

## 《工作岗位的分析技术与应用》模拟题五

### 一、 判断题（10×4分）

1. 调查研究常用方法有会议调查法、实地观察法、文献调查法、访谈调查法、实验调查法、问卷调查法、典型调查法等，这些方法在调查研究中使用时，并不是单一运用的，而是互相交错运用的（ ）
2. 关于工作岗位分析的信息可分为三大因素：任务或工作本身、人员、环境（ ）
3. 岗位调查表中，在一个问题中可以包含两个或两个以上的问题（ ）
4. 封闭式问题，答案标准化，回答者能较为准确地回答问题，便于统计分析和比较研究（ ）
5. 泰勒在 1903 年出版的《科学管理原理》一书中详细地介绍了由于把工作分成若干部分而提高了劳动效率的事实（ ）
6. 任务清单分析系统（TIA）一般由三个子系统构成（ ）
7. 薪酬设计的公平性只体现在企业内部公平，能体现出每个岗位的价值与贡献，与外部同行业的公平关系不明显（ ）
8. 在测定温差时，温差的测定次数和时间，按国家标准的规定，每个测定点每天测定 3 次，8~9 时、13~14 时、17~18 时各一次，连测 3 天（ ）
9. 美世职位评估法中“创新”因素包括职位的创新能力和职位的复杂性（ ）
10. 职位阶梯是指存在一个组织当中，不同部门，不同职位责任之间联系的相互间有着密切联系的职级（ ）

### 二、 简答题（3×10分）

1. 培训需求分析的“5W”“2H”主要内容？
2. 建立人力资源信息系统的内容包含哪些？
3. 简要分析 IPE 在实际操作中的需要注意的问题？

### 三、 论述题（30分）

论述工作岗位分析的新发展趋势？

## 模拟题五参考答案:

### 一、判断对错

1、√2、√3、×4、√5、×6、×7、×8、×9、√10、×

### 二、简答题

#### 1、培训需求分析的“5W”“2H”主要内容

培训需求分析，根据培训工作的“5W”“2H”而进行分析：

who 谁需要培训

why 为什么培训

what 培训什么

when 何时培训

where 何地培训

how 怎样培训

how many 对多少人培训

#### 2、建立人力资源信息系统的内容包含哪些？

为了全面了解组织内的人力资源状况，需要建立人力资源信息系统，其内容有：

- (1) 人员背景资料
- (2) 工作历史背景
- (3) 员工技能储备
- (4) 工作专长
- (5) 职业目标追求
- (6) 培训与发展需要
- (7) 优势与劣势评价
- (8) 发展潜力评价
- (9) 个人历史评价资料

#### 3、简要分析 IPE 在实际操作中的需要注意的问题？

##### 1) 评价前沟通

IPE 七因素岗位评价方法是通过七个要素构建起来的职位评价体系，其构成要素具有高度概括性，因此，在正式使用此工具前，应该与人力资源部或项目对接负责人，根据该企业特点（企业经营范围、规模、人数等）对此工具涉及到的评价要素内容描述以及所占分值权

##### 2) 使用前的培训

IPE 七因素岗位评价的各要素所表示的不同级别都有明确的定义，并且有可能根据客户方的基本情况进行必要调整，为保证参与评价者能够具有统一的评价标准，在正式评价前必须对该工具所涉及到的评价要素进行认真讲解，使工作人员在评

价过程中掌握同一标准，减少人为误差

### 3) 进行试评价

在正式开始对岗位评价之前，最好组织参与者对几个典型岗位进行试评价，由此发现岗位评价工作中有可能存在的问题，并且使参与者能够熟练使用 IPE 七因素岗位评价法

## 三、论述题

### 论述工作岗位分析的新发展趋势？

工作岗位分析被誉为“人力资源管理系统的基石”，但随着知识经济时代的到来和经济全球化趋势的发展，组织架构和流程需要不断适应内外界环境的变化而进行优化甚至变革，导致组织的基本单元——工作——也在不断变化，工作的稳定性、工作方式以及工作对任职者的要求等方面都发生着巨大的变革，因此，导致工作岗位分析的发展呈现新的趋势：

#### (1) 工作岗位分析战略化

当一项工作被新创建出来或者正在遭受巨大变革时，工作分析就要着眼于未来，基于组织战略，针对“未来的职位”进行工作分析，并识别出组织的核心竞争力，建立胜任特征模型，帮助组织赢得竞争优势。

#### (2) 工作岗位分析信息来源扩大化

对于工作分析信息的获取来说，尽管任职者是最常见的信息来源，但是未来任职者之外的其他信息来源也变得日益重要。

#### (3) 工作分析技术信息化

传统的工作分析一般采用人工方法进行，随着新技术的发展，计算机网络技术也可以运用于工作分析，工作分析技术趋向于高科技化。

#### (4) 对客户进行工作分析

西方一些在管理上走在前面的公司开始认识到，管理客户和管理员工二者之间存在许多共同之处。

美国服务管理专家彼得·米尔斯(Peter Mills)甚至建议，需要将客户看作组织的“不完全的员工”，提出对客户进行工作分析。为了让客户的满意度达到最大化，西方许多组织纷纷开始对自己的客户实施工作分析。

#### (5) 角色说明书取代岗位说明书

随着经济全球化趋势和科学技术的迅猛发展，组织面临的内外部环境在剧烈变化，使得组织的结构、工作模式、工作性质、工作对员工的要求等都随之发生急剧变化：组织结构从等级化逐渐趋于扁平化与弹性化；工作本身从确定性向不确定性、从重复性向创新性转变；建立了跨专业的自我管理团队等等。