

一、单项选择题

- 1.随着知识经济的发展和经济全球化步伐的加快，企业之间竞争的焦点将更加明显地转为（ C ）。
A 资本竞争 B 自然资源竞争 C 人才竞争 D 品牌竞争
- 2.人力资源可以通过其总体内各个个体的不断替换和恢复，人力资源的这种特性称为（ ）。
A 生物性 B 再生性 C 增值性 D 时效性
- 3.任何有生命的活体都有其生命周期，因此，人力资源的形成、开发、使用都受到时间方面的制约和限制，人力资源的这个特性称为（ ）。
A 时代性 B 时效性 C 生物性 D 再生性
- 4.在全社会范围内，对人力资源的计划、配置、开发和使用过程，称为（ Cc ）。
A 人力资源宏观管理 B 人力资源微观管理 C 社团人力资源管理 D 企业人力资源管理
- 5.在人力资源管理中通过搜索工作岗位的相关信息，明确界定每个岗位的责任、任务或活动的过程，称为（ B ）。
A 工作分析 B 工作设计 C 工作安排 D 工作总结
- 6.以劳工关系为重点，关注工作规则的建立，职业晋升（发展）阶梯和职业生涯设计，以资历为基础的报酬体系，雇佣关系，绩效评估等的人力资源管理，称为（ ）。
A 参与模式 B 投资模式 C 灵活性模式 D 产业（工业）模式
- 7.以人力资源的培训和开发为重点，给员工更多的自主权，丰富工作，终生雇佣，培训和长期薪酬等的人力资源管理，称为（ ）。
A 产业（工业）模式 B 投资模式 C 参与模式 D 高灵活性模式
- 8.借助于“外脑”、聘请顾问、人力资源管理外包化、灵活的雇佣关系和工作时间、多样的报酬和福利方案、权变的组织结构和权力分配等的人力资源管理，称为（ ）。
A 产业（工业）模式 B 投资模式 C 参与模式 D 高灵活性模式
- 9.人力资源管理发展过程中的人事管理阶段是以（ ）。
A 劳动关系的改善为中心 B 工作为中心 C 人与工作的相互适应为中心 D 人力资源的开发为中心
- 10.人力资源管理职能在今天所扮演的一个最重要的角色就是组织的（ ）。
A 战略伙伴 B 得力助手 C 经营中心 D 决策者
- 11.知识经济社会的主要生产要素是（ ）
A 土地和劳动力 B 资本和劳动力 C 资本与能源 D 知识与信息
- 12.工业社会的主要生产要素是（ ）

