

助理人力资源管理师真题(二)

国家职业资格全国统一鉴定

职业: 企业人力资源管理师

等级: 国家职业资格三级

卷册一: 职业道德

理论知识

第一部分 职业道德

(1~50 题, 共 50 题)

一、 职业道德知识部分(1~10 题)

答题指导: 该部分均为选择题, 每题均有四个备选项, 其中每题有一种或多种答案对的。请按照题意选择确定对的答案, 并在答题卡上将所选答案的对应字母涂黑。 错选、少选、多选, 则该题不能得分。

(一)单项选择题(第 1~8 题)

1、有关道德的说法中, 对的是()。

(A)道德是一种社会规范性力量

(B)道德是领导意志的集中体现

(C)个体的道德体现差异很大, 鉴定一种人的道德优劣是不也许的

(D)普遍良好的道德, 仅仅是人的善良愿望而已

2、与法律相比, 道德()。

(A)产生得时间晚 (B)比法律的合用范围广

(C)内容上显得十分笼统 (D)评价原则难以确定

3、有关企业形象, 对的说法是()。

(A)文明礼貌是企业形象的关键与关键

(B) 企业形象的本质是企业的环境卫生和企业员工的服饰状况

(C) 企业形象是社会公众和企业员工对企业的整体印象和评价

(D) 通过持久、大规模的媒体宣传, 就能树立起企业形象

4、在企业文化中, 居于关键地位的是()。

(A) 企业礼俗 (B) 企业价值观 (C) 企业作风 (D) 规章制度

5、海尔总裁张瑞敏曾经说过这样的话, 企业要靠无形资产来盘活有形资产, 只有先盘活人, 才

能盘活资产, 对这句话, 精确的理解是()。

(A) 企业存在着无形资产和有形资产两种形式

(B) 人是有形资产, 人作为资产通过劳动产生价值

(C) 人是企业发展的决定性原因

(D) 企业的无形资产是一种神秘的物质

6、员工处理与领导的关系时, 对的做法是()。

(A) 虽然懂得领导的决策是错误的, 也要不折不扣地执行

(B) 对于领导模糊交办的任务, 要模糊执行

(C) 假如不乐意领导的意见, 要勇于随时说出自己的想法

(D) 一般不越级汇报工作

7、科学发展观指的是()。

(A) 科学发展, 高效发展, 健康发展 (B) 以科学为本, 科学、平稳、顺利发展

(C) 以人为本, 全面、协调、可持续发展 (D) 以人为本, 科学、高教、健康发展

8、有关职业劳动, 对的说法是()。

(A) 职业劳动是人们无亲的选择

(B) 职业劳动是人们谋生的手段

(C) 职业劳动是市场经济条件下就业竞争加剧的成果

(D) 职业劳动是人生的所有内涵

(二) 多选题 (第 9~16 题)

9、下列言语中,属于职业忌语的是()。

(A) “有完没完” (B) “我就这态度”

(C) “我处理不了,乐意找谁找谁去” (D) “后边等着去”

