



依据银行系统最新考试政策编写

银行面试 通关解密

卫晓东 主编

中人教育银行面试教研中心 组编



国内**第一本**破析银行招考**内幕**的面试图书

 中国时代经济出版社



责任编辑：孙慧雯

封面设计：中人教育设计中心

来自银行招聘面试**真实**技巧

快速**破解**面试真题的制胜法宝

金领新秀**成功面试**的必备工具书

通关银行职场，从银行面试**解密**开始

上架建议 考试 / 经管类畅销书

ISBN 978-7-5119-1364-7



定价：38.00 元



依据银行系统最新考试真题编写

银行面试 通关解密

卫晓东 主编

中人教育银行面试教研中心 组编

图书在版编目 (CIP) 数据

银行面试通关解密 / 卫晓东主编. — 北京 : 中国时代经济出版社, 2012. 12

ISBN 978-7-5119-1364-7

I. ①银… II. ①卫… III. ①银行—招聘—考试—中国—自学参考资料 IV. ①F832

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 297428 号

书 名: 银行面试通关解密
作 者: 卫晓东

出版发行: 中国时代经济出版社
社 址: 北京市丰台区玉林里 25 号楼
邮政编码: 100069
发行热线: (010) 68350173 68320825
传 真: (010) 68320634 68320484
网 址: www.cmepub.com.cn
电子邮箱: zgstdjj@hotmail.com
经 销: 各地新华书店
印 刷: 北京合众伟业印刷有限公司
开 本: 710×1000 1/16
字 数: 220 千字
印 张: 15
版 次: 2012 年 12 月第 1 版
印 次: 2012 年 12 月第 1 次印刷
书 号: ISBN 978-7-5119-1364-7
定 价: 38.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社发行部联系更换
版权所有 侵权必究

(试题疑难问题解答热线: 010-51626830)

走近银行面试 走进金融人生

前言 | PREFACE

对于银行应聘者来说,拥有笔试资格并通过面试是很振奋的消息,但目前,面试在银行招聘考核中所占的比重越来越大,银行的最终录用结果很大程度上取决于应聘者的面试表现,有的单位甚至连笔试资格的取得也需要面试来抉择,那些不符合要求的人都会在银行面试中被淘汰掉,这样面试就成为了银行招聘中重要且不可忽视的环节。目前市面上还没有一个比较全面、系统、专门针对银行招聘面试的辅导书籍和培训,正是基于这个原因,受银行委托,协会支持,中人教育联合银行业专家编写了这本《银行面试通关解密》,旨在帮助广大志在进入银行的求职者熟悉银行面试特点和规律,提高面试成功率。

本书五大特色:

◆为广大求职者提供银行招聘的常见职位、招聘流程和英文面试技巧,让应聘者能够充分发掘自己的特长和优势,在银行业中成功得到最适合自己的职业岗位。

◆本书对银行招聘面试进行了详细介绍,与公务员面试和其他企业面试在面试流程和考察点等方面进行了对比,并对银行招聘面试的评分标准进行分析,让广大读者切实全面了解银行面试。

◆书中提供的一系列真题分析,可以让读者充分了解银行业所需要的专业知识、气质性格,进而培养自己的金融职业兴趣,形成完整的能力、素质提升体系。

◆妙用本书的银行面试技巧,可以进一步增加应聘者银行面试成功的筹码。

◆在“面试官谈面试”中有一线银行人力资源指点迷津,让应聘者充分借鉴他人的成功经验,顺利通过面试,得到心仪的银行职位。

本书属于中人教育银行招聘系列书籍的一部分,是一本实用型的配套手册,全面、真实、有针对性,与其他同类书籍的区别在于:

第一,本书是银行求职面试者的最佳指导工具。此书与中人教育银行招聘系列图书配套,从职位申请到笔试、面试分类指导,让应聘者了解银行对员工的能力素质要求,帮助考生掌握应聘技巧和方法,并提供大量素材供求职者学习和借鉴,从最大程度上满足银行各岗位应聘者的需求。

第二,图文并茂,破解面试误区。通过银行面试近距离点拨,让求职者更真实地了解银行面试的选拔标准,对常见的误区进行具体分析,使大家在面试过程中更能得心应手。

第三,实用、实战性强。本书对银行面试进行了分类讲解,并配以真题和拓展试题,应聘者可以先进行实际演练,后参考答题思路,也可以参加中人教育的培训课堂。

总之,本书是走近银行面试的铺路石,能够让有职业理想的人在金融业的激烈求职竞争中做到不慌不忙不乱。读完这本书,相信大家能够得到一套属于自己的思维理念和思考方式,愿本书能够助大家顺利得到自己梦寐以求的银行职位。

