

### 关于命题和考试的若干规定

1、本大纲各章所提到的考核要求中，各条细目都是考试的内容，试题覆盖到章，适当突出重点章节，加大重点内容的覆盖密度。

2、试卷对不同能力层次要求的试题所占的比例大致是：“领会” 20%；“掌握” 40%；“熟练掌握”为 40%。

3、试题难易程度要合理，可分为四档：易、较易、较难、难，这四档在备份试卷中所占的比例约为 2:3:3:2。

4、本课程考试试卷可能采用的题型有：填空题、单项选择题、名词解释、简答题及论述题等类型（见附录）。

5、考试方式为闭卷、笔试，考试时间为 150 分钟。评分采用百分制，60 分为及格。

### 附录：题型举例

一、单项选择题（下列四个备选答案中只有一个是正确的,请选出正确的答案，并将其代码写在题干后面的括号内。）

1、效率工资理论认为,在资本要素不变的情况下，企业的产出过程中投入的劳动要素量和工人的努力程度取决于（ ）

- |         |             |
|---------|-------------|
| A. 实际工资 | B. 名义工资     |
| C. 监督程度 | D. 劳动力的供求程度 |

答案：A

2、在薪酬体系设计过程中，确定企业的薪酬水平在劳动力市场中相对位置的决策过程称为（ ）

- |         |         |
|---------|---------|
| A. 薪酬调查 | B. 薪酬诊断 |
| C. 薪酬定位 | D. 薪酬评估 |

答案：C

二、多项选择题（下列五个备选答案中有 2 至 5 个是正确的,请选出正确答案，并将其代码写在题干后面的括号内，多选、少选、错选均不得分。）

1、我国企业奖金来源的主要渠道有（ ）（ ）（ ）（ ）（ ）

- |                              |               |
|------------------------------|---------------|
| A. 从奖励基金中提取                  | B. 从节约的资金中提取  |
| C. 从企业基金中提取                  | D. 从职工工资中进行扣除 |
| E. 国家或上级主管机关直接发给企业或企业某些职工的奖金 |               |

答案：ABCE

2、员工福利的主要功能有（ ）（ ）（ ）（ ）（ ）

- |             |           |
|-------------|-----------|
| A. 吸引人才     | B. 提高员工素质 |
| C. 节约成本     | D. 提升企业形象 |
| E. 提高企业竞争实力 |           |

答案：ACD

### 三、填空题

1、企业的薪酬系统一般要达到兼具有效性、\_\_\_\_\_与合法性三大目标。

答案：公平性

2、一般情况下，薪酬定位有三种基本形式：领先型、追随型、\_\_\_\_\_。

答案：滞后型

#### 四、名词解释

##### 1、胜任力

答案：胜任力就是完成工作、达到绩效所需具备的知识、能力和行为特征。胜任力可分为：门槛类胜任力、区辨类胜任力、转化类胜任力。

##### 2、工伤保险

答案：工伤保险是国家立法建立的、对在经济活动中因工伤致残，或因从事有损健康的工作患职业病而丧失劳动能力的劳动者，以及对职工因工伤死亡后无生活来源的遗属提供物质帮助的社会保险制度。

#### 五、简答题

简述薪酬制度设计的基本原则。

答案：

(1) 公平原则。

(2) 竞争原则。

(3) 激励原则。

(4) 经济原则。

(5) 战略原则。

#### 六、论述题

试述企业薪酬制度诊断的必要性及诊断方式。

答案：

对薪酬制度进行诊断,主要有以下三个方面的原因：

(1) 先进的薪酬管理理念对现存的薪酬理念体系的冲击。

(2) 如果企业员工工作热情不高，没有能够全心全意投入工作而只是在应付差事时，原因可能很多，可能是企业对员工的激励不足,工作没有热情;可能是企业的激励系统、薪酬制度不合理.那么，对企业薪酬制度进行诊断也就势在必行了。

(3) 企业的薪酬制度固有的稳定性，使其适应变化时有很大的惯性。但随着时间的推移、外部环境的变化、企业内部因素的改变，企业所面临的内外环境包括企业自身都有可能发生巨大的变化，原有的薪酬制度在新的形势下可能就变得不合时宜.那么，企业的薪酬制度是否需要进行相应的变革和调整呢?这同样需要通过对该企业的薪酬体系进行诊断来判断。

