

版权所有  
盗版必究

# 事业单位公开招聘分类考试 公共科目笔试考试大纲 (2020年版)

人力资源和社会保障部人事考试中心  
2020年1月

# 目 录

编制说明.....	3
1. 考试类别设置 .....	5
2. 公共科目设置及测评内容 .....	6
2.1 公共科目名称 .....	6
2.2 考试时间及分值 .....	6
2.3 测评内容 .....	6
3. 类别确定 .....	6
4. 成绩使用 .....	7
5. 公共科目分类考试大纲 .....	7
5.1 综合管理类（A类） .....	7
5.1.1 《职业能力倾向测验（A类）》 .....	7
5.1.2 《综合应用能力（A类）》 .....	13
5.2 社会科学专技类（B类） .....	15
5.2.1 《职业能力倾向测验（B类）》 .....	15
5.2.2 《综合应用能力（B类）》 .....	23
5.3 自然科学专技类（C类） .....	25
5.3.1 《职业能力倾向测验（C类）》 .....	25
5.3.2 《综合应用能力（C类）》 .....	32
5.4 中小学教师类（D类） .....	34
5.4.1 《职业能力倾向测验（D类）》 .....	34
5.4.2 《综合应用能力（D类）》 .....	41
5.5 医疗卫生类（E类） .....	42
5.5.1 《职业能力倾向测验（E类）》 .....	43
5.5.2 《综合应用能力（E类）》 .....	49

## 编制说明

事业单位是国家为了社会公益目的，由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的，从事教育、科技、文化、卫生等活动的社会服务组织。我国事业单位涉及领域广泛，种类繁多，是专业技术人员的主要聚集地。事业单位人才队伍是我们党执政兴国的重要依靠力量，是实施人才强国战略的有力支撑，是社会主义现代化建设的重要人才保障。

《事业单位公开招聘人员暂行规定》颁布实施以来，事业单位公开招聘在全国范围内实现了全覆盖。公开招聘制度是事业单位人事制度改革的重要内容，是事业单位进人的主渠道。公开招聘考试作为体现公平择优原则的主要手段，社会各界和广大考生高度关注，人民群众广泛支持。建立健全事业单位公开招聘制度，积极探索公开招聘分类考试办法，增强公开招聘考试的规范性、针对性和科学性，对促进高质量就业，实现事业单位选人用人考试评价目标，维护社会公平正义具有十分重要的意义。

依据《事业单位人事管理条例》、《事业单位公开招聘人员暂行规定》、《事业单位岗位设置管理试行办法》、《关于进一步规范事业单位公开招聘工作的通知》和《关于进一步深化事业单位人事制度改革的意见》的规定和要求，人力资源

社会保障部人事考试中心组织多领域专家，从理论和实践两个方面，对全国事业单位公开招聘工作进行了深入地分析研究，提出了针对不同行业、专业和岗位特点的公开招聘分类实施意见，研究制定了事业单位公开招聘分类考试公共科目笔试考试大纲。

本大纲主要适用于事业单位公开招聘新进人员，供有关部门和考生参考使用。

## **[郑重声明]**

本大纲仅供各级人力资源和社会保障部门组织实施事业单位公开招聘分类考试和应试考生备考使用。未经许可，任何其他组织和个人不得进行印刷出版、转载，不得以盈利为目的使用。

## 1. 考试类别设置

基于事业单位不同招聘岗位对人的能力素质有不同要求，事业单位公开招聘分类考试公共科目笔试分为综合管理类（A类）、社会科学专技类（B类）、自然科学专技类（C类）、中小学教师类（D类）和医疗卫生类（E类）五个类别。

