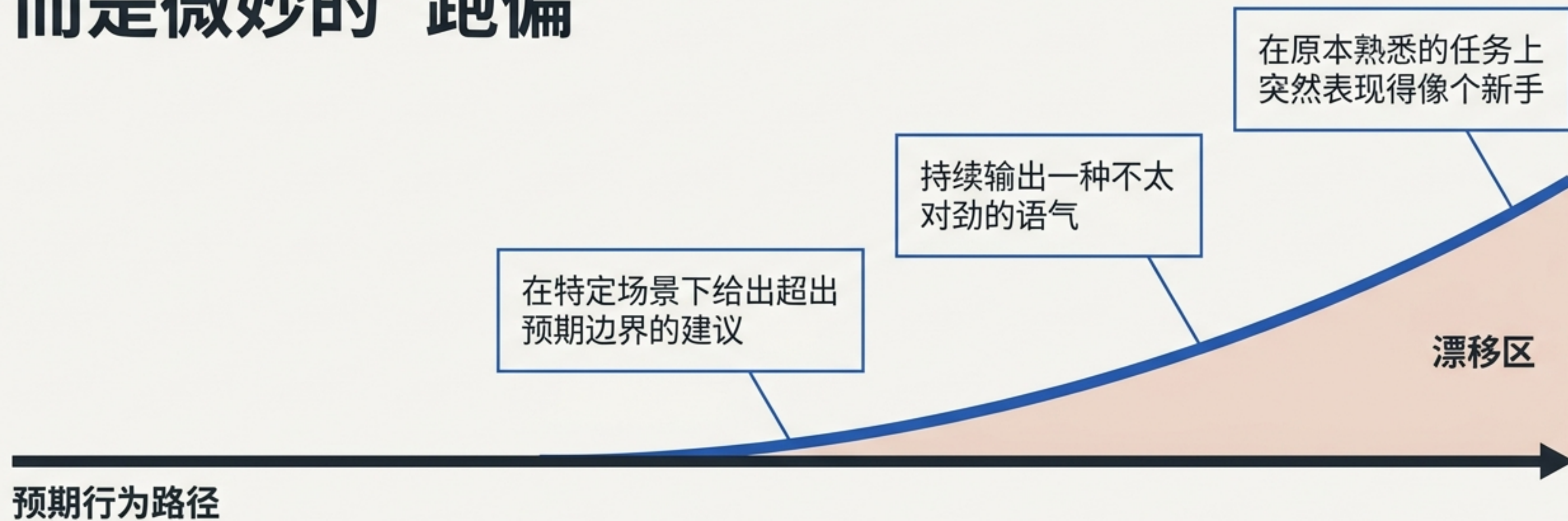


# 智能体时代的 管理学

---

