Q1. HRD의 조건과 거리가 먼 것은?

조직적 학습이어야 한다.

특정기간 없이 이루어져야 한다.

직무성과와 관련되어야 한다.

직무성과 향상, 가능성을 증대시켜야 한다.

개인과 조직이 성장가능성을 증대시켜야 한다.

해설 - HRD는 제한된 특정기간 내에 이루어져야 한다.

Q2. 인력개발의 목적과 관계가 먼 것은?

개인학습

조직학습

업무수행

조직성과

개인개발

해설 - 개인개발은 목적이 아니라 영역이다.

Q3. 핵심인재의 특징과 관계가 먼 것은?

대체비용이 많이 든다.

탁월한 잠재력

성과와 역량이 뛰어난 사람

단기성장에 기여하는 사람

새 업무에 대응력이 있는 사람

해설 - 핵심인재의 특징은 조직의 핵심역량을 추진하고 장기성장에 기여하는 사람이다.

Q1. 경영환경의 변화특성이 아닌 것은?

예측불가능 증대

불확실성 증대

변화속도가 빠름

변화가 부분적으로 진행

근본적인 혁신을 요구한다.

해설 - 변화가 부분적으로 진행되는 것이 아니라 전세계적으로 모든 범위에 걸쳐서 진행된다.

Q2. 지식창조프로세스와 관련된 설명 중 틀린 것은?

형식지는 개인적이고 주관적인 지식

공동화는 암묵지에서 암묵지를 얻는 과정

표출화는 암묵지에서 형식지를 얻는 과정

연결화는 형식지에서 형식지를 얻는 과정

내면화는 형식지에서 암묵지를 얻는 과정

해설 - 형식지는 사회적이고 객관적인 지식이다.

Q3. 지식의 특성이 아닌 것은?

지식은 공유할수록 커진다.

수확체감의 법칙이 적용된다.

지식은 오랫동안 남에게 제공하지 못한다.

지식은 정보와 다르다.

지식은 누구에게나 창조될 수 있다.

해설 - 지식은 수확체증의 법칙이 적용된다.

Q1. 인간중심의 경영과 관계가 먼 것은?

1. [호손의 연구](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
2. [욕구단계이론](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
3. [맥그리거의 X, Y이론](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
4. [과학적 관리론](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
5. [동기위생이론](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)

과학적 관리론은 일중심의 경영이다.

Q2. 핵심역량의 조건이 아닌 것은?

1. [희소성](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
2. [모방 불가능](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
3. [가치창출력](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
4. [조직화](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
5. [법용성](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)

핵심역량의 조건에는 희소성과 모방불가능, 가치창출력, 조직화가 있다.

Q3. 인적자원개발단계에서 인적자원개발이 조직전체의 내재화된 단계와 거리가 먼 것은?

1. [HRD 전문가는 조직적인 능력을 향상하기 위해서 모든 조직수준에서 경영진과 함께해야 한다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
2. [HRD 전문가는 조직 내에서 전략적 비즈니스 파트너가 되어야 한다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
3. [HRD 활동은 투자로서보다 오히려 비용으로 본다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
4. [조직의 전반적인 효과향상에 도움이 되어야 한다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
5. [조직성과와 변화실행에 방해가 되는 부분을 파악하여 적절한 개입을 해야 한다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)

인적자원개발이 조직전체의 내재화된 단계인 경우의 HRD 활동은 비용으로서보다 오히려 투자로 보아야 한다.

Q1. 육성과 채용관계를 설명한 것 중 틀린 것은?

1. [노동시장의 여건에 따라 채용과 육성전략은 상이할 수 있다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
2. [준비된 인재채용일 경우, 즉시 업무수행이 가능함으로 교육시간과 비용이 절감된다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
3. [채용과 육성은 고유한 기능임으로 대체가 불가능하다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
4. [능력을 가진 자를 채용할 경우 성과 기대 때문에 더 많은 교육제공이 필요하다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
5. [효과적인 채용이 되면 직원교육에 대한 투자를 줄임으로 채용이 육성을 대체할 수 있다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)

채용과 육성은 제한된 자원 내에서 서로 대체 가능한 전략으로 양자택일이 가능하다.

Q2. 역량의 특성이 아닌 것은?

