

国家税务总局吉林省税务局面试题（补录）（网络版）2020年7月30日

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】

近日，某地一采石场的一组照片引起争议。照片中，一排排绿色盆景摆放在采石场山坡上，被指是为了迎接检查专门摆放的，检查结束后就会被撤掉。企业想出摆盆景来应付生态修复检查的歪招，大搞“盆景式”迎检，对于这一现象你怎么看？

【问题1参考答案】

面对采石场用盆景应付生态修复检查的现象，我认为这是一种形式主义的表现，不仅违背了生态修复的初衷，也损害了政府的公信力和企业的社会形象。这种做法虽然短期内可能蒙混过关，但长远来看，对生态环境的保护和可持续发展是有害无益的。

从政策层面来看，生态修复是国家推动绿色发展、建设美丽中国的重要举措。政府出台了一系列政策措施，旨在引导企业承担起环境保护的社会责任。然而，“盆景式”迎检现象暴露出政策执行中的漏洞和监管不力的问题。部分企业为了追求经济利益，忽视了环境保护的重要性，甚至采取弄虚作假的手段来应付检查，这不仅是对政策精神的曲解，也是对法律规定的公然挑战。

针对这一问题，我认为应该从以下几个方面入手：首先，加强政策宣传和教育，提高企业和公众的环保意识，让更多人认识到生态修复的重要性和紧迫性。其次，完善监管机制，加大对生态修复项目的监督检查力度，确保每一项修复措施都能落到实处。再次，建立严格的问责制度，对弄虚作假的企业和个人依法严惩，形成有效的震慑。最后，鼓励社会监督，畅通举报渠道，让公众参与到环境保护的监督中来。

总之，生态修复是一项长期而艰巨的任务，需要我们每个人的共同努力。只有摒弃形式主义，脚踏实地地推进每一项修复工作，才能真正实现人与自然的和谐共生。让我们携手努力，为建设美丽中国贡献自己的一份力量。

【问题2】

要开展小微企业用工情况调研，由你负责，你怎么办？

【问题2参考答案】

开展小微企业用工情况调研是一项重要的工作，它不仅能够帮助我们了解当前小微企业的用工现状，还能够为政府制定相关政策提供数据支持。作为负责人，我将从以下几个方面着手，确保调研工作的顺利进行。

首先，明确调研的目的和意义。小微企业是国民经济的重要组成部分，其用工情况直接关系到就业市场的稳定和经济的发展。通过调研，我们可以深入了解小微企业在用工过程中遇到的困难和问题，如招聘难、留人难、用工成本高等，从而为政府出台更有针对性的扶持政策提供依据。

其次，制定详细的调研方案。调研方案应包括调研的对象、范围、内容、方法和时间安排等。在对象选择上，应涵盖不同行业、不同规模的小微企业，以确保数据的全面性和代表性。在内容设计上，应围绕用工数量、用工结构、用工成本、用工满意度等方面展开。在方法选择上，可以采用问卷调查、实地访谈、数据分析等多种方式相结合，以提高调研的准确性和有效性。

再次，组建专业的调研团队。调研团队应由具有相关经验和专业知识的人员组成，包括统计专家、行业分析师、人力资源专家等。在调研前，应对团队成员进行培训，确保他们了解调研的目的、内容和方法，掌握必要的调研技巧和沟通能力。

最后，确保调研数据的真实性和可靠性。在调研过程中，应严格遵守统计法和相关法律法规，确保数据的采集、处理和分析过程科学、规范。同时，应注重保护企业的商业秘密和个人隐私，避免数据泄露和滥用。

总之，开展小微企业用工情况调研是一项系统工程，我们需要在明确目的、制定方案、组建团队和确保数据质量等方面下功夫。通过科学、严谨的调研，我们能够政府决策提供有力支持，促进小微企业健康发展和就业市场稳定。