A 土地和劳动力量 B 资本和能源 C 资本和劳动力 D 知识和信息

13.一项研究表明，2000 年美国的工作岗位本质上是脑力劳动的占（ ）

A50% B60% C70% D80%

14.组织人力资源管理活动“外包”主要是（ ）

A 战略性活动 B 决策性活动 C 事务性活动 D 规划性活动

15.现代工作分析思想起源于（ ）

A 英国 B 美国 C 法国 D 德国

16.某个工作周期内个人承担的一项或数项相互联系的职责的集合称为（ ）

A 职责 B 职位 C 职务 D 职业

17.组织内具有相当数量和重要性的一系列职位的集合称为（ ）

A 职责 B 职位 C 职务 D 职业

18.不同时间、不同组织中工作性质类似的职务的总和称为（ ）

A 职责 B 职位 C 职务 D 职业

19.同一职系中繁简难易程度、责任轻重大小及任职条件十分相似的所有职位集合称为（ ）

A 职级 B 职等 C 职务 D 职业

20.不同职系之间，繁简难易程度、责任轻重大小及任职条件十分相似的所有职位集合称为（ ）

A 职级 B 职等 C 职务 D 职业

21.一旦观察对象得知他们已处于被观察、被关注的地位时，他们工作表现会比平常要好，会提高自身生产率。这种现象称为（ ）

A 近因效应 B 霍桑效应 C 刻板效应 D 晕轮效应

22.在工作分析中，比较强调工作本身的内容、条件和产出的问卷称为（ ）

A 人员定向问卷 B 工作定向问卷 C 结构式问卷 D 开放式问卷

23.在调查问卷设计中，任职者只能从所列答案中选择其中最合适的答案回答的问卷称为（ ）

A 封闭式问卷 B 开放式问卷 C 人员定向问卷 D 职位定向问卷

24.工作说明书与工作规范的最大不同点在于工作说明书的“主角”是（ ）

A 工作 B 员工 C 培训 D 绩效

25.工作规范与工作说明书的最大不同是在于工作规范的“主角”是（ ）

A 工作 B 员工 C 培训 D 绩效

26.工作扩大化是指（ ）

A 工作内容专业化 B 工作内容的纵向扩展 C 工作内容的横向扩展 D 工作时间的延长

27.工作丰富化是指（ ）

- A 工作内容专业化 B 工作内容的纵向扩展 C 工作内容的横向扩展 D 工作时间的延长
- 28.为了完成某项特定工作所必须具备的知识、技能、能力及其他的一些个性特征的目录清单称为（ ）
- A 工作说明书 B 职位说明书 C 工作规范 D 劳动合同
- 29.工作随着时间在不断发生变化，过于规范化的职责描述限制了员工的创造性和主动性的发挥，工作分析就进一步深化为（ ）
- A 工作精炼 B 工作综合 C 工作设计 D 工作专业
- 30.人力资源规划是人力资源管理所有活动的（ ）
- A 基础和起点 B 灵魂和核心 C 目标和宗旨 D 控制和保障
- 31.20世纪，人力资源规划的关注点主要集中在小时生产工人，当时的人力资源规划热点问题是（ ）
- A 人才的供求平衡上 B 提高生产效率 C 接班人计划 D 组织再造与兼并
- 32.20世纪60年代，随着科技的高速发展及组织快速成长，人力资源规划的重点主要是放在（ ）
- A 人才的供求平衡上 B 提高生产效率 C 接班人计划 D 组织再造与兼并
- 33.关注现有人力资源的受教育程度及其培训状况，关键是工作知识和工作能力的高低，指的是人力资源规划的（ ）
- A 结构方面 B 数量方面 C 质量方面 D 层次方面
- 34.关注和研究组织人员搭配是否高效合理，指的是人力资源规划的（ ）
- A 结构方面 B 数量方面 C 质量方面 D 层次方面
- 35.人力资源规划分为长期、中期和短期计划。一般来讲，长期计划是战略性计划，规划的时间为（ ）
- A 1-2年 B 1-3年 C 3-5年 D 5-10年
- 36.组织的人力资源规划划分的两个层次是（ ）
- A 数量规划和质量规划 B 总体规划和具体规划 C 配置规划和岗位规划 D 晋升规划和招聘规划
- 37.有计划的通过人员内部流动来实现组织内部人员的职位分配，指的是人员配置规划中的（ ）
- A 人力分配规划 B 晋升规划 C 招聘规划 D 调配规划
- 38.人力资源规划中的职业规划一般指的是（ ）
- A 个人层次的职业规划 B 家庭层次的职业规划 C 组织层次的职业规划 D 国家层次的职业规划
- 39.德尔菲法是一种使专家对影响组织某一领域的发展的看法达成一致意见的结构化方法，是一种定性预测技术。它的特色在于（ ）
- A 专家们互相切磋 B 趋势预测法 C 专家们互不见面 D 专家们相互座谈
- 40.根据某种可变指标与所需人数之间的相关关系进行预测的方法称为（ ）
- A 比例分析法 B 趋势预测法 C 经验判断法 D 德尔菲法
- 41.马尔科夫分析方法是通过预测组织内部人员转移从而预测内部人力资源供给的方法，该方法的前提是

()

- A 组织内部人员的转移是有规律的 B 组织内部岗位必须是空缺的
C 组织内部人员的转移是随机的 D 组织内各部门人员转移比率是统一的

42.现阶段，衡量组织的价值更重要的是看组织的 ()

- A 财力资本 B 物力资本 C 人力资本 D 文化资本

43.影响人力资源供给的两大主要因素是 ()

- A 地区因素和全国因素 B 个人因素和组织因素 C 家庭因素和社会因素 D 企业因素和学校因素

44.在人力资源需求预测中，计算机预测法是人力资源需求预测的方法之一，它的特点是 ()

