

浙江省考面试题（综合类）（网络版）2016年6月4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材料】

材料一：

为官不为，西部某县在项目资金早已到账的情况下，工程却迟迟不动。当地领导道出实情：当前财政资金审计严格，纪检监察机关全程盯着，一些干部感觉四周都是摄像头，嫌“麻烦”，怕“引火烧身”，宁愿拖着不上项目。

材料二：

浙江出台的容错机制的相关内容（材料大意）。

材料三：

某地拆迁因容错机制，进行的很顺利（材料大意）。

材料四：

容错机制存在的问题，缺乏清单化，具体化（材料大意）。

【问题1】

谈谈对容错机制的看法。

【问题1参考答案】

容错机制，如同一缕春风，为干部干事创业的土壤注入了新的活力。它不仅仅是对干部的一种宽容，更是对创新和担当精神的一种鼓励。在当前全面从严治党的背景下，容错机制的建立和完善，体现了我们党对干部既严格要求又关心爱护的辩证统一，是激发干部内生动力、推动事业发展的重要举措。

从政策层面来看，容错机制的出台是对当前干部管理中遇到的新情况、新问题的积极回应。它通过为干部在改革创新中的失误提供一定的宽容空间，有效缓解了干部“怕出错、不敢为”的心理压力。浙江等地的实践表明，容错机制能够显著提升干部的工作积极性和创造性，特别是在拆迁等敏感复杂工作中，容错机制的引入大大提高了工作效率和群众满意度。

然而，容错机制的实施也面临着一些挑战。如材料所示，缺乏清单化、具体化的问题，使得容错机制在实际操作中难以准确把握，容易产生滥用或不敢用的两极分化现象。因此，我们需要从以下几个方面着手：一是细化容错清单，明确哪些错误可以容、哪些不能容，为干部提供清晰的行为指南；二是完善评估机制，确保容错决策的科学性和公正性；三是加强宣传教育，营造鼓励创新、宽容失败的良好氛围。

总之，容错机制是新时代干部管理的一项重要创新，它既是对干部的一种保护，也是对干部的一种激励。只有不断完善和优化容错机制，才能更好地激发干部的担当精神和创新活力，为推动党和国家事业发展注入强大动力。

【问题2材料】

材料一：

为官不为，西部某县在项目资金早已到账的情况下，工程却迟迟不动。当地领导道出实情：当前财政资金审计严格，纪检监察机关全程盯着，一些干部感觉四周都是摄像头，嫌“麻烦”，怕“引火烧身”，宁愿拖着不上项目。

材料二：

浙江出台的容错机制的相关内容（材料大意）。

材料三：

某地拆迁因容错机制，进行的很顺利（材料大意）。

材料四：

容错机制存在的问题，缺乏清单化，具体化（材料大意）。

【问题2】

让你组织对容错机制清单化、具体化，你怎么组织？

【问题2参考答案】

组织对容错机制清单化、具体化的工作，是一项系统性、细致性极强的任务，我们需要从多个维度进行深入思考和周密安排。首先，我们必须明确容错机制的核心目的是为了激发干部干事创业的积极性，同时确保这一机制不会成为逃避责任的借口。因此，清单化和具体化的过程，既要体现对干部的保护，也要确保公共利益

的维护。

在具体操作上，首先要开展广泛的调研工作。通过问卷调查、座谈会、个别访谈等形式，收集各级干部、纪检监察机关、审计部门以及社会公众对容错机制的看法和建议。特别是要听取那些在基层一线工作的干部的意见，因为他们直接面对工作中的各种复杂情况，对哪些行为应该被容错有最直接的感受和认识。

其次，要组织专家团队对收集到的意见进行梳理和分析。这个团队应该包括法律专家、行政管理专家、纪检监察干部等，确保从不同角度对容错机制的边界、条件、程序等进行科学界定。专家团队的工作不仅要基于理论，更要结合实际案例，特别是那些因为缺乏明确标准而导致争议的案例，从中提炼出普遍适用的原则和标准。

然后，要制定容错机制的初步清单和具体化方案。这个方案应该明确列出可以被容错的具体情形、容错的程序、责任认定的标准等。方案的形成过程中，要反复征求各方意见，特别是纪检监察和审计部门的意见，确保方案既符合鼓励创新的要求，又不违背纪律和法律的底线。

最后，要对制定的容错机制清单和具体化方案进行试点。选择几个有代表性的地区或部门，先行先试，观察实际效果，收集反馈意见。试点过程中，要特别注意那些可能出现的新情况、新问题，及时调整和完善方案。试点成功后，再逐步推广到更广的范围。

总之，组织对容错机制清单化、具体化的工作，需要我们既要有宏观的把握，又要有微观的操作；既要鼓励创新，又要守住底线。通过科学的方法和严谨的态度，我们一定能够制定出既符合实际又具有可操作性的容错机制清单和具体化方案。

【问题3材料】

材料一：

为官不为，西部某县在项目资金早已到账的情况下，工程却迟迟不动。当地领导道出实情：当前财政资金审计严格，纪检监察机关全程盯着，一些干部感觉四周都是摄像头，嫌“麻烦”，怕“引火烧身”，宁愿拖着不上项目。

材料二：

浙江出台的容错机制的相关内容（材料大意）。

材料三：

某地拆迁因容错机制，进行的很顺利（材料大意）。

材料四：

容错机制存在的问题，缺乏清单化，具体化（材料大意）。

【问题3】

对拆迁干部进行动员，你怎么进行？

【问题3参考答案】

在动员拆迁干部的过程中，我认为首先要明确的是，拆迁工作不仅是城市发展的需要，更是改善居民生活条件、提升城市整体形象的重要途径。作为拆迁干部，我们肩负着推动社会进步、服务人民群众的重任。因此，动员工作的核心在于激发干部的责任感和使命感，同时也要为他们提供足够的支持和保障。

首先，我们需要从思想上进行动员。通过召开动员大会，向拆迁干部传达拆迁工作的重要性和紧迫性，让他们认识到自己的工作对于城市发展和居民生活的深远影响。同时，也要强调拆迁工作的合法性和公正性，确保每一位干部都能在法律的框架内开展工作，避免因担心审计和纪检监察而产生畏难情绪。

其次，我们要从政策上给予支持。借鉴浙江的容错机制，为拆迁干部提供一个相对宽松的工作环境。明确在拆迁过程中，只要干部们是出于公心、依法依规开展工作，即使出现一些非主观的错误，也会得到组织的理解和宽容。这样可以有效减轻干部的心理压力，鼓励他们大胆工作、勇于担当。

再次，我们要从方法上进行指导。拆迁工作复杂多变，需要干部们具备高超的沟通技巧和应变能力。因此，我们可以组织专业的培训，邀请有经验的拆迁干部分享工作心得，或者请法律专家讲解拆迁相关的法律法规，帮助干部们提升工作能力，减少工作中的失误。

最后，我们要从情感上给予关怀。拆迁工作压力大，干部们常常处于矛盾和冲突的第一线。我们要定期组织心理辅导和团队建设活动，帮助干部们缓解压力，增强团队凝聚力。同时，也要关注干部们的生活和工作条件，确保他们能够在良好的状态下投入到工作中。

总之，动员拆迁干部是一项系统工程，我们需要从思想、政策、方法和情感等多个方面入手，全方位地支持和激励干部们。只有这样，才能确保拆迁工作的顺利进行，实现城市发展和居民福祉的双赢。