

内蒙古区考面试题（网络版）2025年5月24日下午

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】

近年来，互联网上兴起一股“精致自律”风潮，不少博主通过发布日常作息、学习健身等视频，塑造高度自律的形象。然而，有打假博主揭露，部分“自律视频”实为精心剪辑与摆拍，属于“表演式自律”。对此，你怎么看？

【问题1参考答案】

对于互联网上兴起的“精致自律”风潮以及随之而来的“表演式自律”现象，我认为这既反映了当代社会对个人成长与自我管理的积极追求，也暴露出在流量驱动下，部分网络内容逐渐偏离真实、走向形式化的隐忧。我们应当以辩证的眼光看待这一现象，既要肯定其背后蕴含的正面价值导向，也要警惕其可能带来的负面影响，并引导网络文化朝着更加健康、真实的方向发展。

从积极层面来看，“精致自律”风潮的兴起，首先体现了社会大众，特别是年轻一代，对提升自我、追求卓越的强烈渴望。在快节奏、高压力的现代生活中，人们渴望通过规律作息、坚持学习、科学健身等方式，来增强对生活的掌控感，实现个人价值的提升。这些自律视频在一定程度上起到了榜样示范作用，为观众提供了可参考的生活方式模板，激发了更多人行动起来，改善自己的生活习惯。其次，这种风潮也顺应了社会对正能量的呼唤。与一些低俗、消极的网络内容相比，倡导自律、奋斗的内容更具建设性，有助于在网络空间营造积极向上氛围，符合社会主义核心价值观中对个人品德和社会风尚的要求。

然而，当自律成为一种被刻意表演和展示的“人设”时，其初衷便可能被异化。“表演式自律”现象的产生，根源在于互联网经济的流量逻辑。部分博主为了吸引关注、获取商业利益，将自律这一内在修养过程，外化为一种可供消费的视觉产品。他们通过精心策划的场景、剪辑和文案，营造出一种近乎完美的、脱离现实的“自律幻象”。这种做法的危害是多方面的。其一，它制造了焦虑。屏幕上“完美无缺”的自律形象，与现实中的普通人的挣扎与间歇性努力形成鲜明对比，容易让观众产生“我不够好”的挫败感和焦虑情绪，反而可能打击其真正实践的动力。其二，它消解了真实的努力。真正的自律往往是枯燥、反复且不完美的，是一个与自身惰性长期博弈的内心过程。“表演式自律”则将其简化为光鲜的结果展示，忽略了过程中的艰辛与坚持的本质，可能误导观众追求形式而非实质。其三，它损害了网络诚信。当观众发现所谓的“自律榜样”实为摆拍和剪辑的产物时，会产生被欺骗感，长此以往，将侵蚀网络空间的信任基础。

面对这一现象，我们不能简单地全盘否定或肯定，而需要多方引导，疏堵结合，推动其健康发展。首先，作为内容创作者，应恪守真实底线。自律视频的价值在于其真实性和可借鉴性，博主们应当分享真实的心得、可行的经验，甚至是失败与重启的历程，而不是制造无法企及的“神话”。真实，才是最有力量的共鸣。其次，作为平台方，应优化推荐机制。网络平台不能唯流量是从，而应承担起社会责任，通过算法优化，加大对真实、优质、有深度内容的推荐权重，对明显造假、贩卖焦虑的内容进行限流或标注，营造风清气正的网络环境。最后，作为广大网民，尤其是青年观众，应培养媒介素养。要学会批判性地看待网络内容，理解“镜头生活”与“真实生活”的差距，不盲目崇拜、不轻易焦虑。应将关注点从“他人展示的结果”转移到“自身行动的进程”上，找到适合自己的节奏和方法，践行真正有益于自身成长的自律。

总而言之，“精致自律”本是一种值得倡导的生活态度，但其在网络上的呈现方式需要我们审慎辨析。我们乐见自律精神借助网络得以传播，但坚决反对任何形式的“表演”与“造假”。唯有回归真实、注重实质，让自律成为内化于心、外化于行的习惯，而非博取眼球的表演，这种风潮才能真正赋能个人成长，为社会注入持久而健康的正能量。

【问题2】

你是小王，与同事小李共事。由于你工作积极主动，领导经常交办任务给你，而小李因工作态度消极，领导则不怎么给他安排工作。对此，小李觉得自己被边缘化，受到了歧视，积极性也逐渐丧失，甚至还频繁与同事发生矛盾。领导希望你协助做小李的思想工作，你会怎么办？

【问题2参考答案】

面对领导交办的协助小李做思想工作的任务，我会将其视为一次促进团队和谐、提升整体效能的重要契机。这不仅关系到小李个人的职业发展，更影响着整个科室的工作氛围与协作效率。我会以真诚、共情、建设性的态度，从多个维度入手，帮助小李重新认识自我价值，融入集体，重燃工作热情。

首先，我会选择一个合适的时机与场合，主动与小李进行一次坦诚而深入的沟通。我不会以说教者的姿态出现，而是以同事、朋友的身份，在一个轻松、私密的环境中进行交流。在沟通中，我会先倾听他的心声，让他充分表达内心的委屈、困惑和对现状的看法。通过倾听，我不仅能全面了解他“被边缘化”感受的具体来源，也能让他感受到被尊重和理解，这是建立信任关系的第一步。在倾听过程中，我会注意观察他的情绪变化，适时给予共情式的回应，比如“我理解你现在的感受，如果是我，可能也会觉得有些失落”，让他明白我的出发

点是关心而非评判。

其次，在充分倾听的基础上，我会从客观角度帮助小李分析现状。我会肯定他过去工作中的优点和贡献，让他看到自身的价值。同时，我会委婉而客观地指出，领导分配任务的差异，其根本出发点往往是基于工作需要和个人能力、工作态度的匹配度，而非个人好恶或歧视。我会结合具体事例，说明积极主动、勇于担当的工作态度对于个人成长和团队发展的重要性，引导他认识到，改变现状的关键在于调整自身的工作状态和心态。我也会分享自己初入职场时遇到的挑战和调整过程，以亲身经历拉近距离，传递积极转变的可能性。

再次，针对小李与同事频繁发生矛盾的问题，我会引导他进行换位思考。我会帮助他分析矛盾产生的原因，探讨在团队协作中沟通方式、情绪管理的重要性。我会建议他尝试以更开放、合作的心态与同事相处，主动参与集体活动，在非工作场合增进了解。同时，我也会在后续工作中，有意识地创造一些需要我和小李共同合作完成的小任务或项目，在合作中给予他支持和鼓励，让他通过实践重新获得成就感和团队归属感，并观察他与同事互动方式的改善。

最后，我会将沟通的初步情况（在不涉及小李个人隐私细节的前提下）向领导进行简要、客观的汇报，重点说明小李的积极转变意愿以及我们共同拟定的初步改进方向。我会建议领导在后续工作中，可以尝试根据小李的特长和兴趣，适当安排一些他能胜任且能激发其责任感的工作任务，并在他取得进步时给予及时的认可。通过我与同事的协助、领导的适时激励，形成多方合力，共同帮助小李走出低谷。

总之，处理此事需要耐心、智慧和长久的关怀。我的目标不仅是完成一次思想工作，更是希望通过持续的努力，帮助小李实现自我突破，修复团队关系，最终营造一个更加积极向上、互帮互助、人尽其才的工作环境，让每一位同事都能在集体中找到自己的位置，实现个人与组织的共同发展。