강 의 계 획 서

1. 강의개요

학습과목명	인력개발과활용	학점	3학점	교·강사명		교·강사 전화번호	
강의시간	3시간	강의실		수강대상		E-mail	

2. 교과목 학습목표

4차 산업혁명 시대에 접어들면서 조직 내 창의와 혁신 능력을 갖추고 변화를 이끌어갈 인적자원의 확보, 개발 및 육성이 조직경쟁력을 확보하기 위하여 중요한 과제로 부각되고 있다. 기업은 끊임없이 새롭고 독창적이며 구별 가능한 경쟁원칙을 창출해야 생존하고 도약할 수 있다. 따라서 역량있는 인재의 확보는 미래 조직경쟁력의 필수요건이다. 핵심인재의 유치와 확보를 위한 경쟁은 단순히 기업의 몫만은 아니다. 인적자원으로서의 인재 확보와 개발은 기업을 넘어서 국가경제 발전과 문화적 창출을 위한 핵심가치이기 때문이다. 따라서 인적자원개발과 활용은 기업을 포함한 조직의 생존과 성장 번영을 경정하는 중요한 전략이다. 이러한 상황을 바탕으로 다음과 같은 내용을 학습하고자 한다.

1. 인적자원개발의 중요성, 개념, 영역, 수준
2. 교육훈련과 개발, 경력개발, 조직개발 등 인적자원개발의 이론과 방법론
3. 기업, 지역 및 국가 인적자원개발의 사례와 방법론
4. 조직 및 국가발전을 위한 인적자원개발의 전략적인 역할

3. 교재 및 참고문헌

- 주교재 : 인적자원개발론, 신형재, 삼영사, 2022

4. 주차별 강의(실습·실기·실험) 내용

주별	차시	강의(실습·실기·실험) 내용	과제 및 기타 참고사항
제1주	1	1) 강의주제 : 제1장 인적자원개발 기초 ① 교과목 소개 및 오리엔테이션. ② 인적자원개발 개요 2) 강의목표 ① 인적자원개발의 정의 및 중요성을 이해한다. 3) 강의세부내용 ① 조직이란 목표를 달성하기 위하여 2인 이상의 사회적 집합체를 말한다. 조직이 성장 및 발전하고 추구하는 목표를 달성하기 위해서는 자원이 반드시 필요하게 되는데 일반적으로 경영자원은 유형자원, 무형자원, 인적자원으로 나눌 수 있다. ② 인적자원개발의 개념과 중요성과 중소기업의 성공요인과 실패요인에서 인적자원의 중요성을 설명하며 인적자원의 구성요소로서 개인개발, 경력개발, 수행관리, 조직개발을 설명하며. 인적자원개발은 조직 내에서 문제점을 찾고 해결하며 경영의 기본원칙인 계획 실행 평가 단계를 거치며 성과로 이어짐을 이해시키며 인적자원관리와 인적자원개발의 차이점을 이해하며 인적자원개발의 전통적 관점과 현재의 모습을 비교분석한다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	강의OT 자료배포 강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	2	1) 강의주제 : 제1장 인적자원개발 기초 ① 인적자원개발 과정 2) 강의목표	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조)

		① 인적자원의 개발과정을 이해한다. 3) 강의세부내용 ⑴ 인적자원개발은 조직 내에서 이루어지는 일련의 학습과정으로 조직의 변화를 이끌어낸다. ⑵ 인적자원개발의 과정으로는 필요성 분석, 교수설계, 프로그램실시, 교육과정 평가의 순서대로 진행한다. ① 인적자원개발 요구분석 ② 인적자원개발 설계 및 실행 ③ 인적자원개발 성과평가 ⑶ 인적자원개발에 사용되는 교육훈련의 목표들은 여러 가지 타당성을 확보하는데 있으며 인적자원의 설계 및 평가를 학습한다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	3	1) 강의주제 : 제1장 인적자원개발의 기초 ① 인적자원개발 연구 2) 강의목표 ① 인적자원개발의 학문적 위치의 중요성을 이해한다. 3) 강의세부내용 ① 인적자원 개발에 대한 학문적 중요성에 대해서 이해하고 학습한다. ② 조직의 성과를 좌우하는 가장 큰 요인은 사람이며 조직이 직면하고 있는 가장 큰 문제는 사람을 잘 관리하는 것이다. ③ 학문적 특성은 종합 과학적 학문으로서 시스템이론, 교육학, 심리학, 경제학, 경영학 등의 인접 학문분야에서 연구한 다양한 학문들로 이루어져 활용되고 있다. ④ 인적자원개발 연구방향은 지식사회를 지나 4차 산업혁명기에 접어든 지금 조직의 경쟁력은 어느 때보다 인적자원개발의 필요성이 증대되고 있다. 4) 강의방법 : 이론 강의, 토의 및 질의/응답 토의주제: 4차 산업혁명 시대에 인적자원의 필요성이 더욱 중요한 이유는 무엇인가?	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 토의 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
제2주	1	1) 강의주제 : 제2장 인적자원 경쟁력과 인적자원개발 방향 ① 인적자원개발 역사 2) 강의목표 ① 인적자원개발의 역사적 변화과정을 시대별로정리하고 설명한다. 3) 강의세부내용 ① 현대 인적자원개발의 본격적인 태동은 2차 세계대전시기부터라고 할 수 있으며 인적자원개발 담당자들의 역할이 더욱 중요해지고 있다. ② 인적자원개발의 역사(고대, 중세(도제제도, 길드제도)). 미국과 한국의 인적자원개발과 4차 산업혁명의 인적자원개발 방향으로 정보통신기술에 기반한 변동으로 인하여 기술과 산업구조가 변화하고 일자리 지형이 변화하며, 미래사회에 요구되는 직무역량도 변화할 것이다. ③ 4차 산업혁명시대에는 더욱 창의적이고 융합적인 인재를 양성하는 교육시스템이 필요하다. ④ 우리나라의 기업교육의 역사는 태동기, 모색기, 성장기, 발전기, 성숙기 등으로 구분할 수 있다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	2	1) 강의주제 : 제2장 인적자원 경쟁력과 인적자원개발 방향 ① 인적자원 경쟁력과 인적자원개발 주체별 역할 2) 강의목표 ① 경쟁력 향상방안에 대하여 설명한다. 3) 강의세부내용 지식사회를 넘어 4차 산업혁명 시대에 인적자원개발의 중요성이 높아지고 있다.	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)

