

2005

信息权威	紧扣大纲
专家主笔	讲解科学
精选习题	事半功倍

2005年国家公务员录用考试专用教程

行政职业能力 应试指南

■ 主编：北京大学 胡仙芝

一书在手
轻松胜出

中国人事出版社

2005 年国家公务员录用考试专用教程

国家公务员录用考试 行政职业能力应试指南

北京大学 胡仙芝 主编

中国人事出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

国家公务员录用考试行政职业能力应试指南/胡仙芝主编.
—北京: 中国人事出版社, 2000. 8
ISBN 7-80139-571-9

I. 国... II. 胡... III. 公务员—招聘—考试—中国—指南
IV. D630. 3
中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2000) 第 70347 号

中国人事出版社
100101 北京市朝阳区育慧里 5 号
北京通州忠信诚印刷厂印刷
全国新华书店经销

*

开本: 787×1092 1/16 印张: 27.25 字数: 345 千字
2004 年 10 月修订版 2004 年 10 月第 1 次印刷
印数: 1-5000 册
定价: 35.00 元

前言

呈现在广大考生面前的这本《行政职业能力测验应试指南》，是由资深国家公务员考试专家、北京大学胡仙芝教授根据2005年中央、国家机关公务员录用考试最新《考试大纲》，为广大考生精心编写的配套辅导专用教程。

最新提示

★ 2005年，国家人事部在总结近年国家公务员招考经验的基础上，对中央、国家机关公务员考试进行了新的改革：取消A、B类之分，调整为甲、乙两大类，其中的甲类是指报考中央、国家机关公务员的考生，考试科目包括《行政职业能力测验》和《申论》；乙类是指报考垂直管理部门地方机关（如地方国税、海关等）公务员的考生，只需考《行政职业能力测验》。

★ 2005年《行政职业能力测验》恢复了2004年取消的数字推理题型（属数量关系部分）、2002年取消的事件排序题型（属判断推理部分），同时考虑到2004年《行政职业能力测验》的成绩普遍偏高，2005年在题目的数量、难度系数等方面都会有所提高。

考生必须了解上述的最新变化信息，这样才能有备而来，在复习备考乃至最后的考试中占尽先机。

编写目的

★ 帮助广大考生在最短的时间内进行最有效的复习，并快速、准确、全面地掌握考试的重点、难点；

★ 帮助大家熟悉、掌握各种考试题型及其解题技巧，培养正确的解题思路，掌握命题规律，达到事半功倍的效果；

★ 帮助广大考生进行有针对性的仿真强化训练，培养良好的实战能力，为取得好成绩打下坚实的基础。

四大特点

★ 名师编写，权威独具

本书由资深国家公务员考试专家、北京大学胡仙芝教授主编，众多该领域的专家学者亲自执笔。他们长期从事公务员命题的研究，对公务员考试都有极深的造诣，不仅经常到全国各省市人事部门讲学，更是各类公务员考试培训班竞相聘请的名师。他们的亲自执

笔，正是这本书权威性、高质量的保证。

★ 紧扣大纲，时效性强

全书严格按照国家人事部最新的 2005 年《考试大纲》编写，体现国家公务员录用考试的最新精神，力争把最新的考试信息奉献给广大考生。考生提前掌握了这些重大的调整信息，即可在激烈的竞争中先行一步，从而步步领先。

★ 内容系统，重点突出

本书在研究历年行政职业能力测验试卷的基础上，将近几年出现过的题型及其演变情况加以深入总结和解析，向考生系统地介绍了各种题型的命题规律、解题技巧。同时，本书还把最基本、最重要以及即将在 2005 年考试中采用的题型作为重点进行讲解，把其他题型作为“参考题型”供广大考生在复习中参考，在系统讲解的同时又突出了重点。

★ 体例新颖，实用性强

纯理论教科书式的考试指导用书虽有理论的深度与系统性，但往往缺乏考试的针对性；纯练习题式的考试指导用书虽可使考生得到强化训练的好处，但又常常缺乏理论的阐释和总结，使考生难以从宏观上对考试形成全面系统的认识。本书每一章都采用了“题型概述、题型解析、解题技巧总汇、仿真强化练习及参考答案”这样一套全新的编写体例，从而走出了上述的怪圈，让考生在从宏观上对考试有了全面系统的认识的同时，还可以通过精心设计的仿真强化练习达到增强考试针对性的目的。

