

宏章教育考试教材

公务员录用考试标准教材

行政职业能力测验

(一、二通用)

【2007最新权威版】

严格按照人事部最新考试大纲编写

主 编：张汉夫 国家人事部原副部长

审 定：公务员录用考试教材编委会

西苑出版社



宏章教育考试教材



公务员录用考试标准教材

行政职业能力测验

(一、二通用)

【2007最新权威版】

严格按照人事部最新考试大纲编写

主 编：张汉夫 国家人事部原副部长

审 定：公务员录用考试教材编委会

西苑出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

行政职业能力测验 / 国家公务员录用考试教材编委会/张汉夫主编. —北京:
西苑出版社, 2005.5

国家公务员录用考试教材

ISBN 7-80210-057-7

I.行... II.国... III.①公务员—招聘—考试—中国
②行政管理—能力倾向测验—中国 IV.D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005) 第 036497 号

行政职业能力测验·教材(公务员录用考试标准教材)

主 编 张汉夫/国家公务员录用考试教材编委会

出版发行 西苑出版社

通讯地址 北京市海淀区阜石路 15 号 邮政编码 100039

电 话 010-86946275 传 真 010-80811644

网 址 www.xycbs.com E-mail aa@cptacs.com

印 刷 北京忠信诚胶印厂

经 销 全国新华书店

开 本 787×1092 毫米 1/16

字 数 520 千字

印 张 30.25

版 次 2006 年 7 月北京第 2 版

印 次 2006 年 7 月北京第 1 次印刷

书 号 ISBN 7-80210-057-7 / D · 04

定 价 38.00 元

(凡西苑版图书如有缺漏页、残破等质量问题,本社邮购部负责调换)

前言

2006年1月1日起开始实施的《中华人民共和国公务员法》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、择优录用的办法。第二十二条规定：中央机关及其直属机构公务员的录用，由中央公务员主管部门负责组织。地方各级机关公务员的录用，由省级公务员主管部门负责组织，必要时省级公务员主管部门可以授权设区的市级公务员主管部门组织。这对加强国家公务员整体的能力建设提出了更高的要求。因此，依据新形势，新任务，新要求，加强国家公务员考试录用工作的合理性，全面提高公务员队伍的整体素质是时代的必然。

为此，编委会在有关部委及领导的支持下，我们在研究中央与地方最新考试大纲和历年真题的基础上精心编写了这套权威实用、重点突出、内容精炼，理论与实践并重的标准教材，是报考中央、国家机关公务员考试，地方公务员考试及各事业单位录用考试必不可少的指导资料。全套教材包括《行政职业能力测验》、《申论》、《公共基础知识》、《面试》、《行政能力测验全真模拟试卷》、《申论全真模拟试卷》、《公共基础知识全真模拟试卷》、《公安基础知识全真模拟试卷》共八册。本次出版的新版教材属难度版教材，从内容及体例上有很多新突破。由于公务员录用考试笔试涉及内容非常广泛，因此，本教材通过与国家公务员录用考试试题中心网合作，把更多的知识传播予读者，大大提高了广大考生的知识面。

教材在编写过程中得到了多个省、市级人事考试中心领导及专家的支持与帮助，他们的帮助使本套教材更贴近命题思路，指导性更强，真正体现了权威性。希望本系列丛书成为广大考生的良师益友，并在向全社会宣传和普及国家公务员制度知识、提高在职公务员素质等方面起到积极作用。在教材的编写、编辑及出版的过程中，我们始终坚持实事求是的原则，始终抱着对广大考生认真负责的精神，高标准，严要求。由于时间仓促，难免有不妥之处，我们真诚期望购买本套教材的考生，对于书中可能存在的任何错漏或值得探讨之处提出建议，同时也请各地人事部门在使用本套教材过程中能针对教材的完善性提出宝贵意见，希望通过我们的努力能为广大考生提供专业实用的服务。

最后衷心感谢张汉夫部长及考录处给予的指导和支持，感谢向本套教材编委会提供编写建议及资料的各省（区、市）从事人事工作的领导及工作人员，同时也感谢每一位忠实的考生朋友，因为有了你们的参与，使得我们的教材更臻完善。

