

Newsletter

Research Institute for HRD Policy, Korea University

고려대학교 HRD정책연구소

Vol. 21, May, 2025

서울시 성북구 안암로 145 고려대학교 사범대학 본관 214, 218호 HRD정책연구소 <http://kuhrd.korea.ac.kr> Tel: 02) 3290-5213 E-mail: kuhrd@korea.ac.kr

칼럼

2025년 제32회 미국 AHRD Conference 연구 동향

인적자원개발(HRD) 분야는 기술 혁신, 조직 구조의 변화, 글로벌 정치·경제적 역학, 그리고 기후변화와 같은 복합적인 요소들에 의해 끊임없이 진화하고 있다. 이러한 변화 속에서 HRD 연구와 실천의 역할을 지속적으로 함께 탐색하고 방향을 모색하는 것은 필수적이다. 이에 따라, 미국 인적자원개발학회(AHRD)는 2025년 제32회 국제 연구 학술대회를 개최하여, 향후 30년을 대비한 HRD 연구의 전략적 비전을 논의하는 자리를 마련하였고, “지지, 리더십 및 지속적인 변화”라는 주제 아래 미래 HRD 연구와 실천이 나아가야 할 방향을 다각적으로 조망하고자 하였다.

AHRD는 HRD 및 유관 분야의 학자, 연구자, 대학원생들이 활동하는 국제 학술 단체로, 1983년 5월 7일 인재개발협회(ATD, 구 미국교육훈련협회[ASTD]) 산하 HRD 교수 네트워크에서 출발하였다. 이후 1994년 첫 국제 학술대회를 개최한 이래, 매년 2월 미국을 중심으로 국제 학술대회를 개최하고 있으며, 2025년 올해로 32주년을 맞이하였다. 또한, AHRD는 아시아 지역 연구자들을 위한 Asian Chapter 국제 학술대회를 매년 11월경 개최하여, 글로벌 학술 네트워크를 확대하고 있다.

2025년 2월 18일부터 22일까지 미국 버지니아주 알링턴의 Crystal Gateway Marriott에서 열리는 이번 학술대회는, HRD 연구를 선도하는 학자 및 전문가들이 참여하여 최신 연구 결과와 실천적 접근법을 공유하는 장이 되었다. 블라인드 심사를 거친 학술 논문 발표뿐만 아니라, 다양한 연구 패러다임과 실천적 경험이 교류될 수 있는 논의의 장이 마련되었고, HRD 분야 연구자 및 실천가들에게 네트워킹, 전문성 개발 등의 활동을 통해 학문적 성장을 지원하고 있다.

이번 AHRD 학술대회는 풀페이퍼 132편과 포스터 186편으로 총 318편의 논문이 발표되었다. 총 318편의 논문 제목을 풀페이퍼(132편), 포스터(186편), 풀페이퍼와 포스터 통합(318편)으로 구분하여 주요 키워드를 분석



김우철 교수
(한국기술교육대학교)

하고 워드 클라우드를 이용해 시각화한 결과 <표 1>과 같이 나타났다. 풀페이퍼, 포스터, 통합 부분 상위 5개 키워드를 기준으로 공통적으로 나타난 키워드는 개발(Development), 인적자원개발(HRD), 그리고 문헌연구(Review)이고, 그다음으로 리더십과 조직, 탐색, 학습 순으로 나타났다. 전체 318편 통합 기준과 포스터 기준으로는 리더십과 개발 관점이 가장 중요한 빈도로 나타났지만, 풀페이퍼에서는 개발과 더불어 HRD 분야 연구의 통합 및 확대를 위한 문헌 연구(Review)의 중요성도 확인할 수 있었다. 한 가지 흥미로운 점은 2023년, 2024년에 연속 상위 키워드로 나타났던 학습이 2025년에는 통합 기준으로 보면 6번째로 나타나 HRD 분야에서 학습 관련 연구의 변화가 있음이 감지되었다.

<표 1> 2025 미국 AHRD Conference 전체 연구 주요 단어 빈도수 및 워드 클라우드

풀 페이퍼(132)		포스터(186)		통합(318)	
Keyword	Frequency	Keyword	Frequency	Keyword	Frequency
Development	31	Development	34	Development	65
HRD	24	Leadership	33	Leadership	51
Review	22	HRD	24	HRD	48
Organizational	21	Exploring	22	Review	44
Learning	20	Review	22	Organizational	42
Leadership	18	Organizational	21	Learning	39
Work	15	Work	20	Work	35
Human	14	Learning	19	Exploring	30
Job	13	Career	17	Human	29
Literature	13	Literature	16	Literature	29

AHRD Conference 풀페이퍼의 경우 22개의 세부 세션으로 구분되어 발표되었고 그 중 논문 수 기준 가장 많이 발표된 세션은 리더십 개발(11편), 직장에서의 몰입(9편), 직장에서의 학습과 지식(8편), 조직 개발(8편), HRD에서의 인공지능(8편), 여성 경력개발(8편) 순으로 나타났다 (<표 2> 내용 참조)

- 구체적으로, 리더십 개발 세션은 조직 내에서 리더십을 강화하고 발전시키는 전략과 역량 개발에 대한 연구로 주요 연구 키워드는 조직 내 리더의 역할 및 역량개발, 리더의 핵심 역할과 영향력, 리더십과 직원 심리적 웰빙 간의 관계, 리더의 자기 주도적 태도와 책임감, 리더십이 조직 내 직원 몰입에 미치는 영향 등으로 나타났다.
- 직장에서의 몰입 세션은 조직 구성원의 직원 몰입과 조직 몰입을 제고하기 위한 전략 연구로 주요 연구 키워드는 직원 중심의 HRD 개입과 지원 전략, 직원의 직무 몰입과 성과 관계 연구, 조직 수준에서의 직원몰입 전략, 조직문화가 몰입도에 미치는 영향, 직원의 몰입 향상이 조직 성과에 미치는 영향 분석 등으로 나타났다.
- 직장에서의 학습 및 지식 세션에서는 현대 조직에서의 학습 환경과 지식 확산 전략 연구로 주요 연구 키워드는 직장 내 학습의 실질적 적용과 관련된 연구, 조직 내 학습 전략 및 효과 연구, 조직 내 학습을 촉진하는 환경적 요인, 조직 내 학습 확산의 어려움 및 해결책, 학습이 직원 및 조직 성과에 미치는 영향 등으로 나타났다.
- 조직 개발 세션에서는 조직 변화 및 지속 가능한 발전을 위한 HRD 개입 연구로서 주요 연구 키워드는 조직 내 인재 개발과 전략적 개입, 조직의 구조 및 변화 관리, 조직 변화 관리 및 HRD 개입, 조직 내 다양한 개발 전략의 통합, 장기적 조직 성장 전략으로 나타났다.
- HRD에서의 인공지능(AI) 세션에서는 AI가 HRD에 미치는 영향과 활용 방안 연구로서 주요 연구 키워드는 AI 기반 HRD 솔루션과 교육 기술, HRD에서의 AI의 역할과 응용, HRD에서의 AI 기술 적용 연구, AI와 인간 중심

