【章节巩固练习题】二级人力（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：

1、在明确薪酬市场调查目的和要求之后，应按照什么程序和步骤进行薪酬调查？P405
答：薪酬调查基本程序：
①确定调查目的。在薪酬调查时，首先应当明确调查的目的要求和调查结果的用途，然后再开始组织薪酬调查。
②确定调查范围。包括：确定调查的企业、确定调查的岗位、确定需要调查的薪酬信息和确定调查的时间段。
③选择调查方式。常用的调查方式有：企业之间相互调查、委托中介机构进行调查、采集社会公开的信息和调查问卷。
④薪酬调查数据的统计分析。统计分析方法：数据排列法、频率分析法、趋中趋势分析、离散分析、回归分析法和图表分析法。
⑤提交薪酬调查分析报告。薪酬调查分析报告应该包括薪酬调查的组织实施情况分析、薪酬数据分析、政策分析、趋势分析、企业薪酬状况与市场状况对比分析以及薪酬水平或制度调整的建议。

2、在选择薪酬调查的具体对象时，应选择哪些可供调查的企业？P405
答：确定调查的企业。包括：
①行业中同类型的其他企业
②其他行业有相似相近工作岗位的企业
③与本企业企业雇用同一类的劳动力，可构成人力资源竞争对象的企业
④在本地区同一劳动力市场上招聘员工的企业
⑤在经营、信誉、报酬水平和工作环境均合乎一般标准的企业。

3、在进行薪酬市场调查时，应主要收集哪些薪酬信息？P407
答：确定需要调查的薪酬信息：
①与员工基本工资相关的信息。
②与奖金相关的信息。
③股票期权或影子股票计划等长期激励计划。
④与企业各种福利计划相关的信息
⑤与薪酬政策诸方面有关的信息。

4、常见的薪酬信息收集途径包括哪些？P410
答：常用的调查方式有：
①企业之间相互调查。
②委托中介机构进行调查。
③采集社会公开的信息。
④调查问卷。

5、简要说明可以采用哪些方法对薪酬调查的数据进行统计分析？P412
答：对薪酬调查数据分析可采用以下方法：
（1）数据排列法；
（2）频率分析法；
（3）趋中趋势分析法，具体包括简单平均法、加权平均法、中位数法；
（4）离散分析法，具体包括百分位法、四分位法；
（5）回归分析法；
（6）图表分析法；

6、简述薪酬市场调查的主要方法。P418
答：薪酬市场调查的主要方法：
①问卷调查法。
②面谈调查法。
③文献收集法。
④电话调查法。

7、简述薪酬满意度调查的内容和基本程序。P421/422
答：（1）薪酬满意度调查的内容：
①员工对薪酬水平的满意度。
②员工对薪酬结构、比例的满意度。
③员工对薪酬差距的满意度。
④员工对薪酬决定因素的满意度。
⑤员工对薪酬调整的满意度。

湖南新东方教育培训中心 www.xdfpx.com

⑥员工对薪酬发放方式的满意度。
⑦员工对工作本身（如自主权、成就感、工作机会等）的满意度。
⑧员工对工作环境（如管理制度、工作时间、办公设施等）的满意度。

（2）基本程序：
①确定调查对象：企业内全体员工
②确定调查方式：常用的方式是发放调查表
③确定调查内容：包括员工对薪酬福利水平、薪酬福利结构比例、薪酬福利差距、薪酬福利的决定因素、薪酬福利的调整、薪酬福利的发放方式、工作本身、工作环境等方面的满意度。

8、简述工作岗位横向分类的具体步骤和方法。P432
答:（1）岗位横向分类的具体步骤：
①将企业内全部岗位，按照工作性质划分为若干大类，即职门；
②将各职门内的岗位，根据工作性质的异同进行细分，把业务相同的工作岗位归入相同的职组，即将大类细分为中类；
③将同一职组内的岗位再一次按照工作性质进行划分，即将中类再细分为若干个小类，把业务性质相同的岗位组成一个职系，每一个职系就是一种专门的职业。
（2）岗位横向分类的方法：
①按照岗位承担着的性质和特点，对岗位进行横向的区分。
②按照岗位在企业生产过程中的地位和作用划分。

9、简述采用点数法对生产性岗位进行纵向分级的主要步骤。P436
答：采用点数法对生产性岗位进行纵向分级的主要步骤：
①选择岗位评价要素。
②建立岗位要素指标评价标准表。
③按照要素评价标准对各岗位打分，并根据结果划分岗级。
④根据各个岗位的岗级统一归入相应的岗等。

