

2024年4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. 具有高刚性和高差异性的是
A. 奖励薪酬 B. 附加薪酬
C. 基本薪酬 D. 员工福利
2. 同一组织中不同职务所获薪酬应与各自的贡献成正比, 有一个匀称的比例关系, 这是
A. 个人公平性 B. 内部公平性
C. 外部公平性 D. 社会公平性
3. 有些工作条件不具备时, 会引起雇员的不满意。然而, 具备这些条件, 并不能使雇员受到巨大的激励, 赫茨伯格的双因素理论称这些因素为
A. 保健因素 B. 安全因素
C. 保障因素 D. 激励因素
4. 认为“个人不仅关心自己努力所获得的报酬的绝对数量, 也关心自己的报酬与其他人的报酬的关系”的理论是
A. 需求层次理论 B. 双因素理论
C. 亚当斯公平理论 D. 期望理论

5. 以下属于递延薪酬的是
A. 超额奖 B. 储蓄计划
C. 融资计划 D. 免费餐饮
6. 按照职位规定工资标准的工资制度是
A. 职位等级工资制 B. 岗位技能工资制
C. 岗位绩效工资制 D. 岗位资历工资制
7. 为了保证评价工作的规范化和评价结果的可比性, 提高评价工作的科学性和工作效率, 职位评价应该遵循
A. 系统性原则 B. 实用性原则
C. 标准化原则 D. 能级对应原则
8. 工作分析的基本单位是
A. 工作 B. 职责
C. 职位 D. 任务
9. 涉及职位等级、不同等级间的薪酬级差、决定职位等级和薪酬级差标准的是
A. 薪酬内容 B. 薪酬标准
C. 薪酬水平 D. 薪酬结构
10. 按市场上相同职位名称的薪酬水平、薪酬标准、薪酬结构确定或调整本企业的薪酬水平、标准、结构, 可能会产生
A. 系统偏差 B. 基准职位使用偏差
C. 数据时效性偏差 D. 随机误差
11. 企业处于发展阶段, 薪酬模式的策略适宜的是
A. 高基本薪酬 B. 高奖金
C. 弹性的高基本薪酬 D. 低基本薪酬
12. 下列选项中属于基于薪酬技术的薪酬控制的是
A. 采用薪酬区间进行控制 B. 控制员工数量
C. 薪酬冻结 D. 福利薪酬
13. 员工加薪后的工资=加薪前的工资+(基本薪酬×绩效加薪幅度), 这种绩效加薪属于
A. 以员工的基本薪酬为基数 B. 以员工所在薪酬范围的中位值为基数
C. 以市场薪酬水平为基数 D. 考虑相对薪酬水平的加薪
14. 由公司内部员工个人出资认购公司部分股份, 并委托公司进行集中管理的新型产权组织形式, 称为
A. 股票期权 B. 虚拟股票计划
C. 经营者持股 D. 员工持股计划

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. 知识工资
38. 职位评价
39. 绩效薪酬
40. 纯薪金制

五、简答题：本大题共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分。

41. 简述战略薪酬理论主要回答的问题。
42. 简述工作分类法的实施步骤。
43. 简述薪酬调查报告的基本内容。
44. 简述集体激励计划的类型。
45. 简述弹性福利计划的实施方法。

六、论述题：本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分。

46. 论述薪酬结构设计的原则。
47. 论述实行战略薪酬管理的要求。