

百位行业资深专家力荐金牌用书

全国银行系统 招聘考试专用教材

应试指导一本通

全国银行系统招聘考试编写组◎编写
中公教育全国银行系统招聘考试研究院◎审定

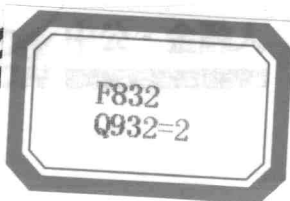
2013-2014 版

- 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



立信会计出版社
LIXIN ACCOUNTING PUBLISHING HOUSE

OFF



严格依据全国银行系统

2013-2014 版

全国银行系统招聘考试专用教材

应试指导一本通

全国银行系统招聘考试编写组 编写

中公教育全国银行系统招聘考试研究院 审定

F832

Q932=2



立信会计出版社
LIXIN ACCOUNTING PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

应试指导一本通 / 全国银行系统招聘考试编写组编
写. —上海: 立信会计出版社, 2013.1
全国银行系统招聘考试专用教材
ISBN 978-7-5429-3784-1

I. ①应… 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 010339 号

策划编辑 张巧玲
责任编辑 张巧玲
封面设计 会计人设计中心

应试指导一本通

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	31.5
字 数	853 千字
版 次	2013 年 1 月第 1 版
印 次	2013 年 1 月第 1 次
书 号	ISBN 978-7-5429-3784-1/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,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,推销信用卡等个人业务。

(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,但是实际上是有过之而无不及的。

银行招聘主要看重的是正直诚信、不怕吃苦、能承担压力、热爱银行业的人才。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

据人力资源和社会保障部统计数据,2011 年高校毕业生人数为 660 万人,再加上往届没有实现就业的,需要就业的大学毕业生数量约 758 万人。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。

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”。2011 年中国银行网申离截止日前一星期,全国已经报了近 13 万人。而有消息称,2011 年工商银行的录取率甚至达到 8 000:1,不管真假与否,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。据智联招聘薪酬数据中心通过对全国 4 367 家企业的调研分析,2010 年中国不同行业职场人的总体薪酬情况是:金融行业的薪酬水平居各行业之首,总体平均薪酬是其他行业的 1.5~2.5 倍。无论各方观点如何争论,2011 年年报显示,银行员工的薪酬上涨还是“涛声依旧”,12 家上市银行员工薪酬福利合计 3 798 亿元,人均薪酬近 45 万元。《投资者报》数据研究部曾对 2010 年已上市银行的效率进行研究,最关键的指标就是人均实现的净利润,即同样一名职员,平均到个人身上为企业创造了多少净利润。统计结果显示,16 家上市银行平均人均净利润为 56 万元,是名副其实的高利润和高效率行业。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更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,而是会适当根据岗位的能力要求有所放宽;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。

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,重点测量求职者的文化修养、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、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 $\neq$ 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。

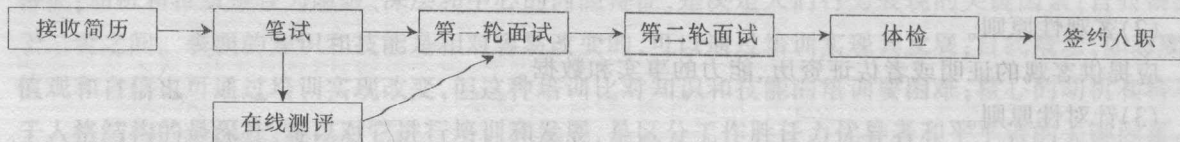
银行作为服务性、专业性很强的行业,对应聘者外在的穿着打扮和言行举止表现非常重视,诸如穿着打扮是否得体,言行举止是否符合一般礼节。



商业银行校园招聘的流程

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、工建中农交五大商业银行的校园招聘

1. 工商银行招聘

工商银行采用机考形式。考试分为 4 部分:英语、综合知识、职业能力测试(类似公务员考试的行政职业能力测试)、性格测试。以 2012 届校园招聘为例,第一部分为英语,70 分钟,100 道题。分别为 40 道单选,20 道改错(只选不改),40 道阅读。40 道单选,都是语法词汇之类的题目,大概是高中水平;20 道改错题,每题一个句子,选四个词或者词组,在下面画上横线标上 A、B、C、D。第二部分为综合知

识,35分钟。内容包括会计、金融、关于工行情况的题目等。第三部分为职业能力测试,75分钟。第四部分为性格测试。

以下是2012届北京分行校园招聘的安排,仅供参考。2013届的考生,只需在9、10月份的时候关注一下相关招聘网站或者是学校发布的校园招聘信息,在网上进行相关的报名即可。

(1)报名。统一采取网上报名方式。具体报名时间为2011年10月9日-10月30日。应聘者注册并登录工行统一招聘平台(job.icbc.com.cn),在线填写个人简历,完成职位申请。

