一、单选题 （本大题共50小题，每小题2分，共100分）

1

绩效管理过程中解决组织经营管理“做什么”的问题的是

A.

绩效计划

B.

绩效辅导

C.

绩效评价

D.

绩效反馈

标准答案 :

A

2

在绩效管理系统模型中,( )是组织存在的根本理由,概括了组织对人类的贡献和创造的价值。

A. 使命

B. 战略

C. 愿景

D. 核心价值观

标准答案 :

A

试题解析 :

组织使命是组织存在的根本理由,概括了组织对人类的贡献和创造的价值。

3

以下不属于组织外部环境因素的是( )

A. 经济状况

B. 社会政治

C. 公司的组织结构

D. 市场竞争强度

标准答案 :

C

试题解析 :

公司的组织结构属于组织内部环境因素。

4

目标管理的过程包括( )

A. 计划、实施、沟通、反馈

B. 计划、实施、评价、反馈

C. 计划、评价、沟通、反馈

D. 计划、监督、指导、反馈

标准答案 :

B

试题解析 :

目标管理的过程包括计划、实施、评价、反馈。

5

平衡计分卡最根本的特点是( )

A. 从逻辑上明晰协同思路

B. 重视协调一致

C. 强调有效平衡

D. 以战略为核心

标准答案 :

D

试题解析 :

平衡计分卡最根本的特点是以战略为核心。

6

在诠释战略阶段,回答下列哪一问题主要是为了开发战略地图,用直观的战略地图展示所有的战略主题,并对每个战略主题进行规划和管理,保障每个战略主题协同运作( )

A. 由谁来牵头制定战略?

B. 我们应该如何衡量战略?

C. 我们如何为行动方案配置资金?

D. 我们应如何描述战略?

标准答案 :

D

试题解析 :

为了开发战略地图，在诠释战略阶段应回答我们应如何描述战略的问题。

7

平衡计分卡框架体系中描述组织无形资产及其在战略中的作用的角度是

A.

财务角度

B.

客户角度

C.

内部流程角度

D.

学习与成长角度

标准答案 :

D

8

高层管理者的绩效评价周期一般较长,而普通员工的绩效评价周期一般较短,这反映了( )对绩效评价周期产生的影响。

A. 评价指标

B. 绩效管理实施的时间

C. 组织及行业特征

D. 职位类型

标准答案 :

D

试题解析 :

高层管理者的绩效评价周期一般较长,而普通员工的绩效评价周期一般较短,这反映了职位类型对绩效评价周期产生的影响。

9

绩效的优劣不只是取决于单一因素,而是受制于主、客观多种因素的共同影响,这是指绩效的哪种性质( )

A. 多维性

B. 稳定性

C. 动态性

D. 多因性

标准答案 :

D

试题解析 :

绩效的多因性是指绩效的优劣不只是取决于单一因素,而是受制于主、客观多种因素的共同影响。

10

绩效指标可以涉及某一个具体目标的诸多方面,( )是指目标完成得如何,通常包括有用性、响应度、所获得的效果、接受率、差错率以及客户反馈等。

A. 成本

B. 质量

C. 数量

D. 时间

标准答案 :

B

试题解析 :

绩效指标中的质量是指目标完成得如何,通常包括有用性、响应度、所获得的效果、接受率、差错率以及客户反馈等。

11

( )适用于对未来的工作潜力做出预测。

A. 行为绩效指标

B. 结果绩效指标

C. 硬指标

D. 特质绩效指标

标准答案 :

D

试题解析 :

特质绩效指标适用于对未来的工作潜力做出预测。

12

连接个人绩效与组织战略目标的桥梁的是( )

A. 基于任务管理指标的业务管理

B. 基于团队合作的组织管理

C. 基于岗位绩效指标的绩效管理

D. 基于关键绩效指标的绩效管理

标准答案 :

D

试题解析 :

连接个人绩效与组织战略目标的桥梁的是基于关键绩效指标的绩效管理。

13

认为人们有生存、相互关系、成长发展这三种核心需要的是（ ）

A. 马斯洛需求层次理论

B. 奥尔德弗的ERG理论

C. 麦克利兰的成就需要理论

D. 赫茨伯格的激励-保健双因素理论

标准答案 :

B

试题解析 :

奥尔德弗的ERG理论认为人们有生存、相互关系、成长发展这三种核心需要。

14

在组织的员工与经理之间起到桥梁作用的“关键人物”是

A.

