



【考点】现代的工作分析方法

【经典题单选】下列选项中，关于工作分析信息中的工作任务清单的说法，正确的是（ ）。

- A. 部门内的所有职位都需要确认工作任务清单
- B. 工作任务清单中的关键工作任务是体力消耗最大的工作任务
- C. 确定关键工作任务的依据是工作任务的体力消耗和重复性程度
- D. 工作任务的时间消耗是某项工作消耗时间占月计薪天数的比例



【考点】现代的工作分析方法

【答案】A

【解析】分析工作信息，首先，按照工作流程或者不同工作之间逻辑上的一致性将整个工作团队乃至部门、企业的全部工作信息进行梳理，得到部门的工作任务清单，并在得到企业内部确认的情况下，进一步分析部门间的权限关系，确认部门工作任务及权限分配。其次，针对部门内的每一职位，确认其工作任务清单，并根据工作任务的时间消耗（即该项工作消耗时间占总作业时间的比例）和工作任务的相对重要程度（即发生问题对工作的影响程度和影响的持久程度）判断任务清单中的关键工作任务（即对工作绩效影响大的工作任务）。最后，针对关键工作任务进行分析，确认该工作的任职资格条件。



【考点】职位说明书的概念与内容

【经典题单选】下列选项中，关于职位说明书内容的说法，错误的是（ ）。

- A. 职位说明书包括两个部分，即工作描述和任职资格
- B. 工作描述是对职位本身的内涵和外延加以规范的描述性文件
- C. 任职资格用以说明工作执行者为了圆满完成工作所必需具备的知识、能力、技术及其他要求
- D. 工作描述和任职资格相互独立、自成体系



【考点】职位说明书的概念与内容

【答案】D

【解析】职位说明书包括两个部分，即工作描述和任职资格。工作描述是主要涉及工作执行者实际在做什么、如何做以及在什么条件下做的一种书面文件；而任职资格用以说明工作执行者为了圆满完成工作所必需具备的知识、能力、技术以及其他要求。这两部分并非简单地罗列，而是通过客观的内在逻辑形成一个完整的系统。



【考点】职位说明书的概念与内容

【经典题单选】下列选项中，关于工作分析成果的说法，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、工作内容以及工作环境等工作特性的文字描述
- C. 任职资格主要涉及任职者实际在做什么以及如何做等内容
- D. 任职资格是对职位本身的内涵和外延加以规范的描述性文件



【考点】职位说明书的概念与内容

【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
的描述性文件，是对有关工作职责、工作内容、工作权
限、工作环境等工作特性的文字描述。



【考点】职位说明书的概念与内容

【举一反三多选】职位说明书中的工作描述应包含的内容有（ ）。

- A. 工作标识
- B. 工作摘要
- C. 工作职责和权限
- D. 工作环境条件
- E. 工作技能要求



【考点】职位说明书的概念与内容

【答案】ABCD

【解析】工作描述包含如下内容：①工作标识；②工作摘要；③工作职责；④工作权限；⑤绩效标准；⑥工作关系；⑦工作环境条件。



【考点】职位说明书的概念与内容

【举一反三单选】工作分析的成果文件之一是职位说明书，它包括工作描述和任职资格两部分，下列不属于任职资格要求的是（ ）。

- A. 工作职责要求
- B. 工作经验要求
- C. 工作技能要求
- D. 受教育程度要求



【考点】职位说明书的概念与内容

【答案】A

【解析】工作分析的成果文件之一是职位说明书，职位说明书分为工作描述和任职资格两部分。其中，任职资格用以说明工作执行者为了圆满完成工作所必需具备的知识、能力、技术等要求。任职资格要求包括受教育程度要求、资格证书要求、工作经验要求、培训要求、知识要求、工作技能要求和心理品质要求。



【考点】编写职位说明书的注意事项

【经典题单选】下列选项中，关于编写工作说明书注意事项的说法，错误的是（ ）。

- A. 在编写工作描述时，语言应尽量具体、简明，避免使用模糊性动词
- B. 在编写职位规范时，应根据现有任职者的特征编写
- C. 任职资格的用语应严禁种族、宗教、性别、年龄等方面的歧视
- D. 任职资格应为履行工作职责的最低要求



【考点】编写职位说明书的注意事项

【答案】B

【解析】制定职位标准是用来规范任职者的，而不是让职位去适应任职者。切记任职资格是对任职者的要求，而非根据现有职位人员的特征编写。



【考点】编写职位说明书的注意事项

【经典题单选】下列选项中，关于职位说明书的说法，错误的是（ ）。

- A. 职位说明书的内容并非简单的罗列，是通过客观的内在逻辑形成的一个完整系统
- B. 职位说明书是以标准化的格式对职位的工作及任职者的资格条件进行规范化描述的文件
- C. 职位说明书在编制完成后就不能再做调整和修改
- D. 职位说明书又称为岗位说明书或者工作说明书



