

WorldatWork.GR4.v2024-06-24.q85

試験コード:	GR4
試験名称:	Base Pay Administration and Pay for Performance
認定資格:	WorldatWork
無料問題数:	85
バージョン:	v2024-06-24
アクセス数:	259
ページビュー数:	850
https://www.jpnpdf.com/WorldatWork.GR4.v2024-06-24.q85-mondaishu.html	

最新問題: 1

中間点間の差はどのように計算されますか？

- A. ある給与範囲の midpoint を別の給与範囲の midpoint から引くことによって
- B. 構造内の最高給与範囲と最低給与範囲を比較することによって
- C. 2 つの中間点間のパーセンテージの差を計算します。
- D. 組織全体の給与率の回帰分析を実施することによって

Answer: (解答を表示する)

最新問題: 2

3 種類の補償理念のいずれにも当てはまらないものは次のうちどれですか？

- A. 進み遅れ
- B. 市場をリードする
- C. 市場の背後で支払う

Answer: C (メッセージを残す)

最新問題: 3

ブロードバンディングは給与慣行の柔軟性をどのように高めますか？

- A. 職務評価の必要性を減らすことによって
- B. 給与を個人のパフォーマンスにリンクさせることによって
- C. より幅広い支払いオプションを提供することにより
- D. より頻繁な給与調整を可能にすることによって

Answer: C (メッセージを残す)

最新問題: 4

市場データの価格設定やスロットティングにはどのような特徴がありますか？

- A. 市場の動向と人材獲得の競争を考慮します。
- B. 業界全体で標準化された給与構造を提供します

- C. 外部ソースからの給与調査データに依存しています。
- D. 上記のすべて

Answer: D ([メッセージを残す](#))

最新問題: 5

報酬プログラムの共通の目的は何ですか？

- A. 組織文化と価値観を強化する
- B. 顧客満足度とロイヤルティの向上
- C. 市場シェアと収益性の向上
- D. 従業員を惹きつけ、維持し、やる気を起こさせる

Answer: D ([メッセージを残す](#))

最新問題: 6

パフォーマンスに応じて支払う、アクティビティベースの原価計算と品質コストのアプローチとは何ですか？

- A. 顧客満足度調査に基づいてパフォーマンス評価を割り当てるプロセス
- B. 無駄を削減し、効率を向上させる従業員の能力に基づいて報酬を与えるシステム
- C. 報酬を組織の安全記録と事故防止の取り組みに結び付けるアプローチ
- D. 従業員の勤怠と時間厳守に基づいてパフォーマンスを評価する方法

Answer: ([解答を表示する](#))

最新問題: 7

コントロールポイントとは何ですか？

- A. ほとんどの従業員に支払われる給与レベル
- B. 給与構造の最高の給与レベル
- C. 最低給与範囲と最高給与範囲の平均
- D. 給与構造の中で最も低い給与レベル

Answer: C ([メッセージを残す](#))

最新問題: 8

職務給とは何ですか？

- A. 仕事の評価と仕事内容に応じて支払う
- B. 個人のパフォーマンス評価に基づいて支払います
- C. 年功序列と勤続年数に基づいて給与が支払われます
- D. 市場価格と外部競争力に基づいて支払います

Answer: A ([メッセージを残す](#))

最新問題: 9

通常、市場給与調整の対象となるのは誰ですか？

- A. 新入社員のみのみ

- B. 特定の職種のすべての従業員
- C. 成績優秀な従業員
- D. 中級職の従業員

Answer: B ([メッセージを残す](#))

最新問題: 10

組織が従業員を評価するにはどのような方法がありますか？

- A. 360 度のフィードバック、自己評価、ピア評価
- B. 行動観察、文化的適合性評価、学歴
- C. コンピテンシー フレームワーク、個人の能力開発計画、職務知識テスト
- D. 業績評価、スキル評価、懲戒処分

Answer: A ([メッセージを残す](#))

最新問題: 11

パフォーマンスおよび評価システムでは、予想平均はどのように計算されますか？

- A. (評価 × 範囲内の役職) / 従業員総数の合計
- B. (評価 × 従業員数) / 従業員総数の合計
- C. (範囲内の役職 × 評価) / 従業員総数の合計
- D. (範囲内の位置 × 従業員数) / 従業員総数の合計

