

公务员录用选拔考试



GONG WU YUAN LU YONG XUAN BA KAO SHI

行政职业能力测验

标准化考试指导

公务员录用考试指导教材编写组
公务员录用考试命题设计研究组

中国人事出版社

D630.3

69

公务员录用考试

行政职业能力倾向测验

标准化考试指导

公务员录用考试指引教材编写组

公务员录用考试命题设计研究组

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

公务员录用考试行政职业能力倾向测验标准化考试指导/王援农等编. —北京:中国人事出版社, 2006. 8

ISBN 7-80139-866-1

I. 公… II. 王… 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(2006)第 084602 号

中国人事出版社出版

(100101 北京朝阳区育慧里 5 号)

新华书店经销

河北省香河县闻泰印刷包装公司印刷

2006 年 8 月 第 1 版 2006 年 8 月 第 1 次印刷

开本: 787×1092 毫米 1/16 印张: 13.625

字数: 282 千字 印数: 1—2000 册

定价: 24.00 元

公务员考试录用最权威出版社
公务员考试录用最资深专家组

竭诚为考生服务
愿各位朋友事业成功

教材编写组组长：王援农
命题设计研究组：唐 功
考试指引总顾问：朱庆芳

目 录

C o n t e n t s

第一部分 总论

行政职业能力倾向测验的作用、内容与应试准备

第一章 行政职业能力倾向测验的内涵与作用	3
一 行政职业能力倾向测验出台的背景	3
1. 行政职业能力倾向测验在录用考试总体设计中的位置	3
2. 行政职业能力倾向测验的作用	5
二 行政职业能力倾向概念及其特点	6
1. 知识技能和能力	6
2. 能力倾向	7
3. 行政职业能力倾向	8
三 行政职业能力倾向测验	8
1. 心理测验	8
2. 行政职业能力倾向测验的内涵与功能	10
3. 行政职业能力倾向测验的特点	10
第二章 行政职业能力倾向测验的内容结构与施测方法	12
一 行政职业能力倾向测验的内容结构	12
1. 数量关系测验	13
2. 判断推理测验	14
3. 常识判断	14
4. 言语理解与表达	15
5. 资料分析测验	16
二 行政职业能力倾向测验的实施方法	17
1. 实施须知	17
2. 实施方法简述	17
第三章 行政职业能力倾向测验的应试准备与答卷纸填涂方法	19
一 考生行政职业能力倾向测验的考前准备	19
1. 了解测验的性质和原理	19
2. 分析测验的实施程序和题型特点	19

3. 掌握正确的应考技能	19
4. 做好相应的心理准备	20
二 行政职业能力倾向测验答卷纸填涂方法说明	21
1. 基本要求	21
2. 答卷纸填涂方法样例	21

第二部分 分论

行政职业能力倾向测验题型介绍及解题方法

第一章 “言语理解” 题型介绍与解题方法	25
一 “言语理解” 题型介绍	25
1. 词语替换	25
2. 选词填空	25
3. 语句表达	25
4. 阅读理解	26
二 “言语理解” 解题方法	26
1. 选词填空题的解题方法	26
2. 语句表达题的解题方法	28
3. 阅读理解题的解题方法	32
三 重点练习及参考答案	36
第二章 “数量关系” 题型介绍与解题方法	62
一 数量关系题型介绍	62
1. 数字推理	62
2. 数学运算	62
二 数量关系解题方法	62
1. 数字推理题的解题方法	62
2. 数学运算题的解题方法	66
三 重点练习及参考答案	71
第三章 “判断推理” 题型介绍与解题方法	102
一 “判断推理” 题型介绍	102
1. 图形推理	102
2. 演绎推理	102
3. 定义判断	103
4. 机械推理	103
5. 事件排序	103
二 判断推理解题方法	103

