**西南财经大学继续（网络）教育学院自考**

**薪酬管理 章节习题**

课程代码：06091

书名：《薪酬管理》

作者：姜晓萍

出版社：四川大学出版社

当前版次：2007年版

**第一章 薪酬与薪酬管理概述**

一、单项选择题

1.我国古代有规定，官吏领取以“石”等为单位的粮食或田地作为其俸禄,这种规定是薪酬概念发展历史中的（）

A.实物工资阶段

B.货币工资阶段

C.工资和薪水阶段

D.薪酬阶段

2.（）是指员工由工作本身所获得的心理满足和心理收益。

A.内在报酬

B.外在报酬

C.经济报酬

D.非经济报酬

3.员工所得到的各种货币收入和实物指的是（）

A.内在报酬

B.外在报酬

C.直接报酬

D.间接报酬

4.下列选项中属于薪酬的本质具有的特性的是（）

A.薪酬以劳动存在为前提，当员工有劳动时就会产生交换

B.薪酬是企业以法定货币和法定形式长期支付给员工的劳动报酬

C.薪酬是劳动市场上劳动力供求关系变化的具体反映

D.薪酬数额以双方协商为主

5.（）也称为奖励薪酬、浮动薪酬或奖金。

A.基本薪酬

B.间接薪酬

C.可变薪酬

D.标准薪酬

6.下列属于薪酬的外部影响因素的是（）

A.企业的支付能力

B.企业的薪酬政策

C.职位要求

D.供求关系

7.（）是指由于自己努力工作而受到晋升、表扬或受到重视等，从而产生的工作的荣誉感、成就感、责任感等各种心理满足和心理收益。

A.内在薪酬

B.外在薪酬

C.货币性薪酬

D.非货币性薪酬

8.按照激励时间的长短，薪酬可以分为（）

A.直接薪酬和间接薪酬

B.计件薪酬和计时薪酬

C.长期薪酬和短期薪酬

D.内在薪酬和外在薪酬

9.（）是设计薪酬体系的基础性工作。

A.制定企业的薪酬原则和策略

B.分析影响本企业薪酬管理的因素

C.确立管理目标

D.职位设计和分析

10.下列不是薪酬管理中员工个人影响因素的是（）

A.自身的因素

B.薪酬制度

C.绩效表现

D.所处的职位

二、名词解释题

1.内在报酬

2.技能薪酬

3.计件薪酬

三、判断改错题

1.在企业中，员工的薪酬一般由基本薪酬和可变薪酬组成。

2.间接薪酬是以员工劳动的熟练程度、复杂程度、责任及劳动强度为基准，根据员工所承担或完成的工作本身或者员工所具备的完成工作的技能或能力而向员工支付的稳定性报酬。（）

3.按照薪酬发放的标准，薪酬分为内在薪酬和外在薪酬。

4.企业的薪酬水平不会对员工的吸引和保留产生重大影响。

5.薪酬调查在解决薪酬的外部公平性和对外竞争力问题上具有很大的作用。

四、简答题

1.简述可变薪酬的特征。

2.简述薪酬的功能。

3.简述目前我国企业薪酬管理存在的问题。

五、论述题

1.结合实际论述薪酬管理的过程。

**第一章 参考答案**

一、单项选择题

1—5 AABCC 6—10 DACAB

二、名词解释题

1.内在报酬

答案：内在报酬是指员工由工作本身所获得的心理满足和心理收益。

2.技能薪酬

答案：技能（能力）薪酬是指以员工自身所掌握的技能水平或所具备的胜任能力为基础向员工支付的工作薪酬。

3.计件薪酬

答案：计件薪酬是指预先规定好计件单价，根据员工生产的合格产品的数量或完成的一定工作量来计量工资的数额。

三、判断改错题

1.在企业中，员工的薪酬一般由基本薪酬和可变薪酬组成。

答案：×。在企业中，员工的薪酬一般由三个部分组成，一是基本薪酬（固定工资），二是可变薪酬（奖金红利），三是间接薪酬。

2.间接薪酬是以员工劳动的熟练程度、复杂程度、责任及劳动强度为基准，根据员工所承担或完成的工作本身或者员工所具备的完成工作的技能或能力而向员工支付的稳定性报酬。（）

答案：×。基本薪酬是以员工劳动的熟练程度、复杂程度、责任及劳动强度为基准，根据员工所承担或完成的工作本身或者员工所具备的完成工作的技能或能力而向员工支付的稳定性报酬。

