

护士应聘 考试指导

HUSHI YINGPIN
KAO SHI ZHI'DAO

主编◎徐淑秀



第2版



人民军医出版社

PEOPLE'S MILITARY MEDICAL PRESS

护士执业 考试指导

2015-2016
Nurse Practitioner
Exam Preparation Guide

第2版

第2版



人民卫生出版社
PEOPLE'S HEALTH PRESS

护士应聘考试指导

HUSHI YINGPIN KAOSHI ZHIDAO

(第2版)

主 编 徐淑秀

副主编 谢 虹 陈 刚

主 审 王若彬

编 者 (以姓氏笔画为序)

王 茜 朱宁宁 李金芝 张 利



人民军医出版社

PEOPLE'S MILITARY MEDICAL PRESS

北 京

图书在版编目(CIP)数据

护士应聘考试指导/徐淑秀主编. —2版. —北京:人民军医出版社,2010.6
ISBN 978-7-5091-3826-7

I. ①护… II. ①徐… III. ①护理学—护士—资格考核—自学参考资料
IV. ①R47

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 090207 号

策划编辑:杨磊石 文字编辑:黄栩兵 责任审读:杨磊石

出版人:齐学进

出版发行:人民军医出版社 经销:新华书店

通信地址:北京市 100036 信箱 188 分箱 邮编:100036

质量反馈电话:(010)51927290;(010)51927283

邮购电话:(010)51927252

策划编辑电话:(010)51927292

网址:[www. pmmp. com. cn](http://www.pmmp.com.cn)

印刷:三河市祥达印装厂 装订:京兰装订有限公司

开本:710mm×1010mm 1/16

印张:29.75 字数:524 千字

版、印次:2010 年 6 月第 2 版第 1 次印刷

印数:10001~14500

定价:55.00 元

版权所有 侵权必究

购买本社图书,凡有缺、倒、脱页者,本社负责调换

第2版前言

应聘是一个护理专业毕业生实现护士职业理想的必经途径,如何应聘已成为每个护理专业毕业生迫切需要解决的问题。本书自2005年出版以来,因内容实用而受到广大读者的好评。为与时俱进,更好地满足读者的需求,特对本书进行修订。

考虑到不同层次护理专业毕业生的需求,本次修订与最新版本教材结合,与执业护士资格考试结合,并仍然保持原书的结构框架,系统介绍了护士应聘考试应掌握的相关知识、专业理论和应试技巧。包括面试的内容、礼仪和应对技巧,基础护理和内、外、妇、儿科护理的复习要点、自测试题及参考答案,护理技能考试范围和应试重点,以及本科、大专、中专不同层次的应聘模拟试卷与参考答案。本次所做的修订和校对主要有如下几点。

1. 更新和完善了部分内容。如第二篇理论考试中,基础护理的注射部分,摒弃了玻璃注射器的使用;基础生命支持部分,引入新的心肺复苏标准;外科感染中增加了手部化脓性感染和特异性感染;乳房疾病增加乳腺囊性增生病、乳房纤维腺瘤;规范了一些疾病的名称,如新生儿硬肿更改为新生儿寒冷损伤综合征。

2. 删除了部分拖沓与陈旧的内容。如第一篇面试中,删除了面试的分类和形式、面试的作用和原则、面试的构成要素和发展趋势,使重点更为突出,更具条理性;第二篇理论考试的儿科护理中,删除了第十九节寄生虫病患儿的护理。

3. 删去应聘自测题中部分陈旧性试题和重复性试题,增加部分新试题。

4. 对第1版中个别有疑问、有错误的文字及参考答案进行了修正。

本书内容全面,应试准备重点明确,试题形式和内容实用,参考答案准确,对护理专业毕业生参加护士应聘考试和临床护理人员参加职称晋升考试均有重要指导作用,也可供招聘单位的管理人员和专业人员阅读参考。限于编者的能力和水平,书中难免存在错误和疏漏,恳请各位专家、护理同仁和广大读者给予谅解和惠正。

编 者

2010年3月

第1版前言

随着人事制度、劳动制度、教育体制的改革,我国的就业制度发生了根本性的转变。面对这一客观现实,如何应聘已成为每个就业者迫切需要解决的问题。为了帮助护理专业学生及时、全面地了解应聘程序,熟悉应聘技巧,掌握应聘考试内容 & 方式,并做好充分的面试准备,以优秀的素质与才能,在强手如林的应聘中取得成功,我们特组织编写了这本《护士应聘考试指导》。

