

# 강 의 계 획 서

<b>과목명</b>	인력개발과활용		
<b>학점</b>	3학점	<b>정원</b>	40
<b>담당 교강사</b>			
<b>수업</b>	<b>수업기간(주)</b>		<b>총수업시간</b>
	1학기 : 3월 초순 ~ 6월 중순 (15주) 2학기 : 9월 초순 ~ 12월 중순 (15주)		45
<b>교재</b>	<b>교재명</b>	<b>저자명</b>	<b>출판사</b>
	인적자원개발론	노남섭, 박양근 외	한울출판사
<b>관련 과정명</b>	<b>학사</b>	교양, 경영학 전공	
	<b>전문학사</b>	교양	
<b>성적</b>	<b>평가방법</b>	상대평가	
	<b>성적배점</b>	중간 30점, 기말 30점, 과제 10점, 수시시험 10점, 출결 20점	
	<b>성적비율</b>	A: 30%이내, B: 누계 70%이내	
	<b>이수요건</b>	성적 60점 이상 + 출석률 80% 이상	
<b>평가일정</b>	중간고사 : 개강 후 7~8주차 기말고사 : 개강 후 15주차		
<b>수업목표</b>	경제성장·발달을 목표하는 경제학적인 문제의식에 있다는 것을 토대로, 인력개발은 기존노동력을 보다 유효하게 활용하는 것 외에 부인·노인·실업자 등 아직 이용하지 않고 있는 노동력의 개발을 목표로 한다. 잠재적인 인간능력의 보다 충분한 개발, 활용을 연구하고 교육정책과도 어떤 깊은 관련을 갖는지를 알아보며, 1970년대 이후 경제의 고도성장 이래 교육 과잉상태로 인한 고학력자의 실업문제가 심각해지면서 새로운 관점에서 재검토 된 인력개발의 내용에 대해 연구한다. 이를 토대로 한 나라의 부 또는 자원으로써 인간능력의 충분한 개발·활용을 인력개발을 통해 할 수 있는 방안을 세울 수 있다.		

■ 주차별 강의 내용

주별	수업 주제 및 내용	비고
제1주	<p>·강의주제: 인적자원관리의 기본 원리 및 오리엔테이션                      ·강의목표: 조직에서 무형자산으로서의 인적자원의 가치와 인적자원관리(HRM), 인적자원개발(HRD)의 기능과 영역을 구분할 수 있고, 인적자원개발 활동의 전개 과정 등을 설명할 수 있다.                      ·강의세부내용:                      ① 인적자원개발의 개념                      ② 인적자원 관리와 인적자원 개발과의 관계                      ③ 인적자원개발의 구성요소                      ·수업방법: 강의, 질의응답, 토론</p>	
제2주	<p>·강의주제: 인적자원개발의 발전과정                      ·강의목표: 도제제도, 길드제도 등 산업사회 이전의 사회 배경과 HRD제도의 관계성을 설명할 수 있고, 산업사회 변화와 산업조직 형태에 맞추어 발전되어온 HRD제도를 기술할 수 있으며, 우리나라의 인적자원개발 제도의 변천과 발전과정을 설명할 수 있다.                      ·강의세부내용:                      ① 유럽의 인적자원개발제도 발전과정                      ② 미국의 인적자원개발제도 발전과정                      ③ 한국의 인적자원개발제도 발전과정                      ·수업방법: 강의, 질의응답, 토론</p>	
제3주	<p>·강의주제: 학습이론과 인적자원개발                      ·강의목표: 교육훈련의 목적을 여러 차원에서 설명할 수 있고, 학습, 교육 훈련, 성인학습의 의의와 개념을 기술할 수 있으며, 학습 극대화를 위한 조건을 제시할 수 있다.                      ·강의세부내용:                      ① 교육훈련의 목적 ② 학습의 개념과 원리                      ③ 성인학습자와 인적자원개발 ④ 학습 극대화의 조건                      ·수업방법: 강의, 질의응답, 토론</p>	
제4주	<p>·강의주제: HRD의 요구분석                      ·강의목표: HRD프로세스(요구분석-설계-실행-평가)에 대해 설명할 수 있으며, 해당 조직이 원하는 적절한 요구분석의 모형을 개념화할 수 있고, 요구 파악(needs)을 위한 전략적 조직분석, 직무분석, 개인 분석을 실행할 수 있다.                      ·강의세부내용:                      ① 요구분석의 개념 ② 요구분석 모형 ③ 요구분석의 실행                      ·수업방법: 강의, 질의응답, 토론</p>	
제5주	<p>·강의주제: HRD 프로그램의 설계                      ·강의목표: 학습 패러다임을 이해하고 구성주의 이론을 설명할 수 있고, 일반적 학습체제설계(ISD)모형의 단계별 수행활동을 기술할 수 있으며, 교육훈련 프로그램을 설계할 수 있는 과정과 방법을 습득할 수 있다.                      ·강의세부내용:                      ① 프로그램 설계의 필요성                      ② 구성주의와 학습체제설계의 이해                      ③ 프로그램의 설계과정                      ·수업방법: 강의, 질의응답, 토론</p>	
제6주	<p>·강의주제: HRD 프로그램의 개발                      ·강의목표: 교육훈련과정 개발의 단계와 방법을 설명할 수 있고 교육훈련프로그램설계명세서를 토대로 교재 및 교보재를 개발할 수 있으며, 교육 훈련과정을 개발단계에서 파일럿 및 평가를 실시하고 개선할 수 있게 된다.                      ·강의세부내용:                      ① 교육과정개발의 의의                      ② 교재 및 교수 지도안 개발                      ③ 강사 및 교수자 선정                      ④ 교육과정의 파일럿 실시                      ·수업방법: 강의, 질의응답, 시청각 자료</p>	과제 제출일 : 14주차까지

