



税务系统领导干部岗位学习与测试丛书

笔试知识读本

本书编委会 编

中国税务出版社



税务系统领导干部岗位学习与测试丛书

笔试知识读本

本书编委会 编

中国税务出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

税务系统领导干部岗位学习与测试丛书. 笔试知识读本 / 本书编委会编.

—北京: 中国税务出版社, 2008. 10

ISBN 978-7-80235-267-4

I. 税… II. 本… III. 税务部门—领导干部—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 (2008) 第 147238 号

版权所有·侵权必究

丛 书 名: 税务系统领导干部岗位学习与测试丛书

书 名: 笔试知识读本

作 者: 本书编委会 编

责任编辑: 朱承斌

责任校对: 于 玲

技术设计: 刘冬珂

出版发行: **中国税务出版社**

北京市西城区木樨地北里甲 11 号 (国宏大厦 B 座)

邮编: 100038

http: //www. taxation. cn

E-mail: taxph@tom.com

发行部电话: (010) 63908889/90/91

邮购直销电话: (010) 63908837 传真: (010) 63908835

经 销: 各地新华书店

印 刷: 保定市中国画美凯印刷有限公司

规 格: 787×1092 毫米 1/16

印 张: 26.75

字 数: 549000 字

版 次: 2008 年 10 月第 1 版 2008 年 10 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-80235-267-4/F·1187

定 价: 53.00 元

如发现有印装错误 本社发行部负责调换

◆ 前 言

全国税务系统干部教育培训工作会议提出,要推进学习型机关建设,大规模培训干部,大幅度提高干部素质。各地税务机关纷纷出台人才培养和促进岗位自学的措施,并坚持以能力取人、以民意取人、以科学的方法选人,重视真才实学,把一批德才兼备、实绩突出、群众公认的优秀干部选拔到了领导岗位上,产生了良好的导向作用和激励效应,广大税务干部更多地把精力放在了钻研业务和在岗学习上。

为贯彻落实全国税务系统干部教育培训工作会议精神,更好地满足税务系统领导干部在岗学习、自我提高的需要,更好地适应各级税务机关组织学习和有效测试学习效果的需求,我们组织有关部门、院校的专家编写了《税务系统领导干部岗位学习与测试丛书》。

丛书根据最新的法律法规、政策制度和相关规定,依据国家有关考评、测试的相关要求编写,具有三个鲜明特点:一是完备性,根据税务系统领导干部的岗位需求,全面介绍相关的公共知识和业务知识;二是针对性,专门为税务系统领导干部量身定做,既介绍相关知识,又针对自我测试和提高的要求,分门类详述各类测试技巧,并就大家最关心的问题汇集了大量测试题供自我测试使用;三是实用性,内容选择上尽量突出重点,编排形式上力求科学合理,有利于税务系统各级领导干部根据自身情况,灵活有效地安排学习,从而提高学习效率。

丛书由三册组成:

《岗位知识读本》系统梳理税务系统各级领导岗位应知应会的公共知识、业务知识、写作知识学习要点,每一门类下又分基本知识、学习要点和难点解析,提纲挈领,突出关键,一册在手,便能囊括所有储备知识点。

《笔试知识读本》区分7类题型,以答题要领介绍和案例解析方式详尽列举各类测试的命题形式与解题思路;列举测试和考评中容易出现的问题;提供公共、专业、写作科目考试演练试题详解,另附3套全真模拟试题及答案。

《面试知识读本》根据10个测评要素,分述面试方式、题型和要点,揭示命题思



路,详述破题技巧;提示面试程序和过程中易出现的问题,模拟场景如身临其境,点拨临场发挥策略;以个人陈述、结构化面试、无领导小组讨论、文件筐测验、角色扮演等面试形式重点进行实战案例分析,提供清晰的答题思路,并附 20 套模拟试题及答题参考。

