

2022 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:

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。

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。

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. 员工的绩效会随着时间的推移而发生变化, 这是绩效性质的

- A. 单因性
- C. 动态性
- B. 多因性
- D. 多维性

2. 绩效评估体系的一致性程度, 这是有效的绩效管理体系的

- A. 战略 - 致性
- C. 效度
- B. 可接收性
- D. 信度

3. 有助于人们从完整、系统、全面的角度去分析和研究绩效管理的理论是

- A. 薪酬管理
- C. 激励
- B. 晋升和辞退
- D. 组织发展

10. 完成某一具体工作所需要的能力和素养, 这是绩效评估内容的

- A. ” 德”
- C. “能”
- B. “勤”
- D. “绩”

11. 绩效评估方法中最主要、最常用的主体是

- A. 直接上级评估
- C. 员工自我评估

12. “谢谢你这段时间以来的努力”,

- A. 无效反馈
- C. 负面反馈
- B. 同事评估
- D. 下级评估

这样的反馈属于

- B. 正面反馈
- D. 中立反馈

13. 以近期的记忆或印象来代替被评估者在整个被评估期的工作表现情况,因而造成的

评估误差称为

- A. 首因效应
- C. 近因效应
- B. 晕轮效应
- D. 宽容化倾向

A. 控制论

C. 信息论

B. 系统论

D. 权变理论

4. 个人所感受到的人与人之间交往的质量,这是员工组织公平感中的

A. 分配公平感

C. 互动公平感” ;

B. 程序公平感

D. 外部公平感

14. 反馈双方应该讨论的范围是工作绩效,而不是讨论员工的个人性格。这是绩效反

馈

面谈的

A. 相互信任原则

C. 避免对立原则

B. 认真倾听原则

D. 就事论事原则

15. 绩效评估结果在人员处理中的应用不包括

5. 组织成员的共同价值观体系是绩效管理体系组织环境的

A. 组织目标和战略

C. 组织文化

B. 组织规模

D. 组织结构

6. 绩效管理体系的开发与设计的外部影响因素不包括

A. 企业利益相关者

C. 行业特征

B. 竞争对手

D. 企业生命周期 绩效管理试题 第 1 页 (共 4 页)

A. 晋升

C. 降职

16. 给员工提供的各种福利属于

B. 纪律处分

D. 调动

A. 间接薪酬

C. 直接薪酬

B. 激励薪酬

D. 基本薪酬

有利于管理控制，特别是在引入员工淘汰机制的公司中，能明确筛选出淘汰对象的传统绩效评估方法是

A. 配对比较法 B. 强制分布法

C. 排序法 D. 关键事件法

具有“有利于管理民主化”优点的评估主体是

A. 上级 B. 同事

C. 自我 D. 下级

绩效指标是实实在在的，可以证明和可以观察得到的，而并非假设的。这是设计 KPI 指标遵循的

“实际的”原则 B. “可测量的”原则

“可实现的”原则 D. “具体的”原则

根据组织战略、组织愿景来构建资质模型。这种资质模型研究思路是

A. 基于研究的思路 B. 基于文化价值的思路

C. 基于战略的思路 D. 基于组织结构的思路

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. 绩效计划的内容包括 A. 关键绩效指标 B. 工作目标设定

C. 能力发展计划 D. 绩效辅导

E. 支持员工行动

22. 绩效评估的原则包括

A. 公平、公正原则 B. 公开、透明原则

C. 制度化原则 D. 可行性原则

E. 弹性原则

23. 绩效改进计划的内容包括

A. 企业信息 B. 明确目标

C. 基本信息 D. 问题描述

E. 提出意见

24. 目标管理法的优点包括

A. 权力责任明确 B. 强调员工参与

C. 注重结果 D. 吸纳了任务管理法的优点

E. 吸纳了人本管理法的优点

25. 绩效评估指标设计方法的“四化法”包括

A. 信息化 B. 量化

C. 细化 D. 流程化

E. 特征化

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”。

绩效结果说认为，绩效是员工最终行为的结果，是员工行为过程的产出。

工作分析是绩效管理的基础，其中职位描述决定了绩效评估关系。

在不同规模的企业中，绩效管理体系所发挥的作用完全相同。

适合顾客评估的组织一般是那些与公众大量接触的服务性组织。

针对错误行为进行的批评都是消极的。

配对比较法通过对被评估者进行两两之间的比较而得出的次序，因而，其评估结果更为可靠。

绩效评估结果的运用是绩效管理体系是否成功实施的重要标志。

目标管理法的核心是强调单独由高层领导制定具体的、可行的而且能够客观衡量的目标。

竞争压力较大的企业不适用平衡计分卡。

互惠原理的核心是给别人一点小恩惠,然后就可以不断从别人那里索取更多的回报。

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。

激励理论

绩效管理体系

绩效计划

标杆超越

绩效反馈

五、 简答题：本大题共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分。

简述绩效管理体系的构成。

简述绩效管理体系在组织中的地位。

简述绩效评估主体培训的内容。

简述平衡计分卡的核心内容。

简述资质模型的建立流程。

六、 论述题：本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分。

论述绩效反馈面谈的目的。

论述 360 度反馈法与传统自上而下反馈的本质区别及其实施的基本步骤。