

面试考点 · 技能操作 · 理论试题

事业单位招聘护士 综合应试策略

SHIYE DANWEI ZHAOPIN HUSHI
ZONGHE YINGSHI CELUE

主 编 / 杨会香 井秀玲 张玉红



人民军医出版社

PEOPLE'S MILITARY MEDICAL PRESS

面试考点·技能操作·理论试题

事业单位招聘护士 综合应试策略

SHIYE DANWEI ZHAOPIN HUSHI ZONGHE YINGSHI CELUE

主 审 牟作峰 张伦忠
主 编 杨会香 井秀玲 张玉红
副主编 周 洁 丁 坤 张晓利 冀亚芮 刘璐璐
编 者 (以姓氏笔画为序)
王 芳 王玉美 王明娟 王雲雲 井明娟
衣晓娟 孙 宏 孙永刚 孙妮娜 孙春梅
吴伟伟 张冬梅 张兆娟 张晓华 张瑞霞
陈 凯 陈 艳 金秀萍 郑萍萍 赵海英
徐金辉 郭晓丽 崔海燕 葛伟莲 管向莲



人民军医出版社

PEOPLE'S MILITARY MEDICAL PRESS

北 京

图书在版编目 (CIP) 数据

事业单位招聘护士综合应试策略 / 杨会香, 井秀玲, 张玉红主编. —北京: 人民军医出版社, 2014.10

ISBN 978-7-5091-7871-3

I. ①事… II. ①杨…②井…③张… III. ①护士—资格考试—自学参考资料 IV. ①R192.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 225129 号

策划编辑: 丁 震 文字编辑: 陈 卓 责任审读: 周晓洲

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) 51927300-8162

网址: www.pmmp.com.cn

印刷: 三河市世纪兴源印刷有限公司 装订: 京兰装订有限公司

开本: 787mm×1092mm 1/16

印张: 24.5 字数: 521千字

版、印次: 2014年10月第1版第1次印刷

印数: 0001—3000

定价: 59.00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

内容提要

本书内容共分为三部分：第一部分面试知识，讲解了面试基础知识、答题技巧，150 多道面试题系统地总结了近十年卫生系统事业单位招聘护士面试考试的命题方向和命题规律；第二部分技能操作，对常用的 50 项技能操作项目按照新形势下最人性化的操作标准进行了程序细化，对操作的目的、准确性、熟练程度及注意事项进行了详尽的解析和评定；第三部分理论知识，精练了历年考试中的重点、难点、易考点，让应试者通过典型的试题来演绎解题方法和答题技巧，方便考生复习和记忆。本书内容科学，透彻地解析了面试、操作、理论三方面考核的应试策略，方便广大护理毕业生学习和训练，让考生全面夯实应试基础，快速提高实战能力。

前言

长期以来，我国卫生系统事业单位招聘工作人员一直沿用党政机关的录用管理模式。尤其近年来，从中央到地方，所有卫生系统事业单位招聘职位全部实行了逢进必考的录用考试制度。

我国每年都有大批护理毕业生面临就业问题。为给广大护理专业应试者提供一套针对性、实用性强的录用考试培训教材，山东省潍坊市中医院护理部组织有关专家，在充分调查研究用人单位和广大考生意见及要求的基础上，结合地方考试命题特点和内容，组织编写了《事业单位招聘护士综合应试策略》一书，内容全面，涵盖了卫生系统事业单位招聘护理人员考试的所有内容：面试知识、操作技能、理论试题。本书有以下特点。

精练考点，讲解准确

在面试知识部分，本书突破一些传统的解题方法，把创新性的思维模式和答题技巧做了详尽的阐述，开拓了应试者的认知模式，引导应试者掌握灵活多变的解题方法和答题思路。本书面试的150多道题系统地总结了近10年来全国卫生系统事业单位招聘考试的命题方向和命题规律，开阔了应试者的面试视野，丰富了面试知识，使考生在复杂多变的面试场合中能高效应对，以轻松自如的状态取得面试成功。

最佳模拟，科学演练

在医疗服务体系新格局的大形势下，患者对护士的护理水平提出了更高要求，用人单位都希望能够招录到业务熟练、善于沟通、有较强判断力和决策力等优势的护理人员，为患者提供人性化的优质护理服务。在本书中，我们对操作考核中的要点和注意事项进行了详尽的解析，操作流程标准、规范、人性化，标分、评估、扣分点明确，便于掌握和模拟演练，从而使应试者的技术操作水平得到较大提高，方便评委考核，并为护理岗位技能训练和技能大赛提供了重要的参考和指导依据。

