pwc

人工智能就绪度评估：

企业AI转型的前置诊断与准备指南

2026年06月



前言

随着国务院发布《深入实施“人工智能+”行动的意见》，各行业开始积极稳妥、安全有序推进人工智能研发和应用。当前很多企业在试点AI之后，面临着如何规模化推广AI的抉择。

回归初始，回答“是否准备好引入并规模化应用AI，避免因盲目投入导致资源浪费或错失转型窗口？”是许多企业无法回避的一个问题。而AI就绪度评估恰好可以给出答案，即借助评估活动告诉企业“现在在哪里、哪里有问题”，也帮助明确“下一步该往哪走、怎么走”。

普华永道的企业AI就绪度评估强调以对齐战略价值可治理为前提，通过可治理体系，驱动人才、数据、技术协同建设，搭建可持续依托数据与业务反馈迭代优化的自适应体系，培育适应AI发展的企业文化。它不是一张静态评估问卷，而是动态诊断出企业距离这样一个“AI For Growth”目标的关键缺口到底在哪里，并规划出一条目标明确、投资最小、价值最大、风险可控的提升路径。

本文立足于AI转型落地的前沿实践，深度拆解AI就绪度的核心逻辑与实务方法，为企业提供一套科学的AI前置诊断框架与行动路线图，助力企业压缩试错周期、放大AI投资价值，最终实现从“布局AI战略”到“收获转型实效”的跨越式突破。

本文适用于计划启动AI转型、布局AI试点及计划规模化推广AI的企业。对于尚未启动AI项目、仍处于初步探索阶段的转型起步期企业，可借助AI就绪度评估明确转型可行性、锚定核心方向、梳理基础准备要点，助力其破解从0到1的启动难题，精准找到AI落地的切入点；对于已开展局部AI试点，但受困于组织协同、技术适配、风险控制等问题而难以规模化推广的推进期企业，助力其评估诊断试点瓶颈、优化场景复制路径，有效打通从1到N的规模化落地通道。



目录

前言 **01**

一、背景 **03**

1. 企业AI转型态势 04

2. 企业AI转型存在的问题 05

二、AI就绪度评估的内涵、特点和目标 **06**

1. AI就绪度的内涵 07

2. AI就绪度评估的特点 08

3. AI就绪度评估的目标 09

三、AI就绪度评估的四点思考 **11**

四、AI就绪度评估的维度、指标和等级 **14**

1. 评估维度 15

2. 评估指标 16

3. 评估等级 21

五、AI就绪度评估实施 **23**

1. 评估过程 24

2. 长效机制 25

六、AI就绪度提升的建议 **26**

七、总结和展望 **28**



一、背景

1、企业AI转型态势

在生成式AI、大模型和智能体等技术爆发的背景下，人工智能作为引领新一轮科技革命和产业变革的核心驱动力，已从实验室走向规模化应用。当前国家大力推进的“人工智能+ ”战略转型本质是一场“新质生产力革命”的总动员，旨在以AI技术重构人类生活范式和产业生态、培育新质生产力，释放AI能量。各行业各机构积极响应，开始引导、筹划、实施和规范“人工智能+”转型，积极稳妥、安全有序推进人工智能应用。

普华永道发布的《第29期全球CEO调研中国报告：创新突围，韧性增长》（2026年2月）洞察发现：中国企业正通过深化创新实践，加速AI技术落地，健全风险管理体系等举措主动破局，并且已在拥抱与应用AI技术上走在行业前列，沉淀了诸多实践经验。

普华永道发布的《中国内地和香港地区金融服务业研究报告》（2026年3月）分析发现：金融服务业已跨越实验阶段，进入AI规模化部署阶段，并获得了一定的回报。56%的金融机构的核心AI应用的投资回报率达11%至25%，76%的机构表示愿接受较低甚至零回报率以推进AI应用。在未来的3-5年内，超75%的受访机构计划将AI定位为：革新并扩展现有服务的“战略转型引擎”(41%)或通过创新服务开辟收入来源的“新营收基石”(35%)。



