

<<BFT模拟试题集>>

图书基本信息

书名：<<BFT模拟试题集>>

13位ISBN编号：9787111305798

10位ISBN编号：7111305795

出版时间：2010-6

出版时间：机械工业

作者：鄧红//梁艳春//朱丽轩

页数：258

字数：410000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## &lt;&lt;BFT模拟试题集&gt;&gt;

## 前言

为了帮助和指导应试者顺利通过“全国培训备选人员英语水平考试”(BFT考试),我们编写了这本综合模拟试题集。

本书共有12套模拟试题,其中前5套为初级试题,后2套的难度介于初级和中高级之间,最后5套为高级试题。

对试题进行难度分级的目的是要让考生在备考过程中逐渐建立起英语学习的信心。

所有试题的排版样式与试卷真题等同。

高级试题的前4套试题是近几年的考试真题,目的是让考生在做复习准备时充分了解试题题型及难度。

本试题从听力、阅读、写作和口语几方面对考生进行测试,并配有详细讲解,便于自学。

**听力方面** 听力在听、说、读、写4种能力中排在第一位,可见其重要性。

听力是一种重要的能力,是学习语言的基础,因为只有听清了才能模仿,才能与人交流。

以下几点对于大家提高听力水平有所帮助。

第一,听说结合。

听是语言输入,是被动接受,而说则是语言输出,是把接收的语言信息经过加工后进行输出。

输入到输出的过程反映出“接收-接受”的过程,是理解提高的过程。

第二,培养对言语信号的分析辨别能力。

言语信号包括声韵调、重音、语气、语音的长短,听觉语言中枢对听到的言语信号进行分析、辨别和归类。

一般来说,在连串的语流中准确地分析辨别的顺序是:单词-句子-段落,因此辨音、辨词、辨别句义和抓住关键词是非常重要的。

第三,培养猜测能力。

在大段听力材料中,每个单词短语都听懂是不可能也是没必要的,要学会利用上下文线索猜测词义,这样既节省时间,又节省精力。

第四,要抓住听力材料的大意,要弄清每个段落的主题和有关细节,有主有次,正确答题。

**口语方面** 流利口语要建立在一定的词汇量、一定的语法知识、一定的交流技能的基础上。

所以,考生首先要确保自己拥有一定的口语词汇量。

其次,尽量少犯语法错误,但不要怕犯错误。

再次,还要经常参加各种口语交流,锻炼自己的谈话技能、自信心和流利程度。

最后,大量的模仿对于提高口语也至关重要,但贵在持之以恒地加以练习!

**阅读方面** 阅读能力的提高是从量变到质变的过程。

如果基础比较差的话,首先要打一些基础,阅读的基础是词汇,不是说词汇量越大就越好,而是要在词汇量和词汇熟悉程度中间找到一个平衡点。

第二,牢固掌握语法知识,对常见的英语语法融会贯通。

## <<BFT模拟试题集>>

### 内容概要

本书紧扣教材和考试大纲，根据作者近年来的教学实践经验，精心编写而成。

全书包括15套模拟试题，从听力、阅读、写作和口语几个方面对学员进行测试，并配有详细讲解，便于自学。

本书的特点在于不仅为考生提供习题与解答，而且在分析考生做题时易犯的 error 和存在的问题的基础上，提供了解题思路和应试技巧。

本书不仅适用于参加全国出国培训备选人员外语水平考试的考生，而且适用于参加出国考试（如TOEFL、IELTS）的考生进行自学，可以帮助考生顺利通过考试。

<<BFT模拟试题集>>

书籍目录

丛书序前言模拟试题 1 模拟试题 1 参考答案模拟试题 2 模拟试题 2 参考答案模拟试题 3 模拟试题 3 参考答案  
模拟试题 4 模拟试题 4 参考答案模拟试题 5 模拟试题 5 参考答案模拟试题 6 模拟试题 6 参考答案模拟试题  
7 模拟试题 7 参考答案模拟试题 8 模拟试题 8 参考答案真题(一)真题(一) 参考答案真题(二)真题(二) 参  
考答案真题(三)真题(三) 参考答案真题(四)真题(四) 参考答案

## 章节摘录

1. If sustainable competitive advantage depends on work-force skills, American firms have a problem. Human resource management is not traditionally seen as central to the competitive survival of the firm of the United States. Skill acquisition is considered an individual responsibility. Labor is simply another factor of production to rent at the lowest possible cost—as much as one buys raw materials or equipment.

2. The lack of the importance attached to human resource management can be seen in the cooperation hierarchy. In an American firm the chief financial officer is almost always second in command. The post of head of human resource management is usually a specialized job, off to the side of corporate hierarchy. The executive who holds it is never consulted on major strategic decisions and has no chance to move up to Chief Executive Officer. By way of contrast, in Japan the head of human resource management is central—usually the second most important executive after the CEO, in the firm's hierarchy.

3. While American firms often talk about the vast amounts spent on training their work forces, in fact they invest less in the skills of their employees than do either Japanese or German firms. The money they do invest is also more highly concentrated on professional and managerial employees. And the limited investments on modern training workers are much more narrowly focused on the specific skills necessary to do the next job rather than on the basic background skills that make it possible to absorb new technologies.

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>