综合管理人员

B.

基层管理人员

C.

中层管理人员

D.

高层管理人员

标准答案 :

A

15

分析了企业的不同利益相关群体之间存在的利益差异与目标分歧,并研究了如何利用薪酬制度使这些不同利益群体的利益与目标相一致的理论是( )

A. 修正理论

B. 期望理论

C. 代理理论

D. 强化理论

标准答案 :

C

试题解析 :

考核代理理论的内涵。

16

根据绩效目标的来源,可以将绩效目标分为战略性绩效目标和( )

A. 成就型绩效目标

B. 特殊绩效目标

C. 一般绩效目标

D. 标准型绩效目标

标准答案 :

C

试题解析 :

根据绩效目标的来源,可以将绩效目标分为战略性绩效目标和一般绩效目标。

17

作为绩效管理过程的起点和第一个环节的是

A.

绩效反馈

B.

绩效实施

C.

绩效考评

D.

绩效计划

标准答案 :

D

18

在以下关于绩效评价与绩效管理的区别的论述中,不正确的是( )

A. 绩效管理是一个完整的系统,绩效评价只是其中的一部分

B. 绩效管理具有前瞻性,绩效评价是对过去的一个阶段的成果的回顾,不具有前瞻性

C. 绩效管理注重考核,绩效评价注重信息沟通

D. 绩效管理是一个过程,注重过程的管理,而绩效评价只是一个阶段性的总结

标准答案 :

C

试题解析 :

绩效管理注重信息沟通,绩效评价注重考核。

19

在绩效评价的过程中,( )阶段的主要工作是对照绩效计划,确定评价内容;确立并培训评价主体;选择适当的评价方法。

A. 整理数据

B. 分析判断

C. 建立系统

D. 输出结果

标准答案 :

C

试题解析 :

建立系统阶段的主要工作是对照绩效计划,确定评价内容;确立并培训评价主体;选择适当的评价方法。

20

( )以企业内部操作为基准,是最简单且易操作的标杆管理法之一。

A. 职能标杆管理

B. 流程标杆管理

C. 内部标杆管理

D. 竞争标杆管理

标准答案 :

C

试题解析 :

内部标杆管理以企业内部操作为基准,是最简单且易操作的标杆管理法之一

21

360度绩效反馈计划主要适用于( )

A. 技术工人

B. 一线员工

C. 研发人员

D. 管理人员

标准答案 :

D

试题解析 :

360度绩效反馈计划主要适用于管理人员。

22

基于岗位职责确定最重要的关键绩效指标时，数量应选择

A.

8~10个

B.

5~8个

C.

3~5个

D.

1~3个

标准答案 :

A

23

在绩效指标中,适用于预测被考核者未来工作潜力的指标是( )

A. “特质”绩效指标

B. 过程指标

C. “结果”绩效指标

D. “行为”绩效指标

标准答案 :

A

试题解析 :

在绩效指标中,适用于预测被考核者未来工作潜力的指标是“特质”绩效指标。

24

关于事务性人员绩效计划制定的说法正确的是

A.

事务性人员绩效考察点不应过于具体

B.

事务性人员绩效计划应强调对结果的描述

C.

事务性人员绩效标准应以工作流程为依据

D.