编者

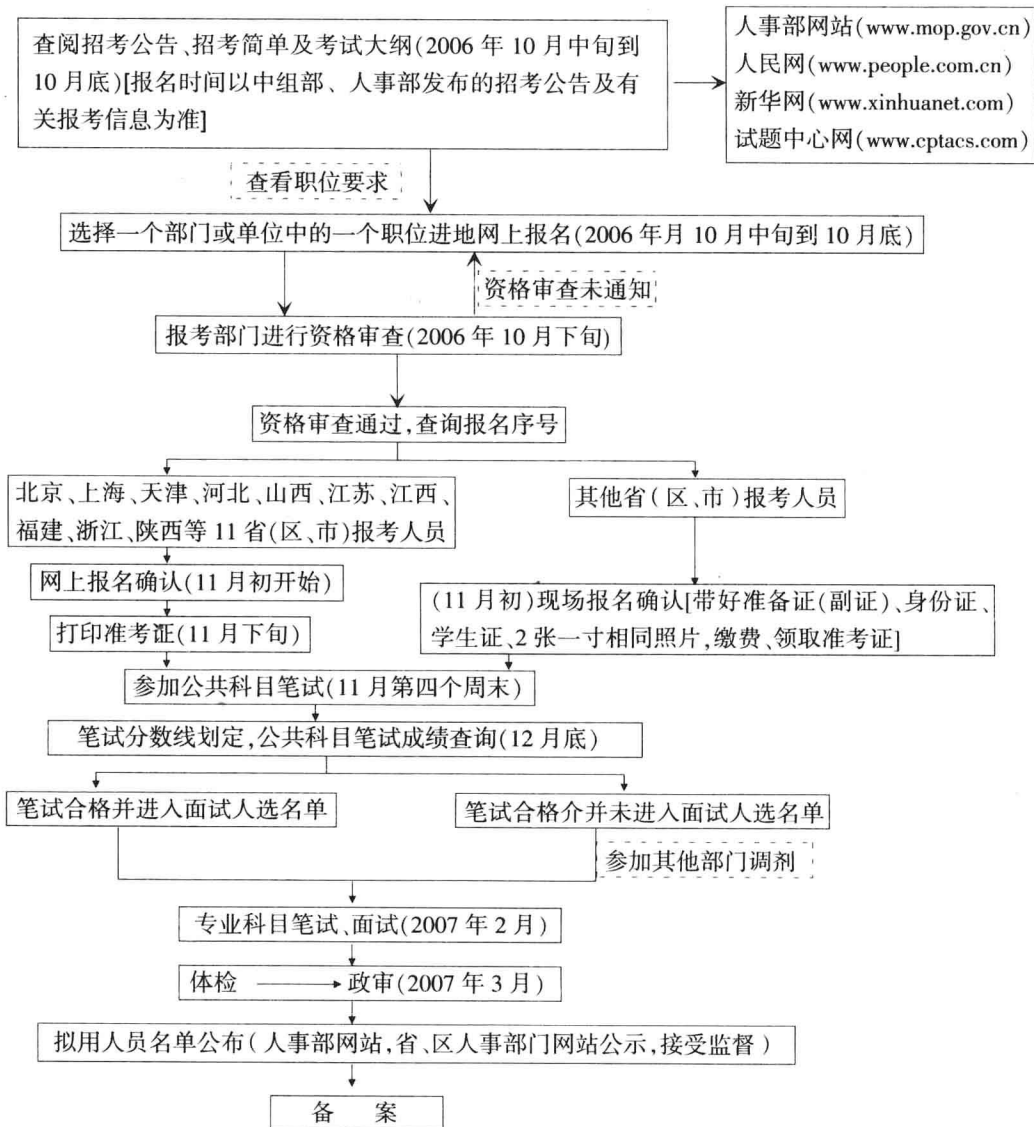
2006年7月

2007 年公务员录用考试报考指南

一、公务员录用考试报考的一般流程

为方便广大考生报考需要,我们根据历年考试的时间安排,特制定了 2007 年中央、国家机关录用公务员和机关工作人员流程图,希望对准备参加报考的您有所帮助。

2007年中央、国家机关考试录用公务员和机关工作人员流程参考表



温馨提示:欲报考地方公务员考试的考生请关注当地人事部门网站公布的信息或者登录公务员录用考试试题中心网(www.cptacs.com)查看“招生资讯”中的相关信息。

