



畅销 **11年** 考生一次通过的必然选择

考生首选的浙江省公务员专用教材

浙江省人事考试**权威**参考用书

行政职业能力测验

何贵兵 编著

浙江省人事考试参考用书编委会◎ 审定

- ◎ 最有效解题技巧 快速破题
- ◎ 最全面题型总结 化繁为简
- ◎ 最精准真题详解 直冲高分

浙江省人事考试参考用书

行政职业能力测验

何贵兵 编著

浙江省人事考试参考用书编委会◎ 审定

图书在版编目(CIP)数据

行政职业能力测验/何贵兵编著. —杭州: 浙江人民出版社, 2014. 9

ISBN 978-7-213-06255-1

I. ①行… II. ①何… 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. ①D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 199035 号

书 名	行政职业能力测验
作 者	何贵兵 编著
出版发行	浙江人民出版社 杭州市体育场路 347 号 市场部电话: (0571)85061682 85176516
责任编辑	叶 函 吴 江
责任校对	戴文英
封面设计	鞠 磊
电脑制版	杭州大漠照排印刷有限公司
印 刷	浙江印刷集团有限公司
开 本	850×1168 毫米 1/16
印 张	26.75
字 数	73 万
插 页	1
版 次	2014 年 9 月第 1 版·第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-213-06255-1
定 价	56.00 元

如发现印装质量问题,影响阅读,请与市场部联系调换。

出版前言

ChuBan QianYan

随着机关事业单位招录(聘)工作人员“凡进必考”制度的推行,人事考试越来越受到广大求职者的重视。为了使广大考生能准确把握人事考试的特点,更有针对性地复习备考,我们组织省内专家编写了“浙江省人事考试参考用书”。该套丛书包括《综合基础知识》、《申论》、《行政职业能力测验》、《面试》四册。自2001年出版发行以来,以其内容的精准性和权威性,在浙江省相关考试用书中脱颖而出,畅销10多年,覆盖了70%以上的浙江考生。

为了更好地适应不断改进的考试方法和不断更新的考试内容,我们重新组织专家、学者编写了“浙江省人事考试参考用书”系列。这套书具有如下几个特点:

一、权威师资、倾力打造

该套丛书的作者成员大多精心研究过浙江省人事考试的题型、特点,能准确把握浙江省人事考试的趋势。这次编写出版,在原有作者团队的基础上,又约请新的有关专家参与阅稿、写作,博采众长,保证了图书的权威性。

二、体系科学、贴近实战

该套丛书严格按照中央、国家机关和浙江省人事录用考试最新大纲修改,及时增补新的知识点,精益求精,保证图书内容与时俱进。例如,《综合基础知识》一书充分结合近年来公务员和企事业单位的实际工作,增补了有关十八大以来新提法新观点的解读、政府创新管理、社会保障法等知识点,更具实用性。

三、分析细微、把握精准

该套考试参考用书对题型的分析完全遵循命题规律,在充实全新真题的基础上,深化了答题方法和技巧,分析了试题的本质特征和发展趋势,更具可读性、

针对性和实战性。比如《申论》和《行政职业能力测验》选取了大量真题,并进行了深入细微的分析,阅读的过程就是不断地将理论与方法转化为自己能力的过程,对学习将起到事半功倍的效果。

在本次升级修订过程中,得到了相关单位的大力支持和有关专家、教授的鼎力相助,在此一并致以诚挚的谢意。我们期望,重新组织编写的考试参考用书更能得到广大考生的认可。

此外,针对这些年有些考生反映的书比较难买到的问题,为更好地服务于考生,从2013年起,浙江人民出版社改变销售渠道,将通过新华书店销售该套图书。

本书编写组

2014年8月20日

目录

CONTENTS

导读 行政职业能力测验概述 / 1

第一节 行政职业能力测验的目的和性质	1
一、基本原则：“人—职”匹配	1
二、招录测评的重点：能力素质要求	1
三、测验的目的：测评潜在能力	3
四、测验的性质：心理测验	3
五、测验的特征：高信度、高效度、高分度度和标准化	4
第二节 行政职业能力测验的内容和题型结构	5
一、测量的潜能要素	5
二、题型结构	6
第三节 行政职业能力测验的特点与对策	9
一、能力倾向测验	9
二、速度测验	9
三、客观性标准化纸笔测试	10
第四节 行政职业能力测验的备考策略	11
一、正确理解基本原理	11
二、认真研读当年的考试大纲	11
三、充分利用真题	12
四、加强仿真训练	12

