

2010年云南公务员考试申论模拟试卷(二)公务员 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/648/2021_2022_2010_E5_B9_B4_E4_BA_91_c26_648031.htm 满分：100分 时限：150分钟

一、注意事项

1. 申论考试是对应考者阅读理解能力、综合分析能力、提出和解决问题能力、文字表达能力的测试。
2. 作答参考时限：阅读材料40分钟，作答110分钟。
3. 仔细阅读给定资料，按照后面提出的“作答要求”依次作答。
4. 考生可以在本试卷空白位置或草稿纸上打草稿，但所有题目都要在答题纸的指定位置作答，作答在其他位置一律无效！

二、给定资料

1. 党的十七届四中全会通过的《中共中央关于加强和改进新形势下党的建设若干重大问题的决定》(以下简称《决定》)对新形势下深化干部人事制度改革，建设善于推动科学发展、促进社会和谐的高素质干部队伍作出了全面部署，强调“坚持民主、公开、竞争、择优，提高选人用人公信度，形成充满活力的选人用人机制，促进优秀人才脱颖而出，是培养造就高素质干部队伍的关键”。深化干部人事制度改革是党的十七大提出的一项重要任务。《决定》将其作为加强和改进新形势下党的建设的若干重大问题之一，进行专门阐述和部署。
2. 我们党始终把培养选拔年轻干部作为事关前途命运的战略问题，想得很深、很远，抓得很紧、很细，培养造就了一批又一批、一代又一代适应时代需要的高素质年轻干部。早在革命战争年代，毛泽东同志就提出：“有计划地培养大批的新干部，就是我们的战斗任务。”上世纪60年代，毛泽东同志向全党郑重提出要培养和造就千百万无产阶级革命事业接班人。改革开放时期。邓小平同志反

复告诫全党：“认真选好接班人，这是一个战略问题，是关系到我们党和国家长远利益的大问题。”党的十三届四中全会以后，江泽民同志严肃指出，培养党和人民放心的接班人，是我们的历史使命和庄严责任。这个问题如果解决得不好，就难以向革命先辈们交代，难以向党和人民交代，就难以保证无数先烈用鲜血和生命换来的江山不变色。党的十六大以来，以胡锦涛同志为总书记的党中央坚持以改革创新精神加强党的执政能力建设和先进性建设，与时俱进地推进培养选拔年轻干部工作，大规模地培训干部，大力提高年轻干部的马克思主义理论素养和政治素质，鼓励年轻干部到基层和艰苦地区锻炼成长。建立来自基层和生产一线的工部培养链，使培养选拔年轻干部工作进入了一个新的阶段。

3. 2003年以来，西宁市把培养选拔女干部和发展女党员工作作为加强干部队伍建设重点来抓，不断加强女干部的培养、教育和管理，提高女干部综合素质，从而推动了全市女干部培养选拔和女党员发展工作。截止到目前，该市党政机关女干部占全市党政机关干部总数的29.27%。近年来，西宁市委和各级党组织高度重视女干部选拔任用和女党员发展工作，制定了专门政策，明确提出了培养选拔优秀女干部和发展女党员工作的指导思想、目标任务及具体措施，形成了领导分工负责，有关部门职能明确、相互密切配合的工作局面，为进一步推进这项工作健康发展奠定了扎实的组织基础。工作中，他们本着选拔一批、发现一批、储备一批的原则，多策并举，通过结合换届、公开选拔、优化结构等工作大力、大胆选拔任用符合条件的女干部，先后有5名参加过“公选”的女干部相继走上县级领导岗位，有40名女干部先后到省直机关

或赴上海、辽宁、青岛、南宁、佛山等城市和地区进行挂职锻炼，达到了开拓眼界、对比体验、学有所获的目的。她们在学习异地经济、党建、社区服务、教育教学等方面的先进理念和工作经验中增长了才干。通过不断培养，西宁市女干部配备率和分布面不断扩大。目前，党政机关中女干部总数占29.27%，市级领导干部中女干部占17.1%，县处级以上领导干部中女干部占16.1%，科级以上领导干部中女干部占28.1%。

4. “宰相必起于州郡，猛将必发于卒伍。”在基层一线培养干部，就是在社会实践中培养干部。我们的干部队伍中，包括中高级干部当中，有相当一部分是从农村、工厂等一步步成长起来的。基层是社会的缩影，那里的事务虽然繁琐，但桩桩件件关系人民群众的切身利益；那里的工作虽然细微，但事事处处关系党和国家的大政方针。在基层，直接面对群众，直接面对各种矛盾和问题，各项工作都要亲力亲为。年轻同志到基层实实在在生活一个时期，踏踏实实做一做基层工作，是个难得的锻炼。实践证明，有过一定基层经历的干部，做群众工作的能力、处理实际问题的能力、应对复杂局面的能力都会得到明显提高。从他们中选调的干部进入党政机关，在制定政策、开展工作的时候，能够更了解实情，更符合实际。

