

企業全方位 AI 職能評量與診斷分析架構指標說明書

設計專案：全方位 AI 能力前置評測系統優化 | 榕耀人才永續顧問有限公司 (RongRise Consulting)

文件目的： 本文件旨在為企業與數位轉型諮詢專案提供一套高信效度的 AI 職能評量工具。透過 6 大核心面向、31 題量化指標，搭配嚴謹的統計與資料分析手法，協助顧問與 HR 精準診斷學員的 AI 落點，進而為企業量身打造因材施教的 AI 落地培訓路徑，達成人才永續與數位轉型之雙重目標。

一、評量架構設計：6 大面向與 31 題量化指標

本評量全面採用「李克特五點量表 (Likert Scale)」，填答者依據個人真實情況進行自評：1分（從未如此/極度不熟）至 5分（總是如此/精通應用）。

能力面向	題號	具體測驗指標題目 (1 - 5 分)	核心評測焦點
一、工具認知與基礎操作 (基礎力)	1	我能清晰分辨 ChatGPT、Gemini、Claude 等主流大語言模型 (LLM) 各自的優勢與適用場景。	評估學員對當前主流 AI 工具的認識廣度、付費意願，以及是否將 AI 作為日常解決問題的首選意識。
	2	我擁有付費訂閱（或高頻率使用）至少一種進階 AI 工具的經驗（如 ChatGPT Plus、Claude Pro 等）。	
	3	我經常使用 AI 進行日常的文字處理工作（如長文摘要、Email 撰寫、語音轉文字重點整理）。	
	4	我嘗試過使用 AI 進行文字以外的生成任務（如 Midjourney / DALL-E 生成圖片、Gamma 製作簡報）。	
	5	當工作遇到新挑戰時，我第一個想到的解決方案是「先問問 AI 看看它能怎麼幫我」。	

能力面向	題號	具體測驗指標題目 (1 - 5 分)	核心評測焦點
二、提示詞工程與對話技巧 (溝通力)	6	我瞭解在撰寫提示詞 (Prompt) 時，必須明確給予 AI 「角色設定 (Persona)」與「背景資訊 (Context)」。	評估學員引導 AI 產出高質量回應的指令編寫能力，包含多輪對話修正與進階提示邏輯的運用。
	7	我能熟練地在提示詞中加入「約束條件」(例如：限制字數、規定語氣、指定繁體中文輸出)。	
	8	當 AI 第一次給出的答案不夠完美時，我懂得如何透過「多輪對話 (Multi-turn prompting)」逐步修正與引導它。	
	9	我知道如何建立與調整「自訂指令 (Custom Instructions)」，讓 AI 記住我的工作習慣。	
	10	我掌握進階提示詞技巧 (例如：Few-Shot 範例引導、Chain-of-Thought 思維鏈引導)，能讓 AI 處理更複雜的邏輯推理。	
三、工作流程整合與知識管理 (應用力)	11	我已經將 AI 工具常駐在我的日常工作分頁或手機中，每天使用時間超過 30 分鐘。	評估學員將 AI 真正融入日常業務的深度、高階市場研究能力，以及私有知識庫與 SOP 的整合能力。
	12	我知道如何利用 AI 協助我進行高效率的資料搜集、市場研究或競品分析。	
	13	我正在使用「NotebookLM」等知識管理工具，上傳個人/公司專業文件建立個人的 AI 專屬知識庫。	
	14	我能運用 AI 協助工作流程的自動化 (例如：使用 Make、Zapier 串接 AI 與其他辦公軟體)。	
	15	我能用 AI 來建立標準作業程序 (SOP) 或串聯多步驟的工作流 (如：AI 寫草稿 -> 潤飾 -> 轉簡報)。	
四、生成物件精緻化與跨模態應用 (協作力)	16	我不會直接複製貼上 AI 生成的內容，而是具備「人機協作」思維，會扮演總編輯角色進行二次修改。	評估學員「人機協作」的精細度，包含對多模態 (圖片、圖表辨識) 的整合與跨格式轉換的敏捷度。
	17	我能熟練使用 Canva Pro、Gamma 等圖文生成工具，快速產出具備設計感的視覺簡報或社群圖文。	
	18	我能熟練運用 AI 的「多模態功能」(例如：上傳一張數據圖表、照片或手寫草稿，讓 AI 進行辨識與分析)。	
	19	我具備引導 AI 進行跨格式轉換的能力 (例如：給予一段長文，要求 AI 輸出成 Markdown 語法或 Excel 表格)。	

能力面向	題號	具體測驗指標題目 (1 - 5 分)	核心評測焦點
	20	我曾使用 AI 協助進行影音企劃（如腳本編寫、分鏡規劃、甚至初步的 AI 影音生成）。	
五、專屬 AI 應用開發 與客製化 (創新力)	21	我擁有建立自己專屬「GPTs」或客製化 AI 機器人的經驗。	評估學員是否具備建立個人化或團隊化 AI 代理人 (Agent) 的進階能力，以及持續追蹤前沿技術的創新潛力。
	22	在建立客製化 AI 時，我能正確設定「Knowledge (知識庫)」並上傳有效文件來擴充 AI 的專業背景。	
	23	我懂得如何測試與優化自己開發的 AI 機器人，使其回覆品質穩定且符合預期。	
	24	我曾將自己做好的 GPTs 或 AI 工具分享給同事、團隊或社群使用，並獲得正面反饋。	
	25	我有持續關注 AI 領域的最新發展（如：新模型發表、AI Agent 技術趨勢），並主動尋找應用的可能性。	
六、AI 資訊素養與 風險管理 (安全思維力)	26	我對 AI 的「幻覺 (Hallucination)」保持高度警覺，每次使用 AI 產出的關鍵數據時，都一定會人工核對。	評估學員在享受 AI 便利的同時，是否有防範資安外洩、智慧財產權風險的意識，以及維護獨立思考的素養。
	27	為了防範公司機密外洩，我從不將未公開的企業財務數據、客戶個資或營業秘密輸入到公用免費版的 AI 中。	
	28	我瞭解生成式 AI 的版權與智慧財產權爭議，並知道如何在商業應用的邊界內安全使用 AI 生成物。	
	29	面對網路或社群上鋪天蓋地的 AI 資訊，我能有效篩選、辨識真偽，並有系統地吸收對自己有用的學習資源。	
	30	我不會因為過度依賴 AI 而喪失自己獨立思考、批判性思維與核心問題拆解的能力。	
	31	我樂於與他人分享 AI 的使用心得，並致力於推動周遭環境（團隊或家人）一起提升 AI 素養。	

