융합기술 환경에서 기업성과 향상을 위한 개인역량요인 분석

Analysis of Individual Capability Factors to Improve Business Performance in the Environment of Technological Convergence

강수현(Su Hyun Kang)*, 이홍주(Hong Joo Lee)**, 임춘성(Choon Seong Leem)***

초 록

오늘날 정보기술의 발전으로 인해, 기업의 비즈니스 환경은 하루가 다르게 변화하고 있다. 이에, 기업들은 비즈니스 변화의 흐름에 대비하고, 더 나은 성과를 얻기 위해 다양한 가치창출 방안을 탐색하고 있는 것이 현실이다. 더욱이 기업들은 오래 전부터 기업성과를 향상시키기 위한 방안으로 우수한 인재를 확보하는데 많은 노력을 기울여 왔다. 이에 본 논문에서는 급변하는 경영 환경에서 기업이 더 나은 가치를 창출하기 위해, 요구되는 기업 구성원들의 역량요인을 분석하기 위한 연구분석 모형을 제시하였다. 이를 위해 본 논문에서는 아래와 같은 연구를 수행하였다. 첫째, 선행연구를 통해 기업성과 향상에 필요한 역량 유형 및 개인 역량요인을 분석하였다. 둘째, 분석된 결과를 토대로, 융합기술 환경에서 기업 구성원에게 요구되는 역량을 태도 숙련된 업무능력 그리고 지식으로 제시하였다. 마지막으로 본 논문에서 제시된 연구분석모형의 타당성 분석을 위해 기업의 인사담당자들을 대상으로 전문가 인터뷰 및 대규모 설문조사를 실시하였다.

ABSTRACT

Corporate business environment is rapidly evolving with the dramatic development of Information Technology. On that regard, companies are exploring various ways to create values in a bidto deliver outstanding business performance as well as coping with a changing business environment. Companies, in addition, have exerted extra efforts in developing and retaining talents as a way to enhance business performance. Against the backdrop, this paper presents a research-analysis model to analyze capability factors of corporate members which are essential for a company to create more values in the rapidly changing business environment. To this end, this paper carried out the following researches : First, through a literature review, capability types, which are required to improve business performance, as well as individual capability factors, were analyzed. Second, based on analysis result, Attitude, Skill and Knowledge were presented as individual capability factors essential to the technological convergence environment. Third, to an-

본 연구는 지식경제부와 한국산업기술재단의 전략기술인력양성사업으로 수행된 연구결과임.

* 연세대학교 정보산업공학과 석사과정

** 교신저자, 경기대학교 산업경영공학과 조교수

*** 연세대학교 정보산업공학과 교수

2010년 05월 18일 접수, 2010년 06월 08일 심사완료 후 2010년 07월 29일 게재확정.

alyze the validity of the research analysis model, expert interviews with corporate human resource as well as a large scale survey were performed.

키워드 : 융합기술, 개인역량, 기업성과
Technological Convergence, Individual Capability, Business Performance

1. 서 론

시스코의 존 챔버스 회장은 기업의 성공을 위해서는 사업을 이끌어나가는 주체인 사람을 제대로 키우는 것이 중요함을 강조하였다[5]. 또한 글로벌 비즈니스 컨설팅 기업인 PWC는 50개국 1,124명의 CEO를 대상으로 조사한 자료를 통해 기업의 핵심요소는 우수인재이며, 우수인재의 확보와 유지, 변화에 적응하는 역량확보가 장기적인 기업 성장을 가져올 수 것이라고 예측하였다[27].

즉, 기업환경에 적응하는 역량을 가진 우수인재를 확보하는 것이 기업 비즈니스의 핵심 성공요인이라 분석하였다.

이에, 기업에서는 우수한 인재 확보를 위해 많은 노력을 하고 있으나, 아직까지 인적자원의 균형적인 수요와 공급이 원활하게 이루어지지 않는 현상을 보이고 있다. 이러한 인적자원의 불균형 현상은 기업 내·외부 환경이 빠르게 변화하면서, 기업이 요구하는 인재상도 계속적으로 변화하기 때문으로 풀이되고 있다. 오늘날 탄탄한 인력구조를 갖춘 기업은 변화하는 비즈니스 환경에 능동적으로 대처할 수 있고, 그렇지 않은 기업은 상당한 위험을 감수해야 한다.

