

2005年人力资源助理师 - 薪酬福利管理 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/54/2021\\_2022\\_2005\\_E5\\_B9\\_B4\\_E4\\_BA\\_BA\\_c37\\_54241.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022_2005_E5_B9_B4_E4_BA_BA_c37_54241.htm) 薪酬福利管理（权重20%）管理师 1薪酬管理[5,5] 1.1岗位评价[5,5] 1.1:01.001 岗位评价法的选择要依据企业的具体情况而定，因此企业内部略有变化，就要改变岗位评价的方法。（×） 1.1:01.004 在岗位评价中划分薪酬等级时可以分系列也可以不分。（ ） 1.1:01.005 岗位评价主要是针对岗位的难易程度、责任大小等相对价值，而不是对人的评价。（ ） 1.1:02.003 由岗位评价小组对各关键岗位的薪酬要素予以评价后，应完成（B）。 A. 确定各岗位的工资率 对各关键岗位按薪酬要素进行排序 按工资率对关键岗位排序 B. 对各关键岗位按薪酬要素进行排序 确定各岗位的工资率 按工资率对关键岗位排序 C. 按工资率对关键岗位排序 确定各岗位的工资率 对各关键岗位按薪酬要素进行排序 D. 确定各岗位的工资率 按工资率对关键岗位排序 对各关键岗位按薪酬要素进行排序 1.1:02.004 按薪酬要素和按工资率对关键岗位进行排序的结果，应当是（A）。 A、完全一致 B、基本一致 C、有差异 D、差异很大 1.1:02.005 要素计点法的操作步骤如下（D）。 A. 确定薪酬要素 确定要素等级 确定点值 确定要素的相对价值 B. 确定要素等级 确定薪酬要素 确定点值 确定要素的相对价值 C. 确定要素等级 确定薪酬要素 确定要素的相对价值 确定点值 D. 确定薪酬要素 确定要素等级 确定要素的相对价值 确定点值 1.1:02.006 如果某企业内部各岗位差别很明显，那么最好采用（B）进行岗位评价。 A、岗位排列法 B、岗位分类法 C、要素比较法 D、要素计点法 1.1:02.007 若

在岗位评价时，对精确度要求很高时，可采用（D）。A、岗位排列法 B、岗位分类法 C、要素比较法 D、要素计点法

1.1:02.008 为了让企业能随时掌握较为具体的市场薪酬标准，我们一般采用（C）进行岗位评价。A、岗位排列法 B、岗位分类法 C、要素比较法 D、要素计点法

1.1:03.001 在要素比较法中，需综合考虑薪酬要素，一般常用的薪酬要素包括（ABCD）。A、身体要素 B、心理要素 C、技术要素 D、工作条件 E、相对价值

1.1:03.002 确定各要素及要素等级的点值时，应当（AB）。A. 以等差的方式确定最高要素等级的点值 B. 以等差的方式确定最低要素等级的点值 C. 以等比的方式确定最低要素等级的点值 D. 以等比的方式确定最高要素等级的点值 E. 以傅里叶级数确定最高要素等级的点值

1.1.1 岗位评价基础知识[1,1]

1.1.1:02.001 （B）是该职位对公司的主要价值和贡献。A、职位职责 B、职位目的 C、职位名称 D、任职者基本素质要求

1.1.1:03.001 岗位评价是指根据各种工作中所包括的（ABCD）等因素来决定各种工作之间的相对价值。A、技能要求 B、努力程度要求 C、岗位职责要求 D、工作环境

1.1.2 岗位评价技术与工具[9,9]

1.1.2:02.001 （A）的主要特点是简单方便，无复杂的量化技术，容易理解和应用，因而成本低廉。A、工作排序法 B、因素比较法 C、工作分类法 D、点数法

1.1.2:02.003 （D）设计比较复杂，但一旦设计出来后，应用十分方便 A、序列法 B、因素比较法 C、等级描述法 D、点数法

1.1.2:02.004 下面那个不是工作分类法的优点（D）。A、简单明了 B、适合在需要对大量的工作岗位进行评价 C、有很高的灵活性 D、产生公平感

1.1.2:03.001 （AB）属于在不同的工作之间进行比较的工作评价法 A、工作排序法 B、因

素比较法 C、工作分类法 D、点数法 1.1.3岗位评价信息记录与数据处理[5,5] 1.1.3:01.001 在点数法的应用中，将各档工作要素进行点数配置时，一般使用等差法（ ） 1.1.3:01.003 在评分法中，把各付酬因素适当的分成若干等级，等级的多少取决于各付酬因素的相对权重及各等级界定与相互区分的难易。（ ） 1.2影响薪酬管理的其他因素[5,5] 1.2:01.001 为保证薪酬管理的外部平衡，要进行薪酬市场调查，根据可比性原则，对岗位评价的结果予以验证。（ ） 1.2:01.003 制定薪酬计划可以自上而下，也可以自下而上。（ ） 1.2:01.004 自上而下的薪酬计划制订法比较实际、灵活，且可行性高。（ × ） 1.2:01.005 如果用从上而下和从下而上法得出的员工个人增薪幅度差异很大，就要适当调整部门的计划额。（ ） 1.2:01.006 新型的薪酬结构中，一般员工也有股票期权等激励薪酬部分。（ ） 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](http://www.100test.com)