

e-비즈니스 환경에서의 인적자원관리에 관한 연구

고 완 기*

A Study of Human Resource Management in e-Business Environment

Wan-Ki, Ko*

요 약

본 논문은 e-비즈니스 환경하의 디지털 기술과 인터넷이 어떻게 인적 자원 관리 분야에 적용되고 있고, 기업이 e-HRM을 운영함에 있어 조직 안팎에서의 최상의 인사서비스를 제공하기 위해 e-HRM을 효과적으로 구축하여 활용하기 위한 방법을 제시하고 있다.

이를 위해서는 e-비즈니스 환경에서 우수한 인재를 유인하고 유지하기 위한 방법과 효과적인 프로세스를 구현하여 급변하는 환경에 창조적이고 신속하게 대처할 수 있는 조직문화가 필요하다는 것을 보여주고 있다.

Abstract

The purpose of this thesis is how to apply for human resource management in which digital technology and internet to environmental of e-business, to run e-HRM of an enterprise in and out of the organization to make offer the superior personal service, e-HRM come up the method of making the best of it.

For these, ought to have seen the need of such organized cultural of the creative power and rapidly changing circumstances to give method and effective process for an enticement and keep up the superior man in e-business environment.

I. 서론

디지털 기술과 인터넷은 지금까지 인류 역사에 출현했던 그 무엇보다도 더 빠른 속도로 파급되면서 기존의 것을 순식간에 종전의 것으로 바꾸고 있다. 이제는 이미 변화한 것에 대한 적응이 아니라, 끊임없이 변화하는 것에 대한 적응이 필요한 시대가 되었으며 새로운 e-비즈니스 환경과 인적자원관리 업무의 만남 역시 인적자원관리의 기존 기능뿐만 아니라 기본 개념에도 많은 변화를 초래하고 있다.

정보기술은 변화하는 환경에 따라 기업의 전략을 지원해야 하는 인적자원관리의 기능을 가능하게 해 주었으며 많은 부분에서 이익을 가져왔다.

따라서, e-비즈니스가 경영의 화두로 떠오르면서 기업의 사업 전략에서 기능별 운영 전략에 이르기까지 e-비즈니스를 접목하기 위한 노력이 한창이다. 그 가운데서 HRM(Human Resource Management)도 인터넷과 웹 기술의 급격한 발전에 힘입어 서류 중심의 행정 관리 위주인 p-HRM(paper-Human Resource Management)에서 서비스 대상인 종업원들이 주도하는 e-HRM으로 급속히 전환되고 있다.

e-HRM은 기본적으로 과거 전통적인 HRM과 IT기술의 장점을 수렴한 단순한 인적자원관리 방식의 아닌 인적자원관리의 본질인 인적자원의 전략적 활용과 개발을 강화하는 인사관리의 새로운 패러다임으로 정보통신 기술과 네트워크를 기반으로 디지털 경영환경에 능동적이고 효율적으로 대처하면서 환경 변화에 대응하여 진화하는 새로운 인적자원관리 방식으로 지속적으로 e-HRM의 효과를 다방면에서 활용하는 기업이 많아질 것으로 전망되고 있다.

본 논문에서는 e-비즈니스의 핵심 요소인 '정보기술'과 '지식'이 어떻게 e-비즈니스에 반영되고 실현될 것인지를 인적자원관리에 대해 살펴보고자 한다.

II. 본론

1. e-HRM의 등장배경

기술적인 한계로 인하여 불가능한 것이 많던 시절에는 그에 맞추어 인사 패러다임이 형성되어 있었다. 업무를 담당하는 사람들은 기술적으로 가능한 범위 내에서 만든 제도를 합리화하려고 하기 때문이며 많은 조직이 최근 들어 인사시스템을 개발하고 있지만, 종전의 업무처리방식을 조금 효율화하는데 그치는 경우가 많은 것은 p-HRM 시대의 인사 패러다임을 고수하고 있기 때문인 것으로 보인다.

