

2026秋季號 / 產品型錄

真·AI 落地

—— 用起來，才是競爭力！

✦ 從導入到日常，緯育陪企業跑完每一哩 ✦

目錄

Table of Contents

00

緯育 TibaMe for Business 品牌介紹

關於 / 我們的服務 / 獲獎與認證 / 生態系夥伴

01

AI用起來，才是競爭力

如何把AI的「使用」轉化為「實際成果」

02

組織升級 | 自主學習 · 啟動全員 AI 賦能

涵蓋最全面的 AI 關鍵職能與專業認證

03

知識傳承 | 雲端平台 · 一站整合訓練全流程

全新升級！企業知識庫管理與AI智能助手

04

落地應用 | RACE · 領跑企業導入 AI

以終為始，把 AI 用進真實工作流程

05

產業實戰 | TOP · 服務業人才成長路徑

加速新人上手、現場管理及經營人才培育

06

客戶信賴見證

宏華國際 / 寒舍集團

00

緯育TibaMe for Business

品牌介紹

關於 緯育TibaMe for Business

❖ 我們相信：人才的成長 決定企業未來的高度

緯育為緯創集團旗下子公司，自2015年成立以來，專注於企業人才發展與數位學習服務。TibaMe源自「提拔我」的初衷，期望透過科技與教育的力量，協助企業培育關鍵人才、建立學習文化，並在AI時代持續創造競爭優勢。

從培訓平台、數位課程到 AI 賦能與實戰陪跑，我們致力成為企業人才發展的長期夥伴，陪伴組織持續進化，在變革中創造更多可能。

企業首選 緯育一站式培訓服務

1 雲端培訓平台

更低成本、更大彈性、更多安心、四週上線
數據化追蹤培訓成效，支援決策與績效管理



2 線上 / 實體課程

針對企業實務應用而設計的訓練課程
強化AI實戰，提高員工跨域整合能力



3 AI 導入顧問培訓

從需求盤點、AI 工具導入到工作流程優化
建立可複製、可治理的 AI 應用機制



關於 緯育TibaMe for Business

企業培訓服務亮眼實績

累積超過 10 年業界經驗
各產業信賴的專業人才培訓品牌

1000+

累積課程堂數

3000+

合作企業家數

100萬+

累積培訓人次

多項國家級品質認證

榮獲 勞動部 TTQS、數發部 AI 認證
以及 Cymetrics 外在資安曝險評級認證等



TTQS

人才發展品質認證



HolonIQ 2026 Taiwan

EDTECH 50 - JOBS & UPSKILLING



數位發展部

數位服務機構能量證書



ISO27001

資訊安全管理認證



AWS 認證

SaaS 雲端平台

我們的客戶

Qisda

AUO
友達光電

FOXCONN
鴻海科技集團

Microsoft

tsmc

wistron

wiwynn
緯穎科技

ASUS

仁寶電腦

Unimicron
欣興電子

國泰世華銀行
Cathay United Bank

CTBC BANK
中國信託銀行

元大銀行

統一期貨
PRESIDENT FUTURES Co., Ltd.

永豐金證券
SinoPac Securities

全球人壽

南山人壽

永豐銀行
Bank SinoPac

遠東商銀

富邦金控

裕隆集團
YULON

裕益汽車
裕益汽車集團 YUYI WORLDWIDE MOTOR

和泰汽車
和泰集團

台灣大哥大

FET

Panasonic

FUJIFILM
Value from Innovation

htc

奇鼎科技
CHI DING TECHNOLOGIES CO., LTD.

DARFON

國瑞汽車

CMC

Ho Ing Mobility Service
和豐行動服務

UMC
聯華電子

104 人力銀行

LOUISA
COFFEE

POYA 寶雅

杏一 medFirst

MY HUMBLE HOUSE
GROUP
寒舍集團

中鹿營造
中鹿營造股份有限公司

宏華國際
Honghua International Corporation

金車關係事業
KING CAR GROUP

信義房屋
SINYI REALTY

新光保全

McDonald's

TYC 捷維西集團
TYC GROUP

Carmax

和運租車

格上租車

L'ORÉAL

ISI 賓拓宏宇國際股份有限公司
International Integrated Systems, Inc.

cite 城邦

州巧科技股份有限公司
JICHU TECHNOLOGY CO., LTD.

CHIPOND
順邦科技

SDI
順德工業股份有限公司

Whirlpool

寶成國際集團
POU CHEN GROUP

onelab™
ONelab Technology Ltd.
瑞康軟體科技股份有限公司

GIS

萬海航運股份有限公司
WAN HAI LINES LTD.

我們的客戶



衛生福利部中央健康保險署
National Health Insurance Administration,
Ministry of Health and Welfare



勞動部勞動力發展署
北基宜花金馬分署
Taipei Keelung New Taipei Taichung Tainan Taipei Regional Branch



勞動部
Ministry of Labor



台灣電力公司
Taiwan Power Company



台灣中油股份有限公司
CPC Corporation, Taiwan



台灣高鐵
TAIWAN HIGH SPEED RAIL



國家中山科學研究院
National Chung-Shan Institute of Science & Technology

NAR Labs

國家實驗研究院

國家實驗動物中心
National Laboratory Animal Center



國家文官學院



工業技術研究院
Industrial Technology
Research Institute



商業發展研究院
Commerce Development
Research Institute



農訓協會



TAIWAN STOCK EXCHANGE
臺灣證券交易所



臺灣集保結算所



台灣金融研訓院
TAIWAN ACADEMY OF BANKING AND FINANCE



TAECM
Taiwan Association for
The Education of Chinese Medicine
台灣中醫醫學教育學會



社團法人中華緊急救護技術員協會
Taiwan Emergency Medical Technician Association



中華民國學校衛生護理學會
The Association of Chinese School Health Nursing



臺北市政府資訊局
Department of Information Technology,
Taipei City Government



TCA 台北市電腦公會
TAIPEI COMPUTER ASSOCIATION



青年事務局



財團法人資訊工業策進會
INSTITUTE FOR INFORMATION INDUSTRY



中華民國資訊軟體協會
CISA Information Service Industry Association of R.O.C.



兒福聯盟
Child Welfare League Foundation



台灣國際造船股份有限公司
CSBC CORPORATION, TAIWAN



金屬工業研究發展中心
METAL INDUSTRIES RESEARCH & DEVELOPMENT CENTRE



科學工業園區管理局
Science Park Administration



我們的生態系夥伴

獨家合作



DEEP
LEARNING
INSTITUTE



Microsoft



數位轉型學院
DIGITAL TRANSFORMATION INSTITUTE



商業思維學院
BUSINESS THINKING ACADEMY

ASUS EXPERTHUB

DIGITIMES



ZERONE
| 零壹科技 |



SLIDEART



太毅國際顧問



智享會

MISA



聯合線上

EZCourse

EDSG

EVERLASTING DIGITAL ESG CO., LTD.



