

北京市考面试题（统考）（网络版）2026年2月3日 上午

扫描下方二维码下载妙学吧APP 刷海量题库掌握最新热点



QQ扫码直接下载

微信扫码到应用市场下载

支持所有机型

【问题1】

两个人在洗碗，一个人洗了2个很干净，另一个人洗了8个，但是打碎一个。洗两个碗的这个人评上了优秀员工。结合漫画谈谈你的看法。



（注：图片来自网络，如有侵权请联系删除）

【问题1参考答案】

这幅漫画以洗碗这件日常小事为切入点，生动地揭示了职场评价中一个值得深思的现象：一个人洗了两个碗，每个都光洁如新；另一个人洗了八个碗，虽然效率更高、贡献更大，却因不慎打碎了一个而未能获得认可。最终，洗两个碗的人被评为优秀员工。这看似简单的画面，实则蕴含着关于绩效评价、容错机制、价值导向等多重维度的深刻启示。

首先，漫画反映了某些评价体系中存在的“唯结果论”或“唯完美论”倾向。洗两个碗的员工，其工作成果是“零瑕疵”的，这种绝对的完美在表面上符合了“优秀”的标准。然而，这种评价方式却忽略了工作总量、实际贡献以及过程中的努力。洗八个碗的员工，尽管在数量上贡献了四倍的工作，却因为一个无心的失误而被全盘否定。这不禁让我们思考：评价的标准，究竟是应该聚焦于“不出错”的稳妥，还是应该鼓励“多干事”的担当？如果评价体系只奖励“不犯错”的保守，而惩罚“在尝试中可能犯错”的进取，那么长此以往，组织内部就容易滋生“少干少错、不干不错”的消极文化，抑制员工的创新精神和干事热情。

其次，漫画启示我们，一个健康、科学的评价机制应当具备系统性和包容性。系统性意味着要全面、辩证地看待员工的贡献，既要“看质”，也要“看量”；既要“看结果”，也要“看过程”和“动机”。洗八个碗的员工，其工作动机是积极的，整体贡献是显著的，那个打碎的碗，或许是在尝试新方法、提高效率过程中的一次试错。一个先进的评价体系，应当能够区分“恶意失误”与“探索性试错”，并为后者提供一定的容错空间。包容性则体现在对员工成长性的期待上。人非圣贤，孰能无过？关键是从错误中学习和改进的能力。如果因为一次失误就抹杀所有功劳，不仅不公平，更会打击员工持续改进和挑战更高目标的信心。

最后，从组织管理和价值引领的角度看，这幅漫画对我们公务员队伍的建设尤其具有警示意义。公务员的工作关乎公共利益和社会治理，固然需要严谨细致、恪尽职守。但新时代的公共服务，同样呼唤担当作为、改革创新。如果我们的考核评价只青睐那些“洗两个干净碗”的“安全型”干部，而对那些在复杂改革、民生服务中“洗了八个碗却可能打碎一个”的“实干型”干部求全责备，那么“躺平”、“佛系”思想就可能蔓延，敢于啃硬骨头、接烫手山芋的干部就会越来越少。因此，我们必须建立健全更加科学合理的考核激励机制，旗帜鲜明地为担当者担当、为负责者负责、为干事者撑腰，让评价的“指挥棒”真正指向实干、创新和贡献，而非简单地指向“无过便是功”。

总而言之，这幅漫画虽小，寓意却深。它提醒每一位管理者和组织，在评价一个人、一项工作时，要避免陷入“一叶障目，不见泰山”的误区。真正的优秀，应当属于那些既追求工作质量，又勇于承担更多责任、作出更大贡献的人，即使他们的道路并非一帆风顺。一个懂得欣赏努力、包容合理失误、激励持续贡献的环境，才能汇聚起最磅礴的奋进力量，推动事业不断向前发展。

【问题2】

为展现城市公交的发展变迁、服务温度与人文情怀，领导让你组织以“我的公交我的城”为主题的短视频征集宣传活动，活动主体涵盖公交乘客、公交司机及公交管理工作人员，请问你会如何组织实施？

【问题2参考答案】

组织以“我的公交我的城”为主题的短视频征集宣传活动，是一项展现城市公交发展变迁、服务温度与人文情怀的重要工作。作为组织者，我将以“全员参与、多维呈现、情感共鸣”为核心指导思想，通过精心策划、广泛动员、专业评审和持续传播，确保活动能够真实、生动地反映公交系统的风貌，并激发市民的认同感与归属感。具体实施过程将分为四个阶段：前期策划与准备、全面动员与征集、专业评审与展示、后期总结与延伸。

