# 2024年4月湖南省自考06090人员素质测评真题及答案（网友回忆版）

一、单选题

1、压力面试

建议答案：由主考官有意识地对被测试者施加压力，就某些问题或事件做一连串提问，并对其做追踪式提问，直至其无以对答。

2、履历

建议答案：反映个人基本信息、生活、学习和工作经历的简要书面记录，有的称为个人传记

3、结构化面试

建议答案：也称标准化面试，是根据所制定的评价指标，运用特定的问题、评价方法和评价标准，严格遵循特定程序，通过测评人员与应聘者面对面的言语交流，对应聘者进行评价的标准化过程。

4、行为事件访谈法

建议答案：麦克利兰结合关键事件和主题统觉测量而提出的一种开放式的、行为回顾式探查技术，是揭示胜任力的主要途径。

二、简答题

1、面试测评的特点

建议答案：（1）评价直觉性

（2）交流互动性

（3）对象单一性

（4）内容灵活性

（5）信息复合性

2、简述麦克利兰的冰山模型

建议答案：【麦克利兰】于1973年提出了著名的素质冰山模型，他把胜任力描绘成一座冰山，冰山水上部分包括【知识和技能】，水下部分包括【社会角色、自我认知、特质、动机】，水上部分是显性的，水下部分是隐性的。

3、笔试题目的编制原则

建议答案：客观严谨原则、统一原则、信度效度原则、实用原则、差异原则。

三、论述题

1、评价中心中情景设计需要注意的问题

建议答案：

（1）相似性。相似性是要求所设计的情境要与拟聘职位的工作实际具有相似性。具体表现在素质、内容与条件。

（2）典型性。

一是指所模拟的情境是被测试者未来任职工作中最主要、最关键的内容；

二是所设计的情境是把实际工作情形中多种主要的与关键的一一最具代表性的情形，归纳、概括、集中在一起，是本来不同时间、不同情形下发生的事情集中在一起出现。

（3）逼真性。逼真性是指所设计的情境，在环境布置、气氛渲染与评价要求等方面都必须与实际相仿。

（4）主题突出。整个情境设计应该使被测试者的行为活动绕一根“主线”进行，突出表现所测评的素质。

（5）立意高，开口小，挖掘深，难度适当。即要求所设计的情境，立意要从大处着眼，从素质的宏观结构与深层内涵出发，要根基深，使整个情境模拟的每一步都有根有据，可以考察较复杂的素质。但是留给被测试者问题的入口要具体一些、小一些，使被试者可以从小处着手，不会感到漫无边际、无从下手。问题的“开口”要小一些，要求上有一定的弹性，水平高的被测试者可以深挖，水平低的可以浅挖；问题不是所有的被测试者都能一下子就能回答的，而是“仁者显仁，智者显智，能者显能，劣者显劣”的。情境设计要看似容易深入难，不同水平的被测试者都能有所领悟、有所表现，而优秀的被测试者也能脱颖而出。