

A 集团 **A 卷**
管理执行类任职理论考试

姓名: ----- 分公司: ----- 部门: -----

注意事项:

- ★ 资格考试为员工资格等级评定的依据之一。
- ★ 考试时间 120 分钟，满分 100 分。
- ★ 试卷分为标准试题与开放试题两部分。
- ★ 请使用黑色或蓝色笔。
- ★ 可以使用计算器及直尺等文具答题。
- ★ 若填错，请在错误答案上打×，再填写正确答案。

第一部分 标准试题

一、单项选择题（本题满分 30 分，包括 1-30 题共 30 个小题，每小题 1 分。在每小题给出的 4 个选项中，只有一个符合题目要求，请把所选项的字母填在题前括号内。）1

- 1、做为基层管理者，您认为以下描述哪个正确？：【 】
- A. 基层管理者重点工作是代表本团队员工利益与上级领导交流。
 - B. 基层管理者主要制定相关部门规章，确保员工管理规范有依据。
 - C. 基层管理者在上级目标分解后应该主动将上级目标与本部门主要职责挂钩，落实和分解到每个员工身上，并沟通确认。
 - D. 基层管理者应该主要工作是进行人员管理，因此专业工作应占总工作时间的 10%。
- 2、当上级领导将任务下达给基层管理者的时候，基层管理者的工作步骤是？
【 】
- A. 独自进行任务分解——直接将分解完成的结果通知工作者本人
 - B. 让员工自己根据情况报送任务量——汇总——与上级目标比较——如果有差距，反馈给上级领导不能完成要求按照基层数据为准。
 - C. 根据部署人员的工作职责进行有效分工——与员工沟通交谈确认工作目标，——指导员工完成任务编排计划，并设立检查监督点——结果反馈上级。

- D. 以自己为完成任务为中拟定工作计划——工作中安排下属分工支持——结果与反馈由自己独立负责
- 3、当下属遇到困难向您汇报的时候，您的正确工作方法是：【 】
- A. 与员工共同面对困难，积极帮助他出谋划策，同时给予更对的关注和支持但不插手亲自作业，因为相信员工能够独自将困难克服
 - B. 为了保证工作效率和效果，接手这项困难工作并由自己独立完成
 - C. 将工作任务收回，安排其他您认为合适的人完成，如果没有，还是要求对方一定完成
 - D. 告诉他需要自己克服困难，您只要工作成果，过程不重要。
- 4、在日常工作中，经常遇到资源不足时，哪个工作步骤比较好：【 】
- A. 继续坚持完成工作，能完成多少就完成多少
 - B. 对出现的问题进行系统评估，得出可能的结果上报领导，得到认可后重新编排计划，重新分解目标完成
 - C. 将问题皮球踢给上级或者资源不能提供的人员，让他来处理
 - D. 将工作暂时停下来，看看别的团队是如何处理的，学习他。
- 5、面对下属，您认为您应该扮演一个什么角色？【 】
- A. 工作中的指导者
 - B. 遇到困难时刻出现在身边的支持者
 - C. 一个懂得授权和信赖下属的“长辈和朋友”
 - D. 以上都是
- 6、当遇到一个工作不积极的下属，您应该怎么办：【 】
- A. 开除他
 - B. 将他调离我的管辖范围
 - C. 认为他是由于收入不满意导致的，向人事部门汇报，争取增加大伙工资
 - D. 了解和分析原因，给他更多关怀，在不影响工作的基础上，鼓励他继续完成
- 7、日常工作中，您应该从什么视角看待员工：【 】
- A. 重点看待员工在工作中表现的态度
 - B. 重点看待工作完成的结果
 - C. 重点看待员工完成任务的效率

