

福建省考面试题（网络版）2025年4月16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】

“劳模产品专柜”是某地工会和商业集团共同承办的“劳模助企行，领航促振兴”活动的一项重要内容，专门售卖劳模自主创业产品，该专柜出现在超市入口处的显著位置。运营期间，群众对于各种挂上“劳模”标签的产品格外青睐。对此，你怎么看？

【问题1参考答案】

“劳模产品专柜”的出现，犹如一缕清风拂过市场，它不仅是劳模精神的物质化呈现，更是新时代劳动价值与社会需求深度融合的生动实践。这一举措将劳模的个体奋斗与社会认可、市场规律巧妙连接，既是对劳模创业成果的尊重与推广，也为群众提供了值得信赖的消费选择，可谓一举多得。在我看来，这背后折射出的，是劳动光荣、创造伟大的社会共识正在转化为具体的经济行为，是社会主义核心价值观在商业领域的鲜活落地。它让劳模不再仅仅是荣誉的象征，更成为带动产业发展、促进消费升级的积极力量，为区域经济注入了独特的文化内涵与精神动力。

群众对“劳模”标签产品的青睐，其深层原因值得深思。首先，这反映了社会公众对“劳模”这一称号所承载的诚信、敬业、精益求精等品质的高度信任。在商品琳琅满目、信息纷繁复杂的今天，“劳模”二字犹如一块金字招牌，它超越了普通的商业广告，代表着一种经过时间与实践检验的可靠承诺。消费者购买的，不仅仅是产品本身的使用价值，更是附着于其上的精神价值与情感认同。其次，这也体现了消费观念的升级。越来越多的消费者开始关注产品背后的故事、生产者的品格以及生产过程的社会意义。支持劳模产品，在某种意义上，是消费者用手中的货币为踏实劳动、匠心精神投票，是市场对正向价值的自觉选择与回馈。这种青睐，是社会诚信体系建设取得积极成效的一个微观缩影，也是健康市场生态逐渐形成的可喜信号。

然而，在肯定其积极意义的同时，我们也需保持一份清醒与审慎。将“劳模”与产品直接挂钩，固然能带来短期的市场关注与信任红利，但也潜藏着一些需要警惕的风险。首要的风险在于，“劳模”标签的滥用或泛化可能稀释其原有的崇高性与独特性。如果监管不严、标准不一，任何产品都可能轻易冠以“劳模”之名，那么这块招牌的公信力将大打折扣，最终损害的是劳模群体的整体声誉和消费者的权益。其次，市场的过度追捧可能带来压力。劳模创业的核心竞争力终究应是产品与服务的质量，而非单纯的“光环效应”。如果企业或劳模本人过度依赖标签营销，而忽视了在技术创新、管理优化、市场开拓等方面的持续努力，则可能本末倒置，不利于其长远发展。此外，如何确保“劳模产品专柜”的可持续运营，避免其沦为一时热闹的“形象工程”，也是承办方需要深入思考的问题。

因此，要让“劳模产品专柜”行稳致远，真正实现“领航促振兴”的目标，还需要多方协同、精细施策。第一，必须建立严格、透明的准入与监督机制。由工会、市场监管等部门联合制定明确的标准，对进入专柜的产品进行资质审核和质量跟踪，确保“劳模产品”名副其实，杜绝“贴牌”现象，维护品牌的纯洁性与权威性。第二，要加强对劳模创业者的支持与引导。除了提供销售平台，更应在技术培训、融资渠道、品牌建设等方面给予实质性帮助，提升其内生发展能力，让劳模精神通过过硬的产品质量得到更广泛的传播。第三，探索多元化的推广模式。可以结合线上线下渠道，讲述劳模创业故事，展示生产工艺，让消费者更全面地了解产品价值，从而建立基于品质而非单纯标签的忠诚度。最后，应建立动态评估与退出机制。定期对专柜运营效果和社会反响进行评估，及时调整优化，对于不再符合标准或市场反馈不佳的产品，要果断调整，确保专柜始终充满活力与竞争力。

