

2021年10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. 在绩效管理的内涵中, 绩效管理作为双向的管理活动, 指的是
A. 对员工和结果的管理 B. 周期性、持续性的活动
C. 管理者和员工互相管理 D. 管理者和员工共同进行的活动
2. 员工认为绩效评估是管理者和我“算总账”, 是和我过不去。它属于认识误区中的
A. 绩效管理等同于绩效评估 B. 员工对绩效管理缺乏理解
C. 决策者对绩效管理重视不够 D. 管理者认为绩效管理只是管理者单方面的事情
3. 在建立高效率绩效管理体系支持系统中, 除了要划分好人力资源部门、直线主管部门乃至员工个人等各个主体的责任, 建立一致的责权利结构外, 以下哪点也是至关重要的
A. 高层领导的支持和参与 B. 员工团结
C. 组织内顺畅的沟通渠道 D. 有序的信息体系
4. 绩效指标的管理是否可以产生“1+1>2”的产出效果是指绩效指标的哪个特点
A. 定量化 B. 行为化
C. 增值性 D. 时效性
5. 在绩效指标体系的设计中, 焦点只关注某一类指标, 而排斥另一些同样重要但却产生较少收益的指标, 这是指
A. 指标的“污染” B. 指标的“缺陷”
C. 指标的不稳定 D. 指标的变化性

6. 绩效评估除了管理功能, 还有
A. 激励功能 B. 考核功能
C. 开发功能 D. 选拔功能
7. 让受训者观摩行为标准实例或影像资料, 而后进行实际操作的培训方法是
A. 行为示范 B. 角色扮演
C. 讲座法 D. 观摩法
8. 评估者在考察被评估者的工作实绩时, 特别看重被评估者的某种特性, 造成以偏概全, 产生评估误差, 这是
A. 首因效应 B. 刻板印象
C. 近因效应 D. 晕轮效应
9. 把员工实际工作成绩作为晋升与否的主要依据, 这种晋升制是
A. 年资晋升制 B. 考试晋升制
C. 能力晋升制 D. 功绩晋升制
10. 绩效评估法中的配对比较法最适合用于以下哪种情况的评估
A. 人数较多, 100人以上 B. 人数较少, 10人左右
C. 人数中等, 50人左右 D. 单个人的评估
11. 在分析了传统和现代多种绩效评估方法优点的基础上, 对于“难于量化”的工作提出的一种绩效评估指标设计方法是
A. 量表法 B. 比较法
C. 四化法 D. 目标管理法
12. 360°反馈与传统自上而下反馈的本质区别是信息来源的多样性与
A. 匿名性 B. 全面性
C. 及时性 D. 真实性
13. 在绩效评估中, 一些评估者喜欢给所有的被评估者高分, 而有的则喜欢给低分, 这种现象属于
A. 刻板印象 B. 集中倾向
C. 对比误差 D. 宽容化或严格化倾向
14. 员工的组织公平感主要来自分配公平感、程序公平感和
A. 绝对公平感 B. 相对公平感
C. 互动公平感 D. 任务公平感
15. 对于高科技企业而言, 下列哪类人员的绩效评估格外重要
A. 管理人员 B. 研发人员
C. 销售人员 D. 一般员工

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. 目标一致性理论的三层含义是
- A. 评估指标与评估系统目标的一致性 B. 任务与报酬一致
C. 评估指标与评估目的的一致性 D. 评估目的与系统目标的一致性
E. 个人目标与企业目标一致
17. 绩效管理体系的影响因素有
- A. 企业内部环境 B. 企业利益相关者
C. 行业特征 D. 竞争对手
E. 可比较的标杆
18. 可能对员工绩效进行评估的候选人包括
- A. 直接上级评估 B. 同事评估
C. 客户评估 D. 下级评估
E. 员工自我评估
19. 绩效评估可能产生的谬误类型有
- A. 所依据理论的因素 B. 功能性因素
C. 评估者因素 D. 被评估者因素
E. 第三者因素
20. 平衡记分卡的核心内容包括
- A. 以财务为核心 B. 以客户为核心
C. 以内部运营为核心 D. 以成本为核心
E. 以学习和成长为核心

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. 绩效的多维性是指要从多个维度去分析与评估绩效。
22. 与绩效评估不同，在人性观上，绩效管理认为人性本善。
23. 目标设置理论探讨了目标具体性、挑战性，但没涉及绩效反馈的激励作用。
24. 在不同组织规模的企业中，绩效管理体系所发挥的作用完全相同。
25. 绩效计划的制定主体是管理者。
26. 绩效评估的过程实际上就是一个观察与收集被评估者绩效信息、分析信息、作出判断以及提供反馈的过程。
27. 绩效反馈面谈以人力资源经理讲述为主。
28. 绩效改进计划就是指为了提高和改善员工现有绩效的一系列具体行动和措施。
29. 年度报告法是关键事件法的应用之一。
30. 资质，也被称作素质、胜任力。

第二部分 非选择题

四、填空题：本大题共 10 小题，每小题 1 分，共 10 分。

31. 强调结果的人认为绩效是一种组织为实现战略目标的有效输出，是组织期望获得的结果，它包括个人绩效、团队绩效和_____。
32. _____是组织成员的共同价值观体系。
33. 建立有序的信息体系最重要的措施之一就是建立以_____为核心的整合性人力资源信息系统。
34. 绩效计划包括三方面的内容：工作目标设定、能力发展计划和_____。
35. 绩效实施包括两个方面的内容：一个是绩效数据、资料、信息的收集与分析；另一个是_____。
36. 所谓_____，是指多长时间进行一次评估。
37. 绩效评估的内容中，德、能、勤、绩中的“_____”指员工的工作勤奋和努力状况。
38. 最重要的绩效反馈形式是_____。
39. 人力资源规划的内容包括两个方面：人力资源总体规划和_____。
40. 绩效评估法中，为避免由于大多数员工都得到比较高的等级而没有真正把绩效优秀的员工区分出来，可以使用_____的方法。

五、名词解释题：本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分。

41. 工作分析
42. 绩效管理体系
43. 任务绩效
44. 关键绩效指标法
45. 标杆超越

六、简答题：本大题共 4 小题，每小题 5 分，共 20 分。

46. 简述目标管理的两个显著特点。
47. 简述绩效指标的设计原则。
48. 简述绩效反馈的含义及其对绩效管理的作用。
49. 简述薪酬的内容。

七、论述题：本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分。

50. 论述行为观察量表法的优缺点。
51. 叙述目标管理法的定义，论述目标管理法运用于绩效评估的实施步骤。