

2020년 한국기업경영학회·한국산업인력공단 추계 공동학술대회

포스트 코로나19 시대 기업환경변화와 인적자원개발 및 지속가능경영전략

- 일시: 2020년 11월 7일(토) 오전 11시~오후 5시 30분
- 장소: 코엑스 컨퍼런스룸(남문) 3층 회의실
(지하철 3호선 삼성역 5번 출구)



한국기업경영학회
Korean Corporation Management Association

HRDK 한국산업인력공단

2020년
한국기업경영학회
한국산업인력공단
추계공동학술대회

포스트 코로나19 시대 기업환경변화와 인적자원개발 및 지속가능경영전략

- 일시: 2020년 11월 7일(토) 오전 11시 ~ 오후 5시 30분
- 장소: 코엑스 컨퍼런스룸(남문) 3층 회의실
(지하철 3호선 삼성역 5번 출구)



한국기업경영학회
Korean Corporation Management Association

HRDK 한국산업인력공단

추계 공동학술대회에 초대하면서

존경하는 회원 여러분!
안녕하십니까?

코로나 19 확산에 따른 경제활동 위축으로 우리 경제는 1990년대말 이후 최악의 경기침체 및 일자리 감소에 직면하고 있으며 초유의 감염병 사태로 비대면 활동 등 디지털경제로의 전환이 가속화되고 있습니다. 뿐만 아니라 코로나19로 인한 경제 및 사회구조 전반에 대대적인 변화가 초래되고 디지털경제와 그린경제로의 전환, 신기술·신산업 일자리 증가, 플랫폼 노동, 원격근무 확대 등 일자리의 형태가 다양해질 것입니다. 그러나 일자리의 미스매치, 저숙련 노동 수요 감소 등도 함께 진행되면서 실업과 경제수준 양극화 등에 대한 부담과 우려 또한 확대되고 있는 실정입니다.

이에 한국기업경영학회는 한국산업인력공단과 공동으로 2020년 11월 7일(토) 코엑스 컨퍼런스룸(남문)에서 “포스트 코로나 19시대, 기업환경 변화와 인적자원개발 및 지속가능경영 전략”이란 주제로 추계 공동학술대회를 개최합니다.

본 추계 공동 학술대회에서는 이근면 초대 인사혁신처장의 “4차산업혁명과 코로나19 이후 인재양성”을 주제로 한 기조강연을 시작으로 총 6개 세션에서 28편의 논문이 발표됩니다. 특히 이번 학술대회에는 신진학자들의 연구 장려와 발전을 위하여 박사과정 세션을 별도로 편성하였으며, 발표논문 중 우수논문을 선정하여 벽소학술상을 시상합니다.

이번 학술대회는 정부의 방역지침에 따라 발열 체크 실시, 손소독제의 사용, 마스크 미착용자 입실 금지, 거리두기를 위한 좌석 띄어 앉기 등을 실시하오니 양해와 협조를 부탁드립니다. 또한, 학술대회가 성공적으로 개최될 수 있도록 회원 여러분의 적극적인 참여와 관심 부탁드립니다.

회원 여러분의 건강과 행운이 함께 하시기를 기원합니다.

감사합니다.

2020년 10월 24일

사단법인 한국기업경영학회 회장 **이지내** **준**

한국기업경영학회와 한국산업인력공단의 공동 학술대회 개최를 진심으로 축하드립니다.

안녕하십니까, 한국산업인력공단 이사장 김동만입니다.

존경하는 한국기업경영학회 회원 여러분, 그리고 함께 자리해 주신 여러 관계자 여러분을 이렇게 뜻깊은 자리에서 만나 뵙게 되어 영광으로 생각합니다

또한, 공동 학술대회 개최를 위해 힘써주신 한국기업경영학회 이재춘 학회장님, 그리고 기조강연을 기꺼이 맡아주신 이근면 초대 인사혁신처장님을 비롯하여 주제 발표 및 토론을 해주시는 모든 분들께도 감사의 말씀을 드립니다.

올 2월, 전 세계를 혼란으로 몰아넣은 ‘코로나19’가 장기화됨에 따라, 대한민국에도 사회·경제적으로 많은 변화가 있었습니다. 코로나19 확산으로 비대면·디지털 사회로의 전환이 가속화되어, 사회 전반에 언택트 문화가 일상화 되었고, 산업에 있어서도 ICT 기반의 디지털 문화가 빠르게 자리 잡고 있습니다. 또한 비대면 기술 적용의 확산, 재택근무 확대 및 일하는 방식의 변화 등에 따라 노동시장도 급격하게 변화하고 있습니다.

이렇듯 일자리의 불확실성이 높아진 급격한 환경 변화 속에서 기업과 근로자의 지속적인 성장의 핵심과 원동력은 인적자원개발이라고 생각합니다. 오늘 이 자리에서의 기업환경 변화와 인적자원개발 및 지속가능경영전략에 대한 발전적인 논의가 향후 ‘포스트코로나’라는 거대 환경 변화에 적극적으로 대응할 수 있으리라 믿어 의심치 않습니다.

마지막으로, 포스트코로나 시대에 학회와 공단이 인적자원개발을 선도할 수 있는 중요하고 핵심적인 역할을 할 수 있기를 기대하며, 이 자리에 계신 모든 분들이 함께 고민하여 주셨으면 합니다. 우리 공단도 인적자원개발을 지원하는 중심기관으로서 그 고민에 동참하여 최선의 노력을 다 하겠다는 말씀을 다시 한 번 드리며 마치겠습니다.

이 자리에 참석하신 모든 분들의 가정에 건강과 행복이 늘 함께하시길 기원합니다.

감사합니다.

2020년 11월 7일

한국산업인력공단 이사장 **김동만**

■ 추계 공동학술대회 일정

시간	주요 내용
11:00 ~ 11:30	이사회(301호)
11:30 ~ 12:30	점심식사(C) 계절밥상 소반 코엑스몰점, Tel:02-6002-1020)
13:00 ~ 13:30	등록
13:40 ~ 13:50	개회식
	사회자: 김진태 교수(중앙대) - 인사말씀: 이재춘 회장(한국기업경영학회) - 축 사: 김동만 이사장(한국산업인력공단) - 기념사진 촬영
13:50 ~ 14:40	기조강연
	사회자: 박세은 차장(한국산업인력공단) 4차 산업혁명과 코로나19 이후 인재육성 : 이근면(초대 인사혁신처장)
14:40 ~ 15:00	Coffee Break
15:00 ~ 16:40	세션별 논문 발표
	세션 1: 박사과정(1) 314호
	세션 2: 박사과정(2) 315호
	세션 3: 인사, 조직 304호
	세션 4: 전략, 마케팅, 창업 305호
	세션 5: 재무, 회계, 창업 311호
세션 6 HRD, NCS 310호	
17:00 ~ 17:30	벽소학술상 시상 및 폐회식
	사회: 김진태 교수(중앙대) - 인사말씀: 이재춘 회장(한국기업경영학회) - 축 사: 구자관 대표책임사원(삼구아이앤씨) - 벽소학술상 선정 경과보고: 류성민 교수(경기대) - 벽소학술상 시상 - 기념사진 촬영 - 폐회 선언
17:30 ~ 19:00	만찬(장소: 흑돈가(공항터미널 건너편), Tel:02-2051-0008)

■ 세션별 논문발표

Session 1 박사과정(1) / 314호 / 15:00 ~ 16:40 / 좌장: 윤동열 교수(건국대)

발표자	논문제목	토론자
전대봉(서울벤처대학원)* 윤병섭(서울벤처대학원)	중소기업협동조합과 지역사회 연계방안	추문갑 (중소기업중앙회)
Fan Rong(충남대)* 조혁수(충남대)	친환경 서비스에 관한 연구: 물류기업과 화주 간 관계를 중심으로	김종훈 (서강대)
진윤정(서경대)* 김성남(서경대) 신용재(한경대)	미용실 고객참여가 고객만족과 구전의도에 미치는 영향	성정연 (성결대)
백설(충남대)* 조혁수(충남대)	중국 수출입기업의 물류비용 변동요인에 관한 연구: AEO 인증제도 수용도성과를 중심으로	이평수 (경기대)

* 해당 논문의 발표자

Session 2 박사과정(1) / 315호 / 15:00 ~ 16:40 / 좌장: 류성민 교수(경기대)

발표자	논문제목	토론자
김희경(서울대)*	인사부문의 전략적 역할이 기업의 사회적 책임활동에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구	박지성 (충남대)
장유진(순천대)* 이재은(순천대)	기업이 인지하는 지각된 위험 및 시장지향성이 현지시장 철수의지에 미치는 영향: 아시아진출 한국기업들을 대상으로	박정민 (울산대)
이영남(경기대)* 류성민(경기대)	비인격적 상사의 파괴적 리더십이 조직구성원의 직무소진에 미치는 영향: 긍정 심리 중 회복탄력성의 조절효과	곽원준 (숭실대)
차동욱(성균관대) 문명(성균관대)* 최중락(성균관대) 최순주(성균관대)	임파워링 리더십이 구성원들의 지속적 개선행동과 주도적 행동에 미치는 영향: 인지된 역량활용의 매개효과를 중심으로	이정원 (경기대)
조수경(경기대)* 이평수(경기대)	기업 인수 후 통합 과정에서 상황적합적 리더행동이 조직 충성도에 미치는 영향: 인천국제공항 사례를 중심으로	양재완 (한국외대)

* 해당 논문의 발표자

Session 3 인사, 조직 / 304호 / 15:00 ~ 16:40 / 좌장: 최우재 교수(청주대)

발표자	논문제목	토론자
조일현(한국외대)* 양재완(한국외대)	고성과작업시스템의 변화가 조직성과에 미치는 영향 - 인적자원성과의 매개효과를 중심으로 -	류준열 (서울시립대)
조은선(그랜드코리아레저 인재개발원)* 문치택(그랜드코리아레저 인재개발원)	한국판 뉴딜 시대, 공기업 G사의 비대면 교육과정 개발 및 확산 사례 연구	나동만 (한국직업능력 개발원)
Jihye Lee(서울대)*	Leader Boundary Spanning Behavior and Subordinates' Voice Behavior	안성익 (영남대)
윤성환(계명대)*	진성리더십, 긍정심리자본, 잡크래프팅, 직무성 과 간의 구조적 관계에 관한 분석: 재중 한국기업 중국현지 종업원을 대상으로	조윤희 (조선대)
윤선일(한국직업능력개발원)* 나동만(한국직업능력개발원)	리더십이 팀워크에 미치는 영향에 관한 연구: 자기효능감과 조직몰입의 매개효과를 중심으로	임지선 (안보경영연구원)

* 해당 논문의 발표자

Session 4 전략, 마케팅, 창업 / 305호 / 15:00 ~ 16:40 / 좌장: 김성훈 교수(울산대)

발표자	논문제목	토론자
김희선(단국대)*	내부마케팅과 직무만족, 내부고객충성도, 내부마 케팅 성과간 구조적 인과관계: 조직정체성 강도와 B2B/B2C 집단의 조절효과	임진혁 (고려대)
황재원(한국교통대)* 박경미(농협대)	다층적 협력활동의 성과함의	김경애 (국민대)
전덕영(서울벤처대학원대)* 윤병섭(서울벤처대학원대)	소상공인 창업지원 특성이 경영성과에 미치는 영향	김수 (호남대)
문창호(충남대)*	창의적 혁신전략 대 모방적 혁신전략의 성과효과: 상황적 관점	이재은 (순천대)
김형준(한국감정원)*	한국감정원의 역할과 CVC사례	윤병섭 (서울벤처대학원)

* 해당 논문의 발표자

Session 5 재무, 창업 / 311호 / 15:00 ~ 16:40 / 좌장: 김청열 교수(동명대)

발표자	논문제목	토론자
Junghwa Suh(Kyungpook University)* Jungwoo Suh(Korean Institute of Tax Science) Youngmook Lee(Lee&Ko)	Study on Accounting Audit System in Vietnam – Focusing on measures taken by Korean companies –	김진태 (중앙대)
김동운(동익대)*	롯데그룹 신동빈 일가의 소유-경영지배	박준우 (청주대)
류인철(한국내부통제평가원)*	우리나라 공공기관과 민간기업의 내부통제제도 비교연구	박형근 (명지전문대)
김형규(청운대)*	뷰티산업의 경제적 부가가치와 주식수익률의 관계에 관한 연구 - 코스닥기업을 중심으로 -	박성용 (웅지세무대)
강철승(한국수산정책포럼)*	2021년 완도국제해조류박람회 개최와 지역경제 활성화	한승우 (대전대)

* 해당 논문의 발표자

Session 6 HRD, NCS / 310호 / 15:00 ~ 16:40 / 좌장: 어수봉 교수(한국기술교육대)

발표자	논문제목	토론자
홍정민(휴넷 에듀테크)*	비대면시대! HRD 발전방향	이진구 (한국기술교육대)
남영문(한국산업인력공단)*	국가자격 서비스 전달체계 개선방안	조세형(CNP 컨설팅)
김진실(한국산업인력공단)*	한국의 선행학습인정(RPL)을 통한 NCS 은행제 구축방안	정동열 (한국산업기술대)

* 해당 논문의 발표자

목 차

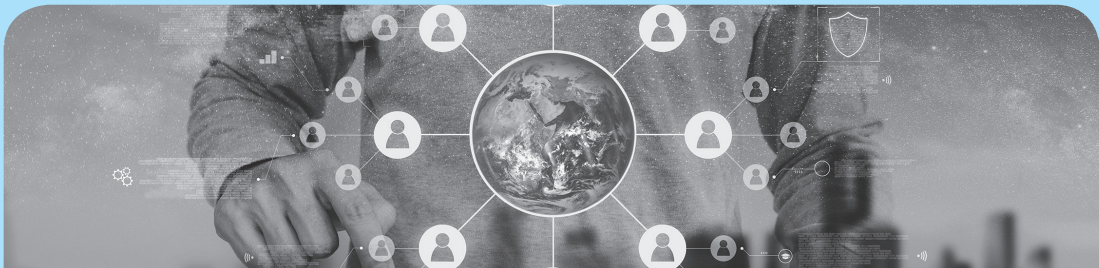
[기초강연]	
“4차산업혁명과 코로나19 이후 인재양성”	11
[Session 1]	
박사과정(1)	27
[Session 2]	
박사과정(2)	33
[Session 3]	
인사, 조직	41
[Session 4]	
전략, 마케팅, 창업	51
[Session 5]	
재무, 창업	61
[Session 6]	
HRD, NCS	73

2 0 2 0 년
한국기업경영학회
한국산업인력공단
추계공동학술대회

포스트 코로나19 시대 기업환경변화와 인적자원개발 및 지속가능경영전략

[기초강연]
**4차산업혁명과
코로나19 이후 인재양성**

이근면 (초대 인사혁신처장)



한국기업경영학회
Korean Corporation Management Association

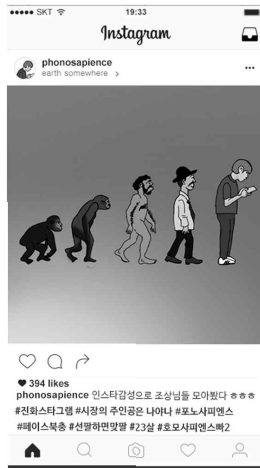
HRDK 한국산업인력공단



01 기업의 변화

Connect

"폰은 이 모든 것
을
가능하게 했다"



출생시기 따른 세대별 특징	
베이비붐 세대	1955~1963년 출생 반근과 고속 경제성장 함께 경험
386세대	1960년대 출생 민주화 운동 앞장, 정치적 이념 중시. 집단주의 문화
엑스(X)세대	1970~80년대 초반 출생 개인주의 문화 시작, 개성 중시. 조직에는 비교적 순응
밀레니엄 세대	1980년대 중반~90년대 출생 저성장 시대, 취업난 경험. 조직 밖에서 지아실한 욕구. 소셜미디어 등 디지털문화 익숙
제트(Z)세대	1990년대 후반~2000년대 출생 태어날 때부터 디지털 기기 사용한 디지털 네이티브, 유튜브브 세대

장소·시간·지역을 뛰어넘는 취업의 형태로
재택을 넘어 커넥팅만 되면 어디서나 일 할 수 있는 시
대

UNTACT

일상이 된 재택·유연근무... '주52시간' 운영에 자율성 더 줘야

**내년 50인 미만 사업장도 적용
경제회복때 규제 희생양 우려
탄핵근로 유연하게 적용하고
기간 6개월~1년으로 연장**

"최근에 들어와서 주 52시간제 적용
이렇게 두렵습니다."
57만개 중소기업 사업장이 '주 52시
간 근무제'라는 새로운 제도 도입에 발
음을 실치고 있다. 2018년 7월 근로자
300인 이상 사업장을 대상으로 시작
된 주 52시간 근무제는 올해 1월 50-
289인 사업장에 도입된 후 내년 7월 5-

49인 사업장까지 시행을 앞두고 있다.
문제는 5-49인 사업장이 대부분 영
세 중소기업들이라는 점이다. 불안한
경제 기세 수준의 사업장은 대부분 세
단된다. 중소기업중앙회에 따르면
2017년 기준 5-49인 사업장은 56만
9191개호 전체 사업장 중 15.8%가량
된다(4인 이하 사업장이 83.4%).

