

绩效管理

[1] 题型.判断题

[1] 题干.绩效管理能够帮助员工找到错误和低效率原因

[1] 正确答案.A

[1] 难易度.易

[1] 选项数.2

[1] A.正确

[1] B.错误

[2] 题型.判断题

[2] 题干.注重结果/产出的绩效观能够增强员工的成就感

[2] 正确答案.A

[2] 难易度.易

[2] 选项数.2

[2] A.正确

[2] B.错误

[3] 题型.填空题

[3] 题干.经济学视角中，绩效薪酬是员工和组织之间（ ）的承诺关系

[3] 正确答案.A

[3] 难易度.易

[3] 选项数.1

[3] A.对等

[6] 题型.判断题

[6] 题干.Kane 认为, 绩效是一个人留下的东西, 与目的相对独立存在

[6] 正确答案.A

[6] 难易度.易

[6] 选项数.2

[6] A.正确

[6] B.错误

[7] 题型.单选题

[7] 题干.注重过程/行为的绩效观的缺点是

[7] 正确答案.D

[7] 难易度.中

[7] 选项数.4

[7] A.成功的创新者难以容身

[7] B.过分的强调工作的方法和步骤

[7] C.有时忽视实际的工作效果

[7] D.以上都是

[8] 题型.判断题

[8] 题干.绩效考核是对组织成员在日常工作中所表现的能力、态度和业绩, 进行以事实为依据的评价

[8] 正确答案.A

[8] 难易度.易

[8] 选项数.2

[8] A.正确

[8] B.错误

[9] 题型.单选题

[9] 题干.员工和管理者都不喜欢绩效考核的原因是

- [9] 正确答案.D
 - [9] 难易度.易
 - [9] 选项数.4
 - [9] A.绩效考核本身的性质决定了它是一个容易使人焦虑的事情
 - [9] B.绩效考核目的不明确
 - [9] C.绩效考核结果不理想使得绩效考核更加难以开展
 - [9] D.以上都是
-

- [10] 题型.判断题
 - [10] 题干.过分依赖绩效考核制度不会削弱组织各级管理者对改善绩效方面的责任
 - [10] 正确答案.B
 - [10] 难易度.中
 - [10] 选项数.2
 - [10] A.正确
 - [10] B.错误
-

- [11] 题型.单选题
 - [11] 题干.以下说法正确的是
 - [11] 正确答案.C
 - [11] 难易度.中
 - [11] 选项数.4
 - [11] A.绩效考核是独立于绩效管理的系统
 - [11] B.绩效管理是一个阶段性的总结
 - [11] C.绩效管理具有前瞻性
 - [11] D.绩效管理可以忽视能力的培养
-

- [12] 题型.判断题
- [12] 题干.与绩效管理相比，绩效考核只注重成绩的大小
- [12] 正确答案.A

[12] 难度.易

[12] 选项数.2

[12] A.正确

[12] B.错误

[13] 题型.判断题

[13] 题干.员工改善绩效的动力来源于利益的驱使和对惩罚的惧怕

[13] 正确答案.A

[13] 难度.易

[13] 选项数.2

[13] A.正确

[13] B.错误

[14] 题型.单选题

[14] 题干.绩效管理的重要作用不包括

[14] 正确答案.C

[14] 难度.易

[14] 选项数.4

[14] A.有效地弥补绩效考核的不足

[14] B.绩效管理可以有效地促进质量管理

[14] C.绩效管理能够节约管理者的各种成本

[14] D.绩效管理可以促进员工的发展

[15] 题型.简答题

[15] 题干.绩效管理对组织战略的意义有哪些

[15] 正确答案.A

[15] 难度.难

[15] 选项数.1

[15] A.确定企业的核心竞争力; 利用绩效管理构建核心竞争力的提升系统

[17] 题型.判断题
[17] 题干.工作分析是绩效管理的前提
[17] 正确答案.A
[17] 难易度.易
[17] 选项数.2
[17] A.正确
[17] B.错误

[18] 题型.判断题
[18] 题干.企业可以通过人员培训重新设计绩效管理
[18] 正确答案.B
[18] 难易度.易
[18] 选项数.2
[18] A.正确
[18] B.错误

[19] 题型.判断题
[19] 题干.绩效管理决定了薪酬
[19] 正确答案.A
[19] 难易度.易
[19] 选项数.2
[19] A.正确
[19] B.错误

[20] 题型.单选题
[20] 题干.管理控制系统的基本思想包括
[20] 正确答案.D
[20] 难易度.易

- [20] 选项数.4
 - [20] A.控制和限制
 - [20] B.指导和命令
 - [20] C.校对和检验
 - [20] D.以上都是
-

- [21] 题型.判断题
 - [21] 题干.管理控制系统的逻辑环节只有预先（前馈）控制、指导（过程）控制以及事后（反馈）控制
 - [21] 正确答案.B
 - [21] 难易度.中
 - [21] 选项数.2
 - [21] A.正确
 - [21] B.错误
-

- [23] 题型.判断题
 - [23] 题干.过程控制是建立在对结果评估的基础上，对前馈控制进行调整和修正所做的控制
 - [23] 正确答案.B
 - [23] 难易度.易
 - [23] 选项数.2
 - [23] A.正确
 - [23] B.错误
-

- [24] 题型.判断题
- [24] 题干.奖惩体现了控制功能，是封闭的，并且具有绩效改善的组织手段做保证
- [24] 正确答案.B
- [24] 难易度.易

[24] 选项数.2

[24] A.正确

[24] B.错误

[25] 题型.填空题

[25] 题干.绩效管理系统是由（ ）、目标执行过程督导以及绩效评估过程改进三个基本步骤构成的

[25] 正确答案.A

[25] 难易度.易

[25] 选项数.1

[25] A.目标控制期望建立

[27] 题型.判断题

[27] 题干.绩效考核结果可以应用于正确处理内部员工关系

[27] 正确答案.A

[27] 难易度.易

[27] 选项数.2

[27] A.正确

[27] B.错误

[28] 题型.单选题

[28] 题干.绩效考核结果的应用不包括

[28] 正确答案.C

[28] 难易度.易

[28] 选项数.4

[28] A.制定绩效改善计划

[28] B.组织培训

[28] C.工作地的安排

[28] D.人力资源规划

[29] 题型.判断题

[29] 题干.定期或者不定期地面对面沟通可以实现管理者对绩效管理的过程控制

[29] 正确答案.A

[29] 难易度.易

[29] 选项数.2

[29] A.正确

[29] B.错误

[30] 题型.判断题

[30] 题干.管理者可以根据自己的主观臆断来进行绩效考核与评价

[30] 正确答案.B

[30] 难易度.中

[30] 选项数.2

[30] A.正确

[30] B.错误

[31] 题型.判断题

[31] 题干.绩效计划包括工作计划和绩效指标

[31] 正确答案.A

[31] 难易度.易

[31] 选项数.2

[31] A.正确

[31] B.错误

[32] 题型.简答题

[32] 题干.设定绩效计划的原则是什么

[32] 正确答案.A

[32] 难易度.难

[32] 选项数.1

[32] A.这些标准是否与企业战略有关；这些标准中是否包含可度量或者可定量的指标

[34] 题型.单选题

[34] 题干.员工应该向管理者表达的内容是

[34] 正确答案.D

[34] 难易度.易

[34] 选项数.4

[34] A.自己对工作目标和如何完成工作的认识

[34] B.工作中可能遇到的困难与问题

[34] C.需要组织给予的支持与帮助

[34] D.以上都是

[35] 题型.判断题

[35] 题干.绩效计划中员工在本次绩效周期内达到的工作目标分为量化和非量化两种

[35] 正确答案.A

[35] 难易度.中

[35] 选项数.2

[35] A.正确

[35] B.错误

[36] 题型.填空题

[36] 题干.设定绩效计划时，管理者与员工沟通的原则是

[36] 正确答案.A

[36] 难易度.易

[36] 选项数.1

[36] A.平等沟通

[37] 题型.判断题

[37] 题干.营造良好的沟通环境对于设定绩效计划并无帮助

[37] 正确答案.B

[37] 难易度.易

[37] 选项数.2

[37] A.正确

[37] B.错误

[38] 题型.填空题

[38] 题干.在绩效指标体系的演变中, 19 世纪末和 20 世纪初的绩效指标主要指的是 ()

[38] 正确答案.A

[38] 难易度.中

[38] 选项数.1

[38] A.企业的财务指标

[39] 题型.判断题

[39] 题干.绩效指标的分类只有软指标和硬指标

[39] 正确答案.A

[39] 难易度.中

[39] 选项数.2

[39] A.正确

[39] B.错误

[40] 题型.填空题

[40] 题干. () 指的是主要通过人的主观评价方能得出评价结果的评价指标

[40] 正确答案.A

[40] 难易度.易

[40] 选项数.1

[40] A.软指标

[41] 题型.判断题

[41] 题干.以特质为导向的绩效指标适用于对未来的工作做出预测

[41] 正确答案.A

[41] 难易度.易

[41] 选项数.2

[41] A.正确

[41] B.错误

[42] 题型.单选题

[42] 题干.以特质为导向的绩效指标的缺点是

[42] 正确答案.D

[42] 难易度.易

[42] 选项数.4

[42] A.没有考虑情境因素，通常预测效度低

[42] B.不能有效地区分实际工作绩效，使员工容易产生不公平感

[42] C.将注意力集中在短期内难以改变人的特质上，不利于改进绩效

[42] D.以上都是

[43] 题型.判断题

[43] 题干.结果类绩效指标会导致结果有时候不完全受被评价对象控制

[43] 正确答案.A

[43] 难易度.中

[43] 选项数.2

[43] A.正确

[43] B.错误

[44] 题型.简答题

[44] 题干.绩效指标体系的设计原则有哪些

[44] 正确答案.A

[44] 难易度.难

[44] 选项数.1

[44] A.定量指标为主，定性指标为辅的原则；少而精的原则；可测量性原则；独立性差异性原则；目标一致性原则

[45] 题型.填空题

[45] 题干.绩效评价指标之间的关系主要体现在（ ）

[45] 正确答案.A

[45] 难易度.易

[45] 选项数.1

[45] A.系统性

[46] 题型.判断题

[46] 题干.目标一致性指的是绩效指标之间的目标一致性以及绩效评价结果的目标一致性

[46] 正确答案.B

[46] 难易度.易

[46] 选项数.2

[46] A.正确

[46] B.错误

[48] 题型.判断题

[48] 题干.建立绩效指标体系的步骤包含策略划分绩效指标的权重

[48] 正确答案.A

[48] 难易度.易

[48] 选项数.2

[48] A.正确

[48] B.错误

[49] 题型.单选题

[49] 题干.绩效指标体系的框架包括哪几个层面的内容

[49] 正确答案.D

[49] 难易度.中

[49] 选项数.4

[49] A.企业层面

[49] B.部门层面

[49] C.职位层面

[49] D.以上都是

[50] 题型.填空题

[50] 题干.设定绩效考核指标权重的方法包括（ ）以及等级序列法

[50] 正确答案.A

[50] 难易度.易

[50] 选项数.1

[50] A.主观经验法

[51] 题型.填空题

[51] 题干.指标的（ ）指的是所选择的指标能够很好地衡量绩效目标

[51] 正确答案.A

[51] 难易度.易

[51] 选项数.1

[51] A.有效性

[52] 题型.判断题

[52] 题干.绩效指标体系设计中应该在量化指标和定性指标之间寻求最基本的平衡

[52] 正确答案.A

[52] 难易度.易

[52] 选项数.2

[52] A.正确

[52] B.错误

[53] 题型.判断题

[53] 题干.绩效指标体系设计中可以忽视绩效考评指标及其结构本土化的问题

[53] 正确答案.B

[53] 难易度.中

[53] 选项数.2

[53] A.正确

[53] B.错误

[54] 题型.填空题

[54] 题干.绩效标准的分类分为描述性标准和 ()

[54] 正确答案.A

[54] 难易度.易

[54] 选项数.1

[54] A.量化标准

[55] 题型.判断题

[55] 题干.绩效指标解决的是各个指标上做的怎么样或完成多少的问题

[55] 正确答案.B

[55] 难易度.易

[55] 选项数.2

[55] A.正确

[55] B.错误

[56] 题型.简答题

[56] 题干.在设计量化标准时需要考虑的问题有哪些

[56] 正确答案.A

[56] 难易度.难

[56] 选项数.1

[56] A.一是标准的基准点，二是等级间的差距

[57] 题型.判断题

[57] 题干.制定描述性步骤需要对员工的工作行为进行长期而连续的观察和详细的记录

[57] 正确答案.A

[57] 难易度.易

[57] 选项数.2

[57] A.正确

[57] B.错误

[58] 题型.判断题

[58] 题干.量化标准的制定步骤包括对各个行为指标下的行为分等级，建立具有参照性的行为标准

[58] 正确答案.B

[58] 难易度.易

[58] 选项数.2

[58] A.正确

[58] B.错误

- [59] 题型.单选题
- [59] 题干.制定设计绩效标准时应该注意的问题是
- [59] 正确答案.D
- [59] 难易度.易
- [59] 选项数.4
- [59] A.考核标准压力要适度
- [59] B.考核标准要有一定的稳定性
- [59] C.制定的绩效标准应符合 SMART 原则
- [59] D.以上都是
-

- [60] 题型.单选题
- [60] 题干.SMART 原则中的 R 的含义是
- [60] 正确答案.C
- [60] 难易度.中
- [60] 选项数.4
- [60] A.具体
- [60] B.可度量
- [60] C.现实性
- [60] D.有时限
-

- [61] 题型.判断题
- [61] 题干.绩效管理的实质是对影响组织绩效的员工行为的管理
- [61] 正确答案.A
- [61] 难易度.易
- [61] 选项数.2
- [61] A.正确
- [61] B.错误
-

- [62] 题型.判断题
- [62] 题干.绩效管理的重心是绩效考核的评价结果

[62] 正确答案.B

[62] 难易度.易

[62] 选项数.2

[62] A.正确

[62] B.错误

[63] 题型.单选题

[63] 题干.绩效管理过程控制的误区不包括

[63] 正确答案.C

[63] 难易度.易

[63] 选项数.4

[63] A.过于强调近期绩效

[63] B.误解或混淆绩效标准

[63] C.不利于管理者与员工建立良好的关系

[63] D.缺少后续行动和计划

[64] 题型.判断题

[64] 题干.绩效沟通的目的是为了保持工作过程的动态性,保持他的柔性和敏感性,及时的调整目标核工作任务

[64] 正确答案.A

[64] 难易度.易

[64] 选项数.2

[64] A.正确

[64] B.错误

[65] 题型.单选题

[65] 题干.持续绩效沟通的内容不包括

[65] 正确答案.C

[65] 难易度.中

[65] 选项数.4

- [65] A.管理者能为员工提供何种帮助
 - [65] B.是否外界发生的变化影响着工作目标
 - [65] C.员工对管理者的评价
 - [65] D.如果目标需要改变, 如何进行调整
-

