

情報化社會에서 地域住民을 爲한 進步的 人間資源開發의 方向性 研究

정 중 기*

The Advance Study of Human Resource Development Program Object for
Community Peoples in Information Society.

Chong-Ki Jung

요 약

情報化 社會에서 地域住民을 爲한 進步的 人間資源開發의 方向性 研究는 情報化社會와 IMF 時期에 重要한 研究다. 人間資源開發은 地域社會에서 適時適所에 훌륭하게 對處할 수 있도록 하는 地域社會의 삶의 質을 높이는 社會保障의 한 過程이라고 할 수 있다. IMF 時節에 이 프로그램에 參與幅이 높아지고 있으며 특히 자신 의 身分 上 昇 과 再 就 業 과 技 術 提 高 등 은 人 間 資 源 의 進 步 의 이 며 확 고 한 能 力 을 提 高 하 는 것 이 라 할 수 있 다.

이러한 分野는 情報化 社會에서 生産의 效率과 有益性에 중요한 戰略的인 要素로 작용하고 있다. 역시 人間 資 源 開 發 은 國 際 的 인 經 營 의 한 場 으 로 다 이 나 미 क 한 요 소 로 作 用 한 다. 과 거 產 業 社 會 의 組 織 의 세 가 지 요 소 는 바 로 資 本 과 技 術 勞 動 이 라 고 하 였 지 만 情 報 化 社 會 에 서 는 知 識 과 情 報 및 創 意 力 이 데 이 는 人 間 的 인 能 力 이 라 할 수 있 다.

人間資源開發의 要素를 個人的인 開發, 經力開發, 動機誘發, 이미지메이킹, 創意力開發, 敎育 및 時間管理로 構成하였다.

Abstract

This study "The advance Study of human resource development Program Object for community Peoples in Information Society." that is too much important in Information society and IMF times. Human resource development is the process by which a community insures that it has the right number and kinds of peoples, in the right places at the right time, doing the things for which they are economically most useful. In the IMF season, an ever increasing number of cooperations are appointing executive level positions responsible for the re-empolymen, advancement, development of teaching, and growth of human resources. As a result, the field is being viewed as an important strategic approach to improved productivity efficiency and profitability in information society. Also, human resource development is a dynamic and evolving field in the world business. Industrial society organizations consist of three types of resources that machines, financial and human but, today have resource of organization that Knowledge, information and idea all include human.

Human resource development factors will be consisted of that individual development, career development, motivation, Image making, Original idea development, orientation and education and management time.

* 성결대학교 지역사회개발학과 부교수

1. 序 論

情報化 社會의 急變함은 地域住民들의 社會適應에 많은 어려움을 가져오고 있다. 이러한 가운데 雪上加霜으로 經濟의 어려움과 失業增加의 苦痛을 마지하게 되었다. 그동안 韓國이나 亞細亞의 經濟는 先進國으로부터 短期借款을 中心으로 運營해온 經濟의 最後라고 할 수 있다.

즉, 情報化 社會에서 韓國과 亞細亞 어려운 經濟危機는 産業社會에서 情報社會의 變化에 소홀한 對處로 因하여 發生하였다. 그렇다면 時代狀況에 對處할 수 있는 人間資源開發方向은 어떤 方向으로 바뀌어 나가야 할것인가. 綜合的인 研究가 必要하다.

늦게나마 韓國과 亞細亞의 國家들이 經濟의 回復을 위해 多樣한 政策을 펼치려고 하고 있다. 이러한 상황 속에 우리가 살아가기위한 方向은 새로운 人間資源開發의 올바른 政策 實行이다.

本研究는 地域 住民들의 立場에서 새로운 社會의 變化에 살아갈 수 있는 에너지를 어떻게 수혈할것인가 하는 것이 重要한 要素로 登場하게되었다. 우리나라는 人間資源開發의 多樣한 프로그램을 運營한다면 情報化社會에 適應이 쉬워질 것이다.

즉, 韓國은 過去의 産業社會의 經濟패턴에서는 고전을 면치못했지만 知識社會라고 할 수 있는 情報化 社會는 전혀 다른 側面으로 經濟가 運營될것기 때문이다. 이것이 韓國의인 開發計劃에 아주 接近되어있다. 이유는 韓國國民은 教育熱이 높기 때문에 資本이나 資源을 중시하는 産業社會에서는 適應이 어려웠지만 知識을 중요시하는 情報化 社會에서는 適應하기가 쉽기 때문이다.

本 研究는 첫째, 自身の 經歷開發 둘째, 動機化 셋째, 創意力開發 넷째, Image making,

다섯째, 能力教育 여섯째, 時間管理, 일곱째, 能力教育 등의 Factor를 통하여 研究코자한다.

本研究의 接近은 다양한 教育方法을 통한 個人들의 能力이 提高할 수 있다는 假說이 뒷받침한다.

또한 研究의 重要함은 일반적 教育機關을 탈피한 多樣한 教育機關을 포함한다.

2. 人間資源開發의 理論的 接近

2.1. 人間資源開發의 假說

集團的인 大規模의 産業體制와 勤務體制의 형태가 核分化 된 産業體制와 勤務體制로 變化되는 시점에서 개개인의 能力은 過去와는 다른 새로운 人間資源의 形態를 요구한다.