<표 2> 2025 미국 AHRD 학술대표 발표 논문 현황

발표 트랙	폴페이퍼(세부 세션) / 포스터	논문 수
9개 트랙 - Assessment, Analytics, Evaluation, and HRD Research Methodology - Workforce Diversity, Critical, and Social Justice Perspectives in HRD - International, Global, and Cross-Cultural Issues - Leadership, Strategic HRD, and Career Development - Organization Development, Change, and Performance - Workplace Well-being and Engagement - Virtual HRD, Technology, and Artificial Intelligence - Workplace Learning and Training and Development - HRD Curriculum, Student Engagement, and Faculty Development	Leadership Development	11
	Engagement in the Workplace	9
	Learning and Knowledge in Today's Workplace	8
	Organizational Development	8
	AI in HRD	8
	Women's Career Development	8
	Learning and Knowledge Transfer	7
	International HRD	6
	Innovative Research Methods	5
	Training and Adult Education	5
	Strategic HRD	5
	Satisfaction and Performance	5
	Higher Education	5
	Critical HRD	5
	Health Professions Insights	5
	Professional Identity	5
	Women in the International Workspace	5
	Manufacturing Insights	5
	HRD in the Global Context	5
	Career Development	4
	Team-based Strategies	4
	Psychological well-being	4
	포스터 (세부 세션 구분 없이 진행)	186
총합		318

HRD의 조화 등으로 나타났다.

- 여성의 경력개발 세션에서는 HRD 관점에서의 여성의 직업 경로, 리더십 개발, 일과 가정의 균형에 대한 연구로 주요 연구 키워드는 여성의 경력 성장과 도전 과제, 여성의 직장 내 역할과 경험, 여성 리더십 개발과 영향력, 여성 경력개발 관련 연구 동향, 모성 보호와 경력 단절 문제 등으로 나타났다.

미국 AHRD Conference는 미국을 포함한 세계 각국의 교수 및 학자들이 풀 페이퍼나 포스터를 발표하며 연구 주제 및 결과를 함께 공유하고 논의하는 국제 학술공동체의 장이라고 할 수 있다. 이러한 장에서 많은 미국 대학의 한국 교수님들, 미국 대학의 석박사 과정에 재학 중인 한국 유학생들, 한국 대학의 교수님들과 대학원생들(기업인 포함)이 한국 기업 상황이나 한국 표본을 대상으로 다양한 협업을 통해 매년 많은 연구 결과를 발표하고 있다. 또한, 이러한 논문들의 상당수가 수준 높은 국제학술지(Social Science Citation Index, SSCI)에 게재되어 세계적으로 공유되고 있으므로 이러한 양적, 질적 연구 결과들은 기업 현장의 교육/훈련 프로그램 설계 및 평가, HRD 관련 정책 및 제도에 참고 및 활용 가능하다고 할 수 있다.

끝으로, 이러한 국제 HRD Conference에 참여하여 본인 관심 주제를 바탕으로 포스터나 풀페이퍼 발표를 시도해 보는 것을 추천한다. 풀페이퍼로 국제학술대회에 발표하는 것이 부담스럽다면 포스터 발표를 강력히 추천한다. AHRD Conference에서는 2017년부터 포스터 세션을 진행하고 있다. 포스터 발표는 풀페이퍼 학술논문(참고문헌 포함 5,000~8,000단어)과 달리 연구 계획 프로포절, 진행 중인 연구의 파일럿 결과, 전체 연구의 요약 형태로 작성하고 750단어(참고문헌 제외)로 작성하면 되므로 충분히 시도해 볼 수 있다. 일반적인 미국 AHRD Conference 일정은 매년 8월 말에서 9월 초까지 풀페이퍼 및 포스터를 접수하고, 2인 이상의 블라인드 심사를 거쳐 10월 중에 결과를 개별 공지한다. 그리고 심사결과를 반영한 최종 수정본을 11월 말/12월 초에 제출하면 모든 과정이 마무리되고 포스터 형태로 준비하여 AHRD Conference에서 발표하면 된다(www.ahrd.org 사이트 참조). 포스터가 발표가 어떠한 형태인지 궁금해할 수 있는 독자에게 작은 도움이 되고자 하는 마음으로 이번 2025 미국 AHRD Conference에서 필자가 발표한 포스터를 공유해 본다(하단 참조). 더불어, 이 칼럼을 읽고 내년 2026년 미국 AHRD Conference(텍사스 어빙, 2/11~2/13)에 참여하는 계기가 되기를 바라며 글을 마친다.

Psychometric Investigation of the Perceived Organizational Support Scale Using the Rasch Analysis in the Korean Context

Wooncheol Kim, Eun Seungwon Shin, Joon Park, Hyeonjung Jo, Woonke Kang, Yoo Yoo, and Hyund Hwang

JOURNAL OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT, 2024, 17(1), 1-15

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the psychometric properties of the Perceived Organizational Support (POS) scale in the Korean context. The study was conducted using Rasch analysis. The results showed that the POS scale had good psychometric properties, including reliability and validity. The study also identified the factors that influence the POS scale scores. The study concluded that the POS scale is a valid and reliable measure of perceived organizational support in the Korean context.

KEYWORDS

Perceived Organizational Support (POS), Rasch analysis, reliability, validity, Korean context.

