《专业培训教程》巩固练习题（第七版）理论知识参考答案解析

湖南新东方教育培训中心教务部　反馈邮箱：331038640@qq.com

第五章　薪酬管理

一、单项选择题（每小题只有一个最恰当的答案）

1.【答案】C
【解析】薪酬泛指员工获得的一切形式的报酬。包括薪资、福利和保险等各种直接或间接的报酬。从某种意义上说，薪酬是组织对员工的贡献包括员工的态度、行为和业绩等所给予的各种回报。从广义上来说，薪酬包括工资、奖金、休假等外部回报，也包括参与决策、承担更大的责任等内部回报。

2.【答案】D
【解析】工资通常以工时或完成产品的件数计算员工应当获得的劳动报酬。如计时工资（小时、日、周工资）或计件工资。薪酬泛指员工获得的一切形式的报酬。包括薪资、福利和保险等各种直接或间接的报酬。薪金通常是以较长的时间为单位计算员工的劳动报酬，如月薪、年薪。

3.【答案】A
【解析】收入是员工所获得的全部报酬，包括薪资、奖金、津贴和加班费等项目的总和。

4.【答案】B
【解析】奖励通常指员工超额劳动的报酬，如红利、佣金、利润分享等。

5.【答案】C
【解析】外部回报是指员工因为雇佣关系从自身以外所得到的各种形式的回报，也称外部薪酬。外部薪酬包括直接薪酬和间接薪酬。直接薪酬是员工薪酬的主体组成部分；间接薪酬即福利。

6.【答案】B
【解析】薪酬管理中，对员工具有激励性原则具体是指适当拉开员工之间的薪酬差距。根据员工的实际贡献付薪，并且适当拉开薪酬差距，使不同业绩的员工能在心理上觉察到这个差距，并产生激励作用：使业绩好的员工认为得到了鼓励，业绩差的员工认为值得去改进绩效，以获得更好的回报。

7.【答案】D
【解析】工资总额的管理方法，首先确定合理的工资总额需要考虑的因素，如企业的支付能力、员工的生活费用、市场薪酬水平以及员工现有薪酬状况等。然后计算合理的工资总额，可以采用工资总额与销售额比的方法来推算合理的工资总额，或采用盈亏平衡点的方法来推算合理的工资总额，还可以采用工资总额占附加值比例的方法来推算合理的工资总额。

8.【答案】D
【解析】岗位评价结果可以是分值形式，也可以是等级形式，还可以是排顺序形式，但最重要的是岗位与薪酬的对应关系。

9.【答案】D
【解析】社会心理是指社会对某类岗位的各种舆论，对该类岗位人员在心理上所产生的影响。主要采用人员流向指标。人员流向属于心理因素，它是由于岗位的工作性质和地位对员工在社会心理方面产生的影响而形成人员流动的趋势。

10.【答案】D
【解析】岗位评价标准是根据岗位调查、分析与设计以及初步试点的结果，在系统总结经验的基础上，由专家组对评价指标体系的构成，各类评价指标的衡量尺度以及岗位测量、评比的方法等所作的统一规定。岗位评价标准包括岗位评价指标的分级标准、岗位评价指标的量化标准、岗位评价的方法标准等项具体的标准。

11.【答案】D
【解析】在岗位评价指标分级标准确定之后，需要从企事业单位的实际情况出发，制定出岗位评价指标的量化标准。评价指标的计量标准通常由计分、权重和误差调整等三项基础标准组成。

12.【答案】A
【解析】总体加权是对测评总分的加权，又称总分加权，包括：①按测评次数加权，如初测加权、复测加权，权数的大小取决于测评的次数、掌握标准的宽严程度等因素；②按测评角度加权，如上级测评权数、同级测评权数、下级测评权数、员工自我测评权数。由于担任不同岗位工作的人员，对某一岗位评定时受到他们自身经验、阅历、

知识、能力的制约，为了保证测定质量，可按上述顺序设定权数，即上级测评权数最高，而同级、下级测评权数次之，自我测评权数最低。由此可知，总体加权的主要作用是对计量误差进行调整。

