

2017 年行业公需课复习题纲

一、判断题

1. 绩效既是指员工实施和完成某项工作人物或计划的过程以及在这个过程中的行为表现；同时也指员工在实施计划或执行任务之后实际达成的结果或取得的成绩（✓）
2. 从员工绩效的角度来看，绩效本身具有可衡量性、多因性、多维性以及动态性等典型特征（✓）
3. 在绩效的二维模型中，认为行为绩效包括任务绩效和关系绩效两方面（✓）
4. 绩效的动态性是指一位员工的绩效在一定的时期内是会发生变化的，而不是一成不变的（✓）
5. 绩效考核只关注任务绩效，不需要考虑周边绩效（×）
6. 所谓绩效反馈，主要是指将绩效何亮和评价的结果告诉员工，从而使员工能够根据组织的目标不断改进自己的绩效（✓）
7. 绩效评价仅仅关注员的过去而已（×）
8. 专业技术人员有两个概念，分别是广义和狭义（✓）
9. 专业技术人员的工作成果主要是脑力劳动的街景，包含的专业知识含量比较多（✓）
10. 绩效辅导阶段实际上就是绩效计划的整个实施阶段（✓）
11. 员工所处的环境会影响到员工的绩效（✓）
12. 员工的绩效是单一维度构成的（×）
13. 任务绩效与周边绩效的一个主要区别是他们关注与完成任务本身还是人际互动（✓）
14. 对于周边绩效，个性因素的加入可以显著的提高预测力（✓）
15. 周边绩效不利于团队学习，提高竞争力（×）
16. 绩效反馈是讲绩效衡量和评价的结果告知员工，从而让员工不断改进自己的绩效（✓）
17. 创造性精神是专业技术人员最重要的特征（✓）
18. 流程再造是指通过资源整合，资源优化，最大限度地满足企业供应链管理体系告诉发展需要的一种方法（✓）
19. 岗位分析又成为工作分析或职务分析（✓）
20. 能否显著地区分工作业绩，是判断一项胜任特征的唯一标准（✓）
21. 绩效标准一般采用工作分析和他人评价来确定（×）
22. 全局观念是指从组织整体和长期的角度，进行考虑决策、开展工作，保证企业健康发展（✓）
23. 岗位分析具有明确岗位职责，提高工作绩效等好处（✓）
24. 工作流程仅仅包含任务交接的要素（×）
25. 基于胜任特征的有效测验，最好的测验就是效标取样（✓）
26. 行为法主要适用于行为和结果之间的时间间隔很短（×）
27. 现代绩效考评中，员工绩效的内容一般涵盖业绩、能力与态度 3 大方面（✓）
28. 造成不良后果的原因是被评价者本人所能控制的（×）

29. 行为观察法是要求管理者对员工在评价期内的行为进行评价 (✓)
30. 行为观察评价法也称为观察量表法 (✓)
31. 正确完成工作的方式只有一种 (×)
32. 事情的结果能随时间的推移而得到改善 (✓)
33. 平衡计分卡所指的平衡是一种综合的, 动态的, 战略的平衡 (✓)
34. 平衡计分卡的不足表现为: 实施成本高, 难度大 (✓)
35. 平衡计分卡是绩效管理的工具 (✓)
36. 为了有效避免出现企业战略目标的矛盾和不和谐, 须进行战略目标分解 (✓)
37. 客户是一个非常重要的绩效信息来源 (✓)
38. 员工的直接上级最经常不能作为绩效信息的来源 (×)
39. 员工的自我评价不能做为绩效信息的来源 (×)
40. 客户也是一个非常重要的绩效信息来源 (✓)
41. 360 度绩效评估侧重于被考核者的各方面的综合考核, 定性考核的比重较大, 定量的业绩考核较少 (✓)
42. 360 度绩效评估考核培训工作难度不大 (×)
43. 360 度绩效考评一般是用于企业的中高层人员 (✓)
44. 360 度绩效考评一般适合那些 500 人以上的大公司 (✓)
45. 行政或研发类职位, 由于考核指标不清晰, 难以量化, 所以比较适合采用 360 度绩效考评 (✓)
46. 首因效应也称第一印象, 是指员工在绩效评价初期的绩效表现对评价者, 评价其以后的绩效表现会产生延续性影响 (✓)
47. 自我领导力培训的目的是从整体上来提高绩效考核的信心 (×)
48. 绩效工资的理论基础就是“以绩去酬” (✓)
49. 员工流动管理是强化管理绩效管理的一种有效形式 (✓)
50. 员工自我评估是指员工个人对自己的能力, 兴趣, 气质, 性格等进行分析和评价, 以确定是否留在公司 (×)
51. 职业咨询是指整合职业规划过程中不同步骤的活动 (✓)
52. 当人们之间相互作用, 以完成实现目标的基本活动时, 组织就存在了 (✓)
53. 组织中的构成角色的行为是绝对固定的 (×)
54. 角色是成组织结构的基本单元 (✓)
55. 组织中各个子系统的结构间联系是不稳定的, 可以随意变动 (×)
56. 行使权力是权力主体的主动行为, 不需要付出任何相应的代价 (×)
57. 直线制的组织结构类型适用于规模较小, 生产技术比较简单的企业 (✓)
58. 现代企业一般都采用职能制的组织结构形式 (×)

