

2009 年国家公务员录用考试教材

公务员考试 辅导与训练

行政职业能力测验、申论综合版

曹长远 主编

2009

内容简介

2009 年国家公务员录用考试教材

公务员考试辅导与训练

行政职业能力测验、申论综合版

主 编 曹长远
编 委 花立新 周光亮 姚建涛 蔡玉卿
朱 伟 徐 乐 肖丽丽
特约编者 高理峰 杜玉奎 季晓军 周芳芳
孙丽峰 闵凡群 李 欣 陈新疆
姚晓杭 张长青

封面设计：王 玉 封面设计：王 玉 封面设计：王 玉 封面设计：王 玉 封面设计：王 玉

81118281118 010-28281118 800-810-0298
http://www.hep.edu.cn
http://www.hep.com.cn
http://www.jiaodiao.com.cn
http://www.widedu.com.cn
81118281118 010-28281118 800-810-0298
http://www.hep.edu.cn
http://www.hep.com.cn
http://www.jiaodiao.com.cn
http://www.widedu.com.cn
81118281118 010-28281118 800-810-0298
http://www.hep.edu.cn
http://www.hep.com.cn
http://www.jiaodiao.com.cn
http://www.widedu.com.cn

高等教育出版社

地址：北京市西城区德胜门内大街 2 号
邮编：100088
电话：010-58581118
网址：http://www.hep.com.cn
ISBN 978-7-04-0-23040-0

内容简介

鉴于公务员录用考试与学校考试的本质区别,又因为目前许多大学生并不了解公务员考试的独特要求,本书针对备考过程中容易出现的问题,系统阐释公务员考试原理和备考策略,通过切实的技巧点拨和题型分析,让考生真正掌握举一反三的解题思路和申论方法,掌握应对新题、怪题的基本技能,迅速提高过关能力。本书在编写理念上尤具特色,全书力求淡化专业背景,通过提供有针对性的应考方案和训练方法,引导考生把自己的知识储备运用于公务员考试实践,为不同专业的大学生提供一本切实有效的公务员考试教材。书后附一张配套的“模拟考试”程序光盘,智能组卷,限时作答,自动批阅,模考精练。本书建有配套网站。读者登录高等教育出版社立体化教材网(网址:<http://4a.hep.edu.cn> 或者 <http://4a.hep.com.cn>)\高等文科类\公务员\考试辅导与训练,或者登录教材作者的教学网站(网址:www.98999.com),就可以获取更多的资源,包括历年国家、各省的考试真题和全部解题辅导,还可以通过网络互相讨论并向老师请教,主编也将在网上举办 QQ 视频讲座,实时辅导答疑。

本书供高等学校应届大学毕业生国家、地方公务员考试辅导课程使用,也适合社会各界考生使用。

图书在版编目(CIP)数据

公务员考试辅导与训练:行政职业能力测验、申论综合版/曹长远主编.—北京:高等教育出版社,2008.4

ISBN 978-7-04-023640-8

I. 公… II. 曹… III. ①公务员—招聘—考试—中国—自学参考资料②行政管理—能力倾向测验—中国—自学参考资料 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 029285 号

策划编辑 袁晓波 责任编辑 王羽 封面设计 王睢 责任绘图 黄建英
版式设计 陆瑞红 责任校对 俞声佳 责任印制 韩刚

出版发行 高等教育出版社
社 址 北京市西城区德外大街 4 号
邮政编码 100120
总 机 010-58581000

经 销 蓝色畅想图书发行有限公司
印 刷 北京中科印刷有限公司

开 本 787×1092 1/16
印 张 42.25
字 数 1 210 000

购书热线 010-58581118
免费咨询 800-810-0598
网 址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>
网上订购 <http://www.landaco.com>
<http://www.landaco.com.cn>
畅想教育 <http://www.widedu.com>

版 次 2008 年 4 月第 1 版
印 次 2008 年 4 月第 1 次印刷
定 价 88.00 元(含光盘)

