「인적자본 기업패널」
1차(2005)~7차(2017)년도 조사

설문지 ▌ Questionnaire

KRIVET 한국직업능력개발원

목 차

1. 1차(2005)년도 본사용 ····· 1

2. 1차(2005)년도 근로자용 ····· 35

3. 2차(2007)년도 본사용 ····· 51

4. 2차(2007)년도 근로자용 ····· 85

5. 3차(2009)년도 본사용 ····· 101

6. 3차(2009)년도 근로자용 ····· 131

7. 4차(2011)년도 본사용 ····· 143

8. 4차(2011)년도 근로자용 ····· 171

9. 5차(2013)년도 본사용 ····· 185

10. 5차(2013)년도 근로자용 ····· 215

11. 6차(2015)년도 본사용 ····· 231

12. 6차(2015)년도 근로자용 ····· 261

13. 7차(2017)년도 본사용 ····· 275

14. 7차(2017)년도 근로자용 ····· 307

1. 1차(2005)년도 본사용

❒ 기업 ID _____

인적자본 기업패널조사-1차(2005)년도

본사용

안녕하십니까?

저는 (주)코리아데이타네트워크(KDN)의 전문 면접원 _____입니다.
이번에 저희 KDN에서는 노동부와 한국직업능력개발원의 의뢰를 받아 우리나라 기업의 인적자원현황 및 인적자원개발 실태에 관한 조사를 하고 있습니다.

이 조사는 통계법 8조에 의해 통계청의 승인(승인번호 38903)을 받은 국가의 공식통계이며, 조사를 통해 수집된 자료는 향후 정부의 기업 인적자원개발 정책수립에 활용될 것입니다. 또한 이 자료는 조사에 응한 기업들에게 인적자원의 수준을 파악할 수 있도록 가공되어 참고자료로 제공될 예정입니다.

바쁘시더라도 귀사의 인적자원 실태 전반에 관한 문항들에 대해 성실히 응답해 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 신분과 응답내용에 대해서는 통계법에 의거해 비밀이 보장되며 조사결과는 연구 목적 외에 다른 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

바쁜 시간을 내어 응답해 주신데 감사드리며 이에 대한 감사의 표시로서 소정의 사례를 할 예정입니다. 감사합니다.

한국직업능력개발원 **(주)코리아데이타네트워크**
원장 김장호 **대표이사 이정열**

* 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래의 담당자에게 문의하시기 바랍니다.
(주)코리아데이타네트워크 담당연구원 : 장은경 부장, 김희정 과장, 유경아 연구원, 김홍건 연구원
전화 : 02-548-5141. 080-510-4000 fax: 02-548-5144 E-mail: kdn21@kdn21.co.kr

❖ **다음은 응답자 기입사항입니다.**

기업명			
기업 주소			
사업자등록번호		대표전화	

응답자 성명		소속팀(부서)및 직위	(　　) 팀(부서) (　　) 직위
전화번호		e-mail	
휴대전화		fax 번호	

노동부·한국직업능력개발원

용어 설명

1. 분야(또는 직군) 구분: 공통

<제조업의 경우>

a) **직군**은 사무관리직내 연구개발, 영업 및 서비스, 생산/제조 기술, 관리(경영지원) 분야를 의미합니다.

b) **사무관리직**은 생산현장에 투입되는 **생산기능인력과 순수한 행정지원(문서수발, 서류정리 및 작성 등)인력을 제외**한 인력으로 **연구개발, 영업 및 서비스, 생산/제조 기술, 생산관리, 관리(경영지원: 경영기획, 재무/회계, 인사/총무, 법무, 정보관리 등) 등의 업무를 담당하는 인력**을 의미합니다.

c) **영업 및 서비스**는 **영업, 마케팅, 영업기획, A/S 등의 분야**를 의미합니다.

d) **생산/제조 기술**은 **생산/제조분야의 엔지니어가 담당하는 기술분야**를 의미합니다.

e) **관리(경영지원)**는 **전략·기획, 인사·노사·총무, 법무, 재경·회계, IT(정보), 구매 및 자재, 홍보·IR, 감사, 비상기획 등의 분야**를 의미합니다.**(업종 공통)**

f) **생산기능직**은 **생산라인에 투입되어 상품제조에 직접적으로 기여하는 인력과 단순노무직**을 포함합니다.

<금융업의 경우>

a) **직군**은 상품개발 및 영업기획, 자금운용 및 투자, 영업 및 서비스, 관리(경영지원) 분야를 의미합니다.

c) **영업 및 서비스**는 **영업, 영업관리, 영업지원, Call Center 등의 분야**를 의미합니다.

e) **관리(경영지원)**는 **전략·기획, 인사·노사·총무, 법무, 재경·회계, IT(정보), 구매 및 자재, 홍보·IR, 감사, 비상기획 등의 분야**를 의미합니다.**(업종 공통)**

<비금융서비스업의 경우>

a) **직군**은 연구개발, 영업 및 서비스, 관리(경영지원), 핵심 전문직 분야를 의미합니다.

c) **영업 및 서비스**는 **영업, 마케팅, 영업기획, A/S 등의 분야**를 의미합니다.

e) **관리(경영지원)**는 **전략·기획, 인사·노사·총무, 법무, 재경·회계, IT(정보), 구매 및 자재, 홍보·IR, 감사, 비상기획 등의 분야**를 의미합니다.**(업종 공통)**

g) **핵심 전문직**은 **고객의 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력**으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다.

- 컨설팅업체의 '컨설턴트'
- S/W 개발업체의 '연구원(개발자)'
- 법률자문업체의 '변호사'
- 병원의 '의사'
- 회계법인의 '회계사'
- 건축설계업체의 '설계사'
- 결혼중개업의 '중매자(Couple Manager)'
- 교육업체의 '강사' 또는 '교수' 등

2. 인적자원관리 제도: C-1(p.13)

h) **직급단순화**는 다단계의 직급을 단순하게 축소하여 승진욕구를 줄이는 동시에 동기부여효과를 증대함으로써 인적자원을 유연하게 관리하는 관행입니다.

i) **전문직제**는 특정 직무나 직군에서 일하는 사람들이 관리직으로 승진하지 않아도 전문가로서의 경력을 쌓아가며 회사생활을 할 수 있도록 전문가 트랙을 지정한 제도입니다.

j) **직급정년제**는 직급별로 정년을 설정하여 일정 연한에 도달하면 퇴직을 하도록 규정한 제도입니다.

k) **퇴직지원**은 직원의 퇴직시 직장알선, 창업정보 제공 및 교육, 직무기술 향상교육, 기타 전직에 필요한 행정적인 서비스를 제공하는 것을 말하며 보다 전문적인 서비스 제공을 위하여 사내·외에 전직지원센터(Outplacement Center)를 활용하는 경우도 있습니다.

l) **사이닝보너스**는 유치하고자 하는 우수인력이 회사와 고용계약을 체결할 때 연봉 외에 현금 보너스나 그에 상응하는 보상을 일시에 또는 분할하여 지급함으로써 우수인력을 원활하게 유치할 수 있도록 하는 제도를 말합니다.

m) **ESI**는 Employee Satisfaction Index의 약자입니다.

3. 승진제도 관련: C-4(p.17)

n) **발탁승진제도**는 사원들의 능력발휘를 위해서 근무연한, 해당직급에서의 체류년수나 연령에 관계없이 능력과 업무성과가 우수한 자를 조기에 승진시키는 제도입니다.

4. 보상 관련: C-5(p.18~p.19)

o) **비누적방식**은 전년도의 지급액을 기준으로 하지 않고 업적에 따라 지급액의 전액이 변동될 수 있는 형태를 말합니다.

p) **집단성과급**은 기업, 공장 및 부서(팀) 단위의 경영성과가 목표치를 상회할 경우 일정 부분을 집단적으로 근로자에게 현금, 주식, 복지기금 등의 형태로 사후적으로 배분하는 변동적 보상제도입니다.

q) **이익배분제도(Gainsharing)**는 **생산기능직 사원을 대상**으로 라인이나 공장의 생산성이나 원가절감목표를 달성했을 때 종업원들에게 배분되는 성과급을 말합니다.

r) **연간 총급여**는 기본급, 각종수당, 각종 상여금 및 성과급 등을 합한 금액**(세금을 포함한 각종 공제전)**으로 합니다.

5. 교육훈련 관련: D-2(p.25~p.26)

s) **개인 프로젝트**는 일상적인 **업무와 관련이 없는 특별과제 수행**을 의미합니다.

t) **특별과제팀 프로젝트**는 일상적인 **업무와 관련이 없는 팀별 특별과제 수행**을 의미합니다.

u) **행동학습**은 **현업과 관련된 문제해결수행**을 의미합니다.

v) **총 인건비**는 기본급여, 제수당, 상여금 등의 직접인건비와 4대보험료(국민연금, 산재보험, 고용보험, 의료보험), 교육비, 통근교통비, 구인광고비, 식비, 피복비, 퇴직적립금, 복리후생비 등의 간접인건비를 모두 포함합니다.

w) **교육훈련비**는 고용보험 환급액 뿐만 아니라, 고용보험의 지원을 받지 않은 종업원의 직업능력개발을 위한 투자비 총액(일반 정신교육, 노사관계 교육, 산업안전교육 등도 포함)을 말합니다. [다만, 취미생활을 목적으로 한 교육훈련은 제외하며, 수강비용(강사료, 교재비, 숙박료, 식비 등)과 같이 교육훈련비로 지출한 직접경비(담당 직원의 인건비 등은 제외)만을 기재.]

6. 인력 관련: E-1(p.29), E-2(p.30)

x) **비정규직**이란, 한시적 근로자 또는 기간제 근로자, 단시간 근로자, 파견·용역·호출 등의 형태로 종사하는 근로자를 의미합니다.

A. 경영일반에 관한 설문

1. 기본 사항

대표자 기본정보	대표자1 성명	자료제공 안함	대표자1 성별 [C1A_Sex1]	1. 남성	2. 여성
	대표자2 성명	자료제공 안함	대표자2 성별 [C1A_Sex2]	1. 남성	2. 여성
	대표자3 성명	자료제공 안함	대표자3 성별 [C1A_Sex3]	1. 남성	2. 여성

문1.1 귀사의 설립년도는? ([C1A01_01]) 년 *▷변수추가: 최초설립년도 추가(C1A01_01_01)*

문1.2 귀사의 해당 업종은 무엇입니까? 아래 표에서 해당번호를 선택하여 ✔표해 주십시오. [C1A01_02]

제조업 I	□① 음,식료품	□② 섬유	□③ 화학/고무/플라스틱
	□④ 일반기계	□⑤ 전기기기	□⑥ 자동차/운송장비
	□⑦ 금속/비금속		
제조업 II	□⑧ 에너지(석유정제/핵연료/코크스 등)	□⑨ 바이오	□⑩ 환경
	□⑪ 반도체 장비 및 전자부품	□⑫ 영상/음향	□⑬ 통신장비
	□⑭ 컴퓨터 및 주변기기	□⑮ 광학/정밀/의료/기계	□⑯ 첨단소재
금융업	□㉑ 금융업(금융/보험/연금 등)		
소프트웨어/정보통신 서비스	□㉛ 인터넷	□㉜ 전자상거래	□㉝ 솔루션/컨텐츠
	□㉞ 소프트웨어 개발		
기타 서비스업	□㉟ 금융관련 서비스(예: 신용평가)	□㊱ 연구개발관련서비스	□㊲ 사업지원서비스
	□㊳ 교육서비스	□㊴ 영화/방송/공연	□㊵ 오락/문화/운동
	□㊶ 관광	□㊷ 기타	

문1.3 귀사의 회계년도 기간은 언제부터 언제까지입니까?([C1A01_03_01])월부터 ~ ([C1A01_03_02])월까지

문1.4 귀사는 협력업체입니까?[C1A01_04]

□① 예 □② 아니오

문1.5 귀사의 외국인 지분의 역할은?[C1A01_05]

□① 지분참여만 하고 경영개입은 안함 □② 지분참여와 함께 경영 및 기술지원을 함
□③ 경영에 참여하고 있음 □④ 외국인 지분이 없음

문1.6 귀사의 총 매출에서 수출이 차지하는 비율은 대략 얼마나 됩니까?[C1A01_06]

□① 10%미만 □② 10%이상 ~ 30%미만 □③ 30%이상 ~ 50%미만
□④ 50%이상 □⑤ 수출 없음

문1.7 귀사의 경영체제(소유/전문경영)에 관한 문항입니다. 해당번호에 ✔표해 주십시오.[C1A01_07]

□① 완전한 오너(owner) 경영체제임 ☞ 다음 문1.9로
□② 전문경영자가 있으나 오너의 경영개입이 절대적임 ☞ 다음 문1.8로
□③ 전문경영자가 있으나 오너의 경영개입이 상당 정도 있다고 봐야함 ☞ 다음 문1.8로
□④ 전문경영자가 있으나 오너의 경영개입이 약간 있음 ☞ 다음 문1.8로
□⑤ 완전한 전문경영자 체제임 ☞ 다음 문1.8로

문1.8 지난 5년 동안 전문경영자의 교체 빈도는 얼마나 됩니까?[C1A01_08]

▶ 전문경영자가 복수일 경우, **권한이 가장 큰 경영자 1명을 지정**하여 응답해 주십시오.

□① 1회 □② 2회 □③ 3회 □④ 4회 이상 □⑤ 교체없음

문1.9 귀사에 이사회가 있습니까? [C1A01_09]

□① 예 ☞ 다음 문1.10로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.11로

문1.10 다음은 이사회 규모에 관한 문항입니다. 귀사의 이사회에 대하여 기입해 주십시오.

(1) 사내이사 [C1A01_10_01]	(2) 사외이사 [C1A01_10_02]	이사회 내 전문위원회		
		(3) 전문위원회 수 [C1A01_10_03]	(4) 인사위원회 설치 여부 [C1A01_10_04]	(5) 경영자 육성/개발 위원회 설치 여부 [C1A01_10_05]
명	명	개	□①유 □②무	□①유 □②무

문1.11 **2004 회계년도 기준으로 주력사업(제품/상품/품목)을 매출액 순으로 3개**까지 기입하고, 각각의 매출액 비율을 과거 2개년도에 걸쳐 기입해 주십시오.

▶ 만약 귀사의 **2004 회계년도가 끝나지 않은 경우**에는 2004 회계년도는 전년도 회계년도로, 2003 회계년도는 그 이전년도 회계년도에 대하여 기입하시면 됩니다.

❖ 아래의 **주력사업(제품/상품/품목)의 구분 및 매출비율은 다음과 같은 요령으로 작성**합니다.
① 대기업은 주력사업군으로 파악하여 이 중 매출액 순으로 3순위까지 적어 주십시오.
② 중소기업은 주력제품/상품/품목으로 파악하여 매출액 순으로 3순위까지 적어 주십시오.

구 분	1) 주력사업(제품/상품/품목)명	2) 총 매출에서 차지하는 비율	
		2004 회계년도	2003 회계년도
(1) 제1주력사업(제품/상품/품목)	자료제공 안함	[C1A01_11_01] %	[C1A01_11_02] %
(2) 제2주력사업(제품/상품/품목)	자료제공 안함	[C1A01_11_03] %	[C1A01_11_04] %
(3) 제3주력사업(제품/상품/품목)	자료제공 안함	[C1A01_11_05] %	[C1A01_11_06] %

2. 경영환경

문2.1 다음은 제품(상품/서비스) 및 수요의 변화와 관련된 문항들입니다.

문2.1-1 지난 3년간 주력제품(상품/서비스)의 시장점유율이 얼마나 변했습니까?[C1A02_01_01]

□① 전혀 없었음 □② 별로 없었음 □③ 어느 정도 있었음
□④ 상당히 있었음 □⑤ 매우 많이 있었음

문2.1-2 지난 3년간 주요 원자재나 부품의 구매선에 있어서의 변화가 얼마나 있었습니까?▶금융업 제외 [C1A02_01_02]

□① 전혀 없었음 □② 별로 없었음 □③ 어느 정도 있었음
□④ 상당히 있었음 □⑤ 매우 많이 있었음

문2.1-3 일반적으로 주력제품(상품/서비스)의 수요변화를 예측하는 것은 얼마나 어렵습니까?[C1A02_01_03]

□① 전혀 어렵지 않음 □② 별로 어렵지 않음 □③ 다소 어려움
□④ 상당히 어려움 □⑤ 매우 많이 어려움

문2.1-4 지난 3년간 주력제품(상품/서비스)의 사양 및 모델(금융업: 내용)의 변화가 얼마나 자주 있었습니까? [C1A02_01_04]

□① 전혀 없었음 □② 별로 없었음 □③ 어느 정도 있었음
□④ 상당히 있었음 □⑤ 매우 많이 있었음

문2.1-5 현재 국내에서 귀사의 경쟁사는 얼마나 됩니까?[C1A02_01_05]

□① 1~2개 □② 3~4개 □③ 5~9개 □④10개 이상 □⑤ 없음

문2.1-6 최근 주력제품(상품/서비스)의 수요는 어떤 추세입니까?[C1A02_01_06]

□① 급격히 감소 □② 점차 감소 □③ 별로 달라지지 않음
□④ 점차 증가 □⑤ 급격히 증가

문2.2 다음은 기술변화(금융업: 상품개발)와 관련된 문항들입니다.

문2.2-1 지난 3년간 신제품(상품/서비스)의 개발 및 도입은 얼마나 있었습니까?[C1A02_02_01]

□① 전혀 없었음 □② 별로 없었음 □③ 어느 정도 있었음
□④ 상당히 있었음 □⑤ 매우 많이 있었음

문2.2-2 지난 3년간 신제품(상품/서비스) 개발에 실패한 비율(출시한 신제품 수 대비 실패한 제품 수)은 어느 정도나 됩니까?[C1A02_02_02]

□① 10%미만 □② 10%이상 ~ 30%미만 □③ 30%이상 ~ 50%미만
□④ 50%이상 □⑤ 없음

문2.2-3 지난 3년간 귀사의 기술 변화는 얼마나 있었습니까? ▶금융업 제외 [C1A02_02_03]

□① 전혀 없었음 □② 별로 없었음 □③ 어느 정도 있었음
□④ 상당히 있었음 □⑤ 매우 많이 있었음

문2.2-4 귀사가 속한 업종에서 기술개발(금융업: 상품개발)이 경영성과에 미치는 영향은 어느 정도나 됩니까?[C1A02_02_04]

□① 전혀 없었음 □② 별로 없었음 □③ 어느 정도 있었음
□④ 상당히 있었음 □⑤ 매우 많이 있었음

문2.3 지난 3년간 본사내의 부서 및 조직변화가 어느 정도 있었습니까?[C1A02_03]

□① 전혀 없었음 □② 별로 없었음 □③ 어느 정도 있었음
□④ 상당히 있었음 □⑤ 매우 많이 있었음

문2.4 지난 3년간 귀사 사업장(들)의 라인이나 설비의 변화(금융업: 영업소(지점)들의 조직변화)는 어느 정도 있었습니까? [C1A02_04]

□① 전혀 없었음 □② 별로 없었음 □③ 어느 정도 있었음
□④ 상당히 있었음 □⑤ 매우 많이 있었음

문2.5 다음은 해외진출 규모에 관한 문항입니다. 아래 해외진출 분야 중 해당진출 분야에 ✔표 해주시고, 괄호 안에 진출해 있는 지역 수를 기입해 주십시오.

□① 생산(공장) ( )개 지역 ▶금융업 제외 [C1A02_05_01] / [C1A02_05_02]
□② 영업 ( )개 지역 [C1A02_05_03] / [C1A02_05_04]
□③ 연구개발 ( )개 지역 ▶금융업 제외 [C1A02_05_05] / [C1A02_05_06]
□④ 기타(사무소/지점 등) ( )개 지역 [C1A02_05_07] / [C1A02_05_08]
□⑤ 해외진출 분야가 없음 ▶ 해외진출유무로 변수 변형[C1A02_05_09]

3. 경영일반

문3.1 현업부서의 실무 사원으로부터 최고경영자까지 이르는 결제 단계는 모두 몇 단계나 됩니까?[C1A03_01]

▶ 아래의 예는 대표적인 경우로서, 각 단계의 조직단위와 최고경영자의 명칭은 회사사정에 따라 다를 수 있으므로 그 점을 고려하여 응답해 주십시오.

□① 3단계[대표적인 예: 부서(팀)원 → 부서(팀)장 → 사장]
□② 4단계[대표적인 예: 부서(팀)원 → 부서(팀)장 → 사업부문장 → 사장]
□③ 5단계[대표적인 예: 부서(팀)원 → 부서(팀)장 → 사업부장 → 사업본부장 → 사장]
□④ 6단계[대표적인 예: 부서(팀)원 → 부서(팀)장 → 사업부장 → 사업본부장 → 사장 → 회장]
□⑤ 7단계 이상

문3.2 임원급과 사원급 內의 직급단계는 각각 몇 단계나 있습니까?

(1) 임원급 內 ([C1A03_02_01])단계
(2) 사원급 內 ([C1A03_02_02])단계

문3.3 귀사 주력제품(상품/서비스)의 시장전략은 다음 어디에 가깝습니까? [C1A03_03]

□① 경쟁사보다 먼저 신제품(상품/서비스)을 개발하여 고객 및 시장 변화에 주도적 역할을 함
□② 신시장 진입 및 신제품(상품/서비스) 개발에 주도적이지는 않으나, 선도기업의 성과에 따라 선택적으로 신제품(상품/서비스)을 개발하여 시장을 공략함
□③ 기존의 제품(상품/서비스)을 개선하여 안정적인 시장을 유지하며, 신시장 진입 및 신제품(상품/서비스) 개발을 적극적으로 시도하지 않음
□④ 위 세 가지 형태 모두 아님

문3.4 다음은 귀사의 조직 분위기나 인사관리에 대한 경영진의 태도에 관한 문항들입니다. 각 문항별로 해당번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리회사에서는 경영진의 설명이나 정보 시스템을 통하여 직원들에게 회사의 사정을 소상하게 알려주고 있다[C1A03_04_01]	1	2	3	4	5
(2) 우리회사는 상하관계가 민주적이다 [C1A03_04_02]	1	2	3	4	5
(3) 우리회사의 경영진은 인적자원개발에 대한 명확한 비전을 가지고 있다 [C1A03_04_03]	1	2	3	4	5
(4) 우리회사는 우수한 인재를 우대하는 편이다 [C1A03_04_04]	1	2	3	4	5
(5) 우리회사의 경영진은 시간이 있을 때마다 인재의 중요성을 강조하는 편이다 [C1A03_04_05]	1	2	3	4	5

4. 정보시스템

문4.1 귀사는 정보기술(IT)의 활용단계가 다음 중 어디에 해당합니까? 해당번호에 모두 ✔표 해 주십시오.

□① 특정업무모듈(회계, 생산관리, 영업관리, 물류 및 재고관리 등)의 전산화를 위해 개별적으로 개발된 정보시스템으로 상호호환이 거의 없음 [C1A04_01_01]
□② 개별적으로 개발된 정보시스템으로서 상호호환이 어느 정도 가능함 [C1A04_01_02]
□③ 기업 내 통합정보시스템(예: 전사적 ERP)임 [C1A04_01_03]
□④ 기업 간 통합정보시스템(예: 공급업체/고객 등과 연계된 시스템, EDI, Extranet 등)임[C1A04_01_04]
□⑤ 특별한 정보시스템이 활용되고 있지 않음 ▶정보기술활용유뮤로 변수 변형 [C1A04_01_05]

B. HR 부서에 관한 설문

1. HR 조직

❖ HR업무는 HRM(인사관리), HRD(교육/개발) 등의 업무를 말하며, HR부서는 이러한 HR 업무를 담당하는 조직(본부, 부문, 부서, 팀, 파트 또는 담당)을 의미합니다.

문1.1 귀사에는 HR업무를 담당하는 전담조직이 있습니까?[C1B01_01]

□① 예 ☞ 다음 문1.2로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.3으로

문1.2 HR업무에 관한 전담조직이 있다면 조직단위는 다음 중 무엇입니까?[C1B01_02]

□① 독자적인 본부/부서(팀의 상위 개념) ☞ 다음 문1.4로
□② 독자적인 본부/부서는 아니지만 여러 팀에 나누어져 있음 ☞ 다음 문1.4로
□③ 독자적인 팀조직 ☞ 다음 문1.4로

문1.3 독자적인 전담조직이 없다면 다음 중 어디에 해당합니까?[C1B01_03]

□① 같은 팀 내에서 유사한 업무(예: 총무) 기능과 같이 있음 ☞ 다음 문1.5로
□② 같은 팀 내에서 이질적인 타 업무(예: 재경/경리 등) 기능과 같이 있음 ☞ 다음 문1.5로

문1.4 HR업무의 기능분화는 어떻게 이루어져 있습니까?[C1B01_04]

□① HRM(인사관리), HRD(교육 및 개발), 노사관계업무를 각각 서로 다른 팀에서 담당함
□② HRM(인사관리)와 HRD(교육 및 개발)는 동일 팀이, 노사관계업무는 별도의 팀에서 담당함
□③ HRM(인사관리)와 노사관계업무는 동일 팀이, HRD(교육 및 개발)는 별도의 팀에서 담당함
□④ HRM(인사관리)과 HRD(교육 및 개발), 노사관계업무가 모두 동일 팀에서 담당함
□⑤ 기능분화가 이루어져 있지 않아 담당자나 경영자가 HR업무를 그때그때 처리함

문1.5 (2004년말 기준) HR업무분야별, 직급별 인원현황을 기입해 주시기 바랍니다.

▶ HR업무(HRM, HRD, 노사관계)의 분화가 명확하게 구분되어 있지 않은 경우, 1. HR업무분야별 인원현황에 대하여 모두 (1) HRM에 기입해 주십시오.

구 분		사원-대리급	과장급	차-부장급	임원급
1. HR업무 분야	(1) HRM(인사관리)	[C1B01_05_01] 명	[C1B01_05_02] 명	[C1B01_05_03] 명	[C1B01_05_04] 명
	(2) HRD(교육/개발)	[C1B01_05_05] 명	[C1B01_05_06] 명	[C1B01_05_07] 명	[C1B01_05_08] 명
	(3) 노사관계(노사/노무)	[C1B01_05_09] 명	[C1B01_05_10] 명	[C1B01_05_11] 명	[C1B01_05_12] 명
2. 성별	(1) 남자	[C1B01_05_13] 명	[C1B01_05_14] 명	[C1B01_05_15] 명	[C1B01_05_16] 명
	(2) 여자	[C1B01_05_17] 명	[C1B01_05_18] 명	[C1B01_05_19] 명	[C1B01_05_20] 명

문1.6 (2004년말 기준) HR인력의 인사관리분야 경력현황에 관하여 기입해 주시기 바랍니다.

구 분	사원-대리급	과장급	차-부장급	임원급
(1) 인사 관련부서 직원의 인사/노사업무 경력	[C1B01_06_01] 평균 ( )년	[C1B01_06_02] 평균 ( )년	[C1B01_06_03] 평균 ( )년	[C1B01_06_04] 평균 ( )년

문1.7 (2004년말 기준) HR 인력의 학력현황에 관하여 기입해주시기 바랍니다.

▶ HR업무(HRM, HRD, 노사관계)의 분화가 명확하게 구분되어 있지 않은 경우, 1. HR업무분야별 인원현황에 대하여 모두 (1) HRM에 기입해 주십시오.

구 분		전문대졸 이하	대졸	석사	박사
1. HR 업무 분야	(1) HRM(인사관리)	[C1B01_07_01] 명	[C1B01_07_02] 명	[C1B01_07_03] 명	[C1B01_07_04] 명
	(2) HRD(교육/개발)	[C1B01_07_05] 명	[C1B01_07_06] 명	[C1B01_07_07] 명	[C1B01_07_08] 명
	(3) 노사관계(노사/노무)	[C1B01_07_09] 명	[C1B01_07_10] 명	[C1B01_07_11] 명	[C1B01_07_12] 명

2. HR 업무

문2.1 전체 HR업무를 계획수립(planning), 실행(doing), 평가(seeing) 업무로 구분할 때, 이들이 각각 전체 HR 업무량에서 몇 퍼센트를 차지하는지 기입해 주십시오.

▶ HR업무량은 **업무시간을 기준**으로 기입해 주시고, 가능하면 합계가 100%가 되도록 작성해 주시기 바랍니다.

【응답표】

전체 HR 업무량(업무시간) 중 각 업무분야의 비율	계획수립(planning) 업무	+	실행(doing) 업무	+	평가(seeing) 업무	=	계
	( )% [C1B02_01_01]		( )% [C1B02_01_02]		( )% [C1B02_01_03]		100%

문2.2 다음은 HR기능에 대한 문항입니다. 귀사는 HR기능과 관련하여 시스템 개선을 지속적으로 하고 있습니까? 또한 외부컨설팅을 받았거나 아웃소싱(외주)를 준 적이 있습니까? 각 기능별로 해당번호에 ✔표해 주십시오.

HR기능	1) 시스템 개선을 지속적으로 하는지 여부		2) 지난 3년간 외부컨설팅을 받았는지 여부		3) 현재 아웃소싱 여부	
	예	아니오	예	아니오	예	아니오
(1) 인력계획 [C1B02_02_01] / [C1B02_02_02] / [C1B02_02_03]	1	2	1	2	1	2
(2) 채용 [C1B02_02_04] / [C1B02_02_05] / [C1B02_02_06]	1	2	1	2	1	2
(3) 인력교육/인력개발 [C1B02_02_07] / [C1B02_02_08] / [C1B02_02_09]	1	2	1	2	1	2
(4) 성과 및 역량평가 [C1B02_02_10] / [C1B02_02_11] / [C1B02_02_12]	1	2	1	2	1	2
(5) 임금(보상)관리 [C1B02_02_13] / [C1B02_02_14] / [C1B02_02_15]	1	2	1	2	1	2
(6) 이직/전직 서비스 [C1B02_02_16] / [C1B02_02_17] / [C1B02_02_18]	1	2	1	2	1	2
(7) 인력감축/감원 [C1B02_02_19] / [C1B02_02_20] / [C1B02_02_21]	1	2	1	2	1	2
(8) e-HR(HR의 전산프로그램 운영) [C1B02_02_22] / [C1B02_02_23] / [C1B02_02_24]	1	2	1	2	1	2
(9) 핵심인재관리 [C1B02_02_25] / [C1B02_02_26] / [C1B02_02_27]	1	2	1	2	1	2

문2.3 다음은 인적자원 전략 및 계획에 관한 문항들입니다.

문2.3-1 귀사는 **정기적인** 인력계획(human resource planning)을 수립하고 있습니까?[C1B02_03_01]

□① 예 □② 아니오

문2.3-2 귀사의 HR업무에 관한 관리자(임원, 팀장)는 전략과 관련한 이해가 어느 정도입니까?[C1B02_03_02]

□① 경영전략 전반에 대한 이해가 거의 없음
□② HR과 관련된 전략부분에 대한 이해가 약간 있음
□③ HR과 관련된 전략부분에 대한 이해가 상당히 있음
□④ 경영전략 전반에 대한 이해가 매우 많이 있음

문2.4 귀사의 인사정보시스템(e-HR)의 발전단계는 다음 중 어디에 해당합니까?[C1B02_04]

□① 미도입 ☞ 다음 문2.6로
□② 도입단계(종업원의 인사정보를 데이터베이스로 구축하여 일부 서비스하는 단계) ☞ 다음 문2.5로
□③ 웹(Web)활용단계(인터넷을 활용하여 인사정보의 의사소통을 쌍방향으로 지원하는 단계) ☞ 다음 문2.5로
□④ 포털 서비스단계(통합적 인사정보서비스와 관련업무처리를 위한 핵심수단으로 활용하는 단계) ☞ 다음 문2.5로

문2.5 다음 중 귀사에서 인사정보시스템이 가동되는 분야에 모두 ✔표해 주십시오.

□① 급여 [C1B02_05_01] □② 평가 [C1B02_05_02] □③ 전환배치 [C1B02_05_03]
□④ 승진/승격 [C1B02_05_04] □⑤ 교육훈련[C1B02_05_05] □⑥ 직무관리 [C1B02_05_06]
□⑦ 경력개발 [C1B02_05_07] □⑧ 채용 [C1B02_05_08] □⑨ 인사정보 [C1B02_05_09]
□⑩ 복리후생 [C1B02_05_10] □⑪ 사내공모[C1B02_05_11] □⑫ 기타(구체적으로:[C1B02_05_12])

문2.6 귀사에서 실시하는 것 중에서 HR업무 담당인력의 전문성 제고를 촉진하기 위한 가장 중요한 방법을 순서대로 3가지만 선택하여 주십시오.

1순위[C1B02_06_01] 2순위[C1B02_06_02] 3순위[C1B02_06_03]

① 사내교육훈련 실시
② 단기(1개월 미만) 사외전문교육훈련에 파견
③ 장기(1개월 이상) 사외전문교육훈련에 파견
④ 자기개발을 회사가 재정적으로 지원
⑤ 회사의 지원이 없는 자기개발에 의존
⑥ 비공식적으로 선배나 동료로부터 배우기
⑦ 특별히 없음

3. 기타

문3.1 다음은 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 팀에 관한 문항들입니다.

문3.1-1 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 경우 팀 제도를 도입하고 있습니까?[C1B03_01_01]

□① 예 □② 아니오

문3.1-2 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 경우 지난 1년동안 **직군**[a]간 또는 **직군**[a]내 이동의 빈도는 어떠했습니까?

▶ 단, 팀 제도로 운영되지 않는 경우에는 팀에 준하는 조직단위를 **부서**로 이해하시고 응답해 주십시오.

문 항	전혀 없음	별로 없음	어느 정도 있음	상당히 있음	매우 많이 있음
(1) **직군**[a] 간 이동 [C1B03_01_02]	1	2	3	4	5
(2) 동일 **직군**[a] 내에서의 팀(부서) 간 이동[C1B03_01_03]	1	2	3	4	5

C. 인적자원관리(HRM)에 관한 설문

1. 인적자원관리 제도

문1.1 귀사에서 다음과 같은 인적자원관리 제도의 **실시 여부**와 실시 중인 제도의 **도입년도** 및 **도입목적 대비 효과성**에 대해서 응답해 주십시오.

인적자원관리 제도	1)실시 여부		2)도입년도 (실시 중인 경우만 응답)	3)제도 도입 후 효과성 (실시 중인 경우만 응답)				
	실시 중임	실시 하지 않음		전혀 없음	별로 없음	어느 정도 있음	상당히 있음	매우 많이 있음
(1) **직급단순화**[h)] [C1C01_01_01] / [C1C01_01_02] / [C1C01_01_03]	1	2	(　　)년	1	2	3	4	5
(2) 직급폐지 [C1C01_01_04] / [C1C01_01_05] / [C1C01_01_06]	1	2	(　　)년	1	2	3	4	5
(3) 직급과 직책의 분리 [C1C01_01_07] / [C1C01_01_08] / [C1C01_01_09]	1	2	(　　)년	1	2	3	4	5
(4) **직군**[a)]별로 차별화된 인사제도 [C1C01_01_10] / [C1C01_01_11] / [C1C01_01_12]	1	2	(　　)년	1	2	3	4	5
(5) **전문직제**[i)](예: expert, specialist) [C1C01_01_13] / [C1C01_01_14] / [C1C01_01_15]	1	2	(　　)년	1	2	3	4	5
(6) 직무기술서 [C1C01_01_16] / [C1C01_01_17] / [C1C01_01_18]	1	2	(　　)년	1	2	3	4	5
(7) 직무평가 [C1C01_01_19] / [C1C01_01_20] / [C1C01_01_21]	1	2	(　　)년	1	2	3	4	5
(8) 사내공모제 [C1C01_01_22] / [C1C01_01_23] / [C1C01_01_24]	1	2	(　　)년	1	2	3	4	5
(9) **직급정년제**[j)](예: 삼진아웃) [C1C01_01_25] / [C1C01_01_26] / [C1C01_01_27]	1	2	(　　)년	1	2	3	4	5
(10) 희망(조기)퇴직 [C1C01_01_28] / [C1C01_01_29] / [C1C01_01_30]	1	2	(　　)년	1	2	3	4	5
(11) **퇴직지원**[k)](예: Outplacement Sevices) [C1C01_01_31] / [C1C01_01_32] / [C1C01_01_33]	1	2	(　　)년	1	2	3	4	5
(12) 퇴직금 중간정산제 [C1C01_01_34] / [C1C01_01_35] / [C1C01_01_36]	1	2	(　　)년	1	2	3	4	5
(13) 글로벌 인재채용 [C1C01_01_37] / [C1C01_01_38] / [C1C01_01_39]	1	2	(　　)년	1	2	3	4	5
(14) 핵심인재 채용시 **사이닝보너스**[l)] 지급 [C1C01_01_40] / [C1C01_01_41] / [C1C01_01_42]	1	2	(　　)년	1	2	3	4	5
(15) **종업원 만족도 조사(ESI)**[m)] [C1C01_01_43] / [C1C01_01_44] / [C1C01_01_45]	1	2	(　　)년	1	2	3	4	5
(16) 인사정보시스템(e-HR) [C1C01_01_46] / [C1C01_01_47] / [C1C01_01_48]	1	2	(　　)년	1	2	3	4	5
(17) 주5일제(주당 40시간) [C1C01_01_49] / [C1C01_01_50] / [C1C01_01_51]	1	2	(　　)년	1	2	3	4	5

2. 채용

❖ 2004년 정규직기준(임원포함) 으로 응답해 주십시오(수시채용, 정기채용 모두 포함).

문2.1 귀사에서는 2004년 1년 동안 채용을 했습니까?[C1C02_01]

□① 예 ☞ 다음 문2.1-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문2.3로

문2.1-1 귀사의 입사경쟁상황은 어떠했습니까?

(1) 응시인원 ([C1C02_01_01])명 (2) 채용계획인원 ([C1C02_01_02])명

문2.1-2 입사합격자 중 실제 입사상황은 어떠했습니까?

(1) 합격인원 ([C1C02_01_03])명 (2) 입사인원 ([C1C02_01_04])명

문2.2 2004년 귀사에서 **직원 채용(공고에서 합격자 통보까지)**에 직접적으로 들어간 총 비용은 대략 어느 정도나 됩니까?[C1C02_02]

대략 □□□억 □□□□만원

문2.3 다음은 직원채용기준과 채용과정에 관한 문항들입니다.

문2.3-1 귀사는 역량모델을 적용해서 인력의 필요역량을 도출하여 이에 입각한 채용을 하고 있습니까? [C1C02_03_01]

□① 예 □① 아니오

문2.3-2 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 경우 채용의 주요경로를 채용효과 면에서 중요한 순서대로 3가지만 선택해 주십시오.

1순위[C1C02_03_02] 2순위[C1C02_03_03] 3순위[C1C02_03_04]

① 신문광고 ② 주요대학 캠퍼스 방문 ③ 인터넷광고
④ 종업원 추천 ⑤ 국내 취업박람회 ⑥ 해외 취업설명회(Job Fair)
⑦ 지역사회에 소재한 대학에 의뢰 ⑧ 헤드헌터(인력알선업체) ⑨ 기타(구체적으로:)

문2.3-3 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 경우 인력선발 기준을 가장 중요한 순서대로 5가지만 선택해 주십시오.

1순위[C1C02_03_05] 2순위[C1C02_03_06] 3순위[C1C02_03_07] 4순위[C1C02_03_08] 5순위[C1C02_03_09]

① 학력(예: 고졸, 대졸 등) ② 전공 ③ 학교성적
④ 출신학교 ⑤ 경력 ⑥ 자격증
⑦ 인성/도덕성 ⑧ 팀워크 능력 ⑨ 업무능력(직무역량)
⑩ 잠재능력 ⑪ 지역연고 ⑫ 외모
⑬ 기타(구체적으로:)

문2.3-4 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 경우 채용시 사용하는 선발도구는 다음 중 무엇입니까? 해당번호에 모두 ✔표해 주십시오.

□① 인성검사 [C1C02_03_10] □② 적성검사 [C1C02_03_11] □③ 인성면접 [C1C02_03_12]
□④ 전문능력 심사(면접/발표)[C1C02_03_13] □⑤ 전문능력시험(필기/실기)[C1C02_03_14] □⑥ 지능검사 [C1C02_03_15]
□⑦ 집단토론 [C1C02_03_16] □⑧ 합숙관찰 [C1C02_03_17] □⑨ 수습(인턴십)[C1C02_03_18]
□⑩ 실기시험 [C1C02_03_19] □⑪ 추천서 [C1C02_03_20] □⑫ 자기소개서 [C1C02_03_21]
□⑬ 기타(구체적으로: [C1C02_03_22])

문2.3-5 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 경우 채용은 서류전형에서 최종결정까지 공식적으로 몇 단계에 걸쳐 이루어집니까?[C1C02_03_23]

▶ 예: 서류전형 → 1차면접 → 2차면접 → 최종결정의 단계를 거치면 4단계임.

□① 1단계 □② 2단계 □③ 3단계 □④ 4단계 □⑤ 5단계 이상

문2.3-6 귀사는 **핵심인재(인력)의 경력직 채용 시** 능력에 따라 동일 직급에 있는 다른 직원보다 높은 연봉을 책정할 수 있습니까?[C1C02_03_24]

□① 예 □② 아니오

문2.4 **(사내공모제를 실시하는 경우만 응답)** 2004년을 기준으로 전체 공석 중 사내공모제를 통해서 충원된 비율은 어느 정도나 됩니까? 대략 ([C1C02_04])% 정도

3. 평가

문3.1 귀사에서 **직원에 대한 다음과 같은 평가제도의 실시 여부**와 **실시 중인 제도의 도입년도** 및 **도입목적 대비 효과성**에 대해서 응답해 주십시오.

평가제도	1)실시 여부		2)도입년도 (실시 중인 경우만 응답)	3)제도 도입 후 효과성 (실시 중인 경우만 응답)				
	실시 중임	실시하지 않음		전혀 없음	별로 없음	어느정도 있음	상당히 있음	매우많이 있음
(1) 균형평가표(BSC) [C1C03_01_01] / [C1C03_01_02] / [C1C03_01_03]	1	2	( )년	1	2	3	4	5
(2) 목표에 의한 관리(MBO) [C1C03_01_04] / [C1C03_01_05] / [C1C03_01_06]	1	2	( )년	1	2	3	4	5
(3) 균형평가표, 목표에 의한 관리 외의 기타 실적평가 [C1C03_01_07] / [C1C03_01_08] / [C1C03_01_09]	1	2	( )년	1	2	3	4	5
(4) 평가 피드백 [C1C03_01_10] / [C1C03_01_11] / [C1C03_01_12]	1	2	( )년	1	2	3	4	5
(5) 역량평가 [C1C03_01_13] / [C1C03_01_14] / [C1C03_01_15]	1	2	( )년	1	2	3	4	5
(6) 리더십평가 [C1C03_01_16] / [C1C03_01_17] / [C1C03_01_18]	1	2	( )년	1	2	3	4	5
(7) 다면평가 [C1C03_01_19] / [C1C03_01_20] / [C1C03_01_21]	1	2	( )년	1	2	3	4	5

문3.2 귀사의 경우 2004년에 **직원들의 인사고과(평가)에서 최종적으로 결정된 평가등급**은 몇 단계입니까? ([C1C03_02])단계

문3.2-1 2004년에 최종적으로 결정된 평가등급별 분포는 각각 어느 정도 입니까?

▶ **아래 등급은 사전에 설정된 지침이 아닌 사후적으로 결정된 비율**로서 등급은 가장 우수한 등급인 S등급에서 가장 나쁜 D등급까지 **최대 5단계**로 구분하였으니, 귀사의 등급이 4단계일 경우 4단계(A,B,C,D)까지만, 3단계일 경우 3단계(A,B,C)까지만 기입해 주십시오.

▶ 직급이나 직위마다 차이가 있을 수 있으나 **전사평균으로 어림잡아 기입**하고, 가능하면 합이 100%가 되도록 작성해주셨으면 좋겠습니다.

【응답표】

등급구분	S		A		B		C		D		계
등급별 분포	( )% [C1C03_02_01]	+	( )% [C1C03_02_02]	+	( )% [C1C03_02_03]	+	( )% [C1C03_02_04]	+	( )% [C1C03_02_05]	=	100%

문3.3 다음은 목표관리제, 다면평가제에 관한 문항들입니다.

문3.3-1 **(위 문3.1의 (1)~(3) 중 실시 중인 제도가 있는 경우에만 응답)** 귀사에서의 목표설정은 어떻게 이루어지는 편입니까?[C1C03_03_01]

□① 전적으로 상사가 결정함 □② 본인과 협의하지만 상사가 결정함
□③ 본인과 상사가 상호 합의함 □④ 상사와 협의하지만 본인이 결정함
□⑤ 전적으로 본인이 결정함

문3.3-2 **(다면평가를 실시하는 경우에만 응답)** 귀사에서는 다면평가 결과를 인사고과 점수에 반영합니까? 해당번호에 모두 ✔표해 주십시오.

□① 승진시 반영함 [C1C03_03_02] ☞ 다음 문3.3-3으로
□② 보상결정시 반영함 [C1C03_03_03] ☞ 다음 문3.3-3으로
□③ 개인발전의 참고자료로 활용함[C1C03_03_04] ☞ 다음 문3.3-3으로
□④ 반영하지 않음 [C1C03_03_05] ☞ 다음 문3.4-1로

문3.3-3 다면평가 점수를 총 100점으로 가정할 경우 다면평가의 평가자별 배점은 얼마입니까?

▶ 직급이나 직위마다 차이가 있을 수 있으나 전사평균으로 어림잡아 기입하고, 가능하면 합이 100점이 되도록 작성해 주셨으면 좋겠습니다.

【응답표】

평가자	(1) 상사		(2) 부하		(3) 동료		(4) (내부)고객		(5) 기타		합계
점수	(　　)점 [C1C03_03_06]	+	(　　)점 [C1C03_03_07]	+	(　　)점 [C1C03_03_08]	+	(　　)점 [C1C03_03_09]	+	(　　)점 [C1C03_03_10]	=	100점

문3.4 다음은 승진시 평가에 관한 문항들입니다.

문3.4-1 전반적으로 승진 결정시 고려하는 **공식적** 기준으로, 가장 우선되는 것부터 5가지만 선택해 주십시오.

1순위[C1C03_04_01] 2순위[C1C03_04_02] 3순위[C1C03_04_03] 4순위[C1C03_04_04] 5순위[C1C03_04_05]

① 업무성과 ② (발휘된) 직무수행능력 ③ 잠재능력 ④ 직급체류년수
⑤ 근속 ⑥ 학력 ⑦ 전공 ⑧ 경력
⑨ 자격증 ⑩ 인성/도덕성 ⑪ 팀워크 능력 ⑫ 지역연고
⑬ 외모 ⑭ 기타(구체적으로:)

문3.4-2 승진 결정시 **실제적**으로 고려되는 기준으로, 가장 우선되는 것부터 5가지만 선택해 주십시오.

1순위[C1C03_04_06] 2순위[C1C03_04_07] 3순위[C1C03_04_08] 4순위[C1C03_04_09] 5순위[C1C03_04_10]

① 업무성과 ② (발휘된) 직무수행능력 ③ 잠재능력 ④ 직급체류년수
⑤ 근속 ⑥ 학력 ⑦ 전공 ⑧ 경력
⑨ 자격증 ⑩ 인성/도덕성 ⑪ 팀워크 능력 ⑫ 지역연고
⑬ 외모 ⑭ 기타(구체적으로:)

문3.5 **(평가 피드백을 실시하는 경우에만 응답)** 귀사는 인사고과의 결과를 본인에게 알려주고 있습니까?[C1C03_05]

□① e-mail 등을 이용해 모두에게 개인별로 알려줌 □② 상사가 직접 알려주고, 상담을 실시함
□③ 희망자에 한해서 개인별로 알려줌 □④ e-HR시스템을 통해 본인이 확인함

문3.6 귀사에서는 팀장, 임원 등의 관리자 인사고과시 부하의 인재양성이나 교육훈련요소가 고과항목으로 설정되어 있습니까?[C1C03_06]

□① 예 □② 아니오

4. 승진 및 배치전환

문4.1 다음은 귀사 직원의 상위 직급 승진소요년수(평균)에 관한 문항들입니다.

문4.1-1 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 경우 신입사원에서 과장(또는 과장에 해당하는 직급)으로 승진하는데 평균 몇 년이 걸립니까?

평균 ([C1C04_01_01])년

문4.1-2 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 경우 신임과장에서 부장(또는 부장에 해당하는 직급)으로 승진하는데 평균 몇 년이 걸립니까?

평균 ([C1C04_01_02])년

문4.1-3 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 경우 신임부장에서 임원으로 승진하는데 평균 몇 년이 걸립니까?

평균 ([C1C04_01_03])년

문4.1-4 생산기능직[f]의 경우 과장(또는 과장에 해당하는 직급)이 될 수 있습니까? ▶제조업만 해당 [C1C04_01_04]

□① 예 ☞ 다음 문4.1-5로 □② 아니오 ☞ 다음 문4.2로

문4.1-5 생산기능직[f]의 경우 신입사원에서 과장(또는 과장에 해당하는 직급)으로 승진하는데 평균 몇 년이 걸립니까? 평균 ([C1C04_01_05])년 ▶제조업만 해당

문4.2 정규직(제조업: 사무관리직[b]) 중에서 지난 3년간 발탁승진자[n]의 비율은 어느 정도입니까?

▶ 지난 3년간 발탁승진자 비율은 아래 제시된 식에 따라 응답해 주시기 바랍니다.

발탁승진자 비율 = (3년동안 발탁승진자 숫자)/(3년동안 총 승진자 숫자) × 100

지난 3년 동안 발탁승진자 비율 대략 ([C1C04_02])%

문4.3 귀사의 배치전환은 어떤 기준에 의해 실시되고 있습니까? 가장 빈번하게 실시하는 것에 ✔표해 주십시오. [C1C04_03]

□① 개인 희망에 따라 실시됨
□② 조직의 필요에 따라 실시됨
□③ 일정한 근속기간이 경과하면 직무를 바꾸는 원칙에 따라 실시됨
□④ 일정한 기준 없이 그때그때 실시됨

문4.4 2004년에 정규직원의 년 평균 결근율은 대략 몇 %나 됩니까?

▶ 결재 받은 휴가는 결근에서 제외됩니다(즉, 무단결근만 해당됨).
▶ 결근율은 아래 제시된 식에 따라 응답해 주시기 바랍니다.

년평균 결근율 = (직원별 년 결근일의 합계)/(직원 수×년 업무 가능일) × 100

2004년 정규직원의 년 평균 결근율 대략 ([C1C04_04])%

5. 보상

문5.1 (연봉제를 실시하는 경우에만 응답) 다음 보기 중 연봉제를 실시하는 대상에 ✔표해 주십시오.[C1C05_01]

□① 전직원 □② 대리급 이상 □③ 과장급 이상
□④ 차장급 이상 □⑤ 부장급 이상 □⑥ 임원급 □⑦ 기타

문5.2 **(연봉제를 실시하는 경우에만 응답)** 귀사의 연봉형태는 다음 중 어느 것입니까?[C1C05_02]

□① 기본급은 직급·직군별로 동일 인상률을 적용하고 업적급(개인성과급/보너스)은 **비누적방식**[o]으로 개인별 지급함(성과급: Merit Bonus)
□② 기본급을 기준으로 개인별 인상률을 적용하고, 업적급(개인성과급/보너스)은 **비누적방식**[o]으로 개인별로 지급함(혼합형)
□③ 기본급, 업적급 구분 없이 전체 연봉에 대하여 개인별로 인상률을 적용함(순수성과급, Merit Pay).
□④ 성과에 따른 개인별 차등이 없이 기존의 기본급, 수당, 상여금을 통합하여 단순화시킨 형태임
□⑤ 기타(구체적으로:)

문5.3 **2004년 정규직**에게 지불된 총 보상금액(인건비 총액) 중 기본급, 개인성과급 및 **집단성과급**[p]의 비율이 어떻게 되는지, 정규직(제조업: 사무관리직[b] 및 생산기능직[f])에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 가능하면 합계가 100%가 되도록 작성해 주십시오.
▶ **만약 개인성과급이 팀이나 사업부(전사) 실적을 반영하여 지급될 경우에는 이를 개인성과급으로 간주하여 비율을 계산해 주십시오.**

문5.3-1 정규직(제조업: 사무관리직[b])에 관하여 기입해 주십시오.

【응답표】

1) 기본급		2) 개인성과급		집단성과급						계
				3) 팀성과급		4) 사업부성과급		5)전사성과급		
( )% [C1C05_03_01]	+	( )% [C1C05_03_02]	+	( )% [C1C05_03_03]	+	( )% [C1C05_03_04]	+	( )% [C1C05_03_05]	=	100%

문5.3-2 **생산기능직**[f]에 관하여 기입해 주십시오. ▶제조업만 해당

【응답표】

1) 기본급		2) 개인성과급		집단성과급						계
				3) 팀성과급		4) 사업부성과급		5)전사성과급		
( )% [C1C05_03_06]	+	( )% [C1C05_03_07]	+	( )% [C1C05_03_08]	+	( )% [C1C05_03_09]	+	( )% [C1C05_03_10]	=	100%

문5.4 다음은 각종 보상제도에 관한 문항들입니다.

문5.4-1 귀사의 경우 다음과 같은 **보상제도의 실시 여부**와 실시 중인 제도의 **도입년도 및 도입목적 대비 효과성**에 대해서 응답해 주십시오.

보상제도	1)실시 여부		2)도입년도 (실시중인 경우만 응답)	3)제도 도입 후 효과성 (실시 중인 경우만 응답)				
	실시 중임	실시 하지 않음		전혀 없음	별로 없음	어느 정도 있음	상당히 있음	매우 많이 있음
(1) 호봉제 [C1C05_04_01] / [C1C05_04_02] / [C1C05_04_03]	1	2	( )년	1	2	3	4	5
(2) 연봉제 [C1C05_04_04] / [C1C05_04_05] / [C1C05_04_06]	1	2	( )년	1	2	3	4	5
(3) 직무급 [C1C05_04_07] / [C1C05_04_08] / [C1C05_04_09]	1	2	( )년	1	2	3	4	5
(4) 직능급 [C1C05_04_10] / [C1C05_04_11] / [C1C05_04_12]	1	2	( )년	1	2	3	4	5
(5) 개인성과급(인센티브) [C1C05_04_13] / [C1C05_04_14] / [C1C05_04_15]	1	2	( )년	1	2	3	4	5
(6) **이익배분제도(Gainsharing)**[q] ▶제조업만 해당 [C1C05_04_16] / [C1C05_04_17] / [C1C05_04_18]	1	2	( )년	1	2	3	4	5
(7) 팀성과급(인센티브) [C1C05_04_19] / [C1C05_04_20] / [C1C05_04_21]	1	2	( )년	1	2	3	4	5
(8) 사업부성과급(인센티브) [C1C05_04_22] / [C1C05_04_23] / [C1C05_04_24]	1	2	( )년	1	2	3	4	5
(9) 전사성과급(인센티브) [C1C05_04_25] / [C1C05_04_26] / [C1C05_04_27]	1	2	( )년	1	2	3	4	5
(10) 종업원 지주제(ESOP) [C1C05_04_28] / [C1C05_04_29] / [C1C05_04_30]	1	2	( )년	1	2	3	4	5
(11) 스톡옵션 [C1C05_04_31] / [C1C05_04_32] / [C1C05_04_33]	1	2	( )년	1	2	3	4	5
(12) 선택적 복리후생(Cafeteria Plan) [C1C05_04_34] / [C1C05_04_35] / [C1C05_04_36]	1	2	( )년	1	2	3	4	5

문5.4-2 **(위 문5.4-1에서 실시 중이라고 응답한 보상에 대해서만 응답)** 팀원의 보상과 관련된 평가등급 결정시 평가의 각 요소가 차지하는 비율은 어떻게 됩니까?

▶ 비율산정이 어려운 경우에는 어림잡아 기입해 주십시오.
▶ 직급마다 차이가 있을 수 있으나 전사평균으로 기입해 주십시오.
▶ 이익배분(Gain Sharing)은 팀 성과급에 포함됩니다. ▶제조업만 해당

	1)보상결정시 평가결과 적용여부		2) 평가 반영 비율												
	적용함	적용 안함	개인 역량평가		개인 성과평가		팀 성과평가		사업부 성과평가		전사 성과평가		합계
(1) 기본급 인상 [C1C05_04_37]	1	2	( )% [C1C05_04_38]	+	( )% [C1C05_04_39]	+	( )% [C1C05_04_40]		( )% [C1C05_04_41]	+	( )% [C1C05_04_42]	=	100%
(2) 개인 성과급(개인 인센티브) [C1C05_04_43]	1	2	( )% [C1C05_04_44]	+	( )% [C1C05_04_45]	+	( )% [C1C05_04_46]	+	( )% [C1C05_04_47]	+	( )% [C1C05_04_48]	=	100%
(3) 팀 성과급(팀 인센티브) [C1C05_04_49]	1	2					( )% [C1C05_04_50]	+	( )% [C1C05_04_51]	+	( )% [C1C05_04_52]	=	100%

문5.4-3 **(사업부 성과급을 실시하는 경우만 응답)** 사업부 성과급 결정시 평가결과(예: 사업부 실적)를 적용합니까?[C1C05_04_53]

□① 예 □② 아니오

문5.4-4 **(전사 성과급을 실시하는 경우만 응답)** 전사 성과급 결정시 평가결과(예: 전사 실적)를 적용합니까?

□① 예 □② 아니오 [C1C05_04_54]

문5.5 다음은 귀사 직원의 **연간 총급여**[r)]에 대한 문항들입니다.

문5.5-1 직원(제조업: 사무관리직[b)]) 중 신입사원 1년차의 **연간 총급여**[r)]는 얼마나 됩니까? [C1C05_05_01]

			백만원

문5.5-2 직원(제조업: 사무관리직[b)]) 중 과장(또는 과장에 해당하는 직급) 1년차의 **연간 총급여**[r)]는 얼마나 됩니까?[C1C05_05_02]

			백만원

문5.5-3 직원(제조업: 사무관리직[b)]) 중 부장(또는 부장에 해당하는 직급) 1년차의 **연간 총급여**[r)]는 얼마나 됩니까?[C1C05_05_03]

			백만원

문5.5-4 다음 직급별로 **연간 총급여**[r)] 및 복리후생 수준은 동종 업계에서 다음 중 어디에 해당합니까? 각 해당번호에 ✔표해 주십시오.

구분	연간 총급여 수준					복리후생 수준				
	업계 최하위 수준	업계평균 미달	업계평균 수준	업계평균 상회	업계 최상위 수준	업계 최하위 수준	업계평균 미달	업계평균 수준	업계평균 상회	업계 최상위 수준
(1) 사원1년차 [C1C05_05_04] / [C1C05_05_05]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(2) 과장1년차 [C1C05_05_06] / [C1C05_05_07]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(3) 부장1년차 [C1C05_05_08] / [C1C05_05_09]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

문5.6 다음은 보상차별화와 관련된 문항들입니다.

문5.6-1 실적이 나쁜 경우 **기본급**이 전년에 비해 감액됩니까?[C1C05_06_01]

□① 예 □② 아니오

문5.6-2 2004년을 기준으로 직급 등 다른 조건이 같을 경우, **평가등급 최하위자의 연간 총급여**[r)]**를 100으로 봤을 때** 평가등급 최상위자는 어느 정도 받았습니까?

(1) 과장의 경우 : 최하위자의 보상을 100으로 볼 때, 최상위자의 보상 수준 ([C1C05_06_02])

(2) 부장의 경우 : 최하위자의 보상을 100으로 볼 때, 최상위자의 보상 수준 ([C1C05_06_03])

6. 핵심인재

문6.1 귀사에 핵심인재를 관리하는 별도의 전담인력이 있습니까?[C1C06_01]
□① 예 □② 아니오

문6.2 귀사에서 **핵심인재 확보를 위해 시행하고 있는 제도**에 모두 ✔표해 주십시오.
□① 내부육성 [C1C06_02_01] □② 외부의 헤드헌터사 활용 [C1C06_02_02]
□③ 별도의 채용팀 가동[C1C06_02_03] □④ 외부 인재풀 데이터베이스 구축 및 활용[C1C06_02_04]
□⑤ 없음 ▶ 핵심인재확보제도실시여부로 변수변형[C1C06_02_05]

문6.3 귀사가 **핵심인재의 유지를 위해 시행하고 있는 제도**에 모두 ✔표해 주십시오.
□①핵심인력풀의 별도관리 [C1C06_03_01] □② 체계적인 교육훈련 [C1C06_03_02]
□③ 도전적인 직무에 배치 [C1C06_03_03] □④ 핵심인력에 대한 인센티브 지급 [C1C06_03_04]
□⑤ 경영진의 특별한 관심과 배려[C1C06_03_05] □⑥ 기타(구체적으로: [C1C06_03_06])
▶ 핵심인재제도실시여부로 변수변형[C1C06_03]

7. 고용조정(Downsizing)

문7.1 지난 3년 동안 정리해고, 명예퇴직, 계열사/협력업체로의 전출, 분사 등을 통한 고용조정의 규모는 몇 명이었습니까?

구 분	2004년	2003년	2002년
(1) 정규직 전체 (제조업: 사무관리직[b])	[C1C07_01_01] 명	[C1C07_01_02] 명	[C1C07_01_03] 명
(2) 생산기능직[f] ▶제조업만 해당	[C1C07_01_04] 명	[C1C07_01_05] 명	[C1C07_01_06] 명

문7.2 **(지난 3년 동안 고용조정을 실시한 경우만 응답)** 고용조정 대상자의 선별기준은 다음 중 무엇입니까? 우선순위가 높은 것부터 차례대로 3개를 선택해 주십시오.▷변수추가:고용조정실시여부[C1C07_02]
1순위[C1C07_02_01] 2순위[C1C07_02_02] 3순위[C1C07_02_03]

① 직급 ② 인사고과 ③ 연령 ④ 역량(능력)
⑤ 근속년수 ⑥ 직무 ⑦ 근태 ⑧ 기타(구체적으로:)

문7.3 귀사에서 퇴직관리 프로그램으로 실시하고 있는 것은 무엇입니까? 해당항목에 모두 ✔표해 주십시오.
□① 희망퇴직제 [C1C07_03_01] □② 퇴직위로금 [C1C07_03_02]
□③ 창업 및 전직 교육(훈련) [C1C07_03_03] □④ 퇴직휴가 [C1C07_03_04]
□⑤ 창업 및 전직에 관한 자금지원[C1C07_03_05] □⑥ 기타(구체적으로: [C1C07_03_06])
□⑦ 없음 ▶ 퇴직관리프로그램실시유무로변수변형 [C1C07_03_07]

8. 의사결정참여 및 이동

문8.1 귀사에서 기계·설비의 수리 및 보전업무는 어떻게 이루어집니까? ▶제조업만 해당 [C1C08_01]
□① 보전파트에서 전적으로 담당하고 직접생산자는 전혀 담당하지 않음
□② 보전파트가 대부분 담당하고 직접생산자는 보조하는 식으로 약간 담당함
□③ 보전파트와 직접생산자가 거의 동등하게 책임을 지고 보전업무를 담당함
□④ 대부분 직접생산자가 보전업무를 책임지고 담당함
□⑤ 직접생산자가 자신이 다루는 기계·설비의 보전업무를 전적으로 담당함

문8.2 귀사에 품질관련 전담부서가 있습니까? ▶제조업만 해당 [C1C08_02]
□① 예 □② 아니오

문8.3 귀사의 품질관련 업무는 어떻게 이루어집니까? ▶제조업만 해당[C1C08_03]

□① 자신이 담당하는 공정(업무)에 대한 품질을 책임짐 □② ①과 함께, 완성품의 품질에 대해서도 책임짐
□③ ②와 함께, 품질관리 통계자료의 수집도 담당함 □④ 해당없음

문8.4 다음은 작업반 간 이동 또는 작업반 내 이동에 관한 문항들입니다. ▶제조업만 해당

❖ 아래 문10.4-1~10.4-3에서 **반이 없는 경우에는 반에 준하는 라인이나 생산현장관리의 최소단위를 반으로 이해하시고 응답**해 주십시오.

문8.4-1 동일한 작업반 내에서의 이동은 다음 중 어디에 해당합니까?[C1C08_04_01]

□① 일단 업무 또는 작업이 부여되면 거의 바뀌지 않음 □② 정기적이진 않지만 이따금씩 바뀜
□③ 정기적이진 않지만 자주 바뀜 □④ 정기적으로 이따금씩 바뀜
□⑤ 정기적으로 자주 바뀜

문8.4-2 근로자의 다른 작업반으로의 이동은 다음 중 어디에 해당합니까?[C1C08_04_02]

□① 일단 업무 또는 작업이 부여되면 거의 바뀌지 않음 ☞ 다음 문9.1로
□② 정기적이진 않지만 이따금씩 바뀜 ☞ 다음 문8.4-3으로
□③ 정기적이진 않지만 자주 바뀜 ☞ 다음 문8.4-3으로
□④ 정기적으로 이따금씩 바뀜 ☞ 다음 문8.4-3으로
□⑤ 정기적으로 자주 바뀜 ☞ 다음 문8.4-3으로

문8.4-3 한 작업반에서 다른 작업반으로 근로자를 이동시킬 경우에 두 작업반 사이에는 기능, 기술면에서 어느 정도 관련이 있습니까?[C1C08_04_03]

□① 대부분 상당히 밀접한 관련이 있음 □② 어느 정도의 관련이 있음 □③ 관련이 거의 없음

9. 노동조합

문9.1 귀사에 노동조합이 있습니까?[C1C09_01]

□① 단위 노동조합이 있음 ☞ 다음 문9.1-1로
□② 노동조합 지부 또는 분회가 있음 ☞ 다음 문9.1-1로
□③ 노동조합이 없고 노사협의회가 있음 ☞ 다음 문9.2로
□④ 없음 ☞ 다음 문9.2로

문9.1-1 기업의 조직변화(부서 단위의 통합, 폐쇄, 재배치 등) 및 고용조정에 대하여 귀사의 노동조합은 어떠한 권한을 가지고 있습니까?[C1C09_01_01]

□① 노동조합과 합의를 해야 함 □② 노동조합과 협의를 해야 함
□③ 거의 영향력을 행사하지 못함

문9.1-2 귀사의 노동조합은 직원들의 교육훈련 및 경력개발(노동조합 자체의 훈련과정은 제외함)에 대해 단체교섭이나 노사협의회의 의제로 상정합니까?[C1C09_01_02]

□① 단체교섭의 의제로 상정하고 있음 □② 노사협의회의 의제로 상정하고 있음
□③ 단체교섭이나 노사협의회의 의제로 상정하지 않음

문9.1-3 귀사의 노동조합은 직원들의 교육훈련 및 경력개발(노동조합 자체의 훈련과정은 제외함)에 대해 어느 정도 관여하고 있습니까?[C1C09_01_03]

□① 회사의 교육훈련 및 경력개발에 대해 적극적으로 의견을 제시함
□② 회사의 교육훈련 및 경력개발에 대해 어느 정도의 의견을 제시함
□③ 회사의 교육훈련 및 경력개발에 대해 거의 관여하지 않음

문9.2 귀사의 노사관계는 어떻습니까?[C1C09_02]

□① 매우 대립적임 □② 다소 대립적임 □③ 그저 그러함 □④ 다소 협조적임 □⑤ 매우 협조적임

D. 인적자원개발(HRD)에 관한 설문

1. 교육훈련 조직(인프라)

문1.1 귀사의 **교육훈련부서**에서는 자체적으로 교육훈련 프로그램을 개발하고 있습니까?[C1D01_01]

□① 예 ☞ 다음 문1.1-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.2로

문1.1-1 개발하고 있는 경우 외부구입 프로그램과의 비율은 어떻게 됩니까?

자체개발 ([C1D01_01_01])% : 외부구입 ([C1D01_01_02])%

문1.2 귀사는 **사내**에 독립된 교육훈련시설(연수원 등)을 갖고 있습니까?[C1D01_02]

□① 예 ☞ 다음 문1.2-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.3으로

문1.2-1 귀사는 독립된 교육훈련시설(연수원)에서 타 회사의 근로자 또는 일반인에게 교육훈련을 제공하고 있습니까?

□① 예 □② 아니오 [C1D01_02_01]

문1.3 귀사는 근로자 교육의 일부를 전문교육훈련기관에 위탁해 실시하고 있습니까?[C1D01_03]

□① 예 ☞ 다음 문1.3-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.4로

문1.3-1 귀사가 제공하는 근로자 총 교육훈련시간(근로자 수에 교육시간을 곱한 값) 중 자체훈련시간과 위탁훈련시간의 비율은 어떻게 됩니까?

자체([C1D01_03_01])% : 위탁([C1D01_03_02])%

문1.4 귀사에서 노동부가 근로자직업훈련촉진법에 따라 지원하고 있는 직업훈련시설·장비 자금 대부 제도를 활용한 적이 있습니까?[C1D01_04]

□① 예 □② 아니오

2. 교육훈련의 실시현황 및 투자정도

문2.1 다음은 **전사적으로 이뤄지는 인적자원개발** 형태를 열거한 것입니다.

문2.1-1 **2004년** 귀사의 인적자원개발 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 1)**실시 여부**의 경우 각각의 인적자원개발 프로그램을 **공식적으로 실시**하고 있는지 여부에 대하여 ✔표해 주십시오.

인적자원개발 형태	1) 실시 여부		2) 직무능력에 미친 효과 (실시 중인 경우만 응답)					3) 회사의 투자정도 (실시 중인 경우만 응답)				
	실시	미실시	전혀 없음	별로 없음	어느 정도 있음	상당히 있음	매우 많이 있음	투자가 전혀 없음	투자가 별로 없음	투자가 어느정도 있음	투자가 상당히 있음	투자가 매우많이 있음
(1) 집체식 사내교육훈련 [C1D02_01_01] / [C1D02_01_02] / [C1D02_01_03]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(2) 집체식 사외교육훈련 [C1D02_01_04] / [C1D02_01_05] / [C1D02_01_06]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(3) 인터넷 학습(e-learning) [C1D02_01_07] / [C1D02_01_08] / [C1D02_01_09]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(4) 우편통신훈련(독서통신훈련) [C1D02_01_10] / [C1D02_01_11] / [C1D02_01_12]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(5) 국내연수 [C1D02_01_13] / [C1D02_01_14] / [C1D02_01_15]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(6) 해외연수 [C1D02_01_16] / [C1D02_01_17] / [C1D02_01_18]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(7) 외부(하청)업체에 기술지도 지원 [C1D02_01_19] / [C1D02_01_20] / [C1D02_01_21]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(8) 외부(원청)업체로부터 기술지도 받기 [C1D02_01_22] / [C1D02_01_23] / [C1D02_01_24]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(9) 교육훈련휴가제(개인역량 개발을 위해 회사에서 휴가 제공 및 자금지원) [C1D02_01_25] / [C1D02_01_26] / [C1D02_01_27]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(10) 학원 수강료 지원 [C1D02_01_28] / [C1D02_01_29] / [C1D02_01_30]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(11) 국내대학 등록금 지원 [C1D02_01_31] / [C1D02_01_32] / [C1D02_01_33]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(12) 국내대학원 등록금 지원 [C1D02_01_34] / [C1D02_01_35] / [C1D02_01_36]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(13) 해외 대학원 학위과정 지원 [C1D02_01_37] / [C1D02_01_38] / [C1D02_01_39]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(14) 승계계획(Succession Planning) [C1D02_01_40] / [C1D02_01_41] / [C1D02_01_42]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(15) 핵심인재육성 [C1D02_01_43] / [C1D02_01_44] / [C1D02_01_45]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(16) 임원교육 [C1D02_01_46] / [C1D02_01_47] / [C1D02_01_48]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(17) 경력개발제도 (Career Development Planning) [C1D02_01_49] / [C1D02_01_50] / [C1D02_01_51]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

문2.1-2 **(위의 문2.1-1에서 실시 중이라고 한 경우만 응답) 2004년** 다음 인적자원개발 형태별로 실시 연인원 및 소요비용(회사에서 직접 지출한 경비)을 기입해 주십시오.

인적자원개발 형태	실시 연인원	소요비용
(1) 집체식 사내교육훈련	[C1D02_01_52] 명	[C1D02_01_53] 백만원
(2) 집체식 사외교육훈련	[C1D02_01_54] 명	[C1D02_01_55] 백만원
(3) 인터넷 학습(e-learning)	[C1D02_01_56] 명	[C1D02_01_57] 백만원
(4) 국내외 대학(원) 등록금 지원	[C1D02_01_58] 명	[C1D02_01_59] 백만원
(5) 핵심인재육성	[C1D02_01_60] 명	[C1D02_01_61] 백만원

문2.1-3 **2004년** 귀사의 각 분야별 인적자원개발 프로그램의 실시여부와 투자정도에 대하여 응답해 주십시오.

▶ **제조업**의 경우 (1)~(5), **금융업**의 경우 (2), (4), (6), (7), **비금융서비스업**의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분		1) 실시 여부		2) 회사의 투자정도 (실시 중인 경우만 응답)				
		실시	미실시	투자가 전혀 없음	투자가 별로 없음	투자가 어느 정도 있음	투자가 상당히 있음	투자가 매우 많이 있음
정규직 전체	(1) 연구개발인력 ▶금융업 제외 [C1D02_01_62] / [C1D02_01_63]	1	2	1	2	3	4	5
	(2) **영업 및 서비스**[c]인력 [C1D02_01_64] / [C1D02_01_65]	1	2	1	2	3	4	5
	(3) **생산/제조 기술**[d]인력 ▶제조업만 해당 [C1D02_01_66] / [C1D02_01_67]	1	2	1	2	3	4	5
	(4) **관리(경영지원)**[e]인력 [C1D02_01_68] / [C1D02_01_69]	1	2	1	2	3	4	5
	(5) **생산기능직**[f]인력 ▶제조업만 해당 [C1D02_01_70] / [C1D02_01_71]	1	2	1	2	3	4	5
	(6) 상품개발 및 영업기획인력 ▶금융업만 해당 [C1D02_01_72] / [C1D02_01_73]	1	2	1	2	3	4	5
	(7) 자금운용 및 투자인력 ▶금융업만 해당 [C1D02_01_74] / [C1D02_01_75]	1	2	1	2	3	4	5
	(8) **핵심 전문직**[g]인력 ▶비금융만 해당 [C1D02_01_76] / [C1D02_01_77]	1	2	1	2	3	4	5

문2.2 다음은 **현장에서의 인적자원개발** 현황을 열거한 것입니다. **2004년** 귀사의 인적자원개발 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 1)**실시 여부**의 경우 각각의 인적자원개발 프로그램을 **공식적으로 실시**하고 있는지 여부에 대하여 ✔표해 주십시오.

인적자원개발 형태	1) 실시 여부		2) 직무능력에 미친 효과 (실시 중인 경우만 응답)					3) 회사의 투자정도 (실시 중인 경우만 응답)				
	실시	미실시	전혀 없음	별로 없음	어느정도 있음	상당히 있음	매우많이 있음	투자가 전혀 없음	투자가 별로 없음	투자가 어느정도 있음	투자가 상당히 있음	투자가 매우많이 있음
(1) 선배-후배 간 상호작용을 통한 학습 [C1D02_02_01] / [C1D02_02_02]			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(2) 직무순환(job rotation) [C1D02_02_03] / [C1D02_02_04] / [C1D02_02_05]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(3) **개인 프로젝트**(individual project)[s)] [C1D02_02_06] / [C1D02_02_07] / [C1D02_02_08]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(4) 일을 통해 스스로 배우기 [C1D02_02_09] / [C1D02_02_10]			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(5) 멘토링 또는 코칭 [C1D02_02_11] / [C1D02_02_12] / [C1D02_02_13]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(6) OJT [C1D02_02_14] / [C1D02_02_15] / [C1D02_02_16]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(7) **TFT 등 특별과제팀 프로젝트**[t)] [C1D02_02_17] / [C1D02_02_18] / [C1D02_02_19]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(8) **행동학습**(Action Learning)[u)] [C1D02_02_20] / [C1D02_02_21] / [C1D02_02_22]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(9) QC(품질분임조) [C1D02_02_23] / [C1D02_02_24] / [C1D02_02_25]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(10) 제안제도 [C1D02_02_26] / [C1D02_02_27] / [C1D02_02_28]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(11) 지식 마일리지 프로그램 [C1D02_02_29] / [C1D02_02_30] / [C1D02_02_31]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(12) 6-시그마 [C1D02_02_32] / [C1D02_02_33] / [C1D02_02_34]	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

문2.3 2004년 귀사가 인적자원개발 프로그램에 직접적으로 지출한 비용을 다음의 각 범주별로 기입해 주십시오.

인적자원개발 프로그램 비용	2004년 지출액
(1) 고용보험 직업능력개발사업 보험료 납입총액	[C1D02_03_01] 백만원
(2) 고용보험 환급액	[C1D02_03_02] 백만원
(3) **총 인건비**[v)]	[C1D02_03_03] 백만원
(4) **교육훈련비**[w)]	[C1D02_03_04] 백만원

문2.4 2004년 귀사에서는 **인력**채용 후 이들을 대상으로 직무수행과 직접 관련된 별도의 **재교육(OJT 포함)**을 실시하셨습니까? 각 문항별로 실시 여부와 실시 중인 경우 소요기간 및 1인당 **교육훈련비**[w]를 기입해 주십시오.

▶ 2. **경력자 채용**의 경우, 경력과 신입을 구분하지 않고 같이 실시하는 경우에는 3) **1인당 평균 교육훈련비**에 관하여 총비용을 인원수로 안분하여 기입해 주십시오.

구 분		1) 실시여부		2) 평균 소요기간	3) 1인당 평균 **교육훈련비**[w]
		실시	미실시		
1. 신입채용자 (학교 졸업 직후 취업한 자)	[C1D02_04_01] (1) 전체(제조업: 사무관리직[b])	1	2	[C1D02_04_02] 일	[C1D02_04_03] 만원
	[C1D02_04_04] (2) 생산기능직[f] ▶제조업만 해당	1	2	[C1D02_04_05] 일	[C1D02_04_06] 만원
2. 경력자 채용(2년 이상 경력자)	[C1D02_04_07]	1	2	[C1D02_04_08] 일	[C1D02_04_09] 만원

3. 교육훈련 성과, 학습조직

문3.1 2004년 1년 동안 귀사가 실시한 인적자원개발 활동이 다음과 같은 요소들에 어떠한 영향을 미쳤다고 보십니까? 해당번호에 ✔표해 주십시오.

구 분	전혀 향상되지 않았음	별로 향상되지 않았음	어느 정도 향상되었음	상당히 향상되었음	매우 많이 향상되었음
(1) 직원의 직무능력 [C1D03_01_01]	1	2	3	4	5
(2) 노동 생산성 [C1D03_01_02]	1	2	3	4	5
(3) 회사의 이미지 향상(우수인력의 유치 등) [C1D03_01_03]	1	2	3	4	5
(4) 직원의 의욕 [C1D03_01_04]	1	2	3	4	5

문3.2 지난 2004년 귀사는 근로자가 다음과 같은 다양한 학습유형에 참여하도록 했습니까? 해당번호에 모두 ✔표해 주십시오.

□① 개인경력개발의 일부로 직무배치전환, 업무 맞바꿈 또는 타 업무보조 등의 방식 활용[C1D03_02_01]
□② 컴퓨터(비디오) 등을 통한 재택학습, 통신학습 및 원격학습 [C1D03_02_02]
□③ 컨퍼런스, 워크샵, 강의, 세미나 참석 [C1D03_02_03]
□④ 사내 학습모임에 참여 [C1D03_02_04]
□⑤ 기타 비정규적 형태의 학습활동 참여 [C1D03_02_05]
□⑥ 특별히 참여하도록 한 학습유형이 없음 ▶ 학습유형직원참여권장유무로 변수변형[C1D03_02_06]

4. 인적자원개발(HRD) 현황

문4.1 다음은 인적자원개발 추진 시 발생할 수 있는 애로점을 제시한 것입니다. 다음 각 문항별로 귀사의 인력개발 실태와 가장 일치한다고 생각되는 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 교육훈련에 대한 경영진의 인식이 부족하다 [C1D04_01_01]	1	2	3	4	5
(2) 교육에 대한 근로자의 관심과 이해가 미흡하다[C1D04_01_02]	1	2	3	4	5
(3) 교육훈련의 예산이 부족하다 [C1D04_01_03]	1	2	3	4	5
(4) 업무가 단순하여 교육훈련의 필요성이 없다 [C1D04_01_04]	1	2	3	4	5
(5) HRD 전문가가 부족하다 [C1D04_01_05]	1	2	3	4	5
(6) 인력부족으로 교육훈련 인원의 차출이 어렵다[C1D04_01_06]	1	2	3	4	5
(7) 위탁교육훈련의 내용이 부실하다 [C1D04_01_07]	1	2	3	4	5
(8) 교육훈련 이수자의 이직률이 높다 [C1D04_01_08]	1	2	3	4	5

5. 자격

문5.1 다음은 사내자격과 국가자격에 대한 자격수당제도 관련 문항들입니다.

문5.1-1 귀사에 사내자격에 대한 자격수당제도가 있습니까?[C1D05_01_01]

□① 수당제도가 있으며, 수당을 지급하고 있음
□② 수당제도는 있으나, 수당을 지급하지는 않음
□③ 사내자격증 제도는 있으나 수당제도는 없음
□④ 사내자격증 제도가 없음

문5.1-2 귀사에 국가자격 보유자에게 제공하는 자격수당제도가 있습니까?[C1D05_01_02]

□① 수당제도가 있으며, 수당을 지급하고 있음
□② 수당제도는 있으나, 수당을 지급하지는 않음
□③ 수당제도가 없음

문5.1-3 귀사에 민간자격 보유자에게 제공하는 자격수당제도가 있습니까?[C1D05_01_03]

□① 수당제도가 있으며, 수당을 지급하고 있음
□② 수당제도는 있으나, 수당을 지급하지는 않음
□③ 수당제도가 없음

문5.2 다음은 자격증의 직무능력 효과 관련 문항들입니다. 각 문항별로 해당번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	매우 떨어짐	약간 떨어지는 편임	별 차이가 없음	약간 우수한 편임	매우 우수함
(1) 사내 자격증을 보유한 직원의 직무능력은 자격증이 없는 직원에 비해 어떠합니까?[C1D05_02_01]	1	2	3	4	5
(2) 국가 자격증을 보유한 직원의 직무능력은 자격증이 없는 직원에 비해 어떠합니까?[C1D05_02_02]	1	2	3	4	5
(3) 민간 자격증을 보유한 직원의 직무능력은 자격증이 없는 직원에 비해 어떠합니까?[C1D05_02_03]	1	2	3	4	5

문5.3 다음은 자격취득을 위한 지원 상황 관련 문항들입니다.

문5.3-1 귀사는 자격 취득을 위해 공식적으로 지원하고 있습니까?[C1D05_03_01]

□① 지원하고 있다 ☞ 다음 문5.3-2로

□② 지원하고 있지 않다 ☞ 다음 E. 문1.1로

문5.3-2 그와 같은 회사 지원을 통해 취득한 자격이 실제 직무수행에 효과가 있습니까?[C1D05_03_02]

□① 전혀 없음 □② 별로 없음 □③ 어느 정도 있음

□④ 상당히 있음 □⑤ 매우 많이 있음

문5.3-3 현재 자격 취득을 위해 회사가 지원하고 있는 인원은 모두 몇 명입니까?

대략 ([C1D05_03_03])명

문5.3-4 2004 회계년도를 기준으로 자격취득 지원을 위해 회사가 지출한 비용은 대략 얼마나 됩니까?

대략 ([C1D05_03_04])백만원

E. 인력현황에 관한 설문

❖ "비정규직[s)]"에 대하여 특별히 언급한 경우가 아닌 한, 2004년 정규직 기준(임원포함)으로 작성해주시기 바랍니다.

1. 인력구조현황

문1.1 (2004년말 기준) 정규직 및 비정규직[x)] 근로자의 수는 얼마나 됩니까?

(1) 정규직 ([C1E01_01_01])명 (2) 비정규직 ([C1E01_01_02])명

문1.2 (2004년말 기준) 다음은 정규직의 분야별, 성별 인력현황에 관한 문항들입니다.

문1.2-1 (2004년말 기준) 정규직의 분야별 인력현황을 기입해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분		1) 분야별 인력현황
정규직 전체	(1) 연구개발인력 ▶금융업 제외	[C1E01_02_01] 명
	(2) 영업 및 서비스[i)]인력	[C1E01_02_02] 명
	(3) 생산/제조 기술[d)]인력 ▶제조업만 해당	[C1E01_02_03] 명
	(4) 관리(경영지원)[e)]인력	[C1E01_02_04] 명
	(5) 생산기능직[f)]인력 ▶제조업만 해당	[C1E01_02_05] 명
	(6) 상품개발 및 영업기획인력 ▶금융업만 해당	[C1E01_02_06] 명
	(7) 자금운용 및 투자인력 ▶금융업만 해당	[C1E01_02_07] 명
	(8) 핵심 전문직[g)]인력 ▶비금융만 해당	[C1E01_02_08] 명

문1.2-2 (2004년말 기준) 정규직의 성별 인력현황을 기입해 주십시오.

(1) 남자 ([C1E01_02_09])명 (2) 여자 ([C1E01_02_10])명

문1.3 (2004년말 기준) 정규직의 전체, 업종별 해당분야의 학력별 인력현황을 기입해 주시기 바랍니다.

▶ 제조업의 경우 (1)과 (1-1), (1-2), 금융업의 경우 (1)과 (1-3), (1-4), 비금융서비스업의 경우 (1)과 (1-5)에 대해 응답해 주십시오.

구 분		고졸이하	전문대졸	대졸	석사	박사
공통	(1) 정규직 전체	[C1E01_03_01] 명	[C1E01_03_02] 명	[C1E01_03_03] 명	[C1E01_03_04] 명	[C1E01_03_05] 명
제조업	(1-1) 연구개발인력	[C1E01_03_06] 명	[C1E01_03_07] 명	[C1E01_03_08] 명	[C1E01_03_09] 명	[C1E01_03_10] 명
	(1-2) 생산/제조 기술[d)]인력	[C1E01_03_11] 명	[C1E01_03_12] 명	[C1E01_03_13] 명	[C1E01_03_14] 명	[C1E01_03_15] 명
금융업	(1-3) 상품개발 및 영업기획인력	[C1E01_03_16] 명	[C1E01_03_17] 명	[C1E01_03_18] 명	[C1E01_03_19] 명	[C1E01_03_20] 명
	(1-4) 자금운용 및 투자인력	[C1E01_03_21] 명	[C1E01_03_22] 명	[C1E01_03_23] 명	[C1E01_03_24] 명	[C1E01_03_25] 명
비금융	(1-5) 핵심 전문직[g)]인력	[C1E01_03_26] 명	[C1E01_03_27] 명	[C1E01_03_28] 명	[C1E01_03_29] 명	[C1E01_03_30] 명

문1.4 (2004년말 기준) 정규직의 성별, 직급별 인력현황을 기입해 주시기 바랍니다.

구 분	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급
(1) 남 자	[C1E01_04_01] 명	[C1E01_04_02] 명	[C1E01_04_03] 명	[C1E01_04_04] 명	[C1E01_04_05] 명	[C1E01_04_06] 명
(2) 여 자	[C1E01_04_07] 명	[C1E01_04_08] 명	[C1E01_04_09] 명	[C1E01_04_10] 명	[C1E01_04_11] 명	[C1E01_04_12] 명

2. 채용인원현황

문2.1 (2004년 기준) **정규직 및 비정규직**[x)] 채용인원은 얼마나 됩니까?

(1) 정규직 ([C1E02_01_01])명 (2) 비정규직 ([C1E02_01_02])명

문2.1-1 (2004년 기준) **정규직**의 신입, 경력자 채용인원은 얼마나 됩니까?

(1) 신입 ([C1E02_01_03])명 (2) 경력자 ([C1E02_01_04])명

문2.2 (2004년 기준) 정규직의 전체, 업종별 해당분야의 성별 채용규모를 기입해 주시기 바랍니다.

▶ **제조업**의 경우 (1)과 (1-1), (1-2), **금융업**의 경우 (1)과 (1-3), (1-4), **비금융서비스업**의 경우 (1)과 (1-5)에 대해 응답해 주십시오.

구 분		남자	여자
공 통	(1) 정규직 전체	[C1E02_02_01] 명	[C1E02_02_02] 명
제조업	(1-1) 연구개발인력	[C1E02_02_03] 명	[C1E02_02_04] 명
	(1-2) 생산/제조 기술[d)]인력	[C1E02_02_05] 명	[C1E02_02_06] 명
금융업	(1-3) 상품개발 및 영업기획인력	[C1E02_02_07] 명	[C1E02_02_08] 명
	(1-4) 자금운용 및 투자인력	[C1E02_02_09] 명	[C1E02_02_10] 명
비금융	(1-5) 핵심 전문직[g)]인력	[C1E02_02_11] 명	[C1E02_02_12] 명

문2.3 (2004년 기준) 정규직의 전체, 업종별 해당분야의 학력별 채용규모를 기입해 주시기 바랍니다.

▶ **제조업**의 경우 (1)과 (1-1), (1-2), **금융업**의 경우 (1)과 (1-3), (1-4), **비금융서비스업**의 경우 (1)과 (1-5)에 대해 응답해 주십시오.

구 분		고졸이하	전문대졸	대졸	석사	박사
공 통	(1) 정규직 전체	[C1E02_03_01] 명	[C1E02_03_02] 명	[C1E02_03_03] 명	[C1E02_03_04] 명	[C1E02_03_05] 명
제조업	(1-1) 연구개발인력	[C1E02_03_06] 명	[C1E02_03_07] 명	[C1E02_03_08] 명	[C1E02_03_09] 명	[C1E02_03_10] 명
	(1-2) 생산/제조 기술[d)]인력	[C1E02_03_11] 명	[C1E02_03_12] 명	[C1E02_03_13] 명	[C1E02_03_14] 명	[C1E02_03_15] 명
금융업	(1-3) 상품개발 및 영업기획인력	[C1E02_03_16] 명	[C1E02_03_17] 명	[C1E02_03_18] 명	[C1E02_03_19] 명	[C1E02_03_20] 명
	(1-4) 자금운용 및 투자인력	[C1E02_03_21] 명	[C1E02_03_22] 명	[C1E02_03_23] 명	[C1E02_03_24] 명	[C1E02_03_25] 명
비금융	(1-5) 핵심 전문직[g)]인력	[C1E02_03_26] 명	[C1E02_03_27] 명	[C1E02_03_28] 명	[C1E02_03_29] 명	[C1E02_03_30] 명

문2.4 (2004년 기준) 정규직의 성별, 직급별 채용규모를 기입해 주시기 바랍니다.

구 분	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급
(1) 남 자	[C1E02_04_01] 명	[C1E02_04_02] 명	[C1E02_04_03] 명	[C1E02_04_04] 명	[C1E02_04_05] 명	[C1E02_04_06] 명
(2) 여 자	[C1E02_04_07] 명	[C1E02_04_08] 명	[C1E02_04_09] 명	[C1E02_04_10] 명	[C1E02_04_11] 명	[C1E02_04_12] 명

문2.5 (2004년 기준) 정규직의 전체, 업종별 해당분야의 직급별 이직인원을 기입해 주시기 바랍니다.

▶ **제조업**의 경우 (1), (2), **금융업**의 경우 (3), (4), **비금융서비스업**의 경우 (5)에 대해 응답해 주십시오.

구 분		사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급
제조업	(1) 연구개발인력	[C1E02_05_01] 명	[C1E02_05_02] 명	[C1E02_05_03] 명	[C1E02_05_04] 명	[C1E02_05_05] 명	[C1E02_05_06] 명
	(2) 생산/제조 기술[d]인력	[C1E02_05_07] 명	[C1E02_05_08] 명	[C1E02_05_09] 명	[C1E02_05_10] 명	[C1E02_05_11] 명	[C1E02_05_12] 명
금융업	(3) 상품개발 및 영업기획인력	[C1E02_05_13] 명	[C1E02_05_14] 명	[C1E02_05_15] 명	[C1E02_05_16] 명	[C1E02_05_17] 명	[C1E02_05_18] 명
	(4) 자금운용 및 투자인력	[C1E02_05_19] 명	[C1E02_05_20] 명	[C1E02_05_21] 명	[C1E02_05_22] 명	[C1E02_05_23] 명	[C1E02_05_24] 명
비금융	(5) 핵심 전문직[g]인력	[C1E02_05_25] 명	[C1E02_05_26] 명	[C1E02_05_27] 명	[C1E02_05_28] 명	[C1E02_05_29] 명	[C1E02_05_30] 명

문2.6 (2004년말 기준) 정규직 중 업종별 해당분야의 직급별 인력현황을 기입해 주시기 바랍니다.

▶ **제조업**의 경우 (1), (2), **금융업**의 경우 (3), (4), **비금융서비스업**의 경우 (5)에 대해 응답해 주십시오.

구 분		사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급
제조업	(1) 연구개발인력	[C1E02_06_01] 명	[C1E02_06_02] 명	[C1E02_06_03] 명	[C1E02_06_04] 명	[C1E02_06_05] 명	[C1E02_06_06] 명
	(2) 생산/제조 기술[d]인력	[C1E02_06_07] 명	[C1E02_06_08] 명	[C1E02_06_09] 명	[C1E02_06_10] 명	[C1E02_06_11] 명	[C1E02_06_12] 명
금융업	(3) 상품개발 및 영업기획인력	[C1E02_06_13] 명	[C1E02_06_14] 명	[C1E02_06_15] 명	[C1E02_06_16] 명	[C1E02_06_17] 명	[C1E02_06_18] 명
	(4) 자금운용 및 투자인력	[C1E02_06_19] 명	[C1E02_06_20] 명	[C1E02_06_21] 명	[C1E02_06_22] 명	[C1E02_06_23] 명	[C1E02_06_24] 명
비금융	(5) 핵심 전문직[g]인력	[C1E02_06_25] 명	[C1E02_06_26] 명	[C1E02_06_27] 명	[C1E02_06_28] 명	[C1E02_06_29] 명	[C1E02_06_30] 명

문2.7 (2004년 기준) 정규직 중 업종별 해당분야의 직급별 채용규모를 기입해 주시기 바랍니다.

▶ **제조업**의 경우 (1), (2), **금융업**의 경우 (3), (4), **비금융서비스업**의 경우 (5)에 대해 응답해 주십시오.

구 분		사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급
제조업	(1) 연구개발인력	[C1E02_07_01] 명	[C1E02_07_02] 명	[C1E02_07_03] 명	[C1E02_07_04] 명	[C1E02_07_05] 명	[C1E02_07_06] 명
	(2) 생산/제조 기술[d]인력	[C1E02_07_07] 명	[C1E02_07_08] 명	[C1E02_07_09] 명	[C1E02_07_10] 명	[C1E02_07_11] 명	[C1E02_07_12] 명
금융업	(3) 상품개발 및 영업기획인력	[C1E02_07_13] 명	[C1E02_07_14] 명	[C1E02_07_15] 명	[C1E02_07_16] 명	[C1E02_07_17] 명	[C1E02_07_18] 명
	(4) 자금운용 및 투자인력	[C1E02_07_19] 명	[C1E02_07_20] 명	[C1E02_07_21] 명	[C1E02_07_22] 명	[C1E02_07_23] 명	[C1E02_07_24] 명
비금융	(5) 핵심 전문직[g]인력	[C1E02_07_25] 명	[C1E02_07_26] 명	[C1E02_07_27] 명	[C1E02_07_28] 명	[C1E02_07_29] 명	[C1E02_07_30] 명

3. 승진인원

문3.1 (2004년 기준) 정규직의 성별, 직급별 승진인원을 기입해 주시기 바랍니다.

구 분	사원→대리	대리→과장	과장→차장	차장→부장	부장→임원
(1) 남 자	[C1E03_01_01] 명	[C1E03_01_02] 명	[C1E03_01_03] 명	[C1E03_01_04] 명	[C1E03_01_05] 명
(2) 여 자	[C1E03_01_06] 명	[C1E03_01_07] 명	[C1E03_01_08] 명	[C1E03_01_09] 명	[C1E03_01_10] 명

문3.2 (2004년 기준) 정규직 중 업종별 해당분야의 직급별 승진인원을 기입해 주시기 바랍니다.

▶ **제조업**의 경우 (1), (2), **금융업**의 경우 (3), (4), **비금융서비스업**의 경우 (5)에 대해 응답해 주십시오.

구 분		사원→대리	대리→과장	과장→차장	차장→부장	부장→임원
제조업	(1) 연구개발인력	[C1E03_02_01] 명	[C1E03_02_02] 명	[C1E03_02_03] 명	[C1E03_02_04] 명	[C1E03_02_05] 명
	(2) 생산/제조 기술[d]인력	[C1E03_02_06] 명	[C1E03_02_07] 명	[C1E03_02_08] 명	[C1E03_02_09] 명	[C1E03_02_10] 명
금융업	(3) 상품개발 및 영업기획인력	[C1E03_02_11] 명	[C1E03_02_12] 명	[C1E03_02_13] 명	[C1E03_02_14] 명	[C1E03_02_15] 명
	(4) 자금운용 및 투자인력	[C1E03_02_16] 명	[C1E03_02_17] 명	[C1E03_02_18] 명	[C1E03_02_19] 명	[C1E03_02_20] 명
비금융	(5) 핵심 전문직[f]인력	[C1E03_02_21] 명	[C1E03_02_22] 명	[C1E03_02_23] 명	[C1E03_02_24] 명	[C1E03_02_25] 명

4. 배치전환

문4.1 (2004년 정규직 기준) 다음 분야별로 다른 분야로의 배치전환비율을 기입해 주시기 바랍니다. **정확한 비율 계산이 어렵더라도 어림잡아 적어 주십시오.**

(예 : 연구개발인력 **10명 중**, 영업 및 서비스분야로 **1명이 배치전환** 되었다면 "(1) 연구개발인력의 영업 및 서비스 분야로의 **배치전환 비율**"은 10%임)

▶ **제조업**의 경우 (1)~(4), **금융업**의 경우 (2), (4), (5), (6), **비금융서비스업**의 경우 (1), (2), (4), (7)에 대해 응답해 주십시오.

구 분	연구개발분야	영업 및 서비스분야	생산/제조 기술분야	관리(경영 지원)분야	상품개발 및 영업기획분야	자금운용 및 투자분야	핵심 전문직 분야
(1) 연구개발인력	-	[C1E04_01_01] % ▶금융업 제외	[C1E04_01_02] % ▶제조업만 해당	[C1E04_01_03] % ▶금융업 제외	-	-	[C1E04_01_04] % ▶비금융만 해당
(2) 영업 및 서비스[c]인력	[C1E04_01_05] % ▶금융업 제외	-	[C1E04_01_06] % ▶제조업만 해당	[C1E04_01_07] %	[C1E04_01_08] % ▶금융업만 해당	[C1E04_01_09] % ▶금융업만 해당	[C1E04_01_10] % ▶비금융만 해당
(3) 생산/제조 기술[d]인력	[C1E04_01_11] % ▶제조업만 해당	[C1E04_01_12] % ▶제조업만 해당	-	[C1E04_01_13] % ▶제조업만 해당	-	-	-
(4) 관리(경영지원)[e]인력	[C1E04_01_14] % ▶금융업 제외	[C1E04_01_15] %	[C1E04_01_16] % ▶제조업만 해당	-	[C1E04_01_17] % ▶금융업만 해당	[C1E04_01_18] % ▶금융업만 해당	[C1E04_01_19] % ▶비금융만 해당
(5) 상품개발 및 영업기획인력	-	[C1E04_01_20] % ▶금융업만 해당	-	[C1E04_01_21] % ▶금융업만 해당	-	[C1E04_01_22] % ▶금융업만 해당	-
(6) 자금운용 및 투자인력	-	[C1E04_01_23] % ▶금융업만 해당	-	[C1E04_01_24] % ▶금융업만 해당	[C1E04_01_25] % ▶금융업만 해당	-	-
(7) 핵심 전문직[g]인력	[C1E04_01_26] % ▶비금융만 해당	[C1E04_01_27] % ▶비금융만 해당	-	[C1E04_01_28] % ▶비금융만 해당	-	-	-

5. 이직 현황

문5.1 (2004년 기준) 정규직의 성별, 직급별 이직인원을 기입해 주시기 바랍니다.

구 분	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급
(1) 남 자	[C1E05_01_01] 명	[C1E05_01_02] 명	[C1E05_01_03] 명	[C1E05_01_04] 명	[C1E05_01_05] 명	[C1E05_01_06] 명
(2) 여 자	[C1E05_01_07] 명	[C1E05_01_08] 명	[C1E05_01_09] 명	[C1E05_01_10] 명	[C1E05_01_11] 명	[C1E05_01_12] 명

– 설문에 응해주셔서 감사합니다!

❖ 다음은 조사업체 기입사항입니다.

면접원 성명		면접일시	
검증원 성명		검증일시	

2. 1차(2005)년도 근로자용

인적자본 기업패널조사 - 1차(2005)년도
근로자용

안녕하십니까?

저는 (주)코리아데이타네트워크(KDN)의 전문 면접원 _____입니다.
이번에 저희 KDN에서는 노동부와 한국직업능력개발원의 의뢰를 받아 우리나라 기업의 인적자원현황 및 인적자원개발 실태에 관한 조사를 하고 있습니다.

이 조사는 통계법 8조에 의해 통계청의 승인(승인번호 38903)을 받은 국가의 공식통계이며, 조사를 통해 수집된 자료는 향후 정부의 기업 인적자원개발 정책수립에 활용될 것입니다. 또한 이 자료는 조사에 응한 기업들에게 인적자원의 수준을 파악할 수 있도록 가공되어 참고자료로 제공될 예정입니다.

바쁘시더라도 귀사와 귀하가 담당하고 있는 팀의 인적자원 현황에 대해 성실히 응답해 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 신분과 응답내용에 대해서는 통계법에 의거해 비밀이 보장되며 조사결과는 연구 목적 외에 다른 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

바쁜 시간을 내어 응답해 주신데 감사드리며 이에 대한 감사의 표시로서 소정의 사례를 할 예정입니다.
감사합니다.

한국직업능력개발원 **(주)코리아데이타네트워크**
원장 김장호 **대표이사 이정열**

* 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래의 담당자에게 문의하시기 바랍니다.
(주)코리아데이타네트워크 담당연구원 : 장은경 부장, 김희정 과장, 유경아 연구원, 김홍건 연구원
전화 : 02-548-5141. 080-510-4000 fax: 02-548-5144 E-mail: kdn21@kdn21.co.kr

❖ **다음은 응답자 기입사항입니다.**

기업명		대표전화	
기업 주소			
사업장(지점·영업소)명		사업장(지점·영업소) 대표전화	
사업장(지점·영업소) 주소			
응답자 성명		소속팀(부서/반)	
전화번호		fax번호	
e-mail		휴대전화	

❒기업ID_[W1_id1]_ ❒사업장ID_[W1_id2]_ ❒팀(부서/반/지점·영업소)ID_[W1_id3]_ ❒응답자ID_[W1_id4]_

노동부·한국직업능력개발원

<일러두기>

1. 본 설문지는 조사시 사용한 근로자용 설문지를 연구자용으로 재구성(설문 내용은 동일)한 것입니다. 즉, 조사시에 사용한 총 13개의 근로자용 설문지를 연구자들의 사용 편의를 위해 하나로 통합한 것입니다.

2. 조사시에 사용한 근로자용 설문지의 종류는 다음과 같습니다.
   1) 제조업(5개): 관리직 팀장, 관리직 팀원, 생산관리직 팀장, 생산직 감독자, 생산직 근로자
   2) 금융업(4개): 관리직 팀장, 관리직 팀원, 서비스직 팀장, 서비스직 팀원
   3) 비금융서비스업(4개): 관리직 팀장, 관리직 팀원, 핵심전문직 팀장, 핵심전문직 팀원

3. "(~ 제외)"라고 표시된 설문 문항은 제외되는 대상에게는 그 문항을 조사하지 않은 경우이고, "(~ 만 응답)"이라고 표시된 설문 문항은 해당되는 대상에게만 그 문항을 조사한 경우입니다.

문1 귀하는 이 회사에 언제 입사하셨습니까? (W101_01)년 (W101_02)월

문2 귀하는 현재의 직급에 몇 년 몇 월부터 근무하셨습니까? (W102_01)년 (W102_02)월부터 근무

문3 다음은 귀하의 입사 당시 및 현재 직급에 대한 문항입니다. 아래항목 중 해당직급에 ✔표해 주십시오.

▶ 비금융서비스업의 경우 만약 **아래의 직급체계에 해당직급이 없을 경우 직접 직급명**을 기입해 주시기 바랍니다.

	사원급	주임/계장	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급	생산직 반장급	해당직급이 없을 경우 직급명
(1) 입사당시 직급 [W103_01]	1	2	3	4	5	6	7	8	( )
(2) 현재 직급 [W103_02]	1	2	3	4	5	6	7	8	( )

문4 (생산직 감독자·근로자 제외) 귀하가 현재 맡고 있는 업무는 무엇입니까? 아래 **【보기】의 세분류에서 해당 번호를 골라 기입**해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 A, B, C, D, E 에서 금융업은 B, C, F, G, H 에서 비금융서비스업은 A, B, C, I 에서 각각 선택해 주시기 바랍니다.

▶ 아래보기에 해당번호가 없는 경우 '【보기】의 해당번호' 괄호 안에 업무분야(A~I 중 택일)를 기입한 후, '구체적 업무명' 괄호 안에 업무명을 직접 기입해 주시기 바랍니다.

【보기】의 해당번호 (W104_01), 구체적 업무명 (※ User 가이드 참조)

▷변수추가: 여러업무를 동시에 수행하고 있다고 응답. 변수 2개 추가 (변수명-W104_02, W104_03)

【보기】 업무분야 및 세분류

업무분야	세분류				
A.연구개발	①연구개발 (기초기술)	②연구개발 (응용기술)	③연구개발 (기획 및 관리)		
B.영업 및 서비스	④마케팅·영업기획 ▶금융업은 제외	⑤국내영업	⑥해외영업	⑦대고객지원 (Call Center 등)	⑧A/S
C.관리(경영지원)	⑨전략기획	⑩인사 (인사·교육·노사)	⑪재무·회계·경리	⑫전산·IT 기획·관리	⑬PR/IR(홍보)
	⑭법무·총무	⑮자산관리	⑯구매·자재		
D.생산/제조 기술	⑰생산관리	⑱생산기술			
E.생산기능	⑲환경안전	⑳품질	㉑생산(제조)		
F.상품개발 및 영업기획	㉒상품개발/마케팅(영업기획)				
G.자금운용 및 투자	㉓자금운용 및 투자				
H.서비스직	㉔서비스직(구체적으로:)				
I.핵심 전문직	㉕핵심전문직(구체적으로:) ※ **핵심전문직**은 고객의 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다. - 컨설팅업체의 '컨설턴트' - S/W 개발업체의 '연구원(개발자)' - 법률자문업체의 '변호사' - 병원의 '의사' - 회계법인의 '회계사' - 건축설계업체의 '설계사' - 결혼중개업의 '중매자(Couple Manager)' -교육업체의 '강사' 또는 '교수' 등				

문5 (생산직 감독자·근로자 제외) 귀하는 현재 맡고 있는 업무를 언제부터 시작하셨습니까?

(W105_01)년 (W105_02)월부터 시작

문6 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 근로자 제외, 생산직 감독자는 (3),(5),(8)만 응답) 다음은 귀사의 HR부서[a)]에 관한 문항입니다. 각 문항별로 해당번호에 ✔표해 주십시오.

↳📖 용어설명
a) HR부서는 인사관리, 인적자원개발(교육훈련), 노사관계 등 사내에서 인적자원관리 관련 업무를 담당하는 조직(본부, 부문, 부서, 팀, 파트 또는 담당)을 의미합니다.

HR 부서는	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 경영전략계획 수립과정에서 중요한 공헌을 하고 있다 [W106_01]	1	2	3	4	5
(2) 최고경영자의 의사결정에 중대한 영향을 미친다 [W106_02]	1	2	3	4	5
(3) 인사제도의 지속적 개선과 실행을 위해 주도적인 역할을 한다 [W106_03]	1	2	3	4	5
(4) 인사 관련 이슈에 대해 현업 부서장들을 교육하고 조언을 제공한다 [W106_04]	1	2	3	4	5
(5) 회사 직원들로부터 신뢰를 받고 있다 [W106_05]	1	2	3	4	5
(6) 회사의 변화와 혁신을 주도한다 [W106_06]	1	2	3	4	5
(7) 해당분야(인사관리,인재개발,노사관계 등)에 상당한 전문성을 가지고 있다 [W106_07]	1	2	3	4	5
(8) 인사제도의 내용을 수시로 직원들에게 설명해 준다 [W106_08]	1	2	3	4	5

문7 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 귀사의 HR업무[a)] 담당인력의 전문성은 다음 중 어느 정도 수준이라고 생각하십니까? [W107]

↳📖 용어설명
a) HR업무는 인사관리, 인적자원개발(교육훈련), 노사관계 등을 포함하는 인적자원관리 관련 업무를 의미합니다.

□① 일상적인 인사업무를 독자적으로 수행하기에 미흡한 수준임
□② 일상적인 인사업무를 독자적으로 수행할 수 있는 수준임
□③ 일상적인 인사업무를 독자적으로 수행할 뿐만 아니라, 인사제도 개선을 어느 정도 할 수 있는 수준임
□④ 인사제도의 개선을 통해 사내 구성원들의 변화와 혁신을 유도하는 수준임
□⑤ 성공적인 인사제도의 혁신을 통해 국내 업계의 벤치마킹이 되는 수준임
□⑥ 성공적인 인사제도의 혁신을 통해 국제적인 벤치마킹이 되는 수준임

문8 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 근로자 제외, 생산직 감독자는 (1)~(6)만 응답) 다음은 귀사의 경쟁력 요소에 관한 문항입니다. 각 요소별로 동종업계에서 귀사 역량의 경쟁력이 어느 정도 수준인지, 그리고 경쟁력 확보를 위해 현재 어느 정도 노력하고 있는지, 그 수준을 알맞게 설명한 번호에 ✔표해 주십시오.

▶ 경쟁력요소 중 내부프로세스역량의 (10)불량률 감소 및 생산수율 향상은 제조업인 경우에만 응답해 주시기 바랍니다.

경쟁력 요소		1) 현재의 성과 수준 또는 경쟁력 수준					2) 경쟁력 확보를 위해 현재 노력하고 있는 수준				
		세계적 수준	국내 업계 선도 수준	국내 업계 평균 상회 수준	국내 업계 평균 수준	국내업계 평균미달 수준	매우 많이 노력함	상당히 노력함	어느 정도 노력함	별로 노력하지않음	전혀 노력하지않음
인적자원역량	(1) 인적자원의 전반적인 역량 [W108_01 / W108_02]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	(2) 우수인력의 확보 [W108_03 / W108_04]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	(3) 신뢰를 바탕으로 한 공동체 형성 [W108_05 / W108_06]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	(4) 경영진의 리더십 [W108_07 / W108_08]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

내부 프로세스 역량	(5) 신제품(상품/서비스) 개발능력 [W108_09 / W108_10]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	(6) 업무절차의 효율화·간소화 [W108_11 / W108_12]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	(7) 제품(상품/서비스)의 원가절감을 통한 경쟁우위의 확보 [W108_13 / W108_14]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	(8) 규모의 경제 추구 [W108_15 / W108_16]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	(9) 제품(상품/서비스)의 품질 [W108_17 / W108_18]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	(10) 불량률 감소 및 생산수율(yield) 향상 [W108_19 / W108_20]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
대고객 역량	(11) 고객요구에 대한 신속한 대응능력 (납기, A/S 등) [W108_21 / W108_22]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	(12) 제품(상품/서비스)의 다양성 [W108_23 / W108_24]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	(13) 제품(상품/서비스)의 차별화 [W108_25 / W108_26]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	(14) 신규고객 확보율 [W108_27 / W108_28]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	(15) 주요고객 유지율 [W108_29 / W108_30]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	(16) 브랜드 이미지 향상 및 관리 [W108_31 / W108_32]	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

문9 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 다음 분야별로 귀사 인재의 경쟁력 수준을 알맞게 설명한 해당번호에 ✔표해 주십시오. 또한 각 분야별로 가장 경쟁력이 높은 직급을 선택하여 해당번호에 ✔표해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1), (3), (4), (5) 에서 금융업의 경우 (3), (4), (6), (7) 에서 비금융서비스업의 경우 (2), (3), (4), (8) 에서 선택해 주시기 바랍니다.

