



税务系统领导干部公开选拔和竞争上岗考试丛书

公开选拔和竞争上岗 学习指南

(上册)

本书编委会 编

第 1 版

中国税务出版社



税务系统领导干部公开选拔和竞争上岗考试丛书

公开选拔和竞争上岗 学习指南

(上册)

本书编委会 编

第 ● 版

中国税务出版社

图书在版编目(CIP)数据

公开选拔和竞争上岗学习指南. 上 / 《税务系统领导干部公开选拔和竞争上岗考试丛书》编委会编.

—北京:中国税务出版社,2007.1

(税务系统领导干部公开选拔和竞争上岗考试丛书)

ISBN 978-7-80235-011-3

I. 公... II. 税... III. 税务部门—领导干部—招聘—考试—
中国—自学参考资料 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 142687 号

版权所有·侵权必究

丛 书 名: 税务系统领导干部公开选拔和竞争上岗考试丛书

书 名: 公开选拔和竞争上岗学习指南(上)

作 者: 本书编委会 编

责任编辑: 崔 玮

责任校对: 于 玲

技术设计: 刘冬珂

出版发行: **中国税务出版社**

北京市宣武区槐柏树后街 21 号 邮编: 100053

http: //www. taxation. cn

E-mail: fxc@tom.com

发行部电话: (010) 63182980/81/82/83 (传真)

邮购直销电话: (010) 63043870 (010) 63028884 (传真)

经 销: 各地新华书店

印 刷: 北京天宇星印刷厂

规 格: 787×1092 毫米 1/16

印 张: 14.5

字 数: 295000 字

版 次: 2007 年 1 月第 1 版 2007 年 1 月北京第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-80235-011-3/F·931

定 价: 23.00 元

如发现有印装错误 本社发行部负责调换

◆ 前 言

党政领导干部公开选拔和竞争上岗是干部选拔任用制度的重大改革,它以科学的制度、民主的方法、严密的程序、严格的纪律为选准用好干部奠定了基础,对于拓宽选人视野,从制度上防范用人上的不正之风,促进优秀人才脱颖而出,具有极为重要的意义。从1984年开始至今,领导干部公开选拔和竞争上岗工作,正从一种政策选择逐步演变成为一种制度安排。

近年来,各级税务机关通过公开选拔和竞争上岗,把一批德才兼备、实绩突出、群众公认的优秀干部选拔到领导岗位上,各级领导班子结构不断优化;同时,公开选拔领导干部,实行竞争择优,重视真才实学,坚持以能力取人、以民意取人、以科学的方法选人,产生了良好的导向作用和激励效应,促使立志成才的税务干部更多地把精力放在学习和工作上,从而不断提高税务系统干部队伍的生机与活力。目前,税务系统除少数特殊岗位外,副厅、处、科级领导干部一般都采用竞争上岗的办法产生,干部选拔任用已由“关门点将”逐步转变为“比武选将”。

公开选拔和竞争上岗考试,是税务系统选用领导干部过程中的关键环节,考试结果也是各级税务机关党组研究决定任用干部直接的、客观的依据。它对于确保优秀人才脱颖而出有着重要影响。为了使广大税务干部有针对性且高效率地做好应试准备,并在考试中稳操胜券,我们组织有关部门、院校的专家编写了这套《税务系统领导干部公开选拔和竞争上岗考试丛书》。

丛书按照中共中央《党政领导干部选拔任用工作条例》的要求,以中组部《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》为依据,采取“授之以理论,传之以技巧,教之以案例”的模式精心设计与编撰完成,具有三个比较鲜明的特点。一是系统性:丛书全面介绍了公开选拔和竞争上岗考试的基本情况,包括考试方式、测评要素、试题设计、试题分布、评分标准、考试流程等。二是针对性:丛书专门为参加税务系统公开选拔和竞争上岗量身定做,在国内同类图书中属首次;内容上分门类详述考试技巧,包括考前心理调试、答题技巧、临场发挥要领和应试艺术,另外汇集大量模拟试题和场景案例供应试人员实战演练和热身,涉及的内容都是应试者最关心的问题。三是实用性:考虑到税务领



