



# 党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试

## 面试成功方略

(2013最新版)

原 国家人事部常务副部长 程连昌/主 编  
国家行政学院副院长

公选命题、阅卷专家 乔 兵/副主编  
国家行政学院出版社总编辑

总第 13 版



# 党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试

## 面试成功方略

(2013最新版)

原 国家人事部常务副部长 程连昌/主 编  
国家行政学院副院长

公选命题、阅卷专家 乔 兵/副主编  
国家行政学院出版社总编辑

总第 13 版

国家行政学院出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试面试成功方略/程连昌主编.  
—北京:国家行政学院出版社,2012.6  
ISBN 978-7-5150-0359-7

I. ①党… II. ①程… III. ①国家行政机关—领导人  
—招聘—考试—中国—自学参考资料 IV. ①D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 138651 号

书 名 党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试面试成功方略  
作 者 程连昌  
责任编辑 姚敏华  
出版发行 国家行政学院出版社  
(北京市海淀区长春桥路 6 号 100089)  
电 话 (010)68920640 68929037  
编 辑 部 (010)68928761 68929009  
网 址 <http://cbs.nsa.gov.cn>  
经 销 新华书店  
印 刷 保定市中华美凯印刷有限公司  
版 次 2013 年 1 月第 10 版  
印 次 2013 年 1 月第 1 次印刷  
开 本 787×1092 1/16 开本  
印 张 23.75  
字 数 560 千字  
书 号 ISBN 978-7-5150-0359-7/D·0145  
定 价 80.00 元

# · 前言 ·

公开选拔、竞争上岗制度的实施是干部选拔任用制度改革的重要成果,是深化干部人事制度改革的重要举措,对于拓宽选人视野,促进优秀人才脱颖而出,防止用人上的不正之风具有重要意义。随着党的十六届四中全会关于“加强党的执政能力建设”的提出,2004年4月中共中央组织部正式颁布了由《全国公开选拔党政领导干部考试大纲(试行)》修订成的《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》,并于2009年9月再次进行了修订,从而使全国党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试更加规范化、制度化、科学化。

公开选拔和竞争上岗考试是一种能力考试,主要测试应试者的理论素养、逻辑思维能力、分析解决问题的能力以及文字表达能力等,同时,又是一种选拔考试,有很强的竞争性,它要优中选优。要想在考试中脱颖而出,竞聘者必须做好以下准备:一是要了解笔试特点、科目、内容、答题要领;二是要特别熟悉各科考试试卷的结构、测试点、答题技巧,并要有针对性地练习;三是要把握面试的方法、试题特点、测评要素、应答技巧,并要进行模拟演练。

为了给广大中青年干部提供全面的、科学的理论指导,使广大竞聘者有针对性地、高效率地做好应试准备,并在考试中稳操胜券,国家行政学院出版社组织国家行政学院、中共中央党校、北京大学、中国人民大学等单位的有关专家、学者针对新修订的《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》精心编写了党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试系列教材,本套教材包括:《复习指南:全2册》、《习题集》、《面试成功方略》、《专业科目习题集》、《标准模拟试卷》、《竞争上岗与领导干部讲话稿写作技巧及经典范例大全:全2册》、《案例分析300例:阅读、分析、解答及撰写》、《历年真题及案例分析题型详解》、《成功面试900题详解》。本套教材以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导,认真贯彻党的十六大、十六届四中、五中、六中全会、十七大、十七届三中、四中、五中全会、全国人才工作会议、十七届六中全会、十八大精神和《党政领导干部选拔任用工作条例》的有关规定,总结了近年来全国公开选拔和竞争上岗考试工作的新经验和新成果,认真分析了历年公开选拔和竞争上岗考试笔试、面试试题的变化、内容分布、测试要点,具有很强的科学性和实用性。本套教材以其高质量和权威性赢得了各省、自治区、直辖市组织部门、人事部门的肯定,得到了广大考生的高度评价。自出版以来,本套教材已被全国20多个市(区)指定为参考教材。

本套教材具有以下鲜明特点:

一是针对性。本套教材针对考试特点和竞争者最关心的问题,从试题题型、测试重点、复习策略、应答技巧、模拟实例等各个方面做了介绍,分析了以往考试试题的内容分布和侧重点,对考试复习内容进行了合理取舍,突出了重点、要点,针对性强。

