

河北省普通高校专科接本科教育考试

管理学原理结业测试卷一答案

(考试时间：75 分钟) (总分：150 分)

说明：请在答题纸的相应位置上作答，在其它位置上作答的无效。

一、名词解释 (本大题共 3 小题，每小题 5 分，共 15 分。请在答题纸的相应位置上作答)

1. 管理

是指组织为了达到个人无法实现的目标，通过各项职能活动，合理分配、协调相关资源的过程。

2. 非正式组织

企业成员在共同工作的过程中，相互间必然产生共同的感情、态度和倾向，形成共同的行为准则和惯例。这就构成一个体系，称为“非正式组织”。

3. 激励

创设满足员工各种需要的条件，激发员工的工作动机，引导、保持和规划组织成员的行为，使之产生实现组织目标的特定行为的过程。

二、单项选择题

1. D 2. B 3. C 4. A 5. C 6. C 7. A 8. C 9. B 10. A

三、判断题

1. x 2. √ 3. x 4. x 5. √ 6. √ 7. √ 8. √ 9. x 10. x 11. x 12. √ 13. x 14. x 15. √

四、简述题

1. 简述扁平式组织结构的优缺点。

优点：

- (1) 信息的沟通和传递速度比较快；
- (2) 信息失真度低；
- (3) 上级主管对下属的控制不呆板，有利发挥下属人员积极性创造性。

缺点：

- (1) 过大的管理幅度增加了主管对下属的监督和协调控制的难度；
- (2) 下属也缺少了更多的提升机会。

2. 简述目标管理的基本过程？

(一) 制定目标

(二) 明确组织的作用



- (三) 执行目标
- (四) 评价成果
- (五) 实行奖惩
- (六) 制定新目标并开始新的目标管理循环

3. 简述费德勒权变理论的主要内容？

- ①菲德勒把领导环境具体分为三个方面。职位权力、任务结构和上下级关系。
- ②菲德勒提出了两类领导方式。工作任务型的领导方式（低 LPC ）人际关系型的领导方式（高 LPC ）
- ③菲德勒认为环境的好坏对领导的目标有重大影响

五、案例分析（本大题共 1 小题，共 30 分。请在答题纸的相应位置上作答）

（1）根据马斯洛的需要层次理论，上述案例中李强的住房、提高工资和评职称、入党需要分别属于什么层次的需要？（10 分）

答案要点：

马斯洛的需要层次理论将人的需要，根据从低到高的顺序划分为五个层次，分别为：生理需要、安全需要、社交或情感需要、尊重需要、自我实现需要。

案例中李强的住房和提高工资的需要主要属于较低层次的生理需要或安全需要，而评职称和入党需要则主要属于较高层次的尊重需要或社交需要或自我实现需要。

评分标准：

理论表述全面，并能充分结合案例进行阐述分析得 8~10 分；

能够表述理论，并能充分结合案例进行阐述分析得 6~7 分；

根据个人理解，并结合案例进行阐述分析得 3~5 分；

理论表述有误，阐述分析偏离案例得 0~2 分。

（2）根据公平理论，上述案例中李强的工资和仓管人员工资不相上下以及评职称指标让给厂里老同志等情况，是否合理？为什么？（10 分）

答案要点：

不合理（3 分）。

公平理论认为员工不是在真空中工作的，他们总是在进行比较，比较的结果对于他们在工作中的努力程度有影响。员工经常将自己的付出与所得和他们进行比较，而由此产生的不公平感将影响到他们以后付出的努力。（3 分）



案例中李强作为工厂调进的技术骨干，业绩突出，而他对公司付出与所得之比小于仓管员的付出与所得，因此黄大佑觉得不公平。（2分）另外，本来非李强莫属的工程师职称晋升指标，厂子却让给了文凭和业绩不及李强的老同志，黄大佑同样觉得付出与产出小于该老同志，因此感觉不公平。（2分）

（3）根据期望理论，解释李强离职的原因。（10分）

答案要点：

期望理论认为只有当人们预期到某一行为能给个人带来有吸引力的结果时，个人才会采取特定的行动。员工在工作中的积极性或努力程度（激励力）是效价和期望值的乘积。

案例中能给李强带来更大满足的工资提高和住房等激励手段（要素）的效价很高，但在该工厂工作4年后，李强认为获得这些激励手段（要素）的期望值很低，因此整体激励性很小，所以他决定从工厂离职。