护理人员招聘一般包括笔试和面试两部分,由于护理的特殊性,考试又分为理论考试和技能考试。为此,我们将全书分为四篇编写。第一篇为面试,主要介绍了面试的基本概念、分类、内容、构成要素,面试前的准备,面试的应对技巧和面试礼仪;第二篇为理论考试,主要介绍了基础护理、内科护理、外科护理、妇产科护理、儿科护理的理论复习纲要及课后自测题;第三篇为技能考试,主要介绍了技能复习要点;第四篇为模拟试卷,供考生检测复习效果时参考。

本书可作为护理专业毕业生参加应聘考试的指导,也可作为招聘单位参考用书,对广大临床护理工作者参加职称晋升考试亦具有重要的指导作用。书中如有不当之处,欢迎各位专家、同仁和广大读者提出宝贵意见,以便修订时改正。

编 者

2005 年 6 月

试题题型简介

名词解释 简述定义、基本原理及临床意义。

填空题 按空格先后,顺序列出答案。

选择题 设 A_1, A_2, A_3, X 四种题型。

A_1 型题 每道试题由一个题干和 A, B, C, D, E 5 个备选答案组成,其中只有一个最佳答案。例:

乙胺丁醇的不良反应主要影响:

- A. 味觉
- B. 听觉
- C. 视觉
- D. 嗅觉
- E. 触觉

A_2 型题 每道试题是以一个小病例出现的,其下面都有 A, B, C, D, E 5 个备选答案,其中只有一个最佳答案。例:

王女士,60 岁。慢性咳嗽史 15 年,6 个月来下肢水肿,诊断为“慢性肺源性心脏病”。血气分析:pH 7.41, PaO_2 4.8kPa(36mmHg), $PaCO_2$ 8.3kPa(62mmHg)。氧疗时应采取:

- A. 低浓度、低流量持续给氧
- B. 短期给氧
- C. 高浓度、高流量间断给氧
- D. 高浓度、高流量持续给氧
- E. 低浓度、低流量间断给氧

A_3 型题 此种题型提供一个病例为共用题干,其下设 2~3 个与该病例有关的问题,每个问题下面都有 A, B, C, D, E 5 个备选答案,其中只有一个最佳答案。例:

(1~2 题共用题干)

李××,60 岁。慢性支气管炎肺气肿病史 20 年,近 2 周来出现发热、咳嗽、咳大量黏液脓痰,伴心悸、气喘,呼吸急促,发绀明显,颈静脉怒张,下肢水肿。

1. 做心电图检查时可出现:

- A. P 波低平
- B. P 波高尖

C. P 波倒置

D. P 波增宽

E. P 波消失

2. 该病人氧疗时,给氧浓度和氧流量应为:

A. 29%,2L/min

B. 33%,3L/min

C. 37%,4L/min

D. 41%,5L/min

E. 45%,6L/min

X 型题 每道试题由一个题干和 A,B,C,D,E 5 个备选答案组成,其中有 2 个或 2 个以上的正确答案,答题时均应选出。例:

使用呼吸机的禁忌证有:

A. 大咯血

B. 重症肺大疱

C. 急性心肌梗死

D. 低血容量性休克

E. 以上都不是

简答题 围绕问题的核心做简要的阐述。

病例分析题 按提问要求,结合病例做出扼要的分析、解答。

目 录

第一篇 面 试

第 1 章 面试测评内容和常用测评要素	(1)	二、举止礼仪	(16)
一、面试测评内容	(1)	三、其他应注意的应聘礼仪	(18)
二、面试常用测评要素	(2)	第 4 章 常用的面试技巧	(21)
第 2 章 面试前的准备	(5)	一、面试的一般技巧	(21)
一、信息准备	(5)	二、面试中基本问题的回答	(23)
二、资料准备	(5)	三、面试中常见问题的回答	(26)
三、内容准备	(6)	四、面试中尴尬局面的应对	(27)
四、形象准备	(6)	五、面试中用语禁忌	(31)
五、心理准备	(9)	六、面试后应注意的问题	(31)
六、模拟面试	(12)		
第 3 章 面试的礼仪	(13)		
一、谈吐礼仪	(13)		

