

试卷代号:2666

座位号

国家开放大学2022年春季学期期末统一考试

工作分析实务 试题

2022年7月

题号	一	二	三	四	五	总分
分数						

得分	评卷人

一、单项选择题(在各题的备选答案中,只有1项是正确的,请将正确答案的序号填写在题中的括号内,每小题2分,共20分)

- ()可以在一个既定的岗位上吸收更多的人才,并招聘到不可能提供全日制服务的熟练人员。
A. 远程办公 B. 优化工作时间
C. 弹性工作制 D. 工作分担
- 编写工作说明书是人力资源管理工作中一项重要的()要求。
A. 内容 B. 技能
C. 技术 D. 工作
- 工作说明书的使用是一个()过程,必须建立一套完整的管理机制。
A. 静态 B. 动态
C. 持续 D. 螺旋上升
- 工作中为了达到某种目的而进行的一系列活动是什么?()
A. 职级 B. 职系
C. 职位簇 D. 任务
- 关键事件法是由()学者诺格和伯恩斯在1954年共同创立。
A. 英国 B. 西班牙
C. 美国 D. 意大利
- 耗时,成本高,程序繁琐是以下哪种方法的缺点。()
A. 访谈法 B. 工作日志法
C. 观察法 D. 职位分析问卷法
- 通过(),工作人员可以对建立健全组织中的规范和制度提出要求。
A. 组织 B. 工作分析
C. 再设计 D. 设计

- 效度是指能在多大程度上反映()的真实性、有效性和准确性。
A. 测量范围 B. 测量内容
C. 测量结果 D. 测量方法
- 选择合适的观察方法,对完成()非常重要。
A. 部门主管间协作 B. 目标任务
C. 任务启动 D. 任务执行结果
- 在实际工作中,一般在许多企业内部的工作分析往往是由()部门主要负责。
A. 行政 B. 人力资源
C. 生产 D. 销售

得分	评卷人

二、多项选择题(在各题的备选答案中,有2个或2个以上的正确答案,请将正确答案的序号填写在题中的括号里,每小题2分,共20分)

- 对于一个组织来说,什么时候有必要进行工作分析呢?()
A. 公司的组织发生变化 B. 生产技术发生变革
C. 工作中出现职责划分不清 D. 公司倒闭
- 非结构化观察法比较灵活,信息收集范围较宽但是缺点在于()。
A. 指导性差 B. 分析难度大
C. 比较僵化 D. 信息容易缺失
- 工作分析报告汇总中有一项为“群体比较报告”,其主要用途为()。
A. 确定工作价值 B. 确定职位等级
C. 薪酬设计 D. 制订培训开发计划
- 工作分析人员培训的内容包括熟悉工作分析本身,这个本身指的是()。
A. 目的 B. 内容
C. 意义 D. 方法
- 工作责任因素包括以下哪些内容()。
A. 质量责任 B. 产量责任
C. 管理责任 D. 安全责任
- 功能性职位分析法这一理论认为所有工作都涉及职位任职者与()三者的关系。
A. 数据 B. 人
C. 事 D. 物
- 获得全体员工的支持是在组织中推行工作分析项目的另一个重要环节。可以通过组织常用的沟通渠道传递要进行工作分析的信息,需要传递给员工的基本信息包括()。
A. 工作分析的目的 B. 时间规划
C. 具体内容 D. 数据收集过程中的注意事项

题
答
不
内
线
封
密

号

名

作站)

18. 由于职位分析问卷法的专业性和复杂性,问卷在被分析之后,其结果可以应用到人力资源管理各个方面。其应用较多的工作分析报告有()。

- A. 工作维度得分统计报告
- B. 职位目标测试结果
- C. 能力测试估计数据
- D. 工作评价点值

19. 在设计完成任务清单的基础上,利用任务清单进行信息的收集,在收集信息的过程中要注意()。

- A. 确定调查目的
- B. 确定调查对象和范围
- C. 选择调查方式
- D. 选择信息来源

20. 主题专家组组建以后,由主题专家组成员根据自己了解和掌握的情况提出相应的工作要素,专家在工作要素选择过程中要考虑要素是否满足以下哪些标准()。

- A. 任职者所必须具备的要素
- B. 低绩效员工所缺乏的要素
- C. 能够区分优秀员工的要素
- D. 企业所提供的工作环境要素

得分	评卷人

三、判断题(在你认为正确的命题的括号里打“√”,错误的命题的括号里打“×”,每小题 1 分,共 10 分)

- 21. 工作分析结果也被用于企业劳动安全与员工健康方面。()
- 22. 工作分析只能反映组织或企业的目标,不能反映组织的结构。()
- 23. 工作评价是多因素的定量评价系统,因而工作评估因素是该系统的主要构成要素。()
- 24. 工作任务是指工作中不能继续分解的最小动作单位。()
- 25. 工作说明书的编写实际上是一个由领导牵头、人力资源部编制、全体员工配合实施的自上而下的工作过程,涉及组织管理工作的各个环节。()
- 26. 观察法的优点主要包括:对信息了解更为深入,尤其是对被访谈人员的工作态度、工作动机等较深层次的内容有比较深刻、详细的了解。()
- 27. 问卷法是以书面形式,通过任职者或其他职位相关人员单方面传递的信息实现职位信息收集的方式。()
- 28. 运用工作日志法进行工作分析,流程方便、简捷、易于操作。()
- 29. 在编写工作说明书的过程中,使用规范的描述方式和用语间接关系到工作说明书的质量。()
- 30. 组织的发展战略是工作评价的基本导向。对组织发展战略影响越大、为组织发展战略做出贡献越大的岗位,所得岗位分数应越高,薪酬也应越多。()

得分	评卷人

四、简答题(每小题 5 分,共 20 分)

31. 简述编写工作说明书的原则。

32. 职位分析问卷法的操作过程与关键控制点是什么?

