

## 工作岗位研究第九节课官方笔记

### 目录

- 一、 课件下载及重播方法
- 二、 本章/教材结构图
- 三、 本章知识点及考频总结
- 四、 配套练习题
- 五、 其余课程安排

### 一、课件下载及重播方法

课件下载找到相应课程信息，点击我的资料找到课件就可以下载了。

观看重播在找到相应课程直接点击进入重播。

### 二、教材节构图

#### 工作岗位研究原理与应用教材框架

##### 工作分析学科入门

###### [第1-4章]

工作分析导论  
工作分析方法  
工作分析的流程  
工作分析的结果

##### 工作分析与岗位研究

###### [第5、6章]

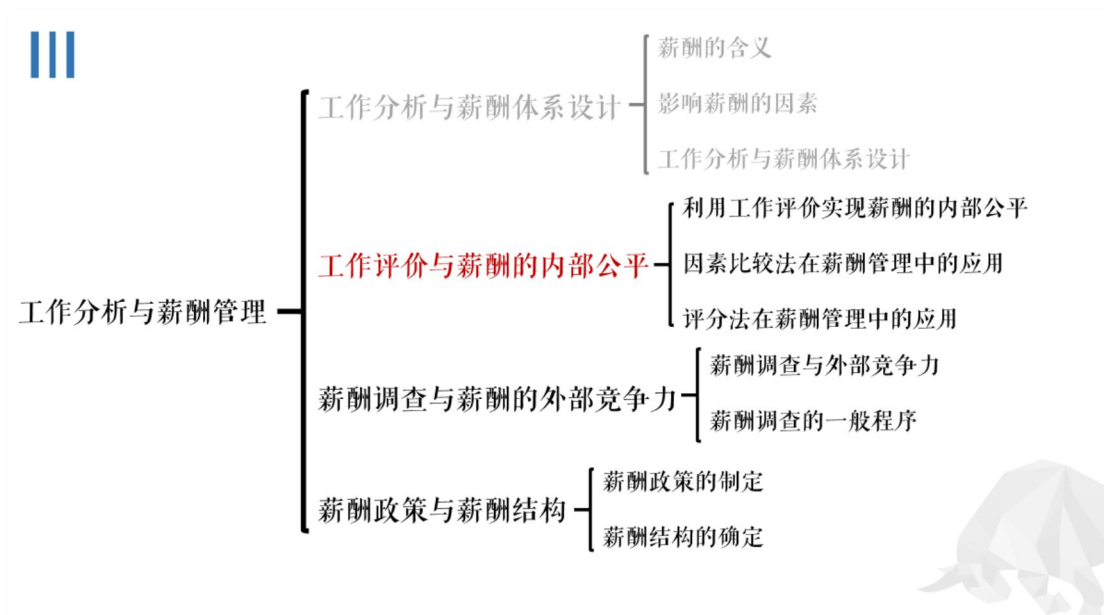
工作设计  
工作评价

##### 工作分析与其应用

###### [第7-10章]

工作分析与员工招聘  
工作分析与员工培训  
工作分析与绩效管理  
工作分析与薪酬管理

### 三、本节知识点及考频总结



#### (一) 选择题 (共 11 道)

##### 1. 薪酬范围

薪酬范围的确定实际上是企业最低薪酬与最高薪酬的确定问题。企业在工作评价的基础上，评估各个工作岗位的相对价值（点数），合理划分薪级。

##### 2. 薪率

通常使用的薪率有两种：一种是单一薪率（薪级）；另一种是可变薪率。

##### 3. 薪酬的幅度

①薪酬幅度的大小（不同薪级间薪酬的幅度）

②薪级间最低薪酬的差异

##### 4. 内部公平

为了解决企业的薪水的内部公平性的是工作评价。

## 四、配套练习题

1. 关于薪酬的影响因素, 下列说法错误的是 ( )
  - A: 薪酬的影响因素包括外在因素和内在因素
  - B: 影响薪酬的因素包括权利和责任、工作时间、工作危险性等
  - C: 某种劳动力供过于求时, 企业就会降低这类劳动力的价格
  - D: 如果生产力的提高小于人工成本支出的增加, 企业就能负担较高的薪酬
2. 有关薪酬的概念理解错误的是 ( )
  - A: 薪酬包括员工所获得的一切有形和无形的劳动报酬
  - B: 公平合理的薪酬制度是和谐劳动关系的基础
  - C: 薪酬水平越高, 企业的核心竞争力就越高
  - D: 薪酬不仅包括工资、奖金等现金收入, 也包括各种福利、奖励
3. 每一薪级内部的分等问题是指 ( )
  - A: 薪酬范围
  - B: 薪率
  - C: 薪酬的幅度
  - D: 薪酬的公平性
4. 薪酬调查对象的选择过程中, 一般情况下接受调查的企业至少是 ( )。
  - A: 20 家
  - B: 30 家
  - C: 40 家
  - D: 50 家

5. 薪酬调查重在解决薪酬的 ( ) 问题, 即企业在确定薪酬水平时, 需要参考劳动力市场的薪酬水平。

A: 对外竞争力

B: 对内竞争力

C: 对外市场

D: 对内市场

1. 答案: D

解析: 1、本题考查的是薪酬的影响因素, ABC 都正确, 建议考生熟记。在企业管理实践中, 主要是看薪酬增加所带来的经营管理和生产技术方法的改变对生产力的影响, 如果生产力的提高大于增加的人工成本支出, 企业就能负担较高的薪酬。因此答案为 D。

2. 答案: C

解析:

薪酬包括一切形式的报酬, 因此 AD 正确。

公平合理的薪酬是和谐劳动关系的基础。因此 B 正确。

薪酬太高会影响企业盈利或削弱产品的竞争力, 因此 C 错误。

3. 答案: B

解析: 每一薪级内部的分等问题是指薪率 4. 答案: A

解析: 在薪酬调查对象的选择过程中, 一般情况下接受调查的企业至少是 20 家。

5. 答案: A

解析: 薪酬调查重在解决薪酬的对外竞争力问题, 即企业在确定薪酬

水平时，需要参考劳动力市场的薪酬水平。

## 五、其余课程安排

2021工作岗位官方笔记朱天顺