一、单选题 （本大题共20小题，每小题1分，共20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. 薪酬结构

D. 薪酬政策

标准答案 :

C

2

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

3

20世纪50年代，约瑟夫·斯坎伦在为钢铁工人工会工作期间提出了

A. 利润分享计划

B. 收益分享计划

C. 绩效奖励计划

D. 群体激励计划

标准答案 :

B

4

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

5

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

6

在能力模型的类型中，适用于整个组织的能力模型是

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 :

A

7

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

8

完全根据个人能力情况而不是职位情况来进行基本薪酬等级的划分，这种能力与薪酬挂钩的方案是

A. 能力水平变化加薪法

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 :

B

9

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

10

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

11

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

12

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

13

职工累计工作满1年不满10年的，年休假天数为

A. 5

B. 10

C. 15

D. 20

标准答案 :

A

14

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

15

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

16

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

17

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. 12个月

C. 18个月

D. 24个月

标准答案 :

B

18

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

19

组织中最常见的职位评价方法是

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

20

员工将自己的薪酬与那些和自己在同一家企业中从事相同或类似工作的其他人的薪酬进行比较，这在薪酬管理过程中体现了

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. 薪酬管理过程中的公平性

标准答案 :

C

二、多选题 （本大题共10小题，每小题2分，共20分）

21

企业特征要素对企业薪酬水平决策的影响有

A. 劳动力市场

B. 产品市场

C. 行业因素

D. 企业规模因素

E. 企业经营战略与价值观因素

标准答案 :

CDE

22

一个完整的薪酬结构包括

A. 薪酬等级数量

B. 薪酬的变动比率

C. 薪酬区间渗透率

D. 同一薪酬等级内部的薪酬变动范围

E. 相邻两个薪酬等级内部之间的交叉与重叠关系

标准答案 :

ADE

23

从员工方面看，薪酬的功能有

A. 经济保障功能

B. 激励功能

C. 强化企业文化功能

D. 社会信号功能

E. 改善经营绩效功能

标准答案 :

ABD

24

下列属于企业特征要素对企业薪酬水平影响的有

A. 行业因素

B. 企业规模

C. 企业经营战略

D. 企业的价值观

E. 企业产品的市场需求水平

标准答案 :

ABCD

25

从企业方面看，薪酬的功能有

A. 促进战略实现

B. 改善经营绩效

C. 塑造企业文化

D. 社会信号保障

E. 控制经营成本

标准答案 :

ABCE

26

下列属于薪酬控制的途径的有

A.

控制员工人数

B.

控制工作时数

C.

加强绩效管理

D.

控制薪酬中值

E.

控制法定社会保险费

标准答案 :

AB

27

下列属于马斯洛的需要层次理论内容的有

A. 生理需要

B. 文化需要

C. 安全需要

D. 社会需要

E. 尊重需要

标准答案 :

ACDE

28

下列属于薪酬水平及其外部竞争性的作用的有

A. 保留、激励员工

B. 控制劳动力成本

C. 促进战略实现

D. 支持企业变革

E. 塑造企业形象

标准答案 :

ABE

29

下列属于员工福利对企业的影响的有

A.

政府的法律规定

B.

集体谈判

C.

公司制度

D.

员工的偏好

E.

培养员工的忠诚度

标准答案 :

ABE

30

职位评价工作的主要步骤有

A. 选取合适的报酬要素

B. 对每一种报酬要素的各种不同程度、水平或层次加以界定

C. 挑选典型职位

D. 确定职位评价方法

E. 对职位进行评价

标准答案 :

CDE

三、名词解释题 （本大题共5小题，每小题4分，共20分）

31

总薪酬

标准答案 :

包括基本薪酬、可变薪酬、福利和服务以及一次性奖金、股票期权等多种经济型报酬

32

薪酬宽带

标准答案 :

是指对多个薪酬等级以及薪酬变动范围进行重新组合，使之变成只有少数的薪酬等级以及相应较宽的薪酬变动范围

33

职位薪酬体系

标准答案 :

是指首先对职位本身的价值做出客观的评价，然后根据这种评价的结果赋予承担这一职位的人与该职位的价值相当的薪酬这样一种基本薪酬制度

34

薪酬调查

标准答案 :

是指企业通过收集（总体的薪酬)信息来判断其他企业的总薪酬状况这样一个系统过程

35

收益分享计划

标准答案 :

是指企业提供的一种与员工分享因生产率提高（比如工时减少）成本节约和质量提高而带来的收益绩效奖励模式

四、简答题 （本大题共5小题，每小题8分，共40分）

36

简述变革中的薪酬管理环境面临的社会经济背景的变化

标准答案 :

20世纪八九十年代，随着新经济的出现，全球竞争力的增强，战略重组、兼并、收购活动越来越多，各种企业战略联盟层出不穷，企业为适应市场变化，持续提高生产率保持竞争优势，提高顾客满意度以及控制成本，越来越多地需要保持灵活性

37

简述薪酬沟通的步骤

标准答案 :

(1)确定沟通目标

（2）收集薪酬相关信息

（3)制定沟通策略

（4）选择沟通媒介

(5)举行薪酬沟通会议

（6）评价薪酬沟通结果

38

简述较高薪酬水平的可能受益

标准答案 :

（1）较高的水平的薪酬往往能很快为企业吸引大批可供选择的求职者

（2)高薪酬减少企业员工甄选方面所支出的费用

（3）较高的薪酬水平增加了员工离职的机会成本

（4）较高的薪酬使得企业不必跟随市场水平经常性的为员工加薪从而节省薪酬管理的成本

（5)较高的薪酬有利于减少因为薪酬问题而引起的劳动纠纷，同时有利于提高公司的形象和知名度

39

薪酬控制的难点

标准答案 :

第一，控制力量的多样性

第二，人的因素的影响

第三，结果衡量的困难性

40

简述战略性薪酬体系设计的基本步骤

标准答案 :

(1)全面评价组织面临的内部和外部环境及其对薪酬的影响

(2)制定与组织和环境背景相匹配的战略性薪酬决策

(3)将薪酬战略转化为薪酬实践

（4）对薪酬系统的匹配性进行再评价

一、单选题 （本大题共20小题，每小题2分，共40分）

1

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

2

企业将员工看做自己的合作伙伴，从而提高其薪酬，主要是受到（ ）的影响。

A. 行业因素

B. 企业规模因素

C. 企业经营战略

D. 价值观因素

标准答案 :

D

3

下面关于宽带型薪酬结构的特点说法错误的是？

A. 支持扁平型组织结构

B. 引导员工重视能力提高

C. 有利于职位的轮换

D. 直线经理参与程度较低

标准答案 :

D

4

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

5

在产品标准化程度较高，但是市场广阔、购买者分散的行业中比较常用的销售人员薪酬方案是?

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

标准答案 :

A

6

我国从2011年9月1日起，正式执行（ ）元/月的个人所得税起征点?

A. 900

B. 1600

C. 2000

D. 3500

标准答案 :

D

7

职工累计工作满1年不满10年的，年休假天数为

A. 5

B. 10

C. 15

D. 20

标准答案 :

A

8

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

9

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

10

( )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

11

（ ）是最简单的一种职位评价方法？

A. 分类法

B. 要素计点法

C. 要素比较法

D. 排序法

标准答案 :

D

12

职位与职位比较、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 :

C

13

绩效加薪的幅度主要取决于

A.

企业的支付能力

B.

企业的支付愿望

C.

企业的薪酬政策

D.

企业的加薪实施方式

标准答案 :

A

14

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

15

以下属于间接薪酬的是?

A. 津贴

B. 奖金

C. 医疗保险

D. 可变薪酬

标准答案 :

C

16

在基本养老保险项目中，职工向个人账户缴纳本人工资的

A.

6%

B.

8%

C.

10%

D.

12%

标准答案 :

B

17

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

18

属于绩效加薪的范畴，但是一种一次性支付的绩效奖励是指：

A. 绩效加薪

B. 月度/季度浮动薪酬

C. 一次性奖金

D. 特殊绩效认可计划

标准答案 :

C

19

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

20

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

一、单选题 （本大题共20小题，每小题2分，共40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. 薪酬结构

D. 薪酬政策

标准答案 :

C

2

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

3

职工累计工作满1年不满10年的，年休假天数为

A. 5

B. 10

C. 15

D. 20

标准答案 :

A

4

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

5

根据对组织绩效指标的衡量结果来向员工支付报酬的一种绩效奖励模式是

A.

利润分享计划

B.

团队奖励计划

C.

成功分享计划

D.

收益分享计划

标准答案 :

A

6

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

7

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. 12个月

C. 18个月

D. 24个月

标准答案 :

B

8

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

9

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

10

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

11

组织中最常见的职位评价方法是

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

12

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

13

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

14

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

15

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

16

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

17

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

18

在能力模型的类型中，适用于整个组织的能力模型是

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 :

A

19

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

20

20世纪50年代，约瑟夫·斯坎伦在为钢铁工人工会工作期间提出了

A. 利润分享计划

B. 收益分享计划

C. 绩效奖励计划

D. 群体激励计划

标准答案 :

B  
一、单选题 （本大题共20小题，每小题2分，共40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

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.

12个月

C.

18个月

D.

24个月

标准答案 :

C

3

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

4

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

5

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

6

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. 可变薪酬

C. 绩效加薪

D. 间接薪酬

标准答案 :

B

7

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

8

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

9

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.

薪酬管理过程的公平性

B.

薪酬的内部一致性

C.

绩效报酬的公平性

D.

薪酬的外部竞争力

标准答案 :

D

10

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

11

组织中最常见的职位评价方法是

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

12

在能力模型的类型中，适用于整个组织的能力模型是

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 :

A

13

员工将自己的薪酬与那些和自己在同一家企业中从事相同或类似工作的其他人的薪酬进行比较，这在薪酬管理过程中体现了

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. 薪酬管理过程中的公平性

标准答案 :

C

14

完全根据个人能力情况而不是职位情况来进行基本薪酬等级的划分，这种能力与薪酬挂钩的方案是

A. 能力水平变化加薪法

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 :

B

15

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

16

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

17

根据对组织绩效指标的衡量结果来向员工支付报酬的一种绩效奖励模式是

A.

利润分享计划

B.

团队奖励计划

C.

成功分享计划

D.