		Barney가 주장하는 조직인 인적자원 경쟁력을 갖추기 위한 요건으로 가치성, 희소성, 모방성, 자원의 활용성 등을 들고 있다. ① 가치 있는 인적자원 ② 희소한 인적자원 ③ 모방이 불가능한 인적자원 조직이 보유하고 있는 자원이 지속적인 경쟁력을 가지고 있으려면 경쟁력을 갖춘 인적자원이 준비되어 있어야 한다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	
	3	1) 강의주제 : 제2장 인적자원 경쟁력과 인적자원개발 방향 ① 인적자원 경쟁력과 인적자원개발 주체별 역할 2) 강의목표 ① 4차 산업시대의 패러다임에 맞는 인적자원을 이해한다. 3) 강의세부내용 ⑴ 지식사회의 조직의 경쟁력의 원천은 혁신능력에 달려있고 조직의 혁신능력은 사람의 창의력을 통하여 이루어지 때문에 결국 경쟁의 원천은 사람이다. ⑵ 인적자원의 경쟁력을 키우기 위한 국가의 역할은? ① 중소기업 학습 인프라 구축 지원 사업 ② 학습기업 인증제도 도입 ⑶ 인적자원개발 담당자의 역할 6가지 피터드러커는 훈련기능관리자, 일반훈련담당자, 훈련설계자, 수행가, 개발자 , 매체전문가로 구분하였다. 4) 강의방법 : 이론 강의, 토의 및 질의/응답 토의주제 : 인적자원의 경쟁력은 어디에 있는가?	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 토의 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
제3주	1	1) 강의주제 : 제3장 전략적 인적자원개발 ① 전략적 인적자원개발 이론적 기초 2) 강의목표 전략적 인적자원개발의 개념과 중요성을 설명한다. 3) 강의세부내용 ⑴ 인적자원개발의 전략적 역할 수행에 대한 모색을 바탕으로 개인과 조직의 학습, 수행, 변화를 동시에 증진시키는 전략적 수준활동을 의미한다. 전략의 개념과 전략적인적자원개발의 개념은 군사용어와 인적자원개발을 직무와 관련된 교육훈련을 전략적으로 운영함으로서 조직구성원의 지식과 기술을 최대한 활용할 수 있도록 하며 조직의 목표를 달성하는 것이라고 정의할 수 있다. ① 조직의 전략수립, 실행 및 성과에 영향을 미친다. ② 조직전략의 적합성을 확보할 때 연계된다. ③ 지속적인 경쟁우위를 확보할 수 있는 전략자산이다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	2	1) 강의주제 : 제3장 전략적 인적자원개발 ① 전략적 인적자원개발의 발전과정 2) 강의목표 ① 인적자원의 발전단계 과정을 설명한다. 3) 강의세부내용 ① 맥라간의 인적자원 수레바퀴 모형 ② 길리와 코펀의 인적자원개발 발전 단계 모형 인적자원개발의 변화에 따라 6단계로 구분하였다. 1단계: 인적자원개발 부재 단계 2단계: 1인 인적자원개발 단계 3단계: 외주중심 인적자원개발 단계 4단계: 주문식인적자원개발 단계	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)

		5단계: 성과중심 인적자원개발 단계 6단계: 전략적 인적자원개발 단계 ③ 길리와 메이쿠니치의 인적자원개발 단계모형 이러한 접근법의 특징, 목적, 장/단점, 방법, 인적자원 개발 담당자의 역할을 제시하였다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	
	3	1) 강의주제 : 제3장 전략적 인적자원개발 ① 전략적 인적자원개발체계 구축 2) 강의목표 ① 인적자원의 전략적 연계방법을 설명한다. 3) 강의세부내용 ⑴ 전략적 인적자원개발 모형을 크게 기술적 모형과 해석적 모형으로 나누어진다. ① 기술적 모형 : 규범적 측면을 강조, 통합을 강조, 능동적 역할을 강조함. ② 해석적 모형: 경영의 동적인 맥락의 부분합을 강조. 이해관계자의 기대와 만족을 강조. 담당자의 능력을 강조. ⑵ 전략적 인적자원개발과의 연계 1단계: 비전 및 전략수립 2단계: 전략체계도 작성 3단계: 인적자원 준비도 평가 4단계: 인적자원개발 프로그램 설계 외부환경 분석으로 기회와 위협요인이 분석되고 내부자원 분석을 통하여 강점과 약점이 분석되면 조직이 실행하여야 할 전략과제를 도출하여야 한다. 4) 강의방법 : 이론 강의, 토의 및 질의/응답 토의주제: 조직의 경쟁력은 왜 무형자산인 인적자원인가?	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 토의 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
제4주	1	1) 강의주제 : 제4장 역량기준 인적자원개발 ① 역량기준 인적자원개발의 이론적 기초 2) 강의목표 ① 역량기준 인적자원개발의 개념 및 중요성을 설명할 수 있다. 3) 강의세부내용 ⑴ 핵심역량이란 조직이나 개인이 다른 조직이나 타인과 비교해서 절대적으로 우월한 지위를 가지고 있는 차별화된 역량을 말한다. 조직과 직무가 요구하는 핵심역량에 초점을 두고 직무별로 요구되는 역량을 확인하고 개발하여 이를 선발, 평가, 보상, 육성의 기준으로 활용하며 조직들은 개인뿐만 아니라 조직전체의 경쟁력을 평가하고 강화하기 위한 전략도구로서 역량에 대한 관심을 이해한다. ⑵ 스펜서와 스펜서는 역량을 5가지유형으로 구분하였다. ① 동기부여 ② 특질 ③ 자기개념 ④ 지식 ⑤ 기술 역량을 갖고 있는 사람이 필요시 훈련보다는 선발하는 것이 더 효과적이다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	2	1) 강의주제 : 제4장 역량기준 인적자원개발 ① 역량의 구분 ② 역량모델링 및 기준점 2) 강의목표 역량모델링 방법 및 역량모델 유형을 설명할 수 있다. 3) 강의세부내용	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)