2、企业AI转型存在的问题

然而，AI转型并非简单的技术叠加与工具堆砌，不少企业因忽视转型启动前的基础能力铺垫与系统性筹备，往往陷入项目落地梗阻、应用效果不及预期的问题或困境，最终造成人力、资金等资源的无效消耗。究其根本原因，还是在战略、治理、人才或数据等领域存在问题。

例如，根据《普华永道中国内地和香港地区金融服务业研究报告》（2026年3月）：企业在AI规划和建设中面临着组织变革和人才短缺、数据可用性、合规、技术路径选择、资金预算投入、道德和声誉风险、业务价值回报相关问题。其中排名前三的问题分别为：

一是组织与人才是主要瓶颈。人才短缺和组织僵化构成AI规模化部署的主要障碍(46%)。虽有29%的金融机构已经建立“AI优先”的组织文化，但成熟度存在显著差异。

二是数据质量与治理差距形成进一步制约。近90%的机构依赖内部数据，但治理受困于“权责分散”与“安全及质量”问题(合计87%)。混合治理模式(核心数据集中管理/非核心数据分散管理)最受青睐(50%)。

三是负责任AI治理缺失阻碍更广泛的应用部署。AI合规工作仍严重依赖传统人工审核模式(64%)，且针对AI偏见，可解释性及幻觉的审查仍严重不足。

这些表层阻碍的背后，本质上是企业“AI就绪度”的短板——企业在战略对齐、AI治理、人才储备、数据支撑、技术适配、文化协同等关键维度，是否具备将 AI技术有效落地并转化为实际业务价值的综合能力。

实践分析表明：企业AI转型失败率居高不下的核心症结，并非技术本身的成熟度不足，而是缺乏系统性的前置诊断与准备，导致技术与业务需求脱节、落地路径模糊。



二、AI就绪度评估的内涵、特点和目标

1、 AI就绪度的内涵

普华永道聚焦企业AI转型体系和场景应用，对AI就绪度（AI Readiness）的相关概念界定如下：



AI就绪度

是指企业为启动或持续推进AI应用项目、实现AI与业务深度融合所提前具备的条件或能力的程度。



AI就绪度评估

是指企业为了测评AI就绪度，采用科学的方法，对企业AI转型“前置基础条件和能力”的动态诊断。其核心目的在于回答“企业是否具备启动AI项目的基本条件和能力”这一关键问题，关注AI落地实施的入门门槛，判断企业在资源、能力等方面是否满足AI项目的最低启动要求。

需要着重说明的是：不同于AI成熟度评估（侧重事后评估，针对企业阶段性已有AI能力与落地成果进行成熟度测评，强调对标行业最佳实践）。AI就绪度评估一定是对基本条件和能力的准备情况进行评估，偏事前评估，评价时更依赖对标**基本前置启动条件**，不盲目对标最佳实践。

2、AI就绪度评估的特点

AI就绪度评估从多维度综合审视企业承接AI转型和应用的能力，识别差距并明确需要改进的领域，是一种科学、严谨、规范的行为。结合普华永道的理解和企业转型实践，AI就绪度评估工作通常具备以下四大核心特点：

目标性

AI就绪度评估的目标在于识别影响AI转型工作或阻碍AI工程项目实施的各种短板、差距或问题，并提出改善路线。避免企业在能力不足时盲目大规模投入造成资源浪费，要么在技术快速迭代期过度保守错失发展机会

系统性

AI就绪度评估不是单一指标的评估，而是考虑战略、治理、人才、数据、技术和文化的独立评估，以及其间相互作用关系和协同效率的评估，某些维度的短板可能制约整体的就绪度水平



动态性

AI就绪度评估不是一个非此即彼的静态终点，而是伴随着企业所面临的各种环境变化而持续调整、更新和演进的过程

实质性

AI就绪度评估需要穿透实质进行评估，不着眼于表象，“管理层经常公开提及AI”、“组建了AI团队”、“部署了很多AI平台”、“投产很多AI工具”等并不意味着一定高就绪度