- A 最漫长和最流行的 B 最简单和最初步的 C 最严格和最完备的 D 最复杂和最精确的

二、填空题

- 1.迄今为止，世界上作为社会财富源泉的资源可分为_____、_____、_____、_____。
- 2.人力资源管理的功能包括_____、_____、_____、_____、_____。
- 3.人力资源管理从功能上看，具有的功能模式有_____、_____、_____、_____。
- 4.舒勒认为，人力资源战略的类型有_____、_____、_____。
- 5.当人力资源管理被提到战略层面以后，它与企业战略的关系类型有_____、_____、_____。
- 6.美国著名人力资源管理专家诺伊提出，人力资源管理者要成为组织战略管理过程中的战略伙伴，必须具备的能力有_____、_____、_____、_____。
- 7.在工作分析过程中运用访谈法时应注意的原则有_____、_____、_____。
- 8.工作设计的重要方法有_____、_____、_____。
- 9.在组织层面上对工作进行纵向划分形成_____、_____。
- 10.职位说明书包括_____、_____。
- 11.在工作分析中，收集信息工作的基本方法有_____、_____、_____、_____。
- 12.在工作信息收集中，最常见的写实分析法主要有_____、_____。
- 13.组织的人力资源规划划分的两个层次是_____、_____。
- 14.制定人力资源规划时要遵循的原则是_____、_____、_____、_____。
- 15.整个人力资源规划的流程可分为三个阶段，分别是人力资源规划的____阶段、____阶段、____阶段。
- 16.在进行人力资源需求预测时，需要考虑的主要因素是_____、_____、_____。
- 17.人力资源内部供给预测常用的方法有_____、_____、_____。
- 18.避免预期出现的劳动力短缺的方法有_____、_____、_____、_____。
- 19.运用德尔菲法对人力资源需求进行预测，不许专家之间互相见面，是通过组织者与专家分别交流来完成的，工作的具体步骤是_____、_____、_____、_____。

一、单项选择题

1~5:CBBA; 6~10:DBDBA; 11~15:DBDCB; 16~20:BCDAB; 21~25:BBAAB
26~30:CBCCA; 31~35:BACAD; 36~40:BDCCA; 41~44:ACAD

二、填空题

1. 人力资源、自然资源、资本资源、信息资源
2. 获取、整合、保持、开发、控制与调整
3. 产业（工业）模式、投资模式、参与模式、高灵活性模式
4. 累积型、协助型、效用型
5. 整体型、双向型、独立型
6. 经营能力、专业技术知识和能力、变革管理能力、综合能力
7. 尊重原则、互动原则、倾听原则
8. 工作轮换、工作扩大化、工作丰富化
9. 职级、职等
10. 工作说明书、工作规范
11. 观察法、问卷法、写实法、访谈法
12. 工作日志法、主管人员分析法
13. 总体规划、具体规划
14. 兼顾性原则、合法性原则、实效性原则、发展性原则
15. 分析、制定、评估
16. 组织外部环境因素、组织内部因素、人力资源自身因素
17. 管理者继任模型、马尔科夫法、档案资料分析法
18. 加班、临时雇佣、业务外包、再培训后换岗
19. 预测筹划工作、首轮预测工作、反复预测工作、表述预测结果

人力资源管理（一）

4-6章练习题

一、单项选择题

1. 人员招募决策过程，实质上就是（ ）

A 拟定人员补充政策 B 吸引足够多的求职者 C 选择适宜的招募渠道 D 确定称职的招募队伍

- 2.在员工招聘过程中，招募团队的作用也非常重要，招募团队扮演的角色为（ ）
- A 企业骨干 B 企业核心 C 企业窗口 D 企业宗旨
- 3.在员工招募过程中，招募团队应具备的最重要的能力是（ ）
- A 管理能力和协调能力 B 表达能力和观察能力 C 活动能力和表现能力 D 文字能力和攻关能力
- 4.在招募过程中，直接获得大量应聘者的相关资料，既节省招募费用，也可以缩短招募周期的招募方法是（ ）
- A 校园招聘 B 人才交流会 C 广告招募 D 职业介绍机构
- 5.企业能够获得潜在管理人员及专业技术人员的一种重要途径是（ ）
- A 校园招聘 B 人才交流会 C 广告招募 D 职业介绍机构
- 6.通过猎头公司招募的人员一般是（ ）
- A 普通管理人员和技术人员 B 中级管理人才和技术人才
- C 高级管理人才和关键技术人员 D 财务人员和统计人员
- 7.通过猎头公司招募高级管理人员和关键技术人员，需要支付一定的费用，一般为所推荐人年薪的（ ）
- A 1/3 到 1/2 B 1/4 到 1/3 C 1/5 到 1/4 D 1/6 到 1/5
- 8.在招募区内张贴招募简章，这种方法一般适用于在企业内部招募或大规模招募的人员是（ ）
- A 高级技术工人 B 中级技术工人 C 管理人员 D 初级工人
- 9.如果需要招募专业技能很高的员工去从事技术性很强的工作，一般招募信息发布在（ ）
- A 在互联网上发布招募信息 B 通过人才市场发布招募信息
- C 在专业杂志或专业协会内部通讯上发布信息 D 区域内张贴招募简章的方法发布信息
- 10.员工推荐也是人员招募的方法之一，很多企业的经验表现，采用员工推荐方式，企业员工数量一般是（ ）
- A 100-300 人 B 300-500 人 C 500-2000 人 D 2000-5000 人
- 11.霍兰德的“人格”工作适应性理论，类型为“社会型”的个性特点是（ ）
- A 分析、创造、好奇、独立 B 社会、友好、合作、理解
- C 顺从、高效、实际、死板 D 真诚、持久、稳定、害羞
- 12.霍兰德的“人格”工作适应性理论，类型为“研究型”的个性特点是（ ）
- A 分析、创造、好奇、独立 B 社会、友好、合作、理解
- C 顺从、高效、实际、死板 D 真诚、持久、稳定、害羞
- 13.在员工甄选中通过筛选简历的方法进行甄选时，应把注意力放在（ ）
- A 简历的客观内容上 B 简历的主观内容上
- C 简历的自我评价上 D 简历的单位评价上
- 14.在面试过程中，面试考官一般扮演的是（ ）

