



第二节 绩效考核



第二节 绩效考核

考点1：绩效的特点

【单选】影响员工绩效的主观因素是（ ）。

- A. 员工掌握的知识与能力
- B. 工作环境
- C. 员工受到的激励
- D. 来自领导的帮助

答案：A

解析：影响绩效的因素主要包括员工个人所拥有的与工作相关的知识与能力，受到的激励与所处的环境等。其中，知识与能力是主观因素，激励与环境是客观因素。



第二节 绩效考核

【单选】员工个人的绩效往往是从多方面体现的。因此，必须从多方面分析考查员工的工作绩效，这表现了绩效具有（ ）特点。

- A. 多因性
- B. 多维性
- C. 变动性
- D. 差异性

答案：B

解析：多维性是指员工个人的绩效往往是从多方面体现的。因此，必须从多方面分析考查员工的工作绩效。



第二节 绩效考核

【多选】绩效作为一种工作结果和工作行为，其特点包括（ ）。

- A. 多因性
- B. 多维性
- C. 变动性
- D. 差异性
- E. 稳定性

答案：ABC

解析：绩效作为一种工作结果和工作行为，其特点包括多因性、多维性、变动性。



第二节 绩效考核

考点2：绩效考核的含义与功能

【多选】下列关于绩效考核的说法，正确的是（ ）。

- A. 绩效考核并非管理活动，只是单一的绩效评价
- B. 目的是促进员工个人、部门及企业整体绩效提升
- C. 属于人力资源管理重要职能，是企业管理者共同责任
- D. 不需要确定固定时间周期，可随意开展评价
- E. 借助排序法、行为锚定评价法等方法来进行



第二节 绩效考核

答案：BCE

解析：正确理解绩效考核的含义，应注意把握以下四点。

（1）绩效考核是一项管理活动，是由制定绩效目标、围绕绩效目标开展经常性沟通、绩效评价和绩效反馈等环节所构成的系统过程。（2）绩效考核的目的是促进员工个人、所在部门和企业整体绩效的提高。（3）绩效考核是人力资源管理的一项重要职能，是企业所有管理者的责任。（4）绩效考核必须有一个事先确定的时间周期，如一个月、一个季度或一年等；必须借助一定的方法，如排序法、配对比较法、行为锚定评价法等。所以A、D错误。



第二节 绩效考核

【单选】客观公正的绩效考核可以促使员工更加积极、主动、规范地完成绩效目标。这体现了绩效考核的（ ）功能。

- A. 激励
- B. 监控
- C. 管理
- D. 沟通



第二节 绩效考核

答案：A

解析：选项A正确，绩效考核的激励功能是指绩效考核的根本目的在于促进员工完成绩效目标增进绩效。客观公正的绩效考核可以激发员工的积极性，促使员工更加积极、主动、规范地完成绩效目标。



