



国家公务员录用考试统编教材

2011新大纲版

面试真题库

主编：谭林妃



- ➔ **考点全掌握** 考点 **日论体** 讲解·解题方法 **30天** 轻松掌握
- ➔ **能力提升术** 能力 **日论式** 积累·作答技巧 **30天** 快速提升
- ➔ **实战高分策** 实战 **日论型** 训练·公考瓶颈 **30天** 全线突破

新华出版社



国家公务员录用考试统编教材

2011新大纲版

面试真题库

主编：谭林妃



- ① 考点全掌握 考点日记体讲解·解题方法 **30天** 轻松掌握
- ② 能力提升术 能力日记式积累·作答技巧 **30天** 快速提升
- ③ 实战高分策 实战日记型训练·公考瓶颈 **30天** 全线突破

新华出版社

图书在版编目(CIP)数据

面试真题库/谭林妃主编.

北京:新华出版社, 2010. 7

(30 天公考日记)

国家公务员录用考试统编教材

ISBN 978-7-5011-9311-0

I. ①面… II. ①谭… III. ①公务员—招聘—考试—中国—试题 IV. ①D630. 3-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 129785 号

面试真题库

选题策划:朱小平

责任编辑:王金英

装帧设计:黄小杰

出版发行:新华出版社

网 址:<http://www.xinhupub.com> <http://press.xinhuanet.com>

地 址:北京市石景山区京原路 8 号

邮 编:100040

经 销:新华书店

照 排:北京知鸟教育科技有限公司

印 刷:三河市南阳印刷有限公司

开 本:850mm×1168mm 1/16

印 张:13.5

字 数:346 千字

版 次:2010 年 7 月第一版

印 次:2010 年 7 月第一次印刷

书 号:ISBN 978-7-5011-9311-0

定 价:32.00 元

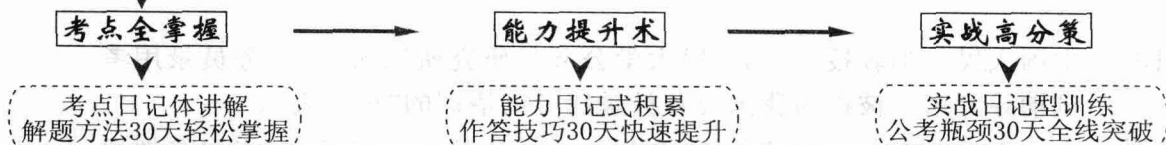
本社购书热线:(010)63077122 中国新闻书店电话:(010)63072012