收益分享计划

标准答案 :

A

18

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. 薪酬结构

D. 薪酬政策

标准答案 :

C

19

20世纪50年代，约瑟夫·斯坎伦在为钢铁工人工会工作期间提出了

A. 利润分享计划

B. 收益分享计划

C. 绩效奖励计划

D. 群体激励计划

标准答案 :

B

20

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  
一、单选题 （本大题共20小题，每小题2分，共40分）

1

一系列的技能、知识、能力、行为特征以及其他个人特征的总称是

A. 能力

B. 认知

C. 知识

D. 素质

标准答案 :

A

2

同一薪酬等级内部的最高值和最低值之差与最低值之间的比率是

A.

薪酬变动范围

B.

薪酬变动区间

C.

薪酬变动比率

D.

薪酬比较比率

标准答案 :

C

3

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

4

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

5

主要任务是明确企业确定员工基本薪酬的基础。这种薪酬决策是

A. 薪酬体系决策

B. 薪酬水平决策

C. 薪酬结构决策

D. 薪酬管理决策

标准答案 :

A

6

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

7

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

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

通过薪酬水平和薪酬结构进行薪酬控制的是

A. 控制员工人数

B. 基本薪酬

C. 成本分析

D. 最高薪酬水平

标准答案 :

B

10

工伤保险中职工的缴费费率一般为本人工资收入的

A.

1%

B.

5%

C.

2%

D.

3%

标准答案 :

A

11

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

12

福利通常采取的支付方式为

A. 货币支付

B. 现期支付

C. 实物支付

D. 奖金

标准答案 :

C

13

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

14

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

15

职工累计工作满1年不满10年的，年休假天数为

A. 5

B. 10

C. 15

D. 20

标准答案 :

A

16

对于有经验的中高层外派管理员工，可以采取的薪酬确定方式是

A. 谈判法

B. 当地定价法

C. 平衡定价法

D. 自助餐法

标准答案 :

C

17

属于通过薪酬水平和薪酬结构进行薪酬控制的是

A.

工作时数

B.

薪酬比较率

C.

成本分析

D.

基本薪酬

标准答案 :

D

18

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

19

职位与职位比较、考虑职位要素进行非量化评价的职位评价方法是

A.

排序法

B.

分类法

C.

要素比较法

D.

要素计点法

标准答案 :

A

20

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

一、单选题 （本大题共20小题，每小题2分，共40分）

1

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

2

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

3

职能型薪酬体系被认为是一种以（ ）为基础的薪酬体系？

A. 人

B. 职位

C. 基本生活需求

D. 任职者

标准答案 :

B

4

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

5

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

6

岗位工资制是什么型薪酬体系在我国应用的一种形式

A. 生活

B. 职位

C. 职能

D. 综合

标准答案 :

B

7

薪酬的内容不包括以下哪项

A. 基本薪酬

B. 成就薪酬

C. 加班薪酬

D. 综合薪酬

标准答案 :

C

8

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

9

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

10

下列哪项关于一线员的薪酬设计的说法不正确

A. 生产一线员工是企业利润的直接创造者，也是企业技术创新的主要源泉

B. 薪酬设计形式有计件薪酬与计时薪酬

C. 海尔赛计划、艾默生计划和卢文计划是奖金计算方法

D. 计件薪酬是直接地用劳动时间来计量员工的劳动

标准答案 :

D

11

双因素理论由以下哪位学者提出的

A. 马斯洛

B. 梅奥

C. 赫茨伯格

D. 邓洛普

标准答案 :

C

12

在短期奖金激励方面，对管理人员奖金的具体数额其决定性因素的是什么

A. 企业上年度的利润水平

B. 企业资本和资产回报率

C. 管理人员对经营业绩的实际贡献大小

D. 管理人员的基本薪酬水平的高低

标准答案 :

C

13

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

14

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

15

一家企业的薪酬水平的高低以及由此产生的企业在劳动力市场上的竞争能力的大小是指薪酬的

A. 内部竞争性

B. 外部竞争性

C. 水平

D. 差距

标准答案 :

B

16

在能力薪酬方案设计与管理要求中，完全根据个人的能力情况而不是职位的情况来进行基本薪酬等级的划分的是

A. 行为目标达成加薪法

B. 直接能力分类法

C. 传统职位能力定薪法

D. 职位评价法

标准答案 :

B

17

当企业规模较大、投资回报率较高、薪酬成本在企业经营总成本中所占的比例较低、在产品市场上的竞争者少时，往往采取的薪酬水平政策是

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 :

A

18

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

19

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

20

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

一、单选题 （本大题共20小题，每小题2分，共40分）

1

哪种薪酬策略的最大优点就是其灵活性和针对性

A. 跟随型薪酬策略

B. 混合型薪酬策略

C. 滞后型薪酬策略

D. 领先型薪酬策略

标准答案 :

B

2

对于成本领袖战略型企业才所采取的薪酬战略描述错误的一项是

A. 薪酬水平既不高于竞争对手也不低于竞争对手

B. 提高浮动薪酬或奖金在薪酬构成中的比重

C. 加大固定薪酬在薪酬构成中的比重

D. 激励员工降低成本，提高生产率

标准答案 :

C

3

员工从企业那里获得的较为稳定的经济性报酬是哪项

A. 基本薪酬

B. 可变薪酬

C. 福利

D. 绩效薪酬

标准答案 :

A

4

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. 教育培训

C. 工资

D. 社会保障

标准答案 :

C

5

综合薪酬是一种长期激励手段，都是企业和员工进行“利润分享”，其中不属于综合薪酬的是哪项

A. 股票期权

B. 员工持股计划

C. 劳动分红

D. 奖金

标准答案 :

D

6

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

7

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

8

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

9

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

10

一下不属于企业的薪酬管理体系要同时实现的目标是哪一项

A. 公平性

B. 有效性

C. 公正性

D. 合法性

标准答案 :

C

11

假设以最低值为基础的薪酬变动比率为50%，当薪酬区间中值为4500元时，则据此计算的薪酬区间最低值为多少

A. 3400元

B. 3600元

C. 3800元

D. 4200元

标准答案 :

B

12

奖金对员工来说更多的功能是什么

A. 维持功能

B. 保障功能

C. 配置功能

D. 激励功能

标准答案 :

D

13

社会保障体系的核心内容是( )。

A.

社会保险

B.

社会救济

C.

社会福利

D.

社会优抚

标准答案 :

A

14

反映企业支付薪酬的外部竞争性的是哪项

A. 薪酬水平

B. 薪酬数量

C. 薪酬结构

D. 薪酬形式

标准答案 :

A

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

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是什么方法

A. 要素计点法

B. 分类法

C. 要素比较法

D. 排序法

标准答案 :

D

17

同一薪酬等级内部的最高值和最低值之差与最低值之间的比率，这一概念是

A.

薪酬变动范围

B.

薪酬变动区间

C.

薪酬变动比率

D.

薪酬比较比率

标准答案 :

C

18

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

19

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

20

在实行战略性薪酬管理的企业中，人力资源管理部门以及薪酬管理人员的角色也要发生相应的转变，下列描述中不符合要求的是哪一项

A. 实施战略性薪酬必须与组织战略目标紧密联系

B. 战略性薪酬要求实现日常薪酬管理活动的自动化

C. 战略性薪酬要求薪酬管理者承担新的人力资源管理角色

D. 战略性薪酬要求增加事务性活动在薪酬管理中的比重

标准答案 :

D

一、单选题 （本大题共23小题，每小题2分，共46分）

1

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

2

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

3

以下属于间接薪酬的是?

A. 津贴

B. 奖金

C. 医疗保险

D. 可变薪酬

标准答案 :

C

4

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. 薪酬结构

D. 薪酬政策

标准答案 :

C

5

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

6

20世纪50年代，约瑟夫·斯坎伦在为钢铁工人工会工作期间提出了

A. 利润分享计划

B. 收益分享计划

C. 绩效奖励计划

D. 群体激励计划

标准答案 :

B

7

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

8

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

9

在能力模型的类型中，适用于整个组织的能力模型是

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 :

A

10

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

11

完全根据个人能力情况而不是职位情况来进行基本薪酬等级的划分，这种能力与薪酬挂钩的方案是

A. 能力水平变化加薪法

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 :

B

12

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

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

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

15

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

16

职工累计工作满1年不满10年的，年休假天数为

A. 5

B. 10

C. 15

D. 20

标准答案 :

A

17

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

18

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

19

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

20

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. 12个月

C. 18个月

D. 24个月

标准答案 :

B

21

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

22

组织中最常见的职位评价方法是

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

23

员工将自己的薪酬与那些和自己在同一家企业中从事相同或类似工作的其他人的薪酬进行比较，这在薪酬管理过程中体现了

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. 薪酬管理过程中的公平性

标准答案 :

C

二、多选题 （本大题共10小题，每小题3分，共30分）

24

企业特征要素对企业薪酬水平决策的影响有

A. 劳动力市场

B. 产品市场

C. 行业因素

D. 企业规模因素

E. 企业经营战略与价值观因素

标准答案 :

CDE

25

一个完整的薪酬结构包括

A. 薪酬等级数量

B. 薪酬的变动比率

C. 薪酬区间渗透率

D. 同一薪酬等级内部的薪酬变动范围

E. 相邻两个薪酬等级内部之间的交叉与重叠关系

标准答案 :

ADE

26

从员工方面看，薪酬的功能有

A. 经济保障功能

B. 激励功能

C. 强化企业文化功能

D. 社会信号功能

E. 改善经营绩效功能

标准答案 :

ABD

27

下列属于企业特征要素对企业薪酬水平影响的有

A. 行业因素

B. 企业规模

C. 企业经营战略

D. 企业的价值观

E. 企业产品的市场需求水平

标准答案 :

ABCD

28

从企业方面看，薪酬的功能有

A. 促进战略实现

B. 改善经营绩效

C. 塑造企业文化

D. 社会信号保障

E. 控制经营成本

标准答案 :

ABCE

29

下列属于薪酬控制的途径的有

A.

控制员工人数

B.

控制工作时数

C.

加强绩效管理

D.

控制薪酬中值

E.

控制法定社会保险费

标准答案 :

AB

30

下列属于马斯洛的需要层次理论内容的有

A. 生理需要

B. 文化需要

C. 安全需要

D. 社会需要

E. 尊重需要

标准答案 :

ACDE

31

下列属于薪酬水平及其外部竞争性的作用的有

A. 保留、激励员工

B. 控制劳动力成本

C. 促进战略实现

D. 支持企业变革

E. 塑造企业形象

标准答案 :

ABE

32

下列属于员工福利对企业的影响的有

A.

政府的法律规定

B.

集体谈判

C.

