

2017 年 10 月高等教育自学考试《绩效管理》试题

课程代码：05963

一、单项选择题(本大题共 10 小题，每小题 1 分，共 10 分)

1. 个人绩效理念的第二阶段认为个人绩效包括
 - A. 任务绩效和组织绩效
 - B. 任务绩效和关系绩效
 - C. 关系绩效和适应性绩效
 - D. 任务性绩效和适应性绩效
2. 目标管理具体运用的行为科学理论主要有自我控制和
 - A. 集中管理
 - B. 绩效管理
 - C. 参与式管理
 - D. 民主管理
3. 不属于企业层面绩效管理时期的是
 - A. 成本绩效评价时期
 - B. 劳动绩效评价时期
 - C. 财务绩效评价时期
 - D. 企业绩效评价创新时期
4. 团队的优势不包括
 - A. 创造集体主义精神
 - B. 提高绩效
 - C. 责任明确
 - D. 促进员工队伍多元化
5. 下列不属于个人平衡计分卡构建内容的是
 - A. 制定企业战略
 - B. 制定部门规划
 - C. 构建企业平衡计分卡
 - D. 构建部门平衡计分卡
6. 以下不属于智力测验的类型的是
 - A. 个别测验
 - B. 团体测验
 - C. 情景测验
 - D. 文字测验
7. 下列属于演示法的是
 - A. 互动法
 - B. 视听法
 - C. 讲授法
 - D. 讨论法
8. 下列属于专业技术人员的薪酬模式的是
 - A. 技能取向型薪酬模式
 - B. 知识取向型薪酬模式
 - C. 态度取向型薪酬模式
 - D. 行为取向型薪酬模式
9. 企业做好对外适应的内容不包括
 - A. 任务战略和目标
 - B. 结构系统和进程
 - C. 任务系统和方向
 - D. 自评发现并改正错误的方法
10. 下列不属于网络化结构特点的是
 - A. 集权与分权的统一
 - B. 稳定与变化的统一
 - C. 一元性与多元性的统一
 - D. 纵向和横向的统一

二、多项选择题(本大题共 10 小题，每小题 2 分，共 20 分)

11. 下列属于关系绩效表现的有
 - A. 为成功完成工作而保持高度的热情和付出额外的努力
 - B. 自愿做一些不属于自己职责范围内的工作
 - C. 助人与合作
 - D. 遵守组织的规定和程序

-
- E. 赞同支持和维护组织目标
12. 企业能力理论的主要流派有
- A. 资源基础理论 B. 核心能力理论 C. 知识基础理论
D. 动作技能理论 E. 动态能力理论
13. 根据 SWOT 分析, 企业可以选择的战略有
- A. SO 战略 B. WO 战略 C. ST 战略
D. WT 战略 E. TO 战略
14. 下列可以用来确定部门绩效目标和绩效指标体系的方法有
- A. 平衡计分卡 B. 客户关系图法 C. 工作路程图法
D. 组织绩效目标法 E. 绘制战略地图法
15. 下面属于个人绩效评估类别的有
- A. 特征导向评估 B. 行为方法评估 C. 结果导向评估
D. 目的导向评估 E. 过程导向评估
16. 意愿是影响个体倾向于执行某个任务的程度的情绪和心理因素, 下面属于意愿范围的有
- A. 工作满意度 B. 人格 C. 动机
D. 价值 E. 工作投入损失。
17. 下面属于企业战略的有
- A. 稳定发展战略 B. 单一产品战略 C. 同心多样化战略
D. 调整战略 E. 多样化产品战略
18. 销售人员的薪酬模式有
- A. 纯薪金模式 B. 纯佣金模式 C. 薪金佣金模式
D. 薪金佣金奖金混合模式 E. 总额分解模式
19. 企业绩效文化的要点有
- A. 重视绩效文化 B. 明确绩效目标 C. 以绩效为标准
D. 制度与文化的高度结合 E. 提供了优秀绩效示范
20. 高绩效工作系统生效的条件有
- A. 人力资源 B. 技术 C. 经济
D. 土地 E. 知识

三、填空题(本大题共 10 小题, 每小题 2 分, 共 20 分)

21. 绩效的三个层次是: 企业、部门或团队和_____。
22. 经济学与管理学最本质的区别在于: 经济学的视角是以市场为核心, 管理学的研究视角是以_____为核心。
23. 最早提出公平激励理论的是美国心理学家_____。
24. 部门绩效管理是通过一定方法对部门的绩效进行测量、发现问题、改善工作的过程, 它包括部门绩效计划、_____、部门绩效评估、部门绩效反馈与改进四个环节。
25. 绩效研究的三种观点是个体差异观点、情观点、_____。
26. 潜能分析中第二普遍的来源是_____, 它可以帮助获得某些一般人观察不到的行为信息。