五、制订个人的得分(或失分)计划	13
六、做好应试准备	13
第五节 行政职业能力测验的施测程序	14
一、施测须知	14
二、施测方法简述	14
三、答题卡填涂方法	14

第一部分

言语理解与表达

第一章 言语理解与表达概述 / 18

第一节 大纲要求与常见命题形式	18
第二节 命题趋势	19
第三节 体验与点评	19

第二章 题型详解与技巧点拨 / 23

第一节 阅读理解	23
一、历年题型变化	23
二、知识储备	24
三、题型详解与解题技巧	25
四、解题思路总结	43
五、强化训练	44
第二节 选词填空	48
一、历年题型变化	48
二、知识储备	49
三、题型详解与解题技巧	49
四、解题思路总结	59
五、强化训练	60
第三节 语句表达	62
一、历年题型变化	62
二、知识储备	63



三、题型详解与解题技巧	69
四、解题思路总结	74
五、强化训练	75

第三章 沙场演兵 /77

第二部分

数量关系

第一章 数量关系概述 /88

第一节 大纲要求与常见命题形式	88
第二节 命题趋势	89
第三节 体验与点评	89
一、数字推理	89
二、数学运算	90

第二章 题型详解与技巧点拨 /94

第一节 数字推理	94
一、历年题型变化	94
二、知识储备	95
三、题型详解	96
四、解题技巧总结	106
五、解题思路总结	108
六、强化训练	109
第二节 数学运算	112
一、历年题型变化	112
二、题型详解和解题技巧	113
三、解题思路与方法总结	139
四、强化训练	139

第三章 沙场演兵 / 144

一、数字推理	144
二、数学运算	145

第三部分

判断推理

第一章 判断推理概述 / 150

第一节 大纲要求与常见命题形式	150
第二节 命题趋势	151
第三节 体验与点评	151

第二章 题型详解与技巧点拨 / 157

第一节 图形推理	157
一、历年题型变化	157
二、常见命题形式介绍	158
三、知识储备	160
四、题型详解与解题技巧	160
五、解题思路总结	171
六、强化训练	172
第二节 定义判断	176
一、历年题型变化	176
二、常见命题形式介绍	176
三、知识储备	179
四、题型详解与解题技巧	180
五、解题思路总结	183
六、强化训练	184
第三节 类比推理	188
一、历年题型变化	188
二、常见命题形式介绍	189



三、题型详解与解题技巧·····	190
四、解题思路总结·····	195
五、强化训练·····	196
第四节 演绎推理 ·····	198
一、历年题型变化·····	198
二、知识储备·····	198
三、题型详解与解题技巧·····	210
四、解题思路总结·····	219
五、强化训练·····	219

第三章 沙场演兵 / 225

一、图形推理·····	225
二、定义判断·····	227
三、类比推理·····	228
四、逻辑判断·····	229

第四部分

资料分析

第一章 资料分析概述 / 236

第一节 大纲要求与常见命题形式·····	236
第二节 命题趋势·····	236
第三节 体验与点评·····	237

第二章 题型详解与技巧点拨 / 241

第一节 历年题型变化·····	241
第二节 常见命题形式介绍·····	242
一、文字资料分析·····	242
二、表格资料分析·····	243
三、图形资料分析·····	243
四、综合性资料分析·····	244

第三节 知识储备	245
第四节 题型详解与解题技巧	250
第五节 解题思路总结	258
第六节 强化训练	258

第三章 沙场演兵 / 266

第五部分

综合基础知识

第一章 综合基础知识概述 / 272

第一节 大纲要求与常见命题形式	272
第二节 命题趋势	272
第三节 体验与点评	273

第二章 题型详解与技巧点拨 / 278

第一节 命题趋势	278
第二节 题型详解	279
第三节 解题思路与方法总结	289
第四节 强化训练	289

第三章 沙场演兵 / 296

附 录 / 301

2013 年浙江省公务员录用考试《行政职业能力测验》试卷(A 卷)	301
2013 年中央、国家机关公务员录用考试《行政职业能力测验》试卷	326
2014 年浙江省公务员录用考试《行政职业能力测验》试卷(A 卷)	359
2014 年中央、国家机关公务员录用考试《行政职业能力测验》试卷	386

