

제 1장 인사관리의 형성배경 3p~	제2장 인사관리의 학문적 체계 39p~
<p>1절 인사관리의 중요성</p> <p>2절 경영학과 인사관리</p> <p>3절 인사관리의 발전</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 관리사 2. 이론사 <ol style="list-style-type: none"> 1) 기계적 접근 2) 인간관계적 접근 3) 전략적 접근 4) 노동지향적 접근 <p>4절 본서의 구성</p>	<p>1절 인사관리의 연구대상</p> <p>2절 인사관리의 목표</p> <p>3절 인사관리의 기능적 차원</p> <p>4절 인사관리의 관리적 차원</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 인력계획 2. 인력실천 3. 인력통제 <p>5절 인사관리의 제도적 차원</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제조기업의 인사관리 2. 은행, 보험기업의 인사관리 3. 병원조직의 인사관리 4. 호텔조직의 인사관리 <p>6절 인사관리의 환경적 차원</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 인력구성의 변화 2. 근로가치관의 변화 3. 글로벌 인재의 수요증대 4. 스마트워크의 확산 5. 윤리경영에 대한 요구증대

제3장 직무설계 80p~	제4장 직무분석 및 직무평가 128p~
<p>1절 직무구조설계</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직무전문화 2. 직무확대화 <ol style="list-style-type: none"> 1) 직무확대 2) 직무충실 3) 직무교차 4) 직무순환 5) 준자율적 작업집단 6) 직무확대화와 성과 간의 관계 <p>2절 직무과정설계</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 문제제기 2. 비즈니스 리엔지니어링 <ol style="list-style-type: none"> 1) 내용 2) 기대효과 <p>3절 근무시간의 설계</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 문제제기 2. 근무시간의 형태 <ol style="list-style-type: none"> 1) 고정적 근무시간제 2) 변동적 근무시간제 3. 근무시간계정제 4. 부분근무시간제 5. 교대근무제 6. 휴게시간 <p>4절 인사부서의 역할과 직무설계</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 인사부서의 역할 <ol style="list-style-type: none"> 1) 장기적-프로세스 관점 2) 단기적-프로세스 관점 3) 장기적-사람관점 4) 단기적-사람관점 2. 인사부서의 직무설계 <ol style="list-style-type: none"> 1) 전통적 설계모델 2) 관리활동 중심 설계모델 3) 서비스 대상 중심 설계모델 	<p>1절 직무분석</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직무분석의 개념 2. 직무분석의 목적 <ol style="list-style-type: none"> 1) 직무분석과 인력확보 2) 직무분석과 인력개발 3) 직무분석과 인력보상 4) 직무분석과 인력유지 5) 직무분석과 인력방출 6) 직무분석과 직무설계 3. 직무정보 수집방법 <ol style="list-style-type: none"> 1) 관찰법 2) 면접법 3) 질문지법 4) 작업기록법 5) 중요사실기록법 4. 직무분석 기법 <ol style="list-style-type: none"> 1) 기능적 직무분석법 2) 직위분석 질문지법 3) 관리직 직무분석법 5. 직무기술서와 직무명세서 6. 직무분석 결과의 활용 <p>2절 직무평가</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 개념 및 목적 2. 직무평가의 방법 <ol style="list-style-type: none"> 1) 서열법 2) 분류법 3) 점수법 4) 요소비교법

