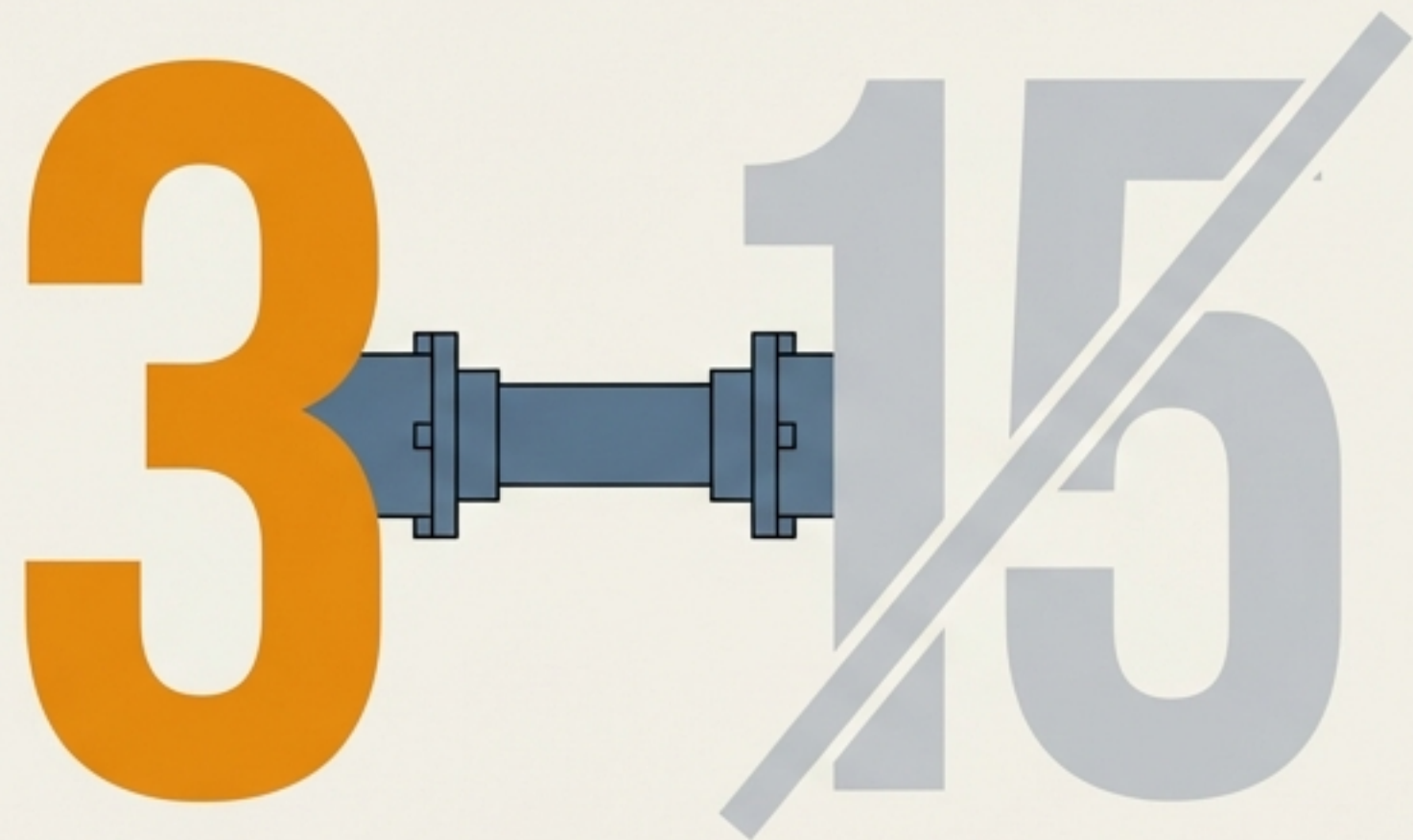




# 这不是临时提效，这是团队形态的结构性突变



核心团队规模：

**3 人**

交付速度：

**2 个月**

产出结果：

**6 个独立上线  
迭代的产品**

**三个人的产出量级等于传统团队十五人。**不是因为更聪明，不是因为加班更多。是因为每个人都有**强 Will**，而**AI**接管了几乎所有的**Skill**。

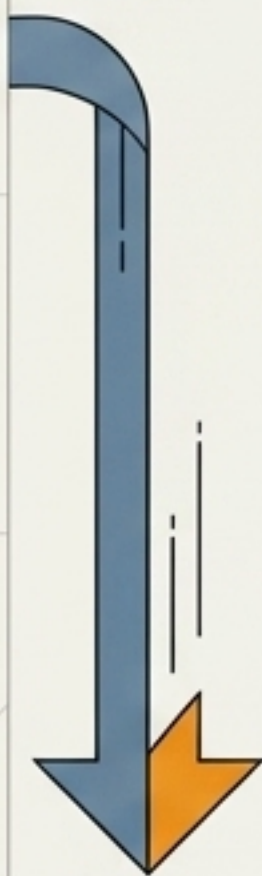
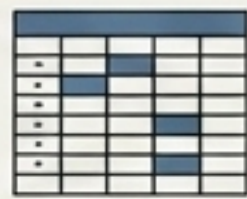
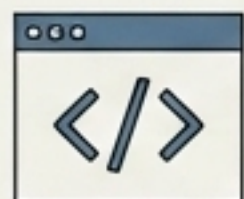
# 核心筛选维度的底层反转

