

1. 개념암기의 Tip

◆ 내 답안의 품격은 어떠한가? 전문성이 있어 보이는가?

그렇지 않다면 답안의 첫 인상이라고 할 수 있는 개념의 문제!

◆ 정의 = 유개념(類概念, genus) + 종차(種差, specific difference)

* 유개념 : 나누어질 수 있는 개념, 즉 다른 개념을 포섭하는 개념

예) 생물은 동물과 식물의 유개념

* 종 차 : 특정한 유개념에 포섭되는 여러 종개념을 상호 구별하는 성질

◆ 정의 = 바람직한 목적 + 유개념(類概念, genus) + 종차(種差, specific difference)

⇒ 종차에 바람직한 목적과 해당 개념에 가장 가까운 유개념을 결합함으로써

특정 개념을 간단히 정의할 수 있음

예 : 인간은 동물이다.

인간은 생각하는 동물이다.

인간은 더 나은 삶을 살기 위하여 생각하는 동물이다.

예 : 인적자원관리는 활동이다.

인적자원관리는 인적자원을 확보, 개발, 평가, 보상, 유지, 이직관리하는 활동이다.

인적자원관리는 기업의 경제적 효율성과 종업원의 사회적 효율성을 달성하기 위하여 인적자원을

확보, 개발, 평가, 보상, 유지, 이직관리하는 활동이다.

2. 인적자원관리 주요 개념

직무관리 (job management)	직무관리는 조직이 유효한 성과를 산출하기 위하여 직무를 체계적으로 <u>분석·정비하고</u> , 각자의 직무에 상응하는 <u>대우를 받게 하며</u> , 그들이 보람을 가지고 일할 수 있도록 <u>직무를 설계하는 것을 의미한다</u> .
직무 분석 (job analysis)	직무 분석이란 특정 직무의 내용 및 이를 수행하는데 필요한 직무수행자의 행동, 육체적 및 정신적 능력을 밝히는 <u>체계적인 활동을 말한다</u> .
직무 평가 (job evaluation)	직무 평가는 직무분석의 결과로 밝혀진 직무의 구체적인 내용 및 이를 수행하기 위해 요구되는 작업자의 자격요건을 가지고 해당직무의 상대적 가치를 결정하는 <u>체계적 활동이다</u> .
직무 설계 (job design)	직무설계는 조직 내 업무를 수행하기 위해 요구되는 다양한 과업들(tasks)을 서로 연결시키고 짜 맞추어 <u>조직화하는 것이다</u> . 구체적으로 직무설계는 ① <직무 구조 설계>로 기업에서 수행되는 직무의 내용과 수행방법 등을 설계하는 분야, ② <직무 과정 설계>로 직무들이 다른 직무들과 어떻게 연결될 때 성과창출에 보다 효율적인지를 설계하는 작업과정(work flow)의 설계 분야, ③ <잡 크래프팅(job crafting)>으로 구성원 자신이 직무를 직접 설계하여 자신의 만족을 추구하는 분야로 구분할 수 있다.
확보관리 (staffing management)	확보관리란 조직의 목표달성에 필요한 직무를 수행할 수 있는 적절한 인적자원의 수(數)와 질(質)을 <u>예상(Planning)하고 모집(Recruitment)하</u> <u>며 선발(Selection)하는 제 활동을 말한다</u> .
인적자원계획 (human resource planning)	인적자원계획은 현재 및 장래(t_1)의 각 시점에서 기업이 필요로 하는 인원의 수를 예측하고, 이에 대한 사내외 인력공급을 계획해서 <u>인력의 수급을 조정하는 계획 활동</u> 을 말한다.
모집 (recruiting)	모집활동이란 인력선발을 전제로 양질의 지원자를 <u>유인·확보하는 활동</u> 을 말 한다. ‘기업이 필요로 하는 인적자원’이라는 말에는 정량적 개념과 정성적 개념이 모두 포함되어 있는데, <정량적 개념>에는 선발예정 인원보다는 충분히 많은 지원자가 있어야 선발의 우수성이 확보될 수 있다는 의미가 담겨 있으며, <정성적 개념>에는 기업의 해당 직위를 담당할 수 있는 자격과 능력을 갖춘 인적자원이 확보될 수 있어야 한다는 뜻이 담겨있다.
선발 (selection)	선발이란 선발하고자 하는 직위와 관련된 자격을 갖춘 지원자들의 숫자를 줄여서 기업이 원하는 <u>우수한 인적자원을 선택하는 과정</u> 으로 선발활동의 핵심은 <u>사람과 직무의 적합성(person-job fit)</u> 및 <u>사람과 조직의 적</u> <u>합성(person-organization fit)</u> 이 된다.

