

最新全国党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试辅导教材

申论与竞聘演讲 复习指导

本书编写组 编著

全国党政机关及企事业单位领导选拔考试的全新权威读本

本丛书吸收了近年来全国党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试工作的新经验和新成果，分析了历年公开选拔和竞争上岗考试笔试、面试等的命题规律、测试要点，总结了考试成功者应试准备的经验，研究了考试今后的测试方向，具有较强的针对性和实用性。答案尽在本丛书掌握之中，本丛书将为您踏上辉煌仕途增添实实在在的效果。



人 民 教 育 出 版 社

最新全国党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试辅导教材

申论与竞聘演讲 复习指导

本书编写组 编著

 人 民 大 学 出 版 社

策划编辑：侯俊智

责任编辑：詹素娟

图书在版编目（CIP）数据

申论与竞聘演讲复习指导/本书编写组 编著. - 北京：人民出版社，2008.6

（最新全国党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试辅导教材）

ISBN 978-7-01-007148-0

I. 申… II. 申… III. 国家行政机关-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（2008）第 099353 号

申论与竞聘演讲复习指导

shenlun yu jingpin yanjiang fuxi zhidao

本书编写组 编著

人 民 出 版 社 出版发行

（100706 北京朝阳门内大街 166 号）

北京市文林印务有限公司 新华书店经销

2008 年 6 月第 1 版 2008 年 6 月第 1 次印刷

开本：880 毫米×1230 毫米 1/16 印张：18

字数：450 千字 印数：0,001-5,000 册

ISBN 978-7-01-007148-0 定价：28.00 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号

人民东方图书销售中心 电话（010）65250042 65289539

主 编

钱俊生（中央党校教授，博士生导师）

姚裕群（中国人民大学教授，博士生导师）

编 委

黄秀华 李佩琼 刘恩东 杨文革 韩孝成

谢海军 阮爱东 李 裕 王元凤 陈春风

序 言

在党政领导干部选拔日益规范化的今天，如何把握时机，在全国党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试中脱颖而出，如何成为出类拔萃的党政领导干部，如何轻松笔试、从容面试，成为当前广大领导干部考前关心的重点问题，也是本丛书出版的初衷。

本丛书按照全国党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试相关规定，以公共科目、面试、申论与竞聘演讲、标准模拟试题以及案例分析为板块确定框架，成为一套体系完整、内容翔实的丛书。全书分为五个部分，即公共科目、面试、申论与竞聘演讲、标准模拟试题以及案例分析，涵盖了考试规定的方方面面，汇集了近几年中央国家机关和全国各地公开选拔领导干部考试的材料和试题。

本丛书具有针对性和实用性强的特点。丛书吸收了近年来全国公开选拔和竞争上岗考试工作的新经验和新成果，分析了历年公开选拔和竞争上岗考试笔试、面试试题的变化、内容分布、测试要点，总结了考试成功者应试准备的经验，研究了考试试题今后的测试方向。答案尽在本丛书掌握之中，本丛书将为您踏上辉煌仕途增添实实在在的效果。

另外，本丛书还突出以下三大特点。

首先，紧扣近年来考试实际，时效性强。该丛书严格依据中央组织部颁布的最新考试范围，充分体现了党政领导干部公开选拔和竞争上岗的最新精神，力求向考生提供最新的信息和最实用的方法。尤其对考试中出现频率较高的党和国家重大时事问题，如党的十六大，十六届三中、四中、五中、六中全会精神，“十一五”规划、《组织法》以及科学发展观、时事热点、焦点问题等重要知识点，进行了深入系统的分析和总结，并且有针对性地提炼了大量习题供考生练习。

其次，内容系统，注重能力。在深入研究全国各地党政领导干部公开选拔和竞争上岗试卷的基础上，将近几年的命题规律加以总结，从最基本、最重要的知识点入手，覆盖全部考试内容，深入浅出地向考生介绍各种题型的命题特点和解题技巧，注重分析解题的思路和方法。在全面系统讲解的同时，注意突出重点，使读者有针对性地备考，胸有成竹地应试。