The Relationships Among Transformational Leadership, Employee Engagement, and Turnover Intention: Focusing on the Moderated Mediating Role of Authentic Leadership

Wooncheol Kim, Wooncheol Kim, Hyeonjung Jo, Seungwon Shin, Joon Park, Woonke Kang, Yoo Yoo, and Hyund Hwang

JOURNAL OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT, 2024, 17(1), 1-15

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the relationships among transformational leadership, employee engagement, and turnover intention, focusing on the moderated mediating role of authentic leadership. The study was conducted using structural equation modeling. The results showed that transformational leadership had a positive effect on employee engagement, which in turn had a negative effect on turnover intention. Authentic leadership moderated the relationship between transformational leadership and employee engagement. The study concluded that transformational leadership, employee engagement, and authentic leadership are important factors in reducing turnover intention.

KEYWORDS

Transformational leadership, employee engagement, turnover intention, authentic leadership, moderated mediating role.

연구소 소식 및 행사

국내 평생교육 전문가 초청 세미나

- 일 시: 2024.12.12.(목) 20:00~21:30
- 장 소: 고려대학교 운초우선교육관 307호
- 강연자: 김영석(한국교원대학교 교수)

고려대학교 HRD정책연구소는 2024년 12월 12일, 국내 평생교육 전문가를 초청하여 온·오프라인 병행 방식의 세미나를 개최하였다. 이번 세미나는 ‘초고령사회 속 평생교육 변화 방향’을 주제로, 김영석 교수가 발표를 맡아 진행하였다. 김영석 교수는 노인 평생교육과 관련된 법과 제도, 국가 추진체계, 다양한 사업 사례 및 해외 동향을 소개하며, 청중의 이해를 돕고 흥미를 유도하였다. 이어 노인 평생교육 전달체계의 현황과 그에 따른 주요 문제 점을 짚으며, 초고령사회를 준비하기 위한 실천적 제언을 제시하였다. 특히, 노인을 단순한 수혜자가 아닌 적극적 인적자원으로 바라보는 관점의 전환, 정부의 체계적이고 지속적인 정책 추진, 그리고 고등교육기관 시설 적극 활용, 노인 이해교육 강화에 대한 필요성을 강조하였다. 이번 세미나는 급변하는 인구 구조 속에서 평생교육이 나아가야 할 방향을 함께 고민하고, 실천 가능한 정책적·교육적 대안을 모색하는 뜻깊은 시간이 되었다.

국내 평생교육 전문가 초청 세미나

초대의 글
고려대학교 HRD정책연구소에서는 평생교육 분야 전문가를 초청하여 세미나를 개최하고자 합니다. 이번 세미나는 '초고령사회 속 평생교육 변화 방향'에 대한 주제로 개최되며, 평생교육 분야에서의 깊이 있는 논의가 진행될 것 기대합니다. 많은 관심과 참여 부탁드립니다.

일시 및 장소
▶ 일시: 2024년 12월 12일(목) 20:00
▶ 장소: 고려대학교 운초우선교육관 307호 (온/오프라인 병행)

신청 방법
▶ 사전등록기간: 2024년 12월 10일(화) 23:59까지
▶ 사전등록링크: <https://url.kr/G2v4e5>
▶ ZOOM 링크 발송을 위해 반드시 사전등록 부탁드립니다.
※ 문의: 고려대학교 HRD정책연구소 김동원 연구원 (kdj206@korea.ac.kr)

세부일정

시 간	진 행
19:30 ~ 20:00	등록 및 접수 (현장 진행 시)
20:00 ~ 20:05	개회사 - 초대연 교수(고려대학교)
20:05 ~ 20:55	초고령사회 속 평생교육 변화 방향 - 김영석 교수(한국교원대학교)
20:55 ~ 21:00	Q&A / 폐회사 - 초대연 교수(고려대학교)

사전등록링크 QR코드





고려대학교 HRD정책연구소
Korea University
Research Institute for HRD Policy

[홍보 포스터]

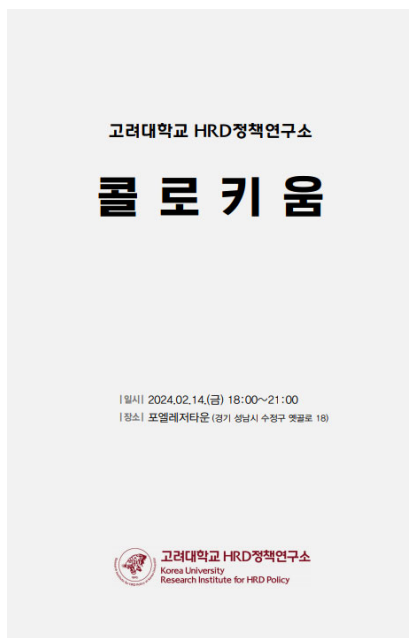


[현장 스케치]

HRD정책연구소 2025년 1차 콜로키움

- 일 시: 2025.02.14.(금) 18:00~21:00
- 장 소: 포엘레저타운
- 발표자: 김지현(서연초등학교), Keane Andrew(인천재능대학교), 전훈(한국과학창의재단), 조대연(고려대학교 교수)

고려대학교 HRD정책연구소는 2025년 2월 14일, 2025년도 첫 번째 콜로키움을 성공적으로 개최하였다. 이번 콜로키움은 김지현 박사의 「만화경 경력의 관점에서 경력역량 측정도구 개발」 발표를 시작으로, Andrew Keane 박사의 「The Reciprocal Effects Between Person-Job Fit, Work Engagement and Job Crafting: Four-Wave Time-Lagged Study」, 황진우 석사의 「윤리적 리더십과 창의성의 관계에서 팀 효능감의 매개효과 과와 직무 스트레스의 조절된 매개효과」 발표가 이어졌다. 마지막 순서로는 HRD정책연구소 조대연 소장의 연구 윤리 강연이 진행되었으며, 연구자로서 갖추어야 할 윤리의식과 책임을 바탕으로 올바른 연구문화의 정착이 왜 중요한지를 성찰하는 시간이 되었다. 이번 콜로키움은 다양한 경력 주제와 HRD 이론의 실제 적용을 심도 있게 다룬 자리로, 참석자들에게 학문적 자극과 더불어 연구자의 자세를 성찰할 수 있는 의미 있는 시간이 되었다.



