

GS2기 토요일 인사노무관리론(김종원 노무사) 7회차 모의고사 침삭평
제7장 유지관리

| <1문 목차> | <2문 목차> |
|--|--|
| <p>I. 들어가며</p> <p>II. MZ 세대의 개념과 특징</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. MZ세대의 개념 2. MZ세대의 기업 구성원으로서의 특성 3. MZ 신입사원의 조기퇴사 <p>III. 스트레스의 일반론</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 스트레스의 개념 2. 스트레스의 구성요소 3. 스트레스의 순기능과 역기능 4. 스트레스의 원인 <p>IV. 직무요구 - 자원 모형과 비경제적 복리후생을 통한 해결방안</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직무 요구-자원 모형 (job demand-resource model: JD-R model) 2. 비경제적 복리후생 <p>I. 들어가며</p> <p>II. 인간관계관리 기법</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사기조사 2. 인사상담제도 3. 제안제도 4. 의사소통 5. 소시오메트리 6. 브레인스토밍 7. 감수성 훈련 8. ZD(Zero Defects) <p>III. 결</p> | <p>I. 들어가며 : 안전보건관리</p> <p>II. 안전보건관리와 관련이론</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 개념 2. 관련 이론 <p>III. 중대재해처벌법과 안전보건 확보의무</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 중대재해처벌법의 제정 2. 중대재해의 개념 3. 적용범위 4. 안전보건 확보의무 <p>IV. 나가며</p> |

<주의해야 할 부분>

-문제의 큰 그림 보는 연습

본 문항의 가장 큰 핵심은 개별 개념을 파열적으로 나열하는 것이 아니라, 전체를 관통하는 ‘큰 그림(Big Picture)’을 보여주는 것입니다. 문제의 맥락을 구체적으로 살펴보면 [MZ세대 → 신입사원 → ‘조기 퇴직 사유로서’의 스트레스]로 이어지는 유기적인 흐름을 가지고 있습니다! 따라서 ‘들어가며(서론)’ 단계에서부터 신입사원의 조기 퇴직 문제와 스트레스의 연관성을 큰 틀에서 엮어내며 논의를 시작해야 답안의 첫인상이 살아나요!

이를 완벽하게 잡아내지 못했더라도 다른 큰 그림을 살펴볼 필요가 있었습니다.

바로 이번 문제의 가장 결정적인 차별화 포인트는 ‘직무요구-자원(JD-R) 모형’의 핵심을 파악하는 데 있었습니다. 수험생 본인이 출제자의 의도를 읽어내어 [스트레스 = 대표적인 직무요구(Demand)]로, [비경제적 복리후생 = 이를 완충할 수 있는 직무자원(Resource)]으로 상호 매칭하여 서술했는지가 차별화 포인트로 작용했습니다!

-스트레스의 순기능과 역기능

해당 부분을 대부분 수험생들이 단순히 유스트레스(Eustress)와 디스트레스(Distress)의 두 가지 ‘유형’으로만 구분하여 나열하는 데 그쳤습니다. 물론 유스트레스에서 순기능이 파생되고 디스트레스에서 역기능이 파생되므로 이를 오답이라 할 수는 없으나, 출제 의도를 완벽히 충족하기에는 다소 아쉬움이 남습니다!

인사노무관리 관점에서 우리가 스트레스를 궁극적으로 ‘관리(Management)해야 하는 이유’를 파악한다면, 스트레스는 무조건 없애야 하는 것이 아니라 과소해서도, 과다해서도 안 되며 ‘적정 수준(Optimal Level)’이 유지되어야 조직 성과가 극대화되기 때문입니다. 따라서 단순히 유스트레스와 디스트레스를 기계적으로 서술하는 것보다는, 무어헤드와 그리핀(Moorhead & Griffin)이 제시한 스트레스 수준과 직무 성과 간의 역U자형(Inverted-U) 관계’를 반드시 언급해 주시면 좋을 것 같습니다!

-직무 요구-자원 모형(job demand-resource model: JD-R model)

카라섹(Karasek)의 ‘직무요구-통제(JD-C) 모형’에서 출발하여 조직 환경의 복잡성과 역동성을 반영하며 JD-R 모형으로 발전해 온 학문적 개선 흐름을 함께 서술해 주신 답안들이 확실히 깊이감과 좋은 인상을 주었습니다!

