

安徽省定向选调生面试题（网络版）2024年12月28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】

县政府把食堂和停车场向大众开放，在当地小火了一把，当地群众说进政府比进小区还简单。谈谈你对此的看法。

【问题1参考答案】

县政府将食堂和停车场向公众开放，这一举措在当地引发积极反响，群众感叹“进政府比进小区还简单”，这不仅是服务型政府建设的生动实践，更体现了以人民为中心的发展思想在基层落地生根。在我看来，这一做法值得充分肯定，它打破了政府机关与群众之间的物理隔阂与心理距离，是推动社会治理现代化、提升政府公信力的有益探索。

首先，这一举措彰显了政府开放包容的治理理念。传统观念中，政府大院往往带有神秘色彩，群众办事常感“门难进、脸难看”。如今，食堂与停车场的开放，看似是空间资源的共享，实则是政府主动拆除“围墙思维”的象征。它传递出政府愿意与群众共享公共资源、接受社会监督的诚意，有助于消除官民隔阂，构建平等互信的政民关系。这种“打开大门”的姿态，让群众感受到政府不再是遥不可及的权威机构，而是可亲近、可参与的服务平台。

其次，这一做法体现了公共资源优化配置的治理智慧。政府食堂和停车场在非工作时间段常处于闲置状态，向公众开放后，既能缓解周边居民停车难、就餐不便等实际问题，又能提高公共设施利用率，避免资源浪费。例如，上班族可将车辆停放在政府停车场后换乘公共交通，减少道路拥堵；老年人或附近工作者可在政府食堂享用实惠餐食。这种“错峰共享”模式，以低成本实现了社会效益最大化，是盘活存量资源、创新公共服务供给方式的典型案例。

再者，此举有助于推动政府工作透明化与亲民化。群众进入政府大院，无形中加强了对政府日常运作的观察与了解，这种“零距离”接触能倒逼政府部门改进工作作风、提升服务效能。同时，政府也能更直接地听取民声、感知民意，为政策制定积累鲜活的一手资料。长此以往，将促进政府从“管理型”向“服务型”转变，增强群众对政府的认同感与归属感。

当然，我们也需要理性看待这一创新可能面临的挑战。例如，开放后如何保障政府正常办公秩序与安全？如何平衡公众需求与内部职工权益？如何建立长效管理机制防止“一阵风”式开放？这需要政府提前规划配套措施，如实行预约制、分时段开放、加强安保巡查等，确保开放举措可持续、有实效。

总之，县政府开放食堂与停车场的“小火”，点燃的是群众心中的温暖与信任。它启示我们，建设服务型政府不仅体现在宏观政策上，更蕴含于这类细微却贴心的便民之举中。未来，各地政府可在此基础上进一步拓展开放领域，如图书馆、会议室等，让更多公共资源惠及于民，真正实现“大门常开、群众常来、服务常在”，共同绘就共建共治共享的社会治理新图景。

【问题2】

人民城市人民建，某地为共建“欢乐之城”，打算面向群众招募城市体验官，特别是对于有自媒体账号运营经验的人，更是会优先招募，以充分发挥自媒体在文旅宣传推广中的独特优势，从城市体验官的真实体验中收集宝贵反馈。假如由你负责城市体验官招募工作，你认为工作重点有哪些？

【问题2参考答案】

招募城市体验官，特别是优先招募有自媒体运营经验的群体，是推动“人民城市人民建”理念落地、打造“欢乐之城”品牌的重要创新举措。这项工作不仅关乎人才选拔，更涉及城市形象传播、公共服务优化和社会治理创新等多个维度。我认为，要确保招募工作取得实效，应当聚焦以下几个重点环节，形成系统化、可持续的工作闭环。

首先，明确招募标准与定位是基础前提。城市体验官并非普通游客，而是城市发展的“观察员”和“建言者”。在招募时，除了关注自媒体账号的粉丝量、内容质量等显性指标，更应注重申请者的专业素养、社会责任感和对城市文化的理解深度。要制定清晰的岗位职责说明，明确体验官需要围绕城市文旅设施、公共服务、文化氛围、市民生活等方面进行沉浸式体验，并通过图文、视频等多媒体形式，真实记录感受、发现问题、提出建议。特别要强调内容的客观性与建设性，避免单纯“打卡”式宣传，确保反馈能切实服务于城市治理优化。

