

<6회차 모의고사 강평>

1-1문 : 360도 다면평가

-평가의 구성요소 4가지 측면에서 분석 -> 누락된 경우가 많았음.

문제에서 직접 묻는 것을 누락하면 결정적인 감점요소이므로 작성 필수

5

2문 : 임금수준 정책, EVLN유형

-이론활용

동행 전략 : 아담스 공정성이론

지체전략 : 거래비용이론

10

선도전략 : 효율성임금이론, lcentive effect, Sorting effect

-EVLN은 직무불만족을 느꼈을때 나타나는 반응행동이나,

문제에서 지체 정책 사용할때 EVLN 물었으므로, <지체 정책 하에서> 맞춤형 답안 활용

15

<7회차 모의고사 리뷰>

1-1문 : 이직비용, 적정이직률

-단순 이직률은 낮추는 것이 아닌, <적정이직률을 관리할 필요>가 있음. -> 전략적 인적자원관리

20

2문 : 인사관리 유연화, 비정규직

-4가지 유형을 묻는다면 (수량적 유연화, 기능적 유연화, 재무적 유연화 +시간적 유연화)

25

30

강의명 : 인사노무관리	강사명 : 김유미노무사	강의일자 : 20 . .	강의 횟차 : 회	page : 2
--------------	--------------	---------------	-----------	----------

[문제]

(1) 연공급과 직무급의 개념, 장단점, 적합한 상황을 설명

(2) 고령화 사회와 직무중심 인사관리 확산이라는 환경변화 속에서 두 체계의 조화 방안을 논술

- > 중간단계로 <직능급> 활용
- > 고령인력 대상 <점진적 임금피크제> 도입
- > 기본급+성과급의 혼합구조로 성과급 확대
- > 노동조합과의 충분한 협의로 공정성 확보

[문제] 임금체계 유형에 대해 서술하시오.

1. 연공급
  2. 직무급
  3. 직능급
  4. 성과급 까지 포함
- + (기본급/변동급을 구분하지 않는 경우(미국) 즉, 임금 전체 결정방식(넓은 의미))

[문제] 한국 사회의 급격한 고령화와 정년 연장 법제화로 인해 기업들의 고민이 많다.

이를 해결하기 위한 임금피크제의 개념과 대두 배경, 유형을 설명하고, 성공적인 정착을 위한 유의점에 대하여 논하시오.

- > 직무재설계와 직무재배치 + 근로시간 단축 및 유연화 + 평가 제도 정밀화

[문제] 브로드밴딩의 개념, 장단점

[장점]

관리 효율성, 인력 배치 유연성, 확대 역량 중심 차등화 가능, 승진 적체 문제 완화(밴드 내 성장 가능)

[단점]

정교한 평가체계 선행, 승진 동기 약화(수직적 승진 기회 감소), 동일 밴드 내 공정성 시비 발생 가능, 임금 상한 도달 문제(동기부여 저하)

강의명 : 인사노무관리	강사명 : 김유미노무사	강의일자 : 20 . .	강의 횟차 : 회	page : 3
--------------	--------------	---------------	-----------	----------

[문제] 최근 국내 주요 대기업에서는 인공지능(AI) 및 글로벌 반도체 호황 등으로 인해 사상 최대의 초과이익이 발생했으나, 이를 배분하는 과정에서 사업부별 보상 격차와 산정 기준의 불투명성으로 인해 노동조합이 총파업을 결의하는 등 극심한 노사 갈등을 겪었다. 이와 같은 현상을 바탕으로 다음 질문에 답하시오. (50점)

5

(1) Adams의 공정성 이론(Equity Theory)과 공정성의 3가지 유형을 기반으로, 위 사례에서 구성원과 노동조합이 불공정성을 지각하게 된 원인을 제시하라

(2) 경영 성과를 배분하는 대표적인 집단 인센티브인 이익분배제(Profit Sharing)와 성과배분제(Gain Sharing)를 비교

10 -개념상 차이

-기준 지표(Ps : 영업이익, 순이익, EVA 등 재무지표 / GS : 불량률 감소, 원가 절감액, 노동생산성)

-통제 불가능성(PS : 시장상황 등 요인에 영향을 많이 받음 / GS : 구성원 노력과 성과 간 인과관계가 비교적 명확)

(통제 불가능성은 종업원 동기부여와도 관련됨)

15

[문제] 법정 복리후생의 유형

- 4대보험 (국민연금, 국민건강보험, 산업재해보상보험, 고용보험)

-퇴직급여제도

-법정 휴일

20 -법정 휴가

<시사점> Herzberg의 이요인이론에 따르면, 법정 복리후생은 위생요인에 가까움. 즉, 없으면 근로자의 극심한 불만(법적 분쟁)을 야기하지만, 법대로 잘 준수한다고 해서 근로자의 생산성이 극적으로 향상되는 동기부여 효과를 기대하기는 어려움 + 기업 입장에서는 고정비적 성격(전체 보상 총액 관리 필요)

25

30