

<b>자료번호</b>	A1-1998-0058
<b>자 료 명</b>	한국기업의 평가제도 및 인적자원관리 실태에 대한 설문조사 : 인사담당자

## 한국기업의 평가제도 및 인적자원 관리 실태에 대한 설문조사 (인사담당자)

우리나라는 현재 IMF구제금융이라는 역사상 초유의 사태를 맞으면서 사회·경제적으로 매우 어려운 지경에 처해있습니다. 기업은 뼈아픈 구조조정 계획아래 국가경제의 발전을 위하여 노력하고 있는 것으로 알고 있습니다.

정부가 현실적으로 기업의 경제활동에 도움을 줄 수 있는 인적자원 전반에 대한 지원정책을 수립하는 데 필요한 자료를 얻고자 본 조사는 실시됩니다. 기업마다 각각 처한 환경이 다르기 때문에 이번에 시행되는 조사는 기업의 특성별 실태를 파악하는데 초점을 두고 있습니다.

**본 조사는 우리나라의 기업의 평가제도 및 인적자원 관리 전반에 대한 현황과 실태를 파악하여 한국적 모델 설정을 위한 연구에 소중한 자료로 활용될 예정입니다.** 조사의 내용은 인사관리 전반, 인사고과 제도, 임금관리, 노사관계와 종업원참여제도, 고용관리, 인력현황에 대한 의견 등이 포함되어 있습니다,

본 조사에 대한 응답은 **가능하면 인사관리 담당자께서** 해주시길 부탁드립니다. **조사의 응답은 약 30분 정도** 걸릴 것입니다. 바쁘시더라도 **우리나라 기업의 발전을 위해 적극적으로 참여해 주시기를** 부탁드립니다.

1998년 10월

조사기관 : 한국노동연구원 유 규 창 연구위원 Tel. 784-9339

조사대행기관 : (주) 코리아 데이터 네트워크 담당자:이정열 실장

Tel. 548-5141 Fax. 548-5144, 512-0777

회사명		주소	
응답자 소속		응답자 전화번호	
응답자 직급		응답자 이름	

## 인사관리 전반

1. 귀사는 공식적 혹은 비공식적으로 강조하는 인재상을 가지고 있습니까?

1. 아니오 ▶ 문2.)로 가시오
2. 예, 공식적인 인재상이 있다.
3. 예, 비공식적인 인재상이 있다.

1-1. 인재상이 있다면 무엇입니까? 간단하게 기술해주시시오(3가지 이내)

\_\_\_\_\_

2. 귀사에서는 최근 5년간 다음 각 인사제도에 대해 어느 정도의 변화를 경험하고 있습니까?

	전혀 변화가 없다	약간 변화하였다	상당히 변화하였다	완전히 새로운 제도로 바뀌었다
1) 임금관리	1.....	2.....	3.....	4.....
2) 인사고과	1.....	2.....	3.....	4.....
3) 채용관리	1.....	2.....	3.....	4.....
4) 승진관리	1.....	2.....	3.....	4.....
5) 직급체계	1.....	2.....	3.....	4.....
6) 경력관리	1.....	2.....	3.....	4.....
7) 교육훈련	1.....	2.....	3.....	4.....
8) 기타	1.....	2.....	3.....	4.....

(구체적으로: \_\_\_\_\_)

3. 지난 3년간 직무분석(혹은 직무조사)을 실시한 경험이 있습니까?

1. 예
2. 아니오

4. 종업원들이 각각 개별적으로 수행하고 있는 과업들을 기술한 직무기술서(혹은 업무분장표)가 있습니까?

1. 예
2. 아니오

5. 귀사는 신입사원의 선발시 다음의 두 가지 유형 가운데 하나를 선택해야 한다면 어떤 유형을 선택하시는 편입니까? 한가지만 골라 주십시오

1. 실력(능력)은 뛰어나 보이나 인화나 팀웍에 문제가 있는 지원자
2. 인화나 팀웍은 훌륭해 보이나 실력(능력)이 모자라는 지원자

6. 대졸 신입사원 선발시 귀사가 가장 중요하게 고려하는 것을 다음 보기에서 5가지만 골라 중요한 순서대로 기입하십시오.

