

OFFICIAL EXAMINATION TEXTBOOK

新编 国家公务员录用考试专用教材
国家公务员录用考试专家建议用书

丛书主编 周 盈
本书主编 谭林妃
文 戈



行政职业能力 测验教程

知识点 考点 解题技巧
历年试题及答案

中国林业出版社

OFFICIAL EXAMINATION TEXTBOOK

新编国家公务员录用考试专用教材

行政职业能力测验教程

(知识点 考点 解题技巧 历年试题及答案)

谭林妃 文 戈 主编

中国林业出版社

图书在版编目(CIP)数据

行政职业能力测验教程/周盈主编;谭林妃,文戈主编. - 北京:中国林业出版社,
2005.10

新编国家公务员录用考试专用教材

ISBN 7-5038-4128-1

I. 行...

II. ①周...②谭...③文...

III. 公务员-招聘-考试-中国-教材

IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 118630 号

《新编国家公务员录用考试专用教材》编委会

丛书总主编 周 盈

编 者 (排名不分先后)

周 盈 刘远我 谭林妃 刘 东 鲁 夫

刘旭涛 姜永文 杨 霞 湛中乐

出版:中国林业出版社出版(100009 北京西城区刘海胡同 7 号)

E-mail: lucky006@263.net 电话:010-66174569

发行:新华书店北京发行所

印刷:中国农业出版社印刷厂

印次:2005 年 11 月第 1 版第 2 次印刷

开本:787mm×1092mm 1/16

印张:20.5

字数:282 千字

印数:4000 册

定价:32.00 元

致读者

2005年,《中华人民共和国公务员法》正式颁布,并将于2006年1月1日实施。恰逢此时,中国林业出版社约请我组织编写了这套“新编国家公务员录用考试专用教材”。这套教材包括《行政职业能力测验教程》《申论教程》《面试》《行政职业能力测验全真模拟实测演练》《申论全真模拟实测演练》共五册。

回首国家公务员录用考试的16年(1989~1993年称为“国家机关工作人员录用考试”,1994年至今称为“国家公务员录用考试”),所有参与其中的专家、老师们不辞劳苦,不计名利,艰难探索,一年又一年地为公务员录用考试事业辛勤地工作着。他们当中有的人已经去世(如国家行政学院教授徐理明,他从1988年起即参加这项工作,负责行政管理学科的考试命题等项工作);有的人因为各种原因不再参与这项工作,但他们为这项工作所做出的努力和奉献,是不应被忘却的(如公务员录用考试的开拓者国家行政学院的应松年教授、中国人民大学的曹润芳教授、王顺生教授、赵国俊教授)。我们与以上提到的前辈、同行的专家们有一个共识:实行国家公务员录用考试制度,是我国政治体制改革,尤其是干部人事制度改革的重要举措,能够参与这项改革,是十分有意义的。

一位公务员考试的组织领导者这样写道:推行考试录用制度是建立与社会主义市场经济体制相配套的人事管理体制的重要内容,是干部人事制度的一项重大改革。1980年,邓小平同志在《党和国家领导制度的改革》重要讲话中提出,要勇于改革不合时宜的组织制度、人事制度,要健全包括招考制度在内的一系列干部人事制度。邓小平同志明确指出:“将来很多职务、职称,只要考试合格,就应当录用或者授予。”1982年,中华人民共和国劳动人事部在《吸收录用干部问题的若干规定》中首次提出了“考试录用”要求,即国家机关、企事业单位吸收录用干部“实行公开招收,自愿报名,进行德、智、体全面考核,坚持考试,择优录用”的方法。1989年1月,中共中央组织部、中华人民共和国人事部联合下发了《关于国家行政机关补充工作人员实行考试办法的通知》,要求县以上国家行政机关补充非领导职务的工作人员,要按照德才兼备的标准,公开考试,严格考核,择优录用。经过几年的实践探索,1993年8月14日,国务院正式颁布了《国家公务员暂行条例》。根据暂行条例,国家人事部于1994年6月7日颁布了《国家公务员录用暂行规定》,它标志着国家公务员考试录用工作开始进入法制化、规范化的轨道。2005年,千呼万唤,《中华人民共和国公务员法》终于正式颁布,从此,我国公务员的录用、职务晋升、奖惩、待遇等有法可依。

