

机密★启用前

2025 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 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. 理论界对绩效的界定，目前有两种流行的观点，一种是结果说，一种是
A. 有效说 B. 贡献说
C. 能力说 D. 行为说
2. 更倾向于强调个体性绩效的是
A. 个人绩效 B. 团队绩效
C. 部门绩效 D. 组织绩效
3. 系统内各要素之间相互依存、相互制约的关系，这是指系统具有
A. 集合性 B. 相关性
C. 层次性 D. 开放性
4. 个人所感受到的人与人之间交往的质量，这是组织公平感的
A. 分配公平感 B. 程序公平感
C. 互动公平感 D. 外部公平感
5. 人力资源管理系统的核心部分是
A. 人员培训 B. 绩效管理
C. 人员激励 D. 薪酬管理
6. 绩效管理体系设计中，“通过什么方式”进行管理，指的是
A. 绩效管理主体 B. 绩效管理周期
C. 绩效评估方法 D. 绩效评估客体

7. 绩效计划的承担者不包括
A. 所有股东 B. 人力资源管理者
C. 各职能部门经理 D. 员工本人
8. 绩效计划的沟通阶段，管理者切忌高高在上，这是沟通的
A. 共同决策原则 B. 注重员工能动性
C. 绝对平等原则 D. 相对平等原则
9. 设计绩效指标应注意各类指标之间的平衡，包括管理绩效指标和
A. 经营绩效指标 B. 财务绩效指标
C. 结果绩效指标 D. 过程绩效指标
10. 非正式的辅导方式是
A. 书面报告 B. 正式会谈
C. 小组会议 D. 闲聊、喝咖啡间歇交谈
11. 绩效评估的开发功能包括职业发展规划和
A. 薪酬管理 B. 晋升和辞退
C. 组织发展 D. 激励
12. 员工的工作勤奋和努力状况，是绩效评估内容中的
A. 德 B. 能
C. 勤 D. 绩
13. 评估者“以貌取人”，这是绩效评估谬误的
A. 首因效应 B. 晕轮效应
C. 刻板印象 D. 趋中倾向
14. 针对正确行为进行的反馈是
A. 负面反馈 B. 正面反馈
C. 中立反馈 D. 建设性反馈
15. 六西格玛在质量上表示每百万个产品的不良品率少于
A. 0 B. 3.4
C. 6 D. 10
16. “客户和供应商的反应是怎么样的？”这是绩效改进结果评估维度中的
A. 反应 B. 学习或能力
C. 转变 D. 结果
17. 基于特定的关键行为与任务信息来描述具体工作活动的绩效评估方法是
A. 排序法 B. 360 度反馈法
C. 比较法 D. 关键事件法

18. 绩效指标在付出努力的情况下可以实现, 避免设立过高或过低的目标。这是 KPI 应遵循的 SMART 原则中的

- A. “具体的”原则
- B. “可测量的”原则
- C. “可实现的”原则
- D. “实际的”原则

19. 将事情做好的能力, 是个人特质的

- A. 知识
- B. 技能
- C. 社会角色
- D. 自我概念

20. 发展式绩效评估的系统框架是把整体绩效评价分为岗位绩效和

- A. 行业发展绩效
- B. 企业发展绩效
- C. 部门发展绩效
- D. 个人发展绩效

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. 绩效评估与绩效管理的区别在于

- A. 人性观不同
- B. 内容不同
- C. 管理者和员工的参与方式不同
- D. 目的不同
- E. 效果不同, 侧重点也不同

22. 绩效管理中, 分析和诊断的组织环境主要包括

- A. 组织声誉
- B. 组织目标和战略
- C. 组织规模
- D. 组织文化
- E. 组织结构

23. 消除绩效评估对比误差谬误的对策包括

- A. 收集资料要准确
- B. 避免对比心理现象的产生
- C. 实施强迫分配法
- D. 培训主管如何客观评定绩效
- E. 消除评估者的偏见

24. 绩效改进计划的内容包括

- A. 基本信息
- B. 问题描述
- C. 提出意见
- D. 明确目标
- E. 诊断分析

25. 常见的传统绩效评估方法有

- A. 关键事件法
- B. 量表法
- C. 比较法
- D. 360 度反馈法
- E. 工作标准法

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. 绩效管理就是管理者单方面的事情。

27. 绩效管理对信息的要求, 可以归结为及时、准确、适用、经济。

28. 企业的利益相关者在不同企业的重要程度是相同的。

29. 绩效计划是个双向沟通的过程。

30. 任务绩效是与员工工作产出直接相关的绩效因素。

31. 绩效反馈中的批评一定是消极的。

32. 绩效改进计划的制定基于绩效评估的结果。

33. 10 人左右的绩效评估适用配对比较法。

34. 不同岗位使用相同的 KPI 指标组合。

35. 平衡计分卡适用以目标、战略为导向的企业。

第二部分 非选择题

四、名词解释题: 本大题共 5 小题, 每小题 3 分, 共 15 分。

36. 绩效

37. 绩效管理体系

38. 绩效反馈

39. 标杆超越

40. 目标管理法

五、简答题: 本大题共 5 小题, 每小题 7 分, 共 35 分。

41. 简述绩效管理的管理意义。

42. 简述书面报告的优点。

43. 简述有效绩效反馈的作用。

44. 简述平衡计分卡的核心内容。

45. 简述实施以资质模型为基础的绩效评估需遵循的程序。

六、论述题: 本大题共 1 小题, 每小题 10 分, 共 10 分。

46. 论述同事作为评估主体的优点。