

Newsletter

Research Institute for HRD Policy, Korea University

고려대학교 HRD정책연구소

Vol. 18, Nov., 2023

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

겸손한 리더 곁에 사람이 머문다: 리더의 겸손(leader humility)에 대한 오해와 이해

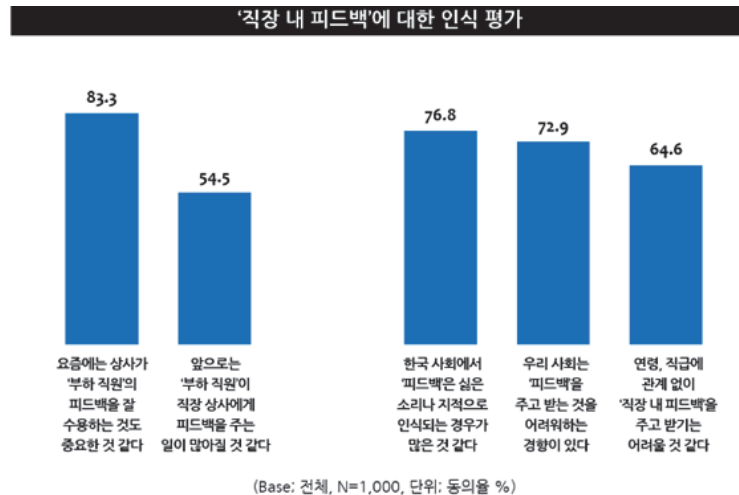
기업이 HRD에 힘쓰는 궁극적인 이유는 경쟁우위로 가기 위해 조직과 개인의 성장을 강화시키기 위함이다. 그런데 기업에서 공을 들인 직원이 퇴사를 한다면 그 기회비용의 손실이 막대할 것이다. 산업구조와 사회 환경의 변화에 따라 '평생직장'이라는 개념이 사라지고 MZ세대의 '경제적 자유'에 대한 열망은 커져 가면서 직원들의 이직률이 높아지고 있다. 더 불어 '조용한 사직(quiet quitting)' 현상이 기업 HRD 담당자들에게 화두가 되고 있다. 직원들은 묵묵히 일하면서도 내적으로는 회사에 대한 충성심과 열정을 잃고, 조용하게 이직을 준비하거나 새로운 기회를 찾고 있는 이유는 무엇일까? 다양한 이유가 있겠지만 직원들이 자신의 노력에 비해 충분한 보상을 받지 못한다고 느끼거나 리더십 문제, 직무 불만족, 일과 삶의 균형 추구 등으로 조사되고 있다. 이직 확산을 막기 위해서는 현재 조직에서 성장하고 있다는 것을 느끼게 해줘야 한다는 의견들도 많다.



한수정 교수
(연세대학교 교육대학원 교수)

시장조사 전문기업 엠브레인 트렌드모니터(trendmonitor.co.kr)에서 직장인 1,000명을 대상으로 '2023 직장 내 근무평가 시스템 및 피드백 관련 조사'를 한 결과를 보면 직원들의 직장 생활에 대한 만족도가 낮은 수준으로 평가된 반면, 직장 내 '피드백 문화'의 필요성에 공감하는 시각은 높아진 것으로 나타났다. 전체 응답자 중 39.8%만이 현재 직장에 만족감을 느끼고 있었으며, 상대적으로 조직 분위기가 개방적일수록 직장 만족도가 높게 나타났다. 여기서 주목할 만한 점은 직장 내 문화가 자유롭고 개방적일수록 회사 현안에 대해 자유롭게 의견을 주고받거나 부서(팀)원 간의 신뢰 수준이 높은 특징을 보이고 있다는 점이다. 수평적이고 자유로운 사내 문

화가 직장 만족도뿐만 아니라 직장 내 분위기와 동료와의 관계에도 큰 영향을 주고 있음을 확인할 수 있다.



