

2024年4月高等教育自学考试全国统一考试

绩效管理

(课程代码 05963)

注意事项:

1. 本试卷分为两部分, 第一部分为选择题, 第二部分为非选择题。
2. 应考者必须按试题顺序在答题卡(纸)指定位置上作答, 答在试卷上无效。
3. 涂写部分、画图部分必须使用2B铅笔, 书写部分必须使用黑色字迹签字笔。

第一部分 选择题

一、单项选择题: 本大题共15小题, 每小题1分, 共15分。在每小题列出的备选项中只有一项是最符合题目要求的, 请将其选出。

1. 在绩效管理中做到不要以一成不变的思维来看待绩效, 要用发展的眼光和思维来掌握员工的绩效情况, 这一特征属于绩效的
A. 多因性 B. 多维性
C. 动态性 D. 潜在性
2. 人的需要是多方面、多层次的, 当低层次的需求满足后, 才会转向追求高层次的需要, 这观点属于
A. 需要激励 B. 动机—目标激励
C. 权衡激励 D. 强化激励
3. 下列不属于绩效计划的作用的是
A. 指向作用 B. 操作作用
C. 弥补作用 D. 经济作用
4. 绩效评估的管理功能中, 开发功能主要体现在
A. 报酬 B. 晋升和辞退
C. 激励 D. 组织发展
5. 评估者所必须注意的绩效评估过程的收尾工作是指
A. 观察绩效信息 B. 记录绩效信息
C. 分析与评价绩效信息 D. 反馈

6. 研发人员的绩效评估指标中, 研究发展贡献率属于
A. 战略性指标 B. 技术性指标
C. 管理性指标 D. 商品化指标
7. 绩效评估方法中最重要、最常用的主体是
A. 直接上级 B. 同事
C. 员工自我 D. 下级
8. 评估过程中, 评估者“以貌取人”犯的错误属于
A. 首因效应 B. 晕轮效应
C. 近因效应 D. 趋中倾向
9. 针对正确行为进行的反馈是
A. 正面反馈 B. 负面反馈
C. 中立反馈 D. 对比反馈
10. 绩效改进计划实施的第一步是
A. 绩效诊断与分析 B. 建立专门的绩效改进部门
C. 确定绩效改进工具及方案 D. 绩效改进效果评估
11. 在充分掌握信息的基础上, 选择使用有效的预测方法, 对企业在未来某一时期的人力资源供给和需求作出预测, 属于人力资源规划中的
A. 准备阶段 B. 预测阶段
C. 实施阶段 D. 评估阶段
12. 第二次世界大战后由美国国防部开发研制的一种评估工具是
A. 强迫选择量表法 B. 行为尺度评定量表法
C. 行为观察量表法 D. 混合标准量表法
13. 受被评估人数的制约, 当有大量员工需要评估时, 会显得复杂和浪费时间的方法是
A. 排序法 B. 配对比较法
C. 强制分布法 D. 工作标准法
14. 下列属于资质表层特征的是
A. 知识 B. 社会角色
C. 自我概念 D. 人格特质
15. 六圈理论中分析如何将员工的五个圈的交集能够符合组织的发展趋势的是
A. 趋势圈 B. 梦想圈
C. 性向圈 D. 价值圈

第二部分 非选择题

二、多项选择题：本大题共 5 小题，每小题 2 分，共 10 分。在每小题列出的备选项中至少有两项是符合题目要求的，请将其选出，错选、多选或少选均无分。

16. 有效的绩效管理体系应具备的特点有
- A. 战略一致性 B. 明确性
C. 可接受性 D. 效度
E. 信度
17. 分析和诊断的组织环境主要包括
- A. 组织目标和战略 B. 组织规模
C. 组织文化 D. 组织结构
E. 组织领导者
18. 绩效计划的沟通阶段主要包括
- A. 沟通环境和气氛的准备 B. 沟通的原则
C. 沟通的过程 D. 沟通的结果
E. 沟通的默契
19. 绩效指标具有的特点包括
- A. 增值性 B. 定量性
C. 行为化 D. 标准型
E. 公平性
20. 设计绩效指标的时候要注意各种指标之间的平衡，主要涉及到
- A. 管理绩效指标与经营绩效指标 B. 财务绩效指标与非财务绩效指标
C. 短期绩效指标与长期绩效指标 D. 结果绩效指标与过程绩效指标
E. 个人经济绩效指标与集体经济指标

三、判断题：本大题共 10 小题，每小题 1 分，共 10 分。判断下列各题正误，正确的在答题卡相应位置涂“A”，错误的涂“B”。

21. 绩效是一个多维的概念。
22. 典型的目标管理有 6 个步骤。
23. 权变理论认为并不存在一种适用于各种情况的普遍原则和最好方法。
24. 组织文化在一定程度上表明组织的特征及存在的理由。
25. 高层领导的支持和参与对建立高效率的绩效管理至关重要。
26. 绩效计划的内容是关于绩效周期内工作和绩效标准的契约。
27. 能力可分为专业能力和基础能力。
28. 绩效计划的信息准备阶段，关于部门的信息，主要了解的是部门计划和团队计划。
29. 高信度指的是绩效指标的稳定性或一贯性。
30. 绩效实施是一个静态的过程。

四、填空题：本大题共 10 小题，每小题 1 分，共 10 分。

31. 从管理学的角度看，_____是组织期望的结果，一般可以分为个人绩效、团队绩效和组织绩效三个层次。
32. 绩效管理是周期性和_____的活动。
33. 工作分析的内容包括工作分析要素、工作描述和_____。
34. 目标管理的两个显著特点，一个是强调组织计划的_____，一个是强调目标制定过程本身的激励性。
35. 员工的组织公平感主要来自于_____公平感、程序公平感和互动公平感。
36. 绩效管理体系是人力资源管理体系的_____部分。
37. 影响绩效管理体系设计的因素主要包括企业利益相关者、_____、竞争对手及可比较的标杆等。
38. 绩效计划应该由人力资源管理者、各职能部门经理以及_____三方面共同来承担。
39. 绩效指标的效度指的是绩效指标所包括的内容应该反映所要求绩效的所有方面，避免出现“缺陷”或者“_____”。
40. 绩效辅导方式可以分为正式的辅导方式和_____的辅导方式。

五、名词解释题：本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分。

41. 绩效管理
42. 绩效计划
43. 关键绩效指标（KPI）
44. 讲座法
45. 绩效反馈

六、简答题：本大题共 4 小题，每小题 5 分，共 20 分。

46. 简述绩效评估的原则。
47. 简述绩效评估可能产生的谬误的类型。
48. 简述晋升制度的分类。
49. 简述关键事件法的应用。

七、论述题：本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分。

50. 论述一般员工绩效评估的内容。
51. 论述平衡计分卡的核心内容及平衡计分卡法的核心作用。