6주차 학습

1교시 학습 키워드 – 적재적소, 이동관리의 원칙, 승진관리의 원칙

Q1. 다음 중 이동관리의 원칙이 아닌 것은?

1. [인재육성의 원칙](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
2. [균형주의 원칙](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
3. [능력주의 원칙](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
4. [적정인원주의 원칙](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
5. [연공주의 원칙](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)

연공주의는 전통적 인사관리형태로 환경변화의 대응에 문제가 되는 인적자원관리 방법이다.

Q2. 다음 중 능력주의와 관계가 먼 것은?

1. [사람중심](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
2. [직무중심](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
3. [연봉제](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
4. [직무수행능력](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
5. [상위층에 보편화됨](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)

②, ③, ④, ⑤는 능력주의, ①은 연공주의의 특징이다.

Q3. 다음 중 인사체증과 사기저하를 방지하기 위해서 실시하는 승진의 유형은?

1. [자격승진](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
2. [대용승진](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
3. [직위승진](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
4. [임시승진](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
5. [조직변화승진](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)

인사체증과 사기저하를 방지하기 위해서 실시하는 승진의 유형은 대용승진이다.

## 1. 배치관리

1. 1) 배치의 의의
   * 직무 = 사람의 배치가 최적이 되도록 하는 실무 작업
   * 개인-직무적합성 모델
2. 2) 적재적소의 장점
   * 종업원 적성을 고려한 배치는 잠재능력을 발휘
   * 개성을 존중하는 배치는 인간존중의 이념이 이루어져 직무 몰입
   * 동기유발이 되어 일하는 보람을 얻어 창조력을 발휘
   * 고능률, 고임금의 실현으로 보람을 얻게 됨
   * 기업의 목표를 달성하는 데 좋은 방법으로 조직 몰입 극대화
3. 3) 배치전환의 목적에 따른 형태
   * 교육적 목적에 의한 배치전환
   * 승진·강등에 의한 배치전환
   * 만성화·고정화 배제를 위한 배치전환
   * 기술혁신과 경기변동에 의한 배치전환
   * 기타에 의한 배치전환

## 2. 이동관리

1. 1) 인사이동관리의 원칙 및 효과
   * 이동관리의 원칙
     + ① 적정인원주의 원칙 ② 적재적소의 원칙  
       ③ 능력주의 원칙 ④ 인재육성의 원칙  
       ⑤ 균형주의 원칙
   * 인사이동관리의 효과 : 합리적인 인사이동은 경영기능을 효과적으로 달성할 수 있게 해주며 노동력의 이용 및 인재육성에도 크게 기여할 수 있게 해 줌
2. 2) 인사이동관리의 형태
   * 생산 상황에 따른 이동
   * 배치전환의 이동
   * 감독자 양성을 위한 이동
   * 교대근무에 따른 이동
   * 구체적인 이동

## 3. 승진관리

1. 1) 승진정책
   * 승진관리의 원칙 : 승진은 급여, 복리후생 등과 함께 모든 직원의 관심사항의 인사정책이므로 적정성, 공정성, 합리성의 기본원칙 하에 평가되어야 함
   * 승진관리의 방침 : ① 연공승진 ② 능력승진 ③ 연공과 능력의 조화
2. 2) 승진기준 : (1) 근무평점 (2) 승진시험 (3) 연공평가 (4) 경력평가 (5) 교육훈련
3. 3) 승진의 유형 : (1) 직급승진 (2) 자격승진 (3) 대용승진 (4) 직위승진 (5) 임시승진 (6) 조직변화 승진제도
4. 4) 승진제도의 운용 : (1) 승진계획의 수립 (2) 승진경로의 설정 (3) 승진방식의 결정
   * (4) 승진의 집행 (5) 승진의 사후관리

2교시 학습 키워드 – 징계사유, 징계절차, 해고의 예고

Q1. 다음 징계종류 중 직급을 상위에서 하향시켜 불이익을 주는 것은?

1. [해고](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
2. [강등](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
3. [경고](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
4. [감봉](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
5. [정직](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)

징계종류 중 직급을 상위에서 하향시켜 불이익을 주는 것은 강등이다.

Q2. 다음 중 징계사유와 관계가 먼 것은?

1. [직무태만](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
2. [회사시설의 사용](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
3. [겸직금지](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
4. [명예훼손](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
5. [업무방해](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)

회사시설은 허가 시에는 사용할 수 있고 무단으로 이용했을 경우에만 징계사유가 된다.

Q3. 회사는 근로자를 예고 없이 해고하려면 몇 일분의 임금을 지급해야 하는가?

1. [40일](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
2. [50일](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
3. [60일](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
4. [30일](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
5. [20일](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)

회사는 근로자를 예고 없이 해고하려면 30일 분의 통상임금을 지급해야하고 임금을 지급하지 않으려면 30일 전에 해고를 예고해야 한다.

