



税务系统领导干部公开选拔和竞争上岗考试丛书

公开选拔和竞争上岗 笔试指南

本书编委会 编

第 1 版

中国税务出版社



税务系统领导干部公开选拔和竞争上岗考试丛书

公开选拔和竞争上岗 笔试指南

本书编委会 编 | 第 ● 版

中国税务出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

公开选拔和竞争上岗笔试指南 /《税务系统领导干部公开选拔和竞争上岗考试丛书》编委会编. —北京: 中国税务出版社, 2007. 1

(税务系统领导干部公开选拔和竞争上岗考试丛书)

ISBN 978-7-80235-013-7

I. 公... II. 税... 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 (2006) 第 142688 号

版权所有·侵权必究

丛 书 名: 税务系统领导干部公开选拔和竞争上岗考试丛书

书 名: 公开选拔和竞争上岗笔试指南

作 者: 本书编委会 编

责任编辑: 王静波

责任校对: 于 玲

技术设计: 刘冬珂

出版发行: 中国税务出版社

北京市宣武区槐柏树后街 21 号 邮编: 100053

http: //www. taxation. cn

E-mail: fxc@ tom. com

发行部电话: (010) 63182980/81/82/83 (传真)

邮购直销电话: (010) 63043870 (010) 63028884 (传真)

经 销: 各地新华书店

印 刷: 北京天宇星印刷厂

规 格: 787 × 1092 毫米 1/16

印 张: 25.25

字 数: 505050 字

版 次: 2007 年 1 月第 1 版 2007 年 1 月北京第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-80235-013-7/F·933

定 价: 42.00 元

如发现印装错误 本社发行部负责调换

◆ 前 言

党政领导干部公开选拔和竞争上岗是干部选拔任用制度的重大改革,它以科学的制度、民主的方法、严密的程序、严格的纪律为选准用好干部奠定了基础,对于拓宽选人视野,从制度上防范用人上的不正之风,促进优秀人才脱颖而出,具有极为重要的意义。从1984年开始至今,领导干部公开选拔和竞争上岗工作,正从一种政策选择逐步演变成为一种制度安排。

近年来,各级税务机关通过公开选拔和竞争上岗,把一批德才兼备、实绩突出、群众公认的优秀干部选拔到领导岗位上,各级领导班子结构不断优化;同时,公开选拔领导干部,实行竞争择优,重视真才实学,坚持以能力取人、以民意取人、以科学的方法选人,产生了良好的导向作用和激励效应,促使立志成才的税务干部更多地把精力放在学习和工作上,从而不断提高税务系统干部队伍的生机与活力。目前,税务系统除少数特殊岗位外,副厅、处、科级领导干部一般都采用竞争上岗的办法产生,干部选拔任用已由“关门点将”逐步转变为“比武选将”。

公开选拔和竞争上岗考试,是税务系统选用领导干部过程中的关键环节,考试结果也是各级税务机关党组研究决定任用干部直接的、客观的依据。它对于确保优秀人才脱颖而出有着重要影响。为了使广大税务干部有针对性且高效率地做好应试准备,并在考试中稳操胜券,我们组织有关部门、院校的专家编写了这套《税务系统领导干部公开选拔和竞争上岗考试丛书》。

丛书按照中共中央《党政领导干部选拔任用工作条例》的要求,以中组部《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》为依据,采取“授之以理论,传之以技巧,教之以案例”的模式精心设计与编撰完成,具有三个比较鲜明的特点。一是系统性:丛书全面介绍了公开选拔和竞争上岗考试的基本情况,包括考试方式、测评要素、试题设计、试题分布、评分标准、考试流程等。二是针对性:丛书专门为参加税务系统公开选拔和竞争上岗量身定做,在国内同类图书中属首次;内容上分门类详述考试技巧,包括考前心理调试、答题技巧、临场发挥要领和应试艺术,另外汇集大量模拟试题和场景案例供应试人员实战演练和热身,涉及的内容都是应试者最关心的问题。三是实用性:考虑到税务领



导岗位的特点和近年来考试形式与程序等安排情况,在内容选择上尽量突出重点,在编排形式上力求科学合理,并贯穿考试成功者的复习策略,有利于应试者灵活有效地安排学习,提高复习效率。

丛书由四册组成:

《公开选拔和竞争上岗学习指南》(上、下)系统梳理公开选拔和竞争上岗考试所涉及的公共知识、业务知识、写作知识的复习要点,每一门类下又分基本知识、复习要点和解析难点三个视角,提纲挈领,简洁明了,突出关键,一套学习指南在手,便能囊括所有储备知识点。另外,上册还系统介绍了税务系统近年来公开选拔和竞争上岗考试的基本情况、考试的主要形式、内容以及组织实施程序。

《公开选拔和竞争上岗笔试指南》区分七大类题型,以答题要领介绍和案例解析的方式详尽列举命题形式和解题思路;列举考试中易出现的问题;提供公共、专业、写作三科考试演练试题详解,另附三套全真模拟试题及答案。为便于应试者学习和掌握知识要点,在各类题型答题要领下面,尽可能多地提供试题进行实战演练。

