

인적자원개발학과

Department of Human Resource Development

1. 학과소개

(1) 학과사무실

가. 위치 : 법학관 10층 1001호

나. 전화 : 820-5403

다. Email : caugs22@cau.ac.kr

(3) 세부전공

- 인적자원개발 (단일전공)

2. 학과내규

(2) 학과소개

인적자원개발학과는 이론과 실천의 전문성을 겸비한 HRD(Human Resource Development) 리더를 양성하는 데 목표가 있다. HRD학계를 선도할 수 있는 전문연구자로서의 능력을 함양할 수 있도록 간학문적(multi-discipline) 교육과정을 통합적으로 운영하고 있다. 국내 최고 교수진의 주중 저녁과 토요일을 이용한 탄력적인 수업 운영과 맞춤형 논문지도 및 학술활동 등을 통해 학생중심의 교육환경을 제공하고 있다.

(1) 선수과목

인적자원개발학과는 전공의 특성상 선수과목을 두지 않는다.

(2) 교과과정구성

가. 타학과 개설과목의 수강 학점 상한

재학 중 타 학과에서 개설한 과목의 수강은 박사과정은 12학점까지만 허용함

(4) 교수진

교수명	직위	최종출신학교	학위명	연구분야	전화번호
송해덕	교수	Penn State University	철학박사	교육공학/HPT	820-5368
홍아정	교수	Columbia University	교육학박사	성인학습/조직개발	820-5865
윤미현	교수	University of Georgia	철학박사	교육공학/학습분석	820-5162
설현수	교수	The Ohio State University	철학박사	심리측정/교육평가 및 측정	820-5370
진성미	부교수	Penn State University	철학박사	경력개발	820-5841
최용석	부교수	중앙대학교	경영학박사	비즈니스모델/산업생태계	820-6865
이민정	부교수	고려대학교	공학박사 수료	인간중심AI/AI교육	820-6926
윤종민	초빙교수	중앙대학교	철학박사	인사조직/경영전략	

나. 교과과정구성

구분	인적자원개발전공
선수과목	선수과목 없음
공통필수과목 [4과목 중 택2 이수]	인적자원개발론, 성인학습연구, 수행공학세미나, 경력개발론
공통선택과목	프로그램개발방법론, 프로그램평가론, e-HRD, 조직개발론, 산업/조직심리학, 경영교육연구, 인사심리, 조직행동관리, 인사선발평가론, , 인적자원개발세미나, 인재개발경영론, HRD연구방법론, HRD연구조사방법론, 다변량통계자료분석
전공선택과목	학습분석세미나, 교수설계세미나, 경영전략세미나, 전략적인사관리, 학습조직/지식경영세미나, 전략적HRD세미나, HRD동향과쟁점, AI직원몰입세미나, 디지털역량개발과혁신, AI리더십과조직학습, AI리더시와AI주체성, 고객개발방법론, 지산학협력프로젝트

- ① 졸업에 필요한 학점: 총 10과목 30학점,
전공연구 4학점
- ② 교과목 체계도: 공통필수과목 4과목 중
택2하여 이수
- ③ 재학 중 동일 교·강사가 담당하는 교과목
은 3과목을 초과하여 수강할 수 없음

(3) 지도교수 배정 및 세부전공 선택

가. 지도교수 배정 및 전공연구

- ① 2차 학기에 재학 중인 학생은 학기말에
지도 교수를 선정하여야 한다.
- ② 지도교수 신청은 학과에 구비된 신청서류
를 작성하여 제출해야 하며, 지도교수의
최종선정은 학생의 의사를 최대한 반영하
여 교수회의를 거쳐서 이루어진다. 단, 1
인의 지도교수는 박사 과정생을 모두 합하
여 연간 6인까지만 신규배정 받을 수 있
다.
- ③ 지도교수는 교수 및 학생의 사정으로 인
하여 이후에 변경할 수 있다. 단 변경 후
한 학기 이상 지도받아야 한다.
- ④ 전공 및 지도교수가 결정된 이후, 3차 학
기 수강신청 시부터는 지도교수가 개설하
는 전공연구Ⅱ(3차학기).Ⅲ(4차학기)을 수
강하여야 한다.
- ⑤ 기타 사항은 대학원 시행세칙에 따른다.

