

# 浙江省 2016 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 1 分,共 10 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. 评价中心的起源,从我国古代与现代的情况来看,主要是以此代替或简化实践考查的形式,来测评被测者的实际工作能力,但更直接的原因则是源于\_\_\_\_\_的测评。  
A. 操作能力                  B. 管理能力                  C. 技能水平                  D. 理解能力
2. 绩效考评是指考评主体对个体或组织活动\_\_\_\_\_及其价值的考查与评定。  
A. 频繁程度                  B. 成果                          C. 数量                          D. 质量
3. 测评者在测评过程中受观察者观察形成的第一印象影响而产生的测评误差,被称为  
A. 近因效应误差    B. 首因效应误差  
C. 晕轮效应误差    D. 期望效应误差
4. 认知测验测评的是认知行为,而人格测验测评的是\_\_\_\_\_行为。  
A. 管理                          B. 决策                          C. 社会                          D. 认知
5. 绩效表现的形式多种多样,一般来说,主要体现在三个方面:\_\_\_\_\_,工作效益和工作任务完成的质与量。  
A. 工作效率    B. 工作成果  
C. 任务完成情况    D. 工作目标的实现

6. 心理学研究表明,个体相互间是存在差异的,这种差异不仅表现在生理上、性别上与外貌上,而且更多地是体现在心理上。这种心理差异可归结为两个方面:其一是\_\_\_\_\_差异,包括兴趣、爱好、需要、动机等方面的差异;其二是\_\_\_\_\_差异,包括能力、气质与性格三大因素及其组合的差异。
- A. 现实能力倾向、潜在能力倾向                      B. 潜在能力倾向、个性心理特征  
C. 个性倾向、个性心理特征                              D. 能力倾向、个性心理特征
7. 信度是指测评结果对所测素质反映的\_\_\_\_\_程度。
- A. 准确                      B. 吻合                      C. 真实                      D. 满意
8. 认知测验可以按其具体的测验对象分为\_\_\_\_\_测验、智力测验和能力倾向测验。
- A. 知识                      B. 技能                      C. 品德                      D. 成就
9. 把被试假定为接替或顶替某个管理人员的工作,在其办公桌上堆积一大堆亟待处理的文件,要求其在规定时间内处理完成,这种测试形式是
- A. 无领导小组讨论      B. 管理游戏                      C. 角色扮演                      D. 公文处理
10. 人们由于生长与工作的环境不同,所具有的生理特点与遗传素质不同,接受教育程度不同,因此,每个人所形成的素质也就不同,这就是\_\_\_\_\_差异。
- A. 整体                      B. 群体                      C. 个体                      D. 独立

## 二、多项选择题(本大题共 8 小题,每小题 2 分,共 16 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. 人员素质测评的主要功用有
- A. 评定                      B. 预测                      C. 记忆  
D. 应用                      E. 诊断反馈
12. 神经活动类型学说认为,人的神经活动有\_\_\_\_\_两种过程(方向)。
- A. 内敛                      B. 兴奋                      C. 控制  
D. 抑制                      E. 聚合
13. 知识测评可以从\_\_\_\_\_等几个层次上进行。
- A. 推理                      B. 运用                      C. 记忆  
D. 理解                      E. 思维
14. 关于外显行为与内在素质之间的关系,下列描述正确的是
- A. 人的外显行为与内在素质是动态的整体系统  
B. 内在素质必然通过外显行为表现出来  
C. 外显行为因为受制于内在素质而具有某种特定性、稳定性与差异性  
D. 人的外显行为与内在素质是一个耗散结构系统  
E. 人的外显行为与内在素质没有联系

15. 投射技术,根据其刺激的内容与形式的不同可以分为多种,即
- A. 联想投射                      B. 构造投射                      C. 选择排列投射  
D. 表演投射                      E. 逆境对话投射
16. 以下哪几种测验属于心理测验?
- A. 卡特尔 16 种个性因素测验  
B. 结构化面试  
C. 公文筐测验  
D. 无领导小组讨论  
E. 罗夏墨迹测验
17. 人的气质类型可以划分为
- A. 血液质                      B. 胆汁质                      C. 多血质  
D. 粘液质                      E. 抑郁质
18. \_\_\_\_\_与经验效标方法是品德测评问卷编制中可以选择的三种具有独立意义的方法。
- A. 工作分析                      B. 内容效度                      C. 观察  
D. 因素分析                      E. 评价中心

## 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,每空 1 分,共 14 分)

19. 个体的素质是在 \_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_与 \_\_\_\_\_ 三个因素共同作用下形成和发展的,并非天生不变的,因而具有一定的可塑性。
20. 态度的主要表现形式分为三个层次: \_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_和 行动倾向层面。
21. 所谓效度是指测评结果对所测素质反映的真实程度,实际测评到的内容与我们所想测评内容的一致性,反映的是 \_\_\_\_\_ 效度。
22. 1879 年法国心理学家 \_\_\_\_\_ 在德国莱比锡大学设立了第一所心理实验室,实验中发现个体的行为相互间存在个别差异。
23. 直率、热情、精力旺盛、情绪易于冲动、心境变化剧烈,具有外倾性,这属于 \_\_\_\_\_ 气质类型。
24. 某种人只是追求自己的基本的生理需求获得满足,而不考虑其他人与周围条件。根据格雷夫斯对价值观类型的分析,这属于 \_\_\_\_\_ 型价值观。
25. 技能测评的方法包括 \_\_\_\_\_ 和 \_\_\_\_\_。
26. 桑戴克认为,了解他人,与他人相处的能力属 \_\_\_\_\_。
27. 心理测验实质上是行为样组的客观的和 \_\_\_\_\_ 的测量。
28. 深思熟虑、善于分析与综合、轻率、武断、主观、自以为是。这属于 \_\_\_\_\_ 型品德特征。

**四、名词解释(本大题共 4 小题,每小题 4 分,共 16 分)**

29. 素质测评

30. 品德

31. 态度

32. 个性倾向

**五、简答题(本大题共 5 小题,每小题 6 分,共 30 分)**

33. 分析管理游戏的优点与缺点。

34. 分析投射技术的特点。

35. 根据测评目的与用途划分,素质测评分为哪几种主要类型?

36. 如何控制定势效应误差?

37. 分析选拔性测评的特点。

**六、论述题(本大题 14 分)**

38. 论述面试在人力资源测评中的功能。