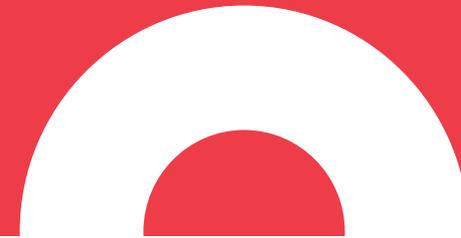


2024

HRD Trend Report



팬데믹 이후 일상을 회복한 2023년은 격변의 한 해였습니다.
변화 속도와 범위는 더욱 커져 '24년은 대전환에 직면할 것이라고 합니다.
트렌드 리포트는 Covid19 이후 현장의 교육담당자와 교육생들의 변화를
관찰·분석하여 HRD 분야 인사이트를 탐색하기 위해 기획되었습니다.

Part1에서는 1,063명 직장인이 응답한 설문조사 결과를 분석하여
HRD 현황을 살펴보고 2024년을 전망했습니다.
구체적인 교육 요구, 경영 이슈를 함께 살펴볼 수 있습니다.

Part2에서는 KPC의 학습자 데이터를 분석하여
팬데믹 이후 교육추이, 인기과정 등 구체적인 교육현황을 들여다보았습니다.

Part3에서는 한국생산성본부 기업교육 전문가들이
Part1, 2의 분석결과를 토대로 '24년 HRD 트렌드 키워드를 선정하고
키워드별 대응전략을 고민하였습니다.

부록에서는 환경변화와 HRD 트렌드를 함께 조망하였습니다.
HRD 트렌드와 이에 영향을 미치는 경영환경을 한 눈에 볼 수 있는
전지적인 교육담당자 시점을 담았습니다.

KPC HRD 트렌드 리포트를 통해 구성원과 조직의 성장을 이끄는
인사이트를 발견하시길 기대합니다.

KPC 2024 HRD Trend Report

Part.3

Part.2

Part.1

CONTENTS

Part.1 1,063명 직장인들이 전하는
HRD 현황과 2024 전망

Part.2 KPC 데이터로 답하는
무엇이든 물어보세요

Part.3 KPC 전문가들이 말하는
2024 HRD 트렌드 키워드

부록 환경변화-HRD 트렌드를 연결하는
전지적 HRDer 시점

1

1,063명 직장인들이 전하는 HRD 현황과 2024 전망



04
조사개요

05
2023 현황

10
HRD 요구

19
이슈 분석

26
2024 전망

조사개요

| 시기 23. 8. 23~9. 13.

| 방법 온라인 서베이

| 대상 직장인 1,063명

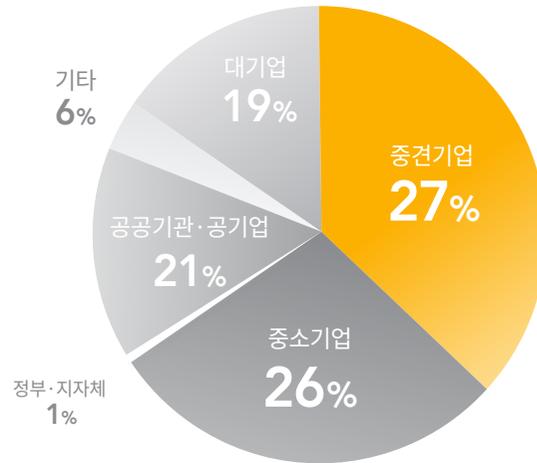
※ 교육담당자 304명, 교육참여자 759명

| 조사 내용

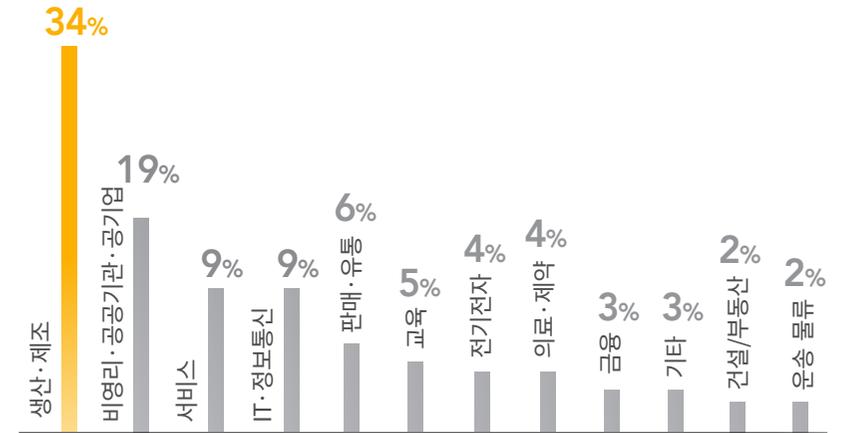
- 2023년 현황
- HRD 요구
- 이슈 분석
- 2024년 전망

| 응답자 특성

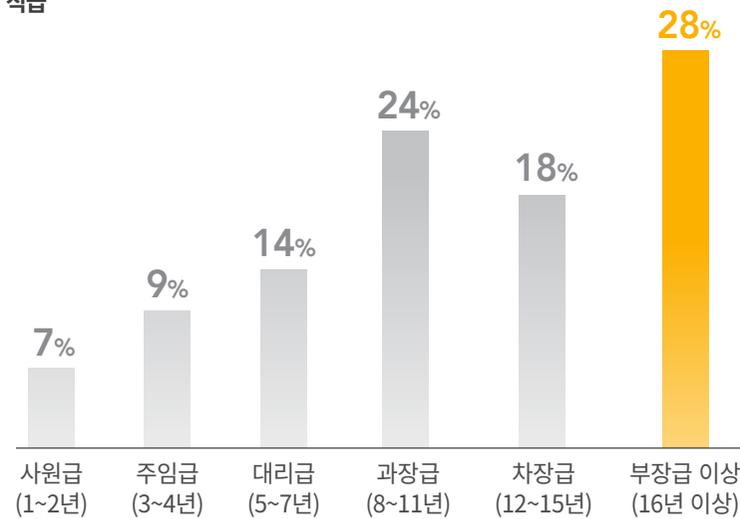
기업 유형



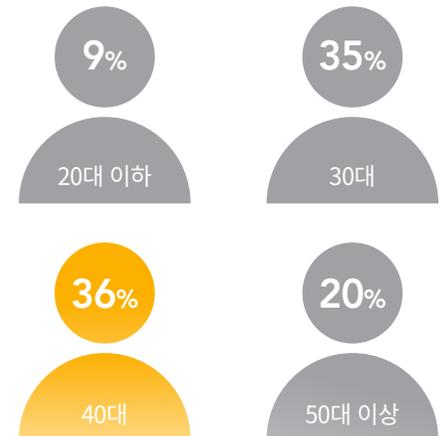
업종



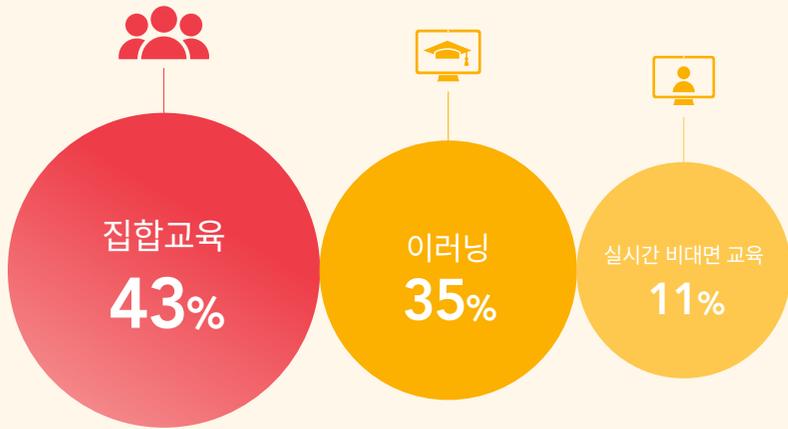
직급



연령



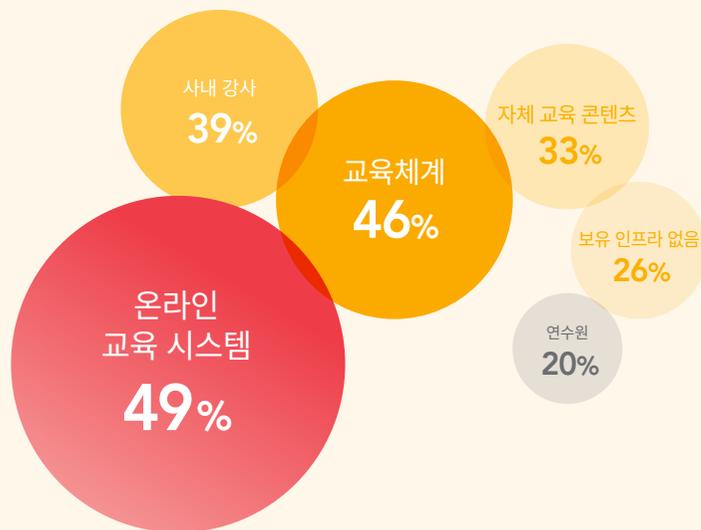
가장 많은 직원이 받은 교육 형태



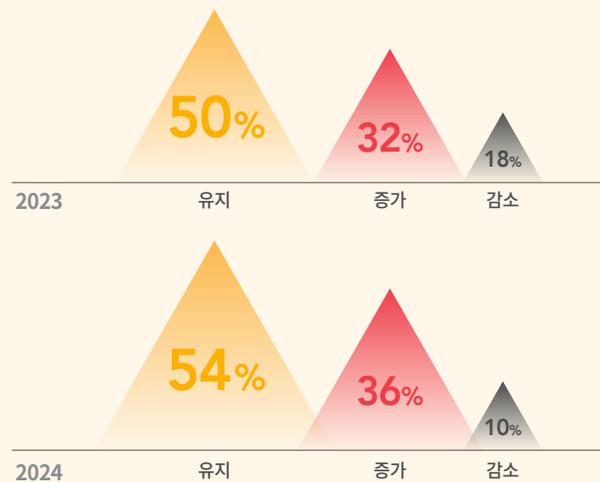
예산 중점 투입 교육



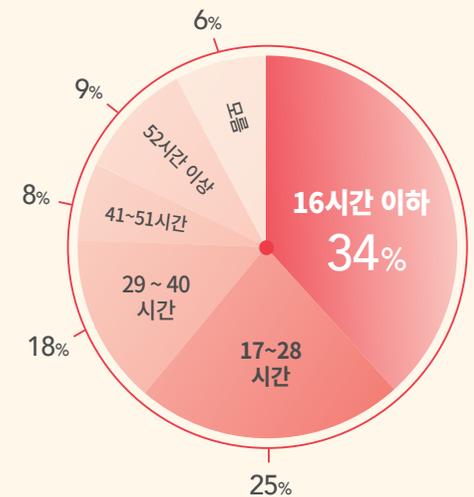
교육인프라 보유 현황



교육예산 증감 현황 및 전망



연평균 교육시간('22년)



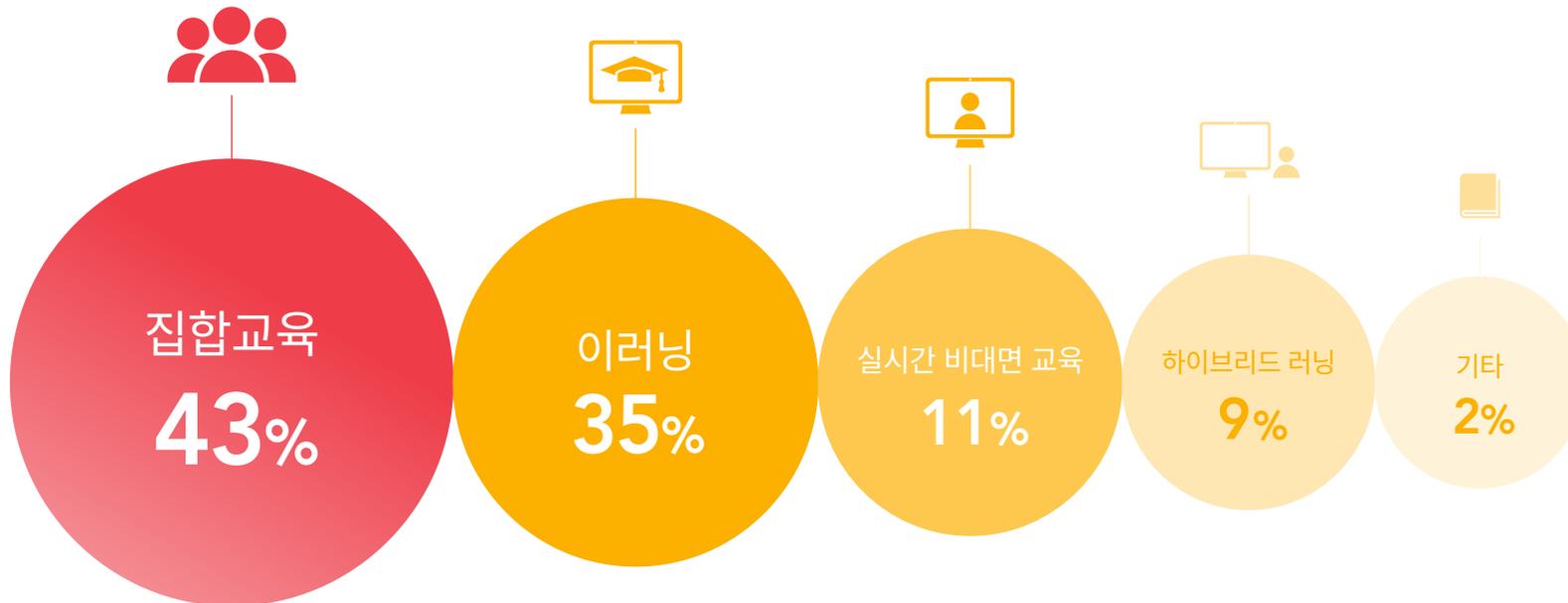
가장 많은 직원이 받은 교육 형태

2023년 HRD 현장에서 가장 많이 이루어진 교육방식은 **집합교육**이었습니다. 올해 기업교육 현장에서 두드러진 변화를 꼽는다면 **코로나19 이후 일상 회복**이 본격화되면서 대면교육이 부활했다는 것입니다. 금년 KPC 대면교육생이 '21년 동기 대비 130% 증가한 데이터에서도 이를 확인할 수 있습니다(관련내용 p.32).

2위는 **이러닝**으로, 시간과 공간 제약 없이 자유롭게 학습할 수 있는 강점을 지녀 코로나19 기간 대면교육의 빈자리를 채웠습니다. 다만 완성된 콘텐츠를 일방향으로 학습하는 형태가 많아 실재감과 상호작용이 상대적으로 미흡하다는 약점을 지니고 있습니다.

3위는 **실시간 비대면 교육**입니다. **온라인 학습상황**에서 **인터랙션**을 보다 강화할 수 있는 학습 형태로 Zoom, Teams 등과 같은 실시간 웨비나 솔루션을 활용하여 질의응답, 토의, 팀 과제수행 등 다양한 상호작용이 가능합니다.

4위는 **하이브리드 러닝**(Hybrid Learning)으로, **학습효과를 높이기 위한 목적** 아래 **다양한 학습 방식을 결합**하는 것을 의미합니다. 아직은 그 비중이 높지 않으나 **에듀테크** 발전과 함께 확대될 것으로 전망됩니다. 교육 주관처에 대한 조사결과, 전문 교육훈련기관 등을 활용한 외부 위탁 교육이 60%로 집계되어 내부 자체교육 38%에 비해 높은 비중을 보였습니다.



