

GS2기 인사노무관리론(김종원 노무사) 문제 모음(0-2기)

[0기 모의고사]

1. <표 1>에서 보이는 직무평가 기법을 상세히 서술하고, <표 2>에서 보이는 직무평가 기법과 비교하시오. (25점) - 0기 4회차

<표 1> 대표직무들의 평가요소별 서열과 임금배분 예시(정보산업 분야 기업)1)

직무 평가요소	시스템분석직	자료입력직	프로그래머직	계기작동직
시간당 임금	18,000	12,000	15,900	12,900
정신적 요건	6,000(1)	2,250(4)	5,100(2)	3,900(3)
숙련	3,000(4)	4,050(1)	3,750(3)	3,900(2)
육체적 요건	1,200(2)	1,350(1)	1,050(3)	900(4)
책임	6,000(1)	2,250(4)	4,500(2)	2,700(3)
작업조건	1,800(3)	2,100(1)	1,500(4)	1,950(2)

<표 2> 평가요소에 따른 가중치 부여

평가요소 (가중치)	기준					
	1	2	3	4	5	...
숙련 (30점)						
노력 (30점)						
책임 (30점)						
작업환경 (10점)						

2. 액션러닝(Action learning)과 이전 교육훈련과의 차이, 구성요소, 단점을 설명한 후, 심리적 계약의 유형을 시간적(장기적·단기적)과 성과규범(불명확·명확)으로 구분할 때 액션러닝 참가자와 적합한 심리적 계약 유형을 검토하시오. 단, 액션러닝 참가자와 회사 간의 심리적 계약 유형 이외의 다른 유형들은 별도 설명하지 않는다. (25점) - 0기 6회차

3. 평가관리의 개념과 활용방안(5가지), 성공적 평가관리를 위한 기존 평가제도의 관리기준상의 전통적 문제점과 해결방안을 서술하시오. (25점) - 0기 8회차

- 4. 연공급과 직무급의 개념 및 특징, 유형, 장·단점을 서술하고, 직무급의 단점을 해결하기 위한 브로드밴딩의 긍정적·부정적 효과를 검토하시오. (25점) - 0기 10회차
- 5. 노사관계의 역사적 발전과정과 노동조합의 긍정적·부정적 효과, 단체교섭의 기능 4가지와 단체교섭의 절차에 대해 서술하시오. (25점) - 0기 12회차

[0기 목차연습]

- 1. 합리지향적 직무설계와 동기부여적 직무설계의 개념, 특징 및 설계방법에 대하여 서술하시오. (20점) - 0기 3회차
- 2. 우수 인재를 확보하기 위해 다양한 예측·선발도구를 통해 측정된 자질점수(predictors)를 가지고 직무성과의 추정치(criterion)를 결합하는 방법에 대하여 설명하고 그에 따른 선발의사결정의 원리(유형)에 대하여 설명하고, 선발률, 기초율, 선발도구의 타당도의 개념과 제2종 오류의 극복을 위한 방안을 테일러와 러셀(Taylor, Russell)의 그래프로 설명하시오. (25점) - 0기 5회차
- 3. 중기 경력개발 단계에서 겪는 경력정체의 개념, 경력정체 종업원의 유형을 설명하고 이에 대한 해결방안을 설명하시오. (25점) - 0기 7회차
- 4. 허츠버그(Herzberg)의 2요인 이론(Two factor theory)의 입장에서의 임금의 한계점을 3가지 서술하고, 그와 반대되는 임금의 동기부여 효과를 3가지 이상의 이론을 근거로 서술하시오. (25점) - 0기 9회차

[1기 모의고사]

- 1. 기업의 성장단계(life cycle)을 도입기(Introduction)·성장기(Growth)·성숙기(Maturity)·쇠퇴기(Decline)로 구분할 때 성숙기 기업의 특징을 서술하고, 비즈니스 프로세스 리엔지니어링

(Business process Reengineering)의 개념, 적용조건, 절차, 기대효과(단기·장기), 성숙기 기업과 비즈니스 프로세스 리엔지니어링 제도 간의 적합성을 검토하시오. (25점) - 1기 3회차

2. 초고령사회가 기업에게 미치게 될 영향을 2가지 설명하고, 내부 노동시장의 고령 인력 공급 예측기법 3가지(기능목록, 대체도, 마코프 분석)를 서술하시오. (25점) - 1기 5회차

