

公务员录用考试行政职业能力倾向测验指定教材配套用书

行政职业能力倾向测验

应试指导及模拟训练

原国家人事部常务副部长
国家行政学院副院长

程连昌 主编



中国人事出版社

国家公务员录用考试全国指定教材配套用书

行政职业能力倾向测验 应试指导及模拟训练

主编 原国家人事部常务副部长 程连昌
国家行政学院副院长

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

国家公务员录用考试行政职业能力倾向测验应试指导及模拟训练/程连昌主编. - 北京:中国人事出版社, 1997.11

ISBN 7-80139-152-7

I. 最… II. 程… III. 行政管理-能力倾向测验-国家机关工作人员-招聘-考试-自学参考资料 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(97)第 25015 号

中国人事出版社出版

(100101 北京朝阳区育慧里 5 号)

各地新华书店经销

北京石山印刷厂印刷

*

2000 年 2 月第 2 版 2000 年 2 月第 1 次印刷

开本:787×1092 毫米 1/16 印数:13.125

字数:510 千字 印数:5000-8000 册

定价:22.00 元

《行政职业能力倾向测验应试指导及模拟训练》

编委会成员名单

李义虎 北京大学国际政治系主任

王 垒 北京大学心理学系副主任

石 伟 中国人民大学社会心理学博士

周晓夫 首都医科大学教授

高 翔 北京跨世纪管理科学研究中心研究员

序

我看了原人事部副部长、国家行政学院副院长程连昌主编的国家公务员录用考试《行政职业能力倾向测验应试指导及模拟训练》书稿后,突出的印象有两个:一是它的严谨性,著者都是从事相关领域科研和教学多年的著名高校的教授、副教授、博士,他们治学认真、著述严谨、行文准确;二是它的实用性,紧扣国家公务员录用考试大纲和统编教材,贴近公务员报考人员最普遍、最迫切的需求。

国家公务员考试录用制度从试行迄今已有五年多时间了,它从一种让人感到很神秘的事物逐渐被大多数人所熟悉、了解。目前公共科目考试从大纲、教材到命题,都还远远未臻完美,亟需进一步规范化、标准化、科学化,从而更好地把真正有知识、有能力、德才兼备的优秀人才选拔到国家公务员队伍中来,我希望并且相信,本书必将对公务员考试的规模化命题、标准化答案、系统化考试指导等方面起到重要的促进作用。做为一个老公务员,我对此感到由衷的欣慰与高兴。

在党的十五大上,江泽民总书记和党中央再次强调了政治体制改革的重要性与迫切性。国家公务员考试录用制度的推广与完善,无疑是当前我国政治体制改革的一个重要组成部分。这本书在这个时候诞生出版,应该说是恰逢其时的。我衷心预祝本书能为广大公务员报考人员做一点贡献,我想这也是几位作者所期望的。

原国务院副秘书长 张镜源
国家行政学院副院长

2000年2月

修订前言

1994年我国开始实行国家机关工作人员考试录用制度的试点,作为公务员考录制度的基础,原人事部考录司多次组织编写了国家公务员录用考试《公共科目》统编教材。1999年12月,国家人事部公务员司针对原教材在实际使用过程中出现的问题和意见反馈,修订重编了《国家公务员录用考试公共科目全国统一用书——公共基础知识》。新书对原教材的内容、结构做了很大调整:①原《综合知识》教材更名为《公共基础知识》。删去了原教材中第三部分《社会主义市场经济理论与政策》、第六部分《中国国情与国策》二大部分;②将原教材的第二部分《建设有中国特色社会主义理论》更名为《邓小平理论》,把原教材的第三部分《社会主义市场经济理论与政策》的主要内容纳入《邓小平理论》部分,并增加了“社会主义初级阶段的所有制结构和分配制度”的内容;③原教材的第五部分《行政管理》列为新教材的第四部分,其内容和结构作了较大修改。原教材中的第七部分《公文写作与处理》列为新教材的第五部分,其内容增加了“写作基础知识”一章;④原教材的第八部分《行政职业能力倾向测验介绍》单行列出编写《国家公务员录用考试行政职业能力倾向测验全国统一用书》教材。人事部规定,今后全国范围内县以上的国家公务员录用考试将以《公共基础知识》和《行政职业能力倾向测验》两书为命题依据。

行政职业能力倾向测验,英文名为 Administrative Aptitude Test(简称 AAT),旨在考核、考察公务员报考人员适应职位要求的一般素质与能力,从而选拔出胜任行政机关工作并真正具有潜在行政职业发展前途的优秀人才。对具体公务员报考人员而言,应试者的公共基础知识及专业知识考核成绩再好,如果行政职业能力倾向测验不合格,仍然不能被录用。由此行政职业能力考试具有否决权,在国家公务员录用考试中占有特殊的重要地位。

能力倾向测验在我国尚不普及,应试者较少机会接触此类考试形式和参考资料,对 AAT 的基本原理、结构、内容、形式、施测方法等缺乏足够的了解。为帮助公务员报考人员尽快掌握统编教材关于行政职业能力倾向测验的内容,熟悉了解考试要求和基本题型,更好地进行必要的准备和训练,中国人事出版社组织有关方面资深专家编写了《行政职业能力倾向测验应试指导及模拟训练》。