丛书旨在为广大税务干部尤其是领导干部在岗学习与自我测试提供帮助,既可作为各级税务机关组织学习和检查督促的参考用书,也可作为税务干部参加各类考试的备考工具书。由于作者水平所限,书中难免有不足和疏漏,敬请广大读者不吝指正,以便修订时予以完善。

本书编委会
2008 年 10 月

◆ 目 录

第一篇 笔试概述

第一章 笔试的含义与测评要素	(3)
第一节 什么是笔试	(3)
一、笔试的由来	(3)
二、笔试的概念	(5)
第二节 笔试的特点和作用	(6)
一、笔试的特点	(6)
二、笔试的作用	(7)
第三节 笔试的测评要素	(8)
一、公共知识笔试测评要素	(8)
二、税收业务知识笔试测评要素	(9)
三、写作笔试测评要素	(9)
第二章 笔试试题是怎样设计的	(10)
第一节 笔试试题设计的原则与要求	(10)
一、笔试试题设计的原则	(10)
二、笔试试题设计的要求	(11)
第二节 笔试试题的类型与题干设计	(13)
一、笔试试题的类型设计	(13)
二、笔试试题的题干设计	(14)
三、部分笔试题型的设计示例	(21)
第三节 笔试试题分布与评分标准	(27)
一、笔试试题的分布	(27)



二、笔试试题的评分标准	(27)
-------------------	------

第二篇 答题要领

第三章 怎样答好判断题	(35)
第一节 判断题的答题规律与注意事项	(35)
一、判断题答题的一般规律	(35)
二、判断题答题的注意事项	(36)
第二节 判断题练习	(38)
第四章 怎样答好选择题	(50)
第一节 选择题的审题方法与技巧	(50)
一、仔细审题,明确题干的规定性	(51)
二、审清题肢,注意题肢的迷惑性	(53)
第二节 怎样答好单项选择题	(55)
一、了解答题原则	(56)
二、熟悉解答方法	(58)
三、掌握猜答规律	(61)
第三节 怎样答好多项选择题	(63)
一、数量分析法	(64)
二、两极排除法	(64)
三、相关比较法	(64)
四、排除错误法	(65)
第四节 怎样答好组合式选择题	(66)
一、正向排除法	(66)
二、逆向排除法	(67)
第五节 单项选择题练习	(68)
第六节 多项选择题练习	(98)
第五章 怎样答好简答题	(120)
第一节 简答题的审题方法	(120)
一、审清设问	(120)
二、审好材料	(121)
第二节 简答题解题基本要求	(123)
一、观点正确,论点全面	(123)



二、逻辑严密,语言通顺	(123)
三、突出重点,详略得当	(124)
四、其他要求	(124)
第三节 简答题练习	(126)
第六章 怎样答好案例分析题	(133)
第一节 案例分析题的特点、类型与解题思路	(133)
一、案例分析题的基本特点和类型	(133)
二、案例分析题的解题思路	(134)
第二节 案例分析题练习	(137)
第七章 怎样答好辨析题	(147)
第一节 辨析题的特点	(147)
第二节 辨析题的类型	(148)
一、观点正确的试题	(148)
二、观点错误的试题	(149)
三、既有合理因素又有片面观点的试题	(149)
第三节 辨析题的解题思路	(153)
第四节 辨析题练习	(154)
第八章 怎样答好写作题	(161)
第一节 写作题的答题要点	(161)
一、注意要求,熟悉特点	(161)
二、增加“内存”,丰富“底蕴”	(161)
三、打开空间,宽泛思维	(162)
四、选好题目,精心构思	(163)
五、形式内容,相互统一	(164)
第二节 写作题答题范例	(164)
一、题目:谈谈税收与构建和谐社会的问题	(164)
二、题目:谈谈新时期税务系统反腐倡廉工作的特点	(166)
第九章 怎样答好计算题	(168)
第一节 计算题解答技巧	(168)
一、准确理解题意	(168)
二、问什么答什么	(168)
三、注意解题步骤	(169)
四、注意筛选有用信息	(169)