简单实用，紧贴考题

在理论知识部分，精练了历年考试中的重点、难点、易考点问题，让应试者通过典型

试题来演绎解题方法和答题技巧，人性化的试题与答案相结合的设计，把复杂的问题简单化，方便了考生复习和记忆，让考生在充分构建理论体系的前提下，全面夯实了理论基础，快速提高了实战能力。

相信广大应试者通过对本书的学习，能够大幅度地提升综合应试能力，在考取卫生系统事业单位护理岗位上取得成功。

本书在编写过程中的疏漏和不足之处，敬请广大读者及同仁批评指正，以使本书更趋完善，更好地服务于广大应试者。

编 者

目 录

第一部分 面试知识

第一章 面试知识概述	2
第一节 面试的含义及重要性	2
一、面试的含义	2
二、面试的特点	3
三、面试在招录中的重要性	3
第二节 卫生系统事业单位结构化面试概念和构成要素	4
一、结构化面试概念	4
二、结构化面试构成要素	4
第三节 卫生系统事业单位结构化面试的基本形式和实施	6
一、结构化面试的主要形式	6
二、结构化面试实施程序	7
第四节 卫生系统事业单位结构化面试的程序和测评要素	7
一、结构化面试程序	7
二、卫生系统事业单位结构化面试的测评要素	8
第二章 面试准备	11
第一节 面试前准备	11
一、心理准备	11
二、常见的心理问题及克服方法	13
第二节 面试知识准备	15
一、面试材料搜集	15
二、面试前职位调研	15

第三章 面试礼仪	16
第一节 着装礼仪	16
一、着装 TPO 原则	16
二、男士着装礼仪	17
三、女士着装礼仪	18
第二节 仪容仪表礼仪	19
一、发型设计	19
二、面部化妆	20
第三节 考场礼仪	20
一、考场中的基本礼仪	21
二、面试后的礼仪	24
第四章 护士招聘面试必备技巧	25
第一节 树立正确的态度	25
一、自信	25
二、真诚	25
三、不卑不亢	26
四、礼貌	27
五、热情	27
六、谨慎	27
第二节 锻炼活跃的思维	27
一、保持思维的明晰性	28
二、讲究思维的发散性	28
三、重视思维的辩证性	28
四、注意思维的缜密性	29
五、力求思维的形象性	29
第三节 展示足够的自信	29
一、行为语言判断	30
二、非语言行为判断	30
三、典型行为表现	30
第五章 护士招聘面试核心技巧	32

第一节 审题技巧	32
一、确认考点	32
二、审题步骤	32
第二节 答题技巧	33
一、答题思路	33
二、答题原则	34
第六章 护士招聘面试语言技巧	36
第一节 语言表达技巧	36
一、表达自身观点的技巧	36
二、加强语言的逻辑性	37
三、解释的技巧	37
四、面试中说话的“禁忌”	38
五、注意“我”字的使用	38
第二节 倾听技巧	39
一、倾听的必要性	39
二、有效的倾听技巧	39
第三节 提问技巧	40
一、掌握提问技巧的必要性	40
二、禁忌提问方式	40
第七章 护士面试真题汇编	42
第一节 2007—2014 年护士招聘综合类面试真题	42
第二节 2007—2014 年护士招聘专业类面试真题	73