第二节 绩效考核

【单选】企业对年度销售部门绩效考核第1名的员工给予晋升的机会，这体现了绩效考核的（ ）。

- A. 学习与导向功能
- B. 沟通功能
- C. 监控功能
- D. 管理功能

答案：D

解析：根据绩效考核结果对员工进行奖惩、职位升降、培训等，属于管理功能。



第二节 绩效考核

考点3：绩效考核的内容和标准

【多选】企业对员工绩效考核的项目主要包括（ ）。

- A. 工作目标
- B. 工作业绩
- C. 工作职能
- D. 工作能力
- E. 工作态度

答案：BDE

解析：企业对员工的绩效考核主要包括：工作业绩、工作能力和工作态度三个考核项目。



第二节 绩效考核

【多选】关于绩效考核标准的说法，正确的有（ ）。

A. 绩效考核的标准应该按照企业高绩效员工实际水平确定

B. 在不同的考核时期，绩效考核标准应该随环境变化而变化

C. 绩效考核标准不是必须量化的

D. 绩效考核标准一方面要有一定难度，另一方面需要经过员工的努力又可以达到

E. 绩效考核标准是要对员工工作任务在数量方面的要求



第二节 绩效考核

答案：BCD

解析：为了确定科学合理的绩效考核标准，必须充分注意以下三个问题：①绩效考核标准必须明确、具体、清楚，不能含混不清，应尽量使用量化标准。②绩效考核标准必须适度，一方面要有一定的难度，另一方面员工经过努力又可以达到。③绩效考核标准必须具有可变性：一方面，对于同一个员工来说，在不同的绩效考核周期，随着外部环境的变化，绩效考核标准也要有相应的变化；另一方面，对于不同的员工来说，即使在同样的绩效考核周期，由于工作环境的变化，绩效考核标准也可能发生相应的变化。



第二节 绩效考核

考点4：绩效考核的步骤

【多选】下列绩效考核工作中，属于制订绩效考核计划工作的有（ ）。

- A. 确定绩效考核内容
- B. 确定绩效考核时间
- C. 明确绩效考核对象
- D. 确定绩效考核等级
- E. 明确绩效考核目的



第二节 绩效考核

答案：ABCE

解析：制订绩效考核计划中需要明确绩效考核的目的（选项E）和对象（选项C），确定适宜的考核内容（选项A）和时间（选项B）。因此本题应选择ABCE选项。



第二节 绩效考核

【多选】下列绩效考核工作中，属于绩效考核技术准备工作的有（ ）。

- A. 选择考核者
- B. 明确考核标准
- C. 进行绩效沟通
- D. 确定考核方法
- E. 绩效考核评价

答案：ABD

解析：绩效考核技术准备工作包括选择考核者、明确考核标准、确定考核方法。



第二节 绩效考核

【多选】下列活动中，属于绩效考核实施阶段活动的有（ ）。

- A. 选择考核者
- B. 明确考核标准
- C. 进行绩效沟通
- D. 确定考核方法
- E. 实施绩效考核评价

答案：CE

解析：绩效考核实施阶段的主要任务：绩效沟通、绩效考核评价。



第二节 绩效考核

【多选】绩效考核是对客观行为及其结果的主观评价，容易出现误差，导致误差的原因有（ ）。

- A. 晕轮效应
- B. 从众心理
- C. 偏见效应
- D. 鲶鱼效应
- E. 近期效应

答案：ABCE

解析：导致绩效考核出现误差和错误的原因：晕轮效应、从众心理、优先与近期效应、逻辑推理效应、偏见效应。



第二节 绩效考核

考点5：绩效考核的方法

【单选】某企业对销售主管进行绩效考核，在听取个人述职报告后，由销售部经理、其他业务主管以及销售员对每位销售主管的工作绩效作出评价，然后综合分析各方面意见得出每位销售主管的绩效考核结果。该企业采用的绩效考核方法是（ ）。

- A. 民主评议法
- B. 关键事件法
- C. 评级量表法
- D. 行为锚定法



第二节 绩效考核

答案：A

解析：根据题目关键信息“个人述职报告”、“由销售部经理、其他业务主管以及销售员对每位销售主管的工作绩效作出评价”，即由其“上级、同事和下级作出绩效评价”，可知属于民主评议法。



第二节 绩效考核

【单选】某企业某部门运用一一对比法对所属的 4 名员工进行绩效考核，考核情况如下表所示：

比较对象 考核对象	张某	王某	李某	赵某
张某	0	-	-	+
王某	+	0	-	+
李某	+	+	0	+
赵某	-	-	-	0



第二节 绩效考核

由此可知，绩效最差的员工是（ ）。

- A. 张某
- B. 李某
- C. 王某
- D. 赵某



第二节 绩效考核

答案：B

解析：李××一个“+”都没有，其绩效最差。



第二节 绩效考核

【单选】某企业某部门运用一一对比法对所属的 4 名员工进行绩效考核，考核情况如表所示（“+”表示考核对象比比较对象绩效水平高，“0”表示两者绩效水平相同，“—”的含义与“+”相反），由此可知绩效最好的员工是（ ）。