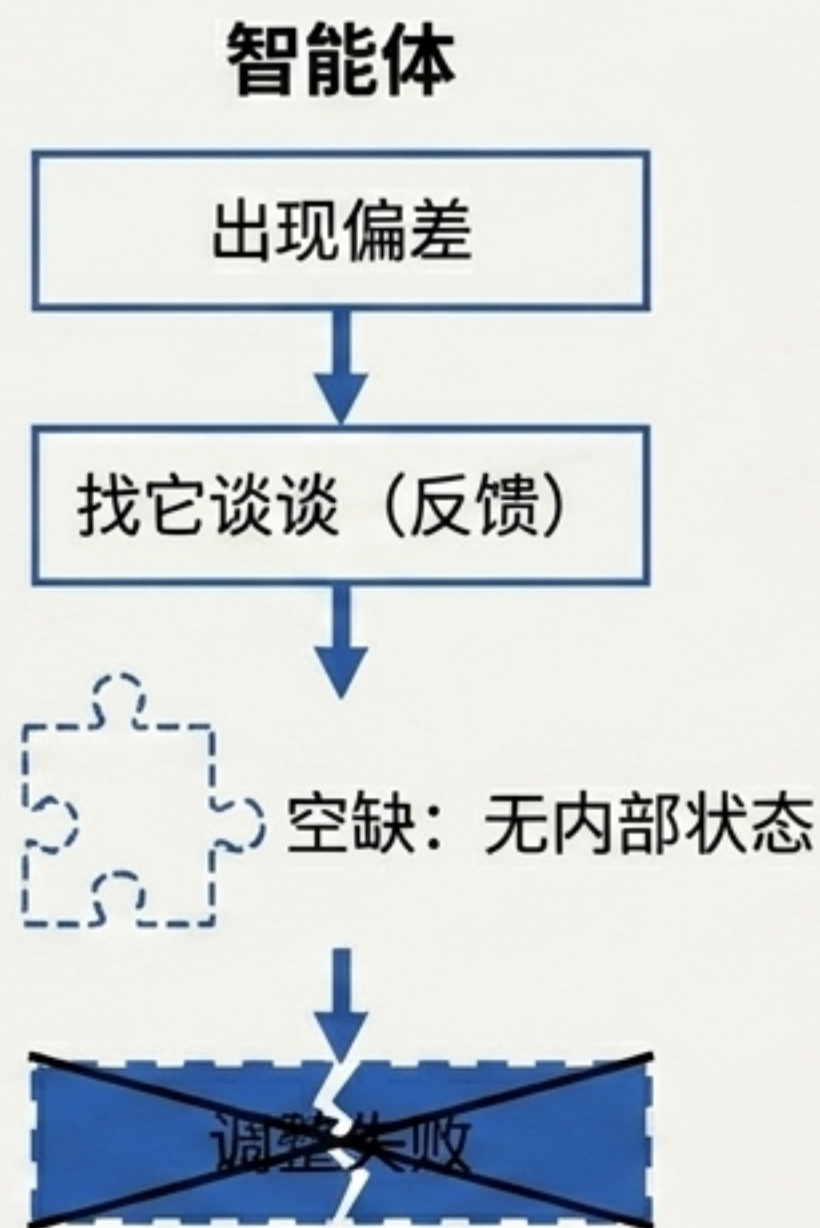