10、简述管理性岗位纵向分级的具体方法。P439
答：管理性岗位纵向分级的方法：
①精简企业组织结构，加强定编定岗定员管理，对岗位进行设计和改进；
②对管理岗位进行横向分类，即将企业单位管理岗位划分为管理类、专业类、事务类等多个中类，再细分为若干小类，并在每一职系建立相应的岗位评价指标体系和评价标准；
③设计岗位评价要素，完成岗位分级：评价要素的项目分档要多，岗级数目也应多于直接生产岗位的岗级数目；
④对管理岗位岗级进行统一列等，从而建立管理类、专业类以及事务类等管理岗级之间对应的关系。

11、简述制定薪酬制度（工资制度）的基本程序。P461
答：制定薪酬制度的基本程序：
①确定工资策略。
②岗位评价与分类。
③工资市场调查。
④工资水平的确定。
⑤工资结构的确定。
⑥工资等级的确定。
⑦企业工资制度的实施与修正。

12、简述薪酬策略的类型及其特点。P461
答：薪酬策略从性质上可以分为三类：
①高弹性型。
该类型工资结构的特点是：员工在不同时期个人收入变化频繁，起伏较大，绩效工资与奖金所占的比重较大。
②高稳定型。
该类型工资结构的特点是：员工的工资相对稳定，工资与实际绩效关系不大，主要取决于员工年功及企业整体经营状况。
③折中型。
该类型工资结构的特点是：既有高弹性成分，以激励员工提高绩效，又有高稳定成分，以促使员工更关注企业长远目标。

13、简述设计宽带薪酬体系基本步骤？P469
答：宽带薪酬体系设计流程：
1）理解企业战略。
2）整合岗位评价。

湖南新东方 培训中心 www.xdfpx.com

3）完善薪酬调查。
4）构建薪酬结构。
①确定宽带的数量。
②确定宽带内的薪酬浮动范围。
③宽带内横向岗位轮换。
④做好任职资格及薪酬评估工作。
5）加强控制调整。

14、简述设计企业员工宽带薪酬的关键决策，以及实施宽带薪酬的过程中应当关注的要点。P470-472
答：（1）设计宽带薪酬体系应关注以下三个关键决策：
①宽带数量的确定；
②宽带薪酬的定价；
③员工薪酬的定位与调整。
（2）实施宽带薪酬过程中应当关注的要点有：
①密切关注公司的文化、价值观和战略；
②注重加强非人力资源部门的人力资源管理能力；
③鼓励员工的参与，加强沟通；
④要有配套的员工培训和开发计划。

15、简述制定薪酬战略的流程。P488
答：一般地说，制定企业薪酬战略，可概括为以下四个步骤：
1）评估薪酬的意义和目的，
即保证企业薪酬战略要：
①体现对待员工的价值观；
②要体现基于企业内外环境变化分析而建立的竞争优势；
③要体现员工的薪酬诉求。
2）开发薪酬战略，使之同企业经营战略和环境相匹配。
3）实施薪酬战略。
4）对薪酬战略和经营战略匹配进行再评价。

16、简述制定薪酬计划所需资料内容。P489
答：制定薪酬计划需要的资料包括：
①员工薪酬的基本资料
②企业整体的薪酬资料
③企业在未来一年人力资源规划资料
④物价变动资料
⑤市场工资水平
⑥国家薪酬政策
⑦企业财务状况
⑧薪酬预测

17、简述薪酬计划的制定方法及其特点。P489
答：企业制定薪酬计划时，可以采用以下两种的方法，
①从下而上法；
特点：比较灵活，可行性较高，但不易控制总体人工成本。
②从上而下法；
特点：易于控制薪酬成本，灵活性和准确性差，难于调动员工积极性。

18、什么是企业年金？简述企业年金制度的设计程序。P496
答：（1）企业年金是指企业及其员工在依法参加基本养老保险的基础上，自愿建立的补充养老保险制度。
（2）企业年金制度设计的基本程序：
①确定补充养老金的来源。
②确定每个员工和企业的缴费比例。
③确定养老金支付的额度。
④确定养老金的支付形式。
⑤确定实行补充养老保险的时间。
⑥确定养老金基金管理办法。

湖南新东方教育培训中心 www.xdfpx.com