- D. 重点关注事情完成本身，同时关注员工本人在本次任务中的进展与发展
- 8、员工在工作中表现出技能与水平不足时，您应该如何办？【 】
- A. 让他依然在原岗位工作，通过实践锻炼他
 - B. 退还给人事部，要求换人
 - C. 安排优秀人员培训他，亲自指导帮助，让他逐步走上提高和正常，然后再将工作交给他
 - D. 现停下工作，让他独立学习，好坏看他的悟性
- 9、做为基层管理者，对待技术专长与管理专长态度是：【 】
- A. 脱离技术工作，成为专业的管理阶级
 - B. 部分脱离技术工作，大多数时间成为管理阶级
 - C. 不放弃技术工作，同时利用其他时间从事管理工作。
 - D. 掌握核心技术专长，但不亲自从事，而是委托其他人完成，对他们提供支持和指导
- 10、面对上级，您认为您应该扮演一个什么角色？【 】
- A. 重要信息的提供者
 - B. 上级任务的分担者
 - C. 部门规划的参与者
 - D. 以上都是
- 11、做为基层管理者，在组织中的角色定位应该是？【 】
- A. 对整个组织的管理负有全面责任，制定组织的总目标、总战略、掌握组织的大政方针并评价整个组织的绩效。
 - B. 贯彻执行高层管理人员所制定的重大决策，监督和协调基层管理人员的工作。与高层管理人员相比，中层管理人员特别注意日常的管理工作。
 - C. 给下属作业人员分派具体工作任务，直接指挥和监督现场作业活动，保证各项任务的有效完成。
 - D. 对其他部门提供支持帮助，协调上级领导和各部门之间的关系，同时进行制度的颁布和实施监督。
- 12、做为基层管理者，在组织中的角色定位应该是：【 】
- A. 企业长远规划的制定者

- B. 管理标准的制订与监督者
- C. 执行计划的制定者
- D. 员工福利的代表

13、在制订任务计划过程中，您的主要工作内容是：【 】

- A. 根据上级部门的规划或部署，与相关人员共同制定部门工作目标，明确各项工作任务要求和改进方向。
- B. 根据工作的优先顺序合理分配资源（包括人、财、物、信息等），充分考虑资源成本，以使其得到有效合理的利用。
- C. 与相关人员商讨，面向目标，在公司规定范围内确定执行计划的具体工作方法和活动。并深入分析工作中易出现失误或问题的环节，并设计相应的监控点及防范措施
- D. 以上都是

14、做为基层管理者，在分解上级目标和制定工作计划中，您是何种角色？

【 】

- A. 主动进行资源整合，是这些工作的主角
- B. 上级安排什么就接受什么，是完成任务的配角
- C. 统计基层员工的工作任务，然后直接反馈上级
- D. 以上都是

4

15、基层管理者与下属进行工作沟通时所占的时间大约占总工作时间的：【 】

- A. 四分之一
- B. 二分之一
- C. 四分之三
- D. 全部时间

16、在对下属进行工作安排时，工作标准包含的要素有：【 】

- A. 完成任务的质量标准
- B. 完成任务的时间标准
- C. 完成任务后的评价标准
- D. 以上都是

17、以下哪些情况下，应该多给他人授权：【 】

- A. 员工能够独立完成，同时也愿意接受挑战
- B. 任务很重要，同时很花费时间，因此尽量安排他人完成
- C. 员工不愿意参与某项工作，但是为了锻炼他，培养他，给他授权
- D. 以上都不是

18、以下哪些情况下，应该少量授权？【 】

- A. 很喜欢这项目工作，因此我独自完成，尽量将工作做到尽善尽美
- B. 我对这个工作非常熟悉，别人没有我干得好，因此我来独立完成
- C. 如果员工不愿意完成这项工作，就由我全面完成，给他少量授权。
- D. 工作非常重要，同时任务完成者需要我多方面指导可以避免走弯路的时候

19、为了提高工作任务的质量和效率，您认为什么样的方法更科学？【 】

- A. 亲自完成该项任务
- B. 在任务管理中加强监督和培训指导，加大监控的力度
- C. 加大支持力度，人财务过量供给
- D. 询问下属，谁愿意干，就安排谁

20、当下属拒绝工作安排时，基层管理者应该？【 】

5

- A. 阐明工作安排的严肃性，积极帮助对方解决遇到困难，再给他一个机会
- B. 大发雷霆，认为对方不尊重我，安排调离他或者开除
- C. 容忍他，自己亲自完成工作
- E. 以上都不是

21、当员工工作中技能与水平有待提高时，培训工作的主角应该是？【 】

- A. 基层管理者或者该职务的优秀员工
- B. 企业的人力资源部门
- C. 员工自己，通过自学提高
- D. 外请的老师

22、哪些方式对员工凝聚力提升有帮助？【 】

- A. 加强有效沟通
- B. 加强培训与引导
- C. 有成绩一定表扬，有失误一定批评
- D. 以上都是

23、为了高工作效能，我们完成工作的顺序应该是？【 】

紧急且重要的工作（1）	不紧急但重要的工作（2）
紧急但不重要的工作（3）	不紧急且不重要的工作（4）

- A. （1）——（3）——（2）-（4）
 B. （1）——（2）——（3）-（4）
 C. （1）——（3）——（4）-（2）
 D. （2）——（1）——（3）-（4）

24、做为基层管理者，关注员工的成长的方式有哪些？：【 】

- A. 通过有效沟通了解员工真是想法以及职业路径是什么
 B. 结合资源和企业情况，引导员工职业发展有序提高
 C. 结合员工本人需要和企业规范提供有效培训
 D. 以上都是

