

《人力资源管理》

(2002年11月5日)

人力资源管理>>期末模拟练习

中央广播电视大学 2001-2002 学年度第二学期"开放本科"期末考试 工商管理专业人力资源管理试题

一、名词解释 (每小题 4 分, 共 16 分)

- 1、人力资源管理
- 2、人力资源规划
- 3、心理测验
- 4、职业生涯管理

二、选择题 (每小题 2 分, 共 20 分请将正确答案的序号填 括号内。)

- 1、人力资源与人力资本在 () 这一点上有相似之处
A、性质 B、形式
C、经验 D、价值
- 2、任何一个人都不可能是一个"万能使者", 这是针对谁来说的? ()
A、对企业决策层 B、对人力资源管理部门
C、对一般管理者 D、对一个普通员工
- 3、主张集体奖, 而不主张个人奖。这是哪种假设的思想? ()
A、"经济人"假设 B、"社会人"假设
C、"自我实现的人"假设 D、"复杂人"假设
- 4、下面哪一项不是人本管理的基本要素? ()
A、企业人 B、环境
C、文化 D、产品
- 5、工作分析中方法分析常用的方法是 ()
A、关键事件技术 B、职能工作分析
C、问题分析 D、流程图
- 6、考评对象的基本单位是 ()。
A、考评要素 B、考评标志
C、考评标度 D、考评标准
- 7、通过检查人力资源目标的实现程度, 提供关于人力资源计划系统的反馈信息, 这是人力资源规划工作的哪项活动? ()
A、人员档案资料 B、人力资源预测
C、行动计划 D、控制与评价
- 8、一家电子公司录取的新员工需要岗位培训 90 天才能达到标准生产能力, 而在这 90 天中的工资都是按标准生产能力应得工资支付的。那么这部分工资与按其 90 天中的实际生产能力应得工资的差额即构成了哪种成本? ()
A、在职培训成本 B、专业定向成本
C、脱产培训成本 D、上岗前教育成本
- 9、拟定招工简章, 进行"安民告示"。这是企业每年一次招聘录用工作的哪个

阶段？（ ）

- A、筹划与准备阶段 B、宣传与报名阶段
C、考核与录用阶段 D、岗前教育与安置阶段

10、劳动者因在生产经营中所发生的或在规定的某些特殊情况下，遭受意外伤害、职业病以及因这两种情况造成死亡，劳动者暂时或永久更新换代劳动能力时，劳动者或其遗属能够从国家、社会得到必要的现金补偿。这是哪种社会保险制度？（ ）

- A、养老保险 B、医疗保险
C、失业保险 D、工伤保险

三、简答题（每小题 7 分，共 35 分）

- 1、人本管理的基本内容。
- 2、工作分析一般要进行哪些方面的分析？
- 3、招聘有哪些程序？
- 4、有效的培训方法有哪些是常用的？
- 5、简述医疗保险制度改革的主要任务？

四、论述题（本题 15 分）

如何做好考评后的面谈工作？

五、案例分析题（本题 14 分）

实例：

贾厂长的管理模式

贾炳灿同志是 1984 年调任上海液压件三厂厂长的。他原是上海高压油泵厂厂长，治厂有方，使该厂连获“行业排头兵”与“优秀企业”称号，已是颇有名望的管理干部了。这次是他主动向局里请求，调到这问题较多的液压三厂来有。局里对他能迅速改变这厂的落后面貌寄予厚望。

贾厂长到任不久，就发现原有厂纪厂规中不少不尽合理之处，需要改革。但他觉得先要找到一个能引起震动的突破口，并能改得公平合理，令人信服。他终于选中了一条。原来厂里规定，本厂干部和职工，凡上班迟到者一律的当月资金 1 元。他觉得这规定貌似公平，其实不然。因为干部们发现自己不能按时赶到时，便先去局里或公司兜一圈再来厂，有个堂而皇之的因公晚来借口免于受罚曲人则无借口可说。厂里 400 来人，近半数的女工，孩子妈妈，家务事多，早上还要送孩子上学或入园，有的甚至得抱孩子来厂入托。本厂未建家属宿舍，职工散往全市各地，远的途中要换乘一两趟车；还有人住在浦东，要摆渡上班，碰上塞车、停渡，尤其雨、雪、大雾，尽管提前很早出门，仍难免迟到。他们想赶来工厂附近，无处可迁；要调往附近工厂，很难成功，女工更难办。所有这些，使迟到不能责怪工人自己，贾厂长认为从取消这条厂规下手改革。

有的干部提醒他，莫轻举妄动，此禁一开，纪律松弛，不可收拾；又说另的厂还设有考勤钟，迟到一次扣 10 元，而且是累进式罚款，第二次罚 20 元，三次罚 30 元。我厂才扣 1 元，算个啥？

但贾厂长斟酌再三，这条一定得改，因为一元钱虽少，工人觉得不公、不服、气不顺，就影响到工作积极性。于是在 3 月未召开的全厂职工会上，他正式宣布，从 4 月 1 日起，工人迟到不再扣奖金，并说明了理由，这项政策

的确引起了全厂的轰动，职工们报以热烈的掌声。

不过贾厂长又补充道：“迟到不扣奖金，是因为常有客观原因。但早退则不可原谅，因为责地自己，理应重罚；所以凡未到点而提前洗手、洗澡、吃饭者，要扣半年奖金！”这有时等于几个月的工资啊。贾厂长觉得这条补充规定跟前面取消原规定同样公平合理，但工人们却反应冷淡。

新厂规颁布不久，发现有 7 名女工提前 2 分钟至 3 分钟不等去洗澡。人事科请示怎么办，贾厂长断然说到：“照厂规扣她们半年奖金，这才能令行禁止嘛。”于是处分的告示贴了出来。次日中午，贾厂长偶过厂门，遇上了受罚的女工之一的小郭，问道：“罚了你，服气么？”小郭不理而疾走，老贾追了几步，又问。小郭悻悻然扭头道：“有会么服不服？还不是你厂长说了算！”她一边离去一边喃喃地说：“你厂长大人可曾上女澡堂去看过那像啥样子？”

