

1. 인적자원관리의 개념과 원칙

1. 인적자원관리의 개념과 원칙

1) 인적자원관리의 중요성



훌륭한 일터의 중심

성과창출의 주체

고객의 요구 파악

1. 인적자원관리의 개념과 원칙

1) 인적자원관리의 중요성

“구성원의 자발적인 참여 풍토를 조성하고자 노력함”

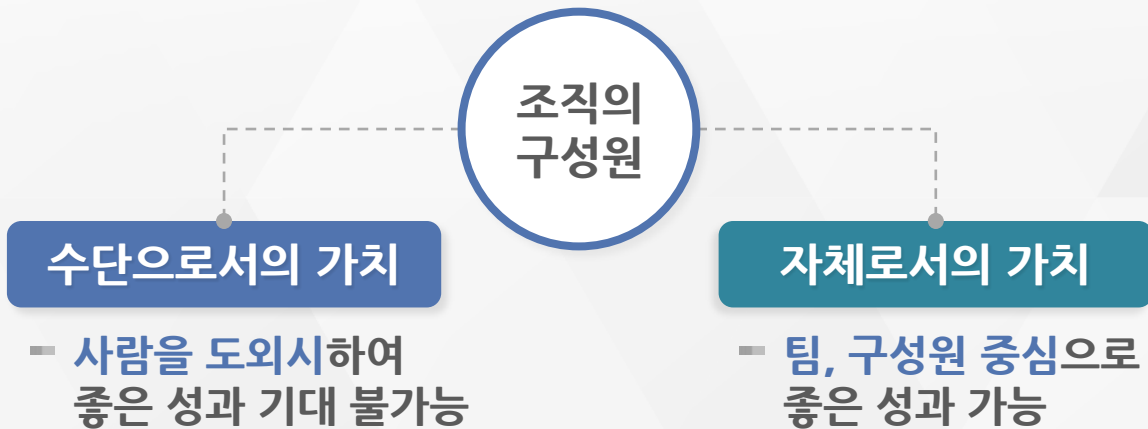
제품이 마음에 들었지만,
직원이 불친절하다면?



- 제품에 대한 부정적 평판
- 제품 구매율 하락

1. 인적자원관리의 개념과 원칙

1) 인적자원관리의 중요성

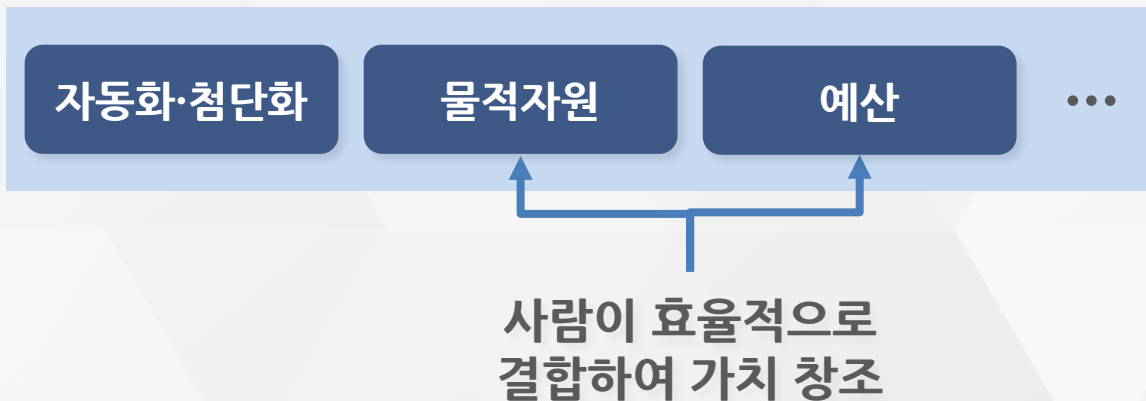


구성원의 역할 혁신이 중요하며,
이를 고려해야 조직은 성공

1. 인적자원관리의 개념과 원칙

2) 인적자원관리의 개념

“ 구성원의 자발적 협력 없이는 ”
능률적인 기업 경영 불가능



1. 인적자원관리의 개념과 원칙

2) 인적자원관리의 개념



구성원의 역량 발휘



경영 목적 달성



협력 체계

인적자원관리

인적자원관리란 조직의 목적 달성을 위해
인적자원을 획득, 평가, 개발하는 일련의 활동

1. 인적자원관리의 개념과 원칙

3) 인적자원관리의 동향

채용

연공서열형 인적자원관리

- 신입사원 위주의 정기채용
- 일반적인 선발기준 (학력, 경력)



