

## 제3장 인적자원계획과 전략적 인적자원관리

### <CONTENTS>

- 인적자원계획의 의미와 과정
- 전략과 인적자원계획
- 인적자원의 수요 예측과 공급 예측

## ■ 인적자원계획의 의미와 과정

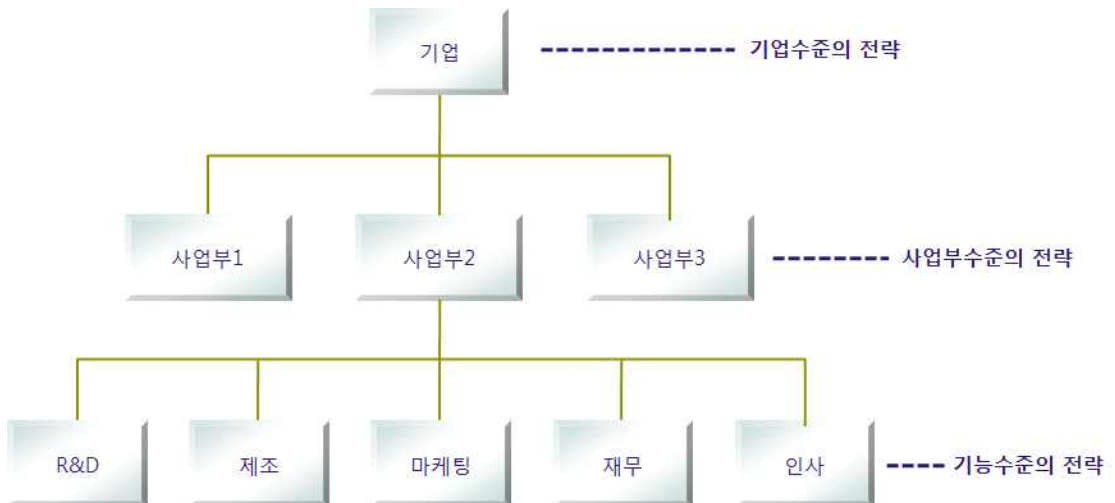
- 인적자원계획(human resource planning)은 현재 또는 장차 기업이 필요로 하는 인력의 양과 질적 수준을 양적인 차원에서 사전에 예측하고 결정하는 한편, 이를 충족시킬 수 있는 기업 내외부의 공급인력을 예측하고 계획하는 인적자원관리기능
- The process of analyzing and identifying the need for and availability of human resources so that the organization can meet its objectives. (Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). Human resource management (12th ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.)



출처. Mondy, R. W., & Noe III, R. M. 1993. Human resource management, 5th ed., Needham Heights, Mass.: Allyn and Bacon, p.147의 내용 일부수정.

## ■ 전략과 인적자원계획

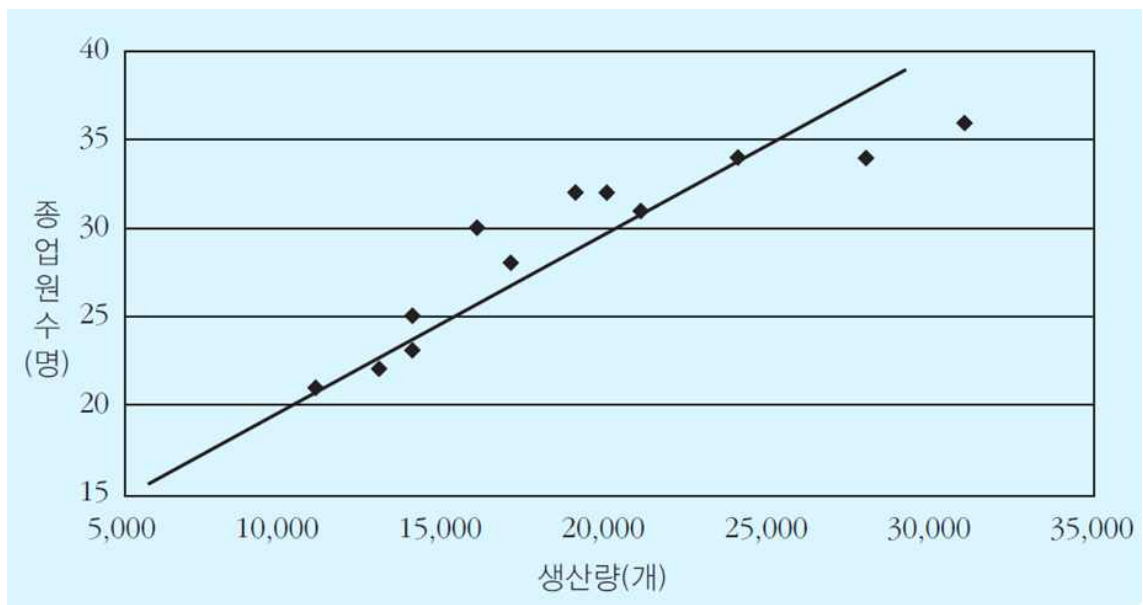
- Strategy: The proposition an organization follows for how to compete successfully and thereby survive and grow.
- Strategic HR Management: The use of employees to gain or keep a competitive advantage, resulting in greater organizational effectiveness.
- 기업의 전략체계 (Hierarchy of strategy)



## ■ 인적자원의 수요 예측과 공급 예측

### ○ 회귀분석에 의한 수요 예측

- 회귀분석을 활용해 예측인력 공식을 도출하여 미래의 예측되는 인력 산정
- 인력수요에 영향을 미치는 요인들의 예: 매출액, 생산량, 수익, 전표 발행건수, 방문고객수, 설비투자액 등
- 단순회귀분석 : 인력수요에 영향을 미치는 요인이 1개
- 다중회귀분석 : 인력수요에 영향을 미치는 요인이 2개 이상



출처. 박성수·황호영·김공수·이경근·전명숙·채준호. (2012). 디지털 시대의 인적자원관리 (제3판). 서울: 박영사. p. 90.

○ 인적자원에 대한 내부 공급 예측

- 후계자 계획 또는 승계 계획(succession planning) : 현재 또는 미래 시기에 조직을 성공적으로 이끌어나갈 수 있는 경영자의 조건을 구체화하고 그에 적합한 경영자를 파악하여 미래의 경영승계가 효과적으로 이루어지도록 하는 것과 관련된 계획
- The process of identifying a long-term plan for the orderly replacement of key employees.