1

下列不属于效度的估计方法有

A.

内容效度

B.

结构效度

C.

效标关联效度

D.

重测效度

标准答案 : D

2

素质一般包括

A.

人格素质与智能素质

B.

生理素质和心理素质

C.

品德素质和智能素质

D.

人格素质和心理素质

标准答案 : B

3

艾森克人格问卷的分量表一共有

A.

2个

B.

3个

C.

4个

D.

5个

标准答案 : C

4

画家需要有良好的空间直觉能力，这种能力属于

A.

一般能力

B.

特殊能力

C.

观察力

D.

想象力

标准答案 : B

5

下列不属于操作能力测评的是

A.

珀社插板

B.

克劳福德灵活性测验

C.

奥康纳测验

D.

机件配合测验

标准答案 : A

6

任务绩效更为关注的是工作

A.

过程

B.

态度

C.

行为

D.

结果

标准答案 : D

7

代表的是日常活动中最广泛的是

A.

任务绩效

B.

周边绩效

C.

典型绩效

D.

内容绩效

标准答案 : C

8

绩效管理的目标不包括

A.

员工配置目标

B.

.发展规划目标

C.

从事管理目标

D.

.员工开发目标

标准答案 : A

9

具有顺从，谨慎，保守实际稳重和有效率等人格特征的人格类型是

A.

传统型

B.

实际性

C.

社会型

D.

艺术性

标准答案 : C

10

“五大”人格理论的提出者是

A.

卡特尔

B.

艾森克

C.

塔佩斯

D.

奥尔波特

标准答案 : D

11

下选项中具有主观能动性的资源是

A.

自然资源

B.

人力资源

C.

资本资源

D.

信息资源

标准答案 : B

12

下列不属于人力选拔性性测评的特点是

A.

可比性

B.

精确性

C.

准备性

D.

标准化

标准答案 : C

13

奥尔波特首先把特质分为

A.

首要特质和次要特质

B.

中心特质和次要物质

C.

共同特质和首要特质

D.

共同特质和个人特质

标准答案 : D

14

于1904年率先提出智力双因素理论的心理学家是

A.

斯皮尔曼

B.

瑟斯顿

C.

卡特尔

D.

吉尔福特

标准答案 : A

15

希望职业能够体现个人价值观，关注工作带来的价值而不在意是否能发挥自己的才能或能力，具有这种特性的人属于

A.

自住型职业锚

B.

管理型职业锚

C.

创造性职业锚

D.

服务型职业锚

标准答案 : D

16

智力测验的鼻祖是

A.

戴维

B.

卡特尔

C.

比奈

D.

艾森克

标准答案 : C

17

争取与他人进行社会性交往的内在动力说的是

A.

成就动机

B.

亲和动机

C.

权力动机

D.

需要动机

标准答案 : B

18

认知目标的最低层次是

A.

知识

B.

理解

C.

应用

D.

评价

标准答案 : B

19

能力倾向的特点有

A.

相对独立性

B.

相对广泛性

C.

相对稳定性

D.

潜在而非现实性

E.

目标单一性

标准答案 : BCD

20

纸笔测验中，计算题的优点有

A.

避免被试者猜测作答

B.

评分客观性高

C.

适用范围广

D.

比较容易编制

E.

考查被试者的综合能力

标准答案 : AB

21

简述素质测评方法组合设计的步骤。

标准答案 : (1)确定测评目的(1分) (2)需求分析(1分) (3)确定测量手段(1分) (4)预期结果(1分) (5)实施过程的设计(1分) (6)测评时间(l分) (7)费用预算或报价(1分)

22

简述配置性测评的目的和主要特点。

标准答案 : 目的:配置性测评以人事合理配置为目的(1分) 特点:(1)测评具有针对性(1分) (2)测评具有客观性(1分) (3)测评具有严格性(1分) (4)测评具有准备性(1分)

23

论述履历分析问卷的编制原则。

标准答案 : (一)公平性(1分) 在企业人员测评与选拔过程中，公平、公正、公开是贯穿整个过程的基本原则。履历分析法作为招聘与选拔的一个重要工具，也必须依据该条原则。(1分)因此，履历分析法的内容必须具有公平性,不能剥夺应聘者的公平就业机会，不能排除特定人群的就业可能，这样才能有效地进行人员选拔工作。(2分) (二)客观性(1分) 在履历的填写中,应聘者可能以一种社会期许的方式来进行表达,从而增加被选中的机会，但这会降低选拔的有效性。(1分)类似的干扰因素还包括应聘者的记忆错误、粗心大意或故意欺骗而出现信息的遗漏或失真。(1分)诸如此类的主观因素都会使得履历分析的信度和效度大大降低，从而影响整个人员选拔的可信度和有效性。(1分)因此，在制定履历分析内容时，要尽量客观地考查应聘者的能力、素质等，避免由于应聘者主观因素造成测评信度和效度的降低。(2分) (三)目的性(1分) 履历分析的目的是为企业选拔有用的人员，从而提高企业的整体管理素质和绩效水平。(1分)在实际操作过程中，不同行业、不同阶段的公司、不同的工作岗位对应聘者都有不同的要求,(1分)因此，履历内容选择需要根据不同工作、不同公司或组织发展而设计不同的维度和题目,使得测评具有一定的针对性。(2分)

24

一般情况下，面试时间大约是

A.

10分钟

B.

20分钟

C.

30分钟

D.

40分钟

标准答案 : C

25

素质测评报告的表达方法中，通过一定的格式，用一些比较容易理解的语言文字来表述测评结果的方法是

A.

综合表述法

B.

表格表述法

C.

图形表述法

D.

文字表述法

标准答案 : D

26

面试时，考官所提出的问题被试者不能只用简单的一个词或一句话来回答，而必须另加解释、论述才能圆满回答问题的提问方式是

A.

开口型

B.

假设式

C.

收口式

D.

引导式

标准答案 : A

27

面试试题中，通过要求面试对象描述其过去的某个工作或生活经历的具体情况来了解面试对象各方面素质特征的题型是

A.

情景型问题

B.

智能型问题

C.

行为型问题

D.

背景型问题

标准答案 : C

28

人员素质测评实施程序中，以选拔为目的的人力资源测评，最为关键的一步是

A.

确定测评方法

B.

确定测量内容

C.

实施测评

D.

分析测评结果

标准答案 : B

29

面试过程中，给应聘者一个真正的发言机会，同时主考官开始对应聘者进行实质性评价的阶段是

A.

面试引入阶段

B.

面试正题阶段

C.

面试评价阶段

D.

面试结束阶段

标准答案 : A

30

效度的种类中，受测者、测验结果的使用者及一般大众对于某测验的试题和形式等所作的主观判断，判断该测验能否达到其所宣称目的的是

A.

内容效度

B.

表面效度

C.

结构效度

D.

效标关联效度

标准答案 : B

31

测评指标设计的基本方法中，研究者通过面对面的谈话，用口头信息沟通的途径直接获取有关专题信息的研究方法是

A.

工作分析法

B.

问卷调查法

C.

专题访谈法

D.

个案研究法

标准答案 : C

32

素质是任何个体身上的一种客观存在，但它却看不见、摸不着、说不清，这体现了素质特征的

A.

基础性

B.

稳定性

C.

内在性

D.

综合性

标准答案 : C

33

胜任力特征分析法指标体系中，构建素质模型最为常见的方法是

A.

行为事件访谈法

B.

个案研究分析法

C.

问卷调查法

D.

工作分析法

标准答案 : A

34

履历分析法的适用范围非常广，几乎适用于所有部门和岗位的招聘和选拔，这体现出履历分析的

A.

客观性

B.

多维性

C.

普遍性

D.

低成本性

标准答案 : C

35

测评标志的表述形式有

A.

评语短句式

B.

定义描述式

C.

等级比较式

D.

设问提示式

E.

方向指示式

标准答案 : ABE

36

履历分析问卷编制的主要方法有

A.

专题访谈法

B.

个案研究法

C.

工作分析法

D.

等级评定法

E.

历史分析法

标准答案 : CDE

37

根据测验的材料特点，可将心理测验划分为

A.

文字测验

B.

教育测验

C.

人格测验

D.

职业测验

E.

非文字测验

标准答案 : AE

38

面试结果更为客观、可靠，使同一职位的不同受测者的评估结果具有可比性，这种面试属于

A.

结构化面试

B.

非结构化面试

C.

压力面试

D.

非压力面试

标准答案 : A

39

“请你用两三分钟时间简单地介绍一下你自己的基本情况”,这一面试问题的类型是

A.

智能型问题

B.

情景型问题

C.

背景型问题

D.

意愿型问题

标准答案 : C

40

测评的区别力最高时，题目的难度值是

A.

0.25

B.

0.5

C.

0.75

D.

1.0

标准答案 : B

41

比较庄严，适合于辩论式、答辩式面试的座位设置方式是

A.

公堂式

B.

座谈式

C.

审讯式

D.

舞台式

标准答案 : A

42

“你是什么时候参加工作的?”“你大学学的是管理专业吗?”这种面试的提问方式是

A.

连串式

B.

引导式

C.

压迫式

D.

收口式

标准答案 : D

43

一错百错，一好百好，缺乏对事实的分析，这种倾向是

A.

好恶倾向

B.

逻辑推断倾向

C.

极端化倾向

D.

以偏概全倾向

标准答案 : D

44

在素质洋葱模型中，易于培养和评价的要素有

A.

知识

B.

态度

C.

个性

D.

技能

E.

价值观

标准答案 : AD

45

在评价中心测评技术类型中，实际运用频率最高的形式是

A.

管理游戏

B.

角色扮演

C.

公文处理

D.

案例分析

标准答案 : C

46

适用对象为具有领导潜质的人或某些特殊类型的人群(如销售人员)的评价中心测评技术是

A.

公文筐测验

B.

无领导小组讨论

C.

角色扮演

D.

管理游戏

标准答案 : B

47

测评标志的表述形式有

A.

评语短句式

B.

数量标度式

C.

量词等级式

D.

设问提示式

E.

方向指示式

标准答案 : ADE

48

履历分析的特点有

A.

高成本

B.

客观性

C.

多维性

D.

普遍性

E.

低效率

标准答案 : BCD

49

在素质测评的实施过程中，进行人员素质测评的开端是

A.

需求分析

B.

确定测评目的

C.

确定测评手段

D.

实施过程的设计

标准答案 : B

50

由于某人某方面的品质和特征特别明显，使观察者容易产生清晰明显的知觉，从而忽略了其他的品质和特征，作出了片面的判断。这种引起测评结果误差的原因是

A.

近因误差

B.

感情效应

C.

晕轮效应

D.

首因效应

标准答案 : C

51

按照具体的测验对象分类，属于认知测验的有

A.

成就测验

B.

智力测验

C.

性格测验

D.

态度测验

E.

性向测验

标准答案 : ABE

52

属于知识方面的纸笔测验的类型有

A.

广度测验

B.

深度测验

C.

结构性测验

D.

申论

E.

行政职业能力测验

标准答案 : ABC

53

在相似情境下，用同一测评工具对相同个体重复施测，所得结果的一致性程度是

A.

信度

B.

效度

C.

难度

D.

区分度

标准答案 : A

54

可用于鉴别个人的信度系数是

A.

Ix≥0.7

B.

Ix≥0.75

C.

rxx三0.8

D.

rxx≥0.85

标准答案 : D

55

素质

标准答案 : 素质:是驱动一个人产生优秀工作绩效的各种个性特征的集合,它反映的是可以通过不同方式表现出来的个人的知识、技能、个性与内驱力等。

56

履历分析

标准答案 : 履历分析又称资历评价技术，是通过对评价者的个人背景、工作于生活经历等进行分 析，判断其对未来岗位适应性的一种人才评估方法。

57

投射实验法

标准答案 : 投射实验法是向被测评者提供一些未经组织的刺激情景，让被测评者在不受限制的情景下，自由表现他的反应，测评者通过分析被测评者的反应来推断其人格特征。

58

结构化面试

标准答案 : 结构化面试:在面试过程中，事先准备好一份问题清单，这些问题系统全面地概括了所要了解的情况，面试严格按照该清单上所列的问题按部就班地发问，然后按照标准格式记下应聘者的回答。

59

评价中心测评法

标准答案 : 评价中心测评法是通过创设一种逼真的模拟管理系统或工作场景，将被试者纳入该环境系统中，使其完成系统环境下对应的各种工作，如主持会议、处理公文、进行决策处理各种日常事务和突发事件等。

60

简述面试的特点。

标准答案 : (1)对象的单一性; (2)内容的灵活性; (3)信息的复合性: (4)交流的直接互动性; (5)判断的直觉性。

61

简述评价中心的特点。

标准答案 : (1)情景模拟性; (2)综合性; (3)全面性; (4)整体互动性; (5)预测性: (6)标准化。

62

简述人员素质测评的实施程序。

标准答案 : (1)确定测评内容; (2)确定测评的基本形式和测评工具; (3)测评的实施和数据采集; (4)分析测评结果; (5)根据分析作出决策和建议; (6)跟踪检验和反馈。

63

简述影响信度的因素。

标准答案 : (1)样本团体的性质; (2)测验的长度: (3)测验的难度。

64

简述素质测评报告的构成要素。

标准答案 : (1)前言; (2)测评信息; (3)测评项目; (4)测评结果及其分析; (5)总评和建议; (6)测评机构的信息和说明;

65

试述纸笔测验的优缺点。

标准答案 : 优点: (1)公平性;纸笔测验能为所有求职者提供一个均等的公开竞争的机会。 (2)经济性;纸笔测验可以同时对大批不同时间、不同空间的被测试者进行测试，出 题也阅卷比较迅速，所花费时间少，效率高，成本低。 (3)客观性;考试试卷密封，主考官与被试者不直接接触，评卷又有客观标准，具有 客观性。 (4)广博性;纸笔测验包含的信息量大，一份试卷可以包含大量不同类型的试题，考查了考生知识的深度和广度。 (5)简便性。测试简单，员工招聘和测试员工都可以用纸笔测试。 缺点: (1)难以测出被试者的实际操作能力。纸笔测试偏重于机械记忆，不能很好地反映个人的创造性、操作技能和动手能力等。 (2)试题可能出现不科学的现象。试题可能出现一些不够科学的试题，出现偏题，怪 题，这些题目有可能影响考生水平的正确发挥。 (3)阅卷可能不够客观。由于阅卷人的水平素质高低不一，或者评卷标准不一致，测 试的结果也会变得不够客观、准确。 (4)没有可比性。纸笔测验都是针对某一项内容设计的，而不同的内容，也无法进行比较，所以两次考试的结果也无法比较。

66

论述面试考核要素。

标准答案 : (一)综合能力部分 (1)举止仪表; (2)言语表达; (3)综合分析能力; (4)动机与岗位的匹配性; (5)人际协调能力; (6)计划、组织、协调能力; (7)应变能力; (8)情绪的稳定性。 (二)专业知识和技能部分 (1)专业性知识水平和培训经历; (2)时间经验; (3)专业应用能力和操作技能: (4)一般性技术能力; (5)外语水平。

67

在素质冰山模型中，处于“水面上”的特征是

A.

个性与动机

B.

知识与技能

C.

社会角色

D.

自我形象

标准答案 : B

68

被称为X理论的人性假说是

A.

复杂人假说

B.

社会人假说

C.

自我实现人假说

D.

经济人假说

标准答案 : D

69

用“多”、“较多”、“一般”、“较少”、“少”来揭示有关测评标志、水平变化与分布的 情形，这种测评标度的形式是

A.

量词式标度

B.

等级式标度

C.

数量式标度

D.

符号式标度

标准答案 : A

70

心理测试中最常用的一种自我评定问卷方法是

A.

投射实验法

B.

行为观察法

C.

量表法

D.

人格测验法

标准答案 : C

71

一个人在工作中比较粗线条，不太注意细节，他在朋友交往当中很可能也是比较粗狂 的，不斤斤计较的那种类型，这体现了人格具有

A.

整体性

B.

稳定性

C.

独特性

D.

倾向性

标准答案 : A

72

根据纸笔测验试题的难易程度，纸笔测验可以分为

A.

认知测验和人格测验

B.

知识测验和能力测验

C.

团体测验和个体测验

D.

速度测验和难度测验

标准答案 : D

73

在纸笔测验的编制步骤过程中，难度最大、最关键的是

A.

确定纸笔测验的目的

B.

构建测验指标

C.

题目的编写和收集

D.

阅卷和计分

标准答案 : C

74

每一轮面试都将不合格人员加以淘汰，同时进入面试的轮次越多，面试的级别越高，这种面试是

A.

系列性面试

B.

序列性面试

C.

结构化面试

D.

小组面试

标准答案 : B

75

在气质类型中，行为特点表现为活泼、好动、反应灵活、好交际的是

A.

粘液质

B.

胆汗质

C.

抑郁质

D.

多血质

标准答案 : D

76

进行履历分析的第一步是

A.

确定要素和权重

B.

编制和设计履历

C.

项目计算

D.

调研和分析拟聘职位

标准答案 : D

77

推动个人为达到一定目标而采取行动的内驱力是

A.

个性

B.

动机

C.

态度

D.

技能

标准答案 : B

78

人员素质测评常用的心理测验方法中，多以自我报告的形式出现的是

A.

行为观察法

B.

量表法

C.

墨迹测验

D.

投射测验法

标准答案 : B

79

行政职业能力倾向测验中，考查应试者对文字材料的理解、分析与运用能力的部分是

A.

判断推理

B.

言语理解

C.

常识判断

D.

资料分析

标准答案 : B

80

从素质测评的目的和用途来看，公务员考试是

A.

配置性测评

B.

开发性测评

C.

诊断性测评

D.

选拔性测评

标准答案 : D

81

斯坦福-比奈量表和韦克斯勒量表的研究成果表明，一个人的一生中，智力发展最快的时期是

A.

20岁之前

B.

20~30岁

C.

30~40岁

D.

40岁之后

标准答案 : A

82

标准化考试采用的主要试题类型是

A.

填空题

B.

选择题

C.

计算题

D.

简答题

标准答案 : B

83

在动力因素中，层次最高、影响面最广的因素是

A.

知识面

B.

兴趣

C.

价值观

D.

技能

标准答案 : C

84

人员素质测评常用的心理测验方法中，多以自我报告的形式出现的是

A.

行为观察法

B.

量表法

C.

墨迹测验

D.

投射测验法

标准答案 : B

85

一般情况下，面试时间大约是

A.

10分钟

B.

20分钟

C.

30分钟

D.

40分钟

标准答案 : C

86

简述公文筐测验的维度。

标准答案 : (1)工作条理性(1分)(2)计划能力(1分)(3)预测能力(1分)(4)决策能力(1分)(5)沟通能力(1分))

87

简述素质测评报告的构成要素。

标准答案 : (1)前言(1分)(2)测评信息(1分)(3)测评项目(1分) (4)测评结果及其分析(1分)(5)总评和建议(1分) (6)测评机构的信息和说明(1分)

88

信度

标准答案 : 信度就是指测评结果反映所测素质的一致性，也就是说测评结果的稳定性、可靠性程度。

89

表面特质

标准答案 : 表面特质是指经常发生、从外部行动可以直接观察的行为表现。

90

测评标度

标准答案 : 测评标度是指描述测评要素或要素标志的程度差异与状态水平的顺序和度量。

91

自我形象

标准答案 : 自我形象是个人自我认知的结果，它是指个人对其自身的看法与评价。

92

能力

标准答案 : 能力是直接影响活动效率,使活动、任务得以完成的个性心理特征。

93

简述纸笔测验的优点。

标准答案 : (1)公平性(1分)(2)经济性(1分)(3)客观性(1分)(4)广博性1分)(5)简便性(1分)

94

在动力因素中，层次最高、影响面最广的因素是

A.

知识面

B.

兴趣

C.

价值观

D.

技能

标准答案 : C

95

在气质类型中，行为特点表现为活泼、好动、反应灵活、好交际的是

A.

粘液质

B.

胆汗质

C.

抑郁质

D.

多血质

标准答案 : D

96

进行履历分析的第一步是

A.

确定要素和权重

B.

编制和设计履历

C.

项目计算

D.

调研和分析拟聘职位

标准答案 : A

97

行政职业能力倾向测验中，考查应试者对文字材料的理解、分析与运用能力的部分是

A.

判断推理

B.

言语理解

C.

常识判断

D.

资料分析

标准答案 : B

98

标准化考试采用的主要试题类型是

A.

填空题

B.

选择题

C.

计算题

D.

简答题

标准答案 : B

99

面试时，考官所提出的问题被试者不能只用简单的一个词或一句话来回答，而必须另加解释、论述才能圆满回答问题的提问方式是

A.

