

測試：寫作能力

測試工具：Microsoft Copilot

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，我已根據你提供的逐字稿與重點摘要，撰寫出符合新聞稿格式的文章如下：

標題

台灣大哥大攜手 Aiworks 推動「超人計畫」 全員 AI 賦能迎戰 Agentic AI 時代

關鍵摘要

台灣大哥大與 Aiworks 攜手推動為期三年的「超人計畫」，以全員 AI 賦能為核心，從主管到基層全面導入生成式與 Agentic AI 應用，涵蓋客服、門市、後勤及 IT 部門，藉此提升生產力、應對缺工挑戰，並為 2030 年前後的 Agentic AI 成熟期提前布局。

內文

在生成式 AI 技術快速演進的浪潮下，企業如何將 AI 真正落地，並轉化為競爭優勢，成為各界關注焦點。台灣大哥大總經理與 AppWorks 創辦人暨 Aiworks 創辦人近日於專訪中，深入探討了 **Agentic AI** 的發展趨勢，以及企業推動 AI 轉型的策略與文化變革，並分享了台灣大哥大正在進行的「超人計畫」。

Agentic AI: 從指令到自主決策的跨越

訪談中指出，現階段多數 AI 屬於「Automation AI」，需要人類明確告訴它該如何執行任務；而未來的 **Agentic AI**，只需告訴它「做什麼」或「達到什麼目標」，AI 就能自行決定「如何做」。這種能力的關鍵在於 AI 是否能掌握足夠的情境脈絡(context)，並進行跨領域的任務編排。

根據 Salesforce 的五階段框架，Agentic AI 的成熟度從 Level 0 的規則自動化，到 Level 4 的多 Agent 協作(A2A)，每一階段都代表著 AI 自主性與複雜度的提升。專家預估，真正的大規模成熟應用將在 2030 年前後到來。

「超人計畫」: 全員 AI 賦能的三年藍圖

為迎接這波變革，台灣大哥大啟動了為期三年的「超人計畫」，目標是讓全體員工都能熟練運用 AI 工具，並有效指揮 AI Agent 完成工作。計畫分為四大類員工推進：

1. IT 工程師(約 800 人)
 - 導入 AI coding, 已有 15% 系統整合 AI, 生產力提升 20%。
2. 客服中心(約 1500 席)
 - AI 客服「小麥」每月服務 50 萬人次, 成功率 97%、滿意度 96%。
 - AI 語音核身系統節省 8% 服務時間, 語音辨識正確率達 97%。
3. 直營門市(約 2000 人)
 - 「萬能大賣」AI 推薦系統提升銷售精準度。
 - AI 電話分流系統讓進店轉換率提升 40%。
4. 後勤部門
 - 全員接受 AI 培訓, 近半員工已用 AI 處理庶務, 平均節省 10% 工作時間。

文化變革: 主管先行、全員跟進

推動 AI 轉型不僅是技術導入，更是文化重塑。台灣大哥大採取 **Top-down** 策略，先要求 400 位主管在半年內完成 AI 學習並於 Demo Day 展示成果，帶動全員跟進。這種做法避免了 AI 僅停留在 IT 部門的情況，確保應用能深入各業務單位。

主管在學會 AI 後，能更精準地判斷部屬的適用場景，並主動推動應用落地。這對於面臨人口減少與缺工挑戰的台灣而言，AI 不只是效率工具，更是提升單位產能的關鍵解方。

Aiworks 的角色：企業 AI 賦能夥伴

Aiworks 作為 AppWorks School 的轉型品牌，專注於協助企業員工 AI upskill。其導入流程包括：

1. AI 素養講座(主管優先)
2. 部門需求訪談與流程分析
3. 客製化課程設計
4. 顧問與數位幕僚賦能
5. 技術輔導與數位種子培養

在近期案例中，Aiworks 協助一家大型壽險公司 15 個部門、200 位員工完成 AI 賦能，顯示其方法論的可複製性與成效。

迎向 2030：AI 與企業的共進化

訪談最後，雙方一致認為，AI 對企業的衝擊將不僅限於技術，更會重塑組織文化與工作模式。從主管到基層的全員參與、從單點應用到跨部門協作，都是企業在 Agentic AI 時代保持競爭力的關鍵。

台灣大哥大的「超人計畫」正是這種前瞻布局的縮影：以全員 AI 賦能為核心，結合實際業務場景落地，並透過文化變革確保 AI 能真正成為企業成長的驅動力。隨著 2030 年的臨近，這場 AI 革命將不再是選項，而是企業生存與發展的必經之路。