제5장 인력수요 및 공급예측 171p~	제6장 모집과 선발 207p~
<p>1절 필요성</p> <p>2절 인력수요예측</p> <p>1. 개념</p> <p>2. 질적 인력수요예측</p> <p>1) 질적 인력수요의 결정이론</p> <p>2) 질적 인력수요의 예측기법</p> <p>(1) 자격요건분석 기법</p> <p>(2) 시나리오 기법</p> <p>3) 양적 인력수요예측</p> <p>4) 양적 인력수요의 예측기법</p> <p>(1) 통계적 기법</p> <p>(2) 노동과학적 기법</p> <p>(3) 델파이 기법</p> <p>(4) 화폐적 접근법</p> <p>3절 인력공급예측</p> <p>1. 개념</p> <p>2. 내부노동시장</p> <p>1) 질적 인력공급예측</p> <p>2) 양적 인력공급예측</p> <p>3) 외부노동시장</p>	<p>1절 문제의 인식</p> <p>2절 모집</p> <p>1. 모집원천</p> <p>2. 모집방법</p> <p>1) 내부노동시장</p> <p>2) 외부노동시장</p> <p>3. 모집활동에 대한 평가</p> <p>3절 선발</p> <p>1. 선발방침</p> <p>1) 인재관의 결정</p> <p>2) 선발방법에 대한 방침</p> <p>2. 선발과정</p> <p>3. 선발도구</p> <p>1) 지원서 분석</p> <p>(1)역량기반 지원서 평가</p> <p>(2)바이오 데이터 분석</p> <p>2) 선발시험</p> <p>(1) 능력검사</p> <p>(2) 성격 및 흥미도 검사</p> <p>(3) 실무능력 검사</p> <p>3) 선발면접</p> <p>(1) 선발면접의 종류</p> <p>(2) 선발면접의 방법</p> <p>4) 평가센터법</p> <p>4. 선발도구에 대한 평가</p> <p>1) 신뢰도 분석</p> <p>2) 타당도 분석</p> <p>(1) 현재타당도</p> <p>(2) 예측타당도</p> <p>(3) 내용타당도</p> <p>3) 비용/편익분석</p> <p>4) 선발비율</p> <p>5. 경력직 선발</p>

제 7장 인사평가 257p~	제 7장 인사평가 257p~
<p>1절 인사평가의 개념 및 목적</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 개념 2. 목적 3. 인사평가의 내용 <p>2절 인사평가의 구성요건</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 타당성 2. 신뢰성 <ol style="list-style-type: none"> 1) 관대화 경향 2) 중심화 경향 3) 가혹화 경향 4) 상동적 오류 5) 연공오류 6) 후광효과 7) 시간적 오류 8) 상관편견 9) 대비오류 10) 유사성 오류 11) 귀속과정 오류 12) 2차 평가자의 오류 13) 평균화의 오류 3. 수용성 4. 실용성 <p>3절 인사평가의 방법</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 평가자 2. 평가시기 3. 평가기법 <ol style="list-style-type: none"> 1) 서열법 2) 평정척도법 3) 체크리스트법 4) 강제선택서술법 5) 중요사건기술법 6) 행동기준평가법 7) 목표관리법 8) 평가센터법 <p>4절 팀 평가</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 팀 목표의 설정 2. KPI 개발 3. 목표수준의 설정 4. 가중치 부여 5. 평가실시 및 결과의 활용 	<p>5절 효과적인 인사평가제도의 구축</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 타당성 증대방안 <ol style="list-style-type: none"> 1) 목적별 평가 2) 피평가자 집단의 세분화 2. 신뢰성 증대방안 <ol style="list-style-type: none"> 1) 절대평가 대 상대평가 2) 평가결과의 공개 3) 다면평가 4) 평가자 교육 3. 수용성 증대방안 <ol style="list-style-type: none"> 1) 피평가자의 평가참여 2) 능력개발형 평가 3) 평가제도 개발시 종업원대표 참여 4. 실용성 증대방안

제8장 교육훈련 303p~	제8장 교육훈련 303p~
<p>1절 문제제기 및 목적</p> <p>2절 교육훈련 시스템의 구조</p> <p>3절 교육훈련 필요성 분석</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 필요성 분석수준 <ol style="list-style-type: none"> 1) 조직수준 2) 직무수준 3) 개인수준 2. 필요성 분석방법 <ol style="list-style-type: none"> 1) 자료조사법 2) 작업표본법 3) 질문지법 4) 전문가 자문법 5) 면접법 6) 델파이 기법 <p>4절 교육훈련 프로그램</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 교육훈련 교과내용 <ol style="list-style-type: none"> 1) 공통역량 2) 기능역량 3) 직무역량 2. 교육훈련 기법 <ol style="list-style-type: none"> 1) 신입사원 교육훈련 <ol style="list-style-type: none"> (1) 직장 내 교육훈련 (2) 멘토시스템 2) 작업층 교육훈련 <ol style="list-style-type: none"> (1) 실습장훈련 (2) 도제제도 (3) 직업학교 훈련 3. 관리층 교육훈련 <ol style="list-style-type: none"> 1) 인 바스켓 훈련 2) 비즈니스 게임 3) 사례연구 4) 역할연기법 5) 행동모델법 6) 교류분석법 7) 대역법 8) 코칭 9) 청년중역회법 	<p>5절 교육훈련 활동의 평가</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거시적 접근법 <ol style="list-style-type: none"> 1) 투입에 대한 화폐적 평가 2) 투입과 산출에 대한 화폐적 평가 2. 미시적 접근법 <ol style="list-style-type: none"> 1) 교육훈련의 내용평가 2) 교육훈련의 참가자 평가 <ol style="list-style-type: none"> (1) 선발평가 (2) 반응평가 (3) 학습성과의 평가 (4) 적용효과의 평가 3) 교육훈련의 기법평가 4) 교육훈련의 실시자 평가

