

2010年版

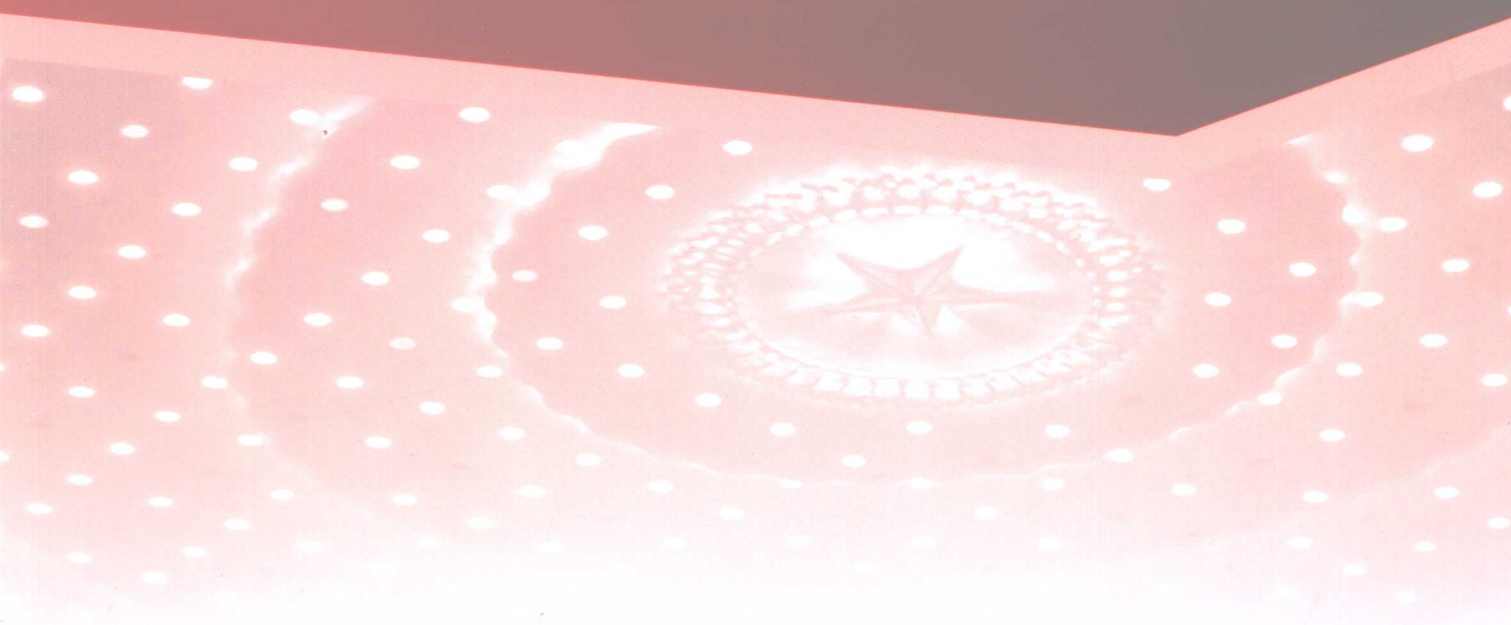
[公务员录用考试辅导系列]

中国高级公务员培训中心培训教材

行政职业能力测验

◎ 总顾问：原国家人事部副部长 徐颂陶

◎ 主编：姬雪松



中国高级公务员培训中心
中国国家人事人才培训网

组织编写

国家行政学院出版社

中国行政管理

（国家行政学院学报）

中国行政管理杂志社编辑部中心编辑室

行政职业能力测验

（国家行政学院学报）

中国行政管理杂志社编辑部中心
中国行政管理杂志社编辑部

中国行政管理

中国行政管理杂志社编辑部

2010年版

[公务员录用考试辅导系列]