基于上述特点，企业AI就绪度评估依据一套完整的评估方法、等级和标准体系，采用定性与定量相结合的方法，评估企业开展AI战略转型或AI工程实施的前置条件。通过梳理能力短板、剖析问题根源，最终形成具有针对性、可操作性的评估报告与优化建议，为企业推进AI建设工作提供科学决策支持与实施指引。

3、AI就绪度评估的目标

企业开展AI就绪度评估类似于一次AI就绪情况的“体检”，帮助企业达成定位阶段、识别短板、锚定价值、路线落地、统一共识等目标。具体阐述如下：



（1）精准定位自身AI发展阶段，校准认知偏差

借助AI就绪度评估，澄清企业及全体员工对AI定位的理解，明确当前在行业中的相对位置，客观判定企业所处的AI就绪阶段，校准对企业自身AI能力的认知偏差，从而避免因高估能力导致项目盲目上马或因低估水平错失转型窗口。



（2）识别核心短板与瓶颈，明确资源投入优先级

借助AI就绪度评估，全面排查AI转型和工程落地的全链条短板或瓶颈，定位关键堵点、卡点和断点，再据此明确资源投入优先级，将资金、人力集中在价值回报最高的环节。



（3）锚定高价值业务场景，确保AI投入匹配业务目标

借助AI就绪度评估，以业务价值为核心锚定AI应用方向，确保AI投入匹配业务目标，避免“唯技术论”，将AI建设任务深度融合业务痛点，并量化落地后的预期收益。

（4）输出可落地的行动路线图，指导AI能力持续提升

借助AI就绪度评估，根据评估结果可以编制可落地的行动路线图，短期补齐短板、中期完善体系、远期能力跃迁。

（5）统一内部转型共识，降低AI建设项目落地阻力

借助AI就绪度评估，拉齐管理层、业务部门、数据部门和技术部门的认知，统一AI转型共识，减少业务侧对AI应用的抵触心理，为各项AI建设项目落地扫清组织障碍。





三、AI就绪度评估的四点思考

人工智能就绪度评估不是为了“找到缺失和弥补缺失”，而是判断企业是否具备将人工智能转化为持续成长优势的系统性动态方法。其关键考虑点包括四个：

思考1：对齐价值：为什么而战？

AI的“就绪”不是技术的就绪，而是业务价值实现路径的就绪。部分企业误认为购买GPU、招聘算法工程师即就绪，但这只是“技术存在”。真正的问题是：AI要在哪里创造可衡量的价值？因此，就绪的起点必须是识别高价值、高可行性的业务场景，并且确保这些场景与企业战略目标严格对齐。

如果企业无法准确澄清“借助AI要解决的前三个业务痛点是什么，以及解决的先后顺序”，那么无论技术多强，其就绪度本质上接近于零。

思考2：要素驱动：存在什么缺失？

就绪度评估不是孤立的打分，而是识别存在的缺口、短板或差距，以及厘清多个就绪因素之间的乘数关系和约束关系。如果用公式表达，可以近似理解为：AI就绪度=因素1的就绪度*因素2的就绪度*因素3的就绪度*因素4的就绪度*因素5的就绪度等。



思考3：动态进化：是否可学习成长？

这是区分“实验性AI”和“工业化AI”的分水岭。传统的IT项目是一种确定性交付，但AI项目本质是一种不确定性下的持续实验。这种认知下，要求企业的底层逻辑发生根本转变：从“流程驱动优化”转向“数据算法驱动优化”，企业是否具备一套能让AI持续学习、迭代、重部署，并最终驱动业务增长的反馈飞轮。

就绪的企业能理解“一个未能顺利部署的模型不是失败，而是排除了一个错误假设”，反之未就绪的企业很难接受AI项目的失败。就绪不仅仅是一个静态健康值，而是更看中企业的新陈代谢和自我修复的速度。

思考4：安全可信：AI风险如何管控？

安全可信的就绪是AI规模化的前提，当AI从边缘创新走向核心业务时，就绪度的瓶颈会迅速从技术转移到风险、合规与信任上。没有治理的AI是一种不可放大不可扩张的能力。企业不仅要能把AI用起来，更要能管得住、可解释、负责任。这是AI从成本中心转向利润中心，并最终获得组织全员信任的基础要件。