公司制度

D.

员工的偏好

E.

培养员工的忠诚度

标准答案 :

ABE

33

职位评价工作的主要步骤有

A. 选取合适的报酬要素

B. 对每一种报酬要素的各种不同程度、水平或层次加以界定

C. 挑选典型职位

D. 确定职位评价方法

E. 对职位进行评价

标准答案 :

CDE

三、简答题 （本大题共3小题，每小题8分，共24分）

34

简述变革中的薪酬管理环境面临的社会经济背景的变化

标准答案 :

20世纪八九十年代，随着新经济的出现，全球竞争力的增强，战略重组、兼并、收购活动越来越多，各种企业战略联盟层出不穷，企业为适应市场变化，持续提高生产率保持竞争优势，提高顾客满意度以及控制成本，越来越多地需要保持灵活性

35

简述薪酬沟通的步骤

标准答案 :

(1)确定沟通目标

（2）收集薪酬相关信息

（3)制定沟通策略

（4）选择沟通媒介

(5)举行薪酬沟通会议

（6）评价薪酬沟通结果

36

简述较高薪酬水平的可能受益

标准答案 :

（1）较高的水平的薪酬往往能很快为企业吸引大批可供选择的求职者

（2)高薪酬减少企业员工甄选方面所支出的费用

（3）较高的薪酬水平增加了员工离职的机会成本

（4）较高的薪酬使得企业不必跟随市场水平经常性的为员工加薪从而节省薪酬管理的成本

（5)较高的薪酬有利于减少因为薪酬问题而引起的劳动纠纷，同时有利于提高公司的形象和知名度

一、单选题 （本大题共50小题，每小题2分，共100分）

1

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

2

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

3

我国从2011年9月1日起，正式执行（ ）元/月的个人所得税起征点?

A. 900

B. 1600

C. 2000

D. 3500

标准答案 :

D

4

高层管理人员的薪酬构成不包括

A.

基本工资

B.

提成工资

C.

劳动分红

D.

公司股票

标准答案 :

B

5

股票期权的要素不包括

A.

行权标的

B.

行权价

C.

行权形式

D.

行权日期

标准答案 :

D

6

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

7

下面关于宽带型薪酬结构的特点说法错误的是？

A. 支持扁平型组织结构

B. 引导员工重视能力提高

C. 有利于职位的轮换

D. 直线经理参与程度较低

标准答案 :

D

8

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

9

基于年均的薪酬模式显著的优点是

A.

节省人工成本

B.

调动员工努力工作的积极性

C.

强化员工对组织的忠诚度激励员工重视个人能力的提升

标准答案 :

C

10

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

11

一般情况下,平衡积分卡的指标不包括

A.

财务指标

B.

作业指标

C.

客户指标

D.

创新水平指标

标准答案 :

A

12

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

13

薪酬控制的途径不包括

A.

薪酬水平

B.

薪酬结构

C.

薪酬政策

D.

薪酬技术

标准答案 :

D

14

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

15

当前我国采用的主流工资形式是

A.

资历工资制

B.

职位工资制

C.

能力工资制

D.

结构工资制

标准答案 :

B

16

具有低稳定性和低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 :

C

17

最早提出"工资是劳动的价格，而劳动是财富的源泉之一"的经济学家是

A. 亚当·斯密

B. 威廉·配第

C. 约翰·斯图亚特·穆勒

D. 马歇尔

标准答案 :

A

18

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

19

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

20

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

21

实际所得薪酬（或实际基本薪酬）与区间中值之间的比值反映的是

A.

薪酬差距

B.

薪酬区间

C.

薪酬比较比率

D.

薪酬变动比率

标准答案 :

C

22

在某企业的某一薪酬等级中，薪酬最低值为2000元，最高值为4200元，则该等级的薪酬变动率为

A. 220%

B. 110%

C. 2.1%

D. 47.62%

标准答案 :

B

23

在薪酬沟通与薪酬文化的关系中，沟通模式相对不固定的是

A.

职能型文化下的薪酬沟通

B.

流程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 :

D

24

以下不属于我国法定福利的是

A.

企业年金

B.

养老保险

C.

工伤保险

D.

法定的假日休息

标准答案 :

A

25

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是什么方法

A. 要素计点法

B. 分类法

C. 要素比较法

D. 排序法

标准答案 :

D

26

薪酬区间的三种重叠形式为

A. 无重叠无缺口、有重叠、有缺口

B. 有重叠有缺口、无重叠无缺口、有重叠

C. 有重叠、有重叠有缺口、无重叠无缺口

D. 有重叠有缺口、有缺口、有重叠

标准答案 :

A

27

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

28

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

29

国家规定，住房公积金的缴存比例为员工月工资（含奖金及其他收入）的

A.

  8%

B.

  9%

C.

  10%

D.

  11%

标准答案 :

A

30

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

31

下列各项中不属于宽带型薪酬结构的作用的是

A.

引导员工重视个人技能的增长

B.

有利于专业人员的角色转变

C.

能密切配合劳动力市场的供求变化

D.

有利于职位轮换

标准答案 :

B

32

按照主持薪酬调查的主体划分，薪酬调查种类不包括

A. 行业的调查

B. 薪酬满意度调查

C. 专业协会的调查

D. 咨询公司的调查

标准答案 :

B

33

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

34

在产品标准化程度较高，但是市场广阔、购买者分散的行业中比较常用的销售人员薪酬方案是?

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

标准答案 :

A

35

以下属于间接薪酬的是?

A. 津贴

B. 奖金

C. 医疗保险

D. 可变薪酬

标准答案 :

C

36

职能型薪酬体系被认为是一种以（ ）为基础的薪酬体系？

A. 人

B. 职位

C. 基本生活需求

D. 任职者

标准答案 :

B

37

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

38

假设以最低值为基础的薪酬变动比率为50%，当薪酬区间中值为4500元时，则据此计算的薪酬区间最低值为多少

A. 3400元

B. 3600元

C. 3800元

D. 4200元

标准答案 :

B

39

下列不属于间接薪酬形式的是

A. 岗位津贴

B. 奖金

C. 基本工资

D. 员工福利

标准答案 :

D

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

由组织按照不同类型员工的需求，同时推出多种固定的福利组合，每一个福利组合所包含的福利项目或优惠水准都不一样，员工只能选择其中的一个福利组合，这种福利形式是

A.

标准组件式福利

B.

自助式福利

C.

核心外加式福利

D.

弹性支用账户式福利

标准答案 :

A

42

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

43

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

44

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

45

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

46

企业通过薪水平和薪酬结构进行薪酬控制,薪酬结构不涉及的是

A.

基本薪酬

B.

可变薪酬

C.

法定福利

D.

同行的薪酬

标准答案 :

D

47

( )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

48

闵斯特伯格于1913年在美国出版了《心理学与工业效率》,标志着工业心理学的诞生。而心理测量学的发展,为以下哪项提供了技术上的支持?

A.

,人事选拔和测评

B.

工作分析

C.

工作规范

D.

职位评价

标准答案 :

A

49

一下不属于企业的薪酬管理体系要同时实现的目标是哪一项

A. 公平性

B. 有效性

C. 公正性

D. 合法性

标准答案 :

C

50

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

一、单选题 （本大题共20小题，每小题2分，共40分）

1

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

2

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

3

以下属于间接薪酬的是?

A. 津贴

B. 奖金

C. 医疗保险

D. 可变薪酬

标准答案 :

C

4

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. 薪酬结构

D. 薪酬政策

标准答案 :

C

5

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

6

20世纪50年代，约瑟夫·斯坎伦在为钢铁工人工会工作期间提出了

A. 利润分享计划

B. 收益分享计划

C. 绩效奖励计划

D. 群体激励计划

标准答案 :

B

7

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

8

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

9

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

10

完全根据个人能力情况而不是职位情况来进行基本薪酬等级的划分，这种能力与薪酬挂钩的方案是

A. 能力水平变化加薪法

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 :

B

11

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

12

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

13

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

14

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

15

职工累计工作满1年不满10年的，年休假天数为

A. 5

B. 10

C. 15

D. 20

标准答案 :

A

16

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

17

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

18

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

19

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

20

组织中最常见的职位评价方法是

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

二、多选题 （本大题共10小题，每小题3分，共30分）

21

企业特征要素对企业薪酬水平决策的影响有

A. 劳动力市场

B. 产品市场

C. 行业因素

D. 企业规模因素

E. 企业经营战略与价值观因素

标准答案 :

CDE

22

一个完整的薪酬结构包括

A. 薪酬等级数量

B. 薪酬的变动比率

C. 薪酬区间渗透率

D. 同一薪酬等级内部的薪酬变动范围

E. 相邻两个薪酬等级内部之间的交叉与重叠关系

标准答案 :

ADE

23

从员工方面看，薪酬的功能有

A. 经济保障功能

B. 激励功能

C. 强化企业文化功能

D. 社会信号功能

E. 改善经营绩效功能

标准答案 :

ABD

24

下列属于企业特征要素对企业薪酬水平影响的有

A. 行业因素

B. 企业规模

C. 企业经营战略

D. 企业的价值观

E. 企业产品的市场需求水平

标准答案 :

ABCD

25

从企业方面看，薪酬的功能有

A. 促进战略实现

B. 改善经营绩效

C. 塑造企业文化

D. 社会信号保障

E. 控制经营成本

标准答案 :

ABCE

26

下列属于薪酬控制的途径的有

A.

控制员工人数

B.

控制工作时数

C.

加强绩效管理

D.

控制薪酬中值

E.

控制法定社会保险费

标准答案 :

AB

27

下列属于马斯洛的需要层次理论内容的有

A. 生理需要

B. 文化需要

C. 安全需要

D. 社会需要

E. 尊重需要

标准答案 :

ACDE

28

下列属于薪酬水平及其外部竞争性的作用的有

A. 保留、激励员工

B. 控制劳动力成本

C. 促进战略实现

D. 支持企业变革

E. 塑造企业形象

标准答案 :

ABE

29

下列属于员工福利对企业的影响的有

A.

政府的法律规定

B.

集体谈判

C.

公司制度

D.

员工的偏好

E.

