

2026년 ERP정보관리사 이론문제

시험일	2026.7.25.
시험회차	115회 (2026년 4차 정기)
자격종목	인사 2급(이론)
출제자	

1. [보기]에서 올바른 내용만 고른 것은?

[보기]

가 : ERP 패키지는 검증된 방법론을 활용하므로 자체 개발 방식에 비해 구현 기간을 단축하는 데 유리하다.

나 : ERP는 생산, 판매, 인사, 회계 등 기업 내 주요 업무를 통합적으로 관리하기 위한 전사적자원관리 시스템이다.

다 : ERP 패키지는 기업별 업무 방식이 서로 다르므로, 베스트 프랙티스를 배제하고 모든 프로세스를 처음부터 새롭게 개발하는 방식이 원칙이다.

라 : ERP는 실시간 정보처리, 다국적·다통화·다언어 지원, 파라미터 설정에 의한 프로세스 정의 등의 특징을 가진다.

- ① 가, 나
- ② 가, 나, 라
- ③ 가, 다, 라
- ④ 나, 다

풀이

정답은 ② 가, 나, 라입니다.

보기	판단	이유
가	O	ERP 패키지는 검증된 방법론과 표준 기능을 활용해 자체 개발보다 구현 기간을 줄이는 것이 일반적입니다.
나	O	ERP는 생산, 판매, 인사, 회계 등 핵심 업무를 통합 관리하는 전사적자원관리 시스템입니다.
다	X	ERP 패키지는 베스트 프랙티스를 반영한 표준 프로세스를 활용하며, 모든 프로세스를 처음부터 새로 개발하는 방식이 아닙니다.
라	O	ERP는 실시간 정보처리, 다국적·다통화·다언어 지원, 파라미터 설정 기반 프로세스 정의가 특징입니다.

2. 인공지능 비즈니스 적용 프로세스의 순서를 고르시오.

- ① 비즈니스 목표 수립 → 데이터 수집 및 적재 → 인공지능 모델 개발 → 인공지능 배포 및 프로세스 정비 → 비즈니스 영역 탐색
- ② 비즈니스 목표 수립 → 비즈니스 영역 탐색 → 데이터 수집 및 적재 → 인공지능 모델 개발 → 인공지능 배포 및 프로세스 정비
- ③ 비즈니스 영역 탐색 → 비즈니스 목표 수립 → 데이터 수집 및 적재 → 인공지능 모델 개발 → 인공지능 배포 및 프로세스 정비
- ④ 비즈니스 영역 탐색 → 비즈니스 목표 수립 → 데이터 수집 및 적재 → 인공지능 배포 및 프로세스 정비 → 인공지능 모델 개발

정답은 ③ 비즈니스 영역 탐색 → 비즈니스 목표 수립 → 데이터 수집 및 적재 → 인공지능 모델 개발 → 인공지능 배포 및 프로세스 정비입니다.

인공지능 적용은 먼저 어떤 업무에 적용할지 탐색한 뒤, 그 다음 목표를 구체화하고, 이후 데이터를 준비하여 모델을 개발한 다음, 배포 및 프로세스 정비 순으로 진행되기 때문입니다.

3. [보기]에서 옳은 내용으로 짝지은 것은?

[보기]

가. ERP 도입은 기업의 업무 프로세스를 재검토하여 비즈니스 프로세스를 개선하고, 업무의 비효율을 줄이는 데 기여할 수 있다.

나. ERP는 전반적인 업무 프로세스를 각각 개별 체계로 분리하여 관리하기 위해 도입하는 시스템이다.

다. 상용화 ERP 패키지 구축 시 시스템 공급자와 기업 양쪽에서 참여하는 인력의 역량은 성공과 실패를 좌우하는 요인이 될 수 있다.

라. 상용화 ERP 패키지 구축의 핵심 성공요인은 기업환경을 최대한 고려하여 자체개발할 수 있는 내부 개발인력의 보유 여부이다.

