

人力资源试题：第四章绩效管理 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__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54740.htm 第四章 绩效管理 一：相关知识（1）选择题（正确答案有一个或多个）1．下面关于绩效考评程序的叙述正确的有（ ）A．以基层为起点，由基层部门的领导对其直属下级进行考评 B．以对企业高层管理人员的考评为起点，由企业的上级机构对其进行考评 C．在基层考评的基础上，进行中层部门的考评 D．完成对企业高层人员的考评后，由高层人员对中层的部门进行考评 E．对高层次人员考评的指标主要是经营效果方面的硬性指标 2．下面的考评指标中，（ ）适合对员工的个人特征及品质进行考评。 A．员工的技能高低 B．员工的产品质量 C．员工的原材料消耗率 D．是否按照规定的工艺流程操作 3．下面关于绩效标准的说法正确的有（ ）。 A．它是考评评判的基础 B．要客观化，不易过高 C．必须定量化，不能是定性的 D．它可以是定量的，也可以是定性的 E．在制定时，要将考评项逐一分解，形成考评标准 4．企业在设计绩效考评使用的表格时，下面正确的表述有（ ）。 A．企业在设计时，要按照既定的格式 B．表格要简洁，使人一目了然 C．表格中的文字要准确清晰 D．内容应该包括绩效达到的标准 E．应该包括考评要素和考评指标体系 5．在考评数据文档的保管过程中，关于集中归档的叙述正确的有（ ）。 A．可以避免考评资料的重复 B．只需要一种存档的程序 C．不会出现积压等待归档的考评资料 D．当不同的部门需要某些考评记录时，这些记录不需要复制 E．一种归档程序可以满足各部门的

需要 6. 下面关于考评数据的分析叙述不正确的是 ()。 A . 顺序法可以依据总分进行排序, 也可以按照要素得分或指标得分进行排序 B . 能级分析法的能级的划分依据可以是总分, 也可以是结构分或要素分 C . 利用对比分析法对考评数据比较时, 可以是总分, 也可以比较要素或结构得分 D . 综合分析法可以根据考评标准进行分析, 也可以与别人的考评结果进行对比 7. 在企业人力资源管理中, 绩效考评是企业一个非常重要的检测手段, ()。 A . 它可以检验员工的士气, 工作态度, 技能水平 B . 它显示和反映企业领导行为方式, 企业经营管理状况 C . 它可以为企业提供薪酬方面的信息 D . 为了加强企业人力资源管理, 应该对绩效考评进行不定期的总结 E . 它分析员工总体素质状况, 进行培训需求分析, 提供员工技能开发的改进计划 8. 对一名工人的绩效考评, 除了产量指标的完成情况外, 质量, 原材料消耗率, 出勤, 服从纪律等方面也都是要进行考核的内容, 这体现了绩效的 () 特征和要求。 A . 多因性 B 多维性 C 动态性 D 不确定性 9. 下面关于对绩效管理的叙述正确的有 ()。 A. 绩效管理的范围只是覆盖组织中所有的人员 B. 绩效管理可以按照公司, C. 部门或小组的目标 D. 确定, E. 但不 F. 能按照员工的个人目标 G. 确定 H. 绩效管理是企业生产经营活动正常进行的重要支持系统 I. 绩效管理首先要确定员工的行为规则 10. 绩效管理作为企业单位人力资源管理的基础工作, 其首要作用有 () A . 为人员的培训提供可靠的依据 B . 可以作为人员提升与晋级的依据 C . 绩效考评的指标体系和评价体系可以作为制定新的测评标准的依据 D . 是不断提高企业管理水平的重要基础 E . 考核评价的结果是薪酬制度建立的基础 11

· 对企业而言，绩效管理具有（ ）的功能。 A．诊断 B．监测 C．导向 D．竞争 E．沟通 12．为了达到和实现绩效管理的基本目标，各级主管在组织绩效管理的活动中，采用科学的方法从不同的需求出发，激励下属向着共同的目标努力学习，积极工作，这体现了绩效管理对企业的（ ）。 A．诊断功能 B．监测功能 C．导向功能 D．竞争功能 13．通过绩效管理可以使员工按照既有的制度和规定做事，提高工作的自觉性和纪律性，这体现了绩效管理对员工的（ ）。 A．激励功能 B．发展功能 C．控制功能 D．沟通功能 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