

第五章薪酬福利管理练习题 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/170/2021_2022__E7_AC_AC

[_E4_BA_94_E7_AB_A0_E8_c37_170358.htm](#) 一、单项选择题 1.关于佣金制，表述错误的是（ ）（A）是在销售人员奖励中常用的方式（B）根据员工的绩效，按照一定的比例给员工以提成（C）使员工既关注短期业绩，又注意公司的长期效益（D）可能使收入差距过大，导致一部分员工产生不公平感 2.关于薪酬的级差和薪酬结构，表述错误的是（ ）（A）高级别岗位之间的薪酬级差应大一些（B）分层式薪酬等级类型中薪酬级差要大一些（C）宽泛式薪酬等级类型中每等级的薪酬浮动幅度要大一些（D）高薪酬等级的薪酬浮动幅度要大于低薪酬等级的薪酬浮动程度 3.某企业的销售收入为1000万元，其中纯收入为200万元，劳动分配率为50%，该企业的人工费用比率为（ ）（A）10%（B）20%（C）45%（D）75% 4.内部公平主要是指（ ）（A）员工薪酬与市场水平大体相当（B）员工薪酬在分配程序上的公正合理（C）员工的薪酬与自己所在部门的绩效相当（D）与其他岗位相比，员工的薪酬与其所在岗位工作价值大体相当 5.员工薪酬的组成项目及各自所占的比例称为（ ）（A）薪酬水平（B）薪酬级差（C）薪酬等级（D）薪酬结构 6.补贴的特点是（ ）（A）高差异，低刚性（B）高差异，高刚性（C）低差异，低刚性（D）低差异，高刚性 7.以绩效为导向的薪酬结构不适合（ ）人员。（A）员工的行为难以监督与控制（B）任务饱满，有超额工作的必要（C）根据工作能力和潜力来确定薪酬的（D）大型企业的高层管理 8.以能力

为导向的薪酬结构的优点是（ ）（A）企业的薪酬成本低
（B）企业的成本管理低（C）重视员工的工作绩效及能力的实际发挥程度（D）有利于员工提高技术、能力

9．一般说来，处于停滞或衰退阶段的企业适宜采用（ ）薪酬结构。
（A）高弹性（B）高稳定（C）折中（D）高弹性与折中

10．要素比较法的优点是（ ）（A）简单、方便（B）容易理解、操作（C）节约成本（D）应用较普遍

11．在薪酬调查中，如果被调查企业没有给出准确的薪酬水平数据，只能了解到该企业的平均薪酬情况时，可以采用的数据分析方法是（ ）（A）数据排列（B）频率分析（C）差异检验（D）回归分析

12．对于一个产品需求弹性比较高的中型生产企业，应该选择（ ）（A）岗位排列法（B）要素比较法（C）岗位分类法（D）要素计点法

13．薪酬市场调查是为了确保企业员工薪酬的（ ）（A）外部公平（B）内部公平（C）个人公平（D）程序公平

14．薪酬管理的主要内容包括：工资总额的管理、企业内部各类员工薪酬水平的管理、（ ）、日常薪酬工作。（A）制定薪酬计划（B）确定企业内部的薪酬制度（C）计算缴纳社会保险（D）薪酬支付

15．薪酬作为一种交换或交易，它必须服从市场的交换和（ ）（A）交易规律（B）杠杆规律（C）价格规律（D）调节规律

16．福利是一种（ ），它往往不以货币形式直接支付员工，而是以更多的服务或实物的形式支付给员工。（A）激励性报酬（B）计划性报酬（C）补充性报酬（D）必要性报酬

17．福利设施和服务项目在规定范围内，力求以最小费用达到最大效果，是福利管理的（ ）（A）合理性原则（B）计划性原则（C）必要性原则（D）协调性原则

18．由于调查

渠道不同，所得的结果也会有所不同，差重于宏观信息收集和调查，侧重于面而不是点的调查属于（ ）（A）政府所做的调查报告（B）专业调查报告（C）商业调查报告（D）企业正式报告

19.（ ）的传统薪酬主要是通过量化的职位评价而决定的，但是，这种形式显然遭到越来越多的质疑，现代企业薪酬体系新的发展趋势是（ ）

由技能工资确定薪酬
海氏评价系统确定薪酬
CRG评价系统确定薪酬
市场调查确定薪酬（A）（B）（C）（D） 20

.薪酬制度的科学合理程度将直接影响到企业的（ ）和劳动生产率。（A）人力资源效率（B）员工积极性（C）人们工作效率（D）员工的工作情绪

21.企业福利管理主要原则正确的是（ ）（A）合理性原则、必要性原则、一致性原则、计划性原则（B）合理性原则、必要性原则、一致性原则、协调性原则（C）合理性原则、必要性原则、计划性原则、协调性原则（D）合理性原则、必要性原则、稳定性原则、计划性原则

22.福利管理原则不包括（ ）（A）定期化原则（B）合理性原则（C）必要性原则（D）协调性原则

23.起草单项薪酬制度时，要明确界定单项薪酬制度的（ ）、范围、涵盖该项薪酬管理的所有工作内容。（A）名称（B）管理（C）构成（D）作用对象

24.企业在确定岗位薪酬时，一般都要收集相关的信息，选择最终使用薪酬信息的来源渠道。主要依据：岗位与其他类似企业类似岗位的可比性、（ ）、企业收集薪酬信息难易程度。（A）企业的经济实力（B）企业的经营方针（C）企业的效益情况（D）企业的目标策略

25.一般情况下，要获得薪酬信息可以通过以下渠道，其成本由低到高的排序正确的是（ ）（A）政府统计

数据 专业性薪酬调查 企业人力资源部 (B) 企业人力资源部
政府统计数据 商业性薪酬调查 (C) 专业性薪酬调查
政府统计数据 企业人力资源部 (D) 政府统计数据
企业人力资源部 专业性调查

26. 某公司为高层管理人员购买住房, 这属于 () (A) 全员性福利 (B) 特殊福利 (C) 困难补助 (D) 岗位津贴

27. 我国的社会保障体系是由 () 组成的。 (A) 社会保险、社会救济、财政补贴、医疗费 (B) 养老保险、工伤保险、社会救济、烈属抚恤 (C) 社会保险、社会救济、社会福利、社会优抚 (D) 公共设施、烈属优抚、社会保险、社会救济

28. 对患有重大疾病的员工给予适当的补助属 () (A) 困难补助 (B) 全员性福利 (C) 医疗补助福利 (D) 特殊福利

29. 在起草单项薪酬制度时, 要准确标明 () , 明确界定单项薪酬制度的作用对象、范围, 涵盖该薪酬管理的所有工作内容。 (A) 薪酬支付的时间 (B) 薪酬的标准 (C) 薪酬制度的名称 (D) 薪酬的构成

30. 我国现行的社会保障体系中, 主要针对社会贫困者或生活在贫困线以下的人的是 () (A) 社会保险 (B) 社会优抚 (C) 社会救济 (D) 社会福利

31. 单位应当于每月发放员工工资之日起 () 内将单位缴存的和为员工代缴的住房公积金汇缴到登记公积金专户内。 (A) 20天 (B) 15天 (C) 10天 (D) 5天

32. 薪酬管理与企业发展的关系是 () (A) 互相对立 (B) 互相矛盾 (C) 互相联系 (D) 相辅相成

100Test 下载频道开通, 各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com