

# Newsletter

Research Institute for HRD Policy, Korea University  
고려대학교 HRD정책연구소

Vol. 23, May, 2026

서울시 성북구 안암로 145 고려대학교 사범대학 본관 214, 217, 218호 HRD정책연구소 <http://kuhrd.korea.ac.kr> Tel: 02)3290-5213 E-mail: [kuhrd@korea.ac.kr](mailto:kuhrd@korea.ac.kr)

## 칼럼

### 2026 AHRD Conference로 본 글로벌 HRD 연구동향

지난 2026년 2월 11일부터 13일까지 3일간 텍사스주 어빙에서는 “Engaged, Healthy, and Whole: Driving Learning and Performance for an Empowered Workforce”라는 주제로 제33회 Academy of Human Resource Development (이하 AHRD) 국제학술대회가 개최되었다. 1989년 ASTD(American Society of Training and Development, 현 ATD) 산하 HRD 교수 네트워크에서 출발한 AHRD는 “연구를 통한 HRD 선도(Learning Human Resource Development through Research)”라는 비전 아래 1993년 5월 정식으로 학회가 설립되었다. 이후 1994년 첫 학술대회를 개최한 이래 현재까지 매년 2월 국제 학술대회를 이어오고 있으며, 미국뿐만 아니라 유럽과 아시아 지역에서도 국제 학술대회를 개최하며 그 저변을 확대하고 있다. 2026년을 기준으로 실제 활동 중인 회원 수는 470명이며, 지난 2월 Dallas-Fort Worth Airport Marriott에서 열린 국제 학술대회에는 HRD 연구자 및 대학원생 등 회원 약 400여명이 참석했다.



이재영 교수  
(이화여자대학교)

올해 AHRD에서는 Refereed Full Manuscript 144편과 Poster 163편으로 총 307편의 논문이 발표되었다. 그 외에도 Non-Refereed Focus Session(17개), Professional Development Workshop(6개), Roundtable(31개)이 동시에 진행되어 그 어느 때보다 풍성하고 역동적인 학술대회로 진행되었다. Refereed Full Manuscript와 Poster로 제출된 307편의 제목을 분석한 결과 상위 22개 단어는 <표 1>과 같이 나타났는데, 그 중에서도 가장 많이 언급된 단어는 HRD(74회), AI(60회), development(48회), leadership(44회), review(42회), career(42회) 순으로 나타났다. 이 결과는 작년과 매우 유사한 결과로 HRD 분야 연구자들의 리더십과 경력에 대한 높은 관심을 재확인하였으며 문헌연구 방법이 주요 연구 방법으로 활용됨을 시사한다. 작년과 한 가지 차별되는 점은 SI라는 키워드의 전면적인 등장이다. 작년에는 SI가 상위 10위권에도 들지 못했는데 올해는 HRD 다음으로 가장 많이 언급되어 실질적으로 가장 많이 언급된 키워

드로 부상하였다. 현장에서 AI와 관련된 세션은 다른 세션에 비해 많은 청중이 모여 AI에 대한 연구자들의 높은 관심을 확인할 수 있었다.

〈표 1〉 2026 AHRD 학술대회 발표 논문 제목의 주요 단어 빈도

순위	단어	빈도	순위	단어	빈도
1	HRD	74	12	exploring	22
2	AI	60	13	education	21
3	development	48	14	systematic	18
4	leadership	44	15	workforce	17
5	review	42	15	workplace	17
5	career	42	17	engagement	16
7	learning	40	17	organization	16
8	work	35	17	well-being	16
9	organizational	30	20	job	15
10	employee	27	20	women	15
11	training	23	22	faculty	14

Note. Refereed full manuscript(144)와 Poster(163)의 제목을 기반으로 분석하였으며, 전처리 과정에서 동일한 의미를 갖는 용어(예: AI, artificial intelligence, AI-)는 하나의 용어로 통합함.

연구 동향을 보다 구체적으로 파악하기 위해 Refereed Full Manuscript 세션명을 토대로 연구 주제를 정리한 결과, 〈표 2〉와 같이 총 8개의 주제 영역으로 분류되었다. 우선 가장 두드러진 주제는 “조직개발과 리더십”으로 6개의 세션 내에서 24편의 논문이 발표되었다. 전통적으로 많은 연구가 이루어졌던 변혁적 리더십뿐만 아니라 공유 리더십과 포용적 리더십에 대한 연구도 함께 이루어졌으며, 최근 급변하는 환경 속에서의 변화관리, 회복탄력성(resilience), 신뢰, 심리적 안전감, 조용한 퇴사(quiet quitting)에 대한 연구자들의 관심을 확인할 수 있었다. 더불어 원격근무와 주 4일 근무제 등 새로운 근무 형태에 대한 구성원들의 경험을 실증적으로 검토한 연구도 포함되었다.

두 번째로 많은 연구가 이루어진 주제는 “AI와 HRD”로 5개의 세션에서 총 24편의 논문이 발표되었다. 연구자들은 AI를 HRD에 어떻게 활용할 것인지, AI 시대 HRD의 역할과 역량은 무엇인지, 개인과 조직은 AI 기술과 어떻게 공존하고 협력할 수 있는지에 대한 답을 찾고자 하였으며, AI를 증강(augmentation)의 파트너로 바라보면서 AI 시대 인간의 역할과 인간-AI 간의 관계 설정에도 관심을 보였다. 연구방법을 살펴보면 서지분석(bibliometric analysis)이나 체계적 문헌 고찰(systematic literature review), 스코핑 리뷰(scoping review) 등이 많이 활용되었는데, 이는 AI 관련 연구가 문헌연구가 가능한 수준으로 축적되었음을 시사한다.

