

# 중소기업형 인사관리를 위한 e-HRM 시스템 설계

성 경\*

\*목원대학교

A Design of e-HRM System for Small and Medium Enterprises

Personnel Management

Kyung Sung\*

\*Mokwon University

E-mail : skyys04@mokwon.ac.kr

## 요 약

디지털시대에 기업경쟁력의 원천으로서 인적자본의 중요성 인식을 급격히 확대하기에 이르렀고 경쟁력 있는 인적자원을 보다 효율적으로 관리하기 위한 인적자원관리시스템의 필요성이 증대되었다. 본 논문에서는 BSC(Balanced ScoreCard)를 이용하여 인사고과 척도를 적용하여 다양한 관점의 평가관리와 AHP(Analytic Hierarchy Process) 기반의 가중치 부여로 효과적인 의사결정을 반영하는 중소기업형 e-HRM 프로토타입 시스템을 개발하였다.

## ABSTRACT

As you suddenly enlarged importance recognition of human traces capital as the sources of company competitiveness in the digital times, you reached, and necessity of human traces resources management system to more efficiently manage human traces resources was increased that you were competitive. A developed a small and medium enterprises e-HRM prototype system to reflect decision making to be effective by a weight grant-based evaluation management of various viewpoints and AHP at these papers as you used BSC as you applied performance rating criteria.

## 키워드

BSC, AHP, PPSS, e-HRM, HRM

## 1. 서 론

HRM(Human Resource Management:인적자원관리)은 기존의 아날로그 시대의 HRM과는 전혀 다른 모습으로 변화되고 있다. 지금은 언제 어디서나 인터넷을 통해 필요한 교육을 받고, 급여, 출장, 복리후생, 평가업무도 인터넷을 통하여 이루어지고 있다. 또한 디지털시대에 직면하고 있는 현대 사회에는 경쟁의 심화와 함께 정보사회 및 지식사회로의 변화는 기업경쟁력의 원천으로서 인적자본의 중요성 인식을 급격히 확대하기에 이르렀고 경쟁력 있는 인적자원을 보다 효율적으로 관리하기 위한 인적자원관리시스템의 개선이 요구되고 있다[1].

정보기술의 발달과 함께 등장한 e-HRM(Electronic Human Resources Management)이 새로운 인적자원 관리 시스템으로서 그 대안 중 하나가 되고 있다. 디지털시대의 다양성과 복잡성을 관리하기 위해서는 개인의 요구를 반영한 맞춤형 인적자원관리 방식의 도입이 불가피하며, 이는 기존의 서류중심의 인적자원관리(p-HRM : paper HRM)체제로는 변화하는 환경에 적절히 대응하는 데 한계가 있다. 인적자원관리의 복잡성과 다양성을 효율적으로 관리하고 구성원들에게 보다 질 높은 서비스를 제공하기 위해서는 IT 기술의 활용과 웹환경에 기반한 e-HRM 체계 구축이 절실히 요구된다.

이와 같은 인적자원관리업무를 효과적으로 관리하고 구성원들에게 질 높은 서비스를 제공하기

위해서는 e-HRM시스템의 추진은 당연한 추세이다. 미국의 경우 e-HRM 시스템을 활용하여 인적자원관리 기능을 수행하고 있는 기업들이 점차 증가하고 있다. 기존의 인적자원관리 부서에서 수행하던 80% 가량의 운영 업무를 웹상에서 실행함으로써 업무의 신속성을 높이고 비용을 절감하며 구성원들에 대한 서비스향상을 가져왔다. 또한 국내에서도 이러한 e-HRM 시스템의 효율성이 부각되면서 대기업을 중심으로 e-HRM 시스템을 도입하고 있는 실정이다[2].

본 논문의 구성은 2장에서는 인적자원관리(HRM)의 개념과 구성요소 및 주요기능, 비교분석 결과에 대하여 서술하였고, 3장에서는 중소기업형 e-HRM 프로토타입 시스템 구성과 DB 설계에 대하여 기술하였고, 4장에서는 본 논문에서 구현 결과를 기술하고 끝으로 결론 및 향후연구 과제에 대하여 서술하였다.

## II. 본 론

### 2.1 인적자원관리(HRM)의 개념

인적자원관리(human resources management : HRM)는 우리에게 인사관리(personnel administration ; personnel management)로 더 잘 알려져 왔는데 여기에서 인사(personnel)는 조직에 고용된 사람을 대상으로 하므로 개인과는 구별된다. 1970년대 후반부터 인적자원의 중요성을 역설하고 인적자원의 개발에 역점을 둔다는 점에서 인사관리 대신 인적자원관리라고 부르게 되었다.