25、做为基层管理者，对下属投入的资源 and 关注应该是？【 】

- A. 对所有人都一视同仁，资源配给和关注完全相同，追求“一碗水端平”⁶
 B. 对团队内部一些经常挑毛病的人给予更多的关注，希望他不要拉队伍的后腿
 C. 对工作积极的人，给予更多的资源支持和关注
 D. 对在重要任务中起作用相对大的人和骨干员工资源投入和关注量要大一些

26、在各种形式的会议中，对会议的结果负责的人应该是？【 】

- A. 会议现场中职位最高的人
 B. 会议的主持人
 C. 参加会议的所有人员
 D. 以上都不是

27、进行有效会议管理中，重点关注的内容是：【 】

- A. 会议计划与会议过程中的效率
 B. 参加会的人员（选择合适的参加会议人员）
 C. 会议效果是否达到预期
 D. 以上都是

28、对待不同类型的员工管理方式也不一样，假如您部署员工绝大多数工作都是依靠员工技能和非脑力完成工作任务，那么您的日常工作侧重点将是【 】

- A. 强调员工日常工作职责的规范和执行情况的监督检查
- B. 关注员工个性化发展，尽量为每个人提供一个发展的空间，因此工作职责划分根据每个人特点来确定
- C. 鼓励员工创新与发展，希望员工能够独立完成各自负责的任务
- D. 以上都不是

29、对待不同类型的员工管理方式也不一样，假如您部署员工绝大多数工作都是依靠脑力来完成工作任务，那么您的日常工作侧重点将是：【 】

- A. 强调目标分解和执行过程的监控，给他更多的授权
- B. 鼓励员工创新与发展，希望员工能够独立完成各自负责的任务
- C. 更多注重工作任务的结果与质量（效率），对于过程管理相信员工能够很好完成
- D. 以上都是

30、激励员工的比较好的方法有？【 】

- A. 给员工更多的任务和机会
- B. 给他们更多的工作支持和关怀
- C. 对于出现的工作失误无论关系亲疏都批评（负激励）
- D. 以上都是

7

31、对于业绩表现优秀的员工，对他的激励方式最好的是【 】

- A. 通过资格评审进行提级
- B. 薪酬收入的奖励
- C. 结合个人发展需要进行培训
- D. 以上都是

32、在任务管理过程中，需要基层管理者经常指导和监督，其主要工作内容是？【 】

- A. 根据工作计划的监控点及实际的工作需要，及时检查、分析和评估各项工作结果，并及时汇报。
- B. 根据工作进展及检查、评估结果，对下属工作方法或活动进行有效的指导。
- C. 对于偏离现象出现时候，要及时找出偏离计划目标的原因和对结果的影响，并

及时上报主管及所影响的接口部门，同时在自己的职责范围内立即实施改正措施，必要时主动协调相关部门并提供协助，促成问题的解决

D. 以上都是

33、对下属进行工作辅导中，哪个不是基层领导应该负责的？【 】

- A. 明确公司选拔和甄别干部的标准，以高度的责任感培养、选拔、推荐干部，干部推荐要不以个人好恶出发，严格按照资格标准要求，做好部门内干部梯队建设。
- B. 根据组织发展需要及下属的绩效、能力特点，与下属一起商定其个人发展目标和培训方法、改进措施。
- C. 为了激励员工，承诺下一阶段将给他涨工资或有外出培训机会
- D. 对下属的改进提高情况进行例行化检查、评估，就改进效果提出建设性的反馈意见，培养下属效果显著

34、以下对沟通在组织中的作用与意义，描述正确的是？【 】

- A. 建立例会制度、上下级之间定期沟通，让员工明确自己的任务、目标、责任、职权及考核标准，帮助员工树立完成任务的信心。
- B. 明确对员工评价的客观标准，主动了解下属，确保对员工工作情况及思想动态⁸的基本了解，对员工的工作成绩予以及时、客观的肯定，对一个阶段的不足提出改进措施，体现对员工工作的正向牵引。
- C. 对例外事件的处理要及时沟通，养成非正式的沟通习惯；明确有必要进行沟通的条件要求、熟练掌握各种不同的沟通方法，与各层骨干员工建立非正式的业务朋友关系。
- D. 以上都对