마. BPR은 원가, 품질, 서비스, 속도와 같은 주요 성과측정치의 극적인 개선을 위해 업무 프로세스를 급진적으로 재설계하는 것을 의미한다.

- ① 가, 나, 다
- ② 가, 다, 마
- ③ 가, 다, 라
- ④ 나, 라, 마

정답은 ② 가, 다, 마입니다.

가. 맞음
ERP 도입은 기업의 업무 프로세스를 다시 점검하고, 비즈니스 프로세스를 개선하며, 비효율을 줄이는 데 도움이 됩니다.

나. 틀림
ERP는 업무를 각각 분리해서 관리하는 시스템이 아니라, 여러 업무를 통합적으로 연계·관리하는 시스템입니다.

다. 맞음
상용화 ERP 패키지를 구축할 때는 시스템 공급자와 기업 양쪽의 참여 인력 역량이 성공 여부에 큰 영향을 줍니다.

라. 틀림
상용화 ERP 패키지 구축의 핵심 성공요인을 내부 개발인력 보유 여부로 보는 것은 적절하지 않습니다. 이는 자체개발에 더 가까운 관점입니다.

마. 맞음
BPR은 원가, 품질, 서비스, 속도 같은 핵심 성과를 크게 개선하기 위해 업무 프로세스를 급진적으로 재설계하는 것을 의미합니다.

4. [보기]에서 설명하는 RPA 적용단계는 무엇인가?

[보기]
빅데이터 분석을 통해 사람이 수행한 복잡한 의사결정을 내리는 수준이다. 이것은 RPA가 업무 프로세스를 스스로 학습하면서 자동화하는 단계이다.

- ① 인지자동화
- ② 데이터전처리
- ③ 기초프로세스 자동화
- ④ 데이터 기반의 머신러닝(기계학습) 활용

풀이

정답은 ① 인지자동화입니다.

빅데이터 분석을 활용해 사람이 하던 복잡한 의사결정 수준을 처리하고 업무 프로세스를 스스로 학습하며 자동화하는 단계를 설명하고 있기 때문입니다.
즉, 단순 반복 업무를 자동화하는 수준을 넘어 학습·판단·추론이 가능한 RPA 단계를 의미합니다.

5. 인사관리의 기본적인 목적으로 가장 적절한 것은 무엇인가?

- ① 비용 절감을 위해 인건비를 최소화하는 것
- ② 직원 개인의 복지 향상을 독립적으로 달성하는 것
- ③ 경영진의 의사결정을 보조하는 행정적 기능에 집중하는 것
- ④ 조직 성과 향상과 함께 구성원의 성장과 만족을 동시에 추구하는 것

풀이

정답은 ④ 조직 성과 향상과 함께 구성원의 성장과 만족을 동시에 추구하는 것입니다.

인사관리의 기본적인 목적은 단순히 인력을 관리하는 수준을 넘어, 조직의 목표 달성에 기여하면서 구성원이 성장하고 만족할 수 있도록 지원하는 것입니다.

[해설]
인사관리는 다음 두 가지를 함께 추구합니다.

- 조직 측면: 성과 향상, 인재 확보, 효율적인 인력 운용
 - 구성원 측면: 성장, 동기부여, 만족, 공정한 처우
- 즉, 인사관리는 조직의 성과와 구성원의 발전을 균형 있게 실현하는 기능입니다.

6. [보기]의 내용을 바탕으로 인적자원과 관련한 기업의 패러다임의 변화로 옳지 않은 것은?

