

机密★启用前

2025 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. 从刚性和差异性两个维度去看，附加薪酬具有
 - A. 低差异性和低刚性
 - B. 低差异性和高刚性
 - C. 高差异性和低刚性
 - D. 高差异性和高刚性
2. 下面哪一条不纳入企业薪酬管理的目标
 - A. 吸引高素质的人才
 - B. 科学地设置好员工薪酬收入的差距
 - C. 激发员工的工作热情，创造高绩效
 - D. 努力实现组织目标和员工个人发展目标的协调
3. 供求均衡工资理论的创始人是
 - A. 克拉克
 - B. 米尔
 - C. 马歇尔
 - D. 多布
4. 效率工资理论浮现在
 - A. 20 世纪 60 年代
 - B. 20 世纪 70 年代
 - C. 20 世纪 80 年代
 - D. 20 世纪 90 年代
5. 下列属于直接薪酬的是
 - A. 养老金
 - B. 医疗保险
 - C. 休假
 - D. 股票期权

6. 岗位技能工资制以
 - A. 按劳分配为原则
 - B. 按能力分配为原则
 - C. 按技能分配为原则
 - D. 按职位分配为原则
7. 职位评价是对企业各类具体劳动的
 - A. 抽象化、精确化过程
 - B. 标准化、定量化过程
 - C. 抽象化、定量化过程
 - D. 标准化、定性化过程
8. 下列不是工作分析常用的术语的是
 - A. 任务
 - B. 薪酬
 - C. 职责
 - D. 职业
9. 文案调查法又可称为
 - A. 访谈法
 - B. 问卷调查法
 - C. 资料分析法
 - D. 直接调查法
10. 企业可以根据工作职能将工作分为四种类型，检验员可归入
 - A. 管理类
 - B. 技术类
 - C. 经理类
 - D. 制造类
11. 下列不属于薪酬结构包含的内容的是
 - A. 薪酬层次数量
 - B. 薪酬等级的数量
 - C. 薪酬变动范围
 - D. 薪酬等级之间的交叉与重叠关系
12. 职位评价是
 - A. 薪酬结构设计的先行工作
 - B. 薪酬结构设计的方法
 - C. 薪酬结构设计的内容
 - D. 薪酬结构设计的基础
13. 在基于雇佣量的薪酬控制中，与人数控制相比，工时控制
 - A. 更灵活
 - B. 更精准
 - C. 更准确
 - D. 更合适
14. 不属于影响薪酬沟通的主流文化类型的是
 - A. 功能型文化
 - B. 流程型文化
 - C. 时间型文化
 - D. 网络型文化
15. 长期实行一次性奖金会导致基本薪酬的停滞不前，并由此引发员工的
 - A. 极度不满
 - B. 抵触情绪
 - C. 消极行为
 - D. 反抗行为
16. 一些学者认为，加薪幅度在下面哪一个范围才有正面影响
 - A. 5%—10%
 - B. 5%—15%
 - C. 10%—15%
 - D. 10%—20%

17. 不属于基本养老保险的资金来源的是
A. 企业缴费 B. 职工缴费
C. 财政补贴 D. 财政收入
18. 公司通过提供员工福利可以获得税收优惠,这体现了员工福利的
A. 传递企业价值观的功能 B. 具有低成本优势的功能
C. 传递企业文化的功能 D. 能使企业获得人才竞争优势的功能
19. 高层管理人员可能是企业在进行薪酬管理时需要关注的各种特殊群体中
A. 最重要的一类 B. 最特殊的一类
C. 最独特的一类 D. 最关键的一类
20. 不属于专业技术人员的特殊性的是
A. 创造性强 B. 对专业技术的认同度高
C. 对组织的认同度低 D. 工作过程规范且便于监控

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. 薪酬的影响因素包括
A. 企业因素 B. 职位因素
C. 员工因素 D. 环境因素
E. 部门因素
22. 马斯洛的需求层次理论中,高层次需要包括
A. 生理需要 B. 安全需要
C. 社交需要 D. 尊重需要
E. 自我实现需要
23. 评价会议必须遵循的原则包括
A. 客观性原则 B. 记录性原则
C. 数字化原则 D. 统计原则
E. 可靠性原则
24. 薪酬沟通中,为获得有效的理解和接受而需要遵守的原则包括
A. 反复沟通 B. 管理者培训
C. 员工培训 D. 要坚守目标
E. 表扬
25. 集体激励计划的主要形式包括
A. 现金式利润分享 B. 利润分享计划
C. 收益分享计划 D. 班组奖励计划
E. 成功分享计划

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. 薪酬的差异性是指薪酬各个部分在不同员工之间的差异程度。
27. 最低工资理论是最早出现的薪酬理论,被称为“工资铁律”。
28. 广义的薪酬可分为直接货币薪酬和间接货币薪酬。
29. 职位评价技术源于泰勒等人提出的科学管理。
30. 内部薪酬既包括货币薪酬又包括非货币薪酬。
31. 薪酬结构主要反映职位与员工之间基本薪酬的对比关系。
32. 薪酬战略是一种行动计划,企业可以引导和投入资源来塑造其期望的行为。
33. 绩效薪酬最大特点就是报酬与绩效挂钩。
34. “员工福利计划中每投入1美元就能促进公司经济效益增长6美元”的观念已经成为国外企业界的一种共识。
35. 一般来说,专业技术人员虽有较高的基本薪酬,但短期奖励或奖金对这些专业技术人员的重要性还是比较大的。

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. 结构工资
38. 职责
39. 薪酬等级
40. 业绩薪酬

五、简答题:本大题共5小题,每小题5分,共25分。

41. 简述双因素理论。
42. 薪酬调查界定相关劳动力市场时,相关劳动力市场主要包括哪几类?
43. 请写出薪酬沟通的五个步骤。
44. 我国员工福利发展经历哪几个阶段?
45. 简述外派人员薪酬管理的难点。

六、论述题:本大题共2小题,每小题10分,共20分。

46. 论述结构工资适用范围和实施要点。
47. 论述宽带薪酬结构设计中的实施要点。