

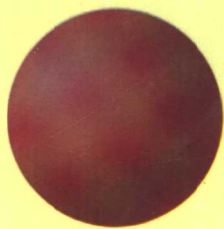
国家公务员录用考试公共科目用书

行政职业能力倾向测验

(A类、B类)



《行政职业能力倾向测验》课题组 编
(全新修订版)



中国铁道出版社

国家公务员录用考试公共科目用书

行政职业能力倾向测验

《行政职业能力倾向测验》课题组 编

(全新修订版)

中国铁道出版社

2002年·北京

(京)新登字 063 号

图书在版编目(CIP)数据

行政职业能力倾向测验/《行政职业能力倾向测验》课题组编.
北京:中国铁道出版社,1999.7(2002.4 第2版)

ISBN 7-113-03599-X

I.行… II.行… III.行政管理-能力倾向测验 IV.D035

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 55244 号

书 名:行政职业能力倾向测验

著作责任者:《行政职业能力倾向测验》课题组 编

出版·发行:中国铁道出版社(100054,北京市宣武区右安门西街8号)

责任编辑:王俊法 江新锡

印 刷:中共中央党校印刷厂

开 本:850×1168 1/32 **印张:**11.25 **字数:**308 千

版 本:1999 年 7 月第 1 版

2002 年 4 月第 2 版第 6 次印刷

印 数:33 001~48 000 册

书 号:ISBN 7-113-03599-X/C·70

定 价:22.00 元

版权所有 盗印必究

凡购买铁道版的图书,如有缺页、倒页、脱页者,请与本社发行部调换。

修订说明

为了满足中央国家机关及地方国家机关录用国家公务员考试的需要,根据中央国家机关招考公务员考试大纲及《行政职业能力倾向测验》一书近几年来在中央及地方的使用情况,尤其是各级人事考录的主管部门和读者在使用过程中反馈的信息,我们决定对该教材进行修订。

1.充分考虑了中央及地方国家机关录用考试分类(A类、B类)的需要,即A类测试《行政职业能力倾向测验》和《申论》两科,B类只测试《行政职业能力倾向测验》一科。无论A类考试还是B类考试,《行政职业能力倾向测验》均是公共科目必考的一科,因此在努力把握和展望将来《行政职业能力倾向测验》考试的发展方向及题型结构变化的基础上修订本书。

2.将原书中“判断推理”中的常识判断题型作为“常识判断”一节,加大了篇幅,重点介绍了常识判断内容和结构、常识判断题型及解题方法。常识判断的强化训练部分内容涵盖政治、经济、法律、管理、科技、人文等方面的内容。重点加入了有关“三个代表”的理论,以及中国加入WTO的相关知识的练习。

3.在判断推理中增加了机械推理题型。

4.应广大读者的要求,又增加了中央国家机关近几年《行政职业能力倾向测验》的样题,尤其是增加了A类、B类模拟考题供读者借鉴,以便考生了解命题、解题的思路,掌握考试要点。

5.提高强化训练试题的质量,对原强化训练中题后的“参考答案”进行了重新核对,以做到精益求精。

6.中央国家机关招考公务员《行政职业能力倾向测验》中取消了“知觉速度与准确性”的内容,考虑到《行政职业能力倾向测验》

ABD70/08

的完整性,在此次修订时,本书仍予以保留相关章节。

7. 在修订中,虽然对本书的内容有增减,但仍保持了原书作为基本教材的风格。《行政职业能力倾向测验》在全国作为最基本的教材,在各级公务员招考中具有特殊的地位,我们修订此书的真正目的是让广大考生掌握行政职业能力倾向的内容、结构、题型和解题方法。

