



国家公务员录用考试用书

INGZHENG ZHIYE
NENGLI QINGXIANG
CEYAN YU SHENLUN

主编：罗和秋

行政职业能力倾向 测验与申论

湖南人民出版社

国家公务员录用考试用书

主编 罗和秋

行政职业能力倾向测验与申论

XINGZHENG ZHIYE NENGLI QINGXIANG CEYAN YU SHENLUN

本书编写：陈向阳 陈果安 孙 彦

宋明霞 屈晓兰 彭泽润

戴 吉

湖南人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

行政职业能力倾向测验与申论/本书编写组. —长沙:
湖南人民出版社, 2006.1

湖南省国家公务员录用考试用书

ISBN 7-5438-3258-5

I. 行... II. 罗... 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 012887 号

责任编辑:戴佐才

装帧设计:廖 铁

行政职业能力倾向测验与申论

本书编写组

*

湖南人民出版社出版、发行

网址: <http://www.hnppp.com>

(长沙市营盘东路3号 邮编:410005)

湖南省新华书店经销 湖南望城湘江印刷厂印刷

2006年1月第4版第1次印刷

开本:850×1168 1/32 印张:8.5

字数:204,000 印数:1-10,000

ISBN7-5438-3258-5

Z·108 定价:15.00元

编 印 说 明

一、本丛书为湖南省国家公务员和机关工作人员录用考试用书。

二、本丛书根据《湖南 2006 年国家公务员和机关工作人员录用考试大纲》基本内容和要求修订改版，对报考国家公务员的应试者了解党和政府对国家公务员的基本要求，学习掌握相关知识，特别是进行考前复习和面试前准备，具有实际的帮助指导作用。

三、丛书主编：罗和秋

丛书编写人员（以姓氏笔画为序）：

王 蔚	王学杰	丰建泉	龙志贵	由立发
刘 琼	刘东辉	孙 彦	杨桂安	宋明霞
吴 洁	吴丽萍	何隆德	张建民	陈 缓
陈向阳	陈永忠	陈果安	周金华	屈晓兰
唐琦云	谢维楚	谢立特	彭泽润	彭熙海
谭运宏	戴 吉			

丛书编写组

目 录

第一部分 行政职业能力倾向测验

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.....	(1)
第二节 行政职业能力倾向测验项目确定的依据.....	(6)
第三节 行政职业能力倾向测验的内容.....	(10)
第四节 行政职业能力倾向测验的作用.....	(12)
第二章 行政职业能力倾向测验题型分析和应试对策	(14)
第一节 数量关系.....	(14)
第二节 判断推理.....	(33)
第三节 言语理解与表达.....	(89)
第四节 资料分析.....	(132)
第三章 行政职业能力倾向测验的施测方法和应试准备	(162)
第一节 行政职业能力倾向测验施测方法.....	(162)
第二节 应试注意事项.....	(163)
第三节 应试前的心理准备和应试过程中的心理调节	(163)

第二部分 申 论

第一章 “申论”考试概述	(168)
第一节 何谓“申论”	(168)
第二节 “申论”考试的命题方式	(170)
第三节 “申论”考试的基本内容	(180)
第二章 资料审读与内容概括	(183)
第一节 “申论”所给资料的特点	(183)
第二节 怎样审读“申论”所给资料	(184)
第三节 资料概括的要求	(195)
第四节 怎样概括资料	(197)
第三章 发现问题与提出对策	(201)
第一节 发现什么样的问题	(201)
第二节 怎样发现问题	(203)
第三节 怎样提出对策	(204)
第四章 确立论点与进行论证	(214)
第一节 “申论”写作的特殊性	(214)
第二节 “申论”写作的关键点	(219)
第三节 “申论”写作的立意	(223)
第四节 “申论”的选材	(239)
第五节 “申论”的结构	(242)
第六节 “申论”的语言表达	(247)

第一部分

行政职业能力倾向测验

第一章 行政职业能力倾向测验概述

《行政职业能力倾向测验》主要考察应试者从事国家行政机关工作的潜能，其内容涉及数量关系、判断推理、言语理解与表达、资料分析等。

第一节 行政职业能力倾向测验的概念

一、能力和行政职业能力

(一) 能力

1. 什么是能力。能力是人们经常使用的一个词。一般认为，能力有两种涵义：其一是指已经表现出的实际能力，是指某项任务或活动的现有成就水平。如会驾驶汽车，一分钟能打出四十个英文单词，能讲三种外语等等，因而人们已经学会的知识和技能，就代表了他的能力。其二是指潜在能力，是指容纳、接受或