개발관리 (development management)	개발관리란 조직의 목표를 달성하기 위해 확보된 인력의 역량(competency)을 최대한 개발함으로써 <u>유효성을 높이는 과정</u> 을 말한다.
교육 훈련 (education and training)	교육 훈련이란 구성원들이 직무를 수행하는데 필요한 지식과 기술, 그리고 능력을 배양시켜 <u>조직의 목적을 달성하도록 돕는 프로세스</u> 라고 정의할 수 있다. 즉, ‘교육’은 이해력과 지적활동을 활성화시킴으로써 지식 및 기능을 <u>습득하는 과정</u> 이고, ‘훈련’은 주로 반복적인 연습을 통해 지식 및 기능을 <u>습득하는 과정</u> 을 의미한다.
전환배치 (transfer)	전환배치란 종업원이 한 직무에서 <u>다른 직무로 이동하는 것</u> 을 말한다. 여기에서 이동을 두 가지로 나눌 수 있는데 <① 수평적인 이동>은 새로 맡을 직무가 기존의 직무와 비교해 볼 때 권한, 책임 그리고 보상 측면에서 별다른 변화가 없는 경우를 말하는데, 이를 전환배치라고 한다. <② 수직적인 이동>은 상향적 이동과 하향적 이동으로 구분되고, i) 상향적 이동은 새로 배치된 직무가 기존의 직무에 비해 권한·책임·보상이 증가하는 경우로서 승진(promotion)을 말하고, ii) 하향적 이동은 승진과 반대되는 개념으로서 강등(demotion)을 말한다.
승진 (promotion)	승진이란 기업 내 개인이 현재 수행하는 것보다 <u>더 나은 직무로의 이동</u> 을 의미한다. 보다 나은 직무가 되기 위해서는, 첫째 직무내용의 변화인데 과거보다 권한 및 책임의 크기가 증가되며, 둘째 임금, 지위 등 보상이 증가되어야 하는 것을 말한다.
평가관리 (evaluation management)	최근 성과관리라고도 하며 개인과 조직의 성과를 전략적·관리적·개발의 목적으로 체계적이고 효율적으로 관리함으로써 <u>궁극적으로 조직의 성과향상을 지원하는 관리시스템</u> 을 의미한다.
개인 평가 (individual evaluation)	인사 평가란 직무에 종사하고 있는 종업원의 능력과 업적을 평가하여 그가 보유하고 있는 현재적 내지 잠재적 유용성을 <u>체계적으로 평가하는 활동</u> 을 말한다.
팀 평가 (team evaluation)	팀 평가란 모든 기업의 능력 및 활동의 결과를 집단 내지 부문별로 종합적으로 분석·측정하고, 나아가 이를 주어진 기업환경 및 여건 하에서 설정된 경영상의 기준과 비교 판단함으로써 팀이 업무를 성공적으로 수행하는데 <u>필요한 자질, 행동, 업적을 평가하는 것</u> 을 말한다.
조직 평가 (organization evaluation)	조직 평가란 조직이 업무를 성공적으로 수행하는데 <u>필요한 자질, 행동, 업적을 평가하는 것으로, 조직효과성 및 효율성을 평가하는 것</u> 을 말한다.

보상관리 (compensation management)	보상관리란 종업원이 기업 목표달성에의 공헌으로서 받는 다양한 유형의 보상을 조직의 목적달성에 기여하도록 체계적으로 관리하는 과정을 말한다.
임금 관리 (wage & salary management)	임금관리는 노사간 이해대립적인 임금의 양면성을 극복하여 조직의 목적달성에 기여하도록 체계적으로 관리하는 과정으로, 크게 임금수준 관리, 임금체계 관리, 임금형태 관리가 이에 해당한다.
복리후생 관리 (fringe benefit management)	복리후생 관리란 종업원의 노동과 직접적으로 연결되지 않는 간접적 보상으로 기업이 종업원의 생활의 안정과 질을 향상시키기 위해 종업원과 그 가족에게 제공하는 직접적 보상인 임금 이외의 모든 보상과 서비스 관리를 의미한다.
유지관리	유지관리란 종업원의 성과창출 의지 및 능력을 계속 유지하도록 하기 위하여 안전한 근무환경을 제공하고 유연한 근로시간·근무장소를 제공하며 노사관계를 원활히 하고 동기부여 시키는 등의 총체적인 활동을 의미한다.
근로시간 관리 (working hour management)	근로시간 관리란 구성원이 사용자의 지휘·감독 하에서 근로계약상의 노동력을 제공하는 근로시간을 체계적으로 관리하는 것을 의미한다.
안전보건관리 (safety and health management)	안전보건관리는 근로자에 대한 안전관리와 보건관리를 통합한 개념이다. 안전(safety)이란 상해, 손실, 위해 또는 위험에 노출되는 것으로부터의 자유를 의미하고, 보건(health)이란 근로자들이 육체적, 정신적 질병으로부터 자유로운 상태를 말한다.
동기부여 (motivation)	동기부여란 어떤 목표를 성취하기 위하여 개인의 행동을 자극하고 지휘하며 유지하는 과정을 말한다. $Performance = f(Motivation \times Ability)$
노사관계 (Industrial relations)	노사관계란 기업 내에서 고용관계를 중심으로 전개되는 노동을 공급받는 자인 사용자와 노동을 공급하는 자인 종업원간의 제 관계를 말한다.
이직관리 (turnover management)	이직관리란 기업과 종업원 간의 고용관계를 종료시키는 것을 말한다.
자발적 이직 (voluntary turnover)	자발적 이직이란 종업원에 의해 주도되는 것으로서 회사에 대한 불만 혹은 보다 나은 직무를 찾아 다른 기업으로 가는 전직과 학업의 계속, 결혼, 임신, 출산 등으로 인한 사직이 이에 포함된다.
비자발적 이직 (involuntary turnover)	비자발적 이직은 종업원의 의사에 반하여 이루어지는 것으로서 기업이 주도하는 해고, 정년퇴직 그리고 사망 등이 이에 포함된다.

