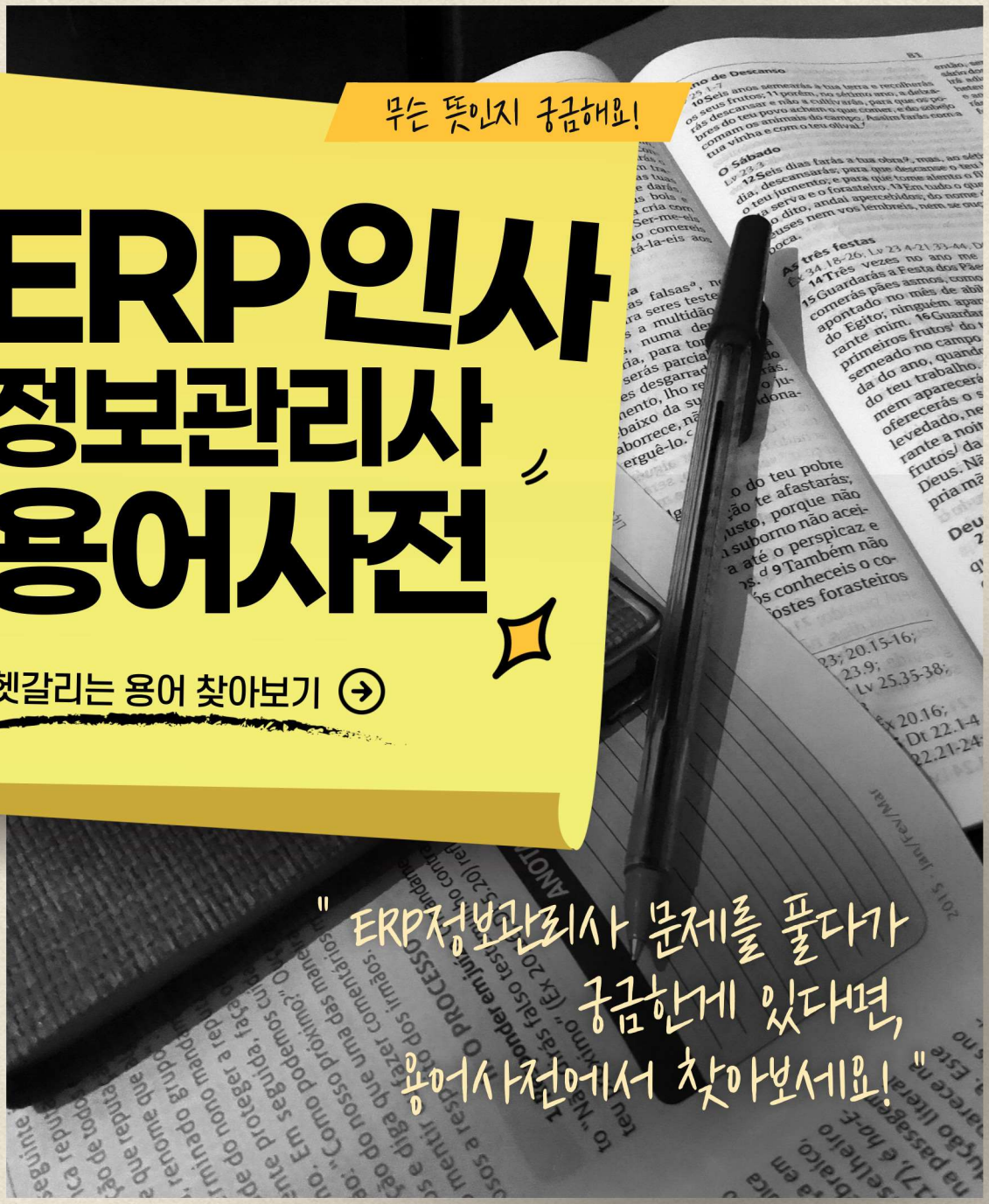
무슨 뜻인지 궁금해요!

ERP인사 정보관리사 용어사전

헷갈리는 용어 찾아보기



더존 지식서비스센터

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

ERP인사정보관리사 용어

ㄱ

간주 근로시간제 <인사>
간주근로시간제는 사용자가 종업원에게 본인의 근로시간 관리를 위임해주는 제도로 사업장 밖 근로 중에서도 근로시간의 산정이 어려운 경우에만 허용된다.
다만, 사업장 밖 근로라 하더라도 근로시간을 산정할 수 있는 경우에는 산정된 근로시간 동안 근로한 것으로 본다.
(근로기준법 제58조 1항, 2항 참조)

감독자 훈련 <인사>
공장, 사업장 등의 감독자에 대하여 주로 감독기술을 향상시키기 위해 실시하는 훈련으로, 직접 부하를 지휘·감독하는 일선의 감독자를 위한 훈련으로 직무 자체에 관한 보다 정확한 지식과 많은 부하들을 성공적으로 다룰 수 있는 기술에 관한 것이라 할 수 있다.

감수성 훈련 <인사>
다른 사람이 생각하고 느끼는 것을 정확하게 감지하고 이에 대응하여 유연한 태도와 행동을 취할 수 있는 능력을 개발하기 위한 교육훈련 방법이다.

강의식 방법 <인사>
일정한 장소에 집합된 피교육자를 대상으로 교육자가 일방적으로 강의하고 피교육자는 경청하는 교육훈련 방법이다.

강제선택법 <인사>
인사고과의 절대평가방법이며, 근로자의 행동이나 능력을 가장 적합하게 기술한 서술문 두 개와 적합하지 않은 서술문 두 개로 구성하는 방법이다. 강제선택식 체크리스트 방법(forced choice check lists)이라고도 부른다. 강제선택법은 관대화의 오류를 줄일 수 있고, 개인들 간에 객관적인 비교 기준을 확립하도록 하기 위해 개발된 평정법이다.

강제정년 <인사>
기업에서 퇴직을 강제하는 연령에 도달한 경우 퇴직시키는 제도이다.

강제할당법 <인사>
인사고과의 상대평가방법이며, 고과자가 사전에 일정한 평가의 범위와 수를 결정해놓고, 일정한 비율에 맞추어 강제로 할당하는 고과 방법이다. 인사(고과)평가의 오류 유형 가운데 중심화, 관대화, 가혹화의 오류를 방지할 수 있다.

개인단위과세 <인사>
소득세 과세단위와 관련된 개념으로 부부나 가족의 소득을 합산하여 과세하지 않고 개인 단위로 과세하는 방법이다.
이 방법은 혼인(결혼)이 조세부담에 영향을 미치지 않고, 개인의 사생활 보호에 충실하며, 납세협력의무를 경감시키는 장점이 있다.

개인형 퇴직연금(IRP: Individual Retirement Pension) <인사>
근로자가 직장을 옮기거나 퇴직하면서 지급받는 퇴직급여를 근로자 본인 명의로 적립하여 노후자금으로 활용하는 제도이다.
적립금의 운용방식은 확정기여형(DC)제도와 동일하다.

거래적 리더십 <인사>
리더와 부하들 간에 각자 필요로 하는 것의 거래를 통해 영향력을 가져오는 리더십이다. 높은 성과에 보상하겠다고 약속하고 노력, 업적에 따라 보상, 칭찬을 한다. 부하의 행동이 규정이나 관례에 어긋남이 없는지 감독, 관찰, 시정한다. 책임을 회피하고 중요한 결정은 상사나 부하에게 미루는 편이다.

거주자 <인사>
국내에 주소를 두거나 183일 이상의 거소를 둔 개인을 말한다.
거주자와 비거주자의 구분 실익은 과세 범위와 과세방법 등과 관련 있으며, 거주자는 국내·외 원천소득에 대해 납세의무를 진다.

건강보험 <인사>
건강보험은 국민의 질병·부상에 대한 예방, 진단, 치료, 재활과 출산·사망 및 건강증진에 대하여 보험서비스를 제공하여 국민건강을 증진시키기 위한 사회보장제도이다.
국민들이 매월 보험료를 내면 그것을 차곡차곡 쌓아두었다가 질병 등 치료할 일이 생겼을 때 진료비의 일부분을 납부해 주는 사회보장제도이다.
건강보험료는 보수월액에 건강보험료율을 곱하여 계산하며, 2022년 건강보험요율은 6.99%(근로자부담 3.495%, 사용자부담 3.495%)이며 장기요양보험료는 건강보험료의 12.27%이다.

경력 <인사>
한 개인이 일생을 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 경험이나 수행한 일의 과정을 의미한다.

경력개발 <인사>
개인의 경력 목표를 달성하기 위한 경력계획을 수립하여 조직의 욕구와 개인의 욕구가 합치될 수 있도록 개인의 경력을 개발하는 활동이나 조직 구성원들의 현재 또는 미래의 업무 수행에 필요한 지식·스킬·역량·태도 등을 강화시키는 총체적 활동을 말한다.
경력개발의 원칙에는 1. 적재적소배치의 원칙, 2. 승진경로의 원칙, 3. 인재육성(후진양성)의 원칙, 4. 경기기회개발의 원칙이 있다.

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

경력개발제도 ‹인사›
조직구성원의 자기 발전 욕구를 충족시켜 주면서 조직에 필요한 인재를 육성, 조직 목표 달성을 이룩하고자 하는 총체적인 인사관리 활동을 말한다.
조직 내에서 종업원 개인의 경력을 적극적으로 개발하여 인적 자원을 유용하게 활용하려는 제도로 교육훈련, 승진제도, 인사기록 제도, 인사평가제도 등이 경력개발과 연결되는 제도이지만 특히 자기신고제도, 직능자격제도, 기능목록제도, 직무순환제도, 종합평가제도 등을 들 수 있다.

경력경로 ‹인사›
개인이 경력을 쌓는 과정에서 수행하게 되는 여러 직무들의 배열을 의미한다.
여기에는 승진과 같은 상향식(수직적) 경력경로가 있고, 전환배치와 같은 수평적 경력경로가 있다. 전통적으로 수직적 경력경로는 단일 직무나 기능식 조직에서 선호되며, 수평적 경력경로는 중간 관리자 이상의 관리자들에게 다양한 직무경험을 쌓게 하기 위한 방법으로 활용된다.

경력경로화 ‹인사›
개인들이 미래에 보다 높은 수준의 직무를 수행할 수 있도록 비공식 또는 공식적 교육, 훈련 및 직무경험을 제공하는 개별 활동의 연속으로, 조직에서 종업원들을 한 직무에서 다른 직무로 연속적으로 진전시키면서 훈련하는 경력개발제도이다.

경력계획 ‹인사›
조직구성원이 자신의 경력 목표를 설정하고, 이를 달성하기 위한 경력경로를 구체적으로 선택하는 과정이다. 여기에는 조직 내에서 인력개발을 보다 효율적으로 실천할 수 있도록 돕는 과정을 포함한다.

경력기회개발의 원칙 ‹인사›
경력개발관리의 원칙의 하나로 기업은 종업원이 필요한 경력경로 설계가 가능하도록 경력기회를 적극 개발해야 하며 승진경로가 어떤 한 부서에만 국한되지 않도록 기회를 확장시켜야 한다는 것을 의미한다.

경력목표 ‹인사›
조직구성원이 경력개발을 통하여 도달하고 싶은 미래의 지위 또는 자신의 경력과 관련하여 자신이 추구할 목표를 구체적으로 정립하는 활동을 의미한다.

경력정체 ‹인사›
조직 내에서 승진이 정체되거나 책임있는 직위로의 이동이 막힌 상태를 말한다. 따라서 개인에게 조직에 대한 불만족 및 조직에 대한 헌신도가 하락할 수 있으며, 승진의 한계에 대한 문제뿐만 아니라 개인이 스스로 직무에 만족하지 못해 발생하기도 한다.

경영자 훈련 ‹인사›
기업 전반의 관점에서 전문적 지식 및 기술, 판단력, 추리력, 계획력, 분석력, 종합력 등을 계발시키고 기업의 사회적 책임을 인식하면서 최고경영자로서 의사결정을 할 수 있는 훈련과 새로운 기업관의 정립, 기업경영의 전말, 소유와 경영의 분리개념, 기업 경영환경 변화에 대응, 추진능력, 리더십 등을 중점으로 다루는 교육훈련을 말한다.

경영참가제도 ‹인사›
좁은 의미로는 노동자 대표나 노동조합이 경영상의 의사결정(경영참가 범위 및 정도, 경영참여의 수준, 참가 방식 등 다양한 형태로 경영의사 결정)에 참여하는 제도를 말하며, 넓은 의미로는 종업원지주제도에 의한 자본참여, 이윤분배제도에 의한 이윤참여도 포함된다.

경험법(체험법) ‹인사›
직무분석자 자신이 직무활동을 수행하고 그 체험에 의해 직무에 관한 지식 체득하는 직무분석 방법이다. 가장 정확하고 생생한 정보를 얻을 수 있고, 각 직무의 상세한 차이를 파악할 수 있다. 하지만 체험 정보가 항상 정확하다고 할 수 없으며, 모든 직무를 체험하는 것이 불가능하다는 단점이 있다.

계정과목설정 ‹인사›
지급유형별, 계정유형별, 지급공제항목별로 계정과목을 설정하는 메뉴이다.
지급유형별은 소득구분을 의미이며 급여, 퇴직금, 사업소득, 기타소득으로 구분된다.
계정유형별은 소득처리 계정이 서로 다른 소득자들을 그룹짓기 위한 목적이며, '기초환경설정- 인사기초코드등록' 메뉴에서 등록할 수 있다. 소득자별 계정유형을 지정하는 방법은 '인사정보등록, 사업소득자등록, 기타소득자등록' 메뉴에서 소득자 정보로 등록하거나 '사원별계정유형등록' 메뉴에서 일괄 지정할 수도 있다.
지급공제항목별로 계정과목을 지정하기 위해서는 계정코드부분을 마우스 왼쪽버튼으로 더블클릭하거나 키보드 'F2'를 눌러 계정코드도움창을 띄운 후 계정과목을 선택하시면 됩니다.
(계정코드는 '회계관리-기초정보관리-계정과목등록'메뉴에 등록되어 있어야 합니다.)

고과급 ‹인사›
근무수행능력과 실적을 주관적으로 평가하여 기본급을 조정하는 성과급으로 개인별로 차등적용되며, 과거 실적에 대한 주관적 평가결과를 기본급에 반영하는 형태이다.

고용보험 ‹인사›
근로자가 실직한 경우에 생활안정을 위하여 일정기간 동안 급여를 지급하는 실업급여 사업과 함께 구직자에 대한 직업능력개발·향상 및 적극적인 취업 알선을 통한 재 취업의 촉진과 실업예방을 위하여 고용안정사업 및 직업능력개발사업 등의 실시를 목적으로 하는 사회보장제도이다.
고용보험료 가운데 실업급여는 보수월액에 보험료율을 곱하여

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

계산하며, 2022년 실업급여 보험요율은 1.6%(근로자부담 0.8%, 사용자부담 0.8%)이며, 고용안정·직업능력개발사업 보험요율은 상시근로인원 규모별로 0.25%~0.85%이다.

고용보험이직확인서 〈인사〉
고용보험에 따른 이직자의 이직 내용을 확인하기 위해 작성하는 서식으로, 3개월간의 급여내역을 자동으로 불러오며 고용보험이직확인서를 작성하는 메뉴이다.

고정급(payment of time worked) 〈인사〉
근로자의 작업량 또는 노동성과에 관계없이 근로자의 근로시간에 비례하여 임금을 지급하는 형태를 말한다.
생활 · 연공 · 능력 · 직무 · 실적 등의 기준을 반영하여 결정된 보수를 성과와 무관하게 근무시간에 따라서 미리 정한 정액급으로 지급하는 방식으로, 실적에 따른 보수지급방식인 성과급의 반대 개념으로 사용된다.

공동교섭(개별노동조합+상부단체 vs 개별기업대표) 〈인사〉
기업별 노동조합의 단위조합 또는 지부가 산업별의 상부단체와 공동으로 당해기업의 사용자 대표와 이루어지는 교섭방식을 말한다.
산업별조직체제 또는 산업별 연맹체제에서 개개 기업별 노조가 상부단체에 교섭권을 일부 위임하여 공동으로 단체교섭에 참여함으로써 기업별교섭의 약점을 어느 정도 보완할 수 있다.

공정성의 원칙(임금체계 관련) 〈인사〉
임금수준이 결정된 후 임금총액이 근로자에게 분배될 때 각자가 지니고 있는 인적 가치·업무성과·직무의 가치 등에 따라 공정하게 분배되어야 한다는 임금의 기본원칙이다.

공정성의 원칙(승진보상의 배분 관련) 〈인사〉
승진관리의 기본 원칙으로 조직이 조직구성원에게 나누어 줄 수 있는 승진의 기회를 올바른 사람에게 배분했는가에 대한 원칙이다.

공정성이론 〈인사〉
주고받는 인간관계에서 공평과 정당함을 추구하는 인간 본능을 기초로 하는 이론으로, 인간은 자기가 알고 있는 바와 자신의 행동이 다를 때 부조화를 느끼고 조화시키려는 행동으로 모티베이트된다.

과업(task) 〈인사〉
근로자에게 할당된 일(업무)의 단위를 의미하며, 특정한 목표를 위해 수행되는 특정한 작업 활동을 말한다.

관대화 경향 〈인사〉
평가자가 피평가자의 업무수행 정도나 성과를 가능하면 실제보다 더 높게, 후하게 평가하는 인사고과 평가의 오류이다.
이와 반대되는 개념으로 엄격화 경향이 있으며, 관대화 경향을 방지하기 위해 강제배분법을 활용한다.

관리자 목록 〈인사〉
조직 내 모든 관리자의 관리 능력을 포함하여 그들의 자세한 정보를 모아놓은 목록으로 인적자원의 내부적 공급 예측에 활용된다.

관리자 훈련 〈인사〉
중간관리자의 교육훈련으로 비교적 광범위한 경영 문제를 다룸과 아울러 경영원리의 해명과 관리자로서 필요한 관리기술의 지도를 목적으로 한다.

관찰법 〈인사〉
숙련된 직무분석자가 직무수행자를 직접 관찰하여 관련된 항목을 체크하거나 평가하도록 하는 직무분석 방법이다. 가장 현실적인 직무 활동에 접근할 수 있으므로 정확한 직무 파악 가능하다. 하지만 직무분석자의 주관 개입될 수 있고, 시간이 오래 소요되는 직무에는 적용하기 어렵다.

광고 〈인사〉
사외모집(외부모집)의 방법으로 신문, 잡지, 인터넷, TV, 지역정보지, 옥외게시판 등 매체를 통하여 모집한다.

교대근무 〈인사〉
장시간의 연속 작업이 필요한 업무에서 근로자가 일정 시간마다 번갈아가며 근무하는 형태로, 근무조의 수가 증가할수록 근로시간은 줄어들게 된다.

교대근무제 〈인사〉
근로자를 조 편성하여 각 조가 교대로 근무하는 방식으로, 생산을 위해 생산설비를 쉬게 함이 없이 계속적으로 가동시키거나 경비업무처럼 업무의 단절없이 수행해야 하는 경우 이용된다.

교육 〈인사〉
체계적이고 장기적으로, 개념적인 지식을 습득하는 과정이다.

교육관리 〈인사〉
회사 사내 혹은 사외 교육에 대해 관리하며 교육 대상자를 선정하여 등록하는 메뉴이다.

교육기관의 추천 〈인사〉
사외모집(외부모집)의 방법으로 학생을 교육시킨 기관을 통해 신뢰성 있는 정보를 파악하여 채용한다.

교육비 세액공제 〈인사〉
근로소득이 있는 거주자가 본인과 기본공제대상자(연령제한 없음)인 배우자·직계비속·형제자매·입양자 및 위탁아동을 위하여 해당 과세기간에 대통령령으로 정하는 교육비를 지급한 경우 근로자 본인은 전액, 대학생인 경우에는 1명당 연 900만원, 초등학교 취학 전 아동과 초·중·고등학생인 경우에는 1명당 연 300만원을 한도로 한 금액의 100분의 15에 해당하는 금액을 해당 과세기간의 종합소득 산출세액에서 공제한다. 다만, 소득세

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

또는 증여세가 비과세되는 대통령령으로 정하는 교육비는 공제하지 않는다.

교육전문가 <인사>
변화담당자의 기능 중 하나로 교육전문가는 조직 개발에 필요한 지식, 기술, 조직 행동 변화에 대한 교육 훈련 등을 실시한다.

교육평가 <인사>
교육평가란 교육이 어느 정도 학습목표를 달성했는지를 알기 위해 여러 가지 방법으로 확인하는 것을 말하며, 핵심ERP에서는 교육참가자의 이수여부 점수를 등록하는 메뉴이다.

교육현황 <인사>
[교육관리], [교육평가] 메뉴에 등록한 사원별 교육현황 및 교육별 사원현황을 조회 및 출력하는 메뉴이다.

교육훈련관리 <인사>
종업원이 직무를 수행하는 데 필요한 지식, 기술, 능력, 태도를 향상시켜 조직의 목적을 달성하도록 돕는 과정의 체계적 관리라 할 수 있다. 교육훈련과 유사한 개념으로 개발이라는 말이 쓰이는데 교육훈련은 개별 종업원의 현재 직무에 유용한 역량을 얻는 과정이며, 개발은 작업집단이나 조직의 현재와 미래의 직무를 수행하는데 필요한 역량을 획득하는 과정을 말한다.

교정적 전환배치 <인사>
근로자가 현재 수행하고 있는 직무와 적성 등이 맞지 않거나, 근로자가 속한 조직(작업 집단) 내 인간관계에 문제가 생겨 상사와 부하의 갈등이 발생하였을 경우 시행하는 배치 유형이다.

구성 타당성 <인사>
시험의 이론적 구성과 가정을 측정하여 선발도구의 타당성을 검사하는 방법이다.

구조화면접(지시적면접, 정형적면접) <인사>
질문의 내용과 방법, 지원자의 답변 유형에 따른 후속 질문과 그에 대한 평가 점수가 시나리오로 정해져 있는 면접 방식이다. 면접자가 기본적으로 아주 세분화되고 상세한 내용의 질문을 준비해서 질문하는 형태. 질문사항이 매우 조직적으로 작성되며, 지원자의 배경, 지식, 태도, 동기 등에 대하여 자세한 질문을 하는 방식. 특별한 경우를 제외하고는 보충질문이 없어 훈련을 받지 않았거나 경험이 없는 면접자도 어려움 없이 면접 수행이 가능하다.

국민연금 <인사>
국민연금은 국가가 보험의 원리를 도입하여 만든 사회보험으로 가입자, 사용자 및 국가로부터 일정액의 보험료를 받고 이를 재원으로 하며, 노령으로 인한 근로소득 상실을 보전하기 위한 노령연금, 주 소득자의 사망에 따른 소득상실을 보전하기 위한 유족연금, 질병 또는 사고로 인한 장기근로능력 상실에 따른 소득상실을 보전하기 위한 장애연금 등을 지급함으로써 국민의 생활안정과 복지증진을 도모하는 사회보장제도이다.
국민연금보험료는 가입자의 기준소득월액에 연금보험료율을 곱하여 계산하며, 보험요율은 9%(직장가입자의 경우 근로자와 사용자가 각각 4.5%씩을 부담하며, 지역가입자는 전액 본인 부담)이다.

국외근로수당 <인사>
근로소득의 하나로 국외에 주재하며 근로를 제공하고 받는 보수를 말한다. 국외근로수당은 월 100만원(외항 선박·국외 건설현장은 월 300만원)까지 비과세 근로소득에 해당한다.

권리분쟁 <인사>
노사간의 단체교섭 결과에 의해 체결된 단체협약의 해석이나 적용 및 이행여부와 관련하여 상호간의 주장불일치로 나타나는 분쟁상태로 노동쟁의의 한 형태이다.

균형주의 원칙 <인사>
전환배치의 원칙으로 기업 내 인재가 특정 직무(직종)에 편중되지 않게 배치하여야 한다.

