

安徽省考面试题（乡镇岗/选调）（网络版）2025 年4月27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】

有人认为基层干部应该苦干实干，也有人认为基层干部不能没苦硬吃，请谈谈你的看法。

【问题1参考答案】

对于基层干部应当苦干实干还是不能没苦硬吃这一命题，我认为两者并非对立，而是辩证统一的。基层干部既要发扬苦干实干的优良传统，又要讲究科学方法、注重工作实效，避免形式主义的“没苦硬吃”。这体现了新时代对基层治理能力现代化提出的更高要求，也是践行以人民为中心发展思想的必然选择。

首先，苦干实干是基层干部的底色与根基。基层工作直面群众、千头万绪，没有捷径可走。唯有脚踏实地、埋头苦干，才能将政策落到实处、将服务送到家门口。焦裕禄同志在兰考治沙时，带领群众查风口、探流沙，走遍全县120多个生产大队，靠的正是“拼上老命大干一场”的实干精神；黄文秀在百坭村扶贫时，用脚步丈量民情，绘制“贫困户分布图”，最终让全村贫困发生率下降20%以上。这些事例无不说明，基层工作的温度与厚度，往往蕴藏于干部汗水浸润的泥土之中。苦干实干彰显的是责任担当，体现的是对初心的坚守。

然而，强调苦干实干不等于鼓励盲目蛮干，更意味着要“没苦硬吃”。所谓“没苦硬吃”，指的是一些干部为了表现“艰苦奋斗”，人为制造困难、追求表面辛劳，却忽视了工作的实际成效。例如，有的地方为了彰显“深入基层”，要求干部频繁填写走访台账、拍摄工作照片，反而挤占了服务群众的时间；有的单位将“加班加点”等同于“作风过硬”，导致干部疲于应付形式任务。这种“自我感动式”的苦干，消耗了干部精力，脱离了群众需求，本质是形式主义的新变种。基层干部需要的是智慧与汗水并重，而非无效内卷。

因此，新时代的基层干部应当追求“巧干”与“实干”的结合。一方面，要传承吃苦耐劳的精神内核，在乡村振兴、民生服务等硬任务中冲锋在前；另一方面，要善用现代治理工具，通过数字化手段提升效率，将精力集中于解决真问题、满足真需求。例如，浙江“最多跑一次”改革，就是通过流程再造和技术赋能，让干部从繁琐事务中解放出来，更好地聚焦服务创新。这种“把苦吃在刀刃上”的智慧，才是对实干精神的最好诠释。

总之，基层干部的价值不在于“吃了多少苦”，而在于“解决了多少事”。我们既要致敬那些在脱贫攻坚、抢险救灾中默默奉献的“老黄牛”，也要鼓励运用新思维、新方法提升服务效能的“拓荒牛”。唯有将为民服务的初心、科学方法的匠心与攻坚克难的决心融为一体，基层干部才能真正成为群众信赖的贴心人、时代发展的铺路石，在平凡的岗位上书写无愧于人民、无愧于时代的答卷。

【问题2】

作为乡镇干部，上午需处理以下四项工作：

- （1）核对县里演讲稿，11点之前要反馈；
- （2）有媒体记者来镇上拍照，需要你陪同；
- （3）党政办主任让你协助筹备报告会；
- （4）群众打电话，说他想要当面来咨询一些政策。

请对这四项工作进行优先级排序并说明理由，同时选一项详细阐述你的应对措施。

【问题2参考答案】

作为乡镇干部，面对多项工作任务交织的情况，科学合理地安排工作顺序至关重要。这不仅关系到工作效率，更体现了服务群众、统筹协调的能力。对于上午需要处理的四项工作，我会按照以下优先级进行排序：首先处理群众来电咨询政策，其次核对县里演讲稿并按时反馈，接着陪同媒体记者拍照，最后协助党政办主任筹备报告会。下面我将详细阐述排序理由，并选择群众政策咨询这一项，深入说明应对措施。

之所以将群众来电咨询政策排在首位，是因为乡镇工作的核心是服务群众、解决民生问题。群众主动来电咨询，说明他对政策有迫切需求，可能涉及切身利益，如医疗、教育、社保等。及时回应不仅能帮助群众解疑释惑，还能体现政府部门的责任心和公信力。如果拖延处理，可能导致群众误解政策，甚至引发不满情绪，影响干群关系。因此，优先处理群众诉求是践行“以人民为中心”发展思想的直接体现，也是乡镇干部的基本职责。

