

2020年8月高等教育自学考试全国统一考试

## 工作分析

(课程代码 06092)

### 注意事项:

1. 本试卷分为两部分, 第一部分为选择题, 第二部分为非选择题。
2. 应考者必须按试题顺序在答题卡(纸)指定位置上作答, 答在试卷上无效。
3. 涂写部分、画图部分必须使用2B铅笔, 书写部分必须使用黑色字迹签字笔。

### 第一部分 选择题

一、单项选择题: 本大题共15小题, 每小题1分, 共15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. 人力资源开发和管理科学化的基础是  
A. 岗位设计                      B. 薪酬设计  
C. 培训考核                      D. 工作分析
2. 对于一些主要用体力活动来完成的工作, 如装配工人、保安人员, 宜采取的工作分析方法是  
A. 观察法                        B. 问卷法  
C. 访谈法                        D. 关键事件法
3. 进行工作评价时将各种工作评定点数, 以取得各工种的相对价值, 这种工作评价方法是  
A. 职位排序法                    B. 职位分类法  
C. 因素比较法                    D. 要素计点法
4. 在工作内容和责任层次上的具体改变, 使得员工对计划、组织、控制及个体评价承担更多的责任的是  
A. 工作小组                      B. 工作扩大化  
C. 工作丰富化                    D. 岗位轮换
5. 下列选项不属于工作分析信息来源的是  
A. 书面资料                      B. 任职者报告  
C. 同事报告                      D. 人才机构

6. 在工作说明书中, 描述工作地点、气温变化、潮湿程度、危险等的部分是  
A. 工作标识                      B. 工作对象  
C. 工作环境                      D. 工作关系
7. 关于工作评估描述错误的是  
A. 工作评估对岗不对人  
B. 工作评估是薪酬制度设计的前提和基础  
C. 工作评估方法有职位排列法、职位分类法、因素比较法和要素计点法等  
D. 工作环境的恶劣程度与工作评估的等级无关
8. 在问题后面给出2个或2个以上答案供回答者选择的提问方式是  
A. 封闭式提问方式              B. 开放式提问方式  
C. 跳答式提问方式              D. 倚答式提问方式
9. 下列选项中, 不属于现在比较通行的付给员工薪酬的是  
A. 以职位付薪酬                  B. 以工作时间付薪酬  
C. 以个人能力付薪酬            D. 以绩效付薪酬
10. 操作工的工作由“当机器发生故障时, 操作工让维修工来修”变为“操作工接受维修训练, 负责所使用机器的维修”, 这种变化称之为  
A. 工作小组                      B. 工作扩大化  
C. 工作丰富化                    D. 工作轮换
11. 在利用面谈法采集工作分析信息的过程中, 面谈的核心内容是  
A. 工作目标                      B. 工作的性质和范围  
C. 工作内容                      D. 工作所负的责任
12. 关于运用能力要求法(ARA)进行工作分析, 下列说法错误的是  
A. 常用于招聘与选拔人员  
B. 工作分析人员不需要在每一次进行工作分析时都重新从零开始  
C. 用来进行身体素质标准的确定  
D. 收集的信息非常广泛
13. 关于工作评估的因素比较法, 以下说法正确的是  
A. 基准职位的工资水平一旦确定就不能更改  
B. 可以反映出职位之间的相对价值关系  
C. 不需要确定基准职位的薪酬水平  
D. 比较容易设计
14. 下列分析方法中, 工作量较小但又是经济有效的工作分析方法是  
A. 访谈法                        B. 问卷调查法  
C. 资料分析法                    D. 观察法
15. 在工作描述中, 用简练的语言文字阐述工作的总体性质、工作的中心任务以及要达到的工作目标的活动是  
A. 工作概述                      B. 工作关系  
C. 工作识别                      D. 工作编号

二、多项选择题：本大题共 5 小题，每小题 2 分，共 10 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。