第二节 计算题练习	(169)
第十章 避免常见差错与提高答题准确率	(179)
第一节 避免常见差错	(179)
一、避免选择性差错	(179)
二、避免遗忘性差错	(180)
三、避免自是性差错	(180)
四、避免猜测性差错	(180)
五、避免习惯性差错	(181)
第二节 提高答题准确率	(181)
一、认真审查题目	(181)
二、提高信息筛选能力	(181)
三、全面辩证思考问题	(182)
四、提高抗干扰能力	(182)
五、提高答题效率	(183)
六、突破难题关	(184)
七、最后复查一遍	(184)
八、不留空白题目	(185)

第三篇 测试演练

第十一章 公共科目测试演练	(189)
第一节 公共科目测试试卷(1~10套)	(189)
第二节 公共科目测试试卷参考答案(1~10套)	(221)
第十二章 专业科目测试演练	(249)
第一节 国税专业科目测试试卷(1~10套)	(249)
第二节 国税专业科目测试试卷参考答案(1~10套)	(301)
第三节 地税专业科目测试试卷(1~10套)	(315)
第四节 地税专业科目测试试卷参考答案(1~10套)	(363)
第十三章 写作科目测试演练	(376)
第一节 谈谈规范税收执法、进一步推进依法治税问题	(376)
第二节 谈谈如何推进税收征管的科学化、精细化	(377)
第三节 谈谈以人为本加强税务干部队伍建设问题	(378)



第四节	谈谈“十一五”时期全国税务系统常抓不懈的重点工作	(379)
第五节	谈谈加强税源管理、努力提高税收征管质量和效率问题	(381)
第十四章	模拟试卷及参考答案	(384)
第一节	模拟试卷(一)及参考答案	(384)
第二节	模拟试卷(二)及参考答案	(398)
第三节	模拟试卷(三)及参考答案	(407)

第一篇

笔 试 概 述

第一章 笔试的含义与测评要素

第一节 什么是笔试

一、笔试的由来

提到“笔试”，首先应该回顾一下我国的考试。考试在我国有着悠久的历史，在隋唐科举制产生之前，统治者在人才选拔机制上走过一段艰难曲折的历程。

西周实行“分封制”，上自天子、诸侯，下至士大夫都世代享有官职与俸禄的特权。它是建立在“井田制”基础上并以宗法关系为纽带的政治制度，人们凭借血缘关系和亲缘关系进入仕途。这必然导致政治腐败。

春秋战国时代，人口逐渐繁衍壮大，经济逐步发展，诸侯间的相互吞并日渐激烈。新兴地主阶级势力在崛起，奴隶主阶级在没落，学术文化从官府王宫逐渐流入民间，大批人才开始崭露头角，而国家对于人才的需求又日益迫切，急需有一个客观标准来解决复杂的人事问题。这就出现了考试制度的萌芽。

第一个将人事制度化的人，当推商鞅。商鞅在秦国制定了以军功为做官的客观标准。这一制度，对“世卿世禄”制是一个否定，它奠定了农战制度的基础，同时也动摇了没落奴隶主阶级的政治堡垒。但是，仅以军功取人才，毕竟不是一个健全的办法，韩非子就曾经指出过它的弊病。何况，在没有战争的时候，人才的选拔就失去标准了。在战国时代，出现了一大批治国能手和纵横四方的游说之士。这些“人才群”的出现，对于后继的统治者的启示作用是不可低估的，在某种意义上说，它起了一种“清道”的作用。游说之士的崛起和各国统治阶级对人才的需求，使各国招贤养士之风盛行，世袭世禄制受到严重冲击。因此，秦朝建立后，实行“军功封爵制”，废除了“世袭世禄制”。

汉高祖刘邦以沛亭长得天下，他的政权背后，除了几个沛地故人之外，并没有强大的集团势力在支持，这是考试制度所以在汉代出现的重大背景。当时的情形是：以前战国时代的没落奴隶主贵族，经过秦并六国和刘、项争雄，幸存者所剩无几；而那批四处游