(2)资格审查。工行将根据招聘条件对应聘者进行资格审查,审查通过者进入笔试名单。

(3)笔试。总行将于2011年11月下旬在全国38个城市组织统一笔试。应聘者在申请职位时选择笔试城市意向。

(4)面试、体检及录用等后续工作,具体安排另行通知。

2. 农业银行招聘

农业银行考试也是采取机试的方式。考试分为4部分。第一部分为综合知识,70题,时间为50分钟。1~10题考的是时政,10~20题考的是与农业银行相关的知识,例如2012年的资本充足率、广告语等。其他部分,考的是经济金融、计算机、管理学等知识。第二部分为行测题型。包括言语理解20题,数学运算10题,逻辑推理15题,资料分析15题,考试时间为70分钟。第三部分为英语,4篇阅读理解,20题,30分钟,六级难度。最后是15分钟的职业性格测试。

3. 中国银行招聘

中行的考试分为3部分,每部分1小时的时间。第一部分是英语测试,与托业考试的题目相似,整体难度不高。考生答题时应注意速度。以2012年校园招聘为例,共有100题,包括40道选择题,12道短文填空,48道阅读理解。第二部分是职业能力测试,和公务员考试的行测相似。第三部分是经济金融方面的相关知识,涉及的内容比较广泛。还包括时政以及与中国银行有关的知识点的考查。

4. 中国建设银行

以2012年校园招聘为例,考试卷合分数130分,答题时间分为两个部分,第一部分是综合试题,时间为2.5小时,共170道题,第二部分是性格测试,时间为0.5小时。

综合测试部分,第一部分是行测,80道题,题型为言语理解与表达、数量关系、图形推理、逻辑推理,没有资料分析题。第二部分是英语阅读4篇,共20道题。第三部分是综合专业题,单选40道,综合多选30道;综合部分涉及的知识点较多,每年的侧重考试科目不一样。涉及的主要考点有:经济学、金融、会计学、计算机、法律、管理学等。

5. 交通银行

交行的笔试不是全国统考,而是自主命题,采用纸质试卷的形式。交行的招聘在不同的城市是不一样的。例如,在上海就采取的是分批考试的形式。每个分行考试内容也都不太一样,详细考试内容考生应该针对自己工作意愿的城市有针对性地准备。但是如果考生为参加国有银行的考试准备过的话,应该问题也不大。

下面以几个省的情况为例具体说明一下:

湖南:

考试时间是3小时。包括时事、行测、英语以及作文四种题型。

北京:

考试时间为1.5小时,100道选择题,主要考察行测、金融知识和时政。

上海:

考试时间为 50 分钟,共 50 道题,基本都是行测题型。

江苏:

考试时间为 2 小时,共 125 道题。包括行测和英语两种题型。

河南:

上午笔考:100 道选择题,包括言语理解、逻辑、数列、专业知识等题型。另外,还有一篇多于 1 000 字的作文。

下午机考:行测、性格测试。

青岛:

笔试分成专业和综合(行测)两部分。题型包括判断、单选、多选、英译汉以及简答。内容涉及经济、金融、银行从业人员道德规范、银行柜员知识等方面。

三、全国性股份制商业银行及其他银行的校园招聘

1. 招商银行

招商银行采用的是纸质试卷的形式。以 2012 年校园招聘为例,考试时间为 65 分钟,题型为行政职业能力测试和简答题(写一篇 300 字的小作文)。考试分成 A、B 卷。有的考生拿到 A 卷,有的考生会拿到 B 卷。行测部分包括 60 道选择题,分成四部分:第一部分 15 道题,主要是选词填空和语病、成语用法类的;第二部分 20 道题,是数字推理和应用题;第三部分 15 道题,是图形推理、逻辑判断和一般的选择;第四部分 10 道题,2 个资料分析题,其中一个是关于沃尔玛的电器类销售的,另一个则是讲广东鞋子出口的,每个资料 5 个小题。简答题二选一,每个题目要求写 300 字以内。对于考生来说,用 65 分钟的时间完成这些试题,时间比较仓促,考生考前应拿往年的真题练练手,考试时做到有的放矢。招行笔试的题目,重复率很高,建议考生找到历年的真题,多做多看,对考试有很大的帮助。

2. 邮政储蓄

邮政储蓄银行的考试也是不同的省市采用不同的考试形式。考生可以根据自己的意愿工作地有针对性地准备。但纵观各省市的考试,从内容上来看,和其他银行考试的知识点覆盖面是相似的。涉及经济、金融、管理等方面,行测也是必不可少的一部分。并且,邮政储蓄的笔试是按照专业类型分为经济金融类、法律类、国际贸易类、审计类、统计类以及文字传媒类。



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,每个银行考的行测的题是有偏重的,所以在考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,考到的知识点也比较多。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()。

