

2023年5月

第一部分 职业道德（第1~25题，共25道题）

一、职业道德基础理论与知识部分

（一）单项选择题（第1~8题）

- 1、职业道德是从业人员在职业活动中（ ）。
A 必须服从的工作指令 B 应当遵照的行为规范
C 衡量绩效的主线原则 D 自我评价的价值尺度
- 2、从业人员在职业活动中应遵照的内在的道德准则是（ ）。
A 真实、谨慎、勤奋 B 忠心、严谨、殷勤
C 忠诚、审慎、勤勉 D 诚信、审慎、勤快
- 3、与其他职业行为准则相比，职业道德的特性包括（ ）。
A 超稳定性 B 合用范围上的无限性
C 体现形式上的单一性 D 一定的强制性
- 4、有关职业道德品质，下列说法中对的的是（ ）。
A 具有良好职业道德品质的员工更轻易获得职业成功
B 在职业生涯中，职业技能显然比职业道德品质重要得多
C 在职业道德品质修养过程中，环境的影响占据主导地位
D 考察从业人员的职业道德品质，最关键的是看其工作绩效
- 5、在美国学者詹姆斯·H·罗宾斯看来，“敬业”的本质是（ ）。
A 绝不朝三暮四，不把工作当作跳板
B 干一行，爱一行，服从安排，不挑肥拣瘦
C 以尊敬、虔诚的心灵看待职业，甚至存有敬畏感
D 心灵的坦荡和安然

6、同事间建立信赖关系应当努力做到（ ）。

- A 开诚布公相处，多批评指正同事的缺陷和局限性
- B 坚持让事实阐明一切，碰到误解时少解释、少争论
- C 加强同学、老乡间的联络和沟通，形成稳定的信赖关系
- D 彼此看重对方，不说同事的坏话

7、有关“平等待人”，理解或做法对的是（ ）。

- A 服务顾客时，不作任何区别
- B 他人怎样待我，我就怎样待他人
- C 多劳多得，少劳少得，不劳动者不得食
- D 把尊重人格作为平等待人的关键

8、对一般从业人员而言，践行“纪律”的规定是（ ）。

- A 学习岗位规则、执行操作规程、遵守行业规范、严遵法律法规
- B 理解岗位规则、创新操作规程、执行行业规范、遵遵法律法规
- C 熟悉岗位规则、简化操作规程、遵守行业规范、维护法律法规
- D 学习岗位规则、掌握操作规程、改革行业规范、执行法律法规

(二) 多选题 (第 9~16 题)