분 야	1) 귀사 인력의 경쟁력					2) 경쟁력(역량)이 가장 높은 직급			
	세계적 수준	국내 업계 선도 수준	국내업계 평균 상회수준	국내업계 평균수준	국내업계 평균미달 수준	사원·대리급	과장급	차장·부장급	임원급
(1) 연구개발 및 기술인력 [W109_01 / W109_02]	1	2	3	4	5	1	2	3	4
(2) 연구개발인력 [W109_03 / W109_04]	1	2	3	4	5	1	2	3	4
(3) **영업 및 서비스인력**[a] [W109_05 / W109_06]	1	2	3	4	5	1	2	3	4
(4) **관리(경영지원)**[b]인력 [W109_07 / W109_08]	1	2	3	4	5	1	2	3	4
(5) **생산기능직인력**[c] [W109_09 / W109_10]	1	2	3	4	5	1	2	3	4
(6) 상품개발 및 영업기획 [W109_11 / W109_12]	1	2	3	4	5	1	2	3	4
(7) 자금운용 및 투자인력 [W109_13 / W109_14]	1	2	3	4	5	1	2	3	4
(8) **핵심 전문직 인력**[d] [W109_15 / W109_16]	1	2	3	4	5	1	2	3	4

↳📖 용어설명

a) **영업 및 서비스인력**은 영업, 마케팅(▶금융업은 제외), 영업기획(▶금융업은 제외), A/S(▶금융업은 제외) 등의 분야에 종사하는 인력을 말합니다.

b) **관리(경영지원)**는 **전략·기획, 인사·노사·총무, 법무, 재경·회계, IT(정보), 구매 및 자재, 홍보·IR, 감사, 비상기획 등의 분야**를 말합니다.

c) **생산기능직인력**은 생산라인에 투입되어 상품제조에 직접적으로 기여하는 인력과 단순노무직을 포함합니다.

d) **핵심 전문직 인력**은 **고객의 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력**으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다.

- 컨설팅업체의 '컨설턴트'
- S/W 개발업체의 '연구원(개발자)'
- 법률자문업체의 '변호사'
- 병원의 '의사'
- 회계법인의 '회계사'
- 건축설계업체의 '설계사'
- 결혼중개업의 '중매자(Couple Manager)'
- 교육업체의 '강사' 또는 '교수' 등

문10 다음은 귀사 정보시스템 활용 및 효과수준에 관한 질문입니다. 각 문항별로 해당번호에 ✔표해 주십시오.

▶ 귀사에 **정보시스템이 구축되어있지 않은 경우**에는 "①전혀 그렇지 않음"을 선택해 주십시오.

정보시스템의 활용 및 효과 수준에 대한 문항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사의 정보시스템은 사용하기 쉽다. [W110_01]	1	2	3	4	5
(2) 나는 회사 정보시스템을 통해 필요할 때 정보를 제공받는다. [W110_02]	1	2	3	4	5
(3) 우리 회사 직원들은 정보시스템을 활용하여 새로운 업무지식과 업무개선방법을 활발하게 생산한다. [W110_03]	1	2	3	4	5
(4) 우리 회사는 정보시스템을 통하여 지식이나 업무수행방식이 사내에 빠르게 확산된다. [W110_04]	1	2	3	4	5
(5) 우리 회사 경영진은 정보시스템에 대한 지식수준이 높다. [W110_05]	1	2	3	4	5
(6) 우리 회사 경영진은 정보시스템에 대한 지원을 아끼지 않는다. [W110_06]	1	2	3	4	5
(7) 우리 회사는 지식을 새로이 창출하거나 유용하게 활용하는 직원에 대한 평가나 보상차원의 인센티브가 있다. [W110_07]	1	2	3	4	5
(8) 나의 정보기술 활용지식은 높다. [W110_08]	1	2	3	4	5
(9) 나는 우리 회사의 정보시스템을 통해 획득한 정보를 쉽게 이해한다. [W110_09]	1	2	3	4	5
(10) 나는 지식동아리에 활발하게 참여하고 있다. [W110_10]	1	2	3	4	5

문11 다음 **전사적으로 이뤄지는 인적자원개발 형태**별로 귀하의 참여 여부 및 참여시 직무능력에 미친 효과에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 1)귀하의 참여 여부의 경우 **해당프로그램 자체가 실시되고 있지 않은 경우에는 불참에 ✔표**해 주십시오.

▶ **"입사후" 참여 여부를 묻는 문항 외에는 2004년에 대하여 응답**해 주십시오.

인적자원개발 형태	1)귀하의 참여 여부		2) 귀하의 직무능력에 미친 효과 (참여한 경우만 응답)				
	참여	불참	전혀 없음	별로 없음	어느 정도 있음	상당히 있음	매우 많이 있음
(1) 집체식 사내교육훈련 [W111_01 / W111_02]	1	2	1	2	3	4	5
(2) 집체식 사외교육훈련 [W111_03 / W111_04]	1	2	1	2	3	4	5
(3) 인터넷 학습(e-learning) [W111_05 / W111_06]	1	2	1	2	3	4	5
(4) 우편통신훈련(독서통신훈련) [W111_07 / W111_08]	1	2	1	2	3	4	5
(5) 국내연수(**입사후**) [W111_09 / W111_10]	1	2	1	2	3	4	5
(6) 해외연수(**입사후**) [W111_11 / W111_12]	1	2	1	2	3	4	5
(7) 외부(원청)업체로부터 기술지도 받기 [W111_13 / W111_14]	1	2	1	2	3	4	5
(8) 교육훈련휴가제(개인역량개발을 위해 회사에서 휴가 제공 및 자금지원) [W111_15 / W111_16]	1	2	1	2	3	4	5
(9) 학원 수강료 지원 [W111_17 / W111_18]	1	2	1	2	3	4	5
(10) 국내대학 등록금 지원(**입사후**) [W111_19 / W111_20]	1	2	1	2	3	4	5
(11) 국내대학원 등록금 지원(**입사후**) [W111_21 / W111_22]	1	2	1	2	3	4	5
(12) 핵심인재육성 [W111_23 / W111_24]	1	2	1	2	3	4	5
(13) 회사의 지원이 없는 자기계발(전문성 향상,외국어 등) [W111_25 / W111_26]	1	2	1	2	3	4	5
(14) 경력개발제도(Career Development Planning) [W111_27 / W111_28]	1	2	1	2	3	4	5

문12 다음 **현장에서의 인적자원개발 현황**에 대하여 귀하의 참여 여부 및 참여시 직무능력에 미친 효과에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 1)귀하의 참여 여부의 경우 **해당프로그램 자체가 실시되고 있지 않은 경우에는 불참에 ✔표**해 주십시오.

▶ **2004년에 대하여 응답**해 주십시오.

인적자원개발 형태	1)귀하의 참여 여부		2) 직무능력에 미친 효과(**참여한 경우만 응답**)				
	참여	불참	전혀 없음	별로 없음	어느 정도 있음	상당히 있음	매우 많이 있음
(1) 선배로부터의 학습 [W112_01 / W112_02]	1	2	1	2	3	4	5
(2) 동료·후배 가르치기 [W112_03 / W112_04]	1	2	1	2	3	4	5
(3) 직무순환(job rotation) [W112_05 / W112_06]	1	2	1	2	3	4	5
(4) 일을 통해 스스로 배우기 [W112_07 / W112_08]	1	2	1	2	3	4	5
(5) 멘토링 또는 코칭 [W112_09 / W112_10]	1	2	1	2	3	4	5
(6) OJT 프로그램 [W112_11 / W112_12]	1	2	1	2	3	4	5
(7) TFT 등 **특별과제팀 프로젝트**a) [W112_13 / W112_14]	1	2	1	2	3	4	5
(8) QC(품질분임조) [W112_15 / W112_16]	1	2	1	2	3	4	5
(9) 제안제도 [W112_17 / W112_18]	1	2	1	2	3	4	5
(10) 지식 마일리지 프로그램 [W112_19 / W112_20]	1	2	1	2	3	4	5
(11) 6-시그마 [W112_21 / W112_22]	1	2	1	2	3	4	5

↳📖 용어설명

a) **특별과제팀 프로젝트**는 일상적인 **업무와 관련이 없는 팀별 특별과제 수행**을 의미합니다.

문13 (생산직 감독자·근로자 제외) 귀하가 입사해서 지금까지 거쳐 온 업무(**현재 업무까지 포함**) 중 가장 오래 담당한 업무를 최대 5개까지 업무, 근무기간, 주요직급을 기입해 주시기 바랍니다.

▶ (1)업무분야는 아래 **【보기1】의 세분류(제조업의 경우 A, B, C, D, E/ 금융업은 B, C, F, G, H/ 비금융서비스업은 A, B, C, I의 세분류)에서 해당번호를 골라 기입**해 주십시오. 단, **아래보기에 해당번호가 없는 경우 괄호 안에 업무분야(A~I 중 택일)와 함께 구체적 업무명을 직접 기입해 주시기 바랍니다.**

▶ (3)주요직급은 귀하가 거쳐 온 각 업무별로 **그 업무를 수행했던 주요 직급**을 의미합니다. 아래 【보기2】 중 주요직급을 골라 그 번호를 기입해 주십시오.

▷변수추가: 여러업무를 동시에 수행하고 있다고 응답. 변수 2개 추가 (1번째 업무변수명-W113_02, W113_03), (2번째 업무변수명-W113_08, W113_09), (3번째 업무변수명-W113_14, W113_15), (4번째 업무변수명-W113_20, W113_21), (5번째 업무변수명-W113_26, W113_27)

	(1) 1번째 업무	(2) 2번째 업무	(3) 3번째 업무	(4) 4번째 업무	(5) 5번째 업무
(1) 업무분야 【보기1】	(※User 가이드 참조) [W113_01]	(※User 가이드 참조) [W113_07]	(※User 가이드 참조) [W113_13]	(※User 가이드 참조) [W113_19]	(※User 가이드 참조) [W113_25]
(2) 근무기간	(W113_04) 년 (W113_05)개월	(W113_10) 년 (W113_11)개월	(W113_16) 년 (W113_17)개월	(W113_22) 년 (W113_23)개월	(W113_28) 년 (W113_29)개월
(3) 주요직급 【보기2】	(W113_06)	(W113_12)	(W113_18)	(W113_24)	(W113_30)

【보기1】 **업무분야 및 세분류**

업무분야	세분류				
A.연구개발	①연구개발 (기초기술)	②연구개발 (응용기술)	③연구개발 (기획 및 관리)		
B.영업 및 서비스	④마케팅·영업기획 ▶금융업은 제외	⑤국내영업	⑥해외영업	⑦대고객지원 (Call Center 등)	⑧A/S
C.관리(경영지원)	⑨전략기획	⑩인사(인사·교육·노사)	⑪재무·회계·경리	⑫전산·IT 기획·관리	⑬PR/IR(홍보)
	⑭법무·총무	⑮자산관리	⑯구매·자재		
D.생산/제조 기술	⑰생산관리	⑱생산기술			
E.생산기능	⑲환경안전	⑳품질	㉑생산(제조)		
F.상품개발 및 영업기획	㉒상품개발/마케팅(영업기획)				
G.자금운용 및 투자	㉓자금운용 및 투자				
H.서비스직	㉔서비스직(구체적으로:)				
I.핵심 전문직	㉕핵심전문직(구체적으로:) ※ 핵심전문직은 고객의 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다. - 컨설팅업체의 '컨설턴트' - S/W 개발업체의 '연구원(개발자)' - 법률자문업체의 '변호사' - 병원의 '의사' - 회계법인의 '회계사' - 건축설계업체의 '설계사' - 결혼중개업의 '중매자(Couple Manager)' - 교육업체의 '강사' 또는 '교수' 등				

【보기2】 **직급** ① 사원급 ② 대리급 ③ 과장급 ④ 차장급 ⑤ 부장급 ⑥ 임원급

문14 (생산직 감독자·근로자 제외) 현 직장 이전에 다른 직장에 다니신 적이 있습니까?[W114_01]

□① 예 ☞ 다음 문14-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문15로

문14-1 (생산직 감독자·근로자 제외) 귀하의 **직전** 직장의 산업과 근무기간 및 직전 직장에서 맡았던 업무명과 업무 근무기간을 기입해 주시기 바랍니다.

▷변수추가: 여러업무를 동시에 수행하고 있다고 응답. 변수 2개 추가 (1번째 업무변수명-W114_08, W114_09), (2번째 업무변수명-W114_013, W114_14), (3번째 업무변수명-W114_18, W114_19)

▶ (1) 직전 직장의 산업은 【보기1】에서 선택하여 해당번호를 기입해 주십시오.

▶ (3) 업무는 **【보기2】의 세분류(제조업의 경우 A, B, C, D, E/ 금융업은 B, C, F, G, H/ 비금융서비스업은 A, B, C, I의 세분류)에서 해당번호를 3개까지 기입**해 주십시오. 단, **아래보기에 해당번호가 없는 경우 괄호 안에 업무분야(A~I 중 택일)와 함께 구체적 업무명을 직접 기입해 주시기 바랍니다.**

(1) 직전 직장의 산업 【보기1】	(2) 직장 근무기간	(3) 업무		(4) 업무 근무기간
		【보기2】 해당번호	구체적 업무명	
산업분류번호 (W114_02)	(W114_03)년 (W114_04)월 ~ (W114_05)년 (W114_06)월		(※User 가이드 참조) [W114_07]	(W114_10)년 (W114_11)개월
			(※User 가이드 참조) [W114_12]	(W114_15)년 (W114_16)개월
			(※User 가이드 참조) [W114_17]	(W114_20)년 (W114_21)개월

【보기1】 산업

	산업분류		
1차산업/광업	① 농림어업(1차산업)	② 광업	
제조업 I	③ 음,식료품	④ 섬유	⑤ 화학/고무/플라스틱
	⑥ 일반기계	⑦ 전기기기	⑧ 자동차/운송장비
	⑨ 금속/비금속		
제조업 II	⑩ 에너지(석유정제/핵연료/코크스 등)	⑪ 바이오	⑫ 환경
	⑬ 반도체 장비 및 전자부품	⑭ 영상/음향	⑮ 통신장비
	⑯ 컴퓨터 및 주변기기	⑰ 광학/정밀/의료/기계	⑱ 첨단소재
기타 제조업	⑲ 기타 제조업		
서비스업 I	⑳ 인터넷	㉑ 전자상거래	㉒ 솔루션/컨텐츠
	㉓ 소프트웨어 개발		
서비스업 II	㉔ 금융(은행/증권/보험 등)	㉕ 연구개발관련서비스	㉖ 사업지원서비스
	㉗ 교육서비스	㉘ 영화/방송/공연	㉙ 오락/문화/운동
	㉚ 관광		
기타 서비스업	㉛ 기타 서비스업		

【보기2】 업무분야 및 세분류

업무분야	세분류				
A.연구개발	①연구개발 (기초기술)	②연구개발 (응용기술)	③연구개발 (기획 및 관리)		
B.영업 및 서비스	④마케팅·영업기획 ▶금융업은 제외	⑤국내영업	⑥해외영업	⑦대고객지원 (Call Center 등)	⑧A/S
C.관리(경영지원)	⑨전략기획	⑩인사(인사·교육·노사)	⑪재무·회계·경리	⑫전산·IT 기획·관리	⑬PR/IR(홍보)
	⑭법무·총무	⑮자산관리	⑯구매·자재		
D.생산/제조 기술	⑰생산관리	⑱생산기술			
E.생산기능	⑲환경안전	⑳품질	㉑생산(제조)		
F.상품개발 및 영업기획	㉒상품개발/마케팅(영업기획)				
G.자금운용 및 투자	㉓자금운용 및 투자				
H.서비스직	㉔서비스직(구체적으로:)				
I.핵심 전문직	㉕핵심전문직(구체적으로:) ※ 핵심전문직은 고객의 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다. - 컨설팅업체의 '컨설턴트' - S/W 개발업체의 '연구원(개발자)' - 법률자문업체의 '변호사' - 병원의 '의사' - 회계법인의 '회계사' - 건축설계업체의 '설계사' - 결혼중개업의 '중매자(Couple Manager)' - 교육업체의 '강사' 또는 '교수' 등				

❖ 이하에서 **반이 없는 경우 반을 반에 준하는 라인이나 생산현장관리의 최소단위로 이해하시고 응답**해 주십시오.

문15 (생산직 감독자·근로자만 응답) 귀하는 입사해서 지금까지 몇 개의 반에서 근무하셨습니까?

(W115)개 반

문16 (생산직 감독자·근로자만 응답) 다음은 귀하의 입사 당시 및 현재 숙련수준에 대한 문항입니다. 아래항목 중 해당번호에 ✔표해 주십시오.

	단순노무직	견습공	단능공a)	단능숙련공b)	다능공c)	다능숙련공d)	기술적 다능공e)
(1) 입사당시 수준 [W116_01]	1	2	3	4	5	6	7
(2) 현재 수준 [W116_02]	1	2	3	4	5	6	7

↳📖 용어설명
a) **단능공**은 한가지 기능만을 가진 자
b) **단능숙련공**은 단능공보다 기능수준이 높은 자
c) **다능공**은 여러 기능을 가진 자
d) **다능숙련공**은 다능공보다 각 기능수준이 높은 자
e) **기술적 다능공**은 여러 기능에 숙달되어 있을 뿐만 아니라 기능과 관련된 이론지식과 종합적 판단능력을 갖춘 자

문17 귀하가 취득한 자격 중 직무와 관련이 있는 자격증이 있습니까? [W117_01]

□① 예 ☞ **다음 문17-1로** □② 아니오 ☞ **다음 문18로**

문17-1 귀하가 취득한 자격 중 직무 관련성이 가장 높은 자격의 명칭과 취득년도를 기입해 주십시오.

(1) 자격증명 (W117_02 ~ W117_04) (2) 취득년도 (W117_05)년

문17-2 위의 자격 취득 당시 경제활동상의 신분은 무엇이었습니까? [W117_06]

□① 취업자 □② 실업자 □③ 학생 □④ 군인 □⑤ 기타

문17-3 위의 자격증 취득으로 업무능력이 향상되었다고 생각하십니까? [W117_07]

□① 매우 많이 향상되었음 □② 상당히 향상되었음 □③ 어느 정도 향상되었음
□④ 별로 향상되지 않았음 □⑤ 전혀 향상되지 않았음

문18 귀하가 현 직장에서 습득한 기능이나 기술은 동일 업종 타 기업에 들어가면 얼마큼 유용합니까? [W118]

□① 동일 업종 타 기업에 들어가더라도 현 직장에서와 거의 똑같이 유용함
□② 동일 업종 타 기업에 들어가면 일부만 유용함
□③ 동일 업종 타 기업에 들어가면 거의 쓸모없음
□④ 현 직장에서 습득한 특별한 기능이나 기술이 없음

문19 귀하가 맡고 있는 일의 성격은 다음 중 어느 것입니까? [W119]

□① 판에 박힌 일임 □② 예외적인 상황이 가끔 발생함
□③ 예외적인 상황이 자주 발생함 □④ 하나하나가 새로움

문20 귀하가 맡고 있는 일에 문제가 발생하면 귀하는 문제의 원인을 어느 정도 압니까? [W120]

□① 거의 정확히 앎 □② 어느 정도 알 수 있음
□③ 대강 추측하는 정도임 □④ 거의 모름

문21 귀하는 <u>회사[생산직 감독자·근로자: 공장(사업장), 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]</u>의 전체 업무 진행을 어느 정도 이해하고 있습니까? [W121]

□① <u>회사[생산직 감독자·근로자: 공장(사업장), 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]</u>의 전반적인 업무를 이해하고 있음
□② 맡고 있는 <u>팀(부서)[생산직 감독자·근로자: 반, 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]</u>의 앞뒤 업무 정도를 이해하고 있음
□③ 맡고 있는 <u>팀(부서)[생산직 감독자·근로자: 반, 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]</u>만을 정확히 이해하고 있음
□④ 맡고 있는 <u>팀(부서)[생산직 감독자·근로자: 반, 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]</u>만을 어느 정도 이해하고 있음

문22 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 귀하의 팀원(팀이 없으면 부서원)[서비스직 팀장: 지점(영업소)내 직원]에 대한 다음의 설명에 대해 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

우리 팀원들은[서비스직 팀장: 지점(영업소)내 직원들은]	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)]의 문제해결 및 의사결정에 적극적으로 참여한다 [W122_01]	1	2	3	4	5
(2) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)] 내에서 다양한 업무와 책임을 맡아 다양한 경험을 쌓을수 있다 [W122_02]	1	2	3	4	5
(3) 업무를 주도적으로 수행할 수 있는 충분한 자율성이 부여된다 [W122_03]	1	2	3	4	5
(4) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)] 내에 협동 및 신뢰관계가 구축되어 있다 [W122_04]	1	2	3	4	5
(5) 대체로 두 가지 이상의 이질적인 업무를 수행할 수 있는 다양한 역량과 경험을 가지고 있다 [W122_05]	1	2	3	4	5
(6) 대체로 일상적이고 반복적인 업무를 수행한다 [W122_06]	1	2	3	4	5
(7) 우리 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)]은 대체로 한 가지 업무만을 줄곧 수행해 온 사람들로 구성되어 있다 [W122_07]	1	2	3	4	5

문23 (생산직 감독자만 응답) 귀하가 속한 반은 다음 사항에 대해서 어느 정도 자율권을 갖고 있습니까? 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	자율권이 전혀 없음	자율권이 없는 편임	어느 정도의 자율권을 갖음	상당한 자율권을 갖음	전적으로 자율권을 갖음
(1) 작업업무량 결정 [W123_01]	1	2	3	4	5
(2) 업무수행방식 결정 [W123_02]	1	2	3	4	5
(3) 업무수행속도 결정 [W123_03]	1	2	3	4	5
(4) 작업시간(초과근무 등) 결정 [123_04]	1	2	3	4	5
(5) 작업단위내 업무배분 [W123_05]	1	2	3	4	5
(6) 작업단위내 로테이션 [W123_06]	1	2	3	4	5
(7) 작업단위별 훈련 [W123_07]	1	2	3	4	5
(8) 작업반원 채용 [W123_08]	1	2	3	4	5

문24 다음은 귀사 및 귀하에 관한 질문입니다. 각 문항별로 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사는 경영진이나 정보시스템을 통하여 직원들에게 회사 사정(경영전략, 재무성과 등)을 소상하게 알려주고 있다 [W124_01]	1	2	3	4	5
(2) 우리 회사는 우수한 인재를 우대하고 있다 [W124_02]	1	2	3	4	5
(3) 우리 회사에서는 상급자에게 의견을 자유롭게 낼 수 있다 [W124_03]	1	2	3	4	5
(4) 우리 회사는 부서간의 커뮤니케이션이 잘 되는 편이다 [W124_04]	1	2	3	4	5
(5) 우리 회사는 구성원 상호간 신뢰관계가 돈독하게 구축되어 있다 [W124_05]	1	2	3	4	5
(6) 성과가 부진한 사람은 우리 회사에서 좀처럼 배겨내기 힘들다 [W124_06]	1	2	3	4	5
(7) 나는 동료가 힘든 상황에 처하게 되면 내 일을 미루고라도 적극적으로 도와준다 [W124_07]	1	2	3	4	5
(8) 우리 회사의 임원들은 권위적이다 [W124_08]	1	2	3	4	5
(9) 팀[생산직 감독자·근로자: 반, 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)] 내에서 팀원(직원)들 사이에 의사소통이 잘 이루어지지 않는다 [W124_09]	1	2	3	4	5
(10) 우리 회사는 직원들로 하여금 일을 자발적으로 열심히 하게 만드는 무엇이 있다 [W124_10]	1	2	3	4	5
(11) 나는 우리 회사에 근무하는 것을 다른 사람들에게 자랑스럽게 말한다 [W124_11]	1	2	3	4	5
(12) 내가 하는 일에서 성취감과 보람을 느낀다 [W124_12]	1	2	3	4	5
(13) 언젠가는 고용조정(감원)이 있을 것이라는 불안감이 있다 [W124_13]	1	2	3	4	5
(14) 나는 현재 하고 있는 일에 만족한다 [W124_14]	1	2	3	4	5
(15) 나는 이 직장에 만족한다 [W124_15]	1	2	3	4	5
(16) 나는 조금이라도 좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 옮길 것을 고려해 보겠다 [W124_16]	1	2	3	4	5
(17) 나는 회사의 비전과 가치관을 신봉한다 [W124_17]	1	2	3	4	5

문25 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 현재 귀하가 관장하고 있는 **팀의 팀원[서비스직 팀장: 지점내 직원](본인 제외)**은 총 몇 명입니까? (W125_01) 명

문25-1 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 현재 귀하가 관장하는 **팀의 팀원들[서비스직 팀장: 지점내 직원들](본인 제외)에 대한 직무수행능력을 직급별로 요구되는 역량수준을 감안하여 평가**한 후, 다음 아래의 각 칸 안에 인원수를 기입해 주십시오.

▶ 표에 적은 인원의 합계는 **팀장[서비스직 팀장: 지점장]**인 귀하를 제외한 귀하 **팀의 팀원[서비스직 팀장: 지점내 직원]** 수와 같아야 합니다.

팀원의 직무수행능력a) / 직급별 분포	1) 창의적, 혁신적 수준		2) 다른 사람을 가르치는 수준		3) 충분히 독자 수행하는 수준		4) 독자 수행하는 수준		5) 독자수행에 미흡한 수준		직급별 팀원수
(1) 부장급	(W125_02)명	+	(W125_03)명	+	(W125_04)명	+	(W125_05)명	+	(W125_06)명	=	(W125_07)명
(2) 차장급	(W125_08)명	+	(W125_09)명	+	(W125_10)명	+	(W125_11)명	+	(W125_12)명	=	(W125_13)명
(3) 과장급	(W125_14)명	+	(W125_15)명	+	(W125_16)명	+	(W125_17)명	+	(W125_18)명	=	(W125_19)명
(4) 대리급	(W125_20)명	+	(W125_21)명	+	(W125_22)명	+	(W125_23)명	+	(W125_24)명	=	(W125_25)명
(5) 사원급	(W125_26)명	+	(W125_27)명	+	(W125_28)명	+	(W125_29)명	+	(W125_30)명	=	(W125_31)명

↳📖 용어설명

a) 직무수행능력 수준	각 수준의 구체적 내용
1) 창의적, 혁신적 수준	**창의적으로 새로운 업무 수행 방식을 제시하여 생산성을 지속적으로 향상시킬 수 있는 수준**을 의미합니다.
2) 다른 사람을 가르치는 수준	독자적으로 본인의 업무를 만족스럽게 수행할 뿐 아니라 **다른 동료나 후배(신참)에게 업무지식과 기능(skills)을 가르쳐줄 수 있는 수준**을 의미합니다.
3) 충분히 독자 수행하는 수준	선배(고참)사원 등 남의 도움 없이 **본인의 업무를 독자적으로 수행하며, 해당직급에서 요구하는 생산성을 충분히 발휘하는 수준**을 의미합니다.
4) 독자 수행하는 수준	선배(고참)사원 등 남의 도움 없이 **본인의 업무를 독자적으로 수행하지만, 해당직급에서 요구하는 생산성에 약간 못 미치는 수준**을 의미합니다.
5) 독자 수행에 미흡한 수준	선배(고참)사원 등 **남의 도움이 있어야만 업무를 수행할 수 있는 수준**을 의미합니다.

문26 **[생산직 감독자만 응답]** 귀하가 관장하는 반의 모든 공정명을 최대 12개까지 아래의 【보기】와 같은 방식으로 【응답표】에 기입해 주십시오.

▶ 아래 응답표의 (1)공정명에는 공정의 명칭을 기입해 주십시오.

▶ 아래 응답표의 (2)난이도에는 해당공정의 기능·기술 난이도를 상·중·하 중 선택하여 ○해 주십시오.

▶ 아래 응답표의 (3)유사 공정의 분류는 비슷한 공정들을 분류하기 위한 질문입니다. 귀하가 관장하는 공정 중 비슷한 기능이나 기술이 필요한 공정은 같은 알파벳 기호로 표시해 주시면 됩니다. 그리고 다른 공정(들)과 유사 공정으로 분류하기 어려운 독특한 공정은 별도의 다른 알파벳 기호로 표시해 주시면 됩니다.

【응답표】

		공정 1	공정 2	공정 3	공정 4	공정 5	공정 6	공정 7	공정 8	공정 9	공정 10	공정 11	공정 12
(1) 공정명		비공개	비공개	비공개	비공개	비공개	비공개	비공개	비공개	비공개	비공개	비공개	비공개
(2) 난이도 W126_01~ W126_23[홀수]	상												
	중												
	하												
(3) 유사 공정의 분류		[W126_02]	[W126_04]	[W126_06]	[W126_08]	[W126_10]	[W126_12]	[W126_14]	[W126_16]	[W126_18]	[W126_20]	[W126_22]	[W126_24]

↳ 【보기】

※ 아래의 보기는 모두 7개의 공정으로 구성되어있는 공정의 예입니다. 보기에 의하면, 공정 1의 명칭은 '슬리팅'이며, 기능 및 기술 난이도는 '상'입니다. 그리고 이 공정과 비슷한 공정은 'A'로 표시된 공정 3인 '용접'과 공정 4인 '슬롯절연'입니다. 또한 공정 2의 명칭은 '윈스탐프'이며, 기능 및 기술 난이도는 '하'입니다. 그리고 이 공정과 비슷한 공정은 'B'로 표시된 공정 5인 '코일삽입'입니다. 공정 6인 '성형'과 공정 7인 '결선'은 다른 공정(들)과 유사 공정으로 분류하기 어려운 독특한 공정입니다.

		공정 1	공정 2	공정 3	공정 4	공정 5	공정 6	공정 7	공정 8	공정 9	공정 10	공정 11	공정 12
(1) 공정명		슬리팅	윈스탐프	용접	슬롯절연	코일삽입	성형	결선					
(2) 난이도	상	○			○			○					
	중			○			○						
	하		○			○							
(3) 유사 공정의 분류		*A*	*B*	*A*	*A*	*B*	*C*	*D*					

문27 [생산직 감독자만 응답] 현재 귀하가 관장하는 반의 직원들에 대해 응답해 주십시오.(문26과 연계된 문항임)

▶ 아래 응답표의 (1)현재투입인원은 기입한 각 공정별 현재의 투입인원을 기입하는 문항입니다. 예를 들어 공정1에 현재 투입된 인원이 5명이라면 그 인원을 기입하시기 바랍니다.

▶ 아래 응답표의 (2)는 공정별로 현재 투입된 인력들의 그 공정에 대한 숙련정도(숙련정도 구분에 관하여는 아래 🕮 용어설명을 참조)를 알아보는 문항입니다. 예를 들어 공정1에 현재 투입된 인원이 5명이고 이들 중 2명은 '다른 사람을 가르치는 수준'의 숙련도를, 2명은 '충분히 독자 수행하는 수준'의 숙련도를, 나머지 1명은 '독자 수행하는 수준'의 숙련도를 가지고 있다면 각각 해당공정의 숙련정도 기입란에 '다른 사람을 가르치는 수준' 2명, '충분히 독자 수행하는 수준' 2명, '독자 수행하는 수준' 1명으로 기입하시기 바랍니다.

▶ 아래 응답표의 (3)은 현재 각 공정에 투입된 인력이 수행할 수 있는 공정의 범위를 알아보는 문항입니다. 예를 들어(전체 공정수를 7개로 가정) 공정1에 투입된 5명의 인력 중 1명이 전체공정을 모두 수행가능, 3명은 전체공정 중 3개 공정을 수행가능, 나머지 1명은 현재 투입된 공정만 수행가능하다면 '전체 공정의 75% 이상'에 1명, '전체 공정의 25% 이상 ~ 50% 미만 수행가능'에 3명, '전체 공정의 25% 미만'에 1명을 기입하시기 바랍니다.

【응답표】

		공정 1	공정 2	공정 3	공정 4	공정 5	공정 6	공정 7	공정 8	공정 9	공정 10	공정 11	공정 12
(1) 현재투입인원		[W127_01]명	[W127_11]명	[W127_21]명	[W127_31]명	[W127_41]명	[W127_51]명	[W127_61]명	[W127_71]명	[W127_81]명	[W127_91]명	[W127_101]명	[W127_111]명
(2) 현재투입인력의 숙련수준[a] (아래의 용어설명을 참조하여 각 숙련정도에 해당하는 공정별 현재투입인력의 수를 적어 주십시오.)	1) 창의적, 혁신적 수준	[W127_02]명	[W127_12]명	[W127_22]명	[W127_32]명	[W127_42]명	[W127_52]명	[W127_62]명	[W127_72]명	[W127_82]명	[W127_92]명	[W127_102]명	[W127_112]명
	2) 다른 사람을 가르치는 수준	[W127_03]명	[W127_13]명	[W127_23]명	[W127_33]명	[W127_43]명	[W127_53]명	[W127_63]명	[W127_73]명	[W127_83]명	[W127_93]명	[W127_103]명	[W127_113]명
	3) 충분히 독자 수행하는 수준	[W127_04]명	[W127_14]명	[W127_24]명	[W127_34]명	[W127_44]명	[W127_54]명	[W127_64]명	[W127_74]명	[W127_84]명	[W127_94]명	[W127_104]명	[W127_114]명
	4) 독자 수행하는 수준	[W127_05]명	[W127_15]명	[W127_25]명	[W127_35]명	[W127_45]명	[W127_55]명	[W127_65]명	[W127_75]명	[W127_85]명	[W127_95]명	[W127_105]명	[W127_115]명
	5) 독자 수행에 미흡한 수준	[W127_06]명	[W127_16]명	[W127_26]명	[W127_36]명	[W127_46]명	[W127_56]명	[W127_66]명	[W127_76]명	[W127_86]명	[W127_96]명	[W127_106]명	[W127_116]명
(3) 현재투입인력의 전체 공정 중 수행가능범위 (공정별 현재의 투입인력 중에서 각각의 수행가능범위에 해당되는 인력의 수를 적어 주십시오.)	전체 공정의 75% 이상	[W127_07]명	[W127_17]명	[W127_27]명	[W127_37]명	[W127_47]명	[W127_57]명	[W127_67]명	[W127_77]명	[W127_87]명	[W127_97]명	[W127_107]명	[W127_117]명
	전체 공정의 50% 이상 ~ 75% 미만 수행가능	[W127_08]명	[W127_18]명	[W127_28]명	[W127_38]명	[W127_48]명	[W127_58]명	[W127_68]명	[W127_78]명	[W127_88]명	[W127_98]명	[W127_108]명	[W127_118]명
	전체 공정의 25% 이상 ~ 50% 미만 수행가능	[W127_09]명	[W127_19]명	[W127_29]명	[W127_39]명	[W127_49]명	[W127_59]명	[W127_69]명	[W127_79]명	[W127_89]명	[W127_99]명	[W127_109]명	[W127_119]명
	전체 공정의 25% 미만	[W127_10]명	[W127_20]명	[W127_30]명	[W127_40]명	[W127_50]명	[W127_60]명	[W127_70]명	[W127_80]명	[W127_90]명	[W127_100]명	[W127_110]명	[W127_120]명

↳ 🕮 용어설명

a) 숙련수준	각 수준의 구체적 내용
1) 창의적, 혁신적 수준	창의적으로 새로운 업무 수행 방식을 제시하여 생산성을 지속적으로 향상시킬 수 있는 수준을 의미합니다.
2) 다른 사람을 가르치는 수준	독자적으로 본인의 업무를 만족스럽게 수행할 뿐 아니라 다른 동료나 후배(신참)에게 업무지식과 기능(skills)을 가르쳐줄 수 있는 수준을 의미합니다.
3) 충분히 독자 수행하는 수준	선배(고참)사원 등 남의 도움 없이 본인의 업무를 독자적으로 수행하며, 해당직급에서 요구하는 생산성을 충분히 발휘하는 수준을 의미합니다.
4) 독자 수행하는 수준	선배(고참)사원 등 남의 도움 없이 본인의 업무를 독자적으로 수행하지만, 해당직급에서 요구하는 생산성에 약간 못 미치는 수준을 의미합니다.
5) 독자 수행에 미흡한 수준	선배(고참)사원 등 남의 도움이 있어야만 업무를 수행할 수 있는 수준을 의미합니다.

문28 (생산직 감독자만 응답) 위의 공정들 중에서 가장 중요한 공정(핵심공정)의 번호를 기입해 주십시오.

▷변수추가: 복수응답이 많음. 변수명:(W128_02) ※User 가이드 참조 공정 (W128_01)

문29 (생산직 감독자만 응답) 위의 공정들 중에서 가장 어려운 공정의 번호를 기입해 주십시오.

▷변수추가: 복수응답이 많음. 변수명:(W129_02) ※User 가이드 참조 공정 (W129_01)

문30 (생산직 감독자만 응답) 위의 공정들 중에서 가장 최신 기술·기능의 공정의 번호를 기입해 주십시오.

▷변수추가: 복수응답이 많음. 변수명:(W130_02) ※User 가이드 참조 공정 (W130_01)

문31 (생산직 감독자만 응답) 위의 공정들 중에서 가장 낙후된 기술·기능의 공정의 번호를 기입해 주십시오.

▷변수추가: 복수응답이 많음. 변수명:(W131_02) ※User 가이드 참조 공정 (W131_01)

문32 (생산관리직 팀장만 응답) **귀사업장** 경우 정규직 생산직 근로자들 숙련수준 분포는 대략 어떻게 됩니까?

▶ 숙련수준의 분포는 최상에서 최하까지 5개로 분류하며, 각각의 수준에 대한 설명은 **위 문25 📖용어설명(직무수행능력 수준)을 참고**하여 주시기 바랍니다.

【응답표】

(정규직)생산직 근로자들의 숙련수준 비율										합계
(1) 창의적, 혁신적 수준	+	(2) 다른 사람을 가르치는 수준	+	(3) 충분히 독자 수행하는 수준	+	(4) 독자 수행하는 수준	+	(5) 독자 수행에 미흡한 수준	=	
(W132_01)%	+	(W132_02)%	+	(W132_03)%	+	(W132_04)%	+	(W132_05)%	=	100%

문33 (생산관리직 팀장만 응답) **귀사업장**의 대표적인 생산라인에 대한 정규직 생산직 근로자들의 숙련수준은 어느 정도 입니까?

▶ 대표적 생산라인을 3개 골라, 그 생산라인 명을 기입해 주십시오. 또한 그 대표적인 생산라인 각각의 정규직 생산직 근로자의 (평균)숙련수준을 알맞게 설명한 해당번호에 ✔표해 주십시오.

▶ 만약 생산라인명칭이 일련번호로 되어있는 경우, 일반적으로 알 수 있는 명칭을 추가해 주십시오.

대표적 생산라인명	대표적 생산라인의 근로자 숙련수준 (W133_01~ W133_05[홀수])					대표적 생산라인의 생산설비(장비, 기계) 수준 (W133_02~ W133_06[짝수])				
	국내업계 평균 미달수준	국내업계 평균수준	국내업계 평균 상회수준	국내업계 선도수준	세계적 수준	국내업계 평균 미달수준	국내업계 평균수준	국내업계 평균 상회수준	국내업계 선도수준	세계적 수준
(1) (비공개)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(2) (비공개)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(3) (비공개)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

문34 귀하는 정규직입니까? [W134]

□① 예 □② 아니오

문35 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 근로자만 응답) 귀하는 현재 수습 또는 견습 기간에 있습니까? [W135]

□① 예 □② 아니오

문36 귀하는 지난 주에 총 몇 시간 근무(**초과근무 포함**)하셨습니까? 총 (W136)시간

문37 귀하의 지난해 2004년 월평균 임금(**세금을 포함한 각종 공제전**)은 얼마였습니까?

월평균 (W137)만원

✍ 다음은 통계처리를 위한 문항들입니다.

DQ1 귀하의 성별은? [W1_sex] □① 남자 □② 여자

DQ2 귀하의 출생년월은? 19(W1_birthy)년 (W1_birthm)월

DQ3 귀하의 혼인상태는? [W1_marr] □① 미혼 □② 기혼

DQ4 귀하의 최종학력은?(**졸업을 기준**으로 응답해 주십시오.) [W1_edu]
▶생산직 감독자·근로자는 "⑥ 4년제 대졸 이상"이고 "⑦ 대학원 졸 이상"이 없음

□① 중졸이하 ☞ 설문완료! □② 인문고졸 ☞ 설문완료!
□③ 공고졸 ☞ 설문완료! □④ 기타 실업고졸 ☞ 설문완료!
□⑤ 전문대졸 ☞ DQ4-1로 [생산직 감독자·근로자는 설문 완료]
□⑥ 4년제 대졸 ☞ DQ4-1로 [생산직 감독자·근로자는 설문 완료]
□⑦ 대학원 졸 이상 ☞ DQ4-1로

DQ4-1 (생산직 감독자·근로자 제외) 귀하가 (전문)학사 학위를 받은 대학교(대학)와 학과를 기입해 주십시오. (W1_sch)대학교(대학) (W1_maj)과(전공)

DQ4-2 (생산직 감독자·근로자 제외) 만약 석사 이상의 학력(DQ4에서 ⑦을 선택한 경우)이시라면 최종 취득학위와 전공을 말씀해 주시기 바랍니다.

□① 석사 (W1_mmaj) 전공 □② 박사 (W1_dmaj) 전공

- 설문에 응해주셔서 감사합니다!

❖ 다음은 조사업체 기입사항입니다.

면접원 성명		면접일시	
검증원 성명		검증일시	

3. 2차(2007)년도 본사용

■ 기업 ID _____

인적자본 기업패널조사 - 2차(2007)년도

본사용

안녕하십니까?

저는 (주)코리아데이타네트워크(KDN)의 전문 면접원 _____입니다.
이번에 저희 KDN에서는 **노동부와 한국직업능력개발원**의 의뢰를 받아 우리나라 기업의 인적자원현황 및 인적자원개발 실태에 관한 인적자본기업패널 2차(2007)년도 조사를 하고 있습니다.

이 조사는 통계법 8조에 의해 통계청의 승인(승인번호 38903)을 받은 국가의 공식통계조사이며, 조사를 통해 수집된 자료는 향후 정부의 기업 인적자원개발 정책수립에 활용될 것입니다. 또한 이 자료는 조사에 응한 기업들에게 인적자원의 수준을 파악할 수 있도록 가공되어 참고자료로 제공될 예정입니다.

바쁘시더라도 귀사의 인적자원 실태 전반에 관한 문항들에 대해 성실히 응답해 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 신분과 응답내용에 대해서는 통계법에 의거해 비밀이 보장되며 조사결과는 연구 목적 외에 다른 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

바쁜 시간을 내어 설문에 응해 주신데 감사드리며 이에 대한 감사의 표시로서 소정의 사례를 할 예정입니다. 감사합니다.

한국직업능력개발원 **(주)코리아데이타네트워크**
원장 이원덕 **대표이사 이정열**

* 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래의 담당자에게 문의하시기 바랍니다.
(주)코리아데이타네트워크 담당연구원 : 이혜정 차장, 김홍건 과장, 권혜진 주임
전화 : 02-548-5141. 080-599-4000 fax: 02-548-5144 E-mail: kdn21@kdn21.co.kr

❖ **다음은 응답자 기입사항입니다.**

기업명	
기업 주소	시 도 시 군 구

응답자 성명		소속팀(부서)및 직위	( ) 팀(부서) ( ) 직위
전화번호		e-mail	
휴대전화		fax 번호	

노동부·한국직업능력개발원

용어 설명

1. 분야(또는 인력) 구분: 공통

<제조업의 경우>

a) **직군**은 **연구개발, 영업 및 서비스, 엔지니어(생산/제조 기술), 관리(경영지원) 분야**를 의미하며 생산현장에 투입되는 생산기능 인력(분야)은 제외합니다.

b) **사무관리직**은 **연구개발, 영업 및 서비스, 엔지니어(생산/제조 기술), 관리(경영지원: 경영기획/재무·회계/인사·총무/구매·자재/전산 등) 인력**을 말합니다. **단순한 행정지원(문서수발, 서류정리 및 작성 등) 인력과 기타(운전기사, 경비원, 청소원 등) 인력은 제외**합니다.

c) **영업 및 서비스 인력**은 **영업, 마케팅, 영업기획, A/S 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.

d) **엔지니어인력**은 **생산/제조분야의 기술 인력**을 의미합니다.

e) **관리(경영지원)인력**은 **경영기획, 재무·회계, 인사·총무, 구매·자재, 전산 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.**(업종 공통)**

f) **생산기능직**은 **생산라인에 투입되어 상품제조에 직접적으로 기여하는 인력과 단순노무직**을 말합니다.

h) **기타 인력**은 **단순한 행정지원(문서수발, 서류정리 및 작성 등)인력, 운전기사, 경비원, 청소원 등**을 말합니다.**(업종 공통)**

<금융업의 경우>

a) **직군**은 **상품개발 및 영업기획, 자금운용 및 투자, 영업 및 서비스, 관리(경영지원) 분야**를 의미합니다.

c) **영업 및 서비스인력**은 **영업, 영업관리, 영업지원, Call Center 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.

e) **관리(경영지원)인력**은 **경영기획, 재무·회계, 인사·총무, 구매·자재, 전산 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.**(업종 공통)**

h) **기타 인력**은 **단순한 행정지원(문서수발, 서류정리 및 작성 등)인력, 운전기사, 경비원, 청소원 등**을 말합니다.**(업종 공통)**

<비금융서비스업의 경우>

a) **직군**은 **연구개발, 영업 및 서비스, 관리(경영지원), 핵심 전문직 분야**를 의미합니다.

c) **영업 및 서비스 인력**은 **영업, 마케팅, 영업기획, A/S 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.

e) **관리(경영지원)인력**은 **경영기획, 재무·회계, 인사·총무, 구매·자재, 전산 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.**(업종 공통)**

g) **핵심 전문직인력**은 **고객 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력**으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다.

- 컨설팅업체의 '컨설턴트'
- S/W 개발업체의 '연구원(개발자)'
- 법률자문업체의 '변호사'
- 회계법인의 '회계사'
- 건축설계업체의 '설계사'
- 교육업체의 '강사 또는 교수'
- 경비 및 청소 용역업체의 '경비원' 또는 '청소원'

h) **기타 인력**은 **단순한 행정지원(문서수발, 서류정리 및 작성 등)인력, 운전기사, 경비원, 청소원 등**을 말합니다.**(업종 공통)**

2. HR업무 관련: B-2(p.60)

i) **HR업무 평가(SEE)**는 인사고과(평가), 다면평가 등의 직원 평가가 아니라 HR업무 자체의 계획수립과 실행결과에 대한 평가입니다.

3. 직급 관련: C-1(p.62)

j) **관리자**는 해당 부서활동을 기획·지휘·조정하거나 프로젝트를 책임지고 수행할 수 있는 사람을 말합니다. 회사마다 차이가 있겠지만 일반적으로 **전통적인 직급단계의 과장 이상에 해당하는 직급**을 말합니다.

k) **직급관련 제도**는 **직급단순화, 직급폐지, 직급과 직책의 분리**와 같은 HRM 제도 및 관행을 말합니다

4. 채용 관련: C-2(p.63)

l) **직접비용**은 광고홍보비, 면접위원 수당, 면접자 수당, 선발도구 사용료, 로드쇼 비용, 캠퍼스 투어 비용, 헤드헌터 수수료 등의 채용에 직접적으로 들어간 비용을 말하며, 인사담당자의 인건비 등은 제외합니다.

5. 승진 관련: C-4(p.66)

m) **발탁승진**은 사원들의 능력발휘를 위해서 근무연한, 해당직급에서의 체류년수나 연령에 관계없이 능력과 업무성과가 우수한 자를 조기에 승진시키는 것이며, **발탁승진자의 비율**을 계산하는 식은 다음과 같습니다.

발탁승진자 비율 = 100 × (2년동안 발탁승진자 숫자) / (2년동안 총 승진자 숫자)

6. 보상 관련: C-5(p.67, p.69)

n) **비누적방식**은 전년도의 지급액을 기준으로 하지 않고 업적에 따라 지급액의 전액이 변동될 수 있는 형태를 말합니다.

o) Profit Sharing(이윤배분제도)은 **전사 차원에서 목표치를 초과한 성과(이익)를 달성했을 때** 직원들에게 배분되는 성과급을 말합니다.

p) Gain Sharing(이익배분제도)는 **생산기능직 사원을 대상**으로 라인이나 공장의 생산성이나 원가절감목표를 달성했을 때 종업원들에게 배분되는 성과급을 말합니다.

q) **연간 총급여**는 기본급, 각종수당, 각종 상여금 및 성과급 등을 합한 금액**(세금을 포함한 각종 공제전)**을 말합니다.

r) **복리후생비**는 근로자에게 지급되는 임금, 성과급 등의 보수를 제외하고, 근로자의 복지와 후생, 즉 부가급부를 위해 지불되는 경비를 말합니다. 각종 보험, 퇴직금, 연금, 유급 휴가, 식대, 의료비, 여가활동비, 주택수당 등이 복리후생비에 포함됩니다.

7. 핵심인재 관련: C-6(p.70)

s) **핵심인재**는 미래의 경영자 후보, 회사의 핵심 기술·지식을 보유한 직원, 향후 회사의 중요한 사업기회를 창출할 잠재력을 가진 인재 등을 말합니다.

t) **사이닝보너스**는 유치하고자 하는 우수인력과 고용계약을 체결할 때 연봉 외에 현금 보너스나 그에 상응하는 상을 일시에 또는 분할하여 지급함으로써 우수인력을 원활하게 유치할 수 있도록 하는 제도를 말합니다.

u) **승계계획**(Succession Planning)은 기업의 미래 경영자를 양성하기 위한 경력개발프로그램으로서 미래 경영자로서 잠재적 역량을 지닌 사람을 평가하고 선발하여 이들의 역량을 개발, 육성하는 일련의 제도를 말합니다.

8. 교육훈련 관련: D-2(p.73), D-3(p.76), D-5(p.79)

v) **실시 연인원**은 **중복인원을 포함**한 교육훈련 프로그램에 참여한 총 인원수를 말합니다. 예컨대, 1명이 집체식 사내교육훈련에 2번 참여하면 실시 연인원은 2명이 됩니다.

w) **참여인원**은 **중복인원을 제외**한 교육훈련 방법별로 참여한 실제 인원수를 말합니다. 예컨대, 1명이 집체식 사내교육훈련에 2번 참여한 경우 참여인원은 1명이 됩니다.

x) **총 인건비**는 기본급여, 제수당, 상여금 등의 **직접인건비**와 4대보험료(국민연금, 산재보험, 고용보험, 의료보험), 교육비, 통근교통비, 구인광고비, 식비, 피복비, 퇴직적립금, 복리후생비 등의 **간접인건비**를 모두 포함합니다.

y) **교육훈련비**는 **종업원의 직업능력개발을 위한 투자비 총액**을 말합니다. 고용보험 환급액, 고용보험 지원을 받지 않는 교육훈련비(일반 정신교육비·노사관계 교육비·산업안전 교육비 등), 교육훈련 시설 및 장비 구입(대체) 비용 등을 모두 포함합니다. **교육훈련 담당 직원의 인건비, 취미생활을 목적으로 한 강좌비용 등은 제외**합니다.

z) **교육훈련 직접경비**는 수강비용(강사료, 교재비, 숙박료, 식비, 수강료 등)과 같이 교육훈련에 직접적으로 지출한 경비를 말합니다.

aa) 직업기초능력의 각 **유형(하위영역)**은 다음과 같은 요소로 구성되어 있습니다.

① **의사소통능력 :** 문서이해능력, 문서작성능력, 경청능력, 언어구사력, 기초외국어능력 등
② **수리능력 :** 기초연산능력, 기초통계능력, 도표분석능력, 도표작성능력 등
③ **문제해결능력 :** 사고력, 문제처리능력 등
④ **자기개발능력 :** 자아인식능력, 자기관리능력, 경력개발능력 등
⑤ **자원활용능력 :** 시간자원관리능력, 예산자원관리능력, 물적자원관리능력, 인적자원관리능력 등
⑥ **대인관계능력 :** 팀웍, 리더십능력, 갈등관리능력, 협상능력, 고객서비스능력 등
⑦ **정보능력 :** 컴퓨터활용능력, 정보처리능력 등
⑧ **기술능력 :** 기술이해능력, 기술선택능력, 기술적용능력 등
⑨ **조직이해능력 :** 국제감각, 조직체제이해능력, 경영이해능력, 업무이해능력 등

9. 인력 관련: E-1(p.81), E-2(p.83)

ab) **정규직**은 임원까지 포함합니다.

ac) **비정규직**이란 한시적 근로자 또는 기간제 근로자, 단시간 근로자, 독립도급 종사자(보험설계사, 골프장 캐디 등), 도급업체(소사장제 등) 부수인력, 파견 · 용역 · 호출 등의 형태로 종사하는 근로자 등을 말합니다.

ad) **채용계획**은 연초뿐만 아니라 연중에 발생한 인력수요까지 포함합니다.

ae) **채용 소요기간**은 **채용 공고에서 최종 합격자 통보까지** 걸리는 기간을 말합니다.

A. 경영일반에 관한 설문

1. 기업 일반

대표자 기본정보	대표자 1	성 명	비공개	성 별 [C2A_Sex1]	□① 남성 □② 여성
	대표자 2	성 명	비공개	성 별 [C2A_Sex2]	□① 남성 □② 여성
	대표자 3	성 명	비공개	성 별 [C2A_Sex3]	□① 남성 □② 여성

문1.1 귀사의 설립년도는? ([C2A01_01]) 년

문1.2 다음은 **지식산업 분류에 따른 산업(업종) 분류**입니다. 귀사의 **대표적인 업종을 3순위까지** 적어 주십시오.

▶ **제조업**의 경우 **제조업Ⅰ과 제조업Ⅱ, 금융업**의 경우 **금융업, 비금융서비스업**의 경우 **소프트웨어/정보통신서비스와 기타 서비스업**에서 선택하여 적어 주십시오.

1순위[C2A01_02_01] 2순위[C2A01_02_02] 3순위[C2A01_02_03]

제조업 Ⅰ	① 음,식료품	② 섬유	③ 화학/고무/플라스틱
	④ 일반기계	⑤ 전기기기	⑥ 자동차/운송장비
	⑦ 금속/비금속		
제조업 Ⅱ	⑧ 에너지(석유정제/핵연료/코크스 등)	⑨ 바이오	⑩ 환경
	⑪ 반도체 장비 및 전자부품	⑫ 영상/음향	⑬ 통신장비
	⑭ 컴퓨터 및 주변기기	⑮ 광학/정밀/의료/기계	⑯ 첨단소재
금융업	㉑ 금융업(금융/보험/연금 등)		
소프트웨어/정보통신서비스	㉛ 인터넷	㉜ 전자상거래	㉝ 솔루션/컨텐츠
	㉞ 소프트웨어 개발		
기타 서비스업	㉟ 금융관련 서비스(예: 신용평가)	㊱ 연구개발관련서비스	㊲ 사업지원서비스
	㊳ 교육서비스	㊴ 영화/방송/공연	㊵ 오락/문화/운동
	㊶ 관광		

문1.3 귀사는 협력업체입니까?[C2A01_03]

□① 예 □② 아니오

문1.4 귀사는 외국인 지분이 있습니까?[C2A01_04]

□① 예 ☞ 다음 문1.4-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.5으로

문1.4-1 외국인 지분의 역할은?[C2A01_04_01]

□① 지분참여만 함 □② 기술지원을 함

□③ 경영에 참여하고 있음 □④ 기술지원과 경영참여를 모두 함

문1.5 2006년 귀사의 매출 대비 수출 비율은 얼마나 됩니까?[C2A01_05]

□① 수출 없음 □② 10%미만 □③ 10%이상 ~ 30%미만

□④ 30%이상 ~ 50%미만 □⑤ 50%이상 ~ 70%미만 □⑥ 70%이상

문1.6 귀사의 경영체제(소유/전문경영)는 어떠합니까?[C2A01_06]
□① 완전한 오너(owner) 경영체제임
□② 전문경영자가 있으나 오너의 경영개입이 상당히 있음
□③ 전문경영자가 있으나 오너의 경영개입이 약간 있음
□④ 완전한 전문경영자 체제임

문1.7 귀사에 이사회가 있습니까?[C2A01_07]
□① 예 ☞ 다음 문1.7-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.8로

문1.7-1 이사회 내에 인사위원회가 설치되어 있습니까?[C2A01_07_01]
□① 예 □② 아니오

문1.7-2 이사회 내에 경영자 육성/개발 위원회가 설치되어 있습니까?[C2A01_07_02]
□① 예 □② 아니오

문1.8 **2006 회계년도 매출액 순으로 3개의 주력사업(제품/상품/서비스/품목)**을 기입하고, 각각의 매출액 비율을 과거 2개년도에 걸쳐 기입해 주십시오.

▶ **주력사업(제품/상품/서비스/품목)명**은 2005년 설문조사시 귀사에서 응답해주셨던 주력사업(제품/상품/서비스/품목)명을 적어놓은 **【참조】표의 내용을 보시고 이와 유사한 수준(level)으로 구분**해 주십시오.

▶ 만약 귀사의 **2006 회계년도가 끝나지 않은 경우**에는 2006 회계년도는 전년도(2005) 회계년도로, 2005 회계년도는 그 이전년도(2004) 회계년도에 대하여 기입하시면 됩니다.

【응답표】

구 분	1) 주력사업(제품/상품/서비스/품목)명	2) 총 매출에서 차지하는 비율	
		2006 회계년도	2005 회계년도
(1) 제1주력사업(제품/상품/서비스/품목)	비공개	[C2A01_08_01] %	[C2A01_08_02] %
(2) 제2주력사업(제품/상품/서비스/품목)	비공개	[C2A01_08_03] %	[C2A01_08_04] %
(3) 제3주력사업(제품/상품/서비스/품목)	비공개	[C2A01_08_05] %	[C2A01_08_06] %

【참조: 2005년도 귀사의 설문 응답결과

구 분	1) 주력사업(제품/상품/서비스/품목)명
(1) 제1주력사업(제품/상품/서비스/품목)	비공개
(2) 제2주력사업(제품/상품/서비스/품목)	비공개
(3) 제3주력사업(제품/상품/서비스/품목)	비공개

2. 경영환경

문2.1 지난 3년간 주력제품(상품/서비스)에 대한 수요변화는 어떠했습니까?[C2A02_01]
□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.2 일반적으로 주력제품(상품/서비스)에 대한 수요변화를 예측하는 것은 얼마나 어렵습니까?[C2A02_02]
□① 거의 어렵지 않음 □② 조금 어려움 □③ 어느 정도 어려움 □④ 많이 어려움

문2.3 지난 3년간 신제품(상품/서비스)의 개발 및 도입은 얼마나 있었습니까?[C2A02_03]

□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.4 지난 3년간 귀사의 기술 변화는 얼마나 있었습니까? ▶금융업 제외 [C2A02_04]

□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.5 지난 3년간 본사 내의 부서 및 조직변화가 어느 정도 있었습니까?[C2A02_05]

□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.6 지난 3년간 귀사 **사업장(들)의 라인이나 설비의 변화(금융업: 영업소(지점)들의 조직변화)**는 어느 정도 있었습니까? ▶비금융서비스업 제외 [C2A02_06]

□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.7 귀사 주력제품(상품/서비스)에 대한 시장전략은 다음 어디에 가깝습니까?[C2A02_07]

□① 경쟁사보다 먼저 신제품(상품/서비스)을 개발하여 고객 및 시장 변화에 주도적 역할을 함

□② 신시장 진입 및 신제품(상품/서비스) 개발에 주도적이지는 않으나, 선도기업의 성과에 따라 선택적으로 신제품(상품/서비스)을 개발하여 시장을 공략함

□③ 기존의 제품(상품/서비스)을 개선하여 안정적인 시장을 유지하며, 신시장 진입 및 신제품(상품/서비스) 개발을 적극적으로 시도하지 않음

□④ 기타 (구체적으로:)

문2.8 귀사는 다음 중 어느 것에 최우선 순위를 두고 경영하고 있습니까?[C2A02_08]

□① 품질(서비스) 향상

□② 원가 절감

□③ 신제품(상품/서비스) 개발

문2.9 귀사는 해외진출 분야가 있습니까?[C2A02_09]

□① 예 ☞ 다음 문2.9-1로

□② 아니오 ☞ 다음 B. 문1.1로

문2.9-1 각 분야별로 진출해 있는 대륙(지역)에 **모두** ✔표 해주십시오.

구 분	아시아	유럽	북미	중남미	오세아니아	아프리카
생산(공장) ▶금융업 제외	[C2A02_09_01] 1	[C2A02_09_02] 2	[C2A02_09_03] 3	[C2A02_09_04] 4	[C2A02_09_05] 5	[C2A02_09_06] 6
영 업	[C2A02_09_07] 1	[C2A02_09_08] 2	[C2A02_09_09] 3	[C2A02_09_10] 4	[C2A02_09_11] 5	[C2A02_09_12] 6
연구개발 ▶금융업 제외	[C2A02_09_13] 1	[C2A02_09_14] 2	[C2A02_09_15] 3	[C2A02_09_16] 4	[C2A02_09_17] 5	[C2A02_09_18] 6

B. HR 부서에 관한 설문

1. HR 조직

❖ HR업무는 HRM(인사관리), HRD(교육/개발) 등의 업무를 말하며, HR부서는 이러한 HR 업무를 담당하는 조직(본부, 부문, 부서, 팀, 파트 또는 담당)을 의미합니다.

문1.1 HR업무를 담당하는 전담조직이 있습니까?[C2B01_01]

□① 예 ☞ 다음 문1.2로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.6으로

문1.2 HR업무 전담조직의 조직단위는 무엇입니까?[C2B01_02]

□① 독자적인 본부/부서(팀의 상위 개념) □② 독자적인 본부/부서는 아니지만 여러 팀에 나누어져 있음
□③ 독자적인 팀조직

문1.3 HR업무의 기능분화는 어떻게 이루어져 있습니까?[C2B01_03]

□① HRM(인사관리), HRD(교육/개발), 노사관계업무를 각각 서로 다른 팀에서 담당함
□② HRM(인사관리)와 HRD(교육/개발)는 동일 팀이, 노사관계업무는 별도의 팀에서 담당함
□③ HRM(인사관리)와 노사관계업무는 동일 팀이, HRD(교육/개발)는 별도의 팀에서 담당함
□④ HRD(교육/개발)와 노사관계업무는 동일 팀이, HRM(인사관리)는 별도의 팀에서 담당함
□⑤ HRM(인사관리), HRD(교육/개발), 노사관계업무를 모두 동일한 팀에서 담당함

문1.4 (2006년말 기준) HR업무 담당자의 직급별 현황을 기입해 주십시오.

【예시】
만약 한 사람이 HRM과 HRD 업무를 동시에 수행할 때 HRM 업무를 60% 정도 수행하고 HRD 업무를 40% 정도 수행한다면 HRM 0.6명, HRD 0.4명으로 계산해서 기입해 주십시오.

구 분		사원-대리급	과-부장급	임원급
HR업무 담당자 수		[C2B01_04_01] 명	[C2B01_04_02] 명	[C2B01_04_03] 명
HR업무 담당자의 HR분야 경력		[C2B01_04_04] 평균 ( )년	[C2B01_04_05] 평균 ( )년	[C2B01_04_06] 평균 ( )년
HR 업무 분야	(1) HRM(인사관리)	[C2B01_04_07] 명	[C2B01_04_08] 명	[C2B01_04_09] 명
	(2) HRD(교육/개발)	[C2B01_04_10] 명	[C2B01_04_11] 명	[C2B01_04_12] 명
	(3) 기타 HR업무	[C2B01_04_13] 명	[C2B01_04_14] 명	[C2B01_04_15] 명

문1.5 (2006년말 기준) HR업무 담당자의 학력별 현황을 기입해 주십시오.

구 분	전문대졸 이하	대졸	석사	박사
(1) HRM(인사관리)	[C2B01_05_01] 명	[C2B01_05_02] 명	[C2B01_05_03] 명	[C2B01_05_04] 명
(2) HRD(교육/개발)	[C2B01_05_05] 명	[C2B01_05_06] 명	[C2B01_05_07] 명	[C2B01_05_08] 명
(3) 기타 HR업무	[C2B01_05_09] 명	[C2B01_05_10] 명	[C2B01_05_11] 명	[C2B01_05_12] 명

☞ HR 전담 조직이 있는 기업 문 1.5 작성 종료 후 다음 문2.1로

문1.6 **(HR 전담조직이 없는 경우에만 응답)** 귀사의 HR업무는 어떻게 수행되고 있습니까?[C2B01_06]

□① 같은 팀 내에서 유사한 업무(예: 총무)와 같이 수행되고 있음

□② 같은 팀 내에서 이질적인 타 업무(예: 재경/경리 등)와 같이 수행되고 있음

문1.7 **(HR 전담조직이 없는 경우에만 응답)** HR업무 담당자의 직급별 현황을 **2006년말 기준**으로 기입해 주십시오.

구 분	사원-대리급	과-부장급	임원급
HR업무 담당자 수	[C2B01_07_01] 명	[C2B01_07_02] 명	[C2B01_07_03] 명
HR업무 담당자의 HR분야 경력	[C2B01_07_04] 평균 ( )년	[C2B01_07_05] 평균 ( )년	[C2B01_07_06] 평균 ( )년
HR업무 담당자의 전체업무 대비 HR업무 비중	[C2B01_07_07] 평균 ( )%	[C2B01_07_08] 평균 ( )%	[C2B01_07_09] 평균 ( )%

문1.8 **(HR 전담조직이 없는 경우에만 응답)** HR업무 담당자의 학력별 현황을 **2006년말 기준**으로 기입해 주십시오.

구 분	전문대졸 이하	대졸	석사	박사
HR업무 담당자 수	[C2B01_08_01] 명	[C2B01_08_02] 명	[C2B01_08_03] 명	[C2B01_08_04] 명

2. HR 업무

문2.1 **귀사의 전체** HR업무량 중에서 HR 계획수립(PLAN), HR 실행(DO), **HR업무 평가(SEE)**[i)]의 비율을 적어주십시오.

【응답표】

전체 HR 업무량(업무시간) 중 각 업무분야의 비율	HR 계획수립		HR 실행		HR업무 평가[a)]		계
	( )% [C2B02_01_01]	+	( )% [C2B02_01_02]	+	( )% [C2B02_01_03]	=	100%

문2.2 귀사는 HR기능별로 외부컨설팅을 받았거나 아웃소싱(외주)을 주고 있습니까?

구 분	1) 지난 2년간 외부컨설팅을 받았는지 여부		2) 현재 아웃소싱 여부	
	예	아니오	예	아니오
(1) 인력계획[C2B02_02_01] / [C2B02_02_02]	1	2	1	2
(2) 채용 [C2B02_02_03] / [C2B02_02_04]	1	2	1	2
(3) 교육훈련/개발 [C2B02_02_05] / [C2B02_02_06]	1	2	1	2
(4) 직무분석/직무평가 [C2B02_02_07] / [C2B02_02_08]	1	2	1	2
(5) 성과 및 역량평가 [C2B02_02_09] / [C2B02_02_10]	1	2	1	2
(6) 임금(보상)관리 [C2B02_02_11] / [C2B02_02_12]	1	2	1	2
(7) 이직/전직 서비스 [C2B02_02_13] / [C2B02_02_14]	1	2	1	2
(8) 인력감축/감원 [C2B02_02_15]	1	2		
(9) 인사정보시스템(e-HR) [C2B02_02_16] / [C2B02_02_17]	1	2	1	2
(10) 핵심인재관리 [C2B02_02_18] / [C2B02_02_19]	1	2	1	2

문2.3 귀사는 **매년** 인력계획(Human Resource Planning)을 수립하고 있습니까?[C2B02_03]
□① 예 □② 아니오

문2.3-1 인력계획은 경영전략과 연계 하에 수립되고 있습니까?[C2B02_03_01]
□① 예 □② 아니오

문2.3-2 HR 관리자(임원, 팀장)는 회사의 경영전략 수립과정에 얼마나 참여하고 있습니까?[C2B02_03_02]
□① 참여하지 않음 □② 가끔 참여함 □③ 자주 참여함 □④ 항상 참여함

문2.3-3 회사의 중장기 전략을 HR에 얼마나 반영하고 있습니까?[C2B02_03_03]
□① 거의 반영하지 않음 □② 조금 반영함 □③ 어느 정도 반영함 □④ 많이 반영함

문2.4 귀사는 인사정보시스템(e-HR)을 운용하고 있습니까?[C2B02_04]
□① 예 ☞ **다음 문2.4-1로** □② 아니오 ☞ **다음 문2.5로**

문2.4-1 인사정보시스템(e-HR)의 도입년도는? ([C2B02_04_01])년

문2.4-2 인사정보시스템(e-HR)의 발전단계는 어디에 해당합니까?[C2B02_04_02]
□① 도입단계(종업원의 인사정보를 데이터베이스로 구축하여 일부 서비스하는 단계)
□② 웹(Web)활용단계(인터넷을 활용하여 인사정보의 의사소통을 쌍방향으로 지원하는 단계)
□③ 포털 서비스단계(통합적 인사정보서비스와 관련업무처리를 위한 핵심수단으로 활용하는 단계)

문2.4-3 인사정보시스템(e-HR)이 가동되는 분야에 모두 ✔표해 주십시오.
□① 급여 [C2B02_04_03] □② 평가 [C2B02_04_04]
□③ 전환배치 [C2B02_04_05] □④ 승진/승격 [C2B02_04_06]
□⑤ 교육훈련 [C2B02_04_07] □⑥ 직무관리 [C2B02_04_08]
□⑦ 경력개발 [C2B02_04_09] □⑧ 채용 [C2B02_04_10]
□⑨ 인사정보 [C2B02_04_11] □⑩ 복리후생 [C2B02_04_12]
□⑪ 사내공모 [C2B02_04_13] □⑫ 기타(구체적으로:[C2B02_04_14])

문2.5 HR업무 담당자의 전문성 제고를 위해 실시하고 있는 방법을 중요한 순서대로 3순위까지 적어 주십시오.
1순위[C2B02_05_01] 2순위[C2B02_05_02] 3순위[C2B02_05_03]
① 사내교육훈련 ② 단기(1개월 미만) 사외전문교육훈련
③ 장기(1개월 이상) 사외전문교육훈련 ④ 회사가 지원하는 자기개발
⑤ 회사의 지원이 없는 자기개발 ⑥ 비공식적으로 선배나 동료로부터 배우기
⑦ 외부 전문가 영입 ⑧ 특별히 없음

3. 기타

문3.1 귀사의 HR제도는 조직문화와 얼마나 잘 맞습니까?[C2B03_01]
□① 거의 맞지 않음 □② 조금 맞음 □③ 어느 정도 맞음 □④ 많이 맞음

문3.2 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 경우 팀 제도를 도입하고 있습니까?[C2B03_02]
□① 예 □② 아니오

문3.3 **종업원 만족도 조사**와 **주5일제**의 **실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	1) 실시 여부			2) 도입년도 (실시 중인 경우만 응답)
	실시중임	과거에 실시했으나 현재는 실시하지 않음	실시한 적 없음	
(1) 종업원 만족도 조사(ESI : Employee Satisfaction Index) [C2B03_03_01] / [C2B03_03_02]	1	2	3	( )년
(2) 주5일제(주당 40시간) [C2B03_03_03] / [C2B03_03_04]	1	2	3	( )년

C. 인적자원관리(HRM)에 관한 설문

1. 직급과 직무

문1.1 귀사에서 임원급과 사원급(제조업: 사무관리직[b] 사원급) 내(內)의 직급은 각각 몇 단계입니까?

(1) 임원급 內 ([C2C01_01_01])단계

(2) 사원급(제조업: 사무관리직[b] 사원급) 內 ([C2C01_01_02])단계

문1.1-1 사원급(제조업: 사무관리직[b] 사원급) 내 직급명을 **차례대로 모두** 적어 주십시오.*※자료비공개*

단계	낮은 직급 <——————————————————> 높은 직급									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
직급명	[C2C01_01_03]	[C2C01_01_04]	[C2C01_01_05]	[C2C01_01_06]	[C2C01_01_07]	[C2C01_01_08]	[C2C01_01_09]	[C2C01_01_10]	[C2C01_01_11]	[C2C01_01_12]

문1.1-2 위의 사원급(제조업: 사무관리직[b] 사원급) 내 직급 중에서 어느 직급부터 **관리자**[j]에 해당하는지 적어 주십시오. **직급명** : ([C2C01_01_13])*※자료비공개*

문1.2 지난 2년(2005~2006년) 동안 **직급관련 제도**[k]에 변화가 있었습니까?[C2C01_02]

□① 예 ☞ **다음 문1.2-1로** □② 아니오 ☞ **다음 문1.3으로**

문1.2-1 변화가 있었던 제도 및 관행에 모두 ✔표해 주십시오.

□① 직급단순화 [C2C01_02_01]

□② 직급폐지 [C2C01_02_02]

□③ 직급다단계화 [C2C01_02_03]

□④ 직급과 직책의 분리 [C2C01_02_04]

□⑤ 직급과 직책의 연계 강화 [C2C01_02_05]

□⑥ 기타(구체적으로: [C2C01_02_06])

문1.3 귀사는 직군[a]별(제조업: 사무관리직[b] 내 직군[a]별)로 차별화된 인사제도를 실시하고 있습니까? [C2C01_03]

□① 실시하고 있음 ☞ **다음 문1.3-1로**

□② 과거에 실시했으나 현재는 실시하지 않음 ☞ **다음 문1.3-1로**

□③ 실시한 적 없음 ☞ **다음 문1.4로**

문1.3-1 **직군**[a]별로 차별화된 인사제도의 도입년도는? ([C2C01_03_01])년

문1.4 귀사는 **직무분석**을 실시하고 있습니까?[C2C01_04]

□① 예 ☞ **다음 문1.4-1로** □② 아니오 ☞ **다음 문2.1로**

문1.4-1 직무분석의 도입년도는? ([C2C01_04_01])년

문1.4-2 직무분석의 결과를 활용하는 분야를 모두 ✔표해 주십시오.

□① 직무기술서 및 직무명세서 작성 [C2C01_04_02]
□② 인력 산정 [C2C01_04_03]
□③ 채용 [C2C01_04_04]
□④ 업무 효율화 [C2C01_04_05]
□⑤ 이동 배치 [C2C01_04_06]
□⑥ 인사고과 [C2C01_04_07]
□⑦ 승진 [C2C01_04_08]
□⑧ 교육훈련 [C2C01_04_09]
□⑨ 직무가치 및 임금(직무급) 산정 [C2C01_04_10]

2. 채용

❖ 2006년 정규직 기준(임원포함)으로 응답해 주십시오(수시채용, 정기채용 모두 포함).

문2.1 2006년 1년 동안 채용 시도는 어떠했습니까?[C2C02_01]

□① 정기채용만 시도 ☞ 다음 문2.1-1로
□② 수시채용만 시도 ☞ 다음 문2.1-1로
□③ 정기채용과 수시채용 모두 시도 ☞ 다음 문2.1-1로
□④ 채용 시도 없었음 ☞ 다음 문2.2로

문2.1-1 2006년 직원 채용(공고에서 최종 합격자 통보까지)에 들어간 **직접비용**[1]은 얼마입니까?

[C2C02_01_01] □□□□억 □□□□만원

문2.1-2 전체 채용자 중에서 수시 채용자의 비율은 얼마입니까? ([C2C02_01_02])%

▶ 정기 채용만 한 경우에는 0%로 기입해 주십시오.

문2.2 다음은 **귀사(제조업: 사무관리직[b])**의 채용기준과 과정에 관한 문항들입니다.

문2.2-1 **귀사(제조업: 사무관리직[b])** 채용의 주요경로를 순서대로 3순위까지 적어 주십시오.

1순위[C2C02_02_01] 2순위[C2C02_02_02] 3순위[C2C02_02_03]

① 자사홈페이지
② 신문광고
③ 주요대학 캠퍼스 방문
④ 민간 인터넷 구인 사이트
⑤ 노동부 사이트
⑥ 종업원 추천
⑦ 국내 취업박람회
⑧ 해외 취업설명회(Job Fair)
⑨ 지역사회에 소재한 대학에 의뢰
⑩ 헤드헌터(인력알선업체)
⑪ 기타(구체적으로:)

문2.2-2 귀사(제조업: 사무관리직[b)]) 선발 기준을 가장 중요한 순서대로 5순위까지 적어 주십시오.

1순위[C2C02_02_04] 2순위[C2C02_02_05] 3순위[C2C02_02_06] 4순위[C2C02_02_07] 5순위[C2C02_02_08]

① 학력(예: 고졸, 대졸 등) ② 전공 ③ 학교성적
④ 출신학교 ⑤ 경력 ⑥ 자격증
⑦ 인성/도덕성 ⑧ 팀워크 능력 ⑨ 업무능력(직무역량)
⑩ 외국어 능력 ⑪ 잠재능력 ⑫ 지역연고
⑬ 용모 ⑭ 기타(구체적으로:)

문2.2-3 귀사(제조업: 사무관리직[b)]) 선발도구 중 원하는 인재를 채용하는데 가장 효과가 큰 것을 순서대로 3순위까지 적어 주십시오.

1순위[C2C02_02_09] 2순위[C2C02_02_10] 3순위[C2C02_02_11]

① 인성검사 ② 적성검사 ③ 인성면접
④ 전문능력 심사(면접/발표) ⑤ 전문능력필기시험 ⑥ 전문능력실기시험
⑦ 집단토론 ⑧ 합숙관찰 ⑨ 수습(인턴십)
⑩ 추천서 ⑪ 자기소개서
⑫ 기타(구체적으로:)

문2.2-4 귀사(제조업: 사무관리직[b)])의 경우 채용시 서류전형에서 최종결정까지는 공식적으로 몇 단계입니까?[C2C02_02_12]

(※ 예: 서류전형 → 1차면접 → 2차면접 → 최종결정의 단계를 거치면 4단계임.)

□① 1단계 □② 2단계 □③ 3단계 □④ 4단계 □⑤ 5단계 이상

문2.3 귀사(제조업: 사무관리직[b)])의 경우 사내공모제를 실시하고 있습니까?[C2C02_03]

□① 실시하고 있음 ☞ 다음 문2.3-1로
□② 과거에 실시했으나 현재는 실시하지 않음 ☞ 다음 문2.3-2로
□③ 실시한 적 없음 ☞ 다음 문2.4로

문2.3-1 2006년 1년 동안 전체 공석 중 사내공모제를 통해서 충원된 비율은 얼마입니까?
([C2C02_03_01])%

문2.3-2 사내공모제의 도입년도는? ([C2C02_03_02])년

문2.4 2006년 귀사(제조업: 사무관리직[b)])의 경우 채용시 글로벌 인재 채용 현황에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	1) 채용 여부		2) 2006년 채용인원 (채용한 경우만 응답)
	채용함	채용하지 않음	
(1) 외국인(해외 시민권자 포함) [C2C02_04_01] / [C2C02_04_02]	1	2	( )명
(2) 해외 학위자 또는 해외 경력자 [C2C02_04_03] / [C2C02_04_04]	1	2	( )명

문2.5 경력직 채용 시 능력에 따라 동일 직급에 있는 다른 직원보다 높은 연봉을 책정할 수 있습니까?

□① 예 □② 아니오 [C2C02_05]

3. 평가

문3.1 귀사의 **평가제도 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분		1) 실시 여부			2) 도입년도 (실시 중인 경우만 응답)
		실시 중임	과거에 실시했으나 현재는 실시하지 않음	실시하지 않음	
업적	(1) 균형평가표(BSC) [C2C03_01_01] / [C2C03_01_02]	1	2	3	( )년
	(2) 목표에 의한 관리(MBO) [C2C03_01_03] / [C2C03_01_04]	1	2	3	( )년
	(3) 균형평가표, 목표에 의한 관리 외 기타 실적 평가 [C2C03_01_05] / [C2C03_01_06]	1	2	3	( )년
역량	(4) 역량평가 [C2C03_01_07] / [C2C03_01_08]	1	2	3	( )년
	(5) 리더십평가 [C2C03_01_09] / [C2C03_01_10]	1	2	3	( )년
	(6) 다면평가 [C2C03_01_11] / [C2C03_01_12]	1	2	3	( )년

문3.1-1 <u>위 문3.1의 (1)~(6)의 평가제도 중</u>에서 업적이나 역량을 측정하는데 가장 효과가 큰 순서대로 **2순위까지** 적어 주십시오.

1순위[C2C03_01_13] 2순위[C2C03_01_14]

문3.2 **(위 문3.1의 (1)~(3) 중 실시 중인 제도가 있는 경우에만 응답)** 귀사에서 업적평가의 목표설정은 어떻게 이루어집니까?[C2C03_02]

□① 전적으로 상사가 결정함
□② 본인과 협의하지만 상사가 결정함
□③ 본인과 상사가 상호 합의함
□④ 상사와 협의하지만 본인이 결정함
□⑤ 전적으로 본인이 결정함

문3.3 **(다면평가를 실시하는 경우에만 응답)** 다면평가 결과를 활용하는 곳에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 승진 시 반영함 [C2C03_03_01]
□② 보상결정시 반영함 [C2C03_03_02]
□③ 승진, 보상 결정시 참고자료로 활용함 [C2C03_03_03]
□④ 자기발전의 참고자료로 활용함 [C2C03_03_04]
□⑤ 활용하지 않음 [C2C03_03_05]

문3.3-1 <u>**팀장(제조업: 사무관리직[b] 팀장)을 다면평가하는 경우,**</u> 평가자를 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 부하 [C2C03_03_06]
□② 동료 [C2C03_03_07]
□③ 타 부서 직원 [C2C03_03_08]
□④ 외부 고객 [C2C03_03_09]
□⑤ 기타 [C2C03_03_10]

문3.4 팀원(제조업: 사무관리직[b] 팀원)의 경우, 2006년 인사고과(평가)에서 최종적으로 결정된 평가등급은 몇 단계입니까? ([C2C03_04])단계

문3.4-1 팀원(제조업: 사무관리직[b] 팀원)의 경우, 2006년에 최종적으로 결정된 평가등급별 분포는 어떻게 되는지 적어 주십시오.

▶ 아래 등급은 사전 지침(규정)이 아닌 사후적으로 결정된 실제 비율입니다. 등급은 가장 우수한 등급인 S 등급에서 가장 나쁜 D등급까지 최대 5단계로 구분하였으니, 귀사의 등급이 4단계일 경우 A,B,C,D에, 3단계일 경우 A,B,C에 기입해 주십시오. 만약 6단계 이상일 경우 5단계로 조정해서 기입해 주십시오.

【응답표】

등급구분	S	A	B	C	D	계
등급별 분포	( )% [C2C03_04_01] +	( )% [C2C03_04_02] +	( )% [C2C03_04_03] +	( )% [C2C03_04_04] +	( )% [C2C03_04_05] =	100%

문3.5 귀사는 평가 피드백을 실시하고 있습니까?[C2C03_05]

□① 예 ☞ 다음 문3.5-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문3.6으로

문3.5-1 인사고과의 결과 통보는 어떻게 알려줍니까?[C2C03_05_01]

□① e-mail 등을 이용해 모두에게 개인별로 알려줌
□② 상사가 직접 알려주고, 상담을 실시함
□③ 희망자에 한해서 개인별로 알려줌
□④ e-HR시스템을 통해 본인이 확인함

문3.6 귀사가 평가결과를 활용하고 있는 곳에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 승진/승급 [C2C03_06_01]
□② 이동/배치/공모 [C2C03_06_02]
□③ 성과 부진자 별도 관리 [C2C03_06_03]
□④ 퇴출 [C2C03_06_04]
□⑤ 교육훈련 [C2C03_06_05]
□⑥ 경력개발 [C2C03_06_06]
□⑦ 핵심인재관리(승계계획 포함) [C2C03_06_07]
□⑧ 기타(구체적으로: [C2C03_06_08])

문3.7 관리자(팀장, 임원 등) 인사고과에 부하 육성이나 교육훈련이 고과항목으로 설정되어 있습니까?[C2C03_07]

□① 예 □② 아니오

4. 승진

문4.1 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 승진 소요년수는 평균 얼마입니까?

구 분	평균 소요년수
(1) 신입사원에서 과장(또는 과장에 해당하는 직급) 승진	([C2C04_01_01])년
(2) 신입과장에서 부장(또는 부장에 해당하는 직급) 승진	([C2C04_01_02])년
(3) 신입부장에서 임원 승진	([C2C04_01_03])년

문4.2 생산기능직[f]의 경우 과장(또는 과장에 해당하는 직급)이 될 수 있습니까? ▶제조업만 해당 [C2C04_02]

□① 예 □② 아니오

문4.3 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 지난 2년동안 발탁승진[m]자의 비율은 어느 정도입니까? ([C2C04_03])%

5. 보상

문5.1 귀사의 **급여제도 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	1)실시 여부			2)도입년도 (실시 중인 경우만 응답)
	실시 중임	과거에 실시했으나 현재는 실시하지 않음	실시하지 않음	
(1) 호봉제 [C2C05_01_01] / [C2C05_01_02]	1	2	3	( )년
(2) 연봉제 [C2C05_01_03] / [C2C05_01_04]	1	2	3	( )년
(3) 직무급 [C2C05_01_05] / [C2C05_01_06]	1	2	3	( )년
(4) 직능급 [C2C05_01_07] / [C2C05_01_08]	1	2	3	( )년

문5.2 **(연봉제를 실시하는 경우에만 응답)** 연봉제를 실시하는 대상은 어떻게 됩니까?[C2C05_02]

□① 전직원 □② 대리급 이상 □③ 과장급 이상
□④ 차장급 이상 □⑤ 부장급 이상 □⑥ 임원급

문5.3 **(연봉제를 실시하는 경우에만 응답)** 연봉형태는 다음 중 어느 것입니까?[C2C05_03]

□① 기본급은 일률적으로 동일 인상률을 적용하고 업적급(개인성과급/보너스)은 **비누적방식**[n]으로 개인별로 차등 지급함(인센티브형: Merit Bonus)
□② 기본급은 개인별로 누적방식(인상된 기본급이 차년도 인상율의 기준이 됨)으로 차등 인상률을 적용하고, 업적급(개인성과급/보너스)은 **비누적방식**[n]으로 개인별로 차등 지급함
□③ 기본급은 개인별로 **비누적방식**[n](인상된 기본급은 당해 연도에만 적용됨)으로 차등 인상률을 적용하고, 업적급(개인성과급/보너스)도 **비누적방식**[n]으로 개인별로 차등 지급함
□④ 기본급, 업적급 구분 없이 전체 연봉에 대하여 개인별로 인상률을 적용함(순수연봉제: Merit Pay)
□⑤ 성과에 따른 개인별 차등이 없이 기존의 기본급, 수당, 상여금을 통합하여 단순화시킨 형태임
□⑥ 기타(구체적으로:)

문5.4 귀사의 **성과급제도 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	1)실시 여부			2)도입년도 (실시 중인 경우만 응답)
	실시 중임	과거에 실시했으나 현재는 실시하지 않음	실시하지 않음	
(1) 개인성과급(인센티브) [C2C05_04_01] / [C2C05_04_02]	1	2	3	( )년
(2) 팀성과급(인센티브) [C2C05_04_03] / [C2C05_04_04]	1	2	3	( )년
(3) 사업부성과급(인센티브) [C2C05_04_05] / [C2C05_04_06]	1	2	3	( )년
(4) 전사성과급(인센티브) [C2C05_04_07] / [C2C05_04_08]	1	2	3	( )년
(5) **Profit haring(이윤배분제도)**[o] [C2C05_04_09] / [C2C05_04_10]	1	2	3	( )년
(6) **Gain Sharing(이익배분제도)**[p] ▶제조업만 해당 [C2C05_04_11] / [C2C05_04_12]	1	2	3	( )년

문5.5 2006년 정규직의 월 기본급 대비 성과급 수준을 응답(제조업: 사무관리직[b]과 생산기능직[f]으로 구분하여 응답)해 주십시오.

▶ 월 기본급을 100으로 볼 때 성과급 수준을 아래 제시된 【보기】와 같이 응답해 주십시오.

▶ 만약 개인성과급이 팀이나 사업부(전사) 실적을 반영하여 지급될 경우에는 이를 개인성과급으로 간주하여 비율을 계산해 주십시오.

【보기】 정규직(제조업: 정규직 사무관리직)의 보상금액과 보상수준

보상요소	정규직(제조업: 사무관리직[b]) 보상금액
기본급	월간 100만원 (연간 1,200만원)
전체 성과급	연간 800만원
기본 상여금	연간 300만원
차등 지급된 성과급	연간 500만원
개인 성과급	연간 200만원
팀 성과급	연간 100만원
사업부 성과급	연간 100만원
전사 성과급	연간 100만원

⇒

보상요소	정규직(제조업: 사무관리직[b]) 보상수준
-	-
기본급 대비 전체 성과급 (A+F)	800%
기본 상여금 (A)	300%
차등 지급된 성과급 (F=B+C+D+E)	500%
개인 성과급 (B)	200%
팀 성과급 (C)	100%
사업부 성과급 (D)	100%
전사 성과급 (E)	100%

보상요소	정규직(제조업: 사무관리직[b]) 보상수준	생산기능직[f]의 보상수준 ▶제조업만 해당
기본급 대비 전체 성과급 (A+F)	[C2C05_05_01] 평균 %	[C2C05_05_02] 평균 %
기본 상여금 (A)	[C2C05_05_03] 평균 %	[C2C05_05_04] 평균 %
차등 지급된성과급 (F=B+C+D+E)	[C2C05_05_05] 평균 %	[C2C05_05_06] 평균 %
개인 성과급 (B)	[C2C05_05_07] 평균 %	[C2C05_05_08] 평균 %
팀 성과급 (C)	[C2C05_05_09] 평균 %	[C2C05_05_10] 평균 %
사업부 성과급 (D)	[C2C05_05_11] 평균 %	[C2C05_05_12] 평균 %
전사 성과급 (E)	[C2C05_05_13] 평균 %	[C2C05_05_14] 평균 %

문5.6 (문5.4에서 실시 중이라고 응답한 보상에 대해서만 응답) 팀원(제조업: 사무관리직[b] 팀원)의 보상과 관련된 평가등급 결정시 평가의 각 요소별 반영여부는 어떻게 됩니까?

▶ 2) 평가 반영여부는 개인역량/개인성과/팀성과/사업부성과/전사성과 평가 각각에 대해 모두 응답해 주십시오.

구 분	1)보상결정시 평가결과 적용여부		2)평가 반영여부 (평가결과 적용하는 경우만 응답)									
	적용함	적용 안함	개인 역량평가		개인 성과평가		팀 성과평가		사업부 성과평가		전사 성과평가	
			반영함	반영 안함	반영함	반영 안함	반영함	반영 안함	반영함	반영 안함	반영함	반영 안함
(1) 기본급 인상 [C2C05_06_01] / [C2C05_06_02] / [C2C05_06_03] / [C2C05_06_04] / [C2C05_06_05] / [C2C05_06_06]	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
(2) 개인 성과급(개인 인센티브) [C2C05_06_07] / [C2C05_06_08] / [C2C05_06_09] / [C2C05_06_10] / [C2C05_06_11] / [C2C05_06_12]	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
(3) 팀 성과급(팀 인센티브) [C2C05_06_13] / [C2C05_06_14] / [C2C05_06_15] / [C2C05_06_16] / [C2C05_06_17] / [C2C05_06_18]	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2

문5.7 다음은 귀사의 사업부 성과급 및 전사 성과급 결정시 평가결과 적용여부에 관한 문항들입니다.

문5.7-1 **(사업부 성과급을 실시하는 경우만 응답)** 사업부 성과급 결정시 평가결과(예: 사업부 실적)를 적용합니까?[C2C05_07_01]

□① 예 □② 아니오

문5.7-2 **(전사 성과급을 실시하는 경우만 응답)** 전사 성과급 결정시 평가결과(예: 전사 실적)를 적용합니까?[C2C05_07_02]

□① 예 □② 아니오

문5.8 다음은 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 **연간 총급여**[q]에 대한 문항들입니다.

문5.8-1 귀사(제조업: 사무관리직[b]) 신입사원 1년차의 **연간 총급여**[q]는 얼마나 됩니까?

[C2C05_08_01] ☐☐☐ 백만원

문5.8-2 귀사(제조업: 사무관리직[b]) 과장(또는 과장에 해당하는 직급) 1년차의 **연간 총급여**[q]는 얼마나 됩니까?

[C2C05_08_02] ☐☐☐ 백만원

문5.8-3 귀사(제조업: 사무관리직[b]) 부장(또는 부장에 해당하는 직급) 1년차의 **연간 총급여**[q]는 얼마나 됩니까?

[C2C05_08_03] ☐☐☐ 백만원

문5.8-4 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 직급별 **연간 총급여**[q] 수준은 다음 중 어디에 해당합니까?

구 분	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 사원 1년차 [C2C05_08_04]	1	2	3	4	5
(2) 과장 1년차 [C2C05_08_05]	1	2	3	4	5
(3) 부장 1년차 [C2C05_08_06]	1	2	3	4	5

문5.9 **2006년** 귀사가 지출한 **복리후생비**[r]는 얼마나 됩니까?[C2C05_09] ☐☐☐☐ 억 ☐☐ 백만원

문5.9-1 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 직급별 복리후생 수준은 다음 중 어디에 해당합니까?

구 분	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 사원 1년차 [C2C05_09_01]	1	2	3	4	5
(2) 과장 1년차 [C2C05_09_02]	1	2	3	4	5
(3) 부장 1년차 [C2C05_09_03]	1	2	3	4	5

문5.10 다음은 보상차별화와 관련된 문항들입니다.

문5.10-1 실적이 나쁜 경우 **기본급**이 전년에 비해 감액됩니까?[C2C05_10_01]

□① 예 □② 아니오

문5.10-2 **2006년을 기준**으로 직급, ***경력*** 등이 같을 경우, 순수하게 평가등급에 따라 발생하는 **성과급 (개인·팀·사업부·전사 성과급 등)의 격차는 실제로** 얼마였습니까?

(1) 과장의 경우: 평가결과 최하위자의 보상을 100으로 볼 때, 평가결과 최상위자의 보상 수준 ☐☐☐ [C2C05_10_02]

(2) 부장의 경우: 평가결과 최하위자의 보상을 100으로 볼 때, 평가결과 최상위자의 보상 수준 ☐☐☐ [C2C05_10_03]

문5.11 아래의 **보상제도 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	1)실시 여부		2)도입년도 (실시 중인 경우만 응답)	3)현재 실질적인 활용 정도 (실시 중인 경우만 응답)			
	실시 중임	실시하지 않음		거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
(1) 우리사주제도(ESOP, 종업원지주제) [C2C05_11_01] / [C2C05_11_02] / [C2C05_11_03]	1	2	( )년	1	2	3	4
(2) 스톡옵션 [C2C05_11_04] / [C2C05_11_05] / [C2C05_11_06]	1	2	( )년	1	2	3	4
(3) 선택적 복리후생(Cafeteria Plan) [C2C05_11_07] / [C2C05_11_08] / [C2C05_11_09]	1	2	( )년	1	2	3	4

6. 핵심인재

문6.1 귀사는 **핵심인재**[s)] 또는 **핵심인재 후보자(Pool)에 대한 별도의 리스트**를 작성하여 관리하고 있습니까?

□① 예 □② 아니오 [C2C06_01]

문6.2 귀사의 구성원들 간에는 **핵심인재**[s)]에 대한 합의된 개념이 있습니까?[C2C06_02]

□① 예 ☞ **다음 문6.2-1로** □② 아니오 ☞ **다음 문6.3으로**

문6.2-1 귀사에서 **핵심인재**[s)]로 설정하고 있는 집단에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 미래의 경영자 [C2C06_02_01]
□② 업무 분야의 전문가(예: 연구/개발, 마케팅, 재무/금융 등) [C2C06_02_02]
□③ 신규 비즈니스 리더 [C2C06_02_03]
□④ 고성과자(high performer) [C2C06_02_04]
□⑤ 기타(구체적으로: [C2C06_02_05])

문6.2-2 전체 인력 중 **핵심인재**[s)]의 비율은 얼마나 됩니까? ([C2C06_02_06])%

문6.3 귀사가 **핵심인재**[s)] ***또는 우수인재 확보*****를 위해 시행하고 있는 제도**에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 내부 육성 [C2C06_03_01]
□② 외부의 헤드헌터사 활용 [C2C06_03_02]
□③ 별도의 채용팀 가동 [C2C06_03_03]
□④ 인재풀 데이터베이스 구축 및 활용 [C2C06_03_04]
□⑤ 채용 시 **사이닝보너스**[t)] 지급 [C2C06_03_05]
□⑥ 기타(구체적으로: [C2C06_03_06])

문6.4 귀사가 **핵심인재**[s)] ***또는 우수인재*****의 육성 및 관리를 위해 시행하고 있는 제도**에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 핵심인재 관리를 위한 전담(풀타임)인력 배치[C2C06_04_01]
□② 국내 교육훈련 [C2C06_04_02]
□③ 해외 연수(또는 유학) [C2C06_04_03]
□④ 코칭/멘토링 [C2C06_04_04]
□⑤ 도전적인 직무에 배치 [C2C06_04_05]
□⑥ 핵심인재에 대한 인센티브 지급 [C2C06_04_06]
□⑦ **승계계획**[u)] [C2C06_04_07]
□⑧ 역량평가(competency assessment) [C2C06_04_08]
□⑨ 경영진의 특별한 관심과 배려 [C2C06_04_09]
□⑩ 기타(구체적으로: [C2C06_04_10])

7. 고용조정과 퇴직지원

문7.1 지난 2년(2005~2006년) 동안 정리해고, 명예퇴직, 계열사/협력업체로의 전출, 분사 등을 통한 고용조정을 실시한 적이 있습니까?[C2C07_01]

□① 예 ☞ 다음 문7.1-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문7.2로

문7.1-1 지난 2년 동안 고용조정의 규모는 얼마나 됩니까?

구 분	2006년	2005년
(1) 정규직 전체 (제조업: 사무관리직[b])	[C2C07_01_01] 명	[C2C07_01_02] 명
(2) 생산기능직[f] ▶제조업만 해당	[C2C07_01_03] 명	[C2C07_01_04] 명

문7.2 귀사는 퇴직지원 제도를 실시하고 있습니까?[C2C07_02]

□① 실시하고 있음 ☞ 다음 문7.2-1로
□② 과거에 실시했으나 현재는 실시하지 않음 ☞ 다음 문7.2-3으로
□③ 실시한 적 없음 ☞ 다음 문8.1로

문7.2-1 퇴직지원 제도를 현재 실질적으로 활용하고 있습니까?[C2C07_02_01]

□① 거의 활용하지 않음 □② 조금 활용하고 있음
□③ 어느 정도 활용하고 있음 □④ 많이 활용하고 있음

문7.2-2 퇴직지원 프로그램으로 실시하고 있는 것에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 창업 및 퇴직(전직) 관련 정보제공 [C2C07_02_02]
□② 창업 및 퇴직(전직) 알선 [C2C07_02_03]
□③ 창업 및 퇴직(전직)에 관한 자금지원 [C2C07_02_04]
□④ 창업 및 퇴직(전직) 교육(훈련) [C2C07_02_05]
□⑤ 퇴직휴가 [C2C07_02_06]
□⑥ 기타(구체적으로: [C2C07_02_07])

문7.2-3 퇴직지원 제도의 도입년도는? ([C2C07_02_08])년

8. 노동조합

문8.1 귀사의 노사관계는 어떻습니까?[C2C08_01]

□① 매우 대립적임 □② 다소 대립적임 □③ 그저 그러함 □④ 다소 협력적임 □⑤ 매우 협력적임

문8.2 귀사에는 근로자를 대표하는 조직이 있습니까?[C2C08_02]

□① 예 ☞ 다음 문8.2-1로 □② 아니오 ☞ 다음 D. 문1.1로

문8.2-1 그 조직은 다음 중 어떤 형태입니까?[C2C08_02_01]

□① 단위 노동조합 ☞ 다음 문8.3으로 □② 노동조합 지부 ☞ 다음 문8.3으로
□③ 노동조합 지회 ☞ 다음 문8.3으로 □④ 노사협의회 ☞ 다음 문8.4로

문8.3 다음은 귀사의 노동조합에 관한 문항들입니다.

문8.3-1 (2006년말 기준) 노동조합 조합원은 몇 명입니까? ([C2C08_03_01])명

문8.3-2 (2006년말 기준) 귀사의 노동조합이 가입하고 있는 상급단체는 어디입니까?[C2C08_03_02]

□① 한국노총 □② 민주노총 □③ 미가맹

문8.3-3 지난 2년(2005~2006년) 동안 파업이 발생한 적이 있습니까?[C2C08_03_03]

□① 예 ☞ 다음 문8.3-4로 □② 아니오 ☞ 다음 문8.3-6으로

문8.3-4 파업의 주된 이유는 무엇인지 모두 ✔표해 주십시오.

□① 임금 [C2C08_03_04]
□② 고용조정 [C2C08_03_05]
□③ 해고자 복직 [C2C08_03_06]
□④ 노동조합 활동 [C2C08_03_07]
□⑤ 근로시간 [C2C08_03_08]
□⑥ 단체교섭 및 쟁의행위 [C2C08_03_09]
□⑦ 동조파업 [C2C08_03_10]
□⑧ 정치파업 [C2C08_03_11]
□⑨ 기타(구체적으로: [C2C08_03_12])

문8.3-5 지난 2년 동안의 파업규모를 기입해 주십시오.

구 분	2006년	2005년
(1) 파업회수	[C2C08_03_13] ( )회	[C2C08_03_14] ( )회
(2) 파업일수	[C2C08_03_15] ( )일	[C2C08_03_16] ( )일
(3) 조합원의 파업 참여 비율	[C2C08_03_17] 평균( )%	[C2C08_03_18] 평균( )%

문8.3-6 조직변화(부서 단위의 통합, 폐쇄, 재배치 등) 및 고용조정에 대하여 노동조합은 어떠한 권한을 가지고 있습니까?[C2C08_03_19]

□① 노동조합과 합의를 해야 함 □② 노동조합과 협의를 거침
□③ 노동조합이 거의 영향력을 행사하지 못함

문8.4 노동조합(노사협의회)은 직원들의 교육훈련 및 경력개발(노동조합 자체의 훈련과정은 제외함)에 대해 어느 정도 관여하고 있습니까?[C2C08_04]

□① 단체교섭(노사협의회)의 의제이며, 사측의 교육훈련계획과 수립과정에 의견을 제시하고 있음
□② 단체교섭(노사협의회)의 의제이나, 노조(노사협의회)는 사측의 교육훈련계획을 협의 승인하는 정도임
□③ 단체교섭(노사협의회)의 의제이나, 사측의 교육훈련계획에 거의 관여하지 않고 있음
□④ 단체교섭(노사협의회)의 의제로 포함돼 있지 않으며, 사측의 교육훈련계획에 거의 관여하지 않고 있음

D. 인적자원개발(HRD)에 관한 설문

1. 교육훈련의 기획

문1.1 귀사는 매년 HRD(교육훈련) 계획을 수립하고 있습니까?[C2D01_01]

□① 예 □② 아니오

문1.2 전체 HRD 업무량에서 HRD 계획수립(PLAN), HRD 실행(DO), HRD업무 평가(SEE ; 교육훈련 결과에 대한 평가가 아니라 HRD업무 자체의 계획수립과 실행 결과에 대한 평가를 말함)의 비율을 적어 주십시오.

전체 HRD 업무량(업무시간) 중 각 업무분야의 비율	HRD 계획수립		HRD 실행		HRD업무 평가		계
	( )% [C2D01_02_01]	+	( )% [C2D01_02_02]	+	( )% [C2D01_02_03]	=	100%

문1.3 귀사는 자체적으로 교육훈련 프로그램을 개발하고 있습니까?[C2D01_03]

□① 예 ☞ 다음 문1.3-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.4로

문1.3-1 전체 교육훈련 프로그램 중 자체 개발한 프로그램의 비율은 얼마나 됩니까? ([C2D01_03_01])%

문1.4 독립된 교육훈련시설(연수원 등)을 갖고 있습니까?[C2D01_04]

□① 사내에 독립된 교육훈련시설(연수원 등) 보유

□② 계열(관계)사에서 공동 활용하는 교육훈련시설(연수원 등) 보유

□③ 보유하지 않음

2. 교육훈련 실시현황

문2.1 2006년 교육훈련 방법별 실시 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 실시여부는 공식 프로그램으로 실시되는 경우에 한정하여 응답해 주십시오.

※ 총교육훈련 시간은 자료 비공개

구 분	1) 실시 여부		2) 실시연인원[v)] (실시한 경우만 응답)	3) 총 소요비용 (실시한 경우만 응답)	4) 총 교육훈련 시간 (실시한 경우만 응답)	5) 참여인원[w)] (실시한 경우만 응답)
	실시	미실시				
(1) 집체식 사내교육훈련 [C2D02_01_01]	1	2	명 [C2D02_01_02]	백만원 [C2D02_01_03]	시간 [C2D02_01_04]	명 [C2D02_01_05]
(2) 집체식 사외교육훈련 [C2D02_01_06]	1	2	명 [C2D02_01_07]	백만원 [C2D02_01_08]	시간 [C2D02_01_09]	명 [C2D02_01_10]
(3) 인터넷 학습(e-learning) [C2D02_01_11]	1	2	명 [C2D02_01_12]	백만원 [C2D02_01_13]	회수 [C2D02_01_14]	명 [C2D02_01_15]
(4)우편통신훈련(독서통신훈련) [C2D02_01_16]	1	2	명 [C2D02_01_17]	백만원 [C2D02_01_18]	주 [C2D02_01_19]	명 [C2D02_01_20]
(5) 국내연수 [C2D02_01_21]	1	2	명 [C2D02_01_22]	백만원 [C2D02_01_23]	주 [C2D02_01_24]	명 [C2D02_01_25]
(6) 해외연수 [C2D02_01_26]	1	2	명 [C2D02_01_27]	백만원 [C2D02_01_28]	일 [C2D02_01_29]	명 [C2D02_01_30]
(7) 외부(원청 등)업체로부터 기술지도 받기 [C2D02_01_31]	1	2	명 [C2D02_01_32]	백만원 [C2D02_01_33]	일 [C2D02_01_34]	명 [C2D02_01_35]

문2.1-1 위 문2.1의 (1)~(7)에서 실시라고 응답한 교육훈련 방법 중에서 직무능력 향상 효과가 가장 큰 것을 2순위까지 적어 주십시오.

1순위[C2D02_01_36] 2순위[C2D02_01_37]

문2.2 2006년 교육훈련 대상 인력별로 실시한 교육훈련 방법에 모두 ✔표해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분	집체식 사내교육 훈련	집체식 사외교육 훈련	인터넷 학습	우편 통신훈련	국내 연수	해외 연수	외부(원청) 업체로부터 기술지도 받기
(1) 연구개발인력 ▶금융업 제외	[C2D02_02_01] 1	[C2D02_02_02] 2	[C2D02_02_03] 3	[C2D02_02_04] 4	[C2D02_02_05] 5	[C2D02_02_06] 6	[C2D02_02_07] 7
(2) 영업 및 서비스인력[c]	[C2D02_02_08] 1	[C2D02_02_09] 2	[C2D02_02_10] 3	[C2D02_02_11] 4	[C2D02_02_12] 5	[C2D02_02_13] 6	[C2D02_02_14] 7
(3) 엔지니어(생산/제조 기술)인력[d] ▶ 제조업만 해당	[C2D02_02_15] 1	[C2D02_02_16] 2	[C2D02_02_17] 3	[C2D02_02_18] 4	[C2D02_02_19] 5	[C2D02_02_20] 6	[C2D02_02_21] 7
(4) 관리(경영지원)인력[e]	[C2D02_02_22] 1	[C2D02_02_23] 2	[C2D02_02_24] 3	[C2D02_02_25] 4	[C2D02_02_26] 5	[C2D02_02_27] 6	[C2D02_02_28] 7
(5) 생산기능직[f]인력 ▶ 제조업만 해당	[C2D02_02_29] 1	[C2D02_02_30] 2	[C2D02_02_31] 3	[C2D02_02_32] 4	[C2D02_02_33] 5	[C2D02_02_34] 6	[C2D02_02_35] 7
(6) 상품개발 및 영업기획인력 ▶ 금융업만 해당	[C2D02_02_36] 1	[C2D02_02_37] 2	[C2D02_02_38] 3	[C2D02_02_39] 4	[C2D02_02_40] 5	[C2D02_02_41] 6	[C2D02_02_42] 7
(7) 자금운용 및 투자인력 ▶ 금융업만 해당	[C2D02_02_43] 1	[C2D02_02_44] 2	[C2D02_02_45] 3	[C2D02_02_46] 4	[C2D02_02_47] 5	[C2D02_02_48] 6	[C2D02_02_49] 7
(8) 핵심 전문직인력[g] ▶ 비금융업만 해당	[C2D02_02_50] 1	[C2D02_02_51] 2	[C2D02_02_52] 3	[C2D02_02_53] 4	[C2D02_02_54] 5	[C2D02_02_55] 6	[C2D02_02_56] 7

문2.2-1 교육훈련을 통해 직무능력이 가장 두드러지게 향상된 인력은 누구입니까?[C2D02_02_57]

□① 연구개발인력 □② 영업 및 서비스인력 □③ 엔지니어(생산/제조 기술)인력
□④ 관리(경영지원)인력 □⑤ 생산기능직인력 □⑥ 상품개발 및 영업기획인력
□⑦ 자금운용 및 투자인력 □⑧ 핵심 전문직인력

문2.3 2006년 인적자원개발 형태별 실시 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 실시 여부는 공식 프로그램으로 실시되는 경우에 한정하여 응답해 주십시오.
▶ 실시하고 있는 대상에 모두 ✔표해 주십시오.

구 분	1) 실시 여부		2) 실시한 대상 (실시한 경우만 응답)		
	실시	미실시	사원-대리급	과-부장급	임원급
(1) 자기주도적 학습(비용, 시간) 지원 [C2D02_03_01]	1	2	1 [C2D02_03_02]	2 [C2D02_03_03]	3 [C2D02_03_04]
(2) 승계계획(Succession Planning) [C2D02_03_05]	1	2	1 [C2D02_03_06]	2 [C2D02_03_07]	3 [C2D02_03_08]
(3) 경력개발제도(Career Development Planning) [C2D02_03_09]	1	2	1 [C2D02_03_10]	2 [C2D02_03_11]	3 [C2D02_03_12]
(4) 교육훈련휴가제(개인역량 개발을 위해 회사에서 휴가 제공 및 자금지원) [C2D02_03_13]	1	2	1 [C2D02_03_14]	2 [C2D02_03_15]	3 [C2D02_03_16]
(5) 멘토링 또는 코칭 [C2D02_03_17]	1	2	1 [C2D02_03_18]	2 [C2D02_03_19]	3 [C2D02_03_20]
(6) 학습 조직(동아리) [C2D02_03_21]	1	2	1 [C2D02_03_22]	2 [C2D02_03_23]	3 [C2D02_03_24]

문2.3-1 **(자기주도적 학습 지원을 실시한 경우에만 응답) 2006년** 자기주도적 학습지원 프로그램별 실시 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 실시 여부는 공식 프로그램으로 실시되는 경우에 한정하여 응답해 주십시오.

구 분	1) 실시 여부		2) 실질적인 활용 정도 (실시한 경우만 응답)			
	실시	미실시	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
(1) 학원(온라인, 우편 포함) 수강료지원 [C2D02_03_25]/ [C2D02_03_26]	1	2	1	2	3	4
(2) 국내 대학 등록금 지원 [C2D02_03_27]/ [C2D02_03_28]	1	2	1	2	3	4
(3) 국내 대학원 등록금 지원 [C2D02_03_29]/ [C2D02_03_30]	1	2	1	2	3	4
(4) 해외 대학원 학위과정 지원 [C2D02_03_31]/ [C2D02_03_32]	1	2	1	2	3	4

문2.4 **2006년** 인적자원개발 제도별 실시 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 실시 여부는 공식 프로그램으로 실시되는 경우에 한정하여 응답해 주십시오.