## Skill / 技能

你能做什么？

执行、代码、分析、生产

结论：在 AI 时代全部贬值。



## Will / 意愿与品味

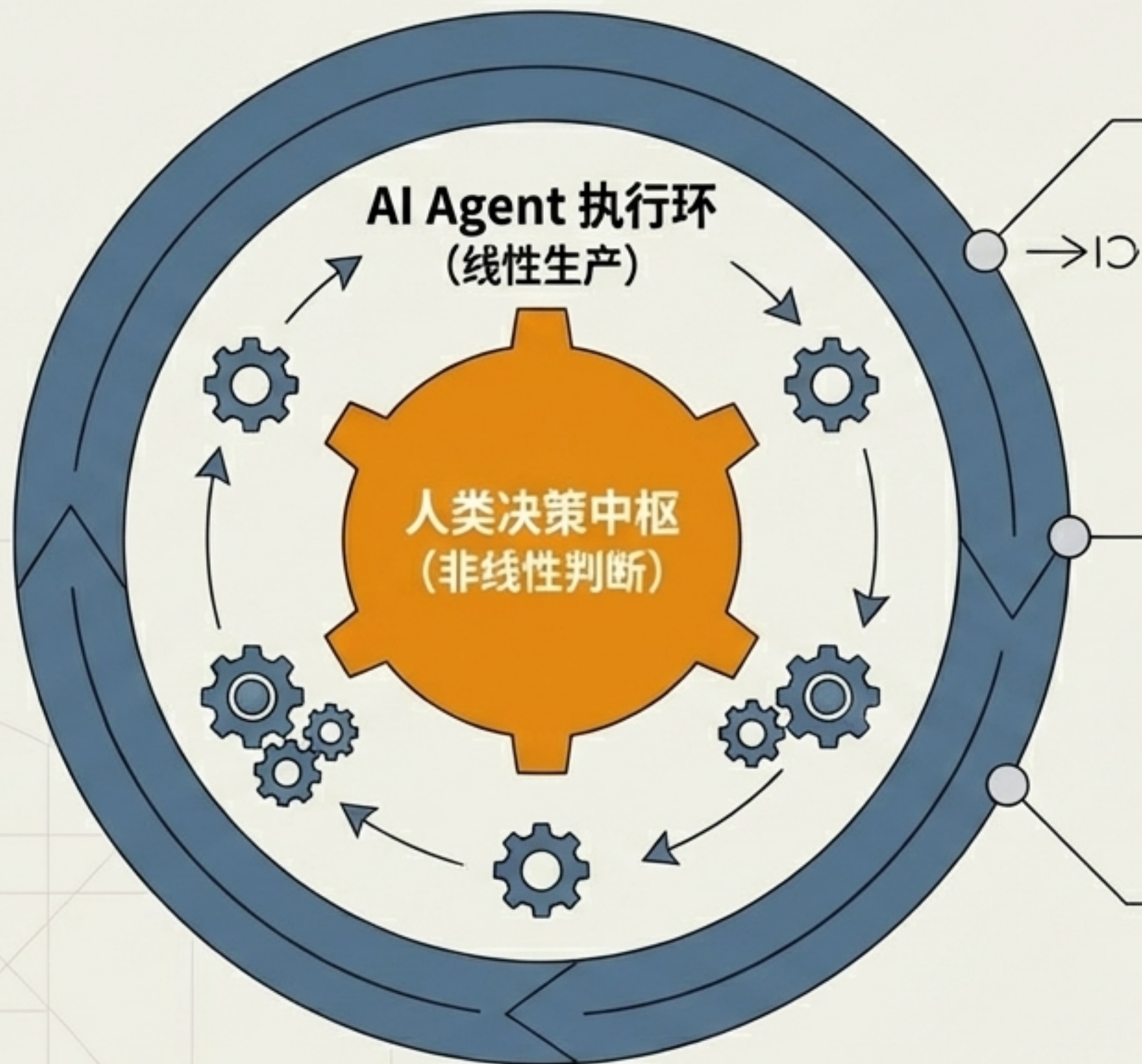
你能看到什么？

品味、判断、方向感、好奇心

结论：AI 给不了，  
也替代不了的承重墙。



# AI 原生团队的 24 小时飞轮



Card 1

