



国家公务员录用考试应试指导系列丛书

行政职业能力 测验

应试指导

主编 马德顺

A类



机械工业出版社
<http://www.cmpbook.com>



国家公务员录用考试应试指导系列丛书

行政职业能力测验 应试指导

(A类)

主编 马德顺



机械工业出版社

《国家公务员录用考试应试指导系列丛书》是依据《国家公务员暂行条例》和《国家公务员录用暂行规定》，以及最新《国家公务员录用考试方案》和《国家公务员录用考试复习大纲》，借鉴国家公务员录用考试历年试卷及命题思路编写而成。它以“五项测验”为基准，分三个部分逐一进行分析、评述，并结合现行考试的目的、形式及内容的发展变化，有须知、有方法、有倒题、有分析、有模拟、有真题，深入浅出地给广大考生以指导，给企（事）业人才资源管理人员以借鉴，为公务员录用考试培训教师提供教学参考。

图书在版编目（CIP）数据

行政职业能力测验应试指导（A类） / 马德顺主编.

—北京：机械工业出版社，2004.5

（国家公务员录用考试应试指导系列丛书）

ISBN 7-111-14494-5

I.行... II.马... 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（2004）第 045699 号

机械工业出版社（北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037）

策划编辑：边 萌 责任编辑：边 萌

版式设计：边 萌 责任印制：洪汉军

北京中兴印刷有限公司印刷·新华书店北京发行所发行

2004 年 7 月第 1 版第 1 次印刷

1000mm×1400mm B5·7 印张·267 千字

定价：25.00 元（含 1CD）

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社发行部调换

本社购书热线电话（010）68993821、88379646

封面无防伪标均为盗版

《国家公务员录用考试应试指导系列丛书》

编委会

主任： 马德顺
副主任： 吴士良 梁启东 张清恕 张庆祝
委员： 安 平 任铁斌 朱向雷 韩序新 姜兴久
王立明 康 凯 曲德祥 赵茹香 牛 睿
苏永玲 王 钧 于永华 李贵强 马蔚然
马甫生

《行政职业能力测验应试指导》(A、B类)作者

主 编： 马德顺
副主编： 王立明 赵茹香
编 者： 宋孝慈 任铁斌 康 凯 姜兴久 安 平
张清恕 曹瑞明 朱向雷 牛 睿 曲德祥
苏永玲 王 钧 马蔚然 朱欣舒 梁启东
张 丽

《申论应试指导》作者

主 编： 马德顺
副主编： 姜兴久 吴士良
编 者： 王立明 康 凯 曲德祥 安 平 张清恕
苏永玲 牛 睿 马蔚然 朱向雷 朱欣舒
梁启东 赵茹香 何晓波 马甫生

《面试应试指导》作者

主 编： 马德顺
副主编： 康 凯 张清恕
编 者： 姜兴久 王立明 曲德祥 王 涛 李庆祝
韩序新 于永华 李贵强 王 钧 赵茹香
梁启东

前 言

国家公务员录用考试，自1994年国家人事部组织首次“中央国家行政机关公务员录用考试”开始，至今已10年了。10年来，它经历了一个边实践、边摸索、边完善、边规范的过程。现行的国家公务员录用考试，无论是考试形式，还是考试内容和考查方向均发生了很大变化。

一、行政职业能力测验（A、B类）

1. 原“行政职业能力倾向测验”，已改为“行政职业能力测验”。
2. 原“言语理解与表达”部分，追加了“听力理解”（含录音）。
3. 原“公共基础知识”单独考试，已并入“行政职业能力测验”，称“常识判断”。
4. 原“常识判断”部分，现改为“基础知识”（含“公共基础知识”）。
5. B类“判断推理”部分，已取消“机械推理”，与A类同考“定义判断”。

二、申论

1. 原概括题、对策题和论述题，已改为两题合一或三题合一的“综合性试题”。
2. 写作文体与公务员的实际工作更为贴近，注重了实际能力的考查。

三、面试

1. 在结构化面试的基础上，采用了“心理测评”、“情景模拟”等先进的手段。
2. 针对不同岗位的素质要求，考核内容更富有个性化。

鉴于此，我们依据“国家公务员录用考试”最新考试方案及大纲，编写了这套《国家公务员录用考试应试指导系列丛书》，旨在为广大考生提供方便、快捷、实用的指导，帮助考生在最短的时间内提高应试能力。