第二部分 技能操作

第八章 技能操作知识	84
第一节 操作考试测评要素及注意事项	84
一、操作考试测评要素	84
二、操作考试注意事项	85

第二节 50 项常用护理技术操作规程	85
一、心肺复苏基本生命支持术	85
二、无菌技术（铺无菌盘法）	87
三、密闭式静脉输液技术	89
四、肌肉注射技术	90
五、皮内注射技术（青霉素皮试）	92
六、口腔护理技术	93
七、鼻饲技术	95
八、胃肠减压技术	97
九、穿脱隔离衣	98
十、压疮的预防（皮肤护理）	100
十一、酒精擦浴	102
十二、氧气吸入技术	103
十三、超声波雾化吸入法	106
十四、经鼻 / 口腔吸痰法	107
十五、生命体征监测技术	109
十六、导尿技术	113
十七、灌肠技术	116
十八、肛管排气	119
十九、除颤技术	121
二十、心电监测技术	122
二十一、血糖监测	124
二十二、洗胃技术	125
二十三、密闭式静脉输血技术	127
二十四、静脉留置针技术	129
二十五、静脉采血技术	130
二十六、皮下注射技术（胰岛素）	132
二十七、微量输液泵的使用技术	133
二十八、铺备用床法	134
二十九、铺麻醉床	136
三十、简易呼吸器的使用	137
三十一、经外周静脉置入中心静脉导管（PICC）护理技术	138
三十二、小儿头皮静脉输液法	141
三十三、光照疗法	142

三十四、新生儿沐浴	144
三十五、新生儿抚触	145
三十六、新生儿脐部护理技术	147
三十七、早产儿暖箱的使用	148
三十八、胎心外监护术	150
三十九、动脉血标本采集	151
四十、痰标本采集	152
四十一、咽拭子标本采集法	154
四十二、胸腔闭式引流	155
四十三、脑室引流护理	157
四十四、“T”管引流护理	158
四十五、阴道灌洗术	159
四十六、膀胱冲洗术	161
四十七、换药技术	162
四十八、冰袋（冰囊）使用法	163
四十九、备皮法	165
五十、床上洗头	166

第三部分 理论知识

第九章 理论基础知识	170
第一节 模拟演练 20 套	170
模拟演练一	170
模拟演练二	179
模拟演练三	188
模拟演练四	197
模拟演练五	206
模拟演练六	215
模拟演练七	224
模拟演练八	233
模拟演练九	242
模拟演练十	251
模拟演练十一	260

模拟演练十二	268
模拟演练十三	277
模拟演练十四	286
模拟演练十五	295
模拟演练十六	304
模拟演练十七	313
模拟演练十八	322
模拟演练十九	331
模拟演练二十	340
第二节 基本知识问答	349
参考文献	380

第一部分 >>>

面试知识

第一章 面试知识概述

第一节 面试的含义及重要性

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、交谈等双方沟通的方式，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：80%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。

卫生事业单位招聘护理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的测评应试护理人员的基本素质、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，而面试是测评新晋工作人员能力素质的最直接、最有效的途径，同时也是最关键环节。因此，面试越来越受到人们的重视。

二、面试的特点

作为卫生事业单位招聘考试中的重要环节之一，面试与其他考试有着显著的特点。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素质、能力、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，公安岗位和医院招聘临床护理工作岗位，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、要求差别就有较大悬殊。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应有所侧重，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者是几百人，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 谈话是面试过程中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，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。观察是面试过程中的另一个主要手段。在面试中，主考官应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这一工作。

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。

三、面试在招录中的重要性

1. 考察内容全面 笔试是以文字为媒介，考查一个人的知识水平和专业素质能力，但专业素质能力很难通过文字表现出来。现在很多岗位需要一些仪表端庄、形象气质佳、表达能力强、善于沟通的工作人员，这必须靠面试来进行考查和选拔。

2. 可以避免高分低能和冒名顶替 在日程生活中我们经常见到一部分人，笔试成绩优

秀，但言语木讷，回答问题观点幼稚、肤浅，分析问题和解决问题的实际能力很差。还有一部分人，笔试成绩一般，如果仅以笔试成绩作为录用依据，这部分人就没有机会被录用了，但如果再辅以面试考试，这部分人或许在面试中对答如流，表现极佳，从而成为了最佳人选。考场如战场，有的人为了打胜仗，不是去提高自身实力，而是使用各种歪招，让人冒名顶替自己应试。通过面试中考官对应试者准考证和身份证的审查，以及考官与应试者面对面的交流，可以避免冒名顶替的现象。

3. 可控性强 根据招录要求，考官可以灵活设计面试考题和实施面试方案，考查的内容可深可浅，有很大的弹性和灵活性。面试方案只要设计合理，措施得当，就可以准确地测试出应试者的素质，包括人的心理素质、发展潜力、身体素质等，这样就能为单位选拔到综合素质较高的优秀人才。

4. 可深度测评综合素质 从理论上讲，面试只要精心设计、措施得当，就可以准确地测评出应试者的任何素质。如果在面试中加入心理测验、情景模拟、角色扮演、工作演示等考核方法，不仅可以考查出应试者的组织能力、协调能力，还可以考查出一些应试者的实际工作能力。甚至，应试者的心理素质、身体状况等，也可以通过面试获得相关信息。

