

全国公开选拔党政领导干部考试复习专用教材

全国公开选拔党政领导干部考试 报考指南和笔试面试技巧

主编 程连昌 原 人事部常务副部长
国家行政学院副院长

国家行政学院出版社

GONG
GONG
KE
MU
XI
TI
JI
ZHUAN
YE
KE
MU
XI
TI
JI
BAO
KAO
ZHI
NAN
HE
BI
SHI
MIAN
SHI
JI
QIAO
FU
XI
ZHI
NAN

全国公开选拔党政领导干部考试复习专用教材

全国公开选拔党政领导干部考试 报考指南和笔试面试技巧

主编 程连昌 原 人事部常务副部长
国家行政学院副院长

国家行政学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

全国公开选拔党政领导干部考试报考指南和笔试面试技巧/程连昌主编. —北京:国家行政学院出版社,

2001.5

ISBN 7-80140-163-8

I.全… II.程… III.国家机构—干部—招聘—
考试—中国—自学参考资料 IV.D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 030722 号

**全国公开选拔党政领导干部考试
报考指南和笔试面试技巧**

主编:程连昌

*

国家行政学院出版社出版发行
(100089 北京海淀区长春桥路6号)

新华书店经销

北京外国语大学印刷厂印刷

*

787×1092 1/16 20 印张 500 千字

2001 年 5 月第 1 版 2001 年 5 月第 1 次印刷

定价:40.00 元

前 言

党的十一届三中全会后,我国逐步推行了干部人事制度的各项改革,公开选拔党政领导干部考试制度也随之确立和健全。在党的十五大上,江泽民总书记再次强调了政治体制改革的重要性和迫切性。全国公开选拔党政领导干部考试制度的推广与完善,无疑是当前我国政治体制改革的一个重要组成部分。采取考试与考核相结合的方法公开选拔领导干部,是新时期干部选拔任用制度的一项重大改革。它有利于把坚持党管干部的原则与充分走群众路线结合起来;有利于形成公开、平等、竞争、择优的用人环境,建立健全科学的用人机制,促使优秀人才脱颖而出,有效防止和克服选人用人上的不正之风。1999年3月,中共中央组织部颁发了《关于进一步做好公开选拔领导干部工作的通知》,将公开选择党政领导干部考试的方式确定为笔试和面试两种形式。

为了配合全国公开选拔党政领导干部考试工作的顺利进行,帮助广大考生更快、更全面地了解党政领导干部考试的全过程,尽快掌握如何报考、如何参加笔试、如何准备面试、面试的基本过程与应对措施、面试的主体阶段与应对措施、面试的设计分析与面试技巧、党政领导干部考试面试的组织与命题设计、面试评分角度与评分要求、面试的常见提问与应答要点、面试的危机与化解、面试的效度、心理与面试应对技巧等等,更好地进行必要的考前准备与训练,国家行政学院出版社组织有关方面资深专家编写了这本《全国公开选拔党政领导干部报考指南和笔试面试技巧》。本书后附有近年来全国各地选拔领导干部的面试试题供考生参考。

该书主要适用于中央、国家机关各部委正副司局长和地方省(区、市)、地(市)、县(市)党委、政府工作部门副职领导干部的公开选拔考试;各级人大常委会、政协、纪委、法院、检察院、人民团体机关相应职位的公开选拔考试;事业、企业单位公开选拔领导干部考试和党政机关竞争上岗考试等等。

本书的作者全部由北京大学、中国人民大学、国家行政学院、中央党校多年从事相关学科教学、科研工作的教授、副教授、博士担任。由于组织编写的时间紧迫,本书难免会有一些缺点和错误,期望得到各级领导、专家学者和广大读者的批评指正,同时,编者也衷心地希望本书能为广大报考人员做一点贡献。

编 者

2001年5月

14-3

编委会人员名单

主 编:程连昌

副主编:陈稹 张海英 陈敏

编 委:(按姓氏笔划排列)