第二篇 理 论 考 试

第 5 章 基础护理	(33)	第十一节 预防与控制医院感 染	(57)
第一节 绪论	(33)	第十二节 病人的清洁卫生	(60)
第二节 护理学的基本概念	(35)	第十三节 休息与活动	(63)
第三节 护理学理论及相关理 论	(37)	第十四节 生命体征的评估与 护理	(65)
第四节 卫生服务体系	(41)	第十五节 冷、热疗法	(68)
第五节 护士与病人	(42)	第十六节 饮食与营养	(71)
第六节 护理专业与法律	(45)	第十七节 排泄	(73)
第七节 护理程序	(47)	第十八节 药物疗法和过敏试 验法	(75)
第八节 环境	(50)	第十九节 静脉输液与输血	(79)
第九节 病人入院和出院的护 理	(52)	第二十节 标本采集	(82)
第十节 舒适与安全	(54)		

第二十一节 病情观察及危重病人的抢救和护理	(83)	第七节 外科感染病人的护理	(186)
第二十二节 临终护理	(86)	第八节 损伤伤员的护理	(189)
第二十三节 医疗和护理文件记录	(88)	第九节 烧伤伤员的护理	(192)
第 6 章 内科护理	(91)	第十节 显微外科手术病人的护理	(194)
第一节 呼吸系统疾病病人的护理	(91)	第十一节 器官移植病人的护理	(197)
第二节 循环系统疾病病人的护理	(111)	第十二节 肿瘤病人的护理	(198)
第三节 消化系统疾病病人的护理	(120)	第十三节 甲状腺疾病病人的护理	(200)
第四节 泌尿系统疾病病人的护理	(129)	第十四节 乳房疾病病人的护理	(202)
第五节 血液系统疾病病人的护理	(141)	第十五节 乳房疾病病人的护理	(205)
第六节 内分泌代谢性疾病病人的护理	(148)	第十六节 腹外疝病人的护理	(207)
第七节 风湿性疾病病人的护理	(157)	第十七节 急性化脓性腹膜炎病人的护理	(209)
第八节 传染病病人的护理	(160)	第十八节 腹部损伤病人的护理	(212)
第九节 神经系统疾病病人的护理	(167)	第十九节 胃十二指肠疾病病人的护理	(214)
第 7 章 外科护理	(174)	第二十节 小肠疾病病人的护理	(217)
第一节 水、电解质及酸碱代谢失衡病人的护理	(174)	第二十一节 阑尾炎病人的护理	(221)
第二节 外科休克病人的护理	(177)	第二十二节 大肠、肛管疾病病人的护理	(223)
第三节 麻醉病人的护理	(179)	第二十三节 门静脉高压症病人的护理	(226)
第四节 手术前后病人的护理	(181)	第二十四节 肝脏疾病病人的护理	(228)
第五节 手术室工作	(184)	第二十五节 胆道疾病病人的护理	(230)
第六节 营养支持病人的护理			

第二十五节 胰腺疾病病人的 护理 (233)	第十二节 妇科护理 (305)
第二十六节 周围血管疾病病 人的护理 (235)	第十三节 女性生殖系统炎症 病人的护理 (306)
第二十七节 神经外科疾病病 人的护理 (237)	第十四节 月经失调的护理 (308)
第二十八节 心胸外科疾病病 人的护理 (241)	第十五节 妊娠滋养细胞疾病 病人的护理 (310)
第二十九节 泌尿外科疾病病 人的护理 (248)	第十六节 腹部手术病人的护 理 (312)
第三十节 骨科疾病病人的护 理 (253)	第十七节 外阴、阴道手术病人 的护理 (314)
第三十一节 眼科疾病病人的 护理 (258)	第十八节 妇女保健 (316)
第三十二节 耳鼻咽喉科疾病 病人的护理 ... (266)	第十九节 遗传咨询与产前诊 断 (317)
第三十三节 口腔科疾病病人 的护理 (276)	第二十节 不孕症妇女的护理 (319)
第 8 章 妇产科护理 (281)	第二十一节 计划生育妇女的 护理 (320)
第一节 绪论 (281)	第二十二节 妇产科常用护理 技术 (322)
第二节 女性生殖系统解剖与 生理 (281)	第二十三节 妇产科诊疗及手 术病人的护理 (323)
第三节 妊娠期的护理 (283)	第 9 章 儿科护理 (325)
第四节 分娩期的护理 (286)	第一节 绪论 (325)
第五节 产褥期的护理 (290)	第二节 生长发育 (326)
第六节 高危妊娠的护理 ... (293)	第三节 儿童保健 (330)
第七节 妊娠期并发症的护理 (294)	第四节 住院儿童的护理 ... (333)
第八节 妊娠合并症的护理 (297)	第五节 儿童营养 (336)
第九节 异常分娩的护理 ... (299)	第六节 新生儿及新生儿疾病 患儿的护理 (339)
第十节 分娩期并发症的护理 (301)	第七节 营养障碍性疾病患儿 的护理 (343)
第十一节 产后并发症的护理 (303)	第八节 消化系统疾病患儿的 护理 (347)