建立和推行公务员考试录用制度,开阔了用人部门选择公务员的视野,给社会上有知识、有能力、愿成为公务员的人提供了在平等基础上凭真才实学竞争的机会,有

利于优秀人才的脱颖而出，从而为造就一支高素质、专业化的国家公务员队伍创造了条件。它增加了选人的透明度，将选人置于社会、群众和舆论的监督之下，促进了政府机关的廉政建设，从机制和制度上防止了进人用人过程中的不正之风。它建立了一种奋发向上的机制，鼓励、引导广大青年认真学习、勇于实践、不断进取，有助于促进全社会形成一种重才、爱才、惜才、用才的良好风气。它丰富和发展了人才选拔的方法，有利于促进全社会人力资源的整体开发。

应该说，经过15年的改革发展，一种打破地域和身份界限，按照公开、平等、竞争、择优原则选人、用人的机制已经初步形成，在全社会产生了积极的影响，对推动干部人事制度的系统改革，发挥着巨大而深远的作用。

就国家公务员录用考试的教材来说，自2000年起，国家人事部就明令不再编写教材，对于民编教材也微词颇多。毋庸讳言，在社会经济市场化的今天，“官”定的、民编的、抄袭的、盗版的……公务员录用考试教材，林林总总，不下几十种，良莠不齐。正由于上述原因，我们勉为其难地接受了中国林业出版社的约稿，本意在于，尽力为参加公务员录用考试的应试者提供一套质量较高的教材和辅导书。

必须提请应试者在使用这套教材时注意：第一，中央、国家机关公务员录用考试经过重大改革，分为综合管理类 and 行政执法类，公共科目考试均须考《申论》和《行政职业能力测验》两科；第二，阅读教材须和《中央、国家机关2006年考试录用公务员和机关工作人员公共科目考试大纲》的研读结合在一起，切不要脱离考试大纲来使用教材；第三，应试者要加强基础训练，掌握基本方法，提高基本能力，开阔视野和思路。

必须强调的是，这套公务员录用考试教材，只是向应试者介绍和阐述应试必备的基础知识和基本理论以及解题答卷的基本方法和基本思路，不是为应试者提供什么应试的取巧之技和终南捷径。应试者只有刻苦学习和钻研，掌握正确的方法，保持良好的心态和竞技状态，才能在考试中取得成功。寄希望于投机取巧、猜题押宝、不费气力、不下功夫，是不可能取得好成绩的。

这套教材的编写者是：《行政职业能力测验教程》由谭林妃、文戈主编；《申论教程》由周盈主编；《面试》由刘远我主编；《行政职业能力测验全真模拟实测演练》由谭林妃主编；《申论全真模拟实测演练》由鲁夫主编。全书由周盈策划、统稿并编定。

全书在编写、出版的过程中，得到刘东等有关专家的大力帮助。国家人事部的有关领导和同志给予积极的支持。中国林业出版社的李玉峰、刘开运等同志为这套教材的编写出版付出了许多艰辛的劳动。在此一并致谢。

