

浙江省 2021 年 4 月高等教育自学考试

薪酬管理试题

课程代码:06091

1. 本试卷分 A、B 卷,使用 2011 年版本教材的考生请做 A 卷,并将答题纸上卷别“A”涂黑;使用 2017 年版本教材的考生请做 B 卷,并将答题纸上卷别“B”涂黑。不涂或全涂,均以 B 卷记分。请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。

2. 答题前,考生务必将自己的考试课程名称、姓名、准考证号用黑色字迹的签字笔或钢笔填写在答题纸规定的位置上。

A 卷

选择题部分

注意事项:

每小题选出答案后,用 2B 铅笔把答题纸上对应题目的答案标号涂黑。如需改动,用橡皮擦干净后,再选涂其他答案标号。不能答在试题卷上。

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. 薪酬在本质上是一种 _____ 价格。
A. 市场 B. 人力资源 C. 经济 D. 货币
2. 广义的工资主要是指支付给劳动者依靠劳动所获得的所有 _____ 报酬。
A. 经济性 B. 社会性 C. 非货币 D. 延期支付
3. _____ 认为,从较长时期看,工人的工资等于其最低的生活费用。
A. 比较工资理论 B. 标准工资理论
C. 生存工资理论 D. 市场工资理论
4. _____ 认为劳动力存在异质性。
A. 逆向选择模型 B. 标准信号模型
C. 潜能模型 D. 价格模型
5. 市场追随型决策也被称为市场 _____ 型决策。
A. 关联 B. 互动 C. 认可 D. 匹配

6. 频度分析法是一种最简单也是_____的分析方法。
- A. 最直观 B. 最复杂 C. 最精确 D. 最有效
7. 离散分析方法包括_____和四分位、百分位分析。
- A. 量表分析 B. 回归分析 C. 标准差分析 D. 微分分析
8. 排序法最大的优点在于快速、_____、费用比较低。
- A. 简单 B. 直观 C. 有效 D. 有用
9. 岗位等级工资制主要包括_____和一岗一薪制。
- A. 年薪制 B. 股权激励 C. 岗位薪酬 D. 一岗数薪制
10. 绩效工资是根据企业效益和_____而确定的工资单元。
- A. 员工工作量 B. 员工表现 C. 员工业绩 D. 员工态度
11. 薪酬比较比率是考察员工或企业_____的一个有用的指标。
- A. 薪酬水平 B. 薪酬等级 C. 薪酬内容 D. 岗位薪酬
12. 薪酬等级是以_____的结果为基础进行划分的。
- A. 员工能力 B. 员工技能 C. 职位评价 D. 绩效水平
13. 计件单价是完成单件产品或作业的工资标准,是支付_____主要依据之一。
- A. 计时工资 B. 计件工资 C. 绩效工资 D. 技能工资
14. 计件工资制有多种具体形式,其中_____是最常见的形式。
- A. 佣金制 B. 绩效工资
C. 直接无限计件工资制 D. 保险福利
15. 科学管理理论和_____是绩效薪酬的两大理论基础。
- A. 行为科学理论 B. 激励理论
C. 现代管理理论 D. 扩散理论
16. 月/季度奖金与_____的原理是一致的。
- A. 年终奖 B. 工资 C. 基础薪酬 D. 基本工资
17. 按照双因素理论,福利是一项_____因素。
- A. 激励性 B. 经济性 C. 社会性 D. 保健性
18. 设计薪酬体系的核心问题是合理确定企业内不同_____的薪酬。
- A. 员工 B. 管理者 C. 技术人员 D. 知识型人才

