

# 2024年选调生考察谈话提纲10篇

作者：小六 来源：网友投稿

本文原地址：<https://xiaorob.com/zhuanti/fanwen/185285.html>

## ECMS帝国之家，为帝国cms加油！

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看看吧。

### 选调生考察谈话提纲篇一

2019年xxx公司党委组织开展专项巡视工作，其中选人用人部分，巡视组参照2019年新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》对公司以往干部选聘程序进行检查，并提出相关反馈意见及巡视整改要求。对于巡视提出的、其选聘程序需进一步完善的相关人员，党委组织部根据公司党委审议通过的《选人用人综合评估方案》，对其开展综合评估工作。综合评估的目的是全面、深入地了解被评估人在履职情况及其综合素质等方面的表现。党委组织部将根据合评估各维度的评估结果进行综合分析，并形成被评估人员综合评估

### 报告

。今天我们进行的是综合评估中的个别谈话环节，通过谈话的方式了解被评估人员能力素质、履职情况及廉洁自律等方面表现，希望您能客观公正的表达意见和看法。

### 谈话提纲：

1.您认为被评估人履职情况是优秀、称职、基本称职还是不称职?请从完成主要工作、取得主要成绩及工作中存在的问题等方面分别阐述。

(2)能：包括专业能力、部门或团队管理能力、组织协调(协同)能力、工作担当能力。

(3)勤：工作态度是否积极、是否具备勤奋敬业的精神?

(4)绩：是否带领部门或团队所取得过突出或良好的工作业绩，具体举例说明。部门或团队对其工作质量、效率的认同度。

(5)廉：是否能够严格遵守中央八项规定，遵守法律、行政法规及公司制度的规定，严以律己。在业务开展或日常工作中，是否自觉抵制违背职业道德、存在侵害公司及客户利益的行为。

3.是否推荐该同志在现任岗位上继续履职，以及对该同志在履职方面及个人能力建设方面是否有相关建议。

## 选调生考察谈话提纲篇二

1.你认为本单位党员干部是否存在妄议中央大政方针，散布违背党的理论和路线方针政策的言论，公开发表违背党中央决定、与核心价值理念相悖的言论或文章，制造传播政治谣言及丑化党和国家形象的言论等现象。

作为法院领导干部，坚持党对政法工作的绝对领导，维持党中央权威是原则和底线。领导干部树牢“四个意识”（政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识）、坚定“四个自信”（道路自信、理论自信、制度自信、文化自信）、做到“两个维护”（坚决维护习近平总书记党中央的核心、全党的核心地位，坚决维护党中央权威和集中统一领导），始终严守政治纪律和政治规矩，讲政治、讲法治。我个人未发现领导干部存在妄议中央大政方针，散布违背党的理论和路线方针政策的言论，公开发表违背党中央决定、与核心价值理念相悖的言论或文章，制造传播政治谣言及丑化党和国家形象的言论等现象。

2.你认为本单位党员领导干部是否存在对党不忠诚、不老实，搞两面派，做两面人；“四个服从”不到位，不能严格按照民主集中制原则办事，存在“七个有之”情形等问题。

“天下至德，莫大于忠”。忠诚是共产党人必须具备的优秀品格，是每个党员入党宣誓时的庄严品格。对于党员领导干部来讲，忠诚始终是第一位的。单位领导干部能够政治忠诚，在树牢“四个意识”和践行“两个维护”上做到政治自觉；能够思想忠诚，在坚定“四个自信”和强化理念武装上做到思想自觉；能够行动忠诚，在践行习近平新时代中国特色社会主义思想上做到行动自觉。

“四个服从”，主要指党员个人服从党的组织，少数服从多数，下级组织服从上级组织，全党各个组织和全体党员服从党的全国代表大会和中央委员会。“四个服从”是党的民主集中制原则的重要内容，是党的政治纪律的核心内容。“四个服从”既反映了民主又体现了集中，是贯彻落实民主集中制的有效途径，是党内生活秩序的总概括。坚持“四个服从”，才能使我们党的集中统一领导更加有力，确保各项决策的有力执行。单位领导干部作为党组织中的“关键少数”，能够坚持“四个服从”，严肃党内政治生活，严明政治纪律和政治规矩，强化党内政治生活制度建设，保持政治生态的风清气正。

“七个有之”，主要指一些人无视党的政治纪律和政治规矩，为了自己的所谓仕途，为了自己的所谓影响力，搞任人唯亲、排斥异己的有之，搞团团伙伙、拉帮结派的有之，搞匿名诬告、制造谣言的有之，搞收买人心、拉动选票的有之，搞封官许愿、弹冠相庆的有之，搞自行其是、阳奉阴违的有之，搞尾大不掉、妄议中央的也有之。“七个有之”是习近平总书记指出的无视政治纪律和政治规矩的一些突出问题，是从无数案例中抽象和总结出来的，具有极强的现实针对性。单位领导干部不存在“四个服从”不到位，不能严格按照民主集中制原则办事，存在“七个有之”情形等问题。

但是，党组在议事规则和民主集中制方面存在执行不严。党组会决策一定程度上存在决而不行、行而不实的现象。比如保密工作总题，目前存在泄密的个别现象，党组很重视，明确要开，但保密工作会议一直未开。

3.你认为本单位党员领导干部是否存在将“四个意识”当口号，个人主义、分散主义、自由主义、本位主义、好人主义、山头主义、宗派主义，圈子文化、码头文化盛行，拉帮结派、团团伙伙，严重破坏党的集中统一和党内政治生态等问题。

增强“四个意识”，集中体现了根本的政治方向、政治立志、政治要求，是检验党员干部政治素养的基本标准。本单位党员领导干部自觉树牢“四个意识”，在思想上、政治上、行动上同党中央保持高度一致，因此不存在上述提到的破坏党的集中统一和党内政治生态等问题。

