



- 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
- 15.当\_\_\_\_\_，企业可降低销售人员薪酬中的固定部分，提高浮动部分，以鼓励销售人员更为积极地去扩大市场份额。【      】  
A.产品刚上市  
B.销售处于快速增长期  
C.产品达到成熟期  
D.产品滞销
- 16.一般说来，短期奖金适用于各个管理层级，而长期奖励更多的是针对\_\_\_\_\_管理者的一种奖励。【      】  
A.低层  
B.中层  
C.高层  
D.各个
- 17.确定合理的薪酬费用，应对\_\_\_\_\_、员工的标准生活费用和薪酬的市场行情等三个因素加以考虑。【      】  
A.企业的生产成本  
B.企业的支付能力  
C.企业的产品价格  
D.国家的宏观调控政策
- 18.薪酬费用比率和劳动分配率若高于一般水平，意味着相对于\_\_\_\_\_而言，薪酬费用水平过高。【      】  
A.劳动生产率  
B.利润率  
C.附加价值率  
D.销售费用率



**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？

自考365  
www.zikao365.com

