

「日曆日曆掛在牆壁，一天撕去一頁，使我心裏著急，時間過得真快，轉眼便無蹤跡，想到我自己，身體還需鍛鍊，學業要有成績。……」這是我從小學一直背到現在還記得很清楚的一段課文。時間真的過得很快，轉眼一學期即將結束，期末考就將到來！

各位同學，或許你的期中考成績很不理想，但是，請不要氣餒，只要期末考繼續努力而不要輕言放棄，相信最後一定會有滿意的成績，即使期中考只有四十分，一樣仍有及格的可能；不信，以自己的期中考成績去倒算一下，期末考該考幾分才能及格，應該不是難事！（平時成績—作業分數以八十五分為例，期末考六十分就足夠了！）所以，為今之計就是好好準備期末考，那麼，這篇短文就非看不可囉！

一、重點提示

本課程期末考的考試範圍為第六章第三節至第十一章第二節，頁次為第一七七頁至第三四九頁。各章之重點如次：

第六章第三節：背景調查

重點有：背景調查的意義、在考選上的功用以及背景調查的實施步驟。

第七章：「加權申請表」與「傳記式問卷」，重點有：

1. 「加權申請表」與「傳記式問卷」的基本概念。
2. 「加權申請表」與「傳記式問卷」的本質。
3. 「加權申請表」與「傳記式問卷」在考選評鑑上的應用（或適用時機）。

第八章：心理測驗，重點有：

1. 心理測驗的定義與特性。
2. 心理測驗的類別，特別是認知性與情感性測驗的意義以及一般人不信任心理測驗的原因。
3. 心理測驗在人員考選評量上的六大功能，特別是其中的預測功能與選才功能。
4. 心理測驗在使用上之道德或倫理的考量。
5. 能力測驗的兩種類型：以智力測驗與機械性向測驗為代表。
6. 性格測驗的三種類型：自陳式性格量表、投射測驗與行為評鑑法。

第九章：面談，重點有：

1. 面談使用的普遍性，教科書上提出了四點理由，除此之外，你是否能夠想出其他原因呢？
2. 面談的動態過程與產生偏誤的原因，教科書上提出了十點原因，除此之外，根據你自己的經驗或了解，是否還能想出其他原因呢？
3. 面談的改進之道，面談既然確存在許多問題，那麼，當然心須設法加以改進。教科書上

提出了一些改進之道，現在是不是請你自己也動動腦子，思考如何改進這些缺失的有效方法？

4. 情境式面談，本節要注意的重點有：非結構化面談的缺失、情境式面談的意義以及發展情境式面談的步驟。

第十章：管理人才的評鑑與考選，重點有：

1. 管理人才的意義及其重要性，教科書上引用了著名管理學者閔資博(Henry Mintzberg)所提出的五點管理者對組織之重要性的理由，現在是不是請你自己也動動腦筋，思考還有哪些其他理由足以說明管理者對組織的重要性？
2. 管理才能的內涵，其中特別值得注意的是美國卡慈教授所認為一位優秀的主管人員應具備的三種不同技能，包括：1. 技術技能、2. 人性技能、3. 概念技能，而這三種不同技能的重要性，又因主管階層的任務與性質而有所不同。
3. 管理人才的考選，特別值得注意的是管理人才考選方法的分類以及評核考選方法之優缺點的四個標準。

第十一章：評鑑中心法，重點有：

1. 評鑑中心法的意義。
2. 構成評鑑中心法的五大部分：(1)標的職位的工作分析與評鑑構面的確定；(2)評鑑工具(含模擬演練)的選擇與設計；(3)評鑑員的遴選與訓練；(4)評鑑活動的實施以及(5)評鑑結果的報告及回饋。這五大部分可說是評鑑中心法的核心，所以各位同學務必將這些內容加以熟讀並好好做一番整理，能這樣，考試時自然就不至於手忙腳亂了！

二、考試的準備

至於如何準備考試？我還是要重申我在《空大學訊》上所寫的那篇「研讀指引」上所強調的幾點：

1. 在閱讀每章內容前，務必先看該章的「摘要」，因為「摘要」能告訴你哪些是重點！
2. 「自我評量題目」絕對要做，因為考試題目常出自於此！
3. 作業寫完後(如果是經過面授老師的批閱，則自然更好)，在考試前最好找時間再仔細加以複習，因為說不定題目就在裡面！

另外，請各位同學有時間務必實際去做以前的考古題目，看看你懂了多少？相信對你的考試絕對是會有助益的！說不定還有意想不到的收穫呢！

最後，請大家以平常心應考，充分相信你自己，不必太患得患失；有幾分耕耘，自會有幾分收穫。

祝大家考試順利，科科得高分。

【原文刊載於《台灣新生報》〔空大專版〕(日期：101年6月5日)，另轉載於本校公共行政系網頁上(網址：<http://www.nou.edu.tw/~dpa/Supplement.htm>)】