

# 2018 年 4 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. 间接薪酬主要指  
A. 基本薪酬 B. 可变薪酬 C. 福利 D. 津贴
2. 可以作为最低工资组成部分的是  
A. 伙食补贴 B. 加班工资 C. 奖金 D. 法定福利
3. 是蕴涵在个体身上的劳动能力，也是企业在人力资源招聘和配置时对个体价值进行预测的基本依据的是  
A. 潜在劳动 B. 流动劳动 C. 凝固劳动 D. 虚拟劳动
4. 适用于科技型企业或专业技术要求较高的部门和岗位的薪酬体系类型是  
A. 职位薪酬体系 B. 技能薪酬体系 C. 绩效薪酬体系 D. 薪点薪酬体系
5. 人工成本一般占组织整体运作成本的  
A. 5%—10% B. 20%—30% C. 20%—50% D. 70%以上
6. 关注市场开发、产品开发、创新以及合并等内容的战略，称为  
A. 成长战略 B. 稳定战略 C. 不变战略 D. 收缩战略
7. 影响薪酬水平的企业内部因素不包括  
A. 企业的薪酬政策和经营价值观 B. 企业的规模和发展阶段  
C. 企业的经济效益与薪酬支付能力 D. 政府的政策法规调节
8. 关于专业机构薪酬调查，说法错误的是  
A. 调查内容全面 B. 区域性强 C. 数据分析可靠 D. 一般向社会公开
9. 薪酬调查主要运用问卷调查法和  
A. 面谈法 B. 德尔菲法 C. 关键事件法 D. 观察法
10. 薪酬等级越高，对特定职位的任职资格要求就越高，薪酬变动比率也会随之  
A. 增加 B. 保持不变 C. 减少 D. 先增加后减少
11. 以下不属于补偿性薪酬的是  
A. 特殊津贴 B. 年薪 C. 加班津贴 D. 出差津贴
12. 以下不属于个人奖励计划的是  
A. 成功推荐计划 B. 个人行为鼓励计划  
C. 标准工时计划 D. 利润分享计划
13. 以下不属于人工成本的是  
A. 员工奖金 B. 员工培训 C. 工作午餐补助 D. 分红
14. 为了奖励员工做出的优良工作绩效，鼓励员工保持优点、再接再厉的薪酬调整称为

- A. 奖励性调整    B. 生活指数调整    C. 效益调整    D. 工龄调整
15. 劳动分配率=
- A. 销售额 / 员工总人数    B. 薪酬总额 / 员工总人数  
C. 薪酬费用总额 / 附加价值    D. 薪酬费用总额 / 销售额
16. 销售商品和服务带来的收益不仅能够弥补全部成本支出, 而且还可以付给股东适当的股息, 称为
- A. 盈亏平衡点    B. 边际盈利点    C. 安全盈利点    D. 薪酬均衡点
17. “把工资水平降低到最低限度的观点”是在
- A. 早期工厂制度阶段    B. 科学管理阶段  
C. 行为科学阶段    D. 权变管理阶段
18. 工资集体协商过程中, 担任企业首席代表的是
- A. 董事长    B. 法定代表人    C. 工会主席    D. 相关政府人员
19. 基本薪酬是劳动者在法定工作时间内和正常条件下所完成的定额劳动报酬, 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. 薪酬调查总结包括资料概述和
- A. 调查问卷    B. 薪酬统计资料    C. 薪酬满意度    D. 薪酬水平

## 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. 根据表现形式不同, 薪酬被划分为货币薪酬和\_\_\_\_\_薪酬。
22. 应用最为广泛同时也是最为稳定的薪酬体系类型是\_\_\_\_\_薪酬体系。
23. 技能薪酬体系是指组织根据员工所掌握的与\_\_\_\_\_有关的技能或知识的广度和深度来确定员工薪酬等级和水平的薪酬制度。
24. 薪酬政策包括领先型市场政策、跟随型市场政策和\_\_\_\_\_型市场政策。
25. 根据洛伦茨曲线判断收入分配公平程度的指标, 称为\_\_\_\_\_系数。
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. 用人单位为了改善与提高员工的生活水平, 提高员工的生活便利度, 通过福利设施和建立各种补贴, 向员工个人及其家庭所提供的实物给付或福利性服务, 称为员工\_\_\_\_\_。
28. 一个员工获得组织回报的经济性报酬和非经济性报酬与其期望值相比较后所形成的感觉状态, 称为薪酬\_\_\_\_\_。
29. 常规的薪酬预算方法有宏观接近法和\_\_\_\_\_接近法。
30. 将基本薪酬的增加与员工在某种绩效评价体系中所获得的评价等级联系在一起的一种绩效奖励计划, 称为绩效\_\_\_\_\_。

