

单项选择题

1、以下不属于薪酬管理决策内容的是( )。

1.  F. 薪酬体系
2.  薪酬水平
3.  薪酬结构
4.  薪酬技术 ✓

2、下列不属于收益分享计划的是

1.  斯坎伦计划
2.  分享生产率计划
3.  拉克计划
4.  物料需求计划 ✓

3、下列各项中，( )属于外在报酬的形式。

1.  奖金 ✓
2.  具有挑战性的工作
3.  欣赏和认可
4.  发展机会

4、以下不属于销售人员绩效考核的基本关注领域的是( )

1.  B. 产值 ✓
2.  销售量
3.  销售额

4.  市场份额

5、在整个现代人力资源管理过程中，即选人、育人、留人、用人，其中处于基础和前提地位的是（ ）

1.  招聘录用

2.  人力资源规划

3.  薪酬管理

4.  工作分析 ✓

6、（ ）是与薪酬体系中与绩效直接挂钩的经济性报酬。

1.  福利和服务

2.  基本薪酬

3.  可变薪酬 ✓

4.  间接薪酬

7、薪酬管理过程中，通过对员工工作岗位进行分析主要是为了解决（ ）

1.  明确员工职责

2.  员工分工明确

3.  薪酬内部公平性 ✓

4.  解决薪酬外部竞争性

8、（ ）是指岗位分析人员、本岗位任职人员或与本岗位有关的人员，将劳动过程中的“关键事件”加以记录，

分析研究的岗位分析方法。

A、访谈法 B、问卷调查法 C、工作日志法 D、关键事件法

1.  D. 关键事件法 ✓
2.  访谈法
3.  工作日志法
4.  问卷调查法

9、（ ）指通过在一个范围较为明确的具有一定专业性的技术或专业领域中不断积累而形成的专业知识、技能

A、水平技能 B、垂直技能 C、深度技能 D、广度技能

1.  垂直技能
2.  水平技能
3.  深度技能 ✓
4.  广度技能

10、（ ）是制定薪酬的基础。

1.  岗位评价 ✓
2.  岗位描述
3.  岗位说明
4.  岗位规范

11、（ ）是一种将员工个人或者团体的工作绩效与薪酬联系起来，根据绩效水平的高低确定薪酬结构和薪酬力

A、职位薪酬体系 B、技能薪酬体系 C、能力薪酬体系 D、绩效薪酬体系

1.  绩效薪酬体系 ✓
2.  能力薪酬体系
3.  技能薪酬体系
4.  职位薪酬体系

12、( )指根据员工的技能与职位的要求吻合度来确定薪酬。

1.  基于职位的薪酬定位
2.  基于技能的薪酬定位 ✓
3.  基于能力的薪酬定位
4.  基于绩效的薪酬定位

13、( )的主要任务是确定企业的基本薪酬的基础是什么。

1.  薪酬管理政策决策
2.  薪酬结构决策
3.  薪酬体系决策 ✓
4.  薪酬水平决策

14、支付相当于员工岗位价值的薪酬，体现了( )原则。

1.  对内具有公平性 ✓
2.  薪酬成本的控制
3.  对外具有竞争力

4.  对员工具有激励性

15、( ) 是使本企业的薪酬水平与市场平均水平相当的薪酬策略。

1.  混合型薪酬策略

2.  跟随型薪酬策略

3.  滞后型薪酬策略

4.  领先型薪酬策略

16、职位评价的结果是( )

1.  E. 职位特征

2.  职位描述

3.  职位分析

4.  薪酬结构

17、解决内部公平性最有效的技术方法是( )。

1.  岗位评价

2.  岗位描述

3.  岗位分析

4.  岗位规范

18、对与员工福利的特点表述不正确的是( )

