

- |  |   |
|--|---|
| <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 2012 年 7 月高等教育自学考试 薪酬管理试题 课程代码：06091

本试卷分 A、B 卷，使用 2005 年版本教材的考生请做 A 卷，使用 2011 年版本教材的考生请做 B 卷；若 A、B 两卷都做的，以 B 卷记分。

### A 卷

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。

- 以下不属于直接薪酬内容的是( )
 

A.基本薪酬	B.保险
C.津贴	D.可变薪酬
- \_\_\_\_\_是达成薪酬系统公平性的重要手段。( )
 

A.职位设计	B.职位再设计
C.职位分析	D.职位评价
- 在基于战略的薪酬系统设计中，技术是( )
 

A.战略设计运用的方法	B.战略设计的出发点
C.制度设计运用的方法	D.制度设计的出发点

4. 以下关于薪酬管理的描述中, 与成本领先战略相联系的是( )
- 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. \_\_\_\_\_型薪酬体系是企业对复杂化的员工结构较为合乎逻辑的反应。( )
- A.生活    B.职位  
C.职能    D.综合
6. 在职位评价的各种方法中, 属于非量化评价, 并采用职位与职位比较的方法是( )
- A.排序法    B.分类法  
C.要素计点法    D.要素比较法
7. 在技能薪酬体系下, 员工所获得的薪酬是与其自身的知识、技能、能力联系在一起的, 而\_\_\_\_\_与职位挂钩。( )
- A.必然    B.绝不  
C.并不必然    D.在员工提薪时必然
8. \_\_\_\_\_薪酬体系是在技能薪酬体系上的一种扩展, 是随着企业经营环境的变化和企业经营战略的改变而发展起来的。( )
- A.职位    B.职能  
C.能力    D.综合
9. 薪酬的内部一致性最终要落脚在货币报酬上, 即通过薪酬关系体现出企业内部不同职位(或技能)的( )
- A.薪酬水平    B.薪酬水平差异  
C.薪酬总额    D.薪酬总额差异
10. 某薪酬区间中值为 3000 元, 以中值为基础的薪酬变动比率为 20%, 则据此计算的薪酬区间最低值和最高值分别为( )
- A.2500 元和 3600 元                                      B.2727 元和 3273 元  
C.2400 元和 3750 元                                      D.2400 元和 3600 元
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. \_\_\_\_\_计划是指公司和员工约定在将来某一时期内以一定价格购买一定数量的公司股权, 购股价格一般参照股权的当前价格确定。( )
- A.现股    B.期股  
C.期权    D.干股
13. 在以下薪酬主要构成模块中, 具有低差异性和高刚性的是( )
- 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. 专业技术人员的基本薪酬往往取决于他们所掌握的专业知识与技术的广度与深度, 所强调的是\_\_\_\_\_的区分。( )
- A.职能资格 B.职位资格  
C.绩效评价等级 D.工作业绩
17. 为进行薪酬水平分析, 可以计算人均薪酬或人均基本薪酬, 以反映企业薪酬的一般水平。还可以计算\_\_\_\_\_, 以反映实际平均基本薪酬与目标薪酬的接近程度。( )
- A.薪酬总额 B.薪酬构成  
C.薪酬比较比率 D.薪酬增长率
18. 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
19. 劳动分配率=薪酬费用÷( )
- A.固定费用 B.变动费用  
C.附加价值 D.销货额
20. 以下不属于薪酬费用总额控制的着眼点的是( )
- A.雇用量 B.薪酬水平  
C.薪酬构成 D.员工构成

## 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. 企业在进行薪酬水平决策时, 必须考虑影响企业薪酬水平的企业外部和企业自身的有关因素, 以下项目中属于这些因素的是( )
- A.生活费用与物价水平 B.地区、行业同行的薪酬水平  
C.劳动力市场的供求状况 D.企业的负担能力  
E.企业的经营战略与价值观
22. 薪酬调查数据的统计分析方法一般包括以下几种( )
- A.频度分析 B.趋中趋势分析

C.离散分析

D.相关分析

E.回归分析

23. 薪酬关系决策常常是在以下有效性标准之间进行平衡的一种结果( )

A.成本有效性

B.内部一致性

C.激励性

D.经济有效性

E.外部竞争性

24. 以下表述中属于员工福利的特点的是( )

A.是劳动的间接回报,是员工基本收入的有效补充

B.具有类似变动成本的特点

C.采取实物支付或延期支付的方式

D.具有类似固定成本的特点

E.在员工之间体现差异性

25. 以下项目中属于员工福利的是( )

A.法定社会保险

B.企业补充保险计划

C.带薪节日与假期

D.各种补贴或补助

E.各种优惠服务

三、名词解释(本大题共 5 小题,每小题 3 分,共 15 分)

26.报酬

27. 薪酬水平

28. 薪酬形式

29. 奖励薪酬

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. 某企业同一薪酬区间内甲、乙、丙三名技工的实际基本薪酬分别为 3850 元、4100 元和 4200 元,该薪酬区间中值为 4000 元,而同等技工的市场平均薪酬为 4200 元。试从内部比较和外部比较的角度分别计算薪酬比较比率,说明该组员工实际获得的基本薪酬与相应薪酬区间中值之间的比较关系,以及薪酬区间中值与市场平均薪酬水平之间的比较关系。

