

GONGWUYUAN LUYONG KAOSHI JIAOCAI

公务员录用考试教材

国内第一套研究性复习教材

2007年

精华版

随书附赠光盘

行政职业能力测验

(一、二通用)

《公务员录用考试教材》编写组 编

- 分析历年试卷，总结命题规律，解析大纲考点
- 设计超大容量的模拟练习，强化关键考点，做到一点一练
- 精选例题，详细解析，深入阐述

人民出版社

公务员录用考试教材

行政职业能力测验

(一、二通用)

《公务员录用考试教材》编写组 编

撰稿人：金 钊	李 拓	时煌军	马永辉
王报换	操申斌	牛余庆	周由强
杨 柳	王文滋	王峰明	李 强
伍义林	张丰清	杨 鑫	杜兆君
杨成湘	徐华颖	袁 瑛	林 波

人 民 出 版 社

图书在版编目(CIP)数据

公务员录用考试教材——行政职业能力测验 / 《公务员录用考试教材》编写组编.

—北京:人民出版社,2006.8

ISBN 7-01-005762-1

I. 行… II. 公… 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(2006)第 100969 号

公务员录用考试教材——行政职业能力测验

GONGWUYUAN LUYONG KAOSHI JIAOCAI—XINGZHENG ZHIYE NENGLI CEYAN

《公务员录用考试教材》编写组 编

人民出版社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京市梦宇印务有限公司印刷 新华书店经销

2006 年 8 月第 1 版 2006 年 10 月北京第 2 次印刷

开本:850 毫米×1168 毫米 1/16 印张:29.75

字数:839 千字 印数:10,001—20,000 册

ISBN 7-01-005762-1 定价:46.80 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号

人民东方图书销售中心 电话(010)65250042 65289539

前言

国家公务员录用考试专用教材

作为我国首部干部人事管理的专门法律,已于2006年1月1日起正式实施的《中华人民共和国公务员法》明确规定:录用担任主任科员以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员,采取公开考试、严格考察、平等竞争、择优录取的办法。这标志着我国推行十余年的公务员考试录用制度步入了规范化、标准化和法制化的轨道。

伴随着近年来严峻就业形势所引发的报考人数的急剧攀升,公务员考试的竞争日趋激烈和白热化,对广大考生的复习备考带来新的挑战。为了帮助考生增强复习备考的针对性,提高考试过关的成功率,在深入研究命题规律的基础上,我们组织长期从事公务员录用考试命题研究的专家学者,精心编写了这套权威、科学、实用的公务员录用考试教材。

与同类辅导用书相比,本套教材具有鲜明的特色:

权威 本套教材的作者,几乎清一色地拥有相关专业的博士学位,其中既有多年致力于公务员录用考试研究的专家,又有以优异成绩顺利通过考试已加入公务员队列的成功人士。这是一支理论与实践并重的可信团队。

新颖 严格遵循公务员录用考试最新大纲,在集中解析中央、国家机关与各地近年最新试题的基础上,准确把握最新命题的重点和趋势,帮助考生有针对性地备考;考点讲解深刻,考题分析透彻,不仅让考生知其然,而且知其所以然;选用资料力求最新,涵盖了“胡锦涛2006年‘七一’讲话”、“‘十一五’规划”、“科学发展观”、“构建社会主义和谐社会”、“加强党的先进性建设”、“建设创新型国家”、“社会主义新农村建设”等几乎所有最新命题热点。《行政职业能力测验》增加了2006年最新的题型——图形坐标推理和图形重组等,减少了数字推理的分析和题量。《申论》加大了资料的阅读量,这些新变化都反映了公务员考试的最新动向,考生要重点把握,重点演练。

系统 涵盖中央、国家机关及各省市区公务员考试的全部内容与范围,通过立体化的全方位指导,旨在帮助考生准确掌握考试的相关知识,迅速捕捉考试要点,养成正确的解题思路与科学的学习方法。

实用 详尽地阐述基础知识面、知识点,科学预见命题特点、趋势;深入透析考题,深

层次启发和指导答题思路、方法;精准预测,实战模拟冲刺,全面答疑解惑,旨在收到举一反三之功效。

由于时间和水平所限,书中难免疏漏之处,诚恳地期待各位专家、同仁、广大读者提出宝贵意见,以便进一步修订完善。

衷心祝愿广大考生早日实现公务员的人生理想,从而为事业的成功打下坚实的基础!