二、公务员报考条件

（一）报考的基本条件

我国公务员录用的基本条件由公务员法第 11 条作出统一规定，有政治条件，品质条件和能力条件等，具体包括：具有中华人民共和国国籍；年满十八周岁；拥护中华人民共和国宪法；具有良好的品行；具有正常履行职责的身体条件；具有符合职位要求的文化程度和工作能力；法律规定的其他条件等等。法律规定的其他条件，这是概括性的补充规定，是指根据某些特殊职位要求的条件。公务员法规定的公务员条件仅仅是共性的条件规定，像海关、法官、检察官等一些特殊职位的公务员，其条件比较特殊，由单行法规定。

（二）报考的消极条件

公务员法第 24 条规定了录用公务员的限制性条件，也就是消极条件。规定限制性条件，是为了防止政治素质、业务素质不良的人员进入公务员队伍，保证公务员队伍的纯洁性。公务员法第 24 条的内容十分明确，不得录用为公务员的人员共有三种类型：

1. 曾因犯罪受过刑事处罚的。

这里规定的犯罪既包括故意犯罪，也包括过失犯罪。刑事处罚包括管制、拘役、有期徒刑、无期徒刑、死刑等主刑，也包括罚金、剥夺政治权利、没收财产等附加刑。受过刑事处罚的人，有严重危害社会的行为，品行上有不良记录，显然不适合履行公职。

2. 曾被开除公职的。

开除公职，是党政机关、国有企业事业单位对严重违反纪律或者违法不宜再用的公职人员的一种最严厉的纪律处分。这样的人员，一律不得被录用为公务员。

3. 有法律规定不得录用为公务员的其他情形的。

如法官法、检察官法、人民警察法等分别对不得担任法官、检察官、警察的情形作出了规定。这些规定，都是为了保证公务员队伍素质，严把“进口关”而提出的，在录用公务员时也应执行。

（三）职位要求的资格条件

职位要求的资格条件是指由录用主管部门依法规定的成为某个职位上的公务员时不可缺少的条件。职位要求的资格条件一般由招录机关提出，经省级以上考试录用主管部门批准予以公布。具体职位的资格条件各不相同，作为招考条件来说，不可能一个职位一个样。实际是先规定考生一般应具有资格条件，如年龄、学历等，然后再确定一些职位类别要求的特殊资格条件，如专业等。具体说来主要包括以下 4 个方面：

1. 年龄条件

考虑到人才成长规律和机关用人成本，一般规定报考人员年龄不超过 35 周岁。有些职位，如某些行政执法类职位等，年龄上限会低一些；有些偏远落后地区，或少数民族地区，经批准年龄上限可以适当放宽一些。

2. 学历条件

按照现行规定，报考公务员一般应当具有大专以上学历。但是有些职位，特别是省级以上机关的职位，会要求本科或研究生以上学历，而偏远落后地区和某些少数民族地区的部分职位，经省以上公务员主管部门批准，可以放宽到高中、中专学历。

3. 专业条件

根据拟录用职位的要求，多数职位对报考者所学专业有明确要求，有的职位还要求报考者必须掌握某项专门技能。

4. 政治条件

党的机关和某些特殊职位招考公务员，一般对报考者的政治面貌有明确要求。

另外,有些职位,如警察,对身高等条件有特殊规定;如翻译,对外语的掌握水平有特殊规定;如会计,对会计师资格有特殊规定等。职位要求的资格条件不可能在公务员法里一一列举,所以,法律授权由省级公务员主管部门依照公务员法及有关法律做出规定。另一方面,对报考条件的限制涉及公民的权利,不能随意限制。为了防止各招录单位限制过多,所以公务员法规定,职位要求的资格条件必须由省级以上主管部门规定。