		⑴ 역량에 대한 연구로는 조직역량, 관리역량, 개인역량 으로 유형을 구분할 수 있다. 특정한 상황이나 직무에서 준거에 따른 효과적이고 우수한 수행의 원인이 되는 개인의 내적인 특성을 역량이라 한다. ⑵ 구성요소로는 표면적으로 드러나지 않는 ① 내적인 요소(행동, 사고, 가치관, 기본적동기), 표면적으로 들어나는 ② 외적인요소(지식, 기술)로 구성된다. 역량모델링이란 개인과 조직의 성과를 위해 필요한 역량을 파악해 내는 체계적인 과정이다. ⑶ 역량분석은 6단계에 거처 이루어진다. ① 성과판단의 기준마련 ② 준비마련 선정 ③ 자료의의 수집 ④ 역할모델의 개발 ⑤역할모델의 타당성 검증 ⑥ 역할모델의 활용 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	
	3	1) 강의주제 : 제4장 역량기준 인적자원개발 ① 역량기준 교육훈련체계 개발 2) 강의목표 ① 역량기준 교육훈련과정 개발 방법을 설명할 수 있다. 3) 강의세부내용 ⑴ 역량기반 교육훈련체계의 개발은 기본적으로 특정 직무수행을 통해 달성해야할 성과 및 결과를 창출할 수 있는 능력을 함양하며 미래에 필요로 하는 역량을 규명하고 구성함으로서 조직의 목표와 비전을 고려한 성과 향상을 도모할 수 있다. ⑵ 역량기준 교육훈련체계의 개발은 역량요소의 도출, 역량모델 적용을 통한 역량진단 실시 및 교육니즈 도출, 역량진단 결과를 통하여 역량기준 인적자원개발의 구축절차로는 3단계로 구성되며 이루어진다. 1단계: 역량모델링 2단계: 교육니즈 도출 3단계: 교육훈련체계구축 및 도구계발 4) 강의방법 : 이론 강의, 토의 및 질의/응답 토의주제 : 개인과 조직의 발전에서 인적자원의 역량이 왜 필요한가?	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 토의 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
제5주	1	1) 강의주제 : 제5장 개인개발 ① 개인개발의 개념 및 정의 2) 강의목표 ① 개인개발의 개념 및 중요성을 이해한다. 3) 강의세부내용 개인개발이란 한 개인의 현재 직무와 연관된 수행능력이 향상되고 개선될 수 있도록 새로운 지식과 기술을 습득하고 개선된 행동이 개발될 수 있도록 하는 조직적인 활동이며 개인의 직무성과 향상을 위한 능력을 향상하기 위한 활동이다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	2	1) 강의주제 : 제5장 개인개발 ① 개인개발의 이론적 기초 2) 강의목표 ① 개인개발의 발전과정과 영향을 미치는 요인을 이해한다. 3) 강의세부내용 ① 개인개발의 태동은 1940년대에 제2차 대전 전후부터이다. 공급자 중심의 교육훈련이 조직발전에 효과적이라는 인식이 되면서 개인개발의 필요성이 대두되었다. ② 개인개발에 영향을 미치는 요인에는 구성원의 개인적 특성, 동기적 요소, 직무에 대한 인식, 조직의 문화, 대내외 환경 등 이며 대표적인 요인은 자기효능감, 보상동기, 조직몰입 등이 있다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	3	1) 강의주제 : 제5장 개인개발	강의계획서

		① 개인개발의 구축단계 실행 ② 개인개발의 실행 2) 강의목표 ① 개인개발의 구축단계와 인재개발의 촉진방법을 이해한다. 3) 강의세부내용 ① 개인개발이란 본인의 책임 하에 자신의 이해와 평가에 의해서 자기개발의 의욕을 갖고 자주적으로 노력하고 자기훈련을 하는 것을 전제로 하며 개인개발 과정을 학습한다. ② 인재개발의 촉진방법에 대해서 이해하고 설명할 수 있다. ③ 개인개발 방법에 대해서 설명할 수 있다. 첫째: 장소에 의한 분류로서 현장교육, 집합교육, 원격교육 둘째: 형태에 따른 분류로는 의식훈련, 관리훈련 및 기술훈련 셋째: 자기개발접근 방식에 따라 자율학습, 일대일 학습 및 집단학습으로 인재개발 방법을 학습한다. 4) 강의방법 : 이론 강의, 토의 및 질의/응답 토의주제 : 개인의 자기개발이 미래에 미치는 영향이 무엇인가?	강의교안 (수업내용 참조) 토의 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
제6주	1	1) 강의주제 : 제6장 경력개발 ① 경력개발의 정의 2) 강의목표 경력개발의 정의 및 조직 내 경력개발의 필요성을 설명할 수 있다. 3) 강의세부내용 ① 최근에 와서 종신고용, 연공서열에 의한 관행 등으로 대표되는 평생직장의 개념이 사라지고 노동시장이 보다 유연해지면서 직장인들이 조직을 그만두더라도 치열한 경쟁에서 살아남을 수 있는 자신만의 전문능력을 개발하야 할 필요성이 증가하고 있다. ② 경력개발은 개인의 특정 직무나 직종과 관련된 능력과 전문성을 축적하는 과정이라고 정의할 수 있다. ③ 경력개발 단계는 제1단계 : 탐색, 제2단계 : 확립, 제3단계 : 중간경력, 제4단계 : 말기경력, 제5단계 : 쇠퇴 단계를 거치며 개인의 생애에 걸쳐 경력을 형성하고 축적, 발전해 나가는 과정이다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	2	1) 강의주제 : 제6장 경력개발 ① 경력개발제도 운영 2) 강의목표 ① 경력개발을 위한 조직과 개인의 운영제도를 이해한다. 3) 강의세부내용 ① 개인이 입사로부터 퇴직까지의 경력경로를 개인과 조직이 함께 설계하고 장기적 관점에서 관리해나가는 종합적 인적자원개발시스템이다. ② 기본원칙으로는 적재적소의 원칙. 경력경로 설정의 원칙. 자체후진 양성의 원칙. 경력개발제도 구성하는 기본적 요소로서는 경력계획 및 경력경로 설정, 선발 및 배치관리, 인사평가 및 피드백, 직무순환 및 승진관리 등이 속한다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	3	1) 강의주제 : 제6장 경력개발 ① 경력개발제도 운영 2) 강의목표 경력개발의 구성 체계와 제도의 운영을 설명할 수 있다. 3) 강의세부내용 개인은 경력목표가 선택이 되면 상사와의 경력 상담을 통하여 경력목표의	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)

