

---

### III. 模拟试卷及参考答案

## 河北省普通高校专科接本科教育考试

### 管理学原理模拟试卷

(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
2. 决策
3. 激励

二、单项选择题(本大题共 10 小题, 每小题 3 分, 共 30 分。在每小题给出的四个备选项中, 选出一个正确的答案, 并将所选项前的字母填涂在答题纸的相应位置上。)

1. 以下属于管理过程基本活动的是 ( )。  
A. 采购原料      B. 组织      C. 调解纠纷      D. 学习
2. 领班属于下述哪一类管理人员 ( )。  
A. 基层第一线管理人员      B. 中层管理人员  
C. 高层管理人员      D. 以上均不是
3. 某企业生产某种产品, 固定成本为 160 000 元, 单位变动成本为 10 000 元, 每台售价 12 000 元, 试计算该产品的盈亏平衡点是 ( )。  
A. 14 台      B. 12.5 台      C. 7.3 台      D. 80 台
4. 某种自然状态概率为“1”的决策是 ( ) 决策。  
A. 风险型      B. 确定型      C. 程序化      D. 非程序化
5. 计划工作应当是一项 ( ) 的工作。  
A. 普遍      B. 高层管理人员  
C. 专业计划人员      D. 基层职工
6. 把组织任务分解成更小的组成部分, 称之为 ( )。  
A. 组织结构      B. 劳动分工      C. 组织设计      D. 分散化
7. 上级把权力或职权委任给中、下层管理人员的组织过程是 ( )。  
A. 授权      B. 劳动分工      C. 管理幅度      D. 分散

8. 曹雪芹虽食不果腹，仍然坚持《红楼梦》的创作，是出于其（ ）。

- A. 自尊需要
- B. 情感需要
- C. 自我实现的需要
- D. 以上都不是

9. 一般来说，沟通会受到来自（ ）的障碍的影响。

- A. 信息发送者
- B. 信息接受者
- C. 环境
- D. 以上都是

10. 控制过程的最后一步是（ ）。

- A. 制定标准
- B. 评价成绩并纠偏
- C. 用标准衡量成绩
- D. 质量控制

三、判断题（本大题共 15 小题，每小题 3 分，共 45 分。正确的打“√”，错误的打“×”，请在答题纸的相应位置上作答。）

- 1. 管理的对象是组织的全体人员。（ ）
- 2. 技术技能是指沟通、领导、激励下属的能力。（ ）
- 3. 法约尔认为企业存在技术、商业、财务、安全、会计、管理六项职能。（ ）
- 4. “社会人假设”是由霍桑在梅奥试验中提出来的。（ ）
- 5. 完成计划是组织的最终目的。（ ）
- 6. 决策本质上是一个系统的过程，而不是“瞬间”的决定。（ ）
- 7. 矩阵结构是现代企业的最佳组织模式。（ ）
- 8. 总经理的管理幅度是企业内所有员工人数。（ ）
- 9. 根据公平理论，平均分配是最合理的。（ ）
- 10. 领导者就是管理者，管理者就是领导者。（ ）
- 11. 自我实现是一种比生理需要更重要的需要。（ ）
- 12. 衡量绩效是控制活动的最终目的。（ ）
- 13. 成语所说的“亡羊补牢”就是属于现场控制。（ ）
- 14. 沟通的过程中不需要反馈。（ ）
- 15. 领导的权力只来源于职位。（ ）

四、简答题（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. 简述泰罗的科学管理理论的主要内容。
- 2. 简述组织设计的原则。
- 3. 简述马斯洛需要层次理论五个层次的需要。

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

李强已经在智宏软件开发公司工作了6年。在这期间，他工作勤恳负责，技术能力强，多次受到公司的表扬，领导很赏识他，并赋予他更多的工作和责任，几年中他从普通的程序员晋升到了资深的系统分析员。虽然他的工资不是很高，住房也不宽敞，但他对自己所在的公司还是比较满意的，并经常被工作中的创造性要求所激励。

去年7月份，公司有申报职称指标，李强属于有条件申报之列，但名额却给了一个学历比他低、工作业绩平平的老同志。他想问一下领导，谁知领导却先来找他：“李强，你年轻，机会有的是。”在和同事们的聊天中了解到他所在的部门新聘用了一位刚从大学毕业的程序分析员，但工资仅比他少50元。尽管李强平时是个不太计较的人，但对此还是感到迷惑不解，甚至很生气，他觉得这里可能有什么问题。

在这之后的一天下午，李强找到了人力资源部主管，问他此事是不是真的？主管说：“李强，我们现在非常需要增加一名程序分析员，而程序分析员在人才市场上很紧俏，为使公司能吸引合格人才，我们不得不提供较高的起薪。为了公司的整体利益，请你理解。”李强问能否相应提高他的工资。主管回答：“你的工作表现很好，领导很赏识你，我相信到时会让你提薪的。”李强向主管说了声“知道了！”便离开了他的办公室，开始为自己在公司的前途感到忧虑。