13.【答案】C
【解析】系数法计分可分为函数法和常数法两种。函数法是借用模糊数学中隶属度函数的概念，按评价指标分级标准进行计分；常数法是在评价要素分值(x)之前设定常数(a)，将其乘积作为评定的结果(ax)。

14.【答案】B
【解析】效度是指测评本身可能达到期望目标的程度，也就是测评结果反映被评价对象的真实程度。一般来说，测评的效度高，信度也高，但信度高的测评，其效度未必高。测评效度的实质是测评结果的客观性、有效性问题。

15.【答案】A
【解析】效度可分为：①内容效度。它是指评价要素和评价标准体系反映岗位特征的有效程度。内容效度的检查和评判主要依靠专家来完成，有时也可以采用一些数量化指标。②统计效度（经验效度）。它是通过建立一定的指标来检查测评结果的效度。

16.【答案】C
【解析】分类法是排列法的改进。其主要特点为：各个级别及其结构是在岗位被排列之前就建立起来的。对所有岗位的评价只需参照级别的定义套入合适的级别里。分类法可用于多种岗位的评价，但对不同系统（类型）的岗位评比存在相当的主观性，准确度较差。

17.【答案】D
【解析】岗位评价的方法主要有五种：①排列法；②分类法；③因素比较法；④评分法；⑤成对比较法。评分法也称点数法。该法首先选定岗位的主要影响因素，并采用一定的点数（分值）表示每一因素，然后按预先规定的衡量标准对现有岗位的各个因素逐一评比、估价，求得点数，经过加权求和，最后得到各个岗位的总点数。评分法适合生产过程复杂，岗位类别、数目多的大中型企事业单位采用。

18.【答案】B
【解析】新成立的单位应当自成立之日起 30 日内到住房公积金管理中心办理住房公积金缴存登记，并自登记之日起 20 日内持住房公积金管理中心的审核文件，到受委托银行为本单位员工办理住房公积金账户设立手续。

19.【答案】D
【解析】薪金通常是以较长的时间为单位计算员工的劳动报酬，如月薪、年薪，我们国内常使用“薪水”一词。

20.【答案】A

21.【答案】D
【解析】薪给分为工资和薪金两种形式。工资通常以工时或完成产品的件数计算员工应当获得的劳动报酬，如计时工资（小时、日、周工资）或计件工资；薪金通常是以较长的时间为单位计算员工的劳动报酬。

22.【答案】A
【解析】A 项属于基本薪酬的范畴。

23.【答案】A
【解析】薪酬包括外部回报和内部回报。外部回报又称外部薪酬。外部薪酬包括直接薪酬和间接薪酬。直接薪酬是员工薪酬的主体组成部分，它包括员工的基本薪酬，即基本工资，如周薪、月薪、年薪等；也包括员工的激励薪酬，如绩效工资、红利和利润分成等。间接薪酬即福利，包括公司向员工提供的各种保险、非工作日工资、额外的津贴和其他服务，比如单身公寓、免费工作餐等。A 项属于直接形式的薪酬。

24.【答案】B
【解析】薪酬有不同的表现形式：①精神的与物质的；②有形的与无形的；③货币的与非货币的；④内在的与外在的等。因此，薪酬包括实物性的报酬。

25.【答案】B
【解析】工资总额管理不仅包括工资总额的计划与控制，还包括工资总额调整的计划与控制。对于国家来说，工资总额的准确统计是国家从宏观上了解居民的收入、衡量员工的生活水平，计算离退休金、有关保险金和经济补偿金的重要依据；对于企业来说，工资总额是人工成本的一部分，是企业掌握人工成本的主要信息来源，是企业进行人工成本控制的重要方面。

26.【答案】B
【解析】薪酬管理的原则是一个企业给员工传递信息的渠道，也是企业价值观的体现。它告诉员工：企业为什么提供薪酬，员工的什么行为或结果是企业非常关注的，员工的薪酬构成是为了对员工的什么行为或结果产生影响，员工在什么方面有提高时才能获得更高的薪酬等。