		확정 및 경력계획이 수립되어야하며 조직은 교육훈련, 인사평가, 승진제도, 전환배치 등과 연계지원을 통해서 개인적으로 경력개발이 잘 이루어질수록 지원하여야한다. 경력개발제도 운영을 위한 제 기법은 경력평가, 경력상담, 멘토링, 다면평가, 직무순환, 사내공모제. 등 여러 가지 기법 및 제도를 필요로 하게 된다. 4) 강의방법 : 이론 강의, 토의 및 질의/응답 토의주제 : 본인들의 현 직무와 경력개발이 일치하는가? 과제: 오늘날 인적자원의 역량과 개인 경력관리의 사례를 분석하시오.	과제(1)
제7주	1	1) 강의주제 : 제7장 수행관리 ① 수행관리의 이론적 기초 2) 강의목표 ① 수행관리의 의미 및 발전과정을 이해하고 알 수 있다. 3) 강의세부내용 ① 인적자원개발에서 수행관리의 목적은 조직의 수행요소를 확인하고 수행개선 활동을 규명하며 업무 분석을 통하여 필요요건을 명시하여 과업의 기대수준을 설정하는 것이다. 수행관리에 있어서 핵심은 조직의 체제를 분석, 규명, 평가하는 것이다. ② 발전과정은 교육 및 훈련을 포함한 다양한 해결책으로 조직의 목적 및 전략을 달성하기 위하여 종업원의 능력과 경영전략 및 목적을 연계하는 체계적인 과정이다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	2	1) 강의주제 : 제7장 수행관리 ① 수행관리 절차와 방법 2) 강의목표 ① 수행관리의 핵심목표를 설명할 수 있다. 3) 강의세부내용 ⑴ 수행관리의 절차와 방법은 수행공학의 산실이라 할 수 있는 ISPI에서 보급, 확산시키고 현실적용을 요이하게 수행공학의 모형을 제시하였다. 수행관리 절차는 수행분석, 원인분석, 해결책 선택 및 설계, 실행과 변화관리, 결과평가 등으로 5가지로 단계이다. ⑵ 수행분석을 위한 방법으로 다음과 같은 질문에 답하는 방식으로 진행한다. ① 어떤 결과(수행성과)가 나타나고 있는가? ② 어떤 결과를 바라는가? ③ 수행격차가 얼마나 되는가? ④ 수행격차가 조직에 얼마나 영향을 미치는가? 수행분석을 통하여 현 조직상황에서 모든 수행수준에 영향을 주는 내. 외부의 영향력을 파악한다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	3	1) 강의주제 : 제7장 수행관리 ① 수행관리의 기본요소 2) 강의목표 ① 수행관리의 직무분석과 직무설계를 이해하고 설명할 수 있다. 3) 강의세부내용 ① 지속적인 수행관리를 위해서는 직무분석, 과업분석, 그리고 직무설계가 필요하다. ② 직무분석이란 조직 및 인사제도의 개선을 목적으로 조직 내 현재의 직무를 정의하고 직무수행 내용 및 요건을 정리하는 과정이다. ③ 과업분석의 목적은 근로자들이 무엇을, 어떻게 그리고 왜 하는지를 정확하게 파악하는 것이다.	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 토의 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)

		④ 직무설계란 업무에 사람을 배치하는 방식을 결정하는 것을 말한다. 직무설계방법은 직무단순화, 직무순환, 직무확대, 직무충실화 이다. 설문지- 직무특성 설문지. 4) 강의방법 : 이론 강의, 토의 및 질의/응답 토의주제 : 인적자원개발에서 직무와 직무만족이 생산성에 미치는 효과는 무엇인가?	
제8주	1	1) 강의주제 : 제8장 조직개발 ① 조직개발의 이론적 기초 ② 조직개발의 정의와 개념 2) 강의목표 ① 조직개발의 이론 및 정의에 대하여 이해한다. ② 조직개발의 생성 배경을 이해하고 설명할 수 있다. 3) 강의세부내용 ① 조직이 지속적으로 생존하고 번영하려면 환경에 적응력, 변화의 방법을 알아내고 변화를 조직구성원들이 받아들이고 그에 적합한 행동의 변화가 있어야한다. ② 조직개발이란 이러한 변화를 체계적으로 도모함으로써 조직의 유효성과 조직구성원의 태도 및 가치관을 개선하는 것을 의미한다. ③ 조직개발의 생성배경은 두 가지로 요약 할 수 있다. 첫째, 조직 환경의 변화이다. 둘째, 행동과학이론의 발전이다. 조직개발은 조직이론의 발전에 따라 이를 조직에 실용적으로 활용하여 조직구성원의 역할이나 직무와 같은 단위시스템의 전략, 구조, 과정을 포함하는 조직 전반에 다양하게 적용된다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	2	1) 강의주제 : 제8장 조직개발 ① 조직개발의 특징 ② 조직개발의 목표 ③ 조직개발의 역사 2) 강의목표 ① 조직개발의 특징 과 목표에 대하여 알아본다. ② 조직개발의 역사에 변환과정에 대하여 알아본다. 3) 강의세부내용 ⑴ 조직개발은 계획된 조직변화를 일으키기 위하여 채택된 교육적 전략이다. 조직개발에 관한 다양한 정의를 고려하여 볼 때 일반적이고 개괄적인 조직개발의 특성을 요약, 정리할 수 있다. ⑵ 조직개발의 목표는 인간의 가치관과 태도 및 신념을 변화시키는 것을 전제로 조직개발의 구체적인 목표를 요약할 수 있다. ⑶ 조직개발 기법은 행동과학의 이론 지식과 연구 방법들이 기업체의 문제해결을 위한 대안으로 인식되면서 본격적으로 발전하기 시작하였다. ⑷ 21세기에 들어와 전 세계가 산업사회에서 지식사회로 바뀜에 따라 조직개발의 양상도 새롭게 바뀌어 가고 있다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	3	중간고사	시험평가
제9주	1	1) 강의주제 : 제8장 조직개발 ① 조직개발의 실천과 구성요소 ② 조직개발 과정 ③ 조직개발 기법 2) 강의목표 ① 조직개발의 기본적 구성요소에 대하여 이해한다.	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)