그리드훈련 <인사>
리더의 행동을 생산중심과 인간중심의 복수연장선 개념 하에 행동 유형을 정립하고, 이 도표에 의해서 인간에 대한 관심과 업무에 대한 관심이 아주 낮은 1.1형, 인간에 대한 관심은 높으나 업적에 대한 관심이 낮은 1.9형, 업적에 대한 관심은 높으나 인간에 대한 관심이 낮은 9.1형, 인간에 대한 관심도 아주 높고 조직력도 잘 발휘되는 9.9형으로 나눈다.
가장 이상적인 리더는 생산과 인간의 관점 모두를 극대화할 수 있는 9.9형이라고 전제하는 교육훈련 방법이다.

근로 <인사>
정신노동(주로 두뇌를 써서 하는 노동)과 육체노동(육체를 움직여 그 물리적 힘으로써 하는 노동)을 말한다.

근로계약 <인사>
근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약이다. (근로기준법 제2조 참고)

근로소득 <인사>
고용계약이나 이와 유사한 계약에 의하여 비독립적으로 근로용역을 제공하고 받는 급여이다. 일반적으로 노동력을 제공한 반대급부로 근로자가 사용자로부터 받는 대가를 말한다. 소득세법에 의하면 봉급·급료·임금·세비·연금·상여·수당과 이러한 성질을 갖는 급여 등을 근로소득으로 정하고 있다.(소득세법 제20조 참조)
복리후생적인 성질의 대가·실비변상적인 성질의 대가·기타 근로와 관련하여 받는 대가 등도 근로소득으로 되는 경우가 있다.
기타소득과 사업소득 중의 용역업·서비스업 등에서 발생되는 소득은 일시적인 성질이나 고용에 관계없이 독립된 자격으로 거래된다는 점에서 근로소득과는 구별된다.

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

근로소득공제 <인사>
근로소득공제는 근로자의 최저생활을 배려하기 위한 제도이다. 근로소득이 있는 자에 대하여는 당해 연도에 받는 총급여액에서 총급여액의 단계에 따라 일정액을 공제한다.
일용근로자(日傭勤勞者)에 대한 공제액은 일 15만원으로 한다. 근로소득이 있는 자의 당해연도의 급여액의 합계액이 공제액에 미달하는 경우에는 그 총급여액을 공제액으로 한다. 총급여액별 근로소득공제액은 소득세법 제47조(근로소득공제)를 참고한다.

근로소득금액 <인사>
총급여액에서 근로소득공제금액을 차감한 금액이다.

근로소득 세액공제 <인사>
근로자에게 부과한 소득세에서 소득에 따라 일정 금액을 공제해 주는 제도로 소득별로 한도를 정해 근로자 개인의 산출세액에서 일정 비율을 곱해 계산된 금액만큼을 공제하는 방식이다.
2015년 4월 7일 연말공제 보완 대책에 의하면 연소득 기준 3,300만원 이하 근로자는 근로소득세액공제 한도 금액이 66만원에서 74만원으로 증가했다.

근로소득원천징수부 <인사>
근로소득이 있는 근로자가 원천징수세액을 기재하여 원천징수하였음을 증명하기 위해 교부하는 서식을 말하며, [상용직급여입력]의 급여 데이터를 자동 반영하여 [근로소득원천징수부]를 조회 및 출력하는 메뉴이다.

근로소득원천징수영수증 <인사>
근로소득이 있는 자에게 근로소득 원천징수세액을 기재하여 원천징수하였음을 증명하기 위해 교부하는 서식을 말하며, [소득공제자료등록], [연말정산추가자료입력]의 마감한 자료를 자동 반영하여 작성되는 메뉴이다.

근로시간(근로기준법 포함) <인사>
일반적으로 근로시간이란 근로자가 고용주와의 계약에 따라 노동력을 제공하는(일하는) 시간을 말하며, 노동을 하더라도 취업하지 않고 있는 사람의 실질적 노동시간은 근로시간에 포함하지 않는다. 근로기준법상 근로시간이란 실제근로시간과 대기시간 그리고 작업에 필요불가결한 시간을 합한 개념이다.

근로자 <인사>
직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다. 임금을 목적으로 타인(사용자)의 지휘·명령에 근로를 제공하는 자는 제공하는 노동이 육체적인 것이든 정신적인 것이든 모두 근로자라 할 수 있다.

근로자의 생계비 <인사>
근로자의 (최저)생계비는 임금산정의 최저기준일 뿐 아니라 그들의 인간적인 삶을 보장해 줄 수 있는 기초가 된다. 임금수준을 결정하는 하한선이 된다.

근로장학금 <인사>
근로장학금은 학생이 학교 또는 관계 기관에서 근로를 하고 그 대가로 수혜 받는 장학금을 말하며, 근로의 대가로 지급되므로 기타 장학금의 수혜 여부와 관계없이 수혜 받을 수 있다.
대학생이 근로를 제공하고 대가로 지급받는 장학금은 비과세 근로소득이다. (소득세법 제12조 참조)

근속연수 <인사>
근로소득을 얻는 근로자가 당해 근로소득을 지급하는 사업장에서 계속하여 근로를 제공한 기간을 의미하며, 퇴직소득 지급액 계산의 기초가 된다.

근속년수현황 <인사>
사원들의 근속년수현황을 연수 별로 조회한다.
[년수기준]에서 월 미만 일수에 대한 근속연수 산정기준을 선택한다. [1.미만 일수 버림]일 경우 해당 일수를 제외한 근속년월을 조회된다. [2.미만 일수 올림]일 경우 해당 일수를 한 달로 산정하여 근속연월을 조회된다. [3.미만 일수 표시]일 경우 해당 일수까지 조회하는 메뉴이다.

근태결과입력 <인사>
[개인별출결현황조정]에서 집계되어 마감한 데이터가 반영되어 사원별 근태내역을 급여 작업을 위해 마감하는 메뉴이다.

급/상여이체현황 <인사>
[상용직급여입력]에서 작업한 지급일자별 급여 지급 이체 현황을 조회 및 출력하는 메뉴이다.

급/상여증감현황 <인사>
기준연월을 설정하고 비교연월을 선택하여 두 급여간 증감액을 보여주는 메뉴이다.

급/상여지급일자등록 <인사>
급여 및 상여의 지급일자를 등록하는 메뉴이다.
급여와 상여의 데이터관리를 한꺼번에 처리할 경우는 [동시]를 선택하고, 급여와 상여를 별도 관리할 경우는 [분리]를 선택한다. [동시]를 선택한 경우는 동일한 지급일자에 여러 항목(급여, 상여 등)를 등록할 수 있다.
대상자선정은 지급하고자 하는 대상자를 선정한다.
직종및급여형태별 또는 사용자직접등록을 선택한다.
사용자직접등록은 [상용직급여입력]에서 직접 사원을 등록할 수 있다. 지급직종및급여형태는 지급일자에 해당되는 사업장, 직종, 급여형태를 코드도움을 이용하여 등록 가능하며 한번 등록 후 수정은 불가하다. 수정하고자 하는 경우 해당 데이터를 삭제 후 재등록하면 된다. [상용직급여입력]에서 급여계산시 등록된 조건에 해당하는 사원만 조회된다.

급상여집계현황 <인사>
급상여 지급·공제항목을 항목별/기간별로 집계하여 조회하는 메뉴이다.

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

급여대장 ‹인사›
[상용직급여입력]에서 최종 마감한 급/상여 데이터의 대장을 조회 및 출력하는 메뉴이다.

급여명세 ‹인사›
[상용직급여입력]에서 최종 마감한 급/상여 데이터를 조회하여 급여명세서를 출력하는 메뉴이다.

급여통계현황 ‹인사›
조회조건을 설정하여 급여통계현황을 조회하는 메뉴이다.

기능 목록 ‹인사›
비관리직 구성원이 보유하고 있는 기능과 능력을 조사하여 결과를 요약한 자료로 개인의 직무 적합성에 대한 정보를 신속, 정확하게 찾아내기 위한 장치로 인적자원의 내부적 공급 예측에 활용된다.

기능목록제도(인재목록제도, skills inventory system) ‹인사›
종업원의 직무수행능력 평가에 있어서 필요한 정보를 파악하기 위한 개인별 능력평가표로 종업원별로 기능보유색인을 작성하여 데이터베이스에 저장하여 인적자원관리와 경력개발에 활용하는 경력개발제도이다.

기능수당 ‹인사›
특별한 자격, 면허, 기능 보유자에게 지급하는 수당이다.

기대이론 ‹인사›
어떤 행동(과업)에의 참여정도는 행동의 결과로서 얻어질 것의 가치와 그 결과가 발생될 기대에 달려 있다.
모티베이션은 가치와 기대의 곱으로 표시할 수 있으며, 둘 가운데 하나라도 0(영)이면 모티베이션은 발생하지 않는다.

기부금 세액공제 ‹인사›
거주자(사업소득만 있는 자는 제외)가 해당 과세기간에 지급한 기부금이 있는 경우 각 호의 기부금을 합한 금액에서 사업소득금액을 계산할 때 필요경비에 산입한 기부금을 뺀 금액의 100분의 15(해당 금액이 1천만원을 초과하는 경우 그 초과분에 대해서는 100분의 30)에 해당하는 금액을 해당 과세기간의 합산과세되는 종합소득산출세액에서 공제한다.

기술목록 ‹인사›
사내모집(내부모집)의 방법으로 종업원의 작업 경험, 기술, 지식 등을 관리하여 채용 승진 자료로 활용한다.

기업별 노동조합 ‹인사›
동일한 기업에 종사하는 근로자들로 조직되는 직장별 노동조합의 형태이다.

기업별교섭(개별노동조합 vs 개별기업대표) ‹인사›
특정 기업 또는 사업장 단위로 조직된 노동조합의 대표와 기업의 사용자 대표 사이에 이루어지는 교섭방식으로 1사업장 또는 기업을 단위로 1사용자와 1노조가 교섭하는 형태이다.

기업의 지불능력 ‹인사›
임금수준을 결정하는 상한선이 된다. 기업의 지불능력을 벗어난 임금은 결과적으로 기업경영을 어렵게 하기 때문에 임금수준은 기업의 지불능력 범위 내에서 결정될 수밖에 없다.

기준내임금 ‹인사›
일정한 노동시간 또는 일의 양에 대하여 매월 또는 매일 지급되어야 할 임금을 말한다.
- 기본급(연공급, 직무급, 직능급, 자격급)
- 수당(직무수당, 장려수당)

기준외임금 ‹인사›
소정의 일반 노동시간 및 작업 조건 이외의 노동에 대해 지급되는 임금을 말하며, 초과근무수당이나 야간수당·벽지수당·해외근무수당 등이 있다.

기준임금 ‹인사›
임금의 근간을 이루면서 상여금을 결정하는 기준으로 기본급과 수당으로 이루어진다.

기타소득 ‹인사›
소득세법에서 규정하는 종합소득의 일부로, 이자소득·배당소득·사업소득·근로소득·연금소득·퇴직소득 및 양도소득에 해당하지 않는 상금·사례금·복권당첨금 등 일시적으로 발생한 소득이다. 기타소득은 연말정산 대상인 근로소득과 달리 5월 종합소득신고 대상이다.
기타소득 금액은 해당 과세기간의 총수입액에서 필요경비(소득을 얻기 위하여 들이는 경비)를 제한 금액인데, 비과세 및 분리과세 대상은 총수입액에 포함되지 않는다.
필요경비는 기타소득의 종류에 따라 달리 적용된다. 경마의 승마투표권 등구매자에게 지급하는 환급금은 구매자가 구입한 적중된 투표권의 단위투표금액을 필요경비로 한다.
슬롯머신 등의 당첨금품에 대하여는 당첨 당시에 투입한 금액을 필요경비로 한다.
또한 공익법인이 시상하는 상금 등, 다수가 순위 경쟁하는 대회에서 입상자가 받은 상금 등, 계약 위반으로 인한 위약금과 배상금 중 입주지체보상금은 금액의 80%를 필요경비로 하고, 실제 소요된 경비가 80%를 초과하면 초과액도 필요경비에 산입한다.

긴급조정 ‹인사›
노동쟁의 행위에 대한 정부의 긴급조치 조정제도이며, 노동부장관이 긴급결정을 결정하면, 중앙노동위원회가 쟁의행위를 중지시키는 형태로 노동쟁의 조정제도의 한 유형이다.

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

ㄴ

내용 타당성 〈인사〉
요구하는 내용을 선발 도구가 얼마나 잘 나타내는지를 논리적으로 판단하며 선발시험의 문항 내용이 측정 대상인 직무 성과와의 관련성을 잘 나타내고 있는지를 측정하여 선발도구의 타당성을 검사하는 방법이다.

노동 〈인사〉
사람이 생존이나 생활을 위하여 특정한 대상에게 육체적·정신적으로 행하는 활동을 말한다.

노동력 〈인사〉
인간이 생산품을 만드는 데 소요되는 육체적·정신적인 모든 능력을 말한다.

노동시장 임금수준 〈인사〉
기업의 지불능력을 상한선으로, 생계비 수준을 하한선으로 하여 그 중간 지점에서 노동시장요인에 따라 결정된다. 동종 다른 기업의 임금수준, 노동시장의 수요와 공급, 노사 간의 임금교섭에 의하여 임금수준이 결정된다.

노동쟁의 〈인사〉
노사관계 당사자 간의 임금, 복지후생, 채용 및 해고 등 기타 근로조건에 대하여 노동관계 당사자 간의 의견 불일치로 인한 분쟁상태를 말한다. 또한 단체교섭이 이루어지지 않았을 경우 사용자에 대한 대항으로 노동조합의 역할 중 하나이다.

노동조합 〈인사〉
근로자의 근로조건의 개선 및 경제적, 사회적 지위향상과 근로생활의 질향상을 목적으로 근로자의 자주적 결성 단체라 할 수 있다.

노령연금 〈인사〉
노령연금 수급연령에 도달 시 노후생활 안정을 위해 가입기간에 따라 지급되는 국민연금의 가장 대표적인 급여이다. 가입기간이 10년 이상으로 연령이 60세(1953년 출생자부터는 출생연도별로 1세~5세의 연령을 상향 조정함) 도달 시 지급되는 것이 원칙이다. 노령연금은 소득이 있는 업무의 종사 여부, 가입기간, 청구연령 등의 조건에 따라 연금액이 감액되어 지급된다.

노무관리 〈인사〉
노동력을 가장 효율적으로 이용하기 위하여 행하는 일련의 계획적이고 체계적인 경영 관리로 생산 과정 외에 노동자의 인격에 작용하는 것으로 노동 의욕을 향상시키기 위한 일들을 말하며, 노사관계를 중심으로 노동조건을 포함한 의미이다.

노사공동결정제도 〈인사〉
근로자(노동자) 대표가 기업의 의사결정구조에 사용자와 대등한 지분을 가지고 경영에 대한 의사결정에 참여하는 제도이다.

노사협의제도 〈인사〉
노사 쌍방에게 관심이 있는 사항으로 보통 단체교섭에서는 취급하지 않는 사항에 대하여 노사가 협력하여 협의하는 제도로 천재지변의 대응, 생산성 하락 등과 같이 단체교섭에서 결정되지 않는 사항에 대해 사용자 측과 근로자 측이 서로 협력하도록 하기 위한 제도로 근로조건에 대한 결정권이 있는 근로자가 상시 30인 이상인 경우 의무적으로 설치하는 제도이다.

논리적 오류 〈인사〉
서로 상관관계가 높은 평가요소 간에 어느 한쪽이 우수하면 다른 요소도 당연히 그럴 것이라고 판단하는 인사고과 평가의 오류이다.

누진과세 〈인사〉
소득금액이 커질수록 높은 세율을 적용하도록 정한 세금. 즉 과세물건의 수량이나 화폐액이 증가함에 따라 점차 높은 세율이 적용되는 조세를 말한다. 우리나라 소득세법은 소득재분배기능을 위해 6%~45% 8단계 초과누진세율을 채택하고 있다.

능력(실력)주의 원칙 〈인사〉
전환배치의 원칙으로 종업원의 직무수행능력을 기준으로 배치하여야한다.

능력 〈인사〉
지식이나 기능, 이해력, 창조력, 사고력, 표현련, 판단력, 기획력 등과 같이 어떤 행위를 실제로 수행하는 신체적, 심리적인 힘을 의미한다.

능력개발시스템제도 〈인사〉
종업원 개개인의 적성에 맞는 진로를 선택하여 자신의 능력을 개발시켜가는 과정에서 나타나는 직무순환과 연수참가나 자기계발을 위한 지식이나 기술을 습득하도록 하는 능력개발제도이다.

능력주의 〈인사〉
개인의 직무수행능력을 근거로 하여 승진의 우선권을 주는 것으로 조직의 성과를 추구하는 경영자들에게 널리 지지를 받은 승진관리 방침이다.

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

ㄷ

다면평가(360도 평가) ‹인사›
인사의 공정성과 객관성을 확보하기 위해 평가주체를 다양화하는 인사 평가제도로 360도 평가라고도 한다. 본인, 상사, 팀 구성원, 고객까지 평가에 참가하여 성과에 대한 피드백을 얻기 위해 평가하는 방법이며, 다양한 집단들의 평가로 공정성과 신뢰성을 높일 수 있으나, 다면평가를 실시하는 규모에 따라 평가가 왜곡될 수 있다.

다운사이징(전략) ‹인사›
필요없는 인원과 경비를 줄이거나 낭비 조직을 제거하는 등 기업규모를 축소하거나 감원을 뜻하는 구조조정의 하나를 말한다. 인력 과잉 시 대응 방안으로 조직의 경쟁력을 높이기 위해 다수의 인력을 계획적으로 감축하는 제도이다.

단결권 ‹인사›
근로자가 근로조건의 유지·개선·향상을 도모하기 위하여 노동조합을 결성하고 운영하며 활동할 수 있도록 근로자와 그 단체에게 부여된 헌법상의 권리를 말하며, 단체교섭권·단체행동권(쟁의권)과 함께 근로기본권(노동기본권)이라고 한다.

단순성과급(고정임률) ‹인사›
고정임률 하에서 생산단위(제품이나 작업)를 기준으로 지급하는 성과급으로서 생산량 비례급으로 불리며, 제품(작업)단위당 임률에 실제 작업량을 곱하여 지급액을 산정하는 방법을 말한다.

단시간근로자 ‹인사›
1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자이다. (근로기준법 제2조 참조)

단체교섭 거부 ‹인사›
사용자의 부당 노동행위로 노동조합의 대표자 또는 노동조합원으로부터 위임받은 자와의 단체협약 체결, 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 방해하는 행위이다.

단체교섭 ‹인사›
노동자와 사용자 또는 사용자 단체가 근로자의 임금 및 근로시간 등의 근로조건 등에 관한 내용을 평화적 방법에 의해 집단적으로 교섭 및 타협하고, 단체협약의 체결하는 절차를 말한다. [절차: 교섭준비 › 예비교섭 › 본교섭 › 마무리교섭 › 교섭평가]
임금 및 승급 조건, 노동 시간에 대한 사용자와의 교섭으로 노동조합의 역할을 의미하기도 한다.

단체교섭권 ‹인사›
근로자 단체(노동조합)사용자와 근로조건의 유지·개선에 관하여 교섭할 수 있는 헌법상의 권리를 말한다.

단체행동권 ‹인사›
근로자가 근로조건의 유지·개선을 위한 자신들의 주장을 관철하기 위해 사용자에 대항하여 파업·태업 등의 단체 행동(쟁의 행위)를 할 수 있는 헌법상의 권리이다.

단체협약 ‹인사›
노동조합과 사용자 또는 사용자단체 사이에 사적 자치를 기반으로 하여 임금이나 근로자가 기타 사항에 대하여 협의하여 협약이란 형태로 서면화한 것을 말하며, 단체협약의 경우 2년을 초과하여 유효기간을 정할 수 없다.

당연퇴직(자동퇴직) ‹인사›
근로자와 사용자의 합의에 의해 일정한 사유의 발생만으로 그 사유발생일 또는 소정의 날짜에 당연히 노사관계(근로관계)가 종료되거나 퇴직하는 것을 말한다.
이러한 당연퇴직 사유에는 종업원의 사망, 휴직기간의 만료, 종업원의 정년연령의 도달, 고용기간을 정하고 채용된 경우의 고용기간 만료, 정년퇴직 등이 있다.

대각선교섭(전국노동조합 vs 개별 기업대표) ‹인사›
전국단위 노동조합 또는 지역별·산업별 노동조합의 대표와 개별기업의 사용자 대표 사이에 이루어지는 교섭 방식이다.

대비효과 ‹인사›
특정의 피고과자의 평가가 다음 평가대상인 피고과자의 평가에 미치는 오류로 절대적·객관적인 기준 없이 개개인을 서로 비교할 때 나타나는 인사고과 평가의 오류이다.

대용승진(준승진, 건조승진) ‹인사›
인사적체과 사기저하를 방지하기 위해서 직무내용이나 임금 등 실질적인 변화 없이 직위 명칭·자격호칭, 직급이나 직책 등을 격상시켜주는 형식적인 승진 유형이다.

대체도(인력대체도) ‹인사›
조직 내 특정 직무에 공석이 발생하면 누가 그 자리를 메울 수 있는가를 파악하여 작성한 표이며, 다양한 직무와 각각의 직무로 승진 할 수 있는 사람들을 나타내고, 승진 가능성과 직무성과 기재한다. 인적자원의 공급예측 중 내부적 공급예측에 해당한다.

델파이기법 ‹인사›
전문가들이 집단토의를 하는 경우 발생하는 약점을 극복하기 위해서 개발되었으며, 설문조사 등의 방법으로 다수 전문가의 의견을 수렴하여 미래 인적자원 수요를 예측하는 방법이다.
전문가들을 모이게 할 필요 없이 그들의 평가를 끌어낼 수 있고, 타인의 영향력을 받지 않습니다. 하지만 시간이 많이 소요되며, 응답자에 대한 통제력이 결여됩니다. [정성적 방법]에 해당한다.

도제훈련 ‹인사›
작업장이나 일정한 교육 장소에서 자신의 직속 상사에게 피교육자 간 1:1로 기술이나 경험을 전수 받는 교육훈련

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

방법이다.

동시 타당성 ‹인사›
현직 근로자의 시험 성적과 직무성과를 비교하여 선발도구의 타당성을 검사하는 방법이다.

디베스티처 전략(Divestiture Strategy) ‹인사›
디베스티처란 기업이 채산성이 없는 사업부문이나 이익이 오르지 못하는 생산라인을 처분하여 정비하는 것을 말하며,
이처럼 경영성과가 부진한 부문이나 생산라인을 매각하여 기업의 경쟁력을 향상시키기 위한 감량기업 전략을 말한다.

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

ㄹ

라이프 사이클 복리후생 ‹인사›
근로자의 직장생활 초기부터 정년퇴직 할 때까지 연령에 따라 변하는 생활패턴과 의식변화를 고려하여 복리후생 프로그램을 달리 제공하는 복리후생제도이다.
(20대 학력보강과 자부심 증진, 30대 주택마련, 40대 사회적 지위와 건강증진)

럭커플랜(Rucker Plan) ‹인사›
럭커(A.W.Rucker)에 의해 연구된 이익참가 배분 방법으로 스캔론 플랜보다 정교한 분석에 기초를 두고 있다.
부가가치 증대를 목표로 하여, 이를 노사협력체계에 의해 달성하고, 이에 따라 증가된 생산성 향상분을 그 기업의 안정적인 부가가치분배율로 노사간에 배분하는 집단성과급제도이자 이익참가제도이다.

레윈(Lewin)의 3단계 조직변화 ‹인사›
조직변화 과정을 설명하는 이론으로, 현재 상태를 해빙시켜 새로운 수준의 상태로 변화시키고, 새로운 수준에서 재동결 시켜야 한다는 것이다.
[1단계. 해빙(unfreezing)]
조직의 내부 구성원들과 이해관계자들이 기존의 시스템에 대한 모순을 벗어나 변화가 필요하다는 사실을 인식하고, 변화에 대한 공감대를 형성하는 단계이다. 구성원들이 원하는 상황과 현재 상황의 차이를 보여주는 정보를 제공함으로써 협조를 유도하는 단계이다.
[2단계. 변화(moving)]
기존의 태도·가치·행동 등을 새로운 것으로 대체하기 위한 단계로 교육 훈련의 시행, 새로운 작업 도입, 각종 시스템상의 조직 등을 수반하는 단계이다.
[3단계. 재동결(refreezing)]
조직의 새로운 가치·행동·정책 등을 공식화하고 변화에 부합하는 직원들을 보상하는 등 새로운 변화 상태를 안정화하는 단계이다.