限于时间与水平,本书难免会有一些缺点和错误,期望得到各级领导、专家学者和人事管理者的批评指正,并希望各地、各部门以及广大读者,尤其是有志于报考国家公务员的同志提出宝贵意见。

本书修订者
2000年2月

目 录

第一篇 总 论

第一章 行政职业能力倾向测验概述	(1)
第一节 能力倾向与测验的基本概念	(1)
第二节 行政职业能力倾向测验的特点	(3)
第三节 行政职业能力倾向测验的作用	(4)
第四节 行政职业能力倾向测验的内容结构	(5)
第二章 行政职业能力倾向测验的施测方法与应试准备	(7)
第一节 行政职业能力倾向测验的应试准备	(7)
第二节 行政职业能力倾向测验的施测程序	(8)
第三节 测验答卷纸的填写方法与说明	(9)

第二篇 分 论

第一章 知觉速度与准确性测验	(10)
第一节 知觉速度的含义	(10)
第二节 题型分析与解题技巧	(11)
第三节 强化练习题(附答案)	(15)
第二章 数量关系测验	(24)
第一节 数量关系的含义	(24)
第二节 题型分析与解题技巧	(24)
第三节 强化练习题(附答案)	(29)
第三章 资料分析测验	(37)
第一节 资料分析的含义	(37)
第二节 题型分析与解题技巧	(39)
第三节 强化练习题(附答案)	(45)
第四章 言语理解与表达测验	(61)
第一节 言语理解与表达的含义	(61)
第二节 题型分析与解题技巧	(61)
第三节 强化练习题(附答案)	(72)
第五章 判断推理测验	(98)
第一节 判断推理的含义	(98)
第二节 题型分析与解题技巧	(99)
第三节 强化练习题(附答案)	(102)

第三篇 全真模拟样题

(一)第一套模拟样题	(131)
(二)第二套模拟样题	(145)
(三)第三套模拟样题	(158)
(四)第四套模拟样题	(171)
(五)第五套模拟样题	(184)
模拟样题答案	(198)

第一篇 总论

第一章 行政职业能力倾向测验概述

自1989年国家在一些部门中试行公务员考试录用制度以来,公务员录用工作在我国已经逐步走上规范化的道路。1994年6月,国家人事部颁布实施了《国家公务员录用暂行规定》,现在国家公务员考试录用制度已经在全国范围内全面推开。

《国家公务员录用暂行规定》指出,对公务员的录用采取笔试和面试两种方式,考察应试者的公共基础知识、专业知识水平、以及其他适应职位要求的一般素质与能力。而对于这种“适应职位要求的一般素质与能力”的测试,就体现在笔试阶段进行的职业能力考试上,即行政职业能力倾向测验。

行政职业能力倾向测验(Administrative Aptitude Test,简称AAT)是公务员录用考试的一个重要组成部分。一般说来在国家公务员公共科目考试成绩中,该测验成绩应占40%左右的比例,而“马克思主义哲学”、“建设有中国特色社会主义理论”、“社会主义市场经济理论与政策”、“法律”、“行政管理”“中国国情与国策”、和“公文写作与处理”7个科目的成绩;总和起来应占公共科目考试成绩的60%左右。即使有些部门相对降低了行政职业能力倾向测验成绩的比重,其所占比例仍然占公共科目总成绩的20—35%。这表明,行政职业能力倾向测验在国家公务员录用考试中占有重要地位。换句话说:行政职业能力倾向测验成绩的优劣,将在很大程度上影响到应试者能否进入公务员行列。值得注意的是,行政职业能力倾向测验,无论在性质、特点、内容结构和实施程序上,还是在应试规则和程序上,均与其它公共科目考试有许多不同之处。因此,要想在这项考试中取得良好成绩,了解该测验的原理和性质,熟悉各种题型和答题技巧,无疑是十分重要的。

第一节 能力倾向与测验的基本概念

行政职业能力倾向测验属于心理测验中的潜能测试。要想清楚了解这一测验的性质和原理,有必要先介绍一下心理测验的概念。

一、心理测验

在现代社会中,心理学与心理测验对许多人来说已不再是个陌生的名词了。众所周知,心理学的基本目的在于认识 and 了解人的心理行为和特征,并揭示其活动的原理与规律。而心理测验则是一种考察和测量心理行为与特征的工具。在西方发达国家里,每年各式各样的心理测验广泛而大量地应用于各个领域,如教育领域、医学领域、工业领域、军事领域、职业咨询领域等,在人才的甄选、安置、诊断、评价和咨询方面有着重要影响作用。心理测验按照其功能的不同又可进一步划分为五大类:能力测验,能力倾向测验,成就测验,人格测验,兴趣与态度测验。而行政职业能力倾向测验则是能力倾向测验中的一种。

心理测验看起来与我们平时所说的考试十分相似,但实际上比普通的考试严谨的多,它以系统化、客观化和标准化为特征。

为了保证测验的质量,其编制过程有着严格的程序:首先必须确定测验的目的、对象和内容;然后有针对性地收集大量资料;第三步是选择题目形式,并编写出题目初稿,初稿的题目数量应为最终测验题数的2—3倍,以备筛选;第四步是将题目初稿编辑成测验,一般情况下题目由易到难排列;第五步是

