

2022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. 针对16岁以上具有正常劳动能力个体素质的测评是
A. 选拔性素质测评 B. 学生测评
C. 配置型素质测评 D. 人员素质测评
2. 人力资源在开发过程中所进行的人员素质测评应具有一定的弹性, 不一定要按照规定的要求严格核定, 这体现了人员素质测评运用原则中的
A. 全面测评与择优开发 B. 自我测评与外部强化
C. 模糊测评与精心指导 D. 相互比较与职业发展
3. 作为一个组织核心价值观与文化等的反映, 为全体员工所共有的胜任力是
A. 工作胜任力 B. 通用胜任力
C. 表面胜任力 D. 中心胜任力
4. 动机和个性特质属于胜任力洋葱模型中的
A. 最外层 B. 中间层
C. 核心层 D. 发散层
5. 通过对绩优员工和一般员工的访谈, 获取与高绩效相关的胜任力信息的方法是
A. 焦点访谈法 B. 工作日志法
C. 行为事件访谈法 D. 关键成功因素法
6. 身体素质属于人员素质测评标准体系横向结构中的
A. 结构性要素 B. 行为环境要素
C. 工作绩效要素 D. 工作发展要素
7. 应用文及公文写作与处理属于笔试中的
A. 领导科学笔试 B. 基础知识综合笔试
C. 无领导小组考核 D. 专业知识笔试
8. 雷斯特测验属于
A. 城市测验方法 B. 生理学测评方法
C. 知觉测验方法 D. 认知测验方法
9. 瑞文标准推理测验一般用于
A. 个体智力测验 B. 团体智力测验
C. 一般文书能力测评 D. 操作能力测评
10. 职业能力倾向测评一般用于
A. 品德开发
B. 了解人在职业领域中具有某些潜力
C. 从应用层次测评学习能力
D. 从理解层次测评学习能力
11. 主要用以测评人际关系处理能力的情景模拟活动是
A. 角色扮演 B. 小组讨论
C. 面谈模拟 D. 公文处理
12. 一般文书能力测评属于
A. 一般能力测评 B. 特殊能力测评
C. 创造力测评 D. 学习能力测评
13. 根据被测者总体的一般水平而给出的相对分数是
A. 目标参照性分数 B. 常模参照性分数
C. 原始分数 D. 导出分数
14. 差异情况分析包括整体差异分析和
A. 标准差分析 B. 差异系数分析
C. 个体差异分析 D. 方差分析
15. 选拔性素质测评的特点不包括
A. 测评过程特别强调客观性 B. 测评标准的刚性最强
C. 测评指标具有选择性 D. 针对性

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. 人员素质测评的主要功用包括
A. 评定
B. 考核
C. 诊断反馈
D. 开发
E. 预测
17. 记忆力测评的基本方法包括
A. 回忆法
B. 辨别
C. 再认法
D. 归类
E. 分析
18. 评价中心的未来发展趋势包括
A. 机会均等
B. 虚拟评价
C. 自我洞察
D. 情景模拟
E. 组织文化和价值的提升
19. 按形式分，人员测评与选拔结果报告可分为
A. 分数报告
B. 分项报告
C. 等级报告
D. 综合报告
E. 评语报告
20. 选拔性测评操作与运用的基本原则包括
A. 公平性
B. 公正性
C. 差异性
D. 可比性
E. 准确性

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. 个体素质的可塑性体现为素质表现的实在性与具体性。
22. 考核性测评是一种以开发素质潜能与组织人力资源为目的的测评。
23. 人员素质测评的最后一个阶段是组织运用阶段。
24. 心理测验起源于实验心理学中个别差异研究的需要。
25. 认知测验测评的是社会行为。
26. 在投射技术中，试题的内容一般具有结构性和非开放性。
27. 克劳福德灵活性测验主要测量眼和手的配合准确性。
28. 在各种测评方式中，面试所获得的信息量最多、利用率最高。
29. 人的素质具有可塑性与潜在性。
30. 职务胜任力易于观察和测量，并且比较容易开发和培养。

第二部分 非选择题

四、名词解释题：本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分。

31. 胜任力
32. 面试
33. 人员选拔
34. 能力倾向
35. 心理测验

五、简答题：本大题共 5 小题，每小题 6 分，共 30 分。

36. 完整的基于胜任力模型的评价中心包括哪些环节？
37. 面试的发展有哪些趋势？
38. 结构化面试具有哪些优点？
39. 简述党政干部选拔的程序。
40. 在对人员测评与选拔结果进行解释时应注意哪些方面？

六、论述题：本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分。

41. 论述人员素质测评的一般流程和实施中的主要环节。
42. 论述评价中心的定义和特点。