

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！](#)

自考精品班 全力打造专属于学员个人的辅导计划，学员自入学当天便开始享受专属于自己的个性化辅导课程，专职教学辅导老师及班主任全程跟踪学员的学习情况，随时调整辅导方案，以保证学习计划的有效进行。帮助学员克服可能出现的学习上的怠倦、不良情绪的影响等情况。坚定考试必胜信念，并以最适合自己的方式，在短时间内掌握考试内容，全面提升学员的考试通过率。我们承诺，当期考试不通过，下期学费减半！[立即报名！](#)

浙江省 2009 年 7 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。

- 下列属于间接薪酬的项目是 ()
A.基本工资
B.非工作时间的付酬
C.奖金
D.津贴
- 企业根据工作者的劳动量和劳动贡献确定薪酬体现了薪酬管理的什么原则？ ()
A.公平原则
B.经济有效原则
C.按劳分配原则
D.合法合规原则
- 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.环境、战略和制度
C.战略、制度和技术
- B.战略、战术和技术
D.政策、制度和技术
- 4.以提高客户服务质量、服务效率、服务速度等来赢得竞争优势的一种战略属于企业经营战略的（ ）
- A.成长战略
C.成本领袖战略
- B.创新战略
D.客户中心战略
- 5.以下属于职位薪酬体系的优点的是（ ）
- A.体现了同工同酬
B.有利于及时激励员工
C.有利于员工提高技能和能力的动力
D.有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，在选定典型职位和报酬要素的基础上，将典型职位按报酬要素制成等级基准表，以此表为尺度确定其他职位的等级的方法是（ ）
- A.排序法
C.要素比较法
- B.分类法
D.要素计点法
- 7.职能型薪酬体系被认为是一种以____为基础的薪酬体系。（ ）
- A.任职者
C.职位
- B.基本生活需求
D.业绩
- 8.在能力薪酬体系的操作中，根据每项能力的特点来确定员工该项能力能够获得多少薪酬属于（ ）
- A.能力界定
C.能力定价
- B.能力定义
D.员工能力评价
- 9.宽带型薪酬结构的作用不包括（ ）
- A.使薪酬等级变多
C.引导员工重视个人技能
- B.有利于职位轮换
D.有利于提升企业的核心竞争优势
- 10.下列属于计时工资特点的是（ ）
- A.鼓励员工更注意产品质量
B.鼓励员工更注意提升产品数量
C.将劳动报酬和劳动成果直接联系在一起
D.对劳动成果的计算分配程序简化、透明
- 11.产量在定额以内部分，按照一种计件单价计算工资，超额部分则按照一种或几种递增的计件单价计算工资，此方法属于计件工资制中的（ ）
- A.直接无限计件工资制
C.超额计件工资制
- B.直接有限计件工资制
D.累进计件工资制
- 12.长期激励计划规则主要针对____进行。（ ）
- A.群体
C.群体和个人
- B.个人
D.部门
- 13.个人绩效奖励计划的优点不包括（ ）
- A.刺激生产率的提高
C.有利于员工掌握多种不同技能
- B.有助于企业控制成本
D.易操作，便于与员工沟通
- 14.在群体绩效奖励计划中，根据对某种组织绩效指标的衡量结果来向员工支付报酬的一种绩效奖励模式是（ ）
- A.收益分享计划
C.成功分享计划
- B.利润分享计划
D.团队奖励计划
- 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
C.基本薪酬加奖金制
- B.基本薪酬加佣金制
D.基本薪酬加佣金加奖金制
- 16.公司给予员工在将来某一时期内以一定价格购买一定数量公司股权的权利属于 ()
A.现股计划
C.期权计划
- B.期股计划
D.员工持股
- 17.企业补充保险计划的核心组成部分是 ()
A.补充养老计划
C.补充医疗保险
- B.补充失业保险
D.补充工伤保险
- 18.薪酬主要根据员工近期的绩效决定属于 ()
A.高稳定模式
C.折中模式
- B.高弹性模式
D.低弹性模式
- 19.经营者年薪制通常采取“基本年薪+____”的二元模式。()
A.期股期权收入
C.激励工资
- B.养老金计划
D.风险收入
- 20.当销售额不仅能弥补全部成本支出还能付给股东适当股息时产销量处于 ()
A.盈亏平衡点
C.安全盈利点
- B.勉强盈利点
D.薪酬警戒点

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.企业在做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
C.市场追随政策
E.混合政策
- B.薪酬领袖政策
D.拖后政策
- 22.员工薪酬的影响因素包括 ()
A.工作年限
C.技术水平
E.特定人力资本的稀缺程度
- B.岗位特征
D.工作的绩效
- 23.员工福利的种类包括 ()
A.法定社会保险
C.带薪节日与假期
E.各种优惠服务
- B.企业补充保险计划
D.各种补贴
- 24.目前市场上运用比较多的销售人员薪酬构成方案主要包括 ()
A.纯佣金制
C.基本薪酬加奖金制
E.基本薪酬加佣金制
- B.年薪制
D.基本薪酬加佣金加奖金制
- 25.薪酬成本的控制方法包括 ()
A.控制雇佣量
C.直接降低员工工资
E.取消员工福利
- B.调整薪酬水平
D.调整薪酬构成

三、名词解释（本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分）

- 26.薪酬管理
- 27.绩效加薪
- 28.计件工资
- 29.职位薪酬体系
- 30.收益分享计划

四、计算题（本大题共 3 小题，每小题 5 分，共 15 分）

- 31.某公司的固定费用为 4000 万元，薪酬费用为 2400 万元，变动费用比率为 60%，（1）求薪酬支付的最高限度（最高薪酬费用比率），（2）假定该公司决定以当年利润支付股东利息 400 万元，（法人所得税率为 33%）求薪酬支付的可能限度（可能薪酬费用比率）。
- 32.某公司操作人员小李月标准工资为 2400 元，2003 年 10 月请事假 5 天，病假 6 天，事假和病假中各有法定节假日一天。小李参加工作已有 8 年，按其公司规定，其病假期间按其月标准工资的 70% 支付，全年每月应工作天数都按 30 天计算，并据此计算小李的计时工资。
- 33.某公司上年度附加价值为 12000 万元，薪酬费用为 3600 万元。本年度确定目标附加价值为 14500 万元，目标劳动分配率同上年。试计算本年薪酬费用总额和薪酬费用增长率。

五、简答题（本大题共 4 小题，每小题 5 分，共 20 分）

- 34.进行薪酬调查需要经过哪些实施步骤？
- 35.不同薪酬等级之间的区间叠幅取决于何种因素，说明这些因素和区间叠幅的关系？
- 36.绩效奖励计划的实施要点有哪些？
- 37.什么是岗位工资制，其操作要点是怎样的？

六、论述题（本大题 10 分）

- 38.论述薪酬系统设计的主要步骤。