预测,即将测验施测于某一团体,这一团体应该是来自于将来正式测验中应用的群体之中的。通过预测得到了预测团体在每道题目上的反应结果,研究者要对这些结果作出分析,进一步筛选题目,保证题目的质量。

考察一个心理测验质量的好坏,要同时考虑测验的信度与效度两项指标。

信度指测验结果的可靠性和稳定性,或者说是同一测验对同一被试者前后几次施测的结果之间的一致性程度。事实上,无论是物理测量还是心理测量,若对同一人或物施行若干次测量,其测得的每一次结果都不可能完全一致。这是由于测量误差的影响。正如物理测量中的概念一样,心理测量的误差也可分为两种:一为随机误差,指的是由偶然因素引起的无规律的误差,它导致测量结果围绕某一个值产生不一致、不稳定的变化;二是系统误差,指的是某种无关的固定因素引起的有规律性变化的误差,它导致测量结果偏离真值,但每次偏离的方向和大小是稳定的,不会影响测验结果的一致性。信度是考察测验结果的一致性,因此只有随机误差对信度会造成影响:随机误差越大,测验结果一致性越低,于是测验的信度便越低,这样的测验显然是不可靠、不可取的。

然而,保证了测验的信度,并不完全意味着保证了测验的质量。这就好比打靶:射手每发子弹均打中五环的某一点上,弹孔密集,说明他的稳定性很高,只可惜没有打中靶心,说明他没有准确性,我们因此而断定他还不算是一个优秀的射手。同样道理,当人们选用某一测验作为评价或决策工具时,不仅要把握该测验的稳定性,还必须保证它的准确性或有效性,即测验的另一个更为重要的指标:效度。

在测量误差中,随机误差既影响分数的一致性,又影响分数的准确性,而系统误差只影响到分数的准确性而不会影响分数的稳定性。因此,测验的信度只受到随机误差的影响,而效度则同时受到随机误差和系统误差的影响。当随机误差减小时,测验信度一定会增加,但此时由于系统误差的影响的缘故,不能保证测验效度一定会增加,可见测验信度高只为效度高提供了必要但并非充分的条件,而若测验效度高,则说明测验的误差在减小,测验的信度必然也会提高。因此,对于一个测验的质量评估,重点在于它的效度评估。

为了保证行政职业能力倾向测验的质量,多年来人事部考录司协同心理学及其它相关学科的专家学者在试题的甄选与编制方面作了大量工作,并且,每个版本的测验使用后,还要进行十分细致的试题分析和信、效度检验,淘汰不理想的题目,保留合适的题目,从而使测验的各项指标逐步优化。该测验各个版本的统计资料显示出,目前行政职业能力倾向测验的信度和效度系数均达到了国内外优秀测验的水平,充分证明了该测验在人员甄选与录用上的准确性和有效性。

二、能力倾向测验

了解了心理测验的概念后,进一步有待解决的问题就是,什么是能力倾向测验?它测量的是什么内容?要解答这个问题,首先要了解知识、技能、能力、能力倾向这些概念的联系与区别。

(一)知识、技能和能力的含义

知识是指对事实、理论、系统、惯例、规则以及其他一些与工作有关的信息的了解、理解与掌握。不同的人在了解和掌握知识的数量与质量上存在差异,我们常常通过纸笔测验或口头提问方式对一个人的知识掌握情况进行检测,如普通的教育考试、学历考试,所测查的内容主要都是知识。在国家公务员录用考试中,公共科目(除行政职业能力倾向测验之外)和专业科目的考试,也是主要用来区别应试者知识掌握程度的。

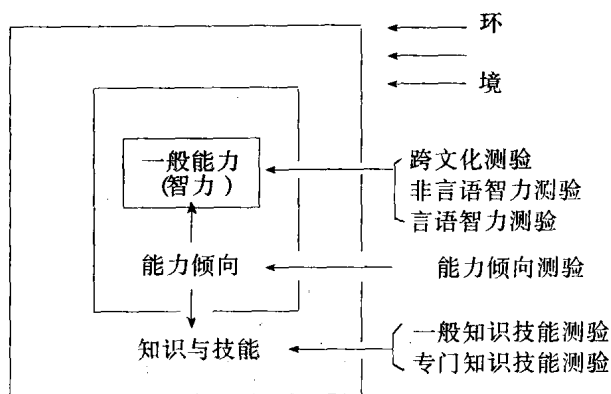
技能则是一个人通过一定练习而形成的能够完成一定任务的动作和智能的操作系统,它包括心智技能和动作技能两种,常常通过工作的速度与精度、动作的协调性与熟练性表现出来。在国家公务员考试中,技能一般通过面试进行检测。对于某些特殊职位的技能测查,也可采用笔试的方法。