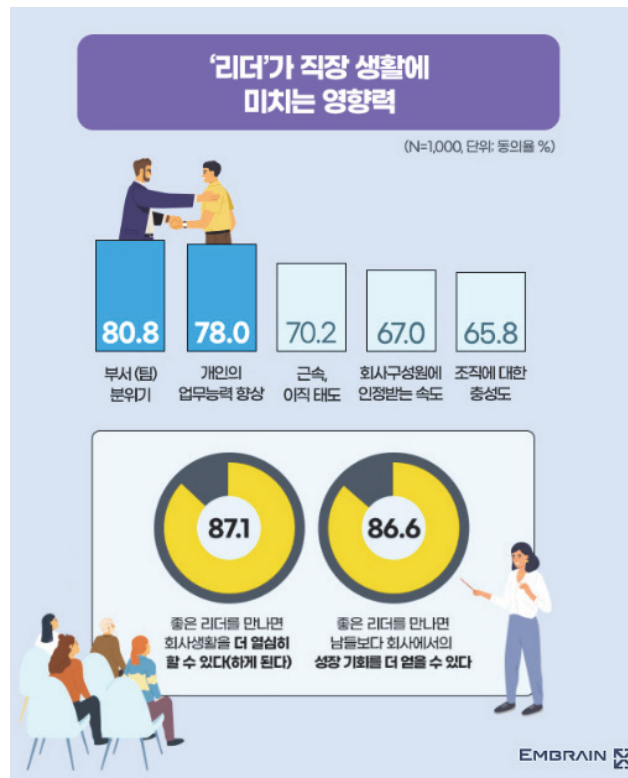
[그림 1] ‘직장 내 피드백’에 대한 인식 평가

출처: 엠브레인 트렌드모니터(2023). 2023 직장 내 근무평가 시스템 및 피드백 관련 조사.

(<https://www.trendmonitor.co.kr/tmweb/trend/allTrend/detail.do?bidx=2780&code=0402&trendType=CKOREA>)

한편, 전체 응답자의 절반 가량(46.2%)은 평가 내용에 대한 구체적인 피드백을 원하는 모습을 확인할 수 있었다. 특히 저연령층의 경우 생각보다 구체적인 피드백에 대한 니즈가 높게 평가된 점이 특징적이었다. 상당수가 피드백을 주는 직장 상사와 일하기를 원하고 그것이 본인들이 업무를 하는 데 있어서도 좋은 영향이 있다고 여기고 있었다. 10명 중 9명은 회사에서 자유롭게 서로 '피드백을 주고받는' 분위기가 필요하다는 데에 공감을 하였으며, 그중에 8명은 직장 상사가 '부하 직원'의 피드백을 잘 수용하는 것도 중요하다고 응답하였다. 타당한 피드백이라면 직급과 상관없이 이러한 상황을 수용하는 태도가 필요하다는 인식이 높아지고 있음을 보여주고 있다. 하지만 아직 우리나라의 많은 조직에서 피드백은 지적이나 비난으로 여기고 서로 피드백하는 것을 불편해하는 경향이 있다. 앞으로 조직 내에서 건설적이고 건전한 피드백 문화가 형성되기 위해서는 무엇이 필요할까?

필자는 그 답을 리더의 태도에서 찾아보려고 한다. 얼마 전 우리 모두에게 큰 충격을 주었던 코로나19 팬데믹은 기업이 그동안 겪어보지 못한 위기 상황을 극복하는 데 있어서 필요한 리더의 역할은 소수 핵심 인력의 능력을 활용하여 전체를 이끌어가는 방식이 아니라 구성원 전체가 당면한 과제에 대한 극복 의지와 실천을 끌어내 해결하게 하는 역할이 중요하다는 교훈을 주었다. 따라서 '리더의 자질'에 대한 인식도 달라져서 가장 중요한 자질로 책임감, 신뢰, 소통능력, 실무능력이 강조되고 있다. 이는 일과 조직에 대한 책임감을 느끼고, 구성원들에게 믿음을 주며, 원활하게 소통을 하는 한편, 일의 전문성까지 갖춘 리더가 구성원들에게 존경을 받고 있다는 것을 보여준다. 더불어 조직에서 좋은 리더를 만나는 것은 매우 행운이며 자신의 직장 생활과 매우 밀접한 관계가 있어 근속에 대한 의지, 업무성과, 개인의 성장에 긍정적인 영향을 줄 수 있다고 보고되고 있다.



[그림 2] ‘직장 내 피드백’에 대한 인식 평가

출처: 엠브레인 트렌드모니터(2023). 2023 직장 내 근무평가 시스템 및 피드백 관련 조사.

<https://www.trendmonitor.co.kr/tmweb/trend/allTrend/detail.do?bldx=2780&code=0402&trendType=CKOREA>

이와 같이 리더의 태도는 직장 생활에 많은 영향을 끼칠 수 있다. 특히, 조직 구성원들이 자유롭게 피드백을 주고받고 부하 직원의 피드백도 잘 수용하는 리더의 겸손한 태도(leader humility)에 주목할 필요가 있다. 리더의 겸손에 대한 연구는 아직 많이 이루어지지 않았고 국내 연구도 제한적이지만, HRD 학자들과 실무자들이 관심을 가져볼 만한 주제이다. 우선 ‘겸손(humility)’이라는 단어가 주는 느낌으로 인한 오해가 있을 수 있어 필자는 그것을 풀어보고자 한다.