4.你认为本单位党员领导干部是否存在政治纪律和规矩意识淡薄，不按照有关规定向组织请示、报告重大事项，对本单位发生的重大问题、重要情况不及时报告和请示，甚至报假情况、捂盖子等问题。

请示报告制度是加强党的政治建设的重要制度措施，既是重要的政治纪律、组织纪律、工作纪律，也是重要的政治制度、组织制度、工作制度，是统一全党意志和行动，确保做到“两个维护”的重要制度安排。本单位领导干部能够坚持政治站位，不折不扣、严格请求报告制度规定，把各项规定落实到位，让制度落地生根，不存在上述问题。个别部门在例行工作报告方面不够主动，重大事项报告不及时，不全面，容易导致党组在处理突发事件时陷入被动局面。如本单位聘任制书记员在疫情期间去韩国的事情。

5.你认为本单位党员领导干部是否存在蔑视巡视巡察权威，“开小会、统一口径”，以各种方式干扰巡视巡察、对抗政治巡视巡察监督等问题。

巡视巡察工作是党内监督的战略制度安排，是落实和推进全面从严治党的重要手段。本单位党员领导干部要求法院干警思想上高度重视巡视巡察工作，对组织坦诚相待，不存在蔑视巡视巡察权威，“开小会、统一口径”，以各种方式干扰巡视巡察、对抗政治巡视巡察监督等问题。

6.你认为党委（党组）是否把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大、十九届二中、三中、四中全会精神作为首要政治任务？是否存在理论学习学深悟透、入脑入心不够；中心组学习制度执行不规范，缺乏计划性系统性，形式单一、只学习不讨论、以会代学等现象；调研报告、学习心得、学习笔记等存在抄袭造假现象；领导干部在线学习存在他人代学等形式主义现象。

我们党历来重视理念学习。中国共产党人依靠学习走到今天，也必然要依靠学习走向未来。党委（党组）把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大、十九届二中、三中、四中全会精神作为首要政治任务。但还存在一些问题：1、党组班子带头学习的表率作用不明显。中心组学习形式单一，主要以集体学习、专题研讨、个人自学为主，且参学率达不到100%，学习记录也不完整。2、学习的广度和深度不够。党委（党组）干部只是按照规定发放相关学习书目，未组织开展应知应会知识测试，部分党员领导干部学习有浮于表面的现象，不能做到入脑入心。

理想信念是共产党人精神上的“钙”，没有理想信念，理想信念不坚定，精神上就会“缺钙”，就会得“软骨病”。坚定理想信念，坚守共产党人精神追求，始终是共产党人安身立命的根本。对马克思主义的信仰，对共产主义和社会主义的信念，对党和人民的忠诚，是共产党人的政治灵魂。本单位党员干部能够坚定理想信念，心中有党，对党忠诚，公正司法、司法为民，心系群众，为民尽责任，不存在上述问题。

党委（党组）在开展“解放思想大讨论”、“两学一做”常态化制度化、“不忘初心、牢记使命”主题教育等方面，能够聚焦教育主题、紧扣教育焦点，坚持早预热、早谋划、早安排，将主题教育与法院工作紧密结合起来，切实抓牢思想建设、党的建设、作风建设、能力建设、廉政建设。通过主题教育，我们普通干警能够进一步坚定理想信念，筑牢思想防线，把坚定的理想信念内

化于心、外化于行，做到心中有坚守，工作有坚持，以实际行动为法院审判事业增光增彩。

9.你认为本单位领导班子和班子成员是否存在学用“两张皮”，形式上学习新思想、新方略，具体工作中仍然走老路等问题？有哪些具体表现？请举例说明。

开题主题教育，切忌学用“两张皮”。本单位领导干部在主题教育学习时，针对性不强。没有针对一线干警开展习近平新时代中国特色社会主义思想专题培训班，部分党支部没有围绕学习新思想开展专题研讨，理论武装与执法办案结合得还不够紧密。

### 选调生考察谈话提纲篇三

\*\*\*，女，回族，研究生学历，现任刘店镇党委委员。

该同志在工作中注重提高自身思想政治素质和工作水平，努力增强自己在新形势、新环境下适应工作需要的能力。无论是从事具体工作，还是分管工作，都本着对工作负责，对自己负责的态度，高定工作标准，严格工作要求，吃苦耐劳，勤奋工作，事业心强。所从事的工作，多次受到有关领导的好评。该同志始终坚持把学习理论作为提高自身思想政治素质、增强工作能力的主要措施。注重加强政治理论和技术业务学习，通过自身学习树立了正确的世界观、人生观和价值观，做到在政治上跟党组织保持高度一致。

中保持艰苦奋斗、节约朴素的作风，尤其是在乡镇基层工作更是注重协调各种工作关系和同志关系。在工作上不怕苦不怕累，早到晚归，经常加班加点，不计较个人得失，在利益面前不争先，在困难面前不退缩。生活中严于律己，作风端正，品行高尚，风格朴实。通过该同志不懈的努力，自身综合素质得到不断完善，获得同志们一致较高评价和赞誉。

基层工作经验不够丰富，工作不够大胆，决策能力有待进一步加强。

根据考核情况和民主测评情况，我们认为\*\*\*同志在德、能、绩、勤等方面都表现优秀，推荐为优秀选调生。

中共\*\*\*镇委员会

二 一二年六月十五日

### 选调生考察谈话提纲篇四

考察谈话是干部基本的、常用的方法之一，在考察中如何把握好运用好谈话技巧，了解掌握考察对象各方面的真实情况，对考察工作的质量与效果具有重要意义。现结合工作实践对干部考察谈话中遇到问题及如何解决作初步思考。