比较对象 考核对象	张某	王某	李某	赵某
张某	0	—	—	+
王某	+	0	—	+
李某	+	+	0	+
赵某	—	—	—	0



第二节 绩效考核

- A. 张某
- B. 李某
- C. 王某
- D. 赵某



第二节 绩效考核

答案：D

解析：根据“一一对比法的原则” 赵某的“+”最多，所以是绩效最好的员工。



第二节 绩效考核

【单选】某企业用文字长期记录员工在工作中发生的直接影响工作绩效的重要行为，以对员工的工作绩效进行评价，该企业采取的绩效考核方法是（ ）。

- A. 民主评议法
- B. 书面鉴定法
- C. 关键事件法
- D. 比较法



第二节 绩效考核

答案：C

解析：关键事件法是通过观察，用描述性文字记录下企业员工在工作中发生的直接影响工作绩效的重大和关键性的事件和行为。



第二节 绩效考核

【多选】企业对员工进行绩效考核时，常用的方法有（ ）。

- A. 职位等级法
- B. 职位分类法
- C. 民主评议法
- D. 书面鉴定法
- E. 关键事件法



第二节 绩效考核

答案：CDE

解析：绩效考核的方法包括：民主评议法、书面鉴定法、关键事件法、比较法、量表法。AB 属于以职位为导向的基本薪酬设计可采用的方法。



第三节

薪酬管理



第三节 薪酬管理

考点1：薪酬的概念、构成与功能

【单选】企业根据员工所承担的工作或者所具备的技能而支付给员工的比较稳定的薪酬是（ ）。

- A. 基本薪酬
- B. 激励薪酬
- C. 间接薪酬
- D. 补偿薪酬

答案：A

解析：基本薪酬指企业根据员工所承担的工作或者所具备的技能而支付给员工的比较稳定的薪酬。



第三节 薪酬管理

【单选】企业提供给员工的各种福利属于（ ）。

- A. 补偿薪酬
- B. 激励薪酬
- C. 基本薪酬
- D. 间接薪酬

答案：D

解析：间接薪酬：指企业给员工提供的各种福利。



第三节 薪酬管理

【单选】对企业来讲，薪酬是企业购买劳动力的成本，它能够给企业带来大于成本的预期收益，这属于薪酬的（ ）。

- A. 增值功能
- B. 改善用人活动功效的功能
- C. 协调企业内部关系和塑造企业文化的功能
- D. 促进企业变革和发展的功能

答案：A

解析：根据题目信息“给企业带来大于成本的预期收益”可知属于增值功能。



第三节 薪酬管理

【多选】下列属于薪酬对员工的功能是（ ）。

- A. 增值功能
- B. 调节功能
- C. 保障功能
- D. 改善用人活动功效的功能
- E. 激励功能

答案：BCE

解析：AD 选项属于薪酬对企业的功能。



第三节 薪酬管理

考点2：薪酬管理的含义及其影响因素

【多选】影响企业薪酬管理的外部因素包括（ ）。

- A. 物价水平
- B. 员工的工作年限
- C. 企业的发展阶段
- D. 劳动力市场的供求状况
- E. 企业的财务状况

答案：AD

解析：CE 属于影响薪酬管理的内部因素；B选项，属于员工个人因素。



第三节 薪酬管理

考点3：企业薪酬制度设计的原则

【单选】同一企业中各种职务的薪酬要与其贡献相一致，这体现的是（ ）。

- A. 外部公平
- B. 个人公平
- C. 内部公平
- D. 竞争性



第三节 薪酬管理

答案：C

解析：内部公平是指同一企业中不同职务之间的薪酬水平应该相互协调,也就是说各种职务的薪酬都要与其贡献一致。内部公平强调的是职务本身对报酬的决定作用,故选C。选项A外部公平是指同一行业或同一地区或同等规模企业中类似职务的薪酬水平应当基本相同,因为它们对员工的知识、技能和经验的要求基本相似。



