



- C.规范化面谈  
D.整合面试
6. \_\_\_\_\_ 是以测评管理素质为中心的标准化的一组评价活动。( )  
A.评价中心  
B.测评技术  
C.素质测评  
D.管理测评
7. \_\_\_\_\_ 是测量被测人脉搏,呼吸频率和皮肤反应等生理变化的一种电子工具。( )  
A.心电图谱  
B.心理测试器  
C.测谎器  
D.情感测试仪
- 8.在测评实施原则中, \_\_\_\_\_ 是指要把握测评的目的,注意利用测评目标的导向作用,使测评工作与测评目标保持一致。( )  
A.指示性原则  
B.方向性原则  
C.客观性原则  
D.可行性原则
- 9.在效度测量中, \_\_\_\_\_ 是指测评结果与某种标准结果的一致性程度。( )  
A.结构效度  
B.内容效度  
C.关联效度  
D.比较效度
- 10.图形化的频数分布表即为( )  
A.频数分布图  
B.累积频数表  
C.效率分布图  
D.加权频数表

## 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.人员素质测评活动中最为显著的特征就是把被测评者的特征行为与某种标准进行比较,以确定其素质构成与成熟水平,用来比较的常用标准有( )  
A.存在于测评对象之外的主观要求  
B.存在于测评对象之外的客观要求  
C.存在于测评对象之中的内在要求  
D.存在于测评对象之中的常模标准  
E.存在于测评对象内外的通用标准
- 2.调查访谈法可以分为( )  
A.专题访谈法  
B.问卷调查法  
C.内容专注法  
D.胜任特征法  
E.主观预测法
- 3.人的外显行为包括( )  
A.语言行为  
B.心理行为  
C.非语言行为  
D.非心理行为  
E.肢体动作
- 4.以下测试 \_\_\_\_\_ 属于工作模拟测试。( )

- A.明尼苏达纸质模板测试修订版  
B.技术环境模拟  
C.神经运动能力模拟  
D.书记能力  
E.模仿能力

- 5.测评结果的客观性是由\_\_\_\_\_构成。( )
- A.测评方法的客观性  
B.测评结果的准确性  
C.测评者的客观性  
D.测评过程的程序化  
E.测评实施的公平性

### 三、填空题(本大题共 10 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.在选拔性测评原则中, \_\_\_\_\_即要求对被测评者素质测评的结果具有纵向的可比性。
- 2.与顺序量化相比, \_\_\_\_\_比其更进一步, 它不但要求素质测评的对象的排列有强弱、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相等。
- 3.主要用于测评一个人运动反应的速度、灵活性、协调性和其他身体动作方面特征的方法称为\_\_\_\_\_。
- 4.通过少数典型的人员素质或者工作角色特征的剖析研究来编制素质测评的标准体系的方法称为\_\_\_\_\_。
- 5.\_\_\_\_\_可以说是一种经过精心设计, 在特定场景下以面对面的交谈与观察为主要手段, 由表及里测评应试者有关素质的一种方式。
- 6.在评价中心的形式中, \_\_\_\_\_是指先让被试者看一些有关某个组织管理中的问题材料, 然后要求向高层领导提出一个分析报告。
- 7.Bernadin(伯纳丁, 1984)研究表明, 93%的绩效考评都是由职员的\_\_\_\_\_单独进行。
- 8.在测评实施的原则中, \_\_\_\_\_是指依靠感觉、印象和经验对测评对象素质进行诸如“高或者低”, “强或者弱”等的价值判断。
- 9.在信度测量中, \_\_\_\_\_是指相同素质测评项目分数间的一致性程度。
- 10.\_\_\_\_\_是一种原始分数的转换形式, 即根据被测评者的得分的多少顺序排位的一种自然分数形式。

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

- 1.考核性测评
- 2.胜任特征法
- 3.面试方案
- 4.非生产性工作
- 5.趋中心理误差

### 五、简答题(本大题共 5 小题, 每小题 5 分, 共 25 分)

- 1.DOL 系统是美国劳工部开发和使用的一个职位定向分析系统, 请指出该系统提出的个人特征有哪些?
- 2.投射技术的特点有哪些?
- 3.管理游戏的优点有哪些?
- 4.晋升决策中普遍存在的问题有哪些?

5.素质测评结果报告的方式，按形式分为哪几种？

#### 六、论述题(本大题 15 分)

请你论述评价中心方法存在的问题有哪些？

