



제1주 사회적 변화와 인간자원 경제구조의 특징과 노동시장의 변화



제1장. 사회적 변화와 인간자원



목차

- I 1.현대사회와 경영환경
- II 2.현대사회에서의 기업경영
- III 3.현대의 기업인과 인간자원



1. 현대사회와 경영환경

● 현대사회의 조류

① 급속한 변화

- 기업경영은 각 개인과 관련되어 있고, 현대사회를 구성하는 인간의 가치관·의식이 경영풍토를 형성하며, 경영풍토는 현대사회를 배경으로 성립하고 있기 때문에 **기업경영을 위한 인간자원 개발에 대한 생각확립 필요.**

② 국제적인 특성의 사상·사고의 확대 경향.

- ### ③ 국가·지역에 의해 질적·양적 차이는 있으나 정보사회로서의 특징적인 측면이 강한 사회의 형성.



1. 현대사회와 경영환경

● 현대사회와 경영환경

- ✓ 현대사회의 조류 이외에도 기업이 활동거점으로 하는 국가의 법·정치제도 등도 중요한 경영환경의 측면을 지님.
- ✓ 경영환경? 기업의 경영활동 전반에 영향을 미치는 사회적 조류 및 국가의 제도·법률·정치의 영향력을 의미.

① 정치적·법적 측면

- 법은 사법·입법·행정의 3권 분립을 기반으로 성립.
- 각종 법률이 제정되어 행정기관을 통해 집행.
- 노동경제에 관련한 법률·정책은 국가적으로나 개별기업에 있어서나 인간자원 개발과 관련이 깊으므로 관심이 필요.



1. 현대사회와 경영환경

② 기술활동의 측면

- 기술혁신으로 인한 기술발달은 산업혁명을 야기시켰고, 이는 기업경영에 많은 영향을 줌.
(많은 기술·제품의 생산, 직무수행방법의 변화 등)
- 기술발달 중 컴퓨터의 발달은 직무수행방법 및 의사결정 프로세스의 혁신추구 및 방법을 변화시키는 근간이 됨.

③ 정보활동의 측면

- 21세기는 탈산업사회로 정보화사회로서의 측면이 강함.
- 정보화사회? 정보가치를 더 중요하게 평가하는 사회로서, 기업에서도 정보를 극히 중요한 경영자원으로 높게 인식.



1. 현대사회와 경영환경

④ 글로벌라이제이션의 측면

- 20세기 후반부터 21세기에 걸쳐 세계는 내셔널리즘과 경제블록화의 움직임을 보이며, 국경을 초월한 교류의 움직임(글로벌라이제이션)이 활발 해짐.
- 글로벌라이제이션에 대해 기업뿐만아니라 산업인 개개인도 대응이 필요함.

⑤ 고학력화의 측면

- 기술혁신, 정보화의 조류는 고급인력의 수요를 높여, 진학률을 높이는 배경이 됨.
- 능력개발의 욕구발생, 생애교육의 필요성이 높아지며, 보다 높고 다양한 욕구에 대응한 능력개발의 기회가 요구됨.
- 인간자원 개발활동의 구체적 프로그램 등도 고학력의 사람들에 대한 대응을 다면적으로 고려해야 함.



1. 현대사회와 경영환경

⑥ 고령화의 측면

- 정보화·기술혁신을 통한 경제수준의 향상은 고령화 사회를 집행시킴.
- 고령화는 기업경영에 많은 문제를 제기함.
(인간자원 관리, 능력개발, 생산성, 사기, 동기베이션 등.)
- 21세기에 들어서며 우리 사회는 고령화가 급속히 진행되어 기업 및 개인은 고령화에 대응해야 할 필요가 있음.



2. 현대사회에서의 기업 경영

● 현대사회와 기업

- 오늘날 기업은 사회 전체에 커다란 영향력을 갖는 집단임을 자각하고, 책임을 수행할 것이 요구됨.

✓ 기업 내 책임

-안정된 생활이 가능한 임금수준의 유지 노력, 경영활동에 참여기회 확대, 사기·동기부여 고려.

✓ 지역사회에 대한 사회적 책임

-공해 발생 예방, 시설안전 및 위생관리의 철저, 기업소유 운동시설의 개방 등.

→ 기업이 원활한 경영활동의 전개를 지지하는 기반으로 조직구성원이 존재한다는 인식이 중요함.



