

“文件筐测验”相关知识-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\\_ti2020/23/2021\\_2022\\_\\_E2\\_80\\_9C\\_E6\\_96\\_87\\_E4\\_BB\\_B6\\_E7\\_c26\\_23277.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/23/2021_2022__E2_80_9C_E6_96_87_E4_BB_B6_E7_c26_23277.htm) “公文处理模拟测验”

又称“文件筐测验”，作为一种个人综合性笔试测验，特别适合于中、高级管理人员的能力测评。公文筐测验的所有题目都来自于管理工作的实战，通过考察被测评者在处理具体业务中的表现，评估其关键能力。在国外，公文筐测验是评价中、高层管理人员的重要测评工具，也是评价中心技术中应用得最多的一种情境模拟测试手段。据国外学者所做的一项调查研究，95%的评价中心都采用了公文筐测验这种测评技术。在美国，该测验目前已被1000多家知名企业所采用，除美国电报电话公司外，福特汽车、通用电气等诸多大型企业集团均将公文筐测验作为企业管理人员选拔、测评的重要手段。当前在国内，公文筐测验作为一种测评技术，被越来越广泛应用于在领导干部和管理人员招聘选拔中。公文筐测验是一种信度和效度都比较高的测评手段，可用于领导干部和管理人员的选拔、考核以及培训。

**公文筐测验的特点**

公文筐测验把被试置于模拟的工作情境中去完成一系列的工作，与通常的纸笔测验相比，显得生动而不呆板，较能反映被试的真实能力水平；与结构化面试、无领导小组讨论等其他测评技术相比，它提供给被试的背景信息和测验材料以及被试的作答都是以书面形式完成的，一方面考虑到被试者在日常工作中接触和处理大量文件的需要，另一方面也为每一位被试提供了工作的前提条件和机会相等的情境。公文筐测验可以同时大批量的被试进行测试，这也是其他情境测验所无

法比拟的。公文筐测验是评价担任特定职务的管理人员在典型职业环境中获取/研究有关资料、得体处理各类信息、准确做出管理决策、有效开展指挥/协调和控制工作和能力及其现场行为表现的综合性测验。

一、公文筐测验的优点

公文筐测验兼备了情境模拟技术和传统纸笔测验的优点。从形式上看，公文筐测验把被试置于模拟的工作情景中去完成一项任务，与通常的纸笔测验相比，显得生动而不呆板，较能吸引被试的答题兴趣。公文筐测验是一套公文的组合，可以同时从多个维度上评定一个人的管理能力，这些能力是知识、经验和智力相互作用和整合的结果，具有综合性。这些题目的设计也可以因不同的工作特征和所有评价的能力的不同而不同，具有一定的灵活性。和无领导小组讨论等其他情境模拟测验相比，公文筐提供给被试的背景信息、测验材料和要求的作业都以书面的形式来完成和实现，比较简便，对实施者和场地的要求最低，既可以采取个别的方式进行施测，也可以采取团体的方式进行施测，只要评价者给予被试者相同的指导语就可以了。公文筐测验高度仿真和接近管理实战，非常有利于激发被测评者的积极性和创造性，对于在很短的时间内全面、准确掌握管理者的能力、潜能以及个性心理特征的某些关键要素具有不可替代的重要作用，是不折不扣的“管理者实战演习”。两小时左右的公文筐测验对被测评者自身综合素质状况、工作和经验积累、专业知识和相关知识的系统整合与娴熟应用的考察效果为其他许多人事测验所望尘莫及。最重要的是，公文筐测验具有跨文化、跨地区、跨行业和跨企业规模的普遍适应性。据统计，欧美发达国家和日本在选拔、评价管理人员时最常用的技术就是评价中心，而评价中

心中公文筐测验的使用频率高达95%。公文筐测验效度和信度极高（信度相关系数为0.92）且操作方便，在以往的四十年中已为各国企业的人才招聘选拔、人才评价和管理人员培训需求分析立下了汗马功劳。近几年来，公文筐测验在企业管理工作中的价值和作用也逐步得到中国管理理论界及企业界人士的高度重视。公文筐测验高度仿真和接近管理实战，非常有利于激发被测评者的积极性创造性，是不折不扣的“管理者实战演习”。在公文筐测验中，被试作答的自由度很高，主动发挥的空间很大，因为被试面对的不是封闭性的问题，而是可以灵活处理的各种开放性问题。从信度上看，公文筐测验采取纸笔的形式，一方面是考虑到被试者在日常工作中接触和处理大量文件的实际需要，另一方面也是为了统一操作和控制，给每个被试提供相等的条件和机会，比较公平，不会因为情境的不同或者小组成员的差异等因素而影响测评结果。而且，对于被试处理方式优劣的评价，不是个人单独决定，而是由几位评价者共同讨论决定。这有助于提高公文处理的信度。从效度上看，公文筐所采用的文件都是取材于实际的管理活动，几乎都类似于被试所拟任职位上日常需要处理的文件，有时候直接选取真实文件。同时，处理公文这样一项管理活动也是任何一个管理者在日常生活中经常遇到的事情。这样，被试者很熟悉公文筐测验的目的所在，非常容易接受此种表面效度高的测评方式。也有一些研究表明公文筐测验具有良好的内容效度。虽然公文筐在测验过程中采用的是静态的考察方式，但是其材料包罗万象，范围广泛，任何静态的测评要素，比如背景知识、专业知识、操作经验以及能力倾向等都可以隐含于文件之中，通过文件处理这

种形式对被试的潜在能力和综合素质进行考察。公文筐测验中的成绩与实际工作中的表现有很大的相关，对被试未来工作绩效有很好的预测能力，即该测验具有良好的预测效度。因此，只要被试能够妥善处理公文筐中的各类文件，评价者就有理由认为被试者在一定程度上具备了胜任新职位所需要的素质。西方有研究者观察了51人的工作实际绩效后发现，工作绩效与公文筐测验之间的相关度高达0.42；还有人发现公文筐测验的绩效与日后三年内的晋升之间的相关度为0.32。从用途上看，公文筐测验除了能够挑选出有潜力的管理人才，用做评价、选拔管理人员外，还可以用做培训，训练他们的管理与合作能力，使选拔过程成为培训过程的开始，使参加测验的被试提高其管理技巧、解决人际冲突的和组织内部各部门间的摩擦的技巧，以及为人力资源计划和组织设计提供信息。西方有研究表明，公文筐测验的结果与培训成功间的相关达到0.18-0.36。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)