3. 승진의 개념, 의의와 중요성, 승진의 원칙과 정책(기준)과 각 정책(기준)의 차이점을 4가지 서술하고, 능력주의를 실현하기 위한 직급체계의 단순화의 장·단점 및 사용할 수 있는 승진유형에 대하여 간략히 서술하시오. (25점) - 1기 7회차

4. A기업의 외부환경과 내부환경은 아래와 같다. 이를 고려하여 각 물음에 답하시오. (50점) - 1기 9회차

- 아래 -

(1) 외부 환경

신규업체 등장 등 경쟁사의 출현, 경제 불황 등을 이유로 서비스 가격 경쟁이 심화되어 신규사업을 확대할 필요성이 증대되는 상황에서 경쟁사와 대비하여 임금경쟁력이 취약하여 우수인력 유출이 심각한 상황이었다.

(2) 내부 환경

연공성이 강한 경직된 임금체제로 인하여 난이도가 높은 전문적인 직무를 수행하는 근로자들의 불만이 가중되고 사업의 확장으로 인한 기존의 단순한 업무에서 전문성과 복잡성을 지닌 다양한 직무로 직무 간 가치 차이가 확대되었다. 다만, 연공성이 강함에도 불구하고 조직문화는 개인주의, 수평적 조직문화에 가깝다.

이에 따라 직무분석과 평가를 통해 직무를 60개로 분류하고 이를 4개의 직무등급으로 범주화하였으며, 각 직무등급 내에서 개인 성과평가에 따라 임금을 차등지급하기로 임금체계의 개편을 진행하고자 한다.

- 1문) 개편하고자 하는 임금체계의 개념과 전제조건, 도입절차를 상세히 서술하고 우수인력 유지 효과를 검토한 후 도입시 장애요인을 3가지 서술하시오. (25점)
- 2문) 범위직무급을 도입하기 위한 적합한 조건들을 외적 적합성(환경, 문화적 차원)과 내적 적합성(직무의 특성)으로 서술하고 A기업을 검토하시오. (15점)
- 3문) 개편하고자 하는 임금체계의 단점을 극복하기 위한 하나의 방안으로서 사내공모제도의 개념과 의의, 장·단점, 성공적 운영방안을 서술하시오. (10점)

[1기 목차연습]

- 1. 마이클 포터(Michael Porter)의 본원적 경쟁전략(Generic Strategies)과 바니(Barney)의 자원기반관점(Resource Based View)의 차이점을 3가지 쓰고 설명하고, 본원적 경쟁전략 유형 중 원가우위 전략의 기능적 차원(확보, 개발, 평가, 보상, 유지관리)을 설명하시오. (25점) - 1기 1회차
- 2. 오늘날의 기업은 대부분 온라인 모집을 활용하고 있다. 모집의 효과성 평가방법과 모집평가 관련 주요 지표를 설명하고, 온라인 모집의 개념과 장·단점, 온라인 모집의 효과성을 평가하시오. (25점) - 1기 3회차
- 3. 경력정체의 개념, 경력정체의 원인(개인적 요인·조직적 요인·조직 외부적 요인), 객관적 경력정체 해결방안으로서 직능자격제도의 개념, 절차, 장·단점, 활용방안에 대하여 서술하시오. (25점) - 1기 5회차
- 4. 성과관리(performance management)의 개념, 절차, 목적과 타당한 성과관리가 어려운 이유를 3가지로 설명하고 그 3가지를 해결하기 위한 개선방안을 MBO(management by objectives)를 사용하여 설명하시오. (25점) - 1기 7회차
- 5. 허츠버그(Herzberg)의 2요인 이론(Two factor theory)을 서술하고, 금전적 보상의 한계점 3가지, 이에 대한 극복방안으로 비경제적 복리후생의 개념과 형태를 설명한 후 실천적 제도로서 스마트워크의 개념, 실천방안, 긍정적·부정적 효과를 설명하시오. (25점) - 1기 9회차

[1기 보충문제]

1. 직무설계 기법 중 작업집단을 이루어 수행하는 직무교차와 팀제로 운영되는 (준) 자율적 작업팀을 설명하고 이에 대한 차이점을 서술하시오. (25점) - 1기 2회차

2. 액션러닝(Action learning)과 이전 교육훈련과의 차이, 구성요소를 설명한 후 블렌디드 액션러닝(Blended learning)으로 진행하였을 때의 기대효과를 서술하시오. (25점) - 1기 4회차

