

# 2023 年 10 月高等教育自学考试

## 薪酬管理试题

课程代码:06091

1. 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。

### 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. 下列属于间接薪酬内容的是  
A. 基本薪酬                      B. 津贴                      C. 可变薪酬                      D. 福利
2. 20 世纪初,科学管理运动的开创者是  
A. 约瑟夫·斯坎伦                      B. 弗雷德里克·W·泰勒  
C. 亨利·福特                      D. 亚当·斯密
3. 基于战略的薪酬系统设计必须在\_\_\_\_\_这三个层面上得到体现。  
A. 战略、制度和技术                      B. 战略、战术和技术  
C. 战略、制度和政策                      D. 政策、制度和技术
4. 第三版(2015 年)的总报酬模型自上而下划分为四层,其中最上一层是  
A. 经营战略、组织文化和人力资源战略                      B. 组织的外部影响因素  
C. 总报酬战略                      D. 绩效与结果
5. IT 行业中许多企业在短期内提供水平相对较低的固定薪酬,同时实行奖金或股权等计划,从而使员工在长期中能够得到比较丰厚的回报。这种薪酬战略称之为  
A. 收缩战略                      B. 成长战略                      C. 稳定战略                      D. 创新战略
6. 职位评价方法中排序法可分为三种类型,其中\_\_\_\_\_是指简单地根据职位的价值大小从高到低或从低到高对职位进行总体上的排序。  
A. 直接排序法                      B. 交替排序法                      C. 配对比较排序法                      D. 简单排序法

7. 最常用的定量职位评价方法是
- A. 排序法                      B. 分类法                      C. 要素计点法                      D. 要素比较法
8. 企业规模较大,投资回报率较高,薪酬成本在企业经营总成本中所占的比例较低,在产品市场上的竞争者少。这样的企业可采用\_\_\_\_\_的薪酬水平。
- A. 领先型薪酬政策                      B. 市场追随政策  
C. 拖后政策                      D. 混合政策
9. 薪酬数据的分析方法中,一种最简单也是最直观的分析方法,一般会使用直方图来显示结果的是
- A. 频度分析                      B. 趋中趋势分析                      C. 离散分析                      D. 回归分析
10. 已知某事业单位处级干部薪等浮动幅度为 40%,中点值为 4000 元,求此薪等的薪酬区间的上限为
- A. 5000 元                      B. 4667 元                      C. 3333 元                      D. 5600 元
11. 薪酬比较比率=实际基本薪酬/
- A. 区间最高值-区间最低值                      B. 区间最高值+区间最低值  
C. 区间中值                      D. 区间最低值
12. 某公司员工甲的实际薪酬水平为 9000 元,该岗位的薪酬区间最高值和最低值分别为 12000 元和 8000 元,则其薪酬区间渗透度为
- A. 75%                      B. 25%                      C. 8.3%                      D. 12.5%
13. 薪酬区间的三种重叠形式为
- A. 交叉重叠、非重叠衔接、非重叠非衔接  
B. 交叉重叠、重叠衔接、非重叠非衔接  
C. 非交叉重叠、非重叠衔接、非重叠非衔接  
D. 交叉重叠、非重叠衔接、重叠非衔接
14. \_\_\_\_\_能力模型适用于组织中各个层级以及各种职位上的员工,它常常与一个组织的使命、愿景和价值观保持高度一致。
- A. 职能                      B. 核心                      C. 角色                      D. 职位
15. \_\_\_\_\_是基于对企业全体员工绩效的奖励,包括利润分享等形式。
- A. 个人激励薪酬                      B. 群体激励薪酬  
C. 公司激励薪酬                      D. 部门激励薪酬
16. 下列不属于员工福利的特点是
- A. 均等性                      B. 集体性                      C. 属于可变成本                      D. 补充性
17. 在以下薪酬主要构成模块中,具有高差异性和高刚性的是
- A. 基本薪酬                      B. 奖金                      C. 保险                      D. 福利

18. 奖金也可称之为\_\_\_\_\_薪酬。
- A. 奖励                      B. 鼓励                      C. 可变                      D. 强化
19. 以下不属于薪酬费用总额控制的着眼点的是
- A. 雇佣量                      B. 薪酬水平                      C. 薪酬构成                      D. 员工构成
20. 运用平衡计分卡的思想为经营单位制定目标,对超越目标的情况进行衡量,根据衡量结果对经营单位提供奖励,称之为
- A. 利润分享计划              B. 收益分享计划              C. 成功分享计划              D. 绩效奖励计划

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. 薪酬管理的公平性主要包括
- A. 外部公平性                      B. 内部公平性                      C. 绩效公平性
- D. 管理过程的公平性              E. 内部竞争性
22. 职位薪酬体系的设计基本流程
- A. 组织结构分析                      B. 职位分析                      C. 职位描述
- D. 职位评价                      E. 职位/薪酬等级
23. 影响薪酬水平决策的因素有
- A. 劳动力需求与供给
- B. 产品市场的竞争程度和需求水平
- C. 行业和企业规模
- D. 企业盈利能力
- E. 企业经营战略与价值观
24. 一个完整的薪酬结构包括内容有
- A. 薪酬总额度
- B. 薪酬的等级数量
- C. 薪酬变动范围
- D. 相邻薪酬等级间的交叉与重叠关系
- E. 薪酬水平
25. 一般来说,企业希望通过薪酬调查实现以下哪些方面的目的
- A. 调整薪酬水平
- B. 调整薪酬总额
- C. 调整薪酬关系
- D. 估计竞争对手的劳动力成本
- E. 了解其他企业薪酬管理实践的发展变化

## 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. 报酬
27. 薪酬水平
28. 成本领袖战略
29. 宽带型薪酬结构
30. 技能薪酬体系

### 四、简答题:本大题共 5 小题,每小题 5 分,共 25 分。

31. 简述战略性薪酬体系设计的基本步骤。
32. 简述职位说明书包括哪几项要素?
33. 简述要素比较法的优缺点。
34. 简述技能薪酬体系的基本步骤。
35. 什么是绩效奖励计划? 这种计划有哪些优缺点?

### 五、论述题:本大题共 3 小题,每小题 10 分,共 30 分。

36. 试述在设计宽带型薪酬结构时需要作出的关键决策是哪些?
37. 试述弹性福利计划的优缺点。
38. 试述销售人员的薪酬方案如何选择?