

测试经理面试演讲稿题目(通用5篇)

使用正确的写作思路书写演讲稿会更加事半功倍。在日常生活和工作中，能够利用到演讲稿的场合越来越多。演讲的直观性使其与听众直接交流，极易感染和打动听众。下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的演讲稿模板范文，我们一起来看看吧。

测试经理面试演讲稿题目篇一

天津社区物业管理专职工作人员面试

天津社区物业管理专职工作人员（笔试）成为往日历史，当盼望已久的揭榜时刻即将到来之时，相信成竹在胸的同学们要集中精力准备社区物业管理专职工作人员面试了。经过激烈的笔试角逐，很多同学战胜了对手，拿到了面试的入场券。但是，要想成为一名社区工作者，大家还需要在面试阶段更加努力，因为进入面试的对手同样也很厉害，大家需要变得更加强大才行。那么怎样才能能在面试中一举夺魁呢？今天天津社区物业管理专职工作人员面试专家为大家讲解一个社区工作者面试人际关系题答题技巧。

提起社区工作者面试，很多考生都谈虎色变。的确，面试不同于笔试，是一种面对面的交流，它更加直观、全面，是对考生内涵和外任两方面的综合测评。每个小的细节都关乎着成败，考生必须做到“面面俱到”，充分地展示自己。面试的题型很多，包括综合分析题型、情境应变题型、人际关系题型、自我认知题型、组织管理题型、言语表达题型。其中的人际关系题型是最不容易出彩的题型，很多考生在答题的时候，总是以为自己从大局出发、不怕牺牲、以人民为重就会得高分，殊不知一个二十出头的年轻人动辄社会主义发展观、做人民的好公仆，答的实在很空洞，缺乏说服力，在一群人生、工作经验丰富的考官面前好像“鲁班门前弄大斧”，

瞬时间就被“秒杀”了。

那么如何取得人际关系题的高分呢，关键在于真实、合理，切忌说不符合自己实际的空话。在实际面试中该如何把握度呢，社区工作者考试网接下来结合真题举例说明。

很多考生拿到这个题就懵了，觉得这个题出的很奇怪。其实这个题很活，不仅看你在工作中如何处理人际关系，还考察你如何面对突发情况。考生在答这个题的时候往往站在老好人的立场，去协调、包容，而另一部分人则想剑走偏锋，一味的硬来，让别人服从，结果答出来基本上都是一个套路，缺乏创意。其实正确的做法是要恩威并施，做到既表现出一个职场晚辈的礼貌，主动沟通、主动表达对于前辈的尊重，听取他们的意见，做到谦虚，同时还要展示一个组长的权威，在关键时候能拿主意，有气魄、有担当，当然最重要的是全程都要对自己有信心。

【社区工作者考试网解析】

(引言部分)作为一名新人，领导将工作交给我负责，我非常感谢，也会尽全力做好，不让领导失望。面对老同事不配合我，我要客观看待，是否是自己业务能力方面的欠缺让他们不认可。我会虚心向他们请教，积极与他们沟通，化解与老同事之间的矛盾。

首先，主动与两位老同事沟通，表示自己跟他们合作很开心，有学习和请教的机会。希望在合作过程中，老同事有什么好建议或者想法都能及时提出来，我一定会虚心听取。

其次，根据工作任务的情况，适当放权，让老同事自己独立完成一些工作，在分配工作的时候我会尽力多承担一些力所能及的事情。

再次，适当地展现自己的工作能力，以取得老同事的信服。

不论在工作方案的整体规划、对整个工作进程的统筹安排，还是在完成工作上，要全力发挥好带头作用，保证工作有序地开展，用能力来赢取老同事的信任，团结整个团队。

(结尾)今后工作中，我会继续保持谦虚低调的工作态度，积极向同事们请教学习，提升自己，同时也会发挥自身的能力获得领导、同事们的信任。

还有些题目，考察的就是你在实际工作中会出现的棘手问题。

【社区工作者考试网解析】

对于这个题目中，很多考生很有感触，也觉得非常写实，不会觉得难以下手，但是答完后总觉得缺了点什么，那是因为这个题得公私兼顾，取得平衡，但考生很容易答偏。

面对题中情况，我会对自己近一段时间的工作进行深入分析，思考自己不能及时完成工作的原因。如果是工作安排或方法上存在问题而致使工作效率低，我会及时调整，提高工作效率。如果是老同志交办的任务过重，或超越我的职权范围，造成我难以胜任，那么我会及时与老同志沟通，诚恳地说明我目前的情况，相信老同志会另行做好安排。

在以后工作中，我会提升自己的工作能力，承担更多的工作任务。同时，在同事遇到困难时，我也会积极主动帮助同事做一些力所能及的事，更加融洽地与同事合作，出色完成工作。

面试是 天津社区物业管理面试题 中最重要的一个环节，因为在这个环节考官可以和考生近距离接触，为了帮助广大参加天津社区物业管理面试题的考生取得好成绩，今天天津社区物业管理考试专家 同大家分享一下面试的备考方法，希望各位考生能够真正应用在考场上，为面试加分。

社区工作者面试对人员的甄选与测评，并不能通过面试去测评一个人所有的特质，面试不是万金油，却是通向成功的必经之路。面试中，存在五个经典面试题，中公教育社区工作者考试网为您详细解析。

(1) 为什么想进本单位?