		3) 강의세부내용 ⑴ 모든 조직들은 변화를 추구하고자 할 때 변화 주도자, 변화대상자, 개입 등의 기본 요소가 필요하며 이 세 가지가 부족하면 조직의 올바른 변화를 기대하기 어렵다. ① 변화주도자: 조직 내 변화를 이끌어가는 사람을 말한다. ② 변화대상자: 개인, 집단 혹은 조직전체로 나눌 수 있으나 변화의 대상이 분명히 구분되지 않을 때도 있다. ③ 개입: 변화 주도자가 대상을 변화시키기 위해서 실행하는 다양한 활동을 말하며 변화를 위한 교육과 훈련, 지도와 카운슬링 등을 통하여 변화 대상자를 변화시키는 활동을 한다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	
	2	1) 강의주제 : 제8장 조직개발 ① 조직개발과정 2) 강의목표 ① 조직을 변화시키는 과정을 이해한다. 3) 강의세부내용 조직개발 프로세스는 조직의 착수단계, 조직진단 단계, 개입설계 단계, 실행, 단계 등 4단계로 진행을 학습한다. ① 조직의 착수단계: 조직개발의 필요성을 파악하고 본격적인 조직진단을 위한 준비와 계획수립을 하는 단계이다. ② 조직진단 단계: 조직진단은 해결해야 할 문제에 관한 깊이 있는 진단이 진행되며 외부 컨설턴트와 고객조직은 서로 협력하여 필요한 변화의 종류를 확인하여 조직개발 프로젝트를 달성한다. ③ 개입설계 단계: 개입설계는 활동계획 수립이라고도 하며 문제의 해결안을 발견하는 데 목적을 두고 있다. ④ 실행 단계: 외부 컨설턴트에 의해 조직개발 프로젝트가 진행된 경우에는 컨설턴트는 고객조직에 최종보고서를 제출하고 보고회를 통하여 조직개발이 종료된다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	3	1) 강의주제 : 제8장 조직개발 ① 조직개발 기법 2) 강의목표 ①조직개발을 위한 개입기법을 이해한다. 3) 강의세부내용 개입이란 일반적으로 개인, 집단 또는 그 이외의 어느 변화대상에 대하여 변화가 효과적으로 이루어지도록 변화과정에 간섭하는 행동으로서 ① 인간관계 과정 개입 방법 ② 기술-조직구조 개입방법 ③ 인적자원관리 개입 방법 ④ 전략적 개입 방법 조직개발 개입방법은 개인에 따른 영향을 수준에 따라 개인수준, 집단수준, 조직전체의 수준으로 나누어진다. 4) 강의방법 : 이론 강의, 토의 및 질의/응답 토의주제 : 개인과 조직의 변화에서 변화하는 집단과 변화하지 않는 집단의 차이점은 무엇인가?	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 토의 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
제10주	1	1) 강의주제 : 제9장 학습조직 ① 학습조직 정의 및 개요 2) 강의목표 ① 학습조직과 지식경영에 관하여 이해한다. 3) 강의세부내용	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁

		⑴ 사전적의미의 학습이란 과거의 경험을 통해서 새로운 지식이나 기술을 배워서 익히는 것 을 말한다. 그러나 심리학에서는 학습이란 유형화된 행동과 실천을 통해 기능, 지식, 능력 및 태도를 얻는 활동을 파악한다. ⑵ 드러커는 지식의 역할을 3가지로 분류하였다. ① 지식은 제조공정. 제품. 서비스를 끊임없이 개선시켜야 한다. ② 새롭고 다른 제조공정, 제품, 서비스를 개발하는데 활용되어야 한다. ③ 지식은 혁신을 지속적으로 추구할 수 있어야 한다. 지식경영은 형식지와 암묵지로 나눌 수 있다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	(빔, 컴퓨터)
	2	1) 강의주제 : 제9장 학습조직 ① 지식경영의 변환과정 2) 강의목표 ① 지식경영의 변환과정을 이해한다. 3) 강의세부내용 인식론적 차원에서는 형식지와 암묵지의 상호작용에 의하여 새로운 지식이 발전적으로 창출되며 이러한 상호작용을 지식변환이라고 한다. ① 사회화 : 암묵지- 암묵지 ② 외재화 : 암묵지-형식지 ③ 결합 : 형식지-형식지 ④ 내재화 : 형식지-암묵지 이렇게 지식경영은 지식이라는 조직의 무형자산을 극대화하기 위하여 지식의 창출 공유 활용을 통하여 개인과 조직의 경쟁력을 함께 높이기 위한 조직의 경영혁신운동이다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	3	1) 강의주제 : 제9장 학습조직. ① 학습조직 구축방법 2) 강의목표 ① 학습조직의 구축방법을 설명한다. 3) 강의세부내용 ① 조직에서 학습조직을 구축하는 이상적인 구축방법은 존재하지 않는다. 성공한 조직들이 해결책을 다른 곳에서 빌려오기 보다는 그들 스스로 찾아야만 한다는 사실을 인지하고 노력한 결과로 효과적인 학습조직을 구축할 수 있다. ② 학습조직의 5단계 발전 모델을 설명 할 수 있다. ③ 조직에서 조직의 특성에 맞는 효과적인 학습조직을 구축하려면 일정한 단계를 이해할 수 있다. 사례 - 학습조직 운영계획 사례 4) 강의방법 : 이론 강의, 토의 및 질의/응답 토의주제: 21세기 지식경영이 성공할 수 있었던 이유에 대하여 설명	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 토의 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
제11주	1	1) 강의주제 : 제10장 인적자원개발 요구분석 ① 요구분석의 이론적 기초 2) 강의목표 ① 요구분석의 의미와 필요성을 이해한다. 3) 강의세부내용 ⑴ 요구분석의 개념에 대하여 설명하면, 요구란 현재 상태와 바람직한 상태간의 격차라고 정의한다. 요구는 현재의 직무수행 상태와 바람직한 직무수행 상태사이의 불일치로서 개인이 직무를 정확하게 수행하기 위해 필요한 기술, 지식, 태도 등의 부족을 말한다. ⑵ 요구분석을 위한 상황이 정리가 되면 요구분석을 통해 무엇을 파악할 것인가 하는 요구분석의 목적을 결정하여야 한다. 요구분석을 위한 자료수집 방법.	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)

		① 관찰법 ② 질문지법 ③ 면접법 요구분석을 위해서는 자료의 수집과 분석 과정을 사전에 철저하게 계획하여 수행하여야 한다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	
	2	1) 강의주제 : 제10장 인적자원개발 요구분석 ① 요구분석 실행 2) 강의목표 ① 요구분석의 절차와 방법을 설명하고 이해한다. 3) 강의세부내용 요구분석에 대하여 많은 학자들의 견해에 따라 다양한 모델을 제시하였다. ① 울삭의 모형 ② 로제트 모형 ③ 위트킨과 알트슐트의 모형 ④ 브랜차드와 댁커의 모형 요구분석의 실행 방법 ① 조직분석 ② 직무분석 ③ 개인분석 요구분석의 수준별 분석방법에 대하여 구체적으로 살펴본다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	3	1) 강의주제 : 제10장 인적자원개발 요구분석 ① 요구분석 결과 우선순위 결정 2) 강의목표 ① 요구분석 운선순위 및 결정방법에 대하여 알아본다. 3) 강의세부내용 과제의 우선순위를 정할 때에는 보다 체계적이고 과학적인 방법을 통하여 결정하는 것이 궁극적으로 인적자원개발프로그램의 성과를 결정하는 중요한 요소이다 우선순위 결정 기본적 모형. ① t 감정법 ② 보리치의 요구도 기법 ③ The Locus Focus 모델 요구분석 우선순위 결정 방법. ① 중요도 - 긴급도 모형 ② 노력-성과 모델 과제의 우선순위를 정할 때에는 보다 체계적이고 과학적인 방법을 통하여 결정하는 것이 궁극적으로 인적자원개발 프로그램의 성과를 결정한 중요한 요인이다. 4) 강의방법 : 이론 강의, 토의 및 질의/응답 토의주제 : 개인과 조직이 어떠한 요구상황에서 변화하는지에 대하여 설명하시오.	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 토의 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
제12주	1	1) 강의주제 : 제11장 인적자원개발 설계 ① 인적자원개발 설계의 이론적 기초 2) 강의목표 ① 교수설계의 의미와 필요성을 이해한다. 3) 강의세부내용 ⑴ 교수설계의 의의를 이해하고 파악할 수 있다. 교수란 학습자가 달성하고자 하는 학습목표에 이르는 의도적인 활동, 설계란 학	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)

		습목표에 도달하거나 문제를 해결하기 위한 효과적이고 체계적인 단계를 수립하는 것을 의미한다. ⑵ 교수설계의 기본가정을 학습하고 개념을 정리한다. ① 교수설계는 학습자 간의 개인차를 고려한다. ② 교수설계는 인간학습 원리를 이해한다. ③ 학습설계는 교육과정을 구성하는 모든 요소들을 학습목표로 성취를 위하여 가장 효율적인 방법으로 상호작용할 수 있도록 설계되어야 한다. ④ 조직의 목표 및 전략에 맞추어 단기적인 계획에서 중, 장기 계획에 이르기까지 세밀한 학습계획을 준비한다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	
	2	1) 강의주제 : 제11장 인적자원개발 설계 ① 인적자원개발 설계 기본적 모형 2) 강의목표 ① 기본모형으로 교수체제설계에 대하여 이해한다. 3) 강의세부내용 ⑴ 교수설계 모형에는 체계적 접근방법과 체제적 접근 방법이 있다. 체제적 접근방법은 현장의 문제를 해결하는 데 있어서 체계적 접근 방식이 보다 효과적이다. ⑵ 교수설계의 체제적 접근 모형. ① ADDIE 모형 : 분석- 설계- 개발- 실행- 평가의 단계를 거친다. ② 딕과 캐리의 교수설계 모형 : 설계과정 및 절차는 10단계로 진행된다. 목적규명을 위한 요구사정 - 교수분석실시 - 학습자 및 상황분석 - 수행목표 기술 - 평가도구 개발 - 교수전략 개발 - 교수자료 개발 및 선정 - 교수형성평가 설계 및 실시 - 교수수정 - 총괄평가 설계 및 실시 교수설계 시 필요한 모든 요소들을 체계적. 단계적으로 제시하고 있어 실제 교수설계 시 적용가능성이 높다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	3	1) 강의주제 : 제11장 인적자원개발 설계 ① 인적자원개발 설계의 실천 2) 강의목표 프로그램의 설계 및 개발에 대한 구체적인 내용을 이해할 수 있다. 3) 강의세부내용 ⑴ 일반적으로 프로그램 설계과정과 개발과정으로 나누어진다. ① 설계과정은 요구분석 단계에서 도출한 인적자원개발 대상과제에 대하여 단기과제와 장기과제로 구분하고 단기과제는 교육훈련 프로그램 설계 및 개발에 반영하고 장기과제는 경력개발계획에 반영한다. ② 수업계획은 누가 무엇을 어디서 왜를 규정하는 문서이고 교수전략은 교수방법의 활용방식에 관한 구체적 결정을 말한다. ③ 교수매체는 교사가 효과적이고 효율적인 수업지도를 위하여 사용하는 시청각 기자재로서 칠판, 실물, 차트, 게시판, 사진, 슬라이드, 컴퓨터 등의 다양한 유형이 있다. 4) 강의방법 : 이론 강의, 토의 및 질의/응답 토의주제 : 개인과 조직을 변화시키는 전략을 단계별로 설명하기 과제: 국내외 우수기업의 인적자원전략 및 교육훈련제도를 분석하여 제출하시오	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터) 과제(2)
제13주	1	1) 강의주제 : 제11장 인적자원개발 설계 ① 교육훈련 프로그램 설계 2) 강의목표 ① 교육훈련 프로그램의 목적을 설명한다.	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조)