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

物料号 23640-00

前言

自从我国推行公务员录用考试制度以来,公务员岗位吸引了越来越多的应届毕业大学生参与竞争。2006年1月1日,《中华人民共和国公务员法》正式施行,更是第一次以法律的形式规定了公务员的录用、聘任等方式,为广大愿意从事公务员职业的考生提供了适合自己的职业轨道。由于公务员职业所具有的独特优势,公务员考试的热度越来越高,已经成为“当今中国竞争最激烈的考试”,对应届毕业的大学生来说,参加“公考”已经成为与“考研”并列的重要选择。每年有几百万考生走进国家、地方公务员招录考场,而其中超过七成是应届毕业的大学生。

现在我们可以看到,在大学校园里,到处都有复习备考公务员考试的大学生。但是由于缺乏相应的课程指导,许多学生因为复习不得法而感到茫然和苦恼。所以,开设“公务员考试辅导”课程,是广大学生的迫切要求,编写相应的课程教材也是形势所需。

高等教育出版社组织编写的《公务员考试辅导与训练》教材,试图提供切实有效的“公考”方案和应考方法,引导考生把自己的知识储备运用于“公考”实践。教材的特点可以简述为以下三点:

第一,努力淡化专业背景,为不同专业的应届大学毕业生和社会考生提供一本切合实用的公务员考试教材。我们假定考生并没有专业的语文知识、数学知识、逻辑知识、法律知识等,并且现有的写作能力也不是多么强。这本教材的内容将使考生从初级水平达到熟练应考的操作水平。

第二,考虑到多数考生往往既参加国家公务员考试又参加地方公务员考试,本教材以国家和地方公务员历年真题为蓝本,兼顾国家、地方公务员考试的命题规律,合理安排教材内容。使考生无论在国家还是地方公务员考试中,都能够通过学习从容应考。

第三,本教材由纸质教材、网络教材和电子教材三个部分组成,为考生提供“三位一体”的公务员考试立体化教材。

★ 纸质教材

纸质教材为“两科一册”,包括公务员笔试的“行政职业能力测验”和“申论”两个部分。各部分分成若干相对独立的单元,分别从五个方面训练考生的操作技能:基本原理、常见题型、解题技巧、真题解析、专项突破——按此顺序进行编写、训练。本书的内容主要是结合真题的解题技巧训练。学习技巧和应用技巧的训练,是教材的两个不可或缺的组成部分。建议考生在学习了相关解题技巧的基础上再进行专项训练。

★ 网络教材

强大的网络支持和售后服务是《公务员考试辅导与训练》的特色和重要组成部分。由于纸质教材容量的局限性,不可能容纳过多的资料。本教材建设有配套网站。读者可以登录高等教育出版社立体化教材网(网址:<http://4a.hep.edu.cn>或<http://4a.hep.com.cn>)\高等文科类\公务员考试辅导与训练,或者登录教材作者的教学网站(网址:www.98999.com),就可以获得最新的全方位增值服务。内容包括:公考信息、行测突破、申论技巧、在线答疑、模拟考场、远程课堂、历年真题、时政热评、地方公考等。

其中,“模拟考试”模拟真实考场,智能组卷,在线批阅,随时把握备考进度,海量真题满足考生不断自我强化的专项训练要求;远程课堂提供团队名师辅导,QQ视频讲座,教学课件等,个性学习,尽在掌握。

★ 电子教材

本教材随纸质教材赠送电子教材光盘,内容包括:(1)提供名师教学视频,分类精讲,难点突破,弥补考生学习之不足。(2)提供大量往年国家、地方公务员考试真题资料,弥补纸质教材容量之不足。(3)提供“模拟考试”程序软件,安装运行程序,可以进行智能组卷,还可以进行专项训练,自动批阅,模考精练。

为了帮助您实现公务员之梦,我们将一直努力,精心设计教材,打造品牌服务。

选择一本切实有效的公务员考试教材,将是您走向成功的开始。

欢迎使用高等教育出版社《公务员考试辅导与训练》教材,同时恳请各位读者就教材中存在的问题致邮 caocy163@163.com 批评指正。

让我们携手一起进步!