开口型

B.

假设式

C.

收口式

D.

引导式

标准答案 : B

100

人员素质测评实施程序中，以选拔为目的的人力资源测评，最为关键的一步是

A.

确定测评方法

B.

确定测量内容

C.

实施测评

D.

分析测评结果

标准答案 : C

101

论述面试中“问”、“听”、“观”、“评”的技巧。

标准答案 : 一、“问”的技巧 (一)自然、亲切、渐进、聊天式地导入(1分) (二)通俗、简明、有力(1分) (三)注意选择适当的提问方式(1分) (四)问题安排要先易后难循序渐进(1分) (五)善于恰到好处地转换、收缩、结束与扩展(1分) (六)必要时可以声东击西(1分) (七)坚持问准问实原则(1分) 二、“听”的技巧 (一)要善于发挥目光、点头的作用(1分) (二)要善于把握与调节被试者的情绪(1分) (三)要注意从言辞、音色、音质、音量、音调等方面区别被试者的内在素质水平(1分) 三、“观”的技巧 (一)谨防误入歧途以貌取人(1分) (二)坚持目的性、客观性、全面性与典型性原则(1分) (三)充分发挥感官的综合效应与直觉效应(1分) 四、“评”的技巧 (一)选择适当的标准形式(1分) (二)分项测评与综合印象测评相结合(1分) (三)横观纵察比较评判(1分) (四)注意反应过程与结果的观察(1分)

102

素质是任何个体身上的一种客观存在，但它却看不见、摸不着、说不清，这体现了素质特征的

A.

基础性

B.

稳定性

C.

内在性

D.

综合性

标准答案 : C

103

胜任力特征分析法指标体系中，构建素质模型最为常见的方法是

A.

行为事件访谈法

B.

个案研究分析法

C.

问卷调查法

D.

工作分析法

标准答案 : A

104

履历分析法的适用范围非常广，几乎适用于所有部门和岗位的招聘和选拔，这体现出履历分析的

A.

客观性

B.

多维性

C.

普遍性

D.

低成本性

标准答案 : C

105

测评标志的表述形式有

A.

评语短句式

B.

定义描述式

C.

等级比较式

D.

设问提示式

E.

方向指示式

标准答案 : ABCD

106

履历分析问卷编制的主要方法有

A.

专题访谈法

B.

个案研究法

C.

工作分析法

D.

等级评定法

E.

历史分析法

标准答案 : CDE

107

根据测验的材料特点，可将心理测验划分为

A.

文字测验

B.

教育测验

C.

人格测验

D.

职业测验

E.

非文字测验

标准答案 : AE

108

能力倾向的特点有

A.

相对独立性

B.

相对广泛性

C.

相对稳定性

D.

潜在而非现实性

E.

目标单一性

标准答案 : ABCD

109

纸笔测验中，计算题的优点有

A.

避免被试者猜测作答

B.

评分客观性高

C.

适用范围广

D.

比较容易编制

E.

考查被试者的综合能力

标准答案 : BCE

110

自我形象

标准答案 : 略

111

简述素质测评报告的构成要素。

标准答案 : 略

112

论述面试中“问”、“听”、“观”、“评”的技巧。

标准答案 : 略

113

希望随心所欲的安排自己的工作和生活,追求能施展个人能力的工作环境,最大限

度地摆脱组织的限制和制约,具有这种特性的人属于

A.

技术型职业锚

B.

管理型职业锚

C.

自主型职业锚

D.

安全型职业

标准答案 : C

114

争取与他人进行社会性交往的内在动力指的是

A.

权力动机

B.

亲和动机

C.

成就动机

D.

需要动机

标准答案 : B

115

每个人生活在一定的文化中,这种文化对个体人格的形成具有重要的作用,称之为

影响人格的

A.

孕育环境

B.

家庭环境

C.

学校教育环境

D.

社会文化环境

标准答案 : D

116

遵循“现实原则”,当先天本能的基本欲望不能得到满足时,就屈服于现实的限制,

并具有调节作用的是

A.

自我

B.

超我

C.

先我

D.

本我

标准答案 : A

117

艾森克人格问卷(EPQ)包含分量表的个数是

A.

6个

B.

5个

C.

4个

D.

3个

标准答案 : C

118

针对文书速度和准确性、言语流畅性和数字能力进行测验的是

A.

书写能力测评

B.

操作能力测评

C.

机械能力测评

D.

创造能力测评

标准答案 : A

119

音乐家需要有乐感、把握旋律曲调的能力,这属于

A.

思维能力

B.

操作能力

C.

特殊能力

D.

一般能力

标准答案 : C

120

评测结果的使用目的是

A.

作为背景调查的依据

B.

作为培训和开发的依据

C.

作为选拔和甄选的重要参考

D.

作为绩效考核的参考

E.

作为个体和组织发展的跟踪

标准答案 : BCDE

121

下列不属于效度的估计方法有

A.

内容效度

B.

结构效度

C.

效标关联效度

D.

重测效度

标准答案 : D

122

卡特尔将特质划分为

A.

七个层次

B.

六个层次

C.

五个层次

D.

四个层次

标准答案 : D

123

人力资源测评的两大理论基石是

A.

心理学理论

B.

认知理论

C.

人格理论

D.

模糊理论

E.

测量理论

标准答案 : AE

124

下选项中具有主观能动性的资源是

A.

自然资源

B.

人力资源

C.

资本资源

D.

信息资源

标准答案 : B

125

人力资源测评有的两大理论基石是

A.

心理学理论

B.

管理学理论

C.

计算机理论

D.

统计学理论

E.

测量理论

标准答案 : AE

126

按人力资源评测的不同目的,将人力资源评测分为

A.

预测性评测

B.

选拔性评测

C.

配置性评测

D.

开发性评测

E.

考核性评测

标准答案 : ABCDE

127

“五大”人格理论的提出者是

A.

卡特尔

B.

艾森克

C.

塔佩斯

D.

奥尔波特

标准答案 : D

128

奥尔波特首先把特质分为

A.

首要特质和次要特质

B.

中心特质和次要物质

C.

共同特质和首要特质

D.

共同特质和个人特质

标准答案 : D

129

测评标度的一般表现形式有

A.

等级式

B.

数量式

C.

评语短句式

D.

设问提示式

E.

综合式

标准答案 : ABE

130

人格的特性有

A.

整体性

B.

稳定性

C.

独立性

D.

开放性

E.

社会性

标准答案 : BCE

131

投射技术具有的四个特点是

A.

目的的隐蔽性

B.

内容的非结构性

C.

结果的模糊性

D.

内容的开放性

E.

反应的自由性

标准答案 : ABDE

132

素质一般包括

A.

人格素质与智能素质

B.

生理素质和心理素质

C.

品德素质和智能素质

D.

人格素质和心理素质

标准答案 : B

133

约翰.霍兰德在《职业决策》一书中描述的人格类型中,具有顺从、谨慎、保守、实际、稳重、有效率等人格特征,喜欢有系统有条理的工作任务属于( )

A.

社会型

B.

实际性

C.

传统型

D.

艺术性

标准答案 : C

134

下列属于创造能力测评的是

A.

工具使用测验

B.

托兰斯创造性思维测验

C.

威廉斯创造力测验系统

D.

南加利福尼亚大学测验

E.

奥康纳测验

标准答案 : BCD

135

下列不属于人力选拔性性测评的特点是

A.

可比性

B.

精确性

C.

准备性

D.

标准化

标准答案 : C

136

人力资源管理在执行招聘、晋升等职能时所使用的各种测量方法和技术是

A.

选拔性测评

B.

预测性测评

C.

配置性测评

D.

开发性测评

标准答案 : A

137

可看作绩效评估过程的人力资源测评类型是

A.

顶测性测评

B.

选拔性测评

C.

配置性测评

D.

考核性测评

标准答案 : D

138

人力资源具有的特点是

A.

时效性

B.

不可再生性

C.

可再生性

D.

主观能动性

E.

阶级性

标准答案 : ACD

139

具有聪明、理性、好奇、精确和富于批判性等人格特征，喜欢智力的、抽象的、分析的、独立的定向任务这类研究性质的职业类型属于

A.

实际型

B.

艺术型

C.

研究型

D.

社会型

标准答案 : C

140

测评标准包括

A.

测评标志

B.

信度

C.

权重

D.

测评标度

E.

效度

标准答案 : AD

141

卡特尔认为决定了一个人的一般“风格与节奏”的是

A.

气质特质

B.

能力特质

C.

动力特质

D.

环境形成特质

标准答案 : A

142

先定性描述后再定量刻画的量化形式是

A.

—次量化

B.

二次量化

C.

类别量化

D.

顺序量化

标准答案 : A

143

艾森克人格问卷分量表包含的测量维度为

A.

内外倾性

B.

情绪稳定性

C.

倔强性

D.

效度

E.

信度

标准答案 : ABCD

144

采用二值记分估计题目难度时，P值越小，则难度越

A.

大

B.

小

C.

不确定

D.

平均

标准答案 : A

145

事业成功与否的关键因素，素质测评的重点，同时也是人力资源测评理论与实践的重点的是

A.

身体素质

B.

文化素质

C.

心理素质

D.

知识素质

标准答案 : C

146

绩效评估比较法的具体方法有

A.

排序法

B.

强制分布法

C.

混合标准量表法

D.

关键事件法

E.

配对比较法

标准答案 : ABDE

147

认为智力的实质不是单一的G因素，而是由空间表象、计数、言语理解、词语流畅性、推理、知觉速度和联想记忆7种不同的基本能力构成的是

A.

双因素论

B.

流体和晶体论

C.

三维智力结构

D.

群因素论

标准答案 : D

148

人事测评结果的表示方法主要有

A.

文学表述法

B.

表格表述法

C.

图形表述法

D.

定量表述法

E.

比例表述法

标准答案 : ABC

149

通过学校和社会经验而获得的知识和技能的组合，是一种后天习得的能力的是

A.

环境适应能力

B.

流体智力

C.

学习的能力

D.

晶体智力

标准答案 : D

150

被称为智力测验的鼻祖和奠基人的是

A.

戴维

B.

比奈

C.

弗农

D.

卡特尔

标准答案 : B

151

基因、性别等因素构成影响人格的

A.

环境因素

B.

生理因素

C.

遗传因素

D.

心理因素

标准答案 : B

152

精神分析理论的创始人是

A.

弗洛伊德

B.

荣格

C.

阿德勒

D.

弗洛姆

标准答案 : A

153

由人的先天本能基本欲望构成的人格结构中最基本、最原始的部分是

A.

自我

B.

超我

C.

先我

D.

本我

标准答案 : D

154

16PF得以建立的人格理论基础是

A.

荣格的人格类型理论

B.

艾森克的人格理论

C.

卡特尔的人格特质理论

D.

比奈的人格测验理论

标准答案 : C

155

对空间知觉、机械理解、动作敏捷性等进行的测验是

A.

书写能力测评

B.

机械能力测评

C.

操作能力测评

D.

创造能力测评

标准答案 : B

156

画家需要的良好的空间知觉能力及色彩辨别能力属于

A.

特殊能力

B.

技能技巧

C.

一般能力

D.

能力倾向

标准答案 : A

157

人们亲身实践的认识与体会，是在生产生活实践过程中形成的是

A.

理论知识

B.

经验知识

C.

生活知识

D.

生产知识

标准答案 : B

158

将全体被评估人员的绩效从高到低进行依次排列的绩效评估方法是

A.

关键事件法

B.

强制分布法

C.

配对比较法

D.

排序法

标准答案 : D

159

评价者因员工的个人特征，如种族、宗教、性别、年龄、外貌等方面原因产生的误差属于

A.

分布误差

B.

对比误差

C.

晕轮误差

D.

偏见误差

标准答案 : D

160

在保持对财务业绩关注的同时，清楚地表明长期的价值和竞争业绩的驱动因素的绩效评估方法是

A.

平衡计分卡

B.

关键业绩指标法

C.

基于胜任力的绩效评估体系

D.

360度绩效评估法

标准答案 : A

161

主试者针对某一问题对被试者作连串发问，直至无法回答，直至有意识刺激被试者，观察被试者反应的面试是

A.

常规面试

B.

压力面试

C.

情景面试

D.

行为描述式面试

标准答案 : B

162

为打破隔膜，减轻被测试者紧张情绪，提出友善、客套、比较随便话题的面试阶段是

A.

热身阶段

B.

熟悉阶段

C.

核心考察阶段

D.

结束阶段

标准答案 : A

163

根据第一印象作出的对被试者的整体印象与评价是

A.

首因效应

B.

晕轮效应

C.

选择性知觉

D.

他人的影响

标准答案 : A

164

通过观察被试者在解决人际矛盾和人际冲突过程中的行为来评价被试者的人际关系处理能力的是

A.

小组讨论

B.

公文处理

C.

管理游戏

D.

角色扮演

标准答案 : D

165

计算机自适应测验的理论基础是

A.

人一岗匹配理论

B.

经典测量理论

C.

项目反应理论

D.

概化理论

标准答案 : C

166

画家需要有良好的空间直觉能力，这种能力属于

A.

一般能力

B.

特殊能力

C.

观察力

D.

想象力

标准答案 : B

167

任务绩效更为关注的是工作

A.

过程

B.

态度

C.

行为

D.

结果

标准答案 : D

168

代表的是日常活动中最广泛的是

A.

任务绩效

B.

周边绩效

C.

典型绩效

D.

内容绩效

标准答案 : C

169

绩效管理的目标不包括

A.

员工配置目标

B.

发展规划目标

C.

从事管理目标

D.

员工开发目标

标准答案 : A

170

绩效评估中，要求保存最有利和最不利的工作行为的书面记录，说的是

A.

关键事件法

B.

行为锚定等级评价法

C.

行为观察量表法

D.

混合标准量表法

标准答案 : A

171

绩效评估的信息来源不包括

A.

上级管理者

B.

同事

C.

内外部顾客

D.

亲属

标准答案 : D

172

下列属于反抗生产行为的有

A.

精神越轨

B.

生产越轨

C.

财产越轨

D.

政治越轨

E.

个人攻击

标准答案 : BCDE

173

面试的特点有

A.

客观性

B.

直观性

C.

灵活性

D.

互动性

E.

主观性

标准答案 : ABCDE

174

对与面试有关的因素不作任何限定的面试，也就是通常没有任何规范的随意性面试是指

A.

结构化面试

B.

半结构化面试

C.

非结构化面试

D.

情景面试

标准答案 : C

175

用数字或符号对特定个体及群体的相关特征进行描述的过程是

A.

测量

B.

评价

C.

归纳

D.

推理

标准答案 : A

176

人力资源测评的重点是对象的

A.

生理特征

B.

身高及外貌

C.

群体生理属性

D.

心理特征

标准答案 : C

177

最能达到“人尽其才，才尽其用”目的的人力资源测评类型是

A.

预测性测评

B.

选拔性测评

C.

配置性测评

D.

开发性测评

标准答案 : C

178

决定了人与人之间不同个性的是

A.

根源特质

B.

独特特质

C.

表面特质

D.

共同特质

标准答案 : A

179

具有想象、冲动、直觉、无秩序、情绪化、理想化、有创意和不重实际等人格特征 的职业类型属于

A.

实际型

B.

研究型

C.

艺术型

D.

社会型

标准答案 : C

180

根据第一印象作出对被试的整体印象与评价，这种现象指的是

A.

晕轮效应

B.

首因效应

C.

近因效应

D.

刻板效应

标准答案 : B

181

成就测评属于

A.

能力测评

B.

预测性测评

C.

显示性测评

D.

绩效评估

标准答案 : D

182

考察被试者对事物的辨别和判断的能力宜用

A.

简答题

B.

选择题

C.

论述题

D.

案例题

标准答案 : C

183

对指标行为特征或表现的范围、强度和频率的规定是

A.

测评标志

B.

测评标度

C.

测评权重

D.

测评量表

标准答案 : B

184

以数字形式出现的硬资料是

A.

量化的资料

B.

质化的资料

C.

间接资料

D.

直接资料

标准答案 : A

185

采用二值记分估计题目难度时，P值越大则难度越

A.

大

B.

小

C.

不确定

D.

平均

标准答案 : B

186

最适合于评估学业成就测验的效度评估方法是

A.

结构效度

B.

复本效度

C.

内容效度

D.

效标关联效度

标准答案 : C

187

事业成功与否的关键因素，素质测评的重点，同时也是人力资源测评理论与实践的 重点的是

A.

身体素质

B.

心理素质

C.

文化素质

D.

知识素质

标准答案 : B

188

英国心理学家斯皮尔曼于1904年率先提出了

A.

群因素论

B.

流体和晶体论

C.

三维智力结构

D.

双因素论

标准答案 : D

189

认为智力的实质不是单一的G因素，而是由空间表象、计数、言语理解、词语流畅 性、推理、知觉速度和联想记忆7种不同的基本能力构成的是

A.

群因素论

B.

流体和晶体论

C.

三维智力结构

D.

双因素论

标准答案 : A

190

于1904年率先提出智力双因素理论的心理学家是

A.

斯皮尔曼

B.

瑟斯顿

C.

卡特尔

D.

吉尔福特

标准答案 : A

191

下列不属于面试测评指标的是

A.

仪表风度

B.

口头表达能力

C.

家庭背景

D.

兴趣爱好

标准答案 : C

192

EPQ得以建立的人格理论基础是

A.

荣格的人格类型理论

B.

艾森克的人格理论

C.

卡特尔的人格特质理论

D.

比奈的人格测验理论

标准答案 : B

193

智力测验的鼻祖是

A.

戴维

B.

卡特尔

C.

比奈

D.

艾森克

标准答案 : C

194

评价中心的特点不包括

A.

综合性

B.

静态性

C.

标准化

D.

全面性

标准答案 : B

195

除了可以测量被试者的人格特征以外，还包含了人际关系方面内容的测评量表是

A.

艾森克人格问卷

B.

明尼苏达多相人格问卷

C.

卡特尔16种人格因素问卷

D.

加利福尼亚心理调查表

标准答案 : A

196

—些人具有的试图追求和达到目标的内在动力属于

A.

成就动机

B.

权力动机

C.

生理动机

D.

亲和动机

标准答案 : A

197

在不同种类的活动中表现出来的共同的能力属于

A.

—般能力

B.

专业能力

C.

特殊能力

D.

能力倾向

标准答案 : A

198

希望职业能够体现个人价值观，关注工作带来的价值而不在意是否能发挥自 己的才能或能力，具有这种特性的人属于

A.

自住型职业锚

B.

管理型职业锚

C.

创造性职业锚

D.

服务型职业锚

标准答案 : D

199

下列不属于加权系数的确定方法是

A.

经验加权法

B.

加权求和法

C.

专家估计法

D.

统计分析法

标准答案 : C

200

为选拔适应某些装配线或流水线上简单而又重复工作的人的测验是

A.

书写能力测评

B.

操作能力测评

C.

机械能力测评

D.

创造能力测评

标准答案 : B

201

目标在于准确地对组织中各个员工的工作业绩进行衡量的是

A.

素质测评

B.

绩效评估

C.

能力测评

D.

能力倾向性测评

标准答案 : B

202

争取与他人进行社会性交往的内在动力说的是

A.

成就动机

B.

亲和动机

C.

权力动机

D.

需要动机

标准答案 : B

203

受到员工对绩效管理公平性评价的影响的是

A.

绩效系统的可按受性

B.

绩效系统的明确性

C.

绩效的评价期

D.

绩效系统的标准化

标准答案 : A

204

为打破隔膜，减轻被测试者紧张情绪，提出友善、客套、比较随便话题的面试阶段是

A.

热身阶段

B.

熟悉阶段

C.

核心考察阶段

D.

结束阶段

标准答案 : A

205

只需要回答“是”或“不是”的面试提问方式是

A.

封闭式

B.

开放式

C.

引导式

D.

假设式

标准答案 : A

206

准确、及时、安全、有效地拟制、传递、处理和管理公文，为机关公务提供适用信 息的是

A.

小组讨论

B.

角色扮演

C.

管理游戏

D.

公文处理

标准答案 : D

207

艾森克人格问卷的分量表一共有

A.

2个

B.

3个

C.

4个

D.

5个

标准答案 : C

208

通过语言文字来表述人事测评结果的方法是

A.

文字表述法

B.

表格表述法

C.

图形表述法

D.

定量表述法

标准答案 : A

209

人力资源评价的三个要素包括

A.

定量描述

B.

加权

C.

价值判断

D.

推理

E.