我们认为：企业AI就绪度评估是以可治理为前提，通过业务价值对齐，驱动数据、技术、人才和组织形成一套能不断从数据和反馈中学习并优化的自适应系统。它不是一张静态的评估问卷，而是动态诊断出企业距离这样一个“AI For Growth”目标的关键缺口到底在哪里，并规划出一条投资最小、风险可控、价值最快的发展路径。

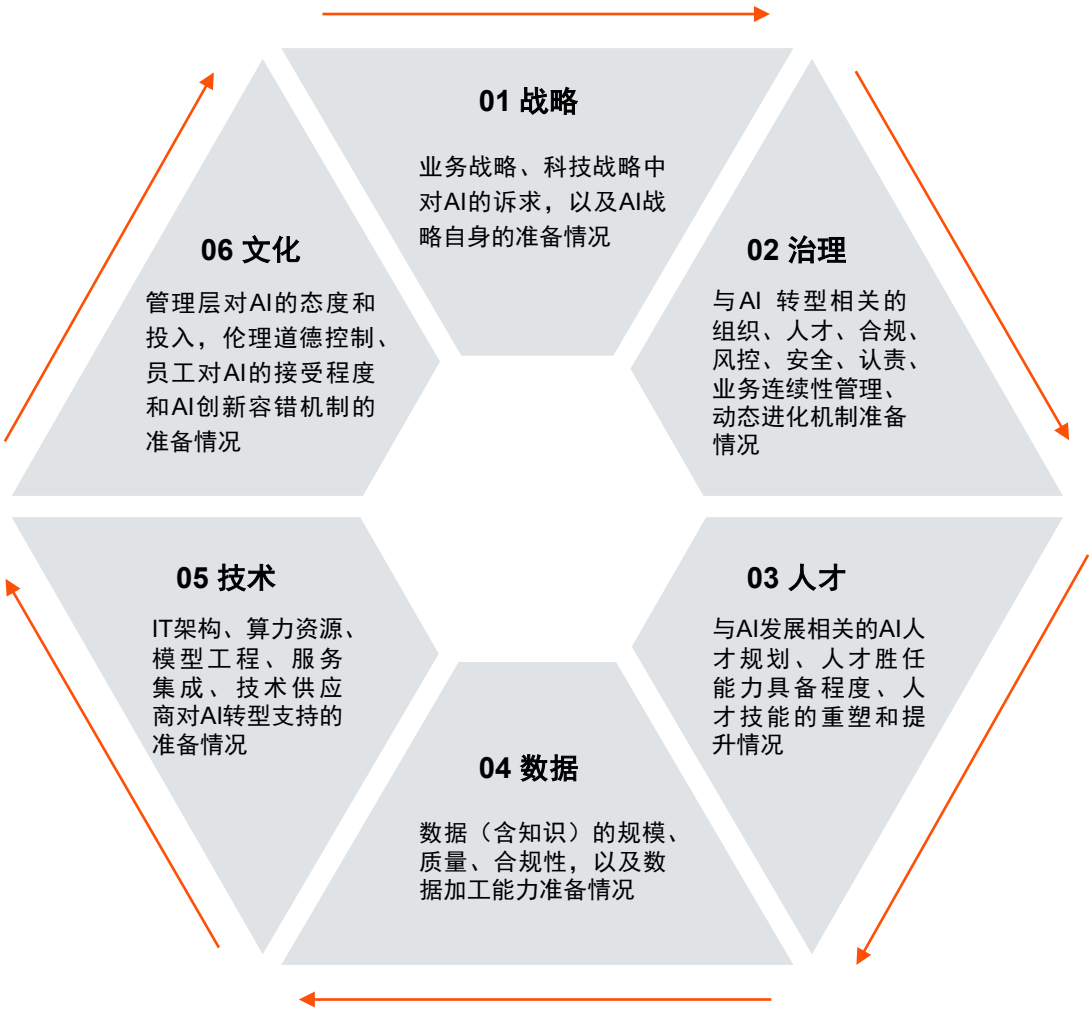




四、AI就绪度评估的维度、指标和等级

1、评估维度

普华永道基于在全球及中国AI领域的深度实践，从“顶层方向”到“底层支撑”，从“硬能力”到“软环境”，选取6个维度评估企业的AI就绪度。该6个维度的全面评估，可以避免企业陷入“有技术没场景”、“有试点缺规模”、“有投入缺产出”、“多应用高风险”或“有战略无文化”等误区。具体评估维度如下图所示。