国家公务员录用考试命题研究组

《公务员考试辅导与训练》编委会

目 录

绪论

一、什么是公务员	1
二、什么是公务员考试录用制度	1
三、公务员有哪些种类	2
四、国家公务员考试与地方公务员考试	3
五、国家公务员考试历年分数线	3
六、公务员考试的招录程序	4
七、公务员考试的命题趋势	5
八、公务员考试复习备考的两个阶段	5

第一编 行政职业能力测验

第一章 行政职业能力测验概说

一、什么是行政职业能力测验	8
二、行政职业能力测验的核心要求	9
三、行政职业能力测验的考试内容和命题规律	9
四、行政职业能力测验的备考策略	11
五、行政职业能力测验的考试程序	12

第二章 言语理解与表达

一、言语理解与表达基本原理	14
二、言语理解与表达基本题型及解题技巧	26
三、言语理解与表达真题精解	42
四、言语理解与表达专项训练	66

第三章 数字推理

一、数字推理基本原理	96
二、数字推理基本题型及解题技巧	98
三、数字推理真题精解	111
四、数字推理专项训练	114

第四章 数学运算

一、数学运算基本原理	120
二、数学运算基本题型及解题技巧	124
三、数学运算真题精解	147
四、数学运算专项训练	157

第五章 图形推理

一、图形推理基本原理	166
二、图形推理基本题型及解题技巧	172
三、图形推理真题精解	184
四、图形推理专项训练	190

第六章 定义判断

一、定义判断基本原理	203
二、定义判断基本题型及解题技巧	205
三、定义判断真题精解	206
四、定义判断专项训练	215

第七章 逻辑判断

一、逻辑判断基本原理	226
二、逻辑判断基本题型及解题技巧	227
三、逻辑判断真题精解	237
四、逻辑判断专项训练	246

第八章 类比推理

一、类比推理基本原理	260
二、类比推理基本题型及解题技巧	261
三、类比推理真题精解	264
四、类比推理专项训练	267

第九章 常识判断

一、常识判断基本原理	271
二、常识判断基本知识点	277
三、常识判断真题精解	332
四、常识判断专项训练	342

第十章 资料分析

一、资料分析基本原理	349
二、资料分析基本题型及解题技巧	353
三、资料分析真题精解	367
四、资料分析专项训练	383

附录一 2008 年国家公务员考试行测真题解析

	401
--	-----

第二编 申论

第十一章 申论概述

一、什么是申论	453
二、历年国考申论材料分析	454
三、历年国考申论题型分析	456
四、申论的评分标准	457

五、申论的备考策略	459
六、学会用“辩证法”分析问题	466
七、紧贴“科学发展观”理论	469
八、申论“六要”“四忌”	473
第十二章 阅读资料的技巧	
一、审读“作答要求”,明确阅读目的	475
二、标注关键信息,总结段落大意	477
三、合并同类信息,理顺逻辑关系	479
四、“阅读资料”技巧演示	479
第十三章 概括资料的技巧	
一、什么是概括	494
二、概括材料的常见题型	496
三、“概括主要问题”技巧演示	497
四、“概括主要内容”技巧演示	500
五、“综合性概括”技巧演示	504
六、“概括定义”技巧演示	510
七、“概括评价”技巧演示	511
第十四章 提出对策的技巧	
一、什么是对策	517
二、提出对策的步骤	519
三、“提出对策”技巧演示	520
四、对策的可行性评价	526
第十五章 申论论证的技巧	
一、什么是申论论证	530
二、申论论证的两个重大误区	530
三、申论论证的作答程序	531
四、申论论证高分突破的七个环节	536
五、申论论证必须避免的三个错误	544
第十六章 历年国家公务员考试申论真题解答过程精析	
一、2008 年国家公务员考试申论真题解答过程精析	546
二、2007 年国家公务员考试申论真题解答过程精析	566
三、2006 年国家公务员考试申论真题解答过程精析	584
四、2005 年国家公务员考试申论真题解答过程精析	602
五、2004 年国家公务员考试申论真题解答过程精析	613
六、2003 年国家公务员考试申论真题解答过程精析	625
第十七章 公务员考试申论真题训练	
一、2006 年山东省公务员考试申论真题	639
二、2006 年江苏省公务员考试申论真题	644
三、2006 年浙江省公务员考试申论真题	649
四、2006 年四川省公务员考试申论真题	653