세 번째 주제는 “다양성, 형평성, 포용성”이었다. 2025년 초 연방정부 DEI 관련 행정명령 이후 미국 내에서는 다소 민감한 주제였지만 5개 세션에 22편의 논문이 발표되어 HRD 분야에서 DEI에 대한 관심이 높음을 보여주었다. 성별(여성), 인종(유색인종, 유학생), 신경다양성(neurodiversity) 등 여러 차원을 중심으로 불평등(inequality), 차별(discrimination), 포용성(inclusion), 소속감(belonging) 등에 대한 연구가 이루어지고 있었으며, 조직 현장뿐만 아니라 학문 공동체 내부의 구조적 불평등에 대한 연구도 포함되었다.

네 번째로는 4개 세션 내에서 20편의 논문이 발표된 “경력개발과 전환”에 대한 주제이다. 최근 예측이 거의 불가능한 조직 환경의 변화와 경력개발 패러다임의 변화로 많은 HRD 연구자들이 경력개발 분야에 높은 관심을 보이고 있으며, 이는 경력(career)이라는 단어가 AHRD에서 발표된 Refereed Full Manuscript와 Poster 제목에서 5번째로 많이 언급된 단어라는 사실에서도 잘 나타난다. 구체적인 연구 주제를 살펴보면 최근 현실을 반영하는 경력쇼크(career shock), 비자발적 실직 후 경력전환, 중년 실직자들의 아웃플레이스먼트(outplacement)와 전환학습 등 경력 단절과 충격에 대한 연구가 다수 포함되었다. 또한 여성의 경력단절과 재진입, 모성과 경력의 양립 등 여성의 경력개발을 가로막는 구조적 장벽에 대한 연구 또한 제시되었다.

다섯 번째 주제로는 “웰빙과 몰입”으로 경력개발과 동일하게 4개 세션에서 20편의 논문이 발표되었다. 해당 주제는 이번 학술대회 주제인 “Engaged, Healthy, and Whole”과 직결되는 연구 영역으로 구성원들의 심리적 웰빙(psychological well-being)을 중심으로 공감피로(compassion fatigue), 심리적 유연성(psychological flexibility) 등 웰빙의 다양한 측면을 탐색한 연구들이 발표되었다. 또한 몰입(engagement)에 대한 연구도 지속적으로 축적되고 있음을 확인할 수 있었다.

여섯 번째 주제인 “학습과 개발”에서는 4개 세션에서 15편의 논문이 발표되었다. 학습과 개발은 HRD의 핵심 영역임에도 불구하고 다른 주제에 비해 논문 편수는 상대적으로 많지 않았다. 그러나 다양한 연구 주제가 폭넓게 논의되고 있었는데, 특히 무형식 학습(informal learning)에 대한 관심이 두드러졌으며 이와 함께 교수들의 전문성 개발, 지식은닉, 스킬 미스매치(skills mismatch) 등에 대한 연구가 포함되었다.

그 외 “SHRD·GHRD”와 “HRD 이론·방법론” 등의 주제를 다루는 기타 연구들이 발표되었다.

〈표 2〉 2026 AHRD Conference 주요 연구 주제

연구 주제	세션명	논문수
조직개발과 리더십 (6개 세션, 24편)	Leadership Development and Practice	5
	Leadership Competencies and Identity	5
	Work and Organizational Culture	5
	Team Dynamics and Trust	3
	Ethics and Organizational Values	3
	Crisis Management and Resilience	3
AI와 HRD (5개 세션, 24편)	AI in Workforce Development	5
	Human-AI Collaboration	5
	AI and Workforce Transformation	5
	AI in Learning and Development	5
	AI Adoption in the Workplace	4
다양성·형평성·포용성 (5개 세션, 22편)	Inclusion and Belonging	5
	Diversity, Equity, and Inclusion	5
	Inclusive Faculty Development and Support	5
	Global Women's Leadership and Entrepreneurship	4
	Workplace Discrimination	3

경력개발과 전환 (4개 세션, 20편)	Students and Career Development	5
	Career Transitions and Adaptation	5
	Career Growth and Transitions	5
	Gender and Career Pathways	5
웰빙과 몰입 (4개 세션, 20편)	Employee Mental Health and Well-being	5
	Organizational Health and Learning	5
	Learning and Psychological Well-Being	5
	Engagement, Motivation, and Behavior	5
학습과 개발 (4개 세션, 15편)	Knowledge, Innovation, and Informal Learning	5
	Faculty Development and Support	4
	Workforce Development	3
	HRD in Higher Education	3
기타 (4개 세션, 19편)	Strategic HRD and Systems	5
	Cross-Cultural HRD Strategies	4
	HRD Theory and Practice	5
	Advanced Research Methods	5
합 계		144

전반적인 연구 동향을 종합해 보면, HRD 분야는 전통적인 개인개발 중심의 접근을 넘어 기술 변화에 대한 적응과 조직개발 영역으로 그 중심이 이동하고 있다. 특히 AI 기술의 확산, 경력의 불안정성 증가, 다양성과 포용성에 대한 사회적 요구 증가 등은 HRD가 다루어야 할 연구 맥락을 재구성하고 있으며, 연구자들의 연구 주제와 방향 역시 이에 따라 민첩하게 변화하고 있음을 보여준다. 내년 AHRD는 2027년 2월 10일에서 12일까지 미국 텍사스주 휴스턴에서 개최될 예정이며, 이에 앞서 2026년 6월 17일부터 19일까지는 영국 York St John University에서 제26회 University Forum for Human Resource Development가 2026년 11월 6일부터 8일까지는 일본 도쿄에서 Asian AHRD Conference가 개최된다. 지난 2월 학술대회 기간 동안 충분히 논의되지 못한 쟁점들이 향후 학술대회에서 심화, 확장되어 논의가 이어지기를 기대한다.