(4) 학위논문 제출자격시험

가. 외국어(영어)시험

외국어(영어)시험은 2차 학기 때부터 신청
가능하며, 대학원 세칙 제85조 합격기준에
따라 외국어(영어)시험의 성적은 계열별 상
위 70% 내외에서 대학원위원회가 최종 합격
을 정한다. 다만, TOEFL 530점(CBT233점,
IBT91점), TOEIC 780점 이상, TEPS 664점 이
취득자는 어학시험 대체인정서를 제출함으로
서 합격한 것으로 본다(단, 어학시험 대체인
정서 제출일 현재 유효한 성적표에 한함).

나. 전공시험

박사	• 인적자원개발론 • 성인학습연구 • 수행공학세미나 • 경력개발론 중 이수과목 택 2
	• 외 이수과목 택 2(전필과목 선택가능)

다. 출제 및 평가

- 1) 종합시험 출제는 해당과목 담당교수가 함.
- 2) 종합시험 평가는 해당과목 담당교수 1인과
관련분야 교수 1인의 평가점수를 평균함.
- 3) 과목당 100점 만점에 평균 80점 이상을 취
득하여야 합격. 불합격 시 불합격 과목 각
각에 대하여 1번의 기회 더 부여. 단, 응시
생에게 불가피한 사유가 있다고 인정되는
경우 학과 전체교수회의의 결정으로 두 번
째 재시험의 기회를 부여함.
- 4) 기타 사항은 대학원 시행세칙에 따른다.

(5) 논문 프로포절 심사

1) 시기 및 장소

박사논문 프로포절 심사는 본 논문 심사 학
기 이전에 실시한다. 장소는 논문 프로포절
심사 일정이 확정된 이후에 추가로 홈페이지
및 학과사무실 게시판을 통해 공고한다.

2) 심사위원회의 구성

박사논문 프로포절 심사위원회는 지도교수를
포함하여 4인 이상으로 구성하며, 심사위원
장은 학과장이 맡도록 한다. 단 지도교수는
심사위원장이 될 수 없다.

3) 심사과정

- ① 박사논문 프로포절 심사 대상자는 박사과
정 재학생 및 수료생이 이에 해당된다.
- ② 박사논문 프로포절 심사를 원할 경우 학
기초에 대학원 조교에게 통보를 하며, 안
내를 받도록 해야 한다.
- ③ 박사논문 프로포절 심사 대상자들은 심사
일 일주일 전까지 발표 자료를 지도교수를
포함한 전체 교수 및 대학원 조교에게 직
접, 또는 이메일, 우편 등을 통하여 전달
하여야 한다.

- ④ 박사논문 프로포절 심사 대상자들은 심사 당일 발표자료 사본을 준비하여 참석자들에게 배부하며, 개인별로 20~30분간 논문 내용에 대해서 발표를 실시하도록 하고, 심사위원은 논문주제의 타당성, 연구방법의 타당성 등을 엄밀히 심사하여 수정·보완이 필요한 사항을 지적한다.
- ⑤ 박사논문 프로포절 심사는 심사에 참석하 학과 교수 3분의 2 이상의 찬성을 얻어야 통과되며, 프로포절 심사에 합격하여야만 학위논문심사를 받을 수 있다.
- ⑥ 박사논문 프로포절 심사결과 불합격한 경우 당해 학기에는 다시 심사를 받을 수 없다.

(6) 학위논문 제출자격

- 1) 본 대학원 박사학위과정 수료자 및 수료예정자
- 2) 박사학위 논문제출자격시험에 합격한 자
- 3) 연구윤리 및 논문작성법 특강 이수 후 연구윤리서약을 제출한 자
- 4) 논문제출 이전학기에 박사논문 프로포절 심사를 통과한 자
- 5) 학과에서 지정한 공통필수과목(2과목)을 이수한 자
- 6) 논문 지도교수로부터 2학기 이상 논문 지도를 받은 자
- 7) 입학 후 8년을 초과하지 아니한 자. 다만, 논문 제출시한 최종학기에 지도교수의 해외연수, 신분변동, 공공성을 띤 학생의 해외연수, 해외유학, 해외근무 또는 6개월 이상의 입원 치료 등의 사유가 발생한 경우에는 최장 2년간 그 기간을 연장 할 수 있다.
(단. 병역으로 인한 휴학기간은 미산입)
- 8) 박사과정 입학 후에 1편 이상의 논문을 학술진흥재단의 등재(후보)지에 게재한 실적
(공저일 경우는 주저자이어야 한다)
- 9) 기타 사항은 대학원 시행세칙에 따른다.