导岗位的特点和近年来考试形式与程序等安排情况,在内容选择上尽量突出重点,在编排形式上力求科学合理,并贯穿考试成功者的复习策略,有利于应试者灵活有效地安排学习,提高复习效率。

丛书由四册组成:

《公开选拔和竞争上岗学习指南》(上、下)系统梳理公开选拔和竞争上岗考试所涉及的公共知识、业务知识、写作知识的复习要点,每一门类下又分基本知识、复习要点和解析难点三个视角,提纲挈领,简洁明了,突出关键,一套学习指南在手,便能囊括所有储备知识点。另外,上册还系统介绍了税务系统近年来公开选拔和竞争上岗考试的基本情况、考试的主要形式、内容以及组织实施程序。

《公开选拔和竞争上岗笔试指南》区分七大类题型,以答题要领介绍和案例解析的方式详尽列举命题形式和解题思路;列举考试中易出现的问题;提供公共、专业、写作三科考试演练试题详解,另附三套全真模拟试题及答案。为便于应试者学习和掌握知识要点,在各类题型答题要领下面,尽可能多地提供试题进行实战演练。

《公开选拔和竞争上岗面试指南》依据领导干部面试十大测评要素,分述面试方式、题型和要点,揭示命题思路,详述破题技巧;提示面试程序和过程中易出现的问题,模拟场景有如身临其境,点拨临场发挥策略;以个人陈述、结构化面试、无领导小组讨论、文件筐测验、角色扮演五种面试形式重点进行实战案例分析,提供清晰的答题思路,并附二十二套模拟试题及评分参考。

丛书可作为税务系统领导干部公开选拔和竞争上岗考试备考工具书,又可作为系统内广大税务干部在岗学习参考。由于成书时间仓促,作者水平所限,书中难免有不足和疏漏,敬请广大读者不吝指正,以便在丛书修订和再版时不断完善。

本书编委会

2007年1月1日

◆ 目 录

I 公开选拔和竞争上岗概述

1 公开选拔和竞争上岗的意义与考试的形式和内容	(3)
1.1 公开选拔与竞争上岗的意义	(3)
1.1.1 公开选拔与竞争上岗是我国干部人事制度改革的必然选择	(3)
1.1.2 公开选拔与竞争上岗是进一步加强税务系统领导干部执政能力建设的的重要举措	(4)
1.1.3 公开选拔与竞争上岗是形成正确的用人导向的有效手段	(4)
1.1.4 公开选拔与竞争上岗是选拔优秀年轻干部的有力措施	(5)
1.2 公开选拔与竞争上岗考试的形式	(5)
1.2.1 笔试	(5)
1.2.2 面试	(6)
1.3 公开选拔与竞争上岗考试的主要内容	(6)
1.3.1 笔试的主要内容	(7)
1.3.2 面试的主要内容	(9)
2 公开选拔和竞争上岗考试的组织实施	(11)
2.1 考试前有关工作的组织实施	(11)
2.1.1 制定并公布实施方案	(11)
2.1.2 民主推荐	(11)
2.1.3 报名与资格审查	(12)
2.2 考试工作的组织实施	(12)



2.2.1 笔试工作	(12)
2.2.2 面试工作	(13)
2.3 考试后有关工作的组织实施	(14)
2.3.1 党组票决	(14)
2.3.2 组织考察	(14)
2.3.3 党组研究任用	(15)
2.3.4 任职公示	(15)
2.3.5 办理任职手续	(15)

II 公共知识学习要点

3 政治学习要点	(19)
3.1 基本知识	(19)
3.1.1 马克思列宁主义	(19)
3.1.2 毛泽东思想概论	(22)
3.1.3 邓小平理论	(23)
3.1.4 “三个代表”思想	(23)
3.1.5 中共党史	(23)
3.1.6 党的学说和党的建设	(24)
3.1.7 经济方针和政策	(25)
3.1.8 政治文化及国防建设	(27)
3.2 复习要点	(27)
3.2.1 马克思列宁主义	(27)
3.2.2 毛泽东思想概论	(35)
3.2.3 邓小平理论	(36)
3.2.4 “三个代表”重要思想	(37)
3.2.5 中共党史	(38)
3.2.6 党的学说和党的建设	(39)
3.2.7 经济方针和政策	(40)
3.2.8 政治文化及国防建设	(40)
3.3 解析难点	(41)
3.3.1 马克思列宁主义	(41)
3.3.2 毛泽东思想概论	(43)
3.3.3 邓小平理论	(44)



