

浙江省 2017 年 4 月高等教育自学考试  
人员素质测评理论与方法试题  
课程代码:06090

请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。

选择题部分

注意事项:

1. 答题前,考生务必将自己的考试课程名称、姓名、准考证号用黑色字迹的签字笔或钢笔填写在答题纸规定的位置上。
2. 每小题选出答案后,用 2B 铅笔把答题纸上对应题目的答案标号涂黑。如需改动,用橡皮擦干净后,再选涂其他答案标号。不能答在试题卷上。

一、单项选择题(本大题共 10 小题,每小题 2 分,共 20 分)

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的,请将其选出并将“答题纸”的相应代码涂黑。错涂、多涂或未涂均无分。

1. 人力资源发挥最佳作用的前提是“人事相匹,人适其事,事得其人,人尽其才,才尽其用,用显其效”。这是属于
  - A. 考核性测评
  - B. 诊断性测评
  - C. 配置性测评
  - D. 开发性测评
2. 量化的实质是什么?
  - A. 量化是把素质数量化
  - B. 量化是通过测量手段使得个体素质的差异反映出来
  - C. 量化是用量化的手段进行研究
  - D. 量化是通过测量手段来揭示素质的数量特征与质量特征
3. 区分度,是指项目把具有不同素质水平的被测适当区分开来的\_\_\_\_\_能力。
  - A. 鉴别
  - B. 操作
  - C. 管理
  - D. 考查
4. 1890 年,美国个性心理学家\_\_\_\_\_发表了《心理测验与测量》的论文,介绍了他编制的第一套心理测验。
  - A. 罗夏
  - B. 艾森克
  - C. 比奈-西蒙
  - D. 卡特尔
5. 工作分析的方法有多种,其中观察法适用于\_\_\_\_\_的生理性工作特征的调查分析。
  - A. 长时间
  - B. 短时间
  - C. 长短时间均适用
  - D. 以上均不对

6. 评价中心主要用作哪类人员的选拔与晋升 [www.jzjzkao.org](http://www.jzjzkao.org)

- A. 基层管理人员
- B. 高层管理人员
- C. 一线工人
- D. 销售人员

7. 中高层管理人员工作绩效的考评方法应该具有灵活性,一般应选择主管、\_\_\_\_\_与自我评定方式,评定结果以评语形式表达,包括优点与缺点两个方面。

- A. 董事会
- B. 客户
- C. 独立董事
- D. 同级

8. 考核包括对工作业绩、工作能力、\_\_\_\_\_的测评。

- A. 工作效率
- B. 工作时间
- C. 工作态度
- D. 工作经验

9. 面试的方法与技巧中关于如何“问”,应该是以自然、亲切、渐进、\_\_\_\_\_的导入。

- A. 询问式
- B. 主动式
- C. 聊天式
- D. 被动式

10. \_\_\_\_\_即以分数的形式反馈测评结果。

- A. 反馈报告
- B. 成组测评
- C. 分数测评
- D. 分数报告

**二、多项选择题(本大题共 5 小题,每小题 2 分,共 10 分)**

在每小题列出的五个备选项中至少有两个是符合题目要求的,请将其选出并将“答题纸”的相应代码涂黑。错涂、多涂、少涂或未涂均无分。

11. 情境设计的相似性要求所设计的情境要与拟聘职位的工作实际具有相似性,具体表现在\_\_\_\_\_等方面的相似性上。

- A. 内容
- B. 水平
- C. 品德
- D. 条件
- E. 素质

12. 个体心理特质差异具体体现在

- A. 气质差异
- B. 动机差异
- C. 性格差异
- D. 能力差异
- E. 行为差异

13. 记忆过程包括\_\_\_\_\_等几个环节。

- A. 理解
- B. 保持
- C. 识记
- D. 再认
- E. 重现

14. 素质测评标准体系及其分数等级、评语,在素质测评过程中,是充当一种价值等价物的作用,它一般由\_\_\_\_\_等三个要素组成。

- A. 要素
- B. 标记
- C. 指标
- D. 标准
- E. 标度

15. 分数的形式有多种,依其性质包括\_\_\_\_\_等形式。

- A. 目标参照性分数
- B. 常模参照性分数
- C. 原始分数
- D. 导出分数
- E. 顺序分数

**注意事项：**

用黑色字迹的签字笔或钢笔将答案写在答题纸上,不能答在试题卷上。

**三、填空题(本大题共 10 小题,每小题 1 分,共 10 分)**

16. 所谓\_\_\_\_\_是对标准的外在形式的划分,常常表现为对素质行为特征或表现的范围、强度和频率的规定。
17. \_\_\_\_\_是指通过测评结果的定性定量分析,判断测评结果是否受到心理效应的严重影响、标准误以及单个测评结果的置信区间。
18. 依据心理测验所测量的行为目标进行分类,可以将心理测验划分为认知测验和\_\_\_\_\_。
19. 素质是个体完成任务、形成绩效及继续发展的前提。如果把素质限制在个体范围内,是指个体完成一定活动(工作)与任务所具备的基本条件和基本特点,是行为的基础与根本因素,包括生理素质与\_\_\_\_\_两个方面。
20. 《劳动法》第 15 条规定,禁止一般用人单位招用未满\_\_\_\_\_周岁的未成年人。
21. 评价中心是以测评\_\_\_\_\_为中心的一组评价活动。
22. 在操作能力测试中,\_\_\_\_\_被认为是所有测试中具有最高效度和信度的测试,因为它们系统地测量了与工作直接相关的行为。
23. 差异情况分析包括\_\_\_\_\_与个体差异分析。
24. 客观性原则的贯彻,首先要求测评指标体系本身的制定具有\_\_\_\_\_。
25. 与顺序量化相比,\_\_\_\_\_比其更进一步,它不但要求素质测评的对象的排列有强弱、大小、先后等顺序关系,而且要求任何两个素质测评对象间的差异相等。

**四、名词解释题(本大题共 5 小题,每小题 4 分,共 20 分)**

26. 绩效
27. 人员分析
28. 投射技术
29. 结构面试
30. 再测信度

五、简答题(本大题共 5 小题,每小题 5 分,共 25 分)

31. 何谓效度? 常见的效度考评方法有哪些?
32. 测评标准体系的建构应该符合哪些基本标准?
33. 试述人员测评对人力资源管理与开发的作用。
34. 简述面试的功能作用。
35. 管理游戏的优缺点有哪些?

六、论述题(本大题 15 分)

36. 测评方案可行性的设计和分析的步骤。