1. [성과에 초점](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
2. [조직의 변화 지원](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
3. [상황대응적이고 직무특수적](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
4. [자질과 같은 특성으로 개발이 되지 않다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
5. [관찰가능하며 객관적으로 측정이 가능하다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)

역량은 개발이 가능하다.

Q3. 직무분석과 역량분석을 비교한 것 중 틀린 것은?

1. [직무분석은 직무와 과업에 중점을 둔다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
2. [직무분석은 미래에 초점을 둔다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
3. [직무분석은 환경에 유연한 대응이 어렵다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
4. [역량분석은 직무담당자의 능력에 초점을 둔다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
5. [역량분석은 업무수행에 필요하고 영향을 주는 행동에 대한 해답을 제공한다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)

직무분석은 현재, 역량분석은 미래에 초점을 둔다.

Q1. 다음 중 직무분석의 절차가 옳은 것은?

### 보기

* ① 배경정보 수집 ② 직무기술서 작성 ③ 직무정보의 수집  
  ④ 직무정보의 분석 ⑤ 분석대상직위의 결정 ⑥ 직무명세서 작성

1. [① - ⑤ - ③ - ④ - ② - ⑥](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
2. [① - ③ - ⑤ - ② - ⑥ - ④](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
3. [⑤ - ① - ③ - ④ - ② - ⑥](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
4. [③ - ④ - ② - ⑥ - ⑤ - ①](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
5. [⑥ - ⑤ - ① - ③ - ④ - ②](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)

직무분석의 절차는 배경정보 수집, 분석대상직위의 결정, 직무정보의 수집, 직무정보의 분석, 직무기술서 작성, 직무명세서 작성 순서이다.

Q2. 직무분석기법과 관련된 설명 중 옳지 않은 것은 ?

1. [기능적 직무분석은 직무에 존재하는 3가지 일반적 기능으로 분류되어 있다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
2. [기능적 직위분석은 직무배치와 상담에 사용하기 위한 것이다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
3. [직위분석 설문지법은 작업자활동과 관련된 항목과 임금관련 항목을 포함은 총 194개 항목으로 구성되어 있다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
4. [직위분석 설문지법은 선발과 직무분류용으로 널리 활용된다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
5. [과업목록법은 보상을 위해 처음으로 개발되어 새로운 관리직무를 분리, 평가하는 수단으로 사용된다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)

과업목록법은 설문지를 이용하여 분석하는 직무의 모든 과업을 열거하고 특정작업에 대한 구체적인 정보를 수집하는 대표적인 방법이다.  
관리직위기술 질문지법은 보상을 위해 처음으로 개발되어 새로운 관리직무를 분리, 평가하는 수단으로 사용된다.

Q3. 직무평가를 설명한 것 중 틀린 것은?

1. [직무 간에 비교가 가능하다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
2. [직무 내에 상대적 가치를 알 수 있다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
3. [인적자원관리의 기초정보가 된다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
4. [직무평가에 주된 기능은 부서배치에 활용하기 위함이다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
5. [직무평가의 중요한 직무요소는 숙련도, 노력, 책임, 작업조건이다](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)

직무평가의 주된 기능은 직무간의 상대적 가치를 평가하여 그것을 임금에 반영하기 위함이다.

Q1. 다음 중 전통적이고 합리적인 직무설계 방법에 해당하는 것은?

1. [직무확대](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
2. [과학적 관리법](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
3. [직무순환](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
4. [직무충실화](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
5. [직무특성이론](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)

직무확대, 직무순환은 과도기적 접근방법이고 직무충실화, 직무특성이론은 현대적 접근방법이다.

Q2. 다음 중 집단수준의 직무설계방법에 속하는 것은?

1. [직무확대](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
2. [직무순환](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
3. [직무충실화](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
4. [품질분임조](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
5. [직무특성이론](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)

직무확대, 직무순환, 직무충실화, 직무특성이론은 개인을 대상으로 한 직무설계방법이다.

Q3. 직무특성이론에서 핵심직무 차원에 해당되지 않은 것은?

1. [타율성](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
2. [기능다양성(과업다양성)](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
3. [과업정체성](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
4. [과업중요성](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
5. [피드백](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)

핵심직무 차원은 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 과업자율성, 피드백 등 5가지이다.

Q1. 다음 중 인적자원계획의 목적에 해당되지 않는 것은?

