

위치	오류유형	수정 전	수정 후
365~365p (3) 1)	오타	(3) 직장 내 괴롭힘 발생 시 대응방안 1) 내부화 접근법 내부화 접근법은 가급적이면 조직 내에서 지원을 하여 동기부여 시키는 방법으로 관리하는 것이며, 이는 직무의 재설계로서 타 업무로의 배치전환, 일정기간 휴직제도 등을 실시하는 방법으로 재충전의 시간을 제공 하면서 활기를 불어 넣을 수 있도록 해야 한다.	(3) 직장 내 괴롭힘 발생 시 대응방안 1) 내부화 접근법 내부화 접근법은 가급적이면 조직 내에서 지원을 하여 동기부여 시키는 방법으로 관리하는 것이며, 이는 직무의 재설계로서 타 업무로의 배치전환, 일정기간 휴직제도 등을 실시하는 방법으로 재충전의 시간을 제공 하면서 활기를 불어 넣을 수 있도록 해야 한다.
368~368p VI 4.	오타	4. 성과개선방법의 체계화 저성과자 관리는 구성원들의 성과를 향상시키는데 그 목적이 있으므로 경직된 평가를 지양하고 성과개선을 위한 노력을 실시하며 적성 및 소질에 맞는 진로를 찾을 수 있도록 기회를 부여하여야 한다.	4. 성과개선방법의 체계화 저성과자 관리는 구성원들의 성과를 향상시키는데 그 목적이 있으므로 경직된 평가를 지양하고 성과개선을 위한 노력을 실시하며 적성 및 소질에 맞는 진로를 찾을 수 있도록 기회를 부여하여야 한다.
384~384p 3. (3)	오타	(3) 평가지표와 평가절차의 공정성 핵심인재가 능력을 최고도로 발휘할 수 있도록 인사평가자에 대한 교육을 실시하고 평가지표와 평가절차의 공정성을 확인하여야 한다.	(3) 평가지표와 평가절차의 공정성 핵심인재가 능력을 최고도로 발휘할 수 있도록 인사평가자에 대한 교육을 실시하고 평가지표와 평가절차의 공정성을 확인하여야 한다.
386~386p III 3.	오타	3. 중고령층의 사기저하 고용조건이 40~50대의 구성원에 대해 우선적으로 이루어져 그 대상이 되는 중고령층이 심리적인 충격과 상실감을 겪게 되고 기업에 남아 있는 구성원들도 생존자증후군을 겪게 되므로 고용조정 대상자에 대한 퇴직자 지원제와 남아 있는 구성원들의 사기진작이 필요하다.	3. 중고령층의 사기저하 고용조건이 40~50대의 구성원에 대해 우선적으로 이루어져 그 대상이 되는 중고령층이 심리적인 충격과 상실감을 겪게 되고 기업에 남아 있는 구성원들도 생존자증후군을 겪게 되므로 고용조정 대상자에 대한 퇴직자 지원제와 남아 있는 구성원들의 사기진작이 필요하다.
389~389p 6. (1)	오타	6. 유지관리 (1) 근로시간의 설계 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재택근로제, Work Sharing 같은 유연적 근로시간 및 근로장소를 설계하여 근로기간의 경직성으로 인한 비효율을 제거하고 지속적으로 고령인력의 노동생산성을 유지·증대할 필요가 있다.	6. 유지관리 (1) 근로시간의 설계 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재택근로제, Work Sharing 같은 유연적 근로시간 및 근로장소를 설계하여 근로기간의 경직성으로 인한 비효율을 제거하고 지속적으로 고령인력의 노동생산성을 유지·증대할 필요가 있다.
416~416p III 1.	오타	1. 내부화 접근법 내부화 접근법은 가급적이면 조직 내에서 지원을 하여 동기부여 시키는 방법으로 관리하는 것이며, 이는 직무의 재설계로서 타 업무로의 배치전환, 일정기간 휴직제도 등을 실시하는 방법으로 재충전의 시간을 제공하면서 활기를 불어 넣을 수 있도록 해야 한다.	1. 내부화 접근법 내부화 접근법은 가급적이면 조직 내에서 지원을 하여 동기부여 시키는 방법으로 관리하는 것이며, 이는 직무의 재설계로서 타 업무로의 배치전환, 일정기간 휴직제도 등을 실시하는 방법으로 재충전의 시간을 제공하면서 활기를 불어 넣을 수 있도록 해야 한다.

