

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试教材

党政领导干部公开选拔 和竞争上岗考试

面试成功方略

MIANSHI CHENGGONG FANGLUE

原 人事部常务副部长 程连昌 主编
国家行政学院副院长



国家行政学院出版社

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试教材

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试 面试成功方略

主编 程连昌(原人事部常务副部长、国家行政学院副院长)

国家行政学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试面试成功方略/
程连昌主编. —北京:国家行政学院出版社,2004

ISBN 7—80140—340—1

I. 党… II. 程… III. 国家行政机关—领导干部
—招聘—考试—中国—自学参考资料 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 063815 号

**党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试
面试成功方略**

主编:程连昌

*

国家行政学院出版社出版发行
(北京海淀区长春桥路6号 100089)
新华书店总经销

北京云浩印刷有限责任公司印刷

*

787×1092 1/16 开本 19.5 印张 475 千字

2004 年 7 月第 1 版 2004 年 11 月第 2 次印刷

ISBN 7—80140—340—1/C·19

定价:40.00 元

永做人民公仆

江泽民

一九九三年九月八日

前 言

全面建设小康社会,完善社会主义市场经济体制,贯彻人才强国战略,开创中国特色社会主义事业新局面,对干部人事制度改革提出了新的更高的要求。公开选拔、竞争上岗既是干部选拔任用制度改革的重要成果,又是深化干部人事制度改革的重要举措。它对于拓宽选人视野,促进优秀人才脱颖而出,防止用人上的不正之风具有重要意义。2002年7月,中央颁布《党政领导干部选拔任用工作条例》,明确规定竞争上岗是党政领导干部选拔任用方式之一,并且规范了竞争上岗的适用范围和程序。

目前,公开选拔领导干部工作的区域,从沿海到内地、从地方到中央与国家机关逐步拓展;公开选拔的职位,从党政职能部门副职,逐步推广到党政职能部门正职、一些选任制领导干部提名人选和企事业单位领导干部;公开选拔领导干部的报名对象,从本地区、本系统逐步发展到面向全省、全国,乃至在国外的留学生;公开选拔领导干部的数量逐年增长。竞争上岗工作也已在全国范围内广泛开展,据有关部门统计,2000年,全国公务员竞争上岗人数为55283人,占同年晋升人数218233人的25.33%;2001年,竞争上岗人数为102118人,占同年晋升人数244320人的41.79%;2002年,竞争上岗人数为180115人,占同年晋升人数301483人的59.8%。三年共有33.75万人次通过竞争上岗晋升职务。

实践表明,公开选拔和竞争上岗工作意义深远、重大。第一,它适应社会主义市场经济要求,促进了优秀人才脱颖而出。公开竞争,优胜劣汰,变“伯乐相马”为“赛场选马”,形成了优秀人才脱颖而出的运行机制和环境氛围,出现了人才涌现、群贤毕至的局面,实现了“选拔一个人,发现一批人,带动一代人”的目的。第二,拓宽了领导干部的选拔任用渠道。过去我们有些党委领导和组织人事部门,在选拔任用干部时,囿于所接触的对象和环境,存在着知人渠道狭窄,选人视野不宽的局



限,经常感到“了解的不合适,合适的难找到”,感叹人才难选。实行公开选拔和竞争上岗,能够更大范围、更大规模地及时把一些优秀人才选拔到领导岗位上来,造成了一种人才涌现、群贤毕集的局面,为领导干部选拔任用提供了雄厚的人才基础,在一定程度上解决了人才难选的问题。第三,通过多种因素制约,有效地遏制了选人用人上的不正之风。干部选拔任用的不正之风,极大地妨碍了党的干部路线和干部政策的贯彻执行,是广大群众最不满意的问题之一。公开选拔和竞争上岗贯彻德才兼备和公开、平等、竞争、择优的原则,把职位、条件、程序、结果公之于众,体现了程序的公开性和民主的广泛性,是制服用人上不正之风的一剂灵丹妙药。第四,打破了地区封闭状态,推进了人才合理流动。公开选拔打开了面向社会选人用人的大门,冲破了人才地区所有、部门所有、单位所有的束缚,为广大干部创造了施展才华的广阔空间。促进了地区之间、政府与企业之间、行业之间干部的相互流动,在一定程度上促进了人才资源的合理配置,调动了干部的积极性和创造性。第五,确立了价值行为导向,激励干部自我提高。公开选拔和竞争上岗对广大干部既是一种鼓舞,也是一种动力。大家同登一个“舞台”,站在同一“起跑线”上,能否在竞争中领先,关键是靠自身的德才素质和能力水平。这就在干部队伍中确立了一种正确、健康的选人用人导向,使大家认识到这样一个问题:政治素质要强,才干要突出,没有真才实学不行,有了真才实学不能在实践中很好运用、多创业绩也不行。这对于激励广大年轻干部“刻苦学习,勤奋工作,勇于创新,自觉奉献”,靠自身的德才素质、工作能力及工作业绩走上领导岗位,而不是靠拉关系、走后门,跑官要官,搞不正之风走上领导岗位,将起到良好的导向作用。