35、结合 A 文化特点，做为基层管理者，所能够做的工作包含哪些 【 】

- A. 及时有效传递、正确诠释公司的文化导向，并通过自身言行在管理工作中（特别是对员工的考核、评价及奖励方面）予以强化。
- B. 倡导下属之间建立积极、和谐的关系，公正处理本部门下属之间的矛盾。
- C. 当下属工作中有切实需要或遇到困难时，应主动提供相关信息和援助。 在商定的时间范围内实现对下属工作上的承诺。
- D. 以上都包括

36、为了确保相关工作流程在部门内有效运转，基层管理者那项工作是重点？

【 】

- A. 关注流程运行中各个环节的接口工作，同时建立完成各个环节的工作标准，予以监督确保工作效率
- B. 工作流程的运作效率和运行成本
- C. 工作流程对本部门工作的影响大小
- D. 以上都不是

37、当新颁布的流程改变原先熟悉的方式时，给员工日常工作带来不方便时，基层管理者应该如何做【 】

- A. 将遇到的情况及时反馈给上级和相关部门
- B. 看别人是否遵守，别人反对我也反对
- C. 相信新流程是一次改变的机会，坚决执行，同时调整资源配置，确保新流程顺利实施
- D. 以上都是

38、在新的流程或者制度颁布后，很多员工不理解，做为基层管理者应该如何做？：

【 】

- A. 将遇到的情况及时反馈给上级和相关部门
- B. 通过沟通，说服下属支持新流程，并严格执行新流程进行管理
- C. 在通告栏上公布流程后，严格按照新流程管理，对待出现失误的人员进行严格出发
- D. 以上都是

9

39、当公司新的通知和制度颁布后，做为基层管理者首先应该做的是【 】

- A. 首先考虑这个制度在本部门是否可行，然后结合部门实际情况看情况逐步落实
- B. 先考虑制度对本团队的影响如何，然后反馈上级，听上级领导的安排
- C. 立即组织团队中涉及所有人员接受制度培训，然后详细说明解释，规定新旧制度切换时间，同时规范执行的程序和监督的方式，确保制度落实的严肃性
- D. 颁布后，立即开始执行，对待第一次违规的人员坚决处罚，通过严格管理来实现制度的落实

40、某销售分公司为了便于采集业务信息，规定所属业务人员日常要写《工作日记》，该部门经理王先生也按照规定经常检查监督下属完成日记的情况，但是员工小刘有一周偷懒没有写，正巧被集团总部制度检查部门查出，销售分公司决定对

小刘按照制度予以处罚，同时追究基层管理者王经理的有关责任，您认为王经理应该承担什么样的责任？【 】

- A. 王经理已经按照规范检查员工的日记记录情况了，因此王经理不承担本次事件的责任
- B. 王经理因为是刘先生的直接领导，因此承担领导责任
- C. 王经理因为工作不细致监督不力，因此应该承担主要责任
- D. 以上都不是

41、进行日常检查监督过程中，基层管理者及进行检查监督时比较有效的方式是【 】

- A. 结合部门情况制作检查监督表格，然后亲自将每次检查监督的情况记录
- B. 通过观察来评估执行情况，需要汇报时候再进行汇总分析
- C. 相信大伙都能够执行很好，检查监督也需要因地制宜，出问题时候严格点，不出问题时候宽松点
- D. 制定检查监督内部规范：检查表和处理流程与标准，然后安排其他人员检查监督，自己只需要抽查就可以了

