

医疗卫生系统招录工作人员考试专用教材



医疗卫生系统

面试一本通

井秀玲 苏茂泉 衣晓娟 主编

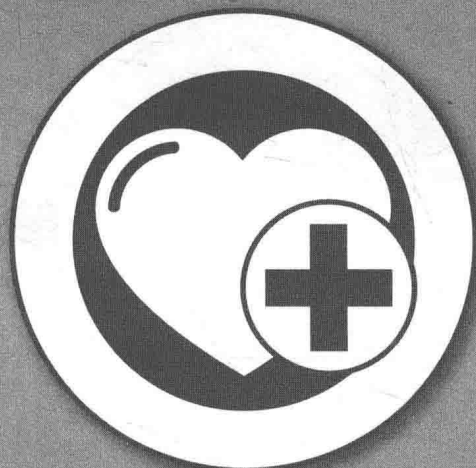
准确把握面试规律
精炼历年考试重点

透彻解析面试技巧
快速提高实战能力



化学工业出版社

医疗卫生系统招录工作人员考试专用教材



医疗卫生系统

面试一本通

井秀玲 苏茂泉 衣晓娟 主编



化学工业出版社

·北京·

本书针对医疗卫生系统招考实际,结合医疗卫生系统面试实际情况,对医疗卫生系统面试考试从理论到实践,进行了专业、全面、深入的研究,从面试知识、结构化面试、简历知识、时政热点解读等方面向考生传授一手经验,帮助考生形成面试备考完整的知识链,以求给广大考生更实用的面试技巧。

本书适用于医疗卫生系统的医疗、护理、助产、药剂、检验、会计、管理等专业应聘备考者,也可作为上述招录工作人员的考试专用教材。

图书在版编目(CIP)数据

医疗卫生系统面试一本通/井秀玲,苏茂泉,衣晓娟主编. —北京:化学工业出版社,2016.9

ISBN 978-7-122-27716-9

I. ①医… II. ①井…②苏…③衣… III. ①医药卫生人员-聘用-资格考试-自学参考资料 IV. ①R192

中国版本图书馆CIP数据核字(2016)第173707号

责任编辑:杨燕玲
责任校对:王素芹

装帧设计:张辉

出版发行:化学工业出版社(北京市东城区青年湖南街13号 邮政编码100011)
印装:高教社(天津)印务有限公司
787mm×1092mm 1/16 印张14³/₄ 字数388千字 2016年9月北京第1版第1次印刷

购书咨询:010-64518888(传真:010-64519686) 售后服务:010-64518899
网 址: <http://www.cip.com.cn>
凡购买本书,如有缺损质量问题,本社销售中心负责调换。

定 价:45.00元

版权所有 违者必究



编写人员名单

主 编 井秀玲 苏茂泉 衣晓娟

副主编 郭 民 徐怀安 钮效正 谭 磊 季 波 张 磊

李春晓 孙永刚 郝文浩

编 者 (以姓氏笔画为序)

丁立臣 于天莹 王永传 王成林 王桂萍 井秀玲

代俊荣 朱香梅 刘 丽 刘金雁 刘春红 刘蓉辉

齐立中 衣晓娟 孙永刚 苏茂泉 李 杰 李臣文

李金辉 李春晓 沈铁峰 张 磊 张国庆 季 波

郝文浩 钮效正 侯万升 俞潍秋 施晓平 姚 伟

徐怀安 郭 民 盛方方 嵇克刚 谭 波 谭 磊



前言

为保障医疗安全，提高医务工作者的整体素质与服务水平，全国各地医疗卫生机构均实行了逢进必考的录用管理模式。我国每年都有大批的医疗卫生类毕业生面临就业。为给广大的应试者提供一套针对性、实用性强的录用考试教材，我们在充分调查研究用人单位和广大应试者意见及要求的基础上，组织专家编写了《医疗卫生系统面试一本通》一书。本书具有以下特点。

