

浙江省2010年4月高等教育自学考试企业劳动工资管理试题自考 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/648/2021_2022__E6_B5_99_E6_B1_9F_E7_9C_812_c67_648913.htm 浙江省2010年4月高等教育自学考试 企业劳动工资管理试题 课程代码：00166

一、单项选择题(本大题共8小题，每小题1分，共8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，请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。

1.不属于影响企业薪酬水平的主要因素有()A.生活费用与物价水平 B.地区、行业的薪酬水平 C.劳动力市场的供求状况 D.员工的绩效

2.劳动法规定，法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的_____劳动报酬。()A.200% B.100% C.300% D.150%

3.企业确定薪酬时，需要适当考虑当时的生活水平，说明企业的薪酬水平受到_____的影响。()A.员工生活要求 B.生活费用与物价水平 C.通货膨胀 D.政府政策

4.下列属于管理人员薪酬构成项目之一的是()A.激励工资 B.成就工资 C.提成 D.长期奖励

5.采取_____的企业往往强调风险承担和新产品的不断推出，并把缩短产品由设计到投放市场的时间看成是自身的一个重要目标。()A.成长战略 B.创新战略 C.成本领袖战略 D.客户中心战略

6.下列不属于折中薪酬模式的特点是()A.有弹性 B.有稳定性 C.给员工一种安全感 D.市场领先

7.下列属于间接薪酬的是()A.健康医疗保险 B.可变薪酬 C.津贴 D.基本薪酬

8.下列属于销售人员薪酬构成类型的是()A.固定年薪 B.成就工资 C.基本薪酬加奖金 D.津贴加奖金

二、多项选择题(本大题共5小题，每小题2分，共10分)在每小题列出的五个备选项中至少有两个是符合题目要求的，请将其代码填写在题

后的括号内。错选、多选、少选或未选均无分。1.下列属于计时工资制的优点的是()A.能促进员工钻研技术业务 B.对提高出勤率有显著作用 C.使用范围广 D.它更注意产品的质量 E.有益于员工的身心健康 2.属于群体绩效奖励计划的缺点的是()A.个人不会努力工作，而期待着分享共同劳动的成果 B.由此产生的低激励会使低绩效者不思进取 C.会使高绩效者离开组织 D.存在“搭便车”的问题 E.操作困难 3.影响企业薪酬的因素有()A.工作年限 B.岗位特征 C.技术和训练水平 D.工会的力量 E.生活费用与物价水平 4.下列属于员工福利的有()A.法定社会保险 B.企业补充保险计划 C.带薪节日与假日 D.奖金 E.各种优惠服务 5.影响员工薪酬的因素有()A.工作年限 B.岗位特征 C.技术和训练水平 D.工作绩效 E.特定人力资本的稀缺程度

三、填空题(本大题共8小题，每空1分，共15分)请在每小题的空格中填上正确答案。错填、不填均无分。 1._____是岗位分析的核心内容，是指在对各个工种、岗位的情况进行充分调查的基础上，对岗位的工作性质、劳动特点等各种影响因素进行全面测定与综合评价的过程。 2.计件工资制是按照工人生产_____和预先规定的计件_____来计算劳动报酬的一种工资形式。 3.公休假日是劳动者工作满一个工作周之后的休息时间，我国实行的是_____小时工作制。劳动者的公休假日为每周_____天。 4.自上而下法是薪酬预算的方法之一，先由企业的高层主管根据对企业_____的预测，决定企业整体的薪酬预算和加薪的数额，然后再将整个预算数目分配到每一个部门。各部门按照所分配的预算数额，根据本部门内部的实际情况，将数额分配到_____。 5._____是薪酬管理必须把握的最基本的原则。 6.若企业采

用_____战略，通常会比较详细具体地对员工所从事的工作进行描述，强调员工工作岗位的稳定性。在薪酬水平方面，这种企业会密切关注_____所支付的薪酬状况，宗旨是在尽可能的范围内控制薪酬成本支出。在薪酬构成方面，这种企业通常会采取一定的措施提高_____或奖金在薪酬构成中的比重。

7.薪酬关系是指企业内部不同职位的薪酬水平所形成的_____的关系，它涉及企业薪酬的_____，即组织内部不同职位之间的相对价值比较。

8.个人绩效奖励计划的适用范围是：从工作方面看，员工个人的工作绩效主要取决于其自身的_____，从组织状况看，企业所处的经营环境、生产方法和要素组合相对_____；从管理上看，由于个人绩效奖励计划大多以诱导生产效率提高为出发点的，因此它实际上会鼓励员工在同一岗位上长期工作，提高工作的熟练性。

四、名词解释(本大题共5小题，每小题3分，共15分)

1.一岗数薪 2.计时工资制 3.员工福利 4.薪酬区间渗透度 5.薪酬总额分析

五、简答题(本大题共5小题，每小题4分，共20分)

1.薪酬的功能是什么？ 2.职位薪酬体系的缺点是什么？ 3.薪酬领袖政策的优缺点是什么？ 4.通过薪酬水平和薪酬构成进行的薪酬控制有哪些方法？ 5.计件工资制的组织实施步骤是什么？

六、计算题(本大题共2小题，每小题6分，共12分)

1.某公司上年度薪酬费用为2256万元，附加价值为9024万元，本年度目标附加价值为10025万元，目标劳动分配率同上年，则本年薪酬费用总额和薪酬费用增长率为多少？

2.某公司采用四个薪酬要素如下：决策、工作责任、监督管理和工作环境，各自占权重为20%、20%、30%、30%；要求分成五个等级，计划总点值是800，求每个要素的每个等级的点值，然后

计算岗位A的价值。A的决策是第一等级，沟通是第二等级，监督管理是第一等级，职责是第三等级。七、论述题(本大题共2小题，每小题10分，共20分)1.什么是战略性薪酬管理？ 2.什么是要素计点法，其操作要点是怎样的？ 更多信息请访问: 百考试题自考论坛，百考试题自考网校，百考试题在线题库 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