교육주관처



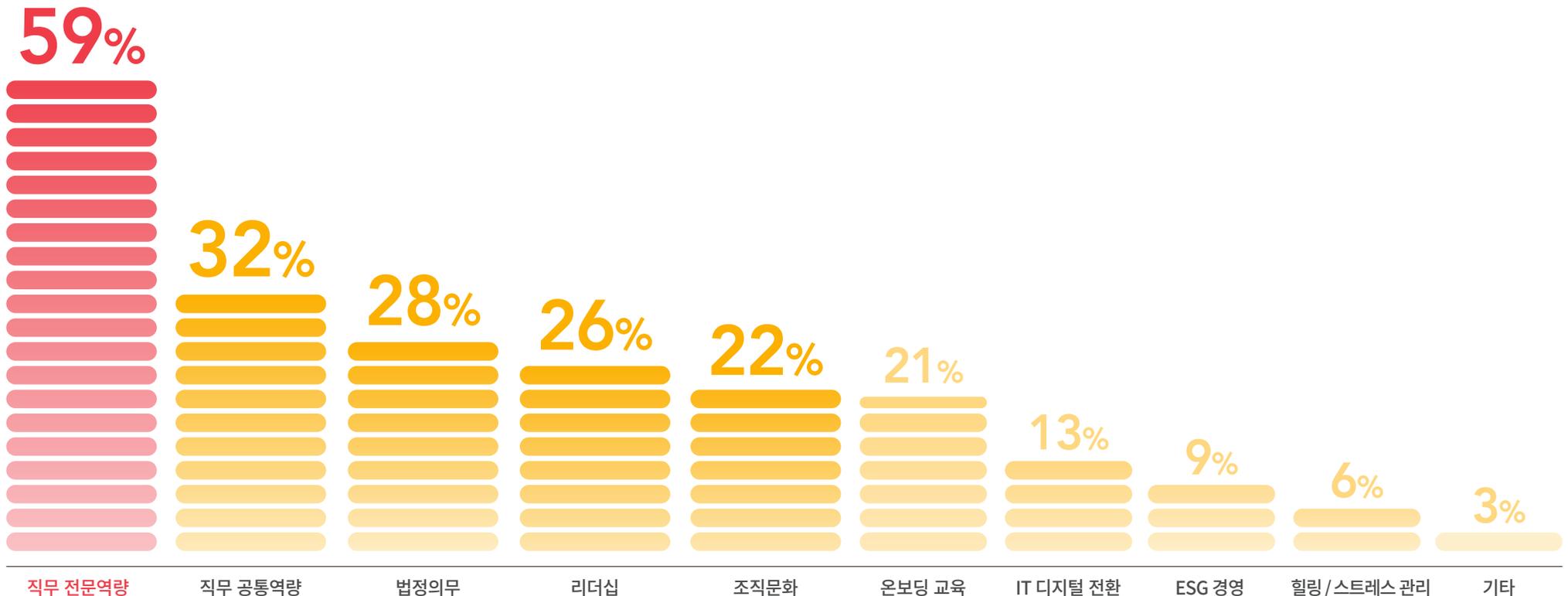
예산 중점 투입 교육

기업들이 '23년 교육예산을 중점적으로 투입한 분야는 **개별 직무 전문성을 강화하는 역량교육**이었습니다. 빠른 환경변화 속에서 **구성원 보유 역량과 조직 요구역량 간 격차(Skill Gap)**가 확대되며 **직무 전문가로서 지속적인 역량강화** 필요성이 증가하고 있는 현상이 반영되었습니다.

기업 유형별 분석 시 **직무 전문역량 교육**은 대·중견·중소기업, 공공부문 등 **모든 유형 조직에서 교육예산을 중점적으로 투입한 교육**으로 집계되었으나 그 밖의 교육주제에는 조직유형별로 차이가 있었습니다.

기업 유형별 분석

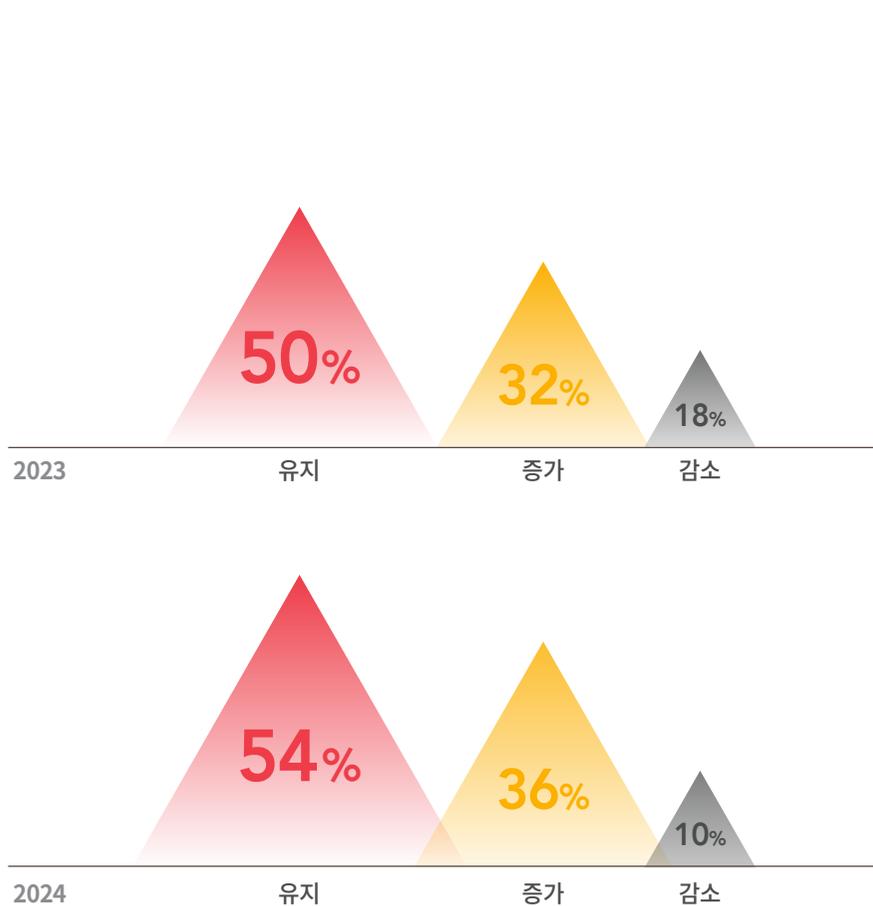
대기업		중견·중소기업		공공부문 (정부·지자체·공공기관·공기업)	
1위 직무 전문역량	62%	1위 직무 전문역량	60%	1위 직무 전문역량	52%
2위 리더십	44%	2위 법정업무	34%	2위 직무 공통역량	50%
3위 온보딩교육	38%	3위 직무 공통역량	29%	3위 법정업무	32%
4위 조직문화	34%	4위 리더십	27%	4위 IT·디지털 전환	20%
5위 직무 공통역량	25%	5위 조직문화	20%	5위 조직문화	19%



※ 교육담당자 304명 대상 조사, 복수응답

교육예산 증감 현황 및 전망

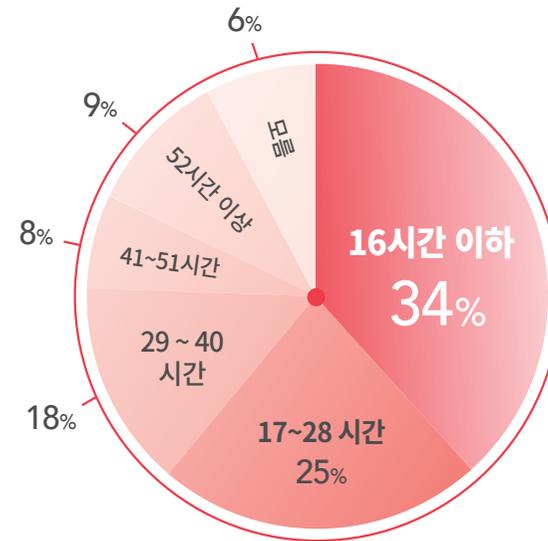
'23년 교육예산에 대해 82% 기업이 전년대비 유지 또는 증가라고 응답했으며, 18% 기업이 감소했다고 응답했습니다. '24년 예산에 대한 전망 역시 유지 추세일 것이라는 전망이 우세했으며 보다 증가할 것이라는 전망이 36%로 뒤를 이었습니다. 교육예산이 감소할 것이라고 응답한 비율은 10%에 그쳤습니다.



연평균 교육시간('22년)

2022년 직원 연평균 교육시간은 16시간 이하 라는 응답이 가장 많았으며 17~28시간, 29~40시간, 41~51시간, 52시간 이상 순이었습니다. 전년대비 '23년 교육시간 전망에 대해서는 유지할 것이라는 응답이 가장 많았으며 증가할 것이라는 의견이 뒤를 이었습니다.

기업 유형별 분석에서는 공공부문 평균 교육시간이 가장 길었는데, 52시간이 26%로 가장 많았으며, 17~28시간, 16시간 이하 순이었습니다. 공공부문에서는 기관마다 의무 교육시간을 명시하거나 교육 이수시간을 인사평가에 반영하는 경우가 많아 결과에 영향을 미쳤을 것으로 생각됩니다.



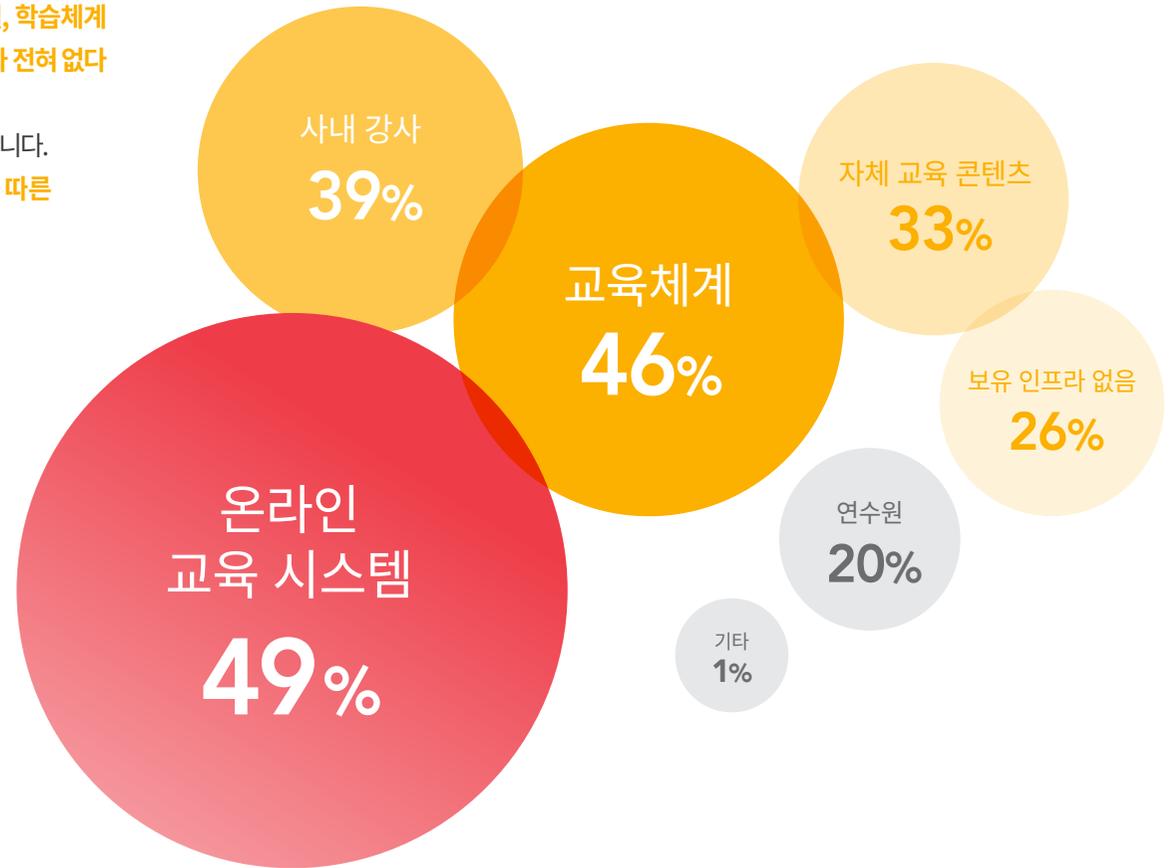
| 기업 유형별 분석

대기업		중견·중소기업		공공부문 (정부·지자체·공공기관·공기업)	
1위 16시간 이하	30%	1위 16시간 이하	42%	1위 52시간 이상	26%
2위 29~40 시간	23%	2위 17~28 시간	25%	2위 17~28 시간	24%
3위 17~28 시간	21%	3위 29~40 시간	18%	3위 16시간 이하	19%
4위 41~51시간	12%	4위 모름	7%	4위 29~40 시간	13%
5위 52시간 이상	10%	5위 41~51시간	5%	5위 41~51시간	13%

교육인프라 보유 현황

가장 많은 기업들이 보유하고 있는 교육인프라는 **온라인 교육시스템**이었으며, **역량모델, 학습체계** 등과 같은 **교육체계**를 갖추고 있다는 응답이 근소한 차이로 뒤를 이었습니다. **보유 인프라가 전혀 없다**고 답한 비율도 **26%**에 달합니다.

기업 유형별 분석 시, 대·중견·중소기업, 공공부문별 보유 현황이 대별되는 양상을 보였습니다. 특히 대기업은 모든 교육인프라 항목에 대해 보유율이 상대적으로 높은 편으로 **기업 규모에 따른 HRD 여건 차이**를 체감할 수 있었습니다.

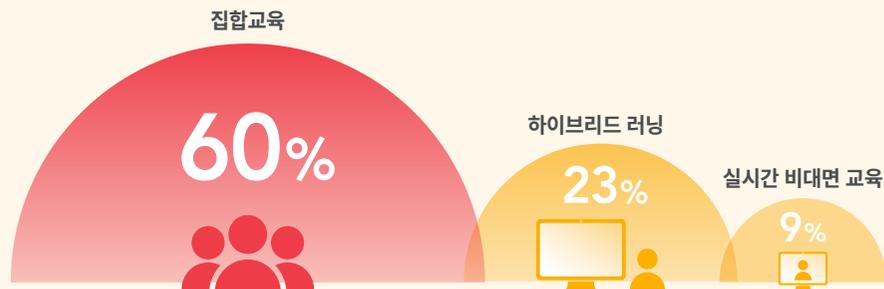


| 기업 유형별 교육인프라 보유 현황 요약

기업 유형 \ 인프라	온라인 교육시스템	교육체계	사내강사	자체교육 콘텐츠	연수원	보유인프라 없음
대기업	84%	77%	67%	62%	53%	3%
중견·중소 기업	34%	35%	32%	23%	10%	35%
공공부문 정부·지자체·공공기관·공기업	56%	50%	35%	26%	20%	24%

※ 교육담당자 304명 대상 조사, 복수응답

선호 학습방식



교육 활성화를 위한 지원요구



24년 필요교육



리더에게 필요한 교육



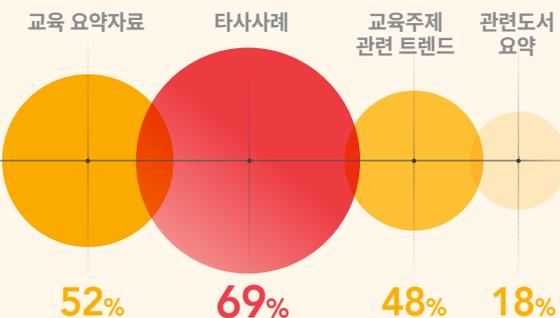
후배에게 필요한 교육



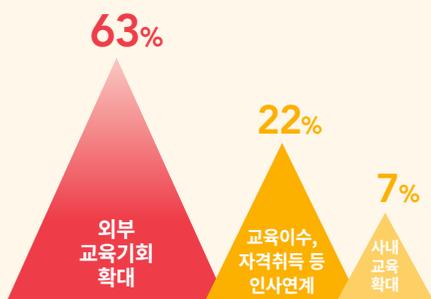
효과적 학습기법



현업적용 지원



역량개발 지원



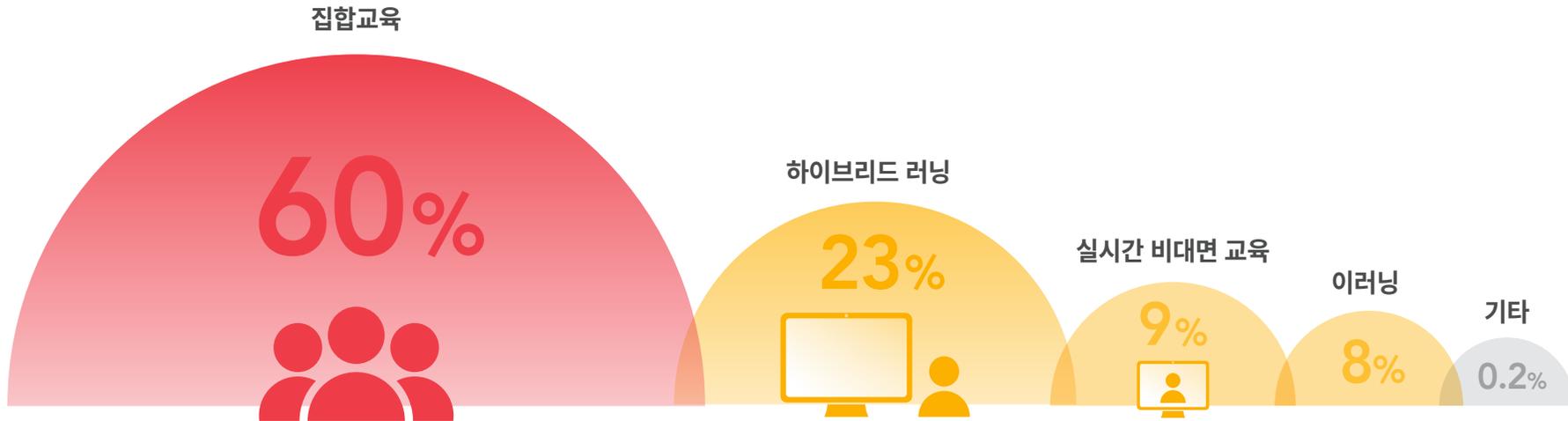
선호 학습방식

선호하는 학습방식을 조사한 결과, **집합교육**이 응답률 60%로 **높은 선호도**를 보였으며, 연령별 분석 시에도 20대부터 50대 이상에 이르기까지 **전세대 공통 1위**로 집계되어 **모든 세대가 가장 선호하는 학습 방식**으로 나타났습니다.

