

2022年10月高等教育自学考试福建省统一命题考试

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10小题,每小题1分,共10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. 强调测评的区分功能和公平性原则的测评类型是
A. 选拔性测评 B. 诊断性测评 C. 开发性测评 D. 配置性测评
2. 最早使用行为事件访谈法的是
A. 泰罗 B. 麦克利兰 C. 马斯洛 D. 舒尔茨
3. 一次完整的评价中心通常需要
A. 半天时间 B. 一天时间 C. 2-3天时间 D. 一周
4. 招聘销售人员和会计人员,其测评指标体系会有很大的差异,这体现了测评标准体系设计的
A. 针对性原则 B. 明确性原则 C. 可操作性原则 D. 完备性原则
5. 表格式履历表和传记式履历表的相同点是
A. 项目内容 B. 项目数量 C. 主要目的 D. 记分方式
6. 每一轮面试后淘汰一部分不合格的应聘者,留下的继续参加之后的面试。面试轮数越多,说明岗位等级越高,面试越往后进行,面试官越“重量级”。这是
A. 系列性面试 B. 序列性面试 C. 行为性面试 D. 情境性面试
7. 以下属于投射测验的是
A. 卡特尔16种人格因素测验 B. 霍兰德职业兴趣测验
C. 明尼苏达多相人格测验 D. 罗夏墨迹测验
8. 关于客观题,说法不正确的是
A. 评分更为科学、客观 B. 知识涵盖面广
C. 适用面广 D. 命题较简单

9. 测量结果的有效性,即一个测量对它所要测量的特质正确测量的程度。一个测量能否测量出它要测量的东西,称为
A. 信度 B. 效度 C. 真分数 D. 对比度
 10. 1971年,提出职业性向理论的是
A. 帕森斯 B. 霍兰德 C. 罗欧 D. 马斯洛
- 二、判断选择题:本大题共10小题,每小题2分,共20分,判断下列每小题的正误,正确的将答题卡上该小题的“[A]”涂黑,错误的将“[B]”涂黑。
11. 选拔性测评是以鉴定测评对象是否具备某方面的素质或具备程度大小为目的的测评。
 12. 在员工具备基本的知识和技能后,决定其最终绩效是否优秀的正是稳定的深层次特征。
 13. 测评人员可以是测评领域的专家、组织的领导、主管或人力资源部门的人员。
 14. 通常一个测评指标要由多个测评标志来说明。
 15. 履历分析的方法较之纸笔测试等测评方法,适用面更小。
 16. 克服首因效应最重要的是要让面试官在主观上意识到这种认知偏差的存在,一旦对某位应试者形成第一印象,面试官要时刻提醒自己不要将精力过多放在帮助形成该印象的行为与特点上,而要全面关注应试者的其他素质与能力。
 17. 投射测验是用没有明确意义或含义比较模糊的图片或填充题等构成的测验项目作为刺激呈现给被测试者,观察并分析被测试者的反应特点。
 18. 人职匹配就是要解决个人的兴趣、能力、性格、价值观与组织相匹配的问题,帮助个人寻找与其特性相一致的组织。
 19. 对特质的测评只能是一种间接的测评。
 20. 认为“所有四川人都爱吃辣”属于偏见效应。

第二部分 非选择题

三、名词解释题:本大题共4小题,每小题4分,共16分。

21. 测评标度
22. 表格式履历表
23. 结构化面试
24. 特质

四、简答题:本大题共5小题,每小题6分,共30分。

25. 简述人员素质测评的特点。
26. 简述冰山模型的主要构成。
27. 简述能力测验的类型。
28. 简述针对评价中心存在问题的改进措施。
29. 简述效度的类型。

五、论述题:本大题共2小题,每小题12分,共24分。

30. 论述常用的素质测评方法。
31. 论述无领导小组讨论的优点和难点。