### ➤ 综合管理类（A类）

主要适用于事业单位中以行政性、事务性和业务管理为主的岗位。

### ➤ 社会科学专技类（B类）

主要适用于事业单位人文社科类专业技术岗位。

### ➤ 自然科学专技类（C类）

主要适用于事业单位自然科学类专业技术岗位。

### ➤ 中小学教师类（D类）

主要适用于中小学和中专等教育机构的教师岗位。

### ➤ 医疗卫生类（E类）

主要适用于医疗卫生机构的专业技术岗位。

## 2. 公共科目设置及测评内容

### 2.1 公共科目名称

综合管理类、社会科学专技类、自然科学专技类、中小学教师类和医疗卫生类五个类别笔试的公共科目均为《职业能力倾向测验》和《综合应用能力》。

### 2.2 考试时间及分值

- 《职业能力倾向测验》考试时限为 90 分钟，满分为 150 分。
- 《综合应用能力》考试时限为 120 分钟，满分为 150 分。

### 2.3 测评内容

事业单位公开招聘分类考试公共科目笔试属于职位竞争性考试，根据不同类别的评价需求确定试卷的测评内容，主要测查工作岗位所需要的基本能力和综合应用能力。

## 3. 类别确定

公开招聘岗位对应的考试类别，原则上由用人单位和招聘主

管部门确定，并在招聘公告中标明。报考人员依据报考职位标定的考试类别参加公共科目笔试。

## 4. 成绩使用

招聘综合管理部门和主管部门可根据报考资格限定情况、专业考试设置情况以及其他具体情况，自行研究确定公共科目笔试成绩使用的方式方法。

## 5. 公共科目分类考试大纲

### 5.1 综合管理类（A类）

#### 5.1.1 《职业能力倾向测验（A类）》

##### 5.1.1.1 考试性质和目标

《职业能力倾向测验（A类）》是针对事业单位管理岗位公开招聘工作人员而设置的考试科目，主要测查应试人员从事管理工作密切相关的、适合通过客观化纸笔测验方式进行考查的基本素质和能力要素，包括常识判断、言语理解与表达、数量关系、判断推理和资料分析等部分。

### 5.1.1.2 考试内容与题型介绍

#### (1)常识判断

主要测查应试人员应知应会的基本知识以及运用这些知识进行分析判断的基本能力，重点测查综合管理基本素质，涉及国情、政治、经济、文化、法律、科技等方面。

#### 例题：

甲单位招聘乙作为行政人员，下列哪一做法符合法律规定？

- A. 甲单位在乙入职三个月后，与乙签订书面劳动合同
- B. 甲单位与乙签订期限为两年的劳动合同，约定二个月试用期
- C. 乙在试用期内的工资为劳动合同约定工资的百分之五十
- D. 在试用期内，甲单位将乙解聘，未向乙说明理由

答案：B

#### (2)言语理解与表达

主要测查应试人员准确理解和把握文字材料内涵、进行思考和交流的能力，包括理解语句之间的逻辑关系，概括材料主旨，把握主要信息及重要细节，准确和得体地遣词用字、表达观点等。

#### 例题 1：

细节决定差异，但是，过早地\_\_\_\_\_于细节，会使你迷失在不重要的事物中，所以首先要抓住基础，\_\_\_\_\_细节。

依次填入划横线部分最恰当的一项是：

- A. 纠结 忽略
- B. 沉溺 摒弃
- C. 致力 考虑
- D. 集中 发现

答案：A

#### 例题 2：



管理学作为实践性最强的一门学科，是出现在案例之后的。只有具备真实性、典型性、多维性的案例，才能成为教学中研究讨论的优秀母本，由此而来的观点因为有扎实案例的支撑，也才具有生命力、说服力、参考价值。脱离了真实案例而来的任何管理高论都是在浪费公众宝贵的时间和精力。

这段文字中“由此而来”的“此”指的是：

- A. 案例
- B. 实践
- C. 管理学
- D. 研究讨论

答案：A

### (3)数量关系

主要测查应试人员理解、把握事物间量化关系和解决数量关系问题的能力，主要涉及数据关系的分析、运算和推断等。

#### 例题：

某单位共有 160 名员工，该单位在七月份的平均出勤率为 85%，其中女员工的平均出勤率为 90%，男员工的平均出勤率为 70%，问该单位共有男员工多少人？

- A. 40
- B. 50
- C. 70
- D. 120

答案：A

### (4)判断推理

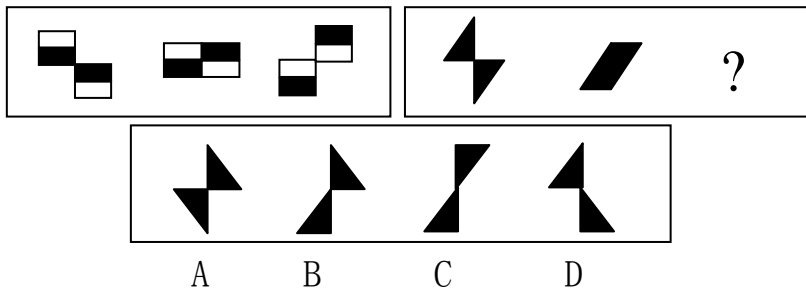
主要测查应试人员对各种事物关系的分析推理能力，涉及对图形、语词概念、事物关系和文字材料的理解、比较、组合、演绎和归纳等。常见题型有图形推理、定义判断、类比推理、逻辑判断等。

#### 题型一：图形推理

每道题给出一套或两套图形，要求应试人员通过观察分析，

找出图形排列的规律，选出符合规律的一项。

例题：



答案：C

### 题型二：定义判断

每道题先给出定义(这个定义被假设是正确的,不容置疑的),然后列出四种情况,要求应试人员严格依据定义,从中选出一个最符合或最不符合该定义的答案。

例题：

冗余设计是指在人力资源聘任、使用、解雇、辞退、晋升等过程中要留有充分的余地,使人力资源整体运行过程具有一定的弹性,当某一决策发生偏差时,留有纠偏和重新决策的余地。