《公务员录用考试教材》编写组
2006年10月

目 录

第一章 行政职业能力测验概述 (1)

第一节 中央、国家机关公务员录用考试的发展历程/1

- 一、1988年至1993年:录用考试从无到有/1
- 二、1994年至1999年:公务员制度正式确立,录用考试稳定发展/2
- 三、2000至2004年:录用考试不断改革,愈加科学化、规范化/2
- 四、2005年:分类考试重新调整,改革进入新阶段/2
- 五、2006年:考试改革花样更新,测试重点、难点更加突出/3

第二节 行政职业能力测验的含义/3

- 一、知识、技能、能力/4
- 二、能力倾向/4
- 三、职业能力/5
- 四、行政职业能力/5
- 五、行政职业能力测验/5

第三节 行政职业能力测验的特点/6

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设计原理、命题趋势分析和应试准备/8

- 一、设计原理/8
- 二、命题趋势分析/8
- 三、应试准备/9

第二章 言语理解与表达 (14)

第一节 片断阅读/17

- 一、考点透视及命题规律分析/17
- 二、典型例题精讲/17
- 三、历年真题讲评/19
- 四、解题技巧点拨/33
- 五、强化训练及参考答案/34

第二节 文章阅读/51

- 一、考点透视及命题规律分析/51
- 二、典型例题精讲/51
- 三、历年真题讲评/53
- 四、解题技巧点拨/55
- 五、强化训练及参考答案/56

第三章 数量关系 (71)

第一节 数字推理/71

- 一、考点透视及命题规律分析/71
- 二、典型例题精讲/71
- 三、历年真题讲评/75
- 四、解题技巧点拨/79
- 五、强化训练及参考答案/80

第二节 数学运算/85

- 一、考点透视及命题规律分析/85
- 二、典型例题精讲/85
- 三、历年真题讲评/101
- 四、解题技巧点拨/117
- 五、强化训练及参考答案/117

第四章 判断推理 (146)

第一节 图形推理/146

- 一、考点透视及命题规律分析/146

- 二、典型例题精讲/146
- 三、历年真题讲评/158
- 四、解题技巧点拨/162
- 五、强化训练及参考答案/163

第二节 演绎推理/177

- 一、考点透视及命题规律分析/177
- 二、典型例题精讲/177
- 三、历年真题讲评/183
- 四、解题技巧点拨/189
- 五、强化训练及参考答案/191

第三节 定义判断/200

- 一、考点透视及命题规律分析/200
- 二、典型例题精讲/200
- 三、历年真题讲评/204
- 四、解题技巧点拨/209
- 五、强化训练及参考答案/210

第四节 类比推理/221

- 一、考点透视及命题规律分析/221
- 二、典型例题精讲/222
- 三、解题技巧点拨/223
- 四、强化训练及参考答案/223

第五节 事件排序/229

- 一、考点透视及命题规律分析/229
- 二、典型例题精讲/229
- 三、历年真题讲评/231
- 四、解题技巧点拨/232
- 五、强化训练及参考答案/233

第五章 常识判断 (236)