Cite 自慢塾

LiveABC

常春藤

雪薇英文
SNOWEI ENGLISH

01

AI 用起來， 才是競爭力

✦ 如何把AI的「使用」轉化為「實際成果」

AI 用起來，才是競爭力

❖ 從「有沒有導入」走向「有沒有產生價值」

幾年前，企業談 AI 轉型時在意的是「有沒有開始」。是否購買工具、員工是否受訓、有多少人開始使用？2026 年，這套指標正快速失去鑑別度。Stanford《AI Index Report 2026》顯示，2025 年已有 88% 的受訪組織在至少一項企業功能中使用 AI，當 AI 成為基本配備，「有沒有使用」已無法回答競爭力從何而來。

真正的落差在「使用」與「成果」之間。麥肯錫 2026 年全球調查中，80% 受訪者表示 AI 提升了自己的工作生產力，但認為 **AI 已對企業 EBIT 產生正向影響的只有 37%**（圖1），AI 讓許多人工作得更快，卻還沒有等比例轉化為企業層級的成果。



圖1 | 資料來源：McKinsey & Company, The state of AI in 2026: On the road of ROI, 2026 Global Survey

AI 用起來，才是競爭力

❖ 起始的場景應該怎麼選？路徑應該怎麼走？

不過，ROI 不如預期（圖2），不代表AI沒有產生價值；成果驗證也不代表每個 AI 專案都必須立刻換算成營收。成熟的驗證應包含多個層次：工時是否縮短、錯誤與返工是否降低、服務品質是否提升，最終才是營運與收入。

緯育在金融業的 AI 實作培訓中，早期也不要求專案計算財務 ROI，而是先建立貼近工作的驗收方式，讓投入與工作結果之間有可被觀察的關係。



圖2 | AI 專案從 ROI 到全企擴展仍有落差

資源有限時，AI 應該先投資在哪裡？

生成式 AI 能做的事愈來愈多，反而讓企業更容易選錯路徑，每個部門都能列出數十甚至數百個應用，然而，「AI 可做」與「值得投入」之間，仍需審慎區分。

AI 用起來，才是競爭力

❖ 起始的場景應該怎麼選？路徑應該怎麼走？

從工作摩擦找場景

緯育協助企業轉型時，真正被挑出的題目往往不是最亮眼的功能，而是第一線反覆遇到的工作摩擦，例如：大量文件需要閱讀、內部 SOP 難以搜尋、分散資料需要人工彙整、面對規範需要快速判斷。這些問題高頻率、高摩擦，成果也容易被觀察。場景選擇不該先問「最強的模型能做什麼」，而要先問「哪一段工作最值得被改變」。

避免一開始就做太大

做知識助手，就想一次納入全公司資料；做自動化，就想串接所有系統。但 AI 專案的不確定性來自資料、流程、使用習慣與成本，範圍過大，往往還沒證明價值就窒礙難行。



主因包括資料品質不足、風險控制不完整、成本持續增加，以及最根本的商業價值不明確。PoC 本身不是目的，重要的是能否用最短路徑驗證「這件事值得繼續嗎？」

緯育自己怎麼做？從最小可驗證成果開始

緯育在企業內部知識的 AI 專案中，先用少量核心資料與高頻問題建立測試版本，限定部門最常見的工作場景，並要求 AI 回答時提供依據、再由人員確認。從小做起不是降低企圖心，而是降低驗證成本，好的最小成果，應該小到能快速實作，又完整到足以判斷是否值得繼續投資。

AI 用起來，才是競爭力

❖ 建立從問題辨識到成果驗證的實作循環

做出一個成功案例，只能證明企業「做得到」，能持續做出成功案例，才代表企業擁有系統性運用 AI 的能力。

這個能力可以整理成五個步驟的循環：辨識工作問題 → 設計 AI 解法 → 放回真實情境使用 → 驗證成果 → 根據結果調整（圖3）。



圖3 | 企業系統性運用 AI 的五個步驟循環

最容易被忽略的是最後兩步。許多 AI 專案停在黑客松或工作坊的 demo，但真實工作會不斷出現錯誤答案、資料更新與例外情境。因此緯育在企業 AI 培訓與陪跑中，從實作一開始就與學員一起定義驗證目標，回答能否指出可靠依據？哪些問題仍需人工判斷？查找時間是否下降？錯誤集中在哪些類型？第一版完成後，團隊便能依真實使用紀錄補資料、調規則、縮小錯誤範圍。

這套邏輯不限產業，金融業關心準確性、查找效率與風險，製造業重視異常、品質與作業效率；各產業的評估指標雖有差異，然其分析框架並無二致。

AI用起來，才是競爭力

❖ 建立成果到組織力的擴散機制

案例很多，不等於形成組織能力。一個好用的 prompt、一個團隊的知識助手，如果方法只掌握在原執行者手中，人員異動或專案結束後，成果仍可能消失。真正的擴散，是把「人的做法」轉換成「組織可以再利用的資產」。日本大日本印刷（DNP）為約 3 萬名員工建立安全使用生成式AI的環境，一年累積超過 2,000 個 use cases，custom GPT 的知識再利用率更達 70%。

而企業要複製的不是成品，是背後被驗證過的方法。能規模化的不是「把知識助手複製十次」，而是把資料處理、權限規範、檢索能力與驗證方法變成底層積木，讓下一個部門直接重新組合。

緯育將這條路徑整理成《RACE》架構（圖4），從認知啟蒙校準、個人 AI 賦能、跨部門應用到組織轉型，讓企業不必每次從零摸索，更快找到場景、驗證成果，當這套方法持續運作，企業累積的就不只是單一 AI 專案，而是一套能持續放大成果的組織能力。



圖4 | 緯育《RACE》架構協助企業 AI 導入，建立完整且可持續的訓練流程

02

組織升級 | 自主學習 · 啟動全員 AI 賦能

✦ 涵蓋最全面的 AI 關鍵職能與專業認證

全員成長，建立組織學習新動能

❖ 角色分流，AI 線上培訓走向任務導向

企業對 AI 線上學習的需求正在快速增加，但比「學的人變多」更值得注意的，是企業選擇課程的方式正在改變。過去常以 ChatGPT、生成式 AI、提示工程等工具或技術名稱作為課程入口；現在從主要企業學習平台的規劃可以看見，AI 培訓逐漸往「**不同角色需要具備哪些 AI 能力，以及這些能力要用在哪些工作任務**」重新組織。