王语晴	石 伟	朱出修
张海英	张小军	李玉峰
李飞燕	陈 稹	陈 敏
何银虎	武鸿志	高 翔
高晓丽	韩天玉	荀晓河
魏斌杰		

目 录

上篇 报考指南

第一章 公开选拔是选人用人的大趋势	(3)
一、公开选拔领导干部力度不断加大	(3)
二、公开选拔领导干部的制度化建设不断加强	(4)
三、公开选拔领导干部的程序和特点	(9)
四、公开选拔领导干部成效显著、意义深远	(10)
五、公开选拔领导干部写真.....	(13)
第二章 公开选拔领导干部考试概要	(23)
一、公开选拔考试的特点和功能.....	(23)
二、公开选拔考试的程序.....	(25)
三、公开选拔考试公告的内容和发布.....	(29)
第三章 把握党政领导干部的素质结构	(35)
一、领导干部的素质特点.....	(35)
二、领导干部的素质结构.....	(35)
三、地厅(局)级领导干部须具备的素质.....	(36)
四、领导干部须具备的能力.....	(40)
五、宏观经济管理干部应具备的素质、知识和能力	(43)
六、国外公务员能力结构框架举例.....	(47)
第四章 公开选拔领导干部考试测评方法体系	(51)
一、公开选拔考试测评形式.....	(51)
二、公开选拔考试的方法与技术.....	(52)
三、公开选拔考试测评要素的确定.....	(53)
四、公开选拔考试测评方法设计举例.....	(54)

中篇 笔试技巧

第五章 笔试稳操胜券技巧 (上)	(61)
一、了解笔试的功能和特点	(61)
二、熟悉笔试内容和试卷结构	(62)
三、把握笔试各种题型的特点	(65)
四、掌握科学的记忆方法	(72)
五、保持最佳状态	(76)
第六章 笔试稳操胜券技巧(下)	(80)
一、根据阅卷心理形成应试策略	(80)
二、掌握答卷策略	(82)
三、客观性试题解题技巧	(84)
四、主观性试题解题技巧	(86)
五、申论考试技巧	(93)
六、注意避免常出现的差错	(99)

下篇 面试技巧

第七章 面试是决定选拔成功的关键	(103)
一、面试的概念及特点	(103)
二、面试的构成要素	(104)
三、面试的分类	(105)
四、公开选拔党政领导干部为何采用面试方法	(107)
五、面试的基本程序	(107)
六、面试考官	(108)
七、面试的基本要求	(110)
八、面试遵循的原则	(110)
第八章 把握面试内容	(112)
一、面试测评内容的选择范围	(112)
二、确定面试内容的基本原则	(114)

三、命制面试试题的基本要求	(115)
四、面试试题设计编制的程序	(118)
五、面试试题的主要类型	(119)
第九章 面试试题举例	(122)
一、面试试题构成方式	(122)
二、面试试题举例(一)	(124)
三、面试常见试题举例(二)	(127)
四、面试试题功能与应用举例	(131)
第十章 如何准备结构化面试	(137)
一、把握结构化面试的特点	(137)
二、了解结构化面试的组织实施程序	(138)
三、熟悉结构化面试具体操作步骤	(138)
四、研究测评要素	(138)
五、结构化面试题本和评分实例	(140)
第十一章 应答无领导小组讨论面试的方法	(145)
一、什么是无领导小组讨论	(145)
二、无领导小组讨论的程序和特点	(145)
三、无领导小组讨论试题的主要类型	(146)
四、无领导小组讨论的评分	(148)
五、应试者参加无领导小组讨论应掌握的技巧	(149)
六、无领导小组讨论面试实例	(152)
第十二章 应对情景模拟面试要领	(156)
一、什么是情景模拟	(156)
二、情景模拟测试的作用	(157)
三、情景模拟测试的主要方式	(157)
四、情景模拟测试实例	(158)
五、应试者要掌握的三个要领(160)	
第十三章 掌握答辩和演讲的要点	(161)
一、答辩的特点	(161)
二、答辩的实施程序	(161)
三、答辩的技巧	(164)