五、2006 年广东省公务员考试申论真题	656
附录二 公务员考试复习备考高分秘笈	662

绪论

2006年1月1日,《中华人民共和国公务员法》(以下简称《公务员法》)正式实施。它的实施标志着我国公务员制度建设向着规范化、法制化的方向迈出了坚实的一步。《公务员法》规定:录用担任主任科员以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员,采取公开考试、严格考察、平等竞争、择优录取的办法。“凡进必考”,公开招录,这既是我国干部人事制度的重大改革,也为人们提供了一个公平竞争的平台。

由于公务员职业所具有的明显优势,所以,吸引了越来越多的应届毕业大学生和社会各层人士踊跃报名参加考试,近几年的形势越来越火爆。可以预测,随着就业形势的日益严峻,在未来的几年里,公务员考试的竞争必将更加激烈。这就对广大考生的复习备考提出了更高的要求。

一 什么是公务员

《公务员法》第二条规定:本法所称公务员,是指依法履行公职、纳入国家行政编制、由国家财政负担工资福利的工作人员。

这就是说,如果一个工作人员同时符合“依法履行公职、纳入国家行政编制和由国家财政负担工资福利”这三个标准,就属于我国公务员的范围。

根据公务员法对公务员的界定和有关部门对公务员范围的司法解释,我国公务员的具体范围大致包括以下五个方面:

1. 国家机关中除工勤人员以外的所有工作人员,包括各级政府机关、人大和政协机关工作人员。
2. 法官、检察官。根据其职务特点和公务员法第三条的规定,另行设置法官、检察官职务,与法官法、检察官法相衔接。
3. 民主党派机关中除工勤人员以外的工作人员与共产党机关工作人员一样纳入公务员范围。这是中国单一制国家管理体制和共产党领导的多党合作制度的现实管理需求。
4. 人民团体和群众团体机关中除工勤人员以外的工作人员。鉴于其性质虽然不同于国家机关工作人员,但在传统管理上历来属于干部范围,对其参照公务员法进行管理。
5. 具有公共事务管理职能的事业单位中除工勤人员以外的工作人员,对其参照公务员法进行管理。

二 什么是公务员考试录用制度

对中国人来说,公务员制度可谓既熟悉又陌生。

说熟悉,自隋唐至明清以来,科举制度既是中国封建社会政治制度的重要组成部分,也是中国传统文化的重要内容。可以说,几乎所有的中国人都听说过考状元的故事。说陌生,自新中国成立,我国的干部选拔任用一直采取领导推荐的方式,直到1978年才提出建立公务员制度。由于“领导推荐”

往往缺少客观标准和严格统一的管理制度,暗箱操作、裙带之风日盛,任人唯亲、帮派主义严重,所以很难避免用人上的不正之风。它不仅阻碍了我国社会政治、经济的健康发展,更是与人民当家作主的社会主义制度背道而驰。

“为政之要,首在用人”。可以说,最大的腐败莫过于用人上的腐败了。我国的公务员制度从1978年开始酝酿,直到2006年颁布《中华人民共和国公务员法》才正式确立。体现在选拔录用方面,公务员制度明确要求“凡进必考”,强调“公开、平等、竞争、择优”的基本原则。公务员考试录用制度改革了单靠“领导考察”、“伯乐相马”式的传统选拔干部方式,有利于各类人才凭着自己的德才素质在同一起跑线上平等竞争、脱颖而出,有利于造就精干、高效的政府机关工作人员队伍,形成强有力的政府工作系统,更符合社会主义市场经济的要求,为社会主义现代化建设提供了有效的组织保证。