3.按照薪酬发放的标准，薪酬分为内在薪酬和外在薪酬。

答案：×。按照薪酬发放的标准可分为技能（能力）薪酬、绩效薪酬、职位（岗位）薪酬。

4.企业的薪酬水平不会对员工的吸引和保留产生重大影响。

答案：×。企业的薪酬水平会对员工的吸引和保留产生重大影响。

5.薪酬调查在解决薪酬的外部公平性和对外竞争力问题上具有很大的作用。

答案：√

四、简答题

1.简述可变薪酬的特征。

答案：（1）补充性；

（2）激励性；

（3）灵活性；

（4）战略性。

2.简述薪酬的功能。

答案：（1）员工方面：补偿功能，保障功能，激励功能，社会信号功能。

（2）企业方面：资本增值功能，桥梁作用，控制经营成本的功能，改善经营绩效的功能，强化企业文化、支持企业变革的功能，人员配置功能，劳资协调功能。

（3）社会方面：对社会劳动力资源的配置，对国民经济的影响，统计与监督职能。

3.简述目前我国企业薪酬管理存在的问题。

答案：（1）薪酬管理理念落后；

（2）薪酬管理中行政管理痕迹严重；

（3）薪酬构成不合理；

（4）薪酬制度与企业的战略脱节；

（5）薪酬计量方法陈旧；

（6）缺乏有效的长期激励手段；

五、论述题

1.结合实际论述薪酬管理的过程。

答案：（1）前期准备阶段：①制定企业的薪酬原则和策略。②分析影响本企业薪酬管理的因素。

（2）实施阶段：①确立管理目标。②职位设计和分析。③职位评价。④薪酬调查与薪酬定位。⑤薪酬结构设计。⑥薪酬制度的实施、控制和修正。

针对以上内容进行扩展。

**第二章 薪酬管理的理论研究与发展**

一、单项选择题

1.维持生存薪酬论最初是由（）提出的。

A.马尔萨斯

B.威廉•配第

C.亚当•斯密

D.西奥多•舒尔茨

2.（）不是薪酬决定理论，但是它对薪酬的决定具有相当影响。

A.维持生存薪酬论

B.工资基金理论

C.人力资本理论

D.边际生产率薪酬理论

3.（）是由美国麻省理工学院的经济学教授魏茨曼在1984年提出的。

A.边际生产率薪酬理论

B.集体谈判的薪酬理论

C.利润分享理论

D.供求均衡薪酬理论

4.马斯洛将人类的需要划分为五个层次，其中不属于的是（）

A.生理的需要

B.安全需要

C.尊重的需要

D.身体的需要

5.双因素理论的提出者是（）

A.马斯洛

B.西奥多•舒尔茨

C.赫兹伯格

D.邓洛普

6.根据双因素理论，发起人们在工作中努力进取、做出成绩的干劲属于（）

A.激励因素

B.保健因素

C.自我实现因素

D.自尊因素

7.（）是指马克思对共产主义社会第一阶段个人消费品的分配原则的一系列论述的总称。

A.双因素理论

B.目标设置理论

C.社会主义按劳分配理论

D.社会主义消费论

8.（）,马克思在《哥达纲领批判》中，对社会主义按劳分配理论作了最为详尽的论述。

A.1867年

B.1872年

C.1875年

D.1878年

9.下列有关于我国社会主义薪酬理论的新发展的说法中错误的是（）

A.实行按生产要素分配是社会主义市场经济的首要要求

B.社会主义市场经济条件下生产资料所有制结构的多元化是实行按生产要素分配的决定因素

C.突破了单一的按劳分配的传统分配理论，创立了按生产要素分配的新理论

D.从体制调节上看，与所得税制度相对应的是收入保障制度

10.下列选项中不属于人们通过对日本管理思想独特的研究发现的是（）

A.日本管理的理论基点是以人为本，重视人性

B.以“和”为基础，以忠诚为先

C.奉行个人主义，重视个人信仰的培养

D.汲取中庸之道的积极方面，善于学习各家之长

二、名词解释题

1.公平理论

2.激励水平

3.期望概率

三、判断改错题

1.维持生存薪酬论最初是由古典经济学的创始人威廉•配第提出的。

2.把人力资本理论作为一个完整的理论提出的是美国经济学家加里•贝克尔，后来加以发展的是西奥多•舒尔茨。

3.波特在1964年出版的《工作与激励》一书中阐述了他的工作激励的期望理论。

4.马斯洛认为，人类的需要可以分为以下五个层次：生理的需要、安全需要、感情与归属的需要、尊重的需要、自我实现的需要。

5.具有高度成就需要的人不是全部都对企业和国家有重要的作用。

四、简答题

1.简述内容激励理论的内容。

2.简述马斯洛关于人的需要的行为理论。

3.简述“能力人”假设的主要观点

五、论述题

1.试述未来薪酬管理的发展趋势。

**第二章 参考答案**

一、单项选择题

1—5 BCCDC 6—10 ACCAC

二、名词解释题

1.公平理论

答案：公平理论是美国行为学家亚当斯提出的，以一个简单明了的公式，相当圆满地解决了这个问题。

2.激励水平

答案：所谓激励水平（M）是指个体受激励的程度，在实际中反映为受激励者是否选择某种行为，以及行为的积极程度，在实际中反映为受激励者是否选择某种行为，以及行为的积极程度。

3.期望概率

答案：期望概率是指受激励者对自己去实现目标的可能性和实现程度的估计，这是一种主观的概率，受个人的个性、经验和动机等因素的影响。

三、判断改错题

1.维持生存薪酬论最初是由古典经济学的创始人威廉•配第提出的。

答案：√

2.把人力资本理论作为一个完整的理论提出的是美国经济学家加里•贝克尔，后来加以发展的是西奥多•舒尔茨。

答案：×。把人力资本理论作为一个完整的理论提出的是美国经济学家西奥多•舒尔茨，后来加以发展的是加里•贝克尔。

3.波特在1964年出版的《工作与激励》一书中阐述了他的工作激励的期望理论。

答案：×。维克多•弗洛姆在1964年出版的《工作与激励》一书中阐述了他的工作激励的期望理论。

4.马斯洛认为，人类的需要可以分为以下五个层次：生理的需要、安全需要、感情与归属的需要、尊重的需要、自我实现的需要。

答案：√

5.具有高度成就需要的人不是全部都对企业和国家有重要的作用。

答案：×。具有高度成就需要的人对企业和国家都有重要的作用。

四、简答题

1.简述内容激励理论的内容。

答案：（1）需要层次理论；

（2）双因素理论；

（3）强化理论。

2.简述马斯洛关于人的需要的行为理论。

答案：（1）只有尚未满足的需要才具有激励性；

（2）人的需要具有层次性；

（3）人在每个时期都可能存在多种需要，但其中必有一种需要占支配地位；

（4）各种需要的满足方法可分为直接的和间接的两类。

3.简述“能力人”假设的主要观点

答案：随着信息经济和知识经济的发展，人们对物质方面的兴趣开始逐渐淡薄，而对自身创造能力的开发与挖掘日益关注；人的最高需要是自我实现；人群中广泛存在着高度的凝聚力、智谋和创造力，而一般人的潜力只发挥了一部分等等。

