

2022年4月高等教育自学考试全国统一考试

薪酬管理

(课程代码 06091)

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. 员工的薪酬与个人的绩效关系不大, 而是主要取决于企业的经营状况和员工的年资等因素, 这种薪酬模式称为
A. 高弹性薪酬模式 B. 高稳定薪酬模式
C. 低稳定薪酬模式 D. 折中薪酬模式
2. 亚当斯的公平理论属于
A. 劳动力市场理论 B. 工作激励理论
C. 战略薪酬理论 D. 薪酬分配理论
3. 差别工资理论认为造成人们工资差异的原因是
A. 职业性质与工资水平 B. 职业能力与工资水平
C. 职业性质与工资政策 D. 职业能力与工资政策
4. A代表某员工, B代表参照对象, 按照亚当斯的公平理论, 下列能让A员工感到公平的是
A. $(\text{所得} A) / (\text{付出} B) < (\text{所得} B) / (\text{付出} A)$
B. $(\text{所得} A) / (\text{付出} A) < (\text{所得} B) / (\text{付出} B)$
C. $(\text{所得} A) / (\text{付出} B) = (\text{所得} B) / (\text{付出} A)$
D. $(\text{所得} A) / (\text{付出} A) = (\text{所得} B) / (\text{付出} B)$
5. 在弗雷德里·赫茨伯格的双因素理论中, 防止员工不满意的因素是
A. 保健因素安全因素 B. 激励因素
C. 保健因素 D. 健康因素

6. 下列选项中, 不属于直接薪酬的是
A. 利润分享 B. 储蓄计划
C. 股票期权 D. 带薪假期
7. 以员工所担任的职务的重要程度、任职要求的高低以及劳动环境对员工的影响来决定员工薪酬的工资制是
A. 资历工资制 B. 职位工资制
C. 知识工资制 D. 结构工资制
8. 根据构成工资标准的诸因素按其作用的差别分为几个部分, 并分别规定工资数额构成劳动者的薪酬的工资制度是
A. 资历工资制 B. 职位工资制
C. 知识工资制 D. 结构工资制
9. 将工作视为一个整体, 根据各种工作的相对价值或它们各自对组织的相对贡献来由高到低进行排列的职位评价方法是
A. 计点法 B. 排序法
C. 工作分类法 D. 因素比较法
10. 对于知识密集型企业, 其人力成本均占企业总成本的
A. 5% B. 25%
C. 50% D. 75%
11. 将相关劳动力市场中的所有企业按某种特征分成完全互斥的群体, 然后从各群体中随机抽样这种抽样方法称为
A. 简单随机抽样 B. 复杂随机抽样
C. 分层随机抽样 D. 整群随机抽样
12. 下列指标中, 能反映薪酬调查数据的离散趋势的是
A. 薪酬数据的中位数 B. 薪酬数据的平均数
C. 薪酬数据的标准差 D. 薪酬数据的众数
13. 假设某薪酬等级中, 中间值是3100元, 薪酬变动率为50%, 则顶薪点是
A. 2066元 B. 2480元
C. 3875元 D. 4650元
14. 下列属于雇用量的薪酬控制的是
A. 可变薪酬控制 B. 控制工作时数
C. 薪酬冻结 D. 控制薪酬比率
15. 一方面, 在团队内部, 团队成员应该处于持续沟通之中, 同时团队和员工个人必须得到本人及团队绩效的充分信息。另一方面, 还要保证本团队与其他团队之间的沟通畅通, 这种薪酬沟通模型称为
A. 时间型文化下的薪酬沟通 B. 网络型文化下的薪酬沟通
C. 流程型文化下的薪酬沟通 D. 职能型文化下的薪酬沟通

