绝密 ★ 考试结束前

浙江省2016年4月高等教育自学考试

工作分析试题

课程代码:06092

本试卷分A、B卷,使用2010年版本教材的考生请做A卷,并将答题纸上卷别"A"涂黑;使用2015年版本教材的考生请做B卷,并将答题纸上卷别"B"涂黑。不涂或全涂,均以B卷记分。请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。

A卷

选择题部分

注意事项:

1. 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。

2. 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15小题,每小题2分,共30分)

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的,请将其选出并将"答题纸"的相应代码涂黑。错涂、多涂或未涂均无分。

1. 有时为了便于进行企业管理,把相似性工作作为一个_____来进行管理。

A. 族　　B. 集合　　C. 簇　　D. 群

2. 所谓"只见树木,不见森林",是指企业的

A. 忽略对工作职责之间内在逻辑关系的系统把握

B. 工作分析的操作缺乏明确的目标导向,成果缺乏显著的应用

C. 忽视对整体工作与细节工作关系的厘清与整合

D. 工作分析缺乏系统思考与整体思维,缺乏对战略、组织、流程的整体适应能力

3. 时间研究的创始人是_____,他测定了各种工作所需要的时间,并训练工人用规定的速度工作。

A. 吉尔布莱斯　　B. 狄德罗　　C. 泰勒　　D. 麦考密克

4. 某小型私营公司为了提升业务员的销售能力,增设了培训部,增添了职工销售能力培训的内容。这属于企业组织结构变革中的

A. 爆破式变革　　B. 改良式变革

C. 计划式变革　　D. 增长式变革

www.zikao365.com

5. 企业为了实现不减员但又解决人力资源供大于求的局面，需要对企业进行

A. 招聘新员工，补充人员，调整薪酬

B. 对企业进行职责分解，通过工作分析对原有工作说明书进行调整

C. 把富余的人员解聘，招聘更适合的人员

D. 把富余的人员转岗到空缺岗位、提高员工工作效率或扩大员工工作职责范围

6. 有的职位活动比较外显，以操作机械设备为主，对工作经验的要求相对要强些，如汽车驾驶员，这样的职位收集信息较适合采用

A. 现场观察法　　B. 通用性问卷　　C. 指定性问卷　　D. 个人面谈

7. 工作环境分析不包括以下的

A. 工作的自然环境　　B. 工作的安全环境

C. 工作的组织形式　　D. 工作的人际环境

8. MPDQ 从三种有关管理职位的因子出发对工作进行分析，下面不属于这三种因子的是

A. 管理工作因子　　B. 管理技能因子

C. 管理绩效因子　　D. 工作评价因子

9. _____是一种应用最为广泛的工作分析方法。

A. 观察法　　B. 工作日志法　　C. 面谈法　　D. 关键事件法

10. 在职能工作分析中，最基本的分析单元是

A. 工作　　B. 任务　　C. 信息　　D. 职能

11. 某企业绩效考核人为主观色彩浓重，打击了员工的工作积极性，试分析可能是企业

A. 缺乏有效的员工培训计划书造成的

B. 缺乏准确的工作说明书造成的

C. 缺乏科学的前期工作规划造成的

D. 缺乏完善的考核制度造成的

www.zikao365.com

12. 对任务清单分析系统优点的描述不正确的是

A. 信息可靠性较高，适合用于确定相关的工作职责、工作内容、工作关系和劳动强度等方面的信息

B. 所需费用较少

C. 难度较小，容易为任职者接受

D. 整理信息的工作量小，归纳工作较简单易行

13. 1979 年，德国工效学家_____经过几十年的工作分析和设计研究，总结归纳出了工作分析的工效学调查法，被管理学界公认为是工作分析的创始人。

A. 穆斯特伯格　　B. 罗莫特

C. 弗拉纳根　　D. 麦考密克

14. 以同样的测评工具、同样的测评方法、在不同的时间、测量同样的对象时所获得的测评结果之间的变异程度，通常用两种评定之间的相关来表示的是

A. 再测信度　　B. 评分者一致性信度

C. 内部一致性信度　　D. 表面一致性信度

15. 人际关系运动强调的不是组织的生产需要，而是从_____的角度来看待职位。这一运动最早是由霍桑实验引发的。

A. 组织结构　　B. 雇员之间关系　　C. 雇员个人　　D. 职位与雇员的关系

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。

二、填空题（本大题共 6 小题，每空 1 分，共 10 分）

16. 绩效管理包括_____、绩效实施与管理、_____和绩效反馈面谈以及绩效改进。

17. 面谈的形式可分为个人面谈、_____和_____。

18. 工作评价在组织实施中应当注意遵循系统原则、_____、_____、标准化原则和优化原则。

19. 德国的雨果·穆斯特伯格是_____的主要创始人，被尊称为“_____”。

20. 问卷可以分为两种：通用性问卷和_____。

21. 最狭义的工作是指在一段时间内为达到某一目的所进行的活动，即_____。

三、名词解释（本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分）

22. 职级

23. 观察法

24. 临界特质分析系统

25. 工作再设计

26. 效度

www.zikao365.com

四、简答题（本大题共 4 小题，每小题 7 分，共 28 分）

27. 简述工作分析里面人际关系分析的表现。

28. 简述关键事件法的优点和缺点。

29. 简述因素比较法的实施步骤。

30. 简述设置事业部必须具备的条件。

五、综述题（本大题 17 分）

31. 请结合所学编制一份培训专员的工作说明书。

B 卷

选择题部分

注意事项：

1. 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。

2. 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 15 小题，每小题 2 分，共 30 分）

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的，请将其选出并将“答题纸”的相应代码涂黑。错涂、多涂或未涂均无分。