评分标准：

理论表述全面，并能充分结合案例进行阐述分析得8~10分；

能够表述理论，并能充分结合案例进行阐述分析得6~7分；

根据个人理解，并结合案例进行阐述分析得3~5分；

理论表述有误，阐述分析偏离案例得0~2分。



河北省普通高校专科接本科教育考试

管理学原理结业测试卷二答案

(考试时间：75 分钟) (总分：150 分)

说明：请在答题纸的相应位置上作答，在其它位置上作答的无效

一、名词解释（本大题共 3 小题，每小题 5 分，共 15 分。请在答题纸的相应位置上作答）

1. 组织设计

对组织的结构和活动进行创构、变革和再设计。

2 目标管理：

是一个全面的管理系统，它用系统的方法把许多关键管理活动结合起来，并且有意识地瞄准并有效地和高效率地实现组织目标和个人目标。

3. 反馈控制

亦称成果控制或事后控制，指在一个时期的生产经营活动已经结束以后，对本期的资源利用状况及其结果进行总结。

二、单项选择题

1. D 2. C 3. D 4. C 5. B 6. D 7. D 8. B 9. B 10. A

三、判断题

1. √ 2. √ 3. √ 4. √ 5. X 6. X 7. X 8. X 9. X 10. X 11. X 12. X
13. √ 14. X 15. √

四、简述题（本大题共 3 小题，每小题 10 分，共 30 分。请在答题纸的相应位置上作答）

1. 简述泰勒的科学管理理论。

- ①工作定额管理。通过进行工时和动作研究，制订合理的工作定额。
- ②能力与工作相匹配， 要为每一项工作挑选第一流的工人，并对工人进行培训。
- ③标准化管理。要求操作方法、使用的工具、机器和材料及作业环境标准化。
- ④刺激性的有差别计件工资制。实行有差别的计件工资制，对于按照标准操作方法在 规定的时间定额内完成工作的工人，按较高的工资率计算工资，否则按较低的工资 率计算工资。
- ⑤把计划职能和执行职能分开，明确划分两种职能。计划职能人员负责研究、



计划、调查、控制以及对操作者进行指导，逐步发展管理专业队伍。

2. 直线职能制组织结构的优缺点有哪些？

优点：

- a 分工细密，任务明确；
- b 稳定性高，易于发挥集团效率。

缺点：

- a 各部门缺乏全局观念，不便于横向沟通，职能部门之间矛盾较多，影响整体效率；
- b 组织结构缺乏弹性，对环境变化反应较慢；
- c 不易于从企业内部培养熟悉全面情况的管理人才。

3. 简述马斯洛的需要层次理论内容。

马斯洛认为，人的需要有先后顺序和高低层次之分。当前一个需要基本得到满足后，就会产生高一层次的需要，直到达到自我实现的最高层次。马斯洛把需要分为五个层次：生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现的需要。马斯洛认为，在多种需要存在的情况下，有一种需要占居优势，它决定着人们的行为。当这种需要获得满足后，另一种需要就上升为优势需要，成为人们行为的新的动力。

五、案例分析（本大题共 1 小题，共 30 分。请在答题纸的相应位置上作答）

答案要点：

（1）发展的趋势之一是层级扁平化，但这会引起成员的晋升机会有限，从而挫伤成员的积极性，你认为有什么办法可以解决吗？（15 分）

答案要点：

在层级扁平化的趋势下，公司除了晋升，还可从以下方面提升员工的积极性：

- ① 建立完善的人才竞争机制和干部能上能下制度，及时调整领导岗位。（5 分）
- ② 利用股权激励手段。员工持股可以使得员工更加努力工作，因为他们是所有者，要分担企业的盈亏。（5 分）
- ③ 建立挑战性目标。当目标明确且具有挑战性时，可以更有效的激励员工。



(5 分)

可发挥，酌情给分。

评分标准：

理论表述全面，并能充分结合案例进行阐述分析得 12~15 分；

能够表述理论，并能充分结合案例进行阐述分析得 8~11 分；

根据个人理解，并结合案例进行阐述分析得 4~7 分；

理论表述有误，阐述分析偏离案例得 0~3 分。

(2) 依据双因素理论，这个案例中，你觉得晋升是保健因素还是激励因素，为什么？(15 分)

晋升是激励因素 (3 分)

