

酷开王志国： 让AI真正从“工具箱”走向“董事会”

2026年夏天,人工智能的浪潮正从“技术炫技”期大步跨入“价值兑现”期。当行业还在争论大模型的参数规模与算力瓶颈时,一个更深层的变革正在企业内部悄然发生——智能体(Agent)正试图接管企业的管理权。

IDC数据显示,中国企业级AI智能体市场规模2025年已达212亿

AI原生是革新也是颠覆

《中国经营报》:与传统企业管理软件和运营平台相比,你认为酷开这套系统的独特之处是什么?

王志国:传统企业管理软件更多是流程和工具的数字化,还没有真正将智能作为底层设计逻辑。酷开这套系统的核心差异,在于它不是简单地用技术优化管理,而是从管理本质出发,重新思考组织和人的协同方式。

具体来说,我们认为企业管理升级的关键,在于让每个人的工作价值被更客观地看见和衡量。这套系统通过AI帮助管理者更全面地理解团队和业务,让评价和决策有据可依。

落地过程中,我们也注意到一个普遍现象:大家对新技术的接受需要一个过程,尤其是当它涉及工作方式的改变时。为此,Happy Work设计了个人智能体和岗位智能体的协同机制——员工的知识沉淀在个人智能体里,岗位的能力积累在企业智能体里,二者各自独立又相互配合。这样既尊重了员工个人的知识价值,也保障了企业能力的持续积累和传承。

《中国经营报》:企业可能更关心的是,这套系统和硅基管理到底能给他们带来什么实际收益?

王志国:这套系统及硅基管理有两个核心能力,第一个是突破个人惯性,主要收益是增效;第二个是消除组织四差,主要的收益是控费。落实硅基管理的第一步就是把

AI恰恰可以帮助我们突破惯性

《中国经营报》:一个AI产品如果很好用,且有价值,它的出圈和落地速度其实很快,比如ChatGPT、DeepSeek、小龙虾等。

王志国:我们5月16日发布系统时,选择的方式是先在内部充分验证,而不是急于对外展示。这次酷开自身深度使用了一段时间后,我们才正式对外发布,这本身就是对产品负责的态度。

关于是否开放给大众注册使用,团队内部也一直在讨论。我们最终选择更审慎的节奏,是因为看到行业里一个现象:很多产品火起来的时候大家一拥而上,但真正能用好、用出价值的并不多。创维一贯的风格是务实,我们希望交付给用户的是经过验证的、真正能创造价值的体验,而不是一个需要用户自己摸索的半成品。

AI的实际应用门槛其实比很多人想象得要高,把它真正用好并不容易。所以我们更倾向于在打磨充分之后,再让用户以更低的门槛和成本来使用,而不是仓促推向市场。我们会保持这个节奏,一步步把产品做实。

从Happy Work到Happy Life

《中国经营报》:应用AI智能体会给未来企业文化和职场关系带来哪些改变?

王志国:AI原生系统应用会上升到知识层面的AI协同。AI知识库可被分享、可被看见。实际上人和智能体之间的交流,与人和人之间的交流有本质的区别,通常智能体回复比真人回复更全面、更好、更个性化些。

未来,AI原生企业首先不再有任何会议,协同工作全部由AI智能体完成。其次没有固定的工位,不需要人和人之间频繁地交际、沟通和互动。人们去完成更加重要和轻松的工作,Happy Work的内涵是大

家可以更加轻松、愉快地去工作。我相信只要用起来,并持续迭代和演进,它终究会达成目标。

《中国经营报》:作为消费电子的企业,为何想到开始全力推AI系统,你是如何思考的?将来酷开定位会不会有变化?

王志国:今天我们发布的只是冰山一小角,我们大的AI OS下面有Happy Life,然后是Happy Work,还有Happy Link,海外Coolita四大体系。如果今天没有通过Happy Work改进自己的主业,就别希望Happy Work能做好。

作为创维旗下品牌,我们今天做

人从组织管理、组织协调、项目管理中解脱出来,以用户、客户为中心,去创造价值。这里面能提升20%—30%的人效。第二步使用系统后,信息充分对齐,认知快速提升,认知差、信息差、执行差和竞争差将会被减弱,企业的无用功大幅度减少,系统会引导所有做的事都能有价值出口,通过四差的消除,企业大约占有不低于30%的无用功费用将会被节约。第三步其实还是对个人惯性的突破,无论是转型、创新,都是需要突破,而这个突破,恰恰就是我们很多人惯性的瓶颈,个人智能体与人共驾,帮我们突破自身惯性瓶颈,提升工作效率,这给企业带来新的增长空间。

《中国经营报》:目前有落地应用了吗,实际成效如何?