培养员工的忠诚度

标准答案 :

ABE

30

职位评价工作的主要步骤有

A. 选取合适的报酬要素

B. 对每一种报酬要素的各种不同程度、水平或层次加以界定

C. 挑选典型职位

D. 确定职位评价方法

E. 对职位进行评价

标准答案 :

CDE

三、简答题 （本大题共1小题，每小题30分，共30分）

31

简述变革中的薪酬管理环境面临的社会经济背景的变化

标准答案 :

20世纪八九十年代，随着新经济的出现，全球竞争力的增强，战略重组、兼并、收购活动越来越多，各种企业战略联盟层出不穷，企业为适应市场变化，持续提高生产率保持竞争优势，提高顾客满意度以及控制成本，越来越多地需要保持灵活性

一、单选题 （本大题共30小题，每小题2分，共60分）

1

一系列的技能、知识、能力、行为特征以及其他个人特征的总称是

A. 能力

B. 认知

C. 知识

D. 素质

标准答案 :

A

2

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

3

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

4

20世纪50年代，约瑟夫·斯坎伦在为钢铁工人工会工作期间提出了

A. 利润分享计划

B. 收益分享计划

C. 绩效奖励计划

D. 群体激励计划

标准答案 :

B

5

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

6

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

7

在能力模型的类型中，适用于整个组织的能力模型是

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 :

A

8

同一薪酬等级内部的最高值和最低值之差与最低值之间的比率是

A.

薪酬变动范围

B.

薪酬变动区间

C.

薪酬变动比率

D.

薪酬比较比率

标准答案 :

C

9

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. 可变薪酬

C. 绩效加薪

D. 间接薪酬

标准答案 :

B

10

员工将自己的薪酬与那些和自己在同一家企业中从事相同或类似工作的其他人的薪酬进行比较，这在薪酬管理过程中体现了

A.

薪酬的外部竞争力

B.

薪酬的内部一致性

C.

薪酬管理过程中的公平性

D.

绩效报酬的公平性

标准答案 :

D

11

在短期奖金激励方面，对管理人员奖金的具体数额其决定性因素的是什么

A. 企业上年度的利润水平

B. 企业资本和资产回报率

C. 管理人员对经营业绩的实际贡献大小

D. 管理人员的基本薪酬水平的高低

标准答案 :

C

12

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

13

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

14

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.

12个月

C.

18个月

D.

24个月

标准答案 :

C

15

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. 薪酬结构

D. 薪酬政策

标准答案 :

C

16

（ ）是最简单的一种职位评价方法？

A. 分类法

B. 要素计点法

C. 要素比较法

D. 排序法

标准答案 :

D

17

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

18

哪种薪酬策略的最大优点就是其灵活性和针对性

A. 跟随型薪酬策略

B. 混合型薪酬策略

C. 滞后型薪酬策略

D. 领先型薪酬策略

标准答案 :

B

19

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

20

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

21

对于普通员工而言，带薪休假、员工培训、节假日物品发放以及公共福利设施等构成

A.

直接经济性薪酬

B.

间接经济性薪酬

C.

经济性薪酬

D.

非经济性薪酬

标准答案 :

B

22

一家企业的薪酬水平的高低以及由此产生的企业在劳动力市场上的竞争能力的大小是指薪酬的

A. 内部竞争性

B. 外部竞争性

C. 水平

D. 差距

标准答案 :

B

23

对于有经验的中高层外派管理员工，可以采取的薪酬确定方式是

A. 谈判法

B. 当地定价法

C. 平衡定价法

D. 自助餐法

标准答案 :

C

24

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

25

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

26

职能型薪酬体系被认为是一种以（ ）为基础的薪酬体系？

A. 人

B. 职位

C. 基本生活需求

D. 任职者

标准答案 :

B

27

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

28

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

29

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

30

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

二、多选题 （本大题共10小题，每小题4分，共40分）

31

下列属于员工福利对企业的影响的有

A.

政府的法律规定

B.

集体谈判

C.

平等和归属的需要

D.

员工的偏好

E.

培养员工的忠诚度

标准答案 :

ABE

32

企业特征要素对企业薪酬水平决策的影响有

A. 劳动力市场

B. 产品市场

C. 行业因素

D. 企业规模因素

E. 企业经营战略与价值观因素

标准答案 :

CDE

33

从企业方面看，薪酬的功能有

A. 促进战略实现

B. 改善经营绩效

C. 塑造企业文化

D. 社会信号保障

E. 控制经营成本

标准答案 :

ABCE

34

企业在进行薪酬市场调查时常用的调查方式有

A. 委托调查

B. 问卷调查

C. 购买公开的调查报告

D. 企业之间相互调查

E. 面谈法

标准答案 :

ABCD

35

薪酬控制的途径包括：

A. 雇佣量

B. 平均薪酬水平调整

C. 薪酬结构调整

D. 利用一些薪酬技术

标准答案 :

ABCD

36

薪酬制度设计的基础是

A. 岗位分析与评价

B. 薪酬调查

C. 福利政策

D. 人工成本核算

E. 工资标准

标准答案 :

AB

37

下列属于薪酬控制的途径的有

A.

控制员工人数

B.

控制工作时数

C.

加强绩效管理

D.

控制薪酬中值

E.

控制法定社会保险费

标准答案 :

AB

38

传统薪酬结构类型主要有

A. 以绩效为导向的薪酬结构

B. 以工作为导向薪酬结构

C. 以能力为导向薪酬结构

D. 组合薪酬结构

E. 股票期权

标准答案 :

ABCD

39

企业人工成本总额包括

A. 社会保险费用

B. 福利费用

C. 住房费用

D. 从业人员劳动报酬总额

E. 员工招聘解聘费用

标准答案 :

ABCD

40

福利包括：

A. 退休福利

B. 健康福利

C. 带薪休假

D. 员工服务

标准答案 :

ABCD

1

当劳动力需求曲线不变而劳动力供给曲线左移时，则会导致均衡工资率的

A.

上升

B.

下降

C.

不变

D.

不确定

标准答案 : C

2

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

3

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

4

依据员工所拥有的知识和技术水平为员工支付薪酬的方式称为

A.

基于配置的薪酬模式

B.

基于能力的薪酬模式

C.

基于市场的薪酬模式

D.

基于岗位的薪酬模式

标准答案 : B

5

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

6

在赫茨伯格的双因素理论中，保健因素不年

A.

人际关系

B.

工作条件

C.

工作本身

D.

工作环境

标准答案 : C

7

实际所得薪酬（或实际基本薪酬）与区间中值之间的比值反映的是

A.

薪酬差距

B.

薪酬区间

C.

薪酬比较比率

D.

薪酬变动比率

标准答案 : C

8

国家规定，住房公积金的缴存比例为员工月工资（含奖金及其他收入）的

A.

  8%

B.

  9%

C.

  10%

D.

  11%

标准答案 : A

9

按员工是否具有选择权划分，我国员工福利形式可以划分为a

A.

法定福利和自愿性福利

B.

全员性福利和特种福利

C.

现金补贴和社会保险

D.

固定福利和弹性福利

标准答案 : A

10

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

11

我国薪酬构成策略包括

A.

垂直薪酬模式

B.

宽带薪酬模式

C.

弹性薪酬模式

D.

稳定薪酬模式

E.

折中薪酬模式

标准答案 : CD

12

内容型激励理论包括

A.

期望理论

B.

双因素理论

C.

强化理奋

D.

需求层次理论

E.

公平理论

标准答案 : BD

13

根据马斯洛的需求层次理论，反映的是爱和归属的需求层次是

A.

生理需求

B.

社会需求

C.

尊麵

D.

自我实现需求

标准答案 : B

14

依据组织制定的不同工作价值等级支付对应的薪酬，这体现薪酬管理目标公平性中的

A.

外部公平

B.

内部公平

C.

个人公平

D.

制度公平

标准答案 : B

15

职位评价因素包括

A.

责任因素

B.

知识技能因素

C.

职位性质因素

D.

环境因素

E.

薪酬因素

标准答案 : ABCD

16

假设以最低值为基础的薪酬变动比率为50%，当薪酬区间中值为5000元时，则据此计算的薪酬区间最低值为

A.

 3500 元

B.

 4000 元

C.

 4200 元

D.

 4500 元

标准答案 : B

17

岗位绩效工资制构成部分包括

A.

固定工资

B.

绩效工资

C.

股票期权

D.

风险工资

E.

年终分红

标准答案 : ABD

18

在我国的医疗保险制度中，属于组织福利项目的是

A.

基本医疗保险

B.

大额医疗互助制度

C.

公务员医疗补助

D.

社会医疗救助基金

E.

企业补充医疗保险

标准答案 : ABE

19

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

20

认为薪酬数量取决于劳动供求关系的经济学家是

A.

李嘉图

B.

亚当•斯密

C.

穆勒

D.

马斯洛

标准答案 : B

21

按照薪酬构成，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 : C

22

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

23

当前我国采用的主流工资形式是

A.

资历工资制

B.

职位工资制

C.

能力工资制

D.

结构工资制

标准答案 : B

24

工作分析者就某一个职务面对面地询问任职者、主管、专家等人对工作的意见和看法，这种工作分析方法称为

A.

访谈法

B.

调查问卷法

C.

参与法

D.

专家分析法

标准答案 : A

25

当前在发达国家中，最广泛采用的职位评价方法是

A.

排序法

B.

分类法

C.

因素比较法

D.

计点法

标准答案 : D

26

间接经济报酬是

A.

薪资

B.

福利

C.

成长发展的机会

D.

良好的办公环境

标准答案 : B

27

20世纪初,科学管理运动的开创者泰勒提出了

A.

利润分享计划

B.

收益分享计划

C.

差别计件工资计划

D.

胜任能力模型

标准答案 : C

28

失业保险累计缴费时间满1年不满5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 : B

29

职工缴纳失业保险费为本人工资总额的

A.

0.5%

B.

1%

C.

1.5%

D.

2%

标准答案 : A

30

主要任务是明确企业确定员工基本薪酬的基础是什么，这种薪酬决策是

A.

薪酬体系决策

B.

薪酬水平决策

C.

薪酬结构决策

D.

薪酬管理决策

标准答案 : A

31

员工将本人的薪酬与其他企业中从事同样工作的员工所获得薪酬进行比较，在薪酬管理过程中这一现象体现了

A.

绩效报酬的公平性

B.

薪酬的内部一致性

C.

薪酬管理过程的公平性

D.

薪酬的外部竞争性

标准答案 : D

32

职工累计工作满1年不满10年的,年休假的时间是

A.

5天

B.

10天

C.

15天

D.

20天

标准答案 : A

33

对于有经验的中高层外派管理员工，可以采取的薪酬确定方式是

A.

谈判法

B.

当地定价法

C.

平衡定价法

D.

自助餐法

标准答案 : A

34

属于公司战略的是

A.

