

HR X AI PORTFOLIO

From Manual Work to Decision Systems

HR 自動化與數據決策系統・實作作品集

我不是「會用 AI 的 HR」，而是「能建 AI 工具的 HR」。

將高頻、重複、依賴人工判讀的 HR 工作，轉為可分析、可追蹤、可支撐決策的系統。

能力總覽 / At a Glance

橫跨招募、行政與數據分析三大場景的 HR 自動化實作

招募 Recruitment

- 履歷篩選 Agent (六維評分)
- 塔羅招募 Landing Page
- 招募數據儀表板
- 104 轉換漏斗追蹤

行政 HR Ops

- 人事資料自動串接
- 分機座位系統
- 自動通知信引擎

分析 Analytics

- HR Data Lake (SQL→LLM)
- 每日自動排程抽取
- 三份自動化報表
- 互動式決策儀表板

技術棧 Technical Stack

Python

FastMCP

MCP Protocol

LLM Integration

DuckDB

Apache Parquet

PostgreSQL

SQL Server

Google OAuth / RBAC

JWT

GA4

Vibe Coding

「AI 不會取代人資，而是重新定義人資。」

讓 AI 承接重複性工作，讓人資把時間投入人才發展、組織設計與文化建立。

代表作 1 | HR Data Lake

用自然語言查詢 HR 數據 — 打通 SQL Server 與 LLM 的資料湖

痛點 Problem

HR 數據散落於兩大 SQL 資料庫，主管每次要問「招募轉換率」「人才結構」都需人工撈資料、整理報表，耗時且無法即時決策。

架構 Architecture



成效 Outcome



為何是旗艦：這不是一支腳本，而是一套完整資料架構 — 從資料工程（Parquet/DuckDB 管線）、權限治理（OAuth RBAC 五級分權）到 LLM 介接，證明我能獨立設計「HR 數據基礎設施」，而非僅使用現成工具。

代表作 2 | 招募篩選 Agent

端到端履歷篩選自動化 — 含合規治理與人工決策關卡

流程 Pipeline



治理設計 Governance by Design

PDPA 合規控制

個資保護控制點內建於流程，確保履歷資料處理符合個資法規範。

人工決策關卡

AI 僅做初篩評分，最終錄用決策保留人工判斷 — AI 輔助、不取代人。

HRD 級思維訊號：大多數人做招募自動化只想「快」，我在設計時同步內建 **PDPA 合規與人工決策關卡**。這代表我理解「AI 落地的治理與風險」，而非只追求效率 — 這正是主管層看待 AI 導入時最在意的維度。

名詞說明。六維評分：以六個面向(如學經歷符合度、技能、穩定性等)對履歷進行結構化評分。PDPA：個人資料保護法(Personal Data Protection Act)，此處指流程內建個資合規控制點。人工決策關卡：AI 僅做初步評分，是否進入下一關與最終錄用皆由人資人員判斷，AI 不自動決定。

代表作 3 | 分機座位管理系統

讓座位資訊「即時且真實」— 已上線，593 席 • 457 員工 • 16 間辦公室

痛點 Problem

舊系統以 Google Sheet 手繪座位表，員工換位需另填 Google Form。表單識別困難、流程麻煩，導致**多數人換了位置卻不填表**；座位表長期失真，總務須逐層人工核實，HR 與總務**無法第一時間掌握真實座位與分機**。

架構 Architecture



解法設計 How it fixes the problem

換位即更新

拖拉座位放開即完成異動，取代填表；當事人自動收到通知，資料源頭即時真實。

每日自動同步

由人員主檔同步：新進入「待排定」、離退自動釋放座位並保留分機，免人工維護。

SVG 樓層圖 1:1 對應實際格位；即時搜尋(姓名／分機／部門)跳樓層高亮;儀表板呈現各辦公室與部門佔用率;座位／分機／版面異動全程留稽核紀錄。

593 座席	457 員工	16 辦公室(北15+中1)	上線 GAS Web App
------------------	------------------	--------------------------	--------------------------

差異化訊號：這題的價值不在技術炫技，而在從流程根源解決「資料失真」。我看穿問題不是「表單太難填」，而是「只要換位要多一道手續，人就不會做」;因此把異動內建進換位動作本身，讓真實資訊自然產生 — 這是 HR 場景理解與系統設計的結合。

名詞說明。GAS Web App：以 Google Apps Script 建置、限機構帳號登入的內部網頁應用。SVG 樓層圖 1:1 對應：以向量圖精確重現實際辦公室格位配置，座標與真實座位一致。待排定：新進人員同步後暫置於未指定座位的狀態，待總務安排。

