【章节巩固练习题】三级人力（第八-2版）专业能力简答题参考答案　第五章

反馈邮箱：331038640@qq.com

二、简答题：

问题 1.简述影响企业员工薪酬水平的主要因素有哪些？ P284 图 5-2
答：(1)影响员工个人薪酬水平的因素：
①劳动绩效。
②工作条件。
⑧年龄与工龄。
④职务或岗位。
⑤综合素质与技能。
(2)影响企业整体薪酬水平的因素：
①工会的力量。
②行业工资水平。
③地区工资水平。
④产晶的需求弹性。
⑤企业的薪酬策略。
⑥企业工资支付能力。
⑦生活费用与物价水平。
⑧劳动力市场供求状况。

问题 2：简述薪酬体系设计前期准备工作的具体内容。 P290-291
答：企业员工薪酬体系设计应当做好以下 6 项具体的准备工作：
1）明确企业的使命、价值观和经营理念。
2）明确企业总体发展战略规划的目标和要求。
具体应掌握企业战略规划以下 5 项内容：
①企业的战略目标，即企业在行业中的角色定位、财务目标、产品的市场定位等。
②企业实现战略目标应具备的，以及已具备的关键成功因素。
③具体实现战略的计划和措施。
④对企业实现战略有重要驱动力的资源（人、财、物）；明确实现企业战略时需要的核心竞争能力。
⑤根据企业战略，确定激励员工具备企业需要的核心竞争能力的方法论；确定员工实现战略、激励员工产生最大绩效的方法论。
3）掌握企业生产经营特点和员工特点。
4）掌握企业的财力状况，切实合理地确定企业员工的薪酬水平。
5）明确掌握企业劳动力供给与需求关系。
6）明确掌握竞争对手的人工成本的状况。

问题 3：简述企业岗位工资制定程序和方法。P298
答：岗位工资或能力工资制度的基本程序：
①确定岗位工资总额或能力工资总额
②确定岗位工资或能力工资的分配原则
③岗位分析与评价或对员工进行能力评价
④根据岗位（能力）评价结果确定工资等级数量以及划分等级
⑤工资调查与结果分析
⑥了解企业财务支付能力
⑦确定每个工资等级在所有工资标准的中点所对应的标准
⑧确定每个工资等级之间的工资差距
⑨确定每个工资等级的工资幅度
⑩确定工资等级之间的重叠部分的大小
⑪确定具体计算方法

问题 4：简述奖金制度的制定基本程序和奖金设计方法。P298
答：（1）奖金制度的制定基本程序
①按照企业经营计划的实际完成情况确定奖金总额；
②根据企业战略、企业文化等确定奖金分配原则；
③确定奖金发放对象及范围；
④确定个人奖金计算办法。
（2）奖金设计方法：
① 佣金。
②超时奖。
③绩效奖。

④建议奖。
⑤特殊贡献奖。
⑥节约奖。
⑦超利润奖。

问题5：简述工作岗位评价的主要步骤？p311
答：岗位评价的主要步骤如下：
1）组建工作岗位评价委员会；
2）制定、讨论并通过岗位评价指标和标准体系；
3）设计《岗位评价表》，发至岗位评价委员人手一份；
4）评委会集体讨论岗位清单，并充分交流岗位信息；
5）集体讨论：按照评价要素及其分级定义，逐一要素确定每个岗位的等级（要求每个要素讨论一轮）；
6）评委对代表性岗位进行试评，交流试评信息；
7）评委打点：每一评价委员根据《岗位说明书》和日常观察掌握的岗位信息，按照岗位评价指标标准体系，逐一要素对岗位进行综合评价，并得出每一岗位评价总点数；
8）制定岗位评价汇总表，汇总各个评价委员评价结果，汇总出每个岗位评价结果的算术平均数；
9）根据汇总计算的平均岗位点数，按升值顺序排列；
10)根据评价点数，确定岗位等级数目以及岗位等级划分点数幅度表；
11)根据岗位等级点数幅度表，划岗归级，作为岗位初评岗位等级序列表；
12)将初评岗位等级序列表反馈评价委员，对有争议的岗位进行复评；
13)将复评结果汇总，形成岗位等级序列表，岗位评价委员会工作结束；
14)将岗位等级序列表提交薪酬管理委员会讨论，审定通过后，形成最终的岗位等级序列表。