		3) 강의세부내용 ⑴ 조직에서 교육훈련을 실시하는 궁극적인 목적은 직원의 지식, 기술, 태도, 등을 향상시킴으로서 조직을 유지 발전시키는데 있다. 기업이 교육훈련 프로그램을 개발 설계할 때에는 장기적 목표를 얻기 위한 것들도 있다. 교육훈련 프로그램의 목적에는 다음과 같은 3가지요소가 포함되어야 한다. ① 교육훈련을 통하여 기대되는 성과 ② 기대되는 성과가 발생하는 조건 ③ 수용가능한 성과수준에 대한 기준 ⑵ 조직에서 교육훈련 시 어떤 교육훈련방법을 선택할 것인가를 결정할 경우에는 사전에 ① 교육훈련의 목적, ② 훈련의 내용, ③ 훈련자의 요구, ④ 훈련자의 개성, ⑤ 훈련비용등을 고려하여 판단하여야 한다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	2	1) 강의주제 : 제11장 인적자원개발 설계 ① 교육훈련 프로그램 개발 2) 강의목표 ① 교육훈련을 효과적으로 실시하기 위한 구체적 계획 방법을 설명한다. 3) 강의세부내용 ⑴ 교육훈련의 대상자는 개인일수도 있고 부서나 팀 일수도 있다. ㈎ 교육훈련 대상자를 선발하는 경우 의사결정 기준 ① 기업이 추구하는 목표나 경영전략을 달성하는데 필요한 직무 ② 종업원의 인적자원개발 대상자로서 잠재력이 많은 종업원 ㈏교육훈련 시기 및 장소의 선정 교육훈련의 시기와 기간은 대체로 교육훈련의 목적, 장소, 담당자, 교육훈련생의 능력이나 교육훈련비용 등에 의해 결정된다. ㈐ 교수매체의 개발 교수매체는 교수자가 교육내용을 학습자에게 전달하는 모든 형태의 채널 혹은 교수자가 학습자와의 의사소통을 촉진할 때 상용하는 수단이나 방법을 의미한다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	3	1) 강의주제 : 제12장 인적자원개발 실행 ① 인적자원개발 실행의 이론적 기초 2) 강의목표 ① 성공적인 프로그램 실행을 위한 학습 원리를 이해한다. 3) 강의세부내용 ⑴ 교수설계에 따라 인적자원개발을 위한 교육훈련 프로그램이 완성이 되면 교육대상자를 선정하여 교육훈련 프로그램을 실행하게 된다. ⑵ 인적자원개발을 위한 교육훈련 프로그램 실행의 기본원리. ㈎ 교육훈련 프로그램의 성공 요인으로 학습의 원리를 이해하는 것이 중요하다. ⑶ 학습 동기부여 원리 성공적인 학습이 이루어지기 위해서는 교육훈련생들이 스스로 학습을 하고 싶어야 한다. ① 목적을 분명히 하는 것이다. ② 흥미에 호소하는 것이다. ③ 교육훈련생의 욕구를 자극하는 것이다. ④ 상벌을 올바르게 하는 일이다. 학습동기는 교육훈련의 과정을 거치면서 목표설정에 의해 더욱 강화된다. 4) 강의방법 : 이론 강의, 토의 및 질의/응답 토의주제 : 교육훈련의 사내교육과 사외교육의 차이점은 무엇인가?	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 토의 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)