1위 : (        ) 2위 : (        ) 3위 : (        ) 4위 : (        ) 5위 : (        )

- |         |                      |                             |              |
|---------|----------------------|-----------------------------|--------------|
| 1. 출신학교 | 5. 영어시험 (토플, 토익)     | 9. 가족관계                     | 13. 출신지역     |
| 2. 학교성적 | 6. 과거 직장 혹은 아르바이트 경험 | 10. 추천서                     | 14. 기타 _____ |
| 3. 전공분야 | 7. 군복무경험             | 11. 이력서(자기소개서)              |              |
| 4. 적성검사 | 8. 대학에서의 과외활동        | 12. 직무능력 검사(혹은 그에 준 하는 자격증) |              |

7. 귀사는 지난 3년간 경력사원을 채용한 경험이 있습니까?

1. 예                      2. 아니오-----> 문8)로 가시오

7-1. 지난 3년간 경력사원을 채용했다면 모두 합쳐서 몇 명이나 됩니까?

\_\_\_\_\_명

8. 종업원들의 개인적인 경력을 개발하기 위한 프로그램을 실시하고 있습니까?

여기서 경력개발프로그램이란 회사에서 개별 종업원의 경력목표를 설정하는 것을 도와주고 이를 달성하기 위한 경력계획을 수립하는 것을 지원하는 프로그램을 의미합니다.

1. 예                      2. 아니오

9. 대졸 사무직사원이 입사하여 중견간부(부장)로 승진하는 경우 중요한 결정요소는 무엇입니까?

다음 요소 가운데 귀사에서 사용하는 것을 골라 중요한 순서로 세가지만 기입 해주십시오.

1위 : (        ) 2위 : (        ) 3위 : (        )

1. 직속상관의 판단              2. 근속연수              3. 인사고과              4. 승진시험  
5. 상벌                              6. 근태                      7. 출신학교              8. 기타\_\_\_\_\_

10. 일반적으로 대졸신입사원이 입사후 간부사원(과장급이상)이 되기까지 보직의 순환이 어떻게 이루어집니까? 다음보기에서 한가지만 골라주십시오.

1. 대체로 한 두개의 전문분야에서 근무한다.  
2. 일정시점까지 순환보직하다가 전문분야에서 근무한다.  
4. 계속해서 다양한 보직을 경험하게 된다.

11. 귀사에는 전문직을 위한 독립적인 경력경로가 설정되어있습니까?

1. 예                      2. 아니오

**인사고과에 관한 사항**

12. 귀사에서는 인사고과를 1년에 몇 회 시행하고 있습니까?

1년에 \_\_\_\_\_회

13. 귀사는 아래 직군별로 인사고과를 실시하고 있습니까? 실시하고 있는 직군에 ○표 해 주십시오.  
또한 인사고과 항목별로 직군별 고과를 하고 있습니까?

실시여부(해당 직군에 ○표할 것)	실시하는 경우 직군별 고과항목					
	업적고과		능력고과		태도고과	
1. 사무/관리직	1. 예	2. 아니오	1. 예	2. 아니오	1. 예	2. 아니오
2. 영업직	1. 예	2. 아니오	1. 예	2. 아니오	1. 예	2. 아니오
3. 생산/기능직	1. 예	2. 아니오	1. 예	2. 아니오	1. 예	2. 아니오
4. 기술직	1. 예	2. 아니오	1. 예	2. 아니오	1. 예	2. 아니오
5. 전산직	1. 예	2. 아니오	1. 예	2. 아니오	1. 예	2. 아니오
6. 연구/전문직	1. 예	2. 아니오	1. 예	2. 아니오	1. 예	2. 아니오
7. 기타(별정직 포함)	1. 예	2. 아니오	1. 예	2. 아니오	1. 예	2. 아니오

14. 귀사에서 인사고과를 실시하는 주체가 누구입니까? 실시하는 주체별로 참고만 하는지, 직접 평가 결과에 연결하는지를 “√”를 해 주십시오.