这通常是面试官最先问到的问题。此时面试官就开始评断录用与否了，建议大家先判断自己去应徵的工作性质，是专业能力导向呢，或是需要沟通能力，其实现在市场多以服务为方向，所以口才被视为基本能力之一，所以在此时就要好好表现自己的口才，而口才较差者就务必表现出自己的专业能力即诚意，弥补口才不足的部分。

回答这个问题时，一定要积极正面，如想要使自己能有更好的发展空间，希望能在相关领域中有所发展，希望能在单位多多学习等等；此时可以稍稍夸一下面试单位，但切记一定要诚恳，不然可是会画蛇添足，得不偿失哦！对于社会新鲜人的建议则是，由于之前没有工作经验，所以建议你可以坦承的说出自己的动机，不过用语还是要思考一下！

(2) 喜欢这份工作的哪一点?

相信其实大家心中一定都有答案了吧！每个人的价值观不同，自然评断的标准也会不同，但是，在回答面试官这个问题时可不能太直接就把自己心理的话说出来，尤其是薪资方面的问题，不过一些无伤大雅的回答是不错的考虑，如交通方便，工作性质及内容颇能符合自己的兴趣等等都是不错的。答案，不过如果这时自己能仔细思考出这份工作的与众不同之处，相信在面试上会大大加分。

(3) 说一说自己的优缺点?

有许多面试官都喜欢问这个问题，目的是在于检视人才是否

适当，求职者的诚恳度等等，在这之前应该好好分析自己，将自己的优点与缺点列张单子，在其中挑选亦是缺点亦是优点的部分，在回答问题时，以优点作为主要诉求，强调可以为公司带来利益的优点，如积极，肯学习是最普遍的回答，而缺点部分则建议选择一些无伤大雅的小缺点，或是上述那些模棱两可的优缺点作为回答，这样才不会使面试官太过针对缺点做发挥，造成面试上的困难。

(4)对单位的了解有多少？

这时准备的功夫就派上用场，将你之前所吸收的信息发挥出来吧！至少也要知道单位的职能有哪些，审批哪些程序等等，不然面试官一问当场傻在那儿就糗大了，所以一定要事前准备！

(5)对工作的期望与目标何在？

测试经理面试演讲稿题目篇二

各位领导、各位评委：大家好！

首先感谢组织提供这样一个平等竞争的机会，使我有幸参加这次竞聘。

一、本人基本情况

我叫###，现年###岁，党员，金融大专学历，会计师，现任###处###员。我竞聘的职务是###处副处长。

我1986年毕业于###金融专业，工作后通过参加自学考试取得了金融大学专科学历。

我的主要工作经历是1986年7月在省中行###处从事非贸易票

据托收业务经办工作；1988年主动申请调入###支行，从事外汇存贷款业务、联行业务复核工作□19xx年10月任###支行外汇业务科副科长，主持工作；1993年初调入###支行任###科副科长，主持工作，先后从事过本外币综合核算、联行业务、财务及综合管理、计划统计等工作，所负责的部门获得过省行级“先进单位”；2000年通过竞聘担任支行###部主任一职，负责支行###、综合管理等□20xx年被省行评为“综合管理先进单位”□20xx年1月调入省行###处，承担###工作。

二、竞聘理由

1、具有较强的理论知识和业务能力。16年来我一直在基层从事###工作，对国家的金融政策、会计制度，银行的各项财会政策、规章制度、业务流程都比较熟悉，会计知识、银行业务、技能功底扎实，实践经验丰富，有较高的业务水平，具备了良好的业务素质。