贾厂长默然。他想：“我是男的，怎么会去过女澡堂？”但当天下午趁澡堂还没开放，跟总务科长老陈和工会主席老梁一块去看一趟女澡堂。原来这澡堂低矮狭小，破旧阴暗，一共才设有 12 个淋浴喷头，其中还有 3 个不太好使。贾厂长想，全厂 194 名女工，分两班也每班有近百人，淋一次浴要排多久队？下了小班洗完澡，到家该几点了？明早还有家务活要干呢。她们对早退受重罚不服，是有道理的。看来这条厂规制定时，对这些有关情况欠调查了解……

下一步怎么办？处分布告已经公布了，难道又收回不成？厂长新到任订的厂规，马上又取消或更改，不就等于厂长公开认错，以后还有啥威信？私下悄悄撤消对她们处分，以后这一条厂规就此不了了之，行不？……

贾厂长皱起了眉头。

问题：（1）贾厂长是以一种什么样的人性观来对待员工的？

（2）如果你是要贾厂长，你准备怎样来对待员工？你想采用会么样的激励手段和管理方式？

中央广播电视大学 2001-2002 学年度第二学期“开放本科”期末考试
工商管理专业人力资源管理试题答案及评分标准（供参考）

一、名词解释（答对给每小题 4 分，共 16 分）

1、人力资源管理是经济学的角度来指导和进行的人事管理活动，即人力资源管理，是在经济学与人本思想指导下，通过招聘、甄选、报酬等管理形式对组织内外相关人力资源进行有效运用，满足组织当前及未来发展的需要，保证组织目标实现与成员发展的最大化。

2、人力资源规划（又称人力资源计划），是指预测未来的组织任务和环境对组织的要求以及为完成这些任务和满足这些要求而提供人员的过程。

3、心理测验是心理测量的一种具体形式，实质上是行为样级的客观的和标准化的测量。也有人把心理测验叫心理测评。

4、职业生涯主要是指对职业生涯的设计与开发。虽然职业生涯是指个体的工作行为经历，但职业生涯管理可以从个人和组织两个不同的角度来进行。

二、选择题（每选对一小题给 2 分，共 20 分，不选、错选或多选均不得

分。)

1、B 2、C 3、B 4、D 5、C

6、A 7、D 8、A 9、B 10、D

三、简答题（答对每小题 7 分，共 35 分）

1、答案要点：

人本管理的基本内容是：

- (1) 人的管理为主要方式；
- (2) 以鼓励为主要方式；
- (3) 建立和谐的人力资源；
- (4) 积极开发人力资源；
- (5) 培育和发挥团队精神；

2、答案要点：

工作分析一般要进行四个方面的分析：(1) 工作名称分析；(2) 工作规范分析；(3) 工作环境分析；(4) 工作条例分析。

3、答案要点：

企事业单位招聘员工的程序，一般包括六个方面：

- (1) 明确空缺职位的要求；
- (2) 招募，即分析各种可能的招募途径与方法，并比较其优势，权衡价格与费用、时间支出等。
- (3) 甄选；
- (4) 录用；
- (5) 试用考察；
- (6) 签约。

4、答案要点：

有效的培训方法是培训效果的重要手段。在培训过程中一定要注意选择恰当的培训方法。常用的有效的培训方法有：讲授法、案例分析法、角色扮演法、研讨法。

5、答案要点：

医疗保险制度改革的主要任务是将原来的公费、劳保医疗制度实行统一管理，在全国范围内建立城镇员工基本医疗保险制度，即适应社会主义市场经济体制，根据财政、企业和个人承受能力，建立保障员工基本医疗需求的社会医疗保险制度。

四、论述题（本题 15 分。理论依据正确，问题分析清楚者可给分；评卷者也可参考标准答案，酌情给分。）

答案要点：

做好考评后的面谈工作，一般应遵循以下基本原则：

- (1) 对事不对人，焦点置于以硬的数据为基础的绩效结果上；
- (2) 谈具体，避一般；
- (3) 不仅找出缺陷，更要诊断出原因；
- (4) 要保持双向沟通；
- (5) 落实行动计划；

此外还要对个别情况采取特殊方法处理。

五、案例分析题（基本观点正确，所用理论恰当，案例分析清楚者，可给 14 分；评卷者可参考标准答案，酌情给分）

答案要点：

该案例中，贾厂长只是根据惯例主观地采取了迟到不罚款，而对早退罚款的决定。改革不合理的厂纪厂规有助于调动职工的积极性，贾厂长取消迟到罚款的规定受到了工人的好评。这说明在这个问题上贾厂长尊重职工，关心他们的疾苦，在管理中考虑到了人的因素，其人性观有“社会人”假设倾向。但在制定新的规章制度时，由于没有很好地调查研究，没有了解工人为什么会早退现象，就做出了早退罚款的决定。这一决定说明贾厂长只想用经济杠杆来管理，又有一种用理性人假设来实施管理的倾向。因此对一个完整的人来说，贾厂长的这种管理方式比较符合薛恩的复杂人性观。

鉴于案例中出现有问题，为了能使新规定得到贯彻实施，贾厂长应该改变原有的领导方式，在充分与工人讨论协商的情况下，制定公平合理的地、行之有效的规章制度。为解决工人洗澡排队的问题，厂里应彻底改造女澡堂。这样，就扫清了新规定执行的障碍。