2위는 **하이브리드 러닝**으로 학습효과를 높이기 위해 다양한 방식을 결합하는 교육접근을 의미합니다.

3위는 **실시간 비대면 교육**입니다. Zoom, Teams와 같은 웨비나 솔루션을 활용하여 학습 상황에서 상호작용을 강화한 방식입니다.

4위는 **이러닝**으로 시간과 공간 제약으로부터 자유롭기 때문에 학습의 수월성이 높아 HRD 현장에서 대면교육에 이어 많이 운영되는 방식입니다. 그럼에도 불구하고 58명만이 응답하여 **현재는 낮은 선호도**를 보였습니다. 디지털 전환이 빠르게 진행되는 환경 속에서도 여전히 대면교육을 선호하는 이유는 **디지털 접근이 미처 충족시키지 못하는 집합교육 강점**에서 찾아볼 수 있습니다. 의견과 사례를 공유하고, 묻고 답하며 학습하는 **‘사회적 상호작용’**에 대한 교육생들의 선명한 요구를 읽을 수 있습니다.



|연령별 분석

20대 (29세 이하)			30대 (30~39세)			40대 (40~49세)			50대 이상		
1위	집합교육	54%	1위	집합교육	65%	1위	집합교육	60%	1위	집합교육	51%
2위	하이브리드 러닝	26%	2위	하이브리드 러닝	17%	2위	하이브리드 러닝	24%	2위	하이브리드 러닝	31%
3위	이러닝	11%	3위	실시간 비대면 교육	10%	3위	실시간 비대면 교육	10%	3위	이러닝	10%
4위	실시간 비대면 교육	9%	4위	이러닝	8%	4위	이러닝	6%	4위	실시간 비대면 교육	8%

효과적 학습기법

효과적인 학습기법으로 '강의·특강'이 가장 높은 응답률을 기록했습니다. 강의는 해당분야에 대한 높은 전문성을 지닌 강사, 전문가 등이 학습을 진행하며 질의응답 등 상호작용을 통해 이해를 돕고 학습내용을 강화할 수 있습니다. 또한 단시간 내 많은 내용을 효과적으로 전달할 수 있다는 장점을 지녔습니다. 2~4위는 실습, 사례탐구, 토의가 그 뒤를 이었습니다. 이 학습기법들은 학습자의 적극적인 참여를 요구하며 경험과 소통을 통해 개념을 내재화하며 체득할 수 있다는 강점을 지닙니다. 5위는 현장견학으로 산업현장·선진지 등에 방문해 우수사례를 직접 체험하며 조직 경쟁력을 강화하

는 아이디어,전략 등을 탐색할 수 있습니다.6위는 진단·피드백으로 특정 주제에 대해 현상태를 파악하고 결과에 대한 분석과 조언을 얻을 수 있습니다.

연령별 분석에서 흥미로운 점은 30~50대 이상은 강의·특강이 가장 효과적이라고 응답한 반면, 20대는 실습을 1위로 꼽았다는 점입니다. 또한 20대는 연령에 비해 현장견학에 대한 높은 선호를 보였는데 경험을 통해 학습하는 'Learning by Doing'을 효과적인 학습 접근으로 생각하는 경향을 파악할 수 있습니다.

강의·특강



사례탐구



토의



실습



현장견학



진단·피드백



하이브리드 러닝



|연령별 분석

20대			30대			40대			50대 이상		
1위	실습	53%	1위	강의·특강	68%	1위	강의·특강	62%	1위	강의·특강	56%
2위	강의·특강	50%	2위	실습	44%	2위	실습	43%	2위	실습	35%
3위	현장견학	42%	3위	사례탐구	38%	3위	사례탐구	38%	3위	사례탐구	33%
4위	진단·피드백	30%	4위	토의	32%	4위	토의	31%	4위	토의	32%
5위	사례탐구	29%	5위	현장견학	31%	5위	현장견학	27%	5위	현장견학	30%

※ 직장인 1,063명 대상 조사, 복수응답

24년 필요교육 | 나에게 필요한 교육

'24년 자신에게 필요한 교육(수강희망 교육)에 대해 조사한 결과, 1위는 **직무 전문역량** 2위는 **직무 공통역량**으로 집계되었습니다. 환경변화가 가속화되며 **직무수행에 필요한 역량이 빠르게 변화**하고 있어 지속적인 교육이 절실해지고 있는 상황입니다.

3위는 **IT·디지털 전환 교육**으로 이는 스마트공장 및 챗GPT를 위시한 생성형 AI 활용 등 IT기술이 업무에 미치는 영향이 증가하는 현업 상황이 반영된 결과입니다. 4위는 **조직문화**로, 다양한 세대 직원이 서로를 향한 공감대를 확장하고 조직의 비전과 가치를 내재화하는 조직문화 교육의 수요가 담겼습니다.

5위는 **리더십**입니다. 리더십 교육은 직급별 분석 시, **대리급부터 교육 우선순위가 높아지는 경향**을 볼 수 있었는데요. 리더십 교육의 시작 시기는 리더가 되기 직전 혹은 이후가 아니라, **후배직원과 관계 형성**을 고민하기 시작하는 시점부터 고려해야 합니다. 조사내용을 직급별로 분석한 결과, 전 직급에서 **직무 전문역량, 직무 공통역량, IT·디지털 전환, 조직문화 교육**에 대한 **우선순위**를 공통적으로 확인할 수 있었습니다. 특히 모든 직급의 1위는 직무 전문역량, 2위는 직무 공통역량으로 집계되어 직무역량에 대한 높은 수요를 체감할 수 있습니다.

직무 전문역량

생산, 인사, 재무 등 개별직무 관련



49%

직무 공통역량

기획력, 보고서 등 공통직무 관련



39%

IT·디지털 전환

30%

조직문화

29%

리더십

28%

| 직급별 분석

사원급에서는 조직적응과 업무습득을 돕는 **온보딩** 교육 수요가 나타났으며 **주임급**에서는 공통적인 우선순위 외에 **힐링·스트레스 관리** 수요가 감지되었습니다.
대리급과 **과장급**부터 **리더십** 교육에 대한 높은 수요가 나타났는데 이는 **후배직원과 관계형성** 등에 대한 고민이 담긴 결과라 할 수 있을 것입니다.
차장급에서는 **리더십, 힐링·스트레스관리** 모두 30% 이상 응답률로 전직급 중 가장 높아, 실무책임자로서 일·사람관리에 대한 고민, 업무로드와 스트레스를 엿볼 수 있습니다.
부장급에서는 변화관리와 성과책임자로서 갖는 **조직문화, 디지털 전환, ESG경영**에 대한 고민이 설문결과에 담겼으며, 힐링·스트레스 관리에 대한 요구도 높은 편이었습니다.

사원급 (1~2년)		주임급 (3~4년)		대리급 (5~7년)		과장급 (8~11년)		차장급 (12~15년)		부장급 (16년 이상)	
1	직무 전문역량 57%	1	직무 전문역량 58%	1	직무 전문역량 59%	1	직무 전문역량 53%	1	직무 전문역량 42%	1	직무 전문역량 41%
2	직무 공통역량 37%	2	직무 공통역량 39%	2	직무 공통역량 42%	2	직무 공통역량 40%	2	직무 공통역량 40%	2	직무 공통역량 38%
3	IT·디지털 전환 25%	3	IT·디지털 전환 24%	3	리더십 28%	3	IT·디지털 전환 32%	3	리더십 37%	3	조직문화 36%
4	조직문화 20%	4	조직문화 22%	4	힐링·스트레스 관리 28%	4	조직문화 28%	4	힐링·스트레스 관리 31%	4	IT·디지털 전환 36%
5	온보딩교육 19%	5	힐링·스트레스 관리 19%	5	조직문화 23%	5	리더십 25%	5	조직문화 29%	5	리더십 33%
6	힐링·스트레스 관리 18%	6	리더십 16%	6	IT·디지털 전환 22%	6	힐링·스트레스 관리 21%	6	IT·디지털 전환 28%	6	ESG 경영 29%
7	ESG 경영 18%	7	아웃플레이스먼트 13%	7	온보딩교육 16%	7	아웃플레이스먼트 20%	7	ESG 경영 23%	7	힐링·스트레스 관리 21%
8	아웃플레이스먼트 12%	8	온보딩교육 12%	8	아웃플레이스먼트 15%	8	ESG 경영 20%	8	아웃플레이스먼트 21%	8	아웃플레이스먼트 18%
9	리더십 10%	9	ESG 경영 10%	9	ESG 경영 14%	9	온보딩교육 10%	9	온보딩교육 6%	9	온보딩교육 5%
10	법정의무 6%	10	법정의무 2%	10	법정의무 3%	10	법정의무 2%	10	법정의무 4%	10	법정의무 2%

24년 필요교육 | 리더에게 필요한 교육

리더가 들었으면 하는 교육 1위로 **커뮤니케이션 교육**이 꼽혔습니다. **리더의 경청, 공감**은 직원들로 하여금 업무 상황에서 어떤 의견을 제시해도 불이익을 받지 않으리라는 **'심리적 안전감'**을 주며 이는 팔로워들의 조직 몰입과 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과들이 중요성을 뒷받침 합니다.

2위는 **경영환경 변화대응 교육**으로 경영환경 복잡성과 불확실성이 심화됨에 따라 **변화를 선견하고 대비**하는 리더의 역량이 더욱 중요해지고 있습니다. 리더의 핵심역량인 성과관리, 업무관리 교육이 뒤를 이었습니다.

24년 필요교육 | 후배에게 필요한 교육

후배가 들었으면 하는 교육 1위는 **셀프리더십**으로 나타났습니다. **책임감**을 갖고 자신의 **업무와 목표를 관리하는 역량**을 주문하는 선배들이 많다는 점에 주목해야 할 것입니다.

2위는 셀프리더십과 **매우 근소한 차이로 직무 공통역량**이 집계되었 습니다. **조직 내 모든 직무에서 공통적으로 필요한 업무 기본기**에 대한 요구가 높은 것으로 분석됩니다.

3위는 개별 직무 전문가로서 성장하는데 필요한 **직무 전문역량** 교육이 꼽혔으며 4위로는 커뮤니케이션 역량 함양 교육이 도출되었습니다.



※ 교육참여자 759명 대상 조사, 복수응답

교육 활성화를 위한 지원요구

HRD 활성화를 위해 가장 필요한 지원은 **학습을 장려하는 조직문화 구축**이었으며 **경영진 관심과 지원**이 뒤를 이었습니다. 두개 항목 모두 50% 이상 응답률을 보여 예산, 인력, 인프라 등에 대한 지원 요구를 크게 앞섰습니다. **학습문화 구축**과 **경영진 관심과 지원** 두가지 요소는 함께 고려해야 합니다. 조직 내 학습하는 문화를 조성하기 위해서는 리더 역할이 중요하기 때문입니다. 경영진이 나서서 학습과 성장의 중요성을 강조하며 촉진하고 지지할 때 문화로 축적되기 시작합니다. 따라서 **경영진 관심 및 지원**은 **학습문화 구축을 위한 필수요소**라 할 수 있는데요. 리더가 학습을

장려하는 메시지를 지속적으로 전하고 전사차원에서 학습 장려 캠페인을 전개하는 방법 등을 고려해 볼 수 있습니다. 또한 학습을 인사평가에 연계하는 제도적 접근은 효과적인 동기부여 방안입니다.

3위는 **교육예산 확대**, 4위는 **전담인력(조직) 확충**, 5위는 **학습콘텐츠 개발·확보**가 뒤를 이었습니다. 온라인 인프라와 오프라인 인프라 확충에 대한 요구는 20% 미만으로 다른 항목에 비해 상대적으로 낮은 응답률을 보였습니다.

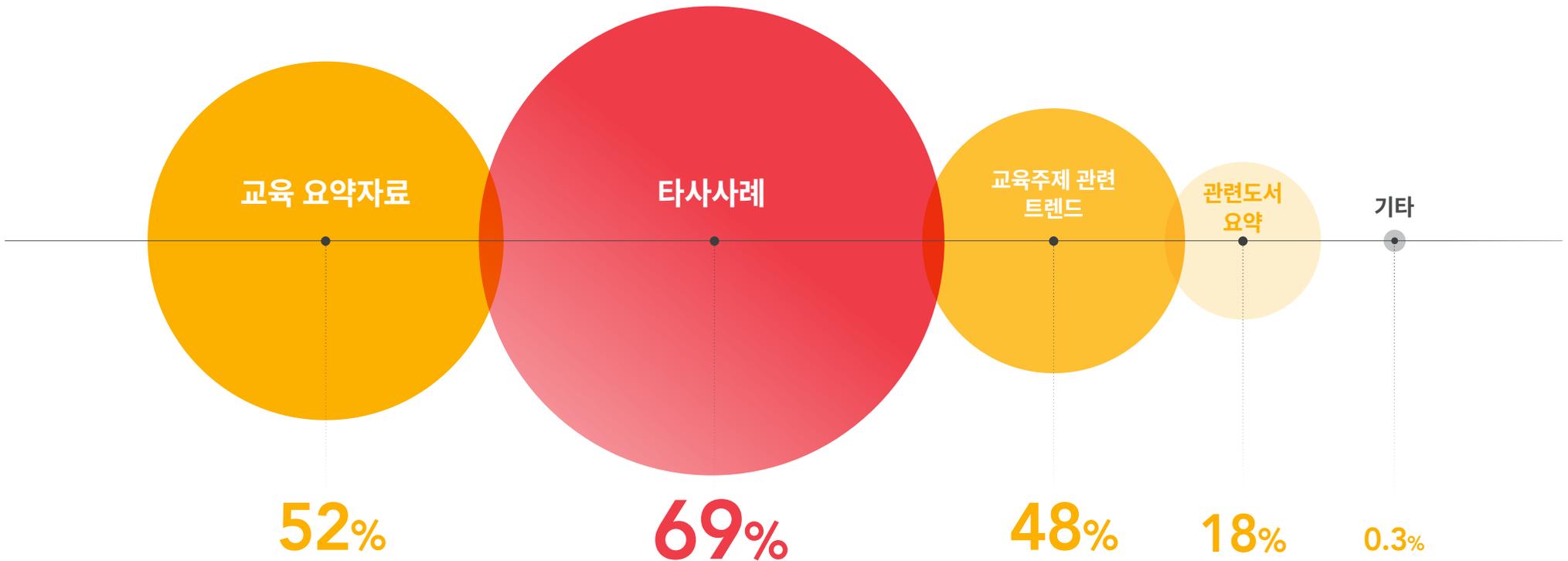


현업적용 지원

학습내용을 현업에 적용하는데 도움이 되는 콘텐츠가 무엇인냐는 질문에 대해 69%가 **타사사례**를 꼽았습니다. **업계의 성공사례는 학습내용이 실제로 어떻게 업무에 적용되어 성과를 내는지 명확하게 이해할 수 있는 효과적인 콘텐츠로, 업무 아이디어를 줄 뿐 아니라 학습내용을 보다 정교하게 적용하도록 돕습니다.**

2위는 **교육 요약자료**입니다. 학습의 도전과제는 망각곡선을 극복하는 것이라 할 수 있을 텐데요. 학습내용을 업무현장에서 **리마인드**하도록 사후지원을 제공할 경우 학습효과가 4배 이상 높다는 연구결과가 그 중요성을 뒷받침합니다.

3위는 **교육주제 관련 트렌드**입니다. 기술·업무환경이 지속적으로 빠르게 변하고 있기 때문에 변화를 민첩하게 캐치하도록 관련 동향 콘텐츠를 제공하는 것은 현업성과를 높이는 데 도움이 됩니다. 4위는 관련도서 요약으로 18%의 비교적 낮은 응답률을 보였습니다. 경우에 따라 한 권 도서를 요약하는 형태보다 **다양한 채널을 활용해 연관성 높은 콘텐츠를 선별적으로 활용**하는 것이 보다 효과적인 접근 일 수 있습니다. **HRD의 경영성과 기여가 강조되면서 현업적용 강화**가 더욱 중요해지고 있습니다. **사후 학습자료는 학습내용과 업무경험을 통합하는 교육 프로그램 일환**으로 설계해 전략적으로 제공할 때 보다 현업적용도 향상에 효과적입니다.