行政职业能力测验概述

第一节 行政职业能力测验的目的和性质



一、基本原则：“人一职”匹配

公务员招录考试，是中央、国家机关和地方各级党政机关、社团等为选取公务员而组织进行的一种考试。它直接关系到公务员队伍的更新和素质提升。参加公务员招录考试，是进入公务员队伍的主要途径。

近些年来，报名参加中央、国家机关和地方各级公务员录用考试的人数众多，考生间的竞争非常激烈。在这种形势下，报考者更加关心如何能考出好成绩，提高被录用的几率；招考者则更加关心如何才能从众多报考者中科学高效地筛选出真正适合从事公务员工作的人选。

关于如何进行公务员选拔，《中华人民共和国公务员法》《第十届全国人大常委会第十五次会议于2005年4月27日通过，2006年1月1日起施行》进行了原则性规定。《公务员法》第五条规定，公务员的管理，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，依照法定的权限、条件、标准和程序进行。第二十一条规定，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。第二十八条进一步明确规定，公务员录用考试采用笔试和面试的方式进行，考试内容根据公务员应当具备的基本能力和不同职位类别分别设置。

然而，从人才选拔与测评的角度讲，要做到科学选人，就必须根据“人一职”匹配原则，将考生所具备的从事公务员职业所需的能力素质作为人才筛选的重要标准。首先要科学界定公务员职业所需的能力素质内容，其次要有科学有效的方法对所要求的各种能力素质要素进行测评。



二、招录测评的重点：能力素质要求

关于从事公务员职业所需的能力素质，目前尚无统一的官方规定。《公务员法》第十一条规定了公务员应当具备的七个条件，即：（1）具有中华人民共和国国籍；（2）年满十八周岁；（3）拥护中华人民共和国宪法；（4）具有良好的品行；（5）具有正常履行职责的身体条件；（6）具有符合职位要求的文化程度和工作能力；（7）法律规定的其他条件。第二十三条规定，报考公务员，除应当具备本法第十一条规定的条件外，还应当具备省级以上公务员主管部门规定的拟任职位所要求的资格条件。

然而,除了资格条件必须满足以外,究竟哪些能力素质的测评应该成为公务员招录考试的重点,还需要有关部门和学术界做进一步的科学研究和探讨。

一般认为,政治素质、专业知识和智力素质、心理和身体素质是公务员应具备的基本素质,而表达能力、人际协调能力、时间管理能力、学习能力、办公现代化和外语能力是公务员应具备的基本能力。这些能力和素质应该在笔试、面试、考查等招录过程中得到有效评估。不过,从能力发展的层次上看,言语理解与表达能力、数量关系运算能力、判断推理能力、资料分析能力和综合基础知识等,是上述各种基本能力发展的基础,是从事公务员职业必须具备的潜在能力,因而更应该在招录测评中给予充分重视。这些潜在能力也正是《行政职业能力测验》要考查的重点。

(一) 基本素质

1. 政治素质。

必须具有远大的理想和抱负、坚定正确的政治方向;

坚持全心全意为人民服务,密切联系群众,坚决维护人民群众的利益;

坚持求真务实的工作作风,解放思想,实事求是,一切从实际出发,勇于开拓进取;

遵纪守法,树立清正廉洁的公仆形象;

刻苦学习,勤奋敬业,不断加强知识积累和经验积累。

2. 专业知识和智力素质。

(1) 专业知识。

知识分专业知识和相关知识两部分。专业知识包括本专业的基本概念、基础理论、基本框架和基本常识以及本专业的来源、历史和发展动态。相关知识指相近或交叉专业的有关知识,对这些知识的了解有助于本职专业知识的深化和提高。

(2) 智力素质。

智力水平的高低直接影响到公务员对于问题的观察、理解和思考。智力包括观察力、记忆力、思考力和想象力等。普通人智商大体相当,只是不同的人在智力的不同方面各有所长,有人长于抽象逻辑思维,有人长于形象思维,有人长于观察,有人敏于反应。另外,不同的人的智力发展和成熟的早晚也有所不同。

3. 心理和身体素质。

公务员的心理素质指公务员在内部和外部环境作用下所表现的意志、心理感受等。主要包括情绪的稳定性、团结协作的相容性、工作的独创性、面对服务对象的谦和态度、抗压性和心理的自我调适等。身体素质主要指公务员的体力和适应力。公务员要具备良好的身体素质,以适应外部环境的各种变化。