■ 종차 연습

직무관리 (job management)	직무관리는	
직무 분석 (job analysis)	직무 분석이란	
직무 평가 (job evaluation)	직무 평가는	
직무 설계 (job design)	직무설계는	
확보관리 (staffing management)	확보관리란	
인적자원계획 (human resource planning)	인적자원계획은	
모집 (recruiting)	모집활동이란	
선발 (selection)	선발이란	

개발관리 (development management)	개발관리란	
교육 훈련 (education and training)	교육 훈련이란	
전환배치 (transfer)	전환배치란	
승진 (promotion)	승진이란	
평가관리 (evaluation management)	최근 성과관리라고도 하며	
개인 평가 (individual evaluation)	인사 평가란	
팀 평가 (team evaluation)	팀 평가란	
조직 평가 (organization evaluation)	조직 평가란	
보상관리 (compensation management)	보상관리란	
임금 관리 (wage & salary management)	임금관리는	
복리후생 관리 (fringe benefit management)	복리후생 관리란	

유지관리	유지관리란	
근로시간 관리 (working hour management)	근로시간 관리란	
안전보건관리 (safety and health management)	안전보건관리는 안전(safety)이란 보건(health)이란	
동기부여 (motivation)	동기부여란	
노사관계 (Industrial relations)	노사관계란	
이직관리 (turnover management)	이직관리란	
자발적 이직 (voluntary turnover)	자발적 이직이란	
비자발적 이직 (involuntary turnover)	비자발적 이직은	

■ 종차 (해설) + 유개념 (연습)

직무관리 (job management)	직무관리는	분석 · 정비하고, 대우를 받게 하며, 직무를 설계하는 것
직무 분석 (job analysis)	직무 분석이란	체계적인 활동
직무 평가 (job evaluation)	직무 평가는	체계적 활동
직무 설계 (job design)	직무설계는	조직화하는 것 ① <직무구조설계> ② <직무과정설계> ③ <잡 크래프팅(job crafting)>
확보관리 (staffing management)	확보관리란	예상하고 모집하며 선발하는 제 활동
인적자원계획 (human resource planning)	인적자원계획은	인력의 수급을 조정하는 계획 활동
모집 (recruiting)	모집활동이란	유인·확보하는 활동 <정량적 개념> <정성적 개념>
선발 (selection)	선발이란	우수한 인적자원을 선택하는 과정 사람과 직무의 적합성(person-job fit), 사람과 조직의 적합성(person-organization fit)

개발관리 (development management)	개발관리란	유효성을 높이는 과정
교육 훈련 (education and training)	교육 훈련이란 교육은 훈련은	조직의 목적을 달성하도록 돕는 프로세스 습득하는 과정 습득하는 과정
전환배치 (transfer)	전환배치란	다른 직무로 이동하는 것
승진 (promotion)	승진이란	더 나은 직무로의 이동
평가관리 (evaluation management)	최근 성과관리라고도 하며	조직의 성과향상을 지원하는 관리시스템
개인 평가 (individual evaluation)	인사 평가란	체계적으로 평가하는 활동
팀 평가 (team evaluation)	팀 평가란	필요한 자질, 행동, 업적을 평가하는 것
조직 평가 (organization evaluation)	조직 평가란	자질, 행동, 업적을 평가하는 것 즉 조직효과성 및 효율성을 평가하는 것
보상관리 (compensation management)	보상관리란	체계적으로 관리하는 과정
임금 관리 (wage & salary management)	임금관리는	체계적으로 관리하는 것
복리후생 관리 (fringe benefit management)	복리후생 관리란	임금 이외의 모든 보상과 서비스 관리

