

23년 인사노무관리 2차 시험 총평 및 REVIEW

공인노무사 신현표

1. 총 평

[문제 1]

교수기본서를 충실히 공부한 수험생들이라면 대체로 무난하게 접근할 수 있는 문제였다고 볼 수 있습니다. 국제인적자원관리는 3인 공저에 상세히 나와 있으나, 접근방식 4가지(본국중심, 현지중심, 권역중심(→지역중심), 세계중심) 내용은 22년도에 출간한 서강대 양동훈 교수님의 인사교과서 및 유규창, 박우성 교수님의 저서에 상세히 설명되어 있으므로 이에 기반하여 GS 2순환 9회 문제를 출제/해설하였고, 그밖에 3인 공저에 보완할 글로벌 인적자원관리 이론 내용을 GS 2순환 8회 강의자료로 배부해드린 바가 있습니다.

[문제 2]

인재선발을 위한 지원서 분석도구로서 바이오 데이터(bio-data) 분석 개념, 장단점, “개발단계”는 23년 2차 대비 박경규 교수님 신인사관리 0기 강의에서 상세히 정리한 바가 있습니다. 이번 GS 3순환 포인트 교재(목차와 키워드)에서도 바이오데이터를 목차상 지적해두고, 내용과 문제점을 체크하라고 말씀드린바 있습니다. 다만 박경규 교수님 책을 직접 안보고 요약된 자료만 본 경우 “개발 단계”에 대해서 접근하기 용이하지 않았을 수 있으나, 수험생들에 따라서는 예컨대 역량모델링 개발 단계 등을 유추해서 적용하면 그럴 듯한 답안을 구성할 수도 있었을 겁니다.

[문제 3]

유연근로시간제에서 선택적 근로시간제와 탄력적 근로시간제는 0기 강의에서부터 상세히 설명한 바가 있고, 2기 포인트 인사노무관리 연습 교재에서도

다양한 문제를 점검한 바가 있습니다. 항상 강의시간에 탄력적 근로시간제도 체크해야한다고 말씀드린바 있으며, 3인 공저 강의시에는 탄력적 근로시간제도 상세히 정리한 바가 있습니다. 선택적 근로시간제와 탄력적 근로시간제의 균형 있는 서술이 중요하며, “노동법상의 제도” 들이 HR에 어떻게 함의가 있는지 노동법적 배경지식을 통해 적용하는 훈련이 필요합니다. 인사 “노무” 관리이니까요.

2. Review

[문제 1]

물음 1) 국제인적자원관리에 대한 접근방식 4가지 설명하고, 각각의 방식의 장단점
⇒ 최근 교수님 저서들의 내용임. 4가지 접근법 설명 후, 장점(특성)과 단점(문제점)을
깔끔하게 쓰면 되었음. 20점 배점에 적합하게 문제에서 요건이 명확히 주어져 있음.

물음 2) 해외주재원(expatriate)의 역할과 중요성, 해외주재원에 대한 관리를 선발부터
귀임(repatriation)까지 설명하는 것 ⇒ 3인 공저에 잘 설명이 되어 있음. 이외에도 3
기 포인트 교재(목차와 키워드), 2기 자료 등에서 강의한 바 있음

[문제 2]

인재선발을 위한 지원서 분석도구인 바이오데이터(bio-data) 분석의 개념, 장/단점,
그리고 개발단계 설명 ⇒ 최근 경영지도사 2차 기출문제에서도 나타나듯이 박경규
신인사관리 기본서 내용을 그대로 묻는 문제가 출제되고 있음. “개발단계” 관련해서
박경규 책의 내용을 잘 읊기면 바람직할 것이고, 장점은 개념에서 추출할 수 있고,
단점은 과연 바이오데이터가 “예측타당성” 이 있을 것인가 하는 것인데(⇨과거 전기
자료이니까), 이러한 단점을 보완하기 위해 “프로파일링기법” 을 사용할 수 있다라고
써주었으면 좋았을 것임

[문제 3]

유연근로시간제에서 여러 가지 근로시간설계 방식이 제시되는 데(고용노동부 가이드),
선택적 근로시간제와 탄력적 근로시간제도는 3인 공저의 제13장 유지관리에서 상세히
논하고 있고, 0기 강의시간에 책안의 내용을 상세히 점검/수정하였으며 및 2기 강의
에서도 압축적으로 정리한 바가 있음