


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 2008 年 7 月高等教育自学考试 企业劳动工资管理试题

课程代码：00166

### 一、名词解释(本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分)

1. 薪酬
2. 间接薪酬
3. 职位等级结构
4. 奖励薪酬
5. 绩效加薪

### 二、填空题(本大题共 8 小题，每空 1 分，共 15 分)

请在每小题的空格中填上正确答案。错填、不填均无分。

1. 奖金按一定时期内（一般指一个经济核算年度）发奖次数划分，可以划分为\_\_\_\_\_和\_\_\_\_\_。
2. 薪酬关系指企业内部不同职位（或技能）的薪酬水平所形成的\_\_\_\_\_，它涉及企业薪酬的\_\_\_\_\_。
3. 长期绩效奖励计划的支付周期一般在\_\_\_\_\_年。
4. 现股计划是指通过公司奖励的方式\_\_\_\_\_，或是参照股权的当前市场价值向员工\_\_\_\_\_的股票所有权计划。

5. 劳动分配率表示在企业所赚得的\_\_\_\_\_中, 以\_\_\_\_\_的形式分配给劳动者的比率。
6. 薪酬系统结构设计必须运用\_\_\_\_\_思维, 合理选择\_\_\_\_\_及其构成内容并将它们合理组织起来, 以满足企业薪酬管理的特定需要。
7. 计时工资制: 是一种按照\_\_\_\_\_和\_\_\_\_\_计算和支付工资的形式。
8. 技能薪酬体系是一种典型的以\_\_\_\_\_为基础的薪酬体系, 它是指组织根据一个人所掌握的\_\_\_\_\_支付基本薪酬的一种基本薪酬体系。

### 三、单项选择题(本大题共 10 小题, 每小题 1 分, 共 10 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. 薪酬费用比率指( )
- A. 薪酬费用与销售总额之比                      B. 薪酬费用与固定资产总值之比
- C. 薪酬费用与销售毛利之比                      D. 薪酬费用与附加价值之比
2. 对员工未来贡献的预期回报, 侧重于对员工潜力的评价的薪酬模块是( )
- A. 基本薪酬    B. 奖金
- C. 股权    D. 福利
3. 对员工基本薪酬的确定, 综合地考虑对员工加以激励的各种因素的薪酬体系属于( )
- A. 职位薪酬体系                                      B. 职能薪酬体系
- C. 生活型薪酬体系                                      D. 综合薪酬体系
4. 主要根据员工近期的绩效决定的薪酬模式属于( )
- A. 高稳定模式    B. 高弹性模式
- C. 折中模式    D. 长期导向薪酬模式
5. 从差异性和刚性两个特征来分析, 具有低差异性和低刚性两个特点的薪酬模块是( )
- A. 基本薪酬    B. 绩效薪酬
- C. 福利     D. 保险
6. 企业推出项目优惠水平不等的福利组合, 员工可以在这些组合之间自由地进行选择, 但是没有权力来自行构建自己认为合适的福利项目组合。这一福利计划称为( )
- A. 附加福利计划                                      B. 核心福利项目计划
- C. 混合匹配福利计划                                      D. 标准福利计划
7. 关于股票期权, 下列说法正确的是( )
- A. 股票期权是一项购买活动
- B. 股票期权持有者存在风险
- C. 股票期权受益人必须花钱购买股票
- D. 股票期权受益人不享有贴息优惠权



- A. 能促进员工钻研技术业务，提高素质，从而有助于提高工作质量和劳动效率
- B. 对提高出勤率有显著作用
- C. 计时工资制简单易行，适用范围广
- D. 不鼓励员工把注意力仅仅集中在提高产品数量上，更注意产品的质量
- E. 一般来说，员工由此可以得到较为稳定的收入，不至于使其工作过于紧张，有益于员工的身心健康

#### 五、简答题(本大题共 5 小题，每小题 4 分，共 20 分)

1. 简述职位薪酬体系的特点。
2. 简述个人绩效奖励计划的适用条件。
3. 薪酬管理的决策内容。
4. 薪酬系统设计的主要步骤。
5. 什么是薪酬区间渗透度？

#### 六、计算题(本大题 12 分)

某公司目标销货额为 5800 万元，目标附加值率为 40%，目标劳动分配率为 45%

- (1) 求该公司目标薪酬费用总额 (6 分)
- (2) 假设该公司薪酬费用总额增加到 1570 万元，求该公司的目标销售额。(6 分)

#### 七、论述题(本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分)

1. 试论述薪酬水平决策的策略选择。
2. 根据管理人员的构成状况与工作特征，论述管理人员的薪酬构成。