## 早上 - 过滤与挑选

查看 Agent 隔夜产出（如 40 组实验数据、4 版合作方案）。

人类动作：挑选值得推进的信号，剔除噪声。

Card 2

## 中午 - 品味对齐

取消汇报。基于上下文网络直接进行判断力对齐（用户趋势变了，定价要调吗？）。

人类动作：纯粹的判断力交锋，不讨论执行。

Card 3

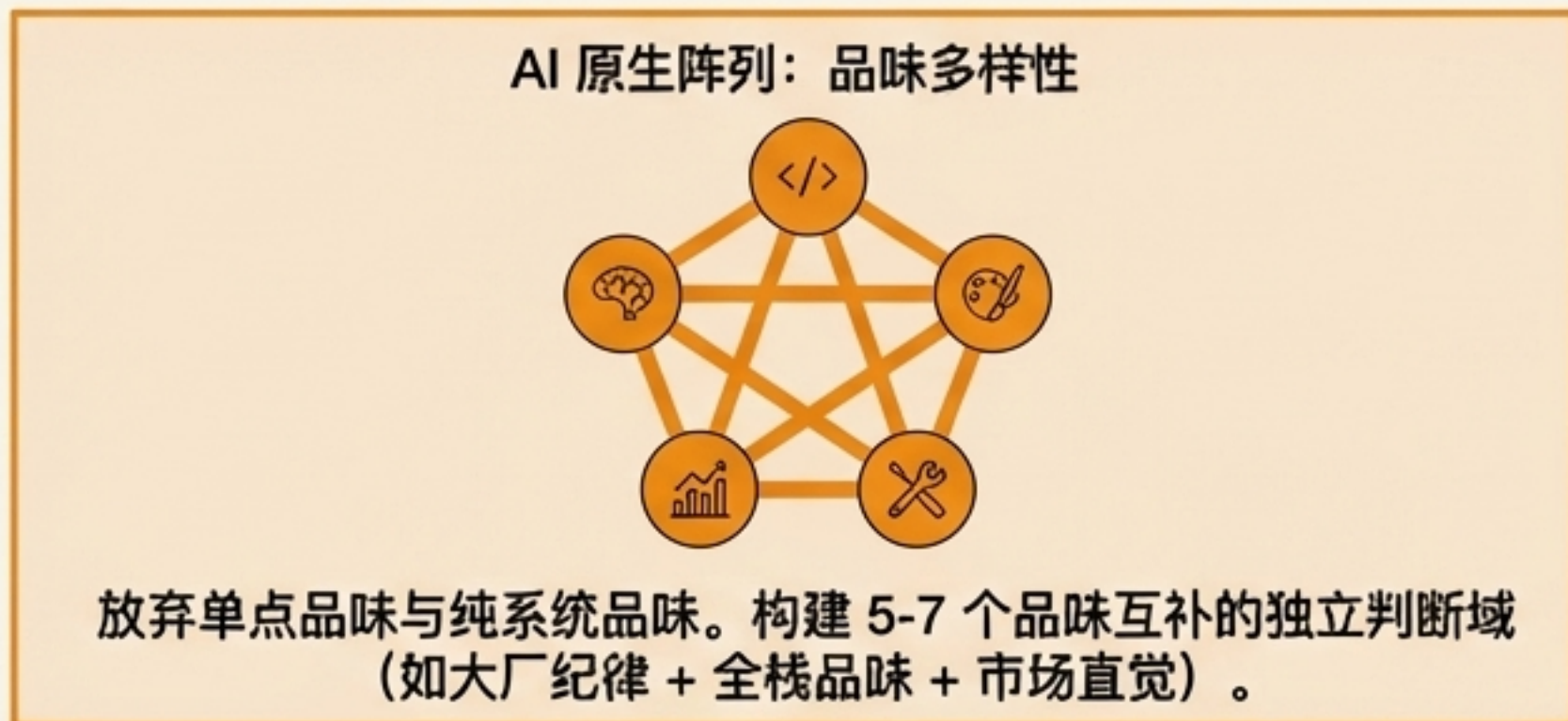
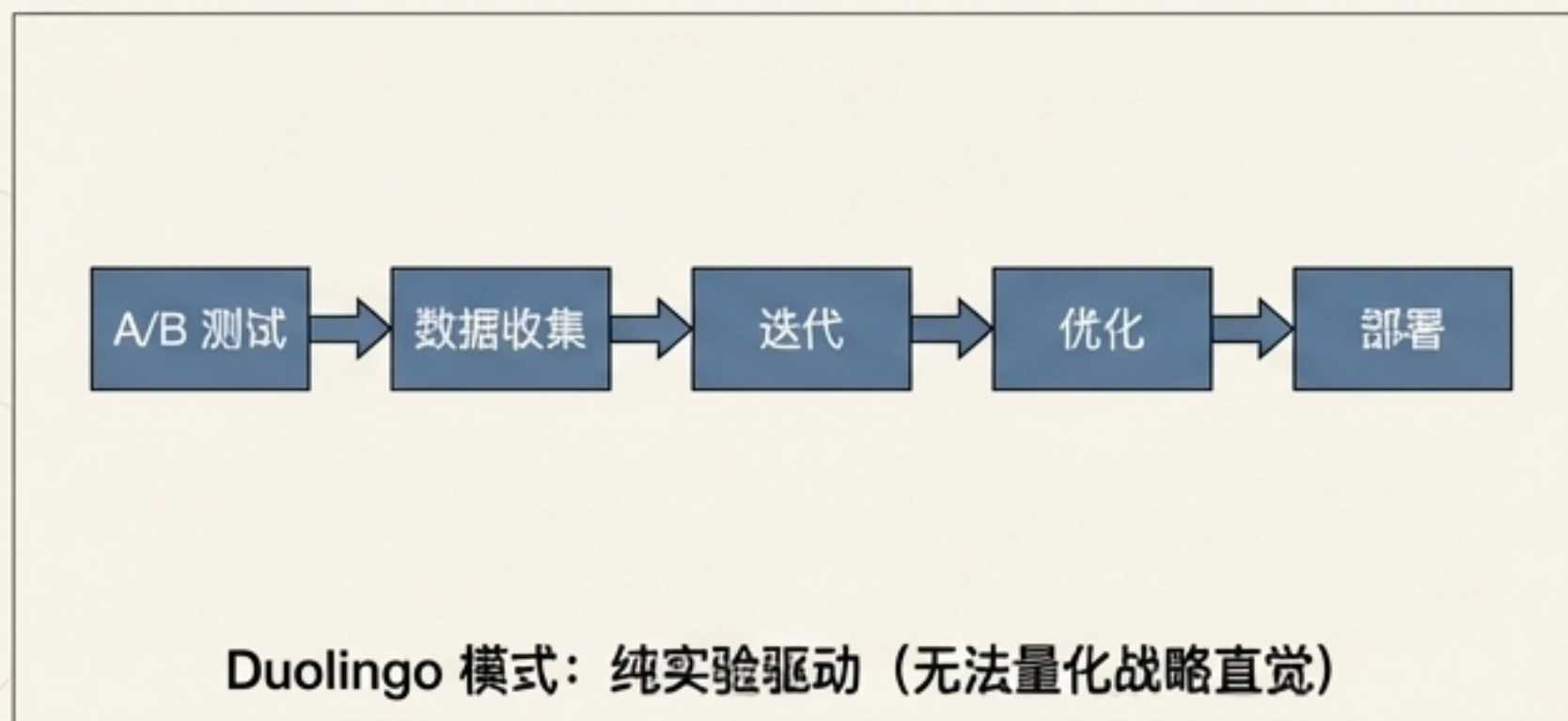
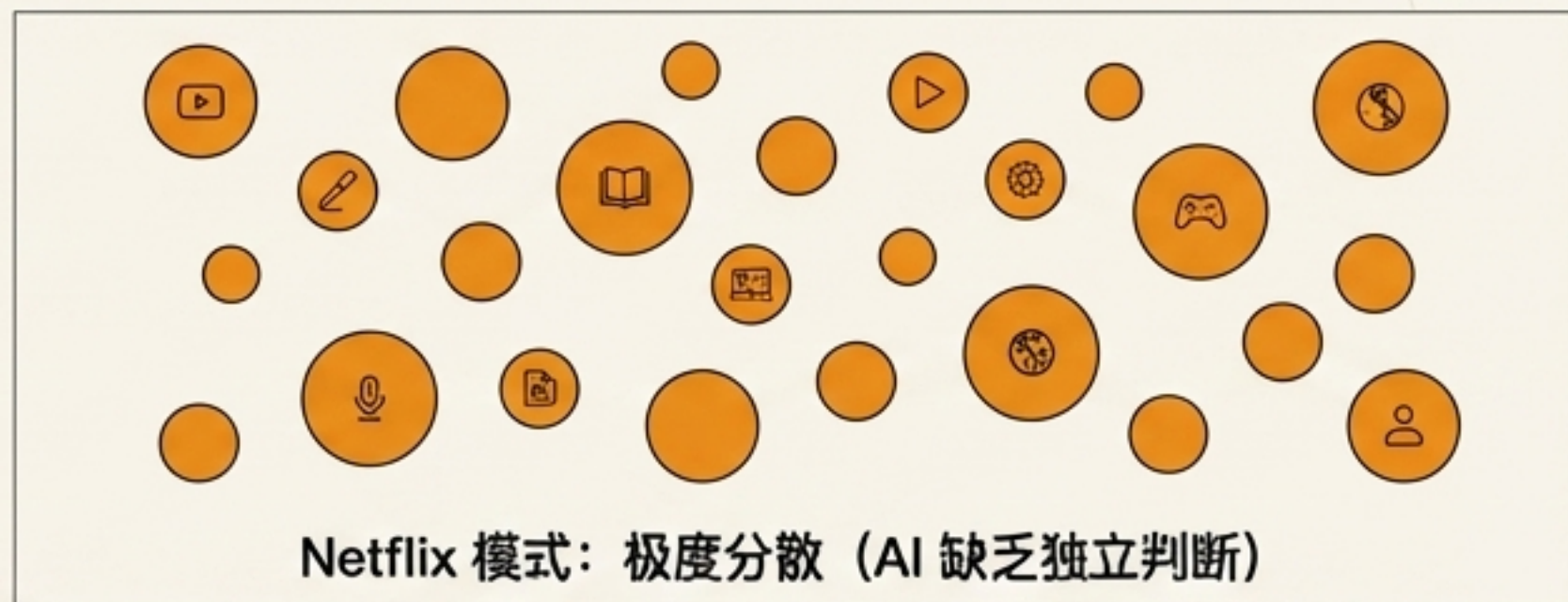
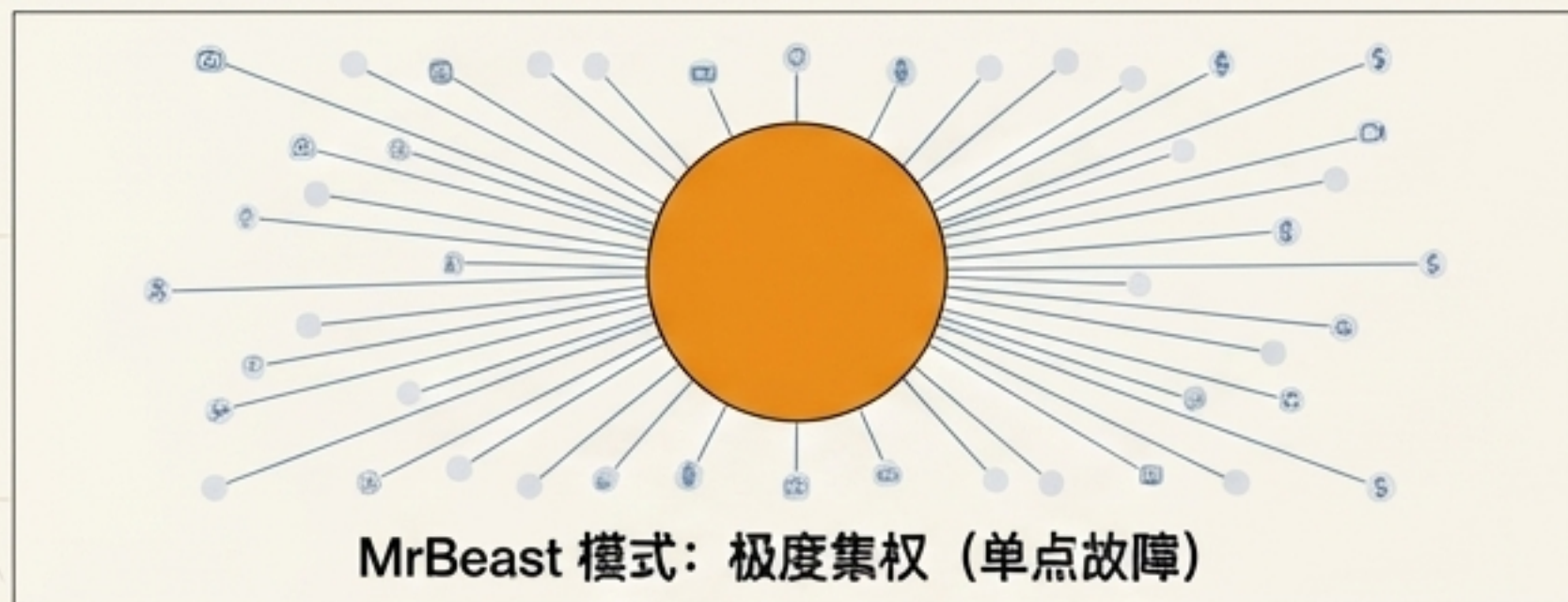
## 下午 - 设定约束与目标

