

第四章绩效管理练习题 PDF转换可能丢失图片或格式，建议 阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/170/2021_2022__E7_AC_AC_E5_9B_9B_E7_AB_A0_E7_c37_170360.htm (一) 单项选择 1

1. 绩效考核对于员工个人则是 () 对自己工作状况及其成果的评价。(A) 上级和同事 (B) 上级和下级 (C) 下级和同事 (D) 上级和平级 2. 对企业绩效管理系统的诊断应进行 () 分析。(A) 总体 (B) 个体 (C) 考评者 (D) 组织或系统 3. 能力是客观存在的，可以 ()，可以通过一系列手段去把握能力的存在，以及在不同员工之间的差异。

(A) 评估和考核 (B) 感受和考察 (C) 感知和考察 (D) 感知和察觉 4. () 是指工作结果对组织有重大影响的活动或大量的重复性活动。(A) 工作项目 (B) 工作要项

(C) 工作指标 (D) 工作效果 5. 按照员工的工作成果进行评估，这种方法比较客观，容易为员工接受，能减少 () 的可能性。(A) 产生误会 (B) 产生偏见 (C) 产生误解

(D) 产生意见 6. () 是指记录和观察在某些工作领域内，员工在完成工作任务过程中有效或无效的工作行为导致的成功或失败的结果。(A) 关键事件法 (B) 行为观察法

(C) 行为观察量表法 (D) 行为定点量表法 7. 工作绩效一般是指员工的劳动行为表现及其 () (A) 工作表现 (B) 工作成果 (C) 工作成绩 (D) 工作效果 8. 绩效的优劣要受多种因素的影响，如 () 是员工的主观性影响因素。

(A) 激励、环境 (B) 激励、技能 (C) 个性、动机 (D) 技能、环境 9. () 是对员工承担岗位工作的成果进行评定和估价。(A) 能力考核 (B) 态度考核 (C) 业绩考核

(D) 绩效考核 10. 行为主导型的考评内容以考评员工的 () 为主, 效果主导型着眼于干出了什么, 重点在于产生和贡献, 而不关心行为和过程。 (A) 工作效果 (B) 工作态度 (C) 工作业绩 (D) 工作行为 11. 目标管理法能使员工个人的 () 保持一致。 (A) 个人目标与组织目标 (B) 努力目标与组织目标 (C) 努力目标与集体目标 (D) 个人目标和集体目标 12. 选择绩效考评方法要根据企业的 () 以及各类岗位和人员的特点。 (A) 环境和物力 (B) 环境和财力 (C) 环境和条件 (D) 环境和特征 13. 绩效考评可以分为 () 三种类型。 (A) 年度考核、平时考核、专项考核 (B) 年初考核、年中考核、年终考核 (C) 年中考核、平时考核、专项考核 (D) 年度考核、专项考核、季度考核 14. 企业绩效考核就是对企业生产任务在数量、质量及 () 等方面完成情况的考核。 (A) 产量 (B) 效益 (C) 效率 (D) 效果 15. 在考核过程中, 主管与下属之间就评估所做的讨论叫 () (A) 公开评估 (B) 评估面谈 (C) 评估讨论 (D) 评估讲座 16. () 是企业根据岗位工作说明书, 对员工的工作业绩, 包括工作行为和工作效果, 进行全面系统考察与评估的过程。 (A) 行为考核 (B) 绩效考核 (C) 人事考核 (D) 能力考核 17. 选择 () 的绩效考核类型, 对具体产生操作的员工较适合, 但对事务性工作人员的考评不太适合。 (A) 效果主导型 (B) 行为主导型 (C) 观察主导型 (D) 品质主导型 18. () 是指考核者以员工的工作结果而不是行为表现或特征来对员工进行评估。 (A) 按照员工的工作表现进行评估的方法 (B) 按照员工的工作能力进行评估的方法 (C) 按照员工的工作态度进行评估的方法 (D) 按照

员工的工作成果进行评估的方法 19. 量表评定法使用 () , 事先要规定好指标评定等级的意义及指标的定义。 (A) 按具体形式区分的评估方法 (B) 混合标准尺度法 (C) 描绘性评定量表法 (D) 书面法 20. 绩效考核指员工的 () 做比较, 而通过工作分析可以确定绩效考核的标准。 (A) 实际绩效与组织的期望 (B) 个人成绩与群众测评 (C) 群众测评与组织的期望 (D) 实际绩效群众测评、组织期望 21. 以下属于绩效反馈基本要素的有 () 。 (A) 科学性 (B) 有效性 (C) 永久性 (D) 真实性 22. 将员工考评期实际业绩与去年同期工作业绩相比较和衡量的方法是 () 。 (A) 水平比较法 (B) 成对比较法 (C) 横向比较法 (D) 目标比较法 23. 为保证绩效面谈信息反馈的有效性, 最好的方式是 () 。 (A) 进行“一对一”的反馈面谈 (B) 组成一个面谈小组来进行面谈 (C) 在小级其他成员在场的情况下面谈 (D) 针对部门的共同问题, 进行小组或部门的讨论 24. 将关键事件法和等级评价法相结合的方法是 () (A) 行为观察法 (B) 目标比较法 (C) 加权选择量表法 (D) 行为锚定等级评价法 25. 绩效管理中的目标考核所涉及的人员不包括 () (A) 高层领导 (B) 外部客户 (C) 全体员工 (D) 人力资源部门人员 26. 采用可监测、可核算的指标构成若干考评要素来评价下属的方法是 () (A) 目标管理法 (B) 绩效标准法 (C) 直接指标法 (D) 成绩记录法 27. 在绩效管理实施过程中, 最直接影响绩效评价质量和效果的人员是 () (A) 高层领导 (B) 一般员工 (C) 直接上级/主管 (D) 人力资源部人员 28. 对生产管理人员的绩效考评, 最经常采用的是 () (A) 行为观察法 (B) 以结果为导向的

考评方法 (C) 以关键事件为导向的考评方法 (D) 以行为或品质特征为导向的考评方法 29. 对绩效考评指标和标准体系的诊断一般发生在绩效管理的 () (A) 考评阶段 (B) 实施阶段 (C) 总结阶段 (D) 应用开发阶段 30. 下列关于有效的绩效反馈信息应达到的要求不正确的是 () (A) 具有广泛性 (B) 具有主动性和能动性 (C) 具有针对性和及时性 (D) 具有真实性 100Test 下载频道开通, 各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com