Answer: B ([メッセージを残す](#))

最新問題: 12

パフォーマンスに応じて料金を支払うための競争力のあるベンチマーク アプローチとは何ですか？

- A. 報酬を組織の市場シェアの成長に結び付けるアプローチ
- B. 個人の革新性と創造性に基づいてパフォーマンス評価を割り当てるプロセス
- C. 業界の競合他社を上回るパフォーマンスを発揮する従業員の能力に基づいて報酬を与えるシステム
- D. 従業員の勤続年数と忠誠心に基づいてパフォーマンスを評価する方法

Answer: ([解答を表示する](#))

最新問題: 13

一時金増額のデメリットは何ですか？

- A. 給与決定の透明性の欠如と従業員の士気の低下
- B. 市場慣行との不一致および誤解の可能性
- C. 管理が複雑になり、予算編成が困難になる
- D. 基本給への限定的な影響と従業員間の不公平の可能性

Answer: D ([メッセージを残す](#))

最新問題: 14

仕事の評価に対する市場データのアプローチに関して最も正確なのはどれですか？

- A. 組織内の内部価値と職務の階層に焦点を当てます。
- B. 必要な知識、スキル、能力に基づいて仕事を評価します。
- C. 他の組織と比較した市場価値に基づいて仕事を評価します。
- D. 従業員の個々のパフォーマンスと貢献に基づいて報酬を与えます。

Answer: C ([メッセージを残す](#))

最新問題: 15

海外駐在員の賃金格差とは何ですか？

- A. 異なる職務レベルまたは等級間の給与の差
- B. 危険または危険な状況での労働に対して追加賃金を提供されます
- C. さまざまな地域の生活費に基づいて支払いを調整します
- D. 外国で働く従業員に提供される追加給与

Answer: D ([メッセージを残す](#))

最新問題: 16

従来の給与体系におけるコントロールポイントはどこでしょうか？

- A. 給与範囲の中間点
- B. 組織の好みによって異なります
- C. 給与範囲の最低額
- D. 給与範囲の最大値

Answer: A ([メッセージを残す](#))

有効な **GR4** 問題集は GoShiken.com が提供された合格しやすい GR4 試験問題集！
GoShiken.com が最新の **GR4** 試験問題集を提供しています。GoShiken.com GR4 試験問題は最新で、解答が正確でございます。最新の GoShiken.com GR4 問題集をゲットする人はこちら: <https://www.goshiken.com/WorldatWork/GR4-mondaishu.html>
(**25330%OFF**問題集溶と正解付きで **30%w** 特別割引コード: **Freepdfdumps**)

最新問題: 17

給与体系の設計上の考慮事項は何ですか？

- A. 規制遵守、コスト管理、ビジネス戦略
- B. 市場競争力、内部公平性、および組織文化
- C. 従業員のパフォーマンス、トレーニングと能力開発、福利厚生
- D. 仕事の複雑さ、スキル要件、および労働市場の需要

Answer: B ([メッセージを残す](#))

最新問題: 18

単一レートの給与に関する考慮事項は何ですか？

- A. 従業員のモチベーションとエンゲージメント
- B. スキル開発とキャリアアップ
- C. 予算の制約と財政の持続可能性
- D. 社内給与の公平性と市場競争力

Answer: D ([メッセージを残す](#))

最新問題: 19

降格転職の原因にはどのようなものがあるのでしょうか？

- A. 従業員の退職、退職、解雇
- B. 昇給、給与均等調整、市場ベースの給与調整
- C. 昇進、横異動、スキル開発の機会
- D. パフォーマンスの問題、組織再編、解雇

Answer: ([解答を表示する](#))

最新問題: 20

市場ベースの給与予算を作成するにはどのようなデータが必要ですか？

- A. 過去の給与データ、業界ベンチマーク、市場調査データ
- B. 社内の職務評価、業績評価、および従業員のフィードバック
- C. 給与記録、税金情報、および報酬ポリシー
- D. 従業員の人口統計、離職率、福利厚生の情報

Answer: A ([メッセージを残す](#))

最新問題: 21

給与体系の給与等級の数を決定する際に考慮すべき点は何ですか？

- A. 市場競争力、業界標準、地理的位置
- B. 組織の階層、仕事の複雑さ、キャリアアップの機会
- C. 雇用市場の傾向、労働組合協定、および法的要件
- D. 従業員の人口統計、多様性の目標、報酬の哲学

