

2025

공인노무사 2차시험 대비 GS-0순환

오 은 지

경영조직론

강의계획서

"합격과 불합격이라는 이진법이 아닌 천천히 성장하는 여러분을 응원합니다."

담 당 오은지 노무사

- ▶ 제28회 공인노무사시험 합격
- ▶ 現) SK텔레콤 노동조합 전문위원
- ▶ 現) 월비스 한림법학원 인사노무관리/경영조직 전임

강의일정

- ▶ 실강 2025년 12/1(월) ~ 12/18(목), 총 14회
- ▶ 저녁 18:30 ~ 22:00

강의교재

- 주교재** 「다독이는 경영조직론」 (제6판, 오은지 著)
- 부교재** 특수프린트(제공)

문의/질문

- 카카오톡** oej_q
- 카페** <https://cafe.daum.net/abcxx1234>
- 이메일** cpla_eejj@naver.com
- 다운로드 링크** <http://naver.me/xVBJcMP5>

문제의식

공인노무사 2차 시험을 준비하는 많은 수험생이 경영 과목, 특히 경영조직론에서 큰 어려움을 겪습니다. **강의를 들으면 내용은 이해가 되지만, 막상 암기하려고 하면 방대한 양과 추상적인 개념들에 압도됩니다. 반대로 무작정 암기만 하면, 조직 문제 진단이나 실무적 시사점을 묻는 응용된 문제가 나왔을 때 제대로 답안을 작성하지 못하는 상황에 부딪힙니다.** '이해는 되지만 암기가 어렵고, 암기만 하면 응용이 안 되는' 이 딜레마는 많은 수험생을 좌절하게 만듭니다. GS0순환 과정은 바로 이 문제를 해결하기 위한 가장 중요하고 전략적인 첫걸음입니다. 이 시기는 단순한 선행 학습이 아니라, 합격이라는 높은 건물을 올리기 위한 가장 단단한 '기본기'를 다지는 시간입니다.

그래서 0순환 강의의 핵심 철학은 '암기보다 이해'에 있습니다. 많은 수험생이 초조한 마음에 처음부터 암기에 매달리지만, 이는 비효율적인 학습으로 이어지기 쉽습니다.

사실 장단점이나 특징을 암기하기 어려운 근본적인 이유는, '이론에 대한 이해가 충분하지 않은 상태에서 모든 것을 통째로 외우려고 하기 때문'입니다. 특히 경영조직론은 인간 행위와 조직 행위를 과학적 방법을 통해 기술하고 설명하며 예측하는 학문 분야입니다. 따라서 단순히 개념을 외우는 것을 넘어, '이 이론이 왜 등장했고, 어떤 조직 내 비가시적 문제(예: 동기부여, 관계, 갈등)를 해결하기 위한 도구인가?'를 깊이 있게 파고들어야 합니다.

우리 수업은 '이해의 깊이가 깊어지면 자연스럽게 암기해야 할 핵심 키워드가 명확해지고, 암기한 내용이 장기기억으로 넘어간다'는 학습 원리를 따릅니다. 각 이론이 왜 등장했고, 어떤 문제를 해결하기 위한 도구인지를 깊이 있게 파고들면, 억지로 외우지 않아도 지식은 자연스럽게 체계화됩니다.

핵심목표**1. 과학적 진단 능력을 키우기**

경영조직론은 단순히 이론을 나열하는 것을 넘어, 인간 행위와 조직 행위를 과학적 방법을 통해 기술하고 설명하고 예측하여 통제하는 학문 분야입니다. 따라서 첫 번째 학습 목표는 추상적인 동기부여 이론이나 리더십 이론(예: 기대이론, LMX 이론) 등을 통해 조직 성과와 연결 지을 수 있는 이유를 생각하고 현실에서의 사례를 찾는 훈련을 하는 것입니다.

"이 이론이 왜 등장했는가?"라는 근본적인 질문에 답하는 과정은, 노무사로서 조직이 직면한 비가시적인 현상(예: '조용한 퇴사'나 공정성 지각)의 근본적인 원인을 정확히 진단하고, 조직의 목표 달성을 위한 효과적인 선택지를 제공할 수 있는 성과지향성 기반의 전문가적 관점을 기르는 첫걸음입니다. 특히 2차 시험에서는 단순히 이론을 논술하는 것을 넘어, 실무적 통찰력을 통해 조직에게 효과적인 대안을 제시할 수 있어야 합니다.

2. 학제적 접근을 통한 '관계-구조 시스템' 통합 이해

경영조직론은 개인(성격, 동기부여, 리더십), 집단(커뮤니케이션, 갈등), 그리고 조직(조직 구조, 조직 문화, 조직 변화) 차원의 연구를 포괄하는 유기적인 학문 분야입니다. 우리의 두 번째 목표는 이처럼 개인에서 조직 전체를 관통하는 시스템의 전체적인 구조(숲)를 파악하고, 각 요소가 상호작용하는 관계를 이해하는 것입니다.

