

福建省考面试题（网络版）2025年4月15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】

某高中组织模拟招聘会，让高中生沉浸式体验职场面试。活动邀请了不同领域的优质企事业单位参与。在活动现场，各大企业单位的资深面试官与学校高一学生完成了一场人生规划的深度对话。学生们更是体验了从简历筹备到面试沟通的全流程。有人认为这可以打通学业与职业认知壁垒、设定人生方向；也有人认为这会导致分心、影响学生学业。对此你怎么看？

【问题1参考答案】

对于高中组织模拟招聘会这一创新教育活动，我认为其本质是教育理念从“知识本位”向“素养本位”转型的一次积极探索。它如同一扇精心设计的窗，让身处象牙塔中的青少年得以窥见未来职业世界的轮廓，其积极意义远大于可能带来的分心风险。这项活动并非简单地将成人社会的竞争压力前移，而是通过精心设计的沉浸式体验，在学生的成长图谱中，提前勾勒出学业与职业之间的连接线，帮助他们更早地建立对自我、对社会、对未来的立体认知。

首先，这项活动的核心价值在于“破壁”与“启蒙”。传统教育中，学业与职业之间往往存在一道无形的认知壁垒，学生埋头于书本知识，却不知这些知识将通往何方、应用于何处。模拟招聘会恰恰打破了这层壁垒，将抽象的学习目标与具体的社会角色、职业需求连接起来。当学生为了准备一份简历而梳理自己的特长与经历，当他们直面资深面试官的提问而思考“我是谁”“我能做什么”时，这本身就是一次深刻的自我探索和生涯启蒙。这种体验所带来的内驱力，远比单纯的说教更能激发学生的学习热情，让他们明白今日所学为何，从而将“要我学”转变为“我要学”，这非但不会影响学业，反而可能因为目标清晰而提升学习效能。

其次，我们必须正视可能出现的“分心”担忧，但这完全可以通过科学的引导和精心的活动设计来规避。关键在于，活动的定位应是“体验”与“启发”，而非“选拔”与“定终身”。学校组织此类活动，应着重于流程体验、沟通技巧和职业认知的普及，避免营造过度竞争和焦虑的氛围。同时，活动应作为生涯规划教育体系中的一环，而非孤立事件。学校需要配套提供持续的生涯指导课程、职业访谈、行业讲座等，帮助学生将一时的体验转化为长期的规划能力，引导他们认识到，高中阶段的核心任务仍是夯实知识基础、培养综合素养，职业探索是为了让当下的学习更有方向，而非急于做出选择。

更进一步看，这项活动体现了教育对社会需求的积极回应。在科技飞速发展、职业形态日新月异的今天，社会需要的是具备适应力、创新力和清晰自我认知的人才。模拟招聘会这样的活动，正是培养学生这些关键能力的早期场景。它锻炼的不仅是面试技巧，更是沟通表达、临场应变、逻辑思维和抗压能力。这些可迁移的软实力，与学业成绩同等重要，共同构成学生未来发展的双翼。

综上所述，高中模拟招聘会是一项富有远见的教育实践。它播下的是一颗规划的种子，让学生在心田里早早描绘出未来的可能图景。我们应当以开放、审慎的态度支持此类探索，同时强调学校的主导作用和专业引导，确保活动在适度、有序的轨道上进行，使其真正成为连接学业与职业、理想与现实的彩虹桥，助力学生既能脚踏实地深耕学业，又能仰望星空规划未来，成长为既怀揣梦想又具备实践能力的时代新人。

【问题2】

你单位组织了一次针对退休干部的走访慰问活动。期间，有位退休干部说这次活动只是表面功夫、走形式，他不需要这种慰问；还说他向你们反映的实际问题却迟迟得不到解决。作为活动负责人，此时你会怎么解决？

【问题2参考答案】

面对退休干部提出的尖锐批评，作为活动负责人，我首先会保持冷静与谦逊的态度，充分理解老同志的心情。退休干部是我们单位的宝贵财富，他们为事业发展奉献了青春与智慧，理应得到我们的尊重与关怀。老同志直言不讳地指出问题，恰恰体现了他们对单位的深厚感情和殷切期望，这并非是对我们工作的全盘否定，而是一种鞭策与提醒。因此，我会将这次对话视为一次宝贵的沟通机会，认真倾听、诚恳回应，并以此为契机推动相关工作改进。

具体而言，我会立即采取以下措施：首先，我会邀请这位退休干部到一旁相对安静的区域，真诚地向他表达感谢，感谢他愿意坦诚地提出意见。我会向他说明，单位组织走访慰问活动的初衷，正是为了了解老同志们的实际生活状况和需求，绝非为了走形式。对于他反映的问题未能及时解决，我代表单位表示歉意，并详细询问他所反映的具体问题是什么、何时反映的、向哪个部门反映的。我会认真记录，并承诺会立即跟进核实。

其次，在活动结束后，我会第一时间将这位退休干部反映的问题整理成书面材料，向单位主要领导汇报。同时，我会主动联系当初受理该问题的相关部门，了解问题处理的进展、存在的难点和卡点。如果属于政策允许范围内且单位有能力解决的，我会积极协调，推动尽快解决；如果因政策限制或客观条件暂时无法解决，我也会整理好相关政策和情况说明，准备向老同志做好解释工作。

再者，我会以此事为镜，反思我们日常服务退休干部工作的不足。或许我们在问题反馈机制上存在不畅，

导致老同志的声音未能有效传达；或许我们在解决问题时效率不高，存在拖延现象；又或许我们的慰问活动形式大于内容，未能真正贴近老同志的实际需求。因此，我建议单位可以建立退休干部问题台账和跟踪督办机制，确保事事有回音、件件有着落。同时，未来的慰问活动可以更加注重个性化、精准化，比如结合老同志的兴趣爱好组织活动，或者提供一些切实的生活帮助，而不仅仅是送慰问品。

最后，我会在问题有初步进展或结果后，主动上门或通过电话向这位退休干部反馈情况。无论问题最终能否解决，都要让他感受到单位对他的重视和诚意。同时，我也会在适当的场合，向其他退休干部说明，单位欢迎大家随时反映问题和提出建议，我们会努力改进工作。通过这件事，我希望能够修复和增进单位与退休干部之间的信任，将一次“批评”转化为改进工作、深化服务的动力，真正让尊老、敬老、为老落到实处，让组织的关怀温暖人心。