(7) 학위논문 본심사

- 1) 심사위원회의 구성
 - ① 심사위원은 본 대학교의 교수, 부교수, 박사학위를 소지한 조교수 및 박사학위를 소지한 본교 비전임교수, 명예교수, 타 대

학교수 및 기타 논문지도 자격이 있다고 인정되는 연구경력자로 대학원장의 승인을 받은 자에 한함.

- ② 외부심사위원은 최소 1인은 의무적으로 위촉하되 2인을 초과할 수 없음
 - ③ 심사위원은 지도교수의 요청에 의하여 학과장이 추천하고, 대학원장이 위촉한다. 다만, 대학원장의 승인을 얻은 경우에는 예외로 한다.
 - ④ 논문지도교수는 심사위원장을 할 수 없다.
심사위원은 논문심사가 개시된 이후 교체 불가함
 - ⑤ 심사위원은 학기당 2편을 초과하여 논문 심사 불가함
 - ⑥ 박사논문 심사위원에는 해당 논문 프로포절 심사위원 중 반드시 2인이 포함되어야 함
- 2) 심사과정
 - ① 박사논문심사는 2회 이상이어야 하며, 각 심사일의 간격은 최소한 7일 이상으로 하고, 심사위원 5분의 4이상의 출석으로 진행함
 - ② 박사논문심사는 공개발표(1차 심사의 경우)와 내용심사 및 구술시험으로 하고, 논문심사 일정 및 장소는 심사일 이전에 학과사무실 게시판과 학과 홈페이지에 공고하도록 함
 - ③ 논문심사와 구술시험은 각각 100점 만점으로 하여, 각각 평균 80점 이상, 논문심사위원 5분의 4 이상의 찬성으로 통과함
 - ④ 박사논문 심사위원회는 논문심사 개시 후 8주 이내에 심사를 완료해야 함
 - 3) 기타 사항은 대학원 시행세칙에 따른다.