《公开选拔和竞争上岗面试指南》依据领导干部面试十大测评要素,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,模拟场景有如身临其境,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、角色扮演五种面试形式重点进行实战案例分析,提供清晰的答题思路,并附二十二套模拟试题及评分参考。

丛书可作为税务系统领导干部公开选拔和竞争上岗考试备考工具书,又可作为系统内广大税务干部在岗学习参考。由于成书时间仓促,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,以便在丛书修订和再版时不断完善。

本书编委会
2007年1月1日

◆ 目 录

I 笔试概述

1 笔试的含义与测评要素是什么	(3)
1.1 什么是笔试	(3)
1.1.1 我国考试制度的发展	(3)
1.1.2 笔试的概念	(5)
1.2 笔试的特点和作用有哪些	(6)
1.2.1 笔试的特点	(6)
1.2.2 笔试的作用	(8)
1.3 笔试的测评要素有哪些	(9)
1.3.1 测评要素的设计	(10)
1.3.2 笔试测评技术原理	(11)
1.3.3 笔试测评素质结构	(12)
1.3.4 测评要素的综合与简化	(13)
1.3.5 对笔试测评要素的有关规定	(14)
1.3.6 示例	(15)
2 笔试一般采取哪些方式方法	(17)
2.1 笔试的主要方式	(17)
2.2 笔试的主要方法	(18)
3 笔试试题是怎样设计的	(23)
3.1 笔试试题设计的原则与要求	(23)
3.1.1 笔试试题设计的原则	(23)



3.1.2 笔试试题设计的要求	(25)
3.2 笔试题型的类型与题干设计	(26)
3.2.1 笔试题型的类型设计	(26)
3.2.2 笔试题型的题干设计	(28)
3.2.3 示例	(35)
3.3 笔试题型分布与评分标准	(38)
3.3.1 笔试题型的分布	(38)
3.3.2 笔试题型的评分标准	(38)

II 答题要领

4 怎样答好判断题	(45)
4.1 判断题的答题原则与注意事项	(45)
4.1.1 判断题答题的一般规律	(45)
4.1.2 判断题答题的注意事项	(46)
4.2 判断题练习	(48)
5 怎样答好选择题	(57)
5.1 选择题的审题方法与技巧	(57)
5.1.1 仔细审题,明确题干的规定性	(58)
5.1.2 审清题肢,注意题肢的迷惑性	(59)
5.2 怎样答好单项选择题	(61)
5.2.1 直接判断法	(62)
5.2.2 逐项淘汰法	(62)
5.2.3 去同存异法	(63)
5.2.4 双向比较法	(64)
5.2.5 印象确认法	(64)
5.2.6 掌握猜答规律	(65)
5.2.7 大胆猜测	(65)
5.3 怎样答好多项选择题	(66)
5.3.1 数量分析法	(66)
5.3.2 两极排除法	(66)
5.3.3 相关比较法	(67)
5.3.4 排除错误法	(67)
5.3.5 开放性和多向思考	(68)

5.4 怎样答好组合式选择题	(68)
5.4.1 正向排除法	(68)
5.4.2 逆向排除法	(69)
5.5 单项选择题练习	(70)
5.6 多项选择题练习	(87)
6 怎样答好简答题	(99)
6.1 简答题的类型和审题方法	(99)
6.1.1 简答题的类型	(99)
6.1.2 审清设问,明确任务	(99)
6.1.3 审好材料	(100)
6.2 简答题解题基本要求	(102)
6.2.1 观点正确,论点全面	(102)
6.2.2 逻辑严密,语言通顺	(102)
6.2.3 突出重点,详略得当	(103)
6.2.4 税收专业题解题要求	(103)
6.3 简答题练习	(104)
7 怎样答好案例分析题	(109)
7.1 案例分析题的特点、类型与解题思路	(109)
7.1.1 案例分析题的基本特点和类型	(109)
7.1.2 案例分析题的解题思路	(110)
7.2 案例分析题练习	(112)
8 怎样答好辨析题	(125)
8.1 辨析题的特点	(125)
8.2 辨析题的命题思路	(126)
8.2.1 观点正确	(126)
8.2.2 观点错误	(127)
8.2.3 既有合理因素又有片面观点	(127)
8.3 辨析题的解题思路	(129)
8.4 辨析题练习	(130)
9 怎样答好写作题	(133)
9.1 写作题的答题要点	(133)
9.1.1 注意要求,熟悉特点	(133)
9.1.2 增加“内存”,丰富“底蕴”	(134)