事务性人员绩效评价能够以“扣分”形式进行

标准答案 :

A

25

以下哪一项不属于标杆管理的优点( )

A. 有助于改善绩效

B. 有助于企业的长远发展

C. 是一种持续不断的管理工具

D. 有助于建立学习型组织

标准答案 :

C

试题解析 :

标杆管理的优点包括有助于改善绩效、有助于企业的长远发展、有助于建立学习型组织。

26

要求在绩效实施过程中,针对突出或异常失误的关键性事件进行全面记录,以便管理者对突出业绩进行及时奖励和对重大问题进行及时辅导或采取补救措施的方法是( )

A. 观察法

B. 第三方反馈法

C. 关键事件法

D. 工作记录法

标准答案 :

C

试题解析 :

关键事件法要求在绩效实施过程中,针对突出或异常失误的关键性事件进行全面记录,以便管理者对突出业绩进行及时奖励和对重大问题进行及时辅导或采取补救措施的方法。

27

绩效管理的最终目标是

A.

确定被考评者未来的薪金水平

B.

帮助员工找出提高绩效的方法

C.

促进企业与员工的共同提高与发展

D.

制定有针对性的培训计划和培训实施方案

标准答案 :

A

28

绩效沟通需要收集的信息不包括( )

A. 潜在的障碍和问题

B. 绩效工具

C. 可能的解决问题的措施

D. 工作进展情况

标准答案 :

B

试题解析 :

绩效工具不属于绩效沟通需要收集的信息。

29

( )是促使组织长盛不衰的根本信条。

A. 特定的文化

B. 愿景

C. 先进的作业方法

D. 核心价值观

标准答案 :

D

试题解析 :

核心价值观是促使组织长盛不衰的根本信条。

30

团队绩效的影响因素中属于团队基本结构特性的是

A.

团队凝聚力

B.

团队领导风格

C.

团队决策模式

D.

团队角色多样性

标准答案 :

D

31

任何组织的绩效计划体系,最终都要落地到( )

A. 个人绩效计划

B. 企业绩效计划

C. 员工绩效计划

D. 政府组织绩效计划

标准答案 :

A

试题解析 :

任何组织的绩效计划体系,最终都要落地到个人绩效计划。

32

以下关于绩效信息收集的内容,说法错误的是( )

A. 对关键事件要求及时客观地做记录,不应当加入任何主观的判断和修饰

B. 业绩信息收集的过程也是对绩效相关的数据、观察结果、沟通结果和决策情况等的记录过程

C. 信息收集需要面向绩效评价

D. 第三方信息是指让上级、下级等帮助收集信息

标准答案 :

D

试题解析 :

第三方信息是指其他组织帮助收集信息。

33

绩效信息的信息来源不包括( )

A. 外部客户

B. 直接上级

C. 下级

D. 父母

标准答案 :

D

试题解析 :

绩效信息的信息来源包括上下级、客户等。

34

( )理论认为正强化或负强化对人的行为产生影响,并能修正其行为。

A. 科学管理理论

B. 代理理论

C. 强化理论

D. 期望理论

标准答案 :

C

试题解析 :

强化理论认为正强化或负强化对人的行为产生影响,并能修正其行为。

35

以下关于马斯洛需求层次论的说法正确的是

A.

低层次的需要比高层次的需要更有价值

B.

高层次的需要弹性大、持续性差

C.

低层次的需要刚性大、激励保健性强

D.

低级需要一般通过外部条件满足，但永远不会感到满足

标准答案 :

A

36

( )反映组织对该绩效指标的期望达到的绩效水平。

A. 绩效指标

B. 绩效标准

C. 绩效目标

D. 绩效方案

标准答案 :

B

试题解析 :

绩效标准反映组织对该绩效指标的期望达到的绩效水平。

37

强调经营结果的卓越经营评价体系是

A.

戴明质量奖体系

B.

波德里奇国家质量奖

C.

EFQM体系

D.