图书如有印装问题,请与印刷厂联系调换 电话:(0316)3651777

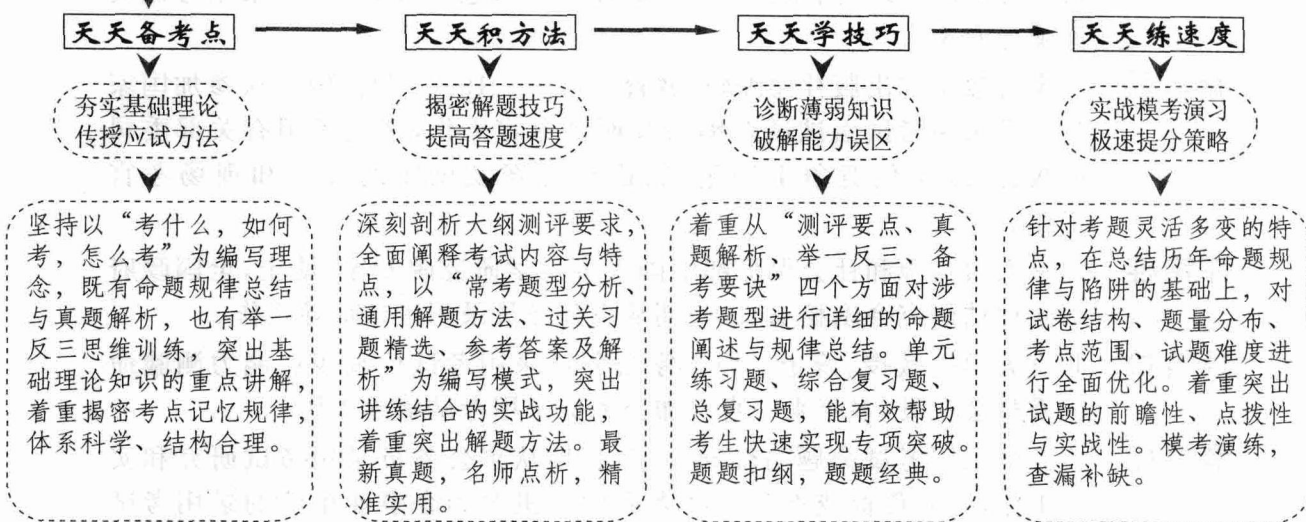


30天公考日记 学习思维导图

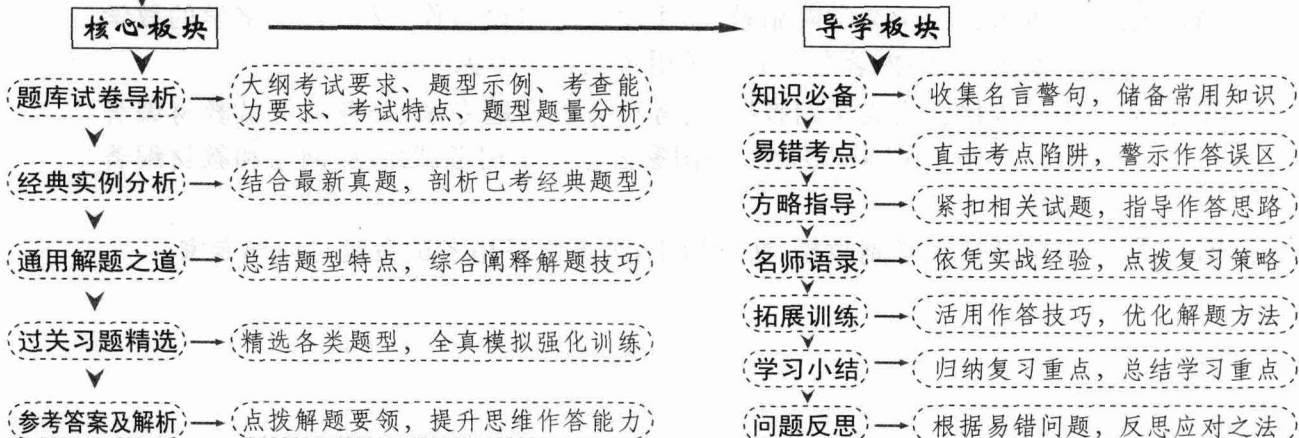
三大核心学习思维



四大核心备考策略



经典题库学习板块



“30 天公考日记”核心编写师资

- 李如海** 中国人民大学教授,中国人民大学公务员研究所原所长,公务员录用考试辅导专家。被称为我国公务员录用考试培训的“拓荒人”。
- 孙秀秋** 中国人民大学人文学院教授,多年从事公务员考前辅导,与李如海教授一起被誉为公务员考试辅导的“黄金搭档”。
- 刘旭涛** 国家行政学院教授、博士。原中央、国家机关公务员录用考试命题组成员,连续多年参与国家公务员考试命题与阅卷工作,公务员录用考试资深辅导专家。
- 乔 兵** 国家行政学院出版社总编辑,教育学博士。1996 年起,曾多次参加国家公务员录用考试面试试题编写及面试考官工作,多次承担有关部委司局级、处级岗位竞争上岗笔试、面试方案及试题的设计和现场考官工作。
- 许铭桂** 国家人力资源和社会保障部中国人事科学研究院专家、博士,全国政府绩效评估研究会副秘书长,长期从事公务员录用考试辅导工作。
- 姬雪松** 北京大学副教授、博士。原国家公务员录用考试行政职业能力测验命题委员会成员,多年来一直参加公务员录用考试辅导工作。
- 谭林妃** 公务员录用考试命题与辅导专家,长期从事公务员录用考试研究和实践工作,先后负责或参与 300 多家国家机关和企事业单位的录用考试工作。
- 王甫银** 中国人民大学人事处培训办公室主任,中国人民大学公务员研究所研究员,法学博士,公务员录用考试辅导实力派代表。
- 高增霞** 中国人民大学文学院副教授,主要从事申论写作、汉语言文字学的教学与研究,是国内著名公务员录用考试辅导专家。
- 姜永文** 中国人民公安大学副教授,公务员考试命题专家,公务员考试教材编著者。1995 年以来,多次参与国家公务员录用考试命题、阅卷和教材编著工作。
- 田 军** 中国政法大学副教授,法学博士,公务员录用考试命题与辅导专家。

前言

放在考生面前的这套《30天公考日记——国家公务员录用考试统编教材》，分为标准教程、经典题库、专项突破及全真预测四大系列。