위치	오류유형	수정 전	수정 후
421~421p 3.	오타	<p>3. 보상관리</p> <p>고성과 작업시스템의 근로자들은 조직의 목표가 무엇인지 그리고 이러한 목표달성에 도움이 되기 위해 무엇을 해야만 하는지를 알고 있다. 인적자원관리 부서들은 조직의 성과관리시스템의 설계를 통해 이러한 목표달성에 기여할 수 있다. 조직의 목표와 연계되는 성과관리시스템을 구축하기 위해 경영자들은 근로자들이 성과를 보이는 과정을 이해해야 한다. 고성과조직에 대한 공헌과 성과를 보답하기 위해 적시적소에 공정한 경제적 보상이 있어야 한다. 기업이 고성과조직에 동기를 부여하고, 목표를 달성케 하기 위해서는, 동일한 직무를 담당하고 있는 외부조직과 비교하여 그들이 공정한 보상을 받고 있음을 느껴야 하며, 직무만족을 향상시키는 방향으로 관리가 이루어져야 한다.</p>	<p>3. 보상관리</p> <p>고성과 작업시스템의 근로자들은 조직의 목표가 무엇인지 그리고 이러한 목표달성에 도움이 되기 위해 무엇을 해야만 하는지를 알고 있다. 인적자원관리 부서들은 조직의 성과관리시스템의 설계를 통해 이러한 목표달성에 기여할 수 있다. 조직의 목표와 연계되는 성과관리시스템을 구축하기 위해 경영자들은 근로자들이 성과를 보이는 과정을 이해해야 한다. 고성과조직의 공헌과 성과에 보답하기 위해 적시적소에 공정한 경제적 보상이 있어야 한다. 기업이 고성과조직에 동기를 부여하고, 목표를 달성케 하기 위해서는, 동일한 직무를 담당하고 있는 외부조직과 비교하여 그들이 공정한 보상을 받고 있음을 느껴야 하며, 직무만족을 향상시키는 방향으로 관리가 이루어져야 한다.</p>
615~615p 20줄	문제-본문	<p>2. 인적 관련성</p> <p>행정심판전치주의의 취지는 당해 행정처분에 대하여 행정청에 의한 재심사를 구하는 데 있으므로, 행정심판의 청구인과 행정소송의 원고가 동일인일 필요는 없다.</p>	<p>2. 인적 관련성</p> <p>원칙적으로 행정심판의 청구인과 행정소송의 원고는 동일인임을 요한다고 보는 것이 타당하다. 다만, 공동소송의 경우 공동소송인 중 1인이 행정심판을 거쳤다면 다른 공동소송인은 행정심판을 거치지 않고 행정소송을 제기할 수 있고(대판 1986.10.14. 83누584), 행정소송법 제18조 제3항 제1호에서 규정한 것처럼 동종사건에 관하여 이미 행정심판의 기각재결이 있는 때에도(대판 1993.9.28. 93누9132) 동일성의 요건은 완화되어 적용될 수 있다고 판단된다.</p>
		수정 사유	내용 수정
793~793p 4)	오타	<p>4) 공법상 결과제거청구소송</p> <p>공행정작용에 의하여 위법한 상태가 초래된 경우의 원상회복청구소송이 이에 해당된다. 그러나 실무는 이러한 소송을 민사소송으로 처리하고 있다.</p>	<p>4) 공법상 결과제거청구소송</p> <p>공행정작용에 의하여 위법한 상태가 초래된 경우의 원상회복청구소송이 이에 해당된다. 그러나 실무는 이러한 소송을 민사소송으로 처리하고 있다.</p>

도서의 오류로 학습에 불편드린 점 진심으로 사과드립니다.
더 나은 도서를 만들기 위해 노력하는 시대교육그룹이 되겠습니다.