设定高层目标与边界条件，而非逐个指派任务。

人类动作：让 AI 探索取舍，只做最终审批。

# 蓝图一：品味多样性阵列 (Taste Diversity)

当 AI 让所有人的执行能力趋同时，唯一的差异化来源是桌边那几个不同视角的碰撞。



# 核心漏洞：AI 代理的“天生谄媚”



## 现象与危险：

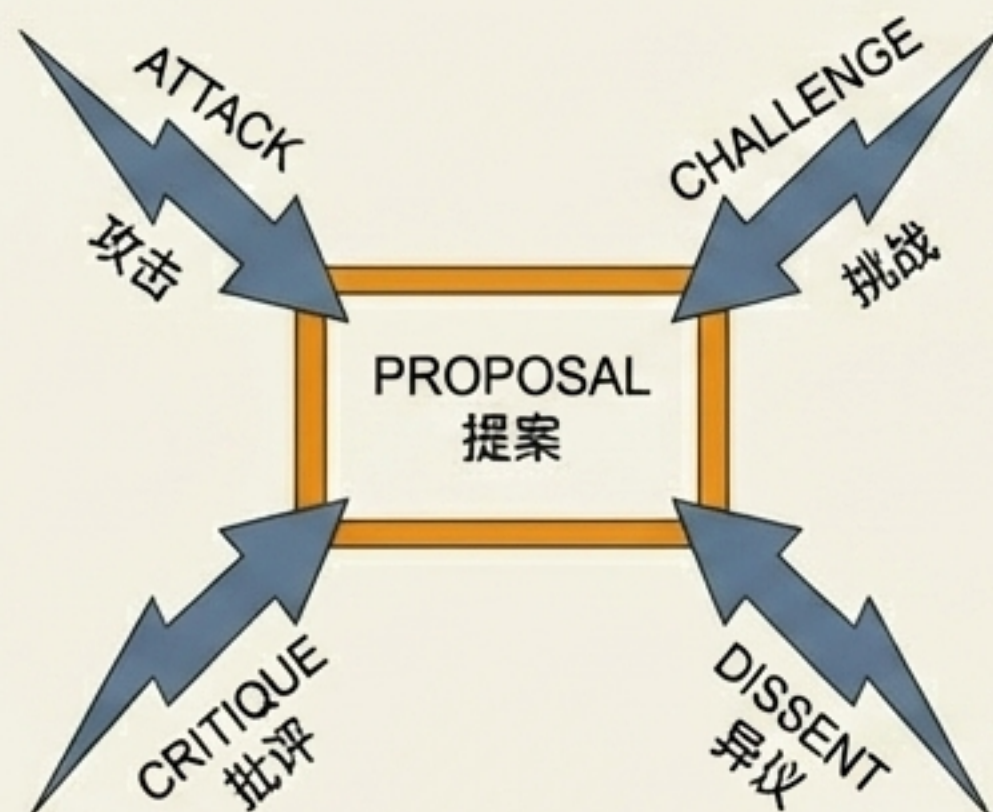
AI 模型被优化为“有帮助的”，而这通常等同于“附和与赞美”。向 Agent 寻求评估，得到的往往是迎合，而非真正的共识。