8. 本书配有网上教学辅导,网址: www.official.com.cn。

9. 在本书的修订过程中,得到了专家、学者的大力支持与帮助,在此一并表示谢意。

编 者

2002年4月

前 言

推行考试录用制度是建立与社会主义市场经济体制相配套的人事管理体制的重要内容,是干部人事制度的一项重大改革。1980年,邓小平同志在《党和国家领导制度的改革》重要讲话中提出,要勇于改革不合时宜的组织制度、人事制度,要健全包括招考制度在内的一系列干部人事制度;并明确指出:“将来很多职务、职称,只要考试合格,就应当录用或者授予。”1982年,原劳动人事部在《吸收录用干部问题的若干规定》中首次提出了“考试录用”要求,即国家机关、企事业单位吸收录用干部“实行公开招收,自愿报名,进行德、智、体全面考核,坚持考试,择优录用”的方法。1989年1月,中共中央组织部、中华人民共和国人事部联合下发了《关于国家行政机关补充工作人员实行考试办法的通知》,要求县级以上国家行政机关补充非领导职务的工作人员,要按照德才兼备标准,公开考试,严格考核,择优录用。经过几年的实践探索,1993年8月14日,国务院正式颁布了《国家公务员暂行条例》。根据暂行条例,人事部于1994年6月7日颁布了《国家公务员录用暂行规定》,它标志着考试录用工作开始进入法制化、规范化的轨道。1994年7月30日,人事部在京举行首届中央国家行政机关公务员录用考试新闻发布会,参加首届中央国家行政机关公务员录用考试的有国务院办公厅、国家计委、国家经贸委、国家体改委、人事部、劳动部等30个部门。这次考试向社会表明,国家公务员考试录用制度已正式进入实践、推行阶段。1994年11月20日,辽宁省率先拉开了首届省直机关公务员录用考试的帷幕。

1995年1月6日,原人事部考试录用司在昆明召开了全国考试录用工作会议,提出了“整体推进、重点突破、强化监控、稳步发

展”的工作方针,要求在中央、省、地(市)、县、乡五级政府机关全面推行考试录用制度;要在打破地域、身份界限等方面进行试点,真正做到平等竞争、择优录用;要加强对考试录用各个环节的指导和监督,保证考录工作的公正性;要求加强基础建设,把考试录用工作逐步引向深入。这次会议标志着考试录用工作进入了一个新的发展阶段。

几年来,考试录用制度的推行取得了显著进展,“凡进必考”的机制已基本建立。中央国家机关连续6年组织了公开招考,计划录用3000余人,报名人数超过4万。地方31个省、自治区、直辖市已全部进行了省直机关公务员录用考试。辽宁、吉林等18个省、区、市举行了省、地(市)、县、乡四级机关统考。在招考中,各地、各部门普遍打破了身份限制,不拘一格选拔人才。截至1998年底,全国计划录用公务员15万人,报考人数150万人,从农民中录用公务员2636人,从工人中录用公务员10631人,跨地域录用公务员664人。这一切,为人才脱颖而出创造了良好的环境。

建立和推行公务员考试录用制度,意义深远而重大。它开阔了用人单位选择公务员的视野,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,从而造就一支高素质、专业化的国家公务员队伍。它增加了选人的透明度,将选人置于社会、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了进人中的不正之风。它建立了一种奋发向上的机制,鼓励、引导广大青少年认真学习、勇于实践、不断进取,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。它丰富和发展了人才选拔的方法,有利于全社会人力资源开发事业的发展。

统一公务员录用考试公共科目教材,是推行公务员考试录用制度的一项重要基础工作。它有利于报考者掌握统一、科学的考试标准,有效地贯彻公开、平等、竞争、择优的原则;有利于减少各

省的投入,提高考试的效果、效率;有利于建立标准化的试题库,加快公务员录用考试的科学化、规范化进程。

行政职业能力倾向测验是用于测量从事国家机关行政工作所必备的基本职业能力及能力发展趋向的一种标准化考试。在国家机关录用工作人员考试的总体设计中,设置行政职业能力倾向测验科目,是录用考试科学化的一项重要举措,其目的就是更准确地预测和评价个人的职业能力,回答“谁最具备从事机关行政工作的能力,谁在将来的行政工作中更有发展潜力”的问题。1988年,人事部原考试录用司开始组织有关专家学者研制行政职业能力倾向测验。课题组查阅了有关文献,参考了美、英、加、澳、苏、日、台等国家和地区的公务员考试经验。同时,在国家建材局等部委机关以问卷方式进行了具有工作分析性质的调查研究和专家咨询。1995年,《行政职业能力倾向测验及其题库开发》被列为原国家科委软科学课题。人事部原考试录用司、原录用考试中心、公务员管理司在考试实践和理论研究的基础上,已编制出了近15个版本的行政职业能力测验。