根据上述定义,以下不属于冗余设计的是:

- A. 某物业配电室配备了两个人,即使一人有事外出,也可以保证有人值班
- B. 篮球比赛中双方各出场 5 名队员,但通常每支职业篮球队有 12~15 人
- C. 某公司每年都会招一批大学生,让他们在各个岗位实习,作为储备干部培养
- D. 设计部的一名员工辞职,公司立即从质检部抽人兼任,同时人力资源部开始紧急招人

答案：D

### 题型三：类比推理

每道题给出一组相关的词，要求应试人员通过观察分析，在备选答案中找出一组与之在逻辑关系上最为贴近或相似的词。

#### 例题：

老年证：年龄

- A. 资格证：工作                      B. 毕业证：学位  
C. 伤残证：医疗                      D. 学生证：身份

答案：D

### 题型四：逻辑判断

每道题给出一段陈述，这段陈述被假设是正确的，不容置疑的。要求应试人员根据这段陈述，运用一定的逻辑推论，选择一个最恰当的答案。

#### 例题：

为缓解上下班高峰时段城市交通拥堵状况，某市计划对这一时段进入中心城区的私人汽车征收 10 元交通拥堵费，该费用将超过乘坐公共交通工具进入该区域的费用。专家称，很多人会因此选择乘坐公共汽车或地铁等公共交通工具，从而缓解这一时段的交通压力。

以下各项如果为真，哪项不能削弱专家的论断？

- A. 该市公共交通不发达  
B. 该市非上下班时段交通拥堵也很严重  
C. 中心城区的停车费远高于要缴纳的交通拥堵费  
D. 私人汽车车主多为高收入人群，对 10 元交通拥堵费不以为然

答案：B

### (5)资料分析

主要测查应试人员对各种复合性的数据资料进行综合理解与

分析加工的能力，资料通常以统计性的图表、文字材料等形式呈现。

**例题：**根据以下资料回答问题：

2010年末，某市民用车辆拥有量达309.7万辆，同比增长8.7%，其中，进口车拥有量12.54万辆，增长43.2%。

2010年某市民用车辆拥有量

品 种	拥有量（万辆）	同比增长（%）
汽车	170.25	15.6
电车	0.02	-8.8
摩托车	129.12	0.4
拖拉机	1.16	0.7
挂车	3.54	23.0
其他类型车	5.60	12.9

2010年末，该市个人车辆拥有量229.83万辆，同比增长9.2%。个人汽车拥有量103.85万辆，增长21.9%，其中个人轿车拥有量86.54万辆，增长21.8%。

2010年该市新注册车39.76万辆，同比增长44.1%，其中新注册汽车33.79万辆，增长50.1%。全年报废车辆5.81万辆，下降53.1%。

2010年末，该市机动车驾驶人员数量为448.48万人，同比增长9.2%，其中汽车驾驶人员412.56万人，增长13.7%。

1. 2009年末，该市民用车辆中进口车所占比重约为多少？

- A. 5%
- B. 4%
- C. 3%
- D. 2%

答案：C

2. 下列说法与资料相符的是：

- A. 2010年该市拥有的民用车辆中汽车所占比重超过6成
- B. 2010年该市汽车拥有量大幅上涨的原因是报废车辆数量大幅下降
- C. 2010年该市进口车拥有量同比增速低于民用车辆平均水平
- D. 2009年该市新注册车辆数多于报废车辆数

答案：D

## 5.1.2 《综合应用能力（A类）》

### 5.1.2.1 考试性质和目标

《综合应用能力（A类）》是针对事业单位管理岗位公开招聘工作人员而设置的考试科目，旨在测查应试人员综合运用相关知识和技能发现问题、分析问题、解决问题的能力。

### 5.1.2.2 考试内容和测评要素

主要测查应试人员的管理角色意识、分析判断能力、计划与控制能力、沟通协调能力和文字表达能力。

**管理角色意识：**对管理岗位的职责权限有清晰认识，能够从管理者的角度理解、思考和解决问题，具有服务意识。

**分析判断能力：**面对工作情境，能够发现和界定问题，分析问题原因及影响因素，做出恰当的评估和判断。

**计划与控制能力：**能够根据岗位职责和工作要求，利用可支配的资源，设想可以解决问题的方式方法，使工作按预想的进程和方向发展，以获得期望的结果。

**沟通协调能力：**能够在管理工作中向有关人员征询意见，传递信息，施加影响，获得支持与配合。

**文字表达能力：**能够根据管理工作需要撰写文稿，准确和清

晰地进行书面表达。

### 5.1.2.3 试卷结构

试卷由注意事项、背景材料和试题三部分组成，以主观性试题为主。试题内容主要涉及事业单位管理岗位典型的工作任务，如观点归纳、资料分类、草拟信函、会务安排、应急处理、联络通知等。