人力资源管理试题一

一、名词解释（每小题材 4 分，共 20 分）◆

1. 人力资源

2 职务分析

3. 人本管理

4. 职业生涯

5. 心理测评

二、 选择题（请将正确答案的序号填在括号内，每小题材 4 分，共 20 分）

1、认为人力资源是具有劳动能力的全部人口的观点属于（ ）

- A . 成年人口观 B 在岗人员观 C 人员素质观

2、人力资源与人力资本在（ ）这一点上有相似之处

- A 品性 B 态度 C 经验 D 能力

3、具有内耗性特征的资源是（ ）

- A 自然资源 B 人力资源 C 矿产资源

4、“人力资源管理，即负责组织人员的招聘、甄选、训练及报酬等功能的活动，以达成个人与组织的目标。”这一概念属于（ ）

- A 过程揭示论 B 目的揭示论 C 现象揭示论 D 综合揭示论

5、通常制约人们士气、创造力、生产效率和目标实现程度的组织气候属于哪种环境类型？（ ）

- A.组织外部环境 B.组织内部环境

- C.物质环境 D.人文环境

6、某企业对 10 名新招来的员工进行上岗前培训，从讲课到实习一共花了 5000 元费用，请问这笔费用应从人力资源成本的哪个项目中列支？（ ）

- A.获得成本 B.开发成本

- C.使用成本 D.保障成本

7、每个员工都明确企业发展目标，团结协作，努力实现企业目标；反映了“以人为中心、

理性化团队管理”模式的什么特点？（ ）

- A . 封闭式的自危表现
- B . 开放式的悦纳表现
- C . 封闭式的悦纳表现
- D . 开放式的自危表现

8、“好吃懒做、唯利是图”，符合下面哪种思想假设？（ ）

- A . “经济人”假设 B . “社会人”假设
- C . “自我实现的人”假设 D . “复杂人”假设

9、明确目标责任，使其竞争，是进行人本管理的哪种运行机制？（ ）

- A . 动力机制 B . 压力机制
- C . 约束机制 D . 环境影响机制

10、通过检查人力资源目标的实现程度，来提供关于人力资源计划系统的反馈信息。这是人力资源规划系统的哪项活动？（ ）

- A . 人员档案资源 B . 人力资源预测 C . 行动计划 D . 控制与评价

11、在 $P=F(SOME)$ 模式中的函数指的是哪个变量？（ ）

- A . 绩效 B . 技能 C . 激励 D . 机会与环境

12、马斯洛提出的需要层次理论属于哪种类型的激励理论？（ ）

- A . 内容性激励理论 B . 过程性激励理论
- C . 强化性激励理论 D . 归因性激励理论

13、甄选程序中不包括的是_____

- A . 填写申请表 B . 职位安排 C . 寻找候选人

14、企业对新录用的员工进行集中的培训，这种方式叫做-----。

- A . 岗前培训 B . 在岗培训 C . 离岗培训 D . 业余自学

15、在培训中，先由教师综合介绍一些基本概念与原理，然后围绕某一专题进行讨论的培

训方式，是-----。

- A.讲授法 B.研讨法 C.角色扮演法 D.案例分析法
- 16、企业在招募、选择、录用和安置员工的过程中所发生的费用称为（ ）
- A．人力资源的获得成本 B．人力资源的开发成本
C．人力资源的使用成本 D．人力资源保障成本
- 17、通过人员分析，确定人员标准。这是招聘选拔工作的哪一阶段？（ ）
- A．准备阶段 B．实施阶段 C．选择阶段 D．检验效度阶段
- 18、工作评价是指通过确定岗位的什么来划分岗位等级及相应工资的方法（ ）
- A．劳动差别 B．劳动价值
C．劳动条件 D．劳动责任
- 19、根据劳动的复杂程度、繁重与精确程度和责任大小来划分等级，根据等级规定工资标准。这是一种什么工资制度？（ ）
- A．技术等级工资制 B．职务等级工资制
C．结构工资制 D．多元化工资制度
- 20、劳动者因在生产经营活动中所发生的或在规定的某些特殊情况下，遭受意外伤害、职业病以及因这两种情况造成死亡，在劳动者暂时或永久丧失劳动能力时，劳动者或其遗属能够从国家、社会得到必要的现金补偿。这是哪种社会保险制度？（ ）
- A．养老保险 B．医疗保险 C．失业保险 D．工伤保险

三、 简答题（每小题 10 分，共 40 分）

- 1、人力资源管理的目标与任务是什么？
- 2、什么是“社会人”假设？管理理论因此而转向何方

3、简述人本管理的理论模式

4、人力资源的特点

四．论述题：试述在实施人本管理时，应如何培育和发挥团队精神

人力资源管理参考答案一

一、名词解释（每小题4分，共20分）◆

1、人力资源

人力资源，又称劳动力资源或劳动力，是指能够推动整个经济和社会发展、具有劳动能力的人口总和。人力资源的最基本方面，包括体力和智力。如果从现实的应用形态来看则包括体质、智力、知识和技能四个方面。

2.职务分析

职务分析是一种狭义的工作分析，它是相对某一企事业单位内部各岗位工作的分析。即分析者采取科学的手段与技术，对每个职务同类岗位工作的结构因素及其相互关系，进行分解、比较与综合，确定该职务岗位工作的要素特点、性质与要求的过程

3.人本管理

人本管理是指在人类社会任何有组织的活动中，从人性出发来分析问题，以人性为中心，按人性的基本状况来进行管理的一种较为普遍的管理方式

4.职业生涯

职业生涯是指一个人一生中的所有与工作相联系的行为与活动，以及相关的态度、价值观、愿望等的连续性经历的过程。没有成功与失败区别，也没有进步快慢之别

5.心理测评

心理测评是企业选拔安置人才的一个重要手段，是选拔合格人才，并做到人尽其才的重要保证。所谓心理测评是指通过一系列的科学方法测试个体的智力水平和个性差异的一种科学方法。

