

2017年10月高等教育自学考试统一命题考试

薪酬管理试卷

(课程代码 06091)

本试卷满分 100 分，考试时间 150 分钟。

考生答题注意事项：

1. 本卷所有试题必须在答题卡上作答。答在试卷上无效，试卷空白处和背面均可作草稿纸。
2. 第一部分为选择题。必须对应试卷上的题号使用 2B 铅笔将“答题卡”的相应代码涂黑。
3. 第二部分为非选择题。必须注明大、小题号，使用 0.5 毫米黑色字迹签字笔作答。
4. 合理安排答题空间，超出答题区域无效。

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)

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的，请将其选出并将“答题卡”的相应代码涂黑。未涂、错涂或多涂均无分。

1. 下列属于内在薪酬的是
A. 基本薪酬 B. 特别绩效薪酬 C. 较大的职权 D. 社会福利
2. 工资基金理论的主要倡导者是
A. 约翰·穆勒 B. 威廉·配第 C. 亚当·斯密 D. 马歇尔
3. 指人力资源个体在工作岗位上的活动，也是已经付出的劳动，称为
A. 潜在劳动 B. 流动劳动 C. 凝固劳动 D. 虚拟劳动
4. 属于高激励薪酬模式的是
A. 职位薪酬 B. 能力薪酬 C. 绩效薪酬 D. 薪点薪酬
5. 薪酬水平政策包括市场政策和
A. 薪酬结构政策 B. 薪酬组合政策 C. 调整政策 D. 行政管理政策
6. 企业战略具备层次性特征，不包括
A. 公司战略 B. 经营战略 C. 功能战略 D. 个人战略
7. 实际平均薪酬/薪酬幅度的中间数=
A. 薪酬平均率 B. 增薪幅度 C. 平均增薪率 D. 薪酬渗透度
8. 关于专业机构薪酬调查，说法有误的是
A. 针对性强 B. 区域性强 C. 数据分析可靠 D. 调查的透明度高
9. 基尼系数越大，代表收入分配
A. 越平均 B. 越不平均 C. 绝对公平 D. 绝对不公平
10. 下列职位中，薪酬变动比率最高的是
A. 生产工人 B. 办公室文员 C. 维修工 D. 中高层管理人员
11. 在薪酬宽带结构中，薪酬级别的数量一般不超过
A. 1 个 B. 2 个 C. 3 个 D. 4 个
12. 下列属于绩效奖励计划缺点的是
A. 很可能会流于形式 B. 降低固定成本
C. 针对性强 D. 有利于企业总体绩效水平的改善
13. 在可享受的总福利水平一定的情况下，员工可以按照自己的意愿在企业提供的福利领域中决定每种福利的多少，这是

- A. 附加福利计划 B. 核心福利项目计划
C. 混合匹配福利计划 D. 标准福利计划
14. 养老保险个人缴费年限累计不满多少年，退休后不享受基础养老金待遇，其个人账户储存额一次支付给本人？
A. 10年 B. 15年 C. 20年 D. 25年
15. 法定节假日安排劳动者工作的，另外支付的工资报酬应不低于工资的
A. 150% B. 200% C. 300% D. 400%
16. 向企业全体员工说明企业所面临的现状，向应该提薪的员工进行解释，暂时推迟一段时间，等到企业摆脱困境，经济效益好转之时再予以提薪。这是
A. 延缓提薪 B. 提高劳动生产率 C. 薪酬冻结 D. 薪酬拖欠
17. 薪酬宽带始于 20 世纪
A. 20 年代末 30 年代初 B. 40 年代末 50 年代初
C. 60 年代末 70 年代初 D. 80 年代末 90 年代初
18. 往往与裁员、剥离以及清算等联系在一起的薪酬战略是
A. 创新战略 B. 成本领先战略 C. 客户中心战略 D. 收缩战略
19. 基本薪酬有总体薪酬的“平台”之称，这体现了基本薪酬的
A. 固定性 B. 基准性 C. 常规性 D. 独立性
20. 相邻两个薪酬等级中值之间的差距，称为
A. 薪酬级差 B. 薪酬区间 C. 薪酬幅度 D. 薪酬结构