集中战略

B.

创新战略

C.

成本领袖战略

D.

客户中心战略

标准答案 : A

35

通过职位分析可以得到两类信息，一类是职位表述，另一类是

A.

职责说明

B.

职业分类

C.

职业生涯

D.

职位规范

标准答案 : D

36

薪酬在员工方面的功能有

A.

促进战略实现功能

B.

社会信号功能

C.

控制经营成本功能

D.

激励功能

E.

支持企业变革功能

标准答案 : BDE

37

根据赫兹伯格的双因素激励理论，属于保健因素的有

A.

人际关系

B.

内部报酬

C.

工作环境

D.

工作责任

E.

晋升机会

标准答案 : ACDE

38

分布于不同组织之中的一组工作性质类似的职位是

A.

职责

B.

职位族

C.

职业

D.

职位描述

标准答案 : C

39

组织中最常用的职位评价方法是

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

40

属于企业补充保险计划的有

A.

员工援助计划

B.

团体人寿保险计划

C.

弹性福利计划

D.

教育援助计划

E.

健康医疗保险计划

标准答案 : BD

41

销售人员薪酬方案的类型有

A.

纯佣金制

B.

纯奖金制

C.

纯津贴制

D.

基本薪酬加佣金制

E.

基本薪酬加奖金制

标准答案 : ABDE

42

在能力模型的类型中，适用于整个组织的能力模型是

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 : A

43

完全根据个人的能力情况而不是职位情况来进行基本薪酬等级的划分，这种能力与薪酬挂钩的方案是

A.

能力水平变化加薪法

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 : B

44

通过雇佣量进行薪酬控制的方法有

A.

控制基本薪酬

B.

控制加薪幅度

C.

控制员工人数

D.

控制福利支出

E.

控制工作时数

标准答案 : ABE

45

报酬

标准答案 : 略

46

职位薪酬体系

标准答案 : 略

47

薪酬宽带

标准答案 : 略

48

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

49

知识技能水平方面没有本质差异的劳动者因所从事工作的条件和社会环境优劣不同而产生的薪酬水平的差异，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.

工作搜寻理论

D.

补偿性工资差别理论

标准答案 : D

50

绩效奖励计划

标准答案 : 略

51

薪酬沟通

标准答案 : 略

52

简述企业在薪酬管理过程中应注意的要求。

标准答案 : 略

53

简述美国全面报酬学会的全面报酬体系模型的内容。

标准答案 : 略

54

简述技能薪酬体系存在的问题。

标准答案 : 略

55

简述薪酬调查所要搜集的薪酬信息内容。

标准答案 : 略

56

同一薪酬等级内部的最高值和最低值之差与最低值之间的比率，这一概念是

A.

薪酬变动范围

B.

薪酬变动区间

C.

薪酬变动比率

D.

薪酬比较比率

标准答案 : C

57

运用最广泛的个人绩效奖励计划是

A.

直接计件工资计划

B.

标准工时计划

C.

差额计件工资计划

D.

可变计件工资计划

标准答案 : D

58

简述领取失业保险待遇的条件。

标准答案 : 略

59

试述企业特征要素对企业薪酬水平决策的影响。

标准答案 : 略

60

试述马斯洛的需要层次理论的内容以及对薪酬管理的启示。

标准答案 : 略

61

属于个人绩效奖励计划的是

A.

利润分享计划

B.

团队奖励计划

C.

成功分享计划

D.

提案建议奖励计划

标准答案 : A

62

在基本养老保险项目中，企业缴纳养老保险费为职工工资总额的

A.

8%

B.

10%

C.

20%

D.

25%

标准答案 : C

63

薪酬设计必须做到绝对的公平合理

标准答案 : 错误

试题解析 :

薪酬设计只能做到相对的公平合理。

64

基于岗位的薪醐模式是最容易设计,任何公司都可以实施。

标准答案 : 错误

试题解析 :

并不是任何公司都可以实施，需具备4个实施条件。

65

调査结果的整理要考虑被调査者对调查科目的理解以及所提供数据真实性的差异。

标准答案 : 正确

66

对于普通员工而言，带薪休假、员工培训、节假日物品发放以及公共福利设施等构成

A.

直接经济性薪酬

B.

间接经济性薪酬

C.

经济性薪酬

D.

非经济性薪酬

标准答案 : B

67

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

68

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

69

薪酬人员可以按照竞争对手现有的最低工资水平和最高工资水平来确定企业的最低工资水平和最高工资水平。

标准答案 : 错误

试题解析 :

“按照”改为“参考”

70

基本薪酬可以根据市场劳动力的供求情况频繁调整。

标准答案 : 错误

试题解析 :

“可以”改为“不可以”

71

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

72

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

73

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

74

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

75

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

76

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

77

以下不属于间接经济性薪酬的是

A.

住房公积金

B.

保险

C.

股票期权

D.

带薪休假

标准答案 : C

78

具有补偿性、单一性、较大灵活性特点的是

A.

奖金

B.

津贴

C.

股票期权

D.

带薪休假

标准答案 : B

79

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

80

在工作分析的所有方法当中,应用最为广泛的是

A.

访谈法

B.

问卷调查法

C.

参与法

D.

观察法

标准答案 : A

81

反应特定员工在其所在薪酬区间中的相对地位的指标是

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

标准答案 : D

82

股票期权的要素不包括

A.

行权标的

B.

行权价

C.

行权形式

D.

行权日期

标准答案 : D

83

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

84

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

85

员工绩效工资不仅与本人绩效挂钩,而且也与部门绩效挂钩,在已知个人月度绩效考核系数为1.1,部门月度考核系数为1,岗位工资为2000元,绩效工资占岗位工资比例为309%0,据此计算出月度绩效工资为

A.

2200元

B.

660元

C.

1320元

D.

785元

标准答案 : B

86

企业通过薪水平和薪酬结构进行薪酬控制,薪酬结构不涉及的是

A.

基本薪酬

B.

可变薪酬

C.

法定福利

D.

同行的薪酬

标准答案 : D

87

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

88

常用的薪酬调查方法不包括

A.

委托调査

B.

抽查

C.

访谈法

D.

企业之间相互调查

标准答案 : B

89

美国哈佛大学教授斯金纳认为,人的行为只是因外部环境刺激所做的反应,受外部环境剌激所调节和控制,改变刺激就能改变行为,此理论是

A.

强化理论

B.

公平理论

C.

双因素理论

D.

期望理论

标准答案 : A

90

下列各项中不属于宽带型薪酬结构的作用的是

A.

引导员工重视个人技能的增长

B.

有利于专业人员的角色转变

C.

能密切配合劳动力市场的供求变化

D.

有利于职位轮换

标准答案 : B

91

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

92

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

93

整个薪管理的“骨骼”是

A.

,职位评价

B.

薪酬体系设计

C.

薪酬调查

D.

薪酬结构设计

标准答案 : B

94

基于年均的薪酬模式显著的优点是

A.

节省人工成本

B.

调动员工努力工作的积极性

C.

强化员工对组织的忠诚度激励员工重视个人能力的提升

标准答案 : C

95

一般情况下,平衡积分卡的指标不包括

A.

财务指标

B.

作业指标

C.

客户指标

D.

创新水平指标

标准答案 : A

96

以下不属于我国法定福利的是

A.

企业年金

B.

养老保险

C.

工伤保险

D.

法定的假日休息

标准答案 : A

97

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

98

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

99

对于马斯洛需求层次理论,需要着重指出的是:需求满足的难易程度与社会发展水平以及需求层次高度有关。较低层次的需求偏重于物质生活方面:较高层次的偏重于精神生活方面。较低层次和较高层次的需求弹性大小分别是

A.

较大,较大

B.

较大,较小

C.

较小,较小

D.

较小,较大

标准答案 : C

100

闵斯特伯格于1913年在美国出版了《心理学与工业效率》,标志着工业心理学的诞生。而心理测量学的发展,为以下哪项提供了技术上的支持?

A.

,人事选拔和测评

B.

工作分析

C.

工作规范

D.

职位评价

标准答案 : A

101

一个岗位所承担的责任和风险越大,对企业整体目标的贡献和影响就越大,其被评价的等级和所得到的岗位薪酬分别应该是

A.

越低,越少

B.

越低,越多

C.

越高,越多

D.

越高,越少

标准答案 : C

102

薪体系的设计公平原则包括

A.

分配公平

B.

内部公平

C.

机会公平

D.

外部公平

E.

过程公平

标准答案 : ACE

103

在职位评价体系中,属于数量的评价体系有

A.

排序法

B.

分类法

C.

计点法

D.

因素比较法

E.

专家分析法

标准答案 : ABCD

104

要素计点法中的职位评价因素包括

A.

职位责任因素

B.

知识技能因素

C.

职位性质因素

D.

环境因素

E.

人才价值观

标准答案 : ABCD

105

企业在薪附管理中,薪酬顶算需要薪酬控制来加以实现,以下属于薪酬控制的难点的是

A.

控制力量的多样性

B.

控制过程的复杂性

C.

人的因素的影响

D.

结果衡量的困难性

E.

国家强制力的约束

标准答案 : AC

106

营销人员的薪酬制度类型包括

A.

纯佣金制

B.

纯底薪

C.

生活费加佣金

D.

底薪加奖金

E.

生活费加佣金加底薪

标准答案 : ABCD

107

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

108

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

109

假设以最低值为基础的薪酬变动比率为50%,当薪酬区间中值为3500元时，则据此计算的薪酬区间最低值为

A.

2600元

B.

2800元

C.

3000元

D.

3200元

标准答案 : B

110

具有低稳定性和低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 : C

111

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

112

在现实中，比较适合大量的、复杂的岗位做薪酬调查的方式是

A.

企业之间相互调查

B.

委托调查

C.

调查公开信息

D.

调查问卷

标准答案 : D

113

薪酬控制的途径不包括

A.

薪酬水平

B.

薪酬结构

C.

薪酬政策

D.

薪酬技术

标准答案 : D

114

在薪酬沟通与薪酬文化的关系中，沟通模式相对不固定的是

A.

职能型文化下的薪酬沟通

B.

流程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 : D

115

《劳动法》规定，未婚员工探望父母的，每年给予探亲假一次，其探亲假的天数是

A.

10天

B.

15天

C.

20天

D.

30天

标准答案 : C

116

由组织按照不同类型员工的需求，同时推出多种固定的福利组合，每一个福利组合所包含的福利项目或优惠水准都不一样，员工只能选择其中的一个福利组合，这种福利形式是

A.