유지관리	유지관리란	총체적인 활동
근로시간 관리 (working hour management)	근로시간 관리란	체계적으로 관리하는 것
안전보건관리 (safety and health management)	안전보건관리는 안전(safety)이란 보건(health)이란	~으로부터의 자유 ~으로부터 자유로운 상태
동기부여 (motivation)	동기부여란	과정
노사관계 (Industrial relations)	노사관계란	제 관계
이직관리 (turnover management)	이직관리란	고용관계를 종료시키는 것
자발적 이직 (voluntary turnover)	자발적 이직이란	주도되는 것
비자발적 이직 (involuntary turnover)	비자발적 이직은	의사에 반하여 이루어지는 것

■ 인적자원관리 기능별 주요 개념 - 유개념

직무관리 (job management)	직무관리는 조직이 유효한 성과를 산출하기 위하여(목적) 직무를 체계적으로 분석·정비하고, 각자의 직무에 상응하는 대우를 받게 하며, 그들이 보람을 가지고 일할 수 있도록 직무를 설계하는 것을 의미한다.
직무 분석 (job analysis)	직무 분석이란 특정 직무의 내용 및 이를 수행하는데 필요한 직무수행자의 행동, 육체적 및 정신적 능력을 밝히는 체계적인 활동을 말한다.
직무 평가 (job evaluation)	직무 평가는 직무분석의 결과로 밝혀진 직무의 구체적인 내용 및 이를 수행하기 위해 요구되는 작업자의 자격요건을 가지고 해당직무의 상대적 가치를 결정하는 체계적 활동이다.
직무 설계 (job design)	직무설계는 조직 내 업무를 수행하기 위해 요구되는 다양한 과업들(tasks)을 서로 연결시키고 짜 맞추어 조직화하는 것이다. 구체적으로 직무설계는 ① <직무 구조 설계>로 기업에서 수행되는 직무의 내용과 수행방법 등을 설계하는 분야, ② <직무 과정 설계>로 직무들이 다른 직무들과 어떻게 연결될 때 성과창출에 보다 효율적인지를 설계하는 작업과정(work flow)의 설계 분야, ③ <잡 크래프팅(job crafting)>으로 구성원 자신이 직무를 직접 설계하여 자신의 만족을 추구하는 분야로 구분할 수 있다.
확보관리 (staffing management)	확보관리란 조직의 목표달성에 필요한(목적) 직무를 수행할 수 있는 적절한 인적자원의 수(數)와 질(質)을 예상(Planning)하고 모집(Recruitment)하 며 선발(Selection)하는 제 활동을 말한다.
인적자원계획 (human resource planning)	인적자원계획은 현재 및 장래(t_1)의 각 시점에서 기업이 필요로 하는 인원의 수를 예측하고, 이에 대한 사내외 인력공급을 계획해서 인력의 수급을 조정하는 계획 활동을 말한다.
모집 (recruiting)	모집활동이란 인력선발을 전제로 양질의 지원자를 유인·확보하는 활동을 말 한다. '기업이 필요로 하는 인적자원'이라는 말에는 정량적 개념과 정성적 개념이 모두 포함되어 있는데, <정량적 개념>에는 선발예정 인원보다는 충분히 많은 지원자가 있어야 선발의 우수성이 확보될 수 있다는 의미가 담겨 있으며, <정성적 개념>에는 기업의 해당 직위를 담당할 수 있는 자격과 능력을 갖춘 인적자원이 확보될 수 있어야 한다는 뜻이 담겨있다.
선발 (selection)	선발이란 선발하고자 하는 직위와 관련된 자격을 갖춘 지원자들의 숫자를 줄여서 기업이 원하는 우수한 인적자원을 선택하는 과정으로 선발활동의 핵심은 사람과 직무의 적합성(person-job fit) 및 사람과 조직의 적 합성(person-organization fit)이 된다.