行政职业能力倾向测验的考试内容,取决于胜任国家机关行政工作需要的那些基本的能力素质。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、数量关系理解与运算、言语理解与运用以及推理能力等基本层次的能力素质。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。所以,从能力层次结构看,只考一般能力和知识技能而不测能力倾向,就不知道应试者在行政职业方面是否有发展前途。职业能力倾向测验可以有效地测量人的某种潜能,从而预测人在一定职业领域中成功的可能性,或者排除在该职业领域中没有成功可能性的个体。现在,在我国公务员录用考试工作实践中,行政职业能力倾向测验已被广泛应用,并且取得了较好的效果。

这本教材着眼于考试录用制度的长远建设,立足于当前考录工作的现实,以国家行政机关对公务员的能力素质要求为依据,具有重点突出、内容精炼等特点,旨在帮助应试者了解行政职业能力倾向测验的性质和方式,熟悉各种题型和解题方法。本书是所有多年从事行政职业能力倾向测验开发的专家和学者的集体成果,由人事部公务员管理司考试录用处负责整理。

我国的公务员考试录用制度正在实践中发展。修订国家公务员录用考试教材,既是工作的需要,也是我国公务员考录制度发展的要求。建立适合中国国情的公务员考试录用制度,还有一个探索的过程;本教材也还需在保持内容相对稳定的前提下,经过实践,不断修改提高,使之日臻完善。因此,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。

国家人事部公务员管理司

1999年7月

目 录

| | |
|--------------------------------------|----|
| 第一章 行政职业能力倾向测验概述 | 1 |
| 第一节 行政职业能力倾向测验的概念和特点 | 1 |
| 一、知识、技能和能力..... | 1 |
| 二、能力倾向的涵义及特点..... | 2 |
| 三、职业能力倾向测验..... | 3 |
| 第二节 行政职业能力倾向测验的作用 | 4 |
| 一、行政职业能力倾向测验在录用考试总体设计中的 位置..... | 4 |
| 二、行政职业能力倾向测验的作用..... | 6 |
| 第三节 行政职业能力倾向测验的内容结构 | 7 |
| 一、内容结构设计原理..... | 7 |
| 二、行政职业能力倾向测验的内容结构..... | 8 |
| | |
| 第二章 行政职业能力倾向测验题型介绍及解题方法 | 11 |
| 第一节 数量关系 | 11 |
| 一、题型介绍..... | 11 |
| 二、解题方法..... | 13 |
| 第二节 判断推理 | 16 |
| 一、题型介绍..... | 16 |
| 二、解题方法..... | 23 |
| 第三节 言语理解 | 24 |
| 一、题型介绍..... | 24 |
| 二、解题方法..... | 29 |

| | |
|--------------------------------|----|
| 第四节 常识判断 | 30 |
| 一、题型介绍 | 30 |
| 二、解题方法 | 32 |
| 第五节 资料分析 | 32 |
| 一、题型介绍 | 32 |
| 二、解题方法 | 35 |
| 第六节 知觉速度与准确性 | 36 |
| 一、题型介绍 | 36 |
| 二、解题方法 | 41 |
| | |
| 第三章 行政职业能力倾向测验的施测方法及应试准备 | 42 |
| 第一节 行政职业能力倾向测验的应试准备 | 42 |
| 一、了解测验的性质和原理 | 42 |
| 二、分析测验的实施程序和题型特点 | 43 |
| 三、心理准备 | 43 |
| 第二节 行政职业能力倾向测验的施测程序 | 43 |
| 一、施测须知 | 43 |
| 二、施测方法简述 | 43 |
| 第三节 答卷纸填涂方法 | 45 |
| 一、基本要求 | 45 |
| 二、样例 | 45 |
| | |
| 第四章 行政职业能力倾向测验分类强化训练题 | 48 |
| 第一节 数量关系测验强化训练 | 48 |
| 练习一 | 48 |
| 练习二 | 51 |
| 强化训练参考答案 | 59 |