标准组件式福利

B.

自助式福利

C.

核心外加式福利

D.

弹性支用账户式福利

标准答案 : A

117

高层管理人员的薪酬构成不包括

A.

基本工资

B.

提成工资

C.

劳动分红

D.

公司股票

标准答案 : B

118

根据赫茨伯格的双因素理论，属于保健因素构成的有

A.

工作本身

B.

工资

C.

人际关系

D.

晋升

E.

工作稳定性

标准答案 : BCE

119

强化理论认为，在管理实践中，常用的强化手段有

A.

正强化

B.

负强化

C.

消退强化

D.

单独强化

E.

组合强化

标准答案 : ABC

120

现实中，职位所在的薪酬等级需要薪酬变化比率较大的有

A.

生产人员

B.

维修人员

C.

服务人员

D.

高层管理人员

E.

高级专业技术人员

标准答案 : ABE

121

股权激励形式包括

A.

业绩股票

B.

虚拟股票

C.

业绩单位

D.

股票增值

E.

股票期权

标准答案 : ABDE

122

薪酬包结构模式包括

A.

高弹性薪酬包模式

B.

高稳定性薪酬包模式

C.

领先型薪酬包模式

D.

滞后型薪酬包模式

E.

调和型薪酬包模式第二部分非选择题

标准答案 : ABE

123

随着薪酬水平的逐年增长，人力成本率也逐年增长。

标准答案 : 错误

试题解析 :

薪酬水平是组织之间的薪酬关系，与人力资本率关系不大。

124

薪酬宽带是薪酬管理和规划问题的“万金油”。

标准答案 : 错误

试题解析 :

薪酬宽带不是解决所有薪酬管理和规划问题的“万金油”，因为这种薪酬结构设计的企业也有失败者。

125

公平理论认为，每个人更关心自己的绝对报酬，而不是与他人相比的相对报酬。

标准答案 : 错误

试题解析 :

公平理论员工关心的是相对薪酬，而不是绝对薪酬的数量

126

计时工资制并不鼓励员工把注意力集中在提高产品的数量上，它更加注意产品的质量。

标准答案 : 正确

试题解析 :

计时工资制更注意产品的质量

127

如果一个企业的工资很优厚，而福利较差，称之为工资优先;当福利相当好，工资一般则称之为福利优先。

标准答案 : 正确

试题解析 :

工资优厚，工资优先,福利好，即福利优先。

128

弹性选择福利是每个员工必须享有的基本福利（如退休、医疗保险)，核心福利则附有价格供员工自由选择。

标准答案 : 错误

试题解析 :

弹性选择不是基本福利。

129

薪酬管理中不需要达到的要求是

A.

薪酬外部竞争性

B.

薪酬内部一致性

C.

绩效报酬的公平性

D.

薪酬外部不公平性

标准答案 : D

130

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

131

最常用量化的职位评价方法是

A.

排序法

B.

分类法

C.

要素计点法

D.

要素比较法

标准答案 : C

132

员工的薪酬主要根据其所担任的职务（或岗位）的重要程度、任职要求的高低以及劳动环境对员工的影响等来决定的薪酬结构是

A.

以绩效为导向的薪酬结构

B.

以职位为导向的薪酬结构

C.

以能力为导向薪酬结构

D.

新型薪酬结构

标准答案 : B

133

企业发放的报酬高于市场平均工资水平，是指薪酬水平定位的

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 : A

134

薪酬等级中，薪酬最高值是1200，最低值是800，薪酬变动比率是

A.

10%

B.

30%

C.

50%

D.

70%

标准答案 : C

135

赫兹伯格提出的理论是

A.

需求理论

B.

双因素理论

C.

期望理论

D.

强化理论

标准答案 : B

136

目标分享计划又称为

A.

团体奖励计划

B.

收益分享计划

C.

利润分享计划

D.

成功分享计划

标准答案 : D

137

在国际和国内企业界越来越普遍运用的长期奖励计划的一种主要形式是

A.

特殊绩效奖励

B.

股票所有权

C.

福利计划

D.

绩效提成

标准答案 : B

138

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

139

有效的薪酬管理应遵循的原则有

A.

对内具有竟争力

B.

对外具有竞争力

C.

对内具有公正性

D.

对外具有公正性

E.

对员工具有激励性

标准答案 : BCE

140

企业的主要薪酬管理决策包括

A.

薪酬体系决策

B.

薪酬水平决策

C.

薪酬结构决策

D.

薪酬管理政策决策

E.

薪酬控制决策

标准答案 : ABCD

141

影响薪酬水平决策的有

A.

技术水平

B.

劳动力市场

C.

产品市场

D.

企业特征

E.

国家政策

标准答案 : BCD

142

下列选项中,属于我国规定的集中法定社会保险类型的有

A.

养老保险

B.

工伤保险

C.

失业保险

D.

死亡保险

E.

教育保险

标准答案 : ABC

143

薪酬预算的环境包括

A.

外部市场环境

B.

外部技术环境

C.

企业文化环境

D.

生活成本的变动

E.

企业薪酬现状

标准答案 : ADE

144

职位能力模型是一种适用范围最狭窄的能力模型，因为它只适用于单一类型的职位。

标准答案 : 正确

试题解析 :

职位能力模型只适用单一类型的职位，针对的是在一个组织中有很多人从事的那一类职位。

145

深度技能

标准答案 : 深度技能是通过在一个范围内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、技能和经验

146

收益分享计划

标准答案 : 收益分享计划是企业提供的一种与员工分享因生产率提高(比如工时减少)、成本节约和质量提高而带来的收益的绩效奖励模式

147

双重职业发展道路

标准答案 : 双重职业发展道路是指在薪酬方面专业技术人员可以谋求两条不同的晋升路径，一种是传统的路子，即从从事专业技术工作转变到从事管理型工作，另一种是继续从事专业技术工作

148

薪酬预算

标准答案 : 薪酬预算是指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

149

简述在变革的薪酬管理环境中，社会经济背景有哪些变化。

标准答案 : 略

150

简述战略性薪酬管理对人力资源管理职能的新要求。

标准答案 : 略

151

简述职位薪酬体系的优点。

标准答案 : 略

152

简述薪酬水平及其外部竞争性的作用。

标准答案 : 略

153

简述宽带薪酬结构的特点和作用。

标准答案 : 略

154

试述个人绩效奖励计划的潜在缺点。

标准答案 : 略

155

试述销售人员的薪酬方案的类型。

标准答案 : 略

156

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

157

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

158

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

159

员工将自己的薪酬与那些和自己在同一家企业中从事相同或类似工作的其他人的薪酬 进行比较，这在薪酬管理过程中体现了

A.

薪酬的外部竞争性

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 : C

160

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

161

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

162

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

163

职位与职位比较、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 : C

164

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

165

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

166

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

167

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

168

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

169

绩效加薪的幅度主要取决于

A.

企业的支付能力

B.

企业的支付愿望

C.

企业的薪酬政策

D.

企业的加薪实施方式

标准答案 : A

170

根据对组织绩效指标的衡量结果来向员工支付报酬的一种绩效奖励模式是

A.

利润分享计划

B.

团队奖励计划

C.

成功分享计划

D.

收益分享计划

标准答案 : A

171

在基本养老保险项目中，职工向个人账户缴纳本人工资的

A.

6%

B.

8%

C.

10%

D.

12%

标准答案 : B

172

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

173

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

174

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

175

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

176

薪酬在企业方面的功能有

A.

经济保障功能

B.

社会信号功能

C.

控制经营成本功能

D.

激励功能

E.

支持企业变革功能

标准答案 : CE

177

根据赫兹伯格的双因素激励理论，属于激励因素的有

A.

人际关系

B.

内部报酬

C.

公司政策

D.

工作环境

E.

工作责任

标准答案 : BE

178

属于员工服务福利的有

A.

企业年金

B.

员工援助计划

C.

弹性福利计划

D.

教育援助计划

E.

健康医疗保险计划

标准答案 : BD

179

外派员工薪酬的定价方式有

A.

谈判法

B.

访谈法

C.

当地定价法

D.

观察法

E.

一次性支付法

标准答案 : ACE

180

通过薪酬水平和薪酬结构进行薪酬控制的方法有

A.

控制基本薪酬

B.

控制员工人数

C.

控制薪酬宽带

D.

控制福利支出

E.

控制工作时数

标准答案 : AD

181

基本薪酬

标准答案 : 基本薪酬是一个组织根据员工所承担或完成的工作任务本身或员工所具备的完成工作的技能或能力而向员工支付的相对稳定的经济性报酬

1

( )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

2

综合薪酬是一种长期激励手段，都是企业和员工进行“利润分享”，其中不属于综合薪酬的是哪项

A. 股票期权

B. 员工持股计划

C. 劳动分红

D. 奖金

标准答案 : D

3

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

4

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

5

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

6

20世纪50年代，约瑟夫·斯坎伦在为钢铁工人工会工作期间提出了

A. 利润分享计划

B. 收益分享计划

C. 绩效奖励计划

D. 群体激励计划

标准答案 : B

7

下列哪项关于一线员的薪酬设计的说法不正确

A. 生产一线员工是企业利润的直接创造者，也是企业技术创新的主要源泉

B. 薪酬设计形式有计件薪酬与计时薪酬

C. 海尔赛计划、艾默生计划和卢文计划是奖金计算方法

D. 计件薪酬是直接地用劳动时间来计量员工的劳动

标准答案 : D

8

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

9

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

10

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

11

对于有经验的中高层外派管理员工，可以采取的薪酬确定方式是

A. 谈判法

B. 当地定价法

C. 平衡定价法

D. 自助餐法

标准答案 : C

12

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

13

员工将自己的薪酬与那些和自己在同一家企业中从事相同或类似工作的其他人的薪酬进行比较，这在薪酬管理过程中体现了

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. 薪酬管理过程中的公平性

标准答案 : C

14

在能力薪酬方案设计与管理要求中，完全根据个人的能力情况而不是职位的情况来进行基本薪酬等级的划分的是

A. 行为目标达成加薪法

B. 直接能力分类法

C. 传统职位能力定薪法

D. 职位评价法

标准答案 : B

15

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

16

职位薪酬体系是以什么为基础确定基本薪酬的薪酬系统

A. 职位和技能

B. 能力和技能

C. 职位

D. 职位和能力

标准答案 : C

17

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

18

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

19

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

20

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是什么方法

A. 要素计点法

B. 分类法

C. 要素比较法

D. 排序法

标准答案 : D

21

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

22

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

23

我国从2011年9月1日起，正式执行（ ）元/月的个人所得税起征点?

