

薪酬管理-自考试卷

试卷一

本试卷满分 100 分，考试时间 150 分钟。

考生答题注意事项：

1. 本卷所有试题必须在答题卡上作答。答在试卷上无效，试卷空白处和背面均可作草稿纸。2. 第一部分为选择题。必须对应试卷上的题号使用 2B 铅笔将“答题卡”的相应代码涂黑。3. 第二部分为非选择题。必须注明大、小题号。使用 0.5 毫米黑色字迹签字笔作答。

4. 合理安排答题空间，超出答题区域无效。

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“答题卡”的相应代码涂黑。未涂、错涂或多涂均无分。

1. 以下属于外在薪酬的是

A. 挑战性的工作 B. 个人成就感 C. 社会地位 D. 社会福利
2. 在物价大幅度上涨的情况下，为切实保证职工的实际生活水平不降低，名义薪酬的增长幅度应

A. 超过物价上涨幅度 B. 等于物价上涨幅度
C. 低于物价上涨幅度 D. 与物价上涨幅度不相关

3. 海氏三要素不包括

A. 知识技能番综各素质 B. 问题解决能力
C. 责任 D. 空间思考能力

4. 最简便的职位评价方法是

A. 排序法 B. 归类法 C. 计点法 D. 因素比较法

5. 目标是以较低的成本去做较多的事情的企业，最可能采取的竞争战略是

A. 创新战略 B. 成本领先战略 C. 客户中心战略 D. 收缩战略

6. 关于全面薪酬战略，表述有误的是

A. 不同薪酬构成所扮演的角色发生了变化

- B. 非常强调可变薪酬的运用
 - C. 其福利计划单纯为了追随其他企业
 - D. 许多针对性不强的福利计划被弹性福利计划所取代
7. 属于影响薪酬水平的企业外部因素的是
- A. 企业薪酬政策和经营价值观 B. 企业的规模和发展阶段
 - C. 企业的经济效益与薪酬支付能力 D. 劳动力市场供求状况
8. 用于衡量一个企业的薪酬水平、分析该企业的薪酬现状和发展趋势的指标不包括
- A. 薪酬平均率 B. 增薪幅度 C. 平均增薪率 D. 薪酬满意度
9. 以下职位类型中，薪酬变动比率最高的是
- A. 生产工人 B. 办公室文员
 - C. 一线管理人员 D. 中高层管理人员
10. 因劳动者的具体工作环境、社会环境、工作条件等外在因素而导致的薪酬差别，称为
- A. 垄断性薪酬差别 B. 竞争性薪酬差别 C. 补偿性薪酬差别
 - D. 外在性薪酬差别
11. 以下不属于个人奖励计划的是
- A. 差额计件工资制 B. 个人行为鼓励计划
 - C. 标准工时计划 D. 收益分享计划
12. 关于期股和股票期权的区别，表述有误的是
- A. 期权是未来的购买行为 B. 期权只适用于上市公司
 - C. 期权只有约束作用 D. 期股既有激励作用又有约束作用
13. 弹性福利计划起源于
- A. 19 世纪末 B. 20 世纪 20 年代
 - C. 20 世纪 50 年代 D. 20 世纪 70 年代
14. 一个员工获得组织回报的经济性报酬和非经济性报酬与其期望值相比较后所形成的感觉状态，称为薪酬
- A. 满意度 B. 渗透度 C. 关联度 D. 相关度
15. 劳动分配率=

- A. 销售额 / 员工总人数 B. 薪酬总额 / 员工总人数
C. 薪酬费用总额 / 附加价值 D. 薪酬费用总额 / 销售额

16. 在确保股息之外，企业还能得到足以应付未来可能发生的风险或危机的一定盈余，称为

- A. 盈亏平衡点 B. 边际盈利点
C. 安全盈利点 D. 薪酬均衡点

17. 以下不属于非经济性福利的是

- A. 免费班车 B. 职业发展设计
C. 工作环境保护 D. 法律保护

18. “围绕工作标准和成本节约展开的薪酬政策”是在

- A. 早期工厂制度阶段 B. 科学管理阶段
C. 行为科学阶段 D. 权变管理阶段

19. 工资集体协商过程中，未建工会的企业由职工民主推举代表。所推荐的代表要得到多少

职工的同意？

- A. 三分之一以上 B. 半数以上 C. 75 %以上 D.90 %以上

20. 薪酬调查总结包括薪酬统计资料和

- A. 调查问卷 B. 资料概述 C. 薪酬满意度 D. 薪酬水平

第二部分非选择题

二、填空题(本大题共 10 小题，每小题 1 分，共 10 分)