	평가주체	고과 실시 주체 여부	응답이 “예”인 경우만 응답	
			예, 그러나 다만 참고만 한다.	예, 평가결과에 직접 연결된다
1	피평가자의 상급자 (1차 고과)	1. 예 2. 아니오	1	2
2	피평가자의 차상급자(2차 고과)	1. 예 2. 아니오	1	2
3	피평가자의 차차상급자(3차 고과)	1. 예 2. 아니오	1	2
4	피평가자 본인	1. 예 2. 아니오	1	2
5	피평가자의 부하	1. 예 2. 아니오	1	2
6	피평가자의 동료	1. 예 2. 아니오	1	2
7	피평가자의 고객 (내부고객 포함)	1. 예 2. 아니오	1	2

15. 인사고과의 평가요소의 내용은 직군별 (예를 들면 사무직, 생산직)로 차이가 있습니까?  
이때 양식은 별도의 양식을 사용하고 있습니까?

- (1) 평가요소별 차이: 1. 있다                      2. 없다  
(2) 별도의 양식:        1. 있다                      2. 없다

16. 인사고과제도에 관한 교육이 있습니까? 관리자와 일반사원 대상별로 있는지를 말씀해 주십시오.

- (1) 관리자(고과자) 대상교육:                      1. 있다                      2. 없다  
(2) 일반사원(피고과자) 대상교육:                1. 있다                      2. 없다

17. 평가결과가 종업원에게 공개되고 있습니까 ?

1. 예                      2. 아니오 -----> **문18)로 가시오**

17-1. 공개되고 있다면 어떤 방식으로 이루어집니까?

1. 구체적인 순위와 점수가 본인에게 공개된다.  
2. 평가의 대체적인 내용만 본인에게 공개된다.

18. 인사고과제도에서 목표관리제도(MBO: Management By Objectives)는 도입하고 있습니까 ?

1. 도입하고 있다        2. 도입하고 있지 않다 -----> **문19)로 가시오**

18-1. 목표관리제도를 도입하고 있을 경우 다음의 사항에 대해 주십시오.

(1) 목표관리제도 매뉴얼:        1. 있다                      2. 없다

(2) 목표설정 과정에서 본인(피고과자)의 의견은 얼마나 반영됩니까 ?

1. 충분히 반영된다  
2. 제도적으로 반영되도록 했지만 실제로는 잘 반영되지 않는다.  
3. 전적으로 고과자의 판단에 맡기고 있다  
4. 반영하는 제도가 없다.

(3) 목표와 관련된 내·외적 환경이 변하면 목표를 수정하는 제도가 있습니까?

1. 있다                      2. 없다

(4) 목표관리제도의 활용영역은 어디입니까?

1. 업적에 대한 평가                      2. 부하의 육성                      3. 업적에 대한 평가 + 부하육성

(5) 고과자가 피고과자의 목표달성을 정기적으로 점검하고 지원하는 제도가 있습니까?

1. 있다                      2. 없다

(6) 다음중 개인의 목표를 설정할 때 고려하는 요소 3가지를 골라 중요한 순서대로 1, 2, 3으로 기입  
해 주십시오.    1위 : \_\_\_\_\_        2위 : \_\_\_\_\_        3위 : \_\_\_\_\_

1. 전년도의 직무성과  
2. 개인의 직급  
3. 개인의 연봉  
4. 회사의 경영목표  
5. 경쟁회사의 전년도 경영실적  
6. 개인의 능력  
7. 제품시장을 비롯한 환경적인 요인  
8. 기타 \_\_\_\_\_

(7) 구성원(팀원)의 목표는 팀장 혹은 부서장의 목표와 연계되어 설정됩니까?

1. 예                      2. 아니오

(8) 목표를 설정할 때 개인은 필요로 하는 직속상사, 동료, 다른 부서의 도움이나 협력을  
요구할 수 있습니까?

