



国家公务员考试标准辅导教材

Xingzheng Zhiye Nengli
Ceyan Jiaocheng

**行政职业能力
测验教程（A、B类）**

北京全品教育研究所 组编

光明日报 出版社



国家公务员考试标准辅导教材

Xingzheng Zhixing Nengli
Ceyan Jiaocheng

行政职业能力
测验教程（A、B类）

北京全品教育研究所 组编

光明日报 出版社

图书在版编目(CIP)数据

行政职业能力测验教程/卢大振主编. —北京:光明日报出版社, 2004.5

国家公务员考试标准辅导教材

ISBN 7-80145-872-9

I. 行... II. 卢... 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(2004)第 026713 号

☆

光明日报出版社出版发行

(北京珠市口东大街 5 号)

邮政编码: 100062

电话: 67078237

新华书店北京发行所经销

香河新华印刷有限公司印刷

※

730 × 988 1/16 印张 22 字数 482 千字

2004 年 5 月第 1 版 2004 年 5 月第 1 次印刷

印数: 1 - 20 000 册 ISBN 7-80145-872-9/G

总定价: 187.00 元(共七册) 本册定价: 32.00 元

全国公务员录用考试 标准辅导教材

编委会

顾问：国家行政学院教授 许正中
公务员考试研究命题专家

编委会：	卢大振	国家新闻出版总署
	谭瑞岗	中国人民大学
	韩孝成	中共中央党校
	孔 军	中共中央党校
	王 鑫	首都师范大学
	华蕾蕾	中国人民大学
	王守勇	首都师范大学
	方光武	中国人民大学
	张 磊	中共中央党校

前言

2004 年中央、国家机关录用考试公共科目考试新大纲有许多变化,其中行政职业能力测验考试结构包括常识判断(涵盖政治、经济、法律、管理、人文、科技等)、言语理解与表达(包括听力测试)、数量关系、判断推理和资料分析等五个部分。全部为四选一的客观性试题,考试时限 120 分钟,满分 100 分。《行政职业能力测验》(A)与《行政职业能力测验》(B)在题型、题量、难度等方面有所不同。

在行政职业能力测验考试中,新大纲对数量关系的部分内容进行了调整,主要是取消了数量关系中的数字推理部分,数字推理不再作为考试内容。所以提醒广大应试者注意,根据新考试大纲的要求数量关系考试内容只有数学运算,主要考查应试者解决四则运算问题的能力。此外,新考试大纲取消了多项选择题,考试内容全部为四选一的单项选择题,并且考试内容全部为客观标准性试题。

针对 2004 年中央、国家机关录用考试公共科目考试新大纲的变化,本书编者广泛听取中央有关部门、广大考生和专家的意见之后,对本书的内容进行了相应的调整。力求紧贴考试大纲,紧跟命题的改革趋势,从而完全能满足考生在题目范围的要求,了解出题角度,把握命题规律,预测命题方向。

本书的内容结合了历年考试题目,在综合研究了大量的辅导丛书结构内容的利弊得失之后,做出了一套最佳的结构与内容。本书的内容分为 A 类、B 类两大部分。在每类中按数量关系、判断推理、常识、言语理解与表达、资料分析分部分讲解,每部分中包括概述、样题解析、练习题。本书所编写的解析题与练习题均力求体现最新考试大纲要求,并且尽可能做到试题的标准化与预测性,从而直接达到模拟考场的真实效果,最终体现本书的实用性。

总之,这是一本符合新大纲的全新辅导用书,本书的主要编写者都对考试新大纲有一番深入钻研,都以 2004 年中央、国家机关录用考试公共科目考试新大纲为参照标准和规范,并且按照行政职业能力测验考试可能的命题思路进行了充满实战特点的精心解答。请广大应试者认真阅读,并欢迎在使用过程中提出宝贵意见。希望通过本书使应试者牢固知识,顺利地通过考试。

编者

2004 年 3 月

目 录

第一章	行政职业能力倾向测试概述 / 1
第一节	能力倾向测验的基本概念 / 1
第二节	行政职业能力倾向测验的特点 / 4
第三节	行政职业能力倾向测验的作用 / 5
第四节	行政职业能力倾向测验的内容结构 / 5
第二章	行政职业能力倾向测验的准备 / 7
第一节	行政职业能力倾向测验的应试准备 / 7
第二节	行政职业能力倾向测验的施测程序 / 8