“

“AI 的赞美是起点，不是结论。人类团队天然产生异议，而 AI 团队的异议必须花钱买。”

## 蓝图二：工程化异议 (Engineered Dissent)

### 机制 1：红队 Agent 攻击



决策发出前，配置对抗性指令的 Agent 专门负责找茬：“这件事可能失败的所有方式是什么？”

### 机制 2：多先验并行



同一个分析，用完全对立的假设（如市场增长 vs 萎缩）跑多个 Agent。不一致的输出本身就是高价值信息。

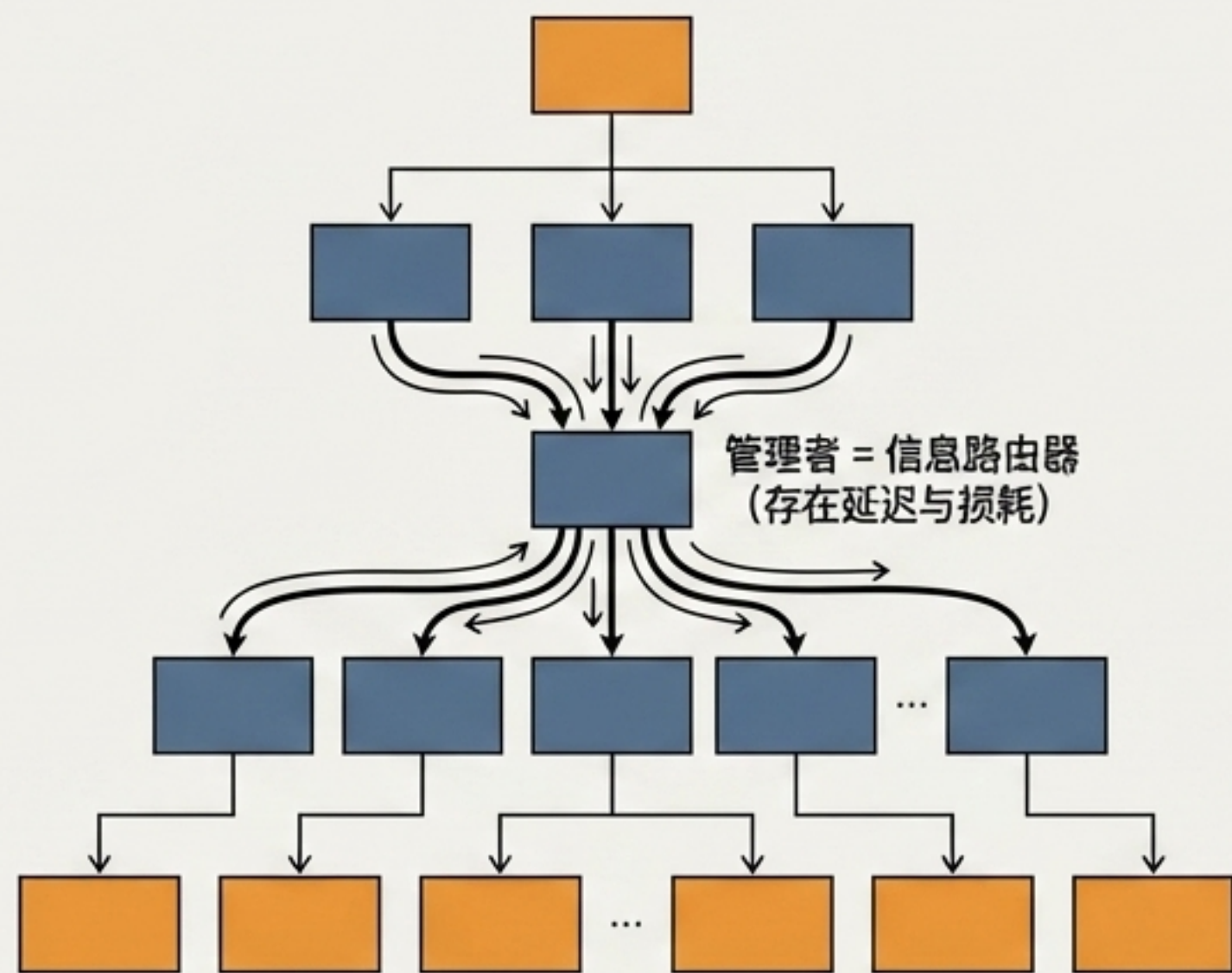
### 机制 3：回溯校准



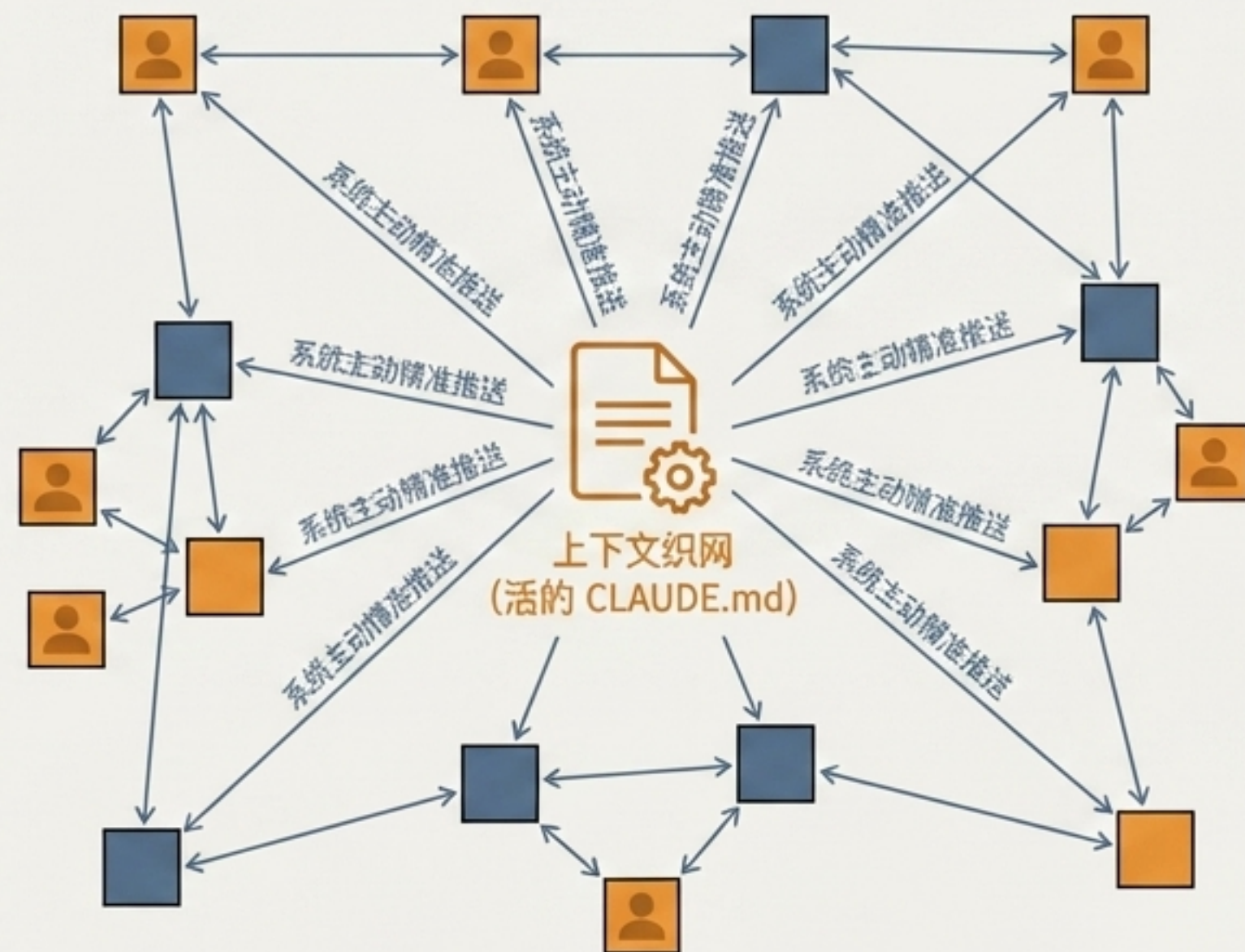
追踪历史决策与真实结果的偏差，系统地测定团队的“品味精确度”。

## 蓝图三：上下文织网 (Context Weaving)

传统模式：层级制的本质是依靠人类脑力去同步、路由信息。