Answer: B ([メッセージを残す](#))

最新問題: 22

地理的な賃金格差について考慮すべき点は何ですか？

- A. 生活費の変動と地域の労働市場
- B. スキル開発とキャリアアップの機会
- C. 予算の制約と財政の持続可能性
- D. 個人の業績評価と成果に基づく給与

Answer: A ([メッセージを残す](#))

最新問題: 23

2つのプロモーションタイプとは何ですか？

- A. パフォーマンスベースのプロモーションと時間ベースのプロモーション
- B. 組織の推進と成長促進
- C. 功績促進と市場促進
- D. 内部プロモーションと外部プロモーション

Answer: B ([メッセージを残す](#))

最新問題: 24

給与と降格を管理するにはどのようなオプションがありますか？

- A. パフォーマンス改善計画、懲戒処分、解雇の管理
- B. 基本給の調整、給与構造の見直し、給与圧縮調整の実施
- C. 退職金パッケージ、退職面接、退職金の提供
- D. 移行サポート、再トレーニングの機会、キャリアカウンセリングの提供

Answer: ([解答を表示する](#))

最新問題: 25

地理的賃金格差とは何ですか？

- A. 特定の地理的場所での勤務に対して追加給与が提供されます
- B. 危険な労働条件に対して追加料金を支払う
- C. さまざまな地域の生活費に基づいて支払いを調整します
- D. 異なる職務レベルまたは等級間の給与の差

Answer: C ([メッセージを残す](#))

最新問題: 26

外国人駐在員の賃金格差について考慮すべき点は何ですか？

- A. スキル開発とキャリアアップの機会
- B. 個人の業績評価と成果に基づく給与
- C. 予算の制約と財政の持続可能性
- D. 生活費の変動、税金への影響、およびホスト国の規制

Answer: D ([メッセージを残す](#))

最新問題: 27

仕事の価値の階層が重要なのはなぜですか？

- A. キャリアの進歩と開発のための明確な構造を提供します。
- B. 組織が報酬を市場基準に合わせるのに役立ちます
- C. すべての従業員に公正かつ公平な報酬を保証します
- D. 効果的な人材の獲得と維持戦略が可能になります。

Answer: ([解答を表示する](#))

最新問題: 28

給与構造設計の3つの基本的なアプローチとは何ですか？

- A. ポイント係数、ランキング、および分類
- B. ジョブベース、マーケットベース、ブロードバンディング
- C. 給与調査、市場価格設定、および給与格差
- D. 給与等級、給与範囲、給与圧縮

Answer: B ([メッセージを残す](#))

最新問題: 29

パフォーマンスのみのメリット増加の利点は何ですか？

- A. 功績増加プロセスを簡素化します
- B. 従業員のパフォーマンス向上への動機付け
- C. 個人のパフォーマンスに基づいて明確な差別化を実現
- D. 成績優秀な従業員をより効果的に表彰します

Answer: C ([メッセージを残す](#))

最新問題: 30

上司と部下の給与圧縮を軽減するための効果的なアプローチを最もよく表しているものは何ですか？

- A. 時間給従業員の残業をなくします
- B. インセンティブ プランにスーパーバイザーを含めます
- C. 時間給で優秀な成績を収めた従業員にスポット ボーナスを提供します
- D. 上司と部下の中間点が 5% 離れていることを確認します。

Answer: D ([メッセージを残す](#))

最新問題: 31

生活費調整とは何ですか？

- A. ジョブの市場価値の変化を反映するために行われる調整
- B. 商品やサービスのコスト上昇を相殺するための給与の増加
- C. 給与の不平等と圧縮の問題に対処するために行われた調整
- D. 個人またはチームのパフォーマンスに関連付けられたインセンティブベースの給与プログラム

Answer: B ([メッセージを残す](#))

有効な **GR4** 問題集は GoShiken.com が提供された合格しやすい GR4 試験問題集！
GoShiken.com が最新の **GR4** 試験問題集を提供しています。GoShiken.com GR4 試験問題は最新で、解答が正確でございます。最新の GoShiken.com GR4 問題集をゲットす

