

- 58、企业的年度关键绩效指标是通过 () 建立的。
(A) 战略地图 (B) SWOT 分析
(C) 目标分解鱼骨图 (D) 任务分工矩阵
- 59、工作说明书和 () 关联最为密切。
(A) KPI (B) PRI
(C) PCI (D) WAI
- 60、() 仅适用于对人员的考评。
(A) KPI (B) NNI
(C) PCI (D) WAI
- 61、需要对绩效考评可能出现的各种情况进行描述并设定相应标准的计分方式是 ()。
(A) 说明法 (B) 百分率法
(C) 减分考评法 (D) 区间赋分法
- 62、一般而言,在绩效考评的实际操作中,()。
(A) KPI 和 PCI 都采用考核方式
(B) KPI 和 PCI 都采用评议方式
(C) KPI 采用考核方式,PCI 采用评议方式
(D) KPI 采用评议方式,PCI 采用考核方式
- 63、了解在企业绩效管理的各项活动中员工持有何种态度属于对 () 的诊断。
(A) 绩效管理制度 (B) 绩效管理体系
(C) 绩效考评指标体系 (D) 考评全面全过程
- 64、与传统绩效管理方法相比,平衡计分卡更加注重 () 的考核。
(A) 财务指标 (B) 内部指标
(C) 结果性指标 (D) 驱动性指标
- 65、市场份额属于平衡计分卡中的 ()。
(A) 财务指标 (B) 客户指标
(C) 内部流程指标 (D) 学习和成长指标
- 66、下列主要和员工过去的工作行为和工作业绩相关的是 ()。
(A) 基本工资 (B) 绩效工资
(C) 计时工资 (D) 医疗保险
- 67、以顾客为核心的薪酬策略 ()。
(A) 鼓励员工大胆创新 (B) 按顾客满意度支付员工工资
(C) 强调少用人、多办事 (D) 鼓励降低成本、提高生产率
- 68、企业制定整体性薪酬战略时应优先考虑 () 目标。
(A) 效率 (B) 公平
(C) 合法 (D) 成本
- 69、薪酬的内部一致性策略的推行往往要从 () 开始。
(A) 岗位分析 (B) 岗位评价
(C) 薪酬调查 (D) 胜任特征模型构建

- 90、企业集团 ()。
- (A) 没有民事权利
 - (B) 不是法律主体
 - (C) 是统负盈亏的经济实体
 - (D) 不具备总体法人地位
 - (E) 是建立在控股、持股基础上的法人集合
- 91、企业集团人力资本管理的层次主要包括 ()。
- (A) 成员企业之间的人力资本管理
 - (B) 集团总公司董事会对集团总公司股东的管理
 - (C) 母公司对一级或多级子公司人力资本的管理
 - (D) 集团经理班子对集团公司企业内部人力资本的管理
 - (E) 集团公司对成员企业董事会及其他人力资本的管理
- 92、如果用双向规划过程来制定人力资本战略, ()。
- (A) 一般有一个反复评价的过程
 - (B) 人力资本战略不依赖企业的总体战略
 - (C) 可以将自上而下和自下而上两种方式结合起来
 - (D) 和其他职能战略与总体战略目标达成一致的方式一样
 - (E) 人力资本战略和企业集团的总体战略制定同时进行, 相互关联
- 93、关于行为事件访谈法, 下列说法正确的是 ()。
- (A) 只要求被访谈者列举成功事件
 - (B) 一般采取问卷和面谈相结合的方式
 - (C) 要求被访谈者列出工作中发生的关键事件
 - (D) 要求被访谈者描述自己处理事件时的思路 and 想法
 - (E) 访谈者要控制访谈时间, 一般控制在 30 分钟以内
- 94、能较为真实地模拟工作场景的测评方法是 ()。
- (A) 心理测试
 - (B) 专业笔试
 - (C) 结构化面试
 - (D) 公文筐测试
 - (E) 沙盘推演测试
- 95、在心理测试中, 施测的标准化包括 ()。
- (A) 相同的题目
 - (B) 相同的指导语
 - (C) 相同的时间限制
 - (D) 相同的测试环境
 - (E) 相同的评分标准
- 96、预备性面试主要关注的问题包括 ()。
- (A) 求职者是否职业化
 - (B) 简历内容的简要核对
 - (C) 与岗位要求的符合性
 - (D) 求职者的非语言行为
 - (E) 求职者概括化思维水平
- 97、() 属于自愿流出。
- (A) 退休
 - (B) 开除
 - (C) 裁员
 - (D) 停薪留职
 - (E) 主动辞职