

# 浙江省 2019 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. 有的人活泼好动,有的人沉静安详。这说明素质具有\_\_\_\_\_特性?  
A. 稳定性                      B. 可塑性                      C. 差异性                      D. 表出性
2. 下列属于一次量化的是  
A. 外向性                      B. 情绪稳定性                      C. 工作满意度                      D. 身高
3. 下列哪个属于测评标准体系的横向结构中的品德素质  
A. 思想品质                      B. 工作态度                      C. 责任意识                      D. 心理健康
4. 根据测验的目的,可以将心理测验划分为描述性、预测性、诊断咨询性、挑选性、配置性、\_\_\_\_\_,研究性等形式。  
A. 调查性                      B. 计划性                      C. 系统性                      D. 原则性
5. 即便应聘相同企业,由于应聘不同部门的岗位,面试的题目会有所不同,这说明面试具有\_\_\_\_\_的特点?  
A. 内容的灵活性                      B. 信息的复合性  
C. 对象的单一性                      D. 判断的直觉性

6. 与其他测评形式相比,评价中心中,主持人对被测评者的测评大多数是置于群体互动之中进行的,是一种比较性的整体测评。这说明评价中心具有\_\_\_\_\_的特点。
- A. 综合性                      B. 整体互动性                      C. 标准化                      D. 全面性
7. 下列哪个\_\_\_\_\_绩效考评的指标最适合考评中高层管理人员?
- A. 研发投入                      B. 边际利润率                      C. 培训课时                      D. 客户投诉率
8. 下列哪个\_\_\_\_\_测评工具最适合测评管理者的计划能力、预测能力、工作条理性等?
- A. 生活特征问卷                      B. DISC                      C. 无领导小组讨论                      D. 公文筐测试
9. 测评常常是通过选取被测人员一些具体的行为测评来推断其实际的素质水平,因此人们要问:你所测评的结果能否代表想要测的素质呢,你所观察到的行为是否表明了被测评者真实的素质水平呢,这是人们最为关心的测评结果有效性问题,也就是\_\_\_\_\_问题。
- A. 信度                      B. 再测信度                      C. 结构效度                      D. 关联效度
10. 当某被试的 Z 分数(标准分数)在 0 左右,即表明他处于\_\_\_\_\_水平。
- A. 最差                      B. 十分差                      C. 优秀                      D. 中等

**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. 下列属于选拔性测评的特点的是
- A. 强调测评的区分功能                      B. 测评标准柔性强                      C. 测评过程主观
- D. 测评结果是分数或是等级                      E. 测评指标选择性
12. 下列关于量化的形式,描述正确的是
- A. 类别量化只能区分不能比较
- B. 模糊量化能进行顺序比较
- C. 顺序量化能进行顺序比较
- D. 政治面貌的量化属于模糊量化
- E. 一次量化是客观的
13. 下列关于压力面试的描述,正确的是
- A. 给被测评者制造一个令人紧张的气氛
- B. 主试提问非常少
- C. 常常把被测评者置于进退两难的境地
- D. 可以考察被测评者的自我控制能力
- E. 问题非常具有结构性

14. 关于管理游戏的优点,描述正确的是
- A. 能够突破实际工作情景时间与空间的限制
  - B. 具有趣味性
  - C. 具有认知社会关系的功能
  - D. 操作不便
  - E. 被试专心于掌握一些管理原理的学习
15. 关于信度,下列描述正确的是
- A. 信度是指测评结果对所测素质反映的真实程度
  - B. 评分者信度主要揭示测评结果中个体的主观误差
  - C. 信度是指测评结果反映所测素质的准确性、可靠性和一致性
  - D. 再测信度是指测评结果以同样的测评工具测评方法与测评对象,再次获得测评结果的变异程度
  - E. 复本信度是指相同素质测评项目分数之间的一致性程度

## 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. 绩效考评与素质测评是相辅相成的。素质测评为绩效考评提供了起点与\_\_\_\_\_,而绩效考评为素质测评提供了一种实证与补充。
17. 所谓当量量化,就是先选择某一\_\_\_\_\_,把诸种不同类别或不同质的素质测评对象进行统一性的转化,对它们进行近似同类同质的量化。
18. 所谓\_\_\_\_\_,即对标准的外在形式的划分,常常表现为素质行为特征或表现的范围、强度和频率的规定。
19. 记忆是人脑对过去经历过的事物的反映,个体经历过的事物包括感知过、思维过、体验过和操作过的事物,都可以经过\_\_\_\_\_作为经验在头脑中保存下来,并在一定的条件下得到恢复。
20. 内在素质与外显行为在活着的人身上是一个动态的整体系统,是一个\_\_\_\_\_系统,内在的素质必然会通过外显的行为表现出来。外显的行为受制于内在的素质具有某种稳定性、特定性与差异性。

21. 在管理游戏这种活动中,小组成员各被分配一定的任务,必须合作才能较好地完成例如购买、装配或搬运等,有时引入一些\_\_\_\_\_,如三四个小组同时进行销售和市场占领以分出优劣。由此看来,管理游戏是一种以完成某项实际工作任务为基础的标准化模拟活动通过观察来测评被测评者实际的管理能力。
22. 物理测试是指用物理的方法检测被测评者在一定刺激下身体的\_\_\_\_\_,从而衡量被测试者的个性素质和身体素质,它包括测谎器测试、药物测试和身体检查。
23. 实事求是地实施测评,保证测评过程和结果真正反映测评对象的真实素质状况,排除个人的\_\_\_\_\_,这体现了测评实施的客观性原则。
24. 在管理素质测评中,指挥协调能力这项指标满分为 10,而 7 个被测评者在面试中的平均得分 6 分,则该项指标的适合度为\_\_\_\_\_。
25. Z 分数是一种标准分数,但由于存在负数的可能而使用不便,经过转换得到的\_\_\_\_\_,消除了原来的 Z 分数的负号。

#### 四、名词解释题(本大题共 5 小题,每小题 4 分,共 20 分)

26. 开发性测评
27. 职能分析系统
28. 构造投射
29. 神经运动能力模拟
30. 测评的客体

#### 五、简答题(本大题共 5 小题,每小题 5 分,共 25 分)

31. 测评标准体系构建的基本原则之一:明确性原则是什么含义?
32. 试题编排是组卷中的关键步骤,目前有哪些试题编排的方法?
33. 工作样本测试方法的缺点是什么?
34. 什么是期望效应误差,该如何控制?
35. 频数分布表分析的步骤是什么?

#### 六、论述题(本大题 15 分)

36. 面试考官常犯错误有哪些,该如何避免?