ISO9000质量认证体系

标准答案 :

A

38

( )作为影响员工绩效的因素,是通过改变员工的工作积极性来发挥作用的。

A. 技能

B. 环境

C. 机会

D. 激励

标准答案 :

D

试题解析 :

激励作为影响员工绩效的因素,是通过改变员工的工作积极性来发挥作用的。

39

绩效反馈面谈的( )体现为,管理者在进行绩效反馈面谈时必须以员工的工作情况为基础,而不应掺杂与工作无关的情况和个人情感因素。

A. 直接具体原则

B. 基于工作原则

C. 平等互动原则

D. 相互信任原则

标准答案 :

B

试题解析 :

基于工作原则的内容考核。

40

注重资源的优化配置和成本、效率改善的团队类型是

A.

虚拟团队

B.

学习型团队

C.

多功能型团队

D.

自我管理型团队

标准答案 :

D

41

服务业企业绩效评价指标体系中反映服务业最基本形态的是

A.

公平

B.

效率

C.

效果

D.

经济

标准答案 :

D

42

美国著名管理学家彼得•德鲁克在1954年出版的《管理的实践》—书中提出了其最重要、最有影响的概念,即( )

A. 标杆管理

B. 平衡计分卡

C. 关键绩效指标

D. 目标管理

标准答案 :

D

试题解析 :

美国著名管理学家彼得•德鲁克提出了目标管理概念。

43

在绩效反馈过程中,通常存在三个基本要素,其中不包括( )

A. 反馈源

B. 反馈通道

C. 反馈接收者

D. 所传送的反馈信息

标准答案 :

B

试题解析 :

在绩效反馈过程中,通常存在三个基本要素,包括反馈源、反馈接收者和所传送的反馈信息。

44

绩效管理系统的第一个环节是( )

A. 绩效计划

B. 绩效评价

C. 绩效监控

D. 绩效反馈

标准答案 :

A

试题解析 :

绩效管理系统的第一个环节是绩效计划。

45

委托一代理理论模型中属于隐藏信息的道德风险模型类别的是

A.

雇主和雇员的关系

B.

企业经理和销售人员的关系

C.

买者和卖者的关系

D.

保险公司和保险人的关系

标准答案 :

A

46

从不同的角度看,绩效指标有多种分类方式,常见的分类有硬指标和软指标。在以下关于硬指标与软指标的论述中,正确的是( )

A. 硬指标指的是主要通过人的主观评价得出评价结果的绩效指标,软指标是那些可以以统计数据为基础的指标

B. 硬指标是主观性较强的指标,软指标是客观性较强的指标

C. 硬指标是宏观性较强的指标,软指标是微观性较强的指标

D. 硬指标是那些可以以统计数据为基础的指标,软指标指的是主要通过人的主观评价得出评价结果的绩效指标

标准答案 :

D

试题解析 :

硬指标是那些可以以统计数据为基础的指标,软指标指的是主要通过人的主观评价得出评价结果的绩效指标。

47

下列选项中,属于评价主体的一般原则的是( )

A. 平等原则

B. 公开原则

C. 知情原则

D. 公正原则

标准答案 :

C

试题解析 :

评价主体的一般原则之一包括知情原则。

48

衡量绩效目标是否达成的标尺是( )

A. 绩效评价

B. 绩效标准

C. 绩效权重

D. 绩效指标

标准答案 :

D

试题解析 :

衡量绩效目标是否达成的标尺是绩效指标。

49

知识型员工的绩效评价指标体系中属于成果性指标的是

A.

效率型指标

B.

知识结构类指标

C.

工作主动性指标

D.

组织忠诚类指标

标准答案 :

A

50

下列属于过程型激励理论的是（ ）

A. 归因理论

B. 期望理论

C. 双因素理论

D. 成就需要理论

标准答案 :

B

试题解析 :

期望理论属于过程型激励理论。

一、单选题 （本大题共50小题，每小题2分，共100分）

1

以下关于马斯洛需求层次论的说法正确的是

A.

