

第七章 第一节 培训概述



一、培训

考点2：教育和培训的区别

刷题掌握

考情分析：
可能会考单选题和简答题

教育	培训
抽象化	具体化
耗时长	不耗时
脱产	与工作紧密相连
接班人	当班人

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练



【例1·多选】以下说法正确的有（ ）。

ABCE

- A. 教育更抽象化，培训更具体化
- B. 教育更耗时
- C. 培训与工作场所紧密相连
- D. 培训培养接班人，而教育培养当班人
- E. 教育一般是脱产的

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第七章 第一节 培训概述



二、培训的作用

考点1：培训的作用

熟练背诵

考情分析：
简答题：1次 [1704]

- (1) 调整人与事矛盾，实现人事和谐
- (2) 快出人才、多出人才
- (3) 调动员工积极性
- (4) 建立优秀组织文化



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

本页面图片来自网络

第七章 第一节 培训概述



三、培训理论

考点1：培训理论

刷题掌握

考情分析：
单选题：5次
[1310/1510/1710/1910/2008]

- (1) 成人学习理论 —— 诺尔斯 承诺 (成诺)
- (2) 刺激-反应理论 —— 斯金纳
- (3) 社会学习理论 —— 班杜拉 社会班级模仿
- (社会学习理论又称模仿理论：人通过观察模仿而学会新的行为)



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

接着下一页

本页面图片来自网络

第七章 第一节 培训概述



了解即可

(1) 成人学习理论 —— 诺尔斯

- ① 个体不断成熟，从依赖型人格向独立型人格转化。
- ② 生活经验为成人学习提供了丰富资源。
- ③ 学习计划、内容与方法等与社会角色任务相关。
- ④ 学习目的从工作准备知识向直接应用知识转变。

考情分析：
可能会考单选题



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

接着下一页

本页面图片来自网络

第七章 第一节 培训概述



了解即可

(2) 刺激-反应理论 —— 斯金纳

- ① 强调反射是刺激和反应的函数关系。
- ② 注重反应的强化刺激。
- ③ 自身反应，可通过外部强化或自我强化机制控制。
- ④ 具有可变的、适应环境的特性是发展的。

考情分析：
可能会考单选题



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

本页面图片来自网络

真题实战

【1710·单选】美国社会心理学家班杜拉提出的社会学习理论又称为（ ）。

A

- A. 模仿理论
- B. 职业锚理论
- C. 成人学习理论
- D. 刺激—反应理论

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1310·单选】成人学习理论的创始人是美国著名教育心理学家（ ）。

D

- A. 阿尔德弗
- B. 斯金纳
- C. 班杜拉
- D. 诺尔斯

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第二节 员工培训的内容和步骤

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

本页图片源于网络

第七章 第二节 员工培训的内容和步骤

一、新员工培训

关键字记忆

考点1：新员工培训的意义

考情分析：
简答题：1次【2110】

- (1) 有助于减少新进员工的**焦虑感**
- (2) 有助于增进新员工的**归属感**，尽快地成为企业人
- (3) 有助于增进新员工的**认同感**，激发动机，提高士气

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

本页图片源于网络



第七章 第二节 员工培训的内容和步骤

一、新员工培训

熟读背诵

考点2：新员工培训的内容

考情分析：
简答题：1次【1504】
分析题：2次【1610/1910】

(1) 企业**文化**方面的培训 →

- ①精神层次
- ②制度层次
- ③物质层次

(2) **业务**方面的培训 →

- ①参观生产全过程，技师讲解生产全流程
- ②讲解生产中最基本的理论知识
- ③不同岗位，分类学习业务知识

(3) 新员工的“**传、帮、带**”活动

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第七章 第二节 员工培训的内容和步骤

一、新员工培训

了解即可

考点3：案例--华为公司新员工180天培训

考情分析：
可能会考单选题

- (1) 第一阶段：入职，让他知道是来干什么的（3-7天）
- (2) 第二阶段：过渡，让他知道如何能做好（8-30天）
- (3) 第三阶段：让新员工接受挑战性任务（31-60天）
- (4) 第四阶段：表扬与鼓励，建立互信关系（61-90天）
- (5) 第五阶段：让新员工融入团队主动完成工作（91-120天）
- (6) 第六阶段：赋予员工使命，适度授权（121-179天）
- (7) 第七阶段：总结，制定发展计划（180天）
- (8) 第八阶段：全方位地关注下属成长