时间仓促，水平有限，诚望读者对本书提出批评教正，以待修订。

祝愿中国的公务员制度健康发展！

祝愿中国的公务员录用考试制度与时俱进，日臻完善！

周 盈

2005年10月1日



目 录

致读者

第一章 行政职业能力测验简介	(1)
第一节 行政职业能力测验的概念和特点	(1)
一、心理测验	(1)
二、知识、技能和能力	(3)
三、职业能力测验	(4)
四、行政职业能力测验的特点	(4)
第二节 行政职业能力测验的作用	(5)
一、行政职业能力测验在录用考试总体设计中的位置	(5)
二、行政职业能力测验的作用	(6)
第三节 行政职业能力测验的内容结构	(7)
一、内容结构设计原理	(7)
二、行政职业能力测验的内容结构	(7)
三、2006 年中央国家机关试卷预测	(8)
第二章 行政职业能力测验的准备	(11)
第一节 行政职业能力测验的应试准备	(11)
一、了解测验的实施程序, 掌握出题类型	(11)
二、掌握正确的应考技能	(12)
三、保持良好的心理状态	(13)
第二节 行政职业能力测验的施测程序	(13)
一、施测须知	(13)
二、施测方法简述	(14)
第三节 行政职业能力测验答题卡填涂方法	(14)
一、基本要求	(14)
二、样例	(15)
第三章 言语理解与表达	(16)
第一节 言语理解与表达的含义和题型	(16)
一、言语理解与表达的含义	(16)
二、言语理解与表达的题型	(17)
第二节 语句表达的题型和解题思路	(20)



一、病句判断	(20)
二、歧义辨析	(27)
三、长句理解	(28)
第三节 阅读理解题型和解题思路	(29)
一、片段阅读	(29)
二、文章阅读	(31)
三、阅读理解的解题思路	(37)
言语理解强化训练	(38)
第四章 数量关系	(50)
第一节 数量关系概述	(50)
一、数量关系的作用	(50)
二、数量关系的内容	(50)
三、数量关系解题的注意事项	(51)
四、数量关系题的解答方法	(52)
第二节 数字推理题解答技巧与题型介绍	(52)
一、数字推理题解答技巧	(53)
二、数字推理典型例题解析	(54)
第三节 数学运算题解答技巧与题型介绍	(61)
一、数学运算题解答技巧	(61)
二、数学运算典型例题解析	(61)
数量关系强化训练	(65)
第五章 判断推理	(69)
第一节 图形推理	(69)
一、解题方法	(70)
二、典型例题	(70)
第二节 演绎推理	(77)
一、解题方法	(78)
二、典型例题	(78)
第三节 定义判断	(87)
一、解题方法	(87)
二、典型例题	(87)
第四节 事件排序	(90)
一、解题方法	(90)
二、典型例题	(91)
第五节 机械推理	(95)
一、解题方法	(96)

二、典型例题	(96)
第六节 类比推理	(97)
一、类比推理的含义	(97)
二、类比推理的解题技巧	(97)
判断推理强化训练	(98)
第六章 常识判断	(113)
第一节 常识判断概述	(113)
一、常识判断的含义	(113)
二、题型介绍	(113)
三、解题方法	(114)
第二节 常识方面的典型例题	(116)
常识判断强化训练	(118)
第七章 资料分析	(122)
第一节 资料分析概述	(122)
一、资料分析测验的内容	(122)
二、资料分析测验的基本形式	(122)
三、资料分析测验的难度	(123)
四、资料分析测验的解题技巧	(123)
第二节 资料分析的题型与解题思路	(123)
一、资料分析的几种形式	(123)
二、具体题型介绍	(125)
三、解题方法	(137)
资料分析强化训练	(137)
附 录	(141)
2003 年中央、国家机关录用公务员《行政职业能力测验 (A 类)》	
考试题及参考答案	(141)
2003 年中央、国家机关录用公务员《行政职业能力测验 (B 类)》	
考试题及参考答案	(171)
2004 年中央、国家机关录用公务员《行政职业能力测验 (A 类)》	
考试题及参考答案	(200)
2004 年中央、国家机关录用公务员《行政职业能力测验 (B 类)》	
考试题及参考答案	(222)
2005 年中央、国家机关录用公务员《行政职业能力测验 (一)》	
考试题及参考答案	(245)
2005 年中央、国家机关录用公务员《行政职业能力测验 (二)》	
考试题及参考答案	(273)



中共中央组织部、人事部关于中央、国家机关 2006 年考试录用公务员和机 关工作人员公告	(301)
中央、国家机关 2006 年考试录用公务员和机关工作人员公共科目考试大纲	(305)
2006 年中央、国家机关招考公务员政策、技术、考务问答	(311)
公务员录用体检通用标准（试行）	(319)