19. 绩效薪酬(奖金)与_____是对员工的劳动进行直接回报的重要形式。

- A. 保险福利 B. 基本薪酬 C. 奖金 D. 佣金

20. 特殊薪酬待遇倾向于关注少数_____员工群体。

- A. 特定 B. 技术 C. 管理 D. 生产

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. 薪酬管理的目标可归纳为_____等方面。

- A. 公平 B. 有效 C. 合理
D. 效率 E. 合法

22. 岗位薪点工资制是用_____来确定员工实际劳动报酬的一种工资制度。

- A. 点数 B. 模型 C. 公式
D. 点值 E. 计量模型

23. 在相邻的薪酬等级间,薪酬区间的过渡可以表现为_____等几种形态。

- A. 间隔型 B. 衔接型 C. 重叠型
D. 适应性 E. 关联性

24. 业绩薪酬包括_____和特殊绩效薪酬。

- A. 计时工资 B. 绩效加薪 C. 一次性奖金
D. 计件工资 E. 弹性福利

25. 宽带薪酬结构的设计重点包括_____和员工薪酬的定位和调整。

- A. 设定的宽带数量 B. 宽带的定价 C. 宽带价值
D. 宽带质量 E. 岗位评价

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、名词解释题:本大题共 5 小题,每小题 3 分,共 15 分。

26. 技能薪酬结构

27. 标准工作时间法

- 28. 职位评价
- 29. 要素计点法
- 30. 利润分享计划

四、简答题：本大题共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分。

- 31. 简述薪酬管理的流程。
- 32. 简述马斯洛需求层次理论的层次。
- 33. 简述弹性福利计划的实施要点。
- 34. 简述职位薪酬制度的设计流程。
- 35. 简述要素比较法的操作步骤。

五、论述题：本大题共 3 小题，每小题 10 分，共 30 分。

- 36. 请论述素质模型的建立步骤。
- 37. 请论述宽带薪酬结构的实施要点。
- 38. 请论述进行福利规划时需着重考虑哪些问题。



自考 365
www.zikao365.com

B 卷

选择题部分

注意事项:

每小题选出答案后,用 2B 铅笔把答题纸上对应题目的答案标号涂黑。如需改动,用橡皮擦干净后,再选涂其他答案标号。不能答在试题卷上。

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。

- _____ 的薪酬定义认为,薪酬仅仅包括当期支付的货币性报酬,即薪酬由基本薪酬或固定薪酬以及浮动薪酬或奖励薪酬两部分组成,但不包括福利(各种保险、带薪休假和员工服务等非货币性或延期支付的经济报酬)。
A. 宽口径界定
B. 中等口径界定
C. 窄口径界定
D. 统一口径界定
- _____ 中没有浮动薪酬或奖金部分,薪酬全部体现为相对固定的基本薪酬。
A. 固定薪酬体系
B. 绩效薪酬体系
C. 混合薪酬体系
D. 佣金制
- 福利可以分为社会保险、集体保险、_____ 三大类。
A. 补充养老保险
B. 补充医疗保险
C. 带薪非工作时间
D. 午餐补贴
- _____ 是指为帮助员工在工作和家庭中都取得成功而提供支持活动的一系列组织管理实践、政策、计划以及理念。
A. 带薪休假
B. 工作与生活平衡
C. 年假假
D. 员工援助计划
- _____ 是对适合承担被分析职位的人的特征所进行的描述。
A. 任职资格
B. 职位分析
C. 职位评估
D. 职位描述
- 职位评价过程本身是要达到的结果只是对职位的 _____ 进行排序。
A. 绝对价值
B. 相对价值
C. 实践价值
D. 实践意义
- 劳动力参与率是指一个国家或社会中 _____ 人口中的经济活动人口总量。
A. 所有劳动
B. 16 岁以上
C. 18 岁以上
D. 有劳动能力

