

国家公务员录用考试教材

行政职业能力 倾向测验

本书编写组 编

中国林业出版社

● 国家公务员录用考试教材

行政职业能力倾向测验

本书编写组 编

中国林业出版社

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》编写组编. - 北京:中国林业出版社,2003.6

国家公务员录用考试教材

ISBN 7-5038-3461-7

I. 行…

II. 行…

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(2003)第 048684 号

出版:中国林业出版社出版(100009 北京西城区刘海胡同7号)

E-mail: cfphz@public.bta.net.cn

电话:010-66174569

发行:新华书店北京发行所

印刷:北京市昌平百善印刷厂

版次:2003年7月第1版

印次:2003年7月第1次印刷

开本:880mm×1230mm 1/32

印张:10.5

字数:310千字

印数:0001~5000册

定价:27.00元

前 言

江泽民同志在党的十六大报告中明确指出,我国的干部人事制度改革是以建立健全选拔任用制度和管理监督机制为重点,以科学化、民主化和制度化为目标,完善公务员制度,形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制,把优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来,从而为进一步深化我国的干部人事制度改革指明了方向。

建立一支与社会主义市场经济体制和我国政治体制改革发展要求相适应的、高素质的专业化国家行政管理干部队伍,是我国人事管理制度改革的重要内容。1993年8月14日,国务院正式颁布了《国家公务员暂行规定》,1994年6月7日国家人事部颁布了《国家公务员录用暂行规定》,标志着我国的公务员考试录用工作开始进入法制化、规范化的轨道。

从1993年至今,我国的公务员考试录用制度已经历了10年的历程。“凡进必考”的观念已为社会各界所普遍接受。“凡进必考”用人机制的形成,不仅开阔了用人部门选人的视野,为干部的选拔任用,提供更有力的数字依据,给社会上有知识、有能力、有志于成为国家公务员的人提供了在平等基础上凭真才实学竞争的机会,为优秀人才的脱颖而出,造就一支高素质、专业化的国家公务员队伍创造了积极条件,而且将公务员的选拔置于社会、群众和舆论的监督之下,增加了选人的透明度,从机制和制度上有效地遏制了进入过程中不正之风和腐败现象的发生,促进了国家机关的廉政建设,同时有助于鼓励和引导广大在职公务员及社会青年努力学习、认真实践、积极进取,在全社会形成一种重才、爱才、惜才、用才的良好风气,从而促进社会人力资源的整体开发和有效利用。可以说,经过10年的改革、探索、发展,一种打破地域和身份界限,按照公开、公平、公正、竞争、择优原则来选拔人、录用人的机制已经基本建立,并在全社会产生了重大的影响,对于全面系统地推进人事制度改革有着极其深远的意义。

为了适应广大考生报考国家公务员及对在职公务员行政职业能力的考核需要,我们特组织有关专家按公共基础知识、申论及写作、行政职业能力测试3个方面编写了《国家公务员录用考试教材》。《行政职业能力倾向测验》是其中之一。

该套教材依据国家人事部的有关规定,具有以下特点:(1)较强的针对性。本教材重点突出、逻辑清晰、观点明确,使考生更好地掌握国家公务员必备的基础知识和相关技能;(2)注重科学性。在全书的整体结构上,既注意突出各个不同学科本身的理论性和系统性,又注意把握全书的整体性,特别是比较全面地体现了党的十六大精神和中国特色社会主义理论,用邓小平理论、十六大精神及三个代表思想指导教材的编写工作,增加了许多新的知识点,使命题的内容更加丰富并具有较强的现实性和时代感。(3)较强的权威性。本书是由多年从事哲学、邓小平理论、法学、行政管理学、公文写作等不同学科的教学与研究的有关专家学者编写而成,从而保证了教材的针对性、科学性和权威性。

《行政职业能力倾向测验》全书共分为六章。第一章,行政职业能力测验简述;第二章,数量关系测验;第三章,判断推理测验;第四章,常识判断;第五章,言语理解与表达测验;第六章,资料分析测验;最后附加历年中央及国家机关录用公务员行政职业能力测验试卷。在全书的编写过程中借鉴、参考和吸收了相关教材的一些成果,在此表示衷心的感谢。