따라서 e-비즈니스 환경하에서 조직이 인적자원관리의 운영을 변화시키려는 양상이 최근 나타나고 있다. 일본의 미쓰비시, 미쓰이, 스미모토 등 3개 대형 종합상사가 공동의 정보시스템을 기반으로 인사, 총무, 경리 등 관리업무를 통합기로 합의했는데, 지금까지 각각 보유하고 있던 인재 파견, 재취직 알선, 교육연수, 노무관리, 컨설팅 자회사를 통합해 그 통합회사를 인사 관련 종합 서비스회사로 발전시켜 나가기로 하였다.[9]

인적자원관리 영역의 변화가 다른 분야보다 특별히 부각되는 이유는 인적자원관리의 역할이 크게 변화하고 있기 때문이다. 인적자원관리는 더 이상 급여, 인사 발령, 인사데이터 관리 등 행정적인 지원 기능에만 국한되지 않고, 그 자체가 기업 전략과 제도 및 정책에 상응할 수 있는 전략적인 파트너로서 '비즈니스'의 성격을 지니게 되었다는 점이다.

이에 따라 인적자원관리의 효율성이 크게 증대되기 위해서는 e-HRM이 도입이 필수적이며 디지털 시대인 21세기의 혁신적인 새 패러다임을 5가지 차원에서 정리하면 <표 2-1>과 같다.

2. e-HRM의 도입목적과 기대효과

1) 도입목적

Paperless Office 실현을 통한 기본적인 인사관리의 비용 절감이 가능한 여건을 마련함으로써 대면접촉이나 문서작성이 필요하지 않는 인사서비스의 제공으로 인사

부서의 시간 및 비용절감을 가능하게 하고 기존에 인쇄물로 제작하였던 인사관련 서류, 안내서, 매뉴얼 등을 전산화하여 사내 인터넷으로 제공함으로써 궁극적으로 Paperless Office의 실현할 수 있다. 또한 e-HRM은 웹상으로 자료 관리가 이루어지게 함으로서 데이터 갱신에 따른 추가비용을 최소화할 수 있으며 최첨단 웹기술을 적용하여 인터넷상에서 종업원이 직접 자신의 신상변동내용을 수정 및 변경할 수 있는 여건을 마련함으로써 인사데이터 입력의 오류를 최소화하여 인사부서의 중복적 업무수행을 방지할 수 있다.

또한 개인 인사정보의 입력과 관리 책임을 종업원에게 부여하여 자율적 인사관리의 근거를 제공하여 종업원 스스로 자기 신상정보를 수시로 확인, 수정할 수 있는 환경이 마련되어 자율성과 책임감, 그리고 인사정보의 정확성이 제고되고 종업원에게 신상변동에 대한 정보를 스스로 입력하게 하여 인사정보의 정확성과 참여도를 높이는 계기를 마련할 수 있다.

표 2-1. e-HRM의 도입 목적

1) 종업원에 대한 서비스 개선	: 33%
2) 종업원과의 커뮤니케이션 원활화	: 24%
3) 전략적 목표를 달성하는 도구로서 활용	: 13%
4) 비용절감	: 9%
5) 생산성 증대	: 9%
6) HRM 담당자의 불필요한 업무경감	: 3%

자료 : Watson Wyatt, 2000.

2) 기대효과

e-HRM은 비전략적인 인사업무인 단순 반복적인 업무의 In/Out 소성을 보다 용이하게 하기 때문에 일반적인 인사관련 문의전화 및 종업원 응대에서 인사 부서를 해방함으로써 전략적 업무에 집중케하고 인사업무의 전산화와 높은 편의성을 제공하는 인터페이스의 제공을 통해 종업원 규모에 상관없이 상시적으로 요구되는 단순반복적인 업무를 쉽게 대체할 수 있는 가능성을 제공함으로써 업무 부담의 해소로 인사부서의 인사전문가들이 전략적 업무인 인재의 확보 및 인력 개발에 더 많은 시간과 비용을 투입할 수 있게 되어 인적자원관리상의 자원배분과 투자 효율성을 제고시킬 수 있다. 또한, 현장경영에 필요한 실시간 인사 정보를 제공하여 현장경영능력을 배양시키는 동시에 현장의 인사문제에 대한 전문가적 자문역할을 수행함으로써 단순반복적인 업무부담이 경감되면, 인사담당, 실무자

의 전문성 심화가 용이해지며 기업 내부적으로 최고 경영자는 물론 현장 관리자에게 적합하고 적시에 필요한 인사 정보를 제공하고 현장에서 인사 관련 문제 발생 시 즉시 대응할 수 있는 현장 대응 체계 구축으로 현장관리자에게 항상 전문적인 자문 역할을 담당할 수 있는 전문가 인력 풀 조성이 가능하다.