A 类

第三章	数量关系 / 10
第一节	数量关系概述 / 10
第二节	数量关系样题解析 / 12
第三节	数量关系练习题之一 / 14
第四节	数量关系练习题之二 / 15
第五节	数量关系练习题之三 / 15
第六节	数量关系练习题之四 / 16
第七节	数量关系练习题之五 / 17
第八节	数量关系练习题之六 / 18
第九节	数量关系练习题之七 / 19
附 录	数量关系之“数字推理”部分 / 20
第一节	数字推理的解题方法 / 20
第二节	数字推理样题解析 / 23
第三节	数字推理练习题之一 / 24
第四节	数字推理练习题之二 / 24
第五节	数字推理练习题之三 / 24

- 第六节 数字推理练习题之四/ 25
- 第七节 数字推理练习题之五/ 25
- 第八节 数字推理练习题之六/ 26
- 第九节 数字推理练习题之七/ 26

第四章 判断推理/ 27

- 第一节 判断推理概述/ 27
- 第二节 判断推理样题解析/ 28
- 第三节 判断推理练习题之一/ 34
- 第四节 判断推理练习题之二/ 39
- 第五节 判断推理练习题之三/ 44
- 第六节 判断推理练习题之四/ 49
- 第七节 判断推理练习题之五/ 55
- 第八节 判断推理练习题之六/ 60
- 第九节 判断推理练习题之七/ 65

第五章 常识/ 71

- 第一节 常识概述/ 71
- 第二节 常识样题解析/ 72
- 第三节 常识练习题之一/ 74
- 第四节 常识练习题之二/ 80
- 第五节 常识练习题之三/ 85
- 第六节 常识练习题之四/ 92
- 第七节 常识练习题之五/ 98
- 第八节 常识练习题之六/ 104
- 第九节 常识练习题之七/ 111

第六章 言语理解与表达/ 118

- 第一节 言语理解与表达概述/ 118
- 第二节 言语理解与表达样题解析/ 133
- 第三节 言语理解与表达练习题之一/ 138
- 第四节 言语理解与表达练习题之二/ 146
- 第五节 言语理解与表达练习题之三/ 152
- 第六节 言语理解与表达练习题之四/ 160
- 第七节 言语理解与表达练习题之五/ 166
- 第八节 言语理解与表达练习题之六/ 175
- 第九节 言语理解与表达练习题之七/ 183

第七章 资料分析 / 192

- 第一节 资料分析概述 / 192
- 第二节 资料分析样题解析 / 193
- 第三节 资料分析练习题之一 / 195
- 第四节 资料分析练习题之二 / 197
- 第五节 资料分析练习题之三 / 199
- 第六节 资料分析练习题之四 / 200
- 第七节 资料分析练习题之五 / 202

B 类**第八章 数量关系 / 205**

- 第一节 数量关系样题解析 / 205
- 第二节 数量关系练习题之一 / 207
- 第三节 数量关系练习题之二 / 208
- 第四节 数量关系练习题之三 / 209
- 第五节 数量关系练习题之四 / 210
- 第六节 数量关系练习题之五 / 211
- 第七节 数量关系练习题之六 / 212
- 第八节 数量关系练习题之七 / 213

附录：数量关系之“数字推理”部分 / 215

- 第一节 数字推理样题解析 / 215
- 第二节 数字推理练习题之一 / 216
- 第三节 数字推理练习题之二 / 216
- 第四节 数字推理练习题之三 / 217
- 第五节 数字推理练习题之四 / 217
- 第六节 数字推理练习题之五 / 217
- 第七节 数字推理练习题之六 / 218
- 第八节 数字推理练习题之七 / 218

第九章 判断推理 / 219

- 第一节 判断推理样题解析 / 219
- 第二节 判断推理练习题之一 / 222
- 第三节 判断推理练习题之二 / 227

- 第四节 判断推理练习题之三/ 231
- 第五节 判断推理练习题之四/ 235
- 第六节 判断推理练习题之五/ 240
- 第七节 判断推理练习题之六/ 244
- 第八节 判断推理练习题之七/ 248