何谓“30天公考日记”？也许有的考生会质疑：30天的备考真能通过公务员笔试？这说明你仍是用应对考研、考四六级的思维和方法来备战公考！结果往往是不仅浪费了时间，更陷入了“培训班、押题、模拟，字字死抠、句句死背”等常见的“应试怪圈”。

目前，市场上的部分公务员录用考试教材，总是做得很“厚”。很多考生正是被其“厚”所吸引，以为书越厚考点越全，真正用过就会发现，它其实是将简单问题复杂化，不仅浪费了考生宝贵的复习时间，更有甚者，会导致考生身心疲惫、思维混乱以致丧失自信心。要知道，真正的好教材是越读越薄的。

另外，市场上的部分公务员录用考试教材，多在阐释一个题型的时候，附有多达十几种的解题方法。有的考生想当然地认为方法越多越好，真正走上考场作答的时候才发现，自己为了解决一个简单的试题而去苦思冥想，十几种作答方法一一过脑，不知道用哪个好。殊不知，每道试题只有一种最便捷的解题方法。

考点积累太少？作答速度太慢？解题技巧太差？应试能力不强？备考方法不当？这是在公务员录用考试过程中的“通病”。如何逃出公考的“低分怪圈”？如何实现公考的“快速突破”？

30天的公考日记，帮你实现！当前，市场上的公务员录用考试教材，林林总总，良莠不齐。我们特别组织专家编写了《30天公考日记——国家公务员录用考试统编教材》，旨在为应试者提供一套真正意义上的复习专业教材。

30天公考日记，是创新之作。以大纲为依据、以理论为基础、以考情为根本、以方法为导向、以真题为中心的编写理念，按照记忆的内在规律，设置测评要点解读、试题举一反三、学习心得体会等日记式板块。边学边记忆、边记边掌握。

30天公考日记，是实战之作。以标准教程为起点、以经典题库为课堂、以专项突破为专攻、以全真预测为优化，按照公考的命题规律，融入新试题、新思维、新方法，设置命题陷阱剖析、核心知识充电、能力拓展提升等日记体板块。边学边思考、边记边积累。

30天公考日记，是名师之作。由前命题组长、阅卷专家、面试考官联袂

编写,是李如海、孙秀秋、乔兵、刘旭涛、许铭桂、谭林妃、王甫银、姬雪松等 11 位老中青三代命题专家最新力作。设置名师重点提示、名师易错解析、名师点石成金等日记型板块。边学边领会、边记边优化。

30 天公考日记,是提分之作。融知识考点、作答方法、备考技巧、提升速度四位一体的提分之作。设置过关习题精选、实战高分对策、全真预测训练等日记化板块。边练边巩固、边记边提升。