[보기]
(주)생산은 과거에는 근속연수와 직급을 기준으로 승진과 보상을 결정하였고, 인사 관련 의사결정은 주로 본사 인사부서가 담당하였다. 또한 인력 부족, 이직, 노사갈등 등이 발생한 이후에야 사후적으로 대응하는 방식이 일반적이었다. 그러나 (주)생산은 직무수행 역량과 성과를 중심으로 평가, 보상제도를 개편하고, 현업 부서장이 채용·육성·평가 과정에 적극 참여하도록 하였다. 또한 향후 사업전략과 인력수요를 예측하여 핵심인재 확보 및 교육훈련 계획을 사전에 수립하고 있다. 이와 함께 인적자원을 단순히 절감해야 할 비용이 아니라 기업의 경쟁우위와 성과 창출에 기여하는 핵심 자원으로 인식하고 있다.

- ① 근속연수 중심의 인사관리에서 직무능력과 성과 중심의 인사관리로 변화하고 있다.
- ② 인사부서 중심의 관리에서 현업부서가 인적자원관리에 참여하는 방향으로 변화하고 있다.
- ③ 문제가 발생한 후 대응하는 방식에서 미래 인력수요를 예측하고 대비하는 방식으로 변화하고 있다.
- ④ 인적자원을 수익과 가치창출의 원천으로 보기보다 비용 절감의 대상으로 보는 방향으로 변화하고 있다.

풀이

정답은 ④입니다.

보기는 인적자원에 대한 관점이 비용 절감 대상에서 경쟁우위와 성과 창출에 기여하는 핵심 자원으로 바뀌었다고 설명하고 있습니다.
따라서 수익과 가치창출의 원천으로 보기보다 비용 절감의 대상으로 보는 방향으로 변화하고 있다는 ④는 제시문과 반대되는 내용이므로 옳지 않습니다.

보기	판단	근거
①	O	근속연수·직급 중심에서 직무능력·성과 중심으로 변화했다고 제시됨
②	O	본사 인사부서 중심에서 현업 부서장의 적극적 참여로 변화했다고 제시됨
③	O	사후 대응에서 미래 인력수요 예측 및 사전 대비로 변화했다고 제시됨
④	X	제시문은 인적자원을 비용이 아니라 경쟁우위의 핵심 자원으로 본다고 했으므로 반대 내용임

7. [보기]에서 A에 해당하는 직무분석 단위로 가장 적절한 것은?

[보기]
(주)생산은 생산관리 직무를 분석하기 위해 담당자가 수행하는 업무를 단계별로 정리하였다. 분석 결과, 생산관리 담당자는 생산계획 수립, 원자재 소요량 확인, 작업지시서 작성, 생산실적 점검 등의 활동을 수행하고 있었다. 이 중 인사 담당자는 **A. 작업지시서를 작성하여 생산부서에 전달하는 활동**을 하나의 독립된 단위로 구분하였다. 다만 해당 활동은 담당자의 전체 직책이나 직무 자체를 의미하는 것은 아니며, 여러 세부 동작으로 구성될 수 있다.

- ① 직종
- ② 직위
- ③ 과업
- ④ 요소

풀이

정답은 ③ 과업입니다.

보기의 A 작업지시서는 생산부서에 전달하는 하나의 독립된 활동이고, 담당자의 전체 직책이나 직무 자체를 의미하지 않으며, 여러 세부 동작으로 구성될 수 있는 단위입니다. 이 설명은 직무분석에서 말하는 과업의 정의와 가장 잘 맞습니다. 과업은 직무를 구성하는 비교적 독립적인 활동 단위입니다.

8. 서열법(Ranking Method)을 이용한 직무평가의 단점이 아닌 것은?

- ① 평가자의 주관이 평가 결과에 많이 개입될 수 있다.
- ② 직무 간 유사성이 많으면 정확한 순위를 매기기 어렵다.
- ③ 직무 간 서열을 통해 상대적 직무 가치를 단순하게 파악할 수 있다.
- ④ 평가 대상 직무가 많을 경우, 평가자의 부담이 커지고 신뢰도가 낮아질 수 있다.

풀이

정답은 ③번입니다.