2、具备相应的管理能力。我担任基层行###部门的负责人十多年，积累了较丰富的管理经验，具有较强的组织能力、管理能力、协调能力。

3、具有任劳任怨的黄牛精神，作风踏实，具有一丝不苟的敬业精神，认真工作，分毫不差，以一种“较真”的态度处理每一笔会计业务，不敷衍塞责。有很强的适应能力。

各位领导，如我能竞聘上这一职务，我将加倍努力，勤奋工作。下面，我谈一下我的工作思路。

二、工作思路

1、集中全行的会计核算、资金清算、会计档案管理等，达到集中风险控制，合理运用资源，提高效率的目的。

2、制定全行统一的会计核算和管理制度，并对全辖会计核算

进行监督和检查，要大力强化制度约束，使会计工作的各个岗位，各个环节都处于制度的严密控制之下。

3、制定各项业务内控制度，依据风险级别进行重点监控和管理，研究业务中存在的风险，结合业务实际提出风险监控报告。我行财会部门内部控制建设已有长足的发展，但是，面对人们日益复杂的思想、现象、行为，内控制度要从过去防范差错转向防范犯罪，保障资金安全方面。

4、加强全行会计核算合规性、合法性的管理。按照“分级负责”的原则严格实行违规查究，下级行要对上级行负责；营业部门要对会计部门负责；会计主管要对分管行长负责。发生问题，共同负责。会计监督检查要做详细的纪录，检查部门和人员要对检查结果承担责任。只有这样，才能促进会计制度的落实，才能保证会计核算的质量，才能提高会计管理的水平。

5、改革费用分配管理办法。遵循效益最大化原则，将各行的费用分为基本费用和业务发展费用，业务发展费用与各行经营业绩挂钩，经营业绩越好费用越多。

7、加强会计监督与检查。会计监督检查是保证制度执行，严格内控的重要手段。按照《会计法》的要求，会计检查辅导中心承担起对有会计核算业务部门所办理的会计业务监督检查的任务。会计检查工作的重点是检查各项财会制度落实情况、会计核算的真实性与合理性。包括：检查信贷资产与贷款利息的核算；各项业务手续费的核算；741、842挂账的合规性和真实性；各项财务指标的执行情况；联行、清算资金的核算等。

8、加强会计人员的在岗培训，提高会计人员业务素质。

9、积极配合处长工作，不越级越权，在职权范围内充分发挥个人才能。

我深信如果组织给我这次机会，我有信心、有能力干好这份工作，一定不辜负领导和同志们的期望。竞聘不上，我仍一如既往的做好本职工作。

各位领导、各位同事：

大家好，首先作一个自我介绍，本人xx□现年31岁，在工行营业部工作，中*员，大专文化，助理会计师。

我是一名勤勤恳恳一直在一线工作的员工，近两年来，深切感受到改革的浪潮迎面而来，我们不能也不应该回避。随着中国加入世贸组织，对我们每一位员工提出了更高的要求，想轻轻松松工作，舒舒服服上班的日子不复存在了，我们面对的是日益激烈的竞争。竞聘对我来说既是一次机遇又是一场挑战，工行要生存要发展，靠的是我们每一位热血青年，因此，我决定来参加此次竞聘，展示自己。

一、竞聘优势

1、首先我相信自己有信心也有能担负起这一重任。从自我素质方面来看，我是从部队回来的，经过部队这所大学的`磨练，养成吃苦耐劳、办事果断、令行禁止的好作风。在部队从事新闻报道工作，因工作突出荣立三等功一次受嘉奖多次，去年，营业部创星级网点，我充分发挥自己的特长，在□xx日报》对营业部进行的宣传，取得了良好的效果。进行以来，能不断完善和提升自我，认真学习各项业务知识，尽快适应银行工作□xx年通过全国成人高考并取得江苏省财经高等学校大专学历，目前正向本科进军□xx年通过xx省英语、计算机等级考试□20xx年通过国家人事部考试，被聘为助理会计师。

2、有着较强工作责任心和进取心。进行以来先后从事出纳、会计等岗位的工作，做到干一行爱一行，对待工作认真负责，出纳点钞获省行级能手，所办理业务无一重大差错□xx年被评为支行“优秀行员”。我总觉得作为年青人总该有点追求，

更何况面对日趋激烈的竞争，想逃避是不可能的。历史的重任已经落在我们肩上，我们只有迎难而上，苦干实干，全面奉献自己。

3、我深刻懂得这一岗位的重要性。将西门储蓄所升格为分理处，充分体现了行党委、行长室对该分理处的高度重视和对其寄予无限的厚望。作为新建分理处主任要一种吃苦耐劳和开拓精神，瞄准目标、不负众望，确保任务实现。

4、能够看到自己的弱点。业务水平有待进一步提高，储蓄业务没有接触过，但我相信我有能力尽快适应。管理对我来说是个全新的课题，在今后工作中，我将不断地调整自己，虚心请教，加强学习，与时俱进，超越自我。

二、目标和任务

这次竞聘如果成功，我将进一步解放思想，带领各位同事提高结算质量，搞好优质服务，挖掘市场潜力，争取优质客户源，开创分理处新局面，全面超额完成行党委、行长室交办的各项任务，将分理处创办成三星级网点。