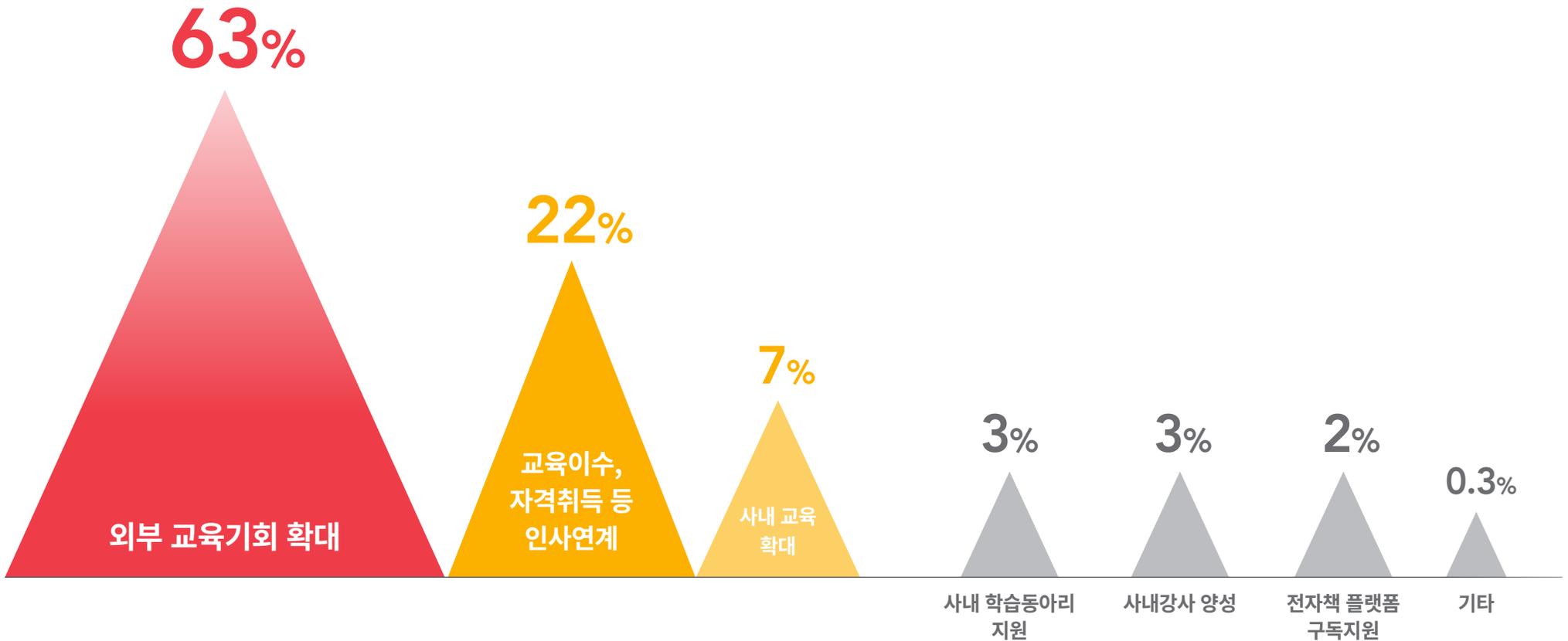


역량개발 지원

역량개발 지원에 대한 요구를 조사한 결과 과반수 이상인 63% 응답자가 회사차원에서 **외부 교육기회**를 **확대**해주면 좋겠다고 응답했습니다. 이는 2위의 응답률이 22%라는 점을 감안해 볼 때 **뚜렷하고 강력한 요구**라고 볼 수 있습니다.

외부교육에 대한 높은 수요는 **개인별 역량과 관심사에 맞는 교육을 수강**하고자 하는 요구에서 기인합니다. 교육 전문기관, 유관 학회 등의 교육과정, 컨퍼런스, 세미나를 활용할 경우 **직무분야**를 비롯한 **관심 학습내용**에 대한 **최신 지식**을 빠르게 학습할 수 있는 장점이 있기 때문입니다.

2위는 **교육이수, 자격취득 등 인사연계**로, 이는 구성원 **역량개발**에 대한 강력한 **동기부여** 기제입니다. 학습 내역을 인사정보에 반영함으로써 **학습하는 조직문화 구축**에도 기여할 수 있습니다. 그 밖에 사내 교육 확대는 7.2% 응답률을 보였으며, 사내 학습동아리(CoP) 지원, 사내강사 양성, 전자책 플랫폼 구독 지원은 3% 미만 적은 인원만이 응답했습니다.

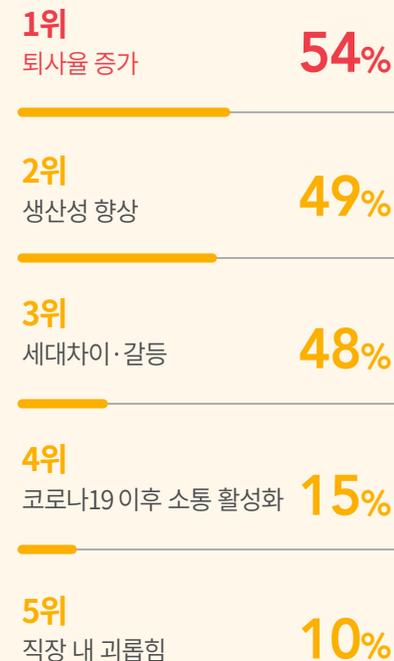


※ 교육참여자 759명 대상 조사

경영환경 당면이슈



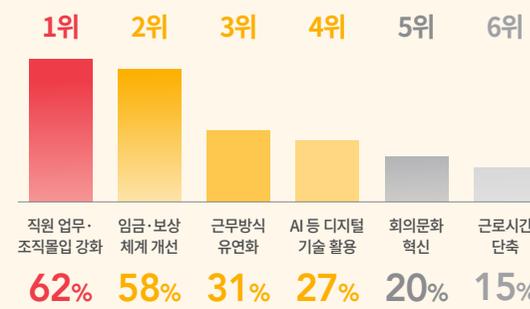
사회변화 당면이슈



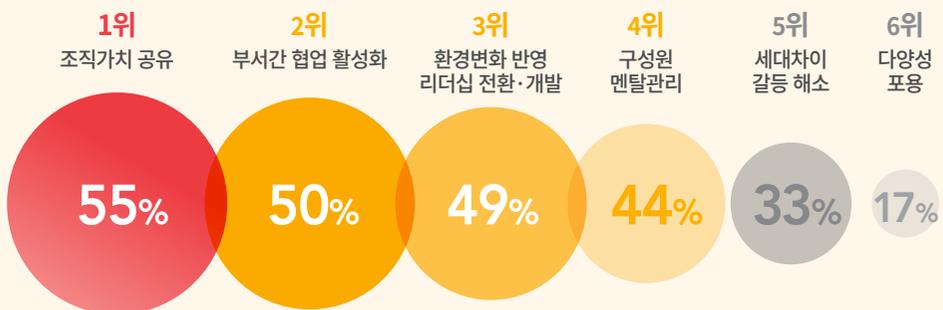
기술변화 당면이슈



생산성 당면이슈



조직문화 당면이슈



HRD 당면이슈



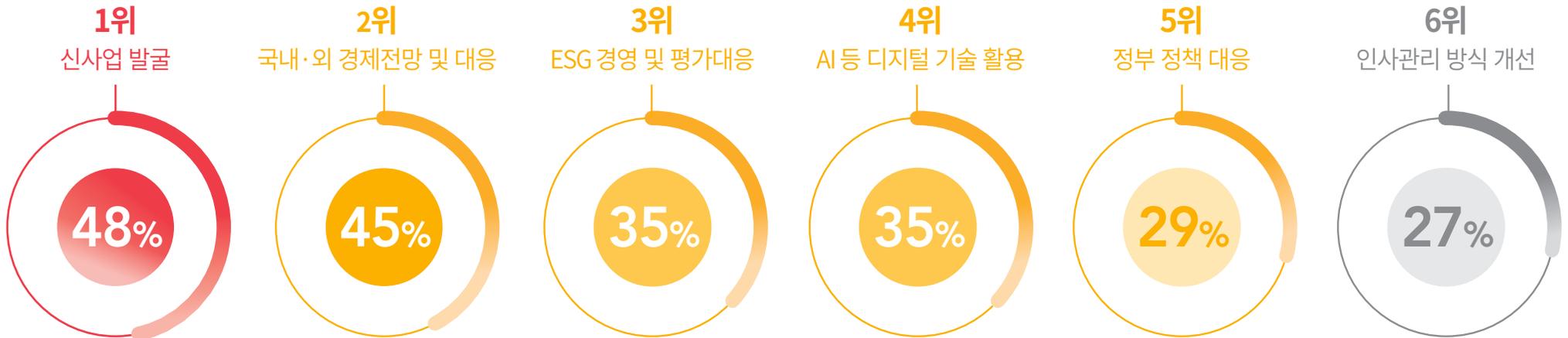
경영환경 당면이슈

회사 경영환경 당면이슈에 대한 설문은 **모든 항목이 25~50% 범위** 내에서 유의미한 **응답률**을 보였습니다. 높은 응답률을 보인 이슈는 **신사업 발굴**과 **국내·외 경제전망 및 대응**입니다. 근소한 차이이나 신사업 발굴이 기업 불변의 핵심 현안인 경제전망·대응을 앞서는 당면이슈로 나타나는 것은 **팬데믹 이후 경영환경의 불가역적인 패러다임 전환**과 **불확실성 심화**에서 찾을 수 있습니다. 새로운 기회와 위기가 잠재해 있는 변화무쌍한 환경 속에서 **신사업 발굴**은 기업이 **사활**을 걸어야 하는 **도전과제**가 되었기 때문입니다.

3위는 ESG 경영 및 평가대응입니다. ESG 정보공시 대상 확대, 공급망 실사 지침 등 공공기관

부터 중견·중소기업 등 밸류체인 전반에 이르기까지 ESG 관리 요구가 거세지며 ESG 이슈 대응이 중요해지는 상황이 반영되었습니다.

4위는 **AI 등 디지털 기술 활용**으로, 디지털 기술 발전이 가속화되며 업무 자동화 등을 통해 **일하는 방식**을 빠르게 바꾸고 있습니다. 5위는 **정부 정책 대응**입니다. 정부는 법률, 규제, 세금, 무역정책 등을 통해 경영환경을 조절하고 변화시키기 때문에 불확실성이 심화되는 변화 속에서는 정책에 기민하게 대응하는 것이 중요합니다. 6위는 **인사관리 방식 개선**으로 사회구조와 산업환경이 변화하면서 기존 연공서열, 사람중심 인사관리는 한계에 봉착해 대안적인 관리 접근이 요구되고 있습니다.



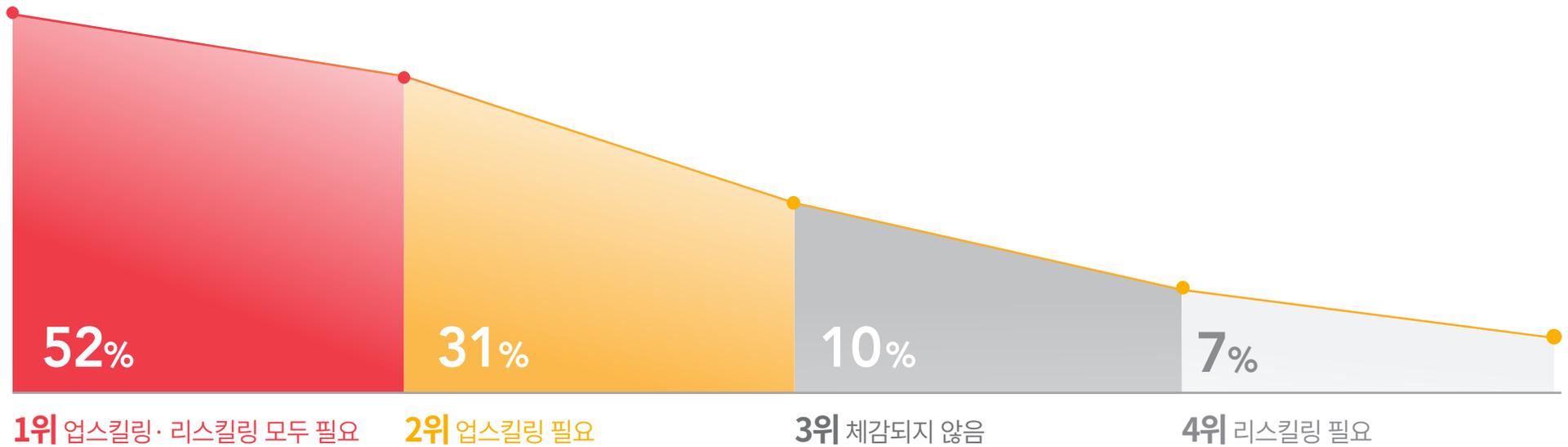
기술변화 당면이슈

AI 기술 발전, 디지털 전환 등 변화 속에서 업무현장에서 필요로 하는 직무스킬과 구성원 보유역량 사이에 **기술격차(Skill Gap)**가 발생하며 업스킬링, 리스킬링의 중요성이 더욱 심화되고 있습니다.

이는 설문 결과에 고스란히 담겼습니다.

전체 응답자 중 52% 응답자들이 **업스킬링**과 **리스킬링**이 **모두 필요**하다고 응답했으며, 아직 필요성이 체감되지 않는다고 답한 비율은 10%에 불과했습니다.

업스킬링이 필요하다고 응답한 비율은 31%, 반면 리스킬링이 필요하다고 응답한 비율은 7%에 그쳤습니다. 그 원인으로 업스킬링은 전직원 대상 기존 직무 스킬에 대한 고도화 교육인데 반해 리스킬링은 축소 또는 해체되는 직무 직원 대상 새로운 스킬셋 습득을 위한 전환 교육이라는 점을 고려해 볼 수 있습니다. 디지털 전환 등 **산업변화가 심화**되면 **리스킬링 교육 수요는 빠르게 증가할 것**으로 전망됩니다.



| 리스킬링, 업스킬링 개요

	업스킬링 Upskilling	리스킬링 Reskilling
개념	현재 업무, 역할을 더 잘 할 수 있도록 돕거나 더 복잡한 역할을 수행하도록 기술을 숙련하는 것	새로운 업무, 지금과 다른 역할을 수행할 수 있도록 새로운 기술을 배우는 것
대상	기술적 향상을 통해 더 나은 성과를 내고자 하는 전직원	축소되거나 해체되는 직무의 중·장기 고용자
목적	<ul style="list-style-type: none"> • 기존 스킬셋의 확장 • 새로운 상품·기술·디지털화와 연관높음 • 새롭게 일하는 방식에 필요한 스킬 	<ul style="list-style-type: none"> • 기존 스킬셋과 다른 스킬 • 새로운 직무로의 이동과 연관

사회변화 당면이슈

대퇴사 시대를 맞아 **퇴사율 증가**를 회사 당면 현안으로 꼽은 응답자가 54%로 가장 높은 비율을 보여, 많은 조직들이 **직원유지와 몰입**을 고민하고 있음을 알 수 있습니다.

2위는 **생산성 향상**입니다. 불확실한 환경 변화 속에서 성장하기 위해서는 제한된 자원을 효율적으로 활용하는 것이 중요합니다.

3위는 **세대차이·갈등**입니다. Z세대 조직 유입이 본격화 되는 가운데, 서로 다른 성장환경을 거친 다양한 세대가 함께 일하며 차이와 갈등을 경험하고 있음을 수치로 확인할 수 있습니다. 특히 **세대차이·갈등**은 기업 유형별 분석 시 **공공부문**에서 **1위로** 도출되었습니다.