第十四章 学会竞岗(聘)演说	(165)
一、怎样准备竞岗(聘)演说词	(165)
二、竞岗(聘)演说词的一般结构	(165)
三、竞岗(聘)演说词的准备	(166)
四、撰写演说词应注意的问题	(167)
五、竞岗(聘)演说词举例	(167)
六、竞岗(聘)演说要求	(175)
七、演讲的技巧	(179)
第十五章 熟悉文件筐测验	(180)
一、什么是文件筐测验	(180)
二、文件筐测验的优缺点	(180)
三、文件筐测验的设计	(181)
四、文件筐测验实施程序	(182)
第十六章 领导能力测评	(186)
一、领导能力的结构	(186)
二、领导能力测验	(190)
三、领导和管理能力测评的主要方法——评价中心技术	(193)
第十七章 心理素质测试范例	(207)
一、测测你的自信心	(207)
二、测测你的压力承受能力	(209)
三、你容易烦躁吗?	(214)
第十八章 祝你面试成功	(217)
一、如何在面试中脱颖而出	(217)
二、确立自己的面试风格	(218)
三、面试的临场准备	(221)
四、应对五种困难尴尬局面的办法	(228)
五、应对主考官非常规举措的办法	(230)
六、“我”字的使用技巧	(232)
七、发表意见的技巧	(233)
八、学会以退为进	(233)
九、进行恰当的解释	(234)
十、掌握常用句式和“万用语”	(235)

十一、注意面试用语的“禁忌”	(236)
第十九章 面试试题及解答举例	(237)
一、公开选拔面试问答实例	(237)
二、常见面试题解析	(240)
附录:各地公开选拔干部面试试题精选	(256)
一、中央国家机关录用公务员结构化面谈模拟面试题本	(256)
二、北京市 1995 年公开选拔副局级领导干部和高级管理人员面试题	(264)
三、北京市 1995 年公开选拔副局级领导干部和高级管理人员行业分类面试题	(271)
四、北京市 1997 年公开选拔副局级领导干部和高级管理人员面试题	(275)
五、某直辖市公开选拔县(处)级领导干部面试题	(281)
六、某省公开选拔县(处)级领导干部面试题	(282)
七、某省级城市招考副局级干部面试题	(283)
八、某省 1999 年公开选拔副厅级领导干部和高级管理人员面试题本	(284)
九、某省 1999 年公开选拔副局级领导干部面试题	(288)
十、某省 2000 年公开选拔副厅级领导干部和高级管理人员面试题本	(289)
十一、某省人事厅部分副处长职位竞争上岗面试答辩试题	(292)
十二、中共某省委组织部部分副处长职位竞争上岗面试题	(295)
十三、某省委组织部机关部分处级职位竞争上岗面试题	(298)
十四、某市 2000 年公务员竞争上岗面试题	(302)
十五、全国公开选拔党政领导干部考试专业知识面试题精选	(306)

上篇 报考指南

第一章 公开选拔是选人用人的大趋势

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,大致经历了探索、推广和深化三个发展阶段。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,它已经成为时代潮流。

一、公开选拔领导干部力度不断加大

1988年底以来,吉林省先后四次公开选拔了38名副厅(地)级领导干部。

浙江省从1990年起两次公开选拔副厅级干部37名,山西省从1991年起,连续两年四次在全省张榜招贤,为省直机关选拔了35名副厅级领导干部。

1992年6月和1996年1月,中组部先后向全国转发了吉林省委组织部《关于公开选拔副地厅级领导干部情况的报告》和《吉林省公开推荐与考试考核相结合选拔领导干部的暂行办法》,正式推广这一工作。

1993年,上海浦东新区向全国招考包括副局级干部在内的40名工作人员,最后从1665名应试者中择优选取了副局级及其以下干部30余人。

1995年5月,《党政领导干部选拔任用工作条例》颁发,按照《条例》规定的“公开、平等、竞争、择优”的原则,各地公开选拔副厅级领导干部达到了高潮。四川计划选拔10人,500余人参加笔试,52人参加答辩。北京市计划选拔5名,参与竞争的多达244人,其中硕士生和博士生占三分之一。1995年,辽宁省委选拔副厅级领导干部,是迄今为止规模最大的一次,2600余人竞争42个副厅级领导干部岗位。福建、河南、黑龙江、贵州、南京等省市在1995年也进行了公开选拔领导干部的实践。

1996年,公开选拔副厅局级领导干部工作进一步开展。据不完全统计,河南省面向全省公开选拔20名副厅局级领导干部;贵州省公开选拔12名,湖北省公开选拔23名。湖南等省也组织了公开选拔副局级领导干部工作。