再次，体例新颖，实用性强。纯教科书式的考试指导用书虽有理论深度与系统性，但往往缺乏考试的针对性；纯习题式的考试用书虽使考生得到强化训练，但又常常缺乏理论的阐释和总结，使读者只见树木，不见森林。本丛书扬弃了以上两类书的优缺点，注重理论结合实际，在部分章节采取“命题情况、复习建议、考点解析、综合训练”的编写体例，一课一练，考点

讲解高度凝练，训练习题都选自中央、地方的考试题。

经过多年的广泛实践和积极探索，党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试的组织命题工作呈现出一些新的特点和趋势，如命题趋向标准化、难度加大、针对性增强，纯记忆性的试题比重下降，试题难度依据不同职位的需要设定，以及更加注重思考能力和实务操作能力的考核，等等。本丛书充分体现以上特点，在编写时紧密围绕大纲，涵盖了最新考试知识点，既体现大纲精神，又有所创新。

本丛书有的放矢，繁简得当，具有很强的针对性和实战性，对党政领导干部考生快速提升应试能力、大幅提高考试成绩有很大的促进作用。

编 者

2007年10月

目 录

第一部分 申论

第一章 申论综述	(3)
第一节 申论及申论测试	(3)
第二节 申论测试要素	(5)
第三节 申论测试试卷结构和环节	(8)
第四节 申论应试禁忌	(9)
第二章 归纳考点训练应试能力	(11)
第一节 阅读理解能力	(11)
第二节 策划设计能力	(14)
第三节 论证表达能力	(15)
第四节 语言表达能力	(17)
第三章 聚焦申论文体分类精讲	(19)
第一节 议论文	(19)
第二节 说明文	(29)
第三节 应用文	(37)
第四章 申论分类强化专题	(46)
第一节 行政职能	(46)
第二节 行政体制	(53)
第三节 行政领导	(58)
第四节 行政决策	(62)
第五节 行政执行	(68)
第六节 人事行政	(75)

第五章 申论热点专题	(78)
第一节 弱势群体社会保障	(78)
第二节 网络诚信	(81)
第三节 普法教育	(84)
第四节 食品安全	(87)
第五节 房地产问题	(91)
第六节 大学生就业	(94)
第七节 建立节约型社会	(97)
第六章 申论模拟试题	(101)
模拟试题一	(101)
模拟试题二	(105)
模拟试题三	(109)
模拟试题四	(113)
模拟试题五	(116)
第七章 热点材料集锦	(123)
第一节 嫦娥一号启发	(123)
第二节 构建和谐社会挑战与问题	(140)
第三节 落实科学发展观要把握关键	(142)
第四节 新时期我国环境保护问题	(146)
第五节 农民工子女教育问题	(149)
第六节 物权法与百姓生活	(151)
第七节 人文奥运理念诠释	(155)

第二部分 竞聘演讲

第一章 竞聘演讲理论知识	(161)
第一节 竞聘演讲技巧概述	(161)
第二节 演讲技巧说服别人的妙法	(164)
第三节 好的开头是成功的一半	(167)
第四节 如何介绍个人简历	(169)
第五节 竞聘演讲需注意的问题	(170)
第二章 如何撰写演讲稿	(176)
第一节 演讲稿综述	(176)
第二节 演讲稿结构	(177)
第三节 撰写竞聘演讲稿	(182)
第三章 演讲艺术	(187)
第一节 演讲口语艺术	(187)

第二节 演讲技巧	(193)
第四章 党政系统竞聘演讲稿选编	(197)
第一节 县长竞聘演讲稿	(197)
第二节 厅、部、局、处长竞聘演讲稿	(199)
第三节 乡镇委书记、乡镇长竞聘演讲稿	(207)
第四节 党政办公室主任竞聘演讲稿	(213)
第五节 人事系统竞聘演讲稿	(216)
第六节 广电宣传系统竞聘演讲稿	(220)
第七节 财政系统竞聘演讲稿	(222)
第八节 卫生系统竞聘演讲稿	(227)
第九节 金融系统竞聘演讲稿	(230)
第十节 公检法系统竞聘演讲稿	(234)
第十一节 工商税务管理系统竞聘演讲稿	(236)
第十二节 工、青、妇等群团组织竞聘演讲稿	(248)
参考答案	(255)
参考文献	(276)
后 记	(277)