한 중소기업 관련 협회 관계자는
"자금은 코로나19 위기로 일감이 줄어
이 있지만 향후 경기가 살아나며 실적
안화를 위해 일해야 할 때 규제가 발
을 잡을까 봐 걱정하는 중소기업 사장
이 많다"고 분위기를 전했다. 모바일

주 52시간 근무제 적용 시기	
2018년 7월 1일	300인 이상 사업장 375만명(근로자수)
2020년 1월 1일	50~289인 272만명
2021년 7월 1일	5~49인 582만명
2021년 7월 1일	2017년 기준, 49인 이하 128만명

부품은 생산하는 한 중소기업 대표는
"근로자 삶의 질 개선이라는 취지는 이
해하지만 현실적으로 강제하는 것은
문제가 크다"며 "중소기업들은 특히

일감이 풀릴 경우가 많은데 어떻게 해
결해 나가야 할지 막막하다"고 털어냈
다. 결국 자금 여력이 있는 대기업들은
일감이 풀리면 인력을 채용하면 되지
만, 기존 인력을 활용해야 하는 영세 중
소기업들은 경기 회복기에 주 52시간
제 규제가 발목을 잡혀 희생양이 될 것
이라는 시각이 많다.

연부자들은 특히 코로나19로 인해
그들밖에 딱히 1월까지 코로나19
주 52시간제 규제가 한시적으로 강제
이 낮아진 것처럼, 제도 보완을 통해
중소기업의 어려움을 해결해줘야 한다고
소호리를 높인다. 코로나19가 국내에
확산되기 시작했던 지난 1월 31일 고용
노동부는 주 52시간을 초과하는 연장

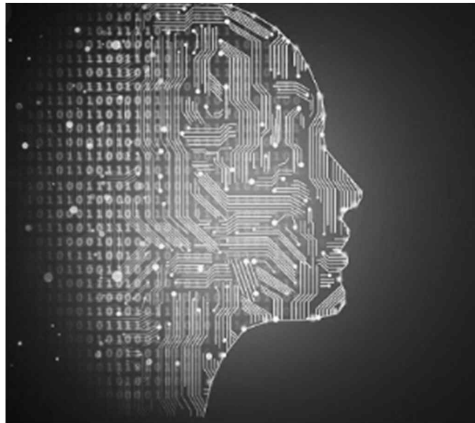
근로가 가능하도록 하는 특별연장근로
인가 범위를 확대했다. 인명 보호 또는
안전 확보를 위한 긴급 조치나 시설-설
비 고장 등 돌발 상황 수습을 위한 긴급
조치, 특장기지지 않은 업무량 폭증에
대한 대처, 국가 경쟁력 강화를 위해 필
요하다고 인정되는 연구개발(R&D)
등이 이에 해당된다.

그중에서 따르면 1월까지 코로나19
사태로 인한 특별연장근로 인가는 총
888건이다. 이중 절반에 가까운 407건
이 방위-경제 관련 업체들이 신청한 것
이고 나머지는 마스크업체 등 일반 계
조업체들이 신청한 것이다. 이 같은 제
도는 제도화 확대해 주 52시간제를 유연
하게 적용해야 한다"고 강조했다.

〈매일경제, 2020.05.11〉

기대 의료진의 헌신이 가능했고, 전
면이 마스크를 쓸 수 있었던 것으로 전
문가들은 평가하고 있다.
김동원 고려대 경영학과 교수는 "노
사장이 일감을 아끼 코로나19 위기 이
후 일감이 풀리는 곳 등을 위주로 제도
를 유연하게 적용할 필요가 있다"며
"탄핵근로제의 단위가 6개월이나
1년 등으로 확대해야 한다"고 말했다.
탄핵근로제 단위가 6개월을 3개월
에서 6개월로 연장하는 법안은 노동계
등 반대로 현재 2대 국회에서 계류
중이다. 이번 국회에서 통과되지 않
으면 21대 국회에 발안이 다시 제출돼야
한다.
박영범 한성대 경제학과 교수는 "기
업이 위기를 극복하고 양질의 일자리를
늘리는데 기여하는 탄핵근로제와 같
은 제도를 확대해 주 52시간제를 유연
하게 적용해야 한다"고 강조했다.

시스템 고도화



빅데이터, AI...
컴퓨터 시스템의 진화
본격적
단위 시스템 경영으로...

인력 집중화, 업무 집중화

슬림화



급속한 언택트&재택근무로 인한
인력집중/업무집중화

<조선비즈, 2016.01.25>

'문어발' 잘라내는 전통 대기업
대각 사업

OE	(오제철(금융 매각) 미국 사업의 불스리(미국계) OE 생활가전 사업 매각 중국 현대(중국) 400억원)	대우 합체(대우)
철도	유지보수 사업 매각	국립현대미술관
채널	임대(다들)·주말부작 등 방송 관련 사업 매각	한국항공(2016)
상업	상업(호텔 부문 등) 운영(호텔) 매각	현대(미국) (2016)
스타	PC 사업(미국) 매각	3P(삼성전자)서비스 (2016)

'문어발' 키우는 신생 기업

구분	사업	내용
문어발	문어발	-무연계 사업 단계별 성공률 추진 -운영체제 '인도네시아' 오픈 출시
발스커	발스커	-차량 정비 (드림) 등 각종 기술 개발 -주요사업 (인도) 정비사 '발스커' 설립
이동통신	이동통신	-'월 20달러'에 전화·문자 무제한 서비스 '포로'를 도입
제품	문어발	-'문어발' 서비스 '기 놀러' 출시 -우연계 SW-환경을 개발(미국) (포로) 매각
TV	TV	-구축된 TV 콘텐츠 서비스 '인텔 TV'
카카오	카카오	-카카오 (미국) 출시 -카카오 (미국) (미국) (미국) 중
인원	인원	-인원 (미국) 서비스 '카카오' 매각
인원	인원	-미국 (미국) 서비스 '카카오' 매각
인원	인원	-미국 (미국) 서비스 '카카오' 매각
인원	인원	-미국 (미국) 서비스 '카카오' 매각

문어발식 → 핵심사업
위주로 재편

포트폴리오 관리·리스크 관리 차원에서
기업경영이 바뀔 것

사업의 기회

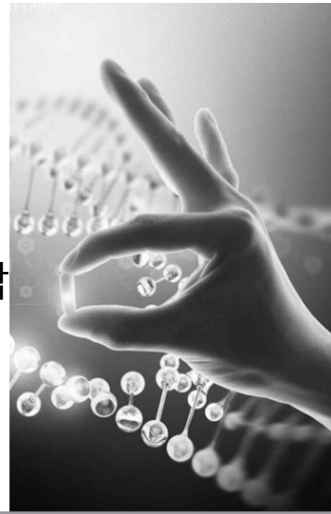
100억 인구가 100세 사는 시대
미래는 제약, 바이오, 생화학에 있다

현재 한국의 세계시장 점유율
IT는 8%, 생명과학은 0.8%

삼성그룹 매출이 GDP의 약 20% 육박

“우리의 다음 과제”

삼성 같은 회사 x a개 만든다면...?



02 일자리의 변화

프리랜서와 Gig 경제

전문가의 시대
 'Gig 경제'로 대변되는
 '임시직 경제'의 확산은
 피할 수 없는 시대의 흐름
 환경이 변한다



제도의 테두리 안에서
 적극적으로 고용형태의 다양성을 추구해야

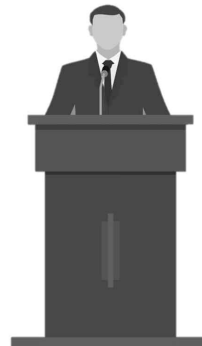
일자리 고급화

꼭 사람이 필요한가?
 꼭 그 사람이 해야 할 일인가?

코로나 이후는 핵심직무 중심으로 재편 될

✓ 전문 프리랜서^가 할 수 있는 일

✓ 전문 기업인이 할 수 있는 일



글로벌 보헤미안
→ 언택트 보헤미안

는 시대'

'직업에 국경이 없는 시대'

우리 집에서, 전세계 어느 곳에서나 근무 가능
→ 이익 중심, 블록이 없어지는 일자리

- √ 언어교육의 강화 필요
- √ 세계시장에서의 경쟁력 필요

"시장이 세계다": 세계시장 단일화, 가속화
일자리도 세계로!

Retention!!

전 세계에서 직원을 뽑을 수 있는 개방성
자국의 인건비에 구애 받지 않는 인건비의 세계성
경쟁력 없는 사람의 일자리는 없어지는 높은 생산

성

기업은 Retention이 더욱 중요해 질 것!



경제 영토 세계 3위
일자리 영토는?

03 인재의 변화

생산성, 효율성 제고

노동시간 감소에 따른
생산성 관리 방안 철저

근로시간 최하위?
노동생산성 또한 하위
(2017년 29/36)

짧아진 근로시간,
질적 퍼포먼스를 높여야

OECD 취업자 연간 노동시간·실질임금 현황

2015년 OECD 회원국 34개국* 기준, 취업자 1인당



연간 평균 노동시간
단위: 시간



연간 평균 실질임금
구매력평가지수 단위: 달러

<매일경제, 2019.11.29>



현대차 한국·인도 공장 근로조건 비교



한국	구분	인도
울산1-5공장	위치	첸나이 1-2공장
연 141만대	생산량	연 75만대
2교대	교대	3교대
26.8시간	차1대 생산시간	17시간
금지	파견근로	허용
금지	파업 중 대체근로	허용
1년	임금단계교섭 주기	3년
노조 협의 거쳐야 함	차종별 유연생산	시장상황 따라 유연 결정
9,200만원	직원 평균 연봉	한국의 10분의 1 수준

*자료=한국자동차산업협회·현대자동차

미국 ①	1,790	독일 ⑩	44,925
일본 ⑦	1,719	영국 ⑪	41,384
영국 ②	1,674	프랑스 ⑮	41,252
프랑스 ⑫	1,489	일본 ⑨	35,780

업무재설계(BPR) 비효율은 없애고,
능률과 생산성은 높이고

어떤 '인재'를 양성하고 싶은가?
조직은 성장목표를 향해 인재를 '육성'
국가도 내일과 꿈을 향해 인재를 '육성'
지금은 한 번 돌아볼 때.
대한민국의 꿈★은?

국가 차원의 인적자원 배분전략 필요

성·표적 전략

국가 목표에 따른 양성·육성 · 교육 전략



저출산 고령화에 따른 국가차원의 인적자원 배분 필요
청년은? 기성세대는?

청년은 내일의 일자리로

SKY = 준비된 인재인 시대는 끝!!!

[단독] 지방 국립대의 '몰락'... 인문계 상위 300위 학과는 단 1개 뿐

입력 2020.11.03. 오전 4:30

이윤주 기자 >

131 112

2020학 제주대 2009년

SKY 출신도 "취업 쉽지 않네"...서울대 학부 졸업생 10명 중 3명은 취준생

취업을 반대 하지, 반대 하고...SKY 모두 70% 초연대 성공률인데도 취업률 더 높다

박용운 기자 입력 2020.09.25 11:08:34 수정 2020.09.25 11:02:28

청년실업난이 장기화되면서 서울대학교 졸업생을 뽑아도 취업은 쉽지 않은 것으로 드러났다. 서울대 학부를 졸업한 학생 중 10명에 7명 정도만이 취업을 찾았다. 4년제 대학 졸업생 취업률 평균이 64.4%인 점을 감안한다면 높은 수치지만 여전히 70% 수준에 머물고 있다.

25일 대학알리미에 서울대 통계정보 등에 따르면 2017년 서울과 2018년 2월 서울대 학부 졸업생들의 취업률은 70.1%로 나타났다. 이는 대학들 중에 전직

朝鮮日報

오미나인 정치 사회 경제 국제 스포츠 연예 문화-라이프

사회 >

"목표는 9급 공무원" SKY도 줄었다

[공무원 공화국] [下] 청년취준생 10명 중 3명 '공시족'

김지섭 기자 신수지 기자

입력 2020.01.15 03:00

졸업 이후의 성장·발전을 위한 인적자원관리 필요
→ 전략인재, 전략학과, 전략전공 없으면 학교는 다 망한다

기성세대는 오늘의 일자리로

산업화 일자리 영역의 지속 또한 중요!
고령화에 따른 정년연장 대비 필수!
디지털 소외가 생기지 않도록
최소한의 IT / AI 교육은 국가의 의무!



새로운 대한민국으로 간다면 필요한 것들

⇒ 세계, 미래, 경쟁력

- 대한민국!! 국가경영적 시스템 변화 必
- 사회적, 빈부격차 악화
- 청년, 대한민국에 희망은 없다...
- 교육시스템, 창의적 인재 발굴 X
- 제4차 산업혁명, 대한민국의 신기술·신산업



복잡, 중첩된 문제..

관료, 기업, 노조, 사회단체 등 공유·협력 必
사회적, 시대적 합의가 필요

대한민국의 꿈=G3

G3가 되려면...?

- 수출영토 → 경제영토 → 일자리영토
- 어떻게? 사람으로
 - : 신연어정책, 700만 해외동포
 - : G1, G2로 사람을 보내 G3로 키워야
- 사이즈는?