第一章 行政职业能力测验简介

《国家公务员录用暂行规定》指出，公务员录用考试采取笔试和面试的方式，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。1988年以来，由国家人事部组织的国家行政机关补充工作人员的录用考试中，对“适应职位要求的一般素质与能力”的考查，体现为在笔试阶段进行行政职业能力倾向考试，即行政职业能力测验（Administrative Aptitude Test，简称 AAT）。行政职业能力测验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测验列为必考科目。这表明，行政职业能力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 行政职业能力测验的概念和特点

行政职业能力测验和智力测验一样属于心理测验的范畴。要想清楚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。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能力测验、成就测验、人格测验、兴趣与态度测验、动机测验等多种测验。而行政职业能力测验则是能力测验中的一种。

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。

为保证测验的质量，心理测验的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，以保证题目的质量。

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。正如物理测量中的误差一样，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测验的质量，多年来人事部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，并且在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、知识、技能和能力

知识涉及一个人知道什么。从整体而言,知识是人类在从事各种社会认识与实践活动的过程中逐步形成的对客观事物运动规律的系统认识成果;对个体而言,知识是指一个人对事实、理论、系统、惯例、规则和其他一些与工作有关的信息的知晓和理解。它既包括处于零散、个别、孤立、肤浅或不完整的感性认识阶段的感性知识,也包括达到理性认识高度的理论化、系统化和科学化的理性知识。知识是通过后天学习和实践所得。

能力和技能涉及一个人能做什么。能力可以概括为能胜任某种工作或完成某项任务的主观条件,这种主观条件可以由先天因素决定,也可以由学习和实践而得。不论能力是来自先天遗传还是后天习得,都是指当时已经具备而不需要进一步训练的主观条件。技能则可以定义为通过一定练习而形成的使个体得以完成一定任务的动作和智能的操作系统,常体现为一定的熟练性。

智力、知识技能和能力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。

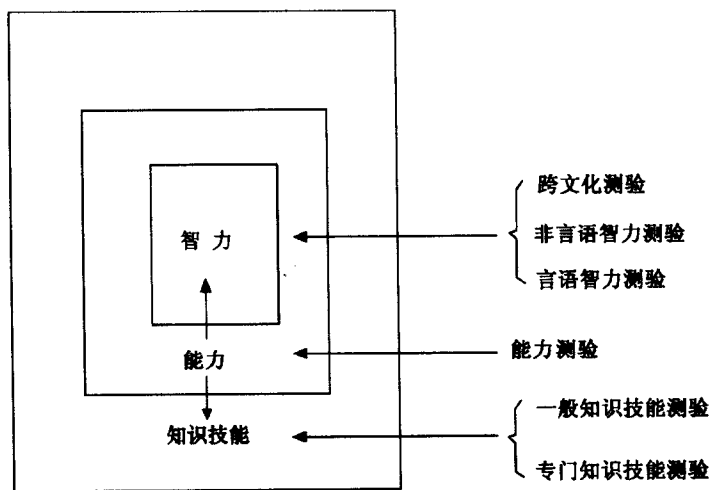


图 1-1 能力与智力、知识技能的关系

能力既不同于人的智力(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。

能力具有以下特点:

(1) 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,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) 相对稳定性。能力是相对稳定的，它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，但纺织女工接线头的技能却可以很快掌握。

(3) 相对影响性。一个人能力强，则成功的可能性就大。例如一个人的空间想像力强，我们可以想见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。

从理论上讲，认知能力结构的各个部分都可以通过一定的测评工具，如通过测验来评价。能力测验考查的就是处于人的能力结构中间层次的能力要素。它是智力测验和其他知识技能考试所无法代替的。

三、职业能力测验

职业能力就是指一个人所具有的有利于其在某一个职业方面成功的能力素质的总和。就是为有效地进行某类特定活动所必需具备的特殊能力素质，也是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。若再具体些，职业能力又可细分为与特定职业相联系的各种职业能力，如音乐（职业）能力、美术（职业）能力、机械操作（职业）能力、行政（职业）能力，等等。