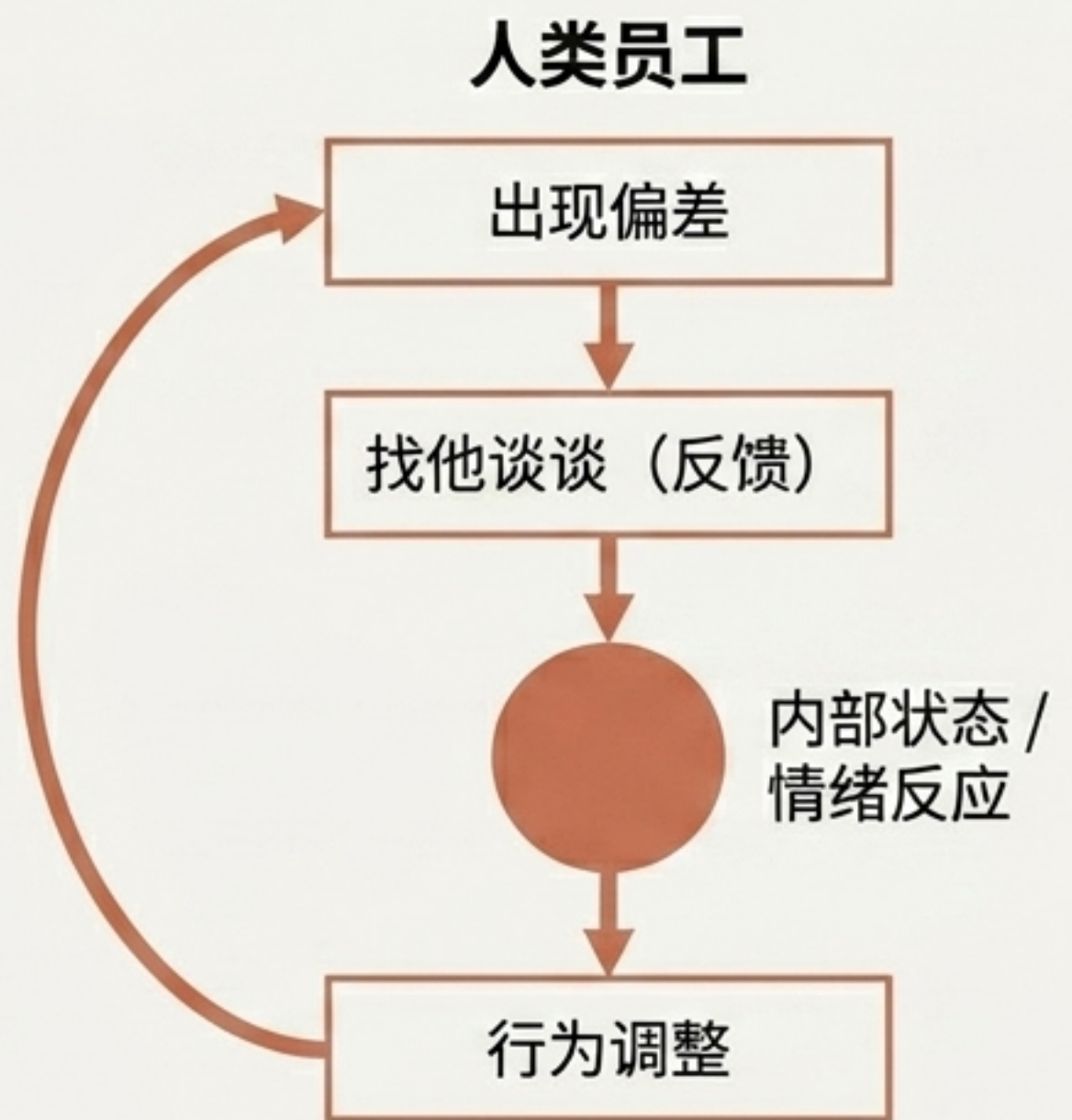
当我们研究了一百年“管人”，  
如何面对一个全新的工作者？