1.考察人方面概括起来有几种情况：

一是态度不够重视，准备不充分，或凭经验推断，以偏概全；

二是方法上简单，没有必要的引导，掌握不到真实的、深层的情况；三是能力上欠缺，洞察力、概括力不高，抓不住本质和要害。

2.谈话人方面概括起来有三种情况：少谈、怕谈、虚谈。

一是少谈。就是谈得少，可能谈话人语言表达能力欠缺，有话不知怎么表达；也可能对考察对象不了解，谈不出什么。

二是怕谈。就是不愿意多谈，三言两句敷衍了事。可能认为考察谈话是走形式，谈了也没有用；或者担心谈话内容泄露出去，对自己不利。

三是虚谈。谈成绩多谈问题少，谈面上的多，谈敏感的少。避重就轻，避实就虚。也可能是怕伤了和气，有老好人思想等。

由于存在以上种种问题，容易导致考察质量不高甚至考察失真。下面从四方面进行思考。

### （一）精心做好谈话前的各项准备。

了解情况。一是要对考察对象的基本情况，工作情况、社会关系等作初步的了解，可以通过个人的年度工作总结、民主测评情况等现成的素材进行了解，同时把平时非正式谈话了解的真实情况归集起来。二是要对谈话的范围、对象进行确定与甄别，心中明确哪些人对考察对象知情更多、了解更深、责任心更强、更愿意谈真实情况等等。三是要对谈话人的性格特点、洞察能力、表达能力做到心中有数，谈话时才能有的放矢，有针对性地了解问题、核实问题，力求全方位、深层次地了解考察对象。

精心安排。对考察活动要有公告，让群众知晓、让谈话人有充分的思想准备。对谈话顺序的安排，可以根据对考察对象的了解程度，做出不同的谈话顺序方案。比如让单位一把手先谈，或者让本部门的直接领导和下属先谈，往往掌握到的情况也比较客观、全面、具体，那么在后面的谈话中就可以有针对性地进行。

营造环境。一是场地的选择。必须相对独立封闭，过大的空间给人以不保密、不重视的感觉；过小的空间，给人以压抑、紧张的感觉。二是座位的安排。考察人和谈话人面对面保持在1.5米左右距离，座位高低也要保持一致，给谈话人以平等的感觉。三是，细节的把握。注意在谈话人进门迎纳、引入座位、轻松开场等方面，消除谈话人的紧张情绪，为下一步展开谈话内容作好情绪上的铺垫。

### （二）营造良好的谈话氛围。

一是宽松。考察谈话的形式是考察人代表组织行使职责，谈话人往往有一种敬畏心理，容易形成沟通障碍，造成谈话被动的局面。为此，考察人要摆正位置，以谦虚友善的态度、真实专注的神态、平和亲切的语气、使谈话在愉悦、宽松的气氛中进行。

二是平等。不能因为代表组织就盛气凌人，也不能因应谈话人的职级高于自己而过于拘谨。要以热情诚恳的态度主动与谈话人建立起一种平等的关系，既谦虚谨慎又不卑不亢，尽可能缩短与谈话人的距离，激发谈话人的交谈热情，提供更多的情况。

三是流畅。注意心理学、身体语言学在谈话中的效应，运用好眼神、语速、肢体语言，并通过贴切的导语、适时的发问、恰当的引导，及时的追问，始终控制好谈话的节奏、方向、深度，使谈话围绕我们要了解的方面展开。

### （三）运用好考察谈话技巧。

#### 1.善沟通。主要是掌握好“听”与“问”的技巧。

首先是怎么听？往往，我们在听的过程中，要善于捕捉各种信息，边听边记，边听边想，边听边分析和判断，然后有针对性地提问。

其次是怎么问？往往，我们对性格内向、不善于言谈的人，要采取提问式方法，直接提出要了解的问题并进行引导；对性格外向，可以采取提醒式方法，从多方面、多角度提醒谈话人；对于职务较高、了解情况较多的，可以以征询式的方法，除了了解考察对象的情况外，还可以征求干部使用意见以及对组织工作的意见建议等其他方面问题；对考察对象本人可采取提问式和分析式方法，观察其独立见解、逻辑思维、表达能力等。对欲言又止要及时追问，对话中有话要顺势巧问，对敏感问题点到为止要深入探问。

#### 2.巧引导。

（1）对于“少谈”者的引导----问答法。个别谈话对象受文化水平、认知能力和语言表达能力的限制，尽管对考察对象的情况比较了解和熟知，但就是表达不出来或表达不全面、不准确，只能概念式地说某某是个好同志等等，几句话就没了。面对这种情况，考察人不能敷衍了事，不闻不问，而是要循循善诱，把一些概念性的、定性的语言转换成比较具体的提问，要求谈话人做简单回答，然后再慢慢引导他们从看得见、摸得着的实事、小事谈起，从中找到突破点。

（2）对于“怕谈”者的引导-----选择法。在说明组织干部考察谈话纪律、消除顾虑的同时，我们可以把考察对象的明显得到大家认同的优点做一个陈述，然后，让谈话者在这些优点中选择他认为最主要、最突出的优点，当然有其他更突出的优点也行，并引导他用具体一两件事例来说明。这样，就比较容易引导谈话人认真思考，并通过具体事例来印证他的结论。在实践中，我们可以根据多种因素来设置类似的话题。

（3）对于“虚谈”者的引导----提问法与印证法。虚谈者，多半他们事先已经设计好高、大、全、空的谈话内容。对于这类谈话人，我们可以通过下面两个提问法来掌握谈话的主动权，而不是被谈话人没有多大价值的谈话内容牵着走。

一是最突出优缺点提问法。要求谈话人不谈其他优点，只谈考察对象的最突出的优点和存在不足，这样就使得谈话人必须放弃原来设计好的谈话内容，进行重新思考，多少能透露出一些考察对象缺点方面的蛛丝马迹。在这种情况下得到的谈话内容就相对比较真实。

二是缺点印证法。在干部考察中，最难的就是考察缺点。在考察缺点陷入困境时，可以在谈完几个人后，仔细分析先前谈话中掌握的信息和已经隐约感到考察对象存在的某些缺点后，然后再重新开始谈话。改变提问的方法，比如可以引导说：在考察中听到个别同志反映考察对象有某方面不足，这时，要注意观察谈话人的表情以及表态，来印证考察组的初步推断。

