自考365 www.zikao365.com

全天 24 小时服务咨询电话 010-82335555　免费热线 4008135555

中国十大品牌教育集团 中国十佳网络教育机构

- 自考名师全程视频授课，图像、声音、文字同步传输，享受身临其境的教学效果；
- 权威专家在线答疑，提交到答疑板的问题在 24 小时内即可得到满意答复；
- 课件自报名之日起可反复观看不限时间、次数，直到当期考试结束后一周关闭；
- 付费学员赠送 1G 超大容量电子信箱；及时、全面、权威的自考资讯全天 24 小时滚动更新；
- 一次性付费满 300 元，即可享受九折优惠；累计实际交费金额 500 元或支付 80 元会员费，可成为银卡会员，购课享受八折优惠；累计实际交费金额 1000 元或支付 200 元会员费，可成为金卡会员，购课享受七折优惠（以上须在同一学员代码下）；

英语/高等数学预备班：英语从英文字母发音、国际音标、基本语法、常用词汇、阅读、写作等角度开展教学；数学针对有仅有高中入学水平的数学基础的同学开设。通过知识点精讲、经典例题详解、在线模拟测验，有针对性而快速的提高考生数学水平。立即报名！

基础学习班：依据全新考试教材和大纲，由辅导老师对教材及考试中所涉及的知识进行全面、系统讲解，使考生从整体上把握该学科的体系，准确把握考试的重点、难点、考点所在，为顺利通过考试做好知识上、技巧上的准备。立即报名！

冲刺串讲班：结合历年试题特点及命题趋势，规划考试重点内容，讲解答题思路，传授胜战技巧，为考生指出题眼，提供押题参考。配合高质量全真模拟试题，让学员体验实战，准确地把握考试方向、将已掌握的应试知识融会贯通，并做到举一反三。立即报名！

真题测试班：通过真题的在线模拟测试，由自考 365 网校的专家名师指明未来考试中可能出现的“陷阱”、“雷区”、“误区”，帮助学员减少答题失误，提高学员驾驭和应用所学知识的能力，迅速提高应试技巧和强化所学知识，顺利通过考试！立即报名！

自考实验班：针对高难科目开设，签协议，不及格返还学费。全国限量招生，报名咨询 010-82335555 立即报名！

浙江省 2006 年 7 月高等教育自学考试

企业劳动工资管理试题

课程代码：00166

一、单项选择题（本大题共 10 小题，每小题 1 分，共 10 分）

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的，请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。

1.下面各选项中，不属于可变薪酬的是(　　)

A.奖励薪酬　　B.浮动薪酬

C.奖金　　D.津贴

2.强调市场份额或者运营成本的战略是指(　　)

A.稳定战略　　B.收缩战略

C.成长战略　　D.创新战略

3.不考虑在不同的企业中从事某种职位工作的员工人数之间的差异，对所有企业的薪酬数据赋予相同的权重。这是(　　)

A.加权平均数　　B.中值

C.简单平均数　　D.频度分析

4.岗位研究的核心内容是(　　)

A.岗位工作分析　　B.确定岗位工资标准

C.岗位评价　　D.岗位工资测算

5.将企业内各个职位的相对价值与其相对应的工资率之间的关系用两维的直角系直观地表现出来，就形成了(　　)

A.薪酬曲线　　B.薪酬表

C.薪酬变动表　　D.薪酬关系结构图

6.一般说来，计量劳动和支付薪酬的方式是指(　　)

A.薪酬关系　　B.薪酬控制

C.薪酬形式　　D.薪酬预算

7.以节省时间为计算基础的奖励计划是指(　　)

A.泰勒的差别计件制　　B.海塞尔计划

C.甘特的奖金制　　D.泰罗的科学管理制

8.企业为补充满足劳动者的生活需要,对其员工给予经济上的帮助、生活上的服务和照顾而采取的措施的总称是指(　　)