2、评估指标

将上述六大评估维度进行拆解，得到28个评估指标。

（1）战略

战略维度是所有维度的总锚点，决定AI转型的方向和结果。核心回答“企业发展AI到底要解决什么问题、做到什么程度、投入多少资源”，避免AI建设跟业务经营管理背离。

序号	评估指标	指标说明
1	战略一致性	企业制定和实施了与业务战略、科技战略适配的、清晰的AI战略或AI规划
2	应用场景识别	企业已澄清借助AI要解决的业务痛点，并识别出高价值、高可行性的业务场景，并且确保这些场景与企业战略目标严格对齐
3	投资优先级判定	企业制定和实施了判定AI应用场景投资优先级的科学方法，确保资源投入到高性价比项目
4	投入成本度量	企业制定和实施了度量AI项目投入成本的科学方法，投入成本包括人工成本、软件成本、硬件成本等，确保投入成本可控
5	产出价值度量	企业制定和实施了度量AI项目产出价值的科学方法，产出价值包括增加收入、节约成本、降低风险、提高质量、改进效率、优化体验等，确保产出效果达标

（2）治理

治理维度是AI从“点状试点”到“规模化落地”的核心保障，是“可信AI”的充分必要条件。实践中部分企业在试点AI时较为顺利，但是一旦规模化推广则会暴露众多风险或问题，究其本质原因就是治理维度能力缺失。

序号	评估指标	指标说明
6	组织建设	企业建立了分工明确、权责清晰、协同合作的组织体系，设立推进AI发展的组织，组建包含业务、数据、AI、风控合规、安全等成员的跨职能团队
7	合规管理	企业建立了有效的AI合规管理能力，识别和解读合规政策、评估合规达标程度、监控合规遵循情况等
8	风险管理	企业建立了有效的AI风险管理能力，对内生和衍生AI风险进行识别、评估、控制、监测和报告
9	安全防范	企业建立了有效的AI安全管理能力，对AI相关的数据安全、网络安全、应用安全进行管理和控制
10	认责管理	企业建立了有效的AI事件认责管理机制，对AI相关的风险、合规、安全、侵权等事件进行调查分析、根因定位、责任界定甚至问责处理
11	业务连续性	企业建立了有效的AI业务连续性管理能力，防范应用AI可能导致的业务中断事件
12	动态进化	企业的底层逻辑从“流程驱动优化”转向“数据算法驱动优化”，具备一套能让AI持续学习、迭代、重部署，并最终驱动业务增长的反馈飞轮

（3）人才

人才维度是AI转型的核心执行者，它聚合各类掌握AI的业务、数据、技术和治理等人才，将AI和应用场景融合，并创造价值。

序号	评估指标	指标说明
13	人才规划	企业开展前瞻性的AI人才盘点和规划，明确AI战略对人才类型、数量、质量和结构的需求，识别关键人才缺口与关键技能缺口
14	人才胜任能力	企业拥有合适的AI人才和具备必要的胜任能力，至少覆盖AI战略管理人员、数据科学家、算法工程师、AI应用专家、AI产品经理、AI风险管理人员
15	人才技能重塑和提升	企业为AI人才设计分层发展路径，采用多元化的方式重塑、提升和保护AI人才的知识技能

（4）数据

数据维度是AI训练和推理的“能量源泉”。企业若缺乏高质量的数据和知识，即使拥有再强的算法也缺乏工程实用意义。部分企业重视训练和部署各类模型，结果因为数据规模和数据质量问题导致模型不可用、不好用。