이를 위해 實事求是的인 人間資源 체계가 요구되며, 특히 未來指向의이고 創造的인 自己開發이 重要하다.

人間資源開發은 現代社會에서 物質的 資源과 財政的 財源만을 중시하는 過去와는 달리 現 時代의 狀況 속에서는 人間資源開發의 重要성이 더욱 強調되고 있는 실정이다.

첫째, 不滿足에서 滿足을 追究하기 위하여 政治的·社會的으로 宗教的으로 基本慾求的인 제반 事項의 滿足을 講究한다. 영원한 滿足이란 없다. 그러나 부단히 滿足을 추구해야한다. 정치적인 만족과 社會的인 身分의 상승성을 요구하고, 心的인 安定을 추구한다.

둘째, 인간 개인의 追究性은 모두가 상이하지만 공통적으로 社會 발전에 貢獻하고 더 나은 自我를 추구하기 위하여 熱望의 꿈을 가지고 目標를 達成하기 위해 노력해야한다.

셋째, 인간의 現狀態의 自己人格과 위치에서 認定(Recognition) 받고자 하는 熱望이 높다.

넷째, 인간의 높은 成就動機는 곧 成功을 가져온다. 모든 世上의 發展은 成就하고자 하는 의욕 속에 創造와 개발이 이뤄짐을 볼 수 있다. 地域과 國家의 發達이 資源의 多少에 反比例 함을 많은 國家에서 볼 수 있다 이는 挑戰과 應戰의 원리인지도 모른다. 즉, 自然資源이 풍부한 國家는 資源分野 需給의 어려움을 극복하기 위한 成就動機가 낮아서 開發意慾이 비교적 낮다. 그러나 自然資源이 부족한 國家는 資源을 對處하고 需給할 수 있는 方案을 研究하고 開發하고자 하는 의욕이 높다.

2.2. 人間資源開發 背景

産業社會의 組織體는 物理的資源(Physical Resource), 財政的 資源(Financial Resource)이며 人的資源(Human Resource)이라고 한다면 情報化 社會의 組織體의 要素는 知識情報 및 創意力이다. 이는 人間의 能力에 속한 내용이다.

美國大統領의 人力報告書(The Manpower Report of the President)에 人間資源開發 政策은 모든 美國人에게 潛在力을 實現하고 활용 할 수 있도록 도움을 주어야하며 開發에는 目標가 있어야 한다고 했다. Henry David도 中央人力評議會(The National Manpower Council)에 최종보고서를 提出하면서 人間에게 投資하는 것이 必要하고 平等한 期會를 附與할 것을 強調했다. 위의 두 발언은 인류를 도우는 측면에 있어서 단체의 役割 상이 매우 중요한 것으로 看做된다. 또한 중요한 것은 인간의 役割을 고조시키고 創造的인 삶을 社會와 單體에 貢獻할 수 있는 基를 마련해야한다. 특히 과거의 自然資源 開發이 勞動의 양을 중시했지만 현대는 多變化 시대에 對處하며, 適應하기 위해 社會와 團體에 必要한 人間資源開發이 必要하다 人間資源開發은 人間の 創意力(Original idea)을 保有하게 하므로써 社會의 福祉的인 側面을 強化시킬 것이다. David King은 人間資源開發에 이용하는 團體訓練은 다음 領域에 도움을 줄 수 있다고 했다.

첫째. 勞動力 不足을 메꿀 수 있으며, 둘째, 生産性의 增加를 가져오고, 셋째, 生産品의 多樣化 및 品質改善과 넷째, 製品의 不良率을 줄일 수 있으며, 職員의 資質向上과 新規事業에 큰 역할을 한다고 말하고 있다.

3. 一般의 人間資源開發 接近 方法

人間資源開發의 接近은 여러 가지 方法이 있다. 이는 시기와 대상 및 文化的인 要素에 의해 상이할 수 있다. 그러나 人間の인 身分上昇의 欲求와 能力의 認定을 원하는 것은 어느 곳에서나 어느 때나 같다 고할 수 있다.

3.1. 趣味와 適性 통한 接近

人間資源開發方法은 社會·宗教·教育的 方法등 여러 가지의 方法을 망라하여서 실시하여야 한다. 그러나 여기서 좀 더 細分化하여 人間마다의 性格과 趣向이 다른 것은 人類의 모든 사람이 同·하지 않기에 가까운 趣味끼리 엮어서 人間資源을 구분하고, 이러한 性格의 所有者들을 더 具體的으로 세분하여 알맞은 分野를 選擇한 후 職業이나 自我實現에 最大의 效果를 나타낼 수 있도록 開發하여야 할 것이다.

趣味를 形態別로 구분하여 그에 派生되는 職業과의 連結이 必要하다.

趣味는 原因과 結果를 중시하는 형태인 線形的인 형태의 趣味를 말하며, 주로 傳統性을 중시하는 형태의 趣味라고 볼 수 있다.

自然의 變化 採集, 蒐集, 歷史性을 중시하는 趣味 形態로 歷史探訪, 情報蒐集分野, 考古學分野, 生物學分野 등을 들 수 있다. 다이내믹한 分野를 좋아하며 活動하기를 좋아하고, 특히 運動分野와 社會의 變化에 관심이 많으며, 旅行 쪽에 많은 趣味를 가지고 있다. 스포츠, 藝術, 奉仕活動, 旅行, 冒險 등을 말할 수 있다.