五、论述题

1.试述未来薪酬管理的发展趋势。

答案：（1）薪酬信息日益得到重视；

（2）薪酬与绩效挂钩；

（3）全面薪酬制度；

（4）重视薪酬与团队的关系；

（5）薪酬制度的透明化；

（6）有弹性、可选择的福利制度。

针对以上内容进行扩展。

**第三章 薪酬管理的基本原则与法律制度**

一、单项选择题

1.薪酬管理的公平性原则不包括（）

A.机会公平

B.程序公平

C.互动公平

D.结果公平

2.薪酬管理的基本原则不包括（）

A.经济性原则

B.公开性原则

C.补偿性原则

D.竞争性原则

3.下列选项中不属于欠薪索赔制度的基本内容的有（）

A.受特权保护的工资范围

B.受特权保护的劳动者范围

C.受特权保护的用人单位范围

D.欠薪索赔特权的加速偿付

4.下列选项中不属于欠薪保障基金的基本内容的有（）

A.基金来源

B.基金的受益对象

C.基金的管理机构

D.第三方银行机构

5.（）是国家对劳动力市场的运行进行干预的一种重要手段。

A.最低工资保障制度

B.欠薪保障基金

C.失业保险

D.欠薪索赔制度

6.工作日又称劳动日，是指法律规定的以日为计算单位的工作时间。其种类不包括（）

A.标准工作日

B.延长工作日

C.硬性工作日

D.综合计算工作日

7.我国《劳动法》规定，用人单位在法定节假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的（）

A.100%

B.150%

C.200%

D.300%

8.休息时间的类别不包括（）

A.工作日前间歇时间

B.工作日内间歇时间

C.工作日间的休息时间

D.公休假日

9.试用期限最长不得超过（）个月。

A.1

B.3

C.6

D.9

10.工资指导线制度的主要内容不包括（）

A.信息分析报告

B.工资增长预测

C.工资增长建议

D.工资历史数据

二、名词解释题

1.最低工资保障制度

2.标准工作日

3.工资协议

三、判断改错题

1.合法性原则是薪酬管理首先要考虑的最根本的原则。

2.激励性原则指的是若一个组织的薪酬水平高，那么它在吸引人才方面将比其他组织更具有优势。

3.我国目前的标准工作日为每日8小时，每周44小时。

4.加班与加时均属于延长工作时间，企业都要给予补休或加发工资，而且要经过与工会或劳动者个人协商之后确定。

5.工资指导线从指导的范围方面划分，可分为全国工资指导线、地区工资指导线。

四、简答题

1.简述薪酬管理的基本原则。

2.简述工资支付的主要原则。

3.简述工资指导线制度的构成。

五、论述题

1.论述工资指导线制度的实施步骤。

**第三章 参考答案**

一、单项选择题

1—5 DBCDA 6—10 CDACD

二、名词解释题

1.最低工资保障制度

答案：最低工资保障制度是指国家通过法律手段强制规定用人单位（雇主）支付给劳动者的工资下限以满足劳动者自身及其家庭成员基本生活需要的法律制度。

2.标准工作日

答案：标准工作日又称标准工作长度，是指法律规定在一般情况下统一实行的标准工作长度工作日。

3.工资协议

答案：工资协议是指专门就工资事项签订的专项条件合同。

三、判断改错题

1.合法性原则是薪酬管理首先要考虑的最根本的原则

答案：×。公平性原则是薪酬管理首先要考虑的最根本的原则。

2.激励性原则指的是若一个组织的薪酬水平高，那么它在吸引人才方面将比其他组织更具有优势。

答案：×。竞争性原则指的是若一个组织的薪酬水平高，那么它在吸引人才方面将比其他组织更具有竞争性。

3.我国目前的标准工作日为每日8小时，每周44小时。

答案：×。我国目前的标准工作日为每日8小时，每周40小时。

4.加班与加时均属于延长工作时间，企业都要给予补休或加发工资，而且要经过与工会或劳动者个人协商之后确定。

答案：√

5.工资指导线从指导的范围方面划分，可分为全国工资指导线、地区工资指导线。

答案：×。工资指导线从指导的范围方面划分，可分为全国工资指导线、地区工资指导线和行业工资指导线。

四、简答题

1.简述薪酬管理的基本原则。

答案：（1）公平性原则；

（2）竞争性原则；

（3）合法性原则；

（4）激励性原则；

（5）补偿性原则；

（6）透明性原则；

（7）经济性原则。

2.简述工资支付的主要原则。

答案：（1）货币支付的原则；

（2）直接支付的原则；

（3）定期支付的原则；

（4）定地支付原则；

（5）全额支付的原则；

（6）优先和紧急支付原则。

3.简述工资指导线制度的构成。

答案：（1）信息分析报告；

（2）工资增长预测；

（3）工资增长建议；

（4）制定法规或条例。

五、论述题

1.论述工资指导线制度的实施步骤。

答案：（1）经济形势分析；

（2）结算上一年工资增长情况；

（3）预测年度工资增长情况；

（4）调整工资增长率；

（5）制定和发布年度工资指导线。

针对以上内容进行扩展。

**第四章 薪酬水平与薪酬调查**

一、单项选择题

1.企业为保持发展所需的人力资源，保持对外竞争力需要进行（）

A.薪酬调查

B.岗位调查

C.行业调查

D.商品调查

2.企业在进行薪酬水平决策和执行过程中要考虑诸多因素，其中属于企业外部因素的是（）

A.行业因素

B.产品市场

C.企业规模

D.企业文化

3.劳动力市场的状况直接影响企业劳动力的供给，主要表现在雇佣数量和（）方面

A.雇佣人员

B.雇佣质量

C.雇佣价格

D.雇佣水平

4.下列选项中薪酬水平策略的类型不包括（）

A.领先型策略

B.跟随型策略

C.滞后型策略

D.单一型策略

5.根据市场的平均水平来确定本企业的薪酬定位，也就是我们通常所说的支付市场工资水平指的是（）

A.领先型薪酬策略

B.跟随型薪酬策略

C.权变型薪酬策略

D.混合型薪酬策略

6.采用滞后型薪酬策略的企业通常具有的特征是（）

A.企业规模往往相对较大

B.大多处于竞争性的产品市场中

C.边际利润率较高

D.成本承受能力适中

7.以全面薪酬管理理念为指导，统筹考虑所有薪酬的形式的特点，综合制定薪酬的是（）

A.跟随型薪酬策略

B.混合型薪酬策略

C.权变型薪酬策略

D.领先型薪酬策略

8.下列选项中不属于薪酬市场调查功能的是（）

A.调整薪酬水平

B.优化薪酬结构

C.整合薪酬要素

D.制定薪酬计划

9.薪酬市场调查的内容不包括（）

A.组织与工作信息

B.全面薪酬信息

C.职位晋升信息

D.薪酬战略信息

10.如果用一个量化的指标把薪酬满意状况反映出来，那么这个量化的指标就是薪酬满意度指数。下列不是该指数所反映的领域是（）

A.薪酬价值观

B.薪酬制度

C.薪酬水平

D.薪酬满意度

二、名词解释题

1.薪酬水平

2.领先型薪酬策略

3.薪酬满意度

三、判断改错题

1.企业外部因素主要包括行业因素、企业规模、经济效益、人员配置、薪酬分配和支付形式、企业管理哲学、企业文化，以及企业经营战略等。

2.劳动力市场的状况直接影响企业劳动力的供给，主要表现为雇佣质量和薪酬水平。

3.薪酬水平策略的类型主要为：领先型策略、跟随型策略、滞后型策略、权变型策略和混合型策略。选择何种薪酬策略，与企业的发展战略及薪酬观念无关。

4.员工态度取决于营销人员和售后服务人员。

5.如果用一个量化的指标把薪酬满意状况反映出来，那么这个量化的指标就是薪酬满意度指数，该指数可以反映员工对组织薪酬价值观、薪酬制度、薪酬水平和薪酬管理各个领域的满意状况。

四、简答题

1.简述薪酬水平策略的类型。

2.简述薪酬市场调查的功能。

3.简述薪酬满意度调查的功能。

五、论述题

1.试述应当如何进行薪酬市场调查。

**第四章 参考答案**

一、单项选择题

1—5 ABCDB 6—10 BBDCD

二、名词解释题

1.薪酬水平

答案：薪酬水平是指企业中各职位、各部门及整个企业的平均薪酬水平。薪酬水平决定了企业薪酬的外部竞争性，它是吸引、留住人才的重要砝码。

2.领先型薪酬策略

答案：领先型薪酬策略又称为薪酬领袖策略，是指支付高于市场平均薪酬水平的策略。

3.薪酬满意度

答案：薪酬满意度，即员工获得企业经济性报酬和非经济性报酬的实际感受与其期望值比较的程度。

三、判断改错题

1.企业外部因素主要包括行业因素、企业规模、经济效益、人员配置、薪酬分配和支付形式、企业管理哲学、企业文化，以及企业经营战略等。

答案：×。企业内部因素主要包括行业因素、企业规模、经济效益、人员配置、薪酬分配和支付形式、企业管理哲学、企业文化，以及企业经营战略等。

2.劳动力市场的状况直接影响企业劳动力的供给，主要表现为雇佣质量和薪酬水平。

答案：×。劳动力市场的状况直接影响企业劳动力的供给，主要表现在两个方面：一是雇佣数量；二是雇佣价格，即薪酬水平。

3.薪酬水平策略的类型主要为：领先型策略、跟随型策略、滞后型策略、权变型策略和混合型策略。选择何种薪酬策略，与企业的发展战略及薪酬观念无关。

答案：×。薪酬水平策略的类型主要有五种，分别为：领先型策略、跟随型策略、滞后型策略、权变型策略和混合型策略。选择何种薪酬策略，与企业的发展战略及薪酬观念有关。

4.员工态度取决于营销人员和售后服务人员。

答案：×。员工态度不仅仅是营销人员和售后服务人员的事情，它涉及全体员工的工作态度，而员工的薪酬满意度又直接影响着员工的工作态度。

5.如果用一个量化的指标把薪酬满意状况反映出来，那么这个量化的指标就是薪酬满意度指数，该指数可以反映员工对组织薪酬价值观、薪酬制度、薪酬水平和薪酬管理各个领域的满意状况。

