

C126 • 05963 (通卡)

绝密 ★ 启用前

2017 年 10 月江苏省高等教育自学考试

绩效管理

(课程代码 **05963**)

开考时间：2017 年 10 月 22 日 上午 9:00 ~ 11:30

第一部分 选择题

一、单项选择题：本大题共 25 小题，每小题 1 分，共 25 分。在每个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. 对于绩效的评价与分析应该是从多个角度和方面进行，这样才能得到有关绩效的真实评价。这说明绩效具有
A. 多因性 B. 多维性 C. 静态性 D. 动态性
2. 绩效管理对管理者的作用之一是
A. 奠定企业战略目标实现的基础 B. 促进员工能力提高和职业发展
C. 帮助管理者实现管理目标 D. 提供企业价值创造循环的能力
3. 国外绩效管理的发展大致经历了三个时期。其中 19 世纪至 20 世纪初是
A. 成本绩效管理时期 B. 财务绩效管理时期
C. 过程绩效管理时期 D. 绩效管理创新时期
4. 根据企业的经营目标，对员工个人或小组的工作状态及结果进行考核与评价，并对结果进行反馈的过程被称为
A. 绩效计划 B. 绩效实施 C. 绩效反馈 D. 绩效考核
5. 系统论的核心思想是系统的
A. 控制观念 B. 动态观念 C. 反馈观念 D. 整体观念
6. 源于弗鲁姆提出的期望理论的激励理论是
A. 需要激励模式 B. 动机—目标激励模式
C. 权衡激励模式 D. 强化激励理论
7. 用一些等级顺序明确的词、字母或数字来揭示评价标志的状态、水平变化的刻度形式称为
A. 量词式标度 B. 等级式标度 C. 数量式标度 D. 定义式标度

8. 工作分析的出发点是从岗位出发分析其内容、性质、关系、环境以及任职资格等，即分析完成这个职位工作的从业人员需具备什么样的资格与条件，而不是分析在岗的人员如何，否则会产生社会赞许行为与防御心理等不利于工作分析结果的问题。工作分析的这一原则被称为
- A. 动态原则 B. 系统原则 C. 岗位原则 D. 参与原则
9. 1956 年，美国学者伊戈尔·安索夫出版的第一本有关战略研究的著作是
- A. 《企业核心能力》 B. 《战略历程》
C. 《公司战略》 D. 《经理的职能》
10. 将战略形成看成是企业家依靠其直觉思维、灵感而进行预测的过程的学派是
- A. 设计学派 B. 计划学派 C. 定位学派 D. 企业家学派
11. 先有企业总部高层管理人员制定企业的总体战略，然后再逐层分解为各部门的战略的战略制定方法是
- A. 自上而下法 B. 自下而上法
C. 上下结合法 D. 总分层次法
12. 绩效计划的制定要保证绩效透明性，实施公开的、公平的跨越组织等级的绩效审核和沟通、做到系统地、客观地评估绩效。这一绩效计划的制定原则是
- A. 足够激励原则 B. 客观公正原则
C. 突出重点原则 D. 综合平衡原则
13. 企业制定绩效目标时，要遵循 SMART 原则。其中字母 T 表示目标是
- A. 可衡量的 B. 与公司和部门目标高度相关
C. 可达到的 D. 以时间为基础的
14. 对要赋予权重的几个指标，按照它们的重要性依次排序，分别给每一个指标一个相应的显示其重要性的分数，最终根据每个评价指标的重要程度得分在所有绩效指标整体重要程度得分之和中所占的比例来确定各个评价指标的权重。这种绩效评价指标权重的设计方法是
- A. 经济判断法 B. 重要性排序法
C. 倍数加权法 D. 对偶比较法
15. 绩效信息的收集方法中最常用的是
- A. 考勤记录法 B. 定期调查法 C. 观察法 D. 生产记录法
16. 将绩效考核分为口头考核与书面考核、直接考核与间接考核、个别考核与集体考核的划分标准是
- A. 考核时间 B. 考核性质 C. 考核形式 D. 考核目的
17. 考核的结果一定要及时反馈给被考核者本人，否则就起不到考核的教育作用。这一绩效考核的原则是
- A. 公开性原则 B. 及时性原则 C. 客观公正原则 D. 针对性原则