리더십 ‹인사›
구성원들이 맡은 일을 열성적으로 실현하도록 이끌어가는 지도자의 역량으로, 구성원들이 특정 목표를 지향하게 하고 그 목표 달성을 위해 실제 행동을 하도록 영향력을 행사하는 것이다.

리스트럭처링(Restructuring) ‹인사›
기업 경영의 기본적 구조를 재구축(구조조정)하여 기업의 존속과 발전을 도모하기 위한 경영전략으로 기업 환경 변화에 대응하기 위하여 조직의 구조를 보다 경쟁력 있게 재편하는 것을 뜻한다.

리엔지니어링(시대) ‹인사›
해머에 의해 발표된 것으로, 기업의 체질 및 구조와 경영방식을 근본적으로 재설계하여 경쟁력을 확보하는 경영혁신기법을 말한다. 업무 체계에서의 낭비 요소 제거, 모든 사업 활동을 프로세스 중심으로 재평가하는 것이다.

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

ㅁ

마코브분석(마코브체인법) ‹인사›
시간의 흐름에 따른 개별 종업원의 직무이동 확률(한 직급에서 다른 직급으로 이동해 가는 확률)을 파악하기 위해 개발되었다. 승진·이동·이직 등의 일정 비율을 적용하여 미래 각 기간에 걸쳐 현재 인원의 변동을 예측하는 방법으로 인적자원의 내부적 공급 예측에 활용된다.

매슬로우(A. Maslow)의 5단계 욕구이론 ‹인사›
인간은 다섯 가지 종류의 욕구계층을 가지고 있고, 순서에 따라 하나의 하위욕구가 충족되었을 때 다음 단계의 상위 욕구가 발생한다는 이론이다.
1단계 생리적·기본적 욕구로 생존을 위한 의식주 욕구, 육체적 욕구, 2단계. 안전·안정의 욕구로 물질적, 타인의 위협, 재해로부터 안전 욕구, 3단계. 사회적·소속 욕구로 사랑, 우정, 인간 모임에의 소속 욕구, 4단계. 존경 욕구로 타인으로부터의 존경, 자아존중, 타인지배 욕구, 5단계. 자아실현욕구로 자아발전과 이상적 자아를 실현하려는 욕구이다.

맥그리거(D. McGregor)의 X·Y이론 ‹인사›
맥그리거는 이 세상에 X형인간과 Y형인간이 있는데, 한 사람 속에 X형, Y형 기질이 모두 있다고 보았다.
X이론(인간)형: 부정적 인간관에 기초를 두며, 일을 싫어하고, 책임지기 싫어하고, 야망이 없으므로 구성원들의 노력을 끌어내기 위해 통제, 위협, 지시 등으로 관리해야 한다.
Y이론(인간)형: 경영에 대한 새로운 이론으로 노동을 자연스러운 놀이와 휴식 같이 생각하고 제3자의 감독, 통제, 위협이 없어도 목표달성을 위해 스스로 통제하고 관리하며, 창의력, 상상력, 지도력 등은 인간 누구에게나 주어진 것으로 본다.

맥클레랜드(D. McClelland)의 성취동기이론 ‹인사›
맥클리랜드는 매슬로우(A. Maslow)의 상위욕구만을 대상으로 세종류의 욕구로 나누었고, 이것이 인간행동의 80%를 설명한다고 한다.
1. 성취욕구: 무엇을 이뤄내고 싶은 욕구
2. 친교욕구: 남들과 사이좋게 잘 지내고 싶은 욕구
3. 권력욕구: 다른 사람에게 영향력을 행사하여 그를 통제하고 싶은 욕구

메인터넌스 숍(Maintenance shop) ‹인사›
노동조합에 가입 및 탈퇴는 자유롭지만 가입된 이후 일정기간 동안은 노동조합원으로서 자격을 유지하여야 한다는 제도이다.

멘토시스템(멘토링) ‹인사›
경험이 많은 스승이나 선임자(멘토)가 신입사원이나 후임자(멘티)에게 지혜와 경험, 조언을 전해주는 시스템으로 멘토의 조직사회화 관련 기능은 지도 활동, 심리적 상담 및 개인적 지원 활동, 조직적 개입 활동으로 이루어지는 교육훈련이다.

면접법 ‹인사›
직무분석자가 종업원, 감독자와 직접 면접을 하여 작업의 내용, 성격 등을 파악하는 직무분석 방법이다. 직무에 대한 완전하고도 정확한 지식을 확보할 수 있다.
하지만 여러 종류의 직무를 분석해야 할 경우 많은 시간과 노력 소요되며, 면접 당사자에게 지급되는 인건비 부담이 발생하고 광범위한 실시는 현실적으로 불가능하다.

명목집단법 ‹인사›
[정성적 방법] 서로 다른 분야에 근무하는 사람들을 명목상의 집단으로 간주하여 그들에게 자유로운 아이디어를 문서로 받아 반대 논쟁을 최소화하는 방식으로 미래 인적자원 수요를 예측하는 방법이다.

모집 ‹인사›
조직이 인적자원의 수요를 충족시키기 위해서 많은 유능한 사람들로 하여금 조직이 제공하는 직무를 받아들이고 지원하도록 영향을 주는 조직 활동이다.

목표설정이론 ‹인사›
동기부여이론의 하나로 인간행동은 두 가지 인지, 즉 가치와 목표(의도, 의지, 계획)에 의해 결정된다고 주장한 이론이다.

무급휴가제도 ‹인사›
무급휴가란 휴가기간에 인건비가 지급되지 않는 휴가를 의미하며, 인력 과잉 시 대응 방안으로 기업이 일시적인 불황이나 외부의 특정 요인에 의해 매출 감소 등에 대처하기 위해 인건비 절감 차원에서 시행 가능한 제도이다.

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

ㅂ

반환일시금 <인사>
국민연금 가입자 또는 가입자였던 자가 노령·장애·유족 연금의 수급요건을 충족하지 못하는 경우, 가입 중에 납부하였던 연금 보험료에 일정한 이자를 가산해 본인 또는 그 유족이 지급받을 수 있는 금액을 말한다.
이러한 사유에는 1. 만60세 도달자의 국민연금보험료 납입개월 수가 120개월 미만으로서, 임의계속가입을 희망하지 않을 경우, 2. 사망한 자로, 그 유족에게 유족연금 수급자격이 부여되지 않는 경우, 3. 국적상실 및 국외이주자로, 향후 귀국예정이 없는 경우 등이 있다.

발탁승진 <인사>
일정기간 직무수행능력 및 업적만을 평가하여 자질과 능력이 우수하다고 평가받은 인물을 나이와 경력에 관계없이 상위 계급으로 승진시키거나 보직하는 승진 유형이다.

배당소득 <인사>
주식 및 출자금에 대한 이익의 분배로 지급받아 발생하는 소득으로, 소득세법에 따라 과세되는 종합소득의 한 종류이다. 소득세법에 따라 이자소득·사업소득·근로소득·연금소득·기타 소득과 합산되어 종합소득으로 과세된다.
소득세법(17조)에서 규정하는 배당소득에는 ①내국법인으로부터 받는 이익이나 잉여금의 배당 또는 분배금, ②법인으로 보는 단체로부터 받는 배당금 또는 분배금, ③의제배당(擬制配當), ④법인세법에 따라 배당으로 처분된 금액, ⑤국내 또는 국외에서 받는 대통령령으로 정하는 집합투자기구로부터의 이익, ⑥외국법인으로부터 받는 이익이나 잉여금의 배당 또는 분배금, ⑦'국제조세조정에 관한 법률' 제17조에 따라 배당받은 것으로 간주된 금액, ⑧공동사업에서 발생한 소득금액 중 출자공동사업자에 대한 손익분배비율에 상당하는 금액, ⑨상기의 소득과 유사한 소득으로서 수익분배의 성격이 있는 것, ⑩상기의 규정 중 어느 하나에 해당하는 소득을 발생시키는 거래 또는 행위와 파생상품이 대통령령으로 정하는 바에 따라 결합된 경우 해당 파생상품의 거래 또는 행위로부터 얻은 이익 등이 있다.

배치 <인사>
조직 내에서 적성, 직무, 능력을 토대로 적합한 인원을 확보하고 유지하면서 직무에 필요한 요건에 따라 합리적으로 인력을 할당하는 것을 말한다.
선발된 사람을 특정 직무에 할당하는 것을 말하는데 유능한 종업원을 선발했더라도 배치가 잘못되면 기대하는 직무성과를 얻을 수 없다. 합리적인 적정배치를 위해서는 직무요건과 인적요건을 명확하게 결정하여 두 가지 요건이 합치되도록 배치한다.

배치전환 <인사>
근로자의 업무 위치를 바꿔주는 것으로 전환배치·인사이동·전보 등이 이에 해당된다. 근로 조건과 신분상의 변화는 없지만 업무 내용은 달라질 수 있다.

법정 복리후생 <인사>
법규에 의해 일정 규모 이상의 기업들이 의무적으로 실시하여야 하는 복리후생제도를 말한다.여기에는 사회보장보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험), 퇴직금 및 퇴직연금, 휴일·연차 유급휴가, 산전·산후 유급휴가가 있다.

법정근로시간 <인사>
근로기준법에 의해 주 단위 및 1일 단위로 정해져 있는 최저 근로조건의 기준이 되는 근로시간을 말한다. (근로기준법 제50조 참조)

법정수당 <인사>
연장·야간·휴일근로수당(근로기준법 제56조),
해고예고수당(근로기준법 제26조), 생리수당, 출산전후수당,
휴업수당(근로기준법 제46조), 연차유급휴가수당

법정휴일 <인사>
근로자가 신청하지 않더라도 당연히 쉴 수 있는 날로, 「근로기준법」상의 '주휴일'과 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 의한 '근로자의 날'이 있다.
주휴일(근로기준법 제55조), 근로자의 날(근로자의 날 제정에 관한 법률), 공휴일(근로기준법 제55조)이 있다.

법정휴가 <인사>
연차유급휴가(근로기준법 제60조), 생리휴가(근로기준법 제73조), 출산전후휴가(남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 제18조), 가족돌봄휴가(남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 제22조의 2)

법정휴직 <인사>
육아휴직(남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 제19조), 가족돌봄휴직(남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 제22조의 2), 산재휴업

베이스업(base up) <인사>
연령, 능력 등의 관점에서 동일 조건에 있는 자에 대한 임금 증액이 이루어지는 것으로 임금수준의 전체적인 상향조정 또는 임금인상률을 의미하는 것이다.
근로자의 기본적인 임금 곡선 자체를 전체적으로 상향 이동시켜 임금수준을 증액 조정하거나 인상하는 것을 말한다.

벤치마킹 <인사>
기업의 경쟁력을 제고하기 위한 혁신 기법의 일환으로 경쟁기업뿐만 아니라 특정한 프로세스에 대해 강점을 지니고 있는 조직을 대상으로 적극적으로 학습하는 것을 말한다.

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

벽지(僻地) ‹인사›
벽지란 도시에서 멀고, 인구밀도가 희박하며 도시에 비해 교통조건이나 자연적·경제적·문화적 제조건의 혜택받지 못하는 산간지역이나 기타 지역을 말한다.

벽지수당 ‹인사›
벽지 근무에 따라 지급되는 수당으로 월 20만원 이내의 벽지수당은 비과세 근로소득에 해당한다.

변혁적 리더십 ‹인사›
조직 구성원들이 리더를 신뢰할 수 있게 하는 카리스마를 지니고 있으며, 조직의 변화를 가져올 수 있는 새로운 목표나 비전을 제시하고 성취할 수 있도록 하는 리더십이다.
부하들에게 비전을 제시하고 신뢰하면 자긍심을 유발한다.
부하들의 지혜와 논리성, 문제해결력 등을 일깨우는 지적 자극을 한다. 부하 한 사람 한 사람을 존중하고 개별적 관심을 두며 목표를 쉽게 설명해주고 높은 기대를 갖도록 동기를 부여한다.

변화관리자 ‹인사›
지위·지식·기술·인성을 활용해 변화를 지원하고 영향을 주는 조직체 내부 혹은 외부의 개인이나 집단을 말한다.

변화구상자 ‹인사›
변화담당자의 기능 중 하나로 변화구상자는 변화의 방향과 변화를 위한 전략을 계획하고 수립한다.

변화담당자 ‹인사›
변화담당자는 조직개발을 주관하는 역할을 하며, 상위계층의 경영자나 이와 대등한 외부 컨설턴트가 변화담당자의 역할을 수행하게 된다.

변화대상자 ‹인사›
조직 개발의 기본 구성요소이며, 변화대상자는 개인, 집단 및 조직 전체의 영향 관계를 종합적으로 판단하여 선정한다.

변화실천자 ‹인사›
변화담당자의 기능 중 하나로 변화실천자는 실무현장에서 구성원들을 지도 및 관리하고, 개선과 개혁 등 실제 변화를 실천하는 실무관리자이다.

변화유도자 ‹인사›
변화담당자의 기능 중 하나로 변화유도자는 구성원들에게 변화의 필요성을 알려주고 개발에 참여할 수 있도록 유도한다.

변화주도자(변화중개인) ‹인사›
조직 개발의 기본 구성요소이며, 변화주도자는 조직 내 변화를 이끌어가는 사람이다.

변화지원자 ‹인사›
변화담당자의 기능 중 하나로 변화지원자는 조직과 구성원들의 변화에 대해 피드백 제공 등 구체적인 계획을 수립하고 실무층의 업무를 지원한다.

보이콧 ‹인사›
사용자 또는 그와 거래관계에 있는 제3자에 대하여 상품구입이나 시설·서비스이용을 집단적으로 거부하거나, 근로계약체결을 거부할 것을 호소하는 쟁의행위로, 불매동맹(不買同盟)을 말한다.

보험료 세액공제 ‹인사›
소득세법에서 정하는 특별세액공제의 하나로 해당 과세기간의 만기환급금액이 납입보험료를 초과하지 않는 보험(보장성보험) 계약의 보험료를 지급한 경우 그 금액의 100분의 12(12%)에 해당하는 금액을 해당 과세기간의 종합소득산출세액에서 공제한다.

복리후생(employee benefits and service programs) ‹인사›
근로자와 그 가족의 생활수준 향상을 위해서 시행하는 간접적인 보상으로 근로자의 건전한 노동력의 확보, 노동생산성의 향상, 근로생활의 안정화와 질 향상 등을 위하여 임금 이외의 제공되는 간접적인 보상으로서 부가급부라고도 한다.

복수양식법(=대체형식방법) ‹인사›
동일한 사람에게 유사한 형태의 시험을 실시하여 두 시험간의 상관관계를 살펴봄으로써 선발도구의 신뢰성을 평가하는 방법이다.

부가적임금 ‹인사›
근로자가 사용자로부터 기본임금 외에 받는 보수를 말하며, 여기에는 상여금, 퇴직금, 복리후생 및 기타수당 등이 있다.

부당 노동행위 ‹인사›
사용자가 노동조합의 정당한 권리를 침해하거나, 노동조합이 사용자의 정당한 권리를 침해 할 수 있는 일련의 행위를 부당 노동행위라고 하며, 불이익 대우, 황견계약, 단체 교섭 거부 등의 행위를 의미한다.

부부단위과세 ‹인사›
소득세 과세단위와 관련된 개념으로 부부의 소득을 합산하여 하나의 과세단위로 보고 과세하는 방법이다. 우리나라는 자산소득(이자, 배당, 부동산임대소득)에 대하여 부부합산과세를 하였으나 헌법재판소의 위헌판결로 폐지되었다. (헌법재판소 판례, 2002.08.29., 2001헌바82 참조)

분류과세 ‹인사›
소득세의 과세방법에 있어서 소득의 종류별·발생원천별로 구분하여 과세표준과 세액을 계산하여 과세하는 방법을 말한다. 분류과세 대상 소득에는 퇴직소득 또는 양도소득이 있으며, 분류과세는 여러 기간에 걸쳐 발생한 소득을 한꺼번에 과세함으로써 세부담이 급증하는 결집효과를 방지할 수 있다.

분류법(직등급법) ‹인사›

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

직무평가의 한 방법으로 사전에 직무에 대한 등급을 정해놓고 작성한 등급기준표(혹은 표준직무 기술서)에 따라 직무가 어느 등급에 해당하는지, 평가하고자 하는 직위의 직무를 어떤 등급에 배치할 것인가를 하나하나 결정해 나가는 종합적(비계량적) 직무 평가방법을 말한다.

분리과세 〈인사〉

특정 소득에 대해서는 종합소득에 합산하지 않고 원천징수로 납세의무를 종결하는 과세제도이다. 2,000만원 이하의 금융소득(이자소득&배당소득)이나 일용근로소득, 기타소득 중 복권당첨소득 등이 있다.

분석적(계량적)평가 방법 〈인사〉

직무분석에 따라 직무를 기초적 요소로 분석하여 평가하는 직무평가방법이다. (점수법, 요소비교법)

불이익 대우 〈인사〉

부당노동행위의 한 유형으로서의 사용자가 노동운동을 방해하기 위하여 노동운동에 관여한 근로자에게 해고를 비롯한 전근, 배치전환, 출근정지, 휴직 등 부당한 불이익을 주는 행위를 말한다. 이러한 불이익 대우는 법에 의해 금지되어 있다. (노동조합 및 노동관계조정법 제81조 참조)

브레인스토밍 〈인사〉

어떤 문제의 해결책을 찾기 위해 일정한 테마에 관하여 회의형식을 채택하고, 구성원의 자유발언을 통한 아이디어를 쏟아내는 방법이다.
소수의 회의를 통해 둘 이상의 아이디어 결합이라는 연쇄반응을 통해 새로운 아이디어를 창출하는 방법으로, 일명 두뇌풍선으로 불리어지는 교육훈련 방법이다.

DOUZONE

비거주자 〈인사〉

거주자가 아닌 자를 말하며, 국내원천소득에 대해 납세의무를 진다. (거주자 참조)

비구조화면접(비지시적면접) 〈인사〉

사전에 정해진 지침 없이 특정한 질문 목록을 준비하지 않고 면접관이 중요하다고 생각되는 내용에 대해 자유롭게 질문하는 면접 형태이다.

비즈니스 게임 〈인사〉

현실의 경영활동에 유사한 모의적 경영 상태를 설정하여 팀 간의 경쟁을 통하여 투자·생산·관리·판매의 전 과정에 관한 경영 의사결정에 대한 교육훈련 방법이다.

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

ㅅ

사내공모 〈인사〉
사내모집(내부모집)의 방법으로 사보, 사내게시판, 인트라넷 등에 공개모집하여 승진, 직무 재배치한다.

사례연구방법 〈인사〉
특정 주제에 관한 실제 사례를 작성하여 배부하고 활발한 토론을 함으로써 피교육자의 판단력·지식·태도·분석능력을 발전시키려는 교육훈련 방법이다.

사망일시금 〈인사〉
국민연금 가입자 또는 가입자였던 자가 사망하였으나 국민연금법에 따른 유족이 없어 유족연금 또는 반환일시금을 받을 수 없는 경우에 생계유지를 함께하였던 자에게 지급하는 부조금 성격의 국민연금 급여이다. 1995년 7월 1일 이후에 사망한 경우에만 지급된다.

사업소득 〈인사〉
사업소득이란 개인이 계속적·반복적으로 행하는 사업에서 발생하는 소득을 의미한다. 일반적으로 사업이란 독립적인 지위에서 영리를 목적으로 계속적·반복적으로 행하는 사회적 활동을 의미하는 바, 이러한 사업에서 발생하는 소득을 말한다. 사업소득은 사업에서 발생하는 소득인 점에서 자산소득인 이자소득·배당소득과 구별되고, 독립적인 지위라는 점에서 근로소득과 구별된다. 또 계속적·반복적이 활동이란 측면에서 일시적·우발적으로 발생하는 기타소득과 차이가 있다.

사용자 〈인사〉
사업주, 고용주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자를 말한다.

사원별급/상여변동현황 〈인사〉
기준연월을 설정하고 비교연월을 선택하여 두 급여간 변동 현황을 조회 및 출력하는 메뉴이다.

사원입퇴사현황 〈인사〉
[인사정보등록]의 입사일·퇴사일을 기준으로 사원 리스트를 조회 및 출력하는 메뉴이다.

사원정보현황 〈인사〉
[인사기록카드]와 [인사기록카드2]에서 등록한 사원의 추가 등록 정보를 조회 및 출력하는 메뉴이다.

사회보험 회사부담금 〈인사〉
국민연금, 건강보험, 노인장기요양보험, 고용보험 등 법령에 의해 회사가 지급(부담)하는 금액으로 비과세 근로소득이다.

사회보험상실관리 〈인사〉
퇴직하는 사원의 사회보험 상실내역을 입력하는 메뉴이다.

사회보험제도 〈인사〉
국민에게 발생하는 사회적 위험을 보험의 방식으로 대처함으로써 국민의 건강과 소득을 보장하는 제도를 말한다. (사회보장기본법 제3조 참고)
이러한 사회적 위험에는 노령, 질병, 상해, 실업 등이 있으며, 이를 대처하기 위해 각 사회보험별로 의무가입을 원칙으로 한다. 우리나라 사회보험제도로는 노령·장애·사망 등에 대비하기 위한 국민연금보험, 질병과 부상·노인성 질환에 대비한 건강보험과 노인장기요양보험. 업무상의 재해에 대비하고 재해 근로자의 치료와 생계 지원, 가족의 생활 안정 도모를 위한 산재보험(산업재해보상보험), 실직에 대비하고 근로자의 생활안정과 구직활동을 촉진하기 위한 고용보험 제도가 있다.

사회보험취득관리 〈인사〉
입사한 사원들의 사회보험 가입 내역을 입력하는 메뉴이다.

사회보험환경등록 〈인사〉
4대 사회보험의 기본 요율과 사업장 현황을 등록하는 메뉴이다.

사회적 위험 〈인사〉
노령·질병·상해·실업·사망 등을 의미하며,
이러한 사회적 위험은 사회구성원 본인은 물론 부양가족의 경제생활을 불안하게 하는 요인이 된다.

산업별 노동조합 〈인사〉
동종 산업에 종사하는 근로자들이 특정 기업이나 직종과 무관하게 조직한 노동조합이다.

산재보험 〈인사〉
산재보험은 산재근로자와 그 가족의 생활을 보장하기 위하여 국가가 책임을 지는 의무보험으로 원래 사용자의 근로기준법상 재해보상책임을 보장하기 위하여 국가가 사업주로부터 소정의 보험료를 징수(사업자만 부담)하여 그 기금(재원)으로 사업주를 대신하여 산재근로자에게 보상을 해주는 사회보장제도이다.
산재보험은 기업(사업주)이 전액 부담한다.

상동적 오류 〈인사〉
타인에 대한 평가가 그가 속한 사회적 집단(학교, 종교, 지역, 국가 등)에 대한 지각을 기초로 하거나 고정관념에 의해 판단하는 인사고과 평가의 오류이다.

상여금 〈인사〉
정기적 또는 관례적으로 지급되는 임금의 성질을 가지는 것으로, 상여의 성격은 복합적인데 사용자의 자의에 의해 관습적으로 주어지기도하고 기업의 수익에 기여한 근로자의 공헌을 인정하여 상여로 분배되기도 한다.

상용직급여입력및계산 〈인사〉
지급/공제 항목별 급여를 계산하거나 급여/상여 데이터를 입력하는 메뉴이다.

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

상호작용이론 ‹인사›
상호작용이론은 인간의 행동은 외부원인(환경)과 내부원인(개인)의 양자 간 상호작용 속에서 나온다는 이론이다.

생산성비율분석 ‹인사›
[정량적 방법] 과거 해당 기업이 달성했던 생산성의 변화에 대한 정보를 가지고 인적자원 관련 요인과 필요한 종업원 비율을 계산함으로써 인적자원 수요를 예측하는 방법이다

생산통제(=생산관리) ‹인사›
기업의 경영사정이 크게 어렵고 노사관계가 불안정된 상태에서 발생할 수 있는 쟁의행위로, 노동조합이 사업장 등의 생산시설이나 원자재를 점유하는 방법 등으로 생산활동을 통제하는 행위로 근로자(노동조합) 측의 노동쟁의이다.

