

- |  |   |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> 上市公司 实力雄厚 品牌保证         | <input checked="" type="checkbox"/> 权威师资阵容 强大教学团队         |
| <input checked="" type="checkbox"/> 历次学员极高考通过率 辅导效果有保证     | <input checked="" type="checkbox"/> 辅导紧跟命题 考点一网打尽         |
| <input checked="" type="checkbox"/> 辅导名师亲自编写习题与模拟试题 直击考试精髓 | <input checked="" type="checkbox"/> 专家 24 小时在线答疑 疑难问题迎刃而解 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 资讯、辅导、资料、答疑 全程一站式服务    | <input checked="" type="checkbox"/> 随报随学 反复听课 足不出户尽享优质服务  |

开设班次：（请点击相应班次查看班次介绍）

基础班	串讲班	精品班	套餐班	实验班	习题班	高等数学预备班	英语零起点班
-----	-----	-----	-----	-----	-----	---------	--------

网校推荐课程：

思想道德修养与法律基础	马克思主义基本原理概论	大学语文	中国近现代史纲要
经济法概论（财经类）	英语（一）	英语（二）	线性代数（经管类）
高等数学（工专）	高等数学（一）	线性代数	政治经济学（财经类）
概率论与数理统计（经管类）	计算机应用基础	毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想概论	

[更多辅导专业及课程>>](#)

[课程试听>>](#)

[我要报名>>](#)

## 浙江省 2011 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。

- 薪酬管理必须把握的最基本的原则是( )
 

A.按劳分配原则    B.公平原则

C.经济有效原则    D.合法合规原则
- 人寿保险及养老金是\_\_\_\_\_的一种形式。( )
 

A.基本薪酬    B.津贴

C.可变薪酬    D.间接薪酬
- 采用内部成长战略的企业可以将薪酬管理的重心放在\_\_\_\_\_上。( )
 

A.薪酬管理的规范化    B.薪酬管理的标准化

C.目标激励    D.薪酬管理的分权化
- 薪酬设计技术是\_\_\_\_\_层面的东西。( )
 

A.认知    B.应用

C.操作    D.运用
- 对于企业吸引高质量员工非常不利，而且在实施这种政策的企业中，员工的流失率往往也比较高的薪酬水平决策策略是( )
 

A.市场追随政策    B.薪酬领袖政策

- C.拖后政策 D.混合政策
- 6.几种主要的职位评价方法中,\_\_\_\_\_的优点在于快速、简单、费用比较低。( )
- A.分类法 B.排序法  
C.要素计点法 D.要素比较法
- 7.几种主要的职位评价方法中,\_\_\_\_\_的信度最低。( )
- A.排序法 B.分类法  
C.要素计点法 D.要素比较法
- 8.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
- 9.假设以最低值为基础的薪酬变动比率为 50%,当薪酬区间中值为 5500 元时,则据此计算的薪酬区间最低值为( )
- A.3800 元 B.4000 元  
C.4400 元 D.4600 元
- 10.以中值为基础的薪酬变化比率计算薪酬变动范围时,最低值=( )
- A.中间值 $\times$ (1-薪酬变动比率/2) B.中间值 $\times$ (1+薪酬变动比率/2)  
C.中间值 $\times$ (1-薪酬变动比率) D.中间值 $\times$ (1+薪酬变动比率)
- 11.相邻等级间薪酬区间的重叠程度取决于两个因素,一是薪酬等级间的区间中值极差,二是薪酬等级内的( )
- A.区间低值极差 B.区间变动比率  
C.区间高值极差 D.区间中值
- 12.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指的是( )
- A.直接有限计件工资制 B.直接无限计件工资制  
C.累进计件工资制 D.超额计件工资制
- 13.具有工人工资的增加幅度低于产量的增长幅度,单位产量直接人工成本随产量增加而降低特点的是( )
- A.直接有限计件工资制 B.直接无限计件工资制  
C.累进计件工资制 D.超额计件工资制
- 14.企业加薪的幅度取决于企业的( )
- A.企业规模 B.支付能力  
C.发展速度 D.行业地位
- 15.在员工远远超出工作要求,表现出特别的努力、实现了优秀的业绩或者作出了重大贡献的情况下,组织给予他们的小额一次性奖励的是( )
- A.基本薪酬 B.浮动薪酬  
C.特殊绩效认可计划 D.一次性奖金
- 16.\_\_\_\_\_是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一种绩效奖励模式。( )

- A.收益分享计划  
C.特殊绩效认可计划
- B.成功分享计划  
D.利润分享计划
- 17.以下属于中国特有的一种股权激励方式的是( )  
A.现股计划  
C.期权计划
- B.期股计划  
D.股权计划
- 18.在以下主要的薪酬构成模块中,具有高差异性和低刚性的是( )  
A.基本薪酬  
C.保险
- B.奖金  
D.福利
- 19.在以下主要的薪酬构成模块中,侧重于对员工潜力的评价的是( )  
A.基本薪酬  
C.股权
- B.奖金  
D.福利
- 20.同样是 100 万元可以分配给员工,如果企业强调让员工共同开创未来的事业,则\_\_\_\_\_的比重可以大一些。( )  
A.基本薪酬  
C.股权
- B.奖金  
D.福利

## 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.以下属于间接薪酬的是( )  
A.带薪非工作时间  
C.津贴  
E.住房资助
- B.一次性奖金  
D.养老金
- 22.对于采取创新战略的企业来说,他们在企业经营中所强调的重要内容是( )  
A.企业稳定  
C.风险承担  
E.企业的发展方向
- B.成本控制  
D.新产品开发
- 23.以下属于职位薪酬体系的优点的是( )  
A.实现了真正意义上的同工同酬  
C.操作比较简单  
E.职位及与之相联系的薪酬相对稳定
- B.实现了员工的高职位取向  
D.加大了员工提高自身技能的动力
- 24.以下属于职位评价方法中要素计点法的优点的是( )  
A.简单、快速  
C.费用比较低  
E.易于被员工接受
- B.精确  
D.耗时少
- 25.群体绩效奖励计划主要包括( )

- A.利润分享计划
- B.收益分享计划
- C.成功分享计划
- D.小群体或团体奖励计划
- E.长期绩效奖励计划

### 三、名词解释(本大题共 5 小题, 每小题 3 分, 共 15 分)

- 26.可变薪酬
- 27.职位评价
- 28.计件工资
- 29.利润分享计划
- 30.累进计件工资制

### 四、计算题(本大题共 3 小题, 每小题 5 分, 共 15 分)

- 31.假设某公司的薪酬变动比率为 50%, 薪酬区间中值为 4000, 按以最低值为基础的薪酬变动比率计算薪酬变动范围, 最低值和最高值分别为多少?
- 32.等级不同的三位员工王五、李四、张三组成加工小组, 他们各自的日标准工资分别为 100 元、80 元、70 元; 各人某年 8 月的实际工作日分别为 16、19 和 20 工日。根据本月小组完成的产量和计件单价计算的计件工资总额为 11000 元。试计算小组标准工资分配率为多少(保留小数位后 4 位)。
- 33.某公司上年度薪酬费用为 4000 万元, 附加价值为 8000 万元。本年度确定目标附加价值为 12000 万元, 目标劳动分配率同上年。则本年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.试述薪酬管理的决策内容。
- 35.试述薪酬调查的目的。
- 36.试述绩效奖励计划的优点。
- 37.试述企业薪酬评估的主要内容。

### 六、论述题(本大题 10 分)

- 38.试述技能薪酬体系的优缺点。