

《工作分析实务》期末 复习题

《工作分析实务》 (一)

一、名词解释

1、**工作分析**：是工作信息提取的情报手段，通过工作分析提供有关工作的全面信息，以对组织进行有效的管理。

2、**访谈法**：又称面谈法，指工作分析员就某项工作，面对面地询问任职者其主管以及专家等对工作的意见及看法。

3、**问卷法**：以书面的形式，通过任职者或其他职位相关人员单方面传递来实现的职位信息收集方式，问卷调查法收集完整信息，系统操作简单、经济，可在事先建立的分析模型的指导下展开，因此人所有结构化职位分析方法在信息收集阶段均采用问卷调查的形式。

4、**观察法**：指工作分析人员直接到工作现场，针对特定对象的作业活动进行观察、收集、记录有关工作信息并进行分析和归纳总结的方法。

5、**工作日志法**：要求任职者在一段时间内实时记录自己每天发生的工作，按工作日的时间记录下自己工作的实际内容，某一工作岗位一段时间以来发生的工作活动的全景描述，使工作分析员能根据工作日志的内容对工作进行分析。

6、**关键事件法**：由工作分析考察，管理者或工作人员在大量收集与工作相关信息的基础上详细记录其中关键文凭以及具体分析某岗位特征要求的方法，其特效之处在于基于特定的关键行为与任务信息来描述具体工作活动。

