

# 第五章 工作分析



## 一、单项选择题

1. 下列关于工作分析在企业管理中作用的说法，表述不正确的是（ ）。

- A. 企业可以明确每项工作的内容、职责和范围
- B. 完善与工作相关的制度和规定
- C. 理顺、改进和优化工作流程
- D. 优化企业内部的薪酬结构



## 一、单项选择题

【答案】D

【解析】通过工作分析，企业可以明确每项工作的内容、职责和范围，完善与工作相关的制度和规定，理顺、改进和优化工作流程，实现组织结构优化与职位体系的再设计，从而有效地支持企业战略。选项D错误。



## 一、单项选择题

2. 下列选项中，关于工作相关概念的说法，正确的是（ ）。

- A. 工作也被称为岗位族
- B. 职责是指职位的工作权力范围
- C. 任务是企业中相似工作的集合
- D. 职业不局限于一个企业内部



## 一、单项选择题

【答案】D

【解析】职业是指在跨行业、跨部门基础上的综合层次的工作，它不局限于一个企业内部。



## 一、单项选择题

3. 下列关于工作分析实施的描述，说法正确的是（ ）。
- A. 进行工作分析需要先调查工作相关背景信息
  - B. 进行工作分析时对工作分析方法的选择没有要求
  - C. 进行工作分析必须完全采用调查到的所有信息
  - D. 进行工作分析必须对工作分析成果文件进行动态管理



## 一、单项选择题

**【答案】**D

**【解析】**进行工作分析需要先确定工作分析的目标。

选项A错误。进行工作分析需要结合职位特点选择工作分析方法。选项B错误。在工作分析信息收集完成后，工作分析人员首先需要对工作分析信息进行初步核对、辨别真伪，之后对信息进行归类，甄选出与工作分析密切相关的信息。选项C错误。



## 一、单项选择题

4. 下列选项中，关于工作分析实施技巧的说法，错误的是（ ）。

- A. 当采用新技术导致工作发生变化时，需要进行工作分析
- B. 当需要分析的工作职位较多且比较相似时，可以选择标杆职位来完成工作分析
- C. 工作分析的顺利完成需要取得企业内不同层级、不同部门人员的配合
- D. 为了保证工作分析的公正性并节省成本，工作分析的实施主体只能是企业的人力资源管理部门



## 一、单项选择题

【答案】D

【解析】工作分析实施主体大致包括：①企业内人力资源管理部门；②企业内各部门；③咨询机构。



## 一、单项选择题

5. 以下关于工作分析方法中的观察法的说法，表述正确的是（ ）。

- A. 观察法通常可以比较全面和深入地了解工作要求
- B. 观察法更适用于对脑力劳动要求较高的工作
- C. 观察法可以获得有关任职者资格要求的信息
- D. 观察法不会使被观察的员工产生厌烦心理



## 一、单项选择题

【答案】A

【解析】观察法的优点：①工作分析人员能够比较全面和深入地了解工作要求；②成本低、经济实用，且易操作。缺点：①不适用于脑力劳动要求比较高的工作，以及处理紧急情况间歇性工作；②可能使员工产生被监视的厌烦心理；③无法得到有关任职者资格要求的信息。



## 一、单项选择题

6. 关于临界特质分析系统的说法，表述错误的是（ ）。
- A. 身体特质、智力特质和学识特质属于能力特质
  - B. 临界特质由能力特质和态度特质构成
  - C. 临界特质分析系统是完全以个人特质为导向的工作分析系统
  - D. 身体特质、智力特质和学识特质属于态度特质



## 一、单项选择题

【答案】D

【解析】临界特质一般可以分为两大类，即能力特质和态度特质。能力特质包括身体特质、智力特质和学识特质，态度特质包括动机特质和社交特质。选项D错误。



## 一、单项选择题

7. 以下不属于传统的工作设计方法的是（ ）。

- A. 激励型
- B. 机械型
- C. 生物型
- D. 知觉运动型



## 一、单项选择题

**【答案】** A

**【解析】** 本题考查工作设计。选项A属于现代的工作设计方法。



## 一、单项选择题

8. 关于职位说明书内容的说法，表述正确的是（ ）。
- A. 工作描述界定了工作对任职者各方面的要求
  - B. 工作描述是对工作职责、工作活动以及工作环境等工作特性的书面描述
  - C. 工作规范主要涉及任职者实际在做什么以及如何做等内容
  - D. 工作规范是对职位本身的内涵和外延加以规范的描述性文件