서열법 ‹인사›
근무성적 평정에 있어 서열법과 직무평가방법으로서의 서열법이 있다.
① 인사고과의 상대평가방법: 근무성적이나 근무능력에 대해 서열을 매기는 방법이다.
② 종합적(비계량적) 직무평가 방법: 직무의 중요도 등에 따라 등급을 분류한 후 여러 평가자가 반복 평가하고, 이를 평균하여 각 직무의 서열을 정하는 방법이다.

선발 ‹인사›
모집활동을 통해서 지원한 다수의 지원자들 가운데 직무분석이 제공한 합리적인 채용 기준, 즉 직무명세서에 의거해 직무요건에 가장 적합한 후보자를 결정하는 과정을 말한다.

선발오류 ‹인사›
직무요건의 적임자를 선발하지 못하는 현상을 말하며, 1종 오류와 2종 오류가 있다.
1종 오류는 직무 수행을 위한 능력을 갖춘 적격자로서 선발했어야 하는데 탈락하여 놓치게 되는 오류이며,
2종 오류는 능력을 갖추지 못하여 선발하지 말았어야 하는데 선발된 경우에 해당하는 오류이다.
이러한 오류 없이 올바른 결정을 하기 위해 선발 도구의 신뢰성, 타당성, 효용성을 높여야한다.

선택적 근로시간제(자율출퇴근시간제) ‹인사›
유연근로제의 일종으로 일정한 기간을 단위로 미리 정해진 총 근로시간의 범위내에서 개별 근로자가 원하는 대로 출퇴근 시각을 조정할 수 있다. 종업원의 사기를 증진시킬 수 있고, 불필요한 근무시간의 삭감으로 인한 인건비 감소할 수 있는 반면 법정근로시간 미달 시 성과저하 가능성 있다.
1개월 이내의 정산기간을 평균으로 1주 평균 근로시간이 주 40시간을 초과하지 않는 범위 내에서 종업원이 자율적으로 1일 또는 1주 근무시간을 자유롭게 조정하는 직무설계방법이다.
(근로기준법 제52조 참조)

선택적 보상휴가제 ‹인사›
사용자는 근로자 대표와의 서면합의에 의하여 연장, 야간 및 휴일 근로에 대하여 지급되는 임금에 갈음하여 유급휴가를 부여할 수 있다.

성과급(incentive pay) ‹인사›
조직 구성원이 달성한 업무성과를 기초로 임금수준을 결정·지급하는 방식으로, 개개인의 작업량이나 성과에 관계없이 업무에 종사한 시간을 단위로 하여 정액으로 지급하는 고정급과 대비되며, 생산성을 높이려는 데 주된 목적이 있다.

성과보너스 ‹인사›
기업의 성과향상에 기여한 종업원에게 성과의 일부를 분배하는 형태

성과배분제도 ‹인사›
근로자들의 참여와 노력에 의해 달성된 생산성 향상이나 비용 절감 등의 성과를 사전에 정해진 기준에 따라 노사 간에 배분하는 제도로, 매출액이나 순이익 증대가 아닌 비용 절감 또는 생산성 향상을 목표로 한다는 점에서 경영활동으로 얻은 순이익을 노사가 공유하는 이익분배제도와는 구분된다.
스캔런플랜이나 러커플랜 등 정형화된 성과배분제 프로그램 등이 있다.

세액공제 ‹인사›
과세소득금액에 세율을 적용하여 산출된 세액에서 세법에 규정한 일정액을 공제하여 납부할 세액을 산정하는 제도이다. 세법은 산출세액에서 세법에 규정된 일정액을 공제하여 납부할 세액을 산정하도록 하는 세액공제 제도를 두고 있다. 이는 동일한 소득원에 대한 중복 과세를 방지하고, 납세자의 부담능력이나 과세의 취지에 맞게 세부담을 조정하기 위한 목적이다.
또한 근로소득자의 복지후생을 지원하거나 특정산업의 개발, 투자 촉진 등 정책적인 목적으로 일부 조세부담을 경감해주기도 한다.

셀프리더십 ‹인사›
조직 내에서 리더만이 조직원관리하고 통제하는 것이 아니라 조직 구성원 모두가 자율적으로 관리하고 이끌어나가는 형태의 리더십으로 자기리더십 또는 자율적 리더십이라고도 한다.

소득/세액공제환경설정 ‹인사›
소득세를 자동 산출하기 위한 기초데이터를 설정된 메뉴로서 연도별로 저장 및 관리되며, 메뉴를 클릭하여 해당 귀속연도를 설정하고 조회한다.

소득공제 ‹인사›
과세의 대상이 되는 소득 중에서 일정금액을 공제하여 주는 것으로, 납세자의 세금 부담을 덜어주고 최저생계비를 보장하는 데 목적이 있다. 소득공제에는 ▷근로소득공제 ▷연금소득공제 ▷퇴직소득공제 ▷종합소득공제 ▷조세특례제한법에 따른 소득공제 등이 있다.

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

소득세 ‹인사›
개인이 얻은 소득을 과세물건으로 하여 부과하는 조세를 말한다. 통상 법인소득세는 법인세, 개인소득세는 소득세로 불린다.

소득원천설 ‹인사›
과세소득의 범위와 관련된 개념으로 일정한 수입원천에서 계속적·반복적으로 발생하는 소득에 대해서 과세하고 일시적·우발적인 소득에 대해서는 과세하지 않는 개념이다.
우리나라 소득세법은 소득원천설을 근간으로 하되, 일시적·우발적으로 발생한 기타소득을 과세소득으로 하는 순자산증가설을 가미하고 있으며, 이자소득과 배당소득은 이자·배당과 유사한 소득을 과세하는 유형별 포괄주의를 채택하고 있다.

소득자등록(거주자사업소득) ‹인사›
사업소득 지급대상인 거주자인 소득자를 등록하는 메뉴이다. (비거주자인 사업소득자는 등록할 수 없다.)

소득자별계정유형설정 ‹인사›
소득자별(사원, 기타소득자, 사업소득자) 계정유형을 지정하는 메뉴이다.

소득자별소득현황 ‹인사›
소득등록 메뉴에서 작업한 각 소득구분별 소득 현황을 조회 및 출력하는 메뉴이다.

소득자별이체현황 ‹인사›
소득등록 메뉴에서 작업한 각 소득구분별 이체 현황을 조회 및 출력하는 메뉴이다.

소득자별정보현황 ‹인사›
소득등록자 메뉴에서 작업한 각 소득자 구분별 정보 현황을 조회 및 출력하는 메뉴이다.

소정근로시간 ‹인사›
근로기준법 제50조(근로시간), 제69조(근로시간) 등에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다. (근로기준법 제2조 참조)
일반적으로 기업의 취업규칙 등에서 규정하고 있는 업무의 시작 시각부터 종료 시각까지의 근로시간(휴게시간으로 정한 시간을 제외함)을 말한다. 소정근로시간은 반드시 취업규칙 등에서 규정하여야 한다.

수당별연간급여현황 ‹인사›
조회기간 동안의 선택한 수당코드을 월별로 조회 및 출력하는 메뉴이다.

순응임률제 ‹인사›
기업의 임금 산정시 임률에 경제적 조건의 변화나 기업의 사정 등 특정 대상기준을 설정해 놓고 그 기준이 변함에 따라 자동적으로 임금률이 순응하며 변동·조정하는 특수임금제도로 슬라이딩 임금제라고도 한다.

순환근무(순환근무제) ‹인사›
장기간 특정 근무를 할 경우 매너리즘에 빠지는 것을 막기 위해 한 부서에서 오래 근무하지 않고 주기적으로 부서를 바꾸어서 근무하도록 하는 전환 배치 제도이다.

슈퍼리더십 ‹인사›
리더가 먼저 셀프 리더의 행동을 보임으로써 부하의 대리 학습 모델이 되고 부하 스스로가 셀프 리더가 될 수 있도록 목표의 설정을 지원하고 코치의 역할을 하며 조직이 스스로 변화할 수 있도록 변화 담당자로서의 역할을 하는 리더십이다.
슈퍼리더십은 셀프리더십(self-leadership)에서 출발한 개념으로, 셀프리더십이 스스로 자신을 이끌어 가는 과정이라면 슈퍼리더십은 리더 육성에 초점을 두고 부하직원들이 셀프리더십을 발휘할 수 있도록 영향력을 행사하는 과정을 말한다.

스캔론플랜(Scanlon Plan) ‹인사›
스캔론(J. N. Scanlon)에 의해 창시되었으며, 근로자의 경영 참여의식을 높이기 위하여 고안된 성과배분제도(이익참가제도)이다. 매출액에 대한 인건비 비율을 정해놓고 인건비의 절약이 있는 경우 그 절약분을 성과로 분배하는 집단성과급제도이다.

스톡옵션제도 ‹인사›
주식매입선택권·주식매수선택권이라고 하며, 기업의 설립 혹은 기술혁신 등에 기여한 종업원에게 일정기간 내에 일정수량의 자기회사 주식을 미리 정한 가격(행사가격)으로 매입(매수)할 수 있는 권리를 부여하는 것을 말하며, 일정한 인센티브를 주는 기업성과급 제도이자 자본참가 제도이다.

스트레스면접 ‹인사›
압박 면접이라고도 하며, 피면접자(입사 지원자)에게 갑작스러운 공격적 행동이나 무시하는 행동 등을 통해 의도적으로 긴장 또는 좌절 상태에 빠지게 하여 피면접자의 감정 조절 능력 및 인내도를 평가하는 면접 방식으로, 주로 대인적인 압박감이 많은 직장 환경에서 직무를 수행할 수 있는 능력이 있는지를 알아보기 위해 사용하는 선발 면접 방법이다.

승급(승격) ‹인사›
연령·근속연수·고과성적 등 임금의 결정요소의 변화에 따라 미리 정해진 임금곡선 대로 기본급이 증액되어 임금 곡선상의 상향 이동을 말한다. 승급기준에 따라 자동승급과 사정승급으로, 시기에 따라 정기승급과 임시승급으로, 승급의 이유에 따라 보통승급과 특별승급으로 나뉜다.

승진 ‹인사›
기업조직에서 관리·감독권한이나 지휘·명령권한의 상하관계에 있는 직책(관리·감독직)으로의 상승을 의미한다.
즉, 현재 기업 내에서 담당하고 있는 직무보다 책임과 권한이 한층 무거운 상위의 직위로 이동하는 것을 말한다.

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

승진경로의 원칙 ‹인사›
기업의 모든 직위는 계층적인 승진경로로 형성되고 승진관리가 체계적으로 이루어져야 한다. 경력개발관리의 원칙 가운데 하나다.

시간급제 ‹인사›
작업의 양이나 질과는 관계없이 작업시간을 단위로 임금이 결정·지급되는 형태이다.
일정액의 임금이 보장되어 생활을 안정적으로 유지할 수 있으며 임금산정이 공정하고 간편한 장점이 있는 반면, 근로자를 자극할 수 없으므로 작업능률이 오르지 않고, 수동적인 태도를 보일 수 있는 단점이 있다.
단순시간급제는 작업의 분량과는 관계없이 근무 시간에 따라 지급하는 제도이며, 복률시간급제는 과업을 기준으로 다단계의 시간당 임률 적용하는 제도로 능률자극효과가 있다.

시간외 근로 ‹인사›
조기출근·연장근로·야간근로·휴일근로 등 정해진 근로시간을 초과하여 실행하는 근로를 말하며, 초과근무라고도 한다.
시간외근로에는 「근로기준법」 제50조에 규정된 근로시간(1일 8시간, 1주일 40시간)을 넘는 근로를 뜻하는 경우와 근로계약이나 취업규칙에 의해 규정된 근로시간을 넘는 근무를 뜻하는 경우가 있다.

시간적오류(최근화 경향) ‹인사›
평가는 평가대상 기간 전체를 토대로 평가해야 하지만 기억력의 한계 등으로 평가시점과 가까운 시점에 일어난 사건이나 실적·능력을 중심으로 평가에 큰 영향을 미치게 되는 인사고과 평가의 오류이다.

시계열분석모형 ‹인사›
시간의 변동에 따른 변수의 변화 경향으로 미래 인적자원 수요 예측 경향을 분석하는 정량적 방법이다.

시청각 훈련방법 ‹인사›
강의식 교육에 비디오·VCR·DVD·TV·사진·도표 등의 시청각 자료를 사용하여 흥미를 유발시키는 교육훈련 방법으로, 피훈련자들의 흥미를 북돋워 주고, 독서를 싫어하는 사람이나 독서 능력이 약한 사람의 훈련에 유효하다는 등의 장점이 있다.

시험-재시험법(검사-재검사법) ‹인사›
동일한 사람에게 서로 다른 시기에 동일한 내용의 시험을 실시하여 결과를 측정하여 선발도구의 신뢰성을 평가하는 방법이다.

식대 ‹인사›
음식값을 의미하며, 식비 또는 식사대라고 한다.
식사 기타 음식물을 제공받지 아니하는 근로자가 받는 월 10만원 이하의 식사대는 비과세 근로소득에 해당한다.
(소득세법 제12조, 소득세법시행령 제17조의 2 참조)

신고납세제도(자기부과과세제도) ‹인사›
납세의무자가 과세표준 확정신고를 함으로써 소득세 납세의무가 확정된다. 납세의무자가 세법(조세법령)에 의하여 과세표준과 세액을 스스로 확정하여 신고함으로써 그 납세의무가 확정되는 방법을 말한다. 정부부과과세제도와 대립되는 개념이다.

신용카드 등 사용금액에 대한 소득공제 ‹인사›
급여소득자에게 총급여의 25%를 초과하여 사용한 신용카드 사용금액에 대하여 일정비율을 곱한 금액(한도있음)을 근로소득금액에서 공제해주는 소득공제제도이다.

실업급여 ‹인사›
고용보험 제도의 일환으로 고용보험 가입 근로자가 실직하여 재취업 활동을 하는 기간에 실업자의 생활안정과 원활한 구직활동을 지원하기 위해 고용보험법에 따라 일정기간 동안 지급되는 구직급여와 취업촉진수당을 말하며, 비과세 근로소득이다.

실제근로시간 ‹인사›
초과 근로시간 등을 포함해서 근로자가 실제 근로를 한 시간이다.

심포지엄 ‹인사›
한 문제에 대하여 두 사람 이상의 전문가가 서로 다른 시각에서 의견을 제시하고 토론하는 교육훈련 방법이다.

쌍대비교법 ‹인사›
인사고과의 상대평가방법이며, 평가의 대상이 되는 부서나 팀 내의 모든 종업원들을 다른 사람들과 짝을 이뤄 비교·평가하는 방법이다.
이 방법은 판단의 과정이 단순하고 용이하다는 장점이 있다. 같은 능력을 가졌다고 판단한 종업원에 대해서 같은 순위를 줄 수 있는 반면 판단해야 할 종업원의 수가 많으면 비교할 짝의 수가 기하급수적으로 늘어나는 단점이 있다.

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

ㅇ

아웃소싱 ‹인사›
기업 업무의 일부 프로세스를 경영 효과 및 효율의 극대화를 위한 방안으로 제3자에게 위탁해 처리하는 것으로, 인력 부족 시 대응 방안으로 급속한 시장변화와 치열한 경쟁에서 고부가가치 사업과 업무만 남겨두고 부수적인 업무는 외주에 의존하는 것으로 인력 절감과 생산성향상 효과 기대할 수 있다.

액션러닝 ‹인사›
조직구성원이 팀(소규모 집단)을 구성하여 동료와 촉진자(facilitator)의 도움을 받아 경영상의 실제 문제를 정해진 시점까지 해결하도록 하여 문제 해결 과정에 대한 성찰을 통해 학습하도록 지원하는 훈련방법이다.

앨더퍼(Clayton P. Alderfer)의 E.R.G이론(존재, 관계, 성장) ‹인사›
앨더퍼는 매슬로우(A. Maslow)의 5단계 욕구이론을 수정해서 개인의 욕구를 3단계(존재·관계·성장)로 단순화 시켰다. 앨더퍼는 인간의 욕구를 존재욕구(existence needs), 관계욕구(relatedness needs), 그리고 성장욕구(growth needs)의 3단계로 구분하고 사람들이 실제로 욕구 단계를 어떻게 인지하고 있는지를 경험적으로 연구한 결과를 토대로 하여 좀 더 현실적인 관점에서 이론을 정립했다.
존재욕구는 생존을 위해 필요한 생리적·물리적 욕구이고, 관계욕구는 다른 사람과의 주요 관계를 유지하고자 하는 욕구이며, 성장욕구는 창조적 개인의 성장을 위한 내적 욕구를 말한다.
앨더퍼는 한 단계의 욕구가 충족되면 그 상위의 욕구가 증가하는데, 욕구단계는 미리 정해진 것이 아니라 다른 욕구의 충족정도에 따라 증감될 수 있다고 하였다. 또한 높은 단계의 욕구가 만족되지 않거나 좌절될 때 그보다 낮은 단계 욕구의 중요성이 커진다고 보고, 낮은 단계의 욕구가 충족되어야 다음 단계의 욕구가 발생하여 성장해 나간다는 매슬로우(A. Maslow)이론의 가정을 배제하였다.

약정휴일 ‹인사›
회사의 단체협약이나 취업규칙 등에서 정하여 시행하는 휴일이나 휴가로, 법정휴일 외에 정상적인 근로일을 노사 간 합의를 통해 휴무로 정한 날이다. (회사 창립기념일 등)

양분법(=반분법) ‹인사›
시험 내용이나 문제를 반으로 나누어 각각 검사한 후 두 결과를 비교하여 선발도구의 신뢰성을 평가하는 방법이다.

엄격화경향(가혹화경향) ‹인사›
관대화 경향과는 반대로 고과자가 전반적으로 피고과자를 가혹하게 평가하여 평가결과의 분포가 평균 이하로 편중되는 인사고과 평가의 오류이다.

에이전시 숍(Agency shop) ‹인사›
채용된 종업원에 대하여 특정 노동조합의 가입을 강제하지 않지만, 비조합원도 조합원들의 조합비에 상당하는 금액을 정기적으로 노동조합에 납입하도록 하는 제도이다.

역직승진 ‹인사›
직무에 따른 승진이라기보다는 조직운영의 원리에 의한 승진이나 관리체계로서의 직위만 올라가는 승진으로, 직무내용의 전문성이나 높은 수준의 직무를 추구하려는 노력이 상실될 위험이 있다.

역할연기법 ‹인사›
특정한 상황을 설정하여 피훈련자에게 그 상황 속의 특정 역할을 맡기고 그 역할에 관한 행동을 실행하도록 하는 교육훈련 방법으로 흔히 롤플레잉(role-playing)이라고 한다.

연간급여현황 ‹인사›
조회기간 동안의 급/상여 전체 현황 지급/공제 구분별, 과세/비과세 구분별 조회 및 출력하는 메뉴이다.

연공(seniority) ‹인사›
사전적으로는 다년간 근무한 공로나 익힌 기술을 의미하지만, 흔히 근로자가 회사 또는 직무에 종사한 기간을 뜻한다.

연공급(필요가치 기준) ‹인사›
근로자의 학력·연령·근속연수 등을 기준으로 임금을 결정하는 방식이다.
장점은 기업에 대한 귀속의식 확대 및 애사심 고취와 평가가 어려운 직무에 적용이 용이하다.
반면 '동일노동·동일임금'의 실시가 어렵고, 성과와 능력을 제대로 반영하지 못해 고급인력의 확보와 유지가 곤란하다는 단점이 있다. 장기근속자의 증가로 인건비 부담이 가중될 수 있고 임금관리의 경직성을 야기할 수 있다. 또한 근로자의 무사안일한 직무 태도를 야기할 수 있다.

연공승진 ‹인사›
조직원의 승진에 있어서 능력보다는 근무 경력이나 나이 등 연공요소에 따라 승진의 우선권을 준다는 개념으로 근무연수에 비례해서 개개인의 업무능력과 숙련도가 신장된다는 것을 기본으로 하는 승진 유형이다.

연공주의 ‹인사›
근속연수에 비례하여 업무능력과 숙련도가 향상된다고 보고 근속연수나 시간의 차이에 의해 승진의 우선권을 주는 승진관리 접근법이다.

연구활동비 ‹인사›
연구보조비 또는 연구활동비 중 교원 및 연구활동 종사자가 받는 월 20만원 이내의 금액으로 비과세 근로소득이다.
(소득세법 제12조, 소득세법시행령 제12조 참조)

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

연금계좌 세액공제 ‹인사›
종합소득이 있는 거주자가 연금계좌에 납입한 일정한 금액에 대하여 12%(일정 소득금액 이하자의 경우 15%)에 해당하는 금액을 해당 과세기간의 종합소득 산출세액에서 공제하는 것을 말한다.

연금보험료 공제 ‹인사›
소득세의 과세표준을 계산하기 위하여 소득금액에서 근로자가 국민연금 등 공적연금의 기여금 또는 부담금 등을 납부한 경우 이에 해당되는 금액을 소득금액에서 공제하는 것을 말한다.
이 경우에 연금보험료공제의 합계액이 종합소득금액을 초과하는 경우 그 초과하는 공제액은 없는 것으로 한다.
연금계좌 세액공제는 산출세액에서 공제하는 반면, 연금보험료 공제는 소득금액에서 공제한다.

연금소득 ‹인사›
근로자 또는 국민이 일정기간 기여금을 불입하고 퇴직하거나, 노령·장애·사망 등 특정한 사유가 발생하였을 때 매년 일정액을 연금형태로 지급받는 소득을 말한다.
연금소득은 국민연금 등과 같은 공적연금과 퇴직연금과 같이 개인의 선택에 따라 가입할 수 있는 사적연금으로 구분할 수 있다.
소득세법은 과세대상 연금소득의 범위를 공적연금 관련법에 따라 받는 공적연금소득과 연금저축계좌, 퇴직연금계좌에서 연금 형태로 인출하는 사적연금소득으로 규정하고 있다.

연말정산 ‹인사›
소득자별로 매월 급여 지급 시 원천징수로 기납부한 근로소득세 합계액과 직전 1년간의 총급여액에 대한 근로소득세액을 소득세법에 따라 계산한 세액을 비교해 다음해 정산하는 절차를 말한다. 근로소득 외 사업소득, 연금소득에 대한 연말정산도 있다.

연말정산자료입력 ‹인사›
연말정산에 필요한 사항을 [인사기록카드]과 [상용직급여입력] 메뉴에서 입력한 데이터 외, 기 입력하지 않은 공제항목별명세, 특별공제, 기타공제, 세액공제, 감면세액, 종전근무지, 의료비명세, 기부금명세 자료를 추가로 입력하는 메뉴이다.

연말정산현황 ‹인사›
[연말정산자료입력] 데이터를 통해 입력현황, 공제현황, 종(전) 근무지자료, 의료비명세서, 기부금명세서 소득 정보를 조회 및 출력하는 메뉴이다.

연봉제 ‹인사›
근로자의 나이나 근속연수와 같은 연공 요소에 관계없이 개인의 능력과 업적, 공헌도를 평가하여 연간 임금액을 결정하고 당사자와 근로계약을 체결하는 능력 중시형의 고정급 임금제도이다. 임금의 전부 혹은 상당 부분을 당해 근로자의 업적 등에 관한 목표 달성도를 평가하여 연 단위로 설정하는 제도이다.

연장근로수당 ‹인사›
근로기준법에서 규정한 근로시간 외 연장된 시간을 근로 제공한 경우 받는 수당 등으로서 월정급여가 210만원 이하이고 직전년도에 받은 총급여가 3,000만원 이하인 생산직 근로자가 받는 야간·연장근로 수당 등(연 240만원 한도)으로 비과세 근로소득이다.

예납적 원천징수 ‹인사›
소득을 지급할 때 원천징수하고 확정신고 등을 통해 세액을 재계산하고 원천징수된 세액은 기납부세액으로 공제하는 방식의 원천징수를 말한다.
대표적으로 근로소득에 대한 원천징수가 있다.