如果你願意，我可以幫你這篇新聞稿再延伸成媒體發佈用的精簡版一頁稿(One Pager)，方便對外溝通與記者採訪時使用。你要我幫你做嗎？

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）

好的，我已根據你提供的逐字稿與重點摘要，撰寫出符合新聞稿格式的文章如下：

標題

台灣大哥大攜手 Aiworks 推動「超人計畫」 全員 AI 賦能迎戰 Agentic AI 時代

關鍵摘要

台灣大哥大與 Aiworks 攜手推動為期三年的「超人計畫」，以全員 AI 賦能為核心，從主管到基層全面導入生成式與 Agentic AI 應用，涵蓋客服、門市、後勤及 IT 部門，藉此提升生產力、應對缺工挑戰，並為 2030 年前後的 Agentic AI 成熟期提前布局。

內文

在生成式 AI 技術快速演進的浪潮下，企業如何將 AI 真正落地，並轉化為競爭優勢，成為各界關注焦點。台灣大哥大總經理與 AppWorks 創辦人暨 Aiworks 創辦人近日於專訪中，深入探討了 **Agentic AI** 的發展趨勢，以及企業推動 AI 轉型的策略與文化變革，並分享了台灣大哥大正在進行的「超人計畫」。

Agentic AI：從指令到自主決策的跨越

訪談中指出，現階段多數 AI 屬於「Automation AI」，需要人類明確告訴它該如何執行任務；而未來的 **Agentic AI**，只需告訴它「做什麼」或「達到什麼目標」，AI 就能自行決定「如何做」。這種能力的關鍵在於 AI 是否能掌握足夠的情境脈絡（context），並進行跨領域的任務編排。

根據 Salesforce 的五階段框架，Agentic AI 的成熟度從 Level 0 的規則自動化，到 Level 4 的多 Agent 協作（A2A），每一階段都代表著 AI 自主性與複雜度的提升。專家預估，真正的大規模成熟應用將在 2030 年前後到來。

「超人計畫」：全員 AI 賦能的三年藍圖

為迎接這波變革，台灣大哥大啟動了為期三年的「超人計畫」，目標是讓全體員工都能熟練運用 AI 工具，並有效指揮 AI Agent 完成工作。計畫分為四大類員工推進：

- IT 工程師（約 800 人）**
 - 導入 AI coding，已有 15% 系統整合 AI，生產力提升 20%。
- 客服中心（約 1500 席）**
 - AI 客服「小麥」每月服務 50 萬人次，成功率 97%、滿意度 96%。
 - AI 語音核身系統節省 8% 服務時間，語音辨識正確率達 97%。
- 直營門市（約 2000 人）**
 - 「萬能大賣」AI 推薦系統提升銷售精準度。
 - AI 電話分流系統讓進店轉換率提升 40%。
- 後勤部門**
 - 全員接受 AI 培訓，近半員工已用 AI 處理庶務，平均節省 10% 工作時間。

文化變革：主管先行、全員跟進

推動 AI 轉型不僅是技術導入，更是文化重塑。台灣大哥大採取 **Top-down** 策略，先要求 400 位主管在半年內完成 AI 學習並於 Demo Day 展示成果，帶動全員跟進。這種做法避免了 AI 僅停留在 IT 部門的情況，確保應用能深入各業務單位。

主管在學會 AI 後，能更精準地判斷部屬的適用場景，並主動推動應用落地。這對於面臨人口減少與缺工挑戰的台灣而言，AI 不只是效率工具，更是提升單位產能的關鍵解方。

Aiworks 的角色：企業 AI 賦能夥伴

Aiworks 作為 AppWorks School 的轉型品牌，專注於協助企業員工 AI upskill。其導入流程包括：

1. AI 素養講座（主管優先）
2. 部門需求訪談與流程分析
3. 客製化課程設計
4. 顧問與數位幕僚賦能
5. 技術輔導與數位種子培養

在近期案例中，Aiworks 協助一家大型壽險公司 15 個部門、200 位員工完成 AI 賦能，顯示其方法論的可複製性與成效。

迎向 2030：AI 與企業的共進化

訪談最後，雙方一致認為，AI 對企業的衝擊將不僅限於技術，更會重塑組織文化與工作模式。從主管到基層的全員參與、從單點應用到跨部門協作，都是企業在 Agentic AI 時代保持競爭力的關鍵。

台灣大哥大的「超人計畫」正是這種前瞻布局的縮影：以全員 AI 賦能為核心，結合實際業務場景落地，並透過文化變革確保 AI 能真正成為企業成長的驅動力。隨著 2030 年的臨近，這場 AI 革命將不再是選項，而是企業生存與發展的必經之路。

如果你願意，我可以幫你這篇新聞稿再延伸成媒體發佈用的精簡版一頁稿（One Pager），方便對外溝通與記者採訪時使用。你要我幫你做嗎？

     在頁面中編輯