특히 최근의 기업 환경은 나노기술, 정보통신기술, 바이오기술 등을 중심으로 급속한 기술융합 환경으로 변화가 예상되고 있다. 따라서 기업에서는 융합기술발전의 흐름에 대응할 수 있는 인력양성의 필요가 꾸준히 제기되고 있다.

그러나 체계적인 융합연구 및 융합기술에 대응한 인재양성에 대한 연구는 아직 미흡하기만 하다[4]. 따라서 변화하는 비즈니스 환경에 적합한 방법을 구체적으로 논의하여야 할 것 이다. 이에 본 논문에서는 인재양성 및 그 활용을 위한 기초연구로써 융합기술비즈니스 환경에서 연구되고 활용되어야 할 개인 역량요인 연구를 아래와 같은 과정으로 진행하였다.

첫째, 급변하는 기업경영환경을 분석하였으며, 문헌 조사를 통해 기업 성과 향상에 요구되는 개인역량 및 그 유형을 연구하였다. 둘째, 기존문헌에서 연구된 개인역량 들을 45개의 요인들로 분석 하였으며, 이를 유사한 속성끼리 묶어 태도(Attitude), 숙련된 능력(Skill), 지식(Knowledge)의 3개 요인으로 제시하였다. 셋째, 분석된 3개 요인에 대한 적합성 검증을 위해 전문가 인터뷰 및 100명의 기업 인사담당자를 대상으로 대규모설문조사를 실시하였다.

2. 관련 연구

2.1 개인역량 연구

개인 역량에 관한 연구는 1973년 하버드대학교의 사회심리학자인 McClelland가 업무성

과를 위해 지능을 측정하는 것보다 개인역량을 측정하는 것 더 합리적임을 연구 하면서 시작되었다[22].

경영학 분야에서는 1980년대 경영전략 연구자들이 개인수준과 조직수준의 두 영역으로 나뉘어 연구를 진행하였다[12]. 즉 개인수준의 역량을 일관된 방향성을 가지고 효과적으로 관리할 때 조직수준의 역량도 향상될 수 있음을 연구한 것이다.

현재 각 기업들은 인력 교육과 확충을 통해 구성원의 부족한 역량(전문지식, 기술 등)을 보충하고 핵심역량을 개발하고자 노력하고 있다.

기업의 핵심역량이란, 다른 기업과는 차별화되는 자사만이 보유하고 있는 기업역량이며 이러한 핵심역량은 구체적이고 통합적으로 응용되는 지식, 기술, 태도 등의 다양한 조합으로 구성되는 것이다[26]. 이러한 개인역량에 대한 학자들의 연구를 정리하면 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 역량의 정의

학자	역량 정의
Boyatzis (1982)	성공을 위해 개인이 가지는 내재적 특성
Corbin (1993)	바람직한 목표나 성과를 달성하기 위한 개인의 지적, 행동적 능력
Klemp (1980)	효과적이고 우수한 성과를 나타낸 사람들의 특성
McClelland (1973)	개인성과를 설명할 수 있는 심리적, 행동적 특성
Mirabile (1997)	높은 성과를 낼 수 있는 지식, 기술, 능력 및 특성
Parry (1996)	교육을 통해 개선될 수 있는 지식, 기술, 태도의 집합체
Schippman et al.(2000)	특정 과업의 성공적 수행이나 특정 분야의 지식이나 기술에 대한 적절한 지식
Spencer et al.(1993)	구체적 기준으로 평가했을 때 우수한 성과의 원인이 되는 내적 특성

