
1904《现代人员测评》真题

一、单选题（共 20 题，每题 1 分，共 20 分）

1、在企业管理中，常常遇到这样或那样的问题，需要从人员素质方面查找原因，这就需要实施（ D ）

- A、选拔性测评
- B、配置性测评
- C、考核性测评
- D、诊断性测评

2、人力资源最佳发挥的前提是人事挑选，人适其事，事得其人，人尽其才，才尽其用。因此，在人力资源配置中，经常需要运用（ C ）

- A、选拔性测评
- B、诊断性测评
- C、配置性测评
- D、开发性测评

3、权重分配要反映测评对象的内部结构和规律，防止权重分配不当而脱离实际或产生偏向。这反映了权重分配的（ D ）

- A、变通性
- B、模糊性
- C、归一性
- D、合理性

4、对于一些不可能实际去做或直接观察困难的工作，如飞行员、建筑师的工作，我们为了了解他们的工作内容和方法，并获得资料信息常采取（ B ）

- A、观察法
- B、访谈法
- C、问卷调查法
- D、文献查阅法

5、用意义不明确的各种图形、墨迹、词语，被测者在不受限制的情境下自由地做出反应，从分析反应结果来推测测验的结果，这种测验方法为（ B ）

- A、机械倾向测验
- B、投射技术测验
- C、生理学测验
- D、镶嵌图形测验

6、具有“深思熟虑、善于分析，善于综合”等特征的品德特征类型是（ D ）

- A、态度型
- B、意志型
- C、情绪型
- D、理智型

7、“据说你工作不到 5 年已换了 4 家单位，有什么可以证明你可以在我们公司服务一辈子呢？”面试时这种提问方式属于（ C ）

- A、收口式
- B、开口式
- C、压迫式
- D、引导式

8、考官往往因应聘者某一方面好或坏的表现而产生对应聘人的整体判断，结果导致录用误差，这种误差成为（ D ）

- A、第一印象
- B、近因效应
- C、对比效应
- D、晕轮效应

9、在面试中，主试事先要明确面试的目的，面试的项目以及观察的标志与评价的标准，这体现了面试的（ B ）

-
- A、客观性原则
 - B、目的性原则
 - C、全面性原则
 - D、标准性原则

10、面试时，素质可以通过言辞、声音和体态来体现。体态语约占传递信息的（ D ）

- A、7%
- B、25%
- C、38%
- D、55%

11、在面试中，欲想了解被试者的工作动机和愿望，可以这样问（ D ）

- A、你大学毕业后第一个职业是什么？
- B、你大学学的是什么专业？
- C、你认为成功和失败有什么区别？
- D、你在工作中追求什么？你个人有什么打算？

12、对于测评被试者的口头交流技能、灵活性与应变能力，解决人际关系问题能力等非常有效的评价中心测评方式是（ B ）

- A、管理游戏
- B、面谈模拟
- C、事实判断
- D、书面案例分析

13、评价中心主要用于测评（ B ）

- A、操作能力
- B、管理素质
- C、技能水平
- D、知识水平

14、测评结果以同样的测评工具、测评方法与测评对象再获得的变异程度称为（ C ）

- A、复本信度
- B、结构信度
- C、再测信度
- D、评分者信度

15、测评者往往会因为被测者整体印象的好坏而影响他对其每个素质的测评，此类误差属于（ B ）

- A、对比效应误差
- B、哈罗
- C、接近
- D、宽大心里

16、区分度高的项目往往可以明显的把优秀人员与（ D ）区分开来。

- A、管理人员
- B、基层人员
- C、应聘人员
- D、一般人员

17、对于内部一致性信度分析的前提是测评内各项目必须是（ B ）

- A、异质的
- B、同质的
- C、相同的
- D、各不相同的

18、测评效果的报告方式按内容分有（ C ）

- A、分数报告与等级报告
- B、等级报告与评语报告
- C、分项报告与综合报告
- D、口头报告与综合报告

19、对测评结果的处理，当各指标同质并且单位大致相同时，对分数综合处理的最简便方法是（ B ）

- A、连乘综合法
- B、累加法
- C、加权综合法
- D、指数连乘法

20、在测评项目（指标）分数的综合中，为体现各个指标在整体中的重要程度，通常采用（ D ）

- A、累加法
- B、平均综合法
- C、连乘综合法
- D、指数连乘法

二、多选题（共 5 题，每题 2 分，共 10 分）

21、个性倾向差异包括（ BCD ）

- A、能力差异
- B、需要差异
- C、兴趣差异
- D、动机差异
- E、性格差异

22、加权的类型的基本形式有（ ABC ）

- A、纵向加权
- B、横向加权
- C、综合加权
- D、经验加权
- E、赋值加权

