

2023 年 5 月企业人力资源管理师三级考试

卷册一：职业道德

理论知识

注意事项：

- 1、考生应首先将自己的姓名、准考证号等用钢笔、圆珠笔等写在试卷册和答题卡的对应位置上，并用铅笔填涂答题卡上的对应位置处。
- 2、考生同步应将本页右上角的科目代码填涂在答题卡右上角的对应位置处。
- 3、本试卷册包括职业道德和理论知识两部分：
第一部分，1~25 小题，为职业道德试题； 第二部分，26~125 小题，为理论知识试题。
- 4、每题选出答案后，用铅笔将答题卡上对应题目的答案涂黑。如需改动，用橡皮擦洁净后，再选涂 其他答案。所有答案均不得答在试卷上。
- 5、考试结束时，考生务必将本卷册和答题卡一并交给监考人员。
- 6、考生应按规定在答题卡上作答。假如不按原则规定进行填涂，则均属作答无效。

地区：

姓名：

准考证号：

人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心监制

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（第 1~16 题）

答题指导： ◆该部分均为选择题，每题均有四个备选项，其中单项选择题只有一种选项是对的，多选题有两个或两个以上选项是对的。 ◆请根据题意的内容和规定答题，并在答题卡上将所选答案的对应字母涂黑。 ◆错选、少选、多选，则该题均不得分。

(一) 单项选择题 (第 1~8 题)

1、有关道德, 对的说法是()。

- A 道德属于上层建筑 B 人们的道德观念是与生俱来的 C 道德与社会经济关系变化无关 D 道德非人类社会所特有

2、与法律比较, 道德在调整社会关系时的特点是()。

- A 事后性、柔和性 B 自觉性、事前性 C 广泛性、强制性
D 自发性、自由性

3、职业道德的特性是()。

- A 鲜明的行业性 B 合用范围上的广泛性 C 迅速变动性 D 利益无关性

4、社会主义道德反对享乐主义的基本根据在于()。

- A 享乐既不是个人的人生目的, 也不是社会主义社会的目的 B 承认或者纵容享乐会减弱人们的进取精神
C 享乐主义之“乐”是简朴的个人之乐 D 享乐主义忽视人的社会性, 损害了社会利益

5、职业道德活动内在的道德准则是()。

- A 忠诚、敬业、无私 B 爱岗、敬业、无私 C 忠诚、审慎、勤勉
D 真诚、慎微、自勉

6、“敬业”的特性是()。

- A 积极、务实、持久 B 从一而终 C 上司分派什么就干什么
D 忠诚诚实

7、有关“诚信”的说法中, 对的是()。

- A 诚信是双方为着共同目的而临时到达的合作条件
利益为前提
- B 诚信确实立以维护自身
- C 诚信是不可测度的,只能作为交往技巧使用
略和技能
- D 诚信包括着一种生活的谋

8、有关职业道德修养的措施,对的是()。

- A 从业人员要树立对的的义利观,坚持不以利取义
必包括利人之义,坚持己欲利而利人
- B 凡利己之事
- C “慎独”就是小心谨慎,坚持多请示多汇报,防止私自处理重大事务
上决不让步,不出卖良心
- D 在原则问题

(二)多选题(第 9~16 题)

9、下列要素中,属于道德评价的是()。

- A 红绿 B 胖瘦 C 是非 D 荣辱

10、下列范围中,反应职业道德鲜明行业性特性的是()。

- A 买卖公平、童叟无欺 B 爱岗敬业、诚实守信 C 遵守交规、文明
行车 D 救死扶伤、治病救人

11、下列说法中,符合老式文化中“公忠为国”理念规定的是()。

- A 无条件忠君 B 达则兼济天下,穷则独善其身 C 竭尽忠心和能力报效国家
D 在其位谋其政,不在其位不谋其政

12、西方发达国家职业道德建设的重要经验是()。

- A 加强道德立法工作 B 重视信用档案体系建设 C 严格的岗前培训
D 宽松自由的岗位培训

13、《公民道德建设实行纲要》对从业人员的职业道德的规定包括()。

- A 爱国遵法 B 公平正义 C 服务群众 D 奉献社会

14、有关提高从业人员的职业化素养，重要规定包括()。

A 职业化素养并不侧重职业荣誉培育，重点在于职业原则建设 B 从业人员不仅要清除私心杂念，甚至需要克服个人偏好

C 在工作和工作的决策中尽量克服主观性 D 从业人员自主培养职业责任

15、诚信之“信”的内涵包括()。

A 宁可信其有，不可信其无 B 忠于客观实情 C 自觉积极履行承诺的实践活动 D 有“诚”必然有“信”

