

机密★启用前

2021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. 美国的薪酬管理专家约瑟夫·J.马尔托奇奥在其所著作的《战略薪酬》一书中提到的薪酬划分依据是
A. 外在薪酬和内在薪酬
B. 表层薪酬和深层薪酬
C. 表层薪酬和内层薪酬
D. 外在薪酬和深层薪酬
2. 奖励薪酬具有
A. 高刚性和高差异性
B. 高差异性和低刚性
C. 低刚性和低差异性
D. 高刚性和低差异性
3. 薪酬的影响因素有
A. 企业因素、职位因素、员工因素、环境因素
B. 内部因素、职位因素、员工因素、环境因素
C. 企业因素、外部因素、员工因素、环境因素
D. 企业因素、职位因素、员工因素、发展因素
4. 每一个人都是经济人, 都在市场中通过资源的最佳配置来追求最大化利益, 对于雇主而言, 他应该雇用的最佳人数就是
A. 劳动者的边际收入大于雇用他们所花费的边际成本
B. 劳动者的边际收入小于雇用他们所花费的边际成本
C. 劳动者的边际收入不等于雇用他们所花费的边际成本
D. 劳动者的边际收入等于雇用他们所花费的边际成本

5. 激励理论认为, 绩效、能力和动机三者之间的关系用公式表达为
A. 绩效=f(能力+激励)
B. 绩效=f(能力/激励)
C. 绩效=f(能力*激励)
D. 绩效=f(能力-激励)
6. 现代薪酬管理的基本理论是
A. 最低薪酬理论
B. 需求层次理论
C. 供求均匀理论
D. 差别工资理论
7. 从广义上讲, 薪酬可分为
A. 直接货币薪酬和间接货币薪酬
B. 一般货币薪酬和特殊货币薪酬
C. 经济性薪酬和非经济性薪酬
D. 普通薪酬和特殊薪酬
8. 选择知识薪酬的企业, 具有的组织特征是
A. 依靠知识和技术创新的组织
B. 依靠产业和专利创新的组织
C. 依靠劳动力的组织
D. 依靠企业背景和产业的组织
9. 薪酬调查常用的主要方法是
A. 文案调查法、访谈法、问卷调查法
B. 简单随机抽样法、访谈法、问卷调查法
C. 文案调查法、层随机抽样法、问卷调查法
D. 文案调查法、访谈法、主观选择法
10. 企业劳动力成本的公式为
A. 雇用量*(平均薪酬水平+平均福利成本)
B. 雇用量*平均薪酬水平+平均福利水平
C. 雇用量*平均福利水平+平均薪酬水平
D. 雇用量*(平均薪酬水平-平均福利成本)
11. 控制企业的雇用量最常见的方法是通过
A. 控制员工人数和控制工作时间单价
B. 控制员工工作时长和控制工作时数
C. 控制员工人数和控制工作时数
D. 控制员工人数和控制员工工资范围
12. 当企业的某个部门因生产率提高、质量改善、成本节约而为企业创造了额外的财务收益时, 企业按事先设定的规则从中提取一部分让部门分享, 再由部门按某种方式二次分配给员工, 这个属于集体激励计划中的
A. 利润分享计划
B. 班组(小团体)奖励计划
C. 收益分享计划
D. 成功分享计划
13. 若员工小明在加薪前的工资为20000元, 基本薪酬为8000元, 其绩效加薪幅度为5%, 则该员工加薪后的工资是
A. 22400
B. 20400
C. 21400
D. 20000