二、选择题（每小题 1 分，共 20 分）

- 1、A；2、C；3、B；4、A 5、B；6、B 7、B；8、A 9、B；
10、D；11、A；12、A；13、B；14、A；15、B 16、A；17、A
18、B；19、A；20、D

四、简答题（每小题 10 分，共 40 分）

1、人力资源管理的目标与任务是什么？

人力资源管理的目标与任务，包括着全体管理人员在人力资源管理方面的目标任务与专门的人力资源部门的目标与任务。显然两者有所不同，属于专业的人力资源部门的目标任务不一定是全体管理人员的人力资源管理目标与任务，而属于全体管理人员承担的人力资源管理目标任务，一般都是专业的人力资源部门应该完成的目标任务。

无论是专门的人力资源管理部门还是其它非人力资源管理部门，进行人力资源管理的目标与任务,主要包括以下三个方面：

- (1) 保证组织对人力资源的需求得到最大限度的满足；
- (2) 最大限度地开发与组织内外的人力资源，促进组织的持续发展；
- (3) 维护与激励组织内部人力资源，使其潜能得到最大限度的发挥，使其人力资本得到应有的提升与扩充。

然而，就人力资源管理的专业部门来说，其任务主要有以下几项：

- ① 规划；② 分析；③ 配置；④ 招聘；⑤ 维护；⑥ 开发

2、什么是“社会人”假设？管理理论因此而转向何方？

“社会人”又称“社交人”。它是假设人们在工作中得到物质利益固然可以受到鼓舞，但不能忽视人是高级的社会动物，与周围其他人的人际关系对人的工作积极性也有很大影响的一种人性理论。这一假设来自霍桑实验，其核心思想就是：驱使人们工作的最大动力是社会心理需要，而不是经济需要，人们追求的是保持良好的人际关系。

在“社会人”的假设基础上，梅奥提出了“人际关系理论”，其要点是：

- (1) 管理人员不应只注意完成任务，而应把重点放在关心人和满足人的需要上。
- (2) 管理人员不能只注意传统的管理职能，更应重视人际关系，要培养和形成员工的归属感和整体感。

- (3) 主张集体奖，不主张个人奖。
- (4) 管理人员应在员工与管理当局之间发挥沟通联络作用。
- (5) 实行“参与式”管理，吸引员工在不同程度上参与企业决策的研讨。

霍桑实验启发了越来越多的管理学家，使他们认识到，工人生产积极性的发挥和工效的提高，不仅受物质因素的影响，更重要的是受社会和心理因素的影响。于是，管理理论开始从过去的“以人适应物”，转向“以人中心”，在管理中一反过去层层控制式的管理，转而注重调动工人参与决策的积极性

简述人本管理的理论模式

3. 人本管理理论模式的创立，涉及复杂的跨学科知识，这就要求我们必须对变化中的人本管理的基本要素作出合乎客观实际的分析判断，从而确立适应时代变化和组织发展的人本管理学说。

人本管理的理论模式是：主客体目标协调——激励——权变领导——管理即培训——塑造环境——文化整合——生活质量法——完成社会角色体系。

4. 人力资源的特点

人力资源的特点有：(1)活动性；(2)可控性；(3)时效性；(4)能动性；(5)变化性与不稳定性；(6)再生性；(7)开发的持续性；(8)个体的独立性；(9)内耗性；(10)资本性。

四. 论述题 (20分)

试述：在实施人本管理时，应如何培育和发挥团队精神？

(1) 明确合理的经营目标。要在目标的认同上凝聚在一起，形成坚强的团队，以激励人们团结奋进。因此，我们要有导向明确、科学合理的目标，把经营目标、战略、经营观念，融入每个员工头脑中，成为员工的共识。为此，我们必须把目标进行分解，使每一部门、每一个人都知道自己承担的责任和应做出的贡献，把每一部门、每一个人的工作与企业总目标紧密结合在一起。

(2) 增强领导者自身的影响力。领导是组织的核心，一个富有魅力和威望的领导者，自然会把全体员工紧紧团结在自己的周围。领导者的威望取决于他的人格、品德和思想修养，取决于他的知识、经验、胆略、才干和能力，取决于他是否严于律己、率先垂范、以身作则、全身心地投入事业中去，更取决于他能否公平、公正待人，与员工同甘共苦、同舟共济，等等。

(3) 建立系统科学的管理制度，以使管理工作和人的行为制度化、规范化、程序化，是生产经营活动协调、有序、高效运行的重要保证。

(4) 良好的沟通和协调。沟通主要是通过信息和思想上的交流达到认识上的一致，协

调是取得行动的一致，两者都是形成集体的必要条件。

(5) 强化激励，形成利益共同体，即通过建立有效的物质激励体系，形成一种荣辱与共、休戚相关的企业命运共同体。

(6) 引导全体员工参与管理。这样企业能够做到吸引每一个员工都能够直接参与各种管理活动，使全体员工不仅贡献劳动，而且还贡献智慧，直接为企业发展出谋划策。

政治经济学专业经济学说史试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

1. 说明斯密教条的内容。(25分)
2. 分析古典储蓄理论和凯恩斯储蓄理论的主要区别。(25分)
3. 说明马歇尔是如何综合古典价值理论和边际效用价值理论的。(25分)
4. 评述重商主义的理论和政策思想。(25分)

政治经济专业世界经济试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

1. 分析当代科学技术发展对经济全球化的影响。(25分)
2. 概述你对当前国际分工发展趋势的认识。(25分)
3. 试析国际性经济组织与国家利益之间的关系。(25分)
4. 试析经济全球化过程中的南北关系。(25分)

(以上两套试题任选一套作)

经济思想史专业外国经济学说史试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

1. 马尔萨斯为何会赞成《谷物法》？(25分)
2. 论述凯恩斯革命的主要内容。(25分)
3. 亚当·斯密为何倡导自由贸易政策？(25分)
4. 简要说明边际革命的内容。(25分)