59. 直线职能制是现实中最为常见的组织结构形式 (✓)
60. 直线职能制最适用于不稳定且不可预测的环境中 (×)
61. 矩阵组织的稳定性较差, 成员经常变动, 人事关系不稳定 (✓)
62. 所谓最好的结构, 就是能够保证实现组织任务目标的最简单的组织结构 (✓)
63. 工作专门化能够细化分工, 从而充分提升工作效率, 并且这种做法对于提升生产效率是无止境的 (×)
64. 工作标准化程度越高, 员工决定自己工作方式的权力就越大 (×)
65. 组织绩效的实现是建立在个人绩效实现的基础上的 (✓)
66. 地位是指在正式组织结构中的职位 (✓)
67. 提到价值观与工作匹配, 通常我们指的是 “个人价值观与企业文化的匹配” (✓)
68. 俗话说 “人各有志”, 这个 “志” 表现在职业选择上就是职业价值观, 它是一种具有明确的目的性、自觉性和坚定性的职业选择的态度和行为, 对一个人职业目标和择业动机起着决定性的作用 (✓)
69. 价值观对动机没有导向的作用 (×)
70. 价值观反映人们的认知和需求状况 (✓)
71. 价值观是指一个人对周围的客观事物 (包括人、事、物) 的意义、重要性的总评价和总看法, 是人
72. 情商管理不仅对生活影响巨大, 而且现在也正在延续着对工作中岗位中的相对重要作用了 (✓)
73. 情绪是身体对行为成功的可能性乃至必然性, 在生理反应上的评价和体验, 包括喜、怒、忧、思、四种 (×)
74. 能力不同于知识, 知识的掌握并不等于能力的必然发展 (✓)
75. 特殊能力测验不利于发现特殊才能, 因材施教, 并能充分发挥潜力, 使人尽其才, 才尽其用 (×)
76. 通常在智力、气质这些与生物因素相关较大的特质上, 遗传因素的作用较重要; 而在价值观、信念、性格等与社会因素关系密切的特质上, 后天环境的作用可能更重要 (✓)
77. 外倾者喜欢封闭、内向、胆小、害羞、安静少语; 内倾者倾向于群居、善于言谈、具有决断性 (×)
78. 所谓沟通, 就是信息的传递和理解, 涉及到从发送者到接受者的过程和行为 (✓)
79. 沟通不包含意义的传递 (×)
80. 个体态度影响着行为 (✓)
81. 倾听是对信息进行积极主动的搜寻, 而单纯的听则是被动的 (✓)
82. 团队是指两个或两个以上的成员组成的, 相互影响, 相互协调以实现目标的工作群体 (✓)
83. 缺乏沟通是产生人际冲突的主要原因之一 (✓)
84. 冲突产生的原因不包括个人因素 (×)
85. 团队特征不包括团队成员在知识, 技能, 经验等方面具有互补性, 在工作中的积极协同, 充分信任沟通 (×)
86. 有效的倾听是积极主动的而非被动的 (✓)