演绎

标准答案 : ABC

210

根据对个体的影响大小奥尔波特把个人特质细分为

A.

首要特质

B.

中心特质

C.

表面特质

D.

次要特质

E.

共同特质

标准答案 : ABD

211

斯腾伯格认为，人的智力是复杂而多层面的，从三个层面上进行分析形成了

A.

流体亚理论

B.

成分亚理论

C.

晶体亚理论

D.

经验亚理论

E.

情景亚理论

标准答案 : BDE

212

认知目标的最低层次是

A.

知识

B.

理解

C.

应用

D.

评价

标准答案 : B

213

下列关于能力的表述正确的是

A.

个体的生理特点和机能是能力形成和发展的自然前提和基础

B.

能力是随着人的生理条件自发形成和发展的

C.

后天的环境和教育对能力的形成和发展有着十分重要的作用

D.

人的能力是自然素质和环境、教育相互作用的结果

E.

人的能力是通过社会实践来实现的，并在实践中得以巩固和发展

标准答案 : ACDE

214

与其他人力资源测评手段相比，面试具有哪些特点

A.

客观性

B.

直观性

C.

灵活性

D.

互动性

E.

主观性

标准答案 : BCDE

215

下列不属于操作能力测评的是

A.

珀社插板

B.

克劳福德灵活性测验

C.

奥康纳测验

D.

机件配合测验

标准答案 : A

216

被评价者绩效的某一积极方面导致评价者将此人绩效中的所有其他方面都给予积极

评价,属于

A.

偏见误差

B.

对比误差

C.

分布误差

D.

晕轮误差

标准答案 : A

217

关注员工在多大程度上具有对组织成功有利的特征,该绩效评估方法是

A.

比较法

B.

特质法

C.

行为法

D.

作业标准法

标准答案 : B

218

邀请一些了解测评对象、研究测评方法的专家学者或管理人员,其一集思广益,毫

无虑地提出所有可以想到的测评要素,该测评要素的确定方法是

A.

头脑风暴法

B.

样例分析法

C.

调查咨询法

D.

机构模块法

标准答案 : A

219

依据主观的经验,权衡每个指标重要性的大小,直接赋予每项指标不同的权重系数,

该测评权重的确定方法为

A.

专家加权法

B.

主观加权法

C.

回归分析法

D.

对偶比较法

标准答案 : B

220

我国现代人力资源测评的发展阶段是

A.

20世纪60年代末~20世纪70年代末

B.

20世纪70年代末~20世纪80年代末

C.

20世纪80年代末~20世纪90年代末

D.

21世纪以后

标准答案 : C

221

绩效评估的目标不包括

A.

发展规划日的

B.

人事管理目的

C.

员工培训目的

D.

员工开发目的

标准答案 : C

222

了解被试者过去的工作经历,判断他选择本组织的原因,预测他未来在本组织中发

展的行为模式,属于面试分类中

A.

常规面试

B.

情景面试

C.

压力面试

D.

行为描述式面试

标准答案 : D

223

主试将围绕被试所填报的各项资料,有针对性的发问,进一步熟悉了解被试的个人

背景信息,属于面试实施过程中的

A.

热身阶段

B.

熱悉阶段

C.

核心考察阶段

D.

结東阶段

标准答案 : B

224

将被试按4-8人不等分成小组,就一些有较大争议的话题展开讨论,最后要求形成

致的意见,并以书面形式表达,属于评价中心的

A.

管理游戏

B.

公文处理

C.

小组讨论

D.

角色扮演

标准答案 : C

225

通过中位数、算术平均数、众数等代表测评数据的典型水平或集中趋势的量来分析

测评结果,属于

A.

总体水平分析

B.

差异分析

C.

排列分析

D.

整体分布分析

标准答案 : A

226

人力资源测评虽不能对素质本身进行直接测量,当可以通过显现的行为特征进行推

析,这属于人力资源测评特点的

A.

抽样性

B.

复杂性

C.

间接性

D.

相对性

标准答案 : C

227

具有聪明、理性、好奇、精确和富于批判性等人格特征的人格类型是

A.

实际型

B.

研究型

C.

艺术型

D.

社会型

标准答案 : B

228

最早提出特质概念的是

A.

卡特尔

B.

艾森克

C.

塔佩斯

D.

奥尔波特

标准答案 : A

229

依据某一特征或标准,将所有的评测对象两两比较排成序列,然后给每个评测对象

分别赋予数值的量化形式是

A.

顺序量化

B.

一次量化

C.

二次量化

D.

类别量化

标准答案 : C

230

采用高低分组法估计題目鉴别力时,D值越高,题目区分能力越

A.

强

B.

若

C.

平均

D.

模糊

标准答案 : A

231

1959年提出三维智力结构模型的心理学家是

A.

斯皮尔曼

B.

艾斯顿

C.

卡特尔

D.

吉尔福特

标准答案 : D

232

智力测验的鼻祖是

A.

比纳

B.

西蒙

C.

推孟

D.

斯腾

标准答案 : A

233

测评标度的一般表现形式有

A.

等级式

B.

数量式

C.

测定式

D.

数轴式

E.

综合式

标准答案 : ABE

234

人格的特性有

A.

整体性

B.

稳定性

C.

独立性

D.

开放性

E.

社会性

标准答案 : BCE

235

下列属于反抗生产行为的有

A.

精神越轨

B.

生产越轨

C.

财产越轨

D.

政治越轨

E.

个人攻击

标准答案 : BCDE

236

面试的特点有

A.

客观性

B.

直观性

C.

灵活性

D.

互动性

E.

主观性

标准答案 : ABCDE

237

绩效评估中，要求保存最有利和最不利的工作行为的书面记录，说的是

A.

关键事件法

B.

行为锚定等级评价法

C.

行为观察量表法

D.

混合标准量表法

标准答案 : A

238

绩效评估的信息来源不包括

A.

上级管理者

B.

同事

C.

内外部顾客

D.

亲属

标准答案 : D

239

对与面试有关的因素不作任何限定的面试，也就是通常没有任何规范的随意性面试是指

A.

结构化面试

B.

半结构化面试

C.

非结构化面试

D.

情景面试

标准答案 : C

240

根据第一印象作出对被试的整体印象与评价，这种现象指的是

A.

晕轮效应

B.

首因效应

C.

近因效应

D.

刻板效应

标准答案 : B

241

下列不属于面试测评指标的是

A.

仪表风度

B.

口头表达能力

C.

家庭背景

D.

兴趣爱好

标准答案 : C

242

评价中心的特点不包括

A.

综合性

B.

静态性

C.

标准化

D.

全面性

标准答案 : B

243

下列不属于加权系数的确定方法是

A.

经验加权法

B.

加权求和法

C.

专家估计法

D.

统计分析法

标准答案 : C

244

人力资源测评有的两大理论基石是

A.

心理学理论

B.

管理学理论

C.

计算机理论

D.

统计学理论

E.

测量理论

标准答案 : AE

245

论述人力资源测评的意义。

标准答案 :

（1）作为人力资源获取的依据；

（2）明确培训需求，检验培训效果；

（3）为人力资源的使用提供参考。

246

论述绩效评估中行为法的优点和缺点。

标准答案 :

优点：能够有一个比较有效的行为标准，可以帮助建立工作岗位指导书。有较强独立性，评估尺度较精准，对具体的行为进行评估，准确性高一些。

缺点：观察到的工作行为可能带有一定的主观性，对其它工作适用性较差

247

履历分析

标准答案 :

履历分析又称资历评价技术，是通过对评价者的个人背景、工作于生活经历等进行分析，判断其对未来岗位适应性的一种人才评估方法。

248

投射实验法

标准答案 :

投射实验法是向被测评者提供一些未经组织的刺激情景，让被测评者在不受限制的情景下，自由表现他的反应。

249

结构化面试

标准答案 :

结构化面试:结构化面试:在面试过程中，事先准备好一份问题清单，这些问题系统全面地概括了所要了解的情况，面试严格按照该清单上所列的问题按部就班地发问，然后按照标准格式记下应聘者的回答。

250

在素质冰山模型中，处于“水面上”的特征是

A.

个性与动机

B.

知识与技能

C.

社会角色

D.

自我形象

标准答案 : B

251

素质是任何个体身上的一种客观存在，是一种看不见、摸不着、说不清的东西，具有隐蔽性和抽象性，这体现了素质的

A.

稳定性

B.

可塑性

C.

内在性

D.

综合性

标准答案 : C

252

近因误差

标准答案 :

近因误差:由于测评人员对被测对象近期印象深刻，记忆清楚，而对远期表现印象模糊，记忆不清。

253

简述素质测评的特点。

标准答案 :

(1）人员素质测评主要是心里测量，而不是物理测量;(2分)

(2）人员素质测评是抽样测量，而不是整理测量;(1分)

(3）人员素质测评是相对测量，而不是绝对测量:(2分)

(4）人员素质测评是间接测量，而不是直接测量。(1分)

254

在智能结构与职业类型的关系上，工程技术人员的智能结构组合是

A.

科学智能高，社会智能低

B.

科学智能低，社会智能高

C.

科学智能高，社会智能高

D.

科学智能低,社会智能低

标准答案 : A

255

在人员素质测评类型中，公务员考试属于

A.

诊断性测评

B.

配置性测评

C.

选拔性测评

D.

鉴定性测评

标准答案 : C

256

简述测评指标设计的基本方法。

标准答案 :

(1)工作分析法（1分)

(2）专题访谈法(1分)

(3)问卷调查法(1分)

(4）个案研究法（1分)

(5）胜任力特征分析法（2分)

257

用“多”、“较多”、“一般”、“较少”、“少”来揭示有关测评标志、水平变化的刻度形式，这种测评标度的形式是

A.

量词式标度

B.

等级式标度

C.

数量式标度

D.

符号式标度

标准答案 : A

258

履历分析不是单纯从知识、能力等横向方面对应聘者进行考查，还包含了对个人历史的纵向考查，这表明了履历分析具有的特点是

A.

普遍性

B.

客观性

C.

科学性

D.

多维性

标准答案 : D

259

简述面试的发展趋势。

标准答案 :

（ 1）形式多样化(1分)

(2）内容全面化(1分)

(3)试题顺应化（1分)

(4）程序规范化(1分)

(5)考官内行化（1分)

(6）结果标准化(1分)

260

简述评价中心技术失败的原因。

标准答案 :

(1）没有充分的准备与计划，或者准备工作过于累赘;(2分）

(2）测评结果被误用或根本得不到利用:(2分)

(3)评价结果缺乏预测效度;(1分)

(4）得不到高层主管的支持与帮助。(1分)

261

根据测验的具体对象，可以将心理测验分为

A.

认知测验和人格测验

B.

文字测验和非文字测验

C.

教育测验和职业测验

D.

个别测验和团体测验

标准答案 : A

262

可以对不同年龄人的智力进行比较的是

A.

比较智商

B.

比率智商

C.

离差智商

D.

年龄智商

标准答案 : B

263

简述人员素质测评的实施程序。

标准答案 :

( 1)确定测评内容;

(2）确定测评的基本形式和测评工具;

(3）测评的实施和数据的采集;

(4）分析浏评结果;

(5）根据分析作出决策和建议;

(6）跟踪检查和反馈。

(每个要点一分)

264

北方人的群体有一些共同的个性特征，南方人的群体可能具有另一些不同于北方人群体的个性特征,这体现了人格具有

A.

整体性

B.

稳定性

C.

独特性

D.

倾向性

标准答案 : C

265

根据测验的性质，纸笔测验可以分为

A.

认知测验和人格测验

B.

速度测验和难度测验

C.

团体测验和个体测验

D.

知识测验和能力测验

标准答案 : A

266

试述纸笔测验的优缺点。

标准答案 :

优点:(1）公平性;纸笔测验能为所有求职者提供一个均等的公开竞争的机会。(1分）(2）经济性;纸笔测验可以同时对大批不同时间、不同空间的被测试者进行测试，出题也阅卷比较迅速,所花费时间少，效率高，成本低。(1分)

(3）客观性;考试试卷密封，主考官与被试者不直接接触，评卷又有客观标准，具有客观性。(1分)

(4）广博性;纸笔测验包含的信息量大，一份试卷可以包含大量不同类型的试题，考查了考生知识的深度和广度。(1分)

(5）简便性。测试简单，员工招聘和测试员工都可以用纸笔测试。(1分)

缺点:(1）难以测出被试者的实际操作能力。纸笔测试偏重于机械记忆，不能很好地反映个人的创造性、操作技能和动手能力等。(2分)

(2）试题可能出现不科学的现象。试题可能出现一些不够科学的试题，出现偏题，怪题，这些题目有可能影响考生水平的正确发挥。(2分)

(3）阅卷可能不够客观。由于阅卷人的水平素质高低不一，或者评卷标准不一致，测试的结果也会变得不够客观、准确。(2分)

(4)没有可比性。纸笔测验都是针对某一项内容设计的，而不同的内容，也无法进行比较，所以两次考试的结果也无法比较。(1分)

以上要求考生适当展开

267

在纸笔测试的阅卷过程中，评分者因被测试者某道题获得较高的分数，也给予其他题目较高的分数，这种阅卷误差属于

A.

评卷人员主观因素造成的误差

B.

评卷参照效应造成的误差

C.

评卷环境造成的误差

D.

评卷晕轮效应造成的误差

标准答案 : D

268

每一轮面试都将不合格人员加以淘汰，同时进入面试的轮次越多，面试的级别越高，这种面试是

A.

系列性面试

B.

主试团面试

C.

序列性面试

D.

小组面试

标准答案 : C

269

试述经济人假说的理论内容以及在管理上的应用。

标准答案 :

一、基本理论内容:

(1）一般人生来就是懒惰的，总想尽量逃避工作，多一事不如少一事;(1分)

(2）多数人都缺乏雄心壮志，不愿负责任，宁愿被别人指挥和引导;(1分)

(3）人生来以自我为中心，对组织目标不关心，所以必须用强制、惩罚的措施才能迫使其为组织目标服务;(1分)

(4）缺乏理性,本质上不能自律，易受他人影响;(1分）

(5）多数人工作是为了满足自己的生理、安全需要，只有金钱和其他物质利益才能激励他们工作。(2分)

二、管理上的应用。

(1）对经济人的管理，就是要对人诱之以得，惩之以罚，采用胡萝卜加大棒政策，管理工作的重点是完成生产任务，提高劳动生产率，无须关心人的感情和愿望组织应以金钱刺激员工的生产积极性，而对于消极怠工者采取严厉的惩罚措施;(4分)

(2）用权利和控制手段来保护组织本身以引导员工为其工作。制定各种严格的工作规范，加强各种法规管理。管理是少数人的事情，与员工无关。员工的责任就是干活，俯冲管理者的指挥。(3分）

以上要点要求考生适当展开。

270

强调情景因素对面试效果的影响，这一面试原则是

A.

平等原则

B.

权变原则

C.

人本原则

D.

科学原则

标准答案 : B

271

“目前社会上‘献爱心，捐助危重病人’的活动很多，你是怎样看待这类活动的?”这一面试问题属于

A.

情境型问题

B.

智能型问题

C.

行为型问题

D.

作业型问题

标准答案 : B

272

“到公司2年后才能定职称，你觉得怎么样?”这一面试的提问方式是

A.

开口型

B.

假设式

C.

压迫式

D.

引导式

标准答案 : D

273

评价中心形式使用频率最高的是

A.

管理游戏

B.

角色扮演

C.

公文处理

D.

案例分析

标准答案 : C

274

在素质测评实施的过程中，进行人员素质测评的开端是

A.

需求分析

B.

确定测评目的

C.

确定测评手段

D.

组合的原则

标准答案 : B

275

主要反映的是题目之间的关系，测验能够测量相同内容或特质的程度，这种信度是

A.

重测信度

B.

复本信度

C.

同质性信度

D.

内部一致性信度

标准答案 : D

276

测评报告的最后一个环节是

A.

测评结果及其分析

B.

被测评对象信息

C.

总评和建议

D.

测评机构的信息和说明

标准答案 : D

277

素质测评报告撰写过程中最为重要的原则是

A.

客观性原则

B.

一致性原则

C.

详细性原则

D.

实用性原则

标准答案 : A

278

人员素质测评的主要内容是个体稳定的素质特征，主要包括

A.

身体因素

B.

能力因素

C.

动力因素

D.

个人风格因素

E.

知识因素

标准答案 : BCD

279

测评标志的形式有

A.

评语短句式

B.

设问提示式

C.

方向指示式

D.

数量标度式

E.

量词等级式

标准答案 : ABC

280

履历分析问卷编制的主要方法有

A.

访谈法

B.

工作分析法

C.

等级评定法

D.

问卷调查法

E.

历史分析法

标准答案 : BCE

281

面试的原则有

A.

平等原则

B.

权变原则

C.

公正原则

D.

人本原则

E.

科学原则

标准答案 : ABDE

282

按照形式分类，素质测评报告可以分为

A.

口头报告

B.

分项报告

C.

分数报告

D.

综合报告

E.

评语报告

标准答案 : ACE

283

素质

标准答案 :

素质:是驱动一个人产生优秀工作绩效的各种个性特征的集合,它反映的是可以通过不同方式表现出来的个人的知识、技能、个性与内驱力等。

284

根据测验的实施对象可将心理测验划分为

A.

认知测验

B.

人格测验

C.

职业测验

D.

个别测验

E.

团体测验

标准答案 : DE

285

人格的主要特征有

A.

普遍性

B.

整体性

C.

相对稳定性

D.

独特性

E.

倾向性

标准答案 : BCDE

286

纸笔测验中，填空题的优点有

A.

评分客观性高

B.

避免被试者猜测作答

C.

具有较广泛的适用性

D.

容易发现被试者学习过程中存在的具体问题

E.

不易受评卷人的主观、偏见等因素的影响

标准答案 : CDE

287

效度

标准答案 : 所谓效度，是指测评结果对所测素质反映的真实程度。

288

动力特质

标准答案 : 动力特质指个性结构中，促进人趋向某一目标的行动动力。

289

测评标志

标准答案 : 测评标志是为每一个测评要素确立的关键性描述特征或界定特征，要求必须是可辨别、易操作的特征，通常一个测评要素要由多个测评标志来说明。

290

态度

标准答案 : 态度是一个人的自我形象、价值观以及社会角色综合作用外化的结果，它会根据环境的变化而变化。

291

能力测验

标准答案 : 能力测验是对一个人或某一个团体的某种能力作出评价。

292

简述无领导小组讨论的测验维度。

标准答案 : （1）组织行为 （2）洞察力 （3）倾听 （4）说服力 （5）感染力 （6）团队意识 （7）成熟度

293

简述素质测评报告撰写的原则。

标准答案 : 略

294

简述人员素质测评的实施程序。

标准答案 : 略

295

简述纸笔测验常见的指标。

标准答案 : 略

296

简述选拔性测评的目的和主要特点。

标准答案 : 略

297

论述面试考核的要素

标准答案 : 略

298

论述履历分析问卷的主要构成。

标准答案 : 略

299

一个人在某一个特定领域所拥有的事实型与经验型信息是

A.

动机

B.

技能

C.

知识

D.

个性

标准答案 : C

300

以开发素质潜能与组织人力资源为目的的测评是

A.

诊断性测评

B.

鉴定性测评

C.

开发性测评

D.

配置性评测

标准答案 : C

301

斯坦福—比奈量表和韦克斯勒量表的研究成果表明，一个人的一生中，智力发展缓慢上升并达到高峰的时期是

A.

20岁之前

B.

20～30岁

C.

30～40岁

D.

40岁之后

标准答案 : B

302

在动力因素中，层次最低的因素是

A.

兴趣

B.

动机

C.

知识面

D.

价值观

标准答案 : A

303

气质类型中，行为特点表现为胆小畏缩消极防御反应强的是

A.

抑郁质

B.

黏液质

C.

多血质

D.

胆汁质

标准答案 : A

304

履历分析问卷设计与开发的第一步是义

A.

初步工作分析

B.

编制初步履历分析题目

C.

确立目标工作

D.

题目的初步筛选和检验

标准答案 : C

305

测评指标设计的基本方法中，对基一个体、群体或某一组织在较长时间里连续进行调查研究，期望从典型个案中推导普遍规律的研究方法是

A.

工作分析法

B.

专题访谈法

C.

问卷调查法

D.

个案研究法

标准答案 : D

306

行政职业能力倾向测验中，试题取材广泛，主要考查应试者知识面的部分是

A.

常识判断

B.

资料分析

C.

判断推理

D.

言语理解

标准答案 : A

307

为便于后期精确筛选，纸笔测验试题初步筛选时，可以尽量多地选择合适的试题，试题筛选的数目应保持在最终所需数目的

A.

