


中国十大品牌教育集团 中国十佳网络教育机构



- 自考名师全程视频授课，图像、声音、文字同步传输，享受身临其境的教学效果；
- 权威专家在线答疑，提交到答疑板的问题在 24 小时内即可得到满意答复；
- 课件自报名之日起可反复观看不限时间、地点、次数，直到当期考试结束后一周关闭；
- 付费学员赠送 1G 超大容量电子信箱；及时、全面、权威的自考资讯全天 24 小时滚动更新；
- 一次性付费满 300 元，即可享受九折优惠；累计实际交费金额 500 元或支付 80 元会员费，可成为银卡会员，购课享受八折优惠；累计实际交费金额 1000 元或支付 200 元会员费，可成为金卡会员，购课享受七折优惠（以上须在同一学员代码下）；

英语/高等数学预备班：英语从英文字母发音、国际音标、基本语法、常用词汇、阅读、写作等角度开展教学；数学针对有仅有高中入学水平的数学基础的同学开设。通过知识点精讲、经典例题详解、在线模拟测验，有针对性而快速的提高考生数学水平。[立即报名！](#)

基础学习班：依据全新考试教材和大纲，由辅导老师对教材及考试中所涉及的知识进行全面、系统讲解，使考生从整体上把握该学科的体系，准确把握考试的重点、难点、考点所在，为顺利通过考试做好知识上、技巧上的准备。[立即报名！](#)

冲刺串讲班：结合历年试题特点及命题趋势，规划考试重点内容，讲解答题思路，传授胜战技巧，为考生指出题眼，提供押题参考。配合高质量全真模拟试题，让学员体验实战，准确地把握考试方向、将已掌握的应试知识融会贯通，并做到举一反三。[立即报名！](#)

习题班：自考 365 网校与北大燕园合作推出，共计 390 门课程，均涵盖该课程全部考点、难点，在线测试系统按照考试难度要求自动组卷、全程在线测试、提交后自动判定成绩。我们相信经过反复练习定能使您迅速提升应试能力，使您考试梦想成真！[立即报名！](#)

论文答辩与毕业申请指导班：来自主考院校的指导老师全程视频授课，系统阐述申报自考论文的时间、论文的选题、论文的格式及内容、与导师的沟通技巧等，并提供论文范例供学员参考。[立即报名！](#)

自考实验班：针对高难科目开设，签协议，不及格退还学费。全国限量招生，报名咨询 010-82335555 [立即报名！](#)

**浙江省 2007 年 7 月高等教育自学考试
薪酬管理试题
课程代码：06091**

一、单项选择题(本大题共 20 小题，每小题 1.5 分，共 30 分)

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的，请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。

- 1.内在报酬通常基于【 】
 - A.工作的环境、条件
 - B.工作对组织的作用和贡献
 - C.工作参与过程
 - D.工作中的上下级关系
- 2.“同一企业中担任相同职位的员工，其所获薪酬应与其贡献相匹配。”这句话体现了薪酬公平原则中所包含的_____的公平。【 】
 - A.绩效报酬
 - B.职位价值
 - C.要素价值
 - D.内在报酬
- 3.基于战略的薪酬系统设计必须在_____这三个层面上得到体现。【 】
 - A.战略、制度和技术
 - B.战略、战术和技术
 - C.战略、制度和政策
 - D.政策、制度和技术
- 4.以下关于薪酬管理的表述中，与成长战略相联系的是【 】
 - A.薪酬决策的集中度比较高
 - B.薪酬管理上比较注意分权