分析上述案例，回答以下问题：

- (1) 用双因素理论解释李强的忧虑、困惑。（15分）
- (2) 谈一谈企业应如何做才能更好地、有效地激励员工。（15分）

## 管理学原理参考答案

### 一、名词解释（每题5分，共15分）

1. 管理：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. 决策：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. 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（每题3分，共30分）

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

B	A	D	B	A	B	A	C	D	B
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

### 三、判断题（每题 3 分，共 45 分）

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

### 四、简答题（每题 10 分，共 30 分）

1. 简述泰罗的科学管理理论的主要内容。（每点 2 分）

- 答：（1）工作定额；
- （2）标准化；
- （3）能力与工作相适应；
- （4）差别计件工资制；
- （5）计划职能与执行职能相分离。

2. 简述组织设计的原则。（每点 2 分）

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

3. 简述马斯洛需要层次理论五个层次的需要。（每点 2 分）

- 答：（1）生理的需要；
- （2）安全的需要；
- （3）社交的需要；
- （4）尊重的需要；
- （5）自我实现的需要。

### 四、案例分析（30 分）

（1）答案要点：

导致李强忧虑、困惑的原因是企业激励工作存在一定的问题；

①激励理论中的双因素理论将影响工作效率的因素分为两类：保健因素和激励因素。

②保健因素是指人们对本组织的政策和管理、监督、工作条件、人际关系、薪金、地位、职业安定及个人生活所需等，如果得到则没有不满，得不到则产生不满。尽管保健因素不能起到激励作用，但却是人们有效工作的必要条件，能防止职工产生不满情绪。该公司对李强忽略了保健因素而导致李强的忧虑。

③激励因素，包括赏识（认可）、艰巨的工作、晋升和工作中成长、责任感等因素，如果得到则感到满意，得不到则没有不满；它能产生使职工满意的积极效果。但企业必须提供某些条件以满足保健因素的需要，才可以保持人们一定的工作积极性。该公司只注重了激励因素，而忽略了保健因素。

评分标准：

理论正确，理由与理论阐述内容契合，观点正确，12-15 分；

理论正确，理由与理论阐述内容不完全一致，观点正确，8-11 分；

理论正确，理由牵强，4-7 分；

缺少理论，只是根据自身理解，1-3 分。

(2) 答案要点：

要取得有效的激励效果，该公司主管人员必须做到：

①坚持物质利益原则；

②坚持按劳分配，力求公正；

③在激励过程中应注意对被激励者公平心理的疏导；

④对员工激励既要注重保健因素，更要注重激励因素；

⑤按需激励，根据员工各自需求针对性激励。

评分标准：

策略 5 条以上，且与管理密切相关，具有理论水平且具有可行性，12-15 分；

策略 3-5 条，且与管理密切相关，理论水平一般，部分具有可行性，8-11 分；

策略 3-5 条，且与管理相关，但和理论结合不紧密，4-7 分；

策略 1-2 条，且与管理相关，但完全没有结合理论，1-3 分。

### III. 模拟试卷及参考答案

#### 河北省普通高校专科接本科教育考试

#### 人力资源管理模拟试卷

(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、名词解释题(本大题共 4 小题, 每小题 5 分, 共 20 分。请在答题纸的相应位置上作答。)

1. 绩效
2. 人力资源管理
3. 薪酬管理
4. 招聘

二、单项选择题(本大题共 10 小题, 每小题 4 分, 共 40 分。在每小题给出的四个备选项中, 选出一个正确的答案, 并将所选项前的字母填写在答题纸的相应位置上。)

1. 影响人力资源质量的因素是( )。  
A. 营养      B. 年龄      C. 人口增长率      D. 人口迁移
2. 授课法的优点不包括( )。  
A. 成本低      B. 容易操作      C. 授课范围大      D. 受训者的参与性高
3. 招聘规模的确定方法是( )。  
A. 德尔菲法      B. 时间流逝法      C. 金字塔模型      D. 柯氏模型
4. 找出过去人员变动规律, 以此来推测企业未来人员供给的方法是( )。  
A. 技能清单      B. 马尔可夫法      C. 管理人员接替模型      D. 德尔菲法
5. 给出一系列有效行为, 由考核主体根据观察到的员工行为出现频率进行评分的考核方法, 称为( )。  
A. 行为观察法      B. 配对比较法      C. 个体排序法      D. 行为锚定法
6. ( ) 属于人力资源管理的内部环境。  
A. 法律因素      B. 企业发展战略      C. 人口因素      D. 社会文化因素
7. 企业最常用的人员甄选方法是( )。  
A. 心理测试      B. 笔试      C. 情景模拟      D. 面试

