

총평

【문제 1】 성과관리를 위한 성과평가방법은 여러 가지 접근방법으로 분류할 수 있다. 다음 물음에 답하시오. (50점)

물음 1) 성과평가방법 중 속성(특성)접근법, 행동접근법, 결과접근법 각각의 개념과 장단점에 관하여 설명하시오. (35점)

물음 2) 속성(특성) 접근법에 속하는 도식적 등급척도법, 행동접근법에 속하는 행위기준평가법, 그리고 결과접근법에 속하는 목표관리법의 개념에 관하여 각각 설명하시오. (15점)

【문제 2】 노동조합의 조직형태에 관한 다음 물음에 답하시오. (25점)

물음 1) 노동조합의 조직형태를 단위조직 기준으로 구분하고 각 조직형태별 조직원리와 조직기반의 특징을 설명하시오. (9점)

물음 2) 노동조합 형태별 조직관리 및 노동시장 통제방법의 특징을 설명하시오. (16점)

【문제 3】 면접방법 중 구조화된 면접과 비구조화된 면접의 개념 및 장단점을 각각 설명하시오. (25점)

1. 과거 기출과 교수저 연습문제의 중요성

문제 1은 [노무사 04]

인사고과 방법 중 전통적 특성중심의 인사고과, 행위중심의 인사고과, 결과중심의 인사고과의 신뢰성과 타당성 문제와 유사합니다.

문제 2는 [3인공저]

노동조합의 의의와 기능

[노무사 14]

조합원 가입자격에 따른 노동조합의 형태를 구분하고 특징과 장단점을 쓰시오.

[경지사 21]

노동조합의 조직형태를 구분하고, 각 형태의 개념 및 장단점에 관하여 논하시오.

문제와 유사합니다.

문제 3은 [3인공저]

구조화된 면접과 비구조화된 면접의 차이 설명

문제와 유사합니다.

2025년 기출문제들은 완전히 새롭고 이질적인 주제가 아니라, 과거 기출문제와 핵심 교수저에서 중요하게 다루어져 온 '클래식'한 쟁점들을 다시 한번 확인하고 있습니다.

즉 공인노무사 시험이 수험생들에게 요구하는 역량은 번뜩이는 '창의성'이나 누구도 생각지 못한 '독창성'이 아닙니다. 창의성과 독창성은 '소설'을 쓸 때 필요한 역량입니다.

인사노무관리는 소설이 아닙니다. 정확한 분석과 판단에 의거한 사정이자 진단이며 대안까지 제시할 수 있어야 합니다.

따라서 우리가 준비해야 할 것은 인사노무관리 및 노사관계의 근간을 이루는 핵심적인 주제들을 얼마나 깊이 있게 이해하고, 그것을 체계적인 논리에 따라 '정치(精緻)하게' 서술할 수 있는가 하는 '기본기'와 '논증 능력'입니다.

2. 장단점 설명

기업의 경영자는 어떤 새로운 인사제도를 도입하려 할 때, "이 제도를 도입하면 우리 회사에 어떤 긍정적 효과가 있고, 어떤 예상치 못한 문제가 발생할 수 있는가?"를 가장 궁금해합니다.

공인노무사는 바로 이 질문에 답을 해줄 수 있어야 합니다.

장점을 분석하는 능력은 해당 제도의 도입을 통해 조직이 얻을 수 있는 '기대효과'를 제시하여 경영진을 설득하는 능력과 직결됩니다. 반대로, 단점을 분석하는 능력은 제도 도입 시 발생할 수 있는 '잠재적 리스크'를 미리 예측하고, 이를 관리 및 보완할 수 있는 방안을 모색하는 위기관리 능력의 기반이 됩니다.

따라서 단순히 암기한 장단점을 나열하는 것을 넘어, "우리 회사와 같은 상황에서는 이러한 장점이 특히 부각될 것이고, 이러한 단점은 이러이러한 보완책을 통해 관리해야 한다"는 식으로 한 단계 더 나아간 분석을 제시할 수 있다면, 단순 수험생을 넘어 '전문가'로서의 인상을 줄 수 있습니다. 학생의 분석은 정확히 이 지점을 짚고 있습니다.

3. 단순 암기로는 고득점이 불가능한 문제들

위의 3문제는 수험서를 단순히 암기하는 것 만으로는 높은 득점이 어려운 문제들입니다.

1문 (성과평가): 세 가지 접근법의 단순 나열은 아무런 의미가 없습니다. '무엇을 성과로 볼 것인가'라는 관점의 차이가 '왜' 발생했으며(기업의 전략차이? 규모차이? 성장규모의 차이? 등!) 그 차이가 구체적인 평가 도구의 설계와 운영에 '어떻게' 영향을 미치는지를 '비교'와 '대비'를 통해 선명하게 보여주어야 합니다.

2문 (노동조합): '노동시장의 불완전성'이라는 노동조합의 존재 이유에서 출발하여, 각 조직 형태가 어떤 '조직 기반'을 가지고, 어떤 '권력 자원'을 활용하여, 어떤 '통제 방식'을 사용하는지 그 인과관계의 사슬을 보여주는 것이 핵심입니다.

3문. (면접): '구조화'의 장단점을 암기하여 쓰는 것은 기본 점수밖에 얻지 못합니다. 고득점의 핵심은 "왜 비구조화 면접은 실패하는가?(지각 오류에 매우 취약함)"라는 문제의식에서 출발하여, "그 문제를 해결하기 위한 대안으로서 '구조화'가 왜, 그리고 어떻게 작동하는가?"를 설득력 있게 논증하는 것입니다.

'구조화'는 단순히 질문을 사전에 정하는 작업이 아니라, '평가자의 주관적 편향을 최소화하고 예측 타당성을 높이려는 과학적 노력'임을 보여주어야 합니다.