

전수환 경영조직

2016년 공인노무사 2차 시험대비

GS-0순환

jeonsoohwan@naver.com

<http://cafe.naver.com/askjeon>

강의계획서

강의개요와 목표

본 강의는 경영조직 수험생에게 경영조직의 기초이론과 답안기술의 기초를 설명하기 위한 것이다. 실무를 다루는 인사노무관리와는 달리 경영조직은 학술적인 이론이 주를 이루는 과목이기 때문에 이론을 실제 기업경영에 적용하는 것이 핵심이다. 실제로 최근 시험에서도 기업경영에 적용하는 문제들이 출제되고 있다. 그런데 이론을 학습하고 이를 실제에 적용하기란 쉽지 않다. 따라서 경영조직에서 좋은 성적을 받기 위해서는 조직관련 제 이론을 충실한 이해한 뒤 이 이론들이 어떻게 기업경영에 적용되는지를 설명할 정도까지는 학습을 해야한다. 과거에는 이론 그 자체를 묻는 문제가 많았지만 최근에는 조직에 적용시키는 문제가 많아 이론을 암기하는 것보다는 여러 가지 사례를 통해 충실히 이해하는 것이 더 중요하다. 이론의 이해를 통해 응용력을 배양하기 위해 본 강의는 다음의 2가지 목표를 제시한다.

첫째, 경영조직 학습에 필요한 기초 이론을 충실히 이해한다. 경영조직 가운데 특히 조직행동(OB) 분야는 심리학, 사회학, 집단 역학 등의 연구결과를 많이 차용하여 쓰고 있는데 간혹 이들 연구의 결과만을 학습하는 것보다 그 연구의 배경과 관련 이론을 함께 학습하면 손쉽게 이해되는 경우가 많다. 따라서 본 강의는 경영조직 제이론에 배경이 되는 연구들을 충실히 제공하여 수험생들의 이해도를 더욱 향상시키는 것을 목표로 한다.

둘째, 경영조직의 구조적 틀을 확립한다. 경영조직의 제이론을 모두 외운다는 것은 불가능하기 때문에 학문의 구성을 생각하면서 논리의 뼈대를 세우는 것을 목표로 한다. 한번 뼈대(프레임)가 구축되면 그 틀에 맞게 디테일한 내용을 붙이면 전체 학문의 틀을 쉽게 이해할 수 있다. 가령 조직행동(OB)의 개인차원의 연구는 종업원 개인을 고성과자(high performer)로 만들기 위한 것인데, 만약 이런 틀을 생각하지 않고 학습하면 여러 가지 변수들의 나열로 느껴질 수가 있다.

당 전 수 환

강의일정 2015년 11/12(목) ~ 11/27(화) | 총 12회 | 월 ~ 금 강의

시 간

평일반 (저녁) 7시 ~ 10시 30분

GS-0순환

전수환 경영조직 강의계획서

jeonsoohwan@naver.com

<http://cafe.naver.com/askjeon>

강의교재

에센스 경영조직 제2판(전수환 , 출간예정)

강의특징

본 강의의 특징은 다음과 같다.