能力可以概括为能够从事某种工作或完成某项任务的主观条件,这种主观条件受两个方面的影响:其一是先天遗传因素,其二是后天的学习与实践因素。能力又可划分为一般能力和特殊能力。前者即通常我们所说的智力,它是从事各种心智活动所需要的一种共同能力,是一种最基本的认知能力,影响到一个人从事一切活动的效率。我们可以通过智力测验考察一个人智力水平的高低。后者指的是人们从事特殊专业活动所需要的能力,如音乐、美术、机械方面的才能。我们可以通过特殊能力测验来进行

考察。

知识、技能和能力三者是不同的:知识是人们所掌握的人类改造自然、改造社会的历史经验,技能是个体身上固定下来的复杂的操作系统,能力则是个体顺利完成活动任务的直接有效的心理条件。但三者之间又是可以相互联系、相互转化的,并且,它们都指的是个体现时已经具备的、不需要进一步训练的主观条件。

(二)能力倾向的含义



认知能力结构的层次

能力倾向是一种潜在的能力素质,它指经过适当训练或被置于适当的环境下完成某项任务的可能性,而不是现时就已经具备的智能水平。换句话说,能力倾向是指一个人能学会做什么,即一个人获得新的知识、技能和能力的潜力如何。

知识、技能、能力和能力倾向都是人的认知能力的组成部分,对它们严格区分并不容易。心理学上一般认为它们相互联系而处于人的认知能力结构的不同层次上,上图清楚说明了几者之间的关系。

可见,能力倾向既不同于能力(主要指智力),也不同于人在某方面由于教育和训练获得的专业知识和技能。它有如下特点:

1. 能力倾向具有相对广泛性。智力水平影响到一个人从事一切活动的效率,但这是一种间接的影响;能力倾向则影响到一个人在某一职业领域中多种活动的效率;而专业知识技能则仅仅影响某一有限或具体的活动。

2. 能力倾向是相对稳定的,它不像人的智力水平那样几乎很难改变,一个人的知识技能的积累很难影响到他的智力水平,但却会影响到他的能力倾向。但能力倾向又不象具体的专业知识技能那样很

容易通过强化训练而在短期内提高或由于遗忘而丧失。

3. 能力倾向是一种潜能,它表现为一种成功的可能性,而不是已有的水平和现实。一个人的手指灵活性很强,我们可以预期他在许多与手部动作有密切关系的活动领域中有取得成功的可能,但这仅是可能而已,这个人也许并没有条件和机会发挥他的优势,实现他的潜能。

(三)职业能力倾向的含义

职业能力倾向是能力倾向的类型之一,指经过适当学习或训练后或被置于一定条件下时,能完成某种职业活动的可能性或潜力。若再具体划分,职业能力倾向又可以细分为与特定职业相联系的各种职业能力倾向,如音乐(职业)能力倾向、美术(职业)能力倾向、机械操作(职业)能力倾向等等,行政(职业)能力倾向也是其中的一种,它指的是,经过适当学习、训练或被置身于一定的环境条件下时,能完成行政职业领域内各种活动的可能性或潜力。

(四)职业能力倾向测验

职业能力倾向测验则是有效测量人在职业领域中某种潜能的测量手段,它有助于我们预测个体在一定职业领域中成功的可能性,或者筛选在该职业领域中没有成功可能性的个体。由于职业要求各不相同,因此测量的能力因素也各不相同,研究者们编制了许多针对不同职业领域的能力倾向测验,用于人员的选拔、安置和职业设计。例如,在选择机械操作人员时,主要考察简单反应速度、双手协调性、手眼协调性、敲击速度等;在选择汽车驾驶员时,主要考察机械推理能力、空间感、双手协调性及眼、手、足、肢体的配合能力等。根据国家公务人员的职业要求,在选择非领导职务的公务员时,主要考察知觉的速度与准确性、数量关系、言语理解、判断推理和资料分析五个方面。

第二节 行政职业能力倾向测验的特点

以往的考试通常注重的是一个人的知识、技能的掌握,以及现有的能力水平,但从前面的介绍可以看出,只考一般能力和知识技能而不测能力倾向,我

们就不知道考生在行政职业方面是否有发展前途。考取的考生即使暂时表现得适应工作,很可能是一种高分低能的人,没有发展后劲。因此,行政职业能力倾向测验成为公务员录用考试中不可或缺的一个组成成分。

事实上,在各类人员选拔方案中,能力倾向测验一直被认为是十分重要、必不可少的一部分,如我国技校招生、国外高校招生、学能考试中,都有能力倾向测验性质的考试(如技工能力倾向测验,美国大学招生学能测验 SAT、ACT 和研究生入学考试 GRE 等)。在各国的公务员录用考试总体设计中,具有行政职业能力倾向测验性质的考试也都做为重要的筛选工具,具有否决权。例如,英国文官考试的程序中(小组活动,书面或口头模拟考试,认知测验、三次面谈)包含了 11 项分测验的认知测验,其性质就是能力倾向测验,其中既有文字测试,也有非文字测试,有些内容是直接考察一个行政官员所必须具备的文字和数学方面的能力,另外一些则是考察其逻辑推理能力。在美国的文官考试中,由芝加哥大学为政府设计的“基础能力倾向测验”,也是一种能力倾向考试,测量的内容包括空间能力、数量关系理解能力、观察力、记忆力、文字表达能力、语言关系理解能力、知觉速度和归纳能力等八项。

