

各版提要

- 1版 第12屆理監事會選舉 楊金嚴連任理事長
2版 刊論：儲備人才應有工會經驗
3版 何家齊白豪 報紙準時出刊的螺絲釘
4版 全體一起學AI 你跟上了？

聯工月刊

王陽吾 題

中華民國一一四年五月三十一日 星期六

行政院新聞局出版事業登記
局版臺誌字第柒貳捌壹號

發行人／楊金嚴
總編輯／吳佩玲
編審委員／陳智華
鄭超文
牟玉珮
王松美

1版 第411期

出版者／聯合報工會·社址／新北市汐止區大同路一段369號(郵遞區號22161)·網址／www.udnwu.com
電話／(02)8643-3528·8692-5588轉5194~5196·傳真／(02)8643-3529·E-mail：labor@udngroup.com

第12屆理監事會選舉 楊金嚴連任理事長

監事召集人陳佑鈺 常務理事：吳佩玲、王松美

●第十二屆工會理監事會議在5月7日舉行，並選舉理事長、常務理事、監事會召集人，由楊金嚴出線續任工會理事長、監事會召集人陳佑鈺、常務理事王松美、吳佩玲。

工會64名會員代表在4月24日就職，同日選出理、監事共12人，理事當選人分別為楊金嚴、洪茂印、吳佩玲、王松美、黃子杰、鄭超文、牟玉珮、劉秀娟、劉冠志9人；監事當選人為陳佑鈺、賴香珊、龔振輝3人。

本屆理、監事會成員，涵蓋資管部、行政暨安全衛生室、行動發展部、聯合報印發部、新聞部，以及經濟日報等單位，5月7日召開第1次定期理事、監事會議，同步進行理事長暨常務理事、監事會召集人選舉。

經投票，理事長由現任楊金嚴獲全票連任；新聞部地方社會中心吳佩玲、總管理處安衛室暨設備管理組王松美出任常務理事。並選出監事會召集人（常務監事）為印發部印刷中心印前廠商廣編排股陳佑鈺。

工會未來的挑戰

楊金嚴指出，早年為確保勞資權益及和諧，工會與社方於1996年訂定團體協約，而後雙方在2010年再簽定薪福制團協約定，



但至今已將近30年時間，政府法規產生不少新變化，團協約定遲早要面臨修正。

因過去簽訂的團協比當年法令還要優厚，早年社方與工會有一定默契，對於政府新增訂勞資相關法規，大多是從新從優，而不更動團協。實際上，依照「團體協約法」團體協約應該是要每3年修訂1次，而非無限期沿用。

楊金嚴說，今年社方知會有意修訂員工工作規則，這與團協約定其實環環相扣，而為因應工作規則、團協等法規修訂，工會將及早做準備，後續將多方參考其他公司、產業等經驗，並對外諮

詢，確保妥善調整修訂。

向udn.com招會員？

而因報社人力精簡，新進會員逐年減少，年輕人對工會事務較不感興趣，加入工會意願低落，為免工會規模萎縮並趨向高齡化，影響爭取勞工權益，如何提高年輕員工對工會認同感，並持續開拓新進會員，也將是本屆理、監事會的課題之一。

理事鄭超文建議，可比照聯合報與經濟日報共組工會模式，研議與未籌組工會聯合線上合作的可行性。但常務理事吳佩玲表示，由於聯合線上和聯合報各為

不同的獨立公司體，還有研究空間；理事長楊金嚴則說，若可行將有助於工會年輕化。

此外，會中並通過由吳佩玲續任總幹事，並調整本屆工會顧問名單，會務單位說明，工會聘任顧問未支薪，幾乎是義務協助法律、勞資、醫療等問題諮詢，12屆調整新增王愛珠為工會顧問。

另，聯工月刊發行人、總編輯、編審委員，援例發行人理事長擔任，總編輯由總幹事擔任，編審委員由常務理事擔任，並由理事鄭超文、牟玉珮及勞資會議勞方代表陳智華擔任編審委員。

(監事／賴香珊)

楊金嚴：繼續深化專業、服務、熱忱

【本刊訊】工會理監事會議選出第十二屆理事長與常務監事與理事，現任理事長楊金嚴續任第十二屆理事長，他承諾未來工會將續以「專業、服務、熱忱」6字深化服務，讓會員感受到工會的溫度和努力。