1.  针对性 灵活性 均等性

2.  补偿性 均等性 集体性

3.  均等性 集体性 针对性

4.  补偿性 均富性 灵活性

19、关于福利的说法不正确的是（ ）

1.  福利大都表现为非现金的收入

2.  福利是总报酬的重要组成部分

3.  福利是总报酬中可有可无的部分 ✓

4.  福利通常采取间接的形式发放

20、职位评价以（ ）为评价对象。

1.  A. 职位 ✓

2.  职称

3.  业绩

4.  个人

21、

为确保公司支付给员工的薪酬有外部竞争力，在进行薪酬设计时要进行（ ）

1.  薪酬控制

2.  薪酬预算

3.  薪酬调查 ✓

4.  薪酬分析

22、（ ）是指将当年的一部分利润直接在期末以现金方式向员工支付。

1.  延期利润分享

2.  现金利润分享 ✓
3.  现付与递延结合制
4.  股票期权

23、( ) 是一种量化的岗位评价方法，是在确定标杆岗位和付酬要素的基础上，运用标杆岗位和付酬要素制位进行比较，从而确定待评岗位的付酬标准。

1.  岗位分类法
2.  要素比较法 ✓
3.  岗位排序法
4.  要素计点法

24、当对薪酬调查结果进行，检查核对数据时，我们发现即使是工作内容基本相同的同种职位，在不同的企业因是( )

1.  职位在不同的企业中对企业的价值不同
2.  以上都对 ✓
3.  不同的行业之间存在不同的差异
4.  特定企业的薪酬哲学和文化不同

25、薪酬的构成包括( )

1.  工资、奖金、福利 ✓
2.  奖金、工资、津贴
3.  工资、福利、津贴
4.  奖金、福利、股票计划

26、通过对工作内容轻重、工作责任大小、工作繁简程度、工作环境好坏、工作危险性 & 工作所需资格条件进

1.  职务分析
2.  职务评价
3.  工作分析
4.  工作评价 ✓

27、( ) 是收益分享计划最早的形式。

1.  甘特计划
2.  效率增进分享计划
3.  斯坎伦计划 ✓
4.  鲁克计划

28、( )泛指员工因为雇佣关系的存在而从雇主那里获得的各种形式的经济收入以及有形服务和福利。

1.  报酬
2.  薪酬 ✓
3.  分配
4.  给付

29、企业在进行薪酬结构设计时，其首要的前提和依据是( )

1.  薪酬市场外部调查
2.  绩效管理和绩效考评



3.  岗位分析和岗位评价 ✓
4.  岗位调查和岗位分类

30、职位评价是指系统地确定职位之间的相对价值，从而建立（ ）的过程。

1.  职位等级结构 ✓
2.  薪酬关系结构
3.  薪酬系统结构
4.  组织结构


31、（ ）是指公司和员工约定在将来某一时期内以特定的价格购买一定数量的公司股权。

1.  现股计划
2.  现金计划
3.  期权计划
4.  期股计划 ✓


32、下列对薪酬结构的内容描述错误的一项是（ ）

1.  表明了组织内部不同职位薪酬水平的排列形式
2.  强调组织内部区分薪酬等级的数量
3.  它主要是指薪酬有哪几部分构成 ✓
4.  体现了薪酬等级之间的薪酬变动范围

33、薪酬区间中点由（ ）决定，反应了收到良好培训的员工在其工作达到规定标准时，应该得到的薪酬。

- | 
- 2.  | 市场薪酬水平和员工的历史薪酬
- 3.  | 员工的历史薪酬和公司的薪酬策略
- 4.  | 公司的薪酬策略和市场形式

管理者在薪酬管理过程中，对未来一段时间内一系列成本开支方面的权衡和取舍，称之为（ ）

- 1.  | 薪酬控制
- 2.  | 薪酬决策
- 3.  | 薪酬预算 
- 4.  | 薪酬计划

35、

根据赫茨伯格双因素理论，下列薪酬构成中属于激励性薪酬的是（ ）

- 1.  | 基本工资
- 2.  | 奖金 
- 3.  | 津贴
- 4.  | 福利

36、外在薪酬包括直接货币收入和间接货币收入，间接货币收入不包括（ ）

A、福利 B、工资 C、教育培训 D、社会保障

- 1.  | 社会保障
- 2.  | 教育培训

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/035124143140011123>