## 一、单项选择题

【答案】B

【解析】工作描述是对职位本身的内涵和外延加以规范性的描述性文件，是对有关工作职责、工作活动、工作条件以及对人身安全危害程度等工作特性方面的信息所进行的书面描述。工作规范，又称为任职资格，它界定了工作对任职者的教育程度、资格证书、工作经验、培训、知识、工作技能、能力、心理品质等方面的要求，是对人的要求。



## 一、单项选择题

9. 关于编写工作规范的说法，描述不正确的是（ ）。

- A. 制定职位标准既可用来规范任职者，也可以让职位适应任职者
- B. 用语要符合法律条文，严禁种族、宗教等各种歧视
- C. 一般所列出的任职资格是履行工作职责的最低要求
- D. 切记工作规范是对任职者的要求，而非对现有职位人员的要求



## 一、单项选择题

【答案】A

【解析】制定职位标准是用来规范任职者的，而不是让职位适应任职者。选项A错误。



## 一、单项选择题

10. 正确选择作业姿势和体位可以合理运用体力，其具体体现为（ ）。

- A. 操作中应尽量避免静止不动
- B. 作业时应尽量采取平衡坐姿操作
- C. 需手足并用的作业应采用立位操作
- D. 精确细致的作业应采用立位操作



## 一、单项选择题

**【答案】** B

**【解析】** 作业时应尽可能采取平衡姿势。作业姿势不同，能量代谢率也不同，不适感的心理量也不同。当采用不平衡的作业姿势时，作业范围和最大负荷均会受到限制。



## 一、单项选择题

11. 下列选项中，关于工作研究的说法，正确的是（ ）。

A. 作业测定是寻找最经济合理的工作程序和操作方法的管理技术

B. 方法研究是确定合格工人按照规定的作业标准完成某项工作所需的时间

C. 工作研究的基本目标是避免在时间、人力、物力和资金等方面的浪费

D. 工作研究包括工作分析和工作评价两项技术



## 一、单项选择题

【答案】C

【解析】工作研究是运用系统分析的方法将工作中不合理和不经济的因素排除，寻求更经济和更容易操作的工作方法，以提高系统的效率。工作研究的基本目标就是避免在时间、人力、物力和资金等方面的浪费。工作研究包括方法研究和时间研究（又称作业测定）两项技术。



## 一、单项选择题

12. 下列不属于事故预防措施的是（ ）。

- A. 创造和睦、严肃的车间安全气氛
- B. 用机器代替工人
- C. 工作场所实行定置管理
- D. 削弱组织领导



## 一、单项选择题

【答案】D

【解析】事故预防的方法包括：创造和睦、严肃的车间安全氛围；尽量用机器代替工人，实行定置管理等。事故预防措施的管理方面，需要加强组织领导，而非削弱组织领导，故D选项描述错误。



## 二、多项选择题

13. 工作分析的内容包括（ ）。

- A. 工作设立的目的是和工作内容
- B. 工作联系
- C. 工作发生时间和工作环境
- D. 工作任职者要求
- E. 工作成本



## 二、多项选择题

【答案】 ABCD

【解析】 工作分析的内容包括：①工作设立的目的；  
②工作内容；③工作联系；④工作发生时间；⑤工作  
环境；⑥工作任职者要求。



## 二、多项选择题

14. 激励型工作设计方法中的工作特征模型理论认为，能够使员工了解工作意义的核心维度包括（ ）。

- A. 任务完整性
- B. 任务重要性
- C. 工作自主性
- D. 工作反馈性
- E. 技能多样性



## 二、多项选择题

【答案】 ABE

【解析】 工作特征模型包含5个核心维度，即技能多样性、任务完整性、任务重要性、工作自主性、工作反馈性。其中，技能多样性、任务完整性和任务重要性，在于使员工了解工作的意义，工作自主性赋予员工责任感，工作反馈性使员工了解工作成果。



