



AI 驾驭力： 产品团队的全新“超能力”

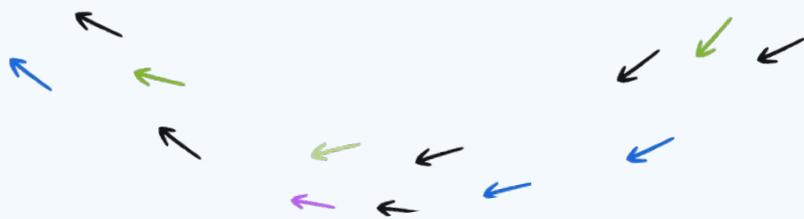
助力产品团队在 AI 时代实现敏捷实验、高效决策
与行业引领

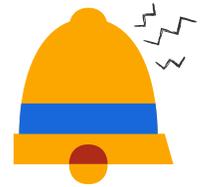


目录

AI 驾驭力： 产品团队的全新“超能力”

AI 范式下的市场预期	3
当今领导者面临的挑战	4
Atlassian 定义的“AI 驾驭力”	6
提升 AI 驾驭力的框架体系	7
领导者可以尝试的实践方案	14
前方的征程	17
实用术语对照表	18





AI 标配化时代的到来

就在一年前，领导者们对 AI 还只是抱着一种“试水”的好奇心：进行小规模实验、观看演示，并询问“这对我们意味着什么？”。但现在，高管和董事会开始要求看到实实在在的成果。团队感受到了前所未有的挤压：“交付 10 倍的生产力！”、“创新再快一点！”、“把 AI 整合进每一个环节！”在大多数组织内部，这种现状给人的感觉并不像火箭发射般平稳升空，而更像是一场剧烈的颠簸：焦虑感蔓延、采用程度参差不齐，在瞬间的高光表现之后往往紧随着深深的自我怀疑。

为了让这场讨论脚踏实地，Atlassian 求教于每天都在应对这些变革的资深从业者。这里的观点源自 Atlassian 的播客项目《Product in Practice》——我们与在实际工作流中探索 AI 的产品领导者们进行了深度对话。接下来的内容将为您提供观察这一转型的不同视角：即从“最初的技术演示”到“产生深远影响”之间那个混乱的中间阶段。这些内容并非必须遵守的刻板定律，而是帮助您校准方向的护栏。我们的目标是让您在读完之后，能够掌握更精准的专业话语、提出更具深度的问题，并带着几项可落地的行动项回到团队中。



Kene Anoliefo
HEARD 创始人



Laura Burkhauser
Descript CEO



Aakash Gupta
Product Growth
简报作者



Elena Verna
Loveable 增长专家



Ravi Mehta
产品顾问

领导者当下面临的挑战



焦虑与过载。正如 HEARD 创始人 Kene Anoliefo 所言，当下的感觉就像是“蜘蛛侠的起源故事”：我们突然获得了一项强大的新能力，却几乎没有收到任何操作说明。这种兴奋与不确定性的交织往往会导致“决策瘫痪”：“我该学什么？哪些工具才重要？如果我说错了怎么办？”如果这种情绪得不到处理，团队就会在“极度兴奋”与“精疲力竭”之间来回摆动。领导者的任务是“代谢”掉这些不确定性——给这种情绪留出空间，正视它，并将其转化为有目标的探索。Kene 认为：“如果团队觉得别人跑得都比自己快，秘诀就是让他们意识到这种感觉是正常的。”

身份认同危机。设计师、产品经理和工程师们在私下里都会问：“在 AI 时代，我是谁？”当 AI 模型可以写需求文档、生成设计稿或进行用户研究时，人们自然会担心自己的专业技能正被自动化取代。Kene 提出了一个“重塑框架”：先承认这种不适感，然后指向一个更高阶的身份——系统的设计者与赋能者。如果领导者能坦诚地谈论这种转型的难度，就能减少团队的防御心态，激发更多贡献。