최근 출제 경향은 분절된 지식을 넘어선 통합적 사고(학제적 접근)를 지속적으로 요구하고 있습니다. 이는 경영조직론(개인의 심리적 상태와 관계적 요인)의 이론이 인사노무관리론(제도적 시스템 설계)과 어떻게 연결되는지 이해해야 함을 의미합니다. 예를 들어, 인사관리의 평가 시스템(MBO)이 성공하려면 경영조직론의 리더-구성원 교환(LMX) 이론과 같은 관계적 요인과 기대이론과 같은 심리적 요인이 뒷받침되어야 한다고 분석할 수 있습니다. 과목의 시스템이 체득되어야만, 자신의 주장(답)에 대한 타당하고 합리적인 '근거'를 제시할 수 있는 통합적이고 논리적인 고득점 답안을 작성할 수 있습니다.

3. '이해'에 기반한 핵심 키워드 숙지

세 번째 목표는 암기를 위한 암기가 아닌, 깊은 이해를 바탕으로 각 주제의 핵심 키워드를 정확히 숙지하는 것입니다. 공인노무사의 핵심 역량은 기업이 겪는 문제를 정확히 '진단'하고, 경영학 이론에 근거한 합리적인 '대안을 설계'하는 능력입니다. 이를 위해서는 이론의 정수를 담은 키워드를 자유자재로 활용하여 고객에게 '전문가의 언어'로 소통할 수 있어야 합니다. GS0순환에서 다지는 이해 기반의 키워드 학습은, GS1순환 이후 본격적인 암기 단계의 효율을 극대화하고 답안의 전문성을 높이는 가장 중요한 초석이 될 것입니다.

강의진행

앞서 제시된 세 가지 세부 목표는

다음과 같은 구체적인 강의 방법론과 특화된 학습 도구를 통해 달성됩니다.

각 목표와 방법론, 그리고 도구는 서로 긴밀하게 연결되어

학습 효과를 극대화하도록 설계되었습니다.

1. 과학적 진단을 위한 '사례 중심 학습'

경영조직론은 조직 내 비가시적인 현상(예: 동기부여, 조직 문화)의 근본 원인을 과학적으로 진단하고, 조직 목표를 달성할 수 있는 합리적인 대안을 설계하는 것이 핵심 역량입니다. 단순히 이론을 외우는 것을 넘어, 그 이론이 "어떤 문제를 해결하기 위한 도구인가?"를 이해하는 것이 문제 진단의 기반이 됩니다.

• 핵심 도구: 이슈페이퍼

최신 경영 트렌드, 기업의 성공 및 실패 사례가 담긴 논문이나 기사를 정리하여 제공합니다. 수험생들은 이슈페이퍼를 통해 현실과 괴리된 이론이 아닌, 현장에서 살아 숨 쉬는 지식으로서 경영조직론을 이해하게 됩니다. 특히 아직 기업 경험이 없는 학생신분의 수험생들에게 도움이 될 수 있습니다.

2. 체계 잡기를 위한 '구조적 학습'

경영조직론은 개인(심리, 동기부여), 집단(관계, 갈등), 조직(구조, 문화, 변화) 차원의 연구를 포괄하는 유기적인 시스템입니다. 이 시스템의 전체적인 구조를 이해해야만, 문제가 요구하는 통합적 사고와 논리적 근거를 제시할 수 있습니다.

우리는 방대한 지식을 체계적으로 정리하기 위해 '숲을 먼저 보고 나무를 보는' 구조적 학습법을 채택합니다. 이는 학습 내용을 위계적으로 구조화하는 메타인지 전략인 조직화(Organizing) 원리에 기반합니다. 조직화는 정보처리를 쉽게 하기 위해 내용을 묶거나 나누는 방법이며, 이렇게 체계적으로 이해된 정보는 필요할 때 쉽고 빠르게 찾아낼 수 있게 됩니다.

• 핵심 도구: 마인드맵

마인드맵은 '인적자원관리'라는 거대한 숲에서 '확보관리'라는 가지가 뻗어 나오고, 그 아래 '모집', '선발'이라는 작은 가지가 달리는 전체적인 구조를 시각적으로 이해하도록 돕는 강력한 도구입니다. 마인드맵을 통해서 전체 지식의 지도를 머릿속에 그린 후 세부 내용을 채워 나가면, 정보가 흩어지지 않고 유기적으로 연결되어 효과적인 저장과 인출이 가능해집니다.

3. 핵심 키워드 숙지를 위한 '메타인지 학습'

'이해했다는 착각'을 방지하고 진정한 이해에 도달하기 위해, 자신의 학습 과정을 객관적으로 점검(monitoring)하고 통제하는 '메타인지 학습법'을 적용합니다. 자신이 아는 것과 모르는 것을 스스로 구분하는 능력을 길러, 취약한 부분을 집중적으로 보완하고 학습 효율을 극대화하는 것을 목표로 합니다.

• 핵심 도구: 메타인지 암기장 및 객관식 테스트

(1) 메타인지 암기장은 단순히 단어를 암기하는 도구가 아닙니다. 이는 학습한 핵심 키워드를 반복적으로 꺼내보는 인출 훈련을 위한 도구입니다. 수동적으로 읽기만 할 때 발생하는 '이해의 착각'을 방지하고, 능동적인 인출 과정을 통해 단기 작업기억(working memory)에 머물던 지식을 견고한 장기기억(long-term memory)으로 전환시킵니다.