第一部分

申 论

- ◆ 第一章 申论综述
- ◆ 第二章 归纳考点训练应试能力
- ◆ 第三章 聚焦申论文体分类精讲
- ◆ 第四章 申论分类强化专题
- ◆ 第五章 申论热点专题
- ◆ 第六章 申论模拟试题
- ◆ 第七章 热点材料集锦

第一章

申论综述

只有了解和掌握了申论的基本常识，才能把握申论基本规律和运作规则，才能洞察出题意图，巧避陷阱，降低失误到最小程度，立于不败之地，从而脱颖而出。

第一节 申论及申论测试

申论的内涵是什么？申论历史起源于什么时候？有何特点？申论测试有什么具体要求？本节为你打开问号。

一、申论含义

什么是“申论”，申论一词取自《论语》“申而论之”。申，即说明、申述；论，即分析和说明事理；申论，即具有申述、申辩、论证、论述之意的文体。

仅从字面的一般意义来讲，“申论”一词，肯定是对材料、事件或问题有所说明、有所申述，从而发表见解、进行论证的意思。但“申”字后面既缀上个“论”字，这个词自然就有点像“导论”、“绪论”那样，可理解为“论说”的某种体式。可是它又并非写作理论中的习惯用语，其含义又有特殊之处。

刘勰的《文心雕龙》是我国最早讲文章体式的一本权威著作，其中《论说》篇指出：“论者，弥纶群言，而研精一理者也。”可见凡融通种种见解而深入阐发某些道理的文辞，一概都可称之为“论”。纵论时事政治的称之为“政论”，考辨历史的称之为“史论”，总览内容予以阐述的称之为“概论”，评优劣、论得失的称之为“评论”等等，总起来都属于“论”，但每

种“论”又各有特点。可见申论考试，是针对给定材料，从自身的观点立场出发进行应对表达的一种考查语言表达能力、分析问题和解决问题能力的考试。

二、古代申论策试赏析

古代的策试，是被选拔者（应试求仕之士）根据一定的问题，在竹简上逐条应对，故“策试”也称“策问”或“对策”。

策论作为一种文体，刘勰这样概括了它的特点：“使事深于政术，理密于时务；酌三五以熔世，而非迂缓之高谈；驭权变以拯俗，而非刻薄之伪论；风恢恢而能远，流洋洋而不溢。”（《文心雕龙·议对》）译成现代汉语，这几句话的意思就是：“策论”要求所论的事理要反映出对政治的深刻理解，要紧密切联系时下重要的事务；要考虑时代的发展，熔铸出合于当世的见解，而不是脱离时代的高谈阔论；要通权达变来克服世俗的不良风气，而不是发表刻薄的伪谬之论；文辞要有气势，像吹得很远的劲风，像流淌的江河，但又毫不远分（注：“三五”，语出《史记·天官书》“为国者必贵三五”。旧注解为：三十年一小变，五百年一大变。故现译为“考虑时代的发展”）。这里，谈了“策论”文体的四个特点：

1. 从内容上看，要深刻反映政务需要；
2. 从观点上看，能够反映出作者具有远见卓识；
3. 提出的方法要切实可行；
4. 语言文辞要有表现力。

应当说，刘勰的这些概括相当深刻而全面。他不仅着眼于“策论”的文体特点，而且准确把握住了这种文体所具有的选拔功能。运用“对策”方式，正是要选拔这种既熟悉政治，有匡时补弊的才能，又具有很强表达能力的人才。刘勰在《议对》中列举的晁错、董仲舒、公孙弘、杜钦和鲁丕等，无不是这方面的杰出人才。

通过对策试的简单介绍，可以看到，古代的选拔考试对今天的公开选拔党政领导干部考试有借鉴意义。首先，“对策”是根据国家实际需要所创造的选拔、录用人才的方法。其次，这种考试虽然要求应试者写作，但并没有体式上的限定。这一点，对今天选拔人才大有借鉴。

三、如何看待申论命题

“申论”有着明显区别于其他诸论的特点。它不是那种凭主观好恶选材、尽情张扬个性的放言宏论，而是要求准确把握住一定的客观事实，作出必要的说明、申述，然后在此基础上发表中肯见解，提出方略，进行论证。它的功能，与社会交际中广泛使用的议论文完全不同。