协作损耗。AI 正在压缩职能边界。Product Growth 简报作者 Aakash Gupta 观察到，产品经理、设计师和工程师的角色重叠度越来越高：产品经理做原型，设计师写交互代码，工程师分析调研报告。“AI 正在把产品团队变成爵士乐队，每个人都能演奏更多乐器，”Aakash 说，“这很令人兴奋，但如果没有节奏，就会变成噪音。”

AI 提高了速度，但也模糊了责任。谁拥有决策权？什么标准算“完成”？如果没有新的规范，可能会让积极性高的成员们“踩到彼此脚”。解决办法不是回归旧的职能孤岛，而是明确分工与交付流程。

正如 Loveable 增长专家 Elena Verna 所指出的，在构建“AI 原生产品”时，传统的增长杠杆会失效。有时你面对的只有一个输入框，“这把市场、产品和增长团队的职能全都压缩到了这一个交互点上——这虽然令人兴奋，但如果团队不重置协作方式，就会感到迷茫。”

信息守门效应。“信息守门”现象很少源于恶意，它始于人们在模糊领域捍卫自身价值的本能。有人学会了强大的工作流却“秘而不宣”；“提示词守门”也随之出现——即“只有我才知道那句秘密口令”。其结果是团队中出现了无法累加的“影子增益”（指仅存在于个人层面、无法在团队中沉淀或共享的效率提升）。领导者需要改变激励机制，让那些愿意记录文档、进行演示和教导他人的成员获得最高的奖励。

“

AI并不是100%完美的。它目前只是‘平均智能’，只能帮你走完40%或50%的路。真正的飞跃依然来自其之上叠加的人类判断力。”

ELENA VERNA, Loveable 增长负责人



预期落差。产品顾问 Ravi Mehta 指出了一个显而易见的鸿沟：董事会
对“变革性生产力”的狂热预期，与现实中笨拙的工作流和脆弱的原型
之间的矛盾。最危险的做法是在基础设施尚未就绪时，就将 AI 变成一项
硬性的 KPI。

更健康的做法是采用“双速并行”策略：允许团队进行一些基础的、甚至是“粗糙”的探索，同时守住核心质量底线，并以稳健的节奏将阶段性胜利转化为持久的组织能力。

“领导者无法在‘驾驭力’上走捷径。” Ravi Mehta 说，“这不仅仅是买一个工具的问题，而是要通过一个又一个工作流的磨合，逐步建立信心。” Elena Verna 也提醒大家要警惕“奇迹思维”：“AI 并不是 100% 完美的。它目前只是‘平均智能’，只能帮你走完 40% 或 50% 的路。真正的飞跃依然来自其之上叠加的人类判断力。”

总而言之，上述挑战本质上都是从“个人手艺”向“组织能力”转型过程中的阵痛。根据领导者应对方式的不同，这种转变可能带来动荡，也可能带来彻底的解放。

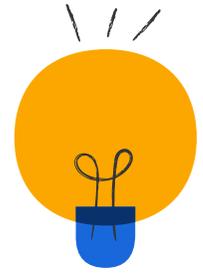
为了平稳渡过这一阶段，领导者需要一种通用的语言，这就是 AI 驾驭力的意义所在。它不是对底层技术的精通；它是在日常工作中能够自信地将 AI 作为协作伙伴的一种能力。

“

领导者无法在‘驾驭力’上走捷径。这不仅仅是买一个工具的问题，而是要通过一个又一个工作流的磨合，逐步建立信心。”

RAVI MEHTA, 产品顾问

Atlassian 如何定义 “AI 驾驭力” ？



AI 驾驭力并非指技术上的精通。它是一种在思考、创作和决策中运用 AI 的实战自信，以及知道何时不该使用 AI 的判断力。如果说 “熟练度” 意味着 “我能用它完成任务”，那么 “驾驭力” 则意味着 “我能与这种媒介进行对话、评判和共同创作”。