我国的《行政职业能力倾向测验》是由人事部考试录用司组织心理学等学科的专家研制而成的,主要用于国家行政机关招考主任科员以下非领导职务公务员。它具有以下几个方面的特点:

在性质上,它既不同于一般的智力测验,也不同于行政职业通用基础知识或具体专业知识技能的测验,其功能是通过测量一系列心理潜能,进而预测应试者在行政职业领域内的多种职位上取得成功的可能性。

在内容结构上,行政职业能力倾向有测验面广、量大、题型稳定的特点。该测验通过包括五个相对独立的分测验,即知觉速度与准确性测验、数量关系理解测验、言语理解与表达测验、资料分析测验和判断推理测验,共 150—170 道题。测试内容以文字、图形、数表三种形式出现,一律采用客观性试题。

在作答要求上,行政职业能力倾向测验与现行标准化考试的作答方式无异。但有两点需要说明:首先,行政职业能力倾向测验有严格的时限要求,应试者在 90 分钟内需要回答 150 道试题,一道题平均

作答时间仅 10 秒钟。但在规定时间内应试者答不完全部的试题是常有的现象,也是正常的现象。其次,行政职业能力倾向测验的作答要求思维反应敏捷,读完题目内容就应准确领会题意,并立即作出选择判断。

第三节 行政职业能力倾向测验的作用

概括起来,行政职业能力倾向测验的作用包括以下几个方面:

一、行政职业能力考试具有否决权。通过行政职业能力考试,说明应考人员具备了进入国家机关工作的必要条件,但并非充分条件。职业能力倾向测验只是在一定程度上体现了对公务员的最低限度要求,所以,行政职业能力考试通常配合其他考试和测评手段一起使用,相互补充。对行政职业能力考试的得分一般规定一个最低限度,高于此限度的,可将该测验得分与其他方面的评价结果合成考虑;低于此限度的则不能被录用。

二、对用人部门来说,行政职业能力考试适合于作为早期筛选测验使用。行政职业能力考试是一种适用于团体施测的纸笔测验,全部采用客观化试题,可使用机器阅卷。经行政职业能力考试初选以后,不具备基本能力素质的人就可以不进入后面更复杂的评价程序,从而大大节省了人力、物力和财力。

三、行政职业能力倾向测验有利于帮助人事部门了解考生从事行政工作的潜能与差异,避免选人过程中可能出现的“高分低能”现象,提高选人、用人的准确率,从而达到“人适其职,职得其人”的目的。

四、使用行政职业能力考试有利于提高录用考试的严肃性和权威性。该测验是由人事部组织有关专家精心研制的,它具有原理科学、材料精致、施测严密、结果客观的特点,因而有利于提高人员录用考试的严肃性与权威性。

五、在某些特殊情况下,通过用测量学和统计学方法建立一定的行政职业能力测验成绩和一定的学历水平之间的对应关系,可以将该测验成绩作为同等学历的认定标准来使用。

第四节 行政职业能力倾向 测验的内容结构

《行政职业能力倾向测验》所要测量的是与做好一般行政管理工作密切相关的潜在能力,这些能力决定了《行政职业能力倾向测验》的内容结构。根据国外公务员录用考试一百多年的经验和人事部组织专家学者进行的多年研究,确定了在职业能力倾向方面,机关行政工作要求有知觉速度与准确性、言语理解与运用、数量关系理解与运算以及推理能力等这些最基础的能力素质。只有当这些基本能力达到一定程度并得到一定知识经验的支持后,才能形成综合判断、组织与人际协调能力以及资料分析能力等较高层次的职业能力。在这些较高层次的行政职

业能力中,除了一部分判断能力和资料分析能力外,通常很难通过客观性的纸笔测验来考察(有些可以通过考核和面谈来考察)。此外,内容设计上还充分考虑到要适应大规模选拔性考试的操作。基于这些认识,人事部考录司选择了上述能力要素中最基本、最主要的和便于实际测查的方面,作为行政职业能力倾向测验的内容,即知觉速度与准确性、言语理解、数量关系、判断推理、资料分析五大部分。同时测验中包含的五种能力只体现了对国家公务员的最低限度的要求,并不代表行政机关职业能力的所有方面,因此,能通过测验只是说明应试者具备了做好行政工作的必要条件,而不是充分条件。

我们在下表中概括了该测验的试卷构成、各部分分配的题量与时间,以及各部分测量的目标,供读者参考。

《行政职业能力倾向测验》的内容结构

部分	内容	题量(道)	时限(分钟)	测试目标
一	知觉速度与准确性	60	10 (单独计时)	各种中英文及数字、图形、符号 的知觉加工速度及准确性。
二	数量关系	15	10	基本数量关系的快速理解和计算能力。
三	言语理解	20	25	中文词句含义理解能力、文章段落的准确理解掌握运用程度。
四	判断推理	40	30	图形关系、文章段落和社会生活等常识性问题的推理判断能力。
五	资料分析	15	15	较简单的图、表、文字资料的阅读理解和分析能力。
合计		150	90	