[자료집]



[현장 스케치]

2025년 한국평생교육학회 1차 정책 포럼 및 대학성인학습자연연구교류협의회 제6차 포럼

- 일 시: 2025.03.21.(금) 15:00~17:00
- 장 소: 서울교육대학교 에듀웰센터 컨벤션홀
- 발표자 및 토론자: 박창우(가톨릭관동대학교 교수), 신혜연(HRD정책연구소 연구교수),
승용배(충남RISE센터장, 지역RISE센터장 협의회장), 엄태영(경일대학교 교수),
김미영(대전평생교육진흥원 시민대학 부장), 한동송(전주대학교 미래융합대학 학장),
김용현(경북RISE센터 추진단장)

2025년 3월 21일, 서울교육대학교에서 「RISE 체제에서의 대학평생교육 활성화 방안」을 주제로 한 정책 포럼이 개최되었다. 본 포럼은 한국평생교육학회의 주관 아래, 고려대학교 HRD정책연구소와 대학성인학습자연연구교류협의회가 공동으로 주최하여, RISE 체제 내에서 대학평생교육의 역할과 활성화 방안을 모색하는 자리로 마련되었다. 첫 번째 발표에서는 박창우 교수가 「RISE 체제에서 대학평생교육 활성화를 위한 대학 및 지자체의 역할」을 주제로, 이어 신혜연 연구교수가 「대학 평생직업교육 기능 강화를 위한 성인학습자 친화형 교육체제 구축 방안」을 주제로 발표를 진행하였다. 이후 진행된 패널토론에서는 승용배 센터장, 엄태영 교수, 김미영 부장, 한동송 학장, 김용현 추진단장이 참여하여, 각 지역에서의 실천 경험을 바탕으로 RISE 체제 기반 평생교육의 과제와 실현 가능성에 대한 다양한 제언을 공유하였다. 마지막으로 조대연 HRD정책연구소장이 폐회사를 맡아, 연구자와 정책담당자, 대학 현장 등 다양한 이해관계자 간의 지속적인 연계와 협력의 중요성을 강조하며 포럼을 마무리하였다. 이번 포럼은 RISE 체계 속에서 대학의 평생교육 기능을 전략적으로 재정립하기 위한 다양한 관점과 실천 사례가 공유된 뜻깊은 자리로, 참석자들에게 실질적인 통찰과 미래지향적인 방향을 제시하는 의미 있는 시간이 되었다.

★ 2025년 한국평생교육학회 1차 정책 포럼 및
대학성인학습자연연구교류협의회 제6차 포럼 ★

RISE 체제에서의 대학평생교육 활성화 방안

일 시 2025년 3월 21일 (금) 15:00 - 17:00
장 소 서울교육대학교 에듀웰센터 컨벤션홀
사전등록 등록 기간 : 2025년 3월 19일(수) 23:59까지
 (등록 링크 : <https://forms.gle/13Um867186hm84NH9>)

시간	세부 내용	
14:30 - 15:00	등록 및 접수	
15:00 - 15:10	정책 포럼 개최 및 인사말	
15:10 - 15:40	RISE 체제에서 대학평생교육 활성화를 위한 대학 및 지자체의 역할	박창우 (가톨릭관동대학교 교수)
15:40 - 16:10	대학의 평생직업교육 기능 강화를 위한 성인학습자 친화형 교육체제 구축 방안	신혜연 (고려대학교 HRD정책연구소 연구교수)
	중간 토론 및 Q&A	
16:10 - 17:00	좌 장 : 승용배(충남RISE센터장, 지역RISE센터장 협의회장) 토론자 : 엄태영(경일대학교 교수), 김미영(대전평생교육진흥원 시민대학 부장), 한동송(전주대학교 미래융합대학 학장), 김용현(경북RISE센터 추진단장)	

관련문의 한국평생교육학회 사무국 (010-3108-7001, kssle2012@gmail.com)

주관: 한국평생교육학회
 주최: 한국평생교육학회, 고려대학교 HRD정책연구소, 대학성인학습자연연구교류협의회

[홍보 포스터]

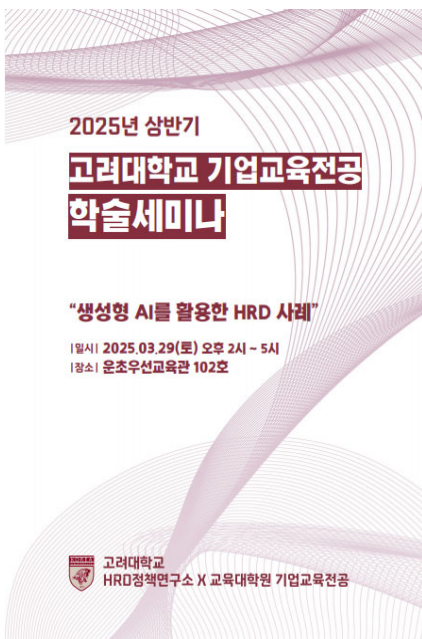


[현장 스케치]

2025년 상반기 고려대학교 기업교육전공 학술회의

- 일 시: 2025.03.29.(토) 14:00~17:00
- 장 소: 고려대학교 운초우선교육관 102호
- 발표자: 조대연(고려대학교 교수), 박정협(59기), 박병규(58기), 한지민(39기), 이인규(44기) 오지민(46기), 김지혜(47기), 최대영(49기), 이주란(50기)

2025년 상반기 고려대학교 교육대학원 기업교육전공 학술회의가 운초우선교육관 102호에서 “생성형 AI를 활용한 HRD 사례”를 주제로 개최되었다. 이번 세미나는 기업 현장에서의 AI 활용 사례와 리더십 역량 개발, 그리고 선배 졸업생과의 북토크를 중심으로 다양한 관점의 발표와 교류가 이루어진 의미 있는 자리였다. 행사는 조대연 교수의 환영사로 시작되었으며, 첫 번째 발표에서는 박정협 연사(59기)가 ‘AI활용 과정 Chapter 2: 비즈니스 솔루션 혁신’을 주제로, 이어 박병규 연사(58기)는 ‘AI를 통한 리더십 진단도구 개발 및 역량 강화 방안’을 주제로 발표하였다. 이후에는 졸업생 선배들과 함께하는 북토크 세션이 이어졌다. 《더워크》와 《더리더》를 중심으로 진행된 이 시간에는 39기 한지민, 44기 이인규, 46기 오지민, 47기 김지혜, 49기 최대영, 50기 이주란 졸업생들이 참여하여, 실무 현장에서의 학습 적용 경험과 기업교육 실천 사례를 바탕으로 깊이 있는 대화를 나누었다. 이번 세미나는 이론과 실무, 그리고 세대 간 경험이 어우러진 장으로, AI와 기업교육의 미래를 조망하고 학문적 교류와 실천적 통찰을 함께하는 뜻깊은 시간이 되었다.