答案：√

四、简答题

1.简述薪酬水平策略的类型。

答案：（1）领先型策略；

（2）跟随型策略；

（3）滞后型策略；

（4）权变型策略；

（5）混合型策略。

2.简述薪酬市场调查的功能。

答案：（1）调整薪酬水平；

（2）优化薪酬结构；

（3）整合薪酬要素；

（4）了解薪酬趋势；

（5）促进薪酬审计。

3.简述薪酬满意度调查的功能。

答案：（1）了解员工对薪酬的期望行在；

（2）诊断企业潜在的问题；

（3）找出本阶段出现的主要问题的原因；

（4）评估组织变化和企业政策对员工的影响；

（5）促进公司与员工之间的沟通和交流；

（6）增强企业凝聚力。

五、论述题

1.试述应当如何进行薪酬市场调查。

答案：（1）根据需要审视现有的薪酬调查数据，确定调查的必要性及实施方式：

①审视现有的薪酬调查数据，确定是否需要做薪酬调查；

②确定如何进行薪酬调查。

（2）选择准备调查的职位及其层次：

①确定需要调查的职位类别；

②进行恰当的职位配比。

（3）确定劳动力市场范围，明确作为调查对象的目标企业及其数量：

①界定调查所面向的劳动力市场范围；

②明确作为调查对象的目标企业及其数量。

（4）选择所要搜集的相关资料：

①关于企业的资料；

②关于薪酬的资料。

（5）设计薪酬调查问卷并实施调查：

①薪酬调查问卷的设计；

②寄发并收集调查问卷。

（6）调查数据的处理和分析：

①调查数据的核查；

②调查数据的统计分析；

③调查报告的撰写。

根据上述内容进行扩展。

**第五章 职位评价**

一、单项选择题

1.不是职位评价五要素的是（）

A.职位评价的基本要素是职位

B.职位评价的保证要素是职责和职权

C.职位评价的条件要素是职位人

D.职位评价的动力要素是激励与约束机制

2.作为薪酬制定基础的是（）

A.薪酬管理

B.工作分析

C.职位评价

D.职位调查

3.达成薪酬系统公平性的重要手段是（）

A.职位设计

B.职位再设计

C.职位分析

D.职位评价

4.（）是指通过一系列的程序和方法，找出某个职位的工作性质、任务、责任及完成该项工作所需的技能和知识的过程。

A.职位等级

B.职位调查

C.职位设计

D.职位分析

5.职位评价解决的主要问题是薪酬的（）问题

A.内部公平性

B.内部竞争性

C.内部灵活性

D.内部能动性

6.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方法是（）

A.排序法

B.分类法

C.要素计点法

D.要素比较法

7.常用的排序方法不包括（）

A.交错排序法

B.简单排序法

C.顺时排序法

D.比较排序法

8.企业职位多且复杂，可以选用的量化职位评价方法是（）

A.分类法

B.交错排序法

C.比较排序法

D.要素比较法

9.技能技巧和解决问题能力在此类职务中与责任并重，平分秋色指的是（）职位。

A.“上山”型

B.“平路”型

C.“下山”型

D.“平稳”型

10.海氏职位评价法是将薪酬因素进步抽象为具有普遍适用性的三大因素，即（）

A.技能技巧、解决问题、知识水平

B.技能技巧、承担责任、知识水平

C.知识水平、解决问题、承担责任

D.技能技巧、解决问题、承担责任

二、名词解释题

1.职位评价

2.职位分析

3.要素计点法

三、判断改错题

1.任何一个薪酬制度都要注意保持内部公平性和外部竞争性问题，而要解决内部公平性最有效的技术方法就是职位设计。

2.职位评价的评价对象是职位上的人。

3.职位设计是制定薪酬分配的基础。

4.职位评价必须坚持客观公正的原则。

5.海氏职位评价系统的三个薪酬因素是：技能技巧、解决问题、承担责任。

四、简答题

1.简述职位评价的作用。

2.简述要发挥职位评价工作的作用，还必须注意的问题。

3.简述要素比较法的优缺点及适用范围。

五、论述题

1.论述职位评价的方案设计的内容。

**第五章 参考答案**

一、单项选择题

1—5 CCDDA 6—10 ACDBD

二、名词解释题

1.职位评价

答案：职位评价是制定薪酬的基础，是用于解决薪酬公平性问题的一项人力资源管理技术。

2.职位分析

答案：职位分析是指通过一系列的程序和方法，找出某个职位的工作性质、任务、责任及完成该项工作所需的技能和知识的过程。

3.要素计点法

答案：要素计点法是对各种工作评定点数，以取得各工种的相对工作值，并据此定出薪酬等级的一种技术方法。

三、判断改错题

1.任何一个薪酬制度都要注意保持内部公平性和外部竞争性问题，而要解决内部公平性最有效的技术方法就是职位设计。

答案：×。任何一个薪酬制度都要注意保持内部公平性和外部竞争性问题，而要解决内部公平性最有效的技术方法就是职位评价。

2.职位评价的评价对象是职位上的人。

答案：×。职位评价的评价对象是职位。

3.职位设计是制定薪酬分配的基础。

答案：×。职位评价是制定薪酬分配的基础。

4.职位评价必须坚持客观公正的原则。

答案：√

5.海氏职位评价系统的三个薪酬因素是：技能技巧、解决问题、承担责任。

答案：√

四、简答题

1.简述职位评价的作用。

答案：（1）对组织的职位按价值进行级别排列；

（2）衡量不同职位的相对价值；

（3）是制定薪酬分配的基础；

（4）为建立公平合理的薪酬提供了依据；

（5）科学地评定职位价值，使薪酬分配制度化、技术化；

（6）为人力资源管理活动提供了决策依据。

2.简述要发挥职位评价工作的作用，还必须注意的问题。

答案：（1）职位评价必须坚持客观公正的原则。

（2）职位评价要把握重点。

（3）职位评价强调员工的参与。

（4）职位评价应注意运用集中评价与分散评价相结合的方式。

（5）职位评价还要注意将定性评与定量评价相结合。

3.简述要素比较法的优缺点及适用范围。

答案：（1）优点：①评价结果较为公正、耗费时间少。②减少了工作量。③富有一定的弹性。④赋予了各要素货币值。

（2）缺点：①各个影响要素的相对价值在总价值中所占的百分比完全是考评人员的直接判断，这必然会影响评定的精确度。②操作起来相对比较复杂，尤其是给要素注上货币值的时候很难说明其理由。③由于作为对比基础的主要职位的工资额，只是过去的或现行的标准，随着企业生产经营的发展和劳动生产率水平的提高，特别是消费品价格的波动，企业总要适当增加员工的工资。

（3）适用范围：它可以适用于规模较大的公司，但在选择要素时易出现不具说服力的问题，所以在公司规模很大时不太适合。

五、论述题

1.论述职位评价的方案设计的内容。

答案：（1）开展职位分析：收集工作信息对工作职位情况进行全面调查，收集有关职位方面的资料、数据，并写出调查报告，其中要特别说明基本的工作要素、任务、责任与其他工作职位的联系、工作条件、技能和能力要求。