4위는 **코로나19 이후 소통 활성화**입니다. 사회적 거리두기가 해제되고 일상회복이 본격화된 시점에서 많은 조직들이 **전사 소통, 조직활성화**를 고민하고 있는 현상이 응답 속에 담겼습니다.

| 기업 유형별 분석

대기업		중견·중소기업		공공부문 (정부·지자체, 공공기관·공기업)	
1위 퇴사율 증가	55%	1위 퇴사율 증가	62%	1위 세대차이 갈등	62%
2위 생산성 향상	52%	2위 생산성 향상	53%	2위 퇴사율 증가	42%
3위 세대차이 갈등	46%	3위 세대차이 갈등	42%	3위 생산성 향상	40%
4위 소통활성화	17%	4위 소통활성화	11%	4위 소통활성화	22%
5위 직장 내 괴롭힘	11%	5위 직장 내 괴롭힘	8%	5위 직장 내 괴롭힘	11%
6위 기타	3%	6위 외국인 근로자 증가	5%	6위 기타	4%
7위 외국인 근로자 증가	3%	7위 기타	3%	7위 외국인 근로자 증가	1%

1위
퇴사율 증가 **54%**

2위
생산성 향상 **49%**

3위
세대차이·갈등 **48%**

4위
코로나19 이후 소통 활성화 **15%**

5위
직장 내 괴롭힘 **10%**

※ 직장인 1,063명 대상 조사, 복수응답

생산성 당면이슈

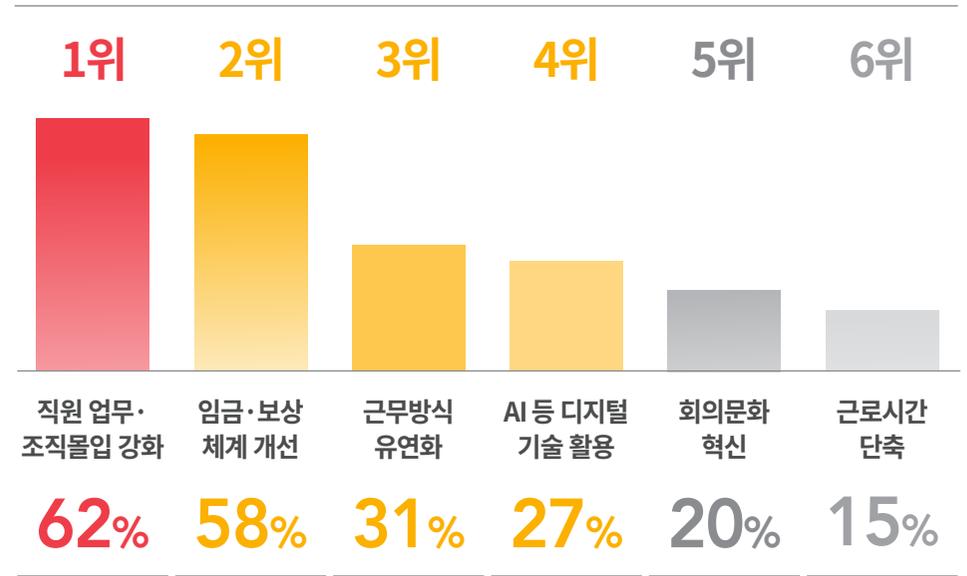
기업 생산성 관련 당면 이슈로는 ‘직원 업무·조직몰입 강화’가 가장 높은 응답률을 보였습니다. 이는 ‘대퇴사 시대(Great Resignation)’로 명명된 퇴사율 급증 현상과 주어진 일만 최소한으로 하겠다는 ‘조용한 사직(Quiet Quitting)’ 풍조 등이 반영된 결과로 직원들을 업무와 조직에 몰입시켜 고용을 유지하고 생산성을 향상하는 것은 기업들의 중대한 현안이 되었습니다.

2위는 생산성과 직결되는 임금과 임금·보상체계 개선으로, 최근 직무·성과 중심으로 인사관리 방식 전환 요구가 증대되고 있는 동향과 연결해 볼 수 있습니다.

3위는 근무방식 유연화입니다. 재택근무, 시차출퇴근제 등 업무 시·공간을 유연하게 활용하는 근무방식이 꼽혔습니다.

4위는 AI 등 디지털 기술활용으로 챗GPT의 등장과 함께 가속화된 AI 업무활용이 영향을 미친 결과입니다. AI 활용 시 단순·반복업무등을 효율화 할 수 있어 가시적인 생산성 향상과 연결되는 중요한 이슈입니다.

연령별 분석에서 40대 이하는 ‘임금·보상체계 개선’, ‘업무·조직몰입 강화’에 50% 이상이 응답해 중요한 이슈로 꼽았습니다. 근로시간 단축은 20대에서는 22%가 응답했으나 30대 이상 응답률은 10%대에 불과해 저연령 직장인이 보다 많은 관심을 갖는 이슈임을 알 수 있습니다.



| 연령별 분석

20대 (29세 이하)			30대 (30~39세)			40대 (40~49세)			50대 이상		
1위	임금·보상체계 개선	57%	1위	임금·보상체계 개선	62%	1위	업무·조직몰입 강화	65%	1위	업무·조직몰입 강화	62%
2위	업무·조직몰입 강화	52%	2위	업무·조직몰입 강화	62%	2위	임금·보상체계 개선	62%	2위	임금·보상체계 개선	46%
3위	근무방식 유연화	33%	3위	근무방식 유연화	34%	3위	근무방식 유연화	29%	3위	디지털 기술 활용	34%
4위	근로시간 단축	22%	4위	디지털 기술 활용	25%	4위	디지털 기술 활용	26%	4위	근무방식 유연화	29%
5위	디지털 기술 활용	22%	5위	회의문화 혁신	21%	5위	회의문화 혁신	21%	5위	회의문화 혁신	16%
6위	회의문화 혁신	16%	6위	근로시간 단축	16%	6위	근로시간 단축	12%	6위	근로시간 단축	14%

※ 직장인 1,063명 대상 조사, 복수응답

조직문화 당면이슈

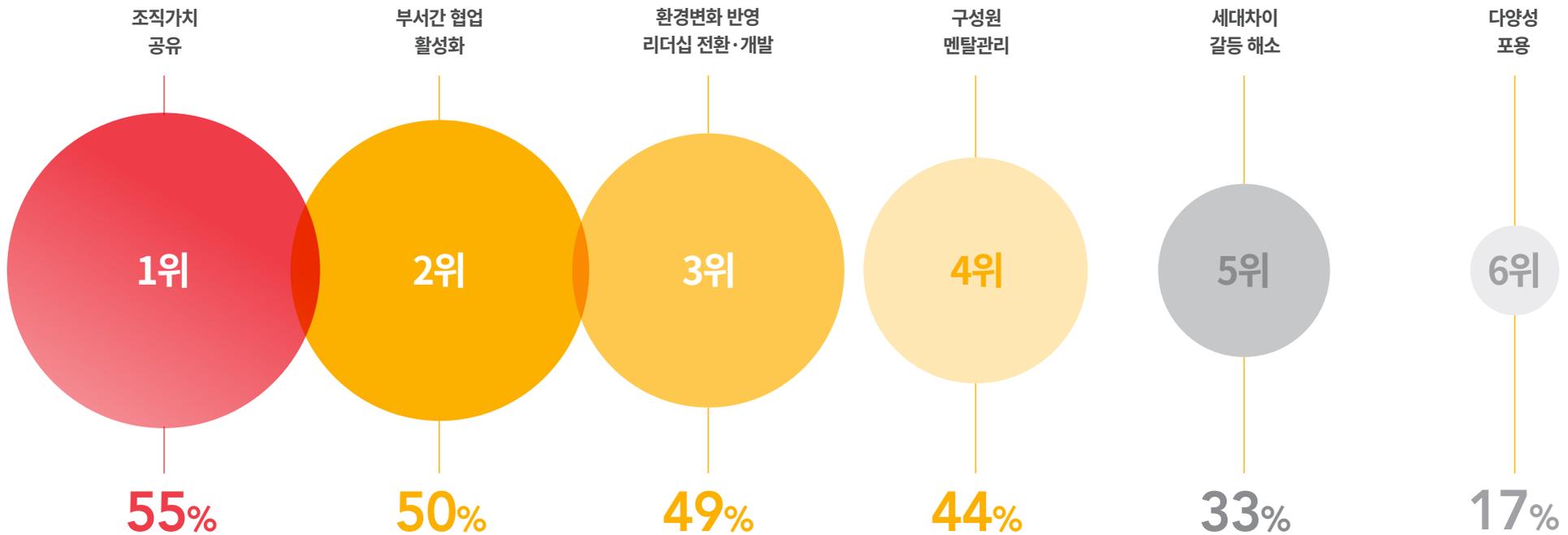
가장 많은 인원이 응답한 조직문화 이슈는 **조직가치 공유**였습니다. 경영전략과 비전 등을 자유롭게 공유할 수 있는 **타운홀 미팅** 등 **전사 단위 소통**을 추천드립니다.

2위는 **부서 간 협업 활성화**로 부서 간 이기주의 등을 타파할 수 있는 마인드셋, 실제적 성과를 낼 수 있는 협업스킬 학습이 중요합니다.

3위는 **환경변화를 반영한 리더십 전환·개발**로 일하는 방식 변화와 새로운 세대 유입 등의 변화 속에서 기존의 리더십은 점차 힘을 잃고 있습니다. **리더 역할을 새롭게 정립**하고 **리더십 실천 방법**을 고민해야 할 시점입니다.

4위는 **멘탈관리**로 응답률이 44%에 달해, 멘탈헬스 중요성에 대한 인식이 확산되고 있음을 알 수 있었습니다. 구성원 멘탈헬스는 **개인차원 문제가 아닌 조직 차원에서 케어해야 할 중대한 이슈**로 이해하고 접근하는 것이 중요합니다.

5위는 **세대차이·갈등 해소**로 다른 세대를 향한 이해와 공감대를 확장할 수 있는 교육, 다른 세대 간 자연스러운 소통기회를 갖는 접근을 추천드립니다. **다양성 포용(DEI)**은 17%로 가장 적은 비율이 응답했으나 서구를 중심으로 확산된 이슈가 점차 **전 세계적인 조직문화 화두**로 부상하고 있는 글로벌 동향을 고려해 볼 때, 국내 조직에서도 선제적으로 고려해야 할 중요한 이슈입니다.



HRD 당면이슈

가장 많은 교육담당자들이 HRD 당면이슈로 꼽은 것은 **교육의 현업적용 강화**로, HRD가 교육 효과를 넘어 **경영성과 창출**이라는 궁극적 목적에 집중해야 한다는 글로벌 동향과 궤를 같이 하는 결과입니다. 많은 교담자분들이 단발성 교육이 갖는 갖는 한계를 넘어 지속적인 성과를 창출하기 위한 솔루션을 고민하고 계신데요. 최근 등장한 **워크플로우러닝, 러닝저니** 등은 현업적용 강화를 위해 고려할 수 있는 방법론입니다.

2위는 **구성원 경력개발**로 **Z세대 조직유입**과 함께 더욱 강조되고 있는 **직원 개인의 성장과 역량개발 요구**가 반영된 것으로 보입니다. 이전 세대의 직장 선택 기준이 연봉 중심이었다면 Z세대는 연봉 뿐 아니라 사내 경력개발 요소를 중요하게 고려하고 있습니다.

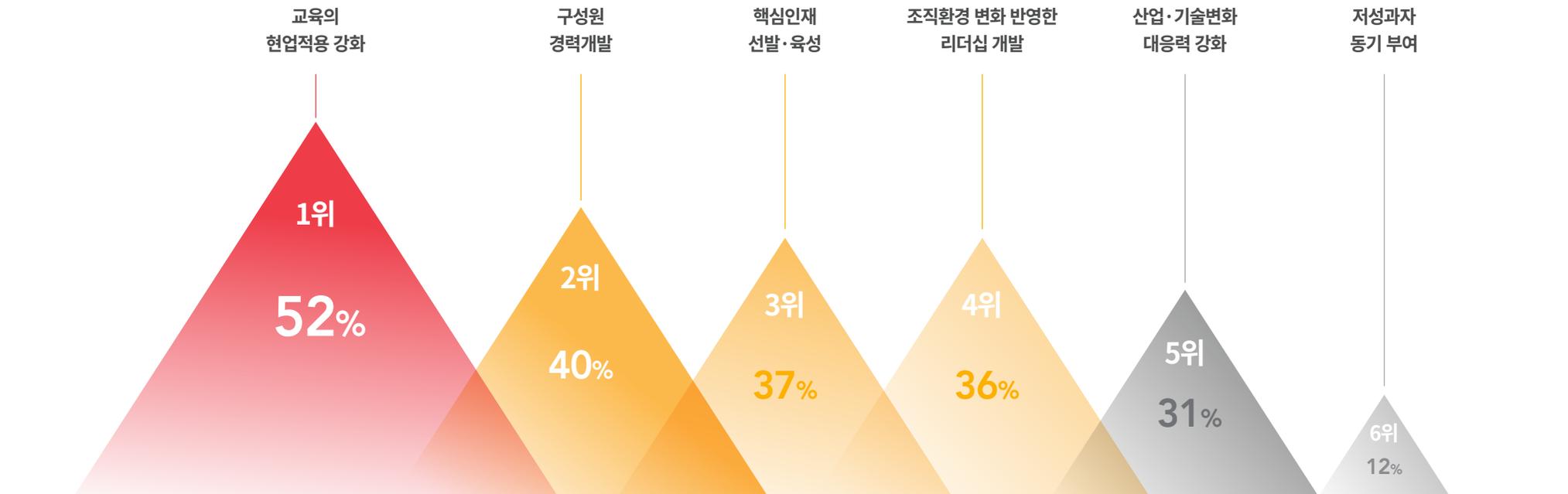
3위는 **핵심인재 선발·육성**입니다. **대퇴사 시대를 맞아 우수한 인재를 영입하고 유지**하기가 더욱

어려워지고 있는데요. 핵심인재 개별 특성을 반영한 학습과 경력 발전 기회를 제공하는 HRD 접근이 필요합니다.

4위는 **조직환경 변화를 반영한 리더십 개발**로, 팬데믹 이후 **‘오피스 빅뱅’**이라 일컬을 만큼 폭발적인 양상으로 일어나고 있는 ‘일’을 둘러싼 변화를 반영한 것으로 보입니다. 재택/유연근무 등 **근무환경 변화**, 조직 내 등장한 **새로운 세대 특성을 반영한 리더십 전환**이 요구되는 시점입니다.

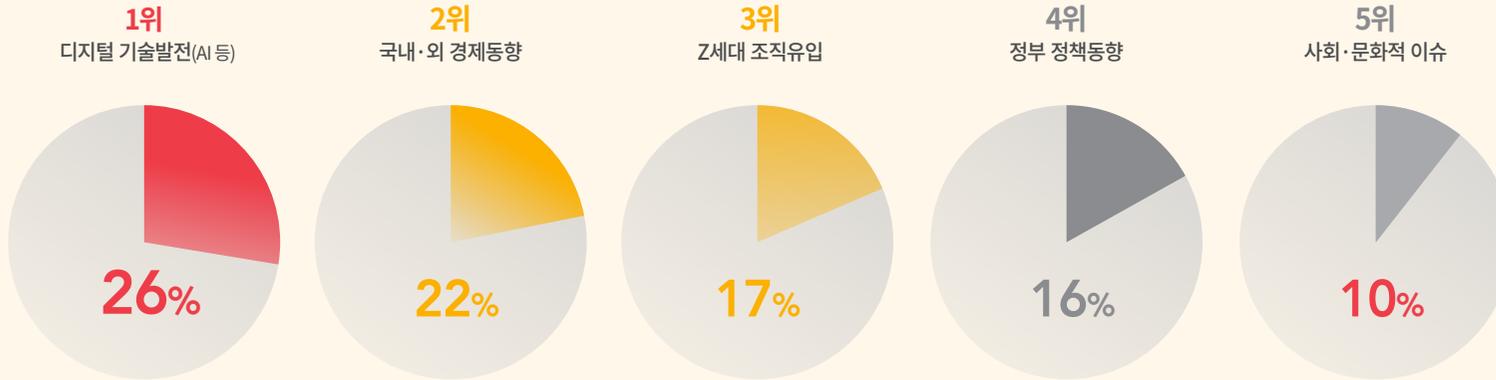
5위는 **산업·기술변화 대응력 강화**로, 구성원 리스킬링, 업스킬링과 연관됩니다.

6위는 **저성과자 동기 부여**로 가장 적은 인원이 응답했으나 **성과주의 인사제도**가 강화되는 흐름 속에서 간과해서는 안될 중요한 이슈입니다.