以下楊理事長就職感言全文（以第一人稱呈現）：

過去4年，承蒙工會理監事、會員代表協助與努力，工會爭取「遠距上班」、「小時請假」及「甲等年終獎金至少一個月」等福利措

施，獲社方支持有了一些成果。

工會為什麼要強調專業？過去在工會發展階段中，街頭抗爭、罷工曾是工會運作的主旋律。不過在勞動法令日新月異及對勞工保障日益完整下，如何與時俱進熟悉各項新法令，應用現有法令去協商談判，為會員爭取最大權益，是稱職工會幹部必備條件。

目前勞動法令架構已近完整，舉其瑣瑣大者，如和工會運作相關的工會法、團體協約法、勞資爭議處理法的勞動三法；關係個

人權益的勞基法、勞工保險條例、勞工退休金條例和勞動事件法。保障職場安全的有職業安全衛生法、勞工職業災害保險及保護法、就業服務法及勞動檢查法等。近年大家相當關切的性騷及霸凌等職場不法侵害，也都有相關法令來指導或規範。

以本工會為例，除會員和報系個別簽訂的勞動契約外，目前社方公布的工作規則及工會和社方簽訂的團體協約、薪福制調整等規定，已多年未調整。身為工會



幹部，自然必須了解這些法令，才能在未來一旦要和社方協商修訂相關規定和協約時，能有理、有據、有法，不致進退失據。工會未來也會逐步利用勞工教育講習，讓大家了解這些法令。

目前工會組成資深會員多、年輕會員還有待開發，面對不同年齡層會員，大家關心和需要服務的重點，自然會有不同。未來在服務部分，須針對這些會員的特性和需求，更細緻的來規畫和推動，以滿足不同會員需求，讓會

員感受工會的溫度，願意跟工會更緊密的站在一起。

職場有句順口溜，「上班是同事，下班不認識」，讓人看到職場冷漠的一面。但慶幸的是，我所在的工會，理監事及會員代表都能在百忙中，無私的奉獻時間和專業來參與工會事務，並成為工會與會員間的橋梁，讓我們的職場更有溫度，我本人致上無上感謝，未來也希望大家共同發揮智慧、一起努力，讓工會發展更上層樓。



儲備人才應有工會經驗

2月底董事長王文杉率報系同仁展開第四回趨勢訪談，訪問AAMA台北搖籃計畫共同創辦人顏漏有，談到企業創新和人才策略等議題，董事事提到未來的報系人才「要對新聞價值有深刻的認知和強烈的熱情，同時，要會做business」，工會則建議未來應把參與工會事務經驗，列為儲備人才條件之一。

訪談中顏漏有談到人才分為2個：領導團隊、一般員工。他提到在培養未來接班團隊時，用績效和學習敏捷度兩個象限下去評估。他提醒幹部心態很重要，是不是有成長思維。若不想學新的東西，大概就不會放掉原有的。因此，如何培養同仁有相近的心態，有時需要高階幹部以身作則，身教有時候比言教重要。

巧的是，4月底人資單位要各單位主管提供各單位建議的儲備人才給聯合報人才庫。其中附有相關評估項目給主管參考，像人格特質，看性向、人際關係、學習精神、情緒管理等；工作價值觀，項目包括專業、倫理、誠信、品質、效率、創新等；領導潛質：領導

力、溝通協調、策略思考等，有3大項廿多小項內容來評估。

這個人才能力和潛能評估，可說相當細密和全面，如果真能按表找到符合這些標準的人，自然能作到選用合一。問題是近年報系幾次組織調整和人力調動，一些幹部仍出現不同的問題，顯示在人才「甄選、培訓、任用」上，仍有強化空間。

不可諱言，媒體大環境不佳，加上可提供的薪資福利，無法像過去在行業中排到前段班，自然找人不易，更不易吸引優秀人才投入這行業，即使投入，就像董事長說的，會不會選擇報系也是問題。

等入職後，工作一段時間有了不錯表現，報社自然會在適當時間拔擢提升為幹部。問題是面臨角色變化時，有的幹部無法順利調整角色轉變，職務調整後仍用舊的思維，原有工作方式，沒有重新檢視工作內容，重新進行分工規畫，甚至沒有分層授權，讓團隊成員無法適才適所發揮所長。

