

## 浙江省 2017 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 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. 凝结形态的劳动是指已经对象化到产品或\_\_\_\_\_中的劳动。

- A. 工作                      B. 劳务                      C. 生产                      D. 实践

2. 补贴与津贴一样,都是\_\_\_\_\_薪酬的一种形式。

- A. 补偿性                      B. 辅助性                      C. 特殊                      D. 福利

3. 在实践中,\_\_\_\_\_在一定程度上可以解释近年来一些企业高薪聘请重要岗位技术和管理人员的现象。

- A. 补偿工资理论                      B. 效率工资理论  
C. 生存工资理论                      D. 集体谈判工资理论

4. 按照\_\_\_\_\_,员工工资随着年龄、经验和教育水平变动的根本原因在于他的人力资本存量。

- A. 人力资本理论                      B. 人力资源管理理论  
C. 人口质量理论                      D. 薪酬管理理论

5. 流程型文化下的薪酬结构往往以\_\_\_\_\_为主要特征,同时注重临时性奖励和增益分享。

- A. 岗位工资                      B. 窄带薪酬                      C. 宽带薪酬                      D. 薪点工资

6. 时效型文化下的薪酬战略也具有“时效性”,即强调\_\_\_\_\_和灵活性。

- A. 可变性                      B. 权变性                      C. 市场性                      D. 创新性

7. 无偿信息的获取主要来自于政府部门的薪酬调查。

- A. 正式                      B. 官方                      C. 营利性                      D. 非营利性

8. 分类法是将待评职位比照预先制定的 \_\_\_\_\_ 标准加以综合性评价,并将其编入相应的职位等级之中的一种职位评价方法。

- A. 薪酬级别                      B. 职位级别                      C. 平均薪酬                      D. 薪点级别

9. 技能定价是指确定每一技能模块的 \_\_\_\_\_ 价值。

- A. 生产                      B. 绝对                      C. 相对                      D. 劳动

10. 每点工资率 = \_\_\_\_\_ / 所有职位的点数之和。

- A. 平均薪酬                      B. 用于所有职位的工资总额(元)  
C. 用于所有人员的报酬总额                      D. 用于所有职位的平均工资(元)

11. 计件单价 = \_\_\_\_\_ / 单位时间的产量定额。

- A. 平均工资水平                      B. 该工作等级的单位时间薪点  
C. 该工作等级的生产数量                      D. 该工作等级的单位时间的工资标准

12. 薪酬的计量形式是指计量劳动和 \_\_\_\_\_ 的方式。

- A. 支付薪酬                      B. 报酬                      C. 支付价格                      D. 工资

13. 一次性奖金一般可采取 \_\_\_\_\_ 和系数法两种方法进行计算分配。

- A. 积累法                      B. 计分法                      C. 综合法                      D. 加总法

14. 教育援助计划即通过一定的教育或者 \_\_\_\_\_ 手段提高员工的素质和能力的福利计划。

- A. 激励                      B. 绩效                      C. 培训                      D. 薪酬

15. 在我国一些企业组织中实行职工困难补助,以帮助因各种原因出现家庭生活困难的员工属于 \_\_\_\_\_ 补贴。

- A. 生活费用                      B. 困难补助                      C. 困难家庭                      D. 特殊福利

16. 一般而言,基本薪酬的作用是对员工在组织中承担的责任和 \_\_\_\_\_ 表现的回报。

- A. 职务                      B. 能力                      C. 工作                      D. 权利

17. 奖金的作用是对员工当前业绩的 \_\_\_\_\_ 回报。

- A. 直接                      B. 间接                      C. 物质                      D. 货币

18. 在经营者年薪制薪酬构成的主要模式中,准公务员模式的报酬结构为基本薪酬+ \_\_\_\_\_ + 养老金计划。

- A. 津贴                      B. 补贴                      C. 福利                      D. 股份

19. 劳动分配率=(薪酬总额/\_\_\_\_\_)×100%。  
A. 个体劳动效率      B. 劳动力价格      C. 岗位价值      D. 附加价值
20. 薪酬费用比率=(薪酬总额/\_\_\_\_\_)×100%。  
A. 销售收入      B. 企业净利润      C. 固定成本      D. 企业毛利润

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. 个人激励薪酬的优点主要包括\_\_\_\_\_。  
A. 明显提高生产率      B. 有助于企业成本控制      C. 有助于实现企业战略  
D. 易于凝聚企业文化      E. 绩效衡量标准易于操作
22. 弹性福利计划的类型主要包括\_\_\_\_\_。  
A. 附加型      B. 自主选择型      C. 核心加选择型  
D. 混合匹配福利计划      E. 标准福利计划
23. 基本薪酬与绩效薪酬的组合形式主要包括\_\_\_\_\_。  
A. 板块式      B. 综合式      C. 融合式  
D. 渐进式      E. 有机式
24. 专业技术人员薪酬设计需要解决的问题主要包括\_\_\_\_\_。  
A. 区分技术水平      B. 拓展提薪渠道      C. 衡量工作业绩  
D. 专利分享      E. 针对性的激励方式
25. 薪酬成本实际上相当于企业人工成本中的\_\_\_\_\_等之和,是人工成本的主要组成部分。  
A. 员工工资总额      B. 员工培训费用      C. 社会保险费用  
D. 企业教育支出      E. 员工福利费用

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. 补贴
27. 薪酬调查
28. 薪酬幅度

**四、简答题(本大题共 5 小题,每小题 5 分,共 25 分)**

31. 简述绩效薪酬实施的要点有哪些。

32. 简述我国法律规定的社会保险项目有哪些。

33. 简述薪酬体系中主要的薪酬模块包括哪些项目。

34. 简述经营者年薪制薪酬构成的主要模式。

35. 简述企业薪酬支付能力的测算方法有哪些。

**五、论述题(本大题共 3 小题,每小题 10 分,共 30 分)**

36. 论述如何将需求层次理论应用到薪酬制度选择。

37. 论述薪酬战略开发与实施需要关注的内容。

38. 论述要素计点法如何操作。