需要说明的是,近年来每次考试在测验的内容和结构上都不断有一些改进,从下表中我们可以看到,97年中央国家机关以及北京等地录用大学毕业

生行政职业能力倾向测验的考试内容出现的一些变化。希望应试者及时了解并掌握这些变化,以便考试的准备工作更有针对性。

部分	97 年以前的内容			97 年出现的内容		
	测试内容	题数	(道)	测试内容	题数	(道)
一	知觉速度与准确性	词表对照	30	知觉速度与准确性	词表对照	30
		字符替换	30		字符替换	30
二	数量关系	数字推理	15	数量关系	数字推理	5
		数学运算	10		数学运算	10
三	言语表达与理解	选词填空	10	言语理解与表达	语句表达	5
		词句表达	10		阅读理解	15
		阅读理解	10			
四	判断推理	事件排序	10	判断推理	事件排序	10
		常识判断	10		常识判断	10
		图形推理	10		图形推理	10
		演绎推理	10		演绎推理	10
五	资料分析		15	资料分析		15

第二章 行政职业能力倾向测验的施测方法与应试准备

第一节 行政职业能力倾向测验的应试准备

由于行政职业能力倾向测验在考试的性质、内容、答题方式、施测方法上都具有特殊性,多数应试者又是第一次接触这样的考试,因此对行政职业能力倾向测验这种形式往往存在着适应上的困难。为了克服这些困难,应试者可以从以下几个方面做些准备工作。

一、了解测验的实施程序,掌握出题类型

职业能力倾向测验的题目一般比较简单,只要给你充足的时间,得到正确答案是不成问题的。然而,在这种考试中,试题虽易,做对却并不容易,取得满分则几乎不可能。因为这种标准化考试的一大特点就是题量大、覆盖面广、时间紧。职业能力测验的考试时间为90分钟,共有150—170道题目,第一部分(知觉速度与准确性)60道题,平均每分钟6道题,第二至第五部分90—110道题,也需要不到一分钟做出一道题。显然,没有时间答完所有的试题是正常的。为了提高效率,取得好成绩,要遵循以下几个原则:

(一)了解测验的实施方法和程序,如答卷纸的使用方法、分段计时的要求,时间的分配方法等,做到心中有数。

(二)搞清题型特点及答题思路。测验的考题是逐年翻新的,不可能今年出与去年完全相同的题目。但是,把以前出过的题目稍加变化,作为新考题重新出来,却是屡见不鲜的。因此,仔细研究前几年出现过的题型及其特点,无疑会对而后的考试很有帮助。另外,适当选择一些模拟题来做也是十分有用的。模拟题不仅有助于熟悉题型,还可以帮助我们计划正式考试时如何在每个部分、每道题上分配时间。

(三)考试时严格按主试人员的要求进行,在规

定的时间内作答规定的题目,不要越栏作答。做到有条不紊。

二、掌握正确的应试技能

有些人平时表现十分出色,但在考试时总是发挥不出应有的水平。这种情况与缺乏正确的应试技能不无关系。在考试时注意以下几个方面会有助于自己真实水平的发挥:

(一)调节自己的情绪

大多数人在考试前都会出现比较高的焦虑情绪,这是很自然的事。那么,在这种时候应该怎么办呢?首先,应该树立一个信念,就是要把焦虑变为动力,从思想上让自己得到放松。其次,要检查一下自己的学习习惯,保证有足够的复习时间,使自己不会在考前最后一刻感到懊悔和紧张,更增加了自己的焦虑情绪。第三,不要把考试看得太重,只是把考试当做显露自己才能的一次机会,就会减轻许多心理负担。此外,考试前准备好必须物品,提前到达考试地点熟悉考试环境等,都有助于稳定我们的情绪,坦然地面对考试。

(二)把握好考试时间

考卷打开后,不要忙于作答,先把卷子浏览一遍,了解总的题量以及各题的难度情况,粗略分配一下每道题所用的时间,做到心中有数,以便在答题过程中灵活掌握。

(三)先做会做的题

千万不要在难题上花太多的时间,先保证把会做的题目做完,否则得不偿失。遇到难题时,在上面划一个记号,而后跳过它们,若答完所有题时尚有时间可以再思考这些题目。

(四)克服考试中的“舌尖效应”

生活中总有这样的情形,一些很熟悉的事情,就是一时想不起来,有一种话到口边却说不出来的感觉,心理学中称为“舌尖效应”。“舌尖效应”在情绪紧张时尤为明显。在考试中遇到这种情况时,不要紧张,可以暂时把这个题目放在一边,先做其它的

题,过一会再回过头来思考这个问题,也许就会想出答案。

(五)避免犹豫不决,重视直觉思维

在考试过程中,往往还会遇到这种情况,针对一个问题,想到了好几种可能情况,或者觉得几种答案都对又只能选一种时,应试者往往会陷入沉思,犹豫不决,最后瞎猜一个答案。在这种情形下,建议你采纳最先想到的方案,也就是说,要重视直觉思维的结果。直觉思维是以过去的体验和知识水平为基础产生的,故有一定的正确性,它比随意瞎猜更有效一些。