성과주의형 인적자원관리

- 경력사원 위주의 수시채용
- 전문성과 창의성 위주의 선발(역량)



평가

- 태도와 근속 중심
- 정성적, 불투명한 평가



- 성과와 역량 중심
- 객관적, 투명한 평가



1. 인적자원관리의 개념과 원칙

3) 인적자원관리의 동향



1. 인적자원관리의 개념과 원칙

4) 효율적·합리적인 인적자원관리를 위한 원칙



1. 적재적소 배치의 원칙
2. 공정 보상의 원칙
3. 공정 인사 원칙
4. 종업원 안정의 원칙
5. 창의력 계발의 원칙
6. 단결의 원칙

1. 인적자원관리의 개념과 원칙

4) 효율적·합리적인 인적자원관리를 위한 원칙

1 적재적소 배치의 원칙



너는 공을 바로 받도록
이쪽 영역에서 ...

➡ 해당 직무 수행에 **가장**
적합한 인재를 배치해야 함

1. 인적자원관리의 개념과 원칙

4) 효율적·합리적인 인적자원관리를 위한 원칙

2 공정 보상의 원칙



➡ 근로자의 인권을 존중하고 공헌도에 따라
노동의 대가를 공정하게 지급해야 함

1. 인적자원관리의 개념과 원칙

4) 효율적·합리적인 인적자원관리를 위한 원칙

3 공정 인사 원칙



➡ 직무 배당, 승진, 상벌,
근무 성적의 평가, 임금 등을
공정하게 처리해야 함

1. 인적자원관리의 개념과 원칙

4) 효율적·합리적인 인적자원관리를 위한 원칙

4 종업원 안정의 원칙



➡ 근로자가 **안정된 회사 생활**을 할 수 있도록 해야 함

1. 인적자원관리의 개념과 원칙

4) 효율적·합리적인 인적자원관리를 위한 원칙

5 창의력 계발의 원칙



그 직원 덕분에
손님이 많아졌어!
보너스라도 줘야 겠군!

➡ 새로운 제안, 건의 등의 기회
마련과 적절한 보상을 해야 함

1. 인적자원관리의 개념과 원칙

4) 효율적·합리적인 인적자원관리를 위한 원칙

6 단결의 원칙



➡ 소외감을 느끼지 않도록 배려하고, 서로 유대감을 가지고 협동, 단결하는 체제를 이루도록 해야 함

2. 인적자원관리에 대한 관점

2. 인적자원관리에 대한 관점

1) 효과적인 인적자원관리를 위한 관점 전환

“**훌륭한 인재 양성**을 목적으로 하는 관점 필요”



삼성맨!

엘지맨!

➡ 조직이 육성하는 **사람의 경쟁력을
높이 평가하기** 때문

2. 인적자원관리에 대한 관점

1) 효과적인 인적자원관리를 위한 관점 전환



고객접점 구성원의
독특하고 차별화된 창의력은 **핵심경쟁력!**

2. 인적자원관리에 대한 관점

.....●

1) 효과적인 인적자원관리를 위한 관점 전환

실무자

- 존중과 신뢰
- 자유성 부여



업무성과 향상

외부 고객의 만족

원하는 이윤 극대화

2. 인적자원관리에 대한 관점

1) 효과적인 인적자원관리를 위한 관점 전환



“인적자원에 대한 **획기적 관점 변화**와”
협력적 인격체가 지속가능 경영을 위한 열쇠

2. 인적자원관리에 대한 관점

2) 효과적인 인적자원관리를 위한 바람직한 마인드

“ 전략적인 인적자원관리를 위해 관점 전환은 필수적임! ”

