

AI驅動的個人化職涯暨薪資評核系統

「薪酬透視鏡」

李碩

郭定衡

郭祐綸

李慕懷

提案動機與目的

在關注勞工權益的相關問題上，我們發現求職者普遍面臨薪資行情不透明的困境，難以精確評估自身市場價值，無法判斷當前待遇是被高估或低估，進而措施職涯成長的潛在空間。同時，企業也迫切需要客觀的市場薪酬數據，以利擬定具競爭力的薪資策略、檢視內部結構、並優化調薪機制。我們相信透過提升勞資雙方的資訊透明度，將能有效改善勞動薪資權益，實現更公平、更有效率的人才市場。

因此，我們希望開發一套「薪酬透視鏡」系統，旨在結合人工智慧（AI）與數據科學，打造一個為企業與求職者提供透明、客觀的薪資評估與職涯規劃平台，有效解決勞動市場資訊不對稱的問題。

系統功能要點



薪資行情分析

利用AI分析市場薪資行情，求職者輸入個人學經歷與專長能力，即可透過PVM模型提供精準的個人市場價值定位，協助求職者在議價時掌握客觀依據。



工作條件評估

透過WL BX指數，對用戶的市場價值與潛在職位的工作生活平衡度(工時、休假、加班頻率等)進行量化對比，迅速判斷職缺的價值是否在合理行情內，且系統將主動提供勞基法規符合度分析，作為風險警示。



職涯發展建議

基於個人特質與市場趨勢，提供技能提升與職涯路徑規劃建議，協助個人實現長期職涯價值成長，成為個人專屬的AI職涯顧問。



企業人才風險預警

分析員工離職風險，提供數據支持的薪酬優化建議，降低人才流失成本，提升企業人才管理效率與競爭力。



綜合職位評分

結合薪資與工作條件，使用JCS評分模型計算綜合職位分數，協助求職者在薪資待遇、工作強度、個人發展等多個目標之間找到最佳選擇。



數據驅動薪酬策略

為企業提供即時、客觀的市場薪資數據與分析，協助企業制定更具競爭力且符合市場行情的薪酬策略，優化人才招募效率。

痛點分析

深入分析求職者、在職者與企業在薪資評估、職涯規劃方面面臨的挑戰



求職者與在職者痛點

- ❗ **資訊不對稱**：缺乏對自身市場價值的認知，難以在薪資談判中爭取合理待遇
- ⌚ **資訊獲取成本高昂**：耗費大量時間自行爬文、諮詢他人，過程繁瑣且不一定精準
- 🕒 **評估維度單一**：過度聚焦薪資，忽略工作時數、加班頻率、休假制度等「工作生活平衡」因素
- ⚠ **職涯路徑模糊**：缺乏數據支持的規劃建議，難以提升技能與累積經驗以達到期望薪資目標



企業端痛點

- ❗ **人才招募與議薪困難**：缺乏客觀市場數據，可能導致開出的薪資不具競爭力或成本過高
- 👤 **人才流失風險高**：薪酬結構不夠公平透明，可能導致核心人才因薪資考量而離職
- ⚙️ **薪酬制度僵化**：市場環境與人才需求瞬息萬變，缺乏數據支持的薪酬結構難以快速應對
- ⚠ **合規風險**：未能精準掌握勞基法規，可能面臨法律風險與罰款



系統解決方案

- ✓ **透明化資訊**：提供客觀的市場薪資數據，消除資訊不對稱問題
- ✓ **多維度評估**：整合薪資、工作生活平衡等多項指標，提供全面評價
- ✓ **數據驅動決策**：AI分析提供客觀依據，降低主觀判斷帶來的偏差
- ✓ **即時市場洞察**：持續追蹤市場趨勢，確保薪酬策略的競爭力與合規性

技術執行方案

數據來源與爬取

- 公開求職網站 (104人力銀行、LinkedIn)
- 專業論壇與社群 (PTT Salary版、Dcard工作版)
- 政府公開數據 (行政院主計總處、勞動部)
- 合作企業匿名化內部數據
- 付費API串接 (Levels.fyi等專業薪資平台)