知名教育科技公司 Coursera 在 2026 分析近 600 萬名企業學習者、近 7,000 個組織的學習行為，**企業學習者的生成式 AI 課程註冊量較前一年成長 234%**，但報告同時指出，學習者並不是單純增加 AI 課程，而是開始將 AI 能力疊加在原有的職能專業之上，資料、IT、軟體與產品開發等不同角色，所需要的 AI 技能組合也不相同。

這種「依角色分流」最直接的是反映在大型科技公司的線上學習架構中，因此現在更多的是「什麼人，為了什麼工作目標？需要建立什麼能力？」，而非僅僅是「有什麼課可以學？」。

全員成長，建立組織學習新動能

❖ 能力整合，建立企業人才 × AI 轉型學習地圖

當「AI 課程夠不夠多」不再是企業真正面臨的課題，而是大量課程進入企業之後，能不能被整理成一套可用的人才培育架構。基於這個問題，緯育將既有企業課程重新整理為一套「**人才能力 × AI 轉型解決方案**」，工具不再是唯一的分類依循，取而代之的是更深入在企業真正需要建立的能力。我們架構出涵蓋五大人才能力的主軸：**AI 領導與人才轉型、AI 工作力與數位提效、智慧工作流與數據決策、組織協作與問題解決、組織必修與風險韌性**，並另外延伸 Microsoft、NVIDIA、AWS 等專業認證路徑。

值得注意的是，AI 效益真正的產生價值時，往往需要與人的判斷、管理、協作與專業能力一起發生，因此，問題分析、溝通協商、專案推進、領導、職場韌性與法遵風險，這些傳統職能沒有一項不重要。也唯有透過AI 加強原有的工作Know How，才能打造屬於企業自身的護城河。

在這一季的主題課程中，緯育打造一組可依角色、能力與組織目標彈性組合的培訓模組。企業不必一次導入所有內容，只要先回答「**我們現在最需要改變哪一群人、哪一種能力**」，就能從對應的學習路徑開始。

全員成長，建立組織學習新動能

緯育TibaMe for Business 人才賦能培訓藍圖

管理/通識/專業 AI人才培訓6大主題

AI領導與人才轉型

高階主管 | AI策略、組織與人才轉型
中階主管 | 團隊領導與人才發展
初階／新任主管 | 管理基本功與帶隊

AI工作力與數位提效

生成式AI工作、AI文書與內容生產
AI簡報與提案、AI會議與工作協作
M365 Copilot企業應用

智慧工作流與數據決策

AI工作流與流程自動化
AI知識管理、AI專案與人機協作
數據分析與管理決策

組織必修與風險韌性

AI與數位風險
職場法遵與安全
個人效能與職場韌性

組織協作與問題解決

專案推進與敏捷協作
溝通表達與協商影響
創新、產品與商業思維

專業認證考試

Microsoft 初階應用
Microsoft 進階應用
Nvidia、AWS

培訓
主題
架構

線上
授權
混成

AI
顧問
陪跑

官方授權
對接微軟與NVIDIA
技術標準

全員導入
建構AI人機
協作架構

場景實戰
可複製的
成果POC

知識資產管理
萃取組織
隱性經驗

雲端
學習
平台

跨裝置/語系支援
Web/App
繁/簡/英/越/泰/印尼/日

數據導航
一鍵產出
量化成效報表

企業級AI知識庫
建置可傳承的
智慧資產

國際級資安防護
ISO27001認證
定期資安檢測

服務
運營
支援

售後服務團隊
24h內回應
90%案件快速排解

成效追蹤
定期服務關懷
與體驗優化

動態回饋
系統功能
自動升級與更新

戰略顧問
年度人才規劃
與諮詢

01. AI 領導與人才轉型

❖ 由上而下對齊，AI 才推得動

高階定方向、中階帶團隊、基層主管穩建執行

課程目標

- 高階：訂定企業 AI 轉型方向，發展職位重構與人才評估邏輯
- 中階：帶動團隊把 AI 落地，運用教練式引導處理抗拒與落差
- 新任主管：管理基本功不掉隊，招募與帶人都能借助 AI 提效

適用對象

- 總經理、事業處主管、部門主管、團隊主管、當年度新任主管

#高階主管 #AI策略 #組織與人才轉型

課程名稱	講師	時數
智慧統御：啟動AI組織領導變革力	郭憲誌	1
詹文男的數位轉型診療室	大師輕鬆讀	9.2
AI世代的人才策略地圖：從職位重構到評估準測	郭鎮榕	1



01. AI 領導與人才轉型

❖ 由上而下對齊，AI 才推得動

高階定方向、中階帶團隊、基層主管穩建執行

#中階主管 #團隊領導 #人才發展

課程名稱	講師	時數
啟動AI數位時代領導力： 60分鐘10個技巧極速提升領導力	劉恭甫	1.2
AI時代關鍵人才養成計畫：打造高效自驅團隊	彭智彬	0.9
用 AI 提升教練式引導與回饋	郭鎮榕	1
跨世代領導與溝通策略：從理解差異到輕鬆管理	陳韋安	1
教你練出影響力 彭智彬的教練式領導精品課	彭智彬	2.2



01. AI 領導與人才轉型

❖ 由上而下對齊，AI 才推得動

高階定方向、中階帶團隊、基層主管穩建執行

#基層主管 #管理基本功

課程名稱	講師	時數
帶隊上手：新任主管的實戰管理課	郭憲誌	1.2
新任主管必學AI高效招募術	楊致中	0.6



TibaMe Avatar - Dr.T

AI 導入的關鍵，不只是教會大家用工具，而是讓主管知道該怎麼帶人、帶流程、帶改變。

02. AI 工作力與數位增效

❖ 讓 AI 成為每個人的工作助手

寫作、簡報、會議、文書，從高頻工作開始有感

課程目標

- 把每天重複的寫作、摘要、整理交給 AI，並且確保品質
- 將 AI 應用在工作日常，與 AI 一起協思邏輯、協同作業
- 會議從準備、分工、記錄到追蹤形成可複用的機制

適用對象

- 全體同仁，特別是行政、業務、幕僚、行銷與專案角色

#職場AI應用 #AI驅動 #AI助手

課程名稱	講師	時數
尹相志的 AI 職場解決方案 次世代模型的思維重塑	尹相志	6.6
尹相志的 AI 職場解決方案 將煩人瑣事外包給 ChatGPT	尹相志	6.2
尹相志的 AI 職場解決方案 AI驅動的智慧助理	尹相志	5



