

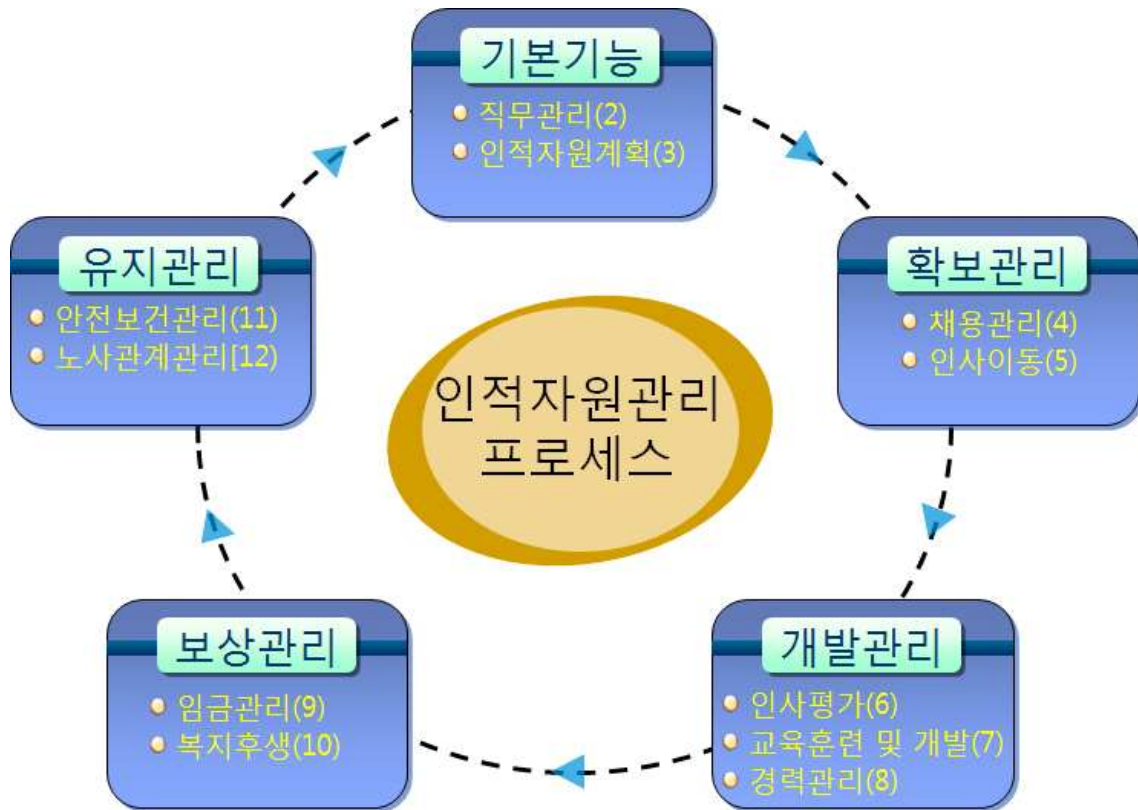
제1장 인적자원관리의 의의와 환경

<CONTENTS>

- 인적자원관리의 큰 틀
- 노무관리에서 인적자원관리로
- 인적자원관리의 목표
- 미래 인재

■ 인적자원관리의 큰 틀

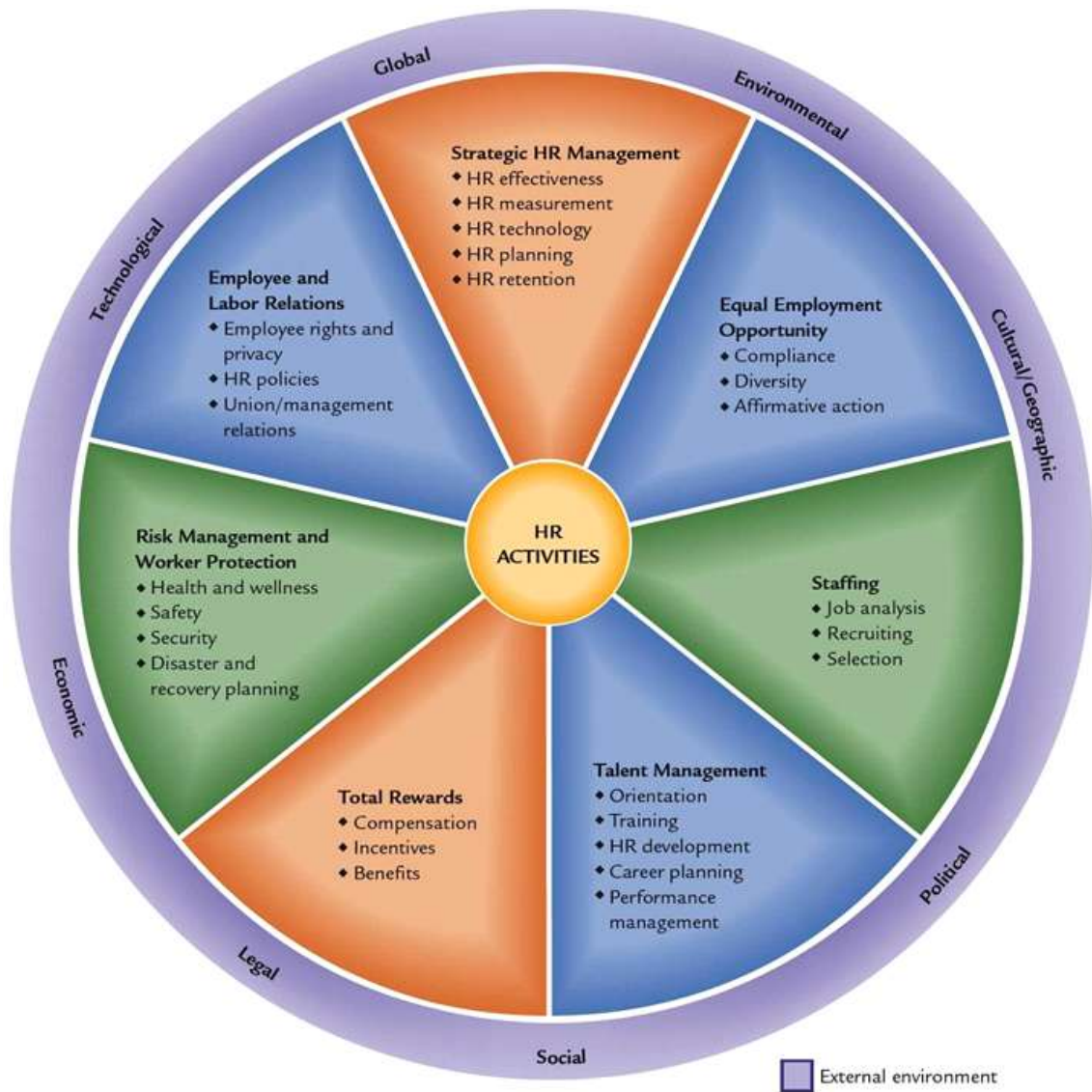
- 인적자원관리는 조직목표달성을 위해 인적자원을 체계적으로 관리하는 일련의 프로세스(process)



출처. 박성수·황호영·김공수·이경근·전명숙·채준호. (2012). 디지로그 시대의 인적자원관리 (제3판.). 서울: 박영사. p. 27.



Fig. 1 The human resource wheel developed by McLagan (1989) shows the primary HRM and HRD functions.