序号	评估指标	指标说明
16	数据基础	企业获取、存储了一定规模的数据和知识，支持AI项目恰当的访问、获取和应用
17	数据质量	企业建立了有效的数据质量管理能力，用于AI项目的数据和知识具有恰当的质量保证，打造适配AI发展的高质量数据集
18	数据合规	企业建立了有效的数据合规管理能力，用于AI的数据具有严格的合规性
19	数据处理	企业建立了有效的数据加工处理能力，支持AI所需数据的全生命周期处理、标注等

（5）技术

技术维度是AI转型的基础设施，决定了AI开发、运行的效率和成本。部分企业盲目追求“全自研”、“最先进技术”、“大算力”等，很可能导致投入成本高、产出效果慢等问题。

序号	评估指标	指标说明
20	架构管理	企业设计了适配业务、应用、数据、技术和安全架构的AI架构体系，并对AI架构进行管理和评价
21	算力管理	企业具有充足的算力资源和算力管理手段支持AI的训练和推理
22	模型管理	企业建立了有效的模型全生命周期管理体系，对模型需求、设计、开发、验证/测评、部署、运行、迭代和下线，以及模型资产进行管理
23	AI集成服务	企业建立了有效的AI集成服务体系，AI服务与应用服务、数据服务之间可以有效转化、编排、调度
24	供应商与选型管理	企业建立了外部供应链管理和供应商技术选型能力，确保技术供应可信任、可持续



（6）文化

文化维度是决定AI转型广度、深度和高度的“软能力”。AI的文化就绪不是开展AI科普或培训，而是覆盖企业、企业管理层、企业员工的领导力、伦理道德、素养和容错等方面的综合因素。

序号	评估指标	指标说明
25	AI领导力	企业的管理层具有清晰的AI愿景，积极认识、认知和信任AI，公开承诺、支持并切实投入资源，自上而下的推动AI变革，将AI目标纳入绩效考核
26	AI伦理道德	企业采取有效的措施，防范AI可能带来的偏见和公平问题，提高AI的透明度和可解释性
27	AI全员素养	企业及其员工愿意拥抱AI，接受AI带来的新的工作理念、模式和方式的变革，积极应用AI进行洞察、分析、决策、操作等
28	AI创新容错	企业允许进行AI创新容错，接受研发失败、应用试点、持续迭代



3、评估等级

普华永道设计了“五级”就绪度等级体系（具体如下图所示），从低到高形成了完整的AI就绪进阶路径。这套等级体系可以帮助企业清晰定位当前AI就绪阶段，避免两种常见误区：一是在就绪能力不足时盲目大规模投入造成资源浪费；二是在技术快速迭代期过度保守错失发展机会。



通过普华永道的人工智能就绪度评估体系，可以准确地帮助企业定位所处的就绪度等级，并识别出潜在的差距或短板。针对每一项等级，从就绪度水平、典型特点、典型行为方面解析如下：

（1）观望级：核心就绪度水平“很低”。

其典型特点是：被动跟随、无明确AI相关规划。处于本等级的企业一般仅关注行业相关AI应用动态，具体行动停留在概念和口头上，内部没有专门的AI负责人/团队，既没有AI落地项目，也没有相关的人才、数据和技术储备计划。

（2）探索级：核心就绪度水平“一般”。

其典型特点是：点状尝试、无体系化能力支撑。处于本等级的企业一般由业务部门或技术部门零散发起AI试点，比如使用开源大模型做内容生成、使用成熟AI工具做数据分析，缺乏统一的AI战略、数据标准和风险管控机制。

（3）筑基级：核心就绪度水平“中等”。

其典型特点是：体系化能力搭建完成、可规模化落地。处于本等级的企业一般已经编制企业级AI战略，搭建了专门的AI组织团队，完成了核心数据资产的梳理，推进面向AI的知识工程建设、已部署AI基础设施（算力、开发平台），可同时推进一系列业务场景的AI落地，有明确的投入管控和风险评估流程。