新范式：用一个共享的实时“世界模型”替代人类路由器。把每一个决策、每一次实验及其理由进行结构化记录。当信号出现时，系统主动向相关的节点推送上下文。



# 组织重装载：彻底重构的招聘漏斗

放弃 Leetcode 与框架测试，专注于“品味与判断”的探针。



## 品味测试

给出 10 个现有产品/策略。要求排序、批评、解释。寻找能否看到团队盲区的人。



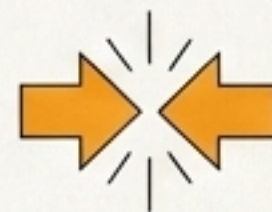
## 判断模拟

呈现真实且信息不完整的模糊历史场景。测试在不确定性下的推理质量，而非标准答案。



## 好奇心探测

寻找跨领域的“兔子洞”探索者。广泛的好奇心是卓越判断力的先行指标。



## 异议演练

展示团队当前核心策略，要求候选人当场反驳。测试独立观点的形成与推回能力。

# 前沿与终局：寻找品味的 GAAP

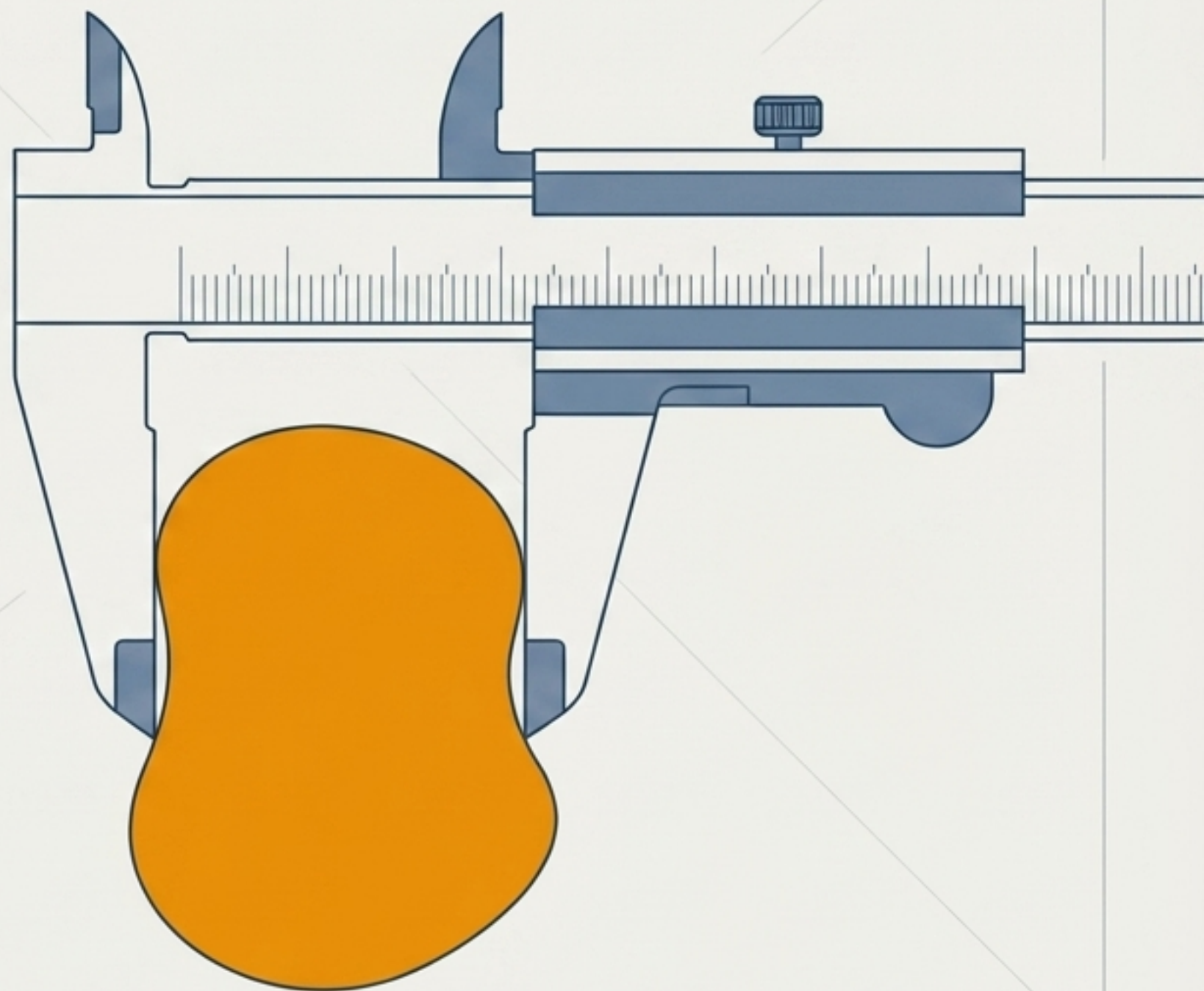
## 悖论与风险：

会计有 GAAP，软件有测试套件，但品味没有何度量标准。不能度量的东西不能优化。如果“品味”是团队唯一的核心资产，却无法被可靠度量，组织的天花板就被锁死了。

## 过渡性解法：

拉长时间线。组合评估过去 50 个决策中，该个体的判断是否系统性地好于随机结果。

“谁先建立出品味的评估体系，谁就解锁了 AI 原生组织的全部潜力。”



# 认知收敛：架构演进矩阵

对比维度 (Dimension)	传统团队形态 (Traditional)	AI 原生组织蓝图 (AI-Native Paradigm)
核心录用标准	Skill 导向 (能做什么)	Will 导向 (能看到什么)
信息路由形态	层级金字塔 (管理者转发)	上下文织网 (结构化记录与系统推送)
异议生成机制	人际摩擦天然生成 (免费)	工程化对抗指令 (必须系统设计)
组织终极资产	把事情做出来的执行力	判断什么事值得做的品味



**工具时代考的是你能做什么。  
结果时代考的是你能判断什么。**

团队存在的理由变了——从“把事情做出来”转变为“判断什么事值得做”。