개발관리 (development management)	개발관리란 조직의 목표를 달성하기 위해(목적) 확보된 인력의 역량(competency)을 최대한 개발함으로써 유효성을 높이는 과정 을 말한다.
교육 훈련 (education and training)	교육 훈련이란 구성원들이 직무를 수행하는데 필요한 지식과 기술, 그리고 능력을 배양시켜 조직의 목적을 달성하도록 돕는 프로세스 라고 정의할 수 있다. 즉, ‘교육’은 이해력과 지적활동을 활성화시킴으로써 지식 및 기능을 습득하는 과정 이고, ‘훈련’은 주로 반복적인 연습을 통해 지식 및 기능을 습득하는 과정 을 의미한다.
전환배치 (transfer)	전환배치란 종업원이 한 직무에서 다른 직무로 이동하는 것 을 말한다. 여기에서 이동을 두 가지로 나눌 수 있는데 <① 수평적인 이동>은 새로 맡을 직무가 기존의 직무와 비교해 볼 때 권한, 책임 그리고 보상 측면에서 별다른 변화가 없는 경우 를 말하는데, 이를 전환배치라고 한다. <② 수직적인 이동>은 상향적 이동과 하향적 이동으로 구분되고 , i) 상향적 이동은 새로 배치된 직무가 기존의 직무에 비해 권한·책임·보상이 증가하는 경우 로서 승진(promotion) 을 말하고, ii) 하향적 이동은 승진과 반대되는 개념 으로서 강등(demotion) 을 말한다.
승진 (promotion)	승진이란 기업 내 개인이 현재 수행하는 것보다 더 나은 직무로의 이동 을 의미한다. 보다 나은 직무가 되기 위해서는, 첫째 직무내용의 변화 인데 과거보다 권한 및 책임의 크기가 증가되며, 둘째 임금, 지위 등 보상이 증가 되어야 하는 것을 말한다.
평가관리 (evaluation management)	최근 성과관리 라고도 하며 개인과 조직의 성과를 전략적·관리적·개발의 목적으로 체계적이고 효율적으로 관리함으로써 궁극적으로 조직의 성과향상을 지원하는 관리시스템 을 의미한다.
개인 평가 (individual evaluation)	인사 평가란 직무에 종사하고 있는 종업원의 능력과 업적을 평가하여 그가 보유하고 있는 현재적 내지 잠재적 유용성을 체계적으로 평가하는 활동 을 말한다.
팀 평가 (team evaluation)	팀 평가란 모든 기업의 능력 및 활동의 결과를 집단 내지 부문별로 종합적으로 분석·측정하고 , 나아가 이를 주어진 기업환경 및 여건 하에서 설정된 경영상의 기준과 비교 판단함으로써 팀이 업무를 성공적으로 수행하는데 필요한 자질, 행동, 업적을 평가하는 것 을 말한다.
조직 평가 (organization evaluation)	조직 평가란 조직이 업무를 성공적으로 수행하는데 필요한 자질, 행동, 업적을 평가하는 것으로 , 조직효과성 및 효율성을 평가하는 것 을 말한다.

보상관리 (compensation management)	보상관리란 종업원이 기업 목표달성에의 공헌으로서 받는 다양한 유형의 보상을 조직의 목적달성에 기여하도록(목적) 체계적으로 관리하는 과정 을 말한다.
임금 관리 (wage & salary management)	임금관리는 노사간 이해대립적인 임금의 양면성을 극복하여 조직의 목적달성에 기여하도록(목적) 체계적으로 관리하는 과정 으로, 크게 임금수준 관리, 임금체계 관리, 임금형태 관리 가 이에 해당한다.
복리후생 관리 (fringe benefit management)	복리후생 관리란 종업원의 노동과 직접적으로 연결되지 않는 간접적 보상 으로 기업이 종업원의 생활의 안정과 질을 향상시키기 위해(목적) 종업원과 그 가족에게 제공하는 직접적 보상인 임금 이외의 모든 보상과 서비스 관리를 의미한다.
유지관리	유지관리란 종업원의 성과창출 의지 및 능력을 계속 유지하도록 하기 위하여 (목적) 안전한 근무환경을 제공하고 유연한 근로시간·근무장소를 제공하며 노사관계를 원활히 하고 동기부여 시키는 등의 총체적인 활동 을 의미한다.
근로시간 관리 (working hour management)	근로시간 관리란 구성원이 사용자의 지휘·감독 하에서 근로계약상의 노동력을 제공하는 근로시간을 체계적으로 관리하는 것 을 의미한다.
안전보건관리 (safety and health management)	안전보건관리는 근로자에 대한 안전관리와 보건관리를 통합한 개념이다. 안전(safety)이란 상해, 손실, 위해 또는 위험에 노출되는 것 으로부터의 자유를 의미하고, 보건(health)이란 근로자들이 육체적, 정신적 질병 으로부터 자유로운 상태를 말한다.
동기부여 (motivation)	동기부여란 어떤 목표를 성취하기 위하여(목적) 개인의 행동을 자극하고 지휘하며 유지하는 과정 을 말한다. $Performance = f(Motivation \times Ability)$
노사관계 (Industrial relations)	노사관계란 기업 내에서 고용관계를 중심으로 전개되는 노동을 공급받는 자인 사용자와 노동을 공급하는 자인 종업원간의 제 관계 를 말한다.
이직관리 (turnover management)	이직관리란 기업과 종업원 간의 고용관계를 종료시키는 것 을 말한다.
자발적 이직 (voluntary turnover)	자발적 이직이란 종업원에 의해 주도되는 것 으로서 회사에 대한 불만 혹은 보다 나은 직무를 찾아 다른 기업으로 가는 전직과 학업의 계속, 결혼, 임신, 출산 등으로 인한 사직 이 이에 포함된다.
비자발적 이직 (involuntary turnover)	비자발적 이직은 종업원의 의사에 반하여 이루어지는 것 으로서 기업이 주도하는 해고, 정년퇴직 그리고 사망 등이 이에 포함된다.