本书的编写，集教材编辑、面试考官、人力资源管理专家、人事部门负责同志及公务员培训教师等从事国家公务员录用考试研究工作多年的专家；融最新考试信息、最近考试真题、最贴近真题的模拟试卷、最富有启发性和前瞻性的评析于一体；采用全新体例和视角的一套专门为应试者编写的系列丛书，可让每位读者耳目一新。

由于本书编写时间仓促，书中难免有不妥之处，敬请读者和考生批评指正。

编 者

目 录

前言

第一部分 应试者须知.....1

第一章 了解测试.....1

一、行政职业能力测验概述.....1

（一）何谓行政职业能力.....1

（二）何谓行政职业能力测验.....1

（三）行政职业能力测验的内容有哪些.....1

二、为什么要测验行政职业能力.....3

（一）对行政职业潜能的检测.....3

（二）对一系列心理潜能的测评.....3

（三）对行政职业成功的可能性的预测.....4

三、行政职业能力测验的相关问题.....4

（一）测验的题型与题量.....4

（二）测验的时限与分数.....6

四、为什么进行行政职业能力测验.....7

（一）考查应试者行政职业能力.....7

（二）实现科学选人、用人.....8

（三）为应试者提供公平、公正的平台.....8

第二章 把握事项.....10

一、应试准备.....10

（一）了解测验性质和原理.....10

（二）把握测验程序与题型.....10

（三）掌握应试技巧.....12

二、充分了解测验模式.....13

（一）言语理解与表达.....13

（二）数量关系.....15

（三）判断推理.....15

（四）基础知识.....16

（五）资料分析.....16

第二部分 考试应对.....18

第三章 言语理解与表达	18
一、听力理解	18
(一) 听力理解的应试技巧	18
(二) 对话	24
(三) 短篇讲话或谈话	27
(四) 采访	33
二、阅读理解	36
(一) 考点与提示	37
(二) 题型解析	37
三、选词填空和词语替换训练	44
(一) 选词填空	44
(二) 词语替换	45
四、语句表达训练	46
(一) 病句判断	46
(二) 歧义判断	49
(三) 长句理解	52
五、阅读理解训练	53
(一) 片段阅读	53
(二) 短篇阅读	56
第四章 数量关系	62
一、考点与提示	62
二、题型解析	62
三、数学运算训练	65
第五章 判断推理	70
一、图形推理	70
二、定义判断	88
三、逻辑判断	93
第六章 基础知识	99
一、考点与提示	99
二、题型解析	100
三、政治常识判断训练与参考答案	100
(一) 政治常识判断训练	100
(二) 参考答案	102
四、经济常识判断训练与参考答案	102
(一) 经济常识判断训练	102

(二) 参考答案	103
五、法律常识判断训练与参考答案	103
(一) 法律常识判断训练	103
(二) 参考答案	105
六、管理常识判断训练与参考答案	105
(一) 管理常识判断训练	105
(二) 参考答案	106
七、文史常识判断训练与参考答案	106
(一) 文史常识判断训练	106
(二) 参考答案	108
八、科技常识判断训练与参考答案	108
(一) 科技常识判断训练	108
(二) 参考答案	110
第七章 资料分析	111
一、考点与提示	111
二、题型解析	111
三、统计表训练与参考答案	116
(一) 统计表训练	116
(二) 参考答案	119
四、统计图训练与参考答案	119
(一) 统计图训练	119
(二) 参考答案	122
五、文字资料训练与参考答案	122
(一) 文字资料训练	122
(二) 参考答案	126
第三部分 考试真题、模拟试题及附录	127
第八章 考试真题	127
一、2003 年考试真题——行政职业能力测验 (A 类) 试题	127
二、2004 年考试真题——行政职业能力测验 (A 类) 试题	155
第九章 模拟试题	180
一、A 类模拟题	180
二、A 类模拟题参考答案及听力录音材料	204
附录 2004 年中央国家机关公务员录用考试公共科目考试大纲	208
参考文献	213

