

总 顾 问/程连昌
总 主 编/周 盈
副总主编/刘 东 刘旭涛 刘远我
湛中乐 姜永文

国家公务员录用考试 专家指定用书

行政职业能力测验

(AB类)

本册主编/刘 东 周 盈

国家公务员录用考试专家指定用书

◎公共基础知识

◎行政职业能力测验(AB类)

◎申论及写作

◎面试



新华出版社



教育部
2013年12月

国家公务员录用考试

指定用书

行政职业能力测验

（副题）

国家公务员录用考试

国家公务员录用考试指定用书

国家公务员录用考试

国家公务员录用考试

国家公务员录用考试

国家公务员录用考试



国家公务员录用考试

国家公务员录用考试专家指定用书

行政职业能力测验(AB类)

总 顾 问：程连昌

总 主 编：周 盈

副总主编：刘 东 刘旭涛 刘远我

湛中乐 姜永文

本册主编：刘 东 周 盈

新 华 出 版 社

图书在版编目(CIP)数据

行政职业能力测验:AB类/周盈主编. - 北京:新华出版社,2002.10

国家公务员录用考试专家指定用书

ISBN 7-5011-5936-X

I.行… II.周… III.①公务员-招聘-考试-中国-教材

②行政管理-能力倾向测验-中国-教材 IV.D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 079508 号

敬告读者

本书封面粘有专用防伪标识,凡有防伪标识的为正版图书,请考生注意识别。

国家公务员录用考试专家指定用书

行政职业能力测验(AB类)

总顾问:程连昌

总主编:周 盈

副总主编:刘 东 刘旭涛 刘远我 湛中乐 姜永文

本册主编:刘 东 周 盈

*

新华出版社出版发行

(北京石景山区京原路8号 邮编:100043)

新华书店经销

机械工业出版社印刷厂印刷

*

787毫米×960毫米 16开本 15.375印张 290千字

2002年11月第一版 2002年11月北京第一次印刷

ISBN 7-5011-5936-X/G·2177 定价:30.00元

若有印装质量问题,请与印刷厂联系(010)82570299

仅将本书献给曾经和仍在
为中国公务员录用考试事业勤
奋工作的专家、老师们！

献给公务员录用考试的组
织领导者！

写在前面的话

——致读者

放在读者面前的这套书:《行政职业能力测验》、《申论及写作》、《公共基础知识》、《面试》,一共四册。

这是一套面向中央、国家机关公务员录用考试的学习辅导教材;

这是一套面向全国各省、自治区、直辖市公务员录用考试的学习辅导教材;

这是一套集十三年公务员录用考试经验教训之大成的学习辅导教材;

这是一套在进行科学研究基础上编写的公务员录用考试学习辅导教材;

这是一套以公务员录用考试专家为主,精心组织编写的公务员录用考试学习辅导教材。

总之,这是一套具有权威性、实用性、科学性的国家公务员录用考试学习辅导教材。

在社会经济市场化的今天,“官”定的、民编的、抄袭的、盗版的……公务员录用考试教材,林林总总,不下几十种。在这些良莠不齐的教材和辅导书中,我们可以问心无愧地将这套教材奉献给每一位读者,奉献给每一位参加公务员录用考试的应试者。

回首国家公务员录用考试的十三年(1989-1993年称为“国家机关工作人员录用考试”,1994年至今称为“国家公务员录用考试”),是所有参与其中的专家、教师、组织者、领导者团结奋斗的十三年、开拓创新的十三年。尤其是一些专家、老师们不辞劳苦、不计名利、艰难探索,一年又一年地为公务员录用考试事业辛勤地工作着。他们当中有的人已经去世(如国家行政学院教授徐理明,他从1988年起即参加这项工作,负责行政管理学科的考试命题等工作);有的人因为各种原因不再参与这项工作,但他们为这项工作所作出的努力和奉献,是不应被忘却的(如公务员录用考试的开拓者国家行政学院的应松年教授、中国人民大学的曹润芳教授、王顺生教授、赵国俊教授)。我们与以上提到的前辈、同行的专家们有一个共识:实行国家公务员录用考试制度,是我国政治体制改革,尤其是干部人事制度改革的重要举措,能够参与这项改革,是十分有意义的。

一位公务员考试的组织领导者这样写道：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。邓小平同志明确指出：“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。

建立和推行公务员考试录用制度，开阔了用人部门选择公务员的视野，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，从而为造就一支高素质、专业化的国家公务员队伍创造了条件。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入用人过程中的不正之风。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，有利于促进全社会人力资源的整体开发。