5. 四川省名山县立足当前，着眼长远，对后备干部工作进行统筹规划，实行动态管理，根据后备干部队伍建设的需要，定期不定期进行调整充实，两年进行一次集中调整，做到近期有准备、中期有培养、远期有储备。2007年初，全县共推荐出191名后备干部，其中，县级后备干部9人(正县级1人，副县级8人)，科级后备干部182人(正科级79人，副科级103人)，全部为大专以上学历。其中硕

士研究生1人。对191名后备干部建立专门档案，统一管理，包括后备干部基本情况登记表、民主推荐情况、考察材料、年度考核情况、奖惩情况等内容，随时掌握后备干部的情况变动，随时更新，为领导决策提供准确信息。

6. 近年来，河北省庸海县紧紧围绕为建设“工业唐海、滨海城市”提供高素质干部这一中心，立足实际，大力加强年轻干部和后备干部培养，为科级领导班子和干部队伍建设储备人才。本着提高干部综合素质。提升科学发展能力，推进重点工作开展的目的，从全县科级干部和后备干部中抽调有特长、有潜力的年轻干部到基层一线工作，让他们在一线锻炼中经受考验，提高能力。2009年以来，从场镇、县直部门先后选派21名科级干部、63名年轻干部分赴曹妃甸论坛会址建设、临港产业园区、“滨海城市”建设指挥部、城镇拆迁改造、信访接待和“百日会战”等“急、难、险、重”的工作一线培养锻炼，保证了全县中心工作的开展。又抽调20名优秀科级干部作为28个超亿元重点项目的“代办员”，实行全程“无忧保姆”式服务，加快了重点项目建设步伐。同时，注重在工作一线选拔干部，2008年以来，先后提拔重用了15名在重点项目、重点工作中扎实肯干、默默无闻、成绩突出的锻炼干部，在全县上下形成了正确的用人导向。

7. “加大培养选拔优秀年轻干部力度，鼓励年轻干部到基层和艰苦地区锻炼成长，提高年轻干部马克思主义理论素养和政治素质”，是党的十七大提出的一项重大任务。为做好年轻干部培养选拔工作，山东省泰安市岱岳区积极探索实践培养选拔年轻干部的新途径、新方法，坚持公开选聘、在岗培训、实践锻炼和公开选拔相结合，分类施教、梯次递进，重点在“育”上下功

夫，以调整和优化人才结构为主线，以培养和选拔优秀年轻人才为重点，把年轻干部培养工作纳入党政干部人才发展总体规划，将年轻干部的上岗成才纳入各级党委的考核体系，构建“提素质、强能力、重应用”的培养模式，全面推行“能者上、平者让、庸者下”的用人机制，为年轻干部的成长和发展提供公平机会，实现了年轻干部培育的新突破，提升了年轻干部的综合素质。8. 据统计，上次换届后，广东省19个地级市党政正职平均年龄48.7岁，最年轻的市长38岁。121个县市区党政正职平均年龄45岁，40岁以下32人，最年轻的县长30岁。其中，在广东省目前的38名地级市党政正职中，有破格提拔经历的达20人；241名县级党政正职中，有破格提拔经历的超过一半。在去年的“双百计划”中，面向全国联合公选100名厅处级优秀年轻干部，其中52人是破格提拔。为了保证大规模破格提拔的公信度，广东省委组织部分别在2003年和2006年出台了《党政领导干部破格提拔和越级提拔实施办法》和《关于党政领导干部破格和越级提拔办理事项的补充规定》，对破格提拔工作进行规范。9. 汶川特大地震发生一年多来，四川省坚持从推进“两个加快”需要选干部配班子，把完成重大任务、应对重大事件作为考察选用干部的主战场和主阵地，明确崇尚实干的用人导向，大胆提拔重用品正、干实事、真爬坡、敢破难的干部，重灾区先后有1100多名优秀干部得到提拔重用。按照省委关于重灾县(市、区)、乡镇、村领导班子适当增加领导职数的政策，灾区各级党委及组织部门从省、市、县三级机关、非重灾区选派干部到极重灾区挂职帮助工作，有效缓解了灾区干部的工作压力。目前，全省共选派了4000多名干部到重灾区帮助工作

。灾区各级组织部门通过各种形式，举办各类培训班40余期，5200多名干部被安排以训代休。全面清理灾区各级领导班子缺额情况，及时足额配齐配强领导班子，大胆提拔使用经受住特大考验又在灾后重建中表现突出的干部。对担任乡、村党组织书记的干部，市、县组织部门在用足用够相应激励措施的基础上，积极探索解决干部实际问题的政策措施，坚持在抗震救灾和恢复重建工作一线考察、识别和使用干部，对表现突出、群众公认的优秀干部，采取就地提拔、交流提拔、破格提拔等方式优先使用、及时重用。地震发生以来，重灾区先后提拔重用1100多名副科级以上干部，其中破格提拔120人。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com