

百位行业资深专家力荐金牌用书

全国银行 招聘考试专用教材

银行招聘考试一本通

全国银行招聘考试编写组◎编写
中公教育全国银行招聘考试研究院◎审定

2014 / 中公版

- 汇集名师授课精华
- 透彻剖析题型机理
- 深度解读经典真题
- 紧扣银行命题趋势
- 切实把握制胜之道
- 快速提高备考效率

赠300元
网校课程卡



立信会计出版社
LIXIN ACCOUNTING PUBLISHING HOUSE



中公·金融人

给人改变未来的力量

严格依据全国银行招聘考试说明编写

2014 / 中公版

全国银行招聘考试专用教材

银行招聘考试一本通

全 1 编写

中公教育全国银行招聘考试研究院 审定



立信会计出版社

LIXIN ACCOUNTING PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

银行招聘考试一本通 / 全国银行招聘考试编写组编写. —2 版.—上海:立信会计出版社, 2013.6
全国银行招聘考试专用教材
ISBN 978-7-5429-3971-5

I. ①银… II. ①全… 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(2013)第 148376 号

策划编辑 张巧玲
责任编辑 张巧玲
封面设计 中公教育设计中心

银行招聘考试一本通

出版发行	立信会计出版社		
地 址	上海市中山西路 2230 号	邮政编码	200235
电 话	(021)64411389	传 真	(021)64411325
网 址	www.lixinaph.com	电子邮箱	lxaph@sh163.net
网上书店	www.shlx.net	电 话	(021)64411071
经 销	各地新华书店		

印 刷	三河市祥达印装厂		
开 本	850 毫米×1168 毫米	1/16	
印 张	32.5		
字 数	884 千字		
版 次	2013 年 7 月第 2 版		
印 次	2013 年 7 月第 1 次		
书 号	ISBN 978-7-5429-3971-5/F		
定 价	70.00 元		

如有印订差错,请与本社联系调换

绪论 银行求职指南

银行职业介绍及职业生涯规划

一、银行常见招聘职位介绍

银行内部职位众多,职位系列也较多,从高层管理人员到一般管理人员,从内部科室人员到营业网点前台柜员,从会计人员到出纳人员等,各个职位的重要性、承担的责任、社会地位有着较大的差别。

一般来说,下列五类职位是银行校园招聘中常见的职位类型。

1. 柜面业务类

柜面业务类是指坐在银行柜台里面的员工办理的业务,这类岗位一般分为对公柜面和对私柜面,其具体的定义及工作内容如下:

(1) 对公柜面。

对公柜面就是银行里我们能见到的那些比较大的敞开式窗口,专门做公司业务的,主要工作内容是企业电子银行、单位存款业务、信贷业务、机构业务、国际业务、委托性住房金融、资金清算、中间业务、资产推介、基金托管等,一般操作的金额数字比较大。

(2) 对私柜面。

对私柜面是平时在银行常见的储蓄柜台。主要对个人开展存取款、开卡、汇款、网银、个人理财等业务。涉及业务较广,工作起来也较烦琐。

2. 客户营销类

(1) 对私客户经理。

对私客户经理有的银行称为零售客户经理,零售市场营销岗位等。工作内容主要是推销理财产品,个人贷款(包括房贷、消费贷款、出国留学贷款等),第三方存管,推销信用卡等。

(2) 对公客户经理。

对公客户经理岗位又称为公司信贷,主要负责推销公司业务,拉存款贷款及其他公司融资业务。

3. 产品支持类

分析客户与市场需求,设计产品与服务方案,制定并开展营销活动,为销售人员提供支持协助。

4. 风险控制类

预防控制信用风险、市场风险和操作风险,检测风险指标,管理控制运行风险,落实全面风险管理要求。

5. 信息科技类

开发和测试应用软件,安装和维护硬件系统,保障信息系统安全稳定,支持业务发展需求。

二、职业生涯规划

银行一直被认为是工资福利都比较好的工作选择,所以现在越来越多的应届生选择进入银行工作。并且,随着金融全球化国际化的发展,银行对于高素质人才的需求也越来越大。

整体来看,应届生在银行业的职业发展道路有三条:管理、技术、市场。

管理路线：

行长办公室、行政部、人力资源部、会计部、法律部等。这些部门没什么特别，除行长办公室外，其他部门每个企业都应该有。

市场路线：

公司金融部——吸收公司存款，并审查发放贷款给其他公司。单笔业务量、资金量大，收益大，风险高。

个人金融部——吸收个人存款，并审查发放贷款给个人。单笔业务量、资金量小，收益稳定，风险小。

金融机构部——和其他非银行金融机构打交道，如基金、证券、保险、信托机构。这个部门发展机会很多，可以和各种金融机构接触，交际面广，学到的知识多，而且有利于对整个金融行业的把握和理解，同时也增加了今后跳槽的选择面和机会。

资金财务部——进行银行资金的运作，或者替客户运作。

随着银行业务进一步细化，从上面的几个部门里面分出了：离岸金融部（负责离岸资金的运作）、基金托管部（负责基金的发行和代销）、公司/个人理财部。这些都是新成立的部门，如果能进去的话，发展机会也很多。