这是一套面向中央机关及其直属机构公务员录用考试的学习辅导教材;

这是一套面向全国各省、自治区、直辖市公务员录用考试的学习辅导教材;

这是一套集二十年公务员录用考试经验教训之大成的学习辅导教材;

这是一套建立在大量科学研究基础之上的精心编写的公务员录用考试学习辅导教材;

这是一套由长期从事公务员录用考试工作的专家和考官主持编写的公务员录用考试学习辅导教材;

这是一套能够天天备考点、天天积方法、天天学技巧、天天练速度的公务员录用考试学习辅导教材。

公务员录用考试是一种能力素质考试,寄希望于投机取巧、猜题押宝,不用气力、不下功夫,是不可能取得好成绩的。基于此,这套公务员录用考试教材,只向应试者介绍和阐释应试必备的基础知识和基本理论,以及答题的基本方法和思路,并不提供投机取巧的捷径。

应试者在使用这套教材时,一定要紧密结合考前公布的考试大纲,结合当时当地公务员考试的特点,结合自身的实际情况,以增强备考的针对性、计划性。

归根结底,应试者只有刻苦学习和钻研,掌握正确的方法,保持良好的心态,才能在考试中取得成功。

全套教材在编写、出版的过程中,得到了相关领导和专家的大力支持与帮助。谨在此一并致谢!

时间仓促,水平有限,难免疏漏,诚望读者批评指正,以待修订。

编 者

目 录

导引：揭密面试

面试考试特点/1

- 一、面试的含义/1
- 二、面试的特点/1

考查能力要求/3

- 一、报考者的个性特征/3
- 二、报考者的观察和记忆能力/4
- 三、报考者的逻辑思维能力/5
- 四、报考者的语言表达能力/5
- 五、报考者应变和决策的能力/5
- 六、报考者的人际沟通能力/6
- 七、报考者的创新能力/7
- 八、报考者的组织协调能力/7
- 九、报考者的兴趣与情感/8
- 十、报考者的思想修养/9

面试题型解析/10

- 一、求取动机与拟任岗位的匹配性测评试题/10
- 二、关于处理人际关系能力要素测评试题/10
- 三、综合分析能力测评试题/10
- 四、计划、组织和协调能力测评试题/11
- 五、应变能力测评试题/11
- 六、情绪自我控制能力测评试题/12

面试答题技巧/12

- 一、面试答题应遵循的原则/13
- 二、面试答题的要领/14





第一部分 中央机关公务员考试面试真题精选及专家详解

- 一、2010年3月1日中央办公厅面试真题/16
- 二、2010年3月5日上午中央部委面试真题/19
- 三、2010年3月6日上午中央直属机构面试真题/20
- 四、2009年2月9日海事局面试真题/22
- 五、2009年2月9日边检系统面试真题/26
- 六、2009年2月10日上午中央机关面试真题/28
- 七、2009年2月10日国家边检系统公务员考试面试真题/31
- 八、2009年2月12日北京边检面试真题/34

第二部分 地方公务员考试面试真题精选及专家详解

- 一、2010年黑龙江省公务员考试面试真题/39
- 二、2010年4月13日上午福建省公务员考试面试真题/41
- 三、2010年5月10日上午广东省公务员考试面试真题/45
- 四、2010年5月19日吉林省公务员考试面试真题/48
- 五、2009年2月19日上午广东省广州市公务员考试面试真题/51
- 六、2009年4月24日山东省省直系统招考公务员考试面试真题/54
- 七、2009年5月9日河南省选调生考试面试真题/56
- 八、2009年5月16日江苏省公务员考试面试真题/59
- 九、2009年6月2日上午湖北省公务员考试面试真题/61
- 十、2009年6月2日下午湖北省公务员考试面试真题/63
- 十一、2009年6月3日上午广东省公务员考试面试真题/66
- 十二、2009年6月3日下午广东省公务员考试面试真题/69
- 十三、2009年6月4日上午广东省公务员考试面试真题/72
- 十四、2009年6月4日下午广东省公务员考试面试真题/75
- 十五、2009年7月5日上午湖南省常德市公务员考试面试真题/77
- 十六、2009年7月6日湖南省怀化市公务员考试面试真题/79
- 十七、2009年7月11日陕西省省直机关公务员考试面试真题/81