16、下列有关职业纪律的说法中，对的是()。

A 遵守职业纪律虽然不能决定企业存亡，但会直接影响企业形象 B 遵守职业纪律虽然不是企业选择员工的唯一原则，但却是重要原则 C 遵守职业纪律虽然无助于提高工作能力，但有助于赢得信任 D 遵守职业纪律虽然保证了管理秩序，但也扼制了创新活力

二、 职业道德个人体现部分（第 17~25 题）

答题指导： ◆该部分均为选择题，每题均有四个备选项，您只能根据自己的实际状况选择其中一种选项作为答案。 ◆请在答题卡上将所选择答案的对应字母涂黑。

17、企业对员工上岗时着装明确而严格的规定，某个员工忙中穿错了服装，成果因违犯规定而被扣除当月奖金。对此，员工中存在几种不一样见解，你的见解是()。

A 企业有明确规定在先，同意企业的处理决定 B 小题大做，欺负弱势群体，不一样意企业的处理规定

C 同意企业的处理决定，但会向企业提出修改规定的提议
D 联合其他员工为这
名员工求情

18、某女员工小张，擅武、刚直、爱打抱不平。一次，单位的两名男员工欺负一名女员工，
被她暴打一顿。企业规定，凡打架者做开除处理。你对这件事的见解是()。

A 替她惋惜，但应当开除
B 企业规定存在问题，具有正义感的员工不能被开除
C 小张不该管这事儿
D 小张该管这事儿!打架不对。但假如企业按规定处理也
有问题

19、由于上班的路途遥远加之车辆拥堵，员工们常有迟到现象发生。对此，你会()。

A 提议再招聘新员工时选择住址近一点的
B 提议把早上到岗时间集体向后延
迟
C 提议制定愈加严厉的惩戒制度
D 提议管理者以人为本，睁一只眼
闭一只眼

20、某企业经理一心扑在业务开拓上，成果财务管理出现漏洞，企业会计和出纳合作违规挪
用资金炒 股并挣了某些钱。企业董事会近来要听取财务工作汇报，假如你是这名经理，
并有权处理此事， 你会()。

A 立即开除会计和出纳，聘任新的财务人员
B 和会计、出纳研究一下怎样临
时应对董事会的方略
C 如实向企业董事会汇报
D 保留会计和出纳的职位，同步
规定偿还挪用资金

21、某企业两个员工闹矛盾最终动起手来，企业领导指派你去处理，你会()。

A 列出俩人所有缺陷，痛加批评
B 规定俩人写出检讨，作深刻的

自我批评

C 规定俩人各自进行申诉，对对方进行批评

D 规定俩人分析、检讨自己的缺陷，表扬对方的长处

22、主管上司的主意多且好变，甚至朝令夕改。假如你是他的下属，与之相处，你会()。

A 对于他布置的任务暂不执行，等明确了再说

B 但凡他布置的任务都规定他白纸黑字地签字

C 多与他交流，看看他的决定究竟是什么

D 无法相处，思索离开他

23、如粟你有一种脾气急躁的上司，动不动就发火儿，你会()。

A 忍气吞声，默默地承受着

B 针锋相对，据理力争

C 坚持自己为人处事的原则

D 理解对方的特点，注意把握方略

24、某同事每次碰到你都要跟你说“请你吃饭”，但一直没有兑现。你对他的见解是()。

A 随便说说而已，自己也不会当真

B 敷衍

C 估计是一种个人习惯

D

觉得他不可靠

25、假如你在流水线上作业，对上一道和下一遭程序上作业的同事，你会()。

A 督促上一道工序的同事快一点完毕

B 看下一道同事的完毕状况，决定与否督促上一道同事

C 上道完毕了自己就接过来，完毕后直接交给下一道

D 按照自己的节奏完毕任务

第二部分理论知识（26~125 题，共 100 道题，满分为 100 分）

一、单项选择题（26~85 题，每题 1 分，共 60 分。每题只有一种最恰当的答案，请在答

题卡上将 所选答案的对应字母涂黑)

