

2023年4月高等教育自学考试全国统一考试

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. “质”字意为
A. 白
B. 原
C. 真
D. 禀性
2. 下面哪一个不属于心理素质方面
A. 知识
B. 才能
C. 精力
D. 文化
3. 胜任力结构模型又称为
A. 能力模型
B. 资质模型
C. 人才模型
D. 技能模型
4. 在进行员工胜任素质测评时, 不必要把握的内容是
A. 知识
B. 技能
C. 特性
D. 性格
5. 人员素质测评标准体系设计是人员素质测评活动的
A. 纽带
B. 主体
C. 客体
D. 对象
6. 下面哪一个属于专家评委的组织内容
A. 筛选出评委人员
B. 选择评委组成人员
C. 对评委进行分级
D. 对评委进行考核

7. 在对中层管理人员的素质测评前, 需做足宣传动员, 主要采用的方式是
A. 书和报纸
B. 广播和报纸
C. 广播和宣传栏
D. 书刊和公司内部网站
8. 投射技术的特点不包括
A. 内容的结构性
B. 测评目的的隐蔽性
C. 内容的开放性
D. 反应的自由性
9. 以测验问卷形式测评素质, 所收集与利用的信息只有
A. 7%
B. 38%
C. 55%
D. 100%
10. 下面哪一方面的关键工作有利于提高面试的质量
A. 考生的培训
B. 考官的培训
C. 考生高费用
D. 考官高酬劳
11. 各种评价中心使用频率一般都不相同, 无角色小组讨论的使用频率为
A. 25%
B. 38%
C. 59%
D. 73%
12. 下面哪一个可能代表了评价中心最重要的发展趋势
A. 机会均等
B. 组织文化提升
C. 价值提升
D. 发展中心
13. 从_____来看, 人员测评与选拔实际上是一个搜集、处理、输出和反馈信息的过程
A. 信息论
B. 控制论
C. 通讯论
D. 信息学
14. 通过一定转换后得到的分数, 这是
A. 原始分数
B. 导出分数
C. 目标参照性分数
D. 常模参照性分数
15. 为人力资源开发提供科学性与可行性依据的是
A. 配置性素质测评
B. 选拔性素质测评
C. 促进性素质测评
D. 开发性素质测评

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. 测评人员应具备的基本条件包括
A. 有高度责任感
B. 办事公正, 坚持原则
C. 善于独立思考, 有独到见解
D. 有一定的知识水平
E. 有一定专业知识和实际工作经验

17. 面试发展具有以下哪些趋势

- A. 形式多样化
- B. 内容全面化
- C. 程序规范化
- D. 考官内行化
- E. 结果标准化

18. 评价中心具有的特点包括

- A. 情景模拟性
- B. 综合性
- C. 动态性
- D. 行为性
- E. 主观性

19. 按形式分, 人员测评与选拔结果报告可分为

- A. 综合报告
- B. 分数报告
- C. 等级报告
- D. 评语报告
- E. 分类报告

20. 人员素质测评应用案例中, 列举了哪几类案例

- A. 公务员选拔
- B. 企业面试
- C. 事业单位招聘
- D. 外企高层测评
- E. 外资中层人员素质测评

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. 素质是个体完成任务、形成绩效及继续发展的前提。
- 22. 胜任力理论研究不涉及管理学学科内容。
- 23. 胜任力的冰山模型中, 技能和知识最易改变和提高。
- 24. 人员素质测评是一个严密有序的过程, 但没有一种固定程序模式。
- 25. 1916~1940 年, 心里测验处于昌盛时期。
- 26. 面试是企业招聘中争议最少的一种方法。
- 27. 评价中心是一种具体的方法。
- 28. 百分位数是一种非标准分数。
- 29. 人员素质测评应用案例中, 民生银行着重考察求职者的悟性。
- 30. 人员素质测评应用案例中, A 研究院这个事业单位对高校毕业研究生需求量较大。

第二部分 非选择题

四、填空题: 本大题共 10 小题, 每小题 1 分, 共 10 分。

- 31. 人员素质测试是指对具有正常_____个体素质的测评。
- 32. 人员选拔就是挑选合适的人到某个特定的_____上发挥作用的过程。

33. 胜任力的金字塔模型分三层, 第一层是_____层。

34. _____是指进行具体的心理测验、笔试、机试、情景模拟或评定等。

35. 心理测验起源于实验心理学中_____研究的需要。

36. 面试又叫_____。

37. _____是人员素质测评的一种主要方法。

38. 人员素质测评结果报告是人员素质测评活动的最终_____。

39. C 市公开选拔部分副厅长局级_____干部。

40. 微软面试时, 见到的考官越多, 成功的希望越_____。

五、名词解释题: 本大题共 5 小题, 每小题 3 分, 共 15 分。

- 41. 人才素质测评(狭义的)
- 42. 胜任力
- 43. 心里测验
- 44. 分数报告
- 45. 数据综合

六、简答题: 本大题共 4 小题, 每小题 7 分, 共 28 分。

- 46. 简述人员素质测评组织实施的程序。
- 47. 认知测验按具体的测验对象分为哪几类?
- 48. “面试的关键问题”包含哪些方面的内容?
- 49. 情景设计应注意哪几点?

七、论述题: 本大题共 1 小题, 每小题 12 分, 共 12 分。

- 50. 论述人员素质测评标准体系的横向结构。