## 연구소 소식 및 행사

### 2025년 한국평생교육학회 제2차 정책 포럼

- 일 시: 2025.12.22.(월) 14:30~17:00
- 장 소: 고려대학교 운초우선교육관 102호
- 강연자: 이삼경(국가평생교육진흥원), 장창성(한국직업능력연구원), 박수빈(고려대학교)

고려대학교 HRD정책연구소는 2025년 12월 22일, 한국평생교육학회와 공동으로 ‘한국평생교육학회 제2차 정책 포럼’을 개최하였다. 이번 포럼은 「평생교육사 양성과정 교과목 개편 방안과 과제」를 주제로 진행되었다.

포럼은 ‘평생교육사 양성과정 교과목 개편 방안’을 주제로 국가평생교육진흥원 이삼경 연구책임자의 발표로 시작되었다. 이어서 고려대학교 조대연 교수의 사회로, 경북대학교 현영섭 교수, 한국평생교육사협회 박선미 분과장, 서대문구청 전예니 팀장이 참여한 토론이 진행되었으며, 평생교육사 양성과정 교과목 개편 방안의 타당성과 적용 가능성에 대한 심도 있는 논의가 이루어졌다.

마지막으로 한국직업능력연구원 정창성 부연구위원의 ‘데이터 기반 평생교육 참여 및 성과 분석의 정책적 함의’와 고려대학교 박수빈 박사의 ‘주관적 규범, 학습에서의 자기주도성과 인공지능 리터러시의 구조적 관계’에 관한 신진 연구자 발표가 이어졌다.

이번 포럼은 평생교육사 양성과정의 발전 방향을 모색하고, 관련 정책과 연구의 연계를 강화하는 뜻깊은 시간이 되었다.

2025년

## 한국평생교육학회 제2차 정책 포럼

2025년 12월 22일(월) 14:30~17:00  
고려대학교 운초우선교육관 102호

주요 프로그램	내용
14:00-14:30	등록 및 접수 <small>사회: 안수진(연세대학교)</small>
14:30-14:40	개회
14:40-15:00	[조례 발표] 평생교육사 양성과정 교과목 개편 방안 이삼경(국가평생교육진흥원) [토론] 평생교육사 양성과정 교과목 개편 방안의 타당성과 적용 가능성 <small>좌장: 조대연(고려대학교)</small>
15:00-15:50	[질의응답] • 현영섭(경북대학교) • 박선미(한국평생교육사협회) • 전예니(서대문구청)
15:50-16:00	[질의응답] [신진 연구자 발표] <small>사회: 안수진(연세대학교)</small>
16:00-17:00	• 발표 1 데이터 기반 평생교육 참여 및 성과 분석의 정책적 함의 정창성(한국직업능력연구원) • 발표 2 주관적 규범, 학습에서의 자기주도성과 인공지능 리터러시의 구조적 관계 박수빈(고려대학교) [질의응답]
17:00	폐회

**문의 및 신청: 한국평생교육학회 사무국**  
• kssie2012@gmail.com, 010-3108-7001

[홍보 포스터]



[현장 스케치]

## 해외 전문가 초청 세미나

- 일 시: 2026.2.27.(금) 18:00~19:00
- 장 소: 자란다 합정
- 강연자: 권기범(East Texas A&M 대학 교수),  
조대연(고려대학교 HRD정책연구소 소장)

2026년 2월 27일, 자란다 합정에서 해외 전문가 초청 세미나가 개최되었다. 본 세미나는 East Texas A&M 대학 권기범 교수를 초청하여 「AI 기반 기술혁신 시대의 인재개발」을 주제로, AI 기반 기술혁신 시대에 요구되는 초고지능형 성과자(Hyper-intelligent Performer)의 개념과 역할을 중심으로 진행되었다. 특히 AI를 단순한 도구가 아닌 지적 파트너로 활용하는 능력이 개인과 조직의 핵심 경쟁력으로 부상하고 있으며, 이에 따른 지능 격차(Intelligence Divide) 문제가 중요한 이슈로 제기되었다. 또한 초고지능형 성과자는 기존 핵심인재와 달리 조직 성과에 압도적인 영향을 미치는 극소수 인재로, 기업들은 이들을 확보하기 위해 보상체계, 연구 인프라, 조직 운영 방식 등에서 혁신적인 전략을 도입하고 있음이 강조되었다. 아울러 신능력주의의 부상으로 학력보다 실제 문제 해결 역량이 더욱 중요해지고 있음을 확인할 수 있었다. 이번 세미나는 AI 시대 인재개발과 인재경영의 방향성을 이해하고, 미래 인재 전략에 대한 실질적인 시사점을 제공한 의미 있는 자리가 되었다.