• 内容全面，简单实用

本书内容共分5部分：面试知识、结构化面试真题分类详解、结构化面试真题汇编、简历知识、时政热点解读。对医疗卫生类毕业生考试所涉及的面试基础理论知识、审题技巧与解题思路都进行了详细又全面的讲解，满足了应试者从最初的简历投递到最终的应试答辩全方位的需求，有助于应试者在牢固掌握面试基础知识与面试规律的基础上，快速提高面试能力。

• 讲解准确，精炼考点

本书着重讲解了考试的重点、难点和易考点，事例新颖，重点突出，归纳了面试审题技巧与解题思路。通过结构化面试真题的分类详解，使各类题型的作答思路清晰，并辅之真题精讲，使复杂的问题简单化，精练了考点，明确了答题关键，开拓应试者的思维模式，可帮应试者轻松掌握答题技巧，为应试者提供了复习捷径。

• 紧贴考题，专业性强

在当今社会医疗环境下，招录单位不仅要求录用者具备一定的综合分析能力、组织协调能力和应变能力、人际交往能力等，而且还要求应试者具备较强的专业素质。我们总结了近十年来全国医疗卫生机构招录考试中多个专业的面试真题，并给出了参考答案，以满足不同

专业的需求，方便学习和使用。对当今时政热点的解读，有利于拓展应试者的知识面，丰富面试知识，可帮助应试者科学备考。

• 最佳模拟，科学演练

对应试者比较关注的面试程序、面试礼仪、面试前准备进行了详细的讲解，条理分明。考虑到面试技巧的重要性，从必备技巧、审题技巧、答题技巧、语言技巧与应对技巧5个方面进行了讲解，为应试者提供了面试策略，避免了应试中的各种失误。用典型的试题来演绎解题方法和答题技巧，可帮助应试者轻松学习，科学演练，从容自如地应对面试。

相信广大应试者通过对本书的学习，能在短期内快速提高自己的面试水平，帮助打开面试成功之路。

编者

2016年6月

目 录

第一篇 面试知识

1	第一章	002
	面试基础知识	
	第一节 面试的含义及特点	002
	第二节 结构化面试的概念与特点	003
	第三节 结构化面试的命题特点	005
	第四节 结构化面试的主要形式	005
	第五节 结构化面试在招录中的重要性	007
2	第二章	009
	结构化面试的实施	
	第一节 结构化面试的实施程序	009
	第二节 结构化面试的测评要素	010
3	第三章	013
	面试准备	
	第一节 职位调研	013

第二节 面试前准备	014
-----------------	-----

4 第四章 面试礼仪 **018**

第一节 着装礼仪	018
第二节 仪容礼仪	020
第三节 仪态礼仪	021
第四节 考场礼仪	022

5 第五章 面试技巧 **026**

第一节 必备技巧	026
第二节 审题技巧	031
第三节 答题技巧	032
第四节 语言技巧	034
第五节 应对技巧	038
第六节 预防面试中易犯的十种错误	041

第二篇 结构化面试真题分类详解

1 第一章 综合分析题 **044**

第一节 综合分析题命题特点	044
第二节 综合分析题高分策略	045

2 第二章 应急应变题 **048**

第一节 应急应变题命题特点	048
第二节 应急应变题高分策略	048

3 第三章 人际关系题 052

第一节	人际关系题命题特点	052
第二节	人际关系题高分策略	053

4 第四章 组织协调题 056

第一节	组织协调题命题特点	056
第二节	组织协调题高分策略	057

5 第五章 自我认知题 060

第一节	自我认知题命题特点	060
第二节	自我认知题高分策略	060

第三篇 结构化面试真题汇编

1 第一章 综合类面试题 066

综合类面试题	228题	066
--------	------	-----

2 第二章 专业类面试题 112

第一节	医疗专业面试题	60题	112
第二节	护理专业面试题	60题	121
第三节	助产专业面试题	60题	135
第四节	药剂专业面试题	60题	145
第五节	检验专业面试题	60题	156
第六节	会计专业面试题	30题	164
第七节	管理专业面试题	30题	173