18. 当评定者对一个人的某种特征形成好或坏的印象后，他会倾向于据此推论该人其他方面的特征，从而造成以偏概全，产生评估误差。这一绩效考核误差的类型被称为
A. 晕轮误差 B. 近因误差 C. 首因误差 D. 溢出误差
19. 绩效管理的最终目的是
A. 传递信息 B. 改善工作行为 C. 改善绩效 D. 加强沟通
20. 企业依据员工个人的绩效评价结果，确定奖金的发放标准并支付的奖金被称为
A. 绩效加薪 B. 特殊奖金 C. 特别津贴 D. 绩效奖金
21. 在现代绩效管理方法中，以全面衡量企业经营能力、推进企业战略实施的考核方法是
A. 标杆管理法 B. 关键绩效指标法
C. 目标管理法 D. 平衡计分卡
22. 属于以员工比较为基础的绩效评估方法的是
A. 排序法 B. 自我报告法 C. 业绩评定法 D. 不良事故考核法
23. 属于以员工比较为基础的绩效评估方法是
A. 《战略目标》 B. 《战略中心组织》 C. 《组织协调》 D. 《平衡计分卡》
24. 平衡记分卡的英文缩写是
A. MBO B. KPI C. BSC D. BPC
25. 在双方协商同意的情况下，彼此自愿共享信息的标杆管理被称为
A. 过程的标杆管理 B. 单向的标杆管理
C. 战略的标杆管理 D. 合作的标杆管理
- 二、多项选择题：本大题共 5 小题，每小题 1 分，共 5 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、少选均无分。**
26. 绩效管理的理论基础体系分为一般理论基础和直接理论基础两个层次。属于绩效管理的直接理论基础的有
A. 目标设置理论 B. 成本收益理论 C. 权变理论
D. 系统理论 E. 激励理论
27. 针对绩效管理，工作分析应收集的信息主要包括
A. 职位资格 B. 职位排序 C. 职位责任
D. 职位标准 E. 职位报酬
28. 设置绩效评价指标的基本要求有
A. 战略一致性 B. 指标内涵清晰明确 C. 指标独立性
D. 指标具有针对性 E. 指标具有可测量性
29. 绩效反馈根据被考核者的参与程度可分为
A. 指令式 B. 正式反馈 C. 指导式
D. 非正式反馈 E. 授权式

30. 标杆管理的作用主要有
- A. 追求卓越
 - B. 流程再造
 - C. 持续改造
 - D. 创造优势，创造核心竞争力
 - E. 有助于建立学习型组织

第二部分 非选择题

三、填空题：本大题共 5 空，每空 1 分，共 5 分。

31. 绩效管理的理论基础体系分为一般理论基础和直接理论基础两个层次。其中控制论、系统论和_____是绩效管理理论是一般理论基础。
32. 员工的组织公平感主要来自三个方面：分配公平感、程序公平感和_____。
33. 工作分析的客体就是_____。
34. 对个体现有工作绩效的考核结果与下一考核期的考核结果是否具有相关性的效度判断方法是_____。
35. 一般来说，在设计绩效考核指标时，有四个基本的要素需要着重考虑：战略相关性、_____、标准的污染和可靠性。

四、名词解释题：本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分。

- 36. 目标管理
- 37. 信度
- 38. 逻辑误差
- 39. 因素考核法
- 40. 平衡计分卡

五、简答题：本大题共 5 小题，每小题 6 分，共 30 分。

- 41. 简述企业实现从绩效考核到绩效管理的转化需要具备的条件。
- 42. 简述绩效评价指标体系设计的步骤。
- 43. 简述绩效反馈的基本原则。
- 44. 简述建立内部培训师队伍的必要性。
- 45. 简述目标管理法的原则。

六、论述题：本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分。

- 46. 试述优秀绩效管理系统的特征。
- 47. 试述关键事件法的优缺点。