16. 对员工超额工作部分或工作绩效突出部分所支付的奖励性报酬称为
- A. 业绩薪酬 B. 激励薪酬
C. 收益分享计划 D. 成功分享计划
17. 下列不属于法定福利的是
- A. 失业保险 B. 工伤保险
C. 生育保险 D. 团队人身与意外险
18. 失业保险的领取时间是由失业人员失业前所在单位和本人按照规定累计缴费时间决定的, 缴费满 5 年不足 10 年的, 领取时间最长不超过
- A. 6 个月 B. 12 个月
C. 18 个月 D. 24 个月
19. 以下属于专门针对高层管理人员的福利的是
- A. 伤残保险 B. 养老金计划
C. 生育保险 D. 金色降落伞
20. 员工外派时间较长(长于 5 年)的条件下, 外派人员的薪酬结构和政策宜采用
- A. 基于母公司的薪酬结构和政策 B. 基于子公司的薪酬结构和政策
C. 基于第三国的薪酬结构和政策 D. 支付给员工两个地点中的最高工资

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. 下列属于薪酬影响因素中的环境因素的有
- A. 所属行业 B. 当地生活水平
C. 经济形势 D. 法律与政策
E. 劳动力供求状况
22. 知识工资计划的基本类型有
- A. 纵向阶梯模型 B. 横向阶梯模型
C. 技术单元模型 D. 技术阶梯模型
E. 工作积分累计模型
23. 根据美国薪酬协会 2006 年的研究报告, 整体报酬应该包括
- A. 基本薪酬和浮动薪酬 B. 福利
C. 绩效和认可 D. 平衡工作和生活
E. 个人发展和职业机会
24. 关于员工福利, 下列叙述正确的有
- A. 员工福利属于直接薪酬 B. 多数员工福利是提供给全企业员工
C. 员工福利通常采用延期支付方式 D. 员工福利某些项目受国家法律约束
E. 员工福利不以员工的工作时间为单位计算
25. 高层管理工作具有的特点包括
- A. 系统性 B. 动态性
C. 权威性 D. 超前性
E. 综合性

三、判断题: 本大题共 10 小题, 每小题 1 分, 共 10 分。判断下列各题正误, 正确的在答题卡相应位置涂“A”, 错误的涂“B”。

26. 对一些薪酬水平较低的企业, 要想保持员工的稳定性, 可以采用高稳定性的薪酬模式。
27. 人力资本理论是薪酬决定理论, 所以对薪酬的决定起主导作用
28. “一岗一薪”岗位工资制既体现不同岗位之间的工资差别, 也体现岗位内部的工资差别。
29. 知识薪酬是以人为基础的薪酬形式, 以任职者个人的岗位和职位为基础。
30. 因素比较法直接以报酬金额来体现工作中每一要素上的重要程度。
31. 对企业薪酬水平产生直接影响的是企业所在地区的薪酬水平。
32. 通常任职资格条件增加, 责任扩大时, 薪酬调查的地理范围也随之扩大。
33. 人工费用比率=年度营运成本/年度的薪酬总额。
34. 工伤保险具有强制性、保障性、非盈利性和互济性特点。
35. 在外派人员的福利计划中, 组织必须考虑所在国的实践、风俗和法律。

第二部分 非选择题

四、名词解释题: 本大题共 5 小题, 每小题 3 分, 共 15 分。

36. 薪酬制度
37. 资历工资制
38. 工作分析
39. 创新战略
40. 企业年金缴费确定型(DC)计划

五、简答题: 本大题共 5 小题, 每小题 5 分, 共 25 分。

41. 简述公平理论对企业按劳动产量支付劳动报酬的工资分配形式的指导意义。
42. 简述基准岗位的基本特征。
43. 简述实行战略薪酬管理的要求。
44. 什么是法定福利? 在我国企业必须为员工缴纳的社会保险包含哪些?
45. 简述营销人员工作的基本特点。

六、论述题: 本大题共 2 小题, 每小题 10 分, 共 20 分。

46. 在薪酬水平不变的情况下, 如何确定不同员工的薪酬结构比例。
47. 论述长期绩效薪酬的目标。