42、检查监督表包含的内容是【 】

1 0

- A. 检查的时间，检查人员
- B. 检查过程以及被检查人执行情况
- C. 违规人员改进后的情况追踪
- D. 以上都包括

43、做为后备的管理人才储备，业绩，态度，能力都需要考虑，其考虑权重从大到小排列顺序应该是【 】

序号	1	2	3
要素	业绩	工作态度	工作能力

- A. 1 - 2 - 3
- B. 1 - 3 - 2
- C. 3 - 2 - 1
- D. 3 - 1 - 2

- 44、培养下属最有效的培训方式是？【 】
- A. 标杆人物的言传身教
 - B. 通过专业的理论学习
 - C. 请某方面的高手培训
 - D. 自学成才
- 45、在下列描述基层管理者的内容中，有一个错误，请挑选出来：【 】
- A. 基层管理者需要身体力行地组织和参与流程制定，关注流程监控点的设置，推动部门成员理解并贯彻执行流程，不断把成功的已有效运作的流程、规范、制度及时固化。
 - B. 基层管理者通过现场管理与过程监控，保障正常发展，对于例外事件及时上报，在责任范围内处理好相互关系，同时为上级制定例外管理办法提供相关数据和实施保障
 - C. 组织相关的人、财、物等确保产能最大化，同时积极协助和支持相关横向部门完成其工作
 - D. 企业基础的数据统计和收集主要是由基层管理者进行记录汇报的，分析相关数据背后的意义却不一定是基层管理者的工作重点之一。
- 46、在企业绩效管理各个环节中，基层管理者需要承担的责任是：【 】
- A. 深刻理解绩效管理内涵，并利用这套方法对人员进行管理
 - B. 是所管辖部门人员绩效管理执行情况的第一责任人
 - C. 亲自参与对所辖人员的评估和标准制定工作，为员工完成结果负责
 - D. 以上都是
- 47、在绩效计划环节，基层管理者主要的工作内容是【 】
- A. 工作目标的分解与执行计划的编制
 - B. 与员工沟通确认目标/任务完成标准（时间，质量，数量等）
 - C. 设立员工执行各阶段任务中汇报评估点
 - D. 以上都是
- 48、在绩效实施环节（完成日常工作过程）中，基层管理者的主要工作内容是：【 】
- A. 检查与监督目标过程中落实情况，并及时记录
 - B. 及时提供支持和指导，亲自带领团队从事主要工作

- C. 将阶段完成结果反馈给上级，并及时根据上级指令和实际情况调整计划
- D. 以上都是
- 49、在绩效评估环节中，基层管理者主要工作是：【 】
- A. 根据原先设定的标准进行评估员工任务完成情况
- B. 亲自参与评估和组织评估数据收集工作
- C. 检查监督和分析员工自评工作出现的问题，为下一阶段工作改进提供可靠依据
- D. 以上都是
- 50、在绩效反馈环节，基层管理者主要工作内容是【 】
- A. 将原先承诺的内容兑现
- B. 通过沟通落实评估结果，并明确下一阶段改进重点
- C. 信息反馈相关部门，整理好评估依据和数据，接受上级领导和人力资源部评估工作检查或者抽查，并为员工申述提供相关数据
- D. 以上都是
- 51、做为基层管理者，在日常工作中，以下陈述中哪种心态是比较好的：【 】^{1 2}
- A. 为了更好的工作，要确保所有的人都喜欢我
- B. 为了确保工作任务完成，我要铁面无私对所有人进行严格管理
- C. 为了实现全体员工正向激励，所以我需要评估出“A，或者 E”，目的是激励所有成员提高与发展
- D. 平常大伙都挺努力的，因此评估结果应该是都“好”
- 52、基层管理者对员工进行工作指导时候，相对比较有效的方法是【 】
- A. 进行行为的引导与说明，必要时进行现场行为模拟
- B. 将观念的引入，然后让员工根据自己的理解来工作
- C. 用大量的口头命令来要求员工这样或那样工作，不需要解释为什么这样干。
- D. 以上都不是
- 53、以下关于企业文化与基层管理者的关系的描述哪个正确【 】
- A. 企业文化是公司高层的事情，与基层无关
- B. 企业的核心竞争力是根本上是产品的竞争，无论什么样的企业文化，只要生