■ 유개념 (연습)

직무관리 (job management)	직무관리는	분석 · 정비하고, 대우를 받게 하며, 직무를 설계하는 것
직무 분석 (job analysis)	직무 분석이란	체계적인 활동
직무 평가 (job evaluation)	직무 평가는	체계적 활동
직무 설계 (job design)	직무설계는	조직화하는 것 ① <직무구조설계> ② <직무과정설계> ③ <잡 크래프팅(job crafting)>
확보관리 (staffing management)	확보관리란	예상하고 모집하며 선발하는 제 활동
인적자원계획 (human resource planning)	인적자원계획은	인력의 수급을 조정하는 계획 활동
모집 (recruiting)	모집활동이란	유인·확보하는 활동 <정량적 개념> <정성적 개념>

선발 (selection)	선발이란	우수한 인적자원을 선택하는 과정 사람과 직무의 적합성 (person-job fit), 사람과 조직의 적합성 (person-organization fit)
개발관리 (development management)	개발관리란	유효성을 높이는 과정
교육 훈련 (education and training)	교육 훈련이란 교육은 훈련은	조직의 목적을 달성하도록 돕는 프로세스 습득하는 과정 습득하는 과정
전환배치 (transfer)	전환배치란	다른 직무로 이동하는 것
승진 (promotion)	승진이란	더 나은 직무로의 이동
평가관리 (evaluation management)	최근 성과관리라고도 하며	조직의 성과향상을 지원하는 관리시스템
개인 평가 (individual evaluation)	인사 평가란	체계적으로 평가하는 활동
팀 평가 (team evaluation)	팀 평가란	필요한 자질, 행동, 업적을 평가하는 것
조직 평가 (organization evaluation)	조직 평가란	자질, 행동, 업적을 평가하는 것 즉 조직효과성 및 효율성을 평가하는 것

보상관리 (compensation management)	보상관리란	체계적으로 관리하는 과정
임금 관리 (wage & salary management)	임금관리는	체계적으로 관리하는 것
복리후생 관리 (fringe benefit management)	복리후생 관리란	임금 이외의 모든 보상과 서비스 관리
유지관리	유지관리란	총체적인 활동
근로시간 관리 (working hour management)	근로시간 관리란	체계적으로 관리하는 것
안전보건관리 (safety and health management)	안전보건관리는 근로자에 대한 안전관리와 보건관리를 통합한 개념 안전(safety)이란 보건(health)이란	으로부터의 자유 으로부터 자유로운 상태
동기부여 (motivation)	동기부여란	과정
노사관계 (Industrial relations)	노사관계란	제 관계

이직관리 (turnover management)	이직관리란	고용관계를 종료시키는 것
자발적 이직 (voluntary turnover)	자발적 이직이란	주도되는 것
비자발적 이직 (involuntary turnover)	비자발적 이직은	의사에 반하여 이루어 지는 것

■ 유개념 (해설)

직무관리 (job management)	직무관리는 직무를 체계적으로 각자의 직무에 상응하는 그들이 보람을 가지고 일할 수 있도록	분석 · 정비하고, 대우를 받게 하며, 직무를 설계하는 것
직무 분석 (job analysis)	직무 분석이란 특정 직무의 내용 및 이를 수행하는데 필요한 직무수행자의 행동, 육체적 및 정신적 능력을 밝히는	체계적인 활동
직무 평가 (job evaluation)	직무 평가는 직무분석의 결과로 밝혀진 직무의 구체적인 내용 및 이를 수행하기 위해 요구되는 작업자의 자격요건을 가지고 해당직무의 상대적 가치를 결정하는	체계적 활동
직무 설계 (job design)	직무설계는 조직 내 업무를 수행하기 위해 요구되는 다양한 과업들(tasks)을 서로 연결시키고 짜 맞추어 기업에서 수행되는 직무의 내용과 수행방법 등을 설계하는 분야인 직무들이 다른 직무들과 어떻게 연결될 때 성과창출에 보다 효율적인지를 설계하는 작업과정(work flow)의 설계 분야인 구성원 자신이 직무를 직접 설계하여 자신의 만족을 추구하는 분야인	조직화하는 것 ① <직무구조설계> ② <직무과정설계> ③ <잡 크래프팅(job crafting)>
확보관리 (staffing management)	확보관리란 조직의 목표달성에 필요한 직무를 수행할 수 있는 적절한 인적자원의 수(數)와 질(質)을	예상하고 모집하며 선발하는 제 활동
인적자원계획 (human resource planning)	인적자원계획은 현재 및 장래(t_1)의 각 시점에서 기업이 필요로 하는 인원의 수를 예측하고, 이에 대한 사내외 인력공급을 계획해서	인력의 수급을 조정하 는 계획 활동
모집 (recruiting)	모집활동이란 인력선발을 전제로 양질의 지원자를 선발예정 인원보다는 충분히 많은 지원자가 있어야 선발의 우수성이 확보될 수 있다는 업의 해당 직위를 담당할 수 있는 자격과 능력을 갖 춘 인적자원이 확보될 수 있어야 한다는	유인·확보하는 활동 <정량적 개념> <정성적 개념>