三 公务员有哪些种类

根据不同的标准,可以对我国公务员进行分类。

1. 领导职务的公务员和非领导职务的公务员

《公务员法》第十六条规定:“公务员职务分为领导职务和非领导职务。”据此可把公务员分为领导职务的公务员和非领导职务的公务员。

所谓领导职务的公务员,是指在各级各类机关中,具有组织、管理、决策、指挥职能的公务员。具体包括:国家级正职、国家级副职、省部级正职、省部级副职、厅局级正职、厅局级副职、县处级正职、县处级副职、乡科级正职、乡科级副职。

所谓非领导职务的公务员,是指在各级各类机关中,不具有组织、管理、决策、指挥职能的公务员。综合管理类非领导职务具体包括:办事员、科员、副主任科员、主任科员、副调研员、调研员、副巡视员、巡视员。综合管理类以外的其他职位类别公务员的职务序列,根据《公务员法》由国家另行规定。

目前我国的国家公务员考试和地方公务员考试都是录用担任主任科员以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员的考试。

2. 综合管理类、专业技术类、行政执法类和其他类公务员

《公务员法》第十四条规定:“公务员职位类别按照公务员职位的性质、特点和管理需要,划分为综合管理类、专业技术类和行政执法类等类别。国务院根据本法,对于具有职位特殊性,需要单独管理的,可以增设其他职位类别。各职位类别的适用范围由国家另行规定。”据此可以把我国的公务员分为综合管理类、专业技术类、行政执法类和其他类公务员。

综合管理类公务员是指在各级各类机关中履行规划、咨询、决策、组织、指挥、协调、监督等综合管理以及内部管理职责的公务员。

专业技术类公务员是指在各级各类机关中承担专业技术职责,为实施公共管理提供直接的技术支持和保障的公务员。如公安机关中的法医,海关的商品归类专家等。

行政执法类公务员是指在工商、税务、质检、环保等履行社会管理与市场监管职能的行政执法部门的基层单位的公务员。行政执法类公务员主要履行行政监管、行政处罚、行政强制、行政稽查等现场执法职责。

其他类公务员是指国家根据实际需要在综合管理类、专业技术类和行政执法类公务员以外单独设立的特殊职务类别的公务员。

3. 考任制、选任制、委任制和聘任制的公务员

这是根据公务员产生的方式不同而作的划分。

考任制的公务员是指有任免权的机关通过公开考试和考核的方法,择优录用而产生的公务员。

目前我国通过公务员考试择优录用而产生的公务员,就是考任制的公务员。

选任制公务员是指根据民意选举的方式而产生的公务员。我国公务员中的各级人民政府的组成人员,是由各级人民代表大会及其常委会选举产生或决定任命的,因而是选任制公务员。

委任制公务员是指由任免机关在其任免权限范围内,直接确定并委派某人担任一定职务而产生的公务员。我国公务员中的非政府组成人员主要是委任制的公务员。

聘任制公务员是指机关根据工作需要,经省级以上公务员主管部门批准,对不涉及国家秘密的专业性较强的职位和辅助性职位,以合同的方式聘用而产生的公务员。

四 国家公务员考试与地方公务员考试

《公务员法》第二十二条规定:中央机关及其直属机构公务员的录用,由中央公务员主管部门负责组织。地方各级机关公务员的录用,由省级公务员主管部门负责组织,必要时省级公务员主管部门可以授权设区的市级公务员主管部门组织。分别简称国家公务员考试和地方公务员考试。