87. 反馈不必一定以婉转的方式来表达，行动比言语更为明确（√）

88. 沟通是意义的传递与理解（√）

89. 过滤是指故意操纵信息，使信息显的对发送者更为有利（×）

90. 在接收信息时，发送者的感觉也会影响到他对信息的解释（×）

91. 良好的沟通是高校团队一个必不可少的特点（×）

92. 团队协作的障碍不包括无视结果（×）

93. 终身学习是一种知识更新、知识创新的教育（√）

94. “敝帚自珍”这个成语反应的是人的心态封闭，固步自封的心态（√）

95. 对于技术性的工作而言，最优秀的往往是哪些学历的人，操作能力和经验起不了大作用（×）

96. 学习型组织具有持续学习的能力，其综合绩效往往就是个人绩效的总和（√）

97. 在特定环境下，人的潜能才会被激发出来（√）

98. 当一个人对某个事物拥有强烈的愿望时，就会表现出不同寻常的超人力量（√）

99. 工作目标的大部分必须是当期可实现的，这是为了确保当期目标完成率测算的准确性，提高目标管理的可操作性（√）

100. 追究责任是目标成果考评的一个重要方面，有利于调动员工的积极性（×）

二、单选题

1. 绩效概念的界定需要把握哪两点（C）

A. 表现原则以及综合原则 B. 表现原则以及结果原则 C. 权变的原则和综合原则

2. 组织中的绩效，可能是两种不同的绩效，他们是（B）

A. 组织绩效、周边绩效 B. 组织绩效、员工绩效 C. 周边绩效、员工绩效

3. 以下对于员工绩效有影响的因素说法错误的是（A）

A. 情绪因素 B. 能力因素 C. 机会因素

4. 影响员工绩效的因素，具有偶然性的是？（C）

A. 环境因素 B. 激励因素 C. 机会因素

5. 任务绩效与周边绩效两个重要区别，分别是（A）

A. 预测因素的差异和关注于完成任务本身还是人际互动

B. 结果和过程

C. 个体能力和团队合作

6. 对于绩效的特征，说法错误的是（B）

A. 可衡量性 B. 单一性 C. 动态性

7. 对于绩效评价方面，说法错误的是（B）

- A. 评价什么 B. 怎样评价 C. 为何评价
8. 对于专业技术人员的绩效特征，说法错误的是（A）
- A. 无法衡量 B. 难以监控 C. 团队协作性较强
9. 对于专业技术人员的概念，说法错误的是（A）
- A. 单纯付出体力劳动人员 B. 具有国家专业技术职称人员 C. 在某一领域有操作相关或技术人员
10. 企业的发展，技术创新，保持竞争有事需要依靠什么载体？（A）
- A. 专业技术人员 B. 员工绩效 C. 绩效的结果
11. 对于专业技术人员独立性特征描述错误的是（C）
- A. 希望有自主的工作环境 B. 喜欢工作中的自我引导，管理等 C. 需要上级来遥控指挥
12. 对于员工绩效，描述潜力观说法错误的是（A）
- A. 潜力观只需要对目前员工的成绩给予肯定即可
- B. 潜力观是用发展的眼光看待员工的绩效
- C. 潜力观不仅仅关注员工当前做了什么，还需要看员工将来能做什么
13. 以下对于工作流程说明错误的是（B）
- A. 任务流向 B. 任务交接 C. 任务分配
14. 对于岗位分析的主要方法，说法错误的是（A）
- A. 想象法 B. 观察法 C. 问卷调查法
15. 对于工作流程图分析的操作步骤，正确的是（A）
- A. 目的分析，地点分析，顺序分析，人员分析，方法分析，
- B. 地点分析，目的分析，顺序分析，人员分析，方法分析
- C. 人员分析，目的分析，顺序分析，方法分析，地点分析
16. 岗位分析是人力资源管理的基础工作，其直接结果是岗位说明书，包括（A）
- A. 岗位描述和岗位规范 B. 岗位名称分析和工作内容 C. 岗位职责和工作内容
17. 岗位说明书的核心内容是（C）
- A. 岗位的详细介绍和职责描述
- B. 岗位的基本信息和岗位的详细介绍
- C. 岗位职责描述和任职资格
18. 一般情况下，在完成岗位分析之后需要做的工作是？（B）
- A. 搜集工作信息和编写工作说明书 B. 编写工作说明书和工作规范 C. 搜集岗位信息和工作信息
19. 对于岗位分析说明书，其中的误区是（A）
- 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
20. 由员工本人自行进行的一种岗位分析方法是（C）

