



2019 年吉林省纪委监委遴选考试

面试备考手册

学员专用 请勿外泄



第一部分 面试考情速递

纪委监委工作人员面试相较于普通公务员面试，其相通之处在于面试的内容、形式、流程、评分标准、打分方式等都是按照组织部门统一制定的标准和要求来进行的，以此保证选拔结果的客观公正。除此之外，纪委监委面试也有其自身的独特性。如题目内容往往带有鲜明的纪委监委部门特征，与纪委监委工作高度相关，这就要求考生回答时必须与部门具体工作紧密结合，与本地纪委监委工作规划重点相结合。既要有宏观政策的理论高度，还要有与部门实际工作相结合的现实操作性。尤其是事务处理类的题目，情境设置通常以纪委监委未来实际工作为背景，考察考生的人际关系处理、应急状况的协调处置、纪委监委工作实务能力等。

第二部分 结构化面试剖析

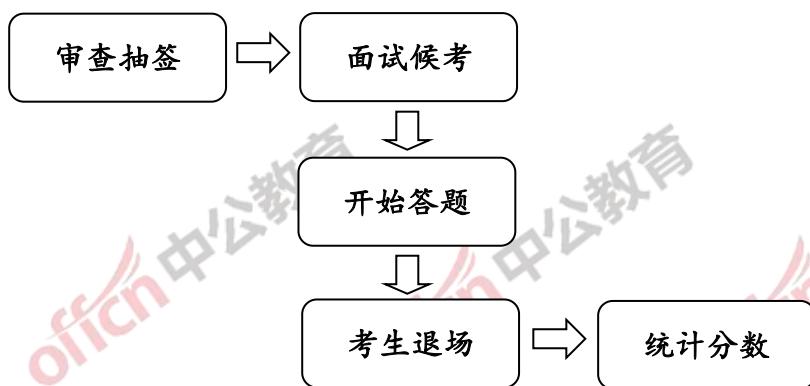
一、什么是结构化面试

结构化面试是一种对测评要素、面试试题、实施程序、评分标准、考官组成等方面按要求进行规范性设计的面试方法。考官按照预先设定好的试题对每个应试者进行相同的提问，并根据应试者的回答和行为表现，对其相关能力和个性特征作出相应的评价。

简单说就是测评要素、面试试题、实施程序、评分标准、考官组成等都事先进行规范性设计的一种面试测评方法。



二、结构化面试流程



三、面试测评要素及纪委监委面试题目展示

(一) 综合分析能力

【例题1】关于从严治党，习总书记强调：“打铁还需自身硬”。对此你怎么看？

【例题2】有群众反映：“领导干部下基层多了，调研也深入了，但反映的问题没有及时解决，都说‘回去研究研究’，然后就没下文了”。对此你怎么看？

(二) 计划组织协调能力

【例题】某地发生洪灾，经济损失严重。政府拨付专项资金用于抢险救灾和灾后重建，但是有人举报村干部利用职权冒领救助金。上级派你去调查，你如何开展工作？

(三) 人际交往意识与技巧

【例题】你在此次备考遴选时，得到了你所在单位领导的大力支持，领导把你的很多工作都让其他同事分担，但是你在遴选考试中意外失败了，这使支持你参加遴选的领导很为难。针对这样的情况你怎么办？

(四) 应变能力

【例题】你赶往外地洽谈一个重要项目，在途中发现一份重要材料没有带来。你该如何处理？

(五) 岗位匹配性

【例题】作为一名纪检干部，既要忠诚于党，又要密切群众，结合这点，请你谈谈你有什么优势或优点能够胜任一名纪检干部？

(六) 言语理解与表达能力

【例题】你的老领导因为他亲戚的事托你帮忙，这个事在你职责范围内，但是违反了相关规定。你怎么说服他？现场模拟一下。

(七) 材料题

【给定材料】

资料一：

“黎明即起，洒扫庭除，要内外整洁，既昏便息，关锁门户，必亲自检点。一粥一饭，当思来处不易，半丝半缕，恒念物力维艰……”这是《朱子家训》，也是央视著名主持人朱军的家风。在参与全国政协十二届二次会议的过程中，朱军接受记者采访。朱军说，家风是

