

課程名稱：17960_數位時代 HR 必懂！靠 AI 搞定人資大小事 課程摘要

本摘要由 Gemini AI 協助生成，僅供參考

1. 適合對象與能力門檻

- **適合族群：**職場新鮮人、中階主管、老闆及人力資源（HR）從業人員。HR 人員可學習如何運用 AI 轉型為高效率的 HR AI 夥伴；用人主管與老闆則能評估如何導入 AI 來優化招募與團隊管理。
- **能力門檻：**入門。無須具備 IT 或程式撰寫背景，課程以觀念解析與應用情境為主。

2. 課程核心大綱與架構圖

- **章節架構：**
 - **章節一：**HR AI 基本功能與概念 — 區分 AI HR（機器人取代 HR）與 HR AI（AI 為 HR 輔助工具）的差異，解析 AI 的原理與應用四大風險（法律、個資、歧視、隱私）。
 - **章節二：**社群搜尋與肉搜人才 — 分析主動/被動求職者分佈，運用 AI 爬蟲自動搜尋社群論壇（如 GitHub），鎖定關鍵被動人才。
 - **章節三：**AI 自動挑選履歷 — 解析傳統看履歷（僅 6 秒）的痛點與低準確率，介紹機器學習決策樹模型建立與最佳化招募文案。
 - **章節四：**社交媒體真性調查與審查 — 說明背景調查之合法性與風險，解析 AI 透過數位足跡（斷詞、心理測評模型）精準分析應徵者特質。
 - **章節五：**AI 面試官應用 — 分析真人面試看錯人（七成成效不佳）原因，介紹結合影音處理、微表情、聲音與語調等非口語訊號的 AI 快篩機制。
 - **章節六：**AI 聊天客服機器人 — 介紹運用 NLP 自然語言處理技術處理 80% 標準化問題與行政流程，並分享 IBM Watson 案例。

- **章節七：AI 人力資源測評** — 解析遊戲化測評（手遊）、社群軌跡、步態與聲音等多元測評工具的精準度與資料偏差限制。
- **章節八：AI 輔助績效考核** — 解析考核公平性（偏見與遺漏線索）問題，說明結合多方監控數據提供客觀考核建議的模型。
- **章節九：AI 離職預測** — 分析離職徵兆（出勤、績效、溝通頻率），介紹 AI 預測模型及人機協作關懷機制。

3. 必備前置知識清單

- **基礎人力資源管理概念**：瞭解招募、甄選、考核、員工關係等基本 HR 流程說明即可。
- **數位工具使用經驗**：無特殊程度要求，僅需具備日常使用社群軟體或 HR 系統的常識即可。

4. 專有名詞與概念辭典

- **HR AI**：將人工智能作為 HR 的強大輔助工具（類似軟體與電腦），旨在提升 HR 工作效率與精準度，而非取代人力。
- **被動求職者**：指不會主動在人力銀行投遞履歷，但若有更好機會不排除接洽的人才（約佔市場 32%），需靠主動尋聘獲得。
- **微表情（Micro-expressions）**：極短暫（約 1/15 至 1/25 秒）顯現的細微面部表情，AI 鏡頭可即時捕捉這些肉眼難以察覺的非口語訊號以輔助性格推測。
- **自然語言處理（NLP）**：AI 聊天機器人理解人類文字與對話語意的核心技術，能精準剖析員工問題並連結系統完成服務。

5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱**：數位轉型人力資源專家 / 人才招聘與數據分析師
- **主要工作任務/能力指標**：
 - **分析與決策能力**：能辨識各類 HR 工作中 AI 導入的適用範疇與風險，並依據 AI 提供的離職預測與考核建議進行人機協作決策。

- **工具操作與執行能力：**能運用 AI 工具進行被動人才社群搜尋、最佳化招募文案，並設計聊天機器人協助回應常見人資疑難。