

—○—○—

号
名
(工作站)

—○—○—

题
号
长
区
试
场
密
闭

试卷代号:22666

座位号

国家开放大学2023年春季学期期末统一考试

工作分析实务 试题

2023 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(本题共 10 小题,每小题 2 分,共 20 分。请在给出的
选项中,选出最符合题目要求的一项)

1. ()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
2. 编写工作说明书是人力资源管理工作的一项重要的()要求。
- A. 内容 B. 技能
C. 技术 D. 工作
3. 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
4. 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
5. 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

6. 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
7. 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
8. 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
9. 选择合适的观察方法,对()非常重要。
- A. 部门主管间协作 B. 完成目标任务
C. 任务启动 D. 任务执行结果
10. 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(本题共 10 小题,每小题 2 分,共 20 分。请在下列每
小题给出的选项中,选出符合题目要求的两个或两个以上选项。
多选、漏选、错选均不得分)

11. 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
12. 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
13. 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

14. 一次成功的访谈,应该注意的技巧包括()。
- A. 应该具有针对性,不涉及隐私 B. 注意提问方式,要采取启发式提问
- C. 控制访谈,有指向一定的目标 D. 随时随地进行访谈
15. 结构化观察法规范、连贯、可信度高,但是缺点在于()。
- A. 比较僵化 B. 分析难度大
- C. 指导性差 D. 信息容易缺失
16. 主题专家组成员将利用工作要素表对各自独立的工作要素和子要素进行评价。这一项评价主要考虑以下哪些方面()。
- A. 对挑选普通任职者的影响
- B. 对选拔优秀员工的影响
- C. 在选拔过程中如果忽视了该因素可能造成的影响
- D. 对分析员工来源的影响
17. 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
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的各个方面。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. 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一定的标准,这些标准分别是()。
- 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
20. 工作评价的()应该具有最优化。
- A. 评价因素 B. 评价方法
- C. 评价过程 D. 评价结果

得 分	评卷人

三、判断题(本题共 5 小题,每小题 2 分,共 10 分。以下叙述中,你认为正确的打“√”,错误的打“×”)

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. 运用工作日志法进行工作分析,流程方便、简捷、易于操作。()
23. 不同的工作评价方法在具体实施过程中,所需要花费的人力、物力和财力是相同的。()
24. 为了满足员工对责任感的心理需求,设计工作时应充分考虑员工的自主性,让员工在整个工作过程中有相对的自由和独立性。()
25. 根据结构化程度,访谈法可分为结构化访谈和非结构化访谈。非结构化访谈是按照事先准备好的访谈内容开展的访谈。()

得 分	评卷人

四、简答题(本题共 2 小题,每小题 10 分,共 20 分)

26. 工作评价和工作分析的关系是什么?

27. 职位分析问卷法的操作过程与关键控制点是什么？

得 分	评卷人

五、应用分析题(本题共有 1 道案例题,共 30 分)

28. 王强究竟须要什么样的工人

背景资料：

“王强,我始终想象不出你到底须要什么样的操作工人,”江山机械公司人力资源部负责人李进说,“我已经给你供应了 4 位面试人选,他们似乎都还满足工作说明中规定的要求,但你一个也没有录用。”

“什么工作说明?”王强答道,“我所关心的是找到一个能胜任那项工作的人。但是你给我供应的人都无法胜任。而且,我从来就没有见过什么工作说明。”李进递给王强一份工作说明,并逐条说明给他听。他们发觉,要么是工作说明与实际工作不相符,要么是规定以后,实际工作又有了很大改变。例如,工作说明中说明要有老式钻床的运用经历,但实际中所运用的是一种新型数字式钻床。为了有效地运用这种新机器,工人们必需驾驭更多的数字知识。

听了王强对操作工人必需具备的条件及应当履行职责的描述后,李进说:“我想我们此时此刻可以写一份精确的工作说明,以其为指导,我们就能找到适合这项工作的人。让我们今后加强工作联系,这种状况就再也不会发生了。”

请根据案例请回答：

- (1)工作说明书的作用是什么？
- (2)王强认为人力资源部找来的 4 位面试人选都无法胜任,根本缘由在哪里？

试卷代号:22666

国家开放大学2023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)

2023年7月

一、单项选择题(本题共10小题,每小题2分,共20分。请在给出的选项中,选出最符合题目要求的一项)

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(本题共10小题,每小题2分,共20分。请在下列每小题给出的选项中,选出符合题目要求的两个或两个以上选项。多选、漏选、错选均不得分)

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

三、判断题(本题共5小题,每小题2分,共10分。以下叙述中,你认为正确的打“√”,错误的打“×”)

21. √ 22. √ 23. × 24. √ 25. ×

四、简答题(本题共2小题,每小题10分,共20分)

26. 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。

27. 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。

五、应用分析题(本题共有1道案例题,共30分)

28. 答:

(1)工作说明书的作用是什么?

评分要点:

①组织和人员优化的基础;②人员选聘和录用的依据;③员工培训方向、内容的依据;④绩效考核的基本依据;⑤工作评价和确定薪酬体系的依据。

(2)王强认为人力资源部找来的4位面试人选都无法胜任,根本缘由在哪里?

评分要点:工作说明书是人员选拔和任用的依据。

从本案例中看到实际工作发生了改变,“工作分析”这项工作没有跟上去,致使工作说明书没有做相应的调整,对操作工人的任用条件与实际要求不符,导致来应聘的员工都无法胜任工作,聘请失败,间接导致新机器闲置,本钱加大。(学生答题言之有理即可得分)