职业能力测验可以有效地测量人的某种能力，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。人们编制了许多针对不同职业领域的能力测验，用于人员的选拔、安置和职业设计。例如，在选择计算机操作员时，我们着重考查考生对数据的计算、加工能力，考生的手指灵活性、眼手配合能力等；在选择汽车驾驶员时，则考查考生是否具有一般的学习、计算和语言能力，机械推理能力，空间感，手动灵巧及眼、手、足、肢体的配合能力。公务员录用考试把对行政职业能力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能力与差异，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。行政职业能力测验是由原人事部考录司组织心理学、管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的公务员。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能力的考试。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，其功能是通过测量一系列能力，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。

四、行政职业能力测验的特点

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，很可能没有发展后劲。因此，行政职业能力测验成为公务员录用考试中不可或缺的一个组成部分。



我国的行政职业能力测验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,行政职业能力测验有测验面宽、量大、题型稳定的特点。该测验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,行政职业能力测验有严格的时限要求,应试者在 90~120 分钟内需要回答 150~170 道试题,每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试题是常有的现象,也是正常的现象。其次,行政职业能力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。

第二节 行政职业能力测验的作用

一、行政职业能力测验在录用考试总体设计中的位置

录用考试的目的是为了选拔能胜任机关行政工作的优秀人才,考试总体设计中报名、资格审查、笔试、面试、考核、体检的每个环节都是为了达到这个目的,分别从不同的角度考查考生的素质。不同的环节有不同的功能,测查不同方面的能力素质。

从能力的层次结构来看,只考一般能力和知识技能,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。这样好比盖大厦时,只确定了地下岩石很坚固,也知道用于施工的材料很好,甚至设计了琉璃瓦的楼顶,却没有落实如何建造好地基一样。

在各类人员选拔方案中,能力测验被认为是十分重要、必不可少的部分,如我国技校招生,国外高校招生、学能考试中,都有能力测验性质的考试(如技工能力测验,美国大学招生中的学能测验 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字方面的能力,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“基础能力测验”,也是一种能力考试,测查的内容包括空间能力、数量关系理解能力、观察能力、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。在加拿大公务员选拔考试中，这方面的考试则更为具体，比如，在行政和外交类初级水平人员的录用考试中，有一项一般行政能力考试，用于测验完成基本行政任务的潜在能力，如规划、决策、分析和解决问题、评估信息能力。此外，还有更为普遍的认知能力测验，更为具体的潜能测验——分别了解一个人学习计算机程序编制、计算机终端操作、航空导航、数据处理、飞行服务和电报业务的潜能有多大。在我国目前的考录工作实践中，行政职业能力测验已被广泛地应用。

二、行政职业能力测验的作用

(1) 通过行政职业能力测验可以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。行政职业能力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，它通常配合其他考试和测评手段一起使用，相互补充。对行政职业能力测验的得分一般规定一个最低限度，高于此限度的，可将得分与其他方面的评价结果综合考虑；低于此限度的则不能被录用。也就是说，行政职业能力测验具有否决权。

(2) 对用人部门来说，行政职业能力测验宜作为早期筛选测验来使用。行政职业能力测验是一种纸笔施测团体性测验，全部采用客观化试题，可使用机器阅卷。经行政职业能力测验初选以后，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，从而大大节省人力、物力、财力。

(3) 行政职业能力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) 由于此种考试客观性强，在我国录用考试发展的现阶段，它有利于打破选人用人中的人情阻力，抵制不正之风。

(5) 使用行政职业能力测验有利于提高录用考试的科学性、严肃性和权威性。行政职业能力测验是由国家人事部组织有关专家精心研制的，原理科学，材料齐全，施测严密，结果客观，因而有利于提高录用考试的科学性、严肃性和权威性。

(6) 将来在某些特殊情况下，可以通过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，将行政职业能力测验成绩作为同等学历的认定标准来使用。

