仍是层级审批、上传下达、岗位边界
- 新的效率会被旧的组织关系消耗



结果：效率被组织消耗

- AI进了系统，但生产力无法释放

只做信息治理
+组织治理

个体被释放，但能力无法放大

- 组织机制松动，超级个体开始涌现
- 但如果没有经营闭环，个体创造分散在局部试点中
- 无法变成持续增长



结果：能力停留在局部

- 试点很多，复制很难
- 能力无法沉淀，增长不可持续

三层治理
一体化

让AI进系统、让人被释放、让结果可持续增长

- 信息治理提供AI底座
- 组织治理激活个体与协同，让能力规模化
- 经营治理形成洞察、决策、执行、复盘闭环
- 最终让能力变成可持续的经营结果



**结果：能力进入系统，
系统产生结果**

- 个体创造力被激发与组织化
- 能力沉淀为系统，持续放大价值

AI转型不是“上一套工具”，而是重构企业的生产力、生产关系和经营闭环。

核桃脑洞做的不是某一层，而是让信息治理、组织治理、经营治理同时成立

AI时代企业运行系统重构路径

01 高管战略共创 工作坊

统一认知，建立坐标系

- 管理层统一理解：AI ≠ 工具，而是组织升级
- 明确企业当前AI阶段与核心问题
- 建立“三层治理”认知框架

输出：

- ✓ 统一认知框架
- ✓ 初步问题清单
- ✓ AI转型共识

02 企业AIOS治理 诊断

识别差距，定义问题

- 评估AI使用现状（人 / 流程 / 组织）
- 定位能力断裂点（个体 → 组织）
- 明确核心战略问题

输出：

- ✓ 三层治理诊断报告
- ✓ 能力断裂地图
- ✓ 核心战略问题定义

03 AI组织系统 升级设计

从问题到系统

- 设计AI组织架构与协同机制
- 梳理关键业务流程（AI嵌入点）
- 明确优先级与路径

输出：

- ✓ AI组织蓝图
- ✓ 业务流程改造图
- ✓ 路线图（12-24个月）

04 样板业务 验证

做出第一个结果

- 选择关键场景落地
- 验证ROI与执行路径
- 建立标准化模板

输出：

- ✓ 标杆案例
- ✓ 可复制流程模板
- ✓ ROI验证结果

05 AI能力 规模化复制

让能力进入系统

- 推广至多个业务单元
- 建立组织级治理机制
- 持续优化与复盘

输出：

- ✓ 组织级AI运行机制
- ✓ 标准化能力体系
- ✓ 持续增长闭环

不是部署AI工具，而是帮助企业重构AI时代的运行系统。

高管战略共创工作坊：从共识到行动路线



工作坊交付特色

- 高管共创**
围绕企业真实问题，高管团队深度参与，现场共创关键结论。
- 结构化方法**
提供成熟的工具、框架与模型，帮助企业快速看清问题本质。
- 实战案例**
结合行业真实案例，让方法可落地、可借鉴、可应用。
- 输出结果**
不只是“听懂”，更要“带走成果”，形成行动清单。

我们的目标
帮助企业从“能用AI”到“用AI增长”
让AI真正进入业务、组织与经营系统，形成可复制的增长能力。

与优秀的企业共同成长



AI不会自动带来结果，组织必须主动升级

第一步：
完成企业AIOS治理诊断

第二步：
预约高管战略共创

第三步：
启动样板业务验证

扫码添加专家企业微信获取更多资料

从一次诊断开始，找到企业AI升级的真实断层。

官网：<https://www.hetaoinsight.com/>

