

# 浙江省 2015 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. 要求测评的结果既令本人信服又令他人信服,即要求素质测评的方法科学、客观,指标具体可验。这是操作与运用考核性测评时的\_\_\_\_\_原则。  
A. 全面性                      B. 充足性                      C. 可信性                      D. 权威性或公众性
2. 个人能力清单中的\_\_\_\_\_指的是在所期望的活动或目标上倾注精力和发挥能力的意愿。  
A. 价值观                      B. 态度                      C. 兴趣                      D. 动机
3. 处于同一个标准体系中的各种标准互相配合,在总体上能够全面地反映工作岗位所需具备的素质及功能的主要特征,使整个测评对象包含在评价标准体系内容之中。这是测评标准体系建构的\_\_\_\_\_原则。  
A. 可操作性                      B. 独立性                      C. 完备性                      D. 合理量化
4. 投射技术起源于临床心理学和  
A. 临床心理咨询                      B. 变态心理学                      C. 临床医学                      D. 精神病治疗法
5. 面试的方法与技巧,要求坚持\_\_\_\_\_原则。  
A. 问准问实                      B. 问多问深                      C. 问多问广                      D. 问多问实
6. 角色扮演是主要用以测评\_\_\_\_\_的情境模拟活动。  
A. 认知能力                      B. 人际关系处理能力  
C. 学习能力                      D. 情绪管理能力

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、同级与\_\_\_\_\_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. 自我评定                      C. 独立董事                      D. 客户
8. 观察测评时,测评者因某种主观臆断的逻辑定势而产生的测评误差,被称作
- A. 期望效应误差              B. 首因效应误差              C. 近因效应误差              D. 定势效应误差
9. 所谓\_\_\_\_\_是指相同素质测评项目分数间的一致性程度。
- A. 评分者信度                  B. 再测信度                      C. 复本信度                      D. 一致性信度
10. 不但考虑了各个指标上的得分,还考虑了指标的相对重要性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. 目前国外典型的人员分析工具及技术有
- A. DOL 系统
- B. 职能分析系统
- C. 职位分析问卷
- D. 能力分析量表、工作要素分析方法
- E. 关键事件技术
12. 工作分析的方法包括
- A. 观察法、访谈法                      B. 工作日志法                      C. 主管人员分析法
- D. 关键事例法                              E. 问卷法、文献查阅法
13. 从应用层次上测评知识有三种方式,包括
- A. 要求被测评者扎实地“理解”,把新知识与自己原有的知识联系起来
- B. 要求被测评者机械地模仿“套用”,把已有知识直接套用到问题上
- C. 要求被测评者正确地“运用”,在理解的基础上正确应用已有的知识
- D. 要求被测评者广泛地“联系”,把已有知识与问题情境联系起来
- E. 要求被测评者创造性的“活用”,打破现有的知识模式,解决新出现的问题
14. 有关研究表明,美国抵制考评的力量来自于
- A. 职员非正式组织                      B. 工会                                  C. 个体职员
- D. 主管人员                                  E. 职员家属联合会

15. 测评者及其测评引起的差异划分为两个方面,分别是
- A. 恒定的系统误差与随机误差
  - B. 测评过程误差
  - C. 测评方法使用错误
  - D. 测评方法选择错误
  - E. 测评者个体的主观误差

## 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. 配置性测评与其他类型的素质测评相比,它具有\_\_\_\_\_、客观性、严格性、准备性等特点。
17. 美国劳工部开发和使用的一个职位定向分析系统叫做\_\_\_\_\_系统,它把人员分析的内容以工作描述的形式表现出来。
18. 人员测评标准体系的建构包括两步,其中的关键在于\_\_\_\_\_。
19. 能力倾向测验具有\_\_\_\_\_功能与预测功能,可以判断一个人的能力优势与成功发展的可能性,为职业选择、人员配置、职业设计与开发提供科学依据。
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、应变能力、心理承受能力及\_\_\_\_\_能力等心理素质。
21. 评价中心小组讨论的形式有两种,一是角色指定形式,二是角色自由讨论形式,前者的代表是有领导小组讨论,后者的代表是\_\_\_\_\_。
22. 中高层管理人员的工作是一种\_\_\_\_\_工作。
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、灵活性和\_\_\_\_\_。
24. 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叫做\_\_\_\_\_。
25. 差异情况分析包括整体差异情况分析与\_\_\_\_\_。

### 四、名词解释(本大题共 5 小题,每小题 4 分,共 20 分)

- 26. 素质测评
- 27. 试卷蓝图
- 28. 素质相似
- 29. 结构效度
- 30. 综合报告

**五、简答题(本大题共 5 小题,每小题 5 分,共 25 分)**

31. 选拔性测评的特点有哪些?
32. 简单说明 DOL 系统的局限性以及在人员分析中最根本的缺陷。
33. 管理游戏的缺点是什么?
34. 中高层管理人员绩效考评的客观性指标有哪些?
35. 分项报告和综合报告的优缺点分别是什么?

**六、论述题(本大题 15 分)**

36. 论述测评实施的基本原则及贯彻这些原则的要点。