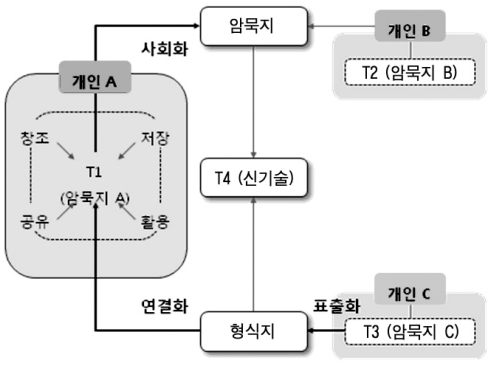
2.2 개인역량 융합의 메커니즘

오늘날의 기술융합 현상은 기술의 복잡성이 높아지는 것을 의미하고, 다양한 기능을 갖는 제품이 출현한다는 것을 의미한다[18]. 따라서 융합기술환경에서 비즈니스를 성공적으로 수행하기 위해서는 기업구성원의 개인역량을 활용하는 것이 매우 중요하다.

기업의 조직구성원은 개인역량을 활용하여 자신이 가지고 있는 전문지식 및 기술을 사회화(Socialization), 조합화(Combination), 표출화(externalization), 내부화(internalization) 활동의 지속적인 전개를 통해 발전시킨다[3].

이러한 개인역량간의 융합 매커니즘은 <그림 1>에서 조직구성원 A, B, C가 보유한 기술(T1, T2, T3)의 상호작용을 통해 새롭게 생성시킨 융합기술 T4가 창조되는 기술융합 현상을 통해 살펴볼 수 있다.

기술융합 환경에서는 개인역량을 바탕으로 지식을 조직구성원에게 표출(externalization)하고, 새로운 지식을 자신이 보유한 지식과 조합(Combination)하여 학습을 통해 내재화(internalization)되고, 구성원 간의 소통을 통해 사회화(Socialization)되는 과정을 거쳐 집단적 학습이 이뤄진다[2]. 이러한 과정을 통해 조직구성원들에게 내재화된 지식들은 흥미와 학습의욕이 감소되는 안정화 단계를 거쳐 조직구성원들의 개인역량으로 스며들게 된다. 이때, 구성원 각자의 개인역량에 따라 전문지식의 습득과 활용에 차이가 존재하게 된다.

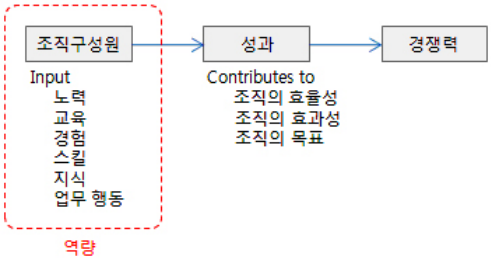


〈그림 1〉 개인 역량융합의 매커니즘[3]

2.3 개인역량과 기업성과의 관계

George는 그의 저서에서 기업성과에 영향을 주는 여러 가지 요인을 <그림 2>과 같이 제시 하였다. 즉, 조직 구성원들의 업무에 대한 투입요소(시간, 노력, 경험, 스킬, 지식, 업무행동 등)를 통해 업무 성과를향상 시킬 수 있음을 설명하였다[9].

Mclagan(1996)은 지식, 기술, 태도 및 지적 전략 등의 개인역량을 통해 조직의 성과를 극대화할 수 있음을 주장하였다[23].



〈그림 2〉 조직구성원의 역량과 성과[9]

또한 Parry(1996)는 그의 연구에서 역량은 지식, 기술, 태도의 결합으로 사람들의 행동, 생각 등의 행위에 영향을 미쳐 제품과 서비스 등을 생산하는 데 영향을 주고 결국 조직 성과를 결정한다고 분석하였다[25]. 이렇듯 개인역량은 업무성과와 직접적인 관계가 있으며 기업 등에서 성과평가기준으로 활용될수 있다. 또한 구성원들의 교육을 통해 기업 성과 개선을 이루어 낼 수 있다. 특히, 조직구성원의 핵심역량은 기업의 성과 창출을 위한 주요 경쟁력이 될 수 있다[1, 7, 21, 23].