る人はこちら: <https://www.goshiken.com/WorldatWork/GR4-mondaishu.html>
(25330%OFF問題集溶と正解付きで 30%w 特別割引コード: **Freepdfdumps**)

最新問題: 32

ネガティブなコミュニケーションが合併または買収に関連する場合、考慮すべき点は何ですか？

- A. 文化的統合に関する情報を提供します。
- B. 雇用の安全に関する懸念に対処する
- C. 決定の背後にある理論的根拠を伝える
- D. 潜在的な成長機会を強調する

Answer: B ([メッセージを残す](#))

最新問題: 33

市場ベースの給与予算を作成するにはどのようなデータが必要ですか？

- A. 組織図
- B. 会社の給与ポリシー
- C. 職務内容
- D. 離職率

Answer: B ([メッセージを残す](#))

最新問題: 34

午後 7 時以降のすべての労働時間に対して、従業員に基本給の 10% の増加を与えることは、どのような種類の賃金格差の例ですか？

- A. 地理的
- B. ステップ速度
- C. 外国人
- D. シフト

Answer: D ([メッセージを残す](#))

最新問題: 35

ブロードバンドはよりフラットな組織構造をどのようにサポートするのでしょうか？

- A. 職務レベルと狭い給与範囲を排除することによって
- B. 個人の貢献を強調することによって
- C. 部門横断的なチームを推進することによって
- D. 意思決定権限を分散することによって

Answer: A ([メッセージを残す](#))

最新問題: 36

給与予算に影響を与える 3 つの要素は何ですか？

- A. 事業戦略、労働市場の状況、および財務実績

- B. 従業員の福利厚生、職務責任、生活費の調整
- C. 組織の収益、従業員の離職率、市場競争
- D. 給与圧縮、給与構造、パフォーマンス管理

Answer: A ([メッセージを残す](#))

最新問題: 37

取引中の報酬計画の伝達に関する記述はどれが最も正確ですか？

- A. 報酬計画を伝えるためのグループ説明会のみを開催することで時間を節約することをお勧めします。
- B. 組織全体だけでなく、個人とのコミュニケーションも重要です。
- C. 取引が完了するまで、報酬計画については口頭での伝達に限定する必要があります。
- D. ダウンサイジングが行われた後、報酬計画の伝達を開始することが重要です。

Answer: B ([メッセージを残す](#))

最新問題: 38

否定的なメッセージを伝える場合、どのように比較すべきでしょうか？

- A. 業界のベンチマークを提供します
- B. 成績上位の従業員との比較
- C. 社内給与範囲と比較します。
- D. 客観的なパフォーマンス指標を使用する

Answer: C ([メッセージを残す](#))

最新問題: 39

範囲の重複の目的は何ですか？

- A. 給与構造の市場競争力を判断するため
- B. 等級内で給与の差を設けるため
- C. 圧縮を最小限に抑え、給与の進行を維持するため
- D. 昇給の管理を柔軟に行うため

Answer: C ([メッセージを残す](#))

最新問題: 40

フォーカルポイントレビューのデメリットは何ですか？

- A. 市場慣行との不一致および誤解の可能性
- B. 給与見直しのタイミングに一貫性がなく、予算編成が困難になる可能性
- C. 給与決定の透明性の欠如と従業員の士気の低下
- D. 基本給への限定的な影響と給与圧縮の可能性

Answer: ([解答を表示する](#))

最新問題: 41

基本給制度設計の要素は何ですか？

- A. 給与調査、市場価格設定、職務分析
- B. 給与構造、給与予算、給与調査
- C. 給与等級、給与範囲、給与差額
- D. 給与ポリシー、給与の透明性、給与圧縮

Answer: C ([メッセージを残す](#))

最新問題: 42

給与範囲の中間点は何を表しますか？

- A. 給与体系の中間点の給与
- B. 従業員がその仕事で獲得できる最高給与
- C. 従業員が仕事で得ることができ最低給与
- D. 給与範囲内の仕事の平均給与

Answer: A ([メッセージを残す](#))

最新問題: 43

業績に応じて支払う株主価値付加アプローチとは何ですか？

- A. コスト削減に基づいてパフォーマンス評価を割り当てるプロセス
- B. 市場シェアの伸びに基づいて業績を評価する方法
- C. 報酬を組織の株価パフォーマンスに結び付けるアプローチ
- D. 企業の社会的責任への取り組みへの貢献に基づいて従業員を表彰する制度