[자료집]



[현장 스케치]

2025년 상반기 고려대학교 평생교육전공 학술회의

- 일 시: 2025.04.05.(토) 15:00~17:40
- 장 소: 고려대학교 운초우선교육관 201호
- 발표자: 조대연(고려대학교 교수), 조현수(48기), 이우현(46기), 서승호(세한대학교 교수)

고려대학교 교육대학원 평생교육전공은 2025년 4월 5일, “평생교육 현장의 실천적 접근과 평생교육 전문가로서의 성공 전략”을 주제로 학술회의를 개최하였다. 이번 세미나는 실천 기반의 평생교육 사례와 전문가로서의 역량 강화 방안을 공유하고자 기획되었으며, 전공 재학생 및 졸업생, 현장 실무자들이 함께하는 의미 있는 교류의 장이 되었다. 행사는 조대연 교수의 환영사로 시작되었으며, 조현수 연사(48기)는 ‘위기·취약 청년의 자립을 위한 평생교육: 실천적 접근과 현장사례’, 이우현 연사(46기)는 ‘평생교육전문가를 위한 이미지메이킹 스피치’를 주제로, 발표를 진행하였다. 후반부에는 서승호 연사(28기)가 ‘바쁜 직장인 대학원생을 위한 논문작성 성공전략: 현장과 연구를 연결하라’를 주제로 발표를 진행하였다. 이번 세미나는 위기 청년 지원, 이미지메이킹, 논문작성 전략 등 평생교육 현장에서 직접 마주하는 도전과 해법을 중심으로, 실천적 경험과 학문적 탐구가 균형 있게 교차된 자리였다. 이를 통해 참여자들은 현장성과 전문성을 동시에 갖춘 평생교육 전문가로 성장하기 위한 구체적인 전략과 방향성을 얻을 수 있었다.



[홍보 포스터]

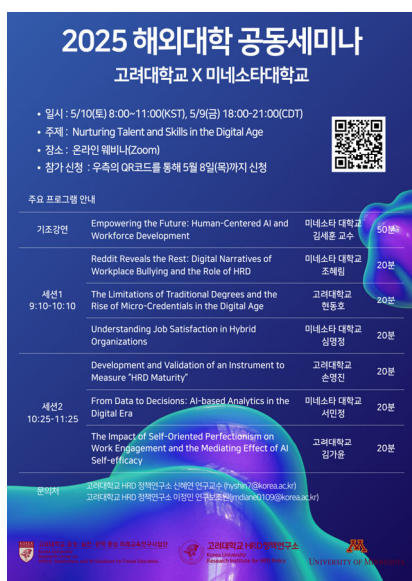


[현장 스케치]

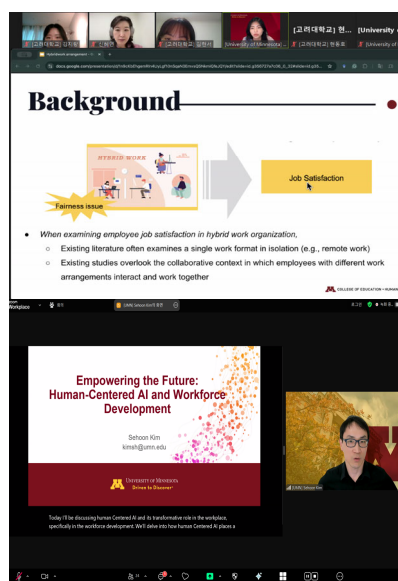
2025 해외대학 공동세미나(고려대학교-미네소타대학교)

- 일 시: 2025.05.10.(토) 08:00~11:00(KST), 2025.05.09.(금) 18:00~21:00(CDT)
- 장 소: 온라인 웨비나(Zoom)
- 발표자: 김세훈(미네소타대학교), 조혜림(미네소타대학교), 현동호(고려대학교), 심명정(미네소타대학교), 손명진(고려대학교), 서민정(미네소타대학교), 김가윤(고려대학교)

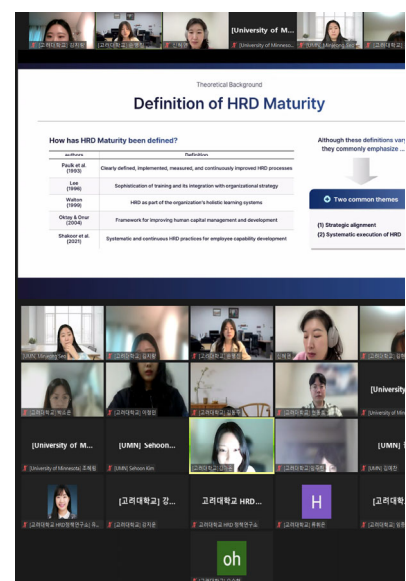
고려대학교 HRD정책연구소와 미네소타대학교는 2025년 5월 10일(한국시간) ‘Nurturing Talent and Skills in the Digital Age’를 주제로 공동세미나를 개최하였다. 본 세미나는 온라인 웨비나 형식으로 진행되었으며, 양국의 HRD 연구자들이 참여하여 다음과 같은 주제 발표가 이어졌다. 먼저 미네소타 대학교 김세훈 교수는 “Empowering the Future: Human-Centered AI and Workforce Development”를 주제로, 인공지능 기반 기술이 어떻게 인간 중심의 인재개발로 나아갈 수 있는지에 대해 50분간 심도 깊은 강연을 펼쳤다. 이어 조혜림(미네소타대학교)은 “Reddit Reveals the Rest: Digital Narratives of Workplace Bullying and the Role of HRD”를 발표하였다. 이어 현동호(고려대학교)는 “The Limitations of Traditional Degrees and the Rise of Micro-Credentials in the Digital Age”, 심명정(미네소타대학교)은 “Understanding Job Satisfaction in Hybrid Organizations”, 손명진(고려대학교)은 “Development and Validation of an Instrument to Measure ‘HRD Maturity’”를 주제로 각각 발표하였다. 마지막으로 서민정(미네소타대학교)은 “From Data to Decisions: AI-based Analytics in the Digital Era”, 김가윤(고려대학교)은 “The Impact of Self-Oriented Perfectionism on Work Engagement and the Mediating Effect of AI Self-efficacy”를 발표하였다. 이번 세미나는 디지털 전환이 가속화되는 시대에 HRD의 전략적 방향성과 실천적 과제를 조망하는 기회가 되었으며, 양교 간의 학문적 협력과 글로벌 네트워크 확대에 있어 중요한 이정표가 되었다.