제9장 경력개발 345p~	제9장 경력개발 345p~
<p>1절 문제제기 및 목적</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 문제제기 2. 목적 <p>2절 경력개발 시스템</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 경력육구 <ol style="list-style-type: none"> 1) 개인의 경력육구 <ol style="list-style-type: none"> (1) 개인의 경력육구 형성과정 (2) 개인의 경력육구 유형 (3) 경력단계 2) 조직의 경력육구 3) 경력육구의 통합 2. 경력경로 설계 3. 경력정체 <p>3절 전환배치</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 전환배치의 원칙 <ol style="list-style-type: none"> 1) 적재적소적시주의 2) 인재육성주의 3) 균형주의 2. 전환배치의 유형 <ol style="list-style-type: none"> 1) 생산 및 판매변화에 의한 전환배치 2) 순환근무 3) 교대근무 4) 교정적 전환배치 <p>4절 승진</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 중요성 2. 승진정책 <ol style="list-style-type: none"> 1) 연공주의와 능력주의 <ol style="list-style-type: none"> (1) 연공주의 (2) 능력주의 2) 승진의 기본원칙 <ol style="list-style-type: none"> (1) 적정성의 원칙 (2) 공정성의 원칙 (3) 합리성의 원칙 3. 승진유형 <ol style="list-style-type: none"> 1) 직급승진 2) 자격승진 3) 대용승진 	<p>4. 승진기준</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 경력평정 2) 인사평가 3) 연수평정 <p>5절 경력개발에 대한 평가</p>

제10장 임금 396p~	제 11장 복리후생 449p~
<p>1절 임금의 중요성</p> <p>2절 임금공정성</p> <p>1. 보상에 대한 거래차원</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 경제적 거래 2) 심리적 거래 3) 사회적 거래 4) 정치적 거래 5) 윤리적 거래 <p>2. 임금의 공정성 유형</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 배분공정성 2) 절차공정성 <p>3절 임금의 외부공정성-임금수준</p> <p>1. 개념</p> <p>2. 임금수준의 결정기준</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 기업의 지불능력 <ol style="list-style-type: none"> (1) 생산성분석 (2) 수익성 분석 2) 생계비 <ol style="list-style-type: none"> (1) 생계비 산정방식 (2) 최저임금제 <p>3. 노동시장</p> <p>4절 임금의 내부공정성-임금체계</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직무급 2. 연공급 3. 직능급 4. 성과급 <ol style="list-style-type: none"> 1) 개인성과급제도 <ol style="list-style-type: none"> (1) 생산량 기준 성과급제도 (2) 시간기준 성과급제도 2) 집단성과급제도 <ol style="list-style-type: none"> (1) 업적배분 (2) 수익배분 (3) 이익배분 5. 수당 <p>5절 임금평가</p>	<p>1절 복리후생의 생성배경 및 목적</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 생성배경 2. 목적 <p>2절 복리후생 프로그램의 설계</p> <p>3절 복리후생 프로그램의 유형</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 법정 복리후생 <ol style="list-style-type: none"> 1) 보험료 지원 <ol style="list-style-type: none"> (1) 의료보험료 지원 (2) 연금보험료 지원 (3) 산업재해보상보험료 지원 (4) 고용보험료 지원 2) 퇴직금제도 3) 유급휴가제도 2. 법정 외 복리후생 <ol style="list-style-type: none"> 1) 생활시설 2) 경제시설 및 제도 3) 보건위생시설 4) 교육, 체육, 오락시설 3. 카페테리아 복리후생 4. 비경제적 복리후생 <p>4절 복리후생 프로그램의 운영</p> <p>5절 복리후생 프로그램의 평가</p>