이와 같이 경영의 파트너로서 인사 부서가 제 역할을 수행할 수 있는 기반을 제공할 수 있다.[2]

3. e-HRM의 인적자원관리

기존의 인적자원관리가 “인적자원관리 정책수립 및 계획”에서부터 “인사정보관리”까지 일련의 6개 활동을 통해 가치를 창출하고, 각 활동이 e-비즈니스와 연계돼 있음을 확인할 수 있음을 확인할 수 있다. 그림 1은 e-HRM의 가치 사슬을 보여 주고 있다.

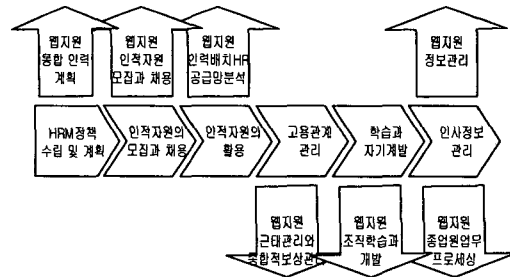


그림 1. e-HRM 가치사슬

자료 : PwC

1) 정책수립 및 계획

일반적으로 정책수립 및 계획에 해당하는 인적자원 관리 업무로는 인적자원관리 전략 및 계획, 정책의 개발과 관리, 필요한 정원 산정 및 유지, 인력 소요 예측과 예산 책정, 승급 계획의 개발과 구현, M&A에 따른 인사 관리 이슈들의 관리, 노조 관계 관리, 지속적인 프로세스의 개선 및 유지 등으로 볼 수 있다.

한편 e-비즈니스 상황에서 요구되는 인적자원관리는 기업이 나아갈 방향과 전략을 이해하고 지원하는 전략적 파트너의 역할과 이에 따른 변화관리 주체로서의 역할이 함께 기대된다. 따라서 인적자원관리는 과거의 부분 기능 수행 차원의 인적자원관리에서 벗어나 기업의 전략과 연결되어야 하고, 변화를 지원하고, 조직을 진단하고 개발하는 등의 새로운 전략적 서비스를 요구를 받게 된다는

것이다.

이를 위해서는 e-비즈니스가 제공하는 여러 도구들과 HRMS, ERP, 조직셀프서비스 등을 통해 정보를 통합, 운용하는 방법을 활용할 수 있고 많은 조직이 최근 들어 인사 시스템을 개발하고 있지만, 종전의 업무 처리 방식을 조금 효율화하는데 그치는 경우가 많은 것은 p-HRM 시대의 인사 패러다임을 고수하고 있기 때문인 것으로 보이며 e-HRM을 이야기하기에 앞서 먼저 이에 대한 우리의 자세부터 점검할 필요가 있다.

이와 같은 역할을 수행하기 위해서는 인적자원관리 부서가 일상의 행정처리업무로부터 자유로워지는 인적자원관리의 역할변화가 이루어져야 한다는 것을 그림 2에서 보여주고 있다.〔2〕

