

2025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. 薪酬中既不容易增加, 也不能随意扣减的是每个人的
A. 基本薪酬 B. 奖励薪酬
C. 附加薪酬 D. 员工福利
2. 最早出现的薪酬工资理论是
A. 差别工资理论 B. 最低工资理论
C. 工资基金理论 D. 边际生产率工资理论
3. 根据员工在组织中的工作年限而定, 有利于留住人才, 降低员工流动性的薪酬是
A. 奖金 B. 技能工资
C. 工龄工资 D. 计件工资
4. 职位评价方法中最简单的一种方法是
A. 工作分类法 B. 因素比较法
C. 计点法 D. 排序法
5. 薪酬调查方法中, 有耗时少、成本低, 但信息滞后特点的是
A. 问卷调查法 B. 访谈法
C. 文案调查法 D. 座谈法

6. 不同组织的薪酬结构分层不同, 追求以最快的速度把新产品和服务推向市场的组织文化模型称为
A. 功能型 B. 时效型
C. 流程型 D. 网络型
7. 薪酬结构中属于固定薪酬的是
A. 基本工资 B. 奖金
C. 效益工资 D. 业绩工资
8. 企业不同发展阶段可选择不同的薪酬模式, 薪酬策略采用高弹性模式的企业处于
A. 发展阶段 B. 成熟阶段
C. 衰退阶段 D. 初始阶段
9. 关注市场开发、产品开发、创新以及合并的企业薪酬战略为
A. 成长战略 B. 集中战略
C. 收缩战略 D. 精简战略
10. 支付形式包括利润分享、团队奖励、部门奖励的薪酬控制方案是
A. 基本薪酬 B. 可变薪酬
C. 福利薪酬 D. 薪酬冻结
11. 一年一次例行公事地告诉员工本年度加薪额度的薪酬沟通文化属于企业主流文化的
A. 流程型文化 B. 时间型文化
C. 职能型文化 D. 网络型文化
12. 对员工超额工作部分支付的奖励性报酬是
A. 基础薪酬 B. 能力薪酬
C. 职位薪酬 D. 业绩薪酬
13. 业绩卓越员工的薪酬增长应该至少得到
A. 10% B. 8%
C. 5% D. 3%
14. 最早也是应用最广泛的绩效奖励方式是
A. 收益分享计划 B. 利润分享计划
C. 成功分享计划 D. 班组奖励计划
15. 员工福利是总报酬的一部分, 属于
A. 工资 B. 奖金
C. 间接报酬 D. 直接报酬
16. 员工福利的支付方式通常采取
A. 提前支付 B. 分期支付
C. 按期支付 D. 延期支付

17. 为保障广大离退休人员基本生活需要的一种保险制度是
- A. 工伤保险 B. 医疗保险
C. 养老保险 D. 失业保险
18. 高层管理人员位于组织层级的最高层，在组织员工数量中占比不超过
- A. 10% B. 8%
C. 5% D. 1%
19. 高管人员的薪酬结构中呈递减趋势的是
- A. 固定薪酬 B. 奖金
C. 奖励 D. 福利
20. 营销人员的收入按固定的基本薪酬支付，不随销售量变化而变化的薪酬类型是
- A. 基本薪金加奖金制 B. 纯佣金制
C. 基本薪金加佣金制 D. 纯薪金制

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. 制定薪酬制度时，影响薪酬的因素有
- A. 企业因素 B. 职位因素
C. 员工因素 D. 环境因素
E. 法律因素
22. 需求层次工资理论的需求结构为
- 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. 直接薪酬形式包括
- A. 基本薪酬 B. 绩效薪酬
C. 激励薪酬 D. 递延薪酬
E. 医疗保险
24. 工作分析的方法有
- A. 访谈法 B. 问卷调查法
C. 观察法 D. 关键事件法
E. 等级法
25. 薪酬调查采用的方法有
- A. 文案调查法 B. 访谈法
C. 问卷调查法 D. 座谈会
E. 抽样调查法

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. 高弹性薪酬模式下，员工的薪酬与个人的绩效关系不大。
27. 按时计酬的员工只需发挥 80% 的能力就可以保住饭碗。
28. 一岗一薪岗位工资是指一个岗位只有一个工资标准。
29. 职位评价是对企业各类具体劳动的抽象化、量化过程。
30. 高的薪酬成本使企业在员工满意度、企业吸引力、企业效益上得到收益。
31. 营销部门的员工薪酬的 60% 为固定工资，40% 为浮动工资。
32. 薪酬战略是企业关于薪酬管理的长期、整体的设想和行动方案。
33. 绩效薪酬是薪酬体系中的一部分，只有与其他薪酬计划配合，才能确保绩效薪酬的作用正常发挥。
34. 股票期权本质就是股票。
35. 我国基本养老保险规定企业缴纳部分的比例一般不得超过企业工资总额的 10%。

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. 供求均衡工资
38. 资历工资制
39. 职位评价
40. 薪酬结构

五、简答题：本大题共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分。

41. 薪酬设计必须遵守哪些原则？
42. 企业结构工资制有哪些形式？
43. 职位评价应该遵守哪些原则？
44. 相关劳动力市场主要包括哪些？
45. 影响薪酬结构设计有哪些外部因素？

六、论述题：本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分。

46. 论述薪酬管理的目标。
47. 论述企业薪酬的期望理论。