1. 图形推理题的解题方法	103
2. 演绎推理题的解题方法	108
3. 定义判断题的解题方法	111
4. 机械推理题的解题方法	113
5. 事件排序题的解题方法	115
三 重点练习及参考答案	116
第四章 “常识判断” 题型介绍与解题方法	149
一 “常识判断” 题型介绍	149
二 “常识判断” 解题方法	149
1. 注意读懂题干, 找出该题所属的类型	149
2. 解题技巧 (一): 排除法	149
3. 解题技巧 (二): 比较法	149
三 重点练习及参考答案	153
第五章 “资料分析” 题型介绍与解题方法	168
一 “资料分析” 题型介绍	168
二 “资料分析” 解题方法	168
三 重点练习及参考答案	180

第一部分

总 论

行政职业能力倾向测验的作用、
内容与应试准备

行政职业能力倾向测验标准化考试指导

第一章 行政职业能力倾向 测验的内涵与作用

2006年1月1日正式实施的《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相当职务层次的非领导职务公务员,应采取公开考试、严格考察、平等竞争、择优录取的办法。目前,我国的公务员录用工作已经开始步入法制化、规范化的轨道,公务员考试录用制度已经在全国范围内展开。

一 行政职业能力倾向测验出台的背景

1. 行政职业能力倾向测验在录用考试总体设计中的位置

在我国公务员录用考试中行政职业能力倾向测验的地位主要是由以下几个方面决定的。

(1) 行政职业能力倾向测验是公务员录用考试不可或缺的组成部分

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,它们的目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考生的素质。

录用考试的各环节及其功能如下:

① 考前报名及资格审查。

通过考前报名资格审查,可以了解考生的学历、经历、工作表现以及其他背景信息,以此来考察考生的一般智力水平和社会适应性。

② 体检。

通过体检,可以了解考生的身体状况。

③ 面试。

在面试中,通过结构化的面谈答辩,我们可以了解考生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;通过精心设计的情景模拟作业可以考察考生的管理能力、组织协调能力等综合性品质;通过操作演练可以了解考生与具体工作职位有关的操作技能。

④ 笔试。

在笔试中,通过专业科目考试,可以考察考生具体的专业知识;通过政治理论、法律、行政学、公文写作与处理、自然科学知识、中国近现代史、时事政治等科目的考试,可以了解考生对与行政职业有关的通用基础知识的掌握程度等。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,如果只测查考生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,也很可能是一种“高分低能”的人,没有发展后劲。因此,行政职业能力倾向测验是公务员录用考试中不可或缺的组成部分。

(2) 行政职业能力倾向测验是当今世界各国公务员录用考试的一种共同趋势

在世界各国的公务员录用考试总体设计中,具有行政职业能力倾向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、三次面谈)包含的有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八项。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。

(3) 我国公务员录用考试中行政职业能力倾向测验已被广泛使用并取得较好效果

从1988年人事部考试录用司组织一批专家学者研究开发行政职业能力倾向测验,到1989年在公务员制度试点的国家统计局等六部门的录用考试中尝试使用;嗣后,1990年两次共14个部门的联合招考中,行政职业能力倾向测验占公共科目比重的1/5,1991年22部门联合招考中,行政职业能力倾向测验占公共科目比重的1/4,而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。

在一些部门和单位自行组织的录用考试中,也将行政职业能力倾向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、中国人民银行总行、国家工商银行等。地方一些省市,如北京、福建、江西、新疆、河南、江苏、海南洋浦开发区等地,也都不同程度地尝试了行政职业能力倾向测验,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倾向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员工的素质测评中也曾借用经过变通的行政职业能力倾向测验,取得了较好的效果。可以说,行政职业能力倾向测验的意义已被广大用人单位和报考人员所认识并接受。

随着我国研究的深入和应用水平的提高,并考虑到录用人员层次和拟任岗位的不同,相继有近10种AAT版本被开发出来并投入使用,AAT题库计算机系统也正在研究开发中。可以预见的是,随着我国公务员录用考试制度的全面实施,AAT测验必将得到日益广泛的和深入的应用。