技术路线：

信息科技部——银行业和其他非金融业有个很大的不同，它对信息科技的依赖最大。因为从物流角度看，银行除了运送钞票和黄金，没有其他的物流了；只有信息流/资金流，而这些都是可以虚拟化和电子化的。从业务角度看，由于金融产品的高度可复制性和无专利性，信息技术的运用已经越来越成为金融产品的核心竞争力和金融创新的动力。

风险控制部——负责风险管理，比如大额贷款审批等。

产品研发部——主要负责理财产品的研发设计工作。

管理路线，如果你具备较好的人际关系处理的能力，这不失为一个不错的选择。技术路线，不仅包括与计算机有关的科技，还包括风险评审、产品开发、方案设计等。技术作为一种技能，让你有所专攻，并在这一方面做到更好更强，对于自己的未来发展的道路也会有很大的帮助。市场路线，指的就是客户经理之类的，进入业务岗。这一岗位对于应届生来说，压力较大，银行对于客户经理都会有业绩上的考核。如果你不是在营销方面有过人的能力，那么要想做得好，就必须具有足够的客户资源。否则，要想晋升会比较困难。

但是这三条发展路线，也并不是完全分开的。在某一方面做得好，也是有可能进入其他发展路线。例如，你在技术方面做得很好，到了一定时候，必然是可以进入管理岗位的。在营销方面，业绩惊人，也是可以走向管理岗位的。所以，建议求职者一开始选择一个自己具有比较优势的领域为突破点，把它做好、做精、做到专业化。

银行的薪资，尤其是国有银行，对于外界来说都是很神秘的。同时也因为，不同部门、不同地区、不同支行差距甚大，所以在这里，就只大概介绍一下薪资的组成部分。一般包括以下几个部分：

基本工资——每月固定，各家银行都差不多。根据你的职位高低来定。

每月的奖金——各银行标准不一。

以上两块构成银行职工每月的基本收入，大致上各个银行相差不大。

不定期的各种奖励——过节费、高温费、各种礼品等。视各个银行效益而定，少则几百，多则几千。

另外，有些银行还定期发放交通费、电话/手机费、邮政费等，也有些银行发现金或票据。最后就是年终奖金，一般是几万元的水平。有的银行还有各种内部优惠的贷款政策和内部优惠的房子出售。大部分银行对应届生前几年都会提供住宿，而且条件非常好。所以，即便银行的工资比不上外企，但是实

实际上是有过之而无不及的。

银行招聘主要看重的是应聘者正直诚信、不怕吃苦、能承受压力、热爱银行业的品质。大学毕业生进入银行工作,很多都要先从柜台做起,熟悉银行的基本业务和流程。经过一段时间的锻炼后,银行会根据业务需要和个人特点,将适合的人继续留在柜台,将不适合的调到其他岗位。柜员岗位要求做事细致、有条理,对数字敏感,服务热情,善于沟通。对于无法选择岗位的新员工,不妨先做柜台,以后银行会再根据岗位空缺及员工综合素质和表现进行调整。

商业银行招聘概况

教育部发布通知,指出2013年高校毕业生人数为699万人,逼近700万人。而市场的就业机会却远没有那么多,符合自己择业目标的行业、适合自己兴趣爱好的岗位就更为稀缺了。高校毕业生就业形势更加严峻。

银行的校园招聘这几年不断升温,其火爆程度绝对不亚于公务员。据调查显示,目前应届生最为青睐的企业即为“银行”。银行已经成为大四学生就业选择中的“香饽饽”是不争的事实。目前银行招聘具有以下特点。

1. 招聘人数多

目前,银行业务发展迅速,不少外资银行在传统业务和投资业务上都兼而有之,而国有银行也在巩固传统业务的基础上,慢慢摸索投资业务的发展,因此需要大批人才进行支撑,其中尤以营销类人才、投资产品研发人才和高端管理人才最为缺乏。各大银行每年的校园招聘规模都不算小,但由于应聘人数过多,录取率仍然在各个行业中偏低。

2. 薪酬福利好

银行本身已经具有大多数行业难以比拟的庞大的初始资本和寡头垄断地位,使得其在人才竞争上有着明显优势。金融行业的薪酬水平一直居各行业之首,总体平均薪酬是其他行业的1.5~2.5倍。凭借稳定优厚的薪酬福利、良好的工作环境与发展前景,银行,这个金融业的“骄子”,就业市场的“铁饭碗”,吸引了大批刚刚踏入社会的优秀大学生,众多毕业生都将其作为求职时向往和追逐的就业首选。银行招聘可谓优中选优,竞争激烈。