1～2倍之间

B.

2～3倍之间

C.

3～4倍之间

D.

5～6倍之间

标准答案 : B

308

一般情况下，面试所提问题数量较为适宜的是

A.

3个左右

B.

5个左右

C.

7个左右

D.

10个左右

标准答案 : D

309

素质测评报告的表达方法中，对测评所得的数据进行相应的处理后，标注在图形上，用图形来表达测评结果的方法是

A.

表格表述法

B.

图形表述法

C.

综合表述法

D.

文字表述法

标准答案 : B

310

面试时，一般用于了解应聘者的反应能力与应变能力的提问方式是

A.

假设式

B.

压迫式

C.

引导式

D.

连串式

标准答案 : A

311

面试试题中，通过面试对象现场完成一项任务来考查面试对象综合素质的题型是

A.

行为型问题

B.

作业型问题

C.

意愿型问题

D.

情景型问题

标准答案 : B

312

人员素质测评的开端是

A.

需求分析

B.

预测结果

C.

确定测评目的

D.

实施过程设计

标准答案 : C

313

面试过程的实质阶段是

A.

面试引入阶段

B.

面试正题阶段

C.

面试结束阶段

D.

面试评价阶段

标准答案 : B

314

在效度的种类中，测验能够测量到理论上的结构或特质的程度的是

A.

结构效度

B.

内容效度

C.

表面效度

D.

效标关联效度

标准答案 : A

315

胜任力特征分析法中，胜任力体系形成的第一步是

A.

数据收集

B.

有效性分析

C.

数据集成

D.

确认企业战略

标准答案 : D

316

“横看成岭侧成峰，远近高低各不同”体现出素质特征的

A.

综合性

B.

差异性

C.

表出性

D.

可塑性

标准答案 : B

317

将被测评者置于选定的情景中，由测评者观察其在此情景下的行为反应，从而判断其个性特点的心理测验方法是

A.

自陈量表法

B.

问卷调查法

C.

投射测验法

D.

行为观察法

标准答案 : D

318

履历分析不是单纯从知识、能力等横向方面对应聘者进行考查，而是包含了对个人历史的纵向考查，这体现出履历分析的

A.

客观性

B.

多维性

C.

普遍性

D.

低成本性

标准答案 : B

319

问卷调查法中，常见的封闭问卷设计法有

A.

是非法

B.

选择法

C.

等级排列法

D.

数据分析法

E.

综合描述法

标准答案 : ABC

320

履历分析过程中，项目计算的总分计算公式有

A.

乘法公式

B.

减法公式

C.

加法公式

D.

除法公式

E.

混合公式

标准答案 : ACE

1

分析测验结果的核心问题，就是？

A. 对于分数的解释

B. 对于分数的分析

C. 对于试题的解释

D. 对于试题的分析评

标准答案 : A

试题解析 : 无

2

笔纸测验的首要步骤（ ）

A. 确定纸笔测验的方向

B. 确定纸笔测验的目的

C. 构建测验指标

D. 纸笔测验的编制

标准答案 : B

3

以鉴定与验证测评对象是否具备某种素质或者具备程度大小为目的的素质测评是？

A. 诊断性测评

B. 开发性测评

C. 配置性测评

D. 鉴定性测评

标准答案 : D

试题解析 : 无

4

素质的第二特性是它的（ ），素质是高度统一的个体行为与特定系统中稳定的结构因素。

A. 可塑性

B. 基础作用性

C. 差异性

D. 稳定性

标准答案 : D

5

劳动强度不包括（ ）

A. 体力劳动强度

B. 心理劳动强度

C. 工作规则

D. 劳动姿势

标准答案 : B

6

素质为人员发展与事业成功提供了一种可能和前提，任何有成就、有发展的个体或组织，都必须以良好的素质为基础、这反映了素质的？

A. 系统性

B. 稳定性

C. 基础性

D. 可塑性

标准答案 : C

试题解析 : 无

7

专有技术、专利权、商标权等资产属于

A. 其他资产

B. 固定资产

C. 流动资产

D. 无形资产

标准答案 : D

8

罗夏墨迹测验是谁编制的？

A. 卡特尔

B. 莫利金

C. 罗夏

D. 郝兹威

标准答案 : C

试题解析 : 无

9

笔纸测验的题型不包括（ ）

A. 选择题

B. 填空题

C. 判断题

D. 计算题

标准答案 : D

10

在岗位考核指标中，诸如工作难度、重要性、喜欢程度等属于？

A. 主观指标

B. 客观指标

C. 半主观半客观指标

D. 测评标度

标准答案 : A

试题解析 : 无

11

心理测验包括认知测验和（ ）

A. 知识测验

B. 身体测验

C. 技能测验

D. 人格测验

标准答案 : D

12

定量标准的标度是？

A. 等级

B. 类别

C. 评语和字符

D. 分数形式

标准答案 : D

试题解析 : 无

13

( )又称为广度测验或综合测验。

A. 基础知识测验

B. 专业知识测验

C. 相关知识测验

D. 纸笔测验

标准答案 : A

14

（ ）是人们进行分析和理解的一种基本能力。

A. 基本知识

B. 专业知识

C. 文字表达能力

D. 逻辑表达能力

标准答案 : D

15

在人员素质评中衡量和评价被测量人员维度的是？

A. 人员测评的标量

B. 人员测评的准则

C. 人员测评的有指数导工作

D. 人员测评指标

标准答案 : D

试题解析 : 无

16

能力方面的纸笔测验类型经常含申论和（ ）

A. 笔试

B. 面试

C. 实践

D. 行政职业能力测试

标准答案 : D

17

信度系数越大，说明测定或评定方法的可靠性？

A. 越强

B. 越弱

C. 不变

D. 不一定

标准答案 : A

试题解析 : 无

18

下面的哪个指标是指测评结果相对另一个非常相同的测评结果的变异程度？

A. 再测信度

B. 复本信度

C. 一致性信度

D. 评分者信度

标准答案 : B

试题解析 : 无

19

管理心理学家马斯洛提出（ ）假说

A. 经济人假说

B. 社会人假说

C. 自我实现人假说

D. 复杂人假说

标准答案 : C

20

履历分析法的基本步奏不包括（ ）

A. 分析对象

B. 确定权重

C. 编制履历

D. 项目制定

标准答案 : D

21

下列气质类型强度偏弱的是（ ）

A. 胆汁质

B. 多血质

C. 黏液质

D. 抑郁质

标准答案 : D

22

能够反映收益类的指标是

A. 总产值

B. 生产成本

C. 投资总额

D. 设备利用率

标准答案 : A

23

胜任力模型相关要素不包括（ ）

A. 知识

B. 能力

C. 技能

D. 身体

标准答案 : D

24

履历分析法的首要步奏是（ ）

A. 分析对象，建立胜任力模型

B. 确定要素和权重

C. 编制和设计履历

D. 项目计算

标准答案 : A

25

“假如我现在告诉你因为某种原因，你可能难以被录用，你如何看待呢？”面试时这种提问方式属于?

A. 假设式

B. 开口式

C. 压迫式

D. 引导式

标准答案 : A

试题解析 : 无

26

试题编制的一般原则不包括（ ）

A. 试题采样具有代表性

B. 试题难度适宜性

C. 试题文字简明性

D. 试题联系紧密性

标准答案 : D

27

成就测验属于（ ）

A. 认知测验

B. 能力测验

C. 人格测验

D. 知识测验

标准答案 : A

28

下列不属于科学智能的是（ ）

A. 研究能力

B. 判断能力

C. 空间能力

D. 适应能力

标准答案 : D

29

下面哪一种不是工作分析的方法?

A. 主管人员分析法

B. 工作者自我记录法

C. 层次分析法

D. 访谈法

标准答案 : C

试题解析 : 无

30

（ ）是社会学和社会心理学从戏剧中借用的术语。

A. 职位

B. 职务

C. 手艺

D. 角色

标准答案 : D

31

测评标志的表达形式不包括（ ）

A. 评语短句式

B. 设问提示式

C. 方向指示式

D. 互动问答式

标准答案 : D

32

素质测评指标不包括（ ）

A. 测评要素

B. 测评标志

C. 测评标度

D. 测评标准

标准答案 : D

33

记忆的（ ）是指对某方面知识的再现没有任何歪曲、遗漏和附会。

A.

{A:完整性}

B.

{B:准确性}

C.

{C:公正性 }

D.

{D:合理性}

标准答案 : B

34

心理测验在人员素质测评中的应用不包括（ ）

A. 智力测验

B. 人格测验

C. 思想道德测验

D. 特殊能力测验

标准答案 : C

35

（ ）把传统管理学对人的看法及“经济人”假说成为“X”理论。

A. 莱尔M斯潘塞

B. 麦克利兰

C. 道格拉斯.麦格雷戈

D. 特尔曼

标准答案 : C

36

运用内容明确、表达正确的问卷量表，让被调查者根据个人的知识与经验，自行选择答案的方法是（ ）

A. 工作分析法

B. 专题访谈法

C. 问卷调查法

D. 个案研究法

标准答案 : C

37

人力资源最佳发挥的前提是“人事相宜，人适其事，事得其人，人尽其才，才尽其用”。实践表明，每种工作职位对其任职者都有一种基本要求，当任职者现有的素质合乎职位要求时，个体的人力资源就能主动发挥作用，创造出高水平的绩效，因此，在人事配置中经常需要运用（ ）测评。

A.

{A:选拔性}

B.

{B:诊断性}

C.

{C:配置性}

D.

{D:开发性}

标准答案 : C

38

（ ）是为每一个测评要素确立的关键性描述特征或界定特征。

A. 测评要素

B. 测评标度

C. 测评标志

D. 测评对象

标准答案 : C

39

人力资源发挥最佳作用的前提是“人事相匹，人适其事，事得其人，人尽其才，才尽其用，用显其效”。这是属于（ ）

A. 选拔性测评

B. 诊断性测评

C. 配置性测评

D. 开发性测评

标准答案 : C

40

素质的第四特性是它的（ ），有人活泼好动，有人沉静安详，无论是同一个体的各种素质的比较，还是不同个体的同一素质比较，均可谓“横看成岭侧成峰”。

A. 基础作用性

B. 稳定性

C. 可塑性

D. 差异性

标准答案 : D

41

目前公认的测量定义：“测量就是依据规则为测量对象所具有的某一特性指派一个可资比较的数字。”它的提出者是？

A. 史蒂文森

B. 泰罗

C. 法约尔

D. 韦伯

标准答案 : A

试题解析 : 无

42

首先提倡用科学方法测量人格的是英国的？

A. 马斯洛

B. 高尔顿

C. 比奈

D. 麦克利兰

标准答案 : B

试题解析 : 无

43

（ ）是对一个人或某一个团体的某种能力作出评价。

A. 能力测验

B. 智力测验

C. 心理测验

D. 人格测验

标准答案 : A

44

产品生产成本包括直接材料费、直接工资、直接从事生产的人员职工福利费和

A. 制造费用

B. 试验费用

C. 财务费用

D. 管理费用

标准答案 : A

45

素质的社会机构观点是由（ ）提出

A. 美国学者斯潘塞兄弟

B. 美国管理协会

C. 美国合益公司

D. 美国美世顾问公司

标准答案 : B

46

人格测验的内容不包括（ ）

A. 兴趣

B. 态度

C. 智力

D. 品德

标准答案 : C

47

个人基本信息不包括（ ）

A. 能力水平

B. 姓名

C. 性别

D. 民族

标准答案 : A

48

游戏投射属于?

A. 图形投射

B. 语言投射

C. 动作投射

D. 构造投射

标准答案 : C

试题解析 : 无

49

美国著名的职业指导专家约翰霍兰德在1959年提出了具有广泛社会影响的（ ）

A. 人格适应理论

B. 工作适应理论

C. 因素理论

D. 人格-工作适应理论

标准答案 : D

50

用来描述测评要素或要素标志的程度差异与状态水平的顺序和度量的是素质测评指标构成的？

A. 测评标志

B. 测评要素

C. 测评指标

D. 测评标度

标准答案 : D

试题解析 : 无

51

认知测验不包括（ ）

A. 成就测验

B. 智力测验

C. 性向测验

D. 人格测验

标准答案 : D

52

以人力资源的合理配置为目的的素质测评是？

A. 配置性测评

B. 鉴定性测评

C. 诊断性测评

D. 选拔性测评

标准答案 : A

试题解析 : 无

53

综合多种以知信息，并导出一种结论的思维过程是?

A. 发散思维

B. 直觉思维

C. 创造思维

D. 收敛思维

标准答案 : D

试题解析 : 无

54

（ ）是测评对象的基本单位

A. 测评指标

B. 测评要素

C. 测评标志

D. 测评标度

标准答案 : B

55

（ ）是指一个人在某一特定领域拥有的事实型与经验型信息。

A. 社会角色

B. 态度

C. 知识

D. 技能

标准答案 : C

56

素质测评的（）原则，即要求素质测评既要以差异为依据，又要能够反映被测评者素质的真实差异，这是保证选拔结果正确性的前提

A.

{A:公正性}

B.

{B:差异性}

C.

{C:准确性 }

D.

{D:可比性}

标准答案 : B

57

以下心理测验模式对应错误的是（ ）

A. 比奈-西蒙智力测验

B. 斯坦福-比奈儿儿童智力测验

C. 罗夏墨迹测验

D. 明尼苏达主题统觉测验

标准答案 : D

58

权重加权的基本形式不包括（ ）

A. 纵向加权

B. 横向加权

C. 综合加权

D. 空间加权

标准答案 : D

59

深度测验又称（ ）

A. 基础知识测验

B. 专业知识测验

C. 理论知识测验

D. 相关知识测验

标准答案 : B

60

世界上第一个具有应用价值的心理测验，是法国心理学家比奈制定的?

A. 智力测验

B. 能力测验

C. 个性测验

D. 心理测试

标准答案 : A

试题解析 : 无

61

用来反映测评结果对所测素质真实程度的指标是？

A. 效度

B. 信度

C. 再测信度

D. 适合度

标准答案 : A

试题解析 : 无

62

文化素质不包括（ ）

A. 知识素质

B. 经验素质

C. 才能

D. 自学素质

标准答案 : C

63

美国普通能力倾向成套测验可以测出9种能力，其中V指那种能力？

A.

言语能力

B.

一般学习能力

C.

空间判断能力

D.

运动协调

标准答案 : A

试题解析 :

无

64

下面属于观念效标的是？

A. 学术成就

B. 特殊训练成绩

C. 实际工作表现与成绩

D. 优秀管理者

标准答案 : D

试题解析 : 无

65

素质测评可以被测评者在实际工作岗位和业绩上所能达到的程度的预测，提供丰富而客观准确的有关个体（或群体）当前发展水平的信息。这反映素质的?