27.【答案】B
【解析】企业薪酬管理应遵循对内具有公正性原则，支付相当于员工岗位价值的薪酬。在企业内部，不同岗位的薪酬水平应当与这些岗位对企业的贡献相一致，否则会影响员工的工作积极性。薪酬的设定应该对岗不对人。无论男女老少在同一岗位上工作都应当享受同等的薪酬。

28.【答案】A
【解析】目前企业普通认为进行有效的薪酬管理应遵循以下原则：①对外具有竞争力原则，支付符合劳动力市场水平的薪酬；②对内具有公正性原则，支付相当于员工岗位价值的薪酬；③对员工具有激励性原则，适当拉开员工之间的薪酬差距；④对成本具有控制性原则，在实现前面三个基本原则的前提下，根据企业的实际情况，对人工成本进行必要的控制。

29.【答案】D
【解析】岗位分析是全面了解某一特定工作的任务、责任、权限、任职资格、工作流程等相关信息，并对其进行详细说明与规范的过程，是人力资源管理最基础的活动之一，能为招聘、培训绩效考核、薪酬设计提供依据。

30.【答案】C
【解析】企业价值观和经营理念统帅着企业的全局，指导着企业经营管理的诸多方面，对企业薪酬管理及其策略的确定具有重大的影响。例如，企业的价值观是提倡团队合作，如果薪酬管理的原则是拉大同等级薪酬差距，就是与企业价值观背道相驰。

31.【答案】B
【解析】企业薪酬制定时，要明确掌握企业劳动力供给与需求关系。了解企业所需要的人才在劳动力市场上的稀缺性，如果供大于求，薪酬水平可以低一些；如果供小于求，薪酬水平可以高一些。

32.【答案】D
【解析】明确掌握竞争对手的人工成本状况可以为制定本企业的薪酬管理制度提供依据。为了保持企业产品的市场竞争力，应进行成本与收益的比较，通过了解竞争对手的人工成本状况，决定本企业的薪酬水平。

33.【答案】A
【解析】在劳动密集型企业，大多数员工是生产工人，每个工人的工作业绩不受其他人的影响，可以采用量化的指标来考核。工作业绩完全取决于个人的能力和主动性，那么企业薪酬管理的原则是主要以员工的生产业绩（生产量、生产值或生产质量）决定其薪酬。

34.【答案】A
【解析】对于企业来说，员工所承担的岗位的重要程度并不是非常重要，重要的是员工能力的大小，企业在薪酬管理时可以以提高员工能力、吸引高能力的人才为目的，制定基于员工能力的薪酬制度。

35.【答案】D
【解析】技能分析是对某个工作所需技能信息进行收集和分析；技能评估是获得不同技能相对价值的过程。技能分析的基本内容包括技能单元、技能模块和技能种类。

36.【答案】B
【解析】在设计建议奖时的注意事项包括以下几点：①只要是出于达到组织目标的动机，都应该获奖；②奖金的金额应该较低，而获奖的面要较宽；③如果建议重复，原则上只奖励第一个提此建议者；④如果建议被采纳，除建议奖外，还可以给予其他奖金。

37.【答案】D
【解析】岗位评价是在岗位分析的基础上，采用一定的方法对企业所设岗位需承担的责任大小、工作强度、难易程度、所需资格条件等进行评价，并利用评价结果对企业中各种岗位的相对价值作出评定，以此作为薪酬管理的重要依据。

38.【答案】A
【解析】岗位评价的结果可以是分值形式，也可以是等级形式，还可以是排顺序形式，但最重要的是岗位与薪酬的对应关系。岗位与薪酬的对应关系可以是线性关系的，也可以是非线性关系的。

39.【答案】C
【解析】岗位与薪酬的对应关系可以表现为线性关系，曲线的斜率反映了不同的薪酬差距，斜率越大，曲线代表的岗位之间薪酬差距越大，激励作用越大。

40.【答案】C
【解析】若企业中等级低的岗位薪酬增长的速度慢于岗位等级高的，则岗位与薪酬的对应关系表现为非线性对应关系。这表示岗位等级低的工资水平低，提高比较少的工资就能产生激励作用；而岗位等级高的，工资也高，需要增加较多的工资才能达到激励效果。