公开选拔已成为选人用人的大趋势,有关部门负责人在一篇文章中概括提出,公开选拔工作得到积极推进,稳步发展。

一是开展公开选拔领导干部工作的区域,从沿海到内地、从地方到中央与国家机关逐步拓展。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。二是公开选拔的职位,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。三是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。四是公开选拔领导干部的数

量逐年增长。

二、公开选拔领导干部的制度化建设不断加强

党的十四大以来,各地积极探索公开选拔领导干部的制度建设。一些省市先后印发了公开选拔领导干部试行办法或暂行规定,制定了具体操作规程。1999年3月,中组部《关于进一步做好公开选拔领导干部工作的通知》下发后,进一步推动了公开选拔领导干部工作的制度建设。各地按照《通知》要求,在总结经验的基础上,对公开选拔的适用范围、基本程序、组织领导、考试考察方式、纪律监督等作出了规定。

【文件一】:中共中央组织部关于进一步做好公开选拔领导干部工作的通知

关于进一步做好公开选拔领导干部工作的通知

各省、自治区、直辖市党委组织部,中央和国家机关各部委、各人民团体组织人事部门:

改革开放以来,特别是党的十四大以来,全国绝大多数省、区、市和一些中央、国家机关在一定范围内面向社会,采取公开推荐与考试考核相结合的办法选拔领导干部,取得了明显成效,产生了积极的社会影响,得到了广大干部、群众的支持和拥护。实践证明,这项改革是成功的。为深入贯彻党的十五大精神,加快干部制度改革步伐,进一步做好公开选拔领导干部工作,现就有关问题通知如下:

一、进一步提高认识,加大公开选拔领导干部工作的力度

公开选拔领导干部是新时期干部选拔任用方式的一项重要改革,是公开、平等、竞争、择优原则在干部选拔任用工作中的有效运用。公开选拔领导干部,有利于把坚持党管干部原则与充分走群众路线结合起来;有利于拓宽识人选人视野,在更大范围内择优选拔人才;有利于形成正确的用人导向,激发广大干部的进取精神;有利于扩大干部工作中的民主,加强群众监督,防止和克服选人用人上的不正之风。这项改革对于加强领导班子和干部队伍建设具有重要的作用。

各级党委(党组)及其组织、(人事)部门,要进一步提高认识,积极推进这项改革。已开展这项工作的,要在总结经验的基础上继续努力实践,逐步使之规范化和制度化;凡没有开展公开选拔领导干部工作的地方和中央、国家机关,都应根据本地区本部门的实际,努力创造条件,积极稳妥地推行。今后,在党政职能部门出现职务空缺时,凡适用于公开选拔的岗位,应逐步采用公开选拔的方式选人。特别是在年轻干部比较少的地方,在群众关注的热点部门,在出现领导职位空缺比较多时,更应积极主动地开展这项工作。各地、各部门要因因地制宜,区别不同职位,将公开选拔与严格考核基础上的内部晋升和调配交流等任用方式结合使用,并与实行试用期制、任期制等改革措施结合起来,推动干部制度改革深入发展,创造公开、平等、竞争、择优的用人环境,使更多优秀人才脱颖而出。当前,尤其要注意结合机构改革的进程,根据实际需要,积极运用这种方法选拔优秀领导干部,促进人才资源的优化配置。

二、正确把握公开选拔领导干部的适用范围

公开选拔方式主要适用于选拔中央、国家机关的正副司局长和地方省(区、市)、地(市)和

县(市)党委、政府工作部门的副职领导干部。此外,还可以运用这一方式选拔事业单位、国有和国家控股企业的领导干部。运用这一方式选拔的领导干部,凡需要依法任命的职务,要严格按照有关法律的规定办理。

涉及国家重要机密和国家安全等特殊职位,不宜用这种方式选拔领导干部。

三、逐步规范公开选拔的工作程序

为保证选拔工作的公正性和科学性,根据各地经验,公开选拔工作一般应按如下基本程序进行:(1)公布选拔职位和报名条件;(2)公开推荐报名与资格审查;(3)统一考试;(4)组织考察;(5)党委(党组)集体讨论决定任用人选;(6)公布选拔结果。