【问题3】

为迎接新员工组织一次活动，由你负责，你怎么做？

【问题3参考答案】

组织迎接新员工的活动，不仅是对新同事的欢迎，更是展示团队文化和凝聚力的重要机会。作为负责人，我会从以下几个方面着手，确保活动的顺利进行和目标的达成。

首先，明确活动的目的和意义。迎接新员工的活动不仅仅是一个简单的欢迎仪式，更是一个让新员工快速

融入团队、了解公司文化、建立初步人际关系的重要平台。因此，活动的设计需要围绕这一核心目的展开，确保每一项内容都能够为新员工的融入提供帮助。

其次，了解新员工的基本情况和需求。在活动策划之前，我会通过人力资源部门获取新员工的基本信息，包括他们的背景、兴趣爱好等，以便设计出更加贴近他们需求的活动内容。同时，也可以考虑通过问卷调查的方式，直接了解新员工对活动的期望和建议，确保活动能够真正满足他们的需求。

接着，设计活动的内容和形式。基于前期的准备工作，我会设计一系列既有趣又有意义的活动。例如，可以安排一个简短的欢迎仪式，由公司领导或部门负责人致辞，表达对新员工的欢迎和期望；接着可以组织一些团队建设的小游戏或互动环节，帮助新员工和老员工之间快速破冰；还可以安排一次公司文化的介绍，让新员工更加深入地了解公司的价值观和发展方向。

然后，确保活动的组织和执行。在活动策划完成后，我会制定详细的活动流程和时间表，并提前通知所有参与人员。同时，也会准备好所需的物资和设备，确保活动当天的顺利进行。在活动执行过程中，我会密切关注活动的进展，及时调整和解决可能出现的问题，确保活动的效果达到预期。

最后，进行活动的总结和反馈。活动结束后，我会组织一次简短的总结会议，收集参与者的反馈意见，评估活动的效果。同时，也会将活动的照片和视频整理成册，作为公司文化的一部分留存下来。通过这些反馈和总结，可以为未来的类似活动提供宝贵的经验和参考。

总之，组织迎接新员工的活动是一项既充满挑战又富有意义的工作。通过精心的策划和组织，不仅可以为新员工提供一个温馨的欢迎仪式，更能够促进团队的融合和公司文化的传承。

【问题4】

上级和基层的沟通，基层认为上级不重视，上级认为基层有所隐瞒，你认为应该怎么办？

【问题4参考答案】

在公务员工作中，上级与基层之间的沟通不畅是一个常见但需要高度重视的问题。这种沟通障碍不仅影响工作效率，还可能损害团队的凝聚力和信任感。面对基层认为上级不重视，上级认为基层有所隐瞒的情况，我认为应该从以下几个方面着手解决。

首先，建立有效的沟通机制是关键。上级应当定期与基层进行面对面的交流，不仅仅是下达任务，更要倾听基层的声音和需求。这种交流可以是定期的会议，也可以是非正式的座谈会，关键在于创造一个开放、平等的沟通环境，让基层感受到他们的意见被重视和尊重。

其次，加强信息的透明度和共享。很多时候，基层对上级的不满源于信息的不对称。上级应当主动分享决策的背景和考量，让基层理解上级的意图和难处。同时，基层也应当及时向上级反馈工作中的实际情况和问题，避免因隐瞒信息而导致误解和信任的破裂。

再次，培养相互理解和信任的文化。上级和基层之间应当建立起基于相互尊重和理解的关系。上级需要认识到基层工作的复杂性和挑战，基层也需要理解上级的决策压力和全局考量。通过团队建设活动和共同的目标设定，可以增强双方的信任和合作精神。

最后，建立反馈和调整机制。沟通不是一次性的活动，而是一个持续的过程。上级和基层都应当有渠道和机制来反馈沟通的效果和问题，及时调整沟通策略和方法。这种机制可以是匿名的意见箱，也可以是定期的满意度调查，关键在于确保反馈的真实性和有效性。

总之，解决上级和基层之间的沟通问题，需要双方的共同努力和理解。通过建立有效的沟通机制、加强信息共享、培养信任文化以及建立反馈机制，可以逐步消除误解，增强团队的凝聚力和工作效率。