另外，本书突破以往同类辅导教材堆砌练习题的模式，在每一章的后面精心设计了为数不等的仿真强化练习单元，这些仿真强化练习都是参照实际考试中题目的数量、难度来设计的，实用性极强。考生可以在掌握了每一章讲解的解题技巧以后，自己卡表计时，按照要求认真地进行仿真强化练习，增强实战能力，从而增强必胜的信心。

综上所述，本书集权威性、时效性、实用性于一身，具有很强的针对性，是最理想的国家公务员录用考试的辅导教材，对考生快速提高应试能力、大幅提高考试成绩有很大的促进作用。

胸当怀天下，志须存高远。衷心祝愿广大考生能够经过自己的拼搏和努力，顺利成为一名国家公务员，实现自己的远大理想。更希望我们精心编写的这本辅导教材能为您的成功尽微薄之力，若此则无憾！

是为前言。

编 者

目 录

上编 行政职业能力测验概况

第一章 行政职业能力测验概况	(3)
第一节 中央、国家公务员录用考试的发展历程	(3)
第二节 行政职业能力测验的涵义	(5)
第三节 行政职业能力测验的类型	(8)
第四节 行政职业能力测验的特点	(9)
第五节 行政职业能力测验的作用	(10)
第二章 行政职业能力测验的设计原理、内容结构及变化趋势	(12)
第一节 行政职业能力测验的设计原理	(12)
第二节 行政职业能力测验的内容结构及变化趋势	(13)
第三章 近年行政职业能力测验题型解析及命题趋势分析	(18)
第一节 近年行政职业能力测验题型解析	(18)
第二节 近年行政职业能力测验的命题趋势分析	(23)
第四章 2004 年行政职业能力测验及其施测简介	(25)
第一节 2004 年中央、国家机关公务员录用考试	
行政职业能力测验简介	(25)
第二节 2004 年中央、国家机关公务员录用考试	
行政职业能力测验施测简介	(29)

第五章 行政职业能力测验应试准备	(31)
------------------------	------

第一节 应试前期准备	(31)
------------------	------

第二节 应试复习准备	(32)
------------------	------

第三节 应试技巧准备	(34)
------------------	------

中编 行政职业能力测验题型解析 及仿真强化练习

第一章 听力与阅读理解	(39)
-------------------	------

第一节 题型概述	(39)
----------------	------

第二节 题型解析	(40)
----------------	------

第三节 解题技巧总汇	(66)
------------------	------

第四节 仿真强化练习及参考答案	(68)
-----------------------	------

第二章 数量关系	(107)
----------------	-------

第一节 题型概述	(107)
----------------	-------

第二节 题型解析	(108)
----------------	-------

第三节 解题技巧总汇	(136)
------------------	-------

第四节 仿真强化练习及参考答案	(137)
-----------------------	-------

第三章 判断推理	(158)
----------------	-------

第一节 题型概述	(158)
----------------	-------

第二节 题型解析	(159)
----------------	-------

第三节 解题技巧总汇	(179)
------------------	-------

第四节 仿真强化练习及参考答案	(181)
-----------------------	-------

第四章 基础知识	(219)
----------------	-------

第一节 题型概述	(219)
----------------	-------

第二节 题型解析	(220)
----------------	-------

第三节	解题技巧总汇	(222)
第四节	仿真强化练习及参考答案	(224)
第五章	资料分析	(252)
第一节	题型概述	(252)
第二节	题型解析	(253)
第三节	解题技巧总汇	(276)
第四节	仿真强化练习及参考答案	(277)

下编 近年行政职业能力测验真题选编

I	2003 年中央国家机关公务员录用考试行政职业能力测验试卷	(317)
	行政职业能力测验(A类)	(317)
	行政职业能力测验(B类)	(348)
II	2004 年中央国家机关公务员录用考试行政职业能力测验试卷	(379)
	行政职业能力测验(A类)	(379)
	行政职业能力测验(B类)	(404)

第一章 行政职业能力测验概况

上

编

第一节 中央、国家公务员录用考试的发展历程

我国国家公务员的录用考试自1989年举行第一次考试至今已经整整15年了。其发展历程大致可以分为以下四个阶段：

一、1988年至1993年 行政职业能力测验概况

我国国家公务员1988年开始招考，1989年进行第一次考试。那个时候国家公务员制度还没有出台，当时称作“国家工作人员录用考试”。较大规模的录用一般采取多个部门联合招考的形式进行，较小规模的则采取单个部门单独招考的形式。