한국 국내총생산(당해년가격) 1조 6,463억 달러 (12위)
*19. 통계청 KOSIS 기준

- : 지금 보다 생산성 x 3배
- : 제2의삼성 x 10개 설립

1	미국	21조 4,277억
2	중국	14조 3,429억 284만 2,915.9
3	일본	5조 817억 6,954만 2,379.8

'한강의 기적'

변화에 적응하고 발전한 과거 70년의 성공국가

향후 30년은

'태평양의 기적'을 이룰 수 있을까?



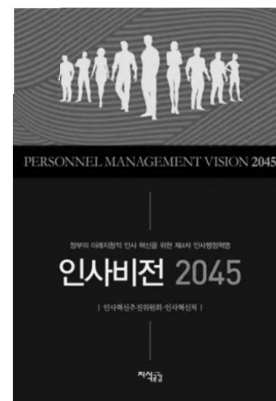
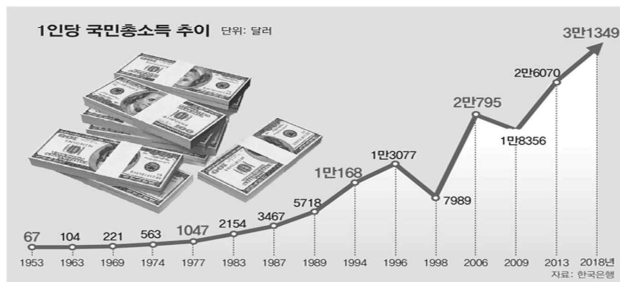
내 꿈은?

대한민국=G3



국민소득 10만불 시대,
꿈꾸는가?

“앞으로의 100년, 어떻게 변할까?”



2030년에는 10만불?

2040에는?

2050에는?

십시일반? 일시십반? 무엇을 꿈꾸는가?



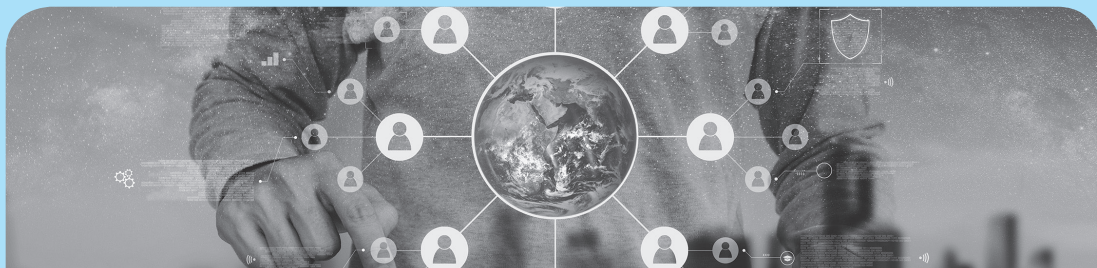
포스트 코로나19 시대 기업환경변화와 인적자원개발 및 지속가능경영전략

Session 1. 박사과정(1)

좌장: 윤동열 교수(건국대)

발표자	논문제목	토론자
전대봉(서울벤처대학원)* 윤병섭(서울벤처대학원)	중소기업협동조합과 지역사회 연계방안	추문갑 (중소기업중앙회)
Fan Rong(충남대)* 조혁수(충남대)	친환경 서비스에 관한 연구: 물류기업과 화주 간 관계를 중심으로	김종훈 (서강대)
진윤정(서경대)* 김성남(서경대) 신용재(한경대)	미용실 고객참여가 고객만족과 구전의도에 미치는 영향	성정연 (성결대)
백설(충남대)* 조혁수(충남대)	중국 수출입기업의 물류비용 변동요인에 관한 연구: AEO 인증제도 수용도성과를 중심으로	이평수 (경기대)

* 해당 논문의 발표자



중소기업협동조합과 지역사회 연계방안

전대봉*·윤병섭**

국문 요약

본 연구의 목적은 지역산업단지·상점이 조합과 지역사회 연계방안을 제시하는 데 있다. 국내외 유사사례를 비교하여 지역사회에 기여할 수 있는 협동조합 사업모델을 제안한다. 사례를 통해 얻은 시사점으로 고려할 정책적 내용을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 산업단지·전문상가단지 관리에 기여하는 협동조합 역할을 증대하여야 한다. 「유통산업발전법」상 대규모점포에서 유통상가를 제외하는 법적 조치를 강구해야 한다. 둘째, 지역상권관리기구의 역할을 강화해야 한다. 전통시장 운영주체의 역할 강화, 법적 상인회 또는 협동조합으로 조직화 시급, 다양한 유형의 조합 설립 촉진 등이 필요하다. 셋째, 유형별 소상공인협동조합 비즈니스모델을 정립해야 한다. 소상공인협동조합의 경우에는 단순 공동구매형이나 공동사무행정형(전통시장 상인 등) 소상공인협동조합 교육프로그램, 전략적 제휴형 소상공인협동조합 교육프로그램, 체인형 소상공인협동조합 교육프로그램을 마련하여 실시할 필요가 있다.

넷째, 「중소기업기본법」의 사업자협동조합을 「중소기업협동조합법」으로 이관하여야 한다. 「중소기업기본법」 설립 취지상 사업자협동조합은 맞지 않다. 다섯째, 중소기업협동조합 확대를 위한 정부 지원이 필요하다. 중소기업협동조합 육성을 위한 조례의 보완, 협동조합 중간지원기관, 가칭 ‘협동조합지원센터’ 설립 운영, 공동사업 SOS지원단 등 시장 매니저 양성 교육실시 및 확산, 기업 승계를 돕는 협동조합 진작 등이 필요하다. 여섯째, 중소기업협동조합 회원 확보가 필요하다. 중소기업협동조합 가입률 증진, 혁신형 협동조합 모델을 발굴, 협동조합 전문인력 양성 공급이 필요하다.

핵심 주제어: 중소기업협동조합, 유통산업발전법, 중소기업기본법, 중소기업협동조합법, 지역사회 연계방안

* 서울벤처대학교대학원 융합산업학과 박사과정(제1저자)

** 서울벤처대학교대학원 융합산업학과 교수(교신저자, yoonbs@svu.ac.kr)

친환경 서비스에 관한 연구: 물류기업과 화주 간 관계를 중심으로

FAN RONG*·조혁수**

국문 요약

오늘날 경제와 문화의 급속한 발전으로 소비자의 환경 보호 인식과 관심이 크게 향상되었다. 다만 인지를 실제 행동으로 전환하는 사람들에 비해 말과 행동이 다른 소비자 집단이 여전히 큰 비율을 차지하고 있다. 본 연구의 목적은 화주들의 친환경 물류 서비스 활용에 영향을 미치는 물류 시장의 장애요인을 조사하고, 실증분석을 통해 각 요인의 실제 영향을 알아보는 데 있다. 중소기업의 총 325명 직원들이 설문조사에 참여하였다. 선행연구 결과를 바탕으로 산업조직 이론을 이용하고 7개의 독립 변수를 선정하여 기업 특성, 화물 특성, 제도 요인의 세 부분으로 분류한다. 실제로 화주기업이 친환경 물류를 사용하여야 기업 지속 경영성에 미치는 영향력을 분석할 수 있기 때문에 매개변수로 설정한다. 그리고 친환경 기업에게는 정책지원이 늘 중요한 외부 요소이므로 2차 분석 중에 조절 변수로 다시 한 번 사용된다. 매개효과 분석에서 관계지향성, 표준화 및 운임 변동성 3개 변수는 예상대로 결과가 나타나지 않았다. 조절효과 분석에서 수집된 자료의 양이 적은 요인도 있겠지만 다른 측면에 봤을 때 친환경 물류시장의 '일회성' 소비 집단이 여전히 많은 비율을 차지하고 있는 사실을 증명하였다.

핵심 주제어: 친환경 물류서비스, 산업조직이론, 지속경영성과, 구조방정식

* 충남대학교 국제무역전공 박사과정(제1저자, tangtang038924@naver.com)

** 충남대학교 국제무역학과 교수(교신저자, hscho@cnu.ac.kr)

미용실 고객참여가 고객만족과 구전의도에 미치는 영향

진윤정*·김성남**·신용재***

국문요약

팬슈머(fansumer)란 단순히 소비자의 지위를 넘어 특정 브랜드의 제품 기획, 제조, 마케팅 등 전반적인 과정에 참여하는 열정적인 팬을 의미한다. 최근 다양한 산업에 걸쳐 팬슈머의 영향력이 증대되고 있으며, 이는 기업의 입장에서 고객참여를 유도하기 위한 다양한 방안을 제시하도록 유도하고 있다. 본 연구는 미용업소 직원의 고객지향성과 고객의 미용업소 이용 동기가 고객참여에 미치는 영향을 살펴본 뒤, 이러한 고객참여 행위가 고객만족과 구전의도에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 미용업소 직원의 고객지향성은 적극적 고객참여와 소극적 고객참여에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 미용실 이용 동기가 고객참여에 미치는 영향을 살펴본 결과 미용실 이용 동기가 적극적 및 소극적 고객참여에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만, 사교적인 목적을 위해 미용실을 방문하는 고객의 경우 소극적 고객참여에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 사교적인 동기로 미용업소를 방문하는 고객일수록 미용실의 규칙이나 요구되는 일에 비협조적일 가능성이 높을 수 있음을 시사한다. 셋째, 고객참여 행동이 고객만족에 영향을 분석한 결과, 적극적 및 소극적 고객참여에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 고객참여 행동이 구전의도에 미치는 영향을 알아본 결과 적극적 고객참여와 소극적 고객참여가 구전의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 고객참여 행동이 긍정적 구전의도에 미치는 영향을 고객만족이 매개하는지 분석한 결과 부분매개효과가 있음이 검증되었다. 본 연구는 국내 미용산업을 대상으로 고객참여 효과를 처음 다루었다는 점에서 의의를 지니며, 향후 관련 연구의 활성화에 기여할 것으로 기대된다.

핵심 주제어: 미용산업, 고객참여, 고객만족, 구전의도, 매개효과

* 서경대학교 대학원 박사과정(제1저자, jinyj920207@naver.com)

** 서경대학교 미용예술학과 교수(교신저자, idohair@skuniv.ac.kr)

*** 한경대학교 경영학과 교수(공동저자, yjshin@hknu.ac.kr)

중국 수출입기업의 물류비용 변동요인에 관한 연구: AEO 인증제도 수용도성과를 중심으로

백설*·조혁수**

국 문 요 약

본 연구에서는 중국 수출입기업의 물류비용 변동성과 기업성과에 미치는 결정요인을 분석해 보고 AEO 안전제도가 존재한다고 판단되며 물류비용 변동성 및 기업성과와의 관계를 밝히는 데 목적이 있다. 구체적으로 제품특성, 운송특성, 기업특성, 계약특성에 관한 네 개 자원을 독립변수로, AEO 안전제도는 조절변수로 설문조사를 실시하여 409개 유효한 설문지를 회수하고 활용하였다. 실증분석을 하기 위해 SPSS, AMOS 기반 구조방정식 모형(SEM, Structural Equation Modeling)을 적용하였다. 결과에 의하면 제품 위험성과 표준화 수준, 가격지향성, 계약 범위가 물류비용 변동성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 운송거리 및 시간과 선급, 경영업력, 계약 명확성은 물류비용 변동성에 통계학적으로 유의적인 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 또한, 제품 표준화 수준, 가격지향성과 물류비용 변동성 간의 인과관계에서 AEO 인증제도의 조절효과가 유의한 것으로 분석되었다. 이외 함께 AEO 인증제도는 물류비용 변동성과 기업성과의 부(-)의 관계에 유의한 조절효과가 있는 것으로 확인되었다.

핵심 주제어: 물류비용 변동성, 기업성과, AEO 인증제도, 구조방정식

* 충남대학교 무역학과 박사과정(제1저자, x_xuehua@naver.com)

** 충남대학교 무역학과 교수(교신저자, hscho@cnu.ac.kr)

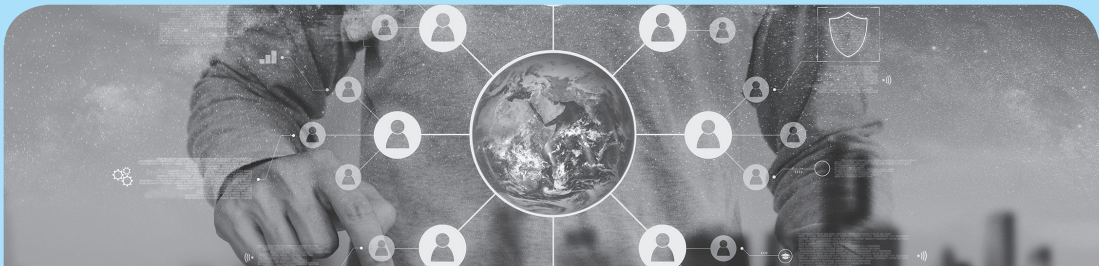
포스트 코로나19 시대 기업환경변화와 인적자원개발 및 지속가능경영전략

Session 2. 박사과정(2)

좌장: 류성민 교수(경기대)

발표자	논문제목	토론자
김희경(서울대)*	인사부문의 전략적 역할이 기업의 사회적 책임활동에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구	박지성 (충남대)
장유진(순천대)* 이재은(순천대)	기업이 인지하는 지각된 위험 및 시장지향성이 현지시장 철수의지에 미치는 영향: 아시아진출 한국기업들을 대상으로	박정민 (울산대)
이영남(경기대)* 류성민(경기대)	비인격적 상사의 파괴적 리더십이 조직구성원의 직무소진에 미치는 영향: 긍정 심리 중 회복탄력성의 조절효과	곽원준 (송실대)
차동욱(성균관대) 문명(성균관대)* 최중락(성균관대) 최순주(성균관대)	임파워링 리더십이 구성원들의 지속적 개선행동과 주도적 행동에 미치는 영향: 인지된 역량활용의 매개효과를 중심으로	이정원 (경기대)
조수경(경기대)* 이평수(경기대)	기업 인수 후 통합 과정에서 상황적합적 리더행동이 조직 충성도에 미치는 영향: 인천국제공항 사례를 중심으로	양재완 (한국외대)

* 해당 논문의 발표자



인사부문의 전략적 역할이 기업의 사회적 책임활동에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구

김희경*

국문 요약

지난 20년간 국내외적으로 소비자, 투자자, NGO 등 기업 이해관계자의 의식 수준이 성숙되면서 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility) 이행에 대한 요구는 날로 거세지고 있다. 점증되는 관심에 힘입어 사회적 책임과 관련된 연구도 다수 진행되어왔으나 대다수는 CSR 활동의 필요성에 대한 공감대를 형성하는 차원에서 CSR의 개념 정립과 도입 요인 및 그 성과에 대해 중점적으로 이루어져왔다. 그러나 기업의 사회적 책임활동의 전략적 측면이 부각되면서 사회적 책임활동의 많은 영역과 연관이 되는 인사부문과의 관계에 대해서는 깊이 있는 검토가 이루어지지 못하였다. 이에 본 연구는 인사부서의 전략적 역할과 기업의 또 다른 전략적 활동인 사회적 책임활동 간의 영향을 탐색적으로 살펴보는 동시에 인사부문의 외부적 연결성이 양자 간의 관계를 조절할 수 있을지에 대해서 규명하려는 노력을 기울였다. 한국노동연구원의 사업체패널조사 결과를 활용하여 실증분석한 결과, 인사부문의 전략적 역할이 기업의 사회적 책임활동에 정적인 영향을 미치고 있음을 확인하였으며 기업의 동형화 압력으로 인사부문이 외부와 연결성이 보다 높을수록 그 영향력이 더욱 강화되는 것으로 나타났다.

