

2005年人力资源助理师 - 绩效管理单选题 PDF转换可能丢失  
图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/54/2021\\_2022\\_2005\\_E5\\_B9\\_B4\\_E4\\_BA\\_BA\\_c37\\_54269.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022_2005_E5_B9_B4_E4_BA_BA_c37_54269.htm)

单选题：1.1：02.001 绩效评估是一项技术性很强的工作，其技术准备不包括(D)。 [1，1] A. 拟定、审核评估标准 B. 选择或设计评估方法 C. 培训评估人员 D. 收集信息资料

1.1：02.002 在绩效管理组织系统模型中，除了个人特征、个人行为、客观结果、环境限制以外，(C)也是非常重要的组成部分。 [1，1] A. 经济条件 B. 组织文化 C. 组织战略 D. 内部沟通

1.1：02.003 对从事一般性管理工作或服务性工作人员的考评不宜采用(A)。 A、360度评估； B、行为品质特征； C、评级量表法； D、排序法

1.2：02.002 绩效评估标准是表明了按什么尺度对工作的哪些方面进行评估，而(C)说法不符合标准所需遵循的要求。 A. 绩效标准是公开的 B. 绩效标准是可以衡量的 C. 绩效标准时要广泛使用于不同时期的 D. 绩效标准是现实的

1.3：02.001 绩效评估结果的效度和信度将直接影响到绩效考评目的能否实现，而(A)不属于导致绩效评估误差的心理因素。 A. 绩效评估标准不明 B. 第一印象 C. 晕轮效应 D. 趋中倾向

2.1：02.002 当所有员工从事基本相同的工作，而采用小组平均法又麻烦且费时，应采用(B)建立工作标准。 A工作小组平均产量； B特别挑选的员工绩效； C时间研究； D工作样本

2.1：02.003 从事各种非周期性的工作，并且没有固定的模式时，应采用(D)建立工作标准。 A工作小组平均产量； B特别挑选的员工绩效； C时间研究； D工作样本

2.2.1：02.001 绩效标准要尽可能的具体，或是行为化，选择你认为最适合的作为订单处理员

的一条绩效标准。(D) A、能够并且愿意处理客户的订单 B、能够并且愿意处理客户的订单，并获得客户的认可 C、所有客户订单必须在4小时内处理，且保证客户满意度 D、所有客户订单必须在4小时内处理，且正确率98%

2.2.3绩效评估标准的评分方法5, 5 2.2.4: 02.001 下表是绩效考核表的一部分，请问这种绩效考核量表是(C)。[9, 9] 绩效考核标准评价等级 评定结果 工作效率很高，工时利用率100% 1 工作效率较高，工时利用率85%以上 2 工作效率正常，工时利用率70%以上 3 工作效率不高，工时利用率55%以上 4 工作效率很低，工时利用率40%以上 5 A名称量表；B等级量表；C等距量表；D比率量表 2.2.4: 02.002 为了实现绩效考核“定量准确的原则”，评分应尽可能采用(C)。A名称量表；B等级量表；C等距量表；D比率量表 2.2.4: 02.003 以下是绩效考核表中的内容，这是采用(B)的评价方法。“该员工在公共场合发脾气吗？是否 该员工有无偏好？是否” A行为锚定等级评价法；B核对表格法；C强制选择评价法；D关键事件评价法 3.1:02.001 关于进行绩效管理培训必要性的表述错误的是(C)。[1, 1] A、增进绩效管理的了解、消除误解和抵触情绪 B、减少或消除绩效考核的误差 C、培训过程中与考核员搞好的关系 D、学会绩效管理的操作技能 3.2: 02.001 下列对绩效反馈面谈目的描述不正确的是(D) [5.5] A、对评估者的表现达成双方一致的看法 B、使员工认识到自己的成就和优点 C、协商下一个绩效管理周期的目标与绩效标准 D、指出员工的缺勤，令其改进 3.2.1: 02.001 主管人员在进行绩效面谈前应该准备的事宜不包括(A)的内容。[5, 5] A、邀请上级领导到场 B、选择适宜的时间地点 C、准备面谈的资料 D、计划

好面谈程序 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](http://www.100test.com)