③은 서열법의 장점에 해당하고, ①, ②, ④는 모두 서열법의 대표적인 단점이기 때문입니다.

9. 선발결정의 오류에서 예측치와 준거치가 모두 기준점을 넘은 합격자를 의미하는 것은?

- ① FN
- ② FP
- ③ TN
- ④ TP

풀이

정답은 ④ TP입니다.

TP(True Positive): 예측치도 기준점을 넘고, 실제 준거치도 기준점을 넘은 경우 즉, 합격으로 예측했고, 실제로도 합격인 경우를 의미합니다.

10. [보기]에서 설명하는 인사관리 제도를 고르시오.

[보기]
종업원 직무수행평가에 필요한 정보를 파악하기 위해 개인별 능력 평가표를 종업원별로 기능보유색인을 작성하여 데이터베이스화하여 경력개발에 활용하는 방법이다.

- ① 직무순환 제도
- ② 자기신고 제도
- ③ 기능 목록 제도
- ④ 종합평가센터 제도

풀이

정답은 ③ 기능 목록 제도입니다.

보기의 내용은 종업원의 능력, 자격, 기능을 항목별로 정리한 기능보유색인을 작성해 데이터베이스화하고, 이를 경력개발이나 배치관리에 활용하는 제도를 말합니다.

보기		설명
①	직무순환 제도	종업원을 여러 직무로 순환 배치하여 경험을 넓히는 제도
②	자기신고 제도	종업원이 자신의 희망 직무, 경력, 능력을 스스로 신고하는 제도
③	기능 목록 제도	종업원의 기능·능력을 목록화하여 데이터베이스로 관리하는 제도
④	종합평가센터 제도	여러 평가기법을 종합해 인재를 평가하는 제도

11. [보기]에서 설명하고 있는 교육, 훈련 및 개발의 방법은?

[보기]

- 타인이 느끼는 것을 감지하고, 유연하게 대응할 수 있는 능력을 개발하기 위한 훈련 방법
- 타인이 나를 어떻게 보는지 인식하고, 집단 속에서 자신의 행동이 미치는 영향을 깨닫게 할 수 있도록 함

- ① 역할연기법
- ② 감수성훈련
- ③ 비즈니스게임
- ④ 프로그램 학습

풀이

정답은 ② 감수성훈련입니다.

보기의 내용은 타인의 감정과 반응을 민감하게 인식하고, 집단 속에서 자신의 행동이 다른 사람에게 미치는 영향을 깨닫게 하는 훈련으로, 감수성훈련의 특징과 일치합니다.

12. 직원의 장기적 경력개발을 위한 내용으로 가장 적절하지 않은 것은?

- ① 직원에게 교육훈련, 직무순환, 프로젝트 참여 등 다양한 성장 기회를 제공한다.
- ② 직원의 능력과 희망뿐 아니라 조직의 인력수요도 함께 고려하여 경력개발을 설계한다.
- ③ 조직 내 인력운영의 효율성과 예측 가능성을 높이기 위해 경력경로를 표준화하여 운영한다.
- ④ 직원이 자신의 경력목표와 향후 이동 가능 경로를 인식할 수 있도록 경력정보와 상담을 제공한다.

풀이

정답은 ③번입니다.

③은 조직 내 인력운영의 효율성과 예측 가능성을 높이는 데 초점이 맞춰져 있어, 직원의 장기적 경력개발보다는 조직 관리 관점이 더 강합니다.

①, ②, ④는 모두 직원의 성장, 적성·희망 반영, 경력정보 제공 등 경력개발의 핵심 요소에 해당합니다.

13. 임금에 대한 정의로 가장 적절하지 않은 것은?

- ① 근로자의 근속연수와 직급에 따라 차등 지급되는 보수 체계
- ② 근로자의 생활 안정을 위해 국가가 지급하는 실업급여 및 연금 급여
- ③ 기본급, 상여금, 각종 수당을 포함한 근로의 대가로 지급되는 금전적 보상
- ④ 근로자가 사용자에게 제공한 노동의 대가로 정기적·일률적으로 지급되는 모든 금품

풀이

정답은 ②입니다.