구 분	1) 실시 여부		2) 실질적인 활용 정도 (실시한 경우만 응답)			
	실시	미실시	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
(1) OJT [C2D02_04_01] / [C2D02_04_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 직무순환 [C2D02_04_03] / [C2D02_04_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 제안제도 [C2D02_04_05] / [C2D02_04_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 지식 마일리지 프로그램 [C2D02_04_07] / [C2D02_04_08]	1	2	1	2	3	4
(5) QC(품질분임조) [C2D02_04_09] / [C2D02_04_10]	1	2	1	2	3	4
(6) 전사적 품질관리(TQM, 공정개선팀 등) [C2D02_04_11] / [C2D02_04_12]	1	2	1	2	3	4
(7) 6-시그마 [C2D02_04_13] / [C2D02_04_14]	1	2	1	2	3	4

문2.5 다음의 인적자원개발 제도 및 형태 중에서 직무능력 향상 효과가 가장 큰 것을 3순위까지 적어 주십시오.

1순위[C2D02_05_01] **2순위**[C2D02_05_02] **3순위**[C2D02_05_03]

① 자기주도적 학습(비용, 시간) 지원
② 승계계획(Succession Planning)
③ 경력개발제도(Career Development Planning)
④ 교육훈련휴가제
⑤ 멘토링 또는 코칭
⑥ 학습 조직(동아리)
⑦ OJT
⑧ 직무순환
⑨ 제안제도
⑩ 지식 마일리지 프로그램
⑪ QC(품질분임조)
⑫ 전사적 품질관리(TQM, 공정개선팀 등)
⑬ 6-시그마
⑭ 선배-후배 간 상호작용을 통한 학습
⑮ 일을 통해 스스로 배우기

3. 교육훈련 투자 및 성과

문3.1 **2006년**에 귀사는 고용보험에 가입했습니까?[C2D03_01]

□① 예 ☞ **다음 문3.2의 (1)로** □② 아니오 ☞ **다음 문3.2의 (3)으로**

문3.2 2006년 귀사가 교육훈련에 지출한 비용을 기입해 주십시오.

구 분	2006년 지출액
(1) 고용보험료 중 고용안정·직업능력개발사업 납입액	[C2D03_02_01] 백만원
(2) 고용보험 직업능력개발사업 환급액	[C2D03_02_02] 백만원
(3) **총 인건비**[x)]	[C2D03_02_03] 백만원
(4) **교육훈련비**[y)] 총액	[C2D03_02_04] 백만원
(4)-1 교육훈련 시설 및 장비 구입(대체) 비용	[C2D03_02_05] 백만원
(4)-2 **교육훈련 직접경비**[z)]	[C2D03_02_06] 백만원

문3.3 **2006년** 채용자에 대한 **교육훈련(OJT 포함) 실시 현황**에 대하여 응답해 주십시오.

구 분		1) 실시여부		2) 평균 소요기간	3) *참여인원* 1인당 평균 **교육훈련비**[y)]
		실시	미실시		
1. 신입채용자	(1) 전체 (제조업: 사무관리직[b)]) [C2D03_03_01]	1	2	[C2D03_03_02] 일	[C2D03_03_03] 만원
	(2) **생산기능직**[f)] ▶제조업만 해당 [C2D03_03_04]	1	2	[C2D03_03_05] 일	[C2D03_03_06] 만원
2. 경력자 채용 [C2D03_03_07]		1	2	[C2D03_03_08] 일	[C2D03_03_09] 만원

문3.4 **2006년** 교육대상별 **교육훈련비**[y)] 비율(총액 기준)을 적어 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

【응답표】

교육대상별 교육훈련비 비율 (총액 기준)	(1) 연구 개발 인력	+	(2) 영업 및 서비스 인력	+	(3) 엔지니어 인력	+	(4) 관리 (경영지원) 인력	+	(5) 생산 기능직 인력	+	(6) 상품개발 및 영업기획 인력	+	(7) 자금운용 및 투자 인력	+	(8) 핵심 전문직 인력	=	계
	( )% [C2D03_04_01]		( )% [C2D03_04_02]		( )% [C2D03_04_03]		( )% [C2D03_04_04]		( )% [C2D03_04_05]		( )% [C2D03_04_06]		( )% [C2D03_04_07]		( )% [C2D03_04_08]		100%
	▶금융업 제외				▶제조업만 해당				▶제조업만 해당		▶금융업만 해당		▶금융업만 해당,		▶비금융만 해당,		

문3.5 **2006년** 1년 동안 실시한 인적자원개발 활동의 효과에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	거의 향상되지 않았음	조금 향상되었음	어느 정도 향상되었음	많이 향상되었음
(1) 직원의 직무능력 [C2D03_05_01]	1	2	3	4
(2) 노동 생산성 [C2D03_05_02]	1	2	3	4
(3) 회사의 이미지(우수인력의 유치 등)[C2D03_05_03]	1	2	3	4
(4) 직원의 의욕 [C2D03_05_04]	1	2	3	4
(5) 직원의 이직 방지 [C2D03_05_05]	1	2	3	4

문3.6 귀사의 인적자원개발 추진에서 나타나는 어려움에 대하여 응답해 주십시오.

구 분	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 교육훈련에 대한 경영진의 인식이 부족하다 [C2D03_06_01]	1	2	3	4	5
(2) 교육에 대한 근로자의 관심과 이해가 미흡하다 [C2D03_06_02]	1	2	3	4	5
(3) 교육훈련의 예산이 부족하다 [C2D03_06_03]	1	2	3	4	5
(4) 업무가 단순하여 교육훈련의 필요성이 없다 [C2D03_06_04]	1	2	3	4	5
(5) HRD 전문가가 부족하다 [C2D03_06_05]	1	2	3	4	5
(6) 인력부족으로 교육훈련 인원의 차출이 어렵다 [C2D03_06_06]	1	2	3	4	5
(7) 위탁교육훈련의 내용이 부실하다 [C2D03_06_07]	1	2	3	4	5
(8) 교육훈련 이수자의 이직률이 높다 [C2D03_06_08]	1	2	3	4	5

4. 정부 직업능력개발 지원사업

문4.1 **기업 및 근로자의 직업훈련 활성화를 위한 노동부 지원제도**에 대한 **2006년** 귀사의 활용 현황에 대하여 응답해 주십시오.

구 분		1) 실질적인 활용 정도				2) 개선해야 할 필요성 정도			
		거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음	거의 필요하지 않음	조금 필요함	어느 정도 필요함	많이 필요함
사업주에 대한지원	(1) 직업능력개발훈련지원 [C2D04_01_01] / [C2D04_01_02]	1	2	3	4	1	2	3	4
	(2) 유급휴가훈련지원 [C2D04_01_03] / [C2D04_01_04]	1	2	3	4	1	2	3	4
	(3) 훈련시설/장비 자금 지원 및 대부 [C2D04_01_05] / [C2D04_01_06]	1	2	3	4	1	2	3	4
	(4) 중소기업 핵심직무능력 향상 지원 [C2D04_01_07] / [C2D04_01_08]	1	2	3	4	1	2	3	4
근로자에 대한지원	(5) 수강지원금(능력개발지원금) [C2D04_01_09] / [C2D04_01_10]	1	2	3	4	1	2	3	4
	(6) 자격검정지원 [C2D04_01_11] / [C2D04_01_12]	1	2	3	4	1	2	3	4
기타	(7) 중소기업 훈련컨소시엄 지원 [C2D04_01_13] / [C2D04_01_14]	1	2	3	4	1	2	3	4
	(8) 중소기업 학습조직화 지원 [C2D04_01_15] / [C2D04_01_16]	1	2	3	4	1	2	3	4

문4.2 만일 위의 노동부 지원제도가 없었을 경우 귀사의 교육훈련 투자 정도는 어떠했을 것이라 생각합니까? [C2D04_02]

□① 지원제도가 있을 때보다 줄어들었을 것이다
□② 지원제도가 있을 때와 비교하여 변함이 없을 것이다
□③ 지원제도가 있을 때보다 늘어났을 것이다

문4.3 위의 노동부 지원제도와 관련하여 다음 각각의 필요성에 대해 어떻게 생각하십니까?

구 분	거의 필요하지 않음	조금 필요함	어느 정도 필요함	많이 필요함
(1) 정부 지원의 지속 [C2D04_03_01]	1	2	3	4
(2) 행정 절차의 개선 [C2D04_03_02]	1	2	3	4
(3) 훈련과정 인정 범위 확대 [C2D04_03_03]	1	2	3	4
(4) 훈련 지원금 인상 [C2D04_03_04]	1	2	3	4

문4.4 위의 노동부 지원제도들에 **참여하지 않거나 적극적으로 참여하지 않은 이유**는 무엇인지 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 제도가 있는지 모르고 있음 [C2D04_04_01]
□② 훈련비용의 인정금액이 너무 적음 [C2D04_04_02]
□③ 행정절차, 전산입력 자료 등이 너무 많음 [C2D04_04_03]
□④ 직무자체가 훈련이 필요없음 [C2D04_04_04]
□⑤ 마땅한 훈련프로그램이 지역 훈련시설에 없음 [C2D04_04_05]
□⑥ 생산공정/업무진행상 훈련시킬 여유 인력이 없음 [C2D04_04_06]
□⑦ 근로자들이 훈련에 관심이 없고 귀찮아 함 [C2D04_04_07]
□⑧ 교육훈련 이수자의 이직률이 높음 [C2D04_04_08]
□⑨ 기타(구체적으로: [C2D04_04_09])

5. 능력과 자격

문5.1 2006년 귀사의 요구 수준에 비추어 볼 때 인력의 **직무관련 숙련수준**에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분	요구 정도에 크게 못 미치는 수준	요구 정도에 다소 못 미치는 수준	요구 정도와 유사한 수준	요구 정도를 다소 뛰어넘는 수준	요구 정도를 크게 뛰어넘는 수준
(1) 연구개발인력 ▶금융업 제외 [C2D05_01_01]	1	2	3	4	5
(2) **영업 및 서비스인력**[c] [C2D05_01_02]	1	2	3	4	5
(3) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d] ▶제조업만 해당 [C2D05_01_03]	1	2	3	4	5
(4) **관리(경영지원)인력**[e] [C2D05_01_04]	1	2	3	4	5
(5) **생산기능직**[f]인력 ▶제조업만 해당 [C2D05_01_05]	1	2	3	4	5
(6) 상품개발 및 영업기획인력 ▶금융업만 해당 [C2D05_01_06]	1	2	3	4	5
(7) 자금운용 및 투자인력 ▶금융업만 해당 [C2D05_01_07]	1	2	3	4	5
(8) **핵심 전문직인력**[g] ▶비금융업만 해당 [C2D05_01_08]	1	2	3	4	5

문5.2 다음은 직업생활을 하는데 기본적으로 필요하다고 간주되는 능력(**직업기초능력**)입니다. **2006년 귀사의 요구 수준에 비추어 볼 때** 직원(제조업: 사무관리직[b])들의 능력(**직업기초능력**)에 대하여 응답해주십시오.

유형[aa] \ 능력 수준	요구 정도에 크게 못 미치는 수준	요구 정도에 다소 못 미치는 수준	요구 정도와 유사한 수준	요구 정도를 다소 뛰어넘는 수준	요구 정도를 크게 뛰어넘는 수준
(1) 의사소통능력 [C2D05_02_01]	1	2	3	4	5
(2) 수리능력 [C2D05_02_02]	1	2	3	4	5
(3) 문제해결능력 [C2D05_02_03]	1	2	3	4	5
(4) 자기개발능력 [C2D05_02_04]	1	2	3	4	5
(5) 자원활용능력 [C2D05_02_05]	1	2	3	4	5
(6) 대인관계능력 [C2D05_02_06]	1	2	3	4	5
(7) 정보능력 [C2D05_02_07]	1	2	3	4	5
(8) 기술능력 [C2D05_02_08]	1	2	3	4	5
(9) 조직이해능력 [C2D05_02_09]	1	2	3	4	5

문5.3 귀사의 입장에서 **대학 교육 내용별**로 향후 강화해야 할 필요성이 얼마나 되는지 응답해 주십시오.

구 분	인문사회계열의 경우				이공계열의 경우			
	거의 필요 하지않음	조금 필요함	어느 정도 필요함	많이 필요함	거의 필요 하지않음	조금 필요함	어느 정도 필요함	많이 필요함
(1) 교양 교육 [C2D05_03_01] / [C2D05_03_02]	1	2	3	4	1	2	3	4
(2) 전공 교육 [C2D05_03_03] / [C2D05_03_04]	1	2	3	4	1	2	3	4
(3) 외국어 교육 [C2D05_03_05] / [C2D05_03_06]	1	2	3	4	1	2	3	4
(4) 정보활용 교육 [C2D05_03_07] / [C2D05_03_08]	1	2	3	4	1	2	3	4

문5.4 귀사는 **사내자격제도**를 운용하고 있습니까?[C2D05_04]

□① 예 □② 아니오

문5.5 자격종류별로 **자격수당제도 운영 현황**에 대하여 응답해 주십시오.

구 분	1) 자격수당제도 유무		2) 자격수당 지급 여부 (자격수당제도가 있는 경우만 응답)	
	있음	없음	지급함	지급하지 않음
(1) 국가자격 [C2D05_05_01] / [C2D05_05_02]	1	2	1	2
(2) 공인 민간자격 [C2D05_05_03] / [C2D05_05_04]	1	2	1	2
(3) 민간자격 [C2D05_05_05] / [C2D05_05_06]	1	2	1	2
(4) 해외자격 [C2D05_05_07] / [C2D05_05_08]	1	2	1	2
(5) 사내자격 [C2D05_05_09] / [C2D05_05_10]	1	2	1	2

문5.6 귀사는 **자격 취득**을 위해 **공식적**으로 어떻게 지원하고 있는지 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 비용지원 ☞ 다음 문5.6-1로 [C2D05_06_01]
□② 시간지원(휴가부여 등) ☞ 다음 문5.6-1로 [C2D05_06_02]
□③ 교육훈련 제공 ☞ 다음 문5.6-1로 [C2D05_06_03]
□④ 지원하지 않음 ☞ 다음 문5.7로 [C2D05_06_04]

문5.6-1 현재 자격 취득을 위해 회사가 지원하고 있는 인원은 모두 몇 명입니까? ([C2D05_06_05])명

문5.6-2 2006 회계년도를 기준으로 자격취득 지원을 위해 회사가 지출한 총 비용은 얼마입니까?

[C2D05_06_06] ☐☐☐☐억 ☐☐☐☐ 만원

문5.7 귀사에서 자격종류별로 가장 중요하게 활용되는 분야(**1개만**)에 ✔표해 주십시오.

▶ 만일 국가자격이 모든 분야에 활용되는데 이 중 가장 중요하게 활용되는 분야가 채용이라면 '채용'에 ✔표해 주시고, 민간자격은 승진에만 활용된다면 '승진'에 ✔표해 주십시오.

구 분	가장 중요하게 활용되는 분야				
	채용	직무배치	승진	고용유지	활용없음
(1) 국가자격 [C2D05_07_01]	1	2	3	4	8
(2) 공인 민간자격 [C2D05_07_02]	1	2	3	4	8
(3) 민간자격 [C2D05_07_03]	1	2	3	4	8
(4) 해외자격 [C2D05_07_04]	1	2	3	4	8
(5) 사내자격 [C2D05_07_05]	1	2	3	4	8

E. 인력현황에 관한 설문

1. 인력구조

문1.1 (2006년말 기준) **정규직**[ab] **및 비정규직**[ac] 근로자의 분야별 인력현황을 기입해 주십시오.

▶ **제조업**의 경우 (1)~(5)와 (9), **금융업**의 경우 (2),(4),(6),(7),(9) **비금융서비스업**의 경우 (1),(2),(4),(8),(9)에 대해 응답해 주십시오.

구 분	전체	정규직		비정규직
		남자	여자	
합 계	[C2E01_01_01] 명	[C2E01_01_02] 명	[C2E01_01_03] 명	[C2E01_01_04] 명
(1) 연구개발인력 ▶ 금융업 제외	[C2E01_01_05] 명	[C2E01_01_06] 명	[C2E01_01_07] 명	[C2E01_01_08] 명
(2) **영업 및 서비스인력**[c]	[C2E01_01_09] 명	[C2E01_01_10] 명	[C2E01_01_11] 명	[C2E01_01_12] 명
(3)[d] **엔지니어(생산/제조 기술)인력** ▶ 제조업만 해당	[C2E01_01_13] 명	[C2E01_01_14] 명	[C2E01_01_15] 명	[C2E01_01_16] 명
(4) **관리(경영지원)인력**[e]	[C2E01_01_17] 명	[C2E01_01_18] 명	[C2E01_01_19] 명	[C2E01_01_20] 명
(5) **생산기능직**[f]**인력** ▶ 제조업만 해당	[C2E01_01_21] 명	[C2E01_01_22] 명	[C2E01_01_23] 명	[C2E01_01_24] 명
(6) 상품개발 및 영업기획인력 ▶ 금융업만 해당	[C2E01_01_25] 명	[C2E01_01_26] 명	[C2E01_01_27] 명	[C2E01_01_28] 명
(7) 자금운용 및 투자인력 ▶ 금융업만 해당	[C2E01_01_29] 명	[C2E01_01_30] 명	[C2E01_01_31] 명	[C2E01_01_32] 명
(8) **핵심 전문직**[g]**인력** ▶ 비금융업만 해당	[C2E01_01_33] 명	[C2E01_01_34] 명	[C2E01_01_35] 명	[C2E01_01_36] 명
(9) **기타 인력**[h]	[C2E01_01_37] 명	[C2E01_01_38] 명	[C2E01_01_39] 명	[C2E01_01_40] 명

문1.2 (2006년말 기준) **정규직**[ab] 근로자의 연령별 인력 현황을 기입해 주십시오.

연령별	정규직 전체				
		만 29세 이하	만 30~39세	만 40~49세	만 50세 이상
인 력	[C2E01_02_01] 명	[C2E01_02_02] 명	[C2E01_02_03] 명	[C2E01_02_04] 명	[C2E01_02_05] 명

문1.3 (2006년말 기준) **정규직**[ab] 근로자의 학력별 인력 현황을 기입해 주십시오.

학력별	정규직 전체					
		고졸이하	전문대졸	대졸	석사	박사
인 력	[C2E01_03_01] 명	[C2E01_03_02] 명	[C2E01_03_03] 명	[C2E01_03_04] 명	[C2E01_03_05] 명	[C2E01_03_06] 명

문1.4 (2006년말 기준) **정규직**[ab] 중 업종별 해당 분야의 학력별 현황을 기입해 주십시오.

▶ **제조업**의 경우 (1),(2), **금융업**의 경우 (3),(4), **비금융서비스업**의 경우 (5)에 대해 응답해 주십시오.

구 분		고졸이하	전문대졸	대졸	석사	박사
제조업	(1) 연구개발인력 ▶ 제조업만 해당	[C2E01_04_01] 명	[C2E01_04_02] 명	[C2E01_04_03] 명	[C2E01_04_04] 명	[C2E01_04_05] 명
	(2) 엔지니어인력 ▶ 제조업만 해당	[C2E01_04_06] 명	[C2E01_04_07] 명	[C2E01_04_08] 명	[C2E01_04_09] 명	[C2E01_04_10] 명
금융업	(3) 상품개발 및 영업 기획인력 ▶ 금융업만 해당	[C2E01_04_11] 명	[C2E01_04_12] 명	[C2E01_04_13] 명	[C2E01_04_14] 명	[C2E01_04_15] 명
	(4) 자금운용 및 투자인력 ▶ 금융업만 해당	[C2E01_04_16] 명	[C2E01_04_17] 명	[C2E01_04_18] 명	[C2E01_04_19] 명	[C2E01_04_20] 명
비금융	(5) 핵심 전문직인력 ▶ 비금융업만 해당	[C2E01_04_21] 명	[C2E01_04_22] 명	[C2E01_04_23] 명	[C2E01_04_24] 명	[C2E01_04_25] 명

문1.5 (2006년말 기준) **정규직**[ab]**(제조업: 정규직 중 사무관리직**[b]**)** 근로자의 성별, 직급별 인력현황을 기입해 주십시오.

구 분	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급
(1) 남자	[C2E01_05_01] 명	[C2E01_05_02] 명	[C2E01_05_03] 명	[C2E01_05_04] 명	[C2E01_05_05] 명	[C2E01_05_06] 명
(2) 여자	[C2E01_05_07] 명	[C2E01_05_08] 명	[C2E01_05_09] 명	[C2E01_05_10] 명	[C2E01_05_11] 명	[C2E01_05_12] 명

문1.6 (2006년말 기준) **정규직**[ab] 근로자 중에서 10년 이상 근속자의 수는 얼마나 됩니까?

(1) **정규직**[ab] **전체(제조업: 사무관리직**[b]**)** ([C2E01_06_01])명

(2) 생산기능직[f] ([C2E01_06_02])명 ▶제조업만 해당

2. 채용 및 이직 현황

문2.1 (2006년 기준) **정규직**[ab] **및 비정규직**[ac] 근로자의 성별, 신입/경력자별 채용규모를 기입해 주십시오.

▶ **정규직 채용**에는 **비정규직의 정규직 전환을 포함**하여 기입해 주십시오.

▶ **비정규직 채용**은 **한시적·기간제·단시간 근로자 등의 신규 채용** 및 **파견·용역·호출 근로자 등의 신규 활용**을 의미합니다.

구 분		전 체	정규직	비정규직
합 계		[C2E02_01_01] 명	[C2E02_01_02] 명	[C2E02_01_03] 명
성별	(1) 남자	[C2E02_01_04] 명	[C2E02_01_05] 명	[C2E02_01_06] 명
	(2) 여자	[C2E02_01_07] 명	[C2E02_01_08] 명	[C2E02_01_09] 명
신입/경력자별	(1) 신입	[C2E02_01_10] 명	[C2E02_01_11] 명	
	(2) 경력자	[C2E02_01_12] 명	[C2E02_01_13] 명	

문2.2 (2006년 기준) **정규직**[ab] 근로자의 채용현황을 기입해 주십시오.

구 분	**채용계획**[ad]인원	**응시**인원	**합격**인원	**입사**인원	평균 **채용 소요기간**[ae]
(1) **정규직**[ab] **전체** (**제조업: 사무관리직**[b])	[C2E02_02_01] 명	[C2E02_02_02] 명	[C2E02_02_03] 명	[C2E02_02_04] 명	[C2E02_02_05] 일
(2) **생산기능직**[f] ▶제조업만 해당	[C2E02_02_06] 명			[C2E02_02_07] 명	[C2E02_02_08] 일

문2.3 (2006년 기준) **정규직**[ab] 근로자에 대한 성별, 학력별 채용규모를 기입해 주십시오.

구 분	전체	성별		학력별				
		남자	여자	고졸이하	전문대졸	대졸	석사	박사
(1) **정규직**[ab] **전체** (**제조업: 사무관리직**[b])	[C2E02_03_01] 명	[C2E02_03_02] 명	[C2E02_03_03] 명	[C2E02_03_04] 명	[C2E02_03_05] 명	[C2E02_03_06] 명	[C2E02_03_07] 명	[C2E02_03_08] 명
(2) **생산기능직**[f] ▶제조업만 해당	[C2E02_03_09] 명	[C2E02_03_10] 명	[C2E02_03_11] 명	[C2E02_03_12] 명	[C2E02_03_13] 명	[C2E02_03_14] 명	[C2E02_03_15] 명	[C2E02_03_16] 명

문2.4 (2006년 기준) **정규직**[ab]**(제조업: 정규직 중 사무관리직**[b]**)** 근로자의 성별, 직급별 채용규모를 기입해 주십시오.

구 분	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급
(1) 남자	[C2E02_04_01] 명	[C2E02_04_02] 명	[C2E02_04_03] 명	[C2E02_04_04] 명	[C2E02_04_05] 명	[C2E02_04_06] 명
(2) 여자	[C2E02_04_07] 명	[C2E02_04_08] 명	[C2E02_04_09] 명	[C2E02_04_10] 명	[C2E02_04_11] 명	[C2E02_04_12] 명

문2.5 (2006년 기준) **정규직**[ab] 근로자의 **이직현황**을 기입해 주십시오.

구 분	전체 (정년퇴직 인력 제외)	1년 미만 근속자	10년 이상 근속자 (정년퇴직 인력 제외)
(1) **정규직**[ab] **전체** (**제조업: 사무관리직**[b])	[C2E02_05_01] 명	[C2E02_05_02] 명	[C2E02_05_03] 명
(2) **생산기능직**[b] ▶제조업만 해당	[C2E02_05_04] 명	[C2E02_05_05] 명	[C2E02_05_06] 명

- 설문에 응해 주셔서 감사합니다!

❖ **다음은 조사원 기입사항입니다.**

면접원 성명		면접일시	
검증원 성명		검증일시	

4. 2차(2007)년도 근로자용

인적자본 기업패널조사 - 2차(2007)년도
근로자용

안녕하십니까?

저는 (주)코리아데이타네트워크(KDN)의 전문 면접원 _____입니다.
이번에 저희 KDN에서는 노동부와 한국직업능력개발원의 의뢰를 받아 우리나라 기업의 인적자원현황 및 인적자원개발 실태에 관한 인적자본기업패널 2차(2007)년도 조사를 하고 있습니다.

이 조사는 통계법 8조에 의해 통계청의 승인(승인번호 38903)을 받은 국가의 공식통계조사이며, 조사를 통해 수집된 자료는 향후 정부의 기업 인적자원개발 정책수립에 활용될 것입니다. 또한 이 자료는 조사에 응한 기업들에게 인적자원의 수준을 파악할 수 있도록 가공되어 참고자료로 제공될 예정입니다.

바쁘시더라도 귀사와 귀하가 담당하고 있는 팀의 인적자원 현황에 대해 성실히 응답해 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 신분과 응답내용에 대해서는 통계법에 의거해 비밀이 보장되며 조사결과는 연구 목적 외에 다른 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

바쁜 시간을 내어 설문에 응해 주신데 감사드리며 이에 대한 감사의 표시로서 소정의 사례를 할 예정입니다. 감사합니다.

한국직업능력개발원 **(주)코리아데이타네트워크**
원장 이원덕 **대표이사 이정열**

* 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래의 담당자에게 문의하시기 바랍니다.
(주)코리아데이타네트워크 담당연구원 : 이혜정 차장, 김홍건 과장, 권혜진 주임
전화 : 02-548-5141 080-599-4000 fax: 02-548-5144 E-mail: kdn21@kdn21.co.kr

❖ **다음은 응답자 기입사항입니다.**

기업명		대표전화	
기업 주소			
사업장(지점·영업소)명		사업장(지점·영업소) 대표전화	
사업장(지점·영업소) 주소			
응답자 성명		소속팀(부서/반)	
전화번호		fax번호	
e-mail		휴대전화	

❒기업ID_[W1_id1]_ ❒사업장ID_[W1_id2]_ ❒팀(부서/반/지점·영업소)ID_[W1_id3]_ ❒응답자ID_[W1_id4]_

노동부·한국직업능력개발원

<일러두기>

1. 본 설문지는 조사시 사용한 근로자용 설문지를 연구자용으로 재구성(설문 내용은 동일)한 것입니다. 즉, 조사시에 사용한 총 13개의 근로자용 설문지를 연구자들의 사용 편의를 위해 하나로 통합한 것입니다.

2. 조사시에 사용한 근로자용 설문지의 종류는 다음과 같습니다.
   1) 제조업(5개): 관리직 팀장, 관리직 팀원, 생산관리직 팀장, 생산직 감독자, 생산직 근로자
   2) 금융업(4개): 관리직 팀장, 관리직 팀원, 서비스직 팀장, 서비스직 팀원
   3) 비금융서비스업(4개): 관리직 팀장, 관리직 팀원, 핵심전문직 팀장, 핵심전문직 팀원

3. "(~ 제외)"라고 표시된 설문 문항은 제외되는 대상에게는 그 문항을 조사하지 않은 경우이고, "(~ 만 응답)"이라고 표시된 설문 문항은 해당되는 대상에게만 그 문항을 조사한 경우입니다.

문1 귀하는 이 회사에 언제 입사하였습니까? (W201_01)년 (W201_02)월

문2 귀하는 이 회사에서 현재의 직급에 언제부터 근무하였습니까? (W202_01)년 (W202_02)월

문3 귀하의 이 회사 입사당시 직급 및 현재 직급에 ✔표해 주십시오.

구 분	사원급	주임/계장	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급	생산직 반장급
(1) 입사당시 직급 [W203_01]	1	2	3	4	5	6	7	8
(2) 현재 직급 [W203_02]	1	2	3	4	5	6	7	8

문4 (생산직 감독자·근로자 제외) 귀하가 이 회사에서 현재 맡고 있는 **가장 주된 업무**는 무엇입니까? 아래의 **표에서 해당번호 하나만 선택하여** ✔표해 주십시오. [W204] ※ User 가이드 참조

▶ 제조업의 경우 A, B, C, D, E, J 에서 금융업의 경우 B, D, F, G, H, J 에서 비금융서비스업의 경우 A, B, D, I, J 에서 각각 선택해 주시기 바랍니다.

업무분야	세분류				
A. 연구개발	□①연구개발	□②연구개발 기획·관리			
B. 영업 및 서비스	□③마케팅·영업기획 ▶금융업은 제외	□④국내영업	□⑤해외영업	□⑥대고객지원 (Call Center 등)	□⑦A/S
C. 엔지니어	□⑧생산관리	□⑨생산기술	□⑩품질관리		
D. 관리(경영지원)	□⑪전략기획	□⑫인사(인사·교육·노사)	□⑬재무·회계·경리	□⑭전산(IT)	□⑮PR/IR(홍보)
	□⑯법무·총무	□⑰구매·자재			
E. 생산기능	□⑱환경안전	□⑲품질검사	□⑳생산(제조)		
F. 상품개발 및 영업기획	□㉑상품개발	□㉒마케팅(영업기획)			
G. 자금운용 및 투자	□㉓자금운용 및 투자				
H. 서비스직	□㉔서비스직(구체적으로:)				
I. 핵심 전문직	□㉕핵심전문직(구체적으로:) ※ **핵심전문직**은 고객 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다. - 컨설팅업체의 '컨설턴트' - S/W 개발업체의 '연구원(개발자)' - 법률자문업체의 '변호사' - 회계법인의 '회계사' - 건축설계업체의 '설계사' - 교육업체의 '강사 또는 교수' - 경비 및 청소 용역업체의 '경비원 또는 청소원'				
J. 기타	□㉖기타(구체적으로:)				

문5 (생산직 감독자·근로자 제외) 귀하는 이 회사에서 현재 맡고 있는 업무를 언제부터 시작하였습니까?

(W205_01)년 (W205_02)월

문6 다음은 귀사의 HR부서[a)]에 관한 문항입니다.

↳📖 용어설명
a) HR업무는 HRM(인사관리), HRD(교육/개발) 등의 **인적자원관리 관련 업무**를 말하며, **HR부서는** 이러한 **HR업무를 담당하는 조직(본부, 부문, 부서, 팀, 파트 또는 담당)을** 의미합니다.

문6-1 귀사 HR부서[a)]의 역할을 문항별로 평가해 주십시오.

HR 부서는	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 경영전략계획 수립과정에서 중요한 공헌을 한다 [W206_01]	1	2	3	4	5
(2) 최고경영자의 의사결정에 중대한 영향을 미친다 [W206_02]	1	2	3	4	5
(3) 인사제도의 지속적 개선과 실행을 위해 주도적인 역할을 한다 [W206_03]	1	2	3	4	5
(4) 회사의 변화와 혁신을 주도한다 [W206_04]	1	2	3	4	5

문6-2 귀사 HR부서[a)]의 활동을 문항별로 평가해 주십시오.

HR 부서는	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 인사 관련 이슈에 대해 현업 부서장들을 교육하고 조언을 제공한다 [W206_05]	1	2	3	4	5
(2) 인사제도의 내용을 수시로 직원들에게 설명해 준다 [W206_06]	1	2	3	4	5
(3) 회사 직원들로부터 신뢰를 받고 있다 [W206_07]	1	2	3	4	5
(4) 해당분야(인사관리,교육훈련,노사관계등)에 상당한 전문성을 가지고 있다 [W206_08]	1	2	3	4	5

문7 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 귀사의 HR업무[a)] 담당인력의 전문성은 어느 정도 수준입니까? [W207]

↳📖 용어설명
a) HR업무는 HRM(인사관리), HRD(교육/개발) 등을 **포함하는 인적자원관리 관련 업무를** 의미합니다.

□① 일상 업무의 독자 수행 미흡
□② 일상 업무의 독자 수행 가능
□③ 일상 업무 외에 인사제도 개선 가능
□④ 사내의 변화와 혁신을 유도하는 수준
□⑤ 국내 타기업들이 벤치마킹하는 수준
□⑥ 외국 기업들도 벤치마킹하는 수준

문8 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 다음은 **귀사의 경쟁력 요소별 수준**에 관한 문항입니다.

문8-1 인적자원역량의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

인적자원역량 요소	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 인적자원의 전반적인 역량 [W208_01]	1	2	3	4	5
(2) 우수인력의 확보 [W208_02]	1	2	3	4	5
(3) 신뢰를 바탕으로 한 공동체 형성 [W208_03]	1	2	3	4	5
(4) 경영진의 리더십 [W208_04]	1	2	3	4	5

문8-2 내부 프로세스 역량의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

▶ 내부 프로세스 역량 중 (5)불량률 감소 및 생산수율 향상은 제조업인 경우에만 응답해 주시기 바랍니다.

내부 프로세스 역량 요소	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 신제품(상품/서비스) 개발능력 [W208_05]	1	2	3	4	5
(2) 업무절차의 효율화·간소화 [W208_06]	1	2	3	4	5
(3) 제품(상품/서비스)의 원가절감을 통한 경쟁우위의 확보 [W208_07]	1	2	3	4	5
(4) 제품(상품/서비스)의 품질 [W208_08]	1	2	3	4	5
(5) 불량률 감소 및 생산수율(yield) 향상 [W208_09]	1	2	3	4	5

문8-3 대고객역량의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

대고객역량 요소	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 고객요구에 대한 신속한 대응능력 (납기, A/S 등) [W208_10]	1	2	3	4	5
(2) 제품(상품/서비스)의 다양성 [W208_11]	1	2	3	4	5
(3) 신규고객 확보율 [W208_12]	1	2	3	4	5
(4) 주요고객 유지율 [W208_13]	1	2	3	4	5
(5) 브랜드 이미지 향상 및 관리 [W208_14]	1	2	3	4	5

문9 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 귀사 분야별 인력의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1), (2), (3), (4), (5) 에서 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7) 에서 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8) 에서 각각 선택해 주시기 바랍니다.

분 야	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음	해당 인력 없음
(1) 연구개발인력 [W209_01]	1	2	3	4	5	8
(2) **영업 및 서비스인력**[a] [W209_02]	1	2	3	4	5	8
(3) 엔지니어(생산/제조 기술)인력 [W209_03]	1	2	3	4	5	8
(4) **관리(경영지원)**[b]인력 [W209_04]	1	2	3	4	5	8
(5) **생산기능직인력**[c] [W209_05]	1	2	3	4	5	8
(6) 상품개발 및 영업기획 [W209_06]	1	2	3	4	5	8
(7) 자금운용 및 투자인력 [W209_07]	1	2	3	4	5	8
(8) **핵심 전문직인력**[d] [W209_08]	1	2	3	4	5	8

↳ 용어설명

a) **영업 및 서비스인력**은 영업, 마케팅(▶금융업은 제외), 영업기획(▶금융업은 제외), A/S(▶금융업은 제외) 등의 분야에 종사하는 인력을 말합니다.

b) **관리(경영지원)**는 **전략·기획, 인사·노사·총무, 법무, 재경·회계, IT(정보), 구매 및 자재, 홍보PR, 감사, 비상기획등의 분야**를 말합니다

c) **생산기능직인력**은 생산라인에 투입되어 상품제조에 직접 기여하는 인력과 단순노무직을 포함합니다.

d) **핵심 전문직인력**은 **고객 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력**으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다.

- 컨설팅업체의 '컨설턴트'
- S/W 개발업체의 '연구원(개발자)'
- 법률자문업체의 '변호사'
- 회계법인의 '회계사'
- 건축설계업체의 '설계사'
- 교육업체의 '강사 또는 교수'
- 경비 및 청소 용역업체의 '경비원 또는 청소원'

문10 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 귀사 정보시스템의 활용 수준에 대하여 평가해 주십시오.

정보시스템의 활용 수준	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사의 정보시스템은 사용하기 쉽다 [W210_01]	1	2	3	4	5
(2) 우리 회사 직원들은 회사 정보시스템을 통해 필요할 때 정보를 제공받는다 [W210_02]	1	2	3	4	5
(3) 우리 회사 직원들은 정보시스템을 활용하여 새로운 업무지식과 업무개선방법을 활발하게 생산한다 [W210_03]	1	2	3	4	5
(4) 우리 회사는 정보시스템을 통하여 지식이나 업무수행방식이 사내에 빠르게 확산된다 [W210_04]	1	2	3	4	5
(5) 우리 회사 경영진은 정보시스템에 대한 지원을 아끼지 않는다 [W210_05]	1	2	3	4	5

문11 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 귀하는 팀원의 인사고과 결과를 알 수 있습니까? [W211_01]

□① 예 ☞ 다음 문11-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문12로

문11-1 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 귀하는 인사고과 결과를 팀원에게 어떻게 알려주고 있습니까? [W211_02]

□① 팀원에게 알려주지 않음
□② 희망자에 한해서 개인별로 알려줌
□③ 희망자에 한해서 개인별로 알려주고 상담을 실시함
□④ 모두에게 알려줌
□⑤ 모두에게 알려주고 상담을 실시함

문12 2006년 귀하의 **교육훈련 방법별 참여 현황**에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 1) 참여 여부의 경우 해당프로그램 자체가 실시되고 있지 않은 경우에는 '참여않음'에 ✔표해 주십시오.

교육훈련 방법	1) 참여 여부		2) 직무능력에 미친 효과 (참여한 경우만 응답)			
	참여	참여 않음	거의 없음	조금 있음	어느 정도 있음	많이 있음
(1) 집체식 사내교육훈련 [W212_01 / W212_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 집체식 사외교육훈련 [W212_03 / W212_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 인터넷 학습(e-learning) [W212_05 / W212_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 우편통신훈련(독서통신훈련) [W212_07 / W212_08]	1	2	1	2	3	4
(5) 국내연수 [W212_09 / W212_10]	1	2	1	2	3	4
(6) 해외연수 [W212_11 / W212_12]	1	2	1	2	3	4
(7) 외부(원청 등)업체로부터 기술지도 받기 [W212_13 / W212_14]	1	2	1	2	3	4

문13 2006년 귀하의 **인적자원개발 제도별** 참여 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 1) 참여 여부의 경우 해당프로그램 자체가 실시되고 있지 않은 경우에는 '참여않음'에 ✔표해 주십시오.

인적자원개발 제도 및 형태	1) 참여 여부		2) 직무능력에 미친 효과 (참여한 경우만 응답)			
	참여	참여 않음	거의 없음	조금 있음	어느 정도 있음	많이 있음
(1) 선-후배 및 동료간 상호작용을 통한 학습 [W213_01]			1	2	3	4
(2) 일을 통해 스스로 배우기 [W213_02]			1	2	3	4
(3) 경력개발제도(Career Development Planning) [W213_03 / W213_04]	1	2	1	2	3	4
(4) 교육훈련휴가제(개인역량 개발을 위해 회사에서 휴가제공 및 자금지원) [W213_05 / W213_06]	1	2	1	2	3	4
(5) 멘토링 또는 코칭 [W213_07 / W213_08]	1	2	1	2	3	4
(6) 학습 조직(동아리) [W213_09 / W213_10]	1	2	1	2	3	4
(7) OJT [W213_11 / W213_12]	1	2	1	2	3	4
(8) 직무순환 [W213_13 / W213_14]	1	2	1	2	3	4
(9) 제안제도 [W213_15 / W213_16]	1	2	1	2	3	4
(10) 지식 마일리지 프로그램 [W213_17 / W213_18]	1	2	1	2	3	4
(11) QC(품질분임조) [W213_19 / W213_20]	1	2	1	2	3	4
(12) 전사적 품질관리(TQM, 공정개선팀 등) [W213_21 / W213_22]	1	2	1	2	3	4
(13) 6-시그마 [W213_23 / W213_24]	1	2	1	2	3	4

문14 2006년 회사의 **자기주도적 학습 지원 제도**에 대한 귀하의 참여 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 1) 참여 여부의 경우 해당프로그램 자체가 실시되고 있지 않은 경우에는 '참여않음'에 ✔표해 주십시오.

자기주도적 학습(비용, 시간) 지원 제도	1) 참여 여부		2) 직무능력에 미친 효과 (참여한 경우만 응답)			
	참여	참여 않음	거의 없음	조금 있음	어느 정도 있음	많이 있음
(1) 학원(온라인, 우편 등 포함) 수강료 지원 제도 [W214_01 / W214_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 국내 대학 등록금 지원 제도 [W214_03 / W214_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 국내 대학원 등록금 지원 제도 [W214_05 / W214_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 해외 대학원 학위과정 지원 제도 [W214_07 / W214_08]	1	2	1	2	3	4

문15 귀하가 회사에서 실시하는 교육훈련에 참여하는 주된 과정은 어떻게 됩니까? [W215]

□① 회사 방침에 따라 참여함
□② 상급자 지시에 따라 참여함
□③ 본인이 원하는 교육훈련에 지원을 한 후 상급자와 협의하여 참여함
□④ 본인이 자율적으로 선택하여 참여함
□⑤ 기타(구체적으로:)

문16 (생산직 감독자·근로자 제외) 이 회사 **입사 후 수행한 업무**(현재 업무까지 포함) 중 **가장 오래 담당한 업무(1년 이상 수행한 업무)**를 최대 3개까지 기입해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 A, B, C, D, E, J 에서 금융업의 경우 B, D, F, G, J 에서 비금융서비스업의 경우 A, B, D, I, J 에서 각각 선택해 주시기 바랍니다.

▶ '서비스직', '핵심전문직', '기타'인 경우에는 해당번호를 기입한 후, 구체적인 업무명도 기입해 주십시오.

구 분	1) 업무분야【보기】	2) 업무 수행기간
(1) 1번째 업무	(※User 가이드 참조) [W216_01]	(W216_02)년 (W216_03)개월
(2) 2번째 업무	(※User 가이드 참조) [W216_04]	(W216_05)년 (W216_06)개월
(3) 3번째 업무	(※User 가이드 참조) [W216_07]	(W216_08)년 (W216_09)개월

【보기】 업무분야 및 세분류

업무분야	세분류				
A. 연구개발	□①연구개발	□②연구개발 기획·관리			
B. 영업 및 서비스	□③마케팅·영업기획 ▶금융업은 제외	□④국내영업	□⑤해외영업	□⑥대고객지원 (Call Center 등)	□⑦A/S
C. 엔지니어	□⑧생산관리	□⑨생산기술	□⑩품질관리		
D. 관리(경영지원)	□⑪전략기획	□⑫인사(인사·교육·노사)	□⑬재무·회계·경리	□⑭전산(IT)	□⑮PR/IR(홍보)
	□⑯법무·총무	□⑰구매·자재			
E. 생산기능	□⑱환경안전	□⑲품질검사	□⑳생산(제조)		
F. 상품개발 및 영업기획	□㉑상품개발	□㉒마케팅(영업기획)			
G. 자금운용 및 투자	□㉓자금운용 및 투자				
H. 서비스직	□㉔서비스직				
I. 핵심 전문직	□㉕핵심전문직 ※ **핵심전문직**은 고객 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다. - 컨설팅업체의 '컨설턴트' - S/W 개발업체의 '연구원(개발자)' - 법률자문업체의 '변호사' - 회계법인의 '회계사' - 건축설계업체의 '설계사' - 교육업체의 '강사 또는 교수' - 경비 및 청소 용역업체의 '경비원 또는 청소원'				
J. 기타	□㉖기타				

문17 (생산직 감독자·근로자 제외) 현직장 이전에 다른 직장에 다닌 적이 있습니까? [W217_01]

□① 예 ☞ 다음 문17-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문18로

문17-1 **이전 직장들**에서 수행한 업무 중 **가장 오래 담당한 업무**를 최대 2개(**1년 이상 수행한 업무만**)까지 기입해 주십시오.

▶ **담당한 업무를 기준**으로 작성해 주십시오. 예컨대, 가장 오래 담당한 업무가 **인사 업무**이고 이 업무를 A직장(현직장과 같은 업종)에서 3년, B직장(현직장과 다른 업종)에서 2년 동안 담당했다면, 구분(1)에 1)업무분야는 "②", 2)업무 수행기간은 "5년", 3)업무를 수행한 이전 직장과 현직장의 관계는 "3"으로 응답해 주십시오.

▶ **'서비스직', '핵심전문직', '기타'인 경우**에는 해당번호를 기입한 후, 구체적 업무명도 기입해 주십시오.

구 분	1) 업무분야 문16의【보기】	2) 업무 수행기간	3) 업무를 수행한 이전 직장과 현직장의 관계 [W217_05 / W217_09]		
			같은 업종	다른 업종	같은 업종+다른 업종
(1)	(※User 가이드 참조) [W217_02]	(W217_03) 년 (W217_04) 개월	1	2	3
(2)	(※User 가이드 참조) [W217_06]	(W217_07) 년 (W217_08) 개월	1	2	3

❖ **반이 없는 경우에는 반에 준하는 라인이나 생산현장관리의 최소단위를 반으로 이해하시고 응답**해 주십시오.

문18 (생산직 감독자·근로자만 응답) 귀하는 이 회사에 입사해서 지금까지 몇 개 **반**에서 근무하였습니까?

(W218)개 반

문19 (생산직 감독자·근로자만 응답) 이 회사에 입사 당시 및 현재의 숙련수준에 대하여 응답해 주십시오.

구 분	단순노무직	견습공	단능공a)	단능숙련공b)	다능공c)	다능숙련공d)	기술적 다능공e)
(1) 입사당시 수준 [W219_01]	1	2	3	4	5	6	7
(2) 현재 수준 [W219_02]	1	2	3	4	5	6	7

↳📖 용어설명
a) **단능공**은 한가지 기능만을 가진 자
b) **단능숙련공**은 단능공보다 기능수준이 높은 자
c) **다능공**은 여러 기능을 가진 자
d) **다능숙련공**은 다능공보다 각 기능수준이 높은 자
e) **기술적다능공**은 여러 기능에 숙달되어 있을 뿐만 아니라 기능과 관련된 이론지식과 종합적 판단능력을 갖춘 자

문20 귀하가 취득한 자격 중 **현재 직무와 관련이 있는 자격증**이 있습니까? [W220]

□① 예 ☞ 다음 문21로 □② 아니오 ☞ 다음 문22로

문21 귀하가 취득한 자격 중 **현재 직무와 관련성이 가장 높은 자격증**의 명칭, 등급, 취득년도를 적어 주십시오.

(1) 자격증명 (W221_01 ~ W221_03) (2) 취득년도 (W221_04)년

문21-1 위의 자격증 종류는 무엇입니까? [W221_05]

□① 국가기술자격 □② 국가자격 □③ 공인민간자격 □④ 민간자격 □⑤ 해외자격 □⑥ 사내자격

문21-2 위의 자격증 취득으로 업무능력이 어느 정도 향상되었습니까? [W221_06]

□① 거의 향상되지 않았음 □② 조금 향상되었음 □③ 어느 정도 향상되었음 □④ 많이 향상되었음

문21-3 위의 자격증이 가장 중요하게 활용되는 것은 무엇입니까? [W221_07]

□① 현직장에서의 승진 □② 현직장에서의 고용유지
□③ 새로운 일자리 찾기(취업 또는 전직) □④ 기타(구체적으로: ※코드북 참조)

문22 귀하가 현직장에서 습득한 지식이나 기술은 다음 중 어디에 해당합니까? [W222]

□① 현재 직장에서만 유용하며 다른 회사에서는 쓰이지 않음
□② 현재 직장과 같은 업종의 다른 회사에서도 유용함
□③ 업종과는 상관없이 같은 종류의 업무일 때에만 유용함
□④ 업종이나 업무의 제한없이 널리 유용함
□⑤ 현직장에서 습득한 특별한 지식이나 기술이 없음

문23 귀하가 맡고 있는 일의 성격은 어떠합니까? [W223]

□① 일상적이고 반복적인 일임 □② 예외적인 상황이 가끔 발생함
□③ 예외적인 상황이 자주 발생함 □④ 하나 하나가 새로움

문24 귀하는 맡고 있는 일에 문제가 발생했을 때 문제의 원인을 어느 정도 알 수 있습니까? [W224]

□① 대부분 정확히 알 수 있음 □② 어느 정도 알 수 있음
□③ 대강 추측하는 정도임 □④ 거의 모름

문25 귀하는 회사[생산직 감독자·근로자: 공장(사업장), 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]의 전체 업무를 어느 정도 이해하고 있습니까? [W225]

□① 회사[생산직 감독자·근로자: 공장(사업장), 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]의 전반적인 업무를 이해하고 있음
□② 맡고 있는 팀(부서)[생산직 감독자·근로자: 반, 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]의 앞뒤 업무 정도를 이해하고 있음
□③ 맡고 있는 팀(부서)[생산직 감독자·근로자: 반, 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]의 업무만을 정확히 이해하고 있음
□④ 맡고 있는 팀(부서)[생산직 감독자·근로자: 반, 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]의 업무만을 어느 정도 이해하고 있음

문26 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 귀하의 팀(팀이 없으면 부서)[서비스직 팀장: 지점(영업소)]에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)]의 문제해결 및 의사결정에 적극적으로 참여한다 [W226_01]	1	2	3	4	5
(2) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)] 내에서 다양한 업무와 책임을 맡아 다양한 경험을 쌓을 수 있다 [W226_02]	1	2	3	4	5
(3) 업무를 주도적으로 수행할 수 있는 충분한 자율성이 부여된다 [W226_03]	1	2	3	4	5
(4) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)] 내에 협동 및 신뢰관계가 구축되어 있다 [W226_04]	1	2	3	4	5
(5) 우리 팀원[서비스직 팀장: 지점(영업소) 직원]은 대체로 두 가지 이상의 이질적인 업무를 수행할 수 있는 다양한 역량과 경험을 가지고 있다. [W226_05]	1	2	3	4	5
(6) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)] 내에서 팀원[서비스직 팀장: 직원]들 사이에 의사소통이 잘 이루어진다 [W226_06]	1	2	3	4	5

문27 (생산직 감독자만 응답) 귀하가 관장하는 반은 다음 사항에 대해서 어느 정도 자율권을 갖고 있는지 응답해 주십시오.

문 항	자율권이 거의 없음	자율권이 조금 있음	자율권이 어느 정도 있음	자율권이 많이 있음
(1) 작업업무량 결정 [W227_01]	1	2	3	4
(2) 업무수행방식 결정 [W227_02]	1	2	3	4
(3) 업무수행속도 결정 [W227_03]	1	2	3	4
(4) 작업시간(초과근무 등) 결정 [W227_04]	1	2	3	4
(5) 작업단위내 업무배분 [W227_05]	1	2	3	4
(6) 작업단위내 로테이션 [W227_06]	1	2	3	4
(7) 작업단위별 훈련 [W227_07]	1	2	3	4
(8) 작업반원 채용 [W227_08]	1	2	3	4

문28 귀사의 **인재우대**에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사는 우수한 인재를 우대하고 있다 [W228_01]	1	2	3	4	5
(2) 우리 회사의 경영진은 인적자원개발에 대한 명확한 비전을 가지고 있다 [W228_02]	1	2	3	4	5
(3) 우리 회사의 경영진은 시간이 있을 때마다 인재의 중요성을 강조한다 [W228_03]	1	2	3	4	5

문29 귀사의 **커뮤니케이션과 신뢰관계**에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사는 경영진이나 정보시스템을 통하여 직원들에게 회사 사정(경영전략, 재무성과 등)을 소상하게 알려주고 있다 [W229_01]	1	2	3	4	5
(2) 우리 회사에서는 상급자에게 의견을 자유롭게 낼 수 있다 [W229_02]	1	2	3	4	5
(3) 우리 회사는 부서간의 커뮤니케이션이 잘 되는 편이다 [W229_03]	1	2	3	4	5
(4) 우리 회사에서는 내가 아는 사람들 외에는 **신뢰하기 어렵다** [W229_04]	1	2	3	4	5
(5) 우리 회사는 평가 및 보상이 공정하게 이루어진다 [W229_05]	1	2	3	4	5
(6) 우리 회사의 경영진은 모든 면에서 믿고 따라갈 만하다 [W229_06]	1	2	3	4	5

문30 귀사의 **기업문화**에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사는 변화를 두려워하며 새로운 시도를 **가급적 억제한다** [W230_01]	1	2	3	4	5
(2) 우리 회사는 혁신에 대한 적절한 보상이 이루어진다 [W230_02]	1	2	3	4	5
(3) 우리 회사는 고객만족이 내부 효율성이나 규정보다 우선시 된다 [W230_03]	1	2	3	4	5
(4) 우리 회사에서는 성실한 사람보다 창의적인 사람이 대우를 받는다 [W230_04]	1	2	3	4	5

문31 귀하가 현재 하고 있는 일과 관련하여 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 나는 현재 하고 있는 일의 내용에 만족한다 [W231_01]	1	2	3	4	5
(2) 나는 현재 받고 있는 임금에 만족한다 [W231_02]	1	2	3	4	5
(3) 나는 현재 직장의 인간관계에 만족한다 [W231_03]	1	2	3	4	5

문31-1 그렇다면 귀하는 현재 하고 있는 일에 대해 **전반적으로** 얼마나 만족하고 있습니까? [W231_04]

□① 매우 불만족 □② 불만족 □③ 보통 □④ 만족 □⑤ 매우 만족

문32 귀사 및 귀하의 **동기부여와 조직몰입**에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사는 직원들로 하여금 일을 자발적으로 열심히 하게 만드는 무엇이 있다 [W232_01]	1	2	3	4	5
(2) 성과가 부진한 사람은 우리 회사에서 좀처럼 **배겨내기 힘들다** [W232_02]	1	2	3	4	5
(3) 나는 조금이라도 좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 **옮길 것을 고려해 보겠다** [W232_03]	1	2	3	4	5
(4) 나는 이 회사의 문제를 내 문제처럼 느낀다 [W232_04]	1	2	3	4	5
(5) 만약 내가 이 회사를 떠나기로 결정한다면 내 인생의 너무 많은 것을 **잃게 될 것이다** [W232_05]	1	2	3	4	5
(6) 이 회사는 내가 충성할 만한 가치가 있다 [W232_06]	1	2	3	4	5

문33 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 현재 귀하가 관장하고 있는 **팀의 팀원[서비스직 팀장: 지점내의 직원](본인 제외)**은 총 몇 명입니까? (W233_01) 명

문33-1 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) **팀원들[서비스직 팀장: 지점내의 직원들](본인 제외)**의 직무수행능력을 직급별로 요구되는 역량수준을 감안하여 평가하고, 그 인원수를 기입해 주십시오.

▶ 표에 기입한 직급별 팀원 수의 합계는 **팀장[서비스직 팀장: 지점장]**인 귀하를 제외한 귀하 **팀의 팀원[서비스직 팀장: 지점의 직원]** 수와 같아야 합니다.

팀원의 직무수행능력[a] / 직급별 분포	직급별 팀원수		1) 창의적, 혁신적 수준		2) 다른 사람을 가르치는 수준		3) 독자 수행하는 수준		4) 독자수행에 미흡한 수준
(1) 차·부장급	(W233_02)명	=	(W233_03)명	+	(W233_04)명	+	(W233_05)명	+	(W233_06)명
(2) 과장급	(W233_07)명	=	(W233_08)명	+	(W233_09)명	+	(W233_10)명	+	(W233_11)명
(3) 사원·대리급	(W233_12)명	=	(W233_13)명	+	(W233_14)명	+	(W233_15)명	+	(W233_16)명

↳📖 용어설명

a) 직무수행능력 수준	각 수준의 구체적 내용
1) 창의적, 혁신적 수준	**창의적으로 업무수행방식을 개선하거나 새로운 아이디어를 제시하여 업무성과를 지속적으로 향상시킬 수 있는 수준**을 의미합니다.
2) 다른 사람을 가르치는 수준	독자적으로 본인의 업무를 만족스럽게 수행할 뿐 아니라 **다른 동료나 후배(신참)에게 업무지식과 기능(skills)을 가르쳐줄 수 있는 수준**을 의미합니다.
3) 독자 수행하는 수준	선배(고참)사원 등 남의 도움 없이 **본인의 업무를 독자적으로 수행하며, 해당직급에서 요구하는 생산성을 발휘하는 수준**을 의미합니다.
4) 독자 수행에 미흡한 수준	선배(고참)사원 등 **남의 도움이 있어야만 업무를 수행할 수 있는 수준**을 의미합니다.

문34 (생산직 감독자만 응답) 현재 귀하가 관장하는 반의 공정은 총 몇 개입니까? (W234)개

문35 (생산직 감독자만 응답) 현재 귀하가 관장하는 반의 반원들(본인 제외)이 수행할 수 있는 공정의 범위(개수)는 얼마나 되는지 구 간별로 분류하여 응답해 주십시오.

합계		수행 가능한 공정 개수별 인원								
		1) 1개만 수행가능		2) 2~3개 수행가능		3) 4~5개 수행가능		4) 6~7개 수행가능		5) 8개 이상 수행가능
(W235_01)명	=	(W235_02)명	+	(W235_03)명	+	(W235_04)명	+	(W235_05)명	+	(W235_06)명

문36 [생산직 감독자만 응답] 귀하가 관장하는 반의 모든 공정명을 최대 12개까지 아래의 【보기】와 같은 방식으로 【응답표】에 적어 주십시오.

▶ (1)~(3), (5)~(6)에는 각 공정별로 직접 적어 주십시오.
▶ (2) **공정의 난이도**에는 해당공정의 기능·기술 난이도를 상·중·하 중 선택하여 적어 주십시오.
▶ (3) **유사 공정의 분류**는 공정 중 비슷한 기능이나 기술이 필요한 공정은 같은 알파벳 기호로 표시해 주시고, 유사 공정이 없는 독특한 공정은 별도의 다른 알파벳 기호로 표시해 주시면 됩니다.
▶ (4) **외주 준 공정**[a]에는 해당하는 공정을 **모두 선택**하여 ✔표해 주십시오. **외주 준 공정**[a]에 ✔표한 공정의 경우 그 공정의 (5) 현재 투입인원과 (6) 현재 투입인력의 **숙련수준**[b]은 기입하지 마십시오.
▶ (6) 현재 투입인력의 **숙련수준**[b]에는 공정별로 현재 투입된 인력들의 그 공정에 대한 숙련수준을 적어 주십시오.
▶ (7)~(10)에는 각 문항별로 해당하는 공정을 **1개만 선택**하여 ✔표해 주십시오.

【응답표】

작성방법	문항		공정 1	공정 2	공정 3	공정 4	공정 5	공정 6	공정 7	공정 8	공정 9	공정 10	공정 11	공정 12
공정별로 직접 기입	(1) 공정명		비공개	비공개	비공개	비공개	비공개	비공개	비공개	비공개	비공개	비공개	비공개	비공개
	(2) 공정의 난이도(상/중/하)		[W236_01]	[W236_09]	[W236_17]	[W236_25]	[W236_33]	[W236_41]	[W236_49]	[W236_57]	[W236_65]	[W236_73]	[W236_81]	[W236_89]
	(3) 유사 공정의 분류		[W236_02]	[W236_10]	[W236_18]	[W236_26]	[W236_34]	[W236_42]	[W236_50]	[W236_58]	[W236_66]	[W236_74]	[W236_82]	[W236_90]
모두 선택 (✔표)	(4) **외주 준 공정**[a]		[W236_03]	[W236_11]	[W236_19]	[W236_27]	[W236_35]	[W236_43]	[W236_51]	[W236_59]	[W236_67]	[W236_75]	[W236_83]	[W236_91]
공정별로 직접 기입	(5) 현재 투입인원		[W236_04]명	[W236_12]명	[W236_20]명	[W236_28]명	[W236_36]명	[W236_44]명	[W236_52]명	[W236_60]명	[W236_68]명	[W236_76]명	[W236_84]명	[W236_92]명
	(6) 현재 투입인력의 **숙련수준**[b]	1) 창의적, 혁신적 수준	[W236_05]명	[W236_13]명	[W236_21]명	[W236_29]명	[W236_37]명	[W236_45]명	[W236_53]명	[W236_61]명	[W236_69]명	[W236_77]명	[W236_85]명	[W236_93]명
		2) 다른 사람을 가르치는 수준	[W236_06]명	[W236_14]명	[W236_22]명	[W236_30]명	[W236_38]명	[W236_46]명	[W236_54]명	[W236_62]명	[W236_70]명	[W236_78]명	[W236_86]명	[W236_94]명
		3) 독자 수행하는 수준	[W236_07]명	[W236_15]명	[W236_23]명	[W236_31]명	[W236_39]명	[W236_47]명	[W236_55]명	[W236_63]명	[W236_71]명	[W236_79]명	[W236_87]명	[W236_95]명
		4) 독자 수행에 미흡한 수준	[W236_08]명	[W236_16]명	[W236_24]명	[W236_32]명	[W236_40]명	[W236_48]명	[W236_56]명	[W236_64]명	[W236_72]명	[W236_80]명	[W236_88]명	[W236_96]명
1개만 선택 (✔표)	(7) 가장 중요한 공정(핵심공정) [W236_97]													
	(8) 가장 어려운 공정 [W236_98]													
	(9) 가장 최신 기술·기능의 공정 [W236_99]													
	(10) 가장 낙후된 공정 [W236_100]													

↳ **【보기】** 아래는 모두 7개의 공정으로 구성되어있는 예입니다.
공정 1의 명칭은 '슬리팅'이며, 공정의 난이도는 '상'입니다. 그리고 이 공정과 비슷한 공정은 'A'로 표시된 공정 3(용접)과 공정 4(슬롯절연)입니다. 공정 1의 현재 투입인원은 5명이고 이들 중 2명은 '다른 사람을 가르치는 수준'의 숙련수준을, 2명은 '독자 수행하는 수준'의 숙련수준을, 나머지 1명은 '독자 수행에 미흡한 수준'의 숙련수준을 가지고 있습니다.
공정 2의 명칭은 '윈스탐프'이고, 공정의 난이도는 '하'이며, 이 공정과 비슷한 공정은 'B'로 표시된 공정 5(코일삽입)입니다. 공정 6인 '성형'과 공정 7인 '결선'은 유사 공정이 없는 독특한 공정입니다. 또한 공정 6(성형)과 공정 7(결선)은 외주 준 공정입니다.

작성방법	문항		공정 1	공정 2	공정 3	공정 4	공정 5	공정 6	공정 7	공정 8	공정 9	공정 10	공정 11	공정 12
공정별로 직접 기입	(1) 공정명		슬리팅	윈스탐프	용접	슬롯절연	코일삽입	성형	결선					
	(2) 공정의 난이도(상/중/하)		상	하	중	상	하	중	상					
	(3) 유사 공정의 분류		*A*	*B*	*A*	*A*	*B*	*C*	*D*					
모두 선택 (✔표)	(4) **외주 준 공정**[a]							✔	✔					
공정별로 직접 기입	(5) 현재 투입인원		5명	3명	3명	4명	2명	명	명	명	명	명	명	명
	(6) 현재 투입인력의 **숙련수준**[b]	1) 창의적, 혁신적 수준	명	명	명	1명	명	명	명	명	명	명	명	명
		2) 다른 사람을 가르치는 수준	2명	1명	2명	1명	명	명	명	명	명	명	명	명
		3) 독자 수행하는 수준	2명	1명	1명	2명	1명	명	명	명	명	명	명	명
		4) 독자 수행에 미흡한 수준	1명	1명	명	명	1명	명	명	명	명	명	명	명
1개만 선택 (✔표)	(7) 가장 중요한 공정(핵심공정)		✔											
	(8) 가장 어려운 공정					✔								
	(9) 가장 최신 기술·기능의 공정					✔								
	(10) 가장 낙후된 공정			✔										

↳📖 **용어설명**

a) **외주 준 공정**은 해당 공정을 외부의 다른 업체에서 담당(외주제작)하거나 사내하청, 소사장제 등으로 운영하는 것을 말합니다.
b) **숙련수준**은 현재 투입된 인력의 그 공정에 대한 숙련 정도를 말하며, 숙련수준별 구체적인 내용은 다음과 같습니다.

숙련수준	각 수준의 구체적 내용
1) 창의적, 혁신적 수준	**창의적으로 업무수행방식을 개선하거나 새로운 아이디어를 제시하여 업무성과를 지속적으로 향상시킬 수 있는 수준**을 의미합니다.
2) 다른 사람을 가르치는 수준	독자적으로 본인의 업무를 만족스럽게 수행할 뿐 아니라 **다른 동료나 후배(신참)에게 업무지식과 기능(skills)을 가르쳐줄 수 있는 수준**을 의미합니다.
3) 독자 수행하는 수준	선배(고참)사원 등 남의 도움 없이 **본인의 업무를 독자적으로 수행하며, 해당직급에서 요구하는 생산성을 발휘하는 수준**을 의미합니다.
4) 독자 수행에 미흡한 수준	선배(고참)사원 등 **남의 도움이 있어야만 업무를 수행할 수 있는 수준**을 의미합니다.

문37 (생산관리직 팀장만 응답) 귀사업장의 경우 정규직 생산직 근로자들의 숙련수준 분포는 어떻게 됩니까?

▶ 숙련수준의 분포는 최상에서 최하까지 4개로 분류하며, 각각의 수준에 대한 설명은 9쪽 문33 용어설명(직무 수행능력 수준)을 참고하여 주십시오.

【응답표】

정규직 생산직 근로자들의 숙련수준 비율									합계
(1) 창의적, 혁신적 수준		(2) 다른 사람을 가르치는 수준		(3) 독자 수행하는 수준		(4) 독자 수행에 미흡한 수준			
(W237_01)%	+	(W237_02)%	+	(W237_03)%	+	(W237_04)%	=		100%

문38 (생산관리직 팀장만 응답) 귀사업장의 대표적인 생산라인에 대한 정규직 생산직 근로자들의 숙련수준 및 생산설비(장비, 기계) 수준은 어느 정도 입니까?

▶ 대표적 생산라인을 3개 골라, 그 생산라인 명을 기입해 주십시오. 또한 그 대표적인 생산라인 각각의 정규직 생산직 근로자의 (평균)숙련수준 및 생산설비(장비, 기계) 수준을 알맞게 설명한 해당번호에 ✔표해 주십시오.

▶ 만약 생산라인명칭이 일련번호로 되어있는 경우, 일반적으로 알 수 있는 명칭을 추가해 주십시오.

대표적 생산라인명	대표적 생산라인의 정규직 생산직 근로자 숙련수준 (W238_01~ W238_05[홀수])					대표적 생산라인의 생산설비(장비, 기계) 수준 (W238_02~ W238_06[짝수])				
	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) (비공개)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(2) (비공개)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(3) (비공개)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

문39 귀하는 정규직입니까? [W239]

□① 예 □② 아니오

문40 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 근로자만 응답) 귀하는 현재 수습사원(견습사원)입니까? [W240]

□① 예 □② 아니오

문41 귀하는 귀사의 노동조합에 조합원으로 가입이 되어 있습니까? [W241]

□① 예 □② 아니오

문42 다음은 근로시간에 관한 질문입니다.

문42-1 귀사의 지난해(2006년) 주당 정규 근로시간은 얼마였습니까? 주당 (W242_01)시간

▶ 2007년 입사자는 2007년 주당 정규 근로시간을 기입해 주십시오.

문42-2 귀하의 지난해(2006년) 주당 평균 초과 근로시간은 얼마였습니까? 주당 평균 (W242_02)시간

▶ 2007년 입사자는 입사 이후의 주당 평균 초과 근로시간을 기입해 주십시오.

문43 귀하의 지난해(2006년) 기본급, 각종 수당, 각종 상여금 및 성과급을 합한 총 근로소득(세금을 포함한 각종 공제전)은 얼마였습니까?

A. 2006년 1월 1일 이전 입사자인 경우만 응답 → 연간 총 근로소득 (W243_01)만원

B. 2006년 중간 입사자, 연간 총 근로소득을 모르는 경우만 응답 → 월 평균 근로소득 (W243_02)만원

✍ 다음은 통계처리를 위한 문항들입니다.

DQ1 귀하의 성별은? [W2_sex] □① 남자 □② 여자

DQ2 귀하의 출생년월은? 19(W2_birthy)년 (W2_birthm)월

DQ3 귀하의 혼인상태는? [W2_marr] □① 미혼 □② 기혼(재혼 포함) □③ 이혼 또는 사별

DQ4 귀하의 최종학력은? [W2_edu]

▶ **졸업을 기준**으로 응답해 주십시오. 예컨대, 고교 재학중(또는 중퇴)인 경우 중졸이하로 응답해 주십시오.

□① 중졸이하 ☞ 설문완료! □② 인문고졸 ☞ 설문완료!
□③ 공고졸 ☞ 설문완료! □④ 기타 실업고졸 ☞ 설문완료!
□⑤ 전문대(2·3년제 대학)졸 ☞ DQ4-1로 [생산직 감독자·근로자는 설문 완료]
□⑥ 4년제 대졸 ☞ DQ4-1로 [생산직 감독자·근로자는 설문 완료]
□⑦ 석사졸 ☞ DQ4-1로 [생산직 감독자·근로자는 설문 완료]
□⑧ 박사졸 이상 ☞ DQ4-1로 [생산직 감독자·근로자는 설문 완료]

DQ4-1 (생산직 감독자·근로자 제외) 귀하가 (전문)학사 학위를 받은 대학교(대학)와 학과를 기입해 주십시오. (W2_sch)대학교(대학) (W2_maj)과(전공)

DQ4-2 (생산직 감독자·근로자 제외) 만약 석사졸 이상의 학력(DQ4에서 ⑦, ⑧을 선택한 경우)이라면 취득학위와 전공을 기입해 주십시오.

□① 석사 (W2_mmaj) 전공 □② 박사 (W2_dmaj) 전공

- 설문에 응해 주셔서 감사합니다!

❖ 다음은 조사업체 기입사항입니다.

면접원 성명		면접일시	
검증원 성명		검증일시	

5. 3차(2009)년도 본사용

■ 기업 ID _____

인적자본 기업패널조사 - 3차(2009)년도

본사용

안녕하십니까?

저는 (주)코리아데이타네트워크(KDN)의 전문 면접원 _____입니다.
이번에 저희 KDN에서는 **노동부와 한국직업능력개발원**의 의뢰를 받아 우리나라 기업의 인적자원현황 및 인적자원개발 실태에 관한 인적자본기업패널 3차(2009)년도 조사를 하고 있습니다.

이 조사는 통계법 8조에 의해 통계청의 승인(승인번호 38903)을 받은 국가의 공식통계조사이며, 조사를 통해 수집된 자료는 향후 정부의 기업 인적자원개발 정책수립에 활용될 것입니다. 또한 이 자료는 조사에 응한 기업들에게 인적자원의 수준을 파악할 수 있도록 가공되어 참고자료로 제공될 예정입니다.

바쁘시더라도 귀사의 인적자원 실태 전반에 관한 문항들에 대해 성실히 응답해 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 신분과 응답내용에 대해서는 통계법에 의거해 비밀이 보장되며 조사결과는 연구 목적 외에 다른 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

바쁜 시간을 내어 설문에 응해 주신데 감사드리며 이에 대한 감사의 표시로서 소정의 사례를 할 예정입니다. 감사합니다.

한국직업능력개발원 **(주)코리아데이타네트워크**
원장 권대봉 **대표이사 이정열**

* 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래의 담당자에게 문의하시기 바랍니다. (주)코리아데이타네트워크 담당연구원 : 김홍건 과장, 권혜진 대리
전화 : 02-548-5141. fax: 02-548-5144 E-mail: kdn21@kdn21.co.kr

■ **다음은 응답자 기입사항입니다.**

기업명	
기업 주소	시도 시군구

응답자 성명		소속팀(부서)및 직위	( ) 팀(부서) ( ) 직위
전화번호		e-mail	
휴대전화		fax 번호	

노동부·한국직업능력개발원

용어 설명

1. 분야(또는 인력) 구분: 공통

<제조업의 경우>

a) **직군**은 **연구개발, 영업 및 서비스, 엔지니어(생산/제조 기술), 관리(경영지원) 분야**를 의미하며 생산현장에 투입되는 생산기능 인력(분야)은 제외합니다.

b) **사무관리직**은 **연구개발, 영업 및 서비스, 엔지니어(생산/제조 기술), 관리(경영지원: 경영기획/재무·회계/인사·총무/구매·자재/전산 등) 인력**을 말합니다. **단순한 행정지원(문서수발, 서류정리 및 작성 등) 인력과 기타(운전기사, 경비원, 청소원 등) 인력은 제외**합니다.

c) **영업 및 서비스 인력**은 **영업, 마케팅, 영업기획, A/S 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.

d) **엔지니어인력**은 **생산/제조분야의 기술 인력**을 의미합니다.

e) **관리(경영지원)인력**은 **경영기획, 재무·회계, 인사·총무, 구매·자재, 전산 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.**(업종 공통)**

f) **생산기능직**은 **생산라인에 투입되어 상품제조에 직접적으로 기여하는 인력과 단순노무직**을 말합니다.

<금융업의 경우>

a) **직군**은 **상품개발 및 영업기획, 자금운용 및 투자, 영업 및 서비스, 관리(경영지원) 분야**를 의미합니다.

c) **영업 및 서비스인력**은 **영업, 영업관리, 영업지원, Call Center 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.

e) **관리(경영지원)인력**은 **경영기획, 재무·회계, 인사·총무, 구매·자재, 전산 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.**(업종 공통)**

<비금융서비스업의 경우>

a) **직군**은 **연구개발, 영업 및 서비스, 관리(경영지원), 핵심 전문직 분야**를 의미합니다.

c) **영업 및 서비스 인력**은 **영업, 마케팅, 영업기획, A/S 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.

e) **관리(경영지원)인력**은 **경영기획, 재무·회계, 인사·총무, 구매·자재, 전산 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.**(업종 공통)**

g) **핵심 전문직인력**은 **고객 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력**으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다.

- 컨설팅업체의 '컨설턴트'
- S/W 개발업체의 '연구원(개발자)'
- 법률자문업체의 '변호사'
- 회계법인의 '회계사'
- 건축설계업체의 '설계사'
- 교육업체의 '강사 또는 교수'
- 경비 및 청소 용역업체의 '경비원' 또는 '청소원'

2. 기업 일반 관련: A-1(p.106)

h) **모회사**는 귀사가 **다른 기업에 발생주식 총수, 자본금(출자금)의 50% 이상 출자하고 있는 경우**를 말합니다.

i) **자회사**는 귀사의 **발생주식 총수, 자본금(출자금)의 50%이상을 다른 기업으로부터 출자받고 있는 경우**를 말합니다.(금융업의 경우, **자회사**는 귀사가 **지주회사에 속해 있는 경우**를 말합니다)

3. 경영환경 관련: A-2(p.107)

j) **전략적 제휴**는 두 기업이 상호간의 협력을 통해 위험과 보상을 공유하기로 약속하고 공동의 목표를 위해 장기간의 파트너십을 유지하는 것을 의미 합니다.

4. 채용과 핵심인재 관련: B-1(p.108~p.110)

k) **직접비용**은 광고홍보비, 면접위원 수당, 면접자 수당, 선발도구 사용료, 로드쇼 비용, 캠퍼스 투어 비용, 헤드헌터 수수료 등의 채용에 직접적으로 들어간 비용을 말하며, 인사담당자의 인건비 등은 제외합니다.

l) **핵심인재**는 미래의 경영자 후보, 회사의 핵심 기술·지식을 보유한 직원, 향후 회사의 중요한 사업기회를 창출할 잠재력을 가진 인재 등을 말합니다.

m) **사이닝보너스**는 유치하고자 하는 우수인력과 고용계약을 체결할 때 연봉 외에 현금 보너스나 그에 상응하는 상을 일시에 또는 분할하여 지급함으로써 우수인력을 원활하게 유치할 수 있도록 하는 제도를 말합니다.

n) **승계계획(Succession Planning)**은 기업의 미래 경영자를 양성하기 위한 경력개발프로그램으로서 미래 경영자로서 잠재적 역량을 지닌 사람을 평가하고 선발하여 이들의 역량을 개발, 육성하는 일련의 제도를 말합니다.

5. 인력구조 관련: B-2(p.110~p.111)

o) **정규직**은 임원까지 포함합니다.

p) **비정규직**이란 한시적 근로자 또는 기간제 근로자, 단시간 근로자, 독립도급 종사자(보험설계사, 골프장 캐디 등), 도급업체(소사장제 등) 부수인력, 파견 · 용역 · 호출 등의 형태로 종사하는 근로자 등을 말합니다.

q) **채용계획**은 연초뿐만 아니라 연중에 발생한 인력수요까지 포함합니다.

r) **채용 소요기간**은 **채용 공고에서 최종 합격자 통보까지** 걸리는 기간을 말합니다.

6. 교육훈련 관련: C-1(p.113), C-2(p.115), C-4(p.117)

s) **실시 연인원**은 **중복인원을 포함**한 교육훈련 프로그램에 참여한 총 인원수를 말합니다. 예컨대, 1명이 집체식 사내교육훈련에 2번 참여하면 실시 연인원은 2명이 됩니다.

t) **총 인건비**는 기본급여, 제수당, 상여금 등의 **직접인건비**와 4대보험료(국민연금, 산재보험, 고용보험, 의료보험), 교육비, 통근교통비, 구인광고비, 식비, 피복비, 퇴직적립금, 복리후생비 등의 **간접인건비**를 모두 포함합니다.

u) **교육훈련비**는 **종업원의 직업능력개발을 위한 투자비 총액**을 말합니다. 고용보험 환급액, 고용보험 지원을 받지 않는 교육훈련비(일반 정신교육비·노사관계 교육비·산업안전 교육비 등), 교육훈련 시설 및 장비 구입(대체) 비용 등을 모두 포함합니다. **교육훈련 담당 직원의 인건비, 취미생활을 목적으로 한 강좌비용 등은 제외**합니다.

v) **교육훈련 직접경비**는 수강비용(강사료, 교재비, 숙박료, 식비, 수강료 등)과 같이 교육훈련에 직접적으로 지출한 경비를 말합니다.

w) 직업기초능력의 각 **유형(하위영역)**은 다음과 같은 요소로 구성되어 있습니다.

① **의사소통능력 :** 문서이해능력, 문서작성능력, 경청능력, 언어구사력, 기초외국어능력 등
② **수리능력 :** 기초연산능력, 기초통계능력, 도표분석능력, 도표작성능력 등
③ **문제해결능력 :** 사고력, 문제처리능력 등
④ **자기개발능력 :** 자아인식능력, 자기관리능력, 경력개발능력 등
⑤ **자원활용능력 :** 시간자원관리능력, 예산자원관리능력, 물적자원관리능력, 인적자원관리능력 등
⑥ **대인관계능력 :** 팀웍, 리더십능력, 갈등관리능력, 협상능력, 고객서비스능력 등
⑦ **정보능력 :** 컴퓨터활용능력, 정보처리능력 등
⑧ **기술능력 :** 기술이해능력, 기술선택능력, 기술적용능력 등
⑨ **조직이해능력 :** 국제감각, 조직체제이해능력, 경영이해능력, 업무이해능력 등

7. 직급과 조직변화 관련: E-2(p.123)

x) **직급관련 제도**는 **직급단순화, 직급폐지, 직급과 직책의 분리**와 같은 HRM 제도 및 관행을 말합니다

y) **발탁승진**은 사원들의 능력발휘를 위해서 근무연한, 해당직급에서의 체류년수나 연령에 관계없이 능력과 업무성과가 우수한 자를 조기에 승진시키는 것이며, **발탁승진자의 비율**을 계산하는 식은 다음과 같습니다.

발탁승진자 비율 = 100 × (2년동안 발탁승진자 숫자) / (2년동안 총 승진자 숫자)

8. 보상 관련: E-4(p.125~p.127)

z) **Profit Sharing(이윤배분제도)**은 **전사 차원에서 목표치를 초과한 성과(이익)를 달성했을 때** 직원들에게 배분되는 성과급을 말합니다.

aa) **Gain Sharing(이익배분제도)**는 **생산기능직 사원을 대상**으로 라인이나 공장의 생산성이나 원가절감목표를 달성했을 때 종업원들에게 배분되는 성과급을 말합니다.

ab) **연간 총급여**는 기본급, 각종수당, 각종 상여금 및 성과급 등을 합한 금액**(세금을 포함한 각종 공제전)**을 말합니다.

ac) **복리후생비**는 근로자에게 지급되는 임금, 성과급 등의 보수를 제외하고, 근로자의 복지와 후생, 즉 부가급부를 위해 지불되는 경비를 말합니다. 각종 보험, 퇴직금, 연금, 유급 휴가, 식대, 의료비, 여가활동비, 주택수당 등이 복리후생비에 포함됩니다.

A. 경영 일반

1. 기업 일반

문1.1 귀사의 설립년도는? ([C3A01_01]) 년

문1.2 다음은 **통계청 표준산업 분류(중분류)에 따른 산업(업종) 분류**입니다. 귀사에서 **매출액이 가장 높은 업종을 3순위까지** 적어 주십시오. **1순위**[C3A01_02_01] **2순위**[C3A01_02_02] **3순위**[C3A01_02_03]

제조업	① 식료품	② 음료	③ 담배
	④ 섬유제품(의복제외)	⑤ 의복, 의복액세서리 및 모피제품	⑥ 가죽, 가방 및 신발
	⑦ 목재 및 나무제품(가구제외)	⑧ 펄프, 종이 및 종이제품	⑨ 인쇄 및 기록매체 복제업
	⑩ 코크스, 연탄 및 석유정제품	⑪ 화학물질 및 화학제품(의약품 제외)	⑫ 의료용 물질 및 의약품
	⑬ 고무제품 및 플라스틱제품	⑭ 비금속 광물제품	⑮ 1차 금속
	⑯ 금속가공제품(기계 및 가구 제외)	⑰ 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비	⑱ 의료, 정밀, 광학기기 및 시계
	⑲ 전기장비	⑳ 기타 기계 및 장비	㉑ 자동차 및 트레일러
	㉒ 기타 운송장비	㉓ 가구	㉔ 기타 제품
금융업	㉕ 금융업	㉖ 보험 및 연금업	㉗ 금융 및 보험 관련 서비스업
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	㉘ 출판업	㉙ 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업	㉚ 방송업
	㉛ 통신업	㉜ 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업	㉝ 정보서비스업
전문, 과학 및 기술 서비스업	㉞ 연구개발업	㉟ 전문서비스업	㊱ 건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업
	㊲ 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업		
교육 서비스업	㊳ 교육서비스업		
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	㊴ 창작, 예술 및 여가관련 서비스업	㊵ 스포츠 및 오락관련 서비스업	
기타 (산업 대분류 수준)	㊶ 농업, 임업 및 어업	㊷ 광업	㊸ 전기, 가스, 증기 및 수도사업
	㊹ 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	㊺ 건설업	㊻ 도매 및 소매업
	㊼ 운수업	㊽ 숙박 및 음식점업	㊾ 부동산업 및 임대업
	㊿ 사업시설관리 및 사업지원 서비스업	51 기타 서비스업(구체적으로:)	

문1.3 귀사의 **모회사**[h]/**자회사**[i] 여부는 어떻게 됩니까?[C3A01_03]

□① 모회사에만 해당됨 □② 모회사이면서 자회사임
□③ 자회사에만 해당됨 □④ 둘 다 아님(독립기업)

문1.4 귀사는 외국인 지분이 있습니까?[C3A01_04]

□① 예 ☞ **다음 문1.4-1로** □② 아니오 ☞ **다음 문1.5로**

문1.4-1 외국인 지분의 역할은?[C3A01_04_01]

□① 지분참여만 함 □② 기술지원을 함
□③ 경영에 참여하고 있음 □④ 기술지원과 경영참여를 모두 함

문1.5 **2008년** 귀사의 매출 대비 수출 비율은 얼마나 됩니까?[C3A01_05]

□① 수출 없음 □② 10%미만 □③ 10%이상 ~ 30%미만
□④ 30%이상 ~ 50%미만 □⑤ 50%이상 ~ 70%미만 □⑥ 70%이상

문1.6 귀사의 경영체제(오너경영/전문경영)는 어떠합니까?[C3A01_06]

□① 완전한 오너(owner) 경영체제임 □② 전문경영자가 있으나 오너의 경영개입이 상당히 있음
□③ 전문경영자가 있으나 오너의 경영개입이 약간 있음 □④ 완전한 전문경영자 체제임

2. 경영환경

문2.1 **지난 2년간(2007~2008년)** 주력제품(상품/서비스)에 대한 수요변화는 어떠했습니까?[C3A02_01]
□① 크게 감소 □② 다소 감소 □③ 변화없음 □④ 다소 증가 □⑤ 크게 증가

문2.2 **지난 2년간(2007~2008년)** 신제품(상품/서비스)의 개발 및 도입은 얼마나 있었습니까?[C3A02_02]
□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.3 **지난 2년간(2007~2008년)** 귀사의 기술 변화는 얼마나 있었습니까? ▶금융업 제외 [C3A02_03]
□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.4 **지난 2년간(2007~2008년)** 본사 내의 부서 및 조직변화가 어느 정도 있었습니까?[C3A02_04]
□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.5 **지난 2년간(2007~2008년)** 귀사 **사업장(들)의 라인이나 설비의 변화(금융업: 영업소(지점)들의 조직변화)**는 어느 정도 있었습니까? ▶비금융서비스업 제외 [C3A02_05]
□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.6 귀사 주력제품(상품/서비스)에 대한 시장전략은 다음 어디에 가깝습니까?[C3A02_06]
□① 경쟁사보다 먼저 신제품(상품/서비스)을 개발하여 고객 및 시장 변화에 주도적 역할을 함
□② 신시장 진입 및 신제품(상품/서비스) 개발에 주도적이지는 않으나, 선도기업의 성과에 따라 선택적으로 신제품(상품/서비스)을 개발하여 시장을 공략함
□③ 기존의 제품(상품/서비스)을 개선하여 안정적인 시장을 유지하며, 신시장 진입 및 신제품(상품/서비스) 개발을 적극적으로 시도하지 않음

문2.7 귀사는 다음 중 어느 것에 최우선 순위를 두고 경영하고 있습니까?[C3A02_07]
□① 품질(서비스) 향상 □② 원가 절감 □③ 신제품(상품/서비스) 개발

문2.8 귀사는 해외진출 분야가 있습니까?[C3A02_08]
□① 예 ☞ **다음 문2.8-1로** □② 아니오 ☞ **다음 문2.9로**

문2.8-1 각 분야별로 진출해 있는 대륙(지역)에 **모두** ✔표 해주십시오.

구 분	중국	아시아 (중국 제외)	유럽	북미	중남미	오세아니아	아프리카
생산(공장) ▶금융업 제외	[C3A02_08_01] 1	[C3A02_08_02] 2	[C3A02_08_03] 3	[C3A02_08_04] 4	[C3A02_08_05] 5	[C3A02_08_06] 6	[C3A02_08_07] 7
영 업	[C3A02_08_08] 1	[C3A02_08_09] 2	[C3A02_08_10] 3	[C3A02_08_11] 4	[C3A02_08_12] 5	[C3A02_08_13] 6	[C3A02_08_14] 7
연구개발 ▶금융업 제외	[C3A02_08_15] 1	[C3A02_08_16] 2	[C3A02_08_17] 3	[C3A02_08_18] 4	[C3A02_08_19] 5	[C3A02_08_20] 6	[C3A02_08_21] 7

문2.9 귀사는 기업간 **전략적 제휴**[j]를 추진하고 있습니까?[C3A02_09]
□① 예 ☞ **다음 문2.9-1로** □② 아니오 ☞ **다음 B. 문1.1로**

문2.9-1 귀사가 **전략적 제휴**[j]를 추진하고 있는 대상 및 추진분야에 대하여 응답해 주십시오.
▶ '전략적 제휴 추진분야'는 추진하고 있는 분야에 **모두 ✔표해** 주십시오.

구 분	1) 전략적 제휴 추진여부		2) 전략적 제휴 추진분야 **(추진한 경우만 응답)**			
	추진	미추진	기술/연구 개발 ▶금융업 제외	생산	판매/마케팅	합작투자
(1) 국내 동종 기업[C3A02_09_01]	1	2	[C3A02_09_02] 1	[C3A02_09_03] 2	[C3A02_09_04] 3	[C3A02_09_05] 4
(2) 국내 이종 기업[C3A02_09_06]	1	2	[C3A02_09_07] 1	[C3A02_09_08] 2	[C3A02_09_09] 3	[C3A02_09_10] 4
(3) 국외 동종 기업[C3A02_09_11]	1	2	[C3A02_09_12] 1	[C3A02_09_13] 2	[C3A02_09_14] 3	[C3A02_09_15] 4
(4) 국외 이종 기업[C3A02_09_16]	1	2	[C3A02_09_17] 1	[C3A02_09_18] 2	[C3A02_09_19] 3	[C3A02_09_20] 4

B. 인력현황

1. 채용과 핵심인재

문1.1 2008년 1년 동안 채용 시도는 어떠했습니까?[C3B01_01]

□① 정기공채만 시도 ☞ 다음 문1.1-1로 □② 수시채용만 시도 ☞ 다음 문1.1-1로
□③ 정기공채와 수시채용 모두 시도 ☞ 다음 문1.1-1로 □④ 채용 시도 없었음 ☞ 다음 문1.2로

문1.1-1 2008년 직원 채용(공고에서 최종 합격자 통보까지)에 들어간 **직접비용**[k]은 얼마입니까?

□□□□억 □□□□만원 [C3B01_01_01]

문1.1-2 전체 채용자 중에서 수시 채용자의 비율은 얼마입니까? ([C3B01_01_02])%

▶ 정기공채만 한 경우에는 0%로 기입해 주십시오.

문1.2 다음은 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 채용기준과 과정에 관한 문항들입니다.

문1.2-1 귀사(제조업: 사무관리직[b]) 선발 기준을 가장 중요한 순서대로 5순위까지 적어 주십시오.
1순위[C3B01_02_01] 2순위[C3B01_02_02] 3순위[C3B01_02_03] 4순위[C3B01_02_04] 5순위[C3B01_02_05]

① 학력(예: 고졸, 대졸 등)	② 전공	③ 학교성적
④ 출신학교	⑤ 경력	⑥ 자격증
⑦ 인성/도덕성	⑧ 팀워크 능력	⑨ 업무능력(직무역량)
⑩ 외국어 능력	⑪ 잠재능력	⑫ 지역연고
⑬ 용모	⑭ 기타(구체적으로:	)

문1.2-2 귀사(제조업: 사무관리직[b]) 선발도구 중 원하는 인재를 채용하는데 가장 효과가 큰 것을 순서대로 3순위까지 적어 주십시오.
1순위[C3B01_02_08] 2순위[C3B01_02_09] 3순위[C3B01_02_10]

① 인성검사	② 적성검사	③ 인성면접
④ 전문능력 심사(면접/발표)	⑤ 전문능력필기시험	⑥ 전문능력실기시험
⑦ 집단토론	⑧ 합숙관찰	⑨ 수습(인턴십)
⑩ 추천서	⑪ 자기소개서	⑫ 기타(구체적으로:)

문1.3 다른 기업에서 **유사한 직업경험을 가지고 입사한 경력직 직원**의 경우, 그 경력이 어느 정도 인정됩니까?[C3B01_03]

□① 경력 인정 안됨 □② 30%미만 □③ 30%이상~60%미만 □④ 60%이상~90%미만 □⑤ 90% 이상

문1.4 **경력직 채용 시** 능력에 따라 동일 직급에 있는 다른 직원보다 높은 연봉을 책정할 수 있습니까? [C3B01_04]

□① 예 □② 아니오

문1.5 귀사에서 새로운 인력수요가 발생하는 경우, **주로 사용하는 충원방식**에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분	인력수요 충원방식				
	신규인력의 채용·양성	재직근로자의 재교육전환배치	타기업 스카웃 또는 경력자 채용	타기업에 대한 외주 확대	협력업체를 통해 해소
(1) 연구개발인력 ▶금융업 제외[C3B01_05_01]	1	2	3	4	5
(2) **영업 및 서비스인력**[c)][C3B01_05_02]	1	2	3	4	5
(3) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d)] ▶제조업만 해당[C3B01_05_03]	1	2	3	4	5
(4) **관리(경영지원)인력**[e)][C3B01_05_04]	1	2	3	4	5
(5) **생산기능직**[f)]인력▶제조업만 해당[C3B01_05_05]	1	2	3	4	5
(6) 상품개발 및 영업기획인력▶금융업만 해당[C3B01_05_06]	1	2	3	4	5
(7) 자금운용 및 투자인력▶금융업만 해당[C3B01_05_07]	1	2	3	4	5
(8) **핵심 전문직인력**[g)] ▶비금융업만 해당[C3B01_05_08]	1	2	3	4	5

문1.6 **지난 2년간** 필요한 인력을 제때 확보하지 못하는 경우가 있었다면, **가장 중요한 이유**는 무엇인지 응답해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분	필요한 인력을 제때 확보하지 못하는 이유			
	지원자는 많으나 자질을 갖춘 인력이 없음	새로운 학문업무 분야 등으로 관련 교육기관이 국내에 없음	구직자들이 선호하지 않음	해당없음 (필요한 인력을 제때 확보함)
(1) 연구개발인력 ▶금융업 제외[C3B01_06_01]	1	2	3	8
(2) **영업 및 서비스인력**[c)][C3B01_06_02]	1	2	3	8
(3) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d)] ▶제조업만 해당[C3B01_06_03]	1	2	3	8
(4) **관리(경영지원)인력**[e)][C3B01_06_04]	1	2	3	8
(5) **생산기능직**[f)]인력▶제조업만 해당[C3B01_06_05]	1	2	3	8
(6) 상품개발 및 영업기획인력▶금융업만 해당[C3B01_06_06]	1	2	3	8
(7) 자금운용 및 투자인력▶금융업만 해당[C3B01_06_07]	1	2	3	8
(8) **핵심 전문직인력**[g)] ▶비금융업만 해당[C3B01_06_08]	1	2	3	8

■ 다음은 **핵심인재**에 관한 질문입니다.

문1.7 귀사의 구성원들 간에는 **핵심인재**[1)]에 대한 합의된 개념이 있습니까?[C3B01_07]

□① 예 ☞ **다음 문1.7-1로** □② 아니오 ☞ **다음 문1.8로**

문1.7-1 귀사에서 **핵심인재**[1)]로 설정하고 있는 집단에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 미래의 경영자 [C3B01_07_01]
□② 업무 분야의 전문가(예: 연구/개발, 마케팅, 재무/금융 등) [C3B01_07_02]
□③ 신규 비즈니스 리더 [C3B01_07_03]
□④ 고성과자(high performer) [C3B01_07_04]
□⑤ 기타(구체적으로: [C3B01_07_05])

문1.7-2 전체 인력 중 **핵심인재**[1)]의 비율은 얼마나 됩니까? ([C3B01_07_07])%

문1.8 귀사가 **핵심인재**[l] **또는 우수인재 확보를 위해 시행하고 있는 제도**에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 내부 육성 [C3B01_08_01] □② 외부의 헤드헌터사 활용 [C3B01_08_02]
□③ 별도의 채용팀 가동 [C3B01_08_03] □④ 인재풀 데이터베이스 구축 및 활용 [C3B01_08_04]
□⑤ 채용 시 **사이닝보너스**[m] 지급[C3B01_08_05] □⑥ 기타(구체적으로: [C3B01_08_06])

문1.9 귀사가 **핵심인재**[l] **또는 우수인재 확보의 육성 및 관리를 위해 시행하고 있는 제도**에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 핵심인재 관리를 위한 전담(풀타임)인력 배치 [C3B01_09_01] □② 국내 교육훈련 [C3B01_09_02]
□③ 해외 연수(또는 유학) [C3B01_09_03] □④ 코칭/멘토링 [C3B01_09_04]
□⑤ 도전적인 직무에 배치 [C3B01_09_05] □⑥ 핵심인재에 대한 인센티브 지급 [C3B01_09_06]
□⑦ **승계계획**[n] [C3B01_09_07] □⑧ 역량평가(competency assessment) [C3B01_09_08]
□⑨ 경영진의 특별한 관심과 배려 [C3B01_09_09] □⑩ 기타(구체적으로: [C3B01_09_10])

2. 인력구조

문2.1 (2008년말 기준) **정규직**[o] **및 비정규직**[p] 근로자의 인력현황을 기입해 주십시오.

구 분	전체	정규직		비정규직
		남자	여자	
합 계	[C3B02_01_01] 명	[C3B02_01_02] 명	[C3B02_01_03] 명	[C3B02_01_04] 명

문2.1-1 (2008년말 기준) **정규직**[o] **및 비정규직**[p] 근로자 중 해당 분야의 인력현황을 기입해주십시오.

▶ **제조업**의 경우 (1),(2), **금융업**의 경우 (3),(4), **비금융서비스업**의 경우 (5)에 대해 응답해 주십시오.

구 분		전체	정규직		비정규직
			남자	여자	
제조업	(1) 연구개발인력 ▶ 제조업만 해당	[C3B02_01_05] 명	[C3B02_01_06] 명	[C3B02_01_07] 명	[C3B02_01_08] 명
	(2) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d] ▶ 제조업만 해당	[C3B02_01_09] 명	[C3B02_01_10] 명	[C3B02_01_11] 명	[C3B02_01_12] 명
금융업	(3) 상품개발 및 영업기획인력 ▶ 금융업만 해당	[C3B02_01_13] 명	[C3B02_01_14] 명	[C3B02_01_15] 명	[C3B02_01_16] 명
	(4) 자금운용 및 투자인력 ▶ 금융업만 해당	[C3B02_01_17] 명	[C3B02_01_18] 명	[C3B02_01_19] 명	[C3B02_01_20] 명
비금융	(5) **핵심 전문직**[g]인력 ▶ 비금융업만 해당	[C3B02_01_21] 명	[C3B02_01_22] 명	[C3B02_01_23] 명	[C3B02_01_24] 명

문2.2 (2008년말 기준) **정규직**[o] 근로자의 연령별 인력 현황을 기입해 주십시오.

연령별	정규직 전체				
		만 29세 이하	만 30~39세	만 40~49세	만 50세 이상
인 력	[C3B02_02_01] 명	[C3B02_02_02] 명	[C3B02_02_03] 명	[C3B02_02_04] 명	[C3B02_02_05] 명

문2.3 (2008년말 기준) **정규직**[o] 근로자의 학력별 인력 현황을 기입해 주십시오.

학력별	정규직 전체					
		고졸이하	전문대졸	대졸	석사	박사
인 력	[C3B02_03_01] 명	[C3B02_03_02] 명	[C3B02_03_03] 명	[C3B02_03_04] 명	[C3B02_03_05] 명	[C3B02_03_06] 명

문2.4 (2008년말 기준) 정규직[o](제조업:정규직 중 사무관리직[b]) 근로자의 성별, 직급별 인력현황을 기입해 주십시오.

구 분	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급
(1) 남자	[C3B02_04_01] 명	[C3B02_04_02] 명	[C3B02_04_03] 명	[C3B02_04_04] 명	[C3B02_04_05] 명	[C3B02_04_06] 명
(2) 여자	[C3B02_04_07] 명	[C3B02_04_08] 명	[C3B02_04_09] 명	[C3B02_04_10] 명	[C3B02_04_11] 명	[C3B02_04_12] 명

문2.5 (2008년말 기준) 정규직[o] 근로자 중에서 10년 이상 근속자의 수는 얼마나 됩니까?

(1) 정규직[o] 전체(제조업: 사무관리직[b]) ([C3B02_05_01])명

(2) 생산기능직[f] ([C3B02_05_02])명 ▶제조업만 해당

문2.6 (2008년 기준) 정규직[o] 및 비정규직[p] 근로자의 성별, 신입/경력자별 채용규모를 기입해 주십시오.

▶ 정규직 채용에는 비정규직의 정규직 전환을 포함하여 기입해 주십시오.

▶ 비정규직 채용은 한시적·기간제·단시간 근로자 등의 신규 채용 및 파견·용역·호출 근로자 등의 신규 활용을 의미합니다.

구 분		전 체	정규직	비정규직
합 계		[C3B02_06_01] 명	[C3B02_06_02] 명	[C3B02_06_03] 명
성별	(1) 남자	[C3B02_06_04] 명	[C3B02_06_05] 명	[C3B02_06_06] 명
	(2) 여자	[C3B02_06_07] 명	[C3B02_06_08] 명	[C3B02_06_09] 명
신입/경력자별	(1) 신입	[C3B02_06_10] 명	[C3B02_06_11] 명	
	(2) 경력자	[C3B02_06_12] 명	[C3B02_06_13] 명	

문2.7 (2008년 기준) 정규직[o] 근로자의 채용현황을 기입해 주십시오.

구 분	채용계획[q]인원	응시인원	합격인원	입사인원	평균 채용 소요기간[r]
(1) 정규직[o] 전체 (제조업: 사무관리직[b])	[C3B02_07_01] 명	[C3B02_07_02] 명	[C3B02_07_03] 명	[C3B02_07_04] 명	[C3B02_07_05] 일
(2) 생산기능직[f] ▶제조업만 해당	[C3B02_07_06] 명			[C3B02_07_07] 명	[C3B02_07_08] 일

문2.8 (2008년 기준) 정규직[o](제조업: 정규직 중 사무관리직[b]) 근로자의 성별, 직급별 채용규모를 기입해 주십시오.

구 분	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급
(1) 남자	[C3B02_08_01] 명	[C3B02_08_02] 명	[C3B02_08_03] 명	[C3B02_08_04] 명	[C3B02_08_05] 명	[C3B02_08_06] 명
(2) 여자	[C3B02_08_07] 명	[C3B02_08_08] 명	[C3B02_08_09] 명	[C3B02_08_10] 명	[C3B02_08_11] 명	[C3B02_08_12] 명

문2.9 (2008년 기준) 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 글로벌 인재 채용 현황에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	1) 채용 여부		2) 2008년 채용인원 (채용한 경우만 응답)
	채용함	채용하지 않음	
(1) 외국인(해외 시민권자 포함) [C3B02_09_01] / [C3B02_09_02]	1	2	( )명
(2) 해외 학위자 또는 해외 경력자 [C3B02_09_03] / [C3B02_09_04]	1	2	( )명

문2.10 (2008년 기준) 정규직[o] 근로자의 이직현황을 기입해 주십시오.

구 분	전체 (정년퇴직 인력 제외)	1년 미만 근속자	10년 이상 근속자 (정년퇴직 인력 제외)
(1) 정규직[ac] 전체 (제조업: 사무관리직[b])	[C3B02_10_01] 명	[C3B02_10_02] 명	[C3B02_10_03] 명
(2) 생산기능직[f] ▶제조업만 해당	[C3B02_10_04] 명	[C3B02_10_05] 명	[C3B02_10_06] 명

C. 인적자원개발(HRD)

1. 교육훈련 실시현황

문1.1 귀사는 교육훈련을 담당하는 전담조직이 있습니까?[C3C01_01]

□① 예 ☞ 다음 문1.2로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.1-1로

문1.1-1 귀사는 교육훈련을 담당하는 전담자가 있습니까?[C3C01_01_01]

□① 예 □② 아니오

문1.2 귀사는 매년 HRD(교육훈련) 계획을 수립하고 있습니까?[C3C01_02]

□① 예 ☞ 다음 문1.2-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.3으로

문1.2-1 귀사가 HRD(교육훈련) 계획수립에서 가장 중요하게 고려되는 것은 무엇입니까?[C3C01_02_01]

□① 매출액 등의 경영실적 □② 주력상품의 변화
□③ 고용, 인력변화 등의 인력계획 □④ 인재상의 변화
□⑤ 기타(구체적으로:)

문1.3 귀사는 자체적으로 교육훈련 프로그램을 개발하고 있습니까?[C3C01_03]

□① 예 ☞ 다음 문1.3-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.4로

문1.3-1 전체 교육훈련 프로그램 중 자체 개발한 프로그램의 비율은 얼마나 됩니까? ([C3C01_03_01])%

문1.4 독립된 교육훈련시설(연수원 등)을 갖고 있습니까?[C3C01_04]

□① 사내에 독립된 교육훈련시설(연수원 등) 보유
□② 계열(관계)사에서 공동 활용하는 교육훈련시설(연수원 등) 보유
□③ 보유하지 않음

문1.5 귀사의 원청업체/하청업체 여부는 어떻게 됩니까?[C3C01_05]

□① 원청업체에만 해당됨 ☞ 다음 문1.5-1로 □② 원청업체이면서 하청업체임 ☞ 다음 문1.5-1로
□③ 하청업체에만 해당됨 ☞ 다음 문1.5-1로 □④ 둘 다 아님(독립기업) ☞ 다음 문1.6으로

문1.5-1 귀사는 협력업체(원청업체/하청업체)와 인적자원개발을 위한 교육훈련을 협력하고 있습니까?[C3C01_05_01]

□① 예 ☞ 다음 문1.5-2로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.6으로

문1.5-2 협력업체와의 교육훈련 협력이 어떻게 이뤄지고 있는지 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 전체 교육훈련 프로그램 협력 [C3C01_05_02]
□② 교육훈련시설 협력 [C3C01_05_03]
□③ 교육훈련 관련 강사 협력 [C3C01_05_04]
□④ 교육훈련을 위한 재정적 협력 [C3C01_05_05]
□⑤기타(구체적으로: [C3C01_05_06])

문1.6 2008년 교육훈련 방법별 실시 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 실시 여부는 공식 프로그램으로 실시되는 경우에 한정하여 응답해 주십시오.

구 분	1) 실시 여부		2) 실시연인원[5] (실시한 경우만 응답)	3) 총 소요비용 (실시한 경우만 응답)
	실시	미실시		
(1) 집체식 사내교육훈련 [C3C01_06_01]	1	2	명 [C3C01_06_02]	백만원 [C3C01_06_03]
(2) 집체식 사외교육훈련 [C3C01_06_04]	1	2	명 [C3C01_06_05]	백만원 [C3C01_06_06]
(3) 인터넷 학습(e-learning) [C3C01_06_07]	1	2	명 [C3C01_06_08]	백만원 [C3C01_06_09]
(4) 우편통신훈련(독서통신훈련) [C3C01_06_10]	1	2	명 [C3C01_06_11]	백만원 [C3C01_06_12]
(5) 국내연수 [C3C01_06_13]	1	2	명 [C3C01_06_14]	백만원 [C3C01_06_15]
(6) 해외연수 [C3C01_06_16]	1	2	명 [C3C01_06_17]	백만원 [C3C01_06_18]
(7) 외부(원청 등)업체로부터 기술지도 받기 [C3C01_06_19]	1	2	명 [C3C01_06_20]	백만원 [C3C01_06_21]

문1.7 2008년 교육훈련 대상 인력별로 실시한 교육훈련 방법에 **모두** ✔표해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분	집체식 사내교육 훈련	집체식 사외교육 훈련	인터넷 학습	우편 통신훈련	국내 연수	해외 연수	외부(원청) 업체로부터 기술지도 받기
(1) 연구개발인력 ▶금융업 제외	[C3C01_07_01] 1	[C3C01_07_02] 2	[C3C01_07_03] 3	[C3C01_07_04] 4	[C3C01_07_05] 5	[C3C01_07_06] 6	[C3C01_07_07] 7
(2) **영업 및 서비스인력**[c]	[C3C01_07_08] 1	[C3C01_07_09] 2	[C3C01_07_10] 3	[C3C01_07_11] 4	[C3C01_07_12] 5	[C3C01_07_13] 6	[C3C01_07_14] 7
(3) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d] ▶ 제조업만 해당	[C3C01_07_15] 1	[C3C01_07_16] 2	[C3C01_07_17] 3	[C3C01_07_18] 4	[C3C01_07_19] 5	[C3C01_07_20] 6	[C3C01_07_21] 7
(4) **관리(경영지원)인력**[e]	[C3C01_07_22] 1	[C3C01_07_23] 2	[C3C01_07_24] 3	[C3C01_07_25] 4	[C3C01_07_26] 5	[C3C01_07_27] 6	[C3C01_07_28] 7
(5) **생산기능직**[f]인력 ▶ 제조업만 해당	[C3C01_07_29] 1	[C3C01_07_30] 2	[C3C01_07_31] 3	[C3C01_07_32] 4	[C3C01_07_33] 5	[C3C01_07_34] 6	[C3C01_07_35] 7
(6) 상품개발 및 영업기획인력 ▶ 금융업만 해당	[C3C01_07_36] 1	[C3C01_07_37] 2	[C3C01_07_38] 3	[C3C01_07_39] 4	[C3C01_07_40] 5	[C3C01_07_41] 6	[C3C01_07_42] 7
(7) 자금운용 및 투자인력 ▶ 금융업만 해당	[C3C01_07_43] 1	[C3C01_07_44] 2	[C3C01_07_45] 3	[C3C01_07_46] 4	[C3C01_07_47] 5	[C3C01_07_48] 6	[C3C01_07_49] 7
(8) **핵심 전문직인력**[g] ▶ 비금융업만 해당	[C3C01_07_50] 1	[C3C01_07_51] 2	[C3C01_07_52] 3	[C3C01_07_53] 4	[C3C01_07_54] 5	[C3C01_07_55] 6	[C3C01_07_56] 7

문1.8 2008년 실시한 교육훈련 분야에 **모두** ✔표해 주십시오.

▶ 실시여부는 공식 프로그램으로 실시되는 경우에 한정하여 응답해 주십시오.

□① 외국어 [C3C01_08_01]
□② 판매 및 마케팅 [C3C01_08_02]
□③ 회계·재정, 관리 및 행정, 사무 [C3C01_08_03]
□④ 자기계발 또는 직장생활 [C3C01_08_04]
□⑤ 컴퓨터공학, 컴퓨터 활용 [C3C01_08_05]
□⑥ 엔지니어링, 제조, 건설 [C3C01_08_06]
□⑦ 환경보호, 직업건강 및 안전 [C3C01_08_07]

문1.9 2008년 실시한 위탁훈련 중에서 가장 많이 위탁한 훈련기관을 2순위까지 적어 주십시오.

1순위 [C3C01_09_01]_____ 2순위 [C3C01_09_02]_____

□① 학교(예: 대학, 전문대학 등)
□② 공공훈련기관(예: 한국폴리텍대학, KDI 등 정부출연기관)
□③ 민간훈련기관(예: 학원, 직업전문학교 등으로 (4)에 해당되지 않는 기관)
□④ 교육훈련이 주된 사업이 아닌 민간기관(예: 한국생산성본부, 컨설팅이 주사업인 기관)
□⑤ 사업주 단체(예: 각종 업종 또는 산업별 협회, 조합 등)
□⑥ 기업 부설기관(예: 회사부설 인력개발원 등)
□⑧ 해당 없음

문1.10 2008년 인적자원개발 형태별 실시 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 실시 여부는 공식 프로그램으로 실시되는 경우에 한정하여 응답해 주십시오.

