1주차

1교시 학습 키워드 – 인적자원관리의 체계, 전략적 자원, 인간화의 원리

Q1. 다음 중 인적자원관리의 기능과 활동에 포함되지 않는 것은?

인적자원 개발

인적자원 소모

인적자원 유지

인적자원 동기부여(보상)

인적자원 조달(확보)

해설 - 인적자원관리의 기능과 활동에 포함되는 것은 ①, ③, ④, ⑤이다.

Q2. 자원을 효과적이고 능률적으로 활용하는 인적자원이 어느 자원보다도 중요하다고 강조하는 인적자원의 특성은?

개발 가능성

능동성

존엄성

전략성

소진성

해설 - 인적자원의 특성 중 자원을 효과적이고 능률적으로 활용하는 인적자원이 어느 자원보다도 중요하다고 강조하는 인적자원의 특성은 전략성이다.

Q3. 인사, 처우에는 각각의 노력과 성과에 따라야 한다는 인적자원관리 원칙은?

정보공개 원칙

참가주의 원칙

성과주의 원칙

전인주의 원칙

공정성의 원칙

해설 - 인적자원의 관리원칙 중 인사, 처우에는 각각의 노력과 성과에 따라야 한다는 인적자원관리 원칙은 성과주의 원칙이다.

1. 인적자원관리의 개념 및 체계

1) 인적자원관리의 정의

인적자원관리(HRM;Human Resources Management)라 함은 기업의 경영목적 달성에 필요한 인적자원의 조달(확보), 개발, 유지 및 동기부여(보상)에 관한 일련의 과학적 관리활동을 의미

2) 인적자원관리의 체계

인적자원관리의 체계의 개념

-

채용에서부터 퇴직, 인간관계, 노사관계에 이르기까지 조직의 모든 인적자원관리 활동의 인사관리 방침을 결정하는 인사정책, 인사관리전략 등 인사관리의 기초가 되는 종합적 인적자원관리를 체계화시키는 것

인적자원관리의 3대 원리와 내용

① 능률화의 원리

② 인간화의 원리

③ 민주화 원리

2. 인적자원관리의 중요성, 특성, 목표

1) 인적자원관리의 중요성

물리적 자산은 경쟁자에 의해 즉시 모방될 수 있으나, 인적자원은 모방될 수 없는 자원으로서 경쟁력의 원천이 됨

2) 인적자원의 특성

① 능동성

② 개발가능성

③ 전략적 자원

④ 소진성

3) 인적자원관리의 목표

기업의 인적자원관리는 크게 두 가지 목표를 추구함

①

경제적인 목표 : 기업이 최적의 비용을 들여 생산요소인 노동의 산출에 있어서 최대한의 효과를 달성하는 것을 목표로 하는 것을 말함

②

사회적 목표 : 사회적 목표는 근로자 개인이 갖는 욕구 및 기대와 관련된 목표를 말함

4) 인적자원관리의 접근법

① 생산요소 접근법

② 의사결정지향적 접근법

③ 시스템 접근법

④ 갈등지양적 접근법

⑤ 상황적 접근법

⑥ 인적 자본 접근법

⑦ 성과접근법

3. 인적자원관리의 원칙과 변화

1) 인적자원관리의 원칙

① 전인주의 원칙

② 공정성, 공평성의 원칙

③ 성과주의(업적 및 능력) 원칙

④ 정보공개주의 원칙

⑤ 참가주의 원칙

2) 인적자원관리의 새로운 변화와 특징

지식정보사회의 이행과 경력 중시

조직과 개인의 변화와 조화

주관적인 인간관과 삶의 일터에서 보람

다기능과 전문기술의 조화와 혁신정보의 축적

여성인력 증가와 고령화 사회로 변화

산업평화의 노사관계 정립의 필요

종업원 훈련과 경영자 개발, 그리고 노사공동체 의식 창출

3) 글로벌 시대의 인적자원관리의 과제

생산효율성의 문제를 풀어야 함

조직 내 이해관계와 대립의 문제를 풀어야 함

인간중심 사상의 인적자원관리 문제를 풀어야 함

능력위주의 인사평가관리 문제를 풀어야 함

인적자원관리 시스템의 문제를 풀어야 함

글로벌 인적자원관리의 이념과 정책문제를 풀어야 함

2교시 학습키워드 – 과학적 관리법, 호손실험, 행동과학

Q1. 다음 중 과학적 관리 시대와 관계가 먼 것은?

경제적 인간관

기계적 인간관

합리적 인간관

공식조직 선호

사회적 인간관

해설 - 사회적 인간관은 행동과학 시대의 접근 방법이다.

Q2. 다음 중에서 행동과학 시대와 관계가 먼 것은?

