

国家税务局面试题（补录）（网络版）2025年5月25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】

近日，国家税务总局举办“铸魂正风强根基 挺膺担当建新功”税务青年干部座谈会，会议对青年干部提出了以下五项要求：

- （1）提高政治站位
- （2）坚定理想信念
- （3）练就过硬本领
- （4）勇于担当作为
- （5）锤炼纪律作风

请你围绕以上五个方面，总结出青年干部在成长过程中可能遇到的困难，并从中选择一个困难进行分析阐述。

【问题1参考答案】

青年干部是党和国家事业发展的生力军，承载着时代的重托与人民的期望。国家税务总局座谈会提出的五项要求，为青年干部的成长指明了方向，也揭示了他们在成长道路上可能面临的复杂挑战。这些挑战既来自外部环境的考验，也源于内在成长的阵痛。具体而言，青年干部在提高政治站位时，可能因理论积淀不足、实践历练有限而难以准确把握大局；在坚定理想信念时，可能因现实诱惑与复杂思潮而面临价值选择的迷茫；在练就过硬本领时，可能因知识更新迅速、能力要求多元而产生本领恐慌；在勇于担当作为时，可能因风险压力、创新阻力而滋生畏难情绪；在锤炼纪律作风时，可能因人情干扰、自我放松而出现防线松动。这些困难相互交织，共同构成了青年干部成长路上的“拦路虎”。

在诸多困难中，我认为“练就过硬本领”过程中产生的“本领恐慌”尤为值得深入剖析。当前，我们正处在一个知识爆炸、技术迭代加速的时代，新业态、新模式层出不穷，社会治理的复杂性和专业性日益提升。对于初入职场的青年干部而言，他们在学校所学的理论知识往往难以直接应对基层千头万绪的实际问题。比如，在推进智慧税务建设时，需要熟练掌握大数据分析、人工智能应用等新技能；在优化营商环境时，既要懂经济法规，又要善于沟通协调。这种跨领域、复合型的能力要求，很容易让青年干部感到知识储备不足、技能单一，从而产生“能力跟不上时代”的焦虑感。这种恐慌若不能及时化解，不仅会挫伤工作积极性，还可能影响公共服务效能，甚至阻碍个人职业发展。

“本领恐慌”的根源是多方面的。从客观层面看，社会变革速度远超个人学习节奏，岗位职责的拓展常常快于能力提升的进程。从主观层面看，部分青年干部存在“重学历轻实践”的倾向，习惯于书本学习而疏于一线锻炼；有的则满足于完成常规任务，缺乏主动学习新知识、钻研新业务的紧迫感。此外，一些单位对青年干部的培养缺乏系统性规划，培训内容与实际需求脱节，实践平台供给不足，也加剧了能力成长的困境。更深层次看，这反映了青年干部在快速变化的环境中，如何保持持续学习动力、实现自我迭代的普遍性挑战。

克服“本领恐慌”，需要青年干部自身与组织培养同向发力。对青年干部而言，首先要树立终身学习的理念，将学习作为一种政治责任和精神追求。既要沉下心来读原著、学理论，筑牢思想根基，又要扑下身子向实践学习、向群众学习，在解决实际矛盾中增长才干。要勇于到改革发展的主战场、服务群众的第一线去经受锻炼，主动承担急难险重任务，在攻坚克难中提升综合素质。同时，要善于利用现代信息技术拓宽学习渠道，通过在线课程、专业论坛、跨界交流等方式，不断更新知识结构。对组织而言，应建立健全常态化培训机制，实施精准化能力提升计划，为青年干部提供更多跨岗位、跨领域实践机会。完善“传帮带”制度，让经验丰富的老同志指导青年干部快速成长。更重要的是，要营造鼓励创新、宽容失败的氛围，让青年干部敢于尝试新方法、探索新路径，在实践中将知识转化为解决实际问题的真本领。

总之，“本领恐慌”是青年干部成长中的一道必答题，它既是压力，也是动力。只有正视这一挑战，以“苟日新，日日新”的精神持续提升自我，青年干部才能真正将“练就过硬本领”的要求落到实处，成为可堪大用、能担重任的栋梁之材，在新时代的征程上书写无愧于时代的青春篇章。

