

2023 年 4 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。

- 薪酬管理需要达成的公平性包括外部竞争性、____、个人公平性和管理过程公平性等四个方面。
A. 外部公平性 B. 内部一致性 C. 内部公平性 D. 内部竞争性
- 根据员工的工作绩效确定薪酬水平,以引导员工关注绩效的改进,这属于
A. 绩效薪酬 B. 业绩薪酬 C. 成就薪酬 D. 激励薪酬
- 当我们从____角度来审视薪酬时,薪酬不仅仅是一种成本,同时还具有对利润发挥积极作用的潜力。
A. 经济 B. 员工 C. 社会 D. 企业
- ____是现代企业人力资源管理的一个核心内容。
A. 职位设计 B. 招募甄选 C. 培训开发 D. 绩效管理
- 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
- 企业采用____的薪酬水平是期望从自己的高成本支出中获得相应的收益,包括吸引更多的优秀人才。
A. 高薪酬策略 B. 领头羊策略 C. 市场优势策略 D. 市场领先策略

7. 最简单的职位评价方法是
- A. 排序法 B. 分类法 C. 要素计点法 D. 要素比较法
8. 期望理论认为,促成人们某种行为的动机强度取决于期望值、关联性和_____等因素的工作作用。
- A. 激励 B. 效率 C. 效价 D. 工具性
9. 薪酬数据的分析方法中,一种测试两个或多个变量之间的相关性,然后利用其中一个变量的值来预测另一个变量或多个变量的值。这种分析方法称之为
- 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 50%,中点值为 5000 元,求此薪等的薪酬区间的下限为
- A. 4000 元 B. 3000 元 C. 3600 元 D. 6000 元
11. 薪酬区间渗透度 = (实际所得薪酬 - 区间最低值) /
- A. 区间中值 B. (区间最高值 + 区间最低值)
C. (区间最高值 - 区间最低值) D. 区间最低值
12. 假设某事业单位 2020 年给某位员工发放 38000 元年终奖,那么这位员工需要为年终奖缴纳的个人所得税为(月收入不超过 3000 元,税率为 3%,速算扣除数为 0;月收入超过 3000 元至 12000 元,税率为 10%,速算扣除数为 210 元。)
- A. 3800 元 B. 3590 元 C. 1140 元 D. 930 元
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. 下列_____不属于绩效加薪计划的关键要素。
- A. 加薪的幅度 B. 加薪的时间
C. 加薪的实施方式 D. 加薪的绝对数量
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. 在安利直销公司中,推销人员都不是直接受雇于该公司,但是他们会根据一定的销售额得到提成。这种销售人员的薪酬方案类型属于
- A. 纯佣金制 B. 基本薪酬+佣金制
- C. 基本薪酬+奖金制 D. 基本薪酬+佣金+奖金制
18. 薪酬成本利润率=(利润总额/_____)×100%。
- A. 人工成本 B. 薪酬成本 C. 薪酬总额 D. 单位利润
19. 高层管理人员的薪酬一般包括
- A. 长期激励 B. 佣金 C. 技术股份 D. 项目工资
20. 不属于弹性福利计划的实施方式是
- A. 附加福利计划 B. 标准福利计划
- C. 核心福利项目计划 D. 补充福利计划

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. 总薪酬由下列 _____ 构成。
- A. 基本薪酬 B. 可变薪酬 C. 福利
- D. 津补贴 E. 假期支付的报酬
22. 下列属于外在报酬是
- A. 良好的办公环境 B. 认可与尊重 C. 诱人的头衔
- D. 有挑战的工作 E. 成长和进步的机会
23. 当前,国际上通行的薪酬体系有
- A. 岗位薪酬体系 B. 技术薪酬体系 C. 能力薪酬体系
- D. 技能薪酬体系 E. 职务薪酬体系
24. 职位评价的方法有量化评价法和非量化评价法。其中 _____ 属于非量化评价法。
- A. 排序法 B. 分类法 C. 比较法
- D. 要素比较法 E. 要素计点法
25. 从员工个人层面来说,其工作绩效高低主要取决于 _____ 等因素。
- A. 员工的知识水平 B. 员工的工作能力 C. 员工的工作机会
- D. 员工的工作量大小 E. 员工的工作动机

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. 薪酬
27. 薪酬的外部竞争性
28. 补偿性工资差别
29. 薪酬区间中值级差
30. 绩效奖励计划

四、简答题:本大题共 5 小题,每小题 5 分,共 25 分。

31. 简述企业的薪酬水平决策的影响因素。
32. 简述战略性薪酬管理及其主要目标。
33. 简述要素计点法的操作步骤。
34. 简述薪酬调查的目的。
35. 简述个人绩效奖励计划有哪些类型。

五、论述题:本大题共 3 小题,每小题 10 分,共 30 分。

36. 试述职位薪酬体系的优缺点。
37. 试述利润分享计划与收益分享计划的区别。
38. 试述设计专业技术人员的薪酬方案时应注意哪些因素?