说的纵横之士,在秦统一之后,经历了大分化、大改组,也失去了存在的基础。于是刘邦在唱完了“安得猛士兮守四方”的“大风歌”之后,不得不下诏求贤。这一道“求贤诏”,包括三大要点:一是求贤的标准:“意称明德”的“贤人”;二是求贤的途径:诸侯王及郡守“身劝,为之驾”;三是对贤人的待遇:“吾能尊显之”。

尽管刘邦的这一“求贤诏”本身还比较粗疏,但是它却触发了以后绵延两千多年考试制度的契机。从此以后,考试制度基本上是循着这三大要点,逐步繁复化、周密化及明确化而已。

从战国到汉初,是我国考试制度的预备期(或称萌芽期);从汉初到六朝,是我国考试制度的生长期;隋唐以后到清朝是我国考试制度的完成期。

汉初,封建政权以军功贵族为主,缺少经邦治国之士,而官僚机构的运作急需各种人才,于是汉朝建立了以“察举制”为核心的选人制度,并附以征辟、贡选等形式。地方政府的长官用定期考察、选拔人才的方法向朝廷荐举,称为“察举”,皇帝和将相大臣也可以征聘有特殊名望和才能的人来做官,称为“征”,由高级官僚征辟为属官的,称为“辟”,合起来就是“征辟”。汉代除这种方法之外,还有选士;选举制度与学校制度并存。这些铨选途径为两汉官僚政权解决了人才选拔的问题,但其弊端也越来越明显。因“察举”重在道德评判,而道德的标准又很难以客观、公正、划一的尺度去衡量、验证,这就极易造成举荐者任人唯亲、鱼目混珠。

自曹魏以后,两汉“察举制”渐被“九品中正制”所取代。魏文帝黄初元年(220年),由尚书陈群建议,经皇帝批准,在各州郡设中正官,考查所属地区人才的高下,分成九等录用。这种制度的优点是,在荐举职官时由政府官员与民间人士共同评定,似乎比“察举制”少了一点随意性。但是它把选拔人才的大权从人生地疏的州郡守宰手里,转移到熟悉地方、专管升降的中正手里,表面上似乎公允,其实流弊很多,它造成当地的地主、官僚垄断选举,使世家大族永远有上升的机会,而贫寒的庶民虽有高才,也很难踏入仕途。后来门阀士族控制了选官制度,致使“上品无寒门,下品无士族”,因而又沦为世袭制的翻版。

到了隋朝,废“九品”兴“科举”。唐代沿袭了隋朝开科取士的做法,使科举制度逐渐完备。公元621年(唐武德四年),唐高祖诏令分科取士,首置“进士”科,实现了中国封建文官考试制度由荐举考试制向科举考试制的过渡。自此以后,以怀牒自应、经逐级考试后按考试成绩定取舍为基本特征的中国考试制度建立起来。唐朝“进士科”的设置,成为后世1300年间科举制度的发端。

唐代取士的途径,大致有三条:由学生出身的叫“生徒”;由州县考送的叫“乡贡”;由天子自诏的叫“科举”。科目繁多,达50多种。在进士科外,增设秀才、明法、明算等科,武则天时期增设武科。但进士科仍是最主要的科目。

宋以后采用儒家经义取士。明清时兴八股,以《四书》、《五经》命题考试,规定八股文为基本范式,科举考试创立了中国最严密的选拔考试制度体系。科举制度一改往昔选官



仅凭推荐和面试的方式,在人才选拔上有了一个客观的标准和衡量的依据,至1905年(清光绪31年)废止,科举制度绵延1300多年,先后共选拔了十余万进士、上百万举人。^①

二、笔试的概念

那么究竟什么是笔试?