（2）组建职位评价委员会：一般要求委员会成员最好由企业高层管理者、主管部门领导、人力资源管理人员和员工代表组成。职位评价委员会是职位评价工作的领导和执行机构。

（3）挑选出合适的职位评价方法，确定该方法的“薪酬要素”，并对工作职位进行评价。

（4）选择职位评价基准职位：职位评价者选择出若干个基准职位作为评价参照系数。

（5）评价其他工作职位，确定最后的职位价值排列：以确定的基准职位为参照，对其他职位进行评价；在完成对全部职位的评价后，即可确定最后的职位价值排列。

**第六章 薪酬结构设计**

一、单项选择题

1.薪酬结构的设计一般都是薪酬内部一致性与（）之间平衡的结果。

A.外部统一性

B.外部竞争性

C.内部统一性

D.内部竞争性

2.下列属于薪酬结构的维度的是（）

A.横向结构

B.三维结构

C.立体结构

D.空间结构

3.（）是指在一个员工的薪酬总额中不同薪酬形式的组合及组合中各要素所占的比例关系。

A.组合结构维度

B.纵向结构维度

C.横向结构维度

D.比例结构维度

4.（）使企业的薪酬结构或薪酬计划成为实现企业发展战略的重要杠杆。

A.公平原则

B.激励原则

C.竞争原则

D.战略原则

5.支付相当于员工岗位价值的薪酬，体现了（）

A.对外具有竞争力原则

B.对员工具有激励性原则

C.对内具有公平性原则

D.薪酬成本的控制原则

6.（）是主攻某个特定的顾客群、某产品系列的一个细分区段或某一个地区市场。

A.集中化经营策略

B.差异化策略

C.总成本领先策略

D.稳定增长战略

7.要求企业保持低成本的竞争优势，是指（）

A.集中化经营策略

B.差异化策略

C.总成本领先策略

D.稳定增长战略

8.采取（）的企业，更关注和强调成本控制和成本节省，以满足严格的定量目标为激励的基础，因此通常倾向于采用以成本节省为基础的奖金计划，同时更偏重于短期激励。

A.集中化经营策略

B.差异化策略

C.成本领先策略

D.稳定增长战略

9.激励性很强的薪酬结构设计，固定薪酬部分比例比较低（基本薪酬甚至可以为零），而浮动部分比例比较高，指的是（）

A.高稳定薪酬结构类型

B.增长型薪酬结构类

C.调和型薪酬结构类型

D.高弹性薪酬结构类

10.企业内部薪酬等级少、相邻等级之间和最高与最低等级之间薪酬差距较小的薪酬结构，指的是（）

A.阶梯式薪酬等级类型

B.分层式薪酬等级类型

C.水平式薪酬等级类型

D.扁平型薪酬等级类型

二、名词解释题

1.薪酬结构

2.横向结构维度

3.薪酬等级

三、判断改错题

1.薪酬结构的设计一般都是薪酬内部一致性与外部竞争性之间平衡的结果。

2.实现薪酬公平，只需保证薪酬结构设计的最后结果公正。

3.采取成本领先策略的企业，更关注和强调成本控制和成本节省，以满足严格的定量目标为激励的基础，因此通常倾向于采用以成本节省为基础的奖金计划，同时更偏重于长期激励。

4.中层管理人员在其总收入中，其基本薪酬比例应该是最低，可变薪酬比例次之，其股权收益比例应该最高。

5.分层式薪酬等级类型即所谓的等级工资制，特点是企业的薪酬等级比较多，呈金字塔形排列，员工薪酬水平的提高随着个人职位级别的提高而提高。

四、简答题

1.简述薪酬结构设计的基本原则。

2.简述影响薪酬变动比率的因素。

3.简述宽带薪酬的局限。

五、论述题

1.论述薪酬结构设计的方法与步骤。

**第六章 参考答案**

一、单项选择题

1—5 BACDC 6—10 ACCDD

二、名词解释题

1.薪酬结构

答案：薪酬结构是指薪酬的各个组成部分及其各部分在薪酬总额中所占的比重，薪酬结构的设计一般都是薪酬内部一致性与外部竞争性之间平衡的结果。

2.横向结构维度

答案：横向结构维度是指在一个员工的薪酬总额中不同薪酬形式的组合及组合中各要素所占的比例关系。

3.薪酬等级

答案：薪酬等级是指同一组织中不同职位或技术等级的不同薪酬标准所能形成的梯次结构。

三、判断改错题

1.薪酬结构的设计一般都是薪酬内部一致性与外部竞争性之间平衡的结果。

答案：√

2.实现薪酬公平，只需保证薪酬结构设计的最后结果公正。

答案：×。实现薪酬公平，薪酬结构设计的结果和设计的过程都要公正。

3.采取成本领先策略的企业，更关注和强调成本控制和成本节省，以满足严格的定量目标为激励的基础，因此通常倾向于采用以成本节省为基础的奖金计划，同时更偏重于长期激励。

答案：×。采取成本领先策略的企业，更关注和强调成本控制和成本节省，以满足严格的定量目标为激励的基础，因此通常倾向于采用以成本节省为基础的奖金计划，同时更偏重于短期激励。

4.中层管理人员在其总收入中，其基本薪酬比例应该是最低，可变薪酬比例次之，其股权收益比例应该最高。

答案：×。中层管理人员：在其总收入中，其基本薪酬比例有所降低，可变薪酬的比例及其股权收益比例则相应提高。高级管理人员：在其总收入中，其基本薪酬比例应该是最低，可变薪酬比例次之，其股权收益比例应该最高。