公开选拔前,要对拟选拔职位所需人才资源进行充分的分析预测,合理确定报名范围和资格条件。报名人员的资格条件,“应符合《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》的有关规定。选拔方案确定后,要通过党报、电视等新闻媒体向社会公布拟选拔职位、报名资格条件、选拔程序和方法,并广泛宣传发动,动员符合条件的人员参与竞争。

公开推荐报名采取组织推荐、群众推荐和个人自荐的方式进行。同时,要严格按照公布的职位条件要求,对报考者进行资格审查。

考试应由组织(人事)部门统一组织实施。考试包括笔试和面试。笔试主要测试应试者的政治理论和政策水平、行政管理知识和专业知识等。笔试分为公共科目和专业科目。公共科目内容一般应包括马克思主义基本原理、邓小平理论、党和国家的方针政策、社会主义市场经济理论、行政管理学与领导科学、党史党建、法律知识、现代科学技术基础知识等;专业科目内容包括拟选拔职位所要求的业务知识和相关的重要政策法规等。面试主要测试在笔试中不易测试的拟选拔职位所要求的领导能力和素质。

决定任用或决定推荐提名人选要严格按干部管理权限和有关程序、方法进行,并严格执行有关法律的规定。凡属破格提拔的,应在做出决定前征求上级党委组织部门的意见。公开选拔上来的领导干部,上岗前要进行任职培训。其中属于委任制和聘任制的,要实行一年的试用期。试用期满,经过考察,胜任者正式任用,不胜任者取消任用资格,按干部的原职级安排适当工作。

公开选拔领导干部过程中,每道程序的人员筛选要掌握好一定的比例。资格审查合格参加笔试的人数与拟选拔职数的比例一般不低于 10:1 左右,经笔试进入面试的人数与拟选拔职数的比例一般在 5:1 左右,经面试合格进入考察范围的人数与拟选拔职数的比例一般在 3:1 左右。筛选比例应根据报考人数事前设定,严格按成绩确定参加下一轮竞争的人选。

在公开选拔过程中,要严肃纪律,加强监督,保证选拔工作的公正性。

四、着力提高考试的科学化水平

考试是公开选拔领导干部工作的一个关键环节,考试的科学化水平直接关系着公开选拔的公正性和准确性。

考试前要对拟选拔职位的要求和特点做出具体分析,合理确定考试内容和所用题型,据此命制试题。考试分数要能真实反映应试者的知识水平和应用能力,确保考试的筛选作用。考试结束后,要根据考试结果对所用试题进行质量分析,为今后命制试题提供依据。为切实提高试题质量,增强考试的科学性和权威性,中组部将建立全国公开选拔领导干部考试题库,以便

为各地各部门的考试工作服务。

面试工作应注意吸收借鉴现代人才测评技术,采用多种有效的方法进行。面试测评小组一般应由党政领导、组织人事部门和相关部门的领导、熟悉拟选拔职位业务的专家组成。

要逐步提高考务管理水平。对考试的程序和考务纪律等要做出明确规定,并严格执行,保证考试工作严密有序地进行。为切实履行职责,努力做好公开选拔领导干部考试这项新的工作,组织人事部门要注意培养一批熟悉公开选拔考试工作业务的人才。

五、认真做好组织考察工作

组织考察是公开选拔领导干部的重要环节,考察要严格按照《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》、《党政领导干部考核工作暂行规定》进行。考察中要坚持走群众路线,广泛听取各方面的意见,全面、客观、准确地了解考察对象的德才表现、工作实绩和群众公认程度;要重视考察干部的思想政治素质,深入了解考察对象的理论素养和思想水平、政治方向和政治立场、政治品德和道德品质、群众观点和执行群众路线的情况以及是否廉洁,深入了解考察对象的实际领导水平、政策水平、工作能力、工作作风等。对思想政治素质较差、群众公认程度较低或存在其它较严重问题的干部,即使考试成绩好,也不能作为拟任用人选。对参与同一职位竞争的人选应由同一个考察组考察,以便统一评价比较。