Answer: ([解答を表示する](#))

最新問題: 44

市場モデルはどのように開発されるのでしょうか？

- A. 組織の給与構造を市場給与データと比較することによって
- B. 業界の競合他社の給与慣行に関する調査を実施することによって
- C. 経済指標と業界の動向を分析することによって
- D. 補償コンサルタントや専門家に相談する

Answer: ([解答を表示する](#))

最新問題: 45

地理的な賃金格差に対するアプローチとは何ですか？

- A. ポイント要素の評価とジョブ分析
- B. 生活費の調整と給与調査
- C. 固定パーセンテージ差額と市場ベースの差額
- D. 団体交渉協定および労働組合交渉

Answer: ([解答を表示する](#))

最新問題: 46

ネガティブなコミュニケーションの際にビジネス上の合理性が議論されるのはなぜですか？

- A. 給与関連の課題に対する代替案と解決策を提供するため
- B. 給与決定に対する外部要因の影響を説明するため
- C. 従業員の組織への貢献を強調するため
- D. 会社の財務的安定性を強調するため

Answer: ([解答を表示する](#))

有効な **GR4** 問題集は GoShiken.com が提供された合格しやすい GR4 試験問題集！
GoShiken.com が最新の **GR4** 試験問題集を提供しています。GoShiken.com GR4 試験問題は最新で、解答が正確でございます。最新の GoShiken.com GR4 問題集をゲットする人はこちら: <https://www.goshiken.com/WorldatWork/GR4-mondaishu.html>
(**25330%OFF**問題集溶と正解付きで **30%w**特別割引コード: **Freepdfdumps**)

最新問題: 47

ブロードバンドはどのようにして仕事に対するより広い視野を促進するのでしょうか？

- A. 多様なスキルと経験の価値を認識することによって
- B. 従業員に複数の役割を引き受けるよう奨励することによって
- C. ジョブローテーションの機会を提供することによって
- D. 従業員が独自の目標と優先順位を設定できるようにする

Answer: A ([メッセージを残す](#))

最新問題: 48

功績給の昇給は通常どのように実施されますか？

- A. 基本給の調整
- B. 遡及調整
- C. 一時金ボーナス
- D. 現物給付

Answer: A ([メッセージを残す](#))

最新問題: 49

仕事の評価に対する 2 つのアプローチとは何ですか？

- A. マーケットベースのアプローチとスキルベースのアプローチ
- B. ランキング アプローチとポイント ファクター アプローチ
- C. 実績ベースのアプローチと経験ベースのアプローチ
- D. 職務分析アプローチと報酬調査アプローチ

Answer: B ([メッセージを残す](#))

最新問題: 50

単一レート給与の特徴を説明しているものは次のうちどれですか？

- A. 給与率は、個々の従業員によるスキルの習得に基づいています。
- B. 各ジョブには固定の給与率があります (全従業員に対して 1 つの給与率)
- C. 従業員はスキルセットに対して支払われますが、必ずしも実行した仕事に対して支払われるわけではありません。
- D. 増加は所定のタイムスケジュールに基づいて行われます

Answer: B ([メッセージを残す](#))

最新問題: 51

給与基本給とは何ですか？

- A. 労働時間数に基づく報酬
- B. 年俸制報酬
- C. 個人のパフォーマンスに基づく報酬
- D. 市場ベンチマークに基づく報酬

Answer: B ([メッセージを残す](#))

最新問題: 52

ブロードバンド構造を採用する一般的な理由は何ですか？

- A. 支払い管理を簡素化するため
- B. キャリア開発と進歩をサポートするため
- C. 市場の賃金慣行に合わせるため
- D. パフォーマンスに対する報酬の柔軟性を高めるため

Answer: A ([メッセージを残す](#))

最新問題: 53

ブロードバンド構造により競争上の優位性はどのように向上するのでしょうか？

- A. 優秀な人材を引き付け、維持することによって
- B. 人件費の削減による
- C. 従業員のエンゲージメントを高めることによって
- D. 給与の公平性を確保することにより

Answer: A ([メッセージを残す](#))