(2) 객관식 테스트는 공부한 내용을 다시 꺼내는, 즉 '인출'하는 과정을 반드시 거치게 합니다. 이는 메타인지의 중요한 요소인 자기검사(self-testing)에 해당합니다.

객관식 테스트는 비록 논술형 시험과 직접적인 형식은 다르지만, 핵심 개념에 대한 이해도를 빠르게 체크할 수 있는 도구입니다. GS 0순환은 '기본기를 탄탄히 쌓는 시기'로, 암기보다는 이해의 비중을 높게 두기를 권장하는 시기입니다. 이 시기에 객관식 테스트를 통해 핵심 키워드를 숙지하고 이해도를 즉각적으로 확인하는 것은, 여러분이 가장 힘 있는 단어를 선택하고 논리적인 구조를 준비하는 '자원'을 확보하도록 도와줍니다.

그리고 무엇보다 학습의 기본 단계에서 작은 성공 경험과 성취감을 쌓는 것은 (일종의 효능감 축적), 이후 1순환, 2순환에서 고통스러운 키워드 암기와 문단 단위 현출이라는 더 높은 난이도의 훈련을 진행할 수 있는 동기 부여와 자신감의 기반을 마련해 줍니다.

강의진행

1. 교재 : 수험서 1권

여러분의 수험을 더욱 효율적으로 끝내기 위해서는 단권화된 수험서가 필요합니다.

이에 교수저 수업을 없애고 0순환부터 빠르게 단권화를 시작하는 커리큘럼을 구성하게 되었습니다. 교수저는 1순환에 다뤄드립니다. 경영조직론에 대한 대략적인 그림이 그려진 다음, 교수저에서 필요한 부분만을 선택적으로 취하는 것을 목표로 합니다.

2. 자료 : 마인드맵, 메타인지 암기장, 핵심 개념 암기장, 객관식 테스트

0순환에 꼭 챙겨가야 하는 4가지의 중요한 목표를 달성하기 위해 보조도구로서 3가지 자료를 나눠드립니다. 각 자료는 새로운 쟁점이 아닙니다. 즉 자료를 양적으로 늘리는 것이 아니라 질적으로 풍부하게 만들어 줄 수 있는 자료입니다. 자료를 활용하여, 보다 효율적이고 효과적인 학습을 추구합니다.

결론

GS0순환 과정은 단순히 1년 커리큘럼의 시작을 알리는 단계가 아닙니다. 본 강의는 지식을 일방적으로 나열하는 것을 넘어, '사례를 통한 흥미로운 이해 → 구조화를 통한 체계화 → 메타인지를 통한 핵심 숙지' 라는 유기적인 흐름을 통해 합격의 가장 튼튼한 토대를 구축하는 과정입니다. **GS0순환에서 쌓아 올린 단단한 기본기는 이후 GS1, GS2, GS3 단계에서 본격화될 심화 암기와 응용의 과제들을 흔들림 없이 감당하게 하는 힘이 될 것입니다.** 수험 생활은 때로 끝이 보이지 않는 긴 터널처럼 느껴질 수 있습니다. 하지만 조금씩 헤쳐 나가세요.

강의 진도표	회 차	일 정	강 의 내 용
	1	12/1(월)	오리엔테이션 제1편 조직연구의 기초 제2편 제1장 개인행위의 영향요인 2편 제2장 개인차와 다양성 2편 제3장 성격 2편 제4장 지각 2편 제5장 가치관
	2	12/2(화)	2편 제6장 태도와 신뢰 2편 제7장 감정과 스트레스 2편 제8장 학습
	3	12/3(수)	2편 제8장 학습 2편 제9장 동기부여
	4	12/4(목)	제3편 제1장 집단 차원 연구의 중요성 3편 제2장 집단의 속성 3편 제3장 커뮤니케이션
	5	12/5(금)	3편 제4장 의사결정 3편 제5장 갈등과 협상
	6	12/8(월)	3편 제6장 권력과 조직정치 3편 제7장 리더십
	7	12/9(화)	3편 제7장 리더십
	8	12/10(수)	제4편 제1장 조직·구조·설계 4편 제2장 조직구조 설계를 위한 구조적 차원
	9	12/11(목)	4편 제3장 조직구조 설계 4편 제4장 조직구조 설계를 위한 상황적 요인
	10	12/12(금)	4편 제4장 조직구조 설계를 위한 상황적 요인
	11	12/15(월)	4편 제5장 조직문화 4편 제6장 조직의 동태적 과정
	12	12/16(화)	4편 제7장 조직변화
	13	12/17(수)	4편 제8장 조직이론
	14	12/18(목)	4편 제8장 조직이론

강의시간	시간	내용	포인트
	18:30 ~ 19:20	수업 1 : 마인드맵 위에 체계를 그리면서 거시적 회독	그리기
	19:30 ~ 22:00	수업 2 : 기본서 위에 표시하면서 미시적 회독	단권화

☞ 실제 수업 진도는 달라질 수 있습니다.