핵심 주제어: 사회적책임활동, 인사부문의 역할, 인사부문의 외부연결성, 제도적 동형화

* 서울대학교 경영학과 박사과정(smilesnme@naver.com)

기업이 인지하는 지각된 위험 및 현지시장 몰입도가 현지시장 철수의지에 미치는 영향: 아시아진출 한국기업들을 대상으로*

장유진**·이재은***

국문요약

본 연구는 해외시장에 진출한 한국기업들의 지각된 위험과 현지시장 몰입도가 현지시장 철수의지에 미치는 영향을 실증분석한다. 아시아시장에 진출한 한국기업 106개사를 대상으로 실증분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 첫째, 해외시장에 진출한 기업들이 인지하는 기업내부위험은 현지시장 철수의지에 유의한 영향을 미치지 못하지만, 질병/재난위험은 현지시장 철수의지에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기업내부에서 발생하는 내부위험의 경우 기업 자체적으로 지닌 위험의 경우 예측은 어렵지만 일정부분 통제가 가능하기 때문에 철수의지에 유의미한 영향을 미치지 못하지만, COVID-19와 같은 질병/재난위험의 경우 예측 및 통제의 어려움 뿐만 아니라 공급망 전체의 미치는 부정적인 영향 때문에 현지시장 철수의지를 높이는 것으로 보인다. 둘째, 해외시장에 진출한 기업들의 현지시장 몰입도는 현지시장 철수의지에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 확인하였다. 이러한 결과는 선행연구들이 강조하는 바와 같이, 퇴출장벽이 높거나 시장에서의 잠재적 성장성을 높게 판단해 현지시장에 몰입하려는 경향이 강한 기업들의 경우 현지시장에서 철수하려는 의지는 낮아진다는 것을 의미한다. 본 연구는 그동안 선행연구들이 큰 관심을 가지지 않았던 질병/재난위험을 지각된 위험의 주요한 하위차원으로 고려하고 있다는 점, 그리고 지각된 위험과 현지시장 철수의지 간 연관성을 규명하고 있다는 점에서 의미있는 시사점을 제시할 수 있을 것이다. 또, 본 연구의 분석결과는 기업들이 지각하는 위험의 경우 그 특성에 따라 현지시장 철수의지에 미치는 영향이 상이하다는 것을 입증했다는 점에서 의미있는 시사점을 제시할 수 있을 것이다.

핵심 주제어: 상황이론, 철수의지, 기업내부위험, 질병/재난위험, 현지시장 몰입도

* 본 논문은 제1저자의 석사학위 논문을 요약하여 작성하였습니다.

** 국립순천대학교 무역학전공 박사과정(제1저자, jean9352@scnu.ac.kr)

*** 국립순천대학교 무역학전공 부교수(교신저자, sky2u@scnu.ac.kr)

비인격적 상사의 파괴적 리더십이 조직구성원의 직무소진에 미치는 영향: 긍정 심리 중 회복탄력성의 조절효과*

이영남**·류성민***

국문 요약

상사의 비인격적 파괴적 리더십 행위가 조직구성원의 직무소진에 부정적 영향을 미치는 결과를 살펴보았다.

또한 상사의 비인격적 행위와 직무소진간의 관계를 회복탄력성이 조절하는지를 검증하였다. 회복탄력성은 많은 연구에서 긍정적인 조절역할을 하는 것으로 나타났는데, 본 연구에서 설정한 파괴적 리더십과 직무소진의 관계에서도 긍정적인 조절효과가 나타나는지 검증하였다. 검증을 위해 질문지는 총 250명이 참여 하였고 자기보고식으로 진행되었다. 설문내용은 성별, 연령, 교육수준, 근속연수, 직급, 근무지, 직속 상사의 근무기간 등 인구통계학적 변수와 설문 응답자의 상사의 파괴적 리더십에 대한 지각을 측정하는 3개 문항, 직무소진에 대한 지각을 측정하는 15개 문항과 회복탄력성에 대한 지각을 측정하는 6개 문항으로 구성하여 측정하였다.

연구가설 결과는 상사가 비인격적 감독을 통해 파괴적 리더십을 행사 한다면 조직구성원의 직무소진에 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다. 나아가 정서적 고갈, 비인간화, 성취감 상실에 영향을 줄 것이라는 상관관계를 파악하였다. 아울러 이러한 비인격적 감독의 파괴적 리더십이 조직구성원의 직무소진에 영향을 주는 것은 사실이나, 긍정심리 하위 요소 중 회복탄력성은 직무소진에 미치는 영향에 있어 조절효과를 가지고 온다는 연구결과도 도출 할 수 있었다.

핵심 주제어: 파괴적 리더십, 직무소진, 회복탄력성

* 본 논문은 제1저자 이영남의 석사학위논문 일부를 발췌한 것입니다.

** 경기대학교 서비스경영전문대학 서비스컨설팅전공 박사과정(제1저자, yn0516@naver.com)

*** 경기대학교 경영학과 교수(교신저자, ryu@kyonggi.ac.kr)

임파워링 리더십이 구성원들의 지속적 개선행동과 주도적 행동에 미치는 영향: 인지된 역량활용의 매개효과를 중심으로

차동옥*·문명**·최종락***·최순주****

국 문 요 약

조직이 지속적으로 성장하고 발전하기 위해서는 구성원들이 자신의 역량을 적극적으로 활용하고, 조직의 프로세스를 지속적으로 개선하기 위한 자발적이고 건설적인 행동을 해야 한다. 그런데 구성원들은 조직이 공식적으로 제공하는 교육 및 훈련만으로는 구성원들의 역량을 효과적으로 확보·유지·활용하기 어렵다(Lai & Kapstad, 2009). 따라서 리더들이 구성원들로 하여금 어떠한 환경에서도 조직을 위해 의욕적으로 자신들의 역량을 활용하게 만들어야 한다. 또한 조직이 경쟁 우위를 확보·유지하기 위해서는 구성원들의 지속적 개선행동과 주도적 행동과 같은 자발적이고 선제적인 행동을 이끌어내는 것이 필요하다.

임파워링 리더는 구성원들에게 자기효능감, 자기결정, 일의 의미와 역량감 및 영향력과 같은 직무자원을 제공하여 구성원들의 기본심리욕구를 충족시키고 역할내 행동과 역할외 행동에 긍정적인 영향을 미친다. 그런데 임파워링 리더십이 지속적 개선행동이나 주도적 행동과 같은 자발적이고 선제적인 역할외 행동에 미치는 영향에 대한 연구는 많지 않다. 본 연구에서는 임파워링 리더십이 구성원들의 인지된 역량활용에 미치는 영향을 규명하고, 구성원들의 인지된 역량활용이 지속적 개선행동과 주도적 행동에 어떤 영향을 미치는가를 살펴보았다. 연구결과를 살펴보면 임파워링 리더십이 구성원들의 지속적 개선행동과 주도적 행동에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 구성원들의 인지된 역량활용은 임파워링 리더십과 구성원들의 지속적 개선행동과 주도적 행동 간의 관계에서 매개효과를 가지고 있는 것을 알 수 있었다.

본 연구는 조직이 지속적으로 성장·발전하기 위해서는 리더가 구성원들이 의욕적으로 자신들의 역량을 활용할 수 있는 기회를 제공하여 적극적으로 구성원들의 선제적 행동을 촉진해야 한다는 학문적·실무적 시사점을 제시한다.

핵심 주제어: 임파워링 리더십, 인지된 역량활용, 지속적 개선행동, 주도적 행동

* 성균관대학교 경영대학 교수(제1저자, dochah@skku.ac.kr)

** 성균관대학교 경영대학 경영연구소 연구원(공동저자, affablemoon@gmail.com)

*** 성균관대학교 경영대학 박사과정(공동저자, joonglarkchoe@gmail.com)

**** 성균관대학교 경영대학 박사과정(교신저자, shinhwash486@naver.com)

기업 인수 후 통합 과정에서 상황적합적 리더십이 조직충성도에 미치는 영향: 인천국제공항 사례를 중심으로*

조수경**·이평수***

국문 요약

본 연구는 인천공항에 출범된 새로운 통합조직을 대상으로 하여 조직의 안정적이고 효율적인 운영에 반드시 필요한 조직융합관리 기법을 제시하는 것을 목적으로 한다. 조직융합의 핵심적 요소인 리더의 역할을 상황에 적합한 리더십으로 인식하고 연구를 설계하였다. 연구목적 달성을 위해 인천국제공항 자회사 통합조직에 근무 중인 구성원을 대상으로 설문조사를 시행하였으며, 상황적 리더십을 독립변수로, 구성원의 능력과 과업 특성을 조절변수로, 조직충성도와 직무만족을 종속변수로 한 연구모형을 분석하였다. 상황적 요소를 중심으로 실증분석을 실행하였으며 분석한 지시적/지원적/참여적/성취지향적 리더십에 따른 조직충성도와 직무만족의 효과가 선행연구와는 다소 차이가 있음을 보였다. 이 연구를 통해 합병 후 조직 융합과정에서 발생하는 문제에 대해 리더십이론을 통해 해결할 수 있는 단서를 제공하고자 한다. 특히 본 연구의 조사대상인 인천국제공항공사와 유사한 환경에 놓여있는 조직에게는 실무적 시사점을 전달할 수 있다.

핵심 주제어: Post-merger Integration, 리더십, 경로-목표 모형, 조직충성도, 직무만족

* 본 논문은 제1저자 조수경의 석사학위논문 일부를 발췌한 것입니다.

** 경기대학교 서비스경영전문대학원 서비스컨설팅전공 박사과정(제1저자, skcho@airportos.co.kr)

*** 경기대학교 경영학과 조교수(교신저자, pyoungsoo@kgu.ac.kr)

포스트 코로나19 시대 기업환경변화와 인적자원개발 및 지속가능경영전략

Session 3. 인사, 조직

좌장: 최우재 교수(청주대)

발표자	논문제목	토론자
조일현(한국외대)* 양재완(한국외대)	고성과작업시스템의 변화가 조직성과에 미치는 영향 - 인적자원성과의 매개효과를 중심으로 -	류준열 (서울시립대)
조은선(그랜드코리아레저 인재개발원)* 문치택(그랜드코리아레저 인재개발원)	한국판 뉴딜 시대, 공기업 G사의 비대면 교육과정 개발 및 확산 사례 연구	나동만 (한국직업능력 개발원)
Jihye Lee(서울대)*	Leader Boundary Spanning Behavior and Subordinates' Voice Behavior	안성익 (영남대)
윤성환(계명대)*	진성리더십, 긍정심리자본, 잡크래프팅, 직무성 과 간의 구조적 관계에 관한 분석: 재중 한국기업 중국현지 종업원을 대상으로	조윤희 (조선대)
윤선일(한국직업능력개발원)* 나동만(한국직업능력개발원)	리더십이 팀워크에 미치는 영향에 관한 연구: 자기효능감과 조직몰입의 매개효과를 중심으로	임지선 (안보경영연구원)

* 해당 논문의 발표자



고성과작업시스템의 변화가 조직성장에 미치는 영향

- 인적자원성과의 매개효과를 중심으로 -

조일현*·양재완**

국문 요약

기업의 목표를 달성하기 위해서는 인적자원을 전략적으로 관리하고, 인적자원의 전문적인 지식, 기술, 능력을 적극적으로 개발하며, 인적자원성과를 통해 지속가능한 경쟁우위를 확보하여야 한다. 본 연구는 고성능작업시스템(HPWS: High Performance Work Systems)의 변화가 조직성장에 어떠한 영향을 미치는지를 고찰하며 특히 고성능작업시스템 변화와 조직성장을 연결하는 주요경로로서 인적자원성과의 역할과 매개효과를 검증하고자 한다. 인사시스템으로부터 사람과 과정을 거쳐 궁극적인 성과가 나타나는 인과관계와 고성능작업시스템은 혁신적인 인사제도로 인식되기 때문에 혁신적인 인사제도의 신설과 폐지가 조직성장의 결과로 나타나기 위해서는 인적자원성과 없이는 달성하기 어려울 수밖에 없는 점에 주목하였다.

세부적으로 보면, 고성능작업시스템 구성제도의 신설과 폐지가 조직의 인적자원성과에 어떠한 영향을 미침으로써 궁극적으로 조직성장에 미치는 기여점을 실증 분석한다. 한국직업능력개발원(KRIVET)의 인적자본 기업패널자료(HCCP: Human Capital Corporate Panel)와 KIS 기업 데이터를 사용하여 437개의 제조, 금융, 서비스 기업을 대상으로 분석한 결과, 고성능작업시스템 구성제도의 신설은 인적자원성과가 증가하였고, 구성제도의 폐지는 인적자원성과의 감소로 나타났다. 그리고 인적자원성과가 증가할수록 조직성장은 높아지는 것으로 나타났다. 이와 더불어 고성능작업시스템 구성제도의 변화와 조직성장 간 관계에서 인적자원성과의 매개효과를 검증한 결과, 고성능작업시스템 구성제도의 신설은 인적자원성과를 통하여 조직성장에 영향을 미치는 간접효과가 유의하게 나타났으나 고성능작업시스템 구성제도의 폐지는 인적자원성과를 통하여 조직성장에 미치는 간접효과는 유의하지 않게 나타났다.

이러한 결과를 통하여 고성능작업시스템 구성제도의 변화는 구성원의 직무능력과 의욕 등의 인적자원성과에 영향을 주어 궁극적으로 조직성장에 기여함을 확인하였다. 결론에서는 실증결과의 요약과 본 연구가 갖는 학문적·실무적 의의를 제시하였다.

핵심 주제어: 고성능작업시스템, 조직성장

* 한국외국어대학교 글로벌경영연구소 연구원(제1저자, danieljo21@naver.com)

** 한국외국어대학교 경영대학 조교수(교신저자, jwyang@hufs.ac.kr)

한국판 뉴딜 시대, 공기업 G사의 비대면 교육과정 개발 및 확산 사례 연구

조은선*·문치택**

국문 요약

2020년 전세국은 코로나-19로 급격한 경제적·사회적 변화와 더불어 인적자원개발 분야에 있어서도 큰 혼란을 겪어나가고 있다. 이러한 세계적인 팬데믹 상황에서 우리 정부는 위기 극복과 코로나 이후 글로벌 경제 선도를 위해 ‘한국판 뉴딜’이라는 국가발전 전략을 수립하고, 디지털 뉴딜, 그린 뉴딜, 사회 안전망 강화라는 3가지 방향으로 정책을 추진하고 있다. 이러한 정부의 노력에 동참하고 위기를 함께 극복해 나가기 위해 문체부 산하의 공기업 G사는 ‘비대면 교육과정 개발 및 확산’ 과제를 발굴하여 기획재정부의 공공기관 한국판 뉴딜 역할 강화를 위한 자율 확산 프로젝트에 참여하게 되었다.