## 二、多项选择题

15. 下列选项中，关于工作丰富化的手段的说法，正确的有（ ）。

- A. 纵向扩充工作内涵可以提高工作的自主性
- B. 建立员工-客户关系可以提高技能的多样性、任务的重要性和工作的反馈性
- C. 任务组合可以提高工作的自主性和工作的反馈性
- D. 开通反馈渠道可以提高任务的完整性
- E. 构建自然的工作单元可以提高任务的完整性和任务的重要性



## 二、多项选择题

【答案】 ABE

【解析】 工作丰富化主要包括以下几种方式：任务组合、构建自然的工作单元、建立员工一客户关系、纵向扩充工作内涵、开通反馈渠道。



## 二、多项选择题

16. 在工作研究中，作业疲劳的测定方法有（ ）。

- A. 生化法
- B. 实际工作率法
- C. 生理心理测试法
- D. 他觉观察和主诉症状法
- E. 工作绩效测定法



## 二、多项选择题

**【答案】** ACDE

**【解析】** 作业疲劳的测定方法包括：①生化法；②生理心理测试法；③他觉观察和主诉症状法；④工作绩效测定法。



## 三、不定项选择题

（一）根据下面资料，回答问题

天元实业公司为了实行岗位管理，决定首先进行工作分析，并决定以人力资源部和企业内各部门为主体实施工作分析。

在阅读了一些相关书籍之后，人力资源部召开了一次各部门经理会议，要求企业内各部门按照规定的格式自己编写职位说明书。

各部门经理在会后纷纷将编写职位说明书的任务指派到各个员工。

两周后人力资源部将各部门编写的职位说明书收回，发现有的部门将所有的职位进行了描述，填写得过于详细，没有抓住重点；

有的部门则填写得过于简单，且形式不统一。人力资源部将回收的职位说明书统一了格式，进行简单修改之后存档。这些职位说明书

虽然有一定的指导作用，但是没有达到预期的效果。



### 三、不定项选择题

(1) 在这个案例中，人力资源部并没有进行必要的（ ）的工作，就直接要求各部门经理自行编写职位说明书，这是造成工作分析没有达到预期效果的原因之一。

- A. 明确规定工作分析的具体目标
- B. 背景信息的收集
- C. 选择适当的工作分析方法
- D. 选择企业中的典型职位



### 三、不定项选择题

【答案】BCD

【解析】在确定了工作分析的实施目的之后，可以通过调查企业内部资料和外部资料来掌握与工作相关的背景信息，为工作相关信息的收集、分析整理及结果的形成奠定基础。案例中明确了工作分析的目标是实施岗位管理，但是没有通过调查企业内、外部资料来掌握工作相关的背景信息，没有根据企业的性质、职位的性质以及工作分析的目的来选择适当的工作分析方法，也没有选择企业中的典型职位。



### 三、不定项选择题

(2) 天元实业公司的工作分析选择的实施主体是企业内各部门，这种主体的缺点是（ ）。

- A. 耗费资金
- B. 工作分析结果可能不专业
- C. 可信度不高
- D. 实施人员经验不足



### 三、不定项选择题

【答案】BC

【解析】实施主体选择企业内各部门的缺点在于工作分析结果可能不专业，影响可信度。



### 三、不定项选择题

(3) 在工作分析中，天元实业公司的各部门经理应该明确的内容包括（ ）。

- A. 实施工作分析的流程是什么
- B. 工作分析的必要性
- C. 工作分析对本部门的影响
- D. 在工作分析实施中确定自己的责任



### 三、不定项选择题

**【答案】** BCD

**【解析】** 对于工作分析，中层管理者应明确：①是否了解工作分析的必要性；②工作分析对本部门的影响是什么；③在工作分析实施中，自己的责任是什么。



### 三、不定项选择题

(4) 在这个案例中，各部门的主要问题之一是没有选取标杆职位。选择标杆职位应该参考的标准包括（ ）。

- A. 职位的代表性
- B. 职位的关键程度
- C. 职位内容变化的频率和程度
- D. 职位的复杂程度



### 三、不定项选择题

【答案】ABC

【解析】选择标杆职位参考的标准包括：①职位的代表性；②职位的关键程度；③职位内容变化的频率和程度；④职位任职者的绩效。