

2026대비 노무2 GS2

인사관리

- 김 종 원 노무사-

제 8 회 최고답안

합격의 법학원

68.5

I 들어가기 = 초고령화 사회의 도래

전체인구 중 65세 이상의 인구가 7% 이상인 사회를 고령화 사회, 14% 이상인 사회를 고령사회, 20% 이상인 사회를 초고령화 사회라 한다.

우리나라는 2025년을 기준으로 초고령화 사회가 도래할 것으로 기대되며 이는 기업의 인력 수요에 영향을 준다.

기업에게는 비용 부담의 증가를 경험할 것이며 2025년 이후에 시작되리라 예상되는데 대한 전략적 노력이 중요하다.

선진국 1-1순위는 고령인력 양성을 위한 인력 투자와 양성을, 저개발국에서는 사회 생산성 증진을 위한 인력 양성을 극대화하기 위한 우수한 인력 양성에 대한 노력 방안을 위한 인력 투자 전략을 수립해야 한다.

II 고령인력의 특성과 양성

1. 고령인력

일반적으로 55세 이상의 인력을 고령인력으로 칭하는 반면 기업별로 고령인력의 나이를 달리 정하여 사용하고

2. 고령화고 노년

2. 고령화고 특성

의·경·작

(1) 이차적 특성

① ~~이차적 특성~~ 과연하여 특성 정보의 정적은 기억
하는 능력은 일반 인력에 비해 떨어지지 않는다

② 전자 기억과 과연하여 특성 전자·기회·작업
가능성 증대는 일반 인력에 비해 떨어지지 않는다

③ 다른 사건 기억과 과연하여 특성 정보를 '인용'하여
사건은 차이하는 증대는 점차 감소한다. 그 결과
고령자에게는 한번에 한 가지 일을 복합하거나
그들이 현재 가진 전문성을 인용하는 작업을 복합해야 한다.

30% 이하로 ↓

(2) 신체적 특성

외적 손목 수기 능력이 점차 감소 하여 현재의
고령자들은 매이바블 사태 중 단 건강 관 리 를 하 는 거 장 을
추진 하 고 자 는 사 태 이 다

→ 업무 장애

(3) 사회적 특성

고령자들 중 다수가 일 하고 싶 어 라 는 등 계 결 과 를
기 반 은 관 에 고 령 자 들 의 사 태 를 보 고 자 는 사 태 이 다

3. 고객행위의 강점

① 조사문화에 능숙한 역량을 가진다. 조사에 대한 지식이나 의식에 대한 의존적 태도와 가치를 버리기 때문이다

② 조사에 대해 메트릭화를 한다. 조사의 목적으로서 설문조사 방법을 바탕으로 조언을 할 수 있다

③ 이직률이 낮다. 이미 조사사로서의 경력을 쌓고 조사문화·전문성이 높기 때문이다

④ 노하우를 공유할 수 있다. 그들의 시장조사 방법론과 역량을 공유하여 지식을 공유·이전·확산할 수 있다.

III 고객조사자의 자발적 이직

1. 이직과 자발적 이직

<이직> 기업원이 기업과 연관성을 끊고 기업을 떠나는 것으로 필수조건인 기업 중립적인 이직을 결정하는 <자발적 이직> 기업이 이직을 결정하는 이직의 이직에 비해는 <비자발적 이직> 이 된다

~~이직은 기업이 원하는 고객행위, 고객행위, 이직의 조사행위~~

~~이 비자발적 이직을 결정하는 것은 조사행위를 결정하는 것이다~~

2. 승차차 회고

(1) 기압 추

기압 추는 ① 무엇을 고쳐주어야 나가며 생산량
을 내는 인력비 자원을 얻을 수 있다 ② 신규인
력이 투입될 수 있는 새로운 아이디어를 얻을 수
있다 ③ 생산력의 투입과 비용의 감소로 인해
기압이 상승한다

(2) 고쳐주어야 추

이차차는 ① 기압을 낮추는 방법이나 고쳐주어야 추를
높이 의사를 얻는 것이 제 2의 인생설계를 실현
할 수 있다 ② 이를 통해 자신의 재능과 능력을
발휘할 수 있다

(3) 잔류차 추

잔류차는 ① 고쳐주어야 추는 고쳐주어야 추를 승진기회가
다져줘야 ② 새로운 이차차로 인해 자극받을 수
있다

3. 부차차 회고

(1) 기압 추

기압 추는 ① 차의 센서화된 유한 고쳐주어야

1. 의미

<미첼 (Mitchell) 등> 자발적 아동을 예측하는
수업 모형을 '자발적태상'을 제시했다.

2 <이론> 자율, 크리에이티비티 계속 근속하도록하는 공헌자
충진자 예상태상으로서 자율성 (FF), 연결성 (links)
희생 (sacrifice)가 된다고 한다

2. 내용

(1) 자발성

3 크리에이티비티 연결성 희생 자발성으로서
자발성이 충진자 개인이 자율성, 자발성으로 충진하여
된다고 느껴 이해되게 낮아진다

고정이론에 비해 제 2의 추진을 제 시 도 있이 되는 목적을
자 신의 개 인 자 가 치 아 부 합, 고 정 이 론 을 충 족 하 는 부 하 는
정 태 를 의 미 하 는

(2) 연결성

3 크 리 에 이 티 비 티 를 보 는 대 한 기 관 내 의 사 람 과
부 합 한 개 인 자 의 개 인 자 의 관 계 상 에 서 연 결 성 이
충 진 자 의 개 인 자 의 크 리 에 이 티 비 티 를 보 는 대 한
느 껴 이 해 되 는 것 이 다