三、具体措施

作为新建分理处要确保目标任务实现，我认为主要要做好以下几方面工作：

1、思想总揽全局，做好表率。作一个带头人要有全局观念，要从多方面考虑问题，协调各方面关系，在行党委、行长室的领导下，向目标任务冲刺。在内务管理方面同样要兼顾全面，如制度执行、安全保卫、环境卫生等。管理对我来说是一个全新的课题，熟话说得好，正人先正己，自己要做好表率，从各方面严格要求自己，吃苦在前，享受在后。

2、统一思想，发挥团队作战精神。以绩效考核为动力，充分

调动员工的积极性。借分理处升格的东风，利用新业务系统的先进的硬件多渠道、全方位开展揽存增存工作。鼓励员工找关系、拉关系、抓关系，献计献策，建立完善揽存信息网络，捕捉每条信息。作为我本人更要主动出击，寻找客户源、存款源。

4、服务是银行的生命线。要使第一位员工认识这一点，促进服务的深层次、高水平、全方位发展，增强银行在同业之间的竞争力，现代的银行不能在简单的停留在微笑服务，要在服务质量上下功夫，主动与客户建立一种良好的感情关系，形成以客户为中心的经营理念，想客户所想，急客户所急，让客户真正感受到我们分理处的优越性。

5、内抓管理，外树形象。“没有规矩不成方圆”，加强员工政治思想理论和业务操作制度的学习，用制度来规范行为，提高工作效率，同时，找准客户需求与我行制度的结合点，服务好客户，锻炼出一支业务过硬，作风优良的队伍。充分利用宣传工具，鼓励员工反映好人好事在新闻媒体上进行报道，扩大社会影响。

各位领导、各位评委，我来参加这次竞聘是责任感和使命感的驱使。不管成功与否，我将一如既往为工行发挥自己的光和热。

谢谢大家！

尊敬的各位领导、各位评委：

大家好！

记得有人说过，人最大的不足不在于看不到自身的不足，而在于看不到自身巨大的潜能，80%的人只发挥了个人能力的20%。受这句话的激励，同时也凭着年轻就没有失败的人生信条，今天，我满怀信心和激情地前来参加大堂经理的竞聘，

自信有能力挑起这副重担！

首先，请允许我做一下简单的自我介绍。

我叫某某某，今年30岁，专科学历，助理经济师。我19年参加工作，先后从事过储蓄柜台、企业结算柜台、大堂经理、办公室文秘、消费信贷客户经理等职务。弹指一挥间。不知不觉中，来我行工作已经整整年了。年来，在各位领导和同事们的关心帮助下，我的业务能力得到了较大的提高。由于工作出色，先后获得部、处级“三八红旗手”、“分行优秀团员”等荣誉称号，还多次在四大国有银行中文录入比赛中获得第一、二名的好成绩。可以这样说，年的银行工作经历锻炼了我的意志，丰富了我的知识，增强了我的能力，拓展了我的视野，更重要的是培养了我乐观豁达、冷静沉稳的性格和开拓创新的精神和作风，而这样的性格和作风，无疑是一名大堂经理所必备的基本素质。

综合权衡分析了一下自己，我参加大堂经理竞聘，具有如下几点优势和条件。

第一，我具有严谨塌实的工作作风。

我受过传统的教育，深深懂得“宝剑锋从磨砺出，梅花香自苦寒来”的道理。我的家庭教育、生活和多年的工作经历，使我锻炼了很强的吃苦耐劳的精神，为了完成繁重的工作任务，我经常废寝忘食、通宵达旦地加班加点，毫无怨言。

第二，具有一定的个人素养和较好的职业道德素养。

我从小接受了传统的教育，培养了光明磊落、有正义感、乐于助人的品德。多年的工作磨练，使我具备了爱岗敬业、踏实工作、勇于奉献的职业道德和修养。

第三，具有扎实的业务知识。

我先后在支行营业部各柜台工作过，对零售业务的各项操作流程和规定都比较熟悉，对公司、结算业务的基础知识也有一个很好的掌握。所有这些对做好大堂经理将很有帮助。

第四，具有丰富的工作经验和较强的工作能力。

xx年，在分行创建规范服务夺标年中，我曾担任大堂经理，由于工作认真，服务到位，能够解决客户困难，获得了当地来行办理业务的客户的一致好评，当年我被评为三八红旗手。担任大堂经理期间，我对大堂经理的工作性质和要求都有了较为深刻的认识，也积累了丰富的工作经验，锻炼了较强的工作能力。我认为，这无疑为我做好大堂经理打下了坚实的基础。