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例1·单选】下列不属于企业文化精神层次的培训的是（ ）。

- A. 参观厂史展览
B. 组织新员工学习企业规章制度
C. 请先进人物宣讲企业传统
D. 请企业负责人讲企业目的、宗旨

B

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例1·单选】华为新员工180天培训计划的第三个阶段是（ ）。

- A. 让他知道是来干什么的
B. 让他知道如何能做好
C. 让他接受挑战性任务
D. 表扬与鼓励，建立互信关系

C

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第七章 第二节 员工培训的内容和步骤

二、在职员工培训

了解即可

考点1：在职员工培训应注意的问题

- (1) 重视员工的参与
(2) 重视开发在职员工的潜力

考情分析：
可能会考单选题

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第七章 第二节 员工培训的内容和步骤

二、在职员工培训

刷题掌握

考点2：在职员工的分类培训（培训内容）

考情分析：
单选题：2次【1610/1704】

五个层次

- 第一层次：知识更新
第二层次：能力培养
第三层次：思维变革
第四层次：观念变化
第五层次：心理调整

知能、思观心

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

接着下一页

第七章 第二节 员工培训的内容和步骤

二、在职员工培训

了解即可

考点2：在职员工的分类培训

- 培训与工作关系：
(1) 在职培训
(2) 脱产培训

- 从培训的目的：
(1) 技能培训
(2) 素质培训

考情分析：
可能会考单选题

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

接着下一页

第七章 第二节 员工培训的内容和步骤

二、在职员工培训

刷题掌握

考点2：在职员工的分类培训（培训对象）

考情分析：
单选题：3次【1710/2104/2110】

- (1) 普通员工培训——工作的技能
(2) 基层管理人员培训——管理工作的技能
(3) 中层管理人员培训——发现、分析和解决问题能力
(4) 高层管理人员培训——分析决策、战略思维能力
(5) 专业技术人员培训——按行业要求，规范培训

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

接着下一页

真题实战

【1704·单选】在员工分类培训中，第一层次的培训是指（ ）。

- A. 能力培养
- B. 思维变革
- C. 知识更新
- D. 观念变化

C

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1710·单选】培训内容以提升分析决策能力、战略思维能力等为主。

其培训对象一般为（ ）。

- A. 基层管理人员
- B. 中层管理人员
- C. 高层管理人员
- D. 专业技术人员

C

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例1·单选】按培训与工作的关系来看，可分为在职培训和（ ）。

- A. 技能培训
- B. 脱产培训
- C. 素质培训
- D. 业务培训

B

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第八章 第二节 绩效管理程序

三、员工培训步骤

考点1：员工培训的步骤



熟练背诵

考情分析：
论述题：1次 [1510]

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第七章 第二节 员工培训的内容和步骤

三、员工培训步骤

考点1：员工培训的步骤

熟练背诵

考情分析：
单选题：2次 [1910/2010]
简答题：3次 [1404/1710/1810]
论述题：1次 [1510]

(1) 培训需求分析：（首要环节）

可在组织、工作岗位和个人三个层次上开展

(2) 拟定培训计划：

培训什么、培训谁、何时培训、在哪里培训、谁来培训、怎样培训等

(3) 实施培训计划：执行、检查、反馈和修正

★(4) 培训成果转化：将培训中学到的知识、技能等运用到实际工作中去

★(5) 培训效果评估

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第七章 第二节 员工培训的内容和步骤

三、员工培训步骤

考点2：培训成果转化的理论

刷题掌握

考情分析：
单选题：2次 [1504/1804]

(1) 同因素理论：培训环境与工作环境完全相同--飞行员培训。

(2) 激励推广理论：一般原则运用于多种不同的工作环境-人际关系培训。

(3) 认知转化理论：存储和回忆-各种类型的培训内容和环境。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第七章 第二节 员工培训的内容和步骤



三、员工培训步骤

刷题掌握

考点3：培训成果转化层面

考情分析：
单选题：5次
【1404/1410/1604/1610/1704】

- 第一个层面：依样画瓢式的运用（实际环境与培训时环境一致）
第二个层面：举一反三（实际环境与培训时环境有所差异）
第三个层面：融会贯通（实际环境与培训时环境完全不同）
第四个层面：自我管理（转化为内在能力）