第一部分 应试者须知

第一章 了解测试

国家公务员录用考试的 A 类职位主要包括：在国家行政机关中从事政策、法规、规划等研究拟定工作的职位，指导、监督、检查法律、法规和政策的执行情况工作的职位，以及在机关内部从事综合性管理工作的职位。

一、行政职业能力测验概述

（一）何谓行政职业能力

所谓行政职业能力（英文 **Administrative Aptitude**）是行政职位要求的一般素质和能力，它由各种能力叠加和复合而成，是人们从事行政职业所必须具备的各种能力的总和。

（二）何谓行政职业能力测验

行政职业能力测验（英文 **Administrative Aptitude Test**，简称 **AAT**）是用来测评应试者所具有的与拟担任的行政职位相关的知识、技能和能力，是一种考查应试者从事国家行政工作所必须具备的一般潜能的职业能力测试。

（三）行政职业能力测验的内容有哪些

行政职业能力测验的内容分为：言语理解与表达、数量关系、判断推理、基础知识和资料分析五个部分。

1. 言语理解与表达

这部分考查应试者的听力理解能力和阅读理解能力。听力理解主要考查应试者在工作、学习、生活和社会交往中的听力理解能力。阅读理解着重考查考生对语言文字的综合分析能力。

在智力测量理论中，言语理解与表达被认为是智力的一个组成部分，而且它一直是智力心理学研究的一个主题。大量的心理学实验研究证明，言语理解与表达是衡量一个人整体智力水平的重要指标。因而，行政职业能力测验把考查应试者的言语理解与表达能力作为一个重要的组成部分，以测查作为国家公务员应当具备的快速、准确、阅读理解各种形式的文字材料的能力，以及灵活、准确、简

练地运用文字材料表达信息的能力。

2. 数量关系

数量关系主要考查应试者解决四则运算问题的能力。它包括数字推理(2004年试题未考此部分)和数学运算等内容,涉及到的知识和所运用的材料一般不超出高中范围,甚至有些是小学或初中水平的。

对数量关系的理解和基本的数学运算能力,是人类智力的重要组成部分。在科学技术高度发达的今天,国家公务员进行的是一种高效、科学、规范的信息化管理,这就要求行政管理人员能够对大量的信息进行快速、准确地接收与处理,而这些信息中有很很大一部分是用数字表达或者与数字相关的。所以,作为国家公务员必须具备数量关系的理解能力,能迅速发现数字之间蕴含的关系,进行准确地数学运算,只有这样,才能胜任其工作。

3. 判断推理

判断推理是考查应试者逻辑推理、判断能力的一种测验形式。判断推理是指人们根据一定的已知条件,运用自己掌握的知识、经验进行思维,包括分析、综合、演绎、抽象和概括等,从而做出判断推理,得出对事物的看法和结论。这种判断推理能力是人的思维能力的核心部分。它反映一个人对事物的本质以及事物之间本质联系的认识能力的高低。

国家公务员所担负的行政管理工作是复杂的,要面对各种人和事,处理各种复杂关系,同时还要及时收集、筛选和处理大量信息,这就要求国家公务员必须具备较强的判断推理能力,否则很难完成各项工作任务。

判断推理能力涉及对图形、词语、概念、事件关系和文字材料的认识、理解、比较、组合、演绎和综合判断等能力。

4. 基础知识

基础知识部分涵盖政治、经济、法律、管理、人文、科技等方面的内容,考查应试者在这些方面应知应会的最基本知识以及运用基本知识分析判断的基本能力。

一般来说,基础知识要考查的内容并不难,而且大都是应试者在日常学习生活中经常看到或接触到的东西。只要应试者平时留意观察和思考,回答起来就会比较容易。基础知识试题取材广泛,对应试者不存在专业歧视。但是,若应试者平时对知识的涉猎程度不够,平时没注意观察生活、不注意积累,那么回答起来就难了。在这种情况下,要在短时间内提高基础知识判断能力的水平是不大可能的。

