

한국 인적자원 교육을 활용한 중국 기업의 발전 시스템 구축

주장운*, 원자함*, 김치용**

*동의대학교 대학원 스토리텔링학과

**동의대학교 ICT공과대학 게임애니메이션공학 전공

Email : zcy805559967@gmail.com, yzh874095332@gmail.com,
kimchee@deu.ac.kr

Chinese Enterprises Use the Development System Of Human Resources Education in Korea

Chang-Yun Zou, Zi-Han Yuan*, Chee-Yong Kim**

*Department of Storytelling, Graduate of School, Dong-Eui University

**Major of Game Animation Engineering, Dong-Eui University

요 약

본 연구는 중국 인적자원시스템의 완벽하지 않은 기업의 발전을 돕기 위한 연구다. 이를 위하여 한국의 우수한 기업 인적자원 교육 및 개발 방법을 참고자로 분석하였다. 예를 들어 한국기업의 다각화된 기업교육, 계층분류 교육과 같은 우수한 방법을 참고하여 중국 인적자원시스템에 활용하였다.

1. 서론

1960년대 이후에 한국경제는 빠르게 상승 하고 있다. 한국은 세계에서 인기 있는 “한강의 기적”을 창조했다. 그리고 지금은 선진국의 대열에 합류했다. 한국 경제가 단기간 내에 급속히 발전할 수 있고 세계경제 대국의 대열에 진입할 수 있는 이유는 “인재우선”의 전략을 실시하여 인적자원의 교육 및 개발의 일환에 주의했다. 지금 중국의 많은 기업의 인적자원 교육 및 개발 시스템을 완벽하지 않다. 따라서 우리 한국에 많은 기업의 인적자원 교육 및 개발과 한국 기업의 발전방안을 바탕으로 체계적으로 연구하고 중국기업의 인적자원의 교육 및 개발에 대한 참고자료로 제공할 수 있다.

2. 많은 중국 기업의 인적자원 교육 일환의 문제

2-1. 기업교육에 대한 투자 부족

대부분 기업의 인적자원 교육 업무에서의 문제는 인적자원훈련에 대한 지속적인 인적자원의 투자의 부족에 주로 반영한다. 인적자원의 교육 및 개발을 축소하게 경우가 많이 있다. 한편직원의 기술 수준과 기업발전의 필요성에서 서로 맞지 않는 문제를 존재로 인하여 기업의 발전을 제한되어 있다. 또 한편으로 기업 인적자원의 교육에 대한 전반적인 투자 부족하여 기업의 교육업무의 시행과 직원의 경력개발을 일치하지 않기로 인하여 직원의 참여감 감소하게 되고 작업의 효과에 영향을 주게 될 것이다.

2-2. 교육시스템이 불완벽

오늘날에 대부분의 기업의 인적자원의 교육은 주로 집중 수업 교수법을 기반으로 하여 혁신적인 기업 인적자원 교육의 시스템을 부족했다. 한편 기업은 직업의 전직 훈련과 재직훈련 활동의 비율을 균형 조정하지 못하고 장기간 훈련이 부족하여 단기간훈련이 많은 경우 문제 있다. 또 한편으로 기업 인적자원 교육의 형식은 단일하여 이론 교육을 많고 실제 교육 적고 혁신적인 프로젝트의 교육을 부족하여 현재 있는 인적자원 교육 방법이 기업 직원의 관심하지 않다.

2-3. 교육의 방법이 불안전

기업 인적자원의 교육에게 교육내용 부족하여 교육계획의 배치는 과학적 일지 않고 직원의 능력이 여전히 큰 차이가 있다. 교육자는 직원에게 지식의 요구를 명확하지 못하고 필요한 단계적인 구조의 부족하여 인적자원 교육할 때 자체경험을 기반으로 했다. 기업에서 인적자원 교육할 때 현장 조사를 하지 않는 경우가 많고 시장 조사는 해당 계획을 수립하지 않기로 인하여 교육은 매우 단일적 이며 과학성이 결여 되어 있다.