전국에 3개의 외국인 전용 카지노를 운영하고 있는 공기업 G사는 이번 코로나-19의 확산에 따라 4월에는 다중이용시설인 영업장을 비롯한 전사가 6주간 휴업을 하였고, 6월에는 사내 확진자 발생으로 위기를 맞이하기도 하였다. 이 과정에서 인적자원개발을 위한 교육 계획은 몇 번이나 재수립하게 되었고, 비상 경영 선언에 따라 교육비를 절감하고 인재개발원의 기능을 조정하는 등 HRD의 디지털화를 위한 다양한 시도와 노력을 하게 되었다. 특히 집체교육 및 현장 교육으로 운영하던 OJT를 온라인 형태로 대체하기 위해 “D-OJT(Digital-Online Job Training)”라는 새로운 직무교육 체계를 구축하였으며, 신속하게 기존의 매뉴얼과 교육내용을 디지털 교육 콘텐츠로 전환하고 현장의 직무 강사들을 활용하여 다양한 비대면 온라인 교육과정을 개발하였다. 이렇게 개발한 비대면 교육 콘텐츠와 온라인 교육과정은 관광 공기업으로서 사회적 책무를 이행하고 쓰러져 가는 관광산업을 견인하기 위하여 관광·카지노 종사자뿐만 아니라 70개의 관광 관련 대학 및 50개의 관광특성화 고등학교의 학생들과 교사들에게 원격 교육용 자료 및 과정으로 무상제공되었으며, 조직 내부의 인적자원개발을 위해 사내 온라인 커뮤니티(학습조직)를 다양하게 구성하고, 커뮤니티 내에서 교육 콘텐츠를 스스로 만들고, 자유롭게 학습하고, 평가할 수 있도록 G-캠퍼스라는 온라인 교육 플랫폼 환경을 갖추었다. 또한 이러한 활동을 지원하기 위한 G-플루언서(G사의 Influencer) 선발 및 지원 등 활성화 노력도 함께 하고 있는데, 이러한 활동들은 수시로 변경되

* 그랜드코리아레저 인재개발원 교육기획파트장, 이화여자대학교 교육학과 박사과정 수료(제1저자, standzone@7luck.com)

** 그랜드코리아레저 인재개발원(교신저자)

고, 기록되지 않으면 소실될 수 있는 현장의 지식을 실시간으로 업데이트 하고, 언택트 환경 속에서 온택트 문화를 조성하는 등 직원 스스로 교육의 소비자에서 생산자로 변화할 수 있도록 새로운 교육 체계를 운영하고 자기 주도적 학습 환경을 조성하는데 도움을 주었다.

본 연구에서는 지금의 코로나 사태를 극복하고자 하는 정부의 한국판 뉴딜 프로젝트에 참여하고 있는 G사의 다양한 노력과 시도를 구체적으로 제시하고, 그 과정에 있어서 개선에 대한 아이디어와 시행착오를 통해 얻을 수 있었던 시사점을 공유하여 포스트 코로나 시대, 기업에서 구성원을 위한 더 나은 학습 방안에 대해 함께 논의하고자 한다.

핵심 주제어: 한국판 뉴딜, 포스트코로나, 매뉴얼, D-OJT(Digital-Online Job Training), 교육과정개발

Leader Boundary Spanning Behavior and Subordinates' Voice Behavior

Jihye Lee*

A b s t r a c t

Today's work organizations battle with fast-changes in the economy, rise of global competition, increasing task complexity, and uncertainty brought about by flatter, network-based work structures. These changes call for leaders to engage in efforts to bridge and connect with external actors or engage in boundary spanning activities, in order to coordinate and tackle interdependent tasks. Boundary spanning behavior, which refers to behaviors intended to establish relationships and interactions with external actors (e.g., customers, governmental agencies, suppliers, higher-level management, or other divisions inside organizations), involves some externally directed behaviors such as seeking information and ideas from external actors and communicating with external stakeholders to inform them of organizational activities, persuade to give support, and acquire resources.

This study explores the leaders' external role by suggesting the positive impact of boundary spanning behavior. Based on the theoretical framework of social exchange theory and conservation of resources theory, we suggest the motivational mechanism that underlies the relationship between leader boundary spanning behavior and subordinates' voice behavior and its boundary condition. Our results revealed that leader boundary spanning behavior enhances employee voice behavior by increasing general self-efficacy. Additionally, abusive supervision diminished the beneficial effect of leader boundary spanning behavior on employee voice behavior via general self-efficacy.

Key Words: leader boundary spanning behavior, general self-efficacy, voice behavior, abusive supervision

* Visiting Researcher, Institute of Industrial Relations, Seoul National University(jh0405.lee@gmail.com)

진성리더십, 긍정심리자본, 잡크래프팅, 직무성과 간의 구조적 관계에 관한 분석

- 재중 한국기업 중국현지 종업원을 대상으로 -

윤성환*

국문 요약

본 연구에서는 중국에 진출한 한국기업에 근무하고 있는 중국현지 종업원들을 대상으로 하여 그들이 지각하고 있는 한국인 직속상사의 진성리더십과 긍정심리자본, 잡크래프팅 및 직무성과 간의 구조적인 관계를 파악하였으며 나아가 진성리더십과 잡크래프팅, 직무성과 간의 관계에서 긍정심리자본이 매개역할을 담당하는지도 아울러 분석하였다.

연구목적을 달성하기 위하여 재중 한국 대기업에 근무하고 있는 360명의 중국현지 종업원을 대상으로 하여 설문조사를 실시하였다. 수집한 설문지는 SPSSWIN와 AMOS 통계 프로그램을 이용하여 구조방정식 모형분석을 실시하여 설정한 제반 가설들을 검증하였다.

실증분석 결과 밝혀진 주요 연구결과들을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 진성리더십은 긍정심리자본에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이는 한국인 직속상사의 진성리더십이 중국현지 종업원들의 자기효능감, 희망, 회복력, 낙관주의 등과 같은 긍정적인 심리상태를 촉진한다는 것을 암시하는 것이다. 둘째, 진성리더십은 잡크래프팅에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 한국인 상사가 자기 자신을 얼마나 인식하며, 높은 도덕성을 지니고 공정하며 투명하게 정보를 처리하여, 관계를 유지하고 있는가에 대한 중국 현지 종업원들의 지각이 그들의 직무와 관련된 행동에 큰 영향을 끼칠 수 있다는 사실을 보여주는 것이다. 셋째, 진성리더십은 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이는 재중 한국기업 중국현지 종업원들이 지각하는 진정성 있는 한국인 직속 상사의 행동은 종업원들의 헌신과 열정을 자아낼 수 있음을 시사한다. 넷째, 긍정심리자본은 잡크래프팅에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이는 자기효능감, 희망, 회복력, 낙관주의 등과 같은 긍정심리가 높은 구성원들은 본인이 업무를 수행함에 있어 스스로 다양한 문제 해결을 위한 시도를 자발적이며 적극적으로 하게 된다는 것을 의미한다. 다섯째, 긍정심리자본은 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이는 긍정심리자본이 높은 종업원들은 직무수행 시 보다 긍정적인 심적 상태에서 열정적으로 업무에 임하는 경향이 높으며 이는 결과적으로 높은 직무성과를 창출할 수 있을 것으로 기대됨을 의미한다. 여섯째, 잡크래프팅은 직무성과에 직접적으로 유의한 영

* 계명대학교 인문국제학대학 중국학전공 교수(yshwan70@kmu.ac.kr)

향을 미치지 않는 것으로 나타났는데 이는 중국현지 종업원들이 잡크래프팅을 자발적으로 수행한다고 하여 무조건 직무성으로 나타나는 것이 아니라 다른 요소들이 투입될 때 직무성과를 창출할 수 있음을 암시하는 것이다. 끝으로, 긍정심리자본은 진성리더십과 잡크래프팅 간 영향관계에서 뿐만 아니라 진성리더십과 직무성과 간 영향관계에서도 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 재중 한국기업의 한국인 상사의 진성리더십이 중국현지 종업원들의 직무에 대한 자발적이고 적극적인 행동 유발 또는 직무성과를 직접적으로 제고시킬 뿐만 아니라 진성리더십이 긍정심리자본을 증가시킴으로써 중국현지 종업원들의 잡크래프팅 또는 직무성과를 제고시킬 수 있다는 사실을 의미하는 것이다.

이러한 연구결과들을 토대로 본 연구에서는 재중 한국기업의 조직관리자들에게 중국현지에서의 성공적인 조직운영 및 인적자원관리를 위한 바람직한 진성리더십 발휘와 관련한 몇 가지 시사점을 제시하고 있다.

핵심 주제어: 진성리더십, 긍정심리자본, 잡크래프팅, 직무성과

리더십이 팀워크에 미치는 영향에 관한 연구: 자기효능감과 조직몰입의 매개효과를 중심으로

윤선일*·나동만**

국문 요약

오늘날 기업을 비롯한 대다수의 조직은 팀제를 도입하여 운영하고 있다. 팀제가 효과를 발휘하기 위해서는 조직단위 차원은 물론 구성원들의 개인단위 차원에서의 협업과 소통 즉 팀워크를 살피볼 필요가 있지만, 팀워크에 대한 연구는 아직 부족한 실정이다. 이에 따라 본 연구에서는 팀워크의 향상을 위해 팀워크에 영향을 미치는 리더십으로 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 비교하여 살펴보았다. 특히 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 차별성을 살펴보기 위해 부하의 자기효능감과 조직몰입의 매개효과를 분석하였다.

분석을 위해 본 연구는 직무 특성상 팀워크가 강조되는 조직을 대상으로 연구자가 직접 설문조사를 실시하여 분석을 진행하였다. 분석 결과 첫째, 변혁적·거래적 리더십 모두 팀워크에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 자기효능감에 대해서는 변혁적·거래적 리더십 모두 긍정적인 영향을 미치며, 거래적 리더십의 영향력이 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 한편 조직몰입에 대해서는 변혁적 리더십만 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 자기효능감은 변혁적 리더십과 팀워크의 관계, 거래적 리더십과 팀워크의 관계 모두에 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 즉 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 발휘될수록 자기효능감이 높아져 궁극적으로 팀워크 수준이 향상되는 것이다. 조직몰입은 변혁적 리더십과 팀워크의 관계를 매개하지만, 거래적 리더십과 팀워크의 관계에서는 매개효과가 없는 것으로 나타났다. 변혁적 리더십은 조직몰입에 미치는 영향력이 크며, 이는 변혁적 리더십이 높을수록 조직몰입이 향상되어 팀워크에 긍정적으로 작용함을 시사한다. 종합해보면 팀워크에 좀 더 효과적인 리더십은 변혁적 리더십으로 자기효능감 보다는 조직몰입을 통해 팀워크에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 아울러 상대적인 영향력의 정도는 작지만 거래적 리더십이 자기효능감을 통해 팀워크를 향상시키므로, 리더는 팀워크 향상을 위해 거래적 리더십 또한 고려할 필요가 있다. 본 연구는 부족한 팀워크 연구를 보완하여 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 팀워크에 차별적인 경로로 영향을 미친다는 것을 자기효능감과 조직몰입을 매개변수로 실증한 연구로서 의미가 있다.

* 한국직업능력개발원 연구원(제1저자, sun1@krivet.re.kr)

** 한국직업능력개발원 연구위원(교신저자, shoutndm@krivet.re.kr)

핵심 주제어: 팀워크, 리더십, 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 자기효능감, 조직몰입

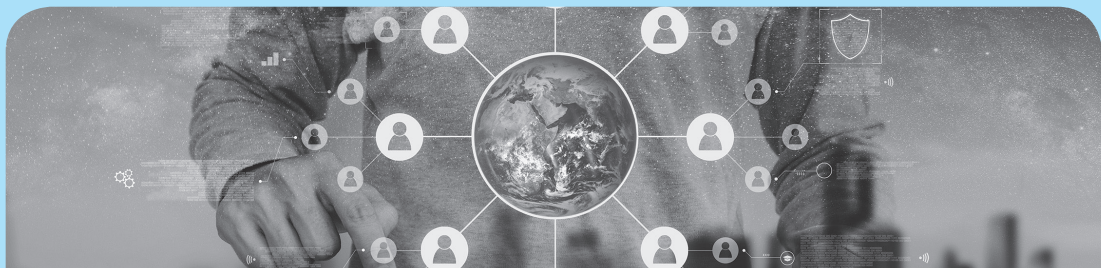
포스트 코로나19 시대 기업환경변화와 인적자원개발 및 지속가능경영전략

Session 4. 전략, 마케팅, 창업

좌장: 김성훈 교수(울산대)

발표자	논문제목	토론자
김희선(단국대)*	내부마케팅과 직무만족, 내부고객충성도, 내부마케팅 성과간 구조적 인과관계: 조직정체성 강도와 B2B/B2C 집단의 조절효과	임진혁 (고려대)
황재원(한국교통대)* 박경미(농협대)	다층적 협력활동의 성과함의	김경애 (국민대)
전덕영(서울벤처대학원대)* 윤병섭(서울벤처대학원대)	소상공인 창업지원 특성이 경영성과에 미치는 영향	김수 (호남대)
문창호(충남대)*	창의적 혁신전략 대 모방적 혁신전략의 성과효과: 상황적 관점	이재은 (순천대)
김형준(한국감정원)*	한국감정원의 역할과 CVC사례	윤병섭 (서울벤처대학원)

* 해당 논문의 발표자



내부마케팅과 직무만족, 내부고객충성도, 내부마케팅 성과간 구조적 인과관계: 조직정체성 강도와 B2B/B2C 집단의 조절효과

김희선*

국문 요약

본 연구는 내부마케팅 요인(권한위임, 내부커뮤니케이션, 교육·훈련, 보상시스템, 경영충지원)과 내부마케팅 태도(직무만족, 내부고객충성도), 내부마케팅 성과(상황적 성과, 과업성과) 간 구조적 인과관계를 검증하고자 하였다. 또한 매개변인(직무만족, 내부고객충성도)과 내부마케팅 성과(상황적 성과, 과업성과)의 관계에서 조직정체성 강도와 B2B/B2C 집단의 조절효과를 검증하였다.

실증분석결과, 내부마케팅의 구성요인 중 권한위임, 내부커뮤니케이션, 교육·훈련이 직무만족에 정(+)의 영향을, 보상시스템이 내부고객충성도에 정(+)의 영향을, 내부 마케팅 구성요인에 영향 받은 직무만족은 내부고객충성도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 내부마케팅의 구성요인에 영향을 받은 직무만족이 내부마케팅 성과(상황적 성과, 과업성과)에 미치는 영향을 검증한 결과, 직무만족이 과업성과에는 정(+)의 영향을 미쳤지만, 상황적 성과에는 유의한 영향이 없었다. 또한 내부마케팅 및 직무만족에 영향 받은 내부고객충성도가 내부마케팅 성과(상황적 성과, 과업성과)에 미치는 영향을 검증한 결과, 내부고객충성도는 상황적 성과에 정(+)의 영향을, 과업성과에도 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한편 내부마케팅에 영향 받은 직무만족과 내부마케팅 성과(상황적 성과, 과업성과) 간의 관계에서 구성원들의 조직정체성 강도의 조절효과를 확인하였다. 조직정체성 강도는 직무만족과 상황적 성과간의 관계에서 유의한 조절효과가 없었으나, 직무만족과 과업성과 간의 관계에서 유의한 정(+)의 조절작용을 보였다. 내부마케팅 및 직무만족에 영향 받는 내부고객충성도와 내부마케팅 성과(상황적 성과, 과업성과) 간의 관계에서 구성원들의 조직정체성 강도의 조절효과도 확인하였다. 조직 정체성의 강도는 내부고객충성도와 상황적 성과 간의 관계에서 유의한 조절효과가 없었으나, 내부고객충성도와 과업성과 간의 관계에서 유의한 조절효과를 나타내었다.