(7) 行政职业能力测验不需要考生作专门的复习与准备，给考生应考带来极大方便。



第三节 行政职业能力测验的内容结构

一、内容结构设计原理

行政职业能力测验所要测量的是与做好一般行政管理工作的影响面较广、稳定性较高、潜在的能力,这些能力决定了行政职业能力测验的内容结构。根据国外公务员录用考试的经验和人事部组织有关专家进行的多年研究,在职业能力倾向方面,机关行政工作要求有知觉速度与准确性,言语理解与运用,数量关系理解与运算以及推理能力等基础层次的能力素质。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倾向。在这些较高层次的行政职业能力倾向中,除部分判断能力和资料分析能力外,通常都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)。显然,要测查这些能力、素质,仅凭一两道试题是难以奏效的,理想的测验考题应当涉及广泛的知识,但又不依赖于具体的知识点。此外,内容设计上还应充分考虑大规模选拔性考试操作上的方便。基于这些认识,我们应选择上述能力要素中最基本的、主要的和便于实际测查的方面,作为行政职业能力测验所测查的内容。

二、行政职业能力测验的内容结构

在上述设计原理的基础上,我们把行政职业能力测验的内容定为五大部分,即言语理解与表达、数量关系、判断推理、常识判断、资料分析。下面就以行政职业能力测验(2005版)为例说明其内容结构及测试目标。

表 1-1 行政职业能力测验(2005版)的内容结构

部分	内容	题数(道)	时限(分钟)
一	言语理解与表达	25	25
二	数量关系	25	25
三	判断推理	45	40
四	常识判断	20	10
五	资料分析	20	20
合计		135	120

(一) 言语理解与表达

言语理解部分的试题考查应试者对文字材料的理解、分析与运用的能力。它包括字词



理解能力、句段意义的理解能力、语法的运用能力、字词拼写能力等。

作为一个公务员需要具备快速、准确地阅读、理解各种形式的文字材料的能力，需要具备灵活、准确、简炼地运用文字材料表达信息的能力。国家公务员必须具备处理各种语言文字的能力。基于这种认识，行政职业能力测验把对言语理解能力的考查作为重要组成部分。

（二）数量关系

数量关系部分的试题主要考查应试者解决算术问题的能力。它包括数字序列推理和数学运算等。涉及到的知识和所用的材料一般不超过高中范围，甚至多数是小学或初中水平的，以此为媒介，考查应试者对数量关系的理解和计算能力。

（三）判断推理

判断推理能力是人的智力的核心成分，它的强弱往往反映一个人对事物本质及事物间联系的认知能力的高低。国家公务员担负的行政管理工作，所面临的事物间的关系和矛盾十分复杂，要处理好这些复杂的关系，必须具备较强的判断推理能力。

判断推理能力涉及对图形、词语概念、事件关系和文字材料的认知理解、比较、组合、演绎、综合判断等能力。

（四）常识判断

常识就是普通知识。国家公务员考试内容“行政职业能力测验”中的常识测验，包括政治、经济、法律、公共管理、人文、科技等方面的普通知识，目的在于考查应试者在这些方面的最基本知识以及运用基本知识分析判断的基本能力。

（五）资料分析能力

资料分析部分的试题考查应试者对图形、表格和文字形式的统计资料进行准确理解与综合分析的能力。现代信息社会中，大量的信息往往是以统计资料来反映的，要正确地、准确地做出决策，必须能对信息进行综合分析加工，能从统计信息中找出“关键点”，这就是国家公务员必须具备的资料分析能力。

从2006年开始，不再单独划分A、B卷，而是不论报考何职位都用统一的行政能力倾向测验试卷，其内容结构和题型与以前基本相同。

三、2006年中央国家机关试卷预测

2006年行政职业能力试卷在2005年的基础上做了一些调整，例如，判断推理部分增加了类比推理。报考职位分为综合管理类 and 行政执法类。两类职位都需考行政职业能力测验和申论两科。两类行政职业能力测验试卷不尽相同。

（一）考试总题量

与2005年相比，总题量没有太大的变化，约为135道左右，其中行政执法类的题量比综合管理类题量多5道左右。

（二）考试时间

综合管理类 and 行政执法类两类的考试时间均为120分钟，各部分不分别计时，但都给