26、在市场经济环境下，企业追求的目的是()。

- A 利润最大化 B 差额最小化 C 效用最大化 D 差额最大化

27、()是指一国在一定时期内生产的最终产品和服务按价格计算的货币价值总量。

- A 总需求 B 国民净收入 C 总供应 D 国内生产总值

28、劳动法的基本原则直接决定了()的性质。

- A 劳动法律事实 B 劳动法律制度 C 劳动法律事件 D 劳动法律关系

29、()是目前我国调整劳动关系的重要根据。

- A 宪法 B 劳动法律 C 国务院劳动行政法规 D 劳动规章

30、劳动法律关系的重要形态是()。

- A 劳动行政法律关系 B 劳动协议关系 C 劳动服务法律关系 D 集体协议关系

31、在市场营销学中，市场是()购置者需求的总和。

- A 显性和隐性 B 男性和女性 C 都市和农村 D 现实和潜在

32、影响产业购置者购置决定的重要原因不包括()。

- A 社会原因 B 环境原因 C 组织原因 D 人际原因

33、()包括行为者所处的多种环境和机遇，所从事的工作的特点和难度，以及工作与人

的互相作用，他人对行为者的强制或约束、鼓励的作用等。

- A 知觉 B 内因 C 外因 D 归因

34、在亨利·明茨伯格提出的经理人角色理论中，管理者的角色不包括()。

- A 决策类角色 B 人际关系类角色 C 信息类角色 D 沟通协调

类角色

35、基于“经济人”假说的管理是运用()来调感人的积极性。

- A 物质刺激 B 满足社会需要 C 内部鼓励 D 搞好人际

关系

36、人力资源的()是企业竞争优势的主线。

- A 技能开发 B 创新能力 C 培训开发 D 管理能力

37、()是岗位调查、岗位分析、岗位评价与岗位分类分级等项活动的总称。

- A 岗位研究 B 工作研究 C 工作分析 D 定岗定员

38、被称为人力资源管理活动的纽带的是()。

- A 制度规划 B 人力资源规划 C 战略规划 D 工作岗位

分析

39、如下不属于人力资源规划中费用规划内容的是()。

- A 人力资源费用预算 B 人力资源费用控制 C 人力资源费用监督 D 人力资源

费用结算

40、如下有关工作说明书和岗位规范的说法错误的是()。

- A 工作说明书内容可繁可简 B 岗位规范与工作说明书的某些内

容有交叉

C 岗位规范应从实际出发，设计出单位特色
“物”为中心

D 工作说明书是以岗位的“事”和

41、如下不属于企业定员的内部环境的是()。

A 考勤制度 B 退职退休制度 C 奖惩制度 D 企业与员工具有双向选择权

42、采用按岗位定员的措施时，应考虑的内容不包括()。

A 看守岗位的负荷量 B 生产班次及倒班规定 C 岗位危险与安全程度 D 实行兼职作业的也许性

43、如下有关定员原则内容的说法错误的是()。

A 规定控制幅度可以增进企业提高定员水平
环境不一样条件的企业

B 规定控制幅度可合用不一样

C 劳动定员原则可采用绝对指标亦可采用相对指标
业可到达的平均水平

D 控制幅度的高限是大部分企

44、如下有关制度规范的表述不对的的是()。

A 管理制度重要针对集体而非个人
有可反复性特点

B 业务规范所规定的对象均具

C 管理制度是比企业基本制度层次略低的制度规范
围最广的制度规范

D 技术规范是层次最低，约束范

45、影响企业人力资源管理的内部环境原因不包括()。

A 管理机制和组织状况 B 人员整体的素质构造 C 企业的生产经营状况

D 各类专业人才的供应

46、人力资源费用支出控制的基本原则不包括()。

A 及时性 B 节省性 C 适应性 D 合理性

47、()使员工感觉到企业在招募人员这方面的透明度与公平性,有助于提高员工士气。

A 推荐法 B 布告法 C 档案法 D 任命法

48、笔试后,阅卷人在阅卷和成绩复核时,关键是要()。

A 客观、合理、不徇私情 B 公平、合理、不徇私情 C 客观、公平、不徇私情 D

公平、公正、不徇私情

49、在面试活动中,面试考官一直处在()。

A 辅助地位 B 主导地位 C 引导地位 D 附属地位

50、面试的开始阶段应从()发问,从而营造友好的面试气氛。

A 应聘者熟悉的问题 B 应聘者不能预料到的问题 C 应聘者陌生的问题 D

应聘者可以预料到的问题

51、人员录取效用的计算公式为()。

A 人员录取效用=录取人数 / 招聘总成本 B 人员录取效用=应聘

人数 / 招募期间的费用

