一、单选题 （本大题共50小题，每小题2分，共100分）

1

职位与尺度比较、考虑职位要素的职位评价方法是

A. 排序法

B. 分类法

C. 要素比较法

D. 要素计点法

标准答案 :

D

2

20世纪40年代，约瑟夫·斯坎伦在为钢铁工人工会工作期间提出了

A.

差别计件工资计划

B.

收益分享计划

C.

利润分享计划

D.

胜任能力模型

标准答案 :

B

3

失业保险累计缴费时间满5年不满10年的，失业保险金给付期最长为

A.

6个月

B.

12个月

C.

18个月

D.

24个月

标准答案 :

C

4

代表相应薪酬等级中的职位在外部劳动力市场上的平均薪酬水平的是

A. 薪酬区间中值

B. 薪酬区间

C. 薪酬比较比率

D. 薪酬变动范围

标准答案 :

A

5

员工连续工作1年以上的,可享受带薪休假,以下属于带薪体假标准的是

A.

员工夫妻两地分居的,每年给予一方探亲假1次25天

B.

未婚员工探望父母的,每年一次15天

C.

已婚员工探望父母的,每四年1次20天

D.

员工夫妻两地分居的,每年给予一方探亲假1次20天

标准答案 :

C

6

最为通用的薪酬政策是

A. 薪酬领袖政策

B. 市场追随政策

C. 拖后政策

D. 混合政策

标准答案 :

B

7

薪酬决策的集中度比较高，薪酬的确定基础主要是员工所从事的工作本身。这种薪酬战略对应的公司战略是

A. 成长战略

B. 稳定战略

C. 精简战略

D. 收缩战略

标准答案 :

B

8

作为一种形象的分析工具，且可以直观地反映调查数据的统计分析方法是

A.

制图

B.

数据排列

C.

频率分析

D.

回归分析

标准答案 :

B

9

( )认为员工的行为取决于保健因素和激励因素的影响?

A. 马斯洛需求层次理论

B. 赫兹伯格双因素理论

C. 弗鲁姆期望理论

D. 亚当斯公平理论

标准答案 :

B

10

员工将本人的薪酬与其他企业中同样工作的员工所获的薪酬进行比较，在薪酬管理中这一现象体现了

A. 薪酬的外部竞争力

B. 薪酬的内部一致性

C. 绩效报酬的公平性

D. 薪酬管理过程的公平性

标准答案 :

D

11

企业新员工或资格较差的员工和资历较长或者资格较高员工之间出现工资差额较小的现象，这种现象是

A.

工资集聚

B.

工资重叠

C.

工资离散

D.

工资密集

标准答案 :

D

12

下列薪酬形式属于间接薪酬或福利与服务的是

A.

奖金

B.

企业补充养老金

C.

绩效加薪

D.

股票期权

标准答案 :

B

13

下列属于群体绩效激励计划的是

A. 计件工资计划

B. 利润分享计划

C. 提案建议奖励计划

D. 标准工时计划

标准答案 :

B

14

薪酬调查的对象是企业的相关环境，而相关环境不包括以下哪项

A. 区域上相关

B. 业务上相关

C. 目标市场上相关

D. 针对相同层次岗位设定不同的相关环境

标准答案 :

D

15

在薪酬沟通与薪酬文化的关系中，往往发生在团队内部和团队之间的薪酬沟通属于

A.

流程型文化下的薪酬沟通

B.

职能型文化下的薪酬沟通

C.

时间型文化下的薪酬沟通

D.

网络型文化下的薪酬沟通

标准答案 :

B

16

为员工购买人寿保险作为员工绩效的一种奖励属于

A. 一次性奖金

B. 特殊绩效认可计划

C. 个人绩效奖励计划

D. 绩效加薪

标准答案 :

A

17

以下属于薪酬预算的方法的是

A.

回归分析法

B.

薪洲比率分析

C.

数据排列法

D.

宏观接近法

标准答案 :

D

18

以下不属于薪酬水平及外部竞争性的作用的是

A. 吸引、保留和激励员工

B. 控制劳动力成本

C. 塑造企业形象

D. 产品具有竞争力

标准答案 :

D

19

薪酬区间的变动比率通常只有40%-50%，这种薪酬结构属于

A. 宽带型薪酬结构

B. 传统薪酬结构

C. 薪酬区间

D. 薪酬变动比率

标准答案 :

B

20

属于竞争战略的是

A.

集中战略

B.

创新战略

C.

成长战略

D.