- ② 근로자의 생활 안정을 위해 국가가 지급하는 실업급여 및 연금 급여는 임금이 아니라 사회보장급여에 해당합니다. 임금은 보통 사용자가 근로자에게 근로의 대가로 지급하는 금품을 뜻하므로, 국가가 지급하는 실업급여·연금은 정의에 맞지 않습니다.
- ④는 임금의 일반적인 정의에 가장 가깝고, ③도 임금의 구성 요소를 설명한 표현으로 볼 수 있습니다.

14. [보기]는 ㈜생산의 임금 지급 사례이다. ㈜생산이 적용하고 있는 임금의 형태로 가장 적절한 것은 무엇인가?

[사례]
㈜생산은 영업부 직원의 임금을 기본급과 함께 개인별 영업 실적에 따라 차등 지급하고 있다. 매출 목표를 초과 달성한 직원에게는 추가 보상이 지급되며, 성과가 낮은 경우 지급액도 감소한다.

- ① 연봉제
- ② 시간급 임금
- ③ 성과급 임금
- ④ 직무급 임금

풀이

정답은 ③ 성과급 임금입니다.

㈜생산은 임금을 기본급 + 개인별 영업 실적에 따른 차등 지급 방식으로 운영하고 있습니다. 또한 목표 초과 달성 시 추가 보상이 있고, 성과가 낮으면 지급액이 감소합니다.

이처럼 근로자의 성과나 실적에 따라 임금이 달라지는 방식은 성과급 임금에 해당합니다.

보기	임금 형태	판단
① 연봉제	1년 단위로 임금을 정하는 방식	X
② 시간급 임금	근로 시간에 따라 지급하는 방식	X
③ 성과급 임금	성과·실적에 따라 임금이 달라지는 방식	O
④ 직무급 임금	직무의 가치·난이도에 따라 임금이 정해지는 방식	X

15. 소득세법상 다음 중 거주자에 해당하는 개인은 누구인가?

- ① 국내에 관광 목적으로 30일간 체류한 외국인
- ② 국내에 주소가 없고 60일간 단기 근무한 외국인
- ③ 국외에 주소를 두고 국내에 일시적으로 방문한 개인
- ④ 국내에 주소를 두거나 183일 이상의 거소를 둔 개인

풀이

정답은 ④입니다.

소득세법상 거주자는 국내에 주소를 두거나, 183일 이상의 거소를 둔 개인입니다.

[거주자와 비거주자의 판정 기준]

- 거주자: 국내에 주소를 두거나, 183일 이상 거소를 둔 개인입니다.
- 비거주자: 거주자가 아닌 개인으로, 국내에 주소도 없고 183일 이상 거소도 두지 않은 사람입니다.

[기준의 의미]

- 주소는 단순한 주민등록상 주소만이 아니라, 생활의 근거가 되는 곳인지가 함께 고려됩니다.
- 거소는 주소는 아니지만, 일정 기간 계속 머무는 장소를 의미합니다.
- 따라서 해외 국적자라고 해도 국내에 생활의 중심이 있거나 183일 이상 머무르면 거주자로 판단될 수 있습니다.

16. 납세지가 변경된 경우 변경 후의 납세지 관할 세무서장에게 변경신고를 해야 하는 기간으로 옳은 것은?

- ① 변경된 날부터 7일 이내
- ② 변경된 날부터 10일 이내
- ③ 변경된 날부터 15일 이내
- ④ 변경된 날부터 20일 이내

풀이

정답은 ③번 이내입니다.
납세지가 변경된 경우에는 변경 후의 납세지 관할 세무서장에게 15일 이내에 변경신고를 해야 합니다.