2. 현대사회에서의 기업 경영

● 기업의 사회적 책임과 기업인

- 기업은 사회를 구성하는 일원으로 행동의 과정과 결과에 대해 책임이 있어 기업은 '경영철학'을 명확히 한 후 행동해야 함.
→ 다른 사회를 구성하는 집단으로부터 존재가치가 지지되어야 기업이 존속할 수 있기 때문.
- 기업인에게도 사회적 책임이 있기 때문에 기업은 한 시민, 한 사회인으로 걸맞은 근로자의 육성에 노력해야 함.
→ 기업인의 경우도 한 시민, 한 사회인으로서의 양식을 구비하는 것이 요구됨.



3. 현대의 기업인과 인간자원

● 현대기업에 있어서 경영자원

- 현대의 비즈니스는 어떻게 시장 및 고객이 요구하는 제품을 제조 및 판매하는가를 고려한 전략행동이 중요시 됨.
- 2차 산업 중심의 시대에는 경영자원을 3M(man, material, money)로 인식하였으나 현대사회의 정황과 경영환경을 기반으로 재고할 때 3M에 경영정보, 경영노하우를 추가해 경영자원으로 인식해야 함.



3. 현대의 기업인과 인간자원

● 현대의 기업과 인간자원

- 과거에는 능력개발에 대해 관심이 적었으나 현대사회에서는 근로자의 교육훈련 및 능력개발의 중요성에 관심을 가져야 하며, 기업경영을 평가할 때에 인간자원의 양보다는 질이 더 중요함을 인식해야 함.
- 모든 직무는 사람이 중심이 되어 처리되므로 인간자원이 가장 중요한 자원이라는 인식을 기반으로 기업경영 전반에 걸친 경영관리 활동과 인간자원의 개발이 조합되어야 함.



3. 현대의 기업인과 인간자원

● 인간자원 개발

- 인간자원 개발은 조직구성원의 직무수행 향상과 조직의 생존·번영을 위해 학습증진을 도모하는 총체적인 시도임.
- 학습이란 기존 사고방식에서 벗어나 언제 어디서나 어떤 방식으로든 일어나며, 구성원들로 이루어진 조직 자체도 학습해야 함.
→ 학습은 조직의 신규사업 진출여부 결정, 신제품 개발이나 저비용으로 고품질제품을 제조하기 위해서도 필요함.
- 기업에게는 인간자원 관리제도가 학습활동을 실현하는 수단이 됨.



제2장. 경제구조의 특징과 노동시장의 변화



Fly like a butterfly



Contents



1

우리나라 경제성장 과정

2

경제성장의 원인과 재벌기업의 특징

3

국제 경쟁력 강화 요인

4

노동시장의 유연화와 문제점

5

비정규직 근로자의 활용과 실태

6

노동시장 유연화에 대한 대책



1. 우리나라 경제성장 과정



● 우리나라의 경제성장 과정.

- ✓ 우리나라는 1960년대를 기점으로 획기적인 경제성장을 이룩함.
 - ✓ 우리나라의 경제성장과정은 1960년대 이전, 1960년대 (정부의 경제개발계획실시), 오늘날로 나누어 볼 수 있음.

1) 1960년대 이전

▪ 19세기 말

-봉건적 왕권제도를 유지함으로 산업화가 지연됨.



1. 우리나라 경제성장 과정



▪ 20세기 초

- 외압에 따른 개항과 산업화가 시작됨.
- 열강들의 침탈 및 일본제국주의의 식민지화.
 - 일본에 의한 병참기지화.
- ‘남농북공’이라는 불균형적 산업구조의 형성

▪ 1945년

- 해방과 더불어 강대국들의 이권다툼으로 국토분단.
- ‘남농북공’의 문제로 분단 후 남한은 북한에 인구밀도가 높고 가난한 후진 농업국가로 전락하게 됨.



1. 우리나라 경제성장 과정



2) 1960년대

(정부주도 경제개발실시; 경제개발5개년 계획)

▪ 1차 경제계획(1962~1966)

- 자립경제의 기반을 구축에 역점을 둠.
→ 성장률 7.8% 기록, 1인당 GNP가 83\$에서 125\$로 증가.
- 우리나라의 경제발전 기반형성과 수출의 소량증가를 가져옴.

▪ 2차 경제계획(1967~1971)

- 산업구조의 근대화를 촉진시킨 시기.
→ 성장률 9.6% 기록.
- 산업시설의 기반확충을 위한 에너지 공급원 확보.
- 농업생산력증대로 기간산업·사회간접자본의 확충에 주력함.
- 정부주도형·수출지향형 경제성장으로 수출을 통한 국제수지 개선에 목표를 둠.



