

行政职业能力倾向测验概述 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/505/2021_2022__E8_A1_8C_E6_94_BF_E8_81_8C_E4_c26_505933.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，即行政职业能力倾向测验。行政职业能力倾向测验(Administrative Aptitude Test，简称AAT)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倾向测验列为必考科目。这表明，行政职业能力倾向测验在国家公务员录用考试中占有重要地位。换句话说：行政职业能力倾向测验成绩的优劣，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，行政职业能力倾向测验，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。行政职业能力倾向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。而行政职业能力倾向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倾向测验的质量，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，目前行政职业能力倾向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。

百考试题网站整理 二、能力倾向测验 了解了心理测验的概念后，进一步有待解决的问题就是，什么是能力倾向测验？它测量的是什么内容？要解答这个问题，首先要了解知识、技能、能力、能力倾向这些概念的联系与区别。（一）知识、技能和能力的含义 知识是指对事实、理论、系统、惯例、规则以及其他一些与工作有关的信息的了解、理解与掌握。不同的人在对了解和掌握知识的数量与质量上存在差异，我们常常通过纸笔测验或口头提问方式对一个人的知识掌握情况进行检测，如普通的教育考试、学历考试，所测查的内容主要都是知识。在国家公务员录用考试中，公共科目(除行政职业能力倾向测验之外)和专业科目的考试，也是主要用来区别应试者知识掌握程度的。技能则是一个人通过一定练习而形成的能够完成一定任务的动作和智能的操作系统，它包括心智技能和动作技能两种，常常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。对于某些特殊职位的技能测查，也可采用笔试的方法。能力可以概括为能够从事某种工作或完成某项任务的主观条件，这种主观条件受两方面的影响：其一是先

天遗传因素，其二是后天的学习与实践因素。能力又可划分为一般能力和特殊能力。前者即通常我们所说的智力，它是从事各种已知活动所需要的一种共同能力，是一种最基本的认知能力，影响到一个人从事一切活动的效率。我们可以通过智力测验考查一个人智力水平的高低。后者指的是人们从事特殊专业活动所需要的能力，如音乐、美术、机械等方面的才能。我们可以通过特殊能力测验来进行考查。知识、技能和能力三者是不同的：知识是人们所掌握的人类改造自然、改造社会的历史经验，技能是个体身上固定下来的复杂的操作系统，能力则是个体顺利完成活动任务的直接有效的动理条件。但三者之间又是可以相互联系、相互转化的，并且，它们都指的是个体现时已经具备的、不需要进一步训练的客观条件。

(二)能力倾向的含义 能力倾向指一般能力(智力)、能力倾向、知识与技能环境跨文化测验、非言语智力测验。非言语智力测验、能力倾向测验指一般知识技能测验、专门知识技能测验。能力结构的层次、能力倾向是一种潜在的能力素质，它指经过适当训练或被置于适当的环境下完成某项任务的可能性，而不是现时就已经具备的智能水平。换句话说，能力倾向是指一个人能学会做什么，即一个人获得新的知识、技能和能力的潜力如何。知识、技能、能力和能力倾向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且处于人的认知能力结构的不同层次上，上面清楚说明了几者之间的关系。可见，能力倾向既不同于能力(主要指智力)，也不同于人在某方面由于教育和训练获得的专业知识和技能。它有如下特点：1. 能力倾向具有相对广泛性。智力水平影响到一个人从事一切

活动的效率，但这是一种间接的影响；能力倾向则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。

2.能力倾向是相对稳定的，它不像人的智力水平那样几乎很难改变，一个人的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。但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提高或由于遗忘而丧失。

3.能力倾向是一种潜能，它表现为一种成功的可能性，而不是已有的水平和现实。一个人的手指灵活性很强，我们可以预期他在许多与手部动作有密切关系的活动领域中有取得成功的可能，但这仅是可能而已，这个人也许并没有条件和机会发挥他的优势，实现他的潜能。

(三)职业能力倾向的含义 职业能力倾向是能力倾向的类型之一，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。若再具体划分，职业能力倾向又可以细分为与特定职业相联系的各种职业能力倾向，如音乐(职业)能力倾向、美术(职业)能力倾向、机械操作(职业)能力倾向等等，行政(职业)能力倾向也是其中的一种，它指的是，经过适当学习、训练或被置身于一定的环境条件下时，能完成行政职业领域内各种活动的可能性或潜力。