3. 연구 내용

3.1 개인역량 연구

개인역량은 기존연구에서 폭넓게 정의되어 있으며, 세부역량요인 역시 다양한 연구결과가 있다. Klemp(1980)는 역량요인을 개인성과의 평가기준으로 연구하였다. 즉 개인역량요인을 효과적인 행동의 원인이 될 수 있는 개인이 가지는 일반지식, 개인특성, 자기개념화, 동기화로 나누어 분석하였다[17]. Boyatzis(1982)는 관리자들의 관찰을 통해 우수한 성과와 연결되는 역량을 목표 및 행동관리 역량군(생산성 지향, 효율성 지향 등), 부하관리 역량군(업무지시 및 통제, 부하 육성 및 개발 등), 리더십 역량군(언어표현 능력, 자신감, 개념화 등), 타인에 대한 관심 역량군(관계형성 및 유지, 객관적 지각, 자기통제 등), 인적자원 역량군(정확한 자기평가, 사회화된 권력사용 등), 전문지식(전문화된 지식, 기억 등)으로 구분하여 사용하였다[6].

Spencer and Spencer(1993)는 역량을 다양한 상황에서도 행동 및 사고방식을 장시간 지속할 수 있는 내적 특성으로 정의 내리고, 286개의 역량 모델을 연구하여 관리자의 역

량을 6개의 역량군과 20개의 역량으로 모델화하다. 또한 동기부여, 개인특성, 자기개념, 지식, 숙련된 능력 이라는 개인역량으로 도출하기도 하였다[29].

Lawrence and Yarlett(1995)는 서비스 품질을 향상시키기 위한 역량 프레임워크를 개발하여, 역량프로그램의 긍정적인 사용 및 학습환경을 연구하였다[19].

Mirabile(1997)은 업무성과와 관련된 지식, 장비의 작동과 관련된 기계적인 숙련된 능력뿐 아니라, 프리젠테이션을 만드는 언어적 능력, 손재주, 개념적인 사고력, 업무를 잘 수행하기 위한 문제 해결력, 분석적 사고력, 리더십 같은 특성, 사람을 이끌 수 있는 동기부여 능력, 성실함 과 같은 가치 등으로 개인 역량 개념에 대한 방향을 제시하였다[24].

Marrelli(1998)은 역량을 업무와 관련된 지식과 숙련된 능력을 수행하는 행위(Enabled behavior)를 추가하여 개인역량 측정이 가능함을 제시하였다. 여기서 행위(Enabled behavior)는 효과적으로 업무를 수행하기 위하여 스스로 가치를 만들어 내거나 업무 습관 또는 개인적인 성격이가미되어 발휘되는 행동을 뜻한다[21].

Langdon and Marrelli(2002)은 지식, 스킬의 역량을 기반으로 다양한 요구사항, 우선순위, 빠른 변화를 조정하고자 하는 의지가 결합된 행동들의 업무 표준, 숙련 정도, 인간관계 요소들을 통해 성과를 향상시킬 수 있다고 주장 하였다[18].

Cardy and Selvarajan(2006)은 개인 역량을 지식, 스킬뿐 아니라 경험, 성격과 같은 개인이 소유하는 특징들을 업무기반, 미래기반, 인간기반, 가치기반으로 나눠 평가할 수 있다고 하였다[7].

Katz(1974)는 유능한 관리자가 갖추어야 될 역량으로 숙련된 기술능력을 강조하였다. 기술 능력은 전문적 능력, 인간관계 능력, 개념화 능력의 세 가지로 분류하였다. 하위계층의 직원들에게는 현업중심의 전문적으로 숙련된 능력이 중시되지만 직위가 상승함에 따라 업무를 관리할 수 있는 숙련된 능력이 더욱 필요하다는 것을 제시하였다. 또한 인간관계 역량은 업무상의 지위에 관계없이 모든 구성원들이 필요한 요인이라 주장하였다[15].

Homer(2001)는 업무의 숙련 정도는 회사의 모든 프로세스나 이익에 영향을 줄 수 있는 사항 이기 때문에, 가장 중요한 필수요인이라 제시하였다. 업무역량 관리를 통해 효과적인 조직을 구성하고, 훈련을 통하여 개인이나 팀의 성과를 변화 시킬 수 있으며, 훌륭한 구성원을 통해 비용을 절감할 수 있다고 주장하였다[13].