编者

目 录

前 言

第一章 行政职业能力测验简述	(1)
第一节 行政职业能力测验及其相关概念	(1)
一、能力和能力倾向	(1)
二、职业能力和职业能力倾向	(2)
三、行政职业能力测验	(3)
第二节 行政职业能力测验的特点	(4)
第三节 行政职业能力测验的必要性	(5)
一、行政职业能力测验是公务员录用考试的重要组成	(5)
二、行政职业能力测验是各国公务员录用考试的共同趋势	(6)
三、行政职业能力测验已被广泛使用并取得较好效果	(7)
第四节 行政职业能力测验的作用	(7)
第五节 行政职业能力测验的内容结构	(8)
第六节 行政职业能力测验的应试准备	(10)
一、了解测验的实施程序,掌握出题类型	(10)
二、掌握正确的应考技能	(11)
三、保持良好的心理状态	(12)
第二章 数量关系测验	(13)
第一节 数量关系的含义	(13)
一、数量关系测验的目的	(13)
二、数量关系测验的解题原则	(14)
第二节 数字推理题型与解题技巧	(14)
一、题型解析	(14)
二、解题技巧	(20)
三、标准训练	(22)

2 行政职业能力倾向测验

四、标准训练答案	(24)
第三节 数学运算题型及解题技巧	(24)
一、题型解析	(24)
二、解题技巧	(31)
三、标准训练	(32)
四、标准训练答案	(41)
第三章 判断推理测验	(42)
第一节 判断推理的含义	(42)
一、图形推理	(42)
二、演绎推理	(43)
三、定义判断	(43)
第二节 图形推理题型与解题技巧	(44)
一、题型解析	(44)
二、解题技巧	(47)
三、标准训练	(48)
四、标准训练答案	(53)
第三节 演绎推理题型与解题技巧	(53)
一、题型解析	(53)
二、解题技巧	(57)
三、标准训练	(57)
四、标准训练答案	(72)
第四节 定义判断题型及解题技巧	(73)
一、题型解析	(73)
二、解题技巧	(76)
三、标准训练	(76)
四、标准训练答案	(94)
第四章 常识判断	(95)
第一节 常识判断的含义	(95)
第二节 常识判断题型与解题技巧	(96)
一、题型解析	(96)

二、解题技巧	(98)
三、标准训练	(99)
四、标准训练答案	(130)
第五章 言语理解与表达测验	(132)
第一节 言语理解与表达的含义	(132)
第二节 言语理解与表达题型与解题技巧	(133)
一、题型解析	(133)
二、解题技巧	(137)
三、标准训练	(138)
四、标准训练答案	(214)
第六章 资料分析测验	(215)
第一节 资料分析的含义	(215)
一、资料分析概述	(215)
二、资料分析的基本知识	(216)
第二节 资料分析题型与解题技巧	(218)
一、题型解析	(218)
二、解题技巧	(234)
三、标准训练	(235)
四、标准训练答案	(253)
附录一 2003 年中央国家机关录用考试公共科目考试大纲	(254)
附录二 2002 年中央、国家机关录用公务员《行政职业能力测验(A类)》考试题	(262)
附录三 2002 年中央、国家机关录用公务员《行政职业能力测验(B类)》考试题	(295)

第一章 行政职业能力测验简述

1994年6月我国颁布实施的《国家公务员录用暂行规定》明确指出，公务员录用考试采取笔试和面试的方式测验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。人事部在组织国家行政机关补充工作人员的录用考试中，主要是通过笔试阶段的行政职业能力考试，即行政职业能力倾向测验（Administrative Aptitude Test，简称AAT）来考察应考者适应职位要求的一般素质与能力。学习、了解和掌握AAT的有关知识，熟悉各种题型和答题技巧，强化有关训练，对于考生提高应试技巧和考试成绩，增加进入国家机关的几率，实现考生的理想具有重要的意义。

第一节 行政职业能力测验及其相关概念

行政职业能力测验的性质是一种职业能力倾向测验，全称为行政职业能力倾向测验。国家公务员录用考试要测评应试者与拟任职位相关的知识、技能与能力，这是任何人都会理解的。但是要在录用考试中测评应试者是否具备从事一定职位工作所需要的能力倾向和个性倾向，对很多人来讲，这还是一个陌生的概念。

一、能力和能力倾向

能力是指人们成功地完成某种活动所必需的个性特征。它包括：已表现出来的实际能力和已达到的某种熟练程度，可用成就测验来测量；潜在能力，即尚未表现出来的心理能量，或通过学习或训练后可能发展起来的能力与可能达到的某种熟练程度，可用倾向测验来测量。

