

行政能力应试技巧：行政职业能力概述-公务员考试 PDF转换  
可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/22/2021\\_2022\\_\\_E8\\_A1\\_8C\\_E6\\_94\\_BF\\_E8\\_83\\_BD\\_E5\\_c26\\_22863.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/22/2021_2022__E8_A1_8C_E6_94_BF_E8_83_BD_E5_c26_22863.htm)

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，即行政职业能力测验。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 行政职业能力概述

行政职业能力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。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)