编 者

2013年12月

目 录 Contents

第一部分 银行招聘面试介绍

面试作为银行招聘员工的一种重要方法,是银行和应聘者进行双向交流的机会,同时也使银行和应聘者之间相互了解,从而双方都可更准确做出聘用与否、受聘与否的决定。

第一章 银行招聘面试概述	(3)
第一节 银行招聘面试的目的及特点	(3)
【面试误区警示】	(7)
第二节 面试准备	(8)
>银行业经营格言	(12)
第二章 银行招聘面试的内容	(13)
第一节 面试全流程	(13)
【银行面试近距离】	(15)
第二节 面试考察要点	(15)
第三节 常见及重点面试问题解答思路分析	(18)
【面试误区警示】	(19)
第四节 面试评分标准	(25)
>银行业经营格言	(30)
第三章 银行招聘典型岗位介绍	(31)
>银行业经营格言	(48)

第二部分 银行招聘面试考察形式及真题

俗话说“知己知彼，百战不殆。”对于银行招聘考试，尤其是面试亦如此。银行招聘面试侧重于考察应聘者的综合能力，考察应聘者是否热爱这个行业和岗位，是否是这个岗位的最佳人选，因此对考察形式和真题有所把握显得很有必要。

第一章 银行招聘面试之无领导小组讨论	(51)
第一节 无领导小组讨论的理论与对策	(51)
【面试误区警示】	(60)
第二节 无领导小组讨论真题精选	(61)
第三节 无领导小组讨论拓展试题	(66)
▶银行业经营格言	(72)
第二章 银行招聘面试之多对一半结构化面试	(73)
第一节 多对一半结构化面试的理论	(73)
【银行面试近距离】	(76)
第二节 多对一半结构化面试真题精选	(77)
第三节 多对一半结构化面试拓展试题	(106)
▶银行业经营格言	(112)
第三章 银行招聘面试之真题分类精析	(113)
第一节 基本素质考察类真题	(113)
【中国建设银行面试真题】	(114)
【2012 年银行面试典型例题】	(118)
第二节 团队协作考察类真题	(119)
【深圳建行实习招聘一面真题(群面)】	(120)
【民生银行面试真题】	(122)
【华夏银行面试真题】	(123)
【渣打银行面试真题】	(123)
第三节 随机应变考察类真题	(123)
【渤海银行面试真题】	(124)
【中国建设银行面试真题】	(124)
【中国工商银行面试真题】	(125)
【高盛投资银行面试真题】	(126)
【三菱东京日联银行(中国)有限公司大连分行面试真题】	(127)
第四节 性格测试考察类真题	(128)
【2012 年银行面试典型例题】	(128)
第五节 能力素质考察类真题	(129)
【中国农业银行面试真题】	(130)

【2012 年银行面试典型例题】	(131)
第六节 个人优缺点考察类真题	(133)
【2012 年银行面试典型例题】	(134)
第七节 成功失败考察类真题	(136)
【中国银行上海浦东开发区支行面试真题】	(136)
【2012 年银行面试典型例题】	(136)
第八节 发展规划考察类真题	(139)
【交通银行面试真题】	(140)
【2012 年银行面试典型例题】	(140)
第九节 工作经历考察类真题	(144)
【交通银行面试真题】	(145)
【2012 年银行面试典型例题】	(145)
第十节 学历背景考察类真题	(145)
【2012 年银行面试典型例题】	(146)
第十一节 相关职位专业知识考察类真题	(147)
【中国建设银行面试真题】	(147)
【中信银行面试真题】	(148)
【中国农业银行面试真题】	(148)
【平安银行面试真题】	(149)
【兴业银行面试真题】	(149)
【中国工商银行面试真题】	(150)
【汇丰银行面试真题】	(150)
【2012 年银行面试典型例题】	(151)
第十二节 人际关系考察类真题	(156)
【2012 年银行面试典型例题】	(157)
第十三节 最后一个问题考察类真题	(160)
【2012 年银行面试典型例题】	(160)
▶银行业经营格言	(160)

第三部分 银行招聘英文面试

随着我国金融改革的不断深入,金融行业对外交流日益频繁,金融行业对其从业人员的要求,特别是外语的应用能力要求越来越高,因此在招聘考试中,英文面试也逐渐显示出其重要性。