二是权威性。本套教材的作者很有经验,有的多年从事公开选拔考试研究,有的做过多年

考试辅导,有的是竞争考试成功者。全书的内容紧密联系考试实际,非常典型,有代表性,广大中青年干部读时会有逼真、实战的感觉。

**三是系统性。**本套教材针对考试的特点,从笔试的总体要求到各科考试试卷内容;从面试的结构到面试题、结构化面试方法、考官打分;从试题分析到应答技巧、模拟演练等各个方面进行了系统的介绍。

**四是实用性。**本套教材充分考虑到广大在职公务员、领导干部学习、工作很忙的特点,在内容选择上突出了重点、要点,在编排形式上,有提示、例题解析和模拟题,特别精心命制了标准模拟试卷,有利于应试者高效准备。

**五是高效性。**本套教材根据广大竞争者学习和工作都很忙及考试准备时间短的特点,内容简练,精选了过去的典型试题,甄选了有代表性的模拟题,贯穿了考试成功者的复习策略,能大大提高复习效率。

中国特色的公开选拔和竞争上岗制度,正在为社会主义现代化建设造就一支高素质的领导干部队伍起着重要作用。我们衷心希望有志于成为领导干部的同志,在公开选拔和竞争上岗考试竞争中脱颖而出,并勤于学习、善于创造、努力实践、甘于奉献,成为一名合格的、群众满意的领导干部。

本套教材在编写、出版过程中,得到了有关专家和有关部门、单位的大力支持,同时参考并引用了部分著作、文件资料,谨在此一并致谢!

编者

# · 目录 ·

## 第一部分 报考指南

第一章 公开选拔领导干部考试概要	(3)
一、公开选拔是选人用人的大趋势	(3)
二、公开选拔考试的特点和功能	(4)
三、公开选拔考试的程序	(6)
四、公开选拔考试公告的内容	(10)
第二章 公开选拔领导干部考试测评方法体系	(20)
一、公开选拔考试测评形式	(20)
二、公开选拔考试的测评方法与技术	(21)
三、公开选拔考试测评要素的确定	(22)
四、公开选拔考试测评方法设计举例	(23)

## 第二部分 面试技巧

第三章 面试是决定选拔成功的关键	(31)
一、面试的本质及特点	(31)
二、面试活动的构成要素	(33)
三、面试的分类	(34)
四、面试工作的基本程序	(35)
五、面试考官	(36)
六、面试的基本要求	(37)
七、面试工作遵循的原则	(38)
八、公开选拔党政领导干部为何采用面试方法	(39)
第四章 面试的测评要素和主要形式	(41)
一、面试测评要素的选择范围	(41)
二、确定面试内容的基本原则	(44)

三、命制面试试题的基本要求	(45)
四、面试试题设计编制的程序	(47)
五、面试试题的主要类型	(49)
<b>第五章 面试试题题型及测评功能</b>	<b>(51)</b>
一、面试试题题型	(51)
二、按面试试题的不同测评功能对常见试题的分类	(54)
<b>第六章 如何准备结构化面试</b>	<b>(63)</b>
一、结构化面试的“结构”和实施步骤	(63)
二、结构化面试的特点	(70)
三、如何应对结构化面试	(73)
<b>第七章 应对无领导小组讨论面试的方法</b>	<b>(86)</b>
一、什么是无领导小组讨论	(86)
二、无领导小组讨论的程序和特点	(86)
三、无领导小组讨论试题的主要类型	(87)
四、无领导小组讨论的评分	(89)
五、应试者参加无领导小组讨论应掌握的技巧	(91)
六、无领导小组讨论面试实例	(93)
<b>第八章 应对情景模拟面试要领</b>	<b>(97)</b>
一、什么是情景模拟	(97)
二、情景模拟测试的作用	(98)
三、情景模拟测试的主要方式	(99)
四、情景模拟测试实例	(100)
五、应试者要掌握的三个要领	(101)
<b>第九章 掌握答辩的要点</b>	<b>(102)</b>
一、答辩的特点	(102)
二、答辩的实施程序	(102)
三、答辩的技巧	(105)
<b>第十章 学会竞岗(聘)演说</b>	<b>(106)</b>
一、竞岗(聘)演说词的重要性	(106)
二、竞岗(聘)演说词的一般结构	(106)
三、竞岗(聘)演说词的准备	(107)
四、撰写演说词应注意的问题	(108)
五、竞岗(聘)演说词举例	(108)
六、竞岗(聘)演说要求	(115)