第五，具有较强的沟通、组织、协调能力。

我性格外向，开朗活泼，对人热情大方，善解人意，善于与各种类型的人沟通交流。特别是我担任消费信贷客户经理以来，更加锻炼了沟通、协调与组织能力，对于工作中出现的各种棘手问题，都能够及时做出妥善、合理的处理，受到客户的普遍好评。所以，就沟通、组织、协调能力而言，作为大堂经理，我可能还是一块可造之才。

第一，当好“营销员”、“协调员”。

我认为，大堂经理并不是“导储员”或者“咨询员”的翻版，而是营销员、协调员，是为客户提供全方位服务的一线负责人。所以，在工作中，我将积极起到营销员和协调员的作用。如，工作中，主动询问客户需求和意向，根据客户需求，引导客户到理财、自助区域和现金柜台办理业务；向对银行的某些做法不了解的客户耐心解释、解决问题；仔细观察网点各个区域的经营情况，发现问题及时作出相应的调整……在服务过程中，自觉做到来有迎声、问有答声、去有送声，文明语言常挂嘴边，文明用语不绝于客户之耳，使客户如沐春风，

处处体现我行的人文关怀。

第二，做到亲情化服务。

我将把“用心服务”四个字作为我的座右铭，树立我行员工的真诚形象。多年的工作经验告诉我，由衷的微笑最灿烂，肺腑之言最动听，细微的关怀最感人。所以我将换位体验客户心理感受，视客户为亲友，增强服务的亲合力，一言一行都要体现我对客户的满腔热忱，让客户感到我们中行支行的亲情化服务的魅力。

第三，做到细微化服务。

我们知道，服务工作无小事，服务细节暖人心。全球五百强之首沃尔玛有句名言：“做好服务过程的每一个细节，是我们自己和客户共同创造价值的关键”。我们服务中的一个细节，甚至一个表情、一个眼神，都会左右着客户的心理感受，影响着我们服务的效果。所以，在工作中，我将做到使细微化服务深入人心。

第四，加强学习，不断提高自身素质。

大堂经理是银行的形象代表。要做好大堂经理，为银行增辉添彩，必须具备扎实的金融知识，娴熟的业务技巧以及较强的沟通能力。所以，工作中，我将加强学习，不断学习最新的金融产业政策、金融法律法规，学习现代营销知识，学习有关心理学等学科的知识。使自己在学习中不断进步，在工作中不断提升。

如果我这次竞聘成功，这是大家的厚爱和鼓励，我一定以踏实的工作作风、求实的工作态度、进取的工作精神，恪尽职守，履行职责，以实际行动履行自己的诺言。如果我竞聘落选，说明我还有差距，决不气馁。因为从事何种工作岗位并不重要，重要的是如何对待工作，如何在岗位上发掘美的闪

光点。我将一如既往，在公司领导的带领下，与各位同仁一道，同心同德，努力拼搏，共同谱写金融事业新篇章。

谢谢大家！

今天很高兴，能有机会在这里和大家一起探讨一下我对我行设置大堂经理这一岗位的一些认识和理解。我的演讲题目是：以“螺丝钉”精神，做一名优秀的大堂经理。

前几天的时候，我和朋友去民生银行杨家坪支行办理五行通业务，给我留下深刻印象不是他们整洁的环境和办理业务的速度，而是在我坐下等候朋友办理业务的时候，银行的保安主动送上了一杯热开水。因为平时常听说五行通办理时经常出现线路问题，我有些担心，手捧着这杯热水的时候，心里倒逐渐安定下来。后来在解放碑的工行中心储蓄所办理业务，人就很多，两个披着寿带的女引导员不停的在人群中穿来穿去，笑脸相迎的把客户指引到不同的柜台办理业务，很热情。我倒觉得不太习惯，于是有意避开她们，感觉大厅里像是刚开盘的某个热销楼盘的现场，热热闹闹，很多人怀着希望，也带着问题而来。

这时候我就在想，这些人是不是大堂经理，他们是不是正在做着大堂经理的工作。虽然我自己也是干银行工作的，不过我到其他银行办理业务的机会还真得很少。其实在当时，作为一名客户，我发现好像我在服务方面的要求已经得到了满足。

后来我才意识到，其实这无关大堂经理的事。客户对银行的感觉有时候很复杂的，有时候又是很朴素的。

作为一名行龄超过四年的员工，我不知道在重庆深发展的员工队伍里称不称得是“老员工”，四年多的一线柜台工作的经历，使我既掌握了丰富的业务和理论知识，也同样在客户服务方面积累了一定的经验[]20xx年5月成立的杨家坪支行是

重庆分行第一家拥有开放式柜台的支行。尽管当时，我们曾对这种开放式柜台的设计存有疑义，但在今天，我非常荣幸而坚定的告诉大家这样一个事实：开放式柜台服务，既造就了我们过硬的业务素质，也成为了我们提升服务质量的秘密武器。没有防弹玻璃的阻碍，从容的坐下来，与客户面对面交流，这样的感觉的确跟以往是不一样的。所以有时候我们同事之间开玩笑说，其实杨家坪支行根本不需要大堂经理了，因为我们个个都是大堂经理。