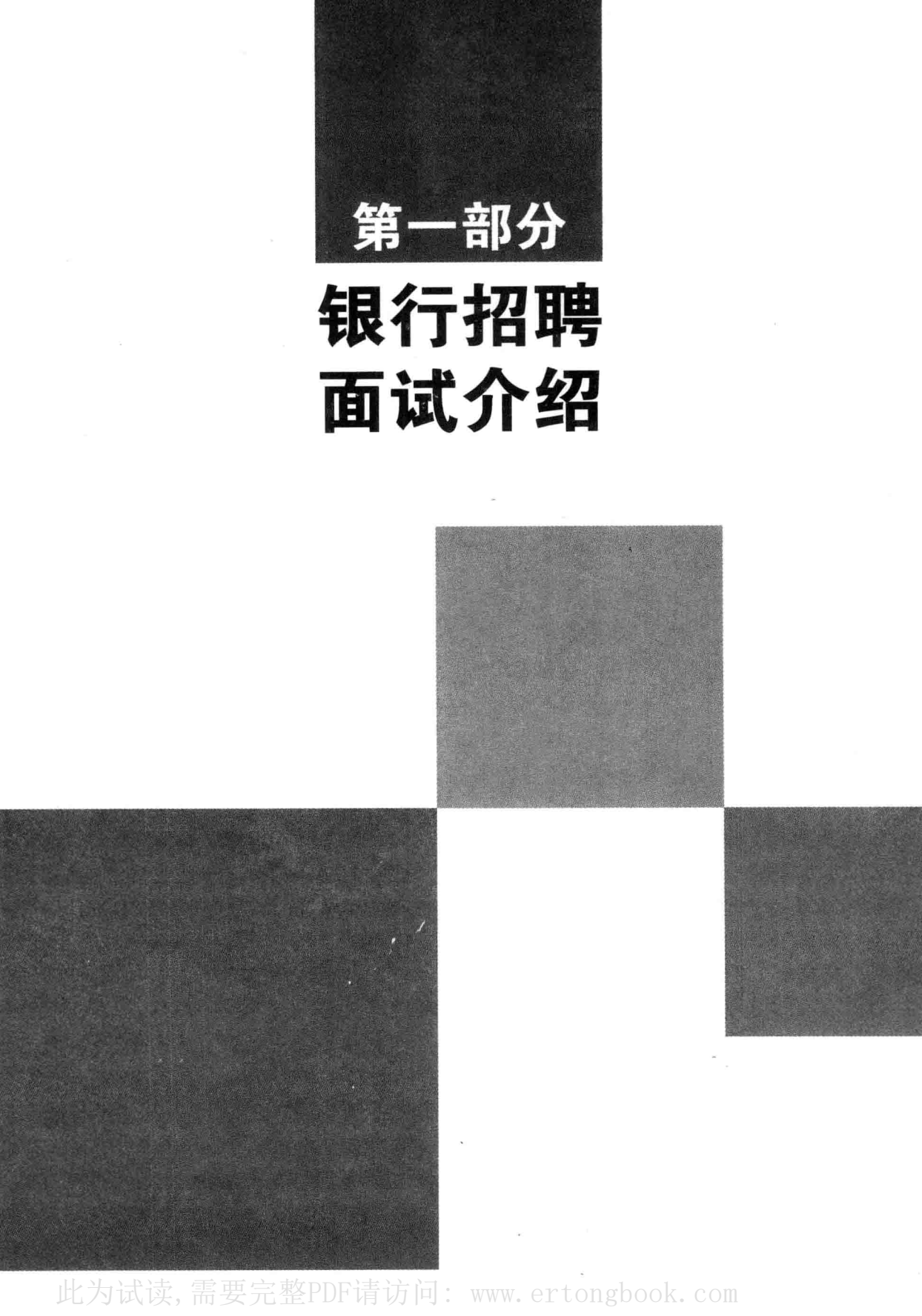
第一章 英文面试通关准备	(163)
第一节 银行英语面试通关必备词汇	(163)
第二节 银行英语面试通关专业词汇	(167)

第三节 银行英语面试通关 50 句(含重要词组)	(175)
▶银行业经营格言	(179)
第二章 银行英语面试通关典型问题	(180)
▶银行业经营格言	(192)

第四部分 银行招聘面试规律与技巧

细节决定成败,面试技巧非常重要。面试技巧虽然不是面试成功最重要的因素,但它是基础性因素,银行招聘要的是最适合的人而不是最优秀的人。纯熟的面试技巧可以展现出应聘者银行所需要的成熟、专业的气质,以及在各种突发情况的应对反应。