예측 타당성 ‹인사›
선발시험에 합격한 사람들의 시험성적과 입사 후의 직무성과를 비교하여 선발도구의 타당성을 검사하는 방법이다.

오픈숍(Open shop) ‹인사›
사용자가 근로자를 채용할 때 조합원이든 비조합원이든 상관없이 자유롭게 채용할 수 있는 제도이다.
반대되는 개념으로 클로즈드숍이 있다.

완납적 원천징수 ‹인사›
소득을 지급할 때 원천징수로 납세 의무가 종결되는 원천징수를 말한다. 대표적으로 일용근로자의 소득, 기타소득 가운데 복권당첨금이 해당한다.

DOUZONE

외부상담자 ‹인사›
변화담당자의 기능 중 하나로 외부상담자는 조직 내부는 물론 조직 외부의 컨설턴트의 역할을 수행한다.

요소 ‹인사›
작업이 나눠질 수 있는 최소 단위를 의미

요소비교법 ‹인사›
가장 기본이 되는 몇 개의 기준 직무를 선정하여 기준 직무의 평가요소별 가치를 임금액으로 환산하여 직무의 상대적 가치를 평가요소별로 비교하여 평가하는 분석적(계량적) 직무평가 방법이다.

워크 샘플링법 ‹인사›
직무분석자가 전체 작업 과정동안 무작위로 많은 관찰을 하여 직무 행동에 대한 정보를 얻는 직무분석 방법이다.
여러 직무활동을 동시에 기록함으로써 전체 직무의 모습을 파악할 수 있지만 직무성과가 외형적일 때만 적용 가능하다.

원격근무제 ‹인사›
장소에 구애받지 않고 사무실과 떨어진 곳에서 업무를 수행하므로 재택근무제 등을 활용하여 시간, 공간의 효유성을 높이는 근무 형태이다.

원천징수 ‹인사›

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

소득을 지급하는 자(원천징수의무자)가 그 지급받는 자(소득자, 원천납세의무자)의 조세를 국가 및 지방자치단체를 대신하여 징수·납부하는 방법이다. 징수·납부시기는 일반적인 경우 소득 지급일이 속하는 달의 다음달 10일까지이고, 반기 납부의 경우 소득 지급일이 속하는 반기(1~6월, 7월~12월)의 다음달 10일까지 납부한다. 원천징수는 예납적 원천징수와 완납적 원천징수가 있다. 지방세법에서는 '원천징수' 대신 '특별징수'라고 한다.

원천징수이행상황신고서 〈인사〉
소득별 소득지급내역(소득구분, 인원, 금액) 및 원천징수세액을 집계하고 납부세액이나 환급세액 신고서를 작성하는 메뉴이다.

월급제 〈인사〉
시간임금제의 일종으로, 임금이 통상 1개월 단위로 결정되어 월간의 근무일수와 관계없이 지급되는 고정급제를 말한다.

월별 급/상여지급현황 〈인사〉
월별 급/상여 지급현황을 조회구분에 따라 조회하는 메뉴이다.

유니언숍(Union shop) 〈인사〉
사용자가 비조합원을 채용할 수 있지만, 채용되면 일정기간 내에 피고용자가 자동적으로 노동조합에 가입하게 되는 제도이다. 오픈숍과 클로즈드숍의 중간 형태의 제도이다.

유족연금 〈인사〉
시간임금제의 일종으로 1개월을 단위로 산정하여 지급하는 임금제도로, 국민연금 뿐만아니라 직역 연금마다 각각 규정을 두고 있다. 국민연금의 경우 가입 중에 사망하거나 노령연금 또는 장애 2급 이상의 장애 연금을 받던 중 사망한 경우 그 유족에게 지급하는 급여를 말한다.

육아휴직수당(육아휴직급여) 〈인사〉
근로복지공단에서 지급하는 것으로 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 자녀 양육을 위해 30일 이상의 육아휴직을 부여받고 수급요건을 충족한 경우 휴직기간에 통상임금의 80%(상한액 150만원, 하한액 70만원)을 급여로 지급한다. 육아휴직급여와 산전·후 급여, 시간단축 급여는 비과세 근로소득이다.

의원퇴직 〈인사〉
종업원이 타 회사로의 전직이나 일신상의 이유, 회사에 대한 불만 등을 이유로 본인의 의사에 따라 퇴직의 의사를 표시하는 퇴직원을 경영자에게 제출함으로써 이루어지는 퇴직을 말한다.

이윤배분제도 〈인사〉
일정 수준 이상의 성과나 이윤의 일부를 경영성과로 보고 미리 정해진 계산 방식에 따라 종업원에게 임금 이외 부가적으로 지급하는 특수임금제도이다.

이익분배제 〈인사〉
기본적 보상 외에 결산 이익의 일부를 근로자에게 지급하는 임금형태로, 근로자들을 기업의 소유주처럼 생각하게 이끄는 기업성과급 제도이다.

이익분쟁 〈인사〉
노사간의 새로운 권리관계의 창출을 위한 단체교섭 과정에서 상호간의 주장불일치로 나타나는 분쟁상태로 노동쟁의의 한 형태이다.

이자소득 〈인사〉
소득세법상 이자의 성격으로 얻어지는 소득이다.
이자소득은 필요경비가 인정되지 않고 이자수입금액을 소득금액으로 한다.
이자소득은 14% 또는 25% 등 일정 세율로 원천징수 되며, 일정금액(2,000만원)을 초과하는 금융소득은 금융소득종합과세 대상이 된다.

이직 〈인사〉
종업원이 기업으로부터 이탈하는 것으로 고용관계가 단절되는 것으로 종업원과 직무간에 형성되어 있는 연결고리가 끊어지는 것이라고 볼 수 있다.

인바스켓법 〈인사〉
관리자의 결재능력을 높이기 위한 훈련방법으로, 실제와 비슷한 가상적인 상황을 설정하고 가상 요구에 따라 의사결정과 업무수행을 하도록 하는 교육훈련 방법이다.
상사가 메모·지시·전화메모 등 업무 지시용지를 바스켓에 넣고 훈련 참가자가 이를 꺼내 상황을 분석하여 회답, 주문, 회의 구상 등의 조치를 취하도록 하는 방법이다.

인사/급여환경설정 〈인사〉
급여작업에 적용될 기본 기준을 등록하는 메뉴로 회사의 급여계산기준과 근태기준설정, 사회보험설정, 신고관련설정을 등록하는 메뉴이다.

인사고과/상별현황 〈인사〉
[인사기록카드]에서 등록한 사원의 고과나 상벌 정보를 조회 및 출력하는 메뉴이다.

인사고과 〈인사〉
종업원의 업무수행 상 업적과 잠재적 능력을 측정, 평가하는 것으로 근무성적이나 능력·태도·의욕 등을 조직체에 대한 유용성의 관점에서 평가하여 이들의 상대적 가치를 주기적으로 결정하기 위한 제도이며, 업적·능력·태도 등의 요소가 해당된다.

인사관리 〈인사〉
전통적으로 경영관리의 한 분야로서 개인이나 조직의 목표가 성취될 수 있도록 인력의 확보부터 이직까지의 과정을 계획·조직·지휘·조정·통제하는 관리과정으로 이해되어 왔다. 그러나 오늘날에는 조직 구성원을 조직 경쟁력의 원천으로 인식한다는

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

점에서 인적자원관리의 개념으로 발전하였다.

인사기록카드 ‹인사›
사원의 추가 인적사항을 등록하고 이력사항을 관리 및 출력하는 메뉴이다. 시스템관리의 [사용자권한설정]메뉴에서 적용한 조회권한의 범위에 해당하는 사원만 조회된다. 채용·주거·병역·신체·가족·학력·경력·면허자격 등을 등록하며, 현주소와 본적·주거구분·각종 재산과 관련된 정보를 등록한다.

인사기록카드2 ‹인사›
사원의 추가 인적사항을 등록하고 이력사항을 관리 및 출력한다. 시스템관리의 [사용자권한설정]메뉴에서 적용한 조회권한의 범위에 해당하는 사원만 조회하는 메뉴이다.

인사기초코드등록 ‹인사›
핵심ERP 시스템 사용에 필요한 모든 정보를 코드화하여 [인사기초코드등록]에 등록하는 메뉴이다. 기본데이터는 프로그램 설치와 함께 저장되며 사용자의 관리에 맞도록 추가 등록하여 사용한다.

인사발령(사원별) ‹인사›
사원별 발령내역을 등록하고 실제 발령을 적용하는 메뉴이다.

인사발령공고 ‹인사›
발령 내역 공고장을 조회하고 출력하는 메뉴이다.

인사발령등록 ‹인사›
발령호수를 등록하고 추가 정보를 등록하고 [사원추가]버튼을 통해 발령대상자를 등록하는 메뉴이다.

인사발령리포트 ‹인사›
인사발령데이터를 조회/출력하는 메뉴로, 조회조건에 따라 인사발령대장을 개인별, 발령구분별, 발령호수별로 조회/출력할 수 있다.

인사이동 ‹인사›
근로자가 특정한 직무에 배치된 다음 근로자의 능력이나 직무 내용의 변화 또는 기업운영상 제반 여건이 변화됨에 따라 수직적 이동과 수평적 이동으로 변화를 가져오는 인사관리상의 절차를 말한다.

인사정보등록 ‹인사›
사원의 인적정보·재직정보·급여정보를 등록 관리하는 메뉴이다. 재직자 탭은 시스템의 현재 날짜를 기준으로 퇴사하지 않은 사원이 조회된다.
즉, 시스템의 현재날짜를 기준으로 이후 퇴사자는 재직자 탭에 조회된다. 또한 시스템관리의 [사용자권한설정]메뉴에서 적용한 조회권한의 범위에 해당하는 사원만 조회된다.

인사평가 ‹인사›
조직구성원의 능력 및 업적에 대한 고과평가로서 각 개인의 능력, 공헌도, 실적, 인간관계 등 다양한 가치가 고려된다.

인재육성주의 원칙 ‹인사›
전환배치의 원칙 가운데 하나로 전환배치를 통해 종업원의 능력이 신장될 수 있도록 한다는 원칙을 말한다. 기업 내 모든 직무에 대한 풍부한 경험 축적을 통해 미래지향적 인재 육성을 위한 배치를 하여야 한다.

인적공제 ‹인사›
개인소득에 대해 부과하여 부양가족에 따른 개인별 부담능력이 다르므로 이를 고려하여 소득에 대한 인적공제 제도를 채택하고 있다. 연말정산 시 본인과 가족에 대해 공제해 주는 것으로 크게 기본공제, 추가공제로 나뉜다.
기본공제는 근로소득자 본인 및 배우자를 포함한 가족 등 기본공제대상자 1인당 150만원의 금액을 공제해주는 것을 의미한다.
추가공제에는 기본공제 대상자 가운데 경로우대자, 장애인, 부녀자, 한부모에 해당하는 경우 항목별로 50만원~200만원을 추가로 공제한다.

인적자원개발 ‹인사›
현재 및 미래의 직무수요에 부응하기 위하여 확보된 인재가 보유한 지식, 기술, 능력의 수준을 지속적으로 향상시키는 것으로, 개인과 조직의 개선을 목적으로 조직 내에서 개인 학습활동을 통하여 개인적 향상, 현재와 미래 직무에 대한 능력을 개발하는 것을 말한다.

DOUZONE

인적자원계획 ‹인사›
인적자원소요계획으로 현재 및 장래에 각 시점에서 기업이 필요로 하는 특성을 지닌 인원의 수를 예측하고,
이에 대한 사내·외의 인력공급을 계획해서 인력의 채용·선발·훈련·경력개발·직무설계 등을 계획하는 활동이다.

인적자원관리(HRM) ‹인사›
인적자원관리는 개개인의 욕구와 개성을 중시하면서 조직에서의 사람을 자산으로서의 인적자원으로 인식하여 개발하는 데 중점을 두고 있으며, 기업의 경제적 효율성(생산성)과 그 구성원이 사회적 효율성(만족)을 극대화하기 위하여 조직 내 모든 구성원의 잠재적 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 핵심 인적자원을 확보, 종업원 능력의 개발과 활용, 공정한 평가와 보상, 유지 등의 활동을 계획하고 실행하며 통제하는 활동을 말한다.
인적자원의 획득·개발에 관한 활동으로 '기업의 장래 인적자원의 수요를 예측하여, 기업전략의 실현에 필요한 인적자원을 확보하기 위하여 실시하는 일련의 활동'이라 정의한다. 구체적으로는, 인적자원계획(HRP; Human Resource Planning), 인적자원개발(HRD; Human Resource Development), 인적자원활용(HRU; Human Resource Utilization)라는 3가지 측면으로 성립되어 있지만, 채용·선발·배치부터 조직설계·개발,

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

교육·훈련까지를 포괄하는 광범위한 활동에 있어 종래의 인사관리의 틀을 넘어선, 보다 포괄적인 개념이다.

인적자원관리의 5대 기능 ‹인사›

① 기본기능(직무관리, 인적자원계획),
② 확보기능(채용관리, 선발관리, 인사이동),
③ 개발기능(교육훈련, 경력관리, 인사평가),
④ 보상기능(임금관리, 복리후생관리),
⑤ 유지기능(안전보건관리, 노사관계관리, 이직관리)

인적자원의 공급예측 ‹인사›

기업에 필요한 양적·질적 수준의 기술과 능력을 지닌 인적자원이 유입될 수 있을 만한 원천을 기업의 안팎에서 찾아 예측하는 것을 말한다.
인적자원의 공급예측 방법에는 관리자목록, 기능목록, 대체도(인력대체표), 마코브분석(마코브체인법)이 있다.

인적자원의 수요예측 ‹인사›

과거의 추세와 현재 상황, 미래에 대한 가정에 입각하여 이루어진다. 수요예측기법 중 계량적 기법들은 과거의 추세가 미래에도 지속될 것이라는 가정하에 미래의 인력 수요를 예측한다. 그러나 기업의 환경이 급변하는 경우에는 이러한 전제가 성립되기 어려우므로 전문가의 직관이나 경험 또는 판단에 근거한 판단적 방법 또는 정성적 방법(질적 방법)에 의한 예측이 바람직한 경우도 있다.
정량적 방법에는 추세분석법, 시계열분석법, 회귀분석법, 생산성비율분석법이 있으며, 정성적 방법에는 명목집단법과 델파이기법이 있다.

인적자원의 확보(staffing) ‹인사›

기업의 목표를 달성하기 위해 특정 직무를 수행할 수 있는 종업원을 얻는 과정에 대한 체계적이고, 합리적인 과정으로서 인적자원의 충원이라고도 한다. 우수한 인적자원의 확보는 기업의 경쟁력을 제고, 조직의 활력, 조직의 안정성을 확보할 수 있고 종업원은 생계수단의 확보와 자아실현의 욕구를 충족시킬수 있다. (인력수급예측, 인력의 모집, 선발, 배치)

인적자원활용 ‹인사›

인적자원을 조직 내에 배치하고 활용하는 것으로 승진·평가·이동·보상·업적관리·배치와 순환·인사고과 등 인사제도와 운영에 관련된 것이다.

인지평가이론 ‹인사›

동기부여를 위해 임금, 작업조건개선 같은 외재적 보상 역할이 줄고 칭찬, 긍지 등 내재적 보상의 역할이 증대되고 있다고 주장하는 이론이다.

인턴제도(인턴십사원제도) ‹인사›

인턴제도는 구직자를 임시적으로 고용한 후에 수습기간을 거쳐 적격자를 정식으로 채용하는 모집(recruitment) 방법이다. 조직은 수습기간 동안 인턴사원(학생)이 조직이 원하는 인재에 부합한지를 평가하여 정식 사원으로 채용할 것인지의 여부를 결정한다. 따라서 인턴 제도는 기업 입장에서 원하는 우수한 인재를 미리 확보할 수 있다는 점에서 타당도 높은 모집 방법이며, 인턴사원의 입장에서는 인턴제도를 통해 기업 실무를 직접 체험해 볼 수 있다는 장점이 있다.

일·숙직비 ‹인사›

회사 지급규정에 의항 지급되는 실비변상정도의 금액(출장여비 포함)으로 비과세 근로소득이다.

일급제 ‹인사›

1일을 단위로 하여 임금비율을 정하고 근로일수를 곱하여 결정되는 고정급제의 형태이다.

일반 노동조합 ‹인사›

직종별·산업별·기업별로 노동조합을 만들기 어려운 근로자들이 전국 또는 일부 지역을 중심으로 직종·산업·기업을 초월하여 조직한 노동조합 형태이다.

일반 종업원 훈련 ‹인사›

일반 종업원의 시야를 확대하고 분석력·판단력·관리의 기초 능력을 육성하며 협력 의식 향상과 자질 향상을 위해 노동교육·교양교육·기능훈련을 실시하는 것으로 직업학교 훈련, 도제훈련 등이 여기에 해당된다.

DOUZONE

일시해고 ‹인사›

경제적 불황이나 인력과잉으로 인해 인력을 감축하기 위한 해고되는 것으로 비자발적 이직에 해당한다.

일용직근로자 ‹인사›

근로의 대가를 일급·시간급·성과급으로 계산하여 받는 자로서 동일한 고용주에게 3개월 미만 계속하여 고용된 근로자이다.
급여지급 시 일용직 근로소득공제 15만원을 공제하고 원천징수세율 6%를 곱하여 산출세액을 계산하며, 산출세액에서 근로소득세액공제(산출세액의 55%)를 차감한 세액을 원천징수함으로써 납세의무를 이행한다.
완납적 원천징수에 해당하며 분리과세로 납세의무가 종결된다.

일용직급여입력및계산 ‹인사›

일용직 급여를 계산하는 메뉴로, 지급일자 별로 설정한 대상자의 근태 시간과 급여액을 입력한다.

일용직급여지급일자등록 ‹인사›

일용직급여 지급일자를 등록하고 해당 지급일자에 대상자를 등록하는 메뉴이다. 일용직급여입력및계산에 앞서 등록한다.

일용직사원등록 ‹인사›

일용직 사원을 등록·관리하는 메뉴이다.

임금 ‹인사›

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말하며, 사용자와 근로자 모두에게 중요한 의의가 있다.
사용자 입장에서 임금은 제품의 원가를 구성하는 노무비에 속하며, 원가절감을 위해 가능한 한 낮은 임금을 지급하려는 경향이 있다. 또한 근로자 입장에서 볼 때 임금은 생계를 유지에 필요한 수입의 원천이며, 사회적 신분을 규정하는 기준이 된다. 이처럼 양자 간의 이해관계가 상충될 수 있어 노사분규의 직접적인 원인이 될 뿐만 아니라 인사관리에 있어서 가장 중요한 부분이다.

임금관리(wage and salary administration) ‹인사›
기업이 근로자에게 지급해야 할 임금의 금액 및 제도를 합리적으로 계획·조직하고 그 성과를 통제·개선하여 인사관리의 목적 달성에 기여하고자 하는 것을 말한다.

임금수준 관리 ‹인사›
대외적 공정성을 가지는 범위에서 임금 수준의 총액을 결정하는 것을 의미한다. 임금수준을 결정하는 데 영향을 주는 요인으로는 기업의 지급능력, 근로자의 생계비, 사회 일반의 임금수준으로 구분된다.

임금수준(pay level) ‹인사›
종업원 1인당 평균 임금액을 말한다.

임금채권보장제도 ‹인사›
퇴직한 근로자가 기업의 도산 등으로 임금이나 퇴직금 등을 지급받지 못한 경우 임금채권보장기금에서 사업주를 대신하여 일정 범위의 체불임금 등을 지급하는 제도로, 근로자의 기본적인 생활 안정을 도모하기 위한 제도이다.
근로기준법상 '임금채권우선변제 제도'는 사업주가 변제능력이 없거나, 변제 시에도 법원의 경매 절차를 거쳐야 하는 관계로 적기에 임금채권을 확보하는데 한계가 있었다. 따라서 도산기업에서 퇴직한 근로자들의 임금채권을 보장함으로써 이들의 최소한의 생활 안정에 이바지하고자 '임금채권보장법'을 제정(1998.2.20.)하고, 동법의 입법 취지에 갈음하여 같은 해 7.1. 임금채권보장기금을 설치·운영하고 있다.

임금체계(wage structure) ‹인사›
임금의 구성요소라고 하며, 임금 지급항목의 구성 내용 또는 종업원의 임금액을 결정하는 기준으로, 근로자의 개별 임금수준의 격차를 형성하는 주요한 기준이다.

임금피크제(salary peak) ‹인사›
근로자가 일정 연령에 도달한 시점부터 임금을 삭감하는 대신 근로자의 고용을 보장(정년보장이나 정년 후 고용을 연장)하는 제도로, 고령화 사회로 접어들면서 임금을 줄이는 대신 고용을 유지하는 임금피크제를 도입하고 있다.
일정 연령까지 임금이 상승하다 정년 몇 년 전부터 삭감하여 정년 단축으로 인한 고용불안을 줄이고 고령자 고용 촉진 등을 위한 제도이다.

임금형태(method of wage payment) ‹인사›
임금의 산정방법, 임금의 지급방법을 의미하는 것으로 주로 기본급의 산정방법에 관해서 특징, 차이를 가지는 각각의 형태를 말한다. (고정급제, 성과급제)

임시직 고용 ‹인사›
인력 부족 시 대응 방안으로 기간계약고용과 시간제고용으로 탄력적으로 인력을 고용한다.

임의 복리후생 ‹인사›
법규가 아닌 기업의 의사 및 사정에 따라 실시하는 복리후생이다. 기숙사 제공 및 사내 각종편의시설, 보건위생 시설, 보양시설, 사내대출제도, 경조금, 학자금 지원 등이 있다.

임프로쉐어(Improshare) ‹인사›
엔지니어 출신 페인(Fein)이 고안한 제도로 생산직 구성원들에게 적용하는 제도로서 성과표준치를 제품 하나를 제조하는데 소요되는 표준노동시간을 설정하고 구성원들의 집단적 노력을 통하여 표준작업시간을 줄인 만큼을 이득으로 계산하여 회사와 구성원들이 합의한 배분 비율에 따라 배분하는 집단성과급제도이다.

입직 훈련(오리엔테이션) ‹인사›
채용 직후 신입자를 대상으로 회사의 제반 사항, 직무요건, 근무태도 등을 교육 훈련시키는 것으로 신입사원은 회사에 대한 좋은 인상, 친밀감, 애사심을 갖게 되는 교육훈련이다.

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

ㅈ

자가운전보조금 〈인사〉
근로자가 본인 소유차량을 직접 운전하여 사용자의 업무수행에 이용하고 시내출장 등에 소요된 실제여비를 받는 대신에 그 소요경비를 당해 사업체의 규칙 등에 의하여 정하여진 지급 기준에 따라 받는 금액중 월 20만원이내의 금액으로 비과세 근로소득에 해당한다. (소득세법 제12조, 시행령 제12조 참조)

자격급 〈인사〉
근로자의 자격 취득에 따라 임금에 차이를 두는 제도이다. 직무급(職務給)과 연공급(年功給)을 절충한 형태이며, 근로자의 자기발전 욕구를 함양하고, 임금액을 예상할 수 있어 근로 의욕을 자극할 수 있다.
적재적소에 인력배치가 가능하다. 하지만 조직 분위기가 저해될 수 있고, 지나치게 형식적인 기준을 강조할 수 있다. 또한 실제 업무에는 소홀하게 될 우려가 있다.

자격상실 〈인사〉
당해 사업장의 건강보험 자격이 상실된 날로부터 14일 이내에 상실 신고를 한다.

자격상실신고서 〈인사〉
[사회보험상실관리] 메뉴에서 작성한 내역이 자동으로 조회되는 메뉴이다.

자격취득 〈인사〉
당해 사업장의 건강보험 취득대상이 된 때로부터 14일 이내에 취득 신고를 한다.

자격취득신고서 〈인사〉
[사회보험취득관리] 메뉴에서 작성한 내역이 자동으로 조회되는 메뉴이다.

자기신고제도(self-reporting system) 〈인사〉
종업원이 자기의 직무내용이나 담당직무의 능력 활용도, 개발하고자 하는 능력·적성 여부·보유 자격 등에 대해 일정한 양식의 자기 신고서에 작성하게 하여 인사부문에 신고하는 경력개발제도이다.