（4）充分级：核心就绪度水平“较高”。

其典型特点是：全维度能力成熟、可稳定产出价值。处于本等级的企业一般将AI列为企业核心战略之一，在战略、治理、人才、数据、技术、文化层面均有完善的配套机制，AI应用覆盖核心业务全链路，AI全员素养较高，能持续通过AI实现降本、提效、创新业务模式。

（5）领先级：核心就绪度水平“很高”。

其典型特点是：生态化引领、定义行业AI方向。处于本等级的企业一般内部已形成“需求-开发-落地-迭代”的AI生态，对外输出的AI产品/方案成为行业标杆，主导行业AI创新方向，参与甚至牵头制定AI监管、技术、伦理等层面的行业/国家标准。

在实操中，判断就绪度等级不是“唯技术论”、“唯项目论”、“唯工具论”或“唯投入金额论”，不能只看有没有应用大模型、投产多少AI项目、部署了多少AI工具或投入了多少资金，而是要从“战略、治理、人才、数据、技术和文化”6个核心维度做交叉验证，再结合整体表现匹配对应等级。



五、AI就绪度评估实施

1、评估过程

AI就绪度评估采用由明细到汇总逐层递进的方式开展：

第一级—指标定级：

对6大维度下的28项评估指标，按照第四章节定义的等级标准逐项进行评级打分，形成指标级评估底稿。

第二级—维度聚合

将各维度下多个指标的等级进行汇总综合，得出6大维度各自的就绪度等级。

第三级—整体定级：

并非6大维度的简单平均或加权平均，而是遵循“基石约束原则”——战略与治理是AI规模化落地的底座，若二者任一显著落后，将对整体等级进行封顶或降级。



2、长效机制

AI技术的迅猛发展与市场环境的变迁，决定了AI就绪度评估不能仅是一个静态的评分结果。企业应建立**“评估 → 规划 → 建设 → 再评估”**的长效机制：

定期复评：

建议企业每6-12个月或在重大战略调整后，启动一次就绪度复评，跟踪能力变化趋势。

迭代优化：

将每次评估识别的短板作为下一轮建设的重点投入方向，形成螺旋式上升路径。

动态校准：

随着技术演进、业务发展、监管环境变化，及时调整评估指标、权重及标准，确保评估体系始终与内外部环境保持适配。





六、AI就绪度提升的建议

企业AI就绪度的系统性提升，绝非在六大维度上平行推进任务清单，而是一场以业务价值为指引、以能力提升为阶梯的中长期行动。具体来说：

- 在战略层面对齐业务价值，建立顶层共识。建议先做AI应用场景ROI评估，优先选择“投入小、见效快、数据基础好”的场景做试点，快速产出业务价值形成示范效应；
- 在数据层面夯实数据质量，搭建适配AI需求的数据基础设施，释放数据要素价值。还要建立数据动态更新机制，避免数据“一次建设、长期不动”；
- 在治理人才文化层面：建立可信AI机制，规避AI落地隐性风险；分层搭建AI人才梯队、补齐能力缺口；鼓励员工参与AI创新，培养AI文化；
- 在技术层面构建“云+端+中台”的弹性架构，搭建企业级AI中台，建立模型全生命周期管理能力，混合部署适配不同场景需求 。

针对处于不同就绪度等级的企业，应该找准自身定位、目标、资源和能力，采用多阶段路径逐步提升就绪度等级。具体来说：

- 针对“观望级”企业，建议先从业务痛点出发，筛选1-5个低门槛的AI场景，如文档智能处理、知识智能问答，开展可行性验证，完成从“0到1”的认知突破。
- 针对“探索级”企业，建议明确AI的中长期定位，配套建立初步的AI治理规则、人才招培机制，把零散的试点经验沉淀为可复用的能力。
- 针对“筑基级”企业，建议优先在高价值业务场景跑通AI落地的ROI模型，推动AI能力从技术部门向全业务线渗透，逐步把AI融入业务流程和考核体系。
- 针对“充分级”企业，建议进一步打通内部AI能力的协同壁垒，沉淀可对外输出的行业AI解决方案，参与行业AI相关标准的制定。
- 针对“领先级”企业，建议持续探索前沿AI技术与产业的结合边界，联动上下游伙伴构建行业AI生态，平衡技术创新与风险管控，保持长期引领性。