当然这只是说笑而已，而事实是，在这种开放式的综合岗位上，我已经工作接近了一年半的时间。可以并不夸张的说，如果说在重庆分行还有谁能对大堂经理这个岗位的有所心得的话，那应该算是我们支行的几位同事了。

但不得不说，在最近的一段时间里，在工作中我感觉到有一些力不从心。随着支行业务量的不断增加，客户群不断扩大，更多的零售和理财产品在下半年相继推出，都使得我们的柜台工作量日趋饱和。无论是柜台外还是柜台里的同事，他们手里面都有更多的工作需要处理。说实话，在我为前一为客户办理业务的时候，是很难分心为后一位甚至是第三位客户进行服务的。但开放式的柜台又决定了很难将客户约束到一个先来后到的顺序中去。因此，在这样的时候，我们又都不是大堂经理了，首先埋头把自己手上的工作先做完才是最重要的。

于是我就想，我们的确需要一名专职的大堂经理才行。对于一个只有7个甚至6个人的柜台来说，如果合理使用的话，一个大堂经理能够发挥的作用实在是太大了。那么，设置大堂经理的必要性究竟在哪里，请让我首先分析一下我行目前的服务现状。

目前我行对外的服务终端主要有3个方面，一是柜台，二是客户经理，三是产品经理。柜台能够办理的业务最多，但是是一种被动服务，质量跟效率有待提高，特别难以满足客户咨

询类的服务要求;客户经理是主动服务,但我行客户经理的素质良莠不齐,缺少统一的规范和标准进行约束。大部分客户经理对公司业务较熟悉,对其他的产品就不太了解了;产品经理也是分行刚设立的岗位,目前的零售产品经理仍然是一种被动服务,等客户,只对相关零售产品和销售业绩负责。从销售产品的角度看,这三个服务终端的服务范围可以说几乎没有交叉,但却并没有涵盖营销服务中的所有环节。相反,仔细分析一下就会发现这样两个问题。其一,所有的服务都想对集中于最后的销售环节。三者的服务重点皆是在为客户办理某一项业务而忽略了为客户选择产品的过程。其二,我行还有很多的金融产品是这三种销售方式遗漏掉的。譬如大量的中间业务产品就没有一个正式的渠道对我们的客户进行营销,事实上客户的需要是永远存在的,造成这种局面并不是功能上的缺失,并不是我们的销售终端不能办理这样的业务,而是由其销售模式的各自为政决定的,这也说明我行的销售渠道出了问题。

测试经理面试演讲稿题目篇三

一

1. 请你谈谈毕业之后的工作经历。
2. 你现在或最近所做的工作,其职责是什么?你担任什么职务?
3. 请谈谈你在这家单位的工作情况和受到的奖励与惩处。
4. 你认为你在工作中的成就是什么?
5. 在你主管的部门中,遇到过什么困难?你是如何处理或应付过去的?

6. 你认为该工作的难点或挑战性在什么地方?
7. 请谈一下你在企业中职务升迁和收入变化情况。
8. 你在工作中有什么收获和体会?

二、工作动机与期望

1. 请谈谈你现在的工作情况，包括待遇、工作性质、工作满意度等。
2. 你对现在的同事和主管怎么看?你认为他们有什么优缺点?
7. 你所要求的工作条件和待遇大致是什么?如果相差很大，你怎么办?
8. 你喜欢什么样的领导与同事?
9. 对你来说，赚钱和一份令人满意的工作，哪一个更重要?
10. 你认为在一个理想的工作单位里，个人事业的成败是由什么决定的?

三、事业进取心与自信心

1. 你个人有什么抱负和理想?准备怎样实现自己的理想?
2. 你对现状满意吗?为什么?
3. 你认为现在的工作有什么需要改进的地方?
4. 你有向领导提合理化建议的经历吗?
5. 你怎样看待你们部门中的应付工作、混日子的. 现象?

6. 你的职业发展计划是什么?如何去实现这个计划?
7. 你认为这次面试你能通过吗?
8. 你对自己在工作中有什么要求?
9. 领导交给你一个很重要但又很艰难的工作,你怎么去处理?

四、工作态度

1. 你认为单位管得松一些好,还是严一些好?
3. 在工作中你看到别人违反规定和制度,你怎么办?
4. 对这个工作你最喜欢哪个方面?最不喜欢哪个方面?
5. 你经常对工作做些改进或向领导提建议吗?
6. 除本职工作外,你还在其他单位兼职吗?第二职业做什么?
7. 你在工作中常与主管沟通,向他汇报工作吗?
8. 你对自己现在的工作状况满意吗?为什么?
9. 你如何看待超时工作,周末和休息日加班?
10. 你认为你能对我公司做出什么贡献?