最新問題: 54

減給につながる支払い行為の例にはどのようなものがありますか？

- A. 昇進、市場調整、給与構造の変更
- B. 降格、減給、懲戒処分
- C. 職務上の責任の変更、横方向の異動、パフォーマンスの向上
- D. 従業員の退職、退職、解雇

Answer: B ([メッセージを残す](#))

最新問題: 55

賃金格差を是正するアプローチとは何ですか？

- A. 団体交渉協定および労働組合交渉
- B. 地理的な生活費の調整と給与調査
- C. 固定パーセンテージ差額と市場ベースの差額
- D. ポイント要素の評価とジョブ分析

Answer: ([解答を表示する](#))

最新問題: 56

人事が M&A プロセスの初期段階に関与することが重要なのはなぜですか？

- A. 報酬プログラムはプロセスの早い段階で組み合わせる必要があります。
- B. 人事部門は、プロセスの非常に早い段階で総報酬を統合する戦術的な作業に参加する必要があります
- C. 人事担当者は、プロセスと活動を新しい組織のビジネス戦略に合わせる必要があります
- D. 隠れた負債やその他の問題は、取引フェーズを開始する前に、取引前フェーズで解決する必要があります。

Answer: B ([メッセージを残す](#))

最新問題: 57

キャリアの新段階にあるとはどういう意味ですか？

- A. 現在の職務の経験が浅い
- B. 組織から始めたばかりです
- C. 新しい役職または役割への移行
- D. キャリアの初期段階で経験が少ない

Answer: ([解答を表示する](#))

最新問題: 58

危険手当の差額についての考慮事項は何ですか？

- A. 予算の制約と財政の持続可能性
- B. 仕事および業界標準に関連するリスクのレベル
- C. 個人の業績評価と成果に基づく給与
- D. スキル開発とキャリアアップの機会

Answer: B ([メッセージを残す](#))

最新問題: 59

成果報酬プログラムの原則は何ですか？

- A. 勤続年数に基づく報酬、標準化された給与体系、および給与圧縮の防止
- B. 客観的なパフォーマンス評価、パフォーマンスに基づく差別化、組織目標との整合性
- C. 継続的なフィードバック、個人の成長計画、生計費の調整

D. 給与決定の透明性、チームベースの報酬、変動する給与構造

Answer: B ([メッセージを残す](#))

最新問題: 60

最も一般的な報酬プログラムの目的は次のうちどれですか？

- A. 競争力のある基盤と高度に活用されたインセンティブ
- B. 外部競争力の確保
- C. 補償費用の延期
- D. 中央値または 50 パーセンタイルで支払う

Answer: B ([メッセージを残す](#))

最新問題: 61

支払いアクションを伝える際に留意すべき点は何ですか？

- A. 年次レビューまでコミュニケーションを遅らせる
- B. 明確で透明性のある言葉を使用する
- C. 個々の給与の詳細を提供します
- D. トップレベルの管理者とのみ通信します

Answer: B ([メッセージを残す](#))

有効な **GR4** 問題集は GoShiken.com が提供された合格しやすい GR4 試験問題集！
GoShiken.com が最新の **GR4** 試験問題集を提供しています。GoShiken.com GR4 試験問題は最新で、解答が正確でございます。最新の GoShiken.com GR4 問題集をゲットする人はこちら: <https://www.goshiken.com/WorldatWork/GR4-mondaishu.html>
(25330%OFF問題集溶と正解付きで 30%w 特別割引コード: **Freepdfdumps**)

最新問題: 62

ネガティブなメッセージを早期に伝えることが重要なのはなぜですか？

- A. 法的影響を避けるため
- B. 従業員の不満を最小限に抑えるため
- C. 噂や憶測を防ぐため
- D. 透明性と信頼を維持するため

Answer: ([解答を表示する](#))

最新問題: 63

基本給制度とは何ですか？

- A. さまざまな職務レベルの最低賃金と最高賃金を決定するフレームワーク
- B. 固定給と変動給を組み合わせる報酬総額を決定するシステム
- C. 職務レベルまたは等級間の適切な給与差を決定するプロセス

D. 組織内の仕事の内部的および外部的価値を評価するための方法論

Answer: A ([メッセージを残す](#))