①因为晋升可以增强员工的成就感，得到社会的认可和尊重。(3 分)

②在双因素理论中，使员工感到满意的都是属于工作本身或工作内容方面的，称为激励因素，比如成就、赏识、挑战性的工作、增加的工作责任以及成长和发展的机会；使职工感到不满的，都是属于工作环境或工作关系方面的，称为保健因素，如公司政策、人际关系、工资、福利等，它们是消除了不满意，并不会导致积极的态度 (3 分)。

③由于扁平式组织和企业规模小，李涛没有提升到与他能力相适应的岗位，如果他提升更高的岗位，李涛可能就不会离职。(3 分)

④晋升不是唯一的激励因素，应和其他因素结合使用，才能取得良好的激励效果。(3 分)

评分标准：

理论表述全面，并能充分结合案例进行阐述分析得 12~15 分；

能够表述理论，并能充分结合案例进行阐述分析得 8~11 分；

根据个人理解，并结合案例进行阐述分析得 4~7 分；

理论表述有误，阐述分析偏离案例得 0~3 分。



河北省普通高校专科接本科教育考试

管理学原理结业测试卷三答案

(考试时间：75 分钟) (总分：150 分)

说明：请在答题纸的相应位置上作答，在其它位置上作答的无效。

一、名词解释（本大题共 3 小题，每小题 5 分，共 15 分。请在答题纸的相应位置上作答。）

1. 管理幅度

也叫组织幅度，是指组织中上级主管能够直接有效地指挥和领导下属的数量。

2. 控制

(1) 控制是监视各项活动，保证组织按照计划与实际运行状况动态适应的管理职能。(陈焯)

(2) 控制是根据计划的要求，设立衡量绩效的标准，然后把实际工作结果与预定标准相比较，以确定组织活动中出现的偏差及其严重程度；在此基础上，有针对性地采取必要的纠正措施，以确保组织资源的有效利用和组织目标的圆满实现。

(周三多)

2. 沟通

借助一定手段把可理解的信息、思想和情感在两个或两个以上的个人或群体中传递或交换的过程。

二、单项选择

1. D 2. C 3. D 4. D 5. C 6. B 7. B 8. B 9. B 10. C

三、判断题

1. x 2. √ 3. √ 4. x 5. x 6. x 7. x 8. x 9. √ 10. √ 11. x 12. √
13. x 14. √ 15. x

四、简答题（本题共 3 道小题，每小题 10 分，共 30 分）

1、梅奥人际关系学说的主要内容

答：该学说主要有以下一些内容：

- (1) 工人是社会人，而不是经济人。
- (2) 企业中存在着非正式组织。
- (3) 生产率主要取决于工人的工作态度以及他和周围人的关系。

2、简述决策的过程

(1) 诊断问题即识别机会：



- (2) 明确目标:
- (3) 拟定方案:
- (4) 筛选方案:
- (5) 执行方案:
- (6) 评估效果

3、简述组织设计的原则

- (1) 统一指挥原则
- (2) 专业化分工原则
- (3) 控制幅度原则
- (4) 权责对等原则
- (5) 柔性经济原则

五、案例分析题（30分）

1. 李厂长对工人的看法属X 假设吗？王涛的问卷调查结果又说明了对人的何种假设？

案例中李厂长对工人的看法从人性的假设理论来看，主要体现为X 假设。认为工人懒惰，不思进取，不求上进，工人的行为仅仅是为了金钱的获取。把工人完全看作为“经济人”，与泰勒制的有关思想是一致的。

而王涛通过与工人的接触和了解，并在充分调查的基础上，认为工人不是这样的，工人愿意承担工厂的责任，愿意多为工厂干活，工人有发挥自身潜能的愿望，有与他人交往并被他人接纳的愿望，所以王涛对工人的看法主要表现为Y 假设。

2. 根据王涛的问卷调查结果，请你为该油漆厂出点主意，来满足工人们的一些需求。

根据马斯洛的需要层次理论，人的需要由低级到高级经历生理需要、安全需要、社交需要、自尊需要、自我价值实现需要五个层次，且人的行为主要取决于其主导需要。就案例中当前的情况来看，工人的主导需要应该是社交需要、自尊需要和自我价值实现需要。

从赫兹伯格的双因素理论来看，工人的保健因素可能包括：工作环境与条件、工作的安全性、工厂的规章制度等，激励因素可能包括工资报酬、工作的挑战性、工作的成就感、个人发展机会及升职的机会等。