1. [인력의 과잉과 부족방지](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
2. [적정기술을 가진 종업원의 적기공급](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
3. [조직의 환경변화에 대응](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
4. [HR활동과 HR시스템의 불일치 조장](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
5. [라인과 스텝관리자의 관점 결합](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)

인적자원계획의 목적은 HR활동과 HR시스템의 일관성을 제공하기 위함이다.

Q2. 인적자원 수요예측방법 중에서 정성적 방법으로 특정문제에 대해 집단토론을 거치지 않고 다수전문가들의 의견을 개별적으로 종합하여 미래의 상황을 예측하는 집단의 의사결정 방법은?

1. [명목집단](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
2. [델파이 기법](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
3. [대체도](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
4. [마코브 모형](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
5. [기능목록](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)

대체도, 마코브모형, 기능목록은 통계적 방법이며 명목집단은 의사결정에 참여한 각각의 구성원들이 타인의 영향을 받지 않고 자신의 의견을 개진함으로써 미래를 예측하는 방법이다.

Q3. 다음 중 인력부족 시 대응방안으로 틀린 것은?

1. [구조조정](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
2. [초과근무](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
3. [임시고용](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
4. [아웃소싱](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
5. [기술혁신](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)

구조조정은 인력과잉 시 대응하는 방법이다.

Q1. 다음 중 외부모집의 장점에 해당되는 것은?

1. [내부종업원의 승진에 동기부여](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
2. [모집기간 단축 및 비용절감](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
3. [새로운 아이디어와 관점도입](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
4. [종업원의 성과자료 활용](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
5. [훈련의 필요성 강조](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)

①, ②, ④, ⑤번은 내부모집의 장점이다.

Q2. 다음 중 선발절차가 옳은 것은?

1. [서류전형 → 선발시험 → 면접 → 신체검사 → 채용](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
2. [선발시험 → 면접 → 신체검사 → 채용 → 서류전형](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
3. [면접 → 서류전형 → 선발시험 → 신체검사 → 채용](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
4. [신체검사 → 서류전형 → 선발시험 → 면접 → 채용](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
5. [선발시험 → 면접 → 서류전형 一 신체검사 → 채용](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)

선발절차 : 서류전형 → 선발시험 → 면접 → (경력 및 신원조회) → 신체검사 → 채용

Q3. 구조화된 설문지에 따라 면접자가 차례로 질문해 나가는 면접유형은?

1. [비정형적 면접](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
2. [계획적 면접](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
3. [패널 면접](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
4. [정형적 면접](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
5. [집단 면접](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)

계획적 면접은 심층면접, 행동면접이라고도 하며 정형적 면접은 구조화된 면접, 지시적 면접이라고도 한다.

Q1. 교수체계개발모형(ISD)의 프로세스 순서 중 바른 것은?

1. [설계 → 분석 → 개발 → 실행 → 평가](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
2. [분석 → 설계 → 개발 → 실행 → 평가](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
3. [분석 → 개발 → 설계 → 실행 → 평가](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
4. [평가 → 설계 → 분석 → 개발 → 실행](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
5. [분석 → 설계 → 평가 → 개발 → 실행](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)

ISD모형은 철학적 배경의 요구분석 → (해결대안선정) → 교육목표, 방법, 매체의 설계 → 개발 → 실행 → 평가 순으로 이루어진다.

Q2. 자료조사기법 중 Alex Osborn이 개발하였고 집단의 효과를 살리고 아이디어개발을 위한 창의적 분위기를 제공하는 데에 목적을 둔 기법은?

1. [델파이 기법](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
2. [비판적 문제추적 기법](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
3. [면접법](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
4. [브레인스토밍](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
5. [구조적인 관찰](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)

브레인스토밍의 5대원칙은 “1. 남의 의견에 편승하라 2. 판단을 보류하라 3. 질문보다 양을 목적으로 하라 4. 자유분방하게 생각하라 5. 남의 말문을 차단하지 말라” 이러한 원칙들로 개인의 창의적인 아이디어를 도출하는 기법으로 사용하고 있다.

Q3. 요구조사결과보고 중 P/T보고의 장점이 아닌 것은?

1. [직접적인 반응을 얻을 수 있다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
2. [자세한 정보를 제시할 수 있다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
3. [고위층의 접근할 기회를 획득할 수 있다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
4. [조치를 위한 위임을 획득할 수 있다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
5. [자원을 확보할 수 있다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)

자세한 정보 제시는 보고서로 보고할 경우의 장점이다.