实际能力和心理潜能是不可分割的统一体，心理潜能是一个抽象概

2 行政职业能力倾向测验

念，它是各种能力展现的可能性，只有在遗传与成熟的基础上，通过学习才能变成实际能力。心理潜能是实际能力形成的基础和条件，而实际能力是心理潜能的展现，二者不可分割。

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获得新的知识、能力和技能的潜力如何。

能力倾向既不等同于人的智力，也不等同于人在某方面由于教育和训练获得的专业知识和技能，这主要表现在以下几个方面：

(1) 能力倾向影响到一个人在某一职业中多种活动的效率，而专业知识和技能则仅仅影响其在某一有限或具体领域的活动效率。

(2) 能力倾向是相对稳定的，需要较长时间才能发生变化。而专业知识技能则比较容易改变，既可以通过教育训练而在短期内获得增长，也可能遗忘或丧失。

(3) 能力倾向表现为一种潜能，一种成功的可能性，而不是已有的水平和现实性。它关注的问题主要是“将会怎样”，而知识技能测验则关注“现在怎样”。例如，一个人空间想像力强，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，但这只是一种可能性，能否取得成功还受到各种复杂因素的影响。

正是由于能力倾向与一般专业知识技能的区别，决定了能力倾向测验是其他各种专业知识、技能考试所无法替代的。

二、职业能力和职业能力倾向

职业能力是人们从事某种职业活动必备的，并影响职业活动效率的个性心理特征。人的职业能力是多种能力叠加和复合而成的，它是人们从事某项职业必须具备的多种能力的综合，是择业的基本参照和就业的基本条件，是胜任职业岗位工作的基本要求，也是个人立足于社会、获取生活来源、取得社会认可、谋求自我发展之本。职业能力倾向是指经过适当学习、训练或被置于一定的环境条件下时，能够完成某种职业活动任务的可能性或潜力。

行政职业能力则是指从事公务员工作所应具备的与拟任职位相关的

知识、技能与能力。知识是指对事实、理论、系统、规则、惯例和其他一些与工作有关的信息的知晓和理解。由于公务员工作的特殊性，作为国家机关工作人员，对一定的行政理论、办公规则、工作惯例、时事事实都要透彻了解。技能是指个体运用即有的知识经验，通过练习而形成的智力动作方式和肢体动作方式的复杂系统。行政职业中所指的技能主要是智力动作方式。它主要表现为将知识经验与转化为工作能力的程度和运用知识的熟练程度的准确度。能力分为一般能力和特殊能力，行政职业能力是一种特殊能力。

如果把职业能力倾向再进一步具体划分，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，行政职业能力倾向便是其中一种，它是指经过适当学习、训练或被置于一定的环境条件下，能完成行政职业领域内的某种活动的可能性或潜力。

三、行政职业能力测验

能力测验是测量个人能力差异的一种工具。如果将能力分为实际能力和潜在能力，那么，实际能力测验一般是测查个人的实际能力，即个人的知识、经验与技能水平；而能力倾向测验是测量个人的潜在能力。两者并无严格界限。

职业能力测验被广泛应用于各种领域的人才选拔配置活动中。它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。例如，当我们选拔汽车驾驶员时，就要考察应试者是否具有一般的学习、计算和语言能力；机械推理能力；空间方向感；手动灵巧及眼、手、足、肢体的配合能力；而在选择计算机操作员时，则应着重考察考生对数据的计算、加工能力以及手指灵活性和眼、手配合能力等。

因此，作为一种为公务员职业选择合适的从业人员的选择评价手段，公务员录用考试必须把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应试者从事行政工作的潜力与差异，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。

行政职业能力测验是专门用于测查与行政职业上的成功有关的一系

4 行政职业能力倾向测验

列心理潜能的一种标准化考试，它是由人事部组织有关专家编制的，主要用于国家行政机关招考非行政领导职务工作人员的一种考试。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，其功能主要是通过测量一系列心理潜能，进而预测应试者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 行政职业能力测验的特点

行政职业能力测验除与一般智力测验、行政职业通用基础知识或具体专业知识技能的测验相区别外，它还具有涉及面广、题目数量多、答题时间紧的特点。这主要是由行政职业能力倾向测验的内容决定的。

根据国外公务员考试和近几年来我国中央、国家行政机关补充工作人员考试的经验以及人事部组织有关专家进行的多年研究，在职业能力方面，国家公务员工作要求有知觉速度与准确性、数量关系、资料分析、言语理解与表达、判断推理能力等基础层次的能力素质。因此在进行行政职业能力测验时，必须能够测出这些基础层次的能力素质，从而决定了行政职业能力测验包括知觉速度与准确性、数量关系、资料分析、判断推理等方面的内容，这样就使得行政职业能力测验具有涉及知识面广的特点。自 2002 年中央、国家机关公务员录用考试始，取消知觉速度与准确性的测验，增加了常识判断测查内容。