三、保持良好的心理状态

考试,不仅是对应试者知识、能力进行检验,同时也是心理素质经受检验的过程。良好的心理状态,恰当的动机水平,充分的思想准备,往往比考前其他方面的准备更为重要。当人们面临考试时,一般都有很强烈的取胜动机,希望自己获得成功,这种心情是可以理解的。但是过高的求胜动机,过高的期望水平,又会造成心理上的紧张和焦虑,从而影响到正常水平的发挥。心理学的研究表明,动机强度与效果之间并不是线性关系,而是成倒“U”曲线关系。也就是说,过低和过高的动机水平均不利于活动的效果,而只有当动机保持在中等水平时,才会刺激个体发挥出自己的最佳水平,取得满意的考试效果。因此,在考试过程中,不要过多地思考胜败得失问题,只是把它作为一种对自己真实水平的检验,就可以减轻心理压力,轻松上阵,坦然应对,正常甚至是超常发挥出自己的水平。

第二节 行政职业能力倾向测验的施测程序

行政职业能力倾向测验是一种标准化考试,具有试题客观化、施测标准化、评分现代化和分数解释科学化等特点。其题目全部为多项单选题,测试材料分为两部分:试题本和答题卡。考生阅读试题本上的试题,然后用铅笔将答卷纸上相应的题号下所选答案的标号涂黑,不得在试题本上做任何记号。测验完毕后,答题卡通过光电阅读机和计算机统一阅卷计分。因此,参加考试时,考生务必准备好两支2B铅笔和一块橡皮。下面我们简单介绍一下施测

步骤:

测验开始后,将按照以下步骤进行:

一、监考人员宣布考场要求。

二、监考人员发给你两份答卷纸,你应按规定要求在答卷纸上填涂自己的姓名、考号及其它规定的填写内容。

三、监考人员发两份试题本,即试题本(一)和试题本(二),其中试题本(一)是第一部分的试题,试题本(二)是第二至第五部分的试题。主试给你三分钟时间阅读试题本(一)前三页上有关“考试注意事项”以及知觉速度与准确性部分的说明和例题。读完这些内容后,你应等候监考人员的指示,不要擅自向后翻页,否则,会影响你的成绩。如果在整个考试过程中两次擅自提前翻页,监考人员有权取消你的考试资格。

四、监考人员宣布翻页作答第一部分的试题,并开始计时,时限为10分钟。这部分试题答错了要倒扣分,因而盲目猜题对你会有不利影响。如果你在规定时间内完成了这一部分的试题,不要往下翻页,可检查你的回答,等候监考人员的指示。

五、当监考人员宣布第一部分考试时间到,你应立即停止答第一部分的试题,将试题本(一)放在桌面指定的位置上,并立即打开试题本(二)开始答后几部分的试题。如果你无视教师的要求继续作答第一部分的试题,将会影响你的成绩,实际上这样作也是得不偿失的。你应争取时间去答后面的试题,因为后面的各部分试题分值可能更高,可能更容易得分。

六、第二至第五部分的试题不分别计时,总时限为80分钟。但每一部分都分别标出了参考时限,以帮助你分配好答题时间。在试题中可能有一些是很容易的,但任何人都很难答对所有的题目。因此你不要在一道题上思考太久,遇到不会的题目,可以跳过去先做其它容易的题目。第二至第五部分的试题答错不倒扣分,因此你可以根据猜测来回答那些没有把握的问题。注意,第二到第五部分的试题的题号是从1—90排列的,与答卷纸上第二到第五部分的题号完全对应,你在答题时一定要对准题号。

七、监考人员宣布考试结束,你应立即放下铅笔,将试题本、答卷纸和草稿纸都留在桌上,然后离开考场。若发现你带走了试题本或有抄录试题的现象,将取消你的考试资格。

第三节 测验答卷纸的 填写方法与说明

一、基本要求

由于行政职业能力倾向测验是通过光电阅读机和计算机来阅卷和评分的,所以应该非常仔细地按规定要求在答卷纸上填好你的个人信息(姓名、考号及报考部门)及所选答案。其基本要求如下:

(一)要用蓝色墨水或圆珠笔在姓名、报考部门栏填写好你的姓名和报考部门,并在准考证号一栏的八个空白方框中,填上你的准考证号的八个数字。

(二)对应准考证号的每位数,用 2B 铅笔将“准考证号”栏中相应括号内的数字涂黑;答题时,则用

2B 铅笔将各题的所选项(其它项不得作任何记号)涂黑。黑度以盖住框内字母为准,不要涂到框外。

(三)不要用钢笔、圆珠笔等涂选项。

(四)每道题只能涂黑一个选项。

(五)修改时要用橡皮彻底擦干净,必须保持答卷纸的整洁,不得做任何其它记号。

(六)不得折叠答卷纸。

二、样例

下面给出一个与正式考试时所用的答卷纸相似的样例供参考。从中可以看出:首先,你要用钢笔或圆珠笔在姓名、报考部门栏中填写好你的姓名和报考部门,并在准考证号一栏的八个空白方框中,填上你的准考证号的八位数字,然后,对应准考证号的每位数,将相应方括号内的数字涂黑。