在前期策划与准备阶段，我将首先明确活动目标，即通过短视频这一直观形式，挖掘公交乘客、司机及管理工作人员的真实故事，展现公交服务的温度与城市发展的脉络。为此，我会组建一个由宣传部门、公交集团、媒体专家和市民代表组成的筹备小组，共同制定详细的活动方案。方案将包括征集时间、作品要求、参与方式、奖励机制等具体内容。作品要求上，会鼓励参与者围绕“变迁记忆”“暖心瞬间”“岗位风采”等方向进行创作，时长控制在1至3分钟，格式以主流视频格式为主。同时，我会设计多元化的宣传渠道，如通过公交移动电视、社交媒体平台、社区公告栏等发布活动信息，并制作生动的宣传海报和示范短片，以吸引不同群体的关注和参与。

进入全面动员与征集阶段，我将重点针对三大主体开展针对性动员。对于公交乘客，我会在主要公交站点和车厢内设置宣传点，邀请乘客分享乘坐公交的难忘经历，并提供简单的拍摄指导或协助。对于公交司机和管理工作人员，我将与公交集团合作，组织内部动员会，鼓励他们用手机记录日常工作、服务故事或管理心得，展现公交人的专业与奉献。此外，我还会联合本地高校、影视爱好者社团，举办创作工作坊，提供技术支持和灵感启发，以提升作品的整体质量。征集期间，我会设立专门的投稿平台，如官方网站或社交媒体话题页，方便参与者上传作品，并安排专人进行初步审核，确保内容符合主题且积极向上。

在专业评审与展示阶段，我将组建一个由媒体人、文化学者、公交代表和市民组成的评审团，制定公平的评审标准，从内容创意、情感表达、技术质量等维度对作品进行评选。评审过程将分为初选和终选两轮，确保公正透明。获奖作品将分为一、二、三等奖及若干特色奖项，如“最佳故事奖”“最暖瞬间奖”等，以表彰不同方面的优秀创作。展示环节上，我会策划一场线上线下结合的颁奖典礼，在典礼上播放获奖作品精华，并邀请创作者分享幕后故事。同时，所有优秀作品将通过公交移动电视、城市户外大屏、主流视频平台进行轮播展映，并汇编成专题纪录片，在本地电视台播出，从而扩大活动影响力，让更多市民感受到公交与城市的紧密联系。

最后，在后期总结与延伸阶段，我将对活动进行全面复盘，收集参与者和社会各界的反馈，评估活动效果，并形成总结报告提交领导。为了延续活动的人文价值，我会将优秀作品制作成电子纪念册或公益广告，用于公交系统的日常宣传。此外，我建议建立长效机制，如每年举办类似活动或开设“公交故事”专栏，持续收集和传播公交领域的感人故事，从而深化市民对公交事业的理解与支持，真正让“我的公交我的城”成为城市文化的一部分，彰显公共服务的人本情怀和发展活力。

【问题3】

公司新推行资金审核机制，你作为负责资金审核的工作人员小孙，维修部的老黄对此颇有不满。他表示维修工作多为紧急突发事件，现行资金审批流程效率较低，影响维修工作正常开展，你会如何处理？

【问题3参考答案】

面对老黄对资金审核机制的不满，我会秉持着“服务为本、效率优先、兼顾规范”的原则，以积极沟通、换位思考、务实改进的态度来处理此事。资金审核机制的建立初衷是为了规范管理、防范风险，但任何制度在推行初期都可能存在与实际工作衔接不畅的问题。老黄作为维修部的一线工作人员，他的意见直接反映了机制在基层运行中的痛点，这不仅是个人情绪的宣泄，更是我们优化工作流程的宝贵契机。我会将这次沟通视为完善机制、提升服务质量的契机，而非简单的矛盾调解。

首先，我会主动与老黄进行一次深入而坦诚的面对面交流。我会选择在维修部或一个相对轻松的场合，以请教和倾听的姿态开场，感谢他提出宝贵意见，并表达对他工作性质的理解——维修工作确实常面临突发性、紧急性，时间就是效益，甚至关乎安全。在倾听过程中，我会详细记录他反映的具体案例，比如哪些类型的维修事项因审批延迟影响了进度，延迟了多久，造成了什么实际后果。同时，我也会向他耐心解释新机制的设计初衷和核心要求，说明规范流程对于公司整体资金安全、项目合规及长远管理的必要性，争取他的理解。通过沟通，目标是达成一个基本共识：我们共同的目标是既保障维修工作高效运转，又确保资金使用合规透明。

其次，在充分了解问题细节后，我会进行全面的分析梳理。我会调取近期维修部的资金申请记录，统计从

提交到审批完成的平均时长，识别出耗时最长的环节（是线上系统操作复杂、审批层级过多，还是领导出差无法签字等）。同时，我会对维修事项进行分类，区分出“日常计划性维修”和“突发紧急维修”。对于老黄反映的“紧急突发事件”，这是问题的关键点。现行的通用流程可能未能对此类情况做出差异化安排。此外，我还会私下征询其他部门同事对新流程的感受，看看是否存在共性问题，确保我的分析不局限于个案。