A 讲述的主角 B 倾听者的角色 C 针锋相对的争论者 D 监督的角色

15.在决策录用人选时，但候选人的素质差不多时，应重点考察（ ）

A 候选人的核心技能和潜在工作能力 B 候选人的自信心和表达能力

C 候选人的管理能力和攻关能力 D 候选人的协调能力和文字能力

16.当候选人在工作能力基本相同时，决策录用人选时要优先考虑的是（ ）

A 工作质量 B 工作数量 C 工作动机 D 工作岗位

17.人员测评指标体系中的测评指标是指（ ）

A 测评内容的分析 B 测评体系的基础 C 用来观察和操作的项目 D 具体操作中的尺度

18.具有历史意义的，被称为世界上第一个智力测验是（ ）

A 《比奈-西蒙量表》 B 《陆军甲种测验》 C 《陆军乙种测验》 D 《职业兴趣量表》

19.1992年底，我国 29 各省，国务院 3 个部门，不同程度地采用人才测评方法录取公务人员，并取得了良好的效果，这时我国人员测评发展处于（ ）

A 复苏阶段 B 初步应用阶段 C 繁荣发展阶段 D 成熟完备阶段

20.找出被测者素质构成及发展上的问题和不足，并提供相关信息和改进方案，这种测评属于（ ）

A 甄别和评定功能 B 探询功能 C 诊断和反馈功能 D 预测功能

21.一企业在两个月内对其试用员工进行了两次信度测量，这种测量属于（ ）

A 复本信度 B 指标信度 C 重测信度 D 评分者信度

22.测评强调区分性质和客观性，并对操作要求严格性和精确性，测评结果可以分为等级，这一测评类型是（ ）

A 鉴定性测评 B 能力性测评 C 知识性测评 D 选拔性测评

23.有些人虽然不具备某方面的素质，但可能具备这方面的潜力，为了发现这种潜力，我们可以对其实施（ ）

A 诊断性测评 B 能力性测评 C 开发性测评 D 系统性测评

24.一部门，为了考核和验证该部门人员岗位素质和具备素质程度的高低，可采用（ ）

A 诊断性测评 B 鉴定性测评 C 能力性测评 D 选择性测评

25.在一选拔测试过程中，选拔标准来自于工作本身的直接描述，这种测评标准形式是（ ）

A 常规性参照性标准 B 常模参照性标准 C 效果参照性标准 D 效标参照性标准

26.在较高职位面试中，为了获得更丰富、完整、深入的信息，我们宜采用（ ）

A 标准化面试 B 非结构面试 C 系列面试 D 结构化面试

27.面试时面试官问：“下班以后，其他同事走了，你因为有事晚走一会儿，这时候，一个客服部门的电话打到你这里，询问与企业产品相关的问题，你正好是技术部门的，可以解决此问题，这是你会如何处理这一情况？”这种面试方式属于（ ）