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第七章 第二节 员工培训的内容和步骤



三、员工培训步骤

熟练背诵

考点4：培训成果转化水平受环境因素的影响

考情分析：
简答题：1次【19704】

- (1) 管理者的支持
(2) 同事的支持
(3) 受训者自身努力程度

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战



【1910·单选】培训需求分析的三个层次（ ）。

- A. 知识、资源、环境分析
B. 精神、物质、目标分析
C. 岗位、年龄、技能分析
D. 组织、岗位、个人分析

D

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练



【例1·单选】分析确定谁需要接受培训和需要接受什么样的培训，这种培训需求分析是（ ）。

- A. 工作岗位分析
B. 组织战略分析
C. 组织层次分析
D. 个人层次分析

D

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练



【例2·单选】将员工培训中所学到的知识、技能、行为规范运用到自己的实际工作中去，形成新的工作行为和工作绩效并最终使组织的整体绩效得到改善和提高指的是（ ）。

- A. 培训计划实施
B. 培训计划拟定
C. 培训成果转化
D. 培训效果评估

C

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练



【例3·单选】适用于人际关系技能培训的理论是（ ）。

- A. 同因素理论
B. 激励推广理论
C. 认知转化理论
D. 社会学习理论

B

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1410·单选】受训者在实际工作中遇到的问题或状况完全不同于培训过程的特征时，也能回忆起培训中的学习成果，建立起所学知识与现实应用之间的联系，并恰当地加以应用指的是（ ）。

- A. 依样画瓢
B. 举一反三
C. 融会贯通
D. 自我管理

C

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例4·单选】以下不属于受训者培训成果转化水平的环境因素的是（ ）。

- A. 管理者的支持
B. 同事的支持
C. 受训者自身努力程度
D. 客户的支持

D

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第七章 第二节 员工培训的内容和步骤

三、员工培训步骤

考点5：培训效果评估

将培训效果分为4个层次，被称为柯氏四级评估法。

- (1) 反应层（一级评估）——最低的层次，受训者对培训项目的看法
(2) 学习层（二级评估）——受训者对培训内容的掌握程度
(3) 行为层（三级评估）——受训者在实际工作中行为的变化
(4) 结果层（四级评估）——培训是否改变了组织绩效

刷题掌握

考情分析：
单选题：4次【1310/1404/2104/2110】
多选题：2次【1510/1704】
论述题：1次【2008】

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

接着下一页

第七章 第二节 员工培训的内容和步骤

培训效果评估

了解即可

考情分析：
可能会考单选题

评估模型（指标）	评估重点	评估方法	评估主体	评估时间
反应层	学员对培训活动的感受	问卷调查、访谈等	培训主管机构	培训中或刚结束
学习层	学员对知识、技能的掌握	测试、问卷调查、现场模拟等	培训主管机构	培训结束后
行为层	学员受训后行为的变化情况	绩效考核、观察、访谈等	培训主管机构、学员上级主管、同事等	培训结束后一段时间
结果层	学员及组织的绩效改进情况	绩效考核结果、投资回报率等	培训主管机构、学员上级主管等	下一考核期或一年后

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1510·多选】下列选项中属于柯克帕里特模型培训效果评估指标的有（ ）。