第三节 薪酬管理

答案：C

解析：选项B员工个人公平是指同一企业中从事相同工作员工的报酬要与其绩效相匹配，强调的是个人特征（如能力、态度、经验等）对报酬的影响，故选项B也不选择。选项D它反映了企业支付的薪酬的外部竞争性，比如说如果企业的薪酬水平高就会吸引更多的人才。



第三节 薪酬管理

【单选】同一企业不同职务之间的薪酬水平应相互协调，即各种职务的薪酬都要与其贡献相一致，这属于（ ）。

- A. 个人公平
- B. 内部公平
- C. 外部公平
- D. 集体公平

答案：B

解析：内部公平是指同一企业中不同职务之间的薪酬水平应该相互协调，也就是说各种职务的薪酬都要与其贡献一致。



第三节 薪酬管理

【单选】企业在进行薪酬制度设计时，内部各类、各级职位之间的薪酬标准要拉开适当的距离，避免平均化，提高员工的工作积极性。这体现了薪酬制度设计的（ ）原则。

- A. 量力而行
- B. 合法
- C. 激励
- D. 竞争



第三节 薪酬管理

答案：C

解析：选项A错误，量力而行原则是指企业在设计薪酬制度时必须考虑自身的经济实力，避免薪酬过高或过低的情况出现，进而避免使企业成本过高或缺乏吸引力和竞争力。选项B错误，合法原则是指企业在进行薪酬制度设计时，应遵循国家有关法律法规和政策的要求，做到合法合理付酬。



第三节 薪酬管理

答案：C

解析：选项C正确，激励原则是指企业内部各类、各级职位之间的薪酬标准要适当拉开距离，避免平均化。利用薪酬的激励功能提高员工的工作积极性。选项D错误，竞争原则是指企业向在某些重要职位上工作的员工提供的薪酬应高于同一地区或同一行业其他企业同种职位的薪酬，以使自己的企业更具吸引力和竞争力。



第三节 薪酬管理

考点4：企业薪酬制度设计的流程

【单选】企业薪酬制度设计的一般流程中，在进行工作分析之后应该进行的步骤是（ ）。

- A. 确定薪酬策略
- B. 等级划分
- C. 职位评价
- D. 确定薪酬结构与水平

答案：C

解析：在进行工作分析之后应该进行职位评价。



第三节 薪酬管理

考点5：基本薪酬设计的前提

【单选】实施薪酬调查的第一步需要（ ）。

- A. 选择需要调查的职位
- B. 确定调查的范围
- C. 确定调查的项目
- D. 进行实际的调查

答案：A

解析：实施薪酬调查的第一步是选择需要调查的职位。



第三节 薪酬管理

【多选】企业确定薪酬浮动率时要考虑的因素有（ ）。

- A. 本企业的薪酬支付能力
- B. 同一行业其他企业同种职位的薪酬标准
- C. 本企业各薪酬等级自身的价值
- D. 各薪酬等级之间的价值差异
- E. 本企业各薪酬等级的重叠比率

