

測試：寫作能力

測試工具：Google Gemini

Prompt

None

請根據逐字稿及重點摘要，撰寫一篇新聞稿形式的文章，必須包含：

- 一則標題 (25~35 字)
- 一段關鍵摘要 (60~100 字)
- 內文 (800~1000 字)

Result

好的，這是一篇根據您提供的資料所撰寫的新聞稿：

標題：台灣大哥大揭密「超人計畫」，獨創主管先行 AI 策略，全員生產力顯著提升

關鍵摘要

台灣大哥大總經理林之晨揭示企業級 AI 導入心法，其「超人計畫」透過由上而下的全員賦能，要求 400 位主管半年內率先學會 AI¹。此策略成功帶動 IT、客服、門市與後勤四大群體轉型，顯著提升營運效率與員工生產力²。

內文

在 AI 浪潮席捲全球的今日，許多企業經營者正為如何啟動轉型而備感焦慮³³。台灣大哥大總經理暨 AppWorks 創辦人林之晨，於近日分享了公司內部推動 AI 全員升級的「超人計畫」，其成功的核心關鍵，在於一項顛覆傳統、由上而下驅動的賦能策略。

林之晨首先指出，儘管 AI 話題火熱，但台灣絕大多數人仍未開始使用 ChatGPT 或 Gemini 等工具，許多企業仍處於摸索階段⁴⁴⁴。他引用 Salesforce 的框架，將 Agentic AI 的發展劃分為五個等級⁵，從 Level 0 的重複性工作自動化⁶，到 Level 1 的資訊檢索⁷，再到 Level 2 的單一領域協作（如 AI 寫程式）⁸。他認為，多數企業目前正處於 Level 1 至 Level 2 之間⁹。而未來將朝向 Level 3 的跨領域複雜協作¹⁰，甚至 Level 4 的多智能體 (Multi-agent) 團隊協作邁進¹¹，AI 將從被動聽從「如何做」(How) 的工具，進化為能主動理解「做什麼」(What) 的智慧夥伴¹²。

為迎接此一未來，並應對台灣產業普遍面臨的缺工挑戰¹³，台灣大哥大啟動了為期三年的「超人計畫」，目標是讓全體同仁都成為能駕馭 AI 的「超人」¹⁴。此計畫與 AppWorks 旗下的 Aiworks 深度合作¹⁵，並將同仁依屬性分為四大群體進行轉型：

1. IT 工程師：針對約 800 位 IT 人員，全面導入 AI Coding¹⁶。目前已有超過 15% 的系統專案使用 AI 編碼，單一工程師的單位生產力平均提升了 20%¹⁷。
2. 客服團隊：1,500 席的客服中心導入兩大 AI 工具¹⁸。AI 客服「小麥」每月處理 50 萬人次服務，成功率高達 97%¹⁹。「AI 語音核身」則在真人客服介入前完成身份驗證，為每通電話節省 8% 的服務時間²⁰。其背後由台灣大哥大自行研發、對台灣多元口音辨識率達 97% 的 ASR 引擎是關鍵技術²¹。
3. 門市人員：透過「萬能大賣」AI 系統，輔助第一線 2,000 位同仁精準推薦產品²²。同時，AI 進線系統過濾客戶來電，將真正需要門市服務的電話轉入，讓這些進線電話的銷售成功率大幅提升 40%²³。
4. 後勤行政：透過全員 AI 升級訓練，近半數後勤同仁已將 AI 工具應用於日常庶務²⁴。據同仁回饋，每日約可省下 10% 的工作時間²⁵，甚至有同仁笑稱自己工作變得輕鬆，像是「薪水小偷」²⁶。

然而，計畫能迅速推展的最大秘訣，在於「先從主管開始」。林之晨透露，他給予 400 位主管的「超人計畫」時限僅有半年²⁷。他要求所有主管必須在時限內完成學習，並舉辦 Demo Day 隨機抽點上台展示成果²⁸。這個帶有強制性的壓力，雖在初期引發部分主管抱怨²⁹，但最終成功驅動了管理層的投入。主管們在親身體會 AI 的強大後，不僅更理解其重要性，也更有能力帶領部屬應用³⁰。林之晨強調，AI 轉型必須是 Top-Down 的全員運動，若僅交由 IT 部門主導，反而會讓同仁產生依賴心理，成效有限³¹。

透過這套由上而下的創新管理策略，台灣大哥大正加速走在 Agentic AI 的道路上，不僅提升了企業的營運韌性，也為員工創造了更高價值的工作環境。

請根據逐字稿及重點摘要，撰寫一篇新聞稿形式的文章，
必須包含：
- 一則標題 (25~35 字) ...