[홍보 포스터]



[현장 스케치]



HRD정책연구소 정기학술대회

- 일 시: 2025.05.31.(금) 13:30~17:00
- 장 소: 송실대학교 벤처중소기업센터, 조만식기념관
- 발표자: 장은하(고려대학교), 현영섭(경북대학교 교수), 신혜연(고려대학교), 유예인(고려대학교), 조대연(고려대학교 교수), 권민경(건국대학교 교수), 임걸(건국대학교 교수), 손명진(고려대학교), 이윤수(한양대학교 교수)

2025년 5월 31일, 송실대학교 벤처중소기업센터 및 조만식기념관에서 (사)한국인력개발학회 춘계학술대회가 개최되었다. 고려대학교 HRD정책연구소는 [트랙 6]에 참여해 제10회 정기학술대회를 진행하며, HRD와 정책을 주제로 다양한 발표를 선보였다. 장은하 박사와 현영섭 교수는 「국내외 MOOC 운영 현황 분석 및 K-MOOC 발전 방안」을, 신혜연 박사는 「싱가포르 SkillsFuture 정책 사례 분석을 통한 우리나라 평생직업교육 정책에서의 시사점」을, 유예인 박사는 「성인의 경력전환에 활용되는 대학 정보공시 항목에 관한 요구분석」을 발표하며, 평생학습과 직업교육 체제 개선을 위한 시사점을 제시하였다. 이어 조대연 교수, 권민경 교수와 임걸 교수는 「조직의 Sovereign AI 전략과 HRD 실 천 방안 탐색」을 주제로, 기술 변화 속에서 HRD가 지향해야 할 전략적 방향성과 조직의 대응 방안에 대해 성찰하는 발표를 진행하였다. 한편, 손명진 석사과정생은 [트랙 1: AI와 경력개발]에서 「직 워커(gig worker)의 경력개발에 관한 체계적 문헌고찰: 국내외 연구를 중심으로」를 주제로 발표하며, 디지털 노동환경 속에서의 새로운 경력개발 접근을 조 명하였다. 빠르게 변화하는 사회·기술 환경 속에서 특히 AI와 HRD의 전략적 역할이 더욱 중요해지고 있는 지금, 이번 학술대회는 현장과 학계가 함께 나아갈 방향을 성찰하고, 지속 가능한 인재개발 방안을 모색하는 계기가 되었다.



[홍보 포스터]

프로그램		
시간	내용	발표자
13:30~14:00	등록 및 접수	
14:00~14:20	AX Era, Korea's, Innovation Strategy for Human Resource Development	강철승(중앙대)
14:20~14:40	Beyond Forecasting: A Framework for Event-Based Role Design in Complex Socio-Technical Systems	장혜원(세종대)
14:40~15:00	공교육 현장과 에듀테크 산업을 연결하는 에듀테크 소프트웨어 운영 사례	김인숙 (국립한국교통대)
15:00~15:20	Break Time	
15:20~15:40	국내외 해외 MOOC 운영 현황 분석 및 K-MOOC 발전 방안	장은하(고려대) 현영섭(경북대)
15:40~16:00	싱가포르 SkillsFuture 정책 사례 분석을 통한 우리나라 평생직업교육 정책에서의 시사점 연구	신혜연(고려대)
16:00~16:20	성인의 경력전환에 활용되는 대학 정보공시항목에 관한 요구분석	유예인(고려대)
16:20~16:40	조직의 Sovereign AI 전략과 HRD 실천방안 탐색	조대연(고려대) 권민경(건국대) 임걸(건국대)
16:40~17:00	Q&A 및 폐회	

[시간표]



[현장 스케치]

연구소 발간물 안내

고려대학교 HRD정책연구소는 정책이슈페이퍼 11호인 ‘특수교육기관 기반 장애 성인 평생학습 지원체계 방안 (문미혜, 경기도교육청 아름학교)’를 발간하였다. 더불어 2025년 상반기 동안 HRD 분야의 주요 주제를 다룬 이슈페이퍼 제35호부터 제37호까지를 연속 발간했다.

이슈페이퍼 제35호에서는 김은경 교수(고려대학교 교육대학원)가 ‘스킬 기반 HRD’를 주제로, ‘스킬’이 인재개발의 새로운 표준으로 부상하는 현시점에서, 스킬 중심 HRD 전략에 관심 있는 실무자와 연구자 모두에게 이들 자료는 이론과 실천을 연결하는 통찰을 제공할 수 있을 것으로 기대된다. 이슈페이퍼 제36호는 송영수 교수(한양대학교 교육공학과)의 ‘마이크로러닝과 플랫폼, 그리고 AIDT 활용전략’을 다루고 있다. 마이크로러닝의 이론적 배경과 기존 이러닝과의 차별성은 물론, 생성형 AI 기반 플랫폼 전략과 AIDT 기반 수업 설계 사례까지 폭넓게 소개하며, 교수·학습 혁신을 위한 실천적 시사점을 제공한다. 마지막으로 이슈페이퍼 제37호에서는 한인숙 교수(고려대학교 교육학과)가 ‘인적자원개발을 위한 학습과학적 접근’을 통해 HRD 분야에 접목 가능한 학습과학의 개념과 이론을 소개한다. 특히 분산인지 이론을 중심으로, 학습을 개인의 인지적 활동을 넘어 환경, 도구, 사람 간의 상호작용이 통합된 복합적 과정으로 설명하며, HRD 프로그램 설계에 새로운 시각을 제시한다.

