

위치	오류유형	수정 전	수정 후
497p 17줄 32번 문제 해설 번호 : 32	해설	직무분석(Job Analysis)의 일반적인 목적 • 직무분석의 정보자료들에 해당하는 지식, 기술, 능력, 책임, 직무조건, 직무환경, 조직관계 등을 체계화하여 관련 정보들을 활용할 수 있도록 한다. • 해당 직무에서 어떤 활동이 이루어지고 작업조건이 어떠한지를 기술하고, 직무를 수행하는 사람에게 요구되는 지식, 기술, 능력 등의 정보를 활용하는 데 있다. • 인사관리나 노무관리를 수행하기 위해 필요한 정보를 얻을 수 있도록 한다.	② 직무평가에 해당한다. 직무평가는 직무분석을 통해 작성된 직무명세서에 의해 조직 내 각종 직무의 숙련, 노력·책임의 정도, 직무수행의 난이도 등을 비교·평가함으로써 각종 직무들 간의 상대적인 가치를 결정하는 작업이다. ③ 직무수행평가에 해당한다. 직무수행평가는 일정 기간 직원들이 그들의 업무를 얼마나 잘 수행했는지에 대한 정기적·공식적인 평가이다. 직원에 대한 기대치와 비교하여 그들의 업적을 측정·평가하고 이를 다시 구성원들에게 피드백하는 과정이다. ④ 준거개발에 해당한다. 준거개발은 조직 구성이나 프로그램의 적합성 등의 분석과 관련하여 그 결정에 대한 평가 및 선택에 대한 기준을 개발하는 것이다. 직무분석(Job Analysis)의 일반적인 목적 • 직무분석의 정보자료들에 해당하는 지식, 기술, 능력, 책임, 직무조건, 직무환경, 조직관계 등을 체계화하여 관련 정보들을 활용할 수 있도록 한다. • 해당 직무에서 어떤 활동이 이루어지고 작업조건이 어떠한지를 기술하고, 직무를 수행하는 사람에게 요구되는 지식, 기술, 능력 등의 정보를 활용하는 데 있다. • 인사관리나 노무관리를 수행하기 위해 필요한 정보를 얻을 수 있도록 한다.

위치	오류유형	수정 전	수정 후
498p 8~19줄 33번 문제 해설 번호 : 33번	해설	② 직무평가에 해당한다. 직무평가는 직무분석을 통해 작성된 직무명세서에 의해 조직 내 각종 직무의 숙련, 노력·책임의 정도, 직무수행의 난이도 등을 비교·평가함으로써 각종 직무들 간의 상대적인 가치를 결정하는 작업이다. ③ 직무수행평가에 해당한다. 직무수행평가는 일정 기간 직원들이 그들의 업무를 얼마나 잘 수행했는지에 대한 정기적·공식적인 평가이다. 직원에 대한 기대치와 비교하여 그들의 업적을 측정·평가하고 이를 다시 구성원들에게 피드백하는 과정이다. ④ 준거개발에 해당한다. 준거개발은 조직 구성이나 프로그램의 적합성 등의 분석과 관련하여 그 결정에 대한 평가 및 선택에 대한 기준을 개발하는 것이다. 직무분석의 출처 • 직무 현직자 : 현재 직무에 종사하고 있는 사람으로서, 직무정보를 얻기 위해 가장 널리 사용되는 출처이다. 현직자들은 자신들의 직무에 대해 암묵적으로 가장 잘 알고 있으며, 특히 경험이 많은 현직자들의 경우 매우 가치 있는 직무정보를 제공해준다. • 현직자의 상사 : 상사는 현직자들이 직무를 통해 어떠한 일을 하는지 알려준다. 특히 개별적인 의견을 제시하는 현직자들과 달리 상사는 직무를 보다 객관적으로 기술할 수 있으므로 신뢰로운 출처로 간주할 수 있다. 그러나 실제 직무수행에 있어서 요구되는 중요한 능력 등 현직자들의 정당한 의견을 반영하지 못할 수도 있다. • 직무 분석가 : 훈련받은 직무 분석가는 직무분석 방법에 익숙하므로 다양한 직무들을 비교할 때 유리하며, 여러 직무들에 대해 가장 일관된 평정을 내릴 수 있다. 직무 분석가는 직무수행의 기본적인 분석단위로서 과업들에 대한 일련의 과업 진술문(Task Statement)들을 개발하여 빈도, 중요도, 난이도 등 몇 개의 척도를 통해 평정함으로써 직무에 대한 보다 체계적이고 과학적인 이해가 가능하도록 해준다.	직무분석의 출처 • 직무 현직자 : 현재 직무에 종사하고 있는 사람으로서, 직무정보를 얻기 위해 가장 널리 사용되는 출처이다. 현직자들은 자신들의 직무에 대해 암묵적으로 가장 잘 알고 있으며, 특히 경험이 많은 현직자들의 경우 매우 가치 있는 직무정보를 제공해준다. • 현직자의 상사 : 상사는 현직자들이 직무를 통해 어떠한 일을 하는지 알려준다. 특히 개별적인 의견을 제시하는 현직자들과 달리 상사는 직무를 보다 객관적으로 기술할 수 있으므로 신뢰로운 출처로 간주할 수 있다. 그러나 실제 직무수행에 있어서 요구되는 중요한 능력 등 현직자들의 정당한 의견을 반영하지 못할 수도 있다. • 직무 분석가 : 훈련받은 직무 분석가는 직무분석 방법에 익숙하므로 다양한 직무들을 비교할 때 유리하며, 여러 직무들에 대해 가장 일관된 평정을 내릴 수 있다. 직무 분석가는 직무수행의 기본적인 분석단위로서 과업들에 대한 일련의 과업 진술문(Task Statement)들을 개발하여 빈도, 중요도, 난이도 등 몇 개의 척도를 통해 평정함으로써 직무에 대한 보다 체계적이고 과학적인 이해가 가능하도록 해준다.
517~517p 13~13줄 75번 문제 3번 보기 번호 : 75	오타	③ 수요독점인 경우가 완전경쟁인 경우에 비해 임금수준과 고용수준 모두 높게 된다.	③ 수요독점인 경우가 완전경쟁인 경우에 비해 임금수준과 고용수준 모두 높게 된다.

도서의 오류로 학습에 불편드린 점 진심으로 사과드립니다.
더 나은 도서를 만들기 위해 노력하는 시대교육그룹이 되겠습니다.