

1. 单选题

- 1. 在员工绩效评价实践中，正常看到是结果法和

- A. 行为法
- B. 平衡法
- C. 无
- D. 无

- 2. 绩效考核的方法有

- A. 平衡法
- B. 行为法
- C. 效应法
- D. 无

- 3. 平衡记分卡的不足之处是

- A. 实施难度大
- B. 指标体系构建容易
- C. 无
- D. 无

- 4. 对员工的行为进行衡量的方法有

- A. 关键事件法

- B. 关键考核法
- C. 无
- D. 无

• 5. 指标的衡量包括

- A. 定量数据
- B. 效率的高地
- C. 无
- D. 无

• 6. 正确完成工作的方式有

- A. 一种
- B. 两种
- C. 多种
- D. 无

• 7. 下列说法那种不属于平衡记分卡的内容利润

- A. 利润
- B. 客户
- C. 学习与成长
- D. 无

- 8. 绩效评价的三种方法中，哪种可信度最高

- A. 特质法
- B. 行为法
- C. 结果法
- D. 无

- 9. 平衡记分卡所指的平衡是一种的平衡

- A. 片面
- B. 静态
- C. 战略
- D. 无

- 10. 360度绩效评估的缺点

- A. 定量的考核比重较大，定性的业绩考核较少
- B. 考核成本高
- C. 从不同考核渠道获得的反馈信息，时间一致
- D. 考核轻松

- 11. 绩效评价的类型，错误的是

- A. 首因效果
- B. 近因效应

- C. 晕轮效应
- D. 相似效应

• 12. 360 度绩效评估的优点是

- A. 全面客观的了解有关自己的优缺点的信息
- B. 不能得到受评者的认可
- C. 导致成本上升
- D. 提高团队凝聚力，加快变革



参考答案：A

• 13. 严格化倾向产生的

- A. 促使有问题的员工主动辞职
- B. 为“公报私仇”提供证据
- C. 评价者对各种评价因素有足够的了解
- D. 增加凭业绩提薪的下属的数量

• 14. 绩效工资的优点，不对的是

- A. 将个人的收入与可量化的工作绩效直接广告
- B. 让公司不断改进员工的工作能力，工作方法，降低员工绩效
- C. 有利于获取，激励并保留住绩效好的员工

- D. 保持工资的弹性

• 15. 绩效工资的优点

- A. 员工之间会封锁信息，保守经验，争夺客户
- B. 个人绩效提高，组织绩效也提高
- C. 员工为了追求高绩效而损害公司的利益
- D. 绩效工资的分配上不公平

• 16. 绩效工资的实施条件，不对的是

- A. 工资范围足够大，各档次之间能够拉开距离
- B. 绩效考评要客观，公正，有效
- C. 奖励先进，约束后进
- D. 工资体系运作不放在整个企业的生产和精英运作系统之中

• 17. 绩效评价误差的方法错误的是

- A. 通过沟通计划来解决考核者的动机问题
- B. 通过实施考核者培训来避免考核误差的产生
- C. 通过多方评价
- D. 通过简历绩效考核申诉机制来避免考核误差



参考答案：A

- 18. 职业发展，应该怎样实施

- A. 员工自我评估
- B. 亲人评价
- C. 社会评价
- D. 上司评价

- 19. 员工同时受到职能经理和产品经理双重领导的是哪一种组织类型


- A. 直线制
- B. 直线职能制
- C. 模拟分权制
- D. 矩阵制

- 20. 下列哪项不是矩阵制结构的特征

- A. 一个员工两个领导
- B. 两个层次的协调
- C. 横向联系灵活多变
- D. 拥有一定的经营自主权

- 21. 不易为生产单位提供明确任务，造成考核上的困难，这是哪一种组织结构的缺点




- A. 直线职能制
- B. 事业部制结构

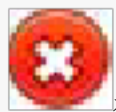
-  C. 模拟分权制
-  D. 职能制

• 22. 下列哪项不属于委员会结构的缺点

-  A. 责任分散
-  B. 集思广益
-  C. 妥协折中
-  D. 议而不决




• 23. 下列哪项是组织绩效的影响因素

-  A. 客户对组织的满意度
-  B. 组织宽度
-  C. 组织长度
-  D. 组织对员工满意度



参考答案: A

• 24. 下列不属于职能制组织结构缺点的是

-  A. 多头领导
-  B. 有功大家抢
-  C. 多重指挥

- D. 权力集中

• 25. 下列哪项不属于高绩效组织具有的特征

- A. 接近顾客
- B. 快速反应
- C. 焦点清晰
- D. 目标模糊

• 26. 下列哪项不属于变革型领导涉及的维度

- A. 领袖魅力
- B. 鼓舞动机
- C. 严厉批评
- D. 智力刺激

• 27. 下属部门只接受一个上级的指令，各级主管负责人对所属单位的一切问题负责，这是哪一种组织结构类型

- A. 职能制
- B. 网络型结构
- C. 直线职能制
- D. 直线制



参考答案：D

- 28. 由员工本人自行进行的一种岗位分析方法是

- A. 观察法
- B. 问卷调查法
- C. 工作日志法
- D. 无

- 29. 胜任特征是谁提出来的

- A. 迈克尔·哈默
- B. 麦克里兰
- C. 詹姆斯·钱皮
- D. 无

- 30. 对于岗位分析说明书，其中的误区是

- A. 只重结果，不重过程
- B. 明确岗位职责，提高工作绩效
- C. 为员工提供职业生涯设计
- D. 无

- 31. 岗位分析的直接结果是

- A. 岗位编写书
- B. 岗位说明书
- C. 工作分析
- D. 无

- 32. 基于胜任特征的有效测验，有几个原则

- A. 4 个
- B. 5 个
- C. 6 个
- D. 无



参考答案：C

- 33. 选区分析校标样本应该从哪两种员工抽取

- A. 绩效优秀和绩效普通
- B. 没有绩效和绩效优秀
- C. 没有绩效和绩效普通
- D. 无

- 34. 在本书中，岗位分析的主要方法有几种

- A. 5 种

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/405303022202011043>