- C.基本薪酬和福利的成分比较大 D.长期中等薪酬水平不会有太大增长
- 5.职能型薪酬体系被认为是一种以_____为基础的薪酬体系。【 】
- A.业绩 B.基本生活需求
C.职位 D.任职者
- 6.在职位评价的各种方法中,属于量化评价,并采用职位与职位比较的方法是【 】
- A.排序法 B.分类法
C.要素计点法 D.要素比较法
- 7.在技能薪酬体系下,员工所获得的薪酬是与其自身的知识、技能、能力联系在一起的,而_____与职位挂钩。【 】
- A.必然 B.绝不
C.并不必然 D.在员工提薪时必然
- 8.在能力薪酬体系的操作中,_____即对每项能力进行分级,并对该项能力及其各个等级进行明确的界定,形成针对各职位族和各等级的能力资格标准。【 】
- A.能力界定 B.能力定义
C.能力定价 D.员工能力评价
- 9.薪酬的内部一致性最终要落脚在货币报酬上,即通过薪酬关系体现出企业内部不同职位(或技能)的【 】
- A.薪酬水平 B.薪酬水平差异
C.薪酬总额 D.薪酬总额差异
- 10.在薪酬区间中值确定的情况下,_____的改变会在很大程度上改变某一薪酬区间的最高值和最低值。【 】
- A.薪酬比较比率 B.薪酬区间渗透度
C.薪酬变动比率 D.薪酬区间中值级差
- 11.利润分享计划是指根据对某种_____的衡量结果来向员工支付报酬的一种绩效奖励模式。【 】
- A.个人业绩指标 B.个人绩效评价等级
C.组织绩效指标 D.部门绩效指标
- 12.以下股票所有权计划中,重在激励而缺乏约束作用的是【 】
- A.现股 B.期股
C.期权 D.员工持股
- 13.在以下薪酬主要构成模块中,具有低差异性和低刚性的是【 】
- A.基本薪酬 B.奖金
C.保险 D.福利
- 14.在_____模式下,员工的薪酬主要取决于工龄与企业的经营状况,与个人绩效的关系不大。【 】
- A.高差异 B.高弹性
C.高稳定 D.折中

- A. 员工实际获得的基本薪酬与市场平均薪酬水平之间的比较关系
- B. 员工实际获得的基本薪酬与相应薪酬区间中值之间的比较关系
- C. 薪酬区间中值与市场平均薪酬水平之间的比较关系
- D. 薪酬区间中值与员工实际获得的基本薪酬之间的比较关系
- E. 市场平均薪酬水平与薪酬区间中值之间的比较关系

4. 从企业方面看, 员工福利存在的原因在于【 】

- A. 税收优惠的考虑
- B. 管理的需要
- C. 支付方式的需要
- D. 劳动成本的压力
- E. 环境的压力

5. 以下项目中属于员工福利的是【 】

- A. 法定社会保险
- B. 企业补充保险计划
- C. 带薪节日与假期
- D. 各种补贴或补助
- E. 各种优惠服务

三、名词解释(本大题共 5 小题, 每小题 3 分, 共 15 分)

- 1. 外在报酬
- 2. 津贴
- 3. 薪酬体系
- 4. 利润分享计划
- 5. 股票所有权计划

四、简答题(本大题共 4 小题, 每小题 5 分, 共 20 分)

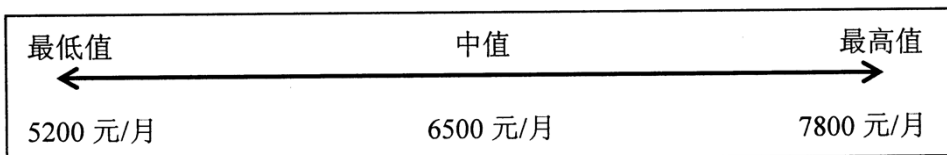
- 1. 试述职位薪酬体系的实施条件。
- 2. 试述职位评价的分类法及其操作步骤。
- 3. 试述员工薪酬的影响因素。
- 4. 试述计时工资制的优点和局限性。

五、论述题(本大题 10 分)

试述绩效奖励计划的优缺点。

六、计算题(本大题共 3 小题, 每小题 5 分, 共 15 分)

- 1. 从某薪酬结构中截取下来的某一薪酬等级有关数据如下图。该等级的甲工人实际薪酬为 7200 元。试计算: (1) 以最低值为基础的薪酬变动比率; (2) 甲工人的薪酬比较比率; (3) 甲工人的薪酬区间渗透度。



2.某厂对一线操作人员实行计件工资制。加工 A 类产品的甲等级工人日标准工资为 90 元。经测定,该等级工人正常工作一工日,对这种产品进行合格加工的合理产量是 30 件。甲等级操作工王某当月共加工 A 类产品 900 件,经检验,其中合格品为 780 件,料废品 90 件,工废品为 30 件,工废品赔偿金额为 6 元/件。试根据以上条件计算王某当月的计件工资。

3.某公司上年度附加价值为 10500 万元,薪酬费用为 3800 万元。本年度确定目标附加价值为 11350 万元,目标劳动分配率同上年。由本年度薪酬费用可支付多少万元?本年相对上年的薪酬费用增长率为多少?