【考点】编写职位说明书的注意事项

【答案】C

【解析】在编写好职位说明书之后还应该及时与相关职位的工作人员沟通，核对内容并进行修订。在应用的过程中应该遵循动态原则，根据实际情况的变化而不断对职位说明书进行调整与修订，始终保证其时效性。



【考点】工作研究概述

【经典题单选】（ ）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。

- A. 工作研究
- B. 时间研究
- C. 流程再造
- D. 工作再造

【答案】A

【解析】工作研究是运用系统分析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。



【考点】工作研究概述

【举一反三单选】工作研究的目的在于（ ）。

- A. 提高工作效率
- B. 优化组织结构
- C. 明确任职要求
- D. 确定职位价值

【答案】A

【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。



【考点】工作研究概述

【经典题单选】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



【考点】工作研究概述

【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。



【考点】工作研究概述

【经典题多选】开展作业测定可采用的方法包括（ ）。

- A. 秒表时间研究
- B. 标准资料法
- C. 工作抽样法
- D. 工作任务清单分析法
- E. 预定动作时间标准法



【考点】工作研究概述

【答案】ABCE

【解析】作业测定也称作业衡量，是运用各种技术来确定合格工人按规定的作业标准完成某项工作所需的时间，采用的方法包括秒表时间研究、工作抽样法、预定动作时间标准法、标准资料法。



【考点】工作研究概述

【经典题单选】方法研究是一种寻找最经济和最合理的工作程序和操作方法的管理技术。下列选项中，不属于方法研究内容的是（ ）。

- A. 过程分析
- B. 动作分析
- C. 标准资料分析
- D. 作业分析

【答案】C

【解析】方法研究包括三部分内容：①过程分析；②作业分析；③动作分析。



【考点】作业能力、作业疲劳与劳动强度

【经典题单选】下列选项中，关于作业能力的说法，正确的是（ ）。

- A. 作业能力只受生理因素的影响
- B. 延长工作时间可以提高作业能力
- C. 选择正确作业姿势可以提高作业能力
- D. 轮班制度可以提高作业能力



【考点】作业能力、作业疲劳与劳动强度

【答案】C

【解析】通过改革机器、工具，改进操作方法，改善生产条件、劳动制度和作业环境，可以显著地提高作业者的作业能力和工作效率。改进操作方法包括正确选择作业姿势和体位、合理设计作业中的用力方法等。



【考点】作业能力、作业疲劳与劳动强度

【经典题单选】下列选项中，关于作业疲劳的说法，错误的是（ ）。

- A. 工作强度、工作速度、工作方式及工作持续时间是引发疲劳的最直接的原因
- B. 不同性别、年龄的个体在同样的环境中对于疲劳的感觉不一样
- C. 个体的情绪、兴趣、态度不会对疲劳产生影响
- D. 可以通过作业者的血液、尿液、汗液等成分的变化来判断疲劳程度



【考点】作业能力、作业疲劳与劳动强度

【答案】C

【解析】作业疲劳的产生原因包括：①工作环境因素，工作环境中引起疲劳的因素有工作强度、工作速度、工作方式及工作持续的时间等，它们是引发疲劳最客观、最直接的原因；②生理因素，疲劳本身所固有的复杂性，决定了即使在同一环境中的人们对疲劳的感觉也不一样，性别、年龄都是能够导致人们对生理疲劳和心理疲劳的感受不同的因素；③心理因素，个体的情绪、兴趣、态度、动机、意志等都会对疲劳产生作用 and 影响。



【考点】作业能力、作业疲劳与劳动强度

【举一反三单选】下列选项中，关于作业疲劳的说法，正确的是（ ）。

- A. 心理疲劳是指由于人的生理机制局限性而引起的疲劳
- B. 生理疲劳与心理疲劳之间并无必然联系
- C. 作业疲劳不受个体的情绪和态度的影响
- D. 工作环境因素是引发疲劳最客观、最直接的原因

【答案】D

【解析】工作环境引起疲劳的因素包括工作强度、工作速度、工作方式以及工作持续的时间等，它们是引发疲劳最客观、最直接的原因。



【考点】作业能力、作业疲劳与劳动强度

【经典题单选】下列不属于体力劳动强度的分级标准的是（ ）。

- A. 根据能量消耗划分
- B. 根据劳动时一些生理指标变动情况划分
- C. 根据作业强度划分
- D. 根据劳动强度指数划分



【考点】作业能力、作业疲劳与劳动强度

【答案】C

【解析】体力劳动强度的分级标准有：根据能量消耗划分、根据劳动时一些生理指标变动情况划分、根据劳动时的氧气消耗划分、根据我国人民的饮食营养及各种活动的能量代谢需要划分、根据劳动强度指数划分。