第四篇 简历知识

1	第一章	182
	简历知识概述	
	第一节 简历的概念	182
	第二节 简历的分类	182
	第三节 简历的结构与内容	185
2	第二章	186
	简历的填写和编辑	
	第一节 规定模板的个人简历	186
	第二节 简历的格式及选择	189
	第三节 简历编辑的原则和注意事项	191
	第四节 简历编辑制作的步骤	193
	第五节 应届生简历的编辑技巧	194
	第六节 简历编写的常见问题	194
3	第三章	196
	英文简历	
	第一节 英文简历的特点	196
	第二节 英文简历的编辑	197
4	第四章	201
	简历的投递	
	第一节 投递渠道	201
	第二节 投递细节	202
5	第五章	204
	自荐信与附件	
	第一节 自荐信	204

第二节 附件	205
--------------	-----

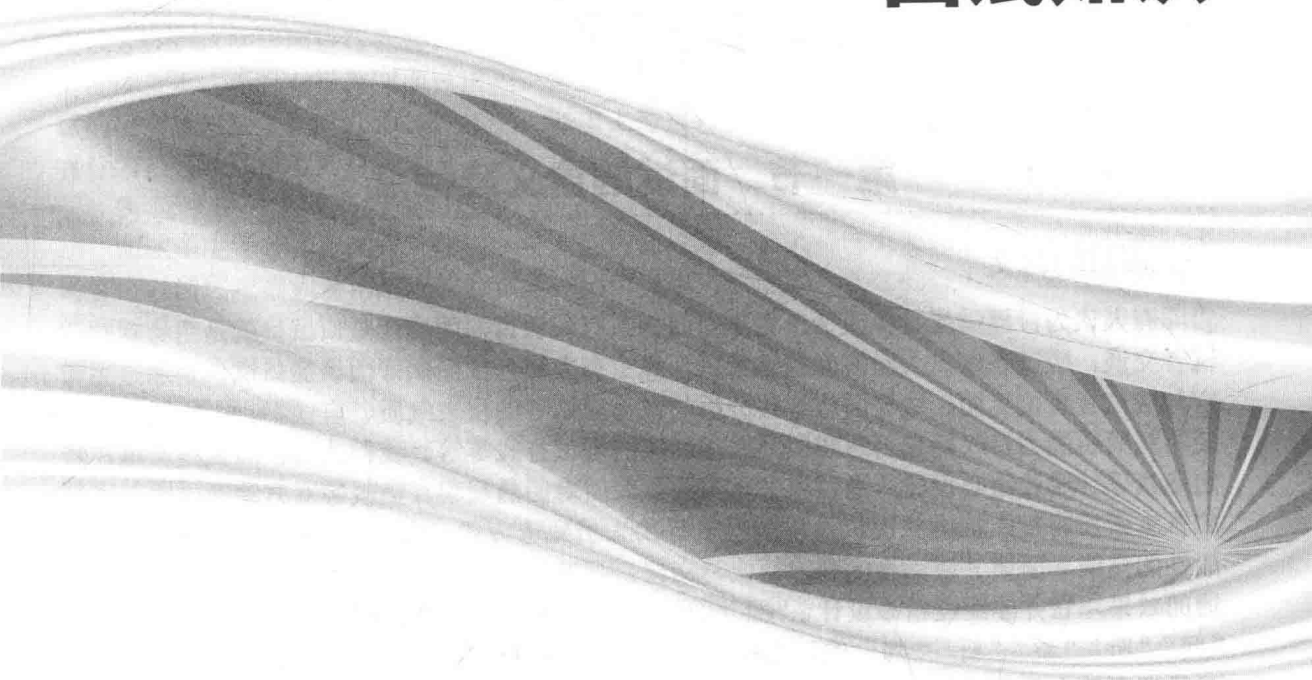
第五篇 时政热点解读

热点一 医患纠纷	210
热点二 看病难	212
热点三 新医改	215
热点四 伤医事件	217
热点五 医护人员猝死	219
热点六 住院医师规范化培训	220
热点七 医师多点执业	221
热点八 民营医院发展	222
热点九 反腐倡廉	223
热点十 社会主义核心价值观	224