Torkzadeh and Lee(2003)는 정보기술 환경에서 컴퓨터를 활용할수 있는 지식과 같은 숙련된 능력이 더욱 중요해지고 있다고 주장하였다[30]. Harison and Boonstra(2009)는 기술변화에 대응하기 위한 역량을 정보시스템, 조직의 변화, 기술변화, 위험과 성공요소에 대한 지식과 커뮤니케이션, 프로세스 관리, 리더십, 변화대응에 관한 숙련된 능력으로 나누어 정보기술에 집중된 개인역량으로 연구하였다[10].

Kameda는 최근 국제적인 비즈니스 교류가 증가하면서 국제적인 언어와 커뮤니케이션 역량과 같은 비즈니스 환경에 대응할 수 있는 역량의 중요함을 제시하였다[14].

그 외에도 많은 연구자들이 우수한 성과자

〈표 2〉 역량요인 분석

역량 구분		세부역량 요인	관련 연구
태도 (Attitude)	마인드	창의적 마인드	[11]
		긍정적 마인드	[11]
		비즈니스 마인드	[6], [28]
	사고력	고객중심적 사고방식	[12]
		전략적 사고방식	[13]
		논리적, 분석적 사고방식	[6], [12], [31]
		개념적 사고방식(현상에 대한 통찰력을 바탕으로 개념적으로 사고하는 방식)	[6], [12], [13], [14]
		유연한 사고방식	[12]
	내재적 특질	목표 지향성(목표를 달성하려는 자세)	[6], [12], [14]
		책임감(맡은 일에 책임을 가지려는 자세)	[13]
		적극성(의욕적으로 일을 추진하고자 하는 자세)	[14]
		성실성(근면, 성실한 자세)	[14]
		자기개발 자세(능동적으로 배우려는 자기개발 자세)	[13], [15]
		협업성(업무에 대해 서로 협업하는 자세)	[12], [16]
		충성도(회사에 대해 충성하는 자세)	[16]
		조직헌신(조직을 위해 자신을 희생하려는 자세)	[12], [16]
		도전정신(새로운 분야에 지속적으로 도전하는 자세)	[15]
		수용성(안 좋은 피드백도 받아들여 수정하려는 자세)	[6], [13], [15]
숙련된 업무능력 (Skill)	업무능력	효율적으로 업무처리를 할 수 있는 능력	[6], [14]
		효과적인 업무결과를 중심으로 일을 처리하는 능력	[6], [14]
		정보기기 운영의 구체적 사용 노하우	[11], [17], [18]
		일하면서 얻게 되는 실무적 노하우	[11], [16], [18], [19], [20]
	관리능력	업무의 우선순위 관리 능력	[10], [17]
		효율적인 업무, 시간할당 능력	[10], [15], [20]
		효율적이고 정확한 문서 업무 능력	[10], [15]
	리더십 능력	업무지시 및 통제할 수 있는 팀리더십 능력	[6], [12], [13], [14]
		자발적인 업무처리 능력	[6]
		팀원들에게 동기를 부여 할 수 있는 능력	[10], [16]
		효율적으로 미팅을 관리하는 능력	[15]
	의사 결정 능력	업무의 우선순위 판별 능력	[15]
		문제해결 능력	[13], [14], [15], [16]
		다양한 요구사항을 조정하는 소통능력	[15]
	개념화 능력	전략과 방향을 세우는 기획 능력	[9], [13], [21]
		신기술을 활용하여 새로운 비즈니스에 활용하는 능력	[15], [18]
	언어 표현 능력	글쓰기 및 말하기 표현 능력	[13]
		외국어 표현 능력	[20]
		프리젠테이션 능력	[14]
	의사 소통 능력	조직구성원과의 관계형성 및 유지 능력	[6], [10], [12], [13]
		타인에게 지식을 전달하는 능력	[6]
		타인에게 업무를 지시하는 능력	[6]
		타인에게 미치는 영향력	[6], [12]
지식 (Knowledge)	업무 지식	업무처리를 위한 학술적 지식	[11], [14], [17]
		업무처리를 위한 실무적 지식	[11], [14], [17], [20], [23]
	정보기술 지식	업무지원 시스템 활용을 위한 지식	[10], [13], [17], [18]
	기술변화 지식	다양한 분야의 변화하는 기술에 대한 지식	[10], [15], [18]

가 갖는 역량요인과 그 수준을 도출하거나 혹은 직무군별, 업종별로 분류하여 우수한 성과자가 가지고 있는 분류영역별 역량 및 그 수준을 분석하는데 많은 노력을 기울이고 있다. 하지만, 유사한 역량요인을 상이한 내용으로 정의하는 경우가 많기 때문에, 연구자들마다 혼란을 겪고 있는 것이 사실이다.

