6주차 학습

1교시 학습 키워드 – 교육훈련, 조직역량

Q1. 특정기업에서 종업원의 특정직무수행에 도움을 주기 위하여 직무중심의 단기적인 기능습득이 목적인 교육훈련방식은?

1. [교육](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
2. [개발](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
3. [학습](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
4. [훈련](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
5. [연습](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)

교육은 기술, 장·단기적이며 훈련은 기능적·단기적이고, 학습은 일반적 지식, 장기적이다.

Q2. 교육훈련의 목적 중 기업측면의 목적이 아닌 것은?

1. [성장욕구 충족](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
2. [생산성 향상](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
3. [미래필요능력 육성](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
4. [조직성과 재고](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
5. [필요인력 사내확보](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)

성장욕구충족은 종업원 측면의 목적이다.

Q3. 교육훈련의 중요성과 관련이 먼 것은?

1. [급속한 기술변화로 기술진부화 가속화](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
2. [직무의 재설계는 종업원에게 추가적인 대인관계기술 개발요구](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
3. [인수합병의 증가에 따른 교육훈련 필요성 증가](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
4. [기업 간 종업원이동증가로 회사규정이해, 종업원 네트워크화의 필요](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
5. [글로벌화로 다른 조직문화의 유입방지를 위한 조치 강화](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)

글로벌화 추세는 오히려 문화적 차이의 이해와 인식에 대한 적극적인 교육이 필요하다.

## 1. 교육훈련의 이해

1. 1) 교육훈련의 의의
   * 교육훈련이란 조직의 목적을 달성하는 데 필요한 역량을 구성원들에게 학습시키는 과정이며, 보다 구체적으로는 종업원들이 맡은 직무수행에 요구되는 지식과 기술 및 태도를 습득시키는 과정
2. 2) 교육훈련의 목적

|  |  |
| --- | --- |
| **기업측면 : 조직의 유효성 제고** | **종업원측면 : 성취동기 달성** |
| ① 필요한 인력의 사내확보 | ① 승진기회의 증가(사기 증가) |
| ② 생산성 향상과 조직성과 제고 | ② 노동시장에서의 경쟁력 강화 |
| ③ 인력배치의 유연성 제고 | ③ 직장안전 제고(보건 위생의 향상) |
| ④ 기업이미지 제고 | ④ 성장욕구 충족(개인적 성장) |
| ⑤ 미래 필요능력에 대비 | ⑤ 직무만족도 향상 |

## 2. 교육훈련의 내용

1. 1) 교육훈련의 체계
   * 계층별 : 사원, 일선관리자, 간부, 경영자
   * 과정별 : 직능별 교육, 능력개발교육, 정신개발교육, 기본교육
   * 형태별 : OJT, OFF-JT, STP
2. 2) 교육훈련의 절차
   * 계획
     + ① 필요성 분석(Needs Assessment)
     + ② 프로그램 설계(Design)
   * 실행(Delivery)
   * 평가(Evaluation)

## 2. 교육훈련의 내용

1. 3) 교육훈련 계획
   * 교육, 훈련의 필요성 분석
     + ① 외부환경 분석 : 외부환경의 변화요구에 적절하게 변화하여야 함
     + ② 조직 분석 : 조직의 기대성과와 실제성과의 차이 : 재무적 손실의 경험, MS의 감소, 고객만족도 격감 → 교육/ 훈련의 필요성 감지
     + ③ 과업 분석 : 필요한 KSA의 확인
     + ④ 사람 분석
     + ⑤ 필요성 분석 방법 : 관찰법, 설문지법, 전문가 자문, 면접법, 시험법

2교시 학습 키워드 – OJT, OFF-JT, 웹 기반 교육

Q1. 다음 중 OJT실시 프로그램이 아닌 것은?

1. [직무훈련](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
2. [직무순환](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
3. [코칭](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
4. [도제훈련](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
5. [사례연구](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)

사례연구는 OFF-JT교육방법이다.

Q2. 다음 중 전통적 교육방법이 아닌 것은?

1. [산업 내 훈련](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
2. [역할 연기법](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
3. [감수성 훈련](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
4. [다양성 훈련](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
5. [OJT](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)

다양성 훈련은 최근의 능력개발 교육의 방법이다.

Q3. 다음 중 경영자개발훈련 방법이 아닌 것은?

1. [직능별 교육훈련](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
2. [최고경영자 프로그램](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
3. [비즈니스 게임](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
4. [인 바스켓 훈련](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
5. [감수성 훈련](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)

직능별 교육훈련은 종업원 교육방법이다.

## 1. 교육훈련의 형태

1. 1) OJT교육
   * 경험학습을 통한 훈련/ 일반관리직 종사자 대상 교육
   * 훈련받은 사람이 작업공간에서 규칙적으로 훈련
     + 현재의 직무수행에서 요구되는 능력을 보완해 주고 종업원의 결점을 개선하기 위해 활용증가 추세
   * 형식적 구조나 치밀한 계획 및 주의 깊은 사고 없이 비형식적으로 이루어지는 경우는 실패율 증가, 낮은 생산성, 훈련효과 감소
2. 2) OFF-JT교육
   * 실제 직무수행전의 KSA배양에 중점/ 특수한 직무수행자 교육
   * 직장이나 현장을 떠나 외부의 전문교육장소나 교육기관에서 훈련하는 방법

## 2. 교육훈련의 방법

1. 1) 전통적 교육훈련의 방법
   * 종업원 훈련방법 : ① 오리엔테이션 훈련(Orientation training), ② 직장 내 훈련(On-the-Job Training, OJT), ③ 직장 외 훈련(Off-the-Job Training, Off-JT), ④ 직능별 교육훈련
   * 감독자 훈련방법 : ① 산업 내 훈련(Training Within Industry, TWI), ② 브레인스토밍(Brainstorming), ③ 역할연기법(Role playing)
   * 중간관리층 훈련방법 : ① 관리자 훈련프로그램(Management Training Program, MTP), ② 중견간부 이사회제도(Junior boards of executives)
   * 경영자 개발 훈련방법 : ① 최고경영자 훈련프로그램(Administrative Training Program, ATP), ② 감수성 훈련(Sensitivity training), ③ 비즈니스 게임(Business game), ④ 인 바스켓 훈련(In basket training), ⑤ 경영학 학사 혹은 석사학위 프로그램
2. 2) 최근의 능력개발 방법
   * 글로벌 능력개발 방법 : ① 다양성 훈련(Diversity Training), ② 교차문화 훈련(Cross-Cultural Training)

## 3. 교육훈련의 최근 추세

1. 1) 블렌디드 러닝(Blended Learning)
2. 2) 스마트러닝(Smart Learning)
3. 3) 교육훈련의 아웃소싱(Outsourcing)
4. 4) 코칭(Coaching)
5. 5) 액션러닝(Action Learning)