

面试新题型:文件筐测验题型及方法介绍 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/20/2021_2022__E9_9D_A2_E8_AF_95_E6_96_B0_E9_c25_20799.htm

文件筐测验是国外人才测评中常用的方法，在国内人才选拔中正逐渐运用。一、文件筐测验的概念 文件筐测验，通常又叫公文处理测验，是评价中心最常用和最核心的技术之一。文件筐测验是情景模拟测试的一项通常用于管理人员的选拔，考查授权、计划、组织、控制和判断等项能力素质的测评方式。一般做法是让考生在限定时间(通常为1~3小时)内处理事务记录、函电、报告、声明、请示及有关材料等文件，内容涉及人事、资金、财务、工作程序等方面。一般只给日历、背景介绍、测验提示和纸笔，考生在没有旁人协助的情况下回复函电，拟写指示，作出决定，以及安排会议。评分除了看书面结果外，还要求考生对其问题处理方式做出解释，根据其思维过程予以评分。文件筐测验具有考查内容范围广、效率高的特点，因而非常受欢迎。二、文件筐测验的优缺点 文件筐测验有两个突出的优点：一是考查的内容范围广。作为纸笔形式的文件筐测验，测评考生的依据是文件处理的方式及理由，是静态的思维结果。因此，除了必须通过动态过程才能体现的要素外，任何背景知识、业务知识、操作经验以及能力要素都可以寓于文件之中，通过考生对文件的处理实现对考生素质的考察。二是它的效率高。由于文件筐测验所采用的文件，十分类似于考生应聘职位上常见的文件，有时就是完全真实的文件，因此，若考生能妥善处理测验文件，就理所当然地被认为具备职位所需的素质。前一个优点使得文件筐测验具有

广泛的适用性，而后一个优点使之易为人所理解和接受。因此文件筐测验在众多情景模拟测验手段中，属于最普遍使用的一种。文件筐测验在实施中也有两个缺点：一是评分比较困难。一份文件的处理，除了个人素质的原因外，机构、氛围、管理观念等不同的组织，具有不同的评价标准。显然政府机关与公司企业、私营企业与国有企业对有关文件的处理是大相径庭的。在我国从事实际工作的人们往往缺乏对招聘单位管理或经营状况的深入了解，因而文件如何处理才能充分表明考生具备招聘职位所需素质，专业人员与实际工作者往往存在理解上的差异。因此，评分不容易把握。二是不够经济。测验的设计、实施、评分都需要较长的时间，投入的精力和费用比较大。三、文件筐测验的设计及评分文件筐测验的设计必须紧紧抓住三个环节：第一，工作分析。深入分析职位工作的特点，确定胜任该职位必须具备哪些知识、经验和能力。工作分析的方法可以是面谈、现场观察或问卷。通过工作分析，要确定文件筐测验要测评什么要素，哪些要素可以得到充分测评，各个要素应占多大权重。文件筐测验一般可以考查以下要素：1.书面表达及其理解能力；2.统筹计划能力；3.组织协调能力；4.洞察问题和判断、决策能力；5.任用授权能力；6.指导控制能力；7.岗位特殊素质，如法规条例知识。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