5.分层式薪酬等级类型即所谓的等级工资制，特点是企业的薪酬等级比较多，呈金字塔形排列，员工薪酬水平的提高随着个人职位级别的提高而提高。

答案：√

四、简答题

1.简述薪酬结构设计的基本原则。

答案：（1）战略原则；

（2）公平原则；

（3）激励原则；

（4）竞争原则；

（5）合法原则；

（6）可操作性原则。

2.简述影响薪酬变动比率的因素。

答案：（1）职位价值；

（2）职位层级；

（3）能力差距；

（4）企业文化和管理倾向。

3.简述宽带薪酬的局限。

答案：（1）对绩效考核水平的要求更高；

（2）加大了员工晋升难度；

（3）宽带薪酬适用范围有限；

（4）薪酬预测和人工成本控制的难度加大。

五、论述题

1.论述薪酬结构设计的方法与步骤。

答案：（1）制定薪酬原则和策略；

（2）职位分析与职位评价；

（3）薪酬调查；

（4）薪酬结构设计；

（5）薪酬结构的修正和调整。

针对以上内容进行扩展。

**第七章 薪酬控制、薪酬支付与人工成本管理**

一、单项选择题

1.在企业的实际经营中，正式的控制过程不包括（）

A.确定相关标准

B.确定若干衡量标准

C.将实际结果和既定标准进行比较

D.将控制制度和管理进行比较

2.下列选项中属于薪酬控制的主要指标（）

A.人均薪酬成本

B.薪酬预算

C.薪酬水平

D.薪酬确定标准

3.控制企业薪酬成本的程序包括（）

A.薪酬调节

B.薪酬预算

C.薪酬调查

D.薪酬制度

4.对薪酬的控制一定要谨慎行事，尽可能不要采取直接降低员工的（）

A.激励薪酬

B.可变薪酬

C.基本薪酬

D.间接薪酬

5.薪酬预算属于（）控制。

A.事前

B.事中

C.事后

D.管理

6.（）是实现企业既定目标的开始。

A.合理限定加班时长

B.合理制定薪酬预算

C.有效实施薪酬控制

D.有效地控制员工总数

7.在薪酬预算确定和实施过程中的关键因素是（）

A.薪酬体系

B.薪酬预算

C.薪酬控制

D.薪酬制度

8.薪酬体系的诊断不包括（）

A.激励性的诊断

B.能力性的诊断

C.明确性的诊断

D.经验性的诊断

9.薪酬支付必须遵循的原则是（）

A.公平性原则

B.及时性原则

C.非现金原则

D.操作性原则

10.薪酬支付的环境设计应遵循（）原则。

A.理念设计

B.颜色运用

C.及时性

D.互相配合

二、名词解释题

1.薪酬预算

2.人工成本

3.劳动分配率

三、判断改错题

1.薪酬控制的主要指标包括总薪酬成本、薪酬比率和人工成本比率。

2.其他情况不变的前提下，员工生产效率越高，他的薪酬就会越低。

3.当企业薪酬成本偏高时，可以采用薪酬冻结来增加人工成本，从而确保企业正常运行。

4.自下而上法制定企业薪酬预算，因为忽略企业内外部环境影响，而使薪酬预算缺乏科学性和合理性。

5.劳动保护费用属于企业人工成本，需要纳入企业财务成本项目核算利润水平。

四、简答题

1.简述薪酬控制的主要指标。

2.简述薪酬支付的原则。

3.简述人工成本的构成内容。

五、论述题

1.论述薪酬体系的调整。

**第七章 参考答案**

一、单项选择题

1—5 DABCA 6—10 BADBD

二、名词解释题

1.薪酬预算

答案：所谓薪酬预算，指薪酬管理过程中各项人力费用支出权衡取舍的一个计划，它规定了在预算期内企业可以用于支付薪酬费用的资金。

2.人工成本

答案：人工成本是企业在生产经营和提供劳务过程中依等价或不等价关系，以直接支付或间接支付方式投资和分配于劳动者的全部费用。

3.劳动分配率

答案：劳动分配率表示企业在一定时期内新创造的价值中有多少比例用于支付人工成本，它反映分配关系和人工成本要素的投入产出关系。

三、判断改错题

1.薪酬控制的主要指标包括总薪酬成本、薪酬比率和人工成本比率。

答案：×。薪酬控制的主要指标包括人均薪酬成本、薪酬比率和人工成本比率。

2.其他情况不变的前提下，员工生产效率越高，他的薪酬就会越低。

答案：×。其他情况不变的前提下，员工生产效率越高，他的薪酬就会越高。

3.当企业薪酬成本偏高时，可以采用薪酬冻结来增加人工成本，从而确保企业正常运行。

答案：×。当企业薪酬成本偏高时，可以采用薪酬冻结来降低人工成本，从而确保企业正常运行。

4.自下而上法制定企业薪酬预算，因为忽略企业内外部环境影响，而使薪酬预算缺乏科学性和合理性。

答案：×。自上而下法制定企业薪酬预算，因为忽略企业内外部环境影响，而使薪酬预算缺乏科学性和合理性。

5.劳动保护费用属于企业人工成本，需要纳入企业财务成本项目核算利润水平。

答案：√

四、简答题

1.简述薪酬控制的主要指标。

答案：（1）人均薪酬成本；

（2）薪酬比率；

（3）人工成本比率。

2.简述薪酬支付的原则。

答案：（1）及时性原则；

（2）足额原则；

（3）现金原则；

（4）薪资扣除的约定原则。

3.简述人工成本的构成内容。

答案：（1）全部职工劳动报酬；

（2）社会保险费用；

（3）福利费用；

（4）教育经费；

（5）劳动保护费用；

（6）住房费用；

（7）其他人工成本。

五、论述题

1.论述薪酬体系的调整。

答案：（1）薪酬水平的调整：①选择调整战略和新的政策：企业总体薪酬水平的主要作用是处理与外部市场的关系，实现一种能够保持外部竞争力的薪酬水平。②重视经验曲线规律：经验曲线是指随着时间的增加，某个人对某个岗位、某项工作的熟悉程度、经验积累乃至感情会越来越深，从而有利于员工改进工作方法，提高工作效率，更好、更合理地完成本职工作。

（2）薪酬结构的调整：①纵向等级结构的调整：增加薪酬等级的主要目的是为了将岗位之间的差别细化，从而更加明确按岗位付薪的原则；减少薪酬等级就是将等级结构“矮化”，是薪酬管理的一种流行趋势；调整不同等级的人员规模和薪酬比例，公司可以在薪酬等级结构不变动的前提下，定期对每个等级的人员数量进行调整，即调整不同薪酬等级中的人员规模和比例，实质是通过岗位和职位等级人员的变动进行薪资调整。②横向薪酬结构的调整：横向薪酬结构调整的重点是考虑是否增加新的薪酬要素。在薪酬构成的不同部分中，不同的薪酬要素分别起着不同的作用，其中，基本薪酬和福利薪酬主要承担适应劳动力市场的外部竞争力的功能；而浮动薪酬则主要通过薪酬内部的一致性达到降低成本与刺激业绩的目的。