企业薪酬诊断主要方式有：

(1) 薪酬体系的自我诊断。薪酬体系的自我诊断是针对企业薪酬体系存在的问题，通过调查分析，找出原因，提出可改进的方案。

(2) 薪酬满意度调查。首先要确定调查对象，然后确定调查方式，常用的方式是发放调查表，最后确定调查内容。

2010年10月江苏自学考试《薪酬管理》试卷

一、单项选择题(25×1=25分)

二、多项选择题(5×1=5分)

三、填空题(5×1=5分)

- 1、绩效薪酬由业绩薪酬、激励薪酬、特别绩效薪酬三部分构成。
- 2、胜任力是完成工作、达到绩效所需具备的知识、能力和行为特征。胜任力可分为:门槛类胜任力、区辨类胜任力、转化类胜任力。
- 3、在薪酬体系设计过程中,确定企业的薪酬水平在劳动力市场中相对位置的决策过程称为薪酬定位。
- 4、员工福利的特点有补偿性、均等性、集体性。
- 5、基于能力的薪酬制度有技能薪酬制、职能薪酬制能力资格制三种具体形式。

四、名词解释(5×3=15分)

- 1、外在薪酬
- 2、薪酬调查
- 3、岗位评估
- 4、利润分享计划
- 5、企业管理诊断

五、简答题(5×6=30分)

- 1、薪酬对企业和员工的意义。
- 2、实现薪酬管理公平原则的途径。
- 3、薪酬结构设计的基本原则。
- 4、员工福利的目标。
- 5、常用的薪酬成本控制的方法。

六、论述题(2×10=20分)

- 1、目前国际上比较流行的岗位评估指标。
- 2、薪酬管理实践中存在的偏差及对我国企业薪酬管理实践的启示

## 2010年7月高等教育自学考试薪酬管理试题

一、单项选择题(本大题共20小题,每小题1.5分,共30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,请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。

1. “同一企业中担任相同职位的员工,其所获薪酬应与其贡献相匹配。这句话体现了薪酬公平原则中所包含的\_\_\_\_的公平。( )  
A. 绩效报酬  
B. 职位价值  
C. 要素价值  
D. 内在报酬
2. 一般地说,设计技能薪酬体系或能力薪酬体系,要以\_\_\_\_为基础。( )  
A. 职位分析和评估  
B. 员工能力评估  
C. 职位分析和评估以及员工能力评估  
D. 员工工作表现评估
3. 基于战略的薪酬系统设计必须在\_\_\_\_这三个层面上得到体现。( )  
A. 战略、制度和技術  
B. 战略、战术和技術

- C.战略、制度和政策  
D.政策、制度和技术
4. 以下关于薪酬管理的表述中，与成长战略相联系的是( )  
A.薪酬决策的集中度比较高  
B.薪酬管理上比较注意分权  
C.基本薪酬和福利的成分比较大  
D.长期中的薪酬水平不会有太大增长
5. \_\_\_\_型薪酬体系是企业对复杂化的员工结构较为合乎逻辑的反应。( )  
A.生活  
B.综合  
C.职能  
D.职位
6. 职位评价的实质，是系统地确定职位之间的相对价值，从而为组织建立一个\_\_\_\_的过程。( )  
A.组织结构  
B.职位等级结构  
C.薪酬关系结构  
D.薪酬系统结构
7. 在职位评价的各种方法中，属于量化评价，并采用职位与尺度比较的方法是( )  
A.排序法  
B.分类法  
C.要素计点  
D.要素比较法
8. 以下不属于技能薪酬体系的优点的是( )  
A.促使员工注重能力的提升  
B.帮助企业留住专业人才  
C.使企业适应多变的环境  
D.实现了真正意义上的同工同酬
9. 在薪酬区间中值确定的情况下，\_\_\_\_的改变会在很大程度上改变某一薪酬区间的最高值和最低值。( )  
A.薪酬比较比率  
B.薪酬区间渗透度  
C.薪酬变动比率  
D.薪酬区间中值级差
10. 相邻等级间薪酬区间的重叠程度取决于两个因素：一是薪酬等级内的\_\_\_\_；二是薪酬等级间的区间中值级差。( )  
A.薪酬比较比率  
B.区间变动比率  
C.薪酬区间中值  
D.区间渗透度
11. 利润分享计划在直接推动绩效改善方面所起作用( )  
A.很大  
B.不大  
C.几乎没有

