

2022 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. 最常见的一种薪酬体系是

- A. 固定薪酬体系
- B. 绩效薪酬体系
- C. 混合薪酬体系
- D. 佣金制

2. 以下不属于国际上通行的薪酬体系的是

- A. 职位薪酬体系
- B. 技能薪酬体系
- C. 能力薪酬体系
- D. 佣金制

3. 在公司战略中通常会被那些由于面临严重的经济困难因而想要缩减一部分经营业务的企业所采用的是

- A. 收缩战略
- B. 创新战略
- C. 稳定战略
- D. 成本领袖战略

4. 竞争战略中通过提高客户服务质量、服务效率、服务速度等来赢得竞争优势的战略的是

- A. 成本领袖战略
- B. 创新战略
- C. 客户中心战略
- D. 稳定战略

5. 一个组织认为在多种不同的职位中都包括的对其有价值的特征,这些特征有助于组织战略以及组织目标实现的是

- A. 分类条目
- B. 分类等级
- C. 报酬权重
- D. 报酬要素

6. 报酬要素必须能够涵盖组织愿意为之支付报酬的、与职位要求有关的

- A. 所有主要内容
- B. 核心内容
- C. 关键内容
- D. 全部内容



16. 职工累计工作已满1年不满10年的,年休假
- A. 5天                      B. 10天                      C. 15天                      D. 20天
17. 处于类似职位的外派员工支付与东道国员工相同数量的薪酬定价法是
- A. 东道国定价法      B. 平衡定价法      C. 当地定价法      D. 自助餐法
18. 通过给员工支付一定数量的薪酬,确保员工在东道国享受到与母国相同或相近的生活水平,并使其薪酬水平、薪酬结构与母国同时具有一定的可比性的定价法是
- A. 平衡定价法      B. 谈判法      C. 当地定价法      D. 自助餐法
19. 在企业的经营过程当中,薪酬控制在很大程度上指的是
- A. 对薪酬总额的控制                      B. 对薪酬结构的调整
- C. 对劳动力成本的控制                      D. 对薪酬管理的优化
20. 居民个人取得全年一次性奖金,应并入当年综合所得计算缴纳个人所得税是从什么时候开始。
- A. 2022年1月1日                      B. 2022年9月1日
- C. 2023年1月1日                      D. 2023年9月1日

**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. 薪酬水平和薪酬的构成及其支付方式都会对员工的\_\_\_\_\_以及缺勤率、离职率等产生显著的影响。
- A. 工作态度                      B. 工作行为                      C. 工作效率
- D. 工作结果                      E. 工作过程
22. 采用拖后政策的企业通常具有这样的特征:
- A. 规模较小                      B. 大多数处于竞争性的产品市场上
- C. 边际利润率比较低                      D. 成本承受能力很弱                      E. 成本承受能力较强
23. 技能薪酬计划通常可划分为
- A. 深度技能薪酬计划                      B. 表层技能薪酬计划                      C. 深层技能薪酬计划
- D. 广度技能薪酬计划                      E. 浅层技能薪酬计划
24. 无论是哪一种弹性福利计划,都具有一个重要特征,就是弹性福利计划的
- A. 全员性                      B. 补充性                      C. 个性化
- D. 可选性                      E. 主体性
25. 企业在制定未来的薪酬预算时必然会以薪酬的现状为参考。薪酬的现状所涉及的范围相当广泛,涵盖了企业薪酬管理的方方面面。其中比较重要的问题有
- A. 劳动力市场情况                      B. 上年度的加薪幅度                      C. 企业的支付能力
- D. 企业现行的薪酬政策                      E. 企业的盈利水平

## 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. 带薪非工作时间
27. 混合政策
28. 薪酬比较比率
29. 深度技能
30. 宏观接近法

### 四、简答题:本大题共 5 小题,每小题 5 分,共 25 分。

31. 在设计战略性薪酬体系时,需要注意哪些问题?
32. 职位评价是基于哪些基本假设提出的?
33. 企业一般都会希望通过薪酬调查达到哪些方面的目的?
34. 工作任务描述应当包括些什么内容?
35. 薪酬控制的难点有哪些?

### 五、论述题:本大题共 3 小题,每小题 10 分,共 30 分。

36. 请论述任何一个组织的薪酬管理都必须达到的四个方面的要求。
37. 请论述赫茨伯格的双因素理论及其对薪酬管理的启示。
38. 请论述与其他工作相比,销售人员的工作所具备的重要特征。