据此，我们可以考虑从奖励手段、工人参与管理、丰富工作内容、美化工作环境、建立健全规章制度等方面着手来改进发动机厂目前的工作状态

河北省普通高校专科接本科教育考试

管理学原理结业测试卷四答案

(考试时间：75分钟)(总分：150分)

说明：请在答题纸的相应位置上作答，在其它位置上作答的无效。

一、名词解释（每题5分，共15分）

1. 组织文化：组织在长期的实践活动中所形成的并且为组织成员普遍认可和遵循的具有本组织特色的价值观念、团体意识、工作作风、行为规范和思维方式的总和。

2. 决策：是管理者识别并解决问题的过程，或者管理者利用机会的过程。

3. 领导：指挥、带领、引领和鼓励部下为实现目标而努力的过程。

二、单项选择题

1. D 2. C 3. C 4. B 5. A 6. C 7. C 8. D 9. D 10. C

三、判断题

1. x 2. √ 3. x 4. √ 5. √ 6. √ 7. √ 8. √ 9. x 10. √ 11. √ 12. x 13. √

14. x 15. √

四、简答题

1. 简述决策的过程。

答：（1）诊断问题或识别机会；（2分）

（2）明确目标；（2分）

（3）拟定方案；（2分）

（4）筛选方案。（2分）

（5）执行方案；（1分）

（6）评估效果。（1分）

2. 简述战略环境分析的主要内容。

答：（1）外部一般环境；（2分）

（2）行业环境；（2分）

（3）竞争对手；（2分）



(4) 企业自身；(2分)

(5) 顾客(目标市场)。(2分)

3. 简述管理人员外部招聘的优点和缺点。

答：(1) 管理人员外部招聘的优点：

① 具备难得的“外部竞争优势”；(2分)

② 有利于平息并缓和内部竞争者之间的紧张关系；(2分)

③ 能够为组织输送新鲜血液；(2分)

(2) 管理人员外部招聘的缺点：

① 外聘者对组织缺乏深入了解；(1分)

② 组织对外聘者缺乏深入了解；(1分)

③ 外聘对内部员工的积极性造成打击。(2分)

五、案例分析(30分)

答案要点：

1. 案例中所提到的激励理论，是指管理学中的哪个激励理论？按照这个理论，工资和奖金属于什么因素，能够起到什么作用？

案例中所提到的激励理论，是指管理学中的赫茨伯格的“双因素论”。他认为存在着两种不同类型的激励因素，一类是与工作内容有关的因素称为激励因素，另一类是与工作条件有关的因素称为保健因素。工资和奖金属于保健因素，这些因素的改善可以消除职工的不满，但不能直接起到激励的作用，这类需要得不到基本的满足，会导致员工的不满，甚至严重挫伤其积极性。

2. 施科长用美国教授介绍的理论去激励小李，结果碰了钉子，问题可能出现在什么地方？根据案例提示的情况，说出你的理由。

双因素论理论本身没有问题。小李发火的原因是其最基本的物质需求没有得到满足；

施科长的做法违反了双因素理论的观点；

要调动小李的积极性，首先要注意其物质利益的满足，再结合对其进行精神鼓励，给予表扬和认可，注意给予成长、发展、晋升的机会，才能充分调动积极性。

3. 施科长用美国教授介绍的理论去激励小李，结果碰了钉子，问题可能出现在什么地方？根据案例提示的情况，说出你的理由。



. 富强油漆厂在奖金分配制度上存在分配不公的问题。奖金不能体现员工的工作绩效，干多干少一个样，是彻底的“大锅饭”、平均主义。老施应该变革公司的奖金制度，使奖金和员工的绩效相挂钩，彻底打破平均主义大锅饭，这是调动员工积极性最根本的方法。

通过这次经历，老施应该意识到只有先把保健因素做好，消除人们的不满，再运用激励因素，使工作丰富化，调动他们的积极性，使他们获得满足感，产生强大而持久的激励作用。

河北省普通高校专科接本科教育考试

管理学原理结业测试卷四答案

(考试时间：75 分钟) (总分：150 分)