구 분	1) 실시 여부		2) 실질적인 활용 정도 (실시한 경우만 응답)			
	실시	미실시	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
(1) 학원(온라인, 우편 포함) 수강료지원 [C3C01_10_01]/ [C3C01_10_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 국내 대학 등록금 지원 [C3C01_10_03]/ [C3C01_10_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 국내 대학원 등록금 지원 [C3C01_10_05]/ [C3C01_10_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 해외 대학원 학위과정 지원 [C3C01_10_07]/ [C3C01_10_08]	1	2	1	2	3	4
(5) 승계계획(Succession Planning) [C3C01_10_09]/ [C3C01_10_10]	1	2	1	2	3	4
(6) 경력개발제도(Career Development Planning) [C3C01_10_11]/ [C3C01_10_12]	1	2	1	2	3	4
(7) 교육훈련휴가제(개인역량 개발을 위해 회사에서 휴가 제공 및 자금지원) [C3C01_10_13]/ [C3C01_10_14]	1	2	1	2	3	4
(8) 멘토링 또는 코칭 [C3C01_10_15]/ [C3C01_10_16]	1	2	1	2	3	4
(9) 학습 조직(동아리) [C3C01_10_17]/ [C3C01_10_18]	1	2	1	2	3	4

문1.11 2008년 인적자원개발 제도별 실시 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 실시 여부는 공식 프로그램으로 실시되는 경우에 한정하여 응답해 주십시오.

구 분	1) 실시 여부		2) 실질적인 활용 정도 (실시한 경우만 응답)			
	실시	미실시	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
(1) OJT [C3C01_11_01] / [C3C01_11_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 직무순환 [C3C01_11_03] / [C3C01_11_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 제안제도 [C3C01_11_05] / [C3C01_11_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 지식 마일리지 프로그램 [C3C01_11_07] / [C3C01_11_08]	1	2	1	2	3	4
(5) QC(품질분임조) [C3C01_11_09] / [C3C01_11_10]	1	2	1	2	3	4
(6) 전사적 품질관리(TQM, 공정개선팀 등) [C3C01_11_11] / [C3C01_11_12]	1	2	1	2	3	4
(7) 6-시그마 [C3C01_11_13] / [C3C01_11_14]	1	2	1	2	3	4

2. 교육훈련 투자 및 성과

문2.1 2008년 귀사가 교육훈련에 지출한 비용을 기입해 주십시오.

구 분	2008년 지출액
(1) 고용보험료 중 고용안정·직업능력개발사업 납입액	[C3C02_01_01] 백만원
(2) 고용보험 직업능력개발사업 환급액	[C3C02_01_02] 백만원
(3) **총 인건비**[t]	[C3C02_01_03] 백만원
(4) **교육훈련비**[u] 총액	[C3C02_01_04] 백만원
(4)-1 교육훈련 시설 및 장비 구입(대체) 비용	[C3C02_01_05] 백만원
(4)-2 **교육훈련 직접경비**[v]	[C3C02_01_06] 백만원

문2.2 2008년 채용자에 대한 **교육훈련(OJT 포함) 실시 현황**에 대하여 응답해 주십시오.

구 분		1) 실시여부		2) 평균 소요기간	3) 참여인원 1인당 평균 **교육훈련비**[u]
		실시	미실시		
1. 신입채용자	(1) 전체 (제조업: 사무관리직[b]) [C3C02_02_01]	1	2	[C3C02_02_02] 일	[C3C02_02_03] 만원
	(2) 생산기능직[f] ▶제조업만 해당 [C3C02_02_04]	1	2	[C3C02_02_05] 일	[C3C02_02_06] 만원
2. 경력자 채용 [C3C02_02_07]		1	2	[C3C02_02_08] 일	[C3C02_02_09] 만원

문2.3 2008년 1년 동안 실시한 인적자원개발 활동의 효과에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	거의 향상되지 않았음	조금 향상되었음	어느 정도 향상되었음	많이 향상되었음
(1) 직원의 직무능력 [C3C02_03_01]	1	2	3	4
(2) 노동 생산성 [C3C02_03_02]	1	2	3	4
(3) 회사의 이미지(우수인력의 유치 등)[C3C02_03_03]	1	2	3	4
(4) 직원의 의욕 [C3C02_03_04]	1	2	3	4
(5) 직원의 이직 방지 [C3C02_03_05]	1	2	3	4

문2.4 귀사의 인적자원개발 추진에서 나타나는 어려움에 대하여 응답해 주십시오.

구 분	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 교육훈련에 대한 경영진의 인식이 부족하다 [C3C02_04_01]	1	2	3	4	5
(2) 교육에 대한 근로자의 관심과 이해가 미흡하다 [C3C02_04_02]	1	2	3	4	5
(3) 교육훈련의 예산이 부족하다 [C3C02_04_03]	1	2	3	4	5
(4) 업무가 단순하여 교육훈련의 필요성이 없다 [C3C02_04_04]	1	2	3	4	5
(5) HRD 전문가가 부족하다 [C3C02_04_05]	1	2	3	4	5
(6) 인력부족으로 교육훈련 인원의 차출이 어렵다 [C3C02_04_06]	1	2	3	4	5
(7) 위탁교육훈련의 내용이 부실하다 [C3C02_04_07]	1	2	3	4	5
(8) 교육훈련 이수자의 이직률이 높다 [C3C02_04_08]	1	2	3	4	5
(9) 업종변경 등으로 인해 교육훈련 준비가 부족하다 [C3C02_04_09]	1	2	3	4	5
(10) 매출액 감소 등의 경영위기로 인해 투자여력이 없다[C3C02_04_10]	1	2	3	4	5

3. 정부 직업능력개발 지원사업

문3.1 **기업 및 근로자의 직업훈련 활성화를 위한 노동부 지원제도**에 대한 **2008년** 귀사의 활용 현황에 대하여 응답해 주십시오.

구 분		1) 실질적인 활용 정도				2) 개선해야 할 필요성 정도			
		거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음	거의 필요하지 않음	조금 필요함	어느 정도 필요함	많이 필요함
사업주에 대한지원	(1) 직업능력개발훈련 지원 [C3C03_01_01],[C3C03_01_02]	1	2	3	4	1	2	3	4
	(2) 유급휴가훈련 지원 [C3C03_01_03],[C3C03_01_04]	1	2	3	4	1	2	3	4
	(3) 훈련시설/장비 자금 대부 [C3C03_01_05],[C3C03_01_06]	1	2	3	4	1	2	3	4
	(4) 사내자격검정 지원 중소기업 [C3C03_01_07],[C3C03_01_08]	1	2	3	4	1	2	3	4
근로자에 대한지원	(5) 수강지원금 [C3C03_01_09],[C3C03_01_10]	1	2	3	4	1	2	3	4
	(6) 학자금 대부 [C3C03_01_11],[C3C03_01_12]	1	2	3	4	1	2	3	4
	(7) 훈련비 대부 [C3C03_01_13],[C3C03_01_14]	1	2	3	4	1	2	3	4
	(8) 자격검정 지원 [C3C03_01_15],[C3C03_01_16]	1	2	3	4	1	2	3	4
중소기업 특별지원	(9) 중소기업 훈련컨소시엄 지원 [C3C03_01_17],[C3C03_01_18]	1	2	3	4	1	2	3	4
	(10) 중소기업 학습조직화 지원 [C3C03_01_19],[C3C03_01_20]	1	2	3	4	1	2	3	4
	(11) 중소기업 핵심직무능력향상 지원 [C3C03_01_21],[C3C03_01_22]	1	2	3	4	1	2	3	4

문3.2 만일 위의 노동부 지원제도가 없었을 경우 귀사의 교육훈련 투자 정도는 어떠했을 것이라 생각합니까? [C3C03_02]

□① 지원제도가 있을 때보다 줄어들었을 것이다
□② 지원제도가 있을 때와 비교하여 변함이 없을 것이다
□③ 지원제도가 있을 때보다 늘어났을 것이다

문3.3 위의 노동부 지원제도와 관련하여 다음 각각의 필요성에 대해 어떻게 생각합니까?

구 분	거의 필요하지 않음	조금 필요함	어느 정도 필요함	많이 필요함
(1) 정부 지원의 지속 [C3C03_03_01]	1	2	3	4
(2) 행정 절차의 개선 [C3C03_03_02]	1	2	3	4
(3) 훈련과정 인정 범위 확대 [C3C03_03_03]	1	2	3	4
(4) 훈련 지원금 인상 [C3C03_03_04]	1	2	3	4

문3.4 위의 노동부 지원제도들에 **참여하지 않거나 적극적으로 참여하지 않은 이유**는 무엇인지 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 제도가 있는지 모르고 있음 [C3C03_04_01]
□② 훈련비용의 인정금액이 너무 적음 [C3C03_04_02]
□③ 행정절차, 전산입력 자료 등이 너무 많음 [C3C03_04_03]
□④ 직무자체가 훈련이 필요없음 [C3C03_04_04]
□⑤ 마땅한 훈련프로그램이 지역 훈련시설에 없음 [C3C03_04_05]
□⑥ 생산공정/업무진행상 훈련시킬 여유 인력이 없음 [C3C03_04_06]
□⑦ 근로자들이 훈련에 관심이 없고 귀찮아 함 [C3C03_04_07]
□⑧ 교육훈련 이수자의 이직률이 높음 [C3C03_04_08]
□⑨ 기타(구체적으로: [C3C03_04_09])

4. 능력과 자격

문4.1 **2008년** 귀사의 요구 수준에 비추어 볼 때 인력의 **직무관련 숙련수준**에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분	요구 정도에 크게 못 미치는 수준	요구 정도에 다소 못 미치는 수준	요구 정도와 유사한 수준	요구 정도를 다소 뛰어넘는 수준	요구 정도를 크게 뛰어넘는 수준
(1) 연구개발인력 ▶금융업 제외 [C3C04_01_01]	1	2	3	4	5
(2) **영업 및 서비스인력**[c] [C3C04_01_02]	1	2	3	4	5
(3) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d] ▶제조업만 해당 [C3C04_01_03]	1	2	3	4	5
(4) 관리(경영지원)인력[e] [C3C04_01_04]	1	2	3	4	5
(5) **생산기능직**[f]인력▶제조업만 해당 [C3C04_01_05]	1	2	3	4	5
(6) 상품개발 및 영업기획인력▶금융업만 해당 [C3C04_01_06]	1	2	3	4	5
(7) 자금운용 및 투자인력▶금융업만 해당 [C3C04_01_07]	1	2	3	4	5
(8) **핵심 전문직인력**[g] ▶비금융업만 해당 [C3C04_01_08]	1	2	3	4	5

문4.2 다음은 직업생활을 하는데 기본적으로 필요하다고 간주되는 능력(**직업기초능력**)입니다. **2008년 귀사의 요구 수준에 비추어 볼 때 직원(제조업: 사무관리직**[b])들의 능력(**직업기초능력**)에 대하여 응답해주십시오.

유형[w] \ 능력 수준	요구 정도에 크게 못 미치는 수준	요구 정도에 다소 못 미치는 수준	요구 정도와 유사한 수준	요구 정도를 다소 뛰어넘는 수준	요구 정도를 크게 뛰어넘는 수준
(1) 의사소통능력 [C3C04_02_01]	1	2	3	4	5
(2) 수리능력 [C3C04_02_02]	1	2	3	4	5
(3) 문제해결능력 [C3C04_02_03]	1	2	3	4	5
(4) 자기개발능력 [C3C04_02_04]	1	2	3	4	5
(5) 자원활용능력 [C3C04_02_05]	1	2	3	4	5
(6) 대인관계능력 [C3C04_02_06]	1	2	3	4	5
(7) 정보능력 [C3C04_02_07]	1	2	3	4	5
(8) 기술능력 [C3C04_02_08]	1	2	3	4	5
(9) 조직이해능력 [C3C04_02_09]	1	2	3	4	5

문4.3 귀사의 입장에서 **대학 교육 내용별**로 향후 강화해야 할 필요성이 얼마나 되는지 응답해 주십시오.

구 분	인문사회계열의 경우				이공계열의 경우			
	거의 필요 하지않음	조금 필요함	어느 정도 필요함	많이 필요함	거의 필요 하지않음	조금 필요함	어느 정도 필요함	많이 필요함
(1) 교양 교육 [C3C04_03_01] / [C3C04_03_02]	1	2	3	4	1	2	3	4
(2) 전공 교육 [C3C04_03_03] / [C3C04_03_04]	1	2	3	4	1	2	3	4
(3) 외국어 교육 [C3C04_03_05] / [C3C04_03_06]	1	2	3	4	1	2	3	4
(4) 정보 활용 교육 [C3C04_03_07] / [C3C04_03_08]	1	2	3	4	1	2	3	4

문4.4 귀사는 **노동부에서 공인한 사내자격제도**를 운용하고 있습니까?[C3C04_04]

□① 예 □② 아니오

문4.5 자격종류별로 **자격수당제도 운영 현황**에 대하여 응답해 주십시오.

구 분	1) 자격수당제도 유무		2) 자격수당 지급 여부 (자격수당제도가 있는 경우만 응답)	
	있음	없음	지급함	지급하지 않음
(1) 국가자격 [C3C04_05_01] / [C3C04_05_02]	1	2	1	2
(2) 공인 민간자격 [C3C04_05_03] / [C3C04_05_04]	1	2	1	2
(3) 민간자격 [C3C04_05_05] / [C3C04_05_06]	1	2	1	2
(4) 해외자격 [C3C04_05_07] / [C3C04_05_08]	1	2	1	2
(5) 사내자격 [C3C04_05_09] / [C3C04_05_10]	1	2	1	2

문4.6 귀사는 **자격 취득**을 위해 **공식적**으로 어떻게 지원하고 있는지 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 비용지원 ☞ **다음 문4.6-1로** [C3C04_06_01]

□② 시간지원(휴가부여 등) ☞ **다음 문4.6-1로** [C3C04_06_02]

□③ 교육훈련 제공 ☞ **다음 문4.6-1로** [C3C04_06_03]

□④ 지원하지 않음 ☞ **다음 문4.7로**

문4.6-1 현재 자격 취득을 위해 회사가 지원하고 있는 인원은 모두 몇 명입니까? ([C3C04_06_05])명

문4.6-2 2008 **회계년도**를 기준으로 자격취득 지원을 위해 회사가 지출한 총 비용은 얼마입니까?

□□□□억 □□□□ 만원 [C3C04_06_06]

문4.7 귀사에서 자격종류별로 가장 중요하게 활용되는 분야(**1개만**)에 ✔표해 주십시오.

▶ 만일 국가자격이 모든 분야에 활용되는데 이 중 가장 중요하게 활용되는 분야가 채용이라면 '채용'에 ✔표해 주시고, 민간자격은 승진에만 활용된다면 '승진'에 ✔표해 주십시오.

구 분	가장 중요하게 활용되는 분야				
	채용	직무배치	승진	고용유지	활용없음
(1) 국가자격 [C3C04_07_01]	1	2	3	4	8
(2) 공인 민간자격 [C3C04_07_02]	1	2	3	4	8
(3) 민간자격 [C3C04_07_03]	1	2	3	4	8
(4) 해외자격 [C3C04_07_04]	1	2	3	4	8
(5) 사내자격 [C3C04_07_05]	1	2	3	4	8

D. 연구개발(R&D)

1. 연구개발 활동

문1.1 귀사의 연구개발 조직은 어떤 형태입니까?[C3D01_01]

□① 연구소 □② 전담부서 □③ TFT(Task Force Team)
□④ 기타(구체적으로:) □⑤ 연구개발 조직이 없음

문1.2 귀사의 연구개발 활동은 주로 어떻게 이루어지고 있습니까?[C3D01_02]

□① 개발부서(연구소, 전담부서 등)가 단독 수행 □② 개발부서와 현장부서(생산현장 등)가 협력하여 수행
□③ 현장부서가 주도적으로 수행 □④ 타기업이나 타기관이 주도적으로 수행

문1.3 귀사의 공정(서비스) 개선[금융업: 새로운 소프트웨어 또는 네트워킹 도입, 온라인 뱅킹 시스템 도입, 콜센터 운영 등 / 비금융서비스업: ERP, RFID 도입 등] 활동은 주로 어떻게 이루어지고 있습니까?[C3D01_03]

□① 개발부서(연구소, 전담부서 등)가 단독 수행 □② 개발부서와 현장부서(생산현장 등)가 협력하여 수행
□③ 현장부서가 주도적으로 수행 □④ 타기업이나 타기관이 주도적으로 수행

문1.4 **지난 2년간(2007~2008년)** 귀사는 **신제품(상품/서비스) 또는 기존 제품(상품/서비스)을 크게 개선한 제품(상품/서비스)을 시장에 출시**했습니까?[C3D01_04]

□① 예 ☞ 다음 문1.4-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.5로

문1.4-1 **이런 제품(상품/서비스)**들은 주로 누가 개발하였습니까?[C3D01_04_01]

□① 귀사에서 자체개발 □② 타기업이나 타기관과 공동으로 협력개발
□③ 타기업이나 타기관이 외부개발(순수외주, IP구매)

문1.4-2 **이런 제품(상품/서비스)들의 시장 출시**로 인해 나타난 효과에 대해 2순위까지 적어 주십시오.

1순위 [C3D01_04_02]_____ 2순위 [C3D01_04_03]_____

① 품질(서비스)개선 ② 원가절감 ③ 제품(상품/서비스)의 다양화
④ 시장점유율 확대/유지 ⑤ 신규시장 개척 ⑥ 산업기술표준 달성

문1.5 **지난 2년간(2007~2008년)** 귀사가 **신제품(상품/서비스) 또는 기존 제품(상품/서비스)을 크게 개선한 제품(상품/서비스)들을 시장에 출시하지 못하거나 또는 출시를 저해한 요인**에 대해 2순위까지 적어 주십시오.

1순위 [C3D01_05_01]_____ 2순위 [C3D01_05_02]_____

① 내부(귀사나 소속그룹) 자금 부족 ② 외부 자금(외부 투자나 공공부문의 지원 자금) 부족
③ 연구개발을 위한 우수 인력 부족 ④ 기술에 대한 정보 부족
⑤ 연구개발을 위한 협력파트너 부재 ⑥ 신제품(또는 크게 개선한 제품)에 대한 시장수요 불확실성
⑦ 독과점 기업에 의한 시장 지배 ⑧ 법, 규제, 표준, 세제 등 제도적 규제
⑨ 이전의 신제품(또는 크게 개선한 제품) 출시로 인해 추가적인 제품개발(혁신) 불필요

문1.6 지난 2년간(2007~2008년) 귀사가 **기업 운영에 도입한 공정(서비스)변화**에 **모두** ✔표 해주십시오.

□① 완전히 새롭거나 크게 개선된 생산공정(생산기법, 자동화 설비 등)[금융업: 판매방식(새로운 소프트웨어 또는 네트워킹, 온라인 뱅킹 시스템, 콜센터 운영 등) / 비금융: 제품(상품/서비스) 생산방식(ERP, 신장비 도입 등)] 도입[C3D01_06_01] ☞ 다음 문1.6-1로
□② 완전히 새롭거나 크게 개선된 물류방식(바코드, RFID 등) 도입 ▶금융업 제외[C3D01_06_02] ☞ 다음 문1.6-1로
□③ 완전히 새롭거나 크게 개선된 지원방식(구매, 회계 등의 IT기술 등) 도입[C3D01_06_03] ☞ 다음 문1.6-1로
□④ 위 세 가지 모두 도입하지 않음 ☞ 다음 문1.7로

문1.6-1 **이런 공정(서비스) 변화**는 주로 누가 개발하였습니까?[C3D01_06_05]

□① 귀사에서 자체개발 □② 타기업이나 타기관과 공동으로 협력개발
□③ 타기업이나 타기관이 외부개발(순수외주, IP구매)

문1.6-2 **이런 공정(서비스) 변화의 도입**으로 인해 나타난 효과에 대해 2순위까지 적어 주십시오.

1순위 [C3D01_06_06]_____ 2순위 [C3D01_06_07]_____

① 품질(서비스)개선 ② 인건비 절감 ③ 기타 원가절감(원재료, 에너지 등)
④ 생산성 및 효율성 증대 ⑤ 물류 속도개선 및 작업환경 개선 ⑥ 산업기술표준 달성

문1.7 **지난 2년간(2007~2008년)** 귀사가 **위 문1.6의 공정(서비스) 변화를 도입하지 못하거나 또는 도입을 저해한 요인**에 대해 2순위까지 적어 주십시오.

1순위 [C3D01_07_01]_____ 2순위 [C3D01_07_02]_____

① 내부(귀사나 소속그룹) 자금 부족 ② 외부 자금(외부 투자나 공공부문의 지원 자금) 부족
③ 공정(서비스) 변화를 위한 우수 인력 부족 ④ 기술에 대한 정보 부족
⑤ 공정(서비스) 변화를 위한 협력파트너 부재 ⑥ 법, 규제, 표준, 세제 등 제도적 규제
⑦ 이전의 공정(서비스) 변화 성과로 인해 추가적인 공정(서비스) 변화(혁신) 불필요

문1.8 **지난 2년간(2007~2008년)** 귀사의 연구개발 관련 정부지원제도 활용현황에 대해 응답해 주십시오.

구 분	활용 여부		중요도(활용한 경우만 응답)				
	활용	미활용	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
(1) 기술개발 조세감면 [C3D01_08_01] / [C3D01_08_02]	1	2	1	2	3	4	5
(2) 기술개발 및 사업화지원(자금지원) [C3D01_08_03] / [C3D01_08_04]	1	2	1	2	3	4	5
(3) 정부 연구개발사업 참여 [C3D01_08_05] / [C3D01_08_06]	1	2	1	2	3	4	5
(4) 정부 기술지원 및 지도 [C3D01_08_07] / [C3D01_08_08]	1	2	1	2	3	4	5
(5) 기술 정보제공 [C3D01_08_09] / [C3D01_08_10]	1	2	1	2	3	4	5
(6) 정부 및 공공부문의 구매 [C3D01_08_11] / [C3D01_08_12]	1	2	1	2	3	4	5
(7) 마케팅 지원(전시회, 수출홍보 등) [C3D01_08_13] / [C3D01_08_14]	1	2	1	2	3	4	5

2. 연구개발과 교육훈련

문2.1 **지난 2년간(2007~2008년)** 귀사의 연구개발 또는 공정(서비스) 변화 활동에 대해 지식습득 또는 학습의 대상은 어떠합니까?[C3D02_01]

□① 연구개발 전담직원만으로 이루어짐 □② 연구개발 전담직원과 관련부서 직원으로 이루어짐
□③ 전 직원을 대상으로 이루어짐 □④ 별도의 학습프로그램은 없음

문2.2 **지난 2년간(2007~2008년)** 귀사의 연구개발 또는 공정(서비스) 변화 활동에 대해 지식습득 또는 학습은 어떻게 이루어집니까?[C3D02_02]

□① 정기적으로 세미나 또는 학습 모임의 형태로 이루어짐 □② 필요에 의해 부정기적으로 이루어짐
□③ 다른 교육훈련 프로그램 진행시 별도로 이루어짐 □④ 별도의 학습프로그램은 없음

문2.3 **지난 2년간(2007~2008년)** 귀사의 연구개발 또는 공정(서비스) 변화 활동에 대해 지식습득 또는 학습의 내용은 어떠합니까?[C3D02_03]

□① 연구개발 또는 공정(서비스) 변화에 대해 전반적인 학습이 이루어짐
□② 문제가 발생시 또는 제품(상품/서비스) 개발시 등의 정확한 목표를 갖고 학습이 이루어짐
□③ 제품(상품/서비스)이 개발 또는 개선시 그 결과에 대한 공유의 목표로 이루어짐
□④ 별도의 학습프로그램은 없음

문2.4 **지난 2년간(2007~2008년)** 귀사의 연구개발 또는 공정(서비스) 개선 인력에 대한 별도의 교육은 어떠합니까? 해당번호에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 연구개발 또는 공정(서비스) 개선 인력에 대해 연구개발에 대한 전문지식 학습 프로그램으로 구성되어 있음 [C3D02_04_01]
□② 연구개발 또는 공정(서비스) 개선 인력에 대해 연구개발 관리 교육이 이루어짐 [C3D02_04_02]
□③ 연구개발 또는 공정(서비스) 개선 인력에 대한 특별한 교육은 존재하지 않고 타 부서원 교육 시 같이 이루어짐 [C3D02_04_03]

E. 인적자원관리(HRM)

1. HR 조직 및 업무

■ HR업무는 HRM(인사관리), HRD(교육/개발) 등의 업무를 말하며, HR부서는 이러한 HR 업무를 담당하는 조직(본부, 부문, 부서, 팀, 파트 또는 담당)을 의미합니다.

문1.1 HR업무를 담당하는 전담조직이 있습니까?[C3E01_01]

□① 예 ☞ 다음 문1.2로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.3으로

문1.2 HR업무의 기능분화는 어떻게 이루어져 있습니까?[C3E01_02]

□① HRM(인사관리), HRD(교육/개발), 노사관계업무를 각각 서로 다른 팀에서 담당함
□② HRM(인사관리)와 HRD(교육/개발)는 동일 팀이, 노사관계업무는 별도의 팀에서 담당함
□③ HRM(인사관리)와 노사관계업무는 동일 팀이, HRD(교육/개발)는 별도의 팀에서 담당함
□④ HRD(교육/개발)와 노사관계업무는 동일 팀이, HRM(인사관리)는 별도의 팀에서 담당함
□⑤ HRM(인사관리), HRD(교육/개발), 노사관계업무를 모두 동일한 팀에서 담당함

문1.3 (HR 전담조직이 없는 경우에만 응답) 귀사의 HR업무는 어떻게 수행되고 있습니까?[C3E01_03]

□① 같은 팀 내에서 유사한 업무(예: 총무)와 같이 수행되고 있음
□② 같은 팀 내에서 이질적인 타 업무(예: 재경/경리 등)와 같이 수행되고 있음

문1.4 (2008년말 기준) HR업무 담당자의 직급별 현황을 기입해 주십시오.

구 분	사원-대리급	과-부장급	임원급
HR업무 담당자 수	[C3E01_04_01] 명	[C3E01_04_02] 명	[C3E01_04_03] 명
HR업무 담당자의 HR분야 경력	[C3E01_04_04] 평균 ( )년	[C3E01_04_05] 평균 ( )년	[C3E01_04_06] 평균 ( )년

문1.5 귀사는 매년 인력계획(Human Resource Planning)을 수립하고 있습니까?[C3E01_05]

□① 예 □② 아니오

문1.5-1 인력계획은 경영전략과 연계 하에 수립되고 있습니까?[C3E01_05_01]

□① 예 □② 아니오

문1.5-2 회사의 중장기 전략을 HR에 얼마나 반영하고 있습니까?[C3E01_05_02]

□① 거의 반영하지 않음 □② 조금 반영함 □③ 어느 정도 반영함 □④ 많이 반영함

문1.6 귀사는 인사정보시스템(e-HR)을 운용하고 있습니까?[C3E01_06]

□① 예 ☞ 다음 문1.6-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.7로

문1.6-1 인사정보시스템(e-HR)의 도입년도는? ([C3E01_06_01])년

문1.6-2 인사정보시스템(e-HR)의 발전단계는 어디에 해당합니까?[C3E01_06_02]

□① 도입단계(종업원의 인사정보를 데이터베이스로 구축하여 일부 서비스하는 단계)
□② 웹(Web)활용단계(인터넷을 활용하여 인사정보의 의사소통을 쌍방향으로 지원하는 단계)
□③ 포털 서비스단계(통합적 인사정보서비스와 관련업무처리를 위한 핵심수단으로 활용하는 단계)

문1.7 귀사는 직무분석을 실시하고 있습니까?[C3E01_07]

□① 예 ☞ 다음 문1.7-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.8로

문1.7-1 직무분석의 결과를 활용하는 분야를 모두 ✔표해 주십시오.

□① 직무기술서 및 직무명세서 작성 [C3E01_07_01]
□② 인력 산정 [C3E01_07_02]
□③ 채용 [C3E01_07_03]
□④ 업무 효율화 [C3E01_07_04]
□⑤ 이동 배치 [C3E01_07_05]
□⑥ 인사고과 [C3E01_07_06]
□⑦ 승진 [C3E01_07_07]
□⑧ 교육훈련 [C3E01_07_08]
□⑨ 직무가치 및 임금(직무급) 산정 [C3E01_07_09]

문1.8 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 경우 사내공모제를 실시하고 있습니까?[C3E01_08]

□① 실시하고 있음 ☞ 다음 문1.8-1로 □② 실시한 적 없음 ☞ 다음 문1.9로

문1.8-1 2008년 1년 동안 전체 공석 중 사내공모제를 통해서 충원된 비율은 얼마입니까?

([C3E01_08_01])%

문1.9 지난 2년(2007~2008년) 동안 정리해고, 권고사직, 명예퇴직, 계열사/협력업체로의 전출, 분사 등을 통한 고용조정을 실시한 적이 있습니까?[C3E01_09]

□① 예 ☞ 다음 문1.9-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.10으로

문1.9-1 지난 2년 동안 고용조정의 규모는 얼마나 됩니까?

구 분	2008년	2007년
(1) 정규직 전체 (제조업: 사무관리직[b])	[C3E01_09_01] 명	[C3E01_09_02] 명
(2) 생산기능직[f] ▶제조업만 해당	[C3E01_09_03] 명	[C3E01_09_04] 명

문1.10 귀사는 퇴직지원 제도를 실시하고 있습니까?[C3E01_10]

□① 실시하고 있음 ☞ 다음 문1.10-1로 □② 실시한 적 없음 ☞ 다음 문1.11로

문1.10-1 퇴직지원 제도를 현재 실질적으로 활용하고 있습니까?[C3E01_10_01]

□① 거의 활용하지 않음 □② 조금 활용하고 있음
□③ 어느 정도 활용하고 있음 □④ 많이 활용하고 있음

문1.10-2 퇴직지원 프로그램으로 실시하고 있는 것에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 창업 및 퇴직(전직) 관련 정보제공 [C3E01_10_02]
□② 창업 및 퇴직(전직) 알선 [C3E01_10_03]
□③ 창업 및 퇴직(전직)에 관한 자금지원 [C3E01_10_04]
□④ 창업 및 퇴직(전직) 교육(훈련) [C3E01_10_05]
□⑤ 퇴직휴가 [C3E01_10_06]
□⑥ 기타(구체적으로: [C3E01_10_07])

문1.10-3 퇴직지원 제도의 도입년도는? ([C3E01_10_09])년

문1.11 귀사는 주5일제(주당 40시간 근무)를 실시하고 있습니까?[C3E01_11]

□① 예 □② 아니오

2. 직급과 조직변화

문2.1 귀사에서 임원급과 사원급(제조업: 사무관리직[b)] 사원급) 내(內)의 직급은 각각 몇 단계입니까?

(1) 임원급 內 ([C3E02_01_01])단계

(2) 사원급(제조업: 사무관리직[b)] 사원급) 內 ([C3E02_01_02])단계

문2.2 **지난 2년간(2007~2008년) 직급관련 제도[x)]**에 변화가 있었습니까?[C3E02_02]

□① 예 ☞ 다음 문2.2-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문2.3으로

문2.2-1 변화가 있었던 제도 및 관행에 모두 ✔표해 주십시오.

□① 직급단순화 [C3E02_02_01]

□② 직급폐지 [C3E02_02_02]

□③ 직급다단계화 [C3E02_02_03]

□④ 직급과 직책의 분리 [C3E02_02_04]

□⑤ 직급과 직책의 연계 강화 [C3E02_02_05]

□⑥ 기타(구체적으로: [C3E02_02_06])

문2.3 귀사(제조업: 사무관리직[b)])의 승진 소요년수는 평균 얼마입니까?

구 분	평균 소요년수
(1) 신입사원에서 과장(또는 과장에 해당하는 직급) 승진	([C3E02_03_01])년
(2) 신임과장에서 부장(또는 부장에 해당하는 직급) 승진	([C3E02_03_02])년
(3) 신임부장에서 임원 승진	([C3E02_03_03])년

문2.4 **생산기능직[f)]**의 경우 과장(또는 과장에 해당하는 직급)이 될 수 있습니까? ▶제조업만 해당 [C3E02_04]

□① 예 □② 아니오

문2.5 귀사(제조업: 사무관리직[b)])의 지난 2년동안 **발탁승진[y)]**자의 비율은 어느 정도입니까? ([C3E02_05])%

문2.6 **지난 2년간(2007~2008년)** 귀사가 **기업 운영에 도입한 조직변화**에 **모두** ✔표 해주십시오.

□① 업무수행방식의 변화(공급사슬관리, 6시그마, 품질경영, 교육/훈련제도 등) 도입[C3E02_06_01] ☞ 다음 문2.6-1로

□② 지식관리방식의 변화(정보 및 지식 수집, 교류, 공유 및 학습방식 등) 도입[C3E02_06_02] ☞ 다음 문2.6-1로

□③ 업무 수행조직 변화(팀제, 업무유연성 및 부서간 통합성 강화) 도입[C3E02_06_03] ☞ 다음 문2.6-1로

□④ 외부조직과의 관계 변화(제휴, 파트너십, 아웃소싱 등) 도입[C3E02_06_04] ☞ 다음 문2.6-1로

□⑤ 위 네 가지 모두 도입하지 않음 ☞ 다음 문3.1로

문2.6-1 **이런 조직변화의 도입**으로 인해 나타난 효과에 대해 2순위까지 적어 주십시오.

1순위 [C3E02_06_06]_____ 2순위 [C3E02_06_07]_____

① 다양한 소비자 수요에 적응능력 증대 ② 부서간 정보공유 및 커뮤니케이션 증대

③ 품질개선 ④ 인건비 절감

⑤ 기타 원가절감(원재료, 에너지 등) ⑥ 생산성 및 효율성 증대

⑦ 의사결정기간 단축 등 업무 효율화

문2.7 **지난 2년간(2007~2008년)** 귀사는 교대제 변경 등 **근무형태 변경**이 있었습니까?[C3E02_07]

□① 예 ☞ 다음 문2.7-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문2.8로

문2.7-1 **근무형태 변경**에 따르는 교육훈련이 있었습니까?[C3E02_07_01]

□① 예 □② 아니오

문2.8 **지난 2년간(2007~2008년)** 귀사는 전환배치나 업무재조정 등 **인력배치의 변경**이 있었습니까? [C3E02_08]

□① 예 ☞ 다음 문2.8-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문3.1로

문2.8-1 **인력배치의 변경**에 따르는 교육훈련이 있었습니까?[C3E02_08_01]

□① 예 □② 아니오

3. 평가

문3.1 귀사의 **평가제도 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분		1) 실시 여부		2) 도입년도 (실시 중인 경우만 응답)
		실시 중임	실시하지 않음	
업적	(1) 균형평가표(BSC) [C3E03_01_01] / [C3E03_01_02]	1	2	( )년
	(2) 목표에 의한 관리(MBO) [C3E03_01_03] / [C3E03_01_04]	1	2	( )년
	(3) 균형평가표, 목표에 의한 관리 외 기타 실적 평가 [C3E03_01_05] / [C3E03_01_06]	1	2	( )년
역량	(4) 역량평가 [C3E03_01_07] / [C3E03_01_08]	1	2	( )년
	(5) 리더십평가 [C3E03_01_09] / [C3E03_01_10]	1	2	( )년
	(6) 다면평가 [C3E03_01_11] / [C3E03_01_12]	1	2	( )년

문3.1-1 **위 문3.1의 (1)~(6)의 평가제도 중**에서 업적이나 역량을 측정하는데 가장 효과가 큰 순서대로 **2순위까지** 적어 주십시오. **1순위**[C3E03_01_13] **2순위**[C3E03_01_14]

문3.2 **(위 문3.1의 (1)~(3) 중 실시 중인 제도가 있는 경우에만 응답)** 귀사에서 업적평가의 목표설정은 어떻게 이루어집니까?[C3E03_02]

□① 전적으로 상사가 결정함 □② 본인과 협의하지만 상사가 결정함
□③ 본인과 상사가 상호 합의함 □④ 상사와 협의하지만 본인이 결정함
□⑤ 전적으로 본인이 결정함

문3.3 **(다면평가를 실시하는 경우에만 응답)** 다면평가 결과를 활용하는 곳에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 승진 시 반영함 [C3E03_03_01]
□② 보상결정시 반영함 [C3E03_03_02]
□③ 승진, 보상 결정시 참고자료로 활용함 [C3E03_03_03]
□④ 자기발전의 참고자료로 활용함 [C3E03_03_04]
□⑤ 활용하지 않음

문3.4 **팀원(제조업: 사무관리직[b] 팀원)의 경우, 2008년 인사고과(평가)에서 최종적으로 결정된 평가등급**은 몇 단계입니까? ([C3E03_04])단계

문3.5 귀사는 평가 피드백을 실시하고 있습니까?[C3E03_05]

□① 예 □② 아니오

문3.6 귀사가 평가결과를 활용하고 있는 곳에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 승진/승급 [C3E03_06_01]
□② 이동/배치/공모 [C3E03_06_02]
□③ 성과 부진자 별도 관리 [C3E03_06_03]
□④ 퇴출 [C3E03_06_04]
□⑤ 교육훈련 [C3E03_06_05]
□⑥ 경력개발 [C3E03_06_06]
□⑦ 핵심인재관리(승계계획 포함) [C3E03_06_07]
□⑧ 기타(구체적으로: [C3E03_06_08])

4. 보상

문4.1 귀사의 **급여제도 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	1)실시 여부		2)도입년도 (실시 중인 경우만 응답)
	실시 중임	실시하지 않음	
(1) 호봉제 [C3E04_01_01] / [C3E04_01_02]	1	2	( )년
(2) 연봉제 [C3E04_01_03] / [C3E04_01_04]	1	2	( )년
(3) 직무급 [C3E04_01_05] / [C3E04_01_06]	1	2	( )년
(4) 직능급 [C3E04_01_07] / [C3E04_01_08]	1	2	( )년

문4.2 **(연봉제를 실시하는 경우에만 응답)** 연봉제를 실시하는 대상은 어떻게 됩니까?[C3E04_02]

□① 전직원 □② 대리급 이상 □③ 과장급 이상
□④ 차장급 이상 □⑤ 부장급 이상 □⑥ 임원급 □⑦ 기타

문4.3 귀사의 **성과급제도 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	1)실시 여부		2)도입년도 (실시 중인 경우만 응답)
	실시 중임	실시하지 않음	
(1) 개인성과급(인센티브) [C3E04_03_01] / [C3E04_03_02]	1	2	( )년
(2) 팀성과급(인센티브) [C3E04_03_03] / [C3E04_03_04]	1	2	( )년
(3) 사업부성과급(인센티브) [C3E04_03_05] / [C3E04_03_06]	1	2	( )년
(4) 전사성과급(인센티브) [C3E04_03_07] / [C3E04_03_08]	1	2	( )년
(5) Profit haring(이윤배분제도)[z)] [C3E04_03_09] / [C3E04_03_10]	1	2	( )년
(6) Gain Sharing(이익배분제도)[aa)] ▶제조업만 해당 [C3E04_03_11] / [C3E04_03_12]	1	2	( )년

문4.4 2008년 정규직의 **월 기본급 대비 성과급 수준**을 <u>응답(제조업: 사무관리직[b)]과 생산기능직[f)]으로 구분하여 응답)</u>해 주십시오.

▶ **월 기본급을 100으로 볼 때 성과급 수준**을 아래 제시된 **【보기】와 같이** 응답해 주십시오.
▶ 만약 **개인성과급이 팀이나 사업부(전사) 실적을 반영하여 지급될 경우**에는 이를 **개인성과급으로 간주**하여 비율을 계산해 주십시오.

【보기】 정규직(제조업: 정규직 사무관리직)의 보상금액과 보상수준

보상요소	정규직(제조업: 사무관리직[b]) 보상금액
기본급	월간 100만원 (연간 1,200만원)
전체 성과급	연간 800만원
기본 상여금	연간 300만원
차등 지급된 성과급	연간 500만원
개인 성과급	연간 200만원
팀 성과급	연간 100만원
사업부 성과급	연간 100만원
전사 성과급	연간 100만원

⇒

보상요소	정규직(제조업: 사무관리직[b]) 보상수준
-	-
기본급 대비 전체 성과급 (A+F)	800%
기본 상여금 (A)	300%
차등 지급된 성과급 (F=B+C+D+E)	500%
개인 성과급 (B)	200%
팀 성과급 (C)	100%
사업부 성과급 (D)	100%
전사 성과급 (E)	100%

보상요소	정규직(제조업: 사무관리직[b]) 보상수준	생산기능직[f]의 보상수준 ▶제조업만 해당
기본급 대비 전체 성과급 (A+F)	[C3E04_04_01] 평균 %	[C3E04_04_02] 평균 %
기본 상여금 (A)	[C3E04_04_03] 평균 %	[C3E04_04_04] 평균 %
차등 지급된성과급 (F=B+C+D+E)	[C3E04_04_05] 평균 %	[C3E04_04_06] 평균 %
개인 성과급 (B)	[C3E04_04_07] 평균 %	[C3E04_04_08] 평균 %
팀 성과급 (C)	[C3E04_04_09] 평균 %	[C3E04_04_10] 평균 %
사업부 성과급 (D)	[C3E04_04_11] 평균 %	[C3E04_04_12] 평균 %
전사 성과급 (E)	[C3E04_04_13] 평균 %	[C3E04_04_14] 평균 %

문4.5 다음은 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 **연간 총급여**[ab]에 대한 문항들입니다.

문4.5-1 귀사(제조업: 사무관리직[b]) 신입사원 1년차의 **연간 총급여**[ab]는 얼마나 됩니까?

□□□ 백만원 [C3E04_05_01]

문4.5-2 귀사(제조업: 사무관리직[b]) 과장(또는 과장에 해당하는 직급) 1년차의 **연간 총급여**[ab]는 얼마나 됩니까?

□□□ 백만원 [C3E04_05_02]

문4.5-3 귀사(제조업: 사무관리직[b]) 부장(또는 부장에 해당하는 직급) 1년차의 **연간 총급여**[ab]는 얼마나 됩니까?

□□□ 백만원 [C3E04_05_03]

문4.5-4 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 직급별 **연간 총급여**[ab] 수준은 다음 중 어디에 해당합니까?

구 분	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 사원 1년차 [C3E04_05_04]	1	2	3	4	5
(2) 과장 1년차 [C3E04_05_05]	1	2	3	4	5
(3) 부장 1년차 [C3E04_05_06]	1	2	3	4	5

문4.6 2008년 귀사가 지출한 **복리후생비**[ac]는 얼마나 됩니까?[C3E04_06] □□□□억 □□백만원

문4.6-1 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 직급별 복리후생 수준은 다음 중 어디에 해당합니까?

구 분	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 사원 1년차 [C3E04_06_01]	1	2	3	4	5
(2) 과장 1년차 [C3E04_06_02]	1	2	3	4	5
(3) 부장 1년차 [C3E04_06_03]	1	2	3	4	5

문4.7 다음은 보상차별화와 관련된 문항들입니다.

문4.7-1 실적이 나쁜 경우 **기본급**이 전년에 비해 감액됩니까?[C3E04_07_01]

□① 예 □② 아니오

문4.7-2 **2008년을 기준**으로 직급, 경력 등이 같을 경우, 순수하게 평가등급에 따라 발생하는 **성과급(개인·팀·사업부·전사 성과급 등)의 격차는 실제로** 얼마였습니까?

(1) 과장의 경우: 평가결과 최하위자의 보상을 100으로 볼 때, 평가결과 최상위자의 보상 수준 □□□ [C3E04_07_02]

(2) 부장의 경우: 평가결과 최하위자의 보상을 100으로 볼 때, 평가결과 최상위자의 보상 수준 □□□ [C3E04_07_03]

문4.8 아래의 **보상제도 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	1)실시 여부		2)도입년도 (실시 중인 경우만 응답)	3)현재 실질적인 활용 정도 (실시 중인 경우만 응답)			
	실시 중임	실시하지 않음		거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
(1) 우리사주제도(ESOP, 종업원지주제) [C3E04_08_01] / [C3E04_08_02] / [C3E04_08_03]	1	2	( )년	1	2	3	4
(2) 스톡옵션 [C3E04_08_04] / [C3E04_08_05] / [C3E04_08_06]	1	2	( )년	1	2	3	4
(3) 선택적 복리후생(Cafeteria Plan) [C3E04_08_07] / [C3E04_08_08] / [C3E04_08_09]	1	2	( )년	1	2	3	4

5. 인적자원관리와 교육훈련

문5.1 귀사에서는 교육훈련시간이 유급(업무시간 또는 초과근로시간)으로 인정됩니까?[C3E05_01]

□① 예 □② 아니오

문5.2 귀사에서는 근로자들이 교육훈련을 의무적으로 이수해야 합니까?[C3E05_02]

□① 예 ☞ 다음 문5.2-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문5.3으로

문5.2-1 팀원(제조업: 사무관리직[b] 팀원)의 경우, 2008년 의무적으로 이수해야 하는 최소 교육훈련시간은 연간 몇 시간입니까? ([C3E05_02_01]) 시간

문5.3 귀사에서는 근로자의 교육훈련 프로그램 이수(또는 결과)를 공식적으로 반영합니까?[C3E05_03]

□① 예 ☞ 다음 문5.3-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문5.4로

문5.3-1 근로자의 교육훈련 프로그램 이수(또는 결과)를 공식적으로 반영하는 곳에 **모두 ✔표**해 주십시오.

□① 근무평가 [C3E05_03_01]
□② 보상 [C3E05_03_02]
□③ 승진 [C3E05_03_03]
□④ 배치전환(부서이동) [C3E05_03_04]
□⑤ 기타([C3E05_03_05])

문 5.3-2 교육훈련 결과는 어떤 방식으로 반영됩니까?[C3E05_03_07]

□① 이수한 교육훈련 시간만을 반영
□② 교육훈련에서의 성적을 반영
□③ 교육훈련 자체를 반영하지 않지만, 그것을 기초로 한 시험이나 자격증 습득 결과를 반영
□④ 기타(구체적으로:)

문5.5-3 **(근로자의 교육훈련 프로그램 이수를 승진에 공식적으로 반영하는 경우에만 응답)** 다음 직급들이 승진하기 위해서 이수해야 하는 교육훈련을 모두 선택해 주십시오.

구 분	외국어	전산	직무능력	리더십	경영관리	기타	해당없음
(1) 사원급	[C3E05_03_08] 1	[C3E05_03_09] 2	[C3E05_03_10] 3	[C3E05_03_11] 4	[C3E05_03_12] 5	[C3E05_03_13] 6	[C3E05_03_14] 8
(2) 대리급	[C3E05_03_15] 1	[C3E05_03_16] 2	[C3E05_03_17] 3	[C3E05_03_18] 4	[C3E05_03_19] 5	[C3E05_03_20] 6	[C3E05_03_21] 8
(3) 과장급	[C3E05_03_22] 1	[C3E05_03_23] 2	[C3E05_03_24] 3	[C3E05_03_25] 4	[C3E05_03_26] 5	[C3E05_03_27] 6	[C3E05_03_28] 8
(4) 차장급	[C3E05_03_29] 1	[C3E05_03_30] 2	[C3E05_03_31] 3	[C3E05_03_32] 4	[C3E05_03_33] 5	[C3E05_03_34] 6	[C3E05_03_35] 8
(5) 부장급	[C3E05_03_36] 1	[C3E05_03_37] 2	[C3E05_03_38] 3	[C3E05_03_39] 4	[C3E05_03_40] 5	[C3E05_03_41] 6	[C3E05_03_42] 8

문5.4 관리자(팀장, 임원 등) 인사고과에 부하 육성이나 교육훈련이 고과항목으로 설정되어 있습니까? [C3E05_04]

□① 예 □② 아니오

6. 노동조합

문6.1 귀사의 노사관계는 어떻습니까?[C3E06_01]

□① 매우 대립적임 □② 다소 대립적임 □③ 그저 그러함 □④ 다소 협력적임 □⑤ 매우 협력적임

문6.2 귀사에는 근로자를 대표하는 조직이 있습니까?[C3E06_02]

□① 예 ☞ **다음 문6.2-1로** □② 아니오 ☞ **설문 종료!**

문6.2-1 그 조직은 다음 중 어떤 형태입니까?[C3E06_02_01]

□① 단위 노동조합 ☞ **다음 문6.3으로** □② 노동조합 지부 ☞ **다음 문6.3으로**
□③ 노동조합 지회 ☞ **다음 문6.3으로** □④ 노사협의회 ☞ **다음 문6.4로**

문6.3 다음은 귀사의 노동조합에 관한 문항들입니다.

문6.3-1 노동조합 조합원 및 가입율은 어떻게 됩니까?

조합원수: [C3E06_03_01]명, 가입율(조합원수/가입대상자수*100): [C3E06_03_02]%

문6.3-2 (2008년말 기준) 귀사의 노동조합이 가입하고 있는 상급단체는 어디입니까?[C3E06_03_03]

□① 한국노총 □② 민주노총 □③ 미가맹

문6.3-3 조직변화(부서 단위의 통합, 폐쇄, 재배치 등) 및 고용조정에 대하여 노동조합은 어떠한 권한을 가지고 있습니까?[C3E06_03_04]

□① 노동조합과 합의를 해야 함
□② 노동조합과 협의를 거침
□③ 노동조합이 거의 영향력을 행사하지 못함

문6.4 노동조합(노사협의회)은 직원들의 교육훈련 및 경력개발(노동조합 자체의 훈련과정은 제외함)에 대해 어느 정도 관여하고 있습니까?[C3E06_04]

□① 단체교섭(노사협의회)의 의제이며, 사측의 교육훈련계획과 수립과정에 의견을 제시하고 있음
□② 단체교섭(노사협의회)의 의제이나, 노조(노사협의회)는 사측의 교육훈련계획을 협의 승인하는 정도임
□③ 단체교섭(노사협의회)의 의제이나, 사측의 교육훈련계획에 거의 관여하지 않고 있음
□④ 단체교섭(노사협의회)의 의제로 포함돼 있지 않으며, 사측의 교육훈련계획에 거의 관여하지 않고 있음

- 설문에 응해 주셔서 감사합니다!

■ 다음은 조사원 기입사항입니다.

면접원 성명		면접일시	
검증원 성명		검증일시	

6. 3차(2009)년도 근로자용

인적자본 기업패널조사 - 3차(2009)년도
근로자용

안녕하십니까?

저는 (주)코리아데이타네트워크(KDN)의 전문 면접원 _____입니다.
이번에 저희 KDN에서는 노동부와 한국직업능력개발원의 의뢰를 받아 우리나라 기업의 인적자원현황 및 인적자원개발 실태에 관한 인적자본기업패널 3차(2009)년도 조사를 하고 있습니다.

이 조사는 통계법 33조 및 34조에 의해 통계청의 승인(승인번호 38903)을 받은 국가의 공식통계조사이며, 조사를 통해 수집된 자료는 향후 정부의 기업 인적자원개발 정책수립에 활용될 것입니다. 또한 이 자료는 조사에 응한 기업들에게 인적자원의 수준을 파악할 수 있도록 가공되어 참고자료로 제공될 예정입니다.

바쁘시더라도 귀사와 귀하가 담당하고 있는 팀의 인적자원 현황에 대해 성실히 응답해 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 신분과 응답내용에 대해서는 통계법에 의거해 비밀이 보장되며 조사결과는 연구 목적 외에 다른 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

바쁜 시간을 내어 설문에 응해 주신데 감사드리며 이에 대한 감사의 표시로서 소정의 사례를 할 예정입니다. 감사합니다.

한국직업능력개발원 **(주)코리아데이타네트워크**
원장 권대봉 **대표이사 이정열**

* 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래의 담당자에게 문의하시기 바랍니다.
(주)코리아데이타네트워크 담당연구원 : 김홍건 과장, 권혜진 주임
전화 : 02-548-5141 080-599-4000 fax: 02-548-5144 E-mail: kdn21@kdn21.co.kr

❖ 다음은 응답자 기입사항입니다.

기업명		대표전화	
기업 주소			
사업장(지점·영업소)명		사업장(지점·영업소) 대표전화	
사업장(지점·영업소) 주소			
응답자 성명		소속팀(부서/반)	
전화번호		fax번호	
e-mail		휴대전화	

❒기업ID_[W3_id1]_ ❒사업장ID_[W3_id2]_ ❒팀(부서/반/지점·영업소)ID_[W3_id3]_ ❒응답자ID_[W3_id4]_

노동부·한국직업능력개발원

<일러두기>

1. 본 설문지는 조사시 사용한 근로자용 설문지를 연구자용으로 재구성(설문 내용은 동일)한 것입니다. 즉, 조사시에 사용한 총 13개의 근로자용 설문지를 연구자들의 사용 편의를 위해 하나로 통합한 것입니다.

2. 조사시에 사용한 근로자용 설문지의 종류는 다음과 같습니다.
 1) 제조업(5개): 관리직 팀장, 관리직 팀원, 생산관리직 팀장, 생산직 감독자, 생산직 근로자
 2) 금융업(4개): 관리직 팀장, 관리직 팀원, 서비스직 팀장, 서비스직 팀원
 3) 비금융서비스업(4개): 관리직 팀장, 관리직 팀원, 핵심전문직 팀장, 핵심전문직 팀원

3. "(~ 제외)"라고 표시된 설문 문항은 제외되는 대상에게는 그 문항을 조사하지 않은 경우이고, "(~ 만 응답)"이라고 표시된 설문 문항은 해당되는 대상에게만 그 문항을 조사한 경우입니다.

문1 귀하는 이 회사에 언제 입사하였습니까? (W301_01)년 (W301_02)월

문2 귀하는 이 회사에서 현재의 직급에 언제부터 근무하였습니까? (W302_01)년 (W302_02)월

문3 귀하의 이 회사 입사당시 직급 및 현재 직급에 ✔표해 주십시오.

구 분	사원급	주임/계장	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급	생산직 반장급
(1) 입사당시 직급 [W303_01]	1	2	3	4	5	6	7	8
(2) 현재 직급 [W303_02]	1	2	3	4	5	6	7	8

문4 (생산직 감독자·근로자 제외) 귀하가 이 회사에서 현재 맡고 있는 **가장 주된 업무**는 무엇입니까? 아래의 **표에서 해당번호 하나만 선택하여** ✔표해 주십시오. [W304] ※ User 가이드 참조

▶ 제조업의 경우 A, B, C, D, E, J 에서 금융업의 경우 B, D, F, G, H, J 에서 비금융서비스업의 경우 A, B, D, I, J 에서 각각 선택해 주시기 바랍니다.

업무분야	세분류				
A. 연구개발	□①연구개발	□②연구개발 기획·관리			
B. 영업 및 서비스	□③마케팅·영업기획 ▶금융업은 제외	□④국내영업	□⑤해외영업	□⑥대고객지원 (Call Center 등)	□⑦A/S
C. 엔지니어	□⑧생산관리	□⑨생산기술	□⑩품질관리		
D. 관리(경영지원)	□⑪전략기획	□⑫인사(인사·교육·노사)	□⑬재무·회계·경리	□⑭전산(IT)	□⑮PR/IR(홍보)
	□⑯법무·총무	□⑰구매·자재			
E. 생산기능	□⑱환경안전	□⑲품질검사	□⑳생산(제조)		
F. 상품개발 및 영업기획	□㉑상품개발	□㉒마케팅(영업기획)			
G. 자금운용 및 투자	□㉓자금운용 및 투자				
H. 서비스직	□㉔서비스직(구체적으로:)				
I. 핵심 전문직	□㉕핵심전문직(구체적으로:) ※ **핵심전문직**은 고객 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다. - 컨설팅업체의 '컨설턴트' - S/W 개발업체의 '연구원(개발자)' - 법률자문업체의 '변호사' - 회계법인의 '회계사' - 건축설계업체의 '설계사' - 교육업체의 '강사 또는 교수' - 경비 및 청소 용역업체의 '경비원 또는 청소원'				
J. 기타	□㉖기타(구체적으로:)				

문5 (생산직 감독자·근로자 제외) 귀하는 이 회사에서 현재 맡고 있는 업무를 언제부터 시작하였습니까?
(W305_01)년 (W305_02)월

문6 다음은 귀사의 HR부서[a)]에 관한 문항입니다.

↳📖 용어설명
a) HR업무는 HRM(인사관리), HRD(교육/개발) 등의 **인적자원관리 관련 업무**를 말하며, **HR부서는** 이러한 **HR업무를 담당하는 조직(본부, 부문, 부서, 팀, 파트 또는 담당)을** 의미합니다.

문6-1 귀사 HR부서[a)]의 역할을 문항별로 평가해 주십시오.

HR 부서는	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 경영전략계획 수립과정에서 중요한 공헌을 한다 [W306_01]	1	2	3	4	5
(2) 최고경영자의 의사결정에 중대한 영향을 미친다 [W306_02]	1	2	3	4	5
(3) 인사제도의 지속적 개선과 실행을 위해 주도적인 역할을 한다 [W306_03]	1	2	3	4	5
(4) 회사의 변화와 혁신을 주도한다 [W306_04]	1	2	3	4	5

문6-2 귀사 HR부서[a)]의 활동을 문항별로 평가해 주십시오.

HR 부서는	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 인사 관련 이슈에 대해 현업 부서장들을 교육하고 조언을 제공한다 [W306_05]	1	2	3	4	5
(2) 인사제도의 내용을 수시로 직원들에게 설명해 준다 [W306_06]	1	2	3	4	5
(3) 회사 직원들로부터 신뢰를 받고 있다 [W306_07]	1	2	3	4	5
(4) 해당분야(인사관리,교육훈련,노사관계등)에 상당한 전문성을 가지고 있다 [W306_08]	1	2	3	4	5

문7 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 귀사의 HR업무[b)] 담당인력의 전문성은 어느 정도 수준입니까? [W307]

↳📖 용어설명
b) HR업무는 HRM(인사관리), HRD(교육/개발) 등을 **포함하는 인적자원관리 관련 업무를** 의미합니다.

□① 일상 업무의 독자 수행 미흡 □② 일상 업무의 독자 수행 가능
□③ 일상 업무 외에 인사제도 개선 가능 □④ 사내의 변화와 혁신을 유도하는 수준
□⑤ 국내 타기업들이 벤치마킹하는 수준 □⑥ 외국 기업들도 벤치마킹하는 수준

문8 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 다음은 **귀사의 경쟁력 요소별 수준**에 관한 문항입니다.

문8-1 인적자원역량의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

인적자원역량 요소	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 인적자원의 전반적인 역량 [W308_01]	1	2	3	4	5
(2) 우수인력의 확보 [W308_02]	1	2	3	4	5
(3) 신뢰를 바탕으로 한 공동체 형성 [W308_03]	1	2	3	4	5
(4) 경영진의 리더십 [W308_04]	1	2	3	4	5

문8-2 내부 프로세스 역량의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

▶ 내부 프로세스 역량 중 (5)불량률 감소 및 생산수율 향상은 제조업인 경우에만 응답해 주시기 바랍니다.

내부 프로세스 역량 요소	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 신제품(상품/서비스) 개발능력 [W308_05]	1	2	3	4	5
(2) 업무절차의 효율화 · 간소화 [W308_06]	1	2	3	4	5
(3) 제품(상품/서비스)의 원가절감을 통한 경쟁우위의 확보 [W308_07]	1	2	3	4	5
(4) 제품(상품/서비스)의 품질 [W308_08]	1	2	3	4	5
(5) 불량률 감소 및 생산수율(yield) 향상 [W308_09]	1	2	3	4	5

문8-3 대고객역량의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

대고객역량 요소	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 고객요구에 대한 신속한 대응능력 (납기, A/S 등) [W308_10]	1	2	3	4	5
(2) 제품(상품/서비스)의 다양성 [W308_11]	1	2	3	4	5
(3) 신규고객 확보율 [W308_12]	1	2	3	4	5
(4) 주요고객 유지율 [W308_13]	1	2	3	4	5
(5) 브랜드 이미지 향상 및 관리 [W308_14]	1	2	3	4	5

문9 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 귀사 분야별 인력의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1), (2), (3), (4), (5) 에서 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7) 에서 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8) 에서 각각 선택해 주시기 바랍니다.

분 야	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음	해당 인력 없음
(1) 연구개발인력 [W309_01]	1	2	3	4	5	8
(2) **영업 및 서비스인력**[a] [W309_02]	1	2	3	4	5	8
(3) 엔지니어(생산/제조 기술)인력 [W309_03]	1	2	3	4	5	8
(4) **관리(경영지원)**[b]인력 [W309_04]	1	2	3	4	5	8
(5) **생산기능직인력**[c] [W309_05]	1	2	3	4	5	8
(6) 상품개발 및 영업기획 [W309_06]	1	2	3	4	5	8
(7) 자금운용 및 투자인력 [W309_07]	1	2	3	4	5	8
(8) **핵심 전문직인력**[d] [W309_08]	1	2	3	4	5	8

↳📖 용어설명

a) **영업 및 서비스인력**은 영업, 마케팅(▶금융업은 제외), 영업기획(▶금융업은 제외), A/S(▶금융업은 제외) 등의 분야에 종사하는 인력을 말합니다.

b) **관리(경영지원)**는 **전략·기획, 인사·노사·총무, 법무, 재경·회계, IT(정보), 구매 및 자재, 홍보PR, 감사, 비상기획등의 분야**를 말합니다

c) **생산기능직인력**은 생산라인에 투입되어 상품제조에 직접 기여하는 인력과 단순노무직을 포함합니다.

d) **핵심 전문직인력**은 **고객 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력**으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다.

- 컨설팅업체의 '컨설턴트'
- S/W 개발업체의 '연구원(개발자)'
- 법률자문업체의 '변호사'
- 회계법인의 '회계사'
- 건축설계업체의 '설계사'
- 교육업체의 '강사 또는 교수'
- 경비 및 청소 용역업체의 '경비원 또는 청소원'

문10 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 귀하는 팀원의 인사고과 결과를 알 수 있습니까? [W310_01]

□① 예 ☞ 다음 문10-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문11로

문10-1 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 귀하는 인사고과 결과를 팀원에게 어떻게 알려주고 있습니까? [W310_02]

□① 팀원에게 알려주지 않음
□② 희망자에 한해서 개인별로 알려줌
□③ 희망자에 한해서 개인별로 알려주고 상담을 실시함
□④ 모두에게 알려줌
□⑤ 모두에게 알려주고 상담을 실시함

문11 2008년 귀하의 **교육훈련 방법별 참여 현황**에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 1) 참여 여부의 경우 해당프로그램 자체가 실시되고 있지 않은 경우에는 '참여않음'에 ✔표해 주십시오.
▶ 2) 2009년 입사자는 2009년 기준으로 응답하여 주십시오.

교육훈련 방법	1) 참여 여부		2) 직무능력에 미친 효과 (참여한 경우만 응답)			
	참여	참여 않음	거의 없음	조금 있음	어느 정도 있음	많이 있음
(1) 집체식 사내교육훈련 [W311_01 / W311_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 집체식 사외교육훈련 [W311_03 / W311_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 인터넷 학습(e-learning) [W311_05 / W311_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 우편통신훈련(독서통신훈련) [W311_07 / W311_08]	1	2	1	2	3	4
(5) 국내연수 [W311_09 / W311_10]	1	2	1	2	3	4
(6) 해외연수 [W311_11 / W311_12]	1	2	1	2	3	4
(7) 외부(원청 등)업체로부터 기술지도 받기 [W311_13 / W311_14]	1	2	1	2	3	4

문12 2008년 귀하는 회사의 공식적인 교육훈련(**인터넷 학습, 우편통신훈련 제외**)에 며칠 정도 참여했습니까?

▶ 2009년 입사자는 2009년 기준으로 응답하여 주십시오. [W312]

□① 0일 □② 1~3일 □③ 4~6일 □④ 7~9일 □⑤ 10~12일
□⑥ 13~15일 □⑦ 16~18일 □⑧ 19~21일 □⑨ 22~24일 □⑩ 25~27일
□⑪ 28~30일 □⑫ 31~60일 □⑬ 61일 이상

문13 귀하의 팀(팀이 없으면 부서) 밖에서 이루어지는 회사 차원의 공식훈련에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔ 표해 주십시오.

회사 차원의 공식훈련	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
1) 우리 회사에서는 교육훈련이 충분하게 이루어지고 있다 [W313_01]	1	2	3	4	5
2) 우리 회사에서는 교육훈련의 기회가 직원들에게 골고루 돌아가고 있다 [W313_02]	1	2	3	4	5
3) 우리 회사 직원들은 교육훈련을 서로 받고 싶어 한다 [W313_03]	1	2	3	4	5
4) 우리 회사의 교육훈련 내용은 직무와 연관성이 높다 [W313_04]	1	2	3	4	5
5) 우리 회사의 교육훈련은 현장에 바로 적용할 수 있는 내용들이다 [W313_05]	1	2	3	4	5

문14 2008년 귀하의 **인적자원개발 제도별** 참여 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 1) 참여 여부의 경우 해당프로그램 자체가 실시되고 있지 않은 경우에는 '참여않음'에 ✔표해 주십시오.
▶ 2) 2009년 입사자는 2009년 기준으로 응답하여 주십시오.

인적자원개발 제도 및 형태	1) 참여 여부		2) 직무능력에 미친 효과 (참여한 경우만 응답)			
	참여	참여 않음	거의 없음	조금 있음	어느 정도 있음	많이 있음
(1) 선-후배 및 동료간 상호작용을 통한 학습 [W314_01]			1	2	3	4
(2) 일을 통해 스스로 배우기 [W314_02]			1	2	3	4
(3) 경력개발제도(Career Development Planning) [W314_03 / W314_04]	1	2	1	2	3	4
(4) 교육훈련휴가제(개인역량 개발을 위해 회사에서 휴가제공 및 자금지원) [W314_05 / W314_06]	1	2	1	2	3	4
(5) 멘토링 또는 코칭 [W314_07 / W314_08]	1	2	1	2	3	4
(6) 학습 조직(동아리) [W314_09 / W314_10]	1	2	1	2	3	4
(7) OJT [W314_11 / W314_12]	1	2	1	2	3	4
(8) 직무순환 [W314_13 / W314_14]	1	2	1	2	3	4
(9) 제안제도 [W314_15 / W314_16]	1	2	1	2	3	4
(10) 지식 마일리지 프로그램 [W314_17 / W314_18]	1	2	1	2	3	4
(11) QC(품질분임조) [W314_19 / W314_20]	1	2	1	2	3	4
(12) 전사적 품질관리(TQM, 공정개선팀 등) [W314_21 / W314_22]	1	2	1	2	3	4
(13) 6-시그마 [W314_23 / W314_24]	1	2	1	2	3	4

문15 2008년 회사의 **자기주도적 학습 지원 제도**에 대한 귀하의 참여 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 1) 참여 여부의 경우 해당프로그램 자체가 실시되고 있지 않은 경우에는 '참여않음'에 ✔표해 주십시오.
▶ 2) 2009년 입사자는 2009년 기준으로 응답하여 주십시오.

자기주도적 학습(비용, 시간) 지원 제도	1) 참여 여부		2) 직무능력에 미친 효과 (참여한 경우만 응답)			
	참여	참여 않음	거의 없음	조금 있음	어느 정도 있음	많이 있음
(1) 학원(온라인, 우편 등 포함) 수강료 지원 제도 [W315_01 / W315_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 국내 대학 등록금 지원 제도 [W315_03 / W315_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 국내 대학원 등록금 지원 제도 [W315_05 / W315_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 해외 대학원 학위과정 지원 제도 [W315_07 / W315_08]	1	2	1	2	3	4

문16 귀하가 회사에서 실시하는 교육훈련에 참여하는 주된 과정은 어떻게 됩니까? [W316]

□① 회사 방침에 따라 참여함
□② 상급자 지시에 따라 참여함
□③ 본인이 원하는 교육훈련에 지원을 한 후 상급자와 협의하여 참여함
□④ 본인이 자율적으로 선택하여 참여함
□⑤ 기타(구체적으로:)

문17 (생산직 감독자·근로자만 응답) 귀하는 이 회사에 입사해서 지금까지 몇 개 **반**에서 근무하였습니까?

(W317)개 반

❖ **반이 없는 경우에는 반에 준하는 라인이나 생산현장관리의 최소단위를 반으로 이해하시고 응답**해 주십시오.

문18 (생산직 감독자·근로자만 응답) 이 회사에 입사 당시 및 현재의 숙련수준에 대하여 응답해 주십시오.

구 분	단순노무직	견습공	단능공a)	단능숙련공b)	다능공c)	다능숙련공d)	기술적 다능공e)
(1) 입사당시 수준 [W318_01]	1	2	3	4	5	6	7
(2) 현재 수준 [W318_02]	1	2	3	4	5	6	7

↳ 용어설명
a) **단능공**은 한가지 기능만을 가진 자
b) **단능숙련공**은 단능공보다 기능수준이 높은 자
c) **다능공**은 여러 기능을 가진 자
d) **다능숙련공**은 다능공보다 각 기능수준이 높은 자
e) **기술적다능공**은 여러 기능에 숙달되어 있을 뿐만 아니라 기능과 관련된 이론지식과 종합적 판단능력을 갖춘 자

문19 귀하가 취득한 자격 중 **현재 직무와 관련이 있는 자격증**이 있습니까? [W319]

□① 예 ☞ **다음 문20로** □② 아니오 ☞ **다음 문21로**

문20 귀하가 취득한 자격 중 **현재 직무와 관련성이 가장 높은 자격증**의 명칭, 등급, 취득년도를 적어 주십시오.

(1) 자격증명 (W320_01 ~ W320_03) (2)취득년도 (W320_04)년

문20-1 위의 자격증 종류는 무엇입니까? [W320_05]

□① 국가기술자격 □② 국가자격 □③ 공인민간자격 □④ 민간자격 □⑤ 해외자격 □⑥ 사내자격

문20-2 위의 자격증 취득으로 업무능력이 어느 정도 향상되었습니까? [W320_06]

□① 거의 향상되지 않았음 □② 조금 향상되었음 □③ 어느 정도 향상되었음 □④ 많이 향상되었음

문20-3 위의 자격증이 가장 중요하게 활용되는 것은 무엇입니까? [W320_07]

□① 현직장에서의 승진 □② 현직장에서의 고용유지
□③ 새로운 일자리 찾기(취업 또는 전직) □④ 기타(구체적으로: **※코드북 참조**)

문21 귀하가 현직장에서 습득한 지식이나 기술은 다음 중 어디에 해당합니까? [W321]

□① 현재 직장에서만 유용하며 다른 회사에서는 쓰이지 않음
□② 현재 직장과 같은 업종의 다른 회사에서도 유용함
□③ 업종과는 상관없이 같은 종류의 업무일 때에만 유용함
□④ 업종이나 업무의 제한없이 널리 유용함
□⑤ 현직장에서 습득한 특별한 지식이나 기술이 없음

문22 귀하가 맡고 있는 일의 성격은 어떠합니까? [W322]

□① 일상적이고 반복적인 일임 □② 예외적인 상황이 가끔 발생함
□③ 예외적인 상황이 자주 발생함 □④ 하나 하나가 새로움

문23 귀하는 회사[생산직 감독자·근로자: 공장(사업장), 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]의 전체 업무를 어느 정도 이해하고 있습니까? [W323]

□① 회사[생산직 감독자·근로자: 공장(사업장), 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]의 전반적인 업무를 이해하고 있음
□② 맡고 있는 팀(부서)[생산직 감독자·근로자: 반, 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]의 앞뒤 업무 정도를 이해하고 있음
□③ 맡고 있는 팀(부서)[생산직 감독자·근로자: 반, 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]의 업무만을 정확히 이해하고 있음
□④ 맡고 있는 팀(부서)[생산직 감독자·근로자: 반, 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]의 업무만을 어느 정도 이해하고 있음

문24 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 귀하의 팀(팀이 없으면 부서)[서비스직 팀장: 지점(영업소)]에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)]의 문제해결 및 의사결정에 적극적으로 참여한다 [W324_01]	1	2	3	4	5
(2) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)] 내에서 다양한 업무와 책임을 맡아 다양한 경험을 쌓을 수 있다 [W324_02]	1	2	3	4	5
(3) 업무를 주도적으로 수행할 수 있는 충분한 자율성이 부여된다 [W324_03]	1	2	3	4	5
(4) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)] 내에 협동 및 신뢰관계가 구축되어 있다 [W324_04]	1	2	3	4	5
(5) 우리 팀원[서비스직 팀장: 지점(영업소) 직원]은 대체로 두 가지 이상의 이질적인 업무를 수행할 수 있는 다양한 역량과 경험을 가지고 있다 [W324_05]	1	2	3	4	5
(6) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)] 내에서 팀원[서비스직 팀장: 직원]들 사이에 의사소통이 잘 이루어진다 [W324_06]	1	2	3	4	5

문25 (생산직 감독자만 응답) 귀하가 관장하는 반은 다음 사항에 대해서 어느 정도 자율권을 갖고 있는지 응답해 주십시오.

문 항	자율권이 거의 없음	자율권이 조금 있음	자율권이 어느 정도 있음	자율권이 많이 있음
(1) 작업업무량 결정 [W325_01]	1	2	3	4
(2) 업무수행방식 결정 [W325_02]	1	2	3	4
(3) 업무수행속도 결정 [W325_03]	1	2	3	4
(4) 작업시간(초과근무 등) 결정 [W325_04]	1	2	3	4
(5) 작업단위내 업무배분 [W325_05]	1	2	3	4
(6) 작업단위내 로테이션 [W325_06]	1	2	3	4
(7) 작업단위별 훈련 [W325_07]	1	2	3	4
(8) 작업반원 채용 [W325_08]	1	2	3	4

문26 귀사의 **인재우대**에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사는 우수한 인재를 우대하고 있다 [W326_01]	1	2	3	4	5
(2) 우리 회사의 경영진은 인적자원개발에 대한 명확한 비전을 가지고 있다 [W326_02]	1	2	3	4	5
(3) 우리 회사의 경영진은 시간이 있을 때마다 인재의 중요성을 강조한다 [W326_03]	1	2	3	4	5

문27 귀사의 **커뮤니케이션과 신뢰관계**에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사는 경영진이나 정보시스템을 통하여 직원들에게 회사 사정(경영전략, 재무성과 등)을 소상하게 알려주고 있다 [W327_01]	1	2	3	4	5
(2) 우리 회사에서는 상급자에게 의견을 자유롭게 낼 수 있다 [W327_02]	1	2	3	4	5
(3) 우리 회사는 부서간의 커뮤니케이션이 잘 되는 편이다 [W327_03]	1	2	3	4	5
(4) 우리 회사에서는 내가 아는 사람들 외에는 **신뢰하기 어렵다** [W327_04]	1	2	3	4	5
(5) 우리 회사는 평가 및 보상이 공정하게 이루어진다 [W327_05]	1	2	3	4	5
(6) 우리 회사의 경영진은 모든 면에서 믿고 따라갈 만하다 [W327_06]	1	2	3	4	5

문28 귀사의 **기업문화**에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사는 변화를 두려워하며 새로운 시도를 **가급적 억제한다** [W328_01]	1	2	3	4	5
(2) 우리 회사는 혁신에 대한 적절한 보상이 이루어진다 [W328_02]	1	2	3	4	5
(3) 우리 회사는 고객만족이 내부 효율성이나 규정보다 우선시 된다 [W328_03]	1	2	3	4	5
(4) 우리 회사에서는 성실한 사람보다 창의적인 사람이 대우를 받는다 [W328_04]	1	2	3	4	5

문29 귀하가 현재 하고 있는 일과 관련하여 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 나는 현재 하고 있는 일의 내용에 만족한다 [W329_01]	1	2	3	4	5
(2) 나는 현재 받고 있는 임금에 만족한다 [W329_02]	1	2	3	4	5
(3) 나는 현재 직장의 인간관계에 만족한다 [W329_03]	1	2	3	4	5

문29-1 그렇다면 귀하는 현재 하고 있는 일에 대해 **전반적으로** 얼마나 만족하고 있습니까? [W329_04]

□① 매우 불만족 □② 불만족 □③ 보통 □④ 만족 □⑤ 매우 만족

문30 귀사 및 귀하의 **동기부여와 조직몰입**에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사는 직원들로 하여금 일을 자발적으로 열심히 하게 만드는 무엇이 있다 [W330_01]	1	2	3	4	5
(2) 성과가 부진한 사람은 우리 회사에서 좀처럼 **배겨내기 힘들다** [W330_02]	1	2	3	4	5
(3) 나는 조금이라도 좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 **옮길 것을 고려 해 보겠다** [W330_03]	1	2	3	4	5
(4) 나는 이 회사의 문제를 내 문제처럼 느낀다 [W330_04]	1	2	3	4	5
(5) 만약 내가 이 회사를 떠나기로 결정한다면 내 인생의 너무 많은 것을 **잃게 될 것이다** [W330_05]	1	2	3	4	5
(6) 이 회사는 내가 충성할 만한 가치가 있다 [W330_06]	1	2	3	4	5
(7) 나는 회사밖의 사람들과 우리회사에 대해서 이야기하는 것을 즐긴다 [W330_07]	1	2	3	4	5

문31 (생산관리직 팀장만 응답) 귀사업장의 경우 정규직 생산직 근로자들의 숙련수준 분포는 어떻게 됩니까?

▶ 숙련수준(직무수행능력 수준)의 분포는 최상에서 최하까지 4개로 분류하며, 각각의 수준에 대한 설명은 아래 📖용어설명을 참고하여 주십시오.

【응답표】

정규직 생산직 근로자들의 숙련수준(직무수행능력 수준)[a] 비율									합계
(1) 창의적, 혁신적 수준		(2) 다른 사람을 가르치는 수준		(3) 독자 수행하는 수준		(4) 독자 수행에 미흡한 수준			
(W331_01)%	+	(W331_02)%	+	(W331_03)%	+	(W331_04)%	=		100%

↳📖 용어설명

a) 숙련수준(직무수행능력 수준)	각 수준의 구체적 내용
1) 창의적, 혁신적 수준	창의적으로 새로운 방식(아이디어)으로 문제를 해결하여 업무성과를 지속적으로 향상시킬 수 있는 수준을 의미합니다.
2) 다른 사람을 가르치는 수준	독자적으로 본인의 업무를 만족스럽게 수행할 뿐 아니라 다른 동료나 후배(신참)에게 업무지식과 기능(skills)을 가르쳐줄 수 있는 수준을 의미합니다.
3) 독자 수행하는 수준	선배(고참)사원 등 남의 도움 없이 본인의 업무를 독자적으로 수행하며, 해당직급에서 요구하는 생산성을 발휘하는 수준을 의미합니다.
4) 독자 수행에 미흡한 수준	선배(고참)사원 등 남의 도움이 있어야만 업무를 수행할 수 있는 수준을 의미합니다.

문32 (생산관리직 팀장만 응답) 귀사업장의 대표적인 생산라인에 대한 정규직 생산직 근로자들의 숙련수준 및 생산설비(장비, 기계) 수준은 어느 정도 입니까?

▶ 대표적 생산라인을 3개 골라, 그 생산라인 명을 기입해 주십시오. 또한 그 대표적인 생산라인 각각의 정규직 생산직 근로자의 (평균)숙련수준 및 생산설비(장비, 기계) 수준을 알맞게 설명한 해당번호에 ✔표해 주십시오.

▶ 만약 생산라인명칭이 일련번호로 되어있는 경우, 일반적으로 알 수 있는 명칭을 추가해 주십시오.

대표적 생산라인명	대표적 생산라인의 정규직 생산직 근로자 숙련수준 (W332_01~ W332_05[홀수])					대표적 생산라인의 생산설비(장비, 기계) 수준 (W332_02~ W332_06[짝수])				
	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) (비공개)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(2) (비공개)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(3) (비공개)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

문33 귀하는 정규직입니까? [W333]

□① 예 □② 아니오

문34 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 근로자만 응답) 귀하는 현재 수습사원(견습사원)입니까? [W334]

□① 예 □② 아니오

문35 귀하는 귀사의 노동조합에 조합원으로 가입이 되어 있습니까? [W335]

□① 예 □② 아니오

문36 다음은 근로시간에 관한 질문입니다.

문36-1 귀사의 지난해(2008년) 주당 정규 근로시간은 얼마였습니까? 주당 (W336_01)시간

▶ 2009년 입사자는 2009년 주당 정규 근로시간을 기입해 주십시오.

문36-2 귀하의 지난해(2008년) 주당 평균 초과 근로시간은 얼마였습니까? 주당 평균 (W336_02)시간

▶ 2009년 입사자는 입사 이후의 주당 평균 초과 근로시간을 기입해 주십시오.

문37 귀하의 **지난해(2008년)** 기본급, 각종 수당, 각종 상여금 및 성과급을 합한 **총 근로소득(세금을 포함한 각종 공제전)**은 얼마였습니까?

▶ **2009년 입사자**는 2009년 월평균 근로소득을 기입해 주십시오.

A. **2008년 1월 1일 이전 입사자인 경우만 응답 → 연간 총 근로소득** (W337_01)만원

B. **2008년 중간 입사자, 연간 총 근로소득을 모르는 경우만 응답 → 월 평균 근로소득** (W337_02)만원

✍ 다음은 통계처리를 위한 문항들입니다.

DQ1 귀하의 성별은? [W3_sex] □① 남자 □② 여자

DQ2 귀하의 출생년월은? 19(W3_birthy)년 (W3_birthm)월

DQ3 귀하의 혼인상태는? [W3_marr] □① 미혼 □② 기혼(재혼 포함) □③ 이혼 또는 사별

DQ4 귀하의 최종학력은? [W3_edu]

▶ **졸업을 기준**으로 응답해 주십시오. 예컨대, 고교 재학중(또는 중퇴)인 경우 중졸이하로 응답해 주십시오.

□① 중졸이하 ☞ **설문완료!**
□② 인문고졸 ☞ **설문완료!**
□③ 공고졸 ☞ **설문완료!**
□④ 기타 실업고졸 ☞ **설문완료!**
□⑤ 전문대(2·3년제 대학)졸 ☞ DQ4-1로 [생산직 감독자·근로자는 설문 완료]
□⑥ 4년제 대졸 ☞ DQ4-1로 [생산직 감독자·근로자는 설문 완료]
□⑦ 석사졸 ☞ DQ4-1로 [생산직 감독자·근로자는 설문 완료]
□⑧ 박사졸 이상 ☞ DQ4-1로 [생산직 감독자·근로자는 설문 완료]

DQ4-1 (생산직 감독자·근로자 제외) 귀하가 (전문)학사 학위를 받은 대학교(대학)와 학과를 기입해 주십시오. (W3_sch)대학교(대학) (W3_maj)과(전공)

DQ4-2 (생산직 감독자·근로자 제외) 만약 석사졸 이상의 학력(**DQ4에서 ⑦, ⑧을 선택한 경우**)이라면 취득학위와 전공을 기입해 주십시오.

□① 석사 (W3_mmaj) 전공 □② 박사 (W3_dmaj) 전공

- 설문에 응해 주셔서 감사합니다!

❖ **다음은 조사업체 기입사항입니다.**

면접원 성명		면접일시	
검증원 성명		검증일시	

7. 4차(2011)년도 본사용

■ 기업 ID _____

인적자본 기업패널조사 - 4차(2011)년도

본사용

안녕하십니까?

저는 (주)코리아데이타네트워크(KDN)의 전문 면접원 _____입니다.
이번에 저희 KDN에서는 **노동부와 한국직업능력개발원**의 의뢰를 받아 우리나라 기업의 인적자원현황 및 인적자원개발 실태에 관한 인적자본기업패널 4차(2011)년도 조사를 하고 있습니다.

이 조사는 통계법 18조에 의해 통계청의 승인(승인번호 38903)을 받은 국가의 공식통계조사이며, 조사를 통해 수집된 자료는 향후 정부의 기업 인적자원개발 정책수립에 활용될 것입니다. 또한 이 자료는 조사에 응한 기업들에게 인적자원의 수준을 파악할 수 있도록 가공되어 참고자료로 제공될 예정입니다.

바쁘시더라도 귀사의 인적자원 실태 전반에 관한 문항들에 대해 성실히 응답해 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 신분과 응답내용에 대해서는 통계법에 제33조에 의거해 비밀이 보장되며 조사결과는 연구 목적 외에 다른 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

바쁜 시간을 내어 설문에 응해 주신데 감사드리며 이에 대한 감사의 표시로서 소정의 사례를 할 예정입니다. 감사합니다.

한국직업능력개발원 **(주)코리아데이타네트워크**
원장 권대봉 **대표이사 이정열**

* 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래의 담당자에게 문의하시기 바랍니다.
(주)코리아데이타네트워크 담당연구원 : 김홍건 차장, 권혜진 과장
전화 : 02-548-5141. fax: 02-548-5144 E-mail: kdn21@kdn21.co.kr

■ **다음은 응답자 기입사항입니다.**

기업명	
기업 주소	시 도 시 군 구

응답자 성명		소속팀(부서)및 직위	( ) 팀(부서) ( ) 직위
응답자 근무지 주소			
전화번호		e-mail	
휴대전화		fax 번호	

노동부·한국직업능력개발원

용어 설명

1. 분야(또는 인력) 구분: 공통

<제조업의 경우>

a) **직군**은 **연구개발, 영업 및 서비스, 엔지니어(생산/제조 기술), 관리(경영지원) 분야**를 의미하며 생산현장에 투입되는 생산기능 인력(분야)은 제외합니다.

b) **사무관리직**은 **연구개발, 영업 및 서비스, 엔지니어(생산/제조 기술), 관리(경영지원: 경영기획/재무·회계/인사·총무/구매·자재/전산 등) 인력**을 말합니다. **단순한 행정지원(문서수발, 서류정리 및 작성 등) 인력과 기타(운전기사, 경비원, 청소원 등) 인력은 제외**합니다.

c) **영업 및 서비스 인력**은 **영업, 마케팅, 영업기획, A/S 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.

d) **엔지니어인력**은 **생산/제조분야의 기술 인력**을 의미합니다.

e) **관리(경영지원)인력**은 **경영기획, 재무·회계, 인사·총무, 구매·자재, 전산 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.**(업종 공통)**

f) **생산기능직**은 **생산라인에 투입되어 상품제조에 직접적으로 기여하는 인력과 단순노무직**을 말합니다.

<금융업의 경우>

a) **직군**은 **상품개발 및 영업기획, 자금운용 및 투자, 영업 및 서비스, 관리(경영지원) 분야**를 의미합니다.

c) **영업 및 서비스인력**은 **영업, 영업관리, 영업지원, Call Center 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.

e) **관리(경영지원)인력**은 **경영기획, 재무·회계, 인사·총무, 구매·자재, 전산 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.**(업종 공통)**

<비금융서비스업의 경우>

a) **직군**은 **연구개발, 영업 및 서비스, 관리(경영지원), 핵심 전문직 분야**를 의미합니다.

c) **영업 및 서비스 인력**은 **영업, 마케팅, 영업기획, A/S 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.

e) **관리(경영지원)인력**은 **경영기획, 재무·회계, 인사·총무, 구매·자재, 전산 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.**(업종 공통)**

g) **핵심 전문직인력**은 **고객 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력**으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다.

- 컨설팅업체의 '컨설턴트'
- S/W 개발업체의 '연구원(개발자)'
- 법률자문업체의 '변호사'
- 회계법인의 '회계사'
- 건축설계업체의 '설계사'
- 교육업체의 '강사 또는 교수'

2. 기업 일반 관련: A-1(p.148)

h) **모회사**는 귀사가 **다른 기업에 발생주식 총수, 자본금(출자금)의 50% 이상 출자하고 있는 경우**를 말합니다.

i) **자회사**는 귀사의 **발생주식 총수, 자본금(출자금)의 50%이상을 다른 기업으로부터 출자받고 있는 경우**를 말합니다.(금융업의 경우, **자회사**는 귀사가 **지주회사에 속해 있는 경우**를 말합니다)

3. 경영환경 관련: A-2(p.149)

j) **전략적 제휴**는 두 기업이 상호간의 협력을 통해 위험과 보상을 공유하기로 약속하고 공동의 목표를 위해 장기간의 파트너십을 유지하는 것을 의미 합니다.

4. 채용과 핵심인재 관련: B-1(p.150~p.152)

k) **직접비용**은 광고홍보비, 면접위원 수당, 면접자 수당, 선발도구 사용료, 로드쇼 비용, 캠퍼스 투어 비용, 헤드헌터 수수료 등의 채용에 직접적으로 들어간 비용을 말하며, 인사담당자의 인건비 등은 제외합니다.

l) **핵심인재**는 미래의 경영자 후보, 회사의 핵심 기술·지식을 보유한 직원, 향후 회사의 중요한 사업기회를 창출할 잠재력을 가진 인재 등을 말합니다.

m) **사이닝보너스**는 유치하고자 하는 우수인력과 고용계약을 체결할 때 연봉 외에 현금 보너스나 그에 상응하는 상을 일시에 또는 분할하여 지급함으로써 우수인력을 원활하게 유치할 수 있도록 하는 제도를 말합니다.

n) **승계계획(Succession Planning)**은 기업의 미래 경영자를 양성하기 위한 경력개발프로그램으로서 미래 경영자로서 잠재적 역량을 지닌 사람을 평가하고 선발하여 이들의 역량을 개발, 육성하는 일련의 제도를 말합니다.

o) **발탁승진제도**는 사원들의 능력발휘를 위해서 근무연한, 해당직급에서의 체류년수나 연령에 관계없이 **능력과 업무성과가 우수한 자를 조기에 승진시키는 제도**를 말합니다. [아래의 y)의 발탁승진 참조]

5. 인력구조 관련: B-2(p.152~p.153)

p) **정규직**은 임원까지 포함합니다.

q) **비정규직**이란 한시적 근로자 또는 기간제 근로자, 단시간 근로자, 독립도급 종사자(보험설계사, 골프장 캐디 등), 도급업체(소사장제 등) 부수인력, 파견 · 용역 · 호출 등의 형태로 종사하는 근로자 등을 말합니다.

r) **채용계획**은 연초뿐만 아니라 연중에 발생한 인력수요까지 포함합니다.

s) **채용 소요기간**은 **채용 공고에서 최종 합격자 통보까지** 걸리는 기간을 말합니다.

6. 교육훈련 관련: C-1(p.155), C-2(p.157), C-3(p.158~p.159)

t) **실시 연인원**은 **중복인원을 포함**한 교육훈련 프로그램에 참여한 총 인원수를 말합니다. 예컨대, 1명이 집체식 사내교육훈련에 2번 참여하면 실시 연인원은 2명이 됩니다.

u) **총 인건비**는 기본급여, 제수당, 상여금 등의 **직접인건비**와 4대보험료(국민연금, 산재보험, 고용보험, 의료보험), 교육비, 통근교통비, 구인광고비, 식비, 피복비, 퇴직적립금, 복리후생비 등의 **간접인건비**를 모두 포함합니다.

v) **교육훈련비**는 **종업원의 직업능력개발을 위한 투자비 총액**을 말합니다. 고용보험 환급액, 고용보험 지원을 받지 않는 교육훈련비(일반 정신교육비·노사관계 교육비·산업안전 교육비 등), 교육훈련 시설 및 장비 구입(대체) 비용 등을 모두 포함합니다. **교육훈련 담당 직원의 인건비, 취미생활을 목적으로 한 강좌비용 등은 제외**합니다.

w) **교육훈련 직접경비**는 수강비용(강사료, 교재비, 숙박료, 식비, 수강료 등)과 같이 교육훈련에 직접적으로 지출한 경비를 말합니다.

x) **사내자격(사업내 자격)**은 **사업주가 단독 또는 공동으로** 근로자의 직업능력 개발을 위해 **운영하는 자격**으로, 관련 직종에 대해 일정한 검정기준에 따라 근로자의 직업능력을 평가하고 그 결과에 따라 부여하는 자격을 말합니다. 사내자격에는 **고용노동부의 공인을 받아서 검정개발비 및 검정운영비에 대한 지원을 받는 <u>고용노동부 공인 사내자격</u>**과 **고용노동부의 공인을 받지 않아서 정부 지원을 받지 않는 <u>사내자격(고용노동부 비공인 사내자격)</u>**이 있습니다.

7. 직급과 조직변화 관련: D-2(p.162)

y) **직급관련 제도**는 **직급단순화, 직급폐지, 직급과 직책의 분리**와 같은 HRM 제도 및 관행을 말합니다

z) **발탁승진**은 사원들의 능력발휘를 위해서 근무연한, 해당직급에서의 체류년수나 연령에 관계없이 능력과 업무성과가 우수한 자를 조기에 승진시키는 것이며, **발탁승진자의 비율**을 계산하는 식은 다음과 같습니다.

발탁승진자 비율 = 100 × (2년동안 발탁승진자 숫자) / (2년동안 총 승진자 숫자)

8. 보상 관련: D-4(p.164~p.166)

aa) **Profit Sharing(이윤배분제도)**은 **전사 차원에서 목표치를 초과한 성과(이익)를 달성했을 때** 직원들에게 배분되는 성과급을 말합니다.

ab) **Gain Sharing(이익배분제도)**는 **생산기능직 사원을 대상**으로 라인이나 공장의 생산성이나 원가절감목표를 달성했을 때 종업원들에게 배분되는 성과급을 말합니다.

ac) **연간 총급여**는 기본급, 각종수당, 각종 상여금 및 성과급 등을 합한 금액**(세금을 포함한 각종 공제전)**을 말합니다.

ad) **복리후생비**는 근로자에게 지급되는 임금, 성과급 등의 보수를 제외하고, 근로자의 복지와 후생, 즉 부가급부를 위해 지불되는 경비를 말합니다. 각종 보험, 퇴직금, 연금, 유급 휴가, 식대, 의료비, 여가활동비, 주택수당 등이 복리후생비에 포함됩니다.

A. 경영 일반

1. 기업 일반

대표자 기본정보	대표자 1	성 명	비공개	성 별 [C4A_Sex1]	□① 남성 □② 여성
	대표자 2	성 명	비공개	성 별 [C4A_Sex2]	□① 남성 □② 여성
	대표자 3	성 명	비공개	성 별 [C4A_Sex3]	□① 남성 □② 여성

문1.1 귀사의 설립년도는? ([C4A01_01]) 년

문1.2 귀사의 **모회사**[h]/**자회사**[i] 여부는 어떻게 됩니까?[C4A01_02]

□① 모회사에만 해당됨 □② 모회사이면서 자회사임
□③ 자회사에만 해당됨 □④ 둘 다 아님(독립기업)

문1.3 귀사는 외국인 지분이 있습니까?[C4A01_03]

□① 예 ☞ **다음 문1.3-1로** □② 아니오 ☞ **다음 문1.4로**

문1.3-1 외국인 지분의 역할은?[C4A01_03_01]

□① 지분참여만 함 □② 기술지원을 함
□③ 경영에 참여하고 있음 □④ 기술지원과 경영참여를 모두 함

문1.4 **2010년** 귀사의 매출 대비 수출 비율은 얼마나 됩니까?[C4A01_04]

□① 수출 없음 □② 10%미만 □③ 10%이상 ~ 30%미만
□④ 30%이상 ~ 50%미만 □⑤ 50%이상 ~ 70%미만 □⑥ 70%이상

문1.5 귀사의 경영체제(오너경영/전문경영)는 어떠합니까?[C4A01_05]

□① 완전한 오너(owner) 경영체제임 □② 전문경영자가 있으나 오너의 경영개입이 상당히 있음
□③ 전문경영자가 있으나 오너의 경영개입이 약간 있음 □④ 완전한 전문경영자 체제임

문1.6 귀사의 연구개발 조직은 어떤 형태입니까?[C4A01_06]

□① 연구소 □② 전담부서 □③ TFT(Task Force Team)
□④ 기타(구체적으로:) □⑤ 연구개발 조직이 없음

2. 경영환경

문2.1 **지난 2년간(2009~2010년)** 주력제품(상품/서비스)에 대한 수요변화는 어떠했습니까?[C4A02_01]

□① 크게 감소 □② 다소 감소 □③ 변화없음 □④ 다소 증가 □⑤ 크게 증가

문2.2 **지난 2년간(2009~2010년)** 신제품(상품/서비스)의 개발 및 도입은 얼마나 있었습니까?[C4A02_02]

□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.3 **지난 2년간(2009~2010년)** 귀사의 기술 변화는 얼마나 있었습니까? ▶금융업 제외 [C4A02_03]

□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.4 **지난 2년간(2009~2010년)** 본사 내의 부서 및 조직변화가 어느 정도 있었습니까?[C4A02_04]

□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.5 지난 2년간(2009~2010년) 귀사 사업장(들)의 라인이나 설비의 변화(금융업: 영업소(지점)들의 조직변화)는 어느 정도 있었습니까? ▶비금융서비스업 제외 [C4A02_05]

□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.6 귀사 주력제품(상품/서비스)에 대한 시장전략은 다음 어디에 가깝습니까?[C4A02_06]

□① 경쟁사보다 먼저 신제품(상품/서비스)을 개발하여 고객 및 시장 변화에 주도적 역할을 함

□② 신시장 진입 및 신제품(상품/서비스) 개발에 주도적이지는 않으나, 선도기업의 성과에 따라 선택적으로 신제품(상품/서비스)을 개발하여 시장을 공략함

□③ 기존의 제품(상품/서비스)을 개선하여 안정적인 시장을 유지하며, 신시장 진입 및 신제품(상품/서비스) 개발을 적극적으로 시도하지 않음

문2.7 귀사는 다음 중 어느 것에 최우선 순위를 두고 경영하고 있습니까?[C4A02_07]

□① 품질(서비스) 향상 □② 원가 절감 □③ 신제품(상품/서비스) 개발

문2.8 귀사는 해외진출 분야가 있습니까?[C4A02_08]

□① 예 ☞ 다음 문2.8-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문2.9로

문2.8-1 각 분야별로 진출해 있는 대륙(지역)에 **모두** ✔표 해주십시오.

구 분	중국	아시아 (중국 제외)	유럽	북미	중남미	오세아니아	아프리카
생산(공장) ▶금융업 제외	[C4A02_08_01] 1	[C4A02_08_02] 2	[C4A02_08_03] 3	[C4A02_08_04] 4	[C4A02_08_05] 5	[C4A02_08_06] 6	[C4A02_08_07] 7
영 업	[C4A02_08_08] 1	[C4A02_08_09] 2	[C4A02_08_10] 3	[C4A02_08_11] 4	[C4A02_08_12] 5	[C4A02_08_13] 6	[C4A02_08_14] 7
연구개발 ▶금융업 제외	[C4A02_08_15] 1	[C4A02_08_16] 2	[C4A02_08_17] 3	[C4A02_08_18] 4	[C4A02_08_19] 5	[C4A02_08_20] 6	[C4A02_08_21] 7

문2.9 귀사는 기업간 **전략적 제휴**[j)]를 추진하고 있습니까?[C4A02_09]

□① 예 ☞ 다음 문2.9-1로 □② 아니오 ☞ 다음 B. 문1.1로

문2.9-1 귀사가 **전략적 제휴**[j)]를 추진하고 있는 대상 및 추진분야에 대하여 응답해 주십시오.

▶ '전략적 제휴 추진분야'는 추진하고 있는 분야에 **모두 ✔표해** 주십시오.

구 분	1) 전략적 제휴 추진여부		2) 전략적 제휴 추진분야 (추진한 경우만 응답)			
	추진	미추진	기술/연구 개발 ▶금융업 제외	생산(금융업: 상품 개발)	판매/마케팅	합작투자
(1) 국내 동종 기업[C4A02_09_01]	1	2	[C4A02_09_02] 1	[C4A02_09_03] 2	[C4A02_09_04] 3	[C4A02_09_05] 4
(2) 국내 이종 기업[C4A02_09_06]	1	2	[C4A02_09_07] 1	[C4A02_09_08] 2	[C4A02_09_09] 3	[C4A02_09_10] 4
(3) 국외 동종 기업[C4A02_09_11]	1	2	[C4A02_09_12] 1	[C4A02_09_13] 2	[C4A02_09_14] 3	[C4A02_09_15] 4
(4) 국외 이종 기업[C4A02_09_16]	1	2	[C4A02_09_17] 1	[C4A02_09_18] 2	[C4A02_09_19] 3	[C4A02_09_20] 4

B. 인력현황

1. 채용과 핵심인재

문1.1 2010년 1년 동안 채용 시도는 어떠했습니까?[C4B01_01]

□① 정기공채만 시도 ☞ 다음 문1.1-1로 □② 수시채용만 시도 ☞ 다음 문1.1-1로
□③ 정기공채와 수시채용 모두 시도 ☞ 다음 문1.1-1로 □④ 채용 시도 없었음 ☞ 다음 문1.2로

문1.1-1 2010년 직원 채용(공고에서 최종 합격자 통보까지)에 들어간 **직접비용**[k]은 얼마입니까?

| | | | | 억 | | | | | 만원 [C4B01_01_01]

문1.1-2 전체 채용자 중에서 수시 채용자의 비율은 얼마입니까? ([C4B01_01_02])%

▶ 정기공채만 한 경우에는 0%로 기입해 주십시오.

문1.2 다음은 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 채용기준과 과정에 관한 문항들입니다.

문1.2-1 귀사(제조업: 사무관리직[b]) 선발 기준을 가장 중요한 순서대로 3순위까지 적어 주십시오.

1순위[C4B01_02_01] 2순위[C4B01_02_02] 3순위[C4B01_02_03]

① 학력(예: 고졸, 대졸 등) ② 전공 ③ 학교성적
④ 출신학교 ⑤ 경력 ⑥ 자격증
⑦ 인성/도덕성 ⑧ 팀워크 능력 ⑨ 업무능력(직무역량)
⑩ 외국어 능력 ⑪ 잠재능력 ⑫ 지역연고
⑬ 용모 ⑭ 기타(구체적으로:)

문1.2-2 귀사(제조업: 사무관리직[b]) 선발도구 중 원하는 인재를 채용하는데 가장 효과가 큰 것을 순서대로 3순위까지 적어 주십시오.

1순위[C4B01_02_05] 2순위[C4B01_02_06] 3순위[C4B01_02_07]

① 인성검사 ② 적성검사 ③ 인성면접
④ 전문능력 심사(면접/발표) ⑤ 전문능력필기시험 ⑥ 전문능력실기시험
⑦ 집단토론 ⑧ 합숙관찰 ⑨ 수습(인턴십)
⑩ 추천서 ⑪ 자기소개서 ⑫ 기타(구체적으로:)

문1.3 다른 기업에서 **유사한 직업경험을 가지고 입사한 경력직 직원**의 경우, 그 경력이 어느 정도 인정됩니까?[C4B01_03]

□① 경력 인정 안됨 □② 30%미만 □③ 30%이상~60%미만 □④ 60%이상~90%미만 □⑤ 90% 이상

문1.4 **경력직 채용 시** 능력에 따라 동일 직급에 있는 다른 직원보다 높은 연봉을 책정할 수 있습니까? [C4B01_04]

□① 예 □② 아니오

문1.5 귀사에서 새로운 인력수요가 발생하는 경우, **주로 사용하는 충원방식**에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분	인력수요 충원방식				
	신규인력의 채용·양성	재직근로자의 재교육·전환배치	타기업 스카웃 또는 경력자 채용	타기업에 대한 외주 확대	협력업체를 통해 해소
(1) 연구개발인력 ▶금융업 제외[C4B01_05_01]	1	2	3	4	5
(2) **영업 및 서비스인력**[c)][C4B01_05_02]	1	2	3	4	5
(3) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d)] ▶제조업만 해당[C4B01_05_03]	1	2	3	4	5
(4) **관리(경영지원)인력**[e)][C4B01_05_04]	1	2	3	4	5
(5) **생산기능직**[f)]인력 ▶제조업만 해당[C4B01_05_05]	1	2	3	4	5
(6) 상품개발 및 영업기획인력 ▶금융업만 해당[C4B01_05_06]	1	2	3	4	5
(7) 자금운용 및 투자인력 ▶금융업만 해당[C4B01_05_07]	1	2	3	4	5
(8) **핵심 전문직인력**[g)] ▶비금융업만 해당[C4B01_05_08]	1	2	3	4	5

문1.6 **지난 2년간** 필요한 인력을 제때 확보하지 못하는 경우가 있었다면, **가장 중요한 이유**는 무엇인지 응답해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분	필요한 인력을 제때 확보하지 못하는 이유			
	지원자는 많으나 자질을 갖춘 인력이 없음	새로운 학문업무 분야 등으로 관련 교육기관이 국내에 없음	구직자들이 선호하지 않음	해당없음 (필요한 인력을 제때 확보함)
(1) 연구개발인력 ▶금융업 제외[C4B01_06_01]	1	2	3	8
(2) **영업 및 서비스인력**[c)][C4B01_06_02]	1	2	3	8
(3) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d)] ▶제조업만 해당[C4B01_06_03]	1	2	3	8
(4) **관리(경영지원)인력**[e)][C4B01_06_04]	1	2	3	8
(5) **생산기능직**[f)]인력 ▶제조업만 해당[C4B01_06_05]	1	2	3	8
(6) 상품개발 및 영업기획인력 ▶금융업만 해당[C4B01_06_06]	1	2	3	8
(7) 자금운용 및 투자인력 ▶금융업만 해당[C4B01_06_07]	1	2	3	8
(8) **핵심 전문직인력**[g)] ▶비금융업만 해당[C4B01_06_08]	1	2	3	8

■ 다음은 **핵심인재**에 관한 질문입니다.

문1.7 귀사의 구성원들 간에는 **핵심인재**[1)]에 대한 합의된 개념이 있습니까?[C4B01_07]

□① 예 ☞ **다음 문1.7-1로** □② 아니오 ☞ **다음 문1.8로**

문1.7-1 귀사에서 **핵심인재**[1)]로 설정하고 있는 집단에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 미래의 경영자 [C4B01_07_01]
□② 업무 분야의 전문가(예: 연구/개발, 마케팅, 재무/금융 등) [C4B01_07_02]
□③ 신규 비즈니스 리더 [C4B01_07_03]
□④ 고성과자(high performer) [C4B01_07_04]
□⑤ 기타(구체적으로: [C4B01_07_05])

문1.7-2 전체 인력 중 **핵심인재**[1)]의 비율은 얼마나 됩니까? ([C4B01_07_07])%

문1.8 귀사가 **핵심인재**[l] **또는 우수인재 확보를 위해 시행하고 있는 제도**에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 내부 육성 [C4B01_08_01] □② 외부의 헤드헌터사 활용 [C4B01_08_02]
□③ 별도의 채용팀 가동 [C4B01_08_03] □④ 인재풀 데이터베이스 구축 및 활용 [C4B01_08_04]
□⑤ 채용 시 **사이닝보너스**[m] 지급[C4B01_08_05] □⑥ 기타(구체적으로: [C4B01_08_06])

문1.9 귀사가 **핵심인재**[l] **또는 우수인재의 육성 및 관리를 위해 시행하고 있는 제도**에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 핵심인재 관리를 위한 전담(풀타임)인력 배치 [C4B01_09_01] □② 국내 교육훈련 [C4B01_09_02]
□③ 해외 연수(또는 유학) [C4B01_09_03] □④ 코칭/멘토링 [C4B01_09_04]
□⑤ 도전적인 직무에 배치 [C4B01_09_05] □⑥ 핵심인재에 대한 인센티브 지급 [C4B01_09_06]
□⑦ **승계계획**[n] [C4B01_09_07] □⑧ 역량평가(competency assessment) [C4B01_09_08]
□⑨ 경영진의 특별한 관심과 배려 [C4B01_09_09] □⑩ **발탁승진제도**[o] [C4B01_09_10]
□⑪ 원하는 직무에 배치 [C4B01_09_11] □⑫ 기타(구체적으로: [C4B01_09_12])

2. 인력구조

문2.1 (2010년말 기준) **정규직**[p] **및 비정규직**[p] 근로자의 인력현황을 기입해 주십시오.

구 분	전체	정규직		비정규직
		남자	여자	
합 계	[C4B02_01_01] 명	[C4B02_01_02] 명	[C4B02_01_03] 명	[C4B02_01_04] 명

문2.1-1 (2010년말 기준) **정규직**[p] **및 비정규직**[q] 근로자 중 해당 분야의 인력현황을 기입해주십시오.

▶ **제조업**의 경우 (1),(2), **금융업**의 경우 (3),(4), **비금융서비스업**의 경우 (5)에 대해 응답해 주십시오.

구 분		전체	정규직		비정규직
			남자	여자	
제조업	(1) 연구개발인력 ▶ 제조업만 해당	[C4B02_01_05] 명	[C4B02_01_06] 명	[C4B02_01_07] 명	[C4B02_01_08] 명
	(2) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d] ▶ 제조업만 해당	[C4B02_01_09] 명	[C4B02_01_10] 명	[C4B02_01_11] 명	[C4B02_01_12] 명
금융업	(3) 상품개발 및 영업기획인력 ▶ 금융업만 해당	[C4B02_01_13] 명	[C4B02_01_14] 명	[C4B02_01_15] 명	[C4B02_01_16] 명
	(4) 자금운용 및 투자인력 ▶ 금융업만 해당	[C4B02_01_17] 명	[C4B02_01_18] 명	[C4B02_01_19] 명	[C4B02_01_20] 명
비금융	(5) **핵심 전문직인력**[g] ▶ 비금융업만 해당	[C4B02_01_21] 명	[C4B02_01_22] 명	[C4B02_01_23] 명	[C4B02_01_24] 명

문2.2 (2010년말 기준) **정규직**[p] 근로자의 연령별 인력 현황을 기입해 주십시오.

연령별	정규직 전체				
		만 29세 이하	만 30~39세	만 40~49세	만 50세 이상
인 력	[C4B02_02_01] 명	[C4B02_02_02] 명	[C4B02_02_03] 명	[C4B02_02_04] 명	[C4B02_02_05] 명

문2.3 (2010년말 기준) **정규직**[p] 근로자의 학력별 인력 현황을 기입해 주십시오.

학력별	정규직 전체					
		고졸이하	전문대졸	대졸	석사	박사
인 력	[C4B02_03_01] 명	[C4B02_03_02] 명	[C4B02_03_03] 명	[C4B02_03_04] 명	[C4B02_03_05] 명	[C4B02_03_06] 명

문2.4 (2010년말 기준) 정규직[p](제조업:정규직 중 사무관리직[b]) 근로자의 성별, 직급별 인력현황을 기입해 주십시오.

구 분	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급
(1) 남자	[C4B02_04_01] 명	[C4B02_04_02] 명	[C4B02_04_03] 명	[C4B02_04_04] 명	[C4B02_04_05] 명	[C4B02_04_06] 명
(2) 여자	[C4B02_04_07] 명	[C4B02_04_08] 명	[C4B02_04_09] 명	[C4B02_04_10] 명	[C4B02_04_11] 명	[C4B02_04_12] 명

문2.5 (2010년말 기준) 정규직[p] 근로자 중에서 10년 이상 근속자의 수는 얼마나 됩니까?

(1) 정규직[p] 전체(제조업: 사무관리직[b]) ([C4B02_05_01])명

(2) 생산기능직 ([C4B02_05_02])명 ▶제조업만 해당

문2.6 (2010년 기준) 정규직[p] 및 비정규직[q] 근로자의 성별, 신입/경력자별 채용규모를 기입해 주십시오.

▶ 정규직 채용에는 비정규직의 정규직 전환을 포함하여 기입해 주십시오.

▶ 비정규직 채용은 한시적·기간제·단시간 근로자 등의 신규 채용 및 파견·용역·호출 근로자 등의 신규 활용을 의미합니다.

구 분		전 체	정규직	비정규직
합 계		[C4B02_06_01] 명	[C4B02_06_02] 명	[C4B02_06_03] 명
성별	(1) 남자	[C4B02_06_04] 명	[C4B02_06_05] 명	[C4B02_06_06] 명
	(2) 여자	[C4B02_06_07] 명	[C4B02_06_08] 명	[C4B02_06_09] 명
신입/경력자별	(1) 신입	[C4B02_06_10] 명	[C4B02_06_11] 명	
	(2) 경력자	[C4B02_06_12] 명	[C4B02_06_13] 명	

문2.7 (2010년 기준) 정규직[p] 근로자의 채용현황을 기입해 주십시오.

구 분	채용계획[r]인원	응시인원	합격인원	입사인원			평균 채용 소요기간[s]
					신입 ▶제조업만 해당	경력자 ▶제조업만 해당	
(1) 정규직 전체 (제조업: 사무관리직[b])	[C4B02_07_01] 명	[C4B02_07_02] 명	[C4B02_07_03] 명	[C4B02_07_04] 명	[C4B02_07_05] 명	[C4B02_07_06] 명	[C4B02_07_07] 일
(2) 생산기능직[f] ▶제조업만 해당	[C4B02_07_08] 명			[C4B02_07_09] 명	[C4B02_07_10] 명	[C4B02_07_11] 명	[C4B02_07_12] 일

문2.8 (2010년 기준) 정규직[p](제조업: 정규직 중 사무관리직[b]) 근로자의 성별, 직급별 채용규모를 기입해 주십시오.