32. 某公司对行政管理人员实行月薪制。按全年法定工作天数(日历日数减去法定假日和法定周末双休日)平均计算,每月应工作天数为 20.92 天。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。

33. 某公司的固定费用为 2500 万元,薪酬费用 1400 万元,变动费比率为 60%。试计算:(1)盈亏平衡点的销售额(2)薪酬支付的最高限度(最高薪酬费用比率)。



- A.组织  
B.部门  
C.工作簇  
D.岗位群
- 9.薪酬变动比率通常是指同一薪酬等级内部的最高值与最低值之差与\_\_\_\_\_之间的比率。( )  
A.最高值  
B.最低值  
C.平均值  
D.标准值
- 10.相邻等级间\_\_\_\_\_重叠程度的大小可用薪酬重叠度来表示。( )  
A.薪酬区间  
B.薪酬幅度  
C.计薪点数  
D.薪酬标准
- 11.小时工资标准=\_\_\_\_\_/(月计薪天数\*8小时)。( )  
A.日工资收入  
B.年工资收入  
C.工资标准  
D.月工资收入
- 12.计件工资额=\_\_\_\_\_ \*合格产品数量。( )  
A.计件单价  
B.人工单价  
C.时间单价  
D.计件价值
- 13.年终奖是在年底一次性支付给员工的\_\_\_\_\_奖金。( )  
A.货币  
B.成就  
C.业绩  
D.激励
- 14.在实际运作中,员工个人所得的月/季度奖金通常要与其所在部门的绩效以及\_\_\_\_\_的绩效挂钩。( )  
A.岗位  
B.组织  
C.个人  
D.项目
- 15.失业保险是国家通过立法强制实行,为失业而暂时中断生活来源的\_\_\_\_\_提供物质帮助,维持其基本生活的一项社会保险制度。( )  
A.员工  
B.公民  
C.雇员  
D.劳动者
- 16.股权是对员工未来贡献的预期回报,因而侧重于对员工\_\_\_\_\_的评价。( )  
A.潜力  
B.业绩  
C.历史贡献  
D.当前贡献
- 17.在薪酬组合与薪酬模式中,在\_\_\_\_\_模式下,薪酬主要是根据员工近期的绩效决定。( )  
A.高稳定  
B.高成长  
C.高弹性  
D.高业绩
- 18.在常见的专业技术人员薪酬模式中,较高工资+科技成果提成模式很适合\_\_\_\_\_人员。( )  
A.基础理论研究  
B.新产品研发  
C.专利持有  
D.科研项目

19.薪酬比较比率= $\frac{\quad}{\text{薪酬区间中值}}$ 。( )

- A.年薪酬总额
- B.薪酬标准
- C.月薪酬总额
- D.实际平均基本薪酬

20.薪酬成本构成比率=(某项薪酬成本/ $\frac{\quad}{\quad}$ )\*100%。( )

- A.人工成本总额
- B.劳动力成本
- C.薪酬成本总额
- D.年薪酬总额

## 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.从企业角度分析, 薪酬的功能主要包括( )

- A.资本增值功能
- B.人员配置功能
- C.改善绩效功能
- D.激励功能
- E.战略导向功能

22.马斯洛需求层次理论的实质, 是指出了人的需要具有( )

- A.向上性
- B.阶段性
- C.层次性
- D.进步性
- E.经济性

23.对于追求成长战略的企业来说, 它的薪酬策略往往是( )

- A.与员工共担风险
- B.让员工有机会在将来获得较高收入
- C.与员工分享企业未来成功
- D.给员工期权
- E.高佣金比例

24.薪酬水平及其外部竞争性对企业薪酬目标的重要性主要表现为 $\frac{\quad}{\quad}$ 等方面。( )

- A.确保企业薪酬足以吸引和保留员工
- B.公平性
- C.体现企业竞争力
- D.控制劳动成本
- E.控制薪酬预算

25.岗位薪点工资制的主要特点在于( )

- A.工资标准以薪点数表述
- B.工资标准以计点单价表述
- C.点值取决于企业经济效益
- D.薪酬便于计算
- E.体现岗位价值

## 三、名词解释(本大题共 5 小题, 每小题 3 分, 共 15 分)

26.绩效加薪

27.企业补充福利

28.动态薪酬函数

29.事业成熟曲线

30.薪酬成本控制

四、简答题(本大题共 5 小题, 每小题 5 分, 共 25 分)

31.薪酬管理的目标有哪些?

32.马斯洛需求层次理论的内容有哪些?

33.薪酬政策选择的重点有哪些?

34.薪酬水平决策的类型有哪些?

35.企业薪酬制度演变的阶段有哪些?

五、论述题(本大题共 3 小题, 每小题 10 分, 共 30 分)

36.论述宽带薪酬的作用。

37.论述计时工资制的适用范围。

38.论述福利制度的产生和发展过程。

自考365  
www.zikao365.com