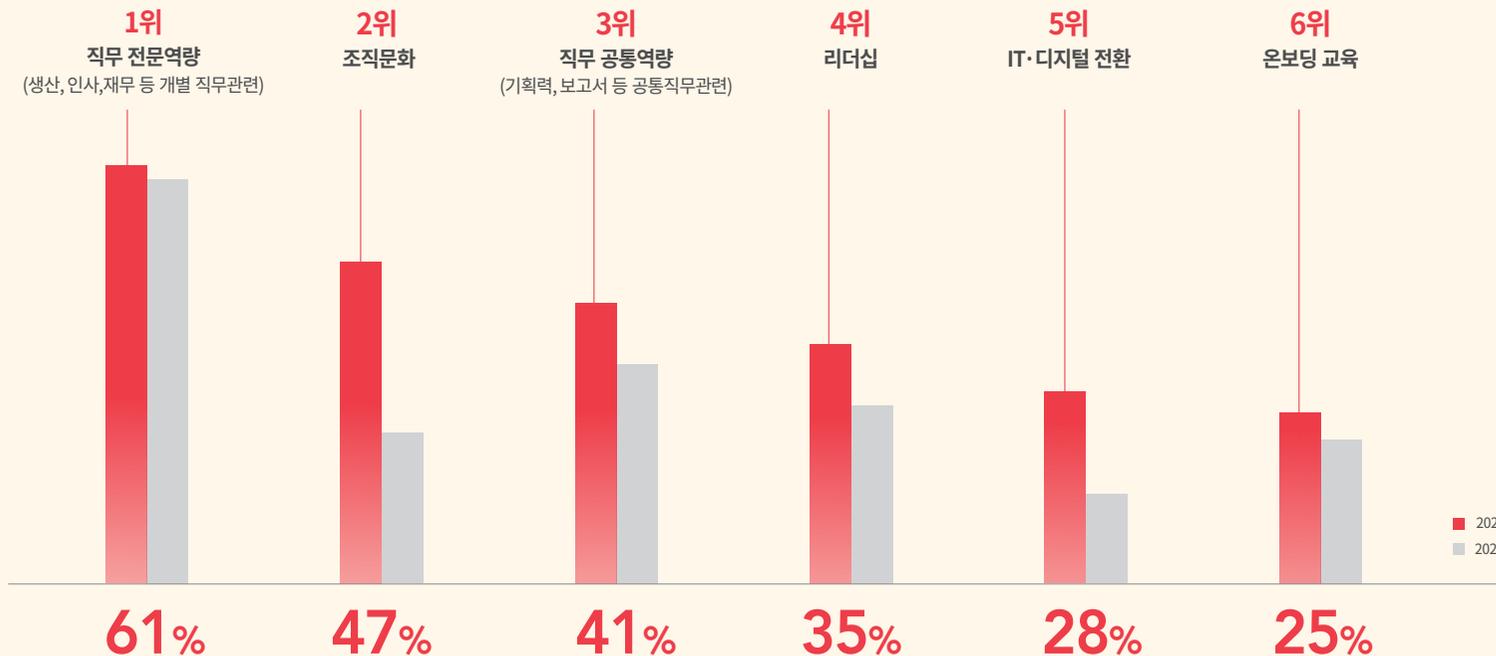


※ 교육담당자 304명 대상 조사, 복수응답

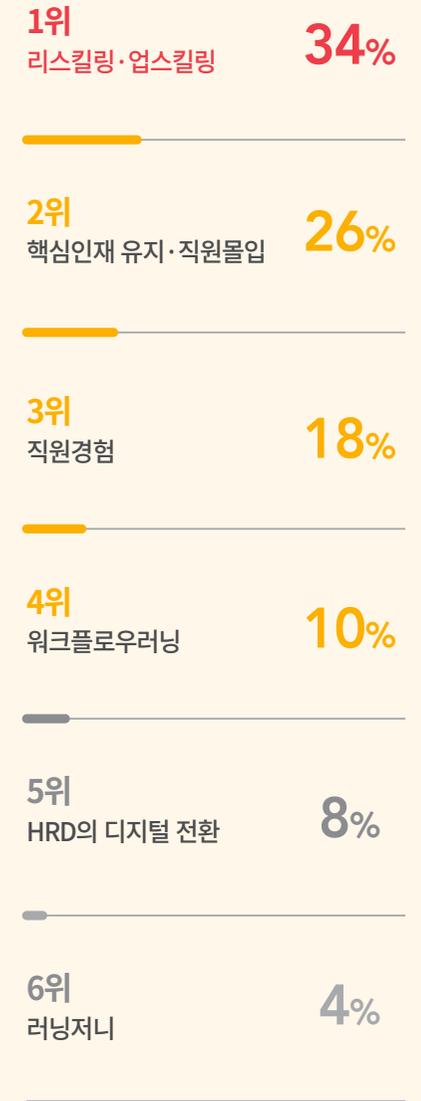
교육에 영향을 미치는 환경변화 요인



24년 중점교육



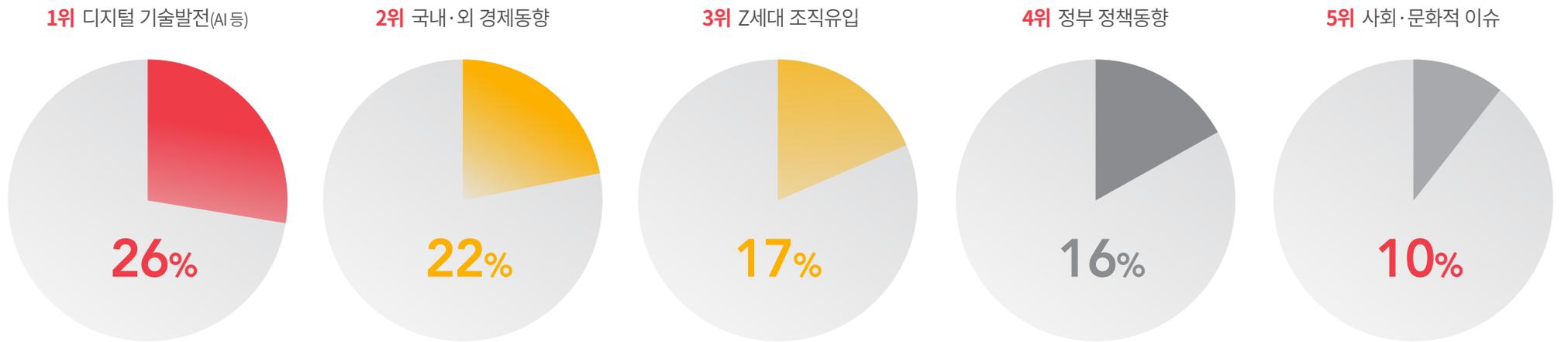
HRD 트렌드 키워드



교육에 영향을 미치는 환경변화 요인

교육에 영향을 미치는 환경변화 요인은 비교적 고르게 대부분 항목에서 10~25% 범위 내 응답률을 보였습니다. 비등하게 많은 응답이 나온 두가지 항목은 **디지털 기술발전**과 **국내·외 경제동향**입니다. 코로나19 이후 챗GPT를 비롯한 AI 등 디지털 기술이 비약적으로 발전하며 **업무환경과 일하는 방식의 변화가 가속화**되고 있는 현상이 반영된 것으로 보입니다.

글로벌 경기침체 전망이 나오는 가운데, **국내·외 경제동향** 역시 교육에 직접적인 영향을 미칠 변화요인으로 꼽혔습니다. 뒤이어 본격화된 **Z세대 조직유입**과 **정부 정책동향**이 밀접한 환경변화 요인으로 도출되었습니다. 반면 재택근무 등 업무환경 변화 응답률은 가장 낮은 7%로 집계되어 **팬데믹 극복 선언과 함께 본격화된 일상회복**을 확인할 수 있었습니다.



※ 교육담당자 304명 대상 조사

| 초거대 AI가 촉발한 비즈니스 부문별 활용 전망 및 예상 변화

경영지원	연구개발(R&D)	생산·품질 관리	물류·유통	마케팅	영업	고객 서비스	
인사 · 채용 프로세스 자동화 · AI 기반 직원 역량 분석 및 개발	법률/컴플라이언스 · 법적 문서 검토 및 작성 · 규제준수 모니터링 및 관련 보고서 작성	· 노코드(No code), 로코드(Low code) 트렌드 확대로 개발 효율성 증진 · 생성형 AI를 통한 신소재 개발	· AI기술을 통한 제조공정 효율화 · 품질 효과	· 물류, 유통 프로세스 자동화 · 재고관리	· 마케팅 프로세스 자동화 · 맞춤형 마케팅 콘텐츠 생성	· 대규모 데이터 기반 영업 전략 고도화 · 맞춤형 제품 추천 및 가격 설정	· AI챗봇, 가상 비서 등을 통한 시공간 제약 없는 고객 서비스 · 고객 분석 및 맞춤형 서비스 강화

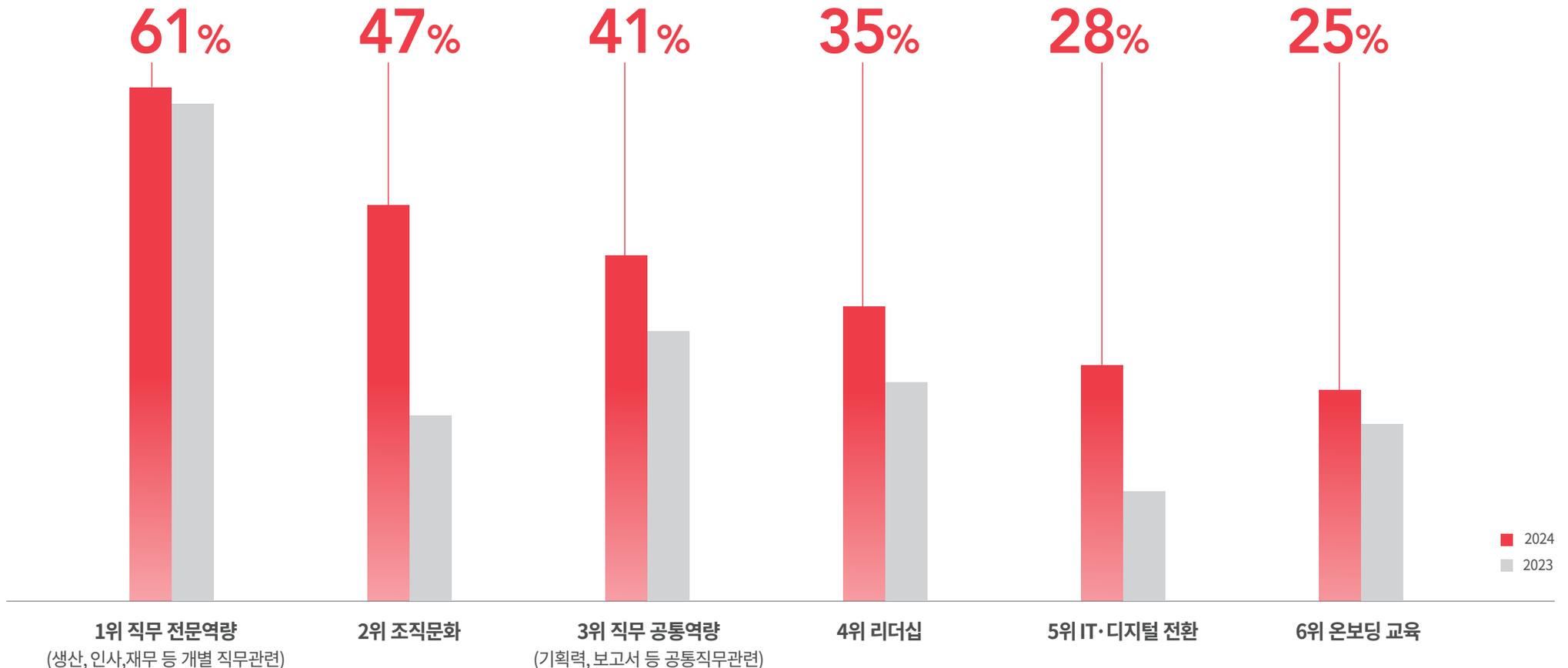
24년 중점교육

교육담당자가 생각하는 2024년 중점적인 교육이 필요한 교육분야 1위는 **직무 전문역량**으로 61% 응답률을 보였습니다. 기술·산업이 빠르게 변화하며 발생하는 **기술격차(Skill Gap)**를 해소하기 위한 **직무 전문성**이 중요해지고 있는 상황이 반영된 결과입니다. '23년 중점 교육분야 조사 시에도 직무 전문역량이 1위로 집계되었으나(p.8 참고) 타 분야에서는 '23년에 대한 조사내용과 비교·분석 시 유의미한 차이점이 나타났습니다. 2위인 **조직문화** 응답률은 47%로, '23년 대비 25% 증가했습니다. Z세대 조직 유입으로 **세대차이**가

심화되는 가운데, **일하는 방식** 또한 변화하고 있어 다양성을 존중하며 이해와 공감을 확장할 수 있는 교육이 시급합니다.

3위 **직무 공통역량** 응답률은 41%로 금년 대비 9% 소폭 상승했으며, 4위인 리더십 응답률 또한 소폭 상승한 수치로 집계되었습니다.

5위는 **IT·디지털 전환** 28%로 금년 대비 15% 상승하였습니다. 챗GPT 등 **AI 기술 업무활용**이 **본격화**되며 활용역량 교육 필요성이 증가한 것으로 보입니다.



※ 교육담당자 304명 대상 조사, 복수응답

HRD 트렌드 키워드

지금 기업교육에서 가장 주목하고 있는 트렌드 키워드는 **리스킬링, 업스킬링**입니다. 산업과 업무 환경의 빠른 변화 속에서 **기술격차(Skill Gap)**가 커지면서 **기존 스킬을 고도화**하거나, **새로운 스킬셋을 학습**하는 것에 대한 요구가 높아지고 있습니다.

2위는 **핵심인재 유지·직원몰입**입니다. 코로나19 이후 대퇴사 추세가 심화되고 조용한 퇴직 풍조, 번아웃 등 업무몰입 저해 이슈가 급증하며 중대한 문제로 부각되고 있습니다. 기업 유형별 분석 시, **중견·중소기업** 응답률은 35%에 달해 고질적 난제인 **인력확보·유지**가 **더욱 어려운 실정**이 반영되었습니다.

3위는 **직원경험**입니다. 연구결과에 따르면, **직원경험이 잘 구축된 조직일수록 생산성과 업무몰입도**가 높고 **퇴사 의사는 낮은 것**으로 나타났습니다. 특히 대기업의 응답률이 높았는데, 직원들의 긍정 경험을 향상하기 위해 환경설계, 경험데이터 확보·분석 등 노력을 전개하는 기업들이 증가하고 있습니다.

HRD 측면에서는 직원들에게 **긍정적 학습경험**을 제공해 **성장**과 **경력개발**을 돕는 것에 집중해야 할 것으로 보입니다. 한편 워크플로우러닝, HRD의 디지털전환과 러닝저니는 10% 이하 낮은 응답률을 보였습니다. 세 가지 키워드는 고도의 온라인 교육 인프라를 전제로 하여 투자가 필요하며 즉각적 실행이 쉽지 않다는 제한점이 있습니다.

기업 유형별 분석

대기업		중견·중소기업		공공부문 (정부·지자체, 공공기관·공기업)	
1위	리스킬링·업스킬링 31%	핵심인재 유지·몰입 35%	리스킬링업스킬링 41%		
2위	직원경험 26%	리스킬링·업스킬링 30%	핵심인재 유지·몰입 15%		
3위	핵심인재 유지·몰입 20%	직원경험 15%	직원경험 15%		

1위 리스킬링·업스킬링 Reskilling Upskilling 34%

- 리스킬링: 현재 업무, 역할을 더 잘 할 수 있도록 지원, 복잡한 역할 수행토록 기술 숙련
- 업스킬링: 새로운 업무·다른 역할을 수행토록 새로운 기술 습득

2위 핵심인재 유지·직원몰입 #대퇴사시대 #조용한사직 26%

퇴사율과 업무몰입 저해 이슈 급증으로 조직의 빅 이슈로 부상

3위 직원경험 Employee eXperience 18%

직원이 업무 접점에서 겪는 경험과 인식 전미 의미 생산성·몰입 핵심요소로 고려되고 있음

4위 워크플로우러닝 Workflow Learning 10%

일하는 동안 접근가능한 학습과 성과를 지속적으로 지원하는 것

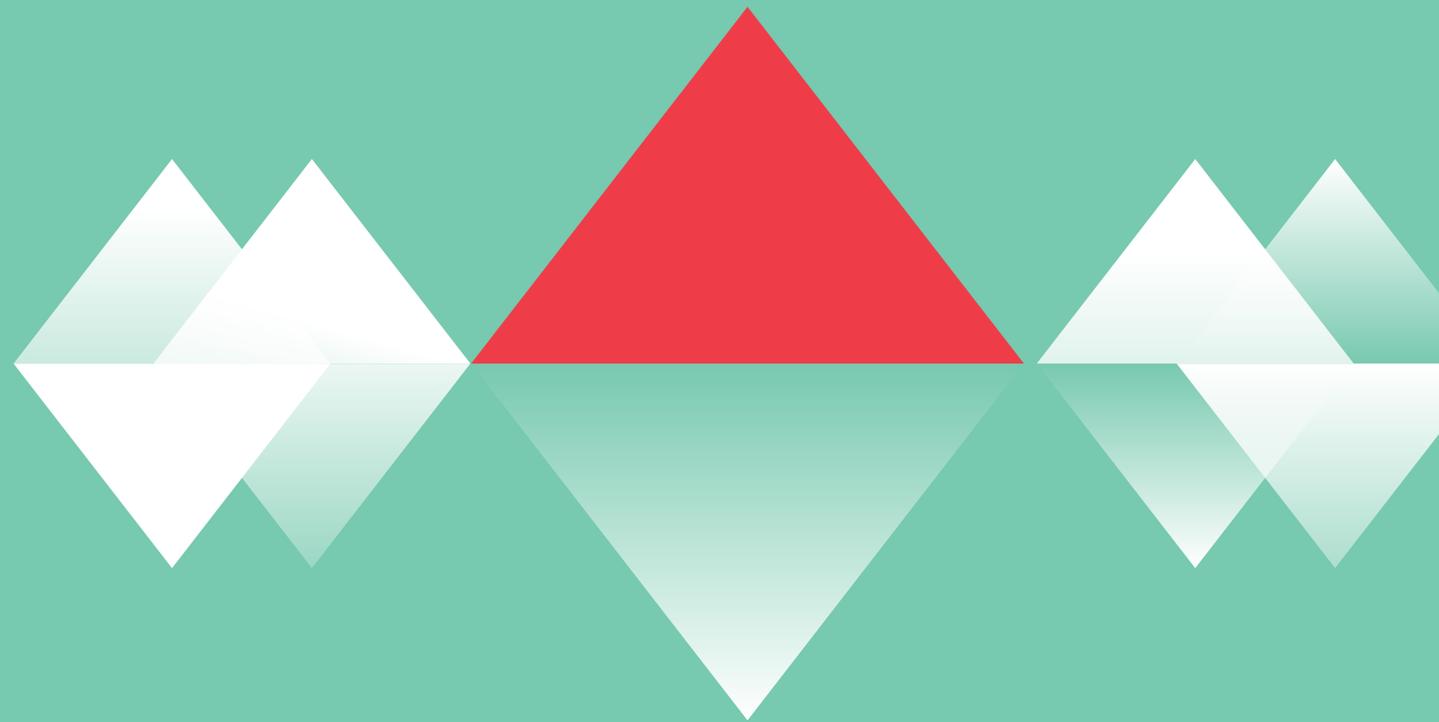
5위 HRD의 디지털 전환 #LXP #개인화학습_학습큐레이션 #AI강사 8%

6위 러닝저니 Learning Journey 4%

단발성 교육의 한계를 극복코자 여정처럼 단계별로 학습콘텐츠를 지속 제공하는 것

2

KPC 데이터로 답하는 무엇이든 물어보세요



31

팬데믹 이후 대면교육 수요가
늘고있다면서요?