### 三、名词解释题(本大题共 4 小题, 每小题 4 分, 共 16 分)

31. 总薪酬
32. 薪酬宽带
33. 非经济性福利
34. 薪酬管理的公平性

### 四、简答题 (本大题共 7 小题, 每小题 5 分, 共 35 分)

35. 简述职位薪酬体系的优点。
36. 简述战略性薪酬管理的作用。
37. 简述全面薪酬战略的主要特征。
38. 简述薪酬调查实施过程。

39. 简述群体绩效奖励计划的类型。

40. 简述薪酬支付的原则。

41. 简述薪酬增幅的影响因素。

**五、计算题(本大题共 1 小题, 8 分)**

42. 小张月工资 4000 元(月工作天数按 20 天计算)。2017 年 10 月 1 日和 2 日, 小张加班两天(未补休)。2017 年 10 月 15 日(星期日)小张加班一天(后安排补休)。此外, 小张该月还请了一天病假, 按公司规定, 病假期间的工资按 70% 支付。问: 不考虑个人所得税和各项社会保险, 小张该月可得到多少工资?

**六、论述题(本大题共 1 小题, 11 分)**

43. 试述薪酬的功能。

# 薪酬管理试题答案及评分参考

(课程代码 06091)

## 一、单项选择题 (本大题共 20 小题,每小题 1 分,共 20 分)

1. C    2. C    3. A    4. B    5. C    6. A    7. D    8. D    9. A    10. A  
11. B    12. D    13. D    14. A    15. C    16. B    17. A    18. B    19. C    20. B

## 二、填空题 (本大题共 10 小题,每小题 1 分,共 10 分)

- |         |         |        |
|---------|---------|--------|
| 21. 非货币 | 22. 职位  | 23. 工作 |
| 24. 滞后  | 25. 基尼  | 26. 现股 |
| 27. 福利  | 28. 满意度 | 29. 微观 |
| 30. 加薪  |         |        |

## 三、名词解释题 (本大题共 4 小题,每小题 4 分,共 16 分)

31. 又称整体薪酬、总体薪酬以及 360 度薪酬等,指雇员从工作和劳动中获得的所有报酬形式。
32. 指对多个薪酬等级以及薪酬变动范围进行重新组合,从而变成只有相对较少的薪酬等级以及相应的较宽薪酬变动范围。
33. 旨在全面改善员工的工作生活质量,表现为服务或员工工作环境的改善,不涉及金钱与实物。
34. 是指员工对于企业薪酬管理体系以及管理过程的公平性、公正性的看法或感知。

## 四、简答题 (本大题共 7 小题,每小题 5 分,共 35 分)

35. (1) 容易实现同岗同薪,凸显公平性;(2 分)  
(2) 便于按职位进行系统管理,管理成本较低;(2 分)  
(3) 有助于员工的发展(1 分)
36. (1) 对提升组织绩效的作用:降低人工成本;吸引和留住人才;引导员工行为;促进劳资和谐。(3 分)  
(2) 对企业竞争优势的作用:具有价值性、难以模仿性和有效执行性。(2 分)
37. (1) 战略性;(1 分)  
(2) 激励性;(1 分)  
(3) 灵活性;(1 分)  
(4) 创新性;(1 分)  
(5) 沟通性。(1 分)
38. (1) 确定薪酬战略;(1 分)  
(2) 确定薪酬调查的范围和对象;(1 分)

(471) 薪酬管理试题答案及评分参考第 1 页(共 2 页)

- (3)进行薪酬调查;(1分)
- (4)形成薪酬调查报告;(1分)
- (5)应用薪酬调查结果。(1分)
- 39. (1)利润分享计划;(2分)
- (2)收益分享计划;(1分)
- (3)成功分享计划;(1分)
- (4)团队奖励计划。(1分)
- 40. (1)具体工资形式与职位的特点相吻合;(1分)
- (2)工资收入与本人的工作效率直接相关;(1分)
- (3)工资形式简明易懂,便于计算;(1分)
- (4)工资的发放要及时;(1分)
- (5)工资形式应具有相对的稳定性。(1分)
- 41. (1)组织支付能力;(2分)
- (2)员工的基本生活费用支出;(2分)
- (3)薪酬成本的高低。(1分)

**五、计算题 (本大题共1小题,共8分)**

- 42. 日均工资: $4000/20=200$ (元)(2分)
- 10月1日和2日的加班工资: $200*2*300\%=1200$ (元)(2分)
- 双休日安排补休,不用发加班费(2分)
- 病假扣除  $200*(1-70\%)=60$ (元)
- 小张的工资: $4000+1200-60=5140$ (元)(2分)

**六、论述题 (本大题共1小题,共11分)**

- 43. (1)政府视角:薪酬是劳动力市场的价格信号;薪酬是宏观环境运行的参考因素;薪酬是衡量社会公平的标准;薪酬是财政支出的重要组成部分。(4分)
- (2)企业视角:薪酬是对人力资本的投资;薪酬是绩效激励的杠杆;薪酬是企业战略的导向器;薪酬是企业的成本要素。(4分)
- (3)雇员视角:薪酬是员工及其家庭的基本生活保障;薪酬是劳动力价值的价格体现;薪酬是员工人力资本投资的收益形式;薪酬体现了员工的需求满足层次。(3分)