## 1. 징계와 해고관리

1. 1) 징계의 의의 및 필요성
   * 징계의 의의 : 징계는 사용자가 기업 질서를 위반한 근로자에게 그 책임을 부가하기 위한 목적으로 인사상 불이익조치를 취하는 것을 의미
   * 징계의 법적 근거에 관한 학설 : ① 사용자의 고유권 또는 지시권설 ② 계약설 ③ 법규범설
2. 2) 징계사유 및 절차
   * 징계사유
     + ①

근무태도, 직무태만, 근무불량 ② 지시명령위반 ③ 직장규율 및 질서문란 ④ 비밀유지 의무위반 ⑤ 겸직금지 ⑥ 업무 외 비행과 형사범죄 ⑦ 회사시설의 무단이용 ⑧ 횡령, 착복 ⑨ 회사물품의 절취, 반출 ⑩ 경력사칭, 문서위조 등

* + 징계절차의 정당성 및 방법
    - ①

근로기준법 제23조 1항에 따르면, ˝사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)을 하지 못한다.˝라고 명시하여 근로자에 대한 징계의 정당성을 요구

* + - ②

징계와 관련한 판례에서는 사용자가 근로자를 징계하기 위해서는 ‘징계사유의 존부’, ‘절차적 요건 구비 여부’, ‘징계양정의 적정성’ 등의 정당성을 확보하도록 규제

1. 3) 징계처분 방법과 해고
   * 징계권의 종류 : ① 경고 ② 견책 ③ 감봉 ④ 정직 ⑤ 강등(강격) ⑥ 권고사직 ⑦ 징계해고
   * 해고관리
     + ① 경영상 이유에 의한 해고의 제한
     + ② 근로기준법의 해고의 제한
       - -

사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고·휴직·정직·전직·감봉 기타 징벌(이하 ˝부당해고 등˝이라 한다)을 하지 못한다.

* + - * -

사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기관과 그 후 30일간 또는 산전·산후의 여성이 이법의 규정에 의하여 휴업한 기간과 그 후 30일간은 해고하지 못한다. 다만 사용자가 일시 보상을 행하였을 경우 또는 사업을 계속 할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

* + - ③

해고의 예고 :­ 근로기준법 제26조(경영상 이유에 의한 해고 포함) : 사용자는 근로자를 해고 하려면 적어도 30일 전 예고, 30일 전 예고하지 않을 시 30일 분의 통상임금 지급

## 2. 이직관리

1. 1) 이직관리의 의의와 성격
   * 이직(separation)이란 일반적으로 사용자와 종업원 간의 고용관계가 단절되어 종업원이 소속한 조직으로부터 이탈하는 것을 의미
2. 2) 전직지원제도 의의
   * 전직지원제도(outplacement system)란 기업이 고용조정에 따라 정리해고 될 사람들이나 해고된 퇴직자들이 해고에 적응할 수 있도록 도와주고, 창업이나 직무탐색, 즉 다른 직장을 찾도록 지원해주는 체계적인 지원서비스제도
3. 3) 퇴직금제도
   * 퇴직금제도의 배경 및 지급근거
     + ① 퇴직금제도의 배경
       - -

퇴직금(retirement benefit)은 종업원이 퇴직 시에 사용자로부터 받은 퇴직일시금 또는 퇴직연금을 말함

* + - * -

우리나라는 근로자퇴직급여 보장법 제8조에 법정퇴직금으로서 1년에 대하여 30일 분 이상의 평균임금을 퇴직근로자에게 지급하도록 의무화되어 있음

* + - ②

퇴직금의 지급근거 : 공로보상설(gratuity theory), 임금후불설(deferred wage theory), 생활보장설(social security theory)

* + 퇴직금 계산방법(퇴직금제도 : 근로자퇴직급여 보장법)
    - -   우리나라 퇴직금제도는 [근로자퇴직급여 보장법]에 명시되어 있음
    - -   계속근로기간 1년에 대하여 30일 분 이상의 평균임금을 지급하여야 함
    - -

평균임금이라 함은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 간 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말함

* + 퇴직연금제도
    - ①

퇴직연금제도 개념 : 근로자가 퇴직 시 기업에서 지급해야 할 퇴직금을 사외에 적립하여, 수급권 보장을 강화한 것

* + - ② 퇴직연금제도의 종류
      * -

확정급여형 퇴직연금 : ­ 확정급여(Defined Benefit : DB)형은 퇴직금 지급 재원을 외부 금융기관에 맡겨 운영한다는 점을 빼면, 기존의 퇴직금 제도와 같음

* + - * -

확정기여형 퇴직연금 : ­ 확정기여(Defined Contribution: DC)형은 기존 퇴직금 계산 방식을 따르지 않고, 회사가 부담하는 퇴직금 충당액(근로자별 연간 임금 총액의 1/12 이상)을 납입하고 운영된 성과에 따라 퇴직금을 지급하는 방식

* + - * -   개인형 퇴직연금
        + 개인형 퇴직연금(individual Retirement-Pension : IRP)은 두 가지 측면으로 이해해야 함
        + 퇴직연금에 가입된 상태에서 이직, 실직 또는 은퇴하여 퇴직금을 받는 경우 곧바로 받을 수 있는 것이 아니라 반드시 근로자 개인 명의로 된 IRP 계좌로 받게 됨
        + 퇴직연금에 가입을 하고 있는 상태(즉, 회사를 계속 다니고 있는 상태)에서도 근로자 개인이 원할 경우 IRP에 추가적으로 가입할 수 있음