与行政职业能力测验的题目数量多相联系，行政职业能力测验还具有时间紧的特点，它要求在 120 分钟内，答完全部试题。由于行政职业能力倾向测验涉及内容比较简单，如果在时间充分的情况下，一般考生都会取得高分。但在时间紧、题量大的条件下，这种测验可以有有效的反映出考生反应快慢，区分出应试者运用自己的知识积累和理解能力、快速解决问题的水平差异。

行政职业能力测验的这种特点要求应试者必须了解这一测验的性质和方式，熟知各种题型和答题方法，以避免因不了解这一考试的形式而影响应试者的成绩。因此，应试者在考试前熟知各种题型和答题技巧，加强行政职业能力测验的练习和训练，对考生提高应试成绩，是十分必

要的。

第三节 行政职业能力测验的必要性

我国公务员录用考试中采用行政职业能力测验主要是由以下几个方面决定的。

一、行政职业能力测验是公务员录用考试的重要组成

公务员录用考试总体设计包括报名、资格审查、笔试、面试、体检、考核等环节，目的都是为了选拔能胜任行政机关工作的优秀人才。其中每个环节都具有不同的功能，分别从不同的角度测查应试者的素质如表 1。

表 1 国家公务员考试录用环节顺序

环 节		评价手段	评价内容	
报名资格审查		报名表	学历	一般能力和 一般知识
			经历	
			其他背景	
笔 试	公共科目	行政职业能力倾向测验	行政职业能力倾向	
		申论	综合能力	
	专业科目			
面 试		结构化面试	有关综合能力和个体素质	
		无领导小组讨论		
		心理测验		
体 检	体检表	身体状况		
考 核		业绩、经历		

由表 1 可以看出，通过考前报名资格审查，可以了解应试者的学历、经历、工作表现以及其他背景信息，以此来考察应试者的一般智力

6 行政职业能力倾向测验

水平和社会适应性。通过体检，可以了解应试者的身体状况。在面试中，通过结构化的面谈答辩，我们可以了解应试者在社会适应性及个性倾向方面的信息，如人际交往能力、应变能力、口头表达能力及求索精神；通过精心设计的无领导小组讨论或情景模拟作业可以考察应试者的管理能力、组织协调能力等综合性品质；通过心理测验可以考察应试者的个性特点、心理调适能力等。以上这些环节看起来已经有很多内容，也很复杂，但是如果在考试程序中没有行政职业能力倾向测验，那么就会很不全面，或者存在致命的缺陷。

因为从能力的层次结构来看，如果只测查应试者的一般能力和知识技能而不测查其职业能力倾向，就不能知道应试者在行政职业方面是否有发展前途，考取的应试者即使暂时表现得适应工作，也很可能是一种“高分低能”的人，没有发展后劲。因此，行政职业能力测验是公务员录用考试中不可缺少的组成部分。

二、行政职业能力测验是各国公务员录用考试的共同趋势

目前，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往往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、3次面谈）包含的有11项测验的认知测验，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，有些内容是直接考察一个行政官员所必须具备的文字和数字方面的能力，而另一些则是考察其逻辑推理能力。在美国的公务员考试中，由芝加哥大学为政府设计的“基础能力倾向测验”，也是一种职业能力倾向测试，考查的内容主要包括空间能力、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、语言关系理解能力及归纳能力等8项。在加拿大公务员选拔考试中，有一项一般行政能力测试，用于测查完成基本行政任务的潜在能力，如规划、决策、分析、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等。因此，在公务员录用考试中，运用行政职业能力倾向测验已成为各国的一种共同趋势。

三、行政职业能力测验已被广泛使用并取得较好效果

1988年,人事部开始组织一批专家学者研究开发行政职业能力测验。1989年,在公务员制度试点的国家统计局等6部门的录用考试中尝试使用;1990年,两次共14个部门的联合招考中,行政职业能力测验占公共科目比重的 $\frac{1}{5}$;1991年,22个部门联合招考中,行政职业能力考试占公共科目比重的 $\frac{1}{4}$;1992年13部门联合招考和1994年9月进行的首届中央、国家机关录用公务员考试中,则占到公共科目 $\frac{2}{5}$ 的比重。1996年7月,中央、国家机关录用公务员考试中,公共科目综合卷(含政治理论、法律、行政学、公文写作与处理)总分为150分,而行政职业能力倾向测验也是150分。可见行政职业能力倾向测验越来越受到重视。1997~2001年,国家公务员录用考试中,行政职业能力测验更趋成熟。2002年规定,行政职业能力测验内容涉及常识、言语理解与表达、数量关系、判断推理和资料分析等,全部为客观性试题,考试时限120分钟,满分100分。并且,报考B类职位者,只考行政职业能力一科。