七、总结和展望

随着AI智能化技术的快速发展，人工智能不再是可选项，而是企业未来竞争力的核心决定因素。实践表明，企业AI转型失败率居高不下的核心症结，并非技术本身的成熟度不足，而是缺乏系统性的前置诊断与准备，导致技术与业务需求脱节、落地路径模糊。

普华永道“AI就绪度评估”体系可为企业提供一套全面、结构化的前置诊断工具。它帮助企业从战略、治理、人才、数据、技术、文化6大核心维度，全景式审视自身在AI浪潮中所处的位置，精准识别优势与短板，通过科学的评估与定级，企业能够将模糊的“需要上AI”转化为清晰的行动路线图，明确投资重点，管控转型风险，最大化AI投资的回报。

建议企业先行启动AI就绪度自评，找准发展痛点、明确当前短板，再针对性制定提升方案。不建议一开始就追求“大而全”的AI改造，可以先通过1-2个小场景的成功落地，让管理层和员工感受到AI的实际价值，再逐步扩大投入和覆盖范围，最终实现AI能力从“单点应用”到“全面赋能”的升级。

展望未来，企业的AI就绪度建设也将是一个动态、持续的过程。我们预见，越来越多的企业将：

- **从“AI就绪”走向“AI驱动”**，将AI深度嵌入核心业务流程与决策链，AI驱动赋能业务创新发展。
- **从“内部赋能”走向“生态共创”**，与合作伙伴共建开放、可信的AI价值网络。
- **从“效率优先”走向“责任并重”**，将负责任的AI和可持续性作为创新的基石。

普华永道愿作为企业值得信赖的合作伙伴，凭借深刻的行业洞察、全球实践经验与系统的评估方法论，助力更多组织夯实AI基础，驾驭智能变革，塑造由人工智能驱动的美好未来。

（请点击“阅读全文”下载完整报告）

联系我们

周伟然

普华永道全球科技、媒体及通信行业
主管合伙人及中国人工智能主管合伙人

电话：+86 (755) 8621 8886

邮箱：wilson.wy.chow@cn.pwc.com

黄启佳

普华永道中国咨询业务
主管合伙人

电话：+852 2289 1909

邮箱：horatio.kk.wong@cn.pwc.com

李德琳

普华永道中国人工智能咨询服务合伙人

电话：+852 2289 8007

邮箱：james.tl.lee@hk.pwc.com

王建平

普华永道中国内地管理咨询业务合伙人

电话：+86 (21) 2323 5682

邮箱：jianping.j.wang@cn.pwc.com

范勇敏

普华永道中国内地管理咨询业务合伙人

电话：+86 (21) 2323 3615

邮箱：peter.y.fan@cn.pwc.com

李伟斌

普华永道中国内地管理咨询业务合伙人

电话：+86 (21) 2323 2013

邮箱：weibin.w.li@cn.pwc.com

陈彦

普华永道中国内地管理咨询业务合伙人

电话：+86 (21) 2323 2307

邮箱：eric.y.chen@cn.pwc.com

陈琦

普华永道中国内地管理咨询业务合伙人

电话：+86 (21) 2323 8808

邮箱：qi.c.chen@cn.pwc.com

萧箫潇

普华永道中国管理咨询业务高级经理

电话：+86 (10) 6533 7291

邮箱：darren.d.xiao@cn.pwc.com

李静科

普华永道中国管理咨询业务经理

电话：+86 (10) 6533 8527

邮箱：jingke.j.li@cn.pwc.com

张帅

普华永道中国管理咨询业务经理

电话：86 (21) 2323 7398

邮箱：jodie.s.zhang@cn.pwc.com

普华永道中国内地管理咨询业务合伙人王建平、高级经理萧箫潇、经理李静科和张帅参与本文撰写。

© 2026 普华永道，版权所有。普华永道系指普华永道网络及/或普华永道网络中独立的成员机构。详情请进入www.pwc.com/structure。本内容仅为提供一般性信息之目的，不应用于替代专业咨询者的咨询意见。