7、**工作研究**：运用系统分析的方法将工作中不合理和不经济的因素排除，寻找更经济和更容易操作的工作方法，以提高系统的效率。

一、单项选择题

1、1.1747年，历史上首次大规模

实施工作分析的人是（C）。

A.芒斯特伯格 B.泰勒
C.丹尼斯·狄德罗 D.吉尔布雷斯

2.将心理学应用到工业研究中，探索如何取得最大的工作效率的人是（A）。

A.芒斯特伯格 B.泰勒
C.丹尼斯·狄德罗 D.吉尔布雷斯

3.泰勒将工作分析列为科学管理的（B）。

A.第二原则 B.第一原则
C.第一步骤 D.第二步骤

4.将工作分析作为工业心理学的分支来研究的是（B）。

A.巴鲁什 B.斯科特
C.美国社会科学研究会 D.宾汉

5.心理学家欧内斯特·麦克M克在19世纪50年代设计出了一种适用于各种文秘工作的（B）。

A.任务清单 B.核对清单
C.工作清单 D.职责清单

6.关键事件法在工作分析中得到广泛应用的领域是（C）。

A.结构化工作分析 B.非结构化工作分析

C.以人为基础的工作分析
D.以工作为导向的工作分析

7.战略性工作分析全过程的关键因素是正确挑选（C）。

A.分析团队 B.行业专家
C.设计专家 D.主题专家

8.在通用的工作分析方法中，利用访谈法时，访谈开始阶段的重点是帮助被访谈者保持（A）。

A.信任的心态 B.谨慎的心态
C.正常的心态 D.轻松的心态

9.通过访谈能够收集全面的信息，但不利于任职者进行发散性思维，这种访谈类型是（C）。

A.结构化访谈 B.非结构化访谈
C.集体访谈 D.个别访谈

10.主要作为原始工作信息搜集方法，为其他工作分析方法提

供信息支持的分析方法是（D）。

A.访谈法 B.观察法 C.工作日志法 D.问卷法

11.文献分析法一般用于收集工作的原始信息，编制（A）。

A.工作清单 B.任务清单初稿
C.工作说明书初稿 D.工作关系说明书

12.以工作为基础、以管理型职位为分析对象的职位分析的结构化工作分析方法是（B）。

A.管理职位分析问卷法
B.工作要素法 C.职位分析问卷法
D.临界特质分析法

13.临界特质分析系统对工作进行选择所采用的方法是（A）。

A.统计概率 B.特性参数
C.相似矩阵 D.职业矩阵

14.功能性职位分析方法的核心是工作者所发挥的（B）。

A.素质 B.能力 C.职能
D.功能

15.任务清单系统中收集工作信息的工具，实际上是一种高度结构化的（C）。

A.调查提纲 B.采访问卷
C.调查问卷 D.采访提纲

16.关键事件分析法的特殊之处在于用特定的关键行为与任务信息来描述具体（B）。

A.工作行为 B.工作活动
C.岗位行为 D.岗位活动

17.对现行作业系统进行记录和分析，寻找最经济和合理的工作程序和操作方法的管理技术是（A）。

A.方法研究 B.时间研究
C.工作衡量 D.动作研究

18.时间研究作为一种技术，是用来进行（B）。

A.动作研究 B.工作衡量
C.方法研究 D.工作写实

三、多项选择题

1.工作分析的信息来源包括（ABE）。

A.职位分类资料 B.公司文件
C.职位类型 D.职位数量
E.人员信息

2.工作分析关注的对象包括

- (ABCE)。
- A.工作的输出特征 B.工作的输入特征
- C.工作的转换特征 D.工作的变动特征 E.工作的关联特征
3. 访谈法的形式主要有 (CE)。
- A.结构化访谈 B.非结构化访谈 C.集体访谈 D.部门访谈 E.个别访谈
- 4.通用工作分析访谈流程包括以下哪几个阶段 (ABCDE)？
- A.准备阶段 B.开始阶段 C.主体阶段 D.结束阶段 E.整理阶段
5. 职位分析问卷主要分为 (ACD)。
- A.开放式问卷 B.结构化问卷
- C.封闭式问卷 D.互动式问卷 E.非结构化问卷
6. 观察法分为以下三种： (ACD)。
- A.直接观察法 B.间接观察法 C.自我观察法 D.工作参与法 E.重复观察法
- 7.工作日志法的主要功能有 (AD)。
- A.提醒 B.搜索 C.查询 D.跟踪 E.确认
- 8.以人为基础的系统性职位分析方法 (AE)。
- A.职位分析问卷法 B.工作要素法
- C.临界特质分析系统 D.关键事件分析法 E.管理职位分析问卷法
- 9.以工作为基础的系统性工作分析方法包括 (ACE)。
- A.任务清单分析法 B.要素分析法
- C.功能性职位分析法 D.任务性职位分析方法 E.关键事件法
- 10.任务清单系统的主要组成部分有 (BE)。
- A.存在问题 B.背景信息 C.改进方面 D.分工关系 E.任务清单
- 11.与工作描述相比，任职资格

