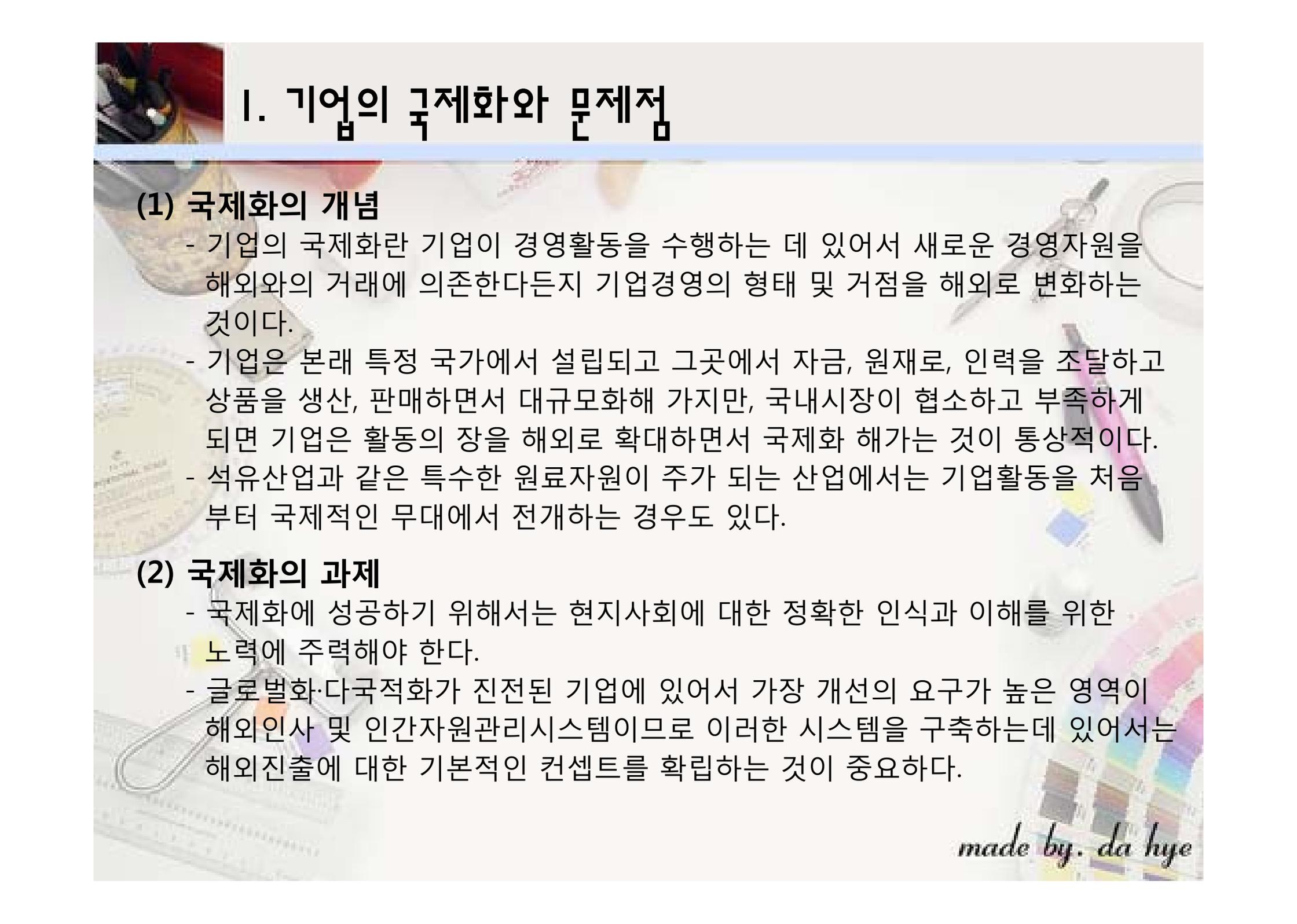


# 제10주. 글로벌 시대의 인간자원 개발

1. 기업의 국제화와 문제점
2. 국제화와 인간자원 개발



# 1. 기업의 국제화와 문제점

## (1) 국제화의 개념

- 기업의 국제화란 기업이 경영활동을 수행하는 데 있어서 새로운 경영자원을 해외와의 거래에 의존한다든지 기업경영의 형태 및 거점을 해외로 변화하는 것이다.
- 기업은 본래 특정 국가에서 설립되고 그곳에서 자금, 원재로, 인력을 조달하고 상품을 생산, 판매하면서 대규모화해 가지만, 국내시장이 협소하고 부족하게 되면 기업은 활동의 장을 해외로 확대하면서 국제화 해가는 것이 통상적이다.
- 석유산업과 같은 특수한 원료자원이 주가 되는 산업에서는 기업활동을 처음부터 국제적인 무대에서 전개하는 경우도 있다.

## (2) 국제화의 과제

- 국제화에 성공하기 위해서는 현지사회에 대한 정확한 인식과 이해를 위한 노력에 주력해야 한다.
- 글로벌화·다국적화가 진전된 기업에 있어서 가장 개선의 요구가 높은 영역이 해외인사 및 인간자원관리시스템이므로 이러한 시스템을 구축하는데 있어서는 해외진출에 대한 기본적인 컨셉트를 확립하는 것이 중요하다.