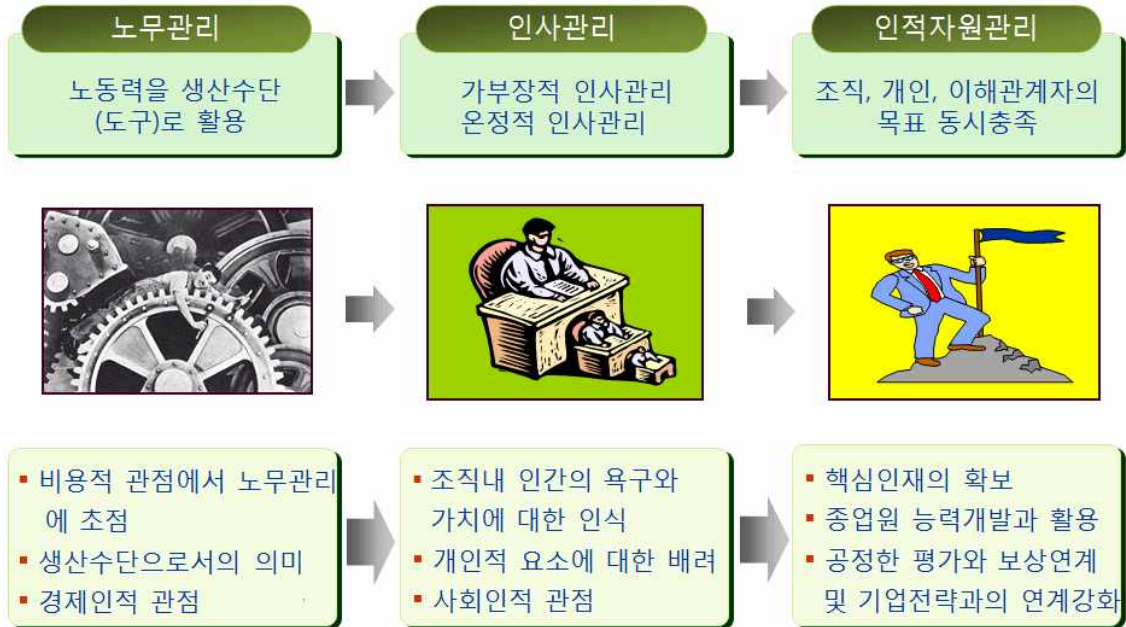


출처. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). Human resource management (12th ed.). Mason, OH: Thomson South-Western. p. 7.



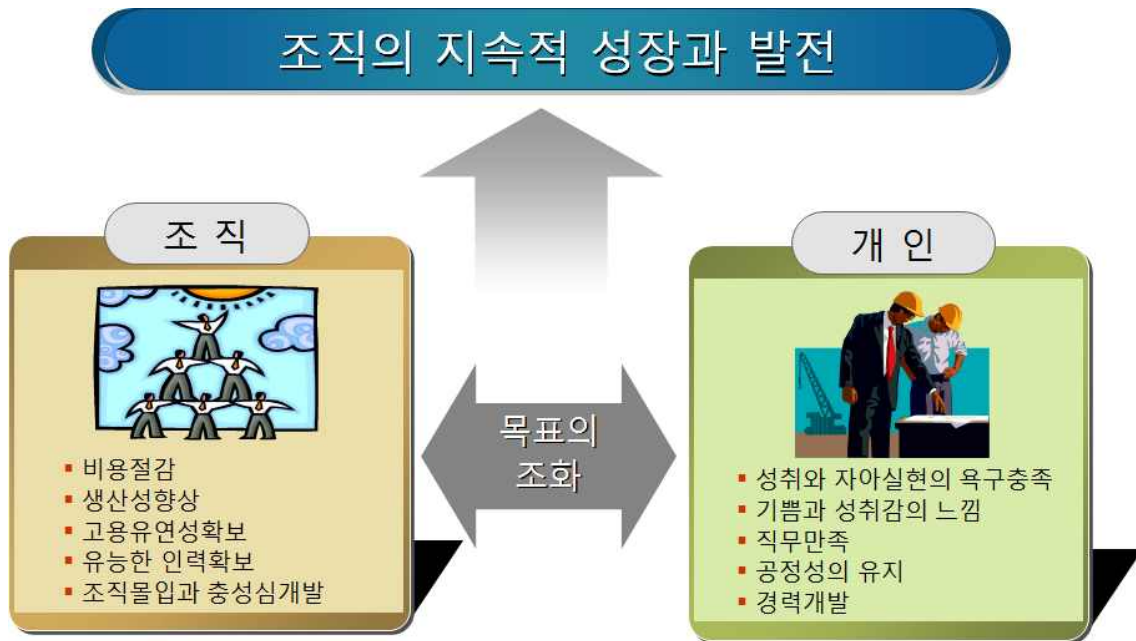
■ 노무관리에서 인적자원관리로

○ 생산중심의 관점 ⇨ 인간중심의 관점 ⇨ 생산과 인간중심의 관점



출처. 박성수·황호영·김공수·이경근·전명숙·채준호. (2012). 디지로그 시대의 인적자원관리 (제3판.). 서울: 박영사. p. 15.

■ 인적자원관리의 목표



출처. 박성수·황호영·김공수·이경근·전명숙·채준호. (2012). 디지로그 시대의 인적자원관리 (제3판.). 서울: 박영사. p. 17.

■ 미래 인재

○ 미래인재의 6가지 조건

- ① 디자인 : 하이컨셉시대의 핵심능력
- ② 스토리 : 소비자를 움직이는 제3의 감성
- ③ 조화: 경계를 넘나드는 창의성의 원천
- ④ 공감: 디자인의 필수 요소
- ⑤ 놀이: 호모 루덴스의 진화
- ⑥ 의미: 우리를 살아 있게 하는 원동력

출처. 다니엘 핑크. 2006. 새로운 미래가 온다, 한경BP, 99-234.