中国高级公务员培训中心培训教材

行政职业能力测验

◎ 总顾问：原国家人事部副部长 徐颂陶

◎ 主编：姬雪松

中国高级公务员培训中心
中国国家人事人才培训网

组织编写

国家行政学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

行政职业能力测验/姬雪松 主编.—北京:国家行政学院出版社,2009.7

ISBN 978-7-80140-823-5

I.行… II.姬… 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(2009)第 116012 号

书 名 行政职业能力测验
作 者 姬雪松 主编
责任编辑 刘 水
出版发行 国家行政学院出版社
(北京市海淀区长春桥路 6 号 100089)
电 话 (010)68920640 68929037
经 销 新华书店
印 刷 三河市文通印刷包装有限公司
版 次 2009 年 7 月北京第 1 版
印 次 2009 年 7 月北京第 1 次印刷
开 本 850 毫米×1168 毫米 16 开
印 张 18.25
字 数 538 千字
书 号 ISBN 978-7-80140-823-5/D·424
定 价 49.80 元

2010年版中国高级公务员培训中心培训教材

总顾问：

徐颂陶 原国家人事部副部长，中国人才研究会会长。

编委会主任：

贾忠杰 中国高级公务员培训中心主任，北京大学政府管理学院兼职教授，长期在国家人事部机关工作，中国人事报社原总编辑。

编委会副主任：

程 超 中国高级公务员培训中心副主任。

编委会委员：

周 盈 首都医科大学教授，原国家公务员录用考试命题组组长。曾长期从事公务员录用考试、党政领导干部公开招聘考试命题、阅卷和教材主编等工作，熟悉命题规律，经验丰富。进入公考辅导领域后，主讲申论。讲课深入浅出，生动幽默。现为人事考试网校长。

刘旭涛 国家行政学院教授、博士。原中央、国家机关公务员录用考试命题组成员，连续多年参与国家公务员考试命题与阅卷工作，公务员录用考试资深辅导专家。人事考试网公务员考试中心特聘专家。

乔 兵 国家行政学院出版社总编辑，教育学博士。1996年起，曾多次参加国家公务员录用考试面试题试题编写及面试考官工作，多次承担有关部委司局级、处级岗位竞争上岗笔试、面试方案及试题的设计和现场考官工作。2002年5月至2008年5月，负责北京奥组委历次公开招聘人员的全部笔试和部分面试题试题设计及阅卷工作。人事考试网公务员考试中心特聘专家。

许铭桂 国家人力资源和社会保障部中国人事科学研究院研究员、博士，全国政府绩效评估研究会副秘书长，长期从事公务员录用考试辅导工作。人事考试网公务员考试中心特聘专家。

姬雪松 北京大学副教授、博士。原国家公务员录用考试行政职业能力测验命题委员会成员，多年来一直参加公务员录用考试辅导工作。人事考试网公务员考试中心特聘专家。

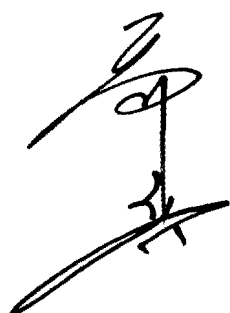
谭林妃 公务员录用考试命题与辅导专家，长期从事公务员录用考试研究和实践工作，先后负责或参与300多家国家机关和企事业单位的录用考试工作。人事考试网公务员考试中心特聘专家。

姜永文 中国人民公安大学副教授，公务员考试命题专家，公务员考试教材编著者。1995年以来，多次参与国家公务员录用考试命题、阅卷和教材编著工作。人事考试网公务员考试中心特聘专家。

致 考 生

《中国高级公务员培训中心培训教材》(公务员录用考试辅导系列、大学生村官招考辅导系列、事业单位招聘辅导系列)是由中国高级公务员培训中心、中国国家人事人才培训网组织相关专家编写,国家行政学院出版社出版发行。

请认准每册图书的名称、主编或编著! 谨防盗版,以免给你的复习备考造成误导!



