

- A.以顾客满意为基础的激励工资
B.奖励对产品的创新和生产过程的改革
C.薪酬以市场为基础
D.提高可变工资的比率
- 5.以下属于职位薪酬体系的缺点的是 ()
A.不利于企业适应多变的外部经营环境
B.同工不同酬
C.员工提高技能和能力的动力不足
D.设计和管理复杂
- 6.职位评价的实质,是系统地确定职位之间的相对价值,从而为组织建立一个_____的过程。()
A.组织结构
B.职位等级结构
C.薪酬关系结构
D.薪酬系统结构
- 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.职位
C.职能
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.某薪酬区间中值为 3000 元,以最低值为基础的薪酬变动比率为 50%,则据此计算的薪酬区间最低值和最高值分别为 ()
A.2000 元和 4000 元
B.2400 元和 3600 元
C.2500 元和 3600 元
D.2400 元和 3750 元
- 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._____所产生的基本薪酬增加会在员工以后的职业生涯——在同一个企业中连续服务的年限——中得到累积。()
A.绩效加薪
B.月/季浮动薪酬
C.一次性奖金
D.特殊绩效认可计划
- 12.以下股票所有权计划中,员工可能承担持有风险的是 ()
A.现股和期股
B.期股和期权
C.现股和期权
D.期股和干股
- 13.在以下薪酬主要构成模块中,具有高差异性和低刚性的是 ()
A.基本薪酬
B.奖金
C.保险
D.福利
- 14.以下薪酬模式中,具有较强激励功能的是_____模式。()
A.高差异
B.高弹性
C.高稳定
D.折中
- 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.所谓事业成熟曲线,实际上就是从动态的角度说明专业技术人员的_____随着工作时间而发生变化的情况,以及它与专业技术人员的薪酬收入变化之间的关系。()
A.工作业绩
B.绩效等级
C.技术水平
D.技术等级
- 17.一般说来,薪酬预算的自下而上法 ()

- A.容易控制总体的人工成本
B.不易控制总体的人工成本
C.缺乏灵活性
D.缺乏准确性
- 18.比较理想的状况是，作为分子的人均薪酬费用高于一般水平，作为分母的劳动生产率也高于一般水平，而薪酬费用比率和劳动分配率（ ）
A.高于一般水平或大体保持不变
B.低于一般水平或大体保持不变
C.比分子和分母更高
D.高于一般水平
- 19.如果要在维持一个合理的薪酬费用比率的前提下，使薪酬费用总额有所增加，就必须增加（ ）
A.员工人数
B.附加价值
C.销货额
D.固定资产
- 20.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

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。

- 1.企业在确定薪酬水平时，要受到外部哪些市场的压力？（ ）
A.资本市场
B.产品市场
C.股票市场
D.劳动力市场
E.外汇市场
- 2.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
- 3.薪酬关系结构包括的主要内容有（ ）
A.薪酬等级数量
B.同一薪酬等级内部的薪酬变动范围
C.同一薪酬等级内部的薪酬比较比率
D.相邻两个薪酬等级之间的交叉与重叠关系
E.相邻两个薪酬等级之间的级差
- 4.从企业方面看，员工福利存在的原因之一是环境压力，它包括（ ）
A.生活费用上涨的压力
B.劳动力市场竞争的压力
C.政府法律规定的压力
D.物价上涨的压力
E.工会通过集体谈判施加的压力
- 5.以下项目中属于员工福利的是（ ）
A.带薪年假
B.外勤补助
C.生活困难补助
D.职工活动中心
E.工龄津贴

三、名词解释(本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分)

- 1.内在报酬
- 2.可变薪酬
- 3.薪酬关系
- 4.绩效加薪
- 5.员工持股计划

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流程。
2. 试述计件工资制的优点和局限性。
3. 试述群体绩效奖励计划的优缺点。
4. 试述绩效奖励计划的实施要点。

五、论述题（本大题 10 分）

试述技能薪酬体系的优缺点。

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。该等级的甲员工实际薪酬为 9200 元。试计算：（1）以最低值为基础的薪酬变动比率；（2）甲员工的薪酬比较比率；（3）甲员工的薪酬区间渗透度。



2. 某公司对行政管理人员实行月薪制。全年每月应工作天数都按 30 天计算（节假日视同应工作天数）。员工李华月标准工资为 1500 元，当月请事假 4 天，其中含法定节假日一天，病假 3 天。按照其工龄和公司有关规定，其病假期间工资按月标准工资的 80% 支付。试根据以上条件计算李华当月的计时工资。
3. 某公司目标销售额为 2500 万元，目标附加价值率为 50%，目标劳动分配率为 40%。试计算其目标薪酬费用总额。如果公司要使薪酬费用总额增加到 550 万元，则目标销售额应达到多少万元？