[66] 题型.单选题

[66] 题干.下列哪些不属于正式沟通的方式

[66] 正确答案.D

[66] 难易度.易

[66] 选项数.4

[66] A.书面报告

[66] B.面谈沟通

[66] C.管理者参与的小组会议或团队会议

[66] D.微信聊天

[68] 题型.判断题

[68] 题干.书面报告可以实现信息共享

[68] 正确答案.B

[68] 难易度.易

[68] 选项数.2

[68] A.正确

[68] B.错误

[69] 题型.判断题

[69] 题干.面谈沟通的方式容易带有个人色彩, 难以进行团队间的沟通

[69] 正确答案.A

[69] 难易度.易

[69] 选项数.2

[69] A.正确

[69] B.错误

[70] 题型.判断题

[70] 题干.沟通程度较深是小组会议或团队会议最突出的优点

[70] 正确答案.B

[70] 难易度.易

[70] 选项数.2

[70] A.正确

[70] B.错误

[72] 题型.判断题

[72] 题干.缺乏正式沟通的严肃性是非正式沟通的缺点之一

[72] 正确答案.A

[72] 难易度.易

[72] 选项数.2

[72] A.正确

[72] B.错误

[73] 题型.单选题

[73] 题干.信息的收集和分析的目的除了为管理者提供绩效管理的事实依据外, 还包括

[73] 正确答案.D

[73] 难易度.易

[73] 选项数.4

[73] A.发现绩效问题, 提供解决方案

[73] B.掌握员工信息, 发现其长处和短处, 有针对性的提供培训和再教育

[73] C.在发生劳动争议时为组织的决策辩护

[73] D.以上都是

[74] 题型.判断题

[74] 题干.员工因工作或其他行为受到的表扬和批评情况是信息的收集的内容之一

[74] 正确答案.A

[74] 难易度.易

[74] 选项数.2

[74] A.正确

[74] B.错误

[76] 题型.填空题

[76] 题干.信息收集的内容包括证明工作绩效突出或低下所需要的()

[76] 正确答案.A

[76] 难易度.易

[76] 选项数.1

[76] A.具体证据

[77] 题型.填空题

[77] 题干.绩效考核技术按照评估标准分为特征导向评估方法、行为导向评估方法以及()

[77] 正确答案.A

[77] 难易度.易

[77] 选项数.1

[77] A.结果导向评估方法

[78] 题型.判断题

[78] 题干.相对评估法指的是在互相比较的基础上对员工进行排序, 提供一个员工工作的相对优劣的评价结果

[78] 正确答案.A

[78] 难易度.易

[78] 选项数.2

[78] A.正确

[78] B.错误

[79] 题型.单选题

[79] 题干.相对评估法除了简单排序法还包括

[79] 正确答案.D

[79] 难易度.易

[79] 选项数.4

[79] A.交错排序法

[79] B.强制分布法

[79] C.配对比较法

[79] D.以上都是

[80] 题型.判断题

[80] 题干.交错排序法指的是将员工从绩效最好的人到绩效最差的人进行排序的方法

[80] 正确答案.A

[80] 难易度.易

[80] 选项数.2

[80] A.正确

[80] B.错误

[81] 题型.填空题

[81] 题干. () 指的是考核者将考核结果分配到一种类似于正态分

布的标准中去

[81] 正确答案.A

[81] 难易度.易

[81] 选项数.1

[81] A.强制分布法

[83] 题型.判断题

[83] 题干.360 度考核法指的是利用书面形式对自己的工作进行总结和考核的一种方法

[83] 正确答案.B

[83] 难易度.易

[83] 选项数.2

[83] A.正确

[83] B.错误

[84] 题型.填空题

[84] 题干.业绩评定表法主要是通过与工作有关的因素和（ ）的因素对员工进行考评

[84] 正确答案.A

[84] 难易度.易

[84] 选项数.1

[84] A.与个人特征相关

[85] 题型.判断题

[85] 题干.360 度反馈也被称为全视角评价

[85] 正确答案.A

[85] 难易度.易

[85] 选项数.2

[85] A.正确

[85] B.错误

[86] 题型.判断题

[86] 题干.360 度考评方法不能促进员工的个人发展

[86] 正确答案.B

[86] 难易度.易

[86] 选项数.2

[86] A.正确

[86] B.错误

[88] 题型.简答题

[88] 题干.360 度考核应该注意的问题有哪些

[88] 正确答案.A

[88] 难易度.难

[88] 选项数.1

[88] A.确保匿名；使信息反馈者富有责任感；防止对系统开玩笑；
使用统计程序；辨认和鉴别偏见

[89] 题型.判断题

[89] 题干.评价项目设计无须进行需求分析和可行性分析

[89] 正确答案.B

[89] 难易度.易

[89] 选项数.2

[89] A.正确

[89] B.错误

[91] 题型.判断题

[91] 题干.工作标准法指的是确定工作标准或者劳动定额，然后把员工的工作与企业制定的工作标准（劳动定额）相对照，以确定员工业绩

[91] 正确答案.A

[91] 难易度.易

[91] 选项数.2

[91] A.正确

[91] B.错误

[93] 题型.判断题

[93] 题干.短文法指考核者写一篇短文描述员工业绩，无须列出关于优缺点的例子

[93] 正确答案.B

[93] 难易度.易

[93] 选项数.2

[93] A.正确

[93] B.错误

[94] 题型.判断题

[94] 题干.特征导向评估方法包括连续尺度法和非连续尺度法

[94] 正确答案.A

[94] 难易度.易

[94] 选项数.2

[94] A.正确

[94] B.错误

[95] 题型.单选题

[95] 题干.图解式考核法的缺点是

- [95] 正确答案.D
- [95] 难易度.易
- [95] 选项数.4
- [95] A.不能有效的指导行为
- [95] B.不能提供一个良好的机制提供具体的、非威胁性的反馈
- [95] C.分数未被明确规定，所以很可能得不到准确的评定
- [95] D.以上都是
-

- [96] 题型.判断题
- [96] 题干.图解式考核法的优点是实用以及开发成本小
- [96] 正确答案.A
- [96] 难易度.易
- [96] 选项数.2
- [96] A.正确
- [96] B.错误
-

- [97] 题型.判断题
- [97] 题干.行为锚定等级评定表法的过程不包含描述关键事件
- [97] 正确答案.B
- [97] 难易度.中
- [97] 选项数.2
- [97] A.正确
- [97] B.错误
-

- [99] 题型.填空题
- [99] 题干. () 指的是列举出评估指标，然后要求评估人在观察的基础上将员工的工作行为同评价标准进行对照，看该行为出现的频率和完成的程度如何的评估方法
- [99] 正确答案.A

- [99] 难易度.易
- [99] 选项数.1
- [99] A.行为观察评价法

-
- [100] 题型.判断题
 - [100] 题干.明确做好工作所需要的行为是进行行为观察评价法的前提
 - [100] 正确答案.A
 - [100] 难易度.易
 - [100] 选项数.2
 - [100] A.正确
 - [100] B.错误

-
- [101] 题型.单选题
 - [101] 题干.下列哪些方法属于关键事件法
 - [101] 正确答案.D
 - [101] 难易度.易
 - [101] 选项数.4
 - [101] A.年度报告法
 - [101] B.关键事件清单法
 - [101] C.行为定位评级法
 - [101] D.以上都是

-
- [102] 题型.判断题
 - [102] 题干.结果导向评估法只包括产量衡量法和目标管理法
 - [102] 正确答案.B
 - [102] 难易度.中
 - [102] 选项数.2
 - [102] A.正确
 - [102] B.错误

[104] 题型.填空题

[104] 题干. () 指的是纯粹通过产量来衡量绩效的方法

[104] 正确答案.A

[104] 难易度.易

[104] 选项数.1

[104] A.产量衡量法

[105] 题型.单选题

[105] 题干.目标管理法是彼得德鲁克在 () 年提出的

[105] 正确答案.C

[105] 难易度.易

[105] 选项数.4

[105] A.1950

[105] B.1952

[105] C.1954

[105] D.1970

[106] 题型.判断题

[106] 题干.考核目的不明确以及绩效考核受到抵触属于主观因素导致的问题

[106] 正确答案.A

[106] 难易度.易

[106] 选项数.2

[106] A.正确

[106] B.错误

- [108] 题型.单选题
- [108] 题干.绩效考核受到抵触的原因是
- [108] 正确答案.D
- [108] 难易度.易
- [108] 选项数.4
- [108] A.绩效考核自身存在偏差
- [108] B.评估者问题
- [108] C.被评估者问题
- [108] D.以上都是
-

- [109] 题型.判断题
- [109] 题干.晕轮效应不属于因考核者的心理、行为而出现的偏差
- [109] 正确答案.B
- [109] 难易度.易
- [109] 选项数.2
- [109] A.正确
- [109] B.错误
-

- [110] 题型.判断题
- [110] 题干.考核缺乏标准属于客观因素导致的问题
- [110] 正确答案.A
- [110] 难易度.易
- [110] 选项数.2
- [110] A.正确
- [110] B.错误
-

- [111] 题型.单选题
- [111] 题干.下列选项中，不属于客观因素导致的问题的是
- [111] 正确答案.C
- [111] 难易度.中

- [111] 选项数.4
[111] A.绩效方式单一
[111] B.考核过程形式化
[111] C.考核标准过于严苛
[111] D.考核结果无反馈
-

- [112] 题型.单选题
[112] 题干.如何在绩效考核的前馈控制阶段提高绩效考核的有效性
[112] 正确答案.D
[112] 难易度.易
[112] 选项数.4
[112] A.树立绩效管理的思想
[112] B.明确考核的目的
[112] C.设计系统的指标体系和有效的考核标准
[112] D.以上都是
-

- [114] 题型.判断题
[114] 题干.提高绩效考核的有效性，在过程控制中应该选择正确的考核方法和时间以及加强对考核者的培训
[114] 正确答案.A
[114] 难易度.易
[114] 选项数.2
[114] A.正确
[114] B.错误
-

- [115] 题型.简答题
[115] 题干.如何加强对考核者的培训
[115] 正确答案.A
[115] 难易度.难

[115] 选项数.1

[115] A.考核的内容和考核的标准；列举典型的考核错误；提高考核者的观察力和判断力；加强考核者对绩效考核工作的重视和投入

[116] 题型.判断题

[116] 题干.绩效考核过程是一个持续的检验过程

[116] 正确答案.B

[116] 难易度.易

[116] 选项数.2

[116] A.正确

[116] B.错误

[118] 题型.判断题

[118] 题干.绩效反馈按照反馈中的被考核者的参与程度可分为指令式、指导式以及授权式

[118] 正确答案.A

[118] 难易度.易

[118] 选项数.2

[118] A.正确

[118] B.错误

[119] 题型.填空题

[119] 题干.绩效反馈按照反馈的内容和形式可分为（ ）和非正式反馈

[119] 正确答案.A

[119] 难易度.易

[119] 选项数.1

[119] A.正式反馈

[121] 题型.填空题

[121] 题干.沟通和辅导是管理者对（ ）员工采取的绩效面谈的策略

[121] 正确答案.A

[121] 难易度.易

[121] 选项数.1

[121] A.冲锋型

[122] 题型.判断题

[122] 题干.管理者对于安分型员工采取的绩效面谈的策略是重申工作目标,澄清员工对工作成果的看法

[122] 正确答案.B

[122] 难易度.中

[122] 选项数.2

[122] A.正确

[122] B.错误

[124] 题型.判断题

[124] 题干.反馈结果评估的内容包括面谈中被考评者是否充分发言

[124] 正确答案.A

[124] 难易度.易

[124] 选项数.2

[124] A.正确

[124] B.错误

[126] 题型.判断题

[126] 题干.改进绩效反馈应该强化管理者素质

[126] 正确答案.A

[126] 难度度.易

[126] 选项数.2

[126] A.正确

[126] B.错误

[127] 题型.填空题

[127] 题干.员工注意力层次由低到高分别是（ ）、任务动机层次以及总体任务过程层次

[127] 正确答案.A

[127] 难度度.易

[127] 选项数.1

[127] A.任务学习层次

[129] 题型.简答题

[129] 题干.有效的反馈技巧一般包括哪些

[129] 正确答案.A

[129] 难度度.难

[129] 选项数.1

[129] A.及时反馈；对事不对人；允许员工提出自己的意见；确保理解的是同提出对员工的支持帮助计划

[130] 题型.单选题

[130] 题干.绩效考评结果应用的原则有

[130] 正确答案.D

[130] 难度度.易

[130] 选项数.4

[130] A.以人为本，促进员工的职业发展

[130] B.将员工个体和组织紧密联系起来，促进员工余切共同成长和发展

[130] C.统筹兼顾, 综合应用, 为人师决策提供科学依据

[130] D.以上都是

[131] 题型.判断题

[131] 题干.绩效考核结果应用出现的问题不包括绩效考核结果应用形式化倾向严重

[131] 正确答案.B

[131] 难易度.易

[131] 选项数.2

[131] A.正确

[131] B.错误

[132] 题型.判断题

[132] 题干.绩效改进必须自然的融入部门的日常管理工作之中, 才能有其存在的价值

[132] 正确答案.A

[132] 难易度.易

[132] 选项数.2

[132] A.正确

[132] B.错误

[134] 题型.单选题

[134] 题干.绩效改进的前提和理念不包括

[134] 正确答案.C

[134] 难易度.中

[134] 选项数.4

[134] A.人们有能力, 并且渴望学习并提高自身的能力

[134] B.意识和觉悟能够让人们做出不同的我选择

[134] C.良好的工作环境更有利于提高业绩

[134] D.创造有利于学习的团队氛围

[135] 题型.单选题

[135] 题干.设定绩效目标要解决的问题不包括

[135] 正确答案.C

[135] 难易度.中

[135] 选项数.4

[135] A.目标由谁决定

[135] B.优秀目标具备怎样的特点，怎样去设定目标

[135] C.绩效目标是否具有现实性和可行性

[135] D.绩效目标的完成情况

[136] 题型.判断题

[136] 题干.设定能力发展目标应解决如何合理分配目标的问题

[136] 正确答案.B

[136] 难易度.易

[136] 选项数.2

[136] A.正确

[136] B.错误

[137] 题型.判断题

[137] 题干.评估能力发展目标的完成情况是设定能力发展目标应解决的问题之一

[137] 正确答案.A

[137] 难易度.易

[137] 选项数.2

[137] A.正确

[137] B.错误

[139] 题型.单选题

[139] 题干.解决能力发展中存在的障碍不包括

[139] 正确答案.C

[139] 难易度.易

[139] 选项数.4

[139] A.知识障碍

[139] B.技能障碍

[139] C.沟通障碍

[139] D.情感障碍

[140] 题型.填空题

[140] 题干. () 指的是员工知道怎样完成工作, 但却缺乏把工作按
要求自始至终迅速做好的技能

[140] 正确答案.A

[140] 难易度.易

[140] 选项数.1

[140] A.技能障碍

[141] 题型.判断题

[141] 题干.明确指导者的行动无须让员工了解你的目标和行动步骤

[141] 正确答案.B

[141] 难易度.易

[141] 选项数.2

[141] A.正确

[141] B.错误

[142] 题型.单选题

[142] 题干.绩效改进方案实施的原则是

[142] 正确答案.D

[142] 难度度.易

[142] 选项数.4

[142] A.高层管理者应该把他们自己的绩效改进当作实施对员工绩效改进内容的一个组成部分

[142] B.绩效改进方案的实施需要细致的策划和有组织的培训和指导

[142] C.绩效改进的过程一定要可以控制

[142] D.以上都是

[143] 题型.填空题

[143] 题干. () 指的是将基本薪酬的增加与员工所获得的评价等级联系在一起的绩效奖励计划

[143] 正确答案.A

[143] 难度度.易

[143] 选项数.1

[143] A.绩效加薪

[144] 题型.判断题

[144] 题干.特殊绩效奖金认可计划指的是员工的努力程度远远超出了工作标准的要求, 为企业创造了优异的业绩或者做出了重大贡献, 企业给予他们的一次性奖励

[144] 正确答案.A

[144] 难度度.易

[144] 选项数.2

[144] A.正确

[144] B.错误

[146] 题型.判断题

[146] 题干.绩效考核结果也可以应用于开发员工潜能

[146] 正确答案.A

[146] 难易度.易

[146] 选项数.2

[146] A.正确

[146] B.错误

[147] 题型.判断题

[147] 题干.目标管理的起源是彼得德鲁克在《管理理论》一书中提出了目标管理的概念

[147] 正确答案.B

[147] 难易度.中

[147] 选项数.2

[147] A.正确

[147] B.错误

[148] 题型.填空题

[148] 题干.上世纪 60、70 年代, 目标管理在 () 广泛应用

[148] 正确答案.A

[148] 难易度.易

[148] 选项数.1

[148] A.美国

[149] 题型.单选题

[149] 题干.在 () , 目标管理引入中国

[149] 正确答案.C

[149] 难易度.易

[149] 选项数.4

[149] A.20 世纪 60 年代

[149] B.20 世纪 70 年代

- [149] C.20 世纪 80 年代
- [149] D.20 世纪 90 年代

-
- [150] 题型.单选题
 - [150] 题干.目标管理的过程包括
 - [150] 正确答案.D
 - [150] 难易度.易
 - [150] 选项数.4
 - [150] A.制定和分解目标
 - [150] B.实施目标过程的管理
 - [150] C.目标成果评价
 - [150] D.以上都是