具备 AI 驾驭力的团队通常拥有以下特质：

- **提出更具深度的问题：**不再仅仅要求 AI “执行这个任务”，而是要求 AI “帮我推演不同方案”、“挖掘权衡利弊” 或 “生成反例”。
- **深谙局限性与偏见：**将 AI 的输出视为需要被 “审讯” 的提议，而非必须服从的真理。
- **将输出融入真实工作流：**将 AI 生成的草案、分析和原型，无缝连接到推动业务前进的工具和日常仪式中。
- **让实验常态化：**将尝试、失败和学习视为组织 “操作系统” 的核心组件，而非可有可无的边缘任务。

当然，并非每一次实验都能推动团队前进。有些模式卓有成效，而另一些则纯属干扰。在深入进行 AI 变革之前，识别并命名这些陷阱至关重要。

警惕 “反模式” (Anti-patterns)

正如每一波新技术浪潮席卷而来时一样，团队在接触 AI 时已经显现出一些似曾相识的误区：

- 工具观光主义 (Tool Tourism)：**像收集纪念品一样积累各种工具的登录账号——“这个我们试过，那个我们也试过”——但实际的工作模式却纹丝不动。这种 “虚假进步” 的幻觉掩盖了实际影响力的缺失。
- 自动化剧场 (Automation Theater)：**在团队会议上展示令人惊叹的华丽演示，但一旦要求其进入积压工作或真实的客户工作流，就会立刻崩溃。它们看起来具有变革性，但经不起日常现实的反复推敲。
- 提示词守门 (Prompt Gatekeeping)：**将 AI 视为某种玄奥的魔法，只有掌握了秘密提示词的 “高阶祭司” 才能驱动它。这种对技巧的囤积阻碍了集体的学习进化，将潜在的加速器变成了部门间的瓶颈。

驾驭力存在于这些极端之间。其核心重心是 “务实的好奇心”：有目的地尝试，分享所学，并将实验对准真正重要的业务结果。

如果说 “反模式” 告诉了我们应该避开什么，那么接下来的框架 (Frameworks) 为我们指明了前进的道路。Atlassian 所访谈的领导者们从不同视角分享了提升团队 AI 驾驭力的具体路径。

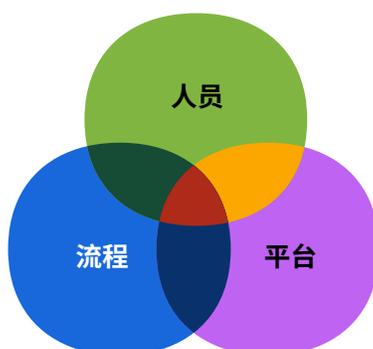
提升 AI 驾驭力的实战框架

构建驾驭力并没有统一的剧本。Atlassian 从各行业领导者那里听到的是不同的观察视角：即如何帮助团队自信地与 AI 协作。每种视角都侧重于解决不同的瓶颈；将它们结合起来，便构成了完整的图景。

Kene Anoliefo

3P 架构: 人员、流程、平台

Kene 曾在 Google、Spotify 和 Netflix 领导产品与设计团队，现致力于帮助团队在 AI 时代蓬勃发展。她建议，企业在引入 AI 时，应通过 3P 维度来审视其采用路径：



人员

对于许多设计师、产品经理和工程师来说，内心深处潜藏着一个问题：“如果 AI 承担了我这部分的工作，那我是谁？” Kene 呼吁大家实现一种身份转变：从“守门人”（知识的防御者）转变为“架构师”（设计能被他人调用的系统）。

“

一旦有人意识到，自己的价值在于赋能另外十个人，整个团队的推进速度就会产生质的飞跃。”

KENE ANOLIEFO, HEARD 创始人

流程

AI 改变了工作的速度和形态，这意味着质量标准不能一成不变。Kene 指出：“如果产出速度加快了 50%，那么 75% 的质量水平是否可以接受？这需要领导者做出决策。” 必须明确权衡利弊（Trade-offs），以确保速度不会侵蚀信任，同时完美主义也不会阻碍前进的势头。