最新問題: 64

業績や地位に応じた成果報酬システムを使用すると、どのような結果が得られますか？

- A. 従業員の業績よりも給与範囲における地位を重視します。
- B. 給与範囲内での従業員の地位を無視し、従業員のパフォーマンスのみに焦点を当てます。
- C. 給与範囲内の業績と従業員の地位の両方に報酬を与えます
- D. 業績や地位に関係なく、すべての従業員に均等な功績の昇給を提供します

Answer: ([解答を表示する](#))

最新問題: 65

可変ステップレートプランの特徴は何ですか？

- A. 仕事の評価とスキル開発に基づいて昇給します
- B. 市場の調整と生活費に基づいた昇給
- C. あらかじめ決められた時間間隔に基づいて支払いが行われます
- D. 個人のパフォーマンスと貢献度に基づいて昇給します

Answer: D ([メッセージを残す](#))

最新問題: 66

補償の2つの要素とは何ですか？

- A. 給与と福利厚生
- B. 固定給と変動給
- C. ボーナスとインセンティブ
- D. 基本給と業績給

Answer: B ([メッセージを残す](#))

最新問題: 67

給与体系を維持するための最も効果的な方法は次のうちどれですか？

- A. 従業員に給与構造に関する提案をするためのインセンティブを提供します。
- B. 才能ある幹部を引き付け、維持する組織の能力を評価する
- C. 認識調査の結果を経営陣に通知する
- D. 成績が疑問視されるほど変更されたジョブを再評価します。

Answer: A ([メッセージを残す](#))

最新問題: 68

給与構造設計をめぐる戦略的課題は何ですか？

- A. 市場でのポジショニング、財務上の持続可能性、報酬の哲学
- B. 人材の獲得と維持、従業員のエンゲージメント、組織のパフォーマンス

- C. 労働法の遵守、ダイバーシティとインクルージョン、および従業員福利厚生
 - D. 仕事の分析と仕事の説明、パフォーマンス管理、およびキャリア開発
- Answer: A ([メッセージを残す](#))**

最新問題: 69

再分類とは何ですか？

- A. 従業員を別の職種に移動する
- B. 予算の制約による従業員の給与の削減
- C. 業績に基づいて従業員の給与を調整する
- D. 生活費の変化による従業員の給与の増加

Answer: ([解答を表示する](#))

最新問題: 70

管理職の給与の成功に影響を与える 3 つの要素は何ですか？

- A. 業界の傾向、組織の規模、仕事の複雑さ
- B. パフォーマンス管理、内部資本、および従業員の認識
- C. リーダーシップスキル、従業員エンゲージメント、生活費
- D. パフォーマンス、経験、市場の需要

Answer: ([解答を表示する](#))

最新問題: 71

従業員に午後 7 時以降のすべての労働時間に対する基本給の 10% 増額を与えることは、どのような種類の賃金格差の例ですか？

- A. ボーナス支払い
- B. シフトデファレンシャル
- C. 功績給
- D. 残業代

Answer: ([解答を表示する](#))

最新問題: 72

等級の最大値はどのように計算されますか？

- A. 評定中間点に固定パーセンテージを加算することによって
- B. 組織の財務実績を考慮して
- C. 仕事の責任レベルを考慮して
- D. 競合他社の給与構造に対するベンチマークによる

Answer: ([解答を表示する](#))

最新問題: 73

再分類中に発生する一般的な支払いアクションは何ですか？

- A. 一時金ボーナス

- B. 生計費の調整
- C. 給与等級の調整
- D. 功績が増加します

Answer: ([解答を表示する](#))

最新問題: 74

ポイントファクターベースの給与体系を開発する際に考慮すべき問題は何ですか？

- A. 市場価格データと給与圧縮
- B. 職務評価要素の信頼性と妥当性
- C. 地理的な差異と生活費の調整
- D. 労働組合協定と団体交渉の考慮事項

Answer: B ([メッセージを残す](#))

最新問題: 75

ブロードバンディングを採用する理由は次のうちどれですか？

- A. 高度に集中化された文化をサポートするため
- B. 組織内の範囲の数を増やすため
- C. よりフラットな組織構造をサポートするため
- D. 職務階層内で次のレベルに昇進することの重要性を強調するため

Answer: C ([メッセージを残す](#))