3.会挖掘。首先要善于从谈话内容、语气神态、肢体语言中捕捉信息，虽然有时只通过个别人或少数人反映出来，有的在谈话中蜻蜓点水、一带而过，或欲言又止，但某些“疑点”已经显露出来，我们应该抓住不放，要通过有针对性的提问或适时转换谈话方式，将谈话引向深入，把真情掌握到手。其次要善于把握谈话的侧重点，一是对不同考察对象拟任职务侧重于不同的谈话方向和深度。比如考察对象拟任正职的，就侧重了解带班能力，决策能力等；拟任副职的，要侧重于

协调能力、配合意识、角色定位等。二是对不同谈话人侧重于不同方面了解，比如谈话人是班子成员，我们要侧重于工作能力与实绩了解，谈话人是同事就要多了解平时表现、同志关系，谈话人是基层领导，就要侧重于掌握工作的务实性和服务态度等方面进行了解。

4.能甄别。一是对谈话中获得的信息，要认真加以整理，反复思考分析、甄别真伪,尤其要结合谈话人的责任心、身份职务、性格特征、与考察对象的关系等等因素，排除干扰性因素，客观综合分析。二是要注意谈话内容的相互参照、交叉印证，以事实、事例来做支撑。在众多信息中抓住重点，形成主体框架。三是实事求是，认真慎重定性与定量。对反映的具体问题要认真核实、对反映的敏感问题要慎重对待，对发现隐藏问题的线索要专题调查。如对有争议的干部特别要认真分析，不能只听从一部分人的简单意见一语定性。对普遍反应好的干部，要看清楚是不是真的在各方面都过得硬，是不是有在拉拢感情上下功夫的现象等等。

#### （四）营造讲真话的良好环境。

一个单位干部群众敢不敢、愿不愿、想不想讲真话，与单位的党风党纪有直接关系，与组织部门的公信度有直接关系。因此，组工干部必须模范地执行好党的政策，树立良好的职业形象，同时加强制度监督，保障考察工作的公正性和严肃性。

1.组工干部要加强工作责任心和业务能力。在考察干部中要听到真话，就要以强烈的责任感和使命感维护好公道正派的职业形象。同时加强业务能力的培养与锻炼，不断提高辨才识才的能力，察人审事的技巧，精于鉴别、严于把关，真实客观地提供干部近期远期、工作内外的总体情况，将考察谈话与平时掌握的情况、年度考核、民主测评等情况进行综合分析。

2.强化配套制度建设，建立起对谈话人、考察对象、考察人的监督制约机制。一旦查实谈话人知情不报、考察对象打击报复、考察人违反干部工作规范，考察失实，都要按制度进行责任追究和处理。

#### 选调生考察谈话提纲篇五

考察谈话是干部基本的、常用的方法之一，在考察中如何把握好运用好谈话技巧，了解掌握考察对象各方面的真实情况，对考察工作的质量与效果具有重要意义。现结合工作实践对干部考察谈话中遇到问题及如何解决作初步思考。

##### 1.考察人方面概括起来有几种情况：

一是态度不够重视，准备不充分，或凭经验推断，以偏概全；

二是方法上简单，没有必要的引导，掌握不到真实的、深层的情况；三是能力上欠缺，洞察力、概括力不高，抓不住本质和要害。

##### 2.谈话人方面概括起来有三种情况：少谈、怕谈、虚谈。

一是少谈。就是谈得少，可能谈话人语言表达能力欠缺，有话不知怎么表达；也可能对考察对象不了解，谈不出什么。

二是怕谈。就是不愿意多谈，三言两句敷衍了事。可能认为考察谈话是走形式，谈了也没有用；

或者担心谈话内容泄露出去，对自己不利。

三是虚谈。谈成绩多谈问题少，谈面上的多，谈敏感的少。避重就轻，避实就虚。也可能是怕伤了和气，有老好人思想等。

由于存在以上种种问题，容易导致考察质量不高甚至考察失真。下面从四方面进行思考。

### （一）精心做好谈话前的各项准备。

了解情况。一是要对考察对象的基本情况，工作情况、社会关系等作初步的了解，可以通过个人的年度工作总结、民主测评情况等现成的素材进行了解，同时把平时非正式谈话了解的真实情况归集起来。二是要对谈话的范围、对象进行确定与甄别，心中明确哪些人对考察对象知情更多、了解更深、责任心更强、更愿意谈真实情况等等。三是要对谈话人的性格特点、洞察能力、表达能力做到心中有数，谈话时才能有的放矢，有针对性地了解问题、核实问题，力求全方位、深层次地了解考察对象。

精心安排。对考察活动要有公告，让群众知晓、让谈话人有充分的思想准备。对谈话顺序的安排，可以根据对考察对象的了解程度，做出不同的谈话顺序方案。比如让单位一把手先谈，或者让本部门的直接领导和下属先谈，往往掌握到的情况也比较客观、全面、具体，那么在后面的谈话中就可以有针对性地进行。

营造环境。一是场地的选择。必须相对独立封闭，过大的空间给人以不保密、不重视的感觉；过小的空间，给人以压抑、紧张的感觉。二是座位的安排。考察人和谈话人面对面保持在1.5米左右距离，座位高低也要保持一致，给谈话人以平等的感觉。三是，细节的把握。注意在谈话人进门迎纳、引入座位、轻松开场等方面，消除谈话人的紧张情绪，为下一步展开谈话内容作好情绪上的铺垫。

### （二）营造良好的谈话氛围。

一是宽松。考察谈话的形式是考察人代表组织行使职责，谈话人往往有一种敬畏心理，容易形成沟通障碍，造成谈话被动的局面。为此，考察人要摆正位置，以谦虚友善的态度、真实专注的神态、平和亲切的语气、使谈话在愉悦、宽松的气氛中进行。