선발 (selection)	선발이란 선발하고자 하는 직위와 관련된 자격을 갖춘 지원자들의 숫자를 줄여서 기업이 원하는	우수한 인적자원을 선택하는 과정 사람과 직무의 적합성 (person-job fit), 사람과 조직의 적합성 (person-organization fit)
개발관리 (development management)	개발관리란 확보된 인력의 역량(competency)을 최대한 개발함으로써	유효성을 높이는 과정
교육 훈련 (education and training)	교육 훈련이란 구성원들이 직무를 수행하는데 필요한 지식과 기술, 그리고 능력을 배양시켜 교육은 이해력과 지적활동을 활성화시킴으로써 지식 및 기능을 훈련은 주로 반복적인 연습을 통해 지식 및 기능을	조직의 목적을 달성하도록 돕는 프로세스 습득하는 과정 습득하는 과정
전환배치 (transfer)	전환배치란 종업원이 한 직무에서	다른 직무로 이동하는 것
승진 (promotion)	승진이란 기업 내 개인이 현재 수행하는 것보다	더 나은 직무로의 이동
평가관리 (evaluation management)	최근 성과관리라고도 하며 개인과 조직의 성과를 전략적 · 관리적 · 개발의 목적으로 체계적이고 효율적으로 관리함으로써 궁극적으로	조직의 성과향상을 지원하는 관리시스템
개인 평가 (individual evaluation)	인사 평가란 직무에 종사하고 있는 종업원의 능력과 업적을 평가하여 그가 보유하고 있는 현재적 내지 잠재적 유용성을	체계적으로 평가하는 활동
팀 평가 (team evaluation)	팀 평가란 모든 기업의 능력 및 활동의 결과를 집단 내지 부문별로 종합적으로 분석 · 측정하고, 나아가 이를 주어진 기업환경 및 여건 하에서 설정된 경영상의 기준과 비교 판단함으로써 팀이 업무를 성공적으로 수행하는데	필요한 자질, 행동, 업적을 평가하는 것
조직 평가 (organization evaluation)	조직 평가란 조직이 업무를 성공적으로 수행하는데 필요한	자질, 행동, 업적을 평가하는 것 즉 조직효과성 및 효율성을 평가하는 것

보상관리 (compensation management)	보상관리란 종업원이 기업 목표달성에의 공헌으로서 받는 다양한 유형의 보상을 조직의 목적달성에 기여하도록	체계적으로 관리하는 과정
임금 관리 (wage & salary management)	임금관리는 노사간 이해대립적인 임금의 양면성을 극복하여 조직의 목적달성에 기여하도록	체계적으로 관리하는 것
복리후생 관리 (fringe benefit management)	복리후생 관리란 종업원의 노동과 직접적으로 연결되지 않는 간접적 보상으로 기업이 종업원의 생활의 안정과 질을 향상시키기 위해 종업원과 그 가족에게 제공하는 직접적 보상인	임금 이외의 모든 보상과 서비스 관리
유지관리	유지관리란 종업원의 성과창출 의지 및 능력을 계속 유지하도록 하기 위하여 안전한 근무환경을 제공하고 유연한 근로시간·근무장소를 제공하며 노사관계를 원활히 하고 동기부여 시키는 등의	총체적인 활동
근로시간 관리 (working hour management)	근로시간 관리란 구성원이 사용자의 지휘·감독 하에서 근로계약상의 노동력을 제공하는 근로시간을	체계적으로 관리하는 것
안전보건관리 (safety and health management)	안전보건관리는 근로자에 대한 안전관리와 보건관리를 통합한 개념 안전(safety)이란 상해, 손실, 위해 또는 위험에 노출되는 것 보건(health)이란 근로자들이 육체적, 정신적 질병	으로부터의 자유 으로부터 자유로운 상태
동기부여 (motivation)	동기부여란 어떤 목표를 성취하기 위하여 개인의 행동을 자극하고 지휘하며 유지하는	과정
노사관계 (Industrial relations)	노사관계란 기업 내에서 고용관계를 중심으로 전개되는 노동을 공급받는 자인 사용자와 노동을 공급하는 자인 종업원간의	제 관계

이직관리 (turnover management)	이직관리란 기업과 종업원 간의	고용관계를 종료시키는 것
자발적 이직 (voluntary turnover)	자발적 이직이란 종업원에 의해 회사에 대한 불만 혹은 보다 나은 직무를 찾아 다른 기업으로 가는 전직과 학업의 계속, 결혼, 임신, 출산 등으로 인한 사직이 이에 포함	주도되는 것
비자발적 이직 (involuntary turnover)	비자발적 이직은 종업원의 기업이 주도하는 해고, 정년퇴직 그리고 사망 등이 이에 포함	의사에 반하여 이루어 지는 것