分析等活动相比，关键事件法更频繁地应用于 (AC)。

A.培训需求评估 B.工作效率分析 C.绩效评估 D.人员数量评估 E.激励效果评估

12. 工作研究的技术方法有 (DE)。

A.工作日志写实 B.动作研究 C.时间研究 D.方法研究 E.工作衡量

13.时间研究可分为 (AB)。

A.整体时间研究 B.单元时间研究 C.时间点研究 D.时间段研究 E.重复时间研究

14. 时间研究的基本工具是 (BCD)。

A.照相机 B.秒表 C.记录板 D.时间研究记录表 E.录像机

四、简答题

1、简述工作分析关注的内容：

(1) 工作的输出特征，即一项工作的最终结果表现形式

(2) 工作的输入特征，指为了获得上述的结果，应当输入什么内容，包括物质、信息，规范和条件等，是确定工作来源和工作条件的基础

(3) 工作的转换特征

(4) 工作的关联特征。

2、简述工作分析的未来趋势：

答：(1) 实行的战略为导向的自发力分析

(2) 拓宽工作分析的信息来源

(3) 改进工作分析的方法技术

(4) 职责界定的角色化

3、简述通用的工作分析方法中的访谈法的优缺点：

答：优点：(1) 双方当面交流，能够深入、广泛地探讨与工作相关的信息

(2) 及时地对访谈问题进行解释和引导

(3) 根据实际情况及时修正访谈提纲中的信息缺陷

(4) 及时地对所获得的信息与任职者进行现场确认，有利于提高工作分析的效率

(5) 有智谋进情绪的任职者，可以通过工作分析员的沟通、引导，最大限度使其参与其中。

缺点：(1) 过程中容易受到任职者个人因素的影响，导

至信息扭曲

(2) 对任职者的正常工作甚至组织的日常运转产生一定的影响。

4、简述职位分析法的优缺点：

答：优点：(1) 同时考虑员工与工作两个变量因素

(2) 将工作分析不同的等级，用于进行工作评估及人员甄选

(3) 不需修改就可用于不同组织、不同工作、所以比较各种组织间工作更加容易。

缺点：(1) 耗时，并且必须由受过专业训练的工作分析员填写问卷

(2) 工作特征抽象，不能描述实际工作中特定的具体的任务活动。

5、简述职位分析法的运用方式：

答：通过职位分析问卷法收集的数据信息，在进行完备性，信度与效率的检验后就可以进行计算机分析处理，运用于人力资源的各个方面

(1) 工作维度得分统计招生

(2) 能力测试性数据

6、简述任选清单分析法的优缺点：

答：优点：(1) 信息可靠性高

(2) 可有效获得工作职责、工作内容、工作关系和劳动强度等方面的信息

(3) 所需费用较少

(4) 难度较小

(5) 可操作性强。

缺点：(1) 对任务的定义难以把握、导致任务的划分缺乏明确具体的标准

(2) 使用范围较小，只适用于工作周期较短、工作内容比较稳定、变化较小的工作

(3) 整理信息的工作量大，归纳工作比较烦琐

(4) 任职者容易受到近期工作的影响，忽略其他时间进行的重要任务。

五、论述分析题

1、试述工作分析在人力资源管理中的作用

答：(1) 工作分析在人力资源规划中的应用

(2) 工作分析在招聘、甄选和任用中的作用

(3) 工作分析在员工岗位培训中的应用

(4) 工作分析在绩效考核中的应用

(5) 工作分析在职位评价中的应用

(6) 工作分析在薪酬设计中的应用

(7) 工作分析在劳动定额

管理中的应用(8)在定编定员中的作用(9)在职业行生涯规划中的应用。

2、试述访谈法的操作流程 答：通用的工作分析访谈流程包括五个阶段，即准备阶段、开始阶段、主体阶段、结束阶段和整理阶段。

《工作分析实务》复习题二

一、名词解释

1、工作说明书：是关于工作岗位特征与任职资格的说明文件，第一部分是工作描述，第二部分是工作规范

2、工作描述：是对组织中各类工作岗位的工作性质、工作职责、工作环境、工作关系等所做的统一说明。

二、单项选择题

1.工作分析准备阶段，工作小组顺利开展工作的保障是(B)。

A.工作的可靠性 B.工作的规范化 C.工作的执行力 D.工作的有效性

2.工作分析结果形成阶段主要是通过信息分析、描述与编制、审核与批准等行为形成(A)。

A.岗位工作说明书 B.岗位职责任务书 C.工作描述 D.岗位工作信息

3.工作说明书是根据企业的需要完成的(D)。

A.培训性文件 B.实施性文件 C.参考性文件 D.规范性文件

4.关于工作岗位特征与任职资格的说明文件是(B)。

A.招聘说明书 B.工作任务书 C.考核说明书 D.工作说明书

5.工作概要描述最主要的工作任务通常格式是(A)。

A.用动词开头 B.用名词开卷 C.用形容词开头 D.用岗位名称开头

6.对任职者必须具备的基本资格

与条件的说明是(B)。

A.工作说明书 B.任职条件 C.工作描述 D.考核说明

7.对组织中各类工作岗位的工作性质、工作任务、工作职责、工作环境、工作关系等所做的统一说明是(A)。

A.工作说明书 B.任职条件 C.工作描述 D.考核说明

8.工作编码是指一定的编码规则赋予每个工作岗位一个固定的(D)。

A.标识 B.信息代码 C.识别符号 D.编码信息