公开选拔和竞争上岗工作的一个突出特点,是把考试与民主测评和考察有机地结合起来,达到了定性分析与定量分析的结合,进而提高了领导干部考察选用的科学化程度。体现民主测评和考察方面的资格审查、综合筛选、民意测验等一系列环节,主要是了解考察领导干部的政治立场、思想品德、组织领导能力、工作实绩、廉政勤政等方面的表现,着重考察干部德的表现和群众基础,较多地体现了定性分析。笔试和面试是公开选拔和竞争上岗工作的两个关键环节。笔试分为公共科目笔试和专业科目笔试。公共科目笔试的内容主要包括政治、经济、法律、管理、科技、历史、国情国力、公文写作与处理等,主要测评理论素养、公共知识素养、政策法规水平、分析解决问题能力和文字表达能力;专业科目笔试的内容根据职位要求具体确定,主要测评专业知识素养、专业政策法规水平、专业管理能力和选拔职位需要的其他相关能力;面试是在公共科目笔试和专业科目笔试的基础上,进一步测试应试者在领导能力素质和个性特征等方面与选拔职位的匹配程度,主要测评综合分析能力、言语表达能力、组织协调能力、人际沟通能力、决策能力、创新能力、应变能力、激励能力、选拔职位需要的特殊能力和个性特征。把考试与考察两个基本方面的情况综合起来进行分析,就完成了对一个领导干部政治、业务素质的全面情况进行准确、具体、切实的评价和判别的完整过程。它大大提高了识人的准确性和用人的合理性,在对干部的选拔使用上,实现了能级相称、适位适所、人尽其才、才尽其用。

公开选拔和竞争上岗考试是一种能力考试,主要测试应试者运用理论、原理分析问题、解决问题的能力 and 文字表达能力、逻辑思维能力和综合分析能力、应变能力、协调能力、理解能力等。同时,又是一种选拔考试,有很强的竞争性,它要优中选优。公开选拔和竞争上岗为每一个有志于当领导干部的同志提供了竞争的舞台,参加公开选拔和竞争上岗考试的竞争,很神圣,也很光荣。为了在考试中脱颖而出,必须做好准备。一是要了解笔试特点、科目、内容、答



题要领；二是要特别熟悉各科考试试卷的结构、测试点、答题技巧，并要有针对性地练习；三是要把握面试的方法、试题特点、测评要素、应答技巧，并要进行模拟演练。

为了使广大中青年干部有针对性地、高效率地做好应试准备，并在考试中稳操胜券，国家行政学院出版社组织国家行政学院、中央党校、北京大学、中国人民大学等单位的有关专家、学者精心编写了系列“党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试教材”，本套丛书包括：《复习指南》、《习题集》、《面试成功方略》、《专业科目习题集》、《标准模拟试卷》。

本套丛书以“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻党的十六大、十六届三中全会、全国人才工作会议精神和《党政领导干部选拔任用工作条例》的有关规定，总结了近年来全国公开选拔和竞争上岗考试工作的新经验和新成果。以《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》为依据，认真分析了历年公开选拔和竞争上岗考试笔试、面试试题的变化、内容分布、测试要点；总结了考试成功者应试准备的经验；研究了考试试题今后的测试方向。全书具有以下鲜明特点：