A 非结构面试 B 结构面试 C 行为描述面试 D 情境面试

28.在面试中，应试者会遇到 3-5 个面试官，他们从不同侧面轮流提问，这种面试称为（ ）

A 非结构面试 B 系列面试 C 小组面试 D 压力面试

29.美国心理学家卡特尔运用一系列严密的科学手段编制了 16PF 量表进行人格测验，这种测验方法在心理测验中是（ ）

A 标准化测验 B 投射测验 C 基于模拟的测验 D 情景设置测验

30.在面试时，考官预先设定一些场景，要求应试者扮演某角色，同时考官也主动给应试者施加压力，设置障碍，以考察应试者的应变能力。这种测试属于（ ）

A 行为测试 B 管理者游戏 C 角色扮演 D 压力面试

31.考官安排一组互不相识的应试者（通常 6-8 人），组成一个临时任务小组，告诉他们是某一公司的管理者，给予他们一定任务和相关信息，由他们自己决定如何最好地完成这一任务，这种测试属于（ ）

A 角色扮演 B 管理者游戏 C 无领导小组讨论 D 行为测试

32.为了获取被试者不愿表现的个性特征、内在冲突和态度，我们可以采用的心理测试（ ）

A 标准化测试 B 行为测验 C 小组测验 D 投射测验

33.绩效可以从组织绩效、部门（团体）绩效、个人绩效等层面考虑，但其中根基性的层面是（ ）

A 组织绩效层面 B 部门（团体）绩效层面 C 个人绩效层面 D 组织绩效与部门（团体）绩效层面

34.绩效考核是注重工作过程还是注重工作结果，取决于组织文化和考核追求的目标，后者考核内容主要集中在（ ）

A 员工行为 B 员工努力程度 C 员工工作态度 D 员工的工作实际产出

35.绩效考核最根本的目的是（ ）

A 为员工的晋升\降职和离职提供依据 B 实现组织绩效的改进和提高

C 对培训和员工职业生涯规划效果的评估 D 对员工和团队对组织的贡献进行评估

36.考核的内容和标准应该是人所共知的，并且在考核开始之前很长时间久确定下来。这体现了考核的（ ）

A 反馈性功能 B 惧怕性功能 C 导向性功能 D 动态性功能

37.在绩效考核各流程中，考核计划环节要解决的问题是（ ）

A 确定工作要项和绩效标准 B 绩效辅导和沟通

C 绩效考核实施和评估 D 绩效面谈反馈和改进

38.在员工绩效考核中发现小王很有能力和发展潜力，但绩效不佳，应对其采取的管理方式是（ ）

A 淘汰出局 B 保留原位 C 考虑进入下一个发展机会 D 给予警告和提供有针对性地发展支持

39.在员工绩效考核中发现小王工作绩效已经很理想，但自身能力和发展潜力不足，应对其采取的管理方式是（ ）

A 淘汰出局 B 保留原位 C 考虑进入下一个发展机会 D 给予警告和提供有针对性地发展支持

40.绩效考核中使用强制分配法确定考核等级时是按实物的正态分布规律进行的，其特点是（ ）

A 两头大，中间小 B 两头小、中间大 C 从小到大 D 从大到小

41.下列考核方法中属于绝对考核标准的方法是（ ）

A 交替排序法 B 配对比较法 C 等级分布法 D 图表评定法

42.将员工绩效特别优良或特别劣等的关键事件描述加以等级性量化的考核方法称为（ ）

A 配对比较法 B 交替排列法 C 行为锚定等级评价法 D 等级分布法

43.小王业务很熟练，能力很强，但由于总是迟到导致评估者对其业绩评价偏低，这属于绩效考核中（ ）

A 居中趋势 B 晕轮效应 C 偏松倾向 D 偏紧倾向

二、多项选择题

1.为了提高招募的有效性，应主要考虑的方面有（ ）

A 吸引足够的求职者

B 选择适宜的招募渠道

C 组织一支称职的招募队伍

D 确定目标人选与非目标人选的比例

E 测算录用每一名人选的费用

2.员工内部招聘的优点是（ ）

A 企业对候选人有一定了解

B 候选人很了解企业

C 会增加员工的士气和动力

D 会提高企业对目前人力资源的投资回报

E 会给企业带来新的活力和观念

3.员工外部招聘的优点是（ ）

A 企业可以得到更多的人才

B 会给企业带来更多的活力

C 会提高企业对目前人力资源的投资回报

D 企业对候选人有一定的了解

E 会增加员工的士气和动力

4.人员招募的需要是由于职位产生的，空缺职位产生的原因有（ ）

A 企业的壮大和业务的发展

B 原岗位人员提升

C

D 原岗位人员退休

E 原岗位人员辞职

5.一般来说，优秀的招募简章应具备的基本特征是（ ）

A 语言精简、凝练