精神世界를 重視하며 생각하기를 좋아하고, 게임을 할지라도 精神的인 變化에 관심을 가지는 형태로서 바둑, 장기 와 낚시 등을 말할 수 있다.

3.2. 適性을 통한 接近

人間은 누구나 知能的인 側面에서 相異함을 찾을 수 있는데 知能의 構成組織은 一般知能 能力과 群集要因으로 나눌 수 있으며, 一般知能 能力은 一般的 抽象的인 면을 강조하는 思考方法이고 보다 유전에 의한다면, 群集要因 혹은 基礎能力은 이것과는 달리 環境으로서 社會的 刺戟에 의해 결정되는 보다 非固定的인 能力이다(H.H.Remmers & N.L.Gage, 1995) 그리고 能力은 일반능력만이 아니라 特殊的인 知能을 담당하는 特殊能力이 있는데 이를 적성(Aptitude)이라고 말한다.

適性이란 어떤 特殊 部分의 能力이 어떠한가를 문제삼는 말로써 그러므로 適性이라고 할때는 知能보다도 더 未來의 豫言의인 側面이 內在하여 있다.

適性は 자신의 性格과 타고난 資質이 어떤 특정한 職業, 學業, 藝術活動 등을 效果的으로 遂行하는데 필요한 知識과 機能을 學習에 의해서 얻는 것이 가능한 個人의 여러 特性을 가리킨다.

適性を 重視한 人間資源開發은 높은 成果를 얻을 수 있다.

3.3. 多様な 教育을 통한 接近

人間資源開發의 教育은 地域社會에 포함된 教育機關 活用教育과 私立教育 施設의 활용 및 福祉院과 교양프로그램을 통하여 教育의 修了를 통한 個人能力教育 은행제를 통하여 能力을 客觀化할 수 있다.

이를 위해서는 地域教育機關인 大學 및 研究所와 協助가 필요하며 나아가서 私立教育機關과 社會福祉院과 연결하며 타 社內教育院과도 協助를 통해 個人開發에 最善을 경주한다.

이상과 같이 開發의 要因을 통하여 全般的인 人間資源開發을 要求하고있다.

3.3.1. 練修를 통한 接近

이것은 간단한 教育形態이다. 이 教育은 經驗이 不足한 勤勞者들을 熟練者의 도움을 받을 수 있는 곳에 配置하여 각 業務를 배울 수 있도록하는 方法이다. 教育은 피교육자의 進척도에 대한 臨時的인 點檢만을 遂行하는 매우 非公式的인 것일 수도 있고, 또는 體系的인 教育 段階를 따르는 것일 수도 있다.

3.3.2. 現場教育

이 教育 形態는 現場研修와 똑같은 教育이 必要하다. 被教育者는 生産 라인에 設置되어 있는 裝備들에 대해 반드시 實習을 하여야 한다.

3.3.3. 新入社員 教育

新入社員 教育은 職場에 별개의 研修院을 設置하고 教育者를 통해서 進行한다. 이러한 教育에 所要되는 엄청난 費用은 管理時間을 줄이는 것과 많은 勤勞者를 教育시키는 速度에 의해서 相殺된다. 業務에 익숙해진 勤勞者들은 教育程度에 따라 輩出될 것이다.

3.3.4. 補充 教育

이 教育은 새로운 業務나 技術에 適應하기 위한 教育과 다른 職務에 관련된 適應을 위해 필요한 것이다. 이것은 종종 “多技能 教育”으로 알려지기도 하는데 이 教育은 勤勞者들이 生産性을 제고하고, 缺勤者를 대치하는 등의 臨時變通을 발휘할 수 있도록 해준다.

3.3.5. 徒弟式 教育.

徒弟式教育은 專門者가 被教育者를 자신의 가까이 두며 모든 生活의 패턴부터 技術까지를 傳授하는 形態이다. 이는 中世 길드의 내부적 技術者養成教育으로서 현대에서의 人間資源開發論의 接近은 産業社會의 환경과 다르기 때문에 能力教育을 서로 도우며 傳授할 수 있는 方案이다.

3.3.6. 外部 教育.

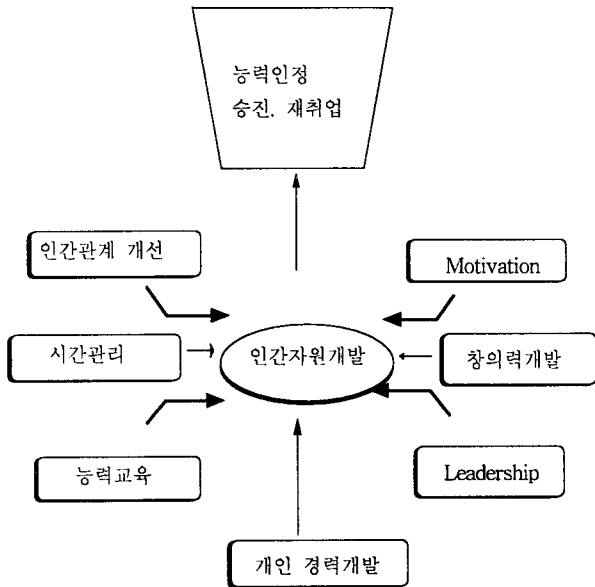
社內教育을 할 수 없을 때 外部의 教育을 할 수밖에 없다. 즉, 施設이나 教育 技術 등이 會社가 自體의 目的을 위해 필요로 하는 特定技術에 적용할 수 없거나 시대에 뒤쳐진 경우에 실시하게된다. 이는 새로운 環境에 적용과 新製品에 대한 아이디어의 習得등이 必要하다.