21. 核心薪酬的组成包括_____薪酬、可变薪酬和间接薪酬。

22. 是蕴涵在个体身上的劳动能力，也是企业在人力资源招聘和配置时对个体价值进行预测

的基本依据的是_____劳动。

23. 利用薪酬工具来适应内外部环境的变化，同时协助企业战略的确定与实施，称为

_____薪酬管理。

24. 薪酬调查实施过程中，把通过访谈或者调查得来的数据进行汇总、整理、核对，并采用一定的方法对这些数据进行处理和分析，

写出薪酬调查_____。25. 基尼系数的取值在 0 到_____

之间。

26. 对多个薪酬等级以及薪酬变动范围进行重新组合, 从而变成只有相对较少的

薪酬等级以

及相应的较宽薪酬变动范围, 称为薪酬_____。

27. 组织投资在员工方面的各种支出货币表现的总额, 称为_____成本。28. 劳动者在法定工作时间内履行了正常劳动义务的前提下, 由其所在单位支付的最低劳动

报酬, 称为_____。

29. 在同一个组织当中, 薪酬标准由于职位或者技能等级的不同而形成的一种序列关系或梯

次结构形式, 称为薪酬_____。

30. 薪酬结构的设计方法包括_____和非工作评价法。

三、名词解释题(本大题共 4 小题。每小题 4 分, 共 16 分)

31. 工资指导线

32. 技能薪酬体系

33. 薪酬调查

34. 员工福利

四、简答题(本大题共 7 小题, 每小题 5 分, 共 35 分)

35. 简述雇员视角下薪酬的功能。

36. 简述建立全面薪酬战略的步骤。

37. 简述薪酬水平决策的类型。

38. 简述薪酬结构设计的原则。

39. 简述员工福利规划的步骤。

40. 简述薪酬调整的类型。

41. 简述绩效奖励计划的缺点。

五、计算题(本大题共 1 小题, 8 分)

42. 小张月工资 4000 元(月工作天数按 20 天计算)。2017 年 10 月 1 日、2 日和 3 日, 小张共加班三天; 2017 年 10 月 15 日(星期日)小张加班一天(未补休)。问: 不考虑个人所得税和各项社会保险, 小张

该月可得到多少工资？

六、论述题(本大题共1小题。11分)

43. 试述职位薪酬体系的优缺点。

试卷二

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.依据员工所拥有的知识和技术水平为员工支付薪酬的方式称为

- A.基于配置的薪酬模式
- B.基于能力的薪酬模式
- C.基于市场的薪酬模式
- D.基于岗位的薪酬模式

2.认为薪酬数量取决于劳动供求关系的经济学家是

- A.李嘉图
- B.亚当·斯密
- C.穆勒
- D.马斯洛

3.当劳动力需求曲线不变而劳动力供给曲线左移时，则会导致均衡工资率的

- A.上升
- B.下降
- C.不变
- D.不确定

4.在赫茨伯格的双因素理论中，保健因素不年 f

- A.人际关系
 - B.工作条件
 - C.工作本身
 - D.工作环境
- 5.根据马斯洛的需求层次理论，反映的是爱和归属的需求层次是
- A.生理需求
 - B.社会需求
 - C.尊重
 - D.自我实现需求
- 6.依据组织制定的不同工作价值等级支付对应的薪酬，这体现薪酬管理目标公平性中的
- A.外部公平
 - B.内部公平
 - C.个人公平
 - D.制度公平
- 7.按照薪酬构成，企业的薪酬形式可以划分为
- A.货币薪酬和非货币薪酬
 - B.保健性薪酬和激励性薪酬
 - C.统一薪酬和个性化薪酬
 - D.基本薪酬和可变薪酬
- 8.当前我国采用的主流工资形式是
- A.资历工资制
 - B.职位工资制
 - C.能力工资制
 - D.结构工资制
- 9.在结构工资制构成中，根据企业的经济效益和员工实际完成的劳动的数量和质量支付给员工的工资形式是
- A.基础工资
 - B.技能工资
 - C.浮动工资