3. 아래의 각 물음에 답하시오. (50점) - 1기 6회차

- 아 래 -

1-1문) 역량 개념과 특성, 유형, 역량 중심 인사관리의 장점 3가지, 역량 중심 인적자원관리를 위한 역량모델링을 설명하시오. (30점)

1-2문) 역량기반 선발(Competency-based Selection)의 인사관리의 의의, 구체적 선발 도구를 3가지 제시하고 이에 대한 타당성을 검토하시오. (20점)

4. 저성과자의 개념, 관리의 중요성, 발생원인에 대하여 서술하고 이를 관리하기 위한 방안을 기능적 차원으로 논하시오. (50점) - 1기 8회차

5. 고충처리제도(grievance procedure)를 설명하시오. (15점) - 1기 10회차

6. MZ세대의 개념과 차별화된 관리의 필요성, MZ세대 맞춤형 인적자원관리방안을 서술하시오²⁾. (25점) - 1기 10회차

7. 덤핑의 노사관계시스템을 설명하고 지식정보화사회(지식기반사회)의 도래에 따른 노사관계의 변화를 설명한 후 이에 대한 각 주체들의 전략적 대응방안에 대하여 서술하시오.(50점) - 1기 10회차

- 8. 정년제의 개념과 이론적 배경을 설명하고, 정년 연장 논의와 관련된 주요 쟁점 3 가지 이상을 논한 후, 이에 대응하는 인적자원관리 전략을 제시하시오. (25점) - 1기 11회
- 9. 스톡옵션과 종업원지주제도를 설명한 후 이를 비교하시오. (25점) - 1기 11회
- 10. 인수합병에 대하여 서술하고 이에 대한 인사관리방안을 설계하시오. (25점) - 1기 11회

[2기 모의고사]

1. 현대조직에서는 윤리적 인사제도와 더불어 차별 철폐를 통한 여성인력의 잠재력을 최대한 활용하는 것이 경쟁력 확보의 중요한 과제로 대두되고 있다. 이러한 맥락에서 아래의 물음에 답하시오. - 2기 1회

- 아 래 -

물음 1) 윤리적 인적자원관리의 개념, 근거 4가지, Carroll의 사회적 책임 4가지를 쓰고 설명하고 여성인력 활용현황의 문제점과 여성인력을 적극적으로 활용할 경우의 기대효과를 사회적 책임 4가지의 측면에서 서술하시오. (20점)

물음 2) 우리나라의 여성인력 활용에 있어서의 유리천장의 개념과 원인을 서술하고 이에 대한 극복방안으로서 <표1>의 직무평가 기법을 서술한 뒤, 직무평가 결과를 활용한 여성인력 관리의 기대효과를 확보, 개발, 보상 측면에서 검토하시오. (30점)

[표 1]

대표직무 평가요소	시스템분석직	자료입력직	프로그래머직	계기작동직
시간당 임금	18,000	12,000	15,900	12,900
정신적 요건	6,000(1)	2,250(4)	5,100(2)	3,900(3)
숙련	3,000(4)	4,050(1)	3,750(3)	3,900(2)
육체적 요건	1,200(2)	1,350(1)	1,050(3)	900(4)
책임	6,000(1)	2,250(4)	4,500(2)	2,700(3)
작업조건	1,800(3)	2,100(1)	1,500(4)	1,950(2)

2. 해크만과 올드햄(Hackman & Oldham)의 직무특성모형(job characteristic model)을 상세히 쓰고, 직무순환(job rotation)시 직무특성모형의 각 핵심직무차원의 변화, 직무순환과 직무특성모형의 차이점 2가지, 직무순환 도입시 고려사항 2가지를 설명하시오. (25점)
- 2기 1회

3.

‘모집 공고문’

공고번호: 2026-35

모집부서/모집직무: 인재개발실, 조직문화 담당자

주요 과업: 조직문화 진단 및 개선방안 수립, 사내 조직활성화 프로그램 기획 운영 등

피추천인의 자격: 동종업계 내 2년 이상 근무한 자, 협업 및 조정능력이 뛰어난 자, 경영, 심리, 커뮤니케이션 관련 지식 보유자 우대

추천방법: 우리 조직 내 2년 이상 근무한 자가 우리 조직 외부의 자의 이력서를 사내 포털로 접수

포상: 피추천인의 최종 합격시점에 추천인의 기본급 50% 인센티브 지급, 피추천인이 1년 이상 근속시 기본급 50% 인센티브 지급

제출서류: 지원서(지원서 합격자에 한하여 이후 선발 절차에 대해 안내 예정)
※ 자유형식으로 제출하되, 아래의 물음에 대한 내용이 포함될 것.