三、报考趋势预测

2007年公务员考试大战将临,全国各地考生厉兵秣马。关于2005年、2006年考试的种种盘点,可以给我们一些帮助和启示。

据统计,2005年公务员考试最为火热的部门是人事部,报名比为558:1,考试比为322:1;有38个部门的报考人数与拟录用人数之比超过了100:1;67个部门的报考人数与拟录用人数之比超过50:1;有86个招考职位合格人数与计划招收人数之比不足3:1。2005年到现场确认报名的考生为24.8万人,比2004年多10.3万人,增加了71%,报名确认率为79%。

2006年,除海关职位外,97个部门面向社会公开招考10282人。报名期间,共有50万余人通过了招考部门的资格审查,报考与录取的比例达到48.6:1,而2005年这一比例约为37:1,2005年一个职位有一千人以上竞争的职位只有人事部1个,而2006年增加到了5个,而超过500人竞争一个职位的部门更多,2007年形势将更严峻。

近两年公务员报考形势如下:

2005年考试人数和录取 人数的比例排名前十名		2006年报名合格人数 比例排名前九名		2006年未达到开考 比例的十个职位	
1. 人事部	322 : 1	1. 民革中央	1043.67 : 1	1. 西藏自治区地震局	0.5 : 1
2. 民进中央	237 : 1	2. 人事部	398.58 : 1	2. 贵州省气象局	0.89 : 1
3. 全国政协	227 : 1	3. 民进中央	339.25 : 1	3. 广西煤矿安全监察局	1 : 1
4. 工商联	193 : 1	4. 劳动和社会保障部	316.5 : 1	4. 青海煤矿安全监察局	1.33 : 1
5. 致公党中央	179 : 1	5. 国家人口和计划生育委员会	282.75 : 1	5. 天津市地震局	1.67 : 1
6. 宋庆龄基金会	179 : 1	6. 财政部驻天津市财政监察专员办事处	264 : 1	6. 青海出入境检验检疫局	2 : 1
7. 环保总局	175 : 1	7. 中央国家机关工委	284.67 : 1	7. 湖南省地震局	2.33 : 1
8. 共青团中央	168 : 1	8. 中央办公厅	207.48 : 1	8. 黑龙江省气象煤矿局	2.45 : 1
9. 国务院办公厅	140 : 1	9. 国家体育总局	203.2 : 1	9. 国家海洋局南海分局	2.77 : 1
10. 文化部	129 : 1			10. 河北煤矿安全监察局	2.86 : 1

除了那些公认工作前景较好,待遇较高的热门部门,民主党派相关部门的竞争也非常火热。不过仔细分析一下,就会发现这些部门报考人数多的主要原因是对考生的要求相对宽松,另外很多考生都认为这是冷门部门,想法撞车,反而形成了热门。因此,所谓“热门”的性质是软性的,去年热,并不意味着今年还热。因此,这些部门的招考是场中等竞技,选手平均实力不算太强。所以,倘若考生确有能力和资质,一般不会因为强强相遇而被埋没,确实有志于此的青年才俊,仍可放手一搏。

从往年的情况看,税务、海关等职位比较热,地震、煤矿、气象部门的职位报名人数偏少,没有达到开考比例的10个职位,几乎全部集中在这三个部门。报考2006年公务员考生有90余万人,民革中央的三个职位吸引了3183人,与此形成鲜明对比的是:有将近200个职位的报考人数不到招考人数的3倍,出现无人报考而空缺。“冷门”不“冷”,“热门”不“热”已成了公务员报考的独特现象。

Contents

第一部分 行政职业能力测验总体介绍

第一章 行政职业能力测验概述

第一节 能力和行政职业能力	3
第二节 行政职业能力测验	3
第三节 行政职业能力测验的作用	4
第四节 行政职业能力测验的内容结构	4
第五节 行政职业能力测验的施测程序	5

