

2. _____是采用比较合理的点因素分析法，根据劳动岗位因素和员工个人的表现，测定每个员工的点数，通过一定的计算确定员工的工资标准。

- A. 一岗一薪制
B. 岗位等级工资制
C. 岗位薪点工资制
D. 一岗数薪制

3. 技能薪酬设计程序一般不包括

- A. 技能分析
B. 技能评价
C. 技能培训和认证
D. 技能等级标准

4. _____是对部分员工群体进行激励的薪酬激励，包括收益分享等形式。

- A. 个人激励薪酬
B. 公司薪酬激励
C. 群体薪酬激励
D. 股票股权激励

5. _____取决于两个因素：一是薪酬等级内的区间变动比率；二是薪酬等级间的区间中值级差。

- A. 薪酬区间重叠度
B. 薪酬变动比率
C. 薪酬政策线
D. 薪酬等级中值

6. _____薪酬政策的劣势可以通过与富有挑战性的工作、理想的工作地点、良好的同事关系等因素结合而得到适当的弥补。

- A. 领袖型
B. 跟随型
C. 滞后型
D. 混合型

7. 下列哪项不属于计件工资制的特点？

- A. 透明度高
B. 有利于提高劳动生产率
C. 有利于企业经营管理
D. 有利于原材料节约

8. 以下不属于法定福利的是

- A. 咨询性服务
B. 法定节假日
C. 住房公积金
D. 探亲假

9. 以下不属于常用的薪酬成本分析角度有

- A. 薪酬水平分析
B. 薪酬支付分析
C. 薪酬增长分析
D. 薪酬构成分析

10. 下列哪项属于管理学视角的薪酬理论？

- A. 集体谈判工资理论
B. 公平理论
C. 供求均衡工资理论
D. 效率工资理论

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. 影响薪酬水平决策的主要因素有

- A.企业特征
B.劳动力市场竞争状况
C.产品市场竞争状况
D.心理因素
E.经济和政策环境
- 12.销售人员薪酬构成的主要类型有
A.纯佣金制
B.基本薪酬加佣金制
C.项目承包制
D.基本薪酬加奖金制
E.基本薪酬加佣金加奖金制
- 13.以下哪些属于收益分享计划?
A.斯坎伦计划
B.生产率改进分享计划
C.贝多计划
D.拉克计划
E.罗恩奖金制
- 14.基于行为科学的薪酬理论最为丰富, 包括
A.权变管理理论
B.期望理论
C.公平理论
D.双因素理论
E.目标设定理论
- 15.高层管理人员的薪酬构成通常包括
A.基本薪酬
B.年度奖金或激励
C.长期激励
D.福利与津贴
E.项目提成

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.目前, 我国计时工资制一般以_____为基准, 西方发达国家一般以_____为基础, 而对高级管理人员则实行_____。
- 17.薪酬管理的公平性可以有不同的观察视角, 如程序公平和_____, 内部公平和_____。
- 18._____思想被运用到薪酬管理中, 阐述了这样一个核心观点: 没有唯一和最好的薪酬管理, 只有一种最适合的方式。
- 19.作为薪酬决策的类型之一, _____是一种企业风险可能最小, 能够吸引到足够数量的员工, 又没有太大人工成本压力的薪酬政策。
- 20.薪酬调查数据的统计分析方法一般包括: _____、居中趋势分析和_____。
21. 薪酬调整内容包括三个方面: 薪酬水平的调整、_____的调整和_____的调整。

22.企业在制定薪酬预算总额时，常用的方法有两种：_____法和_____法。

23.基本薪酬与绩效薪酬的组合方式有两种，即两者的_____结合和_____结合。

四、名词解释(本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分)

24.薪酬水平

25.职位评价

26.利润分享计划

27.薪酬幅度

28.薪酬趋势线

五、计算题(本大题 10 分)

29.某公司的固定费用为 2000 万元（含薪酬费用 1200 万元），变动费比率为 60%。请计算盈亏平衡点之销售额和最高薪酬费用比率各是多少？

六、简答题(本大题共 4 小题，每小题 5 分，共 20 分)

30.简述基本薪酬制度的设计步骤。

31.简述计件工资制的构成要素。

32.如何评价绩效薪酬的优缺点？

33.薪酬等级结构的调整方式有哪些？

七、论述题(本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分)

34.试述宽带薪酬结构的作用。

35. 试述薪酬模块的构成及其特点。