这个阶段考试比较繁杂，公务员录用考试的重点是马列主义等，内容繁多，涉及到的有马克思主义哲学、共运史、党史、行政管理、公文写作等等。这一部分知识的考试大部分体现在公共基础知识一科的考试上。公共基础知识这一科的考试在相当长的时期以来不仅一直稳定存在，并且不断发展，越来越重要。

第一章 行政职业能力测验概况

第二章 行政职业能力测验的设计原理、内容结构及变化趋势

二、1994年至1999年：公务员制度正式确立

1993年8月14日，国务院颁布了《国家公务员暂行条例》，同年10月1日开始实施。1994年6月，国家人事部颁布了《国家公务员录用暂行规定》，我国的国家公务员制度正式确立。我国的公务员制度借鉴了国外的经验，也形成了“国家公务员录用考试”这一制度。

第三章 近年行政职业能力测验题型解析及命题趋势分析

国家公务员制度的确立，具有重大的意义。国家公务员制度的实行与实施，是我国政治体制改革、干部人事制度改革的重要内容。国家公务员制度有一个比较成熟和规范的制度，存在需要完善、进一步发展的地方。国家公务员制度的实行，对于国家公务员队伍的素质是非常有利的。

第四章 2004年行政职业能力测验及其施测简介

这个阶段的国家公务员录用考试无论从科目的设置，还是从具体的题型上来看，都是比较稳定的。

第五章 行政职业能力测验应试准备



金土

金土 第一章

金土 第二章

金土 第三章

金土 第四章

金土 第五章

金土 第六章

金土 第七章

金土 第八章

第一章 行政职业能力测验概况

第一节 中央、国家公务员录用考试的发展历程

我国国家公务员的录用考试自 1989 年举行第一次考试至今已经整整 15 年了，其发展历程大致可以划分为以下四个阶段：

一、1988 年至 1993 年：录用考试从无到有

我国国家公务员 1988 年开始招考，1989 年举行第一次考试。那个时候国家公务员制度还没有出台，当时称作“国家工作人员录用考试”。较大规模的录用一般采取多个部门联合招考的形式进行，较小规模的则采取各个部门单独招考的形式。

这个阶段学科比较繁杂，公务员录用考试的重点是马列主义等，内容较多，涉及到的有马克思主义哲学、共运史、党史、行政管理、公文写作等等，这一部分知识的考试大部分体现在公共基础知识一科的考试中。另一科的考试即行政职业能力测验。从总体上来看，公共基础知识这一科的考试逐渐趋于简化，而行政职业能力测验从 1989 年以来不仅一直稳定存在，并且不断发展，越来越重要。

二、1994 年至 1999 年：公务员制度正式确立，录用考试稳定发展

1993 年 8 月 14 日，国务院颁布了《国家公务员暂行条例》，同年 10 月 1 日开始实施。1994 年 6 月，国家人事部颁布实施《国家公务员录用暂行规定》，国家公务员制度正式出台。我国的公务员制度借鉴了西方的文官制度，逐步形成，“国家工作人员录用考试”也改成了“国家公务员录用考试”，并发展至今。

国家公务员制度的确立有着重大的意义。国家公务员制度的出台与实施，是我国政治体制改革、干部人事制度改革的一项重大举措。过去，国家机关进人没有一个比较成型和规范的制度，存在着靠关系、走后门的不正之风，国家公务员制度出台以后，国家公务员的录用就进入了一个相对规范的轨道，这对于不断充实、提高国家公务员队伍的素质是非常有利的。

这个阶段的国家公务员录用考试无论从科目的设置，还是从具体的题型上来看，都是比较稳定的。



三、2000 至 2004 年：录用考试不断改革，愈加科学化、规范化

2000 年的时候，国家人事部对国家公务员录用考试的形式进行了改革，开始在考试中采用申论这种考试方式，改变了过去的公文写作、命题作文、给材料作文等形式的作文写作考试。

2002 年的时候，国家公务员录用考试进行了更大力度的改革，主要体现在以下三个方面：

1、取消了公共基础知识科目的考试

从 2000 年到 2002 年，国家公务员录用考试的笔试部分是由三张试卷组成的：公共基础知识、行政职业能力测验和申论。2002 年经过改革变成了两张试卷：行政职业能力测验和申论，这就大大简化了考试。地方很多省市的公务员考试也与国家公务员录用考试同步，取消了公共基础知识的考试，但也有的省市继续保留公共基础知识一科的考试。