说明：请在答题纸的相应位置上作答，在其它位置上作答的无效。

二、名词解释（每题 5 分，共 15 分）

1. 组织文化：组织在长期的实践活动中所形成的并且为组织成员普遍认可和遵循的具有本组织特色的价值观念、团体意识、工作作风、行为规范和思维方式的总和。

2. 决策：是管理者识别并解决问题的过程，或者管理者利用机会的过程。

3. 领导：指挥、带领、引领和鼓励部下为实现目标而努力的过程。

二、单项选择题

1. D 2. C 3. C 4. B 5. A 6. C 7. C 8. D 9. D 10. C

三、判断题

1. x 2. √ 3. x 4. √ 5. √ 6. √ 7. √ 8. √ 9. x 10. √ 11. √ 12. x 13. √

14. x 15. √

四、简答题

1. 简述决策的过程。

答：（1）诊断问题或识别机会；（2 分）

（2）明确目标；（2 分）

（3）拟定方案；（2 分）



- (4) 筛选方案。(2分)
- (5) 执行方案;(1分)
- (6) 评估效果。(1分)

2. 简述战略环境分析的主要内容。

答:(1) 外部一般环境;(2分)

(2) 行业环境;(2分)

(3) 竞争对手;(2分)

(4) 企业自身;(2分)

(5) 顾客(目标市场)。(2分)

3. 简述管理人员外部招聘的优点和缺点。

答:(1) 管理人员外部招聘的优点:

① 具备难得的“外部竞争优势”;(2分)

② 有利于平息并缓和内部竞争者之间的紧张关系;(2分)

③ 能够为组织输送新鲜血液;(2分)

(2) 管理人员外部招聘的缺点:

① 外聘者对组织缺乏深入了解;(1分)

② 组织对外聘者缺乏深入了解;(1分)

③ 外聘对内部员工的积极性造成打击。(2分)

五、案例分析(30分)

答案要点:

1. 案例中所提到的激励理论,是指管理学中的哪个激励理论?按照这个理论,工资和奖金属于什么因素,能够起到什么作用?

案例中所提到的激励理论,是指管理学中的赫茨伯格的“双因素论”。他认为存在着两种不同类型的激励因素,一类是与工作内容有关的因素称为激励因素,另一类是与工作条件有关的因素称为保健因素。工资和奖金属于保健因素,这些因素的改善可以消除职工的不满,但不能直接起到激励的作用,这类需要得不到基本的满足,会导致员工的不满,甚至严重挫伤其积极性。

2. 施科长用美国教授介绍的理论去激励小李,结果碰了钉子,问题可能出现在什么地方?根据案例提示的情况,说出你的理由。

双因素论理论本身没有问题。小李发火的原因是其最基本的物质需求没有得



到满足；

施科长的做法违反了双因素理论的观点；

要调动小李的积极性，首先要注意其物质利益的满足，再结合对其进行精神鼓励，给予表扬和认可，注意给予成长、发展、晋升的机会，才能充分调动积极性。

3. 施科长用美国教授介绍的理论去激励小李，结果碰了钉子，问题可能出现在什么地方？根据案例提示的情况，说出你的理由。

. 富强油漆厂在奖金分配制度上存在分配不公的问题。奖金不能体现员工的工作绩效，干多干少一个样，是彻底的“大锅饭”、平均主义。老施应该变革公司的奖金制度，使奖金和员工的绩效相挂钩，彻底打破平均主义大锅饭，这是调动员工积极性最根本的方法。

通过这次经历，老施应该意识到只有先把保健因素做好，消除人们的不满，再运用激励因素，使工作丰富化，调动他们的积极性，使他们获得满足感，产生强大而持久的激励作用。



河北省 2020 年普通高校专科接本科教育考试

建筑施工技术冲刺押题试卷（一）答案

一、判断题

1-5 ××√√√ 6-10 ×√√×√

二、填空题

1、渗透性 2、端承桩 3、皮数杆 4、早强 5、斩假石
6、塔式起重机 7、干密度 8、100% 9、75% 10、平行于屋脊

三、单项选择题

1-5 BABCB 6-10 BDCAC
11-15 ACACA 16-20 CBDDB

四、多项选择题

1. BC 2. ACD 3. ABE 4. BCDE 5. CDE 6. ABDE 7. CD 8. ACDE 9. ACDE
10. BDE

五、名词解释

1. 土的可松性是指在自然状态下的土，经过开挖以后，其体积因松散而增加后虽然振动夯实，仍不能恢复到原来的体积，这种性质称为土的可松性。
2. 由于施工技术或施工组织原因而造成混凝土浇筑工作在某合适的位置停顿，当该部分已浇筑混凝土强度达到 1.2N/mm^2 时，才可继续浇筑新混凝土。这种新老混凝土接槎的部位就称作“施工缝”。