在《现代汉语词典》中,对笔试的解释是“要求把答案写出来的考试方法(区别于‘口试’)”。

笔试也被称为“纸笔测验”、“论文式考试”、“书面质问法”、“问卷法”等。它是“一种主试通过书面质问,应试者通过书面作答的静态性、间接性测评方式”。

若按照笔试施测的具体运作方式,它可以被划分成“现场交互式笔试”和“非现场交互式笔试”。

现场交互式笔试,也称现场答卷法或直接问卷法,是笔试最普遍、最常用的测评方式。现场交互式笔试必须在预先设定的场所进行。施测时,主试者将试卷(或问卷)直接分发给应试者,并当面阐明应试要求;应试者在主试者的监督下,按规定的程序和时限,以文字、符号、图表等形式现场解答主试者的书面质问。此种笔试,虽受时空、作答方式等多方面的限制,并在主试者的监督下作答,应试环境氛围严肃,对应试者充分展现才华有一定影响,但因其程序严密,应试行为规范明确,能较好防止测试无关因素的干扰,测试结果比较准确可靠。所以,现场交互式笔试在人类考试中使用极为普遍,被社会各系统广泛用于知识(各种科学文化知识)、技能(智力技能)、能力(一般能力、特殊能力、潜在能力、现实能力)、性向(职业性向、专业性向、学术性向)和个性特征的测评。^②

非现场交互式笔试,是一种主试与应试者背对背的书面测评方式。施测无固定场所,也没有时间、程序规则的限制和主试的监督;主试将书面问卷寄送应试者或被调查对象,应试者或被调查对象根据自己对质问内容的理解和看法,以文字、符号、图表等形式作答;答卷上既可落名,也可不落名。故而人们又称非现场交互式笔试为“自陈法”、“问卷调查法”等。由于非现场交互式笔试主要作为人格测验、民意测验的基本方法,其测试内容侧重于态度、兴趣、动机、气质、价值观、信仰、道德品质、性格、胆识等极为复杂而又易变的心理特质,应试者或被调查对象的作答有充分的自由度,既无规程约束,又无监督机制,作答中或因对质问内容不甚了解而随意填写,或因知道应该如何回答而改变自己的真实看法。况且,人的态度、动机、价值观、信仰、道德品质这些方面所拥有的知识与表现出来的行为之间并不一定呈线性关系,更不一定为同步关系。因此,非现场交互式笔试存在测评或调查结果欠真实的可能。但是,由于此种测评方法通常有为作

^① 仲富兰、封海荣主编,《文化寻根》,上海古籍出版社,2000年5月第1版,第197~200页。

^② 赵洪俊主编,中组部领导干部考试与测评中心编写,《中国领导人能力测评技术参考手册》,新华出版社,2006年3月第1版,第77页。



答者的真实姓名和身份保密的承诺,又有充分发表个人观点的自由,所以多数人都基本能够如实作答。在较之现场交互式笔试相对省时省力的条件下,可获得大量符合测评目的需要的反馈信息,以供评价、验证或研究之用。^①

目前,现场交互式笔试是中国领导人才测评所采用的唯一测评方式。那些可以采用非现场交互式笔试甄别的内容,主要是通过组织考察及面试等方式进行测评。

此外,也有论者认为,笔试是一种技术,“是让竞争者以笔答方式回答事先命制好的题目,然后根据竞争者的解答情况评定其素质状况的一种评价技术”。^②

现代意义上的笔试起源于科举考试,但是经过很长一段时间的发展,它又不同于古代的传统考试。我们不能将其简单地理解为《现代汉语词典》中所定义的仅仅与口试相对的要求把答案写出来的考试方法,而应该根据选拔性考试本身的原则和要求,将其理解为应试者统一以笔答的方式回答已事先命制好的题目,然后将应试者的解答情况作为评定其素质状况的参照的一种评价方式。