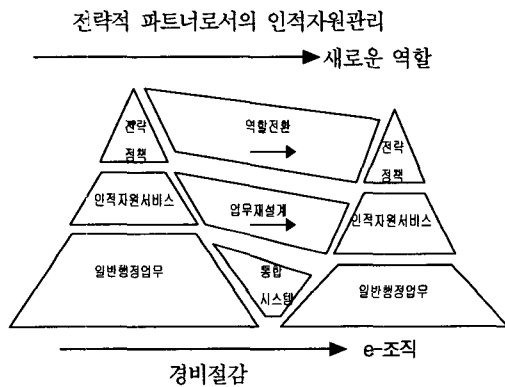


그림 2. 인적자원관리의 역할변화

출처 : 이재국, 김진국, 김동조(2001), "디지털시대의 인적자원관리", 문영사

2) 인적자원의 모집과 채용

기존 인적자원관리가 내부시장에서는 경영층, 관리자층, 일반 사원 등으로 한정된 고객에만 집중되어 있었는데 비해 e-HRM은 인터넷을 비롯한 다양한 디지털 수단의 활용을 통해 외부시장의 보다 광범위한 고객으로까지 직접 연결 확장이 가능하며 수시로 신규 및 경력 사원 채용이 가능하다.

따라서, 인터넷 인트라넷 엑스트라넷을 이용하거나 온라인으로 외부 정보(정부기관, 직업소개소, 대학 데이터베이스 등)를 이용하는 것 등과 같은 여러 방법을 제공한다.

기업은 대상집단의 성격, 공식직무의 성격, 내부 문화 등을 고려하여 적절한 방법을 선택하거나 모두 사용하여

모집 활동을 할 수 있다. 여기에서 기존 매체에 들었던 광고비와 시간을 절약할 수 있다.

지원자가 지원을 하면 온라인으로 즉각적인 피드백을 받을 수 있고, 지원자는 여러 공석에 바로 지원할 수 있다. 업무수행에 필요한 자질 능력검사 등이 병행될 수 있는데 그 결과도 실시간으로 피드백 받을 수 있다. 따라서 미리 그들의 기술과 역량이 선별되어 비용절감을 할 수 있고, 지원자들은 온라인으로 이력서를 제출하고 접수 확인을 함으로써 시간절감이 가능하다.

기업에서 지원자들을 인터뷰할 때, 인터뷰 스케줄과 기업정보, 정책을 전자우편을 통해 지원자에게 알려줌으로써 기존에 들어갔던 우편비용을 절감할 수 있다. 온라인 채용은 인터넷의 역사를 바꾼 것으로 평가받는 아마존에서도 인게채용을 위해 가장 많이 사용하는 방법이며 이용이 급격히 늘고 있다.〔2〕〔3〕

3) 인적자원 활용과 노사관계

새로 조직 구성원이 된 사원은 웹 등 디지털 수단을 이용하여 온라인으로 회사에 대한 지식과 여러 가지 인사와 관련된 프로그램을 통해 정보를 얻을 수 있고 새로운 직무를 배정 받은 사원은 온라인으로 직무 수행과 관련하여 요구되는 지식과 지속적인 기술 개발을 통해 자기의 역량을 개발할 수 있기 때문에 e-HRM은 인적자원 활용에 다양하게 응용될 수 있다.

새로운 직무에 맞는 인력이 필요할 경우 기업은 자체 구축된 인사와 관련된 데이터베이스나 인트라넷을 통하여 요구되는 사항과 관련된 정보의 검색 과정과 검증을 거쳐 원하는 곳에 배치가 이루어질 수 있도록 인력 배치에 활용할 수 있다. 이러한 기술과 정보의 활용으로 인사 부서의 중개자적 역할을 경감시켜 줌으로서 서류업무의 부담을 경감시켜주고 조직 구성원 간 커뮤니케이션 단계를 단축시켜 보다 효율적이고 신속한 인력 배치 및 활용이 가능하게 할 수 있다.

또한 기업의 필요로 하는 인력 배치 및 찾는 과정에서도 부서간, 자회사 사이에서 뿐만 아니라 외부의 인력 제공 업체나 동종 업계내 기업간의 네트워크 등 보다 폭 넓은 범위의 공급자 수준에서 이루어 질 수 있으며, 조직 구조의 개편이나 인수 및 합병 등의 상황이 발생했을 때 역시 새로운 조직에 요구되는 인력군의 특성을 정의하고 이에 맞는 인적 자원을 온라인에서 발견함으로써 적절한 인적자원 설계가 가능하게 된다는 것이다.〔2〕〔4〕

4) 학습과 자기개발을 통한 인적자원관리

정보기술과 지식이 e-비즈니스 경영의 핵심요소가 되었으며 과거의 학습과 개발 영역에서도 과거의 암기식 개인 학습이 아니라 제한된 시간에 학습의 속도와 질을 보장받기 위해서는 정보기술에 대한 지원이 필수적이며 교육에서도 가상 교육, 멀티미디어 활용 교육 등이 지속적으로 활용되는 추세이다.

