

## 《工作岗位研究原理与应用》押题资料

### 第一章 工作分析导论（重点章节：约占总分中 16 分）

- (1) 工作分析亦称为（ 职务分析 职位分析 ）
- (2) 一名员工承担的各项任务组成的工作活动是（ 职责 ）
- (3) 一组主要职责相近的岗位组成的集合的是（ 工作 ）
- (4) 由特定人员所承担的一项或多项职责的集合称为（ 岗位 ）
- (5) 个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作叫做（ 职业 ）
- (6) 实现某一特定目的所从事的具体活动被称为（ 任务 ）
- (7) 岗位能级高低的决定因素包括（ 责任、工作性质、繁简、任务轻重 ）
- (8) 工作分析的原则包括（ 系统性原则、能级原则、动态性原则、最优化原则（经济性原则）、标准化原则 ）
- (9) 工作分析的内容包括（ 职责、流程、权限、关系、环境、任职资格 ）
- (10) 《科学管理原理》的作者是（ 泰勒 ）
- (11) 我国工作分析起源于（ 人事心理学研究 ）
- (12) 简答题：试述工作分析的意义？ / 如何认识岗位分析在人事管理中的重要性？ / 简述工作分析在企业人力资源管理中的基础地位？ 5 分  
在人力资源开发管理过程中，工作分析具有十分重要的意义。  
(一)使人力资源规划更为准确。  
(二)使工作职责更加明确。  
(三)使工作设计更加合理。  
(四)使人事管理更加科学。
- (13) 简答题：试述工作分析在资源管理中的应用？ 5 分  
工作分析在人力资源管理中的应用：  
(前期) 人力资源规划  
(中期) 员工招聘  
(后期) 薪酬管理、绩效管理、员工培训

## 第二章 工作分析方法 (约占 10 分)

- (0) 访谈法的优点有 ( 操作简单, 灵活性强, 方便搜集深层次信息, 有利于工作分析的开展 )
- (1) 让有关人员通过书面形式回答岗位工作问题的工作分析方法是 ( 问卷法 )
- (2) 问卷法的设计形式有 ( 开放式问卷、封闭式问卷和混合式问卷 )
- (3) 工作周期很长或突发事件较多的工作比较适合的方法是 ( 工作表演法 )
- (4) 比较适用于短期的外显行为特征分析, 并常用于相对简单重复性高且容易观察的信息收集方法是 ( 观察法 )
- (5) 任职者按时间先后顺序详细记录自己的工作内容和工作过程, 然后经过归纳总结的工作分析方法是 ( 工作日志法 )
- (6) ( 工作日写实 ) 是对操作者整个工作日的工时利用情况, 按时间消耗的顺序, 进行观察、记录和分析的一种方法。
- (7) 在现有资料的基础上对每个工作岗位的职责、任务、权利、工作负荷与任职资格等进行系统性的分析、提炼和加工来获取工作信息的工作分析方法是 ( 资料分析法 )
- (8) 以工作为导向的工作分析方法包括 ( 关键事件法、职能工作分析法、任务清单分析法 )
- (9) 以人员为导向的工作分析方法包括 ( 职位分析问卷法、工作要素法、临界特质分析法 )
- (10) 在大量收集与工作相关信息的基础上, 详细记录其中关键事件以及具体分析其岗位特征和要求的工作分析方法是 ( 关键事件法 )
- (11) 最为普遍的确定关键事件的方法是 ( 工作会议 )
- (12) 工作者完成工作职能通常必须具备的技能包括 ( 通用性技能、特定技能、适应性技能 )
- (13) 简答题: 简述关键事件法的优缺点。 5 分
- 优点是应用广泛、准确度高, 缺点是费时费力、对中等绩效的员工关注不够。

