

《工作岗位的分析技术与应用》模拟题一

一、 判断题（10×4 分）

1. 在岗位研究中，岗位是由一组主要职责相近相似的工作所组成（ ）
2. 工作岗位研究的中心任务，是为组织人力资源管理提供科学依据，实现“人事相宜，人尽其职，人尽其才”（ ）
3. 岗位调查是以工作岗位为调查对象，采用科学的调查方法，收集各种与岗位有关的信息的过程。它是要通过调查，取得说明工作岗位的第一手材料（ ）
4. 工作日写实的对象可以是先进的、一般的或后进的工人，也可以对设备的运转进行写实（ ）
5. 岗位分析概念包含两方面的内容：岗位描述、工作说明书及岗位规范相关文件两方面（ ）
6. 工作要素法是开放式人员导向的工作分析方法，由德国人事管理事务处的 E. S 普里默夫开发（ ）
7. 员工招聘是人力资源管理的基础性工作（ ）
8. 岗位评价的中心是现有的人员（ ）
9. 海氏工作评价系统将所有职务所包含的最主要的付酬因素分为四种，每一个付酬因素又分别由数量不等的子因素构成（ ）
10. 工作岗位分级是指在对岗位类别和等级研究的基础上，进行岗位调查和岗位分析（ ）

二、 简答题（3×10 分）

1. 工作岗位研究与人力资源管理学研究对象的区别？
2. 岗位调查的主要内容？
3. 简要回答组织结构设计的原则有哪些？

三、 论述题（30 分）

论述岗位分级与职位分级之间不同之处？

模拟题一参考答案:

一、判断对错

1、×2、√3、√4、√5、×6、×7、×8、×9、×10、×

二、简答题

1、工作岗位研究与人力资源管理学研究对象的区别？

工作岗位研究是人力资源管理学的重要组成部分，其研究对象和范围，虽然与人力资源管理学一致，但侧重点有所不同。

(1) 人力资源管理学

研究对象：企事业单位劳动过程及其组织中，人与物、人与人、人与事、人与组织的相互关系。

基本任务：在深入研究和探索以上几种关系，掌握其发展变化规律的基础上，为劳动组织的科学化、企业经济效益提高，提供基本原理和基本方法

(2) 工作岗位研究

研究对象：需要有人来承担的工作岗位

中心任务：为组织人力资源管理提供科学依据，实现“人事相宜，人尽其才”。

2、岗位调查的主要内容？

(1) 本岗位的名称、工作地点，担任本岗位员工的职称、年龄、工龄、技术等级、工资等级等；

(2) 本岗位工作任务的性质、内容、程序，完成任务所需的时间 以及占制度时间的百分比；

(3) 本岗位的责任 ；

(4) 承担本岗位的资格、条件 ；

(5) 工作的应知应会的技能 ；

(6) 与公司内部和外部的关系 ；

(7) 工作条件和劳动环境 ；

(8) 其他需要补充说明的事项。

3、简要回答组织结构设计的原则有哪些？

(1)、组织目标明确原则

(2)、劳动分工与劳动协作原则

(3)、责权利相统一的原则

(4)、统一领导、分级管理原则

(5)、管理跨度与管理层次相配比的原则

(6)、稳定性与适应性相结合的原则

三、论述题

论述岗位分级与职位分级之间不同之处？

1) 分类对象不同

职位分类是以政府中行使国家行政权力、执行国家公务的人员即国家公务员的各类各级职位为研究、分类的对象。岗位分类则是以职位分类法以外的工商企业中的生产技术与经营管理等岗位为研究对象。

由此也决定了两者的性质、内容的差异

2) 实施程序和实施范围不同

由于职位分类是对公务员管理的基础环节，事关重大，采用这一方法的国家一般都是要制定《职位分类法》作为准绳，由政府最高一级机关主持实施，并建立专门组织，吸收有关专家参加。具有强制性且实施范围广。

岗位分类则是由本企业及其主管部门负责组织实施，必要时聘请专业人员协助。它的实施范围只局限于本企业，分类标准只具有参考性，不具有强制性特点。

3) 两者的实施难度不同。

一套科学合理的职位分类体系的形成，往往要十几年甚至几十年的不断探索、调整、修改。可以说职位分类是整个行政人事管理中最重要、最复杂、最难处理的问题。相比之下，岗位分类则没有那么复杂，难度也没有那么大。