1. 양질의 사례가 제시된다. 다년간의 강의경험과 연구를 통해 만들어진 킬링 사례가 제시된다. 이 사례를 이해하면 이론도 쉽게 이해되고, 답안에 이를 응용하여 기술하면 답안을 차별화하는 효과가 크다. 또한 좋은 사례를 알고 있으면 이론을 응용할 수가 있다. 하지만 사례없이 이론만 알고 있으면 이론을 어떻게 써먹어야 할지 알 수 없다.
2. 유사한 개념에 대해서는 차이점과 공통점을 설명한다. 최근에는 정답으로 뭘 써야 할지 고민하게 만드는 문제가 자주 출제되는데, 이런 문제에 대비하기 위해서는 유사한 개념에 대해서 차이점은 무엇이고 공통점은 무엇인지를 정확하게 알고 있어야 한다. 이런 점을 대비하기 위해 강의와 교재에서 차이점과 공통점을 충분히 제시한다.
3. 답안 작성 방법은 0기부터 공부하는 것이 좋다. 그냥 공부하고 나중에 형식에 맞춰 쓰는 것보다는 형식을 알고 공부하는 것이 더 효과적이기 때문이다. 경영조직은 노동법, 행정쟁송 등의 과목과는 다른 답안 작성 방법이 필요하므로 첫시간에 답안 작성 방법에 대해 학습한 후에 그에 맞게 기출된 문제를 작성한 후 과제로 제출한다. 교재를 그대로 베끼게 되면 창의적이지 못한 답안이 되므로 0기부터 철저히 자기 목소리를 낼 수 있는 답안 작성에 초점을 맞추기로 한다.

강의대상

경영조직을 처음 학습하는 수험생, 암기위주가 아닌 이해위주로 학습하고 싶은 수험생에게 적합한 강의이다.

GS-0순환

전수환 **경영조직** 강의계획서

진도별 강의내용(핵심논점)

강의회차	강의주제
제 1 회	<p>강의 소개/ 조직행동의 개요</p> <p>강의의 내용과 방법, 과제에 대해 설명하고, 경영조직 학습의 기초가 되는 과학적 관리법, 인간관계론, 계량경영학, 시스템적 접근법, 상황론적 접근법, 그리고 자원기반관점(RBV)에 대해 학습한다. 또한 조직행동의 학문체계에 대해 학습하고, 최근 조직행동에서 중요시되고 있는 윤리적 성과와 조직시민행동 등도 포괄하는 통합적인 프레임웍에 대해 학습한다.</p>
제 2 회	<p>학습, 능력, 성격</p> <p>학습, 능력, 성격 등의 변수는 모두 개인차원의 변수인데, 이들은 개인을 고성과자로 만들기 위한 것에 초점을 두고 학습한다. 각 주제별 초점을 간략하게 요약하면 다음과 같다. 학습은 강화이론과 이것이 실제로 기업경영에서 활용되는 성과급 측면에서 대해 학습한다. 능력은 노력과 성과간 조절변수으로써 지적인 능력, 창의력 등으로 나누어 학습한다. 성격은 성과에 미치는 영향이 비교적 적지만 성격과 직무간 적합성 차원에서 학습한다.</p>
제 3 회	<p>가치관, 태도, 지각, 감정</p> <p>가치관은 조직구성원의 근로가치관의 변화와 연계하여 학습하며, 태도는 종업원이 직무 혹은 기업에 대한 태도에 초점을 두어 학습한다. 지각은 귀인이론과 지각오류가 중요하다. 인사노무관리에서 나오는 각종 평가들은 지각과 밀접하게 관련된다. 감정은 비교적 최근에 등장한 연구가 되기 시작한 것인데, 감정노동, 감정지능에 초점을 맞춘다.</p>
제 4 회	<p>동기부여</p> <p>개인차원 연구에서 가장 중요한 주제는 동기부여이다. 이는 종업원의 동기부여 정도가 성과에 미치는 영향이 크기 때문이다. 동기부여는 인사관리에서 각종 제도의 설계와 관련되기 때문에 이론을 배우고 나서 이론이 실제로 어떻게 사용되는지를 함께 학습한다.</p>
제 5 회	<p>집단과 팀, 의사소통, 의사결정</p> <p>집단과 팀, 의사소통, 의사결정은 집단차원의 연구이다. 집단차원의 연구는 개인이 모여서 형성한 집단을 고성과 집단 혹은 팀으로 만들기 위한 방안을 학습한다. 이 시간에는 기본적인 집단역학 변수들에 대해 학습하고, 최근에 빠르게 변화하는 환경에 대응하기 위해 많은 조직에서 사용하고 있는 팀에 대해 학습한다. 또한 조직에서 정보흐름의 중요한 수단인 의사소통에 대해 학습한다. 최근에는 정보기술의 발달로 새롭게 등장한 의사소통 채널들이 많은데 이들이 갖는 의미에 대해서도 학습한다. 의사결정은 개인차원의 것도 있지만 여기서는 개인, 집단, 조직 차원의 것을 함께 모아서 학습한다.</p>

