



以人工智能 (AI) 作首輪面試，已是近年的招聘大趨勢。現時很多大集團為了加快招聘流程，都會使用 AI 進行首輪篩選，以減輕人資部門的工作量及時間。為了讓 AI 面試官知道，你就是企業所需的合適人選，大家與 AI 進行面試前留意六大注意事項，可讓 AI 考官對你作出有利的數據分析。

文章由 SEEK 旗下領先的香港網上求職招聘平台 JobsDB 提供

文章由 SEEK 旗下領先的香港網上求職招聘平台 JobsDB 提供

製造有利環境

面試正式開始前，要仔細留意一下，一些「硬件」配套，是否妥善，包括現場環境的光線足不足夠，以便 AI 面試官可「看」清你的面部表情和肢體動作；另外，要確保身處的地方不嘈雜，收音裝置正常，否則 AI 將難以對你作出有利判斷。

說到職缺關鍵字

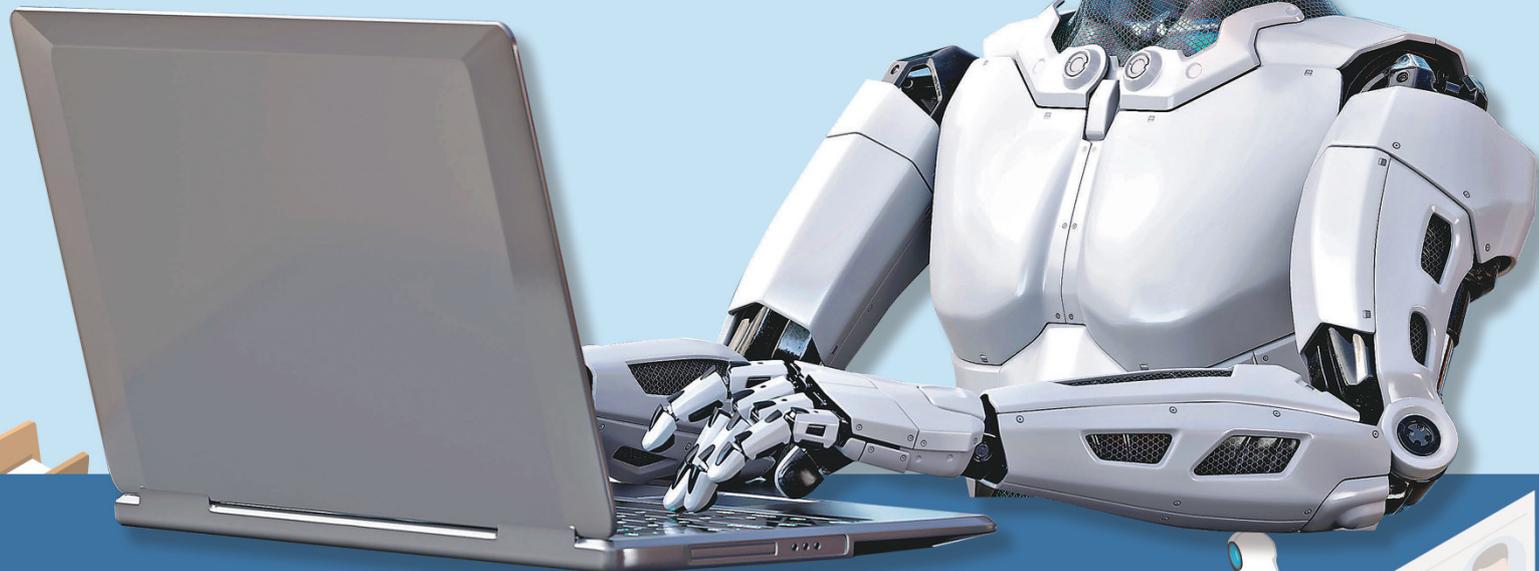
接受這類 AI 面試時，應徵者通常只有 30 分鐘回應所有問題，所以作答時，必須「講重點」，例如在自我介紹環節，精簡交代自己的姓名、學歷、曾任職務後，就要扼要講出，「與職缺契合」的個性、技能、專長等特質，這些字眼不妨參考出現在求職廣告上的關鍵字；但謹記，所陳述的每項個人特質，必須與實況相符，別為了「取悅」AI 考官，無中生有。

量化具體成就

在「用字」這一環，「具體」很重要，譬如講述一些有機會令你加分的經歷時，如實習、暑期工體驗，或對你人生有重大意義的比賽，如用「我做過……」、「我參加過……」等字眼，將更能在 AI 考官面前，凸顯你的個性和能力。

另外，談及你的成就時，應盡量將之量化，避免泛泛而談，舉例說，「於某機構實習期間，經我們團隊通力合作下，在流量方面取得顯著成績，社交平台的流量成長了 40%。」這樣具體而有力的數字，較諸於使用「很多」、「大量」等含糊不清的形容詞更有說服力，引起 AI 紀錄在案。

戰勝 AI 考官 懂六招最有利



接受 AI 面試 模擬練習勿缺

目前以 AI 面試的一般做法，是當招聘者收到求職申請後，會透過電郵，向對方發出 AI 面試連結，申請人之後可在指定期限內，以手機或電腦登入連結，回答問題，並在同一時間，將整個過程錄影，影片上傳到招聘一方後，AI 系統便會就求職者的臉部微表情、身體語言、遣詞用字、說話節奏等，作出分析，整理出一份評估報告，交由企業定斷。值得注意，AI 程式能夠在 1 秒之內多次閱讀求職者舉動，因此面試期間，應徵者應謹記保持眼神接觸，切忌左顧右盼，這除可讓 AI 考官「見得到」你為人處事有自信，並且是最基本的面試禮儀。

求職者若希望在第一輪面試獲 AI 考官垂青，見工前可以多做模擬練習，並將過程錄影，從中檢討一下自己的表現，臨場時便不會因預備不足，變得更為緊張，影響應有表現。現時有不少大專院校不時會與本地初創合作，舉辦工作坊或 AI 模擬面試，讓同學可改善面試技巧；另外，亦有創科公司會在大型招聘會中，即場免費為求職者提供 AI 模擬面試，指導他們如何提升表現。新鮮人如想加強這方面的鍛煉，可留意活動日期，為自我提升多做一點功課。

聲量速度要留意

作答時間即使緊迫，也須以完整句子回應，切忌跳 Tone，讓 AI 察覺不協調；另外，咬字要清晰，聲線、聲量、說話速度，都要留意；提及一些重點字句時，可稍為放慢講話速度，讓 AI 接收清楚。透過多做模擬練習，就可逐漸拿捏到分寸。之不過，當練習了七七四十九次之後，可能會出現「背稿」情況，因此要同步留意，說話時的抑揚頓挫位。

行為試題 STAR 拆解

其實不論是 AI 或真人形式面試，目的都是想了解應徵者的思考邏輯、專長、個人特質等，以便作合適配對，所以，除要求應徵者自我介紹、講述優點缺點外，面試題目大多都屬行為試題 (Behavioral Question)，並往往會觸及一些職場常見的衝突位，例如「工作時，當和其他人持不同觀點，你會怎樣處理？」藉此觀察應徵者的反饋，及如何解難。遇到這類試題時，專家建議，可嘗試用「STAR」即 Situation 情境、Task 任務、Action 行動、Result 結果方式，將提問有條不紊地作出回應。

句號要完美

最後，面試結束時，要和真人面試一樣，向考官道謝，以示你有禮、細心，和處事周詳之一面。