-
- [151] 题型.判断题
 - [151] 题干.目标管理不是民主管理
 - [151] 正确答案.B
 - [151] 难易度.易
 - [151] 选项数.2
 - [151] A.正确
 - [151] B.错误

-
- [152] 题型.简答题
 - [152] 题干.目标管理的优势有哪些
 - [152] 正确答案.A
 - [152] 难易度.难
 - [152] 选项数.1
 - [152] A.形成激励; 有效管理; 明确任务; 控制有效

-
- [153] 题型.单选题
 - [153] 题干.目标管理对现代绩效管理思想的影响是

- [153] 正确答案.D
- [153] 难易度.易
- [153] 选项数.4
- [153] A.目标管理为现代绩效管理带来自我管理思想
- [153] B.员工参与管理为现代绩效管理思想在企业成功运作提供支持
- [153] C.目标管理的系统思想使绩效管理能自我发展, 自我提高
- [153] D.以上都是
-

- [155] 题型.判断题
- [155] 题干.确定各项绩效目标的重要程度属于绩效目标设定的一部分内容
- [155] 正确答案.B
- [155] 难易度.易
- [155] 选项数.2
- [155] A.正确
- [155] B.错误
-

- [156] 题型.判断题
- [156] 题干.目标管理的推行步骤包括绩效目标设定、确定目标达成的时间框架、实际绩效水平与绩效目标以及设定新的绩效目标
- [156] 正确答案.A
- [156] 难易度.易
- [156] 选项数.2
- [156] A.正确
- [156] B.错误
-

- [157] 题型.单选题
- [157] 题干.绩效目标设定的原则不包括

- [157] 正确答案.C
- [157] 难易度.中
- [157] 选项数.4
- [157] A.这个目标必须符合 SMART 原则
- [157] B.目标必须有个人努力的成分
- [157] C.目标越多越好
- [157] D.目标最好存在于一项完成的工作任务中
-

- [158] 题型.判断题
- [158] 题干.中国传统文化具有强烈的人本主义色彩，但这与目标管理隐含“有责任心的工人”的假设并不相通
- [158] 正确答案.B
- [158] 难易度.易
- [158] 选项数.2
- [158] A.正确
- [158] B.错误
-

- [159] 题型.判断题
- [159] 题干.目标管理与我国企业崇尚的全面管理有着天然的联系
- [159] 正确答案.A
- [159] 难易度.易
- [159] 选项数.2
- [159] A.正确
- [159] B.错误
-

- [160] 题型.判断题
- [160] 题干.KPI 的产生基于二八法则的发展
- [160] 正确答案.A
- [160] 难易度.易
- [160] 选项数.2

[160] A.正确

[160] B.错误

[161] 题型.填空题

[161] 题干. () 是企业绩效管理系统的基礎

[161] 正确答案.A

[161] 难易度.易

[161] 选项数.1

[161] A.KPI

[162] 题型.判断题

[162] 题干.关键绩效指标是用于评估和考核被评价者绩效的可量化或可行为化的系统考核体系

[162] 正确答案.A

[162] 难易度.易

[162] 选项数.2

[162] A.正确

[162] B.错误

[164] 题型.单选题

[164] 题干.KPI 导入前必须收集的资料不包括

[164] 正确答案.C

[164] 难易度.中

[164] 选项数.4

[164] A.企业的使命、愿景和战略

[164] B.运营情况以及人员状况

[164] C.员工对薪资的期望值

[164] D.行业资料以及竞争对手资料

- [165] 题型.单选题
- [165] 题干.KPI 导入的必要条件是
- [165] 正确答案.D
- [165] 难易度.易
- [165] 选项数.4
- [165] A.收集并分享背景资料
- [165] B.确认使命、愿景和战略
- [165] C.KPI 考核的支持环境
- [165] D.以上都是
-

- [167] 题型.判断题
- [167] 题干.确定 KPI 的原则包括目标导向原则、SMART 原则、执行原则以及客户导向原则
- [167] 正确答案.A
- [167] 难易度.易
- [167] 选项数.2
- [167] A.正确
- [167] B.错误
-

- [168] 题型.填空题
- [168] 题干.考核知识含量较高的员工以 () 指标为主
- [168] 正确答案.A
- [168] 难易度.易
- [168] 选项数.1
- [168] A.结果性
-

- [169] 题型.判断题
- [169] 题干.通过关键绩效指标体系无法让不同功能领域的员工相互合作，集中在共同成果上

[169] 正确答案.B

[169] 难易度.易

[169] 选项数.2

[169] A.正确

[169] B.错误

[170] 题型.单选题

[170] 题干.KPI 体系的特征是

[170] 正确答案.D

[170] 难易度.易

[170] 选项数.4

[170] A.具有系统性

[170] B.可控与可管理性

[170] C.价值牵引与导向性

[170] D.以上都是

[173] 题型.判断题

[173] 题干.标准是指从哪些方面来对工作产出进行衡量或者评价

[173] 正确答案.B

[173] 难易度.易

[173] 选项数.2

[173] A.正确

[173] B.错误

[174] 题型.填空题

[174] 题干.关键指标的类型包括数量、质量、成本以及（ ）指标

[174] 正确答案.A

[174] 难易度.易

[174] 选项数.1

[174] A.时限

[175] 题型.判断题

[175] 题干.KPI 实施过程中, 要将激励指标与控制指标相结合

[175] 正确答案.A

[175] 难易度.易

[175] 选项数.2

[175] A.正确

[175] B.错误

[177] 题型.单选题

[177] 题干.在 () , 杜邦公司首创资本报酬率指标和杜邦财务分析体系

[177] 正确答案.C

[177] 难易度.易

[177] 选项数.4

[177] A.19 世纪初期

[177] B.19 世纪末

[177] C.20 世纪初期

[177] D.20 世纪末

[178] 题型.判断题

[178] 题干.平衡计分卡 (BSC) 的四个角度是财务、顾客、内部流程以及学习和发展

[178] 正确答案.A

[178] 难易度.易

[178] 选项数.2

[178] A.正确

[178] B.错误

[179] 题型.单选题

[179] 题干.1992年,卡普兰和诺顿在《哈佛商业评论》上发表的《平衡计分卡——驱动绩效的评价指标体系》,标志着平衡计分卡的

[179] 正确答案.C

[179] 难易度.易

[179] 选项数.4

[179] A.发展

[179] B.成熟

[179] C.诞生

[179] D.淘汰

[180] 题型.单选题

[180] 题干.平衡计分卡中的内部流程角度包括哪些内容

[180] 正确答案.D

[180] 难易度.易

[180] 选项数.4

[180] A.生产制造

[180] B.产品开发

[180] C.售后服务

[180] D.以上都是

[181] 题型.判断题

[181] 题干.结果考核指标可以反映多个过程的最终结果

[181] 正确答案.B

[181] 难易度.易

[181] 选项数.2

[181] A.正确

[181] B.错误

[182] 题型.判断题

[182] 题干.划分领先指标和滞后指标的主要原因是考虑到风险和责任

[182] 正确答案.A

[182] 难易度.易

[182] 选项数.2

[182] A.正确

[182] B.错误

[183] 题型.填空题

[183] 题干. () 将平衡计分卡上的不同项目归纳为一个因果关系链, 将期望结果和驱动因素联系起来, 把员工个人的工作和公司战略联系起来

[183] 正确答案.A

[183] 难易度.易

[183] 选项数.1

[183] A.战略地图

[185] 题型.单选题

[185] 题干.在平衡计分卡的基本程序中, 反馈与学习的主要内容是

[185] 正确答案.D

[185] 难易度.中

[185] 选项数.4

[185] A.明确对远景的共识

[185] B.提供战略反馈

[185] C.促进战略考察和学习

[185] D.以上都是

[186] 题型.判断题

[186] 题干.建立基于平衡计分卡的绩效管理体系应培训企业的高层管理人员，促使其承担相应的职责

[186] 正确答案.A

[186] 难易度.易

[186] 选项数.2

[186] A.正确

[186] B.错误

[187] 题型.单选题

[187] 题干.建立平衡计分卡应注意的问题是

[187] 正确答案.C

[187] 难易度.易

[187] 选项数.4

[187] A.企业建立的平衡计分卡不止一个

[187] B.即使企业停止推行平衡计分卡，也要继续关注企业的关键绩效指标

[187] C.A 和 B 都对

[187] D.无法判断

[188] 题型.单选题

[188] 题干.BSC 的不足之处是

[188] 正确答案.D

[188] 难易度.易

[188] 选项数.4

[188] A.强调从四个角度关注企业绩效，可能会将企业的资源从对实现投资报酬率真正有价值的领域分散开来

- [188] B.平衡计分卡提出的四个角度不能适用于所有的企业
- [188] C.平衡计分卡仍属于财务驱动型的绩效评价工具
- [188] D.以上都是

[189] 题型.判断题

[189] 题干.标杆管理是一项通过衡量比较来提升企业竞争地位的过程

[189] 正确答案.A

[189] 难易度.易

[189] 选项数.2

[189] A.正确

[189] B.错误

[190] 题型.单选题

[190] 题干.标杆管理在 20 世纪 70 年代初期处于

[190] 正确答案.C

[190] 难易度.易

[190] 选项数.4

[190] A.工艺流程的标杆管理阶段

[190] B.标杆管理最佳企业管理实践阶段

[190] C.进行竞争产品的比较阶段

[190] D.战略性标杆管理阶段

[191] 题型.判断题

[191] 题干.标杆管理的第五阶段属于全球标杆管理阶段

[191] 正确答案.A

[191] 难易度.易

[191] 选项数.2

[191] A.正确

[191] B.错误

[193] 题型.填空题

[193] 题干. () 指的是以竞争对手为基准的标杆管理

[193] 正确答案.A

[193] 难易度.易

[193] 选项数.1

[193] A.竞争标杆管理

[194] 题型.判断题

[194] 题干.功能标杆管理指的是以最佳工作流程为基准进行的标杆管理

[194] 正确答案.B

[194] 难易度.易

[194] 选项数.2

[194] A.正确

[194] B.错误

[195] 题型.判断题

[195] 题干.标杆管理按照内容不同分类为产品标杆管理、过程标杆管理、管理标杆管理、战略标杆管理以及最佳实践标杆管理

[195] 正确答案.A

[195] 难易度.易

[195] 选项数.2

[195] A.正确

[195] B.错误

[196] 题型.填空题

[196] 题干.标杆管理按信息收集方法不同分为单向的标杆管理和 ()

- [196] 正确答案.A
[196] 难易度.易
[196] 选项数.1
[196] A.合作标杆管理
-

- [197] 题型.判断题
[197] 题干.单向的标杆管理指的是双方协商同意的情况下，彼此自愿信息共享
[197] 正确答案.B
[197] 难易度.易
[197] 选项数.2
[197] A.正确
[197] B.错误
-

- [198] 题型.单选题
[198] 题干.标杆管理导入的必要条件不包括
[198] 正确答案.C
[198] 难易度.易
[198] 选项数.4
[198] A.高层管理人员的兴趣与支持
[198] B.致力于持续的标杆管理
[198] C.不愿意接受新事物的保守态度
[198] D.有能力把企业运作与战略目标紧密结合起来
-

- [199] 题型.判断题
[199] 题干.标杆管理的主要问题是忽视创新和服务对象以及认识与操作不当
[199] 正确答案.A
[199] 难易度.易
[199] 选项数.2

[199] A.正确

[199] B.错误

[200] 题型.判断题

[200] 题干.素质的三种类型包括核心素质、通用素质以及角色素质

[200] 正确答案.A

[200] 难易度.易

[200] 选项数.2

[200] A.正确

[200] B.错误

绩效管理 [——'200'](#) / [——'50 \(1\)'](#) / [——'50 \(2\)'](#) /

[1] 题型.单选题

[1] 题干.在 () , 目标管理引入中国

[1] 正确答案.C

[1] 难易度.易

[1] 选项数.4

[1] A.20 世纪 60 年代

[1] B.20 世纪 70 年代

[1] C.20 世纪 80 年代

[1] D.20 世纪 90 年代

[2] 题型.单选题

[2] 题干.目标管理的过程包括

[2] 正确答案.D

[2] 难易度.易

[2] 选项数.4

[2] A.制定和分解目标

[2] B.实施目标过程的管理

[2] C.目标成果评价

[2] D.以上都是

[3] 题型.单选题

[3] 题干.目标管理对现代绩效管理思想的影响是

[3] 正确答案.D

[3] 难易度.易

[3] 选项数.4

[3] A.目标管理为现代绩效管理带来自我管理思想

[3] B.员工参与管理为现代绩效管理思想在企业成功运作提供支持

[3] C.目标管理的系统思想使绩效管理能自我发展, 自我提高

[3] D.以上都是

[4] 题型.单选题

[4] 题干.绩效目标设定的原则不包括

[4] 正确答案.C

[4] 难易度.中

[4] 选项数.4

[4] A.这个目标必须符合 SMART 原则

[4] B.目标必须有个人努力的成分

[4] C.目标越多越好

[4] D.目标最好存在于一项完成的工作任务中

[5] 题型.单选题

[5] 题干.KPI 导入前必须收集的资料不包括

[5] 正确答案.C

[5] 难易度.中

[5] 选项数.4

[5] A.企业的使命、愿景和战略

[5] B.运营情况以及人员状况

- [5] C.员工对薪资的期望值
 - [5] D.行业资料以及竞争对手资料
-

- [6] 题型.单选题
 - [6] 题干.KPI 导入的必要条件是
 - [6] 正确答案.D
 - [6] 难易度.易
 - [6] 选项数.4
 - [6] A.收集并分享背景资料
 - [6] B.确认使命、愿景和战略
 - [6] C.KPI 考核的支持环境
 - [6] D.以上都是
-