10、有关职业责任,对的说法是()。

(A) 职业责任属于道德范围,而不属于法律范围

(B) 但凡社会职业,均有明确的职业责任规定

(C) 只有明文规定的职业责任,才必须履行

(D) 职业责任具有一定的强制性

11、一般状况下,人的职业理想实现的条件是()。

(A) 个人内在条件 (B) 社会需要

(C) 后天努力程度 (D) 领导赏识

12、诚信的内涵包括()。

(A) 真实 (B) 信任 (C) 不欺骗对方 (D) 不欺骗自己

13、下列做法中,属于不诚实劳动的是()。

(A) 某员工运用因特网技术成功下载了竞争对手的设计软件

(B) 某电脑供应商在消费者购置的电脑上安装了盗版的操作软件

(C) 某员工完毕某项工作原计划需要 8 天,实际上用了 18 天

(D) 某员工在参照他人软件的基础上。制作了我司的财务软件

14、从业人员保守企业秘密,对的做法是()。

(A) 闲谈莫波及企业的关键技术

(B) 制作所谓的假秘密散发出去, 困惑竞争对手

(C) 向亲用好友讲述企业内幕时, 要控制在很小的范围内

(D) 企业有危害社会和国家的“秘密”。要勇于揭发

15、有关坚持真理, 对的的观念是()。

(A) 真理往往掌握在少数人手中, 要树立相信少数人的观念

(B) 书本知识往往是错误的。破除本本主义, 不再相信书本知识

(C) 老师的话往往不一定对的, 要勇于对老师得出的结论提出质疑

(D) 树立实践观点, 坚持实践是检查真理的唯一原则

16、有关节俭, 对的的说法是()。

(A) 节俭纯属个人之事, 不合适作为普遍性的规定

(B) 节俭是物质短缺时代的特殊规定, 在物质产品富余状况下不必节俭

(C) 节俭是安邦定国的法宝, 由于国家的发展进步时时需要节俭

(D) 节俭作为一种美德, 不应以财富多寡作为评价的前

二、职业道德个人体现部分(第 17~25 题)

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

选项作为您的答案, 在答题卡上将所选择答案的对应字母涂黑。

17、你路遇熟人, 与之打招呼, 成果对方“视而不见”, 没有回应, 你会()。

(A) 感到没有面子, 下次不再积极打招呼了

(B) 感到这人忽然有了变化, 心想, 他不是升官了, 就是发财了

(C) 心想, 他走路时真专注

(D) 心想, 他碰到了什么不快乐的事情了

18、在单位工作时,你会()。

- (A)怕有的人说三道四,不敢多与异性同事交往
- (B)怕领导挑剔自己的工作,总是规避与同事说话
- (C)怕信息传导错误,不在背地对人评头论足
- (D)怕影响工作,虽然对要好的同事,说话也会注意分寸

19、假如你在某个问题上与其他同事存在意见分歧。彼此争论剧烈,但你相信你自己的观点是对的。在争论结束时,你会()。

- (A)直截了当告诉对方:“你肯定错了”
- (B)劝戒对方:“做人不要固执,为何要死死抱着错误的东西当真理呢”
- (C)邀请对方:“我不相信说服不了你,我们找时间再讨论”
- (D)和对方讲:“尽管我们彼此没有同意对方的观点,但我从你那里学到许多”

20、在与同事们闲聊时,你一般会()。

- (A)说说学习、工作的感受 (B)聊聊自己家里的事情
- (C)聊聊新闻 (D)传播小道消息

21、你与同事交往时,常用的方式是()。

- (A)时不时地搞个小型会餐
- (B)基本没有什么来往
- (C)常常运用午餐时间或工作间隙,找人聊聊天
- (D)等同事来找到自己

22、你把一瓶家乡老酒放在办公室,一次,你的一位朋友无意间发现了这瓶酒,但这时只剩余半瓶。你会()。

- (A)怀疑酒被人偷偷喝掉了 (B)心想也许逐渐挥发了

(C) 心想幸好剩余半瓶, 可以招待朋友 (D) 怀疑自己记忆不精确了

23、一次, 你的一位很健谈、很有学识的朋友不请自到, 来你家做客。这位朋友穿戴邋遢、坐

卧随意。你的妻子(丈夫)是一位爱洁净的人。你朋友的这些举动惹得你的妻子(丈夫)怒形于色。你

会()。

(A) 告诉妻子(丈夫)。自己并没有请他来做家里

(B) 委婉地告诉朋友, 你自己一舍儿有事情要做, 不能多陪朋友说话

(C) 耐心听朋友聊下去, 由于他很有学识

(D) 示意妻子(丈夫)回避一下

24、办公室的张小姐体态肥胖, 今天上班时穿了一件在你看来很不得体的衣服。张小姐征求你

对她的服装的意见。你会()。

(A) 告诉张小姐, 她穿这件衣服。显得更难看

(B) 对张小姐说。穿衣服只是形式, 保持良好的心态更重要

(C) 对张小姐说, 你自己觉得好是最重要的

(D) 告诉张小姐, 自己的见解是不精确的, 征求他人意见吧

25、在平常工作和生活中。对于自己所接触的那些人, 你一般会()。

(A) 接触一次就可以记住对方的姓名、容貌

(B) 只有多接触几次。才能记住对方

(C) 总也记不住对方是谁, 常常会弄混淆

(D) 不管能不能记住对方, 但总可以通过交谈回忆起来过去的某些事情

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、收入差距的衡量指标是()。

(A) 国民收入 (B) 基尼系数

(C) 人均 GDP (D) 需求弹性

27、()是政府通过调整利率来调整总需求水平,以增进充足就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理对策。