一是针对性。全书针对考试特点和竞争者最关心的问题，从试题题型、测试重点、复习策略、应答技巧、模拟实例等各个方面做了介绍，分析了以往考试试题的内容分布和侧重点，对考试复习内容进行了合理取舍，突出了重点、要点，针对性强。

二是实践性。全书的作者很有经验，有的多年从事公开选拔考试研究，有的多年做过考试辅导，有的是竞争考试成功者。全书的内容紧密联系考试实际，非常典型，有代表性，广大中青年干部读时会有逼真、实战的感觉。

三是系统性。这套复习用书针对考试的特点，从笔试的总体要求到各科考试试卷内容；从面试的结构到面试题、结构化面试方法、考官打分；从试题分析到应答技巧、模拟演练等各个方面进行了系统的介绍。

四是实用性。全书充分考虑到广大在职公务员、领导干部学习、工作很忙的特点，在内容选择上突出了重点、要点，在编排形式上，有提示、例题解析和模拟题，特别精心命制了全真模拟试卷，有利于应试者高效准备。这套书，特别是面试指南，对参加竞争上岗也大有裨益。

五是高效性。这套用书根据广大竞争者学习和工作都很忙及考试准备时间短的特点，内容简练，精选了过去的典型试题，征选了有代表性的模拟题，贯穿了考试成功者的复习策略，能大大提高复习效率。

中国特色的公开选拔和竞争上岗制度，对于优秀人才脱颖而出，为全面建设小康社会造就一支高素质的领导干部队伍将起到重要作用。我们衷心希望有志于成为领导干部的同志，在公开选拔和竞争上岗考试竞争中脱颖而出，并勤于学习、善于创造、努力实践、甘于奉献，成为一名合格的、群众满意的领导干部。

编者

2004年6月





MU LU

上篇 报考指南

第一章 公开选拔是选人用人的大趋势	(3)
一、公开选拔领导干部力度不断加大	(3)
二、公开选拔领导干部的程序	(3)
三、公开选拔领导干部的特点	(4)
党政领导干部选拔任用工作条例(节录)	(4)
第二章 公开选拔领导干部考试概要	(7)
一、公开选拔考试的特点和功能	(7)
二、公开选拔考试的程序	(8)
三、公开选拔考试公告的内容和发布	(12)
第三章 2004年公选考试大纲	(18)
党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲	(18)
关于《全国公开选拔党政领导干部考试 大纲(试行)》修订工作情况的说明	(35)
第四章 公开选拔领导干部考试测评方法体系	(42)
一、公开选拔考试测评形式	(42)
二、公开选拔考试的方法与技术	(43)
三、公开选拔考试测评要素的确定	(44)
四、公开选拔考试测评方法设计举例	(45)

中篇 笔试技巧

第五章 笔试稳操胜券技巧(上)	(53)
一、了解笔试的功能和特点	(53)
二、熟悉笔试内容和试卷结构	(54)
三、把握笔试各种题型的特点	(56)
四、掌握科学的记忆方法	(63)
五、保持最佳状态	(67)
第六章 笔试稳操胜券技巧(下)	(71)
一、根据阅卷心理形成应试策略	(71)
二、掌握答卷策略	(73)
三、客观性试题解题技巧	(75)
四、主观性试题解题技巧	(78)
五、申论考试技巧	(85)
六、注意避免常出现的差错	(92)