오해 1. 리더의 겸손(humility)은 리더가 자신을 낮추는 것을 의미한다?

겸손이라는 용어는 다양한 사회적 상황에서 사용되며 인간 행동의 중요한 기준으로 여겨진다. 이 덕목은 자신을 낮추고 타인을 존중하는 자세를 나타내며, 자기를 내세우지 않고 남을 높이는 태도를 의미한다. 영어에서 ‘겸손’을 의미하는 단어 ‘humility’는 라틴어 단어 ‘humilitas’에서 유래되었는데, 이는 ‘땅(earth)’을 뜻하는 ‘humus’와 ‘바닥(on the ground)’을 뜻하는 ‘humi’라는 어원에 기반한다. 이러한 유래로 본 겸손은 실제적인 시각과 현실적인 사고를 가지는 것을 강조한다.

동양 문화의 독특한 가치관 중 하나가 바로 겸손이다. 오랜 역사 동안 유교의 영향을 받은 동양 사회에서는 개인의 능력과 성취를 중요시하면서도 자신을 과소평가하지 않는, 타인과의 관계에서 상호적으로 자리를 잡는 특별한 자세가 형성되어 왔다. 겸손은 동양의 집단주의 문화에서 비롯된 것으로, 자신을 낮추는 것이 아니라 오히려 다른 사람을 존중하고 타인의 가치를 인정하는 마음가짐을 강조한다. 반면 서양 문화권에서는 동양과는 조금 다른 인간관을 채택한다. 개인주의가 중요시되며, 자기 자신을 표현하고 강조하는 것이 높은 가치로 여겨진다. 그럼에도 불구하고, 최근에는 서양의 심리학자들이 겸손을 부정적인 것이 아니라 오히려 긍정적인 가치로 새롭게 평가하고 있다. 겸손은 자신의 능력을 이해하고 실수를 용납하면서도 타인을 존중하고 상호적 협력을 중시하는 태도를 의미한다.

겸손한 사람은 자신의 한계를 이해하면서도 자기 자신을 과소평가하지 않는다. 오히려 이러한 자기인식은 자신의 재능과 강점을 이해하고 인정한다는 것을 의미한다. 더불어, 겸손한 사람은 타인을 자기 자신과 마찬가지로 존중하며, 타인의 긍정적인 가치를 인정하고 감사하는 마음을 가지고 있다. 그리고 이러한 태도는 경쟁보다는 협력과 인정을 중시하며 자기 성장과 발전을 중요시하는 사람들 사이에서 더욱 빛을 발한다. 겸손은 불편하고 어려운 주제일지 모르겠지만, 우리의 한계와 그 한계를 어떻게 다룰지를 탐구하는 것은 중요하다. 겸손은 우리가 더 나은 사람으로 성장하고 변화할 가능성을 믿게 해주는 소중한 덕목이다. 동양과 서양, 그리고 인간성의 선에서 우리는 겸손을 통해 서로를 더 존중하고 협력할 수 있는 길을 찾아갈 수 있을 것이다.

오해 2. 리더의 겸손(humility)과 겸손(humble) 리더십은 같은 의미이다?

임마누엘 칸트(Immanuel Kant)는 겸손을 도덕적 행위자의 자기에 대한 적절한 시각을 구성하는 메타 태도로 정의하며, 이것을 대부분의 다른 덕목에 기초가 되는 덕목으로 여겼다. 이 관점은 겸손이 자기를 중심으로 하지 않고 타인과 공동체를 중시하며, 자신의 위치를 올바르게 이해하고 인정하는 것과 관련이 있다는 중요한 통찰을 제공한다. 따라서 겸손은 리더십과 관련된 맥락에서 중요성을 가지고 있고 리더의 겸손과 겸손 리더십 사이의 미묘한 차이점이 있다.

