

김유미 노무사 「**인사노무관리 전략노트**」
제7판 사용자를 위한 정오표 (2020-11-06)

P.562 내용추가: “V. 윤리적 인적자원관리를 위한 인사기능별 방안” 그림 아래 하위 목차 내용

*(기준) 추가

1. 직무관리

노동의 인간화 및 사회기술 시스템 이론에 따른 조직과 종업원 모두를 위한 직무설계가 선행되어야 한다.

2. 확보관리

채용에 있어서 성·인종·외모 등을 이유로 한 차별을 금지하고, 투명한 선발기준을 확립하며, 공정하고 합리적인 선발절차를 실행하여야 한다.

4. 평가관리

평가의 객관성 확보를 위하여 BARS, BSC, 360도 다면평가를 적극 활용할 필요가 있으며, 평가기준으로서 윤리성 내지 도덕성을 포함하여 평가할 수 있을 것이다.

*(추가)

1. 직무관리

노동의 인간화 및 사회기술 시스템 이론에 따른 조직과 종업원 모두를 위한 직무설계가 선행되어야 한다.

2. 확보관리

채용에 있어서 성·인종·외모 등을 이유로 한 차별을 금지하고, 투명한 선발기준을 확립하며, 공정하고 합리적인 선발절차를 실행하여야 한다.

3. 개발관리

경력개발의 기회를 균등하게 제공하고, 명확한 승진기준을 확립할 필요가 있다. 또한 교육훈련에 있어서 회사의 가치관을 투영시키는 것이 개인의 가치관과 상충할 때 윤리문제가 발생할 수 있으므로 이 부분을 유념하여 교육훈련에 대한 체계적 관리를 실시(Plan-Do-See)할 필요가 있다.

4. 평가관리

평가의 객관성 확보를 위하여 BARS, BSC, 360도 다면평가를 적극 활용할 필요가 있으며, 평가기준으로서 윤리성 내지 도덕성을 포함하여 평가할 수 있을 것이다.