下篇 面试技巧

第七章 面试是决定选拔成功的关键	(97)
一、面试的概念及特点	(97)
二、面试的构成要素	(98)
三、面试的分类	(99)
四、公开选拔党政领导干部为何采用面试方法	(100)
五、面试的基本程序	(101)
六、面试考官	(102)
七、面试的基本要求	(103)
八、面试遵循的原则	(104)
第八章 把握面试内容	(106)
一、面试测评内容的选择范围	(106)
二、确定面试内容的基本原则	(108)
三、命制面试试题的基本要求	(109)
四、面试试题设计编制的程序	(112)
五、面试试题的主要类型	(113)
第九章 面试试题举例	(115)
一、面试试题构成方式	(115)
二、面试试题举例(一)	(117)
三、面试常见试题举例(二)	(120)
四、面试试题功能与应用举例	(124)
第十章 如何准备结构化面试	(129)
一、把握结构化面试的特点	(129)
二、了解结构化面试的组织实施程序	(130)
三、熟悉结构化面试具体操作步骤	(130)
四、研究测评要素	(130)
五、结构化面试题本和评分实例	(132)
第十一章 应答无领导小组讨论面试的方法	(137)
一、什么是无领导小组讨论	(137)
二、无领导小组讨论的程序和特点	(137)
三、无领导小组讨论试题的主要类型	(138)
四、无领导小组讨论的评分	(140)
五、应试者参加无领导小组讨论应掌握的技巧	(142)
六、无领导小组讨论面试实例	(144)
第十二章 应对情景模拟面试要领	(148)
一、什么是情景模拟	(148)



MULU





MULU

二、情景模拟测试的作用	(149)
三、情景模拟测试的主要方式	(149)
四、情景模拟测试实例	(150)
五、应试者要掌握的三个要领	(152)
第十三章 掌握答辩的要点	(153)
一、答辩的特点	(153)
二、答辩的实施程序	(153)
三、答辩的技巧	(156)
第十四章 学会竞岗(聘)演说	(157)
一、怎样准备竞岗(聘)演说词	(157)
二、竞岗(聘)演说词的一般结构	(157)
三、竞岗(聘)演说词的准备	(158)
四、撰写演说词应注意的问题	(159)
五、竞岗(聘)演说词举例	(159)
六、竞岗(聘)演说要求	(167)
七、演讲的技巧	(170)
第十五章 熟悉文件筐测验	(172)
一、什么是文件筐测验	(172)
二、文件筐测验的优缺点	(172)
三、文件筐测验的设计	(173)
四、文件筐测验实施程序	(174)
第十六章 领导能力测评	(178)
一、领导能力的结构	(178)
二、领导能力测验	(182)
三、领导和管理能力测评的主要方法	
——评价中心技术	(185)
第十七章 心理素质测试范例	(199)
一、测测你的自信心	(199)
二、测测你的压力承受能力	(201)
三、你容易烦躁吗	(206)
第十八章 祝你面试成功	(209)
一、如何在面试中脱颖而出	(209)
二、确立自己的面试风格	(210)
三、面试的临场准备	(213)
四、应对五种困难尴尬局面的办法	(220)
五、应对主考官非常规举措的办法	(222)
六、“我”字的使用技巧	(224)
七、发表意见的技巧	(224)



八、学会以退为进	(225)
九、进行恰当的解释	(226)
十、掌握常用句式和“万用语”	(227)
十一、注意面试用语的“禁忌”	(227)
第十九章 公开选拔党政领导干部面试题 及解答举例	(229)
一、公开选拔面试问答实例	(229)
二、常见面试题及评析 37 例	(232)
第二十章 各地公务员录用、公开选拔党政 领导干部面试题	(248)
中央国家机关录用公务员结构化面谈模拟 面试题本	(248)
2003 年中纪委公务员录用面试题	(256)
2003 年国家审计署驻地方特派办公务员录 用面试题	(256)
2003 年福建省公务员录用面试题(一)	(256)
2003 年福建省公务员录用面试题(二)	(257)
2003 年湖北省公务员录用面试题(一)	(257)
2003 年湖北省公务员录用面试题(二)	(257)
2003 年河南省公务员录用面试题	(258)
2003 年江苏省公务员录用考试面试题	(258)
2004 年中央机关公务员录用面试题(一)	(258)
2004 年中央机关公务员录用面试题(二)	(259)
2004 年中央机关公务员录用面试题(三)	(259)
2004 年中央机关公务员录用面试题(四)	(259)
2004 年广州市公务员录用面试题	(260)
2004 年江西省公务员录用面试题	(260)
2004 年辽宁省公务员录用面试题	(260)
重庆市公开选拔县(处)级领导干部面试题	(261)
某省公开选拔县(处)级领导干部面试题	(262)
某省级城市招考副局级干部面试题	(263)
某省公开选拔副厅级领导干部 和高级管理人员面试题本	(264)
某省公开选拔副厅级领导干部 和高级管理人员面试题本	(266)
某省公开选拔副局级领导干部面试题	(268)
S 省公开选拔副厅级领导干部和高级管理人员 面试题本	(269)