02. AI 工作力與數位增效

❖ 讓 AI 成為每個人的工作助手

寫作、簡報、會議、文書，從高頻工作開始有感

#AI文書 #AI簡報與提案 #AI 會議協作

課程名稱	講師	時數
AI 文字力 五大類職場寫作高效生成術	Angi	1
讓主管聽完就點頭的 AI 簡報術-和 AI 共同思考的關鍵心法	Neo	1.9
AI 高效簡報術 數據分析 × 資訊降噪 × 視覺設計	Rico	1.3
AI 協思簡報術 從模糊點子到精準說服的提案策略	游康婷	1.3



02. AI 工作力與數位增效

❖ 讓 AI 成為每個人的工作助手

寫作、簡報、會議、文書，從高頻工作開始有感

#M365 Copilot

課程名稱	講師	時數
M365 Copilot 工具全解析：深入學習智慧工具應用	Mandy	0.9
M365 Copilot 業務文書：從正式公文撰寫到問卷測驗	Meiko	1.1
M365 Copilot 政策推動：從政策論述到公關推廣宣導	Angi	0.8
M365 Copilot 專案管理：從專案啟動到執行結案報告	TibaMe	0.7



03. 智慧 workflows 與數據決策

✦ 從「個人工具」推進到「組織流程」

工作流自動化、數據判讀與 AI 知識管理

課程目標

- 搭建第一條自動化工作流，並知道下一條該從哪裡著手
- 看懂營運數據，能把「數據報表」拆成可執行的行動方案
- 把散落在各部門的知識沉澱成可被檢索、可被接手的數位資產
- 在專案中安排清楚的人機分工，而不是把 AI 當附加負擔

適用對象

- 流程負責人、專案經理、營運與數據分析、部門主管、IT



TibaMe Avatar - Baya

不要急著做很多 AI 專案，
先做出一條真正能跑、
能量化成效的工作流。

03. 智慧 workflows 與數據決策

❖ 從「個人工具」推進到「組織流程」

工作流自動化、數據判讀與 AI 知識管理

#AI 工作流 #流程自動化

課程名稱	講師	時數
AI 智慧工作流搭建與升級	劉恭甫	1.7
解放繁瑣工作 打造Power Automate自動化工作流	吳奇坤	1.8
一次搞懂！Power Automate自動化流程使用情境	吳奇坤	1.4
數位自動化團隊協作攻略 Power Automate整合應用	吳奇坤	2.1
會議記錄自動化！從摘要、寄送到檔案分類一次完成	Jimmy	0.7
信箱自動分流術 從自動分類到轉寄通知全自動	酒Ann	1.8



03. 智慧 workflow 與數據決策

❖ 從「個人工具」推進到「組織流程」

工作流自動化、數據判讀與 AI 知識管理

#數據分析 #管理決策 #知識管理 #專案協作

課程名稱	講師	時數
AI 世代主管的數據思維與決策	劉恭甫	1.4
從Excel到Power BI數據視覺化	Meiko	1.2
AI 業績問題拆解 制定 30 天成長行動方案	劉恭甫	1
AI 營運數據判讀 精準溝通推動決策落地	劉恭甫	1.7
知識管理的 AI 轉型：打造「即問即答」的數位大腦	吳奇琄	1
專案任務推進術：AI 助攻人機協作與溝通整合	陶育均	1.9



04. 組織協作與問題解決

❖ 提升 AI 應用的價值產出

問題定義、專案推進、溝通協商與商業思維

課程目標

- 將複雜模糊的狀況拆解，解決實際的痛點問題
- 推動跨部門專案，用當責與敏捷方法執行
- 精準溝通，有效處理衝突與困難對話
- 從產品與商業模式的視角判斷 AI 應用的優先順序

適用對象

- 全體同仁與各級主管
- 特別推薦專案經理、產品與業務團隊

TibaMe Avatar - Mebow



跨部門合作最需要的不是
更多工具，而是更清楚的
責任、共識與決策方式，
再讓 AI 加速執行。

04. 組織協作與問題解決

❖ 提升 AI 應用的價值產出

問題定義、專案推進、溝通協商與商業思維

#問題分析 #邏輯決策 #專案推進 #敏捷協作

課程名稱	講師	時數
極速問題分析解決力	劉恭甫	1
進化職場力 高效邏輯思考20招，一流經理人都在學的一堂課	彭建文 侯安璐	4.2
8堂敏捷式自我修練課 高效溝通 × 成長思維	鈦坦	3.5
當責：提升工作績效的職場超能力	趙祺翔	1
打造高敏捷團隊：敏捷管理、應變、與日常衝刺	李明彥	1.5
[即將上線] 系統化問題分析解決 – 麥肯錫的結構解題術	孫憶明	1



04. 組織協作與問題解決

❖ 職場溝通難題精準解決

問題定義、專案推進、溝通協商與商業思維

#精準表達 #協作溝通 #衝突管理 #人脈經營

課程名稱	講師	時數
向上溝通 創造雙贏的職場溝通思維	李思恩	1.1
職場衝突管理與困難對話實務	劉恭甫	1.1
職場氣氛偵測術：讀懂空氣、拿捏距離的溝通力	廖瑋琳	0.8
職場精準表達與有效提問的溝通實戰課	楊致中	0.6
職場溝通不再碰壁：教你讀人、說話、帶動合作	李明彥	1.2
跨世代協作共事與溝通：從理解差異到高效合作	陳韋安	0.9
關鍵協商力：對外衝突與談判情境拆解實戰	蔡祐吉	1.3
職場人脈經營管理與溝通實務	蔡祐吉	1.7



04. 組織協作與問題解決

❖ 打造產品經理思維模式

問題定義、專案推進、溝通協商與商業思維

#產品經理 #商業模式與策略思維

課程名稱	講師	時數
產品思維－像產品經理一樣思考	商業思維學院	1.2
產品經理入門 策略思考到找出產品方向 5 大關鍵能力	商業思維學院	8.1
商業模式的策略思維【生成式 AI 應用實戰系列】	劉恭甫	1.2



05. 組織必修與風險韌性

✦ 加強 AI 資安意識與治理

AI資安管制、AI治理方針、零信任架構

課程目標

- 讓員工清楚知道哪些資料不能餵給 AI、哪些行為構成外洩風險
- 能辨識 AI 詐騙、深偽與支付端的新型態手法
- 管理層從「管制 AI」轉為「管理 AI」，建立可運作的使用規範
- 職場法遵年度宣導一次到位，同時照顧員工的壓力與復原力

適用對象

- 全體同仁必修；資安、法務、HR 與稽核窗口重點對象

#AI 與數位風險 #資訊安全

課程名稱	講師	時數
生成式 AI 與資料外洩風險管理	Thomas	0.9
AI 詐騙與 Deepfake 防制	Thomas	0.9
行動支付安全與金融詐騙防制	Thomas	0.9
從管制AI到管理AI	Jerry	1



