

青海省考面试题（网络版）2025年5月17日

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】

当下，上级检查前单位往往会提前收到通知，导致形式主义，对于这种“化妆式迎检”“造假式迎检”，你怎么看？

【问题1参考答案】

各位考官好，今天我想就“化妆式迎检”“造假式迎检”这一现象谈谈我的看法。这种现象本质上是一种形式主义，它不仅违背了检查工作的初衷，更损害了政府公信力，侵蚀了实事求是的优良作风。我认为，我们必须正视其危害，深挖根源，并采取切实措施加以纠正。

首先，这种现象的产生有多重原因。从客观上看，一些检查考核体系本身存在不足，比如过于注重材料、台账和现场布置，而忽略了实际工作成效和群众真实感受。这种导向容易引导基层单位将精力放在“表面功夫”上。从主观上看，部分单位和干部存在“过关”心态和侥幸心理，认为只要应付好检查就能万事大吉，缺乏担当精神和求真务实的作风。同时，上级部门有时也存在“重过程、轻实效”的问题，检查前通知成为了一种惯例，这无形中为形式主义提供了土壤。

其次，这种“迎检”方式的危害是深远而严重的。它浪费了大量的人力、物力和财力，这些资源本应用于解决实际问题、服务人民群众。它掩盖了真实情况，使得上级无法获得准确的决策依据，可能导致政策偏离实际。更重要的是，它严重损害了党和政府在群众心中的形象，当群众看到检查时“光鲜亮丽”、检查后“恢复原样”，会产生被欺骗、被糊弄的感觉，长此以往，将疏远干群关系，动摇执政根基。它还会在单位内部形成不良风气，让踏实干事的人寒心，让投机取巧的人得利。

要根治这一问题，必须多管齐下，标本兼治。第一，要优化检查考核机制。大力推行“四不两直”的暗访方式，即不发通知、不打招呼、不听汇报、不用陪同接待，直奔基层、直插现场。减少对留痕材料的过度依赖，将检查重点转向工作实绩和群众满意度。第二，要压实主体责任。对检查中发现的弄虚作假行为，要严肃问责，不仅处理直接责任人，也要追究相关领导责任，形成震慑。第三，要畅通监督渠道。鼓励群众和媒体参与监督，让形式主义无处遁形。第四，要加强干部教育。引导广大干部树立正确的政绩观，深刻认识到“造假”或许能应付一时，但绝骗不了一世，唯有实干才能赢得认可。

总之，反对“化妆式迎检”，就是反对形式主义，就是坚持实事求是的思想路线。作为新时代的公职人员，我们应当率先垂范，敢于较真碰硬，让每一次检查都成为推动工作、解决问题的契机，而不是一场精心编排的“表演”。让我们共同努力，铲除形式主义滋生的土壤，营造风清气正、务实担当的政治生态，以实实在在的业绩取信于民，服务于民。

【问题2】

绿色发展是高质量发展的前提，为增强公众环保意识，你单位计划以环境保护为主题，组织绿色环保发展宣传活动。若领导让你负责，你会如何组织？

【问题2参考答案】

绿色发展作为高质量发展的前提，不仅关乎经济结构的优化升级，更与人民群众的福祉息息相关。组织以环境保护为主题的绿色环保发展宣传活动，是提升公众环保意识、推动生态文明建设的重要举措。如果由我负责，我将以系统性思维统筹规划，确保活动既有深度又有广度，既注重形式创新又追求实际效果，力求通过一系列精心设计的环节，让环保理念深入人心，转化为公众的自觉行动。

首先，我会进行深入的前期调研和需求分析。通过查阅资料、走访社区、发放问卷等方式，了解当前公众对环保知识的掌握程度、关注焦点以及行为习惯，同时分析不同年龄、职业群体的接受特点。在此基础上，结合单位资源和本地环保工作实际，明确宣传活动的核心目标：不仅要普及环保知识，更要激发公众参与环保实践的内生动力。我会制定详细的活动方案，明确时间、地点、参与人员、预算及应急预案，并报领导审批，确保活动方向正确、可行性强。

其次，我会精心设计宣传内容和形式，力求生动多样、贴近生活。内容上将涵盖垃圾分类、节能减排、生物多样性保护、低碳生活等热点议题，并融入本地环保案例和政策解读。形式上，计划采用“线上+线下”相结合的模式：线下设置主题展览，通过图文展板、实物模型、互动体验区等，直观展示环保成果与挑战；举办环保知识讲座，邀请专家学者、环保达人分享见解；组织“环保嘉年华”，设计趣味游戏、手工制作、旧物改造等亲子活动。线上则利用单位官网、社交媒体平台开展环保知识竞答、短视频征集、直播探访环保设施等活动，扩大覆盖面和影响力。