MU LU





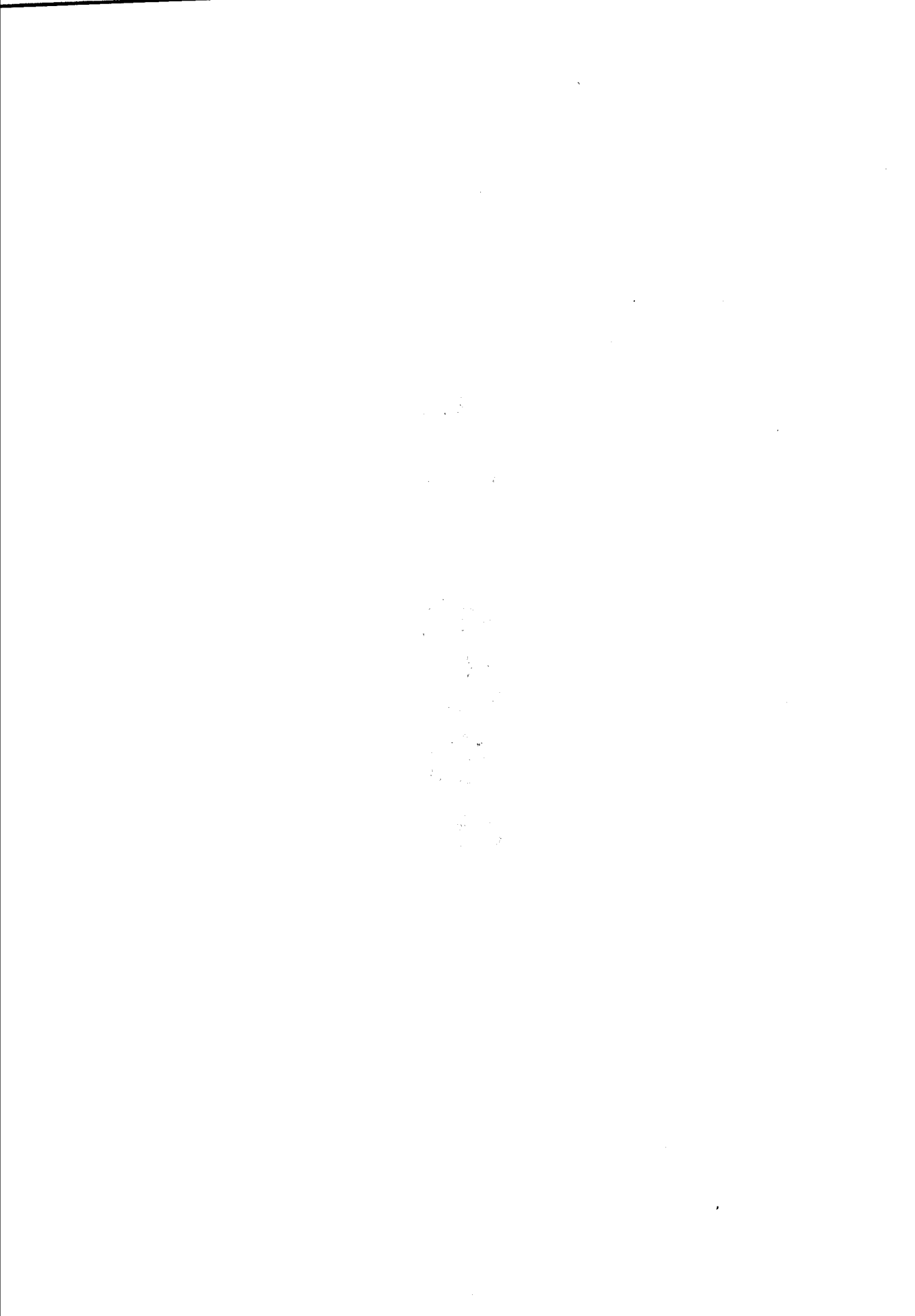
目录

MU LU

S省公开选拔副厅级领导干部和高级管理人员 面试题本	(271)
某省人事厅部分副处长职位竞争上岗面试答辩 试题	(272)
某省委组织部部分副处长职位竞争上岗面试 试题	(276)
某省委组织部机关部分处级职位竞争上岗面试 试题	(279)
某市处级公务员竞争上岗面试题	(283)
铁道部首次录用公务员面试题	(288)
全国公开选拔党政领导干部考试专业知识面试 试题精选	(291)



上篇
报考指南



第一章 公开选拔是选人用人的大趋势

一、公开选拔领导干部力度不断加大

公开选拔领导干部是干部选拔任用制度的一项重大改革,从1984年开始至今,大致经历了探索、推广和深化三个发展阶段。公开选拔成为党政机关的一个热门话题,引起了社会的强烈反响,受到了干部、群众的普遍关注,已成为选人用人的大趋势,有关部门负责人在一篇文章中概括指出,公开选拔工作得到积极推进,稳步发展。

一是开展公开选拔领导干部工作的区域,从沿海到内地、从地方到中央与国家机关逐步拓展。沿海各地不断加大公开选拔领导干部工作力度;广西、内蒙古、宁夏、西藏、新疆等少数民族地区近年来也积极开展了公开选拔工作。

二是公开选拔的职位,从党政职能部门副职,逐步推广到党政职能部门正职、一些选任制领导干部提名人选和企事业单位领导干部。辽宁、吉林、青岛等地还通过这种方式选拔了大批后备干部。

三是公开选拔领导干部的报名对象,从本地区、本系统逐步发展到面向全省、全国,乃至在国外的留学生。

四是公开选拔领导干部的数量逐年增长。