9、有关“节省”，对的说法是（ ABC ）。

- A 节省是企业昌盛的重要保证
- B 节省是从业人员立足企业的品质
- C 节省是从业人员事业成功的法宝
- D 节省是企业赢得利润的最关键的手段

10、从“合作”角度来看，一种优秀团体的表目前于（ AB ）。

- A 组员对团体具有强烈的归属感
- B 团体对组员具有强大的凝聚力
- C 组员必须依赖团体才能生存发展

D 团体排斥组员个体性的思想和行为

11、有关“尊重集体”的含义，理解对的是（ AD ）。

A 到处为企业着想

B 坚持企业利益高于一切

C 尊重集体，关键就是尊重领导

D 忠诚所属企业

12、我国社会主义职业道德建设（ ABC ）。

A 认为为人民服务为关键

B 以集体主义为原则

C 以爱祖国、爱人民、爱劳动、爱科学、爱社会主义为基本规定

D 以敬业、奉献、友好、享有为导向

13、有关职业化，对的说法有（ BCD ）。

A 职业化就是职业的终身化、固定化

B 职业化也称专业化

C 职业道德、职业荣誉感、职业责任感是职业化素养中的主线内容

D 职业化是全球职场的通用语言和职场文化

14、职业技能的特点包括（ ABCD ）。

A 个体性

B 专业性

C 层次性

D 时代性

15、现代西方发达国家在职业道德建设上的重要做法包括（ BC ）。

A 倡导个性，逐渐淡化职业道德规定

B 加强职业道德立法

C 重视信用档案体系建设

D 适应网络化和扁平化办公的需要，逐渐减少在岗培训

16、从业人员加强职业道德修养的途径和措施有（ ABC ）。

A 自我教育、自我改造、自我磨砺、自我完善

B 加强“慎独”，积善行德

C 向英雄模范人物学习

D 处理同事关系时宽容大度，一切不放在心上

二、职业道德个人体现部分（第 17~25 题）

17、假如你的上司总是规定员工坚守岗位、无私奉献，但他自己却很少做到，你的见解是（ ）。

A 上司对下属提出多种规定，这是天经地义的事儿

B 一般不会相信上司的话

C 很生气，但也没有措施

D 这样的上司难以服众，也让人看不起

18、在同事们看来，张某是一种十分自私贪婪而又妒忌心极强的人，不料他因违章操作导致事故而受到严厉惩罚，你觉得大家对张某的见解会是（ ）。

A 报应 B 略感同情 C 值得大家警醒和借鉴 D 但愿他深刻反思

19、作为你每天必用的交通工具，近来几天，你的自行车接连被扎破轮胎，你上班迟到，受到上司的严厉批评。气恼之下，你决心找到作案人，便到派出所报了案，但都无济于事，由于你无法日夜看守在自行车旁。对此，你会（ ）。

A 把自行车搬回家

B 再买一辆新的自行车

C 写一张通告，严厉训斥这种损人不利己的行为

D 把自己怀疑的对象的自行车也扎破，以示警告

20、某同事在尾货市场淘到一件衣服，可谓物美价廉，你对这件衣服也是爱不释手，你会（ ）。

A 和同事商议，看看能不能卖给自己

B 自己亲自去尾货市场淘

C 想到撞衫的缘故，放弃了

D 想到一分钱一分货的道理，就不贪这廉价了

21、你在某小饭馆吃饭，点了一盘“鱼香肉丝”，成果服务员却给你端上来一盘“京酱肉丝”。你会（ ）。

- A 退回，要饭馆按照自己的规定重新做
- B 将就吃，但必须向饭馆阐明
- C 将就吃，但规定饭馆打个折扣
- D 假如饭馆可以赔礼道歉，这事就不计较了

22、“三聚氰胺奶粉”事件刚刚过去了几年，据报道，近来又有不法厂家铤而走险，生产并销售毒奶粉。对此，你的见解是（ ）。

- A 明知故犯，罪加一等，只有加重惩罚，才能变化局面
- B 商人都是见利忘义的，发生这样的事情不奇怪
- C 国人的道德水平就是这样，无奈、无语
- D 严厉惩罚不作为的行业管理人员

23、假如你发现一段时间以来上司比较疏远自己，相反，对其他同事却很重视，你会（ ）。

- A 把自己的工作干好了即可
- B 既然如此，工作上只要应付过去就行
- C 找他沟通一下
- D 认为目前这样的状况是可以接受的

24、主管很信任你，给你分派了一项重要任务。然而，照目前进度，要完毕这项任务比登天还难。接受任务时，你曾向主管做过保证，但没料想状况会这样。对此，你会（ ）。

- A 尽最大努力，而能不能完毕任务只能听天由命了
- B 懊悔在主管面前把话说得太满
- C 辜负主管信任，假如届时完不成任务只好以辞职收场了
- D 尽快向主管反应状况