第二章 内容结构及命题分析

第一节 行政职业能力测验的最新变化	7
-------------------	---

第三章 备考指南

第一节 考前准备要点	13
第二节 临场应试要点	17

第二部分 题型介绍及精讲

第一章 言语理解及表达

命题分析	27
第一节 片段阅读	28
考点指南	28
解题方法	28

典型例题透析	29
历年考题精讲	32
核心试题演练	35
参考答案及解析	43
第二节 短篇阅读	46
考点指南	46
知识要点	46
解题方法	47
典型例题透析	47
历年考题精讲	52
核心试题演练	54
参考答案及解析	62

第二章 数量关系

命题分析	64
第一节 数字推理	65
考点指南	65
知识要点	65
解题方法	66
典型例题透析	66
历年考题精讲	74
核心试题演练	75
参考答案及解析	78
第二节 数学运算	80
考点指南	80
知识要点	80
解题方法	80
典型例题透析	81
难题本	93
历年考题精讲	94
核心试题演练	96
参考答案及解析	102

第三章 判断推理

命题分析	105
第一节 图形推理	106
考点指南	106
解题方法	106
典型例题透析	107
历年考题精讲	117
核心试题演练	119
参考答案及解析	132
第二节 定义判断	135
考点指南	135
知识要点	135
解题方法	136
典型例题透析	137
历年考题精讲	138
核心试题演练	140
参考答案及解析	151
第三节 演绎推理	154
考点指南	154
知识要点	154
解题方法	165
典型例题透析	166
历年考题精讲	169
核心试题演练	171
参考答案及解析	178
第四节 类比推理	181
考点指南	181
知识要点	181
解题方法	181
典型例题透析	182
历年考题精讲	183
核心试题演练	184

参考答案及解析	185
---------------	-----

第四章 常识判断

命题分析	187
解题方法	188
第一节 法律常识	189
考点指南	189
知识要点	189
典型例题透析	215
历年考题精讲	216
核心试题演练	217
参考答案及解析	221
第二节 政治常识	223
考点指南	223
知识要点	223
典型例题透析	226
历年考题精讲	227
核心试题演练	227
参考答案及解析	231
第三节 经济常识	233
考点指南	233
知识要点	233
典型例题透析	242
历年考题精讲	243
核心试题演练	243
参考答案及解析	245
第四节 地理常识	247
考点指南	247
知识要点	247
典型例题透析	261
历年考题精讲	262
核心试题演练	262
参考答案及解析	264

第五节 生物常识	265
考点指南	265
知识要点	265
典型例题透析	268
历年考题精讲	270
核心试题演练	271
参考答案及解析	273
第六节 科技常识	274
考点指南	274
知识要点	275
典型例题透析	279
历年考题精讲	279
核心试题演练	280
参考答案及解析	282
✓第七节 人文常识	283
考点指南	283
知识要点	283
典型例题透析	303
历年考题精讲	303
核心试题演练	304
参考答案及解析	307
第八节 管理常识	308
考点指南	308
知识要点	308
典型例题透析	311
历年考题精讲	311
核心试题演练	312
参考答案及解析	314

第五章 资料分析

命题分析	316
第一节 文字资料	317
考点指南	317

典型例题透析	318
历年考题精讲	320
核心试题演练	322
参考答案及解析	327
第二节 统计表资料	328
考点指南	328
典型例题透析	329
历年考题精讲	331
核心试题演练	334
参考答案及解析	339
第三节 统计图资料	341
考点指南	341
知识要点	342
典型例题透析	342
历年考题精讲	348
核心试题演练	351
参考答案及解析	355

第三部分 考试真题及模拟试卷

2006 年中央、国家机关录用公务员考试行政职业能力测验(一)	359
2006 年中央、国家机关录用公务员考试行政职业能力测验(二)	378
2006 年中央、国家机关录用公务员考试行政职业能力测验(一) 参考答案及解析及解析	395
2006 年中央、国家机关录用公务员考试行政职业能力测验(二) 参考答案及解析及解析	403