- D.不一定
12. 以下股票所有权计划中, 员工可能承担持有风险的是 ( )
- A. 现股和期股
  - B. 期股和期权
  - C. 现股和期权
  - D. 期股和干股
13. 在以下薪酬主要构成模块中, 具有高差异性和高刚性的是 ( )
- A. 基本薪酬
  - B. 奖金
  - C. 保险
  - D. 福利
14. 在\_\_\_\_下, 员工的薪酬主要取决于工龄与企业的经营状况, 与个人绩效的关系不大。 ( )
- A. 高差异模式
  - B. 高弹性模式
  - C. 高稳定模式
  - D. 折中模式
15. 在以下销售人员薪酬构成方案中, 劳动报酬明确地同绩效挂钩, 激励作用特别明显的是 ( )
- A. 纯佣金制
  - B. 基本薪酬加佣金制
  - C. 基本薪酬加奖金制
  - D. 基本薪酬加佣金加奖金制
16. 基本薪酬在薪酬总额中所占的比重与管理人员所处的层级有关, 位置越近\_\_\_\_, 基本薪酬所占比重越低。 ( )
- A. 低层
  - B. 中层
  - C. 高层
  - D. 各个
17. 一般说来, 薪酬预算的自下而上法 ( )
- A. 容易控制总体的人工成本
  - B. 不易控制总体的人工成本
  - C. 缺乏灵活性
  - D. 缺乏准确性
18. 劳动分配率=薪酬费用÷ ( )
- A. 固定费用
  - B. 变动费用
  - C. 销货额
  - D. 附加价值
19. 如果要在维持一个合理的薪酬费用比率的前提下, 使薪酬费用总额有所增加, 就必须增加 ( )
- A. 员工人数
  - B. 附加价值
  - C. 销货额
  - D. 固定资产

20. 当产销量处于\_\_\_\_\_时, 销售额不仅能弥补全部成本支出, 而且还可以付给股东适当的股息。( )

- A. 盈亏平衡点
- B. 勉强盈利点
- C. 安全盈利点
- D. 薪酬警戒点

二、多项选择题(本大题共5小题, 每小题2分, 共10分)

在每小题列出的五个备选项中至少有两个是符合题目要求的, 请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选、少选或未选均无分。

21. 企业在作出薪酬水平外部竞争性决策时可以有以下哪些选择?( )

- A. 内部差异政策
- B. 薪酬领袖政策
- C. 市场追随政策
- D. 拖后政策
- E. 混合政策

22. 一般来说, 企业希望通过薪酬调查实现以下哪些方面的目的?( )

- A. 调整薪酬水平
- B. 调整薪酬总额
- C. 调整薪酬关系
- D. 估计竞争对手的劳动成本
- E. 了解其他企业薪酬管理实践的发展变化

23. 分析某一特定员工的长期薪酬变化趋势可以考察以下哪些指标?( )

- A. 薪酬变动比率
- B. 薪酬区间中值
- C. 薪酬比较比率
- D. 薪酬区间渗透度
- E. 薪酬区间中值级差

24. 从企业方面看, 员工福利存在的原因在于( )

- A. 税收优惠的考虑
- B. 管理的需要
- C. 支付方式的需要
- D. 劳动成本的压力
- E. 环境的压力

25. 以下项目中属于员工福利的是( )

- A. 全勤奖
- B. 公休假日
- C. 住房补贴
- D. 出差补助
- E. 教育培训补贴

三、名词解释(本大题共5小题, 每小题3分, 共15分)

26. 薪酬

27. 可变薪酬

28. 薪酬构成

29. 绩效加薪

## 30. 收益分享计划

## 四、计算题（本大题共 3 小题，每小题 5 分，共 15 分）

31. 从某薪酬结构中截取下来的某一薪酬等级有关数据如下图。该等级的甲员工实际薪酬为 9200 元。试计算：(1) 以最低值为基础的薪酬变动比率；(2) 甲员工的薪酬比较比率；(3) 甲员工的薪酬区间渗透度。



32. 某厂对一线操作人员实行计件工资制。加工 A 类产品的甲等级工人日标准工资为 60 元。经测定，该等级工人正常工作一工日，对这种产品进行合格加工的合理产量是 20 件。甲等级操作工王某当月共加工 A 类产品 600 件，经检验，其中合格品为 530 件，料废品 50 件，工废品为 20 件，工废品赔偿金额为 5 元/件。试根据以上条件计算王某当月的计件工资。

33. 某公司去年用于劳工保险的人均支出为 1500 元，用于有薪假期的人均支出为 900 元，用于公积金计划的人均支出为 2200 元，其他福利项目人均支出为 1400 元。该公司去年薪酬总额为 900 万元，有员工 600 人。试计算福利项目开支占全部薪酬的百分数，并加以简要分析说明。