2. 行政职业能力倾向测验的作用

根据不同专家学者的不同观点,集中起来,关于行政职业能力倾向测验的作用,主要体现在以下几个方面。

(1) 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

公务员职业能力倾向测验只是在一定程度上体现了对公务人员的最低限度要求,它通常配合其他考试和测评手段一起使用,相互补充。如果报考人员通用基础知识或专业技能知识都非常差,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,如果报考人员行政职业能力倾向测验成绩不合格,即使专业成绩很高,同样也不能被录用。因此,对行政职业能力倾向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倾向测验成绩的否决权原则。

(2) 行政职业能力倾向测验可以作为早期筛选测验来使用

行政职业能力倾向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。用人部门经过行政职业能力倾向测验初选后,对不具备基本能力素质的人就可以不进行以后的评价程序,从而可以大大节约人力、物力和财力。

(3) 能达到“人适其职,职得其人”的目的

行政职业能力倾向测验,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,以达到“人适其职,职得其人”的目的。

(4) 有利于抵制选人用人的各种不正之风

行政职业能力倾向测验全部采用标准化试题并由机器阅读,从而使这种考试具有极大的客观性。在我国录用考试发展的现阶段,它可以作为一个有力的盾牌,有利于打破选人用人的人情阻力,抵制各种不正之风。

(5) 有利于提高公务员录用考试的严肃性和权威性

行政职业能力倾向测验有利于提高公务员录用考试的严肃性和权威性。行政职业能力倾向测验是由人事部考录司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,因而有利于提高公务员录用考试的严肃性和权威性。

(6) 可将测验成绩作为同等学历的认定标准

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倾向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历的认定标准来使用。

二 行政职业能力倾向概念及其特点

行政职业能力倾向测验作为国家人事部门选择合适从业人员的一种手段,是公务员考试的一个极为重要的方面。

行政职业能力倾向测验的性质是一种职业能力倾向测验,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。因此,我们有必要对知识、能力、技能、能力倾向、行政职业能力倾向等相关概念进行基本的分析。

1. 知识技能和能力

(1) 知识的涵义

知识是指对事实、理论、系统、惯例、规则以及其他一些与工作有关的信息的了解、理解与掌握。不同的人在了解和掌握知识的数量与质量上存在差异,我们常常通过纸笔测验或口头提问方式对一个人的知识掌握情况进行检测,如普通的教育考试、学历考试,所测查的内容主要都是知识。在国家公务员录用考试中,公共科目(除行政职业能力倾向测验之外)和专业科目的考试,也是主要用来区别应试者知识掌握程度的。

(2) 技能的涵义

技能则是一个人通过一定练习而形成的能够完成一定任务的动作和智能的操作系统,它包括心智技能和动作技能两种,常常通过工作的速度与精度、动作的协调性与熟练性表现出来。在国家公务员考试中,技能一般通过面试进行检测。对于某些特殊职位的技能测查,也可采用笔试的方法。

(3) 能力的涵义

能力可以概括为能够从事某种工作或完成某项任务的主观条件,这种主观条件受两个方面的影响:其一是先天遗传因素;其二是后天的学习与实践因素。能力又可划分为一般能力和特殊能力。前者即通常我们所说的智力,它是从事各种心智活动所需要的一种共同能力,是一种最基本的认知能力,影响到一个人从事一切活动的效率。我们可以通过智力测验考察一个人智力水平的高低。后者指的是人们从事特殊专业活动所需要的能力,如音乐、美术、机械方面的才能。我们可以通过特殊能力测验来进行考察。

(4) 知识、技能和能力的区别

知识、技能和能力三者是不同的,知识是人们所掌握的人类改造自然、改造社会的历史经验,技能是个体身上固定下来的复杂的操作系统,能力则是个体顺利完成活动任务的直接有效的心理条件。但三者之间又是可以相互联系、相互转化的,并且,它们都指的是个体现时已经具备的、不需要进一步训练的主观条件。