- A. 观察法 B. 问卷调查法 C. 工作日志法
21. 360 度绩效评估的缺点 (B)
- 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
22. 绩效评价的类型, 错误的是 (D)
- A. 首因效果赢 B 近因效应 C 晕轮效应 D 相似效应
23. 绩效评价误差的危害不对的是 (D)
- A. 对员工的工作积极性, 工作满意以及敬业度产生不良的营销那个
- B. 会使绩效改进失去正确的方向
- C. 与绩效挂钩的薪酬政策产生的效果可能也会受到影响
- D. 制定的政策可以很好的执行
24. 绩效评价误差的原因 (A)
- A. 有意识的误差 B. 人为的误差 C. 观察误差 D. 心理误差
25. 绩效评价误差的方法错误的是 (A)
- 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
26. 职业发展, 应该怎样实施 (A)
- A. 员工自我评估 B. 亲人评价 C. 社会评价 D. 上司评价
27. 员工自我评估包括哪方面? (C)
- A. 身高 B. 爱好 C. 能力 D. 学历
28. 现代绩效考评中员工绩效的内容一般涵盖 (A)
- A. 业绩 B. 年龄 C. 学历
29. 按照考核内容绩效考核的方法分为 (B)
- A. 步骤法 B. 特质法 C. 学习法
30. 绩效评价的三种方法中, 哪种可信度最高 (C)
- A. 特质法 B. 行为法 C. 结果法
31. 绩效评价的三种方法中, 哪种可信度最低 (A)
- A. 特质法 B. 行为法 C. 结果法
32. 下列哪项不属于组织特征的是 (C)

- A. 明确的目标导向 B. 精心设计的结构 C. 无意识协调的系统 D. 与外部密切联系
33. 组织结构中最早也是最简单的组织形式是 (B)
- A. 职能制 B. 直线制 C. 直线职能制 D. 模拟分权制
34. 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起问题负责, 这是哪一种组织结构类型 (D)
- A. 职能制 B. 网络型结构 C. 直线职能制 D. 直线制
35. 下列不属于职能制组织结构缺点的是 (D)
- A. 多头领导 B. 有功大家抢 C. 多重指挥 D. 权力集中
36. 不易为生产单位提供明确任务, 造成考核上的任务, 这是哪一种组织结构的缺点 (C)
- A. 直线职能制 B. 事业部制结构 C. 模拟分权制 D. 职能制
37. 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 (D)
- A. 直线制 B. 直线职能制 C. 模拟分权制 D. 矩阵制
38. 下列哪项不是矩阵制结构的特征 (D)
- 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
39. 下列哪项是组织绩效的影响因素 (A)
- 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
40. 下列哪项不属于高绩效组织具有的特征 (D)
- A. 接近顾客 B. 快速反应 C. 焦点清晰 D. 目标模糊
41. 下列哪项不属于变革型领导涉及的维度 (C)
- A. 领袖魅力 B. 鼓舞动机 C. 严厉批评 D. 智力刺激
42. 下列哪项不是人力成本所包含的内容 (B)
- A. 人力资本获取成本 B. 劳动力成本 C. 人工使用成本 D. 员工流动成本
43. 规模小, 生产技术简单的企业适用于哪种结构类型 (A)
- A. 直线制 B. 职能制 C. 直线职能制 D. 事业部制结构
43. 下列哪项属于事业部制结构的优点 (A)
- A. 具有高度的稳定性 B. 充分利用组织外部资源
- C. 各部门间联系紧密 D. 权力高度集中
44. 下列不属于矩阵制结构缺点的是 (D)
- A. 组织稳定性差 B. 责任不清晰 C. 多头指挥 D. 员工对组织忠诚度差
45. 能力是指人能顺利完成某种活动所必须具备并影响活动效率的心理特征。能力是工作行为的 (C) 要素。