3.2 역량요인 분석 및 연구

지금까지 개인역량요인에 관한 선행 연구를 살펴보면, 역량의 개념과 요인들을 구체적으로 분석하지 못하는 한계점을 보이고 있다. 이것은 개인 역량을 상이한 내용으로 연구하는 경우가 많기 때문이다. 역량에 관한 연구들은 인간의 심리나 행동을 대상으로 하고 있기 때문에, 이에 대한 명확한 정의를 내리기 어려운 부분이 있다[22].

그러나, 불명확한 개념들은 기업과 연구자들이 역량을 활용하여 기업성과를 향상시키고, 분석하는데 어려움을 겪게 하고 있다.

따라서, 조직구성원의 개인역량에 대한 정의와 요인들을 명확하게 정리하는 것이 요구되고 있다. 이에 본 논문에서는 기존 연구자들의 연구를 바탕으로 개인역량을 기업 내부의 조직 구성원들이 보유하는 지식, 숙달된 업무능력, 태도의 조합된 능력이라고 정의하였다.

또한 선행연구를 고려하여 융합기술 비즈니스 환경에서의 요구되는 개인역량을 유사한속성끼리 재구성하였으며, 이를 <표 2>와 같이 분석하였다. 아울러, 이러한 비슷한 속성끼리 분석을 통하여 개인역량을 태도(Attitude), 숙련된 업무능력(Skill), 지식(Knowledge)의 세 가지 범주로 정리하였고 이를 A(Attitude), S(Skill), K(Knowledge)라 명명하였다.

태도(Attitude)는 업무를 진행하거나 특정한 현상과 부딪혔을 때 개인의 내부적으로 나타나는 현상으로 정의할 수 있다.

숙련된 업무능력(Skill)은 특별한 훈련을 통해 얻을 수 있고, 업무를 수행하는데 필요한 특별한 능력을 뜻하고, 이를 구체적으로 활용하는 행위를 나타낸다고 볼 수 있다.

지식(Knowledge)은 성공적으로 업무를 수행하기 위해 필요한 정보나 주제에 대한 이해를 뜻하고, 업무수행에 대한 정보뿐 아니라, 다른 분야에 대한 정보들도 포함된다.

3.3 ASK 요인 활용한 연구조사

본 연구에서는 선행연구를 토대로 완성된 ASK 요인을 활용하여, 5년 이상 기업의 인사업무를 담당한 담당자 100명을 대상으로 설문문항을 개발하였다. 이를 활용하여 '융합기술 비즈니스 환경에 적합한 조직구성원의 개인역량'을 전문가 인터뷰 및 5점 만점의 중요도의 조사를 통해 ASK 요인의 적합성을 분석

〈표 3〉 응답기업 특성

업종	표본수	비율	업종	표본수	비율
제조업	40	40.0%	도소매업	10	10.0%
건설업	10	10.0%	운수업	10	10.0%
통신업	11	11.0%	금융 보험업	10	10.0%

〈표 4〉 설문 응답 결과(상위 20개)