2、实现了国家公务员录用考试分类指导的原则

即把考试分为 A、B 两大类：

——A 类职位主要包括中央、国家机关和中央国家行政机关派驻机构与中央垂直管理系统所属机构中，从事政策、法律法规、规划等的研究起草工作和政策、法律法规、规划实施的指导和监督检查工作，以及从事机关内部综合性管理工作的职位，简单说就是制定政策、执行政策，也就是我们通常所说的行政执行类。这类职位一般从事都是较为宏观的管理工作，对考生的综合分析能力、抽象概括能力、语言文字表达能力要求较高。

——B 类职位主要包括中央、国家机关和中央国家行政机关派驻机构与中央垂直管理系统所属机构中，从事机关内部专业技术工作，对机关的业务工作提供专业技术支持的职位（如某些中央国家机关内部的计算机网络、财务会计职位等），实行中央垂直管理的行政机关中直接将各项具体规定施于公民、法人和其他组织的行政执法职位（如基层海关中从事海上缉私或现场查验工作的职位）。这类职位对执行、实施和业务操作能力要求较高。

国家公务员录用考试实行分类指导的原则，这样就增强了考试的针对性，从而使考试越来越来规范化、科学化。

3、主观试题客观化，减少了人工判卷的误差

国家公务员录用考试取消了公共科目的考试，并把保留下来的行政职业能力测验的题目全部客观化，这样就有利于在国家公务员的录用考试中采取客观的评分规则，减少了人工判卷的误差，从而使录用考试更加规范化、透明化。



四、2005 年：分类考试重新调整，改革进入新阶段

2005 年中央、国家公务员录用考试在前一阶段改革的基础上，又进行了较大幅度的调整，取消了 A、B 类之分，改为甲类（中央级）和乙类（地方级）。报考甲类国家公务员的考生考行政职业能力测验和申论，报考乙类国家公务员的考生则只考行政职业能力测验一科。这次调整标志着国家公务员的录用考试又进入了一个新的阶段。

总的来看，我国公务员录用考试坚持了一个方向，即侧重对应试者能力和素质的考查，这是因为我国国家公务员考试从一开始就适应公务员这一职位的需要，注重实际的工作能力，而不是纸上谈兵。因此它自从实施以来，便呈现出很多与一般考试不同的特点，比如，它与我国传统的偏重于对知识、记忆考查的考试迥然有别。这一点是每一个即将参加国家公务员录用考试的应试者所首先要了解的，否则，对于传统考试乐此不疲的考生对国家公务员的考试很难适应。

另外，我们在研究了国家公务员录用考试的发展历程之后发现，国家公务员录用考试的改革不断地走向深入，这与我们国家政治、经济改革的不断深入以及社会的发展是密切相关的。作为我国政府和社会的管理人员，公务员必须与时俱进，不断地提高自己的行政管理水平，才能适应国家形势发展的需要，而作为为公务员职业选择合适从业人员的国家公务员录用考试，其不断的改革必定会反映这种要求。因此，广大即将参加国家公务员录用考试的考生，必须对公务员考试的改革给予密切的关注，这对于增强对整个考试动向的把握、提高考试的成绩是非常有帮助的。

第二节 行政职业能力测验的涵义

《国家公务员录用暂行规定》指出，公务员录用采取笔试和面试两种方式，主要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。对这种“适应职位要求的一般素质与能力”的考查，主要体现在笔试阶段进行的职业能力测验，即行政职业能力测验（Administrative Aptitude Test，简称 AAT）。

作为一种为公务员职业选择合适的从业人员的不选择评价手段，行政职业能力测验是公务员考试的一个极为重要的方面。它是由人事部管理司组织心理学等学科的专家研究而成，主要用于各级国家行政机关招考主任科员以下非领导职务的工作人员。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潜能的考试，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。这种考试的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多种职业上取得成功的可能性。

鉴于此，要想准确理解行政职业能力这个综合性的概念，就必须首先搞清楚知识、技





能和能力这三个重要概念的含义。

一、知识、技能、能力的区别

知识是人们在各种社会实践活动中所获得的认识和经验的总结,它涉及到一个人对于客观世界的总体认识和了解。具体一些说,知识就是指人们对各类事实、理论、系统、惯例、概念、规则以及其他与工作有关的信息的了解。在现实社会中,人们的个体社会实践活动情况千差万别,因此他们了解和掌握知识的数量与质量也是各不相同的。现在通用的考试制度,大多数都是考查人们对知识的掌握程度的。在国家公务员录用考试中,公共基础知识以及专业科目的考试,所测试的主要就是上述的知识,用来了解应试者掌握知识的程度。所以,对于这类考试,知识掌握的好坏便成了考试成功与否的关键。