41.【答案】B
【解析】岗位评价的主要步骤包括：①组建岗位评价委员会。②制定、讨论、通过《岗位评价体系》。③制定《岗位评价表》，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代表性岗位试评，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，按照岗位评价标准体系，逐一要素对岗位进行评价，并得出每一岗位评价总点数。⑧制定岗位评价汇总表，汇总各位评价委员的评价结果，求出每一岗位算术平均数。⑨根据汇总计算的平均岗位点数，按升值顺序排列。⑩根据评价点数情况，确定岗位等级数目，并确定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工资改革决策委员会讨论通过，形成最终的岗位等级序列表。

42.【答案】B
【解析】劳动强度是指岗位在生产过程中对劳动者身体的影响，主要反映岗位劳动者的体力消耗和生理、心理紧张程度。主要包括：①体力劳动强度，评价岗位劳动者体力消耗的程度；②工时利用率，评价岗位净劳动时间的长短；③劳动姿势，评价岗位劳动者主要劳动姿势对身体疲劳的影响程度；④劳动紧张程度，评价岗位劳动者生理器官的紧张程度；⑤工作轮班制，评价岗位劳动组织安排对劳动者身体的影响。

43.【答案】C
【解析】确定岗位评价要素和指标时要遵守可比性原则，体现在：不同岗位之间可以在时间上或空间上进行对比，各个不同岗位的任务可以在数量或质量上进行对比，各个不同岗位的评价指标可以从绝对数或相对数上进行对比等。

44.【答案】A
【解析】信度是指测评结果的前后一致性程度，即测评得分可信赖程度的大小。例如测评人员在一段时间内对同一岗位进行了两次测评，如两次得分一致或基本接近，则说明其结果是可靠的。

45.【答案】B
【解析】测评效度包括内容效度和统计效度。其中，统计效度是通过建立一定指标来检查测评结果的效度。

46.【答案】C
【解析】选择排列法又称交替排列法，其具体步骤是：①按照岗位相对价值的衡量指标，选择最突出的岗位和程度最低或最差的岗位；②从余下的岗位中，挑选出相对价值最高和最低者；③从第二次挑选剩下的岗位中，选择出相对价值最高与最低的岗位；④依次类推，最后完成了该部门管理岗位的排序工作。

47.【答案】B
【解析】乙的工作价值高于甲、丙、丁，所以乙的工作价值最高；甲的价值低于乙，高于丙、丁，甲的工作价值排在第二位；丙的价值低于甲、乙，高于丁，丙的工作价值排在第三位；丁的价值低于甲、乙、丙，所以丁的工作价值最低。

48.【答案】A
【解析】调整误差的方法有事先调整和事后调整两种。事先调整主要是通过加权来解决，而事后调整多采用平衡系数调整法。平衡系数可用于调整总分，也可用于调整各要素结构和各项目指标。它适用于测评过程各个阶段，可以是初始调整、中期调整，也可以是终结调整。

49.【答案】B
【解析】企业人工成本，又称用人费用（人工费用）或人事费用，是指企业在生产经营活动中用于支付给员工的全部费用。

50.【答案】C
【解析】一般来说，企业人工成本包括：从业人员的劳动报酬总额、社会保险费用、住房费用、福利费用、教育经费、劳动保护费用和其他人工成本等。

51.【答案】B
【解析】由题意，该公司的人工费用比率=全年总人工费用／全年总营业收入=525/1000=0.525。

52.【答案】A
【解析】根据公式：人工费用比率=人工费用／销售收入（营业收入）；劳动分配率=人工费用／增加值（纯收入）。则该企业人工费用=200×50%=100（万元）；人工费用比率=100/1000=10%。

53.【答案】C
【解析】由题意，该企业的人工费用=人工费用比率×销售收入(营业收入)=1000×27%=270(万元)，劳动分配率=人工费用／增加值(纯收入)=270/450×100%=60%。

54.【答案】B
【解析】特殊福利是只针对某一群体的福利形式。某公司为高层管理人员购买住房，显然属于特殊福利。

55.【答案】A
【解析】我国的社会保障制度包括社会保险、社会救助、社会福利以及社会优抚等。其中，社会保险针对劳动者；社会救助针对社会贫困者或生活在贫困线以下的人；社会福利针对全体居民；社会优抚针对军人及其家属。