1. 工作倾向性工作分析系统不包括

A. FJA　　B. TIA　　C. TTAS　　D. CIT

2. 在常见的工作分析方法中，只适用于以脑力为主的工作的是

A. 问卷法　　B. 工作日志法　　C. 面谈法　　D. 关键事件法

3. 任务清单系统收集到的信息，通常使用_____进行分析。

A. 主成分分析　　B. 综合职业数据分析系统

C. 聚类分析　　D. 单变量统计分析

4. 再测信度、评分者一致性信度和内部一致性信度是测量信度的常用方法，三者测量出的信度最低相关为

A. 0.60　　B. 0.70　　C. 0.80　　D. 0.90

5. CRG 模式中一共有_____项评价标准。

A. 5　　B. 6　　C. 7　　D. 8

www.zikao365.com

6. 评价岗位应具有劳动过程中所含的四要素：劳动者、劳动对象、_____和劳动场所。

A. 劳动强度　　B. 劳动环境　　C. 劳动责任　　D. 劳动工具

7. 在工作说明书中，_____是用来解决“要做好这项工作，承担者必须具备什么样的特点和经验”。

A. 工作综述　　B. 任职资格　　C. 权限范围　　D. 责任与义务

8. 工作要素法的实施步骤正确的是

A. 收集工作要素→整理工作要素→划分工作分析维度→确定各类要求要素

B. 确定各类要求要素→划分工作分析维度→整理工作要素→收集工作要素

C. 收集工作要素→确定各类要求要素→划分工作分析维度→整理工作要素

D. 确定各类要求要素→收集工作要素→整理工作要素→划分工作分析维度

9. 在实际操作中，PAQ 可根据实际需要选择_____两种模式。

A. A、B　　B. C、D　　C. A、C　　D. B、D

10. 观察法不适合观察_____的日常工作。

A. 保洁员　　B. 企业行政文员　　C. 企业业务员　　D. 保安

11. 下列组织结构形式中，不是以工作和任务为中心来设计部门结构的是

A. 直线制　　B. 直线职能制　　C. 矩阵结构　　D. 事业部制

12. 职位分析的基本单位是

A. 任务　　B. 职责　　C. 职务　　D. 工作要素

13. 下列说法不属于企业组织结构变革的征兆的是