자녀보육수당 〈인사〉
근로자 또는 배우자의 출산, 6세 이하(과세기간 개시일 기준) 자녀보육과 관련하여 지급하는 월 10만원 이내의 금액으로 비과세 근로소득이다.

자녀세액공제 〈인사〉
종합소득이 있는 거주자의 기본공제대상자에 해당하는 자녀(입양자 및 위탁아동 포함)로서 7세 이상의 사람(7세 미만의 취학아동 포함)의 수에 대해 일정한 금액을 산출세액에서 공제하는 제도와 출산·입양에 대한 세액공제를 말한다. (자녀 수에 대한 세액공제: 1명 15만원, 2명 30만원, 3명 이상인 경우 연 30만원 + 초과하는 1명당 연 30만원을 공제, 출산·입양자녀에 대한 세액공제: 첫째 30만원, 둘째 50만원, 셋째 이상인 경우 연 70만원을 공제)

자유기술법 〈인사〉
인사고과의 절대평가방법이며, 가장 단순한 방법으로 평가자가 피평가자에게 받은 인상이나 피평가자의 직무행동, 직무성과 근로자의 장단점과 성과 및 잠재적인 요인의 향상을 위한 제언 등을 자유롭게 기술하는 방법이다.

작업기록법 〈인사〉
직무담당자가 매일 자신의 직무에 대한 작업일지와 메모 사항 등을 기록하여 직무정보를 얻는 직무분석 방법이다.

장애연금 〈인사〉
국민연금 가입자에게 가입 중에 발생한 질병 또는 부상으로 치료 후에도 장애가 남았을 때 장애상태(1급~4급)에 따라 그 장애가 존속하는 동안 지급하는 국민연금 급여를 말한다.

재량 근로시간제 〈인사〉
업무 성격상 업무수행 방법을 근로자 재량에 맡길 필요가 있는 경우 사용자가 근로자 대표와 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 인정하는 제도이다. (근로기준법 제58조 3항 참조)

재량근로시간 〈인사〉
사용자가 종업원에게 본인의 근로시간 관리를 위임해주는 제도이다.

재택근무제도 〈인사〉
근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무 공간을 마련하여 근무하는 형태이다.

적재적소배치의 원칙 〈인사〉
경력과 조직의 목표 달성에 필요한 직무가 잘 조화되도록 자격요건과 적성 정보를 충분히 파악하여야 한다.

적재적소주의 원칙 〈인사〉
전환배치의 원칙으로 종업원을 전환배치 시키는데 종업원의 능력(적성)·직무·시간이라는 세 가지 측면을 모두 고려하여 이들 간의 적합성(fitness)을 극대화시켜야 한다는 원칙을 말한다.

적정성의 원칙 〈인사〉
① 임금의 기본원칙: 임금수준이 기업, 근로자, 노동시장의 견지에서 적정한 액수만큼 결정되어야한다는 임금의 기본원칙이다.
② 복리후생관리의 원칙: 기업의 복리후생시설이 다수 근로자에게 혜택을 주면서도 기업의 비용 부담 능력에 적당하며, 그 지역의 산업이나 동종 타 기업에 비교하여 큰 차이가 나지 않도록 실시되어야 한다는 복리후생관리의

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

원칙이다.
③ 승진관리의 기본 원칙(승진보상의 크기) : 조직구성원의 공헌에 따라 어느 정도의 승진과 보상을 받아야하는지의 적정성과 크기를 파악해야하며 승진할 능력과 시기가 되었을 때 승진이 가능해야 한다는 원칙이다.

전사적 품질관리(TQM; total quality control) ‹인사›
회사 구성원 전원이 품질 통제(QC)를 이해하고 조직적으로 제품의 질을 높이기 위해 노력하는 일련의 관리활동을 말한다.

전액불의 원칙 ‹인사›
사용자는 법령이나 단체협약에 의한 공제를 제외하고는 임금 전액을 근로자에게 직접 지불하여야 한다는 임금 지급의 원칙을 말한다.

전직 ‹인사›
직업의 종류를 바꾸는 행위를 의미하며, 이직과 유사한 개념이다. 회사에 불만이 있거나 보다 나은 기회를 찾기 위하여 다른 직장으로 옮기는 것으로 자발적 이직에 해당한다.
사용자측에서 부당하게 전직을 강하는 경우 부당한 징계로 보며, 법에서 제한하고 있다.

전표집계및생성 ‹인사›
자동분개와 전표를 생성하고 삭제하는 메뉴이다.

점수법 ‹인사›
직무를 요소별로 구분하고, 그 요소의 중요도에 따라 점수를 부여하며 상대적 가치를 종합적으로 평가하는 분석적(계량적) 직무평가 방법이다.

정기불의 원칙 ‹인사›
사용자는 근로자의 생활 안정을 위하여 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다는 임금 지급의 원칙이다. 매월이라 함은 매월 1일부터 말일까지 역일(曆日)상의 1월을 의미하며, 일정한 기일이라 함은 그 날짜가 변동될 수 없는 특정한 날을 의미하며 그 기일이 주기적으로 도래하여야 한다.
(근로기준법 제43조 참조)

정년제 ‹인사›
사용자가 일정한 연령을 정하여 그 연령에 도달한 근로자의 능력여하를 불문하고 자동적, 강제적으로 퇴직시키는 제도이다.

정당한 단체행동참가에 대한 해고 및 불이익대우 ‹인사›
사용자의 부당 노동행위로 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 규정을 위반한 것을 신고하거나, 그에 관한 증언을 하거나, 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위를 말한다.
(노동조합 및 노동관계조정법 제81조 참조)

정리해고 ‹인사›
사용자가 긴박한 경영상의 이유를 들어 「근로기준법」 제24조에서 정한 요건과 절차에 따라 근로자를 해고하는 것을 말한다.
정리해고제도는 근로자의 생존권을 위협하는 극한적 고용조정의 수단이라는 점에서 어느 나라나 여러 가지 보호조치를 마련하고 있다.

조기퇴직제 ‹인사›
조직 내 인사 적체를 해소하고 퇴직금 부담을 줄이기 위한 방안으로 일정 연령에 도달한 구성원이 정년보다 앞서 퇴직할 경우 잔여 임금의 일부를 일시에 지급하는 제도를 말한다. 흔히 명예퇴직제라 부르기도 한다.

조업계속(대체고용) ‹인사›
사용자가 노동조합측의 쟁의행위에 참여하지 않는 근로자 중 희망근로자와 관리자 등을 동원하거나 새로운 직원을 채용하여 조업을 계속하는 행위를 말한다.

조정 ‹인사›
노동위원회에 설치된 조정위원회가 협상과정에서 발생하는 문제를 해결하도록 조정안을 작성하여 노사 양쪽에게 그 수락을 권고하는 방법을 말한다.

조직개발(OD: organizational development) ‹인사›
조직변화의 한 방법으로서 조직 효율성을 계속 유지하고 생산성을 높이기 위하여 변신을 되풀이하고 재투자하여 항상 환경에 잘 적응하는 조직을 만들어가는 과정이다.
다만 구성원들이 주도하여 참여하고 자신들이 직접 변화하는 참여적 조직변화이므로 행동과학의 지식과 기법을 많이 응용하는 특징이 있다. 조직개발은 주로 기술, 시장, 기타 여러 방면의 환경적 도전에 적응할 수 있는 조직체와 구성원의 태도 및 가치관을 기르기 위한 교육훈련전략이며, 구성원들의 행동 변화를 목적으로 하는 감수성훈련 등이라 볼 수 있다.

조직변화승진(OC승진) ‹인사›
승진대상인 근로자의 수에 비하여 직위가 부족한 경우 조직구조 자체를 변화시켜 직위계층을 만들고 승진기회를 확대하여 실시하는 승진 유형이다.

종업원 지주제 ‹인사›
기업이 자사 종업원에게 특별한 조건과 방법으로 자사 주식을 분양·소유하게 하는 제도로, 근로자가 자본출자자로 경영에 참가하고, 기업의 경영권 방어 측면에서 우호적인 주주의 확보라는 관점에서 강조되었으나 근래에는 근로자의 재산형성 추진의 일환을 논의되고 있는 기업성과급 제도이다.

종업원 추천제도 ‹인사›
사외모집(외부모집)의 방법으로 조직 내 결원이나 공석이 발생한 경우 종업원들로부터 적임자를 추천받는 제도로, 종업원 추천자가 예비심사자가 되어 적은 비용으로 큰 효과를 볼 수 있는 채용 방법이다.

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

종업원파견 〈인사〉
파견근로제 참조

종합과세 〈인사〉
과세방법의 하나로, 원천별로 각 소득을 합산하여 소득세 과세표준과 세액을 계산하는 방식을 말한다.
우리나라 소득세법은 이자소득·배당소득·사업소득·근로소득·연금소득·기타소득은 합산하여 과세는 종합과세를 따르며, 퇴직소득·양도소득은 분류과세를, 일부 완납적 원천징수 대상 소득은 분리과세한다.

종합분석법 〈인사〉
다양한 직무분석 방법 가운데 둘 이상의 직무분석 방법을 병행하여 종합적으로 분석하는 방법이다.

종합소득금액 〈인사〉
종합과세 되는 소득(이자소득·배당소득·사업소득·근로소득·연금소득·기타소득)의 총수입금액에서 대응하는 필요경비를 차감한 소득금액의 합계액을 말하며, 비과세소득, 분류과세 및 분리과세 대상 소득은 제외된다.

종합소득금액 과세표준 〈인사〉
종합소득금액에 대한 과세표준은 이자소득·배당소득·사업소득·근로소득·연금소득·기타소득 각각의 총수입금액에서 대응하는 필요경비를 공제하고 산출한 이자소득금액·배당소득금액·사업소득금액·근로소득금액·연금소득금액·기타소득금액의 합계액에서 소득공제를 차감한 금액을 말한다.

종합적(비계량적)평가방법 〈인사〉
직무수행의 난이도를 기준으로 포괄적 판단에 의해서 직무의 가치를 상대적으로 평가하는 직무평가방법이다.(서열법, 분류법(직등급법))

종합평가센터제도 〈인사〉
근로자의 장래성을 체계적으로 예측하여 경력개발을 추진하는 경력개발제도이다.

주급제 〈인사〉
1주를 단위로 임률을 정하고 실제 근로한 주의 수를 곱하여 임금을 계산하여 지급하는 고정급제 형태의 임금제도이다.

주식소유권 〈인사〉
근로자들을 실제로 기업의 소유주로 만들어주는 기업성과급 제도이다.

준구조화 면접 〈인사〉
구조화면접과 비구조화 면접을 절충한 제도로, 중요한 질문은 사전에 설정되지만 면접자가 더 얻고자 하는 정보에 대해서는 자유롭게 추가적으로 질문할 수 있는 면접 방식이다.

준법투쟁 〈인사〉
노동조합 또는 근로자집단의 통제 아래 그들의 주장을 관철하기 위하여 집단적으로 평소 잘 지켜지지 않는 근로기준법 등 노동관계법규나 단체협약·취업규칙 등을 엄격히 지키거나 잔업이나 휴일근무 등을 거부 등 근로자가 가진 권리를 일제히 행사케 함으로써 사용자의 일상적인 업무운영을 저해하는 근로자(노동조합) 측의 노동쟁의 행위를 말한다.

중간예납 〈인사〉
세법은 과세기간을 전부 경과한 후에 확정된 소득금액에 의하여 과세하는 것이 원칙이나, 조세수입의 조기 확보, 조세부담의 분산, 조세회피의 미연방지 등의 목적을 위해 소득세법이나 법인세법 또는 지방세법에서 과세기간 중간에 중간예납기간을 두어 세액의 일부를 미리 납부하는 제도를 말한다.

중심화경향(집중화경향) 〈인사〉
평가자가 평가대상(피평가자)들을 모두 중간 점수로 평가하는 경향으로, 평가자가 평가대상에 대하여 긍정 혹은 부정의 판단을 기피하고 중간 정도의 점수를 부여하는 인사고과 평가의 오류를 말한다.

중요사건기록법 〈인사〉
정성적인 자료조사방법 중의 하나로, 직무성과에 능률적인 행동과 비능률적인 행동을 구분하고 평가자나 관리자가 피평가자의 업무수행과정에서 주목할 만한 행동이나 특정한 주제·내용과 관련한 주요 사건들을 수집, 기록하여 평가하는 직무분석 방법을 말한다.
직무 행동과 직무성과 간의 관계를 직접적으로 파악 가능하다.
하지만 수집된 많은 직무 행동을 분류 평가하는 데 많은 시간과 노력 소요된다.

중요사건평가법 〈인사〉
인사고과의 절대평가방법이며, 평가자가 일을 효과적 또는 비효과적으로 수행하는 요인에 대해 핵심적이고 중요한 행동에 초점을 맞추어 평가하는 방법으로 종업원의 성공적인 업적은 물론 실패한 업적까지 기록하였다가 이 기록을 토대로 평가한다.

중재 〈인사〉
노동위원회가 전문중재협회에 의뢰하여 중재위원회를 구성하여 노사 쌍방의 의견을 조율해 결과를 도출하고 확정하는 형태로 노동쟁의 조정제도의 한 유형이다.
노동위원회에 설치된 중재위원회가 노사 쌍방의 의견을 조율해 노동쟁의의 해결조건을 정한 해결안(중재재정)을 작성하고 당사자는 무조건 그 해결안에 구속되는 노동쟁의의 조정방법을 말한다.

지급공제항목등록 〈인사〉
급여와 상여 금액이 자동산출되는 것이 아니라 급여와 상여 금액을 입력함에 따라 과세/비과세에 반영되고, 공제금액을 제외한 차인지급액이 자동 계산된다.

지배·개입 및 경비원조 〈인사〉

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

사용자의 부당 노동행위로 사용자가 근로자의 노동조합의 조직 또는 운영을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위이다.

직군(job group) ‹인사›
조직 내에서 직무의 성질이 유사한 직렬(職列)을 한데 묶은 것을 말하며, 일반적으로 생산직·영업직·관리직·연구개발직 등으로 표기한다. 직군으로 나타내는 범위가 너무 광범위할 경우 직종과 직군 사이에 직렬(job series)을 두기도 한다.

직급 ‹인사›
직무의 종류·등급·권한과 역할·책임·난이도 등의 정도가 비슷한 직위를 한 데 묶어 분류(세분화)한 것으로, 대리 1호봉, 과장 2호봉 등으로 표현된다.
직급은 호봉관리를 바탕으로 월급제 급여 계산시 기준이 된다.

직급승진(직위승진) ‹인사›
한 직급에 있는 종업원이 조직 내 직급구조를 따라 상위직급으로 이동하는 승진 유형이다.

직능급(직무수행능력기준) ‹인사›
노동자가 가진 직무수행 능력에 따른 서열단계를 마련하고 직무수행 능력에 따라 개별임금을 결정하는 방식으로 직무담당자의 수행능력의 종류와 정도를 기준으로 해서 결정되는 임금제도이다. 연공급(학력·근속연수 등)과 직무급(직무의 가치)의 절충형제도이다. 능력에 따라 임금이 결정되므로 근로자의 불만 해소되며 인재확보와 근로자의 능력 개발에 유리하다. 종업원의 자기개발 의욕을 자극하여 생산성 향상에 기여한다. 직무다양성 실현으로 이직률 감소 및 동기부여를 할 수 있다.
다만, 직능을 파악하고 평가 및 기준·직능등급 분류의 결정이 어려우며, 인건비 부담의 증가, 단순 노무직의 경우 도입이 어렵고, 경영질서를 유지하기 곤란하다.

직능자격승진 ‹인사›
직무수행능력(직능)을 기준으로 승진시키는 제도로, 직능등급의 향상이 반드시 직급의 향상으로 이어지는 것은 아니다.

직능자격제도(job qualification system) ‹인사›
근로자의 연공이나 직무가 아닌 직무를 수행할 수 있는 능력을 자격에 따라 등급을 나누고 그 자격을 취득한 사람에게 그에 맞는 자격을 부여하는 경력개발제도이다.

직무 분석 ‹인사›
특정 직무의 내용이나 성질을 연구와 관찰을 통해 일정한 직무의 성질, 구체적으로 그 직무를 수행하는 데 필요한 숙련·노력·책임·작업환경 등을 알아내는 과정이라고 할 수 있다.
직무분석 담당자들에게 직무분석 방법과 절차를 사전에 훈련하고, 종업원들이 직무분석과정에 참여할 수 있도록 해야 한다.

직무(job) ‹인사›
동일하거나 유사한 직위의 집단으로 유사한 업무 내용을 가진 직위들을 하나의 관리 단위로 설정한 것으로 직책이나 직업상 맡은 바 업무를 말한다. 종업원들에게 부여된 과업, 임무, 책임

직무공유제(job sharing) ‹인사›
수평적 분할의 방법으로, 하나의 정규 업무를 둘 이상의 파트타임 업무로 전환시키는 직무설계방법이다. 고용을 유지하고 창출할 수 있다. 여가시간 증대로 인한 근로생활의 질이 향상되고, 종업원 간 지식이나 경험의 공유를 통한 직무성과를 향상할 수 있다. 하지만 근무시간 감소로 인한 소득저하로 노동력 이탈이 발생할 수 있고, 직무 태만으로 인한 성과저하와 임금 외 복리후생비 등의 비용이 증가할 수 있다.

직무관리 ‹인사›
직무의 내용과 이를 담당하는 근로자의 자격에 대한 체계적 파악을 토대로 직무간의 가치평가를 수행하여 조직 목표 달성을 위한 직무의 구조 및 내용의 설계가 이루어지는 활동을 말한다.

직무급(직무가치 기준) ‹인사›
동일노동·동일임금의 원칙에 입각하여 직무의 중요성·난이도 등에 따라서 각 직무의 상대적 가치(노동의 질과 양)를 평가하고 그 결과에 의거하여 그 가치에 알맞게 지급하는 임금을 말한다.
장점은 임금배분의 공정성을 높이고, 전문 기술 인력의 확보가 용이하며, 능력주의 풍토 조성과 개인별 임금 격차에 따른 불만 해소할 수 있고, '동일노동·동일임금의 원칙'을 실현할 수 있다.
반면 단점은 절차가 복잡하고 객관적인 평가기준의 설정이 곤란하며, 연공주의에 익숙한 경우 저항 가능성이 높다.

직무기술서(job description) ‹인사›
해당 직무의 특징과 직무에 필요한 요건을 기록한 것으로 직무분석을 통해 나타난 해당직무의 성격이나 직무개요, 요구되는 자질, 직무내용, 직무방법 및 절차, 작업조건 등을 이해할 수 있도록 기술하고 정리한 것을 말한다.

직무명세서(job specification) ‹인사›
직무분석을 통해 나타난 결과인 직무기술서를 토대로 직무내용보다는 직무요건인 인적 특성에 중심을 두고 기술한 문서이다. 교육 및 훈련·직무경험·신체적 요건 등이 포함된다.

직무분석 ‹인사›
어떤 일을 어떤 목적으로 어떤 방법에 의해 어떤 장소에서 수행하는지 알아내고, 직무를 수행하는 데 요구되는 지식·능력·기술·경험·책임 등이 무엇인지를 과학적이고 합리적으로 알아내는 것을 말한다.

직무분할제 ‹인사›
직무공유제 참조

직무설계 ‹인사›

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

조직 내에서 과업이 어떻게 수행되어야 하는지, 책임과 체제가 어떻게 사용되는지에 대한 설계과정을 의미한다.
조직의 목표를 달성하고, 직무를 맡은 개인의 욕구를 만족시키기 위한 직무의 내용·기능·관계를 조정하여 직무의 내용과 작업 방법을 설계하는 합리적이고 체계적인 과정이다.

직무수당 ‹인사›
본인의 직책이나 직업상 수행한 사무(직무)를 금전으로 환산하여 매월 정액으로 지급하는 수당을 말한다.
일반 부성 비해 특별히 근무 강도가 높거나 성과 기여도가 높은 직무를 담당하는 자에게 지급하는 수당이다.

직무순환(job rotation) ‹인사›
서로 다른 직무로 종업원을 순환시킴으로써 근로자에게 다른 기술을 경험할 수 있는 기회를 제공하여, 여러 다양한 직무를 전체적으로 이해하도록 하는 직무설계 방법이다.
작업 활동을 다양화하여 종업원의 직무에 대한 단조로움과 권태감을 감소시킬 수 있고, 결원 보충의 융통성을 높일 수 있다.
하지만 직무의 불연속성으로 직무 숙련도가 높아질 때까지 작업 진행이 방해되며, 새로운 직무에 대한 종업원의 무력감·좌절감이 발생하고 동기 유발이 약화되어 조직 전체의 비용이 증가할 수 있다.

직무순환제도(job rotation system) ‹인사›
담당직무를 순차적으로 교체함으로써 기업의 직무전반을 이해하고 지식, 기능, 경험을 풍부하게 하는 것으로 개인을 조직의 여러 분야에 노출시킴으로써 개인에게 폭넓은 경험을 제공하는 경력개발제도이다.

직무전문화(job specialization) ‹인사›
전체적인 과업을 작은 요소로 분할하고 나누어 담당하도록 하는 직무설계 방법이다. 수평적 전문화는 과업의 내용과 양에 따른 직무분화이고, 수직적 전문화는 의사결정 권한과 책임의 배분에 따른 직무분화입니다.
직무전문화로 직무를 분화하면 능률이 극대화되고, 생산성이 향상되며, 훈련비·노무비의 감소를 기대할 수 있습니다.
하지만 종업원의 권태와 불만이 증대될 수 있으며, 결근과 이직률의 증가를 초래할 수 있습니다. 또한 직무의 비인간화를 초래할 수 있습니다.

직무충실화(job enrichment) ‹인사›
직무의 수직적 확장(vertical loading)을 일컫는 용어로서, 근로자가 직무를 계획·조직·실행·평가하는 정도를 확장시키는 직무설계 방법을 말한다. 바꾸어 말하면, 근로자가 현재 수행하고 있는 업무에다가 책임 및 의사결정 재량권이 추가되는 과업을 더 부여하는 것이다.
전통적으로 근로자는 직무의 실행(doing)만을 담당했으며 직무를 계획(planning), 조직(organizing), 통제(controlling) 하는 것은 관리자의 역할이었다. 그러나 직무충실화는 계획, 조직, 통제 기능을 근로자에게 일부 또는 전적으로 위임한다. 직무충실은 미국의 조직심리학자인 허즈버그(Herzberg, F.)의 2요인 이론(two-factor theory)에 기반을 둔다. 직무충실은 근로자가 성취감이나 성장을 경험할 수 있게 해주는 하나의 직무설계 방법이라고 볼 수 있다. 하지만 기술상 제약이 있을 수 있으며 경영자나 노조로부터의 저항할 수 있다. 또한 성장 욕구 낮은 종업원에게는 직무의 계획, 책임감의 증가로 심리적 부담이 증가할 수 있다.

직무특성모형(job characteristics model) ‹인사›
다섯가지 직무특성(기능 다양성·과업 정체성·과업 중요성·자율성·피드백)이 중요 심리 상태를 일으켜 개인 및 작업성과에 변화를 가져오게 되는데, 이것은 종업원의 성장욕구의 강도에 따라 달라질 있음을 보여주는 새로운 직무설계 방법이다.
내적 동기부여를 일으켜 작업성과의 질적 향상과 만족감을 증대할 수 있다. 이에 따라 이직률 또한 감소할 수 있다.
하지만 중요 심리상태와 결과변수 간의 분명한 인과관계를 입증하기 어렵고, 중요 심리상태가 직무 특성 외의 요소에 의해 유발될 수 있는 가능성을 간과할 수 있다.

직무평가 ‹인사›
기업 내에서 각각의 직무가 차지하는 상대적 가치를 결정하는 것으로, 각각의 직무가 지니는 중요도·업무 수행상의 곤란도·복잡도·책임도 등을 평가하는 과정을 말한다.
직무평가는 동일한 가치를 가진 직무에 대하여는 동일한 임금을 적용하고 더 높은 가치로 인정되는 직무는 더 많은 임금을 책정하는 임금관리의 공정성을 기할 수 있는 기초자료로 활용할 수 있다. 직무평가는 직무 그 자체에 대한 판단이지 직무를 수행하는 사람을 평가하는 것은 아니다.