技能指的是一个人通过一定练习形成的能够完成一定任务的动作和智能的操作系统。技能包括两种:心智技能和动作技能。技能往往是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。但对于一些特殊的职位,其对于技能的检测则往往是采用笔试的方法。

能力则是指人们能够从事某种工作或完成某项任务的主观条件,它是知识具体运用的表现形式。这种主观条件主要受两个方面因素的影响:一是先天遗传因素,二是后天的学习和实践的因素。能力又可以分为两种:一般能力和特殊能力。一般能力即智力,它是从事各种心智活动所需要的一种共同的能力,是最基本的一种认知能力,它会影响到一个人从事一切活动的效率,而我们则可以通过智力测验考查一个人智力水平的高低。特殊能力指的是人们从事特殊专业活动所需要的能力,比如音乐、美术等方面的才能。对于特殊能力,我们可以通过特殊能力测验来考查。

通过上面的分析,我们不难看出知识、技能和能力三者之间的明显差异。总而言之,知识是人们在改造自然、改造社会的社会实践活动中得到的各种经验;技能却是人们掌握的智能的操作系统;能力是人们能否顺利完成各项任务的条件。知识、技能、能力三者相辅相成,是相互联系的、可以相互转化的,同时他们都是人们已经具备的现实条件,也是应试者现有的、不需要再进一步训练的主观条件。

二、能力倾向

能力倾向,即潜能,是指人们经过适当的学习、训练,或者是被置于适当环境下完成某项任务的可能性,它不是人们当时就已经具备的现实条件。换言之,能力倾向就是指一个人获得新的知识、能力和技能的潜力如何。

能力倾向是一种潜在的能力素质,它既不等于人的智力,也不完全等同于人们在某方面由于教育和训练而获得的专业知识与技能,它有着与众不同的特点:



1、相对广泛性

我们通常所说的“智商”，也就是智力的水平，可以影响一个人从事一切活动的效率，但这种影响大都是间接的；而一个人的某种“能力倾向”则可以直接影响到他在相关职业领域大部分甚至全部活动的效率；专业知识技能则仅仅影响一些有限的或具体的活动。

2、相对稳定性

一个人的能力倾向具有相对稳定性。一方面，它不像人的智力水平那样几乎不可能改变，一个人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。另一方面，一个人的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获得明显的提高或由于遗忘而丧失。

3、潜在性

能力倾向具有潜在性，它表现为一种一个人在将来可能拥有的成功的可能性，而不是已具备的水平或者是一种现实情况。譬如，一个人的手指很灵活，那么我们可以推测他在许多与手部动作关系密切的活动领域中有比较高的成功的可能性。但这仅仅是我们根据他所具有的这种能力倾向所做的预期或推测而已，这个人或许根本就没有条件和机会去发挥他的能力优势，并实现他所具有的潜能。

三、职业能力

职业能力是人们从事某种职业活动必须具备的、影响职业活动效率的个性心理特征。职业能力是多种职业能力叠加和复合而形成的，它是人们从事某种职业必须具备的多种能力的综合，是选择职业的基本参照，同时这种职业能力也是人们就业的基本条件，是能否胜任职业岗位工作的基本要求，是个人立足社会、获取生活来源并谋求个人更大的发展及取得社会认可的根本所在。

四、行政职业能力

行政职业能力是职业能力中的一种，也是比较特殊的一种能力，它指的是人们从事公务员这一职业所应具备的与拟任职位相关的知识、技能与能力，它的强弱直接决定着人们在公务员这一职业领域成功可能性的大小。

公务员作为国家机关的工作人员，因其所从事的工作性质特殊，所以对其有一定的要求，如对行政理论、办公规则、工作惯例要有透彻的了解，对时事事实要比较熟悉等等。这一职业中所指的技能主要表现为将已具有的知识、经验转化为工作能力的程度，以及运用所具有知识、经验的熟练程度和准确度。