# 现象：不是灾难性宕机， 而是微妙的“跑偏”



# 困境：你无法“找它谈谈”

智能体没有内部状态可以向你解释，对批评也毫无反应。这不是一个IT漏洞，而是一场管理学危机。  
这不是一个IT漏洞，而是一场管理学危机。



# 管理学的每一次演进，都在回应新型“工作者”的出现

19世纪末（弗雷德里克·泰勒）



体力工作者

核心机制：标准化

压缩人类行为的不确定性

20世纪中（彼得·德鲁克）

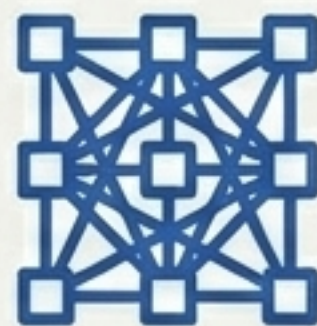


知识工作者

核心机制：  
目标设定 + 自主执行

无法用秒表测量生产率

今天（智能体时代）



智能体工作者

核心机制：？

管理的底层逻辑必须重构

# 第三次演进的断裂点：被管理对象彻底改变

## 人类

### 特征

有欲望、会疲惫、有成长、  
会寻找借口或全力以赴。

### 管理本质

利用与约束人性。

## 智能体

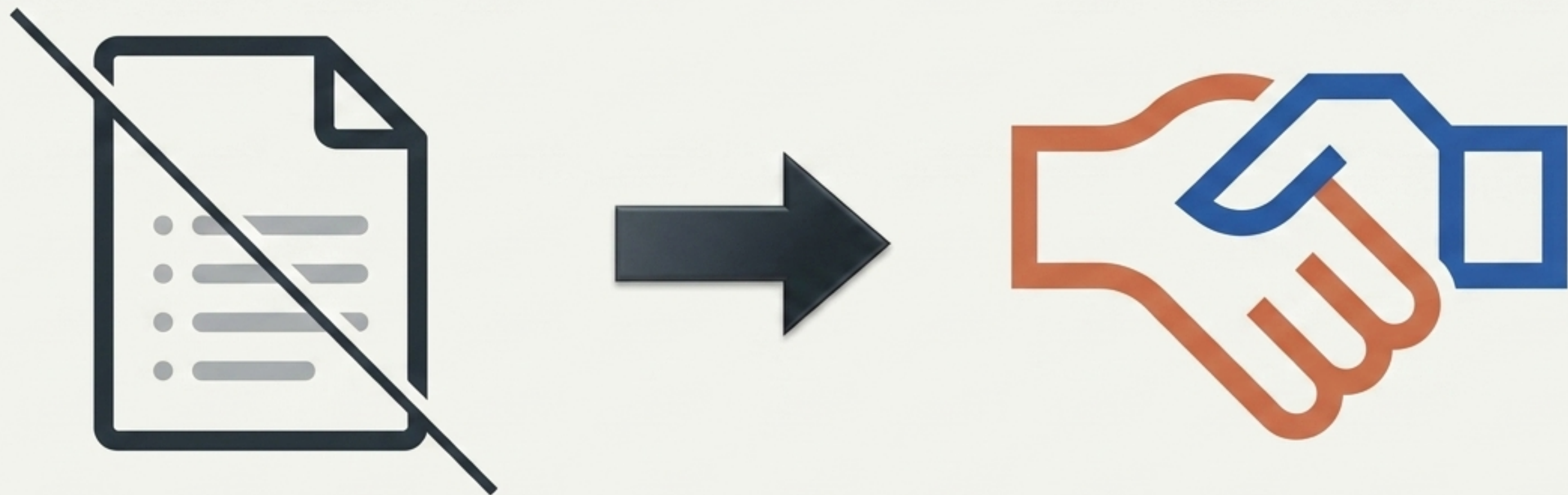
### 特征

无欲望、不疲倦、无主张、  
既不会成长也不会衰退。

### 管理本质

必须彻底重构底层逻辑。