有的幹部為維持團隊績效，只好一個人兼作其他成員工作，變成一個人作一

點五人甚至二個或三個人的工作，成為辛苦的「阿信」，久而久之也影響自身健康。這種「好的記者，不一定是好的幹部；好的業務員，也不一定是好的管理者」的問題，不只幹部自己痛苦，連帶讓帶領團隊的戰力和士氣受到影響。

所以對類似幹部任用和職務調整時，我們建議除事前的能力和潛力評估外，應在任用幹部後，進行系統輔導和培訓，讓新手幹部不致手忙腳亂。更應建立類似類似教練或導師制度，讓幹部在擔任新職務後，遇到問題須要幫忙時，能有人予給予建議，而不是讓幹部自己摸著石頭過河，花大把時間去因應新的角色。

對報系而言，一個好的幹部除優秀的本職專業外，也要有溝通技能，能夠清楚傳達目標、期望和指導給同仁；能與其他部門有效合作，解決跨部門的問題。更要能團結、激勵團隊並引導同仁朝共同目標前進；面對挑戰時，能夠帶領團隊保持士氣並推動工作進展。另外，一個合格幹部要能思考並制定發展策略，確保部門或組織的持續發展。「人用對了，事情自然就順了」，只

有建立「選培用」的完整用人機制，才能作到適才適所，讓選用幹部能盡速進入角色，不致水土不服適應不良，甚至變成溫水煮青蛙，造成個人和團隊雙輸。

除這些人才評估基本款外，我們建議應把加入工會，參加工會事務，列為報系未來儲備選才條件之一。

對報系而言，勞動現場愈來愈複雜，未來要擔任領導的幹部，如不了解勞動法令，沒有勞動權益概念，未來在行使管理權時，可能有意或無意誤蹈法令雷區而不自知。像近年，職場中大家最注意的性平和性騷擾及霸凌問題，身為管理者如沒有相關的法令認知，與時俱進調整管理方法及溝通方式，極易讓自身和單位陷入紛爭，甚至觸法。

尤其，如沒有加入工會，沒有機會了解工會運作，沒有和工會成員互動機會，一旦職務升到一定層級，工作上須和工會接觸溝通時，極可能因缺乏共同經驗和互信機會，出現不必要的誤解，甚至發生對立、對抗狀況，屆時不只當事人要付出代價，連帶可能影響整個報系形象，也浪費好不容易培養的人才。

勞保繳一輩子 死亡後全充公 悲劇個案天天演 有工作勞保不能斷

【本刊訊】投保勞保超過廿年，到頭來全充公！別以為這是他人的故事，它就真實地在我們身邊上演，有年輕的、有中老年人的慘痛案例，提醒在職者，勞保最好仍維持「在保」狀況。

媒體每隔二、三年，就會報導基層勞工繳了一輩子勞保保費，但遇到「無常」，勞工本人兩腿一伸就見上帝了，但他可憐的家人，來不及應變，之後連他的死亡給付、勞保保險金都領不到，更不用談用「老年給付」安頓家裡。真實場景就發生在已經退休、離職的同仁身上：

●案例一，49歲，去年9月離職，雖然一直有持續工作中，但無固定雇主，所以未續投勞保，勞保年資就停頓在24.5年，直到今年因疾病過世，他都是無勞保狀態。

●案例二，62歲，13年前任職滿25年退休，勞保年資逾25年（未在同一單位），退休時有拿到公司給的優離退休金；但勞保

部分，他因為「離職退保」時年齡不滿五十歲，不符合勞保條例58條的「一次請領老年給付」條件，所以當時未領。

「活著」很重要

投保勞保逾20年，卻領不到保險金，真是血淋淋的例子。關鍵在於下面這二點：

一、勞保是社會保險，是給勞工的老年保障，所以，開始設計是「活著才能領」。雖然勞保條例後來修正，讓符合勞保58條第二項的勞工，在98年1月1日前已有保險年資，符合「一張支票在口袋中」，即使後來死亡，家屬也能領。