A. 预测功能

B. 鉴定功能

C. 导向功能

D. 激励功能

标准答案 : A

试题解析 : 无

66

传统上我国人事测评指标体系不包括（ ）

A. 德

B. 能

C. 廉

D. 勤

标准答案 : C

67

测评要素设计方法不包括（ ）

A. 工作分析法

B. 专题访谈法

C. 问卷调查法

D. 归纳总结法

标准答案 : D

68

艾森克认为人格的三个最基本的因素是？

A. 情绪稳定性、可靠性和内外倾性

B. 随和性、内外倾性和可靠性

C. 精神性、随和性和情绪稳定性

D. 内外倾性、情绪稳定性和精神性

标准答案 : D

试题解析 : 无

69

（ ）提出履历分析传记式资料的理论模型。

A. 欧文斯

B. 斯托克

C. 茂福

D. 马歇尔

标准答案 : A

70

素质测评模式的标识对应错误的是（ ）

A. S指输入信息

B. Q指素质

C. J指分析评判

D. D测评过程

标准答案 : D

71

下面哪一种不属于从主体的结构与实施程序上对面试进行的分类？

A. 依序面试

B. 个别面试

C. 逐步面试

D. 小组面试

标准答案 : B

试题解析 : 无

72

从表征形式看，品德结构包括四种形式，那么“乐于助人”属于？

A. 态度型

B. 意志型

C. 情绪型

D. 理智型

标准答案 : C

试题解析 : 无

1

( )又称为广度测验或综合测验。

A. 基础知识测验

B. 专业知识测验

C. 相关知识测验

D. 纸笔测验

标准答案 : A

2

能力方面的纸笔测验类型经常含申论和（ ）

A. 笔试

B. 面试

C. 实践

D. 行政职业能力测试

标准答案 : D

3

（ ）是人们进行分析和理解的一种基本能力。

A. 基本知识

B. 专业知识

C. 文字表达能力

D. 逻辑表达能力

标准答案 : D

4

试题编制的一般原则不包括（ ）

A. 试题采样具有代表性

B. 试题难度适宜性

C. 试题文字简明性

D. 试题联系紧密性

标准答案 : D

5

纸笔测验指标包括（ ）

A. 基本知识

B. 专业知识

C. 文字表达能力

D. 逻辑思维能力

E. 工作经验

标准答案 : ABCDE

6

纸笔测验的优点（ ）

A. 公平性

B. 经济性

C. 客观性

D. 广博性

E. 简便性

标准答案 : ABCDE

7

纸笔测验的步奏（ ）

A. 确定纸笔测验的目的

B. 构建测验指标

C. 纸笔测验的编制

D. 做好修改和反馈

标准答案 : ABC

8

深度测验又称（ ）

A. 基础知识测验

B. 专业知识测验

C. 理论知识测验

D. 相关知识测验

标准答案 : B

9

笔纸测验的首要步骤（ ）

A. 确定纸笔测验的方向

B. 确定纸笔测验的目的

C. 构建测验指标

D. 纸笔测验的编制

标准答案 : B

10

笔纸测验的题型不包括（ ）

A. 选择题

B. 填空题

C. 判断题

D. 计算题

标准答案 : D

11

纸笔测验指标包括（ ）

A. 基本知识

B. 专业知识

C. 文字表达能力

D. 逻辑思维能力

E. 工作经验

标准答案 : ABCDE

12

纸笔测验的优点（ ）

A. 公平性

B. 经济性

C. 客观性

D. 广博性

E. 简便性

标准答案 : ABCDE

1

心理测验包括认知测验和（ ）

A. 知识测验

B. 身体测验

C. 技能测验

D. 人格测验

标准答案 : D

2

成就测验属于（ ）

A. 认知测验

B. 能力测验

C. 人格测验

D. 知识测验

标准答案 : A

3

人格测验的内容不包括（ ）

A. 兴趣

B. 态度

C. 智力

D. 品德

标准答案 : C

4

心理测验在人员素质测评中的应用不包括（ ）

A. 智力测验

B. 人格测验

C. 思想道德测验

D. 特殊能力测验

标准答案 : C

5

常用的心理测验方法有（ ）

A. 量表法

B. 投射测验法

C. 行为观察法

D. 访谈法

E. 互动法

标准答案 : ABC

6

根据测验的目的，可以将心理测验分为（ ）

A. 描述性

B. 预测性

C. 诊断咨询性

D. 挑选性

E. 偶遇性

标准答案 : ABCD

7

以下心理测验模式对应错误的是（ ）

A. 比奈-西蒙智力测验

B. 斯坦福-比奈儿儿童智力测验

C. 罗夏墨迹测验

D. 明尼苏达主题统觉测验

标准答案 : D

8

认知测验不包括（ ）

A. 成就测验

B. 智力测验

C. 性向测验

D. 人格测验

标准答案 : D

9

（ ）是对一个人或某一个团体的某种能力作出评价。

A. 能力测验

B. 智力测验

C. 心理测验

D. 人格测验

标准答案 : A

10

心理测验的特点

A. 心理测验是行为的测量

B. 心理测验是对一组行为样本的测量

C. 心理测验的行为样组不一定是真实行为

D. 心理测验是一种标准化的测验

E. 心理测验是一种力求客观化的测量

标准答案 : ABCDE

1

运用内容明确、表达正确的问卷量表，让被调查者根据个人的知识与经验，自行选择答案的方法是（ ）

A. 工作分析法

B. 专题访谈法

C. 问卷调查法

D. 个案研究法

标准答案 : C

2

履历分析法的基本步奏不包括（ ）

A. 分析对象

B. 确定权重

C. 编制履历

D. 项目制定

标准答案 : D

3

胜任力模型相关要素不包括（ ）

A. 知识

B. 能力

C. 技能

D. 身体

标准答案 : D

4

履历分析问卷编制原则包括（ ）

A. 公平性

B. 客观性

C. 目的性

D. 因果性

E. 过程性

标准答案 : ABC

5

素质测评指标不包括（ ）

A. 测评要素

B. 测评标志

C. 测评标度

D. 测评标准

标准答案 : D

6

履历分析的特点（ ）

A. 普遍性

B. 客观性

C. 多维性

D. 低本性

E. 反复性

标准答案 : ABCD

7

（ ）提出履历分析传记式资料的理论模型。

A. 欧文斯

B. 斯托克

C. 茂福

D. 马歇尔

标准答案 : A

8

履历分析法的首要步奏是（ ）

A. 分析对象，建立胜任力模型

B. 确定要素和权重

C. 编制和设计履历

D. 项目计算

标准答案 : A

9

个人基本信息不包括（ ）

A. 能力水平

B. 姓名

C. 性别

D. 民族

标准答案 : A

10

履历分析的一般步骤有（ ）

A. 分析对象，建立胜任力模型

B. 确定要素和权重

C. 编制和设计履历

D. 项目计算

E. 预测、修改和测量

F. 信度和效度检验

标准答案 : ABCDEF

1

（ ）是为每一个测评要素确立的关键性描述特征或界定特征。

A. 测评要素

B. 测评标度

C. 测评标志

D. 测评对象

标准答案 : C

2

权重加权的基本形式不包括（ ）

A. 纵向加权

B. 横向加权

C. 综合加权

D. 空间加权

标准答案 : D

3

测评要素设计方法不包括（ ）

A. 工作分析法

B. 专题访谈法

C. 问卷调查法

D. 归纳总结法

标准答案 : D

4

传统上我国人事测评指标体系包括（ ）

A. 德

B. 能

C. 勤

D. 绩

E. 廉

标准答案 : ABCD

5

《孙子兵法》中的“五德”包括（ ）

A. 智

B. 信

C. 仁

D. 勇

E. 严

标准答案 : ABCDE

6

测评标志的表达形式不包括（ ）

A. 评语短句式

B. 设问提示式

C. 方向指示式

D. 互动问答式

标准答案 : D

7

（ ）是测评对象的基本单位

A. 测评指标

B. 测评要素

C. 测评标志

D. 测评标度

标准答案 : B

8

传统上我国人事测评指标体系不包括（ ）

A. 德

B. 能

C. 廉

D. 勤

标准答案 : C

9

测评标度的形式不包括（ ）

A. 量词式标度

B. 等级式标度

C. 数量式标度

D. 内涵式标度

标准答案 : D

10

测评指标设计的原则有（ ）

A. 针对性原则

B. 可操作性原则

C. 完备性原则

D. 独立性原则

E. 精炼性原则

F. 权重原则

标准答案 : ABCDEF

1

人职匹配包括（ ）

A. 工作要求与人的素质相匹配

B. 工作报酬与人的需求相匹配

C. 人与人的匹配

D. 工作与工作的匹配

标准答案 : ABCD

2

管理心理学家马斯洛提出（ ）假说

A. 经济人假说

B. 社会人假说

C. 自我实现人假说

D. 复杂人假说

标准答案 : C

3

美国著名的职业指导专家约翰霍兰德在1959年提出了具有广泛社会影响的（ ）

A. 人格适应理论

B. 工作适应理论

C. 因素理论

D. 人格-工作适应理论

标准答案 : D

4

素质测评模式的标识对应错误的是（ ）

A. S指输入信息

B. Q指素质

C. J指分析评判

D. D测评过程

标准答案 : D

5

社会人假说的基本观点包括（ ）

A. 人是社会人

B. 生产效率的高低取决于职工的士气

C. 在正式组织中存在着非正式群体

D. 技术进步和工作机械化

E. 领导者要了解人

标准答案 : ABCDE

6

（ ）把传统管理学对人的看法及“经济人”假说成为“X”理论。

A. 莱尔M斯潘塞

B. 麦克利兰

C. 道格拉斯.麦格雷戈

D. 特尔曼

标准答案 : C

7

（ ）是社会学和社会心理学从戏剧中借用的术语。

A. 职位

B. 职务

C. 手艺

D. 角色

标准答案 : D

8

劳动强度不包括（ ）

A. 体力劳动强度

B. 心理劳动强度

C. 工作规则

D. 劳动姿势

标准答案 : B

9

下列气质类型强度偏弱的是（ ）

A. 胆汁质

B. 多血质

C. 黏液质

D. 抑郁质

标准答案 : D

10

气质的类型包括（ ）

A. 胆汁质

B. 多血质

C. 黏液质

D. 抑郁质

标准答案 : ABCD

1

人力资源发挥最佳作用的前提是“人事相匹，人适其事，事得其人，人尽其才，才尽其用，用显其效”。这是属于（ ）

A. 选拔性测评

B. 诊断性测评

C. 配置性测评

D. 开发性测评

标准答案 : C

2

素质的第二特性是它的（ ），素质是高度统一的个体行为与特定系统中稳定的结构因素。

A. 可塑性

B. 基础作用性

C. 差异性

D. 稳定性

标准答案 : D

3

开发性测评的特点有（ ）

A. 勘探性

B. 促进性

C. 配合性

D. 共享性

标准答案 : ABC

4

在进行选拔性测评操作中，必须坚持以下哪些基本原则？（ ）

A. 公平性

B. 公正性

C. 差异性

D. 准确性

E. 可比性

标准答案 : ABCDE

5

下列不属于科学智能的是（ ）

A. 研究能力

B. 判断能力

C. 空间能力

D. 适应能力

标准答案 : D

6

素质的第四特性是它的（ ），有人活泼好动，有人沉静安详，无论是同一个体的各种素质的比较，还是不同个体的同一素质比较，均可谓“横看成岭侧成峰”。

A. 基础作用性

B. 稳定性

C. 可塑性

D. 差异性

标准答案 : D

7

素质的社会机构观点是由（ ）提出

A. 美国学者斯潘塞兄弟

B. 美国管理协会

C. 美国合益公司

D. 美国美世顾问公司

标准答案 : B

8

（ ）是指一个人在某一特定领域拥有的事实型与经验型信息。

A. 社会角色

B. 态度

C. 知识

D. 技能

标准答案 : C

9

文化素质不包括（ ）

A. 知识素质

B. 经验素质

C. 才能

D. 自学素质

标准答案 : C

10

素质通常包括（ ）

A. 心理素质

B. 品德素质

C. 能力素质

D. 文化素质

E. 身体素质

标准答案 : ABCDE

1

专有技术、专利权、商标权等资产属于

A. 其他资产

B. 固定资产

C. 流动资产

D. 无形资产

标准答案 : D

2

产品生产成本包括直接材料费、直接工资、直接从事生产的人员职工福利费和

A. 制造费用

B. 试验费用

C. 财务费用

D. 管理费用

标准答案 : A

3

能够反映收益类的指标是

A. 总产值

B. 生产成本

C. 投资总额

D. 设备利用率

标准答案 : A

4

素质测评指标不包括（ ）

A. 测评要素

B. 测评标志

C. 测评标度

D. 测评标准

标准答案 : D

5

运用内容明确、表达正确的问卷量表，让被调查者根据个人的知识与经验，自行选择答案的方法是（ ）

A. 工作分析法

B. 专题访谈法

C. 问卷调查法

D. 个案研究法

标准答案 : C

6

履历分析法的基本步奏不包括（ ）

A. 分析对象

B. 确定权重

C. 编制履历

D. 项目制定

标准答案 : D

7

胜任力模型相关要素不包括（ ）

A. 知识

B. 能力

C. 技能

D. 身体

标准答案 : D

8

( )又称为广度测验或综合测验。

A. 基础知识测验

B. 专业知识测验

C. 相关知识测验

D. 纸笔测验

标准答案 : A

9

能力方面的纸笔测验类型经常含申论和（ ）

A. 笔试

B. 面试

C. 实践

D. 行政职业能力测试

标准答案 : D

10

（ ）是人们进行分析和理解的一种基本能力。

A. 基本知识

B. 专业知识

C. 文字表达能力

D. 逻辑表达能力

标准答案 : D

11

试题编制的一般原则不包括（ ）

A. 试题采样具有代表性

B. 试题难度适宜性

C. 试题文字简明性

D. 试题联系紧密性

标准答案 : D

12

素质测评指标不包括（ ）

A. 测评要素

B. 测评标志

C. 测评标度

D. 测评标准

标准答案 : D

13

运用内容明确、表达正确的问卷量表，让被调查者根据个人的知识与经验，自行选择答案的方法是（ ）

A. 工作分析法

B. 专题访谈法

C. 问卷调查法

D. 个案研究法

标准答案 : C

14

履历分析法的基本步奏不包括（ ）

A. 分析对象

B. 确定权重

C. 编制履历

D. 项目制定

标准答案 : D

15

胜任力模型相关要素不包括（ ）

A. 知识

B. 能力

C. 技能

D. 身体

标准答案 : D

16

心理测验包括认知测验和（ ）

A. 知识测验

B. 身体测验

C. 技能测验

D. 人格测验

标准答案 : D

17

成就测验属于（ ）

A. 认知测验

B. 能力测验

C. 人格测验

D. 知识测验

标准答案 : A

18

人格测验的内容不包括（ ）

A. 兴趣

B. 态度

C. 智力

D. 品德

标准答案 : C

19

心理测验在人员素质测评中的应用不包括（ ）

A. 智力测验

B. 人格测验

C. 思想道德测验

D. 特殊能力测验

标准答案 : C

20

素质的第四特性是它的（ ），有人活泼好动，有人沉静安详，无论是同一个体的各种素质的比较，还是不同个体的同一素质比较，均可谓“横看成岭侧成峰”。

A. 基础作用性

B. 稳定性

C. 可塑性

D. 差异性

标准答案 : D

21

在进行选拔性测评操作中，必须坚持以下哪些基本原则？（ ）

A. 公平性

B. 公正性

C. 差异性

D. 准确性

E. 可比性

标准答案 : ABCDE

22

开发性测评的特点有（ ）

A. 勘探性

B. 促进性

C. 配合性

D. 共享性

标准答案 : ABC

23

社会人假说的基本观点包括（ ）

A. 人是社会人

B. 生产效率的高低取决于职工的士气

C. 在正式组织中存在着非正式群体

D. 技术进步和工作机械化

E. 领导者要了解人

标准答案 : ABCDE

24

气质的类型包括（ ）

A. 胆汁质

B. 多血质

C. 黏液质

D. 抑郁质

标准答案 : ABCD

25

传统上我国人事测评指标体系包括（ ）

A. 德

B. 能

C. 勤

D. 绩

E. 廉

标准答案 : ABCD

26

《孙子兵法》中的“五德”包括（ ）

A. 智

B. 信

C. 仁

D. 勇

E. 严

标准答案 : ABCDE

27

履历分析的特点（ ）

A. 普遍性

B. 客观性

C. 多维性

D. 低本性

E. 反复性

标准答案 : ABCD

28

履历分析问卷编制原则包括（ ）

A. 公平性

B. 客观性

C. 目的性

D. 因果性

E. 过程性

标准答案 : ABC

29

常用的心理测验方法有（ ）

A. 量表法

B. 投射测验法

C. 行为观察法

D. 访谈法

E. 互动法

标准答案 : ABC

30

根据测验的目的，可以将心理测验分为（ ）

A. 描述性

B. 预测性

C. 诊断咨询性

D. 挑选性

E. 偶遇性

标准答案 : ABCD  
一、单选题 （本大题共20小题，每小题2分，共40分）

1

试题编制的一般原则不包括（ ）

A. 试题采样具有代表性

B. 试题难度适宜性

C. 试题文字简明性

D. 试题联系紧密性

标准答案 :

D

2

人格测验的内容不包括（ ）

A. 兴趣

B. 态度

C. 智力

D. 品德

标准答案 :

C

3

成就测验属于（ ）

A. 认知测验

B. 能力测验

C. 人格测验

D. 知识测验

标准答案 :

A

4

素质的第四特性是它的（ ），有人活泼好动，有人沉静安详，无论是同一个体的各种素质的比较，还是不同个体的同一素质比较，均可谓“横看成岭侧成峰”。

A. 基础作用性

B. 稳定性

C. 可塑性

D. 差异性

标准答案 :

D

5

素质是任何个体身上的一种客观存在，但它却看不见、摸不着、说不清，这体现了素质特征的

A.

基础性

B.

稳定性

C.

内在性

D.

综合性

标准答案 :

C

6

履历分析法的基本步奏不包括（ ）

A. 分析对象

B. 确定权重

C. 编制履历

D. 项目制定

标准答案 :

D

7

运用内容明确、表达正确的问卷量表，让被调查者根据个人的知识与经验，自行选择答案的方法是（ ）

A. 工作分析法

B. 专题访谈法

C. 问卷调查法

D. 个案研究法

标准答案 :

C

8

专有技术、专利权、商标权等资产属于

A. 其他资产

B. 固定资产

C. 流动资产

D. 无形资产

标准答案 :

D

9

素质测评指标不包括（ ）

A. 测评要素

B. 测评标志

C. 测评标度

D. 测评标准

标准答案 :

D

10

胜任力模型相关要素不包括（ ）

A. 知识

B. 能力

C. 技能

D. 身体

标准答案 :

D

11

心理测验包括认知测验和（ ）

A. 知识测验

B. 身体测验

C. 技能测验

D. 人格测验

标准答案 :

D

12

( )又称为广度测验或综合测验。

A. 基础知识测验

B. 专业知识测验

C. 相关知识测验

D. 纸笔测验

标准答案 :

A

13

产品生产成本包括直接材料费、直接工资、直接从事生产的人员职工福利费和

A. 制造费用

B. 试验费用

C. 财务费用

D. 管理费用

标准答案 :

A

14

心理测验在人员素质测评中的应用不包括（ ）

A. 智力测验

B. 人格测验

C. 思想道德测验

D. 特殊能力测验

标准答案 :

C

15

面试试题中，通过要求面试对象描述其过去的某个工作或生活经历的具体情况来了解面试对象各方面素质特征的题型是

A.

情景型问题

B.

智能型问题

C.

行为型问题

D.

背景型问题

标准答案 :

C

16

能力方面的纸笔测验类型经常含申论和（ ）

A. 笔试

B. 面试

C. 实践

D. 行政职业能力测试

标准答案 :

D

17

效度的种类中，受测者、测验结果的使用者及一般大众对于某测验的试题和形式等所作的主观判断，判断该测验能否达到其所宣称目的的是

A.

内容效度

B.

表面效度

C.

结构效度

D.

效标关联效度

标准答案 :

B

18

（ ）是人们进行分析和理解的一种基本能力。

A. 基本知识

B. 专业知识

C. 文字表达能力

D. 逻辑表达能力

标准答案 :

D

19

胜任力特征分析法指标体系中，构建素质模型最为常见的方法是

A.

行为事件访谈法

B.

个案研究分析法

C.

问卷调查法

D.

工作分析法

标准答案 :

A

20

能够反映收益类的指标是

A. 总产值

B. 生产成本

C. 投资总额

D. 设备利用率

标准答案 :

A

一、单选题 （本大题共20小题，每小题2分，共40分）

1

（ ）把传统管理学对人的看法及“经济人”假说成为“X”理论。

A. 莱尔M斯潘塞

B. 麦克利兰

C. 道格拉斯.麦格雷戈

D. 特尔曼

标准答案 :

C

2

素质的第二特性是它的（ ），素质是高度统一的个体行为与特定系统中稳定的结构因素。

A. 可塑性

B. 基础作用性

C. 差异性

D. 稳定性

标准答案 :

D

3

测评要素设计方法不包括（ ）

A. 工作分析法

B. 专题访谈法

C. 问卷调查法

D. 归纳总结法

标准答案 :

D

4

测评标志的表达形式不包括（ ）

A. 评语短句式

B. 设问提示式

C. 方向指示式

D. 互动问答式

标准答案 :

D

5

素质测评指标不包括（ ）

A. 测评要素

B. 测评标志

C. 测评标度

D. 测评标准

标准答案 :

D

6

能力方面的纸笔测验类型经常含申论和（ ）

A. 笔试

B. 面试

C. 实践

D. 行政职业能力测试

标准答案 :

D

7

（ ）是人们进行分析和理解的一种基本能力。

A. 基本知识

B. 专业知识

C. 文字表达能力

D. 逻辑表达能力

标准答案 :

D

8

权重加权的基本形式不包括（ ）

A. 纵向加权

B. 横向加权

C. 综合加权

D. 空间加权

标准答案 :

D

9

( )又称为广度测验或综合测验。

A. 基础知识测验

B. 专业知识测验

C. 相关知识测验

D. 纸笔测验

标准答案 :

A

10

试题编制的一般原则不包括（ ）

A. 试题采样具有代表性

B. 试题难度适宜性

C. 试题文字简明性

D. 试题联系紧密性

标准答案 :

D

11

履历分析法的基本步奏不包括（ ）

A. 分析对象

B. 确定权重

C. 编制履历

D. 项目制定

标准答案 :

D

12

运用内容明确、表达正确的问卷量表，让被调查者根据个人的知识与经验，自行选择答案的方法是（ ）

A. 工作分析法

B. 专题访谈法

C. 问卷调查法

D. 个案研究法

标准答案 :

C

13

人力资源发挥最佳作用的前提是“人事相匹，人适其事，事得其人，人尽其才，才尽其用，用显其效”。这是属于（ ）

A. 选拔性测评

B. 诊断性测评

C. 配置性测评

D. 开发性测评

标准答案 :

C

14

胜任力模型相关要素不包括（ ）

A. 知识

B. 能力

C. 技能

D. 身体

标准答案 :

D

15

素质的第四特性是它的（ ），有人活泼好动，有人沉静安详，无论是同一个体的各种素质的比较，还是不同个体的同一素质比较，均可谓“横看成岭侧成峰”。

A. 基础作用性

B. 稳定性

C. 可塑性

D. 差异性

标准答案 :

D

16

（ ）是为每一个测评要素确立的关键性描述特征或界定特征。

A. 测评要素

B. 测评标度

C. 测评标志

D. 测评对象

标准答案 :

C

17

劳动强度不包括（ ）

A. 体力劳动强度

B. 心理劳动强度

C. 工作规则

D. 劳动姿势

标准答案 :

B

18

下列不属于科学智能的是（ ）

A. 研究能力

B. 判断能力

C. 空间能力

D. 适应能力

标准答案 :

D

19

（ ）是社会学和社会心理学从戏剧中借用的术语。

A. 职位

B. 职务

C. 手艺

D. 角色

标准答案 :

D

20

下列气质类型强度偏弱的是（ ）

A. 胆汁质

B. 多血质

C. 黏液质

D. 抑郁质

标准答案 :

D

一、单选题 （本大题共20小题，每小题2分，共40分）

1

素质的社会机构观点是由（ ）提出

A. 美国学者斯潘塞兄弟

B. 美国管理协会

C. 美国合益公司

D. 美国美世顾问公司

标准答案 :

B

2

测评标度的形式不包括（ ）

A. 量词式标度

B. 等级式标度

C. 数量式标度

D. 内涵式标度

标准答案 :

D

3

笔纸测验的首要步骤（ ）

A. 确定纸笔测验的方向

B. 确定纸笔测验的目的

C. 构建测验指标

D. 纸笔测验的编制

标准答案 :

B

4

笔纸测验的题型不包括（ ）

A. 选择题

B. 填空题

C. 判断题

D. 计算题

标准答案 :

D

5

深度测验又称（ ）

A. 基础知识测验

B. 专业知识测验

C. 理论知识测验

D. 相关知识测验

标准答案 :

B

6

个人基本信息不包括（ ）

A. 能力水平

B. 姓名

C. 性别

D. 民族

标准答案 :

A

7

（ ）是对一个人或某一个团体的某种能力作出评价。

A. 能力测验

B. 智力测验

C. 心理测验

D. 人格测验

标准答案 :

A

8

美国著名的职业指导专家约翰霍兰德在1959年提出了具有广泛社会影响的（ ）

A. 人格适应理论

B. 工作适应理论

C. 因素理论

D. 人格-工作适应理论

标准答案 :

D

9

素质测评模式的标识对应错误的是（ ）

A. S指输入信息

B. Q指素质

C. J指分析评判

D. D测评过程

标准答案 :

D

10

心理测验在人员素质测评中的应用不包括（ ）

A. 智力测验

B. 人格测验

C. 思想道德测验

D. 特殊能力测验

标准答案 :

C

11

管理心理学家马斯洛提出（ ）假说

A. 经济人假说

B. 社会人假说

C. 自我实现人假说

D. 复杂人假说

标准答案 :

C

12

认知测验不包括（ ）

A. 成就测验

B. 智力测验

C. 性向测验

D. 人格测验

标准答案 :

D

13

以下心理测验模式对应错误的是（ ）

A. 比奈-西蒙智力测验

B. 斯坦福-比奈儿儿童智力测验

C. 罗夏墨迹测验

D. 明尼苏达主题统觉测验

标准答案 :

D

14

心理测验包括认知测验和（ ）

A. 知识测验

B. 身体测验

C. 技能测验

D. 人格测验

标准答案 :

D

15

（ ）是测评对象的基本单位

A. 测评指标

B. 测评要素

C. 测评标志

D. 测评标度

标准答案 :

B

16

传统上我国人事测评指标体系不包括（ ）

A. 德

B. 能

C. 廉

D. 勤

标准答案 :

C

17

（ ）是指一个人在某一特定领域拥有的事实型与经验型信息。

A. 社会角色

B. 态度

C. 知识

D. 技能

标准答案 :

C

18

成就测验属于（ ）

A. 认知测验

B. 能力测验

C. 人格测验

D. 知识测验

标准答案 :

A

19

文化素质不包括（ ）

A. 知识素质

B. 经验素质

C. 才能

D. 自学素质

标准答案 :

C

20

人格测验的内容不包括（ ）

A. 兴趣

B. 态度

C. 智力

D. 品德

标准答案 :

C

一、单选题 （本大题共20小题，每小题2分，共40分）

1

素质测评可以被测评者在实际工作岗位和业绩上所能达到的程度的预测，提供丰富而客观准确的有关个体（或群体）当前发展水平的信息。这反映素质的?