答案：ACDE

解析：确定薪酬浮动率考虑的主要因素包括：企业的薪酬支付能力、各薪酬等级自身的价值、各薪酬等级之间的价值差异、各薪酬等级的重叠比率等。



第三节 薪酬管理

【单选】某企业进行基本薪酬设计时，第三薪酬等级的薪酬区间中值为3000元，薪酬浮动率为20%，则该薪酬等级的区间最高值为（ ）元。

- A. 4800
- B. 3600
- C. 3000
- D. 2400

答案：B

解析：最高值 $=3000 \times (1+20\%) = 3600$ （元）。



第三节 薪酬管理

【单选】建立企业薪酬等级时，能反映某一薪酬等级内部允许薪酬变动幅度的是（ ）。

- A. 薪酬浮动率
- B. 薪酬均值
- C. 薪酬区间
- D. 薪酬级别

答案：C

解析：薪酬区间指某一薪酬等级内部允许薪酬变动的最大幅度，它反映了同一薪酬等级内部最低薪酬水平和最高薪酬水平之间的绝对差距。



第三节 薪酬管理

考点6：以职位为导向的基本薪酬设计

【单选】某企业进行薪酬制度设计时，将各种职位划分为若干种职位类型，找出各种职位中包含的共同“付酬因素”然后把各“付酬因素”划分为若干等级，并对每一因素及其等级予以界定和说明，接着对每一“付酬因素”指派分数以及其在该因素各等级间的分配数值。最后，利用一张转换表将处于不同职级上的职位所得的“付酬因素”数值转换成具体的薪酬金额。该企业采用的薪酬制度设计方法是（ ）。

A. 职位分类法

B. 职位等级法

C. 计点法

D. 因素比较法



第三节 薪酬管理

答案：C

解析：关于上述四种方法的判断，首先看是否需要找出“付酬因素”，如果需要，进而从因素比较法与计点法中进行选择。（1）直接用具体薪金值表示职务的价值：因素比较法；（2）将职务划分各种类型，对应予以评分：计点法。



第三节 薪酬管理

【单选】企业以职位为导向的基本薪酬制度的设计方法有多种，将职位分为管理类、技术类、操作类、财务类、营销类、行政类等，这种方法属于（ ）。

- A. 职位分类法
- B. 职位等级法
- C. 因素比较法
- D. 计点法



第三节 薪酬管理

答案：A

解析：职位分类法是将企业中的所有职位划分为若干类型，如管理类、技术类、操作类（或生产类）、财务类、营销类、行政类等，然后根据各类职位对企业的重要程度和贡献，确定每一类职位中所有员工的薪酬水平。



第三节 薪酬管理

【单选】某企业进行薪酬制度设计时，将员工的职位划分为若干个级别，按员工所处的职位级别确定其基本薪酬的水平和数额。该企业采用的薪酬制度设计方法是（ ）。

A. 职位分类法

B. 职位等级法

C. 计点法

D. 因素比较法

答案：B

解析：根据题目关键信息“将员工的职位划分为若干个级别”，对应方法名称，可知为职位等级法。



第三节 薪酬管理

考点 7：宽带薪酬结构的概念、特点和作用

【多选】下列关于宽带型薪酬结构的说法正确的有（ ）。

- A. 薪酬等级较多
- B. 员工薪酬的增长主要依赖于职位的提高
- C. 有利于促进职位轮换与调整
- D. 有利于员工适应劳动力市场的供求变化
- E. 有利于管理人员及人力资源专业人员的角色转变



第三节 薪酬管理

答案：CDE

解析：A选项，宽带型薪酬结构是指对多个薪酬等级以及薪酬变动范围进行重新组合，使之变成只有相当少数的薪酬等级以及相应比较宽的薪酬变动范围，故错误；B选项，宽带型薪酬结构使员工薪酬的增长更多地依赖于本人技能和能力的提高以及对企业贡献的增加，而不是地位的提高，故错误。