4. 人間資源開發 方向

研究 要素는 자신의 經力開發, 動機化, 創意力開發, 이미지 메이킹, Leadership, 時間管理, 및 能力教育등에 趣味的 接近과 適性 및 能力教育을 통하여 個人의 教養 및 새로운 能力에 自信感을 가지며 能力을 認定 받음으로서 自身の 認定과 失業事態로

어려움을 당하는 現實에서 再就業에 에너지로 作用 할 수 있다.

표 1 人間資源開發 패라다임



4.1. 創意力開發

創意力開發을 위해서는 몇몇 行政家들이나 指導層은 獨善을 버려야 하며, 傳統的인 생각에 사로잡힌 관료들의 意識 전환 및 누구나 아이디어를 제공하고, 생각하는 氣風이 조성되어야 한다. 미래 地域開發의 모토는 주민의 創意力 創出이라 할 수 있다.

人間의 創意능력은 그 기능적인 면에서 볼 때 4가지로 大別할 수 있다.

첫째, 吸收力이다. 이는 觀察 및 주의를 集中하는 能力이다.

둘째, 把握力이다. 이는 記憶 및 再生能力이다.

셋째, 推理力인데 이는 分析 및 判斷能力을 더한다.

넷째, 創造力이다 이는 具現能力, 豫見力, 아이디어 産出力 등인데

이 네가지중에 세 번째, 까지는 컴퓨터를 통하여 支援받고 解決을 받을 수가 있지만 마지막 創造的인 아이디어는 人間의 固有特權이라 할 수 있다.

創意力의 成長에는 記錄이 매사에 중요하다. 특히 想像과 創意的인 方法에 도움이 된다.

수많은 創意的인 사람들은 항상 時間의 부족함속에서 지내고 있다. 이러한 가운데 번쩍이는 아이디어를 찾는 경우도 있으며, 또한 어려움과 불편한 가운데 좋은 생각을 떠올리는 경우가 많다.

또한 아이디어를 위해서 아이디어의 割當이 필요하다. 또 다른 方法은 새로운 아이디어를 위해서 몇 가지를 思考하여 發表하라고 하는 등 아이디어 業務量을 주었을 때 關聯되는 다른 아이디어까지 얻는 좋은 계기를 가져올 수 있다.

創意的인 思考를 위한 明確한 期間을 設定하게 되면 우리는 좀더 깊은 思索에 잠길 수 있다. 특히 事業하는 사람들이 이 기준에 따라 행동해야만 한다.

Don Sampson은 우리는 다른 모든 것을 제쳐놓고 오로지 아이디어만을 思考해 내는 時間을 別途로 設定해야 된다고 말하고 있다. 午前에 創意的인 思考를 하고, 午後에는 日常的인 일을 하라고 권하고 있다.

Walter E. Irving은 침대와 鉛筆과 寢臺 곁에 있는 메모지는 아이디어를 짜내는데 癖 도움을 준다고 강조한다. 아이디어는 平常時 어느 時間이나 場所를 不問하고 思考하고 記錄하는 習性이 必要하다.

4.2. Image Making

이미지(Image)라는 用語는 어떤 人間으로부터 풍겨나는 印象이라고 할 수 있는데 이는 外形的인 側面뿐 아니라 內面까지를 포함한, 즉 觀念까지를 포함 한다고 할 수 있다.

과거 人間을 認識하는 경우는 外形的인 次元에서 1차원적인 側面에서 認識되는 學問이 대부분으로 未開拓 분야였다. 入社願書나 身分證에 붙여지는 寫眞정도의 이미지로 思考하였다 는 것이다. 그러나 現代의 매스미디어와 通信情報의 社會에서 개개인의 이미지의 特性은 달리 전달될 것이다. 즉 앞모습만을 이미지로 思考했던 時代는 지나고 內·外面을 注視한다는 概念으로 變化된다는 점이다

키가 크거나 날씬하다거나, 머리가 크다거나, 눈이 크다는 등을 포함, 무엇인가 御筆할 수 있는 一般的인 要素를 부각시킬 수 있고, 外形의인 면 뿐 아니라 知識程度, 對話의 폭, 나아가서 인성의 形態나 모든 일상사를 통해 他人에게 자신의 모습을 가장 잘 기억시킬 수 있으며, 好感을 갖도록 하는 것이 現代의 人間資源開發의인 側面에서 이미지메이킹이라 할 수 있다. 原來는 이미지메이킹이라는 용어는 商品廣告의 측면에서 시작된 用語라고 할 수 있는데 上品의 독특한 이미지를 부각하여 소비자에게 肯定的이며 바람직한 인상을 불어넣어 강한 印象을 심어주기 위한 발상 이였기 때문이다. 그러나 現代의 多變化된 생활속에 인간의 역량을 한순간에 전달하기 어렵고 다시 만날 時間的 餘裕가 부족한 狀況에서 가장 짧은 시간에 그 인간의 이미지를 전달하려고 많은 애를 쓰고 있다. 이러한 狀況下에서 이미지 부각을 위해 많은 研究가 必要하다. 커뮤니케이션 적인 側面, 연거적인 측면, 行動的인 측면, 言語의 表現的인 분야 이미지 메이킹은 자신의 사고나 人生哲學의 表現方法 등등이 研究되어지고 다듬어지므로 이를 통해 다른 사람들에게 좋은 印象과 信賴性을 傳達할 수 있다.