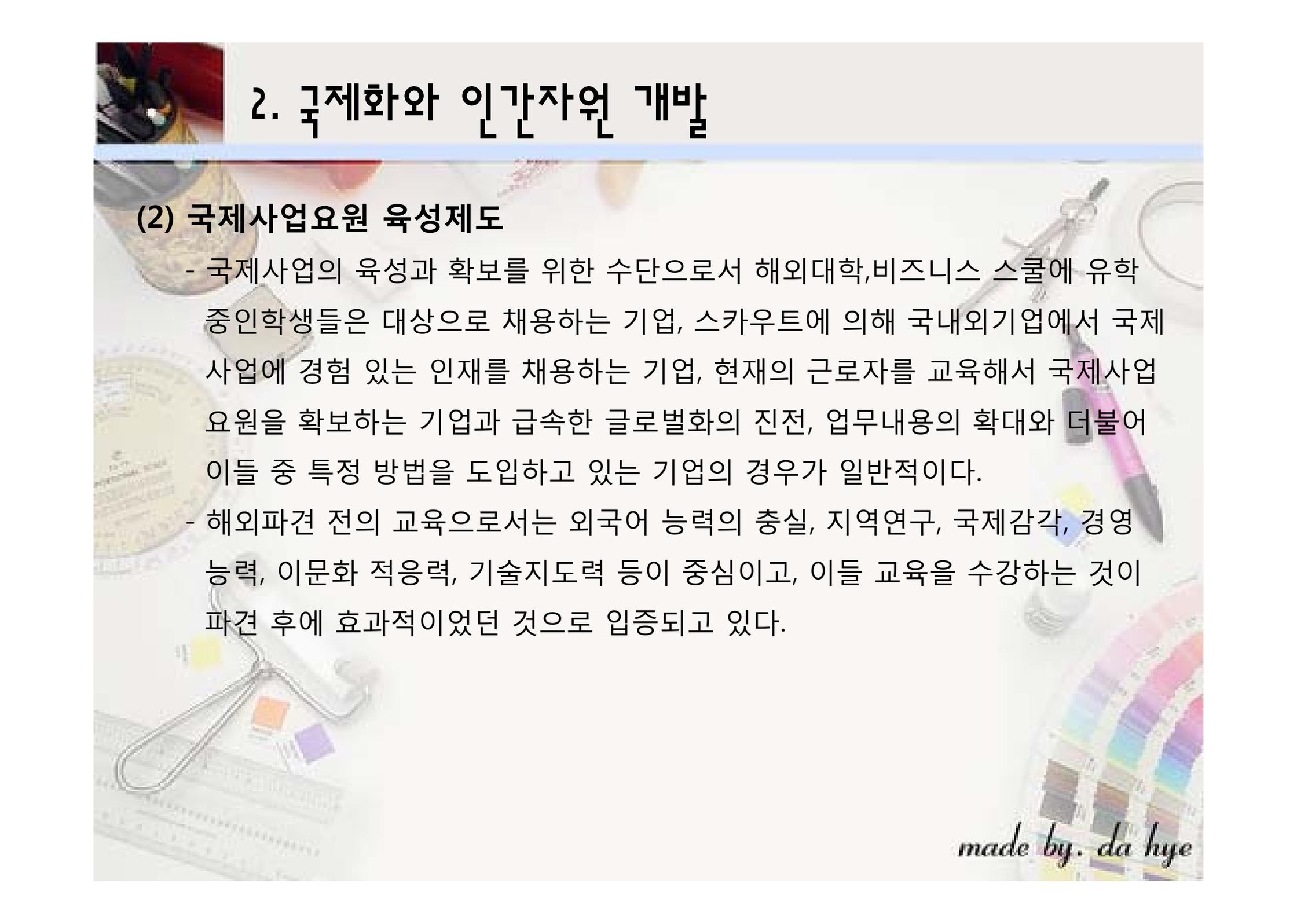
## 2. 국제화와 인간자원 개발

### (1) 인간자원 개발의 요구

- ① 어학상의 문제
- ② 문화와 일상생활상의 지식의 문제
- ③ 경영상의 문제
- ④ 전문지식 및 기능의 문제
- ⑤ 재외근무 경험
- ⑥ 직무 자체의 문제
- ⑦ 이문화 적응상의 문제

▶▶ 이상이 중요 문제지만 이를 극복하기 위한 유용한 교육으로서 언어력, 경영관행 및 전문지식, 국제감각, 지역연구, 이문화 적응 등을 본국의 국제사업요원, 본국체제 외국기업의 근로자들에게 공통적인 경향으로서 국제사업요원은 이러한 것들을 교육적 요구로서 인식하지 않으면 안 된다.

*made by. da hye*



## 2. 국제화와 인가자원 개발

### (2) 국제사업요원 육성제도

- 국제사업의 육성과 확보를 위한 수단으로서 해외대학,비즈니스 스쿨에 유학 중인학생들은 대상으로 채용하는 기업, 스카우트에 의해 국내외기업에서 국제 사업에 경험 있는 인재를 채용하는 기업, 현재의 근로자를 교육해서 국제사업 요원을 확보하는 기업과 급속한 글로벌화의 진전, 업무내용의 확대와 더불어 이들 중 특정 방법을 도입하고 있는 기업의 경우가 일반적이다.
- 해외파견 전의 교육으로서는 외국어 능력의 충실, 지역연구, 국제감각, 경영 능력, 이문화 적응력, 기술지도력 등이 중심이고, 이들 교육을 수강하는 것이 파견 후에 효과적이었던 것으로 입증되고 있다.

## 2. 국제화와 인간자원 개발

### (3) 국제화에 따른 경영간부의 능력개발

- 최고경영자 선발 시 기준 : 경영능력, 국제감각, 직무수행능력, 대인관계, 어학력, 이문화 적응능력 등
- 해외근무체험자 : 경영능력, 어학력, 직무수행능력, 대인관계, 건강, 전문지식 및 기능
- 인간자원 개발시스템의 종합적인 변혁과 시스템 정비 및 확보를 하는 것이 해외진출 성공의 요건이 될 것이다.

### (4) 국제감각 체크리스트

- ① 외국어를 습득한다.
- ② 국적의 차이를 초월한다.
- ③ 항상 상대의 반응을 분석한다.
- ④ 글로벌한 지식을 겸비한다.
- ⑤ 현지의 입장을 분석한다.
- ⑥ 균형감각을 갖는다.
- ⑦ 이문화의 차이를 극복한다.
- ⑧ 계약서의 종합적인 의미를 분석한다.

