

2024 年 10 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 15 小题,每小题 2 分,共 30 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. 由有经验的人通过直接观察的方法,记录被观察者某一时期的工作内容、原因和方法而不干扰其工作,这种方法是
A. 面谈法 B. 观察法 C. 访谈法 D. 关键事件法
2. 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被称之为
A. 权数 B. 权重 C. 分数 D. 比例
3. 测评者往往会对在时间、内容、形状特征等方面相似或相近的两名被测者给予同样的评价,而不论他们实际上是否有差别。这种误差是指
A. 期望效应误差 B. 首因效应误差
C. 接近效应误差 D. 光环效应误差
4. 介于结构面试与随意面试两者之间,事先只是大致规定面试的内容、方式、程序等,允许主试人在具体操作过程中根据实际情况做些调整。这种面试方式是指
A. 结构面试 B. 小组面试
C. 半结构面试 D. 压力面试
5. 主试人设置了一系列尖锐的人际矛盾与人际冲突,要求被测试者扮演某一角色,并进入角色情境中去处理各种问题和矛盾。这种测评技术是指
A. 小组讨论 B. 管理游戏 C. 评价中心 D. 角色扮演

6. 主持整个测评工作的个人或集团被称为
- A. 测评主体 B. 测评客体 C. 测评对象 D. 被测者
7. 相同素质测评项目分数间的一致性程度被称为
- A. 同质性信度 B. 一致性信度 C. 复本信度 D. 再测信度
8. 把各项指标得分算作算术平均数运算求出一个总分,这种方法是指
- A. 平均综合法 B. 加权综合法 C. 加权相乘法 D. 指数加权法
9. 每个人的素质具有不同的结构层次,有核心素质、基本素质与生成素质等不同的层次区分,这反映了素质的_____特征。
- A. 原有基础性 B. 层次性 C. 可分解性 D. 内在性
10. 要求被测者把自己所具有的知识以某种方式再现出来,这种方式是记忆层次测评知识的
- A. 回忆法 B. 再认法 C. 强调法 D. 演练法
11. 评价中心所模拟的情境一般包括多种活动,要测评被测者的数种素质,但这并非是说所有这些活动主次不分,杂乱无章。这反映了评价中心_____的特点。
- A. 相似性 B. 典型性 C. 主题突出 D. 合理性
12. 下列属于测评方法中的书面信息的是
- A. 推荐信 B. 面试评价表 C. 工作规范 D. 职务说明书
13. 要提高履历表的测评作用,关键在于
- A. 履历表项目的数量 B. 履历表项目的设计 C. 履历表项目的深度 D. 履历表的精简程度
14. 下列关于投射技术说法正确的是
- A. 测评目的的公开性 B. 关注单个特质而不是人格的总体评估 C. 内容的结构性与封闭性 D. 解释的整体性
15. 下列属于面试特点的是
- A. 对象的多重性 B. 内容的灵活性 C. 信息的单一性 D. 内容的固定性

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. 选拔性测评的原则有
- A. 公平性原则 B. 公正性原则 C. 差异性原则 D. 准确性原则 E. 可比性原则

17. 下列关于面试中“观”的说法正确的是

- A. 观察时要谨防以貌取人误入歧途
- B. 观察时要坚持目的性原则
- C. 观察时要充分发挥感官的综合效应与直觉效应
- D. 观察时要坚持主观性原则
- E. 观察时要坚持全面性原则

18. 下列不属于信度的是

- A. 再测信度
- B. 复本信度
- C. 一致性信度
- D. 内容信度
- E. 结构信度

19. 工作分析在测评内容标准化过程的具体表现形式不包括

- A. 工作目标因素分析法
- B. 工作内容因素分析法
- C. 工作行为特征分析法
- D. 文献查阅法
- E. 覆盖筛选法

20. 下列属于面试发展趋势的说法正确的是

- A. 面试形式多样化
- B. 面试内容全面化
- C. 面试题顺应化
- D. 面试程序规范化
- E. 面试结果主观化

三、判断题：本大题共 10 小题，每小题 2 分，共 20 分。判断下列各题，在答题纸相应位置正确的涂“**A**”，错误的涂“**B**”。

21. 素质是内在的与隐蔽的，所以，素质是难以表现出来的。

22. 选拔性测评要求整个测评过程对于每名被测者来说相对平等，不是对某些人特别有利而对其他人不利，这反映了该测评的差异性原则。

23. 测评标准体系中设立的标准应该可以辨别、比较和测评，也就是说评价标准所展示的标志是可以直接观察计算或能够通过一定的方法辨别、把握和计量的。

24. 投射技术的内容具有非结构性与开放性。

25. 面试的信息具有复合性。

26. 结构化面试允许主试人在具体操作过程中随意调整。

27. 因对某一类人或事物形成的一种比较固定、概括而笼统的看法从而导致录用偏差，这反映了面试中的刻板印象。

28. 心理测验是一种力求主观化的测量。

29. 测评者在测评过程中因被测者与标准之间存在某种明显的反差而产生的误差是对比效应误差。

30. 素质测评实施过程要把成本低的测评放在后面。

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。

四、名词解释题:本大题共 3 小题,每小题 4 分,共 12 分。

31. 开发性测评
32. 推荐信
33. 期望效应误差

五、简答题:本大题共 3 小题,每小题 6 分,共 18 分。

34. 简述素质测评的其他功用。
35. 论述人员测评中测评员的条件与职责。
36. 简述面试结果反馈的具体工作内容。

六、论述题:本大题 10 分。

37. 论述测评后的心态及其控制。



自考 365
www.zikao365.com