

2021 科技創新應用與人力發展提升學術研討會
收錄論文公告

C 場次	<p>1. 發表人：張宣妮*</p> <p>題目：</p> <p>人格特質在自我評估及人工智慧評估的練習效應之比較</p> <p>摘要：</p> <p>隨著互動式資訊技術 (Interactive Communication Technologies, ICTs) 的迅速發展，非同步視訊面試(Asynchronous Video Interview, AVIs) 因其快速且便利的特性，已更加被企業所接受並使用，透過 AVIs 結合人工智慧及機器學習的技術，即可分析個人的五大人格特質。同時，也有研究證實人格特質能夠預測未來職場表現，但應徵者是否能過不斷的練習，來改變自我評估問卷或是人工智慧面試系統所分析出的人格特質？因此，本研究將探討以自我評估問卷及人工智慧面試兩種方式在評估人格特質，受試者所展現的練習效應。評估過去已經被雇主使用數十年的人格特質自我評估問卷，以及人工智慧評估人格特質之間的練習效應，測試人工智慧面試系統與自我評估問卷相比，可靠性是否更高。</p>
	<p>2. 發表人：簡家蓁*</p> <p>題目：</p> <p>AI 預測多元評分者之人格特質評價</p> <p>摘要：</p> <p>人工智慧可用於幫助建構面試中應徵者之非語言訊息與人格特質模型，以供預測其未來工作表現。過去建構模型之依據為面試官的評價分數或應徵者的自我評價分數。然而有研究指出面試官或應徵者的分數存在偏誤問題，同時多元評分者（如：其主管、同事等）的分數在實務上更具意義。本研究蒐集 139 位模擬應徵者之面試影像，與其主管、同事針對該面試者之人格特質評價，透過 TensorFlow 建立能預測多元評分者之人格特質評價的卷積神經網路，本模型之預測力為 78% - 83%。</p>
	<p>3. 發表人：范瀚之*</p> <p>題目：</p> <p>面試印象管理是否可被辨識?</p> <p>摘要：</p> <p>面試是最常見的招募甄選工具，幾乎每個組織都會採用面試。在面試過程當中，面試者會努力運用誠實性或是欺騙性的印象管理(Impression Management, IM)技巧來影響面試官的評分，以期提高錄取的機會。隨著科技的發展，不同型態的面試方式（如視訊會議或錄影面試）與面試決策輔助工具（如人工智慧面試官, Virtual AI）也越來越常見。與人工智慧面試官相比，人類專業面試官透過口語與非口語的線索來</p>

判斷面試者表現的敏感度較低且無法準確判斷面試者是否有使用印象管理技巧。

本研究邀請 60 位有工作經驗之社會人士或即將畢業的學生作為面試者進行非同步視訊面試且填寫印象管理自我評價問卷，同時隨機分為人類專業面試官評估組與人工智慧面試官評估組各 30 名。再邀請 30 位曾任或現職為管理職或人力資源之從業者，作為人類專業面試官，為人類面試官評分組之視訊面試進行印象管理技巧評分。並運用先前研究所開發出之人工智慧面試官產出人工智慧面試官評估組之印象管理評分。再將人工智慧面試官印象管理評分與自評之分數差異與人類面試官評估組與自評之差異進行獨立樣本 T 檢定。

結論顯示人工智慧面試官評估組之差異小於人類專業面試官評估組，故可得知人工智慧面試官較人類專業面試官能辨別面試者印象管理技巧之使用。

4. 發表人：李淑鈺*

題目：

運用微表情預測工作績效：卷積神經網絡的應用

摘要：

企業想要挑選高績效人才，根本之道是透過有信度與效度的甄選工具。研究發現，應徵者的過去行為（Past Behaviour）是預測未來行為（Future Behaviour）與績效（Job Performance）最有效的預測因子之一，但行為事例式面談需耗費人力且缺乏效率。在心理學的領域發現，一個人在特定情境中的微表情除了反應當事人的情緒狀態外，也能用來預測當事人的未來行為傾向，從下一秒到下一年都有可能。隨著電腦視覺識別（Computer Vision Recognition technology）以及深度學習（Deep Learning）技術的發展，心理學家開始與電腦科技領域的專家合作，透過視訊記錄辨識當事人的微表情並用來預測當事人的未來行為。其中尤以卷積神經網絡（Convolutional Neural Network, CNN），是目前最廣泛被應用在微表情分析的深度學習技術。本研究期望蒐集實際工作績效的考核分數，並利用錄影面試獲取當事人的影像記錄，運用電腦視覺處理技術收集微表情數據，並以卷積神經網絡建立可以運用微表情預測當事人工作績效的模型，提供企業選才時另一項快速且有效的甄選決策工具。

5. 發表人：胡維珊*

題目：

應徵者對社群媒體審查接受度：人類面試官對照人工智慧面試官

摘要：

C 場次

C 場次

隨著社群網站的普及，有愈來愈多雇主或獵頭會透過應徵者在社群網站分享的內容，來了解應徵者沒有展現在履歷表上的特質或進行背景審查以核實當事人的基本資訊或可能對職場環境造成的風險評估，而演變成一種新興的人力甄選工具。除了就業與商業導向的社群網站外，不同個體在社群網站分享的內容包羅萬象，涉及許多與工作不相干的個人資訊與審查者個人主觀的解讀，若作為人力甄選工具，可能引發隱私侵犯與程序公平的疑慮，導致應徵者拒絕開放他們個人的社群網站供雇主參考，甚至退出應徵程序，反而不利雇主招募人才。誠然，本研究透過田野實驗，以 150 位真實的應徵者為對象，一、分析他們是否真的會拒絕雇主觀看他們社群網站的資訊？二、原因為何？三、運用什麼方式會提升他們接受雇主觀看他們社群網站的意願？四、若以人工智慧演算法替代人為主觀判斷，是否能降低應徵者對於甄選程序公平的疑慮？本究將根據研究結果提出未來研究與實務上可行的建議。

6. 發表人：李文智*

題目：

探討面試者在非同步面試過程中之印象管理行為

摘要：

Covid-19 在全球引發了重大的疫情，在世界各地也為人們帶來了各種不便和影響；不僅是在生活層面上的衝擊，連帶在企業組織的運作也面臨了前所未有的變化與挑戰。由於 Covid-19 主要是透過人與人之間的近距離接觸傳播，使得企業在現行的面試過程中也必須調整；而如何在這樣的改變下，仍能為組織找尋合適的人才，也是必須要面對的重要課題。本研究旨在透過使用人工智慧面試平台進行非同步面試來研究面試者在面試過程中所使用印象管理之行為探討。