十八、2009年7月12日陕西省西安市公务员考试面试真题/82

十九、2009年8月15日安徽省招考公务员考试面试真题/85

二十、2009年8月18日安徽省招考公务员考试面试真题/88

第三部分 公安系统面试真题精选及专家详解

一、2010年3月4日山西省太原市铁路公安局国家公务员面试真题/92

二、2010年3月5日内蒙古自治区呼和浩特铁路公安局面试真题/94

三、2010年3月26日上午浙江省公安系统公务员面试真题/97

四、2009年1月13日湖北省招警面试真题/98

五、2009年1月17日四川省招警面试真题/101

六、2009年1月18日四川省招警面试真题/103

七、2009年6月15日湖北省招警面试真题/106

八、2009年7月4日陕西省西安市交警面试真题/109

九、2009年7月5日陕西省咸阳市公安系统公务员面试真题/111

十、2009年7月5日陕西省西安市公安机关公务员面试真题/113

十一、2009年9月24日海南省基层政法(警察)面试真题/115

十二、2009年9月26日浙江省基层政法干警考试面试真题/117

十三、2009年9月27日上午河北省基层政法干警面试真题/119

第四部分 司法系统面试真题精选及专家详解

一、2009年2月11日最高法院、环保部面试真题/123

二、2009年6月30日上午湖南省监狱面试真题/125

三、2009年7月1日湖南省监狱系统面试真题/127

四、2009年7月2日上午湖南省监狱系统面试真题/129

五、2009年7月19日重庆市监狱警察面试真题/131

六、2009年8月20日甘肃省司法系统面试真题/133

七、2008年7月5日上午陕西省监狱系统面试真题/137

八、2008年8月17日上午河南省检察院面试真题/139

九、2008年8月17日下午河南省检察院系统面试真题/142



第五部分 海关系统面试真题精选及专家详解

- 一、2010年3月3日上午公务员海关面试真题/147
- 二、2010年3月5日国家海关面试真题/149
- 三、2009年2月11日海关系统面试真题/152
- 四、2009年2月11日上午国家公务员海关面试真题/155
- 五、2009年2月11日下午海关系统面试真题/161
- 六、2009年2月12日海关系统面试真题/164
- 七、2009年2月14日上午海关系统面试真题/167

第六部分 国税系统面试真题精选及专家详解

- 一、2010年3月3日国家公务员国税面试真题/172
- 二、2010年3月3日山东省国税面试真题/175
- 三、2010年3月6日下午重庆市公务员国税面试真题/178
- 四、2009年2月8日上午国税系统面试真题/180
- 五、2009年2月10日上午北京市国税面试真题/184
- 六、2009年2月16日天津市国税局面面试真题/187
- 七、2009年2月26日吉林省国税面试真题/190
- 八、2009年7月25日湖南省长沙市地税面试真题/193

第七部分 事业单位面试真题精选及专家详解

- 一、2010年1月10日上午北京市社招公务员面试真题/197
- 二、2010年3月2日上午公务员面试真题/200
- 三、2010年4月15日重庆市渝中区事业单位面试真题/203



导引：揭密面试



面试考试特点

在公开选录公务员工作中,笔试、面试、考核是测试与考查报考者知识素质、能力素质和工作业绩的三个不可缺少的组成部分,作为中间环节,面试是测评公务员能力素质最直接、最有效的途径。