구 분	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급
(1) 남자	[C4B02_08_01] 명	[C4B02_08_02] 명	[C4B02_08_03] 명	[C4B02_08_04] 명	[C4B02_08_05] 명	[C4B02_08_06] 명
(2) 여자	[C4B02_08_07] 명	[C4B02_08_08] 명	[C4B02_08_09] 명	[C4B02_08_10] 명	[C4B02_08_11] 명	[C4B02_08_12] 명

문2.9 (2010년 기준) 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 글로벌 인재 채용 현황에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	1) 채용 여부		2) 2010년 채용인원 (채용한 경우만 응답)
	채용함	채용하지 않음	
(1) 외국인(해외 시민권자 포함) [C4B02_09_01] / [C4B02_09_02]	1	2	( )명
(2) 해외 학위자 또는 해외 경력자 [C4B02_09_03] / [C4B02_09_04]	1	2	( )명

문2.10 (2010년 기준) 정규직[p] 근로자의 이직 및 정년퇴직 현황을 기입해 주십시오.

구 분	전체 (이직 및 정년퇴직)	1년 미만 근속자 중 이직자	1~10년 근속자 중 이직자 (정년퇴직 인력 제외)	10년 이상 근속자 중 이직자 (정년퇴직 인력 제외)	정년퇴직 근로자
(1) 정규직 전체 (제조업: 사무관리직[b])	[C4B02_10_01] 명	[C4B02_10_02] 명	[C4B02_10_03] 명	[C4B02_10_04] 명	[C4B02_10_05] 명
(2) 생산기능직[f] ▶제조업만 해당	[C4B02_10_06] 명	[C4B02_10_07] 명	[C4B02_10_08] 명	[C4B02_10_09] 명	[C4B02_10_10] 명

C. 인적자원개발(HRD)

1. 교육훈련 실시현황

문1.1 귀사는 교육훈련을 담당하는 전담조직이 있습니까?[C4C01_01]

□① 예 ☞ 다음 문1.2로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.1-1로

문1.1-1 귀사는 교육훈련을 담당하는 전담자가 있습니까?[C4C01_01_01]

□① 예 □② 아니오

문1.2 귀사는 매년 HRD(교육훈련) 계획을 수립하고 있습니까?[C4C01_02]

□① 예 ☞ 다음 문1.2-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.3으로

문1.2-1 귀사가 HRD(교육훈련) 계획수립에서 가장 중요하게 고려되는 것은 무엇입니까?[C4C01_02_01]

□① 매출액 등의 경영실적 □② 주력상품의 변화
□③ 고용, 인력변화 등의 인력계획 □④ 인재상의 변화
□⑤ 기타(구체적으로:)

문1.3 귀사는 자체적으로 교육훈련 프로그램을 개발하고 있습니까?[C4C01_03]

□① 예 ☞ 다음 문1.3-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.4로

문1.3-1 전체 교육훈련 프로그램 중 자체 개발한 프로그램의 비율은 얼마나 됩니까? ([C4C01_03_01])%

문1.4 독립된 교육훈련시설(연수원 등)을 갖고 있습니까?[C4C01_04]

□① 사내에 독립된 교육훈련시설(연수원 등) 보유
□② 계열(관계)사에서 공동 활용하는 교육훈련시설(연수원 등) 보유
□③ 보유하지 않음

문1.5 귀사의 원청업체/하청업체 여부는 어떻게 됩니까?[C4C01_05]

□① 원청업체에만 해당됨 ☞ 다음 문1.5-1로 □② 원청업체이면서 하청업체임 ☞ 다음 문1.5-1로
□③ 하청업체에만 해당됨 ☞ 다음 문1.5-1로 □④ 둘 다 아님(독립기업) ☞ 다음 문1.6으로

문1.5-1 귀사는 협력업체(원청업체/하청업체)와 인적자원개발을 위한 교육훈련을 협력하고 있습니까?[C4C01_05_01]

□① 예 ☞ 다음 문1.5-2로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.6으로

문1.5-2 협력업체와의 교육훈련 협력이 어떻게 이뤄지고 있는지 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 교육훈련 내용 또는 프로그램의 공유 [C4C01_05_02]
□② 교육훈련시설 협력 [C4C01_05_03]
□③ 교육훈련 관련 강사 협력 [C4C01_05_04]
□④ 교육훈련을 위한 재정적 협력 [C4C01_05_05]
□⑤ 기타(구체적으로: [C4C01_05_06])

문1.6 2010년 교육훈련 방법별 실시 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 실시 여부는 공식 프로그램으로 실시되는 경우에 한정하여 응답해 주십시오.

구 분	1) 실시 여부		2) 실시연인원[1] (실시한 경우만 응답)	3) 총 소요비용 (실시한 경우만 응답)
	실시	미실시		
(1) 집체식 사내교육훈련 [C4C01_06_01]	1	2	명 [C4C01_06_02]	백만원 [C4C01_06_03]
(2) 집체식 사외교육훈련 [C4C01_06_04]	1	2	명 [C4C01_06_05]	백만원 [C4C01_06_06]
(3) 인터넷 학습(e-learning) [C4C01_06_07]	1	2	명 [C4C01_06_08]	백만원 [C4C01_06_09]
(4) 우편통신훈련(독서통신훈련) [C4C01_06_10]	1	2	명 [C4C01_06_11]	백만원 [C4C01_06_12]
(5) 국내연수 [C4C01_06_13]	1	2	명 [C4C01_06_14]	백만원 [C4C01_06_15]
(6) 해외연수 [C4C01_06_16]	1	2	명 [C4C01_06_17]	백만원 [C4C01_06_18]
(7) 외부(원청 등)업체로부터 기술지도 받기 [C4C01_06_19]	1	2	명 [C4C01_06_20]	백만원 [C4C01_06_21]

문1.7 2010년 교육훈련 대상 인력별로 실시한 교육훈련 방법 중에서 귀사가 **전략적으로 중요하게 생각하는 것 (1개만)**에 ✔표해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분	교육훈련 방법						
	집체식 사내교육 훈련	집체식 사외교육 훈련	인터넷 학습	우편 통신훈련	국내 연수	해외 연수	외부(원청) 업체로부터 기술지도 받기
(1) 연구개발인력 ▶ 금융업 제외[C4C01_07_01]	1	2	3	4	5	6	7
(2) **영업 및 서비스인력**[c][C4C01_07_02]	1	2	3	4	5	6	7
(3) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d] ▶ 제조업만 해당[C4C01_07_03]	1	2	3	4	5	6	7
(4) **관리(경영지원)인력**[e][C4C01_07_04]	1	2	3	4	5	6	7
(5) **생산기능직**[f]인력 ▶ 제조업만 해당[C4C01_07_05]	1	2	3	4	5	6	7
(6) 상품개발 및 영업기획인력 ▶ 금융업만 해당[C4C01_07_06]	1	2	3	4	5	6	7
(7) 자금운용 및 투자인력 ▶ 금융업만 해당[C4C01_07_07]	1	2	3	4	5	6	7
(8) **핵심 전문직인력**[g] ▶ 비금융업만 해당[C4C01_07_08]	1	2	3	4	5	6	7

문1.8 2010년 실시한 교육훈련 분야에 **모두** ✔표해 주십시오.

▶ 실시여부는 공식 프로그램으로 실시되는 경우에 한정하여 응답해 주십시오.

□① 외국어 [C4C01_08_01]
□② 판매 및 마케팅 [C4C01_08_02]
□③ 회계·재정, 관리 및 행정, 사무 [C4C01_08_03]
□④ 자기계발 또는 직장생활 [C4C01_08_04]
□⑤ 컴퓨터공학, 컴퓨터 활용 [C4C01_08_05]
□⑥ 엔지니어링, 제조, 건설 [C4C01_08_06]
□⑦ 환경보호, 직업건강 및 안전 [C4C01_08_07]

문1.9 2010년 인적자원개발 형태별 실시 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 실시 여부는 공식 프로그램으로 실시되는 경우에 한정하여 응답해 주십시오.

구 분	1) 실시 여부		2) 실질적인 활용 정도 (실시한 경우만 응답)			
	실시	미실시	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
(1) 학원(온라인, 우편 포함) 수강료지원 [C4C01_09_01]/ [C4C01_09_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 국내 대학 등록금 지원 [C4C01_09_03]/ [C4C01_09_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 국내 대학원 등록금 지원 [C4C01_09_05]/ [C4C01_09_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 해외 대학원 학위과정 지원 [C4C01_09_07]/ [C4C01_09_08]	1	2	1	2	3	4
(5) 승계계획(Succession Planning) [C4C01_09_09]/ [C4C01_09_10]	1	2	1	2	3	4
(6) 경력개발제도(Career Development Planning) [C4C01_09_11]/ [C4C01_09_12]	1	2	1	2	3	4
(7) 교육훈련휴가제(개인역량 개발을 위해 회사에서 휴가 제공 및 자금지원) [C4C01_09_13]/ [C4C01_09_14]	1	2	1	2	3	4
(8) 멘토링 또는 코칭 [C4C01_09_15]/ [C4C01_09_16]	1	2	1	2	3	4
(9) 학습 조직(동아리) [C4C01_09_17]/ [C4C01_09_18]	1	2	1	2	3	4

문1.10 2010년 인적자원개발 제도별 실시 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 실시 여부는 공식 프로그램으로 실시되는 경우에 한정하여 응답해 주십시오.

구 분	1) 실시 여부		2) 실질적인 활용 정도 (실시한 경우만 응답)			
	실시	미실시	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
(1) OJT [C4C01_10_01] / [C4C01_10_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 직무순환 [C4C01_10_03] / [C4C01_10_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 제안제도 [C4C01_10_05] / [C4C01_10_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 지식 마일리지 프로그램 [C4C01_10_07] / [C4C01_10_08]	1	2	1	2	3	4
(5) QC(품질분임조) [C4C01_10_09] / [C4C01_10_10]	1	2	1	2	3	4
(6) 전사적 품질관리(TQM, 공정개선팀 등) [C4C01_10_11] / [C4C01_10_12]	1	2	1	2	3	4
(7) 6-시그마 [C4C01_10_13] / [C4C01_10_14]	1	2	1	2	3	4

2. 교육훈련 투자 및 성과

문2.1 2010년 귀사가 교육훈련에 지출한 비용을 기입해 주십시오.

구 분	2010년 지출액
(1) 고용보험료 중 고용안정·직업능력개발사업 납입액 ▶ 주) '설문지 작성 안내' 참조	[C4C02_01_01] 백만원
(2) 고용보험 직업능력개발사업 환급액	[C4C02_01_02] 백만원
(2)-1 사업주 지원 (사업주 훈련비용 등)	[C4C02_01_03] 백만원
(2)-2 근로자 지원 (재직근로자 수강지원금 등)	[C4C02_01_04] 백만원
(3) **총 인건비**[u)]	[C4C02_01_05] 백만원
(4) **교육훈련비**[v)] 총액	[C4C02_01_06] 백만원
(4)-1 교육훈련 시설 및 장비 구입(대체) 비용	[C4C02_01_07] 백만원
(4)-2 **교육훈련 직접경비**[w)]	[C4C02_01_08] 백만원

문2.2 2010년 채용자에 대한 **교육훈련(OJT 포함) 실시 현황**에 대하여 응답해 주십시오.

구 분		1) 실시여부		2) 평균 소요기간	3) 참여인원 1인당 평균 **교육훈련비**[u)]
		실시	미실시		
1. 신입채용자	(1) 전체 (제조업: 사무관리직[b)]) [C4C02_02_01]	1	2	[C4C02_02_02] 일	[C4C02_02_03] 만원
	(2) **생산기능직**[f)] ▶제조업만 해당 [C4C02_02_04]	1	2	[C4C02_02_05] 일	[C4C02_02_06] 만원
2. 경력자 채용 [C4C02_02_07]		1	2	[C4C02_02_08] 일	[C4C02_02_09] 만원

문2.3 2010년 1년 동안 실시한 인적자원개발 활동의 효과에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	거의 향상되지 않았음	조금 향상되었음	어느 정도 향상되었음	많이 향상되었음
(1) 직원의 직무능력 [C4C02_03_01]	1	2	3	4
(2) 노동 생산성 [C4C02_03_02]	1	2	3	4
(3) 회사의 이미지(우수인력의 유치 등)[C4C02_03_03]	1	2	3	4
(4) 직원의 의욕 [C4C02_03_04]	1	2	3	4
(5) 직원의 이직 방지 [C4C02_03_05]	1	2	3	4

문2.4 귀사의 인적자원개발 추진에서 나타나는 어려움에 대하여 응답해 주십시오.

구 분	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 교육훈련에 대한 경영진의 인식이 부족하다 [C4C02_04_01]	1	2	3	4	5
(2) 교육에 대한 근로자의 관심과 이해가 미흡하다 [C4C02_04_02]	1	2	3	4	5
(3) 교육훈련의 예산이 부족하다 [C4C02_04_03]	1	2	3	4	5
(4) 업무가 단순하여 교육훈련의 필요성이 없다 [C4C02_04_04]	1	2	3	4	5
(5) HRD 전문가가 부족하다 [C4C02_04_05]	1	2	3	4	5
(6) 인력부족으로 교육훈련 인원의 차출이 어렵다 [C4C02_04_06]	1	2	3	4	5
(7) 위탁교육훈련의 내용이 부실하다 [C4C02_04_07]	1	2	3	4	5
(8) 교육훈련 이수자의 이직률이 높다 [C4C02_04_08]	1	2	3	4	5
(9) 업종변경 등으로 인해 교육훈련 준비가 부족하다 [C4C02_04_09]	1	2	3	4	5
(10) 매출액 감소 등의 경영위기로 인해 투자여력이 없다[C4C02_04_10]	1	2	3	4	5

3. 능력과 자격

문3.1 2010년 귀사의 요구 수준에 비추어 볼 때 인력의 **직무관련 숙련수준**에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분	요구 정도에 크게 못 미치는 수준	요구 정도에 다소 못 미치는 수준	요구 정도와 유사한 수준	요구 정도를 다소 뛰어넘는 수준	요구 정도를 크게 뛰어넘는 수준
(1) 연구개발인력 ▶금융업 제외 [C4C03_01_01]	1	2	3	4	5
(2) **영업 및 서비스인력**[c] [C4C03_01_02]	1	2	3	4	5
(3) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d] ▶제조업만 해당 [C4C03_01_03]	1	2	3	4	5
(4) **관리(경영지원)인력**[e] [C4C03_01_04]	1	2	3	4	5
(5) **생산기능직**[f]인력 ▶제조업만 해당 [C4C03_01_05]	1	2	3	4	5
(6) 상품개발 및 영업기획인력 ▶금융업만 해당 [C4C03_01_06]	1	2	3	4	5
(7) 자금운용 및 투자인력 ▶금융업만 해당 [C4C03_01_07]	1	2	3	4	5
(8) **핵심 전문직인력**[g] ▶비금융업만 해당 [C4C03_01_08]	1	2	3	4	5

문3.2 귀사의 자격종류별 **운영 현황**에 대하여 응답해 주십시오.

구 분	1) 자격제도 운용 여부		2) 인사고과연계 유무		3) 자격수당제도 유무		4) 자격수당 지급 여부 (자격수당제도가 있는 경우만 응답)	
	운용함	운용하지 않음	있음	없음	있음	없음	지급함	지급하지 않음
(1) 국가자격(개별법) [C4C03_02_01]/[C4C03_02_02]/[C4C03_02_03]			1	2	1	2	1	2
(2) 국가기술자격 [C4C03_02_04]/[C4C03_02_05]/[C4C03_02_06]			1	2	1	2	1	2
(3) 공인 민간자격 [C4C03_02_07]/[C4C03_02_08]/[C4C03_02_09]			1	2	1	2	1	2
(4) 민간자격 [C4C03_02_10]/[C4C03_02_11]/[C4C03_02_12]			1	2	1	2	1	2
(5) 고용노동부 공인**사내자격**[x] [C4C03_02_13]/[C4C03_02_14]/[C4C03_02_15]/[C4C03_02_16]	1	2	1	2	1	2	1	2
(6) **사내자격**[x] (고용노동부 비공인 사내자격) [C4C03_02_17]/[C4C03_02_18]/[C4C03_02_19]/[C4C03_02_20]	1	2	1	2	1	2	1	2
(7) 해외자격 [C4C03_02_21]/[C4C03_02_22]/[C4C03_02_23]			1	2	1	2	1	2

문3.3 귀사는 **자격 취득**을 위해 **공식적**으로 어떻게 지원하고 있는지 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 비용지원 ☞ **다음 문3.3-1로** [C4C03_03_01]
□② 시간지원(휴가부여 등) ☞ **다음 문3.3-1로** [C4C03_03_02]
□③ 교육훈련 제공 ☞ **다음 문3.3-1로** [C4C03_03_03]
□④ 지원하지 않음 ☞ **다음 문3.4로**

문3.3-1 현재 자격 취득을 위해 회사가 지원하고 있는 인원은 모두 몇 명입니까? ([C4C03_03_05])명

문3.3-2 **2010 회계년도**를 기준으로 자격취득 지원을 위해 회사가 지출한 총 비용은 얼마입니까?

억 만원 [C4C03_03_06]

문3.4 귀사에서 자격종류별로 가장 중요하게 활용되는 분야(**1개만**)에 ✔표해 주십시오.

▶ 만일 국가자격이 모든 분야에 활용되는데 이 중 가장 중요하게 활용되는 분야가 채용이라면 '채용'에 ✔표해 주시고, 민간자격은 승진에만 활용된다면 '승진'에 ✔표해 주십시오.

구 분	가장 중요하게 활용되는 분야				
	채용	직무배치	승진	고용유지	활용없음
(1) 국가자격(개별법) [C4C03_04_01]	1	2	3	4	8
(2) 국가기술자격 [C4C03_04_02]	1	2	3	4	8
(3) 공인 민간자격 [C4C03_04_03]	1	2	3	4	8
(4) 민간자격 [C4C03_04_04]	1	2	3	4	8
(5) 고용노동부 공인 **사내자격**x) [C4C03_04_05]	1	2	3	4	8
(6) **사내자격**x) (고용노동부 비공인 사내자격) [C4C03_04_06]	1	2	3	4	8
(7) 해외자격 [C4C03_04_07]	1	2	3	4	8

D. 인적자원관리(HRM)

1. HR 조직 및 업무

■ HR업무는 HRM(인사관리), HRD(교육/개발) 등의 업무를 말하며, HR부서는 이러한 HR 업무를 담당하는 조직(본부, 부문, 부서, 팀, 파트 또는 담당)을 의미합니다.

문1.1 HR업무를 담당하는 전담조직이 있습니까?[C4D01_01]

□① 예 ☞ 다음 문1.2로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.3으로

문1.2 HR업무의 기능분화는 어떻게 이루어져 있습니까?[C4D01_02]

□① HRM(인사관리), HRD(교육/개발), 노사관계업무를 각각 서로 다른 팀에서 담당함
□② HRM(인사관리)와 HRD(교육/개발)는 동일 팀이, 노사관계업무는 별도의 팀에서 담당함
□③ HRM(인사관리)와 노사관계업무는 동일 팀이, HRD(교육/개발)는 별도의 팀에서 담당함
□④ HRD(교육/개발)와 노사관계업무는 동일 팀이, HRM(인사관리)는 별도의 팀에서 담당함
□⑤ HRM(인사관리), HRD(교육/개발), 노사관계업무를 모두 동일한 팀에서 담당함

문1.3 (HR 전담조직이 없는 경우에만 응답) 귀사의 HR업무는 어떻게 수행되고 있습니까?[C4D01_03]

□① 같은 팀 내에서 유사한 업무(예: 총무)와 같이 수행되고 있음
□② 같은 팀 내에서 이질적인 타 업무(예: 재경/경리 등)와 같이 수행되고 있음

문1.4 (2010년말 기준) HR업무 담당자의 직급별 현황을 기입해 주십시오.

구 분	사원-대리급	과-부장급	임원급
HR업무 담당자 수	[C4D01_04_01] 명	[C4D01_04_02] 명	[C4D01_04_03] 명
HR업무 담당자의 HR분야 경력	[C4D01_04_04] 평균 ( )년	[C4D01_04_05] 평균 ( )년	[C4D01_04_06] 평균 ( )년

문1.5 귀사는 매년 인력계획(Human Resource Planning)을 수립하고 있습니까?[C4D01_05]

□① 예 □② 아니오

문1.5-1 인력계획은 경영전략과 연계 하에 수립되고 있습니까?[C4D01_05_01]

□① 예 □② 아니오

문1.5-2 회사의 중장기 전략을 HR에 얼마나 반영하고 있습니까?[C4D01_05_02]

□① 거의 반영하지 않음 □② 조금 반영함 □③ 어느 정도 반영함 □④ 많이 반영함

문1.6 귀사는 인사정보시스템(e-HR)을 운용하고 있습니까?[C4D01_06]

□① 예 ☞ 다음 문1.6-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.7로

문1.6-1 인사정보시스템(e-HR)의 발전단계는 어디에 해당합니까?[C4D01_06_01]

□① 도입단계(종업원의 인사정보를 데이터베이스로 구축하여 일부 서비스하는 단계)
□② 웹(Web)활용단계(인터넷을 활용하여 인사정보의 의사소통을 쌍방향으로 지원하는 단계)
□③ 포털 서비스단계(통합적 인사정보서비스와 관련업무처리를 위한 핵심수단으로 활용하는 단계)

문1.7 귀사는 직무분석을 실시하고 있습니까?[C4D01_07]

□① 예 ☞ 다음 문1.7-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.8로

문1.7-1 직무분석의 결과를 활용하는 분야를 모두 ✔표해 주십시오.

□① 직무기술서 및 직무명세서 작성 [C4D01_07_01]
□② 인력 산정 [C4D01_07_02]
□③ 채용 [C4D01_07_03]
□④ 업무 효율화 [C4D01_07_04]
□⑤ 이동 배치 [C4D01_07_05]
□⑥ 인사고과 [C4D01_07_06]
□⑦ 승진 [C4D01_07_07]
□⑧ 교육훈련 [C4D01_07_08]
□⑨ 직무가치 및 임금(직무급) 산정 [C4D01_07_09]

문1.8 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 경우 사내공모제를 실시하고 있습니까?[C4D01_08]

□① 실시하고 있음 ☞ 다음 문1.8-1로 □② 실시한 적 없음 ☞ 다음 문1.9로

문1.8-1 2010년 1년 동안 전체 공석 중 사내공모제를 통해서 충원된 비율은 얼마입니까?

([C4D01_08_01])%

문1.9 지난 2년(2009~2010년) 동안 정리해고, 권고사직, 명예퇴직, 계열사/협력업체로의 전출, 분사 등을 통한 고용조정을 실시한 적이 있습니까?[C4D01_09]

□① 예 ☞ 다음 문1.9-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.10으로

문1.9-1 지난 2년 동안 고용조정의 규모는 얼마나 됩니까?

구 분	2010년	2009년
(1) 정규직 전체 (제조업: 사무관리직[b])	[C4D01_09_01] 명	[C4D01_09_02] 명
(2) 생산기능직[f] ▶제조업만 해당	[C4D01_09_03] 명	[C4D01_09_04] 명

문1.10 귀사는 주5일제(주당 40시간 근무)를 실시하고 있습니까?[C4D01_10]

□① 예 □② 아니오

2. 직급과 조직변화

문2.1 귀사에서 임원급과 사원급(제조업: 사무관리직[b)] 사원급) 내(內)의 직급은 각각 몇 단계입니까?

(1) 임원급 內 ([C4D02_01_01])단계

(2) 사원급(제조업: 사무관리직[b)] 사원급) 內 ([C4D02_01_02])단계

문2.2 **지난 2년간(2009~2010년) 직급관련 제도[y)]**에 변화가 있었습니까?[C4D02_02]

□① 예 ☞ 다음 문2.2-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문2.3으로

문2.2-1 변화가 있었던 제도 및 관행에 모두 ✔표해 주십시오.

□① 직급단순화 [C4D02_02_01]
□② 직급폐지 [C4D02_02_02]
□③ 직급다단계화 [C4D02_02_03]
□④ 직급과 직책의 분리 [C4D02_02_04]
□⑤ 직급과 직책의 연계 강화 [C4D02_02_05]
□⑥ 기타(구체적으로: [C4D02_02_06])

문2.3 귀사(제조업: 사무관리직[b)])의 승진 소요년수는 평균 얼마입니까?

구 분	평균 소요년수
(1) 신입사원에서 과장(또는 과장에 해당하는 직급) 승진	([C4D02_03_01])년
(2) 신임과장에서 부장(또는 부장에 해당하는 직급) 승진	([C4D02_03_02])년
(3) 신임부장에서 임원 승진	([C4D02_03_03])년

문2.4 **생산기능직[f)]**의 경우 과장(또는 과장에 해당하는 직급)이 될 수 있습니까? ▶제조업만 해당 [C4D02_04]

□① 예 □② 아니오

문2.5 귀사(제조업: 사무관리직[b)])의 지난 2년동안 **발탁승진[z)]**자의 비율은 어느 정도입니까? ([C4D02_05])%

문2.6 **지난 2년간(2009~2010년)** 귀사가 **기업 운영에 주도적으로 도입한 조직변화**에 **모두** ✔표 해주십시오.

□① 업무수행방식의 변화(공급사슬관리, 6시그마, 품질경영, 교육/훈련제도 등) 도입[C4D02_06_01] ☞ 다음 문2.6-1로

□② 지식관리방식의 변화(정보 및 지식 수집, 교류, 공유 및 학습방식 등) 도입[C4D02_06_02] ☞ 다음 문2.6-1로

□③ 업무 수행조직 변화(팀제, 업무유연성 및 부서간 통합성 강화) 도입[C4D02_06_03] ☞ 다음 문2.6-1로

□④ 외부조직과의 관계 변화(제휴, 파트너십, 아웃소싱 등) 도입[C4D02_06_04] ☞ 다음 문2.6-1로

□⑤ 위 네 가지 모두 도입하지 않음 ☞ 다음 문3.1로

문2.6-1 **이런 조직변화의 도입**으로 인해 나타난 효과에 대해 2순위까지 적어 주십시오.

1순위 [C4D02_06_06]_____ 2순위 [C4D02_06_07]_____

① 다양한 소비자 수요에 적응능력 증대
② 부서간 정보공유 및 커뮤니케이션 증대
③ 품질(서비스) 개선
④ 인건비 절감
⑤ 기타 원가절감(원재료, 에너지 등)
⑥ 생산성 및 효율성 증대
⑦ 의사결정기간 단축 등 업무 효율화

문2.7 **지난 2년간(2009~2010년)** 귀사는 교대제 변경 등 **근무형태 변경**이 있었습니까?[C4D02_07]

□① 예 ☞ 다음 문2.7-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문2.8로

문2.7-1 **근무형태 변경**에 따르는 교육훈련이 있었습니까?[C4D02_07_01]

□① 예 □② 아니오

문2.8 **지난 2년간(2009~2010년)** 귀사는 전환배치나 업무재조정 등 **인력배치의 변경**이 있었습니까? [C4D02_08]

□① 예 ☞ 다음 문2.8-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문3.1로

문2.8-1 **인력배치의 변경**에 따르는 교육훈련이 있었습니까?[C4D02_08_01]

□① 예 □② 아니오

3. 평가

문3.1 귀사의 **평가제도 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분		1) 실시 여부		2) 현재 실질적인 활용 정도 (실시 중인 경우만 응답)			
		실시 중임	실시하지 않음	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
업적	(1) 균형평가표(BSC) [C4D03_01_01] / [C4D03_01_02]	1	2	1	2	3	4
	(2) 목표에 의한 관리(MBO) [C4D03_01_03] / [C4D03_01_04]	1	2	1	2	3	4
	(3) 균형평가표, 목표에 의한 관리 외 기타 실적 평가 [C4D03_01_05] / [C4D03_01_06]	1	2	1	2	3	4
역량	(4) 역량평가 [C4D03_01_07] / [C4D03_01_08]	1	2	1	2	3	4
	(5) 리더십평가 [C4D03_01_09] / [C4D03_01_10]	1	2	1	2	3	4
	(6) 다면평가 [C4D03_01_11] / [C4D03_01_12]	1	2	1	2	3	4

문3.1-1 **위 문3.1의 (1)~(6)의 평가제도 중**에서 업적이나 역량을 측정하는데 가장 효과가 큰 순서대로 **2순위까지** 적어 주십시오. **1순위**[C4D03_01_13] **2순위**[C4D03_01_14]

문3.2 **(위 문3.1의 (1)~(3) 중 실시 중인 제도가 있는 경우에만 응답)** 귀사에서 업적평가의 목표설정은 어떻게 이루어집니까?[C4D03_02]

□① 전적으로 상사가 결정함 □② 본인과 협의하지만 상사가 결정함
□③ 본인과 상사가 상호 합의함 □④ 상사와 협의하지만 본인이 결정함
□⑤ 전적으로 본인이 결정함

문3.3 **(다면평가를 실시하는 경우에만 응답)** 다면평가 결과를 활용하는 곳에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 승진 시 반영함 [C4D03_03_01] □② 보상결정시 반영함 [C4D03_03_02]
□③ 승진, 보상 결정시 참고자료로 활용함 [C4D03_03_03] □④ 자기발전의 참고자료로 활용함 [C4D03_03_04]
□⑤ 활용하지 않음

문3.4 **팀원(제조업: 사무관리직[b] 팀원)의 경우, 2010년 인사고과(평가)에서 최종적으로 결정된 평가등급**은 몇 단계입니까?
([C4D03_04])단계

문3.5 귀사는 평가 피드백을 실시하고 있습니까?[C4D03_05]

□① 예 □② 아니오

문3.6 귀사가 평가결과를 활용하고 있는 곳에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 승진/승급 [C4D03_06_01]
□② 이동/배치/공모 [C4D03_06_02]
□③ 성과 부진자 별도 관리 [C4D03_06_03]
□④ 퇴출 [C4D03_06_04]
□⑤ 교육훈련 [C4D03_06_05]
□⑥ 경력개발 [C4D03_06_06]
□⑦ 핵심인재관리(승계계획 포함) [C4D03_06_07]
□⑧ 기타(구체적으로: [C4D03_06_08])

4. 보상

문4.1 귀사의 **급여제도 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	실시 여부	
	실시 중임	실시하지 않음
(1) 호봉제 [C4D04_01_01]	1	2
(2) 연봉제 [C4D04_01_02]	1	2
(3) 직무급 [C4D04_01_03]	1	2
(4) 직능급 [C4D04_01_04]	1	2

문4.2 **(연봉제를 실시하는 경우에만 응답)** 연봉제를 실시하는 대상은 어떻게 됩니까?[C4D04_02]

□① 전직원 □② 대리급 이상 □③ 과장급 이상
□④ 차장급 이상 □⑤ 부장급 이상 □⑥ 임원급
□⑦ 사무관리직 □⑧ 기타(구체적으로:)

문4.3 귀사의 **성과급제도 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	실시 여부	
	실시 중임	실시하지 않음
(1) 개인성과급(인센티브) [C4D04_03_01]	1	2
(2) 팀성과급(인센티브) [C4D04_03_02]	1	2
(3) 사업부성과급(인센티브) [C4D04_03_03]	1	2
(4) 전사성과급(인센티브) [C4D04_03_04]	1	2
(5) Profit Sharing(이윤배분제도)[aa] [C4D04_03_05]	1	2
(6) Gain Sharing(이익배분제도)[ab] ▶제조업만 해당 [C4D04_03_06]	1	2

문4.4 2010년 정규직의 월 기본급 대비 성과급 수준을 응답(제조업: 사무관리직[b)]과 생산기능직[f)]으로 구분하여 응답)해 주십시오.

▶ 월 기본급을 100으로 볼 때 성과급 수준을 아래 제시된 【보기】와 같이 응답해 주십시오.

▶ 만약 개인성과급이 팀이나 사업부(전사) 실적을 반영하여 지급될 경우에는 이를 개인성과급으로 간주하여 비율을 계산해 주십시오.

【보기】 정규직(제조업: 정규직 사무관리직)의 보상금액과 보상수준

보상요소	정규직(제조업: 사무관리직[b)]) 보상금액
기본급	월간 100만원 (연간 1,200만원)
전체 성과급	연간 800만원
기본 상여금	연간 300만원
차등 지급된 성과급	연간 500만원
개인 성과급	연간 200만원
팀 성과급	연간 100만원
사업부 성과급	연간 100만원
전사 성과급	연간 100만원

⇒

보상요소	정규직(제조업: 사무관리직[b)]) 보상수준
-	-
기본급 대비 전체 성과급 (A+F)	800%
기본 상여금 (A)	300%
차등 지급된 성과급 (F=B+C+D+E)	500%
개인 성과급 (B)	200%
팀 성과급 (C)	100%
사업부 성과급 (D)	100%
전사 성과급 (E)	100%

보상요소	정규직(제조업: 사무관리직[b)]) 보상수준	생산기능직[f)]의 보상수준 ▶제조업만 해당
기본급 대비 전체 성과급 (A+F)	[C4D04_04_01] 평균 %	[C4D04_04_02] 평균 %
기본 상여금 (A)	[C4D04_04_03] 평균 %	[C4D04_04_04] 평균 %
차등 지급된성과급 (F=B+C+D+E)	[C4D04_04_05] 평균 %	[C4D04_04_06] 평균 %
개인 성과급 (B)	[C4D04_04_07] 평균 %	[C4D04_04_08] 평균 %
팀 성과급 (C)	[C4D04_04_09] 평균 %	[C4D04_04_10] 평균 %
사업부 성과급 (D)	[C4D04_04_11] 평균 %	[C4D04_04_12] 평균 %
전사 성과급 (E)	[C4D04_04_13] 평균 %	[C4D04_04_14] 평균 %

문4.5 다음은 귀사(제조업: 사무관리직[b)])의 연간 총급여[ac)]에 대한 문항들입니다.

문4.5-1 귀사(제조업: 사무관리직[b)]) 신입사원 1년차의 연간 총급여[ac)]는 얼마나 됩니까?

□□□ 백만원 [C4D04_05_01]

문4.5-2 귀사(제조업: 사무관리직[b)]) 과장(또는 과장에 해당하는 직급) 1년차의 연간 총급여[ac)]는 얼마나 됩니까?

□□□ 백만원 [C4D04_05_02]

문4.5-3 귀사(제조업: 사무관리직[b)]) 부장(또는 부장에 해당하는 직급) 1년차의 연간 총급여[ac)]는 얼마나 됩니까?

□□□ 백만원 [C4D04_05_03]

문4.5-4 귀사(제조업: 사무관리직[b)])의 직급별 연간 총급여[ac)] 수준은 다음 중 어디에 해당합니까?

구 분	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 사원 1년차 [C4D04_05_04]	1	2	3	4	5
(2) 과장 1년차 [C4D04_05_05]	1	2	3	4	5
(3) 부장 1년차 [C4D04_05_06]	1	2	3	4	5

문4.6 **2010년** 귀사가 지출한 **복리후생비**[ad]는 얼마나 됩니까?[C4D04_06] □□□□억 □□백만원

문4.6-1 **귀사(제조업: 사무관리직**[b]**)**의 직급별 복리후생 수준은 다음 중 어디에 해당합니까?

구 분	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 사원 1년차 [C4D04_06_01]	1	2	3	4	5
(2) 과장 1년차 [C4D04_06_02]	1	2	3	4	5
(3) 부장 1년차 [C4D04_06_03]	1	2	3	4	5

문4.7 다음은 보상차별화와 관련된 문항들입니다.

문4.7-1 실적이 나쁜 경우 **기본급**이 전년에 비해 감액됩니까?[C4D04_07_01]

□① 예 □② 아니오

문4.7-2 **2010년을 기준**으로 직급, 경력 등이 같을 경우, 순수하게 평가등급에 따라 발생하는 **성과급(개인·팀·사업부·전사 성과급 등)의 격차는 실제로** 얼마였습니까?

(1) 과장의 경우: 평가결과 최하위자의 보상을 100으로 볼 때, 평가결과 최상위자의 보상 수준 □□□ [C4D04_07_02]

(2) 부장의 경우: 평가결과 최하위자의 보상을 100으로 볼 때, 평가결과 최상위자의 보상 수준 □□□ [C4D04_07_03]

문4.8 아래의 **보상제도 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	1)실시 여부		2)현재 실질적인 활용 정도 (실시 중인 경우만 응답)			
	실시 중임	실시하지 않음	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
(1) 우리사주제도(ESOP, 종업원지주제) [C4D04_08_01] / [C4D04_08_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 스톡옵션 [C4D04_08_03] / [C4D04_08_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 선택적 복리후생(Cafeteria Plan) [C4D04_08_05] / [C4D04_08_06]	1	2	1	2	3	4

5. 인적자원관리와 교육훈련

문5.1 귀사에서는 교육훈련시간이 유급(업무시간 또는 초과근로시간)으로 인정됩니까?[C4D05_01]

□① 예 □② 아니오

문5.2 귀사에서는 근로자들이 교육훈련을 의무적으로 이수해야 합니까?[C4D05_02]

□① 예 ☞ 다음 문5.2-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문5.3으로

문5.2-1 **팀원(제조업: 사무관리직**[b]**) 팀원)의 경우, 2010년** 의무적으로 이수해야 하는 최소 교육훈련시간은 연간 몇 시간입니까? ([C4D05_02_01]) 시간

문5.3 귀사에서는 근로자의 교육훈련 프로그램 이수(또는 결과)를 공식적으로 반영합니까?[C4D05_03]

□① 예 ☞ 다음 문5.3-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문5.4로

문5.3-1 근로자의 교육훈련 프로그램 이수(또는 결과)를 공식적으로 반영하는 곳에 **모두 ✔표**해 주십시오.

□① 근무평가 [C4D05_03_01]
□② 보상 [C4D05_03_02]
□③ 승진 [C4D05_03_03]
□④ 배치전환(부서이동) [C4D05_03_04]
□⑤ 기타([C4D05_03_05])

문5.3-2 교육훈련 결과는 어떤 방식으로 반영됩니까?[C4D05_03_07]

□① 이수한 교육훈련 시간만을 반영
□② 교육훈련에서의 성적을 반영
□③ 교육훈련 자체를 반영하지 않지만, 그것을 기초로 한 시험이나 자격증 습득 결과를 반영
□④ 기타(구체적으로:)

문5.3-3 **(근로자의 교육훈련 프로그램 이수를 승진에 공식적으로 반영하는 경우에만 응답)** 다음 직급들이 승진하기 위해서 이수해야 하는 교육훈련을 모두 선택해 주십시오.

구 분	외국어	전산	직무능력	리더십	경영관리	기타	해당없음
(1) 사원급	[C4D05_03_08] 1	[C4D05_03_09] 2	[C4D05_03_10] 3	[C4D05_03_11] 4	[C4D05_03_12] 5	[C4D05_03_13] 6	[C4D05_03_14] 8
(2) 대리급	[C4D05_03_15] 1	[C4D05_03_16] 2	[C4D05_03_17] 3	[C4D05_03_18] 4	[C4D05_03_19] 5	[C4D05_03_20] 6	[C4D05_03_21] 8
(3) 과장급	[C4D05_03_22] 1	[C4D05_03_23] 2	[C4D05_03_24] 3	[C4D05_03_25] 4	[C4D05_03_26] 5	[C4D05_03_27] 6	[C4D05_03_28] 8
(4) 차장급	[C4D05_03_29] 1	[C4D05_03_30] 2	[C4D05_03_31] 3	[C4D05_03_32] 4	[C4D05_03_33] 5	[C4D05_03_34] 6	[C4D05_03_35] 8
(5) 부장급	[C4D05_03_36] 1	[C4D05_03_37] 2	[C4D05_03_38] 3	[C4D05_03_39] 4	[C4D05_03_40] 5	[C4D05_03_41] 6	[C4D05_03_42] 8

문5.4 관리자(팀장, 임원 등) 인사고과에 부하 육성이나 교육훈련이 고과항목으로 설정되어 있습니까?[C4D05_04]

□① 예 □② 아니오

6. 퇴직지원

문6.1 귀사는 정년제도를 실시하고 있습니까? [C4D06_01]

□① 예 ☞ **다음 문6.1-1로** □② 아니오 ☞ **다음 문6.2로**

문6.1-1 귀사의 정년이 직급 또는 직종 등에 따라 다릅니까? [C4D06_01_01]

□① 예 ☞ **정년퇴직 연령: 최고 연령 만([C4D06_01_02])세, 최저 연령 만([C4D06_01_03])세**
□② 아니오 ☞ **정년퇴직 연령: 만([C4D06_01_04])세**

문6.2 귀사는 퇴직지원 제도를 실시하고 있습니까?[C4D06_02]

□① 실시하고 있음 ☞ **다음 문6.2-1로** □② 실시한 적 없음 ☞ **다음 문6.3으로**

문6.2-1 퇴직지원 제도를 현재 실질적으로 활용하고 있습니까?[C4D06_02_01]

□① 거의 활용하지 않음 □② 조금 활용하고 있음
□③ 어느 정도 활용하고 있음 □④ 많이 활용하고 있음

문6.2-2 퇴직지원 프로그램으로 실시하고 있는 것에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 창업 및 퇴직(전직) 관련 정보제공 [C4D06_02_02]
□② 창업 및 퇴직(전직) 알선 [C4D06_02_03]
□③ 창업 및 퇴직(전직)에 관한 자금지원 [C4D06_02_04]
□④ 창업 및 퇴직(전직) 교육(훈련) [C4D06_02_05]
□⑤ 퇴직휴가 [C4D06_02_06]
□⑥ 기타(구체적으로: [C4D06_02_07])

문6.3 귀사에서 퇴직지원을 하고자 할 때 가장 큰 제약요인은 무엇이라고 보십니까?

1순위 [C4D06_03_01] 2순위 [C4D06_03_02]

① 최고 경영진의 의지 ② 비용의 문제 ③ 퇴직지원 담당 조직(인력)의 부족
④ 퇴직지원 프로그램의 부족 ⑤ 퇴직 예정자들의 무관심 ⑥ 노동조합과의 협의 과정
⑦ 기타(구체적으로:)

문6.4 귀사가 고령화와 관련하여 실시하고 있는 제도 또는 활동에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 정년연장(정규직) [C4D06_04_01]
□② 임금피크제 [C4D06_04_02]
□③ 계속 고용(계약직) [C4D06_04_03]
□④ 전직지원 교육환경 [C4D06_04_04]
□⑤ 직무 재설계 [C4D06_04_05]
□⑥ 작업환경의 개선 [C4D06_04_06]
□⑦ 직무표준서/ 표준화 [C4D06_04_07]
□⑧ 기타(구체적으로: [C4D06_04_08])

문6.5 귀사는 정부 고령자(만 55세 이상) 고용지원 제도를 어느 정도 활용하고 있습니까?

구 분	1) 활용 여부		2) 실질적인 활용 정도 (활용한 경우만 응답)			
	활용	미활용	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
(1) 임금・직무체계 개선 등 작업장 혁신지원 [C4D06_05_01]/[C4D06_05_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 고령자고용환경개선 융자지원 사업 [C4D06_05_03]/[C4D06_05_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 고용촉진지원금(구 신규고용촉진장려금) [C4D06_05_05]/[C4D06_05_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 고령자 다수고용 지원금 [C4D06_05_07]/[C4D06_05_08]	1	2	1	2	3	4
(5) 정년퇴직자 계속고용 지원금 [C4D06_05_09]/[C4D06_05_10]	1	2	1	2	3	4
(6) 정년연장 지원금 [C4D06_05_11]/[C4D06_05_12]	1	2	1	2	3	4
(7) 임금피크제 지원금 [C4D06_05_13]/[C4D06_05_14]	1	2	1	2	3	4

7. 노동조합

문7.1 귀사의 노사관계는 어떻습니까?[C4D07_01]

□① 매우 대립적임 □② 다소 대립적임 □③ 그저 그러함 □④ 다소 협력적임 □⑤ 매우 협력적임

문7.2 귀사에는 근로자를 대표하는 조직이 있습니까?[C4D07_02]

□① 예 ☞ 다음 문7.2-1로 □② 아니오 ☞ 설문 종료!

문7.2-1 그 조직은 다음 중 어떤 형태입니까?[C4D07_02_01]

□① 단위 노동조합 ☞ 다음 문7.3으로 □② 노동조합 지부 ☞ 다음 문7.3으로

□③ 노동조합 지회 ☞ 다음 문7.3으로 □④ 노사협의회 ☞ 다음 문7.4로

문7.3 다음은 귀사의 노동조합에 관한 문항들입니다.

문7.3-1 (2010년말 기준) 노동조합 조합원 및 가입율은 어떻게 됩니까?

(1) 조합원수: [C4D07_03_01]명, (2) 가입율(조합원수/가입대상자수*100): [C4D07_03_02]%

문7.3-2 (2010년말 기준) 귀사의 노동조합이 가입하고 있는 상급단체는 어디입니까?[C4D07_03_03]

□① 한국노총 □② 민주노총 □③ 미가맹

문7.3-3 조직변화(부서 단위의 통합, 폐쇄, 재배치 등) 및 고용조정에 대하여 노동조합은 어떠한 권한을 가지고 있습니까?[C4D07_03_04]

□① 노동조합과 합의를 해야 함

□② 노동조합과 협의를 거침

□③ 노동조합이 거의 영향력을 행사하지 못함

문7.4 노동조합(노사협의회)은 직원들의 교육훈련 및 경력개발(노동조합 자체의 훈련과정은 제외함)에 대해 어느 정도 관여하고 있습니까?[C4D07_04]

□① 단체교섭(노사협의회)의 의제이며, 사측의 교육훈련계획과 수립과정에 의견을 제시하고 있음

□② 단체교섭(노사협의회)의 의제이나, 노조(노사협의회)는 사측의 교육훈련계획을 협의 승인하는 정도임

□③ 단체교섭(노사협의회)의 의제이나, 사측의 교육훈련계획에 거의 관여하지 않고 있음

□④ 단체교섭(노사협의회)의 의제로 포함돼 있지 않으며, 사측의 교육훈련계획에 거의 관여하지 않고 있음

- 설문에 응해 주셔서 감사합니다!

■ 다음은 조사원 기입사항입니다.

면접원 성명		면접일시	
검증원 성명		검증일시	

8. 4차(2011)년도 근로자용

인적자본 기업패널조사 - 4차(2011)년도
근로자용

안녕하십니까?

저는 (주)코리아데이타네트워크(KDN)의 전문 면접원 _____입니다.
이번에 저희 KDN에서는 **고용노동부와 한국직업능력개발원**의 의뢰를 받아 우리나라 기업의 인적자원 현황 및 인적자원개발 실태에 관한 인적자본기업패널 4차(2011)년도 조사를 하고 있습니다.

이 조사는 통계법 제18조에 의해 통계청의 승인(승인번호 38903)을 받은 국가의 공식통계조사이며, 조사를 통해 수집된 자료는 향후 정부의 기업 인적자원개발 정책수립에 활용될 것입니다. 또한 이 자료는 조사에 응한 기업들에게 인적자원의 수준을 파악할 수 있도록 가공되어 참고자료로 제공될 예정입니다.

바쁘시더라도 귀사와 인적자원 실태 전반에 관한 문항들에 대해 성실히 응답해 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 신분과 응답내용에 대해서는 통계법 제33조에 의거해 비밀이 보장되며 조사결과는 연구 목적 외에 다른 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

바쁜 시간을 내어 설문에 응해 주신데 감사드리며 이에 대한 감사의 표시로서 소정의 사례를 할 예정입니다. 감사합니다.

한국직업능력개발원 **(주)코리아데이타네트워크**
원장 권대봉 **대표이사 이정열**

* 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래의 담당자에게 문의하시기 바랍니다.
(주)코리아데이타네트워크 담당연구원 : 김홍건 차장, 권혜진 과장
전화 : 02-548-5141 fax: 02-548-5144 E-mail: kdn21@kdn21.co.kr

❖ **다음은 응답자 기입사항입니다.**

기업명		사업장(지점·영업소)명	
근무지 주소	시 도	시 군 구	
응답자 성명		소속팀(부서/반)	
전화번호		fax번호	
e-mail		휴대전화	

❒기업ID_[W3_id1]_ ❒사업장ID_[W3_id2]_ ❒팀(부서/반/지점·영업소)ID_[W3_id3]_ ❒응답자ID_[W3_id4]_

노동부·한국직업능력개발원

<일러두기>

1. 본 설문지는 조사시 사용한 근로자용 설문지를 연구자용으로 재구성(설문 내용은 동일)한 것입니다. 즉, 조사시에 사용한 총 13개의 근로자용 설문지를 연구자들의 사용 편의를 위해 하나로 통합한 것입니다.

2. 조사시에 사용한 근로자용 설문지의 종류는 다음과 같습니다.
 1) 제조업(5개): 관리직 팀장, 관리직 팀원, 생산관리직 팀장, 생산직 감독자, 생산직 근로자
 2) 금융업(4개): 관리직 팀장, 관리직 팀원, 서비스직 팀장, 서비스직 팀원
 3) 비금융서비스업(4개): 관리직 팀장, 관리직 팀원, 핵심전문직 팀장, 핵심전문직 팀원

3. "(~ 제외)"라고 표시된 설문 문항은 제외되는 대상에게는 그 문항을 조사하지 않은 경우이고, "(~ 만 응답)"이라고 표시된 설문 문항은 해당되는 대상에게만 그 문항을 조사한 경우입니다.

문1 귀하는 이 회사에 언제 입사하였습니까? (W401_01)년 (W401_02)월

문2 귀하는 이 회사에서 현재의 직급에 언제부터 근무하였습니까? (W402_01)년 (W402_02)월

문3 귀하의 이 회사 입사당시 직급 및 현재 직급에 ✔표해 주십시오.

구 분	사원급	주임/계장	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급	생산직 반장급
(1) 입사당시 직급 [W403_01]	1	2	3	4	5	6	7	8
(2) 현재 직급 [W403_02]	1	2	3	4	5	6	7	8

문4 (생산직 감독자·근로자 제외) 귀하가 이 회사에서 현재 맡고 있는 **가장 주된 업무**는 무엇입니까? 아래의 **표에서 해당번호 하나만 선택하여** ✔표해 주십시오. [W404] ※ User 가이드 참조

▶ 제조업의 경우 A, B, C, D, E, J 에서 금융업의 경우 B, D, F, G, H, J 에서 비금융서비스업의 경우 A, B, D, I, J 에서 각각 선택해 주시기 바랍니다.

업무분야	세분류				
A. 연구개발	□①연구개발	□②연구개발 기획·관리			
B. 영업 및 서비스	□③마케팅·영업기획 ▶금융업은 제외	□④국내영업	□⑤해외영업	□⑥대고객지원 (Call Center 등)	□⑦A/S
C. 엔지니어	□⑧생산관리	□⑨생산기술	□⑩품질관리		
D. 관리(경영지원)	□⑪전략기획	□⑫인사(인사·교육·노사)	□⑬재무·회계·경리	□⑭전산(IT)	□⑮PR/IR(홍보)
	□⑯법무·총무	□⑰구매·자재			
E. 생산기능	□⑱환경안전	□⑲품질검사	□⑳생산(제조)		
F. 상품개발 및 영업기획	□㉑상품개발	□㉒마케팅(영업기획)			
G. 자금운용 및 투자	□㉓자금운용 및 투자				
H. 서비스직	□㉔서비스직(구체적으로:)				
I. 핵심 전문직	□㉕핵심전문직(구체적으로:) ※ **핵심전문직**은 고객 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다. - 컨설팅업체의 '컨설턴트' - S/W 개발업체의 '연구원(개발자)' - 법률자문업체의 '변호사' - 회계법인의 '회계사' - 건축설계업체의 '설계사' - 교육업체의 '강사 또는 교수'				
J. 기타	□㉖기타(구체적으로:)				

문5 (생산직 감독자·근로자 제외) 귀하는 이 회사에서 현재 맡고 있는 업무를 언제부터 시작하였습니까?
(W405_01)년 (W405_02)월

문6 다음은 귀사의 HR부서[a]에 관한 문항입니다.

↳📖 용어설명
a) HR업무는 HRM(인사관리), HRD(교육/개발) 등의 **인적자원관리 관련 업무**를 말하며, **HR부서는** 이러한 **HR업무를 담당하는 조직(본부, 부문, 부서, 팀, 파트 또는 담당)을** 의미합니다.

문6-1 귀사 HR부서[a]의 역할을 문항별로 평가해 주십시오.

HR 부서는	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 경영전략계획 수립과정에서 중요한 공헌을 한다 [W406_01]	1	2	3	4	5
(2) 최고경영자의 의사결정에 중대한 영향을 미친다 [W406_02]	1	2	3	4	5
(3) 인사제도의 지속적 개선과 실행을 위해 주도적인 역할을 한다 [W406_03]	1	2	3	4	5
(4) 회사의 변화와 혁신을 주도한다 [W406_04]	1	2	3	4	5

문6-2 귀사 HR부서[a]의 활동을 문항별로 평가해 주십시오.

HR 부서는	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 인사 관련 이슈에 대해 현업 부서장들을 교육하고 조언을 제공한다 [W406_05]	1	2	3	4	5
(2) 인사제도의 내용을 수시로 직원들에게 설명해 준다 [W406_06]	1	2	3	4	5
(3) 회사 직원들로부터 신뢰를 받고 있다 [W406_07]	1	2	3	4	5
(4) 해당분야(인사관리,교육훈련,노사관계등)에 상당한 전문성을 가지고 있다 [W406_08]	1	2	3	4	5

문7 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 귀사의 HR업무[b] 담당인력의 전문성은 어느 정도 수준입니까? [W407]

↳📖 용어설명
b) HR업무는 HRM(인사관리), HRD(교육/개발) 등을 **포함하는 인적자원관리 관련 업무를** 의미합니다.

□① 일상 업무의 독자 수행 미흡
□② 일상 업무의 독자 수행 가능
□③ 일상 업무 외에 인사제도 개선 가능
□④ 사내의 변화와 혁신을 유도하는 수준
□⑤ 국내 타기업들이 벤치마킹하는 수준
□⑥ 외국 기업들도 벤치마킹하는 수준

문8 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 다음은 **귀사의 경쟁력 요소별 수준**에 관한 문항입니다.

문8-1 인적자원역량의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

인적자원역량 요소	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 인적자원의 전반적인 역량 [W408_01]	1	2	3	4	5
(2) 우수인력의 확보 [W408_02]	1	2	3	4	5
(3) 신뢰를 바탕으로 한 공동체 형성 [W408_03]	1	2	3	4	5
(4) 경영진의 리더십 [W408_04]	1	2	3	4	5
(5) 종업원 생산성 [W408_05]	1	2	3	4	5

문8-2 내부 프로세스 역량의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

▶ 내부 프로세스 역량 중 (5)불량률 감소 및 생산수율 향상은 제조업인 경우에만 응답해 주시기 바랍니다.

내부 프로세스 역량 요소	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 신제품(상품/서비스) 개발능력 [W408_06]	1	2	3	4	5
(2) 업무절차의 효율화 · 간소화 [W408_07]	1	2	3	4	5
(3) 제품(상품/서비스)의 원가절감을 통한 경쟁우위의 확보 [W408_08]	1	2	3	4	5
(4) 제품(상품/서비스)의 품질 [W408_09]	1	2	3	4	5
(5) 불량률 감소 및 생산수율(yield) 향상 [W408_10]	1	2	3	4	5

문8-3 대고객역량의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

대고객역량 요소	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 고객요구에 대한 신속한 대응능력 (납기, A/S 등) [W408_11]	1	2	3	4	5
(2) 제품(상품/서비스)의 다양성 [W408_12]	1	2	3	4	5
(3) 신규고객 확보율 [W408_13]	1	2	3	4	5
(4) 주요고객 유지율 [W408_14]	1	2	3	4	5
(5) 브랜드 이미지 향상 및 관리 [W408_15]	1	2	3	4	5

문9 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 귀사 분야별 인력의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1), (2), (3), (4), (5) 에서 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7) 에서 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8) 에서 각각 선택해 주시기 바랍니다.

분 야	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음	해당 인력 없음
(1) 연구개발인력 [W409_01]	1	2	3	4	5	8
(2) **영업 및 서비스인력**[a] [W409_02]	1	2	3	4	5	8
(3) 엔지니어(생산/제조 기술)인력 [W409_03]	1	2	3	4	5	8
(4) **관리(경영지원)**[b]인력 [W409_04]	1	2	3	4	5	8
(5) **생산기능직인력**[c] [W409_05]	1	2	3	4	5	8
(6) 상품개발 및 영업기획 [W409_06]	1	2	3	4	5	8
(7) 자금운용 및 투자인력 [W409_07]	1	2	3	4	5	8
(8) **핵심 전문직인력**[d] [W409_08]	1	2	3	4	5	8

↳ 용어설명

a) **영업 및 서비스인력**은 영업, 마케팅(▶금융업은 제외), 영업기획(▶금융업은 제외), A/S(▶금융업은 제외) 등의 분야에 종사하는 인력을 말합니다.

b) **관리(경영지원)**는 **전략·기획, 인사·노사·총무, 법무, 재경·회계, IT(정보), 구매 및 자재, 홍보PR, 감사, 비상기획등의 분야**를 말합니다

c) **생산기능직인력**은 생산라인에 투입되어 상품제조에 직접 기여하는 인력과 단순노무직을 포함합니다.

d) **핵심 전문직인력**은 **고객 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력**으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다.

- 컨설팅업체의 '컨설턴트'
- S/W 개발업체의 '연구원(개발자)'
- 법률자문업체의 '변호사'
- 회계법인의 '회계사'
- 건축설계업체의 '설계사'
- 교육업체의 '강사 또는 교수'

문10 다음은 퇴직과 고령화에 대한 질문입니다.

문10-1 귀하는 퇴직과 관련하여 회사에서 어떤 지원이 가장 필요하다고 생각하십니까? [W410_01]

□① 창업 및 퇴직(전직) 관련 정보제공
□② 창업 및 퇴직(전직) 알선
□③ 창업 및 퇴직(전직)에 관한 자금지원
□④ 창업 및 퇴직(전직) 교육(훈련)
□⑤ 퇴직휴가
□⑥ 기타(구체적으로:)

문10-2 귀하는 고령화와 관련하여 회사에서 어떤 지원이 가장 필요하다고 생각하십니까? [W410_02]

□① 정년연장(정규직) □② 임금피크제 □③ 계속 고용(계약직)
□④ 전직지원 교육환경 □⑤ 직무 재설계 □⑥ 작업환경의 개선
□⑦ 직무표준서/ 표준화 □⑧ 기타(구체적으로:)

문11 2010년 귀하의 **교육훈련 방법별 참여 현황**에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 1) 참여 여부의 경우 해당프로그램 자체가 실시되고 있지 않은 경우에는 '참여않음'에 ✔표해 주십시오.
▶ 2) 2011년 입사자는 2011년 기준으로 응답하여 주십시오.

교육훈련 방법	1) 참여 여부		2) 직무능력에 미친 효과 (참여한 경우만 응답)			
	참여	참여 않음	거의 없음	조금 있음	어느 정도 있음	많이 있음
(1) 집체식 사내교육훈련 [W411_01 / W411_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 집체식 사외교육훈련 [W411_03 / W411_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 인터넷 학습(e-learning) [W411_05 / W411_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 우편통신훈련(독서통신훈련) [W411_07 / W411_08]	1	2	1	2	3	4
(5) 국내연수 [W411_09 / W411_10]	1	2	1	2	3	4
(6) 해외연수 [W411_11 / W411_12]	1	2	1	2	3	4
(7) 외부(원청 등)업체로부터 기술지도 받기 [W411_13 / W411_14]	1	2	1	2	3	4

문12 2010년 귀하는 회사의 공식적인 교육훈련(**인터넷 학습, 우편통신훈련 제외**)에 며칠 정도 참여했습니까?

▶ 2011년 입사자는 2011년 기준으로 응답하여 주십시오. [W412]

□① 0일 □② 1~3일 □③ 4~6일 □④ 7~9일 □⑤ 10~12일
□⑥ 13~15일 □⑦ 16~18일 □⑧ 19~21일 □⑨ 22~24일 □⑩ 25~27일
□⑪ 28~30일 □⑫ 31~60일 □⑬ 61일 이상

문13 귀하의 팀(팀이 없으면 부서) 밖에서 이루어지는 회사 차원의 공식훈련에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔ 표해 주십시오.

회사 차원의 공식훈련	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
1) 우리 회사에서는 교육훈련이 충분하게 이루어지고 있다 [W413_01]	1	2	3	4	5
2) 우리 회사에서는 교육훈련의 기회가 직원들에게 골고루 돌아가고 있다 [W413_02]	1	2	3	4	5
3) 우리 회사 직원들은 교육훈련을 서로 받고 싶어 한다 [W413_03]	1	2	3	4	5
4) 우리 회사의 교육훈련 내용은 직무와 연관성이 높다 [W413_04]	1	2	3	4	5
5) 우리 회사의 교육훈련은 현장에 바로 적용할 수 있는 내용들이다 [W413_05]	1	2	3	4	5
6) 우리 회사의 교육훈련 내용은 범용적이다 [W413_06]	1	2	3	4	5

문14 2010년 귀하의 **인적자원개발 제도별** 참여 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 1) 참여 여부의 경우 해당프로그램 자체가 실시되고 있지 않은 경우에는 '참여않음'에 ✔표해 주십시오.
▶ 2) 2011년 입사자는 2011년 기준으로 응답하여 주십시오.

인적자원개발 제도 및 형태	1) 참여 여부		2) 직무능력에 미친 효과 (참여한 경우만 응답)			
	참여	참여 않음	거의 없음	조금 있음	어느 정도 있음	많이 있음
(1) 선-후배 및 동료간 상호작용을 통한 학습 [W414_01]			1	2	3	4
(2) 일을 통해 스스로 배우기 [W414_02]			1	2	3	4
(3) 경력개발제도(Career Development Planning) [W414_03 / W414_04]	1	2	1	2	3	4
(4) 교육훈련휴가제(개인역량 개발을 위해 회사에서 휴가제공 및 자금지원) [W414_05 / W414_06]	1	2	1	2	3	4
(5) 멘토링 또는 코칭 [W414_07 / W414_08]	1	2	1	2	3	4
(6) 학습 조직(동아리) [W414_09 / W414_10]	1	2	1	2	3	4
(7) OJT [W414_11 / W414_12]	1	2	1	2	3	4
(8) 직무순환 [W414_13 / W414_14]	1	2	1	2	3	4
(9) 제안제도 [W414_15 / W414_16]	1	2	1	2	3	4
(10) 지식 마일리지 프로그램 [W414_17 / W414_18]	1	2	1	2	3	4
(11) QC(품질분임조) [W414_19 / W414_20]	1	2	1	2	3	4
(12) 전사적 품질관리(TQM, 공정개선팀 등) [W414_21 / W414_22]	1	2	1	2	3	4
(13) 6-시그마 [W414_23 / W414_24]	1	2	1	2	3	4

문15 2010년 회사의 **자기주도적 학습 지원 제도**에 대한 귀하의 참여 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 1) 참여 여부의 경우 해당프로그램 자체가 실시되고 있지 않은 경우에는 '참여않음'에 ✔표해 주십시오.
▶ 2) 2011년 입사자는 2011년 기준으로 응답하여 주십시오.

자기주도적 학습(비용, 시간) 지원 제도	1) 참여 여부		2) 직무능력에 미친 효과 (참여한 경우만 응답)			
	참여	참여 않음	거의 없음	조금 있음	어느 정도 있음	많이 있음
(1) 학원(온라인, 우편 등 포함) 수강료 지원 제도 [W415_01 / W415_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 국내 대학 등록금 지원 제도 [W415_03 / W415_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 국내 대학원 등록금 지원 제도 [W415_05 / W415_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 해외 대학원 학위과정 지원 제도 [W415_07 / W415_08]	1	2	1	2	3	4

문16 귀하가 회사에서 실시하는 교육훈련에 참여하는 주된 과정은 어떻게 됩니까? [W416]

□① 회사 방침에 따라 참여함
□② 상급자 지시에 따라 참여함
□③ 본인이 원하는 교육훈련에 지원을 한 후 상급자와 협의하여 참여함
□④ 본인이 자율적으로 선택하여 참여함
□⑤ 기타(구체적으로:)

문17 (생산직 감독자·근로자만 응답) 귀하는 이 회사에 입사해서 지금까지 몇 개 **반**에서 근무하였습니까?

(W417)개 반

❖ 반이 없는 경우에는 반에 준하는 라인이나 생산현장관리의 최소단위를 반으로 이해하시고 응답해 주십시오.

문18 (생산직 감독자·근로자만 응답) 이 회사에 입사 당시 및 현재의 숙련수준에 대하여 응답해 주십시오.

구 분	단순노무직	견습공	단능공a)	단능숙련공b)	다능공c)	다능숙련공d)	기술적 다능공e)
(1) 입사당시 수준 [W418_01]	1	2	3	4	5	6	7
(2) 현재 수준 [W418_02]	1	2	3	4	5	6	7

↳ 용어설명
a) **단능공**은 한가지 기능만을 가진 자
b) **단능숙련공**은 단능공보다 기능수준이 높은 자
c) **다능공**은 여러 기능을 가진 자
d) **다능숙련공**은 다능공보다 각 기능수준이 높은 자
e) **기술적다능공**은 여러 기능에 숙달되어 있을 뿐만 아니라 기능과 관련된 이론지식과 종합적 판단능력을 갖춘 자

문19 귀하가 취득한 자격 중 **현재 직무와 관련이 있는 자격증**이 있습니까? [W419]
□① 예 ☞ **다음 문20로** □② 아니오 ☞ **다음 문21로**

문20 귀하가 취득한 자격 중 **현재 직무와 관련성이 가장 높은 자격증**의 명칭, 등급, 취득년도를 적어 주십시오.
(1) 자격증명 (W420_01 ~ W420_03) (2)취득년도 (W420_04)년

문20-1 위의 자격증 종류는 무엇입니까? [W420_05]
□① 국가자격(개별법) □② 국가기술자격 □③ 공인민간자격 □④ 민간자격 □⑤ 고용노동부 공인 사내자격
□⑥ 사내자격(고용노동부 비공인 사내 자격) □⑦ 해외자격

문20-2 위의 자격증 취득으로 업무능력이 어느 정도 향상되었습니까? [W420_06]
□① 거의 향상되지 않았음 □② 조금 향상되었음 □③ 어느 정도 향상되었음 □④ 많이 향상되었음

문20-3 위의 자격증이 가장 중요하게 활용되는 것은 무엇입니까? [W420_07]
□① 현직장에서의 승진 □② 현직장에서의 고용유지
□③ 새로운 일자리 찾기(취업 또는 전직) □④ 기타(구체적으로: ※코드북 참조)

문21 귀하가 현직장에서 습득한 지식이나 기술은 다음 중 어디에 해당합니까? [W421]
□① 현재 직장에서만 유용하며 다른 회사에서는 쓰이지 않음
□② 현재 직장과 같은 업종의 다른 회사에서도 유용함
□③ 업종과는 상관없이 같은 종류의 업무일 때에만 유용함
□④ 업종이나 업무의 제한 없이 널리 유용함
□⑤ 현직장에서 습득한 특별한 지식이나 기술이 없음

문22 귀하가 맡고 있는 일의 성격은 어떠합니까? [W422]
□① 일상적이고 반복적인 일임 □② 예외적인 상황이 가끔 발생함
□③ 예외적인 상황이 자주 발생함 □④ 하나 하나가 새로움

문23 귀하는 회사[생산직 감독자·근로자: 공장(사업장)]의 전체 업무를 어느 정도 이해하고 있습니까? [W423]
□① 회사[생산직 감독자·근로자: 공장(사업장)]의 전반적인 업무를 이해하고 있음
□② 맡고 있는 팀(부서)[생산직 감독자·근로자: 반, 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]의 앞뒤 업무 정도를 이해하고 있음
□③ 맡고 있는 팀(부서)[생산직 감독자·근로자: 반, 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]의 업무만을 정확히 이해하고 있음
□④ 맡고 있는 팀(부서)[생산직 감독자·근로자: 반, 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]의 업무만을 어느 정도 이해하고 있음

문24 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 귀하의 팀(팀이 없으면 부서)[서비스직 팀장: 지점(영업소)]에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)]의 문제해결 및 의사결정에 적극적으로 참여한다 [W424_01]	1	2	3	4	5
(2) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)] 내에서 다양한 업무와 책임을 맡아 다양한 경험을 쌓을 수 있다 [W424_02]	1	2	3	4	5
(3) 업무를 주도적으로 수행할 수 있는 충분한 자율성이 부여된다 [W424_03]	1	2	3	4	5
(4) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)] 내에 협동 및 신뢰관계가 구축되어 있다 [W424_04]	1	2	3	4	5
(5) 우리 팀원[서비스직 팀장: 지점(영업소) 직원]은 대체로 두 가지 이상의 이질적인 업무를 수행할 수 있는 다양한 역량과 경험을 가지고 있다 [W424_05]	1	2	3	4	5
(6) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)] 내에서 팀원[서비스직 팀장: 직원]들 사이에 의사소통이 잘 이루어진다 [W424_06]	1	2	3	4	5

문25 (생산직 감독자만 응답) 귀하가 관장하는 반은 다음 사항에 대해서 어느 정도 자율권을 갖고 있는지 응답해 주십시오.

문 항	자율권이 거의 없음	자율권이 조금 있음	자율권이 어느 정도 있음	자율권이 많이 있음
(1) 작업업무량 결정 [W425_01]	1	2	3	4
(2) 업무수행방식 결정 [W425_02]	1	2	3	4
(3) 업무수행속도 결정 [W425_03]	1	2	3	4
(4) 작업시간(초과근무 등) 결정 [W425_04]	1	2	3	4
(5) 작업단위내 업무배분 [W425_05]	1	2	3	4
(6) 작업단위내 로테이션 [W425_06]	1	2	3	4
(7) 작업단위별 훈련 [W425_07]	1	2	3	4
(8) 작업반원 채용 [W425_08]	1	2	3	4

문26 귀사의 **인재우대**에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사는 우수한 인재를 우대하고 있다. [W426_01]	1	2	3	4	5
(2) 우리 회사의 경영진은 인적자원개발에 대한 명확한 비전을 가지고 있다. [W426_02]	1	2	3	4	5
(3) 우리 회사의 경영진은 시간이 있을 때마다 인재의 중요성을 강조한다. [W426_03]	1	2	3	4	5

문27 귀사의 **커뮤니케이션과 신뢰관계**에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사는 직원들에게 회사 사정을 소상하게 알려준다. [W427_01]	1	2	3	4	5
(2) 우리 회사에서는 상급자에게 의견을 자유롭게 낼 수 있다. [W427_02]	1	2	3	4	5
(3) 우리 회사는 부서간의 커뮤니케이션이 잘 되는 편이다. [W427_03]	1	2	3	4	5
(4) 우리 회사에서는 동료들 간에 서로 신뢰한다. [W427_04]	1	2	3	4	5
(5) 우리 회사는 평가 및 보상이 공정하게 이루어진다. [W427_05]	1	2	3	4	5
(6) 우리 회사의 경영진은 모든 면에서 믿고 따라갈 만하다. [W427_06]	1	2	3	4	5

문28 귀사의 **기업문화**에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사는 변화와 새로운 시도를 장려한다. [W428_01]	1	2	3	4	5
(2) 우리 회사는 혁신에 대한 적절한 보상이 이루어진다. [W428_02]	1	2	3	4	5
(3) 우리 회사에서는 성실한 사람보다 창의적인 사람이 대우를 받는다. [W428_03]	1	2	3	4	5
(4) 우리 회사는 가족과 같은 조직 분위기가 형성되어 있다. [W428_04]	1	2	3	4	5
(5) 우리 회사는 인화단결과 일체감을 중시한다. [W428_05]	1	2	3	4	5
(6) 우리 회사는 팀워크를 더욱 중요시한다. [W428_06]	1	2	3	4	5
(7) 우리 회사는 공식적인 절차, 규칙 및 방침을 중시한다. [W428_07]	1	2	3	4	5
(8) 우리 회사의 의사전달이나 정보 흐름은 하향식이다. [W428_08]	1	2	3	4	5
(9) 우리 회사는 서열의식을 강조하는 조직분위기가 형성되어 있다. [W428_09]	1	2	3	4	5
(10) 우리 회사는 경쟁적 분위기와 성과달성을 강조한다. [W428_10]	1	2	3	4	5
(11) 우리 회사에서는 과업수행에 필요한 전문지식과 능력을 중요하게 생각한다. [W428_11]	1	2	3	4	5
(12) 우리 회사는 직무수행능력과 실적을 중심으로 한 평가가 이루어진다. [W428_12]	1	2	3	4	5

문29 귀하가 현재 하고 있는 일과 관련하여 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 나는 현재 하고 있는 일의 내용에 만족한다. [W429_01]	1	2	3	4	5
(2) 나는 현재 받고 있는 임금에 만족한다. [W429_02]	1	2	3	4	5
(3) 나는 현재 직장의 인간관계에 만족한다. [W429_03]	1	2	3	4	5

문29-1 그렇다면 귀하는 현재 하고 있는 일에 대해 **전반적으로** 얼마나 만족하고 있습니까? [W429_04]

□① 매우 불만족 □② 불만족 □③ 보통 □④ 만족 □⑤ 매우 만족

문30 귀하는 다음 문항에 대해 어떻게 느끼시는지 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 나는 조금이라도 좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 옮길 것을 고려해 보겠다. [W430_01]	1	2	3	4	5
(2) 나는 이 회사의 문제를 내 문제처럼 느낀다. [W430_02]	1	2	3	4	5
(3) 만약 내가 이 회사를 떠나기로 결정한다면 내 인생의 너무 많은 것을 잃게 될 것이다 [W430_03]	1	2	3	4	5
(4) 이 회사는 내가 충성할 만한 가치가 있다 [W430_04]	1	2	3	4	5
(5) 나는 현재 발전 및 승진의 기회가 불공평하다고 생각한다 [W430_05]	1	2	3	4	5
(6) 나는 현재 업무로 인해 무력감이나 피곤함을 느낄 때가 많아졌다 [W430_06]	1	2	3	4	5
(7) 나는 현재 직무에 대한 긴장감이 많아졌다 [W430_07]	1	2	3	4	5

문31 (생산관리직 팀장만 응답) 귀사업장의 경우 정규직 생산직 근로자들의 숙련수준 분포는 어떻게 됩니까?

▶ 숙련수준(직무수행능력 수준)의 분포는 최상에서 최하까지 4개로 분류하며, 각각의 수준에 대한 설명은 아래 📖용어설명을 참고하여 주십시오.

【응답표】

정규직 생산직 근로자들의 숙련수준(직무수행능력 수준)[a] 비율									합계
(1) 창의적, 혁신적 수준		(2) 다른 사람을 가르치는 수준		(3) 독자 수행하는 수준		(4) 독자 수행에 미흡한 수준			
(W431_01)%	+	(W431_02)%	+	(W431_03)%	+	(W431_04)%	=		100%

↳📖 용어설명

a) 숙련수준(직무수행능력 수준)	각 수준의 구체적 내용
1) 창의적, 혁신적 수준	창의적으로 새로운 방식(아이디어)으로 문제를 해결하여 업무성과를 지속적으로 향상시킬 수 있는 수준을 의미합니다.
2) 다른 사람을 가르치는 수준	독자적으로 본인의 업무를 만족스럽게 수행할 뿐 아니라 다른 동료나 후배(신참)에게 업무지식과 기능(skills)을 가르쳐줄 수 있는 수준을 의미합니다.
3) 독자 수행하는 수준	선배(고참)사원 등 남의 도움 없이 본인의 업무를 독자적으로 수행하며, 해당직급에서 요구하는 생산성을 발휘하는 수준을 의미합니다.
4) 독자 수행에 미흡한 수준	선배(고참)사원 등 남의 도움이 있어야만 업무를 수행할 수 있는 수준을 의미합니다.

문32 (생산관리직 팀장만 응답) 귀사업장의 대표적인 생산라인에 대한 정규직 생산직 근로자들의 숙련수준 및 생산설비(장비, 기계) 수준은 어느 정도 입니까?

▶ 대표적 생산라인을 3개 골라, 그 생산라인 명을 기입해 주십시오. 또한 그 대표적인 생산라인 각각의 정규직 생산직 근로자의 (평균)숙련수준 및 생산설비(장비, 기계) 수준을 알맞게 설명한 해당번호에 ✔표해 주십시오.

▶ 만약 생산라인명칭이 일련번호로 되어있는 경우, 일반적으로 알 수 있는 명칭을 추가해 주십시오.

대표적 생산라인명	대표적 생산라인의 정규직 생산직 근로자 숙련수준 (W432_01~ W432_05[홀수])					대표적 생산라인의 생산설비(장비, 기계) 수준 (W432_02~ W432_06[짝수])				
	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) (비공개)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(2) (비공개)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(3) (비공개)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

문33 귀하는 정규직입니까? [W433]

□① 예 □② 아니오

문34 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 근로자만 응답) 귀하는 현재 수습사원(견습사원)입니까? [W434]

□① 예 □② 아니오

문35 귀하는 귀사의 노동조합에 조합원으로 가입이 되어 있습니까? [W435]

□① 예 □② 아니오

문36 다음은 근로시간에 관한 질문입니다.

문36-1 귀사의 지난해(2010년) 주당 정규 근로시간은 얼마였습니까? 주당 (W436_01)시간

▶ 2011년 입사자는 2011년 주당 정규 근로시간을 기입해 주십시오.

문36-2 귀하의 지난해(2010년) 주당 평균 초과 근로시간은 얼마였습니까? 주당 평균 (W436_02)시간

▶ 2011년 입사자는 입사 이후의 주당 평균 초과 근로시간을 기입해 주십시오.

문37 귀하의 **지난해(2010년)** 기본급, 각종 수당, 각종 상여금 및 성과급을 합한 **총 근로소득(세금을 포함한 각종 공제전)**은 얼마였습니까?

▶ **2011년 입사자**는 2011년 월평균 근로소득을 기입해 주십시오.

A. **2010년 1월 1일 이전 입사자인 경우만 응답 → 연간 총 근로소득** (W437_01)만원

B. **2010년 중간 입사자, 연간 총 근로소득을 모르는 경우만 응답 → 월 평균 근로소득** (W437_02)만원

✍ 다음은 통계처리를 위한 문항들입니다.

DQ1 귀하의 성별은? [W4_sex] □① 남자 □② 여자

DQ2 귀하의 출생년월은? 19(W4_birthy)년 (W4_birthm)월

DQ3 귀하의 혼인상태는? [W4_marr] □① 미혼 □② 기혼(재혼 포함) □③ 이혼 또는 사별

DQ4 귀하의 최종학력은? [W4_edu]

▶ **졸업을 기준**으로 응답해 주십시오. 예컨대, 고교 재학중(또는 중퇴)인 경우 중졸이하로 응답해 주십시오.

□① 중졸 이하 ☞ **설문완료!**
□② 인문고졸 ☞ **설문완료!**
□③ 공고졸 ☞ **설문완료!**
□④ 기타 실업고졸 ☞ **설문완료!**
□⑤ 전문대(2·3년제 대학)졸 ☞ DQ4-1로
□⑥ 4년제 대졸 ☞ DQ4-1로
□⑦ 석사졸 ☞ DQ4-1로
□⑧ 박사졸 ☞ DQ4-1로

DQ4-1 귀하의 전공계열에 ✔표해 주십시오. [W4_affil]

□① 인문계열 □② 사회계열 □③ 공학계열 □④ 자연계열
□⑤ 의약계열 □⑥ 교육(사범)계열 □⑦ 예술/체육계열 □⑧ 기타( )

- 설문에 응해 주셔서 감사합니다!

❖ **다음은 조사업체 기입사항입니다.**

면접원 성명		면접일시	
검증원 성명		검증일시	

9. 5차(2013)년도 본사용

■ 기업 ID _____

인적자본 기업패널조사 - 5차(2013)년도

본사용

안녕하십니까?

저는 (주)코리아데이타네트워크(KDN)의 전문 면접원 _____입니다.
이번에 저희 KDN에서는 **고용노동부와 한국직업능력개발원**의 의뢰를 받아 우리나라 기업의 인적자원 현황 및 인적자원개발 실태에 관한 인적자본기업패널 5차(2013)년도 조사를 하고 있습니다.

이 조사는 통계법 18조에 의해 통계청의 승인(승인번호 38903)을 받은 국가의 공식통계조사이며, 조사를 통해 수집된 자료는 향후 정부의 기업 인적자원개발 정책수립에 활용될 것입니다. 또한 이 자료는 조사에 응한 기업들에게 인적자원의 수준을 파악할 수 있도록 가공되어 참고자료로 제공될 예정입니다.

바쁘시더라도 귀사의 인적자원 실태 전반에 관한 문항들에 대해 성실히 응답해 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 신분과 응답내용에 대해서는 통계법에 제33조에 의거해 비밀이 보장되며 조사결과는 연구 목적 외에 다른 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

바쁜 시간을 내어 설문에 응해 주신데 감사드리며 이에 대한 감사의 표시로서 소정의 사례를 할 예정입니다. 감사합니다.

한국직업능력개발원 **(주)코리아데이타네트워크**
원장 박 영 범 **대표이사 이정열**

* 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래의 담당자에게 문의하시기 바랍니다.
(주)코리아데이타네트워크 담당연구원 : 이상훈 과장, 박인태 대리
전화 : 02-548-5141. fax: 02-548-5144 E-mail: kdn21@kdn21.co.kr

■ **다음은 응답자 기입사항입니다.**

기업명	
기업 주소	시도 시군구

응답자 성명		소속팀(부서)및 직위	( ) 팀(부서) ( ) 직위
응답자 근무지 주소			
전화번호		e-mail	
휴대전화		fax 번호	

고용노동부·한국직업능력개발원

용어 설명

1. 분야(또는 인력) 구분: 공통

<제조업의 경우>

a) **직군**은 **연구개발, 영업 및 서비스, 엔지니어(생산/제조 기술), 관리(경영지원) 분야**를 의미하며 생산현장에 투입되는 생산기능 인력(분야)은 제외합니다.

b) **사무관리직**은 **연구개발, 영업 및 서비스, 엔지니어(생산/제조 기술), 관리(경영지원: 경영기획/재무·회계/인사·총무/구매·자재/전산 등) 인력**을 말합니다. **단순한 행정지원(문서수발, 서류정리 및 작성 등) 인력과 기타(운전기사, 경비원, 청소원 등) 인력은 제외**합니다.

c) **영업 및 서비스 인력**은 **영업, 마케팅, 영업기획, A/S 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.

d) **엔지니어인력**은 **생산/제조분야의 기술 인력**을 의미합니다.

e) **관리(경영지원)인력**은 **경영기획, 재무·회계, 인사·총무, 구매·자재, 전산 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.**(업종 공통)**

f) **생산기능직**은 **생산라인에 투입되어 상품제조에 직접적으로 기여하는 인력과 단순노무직**을 말합니다.

<금융업의 경우>

a) **직군**은 **상품개발 및 영업기획, 자금운용 및 투자, 영업 및 서비스, 관리(경영지원) 분야**를 의미합니다.

c) **영업 및 서비스인력**은 **영업, 영업관리, 영업지원, Call Center 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.

e) **관리(경영지원)인력**은 **경영기획, 재무·회계, 인사·총무, 구매·자재, 전산 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.**(업종 공통)**

<비금융서비스업의 경우>

a) **직군**은 **연구개발, 영업 및 서비스, 관리(경영지원), 핵심 전문직 분야**를 의미합니다.

c) **영업 및 서비스 인력**은 **영업, 마케팅, 영업기획, A/S 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.

e) **관리(경영지원)인력**은 **경영기획, 재무·회계, 인사·총무, 구매·자재, 전산 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.**(업종 공통)**

g) **핵심 전문직인력**은 **고객 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력**으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다.

- 컨설팅업체의 '컨설턴트'
- S/W 개발업체의 '연구원(개발자)'
- 법률자문업체의 '변호사'
- 회계법인의 '회계사'
- 건축설계업체의 '설계사'
- 교육업체의 '강사 또는 교수'

2. 기업 일반 관련: A-1(p.188)

h) **모회사**는 귀사가 **다른 기업에 발생주식 총수, 자본금(출자금)의 50% 이상 출자하고 있는 경우**를 말합니다.

i) **자회사**는 귀사의 **발생주식 총수, 자본금(출자금)의 50%이상을 다른 기업으로부터 출자받고 있는 경우**를 말합니다.(금융업의 경우, **자회사**는 귀사가 **지주회사에 속해 있는 경우**를 말합니다)

3. 경영환경 관련: A-2(p.190)

j) **전략적 제휴**는 두 기업이 상호간의 협력을 통해 위험과 보상을 공유하기로 약속하고 공동의 목표를 위해 장기간의 파트너십을 유지하는 것을 의미 합니다.

4. 채용과 핵심인재 관련: B-1(p.191~193)

k) **직접비용**은 광고홍보비, 면접위원 수당, 면접자 수당, 선발도구 사용료, 로드쇼 비용, 캠퍼스 투어 비용, 헤드헌터 수수료 등의 채용에 직접적으로 들어간 비용을 말하며, 인사담당자의 인건비 등은 제외합니다.

l) **핵심인재**는 미래의 경영자 후보, 회사의 핵심 기술·지식을 보유한 직원, 향후 회사의 중요한 사업기회를 창출할 잠재력을 가진 인재 등을 말합니다.

m) **사이닝보너스**는 유치하고자 하는 우수인력과 고용계약을 체결할 때 연봉 외에 현금 보너스나 그에 상응하는 상을 일시에 또는 분할하여 지급함으로써 우수인력을 원활하게 유치할 수 있도록 하는 제도를 말합니다.

n) **승계계획(Succession Planning)**은 기업의 미래 경영자를 양성하기 위한 경력개발프로그램으로서 미래 경영자로서 잠재적 역량을 지닌 사람을 평가하고 선발하여 이들의 역량을 개발, 육성하는 일련의 제도를 말합니다.

o) **발탁승진제도**는 사원들의 능력발휘를 위해서 근무연한, 해당직급에서의 체류년수나 연령에 관계없이 **능력과 업무성과가 우수한 자를 조기에 승진시키는 제도**를 말합니다. [아래의 y)의 발탁승진 참조]

5. 인력구조 관련: B-2(p.193~194)

p) **정규직**은 임원까지 포함합니다.

q) **비정규직**이란 한시적 근로자 또는 기간제 근로자, 단시간 근로자, 독립도급 종사자(보험설계사, 골프장 캐디 등), 도급업체(소사장제 등) 부수인력, 파견 · 용역 · 호출 등의 형태로 종사하는 근로자 등을 말합니다.

r) **채용계획**은 연초뿐만 아니라 연중에 발생한 인력수요까지 포함합니다.

s) **채용 소요기간**은 **채용 공고에서 최종 합격자 통보까지** 걸리는 기간을 말합니다.

6. 교육훈련 관련: C-1(p.196), C-2(p.198), C-4(p.200~201)

t) **실시 연인원**은 **중복인원을 포함**한 교육훈련 프로그램에 참여한 총 인원수를 말합니다. 예컨대, 1명이 집체식 사내교육훈련에 2번 참여하면 실시 연인원은 2명이 됩니다.

u) **총 인건비**는 기본급여, 제수당, 상여금 등의 **직접인건비**와 4대보험료(국민연금, 산재보험, 고용보험, 의료보험), 교육비, 통근교통비, 구인광고비, 식비, 피복비, 퇴직적립금, 복리후생비 등의 **간접인건비**를 모두 포함합니다.

v) **교육훈련비**는 **종업원의 직업능력개발을 위한 투자비 총액**을 말합니다. 고용보험 환급액, 고용보험 지원을 받지 않는 교육훈련비(일반 정신교육비·노사관계 교육비·산업안전 교육비 등), 교육훈련 시설 및 장비 구입(대체) 비용 등을 모두 포함합니다. **교육훈련 담당 직원의 인건비, 취미생활을 목적으로 한 강좌비용 등은 제외**합니다.

w) **교육훈련 직접경비**는 수강비용(강사료, 교재비, 숙박료, 식비, 수강료 등)과 같이 교육훈련에 직접적으로 지출한 경비를 말합니다.

x) **사내자격(사업내 자격)**은 **사업주가 단독 또는 공동으로** 근로자의 직업능력 개발을 위해 **운영하는 자격**으로, 관련 직종에 대해 일정한 검정기준에 따라 근로자의 직업능력을 평가하고 그 결과에 따라 부여하는 자격을 말합니다. 사내자격에는 **고용노동부의 공인을 받아서 검정개발비 및 검정운영비에 대한 지원을 받는** <u>고용노동부 공인 사내자격</u>과 **고용노동부의 공인을 받지 않아서 정부 지원을 받지 않는** <u>사내자격(고용노동부 비공인 사내자격)</u>이 있습니다.

7. 직급과 조직변화 관련: D-2(p.203~204)

y) **직급관련 제도**는 **직급단순화, 직급폐지, 직급과 직책의 분리**와 같은 HRM 제도 및 관행을 말합니다

z) **발탁승진**은 사원들의 능력발휘를 위해서 근무연한, 해당직급에서의 체류년수나 연령에 관계없이 능력과 업무성과가 우수한 자를 조기에 승진시키는 것이며, **발탁승진자의 비율**을 계산하는 식은 다음과 같습니다.

발탁승진자 비율 = 100 × (2년동안 발탁승진자 숫자) / (2년동안 총 승진자 숫자)

8. 보상 관련: D-4(p.206~208)

aa) **Profit Sharing(이윤배분제도)**은 **전사 차원에서 목표치를 초과한 성과(이익)를 달성했을 때** 직원들에게 배분되는 성과급을 말합니다.

ab) **Gain Sharing(이익배분제도)**는 **생산기능직 사원을 대상**으로 라인이나 공장의 생산성이나 원가절감목표를 달성했을 때 종업원들에게 배분되는 성과급을 말합니다.

ac) **연간 총급여**는 기본급, 각종수당, 각종 상여금 및 성과급 등을 합한 금액**(세금을 포함한 각종 공제전)**을 말합니다.

ad) **복리후생비**는 근로자에게 지급되는 임금, 성과급 등의 보수를 제외하고, 근로자의 복지와 후생, 즉 부가급부를 위해 지불되는 경비를 말합니다. 각종 보험, 퇴직금, 연금, 유급 휴가, 식대, 의료비, 여가활동비, 주택수당 등이 복리후생비에 포함됩니다.

A. 경영 일반

1. 기업 일반

대표자 기본정보	대표자 1	성 명	비공개	성 별 [C5A_Sex1]	□① 남성 □② 여성
	대표자 2	성 명	비공개	성 별 [C5A_Sex2]	□① 남성 □② 여성
	대표자 3	성 명	비공개	성 별 [C5A_Sex3]	□① 남성 □② 여성

문1.1 귀사의 설립년도는? ([C5A01_01]) 년

문1.2 귀사의 **모회사**[h]/**자회사**[i] 여부는 어떻게 됩니까?[C5A01_02]

□① 모회사에만 해당됨 □② 모회사이면서 자회사임
□③ 자회사에만 해당됨 □④ 둘 다 아님(독립기업)

문1.3 귀사는 외국인 지분이 있습니까?[C5A01_03]

□① 예 ☞ **다음 문1.3-1로** □② 아니오 ☞ **다음 문1.4로**

문1.3-1 외국인 지분의 역할은?[C5A01_03_01]

□① 지분참여만 함 □② 기술지원을 함
□③ 경영에 참여하고 있음 □④ 기술지원과 경영참여를 모두 함

문1.4 **2012년** 귀사의 매출 대비 수출 비율은 얼마나 됩니까?[C5A01_04]

□① 수출 없음 □② 10%미만 □③ 10%이상 ~ 30%미만
□④ 30%이상 ~ 50%미만 □⑤ 50%이상 ~ 70%미만 □⑥ 70%이상

문1.5 귀사의 경영체제(오너경영/전문경영)는 어떠합니까?[C5A01_05]

□① 완전한 오너(owner) 경영체제임 □② 전문경영자가 있으나 오너의 경영개입이 상당히 있음
□③ 전문경영자가 있으나 오너의 경영개입이 약간 있음 □④ 완전한 전문경영자 체제임

문1.5-1 지난 5년 동안 전문경영자의 교체 빈도는 얼마나 됩니까?[C5A01_05_01]

▶ 전문경영자가 복수일 경우, **권한이 가장 큰 경영자 1명을 지정**하여 응답해 주십시오.

□① 1회 □② 2회 □③ 3회 □④ 4회 이상 □⑤ 교체 없음

문1.6 귀사의 연구개발 조직은 어떤 형태입니까?[C5A01_06]

□① 연구소 □② 전담부서 □③ TFT(Task Force Team)
□④ 기타(구체적으로:) □⑤ 연구개발 조직이 없음

문1.7 **지난 2년간(2011~2012년)** 귀사는 **신제품(상품/서비스) 또는 기존 제품(상품/서비스)을 크게 개선한 제품(상품/서비스)을 시장에 출시**했습니까?[C5A01_07]

□① 예 ☞ **다음 문1.7-1로** □② 아니오 ☞ **다음 문1.8로**

문1.7-1 **이런 제품(상품/서비스)**들은 주로 누가 개발하였습니까?[C5A01_07_01]

□① 귀사에서 자체개발 □② 타기업이나 타기관과 공동으로 협력개발
□③ 타기업이나 타기관이 외부개발(순수외주, IP구매)

문1.7-2 **이런 제품(상품/서비스)들의 시장 출시**로 인해 나타난 효과에 대해 2순위까지 적어 주십시오.

1순위 _[C5A01_07_02]_ 2순위 _[C5A01_07_03]_

① 품질(서비스)개선 ② 원가절감 ③ 제품(상품/서비스)의 다양화
④ 시장점유율 확대/유지 ⑤ 신규시장 개척 ⑥ 산업기술표준 달성

문1.8 **지난 2년간(2011~2012년)** 귀사가 **신제품(상품/서비스) 또는 기존 제품(상품/서비스)을 크게 개선한 제품(상품/서비스)들을 시장에 출시하지 못하거나 또는 출시를 저해한 요인**에 대해 2순위까지 적어 주십시오.

1순위 _[C5A01_08_01]_ 2순위 _[C5A01_08_02]_

① 내부(귀사나 소속그룹) 자금 부족 ② 외부 자금(외부 투자나 공공부문의 지원 자금) 부족
③ 연구개발을 위한 우수 인력 부족 ④ 기술에 대한 정보 부족
⑤ 연구개발을 위한 협력파트너 부재 ⑥ 신제품(또는 크게 개선한 제품)에 대한 시장수요 불확실성
⑦ 독과점 기업에 의한 시장 지배 ⑧ 법, 규제, 표준, 세제 등 제도적 규제
⑨ 이전의 신제품(또는 크게 개선한 제품) 출시로 인해 추가적인 제품개발(혁신) 불필요

2. 경영환경

문2.1 **지난 2년간(2011~2012년)** 주력제품(상품/서비스)에 대한 수요변화는 어떠했습니까?[C5A02_01]

□① 크게 감소 □② 다소 감소 □③ 변화없음 □④ 다소 증가 □⑤ 크게 증가

문2.2 **지난 2년간(2011~2012년)** 신제품(상품/서비스)의 개발 및 도입은 얼마나 있었습니까?[C5A02_02]

□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.3 **지난 2년간(2011~2012년)** 귀사의 기술 변화는 얼마나 있었습니까? ▶금융업 제외 [C5A02_03]

□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.4 **지난 2년간(2011~2012년)** 본사 내의 부서 및 조직변화가 어느 정도 있었습니까?[C5A02_04]

□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.5 **지난 2년간(2011~2012년)** 귀사 **사업장(들)의 라인이나 설비의 변화(금융업: 영업소(지점)들의 조직변화)**는 어느 정도 있었습니까? ▶비금융서비스업 제외 [C5A02_05]

□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.6 귀사 주력제품(상품/서비스)에 대한 시장전략은 다음 어디에 가깝습니까?[C5A02_06]

□① 경쟁사보다 먼저 신제품(상품/서비스)을 개발하여 고객 및 시장 변화에 주도적 역할을 함
□② 신시장 진입 및 신제품(상품/서비스) 개발에 주도적이지는 않으나, 선도기업의 성과에 따라 선택적으로 신제품(상품/서비스)을 개발하여 시장을 공략함
□③ 기존의 제품(상품/서비스)을 개선하여 안정적인 시장을 유지하며, 신시장 진입 및 신제품(상품/서비스) 개발을 적극적으로 시도하지 않음

문2.7 귀사는 다음 중 어느 것에 최우선 순위를 두고 경영하고 있습니까?[C5A02_07]

□① 품질(서비스) 향상 □② 원가 절감 □③ 신제품(상품/서비스) 개발

문2.8 귀사는 해외진출 분야가 있습니까?[C5A02_08]

□① 예 ☞ **다음 문2.8-1로** □② 아니오 ☞ **다음 문2.9로**

문2.8-1 각 분야별로 진출해 있는 대륙(지역)에 **모두** ✔표 해주십시오.

구 분	중국	아시아 (중국 제외)	유럽	북미	중남미	오세아니아	아프리카
생산(공장) ▶금융업 제외	[C5A02_08_01] 1	[C5A02_08_02] 2	[C5A02_08_03] 3	[C5A02_08_04] 4	[C5A02_08_05] 5	[C5A02_08_06] 6	[C5A02_08_07] 7
영 업	[C5A02_08_08] 1	[C5A02_08_09] 2	[C5A02_08_10] 3	[C5A02_08_11] 4	[C5A02_08_12] 5	[C5A02_08_13] 6	[C5A02_08_14] 7
연구개발 ▶금융업 제외	[C5A02_08_15] 1	[C5A02_08_16] 2	[C5A02_08_17] 3	[C5A02_08_18] 4	[C5A02_08_19] 5	[C5A02_08_20] 6	[C5A02_08_21] 7

문2.9 귀사는 기업간 **전략적 제휴**[j]를 추진하고 있습니까?[C5A02_09]

□① 예 ☞ **다음 문2.9-1로** □② 아니오 ☞ **다음 B. 문1.1로**

문2.9-1 귀사가 **전략적 제휴**[j]를 추진하고 있는 대상 및 추진분야에 대하여 응답해 주십시오.

▶ '전략적 제휴 추진분야'는 추진하고 있는 분야에 **모두 ✔표해** 주십시오.

구 분	1) 전략적 제휴 추진여부		2) 전략적 제휴 추진분야 (**추진한 경우만 응답**)			
	추진	미추진	기술/연구 개발 ▶금융업 제외	**생산(금융업: 상품 개발)**	판매/마케팅	합작투자
(1) 국내 동종 기업[C5A02_09_01]	1	2	[C5A02_09_02] 1	[C5A02_09_03] 2	[C5A02_09_04] 3	[C5A02_09_05] 4
(2) 국내 이종 기업[C5A02_09_06]	1	2	[C5A02_09_07] 1	[C5A02_09_08] 2	[C5A02_09_09] 3	[C5A02_09_10] 4
(3) 국외 동종 기업[C5A02_09_11]	1	2	[C5A02_09_12] 1	[C5A02_09_13] 2	[C5A02_09_14] 3	[C5A02_09_15] 4
(4) 국외 이종 기업[C5A02_09_16]	1	2	[C5A02_09_17] 1	[C5A02_09_18] 2	[C5A02_09_19] 3	[C5A02_09_20] 4

B. 인력현황

1. 채용과 핵심인재

문1.1 **2012년** 1년 동안 채용 시도는 어떠했습니까?[C5B01_01]

□① 정기공채만 시도 ☞ **다음 문1.1-1로** □② 수시채용만 시도 ☞ **다음 문1.1-1로**
□③ 정기공채와 수시채용 모두 시도 ☞ **다음 문1.1-1로** □④ 채용 시도 없었음 ☞ **다음 문1.2로**

문1.1-1 **2012년** 직원 채용(공고에서 최종 합격자 통보까지)에 들어간 **직접비용**[k]은 얼마입니까?

□□□□억 □□□□ 만원 [C5B01_01_01]

문1.1-2 전체 채용자 중에서 수시 채용자의 비율은 얼마입니까? ([C5B01_01_02])%

▶ 정기공채만 한 경우에는 0%로 기입해 주십시오.

문1.2 다음은 <u>귀사(제조업: 사무관리직[b])</u>의 채용기준과 과정에 관한 문항들입니다.

문1.2-1 <u>귀사(제조업: 사무관리직[b])</u> 선발 기준을 가장 중요한 순서대로 3순위까지 적어 주십시오.

1순위[C5B01_02_01] **2순위**[C5B01_02_02] **3순위**[C5B01_02_03]

① 학력(예: 고졸, 대졸 등)	② 전공	③ 학교성적
④ 출신학교	⑤ 경력	⑥ 자격증
⑦ 인성/도덕성	⑧ 팀워크 능력	⑨ 업무능력(직무역량)
⑩ 외국어 능력	⑪ 잠재능력	⑫ 지역연고
⑬ 용모	⑭ 기타(구체적으로:	)

문1.2-2 <u>귀사(제조업: 사무관리직[b])</u> 선발도구 중 원하는 인재를 채용하는데 가장 효과가 큰 것을 순서대로 3순위까지 적어 주십시오.

1순위[C5B01_02_05] **2순위**[C5B01_02_06] **3순위**[C5B01_02_07]

① 인성검사	② 적성검사	③ 인성면접
④ 전문능력 심사(면접/발표)	⑤ 전문능력필기시험	⑥ 전문능력실기시험
⑦ 집단토론	⑧ 합숙관찰	⑨ 수습(인턴십)
⑩ 추천서	⑪ 자기소개서	⑫ 기타(구체적으로:)

문1.3 다른 기업에서 **유사한 직업경험을 가지고 입사한 경력직 직원**의 경우, 그 경력이 어느 정도 인정됩니까?[C5B01_03]

□① 경력 인정 안됨 □② 30%미만 □③ 30%이상~60%미만 □④ 60%이상~90%미만 □⑤ 90% 이상

문1.4 **경력직 채용 시** 능력에 따라 동일 직급에 있는 다른 직원보다 높은 연봉을 책정할 수 있습니까? [C5B01_04]

□① 예 □② 아니오

문1.5 귀사에서 새로운 인력수요가 발생하는 경우, **주로 사용하는 충원방식**에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분	인력수요 충원방식				
	신규인력의 채용·양성	재직근로자의 재교육·전환배치	타기업 스카웃 또는 경력자 채용	타기업에 대한 외주 확대	협력업체를 통해 해소
(1) 연구개발인력 ▶금융업 제외[C5B01_05_01]	1	2	3	4	5
(2) **영업 및 서비스인력**[c)][C5B01_05_02]	1	2	3	4	5
(3) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d)] ▶제조업만 해당[C5B01_05_03]	1	2	3	4	5
(4) **관리(경영지원)인력**[e)][C5B01_05_04]	1	2	3	4	5
(5) **생산기능직**[f)]인력 ▶제조업만 해당[C5B01_05_05]	1	2	3	4	5
(6) 상품개발 및 영업기획인력 ▶금융업만 해당[C5B01_05_06]	1	2	3	4	5
(7) 자금운용 및 투자인력 ▶금융업만 해당[C5B01_05_07]	1	2	3	4	5
(8) **핵심 전문직인력**[g)] ▶비금융업만 해당[C5B01_05_08]	1	2	3	4	5

문1.6 **지난 2년간** 필요한 인력을 제때 확보하지 못하는 경우가 있었다면, **가장 중요한 이유**는 무엇인지 응답해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분	필요한 인력을 제때 확보하지 못하는 이유			
	지원자는 많으나 자질을 갖춘 인력이 없음	새로운 학문업무 분야 등으로 관련 교육기관이 국내에 없음	구직자들이 선호하지 않음	해당없음 (필요한 인력을 제때 확보함)
(1) 연구개발인력 ▶금융업 제외[C5B01_06_01]	1	2	3	8
(2) **영업 및 서비스인력**[c)][C5B01_06_02]	1	2	3	8
(3) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d)] ▶제조업만 해당[C5B01_06_03]	1	2	3	8
(4) **관리(경영지원)인력**[e)][C5B01_06_04]	1	2	3	8
(5) **생산기능직**[f)]인력 ▶제조업만 해당[C5B01_06_05]	1	2	3	8
(6) 상품개발 및 영업기획인력 ▶금융업만 해당[C5B01_06_06]	1	2	3	8
(7) 자금운용 및 투자인력 ▶금융업만 해당[C5B01_06_07]	1	2	3	8
(8) **핵심 전문직인력**[g)] ▶비금융업만 해당[C5B01_06_08]	1	2	3	8

■ 다음은 **핵심인재**에 관한 질문입니다.

문1.7 귀사의 구성원들 간에는 **핵심인재**[1)]에 대한 합의된 개념이 있습니까?[C5B01_07]

□① 예 ☞ **다음 문1.7-1로** □② 아니오 ☞ **다음 문1.8로**

문1.7-1 귀사에서 **핵심인재**[1)]로 설정하고 있는 집단에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 미래의 경영자 [C5B01_07_01]
□② 업무 분야의 전문가(예: 연구/개발, 마케팅, 재무/금융 등) [C5B01_07_02]
□③ 신규 비즈니스 리더 [C5B01_07_03]
□④ 고성과자(high performer) [C5B01_07_04]
□⑤ 기타(구체적으로: [C5B01_07_05])

문1.7-2 전체 인력 중 **핵심인재**[1)]의 비율은 얼마나 됩니까? ([C5B01_07_07])%

문1.8 귀사가 **핵심인재**[l] **또는 우수인재 확보를 위해 시행하고 있는 제도**에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 내부 육성 [C5B01_08_01] □② 외부의 헤드헌터사 활용 [C5B01_08_02]
□③ 별도의 채용팀 가동 [C5B01_08_03] □④ 인재풀 데이터베이스 구축 및 활용 [C5B01_08_04]
□⑤ 채용 시 **사이닝보너스**[m] 지급[C5B01_08_05] □⑥ 기타(구체적으로: [C5B01_08_06])

문1.9 귀사가 **핵심인재**[l] **또는 우수인재의 육성 및 관리를 위해 시행하고 있는 제도**에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 핵심인재 관리를 위한 전담(풀타임)인력 배치 [C5B01_09_01] □② 국내 교육훈련 [C5B01_09_02]
□③ 해외 연수(또는 유학) [C5B01_09_03] □④ 코칭/멘토링 [C5B01_09_04]
□⑤ 도전적인 직무에 배치 [C5B01_09_05] □⑥ 핵심인재에 대한 인센티브 지급 [C5B01_09_06]
□⑦ **승계계획**[n] [C5B01_09_07] □⑧ 역량평가(competency assessment) [C5B01_09_08]
□⑨ 경영진의 특별한 관심과 배려 [C5B01_09_09] □⑩ **발탁승진제도**[o] [C5B01_09_10]
□⑪ 원하는 직무에 배치 [C5B01_09_11] □⑫ 기타(구체적으로: [C5B01_09_12])

2. 인력구조

문2.1 (2012년말 기준) **정규직**[p] **및 비정규직**[q] 근로자의 인력현황을 기입해 주십시오.

구 분	전체	정규직		비정규직
		남자	여자	
합 계	[C5B02_01_01] 명	[C5B02_01_02] 명	[C5B02_01_03] 명	[C5B02_01_04] 명

문2.1-1 (2012년말 기준) **정규직**[p] **및 비정규직**[q] 근로자 중 해당 분야의 인력현황을 기입해주십시오.

▶ **제조업**의 경우 (1),(2), **금융업**의 경우 (3),(4), **비금융서비스업**의 경우 (5)에 대해 응답해 주십시오.

구 분		전체	정규직		비정규직
			남자	여자	
제조업	(1) 연구개발인력 ▶ 제조업만 해당	[C5B02_01_05] 명	[C5B02_01_06] 명	[C5B02_01_07] 명	[C5B02_01_08] 명
	(2) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d] ▶ 제조업만 해당	[C5B02_01_09] 명	[C5B02_01_10] 명	[C5B02_01_11] 명	[C5B02_01_12] 명
금융업	(3) 상품개발 및 영업기획인력 ▶ 금융업만 해당	[C5B02_01_13] 명	[C5B02_01_14] 명	[C5B02_01_15] 명	[C5B02_01_16] 명
	(4) 자금운용 및 투자인력 ▶ 금융업만 해당	[C5B02_01_17] 명	[C5B02_01_18] 명	[C5B02_01_19] 명	[C5B02_01_20] 명
비금융	(5) **핵심 전문직인력**[g] ▶ 비금융업만 해당	[C5B02_01_21] 명	[C5B02_01_22] 명	[C5B02_01_23] 명	[C5B02_01_24] 명

문2.2 (2012년말 기준) **정규직**[p] 근로자의 연령별 인력 현황을 기입해 주십시오.

연령별	정규직 전체				
		만 29세 이하	만 30~39세	만 40~49세	만 50세 이상
인 력	[C5B02_02_01] 명	[C5B02_02_02] 명	[C5B02_02_03] 명	[C5B02_02_04] 명	[C5B02_02_05] 명

문2.3 (2012년말 기준) **정규직**[p] 근로자의 학력별 인력 현황을 기입해 주십시오.

학력별	정규직 전체					
		고졸이하	전문대졸	대졸	석사	박사
인 력	[C5B02_03_01] 명	[C5B02_03_02] 명	[C5B02_03_03] 명	[C5B02_03_04] 명	[C5B02_03_05] 명	[C5B02_03_06] 명

문2.4 (2012년말 기준) 정규직[p](제조업:정규직 중 사무관리직[b]) 근로자의 성별, 직급별 인력현황을 기입해 주십시오.

구 분	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급
(1) 남자	[C5B02_04_01] 명	[C5B02_04_02] 명	[C5B02_04_03] 명	[C5B02_04_04] 명	[C5B02_04_05] 명	[C5B02_04_06] 명
(2) 여자	[C5B02_04_07] 명	[C5B02_04_08] 명	[C5B02_04_09] 명	[C5B02_04_10] 명	[C5B02_04_11] 명	[C5B02_04_12] 명

문2.5 (2012년말 기준) 정규직[p] 근로자 중에서 10년 이상 근속자의 수는 얼마나 됩니까?

(1) 정규직[p] 전체(제조업: 사무관리직[b]) ([C5B02_05_01])명

(2) 생산기능직 ([C5B02_05_02])명 ▶제조업만 해당

문2.6 (2012년 기준) 정규직[p] 및 비정규직[q] 근로자의 성별, 신입/경력자별 채용규모를 기입해 주십시오.

▶ 정규직 채용에는 비정규직의 정규직 전환을 포함하여 기입해 주십시오.

▶ 비정규직 채용은 한시적·기간제·단시간 근로자 등의 신규 채용 및 파견·용역·호출 근로자 등의 신규 활용을 의미합니다.

구 분		전 체	정규직	비정규직
합 계		[C5B02_06_01] 명	[C5B02_06_02] 명	[C5B02_06_03] 명
성별	(1) 남자	[C5B02_06_04] 명	[C5B02_06_05] 명	[C5B02_06_06] 명
	(2) 여자	[C5B02_06_07] 명	[C5B02_06_08] 명	[C5B02_06_09] 명
신입/경력자별	(1) 신입	[C5B02_06_10] 명	[C5B02_06_11] 명	
	(2) 경력자	[C5B02_06_12] 명	[C5B02_06_13] 명	

문2.7 (2012년 기준) 정규직[p] 근로자의 채용현황을 기입해 주십시오.

구 분	채용계획[r]인원	응시인원	합격인원	입사인원			평균 채용 소요기간[s]
					신입 ▶제조업만 해당	경력자 ▶제조업만 해당	
(1) 정규직 전체 (제조업: 사무관리직[b])	[C5B02_07_01] 명	[C5B02_07_02] 명	[C5B02_07_03] 명	[C5B02_07_04] 명	[C5B02_07_05] 명	[C5B02_07_06] 명	[C5B02_07_07] 일
(2) 생산기능직[f] ▶제조업만 해당	[C5B02_07_08] 명			[C5B02_07_09] 명	[C5B02_07_10] 명	[C5B02_07_11] 명	[C5B02_07_12] 일

문2.8 (2012년 기준) 정규직[p](제조업: 정규직 중 사무관리직[b]) 근로자의 성별, 직급별 채용규모를 기입해 주십시오.