-
27. 一般来说, 绩效培训需求分析应从组织、_____、个人三个层次入手。
 28. 绩效工资是劳动制度、人事制度与_____密切结合的工资制度。
 29. 管理者和_____是企业中最具有影响力的角色, 也是众人心目中的焦点人物。
 30. 人力资源管理其他实践主要包括招聘和_____、人力资源规划, 它们都会对企业的绩效产生影响。

四、名词解释题(本大题共 4 小题, 每小题 3 分, 共 12 分)

31. 绩效评估
32. 工作激励
33. SWOT 分析法
34. 个人分析

五、简答题(本大题共 4 小题, 每小题 5 分, 共 20 分)

35. 简述以目标管理为基础的绩效管理容易出现的问题。
36. 简述绩效沟通的原则。
37. 简述绩效管理的意义。
38. 简述潜能分析的功能。

六、论述题(本大题共 2 题, 第 39 小题 8 分, 第 40 小题 10 分, 共 18 分)

39. 论述如何构建高绩效的企业文化。
40. 论述如何推进绩效薪酬在我国的应用。



《绩效管理》答案

1-6BCACBC 7-10BABC 11ADE 12ABE 13ABC 14AB 15ABC 16ACDE

17ABCD 18ABCDE 19ABCD 20ABC

21. 员工 22. 企业 23. 亚当斯 24. 绩效实施与管理 25 绩效监控观点 26. 意识 27. 任务 28. 工资制度 29. 监督者 30. 挑选

31 绩效评估：是指用特定的指标体系，对照评估指标，按照程序，对企业一定经营时期的经济绩效和经营者业绩，做出客观、公正和正确的综合判断。

32 工作激励：是指稳定的工作关系和良好的工作环境，以及员工能积极参与到工作管理中去，体会工作的乐趣。

33 题 SWOT 分析法，即态势分析，就是将与研究对象密切相关的各种主要内部优势、劣势和外部的机会和威胁等，通过调查列举出来，并依照矩阵形式排列，然后用系统分析的思想，把各种因素相互匹配起来加以分析，从中得出一系列相应的结论，而结论通常带有一定的决策性。

34 个人分析也称工作分析，主要是通过分析员工个体现有状况与应有状况之间的差距，来确定谁需要接受培训以及培训的内容。

35. 1 绩效评价等同于绩效管理 2 角色分配的偏颇 3 过于追求完美 4 绩效管理只是管理者单方面的事

36. 绩效沟通的原则：（1）真诚原则；（2）时效性原则；（3）发展性原则；（4）持续性原则。

37 绩效管理的意义有，1、有助于提升企业的绩效。2、有助于保证员工行为和企业目标的一致。3、有助于提高员工的满意度。4、有助于实现人力资源管理的其他决策的科学合理。绩效管理在人力资源管理中处于核心地位。首先组织的绩效目标是由公司的发展战略决定的，绩效目标要体现公司发展战略导向，组织结构和控制是部门绩效管理的基础，工作分析是个人绩效管理的基础；其次，绩效考核结果在人员配置、培训开发、薪酬管理等方面都有非常重要的作用，如果绩效考核缺乏公平公正性，上述各个环节工作都会受到影响，而绩效管理落到实处将对上述各个环节工作起到促进作用。

38 潜能分析的功能：1、潜能分析中获得的信息是企业晋升决策的基础。2、潜能分析还可以帮助员工制定职业规划并控制人力资源。3、潜能分析为培训决策提供正当理由。4、制度化的潜能分析程序为人力资源管理者拒绝晋升候选人或录用应聘者提供合理的解释。5、潜能分析系统是组织的动力和文化财产。

39 答：一、建立企业核心价值观，构建激励的精神文化。二、改善企业环境，建设物质文化；三、规范企业行为，塑造行为文化；四、建立科学管理制度，构建制度文化；五、通过人力资源工作促进企业文化建设。

40、 如何推进绩效薪酬在我国的应用？

一、对员工进行培训。

二、企业的薪酬战略与发展战略保持一致。三、把绩效薪酬纳入绩效管理系统。四、完善各种绩效评估系统。五、建立科学合理的工作分析制度。六、进行科学的职务评价。七、针对不同岗位的工作特性制定不同的绩效工资。