A. 900

B. 1600

C. 2000

D. 3500

标准答案 : D

24

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

25

反映企业支付薪酬的外部竞争性的是哪项

A. 薪酬水平

B. 薪酬数量

C. 薪酬结构

D. 薪酬形式

标准答案 : A

26

在能力模型的类型中，适用于整个组织的能力模型是

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 : A

27

岗位工资制是什么型薪酬体系在我国应用的一种形式

A. 生活

B. 职位

C. 职能

D. 综合

标准答案 : B

28

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

29

主要任务是明确企业确定员工基本薪酬的基础。这种薪酬决策是

A. 薪酬体系决策

B. 薪酬水平决策

C. 薪酬结构决策

D. 薪酬管理决策

标准答案 : A

30

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

31

（ ）是最简单的一种职位评价方法？

A. 分类法

B. 要素计点法

C. 要素比较法

D. 排序法

标准答案 : D

32

通过薪酬水平和薪酬结构进行薪酬控制的是

A. 控制员工人数

B. 基本薪酬

C. 成本分析

D. 最高薪酬水平

标准答案 : B

33

在我国的社会保障体系中，以全体居民为保障对象的是什么

A. 社会保险

B. 社会救济

C. 社会福利

D. 社会优抚

标准答案 : A

34

同一薪酬等级内部的最高值和最低值之差与最低值之间的比率是

A. 薪酬变动范围

B. 薪酬变动区间

C. 薪酬变动比率

D. 薪酬比较比率

标准答案 : D

35

一系列的技能、知识、能力、行为特征以及其他个人特征的总称是

A. 能力

B. 认知

C. 知识

D. 素质

标准答案 : A

36

职能型薪酬体系被认为是一种以（ ）为基础的薪酬体系？

A. 人

B. 职位

C. 基本生活需求

D. 任职者

标准答案 : B

37

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

38

在产品标准化程度较高，但是市场广阔、购买者分散的行业中比较常用的销售人员薪酬方案是?

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

标准答案 : A

39

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

40

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

41

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

42

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

43

职位评价方法中排序法缺点是

A. 快速、简单

B. 费用低

C. 容易解释

D. 难以达成共识

标准答案 : D

44

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

45

组织中最常见的职位评价方法是

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

46

以下属于间接薪酬的是?

A. 津贴

B. 奖金

C. 医疗保险

D. 可变薪酬

标准答案 : C

47

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

48

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. 薪酬结构

D. 薪酬政策

标准答案 : C

49

薪酬区间的三种重叠形式为

A. 无重叠无缺口、有重叠、有缺口

B. 有重叠有缺口、无重叠无缺口、有重叠

C. 有重叠、有重叠有缺口、无重叠无缺口

D. 有重叠有缺口、有缺口、有重叠

标准答案 : A

50

完全根据个人能力情况而不是职位情况来进行基本薪酬等级的划分，这种能力与薪酬挂钩的方案是

A. 能力水平变化加薪法

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 : B

51

企业将员工看做自己的合作伙伴，从而提高其薪酬，主要是受到（ ）的影响。

A. 行业因素

B. 企业规模因素

C. 企业经营战略

D. 价值观因素

标准答案 : D

52

下列不属于间接薪酬形式的是

A. 岗位津贴

B. 奖金

C. 基本工资

D. 员工福利

标准答案 : D

53

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. 可变薪酬

C. 绩效加薪

D. 间接薪酬

标准答案 : B

54

一家企业的薪酬水平的高低以及由此产生的企业在劳动力市场上的竞争能力的大小是指薪酬的

A. 内部竞争性

B. 外部竞争性

C. 水平

D. 差距

标准答案 : B

55

薪酬的内容不包括以下哪项

A. 基本薪酬

B. 成就薪酬

C. 加班薪酬

D. 综合薪酬

标准答案 : C

56

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

57

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

58

宽带型薪酬结构的作用不包括

A. 使薪酬等级变多

B. 有利于职位轮换

C. 引导员工重视个人技能

D. 有利于提升企业的核心竞争优势

标准答案 : A

59

在实行战略性薪酬管理的企业中，人力资源管理部门以及薪酬管理人员的角色也要发生相应的转变，下列描述中不符合要求的是哪一项

A. 实施战略性薪酬必须与组织战略目标紧密联系

B. 战略性薪酬要求实现日常薪酬管理活动的自动化

C. 战略性薪酬要求薪酬管理者承担新的人力资源管理角色

D. 战略性薪酬要求增加事务性活动在薪酬管理中的比重

标准答案 : D

60

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. 12个月

C. 18个月

D. 24个月

标准答案 : B

61

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

62

按照主持薪酬调查的主体划分，薪酬调查种类不包括

A. 行业的调查

B. 薪酬满意度调查

C. 专业协会的调查

D. 咨询公司的调查

标准答案 : B

63

下列薪酬形式属于间接薪酬或福利与服务的是

A. salary

B. 企业补充养老金

C. 绩效加薪

D. 股票期权

标准答案 : B

64

假设以最低值为基础的薪酬变动比率为50%，当薪酬区间中值为4500元时，则据此计算的薪酬区间最低值为多少

A. 3400元

B. 3600元

C. 3800元

D. 4200元

标准答案 : B

65

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. 教育培训

C. 工资

D. 社会保障

标准答案 : C

66

以下关于薪酬调查的说法正确的是

A. 薪酬调查的项目一般只考虑货币性报酬

B. 调查公开信息指政府公布的信息，有关协会或学术团体的数据等

C. 薪酬调查中成本比较低的方法是委托专业机构调查

D. 薪酬调查中比较复杂的方法是相互调查

标准答案 : C

67

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

68

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

69

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

70

福利通常采取的支付方式为

A. 货币支付

B. 现期支付

C. 实物支付

D. 奖金

标准答案 : C

71

哪种薪酬策略的最大优点就是其灵活性和针对性

A. 跟随型薪酬策略

B. 混合型薪酬策略

C. 滞后型薪酬策略

D. 领先型薪酬策略

标准答案 : B

72

职工累计工作满1年不满10年的，年休假天数为

A. 5

B. 10

C. 15

D. 20

标准答案 : A

73

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

74

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

75

奖金对员工来说更多的功能是什么

A. 维持功能

B. 保障功能

C. 配置功能

D. 激励功能

标准答案 : D

76

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

77

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

78

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

79

最早提出"工资是劳动的价格，而劳动是财富的源泉之一"的经济学家是

A. 亚当·斯密

B. 威廉·配第

C. 约翰·斯图亚特·穆勒

D. 马歇尔

标准答案 : A

80

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

81

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

82

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

83

表示员工实际获得的基本薪酬与相应薪酬区间中值或者是薪酬区间中值与市场平均薪酬水平之间的关系，这是

A. 薪酬区间渗透度

B. 薪酬变动比率

C. 薪酬变化比率

D. 薪酬比较比率

标准答案 : D

84

在某企业的某一薪酬等级中，薪酬最低值为2000元，最高值为4200元，则该等级的薪酬变动率为

A. 220%

B. 110%

C. 2.1%

D. 47.62%

标准答案 : B

85

属于绩效加薪的范畴，但是一种一次性支付的绩效奖励是指：

A. 绩效加薪

B. 月度/季度浮动薪酬

C. 一次性奖金

D. 特殊绩效认可计划

标准答案 : C

86

下面关于宽带型薪酬结构的特点说法错误的是？

A. 支持扁平型组织结构

B. 引导员工重视能力提高

C. 有利于职位的轮换

D. 直线经理参与程度较低

标准答案 : D

87

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

88

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

89

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

90

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

91

在短期奖金激励方面，对管理人员奖金的具体数额其决定性因素的是什么

A. 企业上年度的利润水平

B. 企业资本和资产回报率

C. 管理人员对经营业绩的实际贡献大小

D. 管理人员的基本薪酬水平的高低

标准答案 : C

92

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

93

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

94

当企业规模较大、投资回报率较高、薪酬成本在企业经营总成本中所占的比例较低、在产品市场上的竞争者少时，往往采取的薪酬水平政策是

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 : A

95

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

96

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

97

一下不属于企业的薪酬管理体系要同时实现的目标是哪一项

A. 公平性

B. 有效性

C. 公正性

D. 合法性

标准答案 : C

98

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

99

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

100

对于成本领袖战略型企业才所采取的薪酬战略描述错误的一项是

A. 薪酬水平既不高于竞争对手也不低于竞争对手

B. 提高浮动薪酬或奖金在薪酬构成中的比重

C. 加大固定薪酬在薪酬构成中的比重

D. 激励员工降低成本，提高生产率

标准答案 : C

101

双因素理论由以下哪位学者提出的

A. 马斯洛

B. 梅奥

C. 赫茨伯格

D. 邓洛普

标准答案 : C

1

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

2

职工累计工作满1年不满10年的，年休假天数为

A. 5

B. 10

C. 15

D. 20

标准答案 : A

3

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

4

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

5

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

6

从企业方面看，薪酬的功能有

A. 促进战略实现

B. 改善经营绩效

C. 塑造企业文化

D. 社会信号保障

E. 控制经营成本

标准答案 : ABCE

7

下列属于企业特征要素对企业薪酬水平影响的有

A. 行业因素

B. 企业规模

C. 企业经营战略

D. 企业的价值观

E. 企业产品的市场需求水平

标准答案 : ABCD

8

下列属于马斯洛的需要层次理论内容的有

A. 生理需要

B. 文化需要

C. 安全需要

D. 社会需要

E. 尊重需要

标准答案 : ACDE

9

下列属于薪酬控制的途径的有

A.

控制员工人数

B.

控制工作时数

C.

加强绩效管理

D.

控制薪酬中值

E.

控制法定社会保险费

标准答案 : AB

10

从员工方面看，薪酬的功能有

A. 经济保障功能

B. 激励功能

C. 强化企业文化功能

D. 社会信号功能

E. 改善经营绩效功能

标准答案 : ABD

11

下列属于薪酬水平及其外部竞争性的作用的有

A. 保留、激励员工

B. 控制劳动力成本

C. 促进战略实现

D. 支持企业变革

E. 塑造企业形象

标准答案 : ABE

12

一个完整的薪酬结构包括

A. 薪酬等级数量

B. 薪酬的变动比率

C. 薪酬区间渗透率

D. 同一薪酬等级内部的薪酬变动范围

E. 相邻两个薪酬等级内部之间的交叉与重叠关系

标准答案 : ADE

13

下列属于员工福利对企业的影响的有

A.