- 1) 조직 내 다양한 이해관계자(예: 타 부서, 관리자, 실무자 등)와 효과적으로 소통하며 협업한 경험이 있다면 구체적으로 서술해 주십시오. 그 과정에서 발생한 갈등이나 조율 과정도 함께 기술해 주시기 바랍니다.
- 2) 당신이 주도하거나 참여한 조직문화 관련 프로그램 또는 활동의 기획·운영 경험이 있다면, 목적과 결과를 포함해 구체적으로 서술해 주십시오. 또한 해당 활동이 조직 내 어떤 변화를 유도했는지도 설명해 주십시오.

제출방법: ‘홍길동 채용담당자’ 이메일로 제출(사내 포털에서 이메일 확인)

상기 ‘모집 공고문’ 을 보고 아래의 물음 1)과 물음 2)에 답하시오.

물음 1) 위와 같은 방식의 모집기법을 상세히 설명하고 위 공고문에서 활용한 모집기법 대한 모집의 효과성 평가 및 관련지표(산출률, 선발률, 수용률, 기초율)를 검토하시오. (25점)

물음 2) ‘모집 공고문’ 내에서 확인할 수 있는 선발도구를 설명하고, 선발도구의 신뢰성과 타당성을 상세히 검토하시오. (25점)

4. 정기공채를 통한 인재선발의 문제점을 인력계획의 측면에서 2가지 서술하고 이에 따른 해결방안으로 수시채용으로 경력직 입사자를 활용하고자 한다. 이때 인력 수요를 예측할 수 있는 계량적 기법(노동과학적 분석, 회귀분석) 및 비계량적 기법(시나리오 기법, 델파이법)에 대하여 설명하시오. (25점) - 2기 2회차

5. 아래의 물음에 답하시오 - 2기 3회차

- 아 래 -

1-1문) 경력개발시스템에서의 계획활동과 통제활동을 서술하시오. (25점)

1-2문) 심리적 계약의 개념과 4가지 유형을 서술하고 전통적 경력과 현대적 경력(프로티언 경력 또는 다중경력)의 차이점을 세 가지 서술하시오. (25점)

6. 최근 기업들은 급변하는 경영환경에 대응하고, 인재유출을 방지하며 내부역량을 강화하고자 ‘전략적 전환배치 프로그램(S-Deployment Program)’을 기획하고 있다. 이 프로그램은 직무순환, 프로젝트 배치, 글로벌 배치 등 다양한 형태로 구성되어 있으며, 전통적인 단순 인력재배치가 아니라 경력개발 및 조직성과 향상을 함께 도모하는 전략적 수단으로 활용되고 있다. 이에 전환배치의 개념, 원칙, 유형과 기법을 쓰고 설명하고, 전통적 전환배치와 전략적 전환배치의 차이점을 간략히 서술하시오. (25점)

- 2기 3회차

7. 전략적 인적자원관리와 전통적 인사관리의 차이점, 전략경영 시스템으로서의 균형성과표(Balanced Score Card)의 의의, 4가지 관점, 지표의 균형성을 서술한 후 팀 평가의 개념과 필요성, 평가 대상, 균형성과표와 연계한 팀 평가시 활용방안을 서술하시오. (50점) - 2기 4회차

8. 다면평가의 개념과 도입절차, 전통적 인사고과 피드백과 다면평가 피드백의 차이점을 4가지 서술한 후 평가자로서 상사, 동료, 부하의 특징을 설명하시오. (25점) - 2기 4회차

9. NCS(국가직무능력표준, National Competency Standards)는 산업 현장의 직무를 수행하기 위해 필요한 능력을 국가적 차원에서 표준화한 것으로 능력단위 또는 능력단위의 집합을 의미한다. - 2기 5회차

1-1문) 직무중심 인사관리의 개념과 장, 단점을 두 가지씩 서술하시오. (10점)