각 이슈페이퍼의 핵심 내용을 요약한 카드뉴스도 함께 제작되어, 바쁜 실무자들도 주요 내용을 빠르게 파악할 수 있도록 하였다. 고려대학교 HRD정책연구소는 앞으로도 HRD의 이론과 실천을 연결하는 지식 플랫폼으로서의 역할을 강화하며, 주요 이슈를 선제적으로 발굴하고 실질적인 통찰을 제공할 예정이다.

휴먼웨어연구 안내

휴먼웨어연구 7권 3호가 2024년 12월 31일 발간되었다. 7권 3호에는 ‘판매직 종사자의 고객지향성과 직무성과의 관계에서 적응수행의 매개효과(김주련)’, ‘금융 리터러시에 대한 노인의 요구분석: A 대도시의 노인을 대상으로 (윤영채, 현영섭)’, ‘성인학습자의 내부결속력, 지식공유, 대학생활적응, 학업성과 간의 구조적 관계(박혜영, 김효선)’, ‘비인가 대안학교를 졸업한 청년이 사회에서 마주한 진로장벽과 대처에 관한 내러티브 연구(정안나, 주경필)’, ‘IT 기업 종사자의 일터영성과 창의성의 관계: 지식공유의 조절효과(정혜원, 김은경)’ 총 5편의 논문이 게재되었다.

더불어 8권 1호가 2025년 4월 30일에 발간되었다. 8권 1호에는 ‘Structural Relationships among Work Grit, Career Identity, Job Satisfaction, and Innovative Work Behavior(김지영, 조현정, 이민영, 김우철)’, ‘조직구성원 대상 무형식학습 연구동향: 2020년 이후 국내외 양적연구를 중심으로(오미래, 이하은, 박윤희)’, ‘입학전형별 대학 재학생 및 졸업생의 진로성과에 관한 사례연구: A대학 학생들의 진로 관련 경험 분석(박윤희, 고성민, 송영주, 임수원)’, ‘조직공정성과 이직의도의 관계에 관한 통합적 문헌고찰: 국내 양적 연구를 중심으로(김한나, 박소은, 전해지, 박지원, 김우철)’ 총 4편의 논문이 게재되었다.

2025년 1월, 고려대학교 HRD정책연구소에서 발간하는 학술지 『휴먼웨어연구』가 KCI(한국학술지인용색인) 등 재학술지로 선정되었다. 『휴먼웨어연구』는 2018년 3월 창간 이래, 6년간 연 3회(4, 8, 12월) 학술지를 발간해 왔다. 앞으로도 동일하게 발간될 예정이며, 평생교육 및 HRD 분야의 우수한 연구 성과를 공유하여 학술적 발전에 기여할 것으로 기대된다.

위 자료들은 홈페이지 (<https://kuhrd.korea.ac.kr>)에서 확인할 수 있다.

연구소 신입 연구원 소개



현동호 연구원

콘센트릭스, 애플 등에서 근무하였고, 현재 고려대학교 교육학과 인적자원개발 및 성인계속교육 전공 박사과정에 재학 중이다. 기업 현장에서의 다양한 실무 경험을 바탕으로 경력개발, 조직개발, 채용전략, 성과관리 등 HRD의 핵심 영역에 관심을 가지고 있으며, 이론에 기반한 실천적 함의를 도출하는 연구를 지향하고 있다. 2025년 3월부터 고려대학교 HRD정책연구소 소속으로 활동 중이며, 현재 '국내외 MOOC 운영 현황 조사 및 K-MOOC 발전 방안 연구'에 참여하고 있다.



박소은 연구원

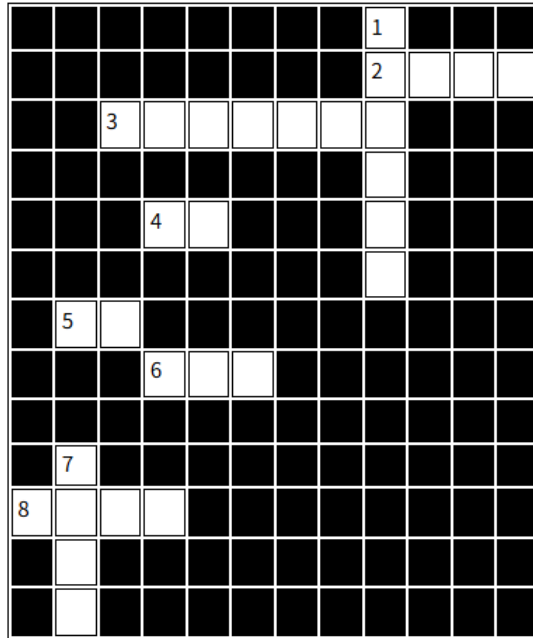
국제통상 전공, 경영학 부전공으로 학사학위를 받고, 현재 고려대학교 교육학과 인적자원개발 및 성인계속교육학 전공 석사과정생으로 재학 중이다. 대학 졸업 후 인재개발 종합기관에서 근무하게 된 것을 계기로 성인교육 및 인적자원개발에 관심을 갖게 되었다. 연구 관심 분야는 경력개발, 교육요구분석, 학습전이 등이다. 2025년 3월부터 고려대학교 HRD정책연구소 소속으로 '국내외 해외 MOOC 운영 현황 조사 및 K-MOOC 발전 방안 연구'를 수행하고 있다.



김현서 연구원

특수교육을 전공하였고, 현재 고려대학교 교육학과 인적자원개발 및 성인계속교육학 전공 석사과정생으로 재학 중이다. 2025년 3월부터 고려대학교 HRD정책연구소에 소속되어 '싱가포르 SkillsFuture 정책 사례를 통해 살펴본 우리나라 평생교육 진흥정책에 대한 시사점 연구'를 수행하고 있다.