政府的法律规定

B.

集体谈判

C.

公司制度

D.

员工的偏好

E.

培养员工的忠诚度

标准答案 : ABE

14

职位评价工作的主要步骤有

A. 选取合适的报酬要素

B. 对每一种报酬要素的各种不同程度、水平或层次加以界定

C. 挑选典型职位

D. 确定职位评价方法

E. 对职位进行评价

标准答案 : CDE

15

企业特征要素对企业薪酬水平决策的影响有

A. 劳动力市场

B. 产品市场

C. 行业因素

D. 企业规模因素

E. 企业经营战略与价值观因素

标准答案 : CDE

16

20世纪50年代，约瑟夫·斯坎伦在为钢铁工人工会工作期间提出了

A. 利润分享计划

B. 收益分享计划

C. 绩效奖励计划

D. 群体激励计划

标准答案 : B

17

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. 薪酬结构

D. 薪酬政策

标准答案 : C

18

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. 12个月

C. 18个月

D. 24个月

标准答案 : B

19

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

20

组织中最常见的职位评价方法是

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

21

员工将自己的薪酬与那些和自己在同一家企业中从事相同或类似工作的其他人的薪酬进行比较，这在薪酬管理过程中体现了

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. 薪酬管理过程中的公平性

标准答案 : C

22

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

23

在能力模型的类型中，适用于整个组织的能力模型是

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 : A

24

完全根据个人能力情况而不是职位情况来进行基本薪酬等级的划分，这种能力与薪酬挂钩的方案是

A. 能力水平变化加薪法

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 : B

25

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

26

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

27

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

28

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

29

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

30

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

1

在产品标准化程度较高，但是市场广阔、购买者分散的行业中比较常用的销售人员薪酬方案是?

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

标准答案 : A

2

从员工方面来看，薪酬功能包括：

A. 支持企业变革

B. 激励功能

C. 经济保障功能

D. 控制经营成本

标准答案 : BC

3

劳动力市场上的劳动供给受到以下因素影响：

A. 劳动参与率

B. 人们愿意提供的工作小时数

C. 员工受过的教育训练及其技能水平

D. 员工在工作过程中的实际努力水平

标准答案 : ABCD

4

( )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

5

要素计点法是最为复杂的一种量化职位评价技术。

标准答案 : 错误

6

技能/能力薪酬体系是以人为基础的基本薪酬决定体系

标准答案 : 正确

7

外派员工的薪酬定价方式包括：

A. 谈判法

B. 当地定价法

C. 平衡定价法

D. 一次性支付法

标准答案 : ABCD

8

员工个人绩效主要取决于员工知识、员工能力、员工的工作动机、机会这四个方面。

标准答案 : 正确

9

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

10

下面关于宽带型薪酬结构的特点说法错误的是？

A. 支持扁平型组织结构

B. 引导员工重视能力提高

C. 有利于职位的轮换

D. 直线经理参与程度较低

标准答案 : D

1

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

2

评价销售人员薪酬计划有效性的指标有：

A. 增长指标

B. 利润指标

C. 销售人才指标

D. 客户满意度

标准答案 : ABCD

3

在产品标准化程度较高，但是市场广阔、购买者分散的行业中比较常用的销售人员薪酬方案是?

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

标准答案 : A

4

我国从2011年9月1日起，正式执行（ ）元/月的个人所得税起征点?

A. 900

B. 1600

C. 2000

D. 3500

标准答案 : D

5

外派员工的薪酬定价方式包括：

A. 谈判法

B. 当地定价法

C. 平衡定价法

D. 一次性支付法

标准答案 : ABCD

6

薪酬控制的途径包括：

A. 雇佣量

B. 平均薪酬水平调整

C. 薪酬结构调整

D. 利用一些薪酬技术

标准答案 : ABCD

7

薪酬组合所强调的主要是间接薪酬内部的构成。

标准答案 : 错误

8

专业技术人员从事的主要是脑力工作。

标准答案 : 正确

9

薪酬预算是指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。

标准答案 : 正确

10

在增长指标中，销售额是最重要的指标之一。

标准答案 : 正确

1

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

2

职工累计工作满1年不满10年的，年休假天数为

A. 5

B. 10

C. 15

D. 20

标准答案 : A

3

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

4

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

5

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

6

一个完整的薪酬结构包括

A. 薪酬等级数量

B. 薪酬的变动比率

C. 薪酬区间渗透率

D. 同一薪酬等级内部的薪酬变动范围

E. 相邻两个薪酬等级内部之间的交叉与重叠关系

标准答案 : ADE

7

下列属于员工福利对企业的影响的有

A.

政府的法律规定

B.

集体谈判

C.

公司制度

D.

员工的偏好

E.

培养员工的忠诚度

标准答案 : ABE

8

( )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

9

属于绩效加薪的范畴，但是一种一次性支付的绩效奖励是指：

A. 绩效加薪

B. 月度/季度浮动薪酬

C. 一次性奖金

D. 特殊绩效认可计划

标准答案 : C

10

组织绩效可以划分为：

A. 公司绩效

B. 部门绩效

C. 个人绩效

D. 团队绩效

标准答案 : ABD

11

绩效加薪计划的三大关键要素是：

A. 加薪的人员

B. 加薪的幅度

C. 加薪的时间

D. 加薪的实施方式

标准答案 : BCD

12

个人绩效奖励计划的种类包括：

A. 直接计件工资计划

B. 标准工时计划

C. 差额计件工资计划

D. 提案建议奖励计划

标准答案 : ABCD

13

福利包括：

A. 退休福利

B. 健康福利

C. 带薪休假

D. 员工服务

标准答案 : ABCD

14

员工个人绩效主要取决于员工知识、员工能力、员工的工作动机、机会这四个方面。

标准答案 : 正确

15

绩效加薪是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。

标准答案 : 正确

16

个人绩效奖励计划是最新的一种绩效奖励计划。

标准答案 : 错误

17

常见的股票所有权计划可以划分为三类：现股计划、期股计划、期权计划。

标准答案 : 正确

1

下面关于宽带型薪酬结构的特点说法错误的是？

A. 支持扁平型组织结构

B. 引导员工重视能力提高

C. 有利于职位的轮换

D. 直线经理参与程度较低

标准答案 : D

2

薪酬水平及其外部竞争性的重要性体现在：

A. 吸引员工

B. 保留和激励员工

C. 控制劳动力成本

D. 塑造企业形象

标准答案 : ABCD

3

劳动力市场上的劳动供给受到以下因素影响：

A. 劳动参与率

B. 人们愿意提供的工作小时数

C. 员工受过的教育训练及其技能水平

D. 员工在工作过程中的实际努力水平

标准答案 : ABCD

4

企业将员工看做自己的合作伙伴，从而提高其薪酬，主要是受到（ ）的影响。

A. 行业因素

B. 企业规模因素

C. 企业经营战略

D. 价值观因素

标准答案 : D

5

一个完整的薪酬结构包括：

A. 薪酬幅度

B. 薪酬的等级数量

C. 同一薪酬等级内部的薪酬变动范围

D. 相邻两个薪酬等级之间的交叉与重叠关系

标准答案 : BCD

6

从调查的组织者来看，正式薪酬调查又可分为：

A. 商业性薪酬调查

B. 专业性薪酬调查

C. 政府薪酬调查

D. 个人薪酬调查

标准答案 : ABC

7

薪酬的外部竞争性是一家企业的薪酬水平的高低以及由此产生的企业在劳动力市场上的竞争能力的大小。

标准答案 : 正确

8

大多数企业采用薪酬领袖策略的薪酬政策。

标准答案 : 错误

9

一般情况下，规模大、人均占有资本投资比例高的行业中，人均薪酬水平较高。

标准答案 : 正确

10

薪酬宽带的概念可以应用于技能和能力薪酬体系，更适用于职位薪酬体系。

标准答案 : 错误

1

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

2

（ ）是最简单的一种职位评价方法？

A. 分类法

B. 要素计点法

C. 要素比较法

D. 排序法

标准答案 : D

3

（ ）是最简单的一种职位评价方法？

A. 分类法

B. 要素计点法

C. 要素比较法

D. 排序法

标准答案 : D

4

组织通过职位分析可以得到两类信息，包括：

A. 职位评价

B. 工作任务

C. 职位描述

D. 职位规范

标准答案 : CD

5

职位评价法中，非量化的评价方法包括：

A. 排序法

B. 分类法

C. 要素计点法

D. 要素比较法

标准答案 : AB

6

技能薪酬体系使用于：

A. 销售人员

B. 操作人员

C. 技术人员

D. 办公室人员

标准答案 : BCD

7

以职位为基础确定基本薪酬的薪酬系统称为职位薪酬体系。

标准答案 : 正确

8

职位分析就是指了解一个职位并以一种格式把这种信息描述出来，从而使其他人了解这个职位的过程。

标准答案 : 正确

9

要素计点法是最为复杂的一种量化职位评价技术。

标准答案 : 错误

10

技能/能力薪酬体系是以人为基础的基本薪酬决定体系

标准答案 : 正确

11

职能型薪酬体系被认为是一种以（ ）为基础的薪酬体系？

A. 人

B. 职位

C. 基本生活需求

D. 任职者

标准答案 : B

1

以下属于间接薪酬的是?

A. 津贴

B. 奖金

C. 医疗保险

D. 可变薪酬

标准答案 : C

2

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

3

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

4

总薪酬体系中最重要的三个部分是。

A. 基本薪酬

B. 可变薪酬

C. 一次性奖金

D. 间接薪酬

标准答案 : ABD

5

从员工方面来看，薪酬功能包括：

A. 支持企业变革

B. 激励功能

C. 经济保障功能

D. 控制经营成本

标准答案 : BC

6

薪酬决策的内容包括：

A. 薪酬体系决策

B. 薪酬水平决策

C. 薪酬结构决策

D. 薪酬管理过程决策

标准答案 : ABCD

7

美国总报酬学会指出总报酬包括：

A. 薪酬和福利

B. 绩效管理与认可

C. 工作—生活平衡

D. 开发与职业发展机会

标准答案 : ABCD

8

报酬可以划分为经济性报酬和非经济性报酬。

标准答案 : 正确

9

中等口径的界定中，薪酬等同于报酬。

标准答案 : 错误

10

在市场文化的组织中往往提供比较慷慨的福利。

标准答案 : 错误