

浙江省 2021 年 10 月高等教育自学考试

工作分析试题

课程代码:06092

1. 请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。

2. 答题前,考生务必将自己的考试课程名称、姓名、准考证号用黑色字迹的签字笔或钢笔填写在答题纸规定的位置上。

选择题部分

注意事项:

每小题选出答案后,用 2B 铅笔把答题纸上对应题目的答案标号涂黑。如需改动,用橡皮擦干净后,再选涂其他答案标号。不能答在试题卷上。

一、单项选择题:本大题共 12 小题,每小题 1.5 分,共 18 分。在每小题列出的备选项中只有一项是最符合题目要求的,请将其选出。

1. 工作中不能再继续分解的最小活动单位是指

- A. 工作要素                      B. 任务                      C. 职责                      D. 权限

2. 组织中承担相同或相似职责或工作内容的若干职位的总和是指

- A. 权限                      B. 职务                      C. 职责                      D. 职位

3. \_\_\_\_\_ 在 1916 年发表的《疲劳研究》一书中,进一步深入探讨了如何解决劳动过程中工人的疲劳问题。

- A. 泰勒    B. 穆斯特伯格  
C. 狄德罗    D. 吉尔布雷斯夫妇

4. 企业组织设计的根本目的是为实现企业的战略任务和经营目标服务的。这体现了组织设计的\_\_\_\_\_原则。

- A. 专业分工和协作    B. 任务与目标  
C. 有效管理幅度    D. 集权和分权相结合

5. 企业组织设计时,既要有必要的权力集中,又要有必要的权力分散,两者不可偏废。这体现了组织设计的\_\_\_\_\_原则。

- A. 专业分工和协作    B. 任务与目标  
C. 有效管理幅度    D. 集权和分权相结合

6. 下列关于矩阵制结构说法错误的是
- A. 矩阵制组织结构形式是固定的,人员却是变动的
  - B. 矩阵制组织结构机动、灵活,可随项目的开发和结束进行组织和解散
  - C. 矩阵制组织结构非常适用于横向协作和攻关项目
  - D. 矩阵制组织结构项目负责人权力大于责任
7. 工作分析有关的背景资料中组织现有的资料不包括
- A. 组织结构图
  - B. 流程图
  - C. 部门职能说明书
  - D. 职业分类标准
8. 下列关于工作要素法说法错误的是
- A. 工作要素法是一种典型的开放式的工作导向性工作分析系统
  - B. 工作要素法是一种典型的开放式的人员导向性工作分析系统
  - C. 工作要素法评分过比较复杂,需要强有力的指导与控制
  - D. 工作要素法的操作方法和数值的标准转化过程具有一定的客观性
9. 关于不同工作分析方法的适用情况说法正确的是
- A. 面谈法不适用以脑力为主的工作
  - B. 观察法适用于脑力为主的工作
  - C. 工作日志法适用于周期长、状态不稳定的工作
  - D. 资料分析法适用于比较常见、正规且有一定历史的工作
10. 下列关于任务清单分析系统的说法正确的是
- A. 信息可靠性较高
  - B. 所需费用比较高
  - C. 难度比较大,不容易为任职者接受
  - D. 对“任务”的定义把握准确
11. 胜任特征模型的建立基于各岗位族、岗位不同的任务、职责,能力与素质要素的选择,是员工在某个特定角色或工作中必需的、独特的核心能力与素质。这体现了
- A. 战略导向原则
  - B. 分层次原则
  - C. 概括、区分原则
  - D. 绩效导向原则
12. 工作评价必须从目前企业生产和管理的实际出发,选择能促进企业生产和管理工作发展的评价因素。这体现了工作评价的
- A. 优化原则
  - B. 实用性原则
  - C. 能级对应原则
  - D. 标准化原则

二、多项选择题:本大题共 6 小题,每小题 2 分,共 12 分。在每小题列出的备选项中至少有两项是符合题目要求的,请将其选出,错选、多选或少选均无分。

13. 工作分析的主体包括的层次有

- A. 工作分析小组(专家组)
- B. 工作分析对象的直接领导
- C. 外部客户
- D. 工作任职者
- E. 工作伙伴

14. 通过工作分析,关键要弄清楚的问题包括

- 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. 工作的关联特征
- E. 工作的动态特征

15. 下列属于工作分析近代发展阶段研究内容的是

- A. 对“职业”、“职务”、“任务”、“工作”、“职责”等工作分析的基本术语有了清晰的认识并做出了明确的定义
- B. 研究和应用了人员配备表
- C. 编制了《职位名称辞典》
- D. 工作分析作为一种基础的人力资源管理工具在企业界得到广泛的应用
- E. 人体工程学的发展成为促进工作分析发展的重要因素

16. 收集工作分析资料的人的类型通常包括

- A. 工作分析专家
- B. 主管
- C. 工作的任职者
- D. 工作伙伴
- E. 营销专家

17. 下列属于 PAQ 所收集的信息类别的是

- A. 信息来源
- B. 智力过程
- C. 工作产出
- D. 人际关系
- E. 工作背景

18. 测量信度的方法很有多种,最常用的包括

- A. 再测信度
- B. 评分者一致性信度
- C. 内部一致性信度
- D. 效标关联信度
- E. 构想信度

## 非选择题部分

### 注意事项:

用黑色字迹的签字笔或钢笔将答案写在答题纸上,不能答在试题卷上。

### 三、填空题:本大题共 10 小题,每小题 1 分,共 10 分。

19. 为了在某个关键成果领域取得成果而完成的一系列任务的集合是指\_\_\_\_\_。
20. 由工作性质相似的若干职系构成的群体是指\_\_\_\_\_。
21. 对组织内部各项工作的劳动价值或重要性所进行的评价被称为\_\_\_\_\_,它是岗位相对价值的确定方法。
22. 组织横向设计中经常运用的部门划分标准是职能、产品以及\_\_\_\_\_。
23. 部门结构设计模式包括以工作和任务为中心、以成果为中心以及\_\_\_\_\_。
24. 面谈的形式可分为个人面谈、\_\_\_\_\_和管理人员面谈。
25. 工作要素法是一种典型的开放式的\_\_\_\_\_工作分析系统。
26. 任务清单分析系统是一种典型的\_\_\_\_\_工作分析系统。
27. 根据能力素质的不同适用范围,胜任特征模型可分为组织核心素质、\_\_\_\_\_素质和关键典型岗位专业能力素质。
28. 工作再设计主要应考虑的因素包括环境因素、组织因素和\_\_\_\_\_。

### 四、名词解释题:本大题共 5 小题,每小题 3 分,共 15 分。

29. 工作分析
30. 事业部制
31. 主题专家会议法
32. 职能工作分析方法
33. 点数法

### 五、简答题:本大题共 5 小题,每小题 6 分,共 30 分。

34. 简述组织结构变革的主要征兆。
35. 简述工作分析准备阶段的主要工作内容。
36. 简述工作要素法的优缺点。
37. 简述问卷法的优缺点。
38. 简述分类法的优缺点。

### 六、论述题:本大题 15 分。

39. 请结合所学知识,论述工作分析对人力资源管理活动的作用。