第九节 呼吸系统疾病患儿的 护理 (352)	第十五节 免疫缺陷病和结缔 组织病患儿的护理 (369)
第十节 循环系统疾病患儿的 护理 (355)	第十六节 遗传性病患儿的 护理 (371)
第十一节 泌尿系统疾病患儿 的护理 (359)	第十七节 急性传染病患儿的 护理 (373)
第十二节 造血系统疾病患儿 的护理 (362)	第十八节 急性中毒和常见急 症患儿的护理 ... (376)
第十三节 神经系统疾病患儿 的护理 (365)	
第十四节 内分泌系统疾病患 儿的护理 (368)	

第三篇 技能考试

一、无菌技术基本操作法 (380)	六、氧气疗法 (391)
二、口腔护理 (383)	七、各种注射法 (393)
三、生命体征的测量 (385)	八、周围静脉密闭式输液法 (396)
四、温水擦浴(酒精擦浴) (387)	九、药物过敏试验法 (399)
五、导尿术与留置导尿术 (389)	十、血标本采集 (402)
	十一、基础生命支持技术 (403)

第四篇 模拟试卷

【中专模拟试卷】 (406)	【大专模拟试卷参考答案】 (438)
【中专模拟试卷参考答案】 (418)	【本科模拟试卷】 (445)
【大专模拟试卷】 (425)	【本科模拟试卷参考答案】 (459)

第一篇 面 试

随着社会主义市场经济体制的逐步建立和教育体制改革的不断深化,我国的就业政策也发生了根本性的转变。面对这一客观现实,如何应聘已成为每个就业者迫切需要解决的问题。面试

是录用考试的一个重要环节,它主要测试应聘者对报考职位的适应程度。应聘者要获得成功,就必须在面试中取得好成绩。掌握面试的特点、内容、准备及技巧,是面试成功的重要条件。

第 1 章 面试测评内容和常用测评要素

面试是一种通过精心设计,以交流和观察为主要手段,了解应聘者素质及相关信息的测试方式。

一、面试测评内容

从理论上讲,面试可以测评应聘者任何素质,但是任何人员选拔方法都有其长处和短处,扬长避短、综合运用,则事半功倍;否则就很可能事倍功半。因此,在人员选拔实践中,通常并不以面试去测评一个人的所有素质,而是有选择地用面试去测评它最能测评的内容。面试测评的主要内容如下。

(一)仪表风度

仪表风度是指应聘者的体型、外貌、气色、衣着举止、精神状态等。像国家公务员、教师、公关人员、护士等职位,对仪表风度的要求较高。研究表

明,仪表端庄、衣着整洁、举止文明的人,一般做事有规律、注意自我约束、责任心强。

(二)专业知识

面试中对专业知识的测试主要是了解应聘者掌握专业知识的深度和广度,以及专业知识的水平是否符合所要求录用职位的要求,作为对专业知识笔试的补充。面试对专业知识的考查更具灵活性和深度,所提问题也更接近空缺岗位对专业知识的需求。

(三)工作经验

一般通过查阅应聘者的个人简历或应聘登记表,做些相关的提问便可知晓应聘者有关的背景及过去工作的情况,以补充、证实其所具有的实践经验,通过工作经历与实践经验的了解,还可以考查应聘者的责任感、主动性、思维

力、口头表达能力及遇事的理智状况等。

(四)口语表达能力

口语表达能力的内容主要包括:表达的逻辑性、准确性、感染力、音质、音色、音量、音调等。口语表达能力主要测试应聘者是否能够将自己的思想、观点、意见或建议顺畅地用语言表达出来。