第一节 法律常识/239

- 一、考点透视及命题规律分析/239
- 二、典型例题精讲/239
- 三、历年真题讲评/240

四、考试要点集萃/241

△ 宪法知识/242

△ 行政法知识/254

△ 民法知识/260

△ 经济法知识/268

五、强化训练及参考答案/284

第二节 政治常识/297

一、考点透视及命题规律分析/297

二、典型例题精讲/297

三、历年真题讲评/298

四、考试要点集萃/298

五、强化训练及参考答案/302

第三节 经济常识/305

一、考点透视及命题规律分析/305

二、典型例题精讲/305

三、历年真题讲评/306

四、考试要点集萃/307

五、强化训练及参考答案/311

第四节 管理常识/318

一、考点透视及命题规律分析/318

二、典型例题精讲/318

三、历年真题讲评/318

四、考试要点集萃/319

五、强化训练及参考答案/323

第五节 科技常识/326

一、考点透视及命题规律分析/326

二、典型例题精讲/326

三、历年真题讲评/326

四、考试要点集萃/327

五、强化训练及参考答案/332

第六节 人文及综合常识/337

一、考点透视及命题规律分析/337

二、典型例题精讲/337

- 三、历年真题讲评/338
- 四、考试要点集萃 /338
- 五、强化训练及参考答案/341

第六章 资料分析 (346)

第一节 文字资料/350

- 一、考点透视及命题规律分析/350
- 二、典型例题精讲/350
- 三、历年真题讲评/351
- 四、解题技巧点拨/353
- 五、强化训练及参考答案/353

第二节 统计图资料/360

- 一、考点透视及命题规律分析/360
- 二、典型例题精讲/360
- 三、历年真题讲评/367
- 四、解题技巧点拨/370
- 五、强化训练及参考答案/371

第三节 统计表资料/377

- 一、考点透视及命题规律分析/377
- 二、典型例题精讲/377
- 三、历年真题讲评/384
- 四、解题技巧点拨/386
- 五、强化训练及参考答案/387

附录一:

- 2006 年中央、国家机关公务员录用考试《行政职业能力测验(一)》试卷/394
答案及解析/417
- 2006 年中央、国家机关公务员录用考试《行政职业能力测验(二)》试卷/425
答案及解析/446

附录二:

- 中共中央组织部、人事部关于中央、国家机关 2007 年考试录用公务员和机关工作人员公告/454
- 中央、国家机关 2007 年考试录用公务员和机关工作人员公共科目考试大纲/458

第一章

行政职业能力测验概述

第一节 中央、国家机关公务员 录用考试的发展历程

我国公务员的录用考试自 1989 年举行第一次考试至今已经整整 16 年了,其发展历程大致可以划分为以下四个阶段:

一、1988 年至 1993 年:录用考试从无到有

我国公务员 1988 年开始招考,1989 年举行第一次考试。那个时候公务员制度还没有出台,当时称作“国家工作人员录用考试”。较大规模的录用一般采用多个部门联合招考的形式进行,较小规模的则采取各个部门单独招考的形式。

这个阶段学科比较繁杂,公务员录用考试的重点是马列主义等,内容较多,涉及的有马克思主义哲学、共产主义运动史、党史、行政管理、公文写作等等,这一部分知识的考试大部分体现在公共基础知识一科的考试中。另一科的考试即行政职业能力测验。从总体上来看,公共基础知识这一科的考试逐渐趋于简化,而行政职业能力测验从 1989 年以来不仅一直稳定存在,并且不断发展,越来越重要。

二、1994 年至 1999 年:公务员制度正式确立,录用考试稳定发展

1993 年 8 月 14 日,国务院颁布了《国家公务员暂行条例》,同年 10 月 1 日开始实施。1994 年 6 月,国家人事部颁布实施《国家公务员录用暂行规定》,国家公务员制度正式出台。我国的公务员制度借鉴了西方的文官制度,逐步形成“国家工作人员录用考试”也改成了“国家公务员录用考试”,并发展至今。

国家公务员制度的确立有着重大的意义。国家公务员制度的出台与实施,是我国政治体制改革、

干部人事制度改革的一项重大举措。过去,国家机关进入没有一个比较成型和规范的制度,存在着靠关系、走后门的不正之风,国家公务员制度出台以后,国家公务员的录用就进入了一个相对规范的轨道,这对于不断充实、提高国家公务员队伍的素质是非常有利的。

这个阶段的国家公务员录用考试无论从科目的设置,还是从具体的题型上来看,都是比较稳定的。

三、2000年至2004年:录用考试不断改革,愈加科学化、规范化

2000年的时候,国家人事部对公务员录用考试的形式进行了改革,开始在考试中采用申论这种考试方式,改变了过去的公文写作、命题作文、给材料作文等形式的作文写作考试。

2002年,公务员录用考试进行了更大力度的改革,主要体现在以下三个方面:

1. 取消了公共基础知识科目的考试

从2000年到2001年,公务员录用考试的笔试部分是由三张试卷组成的:公共基础知识、行政职业能力测验和申论。2002年经过改革变成了两张试卷:行政职业能力测验和申论,这就大大简化了考试。地方很多省市的公务员考试也与国家公务员录用考试同步,取消了公共基础知识的考试,但也有省市继续保留公共基础知识一科的考试。

2. 实现了国家公务员录用考试分类指导的原则

即把考试分为A、B两大类:

——A类职位主要包括中央、国家机关和中央国家行政机关派驻机构与中央垂直管理系统所属机构中,从事政策、法律法规、规划等的研究起草工作和政策、法律法规、规划实施的指导和监督检查工作,以及从事机关内部综合性管理工作的职位,简单说就是制定政策、执行政策,也就是我们通常所说的行政执行类。这类职位一般从事都是较为宏观的管理工作,对考生的综合分析能力、抽象概括能力、语言文字表达能力要求较高。

——B类职位主要包括中央、国家机关和中央国家行政机关派驻机构与中央垂直管理系统所属机构中,从事机关内部专业技术工作,对机关的业务工作提供专业技术支持的职位(如某些中央国家机关内部的计算机网络、财务会计职位等),实行中央垂直管理的行政机关中直接将各项具体规定施于公民、法人和其他组织的行政执法职位(如基层海关中从事海上缉私或现场查验工作的职位)。这类职位对执行、实施和业务操作能力要求较高。

国家公务员录用考试实行分类指导的原则,这样就增强了考试的针对性,从而使考试越来越规范化、科学化。

3. 主观试题客观化,减少了人工判卷的误差

国家公务员录用考试取消了公共科目的考试,并把保留下来的行政职业能力测验的题目全部客观化,这样就有利于在国家公务员的录用考试中采取客观的评分规则,减少了人工判卷的误差,从而使录用考试更加规范化、透明化。

四、2005年:分类考试重新调整,改革进入新阶段

2005年中央、国家机关公务员录用考试在前一阶段改革的基础上,又进行了较大幅度的调整,取

消了 A、B 类之分,改为:中央党群机关、中央国家行政机关及部分中央垂直管理机构中的省级机关和直属机构,部分依照公务员制度管理的国务院直属事业单位的招考职位的公共科目为《行政职业能力测验一》、《申论》两科;中央垂直管理机构地(市)以下所有机关及部分中央垂直管理机构中的省级机关和直属机构,部分依照公务员制度管理的国务院直属事业单位的招考职位的公共科目为《行政职业能力测验二》一科。

五、2006 年:考试改革花样更新,测试重点、难点更加突出

2006 年中央、国家机关公务员录用考试有较大变动,首先根据 2006 年 1 月 1 日施行的《公务员法》的相关规定,将考试类别调整为综合管理类 and 行政执法类,所有依照公务员制度管理的国务院直属事业单位的招考职位为综合管理类,考试科目为《行政职业能力测验一》、《申论》两科;中央垂直管理机构地(市)以下所有机关及部分中央垂直管理机构中的省级机关和直属机构,部分依照公务员制度管理的国务院直属事业单位的招考职位为行政执法类,考试科目为《行政职业能力测验二》和《申论》。这里要特别注意行政执法类的也要考两科,而不是 2005 年的一科,应该说难度明显增大,而且 2006 年在行政职业能力测验的试题类型上也有新的题型,增加了类比推理这个崭新的题型,本书我们将重点进行分析。

总的来看,我国公务员录用考试坚持了一个方向,即侧重对应试者能力和素质的考查,这是因为我国公务员考试从一开始就适应公务员这一职位的需要,注重实际的工作能力,而不是纸上谈兵。因此它自从实施以来,便呈现出很多与一般考试不同的特点,比如,它与我国传统的偏重于对知识、记忆考查的考试迥然有别。这一点是每一个即将参加公务员录用考试的应试者首先要了解的,否则,对于传统考试乐此不疲的考生对公务员的考试很难适应。