56.【答案】D
【解析】补充医疗保险是企业根据自身经济实力在依法参加社会基本医疗保险的基础上自愿建立起来的，不属于强制性社会保险福利。

57.【答案】D
【解析】D项属于社会保险项目。

58.【答案】B
【解析】我国社会保障体系包括社会保险、社会救助、社会福利以及社会优抚等其他各种符合社会保障三要素的社会性保障措施。其中，社会保险针对劳动者，社会救助针对社会贫困者或生活在贫困线以下的人，社会福利针对全体居民，社会优抚针对军人及其家属，它们互为补充又有很大的差别。

59.【答案】B
【解析】员工住房公积金的月缴存额为员工本人上一年度月平均工资乘以员工住房公积金缴存比例。

60.【答案】B
【解析】新参加工作的员工从参加工作的第二个月开始缴存住房公积金，月缴存额为员工本人当月工资乘以员工住房公积金缴存比例。

61.【答案】D
【解析】单位新调入的员工从调入单位发放工资之日起缴存住房公积金，月缴存额为员工本人当月工资乘以员工住房公积金缴存比例。

62.【答案】D
【解析】有关法规对单位为员工缴存住房公积金的列支规定为：①机关在预算中列支；②事业单位由财政部门核定收支后，在预算或者费用中列支；③企业在成本中列支。

二、多项选择题（每题有多个答案正确）

1.【答案】ABCE
【解析】外部薪酬包括直接薪酬和间接薪酬。直接薪酬是员工薪酬的主体组成部分，它包括员工的基本薪酬，即基本工资，如周薪、月薪、年薪等；也包括员工的激励薪酬，如绩效工资、红利和利润分成等。间接薪酬即福利，包括公司向员工提供的各种保险、非工作日工资、额外的津贴和其他服务，比如单身公寓、免费工作餐等。D项属于内部回报的组成部分。

2.【答案】ABD
【解析】影响员工个人薪酬水平的因素包括：①劳动绩效；②职务或岗位；③综合素质与技能；④工作条件；⑤年龄与工龄。

3.【答案】ACDE
【解析】企业根据劳动合同的规定，因员工为企业所提供的贡献，以及工龄、知识、技能、体力和工作表现等支付给员工相应的薪酬。员工薪酬实质上是一种交换或交易，必须服从市场的交换或交易规律。

4.【答案】ABCDE
【解析】企业薪酬管理的目的是为了实现企业战略，为了使薪酬管理成为实现企业战略成功的关键因素，薪酬管理原则的制定应以企业战略为导向。应该掌握企业战略规划的以下内容：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和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。

5.【答案】CDE
【解析】岗位评价所需要的岗位信息可通过直接的信息来源和间接的信息来源来获得。其中，间接的信息来源，即通过现有的人力资源管理文件，如工作说明书、岗位规范、规章制度等，对岗位进行评价。AB 两项属于直接的信息来源。

6.【答案】ABCDE
【解析】岗位评价中的权重系数的作用包括：①反映岗位的性质和特点，突出不同类别岗位的主要特征；②便于评价结果的汇总；③使同类岗位的不同要素的得分可以进行比较；④使不同类岗位的同一要素的得分可以进行比较；⑤使不同类岗位的不同要素的得分可以进行比较。总之，权重系数的设计能够通过指派大小不同的有意义的数值，显示各类岗位实际存在的各种差别，从而便于对岗位进行客观的比较、评定和估价。

7.【答案】ABCE
【解析】确定岗位评价要素和指标的基本原则包括：①少而精的原则。岗位评价要素及其指标的设计和选择应当尽量简化。②界限清晰，便于测量的原则。对每个要素以及所包含的具体的评价指标都要给出明确的定义，使其内涵明确，外延清晰，范围合理。③综合性原则。④可比性原则。可比性应当体现在不同岗位之间可以在时间上或空间上进行对比，各个不同岗位的任务可以在数量或质量上进行对比，各个不同岗位的评价指标可以从绝对数或相对数上进行对比等。