■ 기타 개념

성과주의 인사관리	‘성과를 기반으로 하는 HRM을 운영해나가는	패러다임
윤리적 인적자원관리 (Ethical HRM)	선의지(善意志)에 입각한 윤리적 행동을 기업경영이라는 특수상황에 적용한 윤리적 경영의 일환으로 기업조직을 하나의 사회적 공동체로 인식하며 조직 내부의 조직 외부의	조직정의와 사회적 책임을 실천하는 것
다양성(Diversity)	구성원들의	이질성(heterogeneity)
벡-게른스하임 (Beck-Gernsheim) 명제	성역할이란 사회적 관념 내지 관습으로 남·녀는 형식적인 범주일 뿐, 중요한 것은 사회적 내용 이므로 성역할을 합리적으로 고려하여야 함	학습된 것
유리천장 (Glass ceiling)	1986년 Wall street journal에서 처음 사용한 개념으로 여성이 고위경영층으로 진출하고자 할 때 겪는	눈에 보이지 않는 장애 (invisible obstacle)
비정규직	풀타임 상시고용에 대한 임시계약직, 단시간근로, 파견근로 등	상대적 개념 다양한 고용형태를 모두 포괄하는 개념
역량 (Competency)	높은 성과를 내는 탁월한 고성과자(high performance) 로부터 일관되게 관찰되는 심리적·행동적 특성 조직에서 성과를 지속적으로 올릴 수 있는 또는	행동특성 재현성 있는 성과행동 능력
지식경영 (Knowledge management)	기업 내외의 지식자원을 획득·교환·결합하여 새로운 지식을 창출하고,	기업 및 조직의 부가 가치를 창출하고 경쟁력 을 확보하는 경영방식
고성과 작업시스템 (HPWS)	작업방식이 혁신과 품질개선을 도모하고, 급변하는 시장 환경에서 의사결정을 내릴 수 있도록	모든 근로자에게 각종 정보, 기능, 인센티브, 책임을 제공하는 경영 시스템
핵심인재	조직이 처한 환경 속에서 실제적인 가치창출로 연결시킬 수 있는	지혜와 실천력 및 잠재력 을 갖춘 자로서 기업의 핵심가치에 부합 하는 인재

고령화	고령화사회(aging society) : 전체인구 중 65세 이상 노인 수가 7%에 도달한 사회 고령사회(aged society) : 14% 이상 초고령사회(super-aged society) : 20% 이상 (UN 기준)	
가족친화적 경영 (FFM)	직원의 기를 살리고 직원 가족을 배려하는 활동을 통하여 직원들이 직장생활과 가정생활을 조화롭게 할 수 있도록	적극 지원하는 것
근로생활의 질 (QWL)	높은 생산성 및 능률을 유지함과 동시에 근로자가 회사에서	더욱 윤택하고 인간적인 삶을 영위하는 것
스마트 워크 (Smart work)	정보통신기술(ICT)을 활용하여 종래의 지정된 업무 공간인 사무실의 개념을 탈피하고 다양한 장소와 이동환경에서도 언제, 어디서나 편리하게, 효율적으로 업무에 종사할 수 있도록 하는	미래지향적인 업무환경
인사감사 (Personnel audit)	인사활동을 조직적으로 조사·분석하고 경영상의 효과를 평가하며 인사관리 정책의 방향을 제시함으로써 그 정책을 합리적으로 수행하도록 하려는 것	조직에서 수행된 인사 활동을 평가하는 것

■ 기타개념 - 유개념

성과주의 인사관리		패러다임
윤리적 인적자원관리 (Ethical HRM)		조직정의와 사회적 책임을 실천하는 것
다양성(Diversity)		이질성(heterogeneity)
벡-게른스하임 (Beck-Gernsheim) 명제		학습된 것
유리천장 (Glass ceiling)		눈에 보이지 않는 장애 (invisible obstacle)
비정규직		상대적 개념 다양한 고용형태를 모두 포괄하는 개념
역량 (Competency)		행동특성 재현성 있는 성과행동 능력
지식경영 (Knowledge management)		기업 및 조직의 부가 가치를 창출하고 경쟁력 을 확보하는 경영방식
고성과 작업시스템 (HPWS)		모든 근로자에게 각종 정보, 기능, 인센티브, 책임을 제공하는 경영 시스템
핵심인재		지혜와 실천력 및 잠재력 을 갖춘 자로서 기업의 핵심가치에 부합 하는 인재

고령화		
가족친화적 경영 (FFM)		적극 지원하는 것
근로생활의 질 (QWL)		더욱 윤택하고 인간적인 삶을 영위하는 것
스마트 워크 (Smart work)		미래지향적인 업무환경
인사감사 (Personnel audit)		조직에서 수행된 인사 활동을 평가하는 것