平台

工具极具诱惑力，但 Kene 警告不要从这里开始：“人们总是习惯先找平台。但如果你没有对齐身份认同和 workflows，最终得到的只会是昂贵的‘货架软件’（Shelfware）。”平台应当是意图的放大器，而非意图的决定者。在组织明确自己想如何使用这些功能之前，领导者应抵御那些“炫酷功能”产生的万有引力。

Kene 强调 3P 是一个相互依存的系统。当 AI 落地停滞不前时，几乎从不是模型本身的问题，通常是因为其中一个 P 营养不良。也许是人员

（People）缺乏安全感；也许是流程（Process）标准模糊；也许是平台（Platform）在土壤尚未准备好时就强行落地。只有诊断出病灶，AI 驾驭力才会重新开始增长。

Laura Burkhauser

模拟 → 自动化 → 委派

在 Descript，Laura 观察到创意和产品团队都在纠结同一个问题：如何从“浅尝辄止”过渡到“深度依赖”？在她看来，信心的建立是循序渐进的。



团队通常从模拟开始，使用通用型工具进行尝试：例如在 Claude 中起草 PRD，或在 ChatGPT 中提取调研访谈的重点。Laura 说，“团队最初尝试 AI 时，追求的通常还不是效率，他们实际上是在探索‘好’的标准到底是什么。”

随着尝试的深入，模式开始显现。人们会注意到那些不断吞噬注意力的重复性任务：如周报更新、变更日志或客户反馈总结。此时，自动化开始产生真实的回报。核心问题变成了：“哪些事情是永远不该再浪费人力去做的？”

最终，某些工作流会趋于成熟，可以实现完全移交。“委派”意味着 AI 承担了整个业务流，而人类的角色则转变为设定战略方向并应用最终的专业判断。



领导者行动指南

在团队中重新定义“榜样”。表彰那些能够赋能众人的“架构师”，而非那些固守着几个小技巧、以此作为职场护城河的“守门人”。

“

委派并不意味着放弃职责。它是把舞台让给 AI，好让人类去弹奏更高亢的音符。”

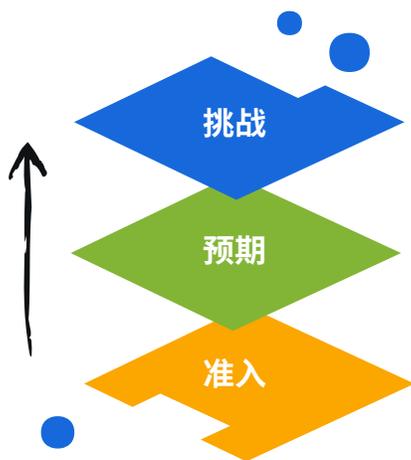
LAURA BURKHAUSER, DESCRIPT CEO

Laura 强调，并非每个团队都能以同样的速度走完这三个阶段。有的团队可能要在实验阶段磨合数月，而有的团队则能迅速进入自动化。领导者的职责是敏锐察觉团队所处的位置，并在该阶段引导出正确的经验。“重要的不是一路狂奔，” Laura 说，“而是确保每走一步，都能让你在迈向下一步时变得更强大。”

Ravi Mehta

准入 + 预期 + 挑战

Ravi 认为，AI 驾驭力与其说取决于个人技能，不如说取决于领导者营造的文化。他提出了三个塑造这种文化的杠杆。



Ravi 观察到，如果进行 AI 实验需要绕过重重阻碍或使用“影子账号”，团队就会陷入停滞。“如果每次实验都需要填采购申请单，大家就会直接放弃，”他说。AI 应该像 Slack、Figma 和 Jira 一样触手可及，越容易在日常工具中使用它，实验就越容易坚持下去。