二、除了年資，「年齡」符合也很重要。

以案例二為例，他在退出勞保時，勞保年資逾25年，但年齡只有48歲，年紀不符合，如果他可以繼續投保勞保2年、在滿50歲時退職，就能請領「一次請領老年給付」，即是先把「一張支票

存在口袋裡」，之後即使不幸死亡，家屬仍能領到他的勞保退休金。可惜直到他病故，註定成為「斷保族」，保險金充公。

國保+勞保 只合併年資

據案例二的家屬表示，這名退休前同事，在年齡逾50歲時，誤會「國保」可以彌補勞保年齡的不足，所以退出勞保這13年來，都是投國保。

專家表示，國保併計勞保年資的設計，是為符合65歲的勞工，因為勞保年資不到十五年，所以可合併國保年資，兩者相加達15年年資，可請領勞保老年年金；但勞保年齡不足，無法用此補救，只能繼續加保至符合年齡。

斷保族易留遺憾

而案例一是更悲慘的例子，他49歲死亡、勞保年資24.5年，在勞保條例58條第二項第四款「年資滿25年、年滿50歲退職者（不用同一單位）」的接近邊緣；而

同條第二項第三款「同一投保單位，參加保險年資合計滿25年退職者」也不符合，在同一單位最高年資不過22.5年，所以都不符合「一次請領老年給付」。

案例一死亡時，不具勞保身分，他若離職後繼續投勞保，例如職業工會，死亡時具勞保身分，家屬可領得35個月的死亡給付，最高有160萬元，但如今都成空。

非勞保死亡 可救濟

專家說，勞保條例第廿條，是讓保險效力停止後得以主張的權利。條例內容是：被保險人在保險有效期間發生傷病事故，於保險效力停止後一年內，得請領同一傷病及其引起之疾病之傷病給付、失能給付、死亡給付或職業災害醫療給付。

專家指出，案例一是因病過世，他離職退保迄今不到一年，如果造成他死亡的疾病，在他還有勞保身分時，曾有相關的就醫

紀錄，再加上醫師的診斷證明，引用勞保條例第20條向勞保局申請「死亡給付」，過關的可能性大增。

所以，專家建議勞工，在離職退保前記得先去檢查身體，若發現有恙要好好治療，即使後來離開勞保，之後在一年內不幸死亡，勞保條例第20條就是可救濟權利的法條。

工會大事記

114.05.01~114.05.31

- ▲5月1日：五一工鬥遊行，理事長楊金嚴、總幹事吳佩玲、常務理事王松美、理事黃子杰、監事召集人陳佑鈺、理事劉秀娟、會務陳思帆參加。
- ▲5月7日：第12屆第1次臨時理監事會議暨「理事長、常務理事暨監事會召集人選舉」。
- ▲5月13日：財務處辦理彰銀世貿理財說明會，總幹事吳佩玲參加。
- ▲5月20日：主管會報，理事長楊金嚴參加。

何家齊自豪 報紙準時出刊的螺絲釘

前言：工會理監事會通過，會員若屆齡退休，將致贈感謝禮品與卡片，資訊部門的資深工師何家齊將在六月退休，在五月底他最後一天的上班日，由工會理事黃子杰送上「工會心意」，他是今年以來，第四位領到退休禮品者，何家齊離情依依，投書聯工月刊寫下他36年職涯的感言。

●當主機的風扇聲漸漸靜默，螢幕上的顯現逐漸消失，36年報社 IT 生涯，也終於來到最後一個「Alt+F4」（離開）的時刻。還記得初入報社時，編務與印務仍處於純手工時代，寫稿用紙筆、排版靠鋼尺與美工刀、照片則是沖洗出來貼在板子上，那是一個連「滑鼠」都還沒普及的年代。當時的我，只是一位剛踏入

職場的年輕資訊人員，懷著滿腔的熱情與好奇，走進這間承載著新聞理想與社會責任的媒體機構。

有幸見證報社一路從鉛字印刷邁入電腦排版、從黑白走向彩色，再到今日數位印刷與線上即時新聞的雲端平台。每一次的技術轉型，不只是工具的更替，更是一場觀念與流程的重構。而我，很榮幸能在這些轉折點上，出一分力、添一分穩定。