五、分析判断力

1. 你认为大学生活和学习对你的工作有什么影响?
2. 你认为怎样适应从学校到社会的转变?

3. 你认为怎样才能跟上飞速发展的时代而不落后?
4. 你认为如何解决中国的下岗待业问题?
5. 你认为成功的关键是什么?
6. 你认为自己适合做什么样的工作?

六、自知与自控

2. 你认为自己的工作有什么不足或欠缺?
4. 你的上级主管和同事怎么评价你?你认为评价得准确吗?
5. 领导与同事批评你时, 你如何对待?
6. 你听见有人背后议论你的不是或说风凉话, 你如何处理?
7. 在部门大会上, 领导当众错误地批评了你, 你如何处理?
8. 最近一段, 你发脾气或与人争吵的原因是什么?

七、应变能力

2. 如果我们录用你, 你认为最关键的是什么?
8. 请说出一块砖头的各种用途, 越多越好。
9. 请你谈谈蚂蚁和大象的共同之处, 越多越好。

八、组织协调与人际关系

1. 你担任过什么社会工作?你喜欢去做一种常与陌生人会谈的工作吗?

2. 你经常参加哪些社团活动，喜欢哪种集体活动和聚会？
3. 在聚会或集体活动中，你一般扮演什么角色？
4. 你经常和同学、朋友聚会吗？你常常发起这样的聚会吗？
5. 你喜欢和哪些人交朋友？你和同事之间相处得很好吗？
6. 你习惯与陌生人交谈吗？是否只习惯和关系很亲密的人相处？
8. 你是否愿意与不同地位、职业、年龄、经历、性格的人打交道？
9. 你在单独外出旅行时，是否感到孤单？是否常能结识一些朋友？
10. 你怎样与你不喜欢的同事安然相处，共同合作？
11. 近来你有没有同朋友或同事闹过别扭？如果有，是什么原因？
13. 你是否认为自己是一个比较受欢迎的人？
14. 你在单位里的朋友多吗？
15. 如果让你带队赴国企了解下岗再就业工作情况，你将如何组织？

测试经理面试演讲稿题目篇四

答：范围、时间、成本，是项目管理中常说的、相互制约的三角关系。任何一方改变都可能牵扯到其他两方的变动。项目管理的本质，就是在保证质量的前提下，寻求这三者之间

的最佳平衡。因为客户是需求方和投资方，客户有要权对这三者进行控制，希望完成更多的功能，成本降到最低而时间又是允许的，这是最理想的。但同时，它们之间是矛盾的，相互制约的，增加的项目范围，要么增加成本(如增加人手)、要么延长时间。在项目实际工程中，不同的客户关注点是不一样的，但一般更关注项目范围，提出他们的需求——项目要完成的工作，和承包方讨论交付时间和费用。承包方，一般应在满足客户的需求情况下，在时间、成本上和客户进行不断交流、谈判。从项目管理的角度看，最好固定其中一项，其他两项可以根据实际状况来调节，最终保证项目质量。

2. 谁该对项目中所要付出的一切做出估算？谁有权设置最后期限？

答：项目的成功是团队协作的结果。在对项目进行估算的时候，也应该让相关人员参与，即由参与项目各个环节的人做出符合实际的估算，获得项目总的估算结果。项目估算方法有两种——从顶向下和自底向上，多数采用“自底向上”。如果采用“自底向上”的方法，项目的最后期限根据估算获得，然后由相关的管理委员会(例如software release steering committee)来决定。但由于一些客观因素或市场需求，客户、市场部门或企业最高层可能设置了最后交付时间，没有商量余地，这种情况也常常发生。对于这种情况，根据上面决定的日期，实行“从顶向下”的估算，时间确定了，可以调整的是资源和项目范围。

3. 减少交付的次数，或是减少每个交付中的工作量，你喜欢哪种做法？

答：根据项目类型和项目进行中的实际情况来决定。如果项目规模比较大，时间比较长，那就应增加交付次数或者减少每个交付中的工作量，以便及时考察进展，保证项目进度。

在传统的软件项目中，开发周期比较长，往往减少交付的次

数，能更好的控制质量；而现在，有部分公司比较倾向于敏捷方法，喜欢减少每个交付中的工作量，交付周期只有几周(最短的'周期，可能是1周)，拥抱变化，更好、更及时地满足用户需求。而对互联网上的web应用软件开发，“减少每个交付中的工作量”是比较好的策略，力求及时获得用户的反馈，将用户的需求及时融入新的版本，及时发布出去，赢得竞争市场。例如，“永远的beta”的软件工程思想。