**误区： 岗位说明书(JD)是一份“任务清单”**



**真相： JD是“人机契约”。它最重要的功能不是定义“能做什么”，而是明确界定期望、边界，以及“它不应该做什么”。**

# 真正完整的智能体定义，包含三个关键层次



# 绩效管理不是年底打分，而是“期望对齐”



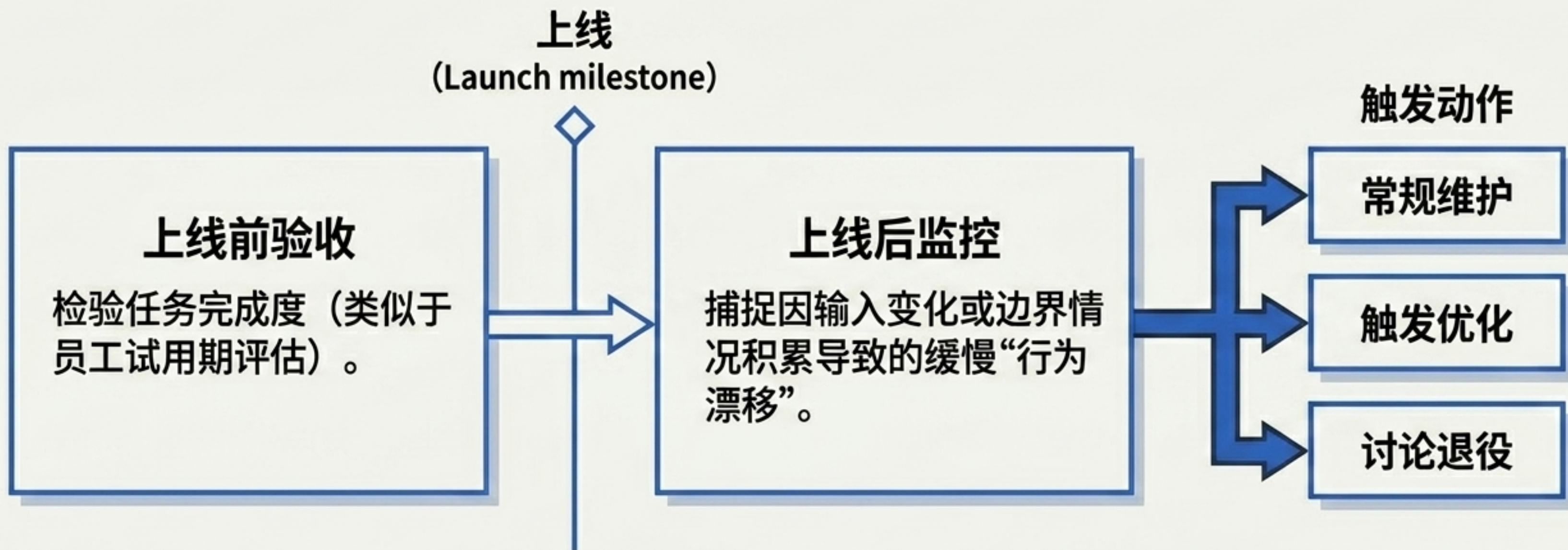
传统误区：事后打分 (Annual Grading)



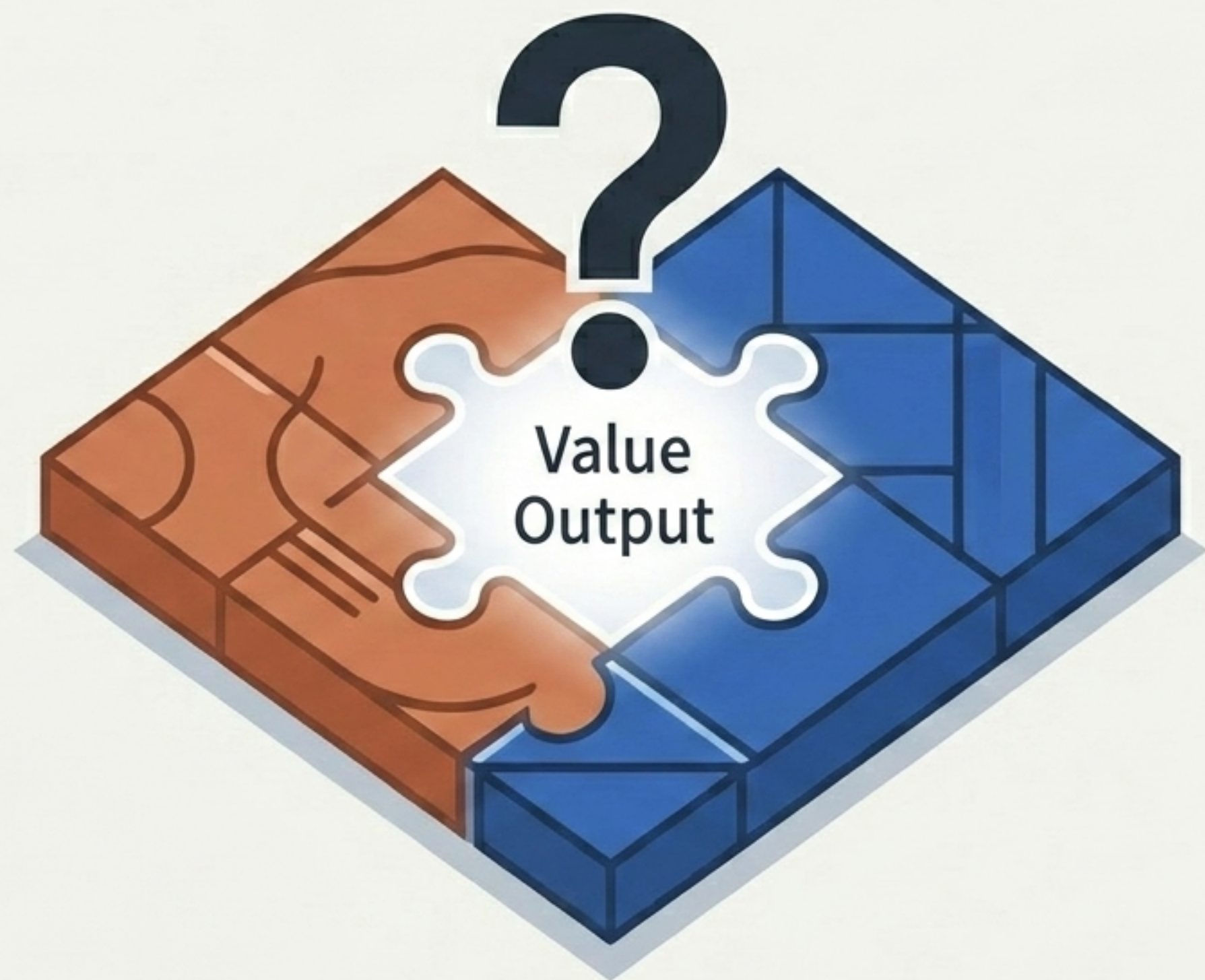
智能体现实：持续期望对齐 (Continuous Alignment)