第三节 薪酬管理

考点8：激励薪酬的设计

【多选】下列属于个人绩效激励的是（ ）。

- A. 绩效奖金
- B. 利润分享计划
- C. 特殊绩效认可计划
- D. 收益分享计划
- E. 员工持股制度



第三节 薪酬管理

答案：AC

解析：绩效工资四种主要的形式：一是绩效调薪，二是绩效奖金，三是月/季度浮动薪酬，四是特殊绩效认可计划。其中AC符合题意；BDE属于群体激励薪酬。



第三节 薪酬管理

【多选】下列薪酬形式中，适用于群体激励的有（ ）。

- A. 住房公积金
- B. 月 / 季度浮动薪酬
- C. 计件工资
- D. 利润分享计划
- E. 员工持股制度



第三节 薪酬管理

答案：DE

解析：A 属于国家法定福利。BC 属于个人激励薪酬的形式。



第三节 薪酬管理

【单选】某企业规定，员工完成重大技术改进项目的可获得50万元奖励。这种激励薪酬属于（ ）。

- A. 利润分享计划
- B. 特殊绩效认可计划
- C. 员工持股计划
- D. 绩效调薪

答案：B

解析：选项B正确，特殊绩效认可计划是指在个人或部门远远超出工作要求，表现出特别的努力而且实现了优秀的绩效或做出了重大贡献的情况下，企业额外给予的一种奖励与认可。



第三节 薪酬管理

考点9：福利的内容与管理

【多选】以下关于福利的说法，正确的有（ ）。

- A. 福利具有准固定成本的性质
- B. 福利与员工个人的绩效有非常直接联系
- C. 福利多采取实物支付的形式
- D. 福利具有税收方面的优惠，可使员工得到更多的实际收入
- E. 福利有助于增强企业的凝聚力



第三节 薪酬管理

答案：ACDE

解析：B 选项，福利与员工个人的绩效没有太大的直接联系，在提高员工工作绩效方面的效果不如直接薪酬那么明显，这是福利的缺点。



第三节 薪酬管理

【单选】下列薪酬中，具有典型保健性质的是（ ）。

- A. 奖金
- B. 基本薪酬
- C. 激励薪酬
- D. 福利

答案：D

解析：福利具有典型的保健性质，可以减少员工的不满意，有助于吸引和保留员工，增强企业的凝聚力。



第三节 薪酬管理

【多选】下列薪酬形式中，属于激励薪酬的有（ ）。

- A. 带薪休假
- B. 保险福利
- C. 计件工资
- D. 股票期权
- E. 奖金



第三节 薪酬管理

答案：CDE

解析：AB 选项错误，其内容均属于福利的形式，而不是激励薪酬的形式。激励薪酬分为个人激励薪酬和群体激励薪酬。计件工资和奖金均属于个人激励薪酬的形式，股票期权属于群体激励薪酬的形式。



第三节 薪酬管理

【多选】下列福利内容中，属于国家法定福利的有（ ）。

- A. 儿童看护
- B. 老人护理
- C. 公休假日
- D. 带薪休假
- E. 住房公积金



第三节 薪酬管理

答案：CDE

解析：从我国目前的情况看，法定福利主要包括以下五项

内容：法定的社会保险、住房公积金、公休假日、法定休假日、带薪休假。



第三节 薪酬管理

【单选】下列薪酬形式中，具有形式灵活多样，可以满足员工的不同需要，能减少员工对企业不满情绪作用的是（ ）。

- A. 绩效奖金
- B. 利润分享计划
- C. 绩效工资
- D. 福利



第三节 薪酬管理

答案：D

解析：选项A错误：绩效奖金又称一次性奖金，是指根据员工的绩效考核结果给予员工的一次性奖励，奖励的方式与绩效调薪有些类似，只是对于绩效不良者不会进行惩罚。选项B错误：利润分享计划是用盈利状况的变化衡量整个企业的业绩，把超过目标利润的部分在企业全体员工之间进行分配的制度。



第三节 薪酬管理

答案：D

解析：选项C错误：绩效工资是指根据员工的绩效考核结果来向员工支付相应的薪酬。绩效工资有四种主要的形式：绩效调薪、绩效奖金、月/季度浮动薪酬，以及特殊绩效认可计划。选项D正确：福利具有典型的保健性质，可以减少员工的不满意，有助于吸引和留住员工，增强企业的凝聚力。

谢谢 观看

THANK YOU