六、简答题

1. 答：对于密集桩群，自中间向两个方向或四周对称施打；当一侧毗邻建筑物时，由毗邻建筑物处向另一方向施打；根据基础的设计标高，宜先深后浅；根据桩的规格，宜先大后小，先长后短。
2. 答：卷材防水层施工时，应按“先高后低，先远后近”的顺序进行铺贴。对每一跨的大面积卷材铺贴前，应先做好节点、附加层和排水较为集中部位的处理，然后再由屋面最低标高处向上施工，以保证顺水搭接。屋面卷材宜平行屋脊铺贴，上下层卷材不得互相垂直铺贴；檐沟、天沟卷材应顺其长度方向铺贴，以减少搭接。
3. 有抗震设防要求的框架结构的纵向受力钢筋应满足：抗拉强度实测值与屈服强度实测值之比不应小于 1.25；钢筋屈服强度实测值与屈服强度标准值之比不应大于 1.30；钢筋的最大力下总伸长率不应小于 9%。

七、问答题

答：施工缝的位置应设置在结构受剪力较小和便于施工的部位，且应符合下列规定：柱、墙应留水平缝，梁、板的混凝土应一次浇筑，不留施工缝。

- (1) 施工缝应留置在基础的顶面、梁或吊车梁牛腿的下面、吊车梁的上面、无梁楼板柱帽的下面。
- (2) 和楼板连成整体的大断面梁，施工缝应留置在板底面以下 20mm~30 mm 处。当板下有梁托时，留置在梁托下部。
- (3) 对于单向板，施工缝应留置在平行于板的短边的任何位置。
- (4) 有主次梁的楼板，宜顺着次梁方向浇筑，施工缝应留置在次梁跨度中间 1/3 的范围内。
- (5) 墙上的施工缝应留置在门洞口过梁跨中 1/3 范围内，也可留在纵横墙的交接处。
- (6) 楼梯上的施工缝应留在踏步板的 1/3 处。楼梯的混凝土宜连续浇注。若为多层楼梯，且上一层为现浇楼板而又未浇注时，可留置施工缝；应留置在楼梯段中间的 1/3 部位，但要注意接缝面应斜向垂直于楼梯轴线方向。（施工中存在争执原因是旧规范规定了楼梯施工缝必须留置在中间 1/3 区段，传统施工留置在向上、下 3 步处，留置在梯段中间时，理论上是剪力较小，但施工时施工缝质量不好控制，二次支模时容易产生已浇筑部位形成短时“悬挑”，反而不利于构件的质量控制。）



- (7) 水池池壁的施工缝宜留在高出底板表面 200 mm~500 mm 的竖壁上。
- (8) 双向受力楼板、大体积混凝土、拱、壳、仓、设备基础、多层刚架及其他复杂结构，施工缝位置应按设计要求留设

河北省 2020 年普通高校专科接本科教育考试 建筑施工技术冲刺押题试卷答案（二）

一、判断题

1-5 √××√× 6-10 ×××√×

二、填空题

1. 渗透系数 2. 100% 3. 2 4. 2.5 5. 支撑件
6. 剪力 7. 先张法 8. 250 9. 35 10. 300

三、单项选择题

1-5 DABCA 6-10 BCADD 11-15 ABBDC 16-20 CBAAD

四、多项选择题

1. ABCD 2. AB 3. ABCE 4. CDE 5. ABC 6. ABCE 7. CDE 8. BCD 9. ABCD 10. AD

五、名词解释

- 1、三点共弧：采用旋转法吊装柱时，柱脚宜靠近基础，柱的绑扎点、柱脚和柱基础杯口中心宜位于起重机的同一工作半径的圆弧上。
- 2、钢筋外包尺寸和轴线长度之间存在的差值，称为“量度差值”。