(二) 基本能力

1. 表达能力。

公务员必须具备表达能力,能够认真倾听,准确理解,并将自己的思想、意图、情感等通过口头、书面、网络等方式准确地传递给对方,表达是信息沟通和情感联络的关键。如果文笔不通,则难以胜任公文写作;如果语言表达不清,则日常工作难以进行。

2. 人际协调能力。

人们由于知识、素质、爱好、志趣、经历背景等的不同,其行为习惯、对问题的看法、处世原则等差别很大。公务员必须能够协调各种人际关系,减少内耗,形成合力。新录用的公务员切忌待人冷漠、自高自大、斤斤计较。

3. 时间安排能力。

公务工作烦琐而杂乱,要求公务员必须合理掌握时间。首先,要珍惜时间。其次,要在最佳时间段完成最重要的工作任务。最后,要有计划地分配自己的时间,把时间的分配和工作计划结合起来。

4. 学习能力。

当今时代是一个不断变革的信息时代,社会生活日新月异,政府管理随之不断变化。公务员要紧跟形势,不断学习新知识,培养新观念,开拓新视野;不仅要学习书本知识和他人经验,还要具备独立思考、推断事物的能力。

5. 办公现代化和外语能力。

熟练使用现代化办公设备和技术,并具有一定的外语能力,也有助于公务员工作的有效开展。

此外,公务员还必须具备所从事岗位的专业能力以及必要的组织指挥、决断能力等。



三、测验的目的：测评潜在能力

目前,我国公务员招录考试主要分笔试和面试两种方式。笔试部分除《行政职业能力测验》和《申论》等公共科目外,部分职位还需进行专业科目考试和(或)心理测评。其中《行政职业能力测验》由于难度和占分比重较高,又涉及考生的潜在基本能力,因而备受考生关注。

《行政职业能力测验》的设计和实施目的,就是要有效地测评出报考者从事公务员行政职业必须具备的潜在基本能力的高低。《行政职业能力测验》的笔试成绩将与《申论》等其他科目的笔试成绩一起,作为反映报考者这一能力的重要指标,并作为对报考者进行初步筛选的重要依据。



四、测验的性质：心理测验

(一) 行政职业能力测验不是一般的专业知识考试

一提到测验和考试,许多考生自然而然地会将其与在校学习期间所经历过的诸多专业课程的知识考试等同起来,其实这样理解行政职业能力测验是不正确的。

知识是人类在从事各种社会认识和实践活动过程中,逐步形成和积累的对客观事物运动规律的系统性认识成果,具体表现为对事实、理论、系统、惯例、规则以及其他与工作有关的信息的知晓与理解。考生在校期间经历的各类专业知识考试以及公务员录用考试中的专业科目考试,一般都是为了测查对知识的理解、记忆和运用。

行政职业能力测验不是知识考试,而是一种对行政职业潜在能力进行测量的手段。它的目的不是测查考生的知识量多少以及所掌握的知识的广度和深度,而是评价考生基于必备知识发展起来的从事行政工作的潜在能力(或称能力倾向)。因此,我们可以看到:(1)行政职业能力测验一般没有明确划定的知识范围(综合基础知识部分除外。综合基础知识严格地说不是行政能力评价,而是行政知识测查),考题中所涉及的知识范围非常广泛,无法列举穷尽,但这些知识一般是多数考生都应该掌握的(公务员行测对考生的知识要求一般不会超过高中水平)。(2)行政职业能力测验从知识的角度看对不同专业背景的考生是相对公平的,不会特别有利于某些特定专业的考生。(3)备考行政职业能力测验时,除综合基础知识部分外,一般不需要专门进行知识的准备,除非考生对必备的高中以下的知识还没有很好掌握。

（二）行政职业能力测验是测评能力倾向的心理测验

行政职业能力测验准确地讲是一种针对行政职业的能力倾向的测试,本质上属于心理测验的范畴。所谓心理测验,是用来检测人们的能力、行为和个性特质的特殊的测验程序,它通常是对个体差异的测量,是要在一些特定的维度上,测出某人与其他人的差异或相似程度。行政职业能力测验的原理就是试图通过对考生行政职业潜能的测评,来预测其将来从事公务员行政工作的可能表现或成功的可能性,并基于这种预测进行当前的筛选。

