

課程名稱：18376_行為科學賦能：AI 智慧識才 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：**中階主管、老闆、人資（HR）從業人員及特定職種（如銷售團隊主管）。本課程適合希望透過數據與行為科學精準選才、降低員工流動率、優化組織績效的管理者與人資決策者。
- **能力門檻：**入門。無須具備資工或程式開發背景，但若具備基礎統計學概念（如相關性、迴歸分析）及組織管理經驗更佳。

2. 課程核心大綱與架構圖

- **章節架構：**
 - **章節一：**預測式 AI 概念與類型解析 — 釐清判別式、生成式、代理式與預測式 AI 之差異，說明預測式 AI 在建模與統計學上的核心價值。
 - **章節二：**傳統招聘偏見與人才數位雙生（Digital Twin） — 剖析履歷與學歷選才的盲點，介紹如何將員工內隱特質與績效量化，打造人才數位雙生模型。
 - **章節三：**行為科學特質萃取與客製化建模 — 探討 500+ 種心理與行為特質變因，說明如何「由果導因」建立企業特定職務的預測模型。
 - **章節四：**全球實證案例與企業落地應用 — 分享賓士（Mercedes-Benz）、CrowdStrike 及台灣程曦資訊等企業如何透過預測式 AI 提高業績與降低流動率。

3. 必備前置知識清單

- **基礎統計概念：**瞭解自變數與因變數、相關係數（ R 值）及線性關係等基本原理解。
- **人資/團隊管理經驗：**具備職務分析、招募面試或績效考核之實務理解。

4. 專有名詞與概念辭典

- **預測式 AI (Predictive AI)**：結合機器學習與統計模型，分析大量歷史行為數據與特質變因，以推估未來行為或績效結果的 AI 技術。
- **人才數位雙生 (Digital Twin for Talent)**：將員工的績效數據、留任紀錄及內隱心理特質數據化，在數位系統中打造如實反映人才狀態的虛擬模型，用以模擬與預測組織決策。
- **內隱特質 (Implicit Traits)**：無法單從履歷、學歷或簡單問卷直接觀察到的深層心理與行為因素（如自我效能感、堅韌性、樂觀度、權益公平感等）。
- **由果導因建模**：以企業現有員工的真實績效（果）為基準，反推並萃取出影響該績效表現的關鍵特質變因（因），進而建立預測模型。

5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱**：人資數據分析師（HR People Analytics Specialist）、招募經理/主管、組織發展顧問。
- **主要工作任務/能力指標**：
 - **分析與決策能力**：能運用數據與行為科學破除傳統履歷偏見，釐清影響特定職務績效的關鍵特質，制定精準招募策略。
 - **工具操作與執行能力**：能規劃與評估預測式 AI 模型的導入，結合特質量表測驗與 HR 系統，進行適任度預估與離職風險管理。