## 五、简答题（本大题共 4 小题，每小题 5 分，共 20 分）

34. 试述职位薪酬体系的实施条件。

35. 试述岗位工资制的操作步骤。

36. 试述能力薪酬体系的操作要点。

37. 试述计时工资制的优点和局限性。

## 六、论述题（本大题 10 分）

38. 试述绩效奖励计划的优缺点。

## 2010 年 4 月高等教育自学考试 薪酬管理试题

## 一、单项选择题（本大题共 20 小题，每小题 1.5 分，共 30 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，请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。

1. 外在报酬通常基于（ ）

- A. 工作的环境、条件
- B. 工作对组织的作用和贡献
- C. 工作参与过程
- D. 工作中的上下级关系

2. \_\_\_\_\_ 原则可被看作是公平原则的核心部分。（ ）

- A. 激励
- B. 竞争
- C. 按劳分配
- D. 经济有效

3. 基于战略的薪酬系统设计必须在\_\_\_\_\_这三个层面上得到体现。（ ）

- A. 战略、制度和技术
- B. 战略、战术和技术
- C. 战略、制度和政策

D. 政策、制度和技术

4. 与\_\_\_\_\_战略相联系的薪酬战略往往是:企业通过与员工共同分担风险,同时分享企业未来的成功来帮助企业达成自己的目标,同时使得员工有机会在将来获得较高的收入。

( )

A. 收缩

B. 稳定

C. 集中

D. 成长

5. \_\_\_\_\_型薪酬体系是企业对复杂化的员工结构较为合乎逻辑的反应。( )

A. 生活

B. 职位

C. 职能

D. 综合

6. 在职位评价的各种方法中,属于非量化评价,并采用职位与职位比较的方法是( )

A. 排序法

B. 分类法

C. 要素计点法

D. 要素比较法

7. 在职位评价的各种方法中,属于量化评价,并采用职位与尺度比较的方法是( )

A. 排序法

B. 分类法

C. 要素计点法

D. 要素比较法

8. \_\_\_\_\_薪酬体系是在技能薪酬体系上的一种扩展,是随着企业经营环境的变化和企业经营战略的改变而发展起来的。( )

A. 职位

B. 职能

C. 能力

D. 综合

9. 某薪酬区间中值为 3000 元,以中值为基础的薪酬变动比率为 20%,则据此计算的薪酬区间最低值和最高值分别为( )

A. 2500 元和 3600 元

B. 2727 元和 3273 元

C. 2400 元和 3750 元

D. 2400 元和 3600 元

10. 薪酬区间渗透度是指员工实际基本薪酬与区间最低值之差与区间的\_\_\_\_\_之比,它反映特定员工的薪酬在其所在区间中的相对地位。( )

A. 实际跨度

B. 最低值

C. 中值

D. 最高值

11. 绩效奖励计划可被视为\_\_\_\_\_中一个最重要和核心的部分。( )

A. 薪酬

B. 奖励薪酬

- C.基本薪酬  
D.直接薪酬
12. \_\_\_\_\_计划因股权发生了实际的转移,故持有者具有与股票相应的表决权。( )  
A.现股  
B.期股  
C.期权  
D.干股
- 13.在以下薪酬主要构成模块中,具有高差异性和高刚性的是( )  
A.基本薪酬  
B.奖金  
C.保险  
D.福利
- 14.在\_\_\_\_\_模式下,员工的薪酬主要取决于工龄与企业的经营状况,与个人绩效的关系不大。( )  
A.高差异模式  
B.高弹性模式  
C.高稳定模式  
D.折中模式
- 15.在以下销售人员薪酬构成方案中,劳动报酬明确地同绩效挂钩,激励作用特别明显的是( )  
A.纯佣金制  
B.基本薪酬加佣金制  
C.基本薪酬加奖金制  
D.基本薪酬加佣金加奖金制
- 16.基本薪酬在薪酬总额中所占的比重与管理人员所处的层级有关,位置越近\_\_\_\_\_,基本薪酬所占比重越低。( )  
A.低层  
B.中层  
C.高层  
D.各个
- 17.薪酬费用比率=薪酬费用÷\_\_\_\_\_。( )  
A.固定费用  
B.变动费用  
C.附加价值  
D.销货额
- 18.若在薪酬费用比率和劳动分配率保持不变的情况下,薪酬费用仅达一般水平,则表明\_\_\_\_\_过低。( )  
A.劳动生产率  
B.利润率  
C.附加价值率  
D.销售费用率
- 19.以下不属于薪酬费用总额控制的着眼点的是( )  
A.雇用量  
B.薪酬水平