谭林妃
许锦桂

姬雪松
刘 丹

姜永文

中国高级公务员培训中心
中国国家人事人才培训网

2009 年 6 月

考试录用是公务员制度的核心,也是当前建立民主政治的一项重要内容。公务员考试录用制度的建立,是改革开放的重大成果,标志着我国干部人事制度开始走上了法制化、科学化、民主化的轨道。

中国是考试制度的故乡。科举考试创始于隋,完备于唐,废止于清。在存续 1300 年的历史进程中,考试制度不断丰富发展,瓜瓞绵绵,根深叶茂,成为我国传统文化宝库中的一件瑰宝。从某种意义上说,她对于民族的繁盛、文化科学的发展、国民素质的提高、国家的选贤任能都是功不可没的。同时,也对推进世界文明作出了应有的贡献。正如英国学者说的,“考试是中国发明的,它将和火药与印刷术一样,使欧洲国家发生另一次的大变化”(引自邓嗣和著《中国考试制度史》附录)。英国学者所说的“另一次的大变化”,是指英国学习借鉴中国科举经验,颁发《关于录用王国政府文官的枢密院令》,推行考试录用制度,首创了现代文官制度即公务制度,并被欧洲以及世界各国所效仿。

公务员考试录用是考试制度历史的回归和发展。无论是指导思想、考试内涵和方式方法,都不可同日而语。公务员的考试录用,坚持公开、平等、竞争、择优的原则,开阔了选人用人的视野,给社会上有知识、有能力、愿成为公务员的人提供了在平等的基础上凭真才实学竞争的机会,有利于优秀人才的脱颖而出,从而为造就一支高素质、专业化的国家公务员队伍创造了条件。坚持选人用人的透明度,将选人用人置于社会、群众和舆论的监督之下,促进了政府机关的廉政建设,从机制和制度上防止进入用人过程中的不正之风。坚持鼓励进取、奋发向上的机制,引导青年认真学习、勇于进取,有助于促进全社会形成一种重才、爱才、惜才、用才的良好风气。坚持从实际出发,不断丰富和发展选人用人的方法,尽力克服科举制度中存在的“朝有幸进之臣,野有抑郁之士”的现象,力争人尽其才,才尽其用,适才适用,促进全社会人才资源的整体开发利用。

当一名公务员是当代许多青年的共同理想。对每个准备跨入公务员队伍的考生,都希望在复习备考之时,拥有一套“作者权威、内容新颖全面、解析简明透彻、习题实用有效”的辅导书籍。为帮助广大考生以优异的成绩实现自己的理想,中国高级公务员培训中心、中国国家人事人才培训网组织一批具有扎实理论功底和丰富行政管理经验,深受考生爱戴的名师名家,编写了“2010 年版中国高级公务员培训中心培训教材”。本套辅导教材以提高能

力为主旨,观点突出、要点明确、体例新颖、结构合理,除基础理论辅导书外,还有真题汇编、能力训练、考前冲刺、能力分讲等相关用书。丛书还包含了乡镇公务员、大学生村官、事业单位人员招考的辅助教材。

公务员录用考试是一种能力素质考试,应试者在使用这套辅导教材的时候,一定要学好吃透考前公布的考试大纲,结合当时当地公务员考试的实际,切不可对此机械照搬。这套公务员录用考试辅导教材,只是向应试者介绍和阐释应试必备的基础知识和基本理论,以及解题答卷的基本方法和基本思路,应试者只有刻苦学习和钻研,掌握正确的方法,保持良好的心态和竞技状态,才能在考试中取得成功。

在辅导教材的编写、出版过程中,得到有关专家的大力帮助。首都医科大学教授、原国家公务员录用考试命题组组长周盈,人力资源和社会保障部中国人事科学研究院专家许铭桂,公务员录用考试资深辅导专家、面试考官谭林妃,国家行政学院教授、原国家公务员录用考试命题组成员刘旭涛,国家行政学院出版社总编辑、面试考官乔兵,北京大学副教授、原国家公务员录用考试命题组成员姬雪松,中国人民公安大学副教授、原国家公务员录用考试命题、阅卷和教材编著者姜永文等,分别担任了本套辅导教材的各册主编。国家行政学院出版社的同志,为本套辅导教材的顺利出版发行,给予了鼎力相助,在此一并致谢!