另外,我们在研究了公务员录用考试的发展历程之后发现,公务员录用考试的改革不断地走向深入,这与我们国家政治、经济改革的不断深入以及社会的发展是密切相关的。作为我国政府和社会的管理人员,公务员必须与时俱进,不断地提高自己的行政管理水平,才能适应国家形势发展的需要,而作为为公务员职业选择合适的从业人员的公务员录用考试,其不断的改革必定会反映这种要求。因此,广大即将参加公务员录用考试的考生,必须对公务员考试的改革给予密切的关注,这对于增强对整个考试动向的把握、提高考试的成绩是非常有帮助的。

第二节 行政职业能力测验的含义

《国家公务员录用暂行规定》指出,公务员录用采取笔试和面试两种方式,主要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。对这种“适应职位要求的一般素质与能力”的考察,主要体现在笔试阶段进行的职业能力测试,即行政职业能力测验(Administrative Aptitude Test,简称 AAT)。

作为一种为公务员职业选择合适的从业人员的选拔评价手段,行政职业能力测验是公务员考试的一个极为重要的方面。它是由国家人事部组织心理学等学科的专家研究而成,主要用于各级国家行政机关招考主任科员以下非领导职务的工作人员。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,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。这种考试的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业上取得成功的可能性。

有鉴于此,要想准确理解行政职业能力这个综合性的概念,就必须首先搞清楚知识、技能和能力这三个重要概念的含义。

一、知识、技能、能力

知识是人们在各种社会实践活动中所获得的认识和经验的总结,它涉及一个人对于客观世界的总体认识 and 了解,简而言之就是知道什么。具体一些说,知识就是指人们对各类事实、理论、系统、惯例、概念、规则以及其他与工作有关的信息的了解。在现实社会中,人们的个体社会实践活动情况千差万别,因此他们了解和掌握知识的数量与质量也是各不相同的。现在通用的考试制度,大多数都是考查人们对知识的掌握程度的。在公务员录用考试中,公共基础知识以及专业科目的考试,所测试的主要就是上述所指的知识,用来了解应试者掌握知识的程度。所以,对于这类考试,知识掌握的好坏便成了考试成功与否的关键。

技能指的是一个人通过一定练习形成的能够完成一定任务的动作和智能的操作系统。技能包括两种:心智技能和动作技能。技能往往是通过工作的速度与精度、动作的协调性与熟练性表现出来。在公务员考试中,技能一般通过面试进行检测。但对于一些特殊的职位,其对于技能的检测则往往是采用笔试的方法。

能力则是指人们能够从事某种工作或完成某项任务的主观条件,它是知识具体运用的表现形式。这种主观条件主要受两个方面因素的影响:一是先天遗传因素,二是后天的学习和实践的因素。能力又可以分为两种:一般能力和特殊能力。一般能力即智力,它是从事各种心智活动所需要的一种共同的能力,是最基本的一种认知能力,它会影响到一个人从事一切活动的效率,可以通过智力测验考查一个人智力水平的高低。特殊能力指的是人们从事特殊专业活动所需要的能力,比如音乐、美术等方面的才能。对于特殊能力,我们可以通过特殊能力测验来考查。

通过上面的分析,我们不难看出知识、技能和能力三者之间的明显差异。总而言之,知识是人们在改造自然、改造社会的社会实践活动中得到的各种经验;技能却是人们掌握智能的操作系统;能力是人们能否顺利完成各项任务的条件。知识、技能、能力三者相辅相成,是相互联系的、可以相互转化的,同时它们都是人们已经具备的现实条件,也是应试者现有的、不需要再进一步训练的主观条件。

二、能力倾向

能力倾向即潜能,指的是人们经过适当的学习、训练,或者是被置于适当环境下完成某项任务的可能性,而不是人们当时就已经具备的现实条件。换言之,能力倾向就是指一个人获得新的知识、能力和技能的潜力如何。

能力倾向是一种潜在的能力素质,它既不等同于人的智力,也不完全等同于人们在某方面由于教育和训练而获得的专业知识与技能,它有着与众不同的特点:

1. 相对广泛性

我们通常所说的“智商”,也就是智力的水平,可以影响一个人从事一切活动的效率,但这种影响大都是间接的;而一个人的某种“能力倾向”则可以直接影响到他在相关职业领域大部分甚至全部活动的效率;专业知识技能则仅仅影响一些有限的或具体的活动。

2. 相对稳定性

一个人的能力倾向具有相对稳定性。一方面,它不像人的智力水平那样几乎不可能改变,一个人知识技能的积累很难影响到他的智力水平,但却会影响到他的能力倾向。另一方面,一个人的能力倾向又不像具体的专业知识技能那样很容易通过强化训练而在短期内获得明显的提高或由于遗忘而丧失。

3. 潜在性

能力倾向具有潜在性,它表现为一个人在将来可能获得某种成功的可能性,而不是已具备的水平或者是一种现实情况。譬如,一个人的手指很灵活,那么我们可以推测他在许多与手部动作关系密切的活动领域中有比较高的成功的可能性,但这仅仅是我们根据他所具有的这种能力倾向所做的预期或推测而已,这个人或许根本就没有条件和机会去发挥他的能力优势并实现他所具有的潜能。

三、职业能力

职业能力是人们从事某种职业活动必须具备的、影响职业活动效率的个性心理特征。职业能力是多种能力叠加和复合而形成的,它是人们从事某种职业必须具备的多种能力的综合,是选择职业的基本参照,同时这种职业能力也是人们就业的基本条件,是能否胜任职业岗位工作的基本要求,是个人立足社会、获取生活来源并谋求个人更大的发展及取得社会认可的根本所在。

四、行政职业能力

行政职业能力是职业能力中的一种,也是比较特殊的一种能力,它指的是人们从事公务员这一职业所应具备的与拟任职位相关的知识、技能与能力,它的强弱直接决定着人们在公务员这一职业领域成功可能性的大小。

公务员作为国家机关的工作人员,因其所从事的工作性质特殊,所以对其有一定的要求,如对行政理论、办公规则、工作惯例要有透彻的了解,对时事要比较熟悉等等。这一职业中所指的技能主要表现为将已具有的知识、经验转化为工作能力的程度,以及运用所具有知识、经验的熟练程度和准确度。

五、行政职业能力测验

顾名思义,行政职业能力测验就是一种测试人们是否具有从事行政职业所需基本能力的考查过程,它主要测查从事行政职业应该具备的一般能力,比如言语理解与表达的能力,发现数量之间关系的能力,判断事实并进行逻辑推理的能力,常识判断的能力,对纷繁复杂的资料进行整理、分析的能力等等,这些都是从事行政职业所必须具备的一般能力,公务员在日常工作的处理过程中,会经常用到这些能力。对上述几种能力的测查,表现在近年公务员录用考试行政职业能力测验中,即言语理解与表达、数量关系、判断推理、常识判断、资料分析几个部分的测试。

但需要注意和明确的是,即使应试者通过了上述的能力测验,也并不意味着就完全具备了从事公务员这一职业的全部资格,因为行政职业能力测验考查的只是人的能力倾向,也就是说它考查的只是从事公务员工作并取得成功的可能性的,是必要条件而不是充分条件。实际上,行政职业能力测

验只是一种测量个人行政职业能力差异的工具。一个人的能力可以分为表现在外的实际能力即显在能力和潜在能力。公务员录用考试需要测试一个人的显在能力,即个人已经具有的知识、经验与技能以及运用这种知识、经验与技能的水平,但更重要的是要测验个人从事公务员职业的潜在能力,即与拟任职位相关的知识、技能与能力,这也是个人以后能否在公务员这一职业领域取得较大成功的基础。从这个意义上来说,测试广大应试者今后从事公务员工作的潜能是十分重要的,也是十分必要的,这也是对国家、对人民负责的一种体现。