4. 你喜欢用哪种图来跟踪项目进度？

答：还是要根据项目的特点来决定，具体项目具体对待。当然，有时也不能由自己决定，而是取决于公司已有的工具和习惯。对于复杂、规模大的项目，可能要借助甘特图和网络图来分析和跟踪进度。简单、规模小的项目，根据进度报告百分比和表格跟踪就可以了。

5. 迭代和增量的区别在哪里？

答：软件开发不是一蹴而就，其过程犹如雕琢工艺品，由无形到有形、由粗到细，很难一次就开发出一个功能完善、强大的版本，而往往是分阶段进行，一个版本接一个版本地发布出去。软件开发分阶段可以通过两种模型来描述，即增量模型和迭代模型。

增量模型描述软件产品的不同阶段按产品所具有的功能进行划分，先开发主要功能或用户最需要功能；然后，随时间推进，不断增加新的辅助功能或次要功能，最终开发出功能强大且全面的、高质量的、稳定的产品。

迭代模型描述软件产品的不同阶段是按产品深度或细化的程度来划分，先将产品整个框架建立起来，在系统初期，已经具有用户所需求的全部功能。然后，随时间推进，不断细化已有的功能或完善已有功能，这个过程好像是一个迭代的过程。最终的目标是一致的，也是为了实现一个强大的、功能

完善的，高质量的、稳定的产品。

6. 试着解释一下风险管理中用到的实践。风险该如何管理？

答：风险管理就是通过风险的识别、预测、估算和衡量，选择有效的方法和手段，对风险进行预防、避免、降低或者转移的管理过程。

风险管理的实践很多，包括头脑风暴、风险列表(checklist)等，例如人们常采用十大风险清单。在项目进行中，不时地更新和处理项目当前风险最高的前十项风险，以保证项目不脱离主轨道。因为项目中大大小小的风险会很多，而十大风险清单就是抓住重要的风险并及时处理，一些相关联的小风险可能也就随之消失。从这里可以看出，风险也是动态的，需要经常地、及时地评估当前的风险，例如每周或每两周进行一次风险评估：关键的项目，甚至可能每天做一次评估。

7. 你喜欢任务分解还是滚动式计划？

答：根据项目特点来定，一般会选用任务分解的计划，责任清楚，可控性更强。滚动式计划的灵活性比较强，适应性比较好，但容易引起大家对计划不够重视，计划能力降低，或者可控性会差些。有时会将这两种方法结合起来使用。

答：前提是这个项目的进度计划和成本计划符合项目实际情况，并不断随着项目的时间发展而滚动更新；还要确保收集的进度和花费的成本是真实可靠的：项目的范围还不能影响到时间和成本的规划。满足上述三点，就可以根据项目时间与计划的内容进行对比，来判断项目是否符合时间要求，在预算范围内运作。常用的方法有基线对比法和挣值法。

测试经理面试演讲稿题目篇五

1. 你对总经理助理这个职位怎么看。（有一次面试的时候一位看不出是hr还是gm本人的同志上来就问我这个问题，问得我猝不及防，连思考的时间都没给我。于是我支支吾吾半天，最后给出的答案连我自己都汗颜。说完这个问题的时候面试那人直接就说让我回家等通知，我心里一面抱怨着这种不专业更不负责任的面试并且诅咒其公司不得好死，一面也苦苦思索着这个问题究竟怎样回答才会更好更完善。）

2. 你认为怎样才能把总经理助理这个职位做好？（我的回答分为两个方面，一方面是必要的技能比如计划组织协调控制等基本功，一方面是对人性的把握包括和老板关系的处理以及和周围同事合作的进行。这样的'回答通过这些面试看来效果还是不错的，希望各位高人能给出高水平的回答。）

3. 说说你的优点及缺点（优点我想说心思缜密思维活络，懂得以大局为重并且对人际关系的处理能力不错；缺点我实在是不知道该怎么说呀。因为我自己什么缺点我很清楚，但是总不能告诉面试官我很愤青这样的问题吧。求答案。）

4. 你觉得这个职位我们为什么该选你而不是其他人。（个人觉得这样的问题有重复性，首先我的简历上会有我详细信息，包括做过什么有什么技能等待，其次我也不了解其他人，未能知己知彼怎么能作出准确判断呢？求答案。）

5. 假如给你这个职位，你如何来进行你的工作？（这个问题是我在应聘一家私企的时候碰到的，这家企业要招一个名义上是总助实际上是总经理的人，在给我描述了他们公司如何在短短几年内由几个家庭成员创业而逐渐发展成为一个效益高前途大大的有的公司之后，直接向我抛出了这个问题，同第一个问题一样，我说了一通不着边际的答案之后，回家呆着凉快去了。）