其次，核对县里演讲稿并按时反馈，这项工作具有明确的时间要求，且关系到上级工作的顺利开展。演讲稿可能涉及重要政策传达或工作部署，需要确保内容准确、表述严谨。11点之前反馈是硬性时限，错过可能影响整体工作进度。因此，在处理完群众咨询后，应立即投入演讲稿核对，利用剩余时间高效完成，确保按时提交。这体现了对上级工作的尊重和支持，也展现了乡镇干部的时间管理能力。

再次，陪同媒体记者拍照，这项工作虽然重要，但时间相对灵活。媒体记者来镇拍照，通常是为了宣传乡镇发展成果或特色工作，有助于提升乡镇形象。但拍照过程可能需要一定时间，且记者往往有既定安排，可以稍作协调。在完成前两项紧急任务后，陪同记者既能保证工作不受影响，又能借此机会展示乡镇亮点，促进正面宣传。因此，将其排在第三位是合理的。

最后，协助党政办主任筹备报告会，这项工作属于内部协作，虽然必要但紧迫性相对较低。报告会的筹备通常涉及多方协调，可能需要较长时间准备，但上午并非唯一工作时间。在处理好前三项工作后，剩余时间可以用于协助筹备，或与主任沟通调整时间。这体现了团队合作精神，同时避免了因事务堆积而顾此失彼。

接下来，我将详细阐述群众政策咨询的应对措施。当接到群众来电后，我会首先热情接听，耐心倾听群众诉求，了解其具体咨询的政策内容，例如涉及农业补贴、低保申请或户籍办理等。在倾听过程中，我会做好记录，包括群众姓名、联系方式、咨询要点等，以便后续跟进。如果政策内容明确、我可以当场解答，我会用通俗易懂的语言详细说明政策依据、申请条件和办理流程，并提醒群众注意事项。如果政策较为复杂或涉及其他部门，我会告知群众需要进一步核实，并承诺在指定时间内回复，同时提供相关部门的联系方式供其参考。此外，我会主动邀请群众前来当面咨询，安排具体时间，确保其得到更细致的服务。处理完毕后，我会及时将咨询情况录入工作日志，以便跟踪落实。通过这一系列措施，既能解决群众实际问题，又能增强群众对政府的信任感，真正实现服务零距离。

总之，乡镇工作千头万绪，唯有分清轻重缓急，才能做到忙而不乱、高效有序。通过科学排序和细致应对，我们不仅能完成各项任务，更能赢得群众满意，推动乡镇和谐发展。

【问题3】

你是一个团队的负责人，小李、老张、大刘是你的同事。小李抱怨任务比较多，说老张任务少；老张说小李效率低；大刘认为自己经验丰富，自行其是。你作为他们的负责人，你会怎么协调？

【问题3参考答案】

面对团队中出现的这些矛盾，作为负责人，我深知这不仅关系到当前工作的顺利推进，更影响着团队的长期凝聚力和战斗力。因此，我会秉持“以人为本、公平公正、促进协作”的原则，通过深入沟通、精准施策和机制建设，来化解分歧、激发合力，将团队的注意力重新聚焦到共同的目标上。

首先，我会分别与小李、老张和大刘进行一对一的私下沟通，创造一个安全、坦诚的交流环境。与小李沟通时，我会认真倾听他对任务量的具体感受，了解他手头工作的详细构成和难点，肯定他承担较多任务的付出，同时引导他理解团队分工是基于能力、专长和项目阶段需求的综合考量。与老张交流时，我会请他分享对工作效率的看法和建议，了解他眼中任务分配的合理性，并探讨他是否愿意在完成本职后，以“导师”或“协作者”身份帮助小李提升效率。与大刘谈话时，我会首先认可他的经验价值，然后强调团队协作和统一指挥对于项目整体成功的重要性，询问他自行其是的具体原因，是觉得流程僵化还是沟通不畅，并邀请他将宝贵经验转化为可共享的团队知识。

在充分了解各方立场和诉求后，我会召集一次团队会议。会议的核心不是追究责任，而是共同解决问题。我会引导大家围绕“如何更公平、高效地完成任务”这一主题展开讨论。可能采取的措施包括：重新审视并透明化任务分配标准，建立基于工作量和复杂度的相对量化评估体系；推行“老带新”或“强弱搭配”的协作模式，让老张的经验帮助小李提升，也让小李的活力感染老张；尊重大刘的专业性，在明确项目总体方向和红线的前提下，给予他在其擅长领域一定的自主决策空间，同时要求其定期同步进展。通过集体商议，形成一套大家都接受的新工作规则或协作默契。