第十章 常识/ 252

- 第一节 常识样题解析/ 252
- 第二节 常识练习题之一/ 253
- 第三节 常识练习题之二/ 259
- 第四节 常识练习题之三/ 265
- 第五节 常识练习题之四/ 271
- 第六节 常识练习题之五/ 277
- 第七节 常识练习题之六/ 282
- 第八节 常识练习题之七/ 288

第十一章 言语理解与表达/ 295

- 第一节 言语理解与表达样题解析/ 295
- 第二节 言语理解与表达练习题之一/ 297
- 第三节 言语理解与表达练习题之二/ 301
- 第四节 言语理解与表达练习题之三/ 305
- 第五节 言语理解与表达练习题之四/ 309
- 第六节 言语理解与表达练习题之五/ 313
- 第七节 言语理解与表达练习题之六/ 317
- 第八节 言语理解与表达练习题之七/ 320

第十二章 资料分析/ 325

- 第一节 资料分析样题解析/ 325
- 第二节 资料分析练习题之一/ 327
- 第三节 资料分析练习题之二/ 329
- 第四节 资料分析练习题之三/ 330
- 第五节 资料分析练习题之四/ 332
- 第六节 资料分析练习题之五/ 334

附录一:2004 年中央、国家机关录用考试公共科目考试大纲/ 336

附录二:中共中央组织部、人事部 2004 年中央、国家机关公务员录用考试公告/ 341



第一章 行政职业能力倾向测验概述

自 1989 年在一些国家部门中试行公务员考试录用制度以来,公务员录用工作在我国已经逐步走上规范化的道路。1994 年 6 月,国家人事部颁布实施了《国家公务员录用暂行规定》,现在国家公务员考试录用制度已经在全国范围内全面推广开。

《国家公务员录用暂行规定》指出,对公务员的录用采取笔试和面试两种方式,考查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。而对于这种“适应职位要求的一般素质与能力”的测试,就体现在笔试阶段进行的职业能力考试上,即行政职业能力倾向测验。

行政职业能力倾向测验(Administrative Aptitude Test,简称 AAT)是公务员录用考试的一

个重要组成部分。一般来说,在国家公务员公共科目考试成绩中,该测验成绩应占 40% ~ 50% 的比例,全国各级各类公务员录用考试均将行政职业能力倾向测验列为必考科目。这表明,行政职业能力倾向测验在国家公务员录用考试中占有重要地位。换句话说:行政职业能力倾向测验成绩的优劣,将在很大程度上影响到应试者能否进入公务员行列。值得注意的是,行政职业能力倾向测验,无论在性质、特点、内容结构和实施程序上,还是在应试规则和程序上,均与其他公共科目考试有许多不同之处。因此,要想在这项考试中取得良好成绩,了解该测验的原理和性质,熟悉各种题型和答题方法与技巧,无疑是十分重要的。

第一节 能力倾向测验的基本概念

行政职业能力倾向测验属于心理测验中的潜能测试。要想清楚地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。而心理测验则是一种考查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五大类: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之一。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,其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要应用的群体。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。

考查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。信度是考查测验结果的一致性,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,对一个测验的质量的评估,重点在于它的效度的评估。

为了保证行政职业能力倾向测验的质量,多年来人事部考录司协同心理学及其他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度、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。

二、能力倾向测验

了解了心理测验的概念后,进一步有待解决的问题就是,什么是能力倾向测验?它测量的是什麼内容?要解答这个问题,首先要了解知识、技能、能力、能力倾向这些概念的联系与区别。

(一)知识、技能和能力的含义

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。不同的人的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。

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。

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,它是从事各种已知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查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、机械等方面的才能。我们可以通过特殊能力测验来进行考查。

知识、技能和能力三者是不同的:知识是人們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动理条件。但三者之间又是可以相互联系、相互转化的,并且,它们都指的是个体时已经具备的、不需要进一步训练的客观条件。

(二)能力倾向的含义

能力倾向指一般能力(智力)、能力倾向、知识与技能环境跨文化测验、非言语智力测验。非言语智力测验、能力倾向测验指一般知识技能测验、专门知识技能测验。能力结构的层次、能力倾向是一种潜在的能力素质,它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,而不是现时就已经具备的智能水平。换句话说,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。

知识、技能、能力和能力倾向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且处于人的认知能力结构的不同层次上,上面清楚说明了几