心理学认为,能力是直接影响活动效率、保证活动顺利完成的有关心理特征。能力总是和活动相联系,完成任何一种活动,都需要多种能力的综合。心理学通常将能力分为一般能力和特殊能力,也可以分为实际能力和潜在能力。一般能力,也被称作智力,是从事大多数活动所共同需要的能力,如观察力、注意力、记忆力、思维能力、想象力等;特殊能力是从事特殊活动所需具备的能力,如音乐能力、绘画能力、飞行能力等。实际能力是个人当前已具备的能力,潜在能力是将来可能发展起来的能力,是可能达到的能力水平。潜在能力也可称为能力倾向。

公务员行政职业能力倾向或行政职业潜在能力,就是指从事公务员行政职业工作所要求的那些一般和特殊潜在能力的总和。它影响一个人行政职业能力的发展,影响其未来在行政职业领域的活动效率,进而影响其从事行政职业的成败。能力倾向对一个成年人来说是相对稳定的,它既不像人的智力那样一旦形成便难以改变,也不像具体的专业知识技能那样很容易通过强化训练在短期内提高或由于遗忘而丧失。

行政职业能力测验就是经过专门设计用来测评与行政职业活动有关的一系列心理潜能的工具。它既不同于一般的智力测验,也不同于行政通用基础知识和专业技能测验。它是以心理测量学为基础,针对行政职业活动所需心理潜能的测评要求而专门开发的具有一定的信度、效度和区分度的标准化测验,是我国随公务员制度的实施而采取的选拔和录用机关工作人员的科学测量手段和方法。

五、测验的特征:高信度、高效度、高区分度和标准化

高质量的行政职业能力测验一般都具备四个特征,即高信度、高效度、高区分度和标准化,行政职业能力测验的这些特征也是测评专家和考生都关心的问题。

考生在同一个测验上所得到的分数是否基本稳定,这涉及测验信度问题。信度是指测量工具(如行测试卷)在多次测量同一个体时能够得出一致分数的程度。如果同一个人用相同或相似的行测试卷,而在不同时间和情景下测出的成绩很不一致,那么这个测验成绩就不可信。反之,测量结果越一致,可信度就越高。测验信度的高低是相对的,可用0到1之间的小数表示。高质量的测验应具有高信度。

根据行政职业能力测验的得分高低对考生进行筛选,隐含着两个前提性假设:(1)所界定的行政职业潜能的内容或要素构成是公务员行政职业所需要的关键潜能,这些潜能能够在一定程度上影响甚至决定考生未来在公务员行政工作上的表现。行政职业潜能与未来职业表现的关系强度可用 r 表示(见图1)。潜能要素的界定越科学, r 就越高。(2)行测试卷中的题目确实实测量了行政职业潜能。这关系到测验的内容效度,即测验能够测得它想要测定的东西的程度(见图1中的 r_1)。如果题目所测到的确实是考生的行政职业潜能,而不是别的(如应试技巧),那么这个测验就是有效度的,测验得分高低就能够代表职业潜能高低。只有满足上述两个前提条件,根据测

验成绩所做的筛选才是合理的,测验成绩才能在较大程度上预测考生将来的行政工作表现或成败。这种预测力就是测验的预测效度(见图1中的 r_2)。预测效度是行政职业能力测验有效性的重要衡量标准之一。效度高低也是相对的,可用0到1之间的小数表示。

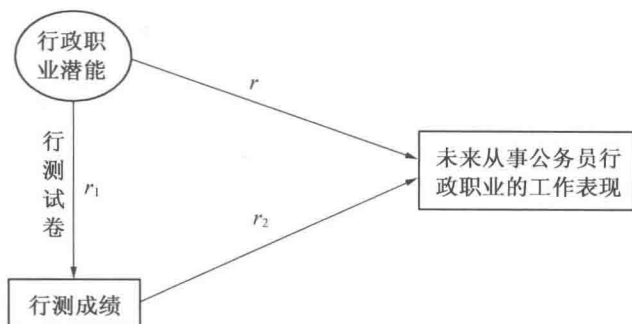


图1 行政职业能力测验的效度问题

高区分度也是一个高质量测验应具备的特征。众多考生在行政职业能力高低和能力结构上必然存在个体差异。一个好的测验能对考生这些差异进行有效区分。如果众多考生在测验各部分或总体上取得的成绩集中在很小的分数区间内,那么这种测验就难以区分考生行政职业能力的高低和结构差别。通常,如果考试的难度过高或过低都有可能降低测验的区分度。