经济思想史专业中国经济思想史试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

1. 为什么说市场化是中国经济现代化的基础？（25分）
2. 论述中国传统农业生产中的土地占有关系的基本特征。（25分）
3. 分析说明两次鸦片战争签订的一系列不平等条约及对中国主权的破坏。（25分）
4. 概述中国传统经济结构解体的过程。（25分）

(以上两套试题任选一套作)

西方经济学专业西方经济思想史试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

1. 庇古的福利经济学和帕累托的福利经济学的主要区别是什么。（25分）
 2. 简要说明研究外部效应问题的庇古传统和科斯的方法。（25分）
 3. 分析说明古典货币理论和凯恩斯货币理论的主要区别。（25分）
 4. 说明古典经济学家为何推崇“节俭”、“平衡”的财政政策原则。（25分）
-

世界经济专业世界经济试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

1. 分析当代科学技术发展对经济全球化的影响。（25分）
2. 概述你对当前国际分工发展趋势的认识。（25分）
3. 试析国际性经济组织与国家利益之间的关系。（25分）
4. 试析经济全球化过程中的南北关系。（25分）

世界经济专业国际经济学试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

1. 为什么说二战后经济发达国家的贸易自由化，与自由竞争资本主义时期的自由贸易有所区别？（30分）
2. 试就布雷顿森林体系瓦解后当代汇率制度的发展演变加以评述？（35分）
3. 试运用国际经济一体化的相关理论，分析建立中国—东盟自由贸易区的依据？（35分）

(以上两套试题任选一套作)

国民经济专业宏观经济管理试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

1. 论我国宏观经济体制转轨的客观基础。(25分)
 2. 论财政政策及其调控机制。(25分)
 3. 试分析影响经济增长的主要因素。(25分)
 4. 论宏观投资结构的调整与优化。(25分)
-

区域经济专业区域经济学试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

- 一、简述下题(40分)
 1. 简述区域经济政策的主要目标。(15分)
 2. 简述区域经济学的主要研究内容。(25分)
 - 二、论述题(理论结合实际阐述)(60分)
 1. 略论西部地区生态环境存在的主要问题及其加强生态环境建设,实施可持续发展的措施。(30分)
 2. 论实施西部大开发战略的意义及其推进西部大开发的措施。(30分)
-

旅游管理专业旅游经济学试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

1. 试述我国当前旅游市场供求矛盾的主要表现。(25分)
2. 旅游的个性化服务主要通过哪几个方面的服务来体现?(25分)
3. 分析影响旅游消费结构的主要因素是什么?(25分)
4. 试述旅游供给弹性很小的原因。(25分)

财政学（含税收学）专业财政学试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

1. 论述财政稳定经济的职能及其实现的途径。（25分）
 2. 财政应怎样加大对公共卫生的支持力度？（25分）
 3. 你是如何理解“积极财政政策及其可持续性”这一问题的？（25分）
 4. 请举例分析税收公平原则的内涵。（25分）
-

农业经济管理专业农业经济管理试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

1. 简述农业弱质性的客观依据。（25分）
 2. 如何认识新时期农业的基础地位？（25分）
 3. 简述当前加速农村剩余劳动力转移的主要途径。（25分）
 4. 分析农民负担过重的主要原因。（25分）
-

人口、资源与环境经济学环境经济学试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

一、简答题（每题15分，共45分）

1. 什么是可持续发展？简述其内涵。
2. 什么是“天人合一”？“天人合一”与人口、资源和环境的关系。
3. 什么是生态系统？人口在生态系统中居于什么地位？

二、论述题（第一题25分，第二题30分）

1. 试论人口、资源和环境的关系。
 2. 试论农业生态系统与可持续发展。
-

金融学（含保险学）专业货币金融学试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

1. 联系实际谈谈政策性金融机构在经济开发中的地位与作用。（40分）
 2. 比较分析商业银行中间业务与表外业务的异同。（30分）
 3. 试述我国目前股票市场存在的主要问题及解决措施。（30分）
-

金融学（含保险学）专业国际金融理论与实践试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

1. 试述1999年国际货币基金组织的新汇率制度安排，并说明它把人民币汇率制度和欧元区归为哪一类汇率制度安排，为什么？（25分）
 2. 假设英镑兑美元的即期汇率为1英镑等于1.664美元。美国3月期国债利率为5.5%（以年计），英国3月期国债利率为6.5%（以年计）。请回答，未来3个月后的即期汇率可能是多少？并加以说明。（25分）
 3. 运用所学的利率平价学说和汇率的货币分析法，分别推导出东道国利率上升时对当前汇率所产生的影响。以上两种方法得出的结论是否一致？如果不一致，请加以说明。（50分）
-

金融学（含保险学）专业数据库系统试题（[点此下载](#)）

金融学（含保险学）专业保险学原理试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

【要求注明参考文献】

1. 试述保险学的研究对象、学科性质及其内容体系。（30分）
2. 结合新中国成立以来我国保险业的发展史，论述影响我国保险业发展的因素。（30分）
3. 联系世界保险业发展趋势与我国实际，论述我国保险业改革与创新的意义。（40分）

产业经济学专业产业经济学试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

1. 分析我国产业结构存在的主要问题？（25分）
 2. 中国制造业会成为“世界工厂”吗？试就这一问题概述你的认识。（25分）
 3. 分析我国制造业市场结构过度分散的原因。（25分）
 4. 我国航空机票价格应如何确定？（25分）
-

企业管理专业企业管理试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

1. 怎样认识经营战略？你同意战略就是“长期计划”的说法吗？为什么？（25分）
 2. 对企业有重要影响的环境因素有哪些？企业如何适应环境变化？（25分）
 3. 如何理解生产者和用户对质量的不同定义？（25分）
 4. MRP是一种“推”的计划方式，JIT是一种“拉”的计划方式，但两者都取得了成功，请对此进行分析。（25分）
-