第三节 行政职业能力测验的特点

1. 涉及知识面广

根据国外公务员考试和近几年来我国国家行政机关补充工作人员考试的经验,以及国家人事部组织有关专家进行的多年研究,在职业能力方面,公务员工作要求有言语理解与表达、数量关系、判断推理能力、常识判断、资料分析等较为基础层次的能力素质,因此在进行行政职业能力测验时,必须能够较为准确地测出考生是否具备这些基础层次的能力素质。公务员录用考试的这一要求,就决定了行政职业能力测验包括了言语理解与表达、数量关系、判断推理、常识判断、资料分析等方面的测验内容,从而使得行政职业能力测验具有涉及知识面广的特点。

2. 测验题目数量多

行政职业能力测验的主要是应试者适应公务员职位的一般素质与能力,以及实际解决问题的能力,因此,仅凭少量的试题并不能准确地达到测试的目的,必须设置大量的试题。现行公务员录用考试中的行政职业能力测验通过五个相对独立的分测验,即言语理解与表达、数量关系、判断推理、常识判断、资料分析来实现测试的目的,共包含有 130—140 道试题,测试的内容以文字、图形、数表三种形式出现,且一律采用客观性试题。行政职业能力测验因此具有测试题目数量多的特点。

3. 答题时间紧

与题目数量多的特点相联系,行政职业能力测验还具有答题时间紧的特点。它要求在 120 分钟内答完 130—140 道试题,因此答题过程显得非常的紧迫,规定的时间内没有答完所有的试题也是常见的现象。由于行政职业能力测验的试题所涉及内容大多比较简单,在时间充足的情况下,多数考生都会取得较高的分数,但在时间紧、题量大的条件下,这种测验就可以有效地反映出考生的反应快慢,并区分出考生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测试特点与广大应试者所熟悉的传统考试迥然有别,考生在备考的过程中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特点而影响答题和取得好成绩。仅从这一点来看,考生在考试前对公务员录用考试行政职业能力测验的各种题型和答题技巧多加熟悉,加强练习和训练,对考生提高应试成绩是十分必要的。

第四节 行政职业能力测验的作用

与专业科目考试考察具体的专业知识、公共科目考试考察与行政工作相关的通用基础知识不同,行政职业能力倾向测验是一种更基础同时也是更重要的考试,就如同美国大学招生测验 SAT、ACT 和研究生入学考试 GRE 一样。正是因为行政职业能力测验具有重要的作用,因此,在当今世界的公务员录用考试中,行政职业能力倾向测验或者类似的测试都无一例外地被作为重要的筛选工具而被广泛地使用。

1. 有单独否决权

通过了行政职业能力测验,就表明考生具备了进入国家机关工作的必要条件,但并非充分条件。这个测验通常配合其他考试一起使用,相互补充,但行政职业能力倾向测验具有单独否决权,即如果考生没有通过行政职业能力测验,即使其他考试成绩再好,也不能进入录用的下一道程序。例如我国各地招警考试的科目不尽相同,一般只考《行政职业能力测验》和《公安基础知识》,还有的省(区、市)要加考《申论》,极少数还考《公共基础知识》(综合知识),但行政职业能力测验始终作为必考科目之一稳定存在,从这一点就可以看出行政职业能力测验的重要性。

2. 常被作为早期筛选的手段

行政职业能力测验是一种纸笔施测的团体性测验,全部采用客观化试题,便于使用机器快速阅卷,节省大量时间。经行政职业能力考试初选以后,不具备基本能力素质的应试者,就可以不进入后面更复杂的录用评价程序,从而节约了人力、物力、财力,使得录用工作更加快捷和有效。

3. 有利于提高公务员录用考试的严肃性和权威性

行政职业能力测验的试题都是由人事部组织有关专家精心研制的,建立的题库也非常的科学、规范,测验的原理科学、材料精致、施测严密、结果客观,因而非常有利于提高公务员录用考试的严肃性与权威性。

4. 有利于抵制公务员录用过程中的各种不正之风

所有准备进入公务员队伍的应试者都必须参加行政职业能力测验,同时,行政职业能力测验全部采用标准化、客观化试题并由光电机统一阅卷,从而大大降低了人为因素对测验、阅卷及成绩统计的影响,使得这种考试具有了很大的客观性,有利于抵制公务员录用过程中的各种不正之风。