收缩战略

标准答案 :

B

21

薪酬调查的数据一定要真实、可靠,这样才能进行正确统计分析,以下不是常用的统计分析的方法的是

A.

数据排列

B.

回归分析

C.

比较分析法

D.

频率分析

标准答案 :

C

22

员工担任什么样的职位就得到什么样的薪酬体现的是（ ）的特点?

A. 职位薪酬体现

B. 技能薪酬体系

C. 能力薪酬体系

D. 以上三项

标准答案 :

A

23

职位分析活动所得到的一个自然结果是

A.

职位说明书

B.

职业分类

C.

职业生涯

D.

职位要素

标准答案 :

A

24

进行薪酬调查后，如果被调查企业没有给出准确的薪酬水平数据，了解这些企业薪酬的一般水平所采用的统计分析方法是

A.

频率分析

B.

回归分析

C.

数据排列

D.

制图

标准答案 :

B

25

在基本养老保险项目中，员工向个人账户缴纳本人工资的

A. 3％

B. 8％

C. 11％

D. 20％

标准答案 :

B

26

在外派员工薪酬确定方式中，自助餐法适用于

A.

初级外派员工

B.

有经验的中高层外派管理员工

C.

高层外派管理人员

D.

只执行短期任务并且会回国的外派员工

标准答案 :

C

27

职工累计工作满10年不满20年的，年休假的时间为

A.

5天

B.

10天

C.

15天

D.

20天

标准答案 :

B

28

下列属于保健因素的是

A. 公平对待

B. 领导认可

C. 内部晋升

D. 工作责任

标准答案 :

A

29

关于宽带型薪酬结构，下列说法正确的是

A. 开始于19世纪80年代末的美国

B. 将每个级别对应的薪酬范围缩小

C. 最大特点是压缩级别

D. 是解决所有薪酬管理的“万金油”

标准答案 :

C

30

某公司员工薪酬构成项目及构成比例为：技术等级工资占70%，职务津贴占10%，生产津贴占10%，工龄及其他工资占10%，由此，我们可以判定该公司实施的是哪种薪酬结构类型

A. 以职位为导向的薪酬结构

B. 以绩效为导向的薪酬结构

C. 以技能为导向的薪酬结构

D. 组合型的薪酬结构

标准答案 :

C

31

一家企业所支付的薪酬高于市场通行工资率时的薪酬水平，这种劳动力市场理论是

A.

效率工资理论

B.

保留工资理论

C.

竞争工资理论

D.

补偿性工资理论

标准答案 :

A

32

关于福利的说法不正确的是

A.

福利是总报酬的重要组成部分

B.

福利大都表现为非现金的收入

C.

福利是总报酬之外的部分

D.

福利通常采取间接的形式发放

标准答案 :

C

33

反映某一特定员工在其所在薪酬区间中的相对地位所采用的工具是

A. 薪酬变动范围

B. 薪酬比较比率

C. 薪酬区间中值

D. 薪酬区间渗透度

标准答案 :

D

34

员工实际获得的基本薪酬与相应薪酬等级的中值之间的关系，这一定义是指

A. 薪酬区间渗透度

B. 薪酬变动比率

C. 薪酬比较比率

D. 薪酬变动范围

标准答案 :

C

35

职位评价的结果可以是分值形式,也可以是等级形式,还可以是排序形式,但人们最关心的是

A.

职位与福利的对应关系

B.

职位与五险一金的对应关系

C.

职位与工资的对应关系

D.

职位与晋升的对应关系

标准答案 :

C

36

以下属于职位评价量化方法的是

A. 排序法

B. 要素计点法

C. 分类法

D. 排序法

标准答案 :

B

37

薪酬等级的区间中值级差越小，则同一薪酬区间的变动比率的变化是

A.

越大

B.

越小

C.

不变

D.

不确定

标准答案 :

A

38

薪酬调查方式不包括以下哪种方法

A. 访谈法

B. 问卷调查法

C. 海氏三要素法

D. 收集信息法

标准答案 :

C

39

工伤保险中职工的缴费费率一般为本人工资收入的

A. 0%

B. 1%

C. 2%

D. 3%

标准答案 :

A

40

员工从企业那里获得的较为稳定的经济性报酬是

A. 可变薪酬

B. 绩效薪酬

C. 福利

D. 基本薪酬

标准答案 :

D

41

一般由咨询公司完成的薪酬状况调查是

A.

专业性薪酬调查

B.

非正式薪酬调查

C.

政府薪酬调查

D.