七、演讲的技巧 .....	(119)
<b>第十一章 熟悉文件筐测验</b> .....	(121)
一、什么是文件筐测验 .....	(121)
二、文件筐测验的优缺点 .....	(121)
三、文件筐测验的设计 .....	(121)
四、文件筐测验的实施程序 .....	(123)
<b>第十二章 领导能力测评</b> .....	(127)
一、领导能力的结构 .....	(127)
二、领导能力测验 .....	(131)
三、领导和管理能力测评的主要方法——评价中心技术 .....	(134)
<b>第十三章 心理素质测试范例</b> .....	(148)
一、测测你的自信心 .....	(148)
二、测测你的压力承受能力 .....	(150)
三、你容易烦躁吗 .....	(155)
<b>第十四章 祝你面试成功</b> .....	(158)
一、如何在面试中脱颖而出 .....	(158)
二、确立自己的面试风格 .....	(159)
三、面试的临场准备 .....	(162)
四、应对五种困难尴尬场面的办法 .....	(169)
五、应对主考官非常规举措的办法 .....	(171)
六、“我”字的使用技巧 .....	(173)
七、发表意见的技巧 .....	(173)
八、学会以退为进 .....	(174)
九、进行恰当的解释 .....	(175)
十、掌握常用句式和“万用语” .....	(176)
十一、注意面试用语的“禁忌” .....	(176)

## 第三部分 面试真题

<b>第十五章 公开选拔和竞争上岗面试试题举例</b> .....	(181)
一、公开选拔干部现场模拟面试 .....	(181)
二、公开选拔干部面试精选 50 题 .....	(184)
<b>第十六章 公开选拔和竞争上岗面试真题解析</b> .....	(199)
2012 年 9 月 22 日四川省泸州市公推公选副科级干部面试真题 .....	(199)



2012年9月1日山东省潍坊青州市公开选拔副科级干部面试真题 .....	(201)
2012年8月31日山东省济南市公开选拔副科级干部面试真题 .....	(202)
2012年6月4日安徽省六安市选调公务员面试真题 .....	(203)
某省公开选拔领导干部(商务类)面试真题 .....	(204)
某市处级领导干部竞争上岗面试真题 .....	(206)
某省省委组织部部分处级职位竞争上岗面试真题 .....	(210)
全国公开选拔党政领导干部考试专业知识面试题精选 .....	(214)
一、农业类 .....	(214)
二、文化类 .....	(215)
三、教育类 .....	(215)
四、群团类 .....	(216)
五、医药卫生类 .....	(216)
六、环保土地类 .....	(216)
七、财政类 .....	(217)
八、金融类 .....	(217)
九、院校类 .....	(218)
十、党史研究类 .....	(218)
十一、经贸类 .....	(219)
十二、企业类 .....	(219)
十三、科技类 .....	(220)
十四、司法类 .....	(220)
十五、统计类 .....	(220)
十六、计生类 .....	(221)
十七、技术监督类 .....	(221)
<b>第十七章 国家公务员录用考试面试真题解析</b> .....	(222)
中央国家机关录用公务员结构化面试模拟题本 .....	(222)
2012年2月24日国家公务员铁路公安系统面试真题 .....	(230)
2012年2月23日国家公务员铁路公安系统面试真题 .....	(232)
2012年2月22日国家公务员天津海关面试真题 .....	(235)
2012年2月22日国家公务员铁路公安系统面试真题 .....	(237)
2012年2月17日国家公务员民政部面试真题 .....	(239)
2012年1月15日国家公务员外交部面试真题 .....	(242)
2011年2月26日国家公务员上海、辽宁铁路公安机关面试真题 .....	(246)
2011年2月25日国家公务员辽宁统计局直属调查队、总工会面试真题 .....	(248)