- 产出好的产品，那么企业就能够实现快速发展
- C. 企业文化是企业所有人的事情，但不同层次的人员所承担的角色却不一样，基层管理者是员工感受企业特色文化的重要一环，因为员工就是通过亲身感受其直接上级——基层管理者的行为习惯，管理风格和做事情的观念与态度等方面的表现来得，因此基层管理者对于企业文化的维护和建设起着至关重要的作用
- D. 企业文化就是 CI 形象设计与包装，主要是企业统一颜色与标识
- 54、对于基层管理者来说，维护和建设企业文化的方式主要有：【 】
- A. 规范自己的管理行为和习惯
- B. 约束和影响员工的工作行为和工作态度
- C. 通过自己的个人风格，与他人配合的表现，奖惩内容等形式阐述企业需要什么样的人，需要这些人怎样工作
- D. 以上都是
- 55、以下对一个优秀的基层管理者的描述哪个正确【 】
- A. 以身作则，成为一个工作模范的表率
- B. 是一个能够激励其他成员成长“师长和朋友”
- C. 热衷为团队成员提供支持，是团队的代表，同时也是企业的代言人
- D. 以上都是
- 56、当所属部门员工与其他部门员工因为工作发生矛盾时，基层管理者应该【 】
- A. 主动维护部门利益，坚决的和本部门员工在一起
- B. 认真听取对方员工的工作汇报，对本部门员工进行相应处罚
- C. 代表员工向对方部门负责人和员工表示歉意，同时立即着手与对方单位负责人设计规范，防止下次类似问题再次发生
- D. 对双方员工直接进行批评，因为他们因为他影响相互的团结
- 57、在对基层员工发放各阶段奖金时，需要考虑的主要因素有【 】
- A. 来企业工作的时间与学历
- B. 工作业绩与成果
- C. 工作态度与工作能力
- D. 以上都是

- 58、做为基层的管理者，对待专业的态度应该是：【 】
- A. 一定成为技术专家
 - B. 尽量成为技术专家，培养和引导其他人员成为技术专家
 - C. 更多关注管理理论，对技术问题仅仅知道就可以了
 - D. 以上都不对
- 59、在绩效评估环节中，基层管理者主要工作是：【 】
- E. 根据原先设定的标准进行评估员工任务完成情况
 - F. 亲自参与评估和组织评估数据收集工作
 - G. 检查监督和分析员工自评工作出现的问题，为下一阶段工作改进提供可靠依据
 - H. 以上都是
- 60、基层管理者执行公司制度时，以下描述哪个正确【 】
- A. 基层管理者能够坚决执行上级领导的命令
 - B. 基层管理者是公司制度执行者的典范
 - C. 基层管理者通过检查和监督坚决维护公司制度及管理规范
 - D. 以上都是

1 4

二、判断题（本题满分 10 分，包括 31-40 题共 10 个小题，每小题 1 分。判断下列各题正误，正者在括号内打“√”，误者在括号内打“×”。）

- 31、基层管理者当遇到制度执行困难时，应该及时修订制度。【 】
- 32、基层管理者是最了解员工面临的问题，因此是员工利益的代表。【 】
- 33、真个企业的绩效管理是由公司人力资源部负责，由公司中高层领导，基层管理者仅仅是执行单位，因此不能够为绩效管理结果负责。【 】
- 34、基层管理者是企业计划落实的主要执行者，他带领小分队实现部门甚至整个组织的阶段目标和策略计划。【 】
- 35、做为基层管理者一定要业绩优秀，成为部门的佼佼者。【 】

- 36、基层管理者应该成为公司制度的坚决执行者而不是制度的修订者。【 】
- 37、基层管理者是通过自己的做事风格,管理行为等形式体现企业文化的。【 】
- 38、对于基层管理者来说,需要成为一个技术领导者,因此沟通内容应该多在技术领域的研究与探讨。【 】
- 39、员工因为不听从我的命令,因此造成的损失应该由他负责,我没有责任。【 】
- 40、对于基层员工来说,激励的方式需要一种最有效就是薪酬激励。【 】
- 41、相信员工能够独立完成某项任务,因此在他没有提出帮助前,我应该尽量不管。【 】
- 42、在日常工作中,我只要做好《职务说明书》中的内容就可以了。【 】
- 43、绩效计划是上级给我安排的工作,我只需要将工作目标分解到我管辖的人员^{1 5}身上就行了,不需要沟通,因为我的上级也没有和我沟通。【 】
- 44、指导监督下属完成工作是基层管理者主要工作内容之一。【 】
- 45、员工的技能水平不足,我需要做的就是将情况反映给上级,然后让人事部来解决。【 】
- 46、绩效反馈环节,主要工作是奖金收入的落实,因此只需要告诉员工人事部门公布的考核结果就行了。【 】
- 47、由于基层管理者权利有限,因此最好不发表个人看法,专心做好技术工作就行了。【 】
- 48、这个专业方面的知识还是我熟悉,因此还是我来完成,对于评估管理沟通等工作稍后去做。【 】

49、企业要求强制分布出“A/E”，是在没有办法，员工有意见可以向人事部反映，与我无关。【 】

50、基层管理是小团队的代表，因此所涉及人员管理方面的问题我都应该负责。【 】