

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，不及格返还学费。全国限量招生，报名咨询 010-82335555 [立即报名！](#)

浙江省 2008 年 4 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. _____ 原则可被看作是公平原则的核心部分。()
A. 激励
B. 竞争
C. 按劳分配
D. 经济有效
2. 以下不属于薪酬管理决策内容的是()
A. 薪酬技术
B. 薪酬水平
C. 薪酬构成
D. 薪酬体系
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. 从薪酬的构成上看，采取 _____ 战略的企业往往不强调企业与员工之间的风险分担，因而较为稳定的基本薪酬和

- 福利的成分比较大。()
- A.成长 B.稳定
C.收缩 D.创新
- 5.以下属于职位薪酬体系的缺点的是()
- A.设计和管理复杂 B.同工不同酬
C.员工提高技能和能力的动力不足 D.不利于企业适应多变的外部经营环境
- 6.在职位评价的各种方法中,属于非量化评价,并采用职位与尺度比较的方法是()
- A.排序法 B.分类法
C.要素计点法 D.要素比较法
- 7.岗位工资制是_____型薪酬体系在我国应用的一种形式。()
- A.生活 B.职能
C.职位 D.综合
- 8.在能力薪酬体系的操作中,_____即确定本企业准备支付薪酬的能力到底是哪些。()
- A.能力界定 B.能力定义
C.能力定价 D.员工能力评价
- 9.薪酬区间渗透度是指员工实际基本薪酬与区间最低值之差与区间的_____之比,它反映特定员工的薪酬在其所在区间中的相对地位。()
- A.实际跨度 B.最低值
C.中值 D.最高值
- 10.相邻等级间薪酬区间的重叠程度取决于两个因素:一是薪酬等级内的_____;二是薪酬等级间的区间中值级差。()
- A.薪酬比较比率 B.区间变动比率
C.薪酬区间中值 D.区间渗透度
- 11.绩效奖励计划可被视为_____中一个最重要和核心的部分。()
- A.薪酬 B.奖励薪酬
C.基本薪酬 D.直接薪酬
- 12.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
- 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_____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.高差异模式 B.高弹性模式
C.高稳定模式 D.折中模式
- 15.在以下销售人员薪酬构成方案中,劳动报酬明确地同绩效挂钩,激励作用特别明显的是()
- A.纯佣金制 B.基本薪酬加佣金制
C.基本薪酬加奖金制 D.基本薪酬加佣金加奖金制
- 16.一般说来,短期奖金适用于_____管理层级。()
- 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=薪酬费用÷()
A.固定费用
B.变动费用
C.附加价值
D.销货额
- 19.当产销量处于_____时,销售额不仅能弥补全部成本支出,而且还可以付给股东适当的股息。()
A.盈亏平衡点
B.勉强盈利点
C.安全盈利点
D.薪酬警戒点
- 20.对薪酬的控制一定要谨慎行事,尽可能不要采取直接降低员工_____的做法。()
A.激励薪酬
B.可变薪酬
C.基本薪酬
D.间接薪酬

二、多项选择题(本大题共 5 小题, 每小题 2 分, 共 10 分)

在每小题列出的五个备选项中至少有两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、少选或未选均无分。

- 21.企业在作出薪酬水平外部竞争性决策时可以有以下哪些选择? ()
A.内部差异政策
B.薪酬领袖政策
C.市场追随政策
D.拖后政策
E.混合政策
- 22.在通常情况下, 薪酬调查所涉及的薪酬信息包括 ()
A.基本薪酬及其结构
B.股票所有权计划等长期激励计划
C.各种补充福利计划
D.年度奖金和其他年度现金支付
E.薪酬政策等方面的信息
- 23.以下表述中关于薪酬比较比率的涵义有 ()
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
- 24.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.有利于留住人才
- 25.以下项目中属于员工福利的是 ()
A.全勤奖
B.公休假日
C.住房补贴
D.出差补助
E.教育培训补贴

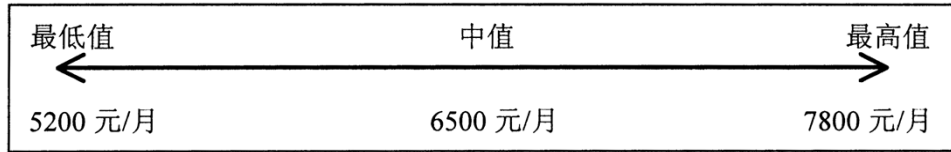
三、名词解释(本大题共 5 小题, 每小题 3 分, 共 15 分)

- 26.外在报酬
27.津贴
28.薪酬体系
29.绩效加薪
30.股票所有权计划

四、计算题(本大题共 3 小题, 每小题 5 分, 共 15 分)

- 31.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。



32.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 60 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 20 件。甲等级操作工王某当月共加工 A 类产品 600 件，经检验，其中合格品为 530 件，料废品 50 件，工废品为 20 件，工废品赔偿金额为 5 元/件。试根据以上条件计算王某当月的计件工资。

33.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。试计算：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？

五、简答题(本大题共 4 小题，每小题 5 分，共 20 分)

- 34.试述职位薪酬体系的实施流程。
- 35.试述如何正确实行计时工资制。
- 36.试述群体绩效奖励计划的优缺点。
- 37.试述绩效奖励计划的实施要点。

六、论述题(本大题 10 分)

- 38.试述技能薪酬体系的优缺点。