在報社工作的每一天，都是充滿挑戰與學習的過程。最難忘的，莫過於系統當機、網路中斷、資料遺失等緊急狀況時，大家焦急的神情中仍帶著信任地看向我，那一句「沒關係，我們可以等」，給予我無比的力量與溫

暖。那不是單純的包容，而是長年累積的夥伴情誼與信賴。

36年來，雖然沒有發表過驚天動地的作品，也未曾成為媒體版面的主角，但我始終相信，每一條穩定運行的網路、每一次準時出刊的報紙、每一筆安全儲存的資料，背後都有無數默默耕耘的技術人員。我很自豪自己是其中一員。

如今，報業仍在進化，AI、資料分析、自動化流程一波波地改變著媒體生態，而我也準備放下鍵盤與螢幕，將這支接力棒交給下一代更有創意與活力的資訊人。捨不得的是，那些熬夜調系統的夜晚、與同仁並肩作戰的回憶、還有每次成功排除問題後的歡笑與掌聲。

感謝報社給我這個舞台，讓一個技術人的理性，在媒體人的熱情中找到價值。願報社新聞永遠

擲地有聲，願各位的系統永遠穩定如初。我，安心下線了。

（會員／何家齊）



▲何家齊（左）將屆齡退休，理事黃子杰（右）送上工會的小禮物，祝福他退休生活健康、喜樂。

五一勞動節七大訴求 降低工時、抗通膨要加薪



【本刊訊】五一勞動節是全國勞工的大節日，本工會由理事長楊金嚴帶領理監事，配合「五一行動聯盟」到總統府前走上街頭，訴求「反霸凌、要保障」等七大訴求。

這次遊行的七大訴求分別是，「反霸凌、要保障」、「降低工時還我國假、增加特休，落實休息」、「反老年貧窮，要退休保障」、「抗通膨要加薪」、「反對差別待遇，完整勞動三權，強化勞資協商」、「醫護教保補人力，勞權專業都保障」、「公正轉型要推動，要有勞工一起來」。

工會的上級工會為新北市產業總工會，新北市產總新任理事長潘岱儒（左圖前排左三）親自領軍各會員工會參加「五一行動聯盟」。

楊理事長表示，今年工鬥訴求



主張在集體勞動三權方面，公務員、約聘僱人員應一體適用《工會法》、教師也要有完整勞動三權；也就說把醫療教保、公務員都納進來，其實他們都是有工作力的勞動人口，他們也和我們一樣面臨職安保障不足，人力出走等問題，若不處理，整體社會將大亂。

此外，「五一行動聯盟」也提出增加特別休假、逐步朝向周休三日等「降工時」訴求；並希望勞工在退休之際，能提高勞退新制強制提繳率、打開舊制勞退上限，以及新制資遣費廢除6個月上限等。同時也要求政府調高最低工資應有32,000元以上、時薪至少210元。

1樓B區男廁順利裝扶手 安衛會議

【本刊訊】工會在3月的安全衛生會議中提案，建議比照台北捷運，在部分廁所加裝扶手，讓身體不適者能使用。

報社總務暨安全衛生組考量需求性，5月9日遴選一樓B區男生廁所加裝扶手。

由於社內廁所內空間有限，多數沒有無障礙設施。3月安衛會中，經熱烈討論後，主席裁示由總務暨安全衛生組會同施工單位找有需求的當事人，實地會勘裝設扶手方式。

無障礙的扶手有不同形式，且須依廁間空間、馬桶位置考量，並且要符合設置的相關法令規範。

會後，總務暨安全衛生組會同工會及有須求會員，會勘1樓男廁，確認扶手位置及裝設方式，9日找廠商施工，順利完成一樓B區男廁扶手的設置。



全體一起學AI 你跟上了？

若不學 永遠不知自己是如何被打敗的

前言：工會在去年4月舉辦「與董事長座談」，會中有代表詢問「報系有無AI策略？」王董事長坦言，對生成式AI與工作的關聯仍是模糊的。今年初王董事長新春談話已提到成立「AI學院」，不久，報系總管理處成立AI推廣小組，並自4月起針對報系內容及業務部門各4場「AI工具落地教育訓練」，約600人參與。

