

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

(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.

(3) 세부전공

- 인적자원개발 (단일전공)

2. 학과내규

(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 |
|-----|-----|------------------|-------|------------|----------|
| 이희수 | 교수 | 중앙대학교 | 교육학박사 | 평생교육/ HRD | 820-5367 |
| 송해덕 | 교수 | Penn State Univ. | 철학박사 | 교육공학/ HPT | 820-5368 |
| 홍아정 | 교수 | Columbia Univ. | 교육학박사 | 성인교육/ 조직개발 | 820-5865 |
| 진성미 | 부교수 | Penn State Univ. | 철학박사 | 경력개발 | 820-5841 |

나. 교과과정구성

| 구분 | 인적자원개발전공 |
|-------------------------|--|
| 선수과목 | 선수과목 없음 |
| 공통필수과목 [5과목 중 택2 이수] | 평생교육론, 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, HRD동향과정점 |

- ① 졸업에 필요한 학점: 총 10과목 30학점, 전공연구 4학점
- ② 교과목 체계도: 공통필수과목 5과목 중 택2하여 이수
- ③ 재학 중 동일 교·강사가 담당하는 교과목은 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 신청서류를 작성하여 제출해야 하며, 지도교수의 최종선정은 학생의 의사를 최대한 반영하여 교수회의를 거쳐서 이루어진다. 단, 1인의 지도교수는 박사 과정생을 모두 합하여 연간 6인까지만 신규배정 받을 수 있다.
- ③ 지도교수는 교수 및 학생의 사정으로 인하여 이후에 변경할 수 있다. 단 변경 후한 학기 이상 지도받아야 한다.
- ④ 전공 및 지도교수가 결정된 이후, 3차 학기 수강신청 시부터는 지도교수가 개설하는 전공연구Ⅱ(3차학기)·Ⅲ(4차학기)을 수강하여야 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 상위 70% 내외에서 대학원위원회가 최종 합격을 정한다. 다만, TOEFL 530점(CBT233점, IBT91점), TOEIC 780점 이상, TEPS 664점 이 취득자는 어학시험 대체인정서를 제출함으로써 합격한 것으로 본다(단, 어학시험 대체인정서 제출일 현재 유효한 성적표에 한함).

나. 전공시험

| | |
|----|--|
| 박사 | <ul style="list-style-type: none"> • 평생교육론 • 인적자원개발론 • 성인학습연구 • 수행공학세미나 • 경력개발론 <p style="text-align: center;">중 이수과목 택 2</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 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 취득하여야 합격. 불합격 시 불합격 과목 각각에 대하여 1번의 기회 더 부여. 단, 응시생에게 불가피한 사유가 있다고 인정되는 경우 학과 전체교수회의의 결정으로 두 번째 재시험의 기회를 부여함.
- 4) 기타 사항은 대학원 시행세칙에 따른다.

(5) 논문 프로포절 심사

- 1) 시기 및 장소
박사논문 프로포절 심사는 본 논문 심사 학기 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, 심사위원장은 학과장이 맡도록 한다. 단 지도교수는 심사위원장이 될 수 없다.
- 3) 심사과정
 - ① 박사논문 프로포절 심사 대상자는 박사과정 재학생 및 수료생이 이에 해당된다.
 - ② 박사논문 프로포절 심사를 원할 경우 학기초에 대학원 조교에게 통보를 하며, 안내를 받도록 해야 한다.
 - ③ 박사논문 프로포절 심사 대상자들은 심사일 일주일 전까지 발표 자료를 지도교수를 포함한 전체 교수 및 대학원 조교에게 직접, 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 참석한 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 수료 예정자
- 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 대학교수 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) | | |
| 평생교육론 (Lifelong Education) | 3학점 | 이론과 실천으로서의 평생교육을 포괄적으로 개관하는 강좌이다. 평생교육의 배경을 이루는 주요 이론을 섭렵하며, 평생교육의 실천적 방법과 설계에 대해서도 공부한다. |
| 인적자원개발론 (Human Resource Development) | 3학점 | 인적자원을 개발하는 활동으로서 교육(특히, 성인교육)을 살피기 위한 강좌로, 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 검토해봄으로써 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 차원에서의 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 실제적용에 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 Managemental 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, 당화 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 개발 |

| | | |
|---|-----|---|
| | | 하는데 중점을 둔다. |
| 전략적인사관리 (Strategic Human Resource Management) | 3학점 | 인사관리의 이론적인 기반을 바탕으로 직무관리, 채용관리, 교육훈련관리, 평가관리, 승진 및 경력관리, 임금관리, 이직 및 퇴직관리에 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. |
| 전공연구 | | |
| 전공연구 II (Studies in Major Field II) | 2학점 | |
| 전공연구 III (Studies in Major Field III) | 2학점 | |