시간, 동작연구

사회적 관계 중심

인간의 욕구 중심

맥그리거의 X,Y이론

허츠버그의 2요인 이론

해설 - 시간, 동작연구는 과학적 관리 시대의 접근 방법이다.

Q3. 다음 중 인적자원관리 환경에서 외부환경과 관계가 먼 것은?

조직문화

경제환경

사회문화적 환경

법규, 정부규제

노동환경

해설 - 조직문화는 내부환경이다.

1. 인적자원관리의 발전단계

1) 산업혁명 시대

산업혁명과 자본주의 시장경제 : 산업혁명이란 농업 및 수공업적 생산방식으로부터 도시지역의 공장에서 기계에 의한 생산방식으로의 경제적 이행을 의미함

산업혁명과 노동문제 : 기계적 작업에 의해 노동은 단순화되고, 여성노동과 아동노동을 많이 이용하게 되었으며, 임금근로자들은 기계의 단순한 부속물이 됨

2) 과학적 관리 시대

과학적 관리법(Taylorism)의 내용

① 동작연구(motion study)와 시간연구(time study) : 최선의 방법(best way) 강구

②

4가지 관리원칙(1911년 과학적 관리의 원칙) : ­ 과업(task)관리, 차별적 성과급제도, 기능식 직장 제도, 과학적인 종업원의 선발, 훈련, 교육, 개발, 배치

③ 과학적 관리법의 평가

- 공헌 : 생산성 향상에 기여

- 비판 : 인간을 하나의 생산 수단으로 간주

3) 인간관계론 시대

① 호손실험

호손실험의 공헌

- 사람의 감정과 태도가 중요

- 비공식조직의 중요성 인식

- 사람과의 관계와 관심이 생산성 향상에 영향을 미침

-직무에 만족한 종업원들이 보다 성과가 높음

-

인간관계론은 행동과학(behavioral science)과 조직행동론(organizational behavior)의 형성에 영향을 미침

②

비공식조직 : 비공식조직(informal organization)은 조직 내에서 친밀한 대면적 접촉을 통해 형성되는 감정과 관습을 기초로 하여 생성되는 자생적 집단을 말함

③

인간관 : 인간관계론 시대에서는 조직을 사회적 유기체로 보면서 이와 연결하여 구성원에 대하여 사회적 인간관을 나타냄

4) 행동과학 시대

① 행동과학의 발전배경

종래의 인간관계론이 경영자를 위해 근로자를 회유ㆍ조종하는 방법을 다루고 있다는 노동조합 측의 비판을 회피하고, 그것이 경영자를 위한 편향적 과학이 아니라는 점을 주장하기 위해 행동과학적 접근방법이 발생하게 됨

② 학제적 접근

인간의 행동에 관한 종합적인 학문임

기존의 경영학ㆍ경제학뿐만 아니라 심리학ㆍ사회학ㆍ문화인류학 등 여러 학문분야의 인간행동에 관한 연구를 집합하여 종합적이고 과학적으로 연구함

③ 행동과학적 접근방법에 따른 각 이론

매슬로우의 욕구단계이론

맥그리거의 X, Y이론

아지리스의 성숙 미성숙 이론

허즈버그의 2요인 이론

2. 인적자원관리의 환경

1) 환경변화와 인적자원관리

모든 인간 조직은 환경의 영향을 받고 동시에 환경에 적응하며 살아감

조직의 인적자원관리 활동에 영향을 미치는 모든 요인을 인적자원 환경이라고 하며, 이는 외부환경과 내부환경으로 구분됨

2) 외부환경 : 경제환경, 사회문화적 환경, 노동환경, 노동조합, 법규 및 정부규제

3) 내부환경 : 사업전략, 조직구조, 조직문화, 생산기술

인쇄하기

3. 최근 인적자원관리의 추세

1) 최근 기업의 인적자원관리 추세

최근 기업의 조직운영

① 회사 중심의 체제 → 고객 중심적 체제

② 기능 중심의 조직 → 프로세스 중심 조직

③ 관리자 중심 관리 → 담당자 중심 관리

최근 기업의 인적자원관리 추세

- 연공서열 중심의 인사제도 → 능력 중심의 인사제도로 변화 추세

2) 인적자원관리 전개과정에 따른 유형

① 근대적 인사관리

② 인사관리

③ 인적자원관리

④ 전략적 인적자원관리

- 기능별 전략적 인적자원관리

- 협의의 전략적 인적자원관리

- 창의적 전략적 인적자원관리

3) 글로벌시대 경영혁신과 인적자원관리 방향

경영혁신 기법

① Restructuring

② Outsourcing

③ Reengineering

④ Benchmarking

⑤ ERP(Enterprise Resource Planning)

⑥ Downsizing

인적자원관리 방향

① 채용제도

② 평가제도

③ 임금제도

④ 승진ㆍ승격제도