

考点 6 薪酬市场调查的方法

【考点性质】

二类考点

【出题形式】

单选+多选，多以考查概念、分类、辨析为主。

注意单选、多选题之间的变换。

【考点简记】

4 方法

(一) 问卷调查法：使用频率最高。

(二) 面谈调查法：专业的咨询或市场调研机构，通常采用这个方法收集信息。

(三) 文献收集法：简单易行。信息来源：政府公布的、专业调查机构的、企业公布的调查报告。

(四) 电话调查法：高效快速、操作方法简单。

【例题·单选】

26. 相比较而言，简单易行的市场薪酬调查方法是（ ）。

A. 电话调查

B. 面谈调查

C. 文献收集

D. 趋势分析

【答案】 C

【解析】文献收集法是指通过查阅、收集、分析和综合有关薪酬调查的文献材料，以获取所



需要的信息、知识、数据和资料的研究方法。这是一种比较简单易行的薪酬调查方法。

【例题·单选】

27.薪酬市场调查的方法中使用频率最高的是（ ）。

A.问卷调查法

B.面谈调查法

C.文献收集法

D.电话调查法

【答案】 A

【解析】 在众多调查方法中，问卷调查法是使用频率最高的调查方法。

考点 7 薪酬满意度调查内容、影响因素及程序

【考点性质】

核心考点

【出题形式】

单选+多选，多以考查概念、分类、辨析为主。

注意单选、多选题之间的变换。

【考点简记】

8 内容+5 因素+3 程序

一、薪酬满意度调查的内容

1.薪酬水平的满意度

2.薪酬结构、比例的满意度



3.薪酬差距的满意度

4.薪酬决定因素的满意度

5.薪酬调整的满意度

6.薪酬发放方式的满意度

7.对工作本身（自主权、成就感、工作机会）的满意度；

8.对工作环境（管理制度、工作时间、办公设施）满意度。

二、薪酬满意度影响因素

1.薪酬管理政策：是企业员工最关心的政策。

2.员工对薪酬的期望值：期望值越高，满意度越低。

3.薪酬制度的公平性

4.边际效应规律

5.员工职业生涯的阶段

三、薪酬满意度调查的程序

1.确定调查对象：企业内部所有员工

2.确定调查方式：发放调查表

3.确定调查内容

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等的满意度。

员工对工作本身、工作环境等非财务酬赏的满意度。

【例题·多选】

28.薪酬满意度调查的内容包括员工对（ ）的满意度。

A.薪酬水平



- B.薪酬差距
- C.薪酬发放形式
- D.工作环境
- E.薪酬决定因素

【答案】ABCDE

【解析】薪酬满意度的内容：对薪酬水平的满意度，对薪酬结构、比例的满意度，对薪酬差距的满意度，对薪酬决定因素的满意度，对薪酬调整的满意度，对薪酬发放方式的满意度，对工作本身（自主权、成就感、工作机会等）的满意度，对工作环境（管理制度、工作时间、办公设施等）的满意度。

【例题·多选】

29.影响薪酬满意度的因素包括（ ）。

- A.薪酬管理政策
- B.员工对薪酬的期望值
- C.薪酬制度的公平性
- D.边际效应规律
- E.员工职业生涯的阶段

【答案】ABCDE

【解析】影响员工的薪酬满意度的因素：薪酬管理政策，员工对薪酬的期望值，薪酬制度的公平性（外部公平，内部公平），边际效应规律，员工职业生涯的阶段。

考点 8 岗位分类、分级内涵及相关的概念

【考点性质】



核心考点

【出题形式】

单选+多选，多以考查概念、分类、辨析为主。

注意单选、多选题之间的变换。

【考点简记】

3 职+2 岗

(一) 岗位分类与分级的内涵

在岗位调查、分析、设计和岗位评价的基础上，采用科学的方法，根据岗位自身的性质和特点，对企事业单位中全部岗位，从横向与纵向两个维度上所进行的划分。

(二) 岗位分类的几个基本概念

名称	概念	岗位分类
职系	由工作性质和基本特征相似相近，而任务轻重、责任大小、繁简难易程度和要求不同的岗位所构成的岗位序列；一个职系就相当于一种专门职业。	细类
职组	由工作岗位性质和特征相似相近的若干职系所构成的岗位群；例如，小学教师就是一个职系，而教师就是一个职组。	中小类
职门	工作性质和特征相近的若干职组的集合。若干工作性质和特征相近的职组归结在一起，就构成了某一职门，凡是属于不同职门的岗位，它们的工作性质完全不同。	大类



岗级	在同一职系中，工作岗位性质、任务轻重、繁简难易程度、责任大小以及所需人员资格条件相同或相近的工作岗位的集合。例如，中学教师是一个职系，其中的一级、二级、三级、四级教师，就是四个岗级	同一职系内不同岗位之间的等级划分
岗等	将工作性质不同，但工作繁简难易、责任大小以及所需资格条件等因素相同或相近的岗位纳入统一的岗等，从而使各个职系中隶属于不同岗级的岗位纳入了统一的价值维度之中。例如，中学教师职系中的二级教师与机械操作职系中的五级车工，可以将其划为同一岗等。	不同职系之间的相同相似岗位等级的比较和平衡