五、行政职业能力测验

顾名思义,行政职业能力测验就是一种测试人们是否具有从事行政职业所需基本能力的考查过程,它主要测查从事行政职业应该具备的一般能力,比如发现数量之间关系的能力、判断事实并进行逻辑推理的能力、常识判断的能力、言语理解与表达的能力、对纷繁复杂的资料进行整理、分析的能力等等,这些都是从事行政职业所必须具备的一般能力,公务员在日常工作的处理过程中,会经常用到这些能力。对上述几种能力的测查,表现在近年国家公务员录用考试行政职业能力测验中,即听力与阅读理解、数量关系、判断推理、基础知识、资料分析几个部分的测试。

但需要注意和明确的是,即使应试者通过了上述的能力测验,并不意味着就完全具备了从事国家公务员这一职业的全部资格,因为行政职业能力测验测查的只是人的能力倾向,也就是说它考查的只是从事公务员工作并取得成功的可能性的,也即必要条件而不是充分条件。

实际上,行政职业能力测验只是一种测量个人行政职业能力差异的工具。一个人的能力可以分为表现在外的实际能力即显在能力和潜在能力。国家公务员录用考试需要测试一个人的显在能力,即个人已经具有的知识、经验与技能以及运用这种知识、经验与技能的水平,但更重要的是要测验个人从事公务员职业的潜在能力,即与拟任职位相关的知识、技能与能力,这也是个人以后能否在公务员这一职业领域取得较大成功的基础。从这个意义上来说,测试广大应试者今后从事公务员工作的潜能是十分重要的,也是十分必要的,这也是对国家、对人民负责的一种体现。

第三节 行政职业能力测验的类型

通过对中央、国家机关多年来招考职位的分析,公务员考试专家发现国家公务员录用中不同层级、不同性质和特点的职位,对报考者基本素质和能力的要求是不同的。但由于以往没能做到在职位说明书的基础上对公务员进行科学系统的分类,出现了所有考生考同一张试卷的情况,从而影响了考试的针对性。

鉴于此,在2002年,中央、国家机关公务员招考在招考时,主考机关按照分类指导、分类考试的原则,把职位按性质和权责的不同分为A、B两类。报考A类职位的考生,笔试科目为《行政职业能力测验》(A)和《申论》两科,报考B类职位的考生笔试科目为《行政职业能力测验》(B)一科。这样就增强了考试的针对性,有利于国家公务员录用考试的科学化和规范化。

对国家公务员录用考试笔试部分的科目进行调整,主要是体现不同类别职位的需要。因为A类职位一般从事较为宏观的管理工作,因此对考生的综合分析能力、抽象概括能



力、语言文字表达能力要求较高；而 B 类职位多是对机关的业务工作提供专业技术支持的，因此对执行、实施和业务操作的能力要求较高。

A、B 两类考生都考行政职业能力测验，但两张试卷的具体题型、考试内容略有差别。比如，2002 年中央、国家公务员录用考试行政职业能力测验考卷判断推理部分，A 类由图形推理、演绎推理和定义判断组成，而 B 类则由图形推理、演绎推理和机械推理组成。而到了 2003 年、2004 年，A、B 两类试卷在题型设置、题目数量上则完全相同，所不同的是题目的具体内容和难易程度。

而根据最新的考试大纲，2005 年国家公务员录用考试取消了 A、B 类之分，改为甲类（中央级）和乙类（地方级），其中报考甲类的考生考行政职业能力和申论，报考乙类的则只考行政职业能力测验。两类考试共有的行政职业能力测验在题目的具体内容、难易程度及数量上会有所区别。考生需要对这些情况有一个准确的把握，这对于在考试中处于较为有利的地位有很好的帮助。

第四节 行政职业能力测验的特点

国家公务员录用考试的《行政职业能力测验》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。

行政职业能力测验除了与一般智力测验、行政职业通用基础知识或具体专业知识技能的测验有所区别外，还具有涉及知识面广、测验题目数量多、答题时间紧等特点，这主要是由行政职业能力测验的性质和内容所决定的。

一、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听力与阅读理解、数量关系、判断推理、基础知识、资料分析等较为基础层次的能力素质，因此在进行行政职业能力测验时，必须能够较为准确地测出这些基础层次的能力素质。国家公务员录用考试的这一要求，就决定了行政职业能力测验包括了听力与阅读理解、数量关系、判断推理、基础知识、资料分析等方面的测验内容，从而使得行政职业能力测验具有涉及知识面广的特点。

二、测验题目数量多

行政职业能力测验主要考查应试者适应公务员职位的一般素质与能力，以及解决实际问题的能力，因此，仅凭少量的试题并不能准确地达到测试的目的，必须设置大量的试