2002年7月9日,《领导干部选拔任用工作条例》正式颁布,从此,我国公开选拔领导干部工作走上了规范化、法制化的轨道。

二、公开选拔领导干部的程序

各地公开选拔副厅局级领导干部的基本程序和主要做法是:

(1) 根据领导班子建设的实际需要,确定选拔目标,提出拟选拔的领导干部所必备的基本条件,包括政治素质、文化程度、年龄要求、任职经历、专业知识、业务能力等。

(2) 向社会公开选拔目标和基本条件要求,依靠各级党组织和广大群众,采取组织推荐、群众推荐和个人自荐相结合的方式,举贤荐能。

(3) 根据报名条件,对推荐出的人选进行严格的资格审查,确定应试人员。

(4) 进行笔试。按类别和部门职位要求,进行综合知识、专业知识、行政职业能力考试。依据笔试成绩,确定参加面试答辩人员。

(5) 面试答辩。组成面试答辩委员会,通过答辩等方法,综合考察笔试合格者的各方面能力,依据面试答辩成绩,确定考察人选。

(6) 组织考察。由组织部门负责,到干部所在及工作过的有关单位,广泛听取意见,对考察对象的“德、能、勤、绩”进行全面深入的考察。考察中,还在干部所在单位的一定范围内进行民意测验。根据考察情况,研究取舍,提出任用意见,报省(市)委讨论。



(7) 择优任用。省(市) 市委常委讨论后, 按法律程序正式任命。

三、公开选拔领导干部的特点

公开选拔领导干部的一个突出特点, 是把考试与考察有机地结合起来, 达到了定性分析与定量分析的结合, 进而提高了干部考察选用的科学化程度。在以上程序中, 体现考察方面的资格审查、综合筛选、民意测验等一系列环节, 主要是了解考察干部的政治立场、思想品德、组织领导能力、工作实绩、廉政勤政等方面的表现, 着重考察干部德的表现, 较多地体现了定性分析。