8. 所谓_____,是指在知识技能水平方面没有本质差异的劳动者因所从事工作的条件和社会环境优劣不同而产生的薪酬水平差异。
- A. 绝对薪酬差异
B. 相对薪酬差异
C. 薪酬差序
D. 补偿性工资差别
9. 薪酬等级的区间中值级差越大,同一薪酬区间的变动比率越_____,则薪酬区间的交叉与重叠区域就越_____。
- A. 大……大
B. 小……小
C. 大……小
D. 小……大
10. 宽带型薪酬结构或者薪酬宽带仍然属于薪酬结构的范畴,只不过它是对传统上那种带有大量等级层次的_____的一种改进或替代。
- A. 金字塔型薪酬结构
B. 线性薪酬结构
C. 矩阵型薪酬结构
D. 垂直型薪酬结构
11. 许多企业的技能薪酬体系设计的过程同时是组织中的_____过程。
- A. 流程再造
B. 工作再设计
C. 工作设计
D. 职称评定
12. 设计技能薪酬计划的一个关键点在于:要把_____吸收进来。
- A. 公司高层
B. 公司全体员工
C. 基层员工
D. 技能薪酬计划所覆盖的人
13. _____认为,在任何委托-代理关系中都存在代理风险。
- A. 目标引导理论
B. 委托-代理理论
C. 强化理论
D. 期望理论
14. _____是将基本薪酬的增加与员工在某种绩效评价体系中所获得的评价等级联系在一起的一种绩效奖励计划。
- A. 奖金
B. 年终奖
C. 季度浮动薪酬
D. 绩效加薪
15. 世界上大多数国家实行的是_____的养老保险模式,这是一种由社会共同负担、社会共享的保险模式。
- A. 投保自主型
B. 投保自助型
C. 投保自愿型
D. 法律规定型
16. 2005年新颁布的《国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》规定:从2006年1月1日起,养老保险个人账户的规模统一由本人缴费工资的11%调整为_____,全部由个人缴费形成,单位缴费不再划入个人账户。
- A. 15%
B. 10%
C. 9%
D. 8%

17. 企业在对技术人员进行管理时遇到的一个主要困难是,专业技术人员要么是专业化程度很高,要么是创造性很强,对他们的工作活动进行监督不仅_____,而且_____。
- A. 成本很高……很有意义 B. 成本很高……毫无意义
C. 成本很低……很有意义 D. 成本很低……毫无意义
18. 企业在决定专业技术人员的薪酬时可以采用
- A. 年薪制 B. 大锅饭 C. 市场定价法 D. 职位评价法
19. 在进行薪酬调查时,一个很重要的问题是调查数据的
- A. 有效性 B. 时限 C. 准确性 D. 真实性
20. 在企业采取的各种薪酬预算方法中,_____是最简单、最基本的分析方法之一。
- A. 根据奖金费用比率推算合适的薪酬费用总额
B. 根据劳动分配率推算合适的薪酬费用总额
C. 根据盈亏平衡点推断适当的薪酬费用比率
D. 根据薪酬费用比率推算合理的薪酬费用总额

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. 对于任何一个组织来说,薪酬体系决策需要解决的问题是
- A. 如何计件 B. 薪酬体系的构成 C. 基本薪酬的决定方式
D. 如何计时 E. 以上都是
22. 任职资格主要阐明适合从事某一职位的人应当具备的_____等。
- A. 受教育程度 B. 技术水平 C. 工作经验
D. 身体条件 E. 兴趣爱好
23. 事实上,薪酬结构是在_____和_____这两种薪酬有效标准之间进行平衡的一种结果。
- A. 内部一致性 B. 内部竞争性 C. 外部均衡性
D. 外部竞争性 E. 以上都是
24. 维克多·弗洛姆指出,绩效是以下因素_____的函数。
- A. 期望 B. 技能 C. 关联性
D. 效价 E. 能力
25. 对于一个特定企业而言,它究竟选择哪种薪酬支付方案取决于多方面的因素,例如
- A. 自身所处的行业 B. 组织去年的总绩效 C. 公司产品的生命周期
D. 组织以往的做法 E. 以上都是

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、名词解释题:本大题共 5 小题,每小题 3 分,共 15 分。

26. 可变薪酬
27. 职位分析
28. 薪酬区间中值(薪酬变动范围中值)
29. 医疗保险
30. 双重职业发展道路

四、简答题:本大题共 5 小题,每小题 5 分,共 25 分。

31. 作为一种不同于基本薪酬的薪酬支付手段,福利这种薪酬支付方式有哪些独特的价值?
32. 职位薪酬体系有些什么缺点?
33. 宽带型薪酬结构设计中有哪几个关键决策?
34. 技能薪酬体系这种基本薪酬决定体系有一个什么特征?
35. 公平理论的主要观点是什么?

五、论述题:本大题共 3 小题,每小题 10 分,共 30 分。

36. 请论述薪酬调查所涉及的薪酬信息。
37. 请论述弹性福利计划的实施方式。
38. 请论述在制定薪酬预算的过程中,企业可能需要做出的关键决策。