8.【答案】ABCE
【解析】岗位评价的方法主要有以下四种：①排列法；②分类法；③因素比较法；④评分法。前两种一般为“非解析法”，后两种称为“解析法”。两者的主要区别是：前两种不把岗位划分成要素来分析，而后两种则是岗位内各要素之间的比较。

9.【答案】ABDE
【解析】企业人工成本，又称用人费用（人工费用）或人事费用，是指企业在生产经营活动中用于和支付给员工的全部费用。它包括：①从业人员劳动报酬总额；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其他人工成本等。

10.【答案】ABCE
【解析】社会保险费用是指企业按有关规定实际为使用的劳动力缴纳的以下五种保险费用：①养老保险；②医疗保险；③失业保险；④工伤保险；⑤生育保险。包括企业上缴给社会保险机构的费用和在此费用之外为使用的劳动力支付的补充养老保险或储蓄性养老保险，支付给离退休人员的其他养老保险费用。

11.【答案】ABCE
【解析】福利费用是指企业在工资以外实际支付给单位使用的劳动力个人以及用于集体的福利费的总称。主要包括企业支付给劳动力的冬季取暖补贴费（也包括企业实际支付给享受集体供暖的劳动力个人的部分）、医疗卫生费、计划生育补贴、生活困难补助、文体宣传费、集体福利设施和集体福利事业补贴费以及丧葬抚恤救济费等。该指标资料来源于两方面：①企业净利润分配中公益金里用于集体福利设施的费用；②在成本费用中列支的福利费（不包括向社会保险机构缴纳的医疗保险费）。福利费用按照实际支出数统计。

12.【答案】ABCE
【解析】福利管理的主要原则包括：①合理性原则，福利设施和服务项目应在规定的范围内，力求以最少的费用达到最好的效果；②必要性原则，国家和地方规定的福利条例，企业必须坚决严格执行；③计划性原则；④协调性原则，必须充考虑企业的支付能力和薪酬政策。

13.【答案】ACDE

【解析】薪酬泛指员工获得的一切形式的报酬，包括薪资、福利和保险等各种直接或间接的报酬。薪酬有不同表现形式：①精神的与物质的；②有形的与无形的；③货币的与非货币的；④内在的与外在的等。

14.【答案】ABCE
【解析】内部回报是指员工自身心理上感受到的回报，主要体现为一些社会和心理方面的回报。一般包括参与企业决策，获得更大的工作空间或权限，更大的责任，更有趣的工作，个人成长的机会和活动的多样化等。

15.【答案】BCDE
【解析】影响余业整体薪酬水平的因素包括：①企业的薪酬策略；②工会的力量；③产品的需求弹性；④劳动力市场供求状况；⑤地区和行业工资水平；⑥企业工资支付能力；⑦生活费用与物价水平。A 项属于影响员工个人薪酬水平的因素。

16.【答案】ABCDE
【解析】企业员工薪酬管理的基本目标包括：①保证薪酬在劳动力市场上具有竞争性，吸引并留住优秀人才；②对各类员工的贡献给予充分肯定，使员工及时地得到相应的回报；③合理控制企业人工成本，提高劳动生产效率，增强企业产品的竞争力；④通过薪酬激励机制的确立，将企业与员工长期、中短期经济利益有机地结合在一起，促进公司与员工结成利益关系共同体，谋求员工与企业的共同发展。

17.【答案】ABCE
【解析】目前企业普遍认为进行有效的薪酬管理应遵循以下原则：①对外具有竞争力原则；②对内具有公正性原则；③对员工具有激励性原则；④对成本具有控制性原则。在实现①②③三个基本原则的前提下，企业应当充分考虑自己的财务实力和实际的支付能力，根据企业的实际情况，对人工成本进行必要的控制。

18.【答案】ACE
【解析】工资总额管理不仅包括工资总额的计划与控制，还包括工资总额调整的计划与控制。国家统计局对于工资总额的组成有明确的界定，确定工资总额的组成是：工资总额=计时工资+计件工资+奖金+津贴和补贴+加班加点工资+特殊情况支付的工资。