A.

预测功能

B.

鉴定功能

C.

导向功能

D.

激励功能

标准答案 :

A

试题解析 :

无

2

（ ）提出履历分析传记式资料的理论模型。

A. 欧文斯

B. 斯托克

C. 茂福

D. 马歇尔

标准答案 :

A

3

在人员素质评中衡量和评价被测量人员维度的是？

A. 人员测评的标量

B. 人员测评的准则

C. 人员测评的有指数导工作

D. 人员测评指标

标准答案 :

D

试题解析 :

无

4

罗夏墨迹测验是谁编制的？

A. 卡特尔

B. 莫利金

C. 罗夏

D. 郝兹威

标准答案 :

C

试题解析 :

无

5

艾森克认为人格的三个最基本的因素是？

A.

情绪稳定性、可靠性和内外倾性

B.

随和性、内外倾性和可靠性

C.

精神性、随和性和情绪稳定性

D.

内外倾性、情绪稳定性和精神性

标准答案 :

D

试题解析 :

无

6

信度系数越大，说明测定或评定方法的可靠性？

A.

越强

B.

越弱

C.

不变

D.

不一定

标准答案 :

A

试题解析 :

无

7

下面的哪个指标是指测评结果相对另一个非常相同的测评结果的变异程度？

A.

再测信度

B.

复本信度

C.

一致性信度

D.

评分者信度

标准答案 :

B

试题解析 :

无

8

在岗位考核指标中，诸如工作难度、重要性、喜欢程度等属于？

A.

主观指标

B.

客观指标

C.

半主观半客观指标

D.

测评标度

标准答案 :

A

试题解析 :

无

9

世界上第一个具有应用价值的心理测验，是法国心理学家比奈制定的?

A. 智力测验

B. 能力测验

C. 个性测验

D. 心理测试

标准答案 :

A

试题解析 :

无

10

下面哪一种不是工作分析的方法?

A. 主管人员分析法

B. 工作者自我记录法

C. 层次分析法

D. 访谈法

标准答案 :

C

试题解析 :

无

11

下面哪一种不属于从主体的结构与实施程序上对面试进行的分类？

A. 依序面试

B. 个别面试

C. 逐步面试

D. 小组面试

标准答案 :

B

试题解析 :

无

12

从表征形式看，品德结构包括四种形式，那么“乐于助人”属于？

A. 态度型

B. 意志型

C. 情绪型

D. 理智型

标准答案 :

C

试题解析 :

无

13

履历分析法的首要步奏是（ ）

A. 分析对象，建立胜任力模型

B. 确定要素和权重

C. 编制和设计履历

D. 项目计算

标准答案 :

A

14

“假如我现在告诉你因为某种原因，你可能难以被录用，你如何看待呢？”面试时这种提问方式属于?

A. 假设式

B. 开口式

C. 压迫式

D. 引导式

标准答案 :

A

试题解析 :

无

15

首先提倡用科学方法测量人格的是英国的？

A.

马斯洛

B.

高尔顿

C.

比奈

D.

麦克利兰

标准答案 :

B

试题解析 :

无

16

以鉴定与验证测评对象是否具备某种素质或者具备程度大小为目的的素质测评是？

A. 诊断性测评

B. 开发性测评

C. 配置性测评

D. 鉴定性测评

标准答案 :

D

试题解析 :

无

17

用来描述测评要素或要素标志的程度差异与状态水平的顺序和度量的是素质测评指标构成的？

A. 测评标志

B. 测评要素

C. 测评指标

D. 测评标度

标准答案 :

D

试题解析 :

无

18

以人力资源的合理配置为目的的素质测评是？

A. 配置性测评

B. 鉴定性测评

C. 诊断性测评

D. 选拔性测评

标准答案 :

A

试题解析 :

无

19

素质为人员发展与事业成功提供了一种可能和前提，任何有成就、有发展的个体或组织，都必须以良好的素质为基础、这反映了素质的？

A.

系统性

B.

稳定性

C.

基础性

D.

可塑性

标准答案 :

C

试题解析 :

无

20

目前公认的测量定义：“测量就是依据规则为测量对象所具有的某一特性指派一个可资比较的数字。”它的提出者是？

A. 史蒂文森

B. 泰罗

C. 法约尔

D. 韦伯

标准答案 :

A

试题解析 :

无

一、单选题 （本大题共20小题，每小题2分，共40分）

1

分析测验结果的核心问题，就是？

A. 对于分数的解释

B. 对于分数的分析

C. 对于试题的解释

D. 对于试题的分析评

标准答案 :

A

试题解析 :

无

2

素质测评的（）原则，即要求素质测评既要以差异为依据，又要能够反映被测评者素质的真实差异，这是保证选拔结果正确性的前提

A.

{A:公正性}

B.

{B:差异性}

C.

{C:准确性 }

D.

{D:可比性}

标准答案 :

B

3

成就测验属于（ ）

A. 认知测验

B. 能力测验

C. 人格测验

D. 知识测验

标准答案 :

A

4

运用内容明确、表达正确的问卷量表，让被调查者根据个人的知识与经验，自行选择答案的方法是（ ）

A. 工作分析法

B. 专题访谈法

C. 问卷调查法

D. 个案研究法

标准答案 :

C

5

试题编制的一般原则不包括（ ）

A. 试题采样具有代表性

B. 试题难度适宜性

C. 试题文字简明性

D. 试题联系紧密性

标准答案 :

D

6

素质测评指标不包括（ ）

A. 测评要素

B. 测评标志

C. 测评标度

D. 测评标准

标准答案 :

D

7

（ ）是社会学和社会心理学从戏剧中借用的术语。

A. 职位

B. 职务

C. 手艺

D. 角色

标准答案 :

D

8

定量标准的标度是？

A. 等级

B. 类别

C. 评语和字符

D. 分数形式

标准答案 :

D

试题解析 :

无

9

能够反映收益类的指标是

A. 总产值

B. 生产成本

C. 投资总额

D. 设备利用率

标准答案 :

A

10

下面属于观念效标的是？

A. 学术成就

B. 特殊训练成绩

C. 实际工作表现与成绩

D. 优秀管理者

标准答案 :

D

试题解析 :

无

11

素质测评可以被测评者在实际工作岗位和业绩上所能达到的程度的预测，提供丰富而客观准确的有关个体（或群体）当前发展水平的信息。这反映素质的?

A. 预测功能

B. 鉴定功能

C. 导向功能

D. 激励功能

标准答案 :

A

试题解析 :

无

12

（ ）提出履历分析传记式资料的理论模型。

A. 欧文斯

B. 斯托克

C. 茂福

D. 马歇尔

标准答案 :

A

13

美国普通能力倾向成套测验可以测出9种能力，其中V指那种能力？

A.

言语能力

B.

一般学习能力

C.

空间判断能力

D.

运动协调

标准答案 :

A

试题解析 :

无

14

权重加权的基本形式不包括（ ）

A. 纵向加权

B. 横向加权

C. 综合加权

D. 空间加权

标准答案 :

D

15

综合多种以知信息，并导出一种结论的思维过程是?

A.

发散思维

B.

直觉思维

C.

创造思维

D.

收敛思维

标准答案 :

D

试题解析 :

无

16

记忆的（ ）是指对某方面知识的再现没有任何歪曲、遗漏和附会。

A.

{A:完整性}

B.

{B:准确性}

C.

{C:公正性 }

D.

{D:合理性}

标准答案 :

B

17

人员素质测评常用的心理测验方法中，多以自我报告的形式出现的是

A.

行为观察法

B.

量表法

C.

墨迹测验

D.

投射测验法

标准答案 :

B

18

人力资源最佳发挥的前提是“人事相宜，人适其事，事得其人，人尽其才，才尽其用”。实践表明，每种工作职位对其任职者都有一种基本要求，当任职者现有的素质合乎职位要求时，个体的人力资源就能主动发挥作用，创造出高水平的绩效，因此，在人事配置中经常需要运用（ ）测评。

A.

{A:选拔性}

B.

{B:诊断性}

C.

{C:配置性}

D.

{D:开发性}

标准答案 :

C

19

游戏投射属于?

A. 图形投射

B. 语言投射

C. 动作投射

D. 构造投射

标准答案 :

C

试题解析 :

无

20

用来反映测评结果对所测素质真实程度的指标是？

A. 效度

B. 信度

C. 再测信度

D. 适合度

标准答案 :

A

试题解析 :

无

一、单选题 （本大题共20小题，每小题2分，共40分）

1

综合多种以知信息，并导出一种结论的思维过程是?

A. 发散思维

B. 直觉思维

C. 创造思维

D. 收敛思维

标准答案 :

D

试题解析 :

无

2

罗夏墨迹测验是谁编制的？

A. 卡特尔

B. 莫利金

C. 罗夏

D. 郝兹威

标准答案 :

C

试题解析 :

无

3

艾森克认为人格的三个最基本的因素是？

A. 情绪稳定性、可靠性和内外倾性

B. 随和性、内外倾性和可靠性

C. 精神性、随和性和情绪稳定性

D. 内外倾性、情绪稳定性和精神性

标准答案 :

D

试题解析 :

无

4

笔纸测验的题型不包括（ ）

A. 选择题

B. 填空题

C. 判断题

D. 计算题

标准答案 :

D

5

( )又称为广度测验或综合测验。

A. 基础知识测验

B. 专业知识测验

C. 相关知识测验

D. 纸笔测验

标准答案 :

A

6

信度系数越大，说明测定或评定方法的可靠性？

A. 越强

B. 越弱

C. 不变

D. 不一定

标准答案 :

A

试题解析 :

无

7

文化素质不包括（ ）

A. 知识素质

B. 经验素质

C. 才能

D. 自学素质

标准答案 :

C

8

分析测验结果的核心问题，就是？

A. 对于分数的解释

B. 对于分数的分析

C. 对于试题的解释

D. 对于试题的分析评

标准答案 :

A

试题解析 :

无

9

管理心理学家马斯洛提出（ ）假说

A. 经济人假说

B. 社会人假说

C. 自我实现人假说

D. 复杂人假说

标准答案 :

C

10

（ ）是测评对象的基本单位

A. 测评指标

B. 测评要素

C. 测评标志

D. 测评标度

标准答案 :

B

11

下面哪一种不属于从主体的结构与实施程序上对面试进行的分类？

A. 依序面试

B. 个别面试

C. 逐步面试

D. 小组面试

标准答案 :

B

试题解析 :

无

12

下面的哪个指标是指测评结果相对另一个非常相同的测评结果的变异程度？

A. 再测信度

B. 复本信度

C. 一致性信度

D. 评分者信度

标准答案 :

B

试题解析 :

无

13

（ ）是人们进行分析和理解的一种基本能力。

A. 基本知识

B. 专业知识

C. 文字表达能力

D. 逻辑表达能力

标准答案 :

D

14

素质为人员发展与事业成功提供了一种可能和前提，任何有成就、有发展的个体或组织，都必须以良好的素质为基础、这反映了素质的？

A. 系统性

B. 稳定性

C. 基础性

D. 可塑性

标准答案 :

C

试题解析 :

无

15

素质测评模式的标识对应错误的是（ ）

A. S指输入信息

B. Q指素质

C. J指分析评判

D. D测评过程

标准答案 :

D

16

履历分析法的首要步奏是（ ）

A. 分析对象，建立胜任力模型

B. 确定要素和权重

C. 编制和设计履历

D. 项目计算

标准答案 :

A

17

测评要素设计方法不包括（ ）

A. 工作分析法

B. 专题访谈法

C. 问卷调查法

D. 归纳总结法

标准答案 :

D

18

用来反映测评结果对所测素质真实程度的指标是？

A. 效度

B. 信度

C. 再测信度

D. 适合度

标准答案 :

A

试题解析 :

无

19

传统上我国人事测评指标体系不包括（ ）

A. 德

B. 能

C. 廉

D. 勤

标准答案 :

C

20

深度测验又称（ ）

A. 基础知识测验

B. 专业知识测验

C. 理论知识测验

D. 相关知识测验

标准答案 :

B

一、单选题 （本大题共11小题，每小题2分，共22分）

1

首先提倡用科学方法测量人格的是英国的？

A.

马斯洛

B.

高尔顿

C.

比奈

D.

麦克利兰

标准答案 :

B

试题解析 :

无

2

在人员素质评中衡量和评价被测量人员维度的是？

A. 人员测评的标量

B. 人员测评的准则

C. 人员测评的有指数导工作

D. 人员测评指标

标准答案 :

D

试题解析 :

无

3

世界上第一个具有应用价值的心理测验，是法国心理学家比奈制定的?

A. 智力测验

B. 能力测验

C. 个性测验

D. 心理测试

标准答案 :

A

试题解析 :

无

4

在岗位考核指标中，诸如工作难度、重要性、喜欢程度等属于？

A.

主观指标

B.

客观指标

C.

半主观半客观指标

D.

测评标度

标准答案 :

A

试题解析 :

无

5

用来描述测评要素或要素标志的程度差异与状态水平的顺序和度量的是素质测评指标构成的？

A. 测评标志

B. 测评要素

C. 测评指标

D. 测评标度

标准答案 :

D

试题解析 :

无

6

目前公认的测量定义：“测量就是依据规则为测量对象所具有的某一特性指派一个可资比较的数字。”它的提出者是？

A. 史蒂文森

B. 泰罗

C. 法约尔

D. 韦伯

标准答案 :

A

试题解析 :

无

7

以鉴定与验证测评对象是否具备某种素质或者具备程度大小为目的的素质测评是？

A. 诊断性测评

B. 开发性测评

C. 配置性测评

D. 鉴定性测评

标准答案 :

D

试题解析 :

无

8

素质为人员发展与事业成功提供了一种可能和前提，任何有成就、有发展的个体或组织，都必须以良好的素质为基础、这反映了素质的？

A.

系统性

B.

稳定性

C.

基础性

D.

可塑性

标准答案 :

C

试题解析 :

无

9

以人力资源的合理配置为目的的素质测评是？

A. 配置性测评

B. 鉴定性测评

C. 诊断性测评

D. 选拔性测评

标准答案 :

A

试题解析 :

无

10

美国普通能力倾向成套测验可以测出9种能力，其中V指那种能力？

A.

言语能力

B.

一般学习能力

C.

空间判断能力

D.

运动协调

标准答案 :

A

试题解析 :

无

11

素质测评可以被测评者在实际工作岗位和业绩上所能达到的程度的预测，提供丰富而客观准确的有关个体（或群体）当前发展水平的信息。这反映素质的?

A.

预测功能

B.

鉴定功能

C.

导向功能

D.

激励功能

标准答案 :

A

试题解析 :

无

二、多选题 （本大题共8小题，每小题3分，共24分）

12

选拔性测评操作与运用的基本原则有。

A. 公平性

B. 公正性

C. 差异性

D. 准确性

E. 针对性

标准答案 :

ABCD

13

面试的基本类型有：

A.

操作综合式

B.

压力面试

C.

结构面试与半结构面试

D.

小组讨论

E.

公文处理

标准答案 :

ABC

14

下列属于分数形式的有?

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

E.

评语报告

标准答案 :

ABCD

15

下列属于配置性测评特点的有：

A.

主观性

B.

客观性

C.

严格性

D.

准备性

E.

针对性

标准答案 :

BCDE

16

学习人员素质测评的具体方法是：

A.

比较分析法

B.

定性和定量结合分析法

C.

实验分析法

D.

实证分析法

E.

案例分析法

标准答案 :

ABCE

试题解析 :

无

17

工作分析结果是：

A.

职位说明书

B.

职位工作规范

C.

职位工作责任书

D.

职位工作计划书

E.

职位晋升图

标准答案 :

AB

18

九品中正制的测评标准有：

A. 道德

B. 家世

C. 行状

D. 品级

E. 素养

标准答案 :

BCD

试题解析 :

无

19

两汉的察举科目主要包括:

A.

孝廉

B.

进科

C.

特科

D.

秀才

E.

常科

标准答案 :

CE

试题解析 :

无

三、名词解释题 （本大题共5小题，每小题3分，共15分）

20

人格测验

标准答案 :

人格测验就是用标准化的测验工具，引发被试者陈述自己的看法，然后对结果进行统计处理，研究分析，从而对人的价值观、态度、情绪、气质、性格等素质特征进行测量与评价的一种心理测试方法。

21

效度

标准答案 :

效度指测评结果对所测素质的有效性，反映人员素质测评的真实程度。效度是对测评本身进行检验，衡量测评结果是否可以达到预期的目标，即测评结果完成目标的有效程度。

22

信度

标准答案 :

信度是指人员素质测评与人员选拔结果的准确性、可靠性与一致性程度。信度是衡量测评结果是否反映所测素质的真实性的主要指标之一，是衡量人员素质测评结果一致性的指标。

23

无领导小组讨论

标准答案 :

无领导小组讨论是由一组测评对象组成一个临时工作组，讨论给定的问题，并做出决策的一种测评形式。评价人员只是通过安排测评对象的讨论题目，观察每个测评对象的表现，给测评对象的各个要素评分，从而对测评对象的能力、素质水平做出判断。

24

素质测评

标准答案 :

人员素质测评是根据一定的目的，采用一系列的定性和定量相结合的方法，对各类人员的德、能、勤、绩、体等素质进行的测量与评定。具体的表述是：测评主体针对特定的人力资源管理目的，如招聘、选拔、安置、考核、培训、晋升等，采用科学的测量方法，收集被测评者在主要活动领域中的表征信息，对人员的素质进行多方面系统评价，进而为人力资源开发与管理提供可靠的参考依据。

四、简答题 （本大题共3小题，每小题5分，共15分）

25

试简要分析评价中心存在的问题。

标准答案 :

(1)耗时较多；(2)花费大，代价高；(3)应用范围较小；(4)操作人员技术要求高；(5)质量很难鉴定；(6)存在一些不可克服的误差；(7)法庭纠纷案例中所揭示的问题。

26

简述配置性测评的特点。

标准答案 :

(1)针对性：以所配置的（工作）职位要求为依据，寻找合适的被配者；(2)客观性：必须以职位的客观要求为标准，不能主观随意制定；（3）准备性：是保证工作效率、效果的一种必要条件，是一种可能性，是一种准备；(4）严格性：为了保证人事配置的适切性，对测评的标准和过程要求都是十分严格。

27

评价中心失败的原因是什么?