对美德的传承，“敬”、“团结”、“凝聚”等都是自己的家风内容，家风是对美德的一种呵护、守候。

资料二：

好的“家风”需要一个家庭、一代人乃至数代人的日积月累和一定的文化沉淀才能形成。所以当央视记者对采访者提出这样的问题时很多普通老百姓都很难回答出“家风”是什么？

当代著名作家莫言表示“我们家最主要的就是重视学习，重视文化，就是要勤学上进，与人为善”；体坛明星姚明和作家陈忠实的家风都是“诚信第一”。

良好的家风对社会而言，就是一种道德的力量。被采访者回答的很多关于家风的答案都是社会需要的优良传统，这种家风需要大家一代又一代的传承下去。

【问题】

- 1、记者向朱军提问，问到家风问题，你觉得有什么用意？
- 2、请你在辖区范围内组织策划一次以“家风”为主题的宣传活动，你会怎么开展？
- 3、对全社会的“家风”建设，你有哪些建议？

第三部分 热门考点预测

热点分析一：好干部标准

(一) 背景

政治路线确定之后，干部就是决定的因素。国际国内两个大局发展大趋势对党的干部队伍建设产生重大影响，要求各级干部队伍建设更加符合国际国内发展趋势，更加顺应时代变迁发展需求。

(二) 内涵

习总书记好干部“五条标准”：

信念坚定

为民服务

勤政务实

敢于担当

清正廉洁

(三) 问题

“浮”、“懒”、“僵”、“怕”、“横”、“乱”

(四) 原因

1. 学习意识不强，放松做好工作的信念教育。
2. 忧患意识不足，没有居安思危的思想准备。
3. 服务意识不高，工作效率较低下。
4. 执行制度不力，刚性处罚不到位。

(五) 危害

1. 党的事业，对于党的建设，妨碍了党的方针政策的落实；
2. 败坏党风和社会风气，滋生党内腐败，致使社会道德滑坡；
3. 破坏党群关系和干群关系，降低群众对政府的信任；
4. 直接影响干部的成长，影响干部队伍的健康成长。

(六) 对策

1. 健全机制“上”干部。
2. 动真碰硬“下”干部。
3. 从严监督“管”干部。
4. 优化路径“育”干部。
5. 激励保障“爱”干部。



预测：官员作秀

最近热播的《人民的名义》中孙连城这个角色关注度很高。在李达康严厉批评他对信访窗口整改不作为后，特意当着信访群众的面，将信访办的领导职工叫出来很批一顿，慷慨激昂的表态：要把人民当上帝。事后依然整改不彻底。由此引发大家对官员作秀的又一波讨论，对此请谈一谈你对“官员作秀”的看法。

【答题要点】

1. 提出观点：

官员作秀在当今复杂的社会背景和舆论环境中，需要理性看待，不能一味抨击。

2. 论证观点：

辩证分析：

一方面当前，的确存在不少官员作秀，引发群众强烈不满的社会现实。极大败坏了党和政府的形象和公信力，引起人民群众反感。

另一方面：媒体误读，导致做好事的官员“被作秀”。不仅打击政府工作人员办事干事的积极性，还恶化了政府与群众之间互信的氛围，不利于治国理政。

3. 落实观点：要杜绝官员作秀，引导良性社会风气。

(1) 树立服务意识

(2) 强化教育考核：引入问责机制，加强人民群众的监督。

(3) 做好宣传引导：媒体秉持客观真实的原则，引导社会风气，培育理性思维。

热点分析二：治理庸官懒政

(一) 内涵

所谓“庸”，是指自甘平庸、庸碌无为，不思进取，与政府部门通常提出的“追求卓越”“创造一流”“争先创优”等要求正好相反；

所谓“懒”，是与“勤”相对，身心懒惰，不想做事。

(二) 表现

庸官懒政在工作中的具体表现为拖拉、散懒、推诿、推卸、懈怠、应付、消极、扯皮、马虎、敷衍、塞责、冷漠、刁难、得过且过、因循守旧等多种状态，就是工作中习惯性的不作为、少作为。