제12장 모티베이션과 산업안전 485p~	제13장 노사관계 507p~
<p>1절 모티베이션</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 인간행동의 본질 2. 모티베이션 이론 <ol style="list-style-type: none"> 1) 욕구단계설 2) 기대이론 3) 강화이론 3. 모티베이션 프로그램 <ol style="list-style-type: none"> 1) 경제적 보상 2) 비경제적 보상 3) 인간관계제도 <ol style="list-style-type: none"> (1) 카운슬링 (2) 소시오메트리 (3) 참여제도 도입 (4) 불만처리제도 4. 모티베이션의 평가 <p>2절 산업안전</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 중요성 2. 산업재해 발생현황 <ol style="list-style-type: none"> 1) 주요지표 2) 손실측정 3. 산업재해의 원인 <ol style="list-style-type: none"> 1) 물적 요인 2) 인적 요인 3) 환경적 요인 4. 산업재해 예방대책 <ol style="list-style-type: none"> 1) 재해방지 프로그램 2) 산업안전보건위원회 3) 안전규정 4) 종업원 선발 5) 종업원 및 관리자에 대한 훈련 6) 피드백/인센티브 5. 예방대책의 효과 	<p>1절 노사관계의 개념 및 발전과정</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 노사관계의 개념 2. 노사관계의 발전과정 <ol style="list-style-type: none"> 1) 전제적 노사관계 2) 온정적 노사관계 3) 완화적 노사관계 4) 민주적 노사관계 <p>2절 노동조합</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 노동조합의 기능 <ol style="list-style-type: none"> 1) 경제적 기능 2) 공제적 기능 3) 정치적 기능 2. 노동조합의 조직형태 <ol style="list-style-type: none"> 1) 직종별 노동조합 2) 산업별 노동조합 3) 기업별 노동조합 4) 일반노동조합 5) 단일조직과 연합체조직 3. 쉐제도 <p>3절 단체교섭</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 단체교섭의 기능 2. 단체교섭의 방식 <ol style="list-style-type: none"> 1) 기업별 교섭 2) 집단교섭 3) 통일교섭 4) 대각선교섭 5) 공동교섭 3. 단체교섭의 절차 <ol style="list-style-type: none"> 1) 교섭준비 2) 예비교섭 3) 본 교섭 4) 마무리교섭 및 타결 5) 교섭의 평가 4. 노동쟁의 <ol style="list-style-type: none"> 1) 노동쟁의의 개념 2) 쟁의행위의 유형 <ol style="list-style-type: none"> (1) 근로자 측의 쟁의행위 (2) 사용자 측의 쟁의행위 3) 노동쟁의의 조정

제13장 노사관계 503p~	제14장 이직 545p~
<p>4절 경영참가제도</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 경영참가제도의 필요성 2. 경영참가제도의 유형 <ol style="list-style-type: none"> 1) 자본참가 2) 이윤참가 3) 의사결정참가 	<p>1절 이직의 개념</p> <p>2절 인력감축</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 인력공급과잉의 원인 2. 인력감축전략 및 효과 <ol style="list-style-type: none"> 1) 초과근무시간 단축 2) 신규채용억제 3) 조기퇴직제도의 도입 4) 보상의 동결 및 삭감 5) 해고 3. 전직지원제도 <p>3절 자발적 이직</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 이직의 기능 2. 이직 비용 3. 이직에 대한 대책 <ol style="list-style-type: none"> 1) 적정이직률 2) 이직원인 <ol style="list-style-type: none"> (1) 외부환경요인 (2) 조직전체요인 (3) 작업환경요인 (4) 직무내용요인 (5) 개인특성요인 3) 이직감소대책 4. 이직대책에 대한 평가