권력, 정치, 갈등, 협상

제 6 회

조직내 권력과 정치 관련 현상은 공식적인 관리 프로세스에서는 일반적이지는 않지만 분명 존재하는 것이기 때문에 이들 이슈를 경영학적 측면에서 다룬다. 그런데 이러한 권력현상은 개인, 집단, 조직 간에도 발생할 수 있는 것이므로 이들을 함께 다루기로 한다. 갈등은 개인간 갈등이 아니라 집단간 갈등에 초점을 맞추며, 갈등해결을 위한 가장 대표적 방안으로 조직에서 사용하는 협상에 대해 학습하기로 한다.

리더십

제 7 회

집단 차원의 변수에서 가장 중요한 것은 리더십이다. 리더십이론은 기본적으로 특성, 행동, 상황 이론으로 구분되는데, 이 가운데 가장 중요한 것은 상황이론이다. 최근에는 종업원들을 변화시키는 리더십이 각광을 받고 있는데 이들 리더십에 대해서도 심도있게 학습하기로 한다.

조직문화, 조직변화

제 8 회

조직문화는 조직구성원이 공유하고 있는 가치로 개인행동에서 가치관과 같은 역할을 한다. 조직문화에서는 강한 문화와 약한 문화, 그리고 다양한 조직문화 모델들을 학습하고, 조직변화는 변화하는 환경에서 조직의 생존과 직결된 문제로 변화의 과정과 여러 가지 변화 방안을 중심으로 학습한다.

조직이론 개요

제 9 회

조직이론은 조직설계와 이와 관련된 이론을 배우는 것이다. 조직을 설계한다는 것은 전혀 새로운 조직을 설계한다기 보다는 기존에 있던 조직구조 가운데 하나를 선택하는 것을 의미하기 때문에 여러 조직구조를 학습하기에 앞서 조직구조를 구분하는 여러 가지 차원 변수들에 대해 학습한다. 또한 조직이론의 역사적 변천과 조직이론은 구분하는 기준에 대해서도 학습한다.

조직구조

제 10 회

조직설계는 조직이 처한 상황에 따라 달라지게 마련이다. 그런데 상황론적 조직설계를 위해서는 조직구조에는 어떤 것들이 있는지를 알아야 하는데, 이 시간에 여러 조직구조들에 대해 학습한다. 기본적으로 기능조직, 사업부조직, 매트릭스조직, 수평적 조직, 네트워크 조직 등이 있으며 추가로 민쯔버그의 분류와 번스와 스타커의 조직분류에 대해서도 학습한다.

전략, 규모, 기술과 조직구조

제 11 회

조직설계에 영향을 미치는 변수들 4가지 변수 가운데 전략, 규모, 기술에 대해 학습한다. 전략은 쉐들러, 마일즈와 스노우, 포터의 연구를 중심으로 학습하며, 규모는 규모의 증가와 감소에 따라 발생하는 현상과 조직수명주기 이론을 중심으로 학습한다. 기술은 우드워드, 페로, 톰슨의 연구를 중심으로 한다.

환경과 조직구조, 조직혁신

제 12 회

환경과 조직구조의 관계는 최근에 가장 핫한 분야 중 하나이다. 환경과 조직구조의 관계는 번스와 스타커, 로렌스와 로쉬의 연구를 중심으로 학습하며, 이 외에도 기업간 관계에 대한 제이론들과 환경에 적응하기 위한 기업의 여러 가지 대응방안에 대해서도 학습한다.