保留事物的可能性，它不是指现有的成就，而是指个体具有的可能性和可能性。

能力和活动是紧密联系在一起的。一方面，能力表现在所从事的活动中，一个有管理才能的人，只有在领导一个企业或其他组织的活动中才能显示出其管理能力。当一个人顺利地完成了某种活动时，也就多少表现了他的能力。在现实生活中，人们总是通过一定活动来了解、评价一个人的能力的。有人一贯表现出运算敏捷，思路清晰，人们就说他计算能力强。有人过目不忘，人们会夸他记忆力强。另一方面，人的各种能力是在社会实践活动中产生和发展起来的。由于实践活动性质的不同，实践活动的广度与深度不同，就形成了各种不同的能力。长期从事管理工作的人，组织领导的能力能得到发展，他们善于觉察群众的情绪和思想动向，善于处理人群中的各种人际关系，善于在纷繁复杂的情况下作出正确的决策。

成功地完成某种活动所需要的因素是多方面的，如有关的知识经验、活动动机的强度、体力等，但能力是其中最重要的因素。

2. 能力的种类。人的能力是多种多样的，可以从不同角度进行划分。

(1) 一般能力和特殊能力。一般能力是指在不同种类的活动中表现出来的能力，如观察力、记忆力、抽象概括力、想像力等。其中抽象概括力是一般能力的核心。我们平时所说的智力，就是指一般能力。人要完成任何一种活动，都和这些能力的发展分不开。

特殊能力是指在专业活动中表现出来的能力。它是顺利完成某种专业活动的心理条件。

(2) 模仿能力和创造能力。模仿能力是指人们通过观察他人的行为、活动来学习各种知识，然后以相同的方式作出反应的能

力。

创造能力是指产生新的思想和新的产品的能力。

(3) 认知能力、操作能力和社交能力。认知能力是指人脑加工、储存和提取信息的能力，即我们一般所讲的智力，人们认识客观世界，获得各种知识，主要依赖于人的认知能力。操作能力是指人们通过自己的肢体以完成各项活动的的能力，如体育运动能力、实验操作能力等。社交能力是指人们在社交活动中表现出来的能力，如组织管理能力、言语感染力、判断决策能力等。

3. 能力与知识、技能的关系。众所周知，人的能力有大有小，知识有多有少，技能有高有低，那么，能力与知识、技能的关系究竟怎样？

知识是人们所掌握的人类改造自然和社会的历史经验，是人脑对客观事物的主观表征。知识有不同的形式，一种是陈述性知识，即“是什么”的知识；另一种是程序性知识，即“如何做”的知识。人一旦有了知识，就会运用这些知识指导自己的活动。从这个意义上来说，知识是人的活动的自我调节机制中一个不可缺少的构成要素，也是能力结构中的一个不可缺少的组成部分。

技能是指人们通过练习而获得的动作方式和动作系统。技能也是一种个体经验，但主要表现为动作执行的经验，因而与知识有区别。按照活动方式的不同，技能可以分为操作技能和心智技能。操作技能的动作是由外显的肌体运动来实现的，其动作的对象为物体。心智技能（智力活动）的动作，通常是借助于内在的智力操作来实现的，其动作对象为事物的信息，即观念。操作技能的形成，依赖于肌体运动的反馈信息，而心智技能则是通过操作活动模式的内化才形成的。由于技能直接控制活动的动作程序的执行，因此是活动的自我调节机制中的又一个组成要素，也是能力结构的基本组成部分。

知识和技能是能力的基础，但知识和技能并不等同于能力。

虽然知识和技能都具有概括性，但它们与能力概括化的性质和迁移程度是不同的。知识只是其所反映的相应的客观现实的经验的概括，只能在此经验范围内迁移。技能由于是与其相应的行为方式的概括化的结果，它的迁移范围也是极其狭窄的。例如一个读书很多的人，可能具有比较丰富的知识，但在解决实际问题时，却显得能力低下，说明他的知识只停留在书本上。只有那些能够广泛应用和迁移的知识和技能，才能转化为能力。能力不仅包含了一个人现在已经达到的成就水平，而且包含了一个人具有的潜力。可见，知识、技能与能力是有区别的。