- Python Selenium
- Python Pandas / NumPy
- SQL Database

AI模型設計

- 自然語言處理模型解析職務描述與履歷，提取有用之特徵資訊
混合式深度學習模型
(LSTM + Random Forest)
搭配梯度提升機 (XGBoost) 預測薪資分佈區間
- 類神經網路 (ANN) 捕捉數據非線性關係，預測離職風險
- 多目標決策分析 (TOPSIS) 整合評分
- 持續優化模型效能與準確度

- Python Jieba, SpaCy (NLP)
- Python Scikit-learn, TensorFlow/PyTorch (LSTM, ANN, Random Forest)

系統功能規劃

- 網頁系統提供個人與企業服務
- 個人市場價值定位與薪資評估
- 工作生活平衡 (WLB) 評估指數
- 職涯發展路徑與成長建議
- 企業人才策略與薪酬優化建議
- 員工離職風險預警系統

- JavaScript / HTML / CSS
- React (網頁互動)
- Python Django (後端)
- AWS/Google/Azure (上架)

AI核心技術與深度學習模型

採用混合深度學習模型，結合不同模型優勢，提高薪資預測準確性與穩健性：



長短期記憶網絡 (LSTM)

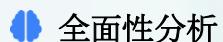
- ✓ 專門處理時間序列數據，擅長捕捉長期依賴關係
例如：薪資成長歷史、某行業薪資的年度變動)
- ✓ 分析個人職涯發展的時間序列特徵
- ✓ 預測薪資增長趨勢與職位晉升路徑



隨機森林 (Random Forest)

- ✓ 集成學習方法，由多個決策樹組成
- ✓ 有效處理高維度、非線性關係數據
- ✓ 識別關鍵技能組合對薪資的非線性增益

模型整合優勢



結合時間序列與多維度數據，提供更完整的薪資評估



提高準確性與穩健性

機器學習模型相互補充，降低單一模型的局限性

STEM：核心數學模型

將個人特徵與工作條件轉化為可比較分數的數學公式模型



個人價值模型 (PVM)

$$PVM(X) = \sum(\omega_i \times f(X_i))$$

- ✓ 多元加權迴歸分析
- ✓ 量化學歷、年資、技能
- ✓ 基於人力資本理論
- ✓ 預測市場薪資區間

(Personal Value Model)



工作平衡指數 (WLX)

$$WLX = \mu(\text{工時}) + \mu(\text{休假}) + \dots$$

- ✓ 模糊綜合評判法
- ✓ 工時、休假、加班頻率
- ✓ 隸屬函數轉換(0-1)
- ✓ 勞基法規警示標註 threshold

(Work Life Balance Index)



綜合職位評分

$$JCS = TOPSIS(PVM, WLX)$$

- ✓ 多目標決策分析
- ✓ TOPSIS法評估方案
- ✓ 理想解與負理想解距離
- ✓ 全面客觀職涯評估

(Job Comprehensive Score)



個人特徵



PVM



WLX



JCS

成效預估與社會貢獻



對個人的價值

- ✓ 提供客觀精準的市場薪資行情數據，加強薪資談判籌碼資訊
- ✓ 自動化整合分析市場資訊，節省時間與金錢成本
- ✓ 提供個人化技能精進方向與職涯發展建議



對企業的價值

- ✓ 優化人才策略，制定具競爭力且公平的薪酬體系
- ✓ 透過AI模型預測員工離職風險，降低營運風險
- ✓ 提供數據驅動的客觀薪資數據，提升決策效率



對社會的貢獻

- ✓ 促進薪資透明化，打破勞動市場的資訊不對稱
- ✓ 推動企業因資訊透明化加強正視勞工權益
- ✓ 促進工作生活平衡，塑造更友善的勞動環境，推動社會文明進步

* 行動方案與SDGs目標連結

本提案系統結合AI與數學模型，期望降低薪資不平等、提升職涯發展機會均等，以及促進工作生活平衡，為推動SDGs目標8「體面工作和經濟增長」盡一份力。



Thank You