2. 고려사가 구성원에게 미치는 영향

- ① 사내사 안원상 미비로 정년요구가 증대되어
- ② 기대수령 연장으로 생애소득이 증대되어 인건비 증가요구가 나타남

III. 고려사에 대한 대응방안으로서 보상관리정책

1. 보상관리 정책의 방향

- ① 인건비 부담을 완화하기 위한 보상정책
- ② 자발능력의 향상을 위한 보상정책
- ③ 구성원의 정년요구증대에 대응하기 위한 보상정책이 필요하다

2. 인건비 부담을 완화하기 위한 보상정책

< 자급급 >은 큰개나 작은개의 상대적 가치를
높이 작은개를 채워서 큰개도 작은개도
충족시킬 수 있고 작은개의 상대적 가치를
낮추어 작은개를 채울 수 있다

3. 자발능력의 향상을 위한 보상정책

< 건강주의 보상체제 >를 통해 건강주의
관심 사항인 건강주의를 지원할 수 있다.

< 세 개의 인생 설계 시퀀스 > 를 통해 타겟 역 인생
에 대한 상여한 불확실성을 해소하며 공급상디 크
를 확대시킬 수 있다

3. 구상된 디 서브타우 준비에 대응하기 위한 보상시퀀스
< 임계피크제 > 라는 일차 비례로 생산성에 따라
급료를 상향시켜 주어 대응하여 저변을 확장·보장
해주는 제도가

임계피크제를 통해 기업은 급료-보상 차이를 조정하는
저변확장에 대한 요구를 실현할 수 있다

IV 고령화에 대한 대응방안으로서 고용조정제를

1. 고용조정제의 방향 고용조정제란 고령자를 고용을 유지·유지하며
기존 고령자를 재고용하는 제
이다

(1) 고령자의 비율에 대한 불안과 고령자·배려에
노력을 다하기 위해 내부·외부로 고령을

(2) 이러 고령에 대응 하는 일차 비례 로 차별
고령을 차별 대응 하는 제도

2. 내부·외부

(1) 내부

내부·외부의 내부·외부 차별 대응 하는 제도

크레디트 보증서 양자 크레디트 크레디트 보증서 보증 보증 보증 보증

(2) 크레디트 보증서 보증 보증 보증 보증

~~크레디트~~ ~~보증서~~ ~~보증~~ ~~보증~~ ~~보증~~ ~~보증~~

기타 보증 보증 보증 보증 보증 보증

크레디트 보증서 보증 보증 보증 보증 보증 보증

(2) 크레디트 보증서 보증 보증 보증 보증

크레디트 보증서 보증 보증 보증 보증 보증 보증

크레디트 보증서 보증 보증 보증 보증 보증 보증

크레디트 보증서 보증 보증 보증 보증 보증 보증

크레디트 보증서 보증 보증 보증 보증 보증 보증

3. 크레디트

(1) 크레디트

크레디트 보증서 보증 보증 보증 보증 보증 보증

크레디트 보증서 보증 보증 보증 보증 보증 보증

(2) 크레디트

크레디트 보증서 보증 보증 보증 보증 보증 보증

2

2) 수직이동이나 이직을 장려하는 분위기 / 대기업의 경우
이 이직을 장려하는 분위기 / 기업 이직이
빠지고, 수직이동이 확대되고, 장려함으로써
수직이동을 장려할 수 있다

(3) 수직이동

2

수직이동은 직업에 능숙하게 익힐 수 있는
기회를 제공하는 것이다. 제도적 차이를 부정적으로
인해 미각할 수 있는 이직의 원동력이다. / 이는 수직이동
보다 수직이동도 하고. 또한 수직이동을 장려할 수
있으나 / 수직이동이 나가고 (수직이동 장려),
수직이동이 장려된다

<1-2을 풀>

<2>

I 정년제 관리의 중요성

1

정년제는 기업 내에서 다순리 관리시점을
설정하는 것이 아닌 / 인력의 퇴직을
인해 수직이동을 위한 장려의 의미가
있으며 그 관리가 중요하다.

II 정년제와 이직의 비결

중대타오 원칙을 순응하고 있다

4. 제버우리클라 페리클

0.5

<제버우리클라> 7 번째의 제버제드라도 잘라자는
제버리서 제드의 안착자를 요구하고 / <페리클>은
제버리든 기일 인사권 366, 서버리클을 모비르

0.5

제리리자는 임망이다.

+ 정년제 유형

IV 인사권의 제약

1. 내복타 제약 → 개념!

1.5

고려인타를 유성하는 제력으로 <단기제>으로
전환타리 <장기제>으로 모우르타를 실시하여야
한다고 한다

2. 사정타 제약 + 개념

1.5

고려인타에게 타정타 유전타를 외타 제력으로
<단기제>으로 지정용방사를 <장기제>으로 파변
사정타를 한 제력 사용을 하여야 한다고 한다

3. 중대타정약 + 개념

1.5

<단기제>으로 기일내 권리안 모우르를 366

근로자를 제정하고 그 이외의 사람에 사외근로자를 하고
<장기근로자> 자본가 경영진의 임금을
설정하는 것이다.

V 나가서 : 고려인력의 전략적 활용

고려인력의 '이력'에서 이들을 전략적으로 활용하
기 위해서는 고려인력에 대한 기준 (나이·해당 직무
'역할')을 정의하여야 하고 / 그 기준에 따라
전략적 포장을 실시하여 핵심인력과 비핵심
인력으로 구분하여야 하며 이들을 관리하여야 한다
/ 핵심인력에게는 자비한 이력 정책을, 비핵심인력
에게는 엄격한 자비에 따른 높은 이직률 정책을
실시하여야 한다

good!

< 24 25 >

고생하셨습니다 :))