二、評量計分機制與落點標準

評量總分為 31 題得分之加總，分數區間為 31 分至 155 分。依據總得分劃分為四個具體的數位部落點級別：

總分區間	能力級別標籤	數位能力特徵與轉型落點描述
31 - 62 分	 AI 新手村 (AI Novice)	對 AI 工具已有初步聽聞，但日常工作中較少主動使用。目前停留在「把 AI 當作更進階的 Google 搜尋」階段，容易因 AI 的幻覺回答而放棄使用，尚未建立人機協作思維。
63 - 93 分	 AI 應用實踐者 (AI Practitioner)	已將 AI 融入部分日常工作，並掌握基本的提示詞結構，能透過對話完成基本的文字或圖文物件。但在處理複雜任務、跨工具串聯或打造自動化工作流程上，仍缺乏系統性方法。
94 - 124 分	 AI 數位高潛力股 (AI Advanced User)	團隊中的 AI 領先者！對各大主流工具有高熟練度，能主動利用 AI 解決業務難題，並具備良好的機密防範觀念。具備客製化 GPTs 的基礎，是企業內極具潛力的數位種子。
125 - 155 分	 AI 領航核心領袖 (AI Catalyst)	具備極其全面的 AI 實戰能力與敏銳的架構創新思維。不僅能熟練進行跨模態開發與自動化流程串接，更能兼顧倫理與資安管理，具備帶領團隊或部門進行 AI 落地變革的變革催化力。

三、專業分析手法 (Analysis Methodologies)

為了使問卷不只是單純的「算分數」，我們導入以下四種顧問級分析手法，從「個體診斷」到「全體組織」進行多維度數據探勘：

1. 基礎雷達圖多維度分析 (Individual Radar Chart Analysis)

將 6 大面向的得分獨立加總，並轉換為百分制得分。公式如下：

$$P_m = (\sum X_i / S_{\{max\}}) \times 100$$

其中 $\sum X_i$ 為該面向之實得分數， $S_{\{max\}}$ 為該面向之最高可能得分（前五面向為 25 分，第六面向為 30 分）。透過雷達圖，顧問能一目了然學員是否存在「偏科」現象（例如：提示詞技巧滿分，但安全思維力極低），藉此提供客製化的學習配方。

2. 認知與行為落差矩陣 (Perception-Behavior Gap Matrix)

本問卷在設計上刻意交叉配置了「認知觀念題」與「實際行為題」。

- **認知維度 (X 軸)**：如第 6 題（瞭解提示詞結構）、第 26 題（知曉幻覺風險）。
- **行為維度 (Y 軸)**：如第 11 題（每天使用 >30 分鐘）、第 21 題（曾動手建立 GPTs）。

將全體受測者數據繪製於四象限矩陣中：

象限位置	特徵分析	管理或培訓對策
第一象限：高認知 / 高行為	知行合一：既懂概念又有高頻實踐。	列為企業 AI 變革的數位種子與內部講師。
第二象限：低認知 / 高行為	盲目實踐：頻繁使用但缺乏系統方法與資安意識。	急需進行 AI 安全合規與進階架構工程之培訓。
第三象限：低認知 / 低行為	數位停滯：對 AI 陌生且缺乏轉型動力。	從基礎工具通識與通點應用切入，消除焦慮。
第四象限：高認知 / 低行為	紙上談兵：觀念正確但缺乏實操環境或動手意願。	提供工作坊（Workshop）等強迫動手實作的課程。

3. 組織群聚與分流分析 (Organizational Cluster Analysis)

在企業包班或企業整體診斷時，使用統計學中的 **K-Means 分群演算法**（K-Means Clustering），不依據總分，而是依據 6 大面向的得分特徵，將全公司員工自動歸類為 3-4 個非監督式集群。這能協助 HR：

- 1. 發現部門間的數位落差（例如：研發部與業務部在 AI 應用力上的顯著差異）。
- 2. 進行精準課前分流（分班教學），避免將高潛力股與新手混在一起上課，極大化培訓投資報酬率（ROI）。

4. 培訓優先級指數 (Training Priority Index, TPI)

結合企業策略目標，由企業主管對 6 大面向賦予「策略重要性權重 (W_m , 總和為 1)」，並與全體員工自評平均得分的落差進行加權計算：

$$TPI_m = W_m \times (5 - \mu_m)$$

其中 μ_m 為全體員工在該面向的平均得分。**TPI 指數越高，代表該面向屬於「企業高度重視、但員工極度缺乏」的數位缺口**，應列為本次 AI 課程的核心必修章節。