

黑龙江省定向选调生面试题（清北岗）（网络版）2024年10月13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】

当前，国外各行各业都在追求创新，但我国很多高校在军训时，依然强调规范性和纪律性，有人认为，这会限制学生的创新思维。对此，你怎么看？

【问题1参考答案】

对于当前国外追求创新与我国高校军训强调规范纪律之间的张力，我认为这并非简单的对立关系，而是一种需要辩证看待的互补与平衡。军训的规范性与纪律性，与创新思维的培养，本质上并不矛盾，关键在于我们如何理解和实施军训，以及如何在规范中为创新留出空间。创新并非凭空产生，它需要扎实的基础、严谨的思维和团队协作精神，而这些恰恰是规范训练所能赋予的宝贵品质。

首先，我们需要正确理解军训的核心价值。高校军训作为我国高等教育的重要组成部分，其目的远不止于队列训练和内务整理。它更是一种深刻的爱国主义教育、集体主义教育和意志品质磨砺。通过严格的作息、统一的行动和令行禁止的要求，学生能够切身体会到秩序的力量、责任的重量和团队的意义。这种对规则意识的培养，是任何社会成员，包括未来的创新者，都必须具备的基本素养。一个无视规则、散漫无序的人，很难在需要高度协作和复杂管理的现代创新活动中取得成功。因此，军训所塑造的纪律性，为创新提供了必要的秩序基础和团队协作能力。

其次，创新思维的本质与规范训练存在内在联系。真正的创新，尤其是颠覆性创新，往往源于对既有规则的深刻理解与突破，而非对规则的一无所知。军训所强调的规范性，训练的是执行力、专注力和在压力下保持冷静的能力。这些心理素质是进行深度思考、应对研发挫折、将创意转化为现实所不可或缺的。历史上许多伟大的科学家和发明家，其工作都展现出极强的自律和严谨。规范训练如同给思维打造一个坚固的“容器”，让天马行空的创意不至于流于空想，而能在一个稳定的框架内被锤炼、验证和实施。

然而，我们也必须警惕将军训的规范性简单化、形式化的倾向。如果军训内容僵化、方法陈旧，一味强调无条件服从和整齐划一，确实可能在一定程度上抑制学生的个性表达和批判性质疑精神，而这正是创新思维的重要火花。因此，问题的关键不在于要不要规范和纪律，而在于如何与时俱进地设计军训。我们可以在坚持核心国防教育和意志锻炼的同时，丰富军训的内涵与形式。例如，增加模拟战术决策、团队协作解决问题、野外生存挑战等环节，这些活动既需要遵守基本规则，又极大地激发了参与者的主动性、应变能力和创造力。

更深层次看，这一讨论反映了我们社会对教育目标的多元期待。我们既希望培养出守纪律、有担当的合格公民，也希望孕育出敢想敢干、勇于突破的创新型人才。这两者完全可以在教育的不同阶段、不同环节中得到协同培养。军训作为入学“第一课”，着重夯实学生的集体观念和意志品质，为其后的专业学习和创新实践打下坚实的人格基础。而在后续的专业课程、科研训练和社团活动中，学校则应大力营造鼓励探索、宽容失败、自由辩论的创新文化氛围，让学生的创造性思维得以充分释放和提升。

综上所述，我认为高校军训的规范性与创新思维的培养是相辅相成的。我们不应将二者对立，而应致力于在规范的框架内激发活力，在纪律的约束下鼓励创造。通过科学设计、丰富内容、创新方法，完全可以使军训成为培养学生综合素质的重要平台，让青年学子既能恪守规则、心系家国，又能思维活跃、勇于创新，最终成长为担当民族复兴大任的时代新人。

【问题2】

近年来，为降低招聘成本，提高招聘效率，AI被不少单位引入招聘面试环节，成为简历初筛后了解求职者的新方式。如果本次面试也采用AI面试，你怎么看？

【问题2参考答案】

如果本次公务员面试采用AI面试，我认为这是一个值得深入探讨的新趋势，它既体现了技术进步对传统选拔方式的冲击，也引发了我们对人才评价本质的思考。从宏观层面看，AI面试的引入是数字化时代人力资源管理的必然产物，它代表着效率、标准化与数据驱动的创新方向。然而，公务员选拔不同于一般企业招聘，其承载着公共服务的特殊属性，对候选人的综合素质、价值观念、应变能力有着更高要求。因此，我对AI面试在公务员场景中的应用持审慎开放的态度——既认可其技术优势，也强调必须警惕其局限性，并需通过完善的制度设计来扬长避短。

从积极角度看，AI面试确实能带来显著优势。其一，它能够提升选拔的客观性与一致性，通过预设的算法模型对候选人的语言表达、逻辑层次、情绪稳定性等进行量化分析，减少人为评分中的主观偏差，尤其适用于初筛或大规模统一笔试后的初步面谈。其二，AI面试可大幅提高组织效率，突破时空限制，考生可通过远程方式完成面试，节约双方的时间与经济成本，尤其对于偏远地区或行动不便的考生，这种形式能增强招考的包容性与可及性。其三，AI系统能进行多维数据记录与分析，如语音语调、微表情、答题时长等，这些数据或许能帮助发现一些潜在的能力特质，为人才评价提供更丰富的参考维度。

然而，公务员面试的核心在于“见人见心”，AI目前难以完全替代人类考官的综合判断。首先，公务员岗位要求高度的沟通艺术、共情能力与公共服务动机，这些软性素质往往通过互动中的眼神交流、临场应变、价值共鸣来体现，而AI对语境、幽默、隐喻及复杂情感的理解仍存在局限，可能误判或遗漏关键信息。其次，AI算法依赖于历史数据训练，若训练数据存在偏见或不够多元，可能导致对特定群体（如方言使用者、非典型表达者）的不公平评价，甚至加剧“算法歧视”，这与公务员选拔的公平性原则相悖。再者，面试不仅是评价过程，也是宣传政府形象、传递组织文化的窗口，冷冰冰的机器交互可能削弱考生对公共部门的认同感与信任度。

因此，若要在公务员面试中引入AI，我认为必须坚持“辅助而非主导、优化而非替代”的原则，并建立三重保障机制。一是技术伦理保障，确保算法透明、可审计，定期检测并修正偏差，严禁使用涉及隐私、歧视或与岗位无关的评价维度。二是混合模式设计，可采用“AI初评+人工复核”或“AI结构化问答+考官深度面谈”相结合的方式，让AI负责标准化部分，人类考官聚焦于综合性、情境性评价，实现效率与深度的平衡。三是考生权利保障，赋予考生知情权与申诉权，明确告知AI面试的规则、评价标准及数据用途，并提供人工复核渠道，防止技术黑箱损害考生权益。

归根结底，技术只是工具，公务员选拔的灵魂始终在于“为人择贤”。AI面试的探索应当服务于更科学、更公平、更高效的人才选拔体系，而非本末倒置。在拥抱技术创新的同时，我们更需坚守选人用人的初心——那就是识别出那些真正怀有公仆之心、具备治理之才的候选人，让他们在未来的岗位上为人民福祉贡献智慧与热情。只有这样，技术革新才能与制度善意相得益彰，共同推动公务员队伍建设的现代化进程。