参考 文献

226

第一篇 面试知识



第一节 面试的含义及特点

一、面试的含义

有人认为，面试就是谈谈话、见见面而已；有人认为，面试就是口试，就是主考官与应试者交谈，应试者以口头回答问题的考试形式；有人认为，面试即面谈加口试，是通过主考官与应试者直接见面、边提问边观察分析与评价应试者的仪表气质、言谈举止、体质精力以及相关素质能力，权衡是否与职位要求相适应的考试方式等等。我们认为，面试是一种在特定场景下，经过精心设计，通过主考官与应试者面对面的观察、交谈等双方沟通方式，了解应试者素质特征、能力状况以及求职动机等的人员甄选方式。“精心设计”的特点使它与一般性的交谈、面谈、谈话相区别，面谈与交谈，强调的只是面对面的直接接触形式与情感沟通的效果，它并非经过精心设计；“面对面的观察、交谈等双方沟通方式”，不但突出了面试“问”“听”“察”“析”“判”的综合性特色，而且使面试与一般的口试、笔试、操作演示、背景调查等人员素质测评的形式也区别开来。口试强调的只是口头语言的测评方式及特点，而面试还包括对非口头语言行为的综合分析、推理与判断。

多数用人单位招聘录用考试采取笔试和面试的方式，测试应试者的专业基础知识、技能水平以及其他适应职位要求的业务素质与工作能力。另一项研究表明：百分之八十以上的招聘单位，在其人员的招聘与录用工作中，是借助于面试这一甄选手段来完成的。可见，面试无论是在卫生系统事业单位的录用考试中，还是在其他单位的人员选聘中都发挥着极为关键的作用。

卫生事业单位招聘医务工作人员面试考试是由卫生事业单位招聘部门精心设计，通过多种方法，在特定的场景下面对面地测评应试医务工作人员的基本素质、沟通能力、协调能力、应急能力、专业知识等相关素质的一种考试活动。在卫生事业单位招聘工作中，笔试、操作考核、面试是考核应试者知识素质、工作业绩、能力素质的三个不可缺少的组成部分，而面试是测评新进工作人员能力素质最直接、最有效的途径，同时也是最关键的环节。因此，面试越来越被重视。

二、面试的特点

作为卫生事业单位招聘考试中的一个重要环节之一，面试与其他考试有着显著的不同。笔试是测评应试者是否具备职位所要求的专业知识能力素质；而面试是以谈话与观察为主要手段，由表及里测评应试者的能力、素质、经验等多种素质的一种方法。面试具有以下几个特点。

1. 内容灵活

面试内容因招聘工作岗位的不同和人员的多少而无法固定。不同的工作岗位其工作内容、职责范围、任职资格条件等都有所不同。例如，公安岗位和医院临床护理工作岗位，无论其工作性质、工作对象，还是其任职资格等都有很大差别。企业与事业单位相比，因其职能不同，职位的条件、要求就有较大悬殊。因此，面试的测试内容和测试方式就不能统一规定，面试题目和考察角度都因岗位的不同而有所侧重，灵活多样。因招聘岗位所需人员的多少和报考应试人员的多少，每次面试考试的对象可以是几人或几百人，面试的形式可以是单独面试和集体面试两种形式。

2. 以谈话和观察为主要手段

谈话是面试的一项非常重要的手段。在面试过程中，主考官向应试者提出各种问题，由应试者针对这些问题进行回答。主考官不仅可以直接地、有针对性地了解应试者某一方面的情况或素质，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。观察是面试的另一个主要手段。在面试过程中，要求主考官善于运用自己的感官，观察应试者的非语言行为，判断应试者的行为类型，进一步推断其深层心理和素质。