(A) 财政政策 (B) 货币政策

(C) 金融政策 (D) 收入政策

28、()是雇员与雇主在劳动过程中的权利义务关系。

(A) 劳动协议关系 (B) 劳动行政法律关系

(C) 劳动法律渊源 (D) 劳动服务法律关系

29、()不具有法律效力。

(A) 立法解释 (B) 任意解释

(C) 司法解释 (D) 行政解释

30、PDCA 循环法的四个阶段包括. ①检查②执行③计划④处理, 其对的排列次序为()。

(A) ①②③④ (B) ③②①④

(C) ③①④② (D) ④①③②

31、企业()是指企业的声誉、人力、财力和物力。

(A) 销售能力 (B) 实力

(C) 服务能力 (D) 潜力

32、团体生存、改善和适应变化着的环境的能力是()。

(A) 绩效成果 (B) 组员满意度

(C) 团体学习 (D) 外人满意度

33、()是指最先的印象对人的知觉产生的强烈影响。

(A) 光环效应 (B) 投射效应

(C) 首因效应 (D) 刻板印象

34、领导者的重要任务是提供必要的支持以协助下属到达他们的目的, 并保证他们的目的与群体和组织的目的互相配合、协调一致()。

(A) 途径-目的理论 (B) 情境领导理论

(C) 费德勒的权变模型 (D) 参与模型

35、现代人力资源管理的内容应()。

(A) 以事为中心 (B) 以企业为中心

(C) 以人中心 (D) 以社会为中心

36、在管理形式上, 现代人力资源管理是()。

(A) 静态管理 (B) 权变管理

(C) 动态管理 (D) 权威管理

37、人力资源开发目标的整体性不包括()。

(A) 目的制定的整体性 (B) 目的实行的整体性

(C) 各个目的间不孤立 (D) 目的设计的针对性

38、() 是对企业总体框架的设计。

(A) 战略规划 (B) 组织规划

(C) 人员规划 (D) 岗位规划

39、工作岗位分析的最终成果是形成岗位规范和()。

(A) 培训制度 (B) 工作说明书

(C)工资制度 (D)任务计划表

40、()为企业员工的考核、晋升提供了根据.

(A)工作岗位分析 (B)工作岗位设计

(C)人员流动记录 (D)人员需求计划

41、影响劳动环境的原因不包括().

(A)温度与湿度 (B)工作地组织

(C)工作丰富化 (D)照明与色彩

42、根据岗位数量、岗位工作重和劳动者工作效率来核算定员人数的措施属于().

(A)按设备定员 (B)按比例定员

(C)按效率定员 (D)按岗位定员

43、企业劳动定员原则的特性不包括().

(A)法定性 (B)技术性

(C)精确性 (D)统一性

44、()亦称概略定员原则一是以某类人员乃至企业全部人员为对象制定的原则.

(A)比例定员原则 (B)综合定员原则

(C)效率定员原则 (D)设备定员原则

45、制度化管理的长处不包括().

(A)个人与权利相分离 (B)适合现代小型企业组织的需要

(C)以理性分析为基础 (D)适合现代大型企业组织的需要

46、()是对企业管理各基本方面规定的活动框架.