교 과 과 정		
공통 필수 과목 (택 2 이수)		
인적자원개발론 (Human Resource Development)	3학점	인적자원을 개발하는 활동으로서 교육(특히, 성인교육)을 살피기 위한 강자로, 인적자원개발의 개념, 이론, 영역 및 미래의 과제 등을 체계적으로 이해하는 것을 목표로 한다.
성인학습연구 (Studies of Adult Learning)	3학점	학습자로서의 성인을 설명하고, 성인 학습의 속성을 해명하며 성인의 학습에 관련된 여러 이론을 섭렵한다. 그리고 성인교육을 위한 시사점에 대해서도 살펴본다.
수행공학세미나 (Seminar in Human Performance Technology)	3학점	조직 내에서 수행 문제를 진단하고 이를 해결하기 위한 방법, 기술, 전략들을 학습하는 것을 주요 목적으로 하는 인간수행공학과 관련된 다양한 관점, 이론, 원리들을 체계적으로 검토해 봄으로써 성과향상전문가로서 HRD 전문가의 자질을 습득하게 하는데 그 목적을 둔다.
경력개발론 (Career Development)	3학점	경력개발의 유형을 구분하고, 각 유형에 영향을 미치는 요인에 대한 학습을 통해 우리나라 실정에 부합되고 효율성과 정당성을 조화시키는 인사관리체제 구비를 위한 실증적인 연구를 하는데 그 목적을 둔다.
공통 선택 과목		
프로그램개발방법론 (Program Development Methodology)	3학점	프로그램 개발을 위해 필요한 제반 지식과 기법을 프로그램의 구상 단계에서부터 요구분석, 목표설정 및 기획, 가용자원 평가, 프로그램설계, 실행, 평가와 피드백 등에 관한 내용을 체계적으로 익히는데 목표를 둔다.
프로그램평가론 (Program Evaluation)	3학점	기관평가에 대한 이론적 배경을 살펴보고, 세부적으로 평생교육 기관이나 기업체, 대학, 연구기관, 정부기관 등에 대한 평가기준과 타당성을 논의한다. 또한, 우리나라의 여러 기관 차원에서 다양한 프로그램 평가의 발전방향에 대하여 살펴본다.
e-HRD (Seminar in e-Learning Based HRD)	3학점	이러닝 기초 원리에 대한 학습과 함께 기업 및 조직상황에서 이러닝의 적용을 위한 다양한 이슈들을 중심으로 이러닝과 인적자원개발의 이론적 동향과 실제적응에 대한 탐구를 목적으로 한다.
조직개발론 (Organizational Development)	3학점	조직과 그 구성원의 효율성을 증가시키기 위한 체계적인 조직의 변화 기법에 관해 연구하고, 이를 적용해보는데 그 목적이 있다.
산업/조직심리학 (Industrial/Organizational Psychology)	3학점	조직의 효율적인 관리를 위한 조직 진단 및 분석, 선발, 배치, 분류, 훈련, 승진 및 수행평가 등 산업 및 조직심리학의 제 영역에 대한 이론과 기술에 대해 전반적으로 검토하고 현장 적용해 보는데 그 목적이 있다.
경영교육연구 (Studies of Managerial Education)	3학점	경영교육과 관련한 주요 주제들인 리더십, 인간관계, 의사소통 등에 관한 이론적인 연구와 함께 실제 경영상에서 나타나는 모습을 비교 분석하여 HRD 전문가의 차별적인 자질을 습득하게 하는데 그 목적을 둔다.
인사심리 (Human Resource Psychology)	3학점	조직의 효율성을 증가시키기 위한 훈련 방법의 모색, 고안 및 적용에 대해 연구하고, 이를 바탕으로 기관 차원에서의 HRD 전문가로서의 인사심리에 관한 자질을 습득하게 하는데 그 목적이 있다.
조직행동관리 (Organizational Behavior Management)	3학점	행동주의적 심리학을 조직 상황에 적용시켜 조직에서의 효율성을 증가시키는 방법을 연구하고 적용해 본다.

