附件5

报考指南

一、关于报名

**（一）应聘人员在报名表填写报名信息应注意哪些事项？**

应聘人员必须填写《报名表》，并对所填信息的真实性、准确性和完整性承担完全责任。其中，学习和工作经历栏目应按时间先后顺序，从高中开始，填写何年何月至何年何月在何地、何单位学习工作、任何职。对大学期间的学习经历，须填写清楚学校、院系、专业名称。为避免影响选聘单位审核是否构成回避关系岗位，不得漏填家庭成员及主要社会关系。

**（二）应聘人员是否需要缴费？**

不需要。

二、关于学历、学位

**（一）怎样理解选聘岗位中的“学历”、“学位”条件？**

应聘人员应具备与选聘岗位要求专业对应的学历、学位。

**（二）国（境）外学历、学位人员需要提供哪些材料？**

留学回国人员需提供由教育部留学服务中心出具的国（境）外学历、学位认证函等有关证明材料。应聘人员可登录教育部留学服务中心网站（http://www.cscse.edu.cn）查询认证的有关要求和程序。在国（境）内就读取得国（境）外学历、学位的人员，需取得由教育部所属的相关机构出具的学历、学位认证函。

上述材料应在面试前资格审核时与其他材料一并交选聘单位审核。

三、关于专业

**（一）应聘人员应如何判断本人所学专业？**

应聘人员所学专业按所获毕业证书上的专业为准。辅修专业、学位种类、学校院系种类、毕业证书专业名称后以括号等形式列出的培养方向，均不作为专业依据。

**（二）应聘人员应如何选择专业报考？**

选聘岗位中专业条件参照《广东省2025年考试录用公务员专业参考目录》设置的，应聘人员所学专业已列入专业目录列表的，**所学专业代码与选聘岗位专业代码不一致，不符合条件报考**。岗位表中的“专业”要求为“学科门类”（代码为2位数）的，如应聘人员所学专业为该“学科门类”所含“学科”（代码为4位数）或“专业”（代码为6位数）的，均符合报考条件。岗位表中的“专业”要求为“学科”（代码为4位数）的，如应聘人员所学专业为该“学科”所含“专业”（代码为6位数）的，符合报考条件。

若所学专业为专业目录中旧专业的，按其对应的专业名称进行报考。如旧专业后注明“部分”的，须征询选聘单位同意后报考。

**（三）应聘人员以相近专业报考有什么要求？**

应聘人员所学专业未列入专业目录（无专业代码）的，可选择专业目录中的相近专业报考，所学专业必修课程须与选聘岗位要求专业的主要课程基本一致，并在资格审核时提供毕业证书（已毕业的）、经毕业院校或该院校教务处盖章确认的专业课程成绩单、课程对比情况说明及毕业院校设置专业的依据等材料。

若选聘岗位专业条件为“专业”（代码为6位数），应聘人员所获毕业证书上的专业名称为该“专业”的上一级“学科”（代码为4位数）或“学科门类”（代码为2位数），可按前款规定以相近专业报考。

**（四）应聘人员专业中有培养方向的如何报考？**

对含有两个以上培养方向的专业，如选聘岗位已明确具体培养方向的，应聘人员须符合具体培养方向方可报考。如专业目录中的“企业管理（含：财务管理、市场营销、人力资源管理）（A120202）”，某岗位设置为“企业管理（限：财务管理）（A120202）”，则此专业中财务管理方向的应聘人员方可报考，市场营销、人力资源管理方向的不可报考。

除专业目录中有列出培养方向的专业外，其他毕业证上专业名称后面以括号等形式列出的培养方向不能作为报考专业的依据。

四、关于年龄和工作经历

**（一）选聘岗位年龄条件的计算截止时间？**

选聘岗位年龄条件的计算截止时间为本次公开选聘报名首日。例如：如果报名首日为2025年6月14日，则“40周岁以下”是指1984年6月14日以后出生。

**（二）工作经历认定需要提供哪些材料？**

工作经历认定需提供经当地人社（组织）部门审核备案的岗位聘用审核表和聘用合同等材料。

**（三）工作经历时间怎样计算？**

工作经历起始时间计算以应聘人员提供的经当地人社（组织）部门审核备案的岗位聘用审核表和聘用合同所载聘用期限为准，工作经历截止时间为本次选聘报名首日。

五、关于考试

**对违纪违规行为，有哪几种处理方式？**

应聘人员有违纪违规行为的，参照《事业单位公开招聘违纪违规行为处理规定》，分别给予取消应聘资格、考试成绩无效等相应处理。

六、关于资格审核

**资格审核的时间节点包括哪些？**

资格审核贯穿本次选聘全过程。在资格审核、体检、考察、公示以及办理聘用手续等过程中，发现应聘人员存在不符合选聘公告及岗位资格条件的，或存在填写虚假信息、提供虚假材料等情形的，将按规定取消考试或聘用资格。

七、关于考察

**（一）考察时需要对考察人选进行资格复审吗？**

考察是对考察人选资格条件认定核实的关键环节，需要对考察人选进行资格复审。考察阶段资格复审，主要是核实考察人选是否符合规定的报考资格条件，提供的报考信息和相关材料是否与真实经历背景相一致，是否构成回避的情形等方面的情况。

**（二）如何理解“聘用后即构成回避关系”?**

按照《事业单位人事管理回避规定》第六条、第七条、第十条等相关规定执行。其他法律法规规定的有应予回避的情形，从其规定。