二是平等。不能因为代表组织就盛气凌人，也不能因应谈话人的职级高于自己而过于拘谨。要以热情诚恳的态度主动与谈话人建立起一种平等的关系，既谦虚谨慎又不卑不亢，尽可能缩短与谈话人的距离，激发谈话人的交谈热情，提供更多的情况。

三是流畅。注意心理学、身体语言学在谈话中的效应，运用好眼神、语速、肢体语言，并通过贴切的导语、适时的发问、恰当的引导，及时的追问，始终控制好谈话的节奏、方向、深度，使谈话围绕我们要了解的方面展开。

### （三）运用好考察谈话技巧。

1.善沟通。主要是掌握好“听”与“问”的技巧。

首先是怎么听？往往，我们在听的过程中，要善于捕捉各种信息，边听边记，边听边想，边听边

分析和判断，然后有针对性地提问。

其次是怎么问？往往，我们对性格内向、不善于言谈的人，要采取提问式方法，直接提出要了解的问题并进行引导；对性格外向，可以采取提醒式方法，从多方面、多角度提醒谈话人；对于职务较高、了解情况较多的，可以以征询式的方法，除了了解考察对象的情况外，还可以征求干部使用意见以及对组织工作的意见建议等其他方面问题；对考察对象本人可采取提问式和分析式方法，观察其独立见解、逻辑思维、表达能力等。对欲言又止要及时追问，对话中有话要顺势巧问，对敏感问题点到为止要深入探问。

## 2.巧引导。

(1) 对于“少谈”者的引导----问答法。个别谈话对象受文化水平、认知能力和语言表达能力的限制，尽管对考察对象的情况比较了解和熟知，但就是表达不出来或表达不全面、不准确，只能概念式地说某某是个好同志等等，几句话就没了。面对这种情况，考察人不能敷衍了事，不闻不问，而是要循循善诱，把一些概念性的、定性的语言转换成比较具体的提问，要求谈话人做简单回答，然后再慢慢引导他们从看得见、摸得着的实事、小事谈起，从中找到突破点。

(2) 对于“怕谈”者的引导-----选择法。在说明组织干部考察谈话纪律、消除顾虑的同时，我们可以把考察对象的明显得到大家认同的优点做一个陈述，然后，让谈话者在这些优点中选择他认为最主要、最突出的优点，当然有其他更突出的优点也行，并引导他用具体一两件事例来说明。这样，就比较容易引导谈话人认真思考，并通过具体事例来印证他的结论。在实践中，我们可以根据多种因素来设置类似的话题。

(3) 对于“虚谈”者的引导----提问法与印证法。虚谈者，多半他们事先已经设计好高、大、全、空的谈话内容。对于这类谈话人，我们可以通过下面两个提问法来掌握谈话的主动权，而不是被谈话人没有多大价值的谈话内容牵着走。

一是最突出优缺点提问法。要求谈话人不谈其他优点，只谈考察对象的最突出的优点和存在不足，这样就使得谈话人必须放弃原来设计好的谈话内容，进行重新思考，多少能透露出一些考察对象缺点方面的蛛丝马迹。在这种情况下得到的谈话内容就相对比较真实。

二是缺点印证法。在干部考察中，最难的就是考察缺点。在考察缺点陷入困境时，可以在谈完几个人后，仔细分析先前谈话中掌握的信息和已经隐约感到考察对象存在的某些缺点后，然后再重新开始谈话。改变提问的方法，比如可以引导说：在考察中听到个别同志反映考察对象有某方面不足，这时，要注意观察谈话人的表情以及表态，来印证考察组的初步推断。

3.会挖掘。首先要善于从谈话内容、语气神态、肢体语言中捕捉信息，虽然有时只通过个别人或少数人反映出来，有的在谈话中蜻蜓点水、一带而过，或欲言又止，但某些“疑点”已经显露出来，我们应该抓住不放，要通过有针对性的提问或适时转换谈话方式，将谈话引向深入，把真情掌握到手。其次要善于把握谈话的侧重点，一是对不同考察对象拟任职务侧重于不同的谈话方向和深度。比如考察对象拟任正职的，就侧重了解带班能力，决策能力等；拟任副职的，要侧重于协调能力、配合意识、角色定位等。二是对不同谈话人侧重于不同方面了解，比如谈话人是班子成员，我们要侧重于工作能力与实绩了解，谈话人是同事就要多了解平时表现、同志关系，谈话人是基层领导，就要侧重于掌握工作的务实性和服务态度等方面进行了解。

4.能甄别。一是对谈话中获得的信息，要认真加以整理，反复思考分析、甄别真伪,尤其要结合谈

话人的责任心、身份职务、性格特征、与考察对象的关系等等因素，排除干扰性因素，客观综合分析。二是要注意谈话内容的相互参照、交叉印证，以事实、事例来做支撑。在众多信息中抓住重点，形成主体框架。三是实事求是，认真慎重定性与定量。对反映的具体问题要认真核实、对反映的敏感问题要慎重对待，对发现隐藏问题的线索要专题调查。如对有争议的干部特别要认真分析，不能只听从一部分人的简单意见一语定性。对普遍反应好的干部，要看清楚是不是真的在各方面都过得硬，是不是有在拉拢感情上下功夫的现象等等。

#### （四）营造讲真话的良好环境。

一个单位干部群众敢不敢、愿不愿、想不想讲真话，与单位的党风党纪有直接关系，与组织部门的公信度有直接关系。因此，组工干部必须模范地执行好党的政策，树立良好的职业形象，同时加强制度监督，保障考察工作的公正性和严肃性。

1.组工干部要加强工作责任心和业务能力。在考察干部中要听到真话，就要以强烈的责任感和使命感维护好公道正派的职业形象。同时加强业务能力的培养与锻炼，不断提高辨才识才的能力，察人审事的技巧，精于鉴别、严于把关，真实客观地提供干部近期远期、工作内外的总体情况，将考察谈话与平时掌握的情况、年度考核、民主测评等情况进行综合分析。