3. 많은 한국 기업의 인적자원의 교육 및 개발 참고할 수 있는 점

3-1. 전문학교 또는 아마추어학교 설립

한국에서 많은 회사들이 자체 학교를 설립 했다.한편 이런 학교에 다니는 학생들은 거의 사회에서 모집되며 수업료를 안내거나 적게 냈다. 학생들이 졸업하고 회사의 생산

부에서 근무하게 된다. 또 한편으로 어떤 회사는 근로자가 퇴근 후에 배울 수 있도록 학교 설립 했다.교육내용은 기업의 비즈니스 및 기술 지식을 주로 하며 학습 비용은 기업에서 부담했다. 이런 학교는 회사 직원의 문화지식과 업무수준을 직접적으로 상승 시킬 수 있다.제품 품질 및 기업 경쟁력을 도움 될 수 있고 세금 혜택을 누릴 수 있다. 따라서 많은 대기업이 이러한 학교를 설립했다.

3-2. 기업은 학교운영 자금을 학교에 제공하며 학교 운영에 간섭하지 않기

이런 한 종류의 학교는 주요 책임 시스템이며, 기업은 학교의 내부 관리를 지원하고 간섭하지 않는다. 일반 학교는 회사에 필요한 인재 훈련하고 전달하며 학교는 또한 회사의 재직 직원에게 재교육을 담당할 수 있다. 학교와 기업 서로서로 교육업무를 담당하여 회사는 지원을 받은 학교의 선생님들 경영관리 및 생산기술에 관해 가르치고 학교는 강사로 풍부한 경험이 있는 고급 기술직원을 강사로 담당하고 이론과 실전을 결합하는 교육 효과 받을 수 있다.또한 기업 생산 및 교습은 함께 진행하도 되고 기업은 학교 학생에게 실습장소 및 설비 제공하며 학교와 회사 가협력하여 신제품 제조를 위한 새로운 기술을 연구할 것이다.

3-3. 교육방법의 계층적 분류 실행

기업은 신입사 또는 새로 전근된 직원을 교육해야 하는 기업을 반드시 받아야 되고 목적은 신입사원의 자질을 높이고 업계의 역사와 현재 상황을 잘 알 수 있다. 신입사원들 교육할 때 재직직원의 교육 반드시 실시해야 된다. 만약에 모든 직원의 능력을 향상시키지 않으면 회사의 생존을 위협 할 것이다. 그리고 가능하다면 여성 직원, 관리자 및 감독자를 대상으로 효과적인 교육을 실시해야 된다. 그 목적은 책임의 식과 문제 해결 능력을 향상시키는 것이다.

4. 결론

인적자원 교육은 늘 기업의 인적자원관리의 중요한 부분이었다. 그러나 전통적인 생각의 영향을 받아서 많은 회사들은 인적자원 교육의 중요성을 인식하지 못 하로 인하여 인적자원 교육은 실제로 인적자원 교육의 역할을 받을 수 없다. 기업의 경쟁력을 높이고 싶으면 끊임없이 혁신해야 하며 기업 인적자원 교육에 대한 투자를 증대 하며 작업의 체계성을 개선하여야 한다. 그래서 인적자원 교육 부문의 교육 분야를 지원하며, 기업 발전에 필요한 인재를 육성하여 이를 만족 시킬 수 있다. 그래야만 최종에 회사의 장기적인 발전과 목표를 달성 할 수 있다.

참고문헌

[1] 오원민, “한국기업의인력자원관리의특점과계시,” 과학기술과산업, 통권, pp. 91-94, 2011.

[2] 박기영, “인적 자원관리정책운용의합리화방안에관한연구,” 한국자치행정학보, 제22권, 2호, pp. 493-516, 2008.

[3] 손건, 최백력, “한중 대표자전기업 LG와 하이얼의 인적자원관리에 관한 비교 연구,” 한중경상연구, 제7집, 1호, pp. 87-98, 2008.

[4] 강문숙, 김석우, “내러티브 스토리텔링의 교육적 효용성에 대한 학습자 인식 연구,” 사고개발, 제8권, 2호, pp. 83-106, 2012.

[5] 광선화, “지식경영 성공을 위한 인적자원관리 전략에 관한 연구,” 인적자원관리, 제14권, 1호, pp. 25-41, 2007.

[6] 송영수, “국내대기업인적자원개발(HRD)동향탐색,” Korea Business Review, 제17권,2호, pp. 1-24, 2013.

[7] 정무관, 임효창, 이규만, “한국기업의 인적자원관리제도의 동행화와 경영성과간 관계,” 인적자원관리연구, 제14권, 3호, pp. 147-166, 2007.