(四)职业能力倾向测验 职业能力倾向测验则是有效测量人在职业领域中某种潜能的测量手段，它有助于我们预测个体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。由于职业要求各不相同，因此测量的能力因素也各不相同，研究者们编制了许多针对不同职业领域的职业能力倾向测验，用于人员的选拔、任用。例如，在选择机械操作人员时，主要考查简单反应速度、

双手协调性、手眼协调性、敲击速度等；在选择汽车驾驶员时，主要考查机械推理能力、空间感、双手协调性及眼、手、足、肢体的配合能力等。根据国家公务人员的职业要求，在选择非领导职务的公务员时，主要考查知觉的速度与准确性、数量关系、言语理解、判断推理和资料分析五个方面。

第二节行政职业能力倾向测验的特点

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，很可能是一种高分低能的人，没有发展后劲。因此，行政职业能力倾向测验成为公务员录用考试中不可或缺的一个组成部分。事实上，在各类人员选拔方案中，能力倾向测验一直被认为是十分重要。必不可少的一部分，如我国技校招生，国外高校招生、学能考试中，都有能力倾向测验性质的考试(如技工能力倾向测验，美国大学招生学能测验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，具有行政职业能力倾向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，其性质就是能力倾向测验，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学方面的能力，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“基础能力倾向测验”，也是一种能力倾向考试，测查的内容包括空间能力、数量关系理解能力、观察力、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。百考试题网站整理我国的《行政职业能力倾向测验》是由人事部考试录用司组织，动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。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，行政职业能力倾向测验有测验面宽、量大、题型稳定的特点。该测验通过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，行政职业能力倾向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，行政职业能力倾向测验有严格的时限要求，应试者在90分钟内需要回答150道试题，一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的试题是常有的现象，也是正常的现象。其次，行政职业能力倾向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。

第三节行政职业能力倾向测验的作用 概括起来，行政职业能力倾向测验的作用包括以下几个方面：(1)行政职业能力考试具有否决权。通过行政职业能力考试，说明报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。职业能力倾向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，行政职业能力考试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，可将该测验得分与其他方面的评价结果合成考虑；低于此限度的则不能被录用。(2)对用人部门来说，行政职业能力考试适合于作为早期筛选测验使用。行政职业能力考试是一种适用于团体施测的纸笔测验，全部采用客观化试题，可使用机器阅卷。经行政职业能力考试初选以后，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，从而大大节省了人力、物力和财力。(3)行政职业能力倾向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)使用行政职业能力考试有利于提高录用考试的严肃性和权威性。该测验是由人事部组织有关专家精心研制的，它具有原理科学、材料精致、施测严密、结果客观的特点，因而有利于提高人员录用考试的严肃性与权威性。(5)在某些特殊情况下，通过用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，可以将该测验成绩作为同等学历的认定标准来使用。

第四节行政职业能力倾向测验的内容结构

《行政职业能力倾向测验》所要考核的是与行政管理工作中密切相关的基本能力，这些能力决定了《行政职业能力倾向测验》考试的内容。根据国外公务员录用考试一百多年的经验和人事部有关专家进行的多年研究，我国确定了在职业能力倾向方面，机关行政工作要求有数字推理与数学运算、判断推理、言语理解与表达等最基础的素质能力。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。在这些较高层次的行政职业能力中，除了一部分判断能力和资料分析能力外，通常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)。此外，考试内容设计上还充分考虑到要适应大规模选拔性考试的操作。基于这些认识，人事部考录司选择了上述能力要素中最基本、最主要的数量关系、判断推理、常识判断、言语理解与表达、资料分析等五大部分。这五种能力只体现了对国家公务员的最低限度的要求，并不代表行政机关职业能力的所有方面，因此，能通过测验只是说明应试者具备了做好行政工作的必要条件，而不是充分条件。我们在下表中概括了《行政职业能力倾向测验》最新的试卷构成、各部分分配的题量与时间，以及各部分测量的目标供读者参考。《行政职业能力倾向测验》的内容结构如下：

部分	内容	题量(道)	时限(分钟)	测试目标
一	数量关系	15	10	基本数量关系的快速理解和计算能力
二	判断推理	30	30	图形推理、演绎推理、定义判断、机械推理等基本能力
三	常识判断	40	30	考查应试者人文社会科学和自然科学等方面应知应会的最基本知识以及运用基本知识分析判断的基本能力
四	言语理解与表达	30	30	中文词句含义理解能力、文章段落的准确理解掌握运用程度
五	资料分析	15	20	较简单的图、表、文字资料的阅读理解和分析能力
合计		130	120	

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