作为一种专用于选拔人才的应试文体，要求考生表现出出众的文字表达能力、分析判断能力，提出的对策（方案）都要有可行性。但“申论”在内容上比“策论”更具有现实针对性，在形式上比“策论”更加灵活多变。“策论”大多要求考生就一些重大问题展开论述，即论证某项国家政策或对策的可行性与合理性，侧重于考查考生解决问题的能力。申论则要求考生从一大堆反映日常问题的现实材料中去发现问题并解决问题，全面考查考生搜集和处理各类日常信息的素质与潜能，充分体现了信息时代的特征，也适应当今国家党政领导干部实际工作的需要。

从考试大纲规定及历年实际出题情况来看,申论考试为考生提供了一系列反映特定实际问题的文字材料,要求考生仔细阅读这些材料,概括出它们反映的主要问题,并提出解决此问题的实际方案,最后再对自己的观点进行较详细的阐述和论证。“申论”的写作,避开了传统“作文”中那些未必适合于考查党政领导干部的因素,使必须考查的能力得到了突出。

四、申论测试

以往的命题作文只是要求考生根据给定的题目展开写作,侧重于考核考生的文字功底和写作水平,考生的答卷也只能反映其“纸上谈兵”的能力,而难以体现考生的综合素质,尤其是解决实际问题的能力。而申论测试不仅可以考核考生的阅读理解能力和文字表达能力,更重要的是,它还可以考核考生发现问题和解决问题的能力,具有较强的综合性和现实针对性,其难度大于命题作文。

第二节 申论测试要素

把握申论测试目的、性质、特点等对于完成申论具有重要意义,本节主要阐述申论测试的目的、性质、特点及测评要素。

一、申论测试目的

申论类似于作文,但又不同于传统作文,从一定程度上来说,它应比作文难度更大一些。但申论的载体还是文字,考生在反复阅读试卷上所给出的约1500字的材料和提出的有关问题后,应对此用心分析,然后根据涉及的主要线索、主要问题进行阐述和论证。相对于传统作文来说,申论要求考生摒弃那些套话、闲话,分析、解决问题要更加透彻、全面、清晰,因此也更利于考生发挥自己的潜能。

增加申论部分,是党政领导干部考试所做的一种尝试。这种考试是根据目前机关工作的需要,对考生实际分析、解决问题能力的一种考查方法。在市场经济条件下,机关工作人员更需要具备搜集、分析、概括、解决问题的能力,而通常的写作考试基本上已形成固定的模式,难以真实地表现出考生的实际能力。

由于申论主要考查考生的实际能力,因此从某种意义上说,考生做申论时不用做更多的复习准备,只要你肚子里有东西,你就能应付自如。但实际上,正如其他考试一样,事前有一定程度的了解和准备,对于应考是大有好处的。

申论考试总目的自然是为国家选拔人才,而具体落实到对人的素质的审评,则是检测考生的分析、概括、提炼、加工能力;检测其运用马克思主义哲学、邓小平理论、法律、行政管理等理论知识解决实际问题的能力,以及检测其阅读理解、综合分析、提出问题和文字表达的能力。

二、申论测试性质

申论测试，是模拟党政领导干部处理日常工作性质的能力测试。

申论考试所提供的，一般都是社会性较强的背景材料，对政治、经济、法律、文化问题均有所涉及；申论考试的试题，一般也都是现实性问题。但是由于考试时间以及其他条件的限制，申论所给的背景材料不是原始的信息，而是经过加工的半成品材料。这些半成品的背景材料，头绪不很清楚，条理也较为混乱，究竟反映了什么问题，需要考生研究、梳理、归纳。

申论测试只是党政领导干部选拔考核的初选，考生来自方方面面，专业也不尽相同，所以不会对某一专业特别倾斜，而是要求考生具备较为丰富的常识。

党政领导干部处理日常工作，依据的是党的方针、政策、法规，所提出的解决问题的方案要有针对性，要切实可行。申论考试作答也要如此，不要说套话、假话，不能漫无边际、无的放矢。