1. 예                      2. 아니오

19. 인사고과의 종류별 결과는 인적자원관리의 어느 부문에 활용되고 있습니까? 해당항목에 ○표해 주십시오.

고과분류 활용부문	업적고과	능력고과	태도고과
1. 임금관리(성과급 혹은 연봉제)	1. 이용 2. 비이용	1. 이용 2. 비이용	1. 이용 2. 비이용
2. 인재육성(육성형 인사고과)	1. 이용 2. 비이용	1. 이용 2. 비이용	1. 이용 2. 비이용
3. 승진관리(승진심사요소)	1. 이용 2. 비이용	1. 이용 2. 비이용	1. 이용 2. 비이용
4. 경력관리(적재적소의 인사)	1. 이용 2. 비이용	1. 이용 2. 비이용	1. 이용 2. 비이용
5. 채용관리(선발기법의 평가기준)	1. 이용 2. 비이용	1. 이용 2. 비이용	1. 이용 2. 비이용
6. 교육훈련(교육프로그램의 효용성 평가)	1. 이용 2. 비이용	1. 이용 2. 비이용	1. 이용 2. 비이용
7. 기타(구체적으로 _____)	1. 이용 2. 비이용	1. 이용 2. 비이용	1. 이용 2. 비이용

20. 귀사에서는 인사고과를 실시하는 목적을 달성하였다고 생각하십니까.

- 충분히 달성하고 있다.
- 충분하진 않지만 어느 정도 달성하고 있다.
- 인사고과가 이루어지고는 있으나 목적을 달성하고 있다고 보기 힘들다.
- 거의 유명무실하게 이루어지고 있다.

21. 회사의 경영진은 인사고과에 대해 중요하게 생각하고 있습니까?

- 매우 중요하게 여기고 있다.
- 중요하게 여기고 있는 편이다.
- 중요하다고 말만 하면서 별로 신경쓰지 않는다.
- 전혀 관심이 없다.

22. 평가제도에 대한 반응을 파악하기 위한 설문조사를 실시하고 있습니까?

- 예
- 아니오 -----> **문23)으로 가시오**

22-1. 설문조사 결과에 의하면 귀사의 평가제도에 대한 임직원들의 반응은 어떠하였습니까?

- 평가결과에 대해 매우 불만이 높다.
- 평가결과에 불만이 있지만 어쩔 수 없이 수용하는 편이다.
- 평가결과에 관심이 없다.
- 평가결과에 대해 대체로 만족하는 편이다.
- 평가결과를 자기개발을 위해 활용하는 직원들이 많다.

23. 인사고과의 양식과 내용을 설계할 때 누가 참여하였습니까? (해당자 모두 기입)

- 인사관리 담당자
- 외부전문가 (consultant)
- 내부전문가(subject matter experts)
- 각 직무담당 직원
- 최고경영층
- 노동조합
- 기타 \_\_\_\_\_

24. 인사고과를 실시하면서 귀사가 가장 중시하는 측면은 다음 어떤 것입니까?

중요한 순서로 3가지를 선택하여 주십시오.

1위 : \_\_\_\_\_ 2위 : \_\_\_\_\_ 3위 : \_\_\_\_\_

- 공정성
- 정확성
- 효용성
- 활용성
- 성과(조직목표)달성 여부
- 관리자(평가자)의 수용성
- 부하직원(피평가자)의 수용성
- 기타 \_\_\_\_\_

## 임금관리

25. 귀사의 임금정책은 다음 어디에 해당한다고 볼 수 있습니까?

1. 동종업계에서 가장 높은 임금수준을 유지하고 있다.
2. 업계에서 임금 수준이 높은 편에 속한다.
3. 업계의 평균적인 임금수준을 유지하고 있다.
4. 업계의 평균임금을 약간 밑도는 수준이다.
5. 업계의 평균임금을 크게 밑도는 수준이다.