2011年2月24日国家公务员国务院法制办面试真题 .....	(252)
2011年2月24日国家公务员辽宁邮政面试真题 .....	(255)
2011年2月23日国家公务员海关系统面试真题 .....	(257)
2011年2月21日国家公务员重庆国税面试真题 .....	(261)
<b>第十八章 各地公务员录用考试面试真题解析</b> .....	<b>(264)</b>
2012年7月1日湖南省公务员录用考试面试真题 .....	(264)
2012年6月9日河北省公务员录用考试面试真题 .....	(265)
2012年5月26日福建省公务员录用考试面试真题 .....	(267)
2012年5月25日福建省公务员录用考试面试真题 .....	(268)
2012年5月19日山东省公务员录用考试面试真题 .....	(270)
2012年5月18日山东省公务员录用考试面试真题 .....	(272)
2012年5月13日河北省公务员录用考试面试真题 .....	(274)
2012年4月22日天津市公务员录用考试面试真题 .....	(276)
2012年3月12日上海市公务员录用考试面试真题 .....	(278)
2012年3月10日上海市公务员录用考试面试真题 .....	(280)
2011年6月17日山东省公务员录用考试面试真题 .....	(281)
2011年6月13日北京市公务员录用考试面试真题 .....	(283)
2011年6月11日北京市公务员录用考试面试真题 .....	(285)
2011年5月28日天津市公务员录用考试面试真题 .....	(287)
2011年5月12日广东省公务员(法检类)录用考试面试真题 .....	(288)

## 第四部分 面试热点及模拟试卷

<b>第十九章 面试热点</b> .....	<b>(293)</b>
一、环保问题 .....	(293)
二、房地产价格问题 .....	(296)
三、收入分配制度改革 .....	(298)
四、看病难、看病贵 .....	(301)
五、就业问题及对策 .....	(304)
六、社保基金安全 .....	(307)
七、公共安全 .....	(309)
八、官员问责制 .....	(310)
九、科学发展观 .....	(312)
十、国家土地政策 .....	(314)

第二十章 模拟试卷	(317)
模拟试卷一	(317)
模拟试卷二	(319)
模拟试卷三	(321)
模拟试卷四	(323)
模拟试卷五	(325)
模拟试卷六	(327)
模拟试卷七	(329)
模拟试卷八	(332)
模拟试卷九	(335)
模拟试卷十	(338)
附录一	(341)
党政领导干部选拔任用工作条例	(341)
附录二	(351)
党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲	(351)
附录三	(355)
党政领导干部公开选拔和竞争上岗公共科目笔试内容	(355)

# 第一部分

## 报考指南

---

第一章 公开选拔领导干部考试概要

第二章 公开选拔领导干部考试测评方法体系



# 第一章 公开选拔领导干部考试概要

公开选拔领导干部是干部选拔任用制度的一项重大改革。从1984年开始至今,公开选拔工作得到积极推进,稳步发展。公开选拔成为党政机关的一个热门话题,引起了社会的强烈反响,受到了干部、群众的普遍关注,已成为选人用人的大趋势。

公开选拔领导干部考试为有志有德有才能者脱颖而出创造了机会,提供了舞台。要抓住机会实现愿望,除了努力地尝试外,还需要了解公开选拔领导干部考试的有关内容。

## 一、公开选拔是选人用人的大趋势

### (一)公开选拔领导干部的发展

公开选拔领导干部大致经历了探索、推广和深化三个发展阶段。不管是从区域,还是从职位、对象等方面,公开选拔领导干部力度都在不断加大:

1. 开展公开选拔领导干部工作的区域,从沿海到内地、从地方到中央逐步拓展。沿海各地不断加大公开选拔领导干部工作力度;广西、内蒙古、宁夏、西藏、新疆等少数民族地区近年来也积极开展了公开选拔工作;

2. 公开选拔的职位,从党政职能部门副职,逐步推广到党政职能部门正职、一些选任制领导干部提名人选和企事业单位领导干部。辽宁、吉林、青岛等地还通过这种方式选拔了大批后备干部;

3. 公开选拔领导干部的报名对象,从本地区、本系统逐步发展到面向全省、全国,乃至在国外的留学生;

4. 公开选拔领导干部的数量逐年增长。

2002年7月9日,《党政领导干部选拔任用工作条例》正式颁布。从此,我国公开选拔领导干部工作走上了规范化、法制化的轨道。

### (二)公开选拔领导干部的程序

各地公开选拔领导干部的基本程序和主要做法是:

1. 根据领导班子建设的实际需要,确定选拔目标,提出拟选拔的领导干部所必备的基本条件,包括政治素质、文化程度、年龄要求、任职经历、专业知识、业务能力等。

2. 向社会公布选拔目标和基本条件要求,依靠各级党组织和广大群众,采取组织推荐、群众推荐和个人自荐相结合的方式,举贤荐能。

3. 根据报名条件,对推荐出的人选进行严格的资格审查,确定应试人员。

4. 进行笔试。按类别和部门职位要求,进行综合知识、专业知识、行政职业能力考试。依据笔试成绩,确定参加面试答辩人员。

5. 面试答辩。组成面试答辩委员会,通过答辩等方法,综合考查笔试合格者的各方面能力,依据面试答辩成绩,确定考察人选。

6. 组织考察。由组织部门负责,到干部所在及工作过的有关单位,广泛听取意见,对考察对象的“德、能、勤、绩”进行全面深入的考察。考察中,还应在干部所在单位的一定范围内进行民意测验。根据考察情况,研究取舍,提出任用意见,报省(市)委讨论。

7. 择优任用。省(市)委常委讨论后,按法律程序正式任命。

### (三)公开选拔领导干部的特点

公开选拔领导干部的一个突出特点,是把考试与考察有机地结合起来,达到定性分析与定量分析的结合,进而提高干部考察选用的科学化程度。在以上程序中,体现考察方面的资格审查、综合筛选、民意测验等一系列环节,主要是了解考察干部的政治立场、思想品德、组织领导能力、工作实绩、廉政勤政等方面的表现,着重考察干部德的表现,较多地体现了定性分析。

在公开选拔领导干部的各项程序中,笔试和面试是两个关键环节。各地突出“为用而选”、“为用而考”,采用了一些先进的人才测评技术。笔试的综合知识内容较广泛,主要包括:马克思主义哲学、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、社会主义市场经济理论、法律、行政管理、领导科学、公文写作与处理、自然科学基础知识、国情国策与时事政治等。面试采取了情景模拟测验、文件筐测验、小组讨论、答辩等技术和方法。笔试和面试主要是对应试者的马克思主义理论水平及知识的积累、政策水平、综合分析能力、宏观决策能力、应变能力、文字能力和表达能力、解决处理实际问题的水平等领导者必备的基本素质进行考查,较好地体现了定量分析的要求。

把考试与考察两个基本方面的情况综合起来进行分析,就完成了对一个干部政治、业务素质的全面情况进行准确、具体、切实的评价和判别的完整过程。它大大提高了识人的准确性和用人的合理性,在对干部的选拔使用上,实现了能级相称、适位适所、人尽其才、才尽其用。

## 二、公开选拔考试的特点和功能

### (一)公开选拔考试的特点

公开选拔考试和其他考试相比,具有自身的显著特点:

#### 1. 公开选拔考试是用人考试

公开选拔考试旨在选拔胜任职位要求的领导干部,这就要求录用考试必须根据各级国家行政机关的具体要求,科学地、具体地、合理地设计考试的种类、科目、内容和方法,使应试者的知识、能力、专业水平与职位的要求相符,做到“因事择人”、“为用而考”,从而实现“人”与“事”的最佳配合。

#### 2. 公开选拔考试是能力考试

公开选拔考试与一般的学校考试不同。学校考试着重考查学生掌握知识的情况,公开选拔考试不只是测试应试者的知识,更重要的是要测试应试者的实际能力。公开选拔考试以能

力测试为主要内容,主要测查应试者运用观点、原理分析问题、解决问题的能力,文字表达能力,逻辑思维能力,综合能力,应变能力,协调能力,理解能力等等。

### 3. 公开选拔考试是综合考试

公开选拔考试的另一个突出特点是全面测量应试者的德、智、能、体等方面的素质。它采取资格审查、笔试、面试、体检、考核、试用期考察等多种方法。它不仅注重应试者的知识、能力水平,且重视应试者的思想品德、工作实绩,既要优中选优,又要德才兼备。

## (二) 公开选拔考试的功能

### 1. 选才甄别功能

选才甄别功能,是指公开选拔考试能够测量、评价应试者在知识、能力、心理素质、思想品德等方面是否达到了领导干部录用的水平和标准。考试的程序是按有关法规进行的,考试内容是根据职位所必备的知识和能力等素质要求设计的,比较具有代表性。应试者在同一标准要求下,进行公开、平等的竞争,优劣高下自然能区分开来。