역량 구분	세부 역량	중요도
Attitude	직업적・도덕적 책임감	4.43/5.0
	고객중심적 사고방식	4.31/5.0
	창의적인 마인드	4.26/5.0
	능동적으로 배우려는 자기개발 자세	4.24/5.0
	업무에 대해 서로 협업하는 자세	4.23/5.0
	논리적, 분석적인 사고방식	4.19/5.0
	새로운 분야에 대한 도전정신	4.14/5.0
	비즈니스 마인드	4.1/5.0
	현상에 대한 통찰력을 바탕으로 개념적으로 사고하는 방식	4.03/5.0
Skill	외국어 구사 능력	4.04/5.0
	신기술을 활용하여 새로운 비즈니스에 활용하는 능력	4.06/5.0
	조직구성원의 다양한 요구사항을 조정하는 소통능력	4.09/5.0
	문제해결 능력	4.20/5.0
	전략과 방향을 세우는 기획 능력	4.31/5.0
	조직구성원과의 관계형성 및 유지 능력	4.49/5.0
Knowledge	경제적 지식	4.1/5.0
	다양한 분야의 변화하는 기술에 대한 지식(시장경제 흐름에 대한 지식)	4.06/5.0
	업무처리를 위한 실무적 지식(조직 및 인적 자원에 대한 지식)	4.03/5.0
	업무처리를 위한 실무적 지식(제품 프로세스에 대한 지식)	3.94/5.0

하였다. 기업 인사담당자들은 융합기술 비즈니스 환경에서 개인이 갖춰야 할 역량요인을 팀원들과의 의사소통 능력과 개인이 가지고 있는 책임감 등 기업의 성과를 향상시키기 위해 조직구성원이 공통적으로 가져야 할 기본적인 역량을 중요시하는 것으로 나타났다. 또한, 신기술이 등장하고, 기술과 산업간의 융합현상으로 기업의 경영환경이 빠르게 변화하기 때문에, 기업이 요구하는 뛰어난 개인역량을 가진 핵심인재는 전공지식 뿐 아니라 인문・사회・예술 등의 다양한 분야의 지식을 중요시한다는 것을 알 수 있었다.

4. 결 론

본 논문에서는 급변하는 경영환경의 변화에 대응할 수 있는 우수한 인재를 발굴하고 육성하기 위하여 개인역량의 융합 매커니즘을 살펴보고, 개인이 갖춰야 하는 개인역량에 관한 연구를 진행하였다. 기존의 역량연구들에서 개념과 요인들이 명확하게 설명되지 못하는 한계를 극복하고자 기존연구를 바탕으로 새로운 역량요인 ASK를 제시하였다. 또한, 본 논문에서 제시한 ASK를 통해 융합기술환경에서 요구되는 기업구성원들의 역량요인들을

분석하였다. 그러나 ASK 요인간의 연관관계를 분석하는 추가적인 연구가 요구된다. 아울러 본 연구의 연구결과를 통해 기업 및 대학에서는 융합기술 비즈니스 환경에 적합한 기업형 인재양성을 위한 방향성 제시가 가능할 것이다.

참 고 문 헌

[1] 김종인, 박양규, 이홍민, “역량진단 및 역량-성과관계에 대한 탐색적 연구”, 한독경상학회, 제36호, pp. 185-203.

[2] 이공래, 황정태, “다분야 기술융합의 혁신시스템 특성분석”, 과학기술정책연구원 정책연구, 제17호, 2005.

[3] 이공래, “기술융합 촉진을 위한 혁신정책의 방향”, 정보와 통신, 2008, pp. 18-22.

[4] 황규희, “IT기반 융합촉진을 위한 전문인력 양성방안”, 정보와 통신, 2008, pp. 42-47.

[5] 황인경, “사람을 통한 기업 경쟁력 확보의 길, HR 성과관리”, LG주간경제, 2007, pp. 20-57.

[6] Boyatzis, R., The Competent Manager : A Model for Effective Performance, New York : Wiley, 1982.

[7] Cardy, R. and Selvarajan, T., “Competencies : Alternative frameworks for competitive advantage,” Business Horizons, Vol. 49, 2006, pp. 235-245.

[8] Corbin, J., “Competencies for electronic information services,” The Public Access Computer Systems Review, Vol. 4, No. 6, 1993, pp. 5-22.

[9] George, J. and Jones, G., Essentials of Contemporary Management 4th edition, McGraw Hill, 2006.

[10] Harison, E. and Boonstra, A., “Essential competencies for technochange management : Towards an assessment model,” International Journal of Information Management, Vol. 29, 2009, pp. 283-294.