原国家人事部副部长,中国人才研究会会长

徐 頔 陶

2009年6月于北京

如何成功跨越行政职业能力测验

公务员行政职业能力测验,本质上是一种能力测试,与一般的知识性测验不同,能力测验考查的是考生顺利完成某一活动所必需的主观条件以及对知识的使用效率。这个特点意味着,复习活动不能在短期内迅速提高考生的能力。

但是,“提高能力”和“提高能力测试的成绩”是完全不同的两件事。例如,人的智商一生是稳定的,不同的时候测查某个人的智商,成绩都大致相当,但是假如这个人如果对智力测验(能力测验的一种)的题目类型、命题特点以及考察规律有了较多了解,他的智力测验成绩可以在短时间内有较大提高,虽然他的智力不大可能在同样的时间内大幅上升。

正是基于这样一个基本思想,我们编纂了本书,旨在通过它,让广大考生了解公务员行政职业能力测验中一些基本的命题思想、考察规律、常见的干扰项设置以及正确答案的规律性特征,我们无法让本书提高考生的能力,但是通过它,却可以比较有效地提高考生在公务员行政能力测验中的成绩。

当然,对不同的题型,辅导效率也不同,例如言语理解与表达、逻辑判断和数量关系板块中,规律性内容较多,大家可以通过本书对真题和例题的讲解比较快的掌握命题者的考察思路,而在常识板块中,由于该题型对知识的依赖性较高,所以它更取决于考生的日常积累,而不易短期冲击式提高。

本书以真题为主,详细地剖析和归纳了历年考试的规律特征,希望对大家的备考复习有所帮助,也祝愿广大考生能顺利通过考试,迈好人生中重要的一步!

原国家公务员录用考试行政职业能力测验命题委员会成员

北京大学副教授、博士

姬雪松

2009年6月于北京

第一部分 行政职业能力测验须知

第一章 行政职业能力测验概述	(001)
第一节 行政职业能力测验的概念和特点/001	
一、知识、技能和能力/001	
二、能力倾向的涵义及特点/001	
第二节 行政职业能力测验的作用/002	
一、行政职业能力测验在录用考试中的位置/002	
二、行政职业能力测验的作用/003	
第三节 行政职业能力测验的内容结构/004	
一、内容结构设计原理/004	
二、行政职业能力测验的内容结构/004	
第二章 行政职业能力测验的施测方法	(006)
第一节 行政职业能力测验的施测程序/006	
一、施测须知/006	
二、施测方法简述/006	
第二节 答题卡填涂方法/006	
一、基本要求/006	
二、样例/007	
第三章 行政职业能力测验考情分析及应试准备	(008)
第一节 行政职业能力测验的考情分析/008	
一、近十年中央试题题型、题量纵向统计一览表/008	
二、历年考情分析/009	
三、命题规律分析/010	
第二节 行政职业能力测验应试准备/011	
一、了解测验的性质和原理/011	

二、分析测验的实施程序和题型特点/011

三、心理准备/011

第二部分 行政职业能力测验考点

第一章 常识判断 (012)

第一节 法律常识/012

一、法理学/012

二、宪法/016

三、民法/021

四、商法/029

五、刑法/031

六、行政法与行政诉讼法/038

七、民事诉讼法/044

八、刑事诉讼法/047

九、经济法/049

第二节 政治常识/050

一、哲学/050

二、中国特色社会主义理论体系/055

第三节 经济常识/057

一、政治经济学/057

二、西方经济学/061

第四节 管理常识/064

一、政府职能与政治体制/064

二、行政决策与管理/066

第五节 历史常识/068

一、中国历史/068

二、世界历史/076

第六节 自然常识/081

一、天文常识/081

二、地理常识/081

第七节 科技常识/083

一、科学常识/083

二、技术常识/084

第二章 言语理解与表达 (089)