【考点】提高作业能力水平和降低疲劳程度的措施

【经典题单选】下列选项中，关于合理设计作业中用力方法的说法，错误的是（ ）。

- A. 合理安排负荷，但并非单纯追求低负荷
- B. 提高动作能级
- C. 利用人体活动特点获得力量和准确性
- D. 充分考虑不同体位的用力特点



【考点】提高作业能力水平和降低疲劳程度的措施

【答案】B

【解析】合理设计作业中的用力方法包括：①合理安排负荷，但并非单纯追求低负荷；②按生物力学原理，把力用到完成某一操作动作的做功上去，避免浪费体力；③利用人体活动特点获得力量和准确性；④利用人体的动作经济原则，即保持动作自然、对称、有节奏；⑤降低动作能级；⑥充分考虑不同体位的用力特点。



【考点】提高作业能力水平和降低疲劳程度的措施

【经典题单选】下列选项中，能够提高作业能力和降低作业疲劳的是（ ）。

- A. 合理降低作业负荷
- B. 尽量采用夜班工作制
- C. 采用统一不变的作业速率
- D. 加大作业动作幅度



【考点】提高作业能力水平和降低疲劳程度的措施

【答案】A

【解析】能够帮助企业提高员工作业能力和降低作业疲劳的措施包括：①改进操作方法，如合理降低负荷，但并非单纯追求低负荷，降低动作能级等；②合理安排作业休息制度，如采用轮班制度。鉴于作业者在夜间的生理机能水平只有白班工作时的70%，以致工作效率降低，影响作业者健康，因此，夜班工作制只能适度使用；③改善工作内容；④合理调节作业速率。



【考点】工作设计概述

【经典题多选】下列选项中，关于工作设计的说法，正确的有（ ）。

- A. 工作设计是将任务组合成一套完整的工作方案，重新确定工作的内容和流程安排
- B. 有效的工作设计能够为员工自身能力的发挥和自我价值的实现创造条件
- C. 工作设计的目的之一是使工作更加人性化，进而达到激励的效果
- D. 在工作设计发展早期，研究者主要关注的是工作专门化或工作简单化
- E. 一般情况下，工作设计的内容是不包括工作关系的



【考点】工作设计概述

【答案】ABCD

【解析】工作设计是将任务组合成一套完整的工作方案，重新确定工作的内容和流程安排。工作设计的目的，一方面是为了使企业内部职位的职责、工作关系更科学、合理，提高工作效率；另一方面也希望通过改进工作的方法、流程使工作更加人性化，进而达到激励的效果。工作设计的内容包括工作活动、工作责任、工作中的协作、工作方法、工作权限、工作关系等。通过有效的工作设计，保证组织目标和组织功能的高效率实现，保证事得其人，人事相宜，为员工自身能力的发挥和自我价值的实现创造条件。在工作设计发展早期，工作设计几乎是工作专门化或工作简单化的同义语，随着管理理论的发展，工作设计的方法也逐渐丰富。



【考点】工作设计方法

【经典题单选】下列选项中，关于工作设计方法的说法，错误的是（ ）。

- A. 机械型工作设计方法强调围绕工作任务的专门化、技能简单化以及重复性来进行工作设计
- B. 生物型工作设计方法关注对机器和技术的设计，目的是降低某些特定职位对体力的需求
- C. 知觉运动型工作设计方法是通过降低工作对信息加工的要求来改善工作的安全性和可靠性
- D. 激励型工作设计方法强调工作效率的最大化，使得员工在工作中的精神需求最小化



【考点】工作设计方法

【答案】D

【解析】激励型工作设计法强调通过工作扩大化、工作丰富化、工作轮换、建立自主性工作团队、提高工作生活质量等方式来提高工作的激励性。



【考点】工作设计方法

【举一反三单选】围绕工作任务的专门化、技能简单化以及重复性来进行工作设计的方法是（ ）。

- A. 机械型工作设计方法
- B. 生物型工作设计方法
- C. 知觉运动型工作设计方法
- D. 激励型工作设计方法

【答案】A

【解析】机械型工作设计方法强调找到一种使效率最大化同时最简单的方式来对工作进行组合，通常包括降低工作的复杂程度，尽量让工作简单化。



【考点】工作设计方法

【经典题单选】下列选项中，关于工作特征模型理论的说法，错误的是（ ）。

- A. 技能多样性、任务完整性和任务重要性可以使员工了解工作的意义
- B. 工作反馈性的主要作用是赋予员工更大的工作决定权
- C. 工作自主性是指员工在工作时具有的自由、独立性、裁决权和支配权
- D. 当工作的核心特征很强时，从事工作的个体就会受到较高水平的内在工作激励