低层次的需要比高层次的需要更有价值

B.

高层次的需要弹性大、持续性差

C.

低层次的需要刚性大、激励保健性强

D.

低级需要一般通过外部条件满足，但永远不会感到满足

标准答案 :

A

2

绩效的优劣不只是取决于单一因素,而是受制于主、客观多种因素的共同影响,这是指绩效的哪种性质( )

A. 多维性

B. 稳定性

C. 动态性

D. 多因性

标准答案 :

D

试题解析 :

绩效的多因性是指绩效的优劣不只是取决于单一因素,而是受制于主、客观多种因素的共同影响。

3

平衡计分卡最根本的特点是( )

A. 从逻辑上明晰协同思路

B. 重视协调一致

C. 强调有效平衡

D. 以战略为核心

标准答案 :

D

试题解析 :

平衡计分卡最根本的特点是以战略为核心。

4

美国著名管理学家彼得•德鲁克在1954年出版的《管理的实践》—书中提出了其最重要、最有影响的概念,即( )

A. 标杆管理

B. 平衡计分卡

C. 关键绩效指标

D. 目标管理

标准答案 :

D

试题解析 :

美国著名管理学家彼得•德鲁克提出了目标管理概念。

5

在绩效评价的过程中,( )阶段的主要工作是对照绩效计划,确定评价内容;确立并培训评价主体;选择适当的评价方法。

A. 整理数据

B. 分析判断

C. 建立系统

D. 输出结果

标准答案 :

C

试题解析 :

建立系统阶段的主要工作是对照绩效计划,确定评价内容;确立并培训评价主体;选择适当的评价方法。

6

提出反映在循环的过程中，描述过去行为结果对未来行为影响机制的理论的学者是

A.

海德

B.

斯金纳

C.

亚当斯

D.

赫茨伯格

标准答案 :

A

7

目标管理的过程包括( )

A. 计划、实施、沟通、反馈

B. 计划、实施、评价、反馈

C. 计划、评价、沟通、反馈

D. 计划、监督、指导、反馈

标准答案 :

B

试题解析 :

目标管理的过程包括计划、实施、评价、反馈。

8

连接个人绩效与组织战略目标的桥梁的是( )

A. 基于任务管理指标的业务管理

B. 基于团队合作的组织管理

C. 基于岗位绩效指标的绩效管理

D. 基于关键绩效指标的绩效管理

标准答案 :

D

试题解析 :

连接个人绩效与组织战略目标的桥梁的是基于关键绩效指标的绩效管理。

9

属于绩效计划制订者的是( )

A. 员工的直接上级

B. 政府的劳动管理部门

C. 人力资源管理专业人员

D. 员工本人

标准答案 :

B

试题解析 :

绩效计划制订者包括政府的劳动管理部门等。

10

根据绩效目标的来源,可以将绩效目标分为战略性绩效目标和( )

A. 成就型绩效目标

B. 特殊绩效目标

C. 一般绩效目标

D. 标准型绩效目标

标准答案 :

C

试题解析 :

根据绩效目标的来源,可以将绩效目标分为战略性绩效目标和一般绩效目标。

11

在组织中常常可以见到这样的现象:一个能力很强的人出工不出力,没能实现较高的工作业绩;而一名能力一般的员工兢兢业业,却做出了十分突出的工作业绩。为了反映这种不同的工作表现,需要在绩效指标中加入( )

A. 软指标

B. 工作业绩指标

C. 工作态度指标

D. 硬指标

标准答案 :

C

试题解析 :

工作态度指标的内容考核。

12

( )是目标、指标和目标值落地的具体实现路径。

A. 绩效计划

B. 行动方案

C. 绩效协议

D. 绩效监控

标准答案 :

B

试题解析 :

行动方案是目标、指标和目标值落地的具体实现路径。

13

团队绩效的影响因素中属于团队基本结构特性的是

A.