3.3.4 “三个代表”重要思想	(44)
3.3.5 中共党史	(45)
3.3.6 党的学说和党的建设	(46)
3.3.7 经济方针和政策	(46)
3.3.8 政治文化及国防建设	(47)
4 经济学习要点	(48)
4.1 基本知识	(48)
4.1.1 社会主义市场经济体制	(48)
4.1.2 微观经济	(49)
4.1.3 宏观经济	(49)
4.1.4 国际经济	(51)
4.2 复习要点	(54)
4.2.1 社会主义市场经济体制	(54)
4.2.2 微观经济	(58)
4.2.3 宏观经济	(61)
4.2.4 国际经济	(63)
4.3 解析难点	(64)
4.3.1 社会主义市场经济体制	(64)
4.3.2 微观经济	(68)
4.3.3 宏观经济	(71)
4.3.4 国际经济	(74)
5 法律学习要点	(76)
5.1 基本知识	(76)
5.1.1 法理学	(76)
5.1.2 宪法	(77)
5.1.3 刑法	(80)
5.1.4 民法	(80)
5.1.5 行政法	(82)
5.1.6 经济法	(83)
5.1.7 劳动法	(84)
5.1.8 诉讼法	(84)
5.1.9 国际法	(85)
5.1.10 国际经济法	(85)
5.2 复习要点	(86)



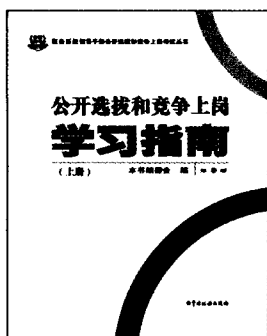
5.2.1 法理学	(86)
5.2.2 宪法	(87)
5.2.3 刑法	(90)
5.2.4 民法	(90)
5.2.5 行政法	(96)
5.2.6 经济法	(99)
5.2.7 诉讼法	(101)
5.2.8 国际法	(102)
5.2.9 国际经济法	(102)
5.3 解析难点	(103)
5.3.1 法理学	(103)
5.3.2 宪法	(103)
5.3.3 刑法	(104)
5.3.4 行政法	(106)
5.3.5 经济法	(108)
5.3.6 劳动法	(110)
5.3.7 诉讼法	(110)
6 管理学习要点	(111)
6.1 基本知识	(111)
6.1.1 公共行政	(111)
6.1.2 公共政策	(113)
6.1.3 领导学	(114)
6.2 复习要点	(115)
6.2.1 公共行政	(115)
6.2.2 政策科学	(120)
6.2.3 领导学	(121)
6.3 解析难点	(126)
6.3.1 公共行政	(126)
6.3.2 公共政策	(131)
6.3.3 领导学	(132)
7 科学技术学习要点	(138)
7.1 基本知识	(138)
7.1.1 科学技术与社会	(138)
7.1.2 科学常识与科学前沿问题	(139)



7.1.3 高新技术及其产业化	(141)
7.2 复习要点	(144)
7.2.1 科学技术与社会	(144)
7.2.2 科学常识与科学前沿问题	(146)
7.2.3 高新技术及其产业化	(147)
7.3 解析难点	(148)
7.3.1 科学技术与社会	(148)
7.3.2 科学常识与科学前沿问题	(149)
7.3.3 高新技术及其产业化	(150)
8 历史学习要点	(152)
8.1 基本知识	(152)
8.1.1 中国古代史	(152)
8.1.2 中国近现代史	(153)
8.1.3 中国当代史	(155)
8.1.4 世界历史	(156)
8.2 复习要点	(159)
8.2.1 中国古代史	(159)
8.2.2 中国近现代史	(160)
8.2.3 中国当代史	(161)
8.2.4 世界历史	(163)
8.3 解析难点	(165)
8.3.1 从经济和政治两方面分析“百家争鸣”局面出现的原因， 并指出各主要学派的思想实质	(165)
8.3.2 “五四”精神应包括哪些内容	(166)
8.3.3 为了巩固抗日根据地，中国共产党制定和采取了哪些措施	(166)
8.3.4 概括 19 世纪 70 年代以后至 20 世纪初世界历史发展的 主要特点	(166)
9 国情国力学习要点	(167)
9.1 基本知识	(167)
9.1.1 国土与资源	(167)
9.1.2 计划生育政策	(168)
9.1.3 生态环境	(168)
9.1.4 社会经济结构	(169)
9.1.5 综合国力	(169)