첫째로, 리더의 겸손은 개인의 자기인식과 밀접한 관련이 있다. 리더는 자신의 능력과 한계를 인식하면서도 타인을 존중하고 경청하는 자세를 갖고 있다. 이는 리더가 자신의 힘과 지위를 과시하지 않고, 구성원들과 공동체의 일부로 인식하고 있다는 의미를 내포하고 있다. 오웬스(Owens)와 동료들이 심리학이나 조직행동 분야에서 연구된 겸손을 종합적으로 분석하면서 새로운 시각을 제시하였는데 리더의 겸손은 자신을 감추지 않으면서도 다른 사람을 더 중요하게 여기고 그들과 소통하는 능력을 의미하고 있어 자기 자신을 정확하게 인식하려는 의지를 보이는 자기인식, 타인의 강점을 존중하고 인정하는 것, 그리고 다른 사람으로부터 배우려는 강력한 학습능력을 핵심 요인으로 설명하였다.

반면, 겸손 리더십은 조직이나 팀 내에서 겸손한 리더를 중심으로 한 리더십 스타일을 의미한다. 겸손 리더십은 구성원들을 먼저 섬기는 태도를 갖추고, 그들의 성장과 발전을 촉진하며, 리더의 개인적인 욕망이나 자만심을 내려놓고 진정성 있게 팀을 이끄는 것이다. 이는 리더가 팀원들의 의견을 경청하고 그들을 격려하며 지지하는 리더십 방식으로, 구성원들의 참여와 협력을 유도하며 팀의 효율성과 팀원들의 만족도를 높일 수 있다.

리더의 겸손과 겸손 리더십은 모두 조직 내에서 긍정적인 영향을 미친다. 리더의 겸손은 팀원들과의 신뢰 관계를 증진시키고 협력을 유도함으로써 조직의 성과를 향상시킨다. 반면, 겸손 리더십은 조직의 문화를 형성하고 조직 내에서 긍정적인 권위를 구축하며, 구성원들의 역량을 최대한 발휘하도록 격려한다.

요컨대, 리더의 겸손은 개인의 태도와 마음가짐에 기반한 것이며, 이는 그 리더의 행동과 태도를 결정짓는 것이고 겸손 리더십은 조직의 문화와 리더십 스타일에 내재한 것으로, 구성원들을 향한 배려와 지원을 강조하며 조직의 성공을 이끄는 것을 목표로 한다. 두 가지 모두 중요한 가치관이지만, 상황과 조직의 필요에 따라 유연하게 적용되어야 하고 겸손한 리더십과 리더의 겸손이 조화롭게 결합되는 것이 이상적일 것이다.

오해 3. 리더의 겸손(humility)은 진성리더십, 서번트 리더십, 변혁적 리더십과 차이가 없다?

오웬스(Owens)와 로왓(Rowatt) 등의 교수진들은 조직 내 겸손의 중요성과 의미를 탐구한 연구에서 리더의 겸손이 변혁적 리더십, 카리스마 리더십, 진성 리더십, 서번트 리더십과 실증적으로 다른 점을 설명하였다. 또한 도덕 지향적 리더십들(moral-oriented leadership: 진성 리더십, 서번트 리더십, 도덕적 리더십)과 리더의 겸손의 비슷한 점과 다른 점들을 연구하였다.

진성 리더십은 리더 자신의 신념과 행동이 일치하며, 투명하게 소통함으로써 구성원들의 긍정적 자기계발과 자기인식을 촉진한다. 이러한 특성은 겸손한 리더와 유사할 수 있다. 그러나 진성 리더십은 리더의 자아인식을 강조함과 동시에 겸손성을 갖고 있다고 해서 겸손한 리더와 동일하지는 않다. 진성 리더십과 달리 겸손한 리더는 자기 자신과 다른 사람을 정확하게 인식한다.

서번트 리더십은 리더가 구성원을 섬기는 자세로 존중하고 개발하며, 공동체 안에서 신뢰를 형성하고 진정성을 보여주는 리더십 스타일을 강조한다. 이와 유사하게, 겸손한 리더의 행동도 구성원 중심의 상향식 리더십으로 구성원의 강점과 기여를 인정하며 구성원의 개발을 촉진한다.

변혁적 리더십은 리더가 구성원들의 개인적 목적을 이해하고 조직의 목표와 사명을 공유하며, 조직의 목적을 위해 개인의 이익을 넘어 일할 수 있도록 지적 자극과 영감적 동기부여를 제공하는 스타일이다. 겸손한 리더는 학습능력을 모델링하고 구성원의 강점을 인정함으로써 변혁적 리더십의 지적 자극 및 개별적 배려와 유사한 특성을 나타낸다.

리더의 겸손은 다양한 리더십 스타일과 비교했을 때 유사한 점도 있는 반면, 그만의 독특한 특성이 있다. 자기 자신의 강점과 약점을 정확하게 이해하고 다른 사람의 강점을 인정함으로써 출발한다는 점이다. 리더의 겸손은 리더와 구성원 간의 신뢰와 협력을 촉진하며, 조직의 발전과 성장을 위한 필수적인 기반으로 작용한다.