5. 资料分析

资料分析试题着重考查考生对文字、图形、表格三种形式的数据性、统计性资料进行综合分析、推理与加工的能力。现代信息社会中,大量的信息往往是以

统计资料来反映的,要正确并且准确地做出决策,必须能对信息进行综合分析加工,能从统计信息中找出“关键点”。因而,国家公务员必须具备一定的资料分析能力。

二、为什么要测验行政职业能力

行政职业能力测验是一种专门用于测查与行政职业上的成功有关的一系列心理潜能的标准化考试,其测验的对象如下所述。

(一) 对行政职业潜能的检测

1. 职业潜能是可测的

职业潜能是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。

人的某种潜能是能够被有效地测量的,从而可以测查其从事某一职业所需的素质和能力。到目前为止,人们编制了许多针对不同职业领域的潜能测验,用于人员的选拔、安置和职业设计。例如,对考汽车驾驶执照的考生,要考查其是否具有一般的学习、计算和语言能力,是否具有机械推理能力,是否具有空间感,还要考查其眼、手、足和肢体的配合能力及灵巧性。对想从事计算机操作的考生,要考查其对数据的计算、加工能力,还要考查其手指灵活性与眼、手配合等能力。

2. 行政职业能力测验的作用

行政职业能力测验主要测查那些没有从事过行政工作的考生从事行政工作的潜能及其差异,使行政职业能力测验成为公务员录用考试中的重要筛选工具和手段。

(二) 对一系列心理潜能的测评

行政职业能力测验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,而主要是对应试者的一系列心理潜能进行测试。

1. 测验范畴

测验所测查的是个人由多年生活、学习和实践积累形成的稳定的心理特征,属于较基本的能力范畴。

2. 心理潜能具有相对的广泛性和稳定性

心理潜能影响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。例如,俗话说“心灵手巧”,因此人的手指灵巧性可以反映一定的心理潜能,这一潜能是一种能快速而正确地活动手指,准确地操作细小物件的能力,它有别于从事一系列职业活动,如计算机录入、打字、制版、描图,以及舞蹈。专业技能是可以通过教育或训练获得的技能。

心理潜能是相对稳定的,它既不像人的智力水平一样几乎很难改变,又不像具体的专业知识技能那样容易通过强化训练在短期内提高或由于遗忘而丧失。还是以手指为例,手指灵巧与否,不是通过练习就可以很快提高的,但纺织女工接线头的技能可以很快掌握。

(三) 对行政职业成功的可能性的预测

行政职业能力测验是通过一系列心理潜能测试,预测考生在行政职业领域内的多种职位上取得成功的可能性,筛选在该职业领域中没有成功可能性的个体。

1. 对基本行政能力进行测验

行政职业能力测验测查的是从事行政工作所需的最基本而又便于实际测查的能力。我国在总结国外 100 多年的公务员考录经验和国内有关专家多年研究成果的基础上,确定了从事机关行政工作的人员应当具有数字推理与数学运算、判断推理、言语理解与表达等方面的能力素质。因为只有当上述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。

2. 从事行政工作的最低限度要求

能通过考试只是说明应试者达到了对国家公务员的最低限度要求,具备了做好行政工作的必要条件,而不是充分条件。只有通过行政职业能力测验,才能知道应试者在行政职业方面是否具有发展前途,才能避免在招考公务员的过程中出现“高分低能”现象,录取到不能适应行政职业要求的工作人员。

三、行政职业能力测验的相关问题

(一) 测验的题型与题量

1. 言语理解与表达

第一种题型:

听力理解——捕捉听力材料中的主要信息、重要细节;理解听力材料的基本大意;概括归纳听力材料的中心、主旨;分析听力材料中的具体因果关系;根据听力材料进行合理推断;根据听力材料判断说话人的真实态度、意图、倾向、目的等。

第二种题型:

阅读理解——所给的文字材料较长,主要是对词和句子的一般意思和特定意义的理解;对比较复杂的概念和观点的准确理解;对语句隐含信息的合理推断;在干扰因素较多的情况下,能比较准确地辨析句义,筛选信息。