4.3. 動機化(Motivation)開發

動機化란 어떤 行動을 觸發시키고 行動을 維持시키며, 다시 그것을 일정한 方向과 힘의 크기로 行動을 維持시키는 것이라 말하며, 動機는 어떤 行動을 일으키는 原因이 되는 生活體의 內部的 準備態勢이다.

Woodworth R.S.는 動機化란 개인으로 하여금 어떤 行動 또는 目標의 追求를 가지게 하는 상태라고 말하며 Yung P.T.은 動機化란 身體的 動作을 일으키게 하거나 行動過程에 變化를 일으키게 하는 모든 要素를 말한다고 披瀝하고 있다.

Maslow理論을 크게 分類해서 보면 基本的 動機인 生理的 欲求와 安全의 欲求 및 社會的인 欲求로 소속과 愛情의 欲求, 마지막으로 自我의 動機인 生存의 欲求와 自己實現의 欲求로 분류할 수 있다.

첫째, 生理的欲求是 飢渴, 睡眠, 休養, 保溫 및 活

動的 欲求들로 되어 있으며

둘째, 安定의 欲求是 安心과 安全, 危險으로부터 防禦코자 하는 要求이다.

셋째, 所屬과 愛情의 欲求是 他人과 서로 사랑하며 서로 所屬되며 同·視 되고 싶은 欲求를 말한다.

넷째, 尊敬의 欲求是 權威와 成功 및 自尊心이 강한 段階로써 承認을 받고자 하는 높은 段階이다.

다섯째, 自我實現의 欲求是 自我 充足에 대한 욕구로서 자기의 잠재력을 實現시키려는 最善의 欲求이다.

Maslow는 이러한 5단계의 欲求들은 사다리 모양으로 配列되어 있어서, 下位段階欲求가 충족되지 않으면 上位欲求過程이 형성되지 않는다고 주장한다. 즉 항상 배고픈 사람은 그것을 해결하려는 행동에만 몰두하게 되어 安全에 대한 欲求가 일어나지 않는다는 이론이다. 또한 安全의 欲求가 이루어지지 않으면 결코 上位段階인 所屬과 愛情의 欲求가 實現될 수 없다는 것이다. 이렇게 하여 점점 上位의 欲求過程을 발달 키는데 그 가장 上位段階에 있는 動機過程이 自我實現欲求라는 것이다

이러한 欲求를 學習的인 刺戟을 통해 社會에 공헌할 수 있는 방향으로 연구하여야 한다 학습은 有目的的인행동의 變化를 야기하므로 그에 따른 동기가 없이 그 目的을 達成할 수 없다. 그러므로 學習意慾을 환기시켜 學習을 하려고하는 動機誘發이 必要하다. 이러한 것이 곧 動機化를 통한 人間資源開發이라고 할 수 있다.

4.4. 時間管理

時間이란 많은 哲學者와 科學者 뿐 아니라 모든 사람들에게 중요한 觀心分野임을 우리는 잘 안다.

最近 스티븐 호킹은 우주의 誕生 즉 빅뱅(Big Bang)순간에 時間과 空間이 동시에 생기게 되었다고 주장한다.

時間이란 本來 산스크리트어인 Ayn에서 나온 것으로 이는 生涯를 의미한다.

시간은 희랍어에서 Aion, 크로니쿠스(Chronicus), 카이로스(Kairos)로 나누어 표현하고 있다.

누구나 綜合的인 時間을 수립하기 위하여서는 目標가 必要하고, 이를 위하여 時間 使用計劃이 必要하며, 우리의 可用時間을 알아야 한다. 우리의 生을 80세로 보면 人生時間은 700,800時間이다.

표 2. 인생의 재고시간

나이	사용시간	남은시간
20	175,200	525,600
30	262,800	438,000
40	350,400	350,400
50	438,000	262,800
60	525,600	175,200
70	613,200	87,600

이러한 人生의 時間을 疎忽히 할 수 없다. 可能하다면 時間은 30분단위로 管理하는 것이 편리하다.

時間을 節約하고 有用하게 사용하기 위해서 몇 가지 생활의 지침이 필요하다.

時間分析의 重要點을 記錄한다.

첫째, 오늘까지 무엇이 잘되고, 무엇이 잘못되었는가 이는 무슨 理由인가 둘째, 最優先課題는 언제 着手하였는가. 그것은 무슨 이유인가 셋째, 어느 時間帶가 가장 生産的이었고 非生産的 이었으나 그것은 무엇 때문일까 넷째, 오늘의 時間浪費 要素의 3가지는 무엇인가 다섯째, 價値 있는 일 몇 시간의 시간이 소요되었는가. 여섯째, 價値가 없는 일에 얼마나 시간을 소비하였는가. 일곱째, 오늘의 時間使用에서 排除해도 無妨한 것은? 여덟째, 남에게 위임해도 좋았던 것은 어느 것인가.