직무확대(job enlargement) ‹인사›
직무 능력을 활용하고 도전의 기회를 증대하여 만족감을 유발하기 위하여 전문화된 직무의 내용 및 범위를 넓히는 것을 말하며, 수행하고 있는 기존 직무와 난이도와 책임수준이 비슷한 업무를 추가적으로 할당하는 방법이다.
직무확대는 수평적 직무확대와 수직적 직무확대로 구분되며,
수평적 직무확대는 직무 전문화된 작업상황에서 한 사람의 작업자가 한 가지 혹은 소수의 일을 수행하던 것을 일의 종류를 늘려서 수행하는 경우를 말하고,
수직적 직무확대는 한 사람의 작업자가 수행해 왔던 일의 종류가 과거보다 늘어나서 의사결정권한(자유재량권) 및 책임의 크기도 증가되는 경우를 말한다.

직업별 노동조합 ‹인사›
특정한 산업이나 기업과 무관하게 동일한 직업·직종에 근무하는 근로자들이 결성하는 노동조합으로, 역사적으로 가장 오래된 형태의 노동조합이다.

직위(position) ‹인사›

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

일반적으로 종업원 한 사람에게 할당되어 수행되는 과업의 집합체를 말하며, 직무와 책임의 합을 의미한다.

직장 외 훈련(Off-JT: Off the Job Training) ‹인사›
종업원을 직무와 분리시켜 별도의 장소에서 전문가들에 의해 훈련에만 집중할 수 있도록 하는 것으로 집단적으로 시행된다.
동일 시간·장소에서 다수를 대상으로 교육할 수 있고, 업무에 배제되어 훈련에만 집중 가능하며, 외부 전문가를 초청하여 훈련할 수 있다.
하지만 시간과 비용이 비교적 많이 소요되고, 훈련 내용을 현장에 바로 적용하기 어려우며, 교육생들의 능력 차이를 고려하기 힘들고 훈련에 참여하지 않는 근로자의 업무부담이 증가한다.

직장내 훈련(OJT: on the job training) ‹인사›
직무에 관한 지식과 기술을 습득하는 훈련방식으로, 주로 감독자나 선임자가 직접 부하직원을 개별적으로 훈련시키는 방법이다.
개개인에 적합한 교육과 직장 설정에 맞는 교육이 가능하고, 일과 학습의 병행이 가능하며, 학습 내용을 현장에 바로 활용할 수 있다.
하지만 교육 시간의 통일하기 어렵고, 작업 수행의 지장을 초래할 가능성이 높으며, 교육 내용과 교육 수준을 맞추기 어렵고, 기업 내·외부환경에 영향을 많이 받는다.

직장폐쇄(Lockout) ‹인사›
쟁의 중인 사업의 생산시설 폐쇄를 통하여 근로자의 출입을 차단하고, 근로자의 노동력 제공을 집단적으로 거부하는 행위로 사용자 측의 노동쟁의행위이다.

직접불의 원칙 ‹인사›
사용자는 임금을 근로자 본인에게 직접 지급되어야 한다는 임금 지급의 원칙을 말한다.
(근로기준법 제43조 참조, 관련 개념으로전액불의 원칙, 정기불의 원칙 참고)

직종(job family) ‹인사›
'직무의 종류가 유사하고 그 복잡함과 책임의 비중이 다른 직무의 계열'이라고 할 수 있으며, 동일하거나 유사한 직군들의 집단을 말한다. 일반적으로 직업이라고도 한다.

직책 ‹인사›
직위에 있어서 구체적인 권한과 책임을 동반하면서 보직이 부여되어 있는 경우를 의미한다. 예를 들어 회사 조직이나 업무상에서 영업 본부장, 생산부장, 마케팅 팀장, 인사부장, 총무과장 등으로 분류할 수 있다.

직책수당 ‹인사›
직무 수행상의 책임도, 난이도가 다른 직원과 다른 직책자에게 지급하는 수당을 의미한다.

질문지법 ‹인사›
표준화된 질문지를 근로자에게 배부하여 스스로 기입하게 하는 직무분석 방법이다. 신속하게 직무에 관한 사실과 면접법보다 광범위한 자료 수집이 가능하여 시간과 비용이 절약되며, 폭넓은 정보를 얻기 쉽다. 하지만 질문지의 설계 및 작성과 질문지 완성에 있어 통일적인 해석 힘들다.

집단교섭(복수 노동조합과 복수 기업대표의 교섭) ‹인사›
복수의 기업별 노동조합이 집단을 구성하여 이에 대응하는 복수기업의 사용자대표와 집단으로 이루어지는 교섭방식을 말한다.

집단면접 ‹인사›
각 집단별로 특정 주제에 대한 자유 토론을 할 수 있는 기회를 부여하고, 토론 과정에서 개인적·사회적 특성을 평가하는 면접 방법이다.

집단자극임금제 ‹인사›
근로자 개인을 중심으로 임금을 책정하여 지급하는 임금제도에 대립되는 개념으로, 일정한 기준에 따라 분류한 근로자집단별로 임금을 산정하여 지급하는 특수임금제도이다.
근로자 상호 간의 긴밀한 협조가 필요하며 전체적인 조화로 팀워크를 형성하여 작업이나 공장 전체의 작업능률을 올리기 위한 경우 효과적이다.

집중근무제 ‹인사›
근무시간 중 일정시간대를 정하고, 이 시간에는 급박한 경우가 아닌 이상 전화를 받거나 걸지 않고, 회의 소집 및 업무지시도 하지 않는 등 업무흐름을 극대화할 수 있는 근무 형태이다.

징계해고 ‹인사›
근로자의 회사규정 위반 정도가 중대하거나 불충분한 업무수행에 대한 제재(징계)로 인한 해고를 말하며, 비자발적 이직에 해당한다.

짝진비교법 ‹인사›
쌍대비교법 참조

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

ㅊ

차별성과급(변동임률) <인사>
과학적으로 설정된 동일 작업에 대해 고임금과 저임금 2가지의 임금(률)을 결정하고, 시간연구에 따라 결정된 과업을 달성하면 고임금(률)을, 달성하지 못하면 저임금(률)을 적용하는 것으로 1895년 미국 경영학자 테일러(F. W. Taylor)가 창안한 임금제도이다.

책정임금현황 <인사>
[인사정보등록]에서 등록한 책정임금 내역을 조회 및 출력한다. [인사정보등록] 책정임금입력에 등록한 책정임금을 계약시작월을 입력하고 조회 및 출력한다. 사업장, 부서를 선택하는 경우 해당하는 결과값이 조회되고, 선택하지 않고 엔터로 넘어갈 경우 전체 결과값이 조회된다. 퇴사자 포함여부를 선택하여 퇴직자를 제외한 책정임금현황을 조회할 수 있다.

체크리스트법(=대조리스트법) <인사>
평가에 적당한 몇 가지의 표준행동을 구체적으로 기술한 문장을 소정의 리스트에 작성하고 근로자의 능력·근무 상태를 리스트와 비교하여 해당 사항에 체크한 후 채점기준표를 통해 평가 등급을 부여하는 인사고과의 절대평가방법이다.

체크오프제도(Check off system)(=조합비 일괄공제) <인사>
노동조합의 의뢰를 받아서 사용자가 조합원의 임금에서 일괄 공제하여 조합비를 노동조합에 건네는 제도를 말한다.
이 제도는 법령이나 노사 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에 한하여 가능하며, 노동조합의 행정편의와 재정안정에 기여하는 효과가 있다.

초과근로(시간) <인사>
정상근로시간 이외의 연장근로시간, 휴일근로시간 등 정규근로시간 이외에 초과하여 근로한 시간을 말한다.
초과근로는 인력 부족 시 단기적 대응 방안으로 선호되며 초과근로가 장기화되면 종업원의 과로와 스트레스가 가중된다.

초과근무수당 <인사>
휴일이나 시간 외 근무, 철야 근무 등 정규 근로시간을 초과하여 근로한 사람에게 지급하는 수당을 말한다.

초기효과 <인사>
최근화 경향과 반대로 평가자가 평가기간의 초기에 주어진 정보에 보다 큰 비중을 두고 피고과자를 평가하는 인사고과 평가 오류를 의미한다.

총급여액 <인사>
해당 과세기간에 매월 발생한 급여 총액에서 비과세소득을 제외한 금액을 의미하며, 연간 급여와 상여, 수당 등 부정기적 급여까지 포함한다.

최저임금제도 <인사>
임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하게 함을 목적으로 국가가 노사 간의 임금결정과정에 개입하여 임금의 최저수준을 정하고, 사용자에게 이 수준 이상의 임금을 지급하도록 법으로 강제함으로써 저임금 근로자를 보호하는 제도를 말한다.
2021년 최저임금은 시급 8,720원이며, 2022년은 9,160원이다.

추세분석법 <인사>
[정량적 방법] 인적자원의 수요와 밀접한 관계를 가진 변수 하나를 선정하여 그 변수와 인적자원수요 간의 관계가 어떠한 추세인지를 분석하여 미래 인적자원 수요를 예측하는 방법이다.

취재수당 <인사>
기자의 취재수당 중 월 20만원 이내의 금액으로 비과세 근로소득이다.

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

ㅋ

카리스마 리더십 ‹인사›

모범적·기업가적 행동을 통하여 개인적 권력을 행사하거나 미래의 비전을 알아보고 현재 상태를 변화시키려고 노력할 뿐만 아니라, 조직을 둘러싸고 있는 환경을 정확히 평가하고 비전을 성취하는 리더십이다.
고도의 자신감, 자기 신념의 높은 확신, 영향력 행사에 대한 강한 욕구가 있다. 자기가 유능하고 성공적이라는 인상을 심어주기 위해 부단히 노력하며 행동뿐 아니라 부하들의 희망·이상·감정에도 호소한다.

카페테리아식(선택적) 복리후생 ‹인사›

기업으로부터 일방적으로 제공되는 표준적 복리후생과 달리 개인 요구에 가장 적합한 복지항목과 수혜기준을 근로자들이 자유롭게 선택하는 복리후생제도이다.
복리후생비의 사전예측 가능하여 각 복리후생 항목에 합리적인 예산 분배가 가능하고, 종업원의 욕구 반영으로 동기부여 가능하여 우수인재를 확보하고 유지에 도움이 되며, 개인의 가치관과 생애주기에 따른 자율적이고 합리적인 복지항목 선택 가능하다.
하지만 특정 프로그램만을 선호할 수 있고, 각 개인이 이용할 수 있는 복리후생비 총액 수준 결정이 어우며, 신청자가 적은 복리후생제도는 비용이 과다하게 발생할 수 있다.
근로자가 선택을 잘못할 경우 복리후생 효과가 감소할 수 있고, 프로그램의 관리가 복잡하고 운용비용이 증가할 수 있다.

커크패트릭의 4단계 평가 기준 ‹인사›

[1단계. 반응] 프로그램의 전반적인 느낌과 만족도에 대한 평가를 의미.
[2단계. 학습] 교육훈련 참여자의 지식기술능력수준(KSA)의 향상도를 평가하는 방법.
[3단계. 행동] 훈련이 종료된 후에 교육훈련 참여자들이 현장에 복귀하여 성과행동에 일어난 변화를 평가하는 방법.
[4단계. 결과] 주로 비용과 편익분석을 실시하여 구체적 수치를 활용하며 교육 훈련을 통해 조직의 효과성 증감 정도를 파악하는 방법.

코칭 ‹인사›

인생·경력·비즈니스와 조직에서 개인이 지닌 능력을 최대한 발휘하여 뛰어난 결과를 달성할 수 있도록 도와주는 지속적이며 전문적인 관계나 그런 관리자 교육훈련 방법을 말한다.

코칭리더십 ‹인사›

코치가 피코치인(코치받는 사람)의 파트너가 되어 상호 지속적인 협력관계를 이루어 피코치인(coachee)으로 하여금 스스로 목표를 설정하고 해결해가며 발전할 수 있도록 돕는 모든 활동 내지 그 기법을 말한다.
즉, 문제 해결방안을 전문가가 직접 제시하기보다는 해결 당사자가 해결방안을 스스로 발견할 수 있도록 지원하는 방법이다.

클로즈드숍(Closed shop) ‹인사›

근로자를 채용할 때 조합원 자격이 있는 근로자만 채용하고 일단 채용된 근로자도 조합원의 자격을 상실하면 근로자가 될 수 없도록 하는 제도이다.
반대되는 개념으로 오픈숍이 있다.

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

ㅌ

탄력근무시간제(flew time) ‹인사›
특정일의 노동시간을 연장하는 대신 다른 날의 노동시간을 단축하거나 일정기간 평균 노동시간을 법정노동시간에 맞추는 방식이다. 노동력 확보에 용이하고, 불필요한 근무시간의 삭감으로 인한 인건비를 절약할 수 있다. 시간외근무 수당을 줄이려는 수단으로 악용될 소지가 있다.
사용자는 취업규칙에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 40시간의 근로시간을, 특정한 날에 1일 8시간의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.
(근로기준법 제51조 참조)

태업(Soldiering) ‹인사›
노동조합의 통제 아래 표면적으로는 작업을 하면서도 집단적으로 작업 속도를 떨어뜨려 작업 능률을 저하시키거나 소극적으로 작업함으로써 사용자에게 손해를 주는 근로자 (노동조합) 측의 쟁의행위를 말한다.

테일러의 과학적 관리법[scientific management] ‹인사›
테일러 시스템(Taylor system)이라고도 하며, 작업과정의 능률을 최고로 높이기 위하여 시간연구와 동작연구를 기초로 노동의 표준량을 정하고, 임금을 작업량에 따라 지급하는 등, 여러 가지 합리적인 방법을 연구한다.
테일러에 의한 고유한 의미의 과학적 관리법은, 종래에 근로자의 창의와 이에 대한 자극에 의존하던 작업관리를 경영자(Boss)의 과학적인 과업설정이라는 계획적 관리로 전환시켜서 노동생산성을 높이고 조직적 태업을 방지하며, 임금문제해결을 위하여 과학적 객관적인 표준작업량을 설정하여 고임금·저노무비를 이루어 노사 쌍방이 만족하도록 하는 것이었다.

통상임금 ‹인사›
통상임금이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定) 근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.
통상임금은 근로자의 특정한 임금을 보호하기 위해 「근로기준법 시행령」에서 정한 기준임금을 말하며, 근로자가 통상적인 근로를 할 수 없거나 통상적인 근로 이상을 한 경우 통상적인 근로를 한 경우를 기준으로 임금을 지급케 하려는데 이 규정의 취지가 있다.
(근로기준법시행령 제6조 참조)
(평균임금의 최저한도 보장, 연장·야간·휴일근로수당, 해고예고수당, 연차유급휴가수당, 출산전후휴가급여)

통일교섭(전국노동조합 vs 사용자 단체) ‹인사›
산업별, 직종별 노동조합과 이에 대응하는 산업별, 직종별 사용자 단체 간의 단체교섭을 말한다. 노동조합이 명실상부하게 산업별 또는 직종별로 조직되어 있어서 노동시장을 전국적으로 또는 지역적으로 지배하고 있는 경우에 통일적인 단체교섭을 하기 위해 행하여지는 방식이다.

통화불의 원칙 ‹인사›
사용자는 근로자에게 통화로서 임금을 지급하여야 하며 현물 급여는 금지된다는 임금 지급의 원칙이다. 현금이 아닌 현물로 임금을 지급하는 경우 그 가격의 불안정, 현금으로 바꾸는 불편, 재고품의 처리 등에서 오는 근로자의 불이익을 해소하려는 데 그 취지가 있다. (근로기준법 제43조 참조)

퇴직 ‹인사›
경영자와 근로자간의 합의나 근로자의 일방적 의사표시에 의하여 양자 간의 고용계약이 완전히 파기되어 고용관계가 단절되는 경우를 말한다. 퇴직은 근로자의 의사에 따라 근로관계가 종료되는 것으로, 사용자가 일방적으로 근로관계를 종료하는 해고와 차이가 있다.

퇴직금 ‹인사›
근로자가 일정 기간 근로를 제공하고 퇴직하는 경우 근로관계의 종료를 사유로 하여 사용자가 지급하는 금전을 말한다.
근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 하며, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 의하여 지급기일을 연장할 수 있다.

퇴직금산정 ‹인사›
[퇴직기준설정]에서 등록한 항목과 퇴직금계산기준에 맞춰 퇴직금을 정산하는 메뉴이다.

퇴직금산정현황 ‹인사›
지급기간/사원을 기준으로 퇴직금 산정현황을 조회 및 출력하는 메뉴이다.

퇴직금추계액 ‹인사›
퇴직급여충당금을 설정하기 위한 현재 재직자의 퇴직 급여를 추계하는 메뉴이다.

퇴직기준설정 ‹인사›
퇴직금을 산출하기 위한 계산기준을 설정하고. 마감취소 후 계산식 및 설정을 변경하는 메뉴이다.

퇴직소득원천징수영수증 ‹인사›
[퇴직금산정]의 데이터가 반영되며, 퇴직소득원천징수영수증과 퇴직소득지급현황을 출력하는 메뉴이다.

퇴직연금제도 ‹인사›
근로자가 장시간 근속하고 고령으로 퇴직하는 경우 근로자의 노후생활을 보장하고 복지증진을 위하여 회사가 근로자에게 지급해야 할 퇴직급여(퇴직금)를 회사가 아닌 금융회사(퇴직연금사업자)에 맡기고 기업이나 근로자의 지시에 따라 운용하여 근로자 퇴직 시 일시금 또는 연금으로 지급하는 제도이다.

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

퇴직연금의 유형에는 확정급여형(DB: Defined Benefit), 확정기여형(DC: Defined Contribution), 개인형 퇴직연금(IRP: Individual Retirement Pension)이 있으며, 퇴직 후에는 연금과 일시금 형태 중 선택하여 수령할 수 있다.

특별세액공제 ‹인사›

특별세액공제는 특별공제에 해당하는 항목에 대한 지출에 대한 일정액을 종합소득 산출세액에서 공제하는 제도이며, 생명 및 손해보험료(만기에 환급되는 금액이 납입보험료를 초과하지 아니하는 보험), 의료비, 교육비, 기부금 등이 특별세액공제의 대상이다.

특별소득공제 ‹인사›

특별소득공제는 특별공제에 해당하는 항목에 대한 지출을 근로소득금액에서 공제하는 제도이며, 건강 및 고용보험료, 주택자금 등이 특별소득공제의 대상이다.

특수근무수당 ‹인사›

업무 수행상 생명의 직접적인 위험을 받거나 특수하고 힘든 근무 조건에서 일하는 근로자에게 지급되는 수당을 말한다.
특수분야에 종사하는 군인이 받는 낙하산강하위험수당이나 특수분야에 종사하는 경찰공무원이 받는 경찰특수전술업무수당과 경호공무원이 받는 경호수당 등은 비과세 근로소득이다.
(소득세법 제12조, 소득세법시행령 제12조 참조)

DOUZONE

특수작업수당 ‹인사›

표준작업과는 다른 특수한 작업환경에서 근무하는 경우 지급하는 수당이다.

팀(부서) ‹인사›

상호보완적인 기능을 가진 소수의 사람들이 공동의 목표달성을 위해 상호책임을 공유하고 문제해결을 위해 공동의 접근 방법을 사용하는 조직단위이다.

팀리더십 ‹인사›

기업 조직이 팀으로 이루어지면서 팀장의 리더십이 중요하게 되었는데 팀장은 코치나 촉진자(Facilitator), 스포츠 팀의 감독 역할을 수행하여 팀원의 강·약점을 파악하여 팀을 개발시키는 역할이 중요하다. 팀과 관련되는 외부와의 연결자 역할이며, 회의와 협상을 주선한다. 팀원 간의 갈등과 분쟁이 있으면 이를 해결해주고 갈등 최소화를 위해 노력한다. 팀원에게 할 일을 제시하고 가르쳐주고, 지원하며 장·단점을 관찰한다.

팀빌딩(팀구축, 작업집단구축) ‹인사›

다양한 부서와 직급의 사람들이 팀을 이루어 교육을 받게 되면 집단 역학의 효과를 얻을 수 있으므로 그가 속한 집단을 변화시킴으로써 그 구성원 개개인을 자동적으로 변화시키는 교육훈련 방법이다.

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

ㅍ

파견근로제 ‹인사›
인력공급업체인 파견사업주가 근로자(파견근로자)를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 실제로 근무하게 될 업체(사용사업주)의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 제도를 말한다.

파업(Strike) ‹인사›
노동조합 또는 그 밖의 근로자단체의 통제 아래 자신의 요구를 관철시키기 위하여 집단적·조직적으로 노동력 제공을 거부하는 행위로 근로자(노동조합) 측의 대표적인 노동쟁의행위이다.

파트타임제 ‹인사›
근무 형태에 관한 용어로, 정해진 날이나 시간에만 근무하는 형태이다. 대표적인 비정규직 근무 형태이며, 시간선택제 일자리라고도 한다.

판매수수료 ‹인사›
판매한 상품이나 제품 등에 유통과정에서 판매 물품에 대한 정보나 장소를 제공하고 마케팅 활동의 대가로 지급받는 금전을 말한다.

패널면접(위원회 면접) ‹인사›
다수의 면접자가 한사람의 피면접자를 상대로 면접하는 방식을 말한다. 피면접자에 대한 면접자의 면접 결과에 대해 의견교환의 절차를 거쳐 광범위한 정보수집 및 정확히 평가하는 방법으로 관리직이나 전문직 선발 시 많이 활용되는 방법이다.

평균임금 ‹인사›
평균임금은 각종 급여산출의 계산단위로서 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 근로자에게 지급된 임금 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다.
「근로기준법」상 휴업수당, 각종 재해보상금, 제재로서의 감급액 및 「근로자퇴직급여 보장법」상의 퇴직급여 등을 산출하는 기준 임금으로 삼고 있다. (근로기준법 제2조 참조)

평정척도고과법 ‹인사›
인사고과의 절대평가방법이며, 피고과자의 능력이나 개인적 특성, 성과를 평가하기 위해 평가요소들(숙련·노력·근무 성적 등)을 선정하고 해당 근로자가 어느 정도를 발휘하는지 판단하여 점수로 수량화한 각 평가 요소의 척도에 그 정도를 표시하는 방법이다.

포드의 인사관리 ‹인사›
포드 생산시스템은 가공대상 제품이 일정한 공정흐름을 따라 순서대로 각 작업자를 통과하고 연속적으로 반복 생산하는 시스템이다. 3S 원칙(표준화·전문화·단순화)을 채택한 대량 생산 방식이다. 합리성과 능률 추구하며 컨베이어 설치하여 기계적으로 작업한다. 작업자는 작업도중 허리를 굽혀서는 안된다는 작원원칙이 있다.

표준시간급(고정임률) ‹인사›
과업단위당 표준시간을 정하고 근로자가 표준시간 안에 작업을 완성하면 설정된 표준시간의 임률을 적용하여 지급하는 형태를 말한다.

프레퍼렌셜 숍(Preferential shop) ‹인사›
종업원 채용 시 비조합원 보다는 조합원을 우선 채용하는 등 고용상의 혜택을 부여하는 제도로 우선숍제도라고도 한다.

피들러의 상황리더십 이론 ‹인사›
리더 및 부하의 행동적 특성, 과업과 집단구조, 조직체요소를 중심으로 리더십 상황을 유형화하고 리더십 과정에서 이들 요소의 역할과 리더의 효과를 분석하려는 이론이라고 할 수 있다. 즉 상황변수를 주된 관심사로 하고 리더의 속성을 상황에 따라 적절하게 배합시키는 것을 주제로 하는 피들러의 상황리더십 모형은 상황이론의 효시로서 널리 알려져 있는 이론이다. 조금 더 살펴보자면, 피들러는 리더십 효과가 리더의 스타일과 리더십 상황(leadership situation)의 적합성에 달려 있다는 전제에서 시작하였다. 피들러는 LPC(least preferred coworker)척도를 개발하여 리더의 유형을 분류하려고 시도하였으며, 연구초기에 리더십 특성론적 접근방법의 한 예였다. 그는 LPC 척도를 가지고 리더의 태도를 측정함으로써 리더의 유효성을 예측하고자 하였다. 조직설계에 관하여 조직유효성과(성과)에 영향을 주는 상황요인들을 파악하여 상황요인과 조직구조 사이에 적합관계(적합성)가 성립할 때 조직유효성이 향상된다는 관점 하에, 상황요인과 적합관계를 가질 수 있는 조직구조를 설계하고자 하는 것이다.