05. 組織必修與風險韌性

❖ 打造安心、高效的職場工作力

問題定義、專案推進、溝通協商與商業思維

#職場法遵 #溝通表達 #壓力調適 #個人成長

課程名稱	講師	時數
不法侵害防治宣導	勝綸	0.8
性騷擾防治宣導	勝綸	1
職場霸凌員工篇：樣態辨識與權益責任須知	程居威	0.9
好好說話的力量：打造安心職場的溝通術	楊致中	0.5
壓力不內傷：4步驟調節高壓情緒	廖瑋琳	0.9
【職場必修課】未來發展適應力	女力	1.4
身體復原力 物理治療師帶你治癒辦公室疲勞	許澤民	1.3
五字訣正念減壓：6堂課從學習到實踐	心保	0.5



06. 國際專業認證

❖ 培養企業 AI 與雲端技術戰力

微軟 AI 雲端開發應用

課程目標

- 用國際標準驗收學習成果
- 建立內部 AI 種子與技術梯隊，形成可辨識的人才盤點
- 稽核與客戶審查的人才能力佐證

適用對象

- 系統/網路/資安等IT部門、RD、AI轉型部門

#微軟認證 #Cloud #AI #雲端與AI技術

課程名稱	講師	時數
微軟Azure超級入門實務與AZ-900認證攻略	蔡孟玹 Alan	6
AZ-204 認證攻略 I 從Azure著手雲端開發解決方案	蔡孟玹 Alan	10.9
微軟 Azure 通關 AZ-104 認證攻略， 邁向雲端 IT 管理之路	蔡孟玹 Alan	8
DP-900 認證攻略 I 基礎資料庫混合雲建置與管理	陳宗興	9.7

NVIDIA DLI 官方授權培訓

✦ 緯育獨家服務，助力企業加速 AI 導入

用真實產業案例培訓，學完更容易接上專案

涵蓋醫療、機器人、製造等應用場景，強調 real-world examples，讓團隊不是只學概念，而是理解技術如何落到實際情境。

緯育 NVIDIA DLI 認證講師帶領實作，加快團隊吸收速度

由 DLI-certified instructors 進行授課，強調專家帶領與互動式學習，比團隊各自摸索更有效率，也更容易建立一致的技術理解。



DEEP
LEARNING
INSTITUTE

全博士講師陣容

直播/實體培訓 | 支持中文/英文雙語授課

NVIDIA 原廠設計工具與雲端算力

LLM、AI Agent 應用開發

提供產業標準之工具與框架，預先建置環境大幅加速課程，並在由 NVIDIA 官方配置的雲端 GPU 實作環境，讓團隊直接透過原廠工具實戰開發演練，快速掌握關鍵知識。

【NVIDIA DLI 工作坊】

- Building Observable and Scalable Multi-Agent Workflows for Asset Lifecycle Management (English Only)
- Adding New Knowledge to LLMs (English/Chinese)
- Building RAG Agents with LLMs (English/Chinese)

Microsoft 微軟官方授權培訓

✦ 為企業規劃 AI 導入最佳學習路徑

Copilot 與 Agentic AI 人才升級方案



從入門到專業

1 基礎導入包

Fundamentals 課程 + 基礎測驗券

2 進階開發包

角色型課程 + 實作 + 進階測驗券

3 專業客製包

全領域客製規劃 + Data & AI in a Day

最新商務應用！提升高效運營與生產力

AI Productivity | 生成式 AI 結合商務場景

基礎素養

- 生成式 AI 觀念
- Prompt 與任務拆解
- 資訊查核與風險
- 安全使用準則

個人 生產力

- 文件與郵件
- 資料整理與分析
- 簡報與會議
- 研究與知識工作



部門工作情境

- 業務 · 行銷 · HR
- 行政 · 營運 · PM
- 依產業案例客製



AI 工作流

- 跨工具協作
- 重複任務自動化
- 建立可複製流程

讓學習從指派轉變為主動

❖ 從學習資源到工作應用，打造自主學習的正向文化

緯育TibaMe for Business 《自主學習方案》以完整課程架構與多元學習內容，讓員工依角色、需求與工作情境主動選擇、持續精進，將培訓延伸到日常工作，企業也能逐步建立自主學習文化。



1 提升學習主動性

員工可依角色與需求主動探索適合內容，降低被動完成課程的心態

2 降低培訓推動負擔

提供可持續使用的教材基礎，減少每次重新規劃課程的成本

3 支持人才長期發展

協助企業從共通職能、專業技術到主管培育，建立持續的人才培養機制

自主學習方案的培訓優勢

500⁺課程 | 6大企業學習模組 | 結合AI實務場景 | 支持OnO培訓模式

一站式學習平台

搭配雲端平台整合學習資源，讓學習更容易、更容易管理

靈活學習模式

模組化課程設計，適應企業和個人的不同學習需求

合作專家及夥伴

匯集10+ 微軟MVP / MCT 以及 300+ 知名企業管理顧問實戰專家

系統模組化製課

以 ADDIE 架構結合 AI 工具，高效產製課程

課程持續更新

緊跟趨勢，開發與優化課程內容，提供領先於市場的教材

高效運用預算

為企業定制合適課程組合，以更彈性的方式辦訓，降低成本

03

知識傳承 | 雲端平台 · 一站整合訓練全流程

✦ 全新升級！企業知識庫管理與 AI 智能助手

AI 助攻 智慧學習全面升級



TibaMe 2.0 企業雲端學習平台

整合學習、訓練管理、數據追蹤與企業知識
讓培訓規模化、更精準、更有效率、更容易看見成果

依循 P D D R O 培訓管理架構設計

從培訓規劃、設計、執行到成效追蹤，協助企業建立完整且可持續的訓練流程



國際等級資安防護



佈署於 aws
雲端自動化定期備份與防護



通過 ISO 27001
遵守緯創集團資安規範



開發流程通過 OWASP 認證
每年進程式源碼掃描

一站整合企業培訓全流程

❖ 支持企業培訓「標準化 × 規模化 × 效益化」的雲端平台

當 AI 加速工作與技能變革，人才培育的速度也成為企業競爭力。雲端培訓平台— **TibaMe 2.0** 將學習、培訓管理、數據與企業知識整合於同一平台，降低繁複行政與分散管理，讓企業更快速地展開培訓、規模化推動，並持續看見學習成果落地應用。