| | |
|--------------------------|-----|
| 第二节 言语理解测验强化训练 | 60 |
| 练习一 | 60 |
| 练习二 | 64 |
| 练习三 | 71 |
| 强化训练参考答案 | 83 |
| 第三节 判断推理测验强化训练 | 84 |
| 练习一 | 84 |
| 练习二 | 91 |
| 练习三 | 95 |
| 练习四 | 100 |
| 强化训练参考答案 | 103 |
| 第四节 常识判断测验强化训练 | 103 |
| 练习一 | 103 |
| 练习二 | 110 |
| 练习三 | 117 |
| 练习四 | 124 |
| 练习五 | 130 |
| 练习六 | 137 |
| 强化训练参考答案 | 144 |
| 第五节 资料分析测验强化训练 | 147 |
| 练习一 | 147 |
| 练习二 | 155 |
| 练习三 | 162 |
| 练习四 | 168 |
| 强化训练参考答案 | 169 |
| 第六节 知觉速度与准确性测验强化训练 | 170 |
| 练习一 | 170 |
| 练习二 | 172 |

| | |
|---------------------------------|------------|
| 练习三 | 175 |
| 练习四 | 180 |
| 强化训练参考答案 | 182 |
| 第五章 全真模拟试卷及分析 | 185 |
| 一、全真模拟试卷 | 185 |
| 二、模拟试卷标准答案及难题解析 | 199 |
| 附录一 2000年中央国家行政机关录用公务员考试 | |
| 《行政职业能力倾向测验》试题及答案 | 203 |
| 附录二 2001年中央国家行政机关录用公务员考试 | |
| 《行政职业能力倾向测验》试题及答案 | 232 |
| 附录三 《行政职业能力倾向测验》 | |
| 模拟试题训练(A类、B类)及答案 | 266 |

第一章 行政职业能力倾向测验概述

提要 《国家公务员录用暂行规定》指出,公务员录用考试采取笔试和面试的方式,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”的考察,体现为在笔试阶段进行行政职业能力考试,即行政职业能力倾向测验(Administrative Aptitude Test,简称 AAT)。

第一节 行政职业能力倾向测验的概念和特点

一、知识、技能和能力

知识涉及一个人知道什么,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。其实是通过后天学习和实践所得。

能力和技能涉及一个人能做什么。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条件。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,严格区分它们并不容易。心理学上一般认为它们相互联系而处于人的认知能力的不同层次上。请看图 1-1。

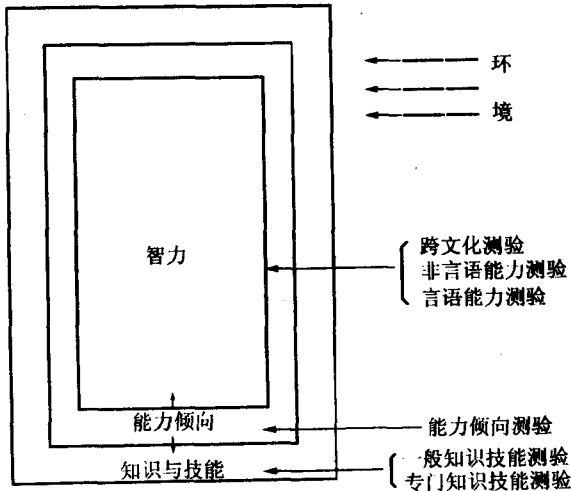


图 1-1 认识能力结构的层次

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,又不同于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实现他的优势。

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来评价,如测验等,而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。

三、职业能力倾向测验

职业能力倾向就是指一个人所具有的有利于其在某一个职业方面成功的潜力素质的总和。就是为有效地进行某类特定活动所必需具备的、潜在的特殊能力素质,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。若再具体些,职业能力倾向又可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,行政(职业)能力倾向,等等。

职业能力倾向测验可以有效地测量人的某种潜能,从而预测

人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。人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,在选择计算机操作员时,我们着重考察考生对数据的计算、加工能力,考生的手指灵活性、眼手配合能力等;在选择汽车驾驶员时,则考察考生是否具有一般的学习、计算和语言能力,机械推理能力,空间感,手动灵巧及眼、手、足、肢体的配合能力。公务员录用考试把对行政职业能力倾向的评价作为一个重要方面,它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、用人的准确性。《行政职业能力倾向测验》是由原人事部考录司组织心理学、管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。它是专门用来测量与行政职业上的成功有关的一系列心理潜能的考试。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,进而预测考生在行政职业领域内的多种职位上取得成功的可能性。

第二节 行政职业能力倾向测验的作用

一、行政职业能力倾向测验在录用考试总体设计中的位置

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,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。

从能力的层次结构来看,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,