有一个事实可以说明实行公务员录用考试的意义和影响：据不完全统计，截止到2002年8月，全国有1.7万多农民身份的人经过严格的公务员录用考试后，进入到公务员队伍。应该说，经过十三年的改革发展，一种打破地域和身份界限，按照公开、平等、竞争、择优原则选人、用人的机制已经初步形成，在全社会产生了积极的影响，对推动干部人事制度的系统改革，发挥着巨大而深远的作用。

2001年，国家人事部决定不再编写和指定公务员录用考试教材，此项决定旨在遏制教材泛滥、减轻应试者负担。而在中国，考试学十分发达，各级各类考试离不开教材和考试大纲，应试者大多希望手中有一本教材以便有所遵循，这就是中国教育与考试的一种现实。事实上，各种质量较差甚至极差的公务员录用教材仍然充斥书刊市场，与其

如此,不如努力为应试者提供一套更权威、更科学、更实用的教材。基于上述原因,我们编写了《国家公务员录用考试专家指定用书》全套四本教材。

必须提请应试者在选购和使用这套教材时注意的是:第一,中央、国家机关公务员录用考试经过重大改革,分为A、B类考试,A类考试为“申论”和“行政职业能力测验”两科;B类考试为“行政职业能力测验”一科。第二,各级各类公务员录用考试通过笔试的应试者,均须通过面试后,方可择优录用。第三,中央、国家机关公务员录用考试现已取消“公共基础知识”考试,而将该科的相关内容作为“常识判断”纳入“行政职业能力测验”的考试中。但是,国家人事部并不要求各地公务员录用考试照此进行。因此,一些地方仍将“公共基础知识”列为公务员录用考试科目。第四,自2000年中央、国家机关公务员录用考试实施“申论”考试以来,一些地方仍保留了“命题作文”、“公文写作”、“给材料作文”等写作考试形式。基于上述四方面的实际情况,我们编写的这套教材既为参加中央、国家机关公务员录用考试的应试者提供了《申论及写作》、《行政职业能力测验》和《面试》三本教材,也为参加各地公务员录用考试的应试者提供了《公共基础知识》的教材。尽管如此,各地方的公务员考试千差万别,科目不尽相同,某些相同科目的内容又各各有别(例如浙江省公务员录用考试“公共基础知识”一科的内容比我们提供的《公共基础知识》教材的内容要宽泛得多)。应试者在使用这套教材的时候,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,切不可对这套教材机械照搬。

必须强调的是,这套公务员录用考试教材,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,不是为应试者提供什么应试的取巧之技和终南捷径。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,才能叩开科学之门,在考试中取得成功。寄希望于投机取巧、猜题押宝、不用气力、不下功夫,是不可能取得好成绩的。

这套教材的编写者是:

《行政职业能力测验》由刘东、周盈编写。

《申论及写作》由刘旭涛、杨霞、李春颖、赵一兵、周盈编写。

《公共基础知识》由湛中乐、刘旭涛、姜永文、杨霞、雷强、杨莉、赵一兵、易明群、徐颖慧、蒋湘滨、周盈编写。

《面试》由刘远我编写。

全书由周盈策划、统稿并编定。

全书在编写、出版的过程中,得到有关专家的大力帮助。国家人事部的有关领导和同志给予积极地支持。新华出版社的鼎力相助,使这套教材得以顺利出版发行。仅在此一并致谢!

时间仓促,水平有限,诚望读者对本书提出批评教正,以待修订。

祝愿中国的公务员制度健康发展!

祝愿中国的公务员录用考试制度与时俱进,日臻完善!

周 盈

2002年11月

前 言

行政职业能力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。

行政职业能力测验的考试内容,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,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测验开发的专家和学者的研究成果。

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。

刘东
2002 年 11 月

目 录

第一章 行政职业能力测验概述	(1)
第一节 行政职业能力测验的概念和特点	(1)
一、心理测验	(1)
二、知识、技能、能力和能力倾向	(3)
三、职业能力测验	(4)
第二节 行政职业能力测验的作用	(6)
一、行政职业能力测验在录用考试总体设计中的位置	(6)
二、行政职业能力测验的作用	(7)
第三节 行政职业能力测验的内容结构	(9)
一、内容结构设计原理	(9)
二、行政职业能力测验的内容结构	(9)
第二章 行政职业能力测验的施测方法及应试准备	(13)
第一节 行政职业能力测试应试准备	(13)
一、了解测验的性质和原理	(13)
二、了解测验的实施程序,掌握题型特点	(13)
三、掌握正确的应考技能	(14)
四、保持良好的心理状态	(15)
第二节 行政职业能力测验的施测程序	(16)
一、施测须知	(16)
二、施测方法简述	(16)
第三节 答卷纸填涂方法	(18)
一、基本要求	(18)
二、样例	(18)