19.【答案】BDE
【解析】薪酬日常管理是由薪酬预算、薪酬支付、薪酬调整组成的循环，这个循环可以被称为薪酬成本管理循环。薪酬制度建立起来后，应密切关注薪酬日常管理中存在的问题，及时调整公司薪酬策略，调整薪酬水平、薪酬结构以及薪酬体系以实现效率、公平、合法的薪酬目标，从而保证公司发展战略的实现。

20.【答案】ABCD
【解析】设计单项工资管理制度的工作程序是：①准确标明制度的名称，如工资总额计划与控制制度、工资构成制度、奖金制度、劳动分红制度、长期激励制度等；②明确界定单项工资制度的作用对象和范围；③明确工资支付与计算标准；④涵盖该项工资管理的所有工作内容，如支付原则、等级划分、过渡办法等。

21.【答案】ACDE
【解析】奖金制度的制定程序为：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。

22.【答案】ACDE
【解析】为了保证各项实施工作的顺利开展，提高岗位评价的科学性、合理性和可靠性，在组织实施中应该注意遵循的原则包括以下几点：①系统原则；②实用性原则；③标准化原则；④能级对应原则。

23.【答案】BCDE
【解析】岗位评价不同于岗位分析，是指在岗位分析的基础上，采用一定的方法对企业所设岗位需承担的责任大小、工作强度、难易程度、所需资格条件等进行评价，并利用评价结果对企业中各种岗位的相对价值作出评定，以此作为薪酬管理的重要依据。

24.【答案】ABCDE
【解析】岗位评价所需要的岗位信息可通过两个渠道获得：①直接的信息来源，即直接通过组织现场岗位调查，采集有关数据资料；②间接的信息来源，即通过现有的人力资源管理文件，如工作说明书、岗位规范、规章制度等，对岗位进行评价。

25.【答案】CD
【解析】图 5–1 中，岗位与薪酬的对应关系是线性关系，直线 A 和直线 B 两条直线反映了不同的薪酬差距，其中直线 B 比直线 A 的岗位之间薪酬差距大，激励作用大。

26.【答案】ABDE
【解析】在人力资源管理中企业把影响岗位工作的因素归结为岗位责任、工作技能、工作心理、工作强度、工作环境，称为岗位评价五要素。

27.【答案】ABCD
【解析】岗位评价方法很多，归纳起来主要有排列法、分类法、评分法和因素比较法四种。加权选择量表法是行为导向型的绩效考评方法。

28.【答案】ABCDE
【解析】因素比较法首先需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：①智力条件，包括记忆力、理解力、判断力、所受教育程度、专业知识、基础常识等；②技能条件，包括工作技能和本岗位所需要的特殊技能；③责任条件，包括对人的安全，以及对财物、现金、资料、档案、技术情报保管和保守机密的责任；对别人的监督或别人对自己的监督；④身体条件，包括体质、体力、运动能力，如持久性、变动性、运动速度等；⑤劳动环境条件，包括工作地的温度、湿度、通风、光线、噪音等。

29.【答案】ACDE
【解析】从业人员劳动报酬包括在岗员工工资总额，聘用、留用的离退休人员的劳动报酬，人事档案关系保留在原单位的人员劳动报酬，外籍及港澳台方人员劳动报酬。从业人员劳动报酬还包括不在岗员工生活费。

30.【答案】ABCD
【解析】影响企业支付能力的因素包括：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；⑥单位制品费用；⑦损益分歧点。

31.【答案】ABDE
【解析】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企业人工成本总额等。

32.【答案】ABD
【解析】通过人工成本核算，企业可以知道自己使用劳动力所付出的代价，可以了解产品成本和人工成本的主要支出方向，可以及时、有效地监督、控制生产经营过程中的费用支出，改善费用支出结构，节约成本，降低产品价格，提高市场竞争力。通过人工成本核算，可以使企业根据自身情况，寻找合适的人工成本的投入产出点，达到既能以最小的投入换取最大的经济效益，又能调动员工积极性的目的。