1. 기업성과 및 수익 극대화의 원천은 유형자원보다
무형자원 **사람**임을 잊지 말아야 함

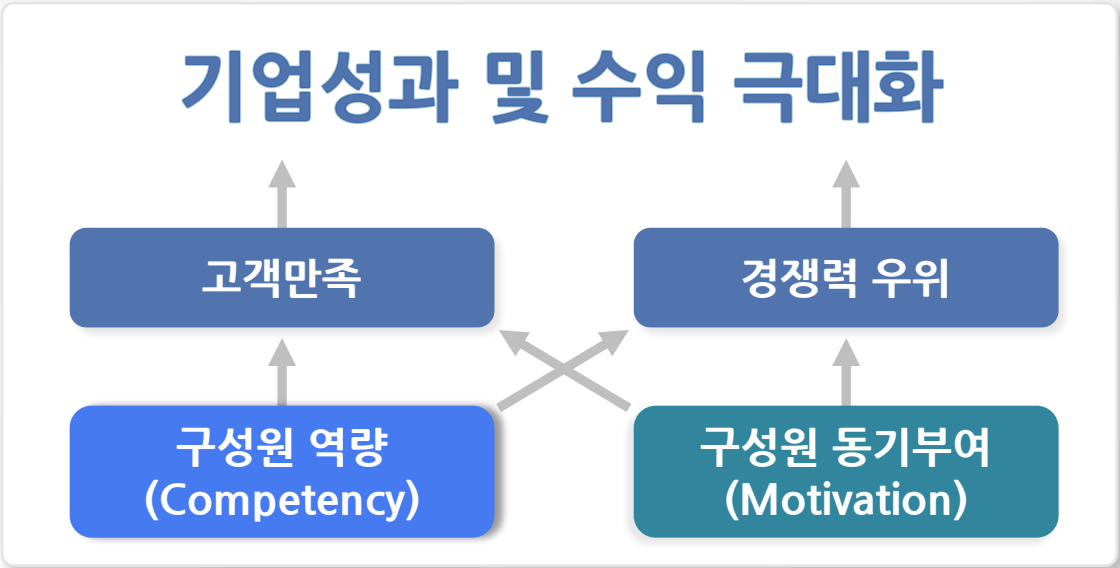
2. 사람을 관리하는 관점을 X 이론보다는
Y 이론에 기반을 두어야 함

3. 구성원을 충전식 건전지형 보다는
자가발전기형 인간으로 성장시켜야 함

2. 인적자원관리에 대한 관점

2) 효과적인 인적자원관리를 위한 바람직한 마인드

- 1 기업성과 및 수익 극대화의 원천은 유형자원보다 무형자원 **사람**임을 잊지 말아야 함



2. 인적자원관리에 대한 관점

2) 효과적인 인적자원관리를 위한 바람직한 마인드

- 1 기업성과 및 수익 극대화의 원천은 유형자원보다
무형자원 **사람**임을 잊지 말아야 함



열정을 갖고 일을 즐기는 구글의 문화

- 자유로운 의견 공유
- 키워드 '개방성'
- 자부심 도전적 업무

2. 인적자원관리에 대한 관점

2) 효과적인 인적자원관리를 위한 바람직한 마인드

- 1 기업성과 및 수익 극대화의 원천은 유형자원보다 무형자원 **사람**임을 잊지 말아야 함



**고객이 아닌 내부 구성원의
아이디어를 제품화하는 애플**

- 조직 경쟁력의 차이는 인적자원의 생각과 행동의 수준 차이로부터 비롯된 것

2. 인적자원관리에 대한 관점

2) 효과적인 인적자원관리를 위한 바람직한 마인드

- 2 사람을 관리하는 관점을 X 이론보다는
Y 이론에 기반을 두어야 함

X 이론

- 원래 게으르고 나태한 존재
- 수직적으로 감독하려는 형태



감시, 통제 로봇

Y 이론

- 능동적이며 자율적인 존재
- 일정 목표에 따라 자율적·능동적인 실행



자율, 권한위임

2. 인적자원관리에 대한 관점

2) 효과적인 인적자원관리를 위한 바람직한 마인드

- 2 사람을 관리하는 관점을 X 이론보다는
Y 이론에 기반을 두어야 함

X 이론

- 역량 미흡한 신생조직에 적합
- 새로운 과제에 도전하는 한시적 조직에 적합

Y 이론

- 중장기적인 관점에서 Y 이론에 입각하여 인적자원관리를 지향하는 것이 적합

2. 인적자원관리에 대한 관점

2) 효과적인 인적자원관리를 위한 바람직한 마인드

- 3) 구성원을 충전식 건전지형 보다는
자가발전기형 인간으로 성장시켜야 함

스스로 동기부여함 •

사명감과 내재적 만족감 중시 •

충전식 건전지형



자가발전기형

• 장애요인에 쉽게 물러섬

• 수동적인 행태