第三章 行政职业能力测验题型介绍及解题技巧	(20)
第一节 知觉速度与准确性	(20)
一、知觉速度与准确性的含义	(20)
二、题型介绍	(21)
三、解题方法	(26)
第二节 数量关系	(28)
一、数量关系的含义	(28)
二、题型介绍	(29)
三、解题方法	(35)
第三节 判断推理	(38)
一、判断推理的含义	(38)
二、题型介绍	(38)
三、解题方法	(46)
第四节 言语理解与表达	(47)
一、言语理解与表达的含义	(47)
二、题型介绍	(48)
三、解题方法	(66)
第五节 资料分析	(67)
一、资料分析的含义	(67)
二、题型介绍	(70)
三、解题方法	(80)
第六节 常识判断	(81)
一、常识判断的含义	(81)
二、题型介绍	(81)
三、解题方法	(83)
第四章 行政职业能力测验全真试题	(85)
第一节 知觉速度与准确性全真试题	(85)
试题一 同符查找	(85)
试题二 词表对照	(86)
试题三 字符替换核对	(89)

试题四 字符、数字区间核对·····	(92)
全真试题参考答案·····	(95)
第二节 数量关系测验全真试题·····	(97)
试题一 数字推理·····	(97)
试题二 数字计算·····	(98)
全真试题参考答案·····	(103)
第三节 言语理解测验全真试题·····	(104)
试题一 词语替换与选词填空·····	(104)
试题二 语句表达·····	(107)
试题三 阅读理解·····	(112)
全真试题参考答案·····	(122)
第四节 判断推理测验全真试题·····	(123)
试题一 事件排序·····	(123)
试题二 常识判断·····	(127)
试题三 图形推理·····	(130)
试题四 演绎推理·····	(135)
试题五 定义判断·····	(138)
全真试题参考答案·····	(141)
第五节 资料分析测验全真试题·····	(142)
试题一 图形资料·····	(142)
试题二 文字资料·····	(149)
试题三 表格资料·····	(156)
试题四 综合题·····	(163)
全真试题参考答案·····	(164)
第五章 附录·····	(165)
2003 年中央国家机关录用考试公共科目考试大纲·····	(165)
2002 年中央国家机关录用公务员《行政职业能力测验(A类)》考试试题·····	(173)
2002 年中央国家机关录用公务员《行政职业能力测验(B类)》考试试题·····	(203)

第一章 行政职业能力测验概述

《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,即行政职业能力测验(Administrative Aptitude Test,简称 AAT)。

第一节 行政职业能力测验的概念和特点

行政职业能力测验和智力测验一样属于心理测验的范畴。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。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能力测验、成就测验、人格测验、兴趣与态度测验、动机测验等多种测验。而行政职业能力测验则是能力测验中的一种。

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得多,它以系统化、客观化和标准化为特征。

为了保证测验的质量,心理测验的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,以保证题目的质量。

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。正如物理测量中的误差一样,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测验的质量,多年来人事部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,并且在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、知识、技能、能力和能力倾向

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、肤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,这种主观条件可以由先天因素决定,也可以由学习和实践而得。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。

能力倾向(即潜能)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。请看图1-1。

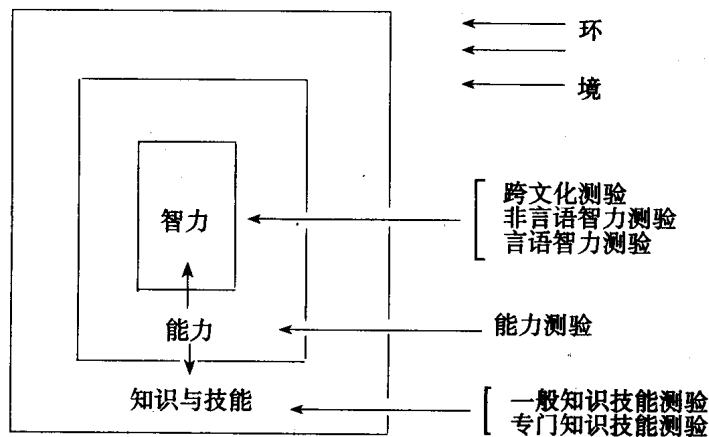


图 1-1 认识能力结构的层次

能力既不同于人的智力(即人的最基本的认知能力,或者一个人聪明与否,它影响