인사선발평가론 (Human Resource Selection and Evaluation)	3학점	조직 내에서 능력을 극대화하기 위한 인사선발, 훈련, 배치 및 관리상의 제 문제를 과학적으로 접근한다.
인적자원개발세미나 (Seminar in Human Resource Development)	3학점	HRD에 관한 기본 과정을 이수한 학생들을 대상으로 개설되는 것으로, 특정한 인적자원개발 이론이나 쟁점에 대해 좀 더 상세하게 공부하고 논의할 기회를 제공하기 위한 강좌이다. 구체적인 주제는 강의 개설의 때에 공지된다.
인재개발경영론 (Human Resource Management)	3학점	HRD 기관의 경영에 관련한 이론들 중 현재 트렌드를 주도하고 있는 주요 이론들을 학습하고, 이러한 이론을 바탕으로 가상기관을 설정하여 모의 경영과 마케팅을 실시하여, 그 운영보고를 하는 것을 주요 내용으로 한다.
HRD연구방법론 (HRD Methods for Research)	3학점	인적자원개발 분야에서 학위 논문을 위한 연구에 소용이 될 방법적 소양을 키우기 위한 강좌이다. 양적인 방법과 참여관찰의 방법을 구분하여, 전문적인 수준의 방법을 다룬다. HRD 관련 강의를 효과적으로 하는 방법과 효과 없는 강의형태, 강의 중 문제행동 대체 방법 등 강의의 여러 법칙에 대한 학습과 실습 과정을 다룬다.
HRD연구조사방법론 (HRD Research Methods)	3학점	인적자원개발 분야에서 학위 논문을 위한 연구에 소용이 될 방법적 소양을 키우고, 글로벌인적자원개발에 관련된 사례를 연구하는 강좌이다. 양적인 방법과 참여관찰의 방법을 구분하여, 전문적인 수준의 방법을 다룬다. HRD 관련 강의를 효과적으로 하는 방법과 효과 없는 강의형태, 강의 중 문제행동 대체 방법 등 강의의 여러 법칙에 대한 학습과 실습과정을 다룬다.
다변량통계자료분석 (Multivariate Statistic Analysis)	3학점	인적자원개발 분야의 연구 활동에 활용되는 각종 기초 자료를 수집하고 분류, 요약, 정리하는데 필요한 제반 통계적 개념과 기법들을 익히고 활용한다.
전공 선택 과목		
학습분석세미나 (Learning Analysis Seminar)	3학점	이 강의는 학습분석의 이론과 모형을 이해하고 학습분석과 관련된 데이터를 분석하는 과정과 방법의 실습을 통해 HRD 전문가에게 요구되는 데이터 분석 및 활용 역량을 키우는데 목적이 있다. 학습분석은 학습자의 학습과 관련된 상태 정보와 학습자가 학습하는 과정에서 다양하게 생성되는 디지털 데이터로 추출해 낼 수 있는 테크놀로지 기반의 학습 정보의 분석 방법이다. 이 강좌에서는 학습 분석을 위해 수집해야 하는 데이터 종류와 분석 활용에 필요한 방법론적 측면들 (학습 유형별 분석, 학습 패턴 분석, 개별화 학습, 소셜 네트워크 분석, 담화 분석 등) 을 살펴본다. 또한, 학습분석과 관련된 최근 동향과 이슈를 살펴보고 토론한다.
교수설계세미나 (Instructional Design Seminar)	3학점	교육 과정의 이론과 응용을 현장에서 심도 있게 연구한다. 교수 설계세미나 과목은 교육에 대한 광범위한 관점을 제시하고, 교수 설계를 위한 전제 조건을 정교화한다. 학생들은 교수설계의 방향, 접근 방식 및 기술을 연구하고 실습을 통해 설계하고 개발할 수 있다.
경영전략세미나 (Seminar in Management Strategy)	3학점	기업의 장래에 있어 보다 높은 성장과 유리한 입지를 확보하기 위하여 추진하는 주요한 계획으로써의 경영전략과 관련한 이론적 기반의 구축과 경영전략의 내용, 전략수립의 과정에 대하여 연구하여 경영전략과 관련된 새로운 아이디어를 창출하고 개발하는데 중점을 둔다.
전략적인사관리 (Strategic Human Resource)	3학점	인사관리의 이론적인 기반을 바탕으로 직무관리, 채용관리, 교육훈련관리, 평가관리, 승진 및 경력관리, 임금관리, 이직 및 퇴