团队凝聚力

B.

团队领导风格

C.

团队决策模式

D.

团队角色多样性

标准答案 :

D

14

任何组织的绩效计划体系,最终都要落地到( )

A. 个人绩效计划

B. 企业绩效计划

C. 员工绩效计划

D. 政府组织绩效计划

标准答案 :

A

试题解析 :

任何组织的绩效计划体系,最终都要落地到个人绩效计划。

15

下列属于过程型激励理论的是（ ）

A. 归因理论

B. 期望理论

C. 双因素理论

D. 成就需要理论

标准答案 :

B

试题解析 :

期望理论属于过程型激励理论。

16

绩效信息的信息来源不包括( )

A. 外部客户

B. 直接上级

C. 下级

D. 父母

标准答案 :

D

试题解析 :

绩效信息的信息来源包括上下级、客户等。

17

实现高效的绩效沟通需要遵循一些基本原则,其中包括( )

A. 结果导向原则

B. 事实导向原则

C. 公平导向原则

D. 平等导向原则

标准答案 :

B

试题解析 :

实现高效的绩效沟通要基于事实导向原则。

18

20世纪早期,以( )为代表的科学管理学派秉承亚当•斯密的“经济人”观点和大卫•李嘉图的“群氓假设”,将人看作一群无组织的利己主义的个体。

A. 泰勒

B. 欧文

C. 梅奥

D. 法约尔

标准答案 :

A

试题解析 :

科学管理学派是泰勒。

19

在组织的员工与经理之间起到桥梁作用的“关键人物”是

A.

综合管理人员

B.

基层管理人员

C.

中层管理人员

D.

高层管理人员

标准答案 :

A

20

应从多个不同的方面和角度对绩效进行考评分析才能得到有关绩效的真实评价，这体现了绩效的

A.

多因性

B.

多维性

C.

动态性

D.

复杂性

标准答案 :

A

21

以下关于绩效计划行动方案的制订,错误的做法是( )

A. 为了实现绩效计划行动方案的制订,可以不考虑高层管理者的时间和注意力

B. 高层管理者调动员工实现目标值的积极性和主动性

C. 通过员工充分参与激发员工内在潜力

D. 行动方案之间系统相互协同,共同助推战略目标的达成

标准答案 :

A

试题解析 :

为了实现绩效计划行动方案的制订,必须考虑高层管理者的时间和注意力。

22

“到12月底完成600万的销售额”属于关键绩效指标类型中的

A.

发展性指标

B.

改善性指标

C.

监控性指标

D.

成就型指标

标准答案 :

D

23

( )的目的是通过良好的沟通,员工能够了解自己在绩效周期内的绩效表现,并针对绩效方面存在的问题采取相应措施,从而实现绩效水平的持续提升。

A. 绩效协议

B. 绩效反馈

C. 绩效评价

D. 绩效计划

标准答案 :

B

试题解析 :

绩效反馈的目的是通过良好的沟通,员工能够了解自己在绩效周期内的绩效表现,并针对绩效方面存在的问题采取相应措施,从而实现绩效水平的持续提升。

24

在绩效反馈过程中,通常存在三个基本要素,其中不包括( )

A. 反馈源

B. 反馈通道

C. 反馈接收者

D. 所传送的反馈信息

标准答案 :

B

试题解析 :

在绩效反馈过程中,通常存在三个基本要素,包括反馈源、反馈接收者和所传送的反馈信息。

25

下列选项中,属于评价主体的一般原则的是( )

A. 平等原则

B. 公开原则

C. 知情原则

D. 公正原则

标准答案 :

C

试题解析 :

评价主体的一般原则之一包括知情原则。

26

绩效改进过程中最基本的环节是( )

A. 绩效沟通

B. 绩效诊断

C. 绩效评价

D. 绩效反馈

标准答案 :

B

试题解析 :

绩效改进过程中最基本的环节是绩效诊断。

27

绩效反馈面谈的( )体现为,管理者在进行绩效反馈面谈时必须以员工的工作情况为基础,而不应掺杂与工作无关的情况和个人情感因素。

A. 直接具体原则

B. 基于工作原则

C. 平等互动原则

D. 相互信任原则

标准答案 :

B

试题解析 :

基于工作原则的内容考核。

28

按照价值性和稀缺性将知识型员工分类，属于组织必备人才的是

A.