리더의 겸손은 단순한 자기 비하나 겸손한 모습을 보이는 것이 아니다. 이는 리더가 자신과 다른 사람을 존중하고 소통하며, 조직 내에서 긍정적인 변화와 성과를 이루기 위한 필수적인 자질로 작용한다. 리더의 겸손은 더 나은 조직을 만들고, 사람들의 성장과 발전을 촉진함으로써 조직 내에서 지속적인 성과를 이루는 힘을 지니고 있다. 이는 단순히 리더의 개인적인 특성이 아니라, 조직의 미래와 발전을 위한 필수적인 리더십 원칙으로 다가가고 있다. 조직문화의 개선과 인적자원의 유지(retention)를 위한 방안으로서 리더의 겸손을 고려해 볼 직하며, 앞으로 많은 HRD 연구진과 실무자들이 리더의 겸손의 효과성과 적용 방안에 대해 생각해 볼 수 있기를 바란다.

연구소 행사

HRD정책연구소 2023년 3차 콜로키움

- 일시: 2023.08.18.(금) 18:00-20:40
- 장소: 고려대학교 운초우선교육관 204호
- 강연자: 이윤진(한국직업능력개발원), 류동균(고려대학교), 김준희(고려대학교 교육학과 교수)

고려대학교 HRD정책연구소는 2023년 8월 18일 2023년 3차 콜로키움을 개최했다. 이번 콜로키움은 고려대학교 일반대학원 전공 학생 30여 명이 참석하여 활발한 학문 교류의 장을 만들었다. 먼저, 한국직업능력개발원 이윤진 박사의 ‘국내 성인의 생애주기별 평생학습 연구와 실천 영역의 키워드 네트워크 분석 비교 연구’에 대한 발표로 시작되었으며, 이후 류동균 선생님의 ‘기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크와 지식공유 간 관계에서 정치적 스킬의 매개효과’를 주제로 한 발표가 이어졌다. 마지막으로, 고려대학교 교육학과 교수이자 「휴먼웨어연구」의 편집위원장인 김준희 교수의 연구윤리 강연이 진행되었다. 본 콜로키움 행사를 통해 연구의 최신 트렌드를 파악할 수 있었으며, 각 연구의 성과와 시사점을 확인함과 동시에 이에 대해 심도 있게 토론하는 시간을 가질 수 있었다. 연구윤리 강연은 모든 연구자의 연구윤리 의식을 고양시킬 뿐만 아니라 연구윤리의 중요성에 대해 되짚을 수 있는 의미 있는 시간이었다.

고려대학교 HRD정책연구소

2023년도 3차 콜로키움

- 일시 : 2023.08.18.(금) 18:00-20:40
- 장소 : 고려대학교 운초우선교육관 204호

구분	내용	page
사회: 박수빈 (고려대학교)		
개회식 (18:00-18:10)	조대연 교수 (고려대학교 HRD정책연구소)	
Session 1 (18:10-19:10)	국내 성인의 생애주기별 평생학습 연구와 실천 영역의 키워드 네트워크 분석 비교 연구 (이윤진 / 한국직업능력개발원)	1
	기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크와 지식공유 간 관계에서 정치적 스킬의 매개효과 (류동균 / 고려대학교)	17
휴식 (19:10-19:30)	BREAK	
Session 2 (19:30-20:30)	연구윤리 - 김준희 교수 (휴먼웨어연구 편집위원장)	37
폐회식 (20:30-20:40)	김준희 교수 (고려대학교 교육학과)	

고려대학교 HRD정책연구소
Korea University
Research Institute for HRD Policy

[일정표]



[현장 스케치]

2023 역량 마스터 과정

- 일시: 2023.08.24.-2023.08.25. 09:00-18:00
- 장소: 고려대학교 운초우선교육관 102호, 103호
- 강연자: 강대석(인하대학교 경영학과 교수), 김준희(고려대학교 교육학과 교수), 박용호(인천대학교 창의인재개발학과 교수)