A.基本薪酬　　B.奖金

C.津贴　　D.员工福利

9.员工的薪酬主要取决于工龄与企业的经营状况，与个人绩效的关系不大的薪酬模式是(　　)

A.高弹性模式　　B.高稳定模式

C.折中模式　　D.高灵活模式

10.由管理者预测出每一位员工在未来一年薪酬的预算估计数字，计算出整个部门所需要的薪酬支出，然后汇集所有部门的预算数字，编排企业整体的薪酬预算，这是(　　)

A.由内到外法　　B.由外到内法

C.自下而上法　　D.自上而下法

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，请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选、少选或未选均无分。

11.直接薪酬主要包括(　　)

A.基本薪酬　　B.工资

C.津贴　　D.人力源价格

E.可变薪酬

12.薪酬水平决策的类型主要有(　　)

A.薪酬领袖政策　　B.市场追随政策

C.成本领先政策　　D.拖后政策

E.混合政策

13.员工薪酬的影响因素主要有(　　)

A.工作年限　　B.岗位或职位的特征

C.技术和训练水平　　D.工作的绩效

E.特定人力资本的稀缺程度

14.计件工资制的构成要素主要有(　　)

A.工作等级　　B.劳动定额

C.计件单价　　D.劳动时间

E.劳动强度

15.期股计划所具有的权利和义务有(　　)

A.增值收益权　　B.持有风险

C.股票表决权　　D.现期资金投入

E.贴息优惠权

三、填空题（本大题 15 空，每空 1 分，共 15 分）

请在每小题的空格中填上正确答案。错填、不填均无分。

16. 在通常情况下，我们可以将报酬做两种大的分类，一种方法是将报酬分为_____报酬和_____报酬，另一种划分方法是将报酬分为内在报酬和外在报酬。

17.基本薪酬对于员工来说是至关重要的，它不仅为员工提供了_____和稳定的收入来源，而且还往往是_____确定的一个主要依据。

18.采用薪酬领袖政策的企业通常具有这样的特征：_____、_____、薪酬成本在企业经营总成本中所占的比率较低、产品市场上的竞争者较少。不过，充当薪酬领袖的企业往往都有很大的_____压力。

19.一般说来，_____市场因素确定了企业所支付的薪酬水平的低限，而_____市场则确定了企业可能支付的薪酬水平的高限。

20.技能薪酬体系所带来的绝不仅仅是薪酬决定机制的变化，事实上，许多企业的技能薪酬体系设计的过程也同时是组织中的_____过程。

21.薪酬等级之间的薪酬区间交叉与重叠程度取决于两个要素，一是薪酬等级内部的_____，二是薪酬等级的区间中值之间的_____。

22.第三代收益分享计划是指对_____的收益分享，其优点之一表现在：它不是依据_____

来制定发展目标和衡量标准，而是依据_____目标来确定绩效衡量的标准。

四、名词解释（本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分）

23.可变薪酬

24.薪酬公平性

25.技能薪酬体系

26.绩效加薪

27.薪酬结构

五、计算题（本大题 10 分）

28.某企业本年度计划给予员工 5%的短期绩效奖励，具体奖励方式准备在绩效加薪和一次性奖金之间选择其一。请计算下表中有关数据为其提供分析依据。

普通的绩效加薪与一次性奖金在长期中的成本比较　　单位：元

	绩效加薪	一次性奖金
基本薪酬（年薪）	60000	60000
第一年支付 5%		
新基本薪酬		
总额外成本		
第二年支付 5%		
新基本薪酬		
总额外成本		
第三年支付 5%		
新基本薪酬		
总额外成本		

六、简答题（本大题共 4 小题，每小题 5 分，共 20 分）

29.职位评价的要素计点法的操作步骤有哪些？

30.简要回答薪酬管理中的若干重要决策。

31.绩效奖励计划的缺点有哪些？

32.简要回答管理人员的薪酬构成。

七、论述题（本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分）

33.试述职位薪酬体系的优点和缺陷。

34.试述绩效奖励计划的实施要点。