23、能力倾向测验可以判断一个人的能力优势与成功发展的可能性，为职业选择、人员配置、职业设计与开发提供科学依据，因为它具有（ AB ）

- A、诊断功能
- B、预测功能
- C、开发功能
- D、配置功能
- E、选拔功能

24、关于分项报告，下列说法正确的有（ ACD ）

- A、按主要测评指标逐项测评并直接报告
- B、做进一步的综合
- C、不再做进一步的综合
- D、其优点是全面详细
- E、缺乏全面可比性

25、人员素质测评按照测评目的与用途划分，有（ ABCDE ）

- A、鉴定性测评
- B、诊断性测评
- C、选拔性测评
- D、配置性测评
- E、开发性测评

三、名词解释（共 5 题，每题 3 分，共 15 分）

26、素质测评

测评主体采用科学的方法，收集被测评者在主要活动领域中的表征信息，针对某一素质测评目标系作出量值或价值的判断过程；或者直接从表征信息中引发与推断某些素质特性的过程。

27、体态语

所谓非语言的体态又称为体态语，一般指手势、身势、面部表情、眼色，人际空间位置

等一系列能够揭示内在意义的动作。

28、角色扮演

主要用以测评人际关系处理能力的情境模拟活动。在这种活动中，主试人设置了一系列尖锐的人际矛盾与人际冲突，要求被试者扮演某一角色并进入角色情境去处理各种问题和矛盾。

29、评价中心

以测评管理素质为中心的标准化的一组评价活动。

30、关联效度

关联效度是指测评结果与某种标准结果的一致性程度。

四、简答（共 5 题，每题分，共分）

31、简述人员分析的内容。

人员分析的内容包括潜能、技能、知识、资格（知识、技能、能力）、个性、兴趣、价值观、态度、动机、工作经历。

32、简述工作分析的主要方法。

工作分析法包括观察法、工作日志法、主管人员分析法、访谈法、关键事例法、问卷法、文献查阅法。

33、简述面试发展的趋势。

面试发展的趋势包括形式多样化、内容全面化、考官内行化、程序规范化、试题的顺应化、结果标准化。

34、简述提高人员测评结果可靠性的方法。

要提供测评结果的可靠性，有如下措施：

- （1）要选择高质量的测评工具
- （2）要控制测评过程及其组织的误差

(3) 训练与提高测评者的操作水平

35、简述心理效应误差的主要种类。

心理效应误差的种类包括哈罗效应误差、趋中心理误差、宽大心理误差、逻辑误差、对比效应误差、接近效应误差

五、论述题（共 2 题，每题分，共分）

36、试述人员素质测评在人力资源管理中的优化作用。

人员素质测评在人力资源管理中的优化作用具体表现在以下几个方面：

（1）人员素质测评与招聘选拔

在传统的招聘中，招聘人员往往只是简单看履历表和简单的非结构化面试来做出判断，缺乏科学依据，没有根据岗位要求对应聘者进行客观的评价。而人员素质测评在对招聘岗位进行深入分析后，对应聘者的能力、个性深入了解，达到人岗匹配的作用，并对将来的使用和招聘也有借鉴。

（2）人员素质测评与培训

传统的企业没有做培训需求诊断和计划的意识，平时只是因为某些人的申请或者借鉴培训市场来进行培训。更恰当的做法应该是对企业人力资源的现状进行诊断评价，根据员工的发展条件和企业的发展需要来制定对双方受益最大的方案，通过人员素质测评，可以保证培训的针对性和有效性。

（3）人员素质测评与绩效考评

人员素质测评的结果可以作为绩效考评的参考帮助制定标准和反馈调整。绩效考评可以为人员素质测评提供实证和补充。

（4）人员素质测评与员工激励

每个被测人员都有自我尊重与上进的愿望，希望自己在测评中取得好的结果。人员素质测评是促使个体素质的培养和提升的强化手段，是从外部激发个体的内部动机，从而提升个人素质。

（5）人员素质测评与职业发展

每个人有大量的潜能未被开发，而人员素质测评是通过一定的技术设计，是个人能够更加深入了解自己，使人的潜能得到充分展现，从而考虑更适合自己的职业发展道路。

37、试述评价中心方法存在的问题与改进措施。

任何一种方法都有利有弊，评价中心也不例外，评价中心存在以下一些问题：

- (1) 花费大，代价高。评价中心较于其他测评形式而言，在人力、物力、财力与时间成本上都高。
- (2) 应用范围小，主要体现在测评的素质与人数上。
- (3) 一般人操作不了，评价中心操作的难度远远高于面试。
- (4) 评价中心法质量很难鉴定，其本身质量的好坏很难有参照校标。
- (5) 存在一些不可克服的误差，首先是不一定有预见性，其次是主试人本身在观察评定中容易存在错误与偏见。

要成为一个有效的评价中心，必须做到以下几点：

- (1) 多种方法评价
- (2) 评价员必须接受培训。培训内容包括了解要素、方法、程序等。

华夏大地教育网