

## 绩效考评技术

(课程代码 11756)

### 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20小题, 每小题1分, 共20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. 对绩效界定的代表观点不包括
  - A. 绩效是结果
  - B. 绩效是行为
  - C. 高绩效与员工素质的关系
  - D. 绩效是激励
2. 绩效管理的核心目的是
  - A. 不断提高员工和组织绩效
  - B. 绩效管理与人力资源其他系统的有效对接
  - C. 明确各级管理者在绩效管理中担任的角色和承担的责任
  - D. 双向沟通
3. 绩效评价的规律包括
  - A. 指标由综合向简单发展
  - B. 侧重全面绩效管理向侧重绩效评价转变
  - C. 内外兼顾转变为关注企业内部
  - D. 注重财务指标转向财务与非财务指标相结合
4. 下列不属于传统的绩效管理中存在的认识误区的是
  - A. 绩效管理只是为了应付上级
  - B. 绩效是财务指标
  - C. 绩效管理是人力资源部的责任
  - D. 绩效考核不能仅考核硬指标

5. 绩效管理的第一个环节是
  - A. 绩效计划
  - B. 绩效实施
  - C. 绩效反馈
  - D. 绩效评价
6. 在绩效管理实施过程中, 直线管理者的角色不应该是事后诸葛亮, 而应该是
  - A. 合作伙伴
  - B. 辅导员
  - C. 记录员
  - D. 诊断专家
7. 关于通用式培训, 描述正确的是
  - A. 只发生在年末考核前
  - B. 仅对主管人员进行培训
  - C. 仅发生在月末、季末
  - D. 对全员和主管人员进行的绩效管理培训
8. 绩效管理的培训时机, 描述正确的是
  - A. 绩效管理实施过程中进行培训一般是以长期培训为主
  - B. 绩效管理实施前进行培训的效果最好
  - C. 绩效管理实施过程中进行培训不能解决当时出现的问题
  - D. 绩效管理完成一个循环之后的培训主要针对工作中将会出现的问题展开
9. 绩效考核内容中, 作为主观指标考核的是
  - A. 工作业绩
  - B. 工作能力
  - C. 工作潜力
  - D. 工作态度
10. 经过对数据分析和测算后, 考核双方根据标准达成的范围约定来进行评价的一种方法称为
  - A. 规定范围法
  - B. 加减分法
  - C. 描述性指标法
  - D. 加权分析法
11. 绩效反馈中, 对激励的影响最为直接的是
  - A. 奖惩方式
  - B. 语言沟通
  - C. 暗示
  - D. 升职
12. 非正式反馈的形式包括
  - A. 书面报告
  - B. 面谈
  - C. 团队会议
  - D. 闲聊
13. 绩效面谈面临的困境的体现, 不包括
  - A. 员工抵制面谈
  - B. 考核标准比较模糊, 面谈中容易引起争执
  - C. 主管没有科学地认识到其在绩效面谈中的角色定位
  - D. 双方就事论事

14. 进行面谈时，管理者应该谨慎对待，不要轻易地对员工许诺加薪或者晋升，如果处理不好，会适得其反的员工类型是
- A. 优秀员工                      B. 一直无明显进步员工  
C. 绩效差的员工                D. 年龄大工龄长的员工
15. 以客体为变量对同一个考评期进行比较分析的方法是
- A. 横向比较分析                B. 纵向比较分析  
C. ISO                              D. 六西格玛
16. 一般来说，员工晋升的步骤中最后一步是
- A. 申请                            B. 审核  
C. 报告                            D. 遴选
17. 绩效考核的含义从内涵上看包括
- A. 对人的工作结果  
B. 从企业经营目标出发对员工工作进行考核  
C. 对组织成员工作能力、工作态度、工作业绩的评价  
D. 是人力资源管理的组成部分
18. 绩效考核可以分为定性和定量两大类的划分依据是
- A. 时间                            B. 性质  
C. 目的                            D. 形式
19. 适用于强调团队合作的“自我管理小组”，团队有共同的特定目标，为了能够进行正常的生产经营活动，同事之间要有明确分工的是
- A. 间接主管考核                B. 直接主管考核  
C. 同事考核                      D. 自我考核
20. 考评沟通的程序采用“三明治”法，是因为绩效考评偏差的控制方法中需要
- A. 控制工作量                    B. 注意信息收集  
C. 重点观察                      D. 选择有效的考评主体

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。

21. 常用的绩效考评指标选择的方法包括
- A. 工作分析法                    B. 问卷调查法  
C. 专题访谈法                    D. 经验总结法  
E. 个案研究法

22. 绩效标准可以从哪些方面来考虑？
- A. 数量                            B. 质量  
C. 时间                            D. 成本  
E. 金钱
23. 成功实施绩效管理的条件包括
- A. 实施目标管理                B. 基于公司战略的 KPI 指标考核体系  
C. 绩效管理过程                D. 统一、完整的绩效考核制度  
E. 强有力的组织保障体系
24. 目标管理法有自身难以克服的不足，主要体现在
- A. 目标管理法不够全面，只考虑结果不考虑过程  
B. 工作过程本身也很重要  
C. 为不同部门或岗位设置目标的难易程度难以掌握  
D. 目标管理要取得成效就必须保持其明确性和肯定性  
E. 企业设置的目标，一般只有年度目标属于长期目标
25. 评价中心法常用的模拟工具有
- A. 公文处理练习                B. 无领导小组讨论  
C. 结构化面试                    D. 案例分析  
E. 演讲

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”。

26. KPI 的理论基础是“二·八法则”。
27. 绩效面谈的原则是“SMART”。
28. 小组讨论的参加人员是 2~3 人。
29. 建立绩效契约的过程是一个单向沟通的过程。
30. 绩效管理是一个系统，必须从系统的角度来考虑才能有效实施。
31. 360 度考核法能够很好地适用西方企业的考核需要，也适用于中国的企业。
32. 行业内部标杆超越是最高层次的标杆管理。
33. 效益型指标用于判断知识团队的最直接产出成果的价值。
34. 通用素质是指多数人所共有的素质。
35. 绩效反馈是提高绩效的保证。

## 第二部分 非选择题

四、名词解释题：本大题共 4 小题，每小题 4 分，共 16 分。

36. 个案研究法
37. 绩效沟通
38. 标杆基准法
39. 绩效反馈

五、简答题：本大题共 4 小题，每小题 6 分，共 24 分。

40. 简述设置绩效考评指标的基本要求。
41. 简述绩效计划会议的程序化描述。
42. 列举常用的基于工作标准的绩效考核方法。
43. 主管人员在绩效面谈时要做的准备有哪些？

六、论述题：本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分。

44. 论述绩效考核的原则。
45. 论述绩效计划的概念及内容。