HRD Crossword



1. _____(OCB)은 Smith et al.(1983)에 의해 최초로 등장하였다. Katz(1964)는 _____을 '규정된 역할을 넘어서 자발적이고 창의적 행동'으로 정의하였으며, 문정남(2018)은 '조직과 관련하여 개인이 행하게 되는 모든 긍정적인 행동'이라는 광의의 개념으로 제시하였다.

2. Locke(1976)는 _____을 자신의 직무가 직무 가치를 달성하거나 달성하는 데 기여하는 것으로 평가될 때 나타나는 긍정적 감정 상태라고 하였다. 또한 Smith(1995)는 조직구성원 개인이 본인의 직무와 관련하여 경험하는 호감 혹은 반감의 감정 또는 그러한 감정의 균형 상태에서 나타나는 하나의 태도라 정의하였다.

3. _____는 전통적 리터러시를 기반으로 파생되어, 분류된 정보를 읽고, 쓰고, 말하는 수준의 능력을 의미한다(OECD, 2021). 그러나 디지털 기술 발달에 따라 미디어나 도구를 사용하여 정보를 찾는 활동부터 다양한 방법으로 활용하고, 적용하는 능력까지 의미하는 _____ 개념으로 변화하였다(장수빈, 서웅, 2025).

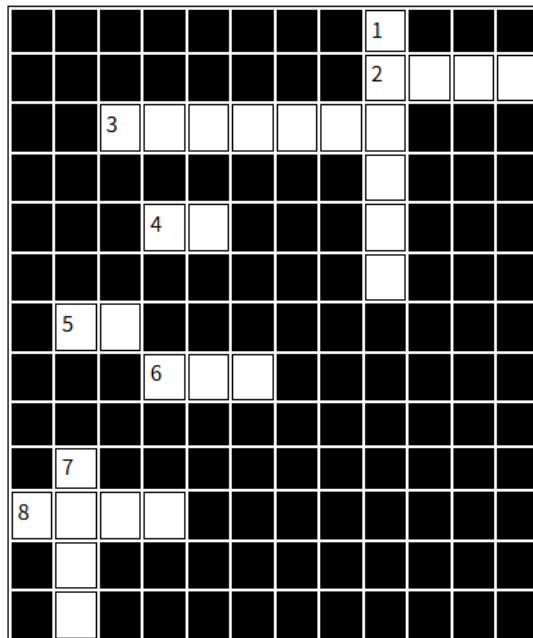
4. _____은 경험과 학습을 통해 습득한 전문지식을 작업에 효과적으로 응용하여 문제를 해결하는 숙달된 행동 능력으로 개념화되며, '무엇을 하는지(what)'가 아닌 '어떻게 하는지(how)' 관점에서 접근한다(김은경 외, 2024).

5. _____은 White(1959)가 개인의 특질로서 _____의 중요성을 강조한 이래로 교육학·심리학 분야를 넘어 경영·산업 분야에까지 확장되어 사용되었으며, HRD 분야에서는 조직의 목표를 달성하기 위하여 직무 역할에 결정적인 영향을 미치는 _____이 _____ 모델링을 통해 도출되어왔다(Harris, 1998).

6. _____란 'Focus Group Interview'의 약자로, 특정 주제에 대해 5~10명의 참가자와 모더레이터가 참여하여 집단 토론을 통해 다양한 의견을 수집하는 질적 연구 방법이다.

7. _____에 대해 Miller(1986)는 구성원들이 달성목표를 수립하고 과업수행을 하는 과정에서 이루어지는 노력의 결과이며 전반적인 수행 과정에서 나타나는 구성원의 역동적이고 다면적인 행동이라 정의하였다(이지선, 최주철, 2025).

HRD Crossword Answer



1. _____(OCB)은 Smith et al.(1983)에 의해 최초로 등장하였다. Katz(1964)는 _____을 '규정된 역할을 넘어서 자발적이고 창의적 행동'으로 정의하였으며, 문정남(2018)은 '조직과 관련하여 개인이 행하게 되는 모든 긍정적인 행동'이라는 광의의 개념으로 제시하였다. 정답: 조직시민행동

2. Locke(1976)는 _____을 자신의 직무가 직무 가치를 달성하거나 달성하는 데 기여하는 것으로 평가될 때 나타나는 긍정적 감정 상태라고 하였다. 또한 Smith(1995)는 조직구성원 개인이 본인의 직무와 관련하여 경험하는 호감 혹은 반감의 감정 또는 그러한 감정의 균형 상태에서 나타나는 하나의 태도라 정의하였다. 정답: 직무만족

3. _____는 전통적 리터러시를 기반으로 파생되어, 분류된 정보를 읽고, 쓰고, 말하는 수준의 능력을 의미한다(OECD, 2021). 그러나 디지털 기술 발달에 따라 미디어나 도구를 사용하여 정보를 찾는 활동부터 다양한 방법으로 활용하고, 적용하는 능력까지 의미하는 _____ 개념으로 변화하였다(장수빈, 서웅, 2025). 정답: 디지털리터러시

4. _____은 경험과 학습을 통해 습득한 전문지식을 작업에 효과적으로 응용하여 문제를 해결하는 숙달된 행동 능력으로 개념화되며, '무엇을 하는지(what)'가 아닌 '어떻게 하는지(how)' 관점에서 접근한다(김은경 외, 2024). 정답: 스킬

5. White(1959)가 개인의 특질로서 _____의 중요성을 강조한 이래로 교육학·심리학 분야를 넘어 경영·산업 분야에까지 확장되어 사용되었으며, HRD 분야에서는 조직의 목표를 달성하기 위하여 직무 역할에 결정적인 영향을 미치는 _____이 _____모델링을 통해 도출되어왔다(Harris, 1998). 정답: 역량

6. _____란 'Focus Group Interview'의 약자로, 특정 주제에 대해 5~10명의 참가자와 모더레이터가 참여하여 집단 토론을 통해 다양한 의견을 수집하는 질적 연구 방법이다. 정답: FGI

7. _____에 대해 Miller(1986)는 구성원들이 달성목표를 수립하고 과업수행을 하는 과정에서 이루어지는 노력의 결과이며 전반적인 수행 과정에서 나타나는 구성원의 역동적이고 다면적인 행동이라 정의하였다(이지선, 최주철, 2025). 정답: 조직성과