14. 下面选项,属于固定薪酬部分的是
- A. 职位工资和年终分红 B. 基本工资和年终分红
C. 津贴和年终分红 D. 职位工资和津贴
15. 在中国企业必须为员工缴纳的各种社会保险是
- A. 养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险、住房公积金
B. 商业保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险、住房公积金
C. 养老保险、商业保险、工伤保险、失业保险、生育保险、住房公积金
D. 养老保险、医疗保险、商业保险、失业保险、生育保险、住房公积金
16. 在我国员工福利发展阶段中,企业和员工的福利意识明显增强,但传统体制的惯性还在延续,整个福利体系还未建立,因此经营效益较好的企业主要以货币的形式向员工发放福利。此阶段属于
- A. 统包阶段 B. 过渡阶段
C. 综合服务阶段 D. 人性化阶段
17. 我国基本养老保险的覆盖范围是
- A. 全体公民 B. 农村居民
C. 年老或丧失劳动能力者 D. 城镇所有企业及其员工
18. 失业保险费由城镇企业事业单位按照本单位工资总额的 2% 缴纳,城镇企业事业单位职工的缴纳标准为
- A. 按照本人工资的 3% 缴纳
B. 按照本人工资的 2% 缴纳
C. 按照本人工资的 0.5% 缴纳
D. 按照本人工资的 1% 缴纳
19. 《关于基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费、住房公积金有关个人所得税政策的通知》中明确单位和个人分别缴纳的住房公积金的免税部分由原来的 10% 上调到
- A. 12% B. 20%
C. 15% D. 10%
20. 由企业出资建立养老基金,定期向退休职工按固定金额支付退休金的退休金计划是
- A. DC 计划 B. DB 计划
C. DA 计划 D. AD 计划

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. 由于薪酬体系中各个部分的性质不同,它们以不同的比例组成在一起,就构成了不同的薪酬模式,这些模式包括
- A. 高弹性薪酬模式 B. 高负荷薪酬模式
C. 高稳定薪酬模式 D. 保障型薪酬模式
E. 折中薪酬模式
22. 下列属于职业性质对工资差别的影响途径是
- A. 不同职业带来不同的心理感受 B. 职业要求的难易程度不同
C. 职业风险程度不同 D. 职业所承担的责任不同
E. 职业的社会地位不同
23. 知识工资计划的三种基本类型包括
- A. 纵向阶梯模型 B. 横向阶梯模型
C. 工作积分累计模型 D. 技术单元模型
E. 绩效积分累计模型
24. 薪酬控制的主要指标有
- A. 人均薪酬 B. 福利占薪酬的比率
C. 人工费用比率 D. 往年移动平均薪酬
E. 人工成本比率
25. 大多数高层管理人员的薪酬构成是
- A. 基本薪酬 B. 短期(年)奖励或奖金
C. 长期奖励及股票增值计划 D. 员工福利
E. (工资外所得的)职位特权

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. 薪酬管理策略通常是激发、引导或控制员工行为的有效手段。
27. 内部公平性指同一组织中不同职务所获薪酬应与各自的贡献成正比,有一个均匀的比例关系,只要比值一致便是公平。
28. 最低工资理论认为产业社会中工人薪酬应该同于或略高于能够维持工人的生存水平。
29. 工资基金理论不能够解释薪酬水平随着社会经济的发展、资本数量的增加而不断增长的趋势。

30. 年功工资是企业按照员工的工作年数(员工的工作经验和劳动贡献)的积累给予的经济补偿。
31. 简单随机抽样比分层随机抽样更有效率,在既定样本的数量下,对各个区隔具有更好的代表性。
32. 成长战略是一种强调市场份额或营运成本的战略。
33. 人工费用比率的计算公式为:年度薪酬总额/年度税后收入。
34. 绩效薪酬是将员工的收入与绩效水平挂钩的薪酬制度,目的就在于通过收入与绩效间的直接联系激励员工更加努力地工作。与收入挂钩的可以是个人绩效,也可以是团队或整个组织的绩效。
35. 我国目前的养老保险由三个部分组成:基本养老保险、企业补充养老保险(企业年金)和个人储蓄性养老保险。其中,个人储蓄性养老保险属于员工福利。

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. 全面薪酬战略
37. 薪酬调查
38. 递延式利润分享
39. 基本养老保险
40. 专业技术工作

五、简答题:本大题共5小题,每小题5分,共25分。

41. 请简述知识工资计划的实施意义。
42. 请简述基准职位的四个基本特征。
43. 简述薪酬沟通的步骤。
44. 简述集体激励计划的优势和局限性。
45. 简述营销人员薪酬管理的影响因素。

六、论述题:本大题共2小题,每小题10分,共20分。

46. 论述因素比较法的内容。
47. 论述影响薪酬级差的因素。