고려대학교 HRD정책연구소는 2023년 8월 24일과 25일 양일에 걸쳐 역량 마스터 과정을 진행했다. 첫째날인 24일에는 인하대학교 강대석 교수의 ‘HR담당자가 조직에서 지위를 드높이는 방법’을 주제로 강연이 진행되었다. 이후에 ‘기업교육 프로그램의 효과성 평가방법’을 주제로 고려대학교 김준희 교수의 강연이 진행되었으며, ‘기업교육 평가모형의 이해’와 ‘교육훈련사업 성과평가’로 모듈을 나눠 진행했다. 25일에는 인천대학교 박용호 교수의 ‘역량모델링과 역량기반의 교육체계수립’을 대주제로 한 강연이 진행되었다. 첫 번째 모듈은 ‘역량모델링의 이해’, 두 번째 모듈은 ‘역량기반의 교육체계수립’으로 진행되었으며, 실습을 겸해 주제에 대한 이해를 도울 수 있었다. 이틀에 걸친 수준 높은 강연을 통해 각 기업체 재직자들의 HRD 역량을 향상시킬 수 있는 뜻깊은 시간이었다.

2023 MCCE
Master Course of
Competence and Evaluation

일시 | 2023년 8월 24일(목) ~ 25일(금)
09:00 ~ 18:00 (점심시간: 12:00 ~ 13:00)
장소 | 고려대학교 운초우선교육관 102호(24일), 103호(25일)
대상 | 기업체 재직자 (선착순 30명)
등록방법 | 우측 등록링크 QR을 통해 신청
등록기간 | 2023년 8월 1일 ~ 8월 21일
참가비 | 무료

강사 및 프로그램 소개 |
24일(목)

리더십 특강
HR담당자가 조직에서 지위를 드높이는 방법 09:00-11:00

기업교육 프로그램의 효과성 평가방법
Module 1: 기업교육 평가모형의 이해 11:00-14:00
Module 2: 교육훈련사업 성과평가 14:00-18:00

25일(금)

역량모델링과 역량기반의 교육체계수립
Module 1: 역량모델링의 이해 09:00-14:00
Module 2: 역량기반의 교육체계수립 14:00-18:00

주최 |
고려대학교 HRD정책연구소
Korea University Research Institute for HRD Policy

인하대학교 LINC 사업단
인하대학교 HRD정책연구소 황진우 연구원
010-7612-6048
인하대학교 LINC교육운영실 김원석 실장
010-9638-1905
인천대학교 LINC3.0 운영협업센터 김지현 팀장
010-7673-7661



[홍보 포스터]

[현장 스케치]

2023년 (사)한국인력개발학회 추계학술대회

- 일시: 2023.11.10.(금) 13:00-18:00
- 장소: 고려대학교 운초우선교육관

고려대학교 HRD정책연구소와 (사)한국인력개발학회의 공동 주최로 2023 (사)한국인력개발학회 추계학술대회가 2023년 11월 10일 고려대학교에서 개최되었다. 첫 순서로는 롯데벤처스 전영민 대표이사의 ‘디지털 대전환기의 HRD 어디로 갈 것인가?’의 주제로 기조 강연이 진행되었다. 이후, 각 트랙별로 트랙1 ‘조직과 개인성장’, 트랙2 ‘일터와 평생학습’, 트랙3 ‘일터와 경력’, 트랙4 ‘HRD연구와 실천’, 트랙5 ‘사례를 통한 HRD’, 트랙6 ‘미래세대와 현장의 만남’이라는 주제로 발표가 이어졌다. 트랙6의 경우, HRD 토크쇼와 HRD 해커톤으로 나누어 진행했고, 학회에 참여한 모든 사람들이 편안하게 질문하고 답하는 참여형으로 많은 관심을 받았다. 모든 트랙이 마무리된 이후, 좌장인 유기웅 교수와 트랙별 사회자 김준희 교수, 한수정 교수, 이진 교수, 박지원 교수, 조태준 교수, 최원설 박사가 참여하여 종합토론이 이루어졌다. 학회 회원뿐만 아니라 각 대학의 학부생, 대학원생, 민간 및 공공기관 재직자 등 약 300명이 참여한 이번 학술대회는 소통을 통한 학문과 현장의 만남을 이룬 의미 있는 시간이었다.