16. 工作分析的具体内容有
  - A. 工作内容
  - B. 工作方法
  - C. 工作目的与原因
  - D. 工作过程与结构
  - E. 人员分析
17. 海氏评价法解决了不同职能部门中不同职位之间相对价值的比较和量化问题，他把所有职位包含的主要的薪酬支付要素分为
  - A. 技能技巧
  - B. 解决问题的能力
  - C. 工作时间
  - D. 所在职位所承担的责任
  - E. 培训成绩
18. 工作规范的本质是分析任职者具备的个体条件，这些条件主要包括
  - A. 身体素质
  - B. 心理素质
  - C. 知识和经验
  - D. 家庭背景
  - E. 职业品德
19. 工作日志法通过对实际工作内容和过程做如实记录，以达到工作分析的目的，其优点包括
  - A. 信息可靠性高
  - B. 对观察人员要求高
  - C. 所需费用低
  - D. 记录方便
  - E. 有助于缓解员工的工作压力
20. 工作分析的访谈法广泛运用于以确定工作任务和责任为目的的情况，访谈的内容主要能得到任职者的信息包括
  - A. 工作目标
  - B. 工作的范围与性质
  - C. 工作态度
  - D. 工作内容
  - E. 工作的责任

三、判断题：本大题共 10 小题，每小题 1 分，共 10 分。判断下列各题正误，正确的在答题卡相应位置涂“A”，错误的涂“B”。

21. 赫茨伯格将人的需要分为保健因素和激励因素，其中保健因素基本上都属于工作本身或工作内容的，而激励因素基本上都是属于工作环境或工作关系的。
22. 工作日志法是一种传统的职务分析方法，指的是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、记录有关工作的内容。
23. 问卷调查法的成本最低，而关键事件法的成本最高。
24. 在收集工作分析信息时，任职者的上级主管可以作为主要的信息收集来源。
25. 定编定员的目的在于确定组织机构的设置并对各类人员进行合理配备，定编更多从“人数”角度进行分析，定员则更多从“编制”角度进行分析。

26. 现场观察法比较适用于生产岗位的工作分析。
27. 在确定任职者应具备的任职资格时，应以现有的任职者来决定，而不是依据任职者应具备的最低标准。
28. 当组织的有效运行受到阻碍时表明非常需要进行工作分析。
29. 工作分析工作主要由人力资源部主持开展，不需要高层管理者的重视和业务部门的配合。
30. 对于那些较为稳定的基础性工作，如秘书、会计等，他们的工作主要由目标来直接控制，而不是依据工作职责来完成工作。

## 第二部分 非选择题

四、填空题：本大题共 10 小题，每小题 1 分，共 10 分。

31. 工作职责是工作描述的主体，需逐条指明工作活动内容、\_\_\_\_\_和工作结果。
32. 工作分析的前提是编制\_\_\_\_\_，以显示出组织所设的部门及组织的指挥线。
33. 一个完整的职务说明书包括工作描述和\_\_\_\_\_两大方面的内容。
34. 问卷调查法是工作分析中最常用的一种方法，它采用\_\_\_\_\_来获取工作分析的信息，实现工作分析的目的。
35. 我国的职业分类大典中将职业分为大类、中类、小类和\_\_\_\_\_4 个层次，依次体现由粗到细的职业类别。
36. 关键事件法通过确定关键的工作任务以获得工作上成功，记录者应对完成工作所具有的\_\_\_\_\_进行记录。
37. 一般来说，通常有三种类型的人可以收集工作信息，即\_\_\_\_\_、工作任职者和任职者的上级主管。
38. 工作分析者使用心理图示法收集对人员心理品质要求信息，心理图示法又分成个体心理图示法和\_\_\_\_\_。
39. 工作分析主要分为准备阶段，\_\_\_\_\_和结果整合阶段。
40. 任何工作都可以用 5 个核心维度来描述其工作特性，即技能多样性、任务同一性、任务重要性、\_\_\_\_\_和工作反馈。

五、名词解释题：本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分。

41. 职位
42. 工作规范
43. 工作扩大化
44. 工作评估
45. 要素计点法

六、简答题：本大题共 5 小题，每小题 7 分，共 35 分。

46. 简述企业进行工作分析的意义。
47. 工作分析人员在编制职务说明书时应遵循哪些准则？
48. 工作分析需要收集大量工作有关的信息，组织及人员可以在哪些方面进行准备以全面地收集所需信息？
49. 作为一种以工作为中心的职位分析方法，管理职位描述法（PAQ）具备哪些优点和缺点？
50. 定编定员的原则是什么？

七、计算题：本大题共 1 小题，每小题 5 分，共 5 分。

51. 某织布厂织布车间有织布机 3600 台，每台开动班次为 2 班，每人看管定额为 10 台机器，制度工时利用率为（出勤率×作业率）90%，请使用按设备定员方法确定织布工的定员人数。

注：按设备定员是指根据工作量确定机器设备的数量，再根据设备数量、设备利用率、开动班次以及工人看管定额和出勤率来确定定员人数的方法。