【例题·单选】

30. () 是指由工作性质和特征相似的若干职系构成的岗位群。

- A.职系
- B.职组
- C.职门
- D.职等

【答案】B

【解析】职组是指由工作性质和特征相似的若干职系构成的岗位群。

【例题·单选】

31. () 是指在同一职系中要素相同或相近的工作岗位的集合。



- A.职级
- B.岗级
- C.职等
- D.岗等

【答案】B

【解析】岗级是指在同一职系中要素相同或相近的工作岗位的集合。

【例题·单选】

32. () 显示了不同职系之间的相同相似岗位等级的比较和平衡关系。

- A.职组
- B.职门
- C.岗级
- D.岗等

【答案】D

【解析】岗等与岗级的区别在于，它不是同一职系内不同岗位之间的等级划分，而是不同职系之间的相同相似岗位等级的比较和平衡。

【例题·多选】

33. () 是按照特定的要素指标对岗位进行的纵向分级。

- A.职门
- B.岗级
- C.职组
- D.岗等
- E.职系



【答案】BD

【解析】横向分类：职系和职组；纵向分级：岗级和岗等。

考点9 岗位分类的基本功能、要求与缺陷

【考点性质】

二类考点

【出题形式】

单选+多选，多以考查概念、分类、辨析为主。

注意单选、多选题之间的变换。

【考点简记】

2 功能+5 要求+3 缺陷

一、岗位分类的基本功能

- 1.为员工提供了明确的晋升路线选择和个人在组织中职业发展的阶梯。
- 2.为企业合理的定编定岗定员工作提供了依据。

二、岗位分类的基本要求

1.总原则：

以“事”为中心，从实际出发，岗位的划类、归级、列等，要力求适用、准确、可靠和精简。

2.要达到以下要求：

- (1) 根据系统性原则，按照岗位的业务性质对岗位进行横向归类。
- (2) 结构要合理；
- (3) 依据是客观存在的“事”。



(4) 反映了岗位工作诸因素上的差别。

(5) 一般是静态分类。

三、岗位分类的缺陷

1. 岗位分类的适用范围相对较窄。

2. 岗位分类结构的严密性，可能会给企业的人力资源管理活动带来诸多的不便。

3. 需要投入一定的人力和财力，程序也较为复杂，而且整个过程要由有经验的专家参与。

【例题·单选】

34. () 具有“对事不对人”这一特点。

A. 岗位分级

B. 岗位分类

C. 品位分级

D. 品位分类

【答案】B

【解析】岗位分类“对事不对人”，品位分级“对人不对事”。

【例题·单选】

35. 下面关于岗位分类的基本要求，说法错误的是 ()。

A. 根据系统性原则，按照岗位的业务性质对岗位进行横向归类

B. 岗位分类的依据，是客观存在的“事”

C. 岗位分类反映了岗位工作诸因素上的差别

D. 岗位分类是动态分类

【答案】D

【解析】岗位分类的基本要求：根据系统性原则，按照岗位的业务性质对岗位进行横向归类；



岗位分类的结构要合理；岗位分类的依据，是客观存在的“事”；岗位分类反映了岗位工作诸因素上的差别；岗位分类一般是静态分类。

考点 10 岗位的横向分类及要求

【考点性质】

核心考点

【出题形式】

单选+多选，多以考查概念、举例为主。

注意单选、多选题之间的变换。

【考点简记】

4 原则+3 要求

（一）岗位横向分类的原则

- 1.单一原则：即每一个岗位只归入一个岗位类别。
- 2.程度原则：当某一个岗位工作性质，分别与两个以上岗位类别有关时，以归属程度最高那一类为准。
- 3.时间原则：当某一岗位与两种以上岗位类别的程度相当时，以占时间较多的那一类岗位类别为准。
- 4.选择原则：无法选择归类时，由主管定。

（二）岗位横向分类的要求

- 1.层次宜少不宜多。
- 2.直接生产人员岗位的分类应根据企业的劳动分工与协作的性质与特点来确定；而管理人员



岗位的分类则应以它们具体的职能来划分。

3. 大类、小类的数目多少与划分的粗细程度有关。

【例题·单选】

36. () 是指当对某一岗位的划分类别，依据其他原则很难划定时，则依此岗位主管领导的意见为准则，确定其应属的类别。

A. 单一原则

B. 程度原则

C. 时间原则

D. 选择原则

【答案】D

【解析】程度原则：岗位与两个以上岗位类别有关时，以归属度高的那一类为准。

【例题·单选】

37. 下面关于岗位横向分类的要求，说法不正确的是 ()。

A. 岗位分类的层次宜少不宜多，一般应控制在两个层次以下

B. 直接生产人员岗位的分类应根据企业的劳动分工与协作的性质和特点来确定

C. 管理人员岗位分类则应以它们具体的职能来划分

D. 大类、小类的数目多少与划分的粗细程度有关，应以实用为第一原则，将类别划分得更细

【答案】D

【解析】岗位横向分类的要求：1. 岗位分类的层次宜少不宜多，一般应控制在两个层次以下；2. 直接生产人员岗位的分类应根据企业的劳动分工与协作的性质和特点来确定；而管理人员岗位分类则应以它们具体的职能来划分；3. 大类、小类的数目多少与划分的粗细程度有关，应以实用为第一原则，不宜讲类别划分得过细。



