

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. 具有高刚性和低差异性的是

| | |
|---------|---------|
| A. 奖励薪酬 | B. 附加薪酬 |
| C. 基本薪酬 | D. 员工福利 |
2. 企业的薪酬水平与劳动力市场中的薪酬水平相当, 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. 有些工作环境可以很大程度的产生对工作的满足感, 然而, 如果不具备这些工作环境, 也不会造成很大的不满足, 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“人们对个人努力行为或工作业绩有不同的预期, 当这种预期对个体具有吸引力时, 人们才会采取行动”的理论是

| | |
|-----------|----------|
| A. 需求层次理论 | B. 双因素理论 |
| C. 公平理论 | D. 期望理论 |
5. 适用于相同的工作组中的知识工资计划的模型是

| | |
|-----------|-------------|
| A. 纵向阶梯模型 | B. 横向展开模型 |
| C. 技术单元模型 | D. 工作积分累计模型 |

6. 某企业有 10 个部门, 30 个职系, 100 个岗位, 所有级别是 15 个, 按职位工资制, 该企业的工资系统的等级是

| | |
|---------|----------|
| A. 10 个 | B. 15 个 |
| C. 30 个 | D. 100 个 |
7. 根据管理的功能把管理系统分成级别, 把相应的管理内容和管理者分配到相应的级别去, 各占其位, 各显其能, 这是管理的

| | |
|----------|-----------|
| 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. 组织中主要职责或工作内容相同或者相似的一系列职位的集合是

| | |
|-------|-------|
| A. 工作 | B. 职责 |
| C. 职位 | D. 任务 |
9. 反映员工工作时的心理状态的薪酬是

| | |
|---------|----------|
| A. 货币薪酬 | B. 非货币薪酬 |
| C. 内部薪酬 | D. 外部薪酬 |
10. 从企业实施薪酬调查到使用调查结果进行分析决策, 需要一段时间, 可能产生

| | |
|------------|-------------|
| 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. 薪点表设计的关键在于

| | |
|-----------------------|--------------------|
| A. 确定薪点表的起点 | B. 确定薪点表的每个等级内部的级差 |
| C. 确定薪点表的起点和每个等级内部的级差 | D. 确定薪点表层级 |
12. 下列选项中属于基于薪酬水平和薪酬体系的薪酬控制的是

| | |
|-----------|---------------|
| A. 控制员工数量 | B. 采用薪酬区间进行控制 |
| C. 薪酬冻结 | D. 控制间接薪酬支出 |
13. 首先使得同一薪酬等级内的员工, 因绩效评价结果相同而获得相同的绝对加薪值, 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. 以员工的基本薪酬为基数, 同时考虑相对薪酬水平的加薪 |
14. 提前将收益分享方案明确告知员工的薪酬计划称为

| | |
|-------------|-----------|
| A. 业绩薪酬 | B. 激励薪酬 |
| C. 特殊绩效认可计划 | D. 收益分享计划 |

15. 我国基本养老保险使用“社会统筹与个人账户”模式，其中个人账户在个人名义下进行养老储蓄，按本人缴费工资的比例为
A. 7% B. 11%
C. 13% D. 15%
16. 失业保险的领取时间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，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. 20个月
17. 结合迈克尔·波特的战略理论，企业外部战略如果选用目标聚集战略，则福利制度的应对措施为
A. 用正式工代替临时工
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. 高层管理人员享受的“金色降落伞”属于
A. 短期奖励 B. 长期奖励
C. 福利 D. 职位特权
19. 尽管专业技术人员的工作业绩呈现差异，但大多数专业技术人员的上升速度最快期间是取得学历后的
A. 2~12年 B. 12~18年
C. 18~28年 D. 28年以后
20. 外派人员的基本薪金有
A. 1种选择基准 B. 2种选择基准
C. 3种选择基准 D. 4种选择基准
- 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. 以下属于工作激励理论的有
A. 激励理论 B. 效率工资理论
C. 分享工资理论 D. 最低工资理论
E. 供求均衡工资理论
22. 资历工资制的特点包括
A. 反映不同职位的工资差别 B. 职位不变，工资标准不变
C. 利于工资计划的管理 D. 利于形成员工集体“归属感”
E. 大大降低年轻员工的工资水平
23. 薪酬调查方法包括
A. 方案调查法 B. 访谈法
C. 问卷调查法 D. 直接调查法
E. 报告法
24. 以下属于法定福利的是
A. 养老保险 B. 失业保险
C. 工伤保险 D. 生育保险
E. 住房公积金
25. 高层管理人员薪酬结构包括
A. 基本薪酬 B. 短期奖励
C. 长期奖励及股票增值计划 D. 员工福利
E. 职位特权
- 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. 内部公平性的管理工具是组织工作评价。
27. 基本工资是一个点，而不是一个区间。
28. 战略性薪酬管理基于企业战略，又支持企业战略，其核心是作出一系列的战略性薪酬决策。
29. 狹义的薪酬为直接货币薪酬。
30. 对如果要奖励那些达到了特定的薪酬等级，但又不可能晋升到上一级职位等级的员工，则可以采用资历工资制。
31. “一岗数薪”岗位工资制体现了岗位内部不同职工之间的工资差别。
32. 不同的调查公司采用的调查指标、数据来源地域、样本量、职位匹配度、统计工具都不同，薪酬调查结果会有所不同，这种现象的出现，可能会产生基准职位使用偏差。
33. 绩效加薪的幅度取决于组织的支付能力。
34. 通常，基本薪酬在专业技术人员薪酬结构中占的比重不大。
35. 外派人员的基本薪酬采用基于母公司的薪酬结构和政策，其适用条件是外派期限短。

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. 薪酬管理
- 37. 职位工资制
- 38. 工作分析
- 39. 股权激励
- 40. 纯佣金制

五、简答题：本大题共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分。

- 41. 简述职业性质对工资差别的影响途径。
- 42. 简述计点法的实施步骤。
- 43. 简述薪酬调查的实施流程。
- 44. 简述绩效薪酬的积极作用。
- 45. 简述企业在采取弹性福利计划时应注意的问题。

六、论述题：本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分。

- 46. 论述确定薪酬级差需要考虑的因素。
- 47. 论述薪酬沟通中的关键措施。