9.2 复习要点	(170)
9.2.1 资源概况	(170)
9.2.2 人口与国民素质	(173)
9.2.3 民族与宗教	(173)
9.2.4 生态环境	(174)
9.2.5 社会经济结构	(175)
9.2.6 综合国力	(176)
9.3 解析难点	(177)
9.3.1 国土与资源	(177)
9.3.2 民族与宗教	(177)
9.3.3 综合国力	(179)
10 公文写作与处理学习要点	(181)
10.1 基本知识	(181)
10.1.1 公文的概念	(181)
10.1.2 公文文体的特点	(181)
10.1.3 公文的功能	(182)
10.1.4 公文的稿本	(183)
10.1.5 公文的文种	(184)
10.1.6 公文的行文规则	(185)
10.1.7 公文的语言	(186)
10.1.8 公文的处理	(187)
10.2 复习要点	(192)
10.2.1 公文的分类问题	(192)
10.2.2 公文的格式问题	(193)
10.2.3 公文写作的基本要求	(198)
10.3 解析难点	(199)
10.3.1 公告的写作问题	(199)
10.3.2 通知的写作问题	(200)
10.3.3 通报的写作问题	(203)
10.3.4 报告的写作问题	(206)
10.3.5 请示的写作问题	(210)
10.3.6 批复的写作问题	(212)
10.3.7 意见的写作问题	(213)
10.3.8 会议纪要的写作问题	(216)



I 公开选拔和竞争上岗概述

GONGKAI XUANBA HE JINGZHENG SHANGGANG GAISHU

1

公开选拔和竞争上岗的意义与考试的形式和内容

1.1 公开选拔与竞争上岗的意义

公开选拔与竞争上岗是党政领导干部选拔任用的方式之一,也是税务系统领导干部选拔任用制度改革的重要内容。公开选拔,是指按照干部管理权限,由党委(党组)及其人事部门根据领导班子和干部队伍建设需要,面向社会采取统一考试与组织考察相结合的办法,选拔任用领导干部。竞争上岗,是指面向本单位或者本系统内部,通过公开竞争选拔任用领导干部的一种方式。公开选拔面向社会进行,竞争上岗在本单位或者本系统内部进行。

税务系统实行领导干部公开选拔与竞争上岗,对于促进机关干部能上能下、能进能出和优秀人才脱颖而出,克服选人用人方面的不正之风,提高干部队伍的整体素质,具有积极的作用和深远的意义。

1.1.1 公开选拔与竞争上岗是我国干部人事制度改革的必然选择

随着干部人事制度改革的不断深化,公开选拔与竞争上岗已成为我国任用领导干部的一条重要途径,对防止和纠正用人上的不正之风和腐败现象起到了重要作用。1998年7月,中组部、人事部在深入调查研究的基础上制定下发了《关于党政机关推行竞争上岗的意见》,对党政机关推行竞争上岗工作做出了部署。1999年3月,中组部下发了《关于进一步做好公开选拔领导干部工作的通知》。2002年7月,中央颁布《党政领导干部选拔任用工作条例》,明确规定竞争上岗是党政领导干部选拔任用方式之一,并且规范了竞争上岗的适应范围和程序。2004年1月,中共中央办公厅印发了《党政机关竞争上岗工作暂行规定》,对竞争上岗工作做出了



更加规范的程序性规定。近几年来税务系统的实践证明,领导干部公开选拔与竞争上岗,打破了“论资排辈”的陈腐观念,变“伯乐相马”为“赛场选马”,为用科学的制度、民主的方法、严密的程序、严格的纪律选准用好干部奠定了基础,是从制度上防止用人上的不正之风和腐败现象的重要举措。公开选拔与竞争上岗赋予了干部选拔工作新的内容和形式,是新时期干部选拔任用方式的一项重要改革,是继承和创新的有机结合,有利于建立公平竞争与择优任用、有效激励与严格监督、能上能下与充满活力的用人机制。