再次，我会注重资源整合与多方联动。积极协调环保部门、社区、学校、企业及环保社会组织，共同参与活动策划与实施。例如，联合学校开展“环保小卫士”实践活动，与企业合作展示绿色技术产品，邀请志愿者提供现场服务。同时，提前联系媒体进行预热报道和后续跟踪，营造良好的舆论氛围。在活动物资准备上，将

优先采用环保材料，如可降解宣传品、电子邀请函等，以身作则践行绿色理念。

最后，我会强化活动的执行与反馈机制。活动期间，设立多个工作小组，分别负责接待、讲解、互动、安保等，确保流程顺畅、安全有序。通过现场访谈、二维码问卷等方式，实时收集参与者意见，及时调整优化环节。活动结束后，全面整理影像资料、数据成果，撰写总结报告，评估活动成效，并提出常态化宣传建议，如建立环保科普基地、定期举办主题日等，推动环保宣传持续深化，真正让绿色发展的种子在公众心中生根发芽。

【问题3】

新来的小张思维比较活跃，而老王则相对保守，在一次工作会议上，老王当众否定了小张提的意见，之后小张情绪低落，工作也不积极。作为单位负责人，你会怎么办？

【问题3参考答案】

作为单位负责人，面对小张和老王在工作中因意见分歧而产生的矛盾，我会秉持着促进团队和谐、激发工作活力的原则，积极介入、妥善处理。这不仅关系到两位同事的个人情绪和工作状态，更影响着整个团队的合作氛围与工作效率。因此，我会从理解矛盾根源、分别沟通疏导、促进双方和解、建立长效机制四个方面入手，推动问题得到圆满解决。

首先，我会深入了解事情的来龙去脉，全面分析矛盾产生的背景。一方面，我会通过观察和侧面了解，把握小张和老王的性格特点与工作风格：小张作为新人，思维活跃、敢于创新，但可能经验不足、考虑不够周全；老王作为老同志，经验丰富、作风稳健，但可能习惯于传统做法，对新生事物接受较慢。另一方面，我会回顾工作会议的具体情况，弄清老王否定小张意见的方式和内容，判断是出于对工作质量的严格要求，还是带有个人情绪的过度反应。同时，我也会关注小张情绪低落的具体表现及其对团队工作的潜在影响。通过这种全面分析，我能更准确地把握问题的症结，为后续沟通奠定基础。

其次，我会分别与老王和小张进行一对一沟通，有针对性地做好思想疏导工作。与老王沟通时，我会肯定他经验丰富、责任心强，为单位发展做出的贡献，同时委婉指出：否定新人意见时应注意方式方法，避免打击其积极性和创造性；可以更多以探讨、建议的方式表达不同看法，帮助新人成长。与小张沟通时，我会首先安抚其情绪，表示理解他的失落感，并鼓励他保持工作热情；同时引导他认识到：老同志的意见往往基于实践经验，值得虚心听取；工作中遇到分歧是正常的，关键是如何理性对待、完善自我。通过这种个别谈心，既能照顾双方的自尊心，又能传递单位的关怀与期望，促使他们反思自身不足。

接着，我会创造机会促进老王和小张的交流与和解。例如，可以安排一次小型座谈会，邀请他们和部分同事参加，围绕之前讨论的工作议题再次进行深入探讨。在会上，我会引导大家各抒己见、求同存异，特别鼓励老王和小张充分表达各自的想法，并寻找观点的交集。我也可以分享一些团队合作的成功案例，强调“新旧结合、优势互补”的重要性。通过这种公开、平等的对话平台，既能化解之前的尴尬，又能促进双方相互理解、取长补短。如果条件允许，还可以建议他们共同承担一项需要创新与经验结合的任务，在实践中增进默契。

最后，我会以此事为契机，推动建立促进团队协作的长效机制。一方面，可以完善单位会议制度，明确讨论规则，倡导“对事不对人”的批评文化，鼓励开放、包容的发言氛围。另一方面，可以组织一些团队建设活动，如业务沙龙、经验分享会等，为不同年龄、不同风格的同事提供更多交流渠道。此外，作为负责人，我也会更加注重日常对员工的关心与指导，及时发现并调解潜在矛盾，营造团结向上、和谐共事的工作环境。相信通过这些举措，不仅能解决当前的问题，还能提升整个团队的凝聚力和创造力。

总之，处理此类矛盾需要耐心、智慧和艺术。作为单位负责人，我将始终坚持以人为本、促进和谐的原则，既化解眼前纠纷，更着眼长远发展，让每一位同事都能在包容、进取的氛围中施展才华、共同进步。