(五)综合分析能力

综合分析能力指面试中应聘者是否能对招聘者所提出的问题,通过分析抓住本质,并且说理透彻、分析全面、条理清晰。

(六)反应能力与应变能力

反应能力与应变能力主要指应聘者对招聘者所提的问题理解是否准确,回答的迅速性、准确性等,对于突发问题的反应是否机智敏捷、回答恰当,对于意外事件的处理是否得当、迅速等。

(七)人际交往能力

人际交往能力指面试中通过询问应聘者经常参与哪些社团活动,喜欢同哪种类型的人打交道,在各种社交场合所扮演的角色,可以了解应聘者的人际交往倾向和与人相处的技巧。

(八)自我控制能力与情绪稳定性

自我控制能力指应聘者在不同的情况下对自己情感的把握能力,这对于护士及许多其他类型的工作人员(如企业的管理人员)显得尤为重要。一方面,要求应聘者在遇到无故指责、工作的压力或是个人利益受到冲击时,能够克制、容忍、理智地对待,不至于因情绪波动而影响工作;另一方面要求应聘者

工作要有耐心和韧劲。

(九)工作态度

工作态度指应聘者对过去学习、工作的态度和对现报考职位的态度。一般情况下,在过去学习或工作中态度不认真,做什么、做好做坏都无所谓的人,在新的工作岗位也很难说能勤勤恳恳、认真负责。

(十)上进心、进取心

上进心、进取心强烈的人,一般在事业上都有明确的奋斗目标,并为之而积极努力,表现在努力把现有工作做好,且不安于现状,工作中常有创新;上进心不强的人,一般都安于现状,无所事事,不求有功,但求无过,对什么事都不热心。

(十一)应聘动机

应聘动机指应聘者为何希望来本单位工作,对哪类工作最感兴趣,在工作中追求什么,判断本单位所能提供的职位或工作条件等能否满足其工作要求和期望。

(十二)业余兴趣与爱好

业余兴趣与爱好指应聘者休闲时爱从事哪些运动,喜欢阅读哪些书籍,喜欢什么样的电视节目,有什么样的嗜好等,这对录用后的工作安排常有好处。

面试时招聘者还会向应聘者介绍本单位及拟聘职位的情况与要求,讨论有关工薪、福利等应聘者关心的问题,以及回答应聘者可能问到的其他一些问题等。

二、面试常用测评要素

测评要素是指要对应聘者进行测

评的项目。根据多年的面试测评经验,考虑到面试测评的功能特点及其局限,经人才评价专家推荐,在面试中,多采用下列八项要素,作为面试中需要测评的常用要素。现分别予以说明,以供应聘者参考。

(一)综合分析能力

在我们的日常工作中,经常涉及对问题的宏观理解和对事物间矛盾关系的理解,综合分析能力十分重要。

综合分析能力具体表现在3个方面:

一是能够在纷繁复杂的事物中,透过现象看清本质,抓住主要矛盾,运用逻辑思维和全方位立体思维,进行科学的归纳、概括、判断和评价,找出问题的关键。

二是能够遵循事物的发展规律,预料事物未来的发展变化状况,及所做工作在整个宏观布局上的有效性。

三是要将四面八方的信息资料进行综合、加工、整理,站在宏观总体目标和本单位局部利益的角度,对本单位分散的、零星的情况进行整理概括,找出这些信息材料中,哪些是事关全局需要慎重对待的,哪些是影响较小只需下级单位出面就能处理的,哪些则是把握不定需要请示上级部门才好办理的。

(二)言语表达能力

言语表达能力的测定一般从以下几个方面进行:

1. 交谈能力 由招聘者与应聘者自由漫谈,由此判断应聘者的谈吐、语言风格等。

2. 理解能力 只有理解对方的谈

话内容和意图后,才能争取主动,招聘者可用较长时间考查这一能力。通过模糊地表达一个问题,看应聘者能否领会其实质内容。

3. 交谈应变能力 在对外联系中,谈话内容千变万化,应聘者必须善于驾驭交谈内容,随机应变;招聘者在与应聘者交谈中不断变换话题,或有意避开话题,看其如何做出反应。

4. 语音语调 主要测定应聘者的音色、音质、语速、语音大小等。可以让应聘者每人朗诵一篇文章。

(三)应变能力

对应变能力的评价包括3个方面:

1. 在各种意外情况发生时,能否保持稳定的情绪处理意外事件,不至于手忙脚乱。

2. 能否在突发事件面前,快速解决处理。

3. 对突发事件处理的效果如何。

(四)计划、组织、协调能力

对组织协调能力的的评价包括4个方面:

1. 是否经常积极主动和他人配合,协调合作是否富有成效。

2. 是否有极端的个人主义(个人主义倾向严重的评价分应低,反之应高)。

3. 处理组织内部关系时,是否心胸宽广,能够求同存异,调解矛盾。

4. 能否妥善处理各部门的相互关系,共同达到工作目标,完成工作任务。

(五)人际交往的意识与技巧

对人际沟通能力的评价包括3个

方面:

1. 与领导的关系 应聘者与领导的关系是一种工作关系、主辅关系。从组织上说,即领导与被领导的关系;从体制上和职务上说,两者是上下级关系。

2. 与同事的关系 应聘者要有与同事和睦相处、团结协作的能力。大家在一起工作,彼此能够和睦相处,形成和谐一致、心情舒畅的环境是非常重要的。

3. 与其他单位的关系 一个机关单位在社会上不是孤立存在的,它必然要与左邻右舍各兄弟单位发生各种各样的联系,或商洽工作,或寻求支援,或参观学习、交流经验,或团结协作、共创佳绩。

(六)自我情绪控制

考查的是应聘者在受到较强刺激或处于不利的情境中时,能否保持自己情绪稳定,并约束自己行为反应的能力。

(七)应聘动机与拟任职位的匹配性

应聘动机是指在一定需要的刺激下,直接推动个体进行应聘活动以达到应聘目的的内部心理活动;个人的应聘目的与拟任职位所能提供的条件相一致时,个体胜任该职位工作并稳定地从事该工作的可能性较大。

(八)举止仪表

举止仪表考查的主要内容包括:穿着打扮是否得体,言行举止是否符合一般的礼节,是否有多余的动作。

第2章 面试前的准备

机会对任何人都是平等的,就看你能否把握。如果面试前你准备比他人充分,那么你已经取得了成功的一半,因为机会总是青睐那些有准备的人。

一、信息准备

面试前应聘者要通过各种渠道尽可能多地了解招聘单位、岗位的有关信息,以便在面试时做到知己知彼,有的放矢。

(一)招聘单位的情况

招聘单位的性质、职工人数、经济效益、地点环境、发展潜力、专业人员的结构与职称情况、单位领导人姓名等。应聘者对这些情况了解得越详细,在面试时就越容易与对方沟通,不至于说外行话,可让招聘者感到你是一位对其单位有兴趣、有诚意、工作认真踏实的人,从而对你产生好感。

(二)应聘岗位的情况

应聘岗位的性质、工作任务、应聘录用人员的条件(如专业知识、技能、健康、经验等)、使用意图、工资、福利待遇等情况。了解以上情况,应聘者就可知道自己能否胜任该工作,在此岗位上有无发展可能,从而权衡利弊,决定取舍。若决定竞争此岗位,在面试时就能做到心中有数,有针对性地展示自己的特长,表露自己的才能,以证明自己是最适合此岗位的人选。

二、资料准备

在面试过程中要让用人单位更详细地了解自己,应有的文字资料是少不了的,这些文字资料包括:

(一)个人简历及自荐信

个人简历中要将自己的情况(学历、经历等)准确列出,担任过哪些职务,参加过哪些社会活动,取得过哪些成绩,获得过什么荣誉,均要一一写明,尤其是取得的工作经验与成绩,所获得的奖励,这些个人重要经历更须注明。当然因面试时间有限,招聘者不可能仔细阅览,个人简历不宜写得太长,一般二至三页纸为宜。另要精心设计一段精彩的自荐信,不要怕别人说骄傲,要敢于和善于描述自己,写清楚自己的特长,如办事认真、专业基础扎实、兴趣广泛、适应性强、善于交际,做事有恒心、自信等。自荐信一定要有自己的风格和特色。以情动人,言辞简练,既要使自己引人注目,又不使别人反感。要注意,作为自我推荐的文字材料、个人简历和自荐信,一定要真实准确,绝不能弄虚作假。

(二)各种证书

最直接反映你能力和成绩的文字资料是你以往曾获得的各类能力资格证书、专业成绩等级证书和曾发表过的文章等,面试前要细心准备好。因这些