1.1.2 公开选拔与竞争上岗是进一步加强税务系统领导干部执政能力建设的举措

加强党的执政能力建设,是党的十六大提出的一项重大战略任务。各级税务机关要以提高执政能力为重点,按照政治坚定、求真务实、开拓创新、勤政廉政、团结协调的要求,全面加强各级领导班子建设,更好地担负起党和人民赋予的重大职责。公开选拔与竞争上岗,把民主的办法、竞争的机制和党管干部的原则有机结合起来,体现了科学执政、民主执政、依法执政的要求,是提高领导干部执政能力的重要举措。它顺应了干部群众的呼声,进一步落实了群众在干部工作中的知情权、参与权、选择权和监督权,从实施方案到资格条件、选拔程序和考试结果等,凡是能够公开的,都予以公布,提高了工作透明度,强化了民主监督,可以有效解决公平竞争的问题,真正做到多中选好、好中选优。近年来,各级税务机关通过公开选拔与竞争上岗,把一批德才兼备、实绩突出、群众公认的优秀干部选拔到了领导岗位上,增强了各级领导班子的凝聚力、向心力、战斗力。

1.1.3 公开选拔与竞争上岗是形成正确的用人导向的有效手段

公开选拔与竞争上岗,可以有效防止和纠正干部选拔任用工作中的不正之风,有利于切切实实地把人选准用好,形成正确的用人导向。干部的升降去留完全以德才、政绩和民意为依据,个人的成长进步要靠自身和素质。实行公开选拔和竞争上岗,有利于引导大家刻苦学习,拓宽知识面,提高理论水平;有利于引导大家刻苦钻研业务,不断提高工作水平;有利于引导大家改进工作作风,坚持实事求是,密切联系群众,严格要求自己,廉政勤政,爱岗敬业,奋发进取,营造一种积极向上、充满生机和活力的氛围。建立公开、平等、竞争、择优的选拔机制,反映了人民群众的心愿和呼声,得到了群众的拥护。公开选拔领导干部,实行竞争择优,重视真才实学,坚持以能力取人、以民意取人、以科学的方法选人,可以产生良好的导向作用和激励效应,促使一切有志成才的人把精力更多地放在学习和工作上,从而不断提高税务系统干部队伍的生计与活力,营造争先创优、奋发有为的浓厚氛围。目前,公开选拔与竞争上岗已成为税务系统选拔任用领导干部的主要方式之一。



1.1.4 公开选拔与竞争上岗是选拔优秀年轻干部的有力措施

传统的选拔任用和晋升方式,人选产生方式主要靠领导提名,后来改为领导和群众相结合产生考察人选。人选范围主要在本单位内部。公开选拔与竞争上岗分别在全社会和本单位(本系统)进行,在此范围内的人员,只要符合条件,都可参加,这就使晋升人选的范围扩大,有利于组织上在更大范围内选拔人才。公开选拔与竞争上岗扩大了选人视野,拓宽了识人渠道,可以有效突破传统用人方式的束缚,使优秀年轻干部脱颖而出。公开选拔与竞争上岗都要根据实际需要规定报名的基本条件和任职资格,这就使干部选拔使用由“满河撒网”变为定向筛选,提高了选拔对象的起点和标准,增强了干部选拔工作的准确性。同时,公开选拔与竞争上岗实行笔试与面试有机结合的方式,公开、平等的竞争既在一定程度上打破了论资排辈和平衡照顾的格局,也有利于全面考察干部的理论水平、知识储备、应变能力、沟通协调能力和分析解决问题的能力,有利于把德才兼备的优秀干部及时选拔到领导岗位。各地在具体实施过程中,根据选拔职位对人才的需求特别是选拔优秀年轻人才的需要,还往往对报名人员的职务层次、任职年限等资格予以适当放宽,努力为优秀人才的脱颖而出开辟一条快车道。2003年以来,全国税务系统陆续组织了多次副厅级领导干部竞争上岗,选拔任命了多名副厅级领导干部。通过竞争上岗,一批年富力强的同志走上了更高一层的领导岗位,进一步改善了领导干部的年龄结构、学历结构和知识结构。

