

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"> <li>1. 관리사</li> <li>2. 이론사 <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 기계적 접근</li> <li>2) 인간관계적 접근</li> <li>3) 전략적 접근</li> <li>4) 노동지향적 접근</li> </ol> </li> </ol> <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"> <li>1. 인력계획</li> <li>2. 인력실천</li> <li>3. 인력통제</li> </ol> <p>5절 인사관리의 제도적 차원</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 제조기업의 인사관리</li> <li>2. 은행, 보험기업의 인사관리</li> <li>3. 병원조직의 인사관리</li> <li>4. 호텔조직의 인사관리</li> </ol> <p>6절 인사관리의 환경적 차원</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 인력구성의 변화</li> <li>2. 근로가치관의 변화</li> <li>3. 글로벌 인재의 수요증대</li> <li>4. 스마트워크의 확산</li> <li>5. 윤리경영에 대한 요구증대</li> </ol>

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

제5장 인력수요 및 공급예측 171p~	제6장 모집과 선발 207p~
<p><b>1절 필요성</b></p> <p><b>2절 인력수요예측</b></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><b>3절 인력공급예측</b></p> <p>1. 개념</p> <p>2. 내부노동시장</p> <p>1) 질적 인력공급예측</p> <p>2) 양적 인력공급예측</p> <p>3) 외부노동시장</p>	<p><b>1절 문제의 인식</b></p> <p><b>2절 모집</b></p> <p>1. 모집원천</p> <p>2. 모집방법</p> <p>1) 내부노동시장</p> <p>2) 외부노동시장</p> <p>3. 모집활동에 대한 평가</p> <p><b>3절 선발</b></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><b>1절 인사평가의 개념 및 목적</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 개념</li> <li>2. 목적</li> <li>3. 인사평가의 내용</li> </ol> <p><b>2절 인사평가의 구성요건</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 타당성</li> <li>2. 신뢰성           <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 관대화 경향</li> <li>2) 중심화 경향</li> <li>3) 가혹화 경향</li> <li>4) 상동적 오류</li> <li>5) 연공오류</li> <li>6) 후광효과</li> <li>7) 시간적 오류</li> <li>8) 상관편견</li> <li>9) 대비오류</li> <li>10) 유사성 오류</li> <li>11) 귀속과정 오류</li> <li>12) 2차 평가자의 오류</li> <li>13) 평균화의 오류</li> </ol> </li> <li>3. 수용성</li> <li>4. 실용성</li> </ol> <p><b>3절 인사평가의 방법</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 평가자</li> <li>2. 평가시기</li> <li>3. 평가기법           <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 서열법</li> <li>2) 평정척도법</li> <li>3) 체크리스트법</li> <li>4) 강제선택서술법</li> <li>5) 중요사건기술법</li> <li>6) 행동기준평가법</li> <li>7) 목표관리법</li> <li>8) 평가센터법</li> </ol> </li> </ol> <p><b>4절 팀 평가</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 팀 목표의 설정</li> <li>2. KPI 개발</li> <li>3. 목표수준의 설정</li> <li>4. 가중치 부여</li> <li>5. 평가실시 및 결과의 활용</li> </ol>	<p><b>5절 효과적인 인사평가제도의 구축</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 타당성 증대방안           <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 목적별 평가</li> <li>2) 피평가자 집단의 세분화</li> </ol> </li> <li>2. 신뢰성 증대방안           <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 절대평가 대 상대평가</li> <li>2) 평가결과의 공개</li> <li>3) 다면평가</li> <li>4) 평가자 교육</li> </ol> </li> <li>3. 수용성 증대방안           <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 피평가자의 평가참여</li> <li>2) 능력개발형 평가</li> <li>3) 평가제도 개발시 종업원대표 참여</li> </ol> </li> <li>4. 실용성 증대방안</li> </ol>