3. 面试是一个双向沟通的过程

面试是主考官和应试者之间的一种双向沟通过程，应试者也不是完全处于被动状态。主考官可以通过观察和谈话来评价应试者，应试者也可以通过主考官的行为来判断主考官的价值判断标准、对自己面试表现的满意度等。同时，应试者也可借此机会了解自己应聘的职位情况、工资待遇及自己关心的信息，以此决定自己是否接受此工作。

4. 主观因素强

面试和笔试有很大的差异，不像笔试那样有明确的客观标准，可以一目了然，面试往往带有较强的主观性。面试考官的评价结果往往受到个人主观印象、情感和社会经验等诸多因素的影响，使得不同考官对同一应试者的评价结果会有较大差异。所以，面试评价的主观性似乎是面试的一大弱点。但从另一个角度讲，面试的这种主观性也为用人决策提供了“可靠”的依据。假如一位应试者的理论成绩很好，但面试中考官认为他的表现不好或者他的性格不适合这一工作，就有可能被淘汰出局。

第二节 结构化面试的概念与特点

一、结构化面试的概念

按照面试的结构化或标准化程度的高低可以将面试分为结构化面试、非结构化面试和半结构化面试。结构化面试又称结构化面谈或标准化面试，是指依据预先确定的内容、程序、分值结构进行的面试形式。面试过程中，主考官必须根据事先拟订好的面试提纲逐项对应试者测试，不能随意变动面试提纲，应试者也必须针对问题进行回答，面试各个要素的评判也必须按分值结构合成。也就是说在结构化面试中，面试的程序、内容以及评分方式等标准化程度都比较高，使面试的结构严密、层次性强、评分模式固定。

面试前，要根据具体职位的需要对应试者素质的不同方面进行问题设计，有时还会预先分析这些问题可能的回答，并针对不同的答案划定评价标准，以帮助主考官进行评定。

在面试中，主考官根据面试提纲逐项向应试者提出问题，应试者必须针对问题进行回答。多个应试者都会面对同样的一系列问题，面试的内容具有可比性，对所有应试者来说比较公平。由于应试者对同样问题进行回答，主考官根据统一的评分标准进行评价，操作方便且容易做出公正的评判。

结构化面试因其直观、灵活、深入、具有较高的信度和效度而不断为许多用人单位接纳和使用，是当前社会面试中应用最广的一种方法，党政领导干部选拔面试、公务员录用考试、竞争上岗等都把它作为一种主要方式，也是目前卫生事业单位招聘工作人员采用的主要面试方式。

二、结构化面试的特点

1. 面试测评要素的确定要以工作分析为基础

在结构化面试中，测评要素并不是随意确定的，而是在系统的工作分析基础上由专家研究确定的。面试的目的是要将更合适职位的应试者选拔出来，如果没有对职位要求的工作分析，那么就无法确定与拟任职位的要求密切相关的录用标准，也就无法达到面试的最佳效果。所以，以工作分析为基础确定测评要素是结构化面试的重要特点。

2. 面试的实施过程对所有的应试者相同

在结构化面试中，不仅面试题目对报考同一职位的所有应试者相同，而且面试的指导语、面试时间、面试问题的呈现顺序、面试的实施条件都应是相同的。这就使得所有的应试者在几乎完全相同的条件下进行面试，保证面试过程的公正、公平。

3. 面试评价有规范的、可操作的评价标准

针对每一个测评要素，结构化面试有规范的、可操作的评价标准。突出表现在每个要素都有严格的操作定义和面试中的观察要点，并且规定了每个评分等级（如优秀、良好、一般、较差）所对应的行为评价标准，从而使每位考官对应试者的评价有统一的标准。评价标准中还要规定各测评要素的权重，使考官知道什么要素是主要的，什么要素是次要的。应试者的最终面试成绩是经过科学方法统计出来的（即对每个要素去掉众多考官评分中的最高分和最低分，然后计算出平均分，再根据权重合成总分）。