【问题2】

税务总局在对年轻税务干部开展普遍调研后发现，当前年轻税务干部在业务能力、创新意识和服务意识等方面仍存在不足。为帮助青年干部提升综合素质，总局拟打造三个青年干部实战基地：

- （1）人才创新工作室
- （2）税费争议化解工作室
- （3）纳税服务工作站

请你从上述三个项目中任选其一，阐述该项目的主要内容，并说明你将如何具体开展实施。

【问题2参考答案】

如果让我从这三个富有远见的青年干部实战基地中选择一个来阐述，我会选择“纳税服务工作站”。这不仅因为纳税服务是税务工作的前沿阵地，直接关系到国家税收政策的落地和纳税人缴费人的获得感，更因为它是锤炼青年干部综合素质、实现个人价值与社会价值统一的最佳熔炉。一个高效的纳税服务工作站，应当是以青年干部为主体，集政策精准送达、办税流程优化、疑难问题解决、服务体验提升于一体的综合性实战平台。其核心目标是通过沉浸式、场景化的实践锻炼，让青年干部在直面纳税人、处理真实业务的过程中，快速提升沟通协调能力和政策运用能力、应急处突能力和为民服务情怀，从而锻造出一支既懂业务、又善服务、更怀热忱的税务生力军。

要成功实施“纳税服务工作站”项目，首先必须进行精准的定位与科学的规划。我会将工作站定位为“练兵场”、“前哨站”与“连心桥”的三位一体。作为“练兵场”，它提供全真业务环境；作为“前哨站”，它敏锐收集一线诉求与政策反馈；作为“连心桥”，它致力于构建和谐互信的征纳关系。在规划上，我会优先选择办税服务厅、电子税务局运营中心或重点税源企业聚集区的税务所作为首批试点，确保工作站的实践场景足够典型和丰富。同时，需制定清晰的阶段性目标，例如在初期聚焦于提升标准化服务流程的熟练度，中期侧重于复杂咨询与争议的初步调解，远期则致力于服务模式的创新与个性化服务方案的提供。

在具体开展实施层面，我将着力构建一个“选拔-赋能-实战-评估”的闭环培养体系。第一步是严格选拔与组建团队。通过业务笔试、情景模拟、结构化面试等多维度考核，从年轻干部中选拔出既有扎实业务基础、又有良好沟通潜质和强烈服务意愿的成员。团队构成上注重老中青结合，邀请经验丰富的业务骨干担任导师，形成“传帮带”机制。第二步是系统赋能与岗前淬炼。围绕工作站所需核心能力，设计涵盖税收政策、沟通心理学、服务礼仪、应急管理、信息化工具应用的强化培训课程。特别要引入大量基于真实案例的情景演练和角色扮演，让青年干部在模拟环境中提前“试错”和“预热”。

第三步是深入实战与轮岗历练。这是工作站的核心环节。安排青年干部以固定周期轮岗的形式，全面深度参与导税咨询、窗口受理、后台审核、热线接听、纳税人学堂辅导等各服务环节。我会设计“影子学习”、“独立顶岗”、“项目攻坚”三步走的实战路径。例如，先让青年干部作为“影子”观察导师如何处理复杂问题，再在导师指导下独立承担特定岗位任务，最后组成小组，针对如“提升小微企业申报体验”、“优化线上咨询响应机制”等具体课题进行创新攻坚，将创新意识融入服务改进。在此过程中，建立每日晨会、每周案例复盘会制度，及时总结经验、剖析不足。

第四步是科学评估与持续激励。建立以纳税人满意度评价为核心，结合业务办理质量、效率、创新贡献等多维度的考核评价体系。通过匿名问卷、第三方评估、服务录音录像分析等方式，客观衡量工作成效。评估结果不仅与个人绩效、评优评先挂钩，更作为调整培养方案、发现苗子人才的重要依据。同时，设立“服务之星”、“创新金点子”等荣誉，并通过内部刊物、宣传栏、工作会议大力表彰先进，营造比学赶超、崇尚服务的浓厚氛围。最终，通过这个实战基地的系统化运作，我们期望看到的不仅是青年干部业务能力的精进，更是他们身上那种“以纳税人为中心”的服务意识生根发芽，那种敢于探索、善于解决问题的创新精神蓬勃生长，从而为新时代税收现代化建设注入源源不断的青春动能。