支援行動學習/多語系



支援 Web+App 跨裝置學習
提供多語系切換
操作介面直覺易用

培訓管理與數據報表



課程、班級與調訓管理
學習進度與完訓即時追蹤
好用儀表板與自訂報表

AI助手與企業知識庫



根據職類與情境打造專屬AI助手
搭配知識庫訓練模型
提供課程/工作規範等 AI 智慧查詢

多元課程與訓練模式



可搭配 500+ 數位課程授權
支援自製課程上傳/同步直播
混成教學與多元訓練模式

Tibame AI | 打造智能學習生態系

✦ AI 智慧學習全面升級 加速企業知識傳承

培訓加速之後，下一步是讓學習更有效率。TibaMe 2.0 雲端平台配有 **TibaMe AI**，涵蓋知識庫建制、內容查詢、即時問答到字幕與逐字稿，降低員工找資訊、理解課程與複習內容的時間，讓學習更即時、更自主，也更容易回到工作應用。更多 AI 功能持續開發，敬請期待！

T i b a M e A I 四大核心功能

✦ TibaMe AI

01 | 企業知識管理

集中管理企業文件、教材與內部知識，支援多種檔案格式上傳與分類整理，讓分散的資訊成為可持續使用的企業知識庫 (KM)。



✦ TibaMe AI

02 | AI 模型訓練

結合企業知識庫與課程內容作為 AI 訓練來源，建立更貼近企業制度、流程與專業領域的專屬 AI 能力。



Tibame AI | 打造智能學習生態系

✦ TibaMe AI

03 | 企業 AI 助手

AI 助手依據企業知識與訓練內容提供即時問答，協助員工快速查找制度、流程與工作所需資訊，可依部門、角色等條件設定使用範圍。

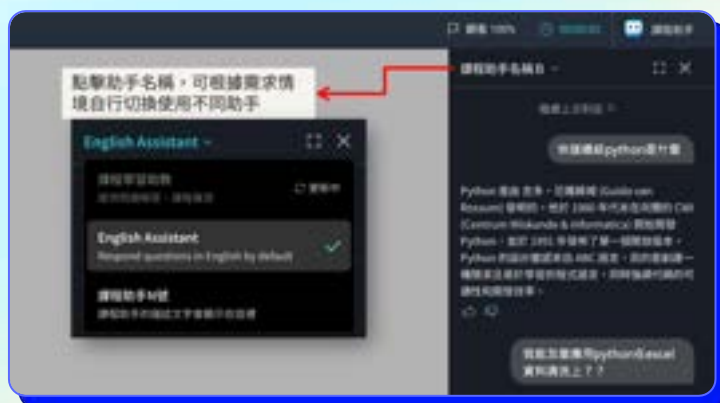


NEW!

✦ TibaMe AI

04 | AI 學習輔助

AI 進一步進入課程學習情境，透過課程助手、多語字幕與逐字稿，讓員工在看課、理解與複習過程中，都能更快取得所需資訊。



✦ 讓 AI 成為企業知識傳承與學習效率的加速器



緯育已協助多家企業運用 AI 助手，員工從課程問答、制度查詢到經驗交流，逐步建立更即時的學習互動環境。透過 TibaMe AI，企業能讓既有知識持續被找到、理解與運用，降低員工搜尋與學習成本、學習更自主，使培訓能從單次課程延伸到日常工作。

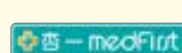
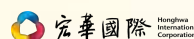
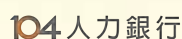
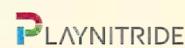
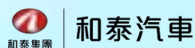
這些企業都在使用 TibaMe 2.0 !!

製造業 州巧科技

州巧科技自 2023 年導入緯育雲端平台，成功推動「微課」與混成式培訓，並結合獎勵機制及職能地圖，將晉升、輪調機制全面串連，讓員工從被動參與轉為主動學習。平台導入後，不僅有效降低過去實體訓練的高成本與無效痛點，更使員工在專業技能、跨部門協作與數位應用力上顯著提升，轉化為晉升與職涯發展動能。最終，州巧科技讓「學習與數位傳承」深植企業 DNA，實現人才培育與組織發展的雙重效益。

服務業 路易莎咖啡

為了讓培訓更有效率、也更貼近年輕世代的學習習慣，路易莎導入TibaMe 2.0 雲端平台，將門市SOP流程以短影音方式上傳，員工可透過習慣的裝置系統，包含電腦、平板、手機APP，在空檔隨時觀看、複習，學習不受時空限制。除了培訓形式革新，平台也讓原本需人工監考、手動記錄的晉升考核全面數位化。路易莎認為數位工具不只是節省成本，更提高培訓覆蓋率，成為企業打造標準化培訓制度的關鍵。



04

落地應用 | RACE · 領跑企業導入 AI

✦ 以終為始，把 AI 用進真實工作流程

AI 組織轉型 驗證再複製的持續迭代

❖ 從小規模驗證，到跨部門複製 — 《RACE》陪跑模型

利用AI快速做出第一個專案成果，只完成了一半。對企業而言，更關鍵的不是某個人或某個專案團隊成功做出 AI 應用，而是這個成果能不能離開原本的示範場景，被團隊共同使用、被不同部門接續，最後留下成為組織下一次推動 AI 時，可以直接沿用的能力。

緯育的《RACE》的轉型架構，是將較大的轉型目標拆成一段段可以驗證的短衝週期。每一段先設定要證明的工作價值，以有限範圍完成實作，再根據結果決定下一階段要深化、修正，甚至停止投入。這也代表「陪跑」的價值，不在時間長短，而在於**能不能持續縮短企業從假設、實作到成果判斷之間的差距**。

RACE 陪跑 - AI 轉型導入四階段

從培訓規劃、設計、執行到成效追蹤，協助企業建立完整且可持續的訓練流程



《RACE》框架協助精準定位轉型痛點，由緯育顧問與企業深度合作，
從評估AI成熟度，量身打造最佳導入起跑點

讓 AI 能力從個人走向組織

✦ 針對組織層級，規劃對應培訓目標

不同角色、部門與成熟度，需要不同的 AI 學習與導入方式。

《RACE》模型依組織層級逐步安排培訓與實作，先解決當下最重要的工作問題，再把有效成果向團隊、部門與組織擴展，降低學用落差，也讓 AI 能力真正累積。



《RACE》的逐步意義不只是完成一次 AI 實作，而是讓成果能從個人使用逐步進入團隊工作、部門流程，甚至跨部門協作，最終成為組織可以持續沿用與擴大的能力。緯育的目標是設計出一條依照企業 AI 落地深度設計的推進路徑，而非僅僅是依照工具難度劃分的學習層級框架。

在 AI 加速時代，許多企業也面臨龐大 AI 轉型的壓力，緯育建議不一定要從一場大型計畫開始，企業可以先從一個部門、一類工作場景，甚至一次短期診斷與驗證切入，先看清問題、找到可落地的起點。