第二节 笔试的特点和作用

一、笔试的特点

简而言之,笔试有两个方面的特点:一方面,它采用的是用笔作答的方式;另一方面,它反映的是应试者的内在知识结构和素质。

若和领导人才测评系统内部的面试和组织考察相比,笔试具有经济高效、可测评面宽、降低主观误差、督促和导向力度强大的特点。

1. 经济高效

笔试现在已经成为当今世界多数国家和地区社会选拔考试、职业资格考试、学校教育考试的考试主体方式之一。之所以这样,就是源自于它的经济高效。因为它适宜群体测评,尤其适宜生源广泛、规模宏大的社会测评。笔试可以在较短的时间内对大量应试者实施测量,对主试者和应试者双方而言,人、财、物、时、空等资源的消耗较低,可谓省时高效,经济易行。笔试是领导人才测评多种测评方式中最经济、效率最高的一种。

2. 可测评面宽

首先,笔试测评对象广泛。为了测评出学生一个阶段的学习状况,笔试可以被设计为学校的期中、期末考试乃至升学考试来测评学生;为了测评某类人员在相关职业中所具有的资格和水平,笔试可以被设计成资格认证考试来测评相关从业人员;为了测评出

^① 赵洪俊主编,中组部领导干部考试与测评中心编写,《中国领导人才能力测评技术参考手册》,新华出版社,2006年3月第1版,第77~78页。

^② 王跃涛著,《试论公开选拔领导干部制度的技术创新》,《学习论坛》,2004年2月第2期,第11页。



某一工作岗位上的人员的工作能力,笔试可以被设计成竞聘考试来测试应试者。领导干部的测试中,笔试既可以用于公共科目考试,又可以用于专业科目考试,还可以用于心理测验。

其次,笔试测评内容多元。单一科目的考试以及一次考试中多种科目的设置,主试者可以事先设计试卷,并涵盖多元内容。为了测评应试者自身的素质,笔试试卷的设计可以涵盖多方面内容。公共科目笔试的试卷包括政治、经济、法律、管理、科学技术及历史、国情国力、公文写作与处理方面的内容;专业科目笔试包括专业基础知识、专业管理知识和专业政策法规知识等方面的内容。

最后,笔试测评目标多层。考试试卷可以以一定的长度、难度、时限,从广度和深度两方面对应试者的知识、能力、技能、个性等进行组合式综合评价,其内容和难度可以根据对知识和能力素质的要求确定,以实现考试的测评目标。

3. 降低主观误差

在传统的世袭制、分封制、察举制和九品中正制考试中,世袭制、分封制是凭借血缘关系和亲缘关系进入仕途,完全由权力决定。察举制和九品中正制很难以客观、公正、划一的尺度去衡量、验证,也有很大的弊端。在科举考试产生以后,人们凭文取仕,避免了以往所有考试的弊端。而在现代考试中,笔试在内容取样、题型设计、标准确立、施测规范、结果评价及处理等环节均可不同程度地防止、减少或降低各种误差的产生及其影响,而且在施测、评卷、结果统计等环节,可以充分利用高新技术手段进行控制 and 操作,这样可以提高笔试的准确性和公信力。

4. 督促和导向力度强大

公共科目笔试和专业科目笔试,不仅要检测必须具备的通用性政治、经济、管理、法律,以及专业性基础知识、管理知识、政策法规知识,而且还要重点检测必须具备的基础能力和核心能力,如记忆理解能力、分析判断能力、规划决策能力、目标实现能力、开拓创新能力,以及个性特征。

二、笔试的作用

1. 笔试的积极作用

(1)控制准入作用。通过对应试者基本素质,特别是运用有关基本理论、基本知识和基本方法分析解决领导工作中实际问题能力的测试,等于设置了一道门槛,起到职位准入控制的作用。

(2)能力筛选作用。在公共科目笔试检测应试者必须具备的基本素质的基础上,专业科目笔试通过测试应试者是否胜任工作必须具备的专业素质,特别是运用专业知识分析解决工作中实际问题的能力,既可区分出应试者个体在同一应试者群体中的相对位置,更重要的是可区分出符合不同类别专家素质要求的人选,为后期的测评提供更全面的信息和依据。