（3）员工薪酬调整：①效益调整（普调）；②业绩性调整；③职位晋升（技术等级晋升）；④岗位调换；⑤试用期满调薪；⑥工龄调整；⑦特殊调整。

**第八章 基本薪酬的制度设计**

一、单项选择题

1.基础薪酬又被称作（）

A.标准薪酬

B.额定薪酬

C.基层薪酬

D.一般薪酬

2.企业是根据员工所承担的工作本身的重要性、难度或者是员工对企业的价值来确定员工的基本薪酬的，是采取的（）

A.管理薪酬制

B.技能薪酬制

C.等级薪酬制

D.职位薪酬制

3.员工货币性薪酬体系的组成部分不包括（）

A.基本薪酬

B.可变薪酬

C.等级薪酬

D.间接薪酬

4.基本薪酬的设计步骤不包括（）

A.职位分析

B.职位评价

C.薪酬市场调查

D.确定基本薪酬结构

5.计时工资不包括（）

A.周工资

B.日工资

C.月工资

D.季工资

6.（）又称为知识工资或能力工资。

A.年功工资

B.技能工资

C.资历工资

D.基本工资

7.（）是对特殊劳动条件下工作的补偿。

A.岗位津贴

B.职务津贴

C.工种津贴

D.工作补贴

8.（）是职工最重要的劳动收入。

A.基本生活工资

B.劳动技能工资

C.超额劳动工资

D.津贴

9.（）是以薪点形式表现的岗效工资，即采用要素分析法求出各岗位薪点以区别和测评劳动差别的薪酬制度。

A.劳动技能工资制

B.岗位技能工资制

C.岗位薪点工资制

D.技术等级工资制

10.岗位等级工资制的类别不包括（）

A.一岗一薪制

B.多岗一薪制

C.一岗多薪制

D.复合岗（职）薪制

二、名词解释题

1.计件工资

2.岗位薪点工资制

3.职能等级工资制

三、判断改错题

1.基本薪酬、等级薪酬及间接薪酬（福利与服务）是员工货币性薪酬体系的三大组成部分。

2.计件工资根据时间跨度分为小时工资、日工资、月工资和周工资等。

3.技能工资以员工的能力为依据，是一种技能、能力导向型工资。

4.一岗数薪制对绩效的敏感性差，在同岗位人员之间难以体现绩效差别，缺乏激励。

5.一岗数薪制比较适合生产专业和自动化程度高、同一岗位技能要求差别不大但需要反映员工能力或绩效差别的工作。

四、简答题

1.简述基本薪酬的特点。

2.简述基本薪酬的设计步骤。

3.简述基本薪酬的构成要素。

五、论述题

1.试述岗位等级工资制的类别及其实施原则。

**第八章 参考答案**

一、单项选择题

1—5 ADCAD 6—10 BABCB

二、名词解释题

1.计件工资

答案：计件工资是指以劳动定额为依据预先规定计件单价，按照工人完成合格产品的数量或以其他产品计算的工作量，来支付劳动报酬的一种形式。

2.岗位薪点工资制

答案：岗位薪点工资制，是以薪点形式表现的岗效工资，即采用要素分析法求出各岗位薪点以区别和测评劳动差别的薪酬制度。

3.职能等级工资制

答案：职能等级工资制是按员工所具备的完成某一职位等级工作所要求的工作能力，确定工资等级的工资制度。

三、判断改错题

1.基本薪酬、等级薪酬及间接薪酬（福利与服务）是员工货币性薪酬体系的三大组成部分。

答案：×。基本薪酬、可变薪酬及间接薪酬（福利与服务）是员工货币性薪酬体系的三大组成部分。

2.计件工资根据时间跨度分为小时工资、日工资、月工资和周工资等。

答案：×。计时工资根据时间跨度分为小时工资、日工资、月工资和周工资等。

3.技能工资以员工的能力为依据，是一种技能、能力导向型工资。

答案：×。资历工资以员工的能力为依据，是一种技能、能力导向型工资。

4.一岗数薪制对绩效的敏感性差，在同岗位人员之间难以体现绩效差别，缺乏激励。

答案：×。一岗一薪制是对绩效的敏感性差，在同岗位人员之间难以体现绩效差别，缺乏激励。

5.一岗数薪制比较适合生产专业和自动化程度高、同一岗位技能要求差别不大但需要反映员工能力或绩效差别的工作。

答案：√

四、简答题

1.简述基本薪酬的特点。

答案：（1）常规性；

（2）导向性；

（3）基准性；

（4）稳定性；

（5）综合性。

2.简述基本薪酬的设计步骤。

答案：（1）工作分析；

（2）职位评价；

（3）薪酬市场调查；

（4）确定基本薪酬结构。

3.简述基本薪酬的构成要素。

答案：（1）计时工资；

（2）计件工资；

（3）技能工资；

（4）年功工资；

（5）资历工资；

（6）工作津贴与补贴；

（7）协议工资。

六、论述题

1.试述岗位等级工资制的类别及其实施原则。

答案：（1）岗位等级工资制的类别主要有一岗一薪制、一岗多薪制和复合岗（职）薪制。

①一岗一薪制是指一个岗位或一个职务只有一个工资标准。其特点是一岗一薪，同职同薪，标准互不交叉，提职才能增薪。

②一岗数薪制即在一个岗位等级中设置几个档次的工资标准，一职数薪，标准互不交叉，不升职亦可增薪。

③复合岗（职）薪制，即每个岗位和职务内设若干个工资标准，但不同等级的工资标准有部分交叉。这种工资制度的特点是一职数薪，同职可不同薪，不同职可同薪，不升职亦可增薪。

（2）实施原则：“只对岗位不对人”是岗位等级工资制的核心原则。实施过程中要求：工资的确定和分配以岗位要素为依据，这些要素通常包括岗位工作的复杂程度、繁重程度、责任大小、精确程度及劳动条件等。岗位要素决定各岗位和职务之间的相对顺序和等级序列。任职者根据岗位任职情况获得相应的工资等级收入。

**第九章 绩效薪酬的设计**

一、单项选择题

1.（）又称浮动薪酬。

A.绩效薪酬

B.等级薪酬

C.间接薪酬

D.直接薪酬

2.（）认为，员工作为一个追求个人利益最大化的“经济人“会为收入最大化而竞争和挑战。

A.马克思

B.帕森斯

C.泰勒

D.孔德

3.关于绩效薪酬说法正确的是（）

A.绩效薪酬的目的是激励工作绩效提高

B.计件工资制属于绩效薪酬形式

C.绩效薪酬用于维持员工基本的生活

D.绩效薪酬过于强调团队的绩效

4.下列选项中不属于个人绩效薪酬的典型形式的是（）

A.计件奖励制度

B.业绩提薪

C.保险福利计划

D.季浮动薪酬

5.（）是按照工人的产量支付绩效奖励工资。

A.业绩提薪

B.奖金计划

C.经营者年薪制

D.计件奖励制

6.（）是建立在绩效基础之上的基本薪酬增加的一种绩效奖励计划。

A.业绩提薪

B.奖金计划

C.经营者年薪制

D.月浮动薪酬

7.下列选项中不属于奖励金特点的是（）

A.补充性报酬

B.激励功能

C.竞争性

D.增长性

8.经营者年薪制的构成一般不包括（）

A.可变薪酬

B.浮动薪酬

C.提成薪酬

D.基本薪酬

9.（）是企业提供的一种与员工分享因生产率提高、成本节约和质量提高而带来的额外收益的绩效激励模式。

A.利润分享计划

B.收益分享计划

C.成功分享计划

D.班组奖励计划

10.（）被称为目标分享计划。

A.利润分享计划

B.收益分享计划

C.成功分享计划

D.班组奖励计划

二、名词解释题

1.绩效薪酬

2.经营者年薪制

3.团队绩效薪酬制度

三、判断改错题

1.绩效薪酬具有两大理论基础——科学管理理论与激励理论。

2.绩效薪酬的目的是激励工作绩效的提高，激励作为薪酬的主要功能之一，其目的是提高员工的工作绩效，它在各种报酬形式中绩效薪酬是最重要的一种。

3.收益分享下的奖励支付比利润分享下的奖励支付的周期更长、更简易。

4.成功分享计划是群体绩效薪酬制度中最简单也是最接近个人奖励制度的一种，在这个计划中，只有当目标实现后现后，每个成员才能得到奖金，个人努力要在群体成功后才能得到奖励。

5.“搭便车”或“社会懒惰行为”是团队激励中面对的普遍化的潜在问题。

四、简答题

1.简述个人绩效薪酬的表现形式。

2.简述奖励金的特点。

3.简述长期绩效激励的种类。

五、论述题

1.试述长期绩效薪酬制度的作用。

**第九章 参考答案**

一、单项选择题

1—5 ACACD 6—10 ADCBC

二、名词解释题

1.绩效薪酬

答案：绩效薪酬又称浮动薪酬、可变薪酬，指随着个人、团队或者组织绩效的评价指标而变化的一种报酬。

2.经营者年薪制

答案：经营者年薪制又称绩效年薪，是我国在近年改革中试行的以年度为周期确定经营者的基本收入，并根据经营成果浮动发放风险收入的一种薪酬制度。

3.团队绩效薪酬制度

答案：团队绩效薪酬制度是指以团队（部门）为考核对象，把员工的薪酬同所在群体的绩效相联系的一种绩效激励制度。

三、判断改错题

1.绩效薪酬具有两大理论基础——科学管理理论与激励理论。

答案：√

2.绩效薪酬的目的是激励工作绩效的提高，激励作为薪酬的主要功能之一，其目的是提高员工的工作绩效，它在各种报酬形式中绩效薪酬是最重要的一种。

答案：×。绩效薪酬的目的是激励工作绩效的提高，激励作为薪酬的主要功能之一，其目的是提高员工的工作绩效，在各种报酬形式中绩效薪酬是最直接的一种。

3.收益分享下的奖励支付比利润分享下的奖励支付的周期更长、更简易。

答案：×。收益分享下的奖励支付比利润分享下的奖励支付的周期更短、更频繁。

4.成功分享计划是群体绩效薪酬制度中最简单也是最接近个人奖励制度的一种，在这个计划中，只有当目标实现后现后，每个成员才能得到奖金，个人努力要在群体成功后才能得到奖励。

答案：×。班组奖励计划是群体绩效薪酬制度中最简单也是最接近个人奖励制度的一种，在这个计划中，只有当班组目标实现后现后，每个成员才能得到奖金，个人努力要在群体成功后才能得到奖励。