D.效益工资

10. 工作分析者就某一个职务面对面地询问任职者、主管、专家等
人对工作的意见和看法，这种工作分析方法称为

A.访谈法

B.调查问卷法

C.参与法

D.专家分析法

11. 当前在发达国家中，最广泛采用的职位评价方法是

A.排序法

B.分类法

C.因素比较法

D.计点法

12. 作为一种形象的分析工具，且可以直观地反映调查数据的统计
分析方法是

A.制图

B.数据排列

C.频率分析

D.回归分析

13. 实际所得薪酬（或实际基本薪酬）与区间中值之间的比值反映
的是

A.薪酬差距

B.薪酬区间

C.薪酬比较比率

D.薪酬变动比率

14. 假设以最低值为基础的薪酬变动比率为 50% ，当薪酬区间中值
为 5000 元时，则据此计算的薪酬区间最低值为

A. 3500 元

B. 4000 元

C. 4200 元

D. 4500 元

15. 企业新员工或资格较差的员工和资历较长或者资格较高员工之间出现工资差额较小的现象，这种现象是

- A. 工资集聚
- B. 工资重叠
- C. 工资离散
- D. 工资密集

16. 具有低稳定性和高差异性的薪酬形式是

- A. 基本薪酬
- B. 绩效薪酬
- C. 加班薪酬
- D. 保险福利

17. 在薪酬沟通与薪酬文化的关系中，往往发生在团队内部和团队之间的薪酬沟通属于

- A. 流程型文化下的薪酬沟通
- B. 职能型文化下的薪酬沟通
- C. 时间型文化下的薪酬沟通
- D. 网络型文化下的薪酬沟通

18. 国家规定，住房公积金的缴存比例为员工月工资（含奖金及其他收入）的

- A. 8%
- B. 9%
- C. 10%
- D. 11%

19. 按员工是否具有选择权划分，我国员工福利形式可以划分为

- A. 法定福利和自愿性福利
- B. 全员性福利和特种福利
- C. 现金补贴和社会保险
- D. 固定福利和弹性福利

20. 目前我国企业越来越重视对高层管理者的长期激励，通常采用的激励方式是

- A.基本工资
- B.绩效奖金
- C.公司股票
- D.劳动分红

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. 我国薪酬构成策略包括

- A.垂直薪酬模式
- B.宽带薪酬模式
- C.弹性薪酬模式
- D.稳定薪酬模式
- E.折中薪酬模式

22. 内容型激励理论包括

- A.期望理论
- B.双因素理论
- C.强化理论
- D.需求层次理论
- E.公平理论

23. 职位评价因素包括

- A.责任因素
- B.知识技能因素
- C.职位性质因素
- D.环境因素
- E.薪酬因素

24. 岗位绩效工资制构成部分包括

- A.固定工资
- B.绩效工资
- C.股票期权

风险工资

E.年终分红

薪酬管理试题第 3 页（共 4 页）

25. 在我国的医疗保险制度中，属于组织福利项目的是

A.基本医疗保险

B.大额医疗互助制度

C.公务员医疗补助

D.社会医疗救助基金

E.企业补充医疗保险

第二部分非选择题

三、名词解释题：本大题共 3 小题，每小题 3 分，共 9 分。

26. 战略性薪酬

24. 宏观接近法

28. 企业补充福利

四、简答题：本大题共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分。

29. 影响薪酬的外部因素。

30. 能力工资制的主要模型。

31. 观察法的优缺点。

32. 企业薪酬结构的设计流程。

33. 员工福利的作用。

五、论述题：本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分。

34. 论述薪酬水平策略的分类。

35. 如何正确使用好薪酬调查结果。

六、案例分析题：本大题 16 分。

36. 阅读下列案例材料，然后回答问题。

某公司为大型国有电信企业，下设两级分公司，按行政区域设置。员工大约 2 万人，分布在公司的总部和各级分公司，专业技术人员占全部员工数的 51%，在对于已有产品和客户的改进和维护的基础上，公司的发展主要依靠技术创新开发新的客户群，创造新的增长点。