第二部分非选择题

二、填空题(本大题共 10 小题，每小题 1 分，共 10 分)

21. 福利往往采取_____或者延期支付的形式。
22. 职位薪酬体系是根据每个职位的_____来确定薪酬等级，通过市场薪酬水平调查来确定每个等级的薪酬幅度的薪资制度。
23. 薪酬政策包括_____型市场政策、跟随型市场政策和滞后型市场政策。
24. 一般而言，薪酬结构的构成要素是：薪酬_____、薪酬区间和相邻两个薪酬等级之间的交叉和重叠关系。
25. 因劳动者的专业素质或专业技能差异而导致的收入差别，称为_____薪酬差别。
26. 常见的股票所有权计划可以分为三类：_____计划、期股计划和期权计划。
27. 最低工资是指劳动者在法定工作时间内履行了正常劳动义务的前提下，由其所在单位支付的_____劳动报酬。
28. 公司以货币形式支付的报酬称为_____薪酬，又称核心薪酬。
29. 基准职位定价法主要是利用市场薪酬调查来获得基准职位的市场薪酬水平，并利用对基准职位的工作_____结果建立薪酬政策线，进而确定薪酬结构。
30. 滞后型薪酬水平决策是指企业的薪酬水平按照_____当前市场薪酬水平的标准予以实施。

三、名词解释题(本大题共 4 小题，每小题 4 分，共 16 分)

31. 基本薪酬
32. 薪酬水平外部竞争性
33. 生活指数调整
34. 绩效加薪

四、简答题(本大题共 7 小题，每小题 5 分，共 35 分)

35. 简述薪酬公平理论的主要内容。

- 36. 简述绩效薪酬体系的缺点。
- 37. 简述战略性薪酬管理对提升组织绩效的作用。
- 38. 简述影响薪酬水平的企业内部因素。
- 39. 简述员工福利的特点。
- 40. 简述根据《企业最低工资规定》不作为最低工资组成部分的内容。
- 41. 简述薪酬管理的目标。

五、计算题(本大题共 1 小题, 共 6 分)

- 42. 某员工基本薪酬是 8000 元, 其所在的薪酬区间最高值是 10000 元, 最低值是 6000 元, 求薪酬变动比率和该员工的薪酬区间渗透度。

六、论述题(本大题共 1 小题, 共 13 分)

- 43. 试述薪酬调查实施过程。

38. (1)企业薪酬政策和经营价值观;(2分)
(2)企业的规模和发展阶段;(1分)
(3)企业的经济效益与薪酬支付能力。(2分)
39. (1)有时会有很强的时间性;(1分)
(2)企业为员工提供的福利设施一般是员工集体消费或共同使用的公共物品;
(2分)
(3)企业所提供的福利是针对所有的员工,只要履行劳动义务的本企业员工都可以享受,一定程度上起到平衡劳动者收入差距的作用。(2分)
40. (1)加班加点工资;(2分)
(2)中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴;(2分)
(3)国家法律、法规和政策规定的劳动者保险、福利待遇。(1分)
41. (1)公平性;(2分)
(2)有效性;(2分)
(3)合法性。(1分)

五、计算题 (本大题共1小题,共6分)

42. 薪酬变动比率 = $(10000 - 6000) / 6000 * 100\% = 66.7\%$ (3分)
薪酬区间渗透度 = $(8000 - 6000) / (10000 - 6000) * 100\% = 50\%$ (3分)

六、论述题 (本大题共1小题,共13分)

43. (1)确定薪酬战略;(2分)
(2)确定薪酬调查的范围和对象;(2分)
(3)进行薪酬调查;(2分)
(4)形成薪酬调查报告;(2分)
(5)应用薪酬调查结果。(2分)
(展开论述,3分)

注:校对过程中发现选择题第20题无答案,请阅卷老师斟酌。