基于分析，我将提出针对性的优化建议。核心思路是“分类管理、特事特办、技术赋能”。具体而言：一是建议建立“紧急维修资金绿色通道”。对于经一定权限判定的真正紧急的突发维修，可简化审批流程，例如设定一个紧急额度，允许先通过电话、即时通讯工具向主管领导报备后先行处置，事后在规定时间内补齐书面或线上审批手续。二是优化审批权限和路径。根据维修事项的金额和性质，合理下放部分审批权限，或设置AB角审批人，避免因单人出差导致流程停滞。三是提升技术支撑。如果使用的是线上审批系统，我会反馈操作界面是否友好、移动端支持是否便捷等问题，推动技术部门优化，减少操作耗时。我会将这些初步建议形成书面报告。

最后，我会推动建议的落实与反馈。我会将包含具体问题分析、优化建议（尤其是绿色通道方案）的报告，提交给我的直属领导和机制设计的相关部门（如财务部、办公室）。在汇报时，我会客观陈述老黄及一线同事的诉求，用数据和案例支撑观点，强调优化是为了让制度更好落地、服务业务。在领导同意并推动优化方案后，我会及时将进展告知老黄，并请他作为一线代表，在试运行阶段继续提出反馈。同时，我也可以建议组织一次小范围的培训或说明会，向维修部等受影响较大的部门详细讲解优化后的流程，特别是紧急通道的使用方法，确保大家会用、愿用。处理此事的过程，也启示我作为政策执行者，要始终保有从管理思维向服务思维转变的自觉，让冰冷的制度充满服务的温度。

【问题4】

A市因持续的暴雨天气导致路面积水严重，你作为工程人员正在进行现场处置。此时，积水路段围观群众较多，并有群众抱怨你们部门只处理表面工程，其小区里面的井盖还在溢水，根本没人管，大家纷纷抱怨，情绪激动，此时你会如何处理？

【问题4参考答案】

面对暴雨积水路段群众聚集抱怨的突发情况，作为现场处置的工程人员，我深知这不仅是一个技术问题，更是一个涉及群众情绪疏导、部门形象维护和问题高效解决的综合性应急管理课题。群众的不满情绪，根源在于对公共服务的期待与现实体验之间的落差，而井盖溢水无人管的具体投诉，更是将问题指向了城市排水系统的深层次隐患。因此，我的处理必须兼顾现场与长远、沟通与行动、情绪安抚与问题解决，以专业、诚恳、高效的态度，将危机转化为展现部门责任担当、增进公众理解的契机。

首先，我会立即调整工作重心，将现场处置团队进行临时分工。一部分人员继续按原计划进行路面积水的紧急排涝作业，确保主干道通行安全，防止险情扩大。我本人则会带领一两名同事，主动走向聚集的群众。在沟通时，我会选择一位看起来较为理性、表达清晰的群众作为主要对话者，同时用目光和肢体语言照顾到周围人群，表明我在认真倾听所有人的意见。我会首先进行自我介绍，表明身份和职责，然后诚恳地对因积水给大家出行带来的不便表示歉意，并感谢他们及时反映井盖溢水这一重要情况。这种共情式的开场，是平息对立情绪、建立对话基础的关键一步。

紧接着，我会针对群众的核心诉求——小区内部井盖溢水无人处理，给予直接而负责任的回应。我会明确告知群众，市政排水系统是一个整体，主干道与小区内部的管网相互关联，内部堵塞必然影响主干道的排水效率。因此，处理小区内部问题并非“没人管”的范畴，而是我们整体排涝工作的重要组成部分。我会立即用对讲机或电话联系指挥中心，通报该小区井盖溢水的具体位置和情况，请求迅速调度一支应急小组携带专业设备前往处置。同时，我会向现场群众公开这一调度安排，甚至可以请一位群众代表与我一同通过电话确认指令下达，用透明的行动打消他们的疑虑。

在等待应急小组赶来的过程中，我不会冷场。我会利用这个时间，用通俗易懂的语言向群众解释当前积水的原因，比如短时降雨量远超管网设计标准、树叶杂物堵塞排水口等，并简要介绍我们正在采取的排涝措施和预计见效的时间。同时，我会主动询问并记录群众反映的其他具体点位问题，承诺一并上报处理。更重要的是，我会将此作为一个收集民意的机会，询问大家对城市防洪排涝工作的长期建议。这个过程既能转移当下的焦躁情绪，也能为我们日后改进工作提供宝贵的一手资料。

待应急小组到达小区开始作业后，我会视情况邀请几位群众代表在保障安全的前提下，一同前往查看处置过程，让他们亲眼看到我们的工作进展。问题处置完毕后，我会再次向群众汇总说明情况，并留下我们的工作联系电话或公共服务热线，鼓励大家今后发现问题及时通过正规渠道反映，以便快速定位处置。最后，我会提醒围观群众，积水路段尚未完全排除险情，请大家为了自身安全尽快离开，返回安全区域。通过这一系列环环相扣的举措，力求将一场公众抱怨转化为一次成功的危机沟通、问题解决和公众关系建设实践，在切实为民解忧的同时，维护政府的公信力与执行力。