【问题3】

你所在的单位正在开展年度优秀公务员评选，有三位主要候选人：

小张：年轻有干劲，刚刚完成部门重点工作，但性格稍显内向；

小李：工作表现优异，但近期因家庭事务分身乏术，有些顾不上工作；

老王：年纪较大，是科室里的业务大拿，临近退休想给自己的税务生涯画上个圆满的句号。

请你从三人中推荐一位作为表彰对象，并向领导说明推荐理由。在未被选中的两位中任选一人进行劝慰谈心，进行现场模拟（要求站立模拟）。

【问题3参考答案】

尊敬的领导，关于本次年度优秀公务员评选，经过对三位候选人的综合考量，我郑重推荐老王同志作为表彰对象。我的推荐理由主要基于以下三个方面的考量：

首先，从工作实绩与专业贡献来看，老王同志作为科室的业务骨干，多年来深耕税务领域，积累了丰富的实践经验与专业知识。他不仅是年轻同事眼中的“活字典”，更是解决复杂业务问题的“定海神针”。临近退休之际，他依然坚守岗位，兢兢业业，这种“站好最后一班岗”的职业精神，本身就是对“优秀公务员”内涵的最佳诠释。将这份荣誉授予他，既是对他数十年如一日奉献的肯定，也能激励年轻干部见贤思齐，传承爱岗敬业的优良作风。

其次，从评选的导向性与示范效应来看，表彰老王同志具有深远的意义。优秀公务员评选不仅是对个人阶段性工作的认可，更应树立一种价值导向。老王同志代表了踏实肯干、精益求精、甘于奉献的公务员形象。在

他职业生涯的收官阶段给予这份荣誉，能够温暖所有在平凡岗位上默默耕耘的老同志的心，彰显组织不会忘记任何一位付出者的温度。这比单纯奖励一项突出成绩，更能凝聚人心，促进单位和谐稳定与文化传承。

最后，从现实情况与未来发展平衡来看，小张同志年轻有为，未来还有很长的路和很多的机会；小李同志家庭事务是暂时的困难，组织应给予关怀和理解，其工作能力有目共睹，来年仍可大有作为。而老王同志的职业生涯即将画上句号，这次表彰可能是他退休前获得组织认可的最后一次重要机会。因此，将本次荣誉授予老王同志，在时机上最为恰当，最能体现组织的人文关怀与对贡献的尊重。

当然，小张和小李两位同志同样非常优秀。接下来，我想对小李同志进行一次谈心模拟：

（站立，语气诚恳、关怀）小李，请坐。最近看你忙里忙外，既要处理工作，又要照顾家里，确实辛苦了。首先，组织上和同事们都非常理解你目前的处境，家庭遇到事情，谁都会有分身乏术的时候，这很正常，你不要有太大的心理负担。

这次年度评选，领导和评选小组都充分肯定了你一直以来优异的工作表现和专业能力。你在工作中的那股拼劲和取得的成绩，大家都有目共睹。这次虽然没有被最终推选，但这绝不意味着对你的否定。相反，大家看到了你在家庭责任与工作职责之间努力平衡的付出。

我想告诉你，组织的评价是全面的、长期的。一次评选结果不代表全部，你的能力和价值早已在平时的工作中得到了证明。眼下，希望你能够先安心处理好家庭事务，如果需要帮助，无论是工作上协调一下任务，还是生活上有什么困难，都可以随时提出来，科室里、单位里都是你的后盾。

等你处理完家事，轻松上阵，以你的能力，很快就能回到最佳状态。未来的路还很长，展示才华、获得认可的机会还有很多。千万不要因为这一次而气馁，组织对你充满信心，也期待着你早日归来，继续在岗位上发光发热。调整好状态，我们等你。