模拟机读答卷纸

姓名程超 报考部门国家人事部

准 考 证 号							
1	3	6	0	7	0	2	4
[0]	[0]	[0]	[●]	[0]	[●]	[0]	[0]
[●]	[1]	[1]	[1]	[1]	[1]	[1]	[1]
[2]	[2]	[2]	[2]	[2]	[2]	[●]	[2]
[3]	[●]	[3]	[3]	[3]	[3]	[3]	[3]
[4]	[4]	[4]	[4]	[4]	[4]	[4]	[●]
[5]	[5]	[5]	[5]	[5]	[5]	[5]	[5]
[6]	[6]	[●]	[6]	[6]	[6]	[6]	[6]
[7]	[7]	[7]	[7]	[●]	[7]	[7]	[7]
[8]	[8]	[8]	[8]	[8]	[8]	[8]	[8]
[9]	[9]	[9]	[9]	[9]	[9]	[9]	[9]

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
[0]	[0]	[●]	[0]	[0]	[0]	[0]	[0]	[0]	[●]
[●]	[1]	[1]	[1]	[1]	[1]	[1]	[1]	[●]	[1]
[2]	[2]	[2]	[2]	[2]	[2]	[2]	[●]	[2]	[2]
[3]	[●]	[3]	[3]	[3]	[●]	[●]	[3]	[3]	[3]
[4]	[4]	[4]	[4]	[●]	[4]	[4]	[4]	[4]	[4]
[5]	[5]	[5]	[●]	[5]	[5]	[5]	[5]	[5]	[5]
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
[A]	[A]	[A]	[●]	[A]	[A]	[A]	[A]	[●]	[A]
[●]	[B]	[B]	[B]	[B]	[B]	[●]	[●]	[B]	[●]
[C]	[●]	[●]	[C]	[C]	[●]	[C]	[C]	[C]	[C]
[D]	[D]	[D]	[D]	[●]	[D]	[D]	[D]	[D]	[●]

第二篇 分 论

第一章 知觉速度与准确性测验

第一节 知觉速度的含义

知觉是人脑对客观事物的整体的反映或事物间简单关系的反映。知觉速度是指人们从客观事物作用于人脑到人脑作出反映这一过程所经历的时间的长短。时间长,则速度慢;时间短,则速度快。国家公务员录用考试《行政职业能力倾向测验》中的“知觉速度与准确性测验”,主要是测查应试者对汉字、数字、英文字母等视觉符号的细微特征及差异的快速而准确的辨别、比较、转换等的加工能力。应试者需综合自己的感觉、知觉、短时记忆等心理过程并运用自己的经验进行比较、判断方能完成此项任务。由于这类测验使用的材料都是文字或数字等视觉符号,所以又可称作“符号辨别测验”;而对这些符号进行快速准确的加工是秘书等文职人员的必备能力,因此又称其为“文书测验”。

根据心理学家和职业学家的研究发现,机关行政人员需要在知觉速度与准确性,数量关系的推理与运算,资料分析,言语理解与表达和判断推理等方面具备基本能力。而汉字、数字、英文字母是国家公务员、尤其是秘书等文职人员每天都要面对、处理的基本材料,对这些材料的基本特征和差异进行敏锐而细致的觉察和分辨是工作的基础,这种能力的强弱直接影响着人们的工作效率。另外,知觉速度与准确性测验涉及人们的感觉、知觉、短时记忆等基本的心理过程,这些基本过程又是高级心理过程如思维、想象等的基础,基本心理过程的加工速度影响着高级心理活动的进行,因此在行政职业能力测验中设置知觉速度与准确性测验是十分必要的,它能考察人的基本能力,为“择优汰劣”提供基本保证。

知觉速度与准确性测验属于速度测验而非难度测验,也就是说,在这类测验中每一个题目都非常容易,只要认真仔细便能作对,但由于题目数量较大,且测验限制在一定时间内,对应试者而言要完成所有题目几乎是不可能的,因此在这类测验中得分高低,基本上取决于作题数目的多少。

由于文化背景等方面的差异,对汉字、阿拉伯数字、英文字母的呈现与测试方式是有所区别的。近几年的国家公务员录用考试,根据汉字、数字、英文字母自身的结构与使用特征,在“知觉速度与准确性测验”中对其的呈现与测试方式主要有以下几种:

一、词表对照

在这一题型中,先呈现一个包含有15个词汇的词表,然后给出若干道试题,每道试题包含5个词汇,要求应试者将这5个词汇与词表比较,判断出有几个词汇是在词表中出现过的,这出现过的词汇的个数就是该题的正确答案。

二、字符替换

在这一题型中,有三种测试方式:第一种方式是先呈现一个汉字与数字或英文字母的对应表,在随后给出的题目中,每道题先给出四个汉字,再给出五个选项,每个选项是题中四个汉字依据对应表中的对应关系转换成数字或字母形式,但其中只有一个选项的转换是正确的,要求应试者找出正确选项的题号;第二种方式同样是先呈现一个汉字与数字或英文字母的对应表,所不同的是在随后给出的题目中,每道题只给出四个汉字和四个替换数字或字母,要求应试者依据对应表中的对应关系检查转换成的数字或字母中正确转换的个数,这个个数就是正确