피케팅(Picketing) ‹인사›
노동조합 또는 근로자집단이 쟁의행위의 이탈자를 설득하거나 쟁의행위를 방해하는 사용자 또는 제3자의 행위를 저지하는 보조적 쟁의행위를 말한다. 피케팅은 쟁의행위의 실효성을 확보하기 위한 수단으로 그 자체만으로는 쟁의행위가 아니지만 쟁의행위에서 필요 불가결한 수단이다.

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

ㅎ

학자금 <인사>
자녀학자금을 회사에서 지원하는 경우는 근로소득 과세 대상이지만, 근로자 본인의 학자금은 요건을 충족하는 경우에는 으로 비과세 근로소득이다.

합리성의 원칙(공헌의 측정 기준) <인사>
승진관리의 기본 원칙으로 조직 구성원이 조직의 목표 달성을 위해 공헌한 내용을 정확히 파악하기 위해 공헌도와 능력수준을 무엇으로 간주할 것인가에 대한 원칙이다.

합리성의 원칙 <인사>
① 임금의 기본원칙
임금의 계산, 지불 방법에 대한 관리로서 근로자의 작업 의욕 능률 향상과 직접적인 관련을 지니고 있다.
② 복리후생관리의 원칙
기업의 복리후생시설이 국가나 지역사회에서 실시하는 복리후생시설과 서로 중복되거나 관련성이 결여되는 일이 없도록 조성·관리되어야 한다.

항목별급상여지급현황 <인사>
항목별 급/상여 지급현황을 부서별·직종별·기간별로 집계하여 조회하는 메뉴이다.

행동기준고과법(행위기준고과법) <인사>
피평가자의 실제 행동을 관찰·평가하며, 중요사건법을 기초로 하여 더 정교하게 계량적으로 발전시킨 인사고과의 절대평가방법이다. 관리자가 실제로 효과적이거나 비효과적인 사건들에 대하여 기술하고, 이를 5~10점 범위로 나눈 척도에 따라 평가하는 방법이다.

행동모델법 <인사>
어떤 상황에 대한 가장 이상적인 행동을 제시하고 교육 참가자가 이 행동을 이해하고 그대로 반복하게 함으로써 행동변화를 유도하는 교육훈련 방법이다.

허즈버그(Frederick Herzberg)의 2요인 이론 <인사>
허즈버그는 모든 욕구 요인을 불만족요인(위생요인)과 만족요인(동기요인)으로 분류하여 불만 제거시와 동기 부여시 관리해야할 요소가 다르다고 보았다.
[동기요인(만족요인) : 성취감, 성장, 인정, 칭찬, 자율, 책임 부여 등]
[위생요인(불만족요인) : 작업조건, 임금, 상사와의 관계, 신분안전 제도, 규정 등]

헤드헌터(헤드헌팅) <인사>
헤드헌터는 기업의 임원이나 기술자 등 고급인력을 필요로 하는 업체에 원하는 인력의 선정·평가·알선단계까지 적정인력을 소개해 주는 직업을 말하며, 헤드헌팅은 고급·전문인력의 재취업이나 스카우트를 중개해 주는 일을 의미한다.
사외모집(외부모집)의 방법으로 헤드헌터를 통한 모집은 특정 분야를 충분히 경험한 전문가를 채용할 때 활용한다.

현혹효과(후광효과) <인사>
하나의 평가요소에 대한 호의적 또는 비호의적인 인상이 다른 모든 평가요소에 대해서도 동일하게 평가하려는 경향을 나타내는 인사고과 평가의 오류로 후광효과라고도 한다.

협력성의 원칙 <인사>
복리후생의 내용 설계와 그 운영이 노사협력을 확보하는 차원에서 이루어져야한다는 복리후생관리의 원칙이다.

협의의 이직 <인사>
결혼·임신·출산·질병·가족의 이주 등으로 회사를 그만두는 것으로 자발적 이직에 해당한다.

호봉테이블등록 <인사>
급여관리를 호봉체계에 맞추어 관리하는 회사는 직급별 호봉테이블을 등록하여 인사정보등록, 급여계산 등에 이용한다.
호봉이력은 호봉테이블의 적용기간 등록으로 적용 시작년월만 입력한다. 다음 적용 시작년월을 등록하면 직전 종료연월은 자동 표기된다.
일괄등록은 호봉테이블을 일괄 등록하는 버튼으로, 호봉구간을 선택한 후 호봉항목별 초기값과 증가액을 입력하고 적용버튼을 누르면 일괄 등록된다.
일괄인상은 호봉구간별로 데이터를 일괄 인상하는 버튼이다. 호봉구간을 선택한 후, 일정금액 변동일 경우 해당항목의 [정액]란에 금액을 입력하고, 일정비율 변동일 경우 [정률]란에 금액을 입력하여 해당버튼 "정률/정액적용"을 누르면 일괄 변경된다.

호손실험 <인사>
G. E. 메이요 교수 및 연구팀이 호손전기 회사 공장에서 일하는 근로자를 대상으로 작업 능률 향상에 대한 연구로 작업능률을 향상시키는 것은 물적인 작업환경과 경제적인 노동 조건(임금) 뿐만이 아니고, 오히려 종업원의 태도나 감정에 의한 인간관계, 즉 비공식 조직의 중요성을 확인했다.

홀(D.T. HALL)경력 단계 <인사>
[1단계(탐색단계, 25세 이하, 정체성 욕구)]
- 조직구성원은 자기 자신을 인식하고 학교 교육과 직장 경험을 통하여 여러가지를 실험해보면서 자기에게 적합한 직업을 선택하게 한다.

[2단계(확립단계, 25~45세, 친교성 욕구)]
- 선택한 직업 분야에서 정착하기 위해 노력하고 결국에는 한 직업에 정착하는 단계이다.

[3단계(유지단계, 45~64세, 생산성 욕구)]
- 조직은 개인이 지식과 경험을 효과적으로 활용하여 중요한

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

업무를 수행하도록 하고, 개인은 경력개발을 통해 생산적으로 활동한다. 조직 내에서 개인의 위치와 책임이 중요한 단계이다.

[4단계(쇠퇴단계, 65세 이상, 통합성의 욕구)]

- 육체적·정신적 능력이 매우 약화되어 동기부여가 감퇴하며, 직장생활을 소극적으로 하면서 서서히 은퇴를 준비하는 단계이다.

홀리스틱 복리후생 ‹인사›

근로자를 전인적 인간으로서 육체적·심리적·정신적 측면에서 균형잡힌 삶을 추구할 수 있도록 지원하는 복리후생제도이다.

확정급여형 퇴직연금(DB: Defined Benefit plan) ‹인사›

회사가 근로자의 퇴직연금 재원을 외부 금융회사에 적립하여 운용하고, 근로자 퇴직 시 정해진 금액(퇴직 직전 3개월 평균급여 × 근속연수)을 지급하도록 하는 제도로 DB형의 퇴직급여 금액은 기존의 퇴직금 금액과 동일하다.

종업원이 퇴직할 때 받는 퇴직급여가 사전에 확정되어 기업이 매년 부담금을 납입하여 기업이 책임지고 운용한다. 기업의 적립금 운용결과에 관계없이 근로자는 사전에 정해진 수준의 퇴직급여를 수령한다.

근무 마지막 연도의 임금을 기준으로 퇴직연금이 지급되므로 임금상승률이 높고 장기근속이 가능한 기업의 근로자에게 유리하다.

확정기여형 퇴직연금(DC: Defined Contribution Plan) ‹인사›

기업이 납입해야하는 부담금이 사전에 확정되며, 기업이 근로자 개별 계좌에 정기적으로 기여금을 납입하고, 근로자가 직접 적립금을 운용하게 된다. 근로자가 추가 납입할 수도 있다.

파산위험 및 임금체불 위험이 있는 회사에 근무하는 근로자나 임금상승률이 낮거나 임금피크제에 진입한 근로자 등에게 유리하다.

황견계약 ‹인사›

근로자가 노동조합에 가입하지 않거나 노동조합에서 탈퇴할 것을 고용조건으로 하는 계약, 또는 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 근로계약을 말하며, 비열계약(卑劣契約)이라고도 한다. 우리나라에서는 부당노동행위로 금지하고 있다. (노동조합 및 노동관계조정법 81조 참조)

회귀분석 ‹인사›

인적자원 수요 결정의 다양한 요인들의 상관관계를 도출하여 미래 인적자원 수요를 예측하는 정량적 방법이다

후진양성의 원칙 ‹인사›

경력개발관리의 원칙 가운데 하나로 인재를 기업의 외부에서 스카우트하여 확보하는 방법보다 기업내부에서 양성하는 것을 원칙으로 하여 종업원에게 동기부여를 하도록 한다.

훈련 ‹인사›

단기적 기능향상에 중점을 두고, 직무수행에 필요한 지식이나 기술의 실천을 습득시키는 과정이다.

24시간 선택적 근무제 ‹인사›

근로자가 하루 24시간 중 어느 때나 근무시간을 선택하여 근무할 수 있도록 하는 근무 형태이다.

NCS(National Competency Standards) ‹인사›

국가직무능력표준으로 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 능력(지식·기술·태도)을 국가가 체계화한 것이다. 자세한 내용은 www.ncs.go.kr에서 확인할 수 있다.

QC서클(Quality Control, 품질관리분임조) ‹인사›

품질관리 활동을 현장 단계에서 실행하는 종업원 소집단으로서 QC기법에 의해 제품의 품질향상 뿐만 아니라 일상적인 모든 작업을 개선하는 직무설계 방법이다.

생산성이 향상되고 품질의 개선을 기대할 수 있다는 장점과 관리비용이 증가되고 종업원의 심리적 부담이 증가할 수 있다는 단점이 있다.

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

☺ 색 인 ✎

ㄱ

간주 근로시간제 2
감독자 훈련 2
감수성 훈련 2
강의식 방법 2
강제선택법 2
강제정년 2
강제할당법 2
개인단위과세 2
개인형 퇴직연금(IRP: Individual Retirement Pension) 2
거래적 리더십 2
거주자 2
건강보험 2
경력 2
경력개발 2
경력개발제도 3
경력경로 3
경력경로화 3
경력계획 3
경력기회개발의 원칙 3
경력목표 3
경력정체 3
경영자 훈련 3
경영참가제도 3
경험법(체험법) 3
계정과목설정 3
고과급 3
고용보험 3
고용보험이직확인서 4
고정급(payment of time worked) 4
공동교섭(개별노동조합+상부단체 vs 개별기업대표) 4
공정성의 원칙(임금체계 관련) 4
공정성의 원칙(승진보상의 배분 관련) 4
공정성이론 4
과업(task) 4
관대화 경향 4
관리자 목록 4
관리자 훈련 4
관찰법 4
광고 4
교대근무 4
교대근무제 4
교육 4
교육관리 4
교육기관의 추천 4
교육비 세액공제 4
교육전문가 5
교육평가 5
교육현황 5
교육훈련관리 5
교정적 전환배치 5
구성 타당성 5
구조화면접(지시적면접, 정형적면접) 5
국민연금 5
국외근로수당 5
권리분쟁 5
균형주의 원칙 5
그리드훈련 5
근로 5
근로계약 5
근로소득 5
근로소득공제 6
근로소득금액 6
근로소득 세액공제 6
근로소득원천징수부 6
근로소득원천징수영수증 6
근로시간(근로기준법 포함) 6
근로자 6
근로자의 생계비 6
근로장학금 6
근속연수 6
근속년수현황 6
근태결과입력 6
급/상여이체현황 6
급/상여증감현황 6
급/상여지급일자등록 6
급상여집계현황 6
급여대장 7
급여명세 7
급여통계현황 7
기능 목록 7
기능목록제도(인재목록제도, skills inventory system) 7
기능수당 7
기대이론 7
기부금 세액공제 7
기술목록 7
기업별 노동조합 7
기업별교섭(개별노동조합 vs 개별기업대표) 7
기업의 지불능력 7
기준외임금 7
기준임금 7
기타소득 7
긴급조정 7
내용 타당성 8

ㄴ

노동 8
노동력 8
노동시장 임금수준 8

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

노동쟁의 8
노동조합 8
노령연금 8
노무관리 8
노사공동결정제도 8
노사협의제도 8
논리적 오류 8
누진과세 8
능력(실력)주의 원칙 8
능력 8
능력개발시스템제도 8
능력주의 8

ㄷ

다면평가(360도 평가) 9
다운사이징(전략) 9
단결권 9
단순성과급(고정임률) 9
단시간근로자 9
단체교섭 거부 9
단체교섭 9
단체교섭권 9
단체행동권 9
단체협약 9
당연퇴직(자동퇴직) 9
대각선교섭(전국노동조합 vs 개별 기업대표) 9
대비효과 9
대용승진(준승진, 건조승진) 9
대체도(인력대체도) 9
델파이기법 9
도제훈련 9
동시 타당성 10
디베스티처 전략(Divestiture Strategy) 10

ㄹ

라이프 사이클 복리후생 11
럭커플랜(Rucker Plan) 11
레윈(Lewin)의 3단계 조직변화 11
리더십 11
리스트럭처링(Restructuring) 11
리엔지니어링(시대) 11

ㅁ

마코브분석(마코브체인법) 12
매슬로우(A. Maslow)의 5단계 욕구이론 12
맥그리거(D. McGregor)의 X·Y이론 12
맥클레랜드(D. McClelland)의 성취동기이론 12
메인터넌스 숍(Maintenance shop) 12
멘토시스템(멘토링) 12
면접법 12
명목집단법 12
모집 12
목표설정이론 12
무급휴가제도 12

ㅂ

반환일시금 13
발탁승진 13
배당소득 13
배치 13
배치전환 13
법정 복리후생 13
법정근로시간 13
법정수당 13
법정휴일 13
법정휴가 13
법정휴직 13
베이스업(base up) 13
벤치마킹 13
벽지(僻地) 14
벽지수당 14
변혁적 리더십 14
변화관리자 14
변화구상자 14
변화담당자 14
변화대상자 14
변화실천자 14
변화유도자 14
변화주도자(변화중개인) 14
변화지원자 14
보이콧 14
보험료 세액공제 14
복리후생(employee benefits and service programs) 14
복수양식법(=대체형식방법) 14
부가적임금 14
부당 노동행위 14
부부단위과세 14
분류과세 14
분류법(직등급법) 14
분리과세 15
분석적(계량적)평가 방법 15
불이익 대우 15
브레인스토밍 15
비거주자 15
비구조화면접(비지시적면접) 15
비즈니스 게임 15

ㅅ

사내공모 16
사례연구방법 16
사망일시금 16
사업소득 16
사용자 16
사원별급/상여변동현황 16
사원입퇴사현황 16
사원정보현황 16

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

사회보험 회사부담금 16
사회보험상실관리 16
사회보험제도 16
사회보험취득관리 16
사회보험환경등록 16
사회적 위험 16
산업별 노동조합 16
산재보험 16
상동적 오류 16
상여금 16
상용직급여입력및계산 16
상호작용이론 17
생산성비율분석 17
생산통제(=생산관리) 17
서열법 17
선발 17
선발오류 17
선택적 근로시간제(자율출퇴근시간제) 17
선택적 보상휴가제 17
성과급(incentive pay) 17
성과보너스 17
성과배분제도 17
세액공제 17
셀프리더십 17
소득/세액공제환경설정 17
소득공제 17
소득세 18
소득원천설 18
소득자등록(거주자사업소득) 18
소득자별계정유형설정 18
소득자별소득현황 18
소득자별이체현황 18
소득자별정보현황 18
소정근로시간 18
수당별연간급여현황 18
순응임률제 18
순환근무(순환근무제) 18
슈퍼리더십 18
스캔론플랜(Scanlon Plan) 18
스톡옵션제도 18
스트레스면접 18
승급(승격) 18
승진 18
승진경로의 원칙 19
시간급제 19
시간외 근로 19
시간적오류(최근화 경향) 19
시계열분석모형 19
시청각 훈련방법 19
시험-재시험법(검사-재검사법) 19
식대 19
신고납세제도(자기부과과세제도) 19
신용카드 등 사용금액에 대한 소득공제 19
실업급여 19
실제근로시간 19
심포지엄 19
쌍대비교법 19

ㅇ

아웃소싱 20
액션러닝 20
앨더퍼(Clayton P. Alderfer)의 E.R.G이론(존재, 관계, 성장) 20
약정휴일 20
양분법(=반분법) 20
엄격화경향(가혹화경향) 20
에이전시 숍(Agency shop) 20
역직승진 20
역할연기법 20
연간급여현황 20
연공(seniority) 20
연공급(필요가치 기준) 20
연공승진 20
연공주의 20
연구활동비 20
연금계좌 세액공제 21
연금보험료 공제 21
연금소득 21
연말정산 21
연말정산자료입력 21
연말정산현황 21
연봉제 21
연장근로수당 21
예납적 원천징수 21
예측 타당성 21
오픈숍(Open shop) 21
완납적 원천징수 21
외부상담자 21
요소 21
요소비교법 21
워크 샘플링법 21
원격근무제 21
원천징수 21
원천징수이행상황신고서 22
월급제 22
월별 급/상여지급현황 22
유니언숍(Union shop) 22
유족연금 22
육아휴직수당(육아휴직급여) 22
의원퇴직 22
이윤배분제도 22
이익분배제 22
이익분쟁 22
이자소득 22
이직 22
인바스켓법 22

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

인사/급여환경설정 22
인사고과/상별현황 22
인사고과 22
인사관리 22
인사기록카드 23
인사기록카드2 23
인사기초코드등록 23
인사발령(사원별) 23
인사발령공고 23
인사발령등록 23
인사발령리포트 23
인사이동 23
인사정보등록 23
인사평가 23
인재육성주의 원칙 23
인적공제 23
인적자원개발 23
인적자원계획 23
인적자원관리(HRM) 23
인적자원관리의 5대 기능 24
인적자원의 공급예측 24
인적자원의 수요예측 24
인적자원의 확보(staffing) 24
인적자원활용 24
인지평가이론 24
인턴제도(인턴십사원제도) 24
일·숙직비 24
일급제 24
일반 노동조합 24
일반 종업원 훈련 24
일시해고 24
일용직근로자 24
일용직급여입력및계산 24
일용직급여지급일자등록 24
일용직사원등록 24
임금 24
임금관리(wage and salary administration) 25
임금수준 관리 25
임금수준(pay level) 25
임금채권보장제도 25
임금체계(wage structure) 25
임금피크제(salary peak) 25
임금형태(method of wage payment) 25
임시직 고용 25
임의 복리후생 25
임프로쉐어(Improshare) 25
입직 훈련(오리엔테이션) 25

ㅈ

자가운전보조금 26
자격급 26
자격상실 26
자격상실신고서 26
자격취득 26
자격취득신고서 26
자기신고제도(self-reporting system) 26
자녀보육수당 26
자녀세액공제 26
자유기술법 26
작업기록법 26
장애연금 26
재량 근로시간제 26
재량근로시간 26
재택근무제도 26
적재적소배치의 원칙 26
적재적소주의 원칙 26
적정성의 원칙 26
전사적 품질관리(TQM; total quality control) 27
전액불의 원칙 27
전직 27
전표집계및생성 27
점수법 27
정기불의 원칙 27
정년제 27
정당한 단체행동참가에 대한 해고 및 불이익대우 27
정리해고 27
조기퇴직제 27
조업계속(대체고용) 27
조정 27
조직개발(OD: organizational development) 27
조직변화승진(OC승진) 27
종업원 지주제 27
종업원 추천제도 27
종업원파견 28
종합과세 28
종합분석법 28
종합소득금액 28
종합소득금액 과세표준 28
종합적(비계량적)평가방법 28
종합평가센터제도 28
주급제 28
주식소유권 28
준구조화 면접 28
준법투쟁 28
중간예납 28
중심화경향(집중화경향) 28
중요사건기록법 28
중요사건평가법 28
중재 28
지급공제항목등록 28
지배·개입 및 경비원조 28
직군(job group) 29
직급 29
직급승진(직위승진) 29
직능급(직무수행능력기준) 29

DOUZONE

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

직능자격승진 29
직능자격제도(job qualification system) 29
직무 분석 29
직무(job) 29
직무공유제(job sharing) 29
직무관리 29
직무급(직무가치 기준) 29
직무기술서(job description) 29
직무명세서(job specification) 29
직무분석 29
직무분할제 29
직무설계 29
직무수당 30
직무순환(job rotation) 30
직무순환제도(job rotation system) 30
직무전문화(job specialization) 30
직무충실화(job enrichment) 30
직무특성모형(job characteristics model) 30
직무평가 30
직무확대(job enlargement) 30
직업별 노동조합 30
직위(position) 30
직장 외 훈련(Off-JT: Off the Job Training) 31
직장내 훈련(OJT: on the job training) 31
직장폐쇄(Lockout) 31
직접불의 원칙 31
직종(job family) 31
직책 31
직책수당 31
질문지법 31
집단교섭(복수 노동조합과 복수 기업대표의 교섭) 31
집단면접 31
집단자극임금제 31
집중근무제 31
징계해고 31
짝진비교법 31

ㅊ

차별성과급(변동임률) 32
책정임금현황 32
체크리스트법(=대조리스트법) 32
체크오프제도(Check off system)(=조합비 일괄공제) 32
초과근로(시간) 32
초과근무수당 32
초기효과 32
총급여액 32
최저임금제도 32
추세분석법 32
취재수당 32

ㅋ

카리스마 리더십 33
카페테리아식(선택적) 복리후생 33
커크패트릭의 4단계 평가 기준 33
코칭 33
코칭리더십 33
클로즈드숍(Closed shop) 33

ㅌ

탄력근무시간제(flew time) 34
태업(Soldiering) 34
테일러의 과학적 관리법[scientific management] 34
통상임금 34
통일교섭(전국노동조합 vs 사용자 단체) 34
통화불의 원칙 34
퇴직 34
퇴직금 34
퇴직금산정 34
퇴직금산정현황 34
퇴직금추계액 34
퇴직기준설정 34
퇴직소득원천징수영수증 34
퇴직연금제도 34
특별세액공제 35
특별소득공제 35
특수근무수당 35
특수작업수당 35
팀(부서) 35
팀리더십 35
팀빌딩(팀구축, 작업집단구축) 35

DOUZONE

ㅍ

파견근로제 36
파업(Strike) 36
파트타임제 36
판매수수료 36
패널면접(위원회 면접) 36
평균임금 36
평정척도고과법 36
포드의 인사관리 36
표준시간급(고정임률) 36
프레퍼렌셜 숍(Preferential shop) 36
피들러의 상황리더십 이론 36
피케팅(Picketing) 36

ㅎ

학자금 37
합리성의 원칙(공헌의 측정 기준) 37
합리성의 원칙 37
항목별급상여지급현황 37
행동기준고과법(행위기준고과법) 37
행동모델법 37
허즈버그(Frederick Herzberg)의 2요인 이론 37
헤드헌터(헤드헌팅) 37
현혹효과(후광효과) 37
협력성의 원칙 37

❝ 본 자료는 더존 지식서비스센터에서 제작되었으며, 영리목적의 이용을 금지합니다. ❞

협의의 이직 ——— 37
호봉테이블등록 ——— 37
호손실험 ——— 37
홀(D.T. HALL)경력 단계 ——— 37
홀리스틱 복리후생 ——— 38
확정급여형 퇴직연금(DB: Defined Benefit plan) ——— 38
확정기여형 퇴직연금(DC: Defined Contribution Plan) ——— 38
황견계약 ——— 38
회귀분석 ——— 38
후진양성의 원칙 ——— 38
훈련 ——— 38

기타

24시간 선택적 근무제 ——— 38
NCS(National Competency Standards) ——— 38
QC서클(Quality Control, 품질관리분임조) ——— 38

DOUZONE