2.强化配套制度建设，建立起对谈话人、考察对象、考察人的监督制约机制。一旦查实谈话人知情不报、考察对象打击报复、考察人违反干部工作规范，考察失实，都要按制度进行责任追究和处理。

#### 选调生考察谈话提纲篇六

该同志具有过硬的政治和理论素质。认真学习邓小平理论，用心实践“三个代表”重要思想，能够密切联系实际，灵活运用马列主义、毛泽东思想、邓小平理论的立场、观点和方法，观察和处理问题，大事面前能冷静，难事面前善思考，是非面前讲原则，在思想上、行动上与组织持续高度一致。在工作中，识大体，顾大局，不计个人名利得失，能始终持续一颗平常心。能正确对待组织和个人，无论组织上安排他到哪个岗位，他都能很快适应工作，干一行、爱一行，钻一行、精一行。

该同志在\*\*\*工作十余年来，坚持把公司利益放在第一位，爱岗敬业，虚心学习，刻苦钻研业务，大胆创新，不断进取，分管的办公室、\*\*部、\*\*部、\*\*部均取得了较好成绩。

自2004年以来共争取各类项目资金3000余万元，获批农业产业化国家级重点龙头企业、国家高新技术企业、国家企业技术中心、中国驰名商标、院士工作站等。建立招聘渠道，完善考评机制和内部人才选聘机制，建立完善了薪酬体系和全员培训体系。2009年接管\*\*部工作，用心了解状况，制定管理措施，制定经营策略，对关键技术问题进行攻关突破，透过采用不同提取技术，生产出紫红色和红色两种色调的产品，填补了国内空白，推动\*\*\*部实现了跨越发展。2011年接管\*\*\*部工作，加强思想教育，严格管理程序，精简人员，成本大幅度下降，色价从1000提高到3000以上，利润逐步增长，使\*\*成为集团公司新的经济增长点。

该同志用心主持或参与多项省部级以上科研项目的研发：科技兴贸计划-\*\*\*、国家星火计划-\*\*\*示范项目、国家火炬计划-\*\*\*、国家重点新产品计划-\*\*\*、\*\*省商务厅-水\*\*技术等。主持研发的\*\*\*规模化生产工艺技术、\*\*系列产品的规模化生产工艺技术、\*\*\*规模化生产工艺技术三项获\*\*省科学技术奖一等奖。以第一完成人完成的一种\*\*\*\*四项获国家发明专利。 \*\*等获\*\*省科技成果1

1项。

重大问题时，比较沉着冷静，能客观地看问题，表现了较强的原则性和灵活性，并善于听取各方面的意见和推荐，高效率、快节奏地完成领导交办的各项工作任务。

经考察，\*\*\*同志贴合人民监督员选任条件，同意\*\*\*同志为\*\*市人民检察院第三届人民监督员。

考察人：年月日

### 选调生考察谈话提纲篇七

- 1、请你简单进行自我介绍、有什么特长及不足之处。
  - 2、请你谈谈你对自己报考的这个职业的认识。
  - 3、如果你被正式录取你将如何开展工作。
  - 4、你是否有违法违纪违规的记录或行为。
  - 5、你本人是否有散布有损国家声誉的言论，组织或者参加旨在反对国家的集会、游行、示威等活动；组织或者参加非法组织；玩忽职守，贻误工作的；压制批评，打击报复的；弄虚作假，误导、欺骗领导或公众的；贪污、行贿、受贿，利用职务之便为自己或他人谋取私利的；违反财经纪律，浪费国家或集体资财的；滥用职权，侵害公民、法人或者其他组织的合法权益的；泄露国家秘密或者工作秘密的；在对外交往中损害国家荣誉和利益的；参与或者支持色情、吸毒、赌博、迷信等活动的；严重违反职业道德、社会公德、家庭美德等行为。
  - 6、你是否存在政治品德不良，社会责任感和为人民服务意识差，以及其他不宜担任公务员职务的情形。
  - 7、你家庭是否有精神疾病遗传史。
  - 8、你是否有其他不适合在公安机关工作的情况。
- 1、请你简单介绍一下自己（什么职务）。
  - 2、你是否认识xxx考生一家。
  - 3、xxx考生及其家庭成员是否有违法违纪违规的记录或行为。
  - 4、xxx考生及其家庭成员是否有散布有损国家声誉的言论，组织或者参加旨在反对国家的集会、游行、示威等活动；组织或者参加非法组织；玩忽职守，贻误工作的；压制批评，打击报复的；弄虚作假，误导、欺骗领导或公众的；贪污、行贿、受贿，利用职务之便为自己或他人谋取私利的；违反财经纪律，浪费国家或集体资财的；滥用职权，侵害公民、法人或者其他组织的合法权益的；泄露国家秘密或者工作秘密的；在对外交往中损害国家荣誉和利益的；参与或者支持色情、吸毒、赌博、迷信等活动的；严重违反职业道德、社会公德、家庭美德等行为。

- 5、xxx考生及其家庭成员日常表现怎么样？
- 6、xxx考生是否存在政治品德不良，社会责任感和为人民服务意识差，以及其他不宜担任公务员职务的情形。
- 7、xxx考生家庭是否有精神疾病遗传史。
- 8、xxx考生是否有其他不适合在公安机关工作的情况。

### 选调生考察谈话提纲篇八

1. 在政治方向、政治立场、政治态度、政治纪律、党性原则等方面的表现，执行民主集中制、开展批评和自我批评等情况。
2. 在社会公德、职业道德、个人品德、家庭美德方面，在敬业奉献、真抓实干、锐意进取方面，在公道正派、诚实守信、思想品行等方面的表现情况。
3. 履行岗位职责，完成年度工作目标，以及拼搏赶超、改革创新和实际成效情况。组织领导和沟通协调能力，坚持依法治院、以德治院，坚持原则，敢于担当，忠于职守，勤勉尽责，能够全身心投入工作，事业心和责任感，热爱医疗卫生事业等方面表现。
4. 参加“两学一做”学习教育，落实《中国共产党廉洁自律准则》和《关于新形势下党内政治生活的若干准则》，依法依规办事，廉洁自律等情况。
5. 请您说明是否同意考察对象提拔任职。