一、面试的含义

面试是一种在特定场景下,考官有目的性的与报考者进行面对面的观察、交流、互动可控的测评方式,是考官通过双向沟通来了解面试对象的素质状况、能力特征以及应聘动机的一种人员甄选手段。通过面试,不仅可以考查出报考者的学识水平,还能考查出报考者的能力、才智及个体心理特性等诸多因素。^{「点睛」}

公务员录用考试中的面试针对性较强,其目的是为国家机关选拔优秀人才。面试一般是在笔试的基础上进行的,按招录的人数的比例(一般是1:3)决定进入的人员数。报考者最后得分一般是笔试和面试成绩的简单相加或者各占一定权重来确定,也有一些地区或部门把面试成绩作为是否录取的决定因素,可见面试成绩的优劣直接关系到公务员考试的成败。

二、面试的特点

要成功地通过面试,首先应该了解面试的特点。

1. 面试内容灵活

面试的主动权主要控制在考官手里,其深浅难易、

名师点睛1

“面对面的观察、交谈等双向沟通方式”,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了。面试还包括对非口头语言行为的综合分析、推理与判断。



范围选择,全在于考官,因而具有很大的灵活性、调节性与针对性。面试的内容是有结构的,无论是哪种面试,面试前对于所要提问的问题都规定有大致的框架,如求职动机、教育背景、工作经验、岗位技能等。

面试内容同时也是随机的,表现在以下几方面:一是面试内容因工作岗位不同而无法固定。不同的工作岗位,其工作性质、职责范围、任职资格条件等都有很大差异,因此在面试时考查内容及考查形式不能作统一规定,应各有侧重。二是面试内容因面试对象经历、背景等情况不同而无法固定。如两人同时报考某一职位,一个有多年工作经验,一个则是刚刚大学毕业的学生。对前者会主要询问他多年来的实践经验及有关工作情况,而对后者则会主要了解他的学习情况及专业基础知识掌握程度。三是面试内容因面试对象在面试中回答问题的情况不同而无法固定。一般主考官会根据面试对象对某一问题的回答情况来决定下一问题怎样问和问什么。^{「点睛2」}

2. 面试获得的信息丰富、完整和深入

(1)由于面试是谈话双方交互作用的行为,报考者许多复杂、抽象的深层信念、体验、态度和价值观都会借助语言全面地表述出来,而这非常有助于考官对报考者作全面和深入的了解。

(2)面试能获得报考者的非言语行为信息。考官结合报考者的语气、姿势和动作等非言语信息,可以判断出报考者回答内容的可靠性,进而对报考者提供的资料进行有效评估。

(3)面试收集到的资料具有较高的可靠性。由于面试是面对面进行的,如果出现报考者不理解或曲解会谈问题,或是考官已断定报考者的回答不明确、不完整时,可以及时追问,澄清不明确之处,从而保证信息的可靠。

(4)面试可分为结构化面试与非结构化面试,前者比后者更易于统计、分析和比较。

3. 以观察和谈话为主要工具

心理学研究表明,人的气质、性格、能力往往是通过外部行为特性表现出来的。人的外部行为特性主要是指语言行为和非语言行为。

语言行为主要指言语表达行为,包括言词运用的逻辑结果与层次,言词表达的感染力和影响力,言词表达的清晰性、准确性和动作配合性等。



名师点睛2

面试的方式和内容具有较大的变通性。一方面,由于不同的职位对人有不同的要求,面试可以根据不同职位的特点,灵活地采用不同的方式去考察应考者。另一方面,尽管面试的问题可以是事先设计好的,但在公务员录用考试面试实施中并不是对所有应考者都按同样的内容来进行的(严格的结构化面试除外),考官可以针对应考者的具体情况,根据所获得的信息是否足够来决定面试问题的多少。