知识、技能并不等于能力，但知识、技能与能力又有密切的关系。首先，能力的形成与发展依赖于知识、技能的获得。随着人的知识、技能的积累，人的能力也会不断提高，诚如孔子所言：“多学近乎智”。一个人在掌握知识、技能的同时，必然有一系列的智力操作，在不同程度上发展着自己的智力。其次，能力是掌握知识、技能的必要前提。缺乏感受能力的人，就无法获得感性知识。不具有抽象、概括、推理和判断能力的人，就不可能领会理性知识，当然也不可能掌握它。能力的高低直接影响着掌握知识、技能的水平。一个人的能力影响着他学习和掌握知识、技能的快慢、难易、深浅和巩固程度。一个能力强的人较易获得知识和技能，他们付出的代价也比较小；而一个能力较弱的人可能要付出更大的努力才能掌握同样的知识和技能。所以，从一个人掌握知识、技能的速度与质量，可以看出其能力的大小。

正确理解能力与知识、技能的关系，对实际工作具有重要的指导意义。首先，我们不应该仅仅根据一个人知识的多少去简单地断定这个人能力的高低。一个人的能力可能已经表现出来，也可能没有表现出来。仅仅根据知识的多少来断定能力的大小，常常会作出错误的判断。其次，在人员培训工作中，我们不仅要关心学员知识的掌握，而且要关心他们能力的发展，并促使知识转

化为能力。再次，由于能力不等于知识，人们才有必要研究评定能力的特殊方法，而不能仅用知识的评定来代替对能力的鉴定。

（二）行政职业能力

能力表现在职业活动中就是职业能力。行政职业能力是指从事行政机关工作（公务员工作）必须具备的，并影响行政机关工作活动效率的心理条件。与其他职业比较，公务员工作有其特殊性质。一个公务员，要胜任其工作，首先必须具备相关的知识，如政治、经济、法律、行政管理、公文写作以及科学技术、国情国力和人文知识等；其次，必须具备一定的能力，由于行政职业多种多样，其所要求的能力也不尽相同，但是无论从事公务员工作的哪一种，在其日常工作中，像文书书写、资料阅读、数字资料分析等能力是都必须具备的，行政职业能力是多种能力叠加和复合而成的，它是人们从事行政工作必须具备的多种能力的综合。

二、能力测验和行政职业能力倾向测验

怎样去衡量一个人的能力大小？能力作为一种心理特性，不同于物理现象，它看不见，摸不着，不能直接进行度量。但是，一个人的能力又能通过他（她）成功地解决各种问题的活动表现出来。因此，分析一个人怎样解决问题，取得什么结果，就可以判断他的能力的大小。能力与人的行为活动的这种内在联系，为间接地测量人的能力提供了客观可能性。

能力倾向测验是按标准化的程序所编制的测量个体能力差异的一种工具。从前面所述能力的概念中，我们知道，能力的涵义有二：一是实际能力，是指某项任务或活动的现有成就水平；二是潜在能力，此种潜能予以训练后，容易使个人获得某种知识和技能。测验实际能力，可用成就测验来测量，而测量潜在能力，可用倾向测验来测量。事实上，一个人的实际能力和潜在能力是不可分割的统一体。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。能力倾向不同于受教育影响的学业成就。学业成就涉及的是特定的学习经验，是以过去或当前为标准；能力倾向涉及广泛的学习经验，是在一定遗传素质基础上各种经验积累的结果。能力倾向测验只预测一个人将来在某方面的“可能”成就，并不保证他在该方面的“必然”成就。因为，一个人的能力倾向能否获得充分的发展与他的性格、兴趣、学习态度、技巧、机会等条件关联。

在心理学中，能力测验的种类是多种多样的，根据能力的分类可分为一般能力测验、特殊能力测验和创造力测验。测量这些能力都有专门的工具，实施这些测验的目的就是要把能力用数量化的方法精确地表示出来。

行政职业能力倾向测验是一种侧重行政职业能力倾向的测验，因为参加公务员考试的考生大都没有从事过公务员工作。它是以公务员职位分析为依据、根据心理测量学的有关原理编制的，检测应试者适应公务员职位要求的一般素质与能力的一种标准化考试。其目的在于考查应试者从事公务员工作所必须具备的一般潜能，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、专业技能的测验，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某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项目确定的依据