【考点】工作设计方法

【答案】B

【解析】工作特征模型包含五个核心维度，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。上述五个核心维度决定了工作的特征模式，其中，较高的技能多样性、任务完整性和任务重要性使员工了解工作的意义；较高的工作自主性赋予员工责任感；较高的工作反馈性使员工了解工作绩效。



【考点】工作设计方法

【举一反三单选】在激励型工作设计方法中，下列不属于工作特征模型核心维度的是（ ）。

- A. 技能多样性
- B. 任务完整性
- C. 考核随机性
- D. 任务重要性

【答案】C

【解析】在激励型工作设计方法中，工作特征模型包含五个核心维度：（1）技能多样性。（2）任务完整性。（3）任务重要性。（4）工作自主性。（5）工作反馈性。



【考点】工作设计方法

【经典题单选】工作的自主性有助于员工（ ）。

- A. 感受到工作的稳定性
- B. 体验到工作的单调性
- C. 产生对工作的责任感
- D. 感受到工作的安全性

【答案】C

【解析】工作的自主性是指工作时员工具有多大程度的自由、独立性、裁决权、支配权等。工作的自主性赋予员工责任感。



【考点】工作设计方法

【经典题多选】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



【考点】工作设计方法

【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-客户关系、纵向扩充工作内涵、开通反馈渠道。



【考点】工作设计方法

【举一反三单选】下列选项中，关于工作丰富化的说法，正确的是（ ）。

- A. 工作丰富化可以提高工作的挑战性和完整性
- B. 工作丰富化关注工作任务的专门化和员工技能的简单化
- C. 工作丰富化可以改善工作的可靠性和安全性
- D. 工作丰富化可以降低工作的复杂程度，使得工作更加简单

【答案】A

【解析】工作丰富化关注提高工作的挑战性和完整性等方面，有利于在工作特征方面得到改进。



【考点】工作设计方法

【经典题单选】下列选项中，关于工作扩大化的说法，错误的是（ ）

- A. 工作扩大化是在横向水平上扩大工作任务的数量或变化性
- B. 延长工作周期是工作扩大化的一种方式
- C. 工作扩大化可以纵向扩充工作的内涵
- D. 工作扩大化是一种激励型工作设计的方法



【考点】工作设计方法

【答案】C

【解析】激励型工作设计法强调通过工作扩大化、工作丰富化、工作轮换、自主性工作团队、工作生活质量等方式来提高工作的激励性。工作扩大化是在横向水平上增加工作任务的数目或变化性，将原来狭窄的工作范围、频繁重复的情况加以改善，使工作多样化。工作扩大化主要包括延长工作周期、增加职位的工作内容和包干负责制三种方式。



【考点】工作设计方法

【经典题多选】工作轮换的缺点有（ ）。

- A. 训练员工的成本增加
- B. 员工在转换工作的初期效率较低
- C. 降低了员工的工作积极性
- D. 使员工的离职率升高
- E. 增加了管理人员的工作量和工作难度



【考点】工作设计方法

【答案】ABE

【解析】工作轮换的缺点是增加训练员工的成本，而且一个员工在转换工作的最初时期效率较低，此外，变动一个员工的岗位就意味着其他相关联的岗位会随之变动，因此会增加管理人员的工作量和工作难度。



【案例分析题】

X公司为了实行岗位管理，决定首先进行工作分析，并决定以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，企业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给各个员工。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都进行了描述，填写得过于详细，没有抓住重点；有的部门填写得过于简单，且形式不统一。人力资源部统一了回收的职位说明书的格式，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。



【案例分析题】

请根据以上材料，回答下列问题

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



【案例分析题】

【答案】BCD

【解析】案例中已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部资料和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。



【案例分析题】

2. X公司的工作分析选择的实施主体是企业内各部门，这种主体的缺点有（ ）。

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

【答案】BC

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



【案例分析题】

3. 在工作分析中，X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
- B. 工作分析的必要性
- C. 工作分析对本部门的影响
- D. 在工作分析实施中自己的责任

【答案】BCD

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



【案例分析题】

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. 职位任职者的绩效
- B. 职位的关键性
- C. 职位内容变化的频率和程度
- D. 职位的复杂程度

【答案】ABC

【解析】选择标杆职位可以参考的标准包括：职位的代表性、职位的关键性、职位内容变化的频率和程度以及职位任职者的绩效。