非语言行为是指人在表达意识、情感和交流思想时的表情及身体动作,主要包括一个人的仪表、风度、手势、体态变化、眼神、面部表情等。面试过程中,主考官会有目的、有计划地直接观察报考者的语言行为和非语言行为,并将结果做详细的记录、研究和分析,判别报考者的行为类型,进而分析其深层心理。

4. 面试具有双向沟通性

在面试中,报考者并不完全处于被动状态。主考官可通过观察和言词问答来评价报考者,而报考者也可通过主考官行为来判断其态度偏好、价值判断标准及对自己表现的满意度,从而调整自己的行为。

5. 直观性

面试是用用人单位与报考者直接接触的活动,通过面试,用人单位会对报考者形成一个直观的印象,这种直观的印象对其最终的雇佣决策具有很重要的影响作用。在公务员招考中,一位报考者的其他条件再好,笔试成绩再高,如果在面试中表现不好的话,也很可能被淘汰出局。面试的这种直观性为用人决策提供了“可靠的”依据。

6. 主观性强

面试的评价往往带有较强的主观性,不像笔试那样有明确的客观标准。面试考官个人主观印象、情感和知识经验等许多因素的不同,使得不同考官对同一位报考者的评价往往会产生差异。从这方面来说面试评价的主观性似乎是面试的一大弱点,但另一方面,由于人的素质评价是一项非常复杂的工作,考官因为把自己长期积累的经验运用到面试评价中,这种主观性也带来其独特的价值。

问题反思



考查能力要求

一、报考者的个性特征

个性特征反映了一个人的行为方式和思维特点,近来越来越多的研究表明,人员个性特征与个人的工作绩效、管理风格等方面具有很高的相关性,因此,在公务员录用考试面试中,将人员个性特征纳入面试评价的要素是十分必要的。



1. 仪表风度

仪表风度指报考者的体格外貌、穿着举止以及精神状态等方面的情况。

2. 工作动机

工作动机是指一个人工作的原动力。

3. 工作态度

工作态度主要指对社会、他人、工作和自己等所持的肯定或否定、接近或背离的稳定的、概括的倾向性。^{「点睛3」}

4. 自我认识能力

自我认识能力是指一个人对自身优缺点、气质、性格了解的能力。

5. 情绪稳定性

情绪稳定性就是针对不同的场合、不同的事情、不同的对象,恰到好处地流露自己的情感,善于用理智控制感情,冷静地处理各类事务的能力。

二、报考者的观察和记忆能力

1. 观察能力

观察是一种有目的、有计划、有意识、有选择地感知客观事物的过程,是人们大量积累材料、增加感性认识的主动形式。观察能力的评分要点是观察的广度、精确度和整体性如何。

2. 记忆能力

记忆是把人曾看到的、听到的、想过的、做过的事物的印象储存在大脑里,以后能把它再现或再认出来的过程。^{「点睛4」}检查一个人的记忆能力好坏的主要指标有:

(1)记忆的敏捷性。一名公务员只有记得快,才有条件记得多。

(2)记忆的持久性。识记一个材料,有的人能长久地保存在记忆里,而有的人则较快地把它忘记了。

(3)记忆的精确性。如果一个人记忆的东西不精确,那么他所记的东西就没有价值。

(4)记忆的准备性。这是指能把记忆中贮存的信息资料在需用时很快回忆起来,以解决当前的具体问题。记忆力的评分要点是记忆的敏捷性、持久性、精确性和准备性。

名师点睛3

工作态度具体而言表现在以下几方面:1. 对社会、集体和他人的态度。2. 对待事业与工作的态度。3. 对待自己的态度。

名师点睛4

记忆能力包括识记、保持、再现再认三个阶段。

三、报考者的逻辑思维能力

思维是人脑对客观事物的间接概括反映,是人脑反映事物的高级形式,具有无限的广阔性、深刻性、独创性和灵活性,思维能力是智能结构的核心因素。公务员由于工作的需要,必须强化思维系统功能,使思维的分析能力、综合能力、比较能力、抽象能力和概括能力得到全面的、均衡的发展,以便更好地开展工作。