国际贸易学专业国际贸易理论与实务试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

1. 产业内贸易的主要内容及其现实意义。（25分）
 2. 我国企业如何应对国外反倾销起诉？（25分）
 3. 入世后我国企业如何应对国外实施的技术性贸易壁垒？（25分）
 4. 如何提高我国利用外资的质量？（25分）
-

统计学专业统计学试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

1. 对国民经济进行统计研究的必要性是什么？如何进行统计研究？（30分）
 2. 什么是拉氏指数和帕氏指数？二者有什么不同？我国统计实践中一般采用哪种指数？你赞成吗？请说明理由。（20分）
 3. 你是如何认识统计学与其它学科的关系的（如统计学与经济学、统计学与会计学、统计学与数学）？（20分）
 4. 为什么应该把经常性的抽样调查作为我国统计调查方法的主体？（20分）
 5. 如何判断现象之间是否具有相关关系？（10分）
-

数量经济学专业数理统计试题 (点击下载)

劳动经济学专业劳动经济学试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

1. 运用失业就业理论分析、预测我国当前失业就业形势，并提出治理对策。（30分）
2. 试述我国劳动力市场发育中存在的问题及治理措施。（30分）
3. 试分析我国农村剩余劳动力流动现象。（40分）

劳动经济学专业人力资源管理试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

一、简答题（每题20分，共60分）

1. 企业如何进行内部选拔？
2. 简述心理测试的主要优缺点？
3. 报酬管理的主要原则有哪些？

二、案例分析（40分）

在风起云涌的互联网时代，组织可以在自己的主页发布有关人力资源管理的大量信息（如中国华为技术有限公司 <http://www.huawei.com.cn>）。招募新人更多就在长期和你保持联系且认同贵组织文化的网友中（如日本松下公司 <http://www.panasonic.co.jp>），测试可以到在线的专门站点（北京泰来人力资源评价中心 <http://www.headhunter.com.cn>），高级管理人才可以到猎头公司寻找（如东方赛博猎头服

务(北京)有限公司 <http://www.joes.com/home/cyberorient>)。请举例说明：在线人力资源管理应该如何操作？

(以上两套试题任选一套作)

会计学专业会计学试题

【答题提示：本试题由基础会计学、财务会计学、财务管理学、成本会计学和审计学等五个部分组成。其中基础会计学 and 财务会计学为会计学各研究方向(即 01、02、03、04 方向) 必考内容，01、04 方向选考财务管理学，02 方向选考成本会计学，03 方向选考审计学。】

【答卷请于 6 月 1 日前以特快专递方式寄出】

《基础会计学 and 财务会计学》部分

- 一、如何理解借贷记账法的记账规则。(10 分)
- 二、试述权责发生制与收付实现制的关系。(10 分)
- 三、简述永续盘存制与实地盘存制的区别。(10 分)
- 四、什么是谨慎性原则？简要说明其在会计实务中的应用。(10 分)
- 五、简述资产负债表的结构原理。(10 分)
- 六、试述长期股权投资的成本法与权益法的关系。(10 分)

《成本会计学》部分

- 七、简述成本与费用的关系。(10 分)
- 八、简述成本的经济实质。(10 分)
- 九、简述生产费用在完工产品与月末在产品之间分配的方式与方法。(10 分)
- 十、简述产品成本计算的分步法的特点。(10 分)

《财务管理学》部分

- 十一、试简述企业营运资金管理政策(10 分)
- 十二、衡量企业偿债能力的主要财务指标有那些，其指标作用是什么?(10 分)
- 十三、简述财务管理的基本职能(10 分)
- 十四、简述净现值的基本原理(10 分)

《审计学》部分

- 十五、就存货审计而言，试说明认定与目标、程序、证据之间的关系。(10 分)
 - 十六、被审计单位存在 10 万元的资产损失，根据重要性原则，你认为重要吗?为什么?(10 分)
 - 十七、内部控制只能提供合理保证，评价的控制风险不能为 0。试说明内部控制的固有限制有哪些方面?(10 分)
 - 十八、由于客观原因导致存货不能监盘，注册会计师应发表什么意见?为什么?(10 分)
-

技术经济及管理专业数据库与数据结构试题 ([点此下载](#))

技术经济及管理专业会计学试卷

【答题提示：本试题供技术经济及管理专业项目评估及管理（03）、资产评估及管理（04）方向考生使用。】

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

1. 如何理解借贷记账法的记账规则？（20分）
 2. 试述权责发生制与收付实现制的关系。（20分）
 3. 简述永续盘存制与实地盘存制的区别。（20分）
 4. 什么是谨慎性原则？简要说明其在会计实务中的应用。（20分）
 5. 简述资产负债表的结构原理。（20分）
-

外语语言学及应用语言学专业英美语言文化综合考试试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

1. When did Modern English start?(7%)
 2. What is the greatest single influence of the shaping of the English language in modern times?(7%)
 3. How long did the Victorian age last?(7%)
 4. Who brought the romantic movement to its height?(7%)
 5. Whom did the philosophy behind the American Revolution come from? Why?(7%)
 6. What are the general principles of the form of US government?(7%)
 7. What is impeachment?(7%)
 8. Who wrote the essay Civil Disobedience?(7%)
 9. What are Twain's best works? Why?(20%)
 10. How many American writers have won the Nobel Prize for literature? Say something about their work and their style of writing.(24%)
-

社会保障专业社会保障学试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

【要求注明参考文献】

- 一、试分析我国近年来城市最低生活保障制度的实施效果、经验教训和发展趋势（30分）
 - 二、90年代以来国际社会保障改革发展有什么新特点？对我国社会保障改革有何重要启示？（30分）
 - 三、根据我国国情，应当如何构建多层次社会保障制度（40分）
-

