

2020年8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. 下列关于绩效管理的内涵不正确的说法是
 - A. 绩效管理是双向的管理活动
 - B. 绩效管理主要是对员工行为和结果的管理
 - C. 绩效管理是周期性、持续性的活动
 - D. 绩效管理是管理者单方面的事情
- 2. 绩效管理的直接理论不包括
 - A. 信息论
 - B. 权变理论
 - C. 激励理论
 - D. 组织公平感理论
- 3. 成功高效的绩效管理体系中领导的做法是
 - A. 武断建立单方面的绩效目标
 - B. 不倾听员工的想法
 - C. 私下里纠正表现欠佳的行为
 - D. 认为自己可以解决每个人的问题
- 4. 正式绩效辅导方式的书面报告优点有
 - A. 节约了管理者的时间
 - B. 沟通程度较深
 - C. 信息单向流动
 - D. 便于团队沟通
- 5. 下列属于绩效评估开发功能的是
 - A. 薪酬管理
 - B. 组织发展
 - C. 晋升和辞退
 - D. 激励
- 6. 对下列哪种类型员工,应针对性地加强其专业训练,提高素质和技能
 - A. 明星型员工
 - B. 领袖型员工
 - C. 抗拒型员工
 - D. “文盲”型员工

- 7. 评估者认为外表较好、衣着时髦的被评估者通常比较具有责任感,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. 近因效应
- 8. 从管理层面来看,绩效反馈面谈的目的不包括
 - A. 达成一致的观点
 - B. 肯定员工的成就
 - C. 改善公司内部的沟通情形
 - D. 制定改进绩效的计划
- 9. 绩效评估结果在人员处理的应用有纪律处分、调动和
 - A. 降职
 - B. 晋升
 - C. 招聘
 - D. 录用
- 10. 将员工按照某个评估因素上的表现从绩效最好的员工到绩效最差的员工进行排序的绩效评估方法是
 - A. 排序法
 - B. 配对比较法
 - C. 关键事件法
 - D. 量表法
- 11. 把某企业内训师的课堂培训教学技能按优秀、中等、差来进行评估,这是
 - A. 强迫选择量表法
 - B. 行为尺度量表法
 - C. 行为观察量表法
 - D. 混合标准量表法
- 12. 关键绩效指标法遵循的SMART原则中的M是指绩效指标是
 - A. 具体的
 - B. 可测量的
 - C. 可实现的
 - D. 实际的
- 13. 不适用于平衡计分卡的企业是
 - A. 竞争压力大的企业
 - B. 以目标、战略为导向的企业
 - C. 具有协商式或民主式领导体制的企业
 - D. 成本管理较低的企业
- 14. 目标管理法的缺点是
 - A. 权利责任明确
 - B. 强调员工参与
 - C. 倾向短期目标
 - D. 注重结果
- 15. 结合“优势理论”,以“四化法”为核心进行绩效评估指标设计的绩效评估方法是
 - A. 目标管理法
 - B. 360度反馈法
 - C. 发展式绩效评估法
 - D. 资质模型绩效评估法

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. 影响绩效管理体系开发和设计的组织环境因素包括
 - A. 组织的利益相关者
 - B. 组织目标和战略
 - C. 组织规模
 - D. 组织文化
 - E. 组织结构

17. 绩效指标的设计原则有

- A. 可靠性
- B. 真实性
- C. 战略相关性
- D. 高效度
- E. 高信度

18. 对绩效改进效果评估的维度包括

- A. 反应
- B. 学习或能力
- C. 转变
- D. 结果
- E. 过程

19. 平衡计分卡的核心内容有

- A. 以财务为核心
- B. 以客户为核心
- C. 以内部运营为核心
- D. 以学习和成长为核心
- E. 以社会发展为核心

20. 绩效评估方法发展的新趋势有

- A. 基于资质的绩效评估
- B. 发展式绩效评估
- C. 关键事件评估法
- D. 关键绩效指标法
- E. 目标管理法

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”。

- 21. 绩效管理对于组织的发展具有重要的战略意义、管理意义及开发意义。
- 22. 控制论有助于从完整、系统、全面的角度去分析和研究绩效管理。
- 23. 绩效管理体系是企业战略目标实现的重要支持手段。
- 24. 绩效实施的结果是为绩效评估提供依据。
- 25. 现代绩效评估的出发点是事与人，绩效反馈面谈不能只是就事论事。
- 26. 绩效评估结果中可量化目标的部分更多地与奖金挂钩，实现公司对员工的承诺。
- 27. 强制分布法的目的是减少诸如晕轮误差和过宽/过严误差。
- 28. 绩效指标解决的是需要达到“多少”或做到“怎样”的问题。
- 29. 关键绩效指标可量化的量化，难以量化的细化。
- 30. 优势理论对绩效评估的思考启发是，在绩效评估中应把提高员工的优势和专长作为重要的评估项。

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. 从系统的角度看，影响员工绩效的因素有个体因素和_____。
- 32. 绩效管理理论基础体系分为一般理论基础和_____两个层次。
- 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. 绩效计划的内容包括工作目标设定、能力发展计划和_____。
- 35. 绩效实施的过程一是持续沟通式的_____，二是绩效数据、资料、信息的收集与分析。
- 36. 绩效反馈分三类：正面反馈、负面反馈和_____。
- 37. 绩效改进计划的内容包括基本信息、问题描述、提出意见和_____。
- 38. 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，需要对各个等级的人数比例作出限制的评估方法叫_____。
- 39. 目标管理在绩效评估中的实施必须根据_____循环模式进行
- 40. 发展式绩效评估的“发展”效果包括“发展员工、发展流程、_____”。

五、名词解释题：本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分。

- 41. 绩效管理体系
- 42. 绩效计划
- 43. 绩效反馈面谈
- 44. 目标管理法
- 45. 关键事件法

六、简答题：本大题共 4 小题，每小题 5 分，共 20 分。

- 46. 简述工作分析对绩效管理的意义。
- 47. 简述绩效评估结果在人力资源规划中的应用。
- 48. 简述 360 度反馈法的优点。
- 49. 简述以资质模型为基础的绩效评估需要遵循的基本程序。

七、论述题：本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分。

- 50. 论述绩效评估与绩效管理的区别。
- 51. 论述一般员工绩效评估的内容。