

2009年经济师中级商业人力资源管理(2)经济师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/646/2021_2022_2009_E5_B9_B4_E7_BB_8F_c49_646323.htm

商品流通企业人力资源的合理配置

一、商品流通企业的工作分析

(一)商品流通企业的工作分析---掌握 工作分析是岗位调查、岗位分析、岗位评价和岗位分级等项活动的总称

(二)、工作分析的目的和作用----了解

1.工作分析的目的. 2.工作分析的作用：选拔和任用合格人员. 制定有效的人力资源规划 设计积极的人员培训和开发方案. 提供考核、升职和作业的标准. 提高工作和生产效率. 建立先进、合理的工作定额和报酬制度. 改善工作设计和工作环境. 加强职业咨询和职业指导.

(三)工作分析的方法----掌握

1.资料分析法：岗位责任制 必要的内容=一份完整的工作描述和任职说明书.

2.工作实践法：工作分析人员通过对工作的具体观察，掌握工作要求的 firsthand 资料。适用于短期内可以掌握的工作

3.关键事件法：认定员工与岗位有关的行为，选择其中最重要、最关键的部分进行评定 优点：考虑了职业的动态特点和静态特点，集中研究岗位行为。 缺点：一是费时，二是遗漏了平均绩效水平.

4.观察法：工作分析人员到现场查看员工的实际操作情况，注意研究的目的是工作而不是个人的特性。 优点：通过对工作的直接观察和工作者介绍，使分析人员更多、更深刻的了解工作要求，获得比较客观和正确的信息 缺点：不适用于工作周期长和以脑力劳动为主的工作.不易观察紧急而又偶然的工作

5.面谈法：(1)面谈的作用：一是可以获得观察所不能获得的资料.二是对已获得的资料加以证实.(2)面谈的内容：包括工作目标、工作内容、工作性质、工作

范围和工作责任.面谈的核心内容是工作性质、工作范围和工作责任.(3)面谈的形式:分为个人面谈、集体面谈和管理人员面谈.(4)面谈应该注意的问题:(5)面谈的优点:可以获得标准和非标准的资料,也可获得体力和脑力劳动的资料(6)面谈的缺点:可能会导致工作信息失真。(7)面谈法不能单独作为信息收集的方法,只适合与其他方法一起使用。6.问卷法:这是一种非常普遍的工作分析法.问卷表分为两种:一种是内容具有普遍性,适合于各种职务内容.另一种是专门为特定的工作职务设计的.问卷表还可以分为职务定向和人员定向两种,职务定向比较强调工作本身的条件和结果,人员定向问卷则集中于了解职工的工作行为.问卷法的成败取决于三个方面:一是问卷的设计能否包括一切问题.二是各个问题设计是否适当、贴切,使回答者在要求范围内正确地选取标准化答案.三是无强制答卷的回收率.7.工作日志法:获得的信息可靠性很高,适用于获取有关工作职责、工作内容、工作关系、劳动强度等方面的信息,所需费用较低.缺点是使用范围较小,不适用于工作循环周期较长、工作状态不稳定的职位,且信息整理量大,归纳工作繁琐。

1.面谈法是工作分析的方法之一,面谈的核心内容有()。(06多) A.工作性质 B.工作内容 C.工作目标 D.工作范围 E.工作责任 答案:ADE 解析:面谈的内容:包括工作目标、工作内容、工作性质、工作范围和工作责任.面谈的核心内容是工作性质、工作范围和工作责任.2.下列工作分析方法中,考虑了职务的动态特点和静态特点的是()。(05年) A.工作实践法 B.关键事件法 C.观察法 D.面谈法 答案:B

3.工作分析人员通过对工作的具体观察掌握工作要求的 firsthand 资料的工作分析方法是()。(07) A.资料分

析法 B.工作实践法 C.工作日志法 D.面谈法 答案：B 相关推荐：
： 2009年经济师中级商业人力资源管理(1) 2009年经济师中级商业人力资源管理(3) 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com