구 분	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급
(1) 남자	[C5B02_08_01] 명	[C5B02_08_02] 명	[C5B02_08_03] 명	[C5B02_08_04] 명	[C5B02_08_05] 명	[C5B02_08_06] 명
(2) 여자	[C5B02_08_07] 명	[C5B02_08_08] 명	[C5B02_08_09] 명	[C5B02_08_10] 명	[C5B02_08_11] 명	[C5B02_08_12] 명

문2.9 (2012년 기준) 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 글로벌 인재 채용 현황에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	1) 채용 여부		2) 2012년 채용인원 (채용한 경우만 응답)
	채용함	채용하지 않음	
(1) 외국인(해외 시민권자 포함) [C5B02_09_01]	1	2	[C5B02_09_02]명
(2) 해외 학위자 또는 해외 경력자 [C5B02_09_03]	1	2	[C5B02_09_04]명

문2.10 (2012년 기준) 정규직[p] 근로자의 이직 및 정년퇴직 현황을 기입해 주십시오.

구 분	전체 (이직 및 정년퇴직)	1년 미만 근속자 중 이직자	1~10년 근속자 중 이직자 (정년퇴직 인력 제외)	10년 이상 근속자 중 이직자 (정년퇴직 인력 제외)	정년퇴직 근로자
(1) 정규직 전체 (제조업: 사무관리직[b])	[C5B02_10_01] 명	[C5B02_10_02] 명	[C5B02_10_03] 명	[C5B02_10_04] 명	[C5B02_10_05] 명
(2) 생산기능직[f] ▶제조업만 해당	[C5B02_10_06] 명	[C5B02_10_07] 명	[C5B02_10_08] 명	[C5B02_10_09] 명	[C5B02_10_10] 명

C. 인적자원개발(HRD)

1. 교육훈련 실시현황

문1.1 귀사는 교육훈련을 담당하는 전담조직이 있습니까?[C5C01_01]

□① 예 ☞ 다음 문1.2로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.1-1로

문1.1-1 귀사는 교육훈련을 담당하는 전담자가 있습니까?[C5C01_01_01]

□① 예 □② 아니오

문1.2 귀사는 매년 HRD(교육훈련) 계획을 수립하고 있습니까?[C5C01_02]

□① 예 ☞ 다음 문1.2-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.3으로

문1.2-1 귀사가 HRD(교육훈련) 계획수립에서 가장 중요하게 고려되는 것은 무엇입니까?[C5C01_02_01]

□① 매출액 등의 경영실적 □② 주력상품의 변화
□③ 고용, 인력변화 등의 인력계획 □④ 인재상의 변화
□⑤ 기타(구체적으로:)

문1.3 귀사는 자체적으로 교육훈련 프로그램을 개발하고 있습니까?[C5C01_03]

□① 예 ☞ 다음 문1.3-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.4로

문1.3-1 전체 교육훈련 프로그램 중 자체 개발한 프로그램의 비율은 얼마나 됩니까? ([C5C01_03_01])%

문1.4 독립된 교육훈련시설(연수원 등)을 갖고 있습니까?[C5C01_04]

□① 사내에 독립된 교육훈련시설(연수원 등) 보유
□② 계열(관계)사에서 공동 활용하는 교육훈련시설(연수원 등) 보유
□③ 보유하지 않음

문1.5 귀사의 원청업체/하청업체 여부는 어떻게 됩니까?[C5C01_05]

□① 원청업체에만 해당됨 ☞ 다음 문1.5-1로 □② 원청업체이면서 하청업체임 ☞ 다음 문1.5-1로
□③ 하청업체에만 해당됨 ☞ 다음 문1.5-1로 □④ 둘 다 아님(독립기업) ☞ 다음 문1.6으로

문1.5-1 귀사는 협력업체(원청업체/하청업체)와 인적자원개발을 위한 교육훈련을 협력하고 있습니까?[C5C01_05_01]

□① 예 ☞ 다음 문1.5-2로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.6으로

문1.5-2 협력업체와의 교육훈련 협력이 어떻게 이뤄지고 있는지 **모두 ✔표**해 주십시오.

□① 교육훈련 내용 또는 프로그램의 공유 [C5C01_05_02]
□② 교육훈련시설 협력 [C5C01_05_03]
□③ 교육훈련 관련 강사 협력 [C5C01_05_04]
□④ 교육훈련을 위한 재정적 협력 [C5C01_05_05]
□⑤ 기타(구체적으로: [C5C01_05_06])

문1.6 2012년 교육훈련 방법별 실시 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 실시 여부는 공식 프로그램으로 실시되는 경우에 한정하여 응답해 주십시오.

구 분	1) 실시 여부		2) 실시연인원[f] (실시한 경우만 응답)	3) 총 소요비용 (실시한 경우만 응답)
	실시	미실시		
(1) 집체식 사내교육훈련 [C5C01_06_01]	1	2	명 [C5C01_06_02]	백만원 [C5C01_06_03]
(2) 집체식 사외교육훈련 [C5C01_06_04]	1	2	명 [C5C01_06_05]	백만원 [C5C01_06_06]
(3) 인터넷 학습(e-learning) [C5C01_06_07]	1	2	명 [C5C01_06_08]	백만원 [C5C01_06_09]
(4) 우편통신훈련(독서통신훈련) [C5C01_06_10]	1	2	명 [C5C01_06_11]	백만원 [C5C01_06_12]
(5) 국내연수 [C5C01_06_13]	1	2	명 [C5C01_06_14]	백만원 [C5C01_06_15]
(6) 해외연수 [C5C01_06_16]	1	2	명 [C5C01_06_17]	백만원 [C5C01_06_18]
(7) 외부(원청 등)업체로부터 기술지도 받기 [C5C01_06_19]	1	2	명 [C5C01_06_20]	백만원 [C5C01_06_21]

문1.7 2012년 교육훈련 대상 인력별로 실시한 교육훈련 방법 중에서 귀사가 **전략적으로 중요하게 생각하는 것 (1개만)**에 ✔표해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분	교육훈련 방법						
	집체식 사내교육 훈련	집체식 사외교육 훈련	인터넷 학습	우편 통신훈련	국내 연수	해외 연수	외부(원청) 업체로부터 기술지도 받기
(1) 연구개발인력 ▶ 금융업 제외[C5C01_07_01]	1	2	3	4	5	6	7
(2) **영업 및 서비스인력**[c][C5C01_07_02]	1	2	3	4	5	6	7
(3) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d] ▶ 제조업만 해당[C5C01_07_03]	1	2	3	4	5	6	7
(4)**관리(경영지원)인력**[e][C5C01_07_04]	1	2	3	4	5	6	7
(5) **생산기능직**[f]인력 ▶ 제조업만 해당[C5C01_07_05]	1	2	3	4	5	6	7
(6) 상품개발 및 영업기획인력 ▶ 금융업만 해당[C5C01_07_06]	1	2	3	4	5	6	7
(7) 자금운용 및 투자인력 ▶ 금융업만 해당[C5C01_07_07]	1	2	3	4	5	6	7
(8) **핵심 전문직인력**[g] ▶ 비금융업만 해당[C5C01_07_08]	1	2	3	4	5	6	7

문1.8 2012년 실시한 교육훈련 분야에 **모두** ✔표해 주십시오.

▶ 실시여부는 공식 프로그램으로 실시되는 경우에 한정하여 응답해 주십시오.

□① 외국어 [C5C01_08_01]
□② 판매 및 마케팅 [C5C01_08_02]
□③ 회계·재정, 관리 및 행정, 사무 [C5C01_08_03]
□④ 자기계발 또는 직장생활 [C5C01_08_04]
□⑤ 컴퓨터공학, 컴퓨터 활용 [C5C01_08_05]
□⑥ 엔지니어링, 제조, 건설 [C5C01_08_06]
□⑦ 환경보호, 직업건강 및 안전 [C5C01_08_07]

문1.9 2012년 인적자원개발 형태별 실시 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 실시 여부는 공식 프로그램으로 실시되는 경우에 한정하여 응답해 주십시오.

구 분	1) 실시 여부		2) 실질적인 활용 정도 (실시한 경우만 응답)			
	실시	미실시	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
(1) 학원(온라인, 우편 포함) 수강료지원 [C5C01_09_01]/ [C5C01_09_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 국내 대학 등록금 지원 [C5C01_09_03]/ [C5C01_09_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 국내 대학원 등록금 지원 [C5C01_09_05]/ [C5C01_09_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 해외 대학원 학위과정 지원 [C5C01_09_07]/ [C5C01_09_08]	1	2	1	2	3	4
(5) 승계계획(Succession Planning) [C5C01_09_09]/ [C5C01_09_10]	1	2	1	2	3	4
(6) 경력개발제도(Career Development Planning) [C5C01_09_11]/ [C5C01_09_12]	1	2	1	2	3	4
(7) 교육훈련휴가제(개인역량 개발을 위해 회사에서 휴가 제공 및 자금지원) [C5C01_09_13]/ [C5C01_09_14]	1	2	1	2	3	4
(8) 멘토링 또는 코칭 [C5C01_09_15]/ [C5C01_09_16]	1	2	1	2	3	4
(9) 학습 조직(동아리) [C5C01_09_17]/ [C5C01_09_18]	1	2	1	2	3	4

문1.10 2012년 인적자원개발 제도별 실시 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 실시 여부는 공식 프로그램으로 실시되는 경우에 한정하여 응답해 주십시오.

구 분	1) 실시 여부		2) 실질적인 활용 정도 (실시한 경우만 응답)			
	실시	미실시	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
(1) OJT [C5C01_10_01] / [C5C01_10_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 직무순환 [C5C01_10_03] / [C5C01_10_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 제안제도 [C5C01_10_05] / [C5C01_10_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 지식 마일리지 프로그램 [C5C01_10_07] / [C5C01_10_08]	1	2	1	2	3	4
(5) QC(품질분임조) [C5C01_10_09] / [C5C01_10_10]	1	2	1	2	3	4
(6) 전사적 품질관리(TQM, 공정개선팀 등) [C5C01_10_11] / [C5C01_10_12]	1	2	1	2	3	4
(7) 6-시그마 [C5C01_10_13] / [C5C01_10_14]	1	2	1	2	3	4

2. 교육훈련 투자 및 성과

문2.1 2012년 귀사가 교육훈련에 지출한 비용을 기입해 주십시오.

구 분	2012년 지출액
(1) 고용보험료 중 고용안정·직업능력개발사업 납입액 ▶ 주) '설문지 작성 안내' 참조	[C5C02_01_01] 백만원
(2) 고용보험 직업능력개발사업 환급액	[C5C02_01_02] 백만원
(2)-1 사업주 지원 (사업주 훈련비용 등)	[C5C02_01_03] 백만원
(2)-2 근로자 지원 (재직근로자 수강지원금 등)	[C5C02_01_04] 백만원
(3) **총 인건비**[u)]	[C5C02_01_05] 백만원
(4) **교육훈련비**[v)] 총액	[C5C02_01_06] 백만원
(4)-1 교육훈련 시설 및 장비 구입(대체) 비용	[C5C02_01_07] 백만원
(4)-2 **교육훈련 직접경비**[w)]	[C5C02_01_08] 백만원

문2.2 2012년 채용자에 대한 **교육훈련(OJT 포함) 실시 현황**에 대하여 응답해 주십시오.

구 분		1) 실시여부		2) 평균 소요기간	3) 참여인원 1인당 평균 **교육훈련비**[u)]
		실시	미실시		
1. 신입채용자	(1) **신입채용자** (제조업: 사무관리직[b)]) [C5C02_02_01]	1	2	[C5C02_02_02] 일	[C5C02_02_03] 만원
	(2) **생산기능직**[f)] ▶제조업만 해당 [C5C02_02_04]	1	2	[C5C02_02_05] 일	[C5C02_02_06] 만원
2. 경력자 채용 [C5C02_02_07]		1	2	[C5C02_02_08] 일	[C5C02_02_09] 만원

문2.3 2012년 1년 동안 실시한 인적자원개발 활동의 효과에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	거의 향상되지 않았음	조금 향상되었음	어느 정도 향상되었음	많이 향상되었음
(1) 직원의 직무능력 [C5C02_03_01]	1	2	3	4
(2) 노동 생산성 [C5C02_03_02]	1	2	3	4
(3) 회사의 이미지(우수인력의 유치 등)[C5C02_03_03]	1	2	3	4
(4) 직원의 의욕 [C5C02_03_04]	1	2	3	4
(5) 직원의 이직 방지 [C5C02_03_05]	1	2	3	4

문2.4 귀사의 인적자원개발 추진에서 나타나는 어려움에 대하여 응답해 주십시오.

구 분	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 교육훈련에 대한 경영진의 인식이 부족하다 [C5C02_04_01]	1	2	3	4	5
(2) 교육에 대한 근로자의 관심과 이해가 미흡하다 [C5C02_04_02]	1	2	3	4	5
(3) 교육훈련의 예산이 부족하다 [C5C02_04_03]	1	2	3	4	5
(4) 업무가 단순하여 교육훈련의 필요성이 없다 [C5C02_04_04]	1	2	3	4	5
(5) HRD 전문가가 부족하다 [C5C02_04_05]	1	2	3	4	5
(6) 인력부족으로 교육훈련 인원의 차출이 어렵다 [C5C02_04_06]	1	2	3	4	5
(7) 위탁교육훈련의 내용이 부실하다 [C5C02_04_07]	1	2	3	4	5
(8) 교육훈련 이수자의 이직률이 높다 [C5C02_04_08]	1	2	3	4	5
(9) 업종변경 등으로 인해 교육훈련 준비가 부족하다 [C5C02_04_09]	1	2	3	4	5
(10) 매출액 감소 등의 경영위기로 인해 투자여력이 없다[C5C02_04_10]	1	2	3	4	5

3. 정부 직업능력개발 지원사업

문3.1 **기업 및 근로자의 직업훈련 활성화를 위한 고용노동부 지원제도**에 대한 **2012년** 귀사의 활용 현황에 대하여 응답해 주십시오.

구 분		1) 실질적인 활용 정도				2) 개선해야 할 필요성 정도			
		거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음	거의 필요하지 않음	조금 필요함	어느 정도 필요함	많이 필요함
사업주에 대한지원	(1) 직업능력개발훈련 지원 [C5C03_01_01],[C5C03_01_02]	1	2	3	4	1	2	3	4
	(2) 유급휴가훈련 지원 [C5C03_01_03],[C5C03_01_04]	1	2	3	4	1	2	3	4
	(3) 시설/장비 자금 대부 [C5C03_01_05],[C5C03_01_06]	1	2	3	4	1	2	3	4
근로자에 대한지원	(4) 근로자직무능력향상지원금 [C5C03_01_07],[C5C03_01_08]	1	2	3	4	1	2	3	4
	(5) 재직자 내일배움카드제 [C5C03_01_09],[C5C03_01_10]	1	2	3	4	1	2	3	4
	(6) 학자금 대부 [C5C03_01_11],[C5C03_01_12]	1	2	3	4	1	2	3	4
	(7) 직업훈련(비정규직) 생계비 대부 [C5C03_01_13],[C5C03_01_14]	1	2	3	4	1	2	3	4
중소기업 특별지원	(8) 중소기업 훈련컨소시엄 지원 [C5C03_01_15],[C5C03_01_16]	1	2	3	4	1	2	3	4
	(9) 중소기업 학습조직화 [C5C03_01_17],[C5C03_01_18]	1	2	3	4	1	2	3	4
	(10) 중소기업 핵심직무능력향상 지원 [C5C03_01_19],[C5C03_01_20]	1	2	3	4	1	2	3	4
	(11) 중소기업 체계적 현장훈련지원 사업 [C5C03_01_21],[C5C03_01_22]	1	2	3	4	1	2	3	4

문3.2 만일 위의 고용노동부 지원제도가 없었을 경우 귀사의 교육훈련 투자 정도는 어떠했을 것이라 생각합니까? [C5C03_02]

□① 지원제도가 있을 때보다 줄어들었을 것이다
□② 지원제도가 있을 때와 비교하여 변함이 없을 것이다
□③ 지원제도가 있을 때보다 늘어났을 것이다

문3.3 위의 고용노동부 지원제도와 관련하여 다음 각각의 필요성에 대해 어떻게 생각합니까?

구 분	거의 필요하지 않음	조금 필요함	어느 정도 필요함	많이 필요함
(1) 정부 지원의 지속 [C5C03_03_01]	1	2	3	4
(2) 행정 절차의 개선 [C5C03_03_02]	1	2	3	4
(3) 훈련과정 인정 범위 확대 [C5C03_03_03]	1	2	3	4
(4) 훈련 지원금 인상 [C5C03_03_04]	1	2	3	4

문3.4 위의 고용노동부 지원제도들에 **참여하지 않거나 적극적으로 참여하지 않은 이유**는 무엇인지 **모두** ✔표 해 주십시오.

□① 제도가 있는지 모르고 있음 [C5C03_04_01]
□② 훈련비용의 인정금액이 너무 적음 [C5C03_04_02]
□③ 행정절차, 전산입력 자료 등이 너무 많음 [C5C03_04_03]
□④ 직무자체가 훈련이 필요없음 [C5C03_04_04]
□⑤ 마땅한 훈련프로그램이 지역 훈련시설에 없음 [C5C03_04_05]
□⑥ 생산공정/업무진행상 훈련시킬 여유 인력이 없음 [C5C03_04_06]
□⑦ 근로자들이 훈련에 관심이 없고 귀찮아 함 [C5C03_04_07]
□⑧ 교육훈련 이수자의 이직률이 높음 [C5C03_04_08]
□⑨ 기타(구체적으로: [C5C03_04_09])

4. 능력과 자격

문4.1 **2012년** 귀사의 요구 수준에 비추어 볼 때 인력의 **직무관련 숙련수준**에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분	요구 정도에 크게 못 미치는 수준	요구 정도에 다소 못 미치는 수준	요구 정도와 유사한 수준	요구 정도를 다소 뛰어넘는 수준	요구 정도를 크게 뛰어넘는 수준
(1) 연구개발인력 ▶금융업 제외 [C5C04_01_01]	1	2	3	4	5
(2) **영업 및 서비스인력**[c] [C5C04_01_02]	1	2	3	4	5
(3) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d] ▶제조업만 해당 [C5C04_01_03]	1	2	3	4	5
(4) **관리(경영지원)인력**[e] [C5C04_01_04]	1	2	3	4	5
(5) **생산기능직**[f]인력 ▶제조업만 해당 [C5C04_01_05]	1	2	3	4	5
(6) 상품개발 및 영업기획인력 ▶금융업만 해당 [C5C04_01_06]	1	2	3	4	5
(7) 자금운용 및 투자인력 ▶금융업만 해당 [C5C04_01_07]	1	2	3	4	5
(8) **핵심 전문직인력**[g] ▶비금융업만 해당 [C5C04_01_08]	1	2	3	4	5

문4.2 귀사의 자격종류별 **운영 현황**에 대하여 응답해 주십시오.

구 분	1) 자격제도 운용 여부		2) 인사고과연계 유무		3) 자격수당제도 유무		4) 자격수당 지급 여부 (자격수당제도가 있는 경우만 응답)	
	운용함	운용하지 않음	있음	없음	있음	없음	지급함	지급하지 않음
(1) 국가자격(개별법) [C5C04_02_01]/[C5C04_02_02]/[C5C04_02_03]			1	2	1	2	1	2
(2) 국가기술자격 [C5C04_02_04]/[C5C04_02_05]/[C5C04_02_06]			1	2	1	2	1	2
(3) 공인 민간자격 [C5C04_02_07]/[C5C04_02_08]/[C5C04_02_09]			1	2	1	2	1	2
(4) 민간자격 [C5C04_02_10]/[C5C04_02_11]/[C5C04_02_12]			1	2	1	2	1	2
(5) 고용노동부 공인**사내자격**[x] [C5C04_02_13]/[C5C04_02_14]/[C5C04_02_15]/[C5C04_02_16]	1	2	1	2	1	2	1	2
(6) **사내자격**[x] (고용노동부 비공인 사내자격) [C5C04_02_17]/[C5C04_02_18]/[C5C04_02_19]/[C5C04_02_20]	1	2	1	2	1	2	1	2
(7) 해외자격 [C5C04_02_21]/[C5C04_02_22]/[C5C04_02_23]			1	2	1	2	1	2

문4.3 귀사는 **자격 취득**을 위해 **공식적**으로 어떻게 지원하고 있는지 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 비용지원 ☞ **다음 문4.3-1로** [C5C04_03_01]
□② 시간지원(휴가부여 등) ☞ **다음 문4.3-1로** [C5C04_03_02]
□③ 교육훈련 제공 ☞ **다음 문4.3-1로** [C5C04_03_03]
□④ 지원하지 않음 ☞ **다음 문4.4로**

문4.3-1 현재 자격 취득을 위해 회사가 지원하고 있는 인원은 모두 몇 명입니까? ([C5C04_03_05])명

문4.3-2 **2012 회계년도**를 기준으로 자격취득 지원을 위해 회사가 지출한 총 비용은 얼마입니까?

억 만원 [C5C04_03_06]

문4.4 귀사에서 자격종류별로 가장 중요하게 활용되는 분야(**1개만**)에 ✔표해 주십시오.

▶ 만일 국가자격이 모든 분야에 활용되는데 이 중 가장 중요하게 활용되는 분야가 채용이라면 '채용'에 ✔표해 주시고, 민간자격은 승진에만 활용된다면 '승진'에 ✔표해 주십시오.

구 분	가장 중요하게 활용되는 분야				
	채용	직무배치	승진	고용유지	활용없음
(1) 국가자격(개별법) [C5C04_04_01]	1	2	3	4	8
(2) 국가기술자격 [C5C04_04_02]	1	2	3	4	8
(3) 공인 민간자격 [C5C04_04_03]	1	2	3	4	8
(4) 민간자격 [C5C04_04_04]	1	2	3	4	8
(5) 고용노동부 공인 **사내자격**[x] [C5C04_04_05]	1	2	3	4	8
(6) **사내자격**[x] (고용노동부 비공인 사내자격) [C5C04_04_06]	1	2	3	4	8
(7) 해외자격 [C5C04_04_07]	1	2	3	4	8

D. 인적자원관리(HRM)

1. HR 조직 및 업무

■ HR업무는 HRM(인사관리), HRD(교육/개발) 등의 업무를 말하며, HR부서는 이러한 HR 업무를 담당하는 조직(본부, 부문, 부서, 팀, 파트 또는 담당)을 의미합니다.

문1.1 HR업무를 담당하는 전담조직이 있습니까?[C5D01_01]

□① 예 ☞ 다음 문1.2로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.3으로

문1.2 HR업무의 기능분화는 어떻게 이루어져 있습니까?[C5D01_02]

□① HRM(인사관리), HRD(교육/개발), 노사관계업무를 각각 서로 다른 팀에서 담당함
□② HRM(인사관리)와 HRD(교육/개발)는 동일 팀이, 노사관계업무는 별도의 팀에서 담당함
□③ HRM(인사관리)와 노사관계업무는 동일 팀이, HRD(교육/개발)는 별도의 팀에서 담당함
□④ HRD(교육/개발)와 노사관계업무는 동일 팀이, HRM(인사관리)는 별도의 팀에서 담당함
□⑤ HRM(인사관리), HRD(교육/개발), 노사관계업무를 모두 동일한 팀에서 담당함

문1.3 (HR 전담조직이 없는 경우에만 응답) 귀사의 HR업무는 어떻게 수행되고 있습니까?[C5D01_03]

□① 같은 팀 내에서 유사한 업무(예: 총무)와 같이 수행되고 있음
□② 같은 팀 내에서 이질적인 타 업무(예: 재경/경리 등)와 같이 수행되고 있음

문1.4 (2012년말 기준) HR업무 담당자의 직급별 현황을 기입해 주십시오.

구 분	사원-대리급	과-부장급	임원급
HR업무 담당자 수	[C5D01_04_01] 명	[C5D01_04_02] 명	[C5D01_04_03] 명
HR업무 담당자의 HR분야 경력	[C5D01_04_04] 평균 ( )년	[C5D01_04_05] 평균 ( )년	[C5D01_04_06] 평균 ( )년

문1.5 귀사는 매년 인력계획(Human Resource Planning)을 수립하고 있습니까?[C5D01_05]

□① 예 □② 아니오

문1.5-1 인력계획은 경영전략과 연계 하에 수립되고 있습니까?[C5D01_05_01]

□① 예 □② 아니오

문1.5-2 회사의 중장기 전략을 HR에 얼마나 반영하고 있습니까?[C5D01_05_02]

□① 거의 반영하지 않음 □② 조금 반영함 □③ 어느 정도 반영함 □④ 많이 반영함

문1.6 귀사는 인사정보시스템(e-HR)을 운용하고 있습니까?[C5D01_06]

□① 예 ☞ 다음 문1.6-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.7로

문1.6-1 인사정보시스템(e-HR)의 발전단계는 어디에 해당합니까?[C5D01_06_01]

□① 도입단계(종업원의 인사정보를 데이터베이스로 구축하여 일부 서비스하는 단계)
□② 웹(Web)활용단계(인터넷을 활용하여 인사정보의 의사소통을 쌍방향으로 지원하는 단계)
□③ 포털 서비스단계(통합적 인사정보서비스와 관련업무처리를 위한 핵심수단으로 활용하는 단계)

문1.7 귀사는 직무분석을 실시하고 있습니까?[C5D01_07]

□① 예 ☞ 다음 문1.7-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.8로

문1.7-1 직무분석의 결과를 활용하는 분야를 모두 ✔표해 주십시오.

□① 직무기술서 및 직무명세서 작성 [C5D01_07_01]
□② 인력 산정 [C5D01_07_02]
□③ 채용 [C5D01_07_03]
□④ 업무 효율화 [C5D01_07_04]
□⑤ 이동 배치 [C5D01_07_05]
□⑥ 인사고과 [C5D01_07_06]
□⑦ 승진 [C5D01_07_07]
□⑧ 교육훈련 [C5D01_07_08]
□⑨ 직무가치 및 임금(직무급) 산정 [C5D01_07_09]

문1.8 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 경우 사내공모제를 실시하고 있습니까?[C5D01_08]

□① 실시하고 있음 ☞ 다음 문1.8-1로 □② 실시한 적 없음 ☞ 다음 문1.9로

문1.8-1 2012년 1년 동안 전체 공석 중 사내공모제를 통해서 충원된 비율은 얼마입니까?

([C5D01_08_01])%

문1.9 지난 2년(2011~2012년) 동안 정리해고, 권고사직, 명예퇴직, 계열사/협력업체로의 전출, 분사 등을 통한 고용조정을 실시한 적이 있습니까?[C5D01_09]

□① 예 ☞ 다음 문1.9-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.10으로

문1.9-1 지난 2년 동안 고용조정의 규모는 얼마나 됩니까?

구 분	2012년	2011년
(1) 정규직 전체 (제조업: 사무관리직[b])	[C5D01_09_01] 명	[C5D01_09_02] 명
(2) 생산기능직[f] ▶제조업만 해당	[C5D01_09_03] 명	[C5D01_09_04] 명

문1.10 귀사는 주5일제(주당 40시간 근무)를 실시하고 있습니까?[C5D01_10]

□① 예 □② 아니오

2. 직급과 조직변화

문2.1 귀사에서 임원급과 사원급(제조업: 사무관리직[b] 사원급) 내(內)의 직급은 각각 몇 단계입니까?

(1) 임원급 內 ([C5D02_01_01])단계
(2) 사원급(제조업: 사무관리직[b] 사원급) 內 ([C5D02_01_02])단계

문2.2 지난 2년간(2011~2012년) 직급관련 제도[y]에 변화가 있었습니까?[C5D02_02]

□① 예 ☞ 다음 문2.2-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문2.3으로

문2.2-1 변화가 있었던 제도 및 관행에 모두 ✔표해 주십시오.

□① 직급단순화 [C5D02_02_01]
□② 직급폐지 [C5D02_02_02]

□③ 직급다단계화 [C5D02_02_03]
□④ 직급과 직책의 분리 [C5D02_02_04]
□⑤ 직급과 직책의 연계 강화 [C5D02_02_05]
□⑥ 기타(구체적으로: [C5D02_02_06])

문2.3 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 승진 소요년수는 평균 얼마입니까?

구 분	평균 소요년수
(1) 신입사원에서 과장(또는 과장에 해당하는 직급) 승진	([C5D02_03_01])년
(2) 신입과장에서 부장(또는 부장에 해당하는 직급) 승진	([C5D02_03_02])년
(3) 신입부장에서 임원 승진	([C5D02_03_03])년

문2.4 **생산기능직**[f]의 경우 과장(또는 과장에 해당하는 직급)이 될 수 있습니까? ▶제조업만 해당 [C5D02_04]
□① 예 □② 아니오

문2.4-1 귀사의 **생산기능직**[f] 인력이 과장급 이상의 직급으로 진급한 실제 사례가 있습니까? ▶제조업만 해당 [C5D02_04_01]
□① 예 □② 아니오

문2.5 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 지난 2년동안 **발탁승진**[z]자의 비율은 어느 정도입니까? ([C5D02_05])%

문2.6 **지난 2년간(2011~2012년)** 귀사가 **기업 운영에 주도적으로 도입한 조직변화**에 **모두** ✔표 해주십시오.
□① 업무수행방식의 변화(공급사슬관리, 6시그마, 품질경영, 교육/훈련제도 등) 도입[C5D02_06_01] ☞ 다음 문2.6-1로
□② 지식관리방식의 변화(정보 및 지식 수집, 교류, 공유 및 학습방식 등) 도입[C5D02_06_02] ☞ 다음 문2.6-1로
□③ 업무 수행조직 변화(팀제, 업무유연성 및 부서간 통합성 강화) 도입[C5D02_06_03] ☞ 다음 문2.6-1로
□④ 외부조직과의 관계 변화(제휴, 파트너십, 아웃소싱 등) 도입[C5D02_06_04] ☞ 다음 문2.6-1로
□⑤ 위 네 가지 모두 도입하지 않음 ☞ 다음 문3.1로

문2.6-1 **이런 조직변화의 도입**으로 인해 나타난 효과에 대해 2순위까지 적어 주십시오.
1순위 [C5D02_06_06]_ 2순위 [C5D02_06_07]_

① 다양한 소비자 수요에 적응능력 증대
② 부서간 정보공유 및 커뮤니케이션 증대
③ 품질(서비스) 개선
④ 인건비 절감
⑤ 기타 원가절감(원재료, 에너지 등)
⑥ 생산성 및 효율성 증대
⑦ 의사결정기간 단축 등 업무 효율화

문2.7 **지난 2년간(2011~2012년)** 귀사는 교대제 변경 등 **근무형태 변경**이 있었습니까?[C5D02_07]
□① 예 ☞ 다음 문2.7-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문2.8로

문2.7-1 **근무형태 변경**에 따르는 교육훈련이 있었습니까?[C5D02_07_01]
□① 예 □② 아니오

문2.8 **지난 2년간(2011~2012년)** 귀사는 전환배치나 업무재조정 등 **인력배치의 변경**이 있었습니까? [C5D02_08]
□① 예 ☞ 다음 문2.8-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문3.1로

문2.8-1 **인력배치의 변경**에 따르는 교육훈련이 있었습니까?[C5D02_08_01]
□① 예 □② 아니오

3. 평가

문3.1 귀사의 **평가제도 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분		1) 실시 여부		2) 현재 실질적인 활용 정도 (실시 중인 경우만 응답)			
		실시 중임	실시하지 않음	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
업적	(1) 균형평가표(BSC) [C5D03_01_01] / [C5D03_01_02]	1	2	1	2	3	4
	(2) 목표에 의한 관리(MBO) [C5D03_01_03] / [C5D03_01_04]	1	2	1	2	3	4
	(3) 균형평가표, 목표에 의한 관리 외 기타 실적 평가 [C5D03_01_05] / [C5D03_01_06]	1	2	1	2	3	4
역량	(4) 역량평가 [C5D03_01_07] / [C5D03_01_08]	1	2	1	2	3	4
	(5) 리더십평가 [C5D03_01_09] / [C5D03_01_10]	1	2	1	2	3	4
	(6) 다면평가 [C5D03_01_11] / [C5D03_01_12]	1	2	1	2	3	4

문3.1-1 **위 문3.1의 (1)~(6)의 평가제도 중**에서 업적이나 역량을 측정하는데 가장 효과가 큰 순서대로 **2순위까지** 적어 주십시오. **1순위**[C5D03_01_13] **2순위**[C5D03_01_14]

문3.2 **(위 문3.1의 (1)~(3) 중 실시 중인 제도가 있는 경우에만 응답)** 귀사에서 업적평가의 목표설정은 어떻게 이루어집니까?[C5D03_02]

□① 전적으로 상사가 결정함 □② 본인과 협의하지만 상사가 결정함
□③ 본인과 상사가 상호 합의함 □④ 상사와 협의하지만 본인이 결정함
□⑤ 전적으로 본인이 결정함

문3.3 **(다면평가를 실시하는 경우에만 응답)** 다면평가 결과를 활용하는 곳에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 승진 시 반영함 [C5D03_03_01] □② 보상결정시 반영함 [C5D03_03_02]
□③ 승진, 보상 결정시 참고자료로 활용함 [C5D03_03_03] □④ 자기발전의 참고자료로 활용함 [C5D03_03_04]
□⑤ 활용하지 않음

문3.4 **팀원(제조업: 사무관리직[b] 팀원)의 경우, 2012년 인사고과(평가)에서 최종적으로 결정된 평가등급**은 몇 단계입니까?
([C5D03_04])단계

문3.5 귀사는 평가 피드백을 실시하고 있습니까?[C5D03_05]

□① 예 □② 아니오

문3.6 귀사가 평가결과를 활용하고 있는 곳에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 승진/승급 [C5D03_06_01]
□② 이동/배치/공모 [C5D03_06_02]
□③ 성과 부진자 별도 관리 [C5D03_06_03]
□④ 퇴출 [C5D03_06_04]
□⑤ 교육훈련 [C5D03_06_05]
□⑥ 경력개발 [C5D03_06_06]
□⑦ 핵심인재관리(승계계획 포함) [C5D03_06_07]
□⑧ 기타(구체적으로: [C5D03_06_08])

4. 보상

문4.1 귀사의 **급여제도 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	실시 여부	
	실시 중임	실시하지 않음
(1) 호봉제 [C5D04_01_01]	1	2
(2) 연봉제 [C5D04_01_02]	1	2
(3) 직무급 [C5D04_01_03]	1	2
(4) 직능급 [C5D04_01_04]	1	2

문4.2 **(연봉제를 실시하는 경우에만 응답)** 연봉제를 실시하는 대상은 어떻게 됩니까?[C5D04_02]

□① 전직원 □② 대리급 이상 □③ 과장급 이상
□④ 차장급 이상 □⑤ 부장급 이상 □⑥ 임원급
□⑦ 사무관리직 □⑧ 기타(구체적으로:)

문4.3 귀사의 **성과급제도 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	실시 여부	
	실시 중임	실시하지 않음
(1) 개인성과급(인센티브) [C5D04_03_01]	1	2
(2) 팀성과급(인센티브) [C5D04_03_02]	1	2
(3) 사업부성과급(인센티브) [C5D04_03_03]	1	2
(4) 전사성과급(인센티브) [C5D04_03_04]	1	2
(5) Profit Sharing(이윤배분제도)[aa] [C5D04_03_05]	1	2
(6) Gain Sharing(이익배분제도)[ab] ▶제조업만 해당 [C5D04_03_06]	1	2

문4.4 2012년 정규직의 월 기본급 대비 성과급 수준을 응답(제조업: 사무관리직[b)]과 생산기능직[f)]으로 구분하여 응답)해 주십시오.

▶ 월 기본급을 100으로 볼 때 성과급 수준을 아래 제시된 【보기】와 같이 응답해 주십시오.

▶ 만약 개인성과급이 팀이나 사업부(전사) 실적을 반영하여 지급될 경우에는 이를 개인성과급으로 간주하여 비율을 계산해 주십시오.

【보기】 정규직(제조업: 정규직 사무관리직)의 보상금액과 보상수준

보상요소	정규직(제조업: 사무관리직[b)]) 보상금액
기본급	월간 100만원 (연간 1,200만원)
전체 성과급	연간 800만원
기본 상여금	연간 300만원
차등 지급된 성과급	연간 500만원
개인 성과급	연간 200만원
팀 성과급	연간 100만원
사업부 성과급	연간 100만원
전사 성과급	연간 100만원

⇒

보상요소	정규직(제조업: 사무관리직[b)]) 보상수준
-	-
기본급 대비 전체 성과급 (A+F)	800%
기본 상여금 (A)	300%
차등 지급된 성과급 (F=B+C+D+E)	500%
개인 성과급 (B)	200%
팀 성과급 (C)	100%
사업부 성과급 (D)	100%
전사 성과급 (E)	100%

보상요소	정규직(제조업: 사무관리직[b)]) 보상수준	생산기능직[f)]의 보상수준 ▶제조업만 해당
기본급 대비 전체 성과급 (A+F)	[C5D04_04_01] 평균 %	[C5D04_04_02] 평균 %
기본 상여금 (A)	[C5D04_04_03] 평균 %	[C5D04_04_04] 평균 %
차등 지급된성과급 (F=B+C+D+E)	[C5D04_04_05] 평균 %	[C5D04_04_06] 평균 %
개인 성과급 (B)	[C5D04_04_07] 평균 %	[C5D04_04_08] 평균 %
팀 성과급 (C)	[C5D04_04_09] 평균 %	[C5D04_04_10] 평균 %
사업부 성과급 (D)	[C5D04_04_11] 평균 %	[C5D04_04_12] 평균 %
전사 성과급 (E)	[C5D04_04_13] 평균 %	[C5D04_04_14] 평균 %

문4.5 다음은 귀사(제조업: 사무관리직[b)])의 연간 총급여[ac)]에 대한 문항들입니다.

문4.5-1 귀사(제조업: 사무관리직[b)]) 신입사원 1년차의 연간 총급여[ac)]는 얼마나 됩니까?

□□□ 백만원 [C5D04_05_01]

문4.5-2 귀사(제조업: 사무관리직[b)]) 과장(또는 과장에 해당하는 직급) 1년차의 연간 총급여[ac)]는 얼마나 됩니까?

□□□ 백만원 [C5D04_05_02]

문4.5-3 귀사(제조업: 사무관리직[b)]) 부장(또는 부장에 해당하는 직급) 1년차의 연간 총급여[ac)]는 얼마나 됩니까?

□□□ 백만원 [C5D04_05_03]

문4.5-4 귀사(제조업: 사무관리직[b)])의 직급별 연간 총급여[ac)] 수준은 다음 중 어디에 해당합니까?

구 분	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 사원 1년차 [C5D04_05_04]	1	2	3	4	5
(2) 과장 1년차 [C5D04_05_05]	1	2	3	4	5
(3) 부장 1년차 [C5D04_05_06]	1	2	3	4	5

문4.6 2012년 귀사가 지출한 **복리후생비**[ad]는 얼마나 됩니까?[C5D04_06] ☐☐☐☐억 ☐☐백만원

문4.6-1 **귀사(제조업: 사무관리직[b])**의 직급별 복리후생 수준은 다음 중 어디에 해당합니까?

구 분	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 사원 1년차 [C5D04_06_01]	1	2	3	4	5
(2) 과장 1년차 [C5D04_06_02]	1	2	3	4	5
(3) 부장 1년차 [C5D04_06_03]	1	2	3	4	5

문4.7 다음은 보상차별화와 관련된 문항들입니다.

문4.7-1 실적이 나쁜 경우 **기본급**이 전년에 비해 감액됩니까?[C5D04_07_01]

☐① 예 ☐② 아니오

문4.7-2 **2012년을 기준**으로 직급, 경력 등이 같을 경우, 순수하게 평가등급에 따라 발생하는 **성과급(개인·팀·사업부·전사 성과급 등)의 격차는 실제로** 얼마였습니까?

(1) 과장의 경우: 평가결과 최하위자의 보상을 100으로 볼 때, 평가결과 최상위자의 보상 수준 ☐☐☐ [C5D04_07_02]

(2) 부장의 경우: 평가결과 최하위자의 보상을 100으로 볼 때, 평가결과 최상위자의 보상 수준 ☐☐☐ [C5D04_07_03]

문4.8 아래의 **보상제도 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	1)실시 여부		2)현재 실질적인 활용 정도 (실시 중인 경우만 응답)			
	실시 중임	실시하지 않음	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
(1) 우리사주제도(ESOP, 종업원지주제) [C5D04_08_01] / [C5D04_08_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 스톡옵션 [C5D04_08_03] / [C5D04_08_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 선택적 복리후생(Cafeteria Plan) [C5D04_08_05] / [C5D04_08_06]	1	2	1	2	3	4

5. 인적자원관리와 교육훈련

문5.1 귀사에서는 교육훈련시간이 유급(업무시간 또는 초과근로시간)으로 인정됩니까?[C5D05_01]

☐① 예 ☐② 아니오

문5.2 귀사에서는 근로자들이 교육훈련을 의무적으로 이수해야 합니까?[C5D05_02]

☐① 예 ☞ 다음 문5.2-1로 ☐② 아니오 ☞ 다음 문5.3으로

문5.2-1 **팀원(제조업: 사무관리직[b] 팀원)의 경우, 2012년** 의무적으로 이수해야 하는 최소 교육훈련시간은 연간 몇 시간입니까? ([C5D05_02_01]) 시간

문5.3 귀사에서는 근로자의 교육훈련 프로그램 이수(또는 결과)를 공식적으로 반영합니까?[C5D05_03]

☐① 예 ☞ 다음 문5.3-1로 ☐② 아니오 ☞ 다음 문5.4로

문5.3-1 근로자의 교육훈련 프로그램 이수(또는 결과)를 공식적으로 반영하는 곳에 **모두 ✔표**해 주십시오.

□① 근무평가 [C5D05_03_01]
□② 보상 [C5D05_03_02]
□③ 승진 [C5D05_03_03]
□④ 배치전환(부서이동) [C5D05_03_04]
□⑤ 기타([C5D05_03_05])

문5.3-2 교육훈련 결과는 어떤 방식으로 반영됩니까?[C5D05_03_07]

□① 이수한 교육훈련 시간만을 반영
□② 교육훈련에서의 성적을 반영
□③ 교육훈련 자체를 반영하지 않지만, 그것을 기초로 한 시험이나 자격증 습득 결과를 반영
□④ 기타(구체적으로:)

문5.3-3 **(근로자의 교육훈련 프로그램 이수를 승진에 공식적으로 반영하는 경우에만 응답)** 다음 직급들이 승진하기 위해서 이수해야 하는 교육훈련을 모두 선택해 주십시오.

구 분	외국어	전산	직무능력	리더십	경영관리	기타	해당없음
(1) 사원급	[C5D05_03_08] 1	[C5D05_03_09] 2	[C5D05_03_10] 3	[C5D05_03_11] 4	[C5D05_03_12] 5	[C5D05_03_13] 6	[C5D05_03_14] 8
(2) 대리급	[C5D05_03_15] 1	[C5D05_03_16] 2	[C5D05_03_17] 3	[C5D05_03_18] 4	[C5D05_03_19] 5	[C5D05_03_20] 6	[C5D05_03_21] 8
(3) 과장급	[C5D05_03_22] 1	[C5D05_03_23] 2	[C5D05_03_24] 3	[C5D05_03_25] 4	[C5D05_03_26] 5	[C5D05_03_27] 6	[C5D05_03_28] 8
(4) 차장급	[C5D05_03_29] 1	[C5D05_03_30] 2	[C5D05_03_31] 3	[C5D05_03_32] 4	[C5D05_03_33] 5	[C5D05_03_34] 6	[C5D05_03_35] 8
(5) 부장급	[C5D05_03_36] 1	[C5D05_03_37] 2	[C5D05_03_38] 3	[C5D05_03_39] 4	[C5D05_03_40] 5	[C5D05_03_41] 6	[C5D05_03_42] 8

문5.4 관리자(팀장, 임원 등) 인사고과에 부하 육성이나 교육훈련이 고과항목으로 설정되어 있습니까?[C5D05_04]

□① 예 □② 아니오

6. 퇴직지원

문6.1 귀사는 정년제도를 실시하고 있습니까? [C5D06_01]

□① 예 ☞ **다음 문6.1-1로** □② 아니오 ☞ **다음 문6.2로**

문6.1-1 귀사의 정년이 직급 또는 직종 등에 따라 다릅니까? [C5D06_01_01]

□① 예 ☞ **정년퇴직 연령: 최고 연령 만([C5D06_01_02])세, 최저 연령 만([C5D06_01_03])세**
□② 아니오 ☞ **정년퇴직 연령: 만([C5D06_01_04])세**

문6.2 귀사는 퇴직지원 제도를 실시하고 있습니까?[C5D06_02]

□① 실시하고 있음 ☞ **다음 문6.2-1로** □② 실시한 적 없음 ☞ **다음 문6.3으로**

문6.2-1 퇴직지원 제도를 현재 실질적으로 활용하고 있습니까?[C5D06_02_01]

□① 거의 활용하지 않음 □② 조금 활용하고 있음
□③ 어느 정도 활용하고 있음 □④ 많이 활용하고 있음

문6.2-2 퇴직지원 프로그램으로 실시하고 있는 것에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 창업 및 퇴직(전직) 관련 정보제공 [C5D06_02_02]
□② 창업 및 퇴직(전직) 알선 [C5D06_02_03]
□③ 창업 및 퇴직(전직)에 관한 자금지원 [C5D06_02_04]
□④ 창업 및 퇴직(전직) 교육(훈련) [C5D06_02_05]
□⑤ 퇴직휴가 [C5D06_02_06]
□⑥ 기타(구체적으로: [C5D06_02_07])

문6.3 귀사에서 퇴직지원을 하고자 할 때 가장 큰 제약요인은 무엇이라고 보십니까?

1순위 [C5D06_03_01] 2순위 [C5D06_03_02]

① 최고 경영진의 의지 ② 비용의 문제 ③ 퇴직지원 담당 조직(인력)의 부족
④ 퇴직지원 프로그램의 부족 ⑤ 퇴직 예정자들의 무관심 ⑥ 노동조합과의 협의 과정
⑦ 기타(구체적으로:)

문6.4 귀사가 고령화와 관련하여 실시하고 있는 제도 또는 활동에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 정년연장(정규직) [C5D06_04_01]
□② 임금피크제 [C5D06_04_02]
□③ 계속 고용(계약직) [C5D06_04_03]
□④ 전직지원 교육환경 [C5D06_04_04]
□⑤ 직무 재설계 [C5D06_04_05]
□⑥ 작업환경의 개선 [C5D06_04_06]
□⑦ 직무표준서/ 표준화 [C5D06_04_07]
□⑧ 기타(구체적으로: [C5D06_04_08])

문6.5 귀사는 정부 고령자(만 55세 이상) 고용지원 제도를 어느 정도 활용하고 있습니까?

구 분	1) 활용 여부		2) 실질적인 활용 정도 (활용한 경우만 응답)			
	활용	미활용	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
(1) 임금・직무체계 개선 등 작업장 혁신지원 [C5D06_05_01]/[C5D06_05_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 고령자고용환경개선 융자지원 사업 [C5D06_05_03]/[C5D06_05_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 고용촉진지원금(구 신규고용촉진장려금) [C5D06_05_05]/[C5D06_05_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 고령자 다수고용 지원금 [C5D06_05_07]/[C5D06_05_08]	1	2	1	2	3	4
(5) 정년퇴직자 계속고용 지원금 [C5D06_05_09]/[C5D06_05_10]	1	2	1	2	3	4
(6) 정년연장 지원금 [C5D06_05_11]/[C5D06_05_12]	1	2	1	2	3	4
(7) 임금피크제 지원금 [C5D06_05_13]/[C5D06_05_14]	1	2	1	2	3	4

7. 노동조합

문7.1 귀사의 노사관계는 어떻습니까?[C5D07_01]

□① 매우 대립적임 □② 다소 대립적임 □③ 그저 그러함 □④ 다소 협력적임 □⑤ 매우 협력적임

문7.2 귀사에는 근로자를 대표하는 조직이 있습니까?[C5D07_02]

□① 예 ☞ 다음 문7.2-1로 □② 아니오 ☞ 설문 종료!

문7.2-1 그 조직은 다음 중 어떤 형태입니까?[C5D07_02_01]

□① 단위 노동조합 ☞ 다음 문7.3으로 □② 노동조합 지부 ☞ 다음 문7.3으로
□③ 노동조합 지회 ☞ 다음 문7.3으로 □④ 노사협의회 ☞ 다음 문7.4로

문7.3 다음은 귀사의 노동조합에 관한 문항들에 응답해 주십시오.

조 합 명		조합원 수	가입율 (조합원 수/가입대상자 수×100)	상급단체		
				한국노총	민주노총	미가맹
(1)	비공개	[C5D07_03_01]명	[C5D07_03_02]%	□	□	□
				[C5D07_03_03]		
(2)	비공개 (복수노조인 경우에 응답)	[C5D07_03_04]명	[C5D07_03_05]%	□	□	□
				[C5D07_03_06]		
(3)	비공개 (복수노조인 경우에 응답)	[C5D07_03_07]명	[C5D07_03_08]%	□	□	□
				[C5D07_03_09]		

문7.3-1 조직변화(부서 단위의 통합, 폐쇄, 재배치 등) 및 고용조정에 대하여 노동조합은 어떠한 권한을 가지고 있습니까? [C5D07_03_10]

□① 노동조합과 합의를 해야 함
□② 노동조합과 협의를 거침
□③ 노동조합이 거의 영향력을 행사하지 못함

문7.3-2 **(조합수가 2개 이상인 경우에만 응답)** 귀사의 노동조합은 정규직-비정규직 노동조합으로 나누어져 있습니까? [C5D07_03_11]

□① 예 □② 아니오

문7.3-3 **(조합수가 2개 이상인 경우에만 응답)** 귀사의 노동조합 간 관계는 어떠합니까? [C5D07_03_12]

□① 매우 대립적임 □② 다소 대립적임 □③ 그저 그러함 □④ 다소 협력적임 □⑤ 매우 협력적임

문7.4 노동조합(노사협의회)은 직원들의 교육훈련 및 경력개발(노동조합 자체의 훈련과정은 제외함)에 대해 어느 정도 관여하고 있습니까?[C5D07_04]

□① 단체교섭(노사협의회)의 의제이며, 사측의 교육훈련계획과 수립과정에 의견을 제시하고 있음
□② 단체교섭(노사협의회)의 의제이나, 노조(노사협의회)는 사측의 교육훈련계획을 협의 승인하는 정도임
□③ 단체교섭(노사협의회)의 의제이나, 사측의 교육훈련계획에 거의 관여하지 않고 있음
□④ 단체교섭(노사협의회)의 의제로 포함돼 있지 않으며, 사측의 교육훈련계획에 거의 관여하지 않고 있음

- 설문에 응해 주셔서 감사합니다!

■ 다음은 조사원 기입사항입니다.

면접원 성명		면접일시	
검증원 성명		검증일시	

10. 5차(2013)년도 근로자용

인적자본 기업패널조사 - 5차(2013)년도
근로자용

안녕하십니까?

저는 (주)코리아데이타네트워크의 전문 면접원 _____입니다.
이번에 저희 KDN에서는 **고용노동부와 한국직업능력개발원**의 의뢰를 받아 우리나라 기업의 인적자원 현황 및 인적자원개발 실태에 관한 인적자본기업패널 5차(2013)년도 조사를 하고 있습니다.

이 조사는 통계법 18조에 의해 통계청의 승인(승인번호 38903)을 받은 국가의 공식통계조사이며, 조사를 통해 수집된 자료는 향후 정부의 기업 인적자원개발 정책수립에 활용될 것입니다. 또한 이 자료는 조사에 응한 기업들에게 인적자원의 수준을 파악할 수 있도록 가공되어 참고자료로 제공될 예정입니다.

바쁘시더라도 귀사의 인적자원 실태 전반에 관한 문항들에 대해 성실히 응답해 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 신분과 응답내용에 대해서는 통계법에 제33조에 의거해 비밀이 보장되며 조사결과는 연구 목적 외에 다른 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

바쁜 시간을 내어 설문에 응해 주신데 감사드리며 이에 대한 감사의 표시로서 소정의 사례를 할 예정입니다. 감사합니다.

한국직업능력개발원 **(주)코리아데이타네트워크**
원장 박 영 범 **대표이사 이 정 열**

* 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래의 담당자에게 문의하시기 바랍니다.
(주)코리아데이타네트워크 담당연구원 : 이상훈 과장, 박인태 대리
전화 : 02-548-5141. fax: 02-548-5144 E-mail: kdn21@kdn21.co.kr

❖ **다음은 응답자 기입사항입니다.**

기업명		사업장(지점·영업소)명	
근무지 주소	시 도	시 군 구	
응답자 성명		소속팀(부서/반)	
전화번호		fax번호	
e-mail		휴대전화	

❒기업ID_[W5_id1]_ ❒사업장ID_[W5_id2]_ ❒팀(부서/반/지점·영업소)ID_[W5_id3]_ ❒응답자ID_[W5_id4]_

고용노동부·한국직업능력개발원

<일러두기>

1. 본 설문지는 조사시 사용한 근로자용 설문지를 연구자용으로 재구성(설문 내용은 동일)한 것입니다. 즉, 조사시에 사용한 총 13개의 근로자용 설문지를 연구자들의 사용 편의를 위해 하나로 통합한 것입니다.

2. 조사시에 사용한 근로자용 설문지의 종류는 다음과 같습니다.
 1) 제조업(5개): 관리직 팀장, 관리직 팀원, 생산관리직 팀장, 생산직 감독자, 생산직 근로자
 2) 금융업(4개): 관리직 팀장, 관리직 팀원, 서비스직 팀장, 서비스직 팀원
 3) 비금융서비스업(4개): 관리직 팀장, 관리직 팀원, 핵심전문직 팀장, 핵심전문직 팀원

3. "(~ 제외)"라고 표시된 설문 문항은 제외되는 대상에게는 그 문항을 조사하지 않은 경우이고, "(~ 만 응답)"이라고 표시된 설문 문항은 해당되는 대상에게만 그 문항을 조사한 경우입니다.

문1 귀하는 이 회사에 언제 입사하였습니까? (W501_01)년 (W501_02)월

문2 귀하는 이 회사에서 현재의 직급에 언제부터 근무하였습니까? (W502_01)년 (W502_02)월

문3 귀하의 이 회사 입사당시 직급 및 현재 직급에 ✔표해 주십시오.

구 분	사원급	주임/계장	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급	생산직 반장급
(1) 입사당시 직급 [W503_01]	1	2	3	4	5	6	7	8
(2) 현재 직급 [W503_02]	1	2	3	4	5	6	7	8

문4 (생산직 감독자·근로자 제외) 귀하가 이 회사에서 현재 맡고 있는 **가장 주된 업무**는 무엇입니까? 아래의 **표에서 해당번호 하나만 선택하여** ✔표해 주십시오. [W504] ※ User 가이드 참조

▶ 제조업의 경우 A, B, C, D, E, J 에서 금융업의 경우 B, D, F, G, H, J 에서 비금융서비스업의 경우 A, B, D, I, J 에서 각각 선택해 주시기 바랍니다.

업무분야	세분류				
A. 연구개발	□①연구개발	□②연구개발 기획·관리			
B. 영업 및 서비스	□③마케팅·영업기획 ▶금융업은 제외	□④국내영업	□⑤해외영업	□⑥대고객지원 (Call Center 등)	□⑦A/S
C. 엔지니어	□⑧생산관리	□⑨생산기술	□⑩품질관리		
D. 관리(경영지원)	□⑪전략기획	□⑫인사(인사·교육·노사)	□⑬재무·회계·경리	□⑭전산(IT)	□⑮PR/IR(홍보)
	□⑯법무·총무	□⑰구매·자재			
E. 생산기능	□⑱환경안전	□⑲품질검사	□⑳생산(제조)		
F. 상품개발 및 영업기획	□㉑상품개발	□㉒마케팅(영업기획)			
G. 자금운용 및 투자	□㉓자금운용 및 투자				
H. 서비스직	□㉔서비스직(구체적으로:)				
I. 핵심 전문직	□㉕핵심전문직(구체적으로:) ※ **핵심전문직**은 고객 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다. - 컨설팅업체의 '컨설턴트' - S/W 개발업체의 '연구원(개발자)' - 법률자문업체의 '변호사' - 회계법인의 '회계사' - 건축설계업체의 '설계사' - 교육업체의 '강사 또는 교수'				
J. 기타	□㉖기타(구체적으로:)				

문5 (생산직 감독자·근로자 제외) 귀하는 이 회사에서 현재 맡고 있는 업무를 언제부터 시작하였습니까?
(W505_01)년 (W505_02)월

문6 다음은 귀사의 HR부서[a)]에 관한 문항입니다.

↳📖 용어설명
a) HR업무는 HRM(인사관리), HRD(교육/개발) 등의 **인적자원관리 관련 업무**를 말하며, **HR부서는** 이러한 **HR업무를 담당하는 조직(본부, 부문, 부서, 팀, 파트 또는 담당)을** 의미합니다.

문6-1 귀사 HR부서[a)]의 역할을 문항별로 평가해 주십시오.

HR 부서는	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 경영전략계획 수립과정에서 중요한 공헌을 한다 [W506_01]	1	2	3	4	5
(2) 최고경영자의 의사결정에 중대한 영향을 미친다 [W506_02]	1	2	3	4	5
(3) 인사제도의 지속적 개선과 실행을 위해 주도적인 역할을 한다 [W506_03]	1	2	3	4	5
(4) 회사의 변화와 혁신을 주도한다 [W506_04]	1	2	3	4	5

문6-2 귀사 HR부서[a)]의 활동을 문항별로 평가해 주십시오.

HR 부서는	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 인사 관련 이슈에 대해 현업 부서장들을 교육하고 조언을 제공한다 [W506_05]	1	2	3	4	5
(2) 인사제도의 내용을 수시로 직원들에게 설명해 준다 [W506_06]	1	2	3	4	5
(3) 회사 직원들로부터 신뢰를 받고 있다 [W506_07]	1	2	3	4	5
(4) 해당분야(인사관리,교육훈련,노사관계등)에 상당한 전문성을 가지고 있다 [W506_08]	1	2	3	4	5

문7 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 귀사의 HR업무[b)] 담당인력의 전문성은 어느 정도 수준입니까? [W507]

↳📖 용어설명
b) HR업무는 HRM(인사관리), HRD(교육/개발) 등을 포함하는 인적자원관리 관련 업무를 의미합니다.

□① 일상 업무의 독자 수행 미흡
□② 일상 업무의 독자 수행 가능
□③ 일상 업무 외에 인사제도 개선 가능
□④ 사내의 변화와 혁신을 유도하는 수준
□⑤ 국내 타기업들이 벤치마킹하는 수준
□⑥ 외국 기업들도 벤치마킹하는 수준

문8 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 다음은 **귀사의 경쟁력 요소별 수준**에 관한 문항입니다.

문8-1 인적자원역량의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

인적자원역량 요소	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 인적자원의 전반적인 역량 [W508_01]	1	2	3	4	5
(2) 우수인력의 확보 [W508_02]	1	2	3	4	5
(3) 신뢰를 바탕으로 한 공동체 형성 [W508_03]	1	2	3	4	5
(4) 경영진의 리더십 [W508_04]	1	2	3	4	5
(5) 종업원 생산성 [W508_05]	1	2	3	4	5

문8-2 내부 프로세스 역량의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

▶ 내부 프로세스 역량 중 (5)불량률 감소 및 생산수율 향상은 제조업인 경우에만 응답해 주시기 바랍니다.

내부 프로세스 역량 요소	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 신제품(상품/서비스) 개발능력 [W508_06]	1	2	3	4	5
(2) 업무절차의 효율화 · 간소화 [W508_07]	1	2	3	4	5
(3) 제품(상품/서비스)의 원가절감을 통한 경쟁우위의 확보 [W508_08]	1	2	3	4	5
(4) 제품(상품/서비스)의 품질 [W508_09]	1	2	3	4	5
(5) 불량률 감소 및 생산수율(yield) 향상 [W508_10]	1	2	3	4	5

문8-3 대고객역량의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

대고객역량 요소	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 고객요구에 대한 신속한 대응능력 (납기, A/S 등) [W508_11]	1	2	3	4	5
(2) 제품(상품/서비스)의 다양성 [W508_12]	1	2	3	4	5
(3) 신규고객 확보율 [W508_13]	1	2	3	4	5
(4) 주요고객 유지율 [W508_14]	1	2	3	4	5
(5) 브랜드 이미지 향상 및 관리 [W508_15]	1	2	3	4	5

문9 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 귀사 분야별 인력의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1), (2), (3), (4), (5) 에서 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7) 에서 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8) 에서 각각 선택해 주시기 바랍니다.

분 야	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음	해당 인력 없음
(1) 연구개발인력 [W509_01]	1	2	3	4	5	8
(2) **영업 및 서비스인력**[a] [W509_02]	1	2	3	4	5	8
(3) 엔지니어(생산/제조 기술)인력 [W509_03]	1	2	3	4	5	8
(4) **관리(경영지원)**[b]인력 [W509_04]	1	2	3	4	5	8
(5) **생산기능직인력**[c] [W509_05]	1	2	3	4	5	8
(6) 상품개발 및 영업기획 [W509_06]	1	2	3	4	5	8
(7) 자금운용 및 투자인력 [W509_07]	1	2	3	4	5	8
(8) **핵심 전문직인력**[d] [W509_08]	1	2	3	4	5	8

↳ 용어설명

a) **영업 및 서비스인력**은 영업, 마케팅(▶금융업은 제외), 영업기획(▶금융업은 제외), A/S(▶금융업은 제외) 등의 분야에 종사하는 인력을 말합니다.

b) **관리(경영지원)**는 **전략·기획, 인사·노사·총무, 법무, 재경·회계, IT(정보), 구매 및 자재, 홍보PR, 감사, 비상기획등의 분야**를 말합니다

c) **생산기능직인력**은 생산라인에 투입되어 상품제조에 직접 기여하는 인력과 단순노무직을 포함합니다.

d) **핵심 전문직인력**은 **고객 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력**으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다.

- 컨설팅업체의 '컨설턴트'
- S/W 개발업체의 '연구원(개발자)'
- 법률자문업체의 '변호사'
- 회계법인의 '회계사'
- 건축설계업체의 '설계사'
- 교육업체의 '강사 또는 교수'

문10 현직장 이전에 다른 직장에 다닌 적이 있습니까?[W510_01]

□① 있음 ☞ 다음 문10-1로 □② 없음 ☞ 다음 문12로

문10-1 이전 직장들에서 수행한 업무 중 가장 오래 담당한 업무를 최대 2개(1년 이상 수행한 업무만)까지 기입해 주십시오.

구 분	1) 업무분야 (아래【보기】의 번호)	2) 업무 수행기간	3) 업무를 수행한 이전 직장과 현직장의 관계		
			같은 업종	다른 업종	같은 업종+다른 업종
(1)	[W510_02]	[W510_03] 년 [W510_04] 개월	1	2	3
			[W510_05]		
(2)	[W510_06]	[W510_07] 년 [W510_08] 개월	1	2	3
			[W510_09]		

▶ 담당한 업무를 기준으로 작성해 주십시오. 예컨대, 가장 오래 담당한 업무가 인사 업무이고 이 업무를 A직장(현직장과 같은 업종)에서 3년, B직장(현직장과 다른 업종)에서 2년 동안 담당했다면, 구분(1)에 1)업무분야는 "⑫", 2)업무 수행기간은 "5년", 3)업무를 수행한 이전 직장과 현직장의 관계는 "3"으로 응답해 주십시오.

▶ '서비스직', '핵심전문직', '기타'인 경우에는 해당번호를 기입한 후, 구체적 업무명도 기입해 주십시오.

↳📖 【보기】 업무분야

업무분야	세분류				
연구개발	□①연구개발	□②연구개발 기획·관리			
영업 및 서비스	□③마케팅·영업기획	□④국내영업	□⑤해외영업	□⑥대고객지원 (Call Center 등)	□⑦A/S
엔지니어	□⑧생산관리	□⑨생산기술	□⑩품질관리		
관리(경영지원)	□⑪전략기획	□⑫인사(인사·교육·노사)	□⑬재무·회계·경리	□⑭전산(IT)	□⑮PR/IR(홍보)
	□⑯법무·총무	□⑰구매·자재			
생산기능	□⑱환경안전	□⑲품질검사	□⑳생산(제조)		
기타	□㉑기타(구체적으로:)				

문11 귀하는 이전에 다니던 직장을 그만두고 일정기간(1년) 이상의 경력단절을 경험하신 적이 있습니까?[W511_01]

▶ 경력단절이란, 1년 이상 임금근로를 하지 않은 경우를 의미함 (예 : 실업, 가사, 학업, 자영업자, 고용주 등)

□① 있음 ☞ 다음 문11-1로 □② 없음 ☞ 다음 문12로

문11-1 귀하는 경력단절을 몇 번 경험하셨습니까? (W511_02 회)

문11-2 귀하의 최근 경력단절 기간은 언제부터 언제까지입니까?

▶ 최근 경력단절은 귀하가 경험한 가장 마지막 경력단절을 의미함

□□□□ 년[W511_03] □□ 월[W511_04] ~ □□□□ 년[W511_05] □□ 월[W511_06]

문11-3 최근 경력단절이 발생하기 바로 전 직장의 입사시점은 언제였습니까?

□□□□ 년[W511_07] □□ 월[W511_08]

문11-4 경력단절이 발생하기 바로 전 직장을 그만 둔 가장 큰 이유는 무엇입니까?[W511_09]

□① 경기 침체로 인한 구조조정 □② 더 나은 직장(임금, 근로조건 등)으로 옮기기 위해
□③ 직장과 가정의 조화가 어려워서(출산 및 육아 등) □④ 근로계약의 만료
□⑤ 창업 준비 또는 자기 사업 운영을 위해 □⑥ 능력개발(진학, 자격취득, 어학연수 등)을 위해

□⑦ 고시, 공무원 시험 등을 준비하기 위해　　□⑧ 기타 (구체적으로:　　)

문11-5 최근 경력단절이 발생하던 시점을 기준으로, 그 이전 및 이후 직장에서 재직한 기간을 응답해 주십시오.

← 이 전　　최근 경력단절 발생 시점　　이 후 →

(B) 그 이전 직장들의 재직기간 전체 (바로 전 직장 제외)		(A) 경력단절이 발생하기 바로 전 직장	‖	(C) 추가 경력기간 (현 직장 제외)
[W511_12] 년	+	[W511_10] 년	‖	[W511_15] 년
[W511_13] 개월		[W511_11] 개월	‖	[W511_16] 개월
□⑧ 해당 없음[W511_14]			‖	□⑧ 해당 없음[W511_17]

↳📖 용어설명

(A) **경력단절이 발생하기 바로 전 직장**을 의미하며, **경력단절이 있었던 응답자 모두에게 해당**

(B) **경력단절이 발생하기 전, 2곳 이상의 직장에 근무했던 경우**에 해당

- 경력단절 발생 전 1곳의 직장에서만 근무했다면 해당없음에 체크
- 경력단절 발생 전 3곳 이상의 직장에서 근무했다면, 경력단절 직전 직장을 제외한 그 이전 직장 전체의 재직기간을 기입

(C) **경력단절이 끝나고 다닌 직장**의 재직기간을 의미하며, **해당 직장이 현재 직장인 경우에는 해당없음**에 체크

↳📖 작성예시

문11-6 경력단절이 발생한 이후 첫 번째로 얻은 직장에서의 임금 및 근로조건은 경력단절 이전 직장과 비교할 때 어떠하셨습니까?[W511_18]

□① 매우 낮아짐(악화됨)　　□② 낮아진(악화된) 편임　　□③ 비슷함

□④ 높아진(개선된) 편임　　□⑤ 매우 높아짐(개선됨)

문12 다음은 퇴직과 고령화에 대한 질문입니다.

문12-1 귀하는 퇴직과 관련하여 회사에서 어떤 지원이 가장 필요하다고 생각하십니까? [W512_01]

□① 창업 및 퇴직(전직) 관련 정보제공
□② 창업 및 퇴직(전직) 알선
□③ 창업 및 퇴직(전직)에 관한 자금지원
□④ 창업 및 퇴직(전직) 교육(훈련)
□⑤ 퇴직휴가
□⑥ 기타(구체적으로:)

문12-2 귀하는 고령화와 관련하여 회사에서 어떤 지원이 가장 필요하다고 생각하십니까? [W512_02]

□① 정년연장(정규직) □② 임금피크제 □③ 계속 고용(계약직)
□④ 전직지원 교육환경 □⑤ 직무 재설계 □⑥ 작업환경의 개선
□⑦ 직무표준서/ 표준화 □⑧ 기타(구체적으로:)

문13 2012년 귀하의 **교육훈련 방법별 참여 현황**에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 1) 참여 여부의 경우 해당프로그램 자체가 실시되고 있지 않은 경우에는 '참여않음'에 ✔표해 주십시오.
▶ 2) 2013년 입사자는 2013년 기준으로 응답하여 주십시오.

교육훈련 방법	1) 참여 여부		2) 직무능력에 미친 효과 (참여한 경우만 응답)			
	참여	참여 않음	거의 없음	조금 있음	어느 정도 있음	많이 있음
(1) 집체식 사내교육훈련 [W513_01 / W513_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 집체식 사외교육훈련 [W513_03 / W513_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 인터넷 학습(e-learning) [W513_05 / W513_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 우편통신훈련(독서통신훈련) [W513_07 / W513_08]	1	2	1	2	3	4
(5) 국내연수 [W513_09 / W513_10]	1	2	1	2	3	4
(6) 해외연수 [W513_11 / W513_12]	1	2	1	2	3	4
(7) 외부(원청 등)업체로부터 기술지도 받기 [W513_13 / W513_14]	1	2	1	2	3	4

문14 2012년 귀하는 회사의 공식적인 교육훈련(**인터넷 학습, 우편통신훈련 제외**)에 며칠 정도 참여했습니까?

▶ 2013년 입사자는 2013년 기준으로 응답하여 주십시오. [W514]

□① 0일 □② 1~3일 □③ 4~6일 □④ 7~9일 □⑤ 10~12일
□⑥ 13~15일 □⑦ 16~18일 □⑧ 19~21일 □⑨ 22~24일 □⑩ 25~27일
□⑪ 28~30일 □⑫ 31~60일 □⑬ 61일 이상

문15 귀하의 팀(팀이 없으면 부서) 밖에서 이루어지는 회사 차원의 공식훈련에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔ 표해 주십시오.

회사 차원의 공식훈련	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
1) 우리 회사에서는 교육훈련이 충분하게 이루어지고 있다 [W515_01]	1	2	3	4	5
2) 우리 회사에서는 교육훈련의 기회가 직원들에게 골고루 돌아가고 있다 [W515_02]	1	2	3	4	5
3) 우리 회사 직원들은 교육훈련을 서로 받고 싶어 한다 [W515_03]	1	2	3	4	5
4) 우리 회사의 교육훈련 내용은 직무와 연관성이 높다 [W515_04]	1	2	3	4	5
5) 우리 회사의 교육훈련은 현장에 바로 적용할 수 있는 내용들이다 [W515_05]	1	2	3	4	5
6) 우리 회사의 교육훈련 내용은 범용적이다 [W515_06]	1	2	3	4	5

문16 2012년 귀하의 **인적자원개발 제도별** 참여 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 1) 참여 여부의 경우 해당프로그램 자체가 실시되고 있지 않은 경우에는 '참여않음'에 ✔표해 주십시오.
▶ 2) 2013년 입사자는 2013년 기준으로 응답하여 주십시오.

인적자원개발 제도 및 형태	1) 참여 여부		2) 직무능력에 미친 효과 (참여한 경우만 응답)			
	참여	참여 않음	거의 없음	조금 있음	어느 정도 있음	많이 있음
(1) 선-후배 및 동료간 상호작용을 통한 학습 [W516_01]			1	2	3	4
(2) 일을 통해 스스로 배우기 [W516_02]			1	2	3	4
(3) 경력개발제도(Career Development Planning) [W516_03 / W516_04]	1	2	1	2	3	4
(4) 교육훈련휴가제(개인역량 개발을 위해 회사에서 휴가제공 및 자금지원) [W516_05 / W516_06]	1	2	1	2	3	4
(5) 멘토링 또는 코칭 [W516_07 / W516_08]	1	2	1	2	3	4
(6) 학습 조직(동아리) [W516_09 / W516_10]	1	2	1	2	3	4
(7) OJT [W516_11 / W516_12]	1	2	1	2	3	4
(8) 직무순환 [W516_13 / W516_14]	1	2	1	2	3	4
(9) 제안제도 [W516_15 / W516_16]	1	2	1	2	3	4
(10) 지식 마일리지 프로그램 [W516_17 / W516_18]	1	2	1	2	3	4
(11) QC(품질분임조) [W516_19 / W516_20]	1	2	1	2	3	4
(12) 전사적 품질관리(TQM, 공정개선팀 등) [W516_21 / W516_22]	1	2	1	2	3	4
(13) 6-시그마 [W516_23 / W516_24]	1	2	1	2	3	4

문17 2012년 회사의 **자기주도적 학습 지원 제도**에 대한 귀하의 참여 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 1) 참여 여부의 경우 해당프로그램 자체가 실시되고 있지 않은 경우에는 '참여않음'에 ✔표해 주십시오.
▶ 2) 2013년 입사자는 2013년 기준으로 응답하여 주십시오.

자기주도적 학습(비용, 시간) 지원 제도	1) 참여 여부		2) 직무능력에 미친 효과 (참여한 경우만 응답)			
	참여	참여 않음	거의 없음	조금 있음	어느 정도 있음	많이 있음
(1) 학원(온라인, 우편 등 포함) 수강료 지원 제도 [W517_01 / W517_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 국내 대학 등록금 지원 제도 [W517_03 / W517_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 국내 대학원 등록금 지원 제도 [W517_05 / W517_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 해외 대학원 학위과정 지원 제도 [W517_07 / W517_08]	1	2	1	2	3	4

문18 귀하가 회사에서 실시하는 교육훈련에 참여하는 주된 과정은 어떻게 됩니까? [W518]

□① 회사 방침에 따라 참여함
□② 상급자 지시에 따라 참여함
□③ 본인이 원하는 교육훈련에 지원을 한 후 상급자와 협의하여 참여함
□④ 본인이 자율적으로 선택하여 참여함
□⑤ 기타(구체적으로:)

문19 (생산직 감독자·근로자만 응답) 귀하는 이 회사에 입사해서 지금까지 몇 개 **반**에서 근무하였습니까?

(W519)개 반

❖ 반이 없는 경우에는 반에 준하는 라인이나 생산현장관리의 최소단위를 반으로 이해하시고 응답해 주십시오.

문20 (생산직 감독자·근로자만 응답) 이 회사에 입사 당시 및 현재의 숙련수준에 대하여 응답해 주십시오.

구 분	단순노무직	견습공	단능공a)	단능숙련공b)	다능공c)	다능숙련공d)	기술적 다능공e)
(1) 입사당시 수준 [W520_01]	1	2	3	4	5	6	7
(2) 현재 수준 [W520_02]	1	2	3	4	5	6	7

↳ 용어설명
a) **단능공**은 한가지 기능만을 가진 자
b) **단능숙련공**은 단능공보다 기능수준이 높은 자
c) **다능공**은 여러 기능을 가진 자
d) **다능숙련공**은 다능공보다 각 기능수준이 높은 자
e) **기술적다능공**은 여러 기능에 숙달되어 있을 뿐만 아니라 기능과 관련된 이론지식과 종합적 판단능력을 갖춘 자

문21 귀하가 취득한 자격 중 **현재 직무와 관련이 있는 자격증**이 있습니까? [W521]
□① 예 ☞ 다음 문22로 □② 아니오 ☞ 다음 문23으로

문22 귀하가 취득한 자격 중 **현재 직무와 관련성이 가장 높은 자격증**의 명칭, 등급, 취득년도를 적어 주십시오.
(1) 자격증명 (W522_01 ~ W522_03) (2)취득년도 (W522_04)년

문22-1 위의 자격증 종류는 무엇입니까? [W522_05]
□① 국가자격(개별법) □② 국가기술자격 □③ 공인민간자격 □④ 민간자격 □⑤ 고용노동부 공인 사내자격
□⑥ 사내자격(고용노동부 비공인 사내 자격) □⑦ 해외자격

문22-2 위의 자격증 취득으로 업무능력이 어느 정도 향상되었습니까? [W522_06]
□① 거의 향상되지 않았음 □② 조금 향상되었음 □③ 어느 정도 향상되었음 □④ 많이 향상되었음

문22-3 위의 자격증이 가장 중요하게 활용되는 것은 무엇입니까? [W522_07]
□① 현직장에서의 승진 □② 현직장에서의 고용유지
□③ 새로운 일자리 찾기(취업 또는 전직) □④ 기타(구체적으로: ※코드북 참조)

문23 귀하가 현직장에서 습득한 지식이나 기술은 다음 중 어디에 해당합니까? [W523]
□① 현재 직장에서만 유용하며 다른 회사에서는 쓰이지 않음
□② 현재 직장과 같은 업종의 다른 회사에서도 유용함
□③ 업종과는 상관없이 같은 종류의 업무일 때에만 유용함
□④ 업종이나 업무의 제한 없이 널리 유용함
□⑤ 현직장에서 습득한 특별한 지식이나 기술이 없음

문24 귀하가 맡고 있는 일의 성격은 어떠합니까? [W524]
□① 일상적이고 반복적인 일임 □② 예외적인 상황이 가끔 발생함
□③ 예외적인 상황이 자주 발생함 □④ 하나 하나가 새로움

문25 귀하는 회사[생산직 감독자·근로자: 공장(사업장)]의 전체 업무를 어느 정도 이해하고 있습니까? [W525]
□① 회사[생산직 감독자·근로자: 공장(사업장)]의 전반적인 업무를 이해하고 있음
□② 맡고 있는 팀(부서)[생산직 감독자·근로자: 반, 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]의 앞뒤 업무 정도를 이해하고 있음
□③ 맡고 있는 팀(부서)[생산직 감독자·근로자: 반, 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]의 업무만을 정확히 이해하고 있음
□④ 맡고 있는 팀(부서)[생산직 감독자·근로자: 반, 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]의 업무만을 어느 정도 이해하고 있음

문26 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외) 귀하의 팀(팀이 없으면 부서)[서비스직 팀장: 지점(영업소)]에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)]의 문제해결 및 의사결정에 적극적으로 참여한다 [W526_01]	1	2	3	4	5
(2) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)] 내에서 다양한 업무와 책임을 맡아 다양한 경험을 쌓을 수 있다 [W526_02]	1	2	3	4	5
(3) 업무를 주도적으로 수행할 수 있는 충분한 자율성이 부여된다 [W526_03]	1	2	3	4	5
(4) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)] 내에 협동 및 신뢰관계가 구축되어 있다 [W526_04]	1	2	3	4	5
(5) 우리 팀원[서비스직 팀장: 지점(영업소) 직원]은 대체로 두 가지 이상의 이질적인 업무를 수행할 수 있는 다양한 역량과 경험을 가지고 있다 [W526_05]	1	2	3	4	5
(6) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)] 내에서 팀원[서비스직 팀장: 직원]들 사이에 의사소통이 잘 이루어진다 [W526_06]	1	2	3	4	5

문27 (생산직 감독자만 응답) 귀하가 관장하는 반은 다음 사항에 대해서 어느 정도 자율권을 갖고 있는지 응답해 주십시오.

문 항	자율권이 거의 없음	자율권이 조금 있음	자율권이 어느 정도 있음	자율권이 많이 있음
(1) 작업업무량 결정 [W527_01]	1	2	3	4
(2) 업무수행방식 결정 [W527_02]	1	2	3	4
(3) 업무수행속도 결정 [W527_03]	1	2	3	4
(4) 작업시간(초과근무 등) 결정 [W527_04]	1	2	3	4
(5) 작업단위내 업무배분 [W527_05]	1	2	3	4
(6) 작업단위내 로테이션 [W527_06]	1	2	3	4
(7) 작업단위별 훈련 [W527_07]	1	2	3	4
(8) 작업반원 채용 [W527_08]	1	2	3	4

문28 귀사의 **인재우대**에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사는 우수한 인재를 우대하고 있다. [W528_01]	1	2	3	4	5
(2) 우리 회사의 경영진은 인적자원개발에 대한 명확한 비전을 가지고 있다. [W528_02]	1	2	3	4	5
(3) 우리 회사의 경영진은 시간이 있을 때마다 인재의 중요성을 강조한다. [W528_03]	1	2	3	4	5

문29 귀사의 **커뮤니케이션과 신뢰관계**에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사는 직원들에게 회사 사정을 소상하게 알려준다. [W529_01]	1	2	3	4	5
(2) 우리 회사에서는 상급자에게 의견을 자유롭게 낼 수 있다. [W529_02]	1	2	3	4	5
(3) 우리 회사는 부서간의 커뮤니케이션이 잘 되는 편이다. [W529_03]	1	2	3	4	5
(4) 우리 회사에서는 동료들 간에 서로 신뢰한다. [W529_04]	1	2	3	4	5
(5) 우리 회사는 평가 및 보상이 공정하게 이루어진다. [W529_05]	1	2	3	4	5
(6) 우리 회사의 경영진은 모든 면에서 믿고 따라갈 만하다. [W529_06]	1	2	3	4	5

문30 귀사의 **기업문화**에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사는 변화와 새로운 시도를 장려한다. [W530_01]	1	2	3	4	5
(2) 우리 회사는 혁신에 대한 적절한 보상이 이루어진다. [W530_02]	1	2	3	4	5
(3) 우리 회사에서는 성실한 사람보다 창의적인 사람이 대우를 받는다. [W530_03]	1	2	3	4	5
(4) 우리 회사는 가족과 같은 조직 분위기가 형성되어 있다. [W530_04]	1	2	3	4	5
(5) 우리 회사는 인화단결과 일체감을 중시한다. [W530_05]	1	2	3	4	5
(6) 우리 회사는 팀워크를 더욱 중요시한다. [W530_06]	1	2	3	4	5
(7) 우리 회사는 공식적인 절차, 규칙 및 방침을 중시한다. [W530_07]	1	2	3	4	5
(8) 우리 회사의 의사전달이나 정보 흐름은 하향식이다. [W530_08]	1	2	3	4	5
(9) 우리 회사는 서열의식을 강조하는 조직분위기가 형성되어 있다. [W530_09]	1	2	3	4	5
(10) 우리 회사는 경쟁적 분위기와 성과달성을 강조한다. [W530_10]	1	2	3	4	5
(11) 우리 회사에서는 과업수행에 필요한 전문지식과 능력을 중요하게 생각한다. [W530_11]	1	2	3	4	5
(12) 우리 회사는 직무수행능력과 실적을 중심으로 한 평가가 이루어진다. [W530_12]	1	2	3	4	5

문31 귀하가 현재 하고 있는 일과 관련하여 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 나는 현재 하고 있는 일의 내용에 만족한다. [W531_01]	1	2	3	4	5
(2) 나는 현재 받고 있는 임금에 만족한다. [W531_02]	1	2	3	4	5
(3) 나는 현재 직장의 인간관계에 만족한다. [W531_03]	1	2	3	4	5

문31-1 그렇다면 귀하는 현재 하고 있는 일에 대해 **전반적으로** 얼마나 만족하고 있습니까? [W531_04]

□① 매우 불만족 □② 불만족 □③ 보통 □④ 만족 □⑤ 매우 만족

문32 귀하는 다음 문항에 대해 어떻게 느끼시는지 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 나는 조금이라도 좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 옮길 것을 고려해 보겠다. [W532_01]	1	2	3	4	5
(2) 나는 이 회사의 문제를 내 문제처럼 느낀다. [W532_02]	1	2	3	4	5
(3) 만약 내가 이 회사를 떠나기로 결정한다면 내 인생의 너무 많은 것을 잃게 될 것이다 [W532_03]	1	2	3	4	5
(4) 이 회사는 내가 충성할 만한 가치가 있다 [W532_04]	1	2	3	4	5
(5) 나는 현재 발전 및 승진의 기회가 불공평하다고 생각한다 [W532_05]	1	2	3	4	5
(6) 나는 현재 업무로 인해 무력감이나 피곤함을 느낄 때가 많아졌다 [W532_06]	1	2	3	4	5
(7) 나는 현재 직무에 대한 긴장감이 많아졌다 [W532_07]	1	2	3	4	5

문33 (생산관리직 팀장만 응답) 귀사업장의 경우 정규직 생산직 근로자들의 숙련수준 분포는 어떻게 됩니까?

▶ 숙련수준(직무수행능력 수준)의 분포는 최상에서 최하까지 4개로 분류하며, 각각의 수준에 대한 설명은 아래 📖용어설명을 참고하여 주십시오.

【응답표】

정규직 생산직 근로자들의 숙련수준(직무수행능력 수준)[a] 비율									합계
(1) 창의적, 혁신적 수준		(2) 다른 사람을 가르치는 수준		(3) 독자 수행하는 수준		(4) 독자 수행에 미흡한 수준			
(W533_01)%	+	(W533_02)%	+	(W533_03)%	+	(W533_04)%	=		100%

↳📖 용어설명

a) 숙련수준(직무수행능력 수준)	각 수준의 구체적 내용
1) 창의적, 혁신적 수준	창의적으로 새로운 방식(아이디어)으로 문제를 해결하여 업무성과를 지속적으로 향상시킬 수 있는 수준을 의미합니다.
2) 다른 사람을 가르치는 수준	독자적으로 본인의 업무를 만족스럽게 수행할 뿐 아니라 다른 동료나 후배(신참)에게 업무지식과 기능(skills)을 가르쳐줄 수 있는 수준을 의미합니다.
3) 독자 수행하는 수준	선배(고참)사원 등 남의 도움 없이 본인의 업무를 독자적으로 수행하며, 해당직급에서 요구하는 생산성을 발휘하는 수준을 의미합니다.
4) 독자 수행에 미흡한 수준	선배(고참)사원 등 남의 도움이 있어야만 업무를 수행할 수 있는 수준을 의미합니다.

문34 (생산관리직 팀장만 응답) 귀사업장의 대표적인 생산라인에 대한 정규직 생산직 근로자들의 숙련수준 및 생산설비(장비, 기계) 수준은 어느 정도 입니까?

▶ 대표적 생산라인을 3개 골라, 그 생산라인 명을 기입해 주십시오. 또한 그 대표적인 생산라인 각각의 정규직 생산직 근로자의 (평균)숙련수준 및 생산설비(장비, 기계) 수준을 알맞게 설명한 해당번호에 ✔표해 주십시오.

▶ 만약 생산라인명칭이 일련번호로 되어있는 경우, 일반적으로 알 수 있는 명칭을 추가해 주십시오.

대표적 생산라인명	대표적 생산라인의 정규직 생산직 근로자 숙련수준 (W534_01, W534_03, W534_05)					대표적 생산라인의 생산설비(장비, 기계) 수준 (W534_02, W534_04, W534_06)				
	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) (비공개)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(2) (비공개)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(3) (비공개)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

문35 귀하는 정규직입니까? [W535]

□① 예 □② 아니오

문36 (관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 근로자만 응답) 귀하는 현재 수습사원(견습사원)입니까? [W536]

□① 예 □② 아니오

문37 귀하는 귀사의 노동조합에 조합원으로 가입이 되어 있습니까? [W537]

□① 예 □② 아니오

문38 다음은 근로시간에 관한 질문입니다.

문38-1 귀사의 지난해(2012년) 주당 정규 근로시간은 얼마였습니까? 주당 (W538_01)시간

▶ 2013년 입사자는 2013년 주당 정규 근로시간을 기입해 주십시오.

문38-2 귀하의 지난해(2012년) 주당 평균 초과 근로시간은 얼마였습니까? 주당 평균 (W538_02)시간

▶ 2013년 입사자는 입사 이후의 주당 평균 초과 근로시간을 기입해 주십시오.

문39 귀하의 **지난해(2012년)** 기본급, 각종 수당, 각종 상여금 및 성과급을 합한 **총 근로소득(세금을 포함한 각종 공제전)**은 얼마였습니까?

▶ **2013년 입사자**는 2013년 월평균 근로소득을 기입해 주십시오.

A. **2012년 1월 1일 이전 입사자인 경우만 응답 → 연간 총 근로소득** (W539_01)만원

B. **2012년 중간 입사자, 연간 총 근로소득을 모르는 경우만 응답 → 월 평균 근로소득** (W539_02)만원

✍ 다음은 통계처리를 위한 문항들입니다.

DQ1 귀하의 성별은? [W5_sex] □① 남자 □② 여자

DQ2 귀하의 출생년월은? 19(W5_birthy)년 (W5_birthm)월

DQ3 귀하의 혼인상태는? [W5_marr] □① 미혼 □② 기혼(재혼 포함) □③ 이혼 또는 사별

DQ4 귀하의 최종학력은? [W5_edu]

▶ **졸업을 기준**으로 응답해 주십시오. 예컨대, 고교 재학중(또는 중퇴)인 경우 중졸이하로 응답해 주십시오.

□① 중졸 이하 ☞ **설문완료!**
□② 인문고졸 ☞ **설문완료!**
□③ 공고졸 ☞ **설문완료!**
□④ 기타 실업고졸 ☞ **설문완료!**
□⑤ 전문대(2·3년제 대학)졸 ☞ DQ4-1로
□⑥ 4년제 대졸 ☞ DQ4-1로
□⑦ 석사졸 ☞ DQ4-1로
□⑧ 박사졸 ☞ DQ4-1로

DQ4-1 귀하의 전공계열에 ✔표해 주십시오. [W5_affil]

□① 인문계열 □② 사회계열 □③ 공학계열 □④ 자연계열
□⑤ 의약계열 □⑥ 교육(사범)계열 □⑦ 예술/체육계열 □⑧ 기타( )

- 설문에 응해 주셔서 감사합니다!

❖ **다음은 조사업체 기입사항입니다.**

면접원 성명		면접일시	
검증원 성명		검증일시	

11. 6차(2015)년도 본사용

■ 기업 ID _____

인적자본 기업패널조사 - 6차(2015)년도

본사용

안녕하십니까?

저는 (주)코리아데이타네트워크(KDN)의 전문 면접원 _____입니다.
이번에 저희 KDN에서는 **고용노동부와 한국직업능력개발원**의 의뢰를 받아 우리나라 기업의 인적자원 현황 및 인적자원개발 실태에 관한 인적자본기업패널 6차(2015)년도 조사를 하고 있습니다.

이 조사는 통계법 18조에 의해 통계청의 승인(승인번호 38903)을 받은 국가의 공식통계조사이며, 조사를 통해 수집된 자료는 향후 정부의 기업 인적자원개발 정책수립에 활용될 것입니다. 또한 이 자료는 조사에 응한 기업들에게 인적자원의 수준을 파악할 수 있도록 가공되어 참고자료로 제공될 예정입니다.

바쁘시더라도 귀사의 인적자원 실태 전반에 관한 문항들에 대해 성실히 응답해 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 신분과 응답내용에 대해서는 통계법에 제33조에 의거해 비밀이 보장되며 조사결과는 연구 목적 외에 다른 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

바쁜 시간을 내어 설문에 응해 주신데 감사드리며 이에 대한 감사의 표시로서 소정의 사례를 할 예정입니다. 감사합니다.

한국직업능력개발원 **(주)코리아데이타네트워크**
원장 이 용 순 **대표이사 이정열**

* 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래의 담당자에게 문의하시기 바랍니다.
(주)코리아데이타네트워크 담당연구원 : 강세영 차장, 박인태 과장
전화 : 02-548-5141. fax: 02-548-5144 E-mail: kdn21@kdn21.co.kr

■ **다음은 응답자 기입사항입니다.**

기업명	
기업 주소	시 도 시 군 구

응답자 성명		소속팀(부서)및 직위	( ) 팀(부서) ( ) 직위
응답자 근무지 주소			
전화번호		e-mail	
휴대전화		fax 번호	

고용노동부·한국직업능력개발원

용어 설명

1. 분야(또는 인력) 구분: 공통

<제조업의 경우>

a) **직군**은 **연구개발, 영업 및 서비스, 엔지니어(생산/제조 기술), 관리(경영지원) 분야**를 의미하며 생산현장에 투입되는 생산기능 인력(분야)은 제외합니다.

b) **사무관리직**은 **연구개발, 영업 및 서비스, 엔지니어(생산/제조 기술), 관리(경영지원: 경영기획/재무·회계/인사·총무/구매·자재/전산 등) 인력**을 말합니다. **단순한 행정지원(문서수발, 서류정리 및 작성 등) 인력과 기타(운전기사, 경비원, 청소원 등) 인력은 제외**합니다.

c) **영업 및 서비스 인력**은 **영업, 마케팅, 영업기획, A/S 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.

d) **엔지니어인력**은 **생산/제조분야의 기술 인력**을 의미합니다.

e) **관리(경영지원)인력**은 **경영기획, 재무·회계, 인사·총무, 구매·자재, 전산 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.**(업종 공통)**

f) **생산기능직**은 **생산라인에 투입되어 상품제조에 직접적으로 기여하는 인력과 단순노무직**을 말합니다.

<금융업의 경우>

a) **직군**은 **상품개발 및 영업기획, 자금운용 및 투자, 영업 및 서비스, 관리(경영지원) 분야**를 의미합니다.

c) **영업 및 서비스인력**은 **영업, 영업관리, 영업지원, Call Center 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.

e) **관리(경영지원)인력**은 **경영기획, 재무·회계, 인사·총무, 구매·자재, 전산 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.**(업종 공통)**

<비금융서비스업의 경우>

a) **직군**은 **연구개발, 영업 및 서비스, 관리(경영지원), 핵심 전문직 분야**를 의미합니다.

c) **영업 및 서비스 인력**은 **영업, 마케팅, 영업기획, A/S 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.

e) **관리(경영지원)인력**은 **경영기획, 재무·회계, 인사·총무, 구매·자재, 전산 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.**(업종 공통)**

g) **핵심 전문직인력**은 **고객 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력**으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다.

- 컨설팅업체의 '컨설턴트'
- S/W 개발업체의 '연구원(개발자)'
- 법률자문업체의 '변호사'
- 회계법인의 '회계사'
- 건축설계업체의 '설계사'
- 교육업체의 '강사 또는 교수'

2. 기업 일반 관련: A-1(p.236)

h) **모회사**는 귀사가 **다른 기업에 발생주식 총수, 자본금(출자금)의 50% 이상 출자하고 있는 경우**를 말합니다.

i) **자회사**는 귀사의 **발생주식 총수, 자본금(출자금)의 50%이상을 다른 기업으로부터 출자받고 있는 경우**를 말합니다.(금융업의 경우, **자회사**는 귀사가 **지주회사에 속해 있는 경우**를 말합니다)

3. 경영환경 관련: A-2(p.238)

j) **전략적 제휴**는 두 기업이 상호간의 협력을 통해 위험과 보상을 공유하기로 약속하고 공동의 목표를 위해 장기간의 파트너십을 유지하는 것을 의미 합니다.

4. 채용과 핵심인재 관련: B-1(p.239~241)

k) **직접비용**은 광고홍보비, 면접위원 수당, 면접자 수당, 선발도구 사용료, 로드쇼 비용, 캠퍼스 투어 비용, 헤드헌터 수수료 등의 채용에 직접적으로 들어간 비용을 말하며, 인사담당자의 인건비 등은 제외합니다.

l) **핵심인재**는 미래의 경영자 후보, 회사의 핵심 기술·지식을 보유한 직원, 향후 회사의 중요한 사업기회를 창출할 잠재력을 가진 인재 등을 말합니다.

m) **내일채움공제**란 우수인력·핵심인재의 중소기업 유입과 장기재직을 유도하기 위해 운영하는 정책으로 사업주와 핵심인력이 공동으로 적립한 기금을 운용해 5년 이상 장기 재직한 핵심인력에게 성과보상금을 지급하는 공제제도입니다.

n) **사이닝보너스**는 유치하고자 하는 우수인력과 고용계약을 체결할 때 연봉 외에 현금 보너스나 그에 상응하는 상을 일시에 또는 분할하여 지급함으로써 우수인력을 원활하게 유치할 수 있도록 하는 제도를 말합니다.

o) **승계계획(Succession Planning)**은 기업의 미래 경영자를 양성하기 위한 경력개발프로그램으로서 미래 경영자로서 잠재적 역량을 지닌 사람을 평가하고 선발하여 이들의 역량을 개발, 육성하는 일련의 제도를 말합니다.

p) **발탁승진제도**는 사원들의 능력발휘를 위해서 근무연한, 해당직급에서의 체류년수나 연령에 관계없이 **능력과 업무성과가 우수한 자를 조기에 승진시키는 제도**를 말합니다. [아래의 y)의 발탁승진 참조]

5. 인력구조 관련: B-2(p.241~242)

q) **정규직**은 임원까지 포함합니다.

r) **비정규직**이란 한시적 근로자 또는 기간제 근로자, 단시간 근로자, 독립도급 종사자(보험설계사, 골프장 캐디 등), 도급업체(소사장제 등) 부수인력, 파견 · 용역 · 호출 등의 형태로 종사하는 근로자 등을 말합니다.

s) **채용계획**은 연초뿐만 아니라 연중에 발생한 인력수요까지 포함합니다.

t) **채용 소요기간**은 **채용 공고에서 최종 합격자 통보까지** 걸리는 기간을 말합니다.

6. 교육훈련 관련: C-1(p.244), C-2(p.246), C-4(p.247~249), C-4(p.249~250)

u) **실시 연인원**은 **중복인원을 포함**한 교육훈련 프로그램에 참여한 총 인원수를 말합니다. 예컨대, 1명이 집체식 사내교육훈련에 2번 참여하면 실시 연인원은 2명이 됩니다.

v) **참여순인원이란 중복인원을 포함하지 않은** 교육훈련 참여인원수를 말합니다. 예컨대 1명이 교육훈련에 수차례 참여한다해도 순 참여인원은 1명으로 계산해야 합니다.

w) **총 인건비**는 기본급여, 제수당, 상여금 등의 **직접인건비**와 4대보험료(국민연금, 산재보험, 고용보험, 의료보험), 교육비, 통근교통비, 구인광고비, 식비, 피복비, 퇴직적립금, 복리후생비 등의 **간접인건비**를 모두 포함합니다.

x) **교육훈련비**는 **종업원의 직업능력개발을 위한 투자비 총액**을 말합니다. 고용보험 환급액, 고용보험 지원을 받지 않는 교육훈련비(일반 정신교육비·노사관계 교육비·산업안전 교육비 등), 교육훈련 시설 및 장비 구입(대체) 비용 등을 모두 포함합니다. **교육훈련 담당 직원의 인건비, 취미생활을 목적으로 한 강좌비용 등은 제외**합니다.

y) **교육훈련 직접경비**는 수강비용(강사료, 교재비, 숙박료, 식비, 수강료 등)과 같이 교육훈련에 직접적으로 지출한 경비를 말합니다.

z) **일학습병행제**란 산업현장에서 요구하는 실무형 인재를 기르기 위해 기업이 취업을 원하는 청년 등을 학습근로자로 채용하여 기업 현장(또는 학교 등의 교육기관)에서 장기간의 체계적인 교육을 제공하고, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가(또는 해당 산업계)가 평가하여 자격(또는 학위)를 부여하는 교육훈련제도를 말합니다.

aa) **사내자격(사업내 자격)**은 **사업주가 단독 또는 공동으로** 근로자의 직업능력 개발을 위해 **운영하는 자격**으로, 관련 직종에 대해 일정한 검정기준에 따라 근로자의 직업능력을 평가하고 그 결과에 따라 부여하는 자격을 말합니다. 사내자격에는 **고용노동부의 공인을 받아서 검정개발비 및 검정운영비에 대한 지원을 받는 <u>고용노동부 공인 사내자격</u>**과 **고용노동부의 공인을 받지 않아서 정부 지원을 받지 않는 <u>사내자격(고용노동부 비공인 사내자격)</u>**이 있습니다.

7. 직급과 조직변화 관련: D-2(p.252~253)

ab) **직급관련 제도**는 **직급단순화, 직급폐지, 직급과 직책의 분리**와 같은 HRM 제도 및 관행을 말합니다

ac) **발탁승진**은 사원들의 능력발휘를 위해서 근무연한, 해당직급에서의 체류년수나 연령에 관계없이 능력과 업무성과가 우수한 자를 조기에 승진시키는 것이며, **발탁승진자의 비율**을 계산하는 식은 다음과 같습니다.

발탁승진자 비율 = 100 × (2년동안 발탁승진자 숫자) / (2년동안 총 승진자 숫자)

8. 보상 관련: D-4(p.255~256)

ad) **Profit Sharing(이윤배분제도)**은 **전사 차원에서 목표치를 초과한 성과(이익)를 달성했을 때** 직원들에게 배분되는 성과급을 말합니다.

ae) **Gain Sharing(이익배분제도)**는 **생산기능직 사원을 대상**으로 라인이나 공장의 생산성이나 원가절감목표를 달성했을 때 종업원들에게 배분되는 성과급을 말합니다.

af) **연간 총급여**는 기본급, 각종수당, 각종 상여금 및 성과급 등을 합한 금액**(세금을 포함한 각종 공제전)**을 말합니다.

ag) **복리후생비**는 근로자에게 지급되는 임금, 성과급 등의 보수를 제외하고, 근로자의 복지와 후생, 즉 부가급부를 위해 지불되는 경비를 말합니다. 각종 보험, 퇴직금, 연금, 유급 휴가, 식대, 의료비, 여가활동비, 주택수당 등이 복리후생비에 포함됩니다.

A. 경영 일반

1. 기업 일반

대표자 기본정보	대표자 1	성 명		성 별 [C6A_Sex1]	□① 남성 □② 여성
	대표자 2	성 명		성 별 [C6A_Sex2]	□① 남성 □② 여성
	대표자 3	성 명		성 별 [C6A_Sex3]	□① 남성 □② 여성

문1.1 귀사의 설립년도는? ([C6A01_01]) 년

문1.2 귀사의 **모회사[h]/자회사[i]** 여부는 어떻게 됩니까?[C6A01_02]

□① 모회사에만 해당됨 □② 모회사이면서 자회사임
□③ 자회사에만 해당됨 □④ 둘 다 아님(독립기업)

문1.3 귀사는 외국인 지분이 있습니까?[C6A01_03]

□① 예 ☞ **다음 문1.3-1로** □② 아니오 ☞ **다음 문1.4로**

문1.3-1 외국인 지분의 역할은?[C6A01_03_01]

□① 지분참여만 함 □② 기술지원을 함
□③ 경영에 참여하고 있음 □④ 기술지원과 경영참여를 모두 함

문1.4 **2014년** 귀사의 매출 대비 수출 비율은 얼마나 됩니까?[C6A01_04]

□① 수출 없음 □② 10%미만 □③ 10%이상 ~ 30%미만
□④ 30%이상 ~ 50%미만 □⑤ 50%이상 ~ 70%미만 □⑥ 70%이상

문1.5 귀사의 경영체제(오너경영/전문경영)는 어떠합니까?[C6A01_05]

□① 완전한 오너(owner) 경영체제임 □② 전문경영자가 있으나 오너의 경영개입이 상당히 있음
□③ 전문경영자가 있으나 오너의 경영개입이 약간 있음 □④ 완전한 전문경영자 체제임

문1.5-1 지난 5년 동안 전문경영자의 교체 빈도는 얼마나 됩니까?[C6A01_05_01]

▶ 전문경영자가 복수일 경우, 권한이 가장 큰 경영자 1명을 지정하여 응답해 주십시오.

□① 1회 □② 2회 □③ 3회 □④ 4회 이상 □⑤ 교체 없음

문1.6 귀사의 연구개발 조직은 어떤 형태입니까?[C6A01_06]

□① 연구소 □② 전담부서 □③ TFT(Task Force Team)
□④ 기타(구체적으로:) □⑤ 연구개발 조직이 없음

문1.7 **지난 2년간(2013~2014년)** 귀사는 **신제품(상품/서비스) 또는 기존 제품(상품/서비스)을 크게 개선한 제품(상품/서비스)을 시장에 출시**했습니까?[C6A01_07]

□① 예 ☞ **다음 문1.7-1로** □② 아니오 ☞ **다음 문1.8로**

문1.7-1 **이런 제품(상품/서비스)**들은 주로 누가 개발하였습니까?[C6A01_07_01]

□① 귀사에서 자체개발 □② 타기업이나 타기관과 공동으로 협력개발
□③ 타기업이나 타기관이 외부개발(순수외주, IP구매)

문1.7-2 **이런 제품(상품/서비스)들의 시장 출시**로 인해 나타난 효과에 대해 2순위까지 적어 주십시오.

1순위 _[C6A01_07_02]_ 2순위 _[C6A01_07_03]_

① 품질(서비스)개선 ② 원가절감 ③ 제품(상품/서비스)의 다양화
④ 시장점유율 확대/유지 ⑤ 신규시장 개척 ⑥ 산업기술표준 달성

문1.8 **지난 2년간(2013~2014년)** 귀사가 **신제품(상품/서비스) 또는 기존 제품(상품/서비스)을 크게 개선한 제품(상품/서비스)들을 시장에 출시하지 못하거나 또는 출시를 저해한 요인**에 대해 2순위까지 적어 주십시오.

1순위 _[C6A01_08_01]_ 2순위 _[C6A01_08_02]_

① 내부(귀사나 소속그룹) 자금 부족 ② 외부 자금(외부 투자나 공공부문의 지원 자금) 부족
③ 연구개발을 위한 우수 인력 부족 ④ 기술에 대한 정보 부족
⑤ 연구개발을 위한 협력파트너 부재 ⑥ 신제품(또는 크게 개선한 제품)에 대한 시장수요 불확실성
⑦ 독과점 기업에 의한 시장 지배 ⑧ 법, 규제, 표준, 세제 등 제도적 규제
⑨ 이전의 신제품(또는 크게 개선한 제품) 출시로 인해 추가적인 제품개발(혁신) 불필요

2. 경영환경

문2.1 **지난 2년간(2013~2014년)** 주력제품(상품/서비스)에 대한 수요변화는 어떠했습니까?[C6A02_01]

□① 크게 감소 □② 다소 감소 □③ 변화없음 □④ 다소 증가 □⑤ 크게 증가

문2.2 **지난 2년간(2013~2014년)** 신제품(상품/서비스)의 개발 및 도입은 얼마나 있었습니까?[C6A02_02]

□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.3 **지난 2년간(2013~2014년)** 귀사의 기술 변화는 얼마나 있었습니까? ▶금융업 제외 [C6A02_03]

□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.4 **지난 2년간(2013~2014년)** 본사 내의 부서 및 조직변화가 어느 정도 있었습니까?[C6A02_04]

□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.5 **지난 2년간(2013~2014년)** 귀사 **사업장(들)의 라인이나 설비의 변화(금융업: 영업소(지점)들의 조직변화)**는 어느 정도 있었습니까? ▶비금융서비스업 제외 [C6A02_05]

□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.6 귀사 주력제품(상품/서비스)에 대한 시장전략은 다음 어디에 가깝습니까?[C6A02_06]

□① 경쟁사보다 먼저 신제품(상품/서비스)을 개발하여 고객 및 시장 변화에 주도적 역할을 함
□② 신시장 진입 및 신제품(상품/서비스) 개발에 주도적이지는 않으나, 선도기업의 성과에 따라 선택적으로 신제품(상품/서비스)을 개발하여 시장을 공략함
□③ 기존의 제품(상품/서비스)을 개선하여 안정적인 시장을 유지하며, 신시장 진입 및 신제품(상품/서비스) 개발을 적극적으로 시도하지 않음

문2.7 귀사는 다음 중 어느 것에 최우선 순위를 두고 경영하고 있습니까?[C6A02_07]

□① 품질(서비스) 향상 □② 원가 절감 □③ 신제품(상품/서비스) 개발

문2.8 귀사는 해외진출 분야가 있습니까?[C6A02_08]

□① 예 ☞ 다음 문2.8-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문2.9로

문2.8-1 각 분야별로 진출해 있는 대륙(지역)에 **모두** ✔표 해주십시오.

구 분	중국	아시아 (중국 제외)	유럽	북미	중남미	오세아니아	아프리카
생산(공장) ▶금융업 제외	[C6A02_08_01] 1	[C6A02_08_02] 2	[C6A02_08_03] 3	[C6A02_08_04] 4	[C6A02_08_05] 5	[C6A02_08_06] 6	[C6A02_08_07] 7
영 업	[C6A02_08_08] 1	[C6A02_08_09] 2	[C6A02_08_10] 3	[C6A02_08_11] 4	[C6A02_08_12] 5	[C6A02_08_13] 6	[C6A02_08_14] 7
연구개발 ▶금융업 제외	[C6A02_08_15] 1	[C6A02_08_16] 2	[C6A02_08_17] 3	[C6A02_08_18] 4	[C6A02_08_19] 5	[C6A02_08_20] 6	[C6A02_08_21] 7

문2.9 귀사는 기업간 **전략적 제휴**[j]를 하고 있습니까?[C6A02_09]

□① 예 ☞ 다음 문2.9-1로 □② 아니오 ☞ 다음 B. 문1.1로

문2.9-1 귀사가 **전략적 제휴**[j]를 하고 있는 분야에 대하여 응답해 주십시오.

▶ '전략적 제휴 분야'는 제휴중인 분야에 모두 ✔표해 주십시오.

□① 기술/연구개발 [C6A02_09_01]
□② 생산(금융업:상품 개발) [C6A02_09_02]
□③ 판매/마케팅 [C6A02_09_03]
□④ 합작투자 [C6A02_09_04]

B. 인력현황

1. 채용과 핵심인재

문1.1 **2014년** 1년 동안 채용 시도는 어떠했습니까?[C6B01_01]

□① 정기공채만 시도 ☞ **다음 문1.1-1로** □② 수시채용만 시도 ☞ **다음 문1.1-1로**
□③ 정기공채와 수시채용 모두 시도 ☞ **다음 문1.1-1로** □④ 채용 시도 없었음 ☞ **다음 문1.2로**

문1.1-1 **2014년** 직원 채용(공고에서 최종 합격자 통보까지)에 들어간 **직접비용**[k]은 얼마입니까?

[ ] 억 [ ] 만원 [C6B01_01_01]

문1.1-2 전체 채용자 중에서 수시 채용자의 비율은 얼마입니까? ([C6B01_01_02])%

▶ 정기공채만 한 경우에는 0%로 기입해 주십시오.

문1.2 다음은 **귀사(제조업: 사무관리직**[b]**)**의 채용기준과 과정에 관한 문항들입니다.

문1.2-1 **귀사(제조업: 사무관리직**[b]**)** 선발 기준을 가장 중요한 순서대로 3순위까지 적어 주십시오.

1순위[C6B01_02_01] **2순위**[C6B01_02_02] **3순위**[C6B01_02_03]

① 학력(예: 고졸, 대졸 등) ② 전공 ③ 학교성적
④ 출신학교 ⑤ 경력 ⑥ 자격증
⑦ 인성/도덕성 ⑧ 팀워크 능력 ⑨ 업무능력(직무역량)
⑩ 외국어 능력 ⑪ 잠재능력 ⑫ 지역연고
⑬ 용모 ⑭ 조직가치와의 적합성
⑮ 기타(구체적으로:)

문1.2-2 **귀사(제조업: 사무관리직**[b]**)** 선발도구 중 원하는 인재를 채용하는데 가장 효과가 큰 것을 순서대로 3순위까지 적어 주십시오.

1순위[C6B01_02_05] **2순위**[C6B01_02_06] **3순위**[C6B01_02_07]

① 인성검사 ② 적성검사 ③ 인성면접
④ 전문능력 심사(면접/발표) ⑤ 전문능력필기시험 ⑥ 전문능력실기시험
⑦ 집단토론 ⑧ 합숙관찰 ⑨ 수습(인턴십)
⑩ 추천서 ⑪ 자기소개서 ⑫ 기타(구체적으로:)

문1.3 다른 기업에서 **유사한 직업경험을 가지고 입사한 경력직 직원**의 경우, 그 경력이 어느 정도 인정됩니까?[C6B01_03]

□① 경력 인정 안됨 □② 30%미만 □③ 30%이상~60%미만 □④ 60%이상~90%미만 □⑤ 90% 이상

문1.4 **경력직 채용 시** 능력에 따라 동일 직급에 있는 다른 직원보다 높은 연봉을 책정할 수 있습니까?