- [7] 题型.单选题
 - [7] 题干.KPI 体系的特征是
 - [7] 正确答案.D
 - [7] 难易度.易
 - [7] 选项数.4
 - [7] A.具有系统性
 - [7] B.可控与可管理性
 - [7] C.价值牵引与导向性
 - [7] D.以上都是
-

- [8] 题型.单选题
- [8] 题干.在（ ），杜邦公司首创资本报酬率指标和杜邦财务分析体系
- [8] 正确答案.C
- [8] 难易度.易
- [8] 选项数.4
- [8] A.19 世纪初期

- [8] B.19 世纪末
 - [8] C.20 世纪初期
 - [8] D.20 世纪末
-

[9] 题型.单选题

[9] 题干.1992 年, 卡普兰和诺顿在《哈佛商业评论》上发表的《平衡计分卡——驱动绩效的评价指标体系》, 标志着平衡计分卡的

[9] 正确答案.C

[9] 难易度.易

[9] 选项数.4

[9] A.发展

[9] B.成熟

[9] C.诞生

[9] D.淘汰

[10] 题型.单选题

[10] 题干.平衡计分卡中的内部流程角度包括哪些内容

[10] 正确答案.D

[10] 难易度.易

[10] 选项数.4

[10] A.生产制造

[10] B.产品开发

[10] C.售后服务

[10] D.以上都是

[11] 题型.单选题

[11] 题干.下列选项中不属于因考核者的心理、行为而出现的偏差的是

[11] 正确答案.C

[11] 难易度.中

- [11] 选项数.4
- [11] A.近期效应
- [11] B.定式反应
- [11] C.自我认知错误
- [11] D.对比效应

-
- [12] 题型.单选题
 - [12] 题干.目标管理考核法发展中出现的问题不包括
 - [12] 正确答案.C
 - [12] 难易度.中
 - [12] 选项数.4
 - [12] A.强调短期目标
 - [12] B.目标设置困难
 - [12] C.商定目标往往会浪费大量时间
 - [12] D.缺乏必要的行为指导

-
- [13] 题型.单选题
 - [13] 题干.标杆管理的现状不包括
 - [13] 正确答案.C
 - [13] 难易度.中
 - [13] 选项数.4
 - [13] A.福特公司在 20 世纪 80 年代中期实行了标杆管理
 - [13] B.美国电话电报公司实施了标杆管理
 - [13] C.财富 500 强中 80%以上实行了标杆管理
 - [13] D.很多政府机构促进标杆管理的机构
-
-
-
-
-

[20] 题型.判断题

[20] 题干.绩效考核结果也可以应用于开发员工潜能

[20] 正确答案.A

[20] 难易度.易

[20] 选项数.2

[20] A.正确

[20] B.错误

[21] 题型.判断题

[21] 题干.目标管理的起源是彼得德鲁克在《管理理论》一书中提出了目标管理的概念

[21] 正确答案.B

[21] 难易度.中

[21] 选项数.2

[21] A.正确

[21] B.错误

[22] 题型.判断题

[22] 题干.目标管理不是民主管理

[22] 正确答案.B

[22] 难易度.易

[22] 选项数.2

[22] A.正确

[22] B.错误

[23] 题型.判断题

[23] 题干.确定各项绩效目标的重要程度属于绩效目标设定的一部分内容

[23] 正确答案.B

[23] 难易度.易

[23] 选项数.2

[23] A.正确

[23] B.错误

[24] 题型.判断题

[24] 题干.目标管理的推行步骤包括绩效目标设定、确定目标达成的时间框架、实际绩效水平与绩效目标以及设定新的绩效目标

[24] 正确答案.A

[24] 难易度.易

[24] 选项数.2

[24] A.正确

[24] B.错误

[25] 题型.判断题

[25] 题干.中国传统文化具有强烈的人本主义色彩，但这与目标管理隐含“有责任心的工人”的假设并不相通

[25] 正确答案.B

[25] 难易度.易

[25] 选项数.2

[25] A.正确

[25] B.错误

[26] 题型.判断题

[26] 题干.目标管理与我国企业崇尚的全面管理有着天然的联系

[26] 正确答案.A

[26] 难易度.易

[26] 选项数.2

[26] A.正确

[26] B.错误

[27] 题型.判断题

[27] 题干.KPI 的产生基于二八法则的发展

[27] 正确答案.A

[27] 难易度.易

[27] 选项数.2

[27] A.正确

[27] B.错误

[28] 题型.判断题

[28] 题干.关键绩效指标是用于评估和考核被评价者绩效的可量化或可行为化的系统考核体系

[28] 正确答案.A

[28] 难易度.易

[28] 选项数.2

[28] A.正确

[28] B.错误

[29] 题型.判断题

[29] 题干.确定 KPI 的原则包括目标导向原则、SMART 原则、执行原则以及客户导向原则

[29] 正确答案.A

[29] 难易度.易

[29] 选项数.2

[29] A.正确

[29] B.错误

[30] 题型.判断题

[30] 题干.通过关键绩效指标体系无法让不同功能领域的员工相互合作,集中在共同成果上

[30] 正确答案.B

[30] 难易度.易

[30] 选项数.2

[30] A.正确

[30] B.错误

[31] 题型.判断题

[31] 题干.标准是指从哪些方面来对工作产出进行衡量或者评价

[31] 正确答案.B

[31] 难易度.易

[31] 选项数.2

[31] A.正确

[31] B.错误

[32] 题型.判断题

[32] 题干.KPI 实施过程中,要将激励指标与控制指标相结合

[32] 正确答案.A

[32] 难易度.易

[32] 选项数.2

[32] A.正确

[32] B.错误

[33] 题型.判断题

[33] 题干.平衡计分卡 (BSC) 的四个角度是财务、顾客、内部流程以及学习和发展

[33] 正确答案.A

[33] 难易度.易

[33] 选项数.2

[33] A.正确

[33] B.错误

[34] 题型.判断题

[34] 题干.对企业建立明确的绩效反馈系统有帮助是行为观察评价法的优点之一

[34] 正确答案.A

[34] 难易度.易

[34] 选项数.2

[34] A.正确

[34] B.错误

[35] 题型.判断题

[35] 题干.在反馈控制中无须让员工了解主管对自己的期望

[35] 正确答案.B

[35] 难易度.易

[35] 选项数.2

[35] A.正确

[35] B.错误

[36] 题型.判断题

[36] 题干.改进绩效反馈无须明确谈话的态度

[36] 正确答案.B

[36] 难易度.易

[36] 选项数.2

[36] A.正确

[36] B.错误

[37] 题型.判断题

[37] 题干.给与他人的关爱以及帮助他人时也可以使自己受益是绩效改进的前提和理念的内容之一

[37] 正确答案.A

[37] 难易度.易

[37] 选项数.2

[37] A.正确

[37] B.错误

[38] 题型.判断题

[38] 题干.绩效奖金的计算公式为员工实际得到的奖金=奖金总额*奖金系数

[38] 正确答案.A

[38] 难易度.易

[38] 选项数.2

[38] A.正确

[38] B.错误

[39] 题型.判断题

[39] 题干.实施目标过程的管理包括适当的授权、给予下级支持和协调以及适时适地的交换意见三个方面的内容

[39] 正确答案.A

[39] 难易度.易

[39] 选项数.2

[39] A.正确

[39] B.错误

[40] 题型.判断题

[40] 题干.收集企业经营环境、经营模式以及组织管理模式的相关资料并非 KPI 导入的必要条件

[40] 正确答案.B

[40] 难易度.易

[40] 选项数.2

[40] A.正确

[40] B.错误

[41] 题型.判断题

[41] 题干.平衡计分卡中顾客角度的内容包括市场份额、老顾客回头率、新顾客获得率、客户满意度、从客户获得利率等

[41] 正确答案.A

[41] 难易度.易

[41] 选项数.2

[41] A.正确

[41] B.错误

[42] 题型.判断题

[42] 题干.1993年香港成立了香港标杆管理数据交流中心

[42] 正确答案.A

[42] 难易度.易

[42] 选项数.2

[42] A.正确

[42] B.错误

[43] 题型.判断题

[43] 题干.工作产出的确定主要是界定某个个体或团队的工作结果是什么

[43] 正确答案.A

[43] 难易度.易

[43] 选项数.2

[43] A.正确

[43] B.错误

[44] 题型.填空题

[44] 题干.上世纪 60、70 年代, 目标管理在 () 广泛应用

[44] 正确答案.A

[44] 难易度.易

[44] 选项数.1

[44] A.美国

[45] 题型.填空题

[45] 题干. () 是企业绩效管理系统的的基础

[45] 正确答案.A

[45] 难易度.易

[45] 选项数.1

[45] A.KPI

[46] 题型.填空题

[46] 题干.考核知识含量较高的员工以 () 指标为主

[46] 正确答案.A

[46] 难易度.易

[46] 选项数.1

[46] A.结果性

[47] 题型.填空题

[47] 题干.关键指标的类型包括数量、质量、成本以及 () 指标

[47] 正确答案.A

[47] 难易度.易

[47] 选项数.1

[47] A.时限

[48] 题型.简答题

[48] 题干.目标管理的优势有哪些

[48] 正确答案.A

[48] 难易度.难

[48] 选项数.1

[48] A.形成激励; 有效管理; 明确任务; 控制有效

[49] 题型.简答题

[49] 题干.在本土实施 BSC 的障碍有哪些

[49] 正确答案.A

[49] 难易度.难

[49] 选项数.1

[49] A.职能分工混乱; 沟通壁垒; 信息收集与处理能力差; 不重视平衡计分卡的学习和成长角度

[50] 题型.简答题

[50] 题干.标杆管理对我国企业的借鉴意义有哪些

[50] 正确答案.A

[50] 难易度.难

[50] 选项数.1

[50] A.标杆管理应该制度化、组织化; 培育一种标杆的企业文化; 加快标杆管理网络和资料库建设

绩效管理 [——'200'](#) / [——'50 \(1\) '](#) / [——'50 \(2\) '](#) /

[1] 题型.单选题

[1] 题干.注重过程/行为的绩效观的缺点是

[1] 正确答案.D

[1] 难易度.中

- [1] 选项数.4
 - [1] A.成功的创新者难以容身
 - [1] B.过分的强调工作的方法和步骤
 - [1] C.有时忽视实际的工作效果
 - [1] D.以上都是
-

- [2] 题型.单选题
 - [2] 题干.员工和管理者都不喜欢绩效考核的原因是
 - [2] 正确答案.D
 - [2] 难易度.易
 - [2] 选项数.4
 - [2] A.绩效考核本身的性质决定了它是一个容易使人焦虑的事情
 - [2] B.绩效考核目的不明确
 - [2] C.绩效考核结果不理想使得绩效考核更加难以开展
 - [2] D.以上都是
-

- [3] 题型.单选题
 - [3] 题干.以下说法正确的是
 - [3] 正确答案.C
 - [3] 难易度.中
 - [3] 选项数.4
 - [3] A.绩效考核是独立于绩效管理的系统
 - [3] B.绩效管理是一个阶段性的总结
 - [3] C.绩效管理具有前瞻性
 - [3] D.绩效管理可以忽视能力的培养
-

- [4] 题型.单选题
- [4] 题干.绩效管理的重要作用不包括
- [4] 正确答案.C
- [4] 难易度.易

- [4] 选项数.4
 - [4] A.有效地弥补绩效考核的不足
 - [4] B.绩效管理可以有效地促进质量管理
 - [4] C.绩效管理能够节约管理者的各种成本
 - [4] D.绩效管理可以促进员工的发展
-

- [5] 题型.单选题
 - [5] 题干.管理控制系统的基本思想包括
 - [5] 正确答案.D
 - [5] 难易度.易
 - [5] 选项数.4
 - [5] A.控制和限制
 - [5] B.指导和命令
 - [5] C.校对和检验
 - [5] D.以上都是
-

- [6] 题型.单选题
 - [6] 题干.绩效考核结果的应用不包括
 - [6] 正确答案.C
 - [6] 难易度.易
 - [6] 选项数.4
 - [6] A.制定绩效改善计划
 - [6] B.组织培训
 - [6] C.工作地的安排
 - [6] D.人力资源规划
-

- [7] 题型.单选题
- [7] 题干.员工应该向管理者表达的内容是
- [7] 正确答案.D
- [7] 难易度.易

- [7] 选项数.4
- [7] A.自己对工作目标和如何完成工作的认识
- [7] B.工作中可能遇到的困难与问题
- [7] C.需要组织给予的支持与帮助
- [7] D.以上都是

-
- [8] 题型.单选题
 - [8] 题干.相对评估方法的缺点是
 - [8] 正确答案.D
 - [8] 难易度.中
 - [8] 选项数.4
 - [8] A.评分标准是模糊或者是不实在的，准确性和公平性受到质疑
 - [8] B.没有说明员工必须做什么才能得到好的评分，不能起到指导和监控的作用
 - [8] C.不能公平的对来自不同部门的员工的绩效进行比较
 - [8] D.以上都是

-
- [17] 题型.判断题
 - [17] 题干.注重结果/产出的绩效观能够增强员工的成就感
 - [17] 正确答案.A
 - [17] 难易度.易
 - [17] 选项数.2

[17] A.正确

[17] B.错误

[18] 题型.判断题

[18] 题干.Kane 认为，绩效是一个人留下的东西，与目的相对独立存在

[18] 正确答案.A

[18] 难易度.易

[18] 选项数.2

[18] A.正确

[18] B.错误

[19] 题型.判断题

[19] 题干.绩效考核是对组织成员在日常工作中所表现的能力、态度和业绩，进行以事实为依据的评价

[19] 正确答案.A

[19] 难易度.易

[19] 选项数.2

[19] A.正确

[19] B.错误

[20] 题型.判断题

[20] 题干.过分依赖绩效考核制度不会削弱组织各级管理者对改善绩效方面的责任

[20] 正确答案.B

[20] 难易度.中

[20] 选项数.2

[20] A.正确

[20] B.错误

- [21] 题型.判断题
- [21] 题干.与绩效管理相比,绩效考核只注重成绩的大小
- [21] 正确答案.A
- [21] 难易度.易
- [21] 选项数.2
- [21] A.正确
- [21] B.错误
-

