

国家开放大学2024年春季学期期末统一考试

绩效与薪酬实务 试题

2024年7月

注意事项:

1. 将你的学号、姓名及考点名称填写在试题和答题纸的规定栏内。考试结束后,把试题和答题纸放在桌上。试题和答题纸均不得带出考场。待监考人员收完试题和答题纸后方可离开考场。
2. 仔细阅读题目的说明,并按题目要求答题。所有答案必须写在答题纸的指定位置上,写在试题上的答案无效。
3. 用蓝、黑圆珠笔或钢笔(含签字笔)答题,使用铅笔答题无效。

一、单项选择题(本题共10小题,每小题2分,共20分。请在给出的选项中,选出最符合题目要求的一项)

1. 绩效管理的开始环节是绩效计划,结束环节是()。
 - A. 绩效考核
 - B. 绩效签约
 - C. 绩效实施
 - D. 绩效反馈
2. 对具有代表性的人物进行分析,提取出个人或个人所属群体的所有人的绩效指标,这种绩效指标提取方法叫()。
 - A. 个案分析法
 - B. 问卷调查法
 - C. 经验总结法
 - D. 业务流程分析法
3. 特征法包括()和混合标准尺度法。
 - A. 简单排序法
 - B. 目标管理法
 - C. 平衡计分卡法
 - D. 图评价尺度法
4. ()是指给出低于实际绩效水平的评价。
 - A. 宽大化误差
 - B. 严格化误差
 - C. 晕轮误差
 - D. 第一印象误差

5. 管理者在绩效反馈中扮演顾问的角色,让员工对绩效做出评价并提出改进意见,然后管理者做修改、补充和最后决策。此种绩效反馈方式称为()。

- A. 保姆式绩效反馈
- B. 长官式绩效反馈
- C. 导师式绩效反馈
- D. 顾问式绩效反馈

6. 下列哪项是从工作本身以及完成工作中获得的回报?()

- A. 津贴
- B. 福利
- C. 责任感
- D. 奖金

7. 津贴、福利是()。

- A. 直接薪酬
- B. 基本薪酬
- C. 间接薪酬
- D. 内在薪酬

8. 使薪酬高于市场薪酬水平或竞争对手水平的策略,是()。

- A. 市场领先策略
- B. 市场跟进策略
- C. 市场滞后策略
- D. 混合策略

9. 绩效薪酬是根据()决定的薪酬。

- A. 员工的工作态度
- B. 员工的岗位性质
- C. 员工的素质
- D. 员工的努力程度和绩效高低

10. 结果法包括()和目标管理法。

- A. 简单排序法
- B. 关键绩效指标法
- C. 平衡计分卡法
- D. 图评价尺度法

二、多项选择题(本题共5小题,每小题3分,共15分。请在下列每小题给出的选项中,选出符合题目要求的两个或两个以上选项。多选、漏选、错选均不得分)

11. 关于绩效管理对员工的作用说法正确的是()。

- A. 绩效管理能够增强员工的学习动机
- B. 员工处于组织决策的底层,无法通过绩效管理获得表达意见、希望的机会
- C. 绩效管理是凸显管理层与员工的对立,因而难以获得员工的认同
- D. 好的绩效管理能够增强员工的认同感

12. 平衡计分卡法从财务、()、()、学习与成长四个方面衡量绩效。

- A. 服务
- B. 客户
- C. 利润
- D. 内部运营过程

13. 下列选项中属于外在薪酬的是()。

- A. 工作的乐趣
- B. 学习机会
- C. 晋升机会
- D. 福利

14. 可以用货币形式表示的薪酬有()。

- A. 福利
- B. 工资
- C. 津贴
- D. 学习机会

15. 技能分析需要做的事情有()。

- A. 描述工作任务
- B. 组合工作任务并建立技能模块
- C. 技能培训
- D. 划分技能模块等级并建立技能结构

三、判断题(本题共 10 小题,每小题 1 分,共 10 分。以下叙述中,你认为正确的打√,错误的打×)

16. 影响绩效的因素只有经济激励、自我价值实现和技能。()

17. 在绩效评价时,定量指标可减少评价者主观因素的影响,使业绩得到公平的考核。()

18. 在设计绩效指标时,要坚持可度量性原则,即使定性指标也要尽可能借助数学手法将其量化。()

19. 绩效标准包括绩效实现程度的等级以及各等级的定义。()

20. 晕轮误差是指考核者对所有员工都给出不好不坏的评价。()

21. 对从事不同工作的人应该使用相同的绩效标准。()

22. 基本薪酬在一定时期内是固定不变的,因而难以及时反映员工的实际努力状况及绩效变化。()

23. 当组织所需要的员工在劳动力市场上处于供不应求的状态时,组织就没有动力增加员工的薪酬。()

24. 在使用要素分组法时,常用的评价要素有工作任务的重要性和工作任务的难度。()

25. 股权激励计划是长期绩效薪酬。()

四、名词解释题(本题共 3 小题,每小题 5 分,共 15 分)

26. 绩效管理

27. 绩效标准

28. 基本薪酬

五、简答题(本题共 2 小题,每小题 10 分,共 20 分)

29. 减少考核者误差的方法有哪些?

