

福建省考面试题（网络版）2025年4月13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】

近年来，不少地方的社区创新听取民意的方式方法，建立社区议事制度。然而，在一些地方，议事协商解决不了实际问题，会上大家七嘴八舌，却凝聚不了共识；在一些社区，居民参与社区事务积极性不高，社区议事厅冷冷清清。对此你怎么看？

【问题1参考答案】

社区议事制度作为基层民主的重要实践，其初衷是搭建居民参与社区治理的平台，促进社区问题的协商解决。然而，现实中出现的“议而不决”“冷清无人”等现象，确实值得我们深思。这反映出制度设计与实际运行之间存在一定差距，需要我们以辩证的眼光看待，既要肯定其积极意义，也要正视问题背后的深层原因。

社区议事制度本身具有重要的价值。它是基层民主的生动体现，能够拓宽居民表达诉求的渠道，增强社区治理的透明度和公信力。通过议事协商，可以集思广益，凝聚社区智慧，培养居民的公共精神和归属感。一些成功案例表明，运行良好的议事机制确实能有效化解矛盾、改善社区环境、提升治理效能。因此，我们不能因为部分地方出现的问题而否定这一制度的探索方向。

然而，议事效果不佳、居民参与度低的问题，其成因是多方面的。从制度设计看，可能存在议事规则不清晰、流程不规范的问题，导致讨论容易陷入漫谈而难以形成决议；议题设置可能脱离居民关心的实际痛点，如过于宏观或形式化，无法激发参与兴趣。从执行层面看，社区工作者可能缺乏专业的议事引导能力，难以有效主持会议、归纳共识；决议形成后的落实与反馈机制不健全，容易让居民产生“说了也白说”的无力感，挫伤积极性。从居民主体看，部分居民公共意识尚待培育，对社区事务存在“事不关己”的心态；同时，现代生活节奏快、社会流动性大，也客观增加了组织参与的难度。此外，一些社区议事可能还存在代表性不足的问题，参与群体相对固定，难以覆盖不同年龄、职业的居民声音。

要让社区议事制度真正焕发生机，需要多方协同、精准施策。首要的是完善制度设计，制定清晰、可操作的议事规则，明确议题征集、讨论、表决、落实、反馈的全流程，确保议事有章可循、议而有果。议题选择应紧扣居民关心的“关键小事”，如环境整治、停车管理、养老服务等，增强针对性和吸引力。其次，要提升组织能力，加强对社区工作者在议事引导、矛盾调解等方面的专业培训，使其能有效驾驭会议进程，促进理性沟通与共识凝聚。同时，必须强化结果导向，建立议事决议的跟踪落实和公示反馈机制，让居民看到自己意见的“落地生根”，从而信任并珍视这个平台。再次，要创新参与形式，除了线下会议，可结合线上平台、移动端应用等，开展异步讨论、问卷调查，方便更多居民利用碎片时间参与；对于积极参与的居民，可探索积分兑换、荣誉表彰等柔性激励。最后，培育社区文化也至关重要，通过多种活动增进邻里关系，营造“社区是我家”的浓厚氛围，逐步提升居民的公共责任感和参与自觉。

总之，社区议事制度遇到的挑战，是基层治理现代化进程中的正常现象。它提醒我们，民主不仅需要制度的形式，更需要实践的智慧和耐心。唯有坚持问题导向，不断优化机制、创新方法、培育土壤，才能让议事厅从“冷清”走向“热闹”，从“议论”走向“行动”，真正成为汇聚民智、化解民忧、凝聚民心的温馨家园，为推进基层社会治理体系和治理能力现代化奠定坚实基础。

【问题2】

近年来，博物馆热持续升温，博物馆成为不少人周末出游假期出行的首选打卡地。不过周一是博物馆爱好者的“梦”，大部分的博物馆都在周一休息，为更好地满足观众参观需求，你单位准备在周一不闭馆。现需调研各方意见，领导把这个任务交给你了，你会怎么办？

【问题2参考答案】

博物馆作为文化传承的重要载体，其开放时间直接关系到公众的文化获得感。面对“周一闭馆”这一传统惯例与公众日益增长的文化需求之间的矛盾，开展全面深入的调研，是科学决策、优化服务的前提。我将以系统思维推进此项工作，确保调研结果真实反映各方诉求，为后续政策调整提供坚实依据。

首先，我会明确调研的核心目标与基本原则。调研不仅要了解各方对周一开放的态度，更要深入探究背后的原因、顾虑与期待。我将坚持客观公正、全面覆盖、科学方法的原则，避免先入为主的判断。在准备阶段，我会组建一个包含业务部门、研究部门人员的调研小组，制定详细的调研方案，明确时间节点与分工。同时，我会梳理与博物馆运营相关的政策法规、行业惯例，以及我馆历年来的客流数据、观众构成、周一闭馆的历史缘由等背景资料，做到心中有数。