该公司一直以来的薪酬体系为单一岗位薪酬制，员工薪酬增长主

做管理，不能专心进行技术研发，而千方百计地向管理方面发展。这种薪酬体系导致的直接后果是：一方面管理队伍膨胀，已经出现人浮于事现象；另一方面高素质专业技术人员人才匮乏，流失严重，在职的技术人员也对现状不满，怨声载道。

问题 1:何为专业技术人员？其特殊性是什么？

问题 2:结合材料，如何更好地完善专业技术人员的薪酬制度？

试卷三

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.对于普通员工而言，带薪休假、员工培训、节假日物品发放以及公共福利设施等构成

- A.直接经济性薪酬
- B.间接经济性薪酬
- C.经济性薪酬
- D.非经济性薪酬

2.能够使个人产生满意，有助于提高个人和组织的效率，从而达到组织绩效管理的目标之一，这体现了薪酬的

- A.激励功能
- B.维持保障功能
- C.优化配置功能
- D.降低成本功能

3.处于发展期的企业或者短期内急需人才企业，适合采用的薪酬

A.市场领先型策略

B.市场跟随型策略

C.成本导向型策略

D.市场竞争型策略

4.最先提出薪酬是维持工人生活所必需的生活资料价值的经济学家是

A.穆勒

B.李嘉图

C.亚当·斯密

D.威廉·配第

5.当劳动力需求曲线不变而劳动力供给曲线左移时，则会导致均衡就业量的

A.上升

B.下降

C.不变

D.不确定

6.研究影响工作动机的构成因素，以及如何满足人的需求的理论是

A.认知型激励理论

B.过程型激励理论

C.内容型激励理论

D.综合型激励理论

7.按照薪酬的稳定性，企业的薪酬形式可以划分为

A.货币薪酬和非货币薪酬

B.保健性薪酬和激励性薪酬

C.统一薪酬和个性化薪酬

D.基本薪酬和可变薪酬

8.自 20 世纪 90 年代以来，在发达国家被认为发展最快的一种薪酬体系是

- 资历工资
- B.职位工资
- C.能力工资
- D.结构工资

9. 致力于“时间动作研究”，探讨提升劳动生产率的最佳方法的学者是

- A.苏格拉底
- B.泰勒
- C.闵斯特博格
- D.比内

10. 进行薪酬调查后，如果被调查企业没有给出准确的薪酬水平数据，了解这些企业薪酬的一般水平所采用的统计分析方法是

- A.频率分析
- B.回归分析
- C.数据排列
- D.制图

11. 薪酬等级的区间中值级差越小，则同一薪酬区间的变动比率的变化是

- A.越大
- B.越小
- C.不变
- D.不确定

12. 假设以最低值为基础的薪酬变动比率为 50%，当薪酬区间中值为 3500 元时，则据此计算的薪酬区间最低值为

- A. 2600 元
- B. 2800 元
- C. 3000 元
- D. 3200 元

13. 具有低稳定性和低差异性的薪酬形式是

- A.基本薪酬

绩效薪酬

C.加班薪酬

D.保险福利

14. 工作分析人员通过直接从事某项工作，从而细致深入地体验、了解、分析工作的特点和要求，这种工作分析方法是

A.观察法

B.参与法

C.问卷法

D.访谈法

15. 在现实中，比较适合大量的、复杂的岗位做薪酬调查的方式是

A.企业之间相互调查

B.委托调查

C.调查公开信息

D.调查问卷

16. 薪酬控制的途径不包括

A.薪酬水平

B.薪酬结构

C.薪酬政策

D.薪酬技术

17. 在薪酬沟通与薪酬文化的关系中，沟通模式相对不固定的是

A.职能型文化下的薪酬沟通

B.流程型文化下的薪酬沟通

C.时间型文化下的薪酬沟通

D.网络型文化下的薪酬沟通

18. 《劳动法》规定，未婚员工探望父母的，每年给予探亲假一次，其探亲假的天数是

A. 10 天

B. 15 天

C. 20 天

D. 30 天

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/367044126012006155>