三、多项选择题

1.工作说明书的核心内容是(ABC)。

A.工作性质 B.工作职责 C.任职资格 D.工作关系 E.薪酬管理

2.工作分析准备阶段需要准备的文件种类有(CDE)。

A.文具 B.工具设备 C.宣传文件 D.工作表单 E.人员信息

3.工作分析准备阶段需要准备的物品种类有(ABCDE)。

A.文具 B.工具设备 C.宣传文件 D.工作表单 E.人员信息

4.工作分析实施阶段的主要工作包括(ABC)。

A.与岗位任职者进行沟通 B.收集整理相关信息 C.信息的确认 D.与岗位任职者的上级进行沟通 E.工作小组培训

5.收集整理信息的过程中要把握的原则是(CD)。

A.科学性原则 B.主动性原则 C.及时性原则 D.准确性原则 E.有效性原则

6.工作分析结果形成阶段的主要工作有(BCE)。

A.信息处理 B.信息分析 C.描述与编制 D.信息的核实 E.审核与批准

7.工作编码的编码规则主要包括(BCD)。

A.编码要便于计算机处理 B.编码是一组有序化的字符排列

C.编码长度不宜过长 D.编码不应该出现断码 E.编码可按部门、岗位评价等结果进行编码。

8.工作描述需要描述的信息主要有：(ABCE)。

A.工作识别信息 B.工作概要 C.工作职责 D.权责与相互关系 E.绩效标准

9.工作编号应当符合的要求有：(ABCD)。

A.唯一性 B.方便性 C.可扩性 D.可读性 E.可用性

10.工作规范的内容包括(ABCD)。

A.基本要求 B.教育状况要求 C.工作经验要求 D.能力要求 E.婚姻状况要求

11.工作说明书的编写要求有(BCD)。

A.体例规范 B.清晰明白 C.具体细致 D.简明扼要 E.字迹工整

12.工作说明书管理的特点有(CDE)。

A.统一性 B.规范性 C.过程性 D.全面性 E.动态性

四、简答题

1.简述工作分析准备阶段组建工作小组的标准

答：(1)工作人员相对稳定(2)人员的多样性(3)职责分工的明确性(4)工作行为的规范化。

2.简述在工作分析准备阶段需要收集和背景信息

答：(1)组织结构图(2)流程图(3)部门职责与岗位职责说明书(4)国家职业标准

3.简述工作分析应用阶段的主要工作

答：(1)培训相关部门的人员(2)制定各种具体的应用文件(3)健全工作说明的管理机制(4)工作分析的评估与反馈

4.简述工作说明书管理的具体内容

答：工作说明书的管理包括

工作说明书的制定、工作说明书的使用、工作说明书的修订与更新、工作说明书的保存与归档等内容。

五、论述分析题

试述工作分析的流程。

答：准备阶段（1）确定合适的工作时间（2）明确工作分析的目的（3）制定工作分析的工作计划（4）组建工作小组（5）收集、分析有关的背景信息：组织结构图、流程图、部门再现与岗位职责说明书、国家职业标准（6）完成信息收集的准备工作：明确分析对象、分析信息收集的内容、选择信息的来源、确定收集信息的方法（7）准备必要的物品与文件：物品的种类、文件的种类、工作步骤、遵循原则（8）明晰工作风险（9）获取相关人员的支持

实施阶段：（1）岗位任职者进行沟通（2）收集整理相关信息（3）信息的确认

结果形成阶段（1）信息分析：工作名称分析、工作职责分析、劳动条件和环境的分析、工作关系分析、任职条件分析（2）描述与编制（3）审核与批准

应用阶段：（1）培训相关的部门与人员（2）制定各种具体的应用文件（3）健全工作说明书的管理机制（4）工作分析的评估与反馈

《工作分析实务》复习题三

一、名词解释

1. **工作设计**：为了有效地达到组织目标，通过对工作内容、工作职责、工作关系等有关方面进行变革和设计，满足员工与工作有关的要求，最终提高工作绩效的一种管理方法。

2. **工作再设计**：重新设计员工的工作职责内容、方式等，以使企业人力资源得到优化配置，为员工创造更好地发挥自身能力，提高工作效率的管理环境。

3. **工作专业化**：向员工提供更

挑战性的工作，是对工作内容和责任层次的基本改变，也是对工作责任的垂直控化，它通过对动作和时间研究，将工作分解为许多很小的单一化、标准化、专业化的操作内容与操作程序，并对员工进行培训和适当的激励，以达到提高生产效率的目的。

4. **工作轮换**：在工作流程不受影响的前提下，让员工从执行一项任务转称到执行另一项任务，其目的是使工人的活动得以多样化，从而避免产生厌倦情绪。

5. **工作丰富化**：以员工为中心的工作再设计，它是对工作内容和责任层次基本的改变，旨在向工作提供更具有挑战性的工作。

6. **工作评价**：又称职业价值评估或岗位价值评估，是在工作说明书的基础上，综合运用现代数学、工作研究、劳动心理、生理卫生、人机工程和环境监测等现代理论和方法，按照一定的客观标准，从工作的劳动环境、劳动强度、工作任务以及所需的资格条件出发，对工作进行系统衡量、评比和估价的过程。

7. **工作岗位分类**：是在工作设计、评价的基础上，采用一定的科学方法，按岗位的工作性质、工作特点、责任轻重、繁简难易所需资格条件和工作环境，对企事业单位全部岗位所进行的不同类别等级的划分。