제14주	1	1) 강의주제 : 제12장 인적자원개발 실행 ① 인적자원개발 실행 2) 강의목표 ① 교육프로그램 진행방법을 이해한다. 3) 강의세부내용 ⑴인적자원개발 프로그램 진행절차. ① 교육이 시작되기 전 교육 운영에 대한 세부계획. ② 교육 품의서 작성. ③ 교육과정에서 강의 또는 지도를 담당할 강사를 위촉한다. ④ 교육실행을 위한 진행계획서를 작성한다. ⑤ 교육을 진행하고, 종료되면 만족도 조사를 실시한다. ⑥ 교육이 시작 전 기자재 등의 점검을 확인한다. ⑦ 교육을 진행한다. ⑧ 교육이 종료하면 설문을 통하여 만족도를 조사 한다. ⑨ 교육 완료보고서를 제출한다. ⑵교육훈련 프로그램 진행관리 ① 조직에서 교육훈련 프로그램을 진행하는 경우 교육시작 전 강의장 점검부터 출발하여 교육훈련 진행, 그리고 교육훈련을 마무리할 때까지 체계적인 진행관리가 필요하다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	2	1) 강의주제 : 제12장 인적자원개발 실행 ①학습전이 2) 강의목표 ① 학습전이의 개념을 이해한다. 3) 강의세부내용 조직에서 실시하는 교육훈련의 궁극적인 목적은 교육훈련을 통해 근로자의 직무능력을 향상하고 개인과 조직의 성과 향상을 도모한다. 학습자들이 교육훈련을 통해 얻은 지식, 기술, 태도 등을 자신의 업무에 적용하고 특정기간에 걸쳐 계속 유지하는 것을 학습전이 라고 한다. ⑴ 학습전이 과정 ① 학습전이의 5단계. 제1단계: 교육실시 이전 단계 제2단계: 교육실시 직전 단계 제3단계: 교육 진행 단계 제4단계: 교육 종료 및 현업복귀 단계 제5단계: 학습전이 정착 및 성과 증진 단계 많은 연구 결과에 의하면 자기효능감은 근전이를 유지하기 위한 요인이고 전이동기와 조직적 지원은 원전이를 유지하기 위한 요인이다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	3	1) 강의주제 : 제13장 인적자원개발 성과평가 ① 인적자원개발 성과평가 개요 2) 강의목표 ① 성과평가의 의의 및 제 방법을 이해한다. 3) 강의세부내용 ⑴ 조직이 실시하는 교육훈련에 대한 정확한 효과 평가가 수반되지 않고서는 교육훈련과 경영성과 간 관계에 대한 구체적인 증거를 제시할 수 없기 때문에 교육훈련의 효과에 대한 평가는 반드시 필요하다. ⑵ 인적자원개발 성과평가 개요. 인적자원개발을 위한 성과평가는 조직에서 인적자원개발을 위하여 실시한 교육훈련 프로그램이 효과적인지 그렇지 않으면 효과적이지 못한지에 대한 정보	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 토의 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)

		를 체계적으로 수집하는 과정으로 교육훈련 효과를 측정하여 교육훈련을 개선하거나 교육훈련을 지속할지 여부에 대한 의사결정을 위하여 지원하여준다. ⑶ 교육훈련 평가의 유형 3가지 ① 진단평가 ② 형성평가 ③ 총괄평가 4) 강의방법 : 이론 강의, 토의 및 질의/응답 토의주제 : 본인들의 교육훈련 경험과 성과를 토의하기	
제15주	1	1) 강의주제 : 제13장 인적자원개발 성과평가 ① 인적자원개발 평가를 위한 기본적 모형 2) 강의목표 ① 성과평가를 위한 기본모형을 설명한다. 3) 강의세부내용 인적자원개발을 위한 교육훈련의 효과를 측정하기 위한 성과평가모형은 2가지로 나눌 수 있다. 과정 지향적 모형과 결과 지형적 모형이 대표적이다. ⑴ 과정지향적 평가 모형을 학습한다. ㈎ CIPP 모형 ① 상황평가 ② 투입평가 ③ 과정평가 ④결과평가 CIPP 평가모형은 순환적 의사결정이 강조되는데 문제를 진단하기 위한 상황평가를 토대로 대안을 찾기 위한 투입 평가를 실시한다. ㈏ CIRO 모형을 이해한다. 교육과정이 도입된 상황과 투입 및 후속되는 교육과정을 포함한 전 과정을 포괄적으로 평가하는 모형이다. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/토의	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	2	1) 강의주제 : 제13장 인적자원개발 성과평가 ① 평가결과의 피드백 2) 강의목표 ① 평가 결과에 대한 피드백을 알아본다. 3) 강의세부내용 ⑴ 인적자원개발을 위한 성과평가의 마지막단계는 평가의 결과를 차기 인적자원개발에 피드백을 이해하고 정리한다. ⑵ 조직에서 아무리 체계적인 요구분석 및 교수설계를 통하여 일관성 있는 교육훈련을 실시 하였다하더라도 교육훈련 성과를 평가하지도 않고 피드백도 이루어지지 않는다면 교육훈련 프로그램의 발전을 개대하기가 어렵다. 바람직한 피드백 방향은. ① 피드백 목적 ② 교육훈련 실행 후 즉각적인 피드백 ③ 피드백 시 피드백 시점, 주변환경, 개인의 성향을 고려 ④ 피드백 시 강화 피드백과 개선 피드백을 구분 ⑤ 적절한 피드백이 이루어지려면 평가 결과를 정확히 관찰하고 판단하기 위한 스킬이 필요하다. 사례 - 교육훈련 ROI 성과평가 사례. 4) 강의방법 : 이론 강의 및 질의/응답	강의계획서 강의교안 (수업내용 참조) 전자교탁 (빔, 컴퓨터)
	3	기말고사	시험평가

5. 성적평가 방법

중간고사	기말고사	과 제 물	출 결	기 타	합 계	비 고
30%	30%	10%	20%	10%	100%	

6. 수업 진행 방법

1. 강의 OT-강의계획서 공지(강의계획서 체크를 통해 사전 강의 준비)
2. 이론강의-강의안 작성을 통하여 효과적인 학습 목표를 달성하고 학습자들을 몰입하게 한다.
3. 토의-각 주차별 주제별 통하여 동기부여(주제별 토의) (학습자 만족 제고) 한다.
4. 과제물제시 및 발표 - 과제 제시를 통한 교과목의 학습목표 달성하며, 발표를 통하여 과제를 올바르게 이해하고 있는지를 평가한다.

7. 수업에 특별히 참고하여야 할 사항 (과제물 제시)

(1) 과제1 - 오늘날 인적자원의 역량과 개인 경력관리의 사례를 분석하시오.
(2) 과제2 발표 - 국내외 우수기업의 인적자원전략 및 교육훈련제도를 분석하여 제출하시오.

8. 문제해결 방법(실험·실습 등의 학습과정의 경우에 작성)

9. 강의유형

이론중심(●), 토론, 세미나 중심( ), 실기 중심( ), 이론 및 토론, 세미나 병행( )
이론 및 실험, 실습 병행( ), 이론 및 실기 병행( )