标准答案 :

(1)没有充分的准备与计划；(2)准备工作过于累赘；(3)评价中心的结果被错误使用或根本不用；(4)评价结果缺乏预测效度；(5)得不到高层主管的支持和帮助。

五、论述题 （本大题共3小题，每小题8分，共24分）

28

实施素质测评应该注意的事项。

标准答案 :

实施素质测评的注意事项（1）根据已确定的胜任特征，结合企业的特点，编制用于案例分析、小组讨论以及角色扮演等题材。通常与一个工作活动对应的胜任特征数量为2-4个。（2）在具体实施胜任特征测评的过程中，测评人员必须观察被评价者的语言、动作、表情和态度等各个方面，并详尽记录每项行为表现，用实际事例证明被评价者的行为与对应素质层级之间的联系，并由此归纳于整理出被评价者的素质特征。（3）依据给予胜任特征的素质测评结果及相应的职位素质要求，可以开展基于胜任特征的人力资源管理工作。员工及主管可以由此来选择并规划师和企业与个人发展需要的职业生涯与成长路经。（4）基于中国大多数组织的现实情况，员工的胜任特征测评结果不宜公开，只供员工本人择业择岗以及组织作选聘、任用、调配、绩效沟通辅导、培训等人力资源管理工作需要时使用。

29

简述复本信度优点与局限性。

标准答案 :

优点:（1）能够避免重测信度的一些问题。如记忆效果、练习效应等；（2）适用于进行长期追踪研究或调查某些干涉变量对测验成绩的影响；（3）减少辅导获作弊的可能。局限性：（1）如果测量行为易受练习的影响，则副本信度只能减少而不能消除这种影响；（2）有些测验的性质会由于重复而发生改变；（3）有些测验很难找到合适的副本。

30

简述霍兰德“职业六边形”理论的基本内容。

标准答案 :

霍兰德根据职业和人格类型的相互关系提出：a.人的生活环境造就了人的人格特征,反过来,人的人格特征又影响著他们对职业的选择,态度和兴趣；b.人们总是试图寻找能适合自己,发挥自己特长的职业,同时每一职业也试图选择适合本职业需要的人；c.人们对于职业的满意感,稳定性和职业成就很大程度上取决于人职匹配；d.人们的职业行为是人格与职业环境相互作用的结果。

一、单选题 （本大题共23小题，每小题2分，共46分）

1

（ ）是测评对象的基本单位

A. 测评指标

B. 测评要素

C. 测评标志

D. 测评标度

标准答案 :

B

2

下列气质类型强度偏弱的是（ ）

A. 胆汁质

B. 多血质

C. 黏液质

D. 抑郁质

标准答案 :

D

3

劳动强度不包括（ ）

A. 体力劳动强度

B. 心理劳动强度

C. 工作规则

D. 劳动姿势

标准答案 :

B

4

（ ）是社会学和社会心理学从戏剧中借用的术语。

A. 职位

B. 职务

C. 手艺

D. 角色

标准答案 :

D

5

（ ）把传统管理学对人的看法及“经济人”假说成为“X”理论。

A. 莱尔M斯潘塞

B. 麦克利兰

C. 道格拉斯.麦格雷戈

D. 特尔曼

标准答案 :

C

6

美国著名的职业指导专家约翰霍兰德在1959年提出了具有广泛社会影响的（ ）

A. 人格适应理论

B. 工作适应理论

C. 因素理论

D. 人格-工作适应理论

标准答案 :

D

7

素质测评模式的标识对应错误的是（ ）

A. S指输入信息

B. Q指素质

C. J指分析评判

D. D测评过程

标准答案 :

D

8

管理心理学家马斯洛提出（ ）假说

A. 经济人假说

B. 社会人假说

C. 自我实现人假说

D. 复杂人假说

标准答案 :

C

9

下列不属于科学智能的是（ ）

A. 研究能力

B. 判断能力

C. 空间能力

D. 适应能力

标准答案 :

D

10

文化素质不包括（ ）

A. 知识素质

B. 经验素质

C. 才能

D. 自学素质

标准答案 :

C

11

（ ）是指一个人在某一特定领域拥有的事实型与经验型信息。

A. 社会角色

B. 态度

C. 知识

D. 技能

标准答案 :

C

12

素质的社会机构观点是由（ ）提出

A. 美国学者斯潘塞兄弟

B. 美国管理协会

C. 美国合益公司

D. 美国美世顾问公司

标准答案 :

B

13

首先提倡用科学方法测量人格的是英国的？

A.

马斯洛

B.

高尔顿

C.

比奈

D.

麦克利兰

标准答案 :

B

试题解析 :

无

14

在人员素质评中衡量和评价被测量人员维度的是？

A. 人员测评的标量

B. 人员测评的准则

C. 人员测评的有指数导工作

D. 人员测评指标

标准答案 :

D

试题解析 :

无

15

世界上第一个具有应用价值的心理测验，是法国心理学家比奈制定的?

A. 智力测验

B. 能力测验

C. 个性测验

D. 心理测试

标准答案 :

A

试题解析 :

无

16

在岗位考核指标中，诸如工作难度、重要性、喜欢程度等属于？

A.

主观指标

B.

客观指标

C.

半主观半客观指标

D.

测评标度

标准答案 :

A

试题解析 :

无

17

用来描述测评要素或要素标志的程度差异与状态水平的顺序和度量的是素质测评指标构成的？

A. 测评标志

B. 测评要素

C. 测评指标

D. 测评标度

标准答案 :

D

试题解析 :

无

18

目前公认的测量定义：“测量就是依据规则为测量对象所具有的某一特性指派一个可资比较的数字。”它的提出者是？

A. 史蒂文森

B. 泰罗

C. 法约尔

D. 韦伯

标准答案 :

A

试题解析 :

无

19

以鉴定与验证测评对象是否具备某种素质或者具备程度大小为目的的素质测评是？

A. 诊断性测评

B. 开发性测评

C. 配置性测评

D. 鉴定性测评

标准答案 :

D

试题解析 :

无

20

素质为人员发展与事业成功提供了一种可能和前提，任何有成就、有发展的个体或组织，都必须以良好的素质为基础、这反映了素质的？

A.

系统性

B.

稳定性

C.

基础性

D.

可塑性

标准答案 :

C

试题解析 :

无

21

以人力资源的合理配置为目的的素质测评是？

A. 配置性测评

B. 鉴定性测评

C. 诊断性测评

D. 选拔性测评

标准答案 :

A

试题解析 :

无

22

美国普通能力倾向成套测验可以测出9种能力，其中V指那种能力？

A.

言语能力

B.

一般学习能力

C.

空间判断能力

D.

运动协调

标准答案 :

A

试题解析 :

无

23

素质测评可以被测评者在实际工作岗位和业绩上所能达到的程度的预测，提供丰富而客观准确的有关个体（或群体）当前发展水平的信息。这反映素质的?

A.

预测功能

B.

鉴定功能

C.

导向功能

D.

激励功能

标准答案 :

A

试题解析 :

无

二、多选题 （本大题共12小题，每小题3分，共36分）

24

传统上我国人事测评指标体系包括（ ）

A. 德

B. 能

C. 勤

D. 绩

E. 廉

标准答案 :

ABCD

25

测评指标设计的原则有（ ）

A. 针对性原则

B. 可操作性原则

C. 完备性原则

D. 独立性原则

E. 精炼性原则

F. 权重原则

标准答案 :

ABCDEF

26

选拔性测评操作与运用的基本原则有。

A. 公平性

B. 公正性

C. 差异性

D. 准确性

E. 针对性

标准答案 :

ABCD

27

社会人假说的基本观点包括（ ）

A. 人是社会人

B. 生产效率的高低取决于职工的士气

C. 在正式组织中存在着非正式群体

D. 技术进步和工作机械化

E. 领导者要了解人

标准答案 :

ABCDE

28

人职匹配包括（ ）

A. 工作要求与人的素质相匹配

B. 工作报酬与人的需求相匹配

C. 人与人的匹配

D. 工作与工作的匹配

标准答案 :

ABCD

29

面试的基本类型有：

A.

操作综合式

B.

压力面试

C.

结构面试与半结构面试

D.

小组讨论

E.

公文处理

标准答案 :

ABC

30

下列属于分数形式的有?

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

E.

评语报告

标准答案 :

ABCD

31

下列属于配置性测评特点的有：

A.

主观性

B.

客观性

C.

严格性

D.

准备性

E.

针对性

标准答案 :

BCDE

32

学习人员素质测评的具体方法是：

A.

比较分析法

B.

定性和定量结合分析法

C.

实验分析法

D.

实证分析法

E.

案例分析法

标准答案 :

ABCE

试题解析 :

无

33

工作分析结果是：

A.

职位说明书

B.

职位工作规范

C.

职位工作责任书

D.

职位工作计划书

E.

职位晋升图

标准答案 :

AB

34

九品中正制的测评标准有：

A. 道德

B. 家世

C. 行状

D. 品级

E. 素养

标准答案 :

BCD

试题解析 :

无

35

两汉的察举科目主要包括:

A.

孝廉

B.

进科

C.

特科

D.

秀才

E.

常科

标准答案 :

CE

试题解析 :

无

三、简答题 （本大题共2小题，每小题5分，共10分）

36

试简要分析评价中心存在的问题。

标准答案 :

(1)耗时较多；(2)花费大，代价高；(3)应用范围较小；(4)操作人员技术要求高；(5)质量很难鉴定；(6)存在一些不可克服的误差；(7)法庭纠纷案例中所揭示的问题。

37

简述配置性测评的特点。

标准答案 :

(1)针对性：以所配置的（工作）职位要求为依据，寻找合适的被配者；(2)客观性：必须以职位的客观要求为标准，不能主观随意制定；（3）准备性：是保证工作效率、效果的一种必要条件，是一种可能性，是一种准备；(4）严格性：为了保证人事配置的适切性，对测评的标准和过程要求都是十分严格。

四、论述题 （本大题共1小题，每小题8分，共8分）

38

实施素质测评应该注意的事项。

标准答案 :

实施素质测评的注意事项（1）根据已确定的胜任特征，结合企业的特点，编制用于案例分析、小组讨论以及角色扮演等题材。通常与一个工作活动对应的胜任特征数量为2-4个。（2）在具体实施胜任特征测评的过程中，测评人员必须观察被评价者的语言、动作、表情和态度等各个方面，并详尽记录每项行为表现，用实际事例证明被评价者的行为与对应素质层级之间的联系，并由此归纳于整理出被评价者的素质特征。（3）依据给予胜任特征的素质测评结果及相应的职位素质要求，可以开展基于胜任特征的人力资源管理工作。员工及主管可以由此来选择并规划师和企业与个人发展需要的职业生涯与成长路经。（4）基于中国大多数组织的现实情况，员工的胜任特征测评结果不宜公开，只供员工本人择业择岗以及组织作选聘、任用、调配、绩效沟通辅导、培训等人力资源管理工作需要时使用。

一、单选题 （本大题共30小题，每小题2分，共60分）

1

目前公认的测量定义：“测量就是依据规则为测量对象所具有的某一特性指派一个可资比较的数字。”它的提出者是？

A. 史蒂文森

B. 泰罗

C. 法约尔

D. 韦伯

标准答案 :

A

试题解析 :

无

2

艾森克认为人格的三个最基本的因素是？

A.

情绪稳定性、可靠性和内外倾性

B.

随和性、内外倾性和可靠性

C.

精神性、随和性和情绪稳定性

D.

内外倾性、情绪稳定性和精神性

标准答案 :

D

试题解析 :

无

3

产品生产成本包括直接材料费、直接工资、直接从事生产的人员职工福利费和

A. 制造费用

B. 试验费用

C. 财务费用

D. 管理费用

标准答案 :

A

4

美国著名的职业指导专家约翰霍兰德在1959年提出了具有广泛社会影响的（ ）

A. 人格适应理论

B. 工作适应理论

C. 因素理论

D. 人格-工作适应理论

标准答案 :

D

5

定量标准的标度是？

A. 等级

B. 类别

C. 评语和字符

D. 分数形式

标准答案 :

D

试题解析 :

无

6

（ ）是指一个人在某一特定领域拥有的事实型与经验型信息。

A. 社会角色

B. 态度

C. 知识

D. 技能

标准答案 :

C

7

（ ）是测评对象的基本单位

A. 测评指标

B. 测评要素

C. 测评标志

D. 测评标度

标准答案 :

B

8

（ ）是人们进行分析和理解的一种基本能力。

A. 基本知识

B. 专业知识

C. 文字表达能力

D. 逻辑表达能力

标准答案 :

D

9

个人基本信息不包括（ ）

A. 能力水平

B. 姓名

C. 性别

D. 民族

标准答案 :

A

10

素质测评指标不包括（ ）

A. 测评要素

B. 测评标志

C. 测评标度

D. 测评标准

标准答案 :

D

11

运用内容明确、表达正确的问卷量表，让被调查者根据个人的知识与经验，自行选择答案的方法是（ ）

A. 工作分析法

B. 专题访谈法

C. 问卷调查法

D. 个案研究法

标准答案 :

C

12

用来反映测评结果对所测素质真实程度的指标是？

A. 效度

B. 信度

C. 再测信度

D. 适合度

标准答案 :

A

试题解析 :

无

13

素质测评的（）原则，即要求素质测评既要以差异为依据，又要能够反映被测评者素质的真实差异，这是保证选拔结果正确性的前提

A.

{A:公正性}

B.

{B:差异性}

C.

{C:准确性 }

D.

{D:可比性}

标准答案 :

B

14

能力方面的纸笔测验类型经常含申论和（ ）

A. 笔试

B. 面试

C. 实践

D. 行政职业能力测试

标准答案 :

D

15

心理测验在人员素质测评中的应用不包括（ ）

A. 智力测验

B. 人格测验

C. 思想道德测验

D. 特殊能力测验

标准答案 :

C

16

面试时，考官所提出的问题被试者不能只用简单的一个词或一句话来回答，而必须另加解释、论述才能圆满回答问题的提问方式是

A.

开口型

B.

假设式

C.

收口式

D.

引导式

标准答案 :

B

17

履历分析法的首要步奏是（ ）

A. 分析对象，建立胜任力模型

B. 确定要素和权重

C. 编制和设计履历

D. 项目计算

标准答案 :

A

18

测评要素设计方法不包括（ ）

A. 工作分析法

B. 专题访谈法

C. 问卷调查法

D. 归纳总结法

标准答案 :

D

19

履历分析法的基本步奏不包括（ ）

A. 分析对象

B. 确定权重

C. 编制履历

D. 项目制定

标准答案 :

D

20

罗夏墨迹测验是谁编制的？

A. 卡特尔

B. 莫利金

C. 罗夏

D. 郝兹威

标准答案 :

C

试题解析 :

无

21

游戏投射属于?

A. 图形投射

B. 语言投射

C. 动作投射

D. 构造投射

标准答案 :

C

试题解析 :

无

22

人力资源发挥最佳作用的前提是“人事相匹，人适其事，事得其人，人尽其才，才尽其用，用显其效”。这是属于（ ）

A. 选拔性测评

B. 诊断性测评

C. 配置性测评

D. 开发性测评

标准答案 :

C

23

能力方面的纸笔测验类型经常含申论和（ ）

A. 笔试

B. 面试

C. 实践

D. 行政职业能力测试

标准答案 :

D

24

履历分析法的适用范围非常广，几乎适用于所有部门和岗位的招聘和选拔，这体现出履历分析的

A.

客观性

B.

多维性

C.

普遍性

D.

低成本性

标准答案 :

C

25

心理测验包括认知测验和（ ）

A. 知识测验

B. 身体测验

C. 技能测验

D. 人格测验

标准答案 :

D

26

( )又称为广度测验或综合测验。

A. 基础知识测验

B. 专业知识测验

C. 相关知识测验

D. 纸笔测验

标准答案 :

A

27

人格测验的内容不包括（ ）

A. 兴趣

B. 态度

C. 智力

D. 品德

标准答案 :

C

28

记忆的（ ）是指对某方面知识的再现没有任何歪曲、遗漏和附会。

A.

{A:完整性}

B.

{B:准确性}

C.

{C:公正性 }

D.

{D:合理性}

标准答案 :

B

29

专有技术、专利权、商标权等资产属于

A. 其他资产

B. 固定资产

C. 流动资产

D. 无形资产

标准答案 :

D

30

信度系数越大，说明测定或评定方法的可靠性？

A.

越强

B.

越弱

C.

不变

D.

不一定

标准答案 :

A

试题解析 :

无

二、多选题 （本大题共10小题，每小题4分，共40分）

31

履历分析的一般步骤有（ ）

A. 分析对象，建立胜任力模型

B. 确定要素和权重

C. 编制和设计履历

D. 项目计算

E. 预测、修改和测量

F. 信度和效度检验

标准答案 :

ABCDEF

32

下列属于配置性测评特点的有：

A.

主观性

B.

客观性

C.

严格性

D.

准备性

E.

针对性

标准答案 :

BCDE

33

纸笔测验指标包括（ ）

A. 基本知识

B. 专业知识

C. 文字表达能力

D. 逻辑思维能力

E. 工作经验

标准答案 :

ABCDE

34

开发性测评的特点有（ ）

A. 勘探性

B. 促进性

C. 配合性

D. 共享性

标准答案 :

ABC

35

气质的类型包括（ ）

A. 胆汁质

B. 多血质

C. 黏液质

D. 抑郁质

标准答案 :

ABCD

36

根据测验的目的，可以将心理测验分为（ ）

A. 描述性

B. 预测性

C. 诊断咨询性

D. 挑选性

E. 偶遇性

标准答案 :

ABCD

37

纸笔测验的优点（ ）

A. 公平性

B. 经济性

C. 客观性

D. 广博性

E. 简便性

标准答案 :

ABCDE

38

《孙子兵法》中的“五德”包括（ ）

A. 智

B. 信

C. 仁

D. 勇

E. 严

标准答案 :

ABCDE

39

纸笔测验的步奏（ ）

A. 确定纸笔测验的目的

B. 构建测验指标

C. 纸笔测验的编制

D. 做好修改和反馈

标准答案 :

ABC

40

传统上我国人事测评指标体系包括（ ）

A. 德

B. 能

C. 勤

D. 绩

E. 廉

标准答案 :

ABCD

一、单选题 （本大题共50小题，每小题2分，共100分）

1

下列不属于科学智能的是（ ）

A. 研究能力

B. 判断能力

C. 空间能力

D. 适应能力

标准答案 :

D

2

具有想象、冲动、直觉、无秩序、情绪化、理想化、有创意和不重实际等人格特征 的职业类型属于

A.

实际型

B.

研究型

C.

艺术型

D.

社会型

标准答案 :

C

3

（ ）把传统管理学对人的看法及“经济人”假说成为“X”理论。

A. 莱尔M斯潘塞

B. 麦克利兰

C. 道格拉斯.麦格雷戈

D. 特尔曼

标准答案 :

C

4

通过学校和社会经验而获得的知识和技能的组合，是一种后天习得的能力的是

A.

环境适应能力

B.

流体智力

C.

学习的能力

D.

晶体智力

标准答案 :

D

5

精神分析理论的创始人是

A.

弗洛伊德

B.

荣格

C.

阿德勒

D.

弗洛姆

标准答案 :

A

6

最早提出特质概念的是

A.

卡特尔

B.

艾森克

C.

塔佩斯

D.

奥尔波特

标准答案 :

A

7

最能达到“人尽其才，才尽其用”目的的人力资源测评类型是

A.

预测性测评

B.

选拔性测评

C.

配置性测评

D.

开发性测评

标准答案 :

C

8

被称为智力测验的鼻祖和奠基人的是

A.

戴维

B.

比奈

C.

弗农

D.

卡特尔

标准答案 :

B

9

艾森克人格问卷(EPQ)包含分量表的个数是

A.

6个

B.

5个

C.

4个

D.

3个

标准答案 :

C

10

成就测评属于

A.

能力测评

B.

预测性测评

C.

显示性测评

D.

绩效评估

标准答案 :

D

11

希望随心所欲的安排自己的工作和生活,追求能施展个人能力的工作环境,最大限

度地摆脱组织的限制和制约,具有这种特性的人属于

A.

技术型职业锚

B.

管理型职业锚

C.

自主型职业锚

D.

安全型职业

标准答案 :

C

12

事业成功与否的关键因素，素质测评的重点，同时也是人力资源测评理论与实践的 重点的是

A.

身体素质

B.

心理素质

C.

文化素质

D.

知识素质

标准答案 :

B

13

人力资源发挥最佳作用的前提是“人事相匹，人适其事，事得其人，人尽其才，才尽其用，用显其效”。这是属于（ ）

A. 选拔性测评

B. 诊断性测评

C. 配置性测评

D. 开发性测评

标准答案 :

C

14

目标在于准确地对组织中各个员工的工作业绩进行衡量的是

A.

素质测评

B.

绩效评估

C.

能力测评

D.

能力倾向性测评

标准答案 :

B

15

专有技术、专利权、商标权等资产属于

A. 其他资产

B. 固定资产

C. 流动资产

D. 无形资产

标准答案 :

D

16

通过中位数、算术平均数、众数等代表测评数据的典型水平或集中趋势的量来分析

测评结果,属于

A.

总体水平分析

B.

差异分析

C.

排列分析

D.

整体分布分析

标准答案 :

A

17

下列不属于人力选拔性性测评的特点是

A.

可比性

B.