高价值、高稀缺性的知识型员工

B.

高价值、高普遍性的知识型员工

C.

低价值、高稀缺性的知识型员工

D.

低价值、低稀缺性的知识型员工

标准答案 :

A

29

认为人们有生存、相互关系、成长发展这三种核心需要的是（ ）

A. 马斯洛需求层次理论

B. 奥尔德弗的ERG理论

C. 麦克利兰的成就需要理论

D. 赫茨伯格的激励-保健双因素理论

标准答案 :

B

试题解析 :

奥尔德弗的ERG理论认为人们有生存、相互关系、成长发展这三种核心需要。

30

平衡计分卡框架体系中描述组织无形资产及其在战略中的作用的角度是

A.

财务角度

B.

客户角度

C.

内部流程角度

D.

学习与成长角度

标准答案 :

D

31

在诠释战略阶段,回答下列哪一问题主要是为了开发战略地图,用直观的战略地图展示所有的战略主题,并对每个战略主题进行规划和管理,保障每个战略主题协同运作( )

A. 由谁来牵头制定战略?

B. 我们应该如何衡量战略?

C. 我们如何为行动方案配置资金?

D. 我们应如何描述战略?

标准答案 :

D

试题解析 :

为了开发战略地图，在诠释战略阶段应回答我们应如何描述战略的问题。

32

以下哪一项不属于标杆管理的优点( )

A. 有助于改善绩效

B. 有助于企业的长远发展

C. 是一种持续不断的管理工具

D. 有助于建立学习型组织

标准答案 :

C

试题解析 :

标杆管理的优点包括有助于改善绩效、有助于企业的长远发展、有助于建立学习型组织。

33

强调经营结果的卓越经营评价体系是

A.

戴明质量奖体系

B.

波德里奇国家质量奖

C.

EFQM体系

D.

ISO9000质量认证体系

标准答案 :

A

34

从不同的角度看,绩效指标有多种分类方式,常见的分类有硬指标和软指标。在以下关于硬指标与软指标的论述中,正确的是( )

A. 硬指标指的是主要通过人的主观评价得出评价结果的绩效指标,软指标是那些可以以统计数据为基础的指标

B. 硬指标是主观性较强的指标,软指标是客观性较强的指标

C. 硬指标是宏观性较强的指标,软指标是微观性较强的指标

D. 硬指标是那些可以以统计数据为基础的指标,软指标指的是主要通过人的主观评价得出评价结果的绩效指标

标准答案 :

D

试题解析 :

硬指标是那些可以以统计数据为基础的指标,软指标指的是主要通过人的主观评价得出评价结果的绩效指标。

35

( )理论认为正强化或负强化对人的行为产生影响,并能修正其行为。

A. 科学管理理论

B. 代理理论

C. 强化理论

D. 期望理论

标准答案 :

C

试题解析 :

强化理论认为正强化或负强化对人的行为产生影响,并能修正其行为。

36

绩效管理的最终目标是

A.

确定被考评者未来的薪金水平

B.

帮助员工找出提高绩效的方法

C.

促进企业与员工的共同提高与发展

D.