### 해외 전문가 초청 세미나

#### AI 기반 기술혁신 시대의 인재개발

**초대의 글**  
고려대학교 HRD정책연구소에서는 매년 국내외 평생교육 및 HRD 분야의 최고 전문가를 모셔 세미나를 개최하고 있습니다. 이번 해외 전문가 초청 세미나는 East Texas A&M 대학 권기범 교수님을 초청하여 'AI 기반 기술혁신 시대의 인재개발'을 주제로 세미나를 진행하고자 합니다. 자세한 사항은 아래 내용을 참고해 주시기 바랍니다.

**일정 안내**

- 일시: 2026년 2월 27일(금) 18:00-19:00
- 장소: 서울특별시 마포구 양화로 1길 48

시간	주요 내용
17:30-18:00	접수 및 등록
18:00-18:05	개회사: 조대연 (고려대학교 HRD정책연구소 소장)
18:05-18:55	AI 기반 기술혁신 시대의 인재개발: 권기범(East Texas A&M 대학 교수)
18:55-19:00	폐회 및 사진촬영

**사전등록**

- 사전등록기간: 2026년 2월 23일(월) 자정까지
- 사전등록 링크: <https://forms.gle/jx6TX1RzYmfo5QJ5A>



**문의처**

- 고려대학교 HRD정책연구소 신혜연 연구교수 (hyshin7@korea.ac.kr)
- 고려대학교 HRD정책연구소 권민성 연구보조원 (scholarkwon@gmail.com)
- 고려대학교 HRD정책연구소 김은영 연구보조원 (eykim32@korea.ac.kr)
- 고려대학교 HRD정책연구소 박소은 연구보조원 (se\_park@korea.ac.kr)

 고려대학교 HRD정책연구소

[홍보 포스터]



[현장 스케치]

## HRD정책연구소 2026년 1차 콜로키움

- 일 시: 2026.2.27.(금) 19:00~21:00
- 장 소: 자란다 합정
- 발표자: 박수빈(고려대학교), 김지량(고려대학교), 김현서(고려대학교), 김혜진(고려대학교), 이정민(고려대학교), 이지영(고려대학교), 조대연(고려대학교 HRD정책연구소 소장)

고려대학교 HRD정책연구소는 2026년 2월 27일, 2026년도 1차 콜로키움을 성공적으로 개최하였다. 이번 콜로키움은 박수빈 박사의 「주관적 규범, 학습에서의 자기주도성과 인공지능 리터러시의 구조적 관계」 발표를 시작으로, 김지량 석사의 「IT기업 팀원이 인식한 팀장의 진성리더십과 팀원의 변화지행동 관계에서 직무번영감의 매개효과」, 김현서 석사의 「멘토링 기능과 초기경력자의 조직적응 관계에 대한 메타분석」, 김혜진 석사의 「국가공무원의 주관적 경력성공에 관한 잠재프로파일 분석: 분류 영향요인 확인 및 정서적 조직몰입 차이 검증」, 이정민 석사의 「예방초점과 적응수행의 관계에서 직군유형에 따른 역할명확성의 조절효과 차이」 발표가 이어졌다. 이어 이지영 석박사통합과정생의 「경력열망, 경력계획행동, 대인관계스킬, 정치적스킬, 경력지속가능성의 종단적 구조모형-기업근로자의 성별비교」 연구 프로포절이 진행되었다. 마지막 순서로는 HRD정책연구소 조대연 소장의 연구윤리 강연이 진행되었으며, 연구자로서 갖추어야 할 윤리의식과 책임을 바탕으로 올바른 연구문화 정착의 중요성을 성찰하는 시간이 되었다. 이번 콜로키움은 다양한 연구 주제를 통해 HRD의 이론과 실천을 폭넓게 조망하고, 윤리적 연구문화의 중요성을 되새기는 의미있는 시간이었다.

고려대학교 HRD정책연구소

### 콜로키움

일시 2026.2.27.(금) 19:00~21:00  
장소 자란다 합정



[자료집]

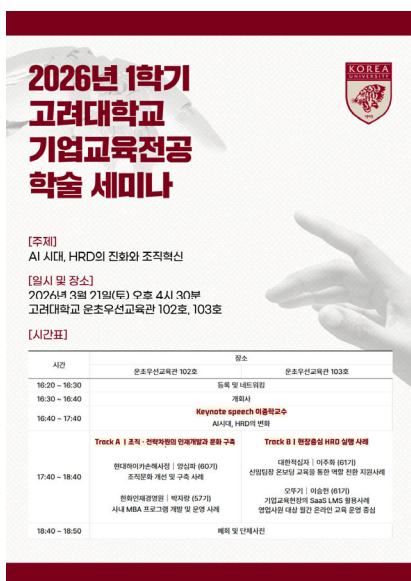


[현장 스케치]

## 2026년 1학기 고려대학교 기업교육전공 학술세미나

- 일 시: 2026.3.21.(토) 16:30~18:50
- 장 소: 고려대학교 운초우선교육관 102호, 103호
- 발표자: 조대연(고려대학교 교수), 권기범(고려대학교 교수), 이중학(동국대학교 교수), 박자랑(57기), 양심파(60기), 이승헌(61기), 이주화(61기)