在一些部门和单位自行组织的录用考试中,也将行政职业能力测验作为重要科目采用。如外交部、水利部、地矿部、国家环保局、国家专利局、中国人民银行、中国工商银行等。一些省、自治区、直辖市,如北京、福建、江西、新疆、河南、江苏、海南等地,也都不同程度地尝试了行政职业能力考试,反映很好。一些自行组织录用考试的部门更将行政职业能力测验作为人才测评中笔试阶段的惟一测试内容,某些企事业单位在其“白领”员工的招聘考试和在职工工的素质测评中也曾借用经过变通的行政职业能力测验,取得了较好的效果。可以说,行政职业能力测验的意义已被广大用人单位和应考者所认识并接受。

第四节 行政职业能力测验的作用

关于行政职业能力测验的作用,不同专家学者有不同的观点。集中起来,主要体现为以下几个方面:

1. 通过行政职业能力测验可以说明报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要求，它通常配合其他考试和测评手段一起使用，相互补充。如果应试者专业技能知识非常差，文字能力也很差，即使行政职业能力倾向测验成绩很高，其也不能被录用；反之，如果应试者行政职业能力测验成绩不合格，即使专业成绩很高，文字能力也很强，同样也不能被录用。因此，对行政职业能力测验的成绩应规定一个最低限度，高于此限度的，可将得分与其他方面的测评结果结合起来考虑；低于此限度的则不能被录用。这就是行政职业能力测验成绩的否决权原则。

2. 对用人单位来说，行政职业能力测验可以作为早期筛选测验来使用。行政职业能力测验是一种纸笔施测的团体性测验，全部采用客观化、标准化试题，因而可以使用机器阅卷。经过行政职业能力测验初选后，不具备基本能力素质的人就可以不进入以后的评选程序，从而可以大大节约人力、物力和财力。

3. 行政职业能力测验，有利于帮助人事部门了解应试者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，以达到“人适其职、职得其人”的目的。

4. 行政职业能力测验全部采用标准化试题并由机器阅卷，从而使这种考试具有极大的客观性，有利于提高公务员录用考试的严肃性和权威性。行政职业能力测验是由人事部组织有关专家精心研制的，它原理科学、材料精致、施测严密、结果客观。

在某些特殊情况下，通过运用测量学和统计学方法建立一定的行政职业能力测验成绩同一定的学历水平之间的对应关系，可以将其成绩作为同等学力的认定标准来使用。

第五节 行政职业能力测验的内容结构

行政职业能力测验所要考核的是与行政管理工作密切相关的潜在的基本能力，这些能力决定了行政职业能力倾向测验考试的内容。

根据国外公务员录用考试 100 多年的经验和人事部有关专家进行的多年研究,我国确定了在行政职业能力倾向方面,机关行政工作要求有数字推理与数学运算、判断推理、言语理解与表达等最基础的素质能力。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,除了一部分判断能力和资料分析能力外,通常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)。此外,考试内容设计上还充分考虑到要适应大规模选拔性考试的操作。

基于这些认识,选择了上述能力要素中最基本、最主要的和便于实际测查的方面,作为行政职业能力测验的内容,即数量关系、判断推理、常识、言语理解与表达、资料分析等五大部分如表 2。这五种能力

表 2 《行政职业能力测验》(A、B 类)的内容结构

部分	内容	题量	时限(分钟)	测试目标
一	数量关系	15 (A) 20 (B)	10	基本数量关系的快速理解和计算能力
二	判断推理	30	30	图形推理、演绎推理、定义判断等基本能力
三	常识	40 (A) 45 (B)	30	涵盖政治、经济、法律、公共管理、人文、科技等方面,考察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
四	言语理解与表达	30	30	中文词句含义理解能力、文章段落的准确理解掌握运用程度
五	资料分析	15	20	简单的图、表、文字资料的阅读理解和分析能力
合计		130 (A) 140 (B)	120	