33.【答案】BCE
【解析】A 项，奖金是薪酬的一部分；D 项，大部分福利与员工业绩无关。

34.【答案】ABCDE
【解析】福利管理的主要内容包括以下几个方面：确定福利总额，明确实施福利的目标，确定福利的支付形式和对象，评价福利措施的实施效果。

35.【解析】劳动环境是指岗位的劳动卫生状况，反映岗位劳动环境中的有害因素对劳动者健康的影响程度，主要包括：①粉尘危害程度。评价岗位劳动者健康受生产场所粉尘的影响程度。②高温危害程度。评价岗位劳动者接触生产场所高温对其健康的影响程度。③辐射热危害程度。评价岗位劳动者接触生产场所辐射热对其健康的影响程度。④噪声危害程度。评价岗位劳动者接触生产场所噪声对其健康的影响程度。⑤其他有害因素危害程度。评价岗位劳动者接触化学性、物理性等有害因素对其健康的影响程度。

36.【答案】ABD
【解析】福利管理的主要原则有：①合理性原则。福利设施和服务项目应在规定的范围内，力求以最少的费用达到最好的效果。对于效果不明显的福利，应当予以撤销。②必要性原则。国家和地方规定的福利条例，企业必须坚决严格执行。此外，企业提供福利应当最大限度地与员工要求保持一致。③计划性原则。福利制度的实施应当建立在福利计划的基础上。④协调性原则。企业在推行福利制度时，必须考虑到与社会保险、社会救济、社会优抚的匹配和协调。A 项体现了计划性原则；B 项体现了必要性原则；D 项体现了协调性原则。

37.【答案】ABCDE
【解析】企业各项福利总额预算的制订程序和内容编制包括：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新增福利的名称、原因、受益者、覆盖面、本年度预算、效果预测、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。

38.【答案】BD
【解析】A 项，住房公积金属于员工福利，不应当计人员工的劳动报酬总额；C 项，企业成本（费用）总额在财务损益表上表现为销售成本（直接材料、直接人工、燃料和动力、制造费用）和期间费用（销售费用、管理费用和财务费用）的本年累计数；E 项，根据国家财会制度的要求，企业利润总额要逐渐从“税前会计利润”过渡到“税后会计利润”。

39.【答案】ABCD
【解析】E 项属于劳动报酬。

40.【答案】BCE
【解析】必须按规定缴存住房公积金的单位及其在职职工（不含在以下单位工作的外籍员工）包括：①机关、事业单位。②国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、港澳台商投资企业、城镇私营企业及其他城镇企业或经济组织。③民办非企业单位、社会团体。④外国及港澳台商投资企业和其他经济组织常驻代表机构。

41.【答案】ADE
【解析】社会保险包含五项内容，对于这五项保险的征缴比例有所不同，具体包括：①企业缴纳基本养老保险费的比例，一般不得超过企业工资总额的 20%；②基本医疗保险费职工缴费率一般为本人工资收入的 2%；③城镇企业事业单位按照本单位工资总额的 2%缴纳失业保险费，城镇企业事业单位职工按照本人工资的 1%缴纳失业保险费；④工伤保险费由企业按照职工工资总额的一定比例缴纳，职工个人不缴纳工伤保险费；⑤生育保险费最高不得超过工资总额的 1%。

42.【答案】ABCD
【解析】员工可以提取员工住房公积金账户内的存储余额的情形包括：①购买、建造、翻建、大修自住房的；②离休、退休的；③完全丧失劳动能力，并与单位终止劳动关系的；④户口迁出所在的市、县或者出境定居的；⑤偿还购房贷款本息的；⑥房租超出家庭工资收入的规定比例的。

43.【答案】BCD
【解析】可以提取员工住房公积金账户内的存储余额的情况包括以下几种：①购买、建造、翻建、大修自住房的。②离休、退休的。③完全丧失劳动能力，并与单位终止劳动关系的。④户口迁出所在的市、县或者出境定居的。⑤偿还购房贷款本息的。⑥房租超出家庭工资收入的规定比例的。依照前款第 2、3、4 项规定，提取员工住房公积金的，应当同时注销员工住房公积金账户。

湖南新东方教育培训中心 www.xdfpx.com