2026년 상반기 고려대학교 교육대학원 기업교육전공 학술세미나가 운초우선교육관 102호, 103호에서 「AI시대, HRD의 진화와 조직혁신」을 주제로 개최되었다. 이번 세미나는 고려대학교 권기범 교수의 환영사로 시작되었으며, Keynote speech로 동국대학교 이중학 교수가 'AI시대, HRD 변화'에 대한 발표를 진행하였다. 해당 강연은 시와 공존하는 시대에 인간의 역할, 구조적 변화의 필요성, 그리고 우리가 고민해야 할 주요 이슈들을 중심으로 다루었다. 이후 트랙별 세션이 진행되었다. Track A에서는 현대하이카손해사정 양심파 연사(60기)가 '조직문화 개선 및 구축 사례'를, 한화인재경영원 박자랑 연사(57기)가 '사내 MBA 프로그램 개발 및 운영 사례'를 발표하며 조직·전략 차원의 인재개발과 조직문화 구축 방안을 다루었다. 한편, Track B에서는 대한적십자 이주화 연사(61기)가 '신임팀장 온보딩 교육을 통한 역할 전환 지원사례'를 발표하였고, 이어 오뚜기 이승헌 연사(61기)가 '기업교육 현장에서의 SaaS 기반 LMS 활용 사례 및 영업사원 대상 월간 온라인 교육 운영'을 중심으로 발표를 진행하며, 현장 중심의 HRD 실행 사례를 공유하였다. 이번 세미나는 이론과 실무, 그리고 세대 간 경험이 조화를 이룬 자리로 시와 HRD의 미래를 조망하고 학문적 교류와 실천적 통찰을 함께 나누는 뜻깊은 시간이었다.



[홍보 포스터]



[현장 스케치]

## 2026년 1학기 고려대학교 평생교육전공 학술세미나

- 일시: 2026.4.4.(토) 15:00~17:40
- 장소: 고려대학교 운초우선교육관 202호
- 발표자: 조대연(고려대학교 교수), 권기범(고려대학교 교수), 김은경(고려대학교 교수), 김현(AI 리더십 연구소장), 이슬림(45기)

2026년 상반기 고려대학교 교육대학원 평생교육전공 학술세미나가 운초우선교육관 202호에서 개최되었다. 이번 세미나는 고려대학교 권기범 교수의 환영사, 김은경 교수의 축사로 시작되었다. 본격적인 강연에서는 AI 리더십 김현 연구소장이 ‘AI 시대, 나의 일하는 방식을 바꿔라’를 주제로 발표를 진행하였다. 김현 연구소장은 인공지능 기술이 일과 학습의 방식 전반을 어떻게 변화시키고 있는지에 대해 설명하며, 단순한 도구 활용을 넘어 ‘AI를 어떻게 전략적으로 활용할 것인가’에 대한 방향성을 제시하였다. 특히 목적에 맞는 AI 도구를 선택하는 방법과 효과적인 프롬프트 작성법을 구체적인 사례와 함께 소개하여, 참석자들이 실제 업무와 학습 현장에서 바로 적용할 수 있는 실질적인 인사이트를 제공하였다. 두 번째 발표에서는 이슬림 연사(45기)가 ‘평생교육에서 강사의 역할 변화와 참여 중심 교수 전략: 지식 전달자에서 학습과 변화를 촉진하는 강사’를 주제로 진행하였다. 이슬림 연사는 기존의 일방적인 지식 전달 방식에서 벗어나 학습자의 참여와 경험을 중심으로 한 교육의 중요성을 강조하였다. 특히 교육생들의 이목을 끄는 다양한 도입 전략과 참여를 자연스럽게 유도하는 구체적인 교수 기법을 소개하며, 실제 현장에서 활용 가능한 실전 팁을 풍부하게 공유하였다. 이번 학술세미나는 AI 시대에 요구되는 새로운 학습 환경과 평생교육자의 역할 변화에 대해 다각도로 조망할 수 있는 뜻깊은 자리가 되었다.

**2026학년도 1학기 고려대학교 교육대학원  
평생교육전공 학술세미나**

**주 제** AI 시대, 일과 배움의 전환:  
평생교육 강사의 새로운 역할

**일 시** 2026. 4. 4 (토) 15:00 - 17:40

**장 소** 고려대학교 운초우선교육관 202호

시간	내용	연사
15:00 - 15:10	환영사	권기범 교수
15:10 - 15:20	축사	김은경 교수
15:20 - 16:20	AI 시대, 나의 일하는 방식을 바꿔라	김 현 (AI 리더십 연구소장)
1부 Break time (20분)		
16:40 - 17:20	평생교육에서 강사의 역할 변화와 참여 중심 교수 전략: 지식 전달자에서 학습과 변화를 촉진하는 강사	이슬림(45기)
17:20 - 17:40	폐회사(조대연 교수) 및 단체 사진 촬영	
2부 17:40 -	신입생 환영회 (The C)	

**행사문의** • 전공대표: 장숙자 (49기) 010-9260-7513

고려대학교 HRD정책연구소
고려대학교 교육대학원 평생교육전공

[홍보 포스터]



[현장 스케치]

## 연구소 발간물 안내

고려대학교 HRD정책연구소는 평생교육 이슈페이퍼 13, 14, 15호를 발간하였다. 평생교육 이슈페이퍼 13호는 '중고령층 사회참여 촉진을 위한 평생교육 활성화 방안(이상준, 한국직업능력연구원)'을 주제로 발행되었으며, 중고령층의 사회참여 확대를 위한 제도적 대안으로 공공형 시민대학 구축을 제안하였다. 14호는 '디지털 취약계층의 역량 강화를 위한 디지털 문해교육사업 고도화 방안(유한구, 한국직업능력연구원)'을 주제로 디지털 취약계층의 역량 격차 해소를 위해 접근 기회 확대와 수요자 맞춤형 교육체계 및 디지털 역량 프레임워크 구축의 필요성을 강조하였다. 15호는 '평생학습휴가제 활성화를 위한 과제와 정책 방향: 노동 시간 단축 및 주 4.5일제 정책에 부처(고영상, 국가평생교육진흥원)'을 주제로 발행되었으며, 노동시간 단축의 목표는 단순한 휴식이 아니라 학습시간 보장에 두어야 함을 강조하였다.