精确性

C.

准备性

D.

标准化

标准答案 :

C

18

人力资源管理在执行招聘、晋升等职能时所使用的各种测量方法和技术是

A.

选拔性测评

B.

预测性测评

C.

配置性测评

D.

开发性测评

标准答案 :

A

19

智力测验的鼻祖是

A.

戴维

B.

卡特尔

C.

比奈

D.

艾森克

标准答案 :

C

20

笔纸测验的题型不包括（ ）

A. 选择题

B. 填空题

C. 判断题

D. 计算题

标准答案 :

D

21

主试者针对某一问题对被试者作连串发问，直至无法回答，直至有意识刺激被试者，观察被试者反应的面试是

A.

常规面试

B.

压力面试

C.

情景面试

D.

行为描述式面试

标准答案 :

B

22

具有聪明、理性、好奇、精确和富于批判性等人格特征的人格类型是

A.

实际型

B.

研究型

C.

艺术型

D.

社会型

标准答案 :

B

23

笔纸测验的首要步骤（ ）

A. 确定纸笔测验的方向

B. 确定纸笔测验的目的

C. 构建测验指标

D. 纸笔测验的编制

标准答案 :

B

24

为选拔适应某些装配线或流水线上简单而又重复工作的人的测验是

A.

书写能力测评

B.

操作能力测评

C.

机械能力测评

D.

创造能力测评

标准答案 :

B

25

( )又称为广度测验或综合测验。

A. 基础知识测验

B. 专业知识测验

C. 相关知识测验

D. 纸笔测验

标准答案 :

A

26

每个人生活在一定的文化中,这种文化对个体人格的形成具有重要的作用,称之为

影响人格的

A.

孕育环境

B.

家庭环境

C.

学校教育环境

D.

社会文化环境

标准答案 :

D

27

素质测评指标不包括（ ）

A. 测评要素

B. 测评标志

C. 测评标度

D. 测评标准

标准答案 :

D

28

奥尔波特首先把特质分为

A.

首要特质和次要特质

B.

中心特质和次要物质

C.

共同特质和首要特质

D.

共同特质和个人特质

标准答案 :

D

29

运用内容明确、表达正确的问卷量表，让被调查者根据个人的知识与经验，自行选择答案的方法是（ ）

A. 工作分析法

B. 专题访谈法

C. 问卷调查法

D. 个案研究法

标准答案 :

C

30

素质的第四特性是它的（ ），有人活泼好动，有人沉静安详，无论是同一个体的各种素质的比较，还是不同个体的同一素质比较，均可谓“横看成岭侧成峰”。

A. 基础作用性

B. 稳定性

C. 可塑性

D. 差异性

标准答案 :

D

31

“五大”人格理论的提出者是

A.

卡特尔

B.

艾森克

C.

塔佩斯

D.

奥尔波特

标准答案 :

D

32

任务绩效更为关注的是工作

A.

过程

B.

态度

C.

行为

D.

结果

标准答案 :

D

33

认知目标的最低层次是

A.

知识

B.

理解

C.

应用

D.

评价

标准答案 :

B

34

具有聪明、理性、好奇、精确和富于批判性等人格特征，喜欢智力的、抽象的、分析的、独立的定向任务这类研究性质的职业类型属于

A.

实际型

B.

艺术型

C.

研究型

D.

社会型

标准答案 :

C

35

我国现代人力资源测评的发展阶段是

A.

20世纪60年代末~20世纪70年代末

B.

20世纪70年代末~20世纪80年代末

C.

20世纪80年代末~20世纪90年代末

D.

21世纪以后

标准答案 :

C

36

绩效评估的信息来源不包括

A.

上级管理者

B.

同事

C.

内外部顾客

D.

亲属

标准答案 :

D

37

评价者因员工的个人特征，如种族、宗教、性别、年龄、外貌等方面原因产生的误差属于

A.

分布误差

B.

对比误差

C.

晕轮误差

D.

偏见误差

标准答案 :

D

38

绩效管理的目标不包括

A.

员工配置目标

B.

.发展规划目标

C.

从事管理目标

D.

.员工开发目标

标准答案 :

A

39

素质的社会机构观点是由（ ）提出

A. 美国学者斯潘塞兄弟

B. 美国管理协会

C. 美国合益公司

D. 美国美世顾问公司

标准答案 :

B

40

美国著名的职业指导专家约翰霍兰德在1959年提出了具有广泛社会影响的（ ）

A. 人格适应理论

B. 工作适应理论

C. 因素理论

D. 人格-工作适应理论

标准答案 :

D

41

评价中心的特点不包括

A.

综合性

B.

静态性

C.

标准化

D.

全面性

标准答案 :

B

42

（ ）是社会学和社会心理学从戏剧中借用的术语。

A. 职位

B. 职务

C. 手艺

D. 角色

标准答案 :

D

43

主试将围绕被试所填报的各项资料,有针对性的发问,进一步熟悉了解被试的个人

背景信息,属于面试实施过程中的

A.

热身阶段

B.

熱悉阶段

C.

核心考察阶段

D.

结東阶段

标准答案 :

B

44

除了可以测量被试者的人格特征以外，还包含了人际关系方面内容的测评量表是

A.

艾森克人格问卷

B.

明尼苏达多相人格问卷

C.

卡特尔16种人格因素问卷

D.

加利福尼亚心理调查表

标准答案 :

A

45

于1904年率先提出智力双因素理论的心理学家是

A.

斯皮尔曼

B.

瑟斯顿

C.

卡特尔

D.

吉尔福特

标准答案 :

A

46

记忆的（ ）是指对某方面知识的再现没有任何歪曲、遗漏和附会。

A.

{A:完整性}

B.

{B:准确性}

C.

{C:公正性 }

D.

{D:合理性}

标准答案 :

B

47

最适合于评估学业成就测验的效度评估方法是

A.

结构效度

B.

复本效度

C.

内容效度

D.

效标关联效度

标准答案 :

C

48

能力方面的纸笔测验类型经常含申论和（ ）

A. 笔试

B. 面试

C. 实践

D. 行政职业能力测试

标准答案 :

D

49

传统上我国人事测评指标体系不包括（ ）

A. 德

B. 能

C. 廉

D. 勤

标准答案 :

C

50

采用二值记分估计题目难度时，P值越小，则难度越

A.

大

B.

小

C.

不确定

D.

平均

标准答案 :

A

一、单选题 （本大题共20小题，每小题2分，共40分）

1

（ ）是测评对象的基本单位

A. 测评指标

B. 测评要素

C. 测评标志

D. 测评标度

标准答案 :

B

2

下列气质类型强度偏弱的是（ ）

A. 胆汁质

B. 多血质

C. 黏液质

D. 抑郁质

标准答案 :

D

3

劳动强度不包括（ ）

A. 体力劳动强度

B. 心理劳动强度

C. 工作规则

D. 劳动姿势

标准答案 :

B

4

（ ）是社会学和社会心理学从戏剧中借用的术语。

A. 职位

B. 职务

C. 手艺

D. 角色

标准答案 :

D

5

（ ）把传统管理学对人的看法及“经济人”假说成为“X”理论。

A. 莱尔M斯潘塞

B. 麦克利兰

C. 道格拉斯.麦格雷戈

D. 特尔曼

标准答案 :

C

6

美国著名的职业指导专家约翰霍兰德在1959年提出了具有广泛社会影响的（ ）

A. 人格适应理论

B. 工作适应理论

C. 因素理论

D. 人格-工作适应理论

标准答案 :

D

7

素质测评模式的标识对应错误的是（ ）

A. S指输入信息

B. Q指素质

C. J指分析评判

D. D测评过程

标准答案 :

D

8

管理心理学家马斯洛提出（ ）假说

A. 经济人假说

B. 社会人假说

C. 自我实现人假说

D. 复杂人假说

标准答案 :

C

9

下列不属于科学智能的是（ ）

A. 研究能力

B. 判断能力

C. 空间能力

D. 适应能力

标准答案 :

D

10

文化素质不包括（ ）

A. 知识素质

B. 经验素质

C. 才能

D. 自学素质

标准答案 :

C

11

（ ）是指一个人在某一特定领域拥有的事实型与经验型信息。

A. 社会角色

B. 态度

C. 知识

D. 技能

标准答案 :

C

12

素质的社会机构观点是由（ ）提出

A. 美国学者斯潘塞兄弟

B. 美国管理协会

C. 美国合益公司

D. 美国美世顾问公司

标准答案 :

B

13

首先提倡用科学方法测量人格的是英国的？

A.

马斯洛

B.

高尔顿

C.

比奈

D.

麦克利兰

标准答案 :

B

试题解析 :

无

14

在人员素质评中衡量和评价被测量人员维度的是？

A. 人员测评的标量

B. 人员测评的准则

C. 人员测评的有指数导工作

D. 人员测评指标

标准答案 :

D

试题解析 :

无

15

世界上第一个具有应用价值的心理测验，是法国心理学家比奈制定的?

A. 智力测验

B. 能力测验

C. 个性测验

D. 心理测试

标准答案 :

A

试题解析 :

无

16

在岗位考核指标中，诸如工作难度、重要性、喜欢程度等属于？

A.

主观指标

B.

客观指标

C.

半主观半客观指标

D.

测评标度

标准答案 :

A

试题解析 :

无

17

用来描述测评要素或要素标志的程度差异与状态水平的顺序和度量的是素质测评指标构成的？

A. 测评标志

B. 测评要素

C. 测评指标

D. 测评标度

标准答案 :

D

试题解析 :

无

18

目前公认的测量定义：“测量就是依据规则为测量对象所具有的某一特性指派一个可资比较的数字。”它的提出者是？

A. 史蒂文森

B. 泰罗

C. 法约尔

D. 韦伯

标准答案 :

A

试题解析 :

无

19

以鉴定与验证测评对象是否具备某种素质或者具备程度大小为目的的素质测评是？

A. 诊断性测评

B. 开发性测评

C. 配置性测评

D. 鉴定性测评

标准答案 :

D

试题解析 :

无

20

美国普通能力倾向成套测验可以测出9种能力，其中V指那种能力？

A.

言语能力

B.

一般学习能力

C.

空间判断能力

D.

运动协调

标准答案 :

A

试题解析 :

无

二、多选题 （本大题共10小题，每小题3分，共30分）

21

传统上我国人事测评指标体系包括（ ）

A. 德

B. 能

C. 勤

D. 绩

E. 廉

标准答案 :

ABCD

22

测评指标设计的原则有（ ）

A. 针对性原则

B. 可操作性原则

C. 完备性原则

D. 独立性原则

E. 精炼性原则

F. 权重原则

标准答案 :

ABCDEF

23

选拔性测评操作与运用的基本原则有。

A. 公平性

B. 公正性

C. 差异性

D. 准确性

E. 针对性

标准答案 :

ABCD

24

社会人假说的基本观点包括（ ）

A. 人是社会人

B. 生产效率的高低取决于职工的士气

C. 在正式组织中存在着非正式群体

D. 技术进步和工作机械化

E. 领导者要了解人

标准答案 :

ABCDE

25

人职匹配包括（ ）

A. 工作要求与人的素质相匹配

B. 工作报酬与人的需求相匹配

C. 人与人的匹配

D. 工作与工作的匹配

标准答案 :

ABCD

26

面试的基本类型有：

A.

操作综合式

B.

压力面试

C.

结构面试与半结构面试

D.

小组讨论

E.

公文处理

标准答案 :

ABC

27

下列属于分数形式的有?

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

E.

评语报告

标准答案 :

ABCD

28

下列属于配置性测评特点的有：

A.

主观性

B.

客观性

C.

严格性

D.

准备性

E.

针对性

标准答案 :

BCDE

29

学习人员素质测评的具体方法是：

A.

比较分析法

B.

定性和定量结合分析法

C.

实验分析法

D.

实证分析法

E.

案例分析法

标准答案 :

ABCE

试题解析 :

无

30

两汉的察举科目主要包括:

A.

孝廉

B.

进科

C.

特科

D.

秀才

E.

常科

标准答案 :

CE

试题解析 :

无

三、论述题 （本大题共1小题，每小题30分，共30分）

31

实施素质测评应该注意的事项。

标准答案 :

实施素质测评的注意事项（1）根据已确定的胜任特征，结合企业的特点，编制用于案例分析、小组讨论以及角色扮演等题材。通常与一个工作活动对应的胜任特征数量为2-4个。（2）在具体实施胜任特征测评的过程中，测评人员必须观察被评价者的语言、动作、表情和态度等各个方面，并详尽记录每项行为表现，用实际事例证明被评价者的行为与对应素质层级之间的联系，并由此归纳于整理出被评价者的素质特征。（3）依据给予胜任特征的素质测评结果及相应的职位素质要求，可以开展基于胜任特征的人力资源管理工作。员工及主管可以由此来选择并规划师和企业与个人发展需要的职业生涯与成长路经。（4）基于中国大多数组织的现实情况，员工的胜任特征测评结果不宜公开，只供员工本人择业择岗以及组织作选聘、任用、调配、绩效沟通辅导、培训等人力资源管理工作需要时使用。

一、单选题 （本大题共20小题，每小题2分，共40分）

1

心理测验在人员素质测评中的应用不包括（ ）

A. 智力测验

B. 人格测验

C. 思想道德测验

D. 特殊能力测验

标准答案 :

C

2

履历分析问卷设计与开发的第一步是义

A.

初步工作分析

B.

编制初步履历分析题目

C.

确立目标工作

D.

题目的初步筛选和检验

标准答案 :

C

3

成就测验属于（ ）

A. 认知测验

B. 能力测验

C. 人格测验

D. 知识测验

标准答案 :

A

4

将被测评者置于选定的情景中，由测评者观察其在此情景下的行为反应，从而判断其个性特点的心理测验方法是

A.

自陈量表法

B.

问卷调查法

C.

投射测验法

D.

行为观察法

标准答案 :

D

5

在效度的种类中，测验能够测量到理论上的结构或特质的程度的是

A.

结构效度

B.

内容效度

C.

表面效度

D.

效标关联效度

标准答案 :

A

6

运用内容明确、表达正确的问卷量表，让被调查者根据个人的知识与经验，自行选择答案的方法是（ ）

A. 工作分析法

B. 专题访谈法

C. 问卷调查法

D. 个案研究法

标准答案 :

C

7

履历分析不是单纯从知识、能力等横向方面对应聘者进行考查，而是包含了对个人历史的纵向考查，这体现出履历分析的

A.

客观性

B.

多维性

C.

普遍性

D.

低成本性

标准答案 :

B

8

素质的第四特性是它的（ ），有人活泼好动，有人沉静安详，无论是同一个体的各种素质的比较，还是不同个体的同一素质比较，均可谓“横看成岭侧成峰”。

A. 基础作用性

B. 稳定性

C. 可塑性

D. 差异性

标准答案 :

D

9

( )又称为广度测验或综合测验。

A. 基础知识测验

B. 专业知识测验

C. 相关知识测验

D. 纸笔测验

标准答案 :

A

10

心理测验包括认知测验和（ ）

A. 知识测验

B. 身体测验

C. 技能测验

D. 人格测验

标准答案 :

D

11

胜任力模型相关要素不包括（ ）

A. 知识

B. 能力

C. 技能

D. 身体

标准答案 :

D

12

专有技术、专利权、商标权等资产属于

A. 其他资产

B. 固定资产

C. 流动资产

D. 无形资产

标准答案 :

D

13

素质测评指标不包括（ ）

A. 测评要素

B. 测评标志

C. 测评标度

D. 测评标准

标准答案 :

D

14

履历分析法的基本步奏不包括（ ）

A. 分析对象

B. 确定权重

C. 编制履历

D. 项目制定

标准答案 :

D

15

人格测验的内容不包括（ ）

A. 兴趣

B. 态度

C. 智力

D. 品德

标准答案 :

C

16

产品生产成本包括直接材料费、直接工资、直接从事生产的人员职工福利费和

A. 制造费用

B. 试验费用

C. 财务费用

D. 管理费用

标准答案 :

A

17

试题编制的一般原则不包括（ ）

A. 试题采样具有代表性

B. 试题难度适宜性

C. 试题文字简明性

D. 试题联系紧密性

标准答案 :

D

18

能够反映收益类的指标是

A. 总产值

B. 生产成本

C. 投资总额

D. 设备利用率

标准答案 :

A

19

（ ）是人们进行分析和理解的一种基本能力。

A. 基本知识

B. 专业知识

C. 文字表达能力

D. 逻辑表达能力

标准答案 :

D

20

能力方面的纸笔测验类型经常含申论和（ ）

A. 笔试

B. 面试

C. 实践

D. 行政职业能力测试

标准答案 :

D

二、多选题 （本大题共10小题，每小题2分，共20分）

21

履历分析问卷编制原则包括（ ）

A. 公平性

B. 客观性

C. 目的性

D. 因果性

E. 过程性

标准答案 :

ABC

22

社会人假说的基本观点包括（ ）

A. 人是社会人

B. 生产效率的高低取决于职工的士气

C. 在正式组织中存在着非正式群体

D. 技术进步和工作机械化

E. 领导者要了解人

标准答案 :

ABCDE

23

常用的心理测验方法有（ ）

A. 量表法

B. 投射测验法

C. 行为观察法

D. 访谈法

E. 互动法

标准答案 :

ABC

24

履历分析的特点（ ）

A. 普遍性

B. 客观性

C. 多维性

D. 低本性

E. 反复性

标准答案 :

ABCD

25

在进行选拔性测评操作中，必须坚持以下哪些基本原则？（ ）

A. 公平性

B. 公正性

C. 差异性

D. 准确性

E. 可比性

标准答案 :

ABCDE

26

传统上我国人事测评指标体系包括（ ）

A. 德

B. 能

C. 勤

D. 绩

E. 廉

标准答案 :

ABCD

27

《孙子兵法》中的“五德”包括（ ）

A. 智

B. 信

C. 仁

D. 勇

E. 严

标准答案 :

ABCDE

28

气质的类型包括（ ）

A. 胆汁质

B. 多血质

C. 黏液质

D. 抑郁质

标准答案 :

ABCD

29

开发性测评的特点有（ ）

A. 勘探性

B. 促进性

C. 配合性

D. 共享性

标准答案 :

ABC

30

根据测验的目的，可以将心理测验分为（ ）

A. 描述性

B. 预测性

C. 诊断咨询性

D. 挑选性

E. 偶遇性

标准答案 :

ABCD

三、判断题 （本大题共10小题，每小题2分，共20分）

31

测评是测评主体运用多种测量技术和统计方法对被测评者的功能或行为进行量化描述的过程。

标准答案 :

错误

试题解析 :

无

32

素质测评的对象包括人员的素质、绩效和工作等因素，这些因素都是无形的。

标准答案 :

正确

33

以“1”、“2”、“3”、“4”等表示的刻度形式表示的是数量式标度。

标准答案 :

错误

34

动态测评的优点是最易于看清被测者之间的相互差异以及他们是否达到了某种标准的要求，便于横向比较。

标准答案 :

错误

试题解析 :

无

35

霍兰德职业偏好测验将人格分为六大类型，这六大类型可分为相邻、相隔和相对三种关系。

标准答案 :

正确

试题解析 :

无

36

所谓特殊能力是指从事某种专业活动的能力，如运动能力、机械能力、音乐和艺术能力、飞行能力能。

标准答案 :

正确

试题解析 :

无

37

察举制真正发展完备，成为一种系统的选官方式是在汉文帝时期。

标准答案 :

错误

试题解析 :

无

38

对于人员测评的要素指标要确保标准、直观、有效、明确，避免重复或漏缺现象的发生。

标准答案 :

正确

39

问卷法的最大优点是运用范围广。

标准答案 :

错误

40

智力测验、人格测验、成就测验都倾向于使用文字测验。

标准答案 :

错误

四、名词解释 （本大题共2小题，每小题5分，共10分）

41

素质测评

标准答案 :

素质测评是测评者采用科学的方法，收集被测评者在主要活动领域中的表征信息，针对人员素质测评目标体系作出量值或价值判断的过程，或者从表征信息中引发与推断某些素质特征的过程。

42

人职匹配

标准答案 :

人职匹配就是按照人适其事、事宜其人的原则，根据个体间不同的素质和不同的需求将其安排在各自最合适的岗位上，即保持个体素质与工作岗位要求的同构性，从而做到人尽其才、物尽其用。

五、简答题 （本大题共1小题，每小题10分，共10分）

43

请简述诊断性测评的主要特点

标准答案 :

（1）测评内容或者十分精细，或者全面广泛；（2）测评过程是寻根究底；（3）测评结果不公开；（4）测评具有较强的系统性。