- [22] 题型.判断题
- [22] 题干.员工改善绩效的动力来源于利益的驱使和对惩罚的惧怕
- [22] 正确答案.A
- [22] 难易度.易
- [22] 选项数.2
- [22] A.正确
- [22] B.错误
-

- [23] 题型.判断题
- [23] 题干.工作分析是绩效管理的前提
- [23] 正确答案.A
- [23] 难易度.易
- [23] 选项数.2
- [23] A.正确
- [23] B.错误
-

- [24] 题型.判断题
- [24] 题干.企业可以通过人员培训重新设计绩效管理
- [24] 正确答案.B
- [24] 难易度.易
- [24] 选项数.2

[24] A.正确

[24] B.错误

[25] 题型.判断题

[25] 题干.绩效管理决定了薪酬

[25] 正确答案.A

[25] 难易度.易

[25] 选项数.2

[25] A.正确

[25] B.错误

[26] 题型.判断题

[26] 题干.管理控制系统的逻辑环节只有预先（前馈）控制、指导（过程）控制以及事后（反馈）控制

[26] 正确答案.B

[26] 难易度.中

[26] 选项数.2

[26] A.正确

[26] B.错误

[27] 题型.判断题

[27] 题干.过程控制是建立在对结果评估的基础上，对前馈控制进行调整和修正所做的控制

[27] 正确答案.B

[27] 难易度.易

[27] 选项数.2

[27] A.正确

[27] B.错误

[28] 题型.判断题

[28] 题干.奖惩体现了控制功能, 是封闭的, 并且具有绩效改善的组织手段做保证

[28] 正确答案.B

[28] 难易度.易

[28] 选项数.2

[28] A.正确

[28] B.错误

[29] 题型.判断题

[29] 题干.绩效考核结果可以应用于正确处理内部员工关系

[29] 正确答案.A

[29] 难易度.易

[29] 选项数.2

[29] A.正确

[29] B.错误

[30] 题型.判断题

[30] 题干.定期或者不定期地面对面沟通可以实现管理者对绩效管理的过程控制

[30] 正确答案.A

[30] 难易度.易

[30] 选项数.2

[30] A.正确

[30] B.错误

[31] 题型.判断题

[31] 题干.管理者可以根据自己的主观臆断来进行绩效考核与评价

[31] 正确答案.B

[31] 难易度.中

[31] 选项数.2

[31] A.正确

[31] B.错误

[32] 题型.判断题

[32] 题干.绩效计划包括工作计划和绩效指标

[32] 正确答案.A

[32] 难易度.易

[32] 选项数.2

[32] A.正确

[32] B.错误

[33] 题型.判断题

[33] 题干.绩效计划中员工在本次绩效周期内达到的工作目标分为
量化和非量化两种

[33] 正确答案.A

[33] 难易度.中

[33] 选项数.2

[33] A.正确

[33] B.错误

[34] 题型.判断题

[34] 题干.注重过程/行为的绩效观不能及时获得个人活动信息

[34] 正确答案.B

[34] 难易度.易

[34] 选项数.2

[34] A.正确

[34] B.错误

[35] 题型.判断题

[35] 题干.绩效管理能够有效地避免管理人员与员工之间的冲突

[35] 正确答案.A

[35] 难易度.易

[35] 选项数.2

[35] A.正确

[35] B.错误

[36] 题型.判断题

[36] 题干.绩效管理可以指导人员招聘

[36] 正确答案.A

[36] 难易度.易

[36] 选项数.2

[36] A.正确

[36] B.错误

[37] 题型.判断题

[37] 题干.绩效管理的基本流程只包括绩效计划与指标体系的构建、绩效管理的控制过程、绩效的反馈与面谈

[37] 正确答案.B

[37] 难易度.中

[37] 选项数.2

[37] A.正确

[37] B.错误

[38] 题型.判断题

[38] 题干.绩效计划的内容包含工作目标和结果重要性以及从何处获得员工工作结果的信息的内容

[38] 正确答案.A

[38] 难易度.易

[38] 选项数.2

[38] A.正确

[38] B.错误

[39] 题型.判断题

[39] 题干.以行为为导向的绩效指标适用于评价那些可以通过多种方法达到绩效标准或者绩效目标的岗位

[39] 正确答案.B

[39] 难易度.易

[39] 选项数.2

[39] A.正确

[39] B.错误

[40] 题型.判断题

[40] 题干.修订只需要在考评前修订

[40] 正确答案.B

[40] 难易度.易

[40] 选项数.2

[40] A.正确

[40] B.错误

[41] 题型.判断题

[41] 题干.建立绩效指标体系应该通过人员分配以及薪酬分析来确定绩效评价指标

[41] 正确答案.B

[41] 难易度.易

[41] 选项数.2

[41] A.正确

[41] B.错误

[42] 题型.判断题

[42] 题干.配对比较法的优点是应用简便, 准确性较高

[42] 正确答案.A

[42] 难易度.易

[42] 选项数.2

[42] A.正确

[42] B.错误

[43] 题型.判断题

[43] 题干.360 度考评的实施程序包括评价项目设计、培训考评者以及实施

[43] 正确答案.A

[43] 难易度.易

[43] 选项数.2

[43] A.正确

[43] B.错误

[44] 题型.填空题

[44] 题干.经济学视角中, 绩效薪酬是员工和组织之间 () 的承诺关系

[44] 正确答案.A

[44] 难易度.易

[44] 选项数.1

[44] A.对等

[45] 题型.填空题

[45] 题干.绩效管理系统是由 ()、目标执行过程督导以及绩效评估过程改进三个基本步骤构成的

[45] 正确答案.A

[45] 难易度.易

[45] 选项数.1

[45] A.目标控制期望建立

[46] 题型.填空题

[46] 题干.设定绩效计划时，管理者与员工沟通的原则是

[46] 正确答案.A

[46] 难易度.易

[46] 选项数.1

[46] A.平等沟通

[47] 题型.填空题

[47] 题干.（ ）指的是简单的把一组中的所有的员工按照总业绩的顺序排列起来

[47] 正确答案.A

[47] 难易度.易

[47] 选项数.1

[47] A.简单排序法

[48] 题型.简答题

[48] 题干.绩效管理对组织战略的意义有哪些

[48] 正确答案.A

[48] 难易度.难

[48] 选项数.1

[48] A.确定企业的核心竞争力；利用绩效管理构建核心竞争力的提升系统

[49] 题型.简答题

[49] 题干.设定绩效计划的原则是什么

[49] 正确答案.A

[49] 难易度.难

[49] 选项数.1

[49] A.这些标准是否与企业战略有关；这些标准中是否包含可度量或者可定量的指标

[50] 题型.简答题

[50] 题干.管理者参与的小组会议或团队会议的缺点有哪些

[50] 正确答案.A

[50] 难易度.难

[50] 选项数.1

[50] A.耗费时间长，难以取得时间上的统一性；有些问题难以在公开场合进行讨论；容易流于形式，走过场；大家对会议的需求不同，对信息会有选择性的过滤

绩效管理. [——'200'](#) / [——'50 \(1\) '](#) / [——'50 \(2\) '](#) /

[1] 题型.判断题

[1] 正确答案.A

[1] 难易度.易

[1] 选项数.2

[1] A.正确

[1] B.错误

[2] 题型.判断题

[2] 正确答案.A

[2] 难易度.易

[2] 选项数.2

[2] A.正确

[2] B.错误

- [3] 题型.填空题
 - [3] 正确答案.A
 - [3] 难易度.易
 - [3] 选项数.1
 - [3] A.对等
-
-

- [6] 题型.判断题
 - [6] 正确答案.A
 - [6] 难易度.易
 - [6] 选项数.2
 - [6] A.正确
 - [6] B.错误
-

- [7] 题型.单选题
 - [7] 正确答案.D
 - [7] 难易度.中
 - [7] 选项数.4
 - [7] A.成功的创新者难以容身
 - [7] B.过分的强调工作的方法和步骤
 - [7] C.有时忽视实际的工作效果
 - [7] D.以上都是
-

- [8] 题型.判断题
- [8] 正确答案.A
- [8] 难易度.易
- [8] 选项数.2
- [8] A.正确
- [8] B.错误

-
- [9] 题型.单选题
 - [9] 正确答案.D
 - [9] 难易度.易
 - [9] 选项数.4
 - [9] A.绩效考核本身的性质决定了它是一个容易使人焦虑的事情
 - [9] B.绩效考核目的不明确
 - [9] C.绩效考核结果不理想使得绩效考核更加难以开展
 - [9] D.以上都是

-
- [10] 题型.判断题
 - [10] 正确答案.B
 - [10] 难易度.中
 - [10] 选项数.2
 - [10] A.正确
 - [10] B.错误

-
- [11] 题型.单选题
 - [11] 正确答案.C
 - [11] 难易度.中
 - [11] 选项数.4
 - [11] A.绩效考核是独立于绩效管理的系统
 - [11] B.绩效管理是一个阶段性的总结
 - [11] C.绩效管理具有前瞻性
 - [11] D.绩效管理可以忽视能力的培养

-
- [12] 题型.判断题
 - [12] 正确答案.A
 - [12] 难易度.易
 - [12] 选项数.2

[12] A.正确

[12] B.错误

[13] 题型.判断题

[13] 正确答案.A

[13] 难易度.易

[13] 选项数.2

[13] A.正确

[13] B.错误

[14] 题型.单选题

[14] 正确答案.C

[14] 难易度.易

[14] 选项数.4

[14] A.有效地弥补绩效考核的不足

[14] B.绩效管理可以有效地促进质量管理

[14] C.绩效管理能够节约管理者的各种成本

[14] D.绩效管理可以促进员工的发展

[15] 题型.简答题

[15] 正确答案.A

[15] 难易度.难

[15] 选项数.1

[15] A.确定企业的核心竞争力；利用绩效管理构建核心竞争力的提升系统

[17] 题型.判断题

[17] 正确答案.A

[17] 难易度.易

[17] 选项数.2

[17] A.正确

[17] B.错误

[18] 题型.判断题

[18] 正确答案.B

[18] 难易度.易

[18] 选项数.2

[18] A.正确

[18] B.错误

[19] 题型.判断题

[19] 正确答案.A

[19] 难易度.易

[19] 选项数.2

[19] A.正确

[19] B.错误

[20] 题型.单选题

[20] 正确答案.D

[20] 难易度.易

[20] 选项数.4

[20] A.控制和限制

[20] B.指导和命令

[20] C.校对和检验

[20] D.以上都是

[21] 题型.判断题

[21] 正确答案.B

[21] 难易度.中

[21] 选项数.2

[21] A.正确

[21] B.错误

[23] 题型.判断题

[23] 正确答案.B

[23] 难易度.易

[23] 选项数.2

[23] A.正确

[23] B.错误

[24] 题型.判断题

[24] 正确答案.B

[24] 难易度.易

[24] 选项数.2

[24] A.正确

[24] B.错误

[25] 题型.填空题

[25] 正确答案.A

[25] 难易度.易

[25] 选项数.1

[25] A.目标控制期望建立

[27] 题型.判断题

[27] 正确答案.A

[27] 难易度.易

[27] 选项数.2

[27] A.正确

[27] B.错误

[28] 题型.单选题

[28] 正确答案.C

[28] 难易度.易

[28] 选项数.4

[28] A.制定绩效改善计划

[28] B.组织培训

[28] C.工作地的安排

[28] D.人力资源规划

[29] 题型.判断题

[29] 正确答案.A

[29] 难易度.易

[29] 选项数.2

[29] A.正确

[29] B.错误

[30] 题型.判断题

[30] 正确答案.B

[30] 难易度.中

[30] 选项数.2

[30] A.正确

[30] B.错误

[31] 题型.判断题

[31] 正确答案.A

[31] 难易度.易

[31] 选项数.2

[31] A.正确

[31] B.错误

[32] 题型.简答题

[32] 正确答案.A

[32] 难易度.难

[32] 选项数.1

[32] A.这些标准是否与企业战略有关; 这些标准中是否包含可度量或者可定量的指标

[34] 题型.单选题

[34] 正确答案.D

[34] 难易度.易

[34] 选项数.4

[34] A.自己对工作目标和如何完成工作的认识

[34] B.工作中可能遇到的困难与问题

[34] C.需要组织给予的支持与帮助

[34] D.以上都是

[35] 题型.判断题

[35] 正确答案.A

[35] 难易度.中

[35] 选项数.2

[35] A.正确

[35] B.错误

[36] 题型.填空题

[36] 正确答案.A

[36] 难易度.易

- [36] 选项数.1
- [36] A.平等沟通

-
- [37] 题型.判断题
 - [37] 正确答案.B
 - [37] 难易度.易
 - [37] 选项数.2
 - [37] A.正确
 - [37] B.错误

-
- [38] 题型.填空题
 - [38] 正确答案.A
 - [38] 难易度.中
 - [38] 选项数.1
 - [38] A.企业的财务指标

-
- [39] 题型.判断题
 - [39] 正确答案.A
 - [39] 难易度.中
 - [39] 选项数.2
 - [39] A.正确
 - [39] B.错误

-
- [40] 题型.填空题
 - [40] 正确答案.A
 - [40] 难易度.易
 - [40] 选项数.1
 - [40] A.软指标
-

[41] 题型.判断题

[41] 正确答案.A

[41] 难易度.易

[41] 选项数.2

[41] A.正确

[41] B.错误

[42] 题型.单选题

[42] 正确答案.D

[42] 难易度.易

[42] 选项数.4

[42] A.没有考虑情境因素，通常预测效度低

[42] B.不能有效地区分实际工作绩效，使员工容易产生不公平感

[42] C.将注意力集中在短期内难以改变人的特质上，不利于改进绩效

[42] D.以上都是

[43] 题型.判断题

[43] 正确答案.A

[43] 难易度.中

[43] 选项数.2

[43] A.正确

[43] B.错误

[44] 题型.简答题

[44] 正确答案.A

[44] 难易度.难

[44] 选项数.1

[44] A.定量指标为主，定性指标为辅的原则；少而精的原则；可测量性原则；独立性差异性原则；目标一致性原则

[45] 题型.填空题
[45] 正确答案.A
[45] 难易度.易
[45] 选项数.1
[45] A.系统性

[46] 题型.判断题
[46] 正确答案.B
[46] 难易度.易
[46] 选项数.2
[46] A.正确
[46] B.错误

[48] 题型.判断题
[48] 正确答案.A
[48] 难易度.易
[48] 选项数.2
[48] A.正确
[48] B.错误

[49] 题型.单选题
[49] 正确答案.D
[49] 难易度.中
[49] 选项数.4
[49] A.企业层面
[49] B.部门层面
[49] C.职位层面
[49] D.以上都是

[50] 题型.填空题
[50] 正确答案.A
[50] 难易度.易
[50] 选项数.1
[50] A.主观经验法

[51] 题型.填空题
[51] 正确答案.A
[51] 难易度.易
[51] 选项数.1
[51] A.有效性

[52] 题型.判断题
[52] 正确答案.A
[52] 难易度.易
[52] 选项数.2
[52] A.正确
[52] B.错误

[53] 题型.判断题
[53] 正确答案.B
[53] 难易度.中
[53] 选项数.2
[53] A.正确
[53] B.错误

[54] 题型.填空题
[54] 正确答案.A
[54] 难易度.易

- [54] 选项数.1
- [54] A.量化标准

-
- [55] 题型.判断题
 - [55] 正确答案.B
 - [55] 难易度.易
 - [55] 选项数.2
 - [55] A.正确
 - [55] B.错误