A. 科技 B. 能力 C. 核心 D. 知识

46. 行政职业能力测验包括五大部分内容: B

A. 言语理解与表达、人物关系、判断推理、常识判断和资料分析

B. 言语理解与表达、数量关系、判断推理、常识判断和资料分析

C. 言语理解与表达、数量关系、错误推理、常识判断和资料分析

D. 言语理解与表达、数量关系、判断推理、科学常识和资料分析

47. 个体的思想、情感及行为的特有整合, 其中包含区别于他人的稳定而统一的心理品质是 (D)。

A. 性格 B. 气质 C. 能力 D. 人格

48. 个体在心理活动的强度、速度、灵活性和指向性方面的稳定的动力特征是 (A)。

A. 气质 B. 性格 C. 人格 D. 能力

49. 个体自出生至终身的整个生命全程中, 人格特征表现随着年龄和习得经验的增加而逐渐改变的过程称 (C)。

A. 人格结构 B. 人格动力 C. 人格发展 D. 人格适应

50. 个体与其生活环境保持和谐状态所表现出来的行为反应称 (C)。

A. 人格结构 B. 人格发展 C. 人格适应 D. 人格动力

51. 个体感知到环境中真实的客观的危险所引起的情绪反应是 (A)。

A. 现实性焦虑 B. 神经性焦虑 C. 道德性焦虑 D. 防御性焦虑

52. 个体潜意识地阻止有关自己痛苦的事实进入意识, 这种自我防御机制是 (B)。

A. 压抑 B. 否认 C. 自居作用 D. 投射作用

53. 一个人与外界接触或与他人交往而使行为和行为倾向产生比较持久改变的过程称 (C)。

A. 内驱力 B. 奖赏 C. 学习 D. 惩罚

54. 能力按不同标准可分为 (A)

A. 一般能力和特殊能力 B. 模仿能力 C. 认知能力 D. 液态能力

55. 检验信息沟通效果的在沟通称之为 (C)

A. 渠道 B. 解码 C. 反馈

57. 对于冲突处理的基本策略, 高度合作且武断的情况下, 尽可能满足各方利益的冲突处理策略模式是 (A)

A. 合作策略 B. 迁就策略 C. 回避策略

58. 对于冲突处理的基本策略, 高度合作且武断程度较低, 当事者主要考虑对方的利益, 要求, 或屈从对方意愿, 压制或牺牲自己的利益及医院的冲突处理策略是 (B)

A. 合作策略 B. 迁就策略 C. 回避策略

59. 下列不属于学习型组织所具备的特征的是 (D)

A. 具有共同愿景 B. 强调合作与团队精神 C. 强调管理的个性化 D. 注重眼前利益

60. 下列哪项不属于潜能开发所包含的要素 (C)
- A. 高度的自信 B. 坚定的意志 C. 远大的目标 D. 强烈的愿望
61. 学习要做到学以致用, 下列哪项不符合这个要求 (B)
- A. 将间接经验实用化 B. 保持惯性思维 C. 用心灵去思考 D. 拥有敏锐的眼睛
62. “纸上得来终觉浅, 绝知此事要躬行” 说的是哪一种观念 (C)
- A. 终身学习 B. 主动学习 C. 学以致用 D. 自我更新知识结构
63. 潜能的分类不包括一下哪个 (D)
- A. 创造潜能 B. 个人潜能 C. 精神潜能 D. 学习潜能
64. “吾生也有涯, 而知也无涯” 强调的是什么的重要性? (B)
- 主动学习 B. 终身学习 C. 探索新知识 D. 学以致用
65. 不固守已经掌握的知识和形成的能力, 对自己的知识, 认识和能力不断进行完善的能力被称为什么 (C)
66. 通过目标进行管理, 围绕确定和实现目标开展一系列的管理活动是 (B)
- A. 时间管理 B. 目标管理 C. 压力管理 D. 参与管理
67. 目标管理的关键是 (C)
- A. 目标 B. 结果 C. 管理 D. 过程
68. 目标管理要求目标完成的结果具有 (C), 表明上是为了便于目标完成率的计算, 但实质上是为团队成员灌输量化管理的意识
- A. 挑战性 B. 实现性 C. 可量化性 D. 具体性
69. 工作目标的大部分必须是当期可实现的, 这是为了确保当期目标完成率测算的 (A), 提高目标管理的可操作性
- A. 准确性 B. 灵活性 C. 可量化性 D. 具体性
70. 当目标管理结束后, 管理者要对下属目标完成情况进行 (B), 并根据评价结果给与一定的物质和精神奖励, 进一步激发下属的组织目标认同感和工作自豪感
- A. 工作目标 B. 总体评价 C. 工作方式 D. 工作过程
71. (A) 是目标成果考评的一个重要方面, 有利于调动员工的积极性
- A. 自我考评 B. 上级考评 C. 择优奖励 D. 追究责任
72. (B) 要本着实事求是, 公平合理的精神, 对个人和单位目标的完成成都进行综合评定
- A. 自我考评 B. 上级考评 C. 择优奖励 D. 追究责任
73. (C) 是鼓励先进的重要措施, 对强化目标管理有较大的正面促进作用
- A. 自我考评 B. 上级考评 C. 择优奖励 D. 追究责任
74. 目标管理对组织内易于度量和分解的目标会带来良好的 (D)
- A. 目标 B. 结果 C. 管理 D. 绩效
75. (B) 是指通过事先规划并运用一定的技巧、方法与工具实现对时间的灵活以及有效运用, 从而实现