---

薪酬构成

D. 员工构成

20. 一般说来,薪酬预算的自下而上法 ( )

A. 容易控制总体的人工成本

B. 不易控制总体的人工成本

C. 缺乏灵活性

D. 缺乏准确性

二、多项选择题(本大题共 5 小题,每小题 2 分,共 10 分)

在每小题列出的五个备选项中至少有两个是符合题目要求的,请将其代码填写在题后的括号内.错选、多选、少选或未选均无分。

1. 企业在进行薪酬水平决策时,必须考虑影响企业薪酬水平的企业外部和企业自身的有关因素,以下项目中属于这些因素的是 ( )

A. 生活费用与物价水平

B. 地区、行业通行的薪酬水平

C. 劳动力市场的供求状况

D. 企业的负担能力

E. 企业的经营战略与价值观

2. 一般来说,企业希望通过薪酬调查实现以下哪些方面的目的 ( )

A. 调整薪酬水平

B. 调整薪酬总额

C. 调整薪酬关系

D. 估计竞争对手的劳动成本

E. 了解其他企业薪酬管理实践的发展变化

3. 薪酬关系决策常常是在以下哪些有效性标准之间进行平衡的一种结果 ( )

A. 成本有效性

B. 内部一致性

C. 激励性

D. 经济有效性

E. 外部竞争性

4. 以下表述中属于员工福利的特点的是 ( )

A. 是劳动的间接回报,是员工基本收入的有效补充

B. 具有类似变动成本的特点

C. 采取实物支付或延期支付的方式

D. 具有类似固定成本的特点

E. 在员工之间体现差异性

5. 以下项目中属于员工福利的是 ( )

A. 全勤奖

B. 公休假日

C. 住房补贴

D. 出差补助

E. 教育培训补贴

三、名词解释(本大题共 5 小题,每小题 3 分,共 15 分)

1. 薪酬

2. 薪酬水平

薪酬形式

4. 绩效奖励计划

5. 绩效加薪

四、简答题(本大题共 4 小题, 每小题 5 分, 共 20 分)

1. 试述能力薪酬体系的操作要点。

2. 试述如何正确实行计时工资制。

3. 试述个人绩效奖励计划的适用条件。

4. 试述利润分享计划的优缺点。

五、论述题(本大题 10 分)

试述职位薪酬体系的优缺点。

六、计算题(本大题共 3 小题, 每小题 5 分, 共 15 分)

1. 某企业同一薪酬区间内甲、乙、丙三名技工的实际基本薪酬分别为 3850 元、4100 元和 4200 元, 该薪酬区间中值为 4000 元, 而同等技工的市场平均薪酬为 4200 元。试从内部比较和外部比较的角度分别计算薪酬比较比率, 说明该组员工实际获得的基本薪酬与相应薪酬区间中值之间的比较关系, 以及薪酬区间中值与市场平均薪酬水平之间的比较关系。

2. 某厂对一线操作人员实行计件工资制。加工 A 类产品的甲等级工人日标准工资为 60 元。经测定, 该等级工人正常工作一工日, 对这种产品进行合格加工的合理产量是 20 件。甲等级操作工李某当月共加工 A 类产品 600 件, 经检验, 其中合格品为 530 件, 料废品 50 件, 工废品为 20 件, 工废品赔偿金额为 5 元/件。试根据以上条件计算李某当月的计件工资。

3. 某公司的固定费用为 2500 万元, 薪酬费用 1400 万元, 变动费比率为 60%。试计算: (1) 盈亏平衡点的销售额; (2) 薪酬支付的最高限度(最高薪酬费用比率)。

## 2009 年 7 月高等教育自学考试 薪酬管理试题

一、单项选择题(本大题共 20 小题, 每小题 1.5 分, 共 30 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, 请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。

1. 下列属于间接薪酬的项目是( )

A. 基本工资

B. 非工作时间的付酬

C. 奖金

D. 津贴

2. 企业根据工作者的劳动量和劳动贡献确定薪酬体现了薪酬管理的什么原则?( )

A. 公平原则

B. 经济有效原则

C. 按劳分配原则

D. 合法合规原则

3. 基于战略的薪酬系统设计必须在\_\_\_\_这三个层面上得到体现。( )

A. 环境、战略和制度

B. 战略、战术和技术

C. 战略、制度和制度

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/608004031007006106>