◆ 顯示思路 ▾

好的，這是一篇根據您提供的資料所撰寫的新聞稿：

標題：台灣大哥大揭密「超人計畫」，獨創主管先行 AI 策略，全員生產力顯著提升

關鍵摘要

台灣大哥大總經理林之晨揭示企業級 AI 導入心法，其「超人計畫」透過由上而下的全員賦能，要求 400 位主管半年內率先學會 AI。此策略成功帶動 IT、客服、門市與後勤四大群體轉型，顯著提升營運效率與員工生產力。

內文

在 AI 浪潮席捲全球的今日，許多企業經營者正為如何啟動轉型而備感焦慮。台灣大哥大總經理暨 AppWorks 創辦人林之晨，於近日分享了公司內部推動 AI 全員升級的「超人計畫」，其成功的核心關鍵，在於一項顛覆傳統、由上而下驅動的賦能策略。

林之晨首先指出，儘管 AI 話題火熱，但台灣絕大多數人仍未開始使用 ChatGPT 或 Gemini 等工具，許多企業仍處於摸索階段。他引用 Salesforce 的框架，將 Agentic AI 的發展劃分為五個等級，從 Level 0 的重複性工作自動化，到 Level 1 的資訊檢索，再到 Level 2 的單一領域協作（如 AI 寫程式）。他認為，多數企業目前正處於 Level 1 至 Level 2 之間。而未來將朝向 Level 3 的跨領域複雜協作，甚至 Level 4 的多智能體（Multi-agent）團隊協作邁進，AI 將從被動聽從「如何做」（How）的工具，進化為主動理解「做什麼」（What）的智慧夥伴。

為迎接此一未來，並應對台灣產業普遍面臨的缺工挑戰，台灣大哥大啟動了為期三年的「超人計畫」，目標是讓全體同仁都成為能駕馭 AI 的「超人」。此計畫與 AppWorks 旗下的 Aiworks 深度合作，並將同仁依屬性分為四大群體進行轉型：

- IT 工程師**：針對約 800 位 IT 人員，全面導入 AI Coding。目前已有超過 15% 的系統專案使用 AI 編碼，單一工程師的單位生產力平均提升了 20%。
- 客服團隊**：1,500 席的客服中心導入兩大 AI 工具。AI 客服「小麥」每月處理 50 萬人次服務，成功率高達 97%。「AI 語音核身」則在真人客服介入前完成身份驗證，為每通電話節省 8% 的服務時間。其背後由台灣大哥大自行研發、對台灣多元口音辨識率達 97% 的 ASR 引擎是關鍵技術。
- 門市人員**：透過「萬能大賣」AI 系統，輔助第一線 2,000 位同仁精準推薦產品。同時，AI 進線系統過濾客戶來電，將真正需要門市服務的電話轉入，讓這些進線電話的銷售成功率大幅提升 40%。
- 後勤行政**：透過全員 AI 升級訓練，近半數後勤同仁已將 AI 工具應用於日常庶務。據同仁回饋，每日約可省下 10% 的工作時間，甚至有同仁笑稱自己工作變得輕鬆，像是「薪水小偷」。

然而，計畫能迅速推展的最大秘訣，在於「先從主管開始」。林之晨透露，他給予 400 位主管的「超人計畫」時限僅有半年。他要求所有主管必須在時限內完成學習，並舉辦 Demo Day 隨機抽點上台展示成果。這個帶有強制性的壓力，雖在初期引發部分主管抱怨，但最終成功驅動了管理層的投入。主管們在親身體會 AI 的強大後，不僅更理解其重要性，也更有能力帶領部屬應用。林之晨強調，AI 轉型必須是 Top-Down 的全員運動，若僅交由 IT 部門主導，反而會讓同仁產生依賴心理，成效有限。

透過這套由上而下的創新管理策略，台灣大哥大正加速走在 Agentic AI 的道路上，不僅提升了企業的營運韌性，也為員工創造了更高價值的工作環境。

資料來源