26. 기본급을 결정하는 요소로 일반적으로 근속년수, 직무수행능력, 직무의 가치, 직무수행성과 등이 있습니다. 귀사에서는 어떤 요소를 중시합니까? 귀사의 사원을 전형적인 고졸사원과 대졸관리사원으로 나누어서 생각하시면서 중요한 순서를 1, 2, 3으로 기입 해주십시오.

- |           |            |           |
|-----------|------------|-----------|
| 1. 근속년수   | 2. 직무수행능력  | 3. 직무의 가치 |
| 4. 직무수행성과 | 5. 기타_____ |           |

1) 고졸 사원의 경우 :      1위:\_\_\_\_\_      2위:\_\_\_\_\_      3위:\_\_\_\_\_

2) 대졸 관리 사원의 경우:    1위:\_\_\_\_\_      2위:\_\_\_\_\_      3위:\_\_\_\_\_

27. 귀사에서는 다음의 임금제도를 도입하고 있습니까? 도입하고 있는 경우에는 도입연도와 적용대상직원이 총 인원의 몇%나 되는지 적어주십시오.

	도입여부	도입연도	적용대상 종업원 비율
1) 회사의 수익과 연동되어 집단적으로 보너스를 지급하는 <b>이익배분제도(profit-sharing)</b>	1.예    2. 아니오	19__년	%
2) 귀사는 종업원의 노력으로 인해 비용이 절감되었는가 혹은 생산성향상이 발생하는 것을 기준으로 집단적으로 보너스를 지급하는 <b>집단성과배분제도(gain-sharing)</b>	1.예    2. 아니오	19__년	%
3) 종업원에게 회사의 주식을 취득·소유할 수 있도록 하는 종업원지주제도 혹은 <b>우리사주제(ESOP)</b>	1.예    2. 아니오	19__년	%
4) 팀 단위로 업적을 평가하여 인센티브를 제공하는 <b>팀 인센티브제(Team Incentive)</b>	1.예    2. 아니오	19__년	%

28. 귀사에서는 연봉제 임금제도를 도입하고 있습니까? 여기서 연봉제는 다가오는 한해의 총급여를 지난해의 업적이나 성과 등을 평가하여 결정하는 임금제도를 의미합니다.

1. 예
2. 아니오, 그러나 1년 내로 도입할 예정이다.  → **문29)로 가시오.**
3. 아니오, 1년 안에 도입할 계획이 없다.

28-1. 연봉제를 도입한 경우 다음 질문에 답해주시시오

- 1) 연봉제를 도입한 연도는 언제입니까? \_\_\_\_\_년
- 2) 연봉제를 통해 얻고자 하는 가장 중요한 목표는 무엇입니까? 다음 보기에서 중요한 순서로 세가지만 골라주시시오. 1위 : \_\_\_\_\_ 2위 : \_\_\_\_\_ 3위 : \_\_\_\_\_
1. 인건비 절감                      2. 생산성 향상                      3. 효율성 증진    4. 경쟁분위기 유도  
5. 직원들 동기부여                6. 경영참가의식 고취              7. 철저한 목표의 관리  
8. 기타 \_\_\_\_\_
- 3) 연봉제 적용대상은 전체종업원 가운데 얼마나 됩니까? \_\_\_\_\_%
- 4) 연봉제 적용대상은 직종과 직위는 어떻게 됩니까? 모두 기입해주시시오.
- 4-1) 직종 : 1. 사무/관리직            2. 영업직                      3. 생산/기능직    4. 기술직  
              5. 전산직                          6. 연구직/전문직
- 4-2) 직위(직급) : 1. 평사원            2. 대리급                      3. 과장급            4. 차/부장급  
                      5. 임원
- 5) 연봉제 실시 대상 직원의 호봉체계는 유지되고 있습니까?  
(원래부터 호봉체계가 없었던 경우는 2. 아니오에 응답할 것)
1. 예                                  2. 아니오
- 6) 임금구성 가운데 귀사의 연봉제가 적용되는 부문은 어디입니까? 해당되는 번호에 모두 “√”를 해 주십시오.
1. 기본급            2. 정기상여금                      3. 특별상여금                      4. 법정 수당  
5. 법정외 수당    6. 기타 \_\_\_\_\_
- 7) 연봉의 결정이 누적적입니까 혹은 매년 새로 시작됩니까?
- 누적 반영:** 한번 적용된 임금의 인상이 다음의 임금 결정에 반영되는 것
1. 예, 누적 되어 반영됨  
2. 아니오, 새로이 시작됨
- 8) 평균적으로 연봉제를 통해 개인간 실제 연봉차이가 어느 정도 나게 되며 이것은 총액임금기준으로 몇%나 됩니까? 예를 들어 대졸 10년차의 직원을 생각하시고 가장 높은 임금을 받는사람과 가장 낮은 임금을 받는 사람의 연봉격차를 적어주시시오.

