

2022 年 10 月高等教育自学考试全国统一考试

薪酬管理

(课程代码 06091)

注意事项:

1. 本试卷分为两部分, 第一部分为选择题, 第二部分为非选择题。
2. 应考者必须按试题顺序在答题卡(纸)指定位置上作答, 答在试卷上无效。
3. 涂写部分、画图部分必须使用 2B 铅笔, 书写部分必须使用黑色字迹签字笔。

第一部分 选择题

一、单项选择题: 本大题共 20 小题, 每小题 1 分, 共 20 分。在每小题列出的备选项中只有一项是最符合题目要求的, 请将其选出。

1. 如果近期某一员工的工作绩效很高, 则支付其较高的薪酬; 反之, 如果近期该员工的工作绩效较低, 则支付其较低的报酬, 这种薪酬模式称
A. 高弹性薪酬模式 B. 高稳定薪酬模式
C. 低弹性薪酬模式 D. 折中薪酬模式
2. 全面薪酬理论属于
A. 劳动力市场理论 B. 工作激励理论
C. 战略薪酬理论 D. 薪酬分配理论
3. 最低工资理论认为: 产业社会中工人的薪酬应该
A. 等同于或略高于生存的水平 B. 等同于或略低于生存的水平
C. 远高于生存的水平 D. 远低于生存的水平
4. 马斯洛层次需求中属于低层次需要的是
A. 安全需要 B. 社交需要
C. 尊重需要 D. 自我实现需要
5. 工人的生产率取决于工资率, 工资率的提高将导致工人生产率的提高, 故有效劳动的单位成本(工资、福利、培训费等)反而可能下降。持这种观点的工资激励理论是
A. 战略薪酬理论 B. 人力资本理论
C. 效率工资理论 D. 分享工资理论

6. 储蓄计划、股票购买和年金属于
A. 基本薪酬 B. 绩效薪酬
C. 激励薪酬 D. 递延薪酬
7. 以员工个人的年龄、工龄、学历、本专业工作年限等因素为依据的工资制是
A. 资历工资制 B. 职位工资制
C. 知识工资制 D. 结构工资制
8. 根据员工所掌握的与职位有关的技术、能力以及知识的深度与广度来支付薪酬的工资制度是
A. 资历工资制 B. 职位工资制
C. 知识工资制 D. 结构工资制
9. 下列工作分析收集的信息中属于与工作有关的信息的是
A. 工作说明书 B. 工作流程图
C. 组织结构图 D. 工作条件
10. 企业的薪酬成本和其总成本密切相关, 企业对竞争对手的总体成本进行大致估计的公式是
A. 薪酬成本=雇员总数×人均现金薪酬
B. 薪酬成本=雇员总数×(人均现金薪酬+人均福利成本)
C. 薪酬成本=雇员总数×(人均现金薪酬+人均福利成本+人均费用)
D. 薪酬成本=雇员总数×(人均现金薪酬+人均福利成本+人均费用+人均人力成本)
11. 从相关的劳动力市场中的所有企业中随机抽取被调查单位, 这种抽样方法称为
A. 简单随机抽样 B. 复杂随机抽样
C. 非系统抽样 D. 系统抽样
12. 下列指标中, 能反映薪酬调查数据的集中趋势的是
A. 薪酬数据的中位数 B. 薪酬数据的极差
C. 薪酬数据的标准差 D. 薪酬数据的四分位差
13. 假设某薪酬等级中, 中间值是 3100 元, 薪酬变动比率为 50%, 则起薪点是
A. 2066 元 B. 2480 元
C. 3875 元 D. 4650 元
14. 下列属于基于薪酬技术的薪酬控制的是
A. 可变薪酬控制 B. 控制工作时数
C. 薪酬冻结 D. 薪酬比较率
15. 企业的高层管理者全权决定沟通的有关事宜, 包括员工需要知道什么, 员工什么时候得知, 这种薪酬沟通模型称为
A. 时间型文化下的薪酬沟通 B. 网络型文化下的薪酬沟通
C. 流程型文化下的薪酬沟通 D. 职能型文化下的薪酬沟通