第一节 选词填空/089

一、实词/089

二、关联词/092

三、成语/095	
第二节 语句表达/099	
一、病句辨析/099	
二、歧义句辨析/105	
三、长句判断/107	
第三节 片段阅读/108	
一、概括主旨/108	
二、文段推断/112	
三、理解含义题/114	
四、观点题/116	
五、标题概括题/117	
六、选句填空题/118	
第四节 短文章阅读/119	
一、社会科学类短文题/119	
二、自然科学类/121	
第三章 判断推理	(125)
第一节 图形推理/125	
一、简单元素图形推理题/125	
二、多元素图形推理题/132	
三、拆分重组图形推理题/134	
四、立体还原图形推理题/135	
五、延续图形推理题/135	
第二节 定义判断/137	
一、单定义判断题/137	
二、多定义判断题/139	
第三节 逻辑判断/142	
一、直接推导图/142	
二、前提假设题/147	
三、解释说明题/149	
四、加强、削弱题/151	
第四节 类比推理/153	
一、基本类比推理题/153	
二、双重类比推理题/154	
三、多重类比推理题/155	
第五节 事件排序/155	
一、单一事件排序题/155	
二、复合事件排序题/157	
第四章 数量关系	(159)
第一节 数字推理/159	

一、基本数列题/159

二、组合数列题/165

三、幂数列题/167

四、方阵数字排列题/169

第二节 数学运算/171

一、算式题/171

二、数字应用题/175

三、文字题/177

第五章 资料分析 (198)

第一节 基础资料分析/198

一、文字资料/198

二、统计表/201

三、统计图/204

第二节 综合资料分析/210

一、图表综合型/210

二、图表与文字综合型/212

第三部分 行政职业能力测验训练

2009 年中央机关及其直属机构考试录用公务员行政职业能力测验试题 (216)

2009 年中央机关及其直属机构考试录用公务员行政职业能力测验试题参考答案及解析/238

2008 年中央机关及其直属机构考试录用公务员行政职业能力测验试题 (247)

2008 年中央机关及其直属机构考试录用公务员行政职业能力测验试题参考答案及解析/270

第一部分 行政职业能力测验须知

第一章 行政职业能力测验概述

提要 《中华人民共和国国家公务员法》指出,公务员录用考试采取笔试和面试的方式进行,考试内容根据公务员应当具备的基本能力和不同职位类别分别设置。一般测试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。1988年以来,由人事部组织的国家行政机关补充工作人员的录用考试中,对“适应职位要求的一般素质与能力”的考查,体现为在笔试阶段进行行政职业能力考试,即行政职业能力测验。

第一节 行政职业能力测验的概念和特点

一、知识、技能和能力

知识是指一个人知道什么,从整体而言,知识是人类在从事各种社会认识与实践活动的过程中逐步形成的对客观事物运动规律的系统认识成果;对个体而言,知识是指一个人对事实、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。它既包括处于零散、个别、孤立、浮浅或不完整的感性认识阶段的感性知识,也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。知识是通过后天学习和实践所得。

能力和技能是指一个人能做什么。能力可以概括为能胜任某种工作或完成某项任务的主观条件,这种主观条件可以是由先天因素决定的,也可以是由学习和实践而得的。不论能力是来自先天遗传还是后天习得,都是指当时已经具备而不需要进一步训练的主观条件。技能则可以定义为通过一定练习而形成的使个体得以完成一定任务的动作和智能的操作系统,常体现为一定的熟练性。

二、能力倾向的涵义及特点

能力倾向是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,而不是当时就已经具备的现实能力。换言之,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。

智力、知识技能和能力倾向都是人的认知能力的组成部分,对它们进行严格区分并不容易。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。请看图 1-1(见下页)。