더불어, 상당수의 수험생분들이 ‘직무요구’의 개념을 다소 모호하게 기술하는 경향을 보였습니다. 직무요구의 개념을 “직무담당자가 직무수행을 위해 지속적인 육체적·정신적 노력을 투입하도록 요구함으로써, 결과적으로 상당한 스트레스를 감내하게 만드는 직무특성(Job Characteristics)”으로 명확하게 정의해 주셔야 합니다! 유의해주세요!

-ZD(Zero defects)

ZD(Zero Defects, 무결점운동) 기법이 인간관계관리의 일환으로 출제되다 보니, 상당수 수험생분들에게 다소 생소하여 서술 자체가 누락되었거나 분량이 미흡한 경우가 많았습니다. 특히 ZD 기법을 언급한 답안의 경우에도 대부분 “구성원 각자의 주의와 노력을 통해 업무상의 결점을 제로(Zero)로 하고, 이를 통해 신뢰성 확보 및 납기 엄수로 고객을 만족시키는 기법”이라는 생산·품질관리 관점의 기술적 정의에만 머물러 있었습니다.

설명이 여기서 그치게 된다면, 이 기법이 왜 ‘인간관계관리’ 목차 아래에 위치해야 하는지에 대한 정당성을 확보하기 어렵습니다ㅠㅠ

따라서 ZD 기법을 서술할 때는 단순히 불량률 감소라는 결과론적 측면을 넘어, “구성원 각자가 자신이 맡은 업무의 중요성을 재인식하게 하고, 조직에 대한 귀속감과 자기완성 등 고차원적 욕구(성장 욕구)를 자극하여 지속적으로 동기를 유발하는 인간존중 경영이념에 입각한 기법”이라는 점을 반드시 서술해 주셔야 합니다.

-안전보건관리 개념

‘안전보건관리’를 서술하실 때, 이를 하나의 개념으로 뭉뚱그려서 기술하는 경향을 보였습니다. 안전관리와 보건관리의 두 가지 영역으로 명확히 구분하여 서술해 주는 것이 상대적으로 훨씬 좋은 인상을 줬습니다.

안전보건관리란 사고 또는 재해로부터 회사의 인적·물적 자원을 보호하기 위한 계획적이고 체계적인 제반 활동인 ‘안전관리’와, 임직원의 건강 유지 및 증진을 도모하고 근무의욕 고취를 위하여 임직원의 건강에 영향을 주는 저해요소를 제거하여 건전한 작업환경을 조성하는 ‘보건관리’를 모두 포함하는 개념임을 구분하여 암기해주세요!

-1:29:300 법칙

하인리히 법칙(1:29:300)을 인용할 때, 가장 높은 비율인 ‘1’을 자꾸 ‘사망자’로 잘못 기재하는 답안이 지속해서 보입니다ㅠㅠ 중상자 1명입니다..

-중대재해처벌법 제정의 입법취지와 적용범위의 연계성

과거 산안법 체계가 현장의 안전조치 위주로 규정되어 중대재해 예방에 한계가 있었기에, 중처법은 기업 경영의 인력과 예산 배치 권한을 가진 사람에게 안전 및 보건 확보의무를 직접 부과하고 이를 위반해 재해가 발생한 경우 형사처벌을 하도록 규정하고 있습니다.

즉, 이 법의 핵심은 ‘책임자와 보호 대상의 확대’에 있으므로 답안에 구체적인 적용 범위를 반드시 서술해 주어야 합니다. 중처법은 상시 근로자 5인 이상 사업장의 사업주 또는 경영책임자 등에게 종사자에 대한 안전·보건 확보의무를 부과하고 있으며, 여기서 ‘종사자’는 근로자뿐만 아니라 노무제공자, 단계별 수급인 및 그 근로자까지 폭넓게 포함합니다. 또한 ‘사업주’는 자신의 사업을 영위하거나 타인의 노무를 제공받아 사업을 하는 자를 뜻하며, ‘경영책임자 등’은 사업을 대표·총괄하는 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 안전·보건 업무를 담당하는 사람을 의미합니다. 이처럼 확대된 주체와 객체의 개념을 드러내어 어떻게 변화하였는지 특정짓는 것이 좋아보입니다!

고생많으셨습니다.)