### 2. 人才调节功能

人才调节功能,是指公开选拔考试能促进人才合理流动,优化领导干部队伍结构。由于种种原因,我国有许多专业人才学非所用,用非所学,浪费现象十分严重,再加上人才为部门、单位所有,人才很难流动,限制了专业人才积极性、创造性的发挥。公开选拔考试实行面向社会、公开考试的办法,能大范围地促进各级各类专业人才重新选择自己感兴趣、能发挥专长的单位和专业。同时,它能根据各级国家行政机关对领导干部的需求,有针对性地从社会上挑选合适的优秀人才,从而保证领导干部队伍数量恰当、质量优秀、搭配合理、人尽其才、效率较高。

### 3. 预测功能

预测功能,是指公开选拔考试能够在一定程度上预测应试者的能力倾向和发展潜力,有利于合理安排、使用人才。通过公开选拔考试,可发现应试者各自不同的特点。有的人笔试成绩高,面试又能言善辩;有的人知识面广,性格内向,善于思考;有的人文章写得好,表达能力强等。应试者的特点往往会成为他们今后的发展方向和将来在该方面取得更大成绩的标志。通过公开选拔考试可评价应试者的潜在能力,预测他未来经过实践锻炼后可能取得的成绩,这有利于实现人和职位的最佳配置,做到人事配合。

### 4. 激励功能

激励功能,指的是公开选拔考试能够建立一种奋发进取的机制,激励应试者和广大青少年更加努力学习,勇于实践。公开选拔考试旨在选拔优秀人才,参与国家管理。公开选拔大门向社会敞开,给每个符合条件的公民创造了公开、平等、竞争的机会。这就有利于激发青少年的进取心,促使他们勤奋学习,通过各种途径,培养、提高自身素质,成为国家、社会的有用人才。同时,公开选拔竞争激烈,能够促进竞争意识在全社会的普及。

### 5. 反馈功能

通过公开选拔考试及对考试结果的分析、评价,一方面能发现考试中存在的问题,从而采取有效的对策,使考试更科学、有效;另一方面能在一定范围内和一定程度上,掌握人才资源的分布、结构,发现潜在人才,为人才的合理流动、使用、培训提供依据,提高整个人事管理工作的



主动性和计划性。

### 三、公开选拔考试的程序

公开选拔考试的程序是指根据公开选拔的运转规律而编制的工作先后程序,一般包括:公布选拔职位和报名条件、公开推荐报名与资格审查、统一考试、组织考察、党委(党组)讨论决定任用人选、公布选拔结果。

#### (一)公布选拔职位和报名条件

根据本地经济、社会发展需要和领导班子建设实际,确定选拔目标、范围、职位和报名条件。

#### 【例1】广东省湛江市2008年选拔部分局、处级领导干部的职位、范围、条件:

##### 1. 选拔职位:

湛江经济技术开发区管理委员会主任(副厅级)

湛江市建设委员会主任(正处级)

湛江市旅游局局长(副处级)

湛江市国有资产经营公司总经理

##### 2. 选拔范围:

全国各级党政机关、企事业单位、大专院校、科研院所在职工作人员。

##### 3. 基本条件:

(1)拥护党的路线、方针、政策,具有良好的思想政治素质,遵纪守法,有较强的政策观念和群众观念;

(2)事业心和责任感强,具有较强的组织领导能力,工作政绩突出;

(3)年龄在50周岁以下(1958年6月30日以后出生);

(4)具有国家承认的大学本科以上学历;

(5)现任副处级以上职务;

(6)身体健康。

##### 4. 选拔职位的条件:

(1)湛江经济技术开发区管理委员会主任:具有硕士研究生以上学历并具有高级职称,年龄50周岁以下,担任正处级职务3年以上(担任正处级职务2年,工作经历10年以上,综合条件较好,经公选领导小组同意,也可报考)或副厅级以上职务,熟悉外向型经济和高新技术,具有一定的国际贸易、经济管理和现代科技知识,有较强的实用英语口语和文字能力,在综合经济部门或大中型企业从事综合管理工作3年以上,或在高校、科研院所从事有关经济研究工作5年以上,在国家级经济技术开发区领导班子中担任过副职的可以适当放宽条件。

(2)湛江市建设委员会主任:具有大学本科以上学历,年龄45周岁以下,担任副处级职务2年以上,熟悉现代城市建设管理,在本行业或综合管理部门从事管理工作3年以上,或在教学、科研单位从事相关专业管理研究工作5年以上。

(3)湛江市旅游局局长:具有大学本科以上学历,年龄45周岁以下,担任副处级以上职务。熟悉旅游行业有关知识,有较明确的旅游业发展思路和较强的旅游资源开发及旅游促销能力,