4. 考官的组成结构合理

在结构化面试中，考官的人数必须在2人以上，通常有7~9名考官。考官的组成一般也不是随意决定的，而是根据拟任职位的需要按专业、职务，甚至年龄、性别等，按一定比例进行科学配置，其中有一名是主考官，一般由他负责向应试者提问并把握整个面试的总进程。

5. 结构化面试兼具面试与笔试的优点

笔试既包括人员选拔中的专业知识考试，也包括纸笔形式的某些心理测验。一般而言，笔试由于命题、评分及评价的客观化程度高，误差相对容易控制，但对一些深层次的能力及个性表现则很难考查；而面试可以通过考官与应试者面对面的交流，对应试者提一些较深层次的问题，对应试者的实际能力以及性格特征进行综合评价。传统的非结构化面试由于提问的随意性以及考官与应试者之间的相互影响，误差不易控制；结构化面试既保持了面试中双向交流、综合评价、与工作实际结合紧密的优点，又吸收了笔试中的一些客观化、标准化的措施，因此显著地提高了面试的信度与效度。

总而言之，结构化面试具有试题固定、程序严谨、评分统一等特点。从实践来看，结构化面试的测评效度、信度都比较高，比较适合规模较大，组织、规范性较强的工作人员录用考试，因此，结构化面试已成为目前卫生事业单位招聘工作人员面试的基本方法。

当然，作为一种测评方法，结构化面试也有其不足，主要表现在考官实施时灵活性不够，通常不允许在必要时对某些应试者进行有针对性的追问；而另一方面，考官对一些已经

有把握的方面却仍然要问事先拟订的问题。结构化面试的另一个不足是实施时比较呆板，当应试者较多时考官容易疲劳。

第三节 结构化面试的命题特点

参加卫生系统招录考试的单位一般都会遵循国家卫生和计划生育委员会（简称“国家卫计委”）的相关命题规定，坚持“干什么，考什么”的重要原则，根据招聘岗位和面试时间拟订面试题。这种命题形式，是引导广大医务工作者务实干事、尊重实际的重要导向，也符合新形势下“专业对口，人岗匹配”的要求，把岗位需求跟实际能力摆在首要位置。

自2012年以来，全国各地卫生机构在招录工作人员面试考核中，注重专业知识、能力和素质等方面的综合性考察，在命题上思路具有以下特点。

1. 凸显专业化

虽然面试题目多种多样，但题目越来越凸显岗位的匹配性与适应度，即在结构化面试中体现了专业化的面试题。在标准上偏向务实，侧重点放在了“真实能力”的测评上。

2. 体现面试目的

面试的目的是要进一步考察应试者的能力水平、工作经验、责任心等方面的情况，以弥补笔试的不足，为选拔合适人才提供充分依据。面试内容如果不明确、不具体，则面试的目的难以达到，进而将影响录用考试目标及录用计划的实现。

3. 紧贴工作情景

命题紧紧把握面试考核测评的对象，即应试者本身，题目更多的结合实际工作场景来考察应试者解决实际问题的能力。例如，你在病房为一位患者进行治疗时，旁边一个患者家属突然晕倒了，你怎样处理？

4. 科学性与可测性相统一

面试题不仅要求适合所招录的岗位，还要注重实用、有效，具有一定的科学性与可测性。并不是任何表述科学、严密的问题都可以用在面试中。事实上，通过一道题目单纯考核应试者某一方面的能力也是不现实的，操作性较差。为了考察应试者多方面的能力，近两年命题思路有了调整，考察方向不再是单一的综合分析或者情景应变，而是朝着综合化趋势发展，一道题可以考查多种能力。例如，你在值班时，手里有很多工作已经非常忙碌了，护士长又交给你一件很重要的工作，你怎么办？

5. 面试题目有内涵

一个好的面试题目，应该材料新、形式新、观念新，内容有价值，应避免简单，以方便测试应试者的某些素质或真实能力。因为进入面试的一般是多位应试者，面试内容有内涵，有可比性，通过对应试者对规定内容的回答，不仅可以获悉应试者某一方面的情况，还可以与其他应试者进行比较，择优录取。