言语理解与表达的内容及题量见表 1-1。

表 1-1 言语理解与表达的内容及题量

题 型	内 容	题量/道
一	听力理解	20
二	阅读理解	15
合计		35

2. 数量关系

题型：数学运算

该类题主要考查考生解决四则运算的能力。在这种题型中，每道试题呈现一个算术式子，或者是表达数字关系的一段文字，要求应试者快速、准确地计算出正确答案。

数量关系的内容及题量见表 1-2。

表 1-2 数量关系的内容及题量

题 型	内 容	题量/道
一	数学运算	15
合计		15

3. 判断推理

第一种题型：图形推理

要求考生从四个备选答案中选择最符合规律的一个，替代题干中的问号，使图形呈现一定的规律性。

第二种题型：定义判断

运用标准进行判断，是公务员一项基本的职位要求。在每一个问题中，先给考生一个概念的定义，然后再给一组事物或行为的例子，要求考生从中选出最为符合或最不符合已定义的典型事物或行为。这里假设这个概念的定义是正确的，不容置疑的。

第三种题型：逻辑判断

这种题型考查考生的逻辑推理能力。在每道题中给出一段陈述，这段陈述被假设是正确的，不容置疑的。要求应试者根据这段陈述，选择一个备选答案。正确的答案应与所给的陈述相符合，并且不需要任何附加说明即可以从陈述中直接推出。

判断推理的内容及题量见表 1-3。

表 1-3 判断推理的内容及题量

题 型	内 容	题量/道
一	图形推理	10
二	逻辑判断	15
三	定义判断	10
合计		35

4. 基础知识

该部分只有一种题型,也就是根据题目要求,在四个选项中选出一个正确答案。基础知识的内容及题量见表 1-4。

表 1-4 基础知识的内容及题量

题 型	内 容	题量/道
一	政治、经济、法律、管理、人文、科技等基础知识	20
合计		20

5. 资料分析

每个给出的图、表或一段文字通常有 5 个问题需要回答。应试者需要根据资料所提供的信息进行分析、比较、计算和判断处理,才能从问题后面的四个备选答案中选出符合题意的答案。共 20 题。

第一种题型:统计表

统计表是一种把获得的数字资料经过汇总整理后,按顺序填列于一定的表格内的统计形式,一般由标题、标目、线条和数字四部分组成。这种题要求考生根据统计表所提供的信息进行分析、比较、计算和判断处理,然后从问题后面的四个备选答案中选出符合题意的答案。

第二种题型:统计图

统计图是根据统计数字,用几何图形来表示现象之间的数量关系。统计图通常由图形、图号、图目、图注等组成,一般有条形图、圆形图、曲线图等形式。这种题要求考生根据统计图所提供的信息进行分析、比较、计算和判断推理,然后从问题后面的四个备选答案中选出符合题意的答案。

第三种题型:文字资料

文字资料考查应试者对一段文字中的数据性、统计性资料进行综合分析和加工的能力,是资料分析测验中较难、较复杂的部分,它不像统计图那样形象直观,能够一目了然,而是通过语言文字、语法结构来表达现象之间的关系。

资料分析的内容及题量见表 1-5。

表 1-5 资料分析的内容及题量

题 型	内 容	题量/道
一	统计表	10
二	统计图	5
三	文字资料	5
合计		20

(二) 测验的时限与分数

行政职业能力测验全部为四择一的客观性试题,考试时限为 120 分钟,满分

为 100 分。

行政职业能力测验的内容、时限与分值见表 1-6。

表 1-6 行政职业能力测验的内容、时限与分值

部 分	内 容	题量/道	时限/分钟	分 值
一	言语理解与表达	35	35	28
二	数量关系	15	15	12
三	判断推理	35	35	28
四	基础知识	20	10	16
五	资料分析	20	25	16
合计	125		120	100

四、为什么进行行政职业能力测验

根据《2004 年中央国家机关公务员录用考试公共科目考试大纲》，行政职业能力测验主要测查应试者从事国家机关工作必须具备的潜能，是准备从事国家机关工作的应试者必须参加的公共科目考试的组成部分，它具有如下几个方面的目的。