其次，设计科学合理的招募流程与激励机制是关键保障。招募工作应当公开透明，通过政府官网、社交媒体平台、本地社区等多渠道发布信息，吸引多元群体参与。流程上可设置报名、初审、面试或任务测试等环节，全面评估申请者的综合能力。对于入选的体验官，需建立有效的激励与约束机制。一方面，提供必要的资源支持，如体验线路规划、部分消费补贴、与政府部门沟通的渠道等，并给予官方认证，增强其荣誉感；另一方面，也要明确成果产出要求、内容审核规范以及保密义务，确保体验活动在有序框架内开展。可以探索积分制、评优奖励等方式，激发体验官的持续参与热情。

再次，构建成果转化与应用机制是核心目标。招募体验官的最终目的，是将其真实体验转化为城市改进的动能。因此，必须建立系统化的反馈收集、整理、分析与督办流程。可以设立专门团队，定期汇总体验官提交的文字报告、影像素材及网络舆情数据，进行归类分析，提炼出关于城市管理、服务短板、文化挖掘等方面的共性问题和创新建议。这些成果应及时分送相关职能部门研究处理，并建立跟踪反馈制度，将采纳情况向社会公开，形成“体验—反馈—整改—提升”的良性循环。同时，优秀体验内容可通过官方平台进行二次传播，放大正面宣传效应。

最后，强化长期运营与生态培育是长远之计。城市体验官项目不应是一次性活动，而应致力于打造一个可持续的社群生态。需要建立常态化的沟通平台，如定期举办沙龙、培训或研讨会，促进体验官之间、体验官与政府部门之间的交流互动，不断提升其专业能力和归属感。同时，关注体验官群体的成长，帮助其提升内容创作水平，鼓励其从不同视角、不同领域持续为城市发展贡献智慧。通过长期运营，使城市体验官队伍成为连接政府与市民、传播城市品牌、推动共建共治共享的重要力量，真正让“人民城市人民建”的理念在“欢乐之城”的打造过程中焕发出蓬勃生机。

【问题3】

对于新入职的工作人员，有人说要离领导近一些，这样可以多学习，工作成绩也会被看到，升迁快。有人说要离领导远一些，这样工作比较清闲。谈谈你的理解。

【问题3参考答案】

对于新入职人员是否应该“近领导”还是“远领导”的问题，我认为这并非简单的二元选择，而应理解作为一种辩证的工作智慧。新入职人员应当以工作为本、以成长为导向，在恰当的距离中既保持独立担当，又积极沟通学习，最终实现个人价值与组织发展的和谐统一。

首先，“近领导”的积极意义在于能够近距离观察学习领导的工作方法、决策思维和处事艺术。领导往往是经验丰富、视野开阔的先行者，他们的言传身教对新人成长至关重要。正如《论语》所言：“见贤思齐焉”，靠近优秀者本身就是一种学习。历史上，青年毛泽东在北大图书馆工作时，虽职位低微，却主动接近李大钊、陈独秀等先进知识分子，聆听新思想、学习新方法，这为他后来的革命实践奠定了重要基础。在工作中，适度“近领导”也有利于及时领会工作意图、把握工作重点，使个人努力与组织方向同频共振，避免“埋头拉车不看路”的困境。

然而，“近领导”绝不意味着阿谀奉承或形式主义地“刷存在感”，更不能异化为投机取巧的捷径。公务员工作的根本是为人民服务，所有成绩都应当建立在扎实履职、解决实际问题上。若一味追求“被看到”而忽视本职，反而会本末倒置。同时，“远领导”所暗示的“清闲”心态更不可取。公务员岗位是责任而非安逸，选择“清闲”不仅辜负人民期待，更会让自己在日新月异的时代中落伍。古人云：“业精于勤荒于嬉”，年轻干部尤其需要在实践中锤炼担当。

因此，新入职人员应当树立正确的“距离观”：在思想上“近”，深刻理解组织目标和领导的工作部署，保持高度认同与执行力；在行动上“实”，扎根岗位、深入群众，以实际成效赢得认可；在沟通上“畅”，主动汇报进展、虚心请教问题，但避免无事打扰或唯上是从。这种“亲而有度、清而有为”的关系，既能促进成长，又能保持工作的独立性与创造性。

总之，新入职公务员应超越“近”与“远”的表层争论，将重心放在提升本领、服务人民上。以“功成不必在我”的境界默默耕耘，以“功成必定有我”的担当积极作为。在新时代的征程上，只有那些既脚踏实地又胸怀大局、既尊重领导又坚守原则的干部，才能真正成长为党和人民需要的好公仆，在平凡的岗位上书写不平凡的人生华章。