民商法学专业综合考试（法理学和民事诉讼法）试题

【答案请写在答题纸上，答在试题上无效】

1. 论法律程序的意义。（25分）
 2. 论法律的功能。（25分）
 3. 论举证责任。（25分）
 4. 论诉权。（25分）
-

人口学专业综合考试（人口统计、世界人口）试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

一、填空：（20分）

1. 人口统计学的研究对象是_____。
2. 生命表是观察、研究_____的一批人_____的统计表。
3. 人口数是指一定时间范围内_____现象的_____。
4. 在人口变动比较均匀的情况下，可以用_____代替年平均人口。
5. 平均预期寿命的矛盾现象一般出现在_____岁之间，通常是因为_____所致。
6. 人口迁入率是指某个时期_____与同时期的_____的百分比。

二、下列的死亡率描述不准确，请指出这些缺陷：（6分）

1. 10个人死于2000年。
2. 2000年12月31日1000人的口中，有10人死于2000年。
3. 2000年6月30日1000生存着的人口中，有10人死亡。

三、简答题：（10分）

请简要述说总和生育率和终生生育率的异同。

四、计算题：（14分）

假设某地人口的自然增长率是23.1‰，在不考虑迁移因素的前提下，该地区的人口多少年后总数翻一番？

五、简述题：

1. 简述现代欧洲人口衰退现象。(10分)
2. 国际难民主要包括哪几种形式?(10分)

六、论述题：

1. 当今世界发达国家主要面临哪些人口问题?(15分)
 2. 当今世界人口城市化趋势有何特点?(15分)
-

马克思主义理论与思想政治教育专业综合考试试题

【答卷请于6月1日前以特快专递方式寄出】

1. 试论世界政治格局的发展趋势和方向。(25分)
 2. 试论建国以来我国对外开放政策的发展演变。(25分)
 3. 试论社会主义市场经济与集体主义原则的关系。(25分)
 4. 试论毛泽东关于新民主主义社会的理论。(25分)
-

经济法学专业综合考试(法理学和民事诉讼法)试题

【答案请写在答题纸上,答在试题上无效】

1. 论法律程序的意义。(25分)
2. 论法律的功能。(25分)
3. 论举证责任。(25分)
4. 论诉权。(25分)

人力资源管理案例分析(一)

2003年05月13日

贾厂长的管理模式

贾炳灿同志是 1984 年调任上海液压件三厂厂长的。他原是上海高压油泵厂厂长，治厂有方，使该厂连获“行业排头兵”与“优秀企业”称号，已是颇有名望的管理干部了。这次是他主动向局里请求，调到这问题

较多的液压件三厂来的。局里对他能迅速改变这厂的落后面貌寄予厚望。

贾厂长到任不久，就发现原有厂纪厂规中确有不少不尽合理之处，需要改革。但他觉得先要找到一个能引起震动的突破口，并能改得公平合理，令人信服。

他终于选中了一条。原来厂里规定，本厂干部和职工，凡上班迟到者一律扣当月奖金 1 元。他觉得这规定貌似公平，其实不然。因为干部们发现自己可能来不及了，便先去局里或公司兜一圈再来厂，有个堂而皇之的因公晚来借口免于受罚，工人则无借口可依。厂里 400 来人，近半数是女工，孩子妈妈，家务事多，早上还要送孩子上学或入园，有的甚至得抱孩子来厂入托。本厂未建家属宿舍，职工散住全市各地，远的途中要换乘一两趟车；还有人住在浦东，要摆渡上班。碰上塞车、停渡，尤其雨、雪、大雾，尽管提前很早出门，仍难免迟到。他们想迁来工厂附近，无处可迁；要调往住处附近工厂，很难成功，女工更难办。所有这些，使迟到不能责怪工人自己。贾厂长认为应当从取消这条厂规下手改革。

有的干部提醒他，莫轻举妄动，此禁一开，纪律松弛，不可收拾；又说别的厂还设有考勤钟，迟到一次扣 10 元，而且是累进式罚款，第二次罚 20 元，三次罚 30 元。我厂才扣 1 元，算个啥？

但贾厂长斟酌再三，这条一定得改，因为一元钱虽少，工人觉得不公、不服，气不顺，就影响到工作积极性。于是在 3 月末召开的全厂职工会上，他正式宣布，从 4 月 1 日起，工人迟到不再扣奖金，并说明了理由。这项政策的确引起了全厂的轰动，职工们报以热烈的掌声。

不过贾厂长又补充道：“迟到不扣奖金，是因为常有客观原因。但早退则不可原谅，因为责在自己，理应重罚；所以凡未到点而提前洗手、洗澡、吃饭者，要扣半年奖金！”这有时等于几个月的工资啊。贾厂长觉得这条补充规定跟前面取消原规定同样公平合理，但工人们却反应冷淡。

新厂规颁布不久，发现有 7 名女工提前 2 分钟至 3 分钟不等去洗澡。人事科请示怎么办，贾厂长断然说到：“照厂规扣她们半年奖金，这才能令行禁止嘛。”于是处分的告示贴了出来。次日中午，贾厂长偶过厂门，遇上了受罚女工之一的小郭，问她道：“罚了你，服气不？”小郭不理而疾走，老贾追上几步，又问。小郭悻悻然扭头道：“有什么服不服？还不是你厂长说了算！”她一边离去一边喃喃地说：“你厂长大人可曾上女澡堂去看过那像啥样子？”

