

中国十大品牌教育集团 中国十佳网络教育机构



- 自考名师全程视频授课，图像、声音、文字同步传输，享受身临其境的教学效果；
- 权威专家在线答疑，提交到答疑板的问题在 24 小时内即可得到满意答复；
- 课件自报名之日起可反复观看不限时间、地点、次数，直到当期考试结束后一周关闭；
- 付费学员赠送 1G 超大容量电子信箱；及时、全面、权威的自考资讯全天 24 小时滚动更新；
- 一次性付费满 300 元，即可享受九折优惠；累计实际交费金额 500 元或支付 80 元会员费，可成为银卡会员，购课享受八折优惠；累计实际交费金额 1000 元或支付 200 元会员费，可成为金卡会员，购课享受七折优惠（以上须在同一学员代码下）；

**英语/高等数学预备班：**英语从英文字母发音、国际音标、基本语法、常用词汇、阅读、写作等角度开展教学；数学针对有仅有高中入学水平的数学基础的同学开设。通过知识点精讲、经典例题详解、在线模拟测验，有针对性而快速的提高考生数学水平。[立即报名！](#)

**基础学习班：**依据全新考试教材和大纲，由辅导老师对教材及考试中所涉及的知识进行全面、系统讲解，使考生从整体上把握该学科的体系，准确把握考试的重点、难点、考点所在，为顺利通过考试做好知识上、技巧上的准备。[立即报名！](#)

**冲刺串讲班：**结合历年试题特点及命题趋势，规划考试重点内容，讲解答题思路，传授胜战技巧，为考生指出题眼，提供押题参考。配合高质量全真模拟试题，让学员体验实战，准确地把握考试方向、将已掌握的应试知识融会贯通，并做到举一反三。[立即报名！](#)

**习题班：**自考 365 网校与北大燕园合作推出，共计 390 门课程，均涵盖该课程全部考点、难点，在线测试系统按照考试难度要求自动组卷、全程在线测试、提交后自动判定成绩。我们相信经过反复练习定能使您迅速提升应试能力，使您考试梦想成真！[立即报名！](#)

**论文答辩与毕业申请指导班：**来自主考院校的指导老师全程视频授课，系统阐述申报自考论文的时间、论文的选题、论文的格式及内容、与导师的沟通技巧等，并提供论文范例供学员参考。[立即报名！](#)

**自考实验班：**针对高难科目开设，签协议，不及格返还学费。全国限量招生，报名咨询 010-82335555 [立即报名！](#)

浙江省 2007 年 7 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

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，请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。

- 1.记忆的\_\_\_\_\_是指对某方面知识的再现没有任何歪曲、遗漏和附会。( )  
A.完整性 B.准确性  
C.公正性 D.合理性
- 2.复本信度，是指测评结果相对于另一个非常相同的测评结果的\_\_\_\_\_程度。( )  
A.变异 B.一致  
C.可靠 D.适合
- 3.下列哪种方法属于人员分析方法与技术？( )  
A.胜任特征法 B.理论推导法  
C.职位分析问卷 D.历史概括法
- 4.投射技术，根据其刺激的内容与形式可以分为图形投射、动作投射、\_\_\_\_\_投射。( )  
A.语言 B.墨迹  
C.联想 D.表演
- 5.主考官往往因应聘人某一方面十分好或坏的表现而产生对应聘人的整体判断，结果导致录用误差，这种误差称为( )

- A.第一印象效应  
B.近因效应  
C.戴明效应  
D.晕轮效应
- 6.明尼苏达操作速度测验属于以下哪种测验类型? ( )  
A.机械倾向测验  
B.技能技巧测验  
C.运动技能倾向测验  
D.操作能力测验
- 7.进行人员素质测评的理论依据是,一\_\_\_\_\_之间存在差异,二人员个体之间存在差异。( )  
A.测评工具  
B.测评方法  
C.测评指标  
D.职位
- 8.测评后,被测评者首先想知道的是自己的测评结果是什么,关心测评等级会给自己带来什么利益或损害,这反映了被测评者的( )  
A.怀疑心态  
B.掩饰心态  
C.敏感心态  
D.否认心态
- 9.等距量化要求素质测评对象的排列有强弱、大小、先后等顺序关系,而且要求任何两个素质测评对象间的差异\_\_\_\_\_,然后在此基础上才给每个测评对象一一赋值。( )  
A.相等  
B.不相等  
C.相反  
D.相似
- 10.对主观性测评指标进行计量时,一般采用( )  
A.转变成客观性指标  
B.进行模糊计量  
C.用文字表达  
D.以上都不是