제7주	중간고사	
제8주	<p>·강의주제: HRD프로그램의 실행</p> <p>·강의목표: HRD 프로그램의 실행 시 준수해야 할 학습 법칙을 설명할 수 있고, 우리나라 기업의 대표적인 HRD 유형을 사내 훈련과 사외 훈련으로 구분하여 설명할 수 있으며, 교육훈련의 전이 개념화와 효과적인 전이 방법을 설명할 수 있다.</p> <p>·강의세부내용:          ① HRD 프로그램의 실행          ② 기업의 HRD 유형          ③ 교육훈련의 전이</p> <p>·수업방법: 강의, 질의응답, 토론</p>	
제9주	<p>·강의주제: HRD 프로그램의 평가</p> <p>·강의목표: 교육훈련 평가에 활용되는 대표적인 평가 모델들을 비교 분석하여 설명할 수 있고, 평가도구를 직접 설계할 수 있는 절차와 방법을 기술할 수 있으며, 평가의 원리성과 경제성에 관해 설명할 수 있다.</p> <p>·강의세부내용:          ① 평가의 목적과 과정          ② 평가모델의 구조          ③ 평가도구의 설계          ④ 평가의 윤리성과 교육훈련의 경제성 평가</p> <p>·수업방법: 강의, 질의응답, 토론</p>	
제10주	<p>·강의주제: 개인개발</p> <p>·강의목표: 교육훈련 운영 담당자 역할의 중요성과 교육 준비사항을 설명할 수 있고, OJT의 기능과 효과 그리고 Off-JT에서 얻고자 하는 바를 제시할 수 있고, OJT와 비교하여 설명할 수 있으며, e-Learning의 장점과 한계 및 효율적 운영방법을 제시할 수 있고, 역량과 직업기초능력의 중요성을 설명할 수 있다.</p> <p>·강의세부내용:          ① 교육훈련의 종류와 방법          ② 직무현장훈련(OJT)          ③ 집합교육훈련(Off-JT)          ④ e-Learning          ⑤ 기술 및 전문훈련          ⑥ 역량과 직업 기초능력</p> <p>·수업방법: 강의, 질의응답, 토론</p>	
제11주	<p>·강의주제: 경력개발</p> <p>·강의목표: 개인의 인생 발달과 직업적 경력개발을 연계시켜 논할 수 있고, 경력개발의 전통적 모형과 현대적 모형을 비교, 설명할 수 있으며, 개인의 경력 개발 전략과 방법을 구체적으로 설명할 수 있고, 조직에서 구성원의 경력개발을 지원하기 위한 방법들을 제시할 수 있다.</p> <p>·강의세부내용:          ① 경력개발의 본질          ② 경력개발의 체계와 모형          ③ 경력개발의 실제와 활동          ④ 경력개발의 촉진 및 이슈          ⑤ 효과적인 경력개발활동</p> <p>·수업방법: 강의, 질의응답, 토론</p>	
제12주	<p>·강의주제: 조직개발</p> <p>·강의목표: 인적자원개발을 통한 조직개발 가능성과 조직변화를 위한 구성원 마인드 변화 전략을 설명할 수 있고, TQC, 자율경영팀이 조직변화 활동에 어떻게 기여하는지를 제시할 수 있으며, 조직개발을 위한 변화관리유형별로 HRD 담당자가 취할 자세에 대해 논할 수 있다.</p> <p>·강의세부내용:          ① 조직개발의 기본개념          ② 계획적 변화 4단계 모델</p>	

	③ 변화 개일의 설계 ④ 변화유형(1): 개인 변화전략 ⑤ 변화유형(2): 직무 구조적 변화방법 ⑥ 변화유형(3) : 기술적 시스템 변화방법 ⑦ 변화유형(4): 조직의 변신 ·수업방법: 강의, 질의응답, 토론	
제13주	·강의주제: 인적자원개발 트렌드와 전문가 ·강의목표: 조직의 인적자원개발이 보다 전략적이고 통합적으로 이루어져야 할 필요성과 HRD 트렌드를 분석하고 HRD의 효율화를 위한 시사점을 제시할 수 있으며, HRD 담당자의 역할과 책임이 더욱 강조되고 있는 이유를 설명할 수 있다. ·강의세부내용: ① HR의 새로운 요구와 전략적 통합 ② 거시적 환경변화와 대응 ③ 인적자원개발 트렌드 ④ 인적자원개발 담당자의 역할 ·수업방법: 강의, 질의응답, 토론	
제14주	·강의주제: 한국기업의 실태와 촉진 정책/ 국가인적개발 정책과제 ·강의목표: 기업에서 인적자원개발에 소극적인 이유와 한계점, 영국의 IIP 모델과 싱가포르의 PD모델의 개념을 설명할 수 있고, 우리나라의 HRD촉진방안 중 하나인 「HRD우수기업 인증제」등을 설명할 수 있다. HRD분야에서 우리나라의 경쟁력 순위가 낮은 이유와 국가인적자원개발을 위해 정부가 취할 역할에 대해 설명할 수 있고, 국가인적자원개발 정책영역과 기본과제가 지향하는 바를 설명할 수 있다. ·강의세부내용: ① 인적자원개발 실태와 촉진방안, ② 인적자원개발 촉진정책의 확충, ③ 국내외 인적자원개발 촉진모델, ④ 인적자원개발 분야 경쟁력 현황 ⑤ 국가인적자원개발의 개요 ⑥ 국가인적자원개발 기본계획과 정책과제 ·수업방법: 강의, 질의응답, 토론	과제 제출일
제15주	기말고사	