

招警面试指导：文件筐测验的设计招警考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022__E6_8B_9B_E8_AD_A6_E9_9D_A2_E8_c24_645371.htm 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： 书面表达及其理解； 统筹计划能力； 组织协调能力； 洞察问题和判断、决策能力； 任用授权能力； 指导控制能力； 岗位特殊素质，如法规条例知识。第二，文件设计。包括选择什么文件种类，如信函、报表、备忘录、批示等；确定每个文件的内容，选定文件寓设的情境等等。文件数量较多，时间以2~3小时为宜。文件的签发方式及其行文规定可以忽略，但文件的行文方向(对上与对下，对内与对外等)应有所区别。特别要注意各个文件测评要素的设计。常常一个文件不同的处理可以体现不同的要素，设计的对文件的处理方式要有所控制，确定好计分规则或计分标准，尽量避免每个要素同时得分和无法归于某一要素的情况出现。第三，测验评分。实施文件筐测验之后，评分一般由专家和具备该职位工作经验的人(一般是选拔职位的上级主管及人事组织部门的领导)进行，除了前面设计时要制订好评分标准外，更重要的是对评分者要进行培训，使评分者根据评分标准而不是个人的经验评分。评分的程序也要特别注意，可以考虑各自独立评分，然后交流评分结果，对评分

差异各自申述理由后，再独立第二次评分。最后将评分结果进行统计平均（评分者比较多时，可以去掉最高分和最低分），以平均分作为最后得分。有时，在考生答案不明确的情况下，需要质询应聘考生，根据其对处理方式的解释确定得分。整个文件筐测验的设计要特别注意两点：一是测验材料难度的把握。目前国内对各个职位应具备何种程度的知识、经验和能力缺乏客观可靠的依据，难度的把握比较困难。把握不准，材料过难，固然作为选拔测验有时可以选拔到很好的人才，但大材小用，很难设想这人会安心本职位工作，且导致人力资源的浪费。材料过于容易，测验会出现“天花板效应”，大家都得高分，区分不出应聘考生的能力大些。二是要注意材料真实性程度的把握。完全杜撰的材料，应聘考生可以根据一般知识推理，处理的结果没有针对性，看不出应聘考生的水平差异，考生被录取后需要经过较长时间的培训和适应才能胜任工作。完全真实的材料，过于偏重经验的考查，忽视潜能的考查，最后选拔到的人无疑是完全与招聘单位文化气氛相同的人，违背了引入外来人才，给单位输入新鲜血液的本来目的。同时完全真实的材料，使招聘考试本身对单位内部考生和单位外部考生不公平，同样的能力水平内部考生被录取的可能性更大，结果给人留下“一切都是内定，考试不过是走形式”的印象，这对真正想引进外部人才的单位尤其不利。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