33. 简述采用观察法时的注意事项。

34. 工作评价和工作分析的关系是什么？

得 分	评卷人

五、应用分析题(共 30 分)

35. 背景综述：

新世纪摄影公司的主要业务是摄影、冲印底片和制作艺术照片。公司由 50 名雇员组成，有 8 位管理人员。艺术部(8 名雇员和 1 名管理人员)的基本工作是挑选相片，进行艺术处理，并装订成册。如果组织得当，这些工作其实是很有趣的。在工作设计之前，主管人员接收所有的任务，将它们归类整理，然后按工人的技术水平分派任务，指定完成期限。工作负担过于重时，主管者本人也要完成一部分工作，完成工作后，他必须检查所有的产品，并修补有问题的部分。对主管人员而言，修补有问题的相片是个令人头痛的问题，它需要大量细致且繁琐的工作，而主管者花费了大量的时间和精力在上面，仍有积压，以至顾客和其他部门经常抱怨拖延，结果他忙得几乎没有时间培训和管理员工，而雇员的出错率也越来越高，积压也越来越多，工作的效率也越来越低下。同时，不合理的计酬方式使情况更加恶化。报酬的高低以完成任务的数量来定而不考虑工作难易程度。这使那些有经验的工作从事耗时多的复杂工作报酬偏低，而那些做着简单工作的新雇员却得到高收入。职工的不满情绪日益增加，2 个月内，有 3 个职工离开了该部门。于是公司对艺术部的工作进行了重新设计，共分成两个组：普通艺术照组和婚礼肖像组，每个组由一名熟练工任组长，负责分工和训练新员工，除了刚来的新人，每个工人负责自己的工作质量，一旦出现错误直接返回给本人，主管不再负责修复，加工过程出现问题时员工直接与顾客协商，工资支付方式在原有数量基础上乘工作难度系数，工作难度越高，系数也越大，工资也越高。这些改变使艺术部的月产量增加了 30%，质量也大大提高，工人也安心工作。

请根据案例，回答下列问题：

- (1)该摄影公司是如何进行工作设计的？
- (2)工作设计后，会有什么样的结果？
- (3)是否有其他更好的工作设计的方法？

试卷代号:2666

国家开放大学2022年春季学期期末统一考试

工作分析实务 试题答案及评分标准

(供参考)

2022年7月

一、单项选择题(在各题的备选答案中,只有1项是正确的,请将正确答案的序号填写在题中的括号内,每小题2分,共20分)

1. D 2. C 3. B 4. D 5. C
6. D 7. B 8. B 9. B 10. B

二、多项选择题(在各题的备选答案中,有2个或2个以上的正确答案的序号,请将正确答案的序号,填写在题中的括号里,每小题2分,共20分)

11. ABC 12. AB 13. ABCD 14. ACD 15. ABCD
16. ABC 17. ABD 18. ACD 19. BCD 20. ABC

三、判断题(在你认为正确的命题的括号里打“√”,错误的命题的括号里打“×”,每小题1分,共10分)

21. √ 22. × 23. × 24. × 25. √
26. × 27. √ 28. √ 29. × 30. √

四、简答题(每小题5分,共20分)

31. 简述编写工作说明书的原则。

- (1)目标明确的原则
- (2)分层实施的原则
- (3)量化可操作的原则
- (4)及时沟通的原则

32. 职位分析问卷法的操作过程与关键控制点是什么?

职位分析问卷法的操作过程与关键控制点包括七个步骤:

- (1)明确工作分析的目的
- (2)赢得组织的支持
- (3)确定信息收集的范围和方式
- (4)培训职位分析问卷分析人员
- (5)与员工沟通整个项目
- (6)收集信息并编码
- (7)分析工作分析的结果

33. 简述采用观察法时的注意事项。

- (1)注意样本的代表性
- (2)记录的内容要反映工作情境
- (3)不干扰被观察者
- (4)有详细的观察提纲和行为标准,观察前要有详细的观察提纲和行为标准,观察力求结构化。

34. 工作评价和工作分析的关系是什么?

工作评价和工作分析是人力资源管理中的重要内容,两者关系密切,工作分析不单纯为组织的薪酬管理奠定基础。

从操作过程来讲,工作分析是工作评价的基础,工作分析主要是采取一系列的方法进行信息的收集,通过合理的方法编制工作说明书。而工作评价是利用工作说明书等进行评价的过程,衡量工作岗位的相对价值,进而确定各个职位的薪酬水平。从工作分析到工作评价,再到组织的薪酬设计,是一个环环相扣、紧密联系的环节与过程。

五、应用分析题(共30分)

35. (1)该摄影公司艺术部基于这样的原则来进行工作设计的:

①采用工作专门化的方式,将艺术部根据工作任务的不同,分为两个组。每个组的组长从具体的工作任务中脱离出来,专司分工和训练新员工。

②采用工作丰富化和扩大化的方式,让每个员工负责一整项工作,既便宜于管理,又便于克服薪酬方面出现的不平等。

(2)采用这种设计方式后,极大地提高了员工的工作积极性,取得了很好地效果。关键在于克服了:

①每个员工负责一项完整的工作,便于管理,克服了相互推诿。

②引入了工作难度系数,解决了同工不同酬的问题,调动了工作积极性。

③管理人员从繁琐的具体事务中脱离出来,极大地提高了管理效率。

(3)这种工作设计的方式是在分析存在的问题,根据公司的实际而采取的一种比较有效的方式。当然还有工作轮换等工作设计的方法,效果地好坏主要取决于实际的情况。没有绝对好的工作设计,只有最适合公司实际的工作设计。

(此答案仅为参考,学生只要言之有理都可相应得分)