8-1) 실제 연봉 차이 \_\_\_\_\_원

8-2) 총액임금에서 차지하는 비중 \_\_\_\_\_%



30. (여기부터는 모든 응답자 응답할 것) 귀사가 실시하고 있는 종업원경영참가제도에 대한 문항입니다.  
다음 각 항목에 해당되는 난에 표시해 주십시오.

	전혀 경험이 없음.	실시한 경험은 있으나 중단함.	경험은 현재는 없음.	형식상 유지하고 있으나 유명무실함.	활발하게 운영하는 편임.
1) 근로자의 의견이나 태도를 파악하기 위한 <b>근로자 설문조사(employee survey)</b>	1	2	3	4	
2) 근로자의 아이디어를 활용하기 위한 근로자 <b>제안제도(employee suggestion)</b>	1	2	3	4	
3) 난이도나 책임의 정도가 비슷한 여러 직무를 한 직원이 수행하게하는 <b>직무확대(Job Enlargement)</b>	1	2	3	4	
4) 한가지 직무를 계속 수행하지만 종전의 직무보다 난이도나 책임의 정도가 커지도록 직무를 설계하는 <b>직무확충 혹은 직무충실(Job Enrichment)</b>	1	2	3	4	
5) 작업에 관련된 문제해결을 위하여 현장근로자로 조직된 <b>Quality Circle (QC)</b>	1	2	3	4	
6) QC이외의 단기과제수행을 위해 조직된 <b>태스크 포스팀(problem solving team)</b>	1	2	3	4	
7) 노동법에 의거 노사의 대표가 현안을 토의하는 <b>노사협의회</b>	1	2	3	4	
8) 노사협의회이외에 근로생활의 질(Quality of worklife) 향상을 위하여 노사대표로 구성된 <b>노사공동위원회</b>	1	2	3	4	
9) 주로 사무직종에서 기존의 세분화된 과나 부를 크게 묶는 <b>대부대표형 팀</b>	1	2	3	4	
10) 작업현장에서 작업과 관련한 팀원의 자율권을 최대한 보장하는 <b>자율관리작업팀(self-directed work team)</b>	1	2	3	4	
11) <b>소사장제도</b> (혹은 분사제도)	1	2	3	4	
12) <b>인사(징계)위원회</b> 에 근로자대표참여	1	2	3	4	

31. 다음은 귀사가 실시하고 있는 종업원참여에 대한 귀하의 의견을 묻는 것입니다. 평소 관찰하신대로 응답해 주십시오.

	상당히 그렇다	그런 편이다	보통이 다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다
1) QC, 제안제도, 팀제도 등과 같은 참여제도는 아직은 우리 기업의 실정에 적합하지 않다.	1	2	3	4	5
2) 우리 기업은 종업원들이 업무수행과정이나 생산성, 품질 개선 등에 적극적으로 의견을 개진하고 있다.	1	2	3	4	5
3) 종업원들은 가능하면 자신이 맡은 업무에 대해 문제가 발생한 경우 매우 중요한 사안을 제외하고는 현장에서 직접 처리하도록 한다.	1	2	3	4	5
4) 우리 회사는 종업원의 임파워먼트를 회사가 지향하는 최고의 목표로 생각하고 있다.	1	2	3	4	5
5) 업무에 대한 의사결정은 대부분 경영진에서 이루어지며 종업원은 단계별로 이를 잘 수행하기만 하면 된다.	1	2	3	4	5
6) 우리회사의 경영진은 적극적으로 종업원의 의견에 귀를 기울이며 가능하면 이를 수용하려고 노력한다.	1	2	3	4	5