者之间的关系。

可见,能力倾向既不同于能力(主要指智力),也不同于人在某方面由于教育和训练获得的专业知识和技能。它有如下特点:

1. 能力倾向具有相对广泛性。智力水平影响到一个人从事一切活动的效率,但这是一种间接的影响;能力倾向则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。

2. 能力倾向是相对稳定的,它不像人的智力水平那样几乎很难改变,一个人的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。但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提高或由于遗忘而丧失。

3. 能力倾向是一种潜能,它表现为一种成功的可能性,而不是已有的水平和现实。一个人的手指灵活性很强,我们可以预期他在许多与手部动作有密切关系的活动领域中有取得成功的可能,但这仅是可能而已,这个人也许并没有条件和机会发挥他的优势,实现他的潜能。

(三)职业能力倾向的含义

职业能力倾向是能力倾向的类型之一,指经过适当学习或训练后或被置于一定条件下时,能完成某种职业活动的可能性或潜力。若再具体划分,职业能力倾向又可以细分为与特定职业相联系的各种职业能力倾向,如音乐(职业)能力倾向、美术(职业)能力倾向、机械操作(职业)能力倾向等等,行政(职业)能力倾向也是其中的一种,它指的是,经过适当学习、训练或被置身于一定的环境条件下时,能完成行政职业领域内各种活动的可能性或潜力。

(四)职业能力倾向测验

职业能力倾向测验则是有效测量人在职业领域中某种潜能的测量手段,它有助于我们预测个体在一定职业领域中成功的可能性,或者筛选在该职业领域中没有成功可能性的个体。由于职业要求各不相同,因此测量的能力因素也各不相同,研究者们编制了许多针对不同职

业领域的能力倾向测验,用于人员的选拔、任用。例如,在选择机械操作人员时,主要考查简单反应速度、双手协调性、手眼协调性、敲击速度等;在选择汽车驾驶员时,主要考查机械推理能力、空间感、双手协调性及眼、手、足、肢体的

配合能力等。根据国家公务人员的职业要求,在选择非领导职务的公务员时,主要考查知觉的速度与准确性、数量关系、言语理解、判断推理和资料分析五个方面。

第二节 行政职业能力倾向测验的特点

以往的考试通常注重的是对一个人的知识、技能的掌握,以及现有的能力水平的测试,但从前面的介绍可以看出,只测一般能力和知识技能而不测能力倾向,我们就不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,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成为公务员录用考试中不可或缺的一个组成部分。

事实上,在各类人员选拔方案中,能力倾向测验一直被认为是十分重要。必不可少的一部分,如我国技校招生,国外高校招生、学能考试中,都有能力倾向测验性质的考试(如技工能力倾向测验,美国大学招生学能测验 SAT、ACT 和研究生入学考试 GRE 等)。在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也都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)包含了 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,有些内容是直接考查一个行政官员所必须具备的文字和数学方面的能力,另外一些则是考查其逻辑推理能力。在美国的文官考试中,由芝加哥大学为政府设计的“基础能力倾向测验”,也是一种能力倾向考试,测验的内容包括空间能力、数量关系理解能力、观察力、记忆能力、文字表达能力、语言关系理解能力、知觉速

度和归纳能力等八项。

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,动力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。它具有以下几个方面的特点:

在性质上,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,其功能是通过一系列心理潜能测量,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。

在内容结构上,行政职业能力倾向有测验面宽、量大、题型稳定的特点。该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、数量关系理解测验、言语理解与表达测验、资料分析测验和判断推理测验,共 150~170 道题。测试内容以文字、图形、数表三种形式出现,一律采用客观性试题。

在作答要求上,行政职业能力倾向测验与现行标准化考试的作答方式无异。但有两点需要说明:首先,行政职业能力倾向测验有严格的时限要求,应试者在 90 分钟内需要回答 150 道试题,一道题平均作答时间仅 10 秒钟。但在规定时间内应试者答不完全部的试题是常有的现象,也是正常的现象。其次,行政职业能力倾向测验的作答要求思维反应敏捷,读完题目内容就应准确领会题意,并立即作出选择判断。

第三节 行政职业能力倾向测验的作用

概括起来,行政职业能力倾向测验的作用包括以下几个方面:

(1)行政职业能力考试具有否决权。通过行政职业能力考试,说明应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。职业能力倾向测验只是在一定程度上体现了对公务员的最低限度要求,所以,行政职业能力考试通常配合其他考试和测评手段一起使用,相互补充。对行政职业能力考试的得分一般规定一个最低限度,高于此限度的,可将该测验得分与其他方面的评价结果合成考虑;低于此限度的则不能被录用。

(2)对用人单位来说,行政职业能力考试适合于作为早期筛选测验使用。行政职业能力考试是一种适用于团体施测的纸笔测验,全部采用客观化试题,可使用机器阅卷。经行政职业能力考试初选以后,不具备基本能力素质的人

就可以不进入后面更复杂的评价程序,从而大大节省了人力、物力和财力。

(3)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、用人的准确率,从而达到“人适其职,职得其人”的目的。

(4)使用行政职业能力考试有利于提高录用考试的严肃性和权威性。该测验是由人事部门组织有关专家精心研制的,它具有原理科学、材料精致、施测严密、结果客观的特点,因而有利于提高人员录用考试的严肃性与权威性。

(5)在某些特殊情况下,通过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和一定的学历水平之间的对应关系,可以将该测验成绩作为同等学历的认定标准来使用。

第四节 行政职业能力倾向测验的内容结构

《行政职业能力倾向测验》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一百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查(有些可以通过考核和面谈

来考查)。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,人事部考录司选择了上述能力要素中最基本、最主要的数量关系、判断推理、常识判断、言语理解与表达、资料分析等五大部分。这五种能力只体现了对国家公务员的最低限度的要求,并不代表行政机关职业能力的^①所有方面,因此,能通过测验只是说明应试者具备了做好行政工作的必要条件,而不是充分条件。

我们在下表中概括了《行政职业能力倾向测验》最新的试卷构成、各部分分配的题量与时间,以及各部分测量的目标供读者参考。《行政职业能力倾向测验》的内容结构如下:

公务员系列

部分	内容	题量(道)	时限(分钟)	测试目标
一	数量关系	15	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、机械推理等基本能力
三	常识判断	40	30	考查应试者人文社会科学和自然科学等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	较简单的图、表、文字资料的阅读理解和分析能力
合计		130	120	

第二章 行政职业能力倾向测验的准备

第一节 行政职业能力倾向测验的应试准备

由于行政职业能力倾向测验在考试的性质、内容、答题方式、施测方法上都具有特殊性,多数应试者又是第一次接触这样的考试,因此对行政职业能力倾向测验这种形式往往存在着适应上的困难。为了克服这些困难,应试者可以从以下几个方面做些准备工作。

一、了解测验的实施程序,掌握出题类型

职业能力倾向测验的题目一般比较简单,只要给考生充足的时间,得到正确答案是不成问题的。然而,在这种考试中,试题虽易,做对却并不容易,取得满分则几乎不可能。因为这种标准化考试的一大特点就是题量大、覆盖面广、时间紧。职业能力测验的考试时间为90~120分钟,共有150~170道题目,需要考生不到一分钟做出一道题。显然,没有时间答完所有的试题是正常的。为了提高效率,取得好成绩,要遵循以下几个原则:

(一)了解测验的实施方法和程序,如答卷纸的使用方法、分段计时的要求,时间的分配方法等,做到心中有数。

(二)搞清题型特点及答题思路。测验的考题是逐年翻新的,不可能今年出与去年完全相同的题目。但是,把以前出过的题目稍加变化,作为新考题重新出来,却是屡见不鲜的。因此,仔细研究前几年出现过的题型及其特点,无疑会对以后的考试很有帮助。另外,适当选择一些模拟题来做也是十分有用的。模拟题不仅有

助于熟悉题型,还可以帮助我们计划正式考试时如何在每个部分、每道题上分配时间。

(三)考试时严格按主试人员的要求进行,在规定的时间内作答规定的题目,不要越栏作答,做到有条不紊。

二、掌握正确的应试技能

有些人平时表现十分出色,但在考试时总是发挥不出应有的水平。这种情况与缺乏正确的应试技能不无关系。在考试时注意以下几个方面会有助于自己真实水平的发挥:

(一)调节自己的心态和情绪

大多数人在考试前都会出现比较高的焦虑情绪,这是很自然的事。那么,在这种时候应该怎么办呢?首先,应该树立一个信念,就是要把焦虑变为动力,从思想上让自己得到放松。其次,要检查一下自己的学习习惯,保证有足够的复习时间,使自己不会在考前最后一刻感到懊悔和紧张,更加重自己的焦虑情绪。第三,不要把考试看得太重,只是把考试当做显露自己才能的一次机会,就会减轻许多心理负担。此外,考试前准备好必须物品,提前到达考试地点、熟悉考试环境等,都有助于稳定我们的情绪,坦然地面对考试。

(二)把握好考试时间

考卷打开后,不要忙于作答,先把卷子浏览一遍,了解总的题量以及各题的难度情况,粗略分配一下每道题所用的时间,做到心中有数,以便在答题过程中灵活掌握。

(三)先做会做的题

千万不要在难题上花太多的时间,先保证把会做的题目做完,否则得不偿失。遇到难题时,在上面划一个记号,而后跳过它们,若答完所有题时尚有时间可以再思考这些题目。

(四)克服考试中的“舌尖效应”

生活中总有这样的情形,一些很熟悉的事情,就是一时想不起来,有一种话到口边却说不出来的感觉,心理学中称为“舌尖效应”。“舌尖效应”在情绪紧张时尤为明显。在考试中遇到这种情况时,不要紧张,可以暂时把这个题目放在一边,先做其他的题,过一会再回过头来思考这个问题,也许就会想出答案。

(五)避免犹豫不决,重视直觉思维和第一反应

在考试过程中,往往还会遇到这种情况,针对一个问题,想到了好几种可能情况,或者觉得几种答案都对又只能选一种时,应试者往往会陷入沉思,犹豫不决,最后瞎猜一个答案。在这种情形下,建议考生采纳最先想到的方案,也就是说,要重视直觉思维的结果。直觉思维是以

过去的体验和知识水平为基础产生的,故有一定的正确性,它比随意瞎猜更有效一些。

三、保持良好的心理状态

考试,不仅是对应试者知识、能力进行检验,同时也是心理素质经受检验的过程。良好的心理状态,恰当的动机水平,充分的思想准备,往往比考前其他方面的准备更为重要。当人们面临考试时,一般都有很强烈的取胜动机,希望自己获得成功,这种心情是可以理解的。但是过高的取胜动机,过高的期望水平,又会造成心理上的紧张和焦虑,从而影响到正常水平的发挥。心理学的研究表明,动机强度与效果之间并不是线性关系,而是成倒“U”曲线关系。也就是说,过低和过高的动机水平均不利于活动的效果,而只有当动机保持在中等水平时,才会刺激个体发挥出自己的最佳水平,取得满意的考试效果。因此,在考试过程中,不要过多地思考胜败得失问题,只是把它作为一种对自己真实水平的检验,就可以减轻心理压力,轻松上阵,坦然应对,正常甚至是超常发挥出最佳的水平。

第二节 行政职业能力倾向测验的施测程序

行政职业能力倾向测验是一种标准化考试,具有试题客观化、施测标准化、评分现代化和分数解释科学化等特点。其题目多为单项选择题,测试材料分为两部分:试题本和答题卡。考生阅读试题本上的试题,然后用铅笔将答卷纸上相应的题号下所选答案的标号涂黑,不得在试题本上做任何记号。测验完毕后,答题卡通过光电阅读机和计算机统一阅卷计分。因此,参加考试时,考生务必准备好两枝2B铅笔和一块橡皮。下面简单介绍一下施测步骤。

测验开始后,将按照以下步骤进行:

1. 监考人员宣布考场要求。
2. 监考人员发给考生两份答卷纸,考生应按规定要求在答卷纸上填写自己的姓名、考号

及其他规定的内容。

3. 监考人员发两份试题本,即试题本(一)和试题本(二),其中试题本(一)是第一部分的试题,试题本(二)是第二至第五部分的试题。主试给考生三分钟时间阅读试题本(一)前三页上有关“考试注意事项”以及知觉速度与准确性部分的说明和例题。读完这些内容后,考生应等候监考人员的指示,不要擅自向后翻页,否则,会影响考生的成绩。如果在整个考试过程中两次擅自提前翻页,监考人员有权取消考生的考试资格。

4. 监考人员宣布翻页作答第一部分的试题,并开始计时,时限为10分钟。这部分试题答错了要倒扣分,因而盲目猜题对考生会有不