4.4.1. Leadership 開發

Leadership이란 集團의 단합과 士氣를 증대시키고 또한 그들 集團構成원들의 개별적인 발전을 촉진시킬 수 있도록 集團내에 있어서 그의 상호작용을 통제하는 것을 의미한다.

C. R. Anderson은 리더십이란 높은 業績을 達成하도록 他人의 行動과 생각에 영향을 미치는 권력 사용이라고 말한다.

그러나 Anderson의 리더십은 自發的인 것보다 強制性이 엿보이는 리더십이라고 할 수 있다. 그 대신 K. Davis의 리더십은 名實相符하게 構成員이 자신의 目標을 達成할 수 있도록 勇氣를 주고 도와주는 하나의 過程이라고 말하고 있다.

리더십 과정을 이해하여야 할 理由에 대해 다섯 가지 를 제시하고 있다.

첫째, 리더는 다른 사람의 行動에 影響을 미쳐야 한다.

둘째, 리더십은 部下의 動機附與에 밀접한 關聯을 가지고 있다.

셋째, 더욱 效果的인 리더십을 위하여 研究를 하여야 한다.

넷째, 效果的인 리더가 되기 위해서는 外的, 內的 變人들이 리더십의 有形에 어떠한 影響을 미치는지를 파악하여야 한다. 리더의 자질에서 생각하여 볼 수 있는 함수를 살펴보면 다음과 같다.

표 3. 리더십의 計量化 公式

$$L = F(l.f.s)$$

L:리더자의 資質, F:頻度, l:리더십, f:順應者 s:狀況

Ghiselli and Brown은 指導者가 수행하는 여러 가지 機能을 다음 世界의 基本機能으로 區分하고, 그가 遂行하는 여러 從屬的 機能을 이 세 가지 基本機能속에서 다음과 같이 정리하고 있다.

組織目標의 設定과 達成機能과 組織運營의 機能, 集團의 示範者로서의 機能, 다시 네개의 기능으로 구분하면, 集團의 模範者로서의 기능, 集團의 象徵으로서 機能, 理念家로서의 機能 犧牲者로서의 機能이다

Donald A.Laird는 指導者의 기능을 指導者와 集團과의 인간관계 측면에서 접근하였다.

部下職員과 함께 集團목표를 세우는 일, 部下職員이 集團목표에 도달하도록 원조하는 일

部下職員들을 상호협조시키는 일, 部下職員각자를 集團에 적응시키는 일, 자신이 아니고 集團에 관심을 기울이는 일, 人間으로서 情을 나누는 일 등이다.

Ross and hendry는 Leadership 研究를 통하여 指導者가 하여야 할 일을 살펴본다.

응집성의 강화, 유쾌감 조성, 集團의 특성 개선, 目標達成의 지원, 주도성의 발휘 集團과 目標의 분석, 의사유통의 촉진, 集團構成의 確立, 신념의 실천으로 표현하고 있다

4.5. 個人能力開發

個人能力開發은 學習 프로그램 및 教育課程을 통한 개인의 能力開發과 團體의 目標追求에 중요성을 둔다. 이러한 이유로 구성원들은 자신의 현직업을 위한 知識, 能力, 技術, 그리고 教養 및 새로운 文化適應, 態度 등을 개발하게 된다. 이 과정은 흔히 오리엔테이션 및 보수교육이라고 부른다.

個人能力開發은 대부분 人間能力 및 教育의 行動학적 概念에 바탕을 두고 있다 (Marsick & Watkins, 1986). 이에 대한 결과로 프로그램 구성은 能力向上을 目的으로 하는 측정과 관찰이 가능한 기술형태에 중점을 둔다.

能力향상은 教育體制에 있어서 매우 중요한 초점이기는 하지만 더 많은 관심이 비공식적인 교육형태에 모아져야 할 필요가 있다. Carnevale와 Goldstein(1983)은 교육의 중요한 역할중의 하나는 비공식적인 것으로, 이들은 동료와 小規模 職業단체 속에서의 對話·相談, 人間關係에 대한 指導, 그리고 對人關係의 네트워킹(networking) 期會에 의해 이루어지는 것이라고 지적하였다.

Marsick & Watkins(1986)에 의하면 職場에서 적용될 수 있는 教育에는 세가지 領域이 있다고 한다, 첫째, 斷片的인 教育 둘째, 討論 및 對話體 教育, 셋째, Feed-Back 및 自我反省 教育이다. 각각은 人間能力과 潛在性을 높이는데 必須的인 것이다.

個人能力 開發의 7가지 法則을 살펴본다.

첫째, 教育專門家は 가르칠 프로그램, 레슨, 主題, 記述, 아니면 사실에 대해 알아야 한다.

둘째, 教育生은 해당 프로그램, 레슨이나 主題에 대해 觀心을 가져야 한다.

셋째, 教育專門家和 教育生간의 使用하는 언어매체는 공통적인 것이 되어야 한다.

넷째, 배워야할 情報, 事實이나, 技術은 教育生이 이미 알고 있는 情報나 사실들로 설명되어야 한다.

