

## 浙江省 2018 年 4 月高等教育自学考试

## 薪酬管理试题

课程代码:06091

请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。

## 选择题部分

## 注意事项:

1. 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。

2. 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)

在每小题列出的四个备选项中只有一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、多涂或未涂均无分。

1. 薪酬实际上指的是总体报酬中的外在报酬部分,是一种\_\_\_\_\_的报酬。  
A. 社会性                      B. 福利性                      C. 经济性                      D. 非货币性
2. 分享经济制度主张雇员工资的变动与企业\_\_\_\_\_挂钩。  
A. 经济                          B. 责任                          C. 发展                          D. 利润
3. 权变理论强调外部环境的\_\_\_\_\_和内部条件的特殊性。  
A. 多变性                      B. 稳定性                      C. 发展性                      D. 前瞻性
4. 时效型文化强调迅速适应\_\_\_\_\_环境的变化。  
A. 商业                          B. 技术                          C. 互联网                      D. 智能
5. 劳动力市场竞争为企业的\_\_\_\_\_设定了下限。  
A. 薪酬比例                      B. 最低薪酬                      C. 薪酬水平                      D. 最高薪酬
6. 有偿信息的获取主要是通过\_\_\_\_\_公司获得。  
A. 管理咨询                      B. 人力资源服务                      C. 市场服务                      D. 外包服务
7. 基础薪酬俗称\_\_\_\_\_,其主要作用在于保证维持劳动力的简单生产。  
A. 报酬                          B. 津贴                          C. 底薪                          D. 补贴

8. 岗位薪点工资制采用比较合理的 [www.jkzhaoo.org](http://www.jkzhaoo.org) 分析法。
- A. 相关                      B. 点因素                      C. 聚类                      D. 回归
9. 能力薪酬制度是一种典型的以 \_\_\_\_\_ 为基础的薪酬制度。
- A. 任职者                      B. 求职者                      C. 管理者                      D. 技术
10. 薪酬等级结构是个涉及 \_\_\_\_\_ 关系的复杂系统。
- A. 纵横比较                      B. 相互比较                      C. 水平比较                      D. 因素比较
11. 狭义的薪酬结构也就是 \_\_\_\_\_ 结构。
- A. 股权比例                      B. 绩效比例                      C. 薪酬等级                      D. 岗位等级
12. 月计薪天数 \_\_\_\_\_ 月工作日数。
- A. 不同于                      B. 等于                      C. 小于                      D. 大于
13. 一般将员工在 \_\_\_\_\_ 以外进行的工作称为加点。
- A. 工作内容                      B. 工作时间                      C. 标准工作日                      D. 标准内容
14. 拉克计划是一种 \_\_\_\_\_ 计划。
- A. 收益分享                      B. 股权激励                      C. 绩效认可                      D. 年薪
15. 项目现金计划是指为完成一个 \_\_\_\_\_ 的项目而设立的目标奖励。
- A. 短期                      B. 中期                      C. 长期                      D. 超长期
16. 人寿保险是 \_\_\_\_\_ 国家的一些企业所提供的一种最常见的福利。
- A. 市场经济                      B. 多数                      C. 少数                      D. 主权
17. 弹性福利计划又被称为 \_\_\_\_\_ 计划。
- A. 权变福利                      B. 海绵福利  
C. 自助餐福利                      D. 弹簧福利
18. 在一些市场广阔、进入壁垒低的行业,多采取 \_\_\_\_\_ 的模式。
- A. 低提成+低固定                      B. 高提成+低固定  
C. 高提成+高固定                      D. 提成+固定
19. 劳动分配率指 \_\_\_\_\_ 占附加价值的比重。
- A. 薪酬成本总额                      B. 薪酬                      C. 报酬                      D. 奖金
20. 企业的 \_\_\_\_\_ 是决定薪酬预算最重要的因素之一。
- A. 发展程度                      B. 市场地位  
C. 薪酬支付能力                      D. 规模

## 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。

21. 经营者绩效的评价主体主要包括

- A. 股东大会
- B. 股东
- C. 董事会
- D. 员工
- E. 政府

22. 薪酬模式有\_\_\_\_\_等模式。

- A. 高弹性
- B. 非货币
- C. 高稳定
- D. 折中
- E. 货币

23. 员工福利通常可分为

- A. 法定福利
- B. 企业补充福利
- C. 海绵福利
- D. 延期支付
- E. 实物支付

24. 一次性奖金一般可采取\_\_\_\_\_等方法进行计算分配。

- A. 加权
- B. 按比例
- C. 计分法
- D. 系数法
- E. 按岗位

25. 薪酬的计量形式就是指\_\_\_\_\_的方式。

- A. 信息化
- B. 计量劳动
- C. 智能化
- D. 支付薪酬
- E. 互联网化

## 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. 工资总额

27. 要素比较法

28. 薪酬曲线

29. 累进计件工资制

30. 市场滞后型决策

## 四、简答题(本大题共 5 小题,每小题 5 分,共 25 分)

31. 简述薪酬的功能有哪些。

32. 简述基本薪酬制度的设计步骤。

33. 简述宽带薪酬的作用。

[www.zjzikaow.org](http://www.zjzikaow.org)

34. 简述技能组合薪酬结构的操作模式。

35. 简述期股计划的构成要素。

**五、论述题(本大题共 3 小题,每小题 10 分,共 30 分)**

36. 请论述计件工资制的组织实施。

37. 请论述如何正确实行计时工资制。

38. 请论述常见的专业技术人员薪酬模式及其详细内容。