- A. 反应层
B. 学习层
C. 行为层
D. 结果层
E. 领导层

ABCD

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

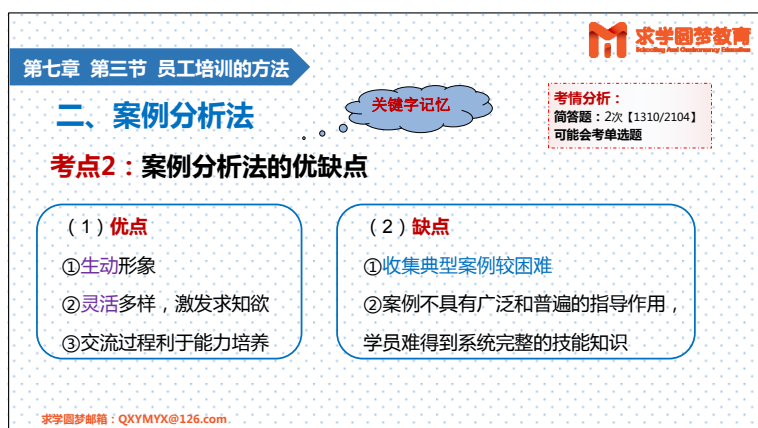
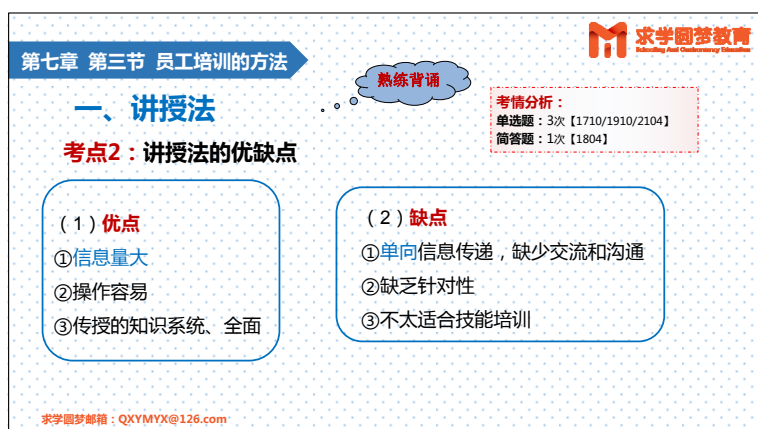
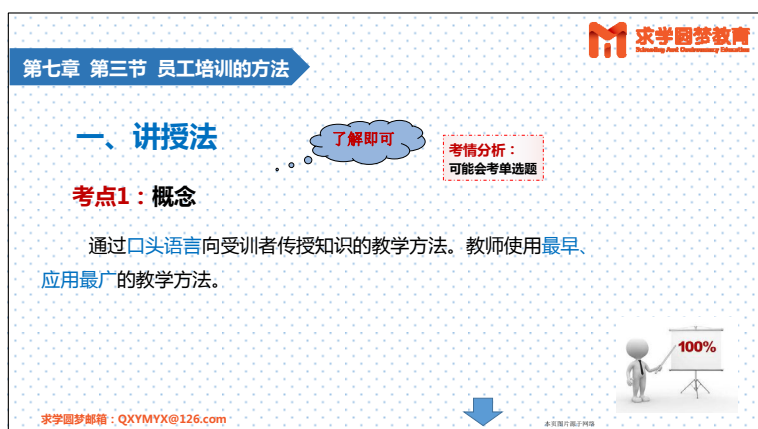
真题实战

【1404·单选】了解受训者对培训项目结构、培训师、培训内容等看法和态度的培训效果评估层次属于（ ）。

- A. 反应层
B. 学习层
C. 行为层
D. 结果层

A

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com



第七章 第三节 员工培训的方法



三、角色扮演法

刷题掌握

考情分析：
单选题：1次 [1504]

考点1：概念

模拟情景，让受训员工来担任某个角色，理解不同角色所担负的任务与困难，从而改变自己原先的态度与行为。

★改善人际关系和处理冲突事件

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com



第七章 第三节 员工培训的方法



三、角色扮演法

了解即可

考点2：角色表演法的优缺点

考情分析：
可能会考单选题和多选题

(1) 优点

- ①参与性强
- ②观察他人扮演，学习各种交流技能
- ③给学员提供模拟的实验机会
- ④帮助学员认清自己的不足和优点

(2) 缺点

出现简单化、表面化和虚假人工化等现象，使受训者得不到真正的角色锻炼和能力提高的机会。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战



【1710·单选】下列选项属于“讲授法”优点的是（ ）。

- A. 增强团队精神
- B. 学员参与性强
- C. 营造轻松的氛围，获得充分的释放
- D. 信息量大，能够在短时间内将信息传递给大规模受训群体

D

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战



【1604·多选】运用案例分析法对员工进行培训时，案例选择的基本要求有（ ）。

- A. 典型性
- B. 真实性
- C. 可操作性
- D. 结果的唯一性
- E. 结果的多样性

ABCE

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战



【1504·单选】为了增进小张和小李的相互理解，人力资源部门为他们安排了互换工作岗位的场景，让他们在逼真的环境中相互理解对方的处境，以减少彼此的误解。这种培训方法为（ ）。