2023 (사)한국인력개발학회 추계학술대회

HRD 현장으로의 DIVE IN

일시 2023년 11월 10일(금) 13:00-18:00 장소 고려대학교 운초우선교육관 203호

주최 (사)한국인력개발학회

제1부 개회, 기조강연 / 장소: 고려대학교 운초우선교육관 203호

시 간	구 분	내 용
12:00-13:00		등록 및 접수
13:00-13:10	개회사, 환영사	개회사: 전영민(한국인력개발학회) 환영사: 유태호(고려대학교 사범대학장) 사회자: 장동원(홍보/대외협력위원장)
13:10-13:40	기조강연	디지털 전환기의 HRD 어디로 갈 것인가? - 전영민(롯데벤처스 대표이사 / 롯데벤처스개발원 원장)
13:40-14:00	BREAK TIME	트랙이동

제2부 트랙별 발표 / 장소: 운초우선교육관 2층, 3층

구 분	[트랙1] 조직과 개인성장 김준희 교수	[트랙2] 일터와 평생학습 한수정 교수	[트랙3] 일터와 경력 이진 교수	[트랙4] HRD연구와 실천 박지원 교수	[트랙5] 사례를 통한 HRD 조태준 교수	[트랙6] 미래세대와 현장의 만남 유기웅 교수
14:00-14:30	조직문화와 개인성장을 위한 평생교육의 필요성(김준희)	국내 대학의 평생교육 발전현황과 주요 이슈(한수정)	성직자, 직장 생활, 평생교육(이진)	HRD연구의 현황과 미래(박지원)	HRD를 통한 HRD 효과(조태준)	HRD현장 전문가와 함께하는 "HRD 토크쇼"
14:30-15:00	조직문화와 개인성장을 위한 평생교육의 필요성(김준희)	국내 대학의 평생교육 발전현황과 주요 이슈(한수정)	성직자, 직장 생활, 평생교육(이진)	HRD연구의 현황과 미래(박지원)	HRD를 통한 HRD 효과(조태준)	HRD현장 전문가와 함께하는 "HRD 토크쇼"
15:00-15:30	조직문화와 개인성장을 위한 평생교육의 필요성(김준희)	국내 대학의 평생교육 발전현황과 주요 이슈(한수정)	성직자, 직장 생활, 평생교육(이진)	HRD연구의 현황과 미래(박지원)	HRD를 통한 HRD 효과(조태준)	HRD현장 전문가와 함께하는 "HRD 토크쇼"
15:30-15:45	BREAK TIME					
15:45-16:15	조직문화와 개인성장을 위한 평생교육의 필요성(김준희)	국내 대학의 평생교육 발전현황과 주요 이슈(한수정)	성직자, 직장 생활, 평생교육(이진)	HRD연구의 현황과 미래(박지원)	HRD를 통한 HRD 효과(조태준)	HRD현장 전문가와 함께하는 "HRD 토크쇼"
16:15-16:45	조직문화와 개인성장을 위한 평생교육의 필요성(김준희)	국내 대학의 평생교육 발전현황과 주요 이슈(한수정)	성직자, 직장 생활, 평생교육(이진)	HRD연구의 현황과 미래(박지원)	HRD를 통한 HRD 효과(조태준)	HRD현장 전문가와 함께하는 "HRD 토크쇼"
16:45-17:15	조직문화와 개인성장을 위한 평생교육의 필요성(김준희)	국내 대학의 평생교육 발전현황과 주요 이슈(한수정)	성직자, 직장 생활, 평생교육(이진)	HRD연구의 현황과 미래(박지원)	HRD를 통한 HRD 효과(조태준)	HRD현장 전문가와 함께하는 "HRD 토크쇼"
17:15-17:30	BREAK TIME					
17:30-17:45	조직문화와 개인성장을 위한 평생교육의 필요성(김준희)	국내 대학의 평생교육 발전현황과 주요 이슈(한수정)	성직자, 직장 생활, 평생교육(이진)	HRD연구의 현황과 미래(박지원)	HRD를 통한 HRD 효과(조태준)	HRD현장 전문가와 함께하는 "HRD 토크쇼"
17:45-18:00	종합토론 및 폐회 시간					

[홍보 포스터]



[2023 (사)인력개발학회 추계학술대회 현장 스케치]

연구소 신임 연구교수 및 연구원 소개



유예인 박사

HRD정책연구소 연구교수로서 국민역량 강화 지원을 위한 민간자격정책 개선방안 연구 등을 수행하고 있다. 송실대학교에서 박사학위(평생교육 전공)를 취득하였고, 2023년 9월 고려대학교 HRD 정책연구소에서 연구교수로 임용되었다. 연구관심 분야는 평생학습동아리, 지역학습공동체, 인적자원 및 조직개발 등이다.



김가운 연구원

2023년 9월 부터 고려대학교 HRD정책연구소 소속으로 '원격대학 역할 재정립 및 제도 개선 연구'를 수행하고 있다. 상명대학교에서 중어중문학과를 전공하였으며, 고려대학교 인적자원개발 및 성인계속교육학 전공 석사과정생으로 재학 중이다.