또한 내부마케팅에 영향 받은 직무만족과 내부마케팅 성과(상황적 성과, 과업성과) 간의 관계에서 B2B/B2C 집단의 조절효과도 확인하였다. B2B/B2C 집단은 직무만족과 내부마케팅 성과(상황적 성과, 과업성과) 간의 관계에서 유의한 조절효과가 있었다. 내부마케팅 및 직무만족에 영향 받는 내부고객충성도와 내부마케팅 성과(상황적 성과, 과업성과) 간의 관계에서 B2B/B2C 집단의

* 단국대학교 경영학박사, (주)운트아인 이사, (주)인터콘 부사장(kimhs116@naver.com)

조절효과도 확인한 결과 역시 유의한 조절효과를 보였다.

본 연구는 조직의 내부마케팅 성과(상황적 성과, 과업성과)를 향상시키는데 내부 마케팅의 구성요인을 활용하는 것의 유의함을 보여주고 있다. 또한 내부마케팅이 내부마케팅 성과에 영향을 미치는 구조적 인과관계를 파악하고, 그러한 구조적 인과관계를 조절하는 조직정체성 강도와 B2B/B2C 집단 등과 같은 조절변인의 조절효과를 밝힘으로써 내부 마케팅의 도입과 활용에 시사점을 제공하고 있다.

핵심 주제어: 내부마케팅 요인(권한위임, 내부커뮤니케이션, 교육·훈련, 보상시스템, 경영충지원), 내부마케팅 태도(직무만족, 내부고객충성도), 내부마케팅 성과(상황적 성과, 과업성과)

다층적 협력활동의 성과함의*

황재원**·박경미***

국문 요약

다각화된 기업의 계열사와 사업부가 서로 다른 특성을 가짐에도 불구하고 기존의 자원공유 연구들은 계열사 간 자원공유와 사업부 간 자원공유에 관행적으로 동일한 논리를 적용해왔다. 이에 따라 본 연구는 자원공유와 성과의 관계에 영향을 미치는 상황요인들이 자원공유가 이루어지는 조직수준에 따라 서로 다르게 작용한다는 결과를 제시함으로써 자원공유의 이론이 조직수준 별로 다르게 적용되어야 함을 주장하고자 한다. 분석결과에 따르면 계열사 간 자원공유와 사업부 간 자원공유는 모두 계열사 성과에 긍정적인 영향을 미치며, 다섯 가지의 상황요인 중에서 자원보유 수준은 계열사 간 자원공유-계열사 성과의 관계에, 환경불확실성과 저원가전략은 사업부 간 자원공유-계열사 성과의 관계에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 사업의 유사성과 차별화전략은 계열사 간 자원공유-계열사 성과, 사업부 간 자원공유-계열사 성과의 관계에 모두 영향을 미치지 않았다. 본 연구는 계열사 간 자원공유와 사업부 간 자원공유가 분석수준의 차이뿐만 아니라 별개의 연구사안임을 실증분석을 통해 어느 정도 입증했다는 점에서 의의를 가진다.

핵심 주제어: 자원공유, 계열사, 사업부, 이질성, 동질성

* 2020년 한국교통대학교 지원을 받아 수행하였음

** 한국교통대학교 경영학전공 교수(제1저자, j2kb@ut.ac.kr)

*** 농협대학교 협동조합경영과 부교수(교신저자, kmpark@nonhyup.ac.kr)

소상공인 창업지원 특성이 경영성과에 미치는 영향

전덕영*·윤병섭**

국 문 요 약

본 연구의 목적은 소상공인 창업지원 특성이 경영성과에 미치는 영향을 분석하고자 하는 것이다. 따라서 소상공인 창업지원 특성이 창업기업의 경영성과인 매출액, 순이익, 투자수익률에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 이를 위해 2016년부터 2018년까지 3년 기간에 서울신용보증재단 으로부터 창업지원을 받은 279개 소상공인 창업기업의 자료를 분석에 사용하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 사업계획서 작성 후에 창업한 소상공인 창업지원 특성인 성별, 업종, 종업원 수, 총자산은 매출액에 양(+)의 값을, 업종은 투자수익률에 양(+)의 값이 나타났다. 둘째, 사업계획서 미작성 후에 창업한 소상공인 창업지원 특성인 업종, 종업원 수, 총자산은 매출액에 양(+)의 값을, 종업원 수는 순이익에 양(+)의 값이 나타났다. 셋째, 소상공인 창업지원 특성요인인 성별, 업종, 종업원 수, 총자산은 매출액에 양(+)의 값이 나타났다. 넷째, 소상공인 창업지원 특성요인인 업종은 순이익에 음(-)의 값이 나타났다. 다섯째, 소상공인 창업지원 특성요인인 업종, 종업원 수는 투자수익률에 양(+)의 값이 나타났다.

본 연구의 실무적 시사점으로 창업전의 사업계획서 작성이 도소매업 업종에서 투자수익률을 높이는 데 기여하고 있다. 도소매업 업종은 판매처가 있으면 상품을 구매하여 소매상이나 소비자에게 빠른 기간 안에 판매가 가능하기 때문에 창업소요자금 대비 순이익에 기여하는 것으로 판단된다. 따라서 창업자의 경영능력 향상을 위한 지속적인 창업지원을 확대할 필요성이 있다. 그리고 종업원 수가 많을수록 매출액, 투자수익률이 높다. 따라서 창업기업이 다양한 인력의 경험을 기반으로 경영성과를 높일 수 있도록 종업원 고용을 원활하게 할 수 있는 고용지원 서비스에 대한 정책 지원을 확대할 필요성이 있다.

핵심 주제어: 소상공인, 창업지원, 사업계획서, 도소매업, 종업원 수, 경영성과

* 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 박사(제1저자, jjdddyyy@hanmail.net)

** 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수(교신저자, yoonbs@svu.ac.kr)

창의적 혁신전략 대 모방적 혁신전략의 성과효과: 상황적 관점

문창호*

국문 요약

본 연구의 목적은 창의적 혁신 대 모방적 혁신의 두 혁신전략 유형에 대한 기존의 연구를 기반으로 이 두 혁신전략의 개념적인 특성 및 차이에 대해 비교 논의하고 상황적 관점에 의거하여 어떠한 요인들이 모방적 혁신전략 대비 창의적 혁신전략의 성과 향상에 더 기여하는지를 실증적으로 분석하는 데에 있다. 최근의 혁신 연구자들은 창의적 혁신전략과 모방적 혁신전략 모두 각각의 장점과 단점을 갖고 있기 때문에 두 혁신전략 유형 중 어느 한 혁신전략 유형이 본질적으로 우월하지 않다는 점을 제시한다. 따라서, 두 혁신전략 유형 간의 성과 차이를 상황적 관점에서 조사하는 것이 더 의미 있어 보인다. 기존에 혁신전략 대 모방전략 그리고 이와 비슷한 맥락에서 기술 선도자와 후발자 사이의 성과 차이에 대한 상황적 관점의 연구가 있었지만, 기존의 어떤 연구도 창의적 혁신전략 대 모방적 혁신전략의 성과 차이에 대한 실증적인 연구 분석은 이루어지지 않은 것으로 보인다. 본 연구에서는 그러한 두 혁신전략 유형의 성과 창출에 상대적으로 다른 영향을 미치는 상황요인으로 국제 다각화, R&D 집중도 및 조직혁신의 세 가지 요인을 채택하고 본 연구의 실증분석 목적을 달성하기 위하여 한국기업혁신조사(Korean Innovation Survey: KIS)에서 추출한 자료를 이용하였다. 실증분석 결과, 국제 다각화와 조직혁신이 각각 증가할수록 모방적 혁신전략 대비 창의적 혁신전략의 성과 기여도가 더 커지는 것으로 나타났다. 반면, R&D 집중도는 두 혁신전략 유형의 성과 차이에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 본 연구 결과의 이론적 및 실무적 의미와 중요성에 대하여 논의하였다.

핵심 주제어: 창의적 혁신, 모방적 혁신, 상황 요인, 기업성과

* 충남대학교 경영대학원 교수(chmoon@cnu.ac.kr)

한국감정원의 역할과 CVC사례

김형준*

국문 요약

한국감정원은 “한국감정원법”에 의한 특수법인으로 부동산의 가격공시 및 통계·정보관리 업무와 부동산시장 정책지원 등을 위한 조사·관리 업무를 수행하도록 함으로써 부동산시장의 안정성과 질서유지에 이바지함(한국감정원법 제1조)을 목적으로 한다. 한국감정원은 1969년 “국유재산의 현물출자에 관한 법률”에 의한 정부출자기관으로 설립되었으며, 2003년 보상전문기관 및 도시정비사업전문기관 지정, 2005년 공동주택공시가격 조사·산정 전문기관 및 주택가격정보체계 구축·관리기관지정, 2016년 “한국감정원법” 제정, 2019년 재건축재개발 공사비 검증기관 지정을 통해 2020년 12월 “한국부동산원”으로 사명을 변경하기에 이르렀으며 2020년 신규로 주택청약시스템 청약홈(Home)과 부동산시장교란행위 신고센터를 운영하게 되어 부동산시장 안정화에 힘쓰고 있다.

한국감정원의 주요업무는 부동산 가격공시, 부동산 통계조사, 해외사업, 부동산 연구개발 등이며 현재는 부동산시장 조사·관리업무에 주력하여 감정평가 적정성관리, 부동산거래 및 정보관리, 부동산 개발사업 관리, 녹색건축 관리, 보상수탁 사업 등에 힘쓰고 있다. 한국감정원은 공적영역으로 법령, 제도, 운영, 정책 결정에 이바지하는 한편, 사적영역으로 감정평가업계 지도관리를 통해 궁극적으로 공공/민간 역할분담 및 상생 협력체계 구축에 노력하고 있다.

한국감정원의 CVC사례는 2002년을 1세대로, 2018년 이후를 2세대로 볼 수 있다. 2002년 1세대 벤처 “리파인”이 성공적으로 분사하여 벤처문화를 태동시켰으며 2018년 2세대 벤처 2개팀, 2019년 벤처1개팀 등 모두 3개팀을 발족시켰으며 이중 1개팀은 2020년 분사하여 차세대 “리파인”을 꿈꾸고 있다.

“리파인”은 2000년 MF 외환위기 이후 국내 감정평가시장의 급격한 변화에 대응하고 신규사업 영역 확대를 모색하기 위하여 설치된 한국감정원 부동산벤처 설립위원회를 기반으로 하고 있다. 2002년 분사된 주식회사 “리파인”은 현재 한국최대 권리조사 전문기관으로 성장하였다. 매출액은 150억, 사원수는 100명에 이르며 부동산 및 부동산 금융·보험분야에서 사업을 전개하여 부동산거래와 관련된 권리조사 서비스 등을 제공하고 있다. 한편, 정부의 일자리 창출 정책에 따라

* 한국감정원()

2018년 발족한 2세대 벤처 2팀은 360도VR 사업모델인 윈도우뷰와 부동산정보관련 사업모델을 가진 방닥터를 두축으로 사명을 “케이에이비벤처스(주)”로 명명하고 2020년 8월 분사하였다. 또 다른 2세대 벤처(3팀) “아이쿠”는 부동산 거래 위험 자동분석 서비스 개발에 성공하여 또다른 “리파인”을 꿈꾸며 힘차게 나아가고 있다.

핵심 주제어: 한국감정원, 한국감정원법, CVC사례

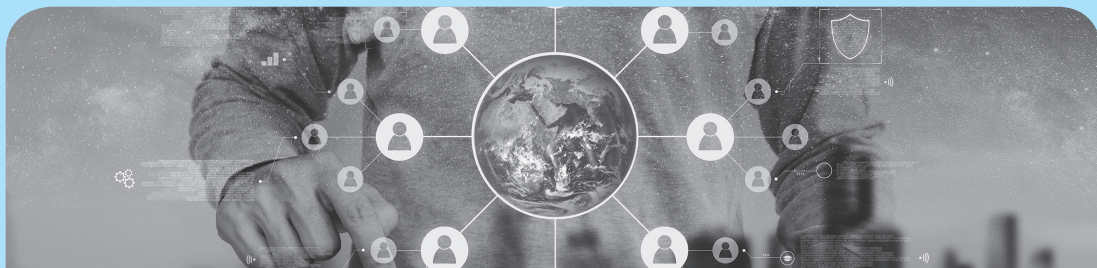
포스트 코로나19 시대 기업환경변화와 인적자원개발 및 지속가능경영전략

Session 5. 재무, 창업

좌장: 김청열 교수(동명대)

발표자	논문제목	토론자
Junghwa Suh(Kyungpook University)* Jungwoo Suh(Korean Institute of Tax Science) Youngmook Lee(Lee&Ko)	Study on Accounting Audit System in Vietnam – Focusing on measures taken by Korean companies –	김진태 (중앙대)
김동운(동의대)*	롯데그룹 신동빈 일가의 소유-경영지배	박준우 (청주대)
류인철(한국내부통제평가원)*	우리나라 공공기관과 민간기업의 내부통제제도 비교연구	박형근 (명지전문대)
김형규(청운대)*	뷰티산업의 경제적 부가가치와 주식수익률의 관계에 관한 연구 - 코스닥기업을 중심으로 -	박성용 (웅지세무대)
강철승(한국수산정책포럼)*	2021년 완도국제해조류박람회 개최와 지역경제 활성화	한승우 (대전대)

* 해당 논문의 발표자



베트남 회계감사제도에 관한 연구

- 국내 기업들의 대응방안을 중심으로 -

서정화*·서정우**·이영묵***

국 문 요 약

우리나라와 베트남은 1992년부터 수교 관계를 형성하여, 오늘날까지 많은 정치, 문화, 관광, 경제 분야에서 교류하고 있다. 우리나라의 기업들의 베트남 진출은 지속적으로 확대돼 2018년 5월 20일 누적 기준 6,883건의 외국인 직접투자가 이루어지고 있고, 약 4,200여 개의 국내 기업이 베트남에 진출해 있는 것으로 추정되고 있다.

그러나 베트남은 아직 우리와 같은 회계감사체계가 완벽하지 않다. 이에 베트남에 진출한 국내 기업들은 베트남 회계감사제도에 대한 올바른 정보획득이 필요하다고 할 것이다. 베트남은 회계법(Luật Kế toán 2015) 제29조 제3항에 따라 외국인 투자법인은 자본금 또는 매출액 규모와 상관없이 모두 독립된 회계법인으로부터 외부회계감사를 받아 회계감사보고서를 회계연도 종료 후 90일 이내에 관계 당국에 제출하여야 한다.

우리나라의 경우에는 주식회사 등의 외부감사에 관한 법률 등에 따라 엄격한 회계감사제도를 법률로 시행하고 있다. 그러나 베트남은 우리나라와 다른 사회문화적 차이로 인하여 다양한 문제점이 발생할 수 있다. 특히 우리나라의 기업들이 베트남에 많이 진출해 있기 때문에 잘못된 회계감사제도로 인하여 기업의 크나큰 손실이 발생할 수 있다고 할 수 있다.

이에 베트남에 진출한 국내 기업들은 베트남 내 회계법인과 회계감사를 진행할 때 기업의 재무상태와 경영성과를 적정하게 표시하는 것에 있어서 올바른 방향으로 진행할 필요가 있다. 이에 베트남에 진출한 기업들이 소형 회계법인과 회계감사업무를 진행할 때에는 품질관리감리의 실효성을 제고할 수 있도록 내부지침의 마련을 요청해야 한다.