3. 专业限制小

除了少数外资银行和商业银行对求职者具有专业要求以外,大多数银行对应届生并不限制专业,银行普遍关注人才的综合素质及中高端人才的专业能力。由于银行业很多专业知识能够在从业后结合实践工作进行深入学习,因此无论是国有银行还是外资银行,在人才的招聘上都会把关注点聚焦于员工的综合素质。在校园招聘中,除了少数对专业性要求较高的岗位外,一般银行不会只招收金融类专业的毕业生,而是会根据岗位的能力要求适当放宽;而在面试中,人力资源部通常会重点考核应聘者在综合素质,尤其是沟通技巧方面的能力。银行求职者的专业背景五花八门,但通常对银行业都有一定的认识和见解。从某种意义上来说,银行业取消了对应聘者的专业限制,就有机会吸纳到更多综合素质全面的人才。专业性要求较高的岗位则会对应聘者的专业能力提出较高要求,希望应聘者已经具备了银行内部专业职位所具备的基本知识和实践方法。从这两个层面上来看,无论是综合素质还是专业能力,银行对于应聘者的要求都不低。越来越多的银行已经放开专业限制,招收真正素质过硬的服务人才,提升一线服务质量。

银行招聘的测评要素

一、思维能力

思维能力,指人们在工作、学习、生活中每逢遇到问题,总要“想一想”,即对事物进行观察、比较、分析、综合、抽象、概括、判断、推理、具体化和系统化的能力,准确而有逻辑地表达自己思维过程的能力,最终体现为解决问题的能力。

1.思维能力的维度

(1)灵活性。

“灵活性”包括四个方面:一是思维起点的灵活性,即能否从不同的角度、方向、方面按照不同的方法来解决问题;二是思维过程的灵活性,即能否从分析到综合,从综合到分析,灵活地进行综合分析;三是概括和迁移能力,即是否愿意和善于运用规律,能否触类旁通;四是思维的结果是不是多种合理而灵活的答案。要培养思维的灵活性,首先,注重知识的应用性,能够把知识真正活学活用,而不仅仅停留在书本知识表面;其次,注重知识之间的相互渗透和迁移,只有知识形成体系后,才能真正被吸收和消化。

(2)创造性。

创造性指思维活动的创造意识和创新精神,不墨守成规,能够创造性地提出问题和创造性地解决问题,体现出思维的独立性、发散性与新颖性。要培养思维的创造性:首先,坚持独立性,保持应有的好奇心;其次,要有问题意识,在学习、工作、生活中,注意发现问题,提出问题;最后,注意发散性,在问题解决中采取灵活多样的方案。

(3)敏捷性。

敏捷性是指思维活动的反应速度和熟练程度,表现为思考问题时的快速灵活,善于迅速和准确地做出决定、解决问题。要培养思维的敏捷性,就要熟练掌握相应阶段的基础知识和基本技能,熟能生巧,不一味图进度快、难度高;要争取超前思维,遇到问题后主动思考,把被动接受知识的过程变成主动思维训练的过程;而且要限时完成任务,有意识地限定时间。

(4)系统性。

系统性指善于抓住问题的各个方面,又不忽视其重要细节的思维品质。考虑问题,从整体出发,能够很好地处理整体与局部的关系。系统思维,可以使一个人变得非常理智,使人的统筹能力及预见能力得到很大的提高,这对一个领导者来说是不可或缺的能力。要培养思维的系统性,要站在系统的高度学习知识,注重知识的整体结构、纵横联系,经常进行知识总结,在融会贯通中提炼知识,领悟其关键、核心和本质;要寻找新旧知识的联系与区别,挖掘共性,分离个性,在比较中学习新知识。

(5)深刻性。

深刻性指思维活动的抽象和逻辑推理水平,表现为能深刻理解概念,分析问题周密,善于抓住事物的本质和规律。要培养思维的深刻性,一是追根究底,凡事都要去问为什么,不但要“知其然”,更要“知其所以然”;二是积极开展问题研究,养成深钻细研的习惯,每当遇到问题时,尽可能地寻求其规律性,或从不同角度、不同方向变换观察同一问题,以免被假象所迷惑。

2.银行校园招聘针对思维能力的主要考查方式

(1)笔试——职业能力测验。

(2)笔试——英语测试。

- (3) 笔试——作文测试。
- (4) 面试——半结构化面试。
- (5) 面试——无领导小组讨论。

二、通用与专业知识素养

通用知识素养指求职者应知应会的基本知识以及运用这些知识分析判断的基本能力,重点测查求职者的文化修养、理论功底、对社会经济动态的信息敏感度等基本素质,涉及政治、经济、法律、历史、文化、地理、环境、自然、科技等方面。

专业知识素养指求职者胜任具体工作岗位必须具备的专业知识,特别是运用专业知识和理论分析解决工作中实际问题的能力。对于银行的工作来说,专业能力的要求显得尤为突出,主要涉及经济与金融、商业银行的经营管理、会计与财务、人力资源管理、法律、计算机等。

三、语言文字沟通能力

语言文字能力是求职者应当具备的重要能力之一,是其他能力的重要载体与工具。

文字能力是笔试能力的基础,包括阅读理解能力与文字表达能力。阅读理解能力要求全面把握给定资料的内容,准确理解给定资料的含义,准确提炼事实所包含的观点,并揭示所反映的本质问题。文字表达能力要求熟练使用指定的语种,运用说明、陈述、议论等方式,准确规范、简明畅达地表述思想观点。

