

机密★启用前

2022 年 4 月高等教育自学考试全国统一考试人员素质测评理论与方法

(课程代码 06090)

注意事项:

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。

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。

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 **20** 小题,每小题 **1** 分,共 **20** 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。

以服务于了解组织人力资源现状或诊断组织在人力资源管逾方面的问题为目的的测 评是

A.配置性测评 B.选拔性测评

C.开发性测评 D.诊断性测评

通过人员素质测评的诊断和反馈,使被评价者了解自己的缺点和不足,激发起内在的进 取心,促其勤奋学习、努力工作,并不断地充实提高自我,这是人员素质测评的

A.辨识功能 B.反馈功能:

C.导向功能; D.激励功能

3-个体由于生理条件、教育程度、工作经验等方面的差异,智力、知识、技能等方面 会有所差异,因此不同的个体会对同一职位具有不同的适应性。同时,不同的职位 要求具有不同的心理特征和能力的个体来承担,要考虑个体是否具备与之相适应的 能力,该理论是

A.黑箱理论 B.“人一岗匹配”理论

“人一组织匹配”理论) D.人力资本理论

韦克斯勒智力测评可以计算人的智商，得到的智商 $IQ=100+15Z$ 是

A.方差为 100 的离差智商 IQ B.标准差为 100 的离差智商 IQ

C.方差为 15 的离差智商 IQ D.标准差为 15 的离差智商 IQ

人员素质测评理论与方法试题 第 1 页（共 4 页）

瑞文标准推理测评得分超过同年龄常模组的 90%,属于

一般能力超强 B.特殊能力超过

C.高水平智力 D.情商极高

目前流行的大多数智力测评都是向被测评者呈现试题，在无反馈的情况下由被测评者完成试题，然后根据被测评者的回答进行分析，这种测评方法属于

A.静态测评方法 B.动态测评方法

C.纵向测评方法 D.横向测评方法

在解决问题的过程中，个人发散型思维的流畅程度、变通程度和独创程度，属于个人的

A.文书能力 B.

C.创造能力 D.

同一量表中的题目都应有较高的相关性，

A.逻辑法 B.

C.同质法

画人测验从属于

A.联想法 B.

C.完成法 D.

罗夏墨迹测验中，如果被测试者决定因素得分为 F 分，表示被测试者

A.分裂型的人 B.有控制能力

C.与人关系密切 D.有理想生活

无领导小组讨论中，强调讨论过程无领导与非领导之分，这是

A.讨论参与的平等性 B.讨论过程的“赛马效应”

C.活动的模拟仿真性 D.评价结果的公平性

要求被测评者在两种互有利弊的答案中选择其中一种，这属于

“利弊”问题

“两难”问题

把角色扮演法分类为，案例分析型、问题解决型、技能考察型、沟通型的分类依据是

A.被测人数的多少 B.情景主题的不同

C.任务类型的不同 D.角色安排的不同

在角色扮演中，被测评者合理有效地利用和组织各种资源，需要

A.理解能力 B.创新思维能力

C.管理和组织能力 D.语言表达和说服能力

人员素质测评理论与方法试题 第 2 页（共 4 页）

管理游戏作为一个整体，必须通过良好的组织、协调、计划、控制，才能进行得顺利，因而管理游戏可以测评被测评者的

A.沟通能力 B.情绪稳定性

C.应变能力和抗压能力 D.组织管理能力

“着眼于如何使得成员在高度压力环境下，减轻心理负担，缓解压力，进行有序的

工作，保持一个良好的心态以避免出现职业倦怠和其他心理问题”的管理游戏称为 A.

会议游戏 B.破冰游戏

C.压力缓解游戏 D.激励游戏

根据以往的成功经验和事例预测将来能否胜任工作的建模方法是

A.战略导向法 B.行为访谈法

C.标杆研究法 D.问卷调查法

关于非结构化面试，以下说法不严谨的是

A.没有统一的题目，B.有统一的程序

C.没有统一的评估标准 D.灵活性大

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。

下列属于智力测评工具的有

A.韦克斯勒智力测评

C.陆军甲、乙种测评

E.斯坦福-比奈智力量表

罗夏墨迹测验的记分需要考虑的因素包括

A.定位 B.决定因素

C.内容 D.独创和从众

E.方向

文件筐题目编制所确定设计原则为

A.高仿真性原则 B.针对性原则

C.典型性原则 D.难度适度原则

E.低成本原则

以下属于角色扮演法的测评要素的有

A.理解能力 B.模仿能力

C.团队合作能力 D.创新思维能力

E.应变能力

下列属于管理游戏测评结果的评定原则有

A.公正性原则 B.过程优先原则

C.客观性原则 D.灵活性原则

E.开放性原则

第二部分非选择题

三、 填空题：本大题共 10 小题，每小题 1 分，共 10 分。

是指以鉴定或验证是否具备素质或具备程度为目的的人员素质测评。

瑞文标准推理测评用以测评一个人的观察力及清晰思维的能力，是一种纯粹的 测评。

根据讨论的主题及背景的情境性，把无领导小组讨论划分为无情境性的无领导小组 讨论和 的无领导小组讨论。

无领导小组讨论结果评定的原则是全面性原则、 和客观公正原则。

文件筐的 特点，保证被测评者参与的公平性。 .

由于成本高、测试时间长等特点，文件筐实验更具有针对性，主要运用于 一。

角色扮演法的情境设计原则包括 、典型性和具体而适中。

角色冲突的设置主要有两种，即角色内冲突和 。

着眼于提高会议效率的管理游戏称为 0

管理游戏题目设计的原则包括针对性原则、 和趣味性原则。

四、 名词解释题：本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分。

人员素质测评

效度

智力活动

特殊能力

人格测试

五、 简答题：本大题共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分。

简述影响效度的因素。

简述能力测验时应注意的问题。

简述自陈量表的特点。

简述投射测验的缺点。

简述无领导小组讨论的主要测评要素。

六、 论述题：本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分。

论述胜任力建模的结构特征。

试述面试的内容。