1. 우리나라 경제성장 과정



▪ 3차 경제계획(1972~1976)

- 성장·안정·균형·조화에 의한 자립적 경제구조 실현의 시기.
→성장률9.7%기록.
- 중화학 공업화 추진으로 안정적 균형을 이루는 데 목표를 둠.
→그 결과 산업단지의 건설, 제철·조선·기계·석유 화학·전자공업 등이 발전해 수출과 국민소득의 큰 증가를 가져옴.

▪ 4차 경제계획(1977~1981)

- 자력성장구조의 실현과 사회개발을 통한 형평 촉진 시기.
→성장률5.8%기록.
- 수출증대에 의한 국제수지를 개선하고, 농어촌 경제개발과 중화학 공업건설에 역점을 둠.
→아시아의 4마리 용으로 주목됨.
- 두 번의 석유파동과 물가·임금의 급격한 증가로 어려움을 겪음.



1. 우리나라 경제성장 과정



▪ 5차 경제계획(1982~1986)

- 기술혁신과 정부기능의 혁신, 국민생활의 질적 개선의 시기.
→성장률8.6%기록.
- 1980년, 정치적·사회적 혼란으로 마이너스 성장의 어려움 겪음.
- 1986년 12.2%의 급격한 경제성장률을 기록하며 급성장 국가로 주목 받음.

▪ 6차 경제계획(1987~1991)

- 자율안정복지·경제의 자율화·공평성 확보, 경제의 개방화와 국제화의 추진, 소외계층과 낙후부분에 중점 지원의 시기.
→성장률9.8%기록.
- 1980년대 말, 국내정치·사회적 불안, 국내시장의 개방압력, 보호무역주의의 장벽강화, 노사문제, 물가폭등 등이 수출을 둔화 시켰으며, 구조적 발전의 한계가 나타나게 됨.



1. 우리나라 경제성장 과정



2) 오늘날(1990년대, 2000년대~현재)

▪ 1990년대

- 사회복지와 경제정의 실현, 기술개발 및 제품의 고급화를 통한 새로운 도약 시도.
- WTO체제의 출범에 따른 국제적인 무한경쟁시대의 도래.
- 1990년 대 말, 지나친 외화의 사용, 정부의 경제정책실패 등의 이유로 IMF의 지원을 받을 정도로 어려움에 처하게 됨.

▪ 2000년대~현재

- 정부주도적 구조조정의 진행으로 반도체·통신기기, 서비스업과 금융업 등을 중심으로 지속 성장.
→성장을 평균 6%지속 기록.
- 내수경기의 장기침체, 일관성 없는 경제 정책, 불안한 노사관계, 주변국의 급격한 성장 등의 원인으로 인해 향후 연평균 2%미만의 저성장국가로 전락할 것으로 예측.



2. 경제성장의 원인과 재벌기업의 특징



✓ 기업은 우리나라의 급격한 경제성장의 주도적 역할을 함.

● 정부와 기업의 관계에 의한 경제성장.

① 산업화 초기부터 대외의존적 경제체제로 수출드라이브 정책을 시행.

→ 외국자본과 결합한 국내 독점자본가의 급속한 성장으로
내실보다 외형적 성장.

② 재벌기업과 대기업에 대한 정부의 지원.

→ 국가경제의 성장과 특정 기업의 성장이 함께 이루어짐.

⇒ 우리나라 경제는 몇몇 재벌기업에 의해 결정되고, 재벌기업의
도산이 경제에 치명적 영향을 주기도하는 '불균형적 발전'이 됨.



2. 경제성장의 원인과 재벌기업의 특징



● 우리나라 재벌기업의 특징

- ① 대규모의 자본과 자산 소유.
- ② 소유권이 친인척에게 집중.
- ③ 정부와 밀접한 관계 형성.
 - 밀접한 관계유지로 차관도입이나 금융기관을 통해 자금을 조달함.
- ④ 사회로부터의 상반된 평가.
 - 긍정적 측면: 경제성장의 주도적 역할 담당.
 - 부정적 측면: 정경유착, 비윤리적 행위, 부·권력의 집중화.
- ⑤ 비정상적인 부의 세습.