5.“搭便车”或“社会懒惰行为”是团队激励中面对的普遍化的潜在问题。

答案：×。“搭便车”或“社会懒惰行为”是团队激励中面对的重大潜在问题。

四、简答题

1.简述个人绩效薪酬的表现形式。

答案：（1）计件奖励制；

（2）业绩提薪；

（3）奖金计划；

（4）月/季浮动薪酬；

（5）经营者年薪制。

2.简述奖励金的特点。

答案：（1）补充性报酬。

（2）激励功能。

（3）竞争性。

3.简述长期绩效激励的种类。

答案：（1）股票期权计划；

（2）福利性期权计划；

（3）报酬性期权计划；

（4）核心雇员期权计划；

（5）员工持股计划。

五、论述题

1.试述长期绩效薪酬制度的作用。

答案：对于员工、经营者和所有者而言，长期绩效激励制度均能够发挥重要作用：

（1）第一，从员工的角度看，长期绩效激励制度可以改善员工福利，激励员工积极参与企业的各项活动，以主人翁的姿态做好每天的工作。

（2）第二，对经营者而言，有利于减少经营者的短期行为，促使他们关注长期效益。

（3）第三，从维护所有者的利益方面考虑，首先，长期绩效激励能够促使经营者和企业所有者的目标达到最大限度的统一，减少企业经营的代理成本。其次，长期绩效激励能够更好地吸引优秀人才，并避免企业人才流失。再次，有利于进行企业人事调整，特别是高管人员的调整。此外，长期绩效激励还能够减轻企业日常支付现金的压力，有利于企业的财务和风险专政有利于鼓励经营者负担必要的风险，有利于企业的税收减少等。

针对以上内容进行扩展。

**第十章 员工福利的设计与管理**

一、单项选择题

1.（）是薪酬体系的重要组成部分。

A.基本薪酬

B.员工薪酬

C.员工福利

D.直接福利

2.影响员工福利的外部因素是（）

A.社会的物价水平

B.企业的经济效益

C.企业的发展阶段

D.员工个人的因素

3.影响员工福利的内部因素是（）

A.国家的法律法规

B.社会的物价水平

C.劳动力市场的状况

D.企业的经济效益

4.下列不属于自愿性福利的是（）

A.商业保险

B.员工持股

C.住房福利

D.法定休假

5.（）是为企业高层人才设计的福利。

A.全员性福利

B.特种福利

C.企业福利

D.弹性福利

6.（）是通过立法强制实施的、对所有的员工都实施的福利。

A.社会福利

B.企业福利

C.固定性福利

D.法定福利

7.下列选项中不属于社会保险特点的是（）

A.互济性

B.保障性

C.自愿性

D.普遍性

8.企业福利项目包括（）

A.社会保险

B.带薪休假

C.收入保障计划

D.津贴

9.员工的福利管理的原则不包括（）

A.常规性原则

B.激励性原则

C.平等性原则

D.动态性原则

10.最普遍的弹性福利制是（）

A.附加型弹性福利计划

B.核心加选择型的弹性福利计划

C.弹性支用账户

D.福利套餐型计划

二、名词解释题

1.员工福利

2.企业福利

3.“自助餐式”福利制度

三、判断改错题

1.从整体报酬的角度而言，员工福利是企业向员工支付的全部报酬的一部分，不以员工的工作时间为单位来计算的，不是工资、奖金的间接性薪酬支付。

2.以员工福利形式支付的劳动报酬可以为雇主起到避税的作用，但不能减少雇主所应缴纳的法定社会保险费。

3.根据福利项目的提供是否具有法律强制性，可以将其分为社会福利和企业福利。

4.按《劳动法》规定，如果在法定节假日安排劳动者工作，应支付不低于200%的劳动报酬。

5.“自助餐式”福利计划的设计原则归纳为：竞争、经济、公平和公正原则。

四、简答题

1.简述影响员工福利的外部因素。

2.简述影响员工福利的内部因素。

3.简述“自助餐式”福利的设计原则。

五、论述题

1.试述福利对于员工的效用。

**第十章 参考答案**

一、单项选择题

1—5 CADDB 6—10 DCCAA

二、名词解释题

1.员工福利

答案：员工福利是指在相对稳定的货币工资以外，企业根据国家法令，为达到激发员工工作积极性、增强员工对于企业的忠诚感和改善员工及其家庭生活水平等目的，依托企业自身的能力而支付的辅助性货币、实物或服务。

2.企业福利

答案：企业福利是指为满足职工的生活和工作需要，在工资收入之外，企业自主地向雇员本人及其家属提供的一系列福利项目，包括货币津贴、实物和服务等形式。

3.“自助餐式”福利制度

答案：“自助餐式”福利制度是指组织提供一份福利菜单，福利菜单的内容由每一位员工选择，在一定的金额限制内，员工依照自己的需求和偏好可自由选择、组合，其中包含现金及指定福利在内的两项或两项以上的福利项目。

三、判断改错题

1.从整体报酬的角度而言，员工福利是企业向员工支付的全部报酬的一部分，不以员工的工作时间为单位来计算的，不是工资、奖金的间接性薪酬支付。

答案：√

2.以员工福利形式支付的劳动报酬可以为雇主起到避税的作用，但不能减少雇主所应缴纳的法定社会保险费。

答案：×。一方面，以员工福利形式支付的劳动报酬可以为雇主起到避税的作用，另一方面则可以减少雇主所应缴纳的法定社会保险费。

3.根据福利项目的提供是否具有法律强制性，可以将其分为社会福利和企业福利。

答案：×。根据福利项目的提供是否具有法律强制性，可以将其分为法定福利和自愿福利。

4.按《劳动法》规定，如果在法定节假日安排劳动者工作，应支付不低于200%的劳动报酬。

答案：×。按《劳动法》规定，如果在法定节假日安排劳动者工作，应支付不低于300%的劳动报酬。

5.“自助餐式”福利计划的设计原则归纳为：竞争、经济、公平和公正原则。

答案：×。“自助餐式”福利计划的设计原则归纳为：竞争、经济、公平和合法原则。

四、简答题

1.简述影响员工福利的外部因素。

答案：（1）国家的法律法规；

（2）社会的物价水平；

（3）劳动力市场的状况；

（4）整个行业的福利状况。

2.简述影响员工福利的内部因素。

答案：（1）企业的发展阶段；

（2）企业的经济效益；

（3）员工个人的因素。

3.简述“自助餐式”福利的设计原则。

答案：（1）物质和非物质的统一；

（2）个人需要与组织目标的统一；

（3）公平与效率的统一；

（4）保障与激励的统一。

六、论述题

1.试述福利对于员工的效用。

答案：福利工资所具有的优势：

（1）首先，福利性质所决定，它可以满足人们在生理上、安全上的低层次的物质需要。

（2）其次，员工福利可以满足人们在情感上的社会需要。

（3）此外，一些诸如在公司内部提供理发和修鞋，以及免费早餐等服务表现出公司富有人情味的一面，使员工获得归属感。

（4）另外，某些员工福利项目还能在一定程度上使人们获得公平感和成就感及获得个税优惠。

福利工资的局限性：

（1）福利导致员工失去了对于其全部报酬的自由处置权。

（2）根据公认的经济理论准则，与实物、延期性的收入相比，人们宁愿得到的是相同数量的即期收入，即相同数量的现金。

（3）员工更愿意看到自己的工作能获得及时的肯定，而不是过后的补偿。