问题6：简述岗位评价指标的分级标准包括哪些具体标准？P318
答：（1）劳动责任、劳动技能要素所属岗位评价指标的分级标准
①质量责任指标分级标淮
②产量责任指标分级标准
③看管责任指标分级标准
④安全责任指标分级标准
⑤消耗责任指标分级标准
⑥管理责任指标分级标准
⑦知识经验要求分级标准
⑧操作复杂程度分级标准
⑨看管设备复杂程度分级标准
⑩产品质量难易程度分级标准
⑪处理预防事故复杂程度分级标准
（2）劳动强度、劳动环境和社会心理要素所属岗位评价指标的分级标准
①体力劳动强度分级标准
②工时利用率分级标准
③劳动姿势分级标准
④劳动紧张程度分级标准
⑤工作轮班制分级标准
⑥粉尘危害程度分级标准
⑦高温作业危害程度分级标准
⑧噪声危害程度分级标准
⑨辐射热危害程度分级标准
⑩其他有害因素危害程度分级标淮
⑪社会心理评价指标

问题7：采用多种要素综合计分标准确定岗位评价指标的方法有哪些？P325
答：多种要素综合计分标准的制定方法：
①简单相加法：将单一要素的自然数分值相加计分的方法。
②系数相乘法：将单一要素的系数和指派的分值相乘，然后合计出总分的方法。
③连乘积法：在单一要素计分的基础上，将各要素分值连乘，然后得到总分。
④百分比系数法：从系数法派生出来的一种方法，是以百分数分别表示评价要素的总体结构，以及每个指标的分值。计分时，先将构成各个要素的指标(项目)得分，同对应的百分比系数相乘，合计出本要素项目的得分；然后，再将各要素得分，与总体结构百分比系数相乘，累积得出评价总分。

问题8：简述岗位评价排序法的操作步骤 P328
答：排序法操作步骤：
1）由有关人员组成评定小组，并做好各项准备工作。

2）了解情况，收集有关岗位方面的资料、数据。
3）评定人员事先确定评判标准，对本企事业单位同类岗位的重要性逐一作出评判，最重要的排在第一位，再将较重要的、一般性的岗位逐级往下排列。
4）将经过所有评定人员评定的每个岗位的结果加以汇总，得到序号和，然后将序号和除以参加评定人数，得到每一岗位的平均排序数。最后，根据平均排序数的大小，评定出岗位的相对价值，按照由大到小或者由小到大的顺序作出排列。

问题 9：简述岗位评价因素比较法的操作步骤 P328
答：因素比较法的具体步骤如下。
1）从全部岗位中选出 15~20 个主要岗位，其所得到的劳动报酬（薪酬总额）应是公平合理的（必须是大多数人公认的）。
2）选定各岗位共有的影响因素，作为岗位评价的基础。
一般包括以下五项。
①智力条件。
②技能条件。
③责任条件。
④身体条件。
⑤劳动环境条件。
3）将每一个主要岗位的每个影响因素分别加以比较，按程度高低进行排序。
4）经过认真协调，岗位评定小组应对每一岗位的工资总额，按照上述几种影响因素进行分解，找出对应的工资份额。
5）找出企事业单位中尚未进行评定的其他岗位，与现有的已评定完毕的重要岗位对比，某岗位的某要素与哪一主要岗位的某要素相近，就按相近条件的岗位工资分配计算工资，累计后就是本岗位的工资。
6）最后将各项结果相加，得岗位的评价结果，视为其相对价值量，并按其相对价值归级列等，编制出岗位系列等级表。

问题 10：影响企业支付能力的因素有哪些？p339
答：影响企业支付能力的因素有以下几个。
①实物劳动生产率。
②销货劳动生产率。
③人工成本比率。
④劳动分配率。
⑤附加价值劳动生产率，也称净产值劳动生产率。
⑥单位制品费用。
⑦损益分歧点。

问题 11：简述人工成本核算的主要指标和确定方法。P341
答：（1）核算人工成本的基本指标，包括：
1）企业从业人员年平均人数；
2）企业从业人员年人均工作时数；
3）企业销售收入（营业收入）；
4）企业增加值（纯收入）
5）企业利润总额
6）企业成本（费用）总额
7）企业人工成本总额
（2）核算人工成本投入产出指标，包括：
1.销售收入（营业收入）与人工费用比率
2.劳动分配率
（3）合理确定人工成本的方法：
1）劳动分配率基准法
2）销售净额基准法
3）损益分歧点基准法

问题 12：简述企业各项福利总额预算计划的制定程序和内容。P349
答：企业各项福利总额预算计划的制定程序和内容：
①该项福利的性质：设施或服务；
②该项福利的起始、执行日期，上年度的效果以及评价分数；
③该项福利的受益者、覆盖面、上年度总支出和本年度预算；
④新增福利名称、原因、受益者、覆盖面、本年度预算、效果预测及效果评价标准；
⑤根据薪酬总额计划以及工资、奖金等计划，检查该项福利计划的成本是否能控制在薪酬总额计划内。