8. 属于企业自主设置的福利的是（ ）。

A. 公休假日      B. 工伤保险      C. 企业年金      D. 住房公积金

9. 以职位在企业中相对价值大小来决定员工薪酬的模式是（ ）。

A. 激励薪酬      B. 能力薪酬体系      C. 职位薪酬体系      D. 技能薪酬体系

10. 工作评价是在（ ）基础上进行的

A. 工作分析      B. 薪酬等级      C. 薪酬标准      D. 绩效考核

三、多项选择题（本大题共 5 小题，每小题 4 分，共 20 分。在下列各题的选项中，至少有两个选项是最符合题意的，请将这些选项前的字母填涂在答题纸的相应位置上，多选、少选或错选的均不得分。）

1. 岗位薪资制是按照各工作岗位的（ ）等规定工作标准。

A. 劳动熟练程度      B. 技术复杂程度      C. 劳动繁重程度      D. 劳动态度      E. 责任大小

2. 以下属于企业人员内部供给预测方法的是（ ）。

A. 生产函数模型法      B. 经验推断法      C. 人力资源信息库

D. 定员分析法      E. 管理人员解体模型

3. 面试准备阶段的工作主要包括（ ）。

A. 制定面试指南      B. 准备面试问题      C. 确定评估方式

D. 培训面试官      E. 统计面试结果

4. 设计绩效考评指标体系应遵循的基本原则包括（ ）。

A. 简洁性原则      B. 明确性原则      C. 针对性原则      D. 科学性原则      E. 经济性原则

5. 外部培训资源的开发途径有（ ）

A. 从大中专院校聘请教师      B. 聘请专职培训师      C. 在网上寻找并联系教师

D. 聘请本专业专家学者      E. 从顾问公司聘请培训顾问

四、简答题（本大题共 3 小题，每小题 15 分，共 45 分。请在答题纸的相应位置上作答。）

1. 简述人力资源的特点。

2. 薪酬对员工及企业的功能分别表现在哪些方面？

3. 工作分析的准备阶段要完成哪些工作？

五、论述题（本大题共 1 小题，共 25 分。请在答题纸的相应位置上作答。）

请论述培训需求分析从哪些方面开展，每个方面具体内容是什么？

# 人力资源管理参考答案

## 一、名词解释（每题 5 分，共 20 分）

1. 绩效：员工在工作中表现突出的，能够被评价的、与组织目标相一致的工作行为、工作能力和工作结果。
2. 人力资源管理：为了完成企业管理工作和总体目标，影响员工的行为、态度和绩效的各种组织管理政策、实践及制度安排。
3. 薪酬管理：企业在发展战略指导下，根据所有员工所提供的服务来确定他们应当得到的薪酬总额以及薪酬结构和薪酬形式的一个过程。
4. 招聘：在企业总体发展战略规划的指导下，制定相应的职位空缺计划，寻找合适的人员来填补这些职位空缺的过程。

## 二、单项选择题（每题 2 分，共 20 分）

1-5 ADCBA    6-10 BDCCA

## 三、多项选择题（每小题 4 分，共 20 分）

1. BCE    2. CE    3. ABCD    4. BCD    5. ABCDE

## 四、简答题（每题 15 分，共 45 分）

1. 简述人力资源的特点。

答：能动性（3分）；特殊的资本性（2分）；再生性（2分）；高增值性（3分）；时效性（2分）；社会性（3分）。

2. 薪酬对员工及企业的功能分别表现在哪些方面？

答：保障功能（3分）；激励功能（3分）；吸引和保留人才功能（3分）；改善企业经营绩效（3分）；控制成本的功能（3分）。

3. 工作分析的准备阶段要完成哪些工作？

答：确定工作分析的目的（3分）；制定工作分析的实施计划（3分）；组建工作分析小组（3分）；收集和分析有关的背景信息并确定所要收集的信息（3分）；确定信息收集的方法（3分）。

## 五、论述题（25 分）

请论述培训需求分析从哪些方面展开，每个方面具体内容是什么？

答：从组织分析、任务分析和人员分析这三个方面展开。（4分）



---

(1) 组织分析是指根据组织所面临的环境、组织发展战略及培训资源的可获得性，来确定组织范围内的培训需求，以保证培训计划符合组织的整体目标与战略要求，其目的是了解组织中哪里需要培训；它包括两方面：对企业未来的发展方向进行分析，确定培训重点及培训方向；对企业整体绩效做出评价，找出现存问题，确定目前的培训重点。（7分）

(2) 任务分析的主要对象是企业内的各个职位，通过任务分析要确定各个职位的工作任务，各项工作任务要达到的标准，以及完成这些任务所需要的知识、技能和态度。（7分）

(3) 人员分析包括两个方面，首先对员工个人的绩效做出评价，找出存在的问题并分析问题产生的原因，以确定解决当前问题的培训需求。其次根据员工的职位变动计划，将员工现有的状况与未来的职位要求进行比较，以确定解决将来问题的培训需求。（7分）

河北省教育厅版权所有