语言能力则是面试成功的基石,既包括表达自己思想的能力,也包括理解他人思想的能力。在面试中,语言能力包括以下几个方面:理解他人的意思;口齿清晰,语言流畅;内容有条理;语言富于逻辑性、易于他人理解并具有一定的说服力;用词准确、恰当、有分寸。

沟通能力则是建立在语言文字能力基础上的更高层次的要求,是人与人之间、人与群体之间思想与感情的传递和反馈的过程,以求达成思想的一致和感情的通畅。

四、团队协作能力

所谓团队协作能力,是指建立在团队的基础之上,发挥团队精神、互补互助以达到团队最大工作效率的能力。对于团队的成员来说,不仅要有个人能力,更需要有在不同的位置上各尽所能、与其他成员协调合作的能力。团队协作能力对于一个团队至关重要,木桶能装多少水取决于最短的那块木板,一个好的团队并不是说每一分子各方面能力都特别棒,而是能够很好地借物使力,充分发挥团队成员的长处,弥补甚至避免团队成员的短处,互相学习交流,共同进步,强调的是团队的整体业绩。

笼统来说,团队协作能力即人际交往的意识和技巧,指的是建立和维持自己与他人、团体的关系,这些关系是有目的的、与工作相关的,包括与他人的沟通,以及组织中的服从、合作、协调、指导、监督活动。具体包括以下方面:人际合作的主动性;对组织中权属关系的意识(权限、服从、纪律);人际间的适应;有效沟通;处理人际关系的原则性与灵活性。

例如:

你到单位不久,老同事仗着资历高,把自己的事情推给你做,也不教你,你经常出错,领导批评了你,你怎么办?

银行校园招聘针对团队协作能力的主要考查方式:

- (1) 面试——人际交往问题。
- (2) 面试——无领导小组讨论。

五、自我情绪控制能力

自我情绪控制能力是指在受到较强刺激或处于不利的情境中时,能保持情绪稳定,并约束自己行为反应的能力。这种能力,考官主要是根据面试中考生对一定问题的反应和考生日常生活中的表现来判断。好的自我情绪控制能力表现为:在较强刺激情境中,表情和言语自然;在受到有意挑衅甚至被侮辱的场合,能保持冷静;为了长远或更高目标,抑制自己当前的欲望。

银行校园招聘针对自我情绪控制能力的主要考查方式:

面试——压力测试问题。

六、性格特征

性格是人对现实的态度和行为方式中较稳定的个性心理特征,是个性的核心部分,其最能表现个体差异。性格具有复杂的结构,大体包括:①对现实和自己的态度的特征,如诚实或虚伪、谦逊或骄傲等;②意志特征,如勇敢或怯懦、果断或优柔寡断等;③情绪特征,如热情或冷漠、开朗或抑郁等;④情绪的理智特征,如思维敏捷、深刻、逻辑性强或思维迟缓、浅薄、没有逻辑性等。

性格是一个人为人处世的态度和行为方式上所表现出来的心理特点。在人的知识(个体所拥有的特定领域的信息、发现信息的能力、能否用知识指导自己的行为)、技能(完成特定生理或心理任务的能力)、自我概念(个体的态度、价值观或自我形象)、特质(个体的生理特征和对情景或信息的一致性反应)、动机/需要(个体行为的内在动力)等素质能力中,知识和技能是可见的、相对表面的人的外显特征;动机和特质是较为隐蔽、深层和中心的内隐特征,是决定人们行为表现的关键因素;自我概念位于二者之间。表面的知识和技能是相对容易改变的,可以通过培训实现其发展;自我概念,如态度和价值观和自信也可通过培训实现改变,但这种培训比对知识和技能的培训要困难;核心的动机和特质处于人格结构的最深处,难以对它进行培训和发展,是区分工作胜任力优异者和平平者的关键因素。所以,银行招聘对应聘者的此项特征非常重视。

银行校园招聘针对性格特征的主要考查方式:

- (1)简历。
- (2)笔试——性格测试。
- (3)面试——自我介绍。
- (4)面试——个人经历问题。
- (5)面试——压力测试问题。
- (6)面试——自我认知问题。

七、求职动机与拟任职位的匹配性

求职动机是指在一定需要的刺激下直接推动个体进行求职活动以达到求职目的的内部心理活动。个人的求职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。求职动机大体包括:现实性需要(解决住房、户口迁移、专业对口等)与岗位情况;兴趣与岗位情况;成就动机(认知需要、自我提高、自我实现、服务他人的需要、得到锻炼等)与岗位情况;对组织文化的认同。

例如:

如果驻外工作,你认为自己要应对的最大挑战是什么?