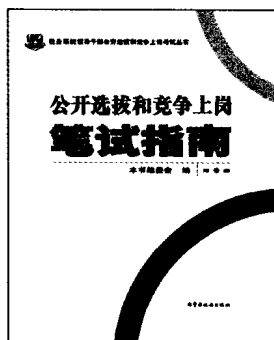


9.1.3	打开空间,宽泛思维	(135)
9.1.4	选好题目,精心构思	(135)
9.1.5	形式内容,相互统一	(136)
9.2	写作题答题范例	(137)
9.2.1	提高聚财能力,为构建和谐社会提供强大的财力保障	(137)
9.2.2	提高税收调控能力,为经济协调可持续发展、 构建富裕而公平的和谐社会发挥调控作用	(138)
9.2.3	提高依法治税的能力,为构建和谐的征纳关系发挥规范作用	(139)
9.2.4	提高税收文化建设能力,为构建和谐社会创造良好的文化氛围	(139)
10	怎样答好计算题	(140)
10.1	计算题解答技巧	(140)
10.1.1	准确理解题意	(140)
10.1.2	问什么答什么	(140)
10.1.3	注意解题步骤	(141)
10.1.4	写出计算公式与相关原理	(141)
10.1.5	注意筛选有用信息	(141)
10.1.6	书写要清晰规范	(141)
10.2	常用计算公式	(142)
10.2.1	增值税(境内生产)	(142)
10.2.2	进口货物增值税计算	(142)
10.2.3	消费税(境内生产)	(142)
10.2.4	消费税(委托加工)	(143)
10.2.5	消费税(进口)	(143)
10.2.6	企业所得税	(143)
10.3	计算题练习	(144)
11	笔试中最容易出现哪些问题	(150)
11.1	常见差错的避免	(150)
11.1.1	选择性差错	(150)
11.1.2	遗忘性差错	(150)
11.1.3	自是性差错	(151)
11.1.4	猜测性差错	(151)
11.1.5	习惯性差错	(151)
11.2	提高答题准确率和得分率	(152)
11.2.1	认真审查题目	(152)

11.2.2 提高信息筛选能力	(152)
11.2.3 避免单向思维	(153)
11.2.4 提高抗干扰能力	(154)
11.2.5 提高答题效率	(154)
11.2.6 突破难题关	(155)
11.2.7 最后复查一遍	(156)
11.2.8 不留空白题目	(157)

III 实战演练

12 公共科目考试演练	(161)
12.1 公共科目考试试卷(1~20套)	(161)
12.2 公共科目考试试卷参考答案(1~20套)	(194)
13 专业科目考试演练	(226)
13.1 国税专业科目考试试卷(1~10套)	(226)
13.2 国税专业科目考试试卷参考答案(1~10套)	(276)
13.3 地税专业科目考试试卷(1~10套)	(291)
13.4 地税专业科目考试试卷参考答案(1~10套)	(336)
14 写作科目考试演练	(349)
14.1 谈谈规范税收执法、进一步推进依法治税问题	(349)
14.2 谈谈如何推进税收征管的科学化、精细化	(350)
14.3 谈谈以人为本加强税务干部队伍建设问题	(351)
14.4 谈谈“十一五”时期全国税务系统常抓不懈的重点工作	(352)
14.5 谈谈加强税源管理、努力提高税收征管质量和效率问题	(354)
15 模拟试卷及参考答案	(357)
15.1 模拟试卷(一)及参考答案	(357)
15.2 模拟试卷(二)及参考答案	(373)
15.3 模拟试卷(三)及参考答案	(382)



I 笔试概述

BISHI GAISHU

1

笔试的含义与测评要素是什么

1.1 什么是笔试

1.1.1 我国考试制度的发展

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，而每一国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了。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”。

汉高祖刘邦以泗水长得天下，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、赏选等形式。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。后来门阀世族控制了选官制度，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，成为后世一千三百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,达五十多种。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

1.1.2 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

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。



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

在公开选拔领导干部制度中,笔试起源于科举考试,但是经过很长一段时间的发展,它又不同于古代传统的考试。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,而应该根据公开选拔领导干部本身的原则和要求,将其理解为是公开组织竞聘者统一以笔答的方式回答已事先命制好的题目,然后将竞聘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。

1.2 笔试的特点和作用有哪些

一般而言,作为一种相对独立的考试形式,笔试具有其他考试形式所不具备的特点和作用。

1.2.1 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。

但是若从中国领导人才测评系统内外两个角度来考察笔试的特点,相对于中国领导人才测评系统外部的其他笔试而言,其显著特点在于应试群体、测评要素、测评标准是很特殊的。但若和中国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

^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。



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,笔试具有测评对象广泛的特点。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竞聘者。而在公开选拔领导干部的竞聘考试中,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。在公开选拔领导干部的考试中,为了测评竞聘者自身的素质是否符合其所竞聘的领导岗位,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;专业科目笔试包括选拔职位需要的专业基础知识、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。公开选拔和竞争上岗考试可以体现出自上而下三层测评目标:其一,它可以体现出国家实施的人才强国战略这一宏伟目标;其二,它可以贯彻落实中共中央关于加强党的执政能力建设、深化干部人事制度改革和建设高素质干部队伍的目标;其三,它可以达到推进党政领导干部考试与测评工作科学化、规范化和制度化的目标。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领导职位对知识和能力素质的要求确定,以实现公开选拔和竞争上岗考试的测评目标。

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。而在公开选拔和竞争上岗考试中,其笔试在考试内容取样、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和操作,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,不仅要检测担任各级各类领导职务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