그리고 품질 관리감리의 결과 및 개선권고 사항을 공식 공개를 요청해야 한다. 이와 함께 감사법의 규정을 위반하는 개인 및 조직에 대한 징계를 강화할 필요가 있다. 베트남에 진출한 기업들은 감사비용 절감 현상을 올바르게 판단할 필요가 있다. 베트남 재정부(Bộ Tài chính(Việt Nam))가 공표한 고객사의 자산규모, 업종, 투입되는 감사인의 전문성 등을 고려한 표준화된 감사 수수료 범위를 정확하게 판단하고 이를 준수하는 회계법인을 선택하도록 해야 할 것이다.

* 경북대학교 경영학부 초빙교수(제1저자, jhs5351@daum.net)

** 한국세무연구원 연구위원(교신저자)

*** 광장 법무법인 미국공인회계사(공동저자)

핵심 주제어: 중소기업협동조합, 유통산업발전법, 중소기업기본법, 중소기업협동조합법, 지역사회 연계방안

롯데그룹 신동빈 일가의 소유·경영지배

김동운*

국문 요약

본 논문은 롯데그룹의 소유·경영구조를 고찰한다. 특히 소유 및 경영에 오너 일가 가족구성원들이 어느 정도로 참여했는지를 중점적으로 분석한다.

롯데그룹은 2020년 5월 현재 자산총액 기준 5위의 재벌이다. 계열회사는 86개, 자산총액은 121.5조 원 그리고 매출액은 65.2조 원이다. 또 ‘2세 경영체제’가 구축되어 있다. 2011년 2세대인 차남 신동빈이 창업주인 아버지 신격호로부터 그룹회장직을 계승하였으며, 2018년에는 동일인 신분 또한 물려받음으로써 그룹의 공식 오너로 자리매김하였다.

2017년 시작된 지주회사체제는 그룹의 지배구조를 획기적으로 변화시켰다. 2017년 10월 롯데제과가 ‘롯데지주’로 전환하고 3개 계열회사의 투자사업부문을 흡수하였으며, 2018년 4월에는 5개 계열회사의 투자사업부문 및 1개 계열회사를 흡수하였다.

그 결과, 2018년 5월 현재 107개 계열회사 중 45%인 48개가 지주회사체제에 편입되었으며, 2년이 지난 2020년 5월 현재에는 이 비율이 80%로 꺾충 뛰어 86개 계열회사 중 69개가 지주회사체제로 재편되었다. ‘[지주회사 롯데지주 → 자회사 24개 → 손자회사 43개 → 증손회사 1개] + 기타 17개’의 구조이다. 지주회사의 최대주주 및 대표이사는 그룹회장 겸 동일인인 신동빈이며, 보유 지분은 13.0%이다. 신동빈의 지분은 ‘지주회사체제 직전인 2016년 8.78% → 지주회사체제 첫 해인 2017년 10.5% → 2018년 11.7% → 2020년 13.0%’ 등으로 증가하였다. 롯데제과/롯데지주의 대표이사직은 2004년부터 보유해 오고 있다.

하지만, 롯데그룹의 지주회사체제는 아직 미완성인 상태이다. 가장 큰 문제는 롯데지주에 대한 신동빈의 지분(2020년 13.0%)이 절대적으로 적다는 점이다. 기타 친족, 비영리법인 및 임원 지분을 합해도 우호 지분(20.7%)은 20% 남짓이다. 반면, 계열회사 지분(54.4%)이 큰 비중을 차지하고 있는데, 의결권이 없는 자기주식(32.5%)과 일본 소재 롯데 관련 회사 보유 지분(21.9%)으로 구성되어 있다. 또 신동빈은 롯데지주 외에 많은 계열회사들(2020년 13개)에도 지분을 보유하고 있다.

이러한 지분들이 어떤 방식으로 정리될지, 신동빈의 롯데지주 지분이 어느 정도로 강화될지, 롯

* 동의대학교 경제학과 교수(yoojin77@naver.com)

테지주의 계열회사 수가 어느 정도로 더 증가할지, 그리고 그 결과 보다 성숙하고 보다 안정적인 지주회사체제가 확립될 수 있을지 주목된다.

핵심 주제어: 롯데그룹, 소유·경영구조, 신동빈, 지주회사체제

우리나라 공공기관과 민간기업의 내부통제제도 비교 연구*

류인철**

국문 요약

최근 공공부문 뿐 아니라 민간부문에서도 부정, 비리 사건들이 자주 발생하며 점점 더 교묘해지고 있다. 그 이유는 조직 안에서 경영진에 의해 작동하는 자율통제 수단인 내부통제제도가 정상적으로 운용되지 않는 데 있다. 공공기관, 민간기업 내부통제에 대한 연구는 주로 법률적 관점에서 접근하고 있다. 경영학 관점에서 공공기관과 민간기업의 비교 연구는 거의 이루어지고 있지 않은 실정이다. 본 연구는 공공기관과 민간기업 내부통제의 비교 연구를 통하여 시사점을 도출, 내부통제제도 정책방안을 제시하는 데 그 목적이 있다. 본 연구는 예방통제 기능, 적발통제 기능, 교정통제 기능, 지시통제 기능 등 4가지 핵심수단으로 구분하여 분석하였다.

본 연구에서는 H 공기업과 R 재단, 그리고 민간기업인 Y사와 D사에서 도입한 내부통제제도의 운영 사례를 비교 연구하였다.

본 연구결과, 내부통제제도의 정착 장애요인은 다음과 같다. 첫째, 중소기업 및 준정부기관은 별도의 내부회계관리제도를 운용하지 않고 있어 재무제표의 정확성과 신뢰성에 대한 합리적 보증이 모호하다. 둘째, 자율통제 원칙인 내부통제를 추가적인 업무로 인식하거나, 통제활동이 지나치게 많아 실효성이 낮아지고 있다. 셋째, 최근 5년간의 측정 영역별 청렴수준 중 부패경험 관련 추이를 보면 금품, 향응, 편의와 관련한 외부 청렴도는 지속적으로 개선되고 있지만 인사, 예산집행, 업무지시 등 내부청렴도는 개선되지 못하고 있다. 넷째, 전문성 부족으로 핵심위험요소는 방치한 채 법인카드 점검, 공직기강 점검, 행동강령 점검 등 비 핵심 통제에 많은 자원을 투입하여 효율성을 떨어지고 있다. 다섯째, 자문위원회, 청렴옴부즈만, 시민감사관 등 여러 형태로 외부인을 활용하는데 대부분 비전문가를 인선하고 형식적으로 운용함으로써 실용성이 부족하다.

우리나라의 내부통제제도가 정착되기 위해서는 다음과 같은 방안이 모색되어야 한다. 첫째, 세계표준내부통제(COSO) 모델을 예방통제 기능에 도입할 수 있도록 내부통제개혁위원회를 구성, 내부통제기준가이드라인을 제정하고 명문화하여야 한다. 둘째, 감사위원회 및 경영진이 거버넌스, 위험관리, 내부통제를 합리적으로 보증할 수 있도록 외부전문가 및 국제공인내부감사사 배치

* 본 논문은 발표자의 중앙대학교 행정대학원 학위논문을 수정·보완한 논문입니다.

** 한국내부통제평가원 부원장, 前 두산그룹 내부감사 총괄임원(상무), 국제공인내부감사사

및 심화교육을 통해 내부 컨설팅서비스가 가능한 수준으로 전문성을 강화하여야 한다. 셋째, 익명 제보의 적극적 수용환경 구축, 내부 신고자 보호 및 보상강화, 핵심위험요인의 체계화 등을 통하여 내부고발제도를 활성화 하고, 부패위험의 시스템적 통제를 내재화 하여야 한다.

핵심 주제어: 내부통제제도, COSO, 예방통제, 적발통제, 교정통제, 지시통제

뷰티산업의 경제적 부가가치와 주식수익률의 관계에 관한 연구

- 코스닥기업을 중심으로 -

김형규*

국문 요약

본 연구는 국내 뷰티산업에 속한 코스닥상장 기업을 대상으로 경제적 부가가치(economic value added)와 주식수익률(stock return)의 관계를 실증적으로 분석한 뒤, 연구결과가 시사하는 바를 제시하였다. 본 연구의 표본기간(sample period)은 2001년 2018년까지의 총 18년으로 하며, 분석에 사용된 표본은 표본기간 동안의 기업-연도별 자료의 형태를 지닌다. 분석에 사용된 연구모형은 모형 1과 모형 2이며, 모형 1을 구성하는 변수는 종속변수로서 주식수익률, 독립변수로서 경제적 부가가치관련 변수(EVAIC), 자본비용(WACC)이다. 모형 2는 모형 1에다 주식의 잉여현금흐름(FCFTA), 주가장부가치비율(PBR)을 추가적으로 포함한다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 표본 전체를 대상으로 모형 1과 모형 2를 추정한 결과, 두 모형 모두 경제적 부가가치 측정치(EVAIC)는 예상과 달리 유의적인 음(-)의 값을 가지며, 자본비용(WACC)의 계수의 부호는 일관되지 않으며 유의하지 않았다. 한편 모형 2에서 PBR은 유의적인 양(+)의 값을 가진다.

둘째, 순이익을 시현한 표본기업의 기업-연도별 자료로 구성된 하위표본(순이익-표본)을 대상으로 모형 1과 모형 2를 추정한 결과, 모형 1에서 경제적 부가가치 측정치(EVAIC)는 예상과 같이 양(+)의 값을 가지나 유의적이지는 않았다. 그리고 모형 2에서 경제적 부가가치 측정치(EVAIC)는 예상과 달리 음(-)의 값을 가지나 유의적이지는 않고, PBR은 유의적인 양(+)의 값을 가진다.

셋째, 순손실-표본을 대상으로 모형 1과 모형 2를 추정한 결과, 두 모형 모두 경제적 부가가치 측정치(EVAIC)는 예상과 달리 유의적인 음(-)의 값을 가졌다.

본 연구의 결과, EVA가 기업가치에 미치는 부정적인 영향은 순이익이 음(-)인 순손실이 발생한 기업에만 나타나는 현상이고, 순이익이 실현된 기업에서는 발견되지 않았다. 이러한 결과는 EVA와 기업가치의 관계는 순이익 실현 여부에 따라 달라질 수 있음을 의미한다. 이와 같은 본 연구의 결과는 코스닥 기업 중 화장품 산업 속한 기업을 대상으로 투자전략을 수립할 경우 투자성과 지표인 EVA만이 아니라 이익의 실현 여부를 함께 고려하는 방안이 적절함을 시사한다.

본 연구는 국내 화장품 산업을 대상으로 EVA와 기업가치 간의 관계를 다룬 최초의 연구로서 국

* 청운대학교 글로벌경영학과 교수(hkkam@chungwoon.ac.kr)

내 화장품 산업에 종사하는 경영자 및 투자자, 그리고 화장품 산업 정책 담당자 등에게 유용한 정보가 될 수 있을 것으로 기대된다.

핵심 주제어: 뷰티산업, EVA, 주식수익률(stock return), 자본비용(WACC), 기업가치

2021년 완도국제해조류박람회 개최와 지역경제활성화

강철승*

국 문 요 약

청해진 완도는 ‘건강한 섬’을 지역브랜드로 정하고 이를 대내외적으로 열심히 알려나가는 한반도 서남쪽 끝자락에 위치한 201개의 섬으로 구성된 완도군이다. 완도는 ‘울고 갔다가 울고 나오는 섬’이라는 수식어를 갖고 있다. 섬으로 귀양을 떠나는 기분이기 때문에 눈물을 흘리며 완도 땅을 밟지만 막상 떠나고 나면 완도사람들의 따뜻한 인정이 그리워 또다시 울게 된다는 것이다. 여기에 외지인들에게 ‘장보고의 섬’, 그리고 방송인 샘 오취리(Sam Okyere가 즐겨먹는다는 ‘김’으로 그리고 “전복”으로 유명한 완도가 ‘건강한 섬’으로의 이미지 구축을 위해 완도군은 농수축산 6차 산업의 창조적 선도 군으로 나섰다.

서울에서 고속버스를 타고 5시간을 달려 육로를 통해 완도를 방문하게 되면 필수적으로 거쳐야 하는 곳이 완도를 육지와 이어주는 관문 완도대교다. 봄, 여름, 가을, 겨울 사계절 바다풍경이 시원하게 느껴지는 길이 500m의 다리를 지나다보면, 아치형 구조물에 예쁜 폰트로 새겨진 문구 하나를 발견하게 된다. ‘건강의 섬, 완도’다. ‘건강의 섬’은 완도 고유의 슬로건이다. 어찌 보면 간단하지만 건강한 이미지에 웬만큼 자신이 있지 않으면 선볼리 내걸 수 있는 구호가 아니다. 실제 완도군은 이를 확고하게 굳히기 위한 다양한 사업과 홍보활동을 펼치고 있다. 완도의 브랜드가 ‘건강의 섬’으로 정해진 이유는 한 마디로 건강에 좋은 요건들을 두루 갖추고 있는 까닭이다. 완도는 ‘공기비타민’이라고 불리는 산소음이온 수치가 국내에서 가장 높은 지역으로 무려 서울의 50배에 달하며, 이는 사철 울창한 상록수림 덕분이지만 완도의 대표적 특산물인 해조류도 한 몫을 하고 있다. 국내 해조류의 45%를 완도에서 생산하는데 해조류는 육지의 나무보다 음이온을 다섯 배 이상 많이 발생시킨다고 한다. 전국에 제일 청정 세 모래로 완만하게 천연적으로 형성된 신지 명사십리 해수욕장 주변에 산소음이온이 전국 최고로 발생하여 휴양지로 최적적이다. 완도의 해조류가 생산되는 바다는 이른바 청정해역으로도 이름이 높는데 완도의 해저에는 다른 지역과는 달리 해수 정화작용을 하는 맥반석이 많이 깔려있고, 여기서 자란 해조류는 최근 ‘웰빙 푸드’로 각광받고 있는 식품이기도 하다. 완도를 상징하는 또 하나의 키워드는 바로 ‘장보고’다. 장보고의 해상왕국 ‘청해진’이 바로 완도에 터를 잡고 있었기 때문이다. 청해진 장보고의 유적지와 장보고 기념관 등이 설

* 한국수산정책포럼 대표(cskang46@naver.com)

치돼 있다. 장보고를 테마로 1996년 시작된 장보고축제는 2013년 4월 11일 제1회 세계해조류박람회가 열리기 전까지 완도군을 대표하는 지역행사로 자리 잡은 바 있으며, 장보고의 일대기를 다룬 KBS 드라마 <해신>의 세트장은 완도군의 관광명소 중 하나이기도 하다.

본 연구에서는 건강의 완도의 자연생태적인 완도지역의 농수축산업의 생산과 가공유통 및 음식문화, 관광자원을 ICT와 융합하는 농수축산 6차 산업의 최적지로 개발하고, 천년 전 신라시대 장보고의 해상왕국 ‘청해진’의 역사적인 관광자원을 효율적으로 활용하여 동북아 관광지로 브랜드화로 완도지역경제활성화를 하는데 기여하고자 한다.