다섯째, 가르침의 過程은 하나의 刺戟이 되어야할 것이고, 원하는 概念이나 技術을 터득하기 위해 教育生의 思考力을 이용할 수 있어야 한다.

여섯째, 教育課程은 해당 概念이나 사실에 대해서 하나의 공공연한 習慣처럼 새로운 理解力을 나타내야 한다.

일곱째, 個人能力 開發의 근거는 전달된 資料, 情報, 事實이나 記述을 再檢討, 再評價, 再作成, 그리고 適用에 의해 반영되어야 할 것이다. (John Milton Gregory, 1884)

이 모든 法則이 존재한다면, 個人능력 開發課程은 완료된다. 그중 하나라도 없으면 교육은 실패로 돌아간다.

4.6. 經力開發의 概念

經力開發 프로그램은 部下職員과 管理者를 위해 業務能力 問題를 해결하는, 보다 體系的인 방법을 제공하기 때문에 商業과 産業에 매우 중요한 요소가 되었다. 經力開發이란 교육 및 開發관리인, 인사 담당자, 그리고 組織的인 相談者들 사이에 하나의 HRD 전략으로서 받아들이고 있다. 經力開發은 職員들로 하여금 미래의 進路방향을 모색하도록 하고, 이에 해당되는 프로그램들은 스스로의 能力과 關心事를 분석하여 성장과 발전을 위한 개인적인 필요성을 조직의 요구사항과 맞추도록 하는 것이다 (Kaye, 1982).

組織에 있어서 經力開發 프로그램이 필요한 두가지의 큰 이유는 :첫째, 직원들의 能力을 開發키고

둘째, 人力移動을 줄이고자 하는 것이다.

經力開發 프로그램의 운영은 雇用主의 높은 觀心度를 보여주고 職員選拔을 위한 긍정적인 이미지를 유지하는데 필수적인 것이다. 더 나아가, 성공적인 經力開發 프로그램은 개별 활동이나 존재가 아닌 조직의 일부에 포함된 것이다. HRD 실무자에 의해 실행될 수 있는 6가지 혼합적인 활동을 보면: 첫째, 미래의 조직적인 요구사항을 豫測 둘째, 能率評價制의 활용 셋째, 職員選拔 公告 넷째, 직원을 위한 進路計劃 設定 다섯째, 教育 및 開發 그리고 여섯째, 一貫性 있는 補償制度의 活性化이다.

조직이 어떤 종류의 도전적인 경력개발 활동을 제공하기 전에는 HRD 실무자가 직원들을 충분히 교육할 수 없다는 사실이 인지되어야 한다 (Cross, 1983). 上級經營團은 經力開發에 대해 적합한 인식을 형성해야 한다. 그렇지 못하면 經力開發은 단편적으로만 계속 진행될 수 밖에 없다.

효과적인 經力開發 프로그램은 장기적인 결과에 초점을 두고 직원의 多樣性을 고려하며 傳統的인 강의실 教育 接近方法 외에 다른 방법도 사용할 수 있어야 한다. 이에 제안되는 방법중에는 經驗爲主의 教育, 監視活動, 自體指向的 教育課程, 그리고 專門家組織 및 團體에서의 參與 등을 포함한다. 최고의 효과를 위해 HRD 實務者는 職員들의 必要事項과 進路目標을 규정하여 이에 經力開發 활동을 맞추어 계획한다. 成功的인 結果의 保障을 위해 (Hanson,1981) HRD 실무자를 위한 몇 가지 지침을 규정하였다.

- 첫째, 特定한 要求事項에 근거한 구체적인 프로그램을 작은 規模부터 시작하고 계획한다.
- 둘째, 해당 프로그램을 진행중인 다른 프로그램에 혼합시킨다.
- 셋째, 上級經營團의 支援을 얻는다.
- 넷째, 職員들의 時間管理와 보다 높은 支持率을 유도한다.
- 다섯째, 評價制度를 개발하고 이에 대한 결과를 전달한다. 여섯째, 다른 接近方法을 계속 모색하고 融通性을 유지한다.

4.7. 教育開發

教育프로그램의 시작에 대한 필요성은 環境의 變化에 따라 決定된다.

어떤 종류의 教育프로그램이 지속되는가에 관계 없이 한 被雇傭人이 다른 사람과 정확하게 같은 方法으로 任務를 遂行하리라는 결과를 教育이 가져온다고 豫想한다. 教育프로그램을 실행하는데 있어서 각각의 被雇傭人들이 어느 정도의 知識과 技術과 能力을 소유하고 있다 하더라도, 각각의 被雇傭人들은 適性이나 과정 그리고 배우는 속도에 있어서 서로 다른 方式으로 教育되어져야 한다는 것을 教育者들은 認識해야 한다.

따라서 個人的인 指導가 不可能할 경우 教育은 그 集團의 平均水準에 맞춰야 한다.

교육은 3가지 커다란 形態를 가지고 있는데 業務 教育, 管理人 또는 監督者 教育, 그리고 幹部, 任員 發達教育 등을 말한다. 이러한 形態의 教育을 遂行하는 데는 公式·非公式의 2가지 방식이 사용된다. 業務 教育은 대개 事務室의 事務職員을 포함한 一般 組合員에게 실시되는 教育을 일컫는다.