（一）考查应试者行政职业能力

1. 考查应试者的知识面

知识反映一个人知道些什么。从整体上讲，知识是人类在从事各种社会认识与实践过程中逐步形成的对客观事物运动规律的系统认识成果，是对人类社会历史经验的总结。从个体上看，知识是一个人对事实、理论、系统、惯例、规则和其他一些与工作有关的信息的知晓和理解，它不仅包括处于零散、个别、孤立、浮浅或不完整的感性认识阶段的感性知识，还包括达到理性认识高度的理论化、系统化和科学化的理性知识，知识不是与生俱来的，是可以通过后天的学习和实践获得的。

行政职业能力测验主要测查的是应试者从事国家机关工作所必需的知识面。

2. 考查应试者的技能水平

技能反映的是一个人能干什么。技能是一个人运用专门技术完成一定任务或工作的能力，它需要通过一定的练习才能形成。国家公务员所担负的行政管理工作是复杂的，要及时收集、筛选和处理大量信息，这就要求国家公务员必须具备较高的技能水平。

3. 考查应试者的基本行政职业能力

能力是一个人能够完成某项任务或胜任某项工作的主观条件。这种主观条件的形成在一定程度上受先天因素的影响，但更主要是通过后天的学习和实践

获得。

能力是掌握知识和技能的前提；知识的掌握又会导致能力的进一步提升。知识是能力形成的理论基础，技能是能力形成的实践基础。知识、技能和能力是密切地联系着，既相互促进又相互影响。

国家公务员所担负的行政管理工作是复杂的，要面对各种人和事，处理各种复杂关系，同时还要及时收集、筛选和处理大量信息，这就要求国家公务员必须具备较强的行政职业能力。

（二）实现科学选人、用人

根据现代管理理论，能力是分层次、有结构的。对人的能力的测评不仅停留在静态层面上，还应对其动态发展潜能进行测量，这样才能避免选人过程中可能出现的“高分低能”现象。

1. 为科学选人提供依据

当今，许多发达国家在录用国家公务员时，把行政职业能力测验作为一种重要的筛选工具。美国芝加哥大学设计的“基础能力倾向测验”作为美国筛选公务员的工具，它主要考查的是应试者的空间能力、数量关系理解能力、知觉速度、观察能力、记忆能力、文字表达能力、语言关系理解能力和归纳能力。英国文官考试中的认知测验，内容有文字测试，也有非文字测试，它是直接考查一个行政官员所必须具备的文字、数字和逻辑推理能力。加拿大公务员应试中的一般行政能力测试，是用来测查应试者是否具备完成基本行政任务的潜在能力，如规划、决策、分析、解决问题和评估信息的能力。

2. 行政职业能力测验具有否决权

通过了行政职业能力测验，只说明应试人员已经具备了进入国家机关工作的必要条件，但并非充分条件。行政职业能力测验体现了对公务员应试者的最低限度要求，高于此限度，还需综合其他方面的评价结果进行考虑；但若低于此限度的则不能被录用。

3. 提高“人适其职，职得其人”的准确率

通过这项测验，能使用人部门了解应试者从事行政工作的基本素质及潜能，从而有效地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，以达到“人适其职，职得其人”的目的。

（三）为应试者提供公平、公正的平台

公务员选拔考试为应试者提供了一个展示其行政职业潜能的平台，在这个平台上大家同台竞技，一试高低。

1. 有利于应试者脱颖而出

行政职业能力测验是一种纸笔施测的团体性测验，全部采用客观试题，机器阅卷。通过行政职业能力测验，筛选淘汰不具备条件的人员，使具备基本能力素质的应试者脱颖而出，进入后面更加复杂的评价程序。

2. 具有科学性、严肃性和权威性

行政职业能力测验的试题是由国家人事部组织一批心理学、管理学等学科的专家精心研制的，其原理科学、材料精致、施测严密、结果客观，从而保证了考试的科学性和权威性。

3. 具有公平性、公正性

行政职业能力测验是一项客观测验，不会产生因人而异的不公平现象，有助于打破选人、用人的人情阻力，抵制不正之风，为应试者提供了一个平等竞技的空间。