个人或组织的既定目标

A. 时间管理 B. 目标管理 C. 压力管理 D. 参与管理

76. (C) 可谓是任务优先排序法的“鼻祖”

A. 目录卡 B. 帕累托原则 C. ABC 法 D. 时间矩阵法

77. (B) 是指超过正常水平的心里和省力刺激出现时，个体对刺激的适应性反应

A. 目标 B. 压力 C. 时间 D. 参与

78. 工作与生活的 (A) 具有非常重要的现实意义

A. 平衡 B. 融合 C. 互补 D. 分配

79. (C) 主要原因在于团队成员没有明确的目标，或者不了解工作的真正意义

A. 缺乏信任 B. 惧怕冲突 C. 欠缺投入 D. 逃避责任

80. (B) 是高效团队一个必不可少的特点，群体成员通过畅通的渠道交流信息，包括各种言语和非言语信息

A. 一致的承诺 B. 良好的沟通 C. 恰当的领导 D. 内部支持和外部支持

81. (A) 是一个团队写作的基础，是团队高效协作的核心

A. 信任 B. 观点 C. 投入 D. 承诺

82. 要成为高效团队的一个必需条件就是它的 (D)

A. 一致的承诺 B. 良好的沟通 C. 恰当的领导 D. 支持环境

83. (A) 是表现在心理活动的强度、速度、灵活性与指向性的一种稳定的心理特征

A. 气质 B. 人格 C. 智商 D. 情杀

84. 喜欢与人交往、不断结交新的朋友、善言谈、愿意教导别人是人格中的 (C)

A. 传统型 B. 企业型 C. 社会型 D. 研究型

85. 思想家而非实干家，抽象思维能力强，求知欲强，肯动脑，善思考，不愿动手是人格中的 (D)

A. 传统型 B. 企业型 C. 社会型 D. 研究型

三、多选题。

1. 在组织中的绩效问题时，我们所指的绩效有 (AB)

A. 组织绩效 B. 员工个人绩效 C. 运营绩效 D. 工作结果

2. 由于研究视角不同，绩效的概念界典型的观点有 (ABC)

A. 结果观 B. 行为观 C. 潜力观 D. 个人观

3. 在组织实践中，对绩效概念的界定需要把握的有 (AC)

