

陕西省考面试题（综合岗）（网络版）2025年5月12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】

有人说，青年人要敢想敢干，突破常规；也有人说，青年人要树牢底线思维和红线意识。作为一名即将入职的公职人员，请谈谈你对“敢”的看法？

【问题1参考答案】

对于“敢”这个字，我认为它既是青年人的精神底色，也是公职人员的行为标尺。敢想敢干与坚守底线，看似矛盾，实则统一，它们共同构成了新时代青年干部成长的“一体两翼”。敢，不是莽撞的冲动，而是有智慧的勇气；不是无原则的突破，而是有底线的创新。作为一名即将入职的公职人员，我理解的“敢”，是在法治框架内的大胆探索，是在为民服务中的主动担当，是在风险挑战前的从容应对。

首先，敢想敢干是推动事业发展的动力源泉。青年干部思维活跃、精力充沛，最富有创新精神和突破常规的勇气。回顾历史，无论是改革开放初期“杀出一条血路”的深圳拓荒者，还是脱贫攻坚战中扎根基层的年轻驻村干部，他们都以敢为人先的魄力，创造了令人瞩目的成就。在新时代，面对复杂多变的发展环境，更需要我们敢于打破思维定式，用新思路破解老问题。比如，在优化营商环境、推进数字政府建设等方面，就需要我们敢于尝试新技术、新方法，提升服务效能。这种“敢”，体现的是对事业的热情和对责任的担当。

然而，敢想敢干必须以树牢底线思维和红线意识为前提。底线是不可逾越的警戒线，红线是必须遵守的行为准则。对于公职人员而言，法律底线、纪律红线、道德底线，是我们一切行动的“安全阀”。没有底线的“敢”，就像没有舵的船，随时可能触礁沉没。近年来一些年轻干部违纪违法的案例警示我们，一旦放松自我约束，突破底线，就会滑向错误的深渊。因此，我们要时刻保持清醒头脑，清楚什么能为、什么不能为，在权力面前心存敬畏，在诱惑面前保持定力。这种“敢”，是在规则范围内的积极作为，而不是无视纪律的肆意妄为。

敢想敢干与坚守底线，在实践中应当有机融合。真正的“敢”，是既勇于开拓又不逾矩，既大胆创新又守规矩。这要求我们不断提升能力素质：一方面要加强学习，提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力，确保方向不偏；另一方面要深入调研，掌握实情，使创新举措符合实际、惠及民生。同时，要善于运用法治思维和法治方式解决问题，在制度框架下寻找最优路径。比如，在推进乡村振兴中，既要敢于探索特色产业发展新模式，又要严格遵守土地管理、环境保护等法律法规，实现发展与保护的平衡。

总之，“敢”是青年干部应有的精神气质，但必须赋予其时代内涵和实践要求。作为即将入职的公职人员，我将努力做到：在思想上，保持开拓进取的锐气，敢于提出新思路；在行动上，坚守纪律规矩的底线，依法依规履职尽责；在方法上，寻求创新与规范的统一，既不做墨守成规的“太平官”，也不做无视规则的“冒险家”。让“敢”的精神在为民服务的实践中绽放光彩，在实现民族复兴的征程中书写无悔青春。

【问题2】

为提升青年就业能力，我市人社局组织开展了面向本地青年的就业技能培训。然而，培训结束后，仍有部分参训青年未能实现就业，个别人员甚至多次求职失败。近日，这部分青年陆续来到市政府信访窗口反映问题，认为培训效果不明显，对就业帮助不大，要求政府给他们安排就业岗位。作为市政府窗口的工作人员，你会如何处理？

【问题2参考答案】

面对部分参训青年因求职困难而到信访窗口反映问题的情况，作为窗口工作人员，我深知这不仅关系到青年个人的职业发展，更关乎政府公信力和社会稳定。我会以高度的责任感和同理心，认真倾听、耐心疏导、积极协调，努力将矛盾化解在基层，将服务延伸到深处。

首先，我会热情接待来访青年，营造一个开放、包容的沟通环境。请他们到接待室就座，递上一杯温水，用平和、关切的态度表明身份：“大家好，我是窗口工作人员，非常理解大家求职过程中的焦虑和期待。今天请大家来，就是想面对面听听大家的真实想法和具体困难。”通过这样的开场白，建立初步信任，避免对立情绪。在倾听过程中，我会认真做好记录，不仅记录他们的诉求——即“要求安排就业岗位”，更会细致询问每个人的具体情况：比如参加的是哪一类技能培训、求职方向是什么、投递过哪些岗位、面试中遇到了哪些具体障碍等。通过全面了解，才能找准问题的症结，是技能与市场需求脱节，是求职技巧不足，还是心理预期与现实有落差。

其次，在全面了解情况后，我会进行深入分析和针对性回应。我会向青年们坦诚说明，在市场经济条件下，政府的主要职能是创造公平的就业环境、提供就业服务和培训，而非直接“安排”具体岗位，这是政策的基本边界。但我会立即强调，政府对他们就业困难的关切是实实在在的，并已经并将继续采取有效措施。我会向他们详细介绍人社局后续的帮扶“工具箱”：一是“技能再提升”计划，针对培训内容与市场需求的偏差，可以推荐他们参加更精准的“订单式”培训或新职业培训；二是“求职赋能”服务，包括提供一对一的简历优化指