[11] Harzallah, M., Berio, G., and Vernadat, F., “Analysis and Modeling of Individual Competencies : Toward Better Management of Human Resources,” IEEE Transactions on Systems Management and Cybernetics-Part A : Systems And Humans, Vol. 36, No. 1, 2006, pp. 187-207.

[12] Hoffmann, T., “The meanings of competency,” Journal of European Industrial Training, Vol. 23, No. 6, 1999, pp. 275-285.

[13] Homer, M., “Skills and competency management,” Industrial and Commercial Training, Vol. 33, No. 2, 2001, pp. 59-62.

[14] Kameda, N., “Communication competency of Japanese managers in Singapore Corporate Communications,” An International Journal, Vol. 5, No. 4, 2000, pp. 204-209.

[15] Katz, R., Skills of an effective administrator, Harvard Business Press, 1955.

[16] King, W., Fowler, S., and Zeithaml, C., “Managing organizational competencies for competitive advantage : The middle

management edge," Academy of management Executive, Vol. 15, No. 2, 2001, pp. 95-106.

[17] Klemp. G., The Assessment of Occupational Competency, Report to the National Institute of Education, Washington DC, USA, 1980.

[18] Langdon, D. and Marrelli, A., "A New Model for Systematic Competency Identification," Performance Improvement, Vol. 41, No. 4, 2002, pp. 16-23.

[19] Lawrence. D. and Yarlett. P., "Helping People Change Roles," Management Development Review, Vol. 8, No. 4, 1995, pp. 17-20.

[20] Markus, L., Cooper, H., and Allpress, K., "Confounded by Competencies? An Evaluation ofthe Evolution and Use of Competency Models," New Zealand Journal of Psychology, Vol. 34, No. 2, 2005, pp. 117-126.

[21] Marrelli, A., "An introduction to competency analysis and modeling," Performance Improvement, Vol. 37, No. 5, 1998, pp. 8-16.

[22] McClelland, D., "Testing for competence rather than for intelligence," American Psychologist, Vol. 28, No. 1, 1973, pp. 1-14.

[23] McLagan, P., "Models of HRD Practice," ASTD Press, 2006.

[24] Mirabile, R., "Everything You Wanted to Know about Competency Modeling," Training and Development, Vol. 51, 1997, pp. 73-77.

[25] Parry, S., "The quest for competencies," Training, Vol. 33, No. 7, 1996, pp. 48-56.

[26] Prahalad, C. and Hamel, G., "The core competence of the corporation," Harvard Business Review, Vol. 68, No. 3, 1990, pp. 79-91.

[27] PWC, 12th Annual Global CEO Survey-Planning for tomorrow, 2009.

[28] Schippman. J., Ash, R., Battista, M., Carr. L., Eyde. L., Hesketh. B., Kehoe, J., Pearlman, K., Prien E., and Sanchez, J., "The practice of competency modeling," Personnel Psychology, Vol. 53, 2000, pp. 703-738.

[29] Spencer, L. and Spencer, S., Competence at Work : A Model for Superior Performance, New York : Wiley, 1993.

[30] Torkzadeh, G. and Lee, J., "Measures of perceived end-user's computing skills," Information and Management, Vol. 40, 2003, pp. 607-615.

[31] Turner, D. and Crawford, M., Managing current and future competitive performers : The role of competency. In G. Hamel, and A. Heene(Eds.), Competency-based competition : Strategic management series. Chichester, England 7 Wiley, 1994, pp. 241-254.

저 자 소 개

강수현 (E-mail : ptkkang@yonsei.ac.kr)
현재 연세대학교 정보산업공학과 석사과정

이홍주 (E-mail : blue1024@kgu.ac.kr)
School of Computer Science, Carnegie Mellon University
연세대학교 공과대학 정보산업공학과
서울대학교/서강대학교 연구교수
현재 경기대학교 산업경영공학과 조교수

임춘성 (E-mail : leem@yonsei.ac.kr)
서울대학교 산업공학과
University of California at Berkeley 산업공학과
미국 Rutgers University 산업공학과 조교수
현재 연세대학교 정보산업공학과 교수