핵심 주제어: 완도, 건강한 섬, 국제해조류박람회, 6차산업, 웰빌푸드, 김, 전복

2 0 2 0 년
한국기업경영학회
한국산업인력공단
추계공동학술대회

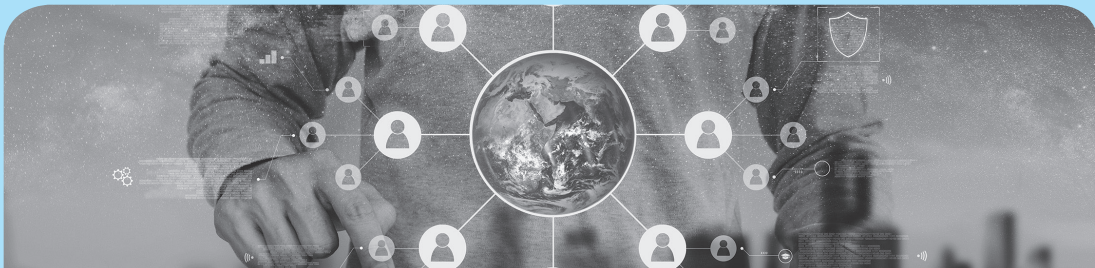
포스트 코로나19 시대 기업환경변화와 인적자원개발 및 지속가능경영전략

Session 6. HRD, NCS

좌장: 어수봉 교수(한국기술교육대)

발표자	논문제목	토론자
홍정민(휴넷 에듀테크)*	비대면시대! HRD 발전방향	이진구 (한국기술교육대)
남영문(한국산업인력공단)*	국가자격 서비스 전달체계 개선방안	조세형(CNP 컨설팅)
김진실(한국산업인력공단)*	한국의 선행학습인정(RPL)을 통한 NCS 은행제 구축방안	정동열 (한국산업기술대)

* 해당 논문의 발표자



한국기업경영학회
Korean Corporation Management Association

HRDK 한국산업인력공단

비대면시대! HRD 발전방향

홍정민*

국문 요약

코로나19 이후 비대면 환경에서, HRD 분야의 4개의 키워드는 다음과 같다.

첫째, Untact이다. 버추러 러닝의 등장과 활성화로 기존 오프라인 기반 특강 형태의 교육은 버추어 클래스룸으로 변화해 나가고 있고, 2009년 77%의 점유율을 차지하던 오프라인 교육이 2016년에는 32%까지 떨어지고 라이브 강의인 버추어 클래스룸은 2009년 4%이던 점유율이 2016년에는 13%까지 성장하였다. 또한 플립러닝, 이러닝, 마이크로러닝 등 오프라인의 대체 방식의 활성화이다.

둘째, Learning in the Workflow이다. 마이크로 러닝 도입을 통한 효과적인 교육 구성 실현으로 HRD분야의 Learning in the Workflow 구현에 있어서 가장 중요한 포인트는 바로 기존 계획이 연 단위, 분기단위, 월 단위 기반으로 수립되었다면 이를 보다 짧은 주기로 구성하는 방법이다. 따라서 교육 계획을 좀 더 세밀하게 수립하여 일 단위 또는 주 단위 학습으로 수립하는 것이다. 이를 위한 가장 효과적이고 강력한 Tool이 바로 마이크로 러닝이다.

셋째, Learning Experience으로 702010모델 기반의 학습경험의 통합적 구현이다. HRD 분야에서 일반화 된 702010 모델에 따르면 학습의 10%만 교육으로 이루어지고 20%는 타인을 통해서 그리고 70% 경험을 통해 이루어진다. 이를 구현하기 위한 LXD가 향후 HRD의 중요한 역할이 되고 있다.

넷째, Self Directed Learning Environment으로 비대면 환경에서는 학습자들의 몰입을 돕는 다양한 디지털 요소가 필요하다. 1:1 맞춤형 학습의 지향으로 빅데이터와 인공지능 기반의 맞춤형 학습 구현, 학습동기부여와 몰입으로 비대면 환경에서 힘들어하는 학습자를 위한 게이미피케이션, 나노디그리 등 학습동기부여 요소가 필요하다. 24/7 학습환경으로 오프교육장, 이러닝이 아닌 모바일 상의 언제/어디서든 학습할 플랫폼의 필요성이 증대되고 있다. 아울러 소셜 러닝으로 학습 몰입 및 동기부여를 위해 비대면 상의 소셜 러닝을 구현할 디지털 공간이 필요하다.

핵심 주제어: Untact, Learning in the Workflow, Learning Experience, Self Directed Learning Environment

* 휴넷 에듀테크연구소장(redmin01@hunet.co.kr)

국가자격 서비스 전달체계 개선 방안

남영문*

국 문 요 약

국가자격시험은 세대와 계층을 초월하여 국민 누구나 응시가 가능하다. 한국산업인력공단에서는 495개 기술자격과 37개 전문자격 종목을 시행하고 있으며, 연간 430만명이 응시하여 91만명의 자격취득자를 배출하고 있다. 국가자격은 산업구조 변화에 따른 업종 간 이동, 취·창업 등 인력의 재배치 및 새로운 일자리로의 이동 촉진 가속화의 밑거름이 되고 있으며, 특히 블라인드 채용 시장에서 사회적 비용이 많이 들지 않는 객관적이고 공정한 실력 인정 수단으로써 매년 지속적으로 수요가 증가하고 있다. 그러나 자체적인 검정 시설의 절대 부족으로 외부시험장 의존도가 90%에 달하고 시험감독을 모두 외부위원으로 위촉하는 등 대외 의존도가 높아 정상적인 검정 서비스 제공에 어려움이 지속되어 국민 불편이 가중되고 있다. 또한 코로나19의 충격, 4차 산업혁명 도래에 따른 ICT분야의 산업 확대, 개인 중심의 고용형태의 변화 등 디지털로 전환되는 시대적 환경 변화가 가속되고 있다. 따라서, 포스트코로나 시대에 대비하여 자격서비스의 전달 체계의 개선이 시급한 시점이다.

이에 따라, 사회초년생, 여성 등 노동시장 약자들이 편리하고 신속하게 자격증을 취득하여 취·창업 등 생계에 도움이 될 수 있는 지역밀착형 시험환경을 조성하고, 한국판 뉴딜 정책과 일자리 창출에 기여할 수 있도록 디지털 신기술 자격 신설을 추진하는 등 국가자격서비스의 전달 체계를 혁신하고자 한다.

세부적인 추진방향을 살펴보면, 우선 공단에서 정해놓은 제한된 몇몇 일자에 맞춰 시험을 보던 것을 상시 시험으로 개편하여 수험자가 개인 취업일정 등에 맞춰 선호하는 시간과 가까운 장소에서 언제든지 쾌적하게 시험에 응시할 수 있도록 상시시험장 확보 및 모든 기술자격의 상시검정(CBT, UBT도입)을 통해 국민 편의 도모하는 것이다. 둘째, CBT를 통한 종이없는(Paperless) 시험, AI·지능형 영상정보(CCTV)활용한 부정행위 모니터링 등 언택트 시험 기반을 구축하여 국가 자격검정의 효율성을 향상하고 부정행위 방지를 강화하는 등 검정 시행의 디지털화를 추진하는 것이다. 마지막으로 AI·SW, 신재생에너지 관련 자격을 신설하여 디지털·그린 뉴딜 선도 및 일자리정책에 뒷받침하는 등 디지털·그린 인재의 취업지원과 전문성 있는 인력 양성 지원을 위한 국가

* 한국산업인력공단 능력평가국 능력평가기획부 부장(nym@hrdkorea.or.kr)

기술자격의 신설을 추진하는 것이다.

핵심 주제어: 국가자격시험, CBT, UBT도입

한국의 선행학습인정(RPL)을 통한 NCS은행제 구축방안

김진실*

국문 요약

이 연구는 한국의 선행학습인정(RPL: Recognition of Prior Learning)을 통한 NCS은행제 구축방안을 제시하는 데 목적이 있다. 구체적으로 NCS 도입배경과 활용실태, RPL의 개념 및 필요성, 해외 RPL 사례분석을 통하여 한국의 RPL 방향을 설정하고, NCS 은행제 구축방향을 제시하는데 있다.

먼저, 우리사회는 능력보다 학벌 및 스펙이 중시되고, 개인의 직무능력에 대한 객관적인 정보 제공도 부족한 상황으로 중소기업 인력난과 청년실업 문제가 동시 발생되어, 2002년부터 국가직무능력표준(NCS: National Competency Standards)을 개발 활용하기 시작하였다. 다만, NCS 능력단위 기반의 모듈형 학습(교육, 훈련, 자격, 채용 등)이 확산되고 있지만 선행학습 인정 체계 등 기본적인 인프라가 부족한 실정이다.

선행학습경험 인정은 평생학습 패러다임의 관점에서 국제적으로 통용되는 RPL을 의미한다. 선행학습의 대상은 교육프로그램을 통한 학습활동이지만 공식적으로 학위나 자격증으로 인정되지 않는 비형식학습과 일상적인 직업관련 활동이나 개인학습 등 비형식학습으로 구분된다.

해외의 사례를 살펴보면 교육훈련이수, 부분자격취득내역, 직무경험 등을 선행학습으로 인정하고 있는 것으로 나타났다. 호주RPL은 개인의 형식, 비형식 및 무형식 학습을 평가하여 직업교육 훈련 자격에 대한 필수학습 결과, 역량 결과, 부분 또는 전체 완료 달성정도를 결정하는 평가 프로세스이다. 영국 RPL은 QCF(Qualification Credit Framework))를 기반으로 학습자의 선행경험 및 경력 등을 자격이나 학위로 인정하며, 학점의 축적 및 교환 시스템으로 선행학습과 자격을 연계하고 있다. 한국의 RPL 방향은 우선적으로 NCS 기반 교육과 훈련, 자격 및 채용을 대상으로 하고 NCS에서 연계의 핵심 기제는 '능력단위'이다. 따라서 한국의 RPL은 능력단위 인정으로 제시할 수 있다.

능력단위 인정방향은 크게 단순이수, 기관검증, 국가공인인 세 단계로 구분한다. 먼저, 단순이수형은 NCS기반으로 설계된 교육과정 수료를 확인하는 것으로서 개인 이력서 및 평생경력개발 계획 시 참고하는 용도로 활용한다. 둘째, 기관 검증형은 NCS 교육훈련을 실시한 기관에서 일정 기

* 한국산업인력공단 국가직무능력표준원 NCS기획부 부장(lisnij15@hrdkorea.or.kr)

준 이상을 충족할 경우 발급하는 것으로서 이는 과정평가형 자격의 내부평가를 충족한 것으로 인정하여 단순이수보다 채용시 더 나은 신호 기능을 제공할 수 있도록 한다. 셋째, 국가공인형은 외부평가 면접, 포트폴리오 심사 등을 통해 공신력 있는 단체로부터 인정받을 때 발급하는 것으로서 추후, 국가기술자격 및 학점인정, 학위 또는 응시자격에 반영한다. 이와 같이, 선형학습인정 체계가 마련된다면 이를 뒷받침 할 수 있는 정보 시스템의 지원이 필요하다. 즉, 개인이 교육훈련, 국가기술자격 취득 및 현장경력을 통해 경험한 능력단위의 인정 내역을 개인별 온라인 능력단위 계좌에 누적·관리하여 능력단위 인정서를 발급하는 시스템(DB)인 “NCS 은행제”를 구축할 필요가 있다. 이를 통해 NCS의 최종지향점인 국가역량체계(NQF^{**})를 구축할 수 있는 것이다.

핵심 주제어: RPL, NCS, NQF

** NQF(National Qualification Framework)는 학력과 교육훈련, 자격과 현장경력 등을 상호 연계할 수 있는 체계로서 NQF가 구축되면 그동안 개인이 다양한 방식으로 취득한 직무역량의 양과 질이 국가공인으로 균질화 될 수 있다. 현재는 SQF(Sectoral Qualification Framework: 산업별역량체계)를 우선 구축하여 향후 KQF와 연계할 예정이다.

2020년 한국기업경영학회·한국산업인력공단
추계 공동학술대회 발표논문집

2020년 11월 2일 인쇄
2020년 11월 5일 발행

발행인: 이재춘

디자인: 인현애

편 집: 인현애

발행처: 사단법인 한국기업경영학회

주 소: (06237) 서울특별시 강남구 논현로 79길8, 4층
(역삼동, 아이네트빌딩)

전 화: 02)501-2322

F a x: 02)561-6581

E-mail: kocoma2015@naver.com

제작처: CFO아카데미

서울특별시 강남구 논현로 79길8, 4층(역삼동, 아
이네트빌딩)

TEL 02)501-2322

우마음으로 응원합니다

#힘내라 대한민국 #이겨내자 코로나19



한국산업인력공단은 언제나 든든한 여러분의 HRD파트너로 함께 하겠습니다

한국산업인력공단이 대한민국 대표 인적자원전문기관으로 한걸음 더 다가갑니다.

전 국민 평생교육과 능력개발의 요람, 한국산업인력공단.
지속적인 성장과 발전으로 일궈가는 건강하고 행복한 대한민국은
한국산업인력공단의 꿈이자 희망입니다.
코로나19로 지친 여러분을 한국산업인력공단이 진심으로 응원하고 위로합니다.





HRDK 능력티켓

한국산업인력공단의 인적자원개발사업
모두 체험 가능!

인적자원개발 07892 Flight NO

한국산업인력공단의 모든 사업 Class



능력티켓 한장으로 HRDK

한국산업인력공단이 대한민국 대표 인적자원전문기관으로 한걸음 더 다가갑니다

한국산업인력공단은 평생능력개발, 국가자격시험, 해외취업, 외국인근로자고용, 숙련기술장려, 일학습병행, 국가직무능력표준(NCS), 블라인드 채용 등 국민의 일자리를 위한 국가 인적자원개발 지원사업으로 능력중심사회를 선도해갑니다.



2020년 12월 10일
한국감정원이 한국부동산원으로 새롭게 바뀝니다.

부동산시장의 올바른 기준을 세우고자 하는 사명감으로
1,021명의 각 분야 전문가들이 부동산 산업의 미래를 열겠습니다.

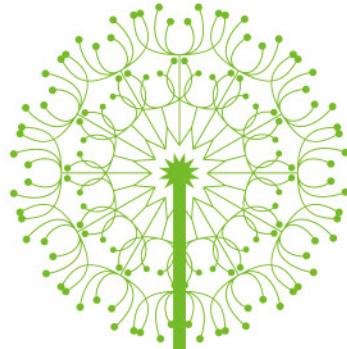


한국감정원
Korea Appraisal Board

이제 하나원큐면 쉽고 빠르고 돈이 된다는 얘기

직관적 금융생활 하나원큐





삼구는 사람을 생각합니다

건물·시설종합관리 / 통합물류관리 / 생산·제조도급 / 식·음료 사업관리 / 주차위탁관리 / 골프장 관리 /
판촉위탁관리 / 공조필터 납품 / 냉·난방기 종합세척 / 실버복지서비스 / 해외배송대행 / 근로자파견

누구나 함께 하고 싶은 기업



Samkoo

주식회사 삼구아이앤씨

서울시 중구 청계천로 100 시그니처 타워 동관 6F
Tel. 1588-2239, 02-828-3939 Fax. 02-816-2669
<http://www.samkoo.com>



한국기업경영학회
Korean Corporation Management Association

HRDK 한국산업인력공단