3. 국제경쟁력 강화요인



● 우리나라 기업에 대한 평가

<표 2-1>

긍정적 평가	부정적 평가
취업기회의 확대	재벌기업 중심의 경제력 집중
제품과 서비스의 확대	부와 권력구조의 왜곡
생활수준의 향상	비효율적 자원분재
복지향상	산업구조 불균형
경제발전에의 기여	효율적 시장기능 저해



3. 국제경쟁력 강화요인



● 국가경쟁력을 강화하기 위해 기업이 해야 할 일.

① 기술인력의 양성

- 지식정보화 사회에서는 무형고급인력의 양성 필요.

② 중소기업의 기술 집약화.

- 산업의 저변확대를 위한 벤처기업에 기술지원 및 대기업과의 협력체제 형성 필요.

③ 선진국의 기술습득.

- 중요부품 수입에 의한 외국기업에 대한 의존도를 낮춰야 함.

④ 첨단기술의 개발.

- 기술에 대한 보호장벽 극복을 위해 고부가가치 첨단기술의 개발 필요.

⑤ 연구풍토의 조성.

⑥ 수출의 다변화.

⑦ 공동화 현상의 극복.



4. 노동시장의 유연화와 문제점



● 노동시장의 유연화

- 기업들은 환경적 변화에 능동적으로 적응하기 위해 신속한 인력조정을 바람.
→ 고용유연성의 확보·적정인력유지가 가능하며, 상대적으로 임금수준이 낮은 비정규직 근로자의 고용이 방법으로 활용됨.

● 노동시장의 유연화에 따른 문제점

- ① 비정규직 근로형태의 증가로 근로자의 고용불안 야기.
 - ② 저임금과 차별, 노동강도의 심화.
 - ③ 사회보험 및 기업복지로부터의 배제.
 - ④ 사회적인 빈부격차의 심화와 계층간 갈등 초래.
- ⇒ 비정규직 근로자에 대한 현실을 인정하고 보호하는 구체적 방안의 강구 필요.



5. 비정규직 근로자의 활용과 실태



- 비정규직 근로자의 유형
- 외부화의 정도에 따른 일반적 유형.

- 장소를 기준
- 프리랜서, 재택근로자 등.
- 관리통제를 기준
- 대리기업을 통한 임시직, 독립계약직 등.
- 고용기간을 기준
- 시간제, 임시직 등.



5.비정규직 근로자의 활용과 실태



● 비정규직 근로자의 선호와 기피이유<표 2-2>

선 호 이 유	기 피 이 유
유연적 배치	몰입도의 부족
복지후생비 절감	기술의 부족
즉시적 배치	높은 이직률
전반적 인건비 절감	낮은 사기
일시적 이용가능성	정규직원과의 통합 어려움
비용이 없는 해고	높은 비용
선발의 사전단계로 활용	기업안정의 저해

5. 비정규직 근로자의 활용과 실태



● 비정규직의 활용 현황(실태)

- 정규직 근로자에 비해 비정규직 근로자의 비율 53%초과.
 - 비정규직 근로자의 특성
 - 주로 사업장의 규모가 작을수록 비율이 높음.
 - 비율 중 많은 수가 서비스산업에 종사.
 - 저연령 및 고연령층에 비중이 높음.
 - 국제적으로 비교할 경우
 - 한국17%, 프랑스14.9%, 일본12.8%, 미국4%로 매우 높게 나타남.

5. 비정규직 근로자의 활용과 실태



● 비정규직 인력활용의 기대효과와 활용비용 <그림 2-1>



6. 노동시장 유연화에 대한 대책



● 비정규직 보호법

- ① 기간제와 단시간제 근로자 보호법
- ② 파견근로자 보호법 개정안
- ③ 노동위원회법 개정안

⇒ 주요내용

- 비정규직에 대한 불합리한 차별처우 금지 및 시정
 - 기간제 및 단시간 근로 남용 제한
- 불법파견에 대한 제재와 파견근로자 보호 강화

6. 노동시장 유연화에 대한 대책



● 노동시장 기능의 활성화를 위한 대책

① 고용형태의 다양화

- 파견근로, 계약직 근로, 시간제 및 재택근로의 활성화 도모.

② 기업 내 노동시장의 유연성 제고

임금체계의 유연성 제고 및 퇴직금제도의 개선 필요.

③ 공공부문 노동시장의 유연성 제고

- 공공부문에 대한 개방형 임용제도의 도입 및 능력·성과에 기초한 임금제도, 퇴직의 유연성 확보 필요.

④ 노동시장의 인프라 구축

- 인력은행의 구축 및 취업 정보망 구축에 의한 정보제공