[C6B01_04]

□① 예 □② 아니오

문1.5 귀사에서 새로운 인력수요가 발생하는 경우, **주로 사용하는 충원방식**에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분	인력수요 충원방식				
	신규인력의 채용·양성	재직근로자의 재교육·전환배치	타기업 스카웃 또는 경력자 채용	타기업에 대한 외주 확대	협력업체를 통해 해소
(1) 연구개발인력 ▶금융업 제외[C6B01_05_01]	1	2	3	4	5
(2) **영업 및 서비스인력**[c)][C6B01_05_02]	1	2	3	4	5
(3) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d)] ▶제조업만 해당[C6B01_05_03]	1	2	3	4	5
(4) **관리(경영지원)인력**[e)][C6B01_05_04]	1	2	3	4	5
(5) **생산기능직**[f)]인력▶제조업만 해당[C6B01_05_05]	1	2	3	4	5
(6) 상품개발 및 영업기획인력▶금융업만 해당[C6B01_05_06]	1	2	3	4	5
(7) 자금운용 및 투자인력▶금융업만 해당[C6B01_05_07]	1	2	3	4	5
(8) **핵심 전문직인력**[g)] ▶비금융업만 해당[C6B01_05_08]	1	2	3	4	5

문1.6 **지난 2년간** 필요한 인력을 제때 확보하지 못하는 경우가 있었다면, **가장 중요한 이유**는 무엇인지 응답해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분	필요한 인력을 제때 확보하지 못하는 이유			
	지원자는 많으나 자질을 갖춘 인력이 없음	새로운 학문업무 분야 등으로 관련 교육기관이 국내에 없음	구직자들이 선호하지 않음	해당없음 (필요한 인력을 제때 확보함)
(1) 연구개발인력 ▶금융업 제외[C6B01_06_01]	1	2	3	8
(2) **영업 및 서비스인력**[c)][C6B01_06_02]	1	2	3	8
(3) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d)] ▶제조업만 해당[C6B01_06_03]	1	2	3	8
(4) **관리(경영지원)인력**[e)][C6B01_06_04]	1	2	3	8
(5) **생산기능직**[f)]인력▶제조업만 해당[C6B01_06_05]	1	2	3	8
(6) 상품개발 및 영업기획인력▶금융업만 해당[C6B01_06_06]	1	2	3	8
(7) 자금운용 및 투자인력▶금융업만 해당[C6B01_06_07]	1	2	3	8
(8) **핵심 전문직인력**[g)] ▶비금융업만 해당[C6B01_06_08]	1	2	3	8

■ 다음은 **핵심인재**에 관한 질문입니다.

문1.7 귀사의 구성원들 간에는 **핵심인재**[1)]에 대한 합의된 개념이 있습니까?[C6B01_07]

□① 예 ☞ **다음 문1.7-1로** □② 아니오 ☞ **다음 문1.8로**

문1.7-1 귀사에서 **핵심인재**[1)]로 설정하고 있는 집단에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 미래의 경영자 [C6B01_07_01]
□② 업무 분야의 전문가(예: 연구/개발, 마케팅, 재무/금융 등) [C6B01_07_02]
□③ 신규 비즈니스 리더 [C6B01_07_03]
□④ 고성과자(high performer) [C6B01_07_04]
□⑤ 기타(구체적으로: [C6B01_07_05])

문1.7-2 전체 인력 중 **핵심인재**[1)]의 비율은 얼마나 됩니까? ([C6B01_07_07])%

문1.8 귀사가 **핵심인재**[l] **또는 우수인재 확보를 위해 시행하고 있는 제도**에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 내부 육성 [C6B01_08_01] □② 외부의 헤드헌터사 활용 [C6B01_08_02]
□③ 별도의 채용팀 가동 [C6B01_08_03] □④ 인재풀 데이터베이스 구축 및 활용 [C6B01_08_04]
□⑤ 채용 시 **사이닝보너스**[n] 지급[C6B01_08_05] □⑥ 기타(구체적으로: [C6B01_08_06])

문1.9 귀사가 **핵심인재**[l] **또는 우수인재의 육성 및 관리를 위해 시행하고 있는 제도**에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 핵심인재 관리를 위한 전담(풀타임)인력 배치 [C6B01_09_01] □② 국내 교육훈련 [C6B01_09_02]
□③ 해외 연수(또는 유학) [C6B01_09_03] □④ 코칭/멘토링 [C6B01_09_04]
□⑤ 도전적인 직무에 배치 [C6B01_09_05] □⑥ 핵심인재·우수인재에 대한 인센티브 지급[C6B01_09_06]
□⑦ **승계계획**[o] [C6B01_09_07] □⑧ 역량평가(competency assessment) [C6B01_09_08]
□⑨ 경영진의 특별한 관심과 배려 [C6B01_09_09] □⑩ **발탁승진제도**[p] [C6B01_09_10]
□⑪ 원하는 직무에 배치 [C6B01_09_11] □⑫ **내일채움공제**[m] 가입 [C6B01_09_12]
□⑬ 기타(구체적으로: [C6B01_09_13])

2. 인력구조

문2.1 **지난 2년간(2013~2014년)**의 **정규직**[q] **및 비정규직**[r] 근로자의 인력현황을 기입해 주십시오.

▶ 인력현황은 **2014년말 및 2013년말 기준**으로 작성해 주십시오.

구 분	전체	정규직		비정규직
		남자	여자	
2014년	[C6B02_01_01] 명	[C6B02_01_02] 명	[C6B02_01_03] 명	[C6B02_01_04] 명
2013년	[C6B02_01_05] 명	[C6B02_01_06] 명	[C6B02_01_07] 명	[C6B02_01_08] 명

2.1-1 (2014년말 기준) **정규직**[q] **및 비정규직**[r] 근로자 중 해당 분야의 인력현황을 기입해주십시오.

▶ **제조업**의 경우 (1),(2),(3), **금융업**의 경우 (4),(5), **비금융서비스업**의 경우 (6)에 대해 응답해 주십시오.

구 분		전체	정규직		비정규직
			남자	여자	
제조업	(1) 연구개발인력 ▶ 제조업만 해당	[C6B02_01_09] 명	[C6B02_01_10] 명	[C6B02_01_11] 명	[C6B02_01_12] 명
	(2) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d] ▶ 제조업만 해당	[C6B02_01_13] 명	[C6B02_01_14] 명	[C6B02_01_15] 명	[C6B02_01_16] 명
	(3) 생산기능직 ▶ 제조업만 해당	[C6B02_01_17] 명	[C6B02_01_18] 명	[C6B02_01_19] 명	[C6B02_01_20] 명
금융업	(4) 상품개발 및 영업기획인력 ▶ 금융업만 해당	[C6B02_01_21] 명	[C6B02_01_22] 명	[C6B02_01_23] 명	[C6B02_01_24] 명
	(5) 자금운용 및 투자인력 ▶ 금융업만 해당	[C6B02_01_25] 명	[C6B02_01_26] 명	[C6B02_01_27] 명	[C6B02_01_28] 명
비금융	(6) **핵심 전문직인력**[g] ▶ 비금융업만 해당	[C6B02_01_29] 명	[C6B02_01_30] 명	[C6B02_01_31] 명	[C6B02_01_32] 명

문2.2 (2014년말 기준) **정규직**[q] 근로자의 연령별 인력 현황을 기입해 주십시오.

연령별	정규직 전체				
		만 29세 이하	만 30~39세	만 40~49세	만 50세 이상
인 력	[C6B02_02_01] 명	[C6B02_02_02] 명	[C6B02_02_03] 명	[C6B02_02_04] 명	[C6B02_02_05] 명

문2.3 (2014년말 기준) **정규직**[q] 근로자의 학력별 인력 현황을 기입해 주십시오.

학력별	정규직 전체					
		고졸이하	전문대졸	대졸	석사	박사
인 력	[C6B02_03_01]명	[C6B02_03_02]명	[C6B02_03_03]명	[C6B02_03_04]명	[C6B02_03_05]명	[C6B02_03_06]명

문2.4 (2014년말 기준) 정규직[q](제조업:정규직 중 사무관리직[b]) 근로자의 성별, 직급별 인력현황을 기입해 주십시오.

구 분	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급
(1) 남자	[C6B02_04_01]명	[C6B02_04_02]명	[C6B02_04_03]명	[C6B02_04_04]명	[C6B02_04_05]명	[C6B02_04_06]명
(2) 여자	[C6B02_04_07]명	[C6B02_04_08]명	[C6B02_04_09]명	[C6B02_04_10]명	[C6B02_04_11]명	[C6B02_04_12]명

문2.5 (2014년말 기준) 정규직[q] 근로자 중에서 10년 이상 근속자의 수는 얼마나 됩니까?

(1) 정규직[q] 전체(제조업: 사무관리직[b]) ([C6B02_05_01])명

(2) 생산기능직 ([C65B02_05_02])명 ▶제조업만 해당

문2.6 (2014년 기준) 정규직[q] 및 비정규직[r] 근로자의 성별, 신입/경력자별 채용규모를 기입해 주십시오.

▶ 비정규직 채용은 한시적·기간제·단시간 근로자 등의 신규 채용 및 파견·용역·호출 근로자 등의 신규 활용을 의미합니다.

구 분		전 체	정규직			비정규직
				신규 채용	비정규직의 정규직 전환	
합 계		[C6B02_06_01] 명	[C6B02_06_02] 명	[C6B02_06_03] 명	[C6B02_06_04] 명	[C6B02_06_05] 명
성별	(1) 남자	[C6B02_06_06] 명	[C6B02_06_07] 명	[C6B02_06_08] 명	[C6B02_06_09] 명	[C6B02_06_10] 명
	(2) 여자	[C6B02_06_11] 명	[C6B02_06_12] 명	[C6B02_06_13] 명	[C6B02_06_14] 명	[C6B02_06_15] 명
신입/경력자별	(1) 신입	[C6B02_06_16] 명	[C6B02_06_17] 명	[C6B02_06_18] 명	[C6B02_06_19] 명	
	(2) 경력자	[C6B02_06_20] 명	[C6B02_06_21] 명	[C6B02_06_22] 명	[C6B02_06_23] 명	

문2.7 (2014년 기준) 정규직[q] 근로자의 채용현황을 기입해 주십시오.

구 분	채용계획[s]인원	응시인원	합격인원	입사인원			평균 채용 소요기간[t]
					신입 ▶제조업만 해당	경력자 ▶제조업만 해당	
(1) 정규직 전체 (제조업: 사무관리직[b])	[C6B02_07_01] 명	[C6B02_07_02] 명	[C6B02_07_03] 명	[C6B02_07_04] 명	[C6B02_07_05] 명	[C6B02_07_06] 명	[C6B02_07_07] 일
(2) 생산기능직[f] ▶제조업만 해당	[C6B02_07_08] 명			[C6B02_07_09] 명	[C6B02_07_10] 명	[C6B02_07_11] 명	[C6B02_07_12] 일

문2.8 (2014년 기준) 정규직[q](제조업: 정규직 중 사무관리직[b]) 근로자의 성별, 직급별 채용규모를 기입해 주십시오.

구 분	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급
(1) 남자	[C6B02_08_01] 명	[C6B02_08_02] 명	[C6B02_08_03] 명	[C6B02_08_04] 명	[C6B02_08_05] 명	[C6B02_08_06] 명
(2) 여자	[C6B02_08_07] 명	[C6B02_08_08] 명	[C6B02_08_09] 명	[C6B02_08_10] 명	[C6B02_08_11] 명	[C6B02_08_12] 명

문2.9 (2014년 기준) 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 글로벌 인재 채용 현황에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	1) 채용 여부		2) 2014년 채용인원 (채용한 경우만 응답)
	채용함	채용하지 않음	
(1) 외국인(해외 시민권자 포함)[C6B02_09_01]	1	2	[C6B02_09_02]명
(2) 해외 학위자 또는 해외 경력자[C6B02_09_03]	1	2	[C6B02_09_04]명

문2.10 (2014년 기준) 정규직[q] 근로자의 이직 및 정년퇴직 현황을 기입해 주십시오.

구 분	전체 (이직 및 정년퇴직)	1년 미만 근속자 중 이직자	1~3년 근속자 중 이직자 (정년퇴직 인력 제외)	3~10년 근속자 중 이직자 (정년퇴직 인력 제외)	10년 이상 근속자 중 이직자 (정년퇴직 인력 제외)	정년퇴직 근로자
(1) 정규직 전체 (제조업: 사무관리직[b])	[C6B02_10_01] 명	[C6B02_10_02] 명	[C6B02_10_03] 명	[C6B02_10_04] 명	[C6B02_10_05] 명	[C6B02_10_06] 명
(2) 생산기능직[f] ▶제조업만 해당	[C6B02_10_07] 명	[C6B02_10_08] 명	[C6B02_10_09] 명	[C6B02_10_10] 명	[C6B02_10_11] 명	[C6B02_10_12] 명

C. 인적자원개발(HRD)

1. 교육훈련 실시현황

문1.1 귀사는 교육훈련을 담당하는 전담조직이 있습니까?[C6C01_01]

□① 예 ☞ 다음 문1.2로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.1-1로

문1.1-1 귀사는 교육훈련을 담당하는 전담자가 있습니까?[C6C01_01_01]

□① 예 □② 아니오

문1.2 귀사는 매년 HRD(교육훈련) 계획을 수립하고 있습니까?[C6C01_02]

□① 예 ☞ 다음 문1.2-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.3으로

문1.2-1 귀사가 HRD(교육훈련) 계획수립에서 가장 중요하게 고려되는 것은 무엇입니까?[C6C01_02_01]

□① 매출액 등의 경영실적 □② 주력상품의 변화
□③ 고용, 인력변화 등의 인력계획 □④ 인재상의 변화
□⑤ 기타(구체적으로:)

문1.3 귀사는 자체적으로 교육훈련 프로그램을 개발하고 있습니까?[C6C01_03]

□① 예 ☞ 다음 문1.3-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.4로

문1.3-1 전체 교육훈련 프로그램 중 자체 개발한 프로그램의 비율은 얼마나 됩니까? ([C6C01_03_01])%

문1.4 독립된 교육훈련시설(연수원 등)을 갖고 있습니까?[C6C01_04]

□① 회사 자체의 교육훈련시설(연수원 등) 보유
□② 계열(관계)사에서 공동 활용하는 교육훈련시설(연수원 등) 보유
□③ 보유하지 않음

문1.5 귀사의 원청업체/하청업체 여부는 어떻게 됩니까?[C6C01_05]

□① 원청업체에만 해당됨 ☞ 다음 문1.5-1로 □② 원청업체이면서 하청업체임 ☞ 다음 문1.5-1로
□③ 하청업체에만 해당됨 ☞ 다음 문1.5-1로 □④ 둘 다 아님(독립기업) ☞ 다음 문1.6으로

문1.5-1 귀사는 협력업체(원청업체/하청업체)와 인적자원개발을 위한 교육훈련을 협력하고 있습니까?[C6C01_05_01]

□① 예 ☞ 다음 문1.5-2로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.6으로

문1.5-2 협력업체와의 교육훈련 협력이 어떻게 이뤄지고 있는지 **모두 ✔표**해 주십시오.

□① 교육훈련 내용 또는 프로그램의 공유 [C6C01_05_02]
□② 교육훈련시설 협력 [C6C01_05_03]
□③ 교육훈련 관련 강사 협력 [C6C01_05_04]
□④ 교육훈련을 위한 재정적 협력 [C6C01_05_05]
□⑤ 기타(구체적으로: [C6C01_05_06])

문1.6 지난 **2014년 한해동안** 귀사 전체 근로자의 **연평균 공식적인 교육훈련시간**은 얼마입니까?

1인당 연평균 ([C6C01_06])시간

▶ 공식적인 교육훈련시간은 **【보기】**와 같이 교육훈련 미참여자를 포함한 모든 근로자들을 기준으로 계산해 주십시오.

【보기】 연평균 공식적인 교육훈련시간의 계산 예시

전체 근로자: 4명(A, B, C, D)

각 근로자의 2014년 공식적인 교육훈련시간			
A : 60시간	B : 80시간	C : 미참여(0시간)	D : 미참여(0시간)

⇓

이 경우 1인당 연평균 공식적인 교육훈련시간은 다음과 같이 계산

$$1\text{인당 연평균}(35)\text{시간} = \frac{60+80+0+0\,(\text{각 근로자의 2014년 공식적인 교육훈련시간 총합})}{4\,(\text{미참여자를 포함한 전체 근로자 수})}$$

문1.7 **2014년** 교육훈련 방법별 실시 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 실시 여부는 공식 프로그램으로 실시되는 경우에 한정하여 응답해 주십시오.

▶ (8) 기타는 (1)~(7)의 교육 프로그램을 제외한 모든 교육프로그램을 합한 것으로 응답해 주십시오.

▶ (9) 총계의 순인원은 교육 참여 종류나 횟수와 상관없이 교육훈련 참여경험이 있는 인원의 합을 응답해 주십시오. 개인이 참여한 교육 훈련 프로그램이 복수인 경우에도 총계에서는 1인으로 계산해야 합니다.

구 분	1) 실시 여부		2) 실시연인원[u] (실시한 경우만 응답)	3) 실시 순인원[v] (실시한 경우만 응답)	4) 총 소요비용 (실시한 경우만 응답)
	실시	미실시			
(1) 집체식 사내교육훈련 [C6C01_07_01]	1	2	명 [C6C01_07_02]	명 [C6C01_07_03]	백만원 [C6C01_07_04]
(2) 집체식 사외교육훈련 [C6C01_07_05]	1	2	명 [C6C01_07_06]	명 [C6C01_07_07]	백만원 [C6C01_07_08]
(3) 인터넷 학습(e-learning) [C6C01_07_09]	1	2	명 [C6C01_07_10]	명 [C6C01_07_11]	백만원 [C6C01_07_12]
(4) 우편통신훈련(독서통신훈련) [C6C01_07_13]	1	2	명 [C6C01_07_14]	명 [C6C01_07_15]	백만원 [C6C01_07_16]
(5) 국내연수 [C6C01_07_17]	1	2	명 [C6C01_07_18]	명 [C6C01_07_19]	백만원 [C6C01_07_20]
(6) 해외연수 [C6C01_07_21]	1	2	명 [C6C01_07_22]	명 [C6C01_07_23]	백만원 [C6C01_07_24]
(7) 외부(원청 등)업체로부터 기술지도 받기 [C6C01_07_25]	1	2	명 [C6C01_07_26]	명 [C6C01_07_27]	백만원 [C6C01_07_28]
(8) 기타 [C6C01_07_29]	1	2	명 [C6C01_07_30]	명 [C6C01_07_31]	백만원 [C6C01_07_32]
(9) 총계				명 [C6C01_07_033]	

문1.8 2014년 인적자원개발 형태별 실시 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 실시 여부는 공식 프로그램으로 실시되는 경우에 한정하여 응답해 주십시오.

구 분	1) 실시 여부		2) 실질적인 활용 정도 (실시한 경우만 응답)			
	실시	미실시	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
(1) 학원(온라인, 우편 포함) 수강료지원 [C6C01_08_01]/ [C6C01_08_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 국내 대학 등록금 지원 [C6C01_08_03]/ [C6C01_08_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 국내 대학원 등록금 지원 [C6C01_08_05]/ [C6C01_08_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 해외 대학원 학위과정 지원 [C6C01_08_07]/ [C6C01_08_08]	1	2	1	2	3	4
(5) 승계계획(Succession Planning) [C6C01_08_09]/ [C6C01_08_10]	1	2	1	2	3	4
(6) 경력개발제도(Career Development Planning) [C6C01_08_11]/ [C6C01_08_12]	1	2	1	2	3	4
(7) 교육훈련휴가제(개인역량 개발을 위해 회사에서 휴가 제공 및 자금지원) [C6C01_08_13]/ [C6C01_08_14]	1	2	1	2	3	4
(8) 멘토링 또는 코칭 [C6C01_08_15]/ [C6C01_08_16]	1	2	1	2	3	4
(9) 학습 조직(동아리) [C6C01_08_17]/ [C6C01_08_18]	1	2	1	2	3	4

문1.9 2014년 인적자원개발 제도별 실시 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 실시 여부는 공식 프로그램으로 실시되는 경우에 한정하여 응답해 주십시오.

구 분	1) 실시 여부		2) 실질적인 활용 정도 (실시한 경우만 응답)			
	실시	미실시	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
(1) OJT [C6C01_09_01] / [C6C01_09_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 직무순환 [C6C01_09_03] / [C6C01_09_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 제안제도 [C6C01_09_05] / [C6C01_09_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 지식 마일리지 프로그램 [C6C01_09_07] / [C6C01_09_08]	1	2	1	2	3	4
(5) QC(품질분임조) [C6C01_09_09] / [C6C01_09_10]	1	2	1	2	3	4
(6) 전사적 품질관리(TQM, 공정개선팀 등) [C6C01_09_11] / [C6C01_09_12]	1	2	1	2	3	4
(7) 6-시그마 [C6C01_09_13] / [C6C01_09_14]	1	2	1	2	3	4

2. 교육훈련 투자 및 성과

문2.1 **2014년** 귀사가 교육훈련에 지출한 비용을 기입해 주십시오.

구 분	2014년 지출액
(1) 고용보험료 중 고용안정·직업능력개발사업 납입액 ▶ 주) '설문지 작성 안내' 참조	[C6C02_01_01] 백만원
(2) 고용보험 직업능력개발사업 환급액	[C6C02_01_02] 백만원
(2)-1 사업주 지원 (사업주 훈련비용 등)	[C6C02_01_03] 백만원
(2)-2 근로자 지원 (재직근로자 수강지원금 등)	[C6C02_01_04] 백만원
(3) **총 인건비**[w)]	[C6C02_01_05] 백만원
(4) **교육훈련비**[x)] 총액	[C6C02_01_06] 백만원
(4)-1 교육훈련 시설 및 장비 구입(대체) 비용	[C6C02_01_07] 백만원
(4)-2 **교육훈련 직접경비**[y)]	[C6C02_01_08] 백만원

문2.2 **2014년** 채용자에 대한 **교육훈련(OJT 포함) 실시 현황**에 대하여 응답해 주십시오.

구 분		1) 실시여부		2) 평균 소요기간	3) 참여인원 1인당 평균 **교육훈련비**[x)]
		실시	미실시		
1. 신입	(1) **신입** (제조업: 사무관리직[b)]) [C6C02_02_01]	1	2	[C6C02_02_02] 일	[C6C02_02_03] 만원
	(2) **생산기능직**[f)] ▶제조업만 해당 [C6C02_02_04]	1	2	[C6C02_02_05] 일	[C6C02_02_06] 만원
2. 경력자 [C6C02_02_07]		1	2	[C6C02_02_08] 일	[C6C02_02_09] 만원

문2.3 **2014년** 1년 동안 실시한 인적자원개발 활동의 효과에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	거의 향상되지 않았음	조금 향상되었음	어느 정도 향상되었음	많이 향상되었음
(1) 직원의 직무능력 [C6C02_03_01]	1	2	3	4
(2) 노동 생산성 [C6C02_03_02]	1	2	3	4
(3) 회사의 이미지(우수인력의 유치 등)[C6C02_03_03]	1	2	3	4
(4) 직원의 의욕 [C6C02_03_04]	1	2	3	4
(5) 직원의 이직 방지 [C6C02_03_05]	1	2	3	4

문2.4 귀사의 인적자원개발 추진에서 나타나는 어려움에 대하여 응답해 주십시오.

구 분	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 교육훈련에 대한 경영진의 인식이 부족하다 [C6C02_04_01]	1	2	3	4	5
(2) 교육에 대한 근로자의 관심과 이해가 미흡하다 [C6C02_04_02]	1	2	3	4	5
(3) 교육훈련의 예산이 부족하다 [C6C02_04_03]	1	2	3	4	5
(4) 업무가 단순하여 교육훈련의 필요성이 없다 [C6C02_04_04]	1	2	3	4	5
(5) HRD 전문가가 부족하다 [C6C02_04_05]	1	2	3	4	5
(6) 인력부족으로 교육훈련 인원의 차출이 어렵다 [C6C02_04_06]	1	2	3	4	5
(7) 위탁교육훈련의 내용이 부실하다 [C6C02_04_07]	1	2	3	4	5
(8) 교육훈련 이수자의 이직률이 높다 [C6C02_04_08]	1	2	3	4	5
(9) 업종변경 등으로 인해 교육훈련 준비가 부족하다 [C6C02_04_09]	1	2	3	4	5
(10) 매출액 감소 등의 경영위기로 인해 투자여력이 없다[C6C02_04_10]	1	2	3	4	5

3. 정부 직업능력개발 지원사업

문3.1 **기업 및 근로자의 직업훈련 활성화를 위한 고용노동부 지원제도**에 대한 **2014년** 귀사의 활용 현황에 대하여 응답해 주십시오.

구 분		1) 실질적인 활용 정도					2) 개선해야 할 필요성 정도			
		거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음	해당없음	거의 필요하지 않음	조금 필요함	어느 정도 필요함	많이 필요함
사업주 지원	(1) 직업능력개발훈련 [C6C03_01_01],[C6C03_01_02]	1	2	3	4	8	1	2	3	4
	(2) 유급휴가훈련 [C6C03_01_03],[C6C03_01_04]	1	2	3	4	8	1	2	3	4
	(3) 시설/장비 자금 대부 [C6C03_01_05],[C6C03_01_06]	1	2	3	4	8	1	2	3	4
	(4) 국가인적자원개발 컨소시엄 지원 [C6C03_01_07],[C6C03_01_08]	1	2	3	4	8	1	2	3	4
	(5) 중소기업 학습조직화 [C6C03_01_09],[C6C03_01_10]	1	2	3	4	8	1	2	3	4
	(6) 중소기업 핵심직무능력향상 훈련 [C6C03_01_11],[C6C03_01_12]	1	2	3	4	8	1	2	3	4
	(7) 중소기업 체계적 현장훈련지원 사업 [C6C03_01_13],[C6C03_01_14]	1	2	3	4	8	1	2	3	4
재직 근로자 지원	(8)근로자 직업능력개발훈련 (근로자직무능력향상지원금+재직자 내일배움카드제) [C6C03_01_15],[C6C03_01_16]	1	2	3	4	8	1	2	3	4
	(9) 학자금 대부 [C6C03_01_17],[C6C03_01_18]	1	2	3	4	8	1	2	3	4
	(10) 직업훈련(비정규직) 생계비 대부 [C6C03_01_19],[C6C03_01_20]	1	2	3	4	8	1	2	3	4

문3.2 만일 위의 고용노동부 지원제도가 없었을 경우 귀사의 교육훈련 투자 정도는 어떠했을 것이라 생각합니까? [C6C03_02]

□① 지원제도가 있을 때보다 줄어들었을 것이다
□② 지원제도가 있을 때와 비교하여 변함이 없을 것이다
□③ 지원제도가 있을 때보다 늘어났을 것이다

문3.3 위의 고용노동부 지원제도들에 **참여하지 않거나 적극적으로 참여하지 않은 이유를 2순위까지** 적어 주십시오. **1순위** [C6C03_03_01] **2순위** [C6C03_03_02]

□① 제도가 있는지 모르고 있음
□② 훈련비용의 인정금액이 너무 적음
□③ 행정절차, 전산입력 자료 등이 너무 많음
□④ 직무자체가 훈련이 필요없음
□⑤ 마땅한 훈련프로그램이 지역 훈련시설에 없음
□⑥ 생산공정/업무진행상 훈련시킬 여유 인력이 없음
□⑦ 근로자들이 훈련에 관심이 없고 귀찮아 함
□⑧ 교육훈련 이수자의 이직률이 높음
□⑨ 기타(구체적으로:)

문 3.4 귀사는 **일학습병행제**[2)]에 참여하고 있습니까? [C6C03_04]

□① 참여하고 있음 ☞ **다음 문3.5로**
□② 과거에 참여했으나, 현재 참여하고 있지 않음 ☞ **다음 문3.5로**
□③ 참여하지 않음 ☞ **다음 문3.7로**

문 3.5 귀사의 **일학습병행제**[2] 참여에 따른 효과에 대해서 응답해 주십시오.

일학습병행제 참여 효과	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 기업에서 필요로 하는 인력 양성에 도움이 된다 [C6C03_05_01]	1	2	3	4	5
(2) 신입 근로자의 재교육 비용, 수습기간 감소에 도움이 된다 [C6C03_05_02]	1	2	3	4	5
(3) 기업의 수익 창출(생산성 향상)에 도움이 된다 [C6C03_05_03]	1	2	3	4	5
(4) 기업의 구조화된 현장훈련(OJT) 수행 역량 강화에 도움이 된다 [C6C03_05_04]	1	2	3	4	5
(5) 근로자의 직무수행능력 향상에 도움이 된다 [C6C03_05_05]	1	2	3	4	5
(6) 근로자의 현장 적응력 향상에 도움이 된다 [C6C03_05_06]	1	2	3	4	5
(7) 근로자의 재직만족도 향상 및 장기근속에 도움이 된다 [C6C03_05_07]	1	2	3	4	5
(8) 기업과 훈련기관 간의 유기적 연계 및 상호협력에 도움이 된다 [C6C03_05_08]	1	2	3	4	5

문 3.6 귀사의 **일학습병행제**[2] 참여시에 겪은 어려움에 대해서 응답해 주십시오.

일학습병행제 참여시 어려움	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 취업준비생들의 중소기업 취업 기피 현상 [C6C03_06_01]	1	2	3	4	5
(2) 일학습병행제에 대한 홍보 부족으로 지원자 미달 [C6C03_06_02]	1	2	3	4	5
(3) 이론교육(Off-JT) 기간 동안 학습근로자의 근무 공백 [C6C03_06_03]	1	2	3	4	5
(4) 일학습병행제 현장훈련(OJT)을 위한 시설과 기자재 부족 [C6C03_06_04]	1	2	3	4	5
(5) 일학습병행제 현장훈련(OJT)을 위한 트레이너 인력 부족 [C6C03_06_05]	1	2	3	4	5
(6) 채용한 학습근로자의 직무수행능력 수준이 낮음 [C6C03_06_06]	1	2	3	4	5
(7) 기업 현장훈련(OJT)과 훈련기관 이론교육(Off-JT)간의 체계적 연계 부족 [C6C03_06_07]	1	2	3	4	5
(8) 일학습병행제 참여 중 병역으로 인한 경력 단절 [C6C03_06_08]	1	2	3	4	5
(9) 일학습병행제에 대한 정부 지원의 지속가능성 불투명 [C6C03_06_09]	1	2	3	4	5

문3.7 귀사는 **일학습병행제**[2]에 계속 참여하거나 신규로 참여할 의사가 있습니까? [C6C03_07]

□① 계속 참여할 의사가 있음 ☞ **다음 문3.7-1로**
□② 신규로 참여할 의사가 있음 ☞ **다음 문3.7-1로**
□③ 참여할 의사가 없음 ☞ **다음 문3.7-2**

문 3.7-1 **(참여할 의사가 있는 경우에만 응답)** 귀사가 **일학습병행제**[2]에 참여하려는 가장 큰 이유는 무엇입니까? [C6C03_07_01]

□① 기업 현장에 맞는 실무형 인재 양성 및 활용
□② 신입 근로자의 재교육 비용, 수습 기간 감소
□③ 우수 인재 선점
□④ 기업의 구조화된 OJT 수행 역량 강화
□⑤ 기업 이미지 제고
□⑥ 정부의 지원금 수령
□⑦ 기타 (구체적으로:_____)

문 3.7-2 **(참여할 의사가 없는 경우에만 응답)** 귀사가 **일학습병행제**[z)]에 참여하지 않으려는 가장 큰 이유는 무엇입니까? [C6C03_07_03]

□① 일학습병행제의 홍보 부족(일학습병행제의 취지와 목적에 대한 이해 부족)
□② 학습근로자 모집의 어려움(중소기업 기피 현상)
□③ 기업내 교육훈련 여건이 충분하지 않음
□④ 사업 참여시 정부의 재정지원이 충분하지 않음
□⑤ 기업내 수행직무가 국가직무능력표준(NCS)과 일치하지 않음
□⑦ 기타 (구체적으로:_____)

4. 능력과 자격

문4.1 **2014년** 귀사의 요구 수준에 비추어 볼 때 인력의 **직무관련 숙련수준**에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분	요구 정도에 크게 못 미치는 수준	요구 정도에 다소 못 미치는 수준	요구 정도와 유사한 수준	요구 정도를 다소 뛰어넘는 수준	요구 정도를 크게 뛰어넘는 수준
(1) 연구개발인력 ▶금융업 제외 [C6C04_01_01]	1	2	3	4	5
(2) **영업 및 서비스인력**[c)] [C6C04_01_02]	1	2	3	4	5
(3) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d)] ▶제조업만 해당 [C6C04_01_03]	1	2	3	4	5
(4) **관리(경영지원)인력**[e)] [C6C04_01_04]	1	2	3	4	5
(5) **생산기능직**[f)]인력▶제조업만 해당 [C6C04_01_05]	1	2	3	4	5
(6) 상품개발 및 영업기획인력▶금융업만 해당 [C6C04_01_06]	1	2	3	4	5
(7) 자금운용 및 투자인력▶금융업만 해당 [C6C04_01_07]	1	2	3	4	5
(8) **핵심 전문직인력**[g)] ▶비금융업만 해당 [C6C04_01_08]	1	2	3	4	5

문4.2 귀사의 자격종류별 **운영 현황**에 대하여 응답해 주십시오.

구 분	1) 자격제도 운용 여부		2) 인사고과연계 유무		3) 자격수당제도 유무		4) 자격수당 지급 여부 **(자격수당제도가 있는 경우만 응답)**	
	운용함	운용하지 않음	있음	없음	있음	없음	지급함	지급하지 않음
(1) 국가자격(개별법) [C6C04_02_01]/[C6C04_02_02]/[C6C04_02_03]			1	2	1	2	1	2
(2) 국가기술자격 [C6C04_02_04]/[C6C04_02_05]/[C6C04_02_06]			1	2	1	2	1	2
(3) 공인 민간자격 [C6C04_02_07]/[C6C04_02_08]/[C6C04_02_09]			1	2	1	2	1	2
(4) 민간자격 [C6C04_02_10]/[C6C04_02_11]/[C6C04_02_12]			1	2	1	2	1	2
(5) 고용노동부 공인**사내자격**[aa)] [C6C04_02_13]/[C6C04_02_14]/[C6C04_02_15]/[C6C04_02_16]	1	2	1	2	1	2	1	2
(6) **사내자격**[aa)] (고용노동부 비공인 사내자격) [C6C04_02_17]/[C6C04_02_18]/[C6C04_02_19]/[C6C04_02_20]	1	2	1	2	1	2	1	2
(7) 해외자격 [C6C04_02_21]/[C6C04_02_22]/[C6C04_02_23]			1	2	1	2	1	2

문4.3 귀사는 자격 취득을 위해 공식적으로 어떻게 지원하고 있는지 모두 ✔표해 주십시오.

구 분	비용지원		시간지원(교육휴가 등)		교육훈련제공	
	지원함	지원안함	지원함	지원안함	지원함	지원안함
(1) 국가자격(개별법) [C6C04_03_01], [C6C04_03_02], [C6C04_03_03]	1	2	1	2	1	2
(2) 국가기술자격 [C6C04_03_04], [C6C04_03_05], [C6C04_03_06]	1	2	1	2	1	2
(3) 공인 민간자격 [C6C04_03_07], [C6C04_03_08], [C6C04_03_09]	1	2	1	2	1	2
(4) 민간자격 [C6C04_03_10], [C6C04_03_11], [C6C04_03_12]	1	2	1	2	1	2
(5) 고용노동부 공인 **사내자격**[aa)] [C6C04_03_13], [C6C04_03_14], [C6C04_03_15]	1	2	1	2	1	2
(6) **사내자격**[aa)] [C6C04_03_16], [C6C04_03_17], [C6C04_03_18]	1	2	1	2	1	2
(7) 해외자격 [C6C04_03_19], [C6C04_03_20], [C6C04_03_21]	1	2	1	2	1	2

문4.4 귀사에서 자격종류별로 가장 중요하게 활용되는 분야(**1개만**)에 ✔표해 주십시오.

▶ 만일 국가자격이 모든 분야에 활용되는데 이 중 가장 중요하게 활용되는 분야가 채용이라면 '채용'에 ✔표해 주시고, 민간자격은 승진에만 활용된다면 '승진'에 ✔표해 주십시오.

구 분	가장 중요하게 활용되는 분야				
	채용	직무배치	승진	고용유지	활용없음
(1) 국가자격(개별법) [C6C04_04_01]	1	2	3	4	8
(2) 국가기술자격 [C6C04_04_02]	1	2	3	4	8
(3) 공인 민간자격 [C6C04_04_03]	1	2	3	4	8
(4) 민간자격 [C6C04_04_04]	1	2	3	4	8
(5) 고용노동부 공인 **사내자격**[aa)] [C6C04_04_05]	1	2	3	4	8
(6) **사내자격**[aa)] [C6C04_04_06]	1	2	3	4	8
(7) 해외자격 [C6C04_04_07]	1	2	3	4	8

문 4.5 귀사에 **고졸로 입사한 직원**의 **학력 상승시(전문학사 또는 학사학위 취득) 처우개선 등의 변화**가 있습니까? [C6C04_05]

□① 예 ☞ **다음 문4.5-1로.**
□② 아니오 ☞ **다음 D. HRM으로**
□⑧ 해당인력 없음 ☞ **다음 D. HRM으로**

문 4.5-1 귀사에 **고졸로 입사한 직원**의 **학력 상승시 처우개선 등의 변화**가 있다면 그 내용은 무엇입니까? 변화가 있는 것에 모두 ✔표해 주십시오.

□① 승진/승급 [C6C04_05_01]
□② 급여인상 [C6C04_05_02]
□③ 직무전환(직무재배치) [C6C04_05_03]
□④ 인사고과반영 [C6C04_05_04]
□⑤ 기타(구체적으로: [C6C04_05_05])

D. 인적자원관리(HRM)

1. HR 조직 및 업무

■ HR업무는 HRM(인사관리), HRD(교육/개발) 등의 업무를 말하며, HR부서는 이러한 HR 업무를 담당하는 조직(본부, 부문, 부서, 팀, 파트 또는 담당)을 의미합니다.

문1.1 HR업무를 담당하는 전담조직이 있습니까?[C6D01_01]

□① 예 ☞ 다음 문1.2로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.3으로

문1.2 HR업무의 기능분화는 어떻게 이루어져 있습니까?[C6D01_02]

□① HRM(인사관리), HRD(교육/개발), 노사관계업무를 각각 서로 다른 팀에서 담당함
□② HRM(인사관리)와 HRD(교육/개발)는 동일 팀이, 노사관계업무는 별도의 팀에서 담당함
□③ HRM(인사관리)와 노사관계업무는 동일 팀이, HRD(교육/개발)는 별도의 팀에서 담당함
□④ HRD(교육/개발)와 노사관계업무는 동일 팀이, HRM(인사관리)는 별도의 팀에서 담당함
□⑤ HRM(인사관리), HRD(교육/개발), 노사관계업무를 모두 동일한 팀에서 담당함

문1.3 (HR 전담조직이 없는 경우에만 응답) 귀사의 HR업무는 어떻게 수행되고 있습니까?[C6D01_03]

□① 같은 팀 내에서 유사한 업무(예: 총무)와 같이 수행되고 있음
□② 같은 팀 내에서 이질적인 타 업무(예: 재경/경리 등)와 같이 수행되고 있음

문1.4 (2014년말 기준) HR업무 담당자의 직급별 현황을 기입해 주십시오.

구 분	사원-대리급	과-부장급	임원급
HR업무 담당자 수	[C6D01_04_01] 명	[C6D01_04_02] 명	[C6D01_04_03] 명
HR업무 담당자의 HR분야 경력	[C6D01_04_04] 평균 ( )년	[C6D01_04_05] 평균 ( )년	[C6D01_04_06] 평균 ( )년

문1.5 귀사는 매년 인력계획(Human Resource Planning)을 수립하고 있습니까?[C6D01_05]

□① 예 □② 아니오

문1.5-1 인력계획은 경영전략과 연계 하에 수립되고 있습니까?[C6D01_05_01]

□① 예 □② 아니오

문1.5-2 회사의 중장기 전략을 HR에 얼마나 반영하고 있습니까?[C6D01_05_02]

□① 거의 반영하지 않음 □② 조금 반영함 □③ 어느 정도 반영함 □④ 많이 반영함

문1.6 귀사는 인사정보시스템(e-HR)을 운용하고 있습니까?[C6D01_06]

□① 예 ☞ 다음 문1.6-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.7로

문1.6-1 인사정보시스템(e-HR)의 발전단계는 어디에 해당합니까?[C6D01_06_01]

□① 도입단계(종업원의 인사정보를 데이터베이스로 구축하여 일부 서비스하는 단계)
□② 웹(Web)활용단계(인터넷을 활용하여 인사정보의 의사소통을 쌍방향으로 지원하는 단계)
□③ 포털 서비스단계(통합적 인사정보서비스와 관련업무처리를 위한 핵심수단으로 활용하는 단계)

문1.7 귀사는 직무분석(직무기술서 및 직무명세서 작성)을 실시하고 있습니까?[C6D01_07]

□① 예 ☞ 다음 문1.7-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.8로

문1.7-1 직무분석의 결과를 활용하는 분야를 모두 ✔표해 주십시오.

□① 인력 산정(채용, 이동배치) [C6D01_07_01]
□② 인사고과 및 승진 [C6D01_07_02]
□③ 교육훈련 [C6D01_07_03]
□④ 직무가치 및 임금(직무급) 산정 [C6D01_07_04]

문1.8 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 경우 사내공모제를 실시하고 있습니까?[C6D01_08]

□① 실시하고 있음 ☞ 다음 문1.8-1로 □② 실시한 적 없음 ☞ 다음 문1.9로

문1.8-1 2014년 1년 동안 전체 공석 중 사내공모제를 통해서 충원된 비율은 얼마입니까?

([C6D01_08_01])%

문1.9 지난 2년(2013~2014년) 동안 정리해고, 권고사직, 명예퇴직, 계열사/협력업체로의 전출, 분사 등을 통한 고용조정을 실시한 적이 있습니까?[C6D01_09]

□① 예 ☞ 다음 문1.9-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.10으로

문1.9-1 지난 2년 동안 고용조정의 규모는 얼마나 됩니까?

구 분	2014년	2013년
(1) 정규직 전체 (제조업: 사무관리직[b])	[C6D01_09_01] 명	[C6D01_09_02] 명
(2) 생산기능직[f] ▶제조업만 해당	[C6D01_09_03] 명	[C6D01_09_04] 명

문1.10 귀사는 주5일제(주당 40시간 근무)를 실시하고 있습니까?[C6D01_10]

□① 예 □② 아니오

2. 직급과 조직변화

문2.1 귀사에서 임원급과 사원급(제조업: 사무관리직[b] 사원급) 내(內)의 직급은 각각 몇 단계입니까?

(1) 임원급 內 ([C6D02_01_01])단계
(2) 사원급(제조업: 사무관리직[b] 사원급) 內 ([C6D02_01_02])단계

문2.2 지난 2년간(2013~2014년) 직급관련 제도[ab]에 변화가 있었습니까?[C6D02_02]

□① 예 ☞ 다음 문2.2-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문2.3으로

문2.2-1 변화가 있었던 제도 및 관행에 모두 ✔표해 주십시오.

□① 직급단순화 [C6D02_02_01]
□② 직급폐지 [C6D02_02_02]
□③ 직급다단계화 [C6D02_02_03]
□④ 직급과 직책의 분리 [C6D02_02_04]
□⑤ 직급과 직책의 연계 강화 [C6D02_02_05]
□⑥ 기타(구체적으로: [C6D02_02_06])

문2.3 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 승진 소요년수는 평균 얼마입니까?

구 분	평균 소요년수
(1) 신입사원에서 과장(또는 과장에 해당하는 직급) 승진	([C6D02_03_01])년
(2) 신임과장에서 부장(또는 부장에 해당하는 직급) 승진	([C6D02_03_02])년
(3) 신임부장에서 임원 승진	([C6D02_03_03])년

문2.4 **생산기능직**[f]의 경우 과장(또는 과장에 해당하는 직급)이 될 수 있습니까? ▶제조업만 해당 [C6D02_04]

□① 예 □② 아니오

문2.4-1 귀사의 **생산기능직**[f] 인력이 과장급 이상의 직급으로 진급한 실제 사례가 있습니까? ▶제조업만 해당 [C6D02_04_01]

□① 예 □② 아니오

문2.5 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 지난 2년동안 **발탁승진**[ac]자의 비율은 어느 정도입니까? ([C6D02_05])%

문2.6 **지난 2년간(2013~2014년)** 귀사가 **기업 운영에 주도적으로 도입한 조직변화**에 **모두** ✔표 해주십시오.

□① 업무수행방식의 변화(공급사슬관리, 6시그마, 품질경영, 교육/훈련제도 등) 도입[C6D02_06_01] ☞ 다음 문2.6-1로

□② 지식관리방식의 변화(정보 및 지식 수집, 교류, 공유 및 학습방식 등) 도입[C6D02_06_02] ☞ 다음 문2.6-1로

□③ 업무 수행조직 변화(팀제, 업무유연성 및 부서간 통합성 강화) 도입[C6D02_06_03] ☞ 다음 문2.6-1로

□④ 외부조직과의 관계 변화(제휴, 파트너십, 아웃소싱 등) 도입[C6D02_06_04] ☞ 다음 문2.6-1로

□⑤ 위 네 가지 모두 도입하지 않음 ☞ 다음 문3.1로

문2.6-1 **이런 조직변화의 도입**으로 인해 나타난 효과에 대해 2순위까지 적어 주십시오.

1순위 [C6D02_06_06]_ 2순위 [C6D02_06_07]_

① 다양한 소비자 수요에 적응능력 증대 ② 부서간 정보공유 및 커뮤니케이션 증대
③ 품질(서비스) 개선 ④ 인건비 절감
⑤ 기타 원가절감(원재료, 에너지 등) ⑥ 생산성 및 효율성 증대
⑦ 의사결정기간 단축 등 업무 효율화

문2.7 **지난 2년간(2013~2014년)** 귀사는 교대제 변경 등 **근무형태 변경**이 있었습니까?[C6D02_07]

□① 예 ☞ 다음 문2.7-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문2.8로

문2.7-1 **근무형태 변경**에 따르는 교육훈련이 있었습니까?[C6D02_07_01]

□① 예 □② 아니오

문2.8 **지난 2년간(2013~2014년)** 귀사는 전환배치나 업무재조정 등 **인력배치의 변경**이 있었습니까? [C6D02_08]

□① 예 ☞ 다음 문2.8-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문3.1로

문2.8-1 **인력배치의 변경**에 따르는 교육훈련이 있었습니까?[C6D02_08_01]

□① 예 □② 아니오

3. 평가

문3.1 귀사의 **평가제도 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분		1) 실시 여부		2) 현재 실질적인 활용 정도 (실시 중인 경우만 응답)			
		실시 중임	실시하지 않음	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
업적	(1) 균형평가표(BSC) [C6D03_01_01] / [C6D03_01_02]	1	2	1	2	3	4
	(2) 목표에 의한 관리(MBO) [C6D03_01_03] / [C6D03_01_04]	1	2	1	2	3	4
	(3) 균형평가표, 목표에 의한 관리 외 기타 실적 평가 [C6D03_01_05] / [C6D03_01_06]	1	2	1	2	3	4
역량	(4) 역량평가 [C6D03_01_07] / [C6D03_01_08]	1	2	1	2	3	4
	(5) 리더십평가 [C6D03_01_09] / [C6D03_01_10]	1	2	1	2	3	4
	(6) 다면평가 [C6D03_01_11] / [C6D03_01_12]	1	2	1	2	3	4

문3.1-1 **위 문3.1의 (1)~(6)의 평가제도 중**에서 업적이나 역량을 측정하는데 가장 효과가 큰 순서대로 **2순위까지** 적어 주십시오. **1순위**[C6D03_01_13] **2순위**[C6D03_01_14]

문3.2 **(위 문3.1의 (1)~(3) 중 실시 중인 제도가 있는 경우에만 응답)** 귀사에서 업적평가의 목표설정은 어떻게 이루어집니까?[C6D03_02]

□① 전적으로 상사가 결정함 □② 본인과 협의하지만 상사가 결정함
□③ 본인과 상사가 상호 합의함 □④ 상사와 협의하지만 본인이 결정함
□⑤ 전적으로 본인이 결정함

문3.3 **(다면평가를 실시하는 경우에만 응답)** 다면평가 결과를 가장 중요하게 활용하는 곳에 ✔표해 주십시오. [C6D03_03]

□① 승진 시 반영함 □② 보상결정시 반영함
□③ 승진, 보상 결정시 참고자료로 활용함 □④ 자기발전의 참고자료로 활용함
□⑤ 활용하지 않음

문3.4 **팀원(제조업: 사무관리직[b] 팀원)의 경우, 2014년 인사고과(평가)에서 최종적으로 결정된 평가등급**은 몇 단계입니까? ([C6D03_04])단계

문3.5 귀사는 평가 피드백을 실시하고 있습니까?[C6D03_05]

□① 예 □② 아니오

문3.6 귀사가 평가결과를 가장 많이 활용하고 있는 곳 **2순위까지** 적어 주십시오.

1순위 [C6D03_06_01] **2순위** [C6D03_06_02]

□① 승진/승급 □② 이동/배치/공모
□③ 성과 부진자 별도 관리 □④ 퇴출
□⑤ 교육훈련 □⑥ 경력개발
□⑦ 핵심인재관리(승계계획 포함) □⑧ 성과보상
□⑨기타(구체적으로:)

4. 보상

문4.1 귀사의 **기본급 체계 및 연봉제 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

▶ **기본급체계에 대해서는 실시하는 모든 제도에 ✔표해 주시고, 연봉제는 실시하는 경우에만 ✔표해 주십시오.**

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분		기본급 체계				연봉제
		무체계	호봉제	직무급	직능급	
직종별	(1) 연구개발인력 ▶금융업 제외	[C6D04_02_01]	[C6D04_02_02]	[C6D04_02_03]	[C6D04_02_04]	[C6D04_02_05]
	(2) **영업 및 서비스인력**[c]	[C6D04_02_06]	[C6D04_02_07]	[C6D04_02_08]	[C6D04_02_09]	[C6D04_02_10]
	(3) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d] ▶제조업만 해당	[C6D04_02_11]	[C6D04_02_12]	[C6D04_02_13]	[C6D04_02_14]	[C6D04_02_15]
	(4) **관리(경영지원)인력**[e]	[C6D04_02_16]	[C6D04_02_17]	[C6D04_02_18]	[C6D04_02_19]	[C6D04_02_20]
	(5) **생산기능직**[f]인력▶제조업만 해당	[C6D04_02_21]	[C6D04_02_22]	[C6D04_02_23]	[C6D04_02_24]	[C6D04_02_25]
	(6) 상품개발 및 영업기획인력▶금융업만 해당	[C6D04_02_26]	[C6D04_02_27]	[C6D04_02_28]	[C6D04_02_29]	[C6D04_02_30]
	(7) 자금운용 및 투자인력▶금융업만 해당	[C6D04_02_31]	[C6D04_02_32]	[C6D04_02_33]	[C6D04_02_34]	[C6D04_02_35]
	(8) **핵심 전문직인력**[g] ▶비금융업만 해당	[C6D04_02_36]	[C6D04_02_37]	[C6D04_02_38]	[C6D04_02_39]	[C6D04_02_40]
직급별	(1) 사원급	[C6D04_02_41]	[C6D04_02_42]	[C6D04_02_43]	[C6D04_02_44]	[C6D04_02_45]
	(2) 관리자급(과장 이상)	[C6D04_02_46]	[C6D04_02_47]	[C6D04_02_48]	[C6D04_02_49]	[C6D04_02_50]

문4.2 귀사의 **성과급제도 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	실시 여부	
	실시 중임	실시하지 않음
(1) 개인성과급(인센티브) [C6D04_02_01]	1	2
(2) 팀성과급(인센티브) [C6D04_02_02]	1	2
(3) 사업부성과급(인센티브) [C6D04_02_03]	1	2
(4) 전사성과급(인센티브) [C6D04_02_04]	1	2
(5) **Profit Sharing(이윤배분제도)**[ad] [C6D04_02_05]	1	2
(6) **Gain Sharing(이익배분제도)**[ae] ▶제조업만 해당 [C6D04_02_06]	1	2

문4.3 2014년 정규직의 월 기본급 대비 성과급 수준을 응답(제조업: 사무관리직[b]과 생산기능직[f]으로 구분하여 응답)해 주십시오.

▶ **월 기본급을 100으로 볼 때 성과급 수준**을 회사전체 차원에서 응답해 주십시오.

보상요소		정규직(제조업: 사무관리직[b]) 보상수준	생산기능직[f]의 보상수준 ▶제조업만 해당
기본급 대비 전체 성과급(A+B)		[C6D04_03_01] 평균 %	[C6D04_03_02] 평균 %
	기본 상여금 (고정상여금: A)	[C6D04_03_03] 평균 %	[C6D04_03_04] 평균 %
	차등 지급된 성과급 (변동상여금: B)	[C6D04_03_05] 평균 %	[C6D04_03_06] 평균 %

문4.4 다음은 **귀사(제조업: 사무관리직[b])**의 **연간 총급여[af]**에 대한 문항들입니다.

문4.4-1 **귀사(제조업: 사무관리직[b])** 신입사원 1년차의 **연간 총급여[af]**는 얼마나 됩니까?

□□□ 백만원 [C6D04_04_01]

문4.4-2 **귀사(제조업: 사무관리직[b])** 과장(또는 과장에 해당하는 직급) 1년차의 **연간 총급여[af]**는 얼마나 됩니까?

□□□ 백만원 [C6D04_04_02]

문4.4-3 **귀사(제조업: 사무관리직[b])** 부장(또는 부장에 해당하는 직급) 1년차의 **연간 총급여[af]**는 얼마나 됩니까?

□□□ 백만원 [C6D04_04_03]

문4.4-4 **귀사(제조업: 사무관리직[b])**의 직급별 **연간 총급여[af]** 수준은 다음 중 어디에 해당합니까?

구 분	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 사원 1년차 [C6D04_04_04]	1	2	3	4	5
(2) 과장 1년차 [C6D04_04_05]	1	2	3	4	5
(3) 부장 1년차 [C6D04_04_06]	1	2	3	4	5

문4.4-5 **귀사(제조업: 사무관리직[b])** **비정규직의 연간 총급여[af](또는 월평균 임금)**는 **정규직의 급여(임금) 수준 대비** 몇 % 정도입니까? [C6D04_04_07] □□□ %

▶ 동일 학력 전제 하에 유사·동종업무를 수행하는 신입사원 1년차 기준 평균으로 산정해 주십시오.

문4.5 **2014년** 귀사가 지출한 **복리후생비[ag]**는 얼마나 됩니까?[C6D04_05] □□□□ 억 □□ 백만원

문4.5-1 **귀사(제조업: 사무관리직[b])**의 직급별 복리후생 수준은 다음 중 어디에 해당합니까?

구 분	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 사원 1년차 [C6D04_05_01]	1	2	3	4	5
(2) 과장 1년차 [C6D04_05_02]	1	2	3	4	5
(3) 부장 1년차 [C6D04_05_03]	1	2	3	4	5

문4.6 다음은 보상차별화와 관련된 문항들입니다.

문4.6-1 실적이 나쁜 경우 **기본급**이 전년에 비해 감액됩니까?[C6D04_06_01]

□① 예 □② 아니오

문4.6-2 **2014년을 기준**으로 직급, 경력 등이 같을 경우, 순수하게 평가등급에 따라 발생하는 **성과급(개인·팀·사업부·전사 성과급 등)의 격차는 실제로** 얼마였습니까?

(1) 과장의 경우: 평가결과 최하위자의 보상을 100으로 볼 때, 평가결과 최상위자의 보상 수준 □□□ [C6D04_06_02]

(2) 부장의 경우: 평가결과 최하위자의 보상을 100으로 볼 때, 평가결과 최상위자의 보상 수준 □□□ [C6D04_06_03]

문4.7 아래의 **보상제도 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	1)실시 여부		2)현재 실질적인 활용 정도 (실시 중인 경우만 응답)			
	실시 중임	실시하지 않음	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
(1) 우리사주제도(ESOP, 종업원지주제) [C6D04_07_01] / [C6D04_07_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 스톡옵션 [C6D04_07_03] / [C6D04_07_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 선택적 복리후생(Cafeteria Plan) [C6D04_07_05] / [C6D04_07_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 내일채움공제[m)] [C6D04_07_07] / [C6D04_07_08]	1	2	1	2	3	4

문4.8 아래의 **부가급여 및 복리후생 제도**에 대하여 **실시 여부, 정규직과 비정규직간 처우의 차이**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	1)실시 여부		2)정규직과 비정규직간 처우의 차이 (실시 중인 경우만 응답)				
	실시 중임	실시하지 않음	거의 차이 없음	조금 차이 있음	어느 정도 차이 있음	많이 차이 있음	비정규직 적용 안됨
(1) 법정퇴직금 [C6D04_08_01] / [C6D04_08_02]	1	2	1	2	3	4	8
(2) 4대보험 가입 [C6D04_08_03] / [C6D04_08_04]	1	2	1	2	3	4	8
(3) 유급휴가(연월차) [C6D04_08_05] / [C6D04_08_06]	1	2	1	2	3	4	8
(4) 산전후(출산) 휴가 [C6D04_08_07] / [C6D04_08_08]	1	2	1	2	3	4	8
(5) 육아휴직 [C6D04_08_09] / [C6D04_08_10]	1	2	1	2	3	4	8
(6) 생리(보건) 휴가 [C6D04_08_11] / [C6D04_08_12]	1	2	1	2	3	4	8
(7) 병가(질병 시 별도 휴가 지원) [C6D04_08_13] / [C6D04_08_14]	1	2	1	2	3	4	8
(8) 경조사 시 별도 휴가 지원 [C6D04_08_15] / [C6D04_08_16]	1	2	1	2	3	4	8
(9) 정기 건강진단 [C6D04_08_17] / [C6D04_08_18]	1	2	1	2	3	4	8
(10) 교통비 또는 통근버스 지원 [C6D04_08_19] / [C6D04_08_20]	1	2	1	2	3	4	8
(11) 식비 또는 구내식당 지원(점심, 저녁) [C6D04_08_21] / [C6D04_08_22]	1	2	1	2	3	4	8
(12) 보육·육아비 지원 [C6D04_08_23] / [C6D04_08_24]	1	2	1	2	3	4	8
(13) 주택 구입·전세 자금 지원(융자 등) [C6D04_08_25] / [C6D04_08_26]	1	2	1	2	3	4	8
(14) 학자금(학비) 지원(근로자 본인 또는 자녀) [C6D04_08_27] / [C6D04_08_28]	1	2	1	2	3	4	8

5. 인적자원관리와 교육훈련

문5.1 귀사에서는 교육훈련시간이 유급(업무시간 또는 초과근로시간)으로 인정됩니까?[C6D05_01]

□① 예 □② 아니오

문5.2 귀사에서는 근로자들이 교육훈련을 의무적으로 이수해야 합니까?[C6D05_02]

□① 예 ☞ 다음 문5.2-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문5.3으로

문5.2-1 **팀원(제조업: 사무관리직[b] 팀원)의 경우, 2014년** 의무적으로 이수해야 하는 최소 교육훈련시간은 연간 몇 시간입니까? ([C6D05_02_01]) 시간

문5.3 귀사에서는 근로자의 교육훈련 프로그램 이수(또는 결과)를 공식적으로 반영합니까?[C6D05_03]

□① 예 ☞ 다음 문5.3-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문5.4로

문5.3-1 근로자의 교육훈련 프로그램 이수(또는 결과)를 공식적으로 반영하는 곳에 **모두 ✔표**해 주십시오.

□① 근무평가 [C6D05_03_01]
□② 보상 [C6D05_03_02]
□③ 승진 [C6D05_03_03]
□④ 배치전환(부서이동) [C6D05_03_04]
□⑤ 기타([C6D05_03_05])

문5.3-2 교육훈련 결과는 어떤 방식으로 반영됩니까?[C6D05_03_07]

□① 이수한 교육훈련 시간만을 반영
□② 교육훈련에서의 성적을 반영
□③ 교육훈련 자체를 반영하지 않지만, 그것을 기초로 한 시험이나 자격증 습득 결과를 반영
□④ 기타(구체적으로:)

문5.3-3 **(근로자의 교육훈련 프로그램 이수를 승진에 공식적으로 반영하는 경우에만 응답)** 다음 직급들이 승진하기 위해서 이수해야 하는 교육훈련을 모두 선택해 주십시오.

구 분	외국어	전산	직무능력	리더십	경영관리	기타	해당없음
(1) 사원급	[C6D05_03_08] 1	[C6D05_03_09] 2	[C6D05_03_10] 3	[C6D05_03_11] 4	[C6D05_03_12] 5	[C6D05_03_13] 6	[C6D05_03_14] 8
(2) 대리급	[C6D05_03_15] 1	[C6D05_03_16] 2	[C6D05_03_17] 3	[C6D05_03_18] 4	[C6D05_03_19] 5	[C6D05_03_20] 6	[C6D05_03_21] 8
(3) 과장급	[C6D05_03_22] 1	[C6D05_03_23] 2	[C6D05_03_24] 3	[C6D05_03_25] 4	[C6D05_03_26] 5	[C6D05_03_27] 6	[C6D05_03_28] 8
(4) 차장급	[C6D05_03_29] 1	[C6D05_03_30] 2	[C6D05_03_31] 3	[C6D05_03_32] 4	[C6D05_03_33] 5	[C6D05_03_34] 6	[C6D05_03_35] 8
(5) 부장급	[C6D05_03_36] 1	[C6D05_03_37] 2	[C6D05_03_38] 3	[C6D05_03_39] 4	[C6D05_03_40] 5	[C6D05_03_41] 6	[C6D05_03_42] 8

문5.4 관리자(팀장, 임원 등) 인사고과에 부하 육성이나 교육훈련이 고과항목으로 설정되어 있습니까?[C6D05_04]

□① 예 □② 아니오

6. 퇴직지원

문6.1 귀사는 정년제도를 실시하고 있습니까? [C6D06_01]

□① 예 ☞ 다음 문6.1-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문6.2로

문6.1-1 귀사의 정년이 직급 또는 직종 등에 따라 다릅니까? [C6D06_01_01]

□① 예 ☞ 정년퇴직 연령: 최고 연령 만([C6D06_01_02])세, 최저 연령 만([C6D06_01_03])세
□② 아니오 ☞ 정년퇴직 연령: 만([C6D06_01_04])세

문6.1-2 최근 2년 사이에 귀사의 정년연령이 변동한 일이 있습니까? [C6D06_01_05]

□① 예 ☞ **변경전 정년퇴직 연령: 만([C6D06_01_06])세, 변경후 정년퇴직 연령: 만([C6D06_01_07])세**

□② 아니오

문6.2 귀사는 퇴직지원 제도를 실시하고 있습니까?[C6D06_02]

□① 실시하고 있음 ☞ **다음 문6.2-1로** □② 실시한 적 없음 ☞ **다음 문6.3으로**

문6.2-1 퇴직지원 제도를 현재 실질적으로 활용하고 있습니까?[C6D06_02_01]

□① 거의 활용하지 않음 □② 조금 활용하고 있음

□③ 어느 정도 활용하고 있음 □④ 많이 활용하고 있음

문6.2-2 퇴직지원 프로그램으로 실시하고 있는 것에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 창업 및 퇴직(전직) 관련 정보제공 [C6D06_02_02]

□② 창업 및 퇴직(전직) 알선 [C6D06_02_03]

□③ 창업 및 퇴직(전직)에 관한 자금지원 [C6D06_02_04]

□④ 창업 및 퇴직(전직) 교육(훈련) [C6D06_02_05]

□⑤ 퇴직휴가 [C6D06_02_06]

□⑥ 기타(구체적으로: [C6D06_02_07])

문6.3 귀사에서 퇴직지원을 하고자 할 때 가장 큰 제약요인은 무엇이라고 보십니까?

1순위 [C6D06_03_01] 2순위 [C6D06_03_02]

① 최고 경영진의 의지 ② 비용의 문제 ③ 퇴직지원 담당 조직(인력)의 부족

④ 퇴직지원 프로그램의 부족 ⑤ 퇴직 예정자들의 무관심 ⑥ 노동조합과의 협의 과정

⑦ 기타(구체적으로:)

문6.4 귀사가 고령화와 관련하여 실시하고 있는 제도 또는 활동에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 정년추가연장(정규직) [C6D06_04_01]

□② 임금피크제 [C6D06_04_02]

□③ 계속 고용(계약직) [C6D06_04_03]

□④ 전직지원 교육환경 [C6D06_04_04]

□⑤ 직무 재설계 [C6D06_04_05]

□⑥ 작업환경의 개선 [C6D06_04_06]

□⑦ 직무표준서/ 표준화 [C6D06_04_07]

□⑧ 기타(구체적으로: [C6D06_04_08])

문6.5 귀사는 정부 고령자(만 55세 이상) 고용지원 제도를 어느 정도 활용하고 있습니까?

구 분	1) 활용 여부		2) 실질적인 활용 정도 (활용한 경우만 응답)			
	활용	미활용	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
(1) 고령자고용환경개선 융자지원 사업 [C6D06_05_01]/[C6D06_05_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 60세 이상 고령자 고용지원금 [C6D06_05_03]/[C6D06_05_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 정년퇴직자 재고용 지원금 [C6D06_05_05]/[C6D06_05_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 정년연장 지원금 [C6D06_05_07]/[C6D06_05_08]	1	2	1	2	3	4
(5) 임금피크제 지원금 [C6D06_05_09]/[C6D06_05_10]	1	2	1	2	3	4

7. 노동조합

문7.1 귀사의 노사관계는 어떻습니까?[C6D07_01]

□① 매우 대립적임 □② 다소 대립적임 □③ 그저 그러함 □④ 다소 협력적임 □⑤ 매우 협력적임

문7.2 귀사에는 근로자를 대표하는 조직이 있습니까?[C6D07_02]

□① 예 ☞ 다음 문7.2-1로 □② 아니오 ☞ 설문 종료!

문7.2-1 그 조직은 다음 중 어떤 형태입니까?[C6D07_02_01]

□① 단위 노동조합 ☞ 다음 문7.3으로 □② 노동조합 지부 ☞ 다음 문7.3으로
□③ 노동조합 지회 ☞ 다음 문7.3으로 □④ 노사협의회 ☞ 다음 문7.4로

문7.3 다음은 귀사의 노동조합에 관한 문항들에 응답해 주십시오.

조 합 명		조합원 수	가입율 (조합원 수/가입대상자 수×100)	상급단체		
				한국노총	민주노총	미가맹
(1)		[C6D07_03_01]명	[C6D07_03_02]%	□	□	□
				[C6D07_03_03]		
(2)	(복수노조인 경우에 응답)	[C6D07_03_04]명	[C6D07_03_05]%	□	□	□
				[C6D07_03_06]		
(3)	(복수노조인 경우에 응답)	[C6D07_03_07]명	[C6D07_03_08]%	□	□	□
				[C6D07_03_09]		

문7.3-1 조직변화(부서 단위의 통합, 폐쇄, 재배치 등) 및 고용조정에 대하여 노동조합은 어떠한 권한을 가지고 있습니까? [C6D07_03_10]

□① 노동조합과 합의를 해야 함
□② 노동조합과 협의를 거침
□③ 노동조합이 거의 영향력을 행사하지 못함

문7.3-2 **(조합수가 2개 이상인 경우에만 응답)** 귀사의 노동조합은 정규직-비정규직 노동조합으로 나누어져 있습니까? [C6D07_03_11]

□① 예 □② 아니오

문7.3-3 **(조합수가 2개 이상인 경우에만 응답)** 귀사의 노동조합 간 관계는 어떠합니까? [C6D07_03_12]

□① 매우 대립적임 □② 다소 대립적임 □③ 그저 그러함 □④ 다소 협력적임 □⑤ 매우 협력적임

문7.4 노동조합(노사협의회)은 직원들의 교육훈련 및 경력개발(노동조합 자체의 훈련과정은 제외함)에 대해 어느 정도 관여하고 있습니까?[C6D07_04]

□① 단체교섭(노사협의회)의 의제이며, 사측의 교육훈련계획과 수립과정에 의견을 제시하고 있음
□② 단체교섭(노사협의회)의 의제이나, 노조(노사협의회)는 사측의 교육훈련계획을 협의 승인하는 정도임
□③ 단체교섭(노사협의회)의 의제이나, 사측의 교육훈련계획에 거의 관여하지 않고 있음
□④ 단체교섭(노사협의회)의 의제로 포함돼 있지 않으며, 사측의 교육훈련계획에 거의 관여하지 않고 있음

- 설문에 응해 주셔서 감사합니다!

■ 다음은 조사원 기입사항입니다.

면접원 성명		면접일시	
검증원 성명		검증일시	

12. 6차(2015)년도 근로자용

인적자본 기업패널조사 - 6차(2015)년도
근로자용

안녕하십니까?

저는 (주)코리아데이타네트워크의 전문 면접원 _____입니다.
이번에 저희 KDN에서는 **고용노동부와 한국직업능력개발원**의 의뢰를 받아 우리나라 기업의 인적자원 현황 및 인적자원개발 실태에 관한 인적자본기업패널 6차(2015)년도 조사를 하고 있습니다.

이 조사는 통계법 18조에 의해 통계청의 승인(승인번호 38903)을 받은 국가의 공식통계조사이며, 조사를 통해 수집된 자료는 향후 정부의 기업 인적자원개발 정책수립에 활용될 것입니다. 또한 이 자료는 조사에 응한 기업들에게 인적자원의 수준을 파악할 수 있도록 가공되어 참고자료로 제공될 예정입니다.

바쁘시더라도 귀사의 인적자원 실태 전반에 관한 문항들에 대해 성실히 응답해 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 신분과 응답내용에 대해서는 통계법에 제33조에 의거해 비밀이 보장되며 조사결과는 연구 목적 외에 다른 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

바쁜 시간을 내어 설문에 응해 주신데 감사드리며 이에 대한 감사의 표시로서 소정의 사례를 할 예정입니다. 감사합니다.

한국직업능력개발원 **(주)코리아데이타네트워크**
원장 이 용 순 **대표이사 이 정 열**

* 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래의 담당자에게 문의하시기 바랍니다.
(주)코리아데이타네트워크 담당연구원 : 강세영 차장, 박인태 과장
전화 : 02-548-5141. fax: 02-548-5144 E-mail: kdn21@kdn21.co.kr

❖ **다음은 응답자 기입사항입니다.**

기업명		사업장(지점·영업소)명	
근무지 주소	시 도	시 군 구	
응답자 성명		소속팀(부서/반)	
전화번호		fax번호	
e-mail		휴대전화	

❒기업ID_[W6_id1]_ ❒사업장ID_[W6_id2]_ ❒팀(부서/반/지점·영업소)ID_[W6_id3]_ ❒응답자ID_[W6_id4]_

고용노동부·한국직업능력개발원

<일러두기>

1. 본 설문지는 조사시 사용한 근로자용 설문지를 연구자용으로 재구성(설문 내용은 동일)한 것입니다. 즉, 조사시에 사용한 총 13개의 근로자용 설문지를 연구자들의 사용 편의를 위해 하나로 통합한 것입니다.

2. 조사시에 사용한 근로자용 설문지의 종류는 다음과 같습니다.
 1) 제조업(5개): 관리직 팀장, 관리직 팀원, 생산관리직 팀장, 생산직 감독자, 생산직 근로자
 2) 금융업(4개): 관리직 팀장, 관리직 팀원, 서비스직 팀장, 서비스직 팀원
 3) 비금융서비스업(4개): 관리직 팀장, 관리직 팀원, 핵심전문직 팀장, 핵심전문직 팀원

3. "(~ 제외)"라고 표시된 설문 문항은 제외되는 대상에게는 그 문항을 조사하지 않은 경우이고, "(~ 만 응답)"이라고 표시된 설문 문항은 해당되는 대상에게만 그 문항을 조사한 경우입니다.

문1 귀하는 이 회사에 언제 입사하였습니까? (W601_01)년 (W601_02)월

문2 귀하는 이 회사에서 현재의 직급에 언제부터 근무하였습니까? (W602_01)년 (W602_02)월

문3 귀하의 이 회사 입사당시 직급 및 현재 직급에 ✔표해 주십시오.

구 분	사원급	주임/계장	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급	생산직 반장급
(1) 입사당시 직급 [W603_01]	1	2	3	4	5	6	7	8
(2) 현재 직급 [W603_02]	1	2	3	4	5	6	7	8

문4 **(생산직 감독자·근로자 제외)** 귀하가 이 회사에서 현재 맡고 있는 **가장 주된 업무**는 무엇입니까? 아래의 **표에서 해당번호 하나만 선택하여** ✔표해 주십시오. [W604] ※ User 가이드 참조

▶ 제조업의 경우 A, B, C, D, E, J 에서 금융업의 경우 B, D, F, G, H, J 에서 비금융서비스업의 경우 A, B, D, I, J 에서 각각 선택해 주시기 바랍니다.

업무분야	세분류				
A. 연구개발	□①연구개발	□②연구개발 기획·관리			
B. 영업 및 서비스	□③마케팅·영업기획 ▶금융업은 제외	□④국내영업	□⑤해외영업	□⑥대고객지원 (Call Center 등)	□⑦A/S
C. 엔지니어	□⑧생산관리	□⑨생산기술	□⑩품질관리		
D. 관리(경영지원)	□⑪전략기획	□⑫인사(인사·교육·노사)	□⑬재무·회계·경리	□⑭전산(IT)	□⑮PR/IR(홍보)
	□⑯법무·총무	□⑰구매·자재			
E. 생산기능	□⑱환경안전	□⑲품질검사	□⑳생산(제조)		
F. 상품개발 및 영업기획	□㉑상품개발	□㉒마케팅(영업기획)			
G. 자금운용 및 투자	□㉓자금운용 및 투자				
H. 서비스직	□㉔서비스직(구체적으로:)				
I. 핵심 전문직	□㉕핵심전문직(구체적으로:) ※ **핵심전문직**은 고객 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다. - 컨설팅업체의 '컨설턴트' - S/W 개발업체의 '연구원(개발자)' - 법률자문업체의 '변호사' - 회계법인의 '회계사' - 건축설계업체의 '설계사' - 교육업체의 '강사 또는 교수'				
J. 기타	□㉖기타(구체적으로:)				

문5 **(생산직 감독자·근로자 제외)** 귀하는 이 회사에서 현재 맡고 있는 업무를 언제부터 시작하였습니까?

(W605_01)년 (W605_02)월

문6 다음은 귀사의 HR부서[a)]에 관한 문항입니다.

↳📖 용어설명
a) HR업무는 HRM(인사관리), HRD(교육/개발) 등의 **인적자원관리 관련 업무**를 말하며, **HR부서는** 이러한 **HR업무를 담당하는 조직(본부, 부문, 부서, 팀, 파트 또는 담당)을** 의미합니다.

문6-1 귀사 HR부서[a)]의 역할을 문항별로 평가해 주십시오.

HR 부서는	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 경영전략계획 수립과정에서 중요한 공헌을 한다 [W606_01]	1	2	3	4	5
(2) 최고경영자의 의사결정에 중대한 영향을 미친다 [W606_02]	1	2	3	4	5
(3) 인사제도의 지속적 개선과 실행을 위해 주도적인 역할을 한다 [W606_03]	1	2	3	4	5
(4) 회사의 변화와 혁신을 주도한다 [W606_04]	1	2	3	4	5

문6-2 귀사 HR부서[a)]의 활동을 문항별로 평가해 주십시오.

HR 부서는	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 인사 관련 이슈에 대해 현업 부서장들을 교육하고 조언을 제공한다 [W606_05]	1	2	3	4	5
(2) 인사제도의 내용을 수시로 직원들에게 설명해 준다 [W606_06]	1	2	3	4	5
(3) 회사 직원들로부터 신뢰를 받고 있다 [W606_07]	1	2	3	4	5
(4) 해당분야(인사관리,교육훈련,노사관계등)에 상당한 전문성을 가지고 있다 [W606_08]	1	2	3	4	5

문7 **(관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외)** 귀사의 HR업무[b)] 담당인력의 전문성은 어느 정도 수준입니까? [W607]

↳📖 용어설명
b) **HR업무는 HRM(인사관리), HRD(교육/개발) 등을 포함하는 인적자원관리 관련 업무를** 의미합니다.

□① 일상 업무의 독자 수행 미흡
□② 일상 업무의 독자 수행 가능
□③ 일상 업무 외에 인사제도 개선 가능
□④ 사내의 변화와 혁신을 유도하는 수준
□⑤ 국내 타기업들이 벤치마킹하는 수준
□⑥ 외국 기업들도 벤치마킹하는 수준

문8 **(관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외)** 다음은 **귀사의 경쟁력 요소별 수준**에 관한 문항입니다.

문8-1 인적자원역량의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

인적자원역량 요소	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 인적자원의 전반적인 역량 [W608_01]	1	2	3	4	5
(2) 우수인력의 확보 [W608_02]	1	2	3	4	5
(3) 신뢰를 바탕으로 한 공동체 형성 [W608_03]	1	2	3	4	5
(4) 경영진의 리더십 [W608_04]	1	2	3	4	5
(5) 종업원 생산성 [W608_05]	1	2	3	4	5

문8-2 내부 프로세스 역량의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

▶ 내부 프로세스 역량 중 (5)불량률 감소 및 생산수율 향상은 제조업인 경우에만 응답해 주시기 바랍니다.

내부 프로세스 역량 요소	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 신제품(상품/서비스) 개발능력 [W608_06]	1	2	3	4	5
(2) 업무절차의 효율화 · 간소화 [W608_07]	1	2	3	4	5
(3) 제품(상품/서비스)의 원가절감을 통한 경쟁우위의 확보 [W608_08]	1	2	3	4	5
(4) 제품(상품/서비스)의 품질 [W608_09]	1	2	3	4	5
(5) 불량률 감소 및 생산수율(yield) 향상 [W608_10]	1	2	3	4	5

문8-3 대고객역량의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

대고객역량 요소	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 고객요구에 대한 신속한 대응능력 (납기, A/S 등) [W608_11]	1	2	3	4	5
(2) 제품(상품/서비스)의 다양성 [W608_12]	1	2	3	4	5
(3) 신규고객 확보율 [W608_13]	1	2	3	4	5
(4) 주요고객 유지율 [W608_14]	1	2	3	4	5
(5) 브랜드 이미지 향상 및 관리 [W608_15]	1	2	3	4	5

문9 **(관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외)** 귀사 분야별 인력의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1), (2), (3), (4), (5) 에서 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7) 에서 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8) 에서 각각 선택해 주시기 바랍니다.

분 야	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음	해당 인력 없음
(1) 연구개발인력 [W609_01]	1	2	3	4	5	8
(2) **영업 및 서비스인력**[a] [W609_02]	1	2	3	4	5	8
(3) 엔지니어(생산/제조 기술)인력 [W609_03]	1	2	3	4	5	8
(4) **관리(경영지원)**[b]인력 [W609_04]	1	2	3	4	5	8
(5) **생산기능직인력**[c] [W609_05]	1	2	3	4	5	8
(6) 상품개발 및 영업기획 [W609_06]	1	2	3	4	5	8
(7) 자금운용 및 투자인력 [W609_07]	1	2	3	4	5	8
(8) **핵심 전문직인력**[d] [W609_08]	1	2	3	4	5	8

↳ 용어설명

a) **영업 및 서비스인력**은 영업, 마케팅(▶금융업은 제외), 영업기획(▶금융업은 제외), A/S(▶금융업은 제외) 등의 분야에 종사하는 인력을 말합니다.

b) **관리(경영지원)**는 **전략·기획, 인사·노사·총무, 법무, 재경·회계, IT(정보), 구매 및 자재, 홍보PR, 감사, 비상기획등의 분야**를 말합니다

c) **생산기능직인력**은 생산라인에 투입되어 상품제조에 직접 기여하는 인력과 단순노무직을 포함합니다.

d) **핵심 전문직인력**은 **고객 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력**으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다.

- 컨설팅업체의 '컨설턴트'
- S/W 개발업체의 '연구원(개발자)'
- 법률자문업체의 '변호사'
- 회계법인의 '회계사'
- 건축설계업체의 '설계사'
- 교육업체의 '강사 또는 교수'

문10 **2014년** 귀하의 **교육훈련 방법별 참여 현황**에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 1) 참여 여부의 경우 **해당프로그램 자체가 실시되고 있지 않은 경우**에는 **'참여않음'에 ✔표**해 주십시오.

▶ 2) **2015년 입사자**는 2015년 기준으로 응답하여 주십시오.

교육훈련 방법	1) 참여 여부		2) 직무능력에 미친 효과 (참여한 경우만 응답)			
	참여	참여 않음	거의 없음	조금 있음	어느 정도 있음	많이 있음
(1) 집체식 사내교육훈련 [W610_01 / W610_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 집체식 사외교육훈련 [W610_03 / W610_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 인터넷 학습(e-learning) [W610_05 / W610_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 우편통신훈련(독서통신훈련) [W610_07 / W610_08]	1	2	1	2	3	4
(5) 국내연수 [W610_09 / W610_10]	1	2	1	2	3	4
(6) 해외연수 [W610_11 / W610_12]	1	2	1	2	3	4
(7) 외부(원청 등)업체로부터 기술지도 받기 [W610_13 / W610_14]	1	2	1	2	3	4

문11 2014년 귀하는 회사의 공식적인 교육훈련(**인터넷 학습, 우편통신훈련 제외**)에 며칠 정도 참여했습니까?

▶ **2015년 입사자**는 2015년 기준으로 응답하여 주십시오. [W611]

□① 0일 □② 1~3일 □③ 4~6일 □④ 7~9일 □⑤ 10~12일
□⑥ 13~15일 □⑦ 16~18일 □⑧ 19~21일 □⑨ 22~24일 □⑩ 25~27일
□⑪ 28~30일 □⑫ 31~60일 □⑬ 61일 이상

문12 귀하의 팀(팀이 없으면 부서) 밖에서 이루어지는 회사 차원의 공식훈련에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔ 표해 주십시오.

회사 차원의 공식훈련	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
1) 우리 회사에서는 교육훈련이 충분하게 이루어지고 있다 [W612_01]	1	2	3	4	5
2) 우리 회사에서는 교육훈련의 기회가 직원들에게 골고루 돌아가고 있다 [W612_02]	1	2	3	4	5
3) 우리 회사 직원들은 교육훈련을 서로 받고 싶어 한다 [W612_03]	1	2	3	4	5
4) 우리 회사의 교육훈련 내용은 직무와 연관성이 높다 [W612_04]	1	2	3	4	5
5) 우리 회사의 교육훈련은 현장에 바로 적용할 수 있는 내용들이다 [W612_05]	1	2	3	4	5
6) 우리 회사의 교육훈련 내용은 범용적이다 [W612_06]	1	2	3	4	5

문13 **2014년** 귀하의 **인적자원개발 제도별** 참여 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 1) 참여 여부의 경우 **해당프로그램 자체가 실시되고 있지 않은 경우**에는 **'참여않음'에 ✔표**해 주십시오.

▶ 2) **2015년 입사자**는 2015년 기준으로 응답하여 주십시오.

인적자원개발 제도 및 형태	1) 참여 여부		2) 직무능력에 미친 효과 (참여한 경우만 응답)			
	참여	참여 않음	거의 없음	조금 있음	어느 정도 있음	많이 있음
(1) 선-후배 및 동료간 상호작용을 통한 학습 [W613_01]			1	2	3	4
(2) 일을 통해 스스로 배우기 [W613_02]			1	2	3	4
(3) 경력개발제도(Career Development Planning) [W613_03 / W613_04]	1	2	1	2	3	4
(4) 교육훈련휴가제(개인역량 개발을 위해 회사에서 휴가제공 및 자금지원) [W613_05 / W613_06]	1	2	1	2	3	4
(5) 멘토링 또는 코칭 [W613_07 / W613_08]	1	2	1	2	3	4
(6) 학습 조직(동아리) [W613_09 / W613_10]	1	2	1	2	3	4
(7) OJT [W613_11 / W613_12]	1	2	1	2	3	4
(8) 직무순환 [W613_13 / W613_14]	1	2	1	2	3	4
(9) 제안제도 [W613_15 / W613_16]	1	2	1	2	3	4
(10) 지식 마일리지 프로그램 [W613_17 / W613_18]	1	2	1	2	3	4
(11) QC(품질분임조) [W613_19 / W613_20]	1	2	1	2	3	4
(12) 전사적 품질관리(TQM, 공정개선팀 등) [W613_21 / W613_22]	1	2	1	2	3	4
(13) 6-시그마 [W613_23 / W613_24]	1	2	1	2	3	4

문14 **2014년** 회사의 **자기주도적 학습 지원 제도**에 대한 귀하의 참여 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 1) 참여 여부의 경우 **해당프로그램 자체가 실시되고 있지 않은 경우**에는 **'참여않음'에 ✔표**해 주십시오.

▶ 2) **2015년 입사자**는 2015년 기준으로 응답하여 주십시오.

자기주도적 학습(비용, 시간) 지원 제도	1) 참여 여부		2) 직무능력에 미친 효과 (참여한 경우만 응답)			
	참여	참여 않음	거의 없음	조금 있음	어느 정도 있음	많이 있음
(1) 학원(온라인, 우편 등 포함) 수강료 지원 제도 [W614_01 / W614_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 국내 대학 등록금 지원 제도 [W614_03 / W614_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 국내 대학원 등록금 지원 제도 [W614_05 / W614_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 해외 대학원 학위과정 지원 제도 [W614_07 / W614_08]	1	2	1	2	3	4

문15 귀하가 회사에서 실시하는 교육훈련에 참여하는 주된 과정은 어떻게 됩니까? [W615]

□① 회사 방침에 따라 참여함

□② 상급자 지시에 따라 참여함

□③ 본인이 원하는 교육훈련에 지원을 한 후 상급자와 협의하여 참여함

□④ 본인이 자율적으로 선택하여 참여함

□⑤ 기타(구체적으로:)

문16 **(생산직 감독자·근로자만 응답)** 귀하는 이 회사에 입사해서 지금까지 몇 개 **반**에서 근무하였습니까?

(W616)개 반

❖ **반이 없는 경우에는 반에 준하는 라인이나 생산현장관리의 최소단위를 반으로 이해하시고 응답**해 주십시오.

문17 (**생산직 감독자·근로자만 응답**) 이 회사에 입사 당시 및 현재의 숙련수준에 대하여 응답해 주십시오.

구 분	단순노무직	견습공	단능공a)	단능숙련공b)	다능공c)	다능숙련공d)	기술적 다능공e)
(1) 입사당시 수준 [W617_01]	1	2	3	4	5	6	7
(2) 현재 수준 [W617_02]	1	2	3	4	5	6	7

↳ 용어설명
a) **단능공**은 한가지 기능만을 가진 자
b) **단능숙련공**은 단능공보다 기능수준이 높은 자
c) **다능공**은 여러 기능을 가진 자
d) **다능숙련공**은 다능공보다 각 기능수준이 높은 자
e) **기술적다능공**은 여러 기능에 숙달되어 있을 뿐만 아니라 기능과 관련된 이론지식과 종합적 판단능력을 갖춘 자

문18 귀하가 취득한 자격 중 **현재 직무와 관련이 있는 자격증**이 있습니까? [W618]
□① 예 ☞ **다음 문19로** □② 아니오 ☞ **다음 문20으로**

문19 귀하가 취득한 자격 중 **현재 직무와 관련성이 가장 높은 자격증**의 명칭, 등급, 취득년도를 적어 주십시오.
(1) 자격증명 (W619_01 ~ W619_03) (2)등급 ( )급 (3)취득년도 (W619_04)년

문19-1 위의 자격증 종류는 무엇입니까? [W619_05]
□① 국가자격(개별법) □② 국가기술자격 □③ 공인민간자격 □④ 민간자격 □⑤ 고용노동부 공인 사내자격
□⑥ 사내자격(고용노동부 비공인 사내 자격) □⑦ 해외자격

문19-2 위의 자격증 취득으로 업무능력이 어느 정도 향상되었습니까? [W619_06]
□① 거의 향상되지 않았음 □② 조금 향상되었음 □③ 어느 정도 향상되었음 □④ 많이 향상되었음

문19-3 위의 자격증이 가장 중요하게 활용되는 것은 무엇입니까? [W619_07]
□① 현직장에서의 승진 □② 현직장에서의 고용유지
□③ 새로운 일자리 찾기(취업 또는 전직) □④ 직무능력 향상 및 증명
□⑤ 기타(구체적으로: ※코드북 참조)

문20 귀하가 현직장에서 습득한 지식이나 기술은 다음 중 어디에 해당합니까? [W620]
□① 현재 직장에서만 유용하며 다른 회사에서는 쓰이지 않음
□② 현재 직장과 같은 업종의 다른 회사에서도 유용함
□③ 업종과는 상관없이 같은 종류의 업무일 때에만 유용함
□④ 업종이나 업무의 제한 없이 널리 유용함
□⑤ 현직장에서 습득한 특별한 지식이나 기술이 없음

문21 귀하가 맡고 있는 일의 성격은 어떠합니까? [W621]
□① 일상적이고 반복적인 일임 □② 예외적인 상황이 가끔 발생함
□③ 예외적인 상황이 자주 발생함 □④ 하나 하나가 새로움

문22 귀하는 **회사[생산직 감독자·근로자: 공장(사업장)]**의 전체 업무를 어느 정도 이해하고 있습니까? [W622]
□① **회사[생산직 감독자·근로자: 공장(사업장)]**의 전반적인 업무를 이해하고 있음
□② 맡고 있는 **팀(부서)[생산직 감독자·근로자: 반, 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]**의 앞뒤 업무 정도를 이해하고 있음
□③ 맡고 있는 **팀(부서)[생산직 감독자·근로자: 반, 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]**의 업무만을 정확히 이해하고 있음
□④ 맡고 있는 **팀(부서)[생산직 감독자·근로자: 반, 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]**의 업무만을 어느 정도 이해하고 있음

문23 **(관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외)** 귀하의 팀(팀이 없으면 부서)[서비스직 팀장: 지점(영업소)]에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)]의 문제해결 및 의사결정에 적극적으로 참여한다 [W623_01]	1	2	3	4	5
(2) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)] 내에서 다양한 업무와 책임을 맡아 다양한 경험을 쌓을 수 있다 [W623_02]	1	2	3	4	5
(3) 업무를 주도적으로 수행할 수 있는 충분한 자율성이 부여된다 [W623_03]	1	2	3	4	5
(4) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)] 내에 협동 및 신뢰관계가 구축되어 있다 [W623_04]	1	2	3	4	5
(5) 우리 팀원[서비스직 팀장: 지점(영업소) 직원]은 대체로 두 가지 이상의 이질적인 업무를 수행할 수 있는 다양한 역량과 경험을 가지고 있다 [W623_05]	1	2	3	4	5
(6) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)] 내에서 팀원[서비스직 팀장: 직원]들 사이에 의사소통이 잘 이루어진다 [W623_06]	1	2	3	4	5

문24 **(생산직 감독자만 응답)** 귀하가 관장하는 반은 다음 사항에 대해서 어느 정도 자율권을 갖고 있는지 응답해 주십시오.

문 항	자율권이 거의 없음	자율권이 조금 있음	자율권이 어느 정도 있음	자율권이 많이 있음
(1) 작업업무량 결정 [W624_01]	1	2	3	4
(2) 업무수행방식 결정 [W624_02]	1	2	3	4
(3) 업무수행속도 결정 [W624_03]	1	2	3	4
(4) 작업시간(초과근무 등) 결정 [W624_04]	1	2	3	4
(5) 작업단위내 업무배분 [W624_05]	1	2	3	4
(6) 작업단위내 로테이션 [W624_06]	1	2	3	4
(7) 작업단위별 훈련 [W624_07]	1	2	3	4
(8) 작업반원 채용 [W624_08]	1	2	3	4

문25 귀사의 **인재우대**에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사는 우수한 인재를 우대하고 있다. [W625_01]	1	2	3	4	5
(2) 우리 회사의 경영진은 인적자원개발에 대한 명확한 비전을 가지고 있다. [W625_02]	1	2	3	4	5
(3) 우리 회사의 경영진은 시간이 있을 때마다 인재의 중요성을 강조한다. [W625_03]	1	2	3	4	5
(4) 우리 회사의 경영진은 인적자원개발을 위하여 다양한 교육훈련 방법을 모색하고 제공한다 [W625_04]	1	2	3	4	5

문26 귀사의 **커뮤니케이션과 신뢰관계**에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사는 직원들에게 회사 사정을 소상하게 알려준다. [W626_01]	1	2	3	4	5
(2) 우리 회사에서는 상급자에게 의견을 자유롭게 낼 수 있다. [W626_02]	1	2	3	4	5
(3) 우리 회사는 부서간의 커뮤니케이션이 잘 되는 편이다. [W626_03]	1	2	3	4	5
(4) 우리 회사에서는 동료들 간에 서로 신뢰한다. [W626_04]	1	2	3	4	5
(5) 우리 회사는 평가 및 보상이 공정하게 이루어진다. [W626_05]	1	2	3	4	5
(6) 우리 회사의 경영진은 모든 면에서 믿고 따라갈 만하다. [W626_06]	1	2	3	4	5

문27 귀사의 **기업문화**에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사는 변화와 새로운 시도를 장려한다. [W627_01]	1	2	3	4	5
(2) 우리 회사는 혁신에 대한 적절한 보상이 이루어진다. [W627_02]	1	2	3	4	5
(3) 우리 회사에서는 성실한 사람보다 창의적인 사람이 대우를 받는다. [W627_03]	1	2	3	4	5
(4) 우리 회사는 가족과 같은 조직 분위기가 형성되어 있다. [W627_04]	1	2	3	4	5
(5) 우리 회사는 인화단결과 일체감을 중시한다. [W627_05]	1	2	3	4	5
(6) 우리 회사는 팀워크를 더욱 중요시한다. [W627_06]	1	2	3	4	5
(7) 우리 회사는 공식적인 절차, 규칙 및 방침을 중시한다. [W627_07]	1	2	3	4	5
(8) 우리 회사의 의사전달이나 정보 흐름은 하향식이다. [W627_08]	1	2	3	4	5
(9) 우리 회사는 서열의식을 강조하는 조직분위기가 형성되어 있다. [W627_09]	1	2	3	4	5
(10) 우리 회사는 경쟁적 분위기와 성과달성을 강조한다. [W627_10]	1	2	3	4	5
(11) 우리 회사에서는 과업수행에 필요한 전문지식과 능력을 중요하게 생각한다. [W627_11]	1	2	3	4	5
(12) 우리 회사는 직무수행능력과 실적을 중심으로 한 평가가 이루어진다. [W627_12]	1	2	3	4	5

문28 귀하가 현재 하고 있는 일과 관련하여 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 나는 현재 하고 있는 일의 내용에 만족한다. [W628_01]	1	2	3	4	5
(2) 나는 현재 받고 있는 임금에 만족한다. [W628_02]	1	2	3	4	5
(3) 나는 현재 직장의 인간관계에 만족한다. [W628_03]	1	2	3	4	5

문28-1 그렇다면 귀하는 현재 하고 있는 일에 대해 **전반적으로** 얼마나 만족하고 있습니까? [W628_04]

□① 매우 불만족 □② 불만족 □③ 보통 □④ 만족 □⑤ 매우 만족

문29 귀하는 다음 문항에 대해 어떻게 느끼시는지 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 나는 조금이라도 좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 옮길 것을 고려해 보겠다. [W629_01]	1	2	3	4	5
(2) 나는 이 회사의 문제를 내 문제처럼 느낀다. [W629_02]	1	2	3	4	5
(3) 만약 내가 이 회사를 떠나기로 결정한다면 내 인생의 너무 많은 것을 잃게 될 것이다 [W629_03]	1	2	3	4	5
(4) 이 회사는 내가 충성할 만한 가치가 있다 [W629_04]	1	2	3	4	5
(5) 나는 현재 발전 및 승진의 기회가 불공평하다고 생각한다 [W629_05]	1	2	3	4	5
(6) 나는 현재 업무로 인해 무력감이나 피곤함을 느낄 때가 많아졌다 [W629_06]	1	2	3	4	5
(7) 나는 현재 직무에 대한 긴장감이 많아졌다 [W629_07]	1	2	3	4	5

문30 **(생산관리직 팀장만 응답)** 귀사업장의 경우 정규직 생산직 근로자들의 숙련수준 분포는 어떻게 됩니까?

▶ 숙련수준(직무수행능력 수준)의 분포는 최상에서 최하까지 4개로 분류하며, 각각의 수준에 대한 설명은 아래 🕮용어설명을 참고하여 주십시오.

【응답표】

정규직 생산직 근로자들의 **숙련수준(직무수행능력 수준)**[a] 비율									합계
(1) 창의적, 혁신적 수준	+	(2) 다른 사람을 가르치는 수준	+	(3) 독자 수행하는 수준	+	(4) 독자 수행에 미흡한 수준	=		
(W630_01)%	+	(W630_02)%	+	(W630_03)%	+	(W630_04)%	=		100%

↳🕮 용어설명

a) 숙련수준(직무수행능력 수준)	각 수준의 구체적 내용
1) 창의적, 혁신적 수준	**창의적으로 새로운 방식(아이디어)으로 문제를 해결하여 업무성과를 지속적으로 향상시킬 수 있는 수준**을 의미합니다.
2) 다른 사람을 가르치는 수준	독자적으로 본인의 업무를 만족스럽게 수행할 뿐 아니라 **다른 동료나 후배(신참)에게 업무지식과 기능(skills)을 가르쳐줄 수 있는 수준**을 의미합니다.
3) 독자 수행하는 수준	선배(고참)사원 등 남의 도움 없이 **본인의 업무를 독자적으로 수행하며, 해당직급에서 요구하는 생산성을 발휘하는 수준**을 의미합니다.
4) 독자 수행에 미흡한 수준	선배(고참)사원 등 **남의 도움이 있어야만 업무를 수행할 수 있는 수준**을 의미합니다.

문31 **(생산관리직 팀장만 응답)** 귀사업장의 대표적인 생산라인에 대한 정규직 생산직 근로자들의 숙련수준 및 생산설비(장비, 기계) 수준은 어느 정도 입니까?

▶ 대표적 생산라인을 3개 골라, 그 생산라인 명을 기입해 주십시오. 또한 그 대표적인 생산라인 각각의 정규직 생산직 근로자의 (평균)숙련수준 및 생산설비(장비, 기계) 수준을 알맞게 설명한 해당번호에 ✔표해 주십시오.

▶ 만약 생산라인명칭이 일련번호로 되어있는 경우, 일반적으로 알 수 있는 명칭을 추가해 주십시오.

대표적 생산라인명	대표적 생산라인의 정규직 생산직 근로자 숙련수준 (W631_01, W631_03, W631_05)					대표적 생산라인의 생산설비(장비, 기계) 수준 (W631_02, W631_04, W631_06)				
	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) ( )	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(2) ( )	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(3) ( )	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

문32 귀하는 정규직입니까? [W632]

□① 예 □② 아니오

문33 **(관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 근로자만 응답)** 귀하는 현재 수습사원(견습사원)입니까? [W633]

□① 예 □② 아니오

문34 귀하는 귀사의 노동조합에 조합원으로 가입이 되어 있습니까? [W634]

□① 예 □② 아니오

문35 다음은 근로시간에 관한 질문입니다.

문35-1 **귀사의 지난해(2014년) 주당 정규 근로시간**은 얼마였습니까? 주당 (W635_01)시간

▶ 2015년 입사자는 2015년 주당 정규 근로시간을 기입해 주십시오.

문35-2 **귀하의 지난해(2014년) 주당 평균 초과 근로시간**은 얼마였습니까? 주당 평균 (W635_02)시간

▶ 2015년 입사자는 입사 이후의 주당 평균 초과 근로시간을 기입해 주십시오.

문36 귀하의 **지난해(2014년)** 기본급, 각종 수당, 각종 상여금 및 성과급을 합한 **총 근로소득(세금을 포함한 각종 공제전)**은 얼마였습니까?

▶ **2015년 입사자**는 2015년 월평균 근로소득을 기입해 주십시오.

A. **2014년 1월 1일 이전 입사자인 경우만 응답 → 연간 총 근로소득** (W636_01)만원

B. **2014년 중간 입사자, 연간 총 근로소득을 모르는 경우만 응답 → 월 평균 근로소득** (W636_02)만원

✍ 다음은 통계처리를 위한 문항들입니다.

DQ1 귀하의 성별은? [W6_sex] □① 남자 □② 여자

DQ2 귀하의 출생년월은? 19(W6_birthy)년 (W6_birthm)월

DQ3 귀하의 혼인상태는? [W6_marr] □① 미혼 □② 기혼(재혼 포함) □③ 이혼 또는 사별

DQ4 귀하의 최종학력은? [W6_edu]

▶ **졸업을 기준**으로 응답해 주십시오. 예컨대, 고교 재학중(또는 중퇴)인 경우 중졸이하로 응답해 주십시오.

□① 중졸 이하 ☞ **설문완료!**
□② 인문고졸 ☞ **설문완료!**
□③ 공고졸 ☞ **설문완료!**
□④ 기타 실업고졸 ☞ **설문완료!**
□⑤ 전문대(2·3년제 대학)졸 ☞ DQ4-1로
□⑥ 4년제 대졸 ☞ DQ4-1로
□⑦ 석사졸 ☞ DQ4-1로
□⑧ 박사졸 ☞ DQ4-1로

DQ4-1 귀하의 전공계열에 ✔표해 주십시오. [W6_affil]

□① 인문계열 □② 사회계열 □③ 공학계열 □④ 자연계열
□⑤ 의약계열 □⑥ 교육(사범)계열 □⑦ 예술/체육계열 □⑧ 기타( )

- 설문에 응해 주셔서 감사합니다!

❖ **다음은 조사업체 기입사항입니다.**

면접원 성명		면접일시	
검증원 성명		검증일시	

13. 7차(2017)년도 본사용

인적자본 기업패널조사 - 7차(2017)년도

본사용

안녕하십니까?

저는 (주)코리아데이타네트워크(KDN)의 전문 면접원 _____입니다.
이번에 저희 KDN에서는 **고용노동부와 한국직업능력개발원**의 의뢰를 받아 우리나라 기업의 인적자원 현황 및 인적자원개발 실태에 관한 인적자본기업패널 7차(2017)년도 조사를 하고 있습니다.

이 조사는 통계법 18조에 의해 통계청의 승인(승인번호 389003)을 받은 국가의 공식통계조사이며, 조사를 통해 수집된 자료는 향후 정부의 기업 인적자원개발 정책수립에 활용될 것입니다. 또한 이 자료는 조사에 응한 기업들에게 인적자원의 수준을 파악할 수 있도록 가공되어 참고자료로 제공될 예정입니다.

바쁘시더라도 귀사의 인적자원 실태 전반에 관한 문항들에 대해 성실히 응답해 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 신분과 응답내용에 대해서는 통계법에 제33조에 의거해 비밀이 보장되며 조사결과는 연구 목적 외에 다른 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

바쁜 시간을 내어 설문에 응해 주신데 감사드리며 이에 대한 감사의 표시로서 소정의 사례를 할 예정입니다. 감사합니다.

한국직업능력개발원 **(주)코리아데이타네트워크**
원장 이 용 순 **대표이사 이정열**

* 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래의 담당자에게 문의하시기 바랍니다.
(주)코리아데이타네트워크 담당연구원 : 윤재인 과장, 민장영 연구원
전화 : 02-2183-9122. fax: 02-512-0777 E-mail: kdn21@kdn21.co.kr

■ **다음은 응답자 기입사항입니다.**

기업명	
기업 주소	시 도 시 군 구

응답자 성명		소속팀(부서)및 직위	( ) 팀(부서) ( ) 직위
응답자 근무지 주소			
전화번호		e-mail	
휴대전화		fax 번호	

고용노동부·한국직업능력개발원

용어 설명

1. 분야(또는 인력) 구분: 공통

<제조업의 경우>

a) **직군**은 **연구개발, 영업 및 서비스, 엔지니어(생산/제조 기술), 관리(경영지원) 분야**를 의미하며 생산현장에 투입되는 생산기능 인력(분야)은 제외합니다.

b) **사무관리직**은 **연구개발, 영업 및 서비스, 엔지니어(생산/제조 기술), 관리(경영지원: 경영기획/재무·회계/인사·총무/구매·자재/전산 등) 인력**을 말합니다. **단순한 행정지원(문서수발, 서류정리 및 작성 등) 인력과 기타(운전기사, 경비원, 청소원 등) 인력은 제외**합니다.

c) **영업 및 서비스 인력**은 **영업, 마케팅, 영업기획, A/S 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.

d) **엔지니어인력**은 **생산/제조분야의 기술 인력**을 의미합니다.

e) **관리(경영지원)인력**은 **경영기획, 재무·회계, 인사·총무, 구매·자재, 전산 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.**(업종 공통)**

f) **생산기능직**은 **생산라인에 투입되어 상품제조에 직접적으로 기여하는 인력과 단순노무직**을 말합니다.

<금융업의 경우>

a) **직군**은 **상품개발 및 영업기획, 자금운용 및 투자, 영업 및 서비스, 관리(경영지원) 분야**를 의미합니다.

c) **영업 및 서비스인력**은 **영업, 영업관리, 영업지원, Call Center 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.

e) **관리(경영지원)인력**은 **경영기획, 재무·회계, 인사·총무, 구매·자재, 전산 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.**(업종 공통)**

<비금융서비스업의 경우>

a) **직군**은 **연구개발, 영업 및 서비스, 관리(경영지원), 핵심 전문직 분야**를 의미합니다.

c) **영업 및 서비스 인력**은 **영업, 마케팅, 영업기획, A/S 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.

e) **관리(경영지원)인력**은 **경영기획, 재무·회계, 인사·총무, 구매·자재, 전산 등의 분야**에 종사하는 인력입니다.**(업종 공통)**

g) **핵심 전문직인력**은 **고객 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력**으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다.

- 컨설팅업체의 '컨설턴트'
- S/W 개발업체의 '연구원(개발자)'
- 법률자문업체의 '변호사'
- 회계법인의 '회계사'
- 건축설계업체의 '설계사'
- 교육업체의 '강사 또는 교수'

2. 기업 일반 관련: A-1(p.280)

h) **모회사**는 귀사가 <u>다른 기업에</u> **발생주식 총수, 자본금(출자금)의 50% 이상** <u>출자하고 있는 경우</u>를 말합니다.

i) **자회사**는 귀사의 **발생주식 총수, 자본금(출자금)의 50%이상을** <u>다른 기업으로부터 출자받고 있는 경우</u>를 말합니다.(금융업의 경우, **자회사**는 귀사가 <u>지주회사에 속해 있는 경우</u>를 말합니다)

3. 경영환경 관련: A-2(p.281~282)

j) **전략적 제휴**는 두 기업이 상호간의 협력을 통해 위험과 보상을 공유하기로 약속하고 공동의 목표를 위해 장기간의 파트너십을 유지하는 것을 의미 합니다.

4. 채용과 핵심인재 관련: B-1(p.283~285)

k) **직접비용**은 광고홍보비, 면접위원 수당, 면접자 수당, 선발도구 사용료, 로드쇼 비용, 캠퍼스 투어 비용, 헤드헌터 수수료 등의 채용에 직접적으로 들어간 비용을 말하며, 인사담당자의 인건비 등은 제외합니다.

l) **핵심인재**는 미래의 경영자 후보, 회사의 핵심 기술·지식을 보유한 직원, 향후 회사의 중요한 사업기회를 창출할 잠재력을 가진 인재 등을 말합니다.

m) **내일채움공제**란 우수인력·핵심인재의 중소기업 유입과 장기재직을 유도하기 위해 운영하는 정책으로 사업주와 핵심인력이 공동으로 적립한 기금을 운용해 5년 이상 장기 재직한 핵심인력에게 성과보상금을 지급하는 공제제도입니다.

n) **사이닝보너스**는 유치하고자 하는 우수인력과 고용계약을 체결할 때 연봉 외에 현금 보너스나 그에 상응하는 상을 일시에 또는 분할하여 지급함으로써 우수인력을 원활하게 유치할 수 있도록 하는 제도를 말합니다.

o) **승계계획(Succession Planning)**은 기업의 미래 경영자를 양성하기 위한 경력개발프로그램으로서 미래 경영자로서 잠재적 역량을 지닌 사람을 평가하고 선발하여 이들의 역량을 개발, 육성하는 일련의 제도를 말합니다.

p) **발탁승진제도**는 사원들의 능력발휘를 위해서 근무연한, 해당직급에서의 체류년수나 연령에 관계없이 **능력과 업무성과가 우수한 자를 조기에 승진시키는 제도**를 말합니다. [아래의 y)의 발탁승진 참조]

5. 인력구조 관련: B-2(p.285~286)

q) **정규직**은 임원까지 포함합니다.

r) **비정규직**이란 한시적 근로자 또는 기간제 근로자, 단시간 근로자, 독립도급 종사자(보험설계사, 골프장 캐디 등), 도급업체(소사장제 등) 부수인력, 파견 · 용역 · 호출 등의 형태로 종사하는 근로자 등을 말합니다.

s) **채용계획**은 연초뿐만 아니라 연중에 발생한 인력수요까지 포함합니다.

6. 교육훈련 관련: C-1(p.287), C-2(p.290), C-3(p.291~292), C-4(p.293~294)

u) **실시 연인원**은 **중복인원을 포함**한 교육훈련 프로그램에 참여한 총 인원수를 말합니다. 예컨대, 1명이 집체식 사내교육훈련에 2번 참여하면 실시 연인원은 2명이 됩니다.

v) **실시 순인원이란 중복인원을 포함하지 않은** 교육훈련 참여인원수를 말합니다. 예컨대 1명이 교육훈련에 수차례 참여한다해도 순 참여인원은 1명으로 계산해야 합니다.

w) **총 인건비**는 기본급여, 제수당, 상여금 등의 **직접인건비**와 4대보험료(국민연금, 산재보험, 고용보험, 의료보험), 교육비, 통근교통비, 구인광고비, 식비, 피복비, 퇴직적립금, 복리후생비 등의 **간접인건비**를 모두 포함합니다.

x) **교육훈련비**는 **종업원의 직업능력개발을 위한 투자비 총액**을 말합니다. 고용보험 환급액, 고용보험 지원을 받지 않는 교육훈련비(일반 정신교육비·노사관계 교육비·산업안전 교육비 등), 교육훈련 시설 및 장비 구입(대체) 비용 등을 모두 포함합니다. **교육훈련 담당 직원의 인건비, 취미생활을 목적으로 한 강좌비용 등은 제외**합니다.

y) **교육훈련 직접경비**는 수강비용(강사료, 교재비, 숙박료, 식비, 수강료 등)과 같이 교육훈련에 직접적으로 지출한 경비를 말합니다.

z) **일학습병행제**란 산업현장에서 요구하는 실무형 인재를 기르기 위해 기업이 취업을 원하는 청년 등을 학습근로자로 채용하여 기업 현장(또는 학교 등의 교육기관)에서 장기간의 체계적인 교육을 제공하고, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가(또는 해당 산업계)가 평가하여 자격(또는 학위)를 부여하는 교육훈련제도를 말합니다.

aa) **사내자격(사업내 자격)**은 **사업주가 단독 또는 공동으로** 근로자의 직업능력 개발을 위해 **운영하는 자격**으로, 관련 직종에 대해 일정한 검정기준에 따라 근로자의 직업능력을 평가하고 그 결과에 따라 부여하는 자격을 말합니다. 사내자격에는 **고용노동부의 인증을 받아서 검정개발비 및 검정운영비에 대한 지원을 받는 <u>고용노동부 인증 사내자격</u>**과 **고용노동부의 인증을 받지 않아서 정부 지원을 받지 않는 <u>사내자격(고용노동부 비인증 사내자격)</u>**이 있습니다.