32

2023년 인기과정은
무엇인가요?

34

최근 급부상한
교육 주제는 무엇인가요?

35

연령별 선호하는
교육방식이 있나요?

36

교육생의 학습 몰입도를
높이려면 어떻게 해야할까요?

Q.

팬데믹 이후 대면교육 수요가 늘고있다면서요?

| 대면교육생 후기

궁금한 점에 대해 강사님과 바로 소통할 수 있었어요.

팀활동하면서 동종 업계 교육생들이랑 교류할 수 있어 좋았어요.

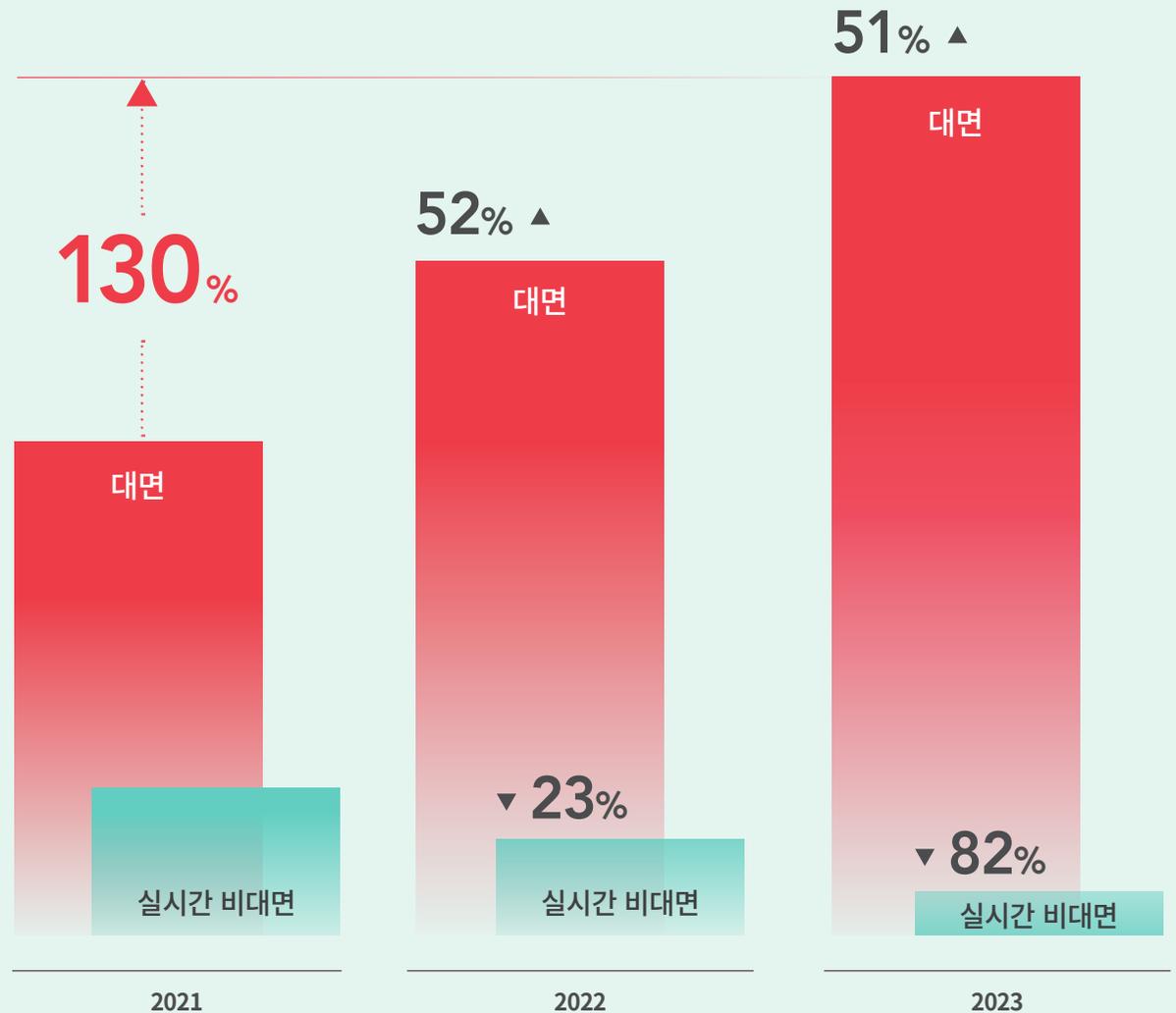
실습하고 바로 바로 피드백 받으니 내 것으로 습득되더라고요.

모니터를 거치지 않고 교육받으니 집중과 몰입이 잘 돼요.

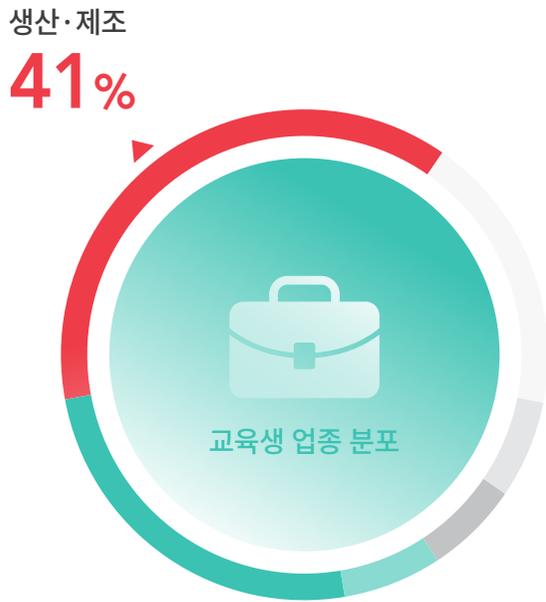
2021년부터 2023년까지 동기간(1~9월) 교육 인원 추이를 살펴보니, 대면교육 수강생은 크게 늘고, 실시간 비대면교육 수강생은 큰 폭으로 감소했습니다. 특히 '23년 대면교육 인원은 '21년 대비 130% 증가해 코로나19 이후 본격화된 일상 회복을 체감할 수 있었습니다.

A.

네! '21년 대비 '23년 대면 교육생이 130% 증가했어요.



Q.
 업종별 2023년 인기과정은 무엇인가요?



- 비영리·공공기관·공기업 **24%**
- 기타 **19%**
- 금융 **6%**
- 서비스 **5%**
- 전기·전자 **5%**

A.
 업종별 인기과정은 다음과 같습니다.

생산·제조	비영리·공공기관·공기업	금융
1위 구매관리기본	1위 비즈니스 문서 작성 실무	1위 SQL 최적화 튜닝
2위 생산관리기본	2위 근로기준법 실무	2위 사업보고서·감사보고서 활용 기업분석실무
3위 원가계산 및 분석실무	3위 비즈니스 엑셀	3위 임대차 법률 실무
4위 자재재고 관리기본	4위 핵심인재 역량강화	4위 경영분석전문가
5위 작업개선 및 표준화 추진 실무	5위 공공기관 보고서 작성 Total Skill Up	5위 자금관리체계와 자금운용실무
서비스	전기·전자	기타
1위 전사적 CS역량 향상	1위 설비예방보전핵심실무	1위 KPC 정보처리기술사
2위 왕초보를 위한 무역실무	2위 구매 관리 기본	2위 PMBOK기반 프로젝트 관리전문가(PMP)
3위 협력업체관리실무	3위 작업개선 및 표준화추진실무	3위 신입 부장·팀장(관리자) 과정
4위 알기쉬운 B2B영업입문	4위 미니탭활용 통계 및 데이터 분석 기초	4위 사내강사양성
5위 업무 생산성을 높이는 ChatGPT 활용 스킬	5위 통계적 공정관리(SPC) 실무	5위 신입사원 역량강화

Q.

연령별 2023년 인기과정은 무엇인가요?



2023년 교육생 연령분포는 30대가 45%로 가장 많은 비율을 차지했습니다. 연령별 수강과정 분석 시, 20대는 신입사원 역량강화의 온보딩 과정과 함께 직무역량에 관련된 교육과정을 많이 수강하였습니다. 30대 이상부터는 계층별 역할과 책임을 내재화하는 계층·리더십 교육 과정의 수강률이 높은 것을 확인할 수 있었습니다.

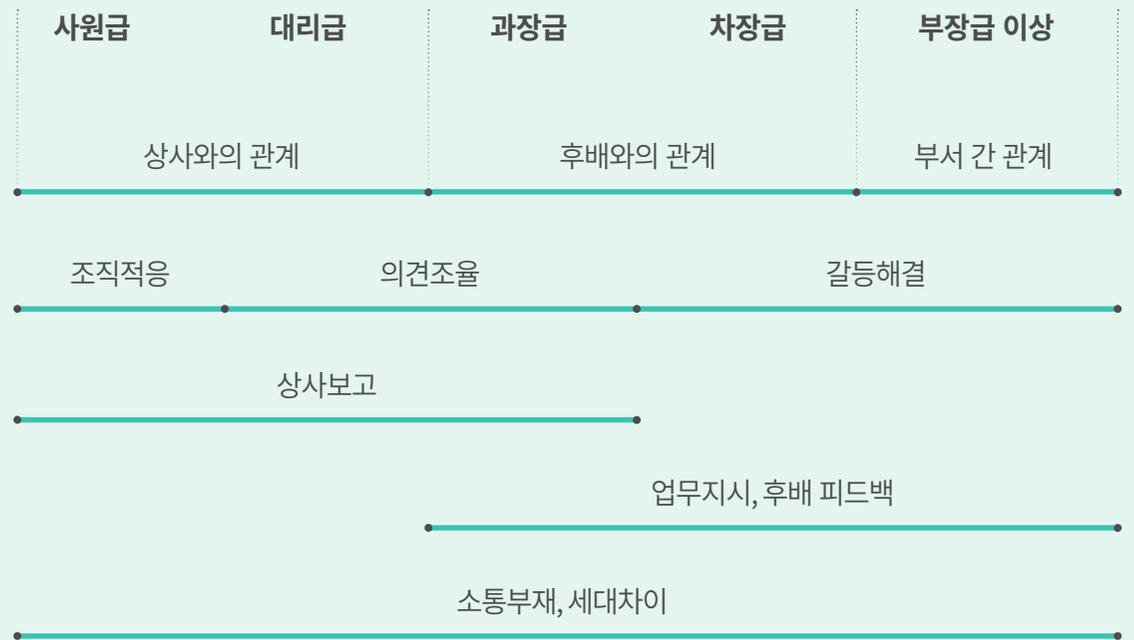
A.

20대는 조직적응 교육을, 30대 이상은 계층역량 교육을 많이 수강했어요.

20대 이하	30대
1위 신입사원 역량강화	1위 PMBOK기반의 프로젝트 관리전문가(PMP)
2위 구매관리기본	2위 신입 대리 과정
3위 비즈니스문서작성실무	3위 핵심인재 역량강화
4위 1Page 보고서 작성(실무)	4위 신입 과장 과정
5위 기업회계 및 세무기초	5위 1Page 보고서 작성(실무)
40대	50대 이상
1위 중급관리자 역량강화	1위 고급관리자 역량강화
2위 고급관리자 역량강화	2위 조직을 이끄는 리더의 소통스킬
3위 신입 부장·팀장(관리자) 과정	3위 리더가 되기위해 꼭 알아야할 리더십 개발
4위 팀장리더십	4위 신입 부장·팀장(관리자) 과정
5위 조직을 이끄는 리더의 소통스킬	5위 팀장 역량강화

Q.
최근 급부상한 교육 주제는 무엇인가요?

A.
조직 내 소통이슈 과정 수강생
22년 대비 23년 동기간 102% 증가하였습니다.



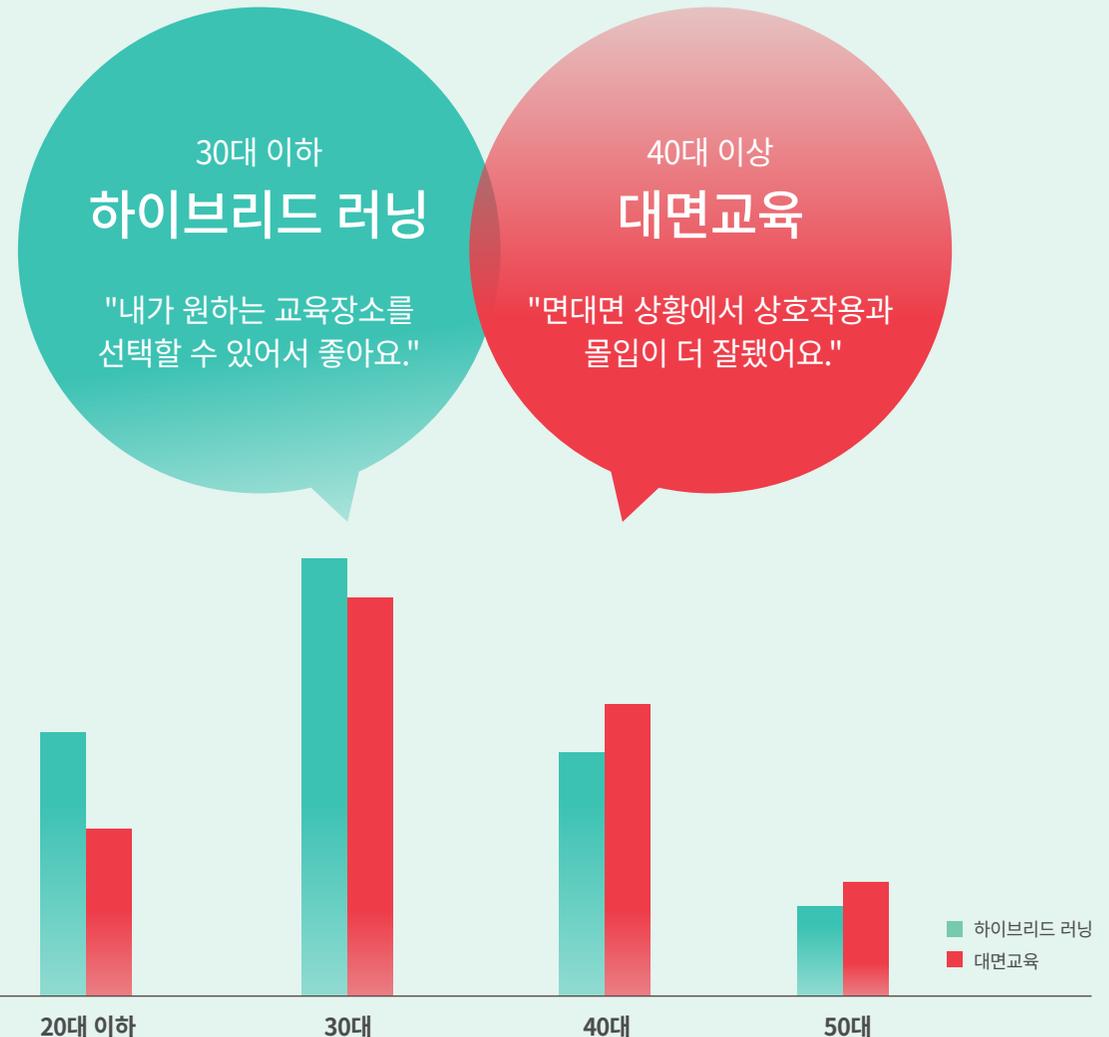
조직 소통 관련 과정들의 수강생이 전년대비 102% 증가해, 큰 관심을 얻을 수 있었습니다. 교육생 대상 설문을 통해 직급별 구체적인 소통 이슈를 조사해보니 리더만 팔로워와의 관계를 고민하는 것이 아니라 MZ세대 팔로워들 역시 상사와의 관계를 고민하고 있음을 알 수 있었습니다. 또한 직급별로 요구되는 역할·책임에 따르는 보고부터 업무지시, 피드백, 갈등해결에 이르는 구체적 소통고민을 확인할 수 있었으며 세대차이는 전직급 공통 이슈로 도출됐습니다.