总而言之，“劳模产品专柜”是一个富有创意的良好开端。它成功地将精神荣誉转化为市场动能，激发了社会对诚实劳动的价值认同。我们乐见其成，更期待它能不断完善机制，夯实基础，让劳模精神在市场的淬炼中愈发闪亮，真正成为驱动品质消费、弘扬社会正气、促进经济振兴的持久力量，为高质量发展写下生动注脚。

【问题2】

某科室新来的年轻同事很喜欢给自己贴标签。有的理科生认为自己不擅长文字，推脱文字工作；有的人说自己社恐，不擅长表达，不愿承担沟通任务。如果你是这个科室的负责人，你怎么办？

【问题2参考答案】

作为科室负责人，面对年轻同事习惯于给自己贴标签、推脱工作的现象，我认为这既是一个管理挑战，也是一个促进团队成长和个人发展的宝贵机会。我的核心观点是：要秉持理解、引导与赋能相结合的原则，通过深入沟通、科学分工和持续培养，帮助年轻同事突破自我设限，激发内在潜能，从而打造一个积极进取、协作高效的团队。

首先，我会从理解和共情的角度出发，主动与这些年轻同事进行一对一的深入交流。贴标签行为背后，往往隐藏着对自身能力的不自信、对陌生任务的畏惧，或是初入职场适应期的迷茫。我会耐心倾听他们的真实想法，了解他们过往的经历和感受，肯定他们对自己特点的认知有其合理性。例如，对于自认不擅长文字的理科

生，可以询问他过往在文字工作中遇到的具体困难；对于自称社恐的同事，可以了解他在哪些社交场景下感到不适。通过真诚的沟通，建立起信任关系，让他们感受到我的关心和支持，而不是简单的批评或命令。这为后续的引导奠定了情感基础。

其次，在全面分析的基础上，我会采取有针对性的引导策略。对于“理科生不擅长文字”的标签，我会向他阐明，机关文字工作并非纯粹的文学创作，更多是逻辑清晰、表述准确的政策分析、情况汇报或方案设计，这正是理科生逻辑思维优势的用武之地。我可以先安排他参与一些数据整理、图表制作与文字说明相结合的任务，让他体会到自身专业背景与文字工作的契合点，逐步建立信心。对于“社恐不擅表达”的标签，我会帮助他区分“性格内向”与“工作所需的沟通能力”。沟通任务并非都要成为演讲家，清晰、准确、有条理地传递信息才是关键。我可以先让他负责一些内部、书面或小范围的沟通协调工作，例如收集科室成员意见、整理会议纪要并发给大家确认等，让他在相对舒适的环境中锻炼沟通能力。

再者，我会从科室管理和团队建设的层面进行系统优化。一方面，优化工作分配机制，在考虑个人特点的同时，注重任务的交叉与轮换。在安排工作时，明确告知这是其能力提升计划的一部分，我会提供必要的资源支持和过程指导。例如，安排文字能力强的老同事与那位年轻理科生结对，进行“传帮带”；在需要对外沟通时，初期我或另一位同事可以带领那位自称社恐的同事共同参与，为其提供示范和支持。另一方面，营造积极向上的团队氛围。在科室会议或团建活动中，可以组织一些轻松的分享会，让每位同事，包括老同事，都谈谈自己如何克服工作中的短板，分享成长经验。树立“能力可以通过练习提升”的成长型思维导向，减少对固定标签的认同。

最后，我认为作为负责人，要有长远的培养眼光。我会为年轻同事制定个性化的、循序渐进的成长路径图，设定阶段性目标。当他们取得哪怕微小的进步时，都及时给予公开或私下的肯定与鼓励，强化其积极行为。同时，也要建立清晰的反馈机制，定期回顾他们的工作表现和心态变化，动态调整引导策略。通过持续的关注和赋能，最终目标是帮助他们撕掉自我限制的标签，看到自身更多的可能性，将“我不擅长”转变为“我正在学习并可以做好”，从而不仅完成科室的工作任务，更实现个人与团队的共同成长与进步。