17. 연말정산 완료 후에 제출하는 서류로 옳은 것은?

- ① 기부금명세서
- ② 공제 증명자료
- ③ 근로소득지급명세서
- ④ 소득·세액공제신고서

풀이

정답은 ③ 근로소득지급명세서입니다.

연말정산은 직원이 공제자료를 제출하고, 회사가 정산을 완료한 뒤 근로소득지급명세서를 세무서에 제출하는 절차로 이어집니다. 따라서 연말정산 완료 후에 제출하는 서류에 해당하는 것은 ③ 근로소득지급명세서입니다.

보기	서류명	시점
①	기부금명세서	공제 항목 확인 시 사용
②	공제 증명자료	연말정산 시 제출하는 증빙자료
③	근로소득지급명세서	연말정산 완료 후 회사가 제출
④	소득·세액공제신고서	근로자가 연말정산 시 제출

18. [보기]는 (주)생산에서 발생한 노사관계 사례이다. 설명으로 가장 적절한 것을 고르시오.

[보기]
근로자들은 임금과 근로시간 개선을 요구하기 위해 자발적으로 조직을 결성하고, 사용자와 단체교섭을 통해 근로 조건에 관한 합의를 도출하고자 한다. 이 과정에서 근로자들은 단체행동을 통해 요구 사항을 관철할 수 있음을 주장하고 있다.

- ① 개별 근로계약 변경 절차에 해당한다.
- ② 사용자에 의한 부당노동행위에 해당한다.
- ③ 근로자의 경영참여 제도를 설명한 사례이다.
- ④ 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 포함한 노동3권의 행사이다.

풀이

정답은 ④입니다.

[보기]의 내용은 근로자들이 **자발적으로 조직을 결성**하고, **사용자와 단체교섭**을 하며, 필요하면 **단체행동**을 통해 요구를 관철하려는 상황입니다.
이는 각각 **단결권, 단체교섭권, 단체행동권**에 해당하며, 이 세 가지를 묶어 **노동3권**이라고 합니다.

보기	판단	이유
①	X	개인이 사용자와 따로 계약을 바꾸는 것이 아니라, 근로자들이 집단으로 행동하고 교섭하는 내용입니다.
②	X	사용자 측의 불이익 취급이나 지배·개입 등이 아니라, 근로자들의 정당한 권리 행사입니다.
③	X	경영참여가 아니라 임금, 근로시간 등 근로조건 개선을 위한 노동조합 활동입니다.
④	O	근로자들이 조직을 결성하고 교섭하며, 단체행동으로 요구를 관철하려는 모습이므로 노동3권에 해당합니다.

19. 경영참가 제도 중 간접참여 방법에 해당하는 것은?

- ① 락커플랜
- ② 스캔론플랜
- ③ 노사협의제도
- ④ 종업원지주제도

풀이

정답은 ④ 종업원지주제도입니다.
나머지 보기는 직접참여 방법에 해당합니다.

20. [보기]에서 설명하는 근로시간제의 유형은 무엇인가?

[보기]
신상품·신기술의 연구개발, 자연과학분야, 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무, 신문 기사의 취재, 방송 제작 사업 등과 같이 업무수행 방법이나 수단, 시간배분 등이 근로자의 재량에 따라 결정되어 근로시간보다 성과에 의해 근무 여부를 판단할 수 있는 경우 노사 간의 합의시간을 근로시간으로 보는 제도를 말한다.

- ① 유연 근로시간제
- ② 재량 근로시간제
- ③ 선택적 근로시간제
- ④ 탄력적 근로시간제

풀이

정답은 ② 재량 근로시간제입니다.

해당 보기의 내용은 업무 수행 방법이나 수단, 시간 배분을 근로자의 재량에 맡기고, 실제 근로시간보다 성과 중심으로 판단하는 제도를 설명하고 있습니다. 이는 재량 근로시간제의 특징과 일치합니다.