

《工作岗位的分析技术与应用》模拟题四

一、 判断题（10×4 分）

1. 职系，工作性质相近的若干职组集合而成为职系，如办事员职组，速记员职组，打字员职组集成文书职系（ ）
2. 职等，在同一职系中，按工作责任大小，业务繁简难易程度和所需资格条件等，把职位划分为不同的等级（ ）
3. 在访谈时，若没有阐述清楚，可以及时追问，使用“为什么”这样的提问方式，这样会增加对方对自己表达的可信度（ ）
4. 运用现场观测法，观察前先进行访谈将有利于观察工作的进行（ ）
5. 人员素质要求分析又称员工规格要求分析，即对员工的知识水平、工作经历、道德水平、身体素质要求及绩效考核进行分析（ ）
6. 在职务分析问卷法收集信息并编码时，由于 PAQ 问卷比较直观明了，无需结合访谈或者观察法便可独立完成（ ）
7. 能岗匹配原理的核心要素是：最优的一定是最匹配的，最匹配的是最优选择。即职得其才，才得其职，才职匹配，效果最优（ ）
8. 劳动紧张程度是岗位劳动评价的最重要的因素（ ）
9. 海氏评估法中，承担职务职责的子因素包括行动的自由度、职务对后果形成的影响、职责任务（ ）
10. 岗位分级以“人”为中心，依据“因人制宜”的原则进行（ ）

二、 简答题（3×10 分）

1. 岗位调查需要解决的基本问题？
2. 简要回答事业部制组织结构模式的优缺点？
3. 职务分析问卷的操作过程中关键控制点有哪些？

三、 论述题（30 分）

试评析工作岗位评价的各项方法？

模拟题四参考答案：

一、判断对错

1、×2、×3、×4、√5、√6、×7、×8、×9、√10、×

二、简答题

1、岗位调查需要解决的基本问题

- (1) 组织中哪些岗位是本次调查的对象
- (2) 通过岗位调查，要获得哪些岗位信息
- (3) 采用什么样的方式方法采集岗位信息
- (4) 谁是岗位负责人，谁是岗位信息的采集者
- (5) 如何保证岗位调查所获取信息的可靠性和准确性

2、简要回答事业部制组织结构模式的优缺点？

事业部制的优点在于：

- (1)、由于事业部制是以最终成果来考核各部门的业绩，具有较好的可比性，因此有利于调动各部门的积极性。
- (2)、同一地区、同一产品的供、产、销服从于同一利润中心，目标一致，便于协调。
- (3)、相对独立的经营自主权，使得每个部门可以对环境变化迅速作出反应，增强了整个企业的适应力与竞争力。
- (4)、由于每个部门都是一个相对独立的利润中心，这就要求各部门领导都要具有较强的整体领导能力，这十分有利于培养高素质的领导人才。
- (5)、由于每个部门各司其职，最高领导便可以更多地把精力放在战略规划和制定重大决策上来，以便于促进企业更好地发展。

事业部制的缺点在于：

- (1)、由于每个部门都从自身的利益出发，从而妨碍了企业内部人才、资源及管理经验的交流，容易产生本位主义和经营上的短期化行为。
- (2)、各事业部均要设置一套职能机构，管理成本较高。
- (3)、对管理的基础工作要求较高，否则容易失控。

3、职务分析问卷的操作过程中关键控制点有哪些？

- (1) 明确工作分析的目的
- (2) 赢得组织的支持
- (3) 确定信息收集范围与方式
- (4) 培训 PAQ 分析人员
- (5) 与员工沟通整个项目
- (6) 收集信息并编码
- (7) 分析工作分析结果

三、论述题

工作岗位评价的方法

工作岗位的评价方法一共有：序列法、分类法、评分法和因素比较法四种方法。

1) 序列法：主观性强。特别当某一岗位受特殊因素的影响（例如在高空、高温、高寒或在有害有毒的环境下工作时），常会将岗位的相对价值估计过高；岗位序数差不一定能反映出岗位的相对价值差；评价结果的准确程度不高且不稳定。适用于生产单一岗位较少的中小企业。

2) 分类法：可用于多种岗位的评价，但对不同系统（类型）的岗位评比存在相当的主观性，准确度较差。

3) 评分法：优点是容易被人理解和接受，由于它是若干评定要素综合平均的结果，并且有较多的专业人员参与评定，从而大大提高了评定的准确性。；缺点是工作量大，较为费时费力，在选定评价项目以及给定权数时还带有一定的主观性。适用于生产过程复杂，岗位类别、数目多的大众型企业采用。

4) 因素比较法：优点有，（1）富有一定的弹性，进行评定时，所选定的影响因素较少，各因素均无上限，这就避免了重复，扩大了适用范围；（2）由于本法是先确定主要岗位的系列等级，然后以此为及基础，分别对其他各类岗位再进行评定，使本法简便易行，大大减少了工作量；缺点有，（1）各影响因素的相对价值在总价值中所占的百分比完全是靠评定人的直接判断确定的，这就必然会影响评定的精确度（2）由于作为对比基础的主要岗位的工资额只是过去的或现行的标准，随着生产的发展，职工劳动生产率水平的提高，特别是消费品价格的波动，企业总要适当增加职工的工资，为了保证岗位评价的正确性，在增加工资是，应给所有的岗位增加相同百分比的工资。