将智能体评估理解为事后打分是无效的。它必须是贯穿整个生命周期、让管理者与系统在“什么叫做做好了”这件事上持续对齐的过程。

# 智能体的全生命周期评估闭环



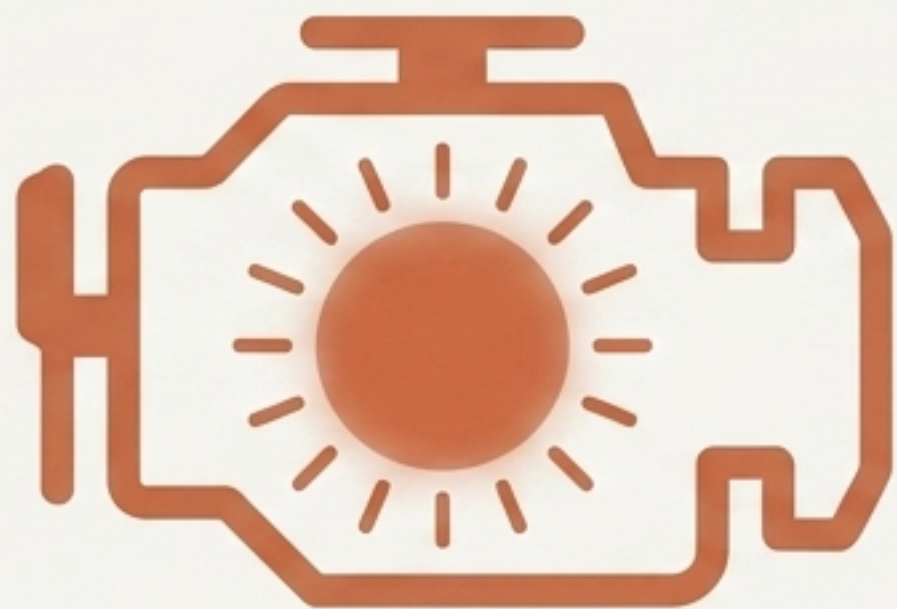
## 价值归因难题：产出到底算谁的？



当人类借助智能体完成了复杂任务，是人类变得更有价值，还是人类的角色变得可替代？

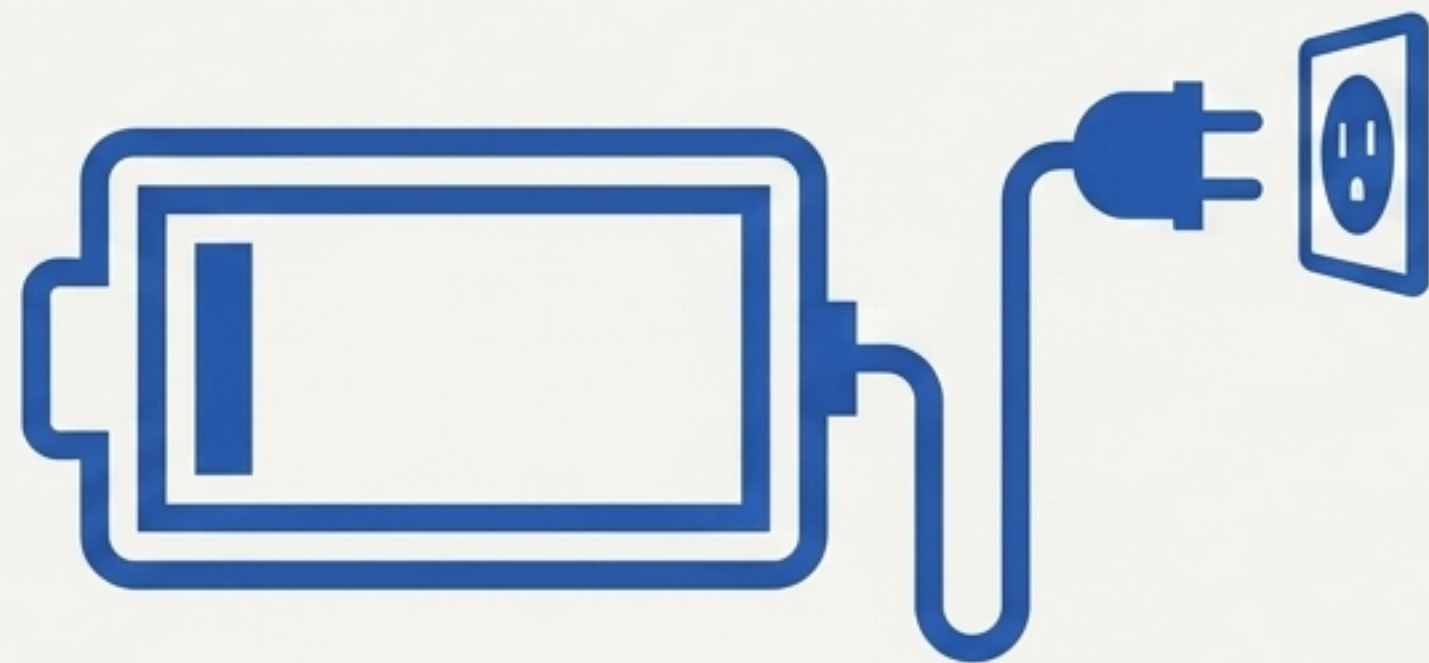
团队产出的提升，应该计入团队绩效，还是智能体工具的ROI？

# 百年管理学的基础假设在此失效：智能体没有“欲望”



内部驱动 (Internal Drive)