王志国:我们自己有一家企业已经上线了该系统,外部则有一家几千人的上市公司,他们很早就和酷开一起实践。酷开有大规模的实验场,此外还有两家企业现在决定要上,我们准备把周期持续压缩,本来5个月的实施周期,看能否3个月完成所有的过程。现在我们一直在优化这个过程,让大家用得更顺畅。

《中国经营报》:互联网大厂有资金、技术、人才、用户优势,如果他们觉得有前景,可以迅速地“复制”你们的理念、系统并超越你们?

王志国:说实话我也和很多朋友及互联网大厂交流,还给他们演示系统。我认为在一年之内,我们

《中国经营报》:其实做这个是比较苦的生意,因为涉及大量定制化和调优工作,你怎么看?

王志国:准确说我们不是卖软件,卖软件累不在于软件本身,而是要面向企业做很多定制化工作。

因为我们系统的界面是AI自动生成的,在AI时代已没有软件的概念,我们的AI系统可以直接部署,现在累的是如何帮企业完成转型,准确来说是帮其完成组织变革。如果现在能形成自我进化的组织逻辑,就不那么累了。

《中国经营报》:具体落地应用过程中,遇到了哪些难题?

王志国:问题确实还挺多,首先还是有人阻力。我们在梳理应用这套系统过程中,很多人包括管理者都有抗拒心理,他们觉得这个东西未来会替代他们。这是第一方面的阻力,所以我们现在只有企业一把手决定应用,我们才能跟他去沟通实施,否则很难。

其次是企业里有很多的系统和数据,要把这个数据变为AI可理解的数据仓库,最后变为价值链指导体系,这也是很痛苦的过程。但是相比前面人

的所有事情是为创维和酷开的发展服务的,是酷开实现自我战略有效落地的抓手。我们只不过把对内做的一套系统对外商业化了,要让它发挥更大的价值,这样团队才有动力,并通过自己的实践创造新的价值。

如果还有一点私心,还希望在外成功经验反向到创维其他的产业公司身上,帮创维把千亿梦想圆了,这也是我的目标驱动。

《中国经营报》:除了反哺创维自身的发展,这项业务有没有明确的营收、盈利目标?

王志国:我们有营收目标,没有营收目标团队就没有动力,团队要在发

展过程中享受这个。我们只是没有把营收目标当成唯一和最高的目标,不想给团队营收目标的压力,原因很简单,我特别怕变形,实现在我们要想提升营收,可能就很难做到。

如果给团队KPI压力,团队为了快速商业化变现,可能就没有精力把这个产品打磨到足够好。

如果酷开自己都没有真正让整个团队完全流转过来,完全Happy起来,那我们的AI原生系统和Happy Work也很难推广好。功能时代的产品在今天价值有限,已造成很多内卷,所以我们希望出现一样东西,能让它回归本质,去实现企业的突破和创新。



没成功前,他们不会相信这套系统能成功。

所以AI原生现在有一个窗口期,这个窗口期就是别人信不信AI原生能够解决问题,换句话说,能不能完成自我颠覆。

如果做AI原生,它们传统的产品逻辑都会失效,也需要放弃传统的经验和优势,更何况人家的传统生意总要继续。即使他们有心去改

变,但组织太大了,大船掉头很难,所以有窗口期。

那会不会这个窗口期过了,我们没做成呢?有可能。这里有两种可能性,第一我们没做成,说明这条路是失败的,别人不会去做;第二我们没做成,但这条路是对的,第三别人做成功了,无论哪个其实都不是坏事,因为除了Happy Work,我们还有Happy Life。

《中国经营报》:不同行业有不同的行业特性和流程,每个行业企业都需要定制化和对齐优化,怎么解决投入跟产出,包括企业需要尽快获得回报的问题?

王志国:千行百业它的逻辑不一样。为何我们要去做什么都不懂的快消品行业,正因为什么都不懂,所以只能接受AI去梳理,结果发现AI梳理系统化的程度比人工梳理的高很多。

所以,为什么要去懂千行百业,也许懂了反而会成为弊端。有很多企业都有成功的经验和模式,却很可能成为今天其无法突破的惯性和负担。AI恰恰可以帮助我们突破惯性。

在这个过程当中最好的方案就是你不要很懂这家企业和行业,你只需懂方法论,跟AI对话,并把企业基本数据输进去,告诉它我要什么,AI梳理出来的内容比人梳理出来其实更好。这个过程中也不用担心东西会出错,因为最终实施的还是人。

《中国经营报》:每个企业都在意成本,说实话AI应用成本挺高,我们企业每个月700万元的Token费用,这还光是我们企业运转的。问题是我们很多企业都是巨额Token费用花出去了,钱还没赚回来,这才是问题症结所在。

我们系统落地应用过程中首先考量的就是成本。做企业本地化部署用的是DeepSeekV4最好的模型,并会在上面进行不断优化。相当于

革命?