银行校园招聘针对求职动机与拟任职位的匹配性的主要考查方式:

- (1) 简历。
- (2) 面试——自我介绍。
- (3) 面试——个人经历问题。
- (4) 面试——压力测试问题。
- (5) 面试——自我认知问题。

八、个人经历

银行很注重应聘者的个人经历,统计表明,真实准确的个人经历比测试成绩更能衡量出应聘者的经验和能力。

在招聘过程中,招聘者了解应聘者过去的经历,分析应聘者在所处关系、所经事件中承担的角色、采取的行动以及最后的结果,从而判断应聘者在以往经历中表现的素质,并以此推测其在今后工作中的行为表现。其基本假设是:一个人过去的行为可以预测这个人将来的行为。这里更强调人的素质能力的实践性,关注的是你具体做了哪些,而不是你对该做些什么可以发表怎样的空谈,焦点是你的成长、进步以及成就。

1. 个人经历的呈现原则

(1) 真实性原则。

不要试图编造个人经历或者成绩,谎言不会让你走得太远。大多数的谎言在面试过程中就会被识破,更何况许多银行在提供面试前会根据简历和相关资料进行背景调查。但真实性并非就是要把自己的缺点和不足和盘托出,可以选择突出哪些内容或忽视哪些内容,要知道优化≠掺假。

(2) 客观性原则。

应提供客观的证明或者佐证资历、能力的事实和数据。

(3) 针对性原则。

比如某银行的职位要求你具备相关实践经验和良好成绩,你清楚地陈述了有关的经历和事实并且把它们放在突出的位置,这就是针对性。

(4) 价值性原则。

使用语言文字力求平实、客观、精练,注意提供能够证明成绩的具体实例与量化数据,提供能够提高职业含金量的成功经历。独有经历一定要保留,如著名公司实习、参与著名会议论坛、与著名人物接触的经历,将最闪光的拎出即可。

(5) 条理性原则。

要将银行可能雇用你的理由,用自己过去的经历有条理地表达出来。

2. 银行校园招聘针对个人经历的主要考查方式

- (1) 简历。
- (2) 面试——自我介绍。
- (3) 面试——个人经历问题。

九、仪表形象

仪表形象指人的外表,包括人的容貌、姿态、风度、服饰等,通常视觉信号在社会交往中起着不可忽视的作用。

1. 仪表形象是素养和品位的直接体现

当人们出现在正式的社交场合时,修饰打扮、仪表形象常常代表着一个人的品位和修养。质于内

而形于外,文化修养高、气质好的人,懂得如何修饰自己的形象。仪表端庄体现了一个人的素养、自尊和品位格调,也是对其他人和周围环境的尊重。尽管不能以貌取人,但人际交往中仪表表达出的意义胜过语言,完全可以透视出一个人的灵魂和内在品质。

2. 仪表是事业成功的形象工程

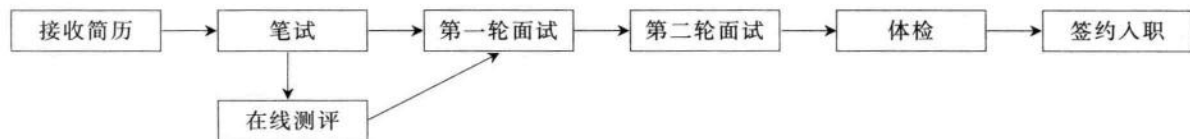
人的仪表形象是人事业成功的形象工程。美国成功学家拿破仑·希尔说,一个人能否成功,关键在于他的心态。成功人士都有一种积极心态。而穿着打扮、仪表修饰正是人的心态的外在表现,积极的、明快的、得体的、优雅的仪表外形能够增加人的自信心。当人们以积极奋发的、进取的、乐观的心态,去面对现实,处理所遇到的各种矛盾、困难和问题的时候,就可能受成功女神的青睐;相反,连自己仪表都不去关注的人,就很容易产生消极、悲观的心态,在人际交往中很难获得别人的尊敬和信任。

银行作为服务性、专业性很强的行业,对应聘者外在的穿着打扮和言行举止表现非常重视,诸如穿着打扮是否得体,言行举止是否符合一般礼节。

商业银行业务招聘的流程

一、招聘流程

各大银行陆续启动校园招聘的时间一般集中在10月、11月、12月及次年的1月。银行的招聘流程一般如下图所示:



银行招聘的流程一般包括接收简历、笔试、面试及体检。有的银行在面试前会要求参加过笔试的应聘者进行在线测评,从而根据笔试以及在线测评的综合结果来决定其是否入围面试。和银行签约前的一个非常重要的流程就是体检,只有体检合格之后,才会收到银行的录用通知。

二、银行笔试题型题量

银行的笔试题型主要分为上机考试和纸质答卷两种,农村信用社笔试题型还是以纸质答卷为主,上机考试的笔试题型基本上都是以客观题为主,包括单项选择题、多项选择题、判断题。纸质答卷形式除了客观题外,还有主观题,主要包括简答题和论述题。

1. 中国工商银行

中国工商银行2013年秋季与春季校园招聘均是全国统一笔试,共分为四个部分:英语、综合知识、行政职业能力测验和性格测试。2013年秋季与春季校园招聘笔试形式为机考,四个部分独立计时,屏幕右上方有倒计时,时间结束后自动交卷。