16. 对已经发生的工作行为或已取得的绩效成果的认可 and 奖励称为
- A. 绩效加薪 B. 一次性资金
C. 收益分享计划 D. 成功分享计划
17. 下列属于法定福利的是
- A. 带薪假期 B. 团队人身与意外险
C. 住房性福利 D. 工伤保险
18. 失业保险的领取时间是由失业人员失业前所在单位和本人按照规定累计缴费时间决定的, 缴费满 1 年不足 5 年的, 领取时间最长不超过
- A. 6 个月 B. 12 个月
C. 18 个月 D. 24 个月
19. 企业为高层管理人员提供的豪华办公室、专用餐厅、特殊停车位属于高层管理人员薪酬结构中的
- A. 短期奖励 B. 长期奖励
C. 员工福利 D. 职位特权
20. 员工外派时间较短 (3~5 年) 的条件下, 外派人员的薪酬结构和政策宜采用
- A. 基于母公司的薪酬结构和政策 B. 基于子公司的薪酬结构和政策
C. 基于第三国的薪酬结构和政策 D. 支付给员工两个地点中的最高工资

二、多项选择题: 本大题共 5 小题, 每小题 2 分, 共 10 分。在每小题列出的备选项中至少有两项是符合题目要求的, 请将其选出, 错选、多选或少选均无分。

21. 基本薪酬具有的特征有
- A. 高差异性 B. 低差异性
C. 高刚性 D. 低刚性
E. 高弹性
22. 以下属于国家机关、事业单位的结构工资制的组成部分的有
- A. 基础工资 B. 职务工资
C. 年功工资 D. 奖金
E. 浮动工资
23. 属于薪酬调查结果使用上的偏差有
- A. 系统偏差 B. 非系统偏差
C. 基准职位使用偏差 D. 随机误差
E. 数据时效性偏差
24. 员工福利的功能包括
- A. 员工福利能够使企业获得人才竞争优势 B. 员工福利具有低成本的优势
C. 员工福利可以传递企业文化和价值观 D. 员工福利属于非货币薪酬
E. 员工福利属于延期支付薪酬

25. 外派人员薪酬管理的难点包括
- A. 成本较高 B. 成本较低
C. 公平性平衡 D. 雇员偏好平衡
E. 短期激励与长期激励平衡

三、判断题: 本大题共 10 小题, 每小题 1 分, 共 10 分。判断下列各题正误, 正确的在答题卡相应位置涂 "A", 错误的涂 "B"。

26. 对一些薪酬水平较高, 而员工工作热情低、懒散、责任心差的企业来说, 想加大激励力度, 可采用低弹性的薪酬模式。
27. 分享工资理论主张以“分享基金”作为工人工资的来源, 与利润挂钩。
28. 如果要奖励那些达到了特定的薪酬等级的最高标准, 但又不可能晋升到上一个职位等级的员工, 则可以采用资历工资制。
29. 年功工资主要取决于员工的实际贡献的大小。
30. 计点法是指通过对基准工作特征的分析, 选择和定义一组通用性评价指标作为报酬要素, 再根据各要素在各项工作中的体现对其量化, 并根据它们对组织的重要程度来赋予适当的权数, 权数又对应不同的点数, 最后依据各个报酬要素计算总的点数, 而权数反映各要素的相对重要性。
31. 薪酬调查针对的是外部薪酬调查, 主要内容是薪酬水平的调查。
32. 相关劳动力市场是指具体工作的潜在合格候选人的市场。
33. 实行薪酬冻结, 是指停止发放员工的薪酬。
34. 用人单位按时缴纳工伤保险费, 职工不再缴纳工伤保险费。
35. 高层管理人员的薪酬差距明显大于其他组织层级。

第二部分 非选择题

四、名词解释题: 本大题共 5 小题, 每小题 3 分, 共 15 分。

36. 薪酬
37. 职位工资制
38. 职位评价
39. 薪酬战略
40. 企业年金收益确定型 (DB) 计划

五、简答题: 本大题共 5 小题, 每小题 5 分, 共 25 分。

41. 简述公平理论对企业按时间支付劳动报酬的工资分配形式的指导意义。
42. 简述薪酬调查报告的内容。
43. 简述形成一个薪酬战略需要的步骤。
44. 什么是弹性福利计划, 弹性福利计划的实施方法有哪些?
45. 简述专业技术人员薪酬管理的特殊性。

六、论述题: 本大题共 2 小题, 每小题 10 分, 共 20 分。

46. 论述宽带薪酬模式的优劣势。
47. 论述集体激励计划的优势和局限性。