-
- [56] 题型.简答题
 - [56] 正确答案.A
 - [56] 难易度.难
 - [56] 选项数.1
 - [56] A.一是标准的基准点，二是等级间的差距

-
- [57] 题型.判断题
 - [57] 正确答案.A
 - [57] 难易度.易
 - [57] 选项数.2
 - [57] A.正确
 - [57] B.错误

-
- [58] 题型.判断题
 - [58] 正确答案.B
 - [58] 难易度.易
 - [58] 选项数.2
 - [58] A.正确
 - [58] B.错误
-

- [59] 题型.单选题
 - [59] 正确答案.D
 - [59] 难易度.易
 - [59] 选项数.4
 - [59] A.考核标准压力要适度
 - [59] B.考核标准要有一定的稳定性
 - [59] C.制定的绩效标准应符合 SMART 原则
 - [59] D.以上都是
-

- [60] 题型.单选题
 - [60] 正确答案.C
 - [60] 难易度.中
 - [60] 选项数.4
 - [60] A.具体
 - [60] B.可度量
 - [60] C.现实性
 - [60] D.有时限
-

- [61] 题型.判断题
 - [61] 正确答案.A
 - [61] 难易度.易
 - [61] 选项数.2
 - [61] A.正确
 - [61] B.错误
-

- [62] 题型.判断题
- [62] 正确答案.B
- [62] 难易度.易
- [62] 选项数.2

[62] A.正确

[62] B.错误

[63] 题型.单选题

[63] 正确答案.C

[63] 难易度.易

[63] 选项数.4

[63] A.过于强调近期绩效

[63] B.误解或混淆绩效标准

[63] C.不利于管理者与员工建立良好的关系

[63] D.缺少后续行动和计划

[64] 题型.判断题

[64] 正确答案.A

[64] 难易度.易

[64] 选项数.2

[64] A.正确

[64] B.错误

[65] 题型.单选题

[65] 正确答案.C

[65] 难易度.中

[65] 选项数.4

[65] A.管理者能为员工提供何种帮助

[65] B.是否外界发生的变化影响着工作目标

[65] C.员工对管理者的评价

[65] D.如果目标需要改变, 如何进行调整

[66] 题型.单选题

[66] 正确答案.D

- [66] 难易度.易
 - [66] 选项数.4
 - [66] A.书面报告
 - [66] B.面谈沟通
 - [66] C.管理者参与的小组会议或团队会议
 - [66] D.微信聊天
-

- [68] 题型.判断题
 - [68] 正确答案.B
 - [68] 难易度.易
 - [68] 选项数.2
 - [68] A.正确
 - [68] B.错误
-

- [69] 题型.判断题
 - [69] 正确答案.A
 - [69] 难易度.易
 - [69] 选项数.2
 - [69] A.正确
 - [69] B.错误
-

- [70] 题型.判断题
 - [70] 正确答案.B
 - [70] 难易度.易
 - [70] 选项数.2
 - [70] A.正确
 - [70] B.错误
-
-

[72] 题型.判断题

[72] 正确答案.A

[72] 难易度.易

[72] 选项数.2

[72] A.正确

[72] B.错误

[73] 题型.单选题

[73] 正确答案.D

[73] 难易度.易

[73] 选项数.4

[73] A.发现绩效问题，提供解决方案

[73] B.掌握员工信息，发现其长处和短处，有针对性的提供培训和再教育

[73] C.在发生劳动争议时为组织的决策辩护

[73] D.以上都是

[74] 题型.判断题

[74] 正确答案.A

[74] 难易度.易

[74] 选项数.2

[74] A.正确

[74] B.错误

[76] 题型.填空题

[76] 正确答案.A

[76] 难易度.易

[76] 选项数.1

[76] A.具体证据

[77] 题型.填空题
[77] 正确答案.A
[77] 难易度.易
[77] 选项数.1
[77] A.结果导向评估方法

[78] 题型.判断题
[78] 正确答案.A
[78] 难易度.易
[78] 选项数.2
[78] A.正确
[78] B.错误

[79] 题型.单选题
[79] 正确答案.D
[79] 难易度.易
[79] 选项数.4
[79] A.交错排序法
[79] B.强制分布法
[79] C.配对比较法
[79] D.以上都是

[80] 题型.判断题
[80] 正确答案.A
[80] 难易度.易
[80] 选项数.2
[80] A.正确
[80] B.错误

[81] 题型.填空题
[81] 正确答案.A
[81] 难易度.易
[81] 选项数.1
[81] A.强制分布法

[83] 题型.判断题
[83] 正确答案.B
[83] 难易度.易
[83] 选项数.2
[83] A.正确
[83] B.错误

[84] 题型.填空题
[84] 正确答案.A
[84] 难易度.易
[84] 选项数.1
[84] A.与个人特征相关

[85] 题型.判断题
[85] 正确答案.A
[85] 难易度.易
[85] 选项数.2
[85] A.正确
[85] B.错误

[86] 题型.判断题
[86] 正确答案.B
[86] 难易度.易

[86] 选项数.2

[86] A.正确

[86] B.错误

[88] 题型.简答题

[88] 正确答案.A

[88] 难易度.难

[88] 选项数.1

[88] A.确保匿名；使信息反馈者富有责任感；防止对系统开玩笑；
使用统计程序；辨认和鉴别偏见

[89] 题型.判断题

[89] 正确答案.B

[89] 难易度.易

[89] 选项数.2

[89] A.正确

[89] B.错误

[91] 题型.判断题

[91] 正确答案.A

[91] 难易度.易

[91] 选项数.2

[91] A.正确

[91] B.错误

[93] 题型.判断题

[93] 正确答案.B

[93] 难易度.易

[93] 选项数.2

[93] A.正确

[93] B.错误

[94] 题型.判断题

[94] 正确答案.A

[94] 难易度.易

[94] 选项数.2

[94] A.正确

[94] B.错误

[95] 题型.单选题

[95] 正确答案.D

[95] 难易度.易

[95] 选项数.4

[95] A.不能有效的指导行为

[95] B.不能提供一个良好的机制提供具体的、非威胁性的反馈

[95] C.分数未被明确规定，所以很可能得不到准确的评定

[95] D.以上都是

[96] 题型.判断题

[96] 正确答案.A

[96] 难易度.易

[96] 选项数.2

[96] A.正确

[96] B.错误

[97] 题型.判断题

[97] 正确答案.B

[97] 难度度.中

[97] 选项数.2

[97] A.正确

[97] B.错误

[99] 题型.填空题

[99] 正确答案.A

[99] 难度度.易

[99] 选项数.1

[99] A.行为观察评价法

[100] 题型.判断题

[100] 正确答案.A

[100] 难度度.易

[100] 选项数.2

[100] A.正确

[100] B.错误

[101] 题型.单选题

[101] 正确答案.D

[101] 难度度.易

[101] 选项数.4

[101] A.年度报告法

[101] B.关键事件清单法

[101] C.行为定位评级法

[101] D.以上都是

[102] 题型.判断题

[102] 正确答案.B

[102] 难度度.中

[102] 选项数.2

[102] A.正确

[102] B.错误

[104] 题型.填空题

[104] 正确答案.A

[104] 难度度.易

[104] 选项数.1

[104] A.产量衡量法

[105] 题型.单选题

[105] 正确答案.C

[105] 难度度.易

[105] 选项数.4

[105] A.1950

[105] B.1952

[105] C.1954

[105] D.1970

[106] 题型.判断题

[106] 正确答案.A

[106] 难度度.易

[106] 选项数.2

[106] A.正确

[106] B.错误

- [108] 题型.单选题
 - [108] 正确答案.D
 - [108] 难易度.易
 - [108] 选项数.4
 - [108] A.绩效考核自身存在偏差
 - [108] B.评估者问题
 - [108] C.被评估者问题
 - [108] D.以上都是
-

- [109] 题型.判断题
 - [109] 正确答案.B
 - [109] 难易度.易
 - [109] 选项数.2
 - [109] A.正确
 - [109] B.错误
-

- [110] 题型.判断题
 - [110] 正确答案.A
 - [110] 难易度.易
 - [110] 选项数.2
 - [110] A.正确
 - [110] B.错误
-

- [111] 题型.单选题
- [111] 正确答案.C
- [111] 难易度.中
- [111] 选项数.4
- [111] A.绩效方式单一
- [111] B.考核过程形式化

[111] C.考核标准过于严苛

[111] D.考核结果无反馈

[112] 题型.单选题

[112] 正确答案.D

[112] 难易度.易

[112] 选项数.4

[112] A.树立绩效管理的思想

[112] B.明确考核的目的

[112] C.设计系统的指标体系和有效的考核标准

[112] D.以上都是

[114] 题型.判断题

[114] 正确答案.A

[114] 难易度.易

[114] 选项数.2

[114] A.正确

[114] B.错误

[115] 题型.简答题

[115] 正确答案.A

[115] 难易度.难

[115] 选项数.1

[115] A.考核的内容和考核的标准；列举典型的考核错误；提高考核者的观察力和判断力；加强考核者对绩效考核工作的重视和投入

[116] 题型.判断题

[116] 正确答案.B

[116] 难易度.易

[116] 选项数.2

[116] A.正确

[116] B.错误

[118] 题型.判断题

[118] 正确答案.A

[118] 难易度.易

[118] 选项数.2

[118] A.正确

[118] B.错误

[119] 题型.填空题

[119] 正确答案.A

[119] 难易度.易

[119] 选项数.1

[119] A.正式反馈

[121] 题型.填空题

[121] 正确答案.A

[121] 难易度.易

[121] 选项数.1

[121] A.冲锋型

[122] 题型.判断题

[122] 正确答案.B

[122] 难易度.中

[122] 选项数.2

[122] A.正确

[122] B.错误

[124] 题型.判断题

[124] 正确答案.A

[124] 难易度.易

[124] 选项数.2

[124] A.正确

[124] B.错误

[126] 题型.判断题

[126] 正确答案.A

[126] 难易度.易

[126] 选项数.2

[126] A.正确

[126] B.错误

[127] 题型.填空题

[127] 正确答案.A

[127] 难易度.易

[127] 选项数.1

[127] A.任务学习层次

[129] 题型.简答题

[129] 正确答案.A

[129] 难易度.难

[129] 选项数.1

[129] A.及时反馈；对事不对人；允许员工提出自己的意见；确保理解的是同提出对员工的支持帮助计划

[130] 题型.单选题

[130] 正确答案.D

[130] 难易度.易

[130] 选项数.4

[130] A.以人为本，促进员工的职业发展

[130] B.将员工个体和组织紧密联系起来，促进员工余切共同成长和发展

[130] C.统筹兼顾，综合应用，为人师决策提供科学依据

[130] D.以上都是

[131] 题型.判断题

[131] 正确答案.B

[131] 难易度.易

[131] 选项数.2

[131] A.正确

[131] B.错误

[132] 题型.判断题

[132] 正确答案.A

[132] 难易度.易

[132] 选项数.2

[132] A.正确

[132] B.错误

[134] 题型.单选题

[134] 正确答案.C

- [134] 难易度.中
[134] 选项数.4
[134] A.人们有能力，并且渴望学习并提高自身的能力
[134] B.意识和觉悟能够让人们做出不同的我选择
[134] C.良好的工作环境更有利于提高业绩
[134] D.创造有利于学习的团队氛围
-

- [135] 题型.单选题
[135] 正确答案.C
[135] 难易度.中
[135] 选项数.4
[135] A.目标由谁决定
[135] B.优秀目标具备怎样的特点，怎样去设定目标
[135] C.绩效目标是否具有现实性和可行性
[135] D.绩效目标的完成情况
-

- [136] 题型.判断题
[136] 正确答案.B
[136] 难易度.易
[136] 选项数.2
[136] A.正确
[136] B.错误
-

- [137] 题型.判断题
[137] 正确答案.A
[137] 难易度.易
[137] 选项数.2
[137] A.正确
[137] B.错误
-

[139] 题型.单选题

[139] 正确答案.C

[139] 难易度.易

[139] 选项数.4

[139] A.知识障碍

[139] B.技能障碍

[139] C.沟通障碍

[139] D.情感障碍

[140] 题型.填空题

[140] 正确答案.A

[140] 难易度.易

[140] 选项数.1

[140] A.技能障碍

[141] 题型.判断题

[141] 正确答案.B

[141] 难易度.易

[141] 选项数.2

[141] A.正确

[141] B.错误

[142] 题型.单选题

[142] 正确答案.D

[142] 难易度.易

[142] 选项数.4

[142] A.高层管理者应该把他们自己的绩效改进当作实施对员工绩效改进内容的一个组成部分

[142] B.绩效改进方案的实施需要细致的策划和有组织的培训和指

导

[142] C.绩效改进的过程一定要可以控制

[142] D.以上都是

[143] 题型.填空题

[143] 正确答案.A

[143] 难易度.易

[143] 选项数.1

[143] A.绩效加薪

[144] 题型.判断题

[144] 正确答案.A

[144] 难易度.易

[144] 选项数.2

[144] A.正确

[144] B.错误

[146] 题型.判断题

[146] 正确答案.A

[146] 难易度.易

[146] 选项数.2

[146] A.正确

[146] B.错误

[147] 题型.判断题

[147] 正确答案.B

[147] 难易度.中

[147] 选项数.2

[147] A.正确

[147] B.错误

[148] 题型.填空题

[148] 正确答案.A

[148] 难易度.易

[148] 选项数.1

[148] A.美国

[149] 题型.单选题

[149] 正确答案.C

[149] 难易度.易

[149] 选项数.4

[149] A.20 世纪 60 年代

[149] B.20 世纪 70 年代

[149] C.20 世纪 80 年代

[149] D.20 世纪 90 年代

[150] 题型.单选题

[150] 正确答案.D

[150] 难易度.易

[150] 选项数.4

[150] A.制定和分解目标

[150] B.实施目标过程的管理

[150] C.目标成果评价

[150] D.以上都是

[151] 题型.判断题

[151] 正确答案.B

[151] 难易度.易

[151] 选项数.2

[151] A.正确

[151] B.错误

[152] 题型.简答题

[152] 正确答案.A

[152] 难易度.难

[152] 选项数.1

[152] A.形成激励; 有效管理; 明确任务; 控制有效

[153] 题型.单选题

[153] 正确答案.D

[153] 难易度.易

[153] 选项数.4

[153] A.目标管理为现代绩效管理带来自我管理思想

[153] B.员工参与管理为现代绩效管理思想在企业成功运作提供支持

[153] C.目标管理的系统思想使绩效管理能自我发展, 自我提高

[153] D.以上都是

[155] 题型.判断题

[155] 正确答案.B

[155] 难易度.易

[155] 选项数.2

[155] A.正确

[155] B.错误

[156] 题型.判断题

[156] 正确答案.A

[156] 难易度.易

[156] 选项数.2

[156] A.正确

[156] B.错误

[157] 题型.单选题

[157] 正确答案.C

[157] 难易度.中

[157] 选项数.4

[157] A.这个目标必须符合 SMART 原则

[157] B.目标必须有个人努力的成分

[157] C.目标越多越好

[157] D.目标最好存在于一项完成的工作任务中

[158] 题型.判断题

[158] 正确答案.B

[158] 难易度.易

[158] 选项数.2

[158] A.正确

[158] B.错误

[159] 题型.判断题

[159] 正确答案.A

[159] 难易度.易

[159] 选项数.2

[159] A.正确

[159] B.错误

[160] 题型.判断题

[160] 正确答案.A

- [160] 难度度.易
 - [160] 选项数.2
 - [160] A.正确
 - [160] B.错误
-

- [161] 题型.填空题
 - [161] 正确答案.A
 - [161] 难度度.易
 - [161] 选项数.1
 - [161] A.KPI
-

- [162] 题型.判断题
 - [162] 正确答案.A
 - [162] 难度度.易
 - [162] 选项数.2
 - [162] A.正确
 - [162] B.错误
-