商业薪酬调查

标准答案 :

D

42

薪酬的外部竞争性是指

A. 薪酬的外部公平性

B. 薪酬的内部公平性

C. 绩效报酬的公平性

D. 薪酬管理过程的公平性

标准答案 :

A

43

在能力模型的类型中，适用范围最狭窄的能力模型是

A.

核心能力模型

B.

职能能力模型

C.

角色能力模型

D.

职位能力模型

标准答案 :

D

44

在薪宽带设计完成之后,企业需要解决的一个重要问题是如何将员工放入薪酬宽带中的不同位置上。下列不属于企业采取的方法是

A.

调查法

B.

绩效法

C.

技能法

D.

能力法

标准答案 :

A

45

工作分析人员通过直接从事某项工作，从而细致深入地体验、了解、分析工作的特点和要求，这种工作分析方法是

A.

观察法

B.

参与法

C.

问卷法

D.

访谈法

标准答案 :

B

46

什么是员工为所在单位提供劳动或劳务而获得的各种形式的回报或酬劳

A. 薪酬

B. 给付

C. 收入

D. 分配

标准答案 :

A

47

在结构工资制构成中，根据企业的经济效益和员工实际完成的劳动的数量和质量支 付给员工的工资形式是

A.

基础工资

B.

技能工资

C.

浮动工资

D.

效益工资

标准答案 :

D

48

为确保既定薪酬方案顺利落实而采取的种种相关措施是指：

A. 薪酬沟通

B. 薪酬控制

C. 薪酬预算

D. 薪酬管理

标准答案 :

B

49

处于发展期的企业或者短期内急需人才企业，适合采用的薪酬水平策略是

A.

市场领先型策略

B.

市场跟随型策略

C.

成本导向型策略

D.

市场竞争型策略

标准答案 :

D

50

在同一工资等级中，最高档次的工资水平与最低档次工资水平之问的工资差距称为

A. 工资等级档次

B. 工资级差

C. 工资比例关系

D. 工资浮动幅度

标准答案 :

D

一、单选题 （本大题共50小题，每小题2分，共100分）

1

在同一组织内部，一共有多少个基本薪酬等级以及相邻的两个薪酬等级之间的薪酬水 平差距，这一定义是

A.

薪酬体系

B.

薪酬水平

C.

薪酬政策

D.

薪酬结构

标准答案 :

D

2

致力于“时间动作研究”，探讨提升劳动生产率的最佳方法的学者是

A.

苏格拉底

B.

泰勒

C.

闵斯特博格

D.

比内

标准答案 :

B

3

职位分类是指

A. 评价者对职位说明书进行审查，然后根据它们对于公司的相对价值对它们进行排队

B. 将各种职位放入事先确定好的不同职位等级中的一种职位评价方法

C. 对于职位的每一构成要素赋予量化的价值，将这些价值加起来能够对职位的价值进行量化评价

D. 对职位的各个不同方面分别进行决策，试图估计出每一方面的货币价值

标准答案 :

B

4

在四种常用的职位评价方法中，属于不同方法结合的是哪种方法

A. 排序法

B. 海氏评价法

C. 要素计点法

D. 要素比较法

标准答案 :

B

5

采用成长战略的企业，以下薪酬战略正确的是？

A. 较高的固定薪酬

B. 较低的固定薪酬

C. 追求高于市场水平的薪酬

D. 实行员工股份所有权计划

标准答案 :

B

6

利润分享计划是指根据什么的衡量结果来向员工支付报酬的一种绩效奖励模式

A. 部门绩效标准

B. 企业绩效标准

C. 个人业绩标准

D. 个人绩效评价等级标准

标准答案 :

B

7

具有低稳定性和高差异性的薪酬形式是

A.

基本薪酬

B.

绩效薪酬

C.

加班薪酬

D.

保险福利

标准答案 :

B

8

在外派员工薪酬确定方式中，平衡定价法适用于

A. 初级外派员工

B. 有经验的中高层外派管理员工

C. 高层外派管理人员

D. 只执行短期任务并且会回国的外派员工

标准答案 :

B

9

企事业单位缴纳失业保险金数额为本单位职工工资总额的

A.

0.5%

B.

1%

C.

1.5%

D.

2%

标准答案 :

D

10

下列属于薪酬结构决策的是

A. 平均薪酬水平

B. 浮动工资

C. 薪酬制度

D. 技能薪酬体系

标准答案 :

A

11

职工累计工作满10年不满20年的，年休假的时间为

A.

5天

B.