六、切实提高公开选拔领导干部的工作成效

要在坚持基本程序的前提下,减少不必要的工作环节,以降低选拔成本,提高工作成效。全国统一试题库建成后,各地各部门开展公开选拔所需试卷,应从题库中提取。对公开选拔的成果可根据需要进行多层次开发利用,在公开选拔中发现的优秀人才,因职数所限未被任用的,相隔一定时间后也可根据工作需要和本人情况选拔到其他相关岗位上任职,或作为备用人选。

各地、各部门党委(党组)要切实加强对公开选拔领导干部工作的领导,根据领导班子和干部队伍建设的实际,统筹部署本地区部门的公开选拔工作。对选拔工作的重要程序和关键环节要加强指导,认真审查把关。各级组织(人事)部门要认真履行职责,与相关部门密切配合,做好公开选拔的具体实施工作。各级党委(党组)及其组织(人事)部门要采取得力措施,坚决抵制不正之风的干扰。要及时总结经验,认真研究公开选拔工作中出现的新情况、新问题,不断改进和完善这项工作,保证公开选拔工作持续健康地发展。

中共中央组织部

1999年3月3日

【文件二】:福建省公开选拔领导干部工作暂行办法

福建省公开选拔领导干部工作暂行办法

公开选拔领导干部是采取组织推荐、群众推荐、个人自荐与考试、考核相结合选拔领导干部的方法。为实现我省公开选拔领导干部工作的科学化、规范化、制度化,依据《党政领导干部

选拔任用工作暂行条例》和中央组织部《关于进一步做好公开选拔领导干部工作的通知》等有关规定,结合我省实际,特制定本暂行办法。

一、指导思想

通过公开选拔领导干部工作,进一步加快干部制度改革步伐,扩大民主、完善考核、推进交流、加强监督,拓宽识人选人视野,优化领导班子结构,提高干部队伍素质,推进后备干部队伍建设和发现和选拔一批能够适应社会主义现代化事业需要的领导人才,防止和克服选人用人上的不正之风,创造一个优秀人才能够脱颖而出的用人环境。

二、适用范围

公开选拔方法主要适用于选拔地方党委、政府工作部门的副职领导干部。事业单位、国有和国有资产控股企业的领导干部也可以参照这一方式进行选拔。涉及党和国家重要机密、国家安全等特殊职位,不宜采用本方法。

三、组织领导

公开选拔领导干部工作在各级党委领导下,按干部管理权限进行。党委组织部门负责公开选拔的组织实施工作。各地在公开选拔领导干部工作中,也可以成立公开选拔领导干部工作领导小组,对公开选拔领导干部工作中重大事项进行决策、指导和协调。领导小组下设办公室,负责公开选拔领导干部工作的日常事务。

四、基本程序

公开选拔领导干部工作的基本程序是: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)集体讨论决定任用人选;公布选拔结果。上述基本程序不得省略,但可根据实际情况对具体步骤和内容、形式进行适当的调整。

五、确定并公布职位

公开选拔领导干部前,要对拟选拔职位所需的人才资源进行充分的分析预测,根据领导班子结构和选拔职位的要求,合理确定报名范围和资格条件,制定公开选拔领导干部工作方案,并报上一级组织部门备案。

公开选拔领导干部工作实行信息公告制度。公开选拔领导干部方案确定后,要发布通告向社会公布拟选拔职位、报名资格条件、选拔程序和步骤。公开选拔领导干部工作信息一经公布,必须严格按照公布的程序和条件进行,不得随意变更。

公开选拔领导干部通告内容主要包括:职位名称与数量,选拔程序和步骤,报名范围、条件、时间、地点、方式,考试范围、时间、地点和方式,面试人选、组织考察人选的确定原则。

六、公开推荐与资格审查

公开推荐报名采取组织推荐、群众推荐、个人自荐等方式进行。

资格审查由公开选拔领导干部工作的组织实施部门负责。依据公布的报名条件,进行公开选拔考试。每个职位符合条件的报名人数,一般不得低于10人。经资格审查符合进行公开选拔考试职位条件的报名者,由公开选拔领导干部工作的组织实施部门发给“准考证”。

七、统一考试

公开选拔领导干部考试要着力提高考试的科学化水平,体现选拔领导干部的特点,重点测试知识面、领导素质和能力。考试形式一般有笔试、面试,也可根据需要采取其他考试形式。