A. 采取权变的原则 B. 采取个人的原则 C. 采取综合的原则 D. 采取工作内容原则

4. 影响员工绩效的因素有 (ABC) 等

A. 能力因素 B. 激励因素 C. 机会因素 D. 个人性格

5. 绩效的特征有（ABD）等
- A. 可衡量性 B. 多因性 C. 流动性 D. 动态性
6. 博尔曼和莫特威德罗从绩效的行为角度出发，提出了二维绩效模型（AC）
- A. 综合绩效 B. 任务绩效 C. 周边绩效 D. 管理绩效
7. 周边绩效管理的作用有（AB）
- A. 提供员工服务端自主性 B. 有利于企业文化的建设 C. 不利于团队学习 D. 考验员工的个人性格
8. 绩效管理的目的有（ACD）
- A. 战略目的 B. 激励目的 C. 开发目的 D. 管理目的
9. 在绩效辅导过程中，一方面，主要的责任承担者显然是（C），另一方面，他的（B）也承担着重要的管理责任
- A. 企业领导 B. 直接上级 C. 员工 D. 企业决策者
10. 专业技术人员的特征是（ABCD）
- A. 创造性 B. 独立性 C. 高成就需要 D. 流动性
11. 专业技术人员的绩效特征有（ABC）
- A. 绩效行为难以监控 B. 绩效成果难以衡量 C. 绩效取得的团队协作性 D. 受限于工作特征
12. 现代绩效考评中，员工绩效的内容一般涵盖（ABC）大的方面
- A. 业绩 B. 能力 C. 态度 D. 性格
13. 绩效考核的方法很多，按照考核内容特征可以将其分为（BCD）
- A. 计算法 B. 行为法 C. 结果法 D. 特质法
14. 在行为法中，行为法的类型有（ACD）
- A. 关键事件法 B. 直接指标法 C. 行为观察评价法 D. 行为锚定等级评价法
15. 在结果法中，结果法的类型有（ABD）
- A. 目标管理法 B. 绩效标准法 C. 关键事件法 D. 直接指标法
16. 所谓绩效反馈，主要是将（A）和（C）告知员工，从而使员工能够根据组织的目标不断改进自己的绩效
- A. 绩效衡量 B. 员工的工作方式 C. 评价的结果 D. 员工工作内容.
17. KPI 的基本特征是（AB）
- A. 可度量 B. 行为化 C. 可衡量 D. 可计算.
18. 绩效可按其实施的主体分为（BCD）
- A. 公司绩效 B. 组织绩效 C. 团队绩效 D. 个人绩效
19. 关键绩效治标包括指标的（A）和指标的（B）
- A. 内容 B. 标准 C. 结果 D. 方式
20. 关键绩效治标的基本类型有（ABCD）

A. 数量 B. 质量 C. 成本 D. 时限

21. 对于量化的绩效指标, 设定的绩效标准通常是一个范围, 这个范围的下限是 (A), 上限是 (B)

A. 基本标准 B. 卓越标准 C. 超出标准 D. 上升标准

22. 可度量原则是指绩效指标是 (A) 或者 (B) 的, 验证这些绩效指标的数据或信息是可以获得的

A. 数量化 B. 行为化 C. 可证明 D. 可观察

23. 平衡计分卡所指的“平衡”是一种 (ABC) 的平衡, 主要包括 5 个方面

A. 综合的 B. 动态的 C. 战略的 D. 一定的.

24. 平衡计分卡自身的不足有 (ABCD)

A. 实施难度大 B. 实施成本高 C. 指标体系的构建困难 D. 部分指标的量化工作难以落实

25. 绩效评价误差的成因分析有 (AB)

A. 有意识的误差 B. 无意识的误差 C. 首因效应 D. 严格化倾向

30. 有意识的误差包括 (ABD)

A. 宽大化倾向 B. 严格化倾向 C. 刻板印象 D. 中心化倾向

31. 针对绩效考核的培训主要有 (ABCD)

A. 考核者误差培训 B. 参照框架培训 C. 行为观察培训 D. 自我领导力培训

32. 绩效工资是将 (A) 和 (D) 相挂钩的工资制度

A. 员工工资 B. 员工的工作方式 C. 上级评价 D. 绩效评价结果

33. 无论是 (A) 还是 (C), 都是通过引导员工的行为, 使其能够满足组织发展的需要

A. 绩效管理 B. 绩效考核 C. 培训开发 D. 绩效评价

34. 绩效评价对于职业发展的实施作用有 (ABCD)