10天

C.

15天

D.

20天

标准答案 :

B

12

按照薪酬的稳定性，企业的薪酬形式可以划分为

A.

货币薪酬和非货币薪酬

B.

保健性薪酬和激励性薪酬

C.

统一薪酬和个性化薪酬

D.

基本薪酬和可变薪酬

标准答案 :

D

13

关于宽带型薪酬结构，下列说法正确的是

A. 开始于19世纪80年代末的美国

B. 将每个级别对应的薪酬范围缩小

C. 最大特点是压缩级别

D. 是解决所有薪酬管理的“万金油”

标准答案 :

C

14

为确保既定薪酬方案顺利落实而采取的种种相关措施是指：

A. 薪酬沟通

B. 薪酬控制

C. 薪酬预算

D. 薪酬管理

标准答案 :

B

15

关于有效性薪酬管理的基本原则，下列表述错误的是哪项

A. 薪酬管理系统在多大程度上能够帮助企业实现预定的经营目标

B. 经营目标包括利润率、股票价格、销售额等

C. 尽量满足员工的需要

D. 团队建设、服务质量等定性指标的达成情况也是有效性的体现

标准答案 :

C

16

以下不属于薪酬水平及外部竞争性的作用的是

A. 吸引、保留和激励员工

B. 控制劳动力成本

C. 塑造企业形象

D. 产品具有竞争力

标准答案 :

D

17

将能力与薪酬挂钩的最常见的方法是

A.

职位评价法

B.

直接能力分类法

C.

传统职位能力定薪法

D.

行为目标达成加薪法

标准答案 :

A

18

薪酬体系中与绩效直接挂钩的经济性报酬是

A.

基本薪酬

B.

间接薪酬

C.

绩效加薪

D.

可变薪酬

标准答案 :

D

19

最先提出薪酬是维持工人生活所必需的生活资料价值的经济学家是

A.

穆勒

B.

李嘉图

C.

亚当•斯密

D.

威廉•配第

标准答案 :

D

20

自20世纪90年代以来，在发达国家被认为发展最快的一种薪酬体系是

A.

资历工资

B.

职位工资

C.

能力工资

D.

结构工资

标准答案 :

C

21

在能力模型类型中，适用范围最窄的能力模型是

A. 核心能力模型

B. 职能能力模型

C. 角色能力模型

D. 职位能力模型

标准答案 :

D

22

不属于弹性薪酬模式的特点的是

A.

员工流动率大

B.

激励效应强

C.

员工主动性强

D.

员工忠诚度高

标准答案 :

D

23

工作分析人员通过直接从事某项工作，从而细致深入地体验、了解、分析工作的特点和要求，这种工作分析方法是

A.

观察法

B.

参与法

C.

问卷法

D.

访谈法

标准答案 :

B

24

能够使个人产生满意，有助于提高个人和组织的效率，从而达成组织绩效管理的目标之一，这体现了薪酬的

A.

激励功能

B.

维持保障功能

C.

优化配置功能

D.

降低成本功能

标准答案 :

A

25

以下哪项属于职位薪酬体系的优点

A. 体现了同工同酬

B. 操作复杂，管理成本低

C. 不利于员工提高技能和能力

D. 会挫伤员工的工作热情和积极性

标准答案 :

A

26

员工实际获得的基本薪酬与相应薪酬等级的中值的关系是

A.

薪酬区间渗透度

B.

薪酬变动比率

C.

薪酬比较比率

D.

薪酬变动范围

标准答案 :

C

27

处于发展期的企业或者短期内急需人才企业，适合采用的薪酬水平策略是

A.

市场领先型策略

B.

市场跟随型策略

C.

成本导向型策略

D.

市场竞争型策略

标准答案 :

D

28

基本薪酬又称为

A.

固定薪酬

B.

短期可变薪酬

C.

长期可变薪酬

D.

员工服务和福利

标准答案 :

A

29

员工从企业那里获得的较为稳定的经济性报酬是

A. 可变薪酬

B. 绩效薪酬

C. 福利

D. 基本薪酬

标准答案 :

D

30

属于通过薪酬水平和薪酬结构进行薪酬控制的是

A. 最高薪酬水平

B. 薪酬比较率

C. 成本分析

D. 基本薪酬

标准答案 :

D

31

员工的薪酬主要取决于绩效,基本薪酬处于非常次要地位的模式是

A.

高稳定性薪酬包模式

B.

高弹性模式

C.

调和型薪酬包模式

D.