第一章 银行招聘面试规律	(195)
第一节 银行“群面”的潜规则	(195)
第二节 “二面”中的主要关注点	(196)
▶银行业经营格言	(197)
第二章 面试答题的原则、要领及策略	(198)
第一节 答题原则	(198)
第二节 答题要领	(200)
【面试误区警示】	(202)
第三节 答题策略	(203)
▶银行业经营格言	(204)
第三章 言语表达技巧	(205)
第一节 言语表达的总体要求	(205)
第二节 发表意见与解释说明的技巧	(206)
▶银行业经营格言	(208)
第四章 银行面试禁忌事项	(209)
第一节 言语表达禁忌	(209)
【面试误区警示】	(211)
第二节 面试禁忌话题	(212)
▶银行业经营格言	(214)
第五章 银行招聘面试礼仪	(215)
第一节 形象礼仪及言谈举止	(215)
【面试误区警示】	(217)
第二节 考场礼仪	(218)
▶银行业经营格言	(221)
附录 银行面试官谈面试	(222)



第一部分

银行招聘

面试介绍

第一章 银行招聘面试概述

在银行招聘考试中,笔试和面试是测试与考察应聘者知识素质、能力素质和工作业绩不可缺少的组成部分,其中面试又是测评将来的银行工作者能力和素质的最直接、最有效的途径。很多通过笔试的应聘者,在面试这一环节却表现得不尽如人意。因此,应聘者需要了解银行招聘面试的一些基本情况,这对于考生做好面试准备,在面试中做到脱颖而出具有重要的意义。

第一节 银行招聘面试的目的及特点

一、银行招聘面试的目的

面试是一种在特定场景下,面试官与应试者进行的面对面的观察、交流和互动,通过这种双向沟通,面试官可以了解面试对象的素质状况、能力特征以及应聘动机,还可以考察应聘者的学识水平、综合能力、才智及其心理特征等,应试者同时也可以通过面试官的行为来判断其态度偏好、价值判断标准及对自己表现的满意度,从而调整自己的行为。

通过面试可以达到以下几个目的:

1. 可以确认个人简历中的有关信息

在面试之前,银行都收到了应试者的个人简历,但简历中所提供的个人信息是否有水分通常是无法看出来的,只有通过面试才能检验。



2. 可以弥补笔试的不足

在银行招聘的笔试中,经常会产生一种“高分低能”的现象,因为在银行工作需要很强的综合素质,仅仅依靠笔试,可能会产生笔试成绩很好但实际能力却很低的现象,而面试可以对应试者的实际能力方面进行比较有效的考察,从而弥补笔试的不足。另外,有的应试者在笔试中可能会由于准备时间不够或身体不适、紧张等原因而发挥不好,如果仅以笔试为依据,这些人将没有被录用的机会。

3. 可以考察笔试中难以考察的素质,如求职者的动机与工作期望等

笔试是以文字为媒介来测评人的素质的,而有许多素质是无法通过文字来表达的,如举止仪表、口头表达能力、反应快慢等。还有些素质可以通过文字形式来表达,但因为应试者的掩饰行为而无法表达,这就可以通过面试来测评。

4. 可以灵活、具体地考察人的知识经验、能力和个性品质

通过面试,可以考察应试者的价值理念、工作态度、进取意识、求职动机、业余兴趣爱好等多个方面的情况,而笔试、情景模拟等其他测评手段在这方面均不如面试。

银行通过面试这种考核方式可以达到上述的诸多目的,同时又可以为银行机构选拔优秀的金融人才。

二、银行招聘面试的特点

(一)面试与笔试的不同特点

作为考试的重要环节之一,面试与其他笔试、心理素质测评等考试环节相比显著不同。银行招聘笔试和银行招聘面试作为银行招聘人才的测评方式,有其各自的特点和作用。笔试和面试相对独立,又相互联系,对笔试、面试的关系处理得好坏,将直接影响着测评的质量。笔试的目的是测评应试者是否具备职位所要求的知识与能力素质,以及在此职位上提高、发展的潜力,而面试是对应

试者的能力和个性品质的测量。

面试与笔试、心理素质测评相比,其主要特点可以归纳为以下几个方面:

1. 面试以谈话和观察为主要方式

面试过程中的一种重要方式就是谈话。在面试过程中,主考官向应试者提出各种问题;应试者要对这些问题进行回答,主考官能否正确地把握提问技巧十分重要。他不仅可以直接地、有针对性地了解应试者某一方面情况或素质,而且对于驾驭面试进程,营造良好的面试心理氛围,都有重要影响。尤其是在银行招聘面试中,随机与灵活性问题很突出,比如针对应试者的特长,提出一些启发性问题,使应试者进一步思索,展示其才华;当应试者的回答文不对题时,可利用提问调整话题;当应试者讲完后,可以通过短暂的沉思或补充性的追问,形成一个“缓冲区”。