먼저 정보 기술과 지식의 흐름을 e-비즈니스에 반영되고 실현하기 위한 첫 단계로 사원의 잠재능력을 조직내에서 적극적으로 실현시키고 조직이 요구하는 인적자원을 지속적으로 확보해 조직의 장기적 발전을 도모하는 종합적인 온라인 경력개발 시스템의 개발이 필수적이다. 즉, 사원의 요구 및 조직의 요구를 통합해 경력구조와 경력 경로를 체계화시키는 활동이 필요하다. 그 활동을 보면 사원이 갖고 있는 경력을 알아내고, 조직의 인력 수요에 맞춰 인사와 관련된 전문 컨설턴트의 상담을 거쳐 구체적인 경력 목표를 설정하고, 경력 목표 달성에 필요한 경력 경로를 탐색하여, 사원에게 인식시키고, 마지막으로 그 전체에 대한 평가와 더불어 그 결과를 사원과 조직에게 피드백하는 과정으로 구성되어 있다. 이렇게 통합적으로 개발된 경력개발시스템에서는 사원 개개인이 온라인으로 자신의 경력경로와 경력목표를 확인하고 맡은 직무에 필요한 지식, 기술 역량을 확인하고 필요한 교육을 검색할 수 있다.

지식, 기술 및 역량 관리 측면에서 보면 예전에는 조직에 변화가 조직을 구성하고 있는 각각의 직무에도 이 변화를 반영해야 하기 때문에 짧게는 3년 내지 5년에 한 번씩 대대적인 분석프로젝트를 실시해야 했었지만 e-비즈니스 하에서는 개개 사원이 온라인 상에서 지식, 기술 및 역량의 정의, 유지를 스스로 책임지게 되며 언제든지 수정, 갱신이 가능하며 경력개발시스템과 각 직무에 필요한 지식, 기술, 역량의 관리가 통합되어야 상승효과를 얻을 수 있다.

조직구성원 평가 측면에서 보면 사원의 근무성적, 능력, 업무성과 등을 조직에 대한 공헌도 측면에서 평가하여 그 상대적인 가치를 주기적으로 결정하는 것인데 기존의 평가 방식은 절차가 복잡할 뿐 아니라 정보의 통합과 수정이 곤란했었지만 e-비즈니스 하에서는 일년에 한 두 번의 행사처럼 이루어지던 평가를 언제든지 온라인상에서 가능하도록 하며 평가결과의 통합과 수정이 용이해졌고 나아가 차기 목표를 합리적으로 설정하는 것도 가능하다고 할 수 있다.

커뮤니케이션 관리 측면에서 보면 커뮤니케이션의 대상은 정보인데, 정보는 그것을 필요로 하는 사람이 필요한 시간과 장소에서 필요한 양만큼 습득할 수 있어야 가치가 있다. 이러한 정보의 가치를 극대화하기 위해서는 전산수행지원시스템이나 지능교육시스템과 같은 개념들이 현실화되고 있다. 이런 시스템을 이용하면 어떤 직무를 처음 맡아도 해당 업무 수행방법뿐 만 아니라 발생할 수 있는 문제와 해결 방법 등 조직 내에 축적된 경험의 총체를 제공받을 수 있다.(2)(5)

5) 인사정보관리

정보기술이 인사부문에 적용되는 e-HRM의 가장 혁신적인 예가 조직원셀프서비스의 개념인데, 기존의 인적자원관리시스템은 사원들이 인적자원관리 업무에 접근하는 과정이 인사 부서의 담당자를 통해서 이루어져 인사 부서에 과중한 업무 부담으로 작용, 인사 부서가 직접적인 가치창출과는 거리가 먼 일반관리 업무에 주력하게 만들었지만 조직원셀프서비스는 인사 부서를 거쳐야 하던 일반관리 업무를 사원들 개개인이 직접 데이터에 접근하여 처리함으로써 시간과 비용을 절약하여 인사 부서는 가치창출을 하는 기능에 집중할 수 있도록 하는 것이다.