25、你的主管领导与企业总经理闹了矛盾，矛盾闹下来双方逐渐生分了。在主管和总经理之间，你会（ ）。

- A 倾向于站在主管一边 B 倾向于站在总经理一边
C 干着急，又不懂得怎么办 D 不介入他们之间的是非

第二部分 理论知识（第 26~125 题，共 100 道题）

一、单项选择题（26~85 题，每题 1 分，共 60 分）

26、实证研究措施重点是研究现象自身（ ）的问题。

- A 源自哪 B 怎样好 C 为何 D 是什么

27、在市场经济中，企业在决定劳动投入规模时，以获得（ ）为决策准则。

- A 经济效益 B 社会效益 C 最低成本 D 最大利润

28、在处理劳动争议时，假如没有精确合用的法律条款，（ ）可以直接合用。

- A 劳动法的首要原则 B 劳动法律规范
C 劳动法的基本原则 D 有关国际公约

29、在劳动关系领域，工会不享有（ ）。

- A 参与权 B 征询权 C 知情权 D 单方决定权

30、企业综合平衡的任务不包括（ ）。

- A 最优经济效果 B 最优比例 C 最优发展速度 D 最优战略

31、市场的重要原因，不包括（ ）。

- A 人口 B 产品偏好 C 购置力 D 购置欲望

32、（ ）是人对某种事物或特定对象所持有的一种肯定或否认的心理倾向。

- A 认知 B 态度 C 智慧 D 感觉

33、（ ）是指导致行为或事件的行为者自身可以控制的原因。

- A 归因 B 内因 C 外因 D 知觉

34、领导情境理论中有关选择领导方式的权变原因重要包括两个方面的内容，一是心理成熟度，二是（ ）。

- A 工作成熟度 B 心理承受度 C 精神成熟度 D 精神承受度

35、下面对人力资源开发的表述错误的是（ ）。

- A 以立体开发为特性
B 以提高效率为关键
C 以挖掘潜力为宗旨
D 是一种完全独立理论体系

36、（ ）是人力资源管理理论的基本前提和基础。

- A 人力资源管理活动
B 对人力资源外在要素的管理
C 人力资源管理的目的
D 对人力资源内在要素的管理

37、员工自我保护机制的特点不包括（ ）。

- A 大多数为满足个人需求
B 它是一种动态体现
C 压力会使员工做出不一样程度反应
D 增强了自主自立性

38、（ ）是对企业整体框架的设计。

- A 培训规划
B 组织规划
C 制度规划
D 战略规划

39、（ ）是对组织中各类岗位某一专题事物或对某类员工的劳动行为、素质规定等所作的统一规定。

- A 岗位评价
B 工作分析
C 岗位规范
D 劳动制度

40、根据阐明对象的不一样，对工作阐明书所进行的分类不包括（ ）。

- A 企业工作阐明书
B 部门工作阐明书
C 岗位工作阐明书
D 行业工作阐明书

41、工作岗位设计的基本原则不包括（ ）。

- A 明确任务目的
B 责权利相对应
C 合理分工协作
D 互助合作目的

42、纵向工作扩大化的重要内容是（ ）。

- A 延长加工产品的周期
B 小组负责完毕一件工作
C 多项操作替代一项操作
D 将管理者的部分职能转由生产者承担

43、如下有关劳动定员与定额的说法错误的是（ ）。

- A 劳动定员与劳动定额的内涵不一样
B 企业定员是对劳动力使用的限额
C 劳动定员是劳动定额的一种特殊形式
D 劳动定额采用的劳动时间单位是“工时”、“工日”等

44、如下有关劳动效率定员法的错误表述是（ ）。

- A 以手工操作为主的工种更适合采用此措施
- B 它合用于实行一人多机或多人一机看守设备的岗位
- C 工人劳动效率可以用劳动定额乘以定额完毕率来计算
- D 它是根据工作任务总量和劳动定额核算定员人数的措施