第四部分 附加题型

第一章 语言理解及语句表达

考点指南	413
知识要点与举例点评	413
历年考题精讲	419

1

第一部分

行政职业能力测验总体介绍

- ▶ 行政职业能力测验概述
- ▶ 内容结构及命题分析
- ▶ 备考指南

第

一



行政职业能力测验概述

第一节 能力和行政职业能力

能力有两种含义：一种是指实际能力，即个人已经具备并表现出来的能力，国外心理学家称之为成就，它是个人先天遗传基础上学习的结果；另一种是指潜在能力，即个人将来可能发展并表现的能力，又称为性向。实际能力和潜在能力是不可分割的统一体。潜在能力是一个抽象的概念，它是各种能力展现的可能性，只有在遗传与成熟的基础上，通过学习才可能变成实际能力。潜在能力是实际能力形成的基础和条件，而实际操作能力是潜在能力的展现，二者不可分割。

职业能力是人们从事某种职业活动必须具备的，并影响职业活动效率的个性心理特征。人的职业能力是多种能力叠加和复合而成的，它是人们从事某项职业必须具备的多种能力的综合，是择业的基本参照和就业的基本条件，是胜任职业岗位工作的基本要求，也是个人立足社会、谋求自我发展之本。

行政职业能力则指从事公务员工作所应具备的与拟任职位相关的知识、技能与能力。公务员工作有其特殊性质，作为国家机关的工作人员，对一定的行政理论、办公规则、工作惯例、时政事实都要透彻了解。由于行政职业多种多样，其所要求具备的能力也不尽相同。行政职业能力测验所要考查的是从事行政职业应具备的一般能力，如言语理解和表达、数量关系、判断推理、常识判断、资料分析等，这些都是从事行政职业的公务员所必须具备的一般能力。因为无论从事公务员工作中的哪一种，以上所提及的几种能力，在公务员日常工作中，如文书书写、资料阅读、数字资料分析等都是必需的。

第二节 行政职业能力测验

行政职业能力测验是专门用于测量与行政职业上的成功有关的一系列心理潜能的一种标准化考试。它是由人事部组织有关专家编制的、主要用于国家行政机关招考非行政领导职务工作人员的一种考试；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，其所测试的是从事行政职业应具备的一般能力，如数量关系运算、判断推理能力，这些都是从事行政职业所必须具备的一般能力。行政职业能力测验的功能主要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位上取得成功的可能性。行政职业能力测验具有如下特点：

(1) 考试题量大, 考试内容涉及面广。从以往的情况看, 行政职业能力测验有 135 道题左右, 内容涵盖数理、言语、逻辑、政治、法律、图表分析等方面。

(2) 测验时间有限。行政职业能力测验要求在 120 分钟内答完 135 道左右的试题, 因此, 没有足够时间答完所有的试题是十分正常的。由于行政职业能力测验涉及内容比较简单, 如果在时间充分的情况下, 一般考生都会取得高分; 但在时间紧、题量大的条件下, 这种测验可以有效地反映出考生反应快慢, 区分出考生运用自己的知识积累和理解能力快速解决问题的水平差异。

第三节 行政职业能力测验的作用

1. 行政职业能力测验在公务员录用考试中的地位

人事录用考试的目的是为了选拔能胜任行政工作的优秀人才, 在国家公务员考试总体设计中, 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而分别从不同的角度去考查应试人员的素质。不同的环节有不同的功能, 测试不同方面的能力素质。

2. 行政职业能力测验的作用

行政职业能力测验所要考核的, 是与做好一般行政管理工作的有关的, 影响面较广、稳定性较强的潜在能力。与专业科目考试考查具体的专业知识、公共基础知识科目考试考查与行政工作相关的通用基础知识不同, 行政职业能力测验是一种更基础、更重要的考试。具体说, 行政职业能力测验的作用有:

(1) 职业能力决定权。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最低限度的要求, 所以, 行政职业能力测验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) 对用人单位来说, 行政职业能力考试宜作为早期筛选测验来使用。行政职业能力考试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不可以进入后面更复杂的评定程序, 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。它是由人事部组织有关专家精心研究确定的, 原理科学, 材料精确, 施测严密, 结果客观。

第四节 行政职业能力测验的内容结构

行政职业能力测验所考核的是与行政管理工作密切相关的基本能力, 这些潜在的基本能力决定了行政职业能力测验的内容, 有言语理解与表达、数量关系、判断推理、常识判断、资料分析等基础层次的能力素质。