1-2문 NCS 기반 선발의 도입배경, 도입시의 지원자 측의 장점, 직무중심 인사관리 실현을 위한 임금체계인 범위 직무급의 개념, 범위 직무급의 도입절차, 공정성 실현 방안에 대하여 서술하시오. (20점)

1-3문 임금피크제의 개념, 유형, 장·단점을 설명하고 직무급을 도입한 기업에서 임금피크제를 함께 사용하고자 할 때의 적합성을 검토하시오. (20점)

10. 임금인상률 결정요인 중 기업의 지불능력을 확인할 수 있는 기법과 임금수준전략을 설명하고 중소기업의 임금수준 대응 전략에 대하여 서술하시오. (25점) - 2기 5회차

11. 아래의 물음에 답하시오. (50점) - 2기 6회차

유통업체 A는 최근 물류센터 확장, 고객상담 수요 증가, IT 시스템 고도화로 인해 인력 수요가 급증하였다. 이에 나타나는 문제점들은 첫째, 물류센터에서는 성수기마다 기간제 근로자를 대량 채용하고 있으나, 이들의 숙련 부족으로 오배송과 산업재해가 증가하고 있다. 둘째, 고객상담 부문은 외주업체에 위탁(도급)되어 있으나 고객 불만 처리 품질이 낮아지고 있다. 셋째, IT 부문에서는 핵심 개발은 정규직이 담당하지만, 단순 개발 업무는 외부 용역인력이 수행하고 있어 A사의 정보 유출 위험도 제기되고 있다. A사의 경영진은 “모든 인력을 정규직화하기는 어렵지만, 현재와 같은 비정규직 활용 방식은 조직성과와 고용관계 안정성 측면에서 한계가 있다”고 판단하고 있다. 이에 따라 비정규직 활용방안을 재설계하고자 한다.

1-1문) 비정규직의 개념과 유형, 비정규직 활용 시 장점과 단점을 각각 4가지씩 서술하시오. (15점)

1-2문) HR아키텍처(Lepak & Snell, HR Architecture)의 개념과 유형을 설명하고 A사의 인력 유형을 HR아키텍처에 따라 분류하시오. (20점)

1-3문) 비정규직과 관련한 가교론과 함정론을 설명하고, 올바른 비정규직 활용을 위한 인사관리의 확보, 개발, 평가, 보상 관리방안을 서술하시오. (15점)

12. 임금수준의 하한선에 해당하는 최저임금의 개념 및 최저임금제도의 도입시 장·단점을 서술한 후 최저임금 인상에 따른 영향을 최소화할 수 있는 방안을 3가지 서술하시오. (25점) - 2기 6회차

13. 1-1문) MZ세대의 개념, MZ세대의 기업 구성원으로서의 특징, 신입사원 조기퇴직 사유인 스트레스의 개념, 구성요소, 스트레스의 효과와 원인, 직무요구-자원 모형을 서술하고 이에 대한 해결방안을 비경제적 복리후생의 관점에서 제시하시오. (30점) - 2기 7회차

1-2문) MZ세대의 대인관계 스트레스를 해결하기 위한 인간관계관리 기법들을 서술하시오. (20점)

14. 안전보건관리의 개념과 안전보건관리의 중요성을 이야기하는 관련 이론 3가지를 서술한 후 ‘중대재해 처벌 등에 관한 법률’의 중대산업재해의 개념, 이를 예방하기 위한 안전 및 보건 확보의무에 관하여 서술하시오. (25점) - 2기 7회차

15. 1-1문) 고령자의 인지적, 신체적, 경제적 특성과 고령근로자의 강점, 고령근로자의 자발적 이직시의 긍정적·부정적 효과(기업, 고령이직자, 잔류자)를 서술하고, 고령근로자의 직무배태성(Job Embeddedness)을 설명하시오. (30점) - 2기 8회차

1-2문) 기업의 고령화에 대한 대응방안으로써 보상관리정책 3가지, 고용조정정책(외부방출·내부방출 각 2가지)으로 나누어 서술하시오. (20점)

16. 정년제의 개념과 이론적 배경을 설명하고, 정년 연장 논의와 관련된 주요 쟁점 3가지 이상을 논한 후, 이에 대응하는 인적자원관리 전략을 제시하시오. (25점) - 2기 8회차

17. 1-1문) 노사관계의 역사적 발전과정과 단체교섭의 당사자, 단체교섭의 기능 4가지와 단체교섭의 절차, 단체교섭시 교섭력의 영향요인에 대해 서술하시오. (25점) - 2기 9회차