接下来，我会着手建立长效的沟通与反馈机制。例如，推行定期的团队例会，不仅汇报工作，也交流困难和寻求帮助；设立匿名建议渠道，让成员可以随时反映对任务分配、协作方式的意见；同时，作为负责人，我会更密切地关注团队成员的工作状态和情绪变化，及时介入疏导。对于小李，可能会提供一些时间管理或技能培训的支持；对于老张，会创造机会让他展示经验价值，获得团队尊重；对于大刘，会明确授权边界，并鼓励他将个人能力赋能团队。

最后，我认为根本的解决之道在于塑造积极的团队文化。我会通过团建活动、共同庆祝阶段性成果等方式，强化“我们是一个整体”的认同感。在任务分配和绩效评价中，不仅看个人产出，也看协作贡献。让每位成员都明白，个人的成功离不开团队的平台，团队的成功也系于每个人的努力。通过这一系列环环相扣的举措，旨在将当下的矛盾转化为团队优化和成长的契机，最终打造一个既充满活力又团结协作的高效能团队。

【问题4】

基层干部在工作中常面临较大的压力，从而产生焦虑情绪。你认为下列哪两种情况影响最大，并提出针对性的心理建设措施。

- （1）群众诉求多；
- （2）工作责任大，任务多；
- （3）突发事件的应急处理；
- （4）工作繁忙，无法兼顾家庭；
- （5）工作面广，难协调。

【问题4参考答案】

在基层工作的广阔天地里，干部们如同扎根大地的树苗，既要汲取养分向上生长，也要承受风雨的洗礼。他们承载着政策落地的最后一公里，也直面着社会矛盾的最前沿，压力与焦虑如影随形。在题目所列的五种情形中，我认为“工作责任大，任务多”与“突发事件的应急处理”这两种情况对基层干部心理状态的影响最为显著和深刻。这两者不仅直接考验干部的能力与担当，更在时间与精力的双重挤压下，极易引发持续的紧张与耗竭感，需要我们给予特别的关注与疏导。

“工作责任大，任务多”是基层干部压力的常态性来源。基层工作千头万绪，上面千条线，下面一根针。干部们往往身兼数职，既要落实各项政策指标，又要完成日常管理服务，责任层层传导，任务应接不暇。这种长期处于高负荷、高强度的工作状态，容易导致干部身心疲惫，产生“本领恐慌”和“价值焦虑”，担心自己能力不足无法胜任，或辛勤付出却难见显效。针对这一情况，心理建设的核心在于“减压赋能”与“价值重塑”。组织上应着力优化工作流程，科学核定任务量，避免简单的责任下压和重复劳动，为干部创造张弛有度的工作节奏。同时，建立健全容错纠错机制，明确权责边界，让干部在规矩内大胆作为，减轻“怕出错”的心理负担。更重要的是，要完善正向激励体系，不仅通过考核表彰肯定成绩，更要注重在日常工作中给予及时、真诚的反馈与认可，帮助干部从服务群众、推动发展的具体实践中，持续获得成就感与意义感，筑牢心理韧性的根基。

“突发事件的应急处理”则是基层干部压力的非常态性、高烈度来源。自然灾害、安全事故、群体性事件等突如其来，要求干部在极短时间内做出判断、协调资源、控制局面、安抚人心。这种状态下的决策压力、舆论压力乃至人身安全压力瞬间陡增，且事件处置的后果往往影响重大，不容有失。经历此类事件后，干部容易陷入应激状态，出现紧张、后怕、失眠等反应，甚至产生创伤后应激障碍。对此，心理建设的重点在于“事前储备”与“事后关怀”。一方面，要加强应急心理培训常态化，将心理调适、压力管理纳入干部应急能力培训体系，教授简单有效的即时放松技巧和情绪稳定方法，如同给干部配备“心理急救包”。另一方面，必须建立完善的事后心理干预机制。在突发事件处置后，不应仅仅总结工作得失，更要主动关注参与干部的心理状态，通过专业心理咨询、团体辅导、领导谈心等方式，为他们提供安全的情绪宣泄出口和专业支持，帮助他们消化负面体验，实现心理“复位”，避免长期心理阴影。

当然，群众诉求多元、工作家庭难平衡、协调面广难度大等问题也同样重要，它们与上述两大因素交织叠加，共同构成基层干部的心理挑战图景。因此，整体的心理建设应是一个系统性的生态工程。我们需要在制度层面营造更包容、更支持的组织氛围，在文化层面倡导积极健康、劳逸结合的工作理念，在个人层面鼓励干部培养兴趣爱好、建立社会支持网络。唯有组织关怀、社会理解与个人调适三者协同发力，才能为辛勤耕耘在基层一线的干部们构筑起坚实而温暖的心理堤坝，让他们在服务人民、奉献社会的征程中，既能扛得起重担，也能守得住初心，更能葆有从容前行的内心力量。