### 第三章 工作分析的流程（大约占 5-6 分）

- (1) 在选择工作信息收集方法时需要考虑的首要因素是（ 工作分析的目的 ）
- (2) 能够监控任职者所从事的工作, 对目标工作的相关情况非常了解的主体是（ 工作任职者的上级主管 ）
- (3) 信息搜集人员是指在工作分析过程中承担信息搜集任务的人员, 应着重培训他们的（ 沟通技能和分析技能 ）
- (4) 最容易接受工作分析活动的群体是（ 中层管理人员 ）
- (5) 工作信息的来源主要有（ 书面资料、任职者的报告、同事的报告、直接的观察 ）
- (6) 选择工作信息的搜集方法需要考虑的因素包括（ 工作分析的目的、所分析岗位的不同特点、实际条件的限制、工作分析方法与人员类型的匹配 ）

**(7) 简答题： 什么样的情况下需要进行工作分析？ 5 分**

- (1) 组织管理体系、业务流程运行不畅。
- (2) 新技术等发生变化时——重新界定。
- (3) 战略计划没有落实时——引起对工作分析的需求。
- (4) 岗位职责不清时——理顺工作关系。
- (5) 缺乏信息基础时——获取全面信息。

#### 第四章 工作分析的结果（重点章节：约占 20 分）

(0) 工作分析的结果常常表现为有关工作流程与行为的是（工作描述）

(1) 用书面形式对组织中各类岗位的工作性质、工作任务、工作职责与工作环境等所做的统一要求是（工作描述）

(2) 工作描述的基本内容包括（工作识别、工作概要、工作关系、工作职责、绩效标准、工作环境）

(3) 工作识别中最重要的项目是（工作名称）

(4) 工作编号应符合的要求有（唯一性，方便性，可扩性，可用性）

(5) 一份好的工作说明书应对某项工作的基本概要、工作职责和任职者资格条件等做一个全面完整的描述不能有遗漏或省略的内容是指工作说明书的（完备性）

(6) 在工作说明书的内容中，提供了成功地完成某项工作的人应具备条件方面的信息，如教育、培训、经验以及一些特殊要求的是（工作规范）

(7) 简答题：简述工作职责的内容。5分

工作活动内容、工作权限、工作结果、与上下级的权责关系、对公司经营的责任、所使用的机器与设备

(8) 简答题：简述工作描述与工作规范的联系与区别。5分

1、联系

工作描述与工作规范都是工作分析的结果。

2、区别

可以从编制的直接目的和内容涉及的范围两个角度分析和阐述。

(9) 简答题：试述工作说明书的作用。5分

具体来说，工作说明书有以下几个方面的作用：

- (1) 有利于实现组织优化；
- (2) 员工目标管理的依据；
- (3) 为招聘、录用、培训员工提供依据；
- (4) 是绩效考核的基本依据；
- (5) 进行工作评价是确定薪酬的前提

(10) 简答题：科学编写工作说明书要注意问题。5分

科学编写工作说明书要注意问题：

- 1、定位清晰，高层认同；
- 2、员工的参与和配合；
- 3、逐步分层实施；
- 4、格式统一，用语准确，内容得当；
- 5、及时沟通；
- 6、建立动态管理机制。

## 第五章 工作设计 (约占 7 分)

- (1) 为了有效的达到组织目的和满足个人需要而进行的工作内容工作职责的设计我们称为 ( 工作设计 )
- (2) 工作设计的实质是 ( 一场组织变革 )
- (3) 古典工作设计理论始于 ( 科学管理活动 )
- (4) 古典工作设计的理论是强调工作任务的 ( 简单化、标准化和专业化 )
- (5) 双因素理论中的保健因素包括 ( 公司政策、管理措施、监督、人际关系、物质条件 )
- (6) 由坎平恩等发展的工作设计理论是 ( 跨学科理论 )
- (7) 将科学管理与人际关系方法结合起来的工作设计方法是 ( HP 工作分析理论 )
- (8) 通过增加工作深度来使员工对工作拥有更多的自主权、独立性和责任感的是 ( 工作丰富化 )
- (9) 最早采用自我管理工作团队的行业是 ( 汽车行业 )
- (10) 知识型员工工作设计的一般思路有是 ( 授权、重视工作任务特征、围绕工作团队进行工作设计 )
- (11) 知识型员工的工作特点有 ( 工作具有创造性、工作过程难以监控、工作成果难以衡量 )