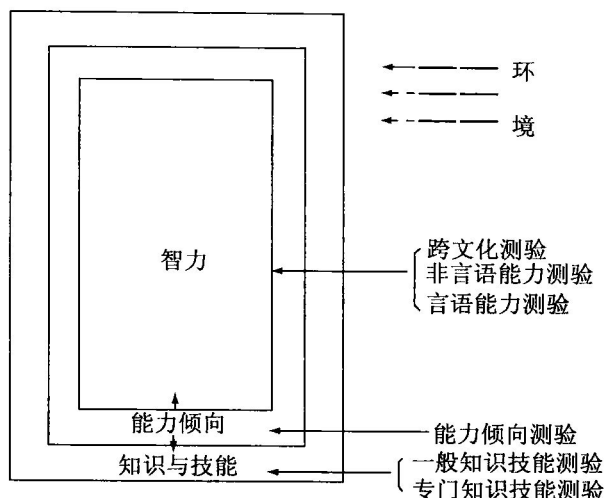


图 1-1 认识能力结构的层次

能力倾向既不同于人的智力(即人的最基本的认知能力,或者一个人聪明与否,它影响一个人从事一切活动的效率),也不同于在某方面由于教育和训练获得的专业知识技能。

能力倾向具有以下特点:

(1)相对广泛性。智力的高低几乎影响人的一切活动的效率,但这是一种间接的影响;能力倾向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。例如,人的手指灵巧性这一能力倾向,指一种能快速而正确地活动手指、用手指很准确地操作细小东西的能力。它有利于从事手指活动的一系列职业活动,如计算机录入、打字、制版、描图,甚至舞蹈。而通过教育或训练获得的如“绣花”这样的技能,则不过就是绣花的技能而已。

(2)相对稳定性。能力倾向是相对稳定的,它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而在短期内提高或由于遗忘而丧失。比如,人的手指灵巧与否,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却可以很快掌握。

(3)是一种潜能。能力倾向表现为一种成功的可能性,而不是已有的水平和现实性。一个人的空间想象力强,我们可以预期他在许多与空间关系密切的活动领域中有取得成功的可能,但这仅是可能而已,这个人也许并没有机会发挥他的优势。

理论上讲,认知能力结构的各个部分都可以通过一定的测评工具,如测验,来评价,能力倾向测验考察的就是处于人的能力结构中间层次的能力倾向。它是智力测验和其他知识技能考试所无法代替的。

第二节 行政职业能力测验的作用

一、行政职业能力测验在录用考试中的位置

录用考试的目的是为了选拔能胜任机关行政工作的优秀人才,考试总体设计中的报名、资格审查、笔试、面试、考核、体检的每个环节都是为了达到这个目的而分别从不同的角度考察考生的素质。不同的环节有不同的功能,测查不同方面的能力素质。请看图 1-2。

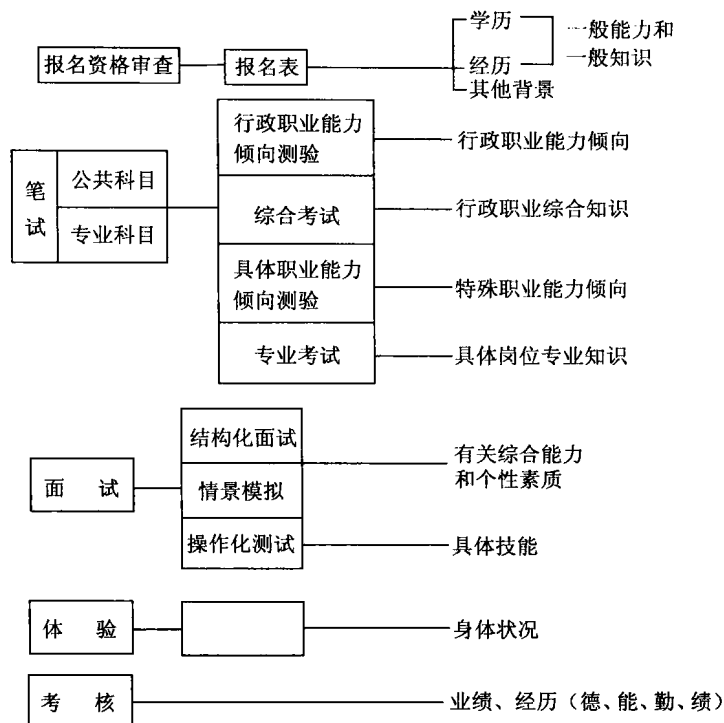


图 1-2 录用考试的各环节及其功能示意图

从能力的层次结构来看,只考查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,这就好比盖大厦时,只确定了地下岩石很坚固,也知道用于施工的材料很好,甚至设计了琉璃瓦的楼顶,却没有落实如何建造好地基一样。