- A. 讲授法
- B. 案例法
- C. 角色扮演法
- D. 头脑风暴法

C

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第七章 第三节 员工培训的方法



四、头脑风暴法

刷题掌握

考情分析：
可能会考单选题

考点1：概念

通过会议的形式，让所有参与者在畅所欲言的气氛中，自由地交换想法和点子，每个人毫无顾忌地提出自己的各种想法。

★提出者：奥斯本

记忆口诀：懊恼（奥脑）

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com



第七章 第三节 员工培训的方法



四、头脑风暴法

熟练背诵

考点2：头脑风暴法的原则

考情分析：
可能会考多选题和简答题

- (1) 禁止批评和评论
- (2) 以量求质
- (3) 异想天开
- (4) 鼓励综合



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

本资料来源于网络

第七章 第三节 员工培训的方法



四、头脑风暴法

了解即可

考情分析：
可能会考多选题

考点3：头脑风暴法的实施要点

- (1) 确定需要，明确目标
- (2) 选择人员，组成小组
- (3) 讲明要求，营造气氛
- (4) 多出点子，认真记录
- (5) 筛选组合，寻找最优



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

本资料来源于网络

第七章 第三节 员工培训的方法



四、头脑风暴法

刷题掌握

考点4：头脑风暴法的优点和影响因素

考情分析：
单选题：1次【2010】
多选题：1次【1404】
简答题：1次【1410】

(1) 优点

- ① 简便易行
- ② 集思广益
- ③ 创新性强
- ④ 培养人才
- ⑤ 增强团队精神

(2) 影响因素

- ① 主持人的个人素质
- ② 与会人员自身的素质和水平
- ③ 环境因素
- ④ 问题的难易程度

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第七章 第三节 员工培训的方法



五、视听法

刷题掌握

考情分析：
单选题：1次【1410】

考点1：概念

又称多媒体教学法，以幻灯、电影等多媒体视听教学设备为主要手段进行培训的方法。

视听内容一般包括专家讲座、案例影片、企业专题宣传片等。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第七章 第三节 员工培训的方法



五、视听法

了解即可

考点2：视听法的优缺点

考情分析：
可能会考单选题和多选题

(1) 优点

- ① 直观
- ② 规范
- ③ 灵活

(2) 缺点

- ① 先进的视听设备成本较高
- ② 制作与培训内容一致、有针对性的视听资料不容易
- ③ 受训者容易受设备和场所的限制

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第七章 第三节 员工培训的方法



六、游戏法

刷题掌握

考情分析：
单选题：1次【1804】

考点1：概念

两个或者更多的参与者在游戏规则约束下，相互竞争达到预期目标的培训方法。

游戏的种类主要有团队建设类、沟通技巧类、领导力与管理技能类等。

游戏法的原则：

- ① 制订游戏规则
- ② 游戏需要有结果

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第七章 第三节 员工培训的方法



六、游戏法

了解即可

 考情分析：
可能会考单选题

考点2：游戏法的优缺点

(1) 优点

- ①轻松氛围，获得充分释放
- ②游戏过程中学习，在学习过程中思考

(2) 缺点

- ①游戏开发时间较长，培训占用的时间也较多
- ②如果培训师讲解能力不够，会使游戏失去意义

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例1·单选】美国创造学家奥斯本于1939年首次提出的一种激发创造性思维的方法是（ ）。 **A**

- A. 头脑风暴法
- B. 视听法
- C. 案例分析法
- D. 游戏法

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战



【1404·多选】头脑风暴法应遵循的原则包括（ ）。

ABCDE

- A. 禁止批评
- B. 禁止评论
- C. 异想天开
- D. 以量求质
- E. 鼓励综合

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练



【例2·多选】下列属于视听法的优点的是（ ）。

ABE

- A. 直观
- B. 灵活
- C. 简单
- D. 真实
- E. 规范

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第七章 第三节 员工培训的方法



七、碎片化学习法

了解即可

 考情分析：
单选题：1次【2008】

考点1：概念

利用零散的时间进行学习。根据自我学习需求，
随时随地获取零碎知识的学习方式。

形成原因：

互联网时代、人们阅读方式的改变、新媒体出现、微资源开发等。

发展前景：

符合当代人学习的价值取向，利用移动设备进行碎片化学习成为人们日常生活不可或缺的一部分。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第七章 第三节 员工培训的方法