申论考试所给的材料，可能涉及面很广，但试题具有较强的针对性、合理性，也就是说，问题的解决方案一般是具有可行性的。比如2000年试卷的问题，可以通过城市建设合理规划获得根本性解决，当然必要的赔偿也应有所考虑。又如2001年试卷的PPA问题，是当时社会热点之一，但完全可以通过舆论的正确引导来化解百姓心理的不安。

申论考试不会引导考生漫无边际地遐想，不管问题多复杂，涉及面多广，人们的见解多么的莫衷一是，都是可以解决也能够解决的。这样的命题思路，是由党政领导干部考试性质决定的。

三、申论测试四特征

申论考试对考生提出的要求通常包括三个方面：一是对所提供的材料进行阅读、理解、分析、归纳，用简短文字概括出材料的主题或主要事实；二是对主题或主要事实进行思考，提出自己的对策、方案或见解；三是对自己提出的对策、方案或见解进行论证。

申论中，“申”是“论”的前提和基础，“论”是“申”的目的和归结。先有“申”后有“论”，“申”不清则“论”不明，“申”不足则“论”无立。“申”字当头，“论”字为纲。在论说过程中，“申”与“论”应该相互映照，“论”从“申”出发，“申”为“论”保驾护航。

从这几年来中央、国家机关党政领导干部录用考试《申论》试题和之后人事部对这几次考试的总结来看，申论这种考试形式主要有以下几个特点：

1. 考试内容的广泛性。申论测试的目的是为了选拔国家党政领导干部，因此十分注重对考生的分析、判断、解决问题的能力等综合素质的测评。为反映这一要求，申论所给定背景材料涵盖了政治、经济、法律、教育等诸多方面的内容，涉及范围极其广泛，且表述比较准确，一般不会出现偏差。

申论测试所提供的背景材料范围广，内容多为人们所熟知，所反映的问题大部分已有定论；也有一些问题尚无定论或存在争议，需要考生自己去理解、分析和判断，并做出结论。例如目前人们关注的网络、留学教育低龄化、保护环境与经济发展的关系、干部与群众关系、彩票热销、“民告官”的行政诉讼、宪法修正案、行政许可法等多种问题，都可以作为申论考试

试题的选题范围。一般说来,选择“中观”的而不选用“宏观”和“微观”的材料。

2. 测试具有较强针对性。虽然申论测试具有相对的不确定性,但测试考查的目标是明确的,针对性很强,即主要考查考生阅读、分析、概括、解决问题的能力。这些能力主要通过背景材料的分析、概括、论述体现出来,从所提出的方案对策是否具有针对性和可行性体现出来。因此,考生应认真地阅读给定资料,仔细梳理出材料中预设的环境和条件,在充分把握资料本质内容的基础上,抓住重点,条分缕析,才能有针对性地、有的放矢地回答和论证问题。

3. 测试答案的不确定性。从材料背景来看,申论材料都是有关当前政治、经济、法律、教育等的社会问题,所以无论是提出对策或是对对策进行论证,都不会有一个确切、固定、唯一的标准答案。如提出对策部分,这部分是要提出解决问题的办法,这个办法要具有针对性和可行性。但是针对性和可行性是相对的,在不同地区以及发展中的不同阶段,解决问题的办法就可能不一样,更何况有的目前还没有一个确切的合理的方案,因此哪一种更为合理、针对性与可行性更强,要对若干方案比较论证后方能确定。又比如论证部分,抓住什么问题、从什么角度论证、采取什么方法与结构,要适合自己的特长,因而也绝不会有一个具体唯一的标准。因此论证(作文)部分的评定,也只能是综合的、全面的、等级式的,不可能有确切的唯一的标准。必须指出的是,在应考申论时,考生不要把申论要求的三个部分割裂开来、分别作答,而应当统筹考虑、前后衔接。概括的过程既是熟悉材料的过程,也是分析判断的过程;提出方案的过程,既是解决问题的过程,也是进行思辨的过程。三个部分要协调一致,相互配合和印证。

