

測試:分析與摘要能力

測試工具:OpenAI ChatGPT

Prompt

None

附檔內容為與 台灣大哥大總經理、AppWorks 創辦人 暨 Aiworks 創辦人的訪談逐字稿，主題為「AI 對企業和企業文化的衝擊與機會」，請分析訪談內容並生成重點摘要。

Result

以下是針對您提供的訪談逐字稿所整理的重點摘要：

## AI 對企業與企業文化的衝擊與機會 — 訪談重點

### 一、AI 發展趨勢與產業影響

- **Agentic AI**(自主代理型 AI)被視為下一階段的重要發展，將從「要告訴 AI 如何做」進化到「只需告訴 AI 目標與方向」。
- 產業應用仍在早期階段(多數停留在 Level 0-2)，預期要到 **2028-2030** 年才會較成熟。
- 台灣大多數人尚未使用 ChatGPT/Gemini 等工具，目前社會整體仍在「AI 應用的負一層」。

### 二、台灣產業的挑戰

- 少子化與缺工問題:全產業面臨人力短缺，提升員工生產力是迫切需求。
- 轉型壓力:企業領導者普遍感到焦慮，不確定該如何導入 AI，但也清楚 AI 是不可避免的趨勢。

### 三、台灣大哥大的實踐經驗

- 超人計畫(**Superman Program**):三年計畫，目標是讓全員熟悉並能運用 AI，強調從主管開始推動(**top-down**)。

1. 400 位主管必須在半年內完成 AI 學習與應用，並舉辦 Demo Day 驗收，帶動組織文化。
- 員工分層導入：
    1. IT 工程師：推動 AI coding，已使工程師生產力提升約 20%。
    2. 客服中心：導入 AI 客服「小麥」與語音核身系統，成功率達 97%，有效提升 8% 服務能量。
    3. 門市人員：透過「萬能大賣」AI 系統協助推薦產品，進店客戶的成交率提升 40%。
    4. 後勤部門：透過 Aiworks 全面培訓與輔導，員工平均節省 10% 工作時間。
  - 文化影響：部分員工覺得工作「變輕鬆」甚至自嘲為「薪水小偷」，顯示 AI 應用確實改變日常工作型態。

#### 四、與 Aiworks 的合作

- **AppWorks School → Aiworks**：由原本培養軟體工程師轉型為 協助企業員工 AI upskill。
- 導入模式：先舉辦內部講座提升意識，再針對各部門需求客製化課程，配合顧問輔導與「數位幕僚」支持，培養「數位種子」。
- 目前已協助壽險等大型企業展開全員 AI 升級。

#### 五、對企業轉型的建議

1. **Top-down 推動**：主管必須先學會並應用 AI，再帶領同仁落實。
2. 避免單純交給 IT 部門：AI 是「全員工具」，應全面滲透而非局限於技術部門。
3. 以 **context 驅動**：AI 要發揮價值，必須深度理解企業內部流程與資料脈絡。

---

#### 👉 總結：

AI 帶來的最大機會不僅是效率提升，更是 企業文化與組織型態的重塑。台灣大哥大的案例顯示，若能透過 主管先行、全員 upskill、結合外部專業顧問，AI 將成為應對缺工與競爭壓力的關鍵解方。

---

要不要我幫您把這份摘要進一步整理成 簡報架構 (PPT 大綱), 方便您用於內部分享或簡報？



Jamie-sharing\_techorange\_audio-t...  
文件

附檔內容為與 台灣大哥大總經理、AppWorks 創辦人 暨 Aiworks 創辦人的訪談逐字稿，主題為「AI 對企業和企業文化的衝擊與機會」，請分析訪談內容並生成重點摘要。

以下是針對您提供的訪談逐字稿所整理的重點摘要：

## AI 對企業與企業文化的衝擊與機會 — 訪談重點

### 一、AI 發展趨勢與產業影響

- **Agentic AI**（自主代理型 AI）被視為下一階段的重要發展，將從「要告訴 AI 如何做」進化到「只需告訴 AI 目標與方向」。
- 產業應用仍在早期階段（多數停留在 Level 0-2），預期要到 **2028-2030 年** 才會較成熟。
- 台灣大多數人尚未使用 ChatGPT/Gemini 等工具，目前社會整體仍在「AI 應用的負一層」。

### 二、台灣產業的挑戰

- **少子化與缺工問題**：全產業面臨人力短缺，提升員工生產力是迫切需求。
- **轉型壓力**：企業領導者普遍感到焦慮，不確定該如何導入 AI，但也清楚 AI 是不可避免的趨勢。

### 三、台灣大哥大的實踐經驗

- **超人計畫 (Superman Program)**：三年計畫，目標是讓全員熟悉並能運用 AI，強調 **從主管開始推動 (top-down)**。
  - 400 位主管必須在半年內完成 AI 學習與應用，並舉辦 Demo Day 驗收，帶動組織文化。
- **員工分層導入**：
  1. **IT 工程師**：推動 AI coding，已使工程師生產力提升約 20%。
  2. **客服中心**：導入 AI 客服「小麥」與語音核身系統，成功率達 97%，有效提升 8% 服務能量。
  3. **門市人員**：透過「萬能大賣」AI 系統協助推薦產品，進店客戶的成交率提升 40%。
  4. **後勤部門**：透過 Aiworks 全面培訓與輔導，員工平均節省 10% 工作時間。
- **文化影響**：部分員工覺得工作「變輕鬆」甚至自嘲為「薪水小偷」，顯示 AI 應用確實改變日常工作型態。

### 四、與 Aiworks 的合作

- **AppWorks School → Aiworks**：由原本培養軟體工程師轉型為 **協助企業員工 AI upskill**。
- **導入模式**：先舉辦內部講座提升意識，再針對各部門需求客製化課程，配合顧問輔導與「數位幕僚」支持，培養「數位種子」。
- 目前已協助壽險等大型企業展開全員 AI 升級。

### 五、對企業轉型的建議

1. **Top-down 推動**：主管必須先學會並應用 AI，再帶領同仁落實。
2. **避免單純交給 IT 部門**：AI 是「全員工具」，應全面滲透而非局限於技術部門。
3. **以 context 驅動**：AI 要發揮價值，必須深度理解企業內部流程與資料脈絡。

#### 👉 總結：

AI 帶來的最大機會不僅是效率提升，更是 **企業文化與組織型態的重塑**。台灣大哥大的案例顯示，若能透過 **主管先行、全員 upskill、結合外部專業顧問**，AI 將成為應對缺工與競爭壓力的關鍵解方。

要不要我幫您把這份摘要進一步整理成 **簡報架構 (PPT 大綱)**，方便您用於內部分享或簡報？