1980년대 중반부터는 인적자원관리는 전략적 관점으로까지 확대하여 연결하고 관리함으로써 조직의 경쟁력을 제고시키고 경쟁에서 우위를 확보하려는 차원에서 전략적 인사관리(Strategic Human Resource Management : SHRM)라고도 부르게 되었다.

인적자원관리의 정의(의의)를 좀더 구체적으로 표현하면 “인적자원관리는 조직의 목표달성을 위한 인적자원의 확보(procurement), 개발(development), 보상(compensation), 통합(integration), 유지(maintenance), 이직(separation)에 관한 것을 조직 환경조건(요소), 즉 조직 목표달성 능력에 영향을 미치고 있는 조직 내·외의 조건 분위기 예컨대 조직이 처해 있는 문화환경, 정치적·경제적 환경, 노동시장의 성격, 경영자와 종업원의 가치관 등과 관련하여 제 정책을 계획(planning), 조직(organizing), 지휘(directing), 조정(coordinating), 통제(controlling)하는 관리체계”라고 정의할 수 있다[3].

1) 예전에는 인사관리(Personnel management)로 불리기도 했는데 요즘에는 인사관리라는 표현보다 인적자원관리라는 용어로 사용.

2) 조직에서 이루어지는 인적자원의 채용에서부터 퇴직에 이르기까지의 과정을 관리하는 것은

로 인적자원을 다루는 일상적인 관리보다 전략적 인적자원관리로 범위 확대.

3) 인적자원의 획득·개발에 관한 활동으로 ‘기업의 장래 인적자원의 수를 예측하여, 기업전략의 실현에 필요한 인적자원을 확보하기 위하여 실시하는 일련의 활동’으로 정의.

### 2.2 인적자원관리(HRM)의 구성요소 및 주요기능

1) HR관리는 Acquiring, Developing, Performing & Appraising 그리고 Rewarding의 4개 영역으로 구분하여 볼 수 있으며 각 영역은 상호 연계되어 있어 인사관리체계는 순환모형을 이루고 있음.

2) Acquiring: 필요한 인력을 충원하는 것으로 채용(Recruitment) 및 선발(Selection) 영역.

3) Developing: 조직구성원에 대한 오리엔테이션, 직무 및 인성교육, 훈련, 리더십 및 관리자개발(Management development), 직원의 경력개발 및 관리(Career development & management) 등.

4) Performing & Appraising: 직원이 수행한 업무의 평가에 대한 것으로서, 인사고과(Appraisal) 및 성과평가(Performance Review) 등이 주요 영역.

5) Rewarding: 인사고과, 성과 및 업적평가의 결과에 따라 보상을 부여하는 기능과 관련된 것으로서 보상에는 비금전적 보상인 인정(Recognition) 및 승진(Promotion) 프로그램과 금전적 보상인 보수(Compensation)와 인센티브(Incentive) 등이 있음.

HRM의 주요기능을 정리한 결과는 표 1과 같다.

표 1. HRM 주요기능

기능항목	내 용
인재의 확보와 활용 (e-Recruiting)	신입/경력 입사자의 채용 절차 자동화로 종업원의 채용 및 선발에 관련된 일련의 작업들을 Online으로 운영 채용 외에도 사내 인력의 활용 극대화를 위해 '직무 공모제' 등의 활발한 운영을 통해 경력개발의 기회로 활용 가능
인재 개발 (e-Learning)	회사 주도형 교육에서 개인 주도형 교육으로 전환하는 계기 (의부 On-line 교육기관과의 연계 등) 종업원 개개인의 역량과 교육 니즈에 따라 차별화된 '맞춤형 교육 체계' 구축
임직원 서비스 (e-Employee Service)	기존의 집단적, 일괄적 인사 서비스에서 종업원 개개인에 대한 개별 서비스로 전환 인사 서비스 업무의 분리와 중앙 집중화를 통해 종업원을 내부 고객으로 인식하는 의식이 강화되고, 전문적인 인사 지원 체계를 구축함
조직 커뮤니케이션 (e-Communication)	On-line Communication 은 거리의 Gap, 신분의식의 Gap 을 축소하며 정보의 동시성으로 정보 흐름의 벽을 제거함.
관리자 지원 (e-Manager Support)	관리자에 대해 조직 운영에 필요한 풍부한 자료를 제공함으로써 현장 중심의 인력 운영을 도모함.

