

강의명 : 인사노무관리	강사명 : 김유미노무사	강의일자 : 2026.6.6	강의 횟차 : 8 회	page : 1
--------------	--------------	-----------------	-------------	----------

<7회차 모의고사 강평>

1-1문 : 이직비용

-전반적으로 잘 쓴 주제이므로, <정밀한 개념> <디테일>이 필요

-독일의 WVU법, 심리적 철회 등으로 차별화 챙기기

5 -관리방안의 논리성 부족 (과소이직 -> 조직의 비대화 -> 조기퇴직 등(구체적 기법)을 제시)

<8회차 모의고사 해설>

1문 : Dunlop의 노사관계 시스템, 노사협의회와 단체교섭

-전체적으로 노사관계 안에서 '규칙'이 생성되어 그 속에서 상호작용.

10 -던롭의 IRS <노사관계의 안정(구심력)과 갈등(원심력)> 표현 활용 추천

-노사협의회 <근로자의 복지증진>과 <기업의 건전한 발전을 도모>라는 키워드가 들어가도록

-단체교섭과 노사협의 비교시, <단체교섭의 개념 정의> 빠지지 않도록

2문 : 스마트워크

15 -스마트워크와 같은 주제는 평이하기 때문에, 장점 물어볼 시 내용을 전체적으로 논리적으로 작성하며 고급화할 수 있어야 함.

-스마트워크는 '일하는 방식' 자체가 변화했다는 것이 핵심

3문 : 노동조합이 취하는 전략, 노동쟁의 개념, 파업유형 3가지

20 -문제에서 노동조합이 취하는 전략, 사용자가 취하는 전략 -> 전략적으로 선택하는 것이 나올시 <KKM 노사관계 전략적 선택이론> 서론에서 활용할 수 있음.

-Dunlop의 노사관계 시스템은 KKM에 비해 상대적으로 시스템론, 결정론의 입장.

25

30

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

[문제] Bird의 피라미드 법칙, SIVE

1 중대사고, 10 경상사고, 30 무상해사고, 600 아차 사고(Near miss)

"작은 징후를 제거하면 큰 사고를 예방할 수 있다."

5

Substitution(위험 물질·공정을 더 안전한 것으로 대체)

Isolation(위험요소 격리, 접근 차단)

Ventilation(유해 물질·가스를 환기로 제거)

Education(안전교육과 훈련 강화)

10

[문제] 하인리히 산업안전 4원칙(재해예방 4원칙)

(1) 손실 우연의 법칙 1:29:300

손실과 사고 사이는 우연적으로 일어날 수 있다.

(2) 원인 계기의 원칙- 도미노 이론(연쇄적 5단계)

15

사고는 여러 가지 원인이 연속적으로 연계되어 일어난다.

(3) 예방 가능한 원칙- 인적, 물적, 환경, 관리적 발생 원인 사고는 예방이 가능하다.

(4) 대책 선정의 원칙 - 3E, 4M으로 예방 사고예방을 위한 안전대책이 선정되고 적용되어야 한다.

[문제] <중대재해기업처벌법>

20

중대한 인명 피해를 주는 산업재해가 발생했을 경우 사업주에 대한 형사처벌을 강화하는 내용을 핵심으로 한 법안으로, 2021년 1월에 국회 본회의를 통과. 2022년 1월 27일부터 시행.

안전사고로 근로자가 사망할 경우 사업주 또는 경영 책임자에게 1년 이상의 징역이나

10억원 이하의 벌금, 법인에게는 50억원 이하의 벌금을 부과할 수 있도록 한 법.

또한, 노동자가 다치거나 질병에 걸릴 경우 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금.

25

(미국의 징벌적 손해배상과 유사)

30

[문제] 산업재해의 원인을 설명하고 4M 관점에서 예방대책을 논하시오.

Man - 안전교육 강화, 적성에 맞는 인력 배치, 안전의식 제고, 피로, 스트레스 관리, 안전행동에 대한 보상제도 운영

Machine - 정기점검 및 예방정비, 안전장치 설치, 위험기계 교체, 설비 자동화 및 스마트 안전기술 도입, 작업표준 준수

Media - (소음, 진동, 유해물질 등) 작업환경 측정 및 개선, 환기시설 설치, 보호구 지급 및 착용 관리, 유해물질 관리, 쾌적한 환경 조성

Management - 안전보건경영시스템 구축, 안전문화 형성, 안전 리더십, 노사 공동 안전관리 활성화, 위험성 평가 실시

[문제] Herzberg 2요인 이론과 Hackman의 직무특성이론을 비교

관점	무엇이 동기를 유발하는가	직무를 어떻게 설계해야 하는가
핵심질문	만족과 불만족은 무엇에 의해 발생하는가	어떤 직무특성이 내재적 동기를 유발하는가
주요 내용	동기요인과 위생요인의 구분	5가지 핵심직무특성 제시
동기부여원천	성취감, 인정, 책임감, 성장 등 동기요인	직무의 의미성, 책임감, 결과 인식
실천 방안	직무 충실화(enrichment)	직무설계
성과 경로	동기요인- 만족 성과.	직무특성- 심리상태- 성과

[문제] Vroom 기대이론이 제시하는 3가지 변수를 높이기 위한 HR 제도 설계 방안

기대치 : 선발, 교육훈련 강화, 적재적소 배치(P-J fit), 직무분석, 충분한 자원 지원, 코칭 및 피드백

수단성 : 성과연동 보상제도, 공정한 평가제도 구축. 평가-보상 정밀 연계 강화, 절차공정성 확보, 신뢰 구축

유의성 : 카페테리아식 복리후생, 개인별 맞춤형 보상, 경력개발제도(CDP), 인정과 칭찬, 직무충실화

[문제] 소진(burnout) 세 가지 요소로 구성된 복합적인 스트레스 반응(Maslach & Jackson, 1981).

- (1) 정서적 고갈 : 감정적 자원 소모로 에너지 고갈
- (2) 비인격화 : 업무 대상에 대한 냉소/부정적 태도
- (3) 개인적 성취감 저하 : 직무효능감, 자존감 하락

강의명 : 인사노무관리	강사명 : 김유미노무사	강의일자 : 20 . .	강의 횟차 : 회	page : 4
--------------	--------------	---------------	-----------	----------

Freeman과 Medoff 저서 『노동조합이란 무엇인가?(What Do Unions Do?)』 (1984)에서 노동 조합의 역할을 다음 두 가지로 명확히 구분

1. Voice(발언) 기능

5 노동조합이 구성원의 의견을 집단적으로 표현하는 역할을 수행한다는 개념 이는 노사 간의 소통을 촉진하여 근로자의 불만 표출 창구 역할을 함

-> 구성원의 이탈(exit) 대신 발언(voice)을 선택하게 함으로써 노사 간 갈등 해소 및 조직 충성도 향상을 유도

2. Monopoly(독점) 기능

10 노동조합이 임금 및 근로조건 협상 시 협상력을 높여 사용자와의 교섭에서 우위를 확보하는 기능

-> 조합원의 집단적인 힘으로 인해 노조는 임금 협상력을 갖게 되며. 결과적으로 노동시장 내에서 임금수준을 상승시킴

15

20

25

30