行政能力倾向测验是一种为事择人的职业选拔测验，其编制是以公务员职位分析和心理测验为依据的。

一、以公务员职位分析为依据

公务员职位分析是确定关于公务员职位的工作内容和职位对公务员的素质要求的一种程序。职位分析的内容主要有两个方

面：第一，弄清楚每个职位都在做些什么；第二，明确这些职位对人员有什么具体的从业要求。

职位分析是人力资源管理的最基本的工具。对于人员的选拔和安置，它有两个方面的意义：一是为应聘者提供真实可靠的需求职位的工作职责、工作内容、工作要求和人员的资格要求。二是为选拔应聘者提供客观的选择依据，提高了选择的信度和效度，降低了人力资源的选择成本。

一个好的心理测验，必须同时具备两个条件：一是它的结果必须可靠。所谓可靠是指多次测量的结果保持一致，人们通常把测量结果的可靠性称之为信度。二是有效，即一个测验对它所要测量的特质的准确测量的程度要高。

为了保证行政职业能力倾向测验的有效性，编制一套测验须涉及以下4个主要步骤：

第一步，对公务员职位进行工作分析，确定主要的工作内容及完成该工作所必需的具体技能、知识能力要求和其他条件；

第二步，挑选或编制一系列测验，以评价和衡量第一步所确定的那些工作所必须的特质；

第三步，求出各测验与工作作为的适当效标之间的相关，挑选相关高的测验组成最后的测验套；

第四步，说明在人事决策中该测验的用法，即确定在实际决策中如何使用和解释测验分数。

二、以心理测验为依据

心理测验是测量个体心理差异（或行为差异）的工具。心理测验一般由一些经过精心选择和组织，反映个体的某些心理或行为特点的项目或刺激材料构成，它既可以是文字、图表，又可以是实物或器械。心理测验是一种试图观察人的少数有代表性的行为，对于贯穿在人的全部行为活动中的心理特性作出推论和数量化分析的一种科学手段。

心理测验所测量的是人的行为，即被试者对测验项目所作出的反应。但是一个测验不可能包含所要测量的行为领域的所有可能的项目，它所测量的只是一类全部行为的有代表性的一部分，即一个行为样组，据此结果来推断一个人的心理特性。因此，心理测验项目的取样必须具有代表性。

心理测验最大的特点是“标准化”。所谓标准化是指在测验的编制、施测、评分和对测验分数的解释等方面，都有一定的规则和一致的程序。要对所有的被试者都在同样的条件下、同样的时间里施测同样的题目，并根据同样的标准评分，尽量将误差降至最小程度。为确保测验条件和程序的一致性，心理测验要求做到统一内容、统一指导语、统一时限、统一评分，并且要确立常模、收集测验的信度和效度资料等。这种按照严格的科学程序编制和使用，具有统一尺度，并对误差作了严格控制的测验，称之为标准化测验。标准化测验有三个优点：一是可以减少无关因素对测验项目的影 响，使测验准确、客观；二是具有统一的标准，便于对不同人的测验成绩进行比较；三是同一份测验可以反复使用，较为经济。

心理测验具有以下四个特性：

（一）心理测量的间接性

人的心理活动是无法直接测量的。心理测量是人的心理活动的一种行为研究，即通过对人的可观测的行为测量的结果，来推断人的心理特质。例如，要了解一个人的数学运算能力，我们只能通过给他（她）一些数学运算题目，让其作出反应，借助对其反应速度（时间）和正误次数的分析来进行间接推断。

所谓特质，是描述一组内部相关的或有内在联系的行为时所使用的术语，是在遗传与环境影响下，个人对刺激作反应的一种内在倾向。例如，一个人喜欢阅读足球杂志，喜欢看足球比赛，关注各种足球比赛的结果，由此我们便推论此人具有足球方面兴

趣的特质。可见特质是个体独有的（与他人不同）、稳定的（表现于多种情境）、可辨别的（可与其他特征分开）特征。但它又是一个抽象的产物，一个构想，而不是一个被直接测量到的有实体的个人特点。由于特质是从行为模式中推论出来的，所以心理测量永远是间接的。