【例题·多选】

38.岗位横向分类的原则包括（ ）。

- A.单一原则
- B.程度原则
- C.时间原则
- D.选择原则
- E.随机原则

【答案】 ABCD

【解析】 岗位横向分类的原则：单一原则，程度原则，时间原则，选择原则

考点 11 岗位分类、岗位横向分类的步骤

【考点性质】

二类考点

【出题形式】

单选+多选，多以考查概念、辨析为主。

注意单选、多选题之间的变换。

【考点简记】

4 步骤+3 步骤

一、岗位分类的步骤

1.横向分类，根据岗位工作性质及特征，将它们划分为若干类别。

2.纵向分类，根据岗位繁简难易程度、责任轻重以及所需学识、技能、经验水平等因素，将



它们归入一定的档次级别。

3.根据岗位分类的结果，制定各类岗位的岗位规范即岗位说明书，并以此作为各项人力资源管理工作的依据。

4.建立企业岗位分类图表，说明企业各类岗位的分布及其配置状况，为企业员工的分类管理提供依据。

二、岗位横向分类的步骤

1. 将企事业单位内的全部岗位，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继续进行细分，把业务相同的岗位归入相同的职组。
3. 将同一职组内的岗位再一次按照工作的性质进行划分，即将大类下的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。

职系的划分是岗位横向分类的最后一步，每一个职系就是一种专门的职业。

【例题·单选】

39. () 是岗位横向分类的最后一步。

- A.职级的划分
- B.职门的划分
- C.职系的划分
- D.职组的划分

【答案】C

【解析】职系的划分是岗位横向分类的最后一步。每一个职系就是一种专门的职业。

考点 12 岗位纵向分级的步骤与方法



【考点性质】

二类考点

【出题形式】

单选+多选，多以考查概念、辨析、特点为主。

注意单选、多选题之间的变换。

【考点简记】

2 步骤+3 方法

一、岗位纵向分级的步骤

1.按照预定标准进行岗位排序，并划分出岗级。

2.统一岗等。

根据岗位工作的繁简难易程度、责任大小和所需人员资格条件等因素，对各职系的岗级进行横向的分析比较，然后将它们归入统一的岗等内。

二、生产性岗位的纵向分级

1.技术密集型企业，可以将上岗技能要求排在首位；

2.对于劳动密集型企业，可以将工作责任或劳动强度放在首位；

3.对于技术工种岗位，主要依据岗位所配置设备的繁简难易、精确程度、价值高低等因素来评价；

4.对于熟练工种岗位，主要根据产品成本、质量、数量所负的责任进行评价。

5.方法：经验判断法、基本点数换算法、交叉岗位换算法。

三、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，对企业岗位进行科学的设计和改造。



2.对管理岗位进行科学的横向分类。

3.为了有效地完成管理岗位划岗归级的任务，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(一般为 1.4~2.6 倍)。

4.在对管理岗位划岗归级后，应对管理岗位岗级进行统一列等，从而建立管理类、技术类以及事务类等管理岗级之间对应的关系。

【例题·单选】

40.从我国多数企业分类的实际情况来看，大多采用（ ）对生产性岗位进行纵向分级。

- A.要素法
- B.点数法
- C.岗位评价
- D.精简机构

【答案】B

【解析】从我国多数企业分类的实际情况来看，大多采用点数法对生产性岗位进行纵向分级。

【例题·单选】

41.岗位评价要素的特点不包括（ ）。

- A.重复性
- B.可观察性
- C.共通性
- D.可衡量性

【答案】A

【解析】所选用的岗位评价因素，应该能够适用组织中的全部岗位，或大部分岗位，或某一类岗位，即应具有共通性。而且这些因素在意义上不能重叠，参与岗位评价与分类的有关人员也



必须了解并掌握这些因素的重要性。最后，各因素必须是可观察到的，可以衡量的。

【例题·单选】

42.对技术工种和熟练工种进行岗等划分，不宜采用的方法是（ ）。

- A.倒推比较法
- B.基本点数换算法
- C.经验判断法
- D.交叉岗位换算法

【答案】 A

【解析】因为技术工种岗位和熟练工种岗位在岗位评价体系以及评分标准上存在很大差异，所以，对生产性岗位中的这两类岗级统一列等，可以采取以下方法：1.经验判断法，2.基本点数换算法，3.交叉岗位换算法。