(A)管理制度 (B)业务规范

(C)技术规范 (D)行为规范

47、选择招聘渠道的重要环节有：①分析单位的招聘规定：②确定适合的招聘来源：③分析潜在应聘人员的特点：④选择适合的招募措施。排序对的是（ ）。

(A) ③①②④ (B) ④①③②

(C) ③①④② (D) ①③②④

48、有关公布广告,描述不对的是（ ）。

(A) 广告是内部招募最常用的措施之一

(B) 有广泛的宣传效果,可以展示单位实力

(C) 公布广告要重视广告媒体的选择和广告内容的设计

(D) 工作空缺的信息公布迅速,可以在一两天内就传达给外界

49、()承担着双重角色,既为单位择人,也为求职者择业。

(A) 职业技术学撞 (B) 劳动部

(C) 就业中介机构 (D) 再就业服务中心

50、在面试过程中,考官不应当()。

(A) 创造融洽的气氛 (B) 让应聘者理解单位的现实状况

(C) 决定应聘者与否被录取 (D) 理解应聘者的知识技能和非智力素质

51、()规定应聘者对某一问题做出明确的答复。

(A) 清单式提问 (B) 封闭式提问

(C) 举例式提问 (D) 开放式提问

52、在做出最终录取决策时,错误的做法是()。

(A) 不能求全责怪 (B) 尽量使用全面衡量的措施

(C) 坚持“少而精” (D) 必须使用所有的衡量措施

53、情景模拟合用于测量员工的()。

(A) 学习能力 (B) 道德品质

(C) 人格特性 (D) 体现能力

54、同一应聘者使用两种对等的、内容相称的测试，测试成果之间的一致性称为()。

(A) 稳定系数 (B) 内在一致性系数

(C) 等值系数 (D) 外在一致性系数

55、()是考虑选拔措施与否有效的一种常用指标.

(A) 预测效度 (B) 同侧效度

(C) 内容效度 (D) 异侧效度

55、人员培训活动的起点是().

(A) 培训目的确实定 (B) 培训计划确实定

(C) 培训师资的选定 (D) 培训需求确实定

57、培训开始实行后来要做的第一件事情是简介，详细内容不包括().

(A) 破冰活动 (B) 学员自我简介

(C) 培训主题简介 (D) 确认培训时间

58、评估()的重要途径是理解受训者对培训项目的反应.

(A) 情感成果 (B) 认知成果

(C) 技能成果 (D) 绩效成果

59、()是指教师按照准备好的讲稿系统地向受训者传授知识的措施.

(A) 讲授法 (B) 专题讲座法

(C) 研讨法 (D) 案例研讨法

60、()是指企业通过为某些员工分派详细任务对其进行培训的措施。

(A) 工作指导法 (B) 个别指导法

(C)工作轮换法 (D)尤其任务法

61、()不属于案例研究法。

(A)案例分析法 (B)个案分析法

(C)工作指导法 (D)事件处理法

62、()又称 T 小组法,简称 ST(Sensitivity Training)法。

(A)头脑风暴法 (B)管理者训练

(C)模拟训练法 (D)敏感性训练

63、要用“以人为本”的指导思想和管理理念制定培训制度,保证制度的()。

(A)稳定性和连贯性 (B)稳定性与现实性

(C)周期性和变化性 (D)创新性和变革性

64、()不属于场地拓展训练游戏。

(A)高空断桥 (B)接力赛跑

(C)空中单杠 (D)扎筏泅渡

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)绩效管理目的

(C)绩效管理措施 (D)绩效管理内容

66、在考核的组织实施阶段,应关注的事项不包括()。

(A)考核信息的虚假程度 (B)考核的精确性

(C)考核成果的反哺方式 (D)考核的公正性

67、()规定参与者事先准备某些问题,并且要掌握提问和聆听的时机。

(A)双向倾听式面谈 (B)绩效计划面谈

(C)单向劝导式面谈 (D)绩效指导面谈

68、关键事件法的缺陷是()。

(A)无法为考核者提供客观事实根据 (B)记录和观测费时费力

(C)不能理解下属怎样消除不良绩效 (D)不能贯穿考核期一直

69、假设员工的工作行为和工作绩效整体呈正态分布的绩效考核措施为()。

(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、()应当充足体现企业的价值观和经营理念,以及人力资源管剪发展战略和方略的规定。

(A)绩效管理程序设计 (B)绩效管理措施设计

(C)绩效管理制度设计 (D)绩效考核原则设计

71、()是指以较长的时间为单位计算员工的劳动酬劳,国内常使用“薪水”一词。

(A)薪酬 (B)工资

(C)薪资 (D)薪金

72、影响企业整体薪酬水平的原因不包括()。

(A)产品的需求弹性 (B)工会的力量

(C)企业的薪酬方略 (D)职务或岗位

73、合适拉开员工之间的薪酬差距体现了()原则。

(A)对外具有竞争力 (B)对员工具有鼓励性

(C)对内具有公正性 (D)对成本具有控制性

74、五一期间,小李在企业加班,企业应支付给小李工资()的酬劳。

(A)150% (B)200%

(C)300% (D)400%

75、()是一种岗位评价措施。合用于能随时掌握较为详细的市场薪酬调查资料的企业。

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/598071106060006036>