《RACE》本身具備可拆分、可組合的模組化特性，由緯育顧問與企業密切合作，從「先做一小步」慢慢拓展到「建立長期 AI 能力」，持續擴大規劃更完整的轉型藍圖。

AI 導入落地 – 企業真實應用案例

場景 | 新人報到流程自動化

文件智慧檢核助理 先辨識、先分流、先找出異常

多元格式的文件，常需要逐份辨識與檢查，異常往往無法在第一時間找出。此 AI 助理能自動辨識格式、類型與可讀性，根據輸入之基礎規則進行檢查，並將正常與異常文件分流。



場景 | 線上即時客服

客服知識 AI 回覆助手 提升回覆效率與一致性

將服務政策、流程、規範、標準話術等，整合進知識庫，協助客服面對客戶問題時快速找到正確依據，並進一步生成可直接使用回覆建議，提升回覆速度與一致性，也降低新人客服對個人經驗的依賴。



AI 導入落地 – 企業真實應用案例

場景 / 情境辨識分析

情境辨識分析助理 關鍵決策判斷輔助

面對不同對象、條件與角色，AI 可依輸入的實際情境，自動比對相關規範與判斷條件，快速辨識適用流程，並同步提供判斷依據、來源與下一步行動指引。將原本仰賴人工經驗判斷的工作，轉化為有依據、可追溯且一致的決策支援，降低判斷門檻。



場景 / 企業知識管理

內部知識 AI 問答助理 規範文件、SOP等 即時查詢與回覆

將企業內部的制度手冊、SOP、公告與常見問題整合成可直接查詢的 AI 知識入口。員工遇到工作問題時，只要自然語言提問，即可快速取得相關答案、引用來源與附件，讓分散的內部知識真正成為工作的即時支援。



05

產業實戰 | TOP · 服務業人才成長路徑

✦ 加速新人上手、現場管理及經營人才培育

服務業TOP 運營升級

❖ 從缺工到人才斷層，服務業需要重新設計培訓路徑

服務業談人才，第一個想到的往往還是「缺工」。但如果把視角拉回企業現場，真正影響營運的問題，已經不只是「有沒有找到人」，而是人進來之後，多久能夠獨立工作；開始獨立之後，何時可以準備往下一個角色晉升。

截至 2026 年 3 月底，台灣服務業仍有約 16.4 萬個職缺，同一時間，服務業整體人員退出率略高於進入率，也說明企業面對的不只是招募，更多的是**高離職率、低留任率與人才接續的壓力**。

第一線人員剛到職時，要先熟悉服務標準、商品、顧客應對與基本作業；工作成熟之後，企業期待的開始變成獨立判斷、業績達成、顧客經營；再往上走，資深員工或領班開始需要帶新人、分配工作、處理現場異常。到了店長，責任又從「自己把事情做好」，轉成對人、事、物與門店經營成果負責。**緯育過去在服務業訓練規劃中，也將店長能力從一線執行進一步拉到利潤、人員、業績及商品管理，強調的正是這種「從工作者走向經營者」的角色轉換。**

對服務業而言，這樣的轉換格外重要。因為在人力有限的環境下，企業很難永遠從外部找到一位已經完全準備好的店員、領班或店長。比起持續尋找即戰力，更需要建立的是一套能讓人才從進入、勝任，再逐步長成下一個角色的內部培育機制。為協助服務產業解決缺工難題，規劃《**TOP 服務業人才升級架構**》，拆解員工層級，根據角色給予適當培訓，搭配專業師資，建立企業穩定人才梯隊。

TOP 服務業人才升級架構

❖ 進入角色到準備晉升，TOP 建立漸進式人才成長路徑

基於角色培訓的思考，緯育將服務業人才培育分為 TOP 三階段角色訓練計畫：Target、On Duty、Progress。核心不是增加課程，而是依人才不同成長階段，設定不同培訓目的。

從 Target 先釐清角色責任與標準，透過 On Duty 將要求轉化為可獨立完成的現場能力，再於 Progress 階段提前培養下一角色所需能力，讓人才在現職成熟時，就開始為下一步做準備。

對員工而言，能看見清楚的成長方向；對主管而言，更容易掌握能力差距；對 HR 而言，培訓也能進一步串接人才盤點、培育與晉升，形成一張可持續使用的人才成長地圖。



TOP 服務業人才升級架構

❖ 依角色需求設計訓練，讓學習真正回到工作現場

服務業人才培育不只是安排課程，更重要的是讓不同角色在合適的階段，透過合適的方式累積能力。緯育 依角色與學習需求，規劃「線上學習、線下實作、後續追蹤」的漸進式訓練方式：先透過線上課程建立共通知識與基礎能力，再以案例討論、情境演練與講師回饋，強化實際工作中的判斷與應用；培訓後則回到工作現場，由主管或顧問持續觀察與回饋，確認學習成果真正落地。

在課程主題，也可依門店經營、顧客溝通、舊客活化、數據判讀、帶班管理等實際工作情境，搭配對應的實戰課程，讓人才發展不只停留在能力架構，而能進一步轉化為清楚、可執行的學習與成長路徑。

New!	服務業主題線上課程推薦	講師	時數
	從進店到成交：門市銷售溝通與成交引導實戰	陳佳妤 Lulu	1
	新任店長第一課： 從經營者視角實踐一家店的最佳營運	陳佳妤 Lulu	1.5
	解世博的舊客活動攻略	解世博	1
	看懂數據、看懂客人：服務業店長的門市判讀課	郭憲誌	1



06

客戶信賴見證

- ✦ 宏華國際 | 打造貼近現場的管理訓
- ✦ 寒舍集團 | 讓培訓從效率走向價值

宏華國際 | 打造貼近現場的管理訓



宏華國際通路事業組織 資深副理 陳怡君

“緯育不只提供課程，而是透過不斷討論與建議，協助我們找到真正的需求。老師能用電信業的案例說明店長實際遇到的問題，許多學員都認為可以立即帶回工作現場運用，這也是我們期待看到的培訓成果。”

在與緯育TibaMe for Business的合作過程中，陳怡君資深副理最深刻的感受並非單點課程品質，而是「共創式設計」的合作模式。透過雙方共同討論、分析、規劃，最終形成的培訓架構，在主軸不變的前提下，針對不同層級門市主管的真實痛點，分別調整案例、情境與討論方式，讓每位學員都能「聽得懂、用得上」。