代表作 4 | HR 行政自動化郵件平台

9 支 HR 通知信的完整生命週期自動化 — 已上線，內建 7 條資安鐵則

痛點 Problem

HR 例行通知信(新進、離職、留停復職、特休年資等)原以 **Excel + VBA 排程(.xlsm)** 處理，維護困難、無權限控管、無稽核軌跡，且寄送前難以預覽驗證，錯寄風險高。

架構 Architecture



每支信 = 一個 job 目錄(job.json 定義主旨／收件人／cron 排程 + main.sql 名單查詢 + 模板);引擎每次執行重讀設定，改設定免重啟。

寄送前防護鏈 Safe-send Pipeline



工程級治理訊號：這不是「會寄信的腳本」，而是一套帶治理設計的系統 — 機敏值只進環境變數、正式寄送需角色權限+一次性 dry-run token+確認勾選、所有寫入型操作寫入僅可附加的稽核日誌、對正式 DB 的寫入永不自動。我把「HR 行政」做成了符合 pre-IPO 內控精神的軟體，這是 HR 與資安治理的交集。

資安鐵則 S1-S7。S1 機敏值(DB／SMTP 密碼)只進環境變數，不入版控。S2 服務僅綁本機(127.0.0.1)，不對外網開放。S3 正式寄送需角色權限+10 分鐘一次性 dry-run token+確認勾選，身分由 Google OAuth 實名把關。S4 所有寫入型操作寫入僅可附加(append-only)的稽核日誌，只記筆數不記名單內容。S5 SQL 一律參數化或白名單驗證，防注入。S6 對正式 DB 的增刪改永不自動執行(僅啟停控制表例外)。S7 預覽不落地存檔、日誌不含個資。

名詞說明。Dry-run：實際寄送前的空跑演練，驗證名單與內容無誤但不真正寄出。job 化設定：每支信獨立為一個設定目錄(主旨／收件人／排程／查詢／模板)，可單獨維護。

代表作 5 | 塔羅招募 Landing Page

創意 × 數據 × 雇主品牌的複合實作

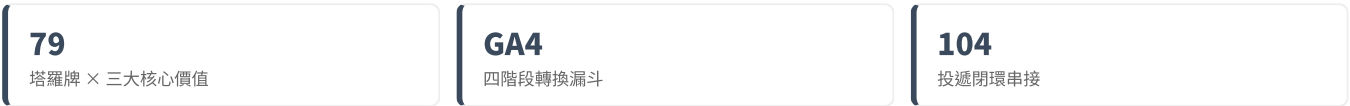
概念 Concept

將 79 張奧修禪卡對應 CMoney 三大核心價值，打造互動式招募體驗頁，讓求職者透過抽牌認識企業文化，同時完成雇主品牌溝通與數據蒐集。

數據設計 Data Design



部署於 GitHub Pages，導入 **GA4** 追蹤四階段轉換漏斗，串接 104 招募平台完成投遞閉環。



複合能力訊號：這個專案同時展現三種能力 — **創意**（把塔羅轉為雇主品牌敘事）、**數據**（GA4 漏斗設計）、**技術**（GitHub Pages 部署）。它證明我能把「軟性的文化溝通」變成「可量測的轉換數據」。

名詞說明。GA4：Google Analytics 4，網站行為分析工具。四階段轉換漏斗：追蹤使用者從曝光→互動抽牌→價值觀對應→實際投遞 104 的逐階段轉換率，用以量化招募頁成效。奧修禪卡：一套 79 張的塔羅牌，此處作為互動抽牌的內容素材，對應企業核心價值。

工作方法論 / Methodology

讓 HR 轉型不是一次性專案，而是可持續運作的能力



我推進每一個 HR AI 題目，都遵循同一套循環：先盤點流程痛點與資料來源，依 ROI 與可行性排序，快速建立原型做小範圍驗證，用數據追蹤是否真的省時、提升資訊品質、改善決策，最後將可行者轉為固定機制。

這套方法的價值，在於它讓 HR 轉型不依賴單點靈感或個人英雄主義，而是一套可複製、可交接、可規模化的能力。帶更大的 HR 團隊時，我會將這套方法變成團隊的標準作業流程 — 這是我從「做工具的人」邁向「建能力的主管」的核心主張。

李奕勳 Leo Lee

Strategic HRBP | HR AI Transformation & People Analytics

Email musicallanding@gmail.com

Phone +886 958-253-067

LinkedIn [linkedin.com/in/hrleolee](https://www.linkedin.com/in/hrleolee)

GitHub github.com/musicallanding-code