中国工商银行 2013 年度校园招聘考试
(题量分布说明)

科目	题量	时限
英语—单项选择题	共 40 题	共 100 题 60 分钟
英语—完形填空	共 12 题	
英语—阅读理解	共 48 题	
综合知识—本行概况	共 8 题	共 50 题 30 分钟
综合知识—时政新闻	共 10 题	
综合知识—专业知识 (包括经济、管理、金融、财会、计算机基础)	共 32 题	
行政职业能力测试—言语理解与表达	共 21 题	共 59 题 60 分钟
行政职业能力测试—数量关系	共 4 题	
行政职业能力测试—图形推理	共 5 题	
行政职业能力测试—逻辑判断	共 14 题	
行政职业能力测试—资料分析	3 组图表 共 15 题	

2. 中国建设银行

中国建设银行 2013 年校园招聘在全国 39 个城市进行统一笔试，春季招聘在全国 11 个城市统一笔试。

中国建设银行 2013 年度校园招聘考试
(题量分布说明)

第一部分	题量	时限	是否可提前结束单元
专业知识—单选题	共 40 题	160 分钟	可提前结束本单元
专业知识—多选题	共 30 题		
英语能力测试	共 15 题		
综合能力测试—语言理解与表达	共 15 题		
综合能力测试—逻辑推理	共 15 题		
综合能力测试—数量关系	共 15 题		
综合能力测试—资料分析	共 15 题		
综合能力测试—时事新闻	共 10 题		
第二部分	题量(道)	时限	是否可提前结束单元
心理测试	共 200 题	20 分钟	可提前结束 请务必答完所有试题

3. 中国银行

中国银行 2013 年招聘笔试于 2012 年 12 月上旬在中国境内约 40 个城市组织,春季补招已在 2013 年 5 月份进行了笔试。

中国银行的笔试总共分为四部分,单独计时,时间到,则屏幕自动跳到下一部分,中国银行笔试最大的特点就是题量大。

中国银行 2013 年度校园招聘考试

(题量分布说明)

科目	题量	时限
英语—单项选择	共 100 题	80 分钟
英语—完形填空		
英语—阅读理解		
行政职业能力测试—数字推理	共 70 题	60 分钟
行政职业能力测试—数学运算		
行政职业能力测试—逻辑推理		
行政职业能力测试—图形推理		
行政职业能力测试—逻辑判断		
行政职业能力测试—言语理解与表达		
行政职业能力测试—资料分析		
综合知识—单项选择		
综合知识—多项选择	共 35 题	

4. 中国农业银行

中国农业银行 2013 年校园招聘笔试为机考形式,总行与各省分行独立进行,总行在 2012 年 12 月 1 日统一笔试,各省分行在 2012 年 12 月 8 日统一进行笔试。

(1) 中国农业银行总行试卷。

中国农业银行总行综合能力测试、英语两门考查内容一致,有所区别的是在专业知识科目上,主要包括经济金融、法律、计算机、财务会计四门,应聘者可根据自己所学专业,选择专业知识试卷。

中国农业银行 2013 年度秋季校园招聘考试

(题量分布说明)

考试科目	考试时限	题型	题量
综合能力测试	60 分钟	单选	100
英语	60 分钟	阅读理解、单选、完型填空	60
专业知识	90 分钟	单选、多选、判断	85

(2) 中国农业银行分行试卷。

①各省考试均为统一试卷,时限 120 分钟,共 135 题。

②分行是采取上机考试的形式,所有专业统一考试,系统随机抽题,因此,求职者对各科知识均要掌握。

中国农业银行 2013 年度校园招聘考试
 (题量分布说明)

第一部分	题量(道)	时限
综合知识	共 70 题	50 分钟
能力测试—语言理解与表达	共 20 题	70 分钟
能力测试—数学运算	共 10 题	
能力测试—逻辑推理	共 15 题	
能力测试—思维策略	共 10 题	
能力测试—资料分析	共 15 题	
英语阅读	共 20 题	30 分钟
职场个性测试	共 72 题	20 分钟

5. 交通银行

交通银行 2013 年校园招聘笔试是全国统一机考,本次考试是交通银行第一次采用上机考试的形式,预测以后的笔试也会继续采用这种形式。考试共 150 分钟,分为综合能力测试和情景模拟两个部分。

综合能力测试部分与其他银行一样,交通银行笔试也包含行政职业能力测试、专业知识、本行概况、时政热点和英语。

交通银行 2013 年度校园招聘考试
 (题量分布说明)

考试科目	题量	时限
综合能力测试	共 192 题	140 分钟
情景测试	共 20 题	

6. 中国邮政储蓄银行

中国邮政储蓄银行 2013 年校园招聘笔试,采用上机考试的形式,总行与各分行自主出题笔试。

总行是统一考试,试卷按照专业划分试卷为文学与传媒类、综合管理类、金融经济类、计算机类。考试共 150 分钟,分为行政职业能力测验、综合知识、英语性格测试四个部分。