### 选调生考察谈话提纲篇九

谈话人：

谈话对象：

- 1.要深刻吸取刘猛、周凯、刘岗、张云松等案件的教训。切实把思想和行动统一到党中央全面从严治党战略部署上来，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，切实加强党对国有企业工作的领导，认真履行全面从严治党主体责任，统筹推进国资国企改革监管和党的建设，切实提升国有企业治理能力和治理水平。
- 2.必须坚持党要管党、从严治党，切实加强国有企业党的建设，筑牢国有企业的“根”和“魂”。
- 3.坚持党对国有企业的领导是重大政治原则，必须一以贯之;建立现代企业制度是国有企业改革的方向，也必须一以贯之。中国特色现代国有企业制度，“特”就特在把党的领导融入公司治理各环节，把企业党组织内嵌到公司治理结构之中，明确和落实党组织在公司法人治理结构中的法定地位，做到组织落实、干部到位、职责明确、监督严格。

5.党和人民把国有资产交给企业领导人员经营管理，是莫大的信任。我们之间要多沟通，另外，也要充分发挥班子合力，注意倾听干部职工群众的心声，做好自身教育的同时，引导提升大家增强党性修养。

6.要坚持党管干部原则，保证人选政治合格、作风过硬、廉洁不出问题。

1.要把党员日常教育管理的基础性工作抓紧抓好，开展多种形式的教育活动，认真组织公司全体党员学习各项规章制度、中央文件，尤其是关于党风廉政建设、反腐败工作、中央八项规定方面的，要制定

计划

、严格落实。

2.要进一步梳理公司党支部主体责任、履责程序，完善规章制度，做好支部成员的分工，确保每个方面的工作都有人负责。

3.既要做好党建又要做好业务，把党的领导融入公司治理各环节，同谋划、同部署、同推进、同落实。

4.要建立干部职工谈话机制，及时掌握干部职工思想动态。

5.要建立广大员工对领导干部的监督机制。

### 选调生考察谈话提纲篇十

考察谈话是干部基本的、常用的方法之一，在考察中如何把握好运用好谈话技巧，了解掌握考察对象各方面的真实情况，对考察工作的质量与效果具有重要意义。现结合工作实践对干部考察谈话中遇到问题及如何解决作初步思考。

1.考察人方面概括起来有几种情况：

一是态度不够重视，准备不充分，或凭经验推断，以偏概全；

二是方法上简单，没有必要的引导，掌握不到真实的、深层的情况；三是能力上欠缺，洞察力、概括力不高，抓不住本质和要害。

2.谈话人方面概括起来有三种情况：少谈、怕谈、虚谈。

一是少谈。就是谈得少，可能谈话人语言表达能力欠缺，有话不知怎么表达；也可能对考察对象不了解，谈不出什么。

二是怕谈。就是不愿意多谈，三言两句敷衍了事。可能认为考察谈话是走形式，谈了也没有用；或者担心谈话内容泄露出去，对自己不利。

三是虚谈。谈成绩多谈问题少，谈面上的多，谈敏感的少。避重就轻，避实就虚。也可能是怕伤

了和气，有老好人思想等。

由于存在以上种种问题，容易导致考察质量不高甚至考察失真。下面从四方面进行思考。

### （一）精心做好谈话前的各项准备。

了解情况。一是要对考察对象的基本情况，工作情况、社会关系等作初步的了解，可以通过个人的年度工作总结、民主测评情况等现成的素材进行了解，同时把平时非正式谈话了解的真实情况归集起来。二是要对谈话的范围、对象进行确定与甄别，心中明确哪些人对考察对象知情更多、了解更深、责任心更强、更愿意谈真实情况等等。三是要对谈话人的性格特点、洞察能力、表达能力做到心中有数，谈话时才能有的放矢，有针对性地了解问题、核实问题，力求全方位、深层次地了解考察对象。

精心安排。对考察活动要有公告，让群众知晓、让谈话人有充分的思想准备。对谈话顺序的安排，可以根据对考察对象的了解程度，做出不同的谈话顺序

### 方案

。比如让单位一把手先谈，或者让本部门的直接领导和下属先谈，往往掌握到的情况也比较客观、全面、具体，那么在后面的谈话中就可以有针对性地进行。

营造环境。一是场地的选择。必须相对独立封闭，过大的空间给人以不保密、不重视的感觉；过小的空间，给人以压抑、紧张的感觉。二是座位的安排。考察人和谈话人面对面保持在1.5米左右距离，座位高低也要保持一致，给谈话人以平等的感觉。三是，细节的把握。注意在谈话人进门迎纳、引入座位、轻松开场等方面，消除谈话人的紧张情绪，为下一步展开谈话内容作好情绪上的铺垫。

### （二）营造良好的谈话氛围。

一是宽松。考察谈话的形式是考察人代表组织行使职责，谈话人往往有一种敬畏心理，容易形成沟通障碍，造成谈话被动的局面。为此，考察人要摆正位置，以谦虚友善的态度、真实专注的神态、平和亲切的语气、使谈话在愉悦、宽松的气氛中进行。

二是平等。不能因为代表组织就盛气凌人，也不能因应谈话人的职级高于自己而过于拘谨。要以热情诚恳的态度主动与谈话人建立起一种平等的关系，既谦虚谨慎又不卑不亢，尽可能缩短与谈话人的距离，激发谈话人的交谈热情，提供更多的情况。

