

- A.人力资本理论
B.分享经济理论
C.劳动力市场分割理论
D.边际生产力工资理论
- 3._____的过程实质上是工作任务分析的过程
A.技能分析
B.技能评价
C.技能培训与认证
D.技能定价
- 4._____是指为那些作出超额贡献和特殊贡献的员工提供额外货币或非货币奖励的薪酬制度。
A.个人特征薪酬
B.特殊绩效薪酬
C.可变薪酬
D.成就薪酬
- 5.以下哪些不属于宽带薪酬的作用?
A.支持组织扁平化
B.有利于职位轮换
C.鼓励技能开发
D.支持职位导向
- 6._____分析是一种最简单也最直观的薪酬调查的数据分析方法,一般会使用直方图来显示结果。
A.频度
B.居中趋势
C.离散
D.加权平均
- 7.高层管理人员的薪酬一般包括
A.长期激励
B.佣金
C.技术股份
D.项目工资
- 8.不属于弹性福利计划的实施方式有
A.附加福利计划
B.核心福利项目计划
C.标准福利计划
D.补充福利计划
- 9._____模式下,薪酬主要根据员工的近期绩效决定,奖金所占比重较大,而保险福利的比重较小,基本薪酬所占比重也较小,常采用计件工资制。
A.高稳定
B.高弹性
C.折中
D.权变
- 10.休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资_____的工资报酬。
A.120%
B.150%
C.200%
D.300%

二、多项选择题(本大题共 5 小题,每小题 2 分,共 10 分)

在每小题列出的五个备选项中至少有两个是符合题目要求的,请将其选出并将“答题纸”的相应代码涂黑。错涂、多涂、少涂或未涂均无分。

- 11.薪酬等级结构的调整主要方法是
A.增加薪酬等级
B.调整固定薪酬和变动薪酬的比例
C.减少薪酬等级
D.调整不同薪酬形式的组合模式

E.调整等级间的级差

12.以下哪些属于宽带薪酬的实施要点

- A.检查公司的文化、价值观和经营战略
B.公司治理结构是否完善
C.完善相关管理制度
D.要有配套的员工培训开发计划
E.重视员工参与和沟通

13.经营者年薪制的主要模式有

- A.一揽子模式
B.准公务员模式
C.非持股多元化模式
D.持股多元化模式
E.分配权型模式

14.薪酬水平调整的原因通常有

- A.市场物价变化
B.基于市场薪酬水平变化的调薪
C.基于能力提升的调薪
D.基于工作表现的调薪
E.基于企业效益的调薪

15.员工福利具有以下特点

- A.均等性
B.补充性
C.集体性
D.以非货币待遇和延期支付为主
E.类似固定成本

非选择题部分

注意事项:

用黑色字迹的签字笔或钢笔将答案写在答题纸上,不能答在试题卷上。

三、填空题(本大题共 8 小题,每空 1 分,共 15 分)

- 16.企业薪酬管理的内容包括了薪酬战略、____、薪酬政策和____。
- 17.实际工作中一般采用两种较易操作的排序方法为交替排序法和____。
- 18.岗位等级工资制主要有两种形式:____和____。
- 19.群体激励薪酬的主要种类包括班组或小团队奖励计划、____、利润分享计划和____。
- 20.管理学视角的薪酬理论包括:____的薪酬理论、基于行为科学的薪酬理论和基于____的薪酬理论等。
- 21.在实践中,技能薪酬主要为____设计,而与知识相关的薪酬主要为管理人员和____设计。
- 22.薪酬等级之间的级差百分比有四种方式递增:等比级差、____、累退级差和____。
- 23.员工法定福利由社会保险、____和____三个部分组成。

四、名词解释(本大题共 5 小题,每小题 3 分,共 15 分)

- 24.薪酬战略
25.薪酬调整

26.收益分享计划

27.薪酬曲线

28.要素计点法

五、计算题(本大题 10 分)

29.某公司目标销货额为 5800 万元，目标附加值率为 40%，目标劳动分配率为 45%，则目标薪酬费用总额是多少？若公司欲使薪酬费用总额增加到 1570 万元，则目标销售额是多少？

六、简答题(本大题共 4 小题，每小题 5 分，共 20 分)

30.如何评价能力薪酬制度的优缺点？

31.实行计件工资制的条件是什么？

32.薪酬预算的影响因素有哪些？

33.简述长期激励薪酬的主要种类。

七、论述题(本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分)

34.试述如何有效地控制薪酬成本。

35. 试述如何对现存的福利进行管理。