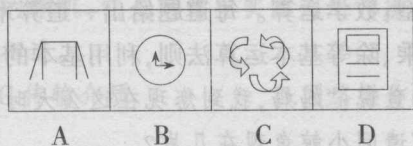
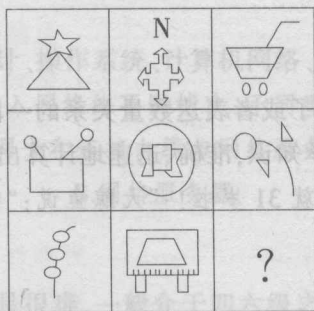
- A.仙人掌的做派是豁达的,仙人掌的风骨是秀爽的
- B.仙人掌的胸襟是博大的,仙人掌的精神是高尚的
- C.仙人掌的生命是顽强的,仙人掌的情趣是自然的
- D.仙人掌是平常的“花瓶”,但又不平常的“刺头”

(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。

主要考查应试者理解、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。

主要考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。

(1)各银行相关新闻动态、常识。

针对各银行的经营理念、经营数据等基本常识的考查。

例题:2012年6月农行的资本充足率是多少?

中国银行在哪里上市?

(2)经济金融专业知识。

主要考查宏观经济学、微观经济学、货币银行学三个学科知识,以货币银行学和宏观经济学为重。

例题:简述我国金融体系的构成。

(3)会计、财务。

涉及会计、财务管理中的基础知识。

例题:简述财务报表分析的目的。

(4)管理类。

商业银行考试综合知识部分一般都会考到管理学,主要是管理学概论和人力资源管理。管理学在银行考试中一般有5~10题,题型为单选,多选,通常是以材料分析的形式出现。

例题:梅奥等人对霍桑实验总结后得出的结论主要有哪些?

(5)法律类。

包括以民法、刑法、行政法、经济法、国际法为主的多个部门法以及公司法等。

例题:法律规定的不以当事人的主观意志为转移的能引起法律关系的产生、变更和消灭的属于()。

A.法律解释

B.法律事件

C.法律行为

D.法律部门

(6)计算机类。

以C语言程序设计、操作系统、计算机网络、数据库、数据结构为主要考查内容。

例题:()是指连入网络的不同档次、不同型号的微机,它是网络中实际为用户操作的工作平台,它通过插在微机上的网卡和连接电缆与网络服务器相连。

A.网络工作站

B.网络服务器

C.传输介质

D.网络操作系统

3. 英语

英语部分考得不是很难,一般介于四六级之间,考查的主要内容是单项选择和阅读理解,主要以客观题的形式出现。

通过对近几年各大银行招聘考试的分析,英语部分的测试越来越得到关注。从分值比重以及题量等方面可以看出英语的重要程度。所以,在备考银行招聘考试的时候,对于英语部分的准备也绝不容小视。在秋春季校园招聘以及社会招聘中,各个银行机构对于英语部分的测试难度、题量大小、分值比重虽然在形式上有所区别,但题型设置已基本形成一定的规律。

英语部分的测试总体来说可以分为两大类:

第一大类主要以托业英语阅读部分的内容为主,题型包括单项选择、完型填空以及阅读理解。其中单项选择40小题,完型填空12小题,阅读理解48小题,共计100小题。托业英语考试侧重于测试考生英语运用能力,在题目内容及选材上更偏重于在职场及生活中的实际运用。单项选择主要考查考生对基本知识点的掌握及运用,考查的知识点有名词、形容词、副词、动词搭配、介词短语以及语态时态;完型填空主要考查考生是否具有整合句子及段落内容的能力,考查考生对基础语法、上下文的理解以及生活常识的综合运用;阅读理解对考生在实际生活或职场运用英语的能力则表现得更为直观,

文章题材多为信件、商务往来邮件、通知、邀请函、广告等。在 2012 年的校园招聘考试中,中国工商银行、中国银行等机构就采用了完整的托业英语阅读部分作为英语测试的内容,考试时间大约是 60 分钟,交通银行等机构采用了缩减版的托业英语阅读部分作为英语测试的内容,即题量减少,考试时间大约是 30 分钟。

第二大类主要以与大学英语四六级难度相当的考试内容为主,主要涉及单项选择、完型填空以及阅读理解。在过往的银行考试中,也曾出现过大学英语六级的阅读原题。对于大多数在校大学生而言,都有备考四六级英语的经历,啃单词书,做习题,所以对于四六级的难度还是“心中有数”。中国建设银行、中国农业银行在校园招聘考试中,通常会选择六级难度的阅读试题作为英语测试的内容,文章数量 3~4 篇,每篇文章设置 5 个问题,共 15~20 题,考试时间大约需要 30 分钟。单项选择及完形填空在目前的校招考试中采用得相对较少,但也曾不同程度地出现在校招考试中。

4. 性格测试

性格测试主要用于判断性格是否适合从事银行工作。包括 MBIT 性格测试、心理测试、性向测验等(通常所有题目中会有重复,目的是测试应聘者到底是不是在撒谎)。

例题:对周末或假日,我喜欢()。

A.提前安排好约会、社交聚会等

B.随心所欲,临时决定做什么