六、简答题



- 1、钢筋种类、直径、根数、间距、排序、保护层、搭接长度、接头位置、钢筋位置等。
- 2、(1)有适当的宽度、步架高度、离墙距离，能满足工人操作、材料堆放和运输安全；
(2)有足够的强度、刚度和稳定性，保证不变形、不倾斜、不摇晃；
(3)搭拆、搬运方便，多次周转使用；
(4)就地取材，节约材料。
- 3、(1)模板和支架、钢筋和预埋件应进行检查并做好隐蔽工程验收记录。
(2)在地基上浇筑混凝土，应清除淤泥和杂物，并有排水和防水措施；对干燥的非粘性土，应用水湿润；对未风化的岩石，应用水清洗。
(3)模板内的垃圾泥土应清除干净；木模板应浇水湿润。
(4)准备和检查材料、机具、及运输道路。
(5)做好施工组织工作和安全、技术交底。

七、论述题

解：(1) 实际压实系数 $=1.6/1.8=0.89$

实际压实系数小于设计压实系数 0.92, 故该填土不符合压实质量标准；

(2) 影响土压实质量的因素主要有：土的含水量、压实功、铺土厚度。可能原因为含水量过大或过小，压实功不够，铺土厚度过大。

河北省 2020 年普通高校专科接本科教育考试 建筑施工技术冲刺押题试卷（三）

一、判断题

1-5 √ × × √ × 6-10 √ √ √ × ×

二、填空题

1. 100 2. 复打法 3. 4m 4. 机械连接 5. 无粘结筋 6. 双机抬吊 7. 0.6MPa 8. 三



9. 对接 10. 温度应力较小处

三、单项选择题

1-5 DBBCC 6-10 BCADA 11-15 AABAD 16-20 BACBC

四、多项选择题

1、ABC 2、ABCE 3、BCDE 4、ABCD 5、ABCE
6、ABCE 7、ABDE 8、ABC 9、ACD 10、CDE

五、名词解释

1. 新浇筑的混凝土在受冻前达到某一强度值，然后遭到冻结，当恢复正温养护后，混凝土后期的强度继续增长，经 28d 标准养护可达到设计强度的 95%以上，受冻前的强度为混凝土允许受冻的临界强度。
2. 后浇带是在建筑施工中为防止现浇钢筋混凝土结构由于自身收缩不均或沉降不均可能产生的有害裂缝，按照设计或施工规范要求，在基础底板、墙、梁相应位置留设的临时施工缝。

六、简答题

1. 答：(1)钢筋混凝土结构的模板的组成

模板由模板和支架两大系统组成。模板系统包括面板及直接支撑面板的小楞，主要用于混凝土成型和支撑钢筋、混凝土及施工荷载。支撑系统主要是固定模板系统位置和支撑全部由模板传来的荷载。

(2)对模板的基本要求

- ①要保证结构的各部分形状、尺寸及相互间位置的准确；
- ②应具有足够的强度、刚度和稳定性，能可靠地承受施工过程中产生的荷载；
- ③构造简单、装拆方便，能多次周转使用；



- ④模板接缝严密、不应漏浆；
- ⑤因地制宜、合理选材；
- ⑥模板表面光滑、平整。

2. 答：当动水压力等于或大于土的浸水密度时，土颗粒处于悬浮状态，并随地下水一起流入基坑，即发生流砂现象。

主要防治方法包括平衡动水压力、减小动水压力和改变动水压力的方向。具体方法如下：

- (1) 加深挡墙法：通过在基坑周围设置一定深度的截水挡墙，增加地下水流入坑内的渗流路程，从而减小动水压力。
- (2) 水下挖土法：采用不排水施工，使坑内水压与坑外地下水压相平衡，抵消动水压力。
- (3) 井点降水法：通过降低地下水位改变动水压力的方向，这是防止流砂的有效措施。
- (4) 截水封闭法：将基坑周围挡水墙体做至坑底以下具有足够厚度的不透水层或注浆封底层内避免地下水向开挖后的基坑内渗流，从而消除动水压力，杜绝流砂现象。

3. (1) 混凝土运输过程中，要能保持良好的均匀性，应控制混凝土不离析、不分层，并应控制混凝土拌合物性能满足施工要求。

(2) 混凝土拌合物从搅拌机卸出至施工现场接收的时间间隔不宜大于 90min。混凝土在初凝之前必须浇入模板内，并捣实完毕。

(3) 场内输送道路应尽量平坦，以减少运输时荡，避免造成混凝土分层离析。

(4) 冬期采用搅拌罐车运送混凝土拌合物时，搅拌罐在冬期应有保温措施。

(5) 当采用泵送混凝土时，混凝土运输应保证混凝土连续泵送，并应符合现行行业标准有关规定。

七. 问答题

答：卷材防水层施工时，应按“先高后低，先远后近”的顺序进行铺贴。对每一跨的大面积卷材铺贴前，应先做好节点、附加层和排水较为集中部位的处理，然后再由屋面最低标高处向上施工，以保证顺水搭接。