以下是參與同仁的心得分享：

●聯合報系一向走在數位的前端，擁抱AI浪潮也不例外，今年起社方努力推動AI，除了透過線上課程吸收AI的基本知識，5月也在總社開了幾梯次的實體課程，進一步學習如何使用AI工具。15日回社上課「AI工具訓練」，一整天的課相當精實，從講師帶領認識AI工具、操作示範到實作，讓我這個AI門外漢都有了基礎概念，只能說，「AI實在太厲害了！」

課程分成兩個重點，一是ChatGPT與其他LLM工具教學與實作，另一個是NotebookLM、Gamma、AI生圖工具教學與實作，每個學員都聽得非常專注，素娟執行長更是好學不倦，頻頻發問，8小時絕無冷場，時間過得好快。

記者技能再加一項

上完課，聯工月刊來邀稿分享心得，正是學習實作的好機會，我將157頁的上課簡報丟進「ChatGPT，短短幾秒鐘AI就幫我「寫」出1000字的心得報告，在此分享一段：

「此次參與的AI教育訓練課程，內容豐富、結構完整，涵蓋了從AI工具概論、使用實作到進階應用的完整脈絡。課程分為兩

堂，整體而言，是一場理論與實務兼備、工具導向明確的學習經驗，對我未來在新聞編採、內容創作與資料處理工作上，都有很大幫助。」

稿件生成的確是很快，但…文字好像有點硬梆梆對吧，再下一次指令：「我是一名記者，平常會將AI使用帶入工作中，請將語氣調整的更輕鬆一點，用字活潑一點。」還是一樣只花幾秒鐘，1000字又來了。

「說實話，參加這次的AI教育訓練課程前，我原本預期可能又是一場充滿技術名詞的「硬」簡報，沒想到整堂課竟然這麼實用、好吸收，甚至可以說是...有點小驚喜。作為一名每天跟新聞線、採訪、稿件搏鬥的記者，AI在我的工作裡早已不是陌生詞，但這次課程讓我重新認識了『怎麼更聰明、更有效率地使用AI』。」

同樣一篇簡報，只是動動手指下達不同的指令，AI馬上就變成不同的風格的一篇文章。

很多人說，AI這麼厲害，記者這個行業或者媒體恐怕會被取代。簡報裡的一句話為此下了註解：「AI不會取代人類，但使用AI的人會取代不用AI的人」。

ChatGPT給我的第二版本心得裡，也有一段很符合我的想法：「這堂課讓我深刻體會：記者的技能包，現在不能只有新聞嗅覺和採訪筆記，還要會『指揮AI』。未來的內容生產，已經不只是單打獨鬥，而是如何跟AI合作、分工，產出更快、更準、更有深度的報導。」

這次上課真的收穫滿滿，雖然我還只是個AI的菜鳥使用者，至少已朝AI未來踏前了一步，一窺新聞工作與AI結合的無限可

能，也期望社方日後能多開幾場課程，有更多學習AI運用的機會。

（代表／王燕華）

要更謹慎使用

●去年底借報系長官在執行董事長新年談話時，聽董事長談及報社將開辦「AI學院」，新年度將安排報系同仁透過課程更認識AI應用，內心便相當期待有機會能接觸AI課程，5月上過實體課後，對如何向AI借力，有了更多理解，能在1分鐘內完成有板有眼的簡報檔案，是課程中最讓人驚嘆的收穫。

數位世界變化飛快，AI來勢洶洶，正快速改寫各行各業的面貌，媒體也無法缺席，應保持警覺、超前部署，思考科技發展與我們的關聯，AI對新聞產業而言，是機會也是威脅，不要害怕使用AI，拒不使用的人，可能就是被淘汰的輸家。

報社安排的AI課淺顯有趣，講師陳英珊從AI發展趨勢談起，解析語言模型的邏輯，讓人聽得懂、學得會、用得上，能幫助使用者節省大量摸索時間。

當天我和花蓮燕華、桃園裕珍、屏東星君等人一組，4人一起練功學習，有趣的是，報系總管理處執行長黃素娟也和我們在同堂課共學。

「AI不會完全取代人類，但不會使用AI的人，會被懂AI的取代。」許多同仁上過報社的AI課，大概都會對這句話格外有感，面對AI時代的浪潮，必須主動學習，擁抱它、善用工具，才能不被時代拋下。