带着这些疑问,近日,《中国经营报》记者专访了王志国。在他看来,传统碳基管理存在巨大的“四差”(认知差、信息差、执行差与竞争差)损耗,而AI原生企业操作系统的核心,不仅是为了省钱和赚钱,更是为了让每个人“Happy Work”,让企业实现真正的自我进化。

企业家 秘籍

1

AI原生系统的核心壁垒是什么

企业的复杂问题根本不是技术问题,是人的问题。AI原生系统的根本逻辑是管理逻辑,你能不能敢放开自己的权力和权限,能不能敢让自己管理的边界被全部打破,只有这样才能把这套系统打造出来。

2

如何落地千行百业并定制化

为什么要去懂千行百业,也许懂了反而会成为弊端。有很多企业很可能他们都有成功的经验和模式,却很可能成为今天其无法突破的惯性和负担。AI恰恰可以帮助我们突破惯性。

【企业家简介】



王志国

德国德累斯顿工业大学工学硕士,现任创维集团有限公司董事、CTO,深圳市酷开网络科技股份有限公司CEO,兼任广电智能终端产业化联盟副会长、国家地方联合工程实验室主任、广东省超高清电视操作系统工程实验室主任、中国电子视像行业协会副会长、深圳市电子商会副会长。

2009年其回国加盟创维组建软件研究所,主导研发我国首个智能电视操作系统——酷开系统,推动电视从家电向智能平台转型,建立OTT商业生态。

2014年创立酷开网络科技有限公司并任CEO,主导酷开系统产业化及生态建设,吸引爱奇艺、腾讯、百度等战略投资,估值近百亿元,打造智能终端领域独角兽企业。

观察

从“碳基惯性”到“硅基重构”

作为从消费电子企业走出来的管理者,酷开科技CEO王志国对传统企业管理的痛点有着亲身体会。他提出了一个颇具颠覆性的判断:企业管理正从碳基人力主导走向硅基智能深度驱动的新阶段。而他所带领的酷开团队,已经在这条路上跑了三年——“所有无论对内还是对外做的事情,要让它发挥更大的价值”,他们“只不过把对内做的一套系统工业化了”。

在与王志国的深度对话中,其一个核心观点令人印象深刻:AI原生企业操作系统,不是简单的技术叠加,而是一场关于“信任”与“权力”的再分配。

王志国所倡导的“硅基管理”,其本质是利用AI消除企业内部“四差”——认知差、信息差、执行差与竞争差。这不仅是技术的胜利,更是对传统科层制的一次“外科手术”。通过将相关权限逐步移交至AI,让“人”从烦琐的汇报、审批与无效内耗中解放出来,转而专注于更具创造性与情感价值的工作。

值得关注的是,王志国对AI原生与传统协同工具的差异有着清晰的认知。他认为传统企业工具产品仍停留在“个

人提效”层面,而AI原生企业操作系统要实现的是“管理底层的变化”——不再需要审批流,不再需要层层会议,AI直接完成从战略到执行的闭环。他也坦言,这套系统的核心壁垒不在于技术,而在于“敢不敢放开自己的权力,敢不敢让自己的边界被全部打破”。

更值得玩味的是他对“人机共生”的定义。在酷开的体系中,AI不仅是工具,更是“知识的沉淀者”与“价值的放大器”。王志国提出的“个人智能体”与“企业智能体”解耦机制,巧妙地解决了员工知识资产归属的难题,让个人能力不再随离职而流失,这为未来的人力资源管理提供了新的解题思路。

而从产业高度来看,酷开的实践具有很强的样本意义。它证明了在通用大模型之外,垂直领域的“操作层级”创新同样拥有重塑行业格局的潜力。当王志国坦言“专利不是壁垒,先发优势与生态才是”时,我们看到的不仅是一家企业的自信,更是中国科技企业在AI原生时代,从“应用跟随”走向“范式引领”的一次勇敢尝试。

本版文章由中经记者吴清采访