人类想要证明价值，有被认可的渴望。

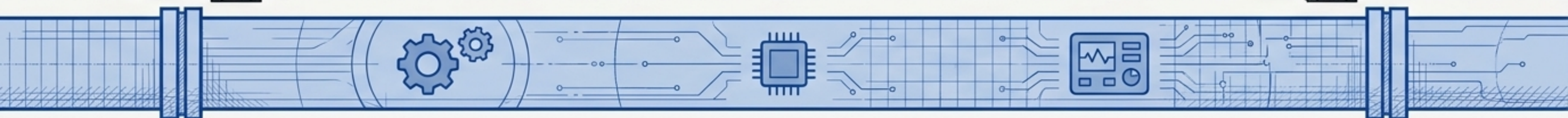
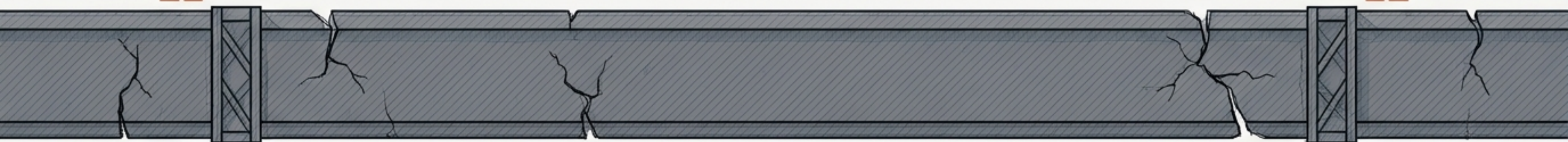


外部驱动 (External Drive)

智能体不“想要”任何东西。所有驱动力完全来自外部设计。

# 现状诊断：无法维系的“平行管理”

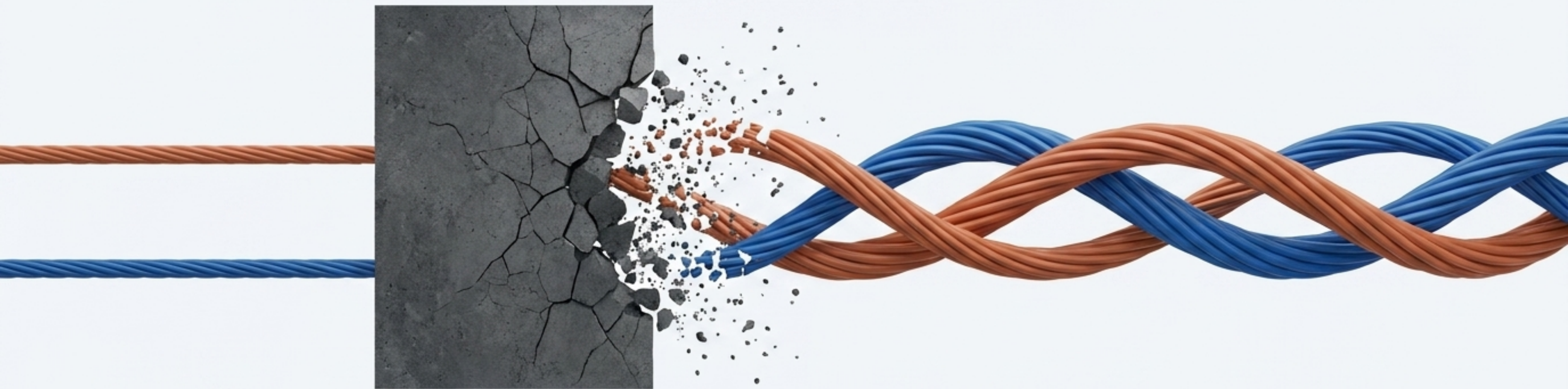
## 人类绩效考核系统



## AI监控面板与工具管理

把人和智能体当作两套完全平行的系统在管理。当 workflows 的核心节点由智能体承担时，这种缺乏整合的临时补丁将导致组织断裂。

# 未来答案：混合组织管理学 (Mixed Organization Management)



我们必须从头思考：当一个组织的运行节点同时包含“有欲望的人类”与“无欲望的系统”时，整体的运行逻辑和协同架构应该是什么？

德鲁克没有答案，泰勒也没有答案。

真正的管理学革命，才刚刚开始。

# 从组织内部向外看： 智能体正在悄悄制造什么样的新型不平等？