- [164] 题型.单选题
 - [164] 正确答案.C
 - [164] 难度度.中
 - [164] 选项数.4
 - [164] A.企业的使命、愿景和战略
 - [164] B.运营情况以及人员状况
 - [164] C.员工对薪资的期望值
 - [164] D.行业资料以及竞争对手资料
-

- [165] 题型.单选题
- [165] 正确答案.D

- [165] 难度度.易
 - [165] 选项数.4
 - [165] A.收集并分享背景资料
 - [165] B.确认使命、愿景和战略
 - [165] C.KPI 考核的支持环境
 - [165] D.以上都是
-

- [167] 题型.判断题
 - [167] 正确答案.A
 - [167] 难度度.易
 - [167] 选项数.2
 - [167] A.正确
 - [167] B.错误
-

- [168] 题型.填空题
 - [168] 正确答案.A
 - [168] 难度度.易
 - [168] 选项数.1
 - [168] A.结果性
-

- [169] 题型.判断题
 - [169] 正确答案.B
 - [169] 难度度.易
 - [169] 选项数.2
 - [169] A.正确
 - [169] B.错误
-

- [170] 题型.单选题
- [170] 正确答案.D

- [170] 难易度.易
 - [170] 选项数.4
 - [170] A.具有系统性
 - [170] B.可控与可管理性
 - [170] C.价值牵引与导向性
 - [170] D.以上都是
-
-

- [173] 题型.判断题
 - [173] 正确答案.B
 - [173] 难易度.易
 - [173] 选项数.2
 - [173] A.正确
 - [173] B.错误
-

- [174] 题型.填空题
 - [174] 正确答案.A
 - [174] 难易度.易
 - [174] 选项数.1
 - [174] A.时限
-

- [175] 题型.判断题
 - [175] 正确答案.A
 - [175] 难易度.易
 - [175] 选项数.2
 - [175] A.正确
 - [175] B.错误
-
-

[177] 题型.单选题
[177] 正确答案.C
[177] 难易度.易
[177] 选项数.4
[177] A.19 世纪初期
[177] B.19 世纪末
[177] C.20 世纪初期
[177] D.20 世纪末

[178] 题型.判断题
[178] 正确答案.A
[178] 难易度.易
[178] 选项数.2
[178] A.正确
[178] B.错误

[179] 题型.单选题
[179] 正确答案.C
[179] 难易度.易
[179] 选项数.4
[179] A.发展
[179] B.成熟
[179] C.诞生
[179] D.淘汰

[180] 题型.单选题
[180] 正确答案.D
[180] 难易度.易
[180] 选项数.4
[180] A.生产制造

- [180] B.产品开发
 - [180] C.售后服务
 - [180] D.以上都是
-

- [181] 题型.判断题
 - [181] 正确答案.B
 - [181] 难易度.易
 - [181] 选项数.2
 - [181] A.正确
 - [181] B.错误
-

- [182] 题型.判断题
 - [182] 正确答案.A
 - [182] 难易度.易
 - [182] 选项数.2
 - [182] A.正确
 - [182] B.错误
-

- [183] 题型.填空题
 - [183] 正确答案.A
 - [183] 难易度.易
 - [183] 选项数.1
 - [183] A.战略地图
-

- [185] 题型.单选题
- [185] 正确答案.D
- [185] 难易度.中
- [185] 选项数.4
- [185] A.明确对远景的共识

- [185] B.提供战略反馈
- [185] C.促进战略考察和学习
- [185] D.以上都是

-
- [186] 题型.判断题
 - [186] 正确答案.A
 - [186] 难易度.易
 - [186] 选项数.2
 - [186] A.正确
 - [186] B.错误

-
- [187] 题型.单选题
 - [187] 正确答案.C
 - [187] 难易度.易
 - [187] 选项数.4
 - [187] A.企业建立的平衡计分卡不止一个
 - [187] B.即使企业停止推行平衡计分卡，也要继续关注企业的关键绩效指标
 - [187] C.A 和 B 都对
 - [187] D.无法判断

-
- [188] 题型.单选题
 - [188] 正确答案.D
 - [188] 难易度.易
 - [188] 选项数.4
 - [188] A.强调从四个角度关注企业绩效，可能会将企业的资源从对实现投资报酬率真正有价值的领域分散开来
 - [188] B.平衡计分卡提出的四个角度不能适用于所有的企业
 - [188] C.平衡计分卡仍属于财务驱动型的绩效评价工具
 - [188] D.以上都是

[189] 题型.判断题

[189] 正确答案.A

[189] 难易度.易

[189] 选项数.2

[189] A.正确

[189] B.错误

[190] 题型.单选题

[190] 正确答案.C

[190] 难易度.易

[190] 选项数.4

[190] A.工艺流程的标杆管理阶段

[190] B.标杆管理最佳企业管理实践阶段

[190] C.进行竞争产品的比较阶段

[190] D.战略性标杆管理阶段

[191] 题型.判断题

[191] 正确答案.A

[191] 难易度.易

[191] 选项数.2

[191] A.正确

[191] B.错误

[193] 题型.填空题

[193] 正确答案.A

[193] 难易度.易

[193] 选项数.1

[193] A.竞争标杆管理

[194] 题型.判断题

[194] 正确答案.B

[194] 难易度.易

[194] 选项数.2

[194] A.正确

[194] B.错误

[195] 题型.判断题

[195] 正确答案.A

[195] 难易度.易

[195] 选项数.2

[195] A.正确

[195] B.错误

[196] 题型.填空题

[196] 正确答案.A

[196] 难易度.易

[196] 选项数.1

[196] A.合作标杆管理

[197] 题型.判断题

[197] 正确答案.B

[197] 难易度.易

[197] 选项数.2

[197] A.正确

[197] B.错误

[198] 题型.单选题

[198] 正确答案.C

- [198] 难度度.易
[198] 选项数.4
[198] A.高层管理人员的兴趣与支持
[198] B.致力于持续的标杆管理
[198] C.不愿意接受新事物的保守态度
[198] D.有能力把企业运作与战略目标紧密结合起来
-

- [199] 题型.判断题
[199] 正确答案.A
[199] 难度度.易
[199] 选项数.2
[199] A.正确
[199] B.错误
-

- [200] 题型.判断题
[200] 正确答案.A
[200] 难度度.易
[200] 选项数.2
[200] A.正确
[200] B.错误
-

绩效管理. [——'200'](#) / [——'50 \(1\) '](#) / [——'50 \(2\) '](#) /

- [1] 题型.单选题
[1] 题干.在 () , 目标管理引入中国
[1] 正确答案.C
[1] 难度度.易
[1] 选项数.4
[1] A.20 世纪 60 年代
[1] B.20 世纪 70 年代

- [1] C.20 世纪 80 年代
 - [1] D.20 世纪 90 年代
-

- [2] 题型.单选题
 - [2] 题干.目标管理的过程包括
 - [2] 正确答案.D
 - [2] 难易度.易
 - [2] 选项数.4
 - [2] A.制定和分解目标
 - [2] B.实施目标过程的管理
 - [2] C.目标成果评价
 - [2] D.以上都是
-

- [3] 题型.单选题
 - [3] 题干.目标管理对现代绩效管理思想的影响是
 - [3] 正确答案.D
 - [3] 难易度.易
 - [3] 选项数.4
 - [3] A.目标管理为现代绩效管理带来自我管理思想
 - [3] B.员工参与管理为现代绩效管理思想在企业成功运作提供支持
 - [3] C.目标管理的系统思想使绩效管理能自我发展，自我提高
 - [3] D.以上都是
-

- [4] 题型.单选题
- [4] 题干.绩效目标设定的原则不包括
- [4] 正确答案.C
- [4] 难易度.中
- [4] 选项数.4
- [4] A.这个目标必须符合 SMART 原则
- [4] B.目标必须有个人努力的成分

- [4] C.目标越多越好
 - [4] D.目标最好存在于于一项完成的工作任务中
-

- [5] 题型.单选题
 - [5] 题干.KPI 导入前必须收集的资料不包括
 - [5] 正确答案.C
 - [5] 难易度.中
 - [5] 选项数.4
 - [5] A.企业的使命、愿景和战略
 - [5] B.运营情况以及人员状况
 - [5] C.员工对薪资的期望值
 - [5] D.行业资料以及竞争对手资料
-

- [6] 题型.单选题
 - [6] 题干.KPI 导入的必要条件是
 - [6] 正确答案.D
 - [6] 难易度.易
 - [6] 选项数.4
 - [6] A.收集并分享背景资料
 - [6] B.确认使命、愿景和战略
 - [6] C.KPI 考核的支持环境
 - [6] D.以上都是
-

- [7] 题型.单选题
- [7] 题干.KPI 体系的特征是
- [7] 正确答案.D
- [7] 难易度.易
- [7] 选项数.4
- [7] A.具有系统性
- [7] B.可控与可管理性

[7] C.价值牵引与导向性

[7] D.以上都是

[8] 题型.单选题

[8] 题干.在（ ），杜邦公司首创资本报酬率指标和杜邦财务分析体系

[8] 正确答案.C

[8] 难易度.易

[8] 选项数.4

[8] A.19 世纪初期

[8] B.19 世纪末

[8] C.20 世纪初期

[8] D.20 世纪末

[9] 题型.单选题

[9] 题干.1992 年，卡普兰和诺顿在《哈佛商业评论》上发表的《平衡计分卡——驱动绩效的评价指标体系》，标志着平衡计分卡的

[9] 正确答案.C

[9] 难易度.易

[9] 选项数.4

[9] A.发展

[9] B.成熟

[9] C.诞生

[9] D.淘汰

[10] 题型.单选题

[10] 题干.平衡计分卡中的内部流程角度包括哪些内容

[10] 正确答案.D

[10] 难易度.易

[10] 选项数.4

- [10] A.生产制造
- [10] B.产品开发
- [10] C.售后服务
- [10] D.以上都是

[11] 题型.单选题

[11] 题干.下列选项中不属于因考核者的心理、行为而出现的偏差的是

- [11] 正确答案.C
- [11] 难易度.中
- [11] 选项数.4
- [11] A.近期效应
- [11] B.定式反应
- [11] C.自我认知错误
- [11] D.对比效应

[12] 题型.单选题

[12] 题干.目标管理考核法发展中出现的问题不包括

- [12] 正确答案.C
- [12] 难易度.中
- [12] 选项数.4
- [12] A.强调短期目标
- [12] B.目标设置困难
- [12] C.商定目标往往会浪费大量时间
- [12] D.缺乏必要的行为指导

[13] 题型.单选题

[13] 题干.标杆管理的现状不包括

- [13] 正确答案.C
- [13] 难易度.中

[13] 选项数.4

[13] A.福特公司在 20 世纪 80 年代中期实行了标杆管理

[13] B.美国电话电报公司实施了标杆管理

[13] C.财富 500 强中 80%以上实行了标杆管理

[13] D.很多政府机构促进标杆管理的机构

[20] 题型.判断题

[20] 题干.绩效考核结果也可以应用于开发员工潜能

[20] 正确答案.A

[20] 难易度.易

[20] 选项数.2

[20] A.正确

[20] B.错误

[21] 题型.判断题

[21] 题干.目标管理的起源是彼得德鲁克在《管理理论》一书中提出了目标管理的概念

[21] 正确答案.B

[21] 难易度.中

[21] 选项数.2

[21] A.正确

[21] B.错误

- [22] 题型.判断题
- [22] 题干.目标管理不是民主管理
- [22] 正确答案.B
- [22] 难易度.易
- [22] 选项数.2
- [22] A.正确
- [22] B.错误
-

- [23] 题型.判断题
- [23] 题干.确定各项绩效目标的重要程度属于绩效目标设定的一部分内容
- [23] 正确答案.B
- [23] 难易度.易
- [23] 选项数.2
- [23] A.正确
- [23] B.错误
-

- [24] 题型.判断题
- [24] 题干.目标管理的推行步骤包括绩效目标设定、确定目标达成的时间框架、实际绩效水平与绩效目标以及设定新的绩效目标
- [24] 正确答案.A
- [24] 难易度.易
- [24] 选项数.2
- [24] A.正确
- [24] B.错误
-

- [25] 题型.判断题
- [25] 题干.中国传统文化具有强烈的人本主义色彩,但这与目标管理隐含“有责任心的工人”的假设并不相通
- [25] 正确答案.B