领导者通过提问就能释放出强大的信号。“让团队意识到 AI 是工作流中一部分的最快方式，就是主动提起它，” Ravi 说道。



领导者行动指南

如果衡量进步的标准不再是速度，而是团队在跃迁到下一阶段前沉淀了多少认知呢？

当管理者经常询问：“AI 在这里提供了什么帮助？”或“下次我们可以尝试用 AI 解决什么？”时，这就将 AI 的使用定义为一种常态，而非新鲜事。

第三个杠杆是挑战。Ravi 鼓励领导者提出开放式的引导：“我们如何利用 AI 更快地完成这件事？”或者“工作中的哪一部分可以重新构思？”他强调，认可过程中的努力与认可最终结果同样重要。

“

当人们感到分享那些‘半成品’尝试是安全的时候，驾驭力才会增长。这就是你发现那些意外惊喜的方式。”

RAVI MEHTA, 产品顾问



领导者行动指南

为了加速驾驭力的提升，请确保：AI 触手可及、使用 AI 成为预期、并不断挑战团队去突破边界。

Ravi 的模型与其说是一份清单，不如说是领导者可以持续拨动的文化杠杆。这些杠杆共同创造了一种节奏，让实验变得平常，让信心有空间去产生复利效应（指通过持续的微小改进，使团队能力随时间产生指数级增长的累积效应）。

Aakash Gupta

构建者之路

在 Aakash 看来，驾驭力无法在理论中获得，它源于实践。“每一个原型其实都是一个伪装起来的问题，”他说。而敢于提出这些问题的勇气，正是驾驭力的起点。



“构建者之路”是通过制造具体的东西来获得 AI 驾驭力的旅程。团队通常从快速原型开始：聊天机器人模型、自动化的研究摘要、几分钟内草拟的功能需求文档（Specs）。这种方式的价值在于速度：在投入真实资源之前，先探明哪些方案是可行的。

随着原型的堆积，团队开始将它们串联成 workflow。一个粗糙的实验演变成每周都能节省时间的重复性流程。“这就是杠杆效应显现的地方，” Aakash 解释道。这是一个模糊的中间地带：虽然不完美，但已经改变了工作的开展方式。

随着时间的推移，一些 workflow 被证明价值巨大，值得被固化为代码。这可能意味着一次定制化集成、一个内部工具，或是将 AI 直接嵌入到产品本身。

“

驾驭力就是有勇气将原型中行之有效的尝试，转化为大规模的现实。”

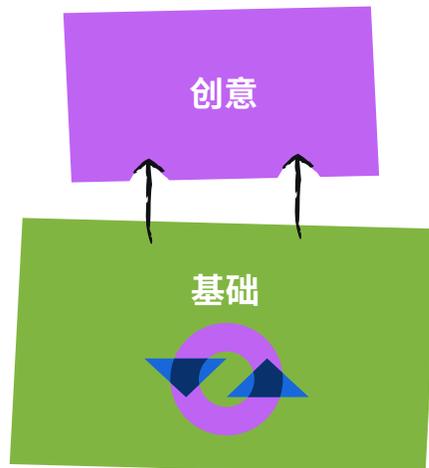
AAKASH GUPTA, 产品思想家, 《Product Growth》专栏作者

对于领导者来说，“构建者之路”既是地图也是镜子：它照出团队现状（是在折腾原型、依赖流转，还是准备投入代码？），并指明下一步。正如 Aakash 所言：“你无法跳过中间的混乱期，因为那是驾驭力真正形成的地方。”

Elena Verna

自动化基础，升华创意

Elena 曾任职于 Dropbox, Miro, Amplitude，目前在 AI 原生初创公司 Lovable 执掌增长航向。她的视角非常务实：AI 的使命是让人类从重复的“增长套路”中解脱，从而转向更具灵魂的创意与战略。



领导者行动指南

审视你的团队，看看他们正处于“构建者之路”的哪个阶段：是在快速原型阶段小试牛刀？是在串联 workflow，让效率提升变得可复现？还是已经准备好固化为代码，将 AI 打造为核心竞争力？最关键的问题是：你能迈出的那一个“最小起步”是什么？