七、碎片化学习法

关键字记忆

 考情分析：
简答题：1次【1910】
可能会考多选题

考点2：碎片化学习法的优缺点

(1) 优点

- ①灵活性
- ②针对性
- ③个性化
- ④高效率

(2) 缺点

- ①无序性
- ②随意性
- ③浅层性

如何使碎片化学习法更有效：体系化学习

- ①第一步--定一个应用目标
- ②第二步--建立知识体系框架
- ③第三步--碎片化输入、体系化积累

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例1·单选】根据自我学习需求，随时随地获取零碎知识的培训方法属于（ ）。

B

- A. 自我学习法
- B. 碎片化学习法
- C. 头脑风暴法
- D. 游戏法

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例2·多选】碎片化学习法的优点有（ ）。

ABDE

- A. 灵活性
- B. 针对性
- C. 系统性
- D. 个性化
- E. 高效率

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第七章考点小结

1. 培训的作用
2. 新员工培训的意义、内容
3. 在职工培训应注意的问题、分类培训
4. 员工培训步骤：培训需求层次分析、拟订培训计划、实施培训计划、培训成果转化、培训效果评估（柯氏四级评估法）
5. 员工培训方法：讲授法、案例分析法、角色扮演法、头脑风暴法、视听法、游戏法、碎片化学习法

温馨提示：
选择题去题库刷题掌握

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第八章 绩效管理

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第八章 绩效管理



- 第一节 绩效管理概述
- 第二节 绩效计划
- 第三节 绩效考核
- 第四节 绩效反馈

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第一节 绩效管理概述

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第八章 第一节 绩效管理概述



一、绩效的含义与特点

考点1：绩效的含义

了解即可

考情分析：
可能会考单选题

人力资源管理角度：人们从事某一种活动所产生的**成绩和成果**。

- ① “**结果论**”：绩效等于“结果”“产出”或“目标实现度”。
- ② “**过程论**”：绩效等于“行为”。
- ③ “**潜能论**”：绩效 = “做了什么” + “能做什么”。

工作业绩 工作能力 工作态度

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第八章 第一节 绩效管理概述



一、绩效的含义与特点

考点2：绩效的几个要点

了解即可

考情分析：
可能会考单选题

- (1) 绩效**基于工作**而产生。
- (2) 绩效与**组织目标**有关，对组织目标有直接的影响作用。
- (3) 绩效是表现出来的**工作行为和工作结果**。
- (4) 体现**个人绩效、团队绩效**。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练



【例1·多选】关于绩效的理解一直存在哪几个方面的争论？

- A. 结果论
- B. 过程论
- C. 行为论
- D. 潜能论
- E. 道德论

ABD

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练



【例2·多选】体现员工绩效的方面包括（ ）。

- A. 工作业绩
- B. 工作能力
- C. 工作上的人际关系
- D. 工作态度
- E. 工作地位

ABD

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第八章 第一节 绩效管理概述



一、绩效的含义与特点

考点3：绩效的特点

刷题掌握

考情分析：
单选题：2次【2104/2110】
可能会考多选题

- (1) **多因性**：员工的绩效受多种因素共同影响（个体、企业环境）。
- (2) **多维性**：员工的绩效往往体现在多方面（工作业绩、工作能力、工作态度）。
- (3) **动态性**：员工的绩效并不是一成不变的。

记忆：两多一动

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练



【例1·多选】绩效的特点包括（ ）。

- A. 确定性
- B. 多维性
- C. 对比性
- D. 多因性
- E. 动态性

BDE

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战



【2104·单选】员工的绩效可以从工作业绩、工作努力和工作态度等方面进行评价，这种说法体现的绩效特点是（ ）。

- A. 多因性
- B. 多维性
- C. 动态性
- D. 可持续性

B

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第八章 第一节 绩效管理概述



二、绩效管理

了解即可

考情分析：
可能会考单选题

考点1：绩效管理的含义

绩效管理：制定员工绩效目标，对员工的目标完成情况做出评价和反馈，保证组织目标完成的管理手段与过程。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第八章 第一节 绩效管理概述