二、单项选择题

1. 基于任务的工作设计，其具体编制人数是可以计算的，计算的依据是（ B ）。

A. 劳动定额 B. 人均工资 C. 劳动生产率 D. 单位产品成本

2. 基于能力的工作设计形式的缺点是会因为员工的灵活性加大而带来工作成果的（ A ）。

A. 不确定性上升 B. 可比性降低 C. 稳定性降低 D. 差异性上升

3. 为能迅速回应客户、满足客户

多方面的要求，同时又能克服企业内部各部门、各岗位自我封闭、各自为政的毛病，在进行工作设计时应当基于（ C ）。

A. 任务 B. 能力 C. 团队 D. 工作

4. 基于能力的工作设计形式对于编制的控制所用的依据是（ B ）。

A. 劳动生产率 B. 人力成本预测 C. 预算费用 D. 总的管理费用

5. 将明确的任务目标按照工作流程的特点层层分解，并用一定形式的岗位进行落实，这种工作设计形式是（ B ）。

A. 基于能力 B. 基于任务 C. 基于流程 D. 基于人员

6. 基于团队的工作设计在人力成本方面往往采用（ A ）。

A. 预算法控制 B. 经验法控制 C. 劳动生产率法控制 D. 定额法控制

7. 激励法的工作设计方法的理论来源是（ A ）。

A. 双因素理论 B. 单因素理论 C. 需求理论 D. 人本理论

8. 强调激励的工作设计方法注重提高工作的激励潜力，增加所需完成工作的类型和工作的（ B ）。

A. 控制权 B. 决策权 C. 选择权 D. 建议权

9. 以人身体的舒服和健康程度以及工作环境的物理特性为关注重点的工作设计方法是（ C ）。

A. 激励型 B. 机械型 C. 生物型 D. 知觉运动型

10. 机械型工作设计方法源于（ D ）。

A. 价值工程学 B. 人类工程学 C. 运动工程学 D. 古典工业工程学

11. 生物型工作设计方法源于（ B ）。

A. 价值工程学 B. 人类工程学 C. 运动工程学 D. 古典工业工程学

12.以人类的心理承受能力和心理局限为关注重点的工作设计方法是（D）。

A.激励型 B.机械型
C.生物型 D.知觉运动型

13.工作丰富化的理论基础是赫茨伯格的（C）。

A.科学管理理论 B.行业科学理论
C.双因素理论 D.组织理论

14.工作评价的基础是（D）。

A.工作描述 B.工作设计
C.工作说明书 D.工作调查

15.选择岗位评价指标的方法有多种，目前大多数企业都采用（B）。

A.排序法 B.因素分析法
C.因素计点法 D.图表法

16.工作评价指标确定方法中的专家调查权重法，是选择企业各方面的专家，采取的形式是（D）。

A.当面填表 B.共同填表
C.协商填表 D.独立填表

17.在工作评价指标的确定方法中，ABC分类权重法的基本原理是（C）。

A.重要的少数和重要的多数
B.次要的少数和次要的多数

C.重要的少数和次要的多数
D.次要的少数和重要的多数

18.在工作评价的操作方法中，在应用分类法时，最关键的一项工作是确定（A）。

A.等级标准 B.等级级差
C.等级档次 D.职务标准

三、多项选择题

1.工作设计的主要内容有（ABCDE）。

A.工作内容 B.工作职责
C.工作关系 D.工作的产出
E.工作结果的反馈

2.工作再设计需要考虑的因素有（ABD）。

A.组织因素 B.行为因素
C.资金因素 D.环境因素 E.法律因素

3.工作再设计的理论依据包括（BCDE）。

A.行为科学理论 B.科学管理理论
C.工作特征模型 D.激励理论
E.人际关系理论

4.工作再设计的方法主要有（ABCDE）。

A.工作专业化 B.工作轮换
C.工作丰富化 D.工作扩大化
E.家庭办公

5.工作轮换的好处主要有：（BCD）。

A.降低企业生产成本
B.满足员工的内在需要

C.满足员工的职业选择人倾向
D.增强部门间协作 E.稳定企业生产秩序

6.工作评价的原则有（ABCDE）。

A.系统原则 B.实用性原则
C.标准化原则 D.能级对应原则
E.优化原则

7.下列因素中，属于工作评价五因素的是（ABCDE）。

A.劳动责任 B.劳动技能
C.劳动强度 D.劳动心理
E.劳动保障

8.工作评价的操作方法有（ABCD）。

A.排序法 B.分类法
C.要素计点法 D.因素比较法
E.加权平均法

9.在工作评价的操作方法中，常用的排序方法主要有（ACD）。

A.简单排序法 B.复杂排序法
C.轮流排序法 D.配对比较排序法
E.交叉排序法

四、简答题

1.简述工作设计的基本目的

答：（1）工作设计改变员工和工作之间的基本关系（2）改变员工的工作态度（3）使员工明确工作内容（4）规范员工工作行为（5）提高员工工作绩效

2.简述工作设计的基本原则

答：分工与协作原则，因素设岗原则、以人为本原则、工作环境优估原则，规范化与系

统化原则。

3.简述工作设计的程序

答：确定所属部门的工作任务、任务的分解和细化；确定岗位及其工作职责、组织分析、工作分析、问题诊断、针对问题的再设计。

五、论述分析题

试述工作评价在人力资源管理体系中的作用。

答：（1）员工晋升提拔的参照（2）确定职位等级的手段（3）确定薪酬分配的依据（4）招聘到合适员工的保证（5）制定人力资源规划的参考