제8장 교육훈련 303p~	제8장 교육훈련 303p~
<p><b>1절 문제제기 및 목적</b></p> <p><b>2절 교육훈련 시스템의 구조</b></p> <p><b>3절 교육훈련 필요성 분석</b></p> <p>1. 필요성 분석수준</p> <p>1) 조직수준</p> <p>2) 직무수준</p> <p>3) 개인수준</p> <p>2. 필요성 분석방법</p> <p>1) 자료조사법</p> <p>2) 작업표본법</p> <p>3) 질문지법</p> <p>4) 전문가 자문법</p> <p>5) 면접법</p> <p>6) 델파이 기법</p> <p><b>4절 교육훈련 프로그램</b></p> <p>1. 교육훈련 교과내용</p> <p>1) 공통역량</p> <p>2) 기능역량</p> <p>3) 직무역량</p> <p>2. 교육훈련 기법</p> <p>1) 신입사원 교육훈련</p> <p>(1) 직장 내 교육훈련</p> <p>(2) 멘토시스템</p> <p>2) 작업중 교육훈련</p> <p>(1) 실습장훈련</p> <p>(2) 도제제도</p> <p>(3) 직업학교 훈련</p> <p>3. 관리중 교육훈련</p> <p>1) 인 바스켓 훈련</p> <p>2) 비즈니스 게임</p> <p>3) 사례연구</p> <p>4) 역할연기법</p> <p>5) 행동모델법</p> <p>6) 교류분석법</p> <p>7) 대역법</p> <p>8) 코칭</p> <p>9) 청년중역회법</p>	<p><b>5절 교육훈련 활동의 평가</b></p> <p>1. 거시적 접근법</p> <p>1) 투입에 대한 화폐적 평가</p> <p>2) 투입과 산출에 대한 화폐적 평가</p> <p>2. 미시적 접근법</p> <p>1) 교육훈련의 내용평가</p> <p>2) 교육훈련의 참가자 평가</p> <p>(1) 선발평가</p> <p>(2) 반응평가</p> <p>(3) 학습성과의 평가</p> <p>(4) 적용효과의 평가</p> <p>3) 교육훈련의 기법평가</p> <p>4) 교육훈련의 실시자 평가</p>

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

제10장 임금 396p~	제 11장 복리후생 449p~
<p><b>1절 임금의 중요성</b></p> <p><b>2절 임금공정성</b></p> <p>1. 보상에 대한 거래차원</p> <p>1) 경제적 거래</p> <p>2) 심리적 거래</p> <p>3) 사회적 거래</p> <p>4) 정치적 거래</p> <p>5) 윤리적 거래</p> <p>2. 임금의 공정성 유형</p> <p>1) 배분공정성</p> <p>2) 절차공정성</p> <p><b>3절 임금의 외부공정성-임금수준</b></p> <p>1. 개념</p> <p>2. 임금수준의 결정기준</p> <p>1) 기업의 지불능력</p> <p>(1) 생산성분석</p> <p>(2) 수익성 분석</p> <p>2) 생계비</p> <p>(1) 생계비 산정방식</p> <p>(2) 최저임금제</p> <p>3. 노동시장</p> <p><b>4절 임금의 내부공정성-임금체계</b></p> <p>1. 직무급</p> <p>2. 연공급</p> <p>3. 직능급</p> <p>4. 성과급</p> <p>1) 개인성과급제도</p> <p>(1) 생산량 기준 성과급제도</p> <p>(2) 시간기준 성과급제도</p> <p>2) 집단성과급제도</p> <p>(1) 업적배분</p> <p>(2) 수익배분</p> <p>(3) 이익배분</p> <p>5. 수당</p> <p><b>5절 임금평가</b></p>	<p><b>1절 복리후생의 생성배경 및 목적</b></p> <p>1. 생성배경</p> <p>2. 목적</p> <p><b>2절 복리후생 프로그램의 설계</b></p> <p><b>3절 복리후생 프로그램의 유형</b></p> <p>1. 법정 복리후생</p> <p>1) 보험료 지원</p> <p>(1) 의료보험료 지원</p> <p>(2) 연금보험료 지원</p> <p>(3) 산업재해보상보험료 지원</p> <p>(4) 고용보험료 지원</p> <p>2) 퇴직금제도</p> <p>3) 유급휴가제도</p> <p>2. 법정 외 복리후생</p> <p>1) 생활시설</p> <p>2) 경제시설 및 제도</p> <p>3) 보건위생시설</p> <p>4) 교육, 체육, 오락시설</p> <p>3. 카페테리아 복리후생</p> <p>4. 비경제적 복리후생</p> <p><b>4절 복리후생 프로그램의 운영</b></p> <p><b>5절 복리후생 프로그램의 평가</b></p>

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

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