二、绩效管理

了解即可

考情分析：
可能会考单选题

考点2：绩效管理的要点

- (1) 建立了组织目标与员工目标的联系与整合。
- (2) 以绩效考核制度为基础的人力资源管理的子系统。
- (3) 强调以人为中心的绩效管理循环过程。
- (4) 强调组织沟通、辅导和员工能力的提升。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

↓ 接着下一页

第八章 第一节 绩效管理概述



刷题掌握

★ 绩效管理与绩效考核的区别：

考情分析：
单选题：1次【2008】

绩效管理	绩效考核
一个完整的管理过程	管理过程中的局部环节
伴随管理活动的全过程	只出现在特定的时期
事先的沟通与承诺 员工参与并反馈	事后的评估 上对下的评估
侧重绩效改进与提高：教练	侧重判断和评估：裁判
关注过程，关注将来	关注结果，关注过去
重点是绩效改进与员工发展	奖惩和人事任免
业绩管理程序	人事管理程序

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战



【2008·单选】下列选项中，绩效管理的重心是（ ）。

- A. 个人绩效计划的制定
- B. 组织绩效计划的制定
- C. 人与人之间的绩效比较
- D. 个人和组织未来绩效水平的持续改进

D

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练



【例1·多选】以下说法正确的有（ ）。

- A. 绩效管理就是绩效考核
- B. 绩效管理的重心不在于“考核”
- C. 绩效管理的重心在于个人和组织未来绩效水平的改进提升
- D. 绩效考核是管理中的局部环节
- E. 绩效管理是一个完整的管理过程

BCDE

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第八章 第一节 绩效管理概述

求学圆梦教育

二、绩效管理

熟读背诵

考点3：绩效管理的作用

- (1) 引导性作用
- (2) 价值性作用
- (3) 战略性作用

考情分析：

多选题：1次【1610】

简答题：1次【1810】

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

求学圆梦教育

【例1·多选】绩效管理系统在组织中发挥的主要作用有（ ）。

BCE

- A. 决定性作用
- B. 引导性作用
- C. 价值性作用
- D. 服务性作用
- E. 战略性作用

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第八章 第一节 绩效管理概述

求学圆梦教育

三、绩效管理体系的含义与内容

了解即可

考点1：绩效管理体系的含义

考情分析：

可能会考单选题

企业为了完成绩效管理，所构建起来的管理体系，就是**绩效管理体系（PDCA）**。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第八章 第一节 绩效管理概述

求学圆梦教育

三、绩效管理体系的含义与内容

熟读背诵

考点2：绩效管理体系的内容--PDCA

考情分析：

单选题：1次【2010】

简答题：1次【1910】

- (1) **绩效计划（P）**：起点，在公司、部门、个人层面设定绩效目标和衡量指标。
- (2) **绩效实施（D）**：实施绩效计划的过程。
- (3) **绩效考核（C）**：考核主体，考核方法，考核评价。
- (4) **绩效反馈与调整（A）**：影响着组织实现绩效管理目的的程度。

【注意】现代绩效管理的**闭环**控制体系：**PDCA**。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

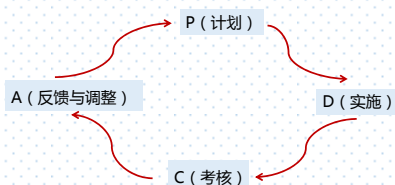


接着下一页

第八章 第一节 绩效管理概述

求学圆梦教育

绩效管理体系--PDCA



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

求学圆梦教育

【2010·单选】绩效管理系统的起点是（ ）。

A

- A. 绩效计划
- B. 绩效实施
- C. 绩效考核
- D. 绩效辅导

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例1·单选】PDCA的“C”指的是（ ）。

- A. 绩效计划
- B. 绩效实施
- C. 绩效考核
- D. 绩效反馈与调整

C

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第八章考点小结

- 1、绩效的特点：两多一动
- 2、绩效管理的作用
- 3、绩效管理体系--PDCA
- 4、绩效计划的内容、作用
- 5、绩效标准的确定
- 6、关键绩效指标--KPI：设计流程
- 7、平衡计分卡的内容
- 8、绩效考核的作用、流程、方法、误区
- 9、绩效反馈的目的
- 10、绩效改进的过程
- 11、绩效考核结果的应用



温馨提示：
选择题去题库刷题掌握

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

自考人的信仰：逢考必过

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com