

从会用AI到组织见效

HR重构工作、岗位与激励的实践路径

滕新阳 Owen · 2026企业AI发展大会分享

大会：2026年9月4—5日，杭州国际博览中心

主办：新华报业传媒集团《培训》杂志

每个人都更快了，不等于公司就更好了。

还要说清：做成什么、谁来负责、出错怎么办、经验怎样留下来。

01 HR的新机会：把业务问题变成可运行的工作

我把这个角色叫“组织编译器”。不要求HR先成为技术专家，而是用教练式提问，把业务同事脑中的目标、规则和例外问清楚，再借助AI Agent与全球开源实践，与业务专家一起做原型、核验、修正。供应链订单管理与采购对价，是我们探索的两个具体场景。

02 FusionLoop：一件事，要有人从头负责到尾

Fusion是把人、Agent、工具与系统组织起来；Loop是让工作完成后，经验还能进入下一轮。我的“一环三轨五阶”，关注三件事：结果有没有做成，责任有没有说清，能力能不能持续积累。从一条真实工作开始，逐步验证，不急着改造全公司。

03 FridayOS：让AI不用每次从零认识你

1.0先为个人整理原始资料、待办、行动、知识、规则和技能，让下一次工作能接着上一次做。2.0进一步探索团队共用的上下文与执行入口：经验可以复用，但权限、来源、版本与人工审批也要一起设计。共享文件，不等于组织已经学会了。

别先买一堆Agent。先挑一条真实工作。

优先选择：经常发生、结果看得见、有人愿意负责、出了错能够纠正的工作。

五个问题，做一次“Loop体检”

- 结果** 这件事怎样才算做成？谁来验收？
- 负责人** 谁能把它从头跟到尾，而不只是完成自己那一段？
- 人的判断** 哪些决定必须由人确认？遇到例外交给谁？
- 证据** 用了什么资料，改了什么，结果怎样，能不能查回来？
- 下一轮** 第二个人能接手吗？下一次还要不要从头来一遍？

01 先把一件小事做好，再考虑扩大

例如快递费用：不是先建一套庞大的系统，而是让AI协助核对账单、发现特快件等异常，再由行政同事询问原因、调整规则、跟踪后续费用。价值来自“发现问题 + 人的管理动作 + 后续验证”，不是报告写得漂亮。

02 奖励价值，不奖励“看起来很忙”

看质量、周期、实际成本与投入产出，也看别人是否真正复用了你的方法、能否接手你的工作。Agent数量、调用次数和文档数量可以帮助观察使用情况，但不能直接等同于业绩。组织、岗位、激励与人才发展怎样变化，仍是需要试点检验的个人判断。

带一条真实工作来，我们继续聊。

如果这些问题也发生在你的组织里，欢迎交流实践、演讲与专题合作。

滕新阳 Owen • txy910323@163.com

个人网站 <https://tengxinyang.cn/>