Q.

연령별 선호하는 교육방식이
있나요?

A.

40대 이상은 대면교육,
30대 이하는 하이브리드 러닝을 많이 선택했어요.



• 하이브리드 러닝(Hybrid Learning)

대면교육과 실시간 비대면교육 동시진행
교육생이 수강방식을 선택하는 교육형태

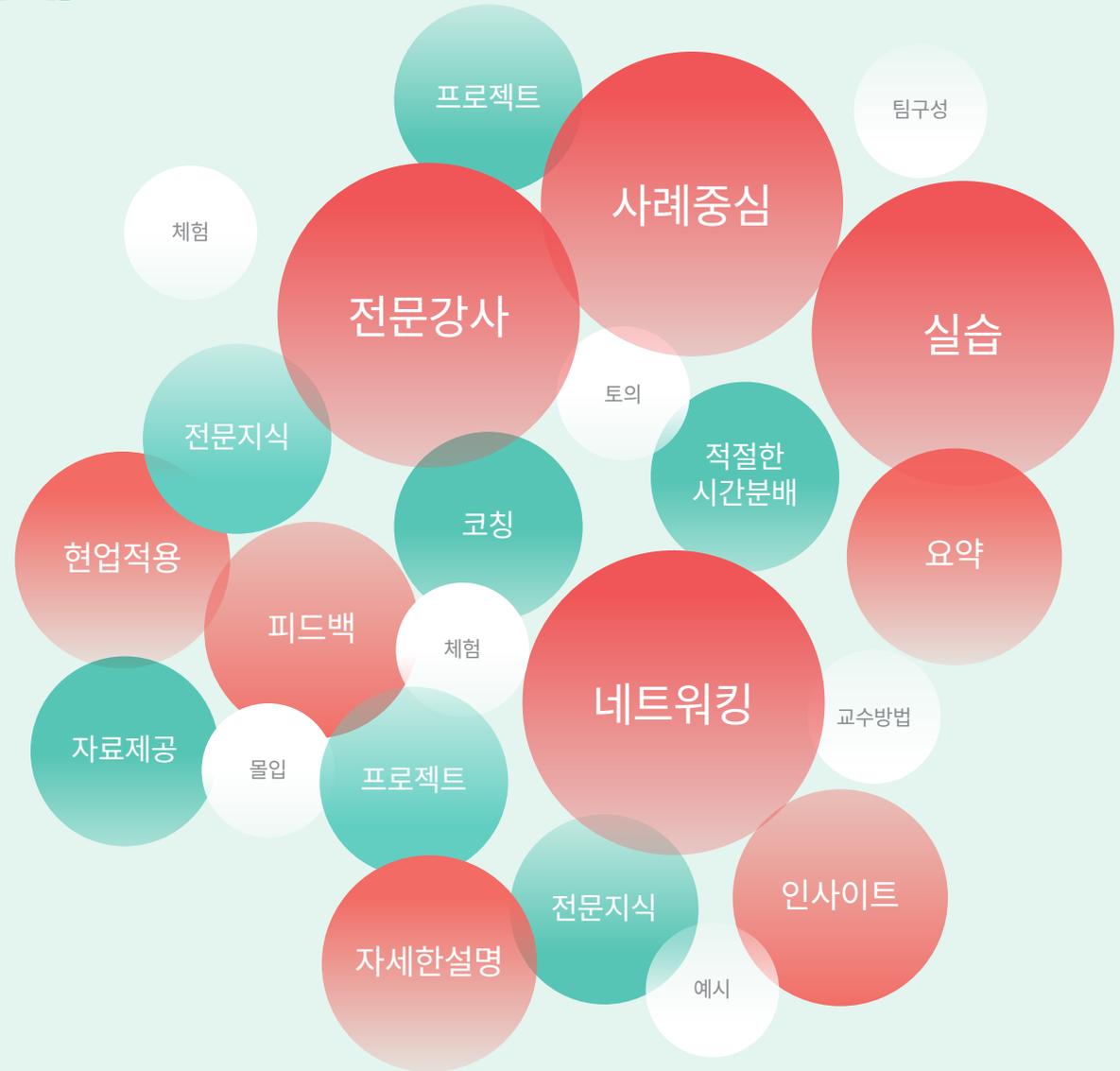
2023년 교육데이터를 분석한 결과, 연령대별로 교육방식 선호도에
차이를 보였습니다. 40대 이상은 대면교육을 많이 수강한 반면 30대
이하의 하이브리드 러닝 교육을 더욱 많이 선택했습니다.

KPC의 하이브리드 러닝은 대면교육과 실시간비대면 교육을 동시에
제공해, 교육생이 원하는 수강방식을 선택할 수 있도록 하는 교육형태
입니다. 교육 운영 시, 연령대별 선호를 고려하여 교육방식에 선택옵션
을 제공하는 방법을 고려해볼 만 합니다.

Q.

교육생의 학습 몰입도를
높이려면 어떻게 해야할까요?

A.

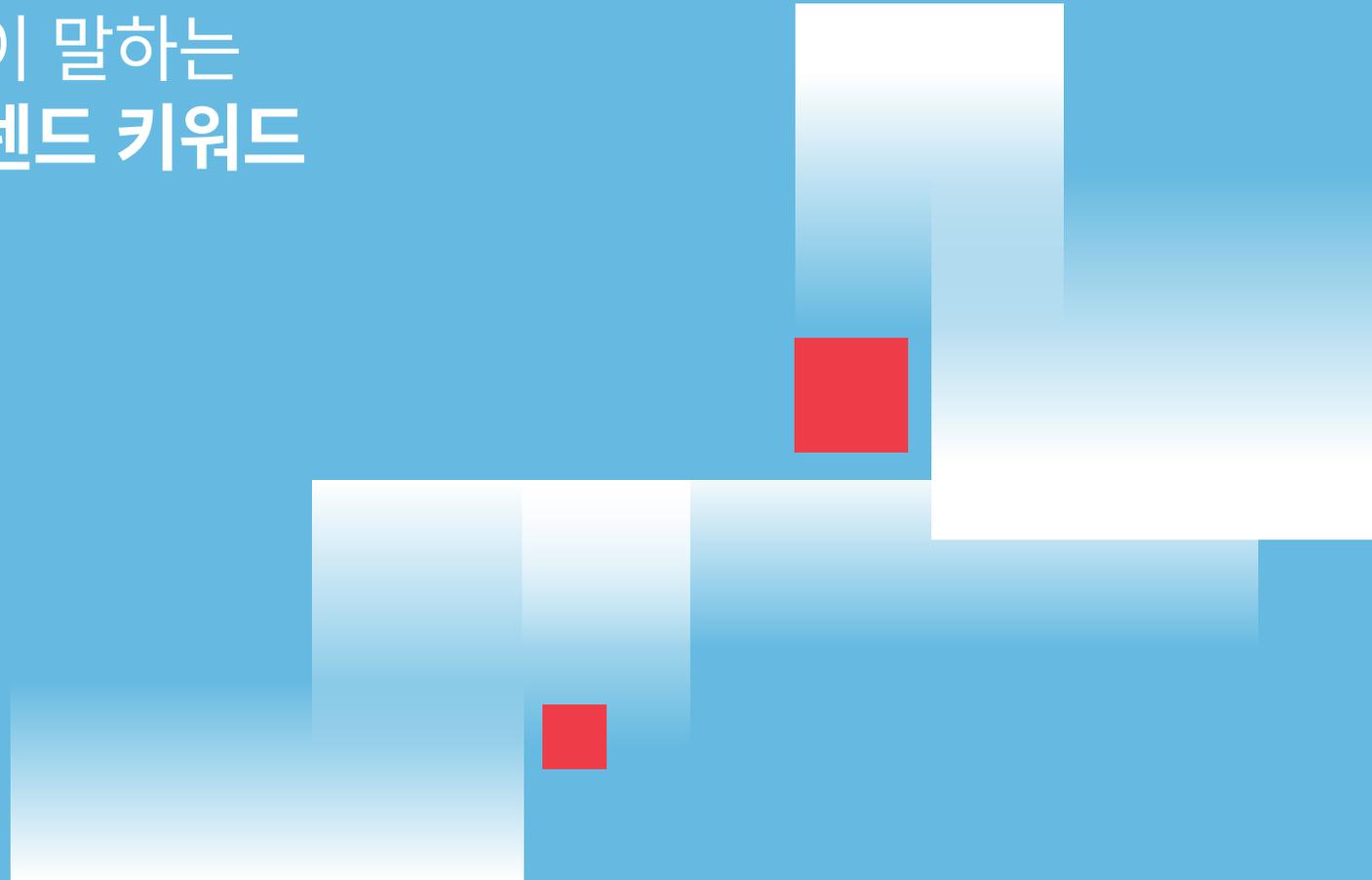


2016년부터 2023년까지 8개년간 누적된 교육생 주관식 설문을 분석해 도출한 교육생 몰입에 대한 워드클라우드입니다.

언급 빈도가 높은 키워드는 '실습, 사례중심, 전문강사, 네트워킹'입니다. 학습자들의 몰입을 높이기 위해서는 현업맥락에 밀착된 실습과 사례, 강사의 전문성과 현장경험, 다양한 학습자 간 사례와 노하우를 공유하는 네트워킹이 중요하다는 것을 파악할 수 있습니다.

3

KPC 전문가들이 말하는 2024 HRD 트렌드 키워드



39

업스킬링 리스킬링
Upskilling Reskilling

42

직원 유지·몰입
Retention·Engagement

43

학습경험
Learning Experience

KPC 전문가

교육기획 부문 16년차 교육컨설턴트

공공부문과 기업들의 맞춤형 교육과정을 기획하며 쌓은 전문성을 담아 KPC 전사차원의 교육사업 전략을 수립하고 있습니다.

김수연



비즈니스스킬 부문 15년차 교육컨설턴트

남상원

외국계 기업 인사업무 경험과 CEO부터 실무자에 이르기까지 폭넓은 교육기획 스펙트럼을 바탕으로 현업에서 성과내는 비즈스킬 교육을 제공하고 있습니다.



리더십·계층역량 부문 7년차 교육컨설턴트

기업별 맞춤형 교육경험과 직급별 역량교육에 대한 전문성을 바탕으로 현장의 요구에 빠르게 답하는 리더십·계층역량 교육을 기획·실행하고 있습니다.

이동규



교육기획 부문 5년차 교육컨설턴트

교육공학 전문성을 바탕으로 변화에 민첩하게 대응할 수 있는 HRD 트렌드·이슈 콘텐츠를 개발하고 있습니다.

이지현



인사·노사 부문 7년차 교육컨설턴트

대기업 인사업무 경험과 인사조직에 대한 전문성을 담은 인사·노사 교육을 통해 조직 구성원들의 유지·몰입을 높이고 있습니다.

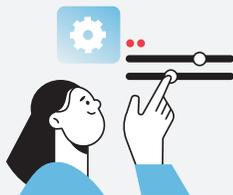
신진수



DX 부문 17년차 교육컨설턴트

입사 후 줄곧 ICT 교육에 집중해온 DX(디지털전환) 전문가로서 재직자들의 성공적인 업스킬링·리스킬링을 돕고 있습니다.

박혜경



생산품질·구매자재·R&D 부문 8년차 교육컨설턴트

신백균

『Must Have 머신러닝·딥러닝 문제해결 전략』의 저자이자 캐글(Kaggle) 엑스퍼트입니다. 제조 디지털전환에 대한 전문성을 바탕으로 최신 트렌드와 산업 동향에 맞는 직무교육을 기획·운영하고 있습니다.



에듀테크 부문 7년차 교육컨설턴트

공공기관 온·오프라인 교육업무 경험을 바탕으로 학습자들의 몰입을 촉진하고 교육효과를 높이는 에듀테크 활용전략을 고민하고 있습니다.

최정원



업스킬링 리스킬링

Upskilling Reskilling

디지털 전환, 기술 변화 등 업무환경 변화 속에서 조직에 필요한 기술과 직원이 보유한 역량 간 스킬갭(Skill Gap)이 커지면서 현업의 기술격차를 해소하기 위한 업/리스킬링 교육 수요가 더욱 증가하고 있는데요. 우리 조직의 업스킬링과 리스킬링, 구체적으로 어떻게 추진해야 할까요? 다음 세가지 측면에서 접근해 볼 수 있어요.

- 1 비전공자의 DX 이해
- 2 데이터 리터러시
- 3 디지털 도구 활용



스킬교육을 실행해 보면, 경영진의 기대 수준과 실무자의 수행가능 수준 사이에 차이가 있더라고요. 예를들어 경영진의 기대는 파이썬 활용이지만, 직원 입장에선 쉽지 않은 회사가 많아요. 이때 보다 친숙한 도구인 엑셀의 활용 수준을 고도화해 기대업무를 수행하도록 업스킬링 교육을 진행하는 것이 보다 효과적인 접근일 수 있습니다.

1. 비전공자의 디지털 전환(DX) 이해

현재 디지털 전환은 산업, 기업, 직무, 과제 등 모든 영역·단위에서 진행되고 있습니다. IT 전공자 뿐 아니라 비전공자들 또한 DX 기본지식에 대한 이해가 필수적으로 요구되는 상황인데요. IT분야는 비전공자가 접근하기에 쉽지 않아 진입장벽이 높게 느껴질 수 있습니다. 따라서 비전공자의 **제품과 서비스에 필요한 DX(디지털전환) 적정기술**을 선정하고 이를 **적시에 습득**하도록 지원하는 것이 중요합니다. 새로운 디지털 플랫폼과 기술에 적응하고 업무에 적용하기 위해서는 단일 스킬보다는 **현업적용 상황에 요구되는 스킬들을 융합**하여 접근할 때 효과적입니다. 또한 교육 설계 시 조직, 부서, 개인단위에서 필요한 스킬을 명확하게 도출하는 것이 중요합니다. 스킬 교육을 실행해 보면 경영진의 기대 수준과 실무자의 수행 가능 수준 사이에 괴리가 존재하는 경우가 많기 때문입니다. 간극을 좁혀 **기대 사항을 합의**하고 **최적의 스킬 교육방향**을 설정할 때, 현업에서 실질적인 업/리스킬 성과를 창출할 수 있습니다.

DX 적응을 위한 업/리스킬링 교육 프로그램

- 새로운 플랫폼 기술 적응과 현업적용에 필요한 스킬들에 융합적으로 접근하여 과정 설계
- 비전공자도 접근이 가능하도록 IT 필수용어 및 개념을 현업 상황 중심으로 전달

비개발자를 위한 IT 기본기 마스터 	데이터로 읽는 세상 데이터 리터러시 	비개발자를 위한 인공지능 백서 	사용자 중심의 차세대 Web 3.0
비개발자를 위한 IT인프라 이해 	비개발자를 위한 클라우드 서비스 이해 	엑셀과 파이썬을 활용한 데이터 분석 자동화 	파워쿼리, 파워피벗 활용한 데이터 요약과 집계
파이썬을 이용한 데이터 분석 사례 연구 	도커와 쿠버네티스를 활용한 컨테이너 관리 	성공적인 클라우드 네이티브 도입 전략 기획 	데이터/클라우드 보안 Essential

2. 데이터 리터러시 Data Literacy

산업현장에서 AI 기반의 디지털 전환이 빠르게 진행됨에 따라 **대용량 데이터**에서 **비즈니스 가치**를 찾아내는 능력이 강조되고 있습니다. 데이터에 기반한 문제해결과 의사결정의 탁월성이 부각되며, **‘데이터 리터러시’**가 핵심 스킬로 부상한 것입니다. 데이터 리터러시는 전 산업분야 모든 비즈니스 단계에서 중요성이 심화되고 있는데요. 생산성분부는 직무분야별 데이터 리터러시 과정을 강화했습니다. 생산, 제조, 품질, 구매, 물류, 마케팅 등 지속적으로 축적되고 있는 **분야별 데이터를 분석하여 문제해결과 의사결정에 활용**하도록 돕는 교육 프로그램을 준비했습니다.

데이터 리터러시 교육 프로그램

- 비즈니스 현장의 최신 이슈와 사례를 현업 컨설턴트 및 분야별 베테랑 실무진이 강의



제조 