4. 内容的非专业性。申论考试是一种素质测试,要求考生具有比较丰富的常识,这些常识来源于考生日常的积累,不是突击性地死记硬背某一专业知识就可以圆满完成试卷的。除按类别进行申论考试的情况之外,申论考试试题不会向某种专业性知识特别倾斜。因为考生来自各个方面,所学专业或所从事工作的内容和特点有很大差异,所以要求考生处理加工的材料必须具有普遍性、非专业性。比如2000年试卷,粗看所给材料,可能以为学法律专业的考生会占便宜,从法律角度去讨论应如何去打这场官司,这就与测试目标相差甚远,其实红星新村居民状告印刷总公司的事并不是从法律角度就能解决的问题;2001年的试卷,看似医药卫生问题,其实问题的解答与医药卫生专业知识水平高低并无关系。可见,申论考试的试题一般涉及的内容和观点都不会有所偏颇或有太大争议,这样对学不同专业或从事不同工作的考生才是公平的。

四、申论测评四要素

申论考试作为对党政领导干部的能力测试,主要考查考生的以下四种能力:

1. 阅读理解能力。阅读理解能力,是指分析事物和概括问题的敏捷性和准确度。阅读理解能力强,就是善于把握事物的本质,而不是简单地就事论事,要善于从各类材料中把握事物之间的联系,区分问题的类别、性质、主次、轻重、缓急,发现同中之异,捕捉异中之同,正确分析问题、研究问题,并恰当地解决问题。

阅读理解能力是申论中对考生最基本的首要的考核。考生首先要读懂所给材料的意思,这是解决后面题目的基础。由于试卷中提供的材料在排列顺序和内容上往往是杂乱的,没有清晰的线条,所以要求考生能够通过阅读材料,理解并概括提炼出材料背后所反映的主旨。通常在回答试卷第三部分(即作答部分)提出的第一个问题时这种能力将得到集中的体现。

2. 综合分析能力。综合分析能力,是指在正确理解给定材料的基础上,运用概念、判断、推理、分析、综合等逻辑思维的方法进行分门别类地筛选、加工,梳理出逻辑思路,提炼出材料所反映的主题思想。这种能力是党政领导干部完成日常管理工作必备的,通过试卷第三部分设置的第二个问题可以比较成功地测试出考生的这种能力。

3. 提出和解决问题的能力。提出和解决问题的能力,是指针对问题能够提出行之有效的措施、方法和方案,这是考生能力测试的关键方面。党政领导干部在管理活动中总会遇到各种各样的问题,而许多问题是没有现成的解决方法的,必须由管理人员针对随机出现的现实问题及时快捷地解决。因此在申论考试中测试考生提出问题与解决问题的能力就成为其核心的目标。通常在回答试卷第三部分第三个问题提出对策和进行论证的过程中这种能力将得到集中全面的体现。

4. 语言表达能力。语言表达能力,是指借助于语言文字将考生的思想、意见和看法等表达出来。语言表达能力是阅读理解能力、综合分析能力和提出问题与解决问题能力的综合表现。没有语言表达能力,即使前面三种能力再强,也无法让阅卷者了解和知晓。所以良好的语言表达能力(侧重于书面语言表达能力)能够将考生的思维活动过程再现出来,使之逻辑清楚、层次分明、用语准确、结构严谨,并能够深入浅出说明问题,及时中肯地提出问题和解决问题。这种能力始终贯穿在整个申论试卷的答卷过程中。

第三节 申论测试试卷结构和环节

要完成一篇出色的申论,必须控制好研读材料、提炼观点、构思、动笔等各部分考试分配时间,学会谋篇布局,把握关键环节,详略得当。

一、申论结构

申论考试的试卷有比较规范的结构:总体上分三大部分。首先提出“注意事项”,为考生答题提出重要的指导性建议;其次给定一组资料;然后提出“申论要求”,要求应试者在弄清给定资料的基础上完成若干题目。

1. 申论考试,与传统作文考试不同,是对分析驾驭材料能力与表达能力并重的考试。

2. 作答时限:阅读材料40分钟,作答110分钟。

3. 仔细阅读给定的材料,按照后面提出的申论要求依次作答。

给出约1500字的材料,内容可能涉及政治、经济、法律、教育等社会现象的诸多方面。

1. 请用150字的篇幅,概括出给定资料所反映的主要问题。

2. 请用不超过300字的篇幅,提出给定材料所反映问题的解决方案。要有条理地说明,要体现针对性和可操作性。

3. 就所给定资料反映的问题,用1200字左右的篇幅,自拟标题进行论述。要求中心明确,论述深刻,有说服力。