5. 結論

人間資源開發 教育은 多樣하다. 多變化의 社會 속에 一般的인 開發要素를 통하여 接近하였다.

研究한 接近方法은 多樣화된 社會의 能力者를 길러내는데 길잡이가 될 수 있다.

IMF이전의 社會教育이나 人間資源開發의 教育이 疎忽하다고 볼 수 있다. 人間資源開發의 教育이 疎忽했다는 것은 未來의 變化를 무시한 結果라 할 수 있다. 社會教育機關을 통하여 이루어지고 있는 失業者 再就業準備教育만을 人間資源開發教育으로 보기는 不足한 점이 많지만 多樣的인 再教育이나 새로운 技術 教育등이 이루어져야 하며 參與해야 한다.

이제부터라도 自身の 開發에 최선을 다하는 氣風이 지속되어야 할 것이다. 亞細亞의 經濟危機와 失業事態의 소용돌이 속에 自身の 能力을 확실하게

인정받을 수 있는 쉽없는 自發的인 배움이 있어야 할 것이다.

人間資源開發의 接近을 위해서 첫째, 創意力開發을 위해서 아이디어를 提供하고, 생각하는 氣風이 조성되어야 한다.

人間의 創意力을 높이기위해서 吸收力, 把握力, 推理力, 구현능력, 豫見力, 아이디어 產出力 등의 發展을 摸索한다.

두번째, 이미지(Image)提高이다. 셋째 동기화이다. R.S.Woodworth나 P.T.Yung, Maslow 理論 動機化란 身體的 動作을 일으키게 하거나 行動過程에 變化를 일으키게 하는 接近을 중시해야한다.

네째, 時間의 管理의 重要性이다. 이를 위해서 무엇이 잘되고 잘못되었으며, 최우선과제는 언제 착수할 것이며 생산적인 時間은, 時間浪費 要素와 時間의 消費理由및 排除해도 무방한 것들을 살핀다.

다섯째, 個人能力開發을 중시하여야 하며 情報化 社會에서 중시하는 過程인 것이다.

여섯째,교육으로의 접근이다. 練修를 통한 接近,現場教育, 新入社員 教育, 補充教育,徒弟式 教育, 外部 教育을 통하여 접근해본다.

地域社會의 正規教育機關이나 私設學院에 이르기까지 再就業 教育 프로그램을 운영하는 것이 좋은 예다.

특히 현재 各大學마다 失業者를 위한 人間資源開發教育은 韓國社會에 토착화함으로서 직장 이동이나 임시 휴직 시에 항시 教育프로그램에 참여할 수 있도록 制度化 해야할 것이다.

IMF의 體制는 우리에게 人間資源開發 教育의 重要性을 提供하고있다. 즉, 社會의 變化에 適應하기 위해서는 새로운 教育 프로그램에 隨時로 參與해야 한다.

References

[1] 강정대, "현대인의 인사관리", 세영사, 1989.
 [2] 박연호, "인간관계론", 박영사, 1992.

[3] 배무기, "노동경제학", 경문사, 1984.
 [4] 안해균, "현대행정학", 다산출판사, 1990.
 [5] 오석홍, "조직이론", 박영사, 1990.
 [6] 유기현, "인간관계론", 무역경영사, 1992.
 [7] 유성은, "시간관리와 자아실현", 생활지혜사, 1992.
 [8] 윤은기, "시태크", 유나이티드컨설팅그룹, 1992.
 [9] 이학중, "인간자원관리" 세경사, 1990.
 [10] Argyris, C."Reasoning, Learning and Action", San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1982.
 [11] Cummings T.G., "System Theory for OD", N.Y.,Wiley, 1980.
 [12] Donaldson L. & Scannell E.E., "Humana Resource Development" The New Trainers Guide, 2nd Reading, MA, Addison Weaselly, 1986.
 [13] Gilley,J.W."Career Development: The linkage between training and OD." Performance Improvement Quarterly.1989.
 [14] Gilley,J, W and England S.A., "Principle of Human Resource Development", Addison-Wesley Publishing co.,1992.
 [15] International Board of Standards for Training, Performance and Instruction. Instructor competencies: The standards. Iowa City,IA: IBSTPI, 1988.
 [16] Kirkpatrick,D.L."Evaluating Tainting Program", Washington: DC: Associated Press, 1975.
 [17] Margulies.N.& Raia A., "Conceptual Foundations of OD.", N.Y. McGraw Hill, 1978.
 [18] Marsick,V & Watkins,K. "Learning and Development in the Workplace". Parper presented to the ASTD Professor Conference, St. Louis,1986.
 [19] Nadler,L., "Handbook of Human Resource Development", New York:wily, 1989.
 [20] Phelps,M., "Organizational Development."Unpublished Manuscript, University of Nebraska, Linc-

oln, 1988.

- [21] Walker, J. W., "Human Resource Planning",
New York: McGraw Hill, 1980.

● 저자소개

정 중 기

1982년 : 경희대 대학원 MA

1984년 : Christian University of Phil. MA.

1989년 : Manuel L. Quezon University Ph.D

1993년 : Fuller University of L.A., T.M

현재 : 성결대학교 지역사회개발학과 부교수

지역사회개발학회 이사

지역개발학회 이사

한국생산성본부 정보기술자문위원

인간관계회복 연구소장