2. 面试是一个双向沟通的过程

面试是考官和应试者之间的一种双向沟通过程。在面试中,应试者并不是完全处于被动状态。考官可以通过观察和谈话来评价应试者,应试者也可以通过此过程来调节自己在面试中的行为表现。同时,应试者也可借此机会了解自己应聘的职位情况等,以此决定自己是否可以接受这一工作。所以说,面试不仅是考官对应试者的一种考察,也是主客体之间的一种沟通、情感交流和能力的较量。考官应通过面试,从应试者身上获取尽可能多的有价值信息。应试者也应抓住面试机会,获取那些自己关心的信息。

3. 面试具有持续性

面试与笔试的一个显著区别是面试一般不是在同一个时间展开,而是逐个地持续进行。笔试是不论报考人数的多少,均可在同一时间进行,甚至不受地域的限制。而且笔试侧重知识考察,考察内容具体,答案标准客观,主观随意性较小。

面试则不同,首先,面试是因人而异逐个进行,主考官提出问题,应试者针对问题进行回答,考察内容灵活、多变,既考察应试者的专业知识、工作能力和实践经验,又考察其仪态仪表、反应能力、应变能力等。其次,面试一般由用人



部门主持,因各部门、各岗位的工作性质、工作内容和任职资格条件等不同,导致面试差异大,无法在同一时间进行。最后,每一位应试者的面试时间,不作硬性规定,而根据其面试表现而定。如果应试者对所提问题对答如流,阐述清楚,主考官很满意,在约定时间甚至不到约定时间即可结束面试;如果应试者对某些问题回答不清楚,需进一步追问,或需要进一步了解应试者的某些情况,则会适当延长面试时间。

4. 面试交流具有直接互动性

面试与笔试、心理测验等人员甄选方式不同。面试中应试者的语言及行为表现,与考官的评判是直接相连的,中间没有任何中介转换形式。面试中考官与应试者的接触、交谈、观察也是相互的,是面对面进行的,主客体之间的信息交流与反馈也是相互作用的。而笔试、心理测验中,一般对命题人、评分人严加保密,不让应试者知道。面试的这种直接性提高了主考官与应试者间相互沟通的效果与面试的真实性。

5. 面试评价具有主观性

面试的评价标准往往带有较强的主观性。面试官的评价受个人主观印象、情感、知识和经验等许多因素的影响,不同的考官对同一位应试者的评价往往会有差异,而且各有各的评价依据。所以,面试评价的主观性是面试的一大弱点。另一方面,由于人的素质评价是一项十分复杂的工作,考官可以把自己长期积累的经验运用到面试评价中。在这个意义上,面试的这种主观性有其独特价值。

(二) 银行招聘面试与其他面试的不同特点

1. 面试流程的不同

银行招聘最大的特点就是灵活性很强,这一点在面试所处的环节上表现地尤其突出,银行招聘面试分笔试前面试和笔试后面试,甚至有一面、二面、三面,这与公务员招聘在笔试基础上按招录比例决定参加面试人员不同,由此也可看出,在银行招聘中,面试环节所具有的分量是不可低估的。

笔试前面试是笔试资格审查的一个环节,这种初面决定了下面的环节是否可以继续进行,如果说网申是关键环节,那么初面就是网申的把关,这也体现了银行招聘的科学性和公平性。

笔试后面试是对笔试过关的应聘者的一个综合考察,每环节的面试考察并不相同,主考官也有区别,有的是所报考银行总行或分行人力部门 HR,有的则是银行部门领导。

2. 面试内容的不同

银行招聘面试既有企业面试的特点,也带有公务员面试的特色,有无领导小组讨论,也有多对一半结构化面试,但银行招聘面试问题大多比较直接,重点考察应试者能力,而且会夹杂一些个人家庭背景等问题,比如有无亲戚在银行里工作等。当然,银行招聘的某些岗位面试时可能会用英语提问,这就需要考生具备一定的英语听说及表达能力。

面试误区警示:死记硬背,套答题“模板”



银行面试与公务员面试、其他企业面试都有不同,考察要素也是不一样的。市面上类似公务员或企业面试的图书较多,考生一定注意要活学活用,真正符合银行面试需要,千万不要把那些模板背下后,总想拿模板去套,如果这样,思路就没办法发散,也就抛弃了“属于自己的想法”。其实模板只是一种答题方法,为的是引导发散更多的思维。银行招聘考试更多的是测查综合素质和综合能力,所以平时多关注行业信息,保持广泛的兴趣才是成功的基础。