标准化是指测验的整体结构、题项设计以及测量程序的规范性,每个人应在标准的情境下参加同一测验,即在相同条件下对所有考生以同样的方式实施测验。

事实上,任何心理测验都很难在上述四个标准上达到完美。正因为如此,公务员行政职业能力倾向测验才需要根据对实际施测情况的研究不断优化完善。当然,从另一个角度讲,也正因为测验本身信效度的不完美,考生才有可能通过复习备考提高应试技能,从而提高测验成绩。对第一次参加公务员考试的考生来说,充分的复习备考对提高成绩更显得重要。当然,决定测验成绩高低的根本因素是个人行政职业能力的高低。

第二节 行政职业能力测验的内容和题型结构

一、测量的潜能要素

行政职业能力测验的内容设计,从根本上说是由从事公务行政职业的人员应该具备的基本能力和素质要素决定的。而后者又是由公务员行政职业的性质、工作职责和任务等决定的,常需要有关专家通过工作分析程序来确定。从理论上讲,公务员行政工作需要怎样的潜能,行政职业能力测验就应该包含相对应的测评内容。

从近年公务员录用考试行政职业能力测验的考试大纲中可以看出,目前的行政职业能力测验主要关注以下一些基本潜在能力要素(见表1)。这些潜能要素都与行政职业能力测验的内容和题型相对应。

表 1 行政职业能力倾向测验所测定的基本潜能要素

测验组成部分	要考查的基本能力要素 (从事公务员职业必须具备的潜能)	常见考查方式(题型)
言语理解与表达	对文字材料的理解、分析、运用能力和书面表达能力	选词填空、语句表达、阅读理解(含片断阅读和篇章阅读)等
数量关系	对数量关系的理解、计算和判断推理的能力	数字推理、数学运算等
判断推理	逻辑判断和演绎推理能力	图形推理、逻辑判断(演绎推理)、定义判断、类比推理、事件排序等
综合基础知识	政治、经济、管理、公文、法律等知识的运用能力	综合基础知识
资料分析	对文字、图形、表格三种形式的数据性、统计性资料进行综合分析推理与加工的能力	文字资料分析、表格资料分析、图形资料分析等

二、题型结构

行政职业能力测验的试卷主要包括数量关系、言语理解与表达、判断推理、综合基础知识和资料分析等五个部分,全部为四选一的客观性试题。考试时间一般为 120 分钟,满分为 100 分。历年考试的题型结构在总体基本稳定的基础上略有变化。近五年中央和地方公务员录用考试行政职业能力测验中各题型题量和参考时限的变化情况见表 2、表 3、表 4。

表 2 2010—2014 年中央、国家机关公务员录用考试行测各部分题量及参考时限

年 份	言语理解与表达		数量关系		判断推理		资料分析		常识判断	
	题量 (道)	时限 (分)	题量 (道)	时限 (分)	题量 (道)	时限 (分)	题量 (道)	时限 (分)	题量 (道)	时限 (分)
2010 年	40	35	15	15	35	35	25	25	25	10
2011 年	40	35	15	20	40	35	15	15	25	15
2012 年	40	35	15	15	35	35	20	20	25	15
2013 年	40	35	15	15	40	35	20	20	20	15
2014 年	40	35	15	15	40	35	20	20	20	15

从近 5 年的情况看,中央、国家机关公务员录用考试行测部分的总题量都在 135—140 题。近两年言语理解与表达的题量稳定在 40 题,数量关系稳定在 15 题,资料分析稳定在 20 题,常识判断部分今年由 2012 年的 25 题减少为 20 题,今后有可能进一步减少,判断推理部分则增加了 5 题。

表 3 2010—2014 年浙江省公务员录用考试行测各部分题量及参考时限

年 份	言语理解与表达		数量关系		判断推理		资料分析		综合基础知识	
	题量 (道)	时限 (分)	题量 (道)	时限 (分)	题量 (道)	时限 (分)	题量 (道)	时限 (分)	题量 (道)	时限 (分)
2010 年	35	30	25	30	30	25	20	20	20	15
2011 年	35	30	25	25	35	35	15	15	20	15