

2024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. 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

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。