사원의 입장에서 보면 보상이나 교육 정보 등을 직접 볼 수 있으며 주소나 세금 정보, 그리고 다른 보상 프로그램에 대한 참여 여부와 같은 데이터를 웹 브라우저를 통해 직접 접근하여 수정하고 추가할 수 있게 된다. 이와 같이 사원들의 직접적인 접근은 문서 작업의 양을 줄여 주고, 비용을 절약해줄 뿐만 아니라 인사 부서에 가서 특별한 형식에 기입을 하지 않아도 되고 응답을 받는데 며칠 씩 기다리지 않아도 되기 때문에 사원들의 만족을 증가시킬 수 있다. 또한 교육에서도 사용자가 직접 자신에게 맞는 교육을 선택하여 받을 수 있고, 데이터웨어하우징과 같은 기술을 이용하여 데이터를 효과적으로 공유함으로써 지식 경영을 실천할 수 있다.

또한 조직의 기능 중에서 중복되는 일반적인 기능들을 수행함으로써 기존 조직이 가치 창출할 수 있는 일에 전력하게 해 주는 역할을 하는 셰어드서비스센터(Shared Service Center)를 둬서 조직적인 수준에서 혁신적인 비용절감과 업무효율성을 가져올 수 있다. 즉, 지역적으로 떨어진 채로 같은 역할들을 수행하던 조직들의 기능들을 모아 한 곳의 셰어드 서비스 센터가 수행함으로써 기존 조직들에 들어가던 비용과 시간을 절약할 수 있는 것이다. 이러한 개념의 셰어드서비스 센터는 기업이

세계화됨에 따라 그 필요성과 효용성이 부각되었고 인터넷 기술의 보급으로 지역적 장애가 사라지게 되면서 획기적인 조직 형태로 나타나게 되었다. 이와 같이 세어드 서비스센터가 가장 잘 활용될 수 있는 분야 중의 하나가 바로 인적자원관리 분야인데, 그 동안 글로벌 조직에서의 인적자원관리는 지역별로 인사 부서가 하나씩 존재하여 그 지역의 인사를 담당하는 형태로 이루어져 왔다. 그러나 인터넷으로 인해 지역적 거리가 사라져가면서 지역별로 나누어져 있던 인사 부서들의 중복된 기능들을 하나로 합칠 수 있게 된 것이다.

위의 조직원셀프서비스와 세어드 서비스 센터를 뒷받침하는 핵심 요소는 바로 정보 기술과 사원들에 대한 정보관리의 통합인데, 이를 효과적으로 담당해주는 개념이 바로 데이터웨어하우징이다. 데이터웨어하우징은 효율적인 의사결정이나 지식의 공유를 통해 지식의 공유를 통해 사업성과를 극대화시키려는 일련의 과정을 의미하며, 일반적인 ERP에서의 데이터 개념에 비해 보다 정리되고, 요약된 데이터이며 특정 사업 분석에 맞게끔 구성되어 있는 비표준화된 데이터라는 점에서 차이가 난다.

데이터웨어하우징은 새로운 비즈니스 환경에 필요한 e-HRM 수행하는데 기반이 되는 시스템이 되었다. 세어드 서비스 센터의 조직에서는 인적자원 관리기능들이 한곳으로 집중되기 때문에 담당자가 수많은 사원 개개인에 대한 정보를 제어하기가 힘들어지며, 또한 수정하는 조직원셀프서비스의 경우에도 각각의 코드 번호별 평가, 보상, 경력 체계 등을 중간 과정없이 자동적으로 분류하고 관리해야 하기 때문에 데이터웨어하우징과 같은 효율적인 시스템이 필요한 것이다.