自动化“增长101”

大多数公司雇佣增长主管来做同样的基准优化：入职引导、邮件生命周期、A/B 测试。Elena 认为，这些应该被固化到产品本身，让专家去进行创新，而非机械重复。

解决“冷启动”难题

人类在面对白纸时总是很挣扎。Elena 鼓励团队将 AI 视为“前 40%”，由它产出底稿或原型，再由人类真实的判断力和创造力来完成剩下的部分。

引入 AI 原生人才

那些从未经历过“非 AI workflow”的毕业生或是那些身经百战的资深创业者可以加速整个组织的采用。

暂时放宽“护栏”

僵化的采购流程会拖慢探索。Elena 敦促领导者在标准化之前，允许自下而上的实验。“是的，你会在预算和合规上感到痛苦，但以后可以收紧。现在的关键是让员工去探索。”

回归“不变的核心”



没有任何一家公司能独自解开 AI 转型的所有谜题。Elena 呼吁开展跨公司维度的知识共享（不仅要分享成功的案例，更要复盘失败的教训），从而产生网络效应，推动整个行业加速前进。

锚定那些“不变的核心”

在变局之中，产品经理有三件事是核心且不可替代的：

1

直接与客户交流。

2

构建独特的产品愿景（AI 无法决定你的终点）。

3

在商品化加速的市场中，理解差异化与分发渠道。



领导者行动指南

审视你的组织，哪些“增长 101”是可以被自动化的？找出这些环节并交给 AI，好让你的员工能把精力聚焦在那些“只有人类能胜任”的工作上。

哪个框架最适合我的团队？

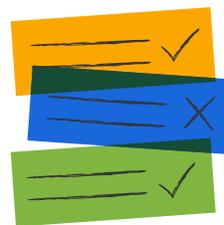
提升 AI 驾驭力并没有唯一的标准答案。最佳框架取决于你团队目前的起跑线：



- **如果你的团队充满了焦虑或抵触情绪：** Kene 的 3P 框架（人员、流程、平台）能帮你解开心理疙瘩，推动采用。
- **如果团队有好奇心但还没完全买账：** Laura 的 SAD 进阶路径（模拟、自动化、委派）能为你提供逐步推进的工具。
- **如果你正在制定公司层面的战略方向：** Ravi 的文化杠杆（准入、预期、挑战）能帮你转守为攻，建立积极的 AI 文化。
- **如果你带领的是一支实干型产品团队：** Aakash 的构建者之路（原型、工作流、代码）就是你们的实战入口。
- **如果团队陷入了重复枯燥的基础工作：** Elena 的“自动化与升华”视角能教你如何释放时间，去追求创意和愿景。

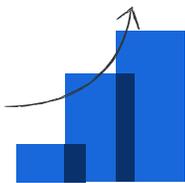
这些框架提供了宏观视角。但在访谈中，领导者们还要求一些更触手可及的东西：即他们可以在自己团队内部尝试的“小动作”。以下是根据这些对话总结出的实操建议。

领导者可以尝试的实操动作



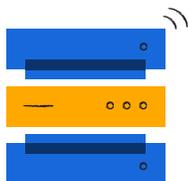
如果说框架提供了视角，那么这些动作就是让 AI 驾驭力生根发芽的现实路径。每一个动作都是一份邀请，你可以根据自己的团队语境进行调整。

将焦虑转化为动力



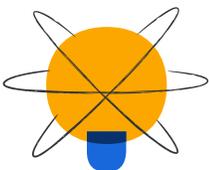
Kene 提醒我们，AI 领域的瞬息万变让人感到不知所措是正常的。领导者不应掩盖这种焦虑，而应将其转化为前进的能量。组织一个定期的、限时的论坛。让大家公开说出担忧，分享那些“差一点就出事”的经历，并把它们转化为下周值得探索的问题。通过公开讨论消除恐惧，保持团队同步前行。