7. 직급과 조직변화 관련: D-2(p.296)

ab) **직급관련 제도**는 **직급단순화, 직급폐지, 직급과 직책의 분리**와 같은 HRM 제도 및 관행을 말합니다

8. 보상 관련: D-4(p.299~300)

ac) **Profit Sharing(이윤배분제도)**은 **전사 차원에서 목표치를 초과한 성과(이익)를 달성했을 때** 직원들에게 배분되는 성과급을 말합니다.

ad) **Gain Sharing(이익배분제도)**는 **생산기능직 사원을 대상**으로 라인이나 공장의 생산성이나 원가절감목표를 달성했을 때 종업원들에게 배분되는 성과급을 말합니다.

ae) **연간 총급여**는 기본급, 각종수당, 각종 상여금 및 성과급 등을 합한 금액**(세금을 포함한 각종 공제전)**을 말합니다.

af) **복리후생비**는 근로자에게 지급되는 임금, 성과급 등의 보수를 제외하고, 근로자의 복지와 후생, 즉 부가급부를 위해 지불되는 경비를 말합니다. 각종 보험, 퇴직금, 연금, 유급 휴가, 식대, 의료비, 여가활동비, 주택수당 등이 복리후생비에 포함됩니다.

A. 경영 일반

1. 기업 일반

대표자 기본정보	대표자 1	성 명		성 별 [C7A_Sex1]	□① 남성 □② 여성
	대표자 2	성 명		성 별 [C7A_Sex2]	□① 남성 □② 여성
	대표자 3	성 명		성 별 [C7A_Sex3]	□① 남성 □② 여성

문1.1 귀사의 설립년도는? ([C7A01_01]) 년

문1.2 귀사의 **모회사**[h]/**자회사**[i] 여부는 어떻게 됩니까?[C7A01_02]

□① 모회사에만 해당됨 □② 모회사이면서 자회사임
□③ 자회사에만 해당됨 □④ 둘 다 아님(독립기업)

문1.3 귀사는 외국인 지분이 있습니까?[C7A01_03]

□① 예 ☞ **다음 문1.3-1로** □② 아니오 ☞ **다음 문1.4로**

문1.3-1 외국인 지분의 역할은?[C7A01_03_01]

□① 지분참여만 함 □② 기술지원을 함
□③ 경영에 참여하고 있음 □④ 기술지원과 경영참여를 모두 함

문1.4 **2016년** 귀사의 매출 대비 수출 비율은 얼마나 됩니까?[C7A01_04]

□① 수출 없음 □② 10%미만 □③ 10%이상 ~ 30%미만
□④ 30%이상 ~ 50%미만 □⑤ 50%이상 ~ 70%미만 □⑥ 70%이상

문1.5 귀사의 경영체제(오너경영/전문경영)는 어떠합니까?[C7A01_05]

□① 완전한 오너(owner) 경영체제임 □② 전문경영자가 있으나 오너의 경영개입이 상당히 있음
□③ 전문경영자가 있으나 오너의 경영개입이 약간 있음 □④ 완전한 전문경영자 체제임

문1.6 귀사의 연구개발 조직은 어떤 형태입니까?[C7A01_06]

□① 연구소 □② 전담부서 □③ TFT(Task Force Team)
□④ 기타(구체적으로:) □⑤ 연구개발 조직이 없음

문1.7 **지난 2년간(2015~2016년)** 귀사는 **신제품(상품/서비스) 또는 기존 제품(상품/서비스)을 크게 개선한 제품(상품/서비스)을 시장에 출시**했습니까?[C7A01_07]

□① 예 ☞ **다음 문1.7-1로** □② 아니오 ☞ **다음 문1.8로**

문1.7-1 **이런 제품(상품/서비스)**들은 주로 누가 개발하였습니까?[C7A01_07_01]

□① 귀사에서 자체개발 □② 타기업이나 타기관과 공동으로 협력개발
□③ 타기업이나 타기관이 외부개발(순수외주, IP구매)

문1.7-2 **이런 제품(상품/서비스)들의 시장 출시**로 인해 나타난 효과에 대해 2순위까지 적어 주십시오.

1순위 _[C7A01_07_02]_ 2순위 _[C7A01_07_03]_

① 품질(서비스)개선 ② 원가절감 ③ 제품(상품/서비스)의 다양화
④ 시장점유율 확대/유지 ⑤ 신규시장 개척 ⑥ 산업기술표준 달성

문1.8 **지난 2년간(2015~2016년)** 귀사가 **신제품(상품/서비스) 또는 기존 제품(상품/서비스)을 크게 개선한 제품(상품/서비스)들을 시장에 출시하지 못하거나 또는 출시를 저해한 요인**에 대해 2순위까지 적어 주십시오.

1순위 _[C7A01_08_01]_ 2순위 _[C7A01_08_02]_

① 내부(귀사나 소속그룹) 자금 부족 ② 외부 자금(외부 투자나 공공부문의 지원 자금) 부족
③ 연구개발을 위한 우수 인력 부족 ④ 기술에 대한 정보 부족
⑤ 연구개발을 위한 협력파트너 부재 ⑥ 신제품(또는 크게 개선한 제품)에 대한 시장수요 불확실성
⑦ 독과점 기업에 의한 시장 지배 ⑧ 법, 규제, 표준, 세제 등 제도적 규제
⑨ 이전의 신제품(또는 크게 개선한 제품) 출시로 인해 추가적인 제품개발(혁신) 불필요

2. 경영환경

문2.1 **지난 2년간(2015~2016년)** 주력제품(상품/서비스)에 대한 수요변화는 어떠했습니까?[C7A02_01]

□① 크게 감소 □② 다소 감소 □③ 변화없음 □④ 다소 증가 □⑤ 크게 증가

문2.2 **지난 2년간(2015~2016년)** 신제품(상품/서비스)의 개발 및 도입은 얼마나 있었습니까?[C7A02_02]

□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.3 **지난 2년간(2015~2016년)** 귀사의 기술 변화는 얼마나 있었습니까? ▶금융업 제외 [C7A02_03]

□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.4 **지난 2년간(2015~2016년)** 본사 내의 부서 및 조직변화가 어느 정도 있었습니까?[C7A02_04]

□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.5 **지난 2년간(2015~2016년)** 귀사 **사업장(들)의 라인이나 설비의 변화(금융업: 영업소(지점)들의 조직변화)**는 어느 정도 있었습니까? ▶비금융서비스업 제외 [C7A02_05]

□① 거의 없었음 □② 조금 있었음 □③ 어느 정도 있었음 □④ 많이 있었음

문2.6 귀사 주력제품(상품/서비스)에 대한 시장전략은 다음 어디에 가깝습니까?[C7A02_06]

□① 경쟁사보다 먼저 신제품(상품/서비스)을 개발하여 고객 및 시장 변화에 주도적 역할을 함
□② 신시장 진입 및 신제품(상품/서비스) 개발에 주도적이지는 않으나, 선도기업의 성과에 따라 선택적으로 신제품(상품/서비스)을 개발하여 시장을 공략함
□③ 기존의 제품(상품/서비스)을 개선하여 안정적인 시장을 유지하며, 신시장 진입 및 신제품(상품/서비스) 개발을 적극적으로 시도하지 않음

문2.7 귀사는 다음 중 어느 것에 최우선 순위를 두고 경영하고 있습니까?[C7A02_07]

□① 품질(서비스) 향상 □② 원가 절감 □③ 신제품(상품/서비스) 개발

문2.8 귀사는 해외진출 분야가 있습니까?[C7A02_08]

□① 예 □② 아니오

문2.9 귀사는 기업간 **전략적 제휴**[j)]를 하고 있습니까?[C7A02_09]

□① 예 ☞ **다음 문2.9-1로** □② 아니오 ☞ **다음 B. 문1.1로**

문2.9-1 귀사가 **전략적 제휴**[j)]를 하고 있는 분야에 대하여 응답해 주십시오.

▶ '전략적 제휴 분야'는 제휴중인 분야에 모두 ✔표해 주십시오.

□① 기술/연구개발 [C7A02_09_01]
□② 생산(금융업:상품 개발) [C7A02_09_02]
□③ 판매/마케팅 [C7A02_09_03]
□④ 합작투자 [C7A02_09_04]

B. 인력현황

1. 채용과 핵심인재

문1.1 **2016년** 직원 채용(공고에서 최종 합격자 통보까지)에 들어간 **직접비용**[k]은 얼마입니까?[C7B01_01]

① ([C7B01_01_01])만원 ② 채용시도 없었음

문1.2 다음은 **귀사(제조업: 사무관리직**[b]**)**의 채용기준과 과정에 관한 문항들입니다.

문1.2-1 **귀사(제조업: 사무관리직**[b]**)** 선발 기준을 가장 중요한 순서대로 3순위까지 적어 주십시오.

1순위[C7B01_02_01] **2순위**[C7B01_02_02] **3순위**[C7B01_02_03]

① 학력(예: 고졸, 대졸 등)	② 전공	③ 학교성적
④ 출신학교	⑤ 경력	⑥ 자격증
⑦ 인성/도덕성	⑧ 팀워크 능력	⑨ 업무능력(직무역량)
⑩ 외국어 능력	⑪ 잠재능력	⑫ 지역연고
⑬ 용모	⑭ 조직가치와의 적합성	
⑮ 기타(구체적으로:)		

문1.2-2 **귀사(제조업: 사무관리직**[b]**)** 선발도구 중 원하는 인재를 채용하는데 가장 효과가 큰 것을 순서대로 3순위까지 적어 주십시오.

1순위[C7B01_02_05] **2순위**[C7B01_02_06] **3순위**[C7B01_02_07]

① 인성검사	② 적성검사	③ 인성면접
④ 전문능력 심사(면접/발표)	⑤ 전문능력필기시험	⑥ 전문능력실기시험
⑦ 집단토론	⑧ 합숙관찰	⑨ 수습(인턴십)
⑩ 추천서	⑪ 자기소개서	⑫ 기타(구체적으로:)

문1.3 다른 기업에서 **유사한 직업경험을 가지고 입사한 경력직 직원**의 경우, 그 경력이 어느 정도 인정됩니까?[C7B01_03] ( )% ▶ **경력이 인정되지 않을 경우 0으로 응답해 주십시오.**

문1.4 **경력직 채용 시** 능력에 따라 동일 직급에 있는 다른 직원보다 높은 연봉을 책정할 수 있습니까?

[C7B01_04]

□① 예 □② 아니오

문1.5 귀사에서 새로운 인력수요가 발생하는 경우, **주로 사용하는 충원방식**에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분	인력수요 충원방식				
	신규인력의 채용·양성	재직근로자의 재교육·전환배치	타기업 스카웃 또는 경력자 채용	타기업에 대한 외주 확대	협력업체를 통해 해소
(1) 연구개발인력 ▶금융업 제외[C7B01_05_01]	1	2	3	4	5
(2) **영업 및 서비스인력**[c)][C7B01_05_02]	1	2	3	4	5
(3) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d)] ▶제조업만 해당[C7B01_05_03]	1	2	3	4	5
(4) **관리(경영지원)인력**[e)][C7B01_05_04]	1	2	3	4	5
(5) **생산기능직**[f)]인력▶제조업만 해당[C7B01_05_05]	1	2	3	4	5
(6) 상품개발 및 영업기획인력▶금융업만 해당[C7B01_05_06]	1	2	3	4	5
(7) 자금운용 및 투자인력▶금융업만 해당[C7B01_05_07]	1	2	3	4	5
(8) **핵심 전문직인력**[g)] ▶비금융업만 해당[C7B01_05_08]	1	2	3	4	5

문1.6 **지난 2년간** 필요한 인력을 제때 확보하지 못하는 경우가 있었다면, **가장 중요한 이유**는 무엇인지 응답해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분	필요한 인력을 제때 확보하지 못하는 이유			
	지원자는 많으나 자질을 갖춘 인력이 없음	새로운 학문업무 분야 등으로 관련 교육기관이 국내에 없음	구직자들이 선호하지 않음	해당없음 (필요한 인력을 제때 확보함)
(1) 연구개발인력 ▶금융업 제외[C7B01_06_01]	1	2	3	8
(2) **영업 및 서비스인력**[c)][C7B01_06_02]	1	2	3	8
(3) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d)] ▶제조업만 해당[C7B01_06_03]	1	2	3	8
(4) **관리(경영지원)인력**[e)][C7B01_06_04]	1	2	3	8
(5) **생산기능직**[f)]인력▶제조업만 해당[C7B01_06_05]	1	2	3	8
(6) 상품개발 및 영업기획인력▶금융업만 해당[C7B01_06_06]	1	2	3	8
(7) 자금운용 및 투자인력▶금융업만 해당[C7B01_06_07]	1	2	3	8
(8) **핵심 전문직인력**[g)] ▶비금융업만 해당[C7B01_06_08]	1	2	3	8

■ 다음은 **핵심인재**에 관한 질문입니다.

문1.7 귀사의 구성원들 간에는 **핵심인재**[1)]에 대한 합의된 개념이 있습니까?[C7B01_07]

□① 예 ☞ **다음 문1.7-1로** □② 아니오 ☞ **다음 문1.8로**

문1.7-1 귀사에서 **핵심인재**[1)]로 설정하고 있는 집단에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 미래의 경영자 [C7B01_07_01]
□② 업무 분야의 전문가(예: 연구/개발, 마케팅, 재무/금융 등) [C7B01_07_02]
□③ 신규 비즈니스 리더 [C7B01_07_03]
□④ 고성과자(high performer) [C7B01_07_04]
□⑤ 기타(구체적으로: [C7B01_07_05])

문1.7-2 전체 인력 중 **핵심인재**[1)]의 비율은 얼마나 됩니까? ([C7B01_07_07])%

문1.8 귀사가 **핵심인재**[l] **또는 우수인재 확보를 위해 시행하고 있는 제도**에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 내부 육성 [C7B01_08_01] □② 외부의 헤드헌터사 활용 [C7B01_08_02]
□③ 별도의 채용팀 가동 [C7B01_08_03] □④ 인재풀 데이터베이스 구축 및 활용 [C7B01_08_04]
□⑤ 채용 시 **사이닝보너스**[n] 지급[C7B01_08_05] □⑥ 기타(구체적으로: [C7B01_08_06])

문1.9 귀사가 **핵심인재**[l] **또는 우수인재의 육성 및 관리를 위해 시행하고 있는 제도**에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 핵심인재 관리를 위한 전담(풀타임)인력 배치 [C7B01_09_01] □② 국내 교육훈련 [C7B01_09_02]
□③ 해외 연수(또는 유학) [C7B01_09_03] □④ 코칭/멘토링 [C7B01_09_04]
□⑤ 도전적인 직무에 배치 [C7B01_09_05] □⑥ 핵심인재·우수인재에 대한 인센티브 지급[C7B01_09_06]
□⑦ **승계계획**[o] [C7B01_09_07] □⑧ 역량평가(competency assessment) [C7B01_09_08]
□⑨ 경영진의 특별한 관심과 배려 [C7B01_09_09] □⑩ **발탁승진제도**[p] [C7B01_09_10]
□⑪ 원하는 직무에 배치 [C7B01_09_11] □⑫ **내일채움공제**[m] 가입 [C7B01_09_12]
□⑬ 기타(구체적으로: [C7B01_09_13])

2. 인력구조

문2.1 **지난 2년간(2015~2016년)**의 **정규직**[q] **및 비정규직**[r] 근로자의 인력현황을 기입해 주십시오.

▶ 인력현황은 **2016년말 및 2015년말 기준**으로 작성해 주십시오.

구 분	전체	정규직		비정규직
		남자	여자	
2016년	[C7B02_01_01] 명	[C7B02_01_02] 명	[C7B02_01_03] 명	[C7B02_01_04] 명
2015년	[C7B02_01_05] 명	[C7B02_01_06] 명	[C7B02_01_07] 명	[C7B02_01_08] 명

2.1-1 (2016년말 기준) **정규직**[q] **및 비정규직**[r] 근로자 중 해당 분야의 인력현황을 기입해주십시오.

▶ **제조업**의 경우 (1),(2),(3), **금융업**의 경우 (4),(5), **비금융서비스업**의 경우 (6)에 대해 응답해 주십시오.

구 분		전체	정규직		비정규직
			남자	여자	
제조업	(1) 연구개발인력 ▶ 제조업만 해당	[C7B02_01_09] 명	[C7B02_01_10] 명	[C7B02_01_11] 명	[C7B02_01_12] 명
	(2) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d] ▶ 제조업만 해당	[C7B02_01_13] 명	[C7B02_01_14] 명	[C7B02_01_15] 명	[C7B02_01_16] 명
	(3) 생산기능직 ▶ 제조업만 해당	[C7B02_01_17] 명	[C7B02_01_18] 명	[C7B02_01_19] 명	[C7B02_01_20] 명
금융업	(4) 상품개발 및 영업기획인력 ▶ 금융업만 해당	[C7B02_01_21] 명	[C7B02_01_22] 명	[C7B02_01_23] 명	[C7B02_01_24] 명
	(5) 자금운용 및 투자인력 ▶ 금융업만 해당	[C7B02_01_25] 명	[C7B02_01_26] 명	[C7B02_01_27] 명	[C7B02_01_28] 명
비금융	(6) **핵심 전문직인력**[g] ▶ 비금융업만 해당	[C7B02_01_29] 명	[C7B02_01_30] 명	[C7B02_01_31] 명	[C7B02_01_32] 명

문2.2 (2016년말 기준) **정규직**[q] 근로자의 연령별 인력 현황을 기입해 주십시오.

연령별	정규직 전체				
		만 29세 이하	만 30~39세	만 40~49세	만 50세 이상
인 력	[C7B02_02_01] 명	[C7B02_02_02] 명	[C7B02_02_03] 명	[C7B02_02_04] 명	[C7B02_02_05] 명

문2.3 (2016년말 기준) **정규직**[q] 근로자의 학력별 인력 현황을 기입해 주십시오.

학력별	정규직 전체					
		고졸이하	전문대졸	대졸	석사	박사
인 력	[C7B02_03_01]명	[C7B02_03_02]명	[C7B02_03_03]명	[C7B02_03_04]명	[C7B02_03_05]명	[C7B02_03_06]명

문2.4 (2016년말 기준) 정규직[q](제조업:정규직 중 사무관리직[b]) 근로자의 성별, 직급별 인력현황을 기입해 주십시오.

구 분	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급
(1) 남자	[C7B02_04_01]명	[C7B02_04_02]명	[C7B02_04_03]명	[C7B02_04_04]명	[C7B02_04_05]명	[C7B02_04_06]명
(2) 여자	[C7B02_04_07]명	[C7B02_04_08]명	[C7B02_04_09]명	[C7B02_04_10]명	[C7B02_04_11]명	[C7B02_04_12]명

문2.5 (2016년말 기준) 정규직[q] 근로자 중에서 10년 이상 근속자의 수는 얼마나 됩니까?

(1) 정규직[q] 전체(제조업: 사무관리직[b]) ([C7B02_05_01])명

(2) 생산기능직 ([C7B02_05_02])명 ▶제조업만 해당

문2.6 (2016년 기준) 정규직[q] 및 비정규직[r] 근로자의 성별, 신입/경력자별 채용규모를 기입해 주십시오.

▶ 비정규직 채용은 한시적·기간제·단시간 근로자 등의 신규 채용 및 파견·용역·호출 근로자 등의 신규 활용을 의미합니다.

구 분		전 체	정규직			비정규직
				신규 채용	비정규직의 정규직 전환	
합 계		[C7B02_06_01] 명	[C7B02_06_02] 명	[C7B02_06_03] 명	[C7B02_06_04] 명	[C7B02_06_05] 명
성별	(1) 남자	[C7B02_06_06] 명	[C7B02_06_07] 명	[C7B02_06_08] 명	[C7B02_06_09] 명	[C7B02_06_10] 명
	(2) 여자	[C7B02_06_11] 명	[C7B02_06_12] 명	[C7B02_06_13] 명	[C7B02_06_14] 명	[C7B02_06_15] 명
신입/경력자별	(1) 신입	[C7B02_06_16] 명	[C7B02_06_17] 명	[C7B02_06_18] 명	[C7B02_06_19] 명	
	(2) 경력자	[C7B02_06_20] 명	[C7B02_06_21] 명	[C7B02_06_22] 명	[C7B02_06_23] 명	

문2.7 (2016년 기준) 정규직[q] 근로자의 채용현황을 기입해 주십시오.

구 분	채용계획[s]인원	응시인원	합격인원	입사인원		
					신입 ▶제조업만 해당	경력자 ▶제조업만 해당
(1) 정규직 전체 (제조업: 사무관리직[b])	[C7B02_07_01] 명	[C7B02_07_02] 명	[C7B02_07_03] 명	[C7B02_07_04] 명	[C7B02_07_05] 명	[C7B02_07_06] 명
(2) 생산기능직[f] ▶제조업만 해당	[C7B02_07_07] 명			[C7B02_07_08] 명	[C7B02_07_09] 명	[C7B02_07_10] 명

문2.8 (2016년 기준) 정규직[q] 근로자의 이직 및 정년퇴직 현황을 기입해 주십시오.

구 분	전체 (이직 및 정년퇴직)	1년 미만 근속자 중 이직자	1~3년 근속자 중 이직자 (정년퇴직 인력 제외)	3~10년 근속자 중 이직자 (정년퇴직 인력 제외)	10년 이상 근속자 중 이직자 (정년퇴직 인력 제외)	정년퇴직 근로자
(1) 정규직 전체 (제조업: 사무관리직[b])	[C7B02_08_01] 명	[C7B02_08_02] 명	[C7B02_08_03] 명	[C7B02_08_04] 명	[C7B02_08_05] 명	[C7B02_08_06] 명
(2) 생산기능직[f] ▶제조업만 해당	[C7B02_08_07] 명	[C7B02_08_08] 명	[C7B02_08_09] 명	[C7B02_08_10] 명	[C7B02_08_11] 명	[C7B02_08_12] 명

C. 인적자원개발(HRD)

1. 교육훈련 실시현황

문1.1 귀사는 교육훈련을 담당하는 전담조직이 있습니까?[C7C01_01]

□① 예 ☞ 다음 문1.2로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.1-1로

문1.1-1 귀사는 교육훈련을 담당하는 전담자가 있습니까?[C7C01_01_01]

□① 예 □② 아니오

문1.2 귀사는 매년 HRD(교육훈련) 계획을 수립하고 있습니까?[C7C01_02]

□① 예 ☞ 다음 문1.2-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.3으로

문1.2-1 귀사가 HRD(교육훈련) 계획수립에서 가장 중요하게 고려되는 것은 무엇입니까?[C7C01_02_01]

□① 매출액 등의 경영실적 □② 주력상품의 변화
□③ 고용, 인력변화 등의 인력계획 □④ 인재상의 변화
□⑤ 기타(구체적으로:)

문1.3 귀사는 자체적으로 교육훈련 프로그램을 개발하고 있습니까?[C7C01_03]

□① 예 ☞ 다음 문1.3-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.4로

문1.3-1 전체 교육훈련 프로그램 중 자체 개발한 프로그램의 비율은 얼마나 됩니까? ([C7C01_03_01])%

문1.4 독립된 교육훈련시설(연수원 등)을 갖고 있습니까?[C7C01_04]

□① 회사 자체의 교육훈련시설(연수원 등) 보유
□② 계열(관계)사에서 공동 활용하는 교육훈련시설(연수원 등) 보유
□③ 보유하지 않음

문1.5 귀사의 원청업체/하청업체 여부는 어떻게 됩니까?[C7C01_05]

□① 원청업체에만 해당됨 ☞ 다음 문1.5-1로 □② 원청업체이면서 하청업체임 ☞ 다음 문1.5-1로
□③ 하청업체에만 해당됨 ☞ 다음 문1.5-1로 □④ 둘 다 아님(독립기업) ☞ 다음 문1.6으로

문1.5-1 귀사는 협력업체(원청업체/하청업체)와 인적자원개발을 위한 교육훈련을 협력하고 있습니까?[C7C01_05_01]

□① 예 ☞ 다음 문1.5-2로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.6으로

문1.5-2 협력업체와의 교육훈련 협력이 어떻게 이뤄지고 있는지 **모두 ✔표**해 주십시오.

□① 교육훈련 내용 또는 프로그램의 공유 [C7C01_05_02]
□② 교육훈련시설 협력 [C7C01_05_03]
□③ 교육훈련 관련 강사 협력 [C7C01_05_04]
□④ 교육훈련을 위한 재정적 협력 [C7C01_05_05]
□⑤ 기타(구체적으로: [C7C01_05_06])

문1.6 지난 **2016년 한해동안** 귀사 전체 근로자의 **연평균 공식적인 교육훈련시간**은 얼마입니까?

1인당 연평균 ([C7C01_06])시간

▶ 공식적인 교육훈련시간은 **【보기】**와 같이 교육훈련 미참여자를 포함한 모든 근로자들을 기준으로 계산해 주십시오.

【보기】 연평균 공식적인 교육훈련시간의 계산 예시

전체 근로자: 4명(A, B, C, D)

각 근로자의 2016년 공식적인 교육훈련시간			
A : 60시간	B : 80시간	C : 미참여(0시간)	D : 미참여(0시간)

⇓

이 경우 1인당 연평균 공식적인 교육훈련시간은 다음과 같이 계산

$$1\text{인당 연평균}(35)\text{시간} = \frac{60+80+0+0\,(\text{각 근로자의 2016년 공식적인 교육훈련시간 총합})}{4\,(\text{미참여자를 포함한 전체 근로자 수})}$$

문1.7 **2016년** 교육훈련 방법별 실시 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 실시 여부는 공식 프로그램으로 실시되는 경우에 한정하여 응답해 주십시오.

▶ (8) 기타는 (1)~(7)의 교육 프로그램을 제외한 모든 교육프로그램을 합한 것으로 응답해 주십시오.

▶ (9) 총계의 순인원은 교육 참여 종류나 횟수와 상관없이 교육훈련 참여경험이 있는 인원의 합을 응답해 주십시오. 개인이 참여한 교육 훈련 프로그램이 복수인 경우에도 총계에서는 1인으로 계산해야 합니다.

구 분	1) 실시 여부		2) 실시연인원[u] (실시한 경우만 응답)	3) 실시 순인원[v] (실시한 경우만 응답)	4) 총 소요비용 (실시한 경우만 응답)
	실시	미실시			
(1) 집체식 사내교육훈련 [C7C01_07_01]	1	2	명 [C7C01_07_02]	명 [C7C01_07_03]	백만원 [C7C01_07_04]
(2) 집체식 사외교육훈련 [C7C01_07_05]	1	2	명 [C7C01_07_06]	명 [C7C01_07_07]	백만원 [C7C01_07_08]
(3) 인터넷 학습(e-learning) [C7C01_07_09]	1	2	명 [C7C01_07_10]	명 [C7C01_07_11]	백만원 [C7C01_07_12]
(4) 우편통신훈련(독서통신훈련) [C7C01_07_13]	1	2	명 [C7C01_07_14]	명 [C7C01_07_15]	백만원 [C7C01_07_16]
(5) 국내연수 [C7C01_07_17]	1	2	명 [C7C01_07_18]	명 [C7C01_07_19]	백만원 [C7C01_07_20]
(6) 해외연수 [C7C01_07_21]	1	2	명 [C7C01_07_22]	명 [C7C01_07_23]	백만원 [C7C01_07_24]
(7) 외부(원청 등)업체로부터 기술지도 받기 [C7C01_07_25]	1	2	명 [C7C01_07_26]	명 [C7C01_07_27]	백만원 [C7C01_07_28]
(8) 기타 [C7C01_07_29]	1	2	명 [C7C01_07_30]	명 [C7C01_07_31]	백만원 [C7C01_07_32]
(9) 총계				명 [C7C01_07_033]	

문1.8 2016년 인적자원개발 형태별 실시 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 실시 여부는 공식 프로그램으로 실시되는 경우에 한정하여 응답해 주십시오.

구 분	1) 실시 여부		2) 실질적인 활용 정도 (실시한 경우만 응답)			
	실시	미실시	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
(1) 학원(온라인, 우편 포함) 수강료지원 [C7C01_08_01]/ [C7C01_08_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 국내 대학 등록금 지원 [C7C01_08_03]/ [C7C01_08_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 국내 대학원 등록금 지원 [C7C01_08_05]/ [C7C01_08_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 해외 대학원 학위과정 지원 [C7C01_08_07]/ [C7C01_08_08]	1	2	1	2	3	4
(5) 승계계획(Succession Planning) [C7C01_08_09]/ [C7C01_08_10]	1	2	1	2	3	4
(6) 경력개발제도(Career Development Planning) [C7C01_08_11]/ [C7C01_08_12]	1	2	1	2	3	4
(7) 교육훈련휴가제(개인역량 개발을 위해 회사에서 휴가 제공 및 자금지원) [C7C01_08_13]/ [C7C01_08_14]	1	2	1	2	3	4
(8) 멘토링 또는 코칭 [C7C01_08_15]/ [C7C01_08_16]	1	2	1	2	3	4
(9) 학습 조직(동아리) [C7C01_08_17]/ [C7C01_08_18]	1	2	1	2	3	4

문1.9 2016년 인적자원개발 제도별 실시 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 실시 여부는 공식 프로그램으로 실시되는 경우에 한정하여 응답해 주십시오.

구 분	1) 실시 여부		2) 실질적인 활용 정도 (실시한 경우만 응답)			
	실시	미실시	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
(1) OJT [C7C01_09_01] / [C7C01_09_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 직무순환 [C7C01_09_03] / [C7C01_09_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 제안제도 [C7C01_09_05] / [C7C01_09_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 지식 마일리지 프로그램 [C7C01_09_07] / [C7C01_09_08]	1	2	1	2	3	4
(5) QC(품질분임조) [C7C01_09_09] / [C7C01_09_10]	1	2	1	2	3	4
(6) 전사적 품질관리(TQM, 공정개선팀 등) [C7C01_09_11] / [C7C01_09_12]	1	2	1	2	3	4
(7) 6-시그마 [C7C01_09_13] / [C7C01_09_14]	1	2	1	2	3	4

2. 교육훈련 투자 및 성과

문2.1 2016년 귀사가 교육훈련에 지출한 비용을 기입해 주십시오.

구 분	2016년 지출액
(1) 고용보험료 중 고용안정·직업능력개발사업 납입액 ▶ 주) '설문지 작성 안내' 참조	[C7C02_01_01] 백만원
(2) 고용보험 직업능력개발사업 환급액	[C7C02_01_02] 백만원
(2)-1 사업주 지원 (사업주 훈련비용 등)	[C7C02_01_03] 백만원
(2)-2 근로자 지원 (재직근로자 수강지원금 등)	[C7C02_01_04] 백만원
(3) **총 인건비**[w)]	[C7C02_01_05] 백만원
(4) **교육훈련비**[x)] 총액	[C7C02_01_06] 백만원
(4)-1 교육훈련 시설 및 장비 구입(대체) 비용	[C7C02_01_07] 백만원
(4)-2 **교육훈련 직접경비**[y)]	[C7C02_01_08] 백만원

문2.2 2016년 채용자에 대한 **교육훈련(OJT 포함) 실시 현황**에 대하여 응답해 주십시오.

구 분		1) 실시여부		2) 평균 소요기간	3) 참여인원 1인당 평균 **교육훈련비**[x)]
		실시	미실시		
1. 신입	(1) **신입** (제조업: 사무관리직[b)]) [C7C02_02_01]	1	2	[C7C02_02_02] 일	[C7C02_02_03] 만원
	(2) **생산기능직**[f)] ▶제조업만 해당 [C7C02_02_04]	1	2	[C7C02_02_05] 일	[C7C02_02_06] 만원
2. 경력자 [C7C02_02_07]		1	2	[C7C02_02_08] 일	[C7C02_02_09] 만원

문2.3 2016년 1년 동안 실시한 인적자원개발 활동의 효과에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	거의 향상되지 않았음	조금 향상되었음	어느 정도 향상되었음	많이 향상되었음
(1) 직원의 직무능력 [C7C02_03_01]	1	2	3	4
(2) 노동 생산성 [C7C02_03_02]	1	2	3	4
(3) 회사의 이미지(우수인력의 유치 등)[C7C02_03_03]	1	2	3	4
(4) 직원의 의욕 [C7C02_03_04]	1	2	3	4
(5) 직원의 이직 방지 [C7C02_03_05]	1	2	3	4

문2.4 귀사의 인적자원개발 추진에서 나타나는 어려움에 대하여 응답해 주십시오.

구 분	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 교육훈련에 대한 경영진의 인식이 부족하다 [C7C02_04_01]	1	2	3	4	5
(2) 교육에 대한 근로자의 관심과 이해가 미흡하다 [C7C02_04_02]	1	2	3	4	5
(3) 교육훈련의 예산이 부족하다 [C7C02_04_03]	1	2	3	4	5
(4) 업무가 단순하여 교육훈련의 필요성이 없다 [C7C02_04_04]	1	2	3	4	5
(5) HRD 전문가가 부족하다 [C7C02_04_05]	1	2	3	4	5
(6) 인력부족으로 교육훈련 인원의 차출이 어렵다 [C7C02_04_06]	1	2	3	4	5
(7) 위탁교육훈련의 내용이 부실하다 [C7C02_04_07]	1	2	3	4	5
(8) 교육훈련 이수자의 이직률이 높다 [C7C02_04_08]	1	2	3	4	5
(9) 업종변경 등으로 인해 교육훈련 준비가 부족하다 [C7C02_04_09]	1	2	3	4	5
(10) 매출액 감소 등의 경영위기로 인해 투자여력이 없다[C7C02_04_10]	1	2	3	4	5

3. 정부 직업능력개발 지원사업

문3.1 **기업 및 근로자의 직업훈련 활성화를 위한 고용노동부 지원제도**에 대한 **2016년** 귀사의 활용 현황에 대하여 응답해 주십시오.

구 분		1) 실질적인 활용 정도					2) 개선해야 할 필요성 정도			
		거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음	해당없음	거의 필요하지 않음	조금 필요함	어느 정도 필요함	많이 필요함
사업주 지원	(1) 직업능력개발훈련 [C7C03_01_01],[C7C03_01_02]	1	2	3	4	8	1	2	3	4
	(2) 유급휴가훈련 [C7C03_01_03],[C7C03_01_04]	1	2	3	4	8	1	2	3	4
	(3) 시설/장비 자금 대부 [C7C03_01_05],[C7C03_01_06]	1	2	3	4	8	1	2	3	4
	(4) 국가인적자원개발 컨소시엄 지원 [C7C03_01_07],[C7C03_01_08]	1	2	3	4	8	1	2	3	4
	(5) 중소기업 학습조직화 [C7C03_01_09],[C7C03_01_10]	1	2	3	4	8	1	2	3	4
	(6) 중소기업 핵심직무능력향상 훈련 [C7C03_01_11],[C7C03_01_12]	1	2	3	4	8	1	2	3	4
	(7) 중소기업 체계적 현장훈련지원 사업 [C7C03_01_13],[C7C03_01_14]	1	2	3	4	8	1	2	3	4
재직 근로자 지원	(8)근로자 직업능력개발훈련 (근로자직무능력향상지원금+재직자 내일배움카드제) [C7C03_01_15],[C7C03_01_16]	1	2	3	4	8	1	2	3	4
	(9) 직업훈련(비정규직) 생계비 대부 [C7C03_01_17],[C7C03_01_18]	1	2	3	4	8	1	2	3	4

문3.2 만일 위의 고용노동부 지원제도가 없었을 경우 귀사의 교육훈련 투자 정도는 어떠했을 것이라 생각합니까? [C7C03_02]

□① 지원제도가 있을 때보다 줄어들었을 것이다
□② 지원제도가 있을 때와 비교하여 변함이 없을 것이다
□③ 지원제도가 있을 때보다 늘어났을 것이다

문3.3 위의 고용노동부 지원제도들에 **참여하지 않거나 적극적으로 참여하지 않은 이유를 2순위까지** 적어 주십시오. **1순위** [C7C03_03_01] **2순위** [C7C03_03_02]

□① 제도가 있는지 모르고 있음
□② 훈련비용의 인정금액이 너무 적음
□③ 행정절차, 전산입력 자료 등이 너무 많음
□④ 직무자체가 훈련이 필요없음
□⑤ 마땅한 훈련프로그램이 지역 훈련시설에 없음
□⑥ 생산공정/업무진행상 훈련시킬 여유 인력이 없음
□⑦ 근로자들이 훈련에 관심이 없고 귀찮아 함
□⑧ 교육훈련 이수자의 이직률이 높음
□⑨ 기타(구체적으로:)

문 3.4 귀사는 **일학습병행제**[2)]에 참여하고 있습니까? [C7C03_04]

□① 참여하고 있음 ☞ **다음 문3.5로**
□② 과거에 참여했으나, 현재 참여하고 있지 않음 ☞ **다음 문3.5로**
□③ 참여하지 않음 ☞ **다음 문3.7로**

문 3.5 귀사의 **일학습병행제**[2] 참여에 따른 효과에 대해서 응답해 주십시오.

일학습병행제 참여 효과	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 기업에서 필요로 하는 인력 양성에 도움이 된다 [C7C03_05_01]	1	2	3	4	5
(2) 신입 근로자의 재교육 비용, 수습기간 감소에 도움이 된다 [C7C03_05_02]	1	2	3	4	5
(3) 기업의 수익 창출(생산성 향상)에 도움이 된다[C7C03_05_03]	1	2	3	4	5
(4) 기업의 구조화된 현장훈련(OJT) 수행 역량 강화에 도움이 된다 [C7C03_05_04]	1	2	3	4	5
(5) 근로자의 직무수행능력 향상에 도움이 된다[C7C03_05_05]	1	2	3	4	5
(6) 근로자의 현장 적응력 향상에 도움이 된다[C7C03_05_06]	1	2	3	4	5
(7) 근로자의 재직만족도 향상에 도움이 된다[C7C03_05_07]	1	2	3	4	5
(8) 근로자의 장기근속에 도움이 된다[C7C03_05_08]	1	2	3	4	5
(9) 기업과 훈련기관 간의 유기적 연계 및 상호협력에 도움이 된다 [C7C03_05_09]	1	2	3	4	5

문 3.6 귀사의 **일학습병행제**[2] 참여시에 겪은 어려움에 대해서 응답해 주십시오.

일학습병행제 참여시 어려움	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 취업준비생들의 중소기업 취업 기피 현상[C7C03_06_01]	1	2	3	4	5
(2) 일학습병행제에 대한 홍보 부족으로 지원자 미달 [C7C03_06_02]	1	2	3	4	5
(3) 현장외훈련(Off-JT) 기간 동안 학습근로자의 근무 공백 [C7C03_06_03]	1	2	3	4	5
(4) 일학습병행제 현장훈련(OJT)을 위한 시설과 기자재 부족 [C7C03_06_04]	1	2	3	4	5
(5) 일학습병행제 현장훈련(OJT)을 위한 기업현장교사 인력 부족 [C7C03_06_05]	1	2	3	4	5
(6) 채용한 학습근로자의 직무수행능력 수준이 낮음[C7C03_06_06]	1	2	3	4	5
(7) 기업 현장훈련(OJT)과 현장외훈련(Off-JT)간의 체계적 연계 부족 [C7C03_06_07]	1	2	3	4	5
(8) 일학습병행제 참여 중 병역으로 인한 경력 단절[C7C03_06_08]	1	2	3	4	5
(9) 일학습병행제에 대한 정부 지원의 지속가능성 불투명 [C7C03_06_09]	1	2	3	4	5

문3.7 귀사는 **일학습병행제**[2]에 계속 참여하거나 신규로 참여할 의사가 있습니까? [C7C03_07]

□① 계속 참여할 의사가 있음 ☞ **다음 문3.7-1로**
□② 신규로 참여할 의사가 있음 ☞ **다음 문3.7-1로**
□③ 참여할 의사가 없음 ☞ **다음 문3.7-2**

문 3.7-1 **(참여할 의사가 있는 경우에만 응답)** 귀사가 **일학습병행제**[2]에 참여하려는 가장 큰 이유는 무엇입니까? [C7C03_07_01]

□① 기업 현장에 맞는 실무형 인재 양성 및 활용
□② 신입 근로자의 재교육 비용, 수습 기간 감소
□③ 우수 인재 선점
□④ 기업의 구조화된 OJT 수행 역량 강화
□⑤ 기업 이미지 제고
□⑥ 정부의 지원금 수령
□⑦ 기타 (구체적으로:_____)

문 3.7-2 **(참여할 의사가 없는 경우에만 응답)** 귀사가 **일학습병행제**[z)]에 참여하지 않으려는 가장 큰 이유는 무엇입니까? [C7C03_07_03]

□① 일학습병행제의 홍보 부족(일학습병행제의 취지와 목적에 대한 이해 부족)
□② 학습근로자 모집의 어려움(중소기업 기피 현상)
□③ 기업내 교육훈련 여건이 충분하지 않음
□④ 사업 참여시 정부의 재정지원이 충분하지 않음
□⑤ 기업내 수행직무가 국가직무능력표준(NCS)과 일치하지 않음
□⑥ 기타 (구체적으로:_____)

4. 능력과 자격

문4.1 2016년 귀사의 요구 수준에 비추어 볼 때 인력의 **직무관련 숙련수준**에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분	요구 정도에 크게 못 미치는 수준	요구 정도에 다소 못 미치는 수준	요구 정도와 유사한 수준	요구 정도를 다소 뛰어넘는 수준	요구 정도를 크게 뛰어넘는 수준
(1) 연구개발인력 ▶금융업 제외 [C7C04_01_01]	1	2	3	4	5
(2) **영업 및 서비스인력**[c)] [C7C04_01_02]	1	2	3	4	5
(3) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d)] ▶제조업만 해당 [C7C04_01_03]	1	2	3	4	5
(4) **관리(경영지원)인력**[e)] [C7C04_01_04]	1	2	3	4	5
(5) **생산기능직**[f)]인력▶제조업만 해당 [C7C04_01_05]	1	2	3	4	5
(6) 상품개발 및 영업기획인력▶금융업만 해당 [C7C04_01_06]	1	2	3	4	5
(7) 자금운용 및 투자인력▶금융업만 해당 [C7C04_01_07]	1	2	3	4	5
(8) **핵심 전문직인력**[g)] ▶비금융업만 해당 [C7C04_01_08]	1	2	3	4	5

문4.2 귀사의 자격종류별 **운영 현황**에 대하여 응답해 주십시오.

구 분	1) 자격제도 운용 여부		2) 인사고과연계 유무		3) 자격수당제도 유무		4) 자격수당 지급 여부 **(자격수당제도가 있는 경우만 응답)**	
	운용함	운용하지 않음	있음	없음	있음	없음	지급함	지급하지 않음
(1) 국가자격(개별법) [C7C04_02_01]/[C7C04_02_02]/[C7C04_02_03]			1	2	1	2	1	2
(2) 국가기술자격 [C7C04_02_04]/[C7C04_02_05]/[C7C04_02_06]			1	2	1	2	1	2
(3) 공인 민간자격 [C7C04_02_07]/[C7C04_02_08]/[C7C04_02_09]			1	2	1	2	1	2
(4) 민간자격 [C7C04_02_10]/[C7C04_02_11]/[C7C04_02_12]			1	2	1	2	1	2
(5) 고용노동부 인증 **사내자격**[aa)] [C7C04_02_13]/[C7C04_02_14]/[C7C04_02_15]/[C7C04_02_16]	1	2	1	2	1	2	1	2
(6) **사내자격**[aa)] (고용노동부 비인증 사내자격) [C7C04_02_17]/[C7C04_02_18]/[C7C04_02_19]/[C7C04_02_20]	1	2	1	2	1	2	1	2
(7) 해외자격 [C7C04_02_21]/[C7C04_02_22]/[C7C04_02_23]			1	2	1	2	1	2

문4.3 귀사는 자격 취득을 위해 공식적으로 어떻게 지원하고 있는지 모두 ✔표해 주십시오.

구 분	비용지원		시간지원(교육휴가 등)		교육훈련제공	
	지원함	지원안함	지원함	지원안함	지원함	지원안함
(1) 국가자격(개별법) [C7C04_03_01], [C7C04_03_02], [C7C04_03_03]	1	2	1	2	1	2
(2) 국가기술자격 [C7C04_03_04], [C7C04_03_05], [C7C04_03_06]	1	2	1	2	1	2
(3) 공인 민간자격 [C7C04_03_07], [C7C04_03_08], [C7C04_03_09]	1	2	1	2	1	2
(4) 민간자격 [C7C04_03_10], [C7C04_03_11], [C7C04_03_12]	1	2	1	2	1	2
(5) 고용노동부 인증 **사내자격**[aa)] [C7C04_03_13], [C7C04_03_14], [C7C04_03_15]	1	2	1	2	1	2
(6) **사내자격**[aa)] [C7C04_03_16], [C7C04_03_17], [C7C04_03_18]	1	2	1	2	1	2
(7) 해외자격 [C7C04_03_19], [C7C04_03_20], [C7C04_03_21]	1	2	1	2	1	2

문4.4 귀사에서 자격종류별로 가장 중요하게 활용되는 분야(**1개만**)에 ✔표해 주십시오.

▶ 만일 국가자격이 모든 분야에 활용되는데 이 중 가장 중요하게 활용되는 분야가 채용이라면 '채용'에 ✔표해 주시고, 민간자격은 승진에만 활용된다면 '승진'에 ✔표해 주십시오.

구 분	가장 중요하게 활용되는 분야				
	채용	직무배치	승진	고용유지	활용없음
(1) 국가자격(개별법) [C7C04_04_01]	1	2	3	4	8
(2) 국가기술자격 [C7C04_04_02]	1	2	3	4	8
(3) 공인 민간자격 [C7C04_04_03]	1	2	3	4	8
(4) 민간자격 [C7C04_04_04]	1	2	3	4	8
(5) 고용노동부 인증 **사내자격**[aa)] [C7C04_04_05]	1	2	3	4	8
(6) **사내자격**[aa)] [C7C04_04_06]	1	2	3	4	8
(7) 해외자격 [C7C04_04_07]	1	2	3	4	8

문 4.5 귀사에 **고졸로 입사한 직원**의 **학력 상승시(전문학사 또는 학사학위 취득) 처우개선 등의 변화**가 있습니까? [C7C04_05]

□① 예 ☞ **다음 문4.5-1로.**
□② 아니오 ☞ **다음 D. HRM으로**
□⑧ 해당인력 없음 ☞ **다음 D. HRM으로**

문 4.5-1 귀사에 **고졸로 입사한 직원**의 **학력 상승시 처우개선 등의 변화**가 있다면 그 내용은 무엇입니까? 변화가 있는 것에 모두 ✔표해 주십시오.

□① 승진/승급 [C7C04_05_01]
□② 급여인상 [C7C04_05_02]
□③ 직무전환(직무재배치) [C7C04_05_03]
□④ 인사고과반영 [C7C04_05_04]
□⑤ 기타(구체적으로: [C7C04_05_05])

D. 인적자원관리(HRM)

1. HR 조직 및 업무

■ HR업무는 HRM(인사관리), HRD(교육/개발) 등의 업무를 말하며, HR부서는 이러한 HR 업무를 담당하는 조직(본부, 부문, 부서, 팀, 파트 또는 담당)을 의미합니다.

문1.1 HR업무를 담당하는 전담조직이 있습니까?[C7D01_01]

□① 예 ☞ 다음 문1.2로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.3으로

문1.2 HR업무의 기능분화는 어떻게 이루어져 있습니까?[C7D01_02]

□① HRM(인사관리), HRD(교육/개발), 노사관계업무를 각각 서로 다른 팀에서 담당함
□② HRM(인사관리)와 HRD(교육/개발)는 동일 팀이, 노사관계업무는 별도의 팀에서 담당함
□③ HRM(인사관리)와 노사관계업무는 동일 팀이, HRD(교육/개발)는 별도의 팀에서 담당함
□④ HRD(교육/개발)와 노사관계업무는 동일 팀이, HRM(인사관리)는 별도의 팀에서 담당함
□⑤ HRM(인사관리), HRD(교육/개발), 노사관계업무를 모두 동일한 팀에서 담당함

문1.3 (HR 전담조직이 없는 경우에만 응답) 귀사의 HR업무는 어떻게 수행되고 있습니까?[C7D01_03]

□① 같은 팀 내에서 유사한 업무(예: 총무)와 같이 수행되고 있음
□② 같은 팀 내에서 이질적인 타 업무(예: 재경/경리 등)와 같이 수행되고 있음

문1.4 (2016년말 기준) HR업무 담당자의 직급별 현황을 기입해 주십시오.

구 분	사원-대리급	과-부장급	임원급
HR업무 담당자 수	[C7D01_04_01] 명	[C7D01_04_02] 명	[C7D01_04_03] 명
HR업무 담당자의 HR분야 경력	[C7D01_04_04] 평균 ( )년	[C7D01_04_05] 평균 ( )년	[C7D01_04_06] 평균 ( )년

문1.5 귀사는 매년 인력계획(Human Resource Planning)을 수립하고 있습니까?[C7D01_05]

□① 예 □② 아니오

문1.5-1 인력계획은 경영전략과 연계 하에 수립되고 있습니까?[C7D01_05_01]

□① 예 □② 아니오

문1.5-2 회사의 중장기 전략을 HR에 얼마나 반영하고 있습니까?[C7D01_05_02]

□① 거의 반영하지 않음 □② 조금 반영함 □③ 어느 정도 반영함 □④ 많이 반영함

문1.6 귀사는 인사정보시스템(e-HR)을 운용하고 있습니까?[C7D01_06]

□① 예 ☞ 다음 문1.6-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.7로

문1.6-1 인사정보시스템(e-HR)의 발전단계는 어디에 해당합니까?[C7D01_06_01]

□① 도입단계(종업원의 인사정보를 데이터베이스로 구축하여 일부 서비스하는 단계)
□② 웹(Web)활용단계(인터넷을 활용하여 인사정보의 의사소통을 쌍방향으로 지원하는 단계)
□③ 포털 서비스단계(통합적 인사정보서비스와 관련업무처리를 위한 핵심수단으로 활용하는 단계)

문1.7 귀사는 직무분석(직무기술서 및 직무명세서 작성)을 실시하고 있습니까?[C7D01_07]

□① 예 ☞ 다음 문1.7-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.8로

문1.7-1 직무분석의 결과를 활용하는 분야를 모두 ✔표해 주십시오.

□① 인력 산정(채용, 이동배치) [C7D01_07_01]
□② 인사고과 및 승진 [C7D01_07_02]
□③ 교육훈련 [C7D01_07_03]
□④ 직무가치 및 임금(직무급) 산정 [C7D01_07_04]

문1.8 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 경우 사내공모제를 실시하고 있습니까?[C7D01_08]

□① 실시하고 있음 ☞ 다음 문1.8-1로 □② 실시한 적 없음 ☞ 다음 문1.9로

문1.8-1 2016년 1년 동안 전체 공석 중 사내공모제를 통해서 충원된 비율은 얼마입니까?

([C7D01_08_01])%

문1.9 지난 2년(2015~2016년) 동안 정리해고, 권고사직, 명예퇴직, 계열사/협력업체로의 전출, 분사 등을 통한 고용조정을 실시한 적이 있습니까?[C7D01_09]

□① 예 ☞ 다음 문1.9-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문1.10으로

문1.9-1 지난 2년 동안 고용조정의 규모는 얼마나 됩니까?

구 분	2016년	2015년
(1) 정규직 전체 (제조업: 사무관리직[b])	[C7D01_09_01] 명	[C7D01_09_02] 명
(2) 생산기능직[f] ▶제조업만 해당	[C7D01_09_03] 명	[C7D01_09_04] 명

문1.10 귀사는 주5일제(주당 40시간 근무)를 실시하고 있습니까?[C7D01_10]

□① 예 □② 아니오

2. 직급과 조직변화

문2.1 귀사에서 임원급과 사원급(제조업: 사무관리직[b] 사원급) 내(內)의 직급은 각각 몇 단계입니까?

(1) 임원급 內 ([C7D02_01_01])단계
(2) 사원급(제조업: 사무관리직[b] 사원급) 內 ([C7D02_01_02])단계

문2.2 지난 2년간(2015~2016년) 직급관련 제도[ab]에 변화가 있었습니까?[C7D02_02]

□① 예 ☞ 다음 문2.2-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문2.3으로

문2.2-1 변화가 있었던 제도 및 관행에 모두 ✔표해 주십시오.

□① 직급단순화 [C7D02_02_01]
□② 직급폐지 [C7D02_02_02]
□③ 직급다단계화 [C7D02_02_03]
□④ 직급과 직책의 분리 [C7D02_02_04]
□⑤ 직급과 직책의 연계 강화 [C7D02_02_05]
□⑥ 기타(구체적으로: [C7D02_02_06])

문2.3 귀사(제조업: 사무관리직[b])의 승진 소요년수는 평균 얼마입니까?

구 분	평균 소요년수
(1) 신입사원에서 과장(또는 과장에 해당하는 직급) 승진	([C7D02_03_01])년
(2) 신임과장에서 부장(또는 부장에 해당하는 직급) 승진	([C7D02_03_02])년
(3) 신임부장에서 임원 승진	([C7D02_03_03])년

문2.4 **생산기능직**[f]의 경우 과장(또는 과장에 해당하는 직급)이 될 수 있습니까? ▶제조업만 해당 [C7D02_04]

□① 예 □② 아니오

문2.4-1 귀사의 **생산기능직**[f] 인력이 과장급 이상의 직급으로 진급한 실제 사례가 있습니까? ▶제조업만 해당 [C7D02_04_01]

□① 예 □② 아니오

문2.5 **지난 2년간(2015~2016년)** 귀사가 **기업 운영에 주도적으로 도입한 조직변화**에 **모두** ✔표 해주십시오.

□① 업무수행방식의 변화(공급사슬관리, 6시그마, 품질경영, 교육/훈련제도 등) 도입[C7D02_05_01] ☞ 다음 문2.5-1로

□② 지식관리방식의 변화(정보 및 지식 수집, 교류, 공유 및 학습방식 등) 도입[C7D02_05_02] ☞ 다음 문2.5-1로

□③ 업무 수행조직 변화(팀제, 업무유연성 및 부서간 통합성 강화) 도입[C7D02_05_03] ☞ 다음 문2.5-1로

□④ 외부조직과의 관계 변화(제휴, 파트너십, 아웃소싱 등) 도입[C7D02_05_04] ☞ 다음 문2.5-1로

□⑤ 위 네 가지 모두 도입하지 않음 ☞ 다음 문3.1로

문2.5-1 **이런 조직변화의 도입**으로 인해 나타난 효과에 대해 2순위까지 적어 주십시오.

1순위 [C7D02_05_06]_ 2순위 [C7D02_05_07]_

① 다양한 소비자 수요에 적응능력 증대 ② 부서간 정보공유 및 커뮤니케이션 증대
③ 품질(서비스) 개선 ④ 인건비 절감
⑤ 기타 원가절감(원재료, 에너지 등) ⑥ 생산성 및 효율성 증대
⑦ 의사결정기간 단축 등 업무 효율화

문2.6 **지난 2년간(2015~2016년)** 귀사는 교대제 변경 등 **근무형태 변경**이 있었습니까?[C7D02_06]

□① 예 ☞ 다음 문2.6-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문2.7로

문2.6-1 **근무형태 변경**에 따르는 교육훈련이 있었습니까?[C7D02_06_01]

□① 예 □② 아니오

문2.7 **지난 2년간(2015~2016년)** 귀사는 전환배치나 업무재조정 등 **인력배치의 변경**이 있었습니까? [C7D02_07]

□① 예 ☞ 다음 문2.7-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문3.1로

문2.7-1 **인력배치의 변경**에 따르는 교육훈련이 있었습니까?[C7D02_07_01]

□① 예 □② 아니오

3. 평가

문3.1 귀사의 **평가제도 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분		1) 실시 여부		2) 현재 실질적인 활용 정도 (실시 중인 경우만 응답)			
		실시 중임	실시하지 않음	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
업적	(1) 균형평가표(BSC) [C7D03_01_01] / [C7D03_01_02]	1	2	1	2	3	4
	(2) 목표에 의한 관리(MBO) [C7D03_01_03] / [C7D03_01_04]	1	2	1	2	3	4
	(3) 균형평가표, 목표에 의한 관리 외 기타 실적 평가 [C7D03_01_05] / [C7D03_01_06]	1	2	1	2	3	4
역량	(4) 역량평가 [C7D03_01_07] / [C7D03_01_08]	1	2	1	2	3	4
	(5) 리더십평가 [C7D03_01_09] / [C7D03_01_10]	1	2	1	2	3	4
	(6) 다면평가 [C7D03_01_11] / [C7D03_01_12]	1	2	1	2	3	4

문3.1-1 **위 문3.1의 (1)~(6)의 평가제도 중**에서 업적이나 역량을 측정하는데 가장 효과가 큰 순서대로 **2순위까지** 적어 주십시오. **1순위**[C7D03_01_13] **2순위**[C7D03_01_14]

문3.2 **(위 문3.1의 (1)~(3) 중 실시 중인 제도가 있는 경우에만 응답)** 귀사에서 업적평가의 목표설정은 어떻게 이루어집니까?[C7D03_02]

□① 전적으로 상사가 결정함 □② 본인과 협의하지만 상사가 결정함
□③ 본인과 상사가 상호 합의함 □④ 상사와 협의하지만 본인이 결정함
□⑤ 전적으로 본인이 결정함

문3.3 **(다면평가를 실시하는 경우에만 응답)** 다면평가 결과를 가장 중요하게 활용하는 곳에 ✔표해 주십시오. [C7D03_03]

□① 승진 시 반영함 □② 보상결정시 반영함
□③ 승진, 보상 결정시 참고자료로 활용함 □④ 자기발전의 참고자료로 활용함
□⑤ 활용하지 않음

문3.4 **팀원(제조업: 사무관리직[b] 팀원)의 경우, 2016년 인사고과(평가)에서 최종적으로 결정된 평가등급**은 몇 단계입니까?
([C7D03_04])단계

문3.5 귀사는 평가 피드백을 실시하고 있습니까?[C7D03_05]

□① 예 □② 아니오

문3.6 귀사가 평가결과를 가장 많이 활용하고 있는 곳 **2순위까지** 적어 주십시오.
1순위 [C7D03_06_01] **2순위** [C7D03_06_02]

□① 승진/승급 □② 이동/배치/공모
□③ 성과 부진자 별도 관리 □④ 퇴출
□⑤ 교육훈련 □⑥ 경력개발
□⑦ 핵심인재관리(승계계획 포함) □⑧ 성과보상
□⑨기타(구체적으로:)

4. 보상

문4.1 귀사의 **기본급 체계 및 연봉제 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

▶ **기본급체계에 대해서는 실시하는 모든 제도에 ✔표해 주시고, 연봉제는 실시하는 경우에만 ✔표해 주십시오.**

▶ 제조업의 경우 (1)~(5), 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7), 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8)에 대해 응답해 주십시오.

구 분		기본급 체계				연봉제
		무체계	호봉제	직무급	직능급	
직종별	(1) 연구개발인력 ▶금융업 제외	[C7D04_01_01]	[C7D04_01_02]	[C7D04_01_03]	[C7D04_01_04]	[C7D04_01_05]
	(2) **영업 및 서비스인력**[c]	[C7D04_01_06]	[C7D04_01_07]	[C7D04_01_08]	[C7D04_01_09]	[C7D04_01_10]
	(3) **엔지니어(생산/제조 기술)인력**[d] ▶제조업만 해당	[C7D04_01_11]	[C7D04_01_12]	[C7D04_01_13]	[C7D04_01_14]	[C7D04_01_15]
	(4) **관리(경영지원)인력**[e]	[C7D04_01_16]	[C7D04_01_17]	[C7D04_01_18]	[C7D04_01_19]	[C7D04_01_20]
	(5) **생산기능직**[f]인력▶제조업만 해당	[C7D04_01_21]	[C7D04_01_22]	[C7D04_01_23]	[C7D04_01_24]	[C7D04_01_25]
	(6) 상품개발 및 영업기획인력▶금융업만 해당	[C7D04_01_26]	[C7D04_01_27]	[C7D04_01_28]	[C7D04_01_29]	[C7D04_01_30]
	(7) 자금운용 및 투자인력▶금융업만 해당	[C7D04_01_31]	[C7D04_01_32]	[C7D04_01_33]	[C7D04_01_34]	[C7D04_01_35]
	(8) **핵심 전문직인력**[g] ▶비금융업만 해당	[C7D04_01_36]	[C7D04_01_37]	[C7D04_01_38]	[C7D04_01_39]	[C7D04_01_40]
직급별	(1) 사원급	[C7D04_01_41]	[C7D04_01_42]	[C7D04_01_43]	[C7D04_01_44]	[C7D04_01_45]
	(2) 관리자급(과장 이상)	[C7D04_01_46]	[C7D04_01_47]	[C7D04_01_48]	[C7D04_01_49]	[C7D04_01_50]

문4.2 귀사의 **성과급제도 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	실시 여부	
	실시 중임	실시하지 않음
(1) 개인성과급(인센티브) [C7D04_02_01]	1	2
(2) 팀성과급(인센티브) [C7D04_02_02]	1	2
(3) 사업부성과급(인센티브) [C7D04_02_03]	1	2
(4) 전사성과급(인센티브) [C7D04_02_04]	1	2
(5) **Profit Sharing(이윤배분제도)**[ac] [C7D04_02_05]	1	2
(6) **Gain Sharing(이익배분제도)**[ad] ▶제조업만 해당 [C7D04_02_06]	1	2

문4.3 2016년 정규직의 월 기본급 대비 성과급 수준을 응답(제조업: 사무관리직[b]과 생산기능직[f]으로 구분하여 응답)해 주십시오.

▶ **월 기본급을 100으로 볼 때 성과급 수준**을 회사전체 차원에서 응답해 주십시오.

보상요소		정규직(제조업: 사무관리직[b]) 보상수준	생산기능직[f]의 보상수준 ▶제조업만 해당
기본급 대비 전체 성과급(A+B)		[C7D04_03_01] 평균 %	[C7D04_03_02] 평균 %
	기본 상여금 (고정상여금: A)	[C7D04_03_03] 평균 %	[C7D04_03_04] 평균 %
	차등 지급된 성과급 (변동상여금: B)	[C7D04_03_05] 평균 %	[C7D04_03_06] 평균 %

문4.4 다음은 **귀사(제조업: 사무관리직[b])**의 **연간 총급여[ae]**에 대한 문항들입니다.

문4.4-1 **귀사(제조업: 사무관리직[b])** 신입사원 1년차의 **연간 총급여[ae]**는 얼마나 됩니까?

□□□ 백만원 [C7D04_04_01]

문4.4-2 **귀사(제조업: 사무관리직[b])** 과장(또는 과장에 해당하는 직급) 1년차의 **연간 총급여[ae]**는 얼마나 됩니까?

□□□ 백만원 [C7D04_04_02]

문4.4-3 **귀사(제조업: 사무관리직[b])** 부장(또는 부장에 해당하는 직급) 1년차의 **연간 총급여[ae]**는 얼마나 됩니까?

□□□ 백만원 [C7D04_04_03]

문4.4-4 **귀사(제조업: 사무관리직[b])**의 직급별 **연간 총급여[ae]** 수준은 다음 중 어디에 해당합니까?

구 분	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 사원 1년차 [C7D04_04_04]	1	2	3	4	5
(2) 과장 1년차 [C7D04_04_05]	1	2	3	4	5
(3) 부장 1년차 [C7D04_04_06]	1	2	3	4	5

문4.4-5 **귀사(제조업: 사무관리직[b])** **비정규직의 연간 총급여[ae](또는 월평균 임금)**는 **정규직의 급여(임금) 수준 대비** 몇 % 정도입니까? [C7D04_04_07] □□□ %

▶ 동일 학력 전제 하에 유사·동종업무를 수행하는 신입사원 1년차 기준 평균으로 산정해 주십시오.

문4.5 **2016년** 귀사가 지출한 **복리후생비[af]**는 얼마나 됩니까?[C7D04_05] □□□□ 억 □□ 백만원

문4.5-1 **귀사(제조업: 사무관리직[b])**의 직급별 복리후생 수준은 다음 중 어디에 해당합니까?

구 분	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 사원 1년차 [C7D04_05_01]	1	2	3	4	5
(2) 과장 1년차 [C7D04_05_02]	1	2	3	4	5
(3) 부장 1년차 [C7D04_05_03]	1	2	3	4	5

문4.6 다음은 보상차별화와 관련된 문항들입니다.

문4.6-1 실적이 나쁜 경우 **기본급**이 전년에 비해 감액됩니까?[C7D04_06_01]

□① 예 □② 아니오

문4.6-2 **2016년을 기준**으로 직급, 경력 등이 같을 경우, 순수하게 평가등급에 따라 발생하는 **성과급(개인·팀·사업부·전사 성과급 등)의 격차는 실제로** 얼마였습니까?

(1) 과장의 경우: 평가결과 최하위자의 보상을 100으로 볼 때, 평가결과 최상위자의 보상 수준 □□□ [C7D04_06_02]

(2) 부장의 경우: 평가결과 최하위자의 보상을 100으로 볼 때, 평가결과 최상위자의 보상 수준 □□□ [C7D04_06_03]

문4.7 아래의 **보상제도 실시 현황**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	1)실시 여부		2)현재 실질적인 활용 정도 (실시 중인 경우만 응답)			
	실시 중임	실시하지 않음	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
(1) 우리사주제도(ESOP, 종업원지주제) [C7D04_07_01] / [C7D04_07_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 스톡옵션 [C7D04_07_03] / [C7D04_07_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 선택적 복리후생(Cafeteria Plan) [C7D04_07_05] / [C7D04_07_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 내일채움공제[m)] [C7D04_07_07] / [C7D04_07_08]	1	2	1	2	3	4

문4.8 아래의 **부가급여 및 복리후생 제도**에 대하여 **실시 여부, 정규직과 비정규직간 처우의 차이**에 대해서 응답해 주십시오.

구 분	1)실시 여부		2)정규직과 비정규직간 처우의 차이 (실시 중인 경우만 응답)				
	실시 중임	실시하지 않음	거의 차이 없음	조금 차이 있음	어느 정도 차이 있음	많이 차이 있음	비정규직 적용 안됨
(1) 법정퇴직금 [C7D04_08_01]			1	2	3	4	8
(2) 4대보험 가입 [C7D04_08_02]			1	2	3	4	8
(3) 유급휴가(연월차) [C7D04_08_03]			1	2	3	4	8
(4) 산전후(출산) 휴가 [C7D04_08_04]			1	2	3	4	8
(5) 육아휴직 [C7D04_08_05]			1	2	3	4	8
(6) 생리(보건) 휴가 [C7D04_08_06] / [C7D04_08_07]	1	2	1	2	3	4	8
(7) 병가(질병 시 별도 휴가 지원) [C7D04_08_08] / [C7D04_08_09]	1	2	1	2	3	4	8
(8) 경조사 시 별도 휴가 지원 [C7D04_08_10] / [C7D04_08_11]	1	2	1	2	3	4	8
(9) 정기 건강진단 [C7D04_08_12] / [C7D04_08_13]	1	2	1	2	3	4	8
(10) 교통비 또는 통근버스 지원 [C7D04_08_14] / [C7D04_08_15]	1	2	1	2	3	4	8
(11) 식비 또는 구내식당 지원(점심, 저녁) [C7D04_08_16] / [C7D04_08_17]	1	2	1	2	3	4	8
(12) 보육·육아비 지원 [C7D04_08_18] / [C7D04_08_19]	1	2	1	2	3	4	8
(13) 주택 구입·전세 자금 지원(융자 등) [C7D04_08_20] / [C7D04_08_21]	1	2	1	2	3	4	8
(14) 학자금(학비) 지원(근로자 본인 또는 자녀) [C7D04_08_22] / [C7D04_08_23]	1	2	1	2	3	4	8

5. 인적자원관리와 교육훈련

문5.1 귀사에서는 교육훈련시간이 유급(업무시간 또는 초과근로시간)으로 인정됩니까?[C7D05_01]

□① 예 □② 아니오

문5.2 귀사에서는 근로자들이 교육훈련을 의무적으로 이수해야 합니까?[C7D05_02]

□① 예 ☞ 다음 문5.2-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문5.3으로

문5.2-1 **팀원(제조업: 사무관리직[b] 팀원)의 경우, 2016년** 의무적으로 이수해야 하는 최소 교육훈련시간은 연간 몇 시간입니까? ([C7D05_02_01]) 시간

문5.3 귀사에서는 근로자의 교육훈련 프로그램 이수(또는 결과)를 공식적으로 반영합니까?[C7D05_03]

□① 예 ☞ 다음 문5.3-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문5.4로

문5.3-1 근로자의 교육훈련 프로그램 이수(또는 결과)를 공식적으로 반영하는 곳에 **모두 ✔표**해 주십시오.

□① 근무평가 [C7D05_03_01]
□② 보상 [C7D05_03_02]
□③ 승진 [C7D05_03_03]
□④ 배치전환(부서이동) [C7D05_03_04]
□⑤ 기타([C7D05_03_05])

문5.3-2 교육훈련 결과는 어떤 방식으로 반영됩니까?[C7D05_03_07]

□① 이수한 교육훈련 시간만을 반영
□② 교육훈련에서의 성적을 반영
□③ 교육훈련 자체를 반영하지 않지만, 그것을 기초로 한 시험이나 자격증 습득 결과를 반영
□④ 기타(구체적으로:)

문5.3-3 **(근로자의 교육훈련 프로그램 이수를 승진에 공식적으로 반영하는 경우에만 응답)** 다음 직급들이 승진하기 위해서 이수해야 하는 교육훈련을 모두 선택해 주십시오.

구 분	외국어	전산	직무능력	리더십	경영관리	기타	해당없음
(1) 사원급	[C7D05_03_08] 1	[C7D05_03_09] 2	[C7D05_03_10] 3	[C7D05_03_11] 4	[C7D05_03_12] 5	[C7D05_03_13] 6	[C7D05_03_14] 8
(2) 대리급	[C7D05_03_15] 1	[C7D05_03_16] 2	[C7D05_03_17] 3	[C7D05_03_18] 4	[C7D05_03_19] 5	[C7D05_03_20] 6	[C7D05_03_21] 8
(3) 과장급	[C7D05_03_22] 1	[C7D05_03_23] 2	[C7D05_03_24] 3	[C7D05_03_25] 4	[C7D05_03_26] 5	[C7D05_03_27] 6	[C7D05_03_28] 8
(4) 차장급	[C7D05_03_29] 1	[C7D05_03_30] 2	[C7D05_03_31] 3	[C7D05_03_32] 4	[C7D05_03_33] 5	[C7D05_03_34] 6	[C7D05_03_35] 8
(5) 부장급	[C7D05_03_36] 1	[C7D05_03_37] 2	[C7D05_03_38] 3	[C7D05_03_39] 4	[C7D05_03_40] 5	[C7D05_03_41] 6	[C7D05_03_42] 8

문5.4 관리자(팀장, 임원 등) 인사고과에 부하 육성이나 교육훈련이 고과항목으로 설정되어 있습니까?[C7D05_04]

□① 예 □② 아니오

6. 퇴직지원

문6.1 귀사는 정년제도를 실시하고 있습니까? [C7D06_01]

□① 예 ☞ 다음 문6.1-1로 □② 아니오 ☞ 다음 문6.2로

문6.1-1 귀사의 정년이 직급 또는 직종 등에 따라 다릅니까? [C7D06_01_01]

□① 예 ☞ 정년퇴직 연령: 최고 연령 만([C7D06_01_02])세, 최저 연령 만([C7D06_01_03])세
□② 아니오 ☞ 정년퇴직 연령: 만([C7D06_01_04])세

문6.1-2 최근 2년 사이에 귀사의 정년연령이 변동한 일이 있습니까? [C7D06_01_05]

□① 예 ☞ **변경전 정년퇴직 연령: 만([C7D06_01_06])세, 변경후 정년퇴직 연령: 만([C7D06_01_07])세**

□② 아니오

문6.2 귀사는 퇴직지원 제도를 실시하고 있습니까?[C7D06_02]

□① 실시하고 있음 ☞ **다음 문6.2-1로** □② 실시한 적 없음 ☞ **다음 문6.3으로**

문6.2-1 퇴직지원 제도를 현재 실질적으로 활용하고 있습니까?[C7D06_02_01]

□① 거의 활용하지 않음 □② 조금 활용하고 있음

□③ 어느 정도 활용하고 있음 □④ 많이 활용하고 있음

문6.2-2 퇴직지원 프로그램으로 실시하고 있는 것에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 창업 및 퇴직(전직) 관련 정보제공 [C7D06_02_02]

□② 창업 및 퇴직(전직) 알선 [C7D06_02_03]

□③ 창업 및 퇴직(전직)에 관한 자금지원 [C7D06_02_04]

□④ 창업 및 퇴직(전직) 교육(훈련) [C7D06_02_05]

□⑤ 퇴직휴가 [C7D06_02_06]

□⑥ 기타(구체적으로: [C7D06_02_07])

문6.3 귀사에서 퇴직지원을 하고자 할 때 가장 큰 제약요인은 무엇이라고 보십니까?

1순위 [C7D06_03_01] 2순위 [C7D06_03_02]

① 최고 경영진의 의지 ② 비용의 문제 ③ 퇴직지원 담당 조직(인력)의 부족

④ 퇴직지원 프로그램의 부족 ⑤ 퇴직 예정자들의 무관심 ⑥ 노동조합과의 협의 과정

⑦ 기타(구체적으로:)

문6.4 귀사가 고령화와 관련하여 실시하고 있는 제도 또는 활동에 **모두** ✔표해 주십시오.

□① 정년추가연장(정규직) [C7D06_04_01]

□② 임금피크제 [C7D06_04_02]

□③ 계속 고용(계약직) [C7D06_04_03]

□④ 전직지원 교육환경 [C7D06_04_04]

□⑤ 직무 재설계 [C7D06_04_05]

□⑥ 작업환경의 개선 [C7D06_04_06]

□⑦ 직무표준서/ 표준화 [C7D06_04_07]

□⑧ 기타(구체적으로: [C7D06_04_08])

문6.5 귀사는 정부 고령자(만 55세 이상) 고용지원 제도를 어느 정도 활용하고 있습니까?

구 분	1) 활용 여부		2) 실질적인 활용 정도 (활용한 경우만 응답)			
	활용	미활용	거의 활용하지 않음	조금 활용하고 있음	어느 정도 활용하고 있음	많이 활용하고 있음
(1) 고령자고용환경개선 융자지원 사업 [C7D06_05_01]/[C7D06_05_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 60세 이상 고령자 고용지원금 [C7D06_05_03]/[C7D06_05_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 정년퇴직자 재고용 지원금 [C7D06_05_05]/[C7D06_05_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 정년연장 지원금 [C7D06_05_07]/[C7D06_05_08]	1	2	1	2	3	4
(5) 임금피크제 지원금 [C7D06_05_09]/[C7D06_05_10]	1	2	1	2	3	4
(6) 50세 이상 고령자 근로시간 단축 지원금 [C7D06_05_11]/[C7D06_05_12]	1	2	1	2	3	4

7. 노동조합

문7.1 귀사의 노사관계는 어떻습니까?[C7D07_01]

□① 매우 대립적임 □② 다소 대립적임 □③ 그저 그러함 □④ 다소 협력적임 □⑤ 매우 협력적임

문7.2 귀사에는 근로자를 대표하는 조직이 있습니까?[C7D07_02]

□① 예 ☞ **다음 문7.2-1로** □② 아니오 ☞ **설문 종료!**

문7.2-1 그 조직은 다음 중 어떤 형태입니까?[C7D07_02_01]

□① 단위 노동조합 ☞ **다음 문7.3으로** □② 노동조합 지부 ☞ **다음 문7.3으로**

□③ 노동조합 지회 ☞ **다음 문7.3으로** □④ 노사협의회 ☞ **다음 문7.4로**

문7.3 다음은 귀사의 노동조합에 관한 문항들에 응답해 주십시오.

조 합 명		조합원 수	가입율 (조합원 수/가입대상자 수×100)	상급단체		
				한국노총	민주노총	미가맹
(1)		[C7D07_03_01]명	[C7D07_03_02]%	□	□	□
				[C7D07_03_03]		
(2)	(복수노조인 경우에 응답)	[C7D07_03_04]명	[C7D07_03_05]%	□	□	□
				[C7D07_03_06]		
(3)	(복수노조인 경우에 응답)	[C7D07_03_07]명	[C7D07_03_08]%	□	□	□
				[C7D07_03_09]		

문7.3-1 조직변화(부서 단위의 통합, 폐쇄, 재배치 등) 및 고용조정에 대하여 노동조합은 어떠한 권한을 가지고 있습니까? [C7D07_03_10]

□① 노동조합과 합의를 해야 함

□② 노동조합과 협의를 거침

□③ 노동조합이 거의 영향력을 행사하지 못함

문7.3-2 **(조합수가 2개 이상인 경우에만 응답)** 귀사의 노동조합은 정규직-비정규직 노동조합으로 나누어져 있습니까? [C7D07_03_11]

□① 예 □② 아니오

문7.3-3 **(조합수가 2개 이상인 경우에만 응답)** 귀사의 노동조합 간 관계는 어떠합니까? [C7D07_03_12]

□① 매우 대립적임 □② 다소 대립적임 □③ 그저 그러함 □④ 다소 협력적임 □⑤ 매우 협력적임

문7.4 노동조합(노사협의회)은 직원들의 교육훈련 및 경력개발(노동조합 자체의 훈련과정은 제외함)에 대해 어느 정도 관여하고 있습니까?[C7D07_04]

□① 단체교섭(노사협의회)의 의제이며, 사측의 교육훈련계획과 수립과정에 의견을 제시하고 있음
□② 단체교섭(노사협의회)의 의제이나, 노조(노사협의회)는 사측의 교육훈련계획을 협의 승인하는 정도임
□③ 단체교섭(노사협의회)의 의제이나, 사측의 교육훈련계획에 거의 관여하지 않고 있음
□④ 단체교섭(노사협의회)의 의제로 포함돼 있지 않으며, 사측의 교육훈련계획에 거의 관여하지 않고 있음

– 설문에 응해 주셔서 감사합니다!

■ 다음은 조사원 기입사항입니다.

면접원 성명		면접일시	
검증원 성명		검증일시	

14. 7차(2017)년도 근로자용

인적자본 기업패널조사 - 7차(2017)년도
근로자용

안녕하십니까?

저는 (주)코리아데이타네트워크의 전문 면접원 _____입니다.
이번에 저희 KDN에서는 **고용노동부와 한국직업능력개발원**의 의뢰를 받아 우리나라 기업의 인적자원 현황 및 인적자원개발 실태에 관한 인적자본기업패널 7차(2017)년도 조사를 하고 있습니다.

이 조사는 통계법 18조에 의해 통계청의 승인(승인번호 389003)을 받은 국가의 공식통계조사이며, 조사를 통해 수집된 자료는 향후 정부의 기업 인적자원개발 정책수립에 활용될 것입니다. 또한 이 자료는 조사에 응한 기업들에게 인적자원의 수준을 파악할 수 있도록 가공되어 참고자료로 제공될 예정입니다.

바쁘시더라도 귀사의 인적자원 실태 전반에 관한 문항들에 대해 성실히 응답해 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 신분과 응답내용에 대해서는 통계법에 제33조에 의거해 비밀이 보장되며 조사결과는 연구 목적 외에 다른 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

바쁜 시간을 내어 설문에 응해 주신데 감사드리며 이에 대한 감사의 표시로서 소정의 사례를 할 예정입니다. 감사합니다.

한국직업능력개발원 **(주)코리아데이타네트워크**
원장 이 용 순 **대표이사 이 정 열**

* 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래의 담당자에게 문의하시기 바랍니다.
(주)코리아데이타네트워크 담당연구원 : 윤재인 과장, 민장영 연구원
전화 : 02-2183-9122. fax: 02-512-0777 E-mail: kdn21@kdn21.co.kr

❖ **다음은 응답자 기입사항입니다.**

기업명		사업장(지점·영업소)명	
근무지 주소	시 도	시 군 구	
응답자 성명		소속팀(부서/반)	
전화번호		fax번호	
e-mail		휴대전화	

❒기업ID_[W7_id1]_ ❒사업장ID_[W7_id2]_ ❒팀(부서/반/지점·영업소)ID_[W7_id3]_ ❒응답자ID_[W7_id4]_

고용노동부·한국직업능력개발원

<일러두기>

1. 본 설문지는 조사시 사용한 근로자용 설문지를 연구자용으로 재구성(설문 내용은 동일)한 것입니다. 즉, 조사시에 사용한 총 13개의 근로자용 설문지를 연구자들의 사용 편의를 위해 하나로 통합한 것입니다.

2. 조사시에 사용한 근로자용 설문지의 종류는 다음과 같습니다.
 1) 제조업(5개): 관리직 팀장, 관리직 팀원, 생산관리직 팀장, 생산직 감독자, 생산직 근로자
 2) 금융업(4개): 관리직 팀장, 관리직 팀원, 서비스직 팀장, 서비스직 팀원
 3) 비금융서비스업(4개): 관리직 팀장, 관리직 팀원, 핵심전문직 팀장, 핵심전문직 팀원

3. "(~ 제외)"라고 표시된 설문 문항은 제외되는 대상에게는 그 문항을 조사하지 않은 경우이고, "(~ 만 응답)"이라고 표시된 설문 문항은 해당되는 대상에게만 그 문항을 조사한 경우입니다.

문1 귀하는 이 회사에 언제 입사하였습니까? (W701_01)년 (W701_02)월

문2 귀하는 이 회사에서 현재의 직급에 언제부터 근무하였습니까? (W702_01)년 (W702_02)월

문3 귀하의 이 회사 입사당시 직급 및 현재 직급에 ✔표해 주십시오.

구 분	사원급	주임/계장	대리급	과장급	차장급	부장급	임원급	생산직 반장급
(1) 입사당시 직급 [W703_01]	1	2	3	4	5	6	7	8
(2) 현재 직급 [W703_02]	1	2	3	4	5	6	7	8

문4 **(생산직 감독자·근로자 제외)** 귀하가 이 회사에서 현재 맡고 있는 **가장 주된 업무**는 무엇입니까? 아래의 **표에서 해당번호 하나만 선택하여** ✔표해 주십시오. [W704] **※ User 가이드 참조**

▶ 제조업의 경우 A, B, C, D, E, J 에서 금융업의 경우 B, D, F, G, H, J 에서 비금융서비스업의 경우 A, B, D, I, J 에서 각각 선택해 주시기 바랍니다.

업무분야	세분류				
A. 연구개발	□①연구개발	□②연구개발 기획·관리			
B. 영업 및 서비스	□③마케팅·영업기획 ▶금융업은 제외	□④국내영업	□⑤해외영업	□⑥대고객지원 (Call Center 등)	□⑦A/S
C. 엔지니어	□⑧생산관리	□⑨생산기술	□⑩품질관리		
D. 관리(경영지원)	□⑪전략기획	□⑫인사(인사·교육·노사)	□⑬재무·회계·경리	□⑭전산(IT)	□⑮PR/IR(홍보)
	□⑯법무·총무	□⑰구매·자재			
E. 생산기능	□⑱환경안전	□⑲품질검사	□⑳생산(제조)		
F. 상품개발 및 영업기획	□㉑상품개발	□㉒마케팅(영업기획)			
G. 자금운용 및 투자	□㉓자금운용 및 투자				
H. 서비스직	□㉔서비스직(구체적으로:)				
I. 핵심 전문직	□㉕핵심전문직(구체적으로:) ※ **핵심전문직**은 고객 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다. - 컨설팅업체의 '컨설턴트' - S/W 개발업체의 '연구원(개발자)' - 법률자문업체의 '변호사' - 회계법인의 '회계사' - 건축설계업체의 '설계사' - 교육업체의 '강사 또는 교수'				
J. 기타	□㉖기타(구체적으로:)				

문5 **(생산직 감독자·근로자 제외)** 귀하는 이 회사에서 현재 맡고 있는 업무를 언제부터 시작하였습니까?

(W705_01)년 (W705_02)월

문6 다음은 귀사의 HR부서[a)]에 관한 문항입니다.

↳📖 용어설명
a) HR업무는 HRM(인사관리), HRD(교육/개발) 등의 **인적자원관리 관련 업무**를 말하며, **HR부서는** 이러한 **HR업무를 담당하는 조직(본부, 부문, 부서, 팀, 파트 또는 담당)을** 의미합니다.

문6-1 귀사 HR부서[a)]의 역할을 문항별로 평가해 주십시오.

HR 부서는	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 경영전략계획 수립과정에서 중요한 공헌을 한다 [W706_01]	1	2	3	4	5
(2) 최고경영자의 의사결정에 중대한 영향을 미친다 [W706_02]	1	2	3	4	5
(3) 인사제도의 지속적 개선과 실행을 위해 주도적인 역할을 한다 [W706_03]	1	2	3	4	5
(4) 회사의 변화와 혁신을 주도한다 [W706_04]	1	2	3	4	5

문6-2 귀사 HR부서[a)]의 활동을 문항별로 평가해 주십시오.

HR 부서는	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 인사 관련 이슈에 대해 현업 부서장들을 교육하고 조언을 제공한다 [W706_05]	1	2	3	4	5
(2) 인사제도의 내용을 수시로 직원들에게 설명해 준다 [W706_06]	1	2	3	4	5
(3) 회사 직원들로부터 신뢰를 받고 있다 [W706_07]	1	2	3	4	5
(4) 해당분야(인사관리,교육훈련,노사관계등)에 상당한 전문성을 가지고 있다 [W706_08]	1	2	3	4	5

문7 **(관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외)** 귀사의 HR업무[b)] 담당인력의 전문성은 어느 정도 수준입니까? [W707]

↳📖 용어설명
b) **HR업무는 HRM(인사관리), HRD(교육/개발) 등을 포함하는 인적자원관리 관련 업무를** 의미합니다.

□① 일상 업무의 독자 수행 미흡
□② 일상 업무의 독자 수행 가능
□③ 일상 업무 외에 인사제도 개선 가능
□④ 사내의 변화와 혁신을 유도하는 수준
□⑤ 국내 타기업들이 벤치마킹하는 수준
□⑥ 외국 기업들도 벤치마킹하는 수준

문8 **(관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외)** 다음은 **귀사의 경쟁력 요소별 수준**에 관한 문항입니다.

문8-1 인적자원역량의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

인적자원역량 요소	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 인적자원의 전반적인 역량 [W708_01]	1	2	3	4	5
(2) 우수인력의 확보 [W708_02]	1	2	3	4	5
(3) 신뢰를 바탕으로 한 공동체 형성 [W708_03]	1	2	3	4	5
(4) 경영진의 리더십 [W708_04]	1	2	3	4	5
(5) 종업원 생산성 [W708_05]	1	2	3	4	5

문8-2 내부 프로세스 역량의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

▶ 내부 프로세스 역량 중 (5)불량률 감소 및 생산수율 향상은 제조업인 경우에만 응답해 주시기 바랍니다.

내부 프로세스 역량 요소	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 신제품(상품/서비스) 개발능력 [W708_06]	1	2	3	4	5
(2) 업무절차의 효율화 · 간소화 [W708_07]	1	2	3	4	5
(3) 제품(상품/서비스)의 원가절감을 통한 경쟁우위의 확보 [W708_08]	1	2	3	4	5
(4) 제품(상품/서비스)의 품질 [W708_09]	1	2	3	4	5
(5) 불량률 감소 및 생산수율(yield) 향상 [W708_10]	1	2	3	4	5

문8-3 대고객역량의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

대고객역량 요소	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) 고객요구에 대한 신속한 대응능력 (납기, A/S 등) [W708_11]	1	2	3	4	5
(2) 제품(상품/서비스)의 다양성 [W708_12]	1	2	3	4	5
(3) 신규고객 확보율 [W708_13]	1	2	3	4	5
(4) 주요고객 유지율 [W708_14]	1	2	3	4	5
(5) 브랜드 이미지 향상 및 관리 [W708_15]	1	2	3	4	5

문9 **(관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외)** 귀사 분야별 인력의 경쟁력 수준에 대하여 평가해 주십시오.

▶ 제조업의 경우 (1), (2), (3), (4), (5) 에서 금융업의 경우 (2), (4), (6), (7) 에서 비금융서비스업의 경우 (1), (2), (4), (8) 에서 각각 선택해 주시기 바랍니다.

분 야	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음	해당 인력 없음
(1) 연구개발인력 [W709_01]	1	2	3	4	5	8
(2) **영업 및 서비스인력**[a] [W709_02]	1	2	3	4	5	8
(3) 엔지니어(생산/제조 기술)인력 [W709_03]	1	2	3	4	5	8
(4) **관리(경영지원)**[b]인력 [W709_04]	1	2	3	4	5	8
(5) **생산기능직인력**[c] [W709_05]	1	2	3	4	5	8
(6) 상품개발 및 영업기획 [W709_06]	1	2	3	4	5	8
(7) 자금운용 및 투자인력 [W709_07]	1	2	3	4	5	8
(8) **핵심 전문직인력**[d] [W709_08]	1	2	3	4	5	8

↳ 용어설명

a) **영업 및 서비스인력**은 영업, 마케팅(▶금융업은 제외), 영업기획(▶금융업은 제외), A/S(▶금융업은 제외) 등의 분야에 종사하는 인력을 말합니다.

b) **관리(경영지원)**는 **전략·기획, 인사·노사·총무, 법무, 재경·회계, IT(정보), 구매 및 자재, 홍보PR, 감사, 비상기획등의 분야**를 말합니다

c) **생산기능직인력**은 생산라인에 투입되어 상품제조에 직접 기여하는 인력과 단순노무직을 포함합니다.

d) **핵심 전문직인력**은 **고객 서비스 가치 창출에 가장 중요한 공헌을 하는 핵심적인 전문직 인력**으로, 그 대표적 예는 다음과 같습니다.

- 컨설팅업체의 '컨설턴트'
- S/W 개발업체의 '연구원(개발자)'
- 법률자문업체의 '변호사'
- 회계법인의 '회계사'
- 건축설계업체의 '설계사'
- 교육업체의 '강사 또는 교수'

문10 **2016년** 귀하의 **교육훈련 방법별 참여 현황**에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 1) 참여 여부의 경우 **해당프로그램 자체가 실시되고 있지 않은 경우**에는 **'참여않음'에 ✔표**해 주십시오.

▶ 2) **2017년 입사자**는 2017년 기준으로 응답하여 주십시오.

교육훈련 방법	1) 참여 여부		2) 직무능력에 미친 효과 (참여한 경우만 응답)			
	참여	참여 않음	거의 없음	조금 있음	어느 정도 있음	많이 있음
(1) 집체식 사내교육훈련 [W710_01 / W710_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 집체식 사외교육훈련 [W710_03 / W710_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 인터넷 학습(e-learning) [W710_05 / W710_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 우편통신훈련(독서통신훈련) [W710_07 / W710_08]	1	2	1	2	3	4
(5) 국내연수 [W710_09 / W710_10]	1	2	1	2	3	4
(6) 해외연수 [W710_11 / W710_12]	1	2	1	2	3	4
(7) 외부(원청 등)업체로부터 기술지도 받기 [W710_13 / W710_14]	1	2	1	2	3	4

문11 2016년 귀하는 회사의 공식적인 교육훈련(**인터넷 학습, 우편통신훈련 제외**)에 며칠 정도 참여했습니까?

▶ **2017년 입사자**는 2017년 기준으로 응답하여 주십시오. [W711]

□① 0일 □② 1~3일 □③ 4~6일 □④ 7~9일 □⑤ 10~12일
□⑥ 13~15일 □⑦ 16~18일 □⑧ 19~21일 □⑨ 22~24일 □⑩ 25~27일
□⑪ 28~30일 □⑫ 31~60일 □⑬ 61일 이상

문12 귀하의 팀(팀이 없으면 부서) 밖에서 이루어지는 회사 차원의 공식훈련에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔ 표해 주십시오.

회사 차원의 공식훈련	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
1) 우리 회사에서는 교육훈련이 충분하게 이루어지고 있다 [W712_01]	1	2	3	4	5
2) 우리 회사에서는 교육훈련의 기회가 직원들에게 골고루 돌아가고 있다 [W712_02]	1	2	3	4	5
3) 우리 회사 직원들은 교육훈련을 서로 받고 싶어 한다 [W712_03]	1	2	3	4	5
4) 우리 회사의 교육훈련 내용은 직무와 연관성이 높다 [W712_04]	1	2	3	4	5
5) 우리 회사의 교육훈련은 현장에 바로 적용할 수 있는 내용들이다 [W712_05]	1	2	3	4	5
6) 우리 회사의 교육훈련 내용은 범용적이다 [W712_06]	1	2	3	4	5

문13 **2016년** 귀하의 **인적자원개발 제도별** 참여 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 1) 참여 여부의 경우 **해당프로그램 자체가 실시되고 있지 않은 경우**에는 **'참여않음'에 ✔표**해 주십시오.

▶ 2) **2017년 입사자**는 2017년 기준으로 응답하여 주십시오.

인적자원개발 제도 및 형태	1) 참여 여부		2) 직무능력에 미친 효과 (참여한 경우만 응답)			
	참여	참여 않음	거의 없음	조금 있음	어느 정도 있음	많이 있음
(1) 선-후배 및 동료간 상호작용을 통한 학습 [W713_01]			1	2	3	4
(2) 일을 통해 스스로 배우기 [W713_02]			1	2	3	4
(3) 경력개발제도(Career Development Planning) [W713_03 / W713_04]	1	2	1	2	3	4
(4) 교육훈련휴가제(개인역량 개발을 위해 회사에서 휴가제공 및 자금지원) [W713_05 / W713_06]	1	2	1	2	3	4
(5) 멘토링 또는 코칭 [W713_07 / W713_08]	1	2	1	2	3	4
(6) 학습 조직(동아리) [W713_09 / W713_10]	1	2	1	2	3	4
(7) OJT [W713_11 / W713_12]	1	2	1	2	3	4
(8) 직무순환 [W713_13 / W713_14]	1	2	1	2	3	4
(9) 제안제도 [W713_15 / W713_16]	1	2	1	2	3	4
(10) 지식 마일리지 프로그램 [W713_17 / W713_18]	1	2	1	2	3	4
(11) QC(품질분임조) [W713_19 / W713_20]	1	2	1	2	3	4
(12) 전사적 품질관리(TQM, 공정개선팀 등) [W713_21 / W713_22]	1	2	1	2	3	4
(13) 6-시그마 [W713_23 / W713_24]	1	2	1	2	3	4

문14 **2016년** 회사의 **자기주도적 학습 지원 제도**에 대한 귀하의 참여 현황에 대하여 응답해 주십시오.

▶ 1) 참여 여부의 경우 **해당프로그램 자체가 실시되고 있지 않은 경우**에는 **'참여않음'에 ✔표**해 주십시오.

▶ 2) **2017년 입사자**는 2017년 기준으로 응답하여 주십시오.

자기주도적 학습(비용, 시간) 지원 제도	1) 참여 여부		2) 직무능력에 미친 효과 (참여한 경우만 응답)			
	참여	참여 않음	거의 없음	조금 있음	어느 정도 있음	많이 있음
(1) 학원(온라인, 우편 등 포함) 수강료 지원 제도 [W714_01 / W714_02]	1	2	1	2	3	4
(2) 국내 대학 등록금 지원 제도 [W714_03 / W714_04]	1	2	1	2	3	4
(3) 국내 대학원 등록금 지원 제도 [W714_05 / W714_06]	1	2	1	2	3	4
(4) 해외 대학원 학위과정 지원 제도 [W714_07 / W714_08]	1	2	1	2	3	4

문15 귀하가 회사에서 실시하는 교육훈련에 참여하는 주된 과정은 어떻게 됩니까? [W715]

□① 회사 방침에 따라 참여함

□② 상급자 지시에 따라 참여함

□③ 본인이 원하는 교육훈련에 지원을 한 후 상급자와 협의하여 참여함

□④ 본인이 자율적으로 선택하여 참여함

□⑤ 기타(구체적으로:)

문16 **(생산직 감독자·근로자만 응답)** 귀하는 이 회사에 입사해서 지금까지 몇 개 **반**에서 근무하였습니까?

(W716)개 반

❖ **반이 없는 경우에는 반에 준하는 라인이나 생산현장관리의 최소단위를 반으로 이해하시고 응답**해 주십시오.

문17 (**생산직 감독자·근로자만 응답**) 이 회사에 입사 당시 및 현재의 숙련수준에 대하여 응답해 주십시오.

구 분	단순노무직	견습공	단능공a)	단능숙련공b)	다능공c)	다능숙련공d)	기술적 다능공e)
(1) 입사당시 수준 [W717_01]	1	2	3	4	5	6	7
(2) 현재 수준 [W717_02]	1	2	3	4	5	6	7

↳ 용어설명
a) **단능공**은 한가지 기능만을 가진 자
b) **단능숙련공**은 단능공보다 기능수준이 높은 자
c) **다능공**은 여러 기능을 가진 자
d) **다능숙련공**은 다능공보다 각 기능수준이 높은 자
e) **기술적다능공**은 여러 기능에 숙달되어 있을 뿐만 아니라 기능과 관련된 이론지식과 종합적 판단능력을 갖춘 자

문18 귀하가 취득한 자격 중 **현재 직무와 관련이 있는 자격증**이 있습니까? [W718]
□① 예 ☞ **다음 문19로** □② 아니오 ☞ **다음 문20으로**

문19 귀하가 취득한 자격 중 **현재 직무와 관련성이 가장 높은 자격증**의 명칭, 등급, 취득년도를 적어 주십시오.
(1) 자격증명 (W719_01 ~ W719_03) (2)취득년도 (W719_04)년

문19-1 위의 자격증 종류는 무엇입니까? [W719_05]
□① 국가자격(개별법) □② 국가기술자격 □③ 공인민간자격 □④ 민간자격 □⑤ 고용노동부 인증 사내자격
□⑥ 사내자격(고용노동부 비인증 사내 자격) □⑦ 해외자격

문19-2 위의 자격증 취득으로 업무능력이 어느 정도 향상되었습니까? [W719_06]
□① 거의 향상되지 않았음 □② 조금 향상되었음 □③ 어느 정도 향상되었음 □④ 많이 향상되었음

문19-3 위의 자격증이 가장 중요하게 활용되는 것은 무엇입니까? [W719_07]
□① 현직장에서의 승진 □② 현직장에서의 고용유지
□③ 새로운 일자리 찾기(취업 또는 전직) □④ 직무능력 향상 및 증명
□⑤ 기타(구체적으로: ※코드북 참조)

문20 귀하가 현직장에서 습득한 지식이나 기술은 다음 중 어디에 해당합니까? [W720]
□① 현재 직장에서만 유용하며 다른 회사에서는 쓰이지 않음
□② 현재 직장과 같은 업종의 다른 회사에서도 유용함
□③ 업종과는 상관없이 같은 종류의 업무일 때에만 유용함
□④ 업종이나 업무의 제한 없이 널리 유용함
□⑤ 현직장에서 습득한 특별한 지식이나 기술이 없음

문21 귀하가 맡고 있는 일의 성격은 어떠합니까? [W721]
□① 일상적이고 반복적인 일임 □② 예외적인 상황이 가끔 발생함
□③ 예외적인 상황이 자주 발생함 □④ 하나 하나가 새로움

문22 귀하는 **회사[생산직 감독자·근로자: 공장(사업장)]**의 전체 업무를 어느 정도 이해하고 있습니까? [W722]
□① **회사[생산직 감독자·근로자: 공장(사업장)]**의 전반적인 업무를 이해하고 있음
□② 맡고 있는 **팀(부서)[생산직 감독자·근로자: 반, 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]**의 앞뒤 업무 정도를 이해하고 있음
□③ 맡고 있는 **팀(부서)[생산직 감독자·근로자: 반, 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]**의 업무만을 정확히 이해하고 있음
□④ 맡고 있는 **팀(부서)[생산직 감독자·근로자: 반, 서비스직 팀장·팀원: 지점(영업소)]**의 업무만을 어느 정도 이해하고 있음

문23 **(관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 감독자·근로자 제외)** 귀하의 팀(팀이 없으면 부서)[서비스직 팀장: 지점(영업소)]에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)]의 문제해결 및 의사결정에 적극적으로 참여한다 [W723_01]	1	2	3	4	5
(2) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)] 내에서 다양한 업무와 책임을 맡아 다양한 경험을 쌓을 수 있다 [W723_02]	1	2	3	4	5
(3) 업무를 주도적으로 수행할 수 있는 충분한 자율성이 부여된다 [W723_03]	1	2	3	4	5
(4) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)] 내에 협동 및 신뢰관계가 구축되어 있다 [W723_04]	1	2	3	4	5
(5) 우리 팀원[서비스직 팀장: 지점(영업소) 직원]은 대체로 두 가지 이상의 이질적인 업무를 수행할 수 있는 다양한 역량과 경험을 가지고 있다 [W723_05]	1	2	3	4	5
(6) 팀[서비스직 팀장: 지점(영업소)] 내에서 팀원[서비스직 팀장: 직원]들 사이에 의사소통이 잘 이루어진다 [W723_06]	1	2	3	4	5

문24 **(생산직 감독자만 응답)** 귀하가 관장하는 반은 다음 사항에 대해서 어느 정도 자율권을 갖고 있는지 응답해 주십시오.

문 항	자율권이 거의 없음	자율권이 조금 있음	자율권이 어느 정도 있음	자율권이 많이 있음
(1) 작업업무량 결정 [W724_01]	1	2	3	4
(2) 업무수행방식 결정 [W724_02]	1	2	3	4
(3) 업무수행속도 결정 [W724_03]	1	2	3	4
(4) 작업시간(초과근무 등) 결정 [W724_04]	1	2	3	4
(5) 작업단위내 업무배분 [W724_05]	1	2	3	4
(6) 작업단위내 로테이션 [W724_06]	1	2	3	4
(7) 작업단위별 훈련 [W724_07]	1	2	3	4
(8) 작업반원 채용 [W724_08]	1	2	3	4

문25 귀사의 **인재우대**에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사는 우수한 인재를 우대하고 있다. [W725_01]	1	2	3	4	5
(2) 우리 회사의 경영진은 인적자원개발에 대한 명확한 비전을 가지고 있다. [W725_02]	1	2	3	4	5
(3) 우리 회사의 경영진은 시간이 있을 때마다 인재의 중요성을 강조한다. [W725_03]	1	2	3	4	5
(4) 우리 회사의 경영진은 인적자원개발을 위하여 다양한 교육훈련 방법을 모색하고 제공한다 [W725_04]	1	2	3	4	5

문26 귀사의 **커뮤니케이션과 신뢰관계**에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사는 직원들에게 회사 사정을 소상하게 알려준다. [W726_01]	1	2	3	4	5
(2) 우리 회사에서는 상급자에게 의견을 자유롭게 낼 수 있다. [W726_02]	1	2	3	4	5
(3) 우리 회사는 부서간의 커뮤니케이션이 잘 되는 편이다. [W726_03]	1	2	3	4	5
(4) 우리 회사에서는 동료들 간에 서로 신뢰한다. [W726_04]	1	2	3	4	5
(5) 우리 회사는 평가 및 보상이 공정하게 이루어진다. [W726_05]	1	2	3	4	5
(6) 우리 회사의 경영진은 모든 면에서 믿고 따라갈 만하다. [W726_06]	1	2	3	4	5

문27 귀사의 **기업문화**에 대한 설명 중 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 우리 회사는 변화와 새로운 시도를 장려한다. [W727_01]	1	2	3	4	5
(2) 우리 회사는 혁신에 대한 적절한 보상이 이루어진다. [W727_02]	1	2	3	4	5
(3) 우리 회사에서는 성실한 사람보다 창의적인 사람이 대우를 받는다. [W727_03]	1	2	3	4	5
(4) 우리 회사는 가족과 같은 조직 분위기가 형성되어 있다. [W727_04]	1	2	3	4	5
(5) 우리 회사는 인화단결과 일체감을 중시한다. [W727_05]	1	2	3	4	5
(6) 우리 회사는 팀워크를 더욱 중요시한다. [W727_06]	1	2	3	4	5
(7) 우리 회사는 공식적인 절차, 규칙 및 방침을 중시한다. [W727_07]	1	2	3	4	5
(8) 우리 회사의 의사전달이나 정보 흐름은 하향식이다. [W727_08]	1	2	3	4	5
(9) 우리 회사는 서열의식을 강조하는 조직분위기가 형성되어 있다. [W727_09]	1	2	3	4	5
(10) 우리 회사는 경쟁적 분위기와 성과달성을 강조한다. [W727_10]	1	2	3	4	5
(11) 우리 회사에서는 과업수행에 필요한 전문지식과 능력을 중요하게 생각한다. [W727_11]	1	2	3	4	5
(12) 우리 회사는 직무수행능력과 실적을 중심으로 한 평가가 이루어진다. [W727_12]	1	2	3	4	5

문28 귀하가 현재 하고 있는 일과 관련하여 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 나는 현재 하고 있는 일의 내용에 만족한다. [W728_01]	1	2	3	4	5
(2) 나는 현재 받고 있는 임금에 만족한다. [W728_02]	1	2	3	4	5
(3) 나는 현재 직장의 인간관계에 만족한다. [W728_03]	1	2	3	4	5

문28-1 그렇다면 귀하는 현재 하고 있는 일에 대해 **전반적으로** 얼마나 만족하고 있습니까? [W728_04]

□① 매우 불만족 □② 불만족 □③ 보통 □④ 만족 □⑤ 매우 만족

문29 귀하는 다음 문항에 대해 어떻게 느끼시는지 알맞은 번호에 ✔표해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 나는 조금이라도 좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 <u>옮길 것을 고려해 보겠다.</u> [W729_01]	1	2	3	4	5
(2) 나는 이 회사의 문제를 내 문제처럼 느낀다. [W729_02]	1	2	3	4	5
(3) 만약 내가 이 회사를 떠나기로 결정한다면 내 인생의 너무 많은 것을 <u>잃게 될 것이다</u> [W729_03]	1	2	3	4	5
(4) 이 회사는 내가 충성할 만한 가치가 있다 [W729_04]	1	2	3	4	5
(5) 나는 현재 발전 및 승진의 기회가 불공평하다고 생각한다 [W729_05]	1	2	3	4	5
(6) 나는 현재 업무로 인해 무력감이나 피곤함을 느낄 때가 많아졌다 [W729_06]	1	2	3	4	5
(7) 나는 현재 직무에 대한 긴장감이 많아졌다 [W729_07]	1	2	3	4	5

문30 **(생산관리직 팀장만 응답)** **귀사업장**의 경우 정규직 생산직 근로자들의 숙련수준 분포는 어떻게 됩니까?

▶ **숙련수준(직무수행능력 수준)의 분포는 최상에서 최하까지 4개로 분류하며, 각각의 수준에 대한 설명은 아래 🕮용어설명을 참고하여 주십시오.**

【응답표】

정규직 생산직 근로자들의 **숙련수준(직무수행능력 수준)**[a] 비율								합계
(1) 창의적, 혁신적 수준	+	(2) 다른 사람을 가르치는 수준	+	(3) 독자 수행하는 수준	+	(4) 독자 수행에 미흡한 수준	=	
(W730_01)%	+	(W730_02)%	+	(W730_03)%	+	(W730_04)%	=	100%

↳🕮 **용어설명**

a) **숙련수준(직무수행능력 수준)**	각 수준의 구체적 내용
1) 창의적, 혁신적 수준	**창의적으로 새로운 방식(아이디어)으로 문제를 해결하여 업무성과를 지속적으로 향상시킬 수 있는 수준**을 의미합니다.
2) 다른 사람을 가르치는 수준	독자적으로 본인의 업무를 만족스럽게 수행할 뿐 아니라 **다른 동료나 후배(신참)에게 업무지식과 기능(skills)을 가르쳐줄 수 있는 수준**을 의미합니다.
3) 독자 수행하는 수준	선배(고참)사원 등 남의 도움 없이 **본인의 업무를 독자적으로 수행하며, 해당직급에서 요구하는 생산성을 발휘하는 수준**을 의미합니다.
4) 독자 수행에 미흡한 수준	선배(고참)사원 등 **남의 도움이 있어야만 업무를 수행할 수 있는 수준**을 의미합니다.

문31 **(생산관리직 팀장만 응답)** **귀사업장**의 대표적인 생산라인에 대한 정규직 생산직 근로자들의 숙련수준 및 생산설비(장비, 기계) 수준은 어느 정도 입니까?

▶ **대표적 생산라인을 3개 골라, 그 생산라인 명을 기입해 주십시오. 또한 그 대표적인 생산라인 각각의 정규직 생산직 근로자의 (평균)숙련수준 및 생산설비(장비, 기계) 수준을 알맞게 설명한 해당번호에 ✔표해 주십시오.**

▶ **만약 생산라인명칭이 일련번호로 되어있는 경우, 일반적으로 알 수 있는 명칭을 추가해 주십시오.**

대표적 생산라인명	대표적 생산라인의 정규직 생산직 근로자 숙련수준 (W731_01, W731_03, W731_05)					대표적 생산라인의 생산설비(장비, 기계) 수준 (W731_02, W731_04, W731_06)				
	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음	동종업계 평균보다 많이 낮음	동종업계 평균보다 조금 낮음	동종업계 평균 수준	동종업계 평균보다 조금 높음	동종업계 평균보다 많이 높음
(1) ( )	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(2) ( )	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(3) ( )	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

문32 귀하는 정규직입니까? [W732]

□① 예 □② 아니오

문33 **(관리직·서비스직·핵심전문직 팀원 및 생산직 근로자만 응답)** 귀하는 현재 수습사원(견습사원)입니까? [W733]

□① 예 □② 아니오

문34 귀하는 귀사의 노동조합에 조합원으로 가입이 되어 있습니까? [W734]

□① 예 □② 아니오

문35 다음은 근로시간에 관한 질문입니다.

문35-1 **귀사의 지난해(2016년) 주당 정규 근로시간**은 얼마였습니까? 주당 (W735_01)시간

▶ **2017년 입사자는 2017년 주당 정규 근로시간**을 기입해 주십시오.

문35-2 **귀하**의 **지난해(2016년) 주당 평균 초과 근로시간**은 얼마였습니까? 주당 평균 (W735_02)시간

▶ **2017년 입사자는 입사 이후의 주당 평균 초과 근로시간**을 기입해 주십시오.

문36 귀하의 **지난해(2016년)** 기본급, 각종 수당, 각종 상여금 및 성과급을 합한 **총 근로소득(세금을 포함한 각종 공제전)**은 얼마였습니까?

▶ **2017년 입사자**는 2017년 월평균 근로소득을 기입해 주십시오.

A. **2016년 1월 1일 이전 입사자인 경우만 응답 → 연간 총 근로소득** (W736_01)만원

B. **2016년 중간 입사자, 연간 총 근로소득을 모르는 경우만 응답 → 월 평균 근로소득** (W736_02)만원

✍ 다음은 통계처리를 위한 문항들입니다.

DQ1 귀하의 성별은? [W7_sex] □① 남자 □② 여자

DQ2 귀하의 출생년월은? 19(W7_birthy)년 (W7_birthm)월

DQ3 귀하의 혼인상태는? [W7_marr] □① 미혼 □② 기혼(재혼 포함) □③ 이혼 또는 사별

DQ4 귀하의 최종학력은? [W7_edu]

▶ **졸업을 기준**으로 응답해 주십시오. 예컨대, 고교 재학중(또는 중퇴)인 경우 중졸이하로 응답해 주십시오.

□① 중졸 이하 ☞ 설문완료!
□② 인문고졸 ☞ 설문완료!
□③ 공고졸 ☞ 설문완료!
□④ 기타 실업고졸 ☞ 설문완료!
□⑤ 전문대(2·3년제 대학)졸 ☞ DQ4-1로
□⑥ 4년제 대졸 ☞ DQ4-1로
□⑦ 석사졸 ☞ DQ4-1로
□⑧ 박사졸 ☞ DQ4-1로

DQ4-1 귀하의 전공계열에 ✔표해 주십시오. [W7_affil]

□① 인문계열 □② 사회계열 □③ 공학계열 □④ 자연계열
□⑤ 의약계열 □⑥ 교육(사범)계열 □⑦ 예술/체육계열 □⑧ 기타( )

- 설문에 응해 주셔서 감사합니다!

❖ **다음은 조사업체 기입사항입니다.**

면접원 성명		면접일시	
검증원 성명		검증일시	