

人员测评技术

(课程代码 11755)

注意事项:

1. 本试卷分为两部分，第一部分为选择题，第二部分为非选择题。
2. 应考者必须按试题顺序在答题卡（纸）指定位置上作答，答在试卷上无效。
3. 涂写部分、画图部分必须使用2B铅笔，书写部分必须使用黑色字迹签字笔。

第一部分 选择题

一、单项选择题：本大题共15小题，每小题1分，共15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. 素质测评活动中功能与环境因素相结合而产生的实际效用是

A. 作用	B. 功能
C. 功用	D. 诊断
2. 对麦克里兰长期来研究成果和应用情况作了较系统的说明的专著是

A. 《职位胜任力测评指导》	B. 《职位胜任力测评》
C. 《测量胜任力而不是智力》	D. 《工作胜任力》
3. 基于胜任力模型的面试过程必须是

A. 结构化的面试过程	B. 非结构化的面试过程
C. 开放式的面试过程	D. 封闭式的面试过程
4. 在管理实践中，开发组织的核心胜任力时，通常采用

A. 问卷调查法	B. 工作日志法
C. 职业分析方法	D. 关键成功因素法
5. 给每个指标分配不同的等级分数，其目的是使不同的测评客体在同一测评指标上的得分可以比较，这指的是加权的

A. 横向加权	B. 纵向加权
C. 绝对加权	D. 综合加权

6. 能力测验分数、抽样调查的数据、试验中确定的工作平均时间等属于

A. 客观指标	B. 主观指标
C. 半客观半主观指标	D. 非客观非主观指标
7. 心理测验是测量

A. 心理	B. 体质
C. 智力	D. 行为
8. 认知心理测验的测评内容是

A. 兴趣爱好	B. 情商
C. 认知行为	D. 智力
9. 主要收集关于应聘者核心胜任力的信息，约占面试过程的80%的阶段是

A. 关系建立阶段	B. 导入阶段
C. 核心阶段	D. 确认阶段
10. 面试过程一般分为五个阶段，以下选项中，面试各阶段先后顺序正确的是

A. 导入阶段、关系建立阶段、确认阶段、核心阶段、结束阶段
B. 关系建立阶段、导入阶段、核心阶段、确认阶段、结束阶段
C. 核心阶段、确认阶段、关系建立阶段、导入阶段、结束阶段
D. 确认阶段、关系建立阶段、导入阶段、核心阶段、结束阶段
11. C量表分数按照原始分来划分，0分的分布比率是

A. 1%	B. 2%
C. 4%	D. 5%
12. 反映全部测评与选拔结果分布的范围的是

A. 两极差	B. 平均差
C. 方差	D. 标准差
13. 测评报告中，各测评维度的匹配状况不包括

A. 责任心	B. 人际交往技巧
C. 严谨性	D. 社会称许性
14. 测评活动成败的关键是确立正确的

A. 测评标准体系	B. 测评计划
C. 测评对象	D. 测评目的
15. 对某方面知识的再现没有任何歪曲、遗漏和附会是指数

A. 记忆广度	B. 记忆的准确性
C. 记忆的持久性	D. 记忆范围

第二部分 非选择题

二、多项选择题：本大题共 5 小题，每小题 2 分，共 10 分。在每小题列出的备选项中至少有两项是符合题目要求的，请将其选出，错选、多选或少选均无分。

16. 诊断性测评与其他测评相比主要特点有
- A. 测评内容或者十分精细，或者全面广泛 B. 过程是寻根究底
C. 测评结果不公开 D. 具有较强的系统性
E. 了解素质现状或组织诊断问题
17. 胜任力模型中的金字塔模型的底部结构为
- A. 行为 B. 技能
C. 知识 D. 态度
E. 人格特征
18. 从目前现实中的考评指标分析来看，考评指标的标度大致有
- A. 量词式 B. 等级式
C. 数量式 D. 数轴式
E. 图表式
19. 人员素质测评的实施过程中，需要我们特别注意的问题有
- A. 采用并遵守标准化的指示语 B. 确定恰当的测评时限
C. 创造适宜的测评环境 D. 测评双方的心理调控
E. 确定恰当的测评目的
20. 品性测验按照其具体的对象可以分为
- A. 态度 B. 兴趣
C. 性格 D. 成就
E. 性向

三、判断题：本大题共 10 小题，每小题 1 分，共 10 分。判断下列各题正误，正确的在答题卡相应位置涂“A”，错误的涂“B”。

21. 人员素质测评的基本对象是素质。
22. OSL 品德测评法中 P 值不必取整。
23. 卡特尔 16 因素问卷测验只适用于个人不适用于团体。
24. 韦氏智力测验的主试人员必须经过严格的培训。
25. 明尼苏达办事员能力测验是一种速度测验。
26. 面试中，主试人员的提问和倾听被试人员的回答是关键。
27. 企业招聘中常用的一种方法，也是争议最多的一种方法是面试。
28. Z 分数在 2.5 以上时，即为优秀水平。
29. 差异情况分析包括整体差异与个体差异分析。
30. 平均数即所有评测与选拔结果在理论上的代表值。

四、填空题：本大题共 10 小题，每小题 1 分，共 10 分。

31. 胜任力的梯形模型把胜任力按照梯形分为_____个层次。
32. 构建胜任力结构模型收集数据的主要方法中，揭示了“冰山”模型中的深层次胜任力的方法是_____。
33. 采用克隆巴赫一致性系数检验了总问卷的信度及各因素分问卷的信度，根据心理测量学要求，信度分数达到_____以上即可接受。
34. _____起源于临床心理学和精神病治疗法。
35. 雷斯特测验一般由 1~_____个两难故事组成。
36. 瑞文测验的优点是_____岁以上的人都可以施测。
37. _____是一种潜在的素质，是经过适当训练或被置于适当环境下完成某项任务的可能性。
38. _____是一种要求被试者用口头语言来回答主试提问，以便了解被试者心理素质和潜在能力的测评方法。
39. _____是一种标准分数，当两个被测评团体总体水平结构相当但个体总数不等时，其个体的百分位数可以相互比较，而名次数做不到。
40. 小组讨论中典型的形式是_____小组讨论。

五、名词解释题：本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分。

41. 素质测评
42. 标度
43. 个体智力测验
44. 分数报告
45. 综合报告

六、简答题：本大题共 4 小题，每小题 7 分，共 28 分。

46. 简述选拔性测评的主要特点。
47. 简述品德测评的方法。
48. 简述面试的关键问题。
49. 测评与选拔结果运用中应该避免的问题有哪些？

七、论述题：本大题共 1 小题，每小题 12 分，共 12 分。

50. 试述评价中心技术存在的问题与改进措施。