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

## 휴먼웨어연구 안내

휴먼웨어연구 8권 3호가 2025년 12월 31일 발간되었다. 8권 3호에는 ‘국내 기업의 HRD 실행상의 어려움 인식 유형화: 잠재프로파일 분석(LPA)을 중심으로(손명진, 김지량, 조대연)’, ‘대학의 성인학습자 대상 학습경험 인정제 도입과 운영에 관한 사례연구(김지영, 오석영)’, ‘사무직 근로자의 사회문화적 관점의 셀프리더십, 학습민첩성, 심리적안전감, 직무성과의 구조적 관계(최수형, 최원설)’, ‘6급 지방공무원의 생성형 AI활용 교육 요구도 조사(이종일, 김진현, 박미영, 박현하, 안은하, 임옥빈, 이재은)’, ‘의약계열 대학의 경력개발지원이 연구자의 경력정체성과 직무성과에 미치는 영향: 창의성의 매개효과(최지현)’, ‘체육대학입시학원강사의 직업사회화 과정과 노동환경 탐색(박소정, 김매이)’, ‘게이트웨이 단계의 정서적 자활 교육과정 개선 요구에 관한 질적연구(이희은, 전유나)’, ‘초등학교 교사의 AI, 디지털 역량 요구분석(정대웅, 윤정은)’ 총 8편의 논문이 게재되었다. 더불어, 2026년 4월 30일 9권 1호가 발간되었다. 9권 1호에는 ‘S자치구 성인의 평생학습 프로그램 참여 여부에 따른 생활만족도 및 교육요구 우선순위 차이 분석(신혜연, 김지수, 현동호)’, ‘텍스트 마이닝을 활용한 테크노스트레스 연구 동향 분석(유승완, 김동환, 이찬)’, ‘CIPP 평가 모형을 활용한 기업훈련 탄력운영제 성과분석 연구(박윤희, 송홍석, 이수경, 김지영, 오미래, 이하은, 권진하, 임수원)’, ‘교사의 자원인식 유형에 따른 웰빙 수준의 차이: 잠재프로파일 분석(최지현, 이병윤)’, ‘무전공 대학생의 비교과 프로그램 만족이 진로적응성이 전공적응에 미치는 영향: S대학교 C학부 사례를 중심으로(박복미)’ 총 5편의 논문이 게재되었다.

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

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

## 연구소 신임 연구교수 및 연구원 소개



배진현 박사

2012년 서울대학교에서 평생교육 전공으로 교육학 박사학위를 취득하였으며, 같은 기간 서울대학교 한국인적자원연구센터 연구원으로 활동하였다. 이후 육군본부에서 군 HRD 정책을 담당해 왔으며, 2026년 6월부터는 고려대학교 HRD정책 연구소 전임연구원으로서 2단계 3차년도 연구에 참여할 예정이다. 연구 관심 분야는 전문성, 변화관리, 경력개발, 성과 평가이다.



김은영 연구원

초등교육을 전공하였고, 초등교사로 근무하였다. 현재 고려대학교 교육학과 인적자원개발 및 성인계속교육학 전공 석사과정 생으로 재학 중이다. 2026년 3월부터 고려대학교 HRD정책 연구소에 소속되어 대학 평생교육 활성화 방안 연구를 수행하고 있다.



김성주 연구원

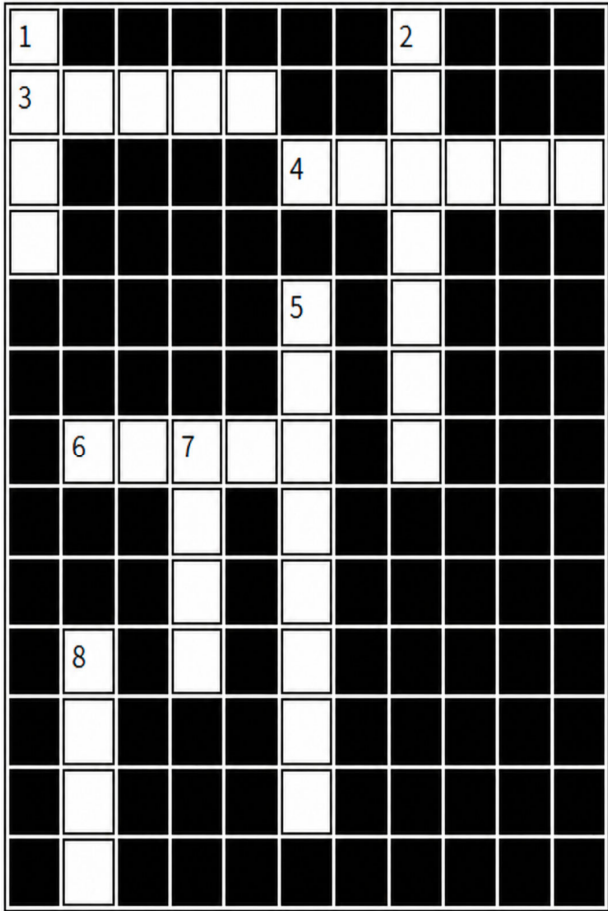
영어영문학 전공으로 학사 학위를, 영어교육 전공으로 교육 대학원 석사 학위를 취득하였다. 현재는 고려대학교 교육학과 인적자원개발 및 성인계속교육학 전공 석사과정에 재학 중이다. 2026년 5월부터 고려대학교 HRD정책연구소에 소속되었으며, 연구 관심 분야는 평생교육 등이다.



