

6. 公文处理的具体形式不包括

- A. 背景模拟
- B. 公文类别处理模拟
- C. 处理过程模拟
- D. 处理结果报告模拟

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. 测评者因对某种特点或某方面的测评结果有清晰、强烈的观察印象而冲淡了对其他方面测评结果的印象而产生的测评误差,被称作

- A. 光环效应误差
- B. 首因效应误差
- C. 近因效应误差
- D. 期望效应误差

9. 测评结果相对于另一个非常相同的测评结果的变异程度叫做

- A. 评分者信度
- B. 再测信度
- C. 复本信度
- D. 一致性信度

10. 把各个指标上的得分直接相乘得到一个总分的数据综合方法叫做

- A. 指标综合法
- B. 加权综合法
- C. 连乘综合法
- D. 指数连乘法

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. 人员素质测评按照测评目的与用途划分,有

- A. 鉴定性测评
- B. 诊断性测评
- C. 选拔性测评
- D. 配置型测评
- E. 开发性测评

12. 人员素质测评的量化形式从理论上来说有_____等。

- A. 一次量化、二次量化
- B. 类别量化、模糊量化
- C. 顺序量化、等距量化
- D. 比例量化
- E. 当量量化

13. 评价中心情境设计应注意

- A. 相似性
- B. 典型性
- C. 逼真性
- D. 主题突出
- E. 立意高,开口小,挖掘深,难度适当

14. 以下属于常见工作模拟测试的是

- A. 明尼苏达纸质模板测试修订版
- B. 神经运动能力模拟
- C. 书记能力
- D. 智力测验
- E. 演讲能力测验

15. 整体分布分析包括

A. 频数分布表分析

B. 频数分布图分析

C. 整体分布表分析

D. 整体分布图分析

E. 频数部分分析

非选择题部分

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. 选拔性测评操作与运用的基本原则是公平性、公正性、_____、准确性与可比性。

17. 人员素质测评的客观基础是职位类别差异和_____。

18. 人员测评标准体系的建构包括两步,第一是测评指标体系的建构,第二是_____、赋分、标度制定、常模建构等标准化程序。

19. 心理测验在知识测评中的应用形式实际是教育测验,即_____。

20. 压力面试的目的是要把被试者“考倒”,以此考查其机智程度、_____、心理承受能力及自我控制能力等心理素质。

21. 评价中心小组讨论中典型的形式是_____。

22. 工作模拟是一种_____,用来测评申请人与工作表现相关的能力。

23. 选择用于招聘甄选工作的测评方法时,应注意的问题有区分性、客观性、_____和公平性。

24. 关联效度的分析关键在_____的选择。

25. 差异情况分析包括_____与个体差异分析。

四、名词解释(本大题共 5 小题,每小题 4 分,共 20 分)

26. 当量量化

27. 能力倾向

28. 物理测试

29. 首因效应误差

30. 内容效度

五、简答题(本大题共 5 小题,每小题 5 分,共 25 分)

31. 绩效考评与素质测评的关系是怎样的?

32. 与客观型试题相比,论文型试题有哪三个特征?

33. 管理游戏的优点是什么?

34. 从测评方法与评分者的评分信度之间的关系考虑,如何提高测评结果的可靠性?

35. 整体分布分析和总体水平分析的目的分别是什么?

六、论述题(本大题 15 分)

36. 请论述面试过程中主考官易犯的错误。