在新聞規畫、採寫、整理的作業應用上，AI工具確實能成為工作上的小助手，但最終還是需要人去判讀、專業驗證，才能真正利用AI提高工作的效率，並兼顧正確性，用「熱情擁抱、謹慎使用」8字來形容格外貼切。

（勞資會議代表／王慧瑛）

有經驗的人腦要加油

●報系啟動了內部AI教育訓練計畫，總管理處AI推廣小組舉辦了4場AI工具落地教育訓練課程，雖未被單位列入第一批受訓名單，但還好有報馬仔通知可自行報名參加，心想竟然有人願意



「手把手」的傳授機會難得，搶到4場中的最後一場，於5月26日利用休假時間，在家專心上線上課。

因為任職新聞部，去年曾負責測試自家審稿系統中的AI功能，當中有一些簡單的功能，包括下標、人事時地物、合理性判斷、時間軸等，也可以手動輸入下指令，改寫成新聞稿。當時原件輸入判決書，產出新聞稿，但測試一段時間後，得出一個結論：AI改寫離本報要求的新聞稿標準距離甚遠，「有經驗的人腦」還是勝出，私下有點小小鬆一口氣，不過，也很好奇是自己沒有能力讓它幫上忙，還是它本身的侷限性。

在還未上課前，自己僅有使用ChatGPT的經驗。就一個AI工具初學者，不管是用它生出一篇文章或是生成圖片，都有一種令人驚奇的發現，初步是娛樂性高於實用性，因此，很期待總管理處安排的課程，不僅能開開眼界，更能讓我在處理新聞工作上能獲得一些啟發，這次即使報名的課是針對業務部開的，但我的心態也很開放，一定能讓我獲得很大的受益。

很感謝人資室在上課前預先給我們的簡報資料及工具清單，提前了解上課的內容和方向。擔任講師的聯合線上顧問陳英珊更是用心，這次安排了上下午共五個小時的扎實課程；產品部設計組視覺設計鍾國奕教生圖操作，也迅速提升我這個「AI小白」的AI工具使用能力。

搭上AI學習浪潮，成為不只知道有AI，而是真正會用，並且用得上，這真是一個快樂學習的過程。

（理事／牟玉珮）

小心AI的「幻覺」

●馬斯克說過：「AI比核武器更危險。」比爾蓋茲說：「AI不會取代所有的工作，但它將改變我們的工作方式。」我用

ChatGPT去查名人講AI的金句，其中舉了這兩個句子，但我進一步去google比爾蓋茲有關AI講過什麼，結果是「AI將淘汰幾乎所有工作只有3種還活得下來。」ChatGPT竟然沒有說，是指令沒下好還是我們溝通不好？

在參加這場現場AI課程前，已上了報社五堂線上AI課，也開始使用ChatGPT，替同事輸入資料做一些懶人包和表，真的很方便，可以提高效率；也利用AI找高齡駕駛等相關資料，有時可以找到，但有時AI就是亂掰資料，粗淺了解一些AI的優點和缺點。

上了這堂AI課後，了解原來有這麼多免費或需要付費的AI工具可以使用，可以生成簡報、圖片、設計和影片，開了一扇門，真的相當興奮。

就如「控制邊緣」這本書所說：人類終於來到技術的控制邊緣。AI是不可避免的浪潮，尤其可用在工作上，一定要學會使用，用來增能。上這堂實體課，讓我了解可利用這些免費的AI工具，在工作中看見更多可能性，重新思考如何與AI共存並善用。

但AI並非完美無缺，使用過程中，AI會生成錯誤或不準確資訊，也就是「幻覺」。我發現AI真的很會鬼扯，從事媒體工作，查證及審核、把關最重要了，媒體要有公信力，提供查證過後正確訊息，如果利用AI找到很多資訊，卻是錯的，早晚都要賠上閱聽人的信任。古人說：「盡信書不如無書」，書中所講不是全部對的，需要自我思辨、判斷，對AI查找資料、生成結果的態度也要是如此，尤其媒體有查證及把關責任。

工會邀稿寫這500字心得，我下了指令，請AI幫我寫，但我不滿意，因為我覺得沒有感情，無法表達我的心情，還是乖乖地一個字一個字打出來，我還需要跟AI多培養感情。

（代表／陳智華）