折中型薪酬包模式

标准答案 :

B

32

进行薪酬调查后，如果被调查企业没有给出准确的薪酬水平数据，了解这些企业薪酬的一般水平所采用的统计分析方法是

A.

频率分析

B.

回归分析

C.

数据排列

D.

制图

标准答案 :

B

33

研究影响工作动机的构成因素，以及如何满足人的需求的理论是

A.

认知型激励理论

B.

过程型激励理论

C.

内容型激励理论

D.

综合型激励理论

标准答案 :

C

34

目前我国企业越来越重视对高层管理者的长期激励，通常采用的激励方式是

A.

基本工资

B.

绩效奖金

C.

公司股票

D.

劳动分红

标准答案 :

C

35

缴纳失业保险满五年不满10年的，失业保险金给付期为

A.

6个月

B.

18个月

C.

12个月

D.

24个月

标准答案 :

B

36

薪酬对员工所具有的功能不包括哪一项

A. 经济保障功能

B. 改善经营绩效功能

C. 社会信号功能

D. 激励功能

标准答案 :

B

37

专业协会针对薪酬状况进行的调查是

A. 正式薪酬调查

B. 商业薪酬调查

C. 政府薪酬调查

D. 非正式薪酬调查

标准答案 :

A

38

对有酗酒、吸毒、赌博的员工提供咨询的正式计划是

A. 员工援助计划

B. 咨询服务

C. 教育援助计划

D. 健康服务

标准答案 :

A

39

员工连续工作1年以上的,可享受带薪休假,以下属于带薪体假标准的是

A.

员工夫妻两地分居的,每年给予一方探亲假1次25天

B.

未婚员工探望父母的,每年一次15天

C.

已婚员工探望父母的,每四年1次20天

D.

员工夫妻两地分居的,每年给予一方探亲假1次20天

标准答案 :

C

40

作为一种形象的分析工具，且可以直观地反映调查数据的统计分析方法是

A.

制图

B.

数据排列

C.

频率分析

D.

回归分析

标准答案 :

B

41

能够由一个人来完成的各种工作职责的集合是

A.

职责

B.

职位

C.

职业

D.

职资

标准答案 :

B

42

失业保险，职工缴纳本人工资总额的百分比是

A.

1

B.

0.5

C.

2

D.

6

标准答案 :

A

43

薪酬调查帮助企业了解其薪酬水平在市场中的位置,把握相关企业的薪酬政策和薪洲结构,以下不属于薪酬调査的目的的是

A.

帮助制定新参加员工的起点薪酬标准

B.

帮助查找企业内部工资不合理的岗位

C.

为公司人事选拔和测评提供依据

D.

了解当地工资水平并与本企业比较

标准答案 :

C

44

当劳动力需求曲线不变而劳动力供给曲线左移时，则会导致均衡就业量的

A.

上升

B.

下降

C.

不变

D.

不确定

标准答案 :

A

45

假如一位高管的年薪为20万元，其年薪构成如下：基本薪酬占60%，短期奖励占15%，长期奖励占25%。这样，在此人的20万元年薪中，有5万元的长期奖励；如果当前公司股票价格为12.5元，则此人当年应得的股票权数量是

A. 2000股

B. 3250股

C. 4000股

D. 5500股

标准答案 :

C

46

一般由咨询公司完成的薪酬状况调查是

A.

专业性薪酬调查

B.

非正式薪酬调查

C.

政府薪酬调查

D.

商业薪酬调查

标准答案 :

D

47

使用频率最高的薪酬市场调查方法是

A. 问卷调查法

B. 面谈调查法

C. 文献收集法

D. 电话调查法

标准答案 :

A

48

2005年新颁布的《国务院关于完善企业职业基本养老保险制度的决定》实施后，能获得基础养老金的条件为达到退休年龄且养老金缴费年限累计满

A. 5年

B. 10年

C. 15年

D. 20年

标准答案 :

C

49

根据任务要素分解，一个大学教师在多媒体课堂上课过程中涉及的活动要素是

A. 2个

B. 3个

C. 5个

D. 7个

标准答案 :

D

50

薪酬预算微观接近法是

A. 对公司的总体业绩指标做出预测，然后确定企业能够接受的薪酬总额，并分配到各部门

B. 管理者在薪酬管理过程中进行的一系列成本开支方面的权衡和取舍

C. 管理者自下而上预测并对员工的薪酬总额加以汇总的一种预测方法

D. 为确保既定方案顺利落实而采取的种种相关措施

标准答案 :

C