“懒”，即思维简单，懒作为。有关部门懒于开动脑筋，只想坐等民众上门来办理手续等。

“怕”，即消极逃避，不作为。在与民众打交道时，缺乏基本的担当，不愿履行自身的责任。

“油”，即虚张声势，假作为。一方面，同僚之间嘻嘻哈哈，你好我好大家好；另一方面，与百姓打交道则喜欢“打太极”，打起官腔来一套接一套。

(三) 原因

1. 管理环境软约束。

政府机关单位无竞争倒闭之险，公务员个人职务常任、无过失不受免职处分，“安全感”强，其行政环境缺少企业甚至事业单位那样的市场紧约束。

2. 激励软约束。激励分为精神、物质和政治三种。

(1) 精神激励主要体现在法定奖励上。

(2) 物质激励是稳定的工资和福利。

(3) 政治激励即提拔晋升。

3. 履职责任及考核、处理软约束。

- (1) 公务员岗位职责规定不够明确、细致、专业。
- (2) 部分机关单位机构臃肿，人浮于事。
- (3) 一些地方和单位正常的人际关系被扭曲，“哥们义气”“人身依附”情感关系重重，考核难以较真。

4. 监督软约束。

日常工作主要依靠行政内部层级监督，即上级机关和单位领导。行政监督主要依靠本单位领导层级监督，形成了内部管理的封闭状态。社会舆论，包括主流媒体监督有力也有效。但监督的事情要具有新闻“典型性”，媒体才会介入报道。

(四) 影响

- 1. 妨碍政府行政职能的发挥。
- 2. 损害民众利益。
- 3. 污染社会风气。
- 4. 导致腐败。

(五) 措施

治理庸官懒政必须从硬化政府自身管理的约束机制，特别是变庸官为勤官入手解决。从机制体制上入手，需要标本兼治。加快建立适应新形势的完善科学的考核机制和考核办法，让干事的人得到尊重，得到肯定，获得物质上精神上的奖赏；让不干事的人没有市场，甚至受到惩戒。

发现一起，查处一起。

要像查处贪污腐败一样，加强明察暗访，畅通拓宽民众举报监督渠道，保持高压态势，让庸官懒政无处遁形。



预测：“官微”任性

近年来，微博、微信作为一种互联网新媒体，以其传播快、覆盖广、影响大的特点，在新闻宣传和掌握舆情方面日益发挥重要作用。然而，官方微博却频频出现“僵尸微博”、更新不及时、发布内容低俗等问题，“官微”如何任性，引起网友热议。对此请谈一谈你对“官微”任性的看法。

【答题要点】

1. 提出观点：

官方微博任性问题，究其实质，是服务型政府建设中的不和谐音符。“官微”任性绝非小事，我们应该正视“官微”任性，发挥“官微”应有的作用。

2. 论证观点：

原因分析：

(1) “官微”任性，主体责任在部分政府错误理念。部分地方政府没有意识到“官微”作为互联网时代民意诉求渠道和与民众沟通交流渠道；

(2) “官微”任性，主要在于政府缺乏相关体制机制。管理标准不统一，权责不清晰。管理不科学不规范，专业人才缺失；

影响分析：

“官微”任性是政府庸政懒政的表现。它严重损害政府形象，降低政府公信力，阻碍群众与政府沟通交流渠道，政府决策丧失民意基础，长远来看致使政府政策制定脱离群众。

3. 落实观点：政府高度重视，加强“官微”治理

(1) “官微”代表的是公信力。必须要管好、用好，切实减少权力任性、语言任性、作风任性，保持严肃、权威、阳光、透明。

(2) 科学审核信息。官方微博、微信公众号要按照“谁开设、谁主管、谁应用、谁负责”的原则，制定科学有效的信息审核、发布等管理规范，将“官微”的管理纳入制度化、规范化管理范畴，坚决杜绝信息发布的随意性。

(3) 慎重选拔“官微”管理人员。“官微”的使用和发布要注重选派政治素质好、工作主动、熟悉业务、严肃认真的人员担任管理员，定期开展业务培训和学习，不断提高管理水平，切实提升运行的严密性，对舆论危机，按照严格的管理程序，组织力量予以正面回复，而不再是动辄追责。