建立“上下文库”，让高质量可规模化



Kene 提出的“上下文赋能”概念非常简单：将隐性知识显性化。将产品战略、设计准则、行业术语和客户洞察记录在动态文档中。这些文档就成了人机共用的“上下文库”。Elena 指出，如果没有清晰愿景，团队会陷入“平庸化”——如果所有人都依赖 AI 的平均水平，最后产品都会长得一模一样。人类的工作是设定那个独特的终点。越容易找到上下文，团队产出的质量就越稳定，驾驭力的增长也越快。

建立奖励好奇心的“仪式感”



Ravi 强调了“小规模社交闭环”的力量。每周举行 20 分钟的“展示会”，邀请产品经理、设计师和工程师演示一个 AI 辅助案例——无论是帮他们节省了时间，还是以一种“有趣的方式”失败了。随着时间的推移，这种仪式会建立起一套属于团队的“模式库”，让实验变成日常，而不是需要勇气的“英雄壮举”。

激励分享，摒弃“囤积”



“知识守门”会阻碍 AI 的复利效应。如果你的绩效考评能明确奖励“架构师”行为（参考 Kene 的 3P 框架）会怎样？奖励那些编写工作流文档、录制 5 分钟的操作演示视频、或结对帮助同事复现 AI 成果的行为。通过团队周会上的认可或内部简报中的“小贴士”表扬，改变团队对“高手”的定义——真正的高手是能让团队变强的人。

“高杠杆”场景切入，建立势能



并非所有流程都要立即 AI 化。选择几个“高收益、低风险”的场景作为突破口：如起草规格书和更新日志、合成用户调研、原型设计或数据流规划。Elena 强调 PRD 草稿和原型是最佳切入点。不要从零开始，让 AI 完成基础部分，再由团队用专业能力进行精修。锻炼集体的“肌肉记忆”和判断力，为日后解决更难的问题做准备。

衡量进度



指标应是“路标”，而非“警察”。衡量进度的目的是为了看清“驾驭力”如何改变了组织的学习和交付方式。指标应该是对话的起点，帮你决定是该加大投入还是及时调整。

建立基准。在启动大项目前，先拍个快照：每周有多少人在用 AI？哪里工作最慢？质量一致性如何？有了基准，改变才变得可见。

混合“领先”与“落后”指标。领先指标告诉你行为是否正在改变；落后指标告诉你结果是否正在改善。



驾驭力 (领先指标)。每周使用 AI 处理核心任务的人数比例；共享工作流的数量；参与者的广度。关注叙事信号：人们如何描述其价值（速度、清晰度还是探索感）？



速度 (落后指标)。观察重复性任务（草稿、QA 总结、周报）的周期。不是单纯追求速度，而是看节省下来的时间是否投到了高价值工作中。



质量 (落后指标)。检查产出是否匹配产品战略和客户事实。当 AI 参与环节时，“产品之声”（使其具有辨识度的语调、风格和视角）是否保持稳定？因为质量是在事后衡量的，你需要建立保障措施：用上下文库来锚定产出，以及通过轻量审核及早发现偏差。



文化 (领先指标)。使用简短的脉搏调查来感知围绕 AI 的焦虑感、信心和心理安全感。你可以让人们如下陈述的赞同程度进行评分，例如：“我能自如地分享一个没起作用的 AI 实验。”

避开虚荣指标。总指令（Prompt）量和模型 Token 消耗量或许令人好奇，但它们极少能预示价值。选择那些与客户成果或团队学习相关的衡量标准。

节奏至关重要。每月进行审查以引导行为，每季度进行评审以做出更大决策（例如：哪些试点项目可以晋升为平台工具）。分享你所学到的东西；当人们能看到数据所讲述的故事时，驾驭力会传播得更快。