其次，调研对象的选择必须具有代表性和广泛性。我将重点聚焦以下几类群体：一是博物馆的直接服务对象，即广大观众。我会通过线上问卷、在馆内设置意见征集点、社交媒体互动等多种方式，广泛收集不同年龄、职业、地域观众的参观习惯、对周一开放的需求强度、以及对可能带来的服务调整（如错峰休息、人员轮换）的看法。二是博物馆的内部工作人员，包括一线讲解员、安保人员、文物修复师、行政管理等。他们的意见

至关重要，关系到政策落地的可行性与员工权益的保障。我将通过分层座谈会、匿名问卷等形式，了解他们对工作安排、休息保障、服务压力等方面的真实想法。三是相关利益方与专家，如文物主管部门、旅游部门、合作旅行社、学校、社区代表以及文博领域的专家学者。他们的视角能帮助我们评估政策的社会效益、行业影响以及对文物保护可能带来的挑战。

再者，调研方法的运用需注重定性与定量相结合。对于观众和工作人员，以结构化的问卷调查为主，获取可量化的数据，如支持率、主要顾虑的分布等。对于深度问题，如开放可能带来的具体运营难题、文物保护的专业考量等，则采用深度访谈、焦点小组讨论等定性方法，邀请相关部门负责人和业务骨干进行深入交流，挖掘数据背后的深层逻辑和具体细节。例如，与安保部门探讨周一开放后的人流管控与应急预案，与文物保管部门研究如何在不影响文物保养的前提下调整闭馆维护时间。

最后，在信息整合与报告撰写阶段，我将带领团队对收集到的海量信息进行科学分析。不仅进行简单的数据统计，更要对不同群体、不同观点进行交叉比对和矛盾分析，提炼出共识点与分歧点。报告将清晰呈现各方主要意见、支持与反对的理由及权重、可能面临的主要风险与挑战（如运营成本增加、员工疲劳、文物保护压力等），并基于调研结果，提出若干具备可操作性的初步建议供领导决策参考，例如试行弹性周一开放（部分展厅开放）、实行全员轮休制、或分阶段逐步推进等。整个调研过程，我会及时向领导汇报进展，确保方向不偏，最终形成一份数据扎实、分析透彻、建议务实的调研报告，为满足人民群众美好文化生活的需要贡献智慧和方案。

【问题3】

你是某科室的负责人，小王创意多、想法多，但工作有点拖拉，总是快到截止日期了才完成工作；老黄比较稳重，总是在工作截止日期前很久就完成了工作，但工作缺乏创新。某次项目合作中，小王和老黄因为彼此工作习惯的差异出现了争执，你会怎么办？

【问题3参考答案】

作为科室负责人，面对小王与老黄因工作习惯差异引发的争执，我认为这不仅是一次需要化解的冲突，更是一个优化团队协作、提升整体效能的宝贵契机。我会秉持“以人为本、优势互补、协同共进”的原则，通过深入沟通、精准引导和机制建设，将两位同事的个性特点转化为团队发展的动力，实现“1+1>2”的协同效应。

首先，我会分别与小王和老黄进行一对一的坦诚交流。与小王沟通时，我会肯定他思维活跃、创意丰富的优点，这些正是团队创新突破的重要源泉。同时，我也会温和地指出，工作拖拉不仅可能影响项目整体进度，也可能让他的好创意因时间仓促而无法充分落实，降低了工作成果的质量和影响力。我会倾听他对工作安排的真实想法，了解是否存在任务优先级不清、时间管理困难或其他客观障碍。与老黄沟通时，我会赞扬他严谨踏实、提前规划的工作作风，这种可靠性是团队稳步前行的基石。同时，我也会探讨，是否可以在保证质量的前提下，适当留出一些思考空间，尝试对工作方法或内容进行一些小的优化或新的视角，让“完成”变得更有价值。通过分别沟通，我旨在理解他们的内心诉求，建立信任，并让他们感受到领导对其全面发展的关心。

其次，在双方情绪平稳、对问题有初步认识的基础上，我会召集小王和老黄进行一次三方调解会。会议的氛围应是建设性的而非问责性的。我会引导双方首先陈述各自在项目合作中的具体贡献和遇到的困难，然后共同分析争执的根源——本质上是“创新追求”与“效率保障”两种工作模式在协作流程中未能有效衔接。我会引导他们认识到，一个成功的项目既需要前瞻性的创意点燃火花，也需要扎实稳健的执行保驾护航，二者并非对立，而是相辅相成。我们可以一起回顾项目节点，探讨如何将小王的创意环节适度前置，为老黄的执行留出更充裕的时间；同时，老黄也可以更早地介入创意讨论，从可行性和风险控制角度提供宝贵意见，使创意更具落地性。