황지우 연구원

학부에서는 영화를 전공하였다. 교직이수 과정과 문화예술 교육사 과정을 통해 교육 분야에 관심을 넓히게 되었고, 현재 고려대학교 교육학과 인적자원개발 및 성인계속교육학 전공 석사과정생으로 재학 중이다. 연구 관심 분야는 조직 사회화, 조직적응, 직무몰입, 조직문화 등이다.

## HRD Crossword



1. Ashforth와 Saks(1996)는 \_\_\_\_\_을 조직 사회화 과정의 일환으로 보았으며, 이는 구성원이 조직 외부인에서 내부인으로 전환되는 과정에서 조직의 가치를 내면화하고 자신의 역할을 수행하며 조직 성과에 기여하는 총체적 활동을 의미한다. 신입사원들의 \_\_\_\_\_을 파악하는 데 있어 업무능숙도, 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 직무성과 등이 유용한 측정 지표로 활용될 수 있다(Saks, 1995).

2. \_\_\_\_\_의 정의는 학자에 따라 다양하게 제시된다. Janssen(2000)은 개인의 직무 역할 및 소속 집단, 조직의 성과 향상을 위해 새로운 아이디어를 의도적으로 창출하고 조직 내에 도입하여 실제로 적용해 나가는 일련의 과정으로 보았다. Scott와 Bruce(1994)는 \_\_\_\_\_을 조직의 필요에 맞는 목표를 설정하고, 이를 달성하기 위해 새로운 기술이나 아이디어 실행에 필요한 자원을 확보하여 실천에 옮기는 행동으로 정의하였다.

3. \_\_\_\_\_은 개인이 조직 및 지역사회와 얼마나 긴밀하게 연결되어 있는지를 나타내는 개념으로, 조직구성원들이 조직에 '왜 잔류하는가'를 설명하는 복합적인 개념으로 주목받아 왔다(김영범, 2025). \_\_\_\_\_은 조직·직무·지역사회와의 적합도, 희생, 연계의 세 가지 요소로 구성된다(Mitchell et al., 2001).

4. \_\_\_\_\_은 조직 내 다양성 관리에서 발생하는 부정적 효과를 완화하기 위한 리더십으로, 2000년대 초반부터 본격적으로 연구되기 시작하였다(이서진, 2023; Nembhard & Edmondson, 2006; Nishii & Mayer, 2009). \_\_\_\_\_은 구성원 간의 다양한 차이를 존중하고 모든 구성원이 자유롭게 의견을 표현할 수 있는 기회를 보장함으로써 조직 내 포용성을 높이는 리더십이다(이서진, 2023; Shore et al., 2018).

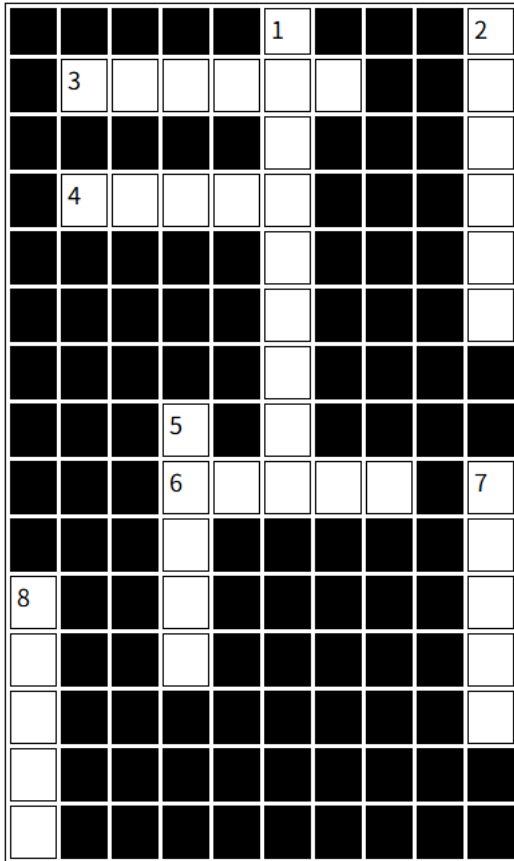
5. \_\_\_\_\_는 팀원들과의 교류관계의 질에 대한 개인의 인식으로, 동료 간 아이디어, 피드백, 도움, 정보, 인정을 주고받는 수평적 상호성을 의미한다(Seers et al., 1989; 1995). 긍정적인 \_\_\_\_\_는 역할 외 행동과 소속감을 높여 성과 향상에 기여하는 반면, 낮은 수준의 \_\_\_\_\_는 구성원의 도움 행동 의지를 저하시킨다(Chen, 2018; Lee, 2020; Aisyah et al., 2023).