导、模拟面试、职业规划咨询，甚至邀请企业HR开展讲座；三是“岗位对接”专项活动，告知他们即将举办的专场招聘会、网络招聘平台以及人社部门开发的见习岗位、公益性岗位信息。我会现场展示这些服务的获取渠道，如微信公众号、App、社区公告等，让帮助看得见、摸得着。

再次，我会着眼于长效机制，推动问题从根源上得到改善。我会将本次集中反映的问题、青年的具体信息及我的初步分析，整理成一份详实的《情况反映与工作建议》，及时提交给人社局等相关部门。建议中会着重提出几点：一是建立“培训-就业”跟踪反馈机制，对每一期培训学员进行至少半年的就业状况追踪，动态评估培训效果；二是加强培训前的市场需求调研和青年意愿摸底，增强培训的针对性和前瞻性；三是构建“技能培训+职业指导+岗位推荐”的全链条服务模式，特别是在培训后期就引入企业资源和求职辅导。同时，我也可以建议，是否能为这些多次求职受挫的青年建立一个临时性的“就业助力小组”，由人社部门工作人员、职业导师和成功就业的老学员共同参与，提供持续的心理支持和机会推荐。

最后，我会做好后续的沟通与闭环管理。向青年们留下我的联系方式或窗口的预约方式，承诺会把他们的情况和诉求转达给责任部门，并请他们关注后续的活动通知。一段时间后，我可以通过电话或短信进行回访，了解他们是否参与了新的服务、求职是否有新进展，体现政府的持续关怀。通过这样一套“倾听安抚-解释疏导-精准服务-建言献策-跟踪回访”的组合拳，我希望能将一次信访接待，转化为一次有效的就业帮扶，既化解当下矛盾，又促进青年成长，更推动政府公共就业服务体系的优化升级，真正实现“授人以渔”和“赋能于人”的目标。

【问题3】

老周与老李是四十余年的老邻居。近期，老周翻修房屋时，因挖掘地基不慎损坏了老李家的排水渠，同时老周未经协商擅自砍伐了位于两家交界处的老树。老李对此深感不满，向村委会求助。经村干部调解，决定由老周修复排水渠并书面道歉，但该调解结果未能让双方满意，二人皆认为处理不公，继而将此事反映至镇政府。若领导指派你负责处理这起纠纷，你将如何处理？

【问题3参考答案】

面对老周与老李这起因房屋翻修引发的邻里纠纷，作为镇政府指派的工作人员，我深知此事不仅关乎两家四十余年的邻里情谊，更涉及基层治理的公平与效率。处理此类纠纷，需要秉持公正之心、运用法治思维、兼顾情理法理，以促进矛盾化解、邻里和谐为最终目标。我将从全面了解情况、依法依规调解、推动实质解决、建立长效机制四个层面展开工作，确保处理过程既体现政府公信力，又彰显人文关怀。

首先，我会深入现场调查，全面掌握事实细节。我会邀请村委会干部、双方当事人及周边知情邻居共同参与，实地查看排水渠损坏程度、老树砍伐位置及历史归属情况。通过分别与老周、老李进行细致沟通，倾听双方诉求与不满：老李可能强调排水渠功能受损影响生活、老树承载情感价值被毁；老周或解释施工无意之失、对老树产权存在认知偏差。同时，查阅土地权属证明、村规民约等文件，明确交界处权责。这一阶段重在客观还原事实，避免先入为主，为后续调解奠定事实基础。

其次，我会依据法律法规与村规民约，提出公平合理的解决方案。针对排水渠损坏，依据《民法典》相邻关系条款，老周负有恢复原状或赔偿损失的责任；对于老树砍伐，需核实树木所有权及砍伐是否违反林业管理规定。在调解中，我会组织双方座谈，阐明法律依据，引导换位思考：让老周理解老李生活不便与情感损失，建议其承担修复费用并附加适当补偿；让老李体谅老周施工疏忽非故意，接受修复与诚意道歉。若调解陷入僵局，可引入司法所或专业调解员协助，确保程序公正透明。

再次，我会推动解决方案落地执行，并关注后续关系修复。督促老周限期修复排水渠，可邀请第三方评估修复质量；要求其书面道歉并当面致歉，弥补情感伤害。对于老树问题，若属共有财产，可协商补种树木或共同建设小型公共设施，化争议为合作契机。过程中定期回访，确保协议履行无遗漏。同时，以此事为例，在村内开展普法宣传，强调邻里互助、依法办事的重要性，防止类似纠纷再生。

最后，我会反思纠纷根源，建议建立基层矛盾预防机制。总结此次处理经验，向镇政府提出优化建议：一是加强农村施工管理指导，要求涉及邻里的工程提前报备协商；二是完善村级调解与镇级调解衔接机制，提升调解权威性；三是推广“邻里议事会”等平台，鼓励事前沟通、小事互谅。通过制度性安排，将矛盾化解在萌芽状态，真正实现“小事不出村、大事不出镇”的治理目标。

总之，处理老周与老李的纠纷，需以事实为据、以法律为绳、以情理为桥，既解决当下问题，更着眼长远和谐。作为公职人员，我们应成为公平的守护者、邻里的调和者、制度的推动者，让每一次调解都成为基层善治的生动实践，让守望相助的邻里文化在法治阳光下焕发新生。