第二节 卫生系统事业单位结构化面试概念和构成要素

面试依据规范化程度，可分结构化和非结构化面试两个基本类型。目前卫生事业单位考试面试主要采用结构化面试的形式。

一、结构化面试概念

结构化面试又称结构化面谈或标准化面试，它指面试前就面试所涉及的内容、试题评分标准、评分方法、分数使用等一系列问题进行系统的结构化的面试方式。结构化面试的一项主要要求是对报考相同职位的应试者，应测试相同或相近的面试题目，使用相同的评价标准，必须严格遵循特定程序。测评人员通过与应试者面对面的语言交流，对应试者进行评价。结构化面试是当前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。结构化面试的结构严谨，层次性强，面试的程序、考核的内容、评分模式相对固定，标准化程度高，对应试人员的综合素质测定相对准确，面试结果也更为客观、公平、有效。结构化面试也是目前卫生事业单位招聘医疗卫生人才的主要面试方式。

二、结构化面试构成要素

面试要素是指构成面试的一些基本要素。面试有十个要素，即面试目的、面试内容、面试方法、面试考官、面试应试者、面试试题、面试时间、面试考场、面试信息、面试评定。这些要素是任何一项面试活动都不可缺少的，它们的有机构成是面试活动成立的前提条件。

在不同的面试活动中，这些要素的表现形式和作用是不同的。合理的配置和使用这些要素，是做好面试工作的基础。

1. 面试目的 面试目的是指面试要达到的目的，即通过面试要达到的预期效果。在事业单位招聘中，面试的目的是通过对应试者素质进行有效的测评，选出德才兼备的合适人才。从应试者方面来说，参加面试的目的是向考官展示自己的素质，以此作为获得被录用的资格条件。

2. 面试内容 面试内容即面试测评项目或测评要素，是指面试需要测评应试者的能力、个性品质等方面的具体内容。现行面试的主要模式是要素分解式，即设想应试者的素质是由多种要素构成的有机体，把这个素质有机体的构成要素列出来，再选择重要的和相关的素质指标进行测评。因此，如何恰当的、有针对性的选择与岗位要求密切相关的素质进行测评，是十分重要的问题。

3. 面试方法 面试方法是实施面试的具体技术，是影响面试效果的重要因素之一。不同的面试方法对应试者素质测评的侧重点也不同，在面试时存在一个面试方法的选择问题，如面试可以分为结构化面试、半结构化面试和非结构化面试三种，事业单位招聘面试采用的则是结构化面试方法。

4. 面试考官 面试考官是面试的测评者，是对应试者的素质进行评价的实现者，在面试中扮演着十分重要的角色。面试考官的素质如何，对面试结果有很大影响。面试考官的任务是实施面试，包括提出面试问题、观察和分析应试者在面试中的各种行为表现、对应试者进行评价等。

5. 面试应试者 面试应试者是面试测评的对象，与面试考官一同构成面试活动的主体。应试者与考官之间是被测评者与测评者的关系，在面试中，考官正是通过应试者对面试问题的回答，达到对应试者测评的目的。

6. 面试试题 面试试题主要是指面试考官对应试者提出一定的行为反应的要求。面试试题不同，提出的要求也不相同。由于面试模式的不同，面试试题也有多种多样的表现形式，即题型的多样性。比如，行为性的面试试题，要求应试者描述过去发生的真实行为事件；情境性的面试试题，要求应试者回答在假定情境中的行为表现；意愿性的面试试题，要求应试者反映自己的行为动机。

7. 面试时间 面试时间是面试活动在时间维度上的体现。一般而言，在其他条件不变的情况下，面试时间越长，面试结果的可信度越高。但是，在实践中受多种因素的影响，面试时间往往不可能太长。因此，如何在较短时间内得到全面准确的应试者信息是一个值得研究的问题。

8. 面试考场 面试考场是面试活动在空间维度上的体现。面试考场的布置是实现面试效果如何的关键，面试室的大小、考官与应试者位置的安排、光线的明暗，以及噪音、干扰等问题对面试都有一定的影响，这些因素都是面试考场布置时需要考虑的因素。

9. 面试信息 面试信息主要包括考官信息和应试者信息两个方面。考官信息，指面试