B 招募对象的条件表述一步了然

C 招募人数是实际需要人数的约 2 倍

D 措辞既实事求是，又热情洋溢

E 全面介绍企业的各项制度

6.企业发布招聘信息，选择媒体时要考虑的主要因素有（ ）

A 传播面 B 容易接受性 C 专业性 D 可靠性 E 成本

7.选择报纸做招募广告的优点是（ ）

A 标题短小精炼

B 广告大小可灵活选择

C 发行集中于某一特定地域

D 栏目分类编排便于求职者查找

E 发行对象的特定性

8.外部招聘的主要方式为（ ）

A 发布广告招募 B 人才交流会招募 C 校园招聘 D 职业介绍所招募 E 猎头公司招募

9.霍兰德的人格类型分别是（ ）

A 现实型 B 研究型 C 社会型 D 企业型 E 传统型

10.为了提高面试质量，面试人员要做好的工作主要有（ ）

A 阅读职位说明书 B 评价求职申请表 C 设计面试提纲 D 制定面试评价表 E 面试结果的处理

11.人才测评的功能是（ ）

A 甄别功能 B 评定功能 C 诊断功能 D 反馈功能 E 预测功能

12.人才测评的作用体现在（ ）

A 配置人才资源 B 反馈人才信息 C 推动人才开发 D 调节人才市场 E 人才高消费

13.人员测评过程主要衡量的指标包括（ ）

A 误差 B 常模 C 信度 D 项目分析 E 效度

14.人员测评指标体系中，测评内容的筛选时应注意的原则有（ ）

A 相关原则 B 明确原则 C 科学原则 D 独立原则 E 实用原则

15.)

A 测评内容 B 测评要素 C 测评指标 D 测评标准 E 测评对象

16.人员测评得以实施的原因是，由于人与人之间存在个体差异性，而某些差异具有的特征是（ ）

A 共同性 B 稳定性 C 独特性 D 可测量性 E 权威性

17.诊断性测评是以了解素质现状为目的的测评，它的主要特点是（ ）

A 具有概括性的特点

B 测评内容可以是十分精细的

C 测评具有较强的系统性

D 测评结果不公开，仅供内部参考

E 测评结果可以分等级

18.人员测评中，纸笔测试的优点主要是（ ）

A 对报考者的知识、技能等考察信度较高

B 效率高

C 一次评价人数多

D 成绩评定比较客观

E 话费时间少

19.情景模拟测试常用的测验有（ ）

A 公文处理 B 小组面试 C 无领导小组讨论 D 角色扮演 E 管理者游戏

20.关注过程的绩效考核特点是（ ）

A 注重员工的工作态度和能

B 注重员工的工作最终业绩，以工作结果为导向

C 理性的文化氛围，以任务为导向

D 典型的应用于制造型企业中

E 营造较为感性、和谐的文化氛围

21.关注结果的绩效考核存在的不足描述正确的是（ ）

A 容易忽略员工的工作过程

B 容易导致过于注重短期利益

C 难度较大，对考核体系和考核人员要求较高

D 考核内容注重员工的实际工作产出

E 忽视核心能力的培养和发展

22.和绩效考核相比较，绩效管理强调的是（ ）

A

B 强调沟通、辅导和员工能力的提高

C 不仅强调结果导向，而且重视达成目标的过程

D 中心在“考”，在于人与人之间的比较

E 强调绩效考评与薪酬挂钩、与奖惩挂钩

23.现代绩效考核中绩效辅导工作包括（ ）

A 绩效沟通

B 绩效面谈反馈

C 确定考核者

D 数据收集

E 制定绩效改进计划

24.现代绩效考核中绩效标准的设定需要注意的问题是（ ）

A 考核标准要明确

B 衡量标准要可衡量

C 标准设置要切合实际

D 标准难度要适中

E 标准要有区分度

25.正式的绩效沟通方式包括会议和书面报告两种形式，书面报告的特点是（ ）

A 耗时费力

B 对时间安排的要求较高

C 比较灵活

D 时间安排困难较小

E 信息单向流动，容易使沟通流于形式

26.绩效考核结果在人力资源管理各环节中的应用包括（ ）

A 与薪酬制定接轨，作为工资等级升降和绩效工资发放的直接依据

B 作为确定职等晋升、职位调配、教育培训和福利等人事待遇的参考依据

C 作为调整工作岗位、脱岗培训的依据

D 作为免职降职或终止劳动合同等人事安排的依据

E 招募和甄选员工的依据

27.应用绩效考核结果制定绩效改进计划时应该注意（ ）

A 切合实际

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/478066127022007013>