制定有针对性的培训计划和培训实施方案

标准答案 :

A

37

在以下关于绩效评价与绩效管理的区别的论述中,不正确的是( )

A. 绩效管理是一个完整的系统,绩效评价只是其中的一部分

B. 绩效管理具有前瞻性,绩效评价是对过去的一个阶段的成果的回顾,不具有前瞻性

C. 绩效管理注重考核,绩效评价注重信息沟通

D. 绩效管理是一个过程,注重过程的管理,而绩效评价只是一个阶段性的总结

标准答案 :

C

试题解析 :

绩效管理注重信息沟通,绩效评价注重考核。

38

关于关键绩效指标的说法,不正确的是( )

A. 关键绩效指标是衡量组织战略实施效果的关键性指标体系

B. 组织战略对关键绩效指标具有决定性的作用

C. 关键绩效指标是指与组织经营管理相关的所有指标

D. 关键绩效指标是指对组织绩效起关键作用的指标

标准答案 :

C

试题解析 :

关键绩效指标是指与组织经营管理相关的关键性指标。

39

( )反映组织对该绩效指标的期望达到的绩效水平。

A. 绩效指标

B. 绩效标准

C. 绩效目标

D. 绩效方案

标准答案 :

B

试题解析 :

绩效标准反映组织对该绩效指标的期望达到的绩效水平。

40

委托一代理理论模型中属于隐藏信息的道德风险模型类别的是

A.

雇主和雇员的关系

B.

企业经理和销售人员的关系

C.

买者和卖者的关系

D.

保险公司和保险人的关系

标准答案 :

A

41

下列关于强化理论的观点，正确的是（ ）

A. 应以负强化方式为主

B. 负强化比正强化更有效

C. 要依照强化对象的不同采取不同的强化措施

D. 经过强化的行为可以避免重复发生

标准答案 :

C

试题解析 :

强化理论强调要依照强化对象的不同采取不同的强化措施。

42

容易缓解内心的不平衡感，增加对工作的归属感和工作热情的事务性人员激励方法是

A.

关怀激励

B.

奖励激励

C.

目标激励

D.

支持激励

标准答案 :

A

43

( )以企业内部操作为基准,是最简单且易操作的标杆管理法之一。

A. 职能标杆管理

B. 流程标杆管理

C. 内部标杆管理

D. 竞争标杆管理

标准答案 :

C

试题解析 :

内部标杆管理以企业内部操作为基准,是最简单且易操作的标杆管理法之一

44

知识型员工的绩效评价指标体系中属于成果性指标的是

A.

效率型指标

B.

知识结构类指标

C.

工作主动性指标

D.

组织忠诚类指标

标准答案 :

A

45

( )即制定工作要项需要从客户的需求出发,凡是被评估者工作要项输出的对象都是被评估者的客户。

A. 客户导向原则

B. 设定权重原则

C. 增值产出原则

D. 结果优先原则

标准答案 :

A

试题解析 :

客户导向原则即制定工作要项需要从客户的需求出发,凡是被评估者工作要项输出的对象都是被评估者的客户。

46

基于岗位职责确定最重要的关键绩效指标时，数量应选择

A.

8~10个

B.

5~8个

C.

3~5个

D.

1~3个

标准答案 :

A

47

( )适用于对未来的工作潜力做出预测。

A. 行为绩效指标

B. 结果绩效指标

C. 硬指标

D. 特质绩效指标

标准答案 :

D

试题解析 :

特质绩效指标适用于对未来的工作潜力做出预测。

48

360度绩效反馈计划主要适用于( )

A. 技术工人

B. 一线员工

C. 研发人员

D. 管理人员

标准答案 :

D

试题解析 :

360度绩效反馈计划主要适用于管理人员。

49

( )应该全面体现员工价值创造的全过程,即能反映“投入一过程一产出”的价值创造流程。

A. 社会绩效管理

B. 组织绩效管理

C. 个人绩效管理

D. 群体绩效管理

标准答案 :

C

试题解析 :

个人绩效管理应该全面体现员工价值创造的全过程。

50

回答“组织为什么存在”问题的组织任务系统基本要素是

A.

组织使命

B.

组织愿景

C.

核心价值观

D.

战略总目标

标准答案 :

A