

山西省考忻州市面试题（网络版）2025年5月9日上午

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】

为有效化解基层矛盾，某地创新设立“化解超市”，整合基层网格员、法律调解员等多方力量，利用其专长优势处理基层矛盾，构建起“一站式受理、多元化化解、全链条跟踪”的矛盾纠纷解决机制。对此，你怎么看？

【问题1参考答案】

“化解超市”这一创新举措，宛如一缕春风，吹进了基层治理的广袤田野，为解决长期困扰基层的矛盾纠纷难题，提供了一种充满智慧与温度的新思路、新路径。它并非简单地将调解场所换个名称，而是深刻体现了新时代“枫桥经验”的生动实践，是推动社会治理重心向基层下移、资源向基层倾斜的积极探索。这一机制将分散的调解力量整合为“一站式”服务平台，让群众反映问题、寻求帮助时能够“进一扇门、解所有忧”，其背后折射出的，是执政为民的初心、是系统治理的思维、是协同共治的理念，值得我们深入思考和充分肯定。

这一创新机制的积极意义是多维且深远的。从群众视角看，它极大提升了矛盾纠纷解决的便捷性和可及性。过去，群众遇到纠纷，可能需要在多个部门之间奔波，耗费大量时间和精力。“化解超市”通过整合力量、集中办公，实现了“一站式受理”，让群众少跑腿、快办事，有效降低了维权成本，增强了群众的获得感与满意度。从治理效能看，它有力促进了矛盾纠纷的源头化解和多元共治。整合网格员、法律调解员等多方力量，意味着可以发挥各自专长：网格员熟悉社情民意，能及时发现苗头；法律调解员精通法规，能提供专业方案。这种“专长优势”的叠加，使得调解工作更具针对性和说服力，能够将矛盾化解在萌芽、解决在基层，避免了小事拖大、大事拖炸。从机制建设看，它构建了“受理—化解—跟踪”的完整闭环。“全链条跟踪”确保了调解协议的执行和后续矛盾的预防，防止了问题反弹，形成了长效治理机制，为基层社会的和谐稳定提供了坚实的制度保障。

当然，任何新生事物在成长过程中都可能面临挑战，“化解超市”的持续健康发展也需要我们未雨绸缪，关注并解决潜在问题。其一，要警惕“形式大于内容”的风险。确保“超市”不是简单的挂牌子、摆桌子，而是真正实现力量整合、流程优化、服务提质，避免成为新的“衙门”或“中转站”。其二，要保障专业力量的持续供给与能力提升。基层矛盾类型复杂，对调解员的综合素质要求高，需要建立常态化的培训、激励和保障机制，防止人才流失或能力不足。其三，要处理好“超市”与其他法定纠纷解决渠道（如诉讼、仲裁）的衔接关系。明确其定位是前端疏导和多元化解，对于无法调解或涉及重大权益的纠纷，应依法引导当事人通过其他途径解决，确保不越位、不错位。

展望未来，要让“化解超市”这朵创新之花在基层沃土上结出更丰硕的果实，还需从多个维度持续用力。在顶层设计上，应进一步明确其法律地位、工作规范和经费保障，将其纳入地方社会治理的总体规划。在技术赋能上，可以探索引入信息化手段，建立线上“化解超市”平台，实现矛盾线索线上收集、调解资源线上匹配、处理进程线上跟踪，提升智能化水平。在共建共享上，应鼓励更多社会力量，如乡贤、志愿者、专业社会组织等有序参与，形成更广泛的社会调解网络。同时，要注重总结推广各地的好经验、好做法，形成可复制、可推广的模式，让“化解超市”的创新之光，照亮更多基层角落，真正成为纾解民忧、凝聚民心、促进和谐的“连心桥”与“稳定器”，为推进国家治理体系和治理能力现代化贡献坚实的基层力量。

【问题2】

你是此次单位培训的负责人，培训过程中，一位与你私交甚好的同事频繁玩手机，授课老师多次暗示提醒，他仍然不改。你会怎么办？

【问题2参考答案】

面对培训过程中私交甚好的同事频繁玩手机且屡次提醒不改的情况，作为培训负责人，我深知这不仅影响培训纪律和效果，也考验着我的管理能力和人际沟通智慧。我的处理原则是：既要维护培训的严肃性和公平性，又要顾及同事情谊，通过恰当的方式引导其认识到问题并自觉改正。具体而言，我会从以下几个层面着手应对。

首先，我会在培训间隙或休息时间，以私下沟通的方式与这位同事进行交流。我会从关心他的角度出发，询问他是否因为培训内容与工作关联度不高、或是有紧急事务需要处理才频繁使用手机。通过倾听他的解释，我可以了解行为背后的原因，避免武断下结论。如果是内容问题，我会反馈给授课老师，建议调整讲解方式或增加互动；如果是紧急事务，我会建议他暂时离场处理，以免影响他人。这种私下沟通既能体现我对他的尊重，也能避免当众批评可能引发的尴尬或抵触情绪。

其次，如果私下沟通后他仍无改进，我会在后续培训中采取更明确的措施。例如，我会在培训开始前重申纪律要求，强调培训的重要性，并委婉提醒大家“专注听讲是对授课老师的尊重，也是提升自身能力的关键”。同时，我会调整座位安排，将他调到前排或靠近讲台的位置，减少其玩手机的机会，并增加与授课老师的互动提问，引导他参与进来。这些做法既保持了培训的规范性，又通过环境约束和正向激励促使其改变行为。

此外，我会反思培训管理是否存在不足。例如，是否培训形式过于单调、缺乏吸引力？是否时间安排不合

理导致学员疲劳？作为负责人，我可以与授课老师协商，增加案例分析、小组讨论等互动环节，或调整培训节奏，让内容更贴近工作实际。通过优化培训设计，从源头上减少学员开小差的可能，这不仅能解决个别同事的问题，也能提升整体培训效果。

最后，培训结束后，我会与这位同事进行一次坦诚的总结交流。肯定他在培训中的其他积极表现，同时委婉指出玩手机行为对个人学习和集体氛围的影响，强调团队纪律的重要性。如果我们的私交确实很好，我还可以以朋友的身份分享自己的经验：“上次我参加培训时也差点分心，后来发现专注投入收获真的很大。”通过共情的方式，让他感受到我的善意和期望，从而真正从内心认同规则。

总之，处理这类问题需要平衡原则性与灵活性。作为培训负责人，我的职责是确保培训有序进行，同时也要以人为本，通过沟通、引导和改进管理来化解矛盾。我相信，只要方法得当，既能维护纪律，又能保护好同事关系，最终实现培训目标与团队和谐的双赢。