中国邮政储蓄银行 2013 年度校园招聘考试
 (题量分布说明)

考试科目	题量	时限
行政职业能力测验—言语理解	共 15 题	50 分钟
行政职业能力测验—数字运算	共 10 题	
行政职业能力测验—逻辑推理	共 10 题	
行政职业能力测验—思维策略	共 5 题	
行政职业能力测验—资料分析	共 10 题	
综合知识—单项选择	共 40 题	55 分钟
综合知识—多项选择	共 40 题	
综合知识—判断	共 20 题	
英语—选词填空	共 16 题	30 分钟
英语—阅读理解	共 26 题	
性格测试		15 分钟

7. 招商银行

招商银行 2013 年校园招聘笔试,是总行和分行分开举行。考试形式为纸考。招商银行的笔试具有典型的区别于五大国有控股银行笔试的特点,即招商银行笔试有主观题考查。

招商银行的总行和分行的答题时间和题型题量安排是一致的。行政职业能力测验时间 45 分钟,60 道题,主观题时间 30 分钟,包括一篇 300 字左右的小作文和两段英译汉。

招商银行 2013 年度校园招聘考试

(题量分布说明)

第一部分	题量	时限
行政职业能力测试—语言理解与表达	共 15 题	8 分钟
行政职业能力测试—数学能力	共 20 题	15 分钟
行政职业能力测试—判断推理	共 15 题	12 分钟
综合能力测试—材料分析	共 10 题	10 分钟
综合能力测试—时事新闻	共 10 题	
第二部分		
小作文	一篇,300 字左右	
英译汉	2 题	

8. 农村信用社

农村信用社的招聘工作是以省为单位进行,各省考试内容和试卷组成均有区别,但对于知识内容的考查,各省还是有共通之处的。为了帮助求职者笔试备考,我们把农村信用社考试的整体规律总结如下:

农村信用社笔试考查内容主要也是分为两部分,一部分是以大学生应知应会的专业知识为主,包括经济、金融、财会、法律、计算机专业等相关内容。另一部分是与公务员考试的考查内容相同,有行政职业能力测验和申论(有的省份称为应用文)。另外还有极少的省份考查公文写作。

商业银行求职笔试准备

笔试要做的准备主要是知识的储备,分为两部分。一部分是行测,另一部分是综合知识。行测要多练习就行,熟能生巧。并且,每个银行考查的行测的题母是有偏重的,所以在考试之前一定要对这部分有了了解,做到知己知彼。综合知识,涉及的范围比较广,考查的知识点也比较多。对于专业是经济、金融、会计的考生来讲,比较有优势,在校期间都是学过的,只要考前根据课件等资料有重点地复习即可。对于非经济、金融以及会计的考生来说,如果是决意要进入银行,那么应该有规划地进行复习,将相关科目以及知识都浏览一遍。以下是根据几个银行历年考试真题总结的常考的范围,可以参照进行复习。

1. 行政职业能力测试

综观各大银行的笔试试卷,无论是什么专业,首先考查行政职业能力测试,考查形式多以客观题为主。

(1) 言语理解与表达。

主要测查应试者运用语言文字进行交流和思考、迅速而又准确地理解文字材料内涵的能力。它包括根据材料查找主要信息及重要细节;正确理解阅读材料中指定词语、语句的准确含义;概括归纳阅读材料的中心、主旨;判断新组成的语句与阅读材料原意是否一致;根据上下文合理推断阅读材料中

的隐含信息;判断作者的态度、意图、倾向、目的;准确、得体地遣词造句等。一般包含一段话、一个句子或一篇短文,要求应试者选出与所提要求最相符合的一项。

例题:仙人掌这种无叶有节、长着刺的“常青植物”、“卫士植物”,无论是生长在沙漠、悬崖这种人迹罕至之地,或是公园、路边这种人流如川之地,她都能做到坦然无忧、笑迎日出日落。无论是其形胖如山丘,或是其体瘦如孤峰,她都能安身为乐,外不劳形去减肥;无忧为福,内不思悲以滋补,很有点“莫思身外无穷事,且尽生前有限杯”的味道。

这段文字描述的主要是()。

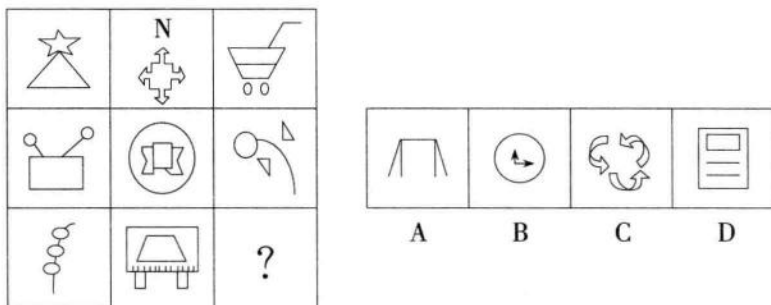
- A.仙人掌的做派是豁达的,仙人掌的风骨是秀爽的
- B.仙人掌的胸襟是博大的,仙人掌的精神是高尚的
- C.仙人掌的生命是顽强的,仙人掌的情趣是自然的
- D.仙人掌是平常的“花瓶”,但又不平常的“刺头”