A. 员工士气低落　　B. 企业经营业绩上升

C. 人事纠纷增加　　D. 产品质量下降

14. 对临界特质分析系统的评价正确的是

A. 实用性很强　　B. 过于简单　　C. 过于精确　　D. 比较粗略

15. 岗位说明书是明确岗位的

A. 主要职责　　B. 部分职责　　C. 全部职责　　D. 支持职责

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。

二、填空题（本大题共 8 小题，每空 1 分，共 10 分）

16. 一般认为绩效指标包含三部分：工作业绩、_____和_____。

17. 按职能设立部门往往是企业发展初期、_____、规模较小时的一种组织形式。

18. 观察法适用于大量标准化的、_____、_____为主的工作。

www.zikao365.com

19. MPDQ 从 3 种有关管理职位的因子出发对工作进行分析，即_____、管理绩效因子和工作评价因子。

20. 完整意义上的工作者：同时拥有通用技能、_____和适应技能的工作者。

21. 作为一种职能分析系统，FJA 的核心是分析工作者的_____。

22. 当主管与_____都参与工作分析时，所得到的信度相对于其他类型的组合信度最高。

23. 关键事件访谈一般采用_____和面谈相结合的方式。

三、名词解释（本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分）

24. 绩效管理

25. 职业分类

26. 工作实践法

27. 工作评价指标

28. 点数法

四、简答题(本大题共 4 小题,每小题 7 分,共 28 分)

29. 简答工作分析的具体作用。

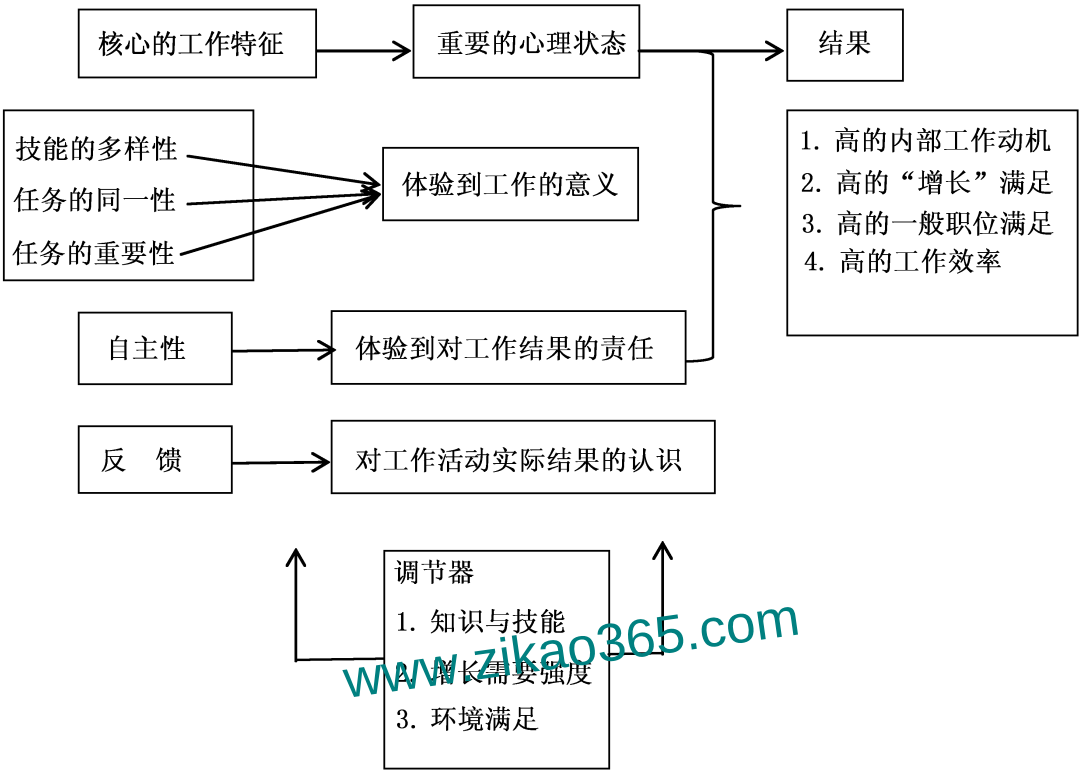
30. 简答关键事件法的优缺点。

31. 简答工作说明书编写中应注意的问题。

32. 简答工作评价的程序。

五、综述题(本大题 17 分)

33. 请根据汉克曼—奥德汉工作特征模型图并结合所学知识,试论述个人与工作(职位)之间的互动关系。



汉克曼—奥德汉工作特征模型图

www.zikao365.com