1.2 公开选拔与竞争上岗考试的形式

公开选拔与竞争上岗考试,是各级税务部门在推行公开选拔与竞争上岗过程中的重要环节,也是各级党组研究决定任用干部直接的、客观的依据,对于确保优秀人才脱颖而出有着重要影响。因此,合理确定考试形式、科学设置考试内容是确保公开选拔与竞争上岗工作公开、公正、合理、真实、准确,并最终取得理想、预期效果的关键性因素。税务系统领导干部公开选拔与竞争上岗考试,一般有笔试和面试两种形式。

1.2.1 笔试

笔试是组织者统一命题、统一组织、统一阅卷的一种闭卷考试形式,其目的在于测试应试者是否具备公开选拔与竞争上岗所设职位相应的政治理论水平、公共知识素养、税收政策法规水平、文字表达能力、分析问题和解决实际问题的能力等。

公开选拔与竞争上岗考试中的笔试与其他形式的笔试相比,有着较强的目的性和针对性。首先,它着重于测试应试者的能力,即运用理论、知识等分析问题、解决问题的能力以及文字表达能力、综合分析能力、逻辑思维能力、理解能力等。其次,它针对所选拔或竞争职位的工作特点和专业要求,着重测试应试者的专业知识、业务水平以及一些



特殊的能力要求。因此,这种笔试有着明显的侧重点,强调的不仅仅是对知识的记忆程度,更多的是测试应试者能否灵活地、举一反三地运用所掌握的知识。因此,笔试试题应该尽量避免死记硬背的内容,提倡针对所设职位,有针对性地考察应试者的各方面能力。

笔试采取答卷方法。笔试题型有客观性试题和主观性试题两种。其中,客观性试题主要有判断题、单项选择题和多项选择题,主观性试题主要有案例分析题、辨析题、简答(简述)题、写作题、计算题。在实际操作过程中,公开选拔或竞争职位的职级越高,主观性试题所占的比重应该越大。通常情况下,主观性试题一般不得低于50分。

笔试试题要难易适中,既不能太难,也不要过于简单。在试题设计上,以不出偏题、怪题和死记硬背的试题为原则,力求使考试成绩具有良好的区分度,避免高分低能与高能低分的现象,切实起到考试的筛选作用。一般情况下,较容易试题约占30%,中等难度试题约占50%,较难试题约占20%,在操作过程中,可根据实际情况灵活掌握。

1.2.2 面试

面试是区别于笔试的另一种考试形式,通过考官与应试者双方面对面的观察、交谈等沟通方式,了解应试者素质特征、能力状况、应试动机等。其特点在于事先酝酿方案、科学设定内容、程序相对固化、评价严谨统一、形式活而不乱,充分体现了问、听、察、析、判等综合性特色。

面试的形式一般有结构化面试、无领导小组讨论面试、文件筐测验面试、角色扮演面试、个人陈述与演讲式面试等几种主要形式。

当前各级税务部门多采用结构化面试的方式。即在面试前,由组织者根据公开选拔与竞争职位的特点,研究制定面试评分标准,设计《结构化面试评分表》,对综合分析能力、言语表达能力、组织协调能力、人际沟通能力、决策能力、创新能力、应变能力、激励能力、选拔职位需要的特殊能力以及个性特征等测评要素,确定观察要点和分数。面试时,首先由应试者结合自身特点进行个人陈述,然后,采取当面问答互动的形式,由面试主考官提问,应试者进行回答。面试结束后,考官在现场根据应试者的言语表达、行为表现等情况,对其相关能力和个性特征作出相应的评价,按照《结构化面试评分表》对各个要素进行打分。由于这种面试形式具有直观、灵活、深入及较高信度和效度等特点,被许多用人单位接纳和使用。同时,它作为现代人员素质测评中一种非常重要的方法,也日益受到人们的重视。

1.3 公开选拔与竞争上岗考试的主要内容

税务系统领导干部公开选拔与竞争上岗考试的内容,应根据《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》的要求,结合税收工作实际,科学合理地确定。