30. 简述技能薪酬的优势?

六、案例分析题(请阅读案例,并回答问题,共 20 分)

31. 小王在一家私营公司做基层主管已经 3 年。这家公司在以前不是很重视绩效考评,但是依靠自己所拥有的资源,公司发展很快。去年,公司从外部引进了一名人力资源总监,至此,公司的绩效考评制度才开始建立起来,公司中的大多数员工也开始知道了一些有关员工绩效管理的具体要求。

在去年年终考评时,小王的上司要同他谈话,小王很是不安,虽然他对一年来的工作很满意,但是不知道他的上司对此怎么看。小王是一个比较“内向”的人,除了工作上的问题,他不是经常地和他的上司交往。在谈话中,上司对小王的表现总体上来讲是肯定的,同时,指出了他在工作中需要改善的地方。小王也同意此看法,他知道自己有一些缺点。整个谈话过程是令人愉快的,离开他上司办公室时小王感觉不错。但是,当小王拿到上司给他的年终考评书面报告时,小王感到非常震惊,并且难以置信,书面报告中写了他很多问题、缺点等负面的东西,而他的成绩、优点等只有一点点。小王觉得这样的结果好像有点“不可理喻”。小王从公司公布的“绩效考评规则”上知道,书面考评报告是要长期存档的,这对小王今后在公司的工作影响很大。小王感到很是不安和苦恼。

请回答下列问题:

(1)绩效反馈的目的是什么?绩效反馈在绩效管理中有怎样的作用?(8 分)

(2)经过绩效面谈后小王感到不安和苦恼,导致这样的结果其原因何在?怎样做才能克服这一问题?(12 分)

国家开放大学2024年春季学期期末统一考试

绩效与薪酬实务 试题答案及评分标准

(供参考)

2024年7月

一、单项选择题(本题共10小题,每小题2分,共20分。请在给出的选项中,选出最符合题目要求的一项)

1. D 2. A 3. D 4. B 5. D
6. C 7. C 8. A 9. D 10. B

二、多项选择题(本题共5小题,每小题3分,共15分。请在下列每小题给出的选项中,选出符合题目要求的两个或两个以上选项。多选、漏选、错选均不得分)

11. AD 12. BD 13. BCD 14. ABC 15. ABD

三、判断题(本题共10小题,每小题1分,共10分。以下叙述中,你认为正确的打√,错误的打×)

16. × 17. √ 18. √ 19. √ 20. ×
21. × 22. √ 23. × 24. √ 25. √

四、名词解释题(本题共3小题,每小题5分,共15分)

26. 绩效管理

提高个人与团队的绩效和潜能,确保组织战略目标实现的管理方法。

27. 绩效标准

衡量绩效指标实现程度的尺度,包括绩效实现程度的等级以及各等级的定义。

28. 基本薪酬

按照薪酬等级标准支付且在一定时期内固定不变的薪酬。

五、简答题(本题共2小题,每小题10分,共20分)

29. 减少考核者误差的方法有哪些?

第一,实施考核者误差培训;第二,实施考核者准确性培训;第三,做好日常绩效纪录;第四,明晰绩效考核标准。第五,树立考核者的自信心。

30. 简述技能薪酬的优势?

答:技能薪酬模式的优势体现在以下五个方面:第一,能够激励员工学习技能,形成高水平技能。第二,技能薪酬模式有利于提高员工应对环境变化的能力。第三,技能薪酬模式为员工全面、深刻地认识业务系统功能提供了机会。第四,技能薪酬模式有利于降低劳动成本。第五,技能薪酬模式有利于新技术的引进。

六、案例分析题(请阅读案例,并回答问题,共20分)

31. (1)绩效反馈的目的是什么?绩效反馈在绩效管理中有怎样的作用?(8分)

答:绩效反馈的目的包括五个方面:

- ①让员工了解自己的绩效表现并认识自己的成绩与不足
- ②向员工提供能力开发指导和绩效改进建议
- ③制订新的绩效计划与目标
- ④对绩效考核结果达成共识
- ⑤增进沟通以建立良好的信任关系。

绩效反馈的作用,可以分为以下三个方面:

1)帮助员工树立信心;2)开发员工能力,改进员工绩效;3)强化员工参与,促进沟通。

(2)经过绩效面谈后小王感到不安和苦恼,导致这样的结果其原因何在?怎样做才能克服这一问题?(12分)

答:分析问题产生原因:

表面上看,是“绩效面谈”使得小王感到苦恼和不安。实际上,产生这样问题的原因可能有下列几种情况:

- ①公司的绩效考评系统:公司上下对绩效管理的目的不清;
- ②小王的上司对小王有偏见;
- ③小王的上司没有很好的绩效面谈技巧,不敢对小王谈论问题与缺点。

提出解决问题的对策:

- ①考评前绩效目标制定要明确、客观、量化。
- ②考评过程中要公正、公开、公平、考评者要注意员工绩效信息的收集。
- ③考评结束后要注意考评结果的反馈,考评者与被考评者要就考评的最后结果达成一致,共同制定员工的绩效改进计划。

(其他回答言之有理,可酌情给分。)