연구소 신임 운영위원 소개

고려대학교 HRD정책연구소는 인문사회연구소 지원사업 1단계 3차년도(2023.06. ~ 2024.05.)에 들어서며, 운영위원회에 신임 운영위원 3분을 위촉했다. 연구소 운영위원은 연구소 운영과 연구과제, 그리고 예산에 대한 심의를 담당한다.

- 이재은 상지대학교 평생교육상담학과 교수
- 이진 가톨릭대학교 경영학과 교수
- 이윤수 한양대학교 교육공학과 교수

연구소 발간물 안내

고려대학교 HRD정책연구소는 2차년도 기본과제인 ‘성인역량 우선순위군 진단도구 개발 연구’의 최종보고서를 2023년 5월 31일 발간하였다. 연구보고서에는 총 7개 우선순위 성인역량(갈등관리역량, 건강관리역량, 디지털활용역량, 리더십역량, 자기계발역량, 재무관리역량)의 진단도구 개발에 대한 내용을 담고 있으며, 관련 내용을 바탕으로 7개 역량을 진단할 수 있는 진단도구가 포함된 카드뉴스도 발간되었다. 위 자료는 홈페이지(<https://kuhrd.korea.ac.kr>)에서 확인할 수 있다.

휴먼웨어연구 안내

휴먼웨어연구 6권 2호가 2023년 8월 31일 발간되었다. 6권 2호에는 ‘DACUM을 통한 영양교사 직무분석 연구(김종윤·조대연)’, ‘기업의 실시간 비대면 교육서비스 품질의 수준과 학습전이의 관계에서 상사지원의 조절효과: 수도권 내 제조관련 대기업 구성원을 중심으로(안수현·조대연)’, ‘중학교 교사가 인식하는 학습조직문화, 학교장의 수업리더십, 학교만족도, 수업개선활동 간 구조적 관계(박효인·장민경·김효선)’, ‘평생교육사의 진로장벽과 대처행동에 관한 근거이론적 탐색(장경미·현영섭)’ 총 4편의 논문이 게재되었다.

휴먼웨어연구는 연 3회(4월, 8월, 12월) 발간되며, 평생교육 및 HRD 분야의 우수한 연구 성과를 공유하여 학술적 발전에 기여하고자 한다. 현재 6권 3호는 2023년 11월 중순 접수를 마감했으며, 12월 31일에 발간 예정이다.

개최 예정 행사 안내

국내 평생교육 전문가 초청세미나

- 일시: 2023.12.15.(금) 19:00
- 장소: 고려대학교 운초우선교육관 302호
- 강연자: 이희수(중앙대학교 교수)

고려대학교 HRD정책연구소는 오는 12월 평생교육 분야 전문가를 초청하여 세미나를 개최한다. 이번 세미나는 중앙대학교 이희수 교수를 모시고 ‘평생학습 집중진흥기구 조성 전략’에 대한 주제로 진행되며, 평생교육 추진체계와 관련한 깊은 논의가 진행될 것으로 기대한다. 사전등록기간은 12월 13일(수)까지이며, 사전등록링크를 통해 신청할 수 있다.

국내 평생교육 전문가 초청 세미나



◆ **초대의 글**
고려대학교 HRD정책연구소에서는 평생교육 분야 전문가를 초청하여 세미나를 개최하고자 합니다. 이번 세미나는 '평생학습 집중진흥기구 조성 전략'에 대한 주제로 개최되며, 평생교육 분야에서의 깊이 있는 논의가 진행될 것 기대합니다. 많은 관심과 참여 부탁드립니다.

◆ **일시 및 장소**
▶ 일시 : 2023년 12월 15일(금) 19:00
▶ 장소 : 고려대학교 운초우선교육관 302호

◆ **신청방법**
▶ 사전등록기간 : 2023년 12월 13일(수) 23:59까지
▶ 사전등록링크 : <https://forms.gle/mKfN9TdxoCgWnw5>
☎ 문의: 고려대학교 HRD정책연구소 김동주 연구원 (kdju2e@korea.ac.kr)

◆ **세부일정**

시 간	진 행
18 : 40 ~ 19 : 00	등록 및 접수
19 : 00 ~ 19 : 10	개회사 ~ 조대연 교수(고려대학교)
19 : 10 ~ 20 : 10	평생학습 집중진흥기구 조성 전략 ~ 이희수 교수(중앙대학교)
20 : 10 ~ 20 : 30	Q&A / 폐회사


 사전등록링크QR


고려대학교 HRD정책연구소
 Research Institute for HRD Policy, Korea University

[홍보 포스터]