C 人员录取效用=被选中人数 / 选拔期间的费用 D 人员录取效用=正式录取

的人数 / 录取期间的费用

52、()的比例越大,表达招聘信息公布的效果越好。

A 录取比 B 招聘完毕比 C 应聘比 D 总成本效用

53、()是一种单位或组织中能级最低的层次。

A 决策层 B 管理层 C 执行层 D 操作层

54、()强调人各有所长也各有所短,应以己之长补他人之短。

A 要素有用原理 B 能位对应原理 C 互补增值原理 D 动态适应原理

55、()是国家人力资源社会保障行政部门同意用人单位聘任外国人的法律文献。

A 劳动协议 B 就业许可证 C 三方协议 D 用人单位许
可证

56、培训需求调查计划的内容不包括()

A 获得主管领导的审批意见 B 确定培训需求调查工作的目的
C 制定调查工作的行动计划 D 选择合适的培训需求调查措施

57、在制定培训规划时，排序的成果就是一份()。

A 学习流程图 B 培训内容安排表 C 任务分类表
D 工作活动一览表

58、在制定年度培训计划时，()负责组织安排企业内部培训过程。

A 管理者 B 培训部门 C 培训者 D 后勤
部门

59、在制定年度培训计划时，()对内部培训有关的场地、设备、工具等予以贯彻。

A 管理者 B 培训部门 C 培训者 D
后勤部门

60、专题讲座法的长处不包括()。

A 形式比较灵活 B 传授的知识相对集中 C 可随时满足员工某方面的培训需
求 D 培训对象易于加深理解

61、在实践型培训法中，常用于管理培训的措施是()。

A 工作指导法 B 工作轮换法 C 个别指导法 D 尤

其任务法

62、模拟训练法的缺陷不包括()。

- A 模拟情景准备时间长 B 对学员规定较高 C 模拟情景质量规定高
D 对组织者规定高

63、在事件处理法中，记录个案发生的背景时应根据()原则。

- A 5W2H B 4W2H C 5WIH D 4W1H

64、有关培训考核评估制度的说法错误的是()。

- A 目的是在于检查培训的最终效果 B 为培训奖惩制度确实立提供根据
C 是规范培训人员行为的重要途径 D 抽样选择员工进行培训考核评估

65、()是企业单位组织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 绩效管理程序设计 C 绩效管理法规
D 详细考核程序设计

66、轻易受人际关系状况影响的绩效考核方式为()。

- A 上级考核 B 同级考核 C 下级考核 D 自我考核

67、()是保证考核者和被考核者正常活动的前提和条件。

- A 企业成本管理体系 B 企业绩效管理体系 C 企业文化管理体系
D 企业薪酬管理体系

68、在绩效管理的各个环节中，管理者关怀的中心和焦点应当一直是()。

- A 考核指标 B 考核原则 C 考核措施 D 被考核者

69、关键事件法的缺陷不包括()。

- A 不能作定量分析
B 关键事件的记录和
观测费时费力
- C 不能详细辨别工作行为的重要性程度
D 具有滞后性、短期性和体现性的
特点
- 70、人力、物力花费相对较低的绩效考核措施是()。
- A 360 度考核法
B 成绩记录法
C 直接指标法
D 绩效原则法
- 71、()一般指员工所获得的所有酬劳。
- A 收入
B 奖励
C 薪金
D 工资
- 72、计算工资总额的措施不包括()。
- A 盈亏平衡点法
B 工资总额占附加值比例
C 工资总额与销
售额
D 工资总额占利润值比例
- 73、休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付的工资酬劳不低于原则工资的()。
- A 100%
B 150%
C 200%
D 300%
- 74、()的重要作用是对岗位评价的计量误差进行调整。
- A 总体加权
B 局部加权
C 内部加权
D 外部加权
- 75、()是一种使岗位之间的比较存在主观性，精确性较差的岗位评价措施。
- A 排列法
B 分值法
C 分类法
D 评分法
- 76、新成立的单位应当自成立之日起()内办理住房公积金缴存登记。 A 15 日
B
30 日
C 60 日
D 90 日
- 77、()指用人单位与劳动者之间在运用劳动者的劳动能力，实现劳动过程中所发生的关

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/197034130012006056>