在各类人员选拔方案中,能力倾向测验被认为是十分重要、必不可少的部分,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,具有行政职业能力测验性质的考试也都作为重要的筛选工具,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)包含有 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。有些内容是直接考查一个行政官员所必须具备的文字和数字方面的能力,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,测查的内容包括空间能力、数量关系理解能力、观察力、记忆能力、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。在加拿大公务员选拔考试中,这方面的考试则更为具体,比如,在行政和外交类初级水平人员的录用考试中,有一项一般行政能力考试,用于测验完成基本行政任务的潜在能力,如规划、决策、分析和解决问题、评估信息等能力。此外,还有更为普遍的认知能力测验,更为具体的潜能测验——分别了解一个人学习计算机程序编制、计算机终端操作、航空导航、数据处理、飞行服务和电报业务的潜能有多大。在我国目前的考录工作实践中,行政职业能力测验已被广泛地应用。

二、行政职业能力测验的作用

1. 通过行政职业能力测验可以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。行政职业能力测验只是在一定程度上体现了对公务员的最低限度的要求,所以,行政职业能力测验

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,可将得分与其他方面的评价结果综合考虑;低于此限度的则不能被录用。也就是说,行政职业能力测验具有否决权。

2. 对用人部门来说,行政职业能力考试宜作为早期筛选测验来使用。行政职业能力考试是一种纸笔施测的团体性测验,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,从而大大节省人力、物力、财力。

3. 由于此种考试客观性强,在我国录用考试发展的现阶段,它有利于打破选人用人中的人情阻力,抵制不正之风。

4. 使用行政职业能力考试有利于提高录用考试的科学性、严肃性和权威性。行政职业能力测验是由人事部组织有关专家精心研制的,原理科学、材料精致、施测严密、结果客观,因而有利于提高录用考试的科学性、严肃性和权威性。

5. 在某些特殊情况下,通过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,可以将行政职业能力测验成绩作为同等学力的认定标准来使用。

6. 行政职业能力考试不需要考生做专门的复习与准备,给考生应考带来极大方便。

第三节 行政职业能力测验的内容结构

一、内容结构设计原理

《行政职业能力测验》所要测量的是与做好一般行政管理工作有关的影响面较广、稳定性较高的潜在的能力,这些能力决定了《行政职业能力测验》的内容结构。根据国外公务员录用考试的经验和人事部组织有关专家进行的多年研究,在职业能力倾向方面,机关行政工作要求有言语理解与运用、数量关系理解与运算以及推理能力等基础层次的能力素质。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,除部分判断能力和资料分析能力外,通常都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)。显然,要测查这些能力、素质,仅凭一两道试题是难以奏效的,理想的测验考题应当涉及广泛的知识,但又不依赖于具体的知识点。此外,内容设计上还应充分考虑大规模选拔性考试操作上的方便性。基于这些认识,我们选择了上述能力要素中最基本的、主要的和便于实际测查的方面,作为行政职业能力测验所测查的内容。

二、行政职业能力测验的内容结构

在上述设计原理的基础上,我们把行政职业能力测验的内容定为五大部分,主要包括常识判断、言语理解与表达、判断推理、数量关系和资料分析。下面就以《行政职业能力测验》(2009版)为例说明其内容结构及测试目标。

《行政职业能力倾向测验》(2009版)的内容结构

部分	内容	题数(道)	参考时限(分钟)
一	常识判断	25	10
二	言语理解与表达	40	35
三	判断推理	35	35