### 2.3 HRM과 e-HRM의 비교

HRM과 e-HRM을 비교분석한 결과는 표 2와 같다.

표 2. HRM 주요기능

구분	전통적 HRM	e-HRM
관리형태	집단 차원의 관리	개별 차원의 관리
작업환경	Paper 중심 작업환경 물리적 사업장 근무 시간 제약	Paperless 작업환경 가상작업공간 등장 근무시간 유연화, 탄력화
필요 기술	사람 관리 Skill	정보관리 및 IT 기술
주요인사기능	Data 관리 및 정보전달	전략적 인사관리
HR 담당자 역할	관리/지원 역할	전문적인 자문 어드바이저 역할
정보수집 방법	개인적 접촉 등 비과학적 방법	컴퓨터 기반의 과학적 통계방법

### III. 중소기업형 e-HRM 프로토타입 시스템 설계

#### 3.1 시스템 구성

본 논문에서 설계한 중소기업형 인사고과관리 체계 시스템은 BSC를 이용한 CSF / KPI 개발 및 시스템화 하였고, AHP 기법을 이용한 수학적 가중치 부여 모델 개발하여 다면평가 및 목표관리가 가능하도록 설계하였으며 시스템 구성은 그림 1과 같다.

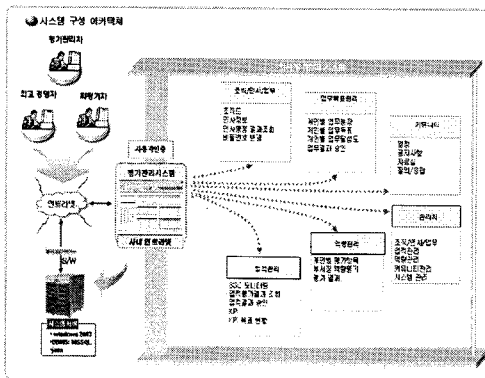


그림 1. 중소기업형 e-HRM 시스템 구성도

중소기업형 e-HRM 시스템의 업무관리 프로세스 개념 구성은 그림 2와 같다.

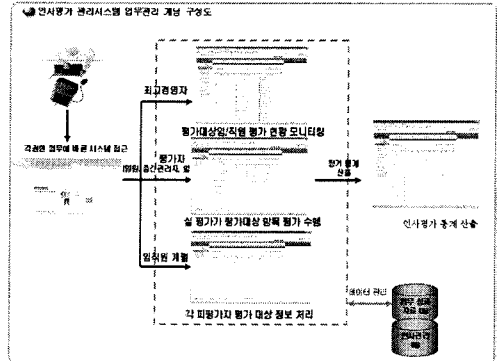


그림 2. 중소기업형 e-HRM 시스템 업무관리 구성도

#### 3.2 시스템 DB 설계

본 논문에서 설계한 중소기업형 e-HRM 시스템에서 설계한 데이터베이스는 중소기업 직원의 역량관리, 일일업무일지, 주간업무일지, 회원, 조직 및 기본 정보, KPI 등에 대하여 그림 3, 그림 4와 같이 설계 하였다.

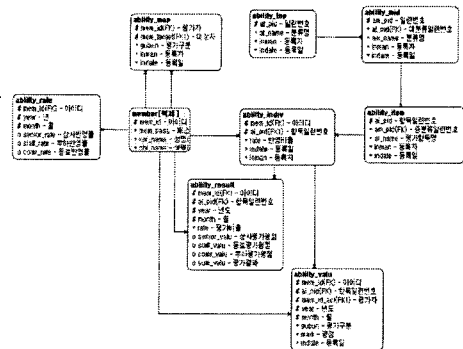


그림 3. 직원 역량관리 DB 구성도

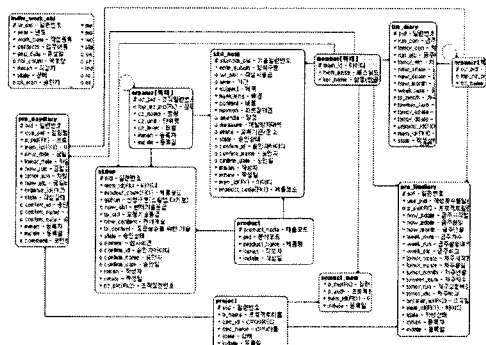


그림 4. 직원 일일/주간 업무일지 DB 구성도