国家公务员考试和地方公务员考试单独进行,不存在从属关系。考生可以根据自己的情况选择报考,也可同时报考,相互之间不受影响。

1. 考试层次

国家公务员考试是中央、国家机关以及中央国家行政机关派驻机构、垂直管理系统所属机构录用机关工作人员和国家公务员的考试。

地方公务员考试是地方各级党政机关,为招录机关工作人员和国家公务员而组织进行的各级地方性考试。

2. 招考对象

国家公务员考试面向全国进行招考。

地方公务员考试主要面向当地居民和在当地就读的大学生以及本省生源的大学生。各省、自治区、直辖市对参加考试的应届毕业生的要求不尽相同。

近年来,为了缓解应届大学毕业生的就业压力,国家公务员考试和地方公务员考试都加大了从应届毕业生中录用公务员的力度,许多职位只招收应届毕业生。换句话说,政府在招录公务员往往对应届毕业生给予一定照顾。所以,对应届毕业生来说,考公务员的机会是相对较多的。

3. 考试科目

国家公务员考试包括笔试(公共科目、专业科目)和面试。公共科目笔试包括《行政职业能力测验》和《申论》两科。专业科目笔试和面试时间由招考部门自行通知。

地方公务员考试的笔试科目由地方自定,大多也是《行政职业能力测验》和《申论》两科,但各省、自治区、直辖市略有不同,比如题目题型、题目数量、答案设置等。所以,报考地方公务员的考生要注意查阅当地政府公布的招考简章,以便有针对性地进行复习。

4. 考试时间

国家公务员考试的笔试时间一般安排在每年的11月下旬或12月上旬。地方公务员的考试时间则差异很大。另外,政府还会组织选调生考试,各个城市也有一些零散的考试,有些部门还会单独招考。同学们要注意查询政府部门的相关网站,及时搜集公布的招考信息。

报考各类公务员考试不受次数限制,只要时间上不冲突,可以多次参加。比如:中央公务员考试、学校所在地公务员考试、生源地公务员考试,选调生考试,还有一些对生源没有限制的省份、城市的公务员考试。只要符合条件,应届毕业大学生都可以参加。

五 国家公务员考试历年分数线

1. 2008年中央、国家机关公务员考试录取分数线

(1) 报考中央机关综合管理类职位的合格分数线为:总分 105 分,且行政职业能力测验不低于 55 分。

(2) 报考省级直属机构综合管理类职位的合格分数线为:总分 100 分,且行政职业能力测验不低于 55 分。

(3) 报考市(地)级以下直属机构综合管理类职位和行政执法类职位的合格分数线为:总分 95 分,且行政职业能力测验不低于 50 分。

(4) 报考县(区)级直属机构综合管理类职位和行政执法类职位的合格分数线为:总分 90 分,且行政职业能力测验不低于 50 分。

(5) 给予政策倾斜的职位的合格分数线为:

西部地区(四川、重庆、贵州、云南、西藏、陕西、甘肃、宁夏、青海、新疆等 10 个省区市)和边远艰苦地区(山西、内蒙古、吉林、黑龙江、广西等 5 个省区)市(地)级综合管理类职位和行政执法类职位的合格分数线为:总分 90 分,且行政职业能力测验不低于 50 分。

非通用语职位的合格分数线为:总分 90 分,且行政职业能力测验不低于 50 分。

专利审查员职位的合格分数线为:总分 100 分,且行政职业能力测验不低于 55 分。

2. 2007 年中央、国家机关公务员考试录取分数线

报考中央机关职位的,总分为 110 分,且行政职业能力测验不低于 60 分;

报考省级直属机构职位的,总分为 105 分,且行政职业能力测验不低于 55 分;

报考市(地)以下职位和行政执法类职位的,总分为 95 分,且行政职业能力测验不低于 50 分。

3. 2006 年中央、国家机关公务员考试录取分数线

报考中央、国家机关综合管理类职位的合格分数线为,总分 115 分,且行政职业能力测验不低于 60 分。其中,报考专利审查员职位和非通用语职位的合格分数线为,总分 105 分,且行政职业能力测验不低于 60 分。

报考中央垂直管理系统综合管理类和行政执法类职位的合格分数线为,总分 105 分,且行政职业能力测验不低于 55 分。其中,报考空中警察职位和地市级以下气象局、煤矿安全监察局职位的合格分数线为,总分 100,且行政职业能力测验不低于 50 分。