河北省 2020 年普通高校专科接本科教育考试 建筑施工技术冲刺押题试卷（四）答案

一、判断题

1-5 √ × √ √ × 6-10 × × × × √

二、填空题

1. 80% 2. 集水井降水法 井点降水法 3. 75% , 100% 4. 保护层
5. 45° 6. 25% 7. 直角扣件 、 回转扣件 、 对接扣件 8. 30% 9.
碾压法 、 夯实法 、 振动压实法 10. 出料容量 和 进料容量

三、单选题

1-5 BCDBB 6-10 BCDBD 11-15 BBCDB 16-20 BCDDD

四、多项选择题

1. ABC 2. ABCE 3. BCDE 4. ABCD 5. ABCE
6. ABCD 7. ABE 8. ABC 9. BCD 10. AD

五、名词解释

1. 套管成孔灌注桩施工时，在套管内灌满混凝土后，先振动再开始拔管，每次拔管高度 0.5~1.0 米，向下反插深度 0.3~0.5 米，如此反复并始终保持振动，直至套管全部拔出地面，其主要目的是为了防止缩颈桩和吊脚桩。

2. 旋转法是指吊装柱时，使绑扎点、柱脚中心、杯基中心三点共弧，起重机边升钩、边回



转臂杆，使柱子以下端为支点旋转成竖直状态，随即吊钩继续升钩，离开地面，起重臂继续回转，插入基础杯口，这种方法操作简单，柱身受震动小且生产效率高。

六、简答题

1. 答：原因：（1）在含水量大的粘性土中沉管时，土体受强烈扰动和挤压，产生很高的空隙水压力，桩管拔出后，这种水压力便作用到新灌注的混凝土桩上，使桩身发生不同程度的颈缩现象；（2）桩距过小，施工时邻桩受影响；（3）拔管过快，混凝土量少；（4）混凝土和易性差，使混凝土出管时扩散性差等都会引起缩颈。

防治措施：经常测定混凝土落下情况，复打法处理。

2. （1）构造合理，有足够的强度、刚度、稳定性和可靠的安全防护措施；

（2）搭拆方便，能多次周转使用；

（3）因地制宜，就地取材，尽量节约材料；

（4）有足够的宽度，能满足工人操作，材料堆放及运输需要；

（5）脚手架的宽度一般为 1.5—2.0m。

3. 蓄热法是指混凝土浇筑后，利用原材料加热及水泥水化热的热量，通过适当保温延缓混凝土冷却，使混凝土冷却到 0℃ 以前达到临界强度的施工方法。

适用于室外最低温度不低于 -15℃ 时，地面以下的工程，或表面系数不大于 5m^{-1} 的结构。

七、问答题

蜂窝、麻面、露筋现象产生的原因：

（1）蜂窝。蜂窝是结构构件中形成有蜂窝状的窟窿，骨料间有空隙存在。主要是由于配合比不准确，砂少石多，或搅拌不匀、浇筑方法不当、振捣不合理，造成分层离析，或因模板严重漏浆等原因存在。

（2）麻面。麻面是结构构件表面上呈现无数的小凹点，而无钢筋暴露现象。一般是由于模板润湿不够，不严密，捣固时发生漏浆或振捣不足，气泡未排出，以及捣固后没有很好养护而产生的。

（3）露筋。产生露筋的主要原因是混凝土浇筑时垫块发生位移，钢筋紧贴模板，混凝土保护层厚度不够，或因缺边、掉角所致。



处理措施:

(1) 表面抹浆修补。对于数量不多的小蜂窝、麻面、露筋的混凝土表面，主要是保护钢筋和混凝土不受侵蚀，可用 1: 2-1: 2.5 水泥砂浆抹面修整。在抹砂浆前，须用钢丝刷或加压力的水清洗湿润，抹浆初凝后要加强养护工作。

(2) 细石混凝土填补。当蜂窝比较严重或露筋较深时，应除掉附近不密实的混凝土和突出的骨料颗粒，用清水洗刷干净并充分润湿后，再用比原来强度等级高一级的细石混凝土填补并仔细捣实。

。