最后，着眼于长远，我将推动建立两项机制。一是动态任务分配与协作机制。在未来的项目分工中，可以有意识地将需要突破性思维的环节交由小王主导，将需要精细化操作、时限要求严格的任务交由老黄负责，并明确他们之间的衔接点和沟通频次。二是建立定期的“创意分享会”与“流程优化会”。鼓励小王在会上展示他的新想法，启发团队；邀请老黄分享他高效规划的经验，提升团队的时间管理能力。通过制度化的交流平台，促进知识共享与相互学习。作为负责人，我也会加强过程管理，对小王的工作设置更清晰的中间检查节点，对老黄的工作给予更多鼓励创新的空间。

总之，管理之道在于知人善任、化异为同。通过这次事件的处理，我的目标不仅是解决眼前的争执，更是要构建一种文化：让“快思维”与“慢功夫”相互尊重、彼此赋能，让团队的每一个成员都能在发挥所长的同时，弥补短板，共同驱动科室工作迈向既充满活力又扎实可靠的新境界。

【问题4】

某地开展了“就业直通车”活动，让企业与学生开展现场面试、签约等。然而，在招聘现场，企业觉得求职者特别少，求职者认为企业的岗位要求与自身有所偏差，很快就离开了。作为在活动现场的工作人员，你会怎么

办？

【问题4参考答案】

面对招聘现场出现的“企业觉得求职者少、求职者认为岗位不匹配”这一双向困境，作为现场工作人员，我深知这不仅关乎活动成效，更直接影响着企业与求职者的信心。若处理不当，可能使“就业直通车”沦为形式，挫伤双方参与热情；但若能及时介入、精准施策，则能化危机为契机，真正发挥桥梁作用，实现人岗高效对接。因此，我将秉持“快速响应、双向疏导、优化匹配、长效提升”的原则，立即展开以下工作。

首先，我会迅速启动现场应急机制，稳定双方情绪。一方面，主动与企业招聘代表沟通，倾听他们的具体困惑，比如是哪些岗位无人问津、对求职者有哪些期待等，并诚恳表示我们会协助分析原因、调整策略。另一方面，我会在求职者聚集区进行温和引导，通过现场广播或工作人员口头提醒，建议求职者不必匆忙离场，可先到咨询台登记意向或参与我们即将组织的针对性活动。同时，立即设立临时调解与咨询台，由我和同事现场值守，为双方提供即时答疑服务，避免误解扩大。

其次，我会深入诊断问题根源，实施精准干预。针对企业方，我会快速收集各企业的招聘简章，并与企业代表简短访谈，发现是否存在岗位描述过于笼统、要求过高或薪资待遇不明等问题。针对求职者，我会通过随机访谈和问卷速查，了解他们的专业背景、薪资期望、岗位偏好以及对当前招聘岗位的具体意见。在此基础上，我会进行交叉分析：是企业岗位设置与本地求职者结构不匹配？还是信息传递不对称导致双方预期错位？例如，若发现企业多需技术型人才而现场以文科生为主，我会建议企业适当开放实习或基础岗位；若求职者普遍认为企业要求模糊，我会协助企业立即优化展板信息，突出核心要求与成长空间。

接着，我会立即策划并推出“微调整”现场活动，促进双向对接。一是组织“岗位解读微沙龙”，邀请企业HR用5分钟时间现场讲解岗位具体内容、发展路径，吸引求职者驻足交流。二是开设“简历门诊”，由工作人员或邀请的职业导师帮助求职者快速优化简历，突出与企业需求匹配的亮点。三是推动“快速约谈区”，为有意向但需深入沟通的企业和求职者提供安静角落，促成深度面试。同时，利用活动现场的电子屏或微信群，实时更新企业调整后的岗位信息，滚动播放求职者概况，实现信息动态对称。

最后，我会以此为契机，构建长效优化机制。一方面，现场活动结束后，我会立即整理今日的问题与解决方案，形成简报上报领导，建议未来在活动前加强企业岗位筛查与求职者预匹配工作，例如开展线上预报名与大数据匹配。另一方面，我会建立本次参会企业与求职者的后续跟踪服务，通过微信群或电话回访，对未当场签约但有意愿的双方进行后续推荐，并收集他们对活动的改进意见。通过这种“现场快速修复+长远系统优化”的组合拳，不仅化解当前僵局，更能提升“就业直通车”品牌的可持续性与实效性，真正让就业服务直抵人心、畅通无阻。