## 고용관리

32. 최근 3년간 원래 귀사에서 수행하던 업무를 **외주(outsourcing)**로 전환한 경험이 있습니까?  
 1. 예                      2. 아니오 -----> **문33)으로** 가시오

32-1. 있다면 다음 어떤 분야입니까(복수응답)  
 1. 생산일부      2. 제품개발      3. 인사관리      4. 회계  
 5. 구매            6. 판매(영업)      7. 기타(구체적으로:                      )

33. 귀사에는 경영상의 해고(정리해고)와 관련된 명문화된 규정이 있습니까?  
 1. 예                      2. 아니오 -----> **문34)로** 가시오

33-1. 있다면 어디에 있습니까? (복수응답)  
 1. 취업규칙              2. 단체협약              3. 기타\_\_\_\_\_

34. 귀사는 지난 3년간 경영상의 이유에 의해 고용조정(정리해고, 명예퇴직, 혹은 희망퇴직, 권고사직 포함)을 실시한 경험이 있습니까?  
 1. 예                      2. 아니오 -----> **인력현황으로** 가시오.

34-1. 고용조정의 경험이 있다면 지난 3년간 고용조정을 통해 몇 명이나 퇴직하였습니까?

	1996년	1997년	1998년 10월 현재
사무·관리직	명	명	명
생산·기능직	명	명	명
영업직	명	명	명
연구직	명	명	명
기타 잡급직	명	명	명

## 인력현황

35. 귀사의 정규직 인원은 각각 몇 명입니까?

사무·관리직: 생산부서를 제외한 단순사무업무를 보는 직원과 관리업무를 담당하는 직원  
 생산·기술직: 직접생산을 담당하는 부서에 근무하는 직원들. 이공계 대졸, 전문대졸업자로 기술 관련 부서에 근무하는 직원 포함.

영업직: 영업담당직원

연구직: 생산, 기술 부서와는 독립적으로 연구소에서 근무하는 연구인력

기타 잡급직: 위의 분류에 속하지 않는 경비, 청소, 운전 등 잡급직.

	1996년말 기준	1997년말 기준	1998년 10월 현재
사무·관리직	명	명	명
생산·기능직	명	명	명
영업직	명	명	명
연구직	명	명	명
기타 잡급직	명	명	명
총계	명	명	명

36. 귀사가 위의 정규직원을 제외하고 비정규직(파트타임·계약직·임시직·파견근로자 포함)은 몇 명입니까?(없으면 '0'으로 기입하여 주십시오.)

	1996년말 기준	1997년말 기준	1998년 10월 현재
비정규직	명	명	명

37. 교육훈련비를 포함한 인건비 총액을 100이라고 하였을때 귀사 인건비의 각 부문별 구성비율은?

	1996년	1997년	1998년
1) 기본급	%	%	%
2) 제 수당	%	%	%
3) 고정적인 상여금	%	%	%
4) 성과 상여	%	%	%
5) 복리후생비용	%	%	%
6) 교육훈련 비용	%	%	%
7) 기타( )	%	%	%
총 계	100%	100%	100%

38. 지난 3년간의 귀사 전체 종업원의 이직율은? (이직율은 정리해고, 명예퇴직, 권고사직 등 회사의 경영상의 이유나 본인의 귀책사유가 아닌 자발적인 이직만을 포함)

	1996년	1997년	1998년
이직율	%	%	%

39. 귀사의 인사부서 직원 총수는 얼마나 됩니까?

(본사와 각 공장 포함, 인사, 노사, 교육, 복리후생 등 인사·노사관련 담당직원 전원)

\_\_\_\_\_명

**끝까지 설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다.**