45、某车间为完毕生产任务需要开动机床 20 台，每台开动班次为 3 班，看守定额为每人看守 2 台，出勤率为 95%，则该工作定员人数为（ ）。

- A 126 人
- B 63 人
- C 57 人
- D 32 人

46、人力资源费用支出控制的作用不包括（ ）。

- A 保证员工合法权益
- B 减少人力资源管理费用
- C 防止滥用管理费用
- D 最大程度地控制人工成本

47、（ ）可以给员工提供发展的机会，强化员工为企业工作的动机。

- A 招募
- B 社会招聘
- C 校园招聘
- D 外部招募

48、通过从外部招募优秀的技术人才和管理专家，可以产生（ ）。

- A 团体效应
- B 远期效应
- C 鲶鱼效应
- D 晕轮效应

49、（ ）的目的是筛选出那些背景和潜质都与职务规范所需条件相称的候选人。

- A 档案筛选法
- B 综合筛选法
- C 初步筛选法
- D 素质筛选法

50、对应聘者的评价应当做到（ ）。

- A 自下而上
- B 由表及里
- C 由里及表
- D 由远及近

51、（ ）让应聘者自由地刊登意见或见解，以获取信息，防止被动。

- A 开放式提问
- B 封闭式提问
- C 选择式提问
- D 假设式提问

52、（ ）揭示了人们想做什么和他们喜欢做什么。

- A 人格测试
- B 能力测试
- C 爱好测试
- D 情境测试

53、（ ）检查的是用同一种测试措施对一组应聘者在两个不一样步间进行测试成果的一致性。

A 稳定系数 B 外在一致性系数 C 等值系数 D 内在一致性系数

54、() 工作属于全局性工作，能级最高。

A 决策层 B 参谋层 C 经理层 D 作业层

55、() 也许导致一种人同步被多种岗位选中。

A 以人员为原则进行配置 B 以单向选择为原则进行配置

C 以岗位为原则进行配置 D 以双向选择为原则进行配置

56、() 是以工作阐明书、工作规范等作为员工任职规定的根据，将其和员工平时工作中的体现进行对比寻找差距的措施。

A 访谈法 B 工作任务分析法 C 日志法 D 重点团体分析法

57、() 意在为员工培训需求提供一种持续的反馈。

A 绩效差距分析模型 B 循环评估模型 C 全面任务分析模型 D 阶段评估模型

58、对培训师进行培训的重要内容不包括()。

A 教学工具的使用培训 B 讲课技巧培训 C 风度的展现培训 D 教学内容培训

59、培训课程实行的前期准备工作不包括()。

A 确认培训时间 B 准备有关资料 C 培训后勤准备 D 培训器材维护

60、() 是用来决策企业为培训计划所支付的费用。

A 情感成果 B 绩效成果 C 技能成果 D 认知成果

61、() 不属于直接传授型培训法的详细方式。

A 讲授法 B 案例分析法 C 研讨法 D 专题讲座法

62、尤其任务法常用于()。

A 技能培训 B 离职培训 C 管理培训 D 在职培训

63、() 是培训管理的首要制度。

A 培训奖惩制度 B 培训考核制度 C 培训服务制度 D 培训鼓励制度

64、场地拓展训练的特点不包括()。

A 有限的空间，无限的也许 B 简便，轻易实行

C 提供了真实的情景模拟体验

D 锻炼无形的思维

65、()是企业实行绩效管理活动的准则和行为的规范。

A 绩效管理制度

B 绩效管理目的

C 绩效管理内容

D 绩效管理措施

66、在考核的组织实行阶段，不必注意()。

A 考核信息的虚假程度

B 考核的精确性

C 考核成果的反馈方式

D 考核的公正性

67、()规定参与者事先准备某些问题，并要掌握提问和聆听的时机。

A 双向倾听式面谈

B 绩效指导面谈

C 单向劝导式面谈

D 绩效计划面谈

68、关键事件法的缺陷是()。

A 不能理解下属怎样消除不良绩效

B 记录和观测费时费力

C 无法为考核者提供客观事实根据

D 不能贯穿考核期一直

69、()是假设员工工作行为和绩效整体呈正态分布的一种措施。

A 关键事件法

B 行为观测法

C 强制分布法

D 目的管理法

70、()是在绩效管理末期，主管与下属就本期绩效计划的贯彻执行状况，以及工作体现和工作业绩等方面所进行的全面回忆、总结和评估。

A 绩效考核面谈

B 绩效总结面谈

C 绩效计划面谈

D 绩效指导面谈

71、()一般指以工时或完毕产品的件数计算员工应当获得的劳动酬劳。

A 薪金

B 工资

C 薪资

D 薪酬

72、企业员工工资总额管理不包括()。

A 工资水平的调整

B 工资总额的计划

C 工资总额的调整

D 工资总额的控制

73、企业薪酬制度的职能不包括()。

A 鼓励

B 保障

C 监督

D 调整

74、休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的()的工资酬劳。

A 150%

B 200%

C 300%

D 400%

75、()是一种岗位评价措施，适合于规模较小、生产单一、岗位设置较少的企业。

A 原因比较法

B 排列法

C 关键事件法

D 评分法

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/775012024114011104>