2. 能力倾向

(1) 能力倾向的涵义

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结构的不同层次上。请看图 1-1。

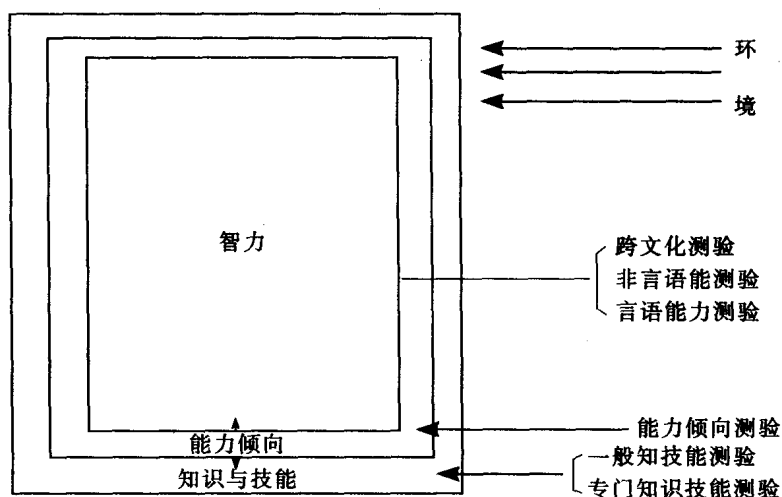


图 1-1 认知能力结构的层次

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。

(2) 能力倾向的特点

①能力倾向相对广泛性。

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能力倾向相对稳定性。

能力倾向是相对稳定的，它既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，比如纺织女工接线头的技能却可以很快掌握。

③能力倾向是一种潜能。

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。

3. 行政职业能力倾向

上述几个概念具体化到职业活动领域,就可以得到职业知识、职业能力和技能以及职业能力倾向等相关概念。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。

如果把职业能力倾向再进一步具体划分,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 行政职业能力倾向测验

行政职业能力倾向测验是一种更基础同时也更重要的考试,成为当今世界考试录用公务员的重要筛选工具。行政职业能力倾向测验属于心理测验中的潜能测试。要想清楚了解这一测验的原理和特点,有必要先介绍一下心理测验的有关知识。

1. 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了。众所周知,心理学的基本目的在于认识和了解人的心理行为和特征,并揭示其活动的原理与规律。

(1) 心理测验的涵义

心理测验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、评价和咨询方面有着重要影响作用。

(2) 心理测验的分类

心理测验按照其功能的不同又可进一步划分为五大类,即能力测验、能力倾向测验、成就测验、人格测验、兴趣与态度测验。而行政职业能力倾向测验则是能力倾向测验中的一种。

(3) 心理测验的程序

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的多,它以系统化、客观化和标准化为特征。为了保证测验的质量,其编制过程有着严格的程序:

第一步必须确定测验的目的、对象和内容;

第二步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,保证题目的质量。

(4) 心理测验的信度和效度

考察一个人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。

①信度。

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。正如物理测量中的概念一样,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。

②效度。

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倾向测验的质量,多年来人事部考试录用司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,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,目前行政职业能力倾向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。

2. 行政职业能力倾向测验的内涵与功能

(1) 行政职业能力倾向测验的内涵

行政职业能力倾向测验是专门用于测查与行政职业上的成功有关的一系列心理潜能的一种标准化考试；它是由人事部考试录用司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。

(2) 行政职业能力倾向测验的功能

行政职业能力倾向测验的功能主要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。

职业能力倾向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考生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。

3. 行政职业能力倾向测验的特点

我国的《行政职业能力倾向测验》是由人事部考试录用司组织心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。

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，它还具有涉及知识面广，测验题目数量多，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。

(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，国家公务员工作要求有知觉速度与准确性、数量关系理解、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倾向测验时，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倾向测验包括知觉速度与准确性、数量关系理解、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倾向测验具有涉及知识面广的特点。

(2) 测验题目数量多

要测量考生的行政职业能力，仅凭一两道试题是难以奏效的，必须设置大量的试题。一般说来，行政职业能力倾向测验通过包括五个相对独立的分测验，即知觉速度与准确性测验、