四、报考者的语言表达能力

1. 听,即听辨能力

听电话、听发言、听汇报、听指示。由于口语在空间传播时受到时间的限制和各种杂音的干扰,要在谈话的瞬间听得清、听得准是很不容易的。因而必须做到全神贯注,耳目并用,尽力捕捉对方的每一句话,听清语音、辨明语意、抓住要点、领会实质,严防少头无尾,断章取义。

2. 说,即口头表达能力

汇报情况,提出建议,传达指示,无一不需要说话,所以要求公务员有较强的口头表达能力,做到口齿清楚,简明扼要,有条不紊,富有逻辑性。不能吞吞吐吐,结结巴巴,也不能口若悬河,速度过快,一定要态度从容,言词得体。^{【点睛5】}

名师点睛5

口头表达能力的测定一般从以下几方面进行:1. 交谈能力。2. 交谈应变能力。3. 理解能力。4. 语言语调。5. 讲话表情。

五、报考者应变和决策的能力

1. 分析综合能力

这是衡量公务员分析问题、判断问题、解决问题的能力指标。这种能力以智力水平为基础,反映出人的目光是否敏锐,思维是否缜密,能否系统、全面、准确地分析事物、判断是非、解决难题。一名公务员每天都要接触大量事物,如果缺乏分析综合能力,是难当大任的。

2. 应变能力

公务员在工作中常常会遇到一些突发事件,如果缺乏必要的应变能力,就会在突发事件面前手足无措,不知如何处理;但这些突发事件往往是一些重大事件,处理不好会造成很大影响。同时,公务员只有具备了较强

的应变能力和反应力,才能对工作中的问题迅速、准确地做出反应,进而提高工作效率。

应变能力的评价内容包括:在各种意外发生时,能否保持稳定的情绪,沉稳处理意外事件,不至于手忙脚乱;能否在突发事件面前,快速、准确地找到合理、合适的解决处理办法;对突发事件处理的效果如何;处理意外复杂情况的适应性和灵活性,反应是否灵敏、积极。

3. 决策能力

决策能力是指一个人准确分析是非,根据具体情况及时做出并执行决定的能力。一位干部如果在决断中优柔寡断,思想、情感不集中,那么,面对紧急情况就会犹豫不决,束手无策,迟迟做不了决定,这种人是不适合做领导工作的。另外,办事武断,处理事务不经思考就轻易做决定的人同样不能胜任领导工作。决策能力是指从许多可能的方案中选定其一的能力。它也是一种运用分析与比较的方法从优选择的能力。决策能力对于公务员来说是极为必要的。^{【点睛6】}

六、报考者的人际沟通能力

由于公务员在工作中,要与多方面的人打交道,是否具有较强的社交能力直接影响到公务员的工作能否顺利开展,所以在公务员面试中,也要测定报考者处理人际关系的能力。公务员在实际工作中主要处理以下几方面的关系:

1. 与领导的关系

公务员与领导的关系,从体制上职务上说是工作关系,主辅关系;从组织上说,两者是上下级关系,即领导与被领导的关系。

2. 与群众的关系

要处理好与群众的关系,最根本的就是全心全意为群众服务,把自己看成是人民的公仆,急人民群众所急,想人民群众所想。

3. 与同事的关系

公务员要有与同事和睦相处的能力。大家在一起工作,彼此能够和睦相处,形成和谐一致、心情舒畅的环境是非常重要的。

4. 与其他单位的关系

一个机关单位在社会上不是孤立存在的,它必然要



名师点睛6

具有决策能力的公务员一般有三大特点:1.在非常情况下,敢作敢为,当断则断,绝不犹豫;2.工作作风雷厉风行,讲究高效快速,绝不拖拉误事;3.当情况有了变化或发现自己的工作方法、采取的措施有问题时,能够迅速停止行动,改变已做的决定。