（二）心理测量的相对性

在对人的行为做比较时，没有绝对的标准，我们有的只是一个连续的行为序列。心理测量的结果一般为顺序关系，所谓测量就是看每个人处在这个序列的什么位置上，由此而测得一个人智力的高低、兴趣的大小等，都是与其所在团体的大多数人的行为或某种人为确定的标准相比较而言的。

（三）测量结果的相对稳定性

根据心理测量学的特质理论，心理测量是对那些稳定地表现在一个人行为上的特点的测量，测量结果具有稳定性，所以测量才具有实际的意义。当然随着时间的推移和情境、条件的变化，被测量的特质也会发生一定的变化。而这种可变性正是人们能够不断学习、不断提高认识能力的前提。因此，应该既看到心理测量的结果具有稳定性，又要看到其稳定性是相对的。

也正是由于心理测量的稳定性是相对的，我们在根据测量的结果判断某人的心理活动时，应该注意到，说某人具有某种特质仅具有相对的意义，并没有绝对的、永恒的标准。对于一个人的行为，只有在与同等条件的大多数人的行为相比较时，才能作出正确的判断。

（四）心理测量的客观性

客观性是一切测量的基本要求。由于心理的复杂性，在心理测量中需要控制的因素比物理测量中需要控制的多得多，要做到完全客观极不容易。

心理测验的客观性，实际上就是测验的标准化问题。经过心

理学家们长期的努力,测验的标准化即客观性,已经有了很大改进。

首先,测验的项目或作业、施测说明、施测者的言语、态度及施测时的物理环境等均经过标准化,测验的刺激是客观的。特别是对测验项目的选择不是随意的,而是在预测基础上,通过实证分析确定的。

其次,评分计分的原则和手续经过了标准化,对反应的量化是客观的。

最后,分数的转换和解释经过了标准化,对结果的推论是客观的。测验分数转换表是通过对总体的代表性样本的测试而确定的,测验的有效性也在一定程度上经过了实践的检验,依据这些资料做出的解释自然较为可靠。

行政职业能力倾向测验的编制、施测、评分和对测验分数的解释都是严格遵循心理测量学的要求的,因此,它具有心理测验的全部特点。

第三节 行政职业能力倾向测验的内容

《行政职业能力倾向测验》所测量的是与做好一般行政管理工作有关的、影响面较广、稳定性较高的潜在能力。其测试项目包括:

一、数量关系

数量关系测验主要是用来考察应试者对数量关系的理解和数学计算能力的一种测验。对数量关系的理解和进行基本数学运算的能力,是人类智力的重要组成部分之一。在现代信息社会中,国家公务人员进行的是一种高效、科学、规范的信息化管理,因而要求管理者能够对大量的信息进行快速、准确的接受与处理,而这些信息中有很大大一部分是用数字表达或与数字相关的,所以

作为国家公务员必须具备迅速、准确地理解和发现数量之间蕴涵的关系，并能进行快速数学运算的能力，只有这样才能胜任其工作。

二、判断推理

判断推理是测查应试者逻辑判断、推理能力的一种测验形式。判断和推理能力是人类智力的核心成分，是人类区别于其他动物的根本标志。国家机关的信息和事务纷繁复杂，很多事务间的关系和本质隐而不露，似连而不连，似是而非。作为国家公务人员要处理这些矛盾和关系，就必须具备一定的推理判断能力。

三、言语理解与表达

言语理解与表达测验是测查应试者对言语的理解与运用能力的一种测验。语言是人们进行传递信息和交流的必要工具，语言能力是每一个社会成员必须具备的最基本的能力。作为国家公务人员，工作中接触的言语材料和资料不计其数，要理解别人传达的信息和表达自己的信息，做到信息的顺畅流通，就必须有很强的言语理解与表达能力。

四、资料分析

资料分析测验是考察应试者对各种资料（主要是统计资料，包括图表和文字资料）进行准确理解、转换与综合分析能力的一种测验形式。在现代信息社会中，各种信息、资料不仅来得快，而且数量庞大。处于社会中枢位置的国家行政管理机关，是信息收集、加工、处理、传递的基地。它所接受的信息和资料，无论从数量上，还是从复杂程度上，或是从广泛性上，都是一般单位和部门所无法比拟的。因此作为国家公务人员必须具备能够对各种资料进行准确理解和快速分析综合的能力。