6. \_\_\_\_\_은 개인이 달성 가능한 목표를 설정하고 이를 해석하는 과정에서 나타나는 인지적·동기적 성향을 의미한다(Dweck, 1986; Dweck & Leggett, 1988). \_\_\_\_\_은 학습 목표지향성, 성과목표지향성, 성과회피목표지향성의 세 가지 하위 요소로 구성된다(Dweck, 1986; VandeWalle, 1997).

7. \_\_\_\_\_는 조직 내 지식자산을 공유함으로써 지식 활용을 극대화하고 조직의 역량을 강화하는 활동을 의미한다(Grant, 1996).

8. \_\_\_\_\_은 직장 내 자발적으로 형성되는 긍정적 인간관계로, 조직 내 협력과 신뢰 형성에 기여하는 요소로 연구되어 왔으며, 최근에는 개인적·업무적 차원을 모두 포함하는 다면적 관계로 주목받고 있다(이재은 외, 2025). \_\_\_\_\_은 자발성과 상호성에 기반한 정서적 연결을 핵심으로 하며(Sias, 2009), 일반적인 동료 관계와 달리 구성원의 정체성과 가치관이 공유되는 더 깊은 수준의 연결을 포함한다(Pillemer & Rothbard, 2018).

## HRD Crossword Answer



1. Ashforth와 Saks(1996)는 \_\_\_\_\_을 조직 사회화 과정의 일환으로 보았으며, 이는 구성원이 조직 외부인에서 내부인으로 전환되는 과정에서 조직의 가치를 내면화하고 자신의 역할을 수행하며 조직 성과에 기여하는 총체적 활동을 의미한다. 신입사원들의 \_\_\_\_\_을 파악하는 데 있어 업무능숙도, 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 직무성과 등이 유용한 측정 지표로 활용될 수 있다(Saks, 1995).

**정답: 조직적응**

2. \_\_\_\_\_의 정의는 학자에 따라 다양하게 제시된다. Janssen(2000)은 개인의 직무 역할 및 소속 집단, 조직의 성과 향상을 위해 새로운 아이디어를 의도적으로 창출하고 조직 내에 도입하여 실제로 적용해 나가는 일련의 과정으로 보았다. Scott와 Bruce(1994)는 \_\_\_\_\_을 조직의 필요에 맞는 목표를 설정하고, 이를 달성하기 위해 새로운 기술이나 아이디어 실행에 필요한 자원을 확보하여 실천에 옮기는 행동으로 정의하였다.

**정답: 혁신적업무행동**

3. \_\_\_\_\_은 개인이 조직 및 지역사회와 얼마나 긴밀하게 연결되어 있는지를 나타내는 개념으로, 조직구성원들이 조직에 '왜 잔류하는가'를 설명하는 복합적인 개념으로 주목받아 왔다(김영범, 2025). \_\_\_\_\_은 조직·직무·지역사회와의 적합도, 희생, 연계의 세 가지 요소로 구성된다(Mitchell et al., 2001).

**정답: 직무배대성**

4. \_\_\_\_\_은 조직 내 다양성 관리에서 발생하는 부정적 효과를 완화하기 위한 리더십으로, 2000년대 초반부터 본격적으로 연구되기 시작하였다(이서진, 2023; Nembhard & Edmondson, 2006; Nishii & Mayer, 2009). \_\_\_\_\_은 구성원 간의 다양한 차이를 존중하고 모든 구성원이 자유롭게 의견을 표현할 수 있는 기회를 보장함으로써 조직 내 포용성을 높이는 리더십이다(이서진, 2023; Shore et al., 2018).

**정답: 포용적리더십**

5. \_\_\_\_\_는 팀원들과의 교류관계의 질에 대한 개인의 인식으로, 동료 간 아이디어, 피드백, 도움, 정보, 인정을 주고받는 수평적 상호성을 의미한다(Seers et al., 1989; 1995). 긍정적인 \_\_\_\_\_는 역할 외 행동과 소속감을 높여 성과 향상에 기여하는 반면, 낮은 수준의 \_\_\_\_\_는 구성원의 도움 행동을 의지를 저하시킨다(Chen, 2018; Lee, 2020; Aisyah et al., 2023).

**정답: 팀구성원교환관계(TMX)**

6. \_\_\_\_\_은 개인이 달성 가능한 목표를 설정하고 이를 해석하는 과정에서 나타나는 인지적·동기적 성향을 의미한다(Dweck, 1986; Dweck & Leggett, 1988). \_\_\_\_\_은 학습목표지향성, 성과목표지향성, 성과회피목표지향성의 세 가지 하위 요소로 구성된다(Dweck, 1986; VandeWalle, 1997).

**정답: 목표지향성**

7. \_\_\_\_\_는 조직 내 지식자산을 공유함으로써 지식 활용을 극대화하고 조직의 역량을 강화하는 활동을 의미한다(Grant, 1996).

**정답: 지식공유**

8. \_\_\_\_\_은 직장 내 자발적으로 형성되는 긍정적 인간관계로, 조직 내 협력과 신뢰 형성에 기여하는 요소로 연구되어 왔으며, 최근에는 개인적·업무적 차원을 모두 포함하는 다면적 관계로 주목받고 있다(이재은 외, 2025). \_\_\_\_\_은 자발성과 상호성에 기반한 정서적 연결을 핵심으로 하며(Sias, 2009), 일반적인 동료 관계와 달리 구성원의 정체성과 가치관이 공유되는 더 깊은 수준의 연결을 포함한다(Pillemer & Rothbard, 2018).

**정답: 일터우정**