Management)		직관리에 이르는 인사관리의 전반에 걸친 영역에 있어서의 전략적인 운영을 위한 이론적인 기반 형성을 위한 강좌이다.
학습조직/지식경영세미나 (Learning Organization/Seminar in knowledge management)	3학점	학습조직의 개념과 함께 원리를 체계적으로 이해하고 적용해보는 것을 중심으로 조직학습과 학습조직의 관계, 조직학습이론, 조직학습에 관한 다양한 이슈와 쟁점을 이해하는데 중점을 둔다.
전략적HRD세미나 (Seminar in Strategic Human Resource Development)	3학점	조직 및 국가수준의 인적자원개발을 통해 조직 및 국가의 경쟁력을 향상시킬 수 있는 방법론에 대한 연구가 주를 이루며, 전략적 인적자원개발의 의미와 관련 이론을 검토한다. 또한 기업, 정부조직, NGO, 각종단체, 국가수준에서 인적자원개발이 발전 전략의 일환으로 활용된 best practice를 발굴하고 연구하여 전략적 인적자원개발 모형을 정립한다.
HRD동향과쟁점 (Critical Issues and Trends in HRD)	3학점	HRD의 일반적인 동향과 쟁점에 대해 포괄적으로 개관하는 강좌이다. HRD 영역에서의 주요 관심사는 e-business 추세 대응, 요구되는 핵심기술 및 인력의 기대수준과 현실과의 차이, 우수한 인재의 지속적 보유, 새로운 리더의 육성 등 대부분이 지식사회에 요구되는 변화와 인적자본의 문제로 집약될 수 있다. 따라서 HRD 동향과 쟁점을 이해하는데 중점을 둔다.
AI직원몰입세미나 (Seminar in AI and Employee Engagement)	3학점	본 과목은 디지털 전환과 AI 도입이 가속화되는 조직 환경에서 직원 몰입을 촉진하는 HRD 전략을 탐구한다. JD-R 모델과 한국형 관계중심 직원몰입 척도 등 최신 이론을 검토하고, 잠재프로파일분석(LPA)과 같은 개인 중심 실증 분석 방법론을 학습한다. 이를 통해 AI 기반 업무 환경의 몰입 저해 요인을 진단하고, 데이터 기반의 맞춤형 몰입 향상 솔루션을 설계하는 연구·실무 역량을 함양한다.
디지털역량개발과혁신 (Competency Development and Innovation in the Digital Era)	3학점	본 과목은 디지털 전환과 AI 기반 업무환경에서 조직 구성원에게 요구되는 새로운 역량을 탐구하고, 이러한 역량을 개발하기 위한 학습환경, 일터경험, 경력개발 및 수행지원 전략을 HRD 관점에서 논의한다. 특히 AI 리더러시, 디지털 협업역량, 학습민첩성, 문제해결역량, 적응역량 등 디지털 시대의 핵심 역량을 검토하고, 조직 구성원이 변화하는 일터에서 지속적으로 학습하고 성장할 수 있도록 지원하는 HRD 전략을 설계하는 데 목적이 있다.
AI리더십과조직학습 (AI Leadership and Organizational Learning)	3학점	본 교과목은 AI 시대의 HRD 리더가 갖추어야 할 인간중심 AI 리더십, 조직학습, AI 전환 전략, 공공선 지향 HRD 역량을 다룬다. AI 기술은 조직의 생산성 향상과 의사결정 자동화를 가능하게 하지만, 동시에 구성원의 역할 변화, 역량 격차, 윤리적 위험, 신뢰 문제, 책임 소재의 불명확성, 조직 내 불평등을 초래할 수 있다. 따라서 AI 시대의 리더십은 기술 도입을 관리하는 수준을 넘어, 인간의 성장과 조직의 학습, 사회적 책임을 함께 설계하는 리더십으로 재정의될 필요가 있다.
AI리터러시와AI주체성 (AI Literacy and AI Agency)	3학점	본 교과목은 미래 사회의 구성원과 HRD 리더에게 요구되는 AI Literacy, AI Agency, Human-AI Co-Agency를 인간중심 AI 철학에 기반하여 탐구한다. 생성형 AI와 지능형 시스템이 학습, 일, 조직, 시민성의 방식을 변화시키는 상황에서, 본 과목은 AI를 단순한 도구나 자동화 수단으로 이해하기보다 인간의 판단, 성장, 자기주도성, 공동체적 책임을 확장하는 파트너로 바라본다.
고객개발방법론 (Customer Development Methodology)	3학점	고객 개발 모델을 바탕으로 제품 및 서비스의 시장 적합성(Product-Market Fit)을 검증하는 프로세스를 학습함. 가설 수립, 고객 발견(Customer Discovery), 고객 검증(Customer Validation)의 단계를 거치며 비즈니스 모델의 유효성을 체계적으로 평가함. HRD 관점에서는 교육 서비스 및 조직 개발 솔루션의 최종 사용자인 조직 구성원의 숨겨진 니즈를 파악하는 정성적 조사 기법을 심층적으로 다룸. 데이터 기반의 의사결정과 피벗(Pivot) 전략을 실습하여 실제 창업이나 신규 프로젝트 기

		확 시 실패 비용을 최소화하는 전략적 역량을 확보함
지산학협력프로젝트 (Industry-Academia-Local Collaboration Project)	3학점	지역사회(Local), 산업계(Industry), 대학(Academic) 간의 유기 적 협력 모델인 '지산학' 체계를 이해하고 실질적인 해결책을 도출하는 프로젝트 중심 교과목임. 지역 산업의 인적 자원 수요 를 분석하고 대학의 연구 역량을 결합하여 인적자원개발(HRD) 관점에서의 지역 경제 활성화 방안을 모색함. 현장 전문가와의 협업을 통해 실제 비즈니스 및 사회 문제를 진단하고 실무적인 대안을 기획 및 실행하는 세미나 형식으로 진행함
전공연구		
전공연구 II (Studies in Major Field II)	2학점	
전공연구 III (Studies in Major Field III)	2학점	