

浙江省 2021 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

1. 请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。

2. 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。

选择题部分

注意事项:

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。在每小题列出的备选项中只有一项是最符合题目要求的,请将其选出。

1. 个体的素质是在遗传、环境与个体能动性三个因素共同作用下形成和发展的,并非天生不变,这体现了素质的_____特性。
A. 稳定性 B. 可塑性 C. 表出性 D. 综合性
2. 以下哪项属于二次量化
A. 责任意识 B. 违纪次数 C. 出勤频数 D. 身高体重
3. 通过对实际工作中特别有效或无效的工作者行为的简短描述来调查与分析工作是工作分析法中的
A. 主管人员分析法 B. 访谈法 C. 关键事例法 D. 观察法
4. 以_____为标志,心理测验进入成熟时期。
A. 发表《根据自然天赋将人加以分类》
B. 第一版比内-西蒙智力量表的出版
C. 斯坦福-比内智力量表发表
D. 哈特威和麦金利编制的明尼苏达多相人格调查表发表
5. 对整个面试的实施,提问内容、方式,时间评分标准等过程因素都有严格的规定,主试人不能随意变动的是
A. 压力面试 B. 半结构面试 C. 结构面试 D. 随意面试

15. 在测评方法选择应注意的问题中,以下描述正确的是
- A. 在招聘中,为了避免主观因素带来的偏差,要求所采用的方法具有较高的客观性,如标准化的测验,结构化面试等
 - B. 汰劣要求使用成本低、容易实施、标准明确的测验方法,如能力倾向测验、职业能力测验、知识考试等
 - C. 公文筐测验适用于高层管理者,预测工商管理素质,评估综合管理技能,鉴别是否有全面系统的经验和独当一面的魄力
 - D. 小组讨论适用于中高层管理者,预测工商管理素质,评估领导意识和素质、表达能力和协调引导能力,预测管理效能和管理风格
 - E. 面向高绩效的管理潜能开发测验适用于中高层管理者,考察管理者的知识、技能水平和管理风格定位

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 1.5 分,共 15 分。

16. 人员素质测评的类型按不同的标准有不同的划分,按测评范围来分,可分为_____和综合测评。
17. 二次量化即指对素质测评的对象进行间接的定量刻画,即先_____后再定量刻画的量化形式。
18. 所谓权重即测评指标在测评体系中的重要性或测评指标在总分中应占的比重,有三种基本形式:纵向加权、横向加权以及_____。
19. 知识测评中常用的题型包括三个种类:_____、选答型与综合型。
20. 面试结果的处理工作主要包括三个方面的内容:综合面试结果、面试结果反馈和_____。
21. 评价中心法的具体定义是以_____为中心的标准化的一组评价活动。
22. _____是由既熟识被测试者又与测评者有密切关系的第三者以书信形式向测评者介绍被测试者的文字材料。
23. 根据测评主体与测评对象的关系来分,有自我测评和_____。
24. _____是指通过对测评结果进行定性定量分析,判断测评结果是否受到心理效应的严重影响、其标准误以及单个测评结果的置信区间。
25. 作为素质测评信息的输出或反馈,_____同样是素质测评过程中的一个重要环节。

四、名词解释题：本大题共 5 小题，每小题 4 分，共 20 分。

- 26. 当量量化
- 27. 晕轮效应
- 28. 工作样本测试
- 29. 近因效应误差
- 30. 内容效度

五、简答题：本大题共 3 小题，每小题 8 分，共 24 分。

- 31. 简述人员素质测评标准体系构建的步骤。
- 32. 简述投射技术的理论依据。
- 33. 简述面试官的主要素质要求。

六、论述题：本大题 11 分。

- 34. 试论人员素质测评对人力资源管理的功能与作用。