## 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,请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选、少选或未选均无分。

- 1.工作模拟测试是一种非纸笔测试,用来测评被试与工作表现相关的能力,以下哪些测评方法属于工作模拟测试? ( )  
A.艾森克人格测试  
B.明尼苏达纸制模板测试  
C.卡特尔 16 因素测试  
D.神经运动能力测试  
E.书记能力测试
- 2.测评质量检测的主要指标有( )  
A.效度  
B.信度  
C.区分度  
D.独立性  
E.适合度
- 3.以下哪些测评方法适合于高层管理人员的测评?( )  
A.工作样本测试  
B.公文筐测试  
C.明尼苏达书记测试  
D.无领导小组讨论  
E.管理游戏
- 4.人员素质测评类型按测评标准划分,通常有( )  
A.无目标测评  
B.效标参照性测评  
C.定性测评  
D.常模参照性测评  
E.定量测评
- 5.下列有关对素质表述不正确的是( )  
A.素质具有稳定性  
B.素质会通过一定的形式表现出来  
C.素质是由遗传因素决定的  
D.个体间的素质存在差异  
E.素质是一个整体,具有不可分解性

**三、填空题(本大题共 9 小题, 每空 1 分, 共 10 分)**

请在每小题的空格中填上正确答案。错填、不填均无分。

- 1.运用已学过的知识分析尚未出现过的例子, 是衡量理解的标志。因此, 理解有三种不同的水平, 即直接理解、类同理解与\_\_\_\_\_理解。
- 2.配置性测评的目的是以配置的(工作)职位要求为依据, 寻找\_\_\_\_\_的被配者, 整个测评活动都是围绕这一目的而进行的。
- 3.斯普兰格认为, 人的价值观有六种类型, 分别是: 理论型、经济型、审美型、社会型、宗教型、\_\_\_\_\_型。
- 4.应用是运用知识概念分析新情境解决新问题的活动, 从理论上来说应用有操作、知觉与\_\_\_\_\_三个层次。
- 5.素质测评标准体系及其分数等级、评语, 在素质测评过程中, 是充当一种价值等价物的作用, 它一般由\_\_\_\_\_、标度和标记三个要素组成。
- 6.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因素不同, 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。
- 7.与其他人员素质测评形式相比, 面试有它相对独特的特点, 即对象的单一性、信息的复合性、交流的直接互动性、内容的灵活性、判断的\_\_\_\_\_。
- 8.人员素质测评从其流程与步骤来看大致可分成以下几个步骤: 准备阶段、实施阶段、分析与决策阶段、\_\_\_\_\_阶段。
- 9.根据人的神经活动的两个方向与三种特征, 人的气质一般可划分为胆汁质、多血质、\_\_\_\_\_质和\_\_\_\_\_质。

**四、判断题(本大题共 4 小题, 每小题 3 分, 共 12 分)**

判断下列各题, 正确的在题后括号内打“√”, 错的打“×”。

- 1.一致性信度分析的前提是测评内各项目必须是不同质的, 也就是说测评的不是同一素质项目。( )
- 2.一般来说回忆的知识量要大于再认的知识量。换言之, 能再认的知识一定能回忆, 但能回忆的知识不一定能再认。( )
- 3.模糊量化的测评对象是指那些分类界限明确, 但测评者认识较模糊或无法把握的素质特征。( )
- 4.在知识测评时, 要求被测者把特定的知识与其他知识进行区别, 例如, 进行挑选、辨认、分类等, 这种测评方法称为再认法。( )

**五、名词解释题(本大题共 4 小题, 每小题 3 分, 共 12 分)**

- 1.品德
- 2.效度
- 3.素质测评
- 4.气质

**六、简答题(本大题共 5 小题, 每小题 6 分, 共 30 分)**

- 1.试简要回答定势效应误差及其控制策略。
- 2.简述投射技术的基本原理。
- 3.为什么说素质具有稳定性?
- 4.简答压力面试的特点。
- 5.简答人员素质测评实施的基本原则。

**七、论述题(16 分)**

试述人员素质测评的意义。