Q1. 학습목표설정 시 최종행동에 용어로 적당하지 않은 것은?

1. [해결하다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
2. [이해하다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
3. [구성하다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
4. [설명하다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
5. [제시하다.](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)

최종행동용어로 적당하지 않은 단어는 깨닫다, 알다, 이해하다, 평가하다, 생각하다, 파악하다 이다.

Q2. 학습이벤트 설계에서 콘텐츠 배열순으로 적당하지 않은 것은?

1. [아는 것 → 모르는 것](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
2. [추상적 → 구체적](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
3. [일반적 → 특수한](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
4. [단순한 → 복잡한](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
5. [개괄적 → 자세한](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)

콘텐츠의 배열순서는 아는 것에서 모르는 것, 구체적인 것에서 추상적인 것, 일반적인 것에서 특수한 것, 관찰에서 추리, 단순한 것에서 복잡한 것, 개괄적인 것에서 자세한 것의 순으로 배열한다.

Q3. 빠르고 효과적으로 학습자가 학습하기 위한 사항과 거리가 먼 것은?

1. [기존의 지식, 기술, 태도로부터 시작](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
2. [피드백은 실습에 뒤이어 실시](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
3. [소집단이나 개인활동은 오전에 실시](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
4. [조언은 실습에 뒤이어 지식과 기술에 연결해서 실시](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
5. [수행기준의 개발을 위해 일정한 간격을 두고 실시](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)

소집단이나 개인활동은 오후에 실시함이 바람직하다.

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.

Q1. 경력개발의 의미로 강조되지 않는 것은?

1. [구성원과 조직의 성장 발전](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
2. [조직의 목표 우선](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
3. [구성원의 전문성 내지 직업성](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
4. [구성원의 직무 및 생애관련 학습](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
5. [조직과 구성원의 상호작용](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)

경력개발은 개인목표와 조직의 목표가 합치되고 조화가 이루어져야 한다.

Q2. 경력개발관리의 원칙과 거리가 먼 것은?

1. [적재적소 배치](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
2. [승진경로의 원칙](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
3. [신상필벌의 원칙](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
4. [인재육성의 원칙](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
5. [경력기회 개발의 원칙](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)

경력개발의 원칙은 ①, ②, ④, ⑤번이며 신상필벌은 청결한 조직관리에 필요한 요소이다.

Q3. 그린하우스 등이 주장한 5단계 경력모델에 적합하지 않은 것은?

1. [직업준비기](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
2. [조직진입기](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
3. [중간경력기](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
4. [쇠퇴기](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
5. [정착과 성취의 초기경력기](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)

그린하우스의 5단계 경력모델 : 1단계 – 직업준비기, 2단계 – 조직진입기, 3단계 – 정착과 성취의 초기경력기, 4단계 – 중간경력기, 5단계 – 후기경력기

Q1. 경력개발의 절차를 바르게 설명한 것은?

1. [경력경로 → 경력상담 → 경력목표 → 경력개발](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
2. [경력목표 → 경력개발 → 경력상담 → 경력경로](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
3. [경력상담 → 경력목표 → 경력경로 → 경력개발](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
4. [경력개발 → 경력경로 → 경력목표 → 경력상담](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
5. [경력목표 → 경력상담 → 경력개발 → 경력경로](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)

경력개발의 절차 : 경력상담 → 경력목표 → 경력경로 → 경력개발 → 결과평가

Q2. 개인차원의 경력개발에 해당되는 것은?

1. [직무게시](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
2. [이중경력진로](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
3. [평가센터](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
4. [직무충실화](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
5. [퇴직 전 상담](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)

퇴직자 상담은 퇴직 1년 전에 종업원들의 퇴직준비, 세미나에 참석토록 하는 활동이다.

Q3. 경력개발의 문제점으로 적절하지 않은 것은?

1. [현실적 경력목표](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
2. [경력 모티베이션](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
3. [빠른 승진경로](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
4. [경력정체](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
5. [블루컬러의 경력개발](http://lms.studywill.net/Contents/2019/000378/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)

경력경로의 문제점으로는 경력 모티베이션, 빠른 승진경로, 경력정체, 비현실적인 경력목표설정, 블루컬러의 경력개발 문제점으로 들 수 있다.