贾厂长默然。他想：“我是男的，怎么会去过女澡堂？”但当天下午趁澡堂还没开

放，跟总务科长老陈和工会主席老梁一块去看了一趟女澡堂。原来这澡堂低矮狭小，破旧阴暗，一共才设有 12 个淋浴喷头，其中还有 3 个不太好使。贾厂长想，全厂 194 名女工，分两班也每班有近百人，淋一次浴要排多久队？下了小夜班洗完澡，到家该几点了？明早还有家务活要干呢。她们对早退受重罚不服，是有道理的。看来这条厂规制定时，对这些有关情况欠调查了解了……

下一步怎么办？处分布告已经公布了，难道又收回不成？厂长新到任订的厂规，马上又取消或更改，不就等于厂长公开认错，以后还有啥威信？私下悄悄撤消对她们的处分，以后这一条厂规就此不了了之，行不？……

贾厂长皱起了眉头。

思考题：

贾厂长是以一种什么样的人性观来对待员工的？

如果你是贾厂长，你准备怎样来对待员工？你想采用什么样的激励手段和管理方式？

案例分析提示：

该案例中，贾厂长只是根据惯例主观地采取了迟到不罚款，而对早退罚款的决定。改革不合理的厂纪厂规有助于调动职工的积极性，贾厂长取消了迟到罚款的规定受到了工人的好评。这说明在这个问题上贾厂长尊重职工，关心他们的疾苦，在管理中考虑到了人的因素，其人性观有“社会人”假设倾向。但在制定新的规章制度时，由于没有很好地调查研究，没有了解工人为什么会出现早退的现象，就做出了早退罚款的决定。这一决定说明贾厂长只想用经济杠杆来管理，又有一种用理性人假设来实施管理的倾向。因此对一个完整的人来说，贾厂长的这种管理方式比较符合薛恩的复杂人性观。

鉴于案例中出现的问题，为了能使新的规定得到贯彻实施，贾厂长应该改变原有的领导方式，在充分与工人讨论协商的情况下，制定公平合理的地、行之有效的规章制度。为解决工人洗澡排队的问题，厂里应彻底改造女澡堂。这样，就扫清了新规定执行的障碍。

注：摘自省电大网站

案例六 凭我一个人的力量如何去改变这些现状，应该做些什么？

曹老师，您好！

我是一家台资工厂的总经理助理，我们工厂在东莞。我们工厂负责生产，公司的其他事务如采购、研发及销售等各项业务由台北总公司负责。我们公司的工资水平，在本地区同行中算是中上水平，公司设备、环

境等各方面的条件很好。由于总公司以及工厂的总经理对本厂的人力资源管理方面很不重视，全部力量都集中在生产上。导致很多问题：基层员工对公司的信任度几乎为零，并且对公司存在着极大反感。工厂的生产产能低，员工工作积极性普遍不高，企业凝聚力很低。特别是，今年以来，员工流失率很高。另外，各个部门之间的沟通协调很差，部门之间互相扯皮，导致许多生产上和品质上的失误。

我很苦恼，可是问题是，凭我一个人的力量如何去改变这些现状，应该做些什么？
请曹老师指教！

欢迎读者将见解通过邮件/传真的方式发给我们

案例剖析

在本案中，台北总公司以及工厂总经理只重视生产，不重视人力资源管理是造成诸多问题的根本原因。任何一个企业都希望有很好的绩效表现，例如：高额利润、良好的经营状况、高质量高效率的生产量等。但是，企业的产出是靠人来实现的。人力资源管理是企业所有管理的基础，任何企业好的绩效都是基于成功的人力资源管理。如果不重视人力资源管理，只重视生产，久而久之，糟糕的企业文化就逐渐形成了，其结果通常是搞不好生产。到了那种时候，再来扭转被动局面，代价要大得多。

本案中的企业，存在的主要问题可能是：

只重视金钱/物资的作用，而对员工的非金钱激励（例如：信任、尊重等）不够重视。公司的主要领导，可能有过多失信于员工的行为，例如，某个承诺没有兑现。或者在公司内有特权阶层，某些制度对他们形同虚设。

公司可能存在严重的对基层员工的歧视现象，很有可能公司主要领导本身就有严重的歧视观念和行为，在这种情况下，当然就会有很多表现：不关心员工的疾苦，不倾听员工的呼声，不重视对员工的开发培养，不尊重员工的人格等。如果上述现象存在的话，那么员工“对基层员工对公司的信任度几乎为零，并且对公司存在着极大反感。”也就不足为奇了。这种情况下，员工工作积极性普遍不高，员工流失率很高，部门之间互相扯皮就是很自然的事了。如果这种局面不改变，企业破产就只是时间问题了。

分析上述案例可以知道，企业文化建设搞不好，即使给员工较高的工资、较好的工作条件等等也没有办法激发员工的工作热情，留不住优秀的员工。那么，如何建设优秀的企业文化呢？搞好公司的企业文化，是一个长期的、复杂的问题，人力资源管理的各个方面都在建造，同时反映了企业文化。概括来说，需要从企业文化的构成上--物资层、制度层、行为层、精神层等四个层面入手。例如：员工的餐厅环境即使不太好，但是，如果管理层的同他们的差不多，员工通常可以接受。如果差别很大，即使员工的餐厅环境不错，员工仍然感到不爽。进一步，如果管理层能同普通员工一道就餐，员工就会感到大受鼓舞（物资层）。另外，有些公司规定，某些人只能乘坐某某电梯，其他人乘坐另外的电梯，这种规定（制度层）无疑向员工传递了一种信号：某些人低人一等。这种情况下，不太可能让员工会热爱企业。如果有很多诸如此类的制度，员工对企业反感也就不足为奇了。还有，经理们在日常工作中对下属的态度如何，有没有表现得傲慢、不耐烦？对员工关心吗？等等。

这些都是企业文化建设的组成部分。总而言之，一个企业要能战胜各种困难，持续发展，企业最高领导人，就一定要动脑筋、花力气、花时间建立起自己的积极的强有力的企业文化，只有这样，企业才能无往而不胜。

曹子祥