面臨挑戰

面對產業快速變化與門市服務需求，宏華持續投入主管與店長人才培育。然而，不同區域、年資的主管所面臨的管理挑戰各不相同，傳統制式課程難以真正回應現場需求與實際問題。

導入方案

緯育透過課前問卷、需求訪談與案例盤點，深入了解各層級店長的管理痛點，並依據電信產業情境客製化調整課程內容與案例設計，讓培訓內容更貼近實際工作場景。

同時結合跨產業人才發展經驗，提供更多元的培訓建議與解方，協助企業重新檢視管理職能架構與人才發展方向。

導入成果

- ◎ 協助企業重新盤點管理職能與人才發展藍圖
- ◎ 建立以需求為核心的培訓規劃機制
- ◎ 強化店長管理能力與問題解決能力
- ◎ 提升課程實用性與現場應用成效
- ◎ 學員高度認同課程內容與實務案例



會掃描看影片

寒舍集團 | 讓培訓從效率走向價值



人資資深協理 蔣邦榆

“緯育的平台容易操作，課程內容紮實且結構清楚，主管能透過後台數據快速掌握同仁學習狀況。”

寒舍集團自 2024 年轉換緯育 TibaMe 2.0 雲端學習平台，整合線上課程、實體訓練與外部學習資源，員工可依時間地點彈性自主學習。集團以「員工肯學、主管肯推、老闆肯定」的三贏術為核心，並建立「單位培訓員制度」，讓每個館別皆有內部推動者，確保培訓文化在現場發酵。同時，透過緯育的平台，協助寒舍集團以數據化為核心，推動 TTQS 組織轉型。

面臨挑戰

疫情後面臨人力缺口與人才培育壓力，集團跨館別、跨職能的人才發展需求日益複雜，傳統培訓模式難以兼顧規模化推動與學習成效追蹤。

導入方案

導入 TibaMe 2.0 雲端培訓平台，整合線上課程、實體培訓與內部學習資源，建立「多元化、多層次、全方位」的人才培育架構，並透過數據化管理強化學習成效追蹤。

導入成果

- ◎ 建立集團一致性人才培育制度
- ◎ 推動跨館別與跨部門學習文化
- ◎ 培訓滿意度達 4.8／5 分
- ◎ 提升培訓管理效率與數據追蹤能力
- ◎ 員工可透過電腦與手機自主學習



會掃描看影片

AI Talent 論壇

智慧人才 決策未來

預見趨勢、賦能組織、轉化變革
引領企業決策者，實踐全方位 AI 人才戰略



7/2



13:30 - 17:30
政大公企中心

會後精彩花絮



從 AI 趨勢到人才實戰，
一場集結企業決策者與產業專家的年度對話



750⁺

企業人士報名

215⁺

參與企業

4場

主題演講

2場

企業對談

AI 已從技術導入走向企業實際應用，人才、流程與組織能力也必須面臨重新設計。因應這個轉型課題，緯育TibaMe for Business 於 2026年7月2日舉辦 AI Talent 論壇，以「智慧人才・決策未來」為主題，現場聚集產學領袖、企業決策者逾 300位，共同探討 AI 時代下的組織與人才新課題。

專家解讀 AI 時代的企業轉型

黃柏濤：AI導入不等於創造價值，建立治理機制是領導者責任

緯育董事長黃柏濤在論壇中特別安排「AI 數位分身」開場，回應《AI Talent》主軸。他指出，工具可以採購，但人才與組織的 AI 能力是無法複製的；而企業領導者真正的責任，是建立 AI 治理機制、協作規範與可持續學習的文化。



專家演講 | 從趨勢洞察，看見 AI 時代新局

黃慧珠分享 IBM「零號客戶」經驗，企業應先從內部驗證 AI，將流程優化轉化為可複製的組織能力；盧希鵬則提醒，AI 轉型不只是導入工具，更要讓人才、流程與組織同步進化。吳子強從 Agent 治理切入，強調身分、權限、風險與生命週期管理的重要性；程世嘉則提出「AI Conductor」概念，指出未來人才的關鍵，不只是會使用 AI，而是能定義問題、判斷品質、整合 AI 產出並承擔最終責任。



AI 議題走進企業真實現場

企業對談 | 從企業實戰，走向交流與行動

企業對談則把焦點帶回實際現場。**研華科技**分享技術客服與節能 AI Agent 的自主化應用；**李長榮化工**透過數據化傳承老師傅經驗，同時保留 Human in the Loop 的決策紅線；**方圓國際**則為高階主管配備「AI 家教」，將資深經驗技能化，提高決策效率；**遠傳電信**推動「AI 能力成長飛輪」，開發 AI Agent 幫助員工達到工作與生活平衡；**永豐商業銀行**透過 AI Lab 與創新應用吸引科技人才，**東元電機**則以全員競賽促動 AI Agent 實作，正面迎擊全球缺工潮。



盧希鵬：AI 轉型不只是加速流程，而是讓組織一起進化

《AI Talent》論壇不只停留在舞台觀點，現場也透過主題展區、產品服務展示與企業交流，讓與會者進一步連結 AI 人才、組織轉型與培訓應用。來自不同產業的企業代表交換實務經驗，也讓抽象的 AI 趨勢能夠真正進入組織的工作情境。



附錄

✦ 發行資訊

發行人：黃柏漙

總編輯：李胤禎

編輯群：鄭宇馨、吳東佑

發行日：2026年9月15日

發行單位：緯育TibaMe for Business



✦ 參考資料

- Gartner. (2024). Gartner Predicts 30% of Generative AI Projects Will Be Abandoned After Proof of Concept By End of 2025.
- Boston Consulting Group. (2024). AI Adoption in 2024: 74% of Companies Struggle to Achieve and Scale Value.
- IBM Institute for Business Value. (2025). CEOs Double Down on AI While Navigating Enterprise Hurdles.
- McKinsey & Company. (2023). The Economic Potential of Generative AI: The Next Productivity Frontier.
- McKinsey & Company. (2025). The State of AI: How Organizations Are Rewiring to Capture Value.
- McKinsey & Company. (2025). Seizing the Agentic AI Advantage.
- McKinsey Global Institute. (2026). Agents, Robots, and Us: Skill Partnerships in the Age of AI.
- MIT Sloan School of Management. (2025). How to Find the Right Business Use Cases for Generative AI.
- Dell' Acqua, F., McFowland, E., Mollick, E., et al. (2026). Navigating the Jagged Technological Frontier: Field Experimental Evidence of the Effects of Artificial Intelligence on Knowledge Worker Productivity and Quality. Organization Science.
- Narayanan, V., & Yap, S. S. (2026). How Leaders Move AI from Proof-of-Concept to Proof-of-Value. PwC.

❖ 本型錄試用期間：2026年9月14日～2027年9月30日