1-2문) 노동조합의 기본기능, 집행기능, 참모기능을 서술하고 단체교섭 당사자에 따른 단체교섭의 구분 5가지, 단체교섭 행위 중심의 구분으로서 분배적 교섭과 통합적 교섭을 비교하시오. (25점)

18. 디지털 시대의 새로운 인적자원관리인 E-HRM의 개념과 도입목적 4가지,

HRIS(human resource information system)와의 차이점을 설명한 후 기능적 차원(확보, 개발, 평가, 보상, 유지관리)에서의 활용방안에 대하여 서술하시오. (25점)

- 2기 9회차

[2기 목차연습]

1. 저성과자의 개념, 관리의 중요성, 발생원인에 대하여 서술하고 이를 관리하기 위한 방안을 기능적 차원으로 논하시오. (50점) - 2기 1회차

2. 역량 개념과 특성, 유형, 역량 중심 인사관리의 장점 3가지, 역량 중심 인적자원관리를 위한 역량모델링을 설명하시오. (25점) - 2기 2회차

3. 경력직 입사자의 조직사회화를 위한 진입단계, 적응단계, 정착단계에 있어서 기업의 관리활동을 서술하시오 (25점) - 2기 3회차

4. 평가센터법(Human Assessment Center Method)의 개념과 절차, 특징에 대하여 설명하고 평가센터법 활용방안을 승계계획, 확보, 개발, 평가, 보상 측면에서 서술하시오 (25점)

- 2기 4회차

5. 동기부여를 가능하게 하는 임금관리시스템을 설계하시오. (50점) - 2기 5회차

6. 허츠버그(Herzberg)의 2요인 이론(Two factor theory)의 입장에서의 임금의 한계점을 3가지 서술하고, 그와 반대되는 임금의 동기부여 효과를 3가지 이상의 이론을 근거로 서술하시오. (25점) - 2기 6회차

7. 동기부여 프로그램을 경제적 보상, 비경제적 보상, 인간관계제도로 나누어 설명하시오. (50점) - 2기 7회차

8. 저성과자의 개념, 관리의 중요성, 발생원인에 대하여 서술하고 역량개발 접근법의 실행방안으로써 지적 자본, 정서적 자본, 사회적 자본을 강화할 수 있는 실천 방

안을 서술하시오. (25점) - 2기 8회차

[2기 보충문제]

1. 인적자원을 아래의 [표 1]과 같이 유형별로 구분할 때 각 인적자원 유형의 개념과 인사관리상의 중요성을 서술한 후 각 유형별 관리방안을 아래의 [표 2]와 같이 서술하시오. (50점) - 2기 1회차

2. 고성과 작업시스템(High Performance Wokr System)의 개념, AMO 모델을 이용한 관리방안을 설명한 후 통제형 인사관리와 비교하여 기능적 차원을 설계하시오. (50점) - 2기 1회차

3. 정기공채를 통한 인재선발의 문제점을 인력계획, 모집, 선발의 측면에서 각각 서술하고 오늘날 확보관리의 변화배경과 해결방안을 서술하시오. (25점) - 2기 2회차

4. 정원산정을 위한 거시적·미시적 접근법에 따라 기법들을 서술하시오. (25점) - 2기 2회차

5. 4차 산업혁명의 도래에 따른 인사관리의 변화를 예측하고 HRA(HR Analytics)의 대두배경, 개념, 의의(중요성), 절차, 활용방안(확보, 개발, 방출관리)에 대하여 서술하시오. (25점) - 2기 2회차

6. 객관적 경력성공과 주관적 경력성공을 설명하고 경력정체를 해결하기 위한 이중 경력제도와 잡 크래프팅에 대하여 서술하시오. (25점) - 2기 3회차

7. 전략적 인적자원관리의 내적 적합성과 외적 적합성의 개념을 설명하고, 제조기업과 서비스기업의 특징, 확보, 개발, 보상, 노사관계를 비교하시오. (25점) - 2기 3회차

8. 교육훈련시스템을 관리적 차원(Plan - Do - See)으로 설명하시오.(50점) - 2기 3회차

9. 구성원이 조직유효성을 저해하는 비위행위를 할 경우 징계처분을 명할 수 있다. 이러한 징계의 개념, 대상과 목적, 징계시스템의 설계시 유의사항 및 절차에 대하여 설명하시오. (25점) - 2기 4회차

