一、单选题 （本大题共50小题，每小题2分，共100分）

1

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

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

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

4

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

5

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

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

（ ）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

8

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

9

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

10

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

11

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

12

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

13

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

14

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

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

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

17

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

18

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

19

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

20

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

21

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

22

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

23

（ ）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

24

“自我实现人假说”理论又称为

A.

X理论

B.

超X理论

C.

Y理论

D.

超Y理论

标准答案 :

C

25

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

26

（ ）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

27

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

28

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

29

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

30

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

31

（ ）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

32

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

33

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

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

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

36

（ ）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

37

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

38

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

39

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

40

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

41

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

42

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

43

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

44

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

45

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

46

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

47

根据传统的信度理论，一个人在测验中获得的分数X与真实分数T、非系统测量误差E的关系表达式为

A.

X=T+E

B.

X=T-E

C.

X=T×E

D.

X=T÷E

标准答案 :

A

48

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

49

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

50

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

一、单选题 （本大题共50小题，每小题2分，共100分）

1

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

2

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

3

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

4

在面试中事先没有固定框架结构，也不对被试者使用有确定答案的固定问题，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 :

B

5

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

6

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

7

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

8

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

9

“自我实现人假说”理论又称为

A.

X理论

B.

超X理论

C.

Y理论

D.

超Y理论

标准答案 :

C

10

心理测试中最常用的一种自我评定问卷方法是

A.

情景测验法

B.

投射实验法

C.

行为观察法

D.

量表法

标准答案 :

D

11

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

12

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

13

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

14

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

15

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

16

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

17

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

18

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

19

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

20

（ ）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

21

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

22

（ ）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

23

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

24

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

25

根据测验的具体对象，可以将心理测验分为

A.

文字测验和非文字测验

B.

认知测验和人格测验

C.

教育测验和职业测验

D.

个别测验和团体测验

标准答案 :

B

26

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

27

（ ）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

28

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

29

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

30

根据美国学者斯潘赛的素质冰山模型理论，处于“水面下”的是

A.

行为

B.

知识

C.

品质

D.

技能

标准答案 :

C

31

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

32

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

33

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

34

（ ）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

35

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

36

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

37

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

38

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

39

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

40

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

41

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

42

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

43

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

44

“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

45

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

46

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

47

“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

48

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

49

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

50

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