A. 员工自我评价 B. 组织评估 C. 传递职业信息 D. 职业咨询 35

35. 所谓组织是指具有 (BCD), 同时又同外部环境之间保持着密切联系的一种社会实体

A. 战略目标 B. 明确的目标导向 C. 精心设计的结构 D. 有意识协调的活动系统

36. 所谓组织结构就是组织中正式确定的使工作任务得以 (ABC) 的框架体系

A. 分解 B. 组合 C. 协调 D. 分配

37. 组织的结构的类型有 (ABCD)

A. 直线制 B. 职能制 C. 直线职能制 D. 事业部制

38. 直线职能制把企业管理机构和人员分成 (CD)

A. 直线领导和职能机构 B. 人员 C. 直线领导机构和人员 D. 职能机构和人员

39. 直线职能制的缺点有 (ABCD)

A. 横向协调差 B. 适应性差 C. 企业领导负担重 D. 不利于培养管理人才

40. 模拟分权制是一种介于 (C) 和 (D) 之间的结构形式

A. 直线制 B. 职能制 C. 直线职能制 D. 事业部制

42. 矩阵制是按照组织职能和特定的目标任务之一双重标准构建的组织结构，是职能部门化和产品部门化的融合，兼具（A）和（B）双重特点

A. 兼具职能型组织 B. 事业部组织 C. 模拟分权组织 D. 直线制组织

43. 矩阵制的主要特点有（ACD）

A. 一个员工有两位领导 B. 考核上比较困难
C. 组织内部有两个层次的协调 D. 产品部门所形成的横向联系灵活多样

44. 组织设计的原则有（ABCD）

A. 任务目标原则 B. 精干高效原则 C. 专业分工与协作原则 D. 统一指挥原则

45. 组织设计的要素有（ABCD）

A. 工作专门化 B. 部门化 C. 命令链 D. 管理跨度

46. 组织绩效是一个多维度的概念，是指在某一时期内组织任务完成的（ABCD）的综合

A. 数量 B. 质量 C. 效率 D. 赢利情况

47. 影响组织绩效治标的因素有（ABCD）

A. 战略取向 B. 高层管理 C. 组织变革 D. 人力成本

48. 岗位分析的基本原则是（BCD）

A. 分析就是罗列 B. 针对的是岗而不是人 C. 以当前工作为依据 D. 基于事实而不是判断

49. 从构成方式上讲，人格其实就是一个系统，他的构成是（ABC）

A. 人格倾向化 B. 人格心理特征 C. 自我意识 D. 自我掌控

50. 智力也叫智能，是人们认识客观事物并运用知识解决实际问题的能力，它主要包括（ABCD）能力等

A. 观察力 B. 注意力 C. 记忆力 D. 思维力

51. 创造力是人们从事创造活动的的能力，是以（BCD）为基础

A. 操作力 B. 直观力 C. 思维力 D. 想象力

52. 人生并非只有智商一个平面，而是由（BCD）等组成的一个个体

A. 财商 B. 智商 C. 情商 D. 逆商

53. 价值观可以表现为（AC）凝结为一定的价值目标

A. 价值取向 B. 价值尺度 C. 价值追求 D. 价值准则

55. 当目标管理结束后，管理者要对下属目标完成情况进行总体评价，并根据评价结果给予一定的物质和精神奖励，目标的奖惩包括（ABCD）

A. 上级考评 B. 择优奖励 C. 追究责任 D. 上级考评

56. 时间管理的原则有（ABC）

A. 科学性原则 B. 有效性原则 C. 合理性原则 D. 实际性原则

57. 对组织而言，各部门和群体之间需要分工合作，协调配合才能增进了解，促进工作目标的完成和提

高工作绩效，沟通具有的主要功能有（ABCD）

A. 控制功能 B. 激励功能 C. 信息传递功能 D. 情绪表达功能

58. 沟通方式可以分为（ABCD）

A. 口头沟通 B. 书面沟通 C. 非言语沟通 D. 电子媒介沟通

59. 按照团队的存在的目的进行分类，可以将团队分为（ABCD）

A. 问题解决性团队 B. 自我管理团队 C. 多功能性团队 D. 虚拟团队

60. 团队协作的障碍有（ABCD）

A. 缺乏信任 B. 惧怕冲突 C. 欠缺投入 D. 逃避责任