最新問題: 76

報酬における 3 つの給与ポジションは何ですか？

- A. 基本給、変動給、および追加給
- B. 最低賃金、平均賃金、最高賃金
- C. 外部資本、内部資本、個別資本
- D. 市場レート、パフォーマンスベース、および生計費の調整

Answer: C ([メッセージを残す](#))

有効な **GR4** 問題集は GoShiken.com が提供された合格しやすい GR4 試験問題集！
GoShiken.com が最新の **GR4** 試験問題集を提供しています。GoShiken.com GR4 試験問題は最新で、解答が正確でございます。最新の GoShiken.com GR4 問題集をゲットする人はこちら: <https://www.goshiken.com/WorldatWork/GR4-mondaishu.html>
(**25330%OFF**問題集溶と正解付きで **30%w** 特別割引コード: **Freepdfdumps**)

最新問題: 77

新規雇用率を決定する際に、現職の給与データに基づいて現在の報酬を確認することが重要なのはなぜですか？

- A. 市場のトレンドとベンチマークに合わせるため
- B. 潜在的な給与圧縮の問題に対処するため
- C. 内部の公平性と一貫性を確保するため
- D. コスト削減の機会を特定するため

Answer: C ([メッセージを残す](#))

最新問題: 78

ベンチマークジョブとは何ですか？

- A. 独自のスキルと専門知識が必要な仕事
- B. 組織内で最も給与の高いポジションを表す仕事
- C. 他のジョブを評価するための参照点として使用されるジョブ
- D. 複数の業界で一般的に見られる仕事

Answer: B ([メッセージを残す](#))

最新問題: 79

海外駐在員の差額決定の根拠は何ですか？

- A. 従業員の地理的位置または生活費
- B. 従業員の会社での勤続年数
- C. 従業員が勤務する特定のシフトまたは時間帯
- D. 母国と比較した受入国での生活費

Answer: D ([メッセージを残す](#))

最新問題: 80

組織内の給与体系の数を決定する際の主な考慮事項は何ですか？

- A. 仕事の複雑さ、スキル要件、市場競争
- B. 従業員の人口統計、パフォーマンス レベル、および職種の分類
- C. 給与予算、コスト制約、報酬戦略
- D. 組織の規模、業界、地理的位置

Answer: D ([メッセージを残す](#))

最新問題: 81

新規雇用率を決定する際に、マネージャーの同意を得るにはどうすればよいでしょうか？

- A. 従業員の定着率への影響を強調する
- B. プロセスへの意見と関与を求める
- C. 補償慣行に関するトレーニングを提供する
- D. 市場データと業界トレンドを共有する

Answer: B ([メッセージを残す](#))

最新問題: 82

市場指数はどのように計算しますか？

- A. (コントロール ポイント - 市場レート) / (市場レート)
- B. (最小範囲 - 市場レート) / (市場レート)
- C. (市場レート - コントロール ポイント) / (コントロール ポイント)
- D. (市場レート - 最小レンジ) / (最大レンジ - 最小レンジ)

Answer: C ([メッセージを残す](#))

最新問題: 83

市場の給与調整における一般的な支払いアクションは何ですか？

- A. ジョブの再分類
- B. シフトデファレンシャル
- C. 変動給与調整
- D. 基本給が増加します

Answer: ([解答を表示する](#))

最新問題: 84

仕事の価値の階層を設ける理由は何ですか？

- A. マネージャーと部下の間の中間点の差を確立します。
- B. 組織内で職務成績が必要ないことを証明するため。
- C. ジョブの評価中にアンカー ポイントの適切な配置を決定します。
- D. ポジションとポジションのグループの両方の間の公平性を決定します。

Answer: D ([メッセージを残す](#))

最新問題: 85

合併または買収の際に危険信号が出る可能性があるのは次のうちどれですか？

- A. 市場給与の使用
- B. 共用体
- C. ほとんどのジョブの職務説明

Answer: C ([メッセージを残す](#))

Valid GR4 Dumps shared by GoShiken.com for Helping Passing GR4 Exam!

GoShiken.com now offer the **newest GR4 exam dumps**, the GoShiken.com GR4 exam questions have been updated and answers have been corrected get the newest GoShiken.com GR4 dumps with Test Engine here:

<https://www.goshiken.com/WorldatWork/GR4-mondaishu.html> (253 Q&As Dumps,

30%OFF Special Discount: Freepdfdumps)