10. 목표-핵심결과(OKR) 개념, kpi의 한계, okr수립의 성공방안에 대하여 서술하시오. (15점) - 2기 4회차

11. 성과평가(업적평가)와 역량평가의 개념과 차이점 3가지, 역량평가 실행 도구(tool)로서 표<1>의 평가도구의 개념과 장·단점, 개발 절차를 서술하시오. (25점)
- 2기 4회차

12. 인수합병에 대하여 서술하고 이에 대한 인사관리방안을 설계하시오. (25점) - 2기 5회차

13. 직능급의 개념, 직능급 실시를 위한 전제조건 3가지, 도입절차, 연공급과의 적합성을 검토하시오. (25점) - 2기 5회차

14. 연봉제와 이윤배분제도, 성과배분제도를 설명하고, 이윤배분제도와 성과배분제도의 공통점과 차이점을 각 2가지 서술한 후 성과주의 임금제도의 부정적 효과와 극복방안에 대하여 설명하시오. (50점) - 2기 5회차

15. 연공급과 직무급의 개념 및 특징, 유형, 장·단점을 서술하고, 직무급의 단점을 해결하기 위한 브로드밴딩의 긍정적·부정적 효과를 검토하시오. (25점) - 2기 6회차

16. 아래의 물음에 답하시오. (50점) - 2기 6회차

1-1문) 최근 지식경영이 기업의 중요한 이슈로 등장하고 있다. 지식의 유형(명시지, 암묵지), 지식의 변환과정 및 지식경영의 접근법, 지식기반사회로 인한 변화(기업, 노동시장의 변화)를 서술하고 이에 대한 대응방안을 기업, 구성원, 정부의 입장에서 간략히 설명하시오. (30점)

1-2문) 지식의 이전을 위한 코칭의 개념, 의의, 특징, 장·단점을 서술하고, 멘토링과 비교하시오. (20점)

17. 노동쟁의의 개념, 원인, 노동쟁의의 조정과 중재에 관하여 설명하시오. (25점) - 2기 6회차

18. 산업안전관리(industrial safety management)에 있어서 안전사고 원인규명, 안전정도 측정, 위험요인 제거 등을 위한 접근방법 중 4가지만 설명하고, 산업재해의 발생원인과 예방대책을 서술하시오. (25점) - 2기 7회차

19. 협력적 노사관계를 구축할 수 있는 방안에 대하여 설명하시오. (25점) - 2기 7회차

20. 노란봉투법의 개정의 핵심내용을 3가지 쓰고 설명하고 기업이 노란봉투법 개정에 대응하기 위해 구축해야 할 인사노무관리 방안을 제시하시오. (25점) - 2기 7회차

21. 인적자원회계를 설명한 후 IT 기술 발달에 따른 서비스 산업에서의 인적자원회계의 활용방안에 대하여 서술하시오. (25점) - 2기 8회차

22. 행위중심의 교섭유형 중 분배적 교섭과 통합적 교섭을 비교하시오. (25점) - 2기 8회차

23. Walton과 McKersie의 단체교섭의 행태이론(A Behavioral Theory of Labor Negotiations), 단체교섭의 교섭력, 노사갈등 해결의 접근방법 5가지, 노동조합의 대응전략 - 2기 8회차

24. 1-1문) 무노조 기업의 유형과 장·단점, 노조화의 원인 3가지, 노조대체전략을 설명하고, 노사협의회와 단체협약의 차이점을 3가지 서술하시오. (25점) - 2기 8회차

25. 전략적 인적자원관리의 개념과 의의, 전략 경영의 절차(과정), 인사관리의 발전 4단계, 조직의 규모확대(성장)과 규모축소(다운사이징)에 따른 전략유형을 집중화 전

략, 내부성장 전략, 외부성장 전략, 축소 전략으로 나누어 설명하시오. (50점) - 2기 9회차

26. 덤핑의 노사관계시스템을 설명하고, 단체교섭 당사자의 교섭력의 개념, 교섭력 영향요인, 노동조합의 사용자의 혁신에 따른 대응 전략과 노동조합의 교섭력 확보 방안을 서술하시오. (50점) - 2기 9회차

1) 박경규(2007), p160
2) 2021년 학국노동패널 학술대회 이영면, 김정은 세대별 이직의사와 영향요인에 관한 연구