在公开选拔领导干部的各项程序中, 笔试和面试是两个关键环节。各地突出“为用而选”、“为用而考”, 采用了一些先进的人才测评技术。笔试的综合知识内容较广泛, 主要包括: 马克思主义哲学、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、社会主义市场经济知识、法律、行政管理、领导科学、公文写作与处理、自然科学基础知识等。面试采取了情景模拟测验、文件筐测验、小组讨论、答辩等技术和方法。笔试和面试主要是对应试者的马克思主义理论水平、知识的积累、政策水平、综合分析能力、宏观决策能力、应变能力、文字能力和表达能力、解决处理实际问题的水平等领导者必备的基本素质进行考查, 较好地体现了定量分析的要求。

把考试与考察两个基本方面的情况综合起来进行分析, 就完成了对一个干部政治、业务素质的全面情况进行准确、具体、切实的评价和判别的完整过程。它大大提高了识人的准确性和用人的合理性, 在干部的选拔使用上, 实现了能级相称、适位适所、人尽其才、才尽其用。

党政领导干部选拔任用 工作条例(节录)

(2002年7月9日)

第一章 总 则

第一条 为认真贯彻执行党的干部路线、方针、政策, 建立科学规范的党政领导干部选拔任用制度, 形成富有生机与活力、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制, 推进干部队伍的革命化、年轻化、知识化、专业化, 建设一支高举马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论伟大旗帜, 认真实践“三个代表”重要思想的高素质的党政领导干部队伍, 保证党的基本路线的全面贯彻执行和建设有中国特色社会主义事业的顺利发展, 根据《中国共产党章程》和有关法律、法规, 制定本条例。

第二条 选拔任用党政领导干部, 必须坚持下列原则:

- (一) 党管干部原则;
- (二) 任人唯贤、德才兼备原则;



- (三) 群众公认、注重实绩原则；
- (四) 公开、平等、竞争、择优原则；
- (五) 民主集中制原则；
- (六) 依法办事原则。

第三条 选拔任用党政领导干部，必须符合把领导班子建设成为坚持党的基本理论、基本路线和基本纲领，全心全意为人民服务，具有领导社会主义现代化建设能力，结构合理、团结坚强的领导集体的要求。

应当注重选拔任用优秀年轻干部。

第四条 本条例适用于选拔任用中共中央、全国人大常委会、国务院、全国政协、中央纪律检查委员会的工作部门或者机关内设机构的领导成员，最高人民法院、最高人民检察院的领导成员（不含正职）和内设机构的领导成员；县级以上地方各级党委、人大常委会、政府、政协、纪委、人民法院、人民检察院及其工作部门或者机关内设机构的领导成员；上列工作部门的内设机构的领导成员。

县级以上党委、政府直属事业单位和工会、共青团、妇联等人民团体的领导成员的选拔任用，参照本条例执行。

选拔任用非中共党员领导干部，参照本条例执行。

选拔任用处级以上非领导职务，参照本条例执行。

第五条 党委（党组）及其组织（人事）部门，按照干部管理权限履行选拔任用党政领导干部的职责，负责本条例的组织实施。

第二章 选拔任用条件

第六条 党政领导干部应当具备下列基本条件：

（一）具有履行职责所需要的马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论的水平，认真实践“三个代表”重要思想，努力用马克思主义的立场、观点、方法分析和解决实际问题，坚持讲学习、讲政治、讲正气，经得起各种风浪的考验。

（二）具有共产主义远大理想和中国特色社会主义坚定信念，坚决执行党的基本路线和各项方针、政策，立志改革开放，献身现代化事业，在社会主义建设中艰苦创业，做出实绩。

（三）坚持解放思想，实事求是，与时俱进，开拓创新，认真调查研究，能够把党的方针、政策同本地区、本部门的实际相结合，卓有成效地开展工作，讲实话，办实事，求实效，反对形式主义。

（四）有强烈的革命事业心和政治责任感，有实践经验，有胜任领导工作的组织能力、文化水平和专业知识。

（五）正确行使人民赋予的权力，依法办事，清正廉洁，勤政为民，以身作则，艰苦朴素，密切联系群众，坚持党的群众路线，自觉接受党和群众的批评和监督，做到自重、自省、自警、自励，反对官僚主义，反对任何滥用职权、谋求私利的不正之风。

（六）坚持和维护党的民主集中制，有民主作风，有全局观念，善于集中正确意见，善于团结同志，包括团结同自己有不同意见的同志一道工作。

