

山东省考面试题（公安人民警察）（网络版）2024 年3月20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】

当前，博物馆“热”持续升温，年轻人已成为逛博物馆的主力军。下面给出博物馆“热”的三个原因：（1）精神生活的新追求；（2）社交活动的新场景；（3）科技赋能的新体验。请你选其中一个谈谈你的认识。

【问题1参考答案】

博物馆“热”的兴起，是当代社会文化发展的一道亮丽风景线，而年轻人成为这一潮流的主力军，更折射出时代精神的深刻变迁。在题目给出的三个原因中，我认为“科技赋能的新体验”是驱动这股热潮最直接、最富变革性的核心动力。它不仅改变了博物馆的呈现方式，更重塑了年轻人与历史、艺术对话的桥梁，让尘封的文物在数字时代焕发出前所未有的生机与魅力。

科技赋能首先极大地拓展了博物馆的时空边界。传统博物馆受限于物理空间和开放时间，其藏品与展览往往只能被少数人在特定时段观赏。而如今，通过虚拟现实（VR）、增强现实（AR）、3D全景扫描、高清数字展陈等技术，一座座“云端博物馆”拔地而起。年轻人只需一部手机或一副VR眼镜，便能穿越时空，漫步于千里之外的故宫深宫，或细观一件海外珍宝的每一处纹理。这种“随时随地”的可及性，打破了地域与时间的壁垒，使得博物馆从一座庄严的殿堂，变成了一个触手可及的“文化口袋”，完美契合了年轻人快节奏、移动化的生活方式，激发了他们探索的兴趣。

更重要的是，科技赋能创造了沉浸式、互动性的全新体验模式，让历史从“静观”变为“共情”。过去，博物馆参观常常是单向的、带有距离感的观摩。如今，借助AR技术，一件青铜器可以在手机屏幕上“活”过来，演示其铸造过程；通过体感互动，参观者可以“亲手”参与古代壁画的修复。这种深度互动，将知识传递转化为情感共鸣和探索乐趣。对于在数字原生环境中成长起来的年轻一代而言，这种体验不再是枯燥的说教，而是一场身临其境的冒险或游戏。它满足了年轻人追求新奇、渴望参与、重视感官体验的心理需求，使得学习历史文化的过程变得生动有趣，从而实现了从“要我来学”到“我要来学”的根本转变。

此外，科技赋能还催生了全新的文化创造与社交分享生态。年轻人不仅是体验者，更是通过科技手段进行二次创作和传播的参与者。他们利用博物馆提供的数字资源进行创作，如制作文物表情包、剪辑参观Vlog、基于文物形象进行同人创作等，并在社交媒体上分享。这种“体验-创作-分享”的闭环，让博物馆文化融入了年轻人的日常话语体系和社交货币之中。博物馆由此从一个静态的收藏机构，转变为一个动态的文化生产与交流节点，其热度得以在社交网络中持续发酵和扩散，形成了强大的口碑效应和社群吸引力。

当然，我们在拥抱科技的同时，也需保持一份清醒的认知。科技是手段而非目的，其最终价值在于更好地服务于文物的保护、研究与价值阐释，在于引导观众透过炫酷的表象，去触及文物背后深邃的历史智慧和人文精神。未来的博物馆，应继续深化科技与内容的融合，避免陷入“技术炫技”的误区，真正让科技成为一座通往千年文明的坚实桥梁，让年轻人在震撼的体验之后，能收获更多的思考与启迪，使博物馆“热”不仅是一种潮流，更能沉淀为一代人持久的文化自信与精神滋养。

【问题2】

为了培养更多的“啄木鸟”式干部，促进单位工作长远发展，单位开展了啄木鸟行动，让干部针对当前工作不足和短板提意见。但有些人不愿意提问题，有些人不提真问题。请你谈谈这两个问题该怎么解决。

【问题2参考答案】

培养“啄木鸟”式干部，是推动单位工作长远发展的重要举措。通过开展“啄木鸟行动”，鼓励干部针对工作中的不足和短板提出建设性意见，有助于发现问题、改进工作、提升效能。然而，在实践中，部分干部“不愿提问题”或“不提真问题”的现象，确实影响了行动的实效。要解决这两个问题，需要从思想观念、制度机制、文化氛围等多个层面综合施策，激发干部的内生动力，营造敢于直言、求真务实的良好环境。

针对“不愿提问题”的现象，首先要深入剖析其背后的原因。部分干部可能担心“言多必失”，害怕提出的意见被误解为“挑刺”或“否定领导”，从而影响自身发展；有的则可能存在“多一事不如少一事”的惰性思维，认为提问题会增加额外负担，不如保持沉默。要破解这一困境，关键在于消除干部的思想顾虑，强化正向激励。单位领导应率先垂范，主动公开征集意见，并以开放包容的态度对待批评，明确“提问题是尽责，不提问题是失职”的价值导向。同时，建立健全容错纠错机制，对出于公心、符合程序的意见建议，即使存在不完善之处，也应予以保护，让干部放下包袱、轻装上阵。此外，可将“啄木鸟行动”的参与情况纳入干部考核评价体系，对积极建言、贡献突出者给予表彰奖励，在评优晋升中适当倾斜，从而激发干部的参与热情。

对于“不提真问题”的现象，则需要从制度设计和文化培育上双管齐下。部分干部可能习惯于提一些不痛不痒、无关紧要的“表面问题”，回避深层次矛盾和敏感议题，这往往源于问题反馈渠道不畅、整改落实不到位，或单位内部缺乏深度讨论的传统。要引导干部提真问题、真提问题，必须构建透明高效的问题处理闭环。一方面，优化意见征集流程，采用匿名与实名相结合、线上与线下相补充的方式，拓宽表达渠道，保障干部能

够安全、便捷地反映真实想法。另一方面，强化问题督办与反馈，对征集到的意见及时分类梳理、责任到人、限期整改，并将处理结果向全体干部公示，形成“提出—解决—反馈”的良性循环，让干部看到“提真问题”的实际成效，增强信任感。同时，通过组织专题研讨、案例分析等活动，培养干部发现问题的敏锐性和分析问题的深刻性，提升建言质量。

长远来看，解决“不愿提”和“不提真”的问题，离不开健康向上的组织文化的滋养。单位应大力倡导“闻过则喜、知过不讳、改过不悛”的风气，将“啄木鸟精神”融入日常管理，鼓励干部立足岗位、深入调研，以主人翁姿态参与单位治理。领导与干部之间、同事与同事之间，应建立平等、坦诚的沟通关系，通过定期谈心、集体座谈等形式，增进理解、凝聚共识。只有当每位干部都感受到自己的意见被尊重、被重视，且能看到单位因意见建议而不断进步时，“啄木鸟行动”才能真正成为推动工作发展的持久动力。

总之，培养“啄木鸟”式干部是一项系统工程，需要耐心与智慧。通过思想引导消顾虑、制度保障促落实、文化浸润养习惯，方能逐步破解“不愿提”和“不提真”的难题，让干部敢于发声、善于献策，共同绘就单位事业发展的新画卷。