(2)判断推理。

判断推理主要测查应试者对各种事物关系的分析推理能力,涉及对图形、词语概念、事物关系和文字材料的理解、比较、组合、演绎和归纳等。

第一种题型:图形推理。每道题给出一套或两套图形,要求应试者认真观察,找出图形排列的规律,选出符合规律的一项。

例题:



第二种题型:定义判断。每道题先给出一个概念的定义,然后分别列出四种情况,要求应试者严格依据定义选出一个最符合或最不符合该定义的答案。

例题:政府采购就是指国家各级政府为从事日常的政务活动或为了满足公共服务的目的,利用国家财政性资金和政府借款购买货物、工程和服务行为。政府采购不仅是指具体的采购过程,而且是采购政策、采购程序、采购过程及采购管理的总称,是一种对公共采购进行管理的制度。

根据上述定义,下列不属于政府采购的是()。

- A.某市政府规定,单笔超过一定金额的办公用品必须报有关部门集中采购
- B.某市政府为方便市民出行,租用电信公司的短信平台给市民发送免费短信
- C.某市政府通过公开竞标方式选择一家酒店作为指定接待酒店
- D.某县政府为改善当地教育条件,拨专项资金给某小学翻修校舍,并规定必须严格按招投标程序进行

第三种题型:类比推理。给出一对相关的词,然后要求应试者仔细观察,在备选答案中找出一对与之在逻辑关系上最为贴近或相似的词。

例题:《文心雕龙》:刘勰

- A.《汉书》:班固
- B.《国语》:孟子
- C.《诗经》:屈原
- D.《孔雀东南飞》:陶渊明

第四种题型:逻辑判断。每道题给出一段陈述,这段陈述被假设是正确的,不容置疑的。要求应试者根据这段陈述,选择一个最恰当的答案,该答案应与所给的陈述相符合,且不需要任何附加说明就可以从陈述中直接推出。

例题:科学家对 76 位心脏病患者进行了研究,他们分别采用“一名志愿者带一只狗前去探望病人”、“一名志愿者前去探望病人”以及“没有志愿者”三种方法分别测试这些病人的反应。结果发现第一种情况下病人的焦虑程度下降了 24%,第二种情况下病人的焦虑程度只下降了 10%,第三种情况下病人的焦虑程度仍保持原来水平。因此科学家认为,狗能帮助心脏病病人降低焦虑情绪。

下面哪一项最能削弱科学家的论点?()

- A. 带狗和不带狗探视的实验分别选在两个不同的时间段
- B. 在带狗的志愿者中,绝大多数喜欢并自己饲养宠物狗
- C. 在被探望的病人中,绝大多数喜欢并自己饲养宠物狗
- D. 志愿者带去探望病人的大多数狗都是性情比较温驯的

(3)数量关系。

主要测查应试者理解、把握事物间量化关系和解决数量关系问题的技能,主要涉及数字和数据关系的分析、推理、判断、运算等。

第一种题型:数字推理。每道题给出一个数列,但其中缺少一项或两项,要求应试者仔细观察这个数列各数字之间的关系,找出其中的排列规律,然后从四个供选择的答案中选出最合适、最合理的一个来填补空缺项,使之符合原数列的排列规律。

例题:1, 15, 8, 24, 27, 35, 64, 48, ()

第二种题型:数学运算。每道题给出一道算术式子或者表达数量关系的一段文字,要求应试者熟练运用加、减、乘、除等基本运算法则,利用基本的数学知识,准确、迅速地计算出结果。

例题:小鲸鱼说:“妈妈,我到您现在这么大时,您就 31 岁啦!”大鲸鱼说:“我像你这么大年龄时,你只有 1 岁。”请问小鲸鱼现在几岁?

(4)资料分析。

主要测查应试者对各种形式的文字、图形、表格等资料的综理解与分析加工的能力,这部分内容通常由数据性、统计性的图表数字及文字材料构成。针对一段资料一般有 1~5 个问题,应试者需要根据资料所提供的信息进行分析、比较、计算,从四个备选答案中选出符合题意的选项。

(5)常识判断。

主要考查内容涉及时事政治、法律、政治、经济、管理、人文、科技、日常生活等多个方面,重点在于考查应试者在这些方面应知应会的基本知识以及运用这些基本知识分析判断的基本能力。

例题:人每天都会眨眼无数次,有时是有意识的动作,有时则是“自动”进行的。这些“自动”进行的眨眼动作的主要目的是()。

- A. 阻挡灰尘等异物进入眼睛
- B. 防止眼部肌肉僵直、疲劳
- C. 习惯性动作,没有什么目的
- D. 使眼泪均匀覆盖眼球,保持眼球湿润

2.综合知识测试

综合知识测试考查的范围非常广泛,包括经济金融类、管理类、财务会计类、法律类、计算机类、公文写作类、时政新闻类等。