

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！](#)

**真题串讲班** 教育部考试中心已经启动了自考的国家题库建设，熟练掌握自考历年真题成为顺利通过考试的保障之一。自考 365 网校与权威自考辅导专家合作，推出真题串讲班网上辅导课程。通过对课程的整体情况分析 & 近 3 次考试的真题讲解，全面梳理考试中经常出现的知识点，并对重点难点问题配合典型例题扩展讲解。串讲班课程在考前一个月左右开通。[立即报名！](#)

**习题班** 自考 365 网校与北大燕园合作推出，每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！](#)

**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 2009 年 4 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.技能薪酬体系
- 2.计件工资制
- 3.带薪年假
- 4.自上而下法
- 5.战略性薪酬管理

#### 二、填空题(本大题共 8 小题，每空 1 分，共 15 分)

请在每小空的空格中填上正确答案。错填、不填均无分。

- 1.一岗数薪是指在同一岗位内设置几个工资标准，以反映岗位内部不同\_\_\_\_\_之间的劳动差别。岗内级别同岗位之间的级别一样，也是根据岗位不同工作的技术\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_等因素确定。
- 2.薪酬比较比率是考察员工或企业薪酬水平的一个有用的指标，表示员工实际获得的基本薪酬与相应薪酬区间的\_\_\_\_\_或者是薪酬区间中值与\_\_\_\_\_薪酬水平的关系。
- 3.针对退出劳动领域无劳动能力的老年人实行的社会保护和救助措施，是我国社会化程度最高的社会保险形式，是指\_\_\_\_\_。

- 4.自下而上法是薪酬预算的一种方法，由管理者预测出\_\_\_\_\_在未来一年薪酬的预算估计数字，计算出\_\_\_\_\_所需要的薪酬支出，然后汇集所有部门的预算数字，编排企业整体的薪酬预算。
- 5.公司定薪必须超过当地最低工资标准，说明薪酬管理必须把握\_\_\_\_\_原则。
- 6.员工的薪酬在一段时间内保持不变，叫薪酬\_\_\_\_\_，是薪酬控制的一种方法。
- 7.计件工资制组织实施的步骤如下：一是成立实行计件工资的\_\_\_\_\_，二是培训与学习，三是\_\_\_\_\_；四是合理确定计件工资的组成要素；最后一个步骤是制定计件工资的实施细则。
- 8.股票期权具有长期激励的效果，主要表现在哪两个方面？\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_。

### 三、单项选择题(本大题共 8 小题，每小题 1 分，共 8 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.不属于影响企业薪酬水平的主要因素有（ ）
- A.企业的负担能力 B.企业的经营战略与价值观  
C.劳动力市场的供求状况 D.员工的技能
- 2.下列属于福利存在原因的是（ ）
- A.政治需要 B.工会的压力  
C.情感需要 D.税收优惠的考虑
- 3.大多数企业所采用的最为通用的一种薪酬政策，采用这一薪酬政策的企业必须坚持做好市场薪酬调查工作，以确切掌握市场薪酬水平的变动情况。这是指\_\_\_\_\_薪酬策略。（ ）
- A.薪酬领袖政策 B.市场追随政策  
C.拖后政策 D.混合政策
- 4.下列哪项属于管理人员薪酬构成项目之一？（ ）
- A.计件工资 B.计时工资  
C.佣金 D.福利和津贴
- 5.确定合理的薪酬费用，应对企业的支付能力、员工的标准生活费用和薪酬的\_\_\_\_\_等三个因素加以考虑。（ ）
- A.市场行情 B.激励程度  
C.内部差距 D.公平程度
- 6.薪酬关系是指企业内部不同职位的薪酬水平所形成的相互比较的关系，它涉及企业薪酬的\_\_\_\_\_，即组织内部不同职位之间的相对价值比较。（ ）
- A.内部一致性 B.外部一致性  
C.内部差距 D.外部差距
- 7.企业提供的一种与员工分享生产率提高、成本节约和质量提高而带来的收益的绩效奖励模式。这是\_\_\_\_\_群体绩效奖励计划。（ ）
- A.创新分享 B.成本领袖  
C.收益分享 D.利润分享
- 8.下列哪项报酬属于经济性报酬？（ ）
- A.基本工资 B.头衔  
C.挑战型工作 D.赞赏

### 四、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.下列属于计时工资制的优点是（ ）

- A.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.简单易行  
D.并不鼓励员工把注意力仅仅集中在提高产品数量上  
E.使员工得到较为稳定的收入
- 2.属于群体绩效奖励计划的缺点的是 ( )  
A.容易激发个别人员的努力  
B.会使低绩效者不思进取  
C.会使高绩效者放弃努力或离开组织  
D.存在“搭便车”的问题  
E.成本高
- 3.下列属于内在薪酬的有 ( )  
A.参与决策  
B.成长的机会  
C.自主权  
D.私人秘书  
E.舒适的办公环境
- 4.下列属于直接薪酬的有 ( )  
A.基本薪酬  
B.津贴  
C.可变薪酬  
D.各种补贴或补助  
E.员工服务
- 5.下列属于影响员工薪酬水平的因素有 ( )  
A.企业规模  
B.工作年限  
C.行业特征  
D.技术和训练水平  
E.员工绩效

### 五、简答题（本大题共 5 小题，每小题 4 分，共 20 分）

- 1.薪酬系统设计包含哪些主要步骤？
- 2.若企业采用成本领袖战略，这种企业的薪酬管理战略如何？
- 3.混合政策的优点是什么？
- 4.职位薪酬体系的优点是什么？
- 5.个人绩效奖励计划的适用范围是什么？

### 六、计算题（本大题 2 小题，共 10 分）

- 1.某公司上年度薪酬费用为 2056 万元，附加价值为 8224 万元，本年度目标附加价值为 10025 万元，目标劳动分配率同上年，则本年薪酬费用总额和薪酬费用增长率为多少？（4 分）
- 2.某公司采用四个薪酬要素如下：决策、沟通、监督管理和职责，各自占权重为 20%、20%、30%、30%；要求分成五个等级，计划总点值是 500，求每个要素的每个等级的点值，然后计算岗位 A 的价值。A 的决策是第一等级，沟通是第二等级，监督管理是第一等级，职责是第三等级。（6 分）

### 七、论述题（本大题共 2 小题，每小题 11 分，共 22 分）

- 1.什么是职位薪酬体系，其缺点如何？实施职位薪酬体系需要具备哪些条件？
- 2.薪酬管理与企业战略应该如何匹配？