关于 Atlassian 未曾表达之点的说明

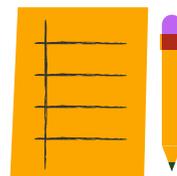
并非每个工作流都应该在明天实现自动化。

并非领导者必须挑选一个框架并步步照搬。

并非焦虑感可以或应该被消除；它是转型过程的一部分。

并非工具无关紧要。它们很重要，但它们不是起跑线。

前方的征程



所有的技术变革，远看是工具的更迭，近看则是领导力的演进。AI 也不例外。工具会变幻不停，但那些经得起时间考验的，是领导者亲手创造的环境：即那些让实验变得安全、让共识成为可能的激励机制、团队仪式和职场语境。

你可以带着下面这些问题，去复盘或赋能你的团队：

- 如果说 AI 是电力，那么你的组织架构就是一张布线图。你正在为哪些业务电路“通电”？哪些角落依然一片漆黑？
- 如果“架构师”是未来的核心职能，那么在你的团队里，成员该如何赢得这一头衔？你是否为那些沉淀流程、分享经验的人提供了晋升与尊重的通道？
- 如果焦虑是这场转型的“入场券”，你该如何引导大家？是把焦虑转化为专注的探索，还是任由其演变成无声的抵触与规避？
- 如果“共识”就是竞争优势，这个季度你打算为团队沉淀或固化的第一件事是什么？是产品愿景，还是 AI 协作的标准流程？

提升 AI 驾驭力从来不是一个终点，而是一种姿态：保持开放，保持诚实，积小胜为大胜。能够培养出这种能力的组织，不仅能交付得更快，他们还会思考得更清晰、决策得更果敢，并打造出一支共同进化、彼此成就的团队。

核心词汇表



AI 驾驭力 (AI fluency)

不代表要精通技术底层，而是指在日常工作中，能自信地运用 AI 去思考、创作和决策，并清楚地知道什么时候不该使用它。

架构师 (Architect)

指那些乐于分享知识、为他人搭建系统的成员。他们之所以拥有高地位，不是因为“留一手”，而是因为他们赋能了所有人。

平均智能 (Average intelligence)

Elena Verna 提出的词汇，指 AI 最擅长的事：生成基于已知模式的“基准”或“平均水平”，而非产生突破性的创意或愿景。

自动化演戏 (Automation theater)

指那些看起来震撼、极具演示效果，但在实际日常 workflows 中却经不起推敲、无法落地的 AI 演示。

空白页难题 (Empty-state problem)

指面对白纸起步时的“创作瘫痪”。AI 的价值在于提供初稿，让人类在现有的基础上进行反应和优化，而非从零开始。

上下文库 (Context library)

一套动态的参考资料库——包含产品战略、设计准则、客户洞察——人和 AI 都可以从中调用信息，以确保产出质量的一致性。

协作税 (Coordination tax)

当 AI 模糊了角色分工时产生的摩擦。如果没有新规范，团队成员会在所有权和“完成标准”上产生冲突，导致互踩脚趾。

知识守门 / Prompt 守门 (Gatekeeping / Prompt gatekeeping)

为了保护个人价值而扣留知识、Prompt 或工作流的行为。这会拖慢集体的学习速度，阻止团队产生复利效应。

工具观光 (Tool tourism)

注册了一堆 AI 工具账号，却从未真正改变过任何工作方式。

虚荣指标 (Vanity metrics)

看起来很厉害的数据（如 Prompt 总量或 Token 消耗量），但与客户价值或团队成长毫无关联。

氛围编程 (Vibe-coding)

指使用自然语言指令 (Prompts) 而非传统代码来创建应用或原型。这是一种低门槛、低风险的 AI 实践方式，能让非技术人员也快速上手。

产品之声 (Voice of the product)

指一个产品所具有的辨识度的语调、风格和视角。这是衡量 AI 生成内容是否依然符合品牌基调的关键指标。

从创意到影响力，打造真正有价值的产品

通过 Jira Product Discovery 提升你的产品发现能力。欲了解更多详情，请即刻联系我们。