4. 2005 年中央、国家机关公务员考试录取分数线

参加中央国家机关两科考试的最低合格分数线为:总分 120 分,且行政职业能力测验不低于 60 分;参加中央国家机关一科考试的最低合格分数线为:行政职业能力测验不低于 65 分。

参加中央垂直管理系统两科考试的最低合格分数线为:总分 115 分,且行政职业能力测验不低于 60 分;参加中央垂直管理系统一科考试的最低合格分数线为:行政职业能力测验不低于 60 分。

5. 2004 年中央、国家机关公务员考试录取分数线

中央、国家机关 A 类职位分数线:总分 135 分,且行政职业能力测验不低于 65 分;中央、国家机关 B 类职位分数线:行政职业能力测验不低于 65 分。

中央垂直管理系统 A 类职位分数线:总分 130 分,且行政职业能力测验不低于 65 分;中央垂直管理系统 B 类职位分数线:行政职业能力测验不低于 65 分。

从以上数据可以看出,国家公务员考试的录取分数线不仅很低,而且呈逐年下降趋势。主要原因是试题的题量太大,而题目的难度却越来越高。这也告诉广大考生,参加选拔性的公务员考试,一定要保持平和的心态,不必奢求很高的分数,只要你的分数比别人高就行。

六

公务员考试的招录程序

第一步:报考。考生在报考前必须认真阅读公务员考试录用公告,仔细核对选择报考的部门、职

位的资格要求(包括学历、专业、政治面貌、外语水平、户口等)。如果不能通过资格审查,将失去参加考试的机会。

报考程序一般包括:1. 职位查询,2. 网上报名(提交报考申请、查询报考申请审查结果、查询报名序号),3. 报名确认(网上确认或者现场确认),4. 网上打印准考证。

第二步:笔试。携带身份证,按准考证上的考试时间、地点参加公共科目笔试。

第三步:面试和专业考试。各招录机关在通过公共科目笔试合格分数线的人员中,按照总成绩从高到低的顺序,按录用计划3~5倍的比例确定参加面试和专业考试的人选。

第四步:体检和考察。通过面试和专业考试的人员参加由招录机关组织的体检和考察。

第五步:录用。招录机关按规定的程序和标准从考试成绩、体检和考察结果都合格的人员中择优确定录用人选,并在人事部门官方网站上公示。

七

公务员考试的命题趋势

经过多年的考试实践和运作,国家公务员公共科目的考试大纲已基本固定下来,历年均没有本质的变化。各地方公务员考试也都跟随国家公务员考试的模式。当然,尽管考试大纲的变化不大,但每年的试题还是有所变化,从中也可以预测出今后公务员考试的主要命题趋势。

1. 国家公务员考试试题的题量、题型、难度是逐年加大的,到2007—2008年已基本固定。预测以后几年的试题题型和难度将与2008年保持相对稳定。

2. 试题将保持很大的阅读量。大多数题目有较长的文字篇幅,很难再看到只有一行的题干。

3. 公共科目考试将继续淡化试题的专业知识背景。公务员考试试题的内容包罗万象,涉及的范围很广,特别淡化专业优势。有时甚至故意出现一些生僻的专有名词,干扰正常的思维,以检验考生的灵活性。

4. 提问的方式将更加灵活多变。通过变换提问方式,解题时需要拐的弯越来越多,进一步考验考生的适应性。

5. 随着考试的逐年推进,往年的试题有可能被变化花样拿来再考。如果考生不认真审题,就容易出现失误。这也进一步加大了考试的难度。

八

公务员考试复习备考的两个阶段

公务员考试复习进步的目标应该是:提高解题的准确率和解题速度。因此,复习备考的过程也可以相应地分为两个阶段:

第一阶段,提高解题准确率。因为公务员考试的命题思路基本上已经固定,所以,按照试题类型进行强化解题套路的训练,能有效掌握各类题型的解题规律。在第一阶段,训练的关键是理思路、做正确、弄明白,千万不要贪多求快。

