

## 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

15. 我国基本养老保险使用“社会统筹与个人账户”模式，其中社会统筹基金由企业缴费部分组成，企业缴纳部分的比例一般不得超过企业工资总额的  
A. 5% B. 10%  
C. 15% D. 20%

16. 由企业出资建立养老基金，定期向退休职工按固定金额支付退休金的一种退休金计划，这种企业年金类型称为  
A. DB 模式（收益确定型） B. DC 模式（缴费确定型）  
C. 混合型计划 D. 利润分享计划

17. 结合迈克尔·波特的战略理论，企业外部战略如果选用差异化战略，则福利制度的对应措施为  
A. 降低福利水平 B. 用临时工代替正式工  
C. 为核人才提供高福利 D. 为核人才提供高福利或降低福利水平

18. 为高层管理人员提供豪华办公室、专用餐厅、特殊停车位置等，属于  
A. 短期奖励 B. 长期奖励  
C. 权利 D. 职位特权

19. 事业成熟曲线是指  
A. 专业技术人员报酬与在劳动力市场上的工作年限之间的关系  
B. 专业技术人员报酬与其年龄之间的关系  
C. 专业技术人员报酬与在本单位工作年限之间的关系  
D. 专业技术人员报酬与在本岗位工作年限之间的关系

20. 在国外运作的公司雇用员工面临  
A. 1 种选择 B. 2 种选择  
C. 3 种选择 D. 4 种选择

**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. 马斯洛的需求层次理论的纵向需求结构包括

  - A. 生理需要
  - B. 安全需要
  - C. 社交需要
  - D. 尊重需要
  - E. 自我实现需求

22. 以下属于直接薪酬的有

  - A. 基本薪酬
  - B. 绩效薪酬
  - C. 激励薪酬
  - D. 递延薪酬
  - E. 津贴

23. 薪酬调查的功能包括

  - A. 为企业的薪酬调整提供参考
  - B. 为企业新岗位的薪酬定位提供依据
  - C. 估计竞争对手的人力成本
  - D. 为特定的人力资源问题提供解决方案
  - E. 帮助企业制定人力成本预算

24. 以下属于医疗保险的有

  - A. 基本医疗保险
  - B. 个人补充医疗保险
  - C. 工伤保险
  - D. 生育保险
  - E. 企业补充医疗保险

25. 高层管理人员薪酬制度的特殊性体现在

  - A. 薪酬水平与组织绩效紧密关联
  - B. 薪酬水平与风险状况紧密关联
  - C. 薪酬水平与市场薪酬紧密结合
  - D. 薪酬差距明显大于其他组织层级
  - E. 薪酬水平与组织规模紧密结合

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. 从人力资源管理的角度，薪酬主要体现在经济保障功能。
  27. 薪酬管理策略通常作为激发、指引或控制员工行为的有效手段。
  28. 工资基金理论能够解释薪酬水平随着社会经济的发展、资本数量的增加而不断增长的趋势。
  29. 知识工资是员工所得薪资中的固定部分。
  30. 年功工资制的特点是员工工龄越长，工资水平越高。
  31. “一岗一薪”岗位工资制既体现了不同岗位之间的工资差别，也体现了岗位内部的工资差别。
  32. 使用薪酬调查结果时，为保证真实性，不能对结果进行调整。
  33. 弹性福利制度可以节税。
  34. 专业技术人员的特殊性之一是工作过程可监控。
  35. 当本国与东道国在经济发展状况、收入水平、生活水平等方面差异较大时，外派人员薪酬的公平性问题会尤为突出。

## 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。