[25] 难易度.易

[25] 选项数.2

[25] A.正确

[25] B.错误

[26] 题型.判断题

[26] 题干.目标管理与我国企业崇尚的全面管理有着天然的联系

[26] 正确答案.A

[26] 难易度.易

[26] 选项数.2

[26] A.正确

[26] B.错误

[27] 题型.判断题

[27] 题干.KPI 的产生基于二八法则的发展

[27] 正确答案.A

[27] 难易度.易

[27] 选项数.2

[27] A.正确

[27] B.错误

[28] 题型.判断题

[28] 题干.关键绩效指标是用于评估和考核被评价者绩效的可量化或可行为化的系统考核体系

[28] 正确答案.A

[28] 难易度.易

[28] 选项数.2

[28] A.正确

[28] B.错误

[29] 题型.判断题

[29] 题干.确定 KPI 的原则包括目标导向原则、SMART 原则、执行原则以及客户导向原则

[29] 正确答案.A

[29] 难易度.易

[29] 选项数.2

[29] A.正确

[29] B.错误

[30] 题型.判断题

[30] 题干.通过关键绩效指标体系无法让不同功能领域的员工相互合作,集中在共同成果上

[30] 正确答案.B

[30] 难易度.易

[30] 选项数.2

[30] A.正确

[30] B.错误

[31] 题型.判断题

[31] 题干.标准是指从哪些方面来对工作产出进行衡量或者评价

[31] 正确答案.B

[31] 难易度.易

[31] 选项数.2

[31] A.正确

[31] B.错误

[32] 题型.判断题

[32] 题干.KPI 实施过程中,要将激励指标与控制指标相结合

[32] 正确答案.A

[32] 难易度.易

[32] 选项数.2

[32] A.正确

[32] B.错误

[33] 题型.判断题

[33] 题干.平衡计分卡（BSC）的四个角度是财务、顾客、内部流程以及学习和发展

[33] 正确答案.A

[33] 难易度.易

[33] 选项数.2

[33] A.正确

[33] B.错误

[34] 题型.判断题

[34] 题干.对企业建立明确的绩效反馈系统有帮助是行为观察评价法的优点之一

[34] 正确答案.A

[34] 难易度.易

[34] 选项数.2

[34] A.正确

[34] B.错误

[35] 题型.判断题

[35] 题干.在反馈控制中无须让员工了解主管对自己的期望

[35] 正确答案.B

[35] 难易度.易

[35] 选项数.2

[35] A.正确

[35] B.错误

[36] 题型.判断题

[36] 题干.改进绩效反馈无须明确谈话的态度

[36] 正确答案.B

[36] 难易度.易

[36] 选项数.2

[36] A.正确

[36] B.错误

[37] 题型.判断题

[37] 题干.给与他人的关爱以及帮助他人时也可以使自己受益是绩效改进的前提和理念的内容之一

[37] 正确答案.A

[37] 难易度.易

[37] 选项数.2

[37] A.正确

[37] B.错误

[38] 题型.判断题

[38] 题干.绩效奖金的计算公式为员工实际得到的奖金=奖金总额*奖金系数

[38] 正确答案.A

[38] 难易度.易

[38] 选项数.2

[38] A.正确

[38] B.错误

[39] 题型.判断题

[39] 题干.实施目标过程的管理包括适当的授权、给予下级支持和协调以及适时适地的交换意见三个方面的内容

[39] 正确答案.A

[39] 难易度.易

[39] 选项数.2

[39] A.正确

[39] B.错误

[40] 题型.判断题

[40] 题干.收集企业经营环境、经营模式以及组织管理模式的相关资料并非 KPI 导入的必要条件

[40] 正确答案.B

[40] 难易度.易

[40] 选项数.2

[40] A.正确

[40] B.错误

[41] 题型.判断题

[41] 题干.平衡计分卡中顾客角度的内容包括市场份额、老顾客回头率、新顾客获得率、客户满意度、从客户获得利率等

[41] 正确答案.A

[41] 难易度.易

[41] 选项数.2

[41] A.正确

[41] B.错误

[42] 题型.判断题

[42] 题干.1993 年香港成立了香港标杆管理数据交流中心

[42] 正确答案.A

[42] 难易度.易

[42] 选项数.2

[42] A.正确

[42] B.错误

[43] 题型.判断题
[43] 题干.工作产出的确定主要是界定某个个体或团队的工作结果是什么
[43] 正确答案.A
[43] 难易度.易
[43] 选项数.2
[43] A.正确
[43] B.错误

[44] 题型.填空题
[44] 题干.上世纪 60、70 年代, 目标管理在 () 广泛应用
[44] 正确答案.A
[44] 难易度.易
[44] 选项数.1
[44] A.美国

[45] 题型.填空题
[45] 题干. () 是企业绩效管理系统的基礎
[45] 正确答案.A
[45] 难易度.易
[45] 选项数.1
[45] A.KPI

[46] 题型.填空题
[46] 题干.考核知识含量较高的员工以 () 指标为主
[46] 正确答案.A
[46] 难易度.易
[46] 选项数.1
[46] A.结果性

[47] 题型.填空题

[47] 题干.关键指标的类型包括数量、质量、成本以及（ ）指标

[47] 正确答案.A

[47] 难易度.易

[47] 选项数.1

[47] A.时限

[48] 题型.简答题

[48] 题干.目标管理的优势有哪些

[48] 正确答案.A

[48] 难易度.难

[48] 选项数.1

[48] A.形成激励；有效管理；明确任务；控制有效

[49] 题型.简答题

[49] 题干.在本土实施 BSC 的障碍有哪些

[49] 正确答案.A

[49] 难易度.难

[49] 选项数.1

[49] A.职能分工混乱；沟通壁垒；信息收集与处理能力差；不重视平衡计分卡的学习和成长角度

[50] 题型.简答题

[50] 题干.标杆管理对我国企业的借鉴意义有哪些

[50] 正确答案.A

[50] 难易度.难

[50] 选项数.1

[50] A.标杆管理应该制度化、组织化；培育一种标杆的企业文化；加快标杆管理网络和资料库建设

绩效管理.

[1] 题型.单选题

[1] 题干.注重过程/行为的绩效观的缺点是

[1] 正确答案.D

[1] 难易度.中

[1] 选项数.4

[1] A.成功的创新者难以容身

[1] B.过分的强调工作的方法和步骤

[1] C.有时忽视实际的工作效果

[1] D.以上都是

[2] 题型.单选题

[2] 题干.员工和管理者都不喜欢绩效考核的原因是

[2] 正确答案.D

[2] 难易度.易

[2] 选项数.4

[2] A.绩效考核本身的性质决定了它是一个容易使人焦虑的事情

[2] B.绩效考核目的不明确

[2] C.绩效考核结果不理想使得绩效考核更加难以开展

[2] D.以上都是

[3] 题型.单选题

[3] 题干.以下说法正确的是

[3] 正确答案.C

[3] 难易度.中

[3] 选项数.4

[3] A.绩效考核是独立于绩效管理的系统

[3] B.绩效管理是一个阶段性的总结

- [3] C.绩效管理具有前瞻性
 - [3] D.绩效管理可以忽视能力的培养
-

- [4] 题型.单选题
 - [4] 题干.绩效管理的重要作用不包括
 - [4] 正确答案.C
 - [4] 难易度.易
 - [4] 选项数.4
 - [4] A.有效地弥补绩效考核的不足
 - [4] B.绩效管理可以有效地促进质量管理
 - [4] C.绩效管理能够节约管理者的各种成本
 - [4] D.绩效管理可以促进员工的发展
-

- [5] 题型.单选题
 - [5] 题干.管理控制系统的基本思想包括
 - [5] 正确答案.D
 - [5] 难易度.易
 - [5] 选项数.4
 - [5] A.控制和限制
 - [5] B.指导和命令
 - [5] C.校对和检验
 - [5] D.以上都是
-

- [6] 题型.单选题
- [6] 题干.绩效考核结果的应用不包括
- [6] 正确答案.C
- [6] 难易度.易
- [6] 选项数.4
- [6] A.制定绩效改善计划
- [6] B.组织培训

- [6] C.工作地的安排
- [6] D.人力资源规划

[7] 题型.单选题

[7] 题干.员工应该向管理者表达的内容是

[7] 正确答案.D

[7] 难易度.易

[7] 选项数.4

[7] A.自己对工作目标和如何完成工作的认识

[7] B.工作中可能遇到的困难与问题

[7] C.需要组织给予的支持与帮助

[7] D.以上都是

[8] 题型.单选题

[8] 题干.相对评估方法的缺点是

[8] 正确答案.D

[8] 难易度.中

[8] 选项数.4

[8] A.评分标准是模糊或者是不实在的, 准确性和公平性受到质疑

[8] B.没有说明员工必须做什么才能得到好的评分, 不能起到指导和监控的作用

[8] C.不能公平的对来自不同部门的员工的绩效进行比较

[8] D.以上都是

[17] 题型.判断题

[17] 题干.注重结果/产出的绩效观能够增强员工的成就感

[17] 正确答案.A

[17] 难易度.易

[17] 选项数.2

[17] A.正确

[17] B.错误

[18] 题型.判断题

[18] 题干.Kane 认为，绩效是一个人留下的东西，与目的相对独立存在

[18] 正确答案.A

[18] 难易度.易

[18] 选项数.2

[18] A.正确

[18] B.错误

[19] 题型.判断题

[19] 题干.绩效考核是对组织成员在日常工作中所表现的能力、态度和业绩，进行以事实为依据的评价

[19] 正确答案.A

[19] 难易度.易

[19] 选项数.2

[19] A.正确

[19] B.错误

[20] 题型.判断题

[20] 题干.过分依赖绩效考核制度不会削弱组织各级管理者对改善

绩效方面的责任

[20] 正确答案.B

[20] 难易度.中

[20] 选项数.2

[20] A.正确

[20] B.错误

[21] 题型.判断题

[21] 题干.与绩效管理相比,绩效考核只注重成绩的大小

[21] 正确答案.A

[21] 难易度.易

[21] 选项数.2

[21] A.正确

[21] B.错误

[22] 题型.判断题

[22] 题干.员工改善绩效的动力来源于利益的驱使和对惩罚的惧怕

[22] 正确答案.A

[22] 难易度.易

[22] 选项数.2

[22] A.正确

[22] B.错误

[23] 题型.判断题

[23] 题干.工作分析是绩效管理的前提

[23] 正确答案.A

[23] 难易度.易

[23] 选项数.2

[23] A.正确

[23] B.错误

[24] 题型.判断题

[24] 题干.企业可以通过人员培训重新设计绩效管理

[24] 正确答案.B

[24] 难易度.易

[24] 选项数.2

[24] A.正确

[24] B.错误

[25] 题型.判断题

[25] 题干.绩效管理决定了薪酬

[25] 正确答案.A

[25] 难易度.易

[25] 选项数.2

[25] A.正确

[25] B.错误

[26] 题型.判断题

[26] 题干.管理控制系统的逻辑环节只有预先（前馈）控制、指导（过程）控制以及事后（反馈）控制

[26] 正确答案.B

[26] 难易度.中

[26] 选项数.2

[26] A.正确

[26] B.错误

[27] 题型.判断题

[27] 题干.过程控制是建立在对结果评估的基础上，对前馈控制进行调整和修正所做的控制

[27] 正确答案.B

[27] 难易度.易

[27] 选项数.2

[27] A.正确

[27] B.错误

[28] 题型.判断题

[28] 题干.奖惩体现了控制功能，是封闭的，并且具有绩效改善的组织手段做保证

[28] 正确答案.B

[28] 难易度.易

[28] 选项数.2

[28] A.正确

[28] B.错误

[29] 题型.判断题

[29] 题干.绩效考核结果可以应用于正确处理内部员工关系

[29] 正确答案.A

[29] 难易度.易

[29] 选项数.2

[29] A.正确

[29] B.错误

[30] 题型.判断题

[30] 题干.定期或者不定期地面对面沟通可以实现管理者对绩效管理的过程控制

[30] 正确答案.A

[30] 难易度.易

[30] 选项数.2

[30] A.正确

[30] B.错误

[31] 题型.判断题

[31] 题干.管理者可以根据自己的主观臆断来进行绩效考核与评价

[31] 正确答案.B

[31] 难易度.中

[31] 选项数.2

[31] A.正确

[31] B.错误

[32] 题型.判断题

[32] 题干.绩效计划包括工作计划和绩效指标

[32] 正确答案.A

[32] 难易度.易

[32] 选项数.2

[32] A.正确

[32] B.错误

[33] 题型.判断题

[33] 题干.绩效计划中员工在本次绩效周期内达到的工作目标分为量化和非量化两种

[33] 正确答案.A

[33] 难易度.中

[33] 选项数.2

[33] A.正确

[33] B.错误

[34] 题型.判断题

[34] 题干.注重过程/行为的绩效观不能及时获得个人活动信息

[34] 正确答案.B

[34] 难易度.易

[34] 选项数.2

[34] A.正确

[34] B.错误

[35] 题型.判断题

[35] 题干.绩效管理能够有效地避免管理人员与员工之间的冲突

[35] 正确答案.A

[35] 难易度.易

[35] 选项数.2

[35] A.正确

[35] B.错误

[36] 题型.判断题

[36] 题干.绩效管理可以指导人员招聘

[36] 正确答案.A

[36] 难易度.易

[36] 选项数.2

[36] A.正确

[36] B.错误

[37] 题型.判断题

[37] 题干.绩效管理的基本流程只包括绩效计划与指标体系的构建、绩效管理的控制过程、绩效的反馈与面谈

[37] 正确答案.B

[37] 难易度.中

[37] 选项数.2

[37] A.正确

[37] B.错误

[38] 题型.判断题

[38] 题干.绩效计划的内容包含工作目标和结果重要性以及从何处获得员工工作结果的信息的内容

[38] 正确答案.A

[38] 难易度.易

[38] 选项数.2

[38] A.正确

[38] B.错误

[39] 题型.判断题

[39] 题干.以行为为导向的绩效指标适用于评价那些可以通过多种方法达到绩效标准或者绩效目标的岗位

[39] 正确答案.B

[39] 难易度.易

[39] 选项数.2

[39] A.正确

[39] B.错误

[40] 题型.判断题

[40] 题干.修订只需要在考评前修订

[40] 正确答案.B

[40] 难易度.易

[40] 选项数.2

[40] A.正确

[40] B.错误

[41] 题型.判断题

[41] 题干.建立绩效指标体系应该通过人员分配以及薪酬分析来确定绩效评价指标

[41] 正确答案.B

[41] 难易度.易

[41] 选项数.2

[41] A.正确

[41] B.错误

[42] 题型.判断题

[42] 题干.配对比较法的优点是应用简便，准确性较高

[42] 正确答案.A

[42] 难易度.易

[42] 选项数.2

[42] A.正确

[42] B.错误

[43] 题型.判断题

[43] 题干.360度考评的实施程序包括评价项目设计、培训考评者以及实施

[43] 正确答案.A

[43] 难易度.易

[43] 选项数.2

[43] A.正确

[43] B.错误

[44] 题型.填空题

[44] 题干.经济学视角中，绩效薪酬是员工和组织之间（ ）的承诺关系

[44] 正确答案.A

[44] 难易度.易

[44] 选项数.1

[44] A.对等

[45] 题型.填空题

[45] 题干.绩效管理系统是由（ ）、目标执行过程督导以及绩效评估过程改进三个基本步骤构成的

[45] 正确答案.A

[45] 难易度.易

[45] 选项数.1

[45] A.目标控制期望建立

[46] 题型.填空题

[46] 题干.设定绩效计划时，管理者与员工沟通的原则是

[46] 正确答案.A

[46] 难易度.易

[46] 选项数.1

[46] A.平等沟通

[47] 题型.填空题

[47] 题干.（ ）指的是简单的把一组中的所有的员工按照总业绩的顺序排列起来

[47] 正确答案.A

[47] 难易度.易

[47] 选项数.1

[47] A.简单排序法

[48] 题型.简答题

[48] 题干.绩效管理对组织战略的意义有哪些

[48] 正确答案.A

[48] 难易度.难

[48] 选项数.1

[48] A.确定企业的核心竞争力；利用绩效管理构建核心竞争力的提升系统

[49] 题型.简答题

[49] 题干.设定绩效计划的原则是什么

[49] 正确答案.A

[49] 难易度.难

[49] 选项数.1

[49] A.这些标准是否与企业战略有关；这些标准中是否包含可度量或者可定量的指标

[50] 题型.简答题

[50] 题干.管理者参与的小组会议或团队会议的缺点有哪些

[50] 正确答案.A

[50] 难易度.难

[50] 选项数.1

[50] A.耗费时间长，难以取得时间上的统一性；有些问题难以在公开场合进行讨论；容易流于形式，走过场；大家对会议的需求不同，对信息会有选择性的过滤