第二阶段,提高解题速度。公务员考试的试题并不算难,如果时间足够,相信许多人的成绩都会很高。但是,由于题目量多,阅读量大,考试时间往往不够,这就大大影响了答题的正确率。可以说,时间是制约答题准确率的关键要素。因此,在基本达到第一阶段要求的基础上,必须大量做题,反复做题(当然必须是真题,是国家、地方公务员考试的真题,而不是各种模拟题或者仿真题),追求熟练程度,培养自己的“题感”。所谓题感就是在解题时能够迅速找到解题思路的能力和素质。只有形成了题感,解题又快又准,才能在公务员考试中领先一步。

行政职业能力测验

第一编

行政职业能力测验

第一章

行政职业能力测验概说

行政职业能力测验是国家、地方公务员录用考试公共科目笔试的必考科目之一。在近几年的公务员录用考试中,行政职业能力测验显示出越来越高的重要性,其成绩高低已经成为能否通过公务员录用考试的关键因素。然而,由于行政职业能力测验与人们熟悉的各种考试明显不同,其内容包罗万象,涉及范围很广,再加上提问方式灵活变化,题型多、题量大、时间紧,许多考生从复习到考试往往因一直都找不到感觉而一头雾水,尽管花了很多的复习时间,考试成绩却不尽如人意,最后徒叹一个“难”字。其实,行政职业能力测验的命题套路基本固定,考哪些题型,怎么问,怎样答等都有很强的规律可以遵循。因此,考生必须真正理解行政职业能力测验的考试原理,熟悉考试的各种题型,掌握、运用有针对性的解题技巧。只有这样,才能在考试中顺利胜出。

一

什么是行政职业能力测验

职业能力测验本质上是一种心理测验,目的在于发现一个人的潜在才能,预测个体在将来的学习和工作中可能达到的成功程度,从而帮助其选择适合的职业方向。

现代职业能力测验开始于西方工业革命时期,测验内容从早期的心理缺陷诊断逐步演变为心理评价,测验对象也从教育领域不断拓展到社会管理的各个领域。20世纪50年代以来,职业能力测验的思想和方法日新月异,不仅开发出了内容丰富的测评技术,包括智力测验、能力测验、性向测验、成就测验、情景模拟等,而且在政府选拔公务员、公司录用新员工、人力资源开发和个人职业设计等方面都得到了广泛运用。在今天的西方,职业能力测验已经发展成了一个重要的产业。

当代社会充满了激烈竞争,准确地发现和使用人才,是生存和发展的关键因素。然而,在人才流动日益频繁的今天,“伯乐相马”已经远远不能适应人才选拔的需要。职业能力测验作为一种选贤任能的科学方法和手段,通过严密的测评过程和客观的评分标准,对人的知识水平、能力结构、个性特点、职业倾向、发展潜能等素质进行综合测评,必将在招聘、选拔、培养各类人才的过程中发挥越来越大的作用。

那么,什么是行政职业能力测验呢?顾名思义,行政职业能力测验就是用于测查从事机关行政工作所必备的基本职业能力以及能力发展趋向的一种考试,用来回答“谁最具备从事行政工作的能力,谁在将来的行政工作中更有发展潜力”的问题。对行政能力“发展潜力”的考查,其重点并不是现实的知识水平,而是一个人的潜能、素质,或者说是考查一个人的能力提升空间有多大。了解到这一点非常重要,它告诉我们公务员考试绝不是专门学科知识的考查。决不能在考试时看到一个题目就问自己有没有在课本上学过,学过的就按部就班地解答,没学过的就胡乱蒙一个答案。要学会用思维能力去得分,而不能仅仅用知识储备去得分。如果不明白这一点,那么,在公务员考试的激烈竞争中恐怕就只能处于劣势,事倍而功半。

通过行政职业能力测验,就是要把那些具备从事行政工作的能力,或者是在将来的行政工作中更