6. 命题内容结合当今社会热点

试题内容联系时政热点，可以了解应试者的视野、观点，更贴近工作与生活，更符合当今社会“以人为本”的人性化服务理念。

第四节 结构化面试的主要形式

一、结构化面试的形式

结构化面试的形式因区域和招聘单位的不同而呈现多种多样的形式，根据不同的分类方

法主要有以下四种形式。

1. 单独面试

所谓单独面试，指主考官逐个对应试者单独面谈。这是目前最普遍、最基本的一种面试方式，企业单位招录面试大多采用这种形式。单独面试的优点是能够提供一个面对面的机会，让面试双方较深入地交流。单独面试又有两种类型：一是只有一个主考官负责整个面试过程，这种面试大多在较小规模的单位录用较低职位人员时采用；二是有多位主考官参加整个面试过程，但每次均只有一位与应试者交谈。

2. 集体面试

集体面试又叫小组面试，指多位应试者同时面对考官的情况。在集体面试中，通常要求应试者作小组讨论、相互协作解决某一问题，或者让应试者轮流担任领导主持会议、发表演说等。这种面试方法主要用于考查应试者的人际沟通能力、洞察与把握环境的能力、领导能力等。无领导小组讨论是最常见的一种集体面试法。

3. 一次性面试与分阶段面试

① 一次性面试。指用人单位对应试者的面试集中在一次进行。在一次性面试中，面试考官的阵容一般都比较“强大”，通常由用人单位人事部门负责人、业务部门负责人及测评专家组成。在一次性面试情况下应试者能否面试过关，甚至是否被最终录用，都取决于这一次面试表现。面对这类面试，应试者必须集中所长、认真准备、全力以赴。

② 分阶段面试。分阶段面试可分为两种类型，即依序面试和逐步面试。依序面试一般分为初试、复试和综合评定三个阶段。初试的目的在于从众多应试者中筛选出较好的人选，主要考查应试者的仪表风度、工作态度、上进心、进取精神等，将明显不合格者予以淘汰。初试合格者进入复试，复试以考查应试者的专业知识和业务技能为主，衡量应试者对拟任工作岗位是否合适。复试结束后再由人事部门会同用人部门综合评定每位应试者的成绩，最终确定合格人选。

逐步面试一般由用人单位的主管领导、主任（科长）以及一般工作人员组成面试小组，按照小组成员的层次由低到高的顺序，依次对应试者进行面试。面试的内容依层次各有侧重，低层一般以考察专业及业务知识为主，中层以考查能力为主，高层则实施全面考查与最终把关。应试者要对各层面试的要求做到心中有数，力争每个层次均给考官留下好印象。在低层次面试时，不可忽视，在面对高层次面试时，也不必拘谨。

4. 常规面试与情境面试

① 常规面试。常规面试，就是最常用的主考官和应试者面对面以问答形式为主的面试。在这种面试条件下，主考官处于积极主动的地位，应试者处于被动地位。主考官提出问题，应试者根据主考官的提问作出回答，展示自己的知识、能力、素质和经验。主考官根据应试者对问题的回答以及应试者的仪表仪态、肢体语言、在面试过程中的情绪反应等对应试者的综合素质状况作出评价。卫生系统事业单位招聘工作人员通常采用常规面试的形式。

② 情境面试。情境面试是面试形势发展的新趋势。在情境面试中，突破了常规面试即主考官和应试者一问一答的模式，引入了无领导小组讨论、公文处理、角色扮演、演讲、答辩、案例分析等人员甄选中的情景模拟方法。在这种面试形式下，面试的具体方法灵活多样，面试的模拟性、逼真性强，应试者的才华能得到更充分、更全面的展现，主考官对应试者的素质也能作出更全面、更深入、更准确的评价。

二、面试模式

面试根据听题还是看题的形式，对应试者的要求也有所不同。听题主要考查应试者的听写能力、理解能力、瞬间反应能力、短时间思维能力，考试的节奏主要由考官掌握；看题主