

2024年选调人员考察谈话四篇

作者：小六 来源：网友投稿

本文原地址：<https://xiaorob.com/zhuanti/fanwen/185848.html>

ECMS帝国之家，为帝国cms加油！

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

选调生考察谈话提纲篇一

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二

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三

××同志自××年以来，历任区委统战部长、区委办公室主任、区政府常务副区长。六年来，勇于担当，履职尽责，在不同的工作岗位上均取得了突出业绩，是一位组织信任、群众公认的优秀党员领导干部。

立场坚定，头脑清醒，政治素养高。能始终和党中央保持高度一致，坚决拥护并认真贯彻执行党的路线、方针、政策，严格落实中央和省、市、区委作出的重要决策和部署。具有坚定的马克思主义信仰，具有较强的政治敏锐性、洞察力和鉴别力。注重学习政策理论和市场经济知识，理论水平高，知识面广。

眼界开阔，思路清晰，工作业绩实。抓工作思想解放，能够站在全局高度考虑问题，把握方向。担任统战部长期间，明确“围绕稳定抓统战、围绕经济抓统战、围绕队伍抓统战”的思路，促进区委统战工作迈上了新台阶。担任区委办主任期间，围绕区委中心工作，搞好协调服务，促进了区委工作规范高效运转。担任常务副区长以来，长期分管经济工作，熟悉经济运行规律，工作思路明晰，重点突出，成效明显。

沉稳大气，作风务实，领导能力强。该同志性格沉稳，为人谦和，作风扎实，在群众中具有较高威信。善于抓大事，抓关键，对分管部门敢于放手、充分信任，在重大问题上敢于承担责任，善于调动分管部门的积极性，具有很强的领导能力。

为人正派，清正廉洁，群众口碑好。具有良好的政治品质和道德修养，顾大局、讲原则，严自律，注重摆正自身位置，时刻维护班子团结。认真贯彻中央和省、市、区委关于党风廉政建设的各项规定，严格要求自己及家属和身边工作人员，无不廉洁行为。

不足之处：理论学习的系统性有待进一步增强

选调生考察谈话提纲篇四

主管人事、党务、档案等工作。

1、工作认真负责，勤勉敬业，有较强的责任感和集体荣誉感，能够服从组织安排，顾全大局，扎实开展工作。

2、善于沟通协调，团结同志。始终保持虚心好学的态度对待业务知识的学习。不断加强学习，积累充实自我，锻炼自己，提高自身综合素质水平，努力做好本职工作。

3、思想政治上与党中央保持高度一致，全面贯彻党的十八届三中全会精神和总书记的一系列重要指示精神。拥护党的领导，严格遵守党的政治纪律，思想积极要求进步。

4、廉洁方面在考察中未发现不良反映。不足之处：

工作上，经验尚浅，学习深度不够，学用结合不够，给工作带来一定的影响。

“文革”期间年龄尚小，“**”期间没有不良反映。

敬业，踏实，认真

××××年×月×日，×××单位共10人参加群众评议，发出《群众评议表》10份，收回10份，其中综合评价优秀10票（优秀率100%），良好0票（良好率0%），一般0票（一般率0%），较差0票（较差率0%）。所得优秀票在1位评议对象中列第1位。

无

无

以上材料是依据×××单位机关工作人员等共10人的个别谈话情况、查阅个人档案及其个人总结，综合形成。

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