三是流畅。注意心理学、身体语言学在谈话中的效应，运用好眼神、语速、肢体语言，并通过贴切的导语、适时的发问、恰当的引导，及时的追问，始终控制好谈话的节奏、方向、深度，使谈话围绕我们要了解的方面展开。

#### 1.善沟通。主要是掌握好“听”与“问”的技巧。

首先是怎么听？往往，我们在听的过程中，要善于捕捉各种信息，边听边记，边听边想，边听边分析和判断，然后有针对性地提问。

其次是怎么问？往往，我们对性格内向、不善于言谈的人，要采取提问式方法，直接提出要了解的问题并进行引导；对性格外向，可以采取提醒式方法，从多方面、多角度提醒谈话人；对于职务较高、了解情况较多的，可以以征询式的方法，除了了解考察对象的情况外，还可以征求干部使用意见以及对组织工作的意见建议等其他方面问题；对考察对象本人可采取提问式和分析式方法，观察其独立见解、逻辑思维、表达能力等。对欲言又止要及时追问，对话中有话要顺势巧问，对敏感问题点到为止要深入探问。

## 2.巧引导。

(1) 对于“少谈”者的引导----问答法。个别谈话对象受文化水平、认知能力和语言表达能力的限制，尽管对考察对象的情况比较了解和熟知，但就是表达不出来或表达不全面、不准确，只能概念式地说某某是个好同志等等，几句话就没了。面对这种情况，考察人不能敷衍了事，不闻不问，而是要循循善诱，把一些概念性的、定性的语言转换成比较具体的提问，要求谈话人做简单回答，然后再慢慢引导他们从看得见、摸得着的实事、小事谈起，从中找到突破点。

(2) 对于“怕谈”者的引导-----选择法。在说明组织干部考察谈话纪律、消除顾虑的同时，我们可以把考察对象的明显得到大家认同的优点做一个陈述，然后，让谈话者在这些优点中选择他认为最主要、最突出的优点，当然有其他更突出的优点也行，并引导他用具体一两件事例来说明。这样，就比较容易引导谈话人认真思考，并通过具体事例来印证他的结论。在实践中，我们可以根据多种因素来设置类似的话题。

(3) 对于“虚谈”者的引导----提问法与印证法。虚谈者，多半他们事先已经设计好高、大、全、空的谈话内容。对于这类谈话人，我们可以通过下面两个提问法来掌握谈话的主动权，而不是被谈话人没有多大价值的谈话内容牵着走。

一是最突出优缺点提问法。要求谈话人不谈其他优点，只谈考察对象的最突出的优点和存在不足，这样就使得谈话人必须放弃原来设计好的谈话内容，进行重新思考，多少能透露出一些考察对象缺点方面的蛛丝马迹。在这种情况下得到的谈话内容就相对比较真实。

二是缺点印证法。在干部考察中，最难的就是考察缺点。在考察缺点陷入困境时，可以在谈完几个人后，仔细分析先前谈话中掌握的信息和已经隐约感到考察对象存在的某些缺点后，然后再重新开始谈话。改变提问的方法，比如可以引导说：在考察中听到个别同志反映考察对象有某方面不足，这时，要注意观察谈话人的表情以及表态，来印证考察组的初步推断。

3.会挖掘。首先要善于从谈话内容、语气神态、肢体语言中捕捉信息，虽然有时只通过个别人或少数人反映出来，有的在谈话中蜻蜓点水、一带而过，或欲言又止，但某些“疑点”已经显露出来，我们应该抓住不放，要通过有针对性的提问或适时转换谈话方式，将谈话引向深入，把真情掌握到手。其次要善于把握谈话的侧重点，一是对不同考察对象拟任职务侧重于不同的谈话方向和深度。比如考察对象拟任正职的，就侧重了解带班能力，决策能力等；拟任副职的，要侧重于协调能力、配合意识、角色定位等。二是对不同谈话人侧重于不同方面了解，比如谈话人是班子成员，我们要侧重于工作能力与实绩了解，谈话人是同事就要多了解平时表现、同志关系，谈话人是基层领导，就要侧重于掌握工作的务实性和服务态度等方面进行了解。

4.能甄别。一是对谈话中获得的信息，要认真加以整理，反复思考分析、甄别真伪，尤其要结合谈话人的责任心、身份职务、性格特征、与考察对象的关系等等因素，排除干扰性因素，客观综合分析。二是要注意谈话内容的相互参照、交叉印证，以事实、事例来做支撑。在众多信息中抓住

重点，形成主体框架。三是实事求是，认真慎重定性与定量。对反映的具体问题要认真核实、对反映的敏感问题要慎重对待，对发现隐藏问题的线索要专题调查。如对有争议的干部特别要认真分析，不能只听从一部分人的简单意见一语定性。对普遍反应好的干部，要看清楚是不是真的在各方面都过得硬，是不是有在拉拢感情上下功夫的现象等等。

#### （四）营造讲真话的良好环境。

一个单位干部群众敢不敢、愿不愿、想不想讲真话，与单位的党风党纪有直接关系，与组织部门的公信度有直接关系。因此，组工干部必须模范地执行好党的政策，树立良好的职业形象，同时加强制度监督，保障考察工作的公正性和严肃性。

1.组工干部要加强工作责任心和业务能力。在考察干部中要听到真话，就要以强烈的责任感和使命感维护好公道正派的职业形象。同时加强业务能力的培养与锻炼，不断提高辨才识才的能力，察人审事的技巧，精于鉴别、严于把关，真实客观地提供干部近期远期、工作内外的总体情况，将考察谈话与平时掌握的情况、年度考核、民主测评等情况进行综合分析。

2.强化配套制度建设，建立起对谈话人、考察对象、考察人的监督制约机制。一旦查实谈话人知情不报、考察对象打击报复、考察人违反干部工作规范，考察失实，都要按制度进行责任追究和处理。

更多 范文大全 请访问 <https://xiaorob.com/zhuanti/fanwen/>

文章生成PDF付费下载功能，由[ECMS帝国之家](#)开发