데이터웨어하우징은 다양한 소스로부터 다양한 형태의 데이터를 포함시켜야 하며 게시판이나 웹과 같은 다양한 형태로 인사정보를 제공하여야 한다. 또한 조직적 학습이나 기능의 효율화를 위한 신속하고 보다 많은 양의 정보를 제공하여 이를 통해 지식 경영을 이룰 수 있도록 해야 한다. [2][6]

III. 결 론

최근의 환경변화는 경영의 측면에서 다양한 조직적 이슈를 유발하고 있다. 인터넷 이용이 보편화되면서 고객의 정보력과 기대수준이 높아져 세분화된 고객의 니즈를 충족시키는 것이 핵심과제로 떠오르고 있다. 고객 만족, 고객 행복 등의 문구 출현은 이런 맥락에서 설명이 가능하다.

e-HRM을 도입하려 한다면, 무엇보다도 먼저 인적 자원을 인재라는 질적 개념을 파악하고 자산으로 인식하는 것이 필요하다. 그럴 수 있을 때야야 이들 인재를 조직 안팎에서 찾아 최상의 인사서비스를 제공함으로써, 이들이 업무에 전념하고 조직과 좋은 관계를 유지하며 조직을 발전시킬 수 있도록 하는 것을 인사의 주요 기능으로 삼을 수 있기 때문이다. 이러한 인식의 변화 없이는 e-HRM을 효과적으로 구축하여 활용하려는 노력이 성공하기는 필요하다.

한편, e-비즈니스환경에서 요구되는 역량을 보유한 인재를 유인하고 유지하는 방법에 대한 관심이 증가하고 있다. 뿐만 아니라 제품 및 서비스의 품질과 고객 요구 사항에 대한 신속한 대응이 중요한 만큼 이를 기능케 하는 효과적인 프로세스를 구현해야 한다.

이같은 이슈를 해결하기 위해서는 급변하는 환경에 창조적으로 신속하게 대응할 수 있는 조직 문화가 필요하다.

참고문헌

- [1] 김원경, "인적자원관리론 : 인적자원정보시스템과 시뮬레이션" 서울 : 형설출판사 1999
- [2] 이재국, 김진국, 김동조, "디지털시대의 인적자원관리", 문영사, 2001
- [3] 김이경, "e-HRM정책수립 및 계획, 모집과 채용", 「환경비즈니스」, NO.231, 2000

- [4] 김이경, "e-HRM인적자원 활용과 노사관계", 「한경비즈니스」, NO.232, 2000
- [5] 김이경, "e-HRM인적자원관리-학습과 자기개발", 「한경비즈니스」, NO.233, 2000
- [6] 김이경, "e-HRM인사정보관리", 「한경비즈니스」, NO.234, 2000
- [7] 이학중, 「전략적 인적자원관리」, 서울 : 세경사, 2000
- [8] 임수현, "e-HRM등장배경과 실현방안", 「한경비즈니스」, NO.230, 2000
- [9] 임수현, "e-비즈니스를 성공적으로 이끄는 e-조직역량", 「한경비즈니스」, NO.235, 2000
- [10] 박혜남, 「인적자원 관리론」, 서울 : 청목출판사, 2000
- [11] Armstrong, Michael, "Handbook of Human Resource Management Practice" Kogan Page Ltd, 1999.
- [12] Byars, Lloyd L. et all, "Human Resource Management", McGraw Hill College Div, 1999.
- [13] Dessler, Gary, "Essentials of Human Resource Management", Prentice Hall, 1999.
- [14] Nkomo, Stella M, et all, "Applications in Human Resource Management", Southwestern Pub, 1999.

저 자 소개



고 완 기

1989.2 동국대학교 전자계산학과(공학사)
 1994.8 조선대학교 대학원 컴퓨터공학과(공학석사)
 2000.3~현재 제주대학교 대학원 경영학과 박사과정 중
 1997.3~현재 제주한라대학 정 보통신계열 전임강사
 관심분야 : 전략경영, 데이터베이스 마케팅, 객체지향 프로그래밍