### (12) 简答题：简述工作设计的要求。 5 分

工作设计的要求：

- (1) 确保组织任务的顺利完成；
- (2) 有助于发挥人的能力，提高组织效率；
- (3) 明确岗位职责；
- (4) 应考虑现实的可能性。

## 第六章 工作评价（重点章节：约占 16 分）

- (1) 通过一定的方法来确定企业内部工作之间相对价值是（工作评价）
- (2) 上级主管人员能够直接有效地指挥和领导下属的数量是（有效管理宽度）
- (3) 工作岗位评价的中心是客观存在的（“事”和“物”）
- (4) 工作评价是指对企事业单位各类岗位进行衡量的过程，衡量的是岗位之间的（相对价值）
- (5) 工作评价的中心是（工作岗位）
- (6) 根据岗位职责要求给予任职者相应的权限叫（以责定权）
- (7) 选择评价因素的基本原则有（少而精的原则、界限清晰便于测量的原则、综合性原则、可比性原则）
- (8) 岗位在工作过程中对任职者技术素质方面的要求（工作技能）
- (9) 劳动强度直接反映为（岗位在生产过程中对劳动者身体的影响，反映岗位劳动者的体力消耗和生理、心理紧张程度）
- (10) 在工作评价中适用于结构确定、规模较小的企业的方法是（排列法）
- (11) 根据各种工作的相对价值大小或对组织贡献的大小由高到低对其进行排列的一种工作评价方法是（排列法）
- (12) 美国联邦政府最初使用的工作评价方法是（分类法）
- (13) 评分法的主要优点有（科学性、客观性、准确性、相对公平性）
- (14) 因素比较法的优点有（评定结果较为公平、耗费时间少、减少了工作量）

### (15) 简答题：工作评价有什么作用？ 5 分

- ①以量值表现岗位的特征
- ②比较岗位价值的大小
- ③为实现薪酬管理的内部公平、公正提供依据

### (16) 简答题：简述评价指标体系的构成要素？ 5 分

评价指标体系的构成要素有：

- 1、工作责任要素
- 2、工作技能要素
- 3、劳动强度要素
- 4、工作环境要素
- 5、社会心理要素

## 第七章 工作分析与人员招聘 (约占 12 分)

- 人员预算的主要内容包括 ( 人员数量、人员类型、岗位、时间、薪酬预算 )
- 根据组织现有人员的数量和结构, 预测组织在未来一段时间需要的人员数量的预测方法是 ( 现状预测法 )
- 人力资源需求预测的依据有 ( 战略目标、经营目标、发展计划、工作岗位、工作任务 )
- 人员预算实际就是企业的 ( 招聘工作计划 )
- 根据组织历史上的人员资料, 采用影响组织人力资源变化的因素作为变量, 预测组织在未来一时点完成预计任务所需要的人员数量的是 ( 统计学法 )
- 为了满足组织未来发展对人员配置的需求, 要进行 ( 人力资源供给预测、人力资源需求预测 )
- 漫谈式的面试方式属于 ( 非结构化面谈 )
- 人们分析和思考问题的能力属于 ( 认知能力 )
- 人力资源素质评价中的“四商”包括 ( 智商、情商、逆商、财商 )
- 在人力资源素质评价的因素中, 自我激励能力属于 ( 情商 )
- 在人力资源素质评价的因素中, 有事业心属于 ( 道德品质 )

- 简答题: 简述人力资源需求预测的方法? 5 分

- 1、现状预测法
- 2、经验预测法
- 3、德尔菲法 ( 专家预测法 )
- 4、自下而上法
- 5、趋势分析法。

- 简答题: 如何认识工作分析对员工招聘的作用? 5 分

- (1) 确定招聘需求;
- (2) 确定招聘信息;
- (3) 发布招聘信息;
- (4) 应聘者资料筛选;
- (5) 招聘测试;
- (6) 面试录用者;
- (7) 选拔、录用;
- (8) 工作安置和试用。

## 第八章 工作分析与员工培训（约占7分）

- (1) 设计员工培训方案的基础是（工作分析）
- (2) 员工训练的主要内容包括员工的（知识、技术、能力和态度）
- (3) 培训需求分析主要从哪些方面展开？（组织分析、工作分析与个人分析）
- (4) 作为一个培训效果问题，员工培训需要进行（投资收益分析）
- (5) 在员工培训过程中，通过工作分析可以了解受训者的（哪些知识、技能已经老化，哪些态度不利于工作业绩的实现，哪些方面的改变能更加促进生产率的提高）
- (6) 培训效果可以从哪些方面进行评估（所确定的工作任务是否符合实际、培训目标是否直接与工作任务相关、培训目标的实现程度、管理者对经过培训的员工的感受如何）

### (7) 简答题：简述确定培训需求的步骤？5分

- ①根据组织战略目标需要确定需进行分析的工作。
- ②根据该工作岗位的工作说明书列出基本的任务及完成这些任务所需技能、知识的清单。
- ③列出员工完成每一项工作任务的具体步骤。
- ④根据内外部环境的变化重新确认工作任务和所需技能。
- ⑤为各工作岗位制定针对培训需求分析的调查表，通过让员工填写这些表格，可以收集到关于培训的有关资料。



## 第九章 工作分析与绩效管理（约占7分）

- (1) 绩效管理的落地环节是（ 考评结果应用 ）
- (2) 属于绩效管理的首要环节的是（ 绩效计划 ）
- (3) 绩效管理有利于（ 提高培训的针对性和有效性，减少盲目性 ）
- (4) 影响绩效的最直接因素是（ 工作描述 ）
- (5) 下列属于评价者失误的有（ 个人的偏见、晕轮效应、居中趋势以及害怕出现敌对情绪 ）

### (8) 简答题：试述绩效管理体系包括的内容？5分

主要包括绩效计划、绩效辅导、绩效考核（考评、评价）、绩效反馈和结果应用等五个方面。

- (1) 绩效计划是绩效管理体系的初始环节：通过从组织整体到部门再到个人的层层传递，将绩效目标层层分解到各级子公司及部门，最终落实到岗位。
- (2) 绩效辅导是绩效管理和实施中不可忽视的重要环节。
- (3) 绩效考核是对已完成的全部或部分工作进行评估、考核的环节。
- (4) 绩效反馈是绩效管理过程中的一个重要环节，有效的绩效反馈对绩效管理起着至关重要的作用。
- (5) 考核结果应用是绩效管理过程的落地环节。

### (9) 简答题：简述确定关键薪酬业绩指标体系的原则。5分

确定关键业绩指标体系的原则：

- (1) 关键性原则；
- (2) 可控性原则；
- (3) 注重行为原则。

## 第十章 工作分析与薪酬管理 (约占 5 分)

- (1) 关于薪酬的影响因素，下列说法错误的是（ 如果生产力的提高小于人工成本支出的增加，企业就能负担较高的薪酬；薪酬水平越高，企业的核心竞争力就越高 ）
- (2) 对同一组织的内部的不同职位或者是技能所得到的薪酬进行的各种安排属于（ 薪酬结构设计 ）
- (3) 主要是为了解决薪酬对外竞争力问题的薪酬体系设计步骤是（ 薪酬调查 ）
- (4) 为了解决企业的薪水的内部公平性的是（ 工作评价 ）
- (5) 每一薪级内部的分等问题是指（ 薪率 ）
- (6) 确定薪酬结构主要考虑的要素有（ 薪酬范围、薪率、薪酬幅度 ）

### (7) 简答题： 简述影响薪酬的外在因素？ 5 分

- ① 生活费用水平；
- ② 企业的薪酬负担能力；
- ③ 当地通行的薪酬标准；
- ④ 劳动力市场供求状况；
- ⑤ 企业所处的阶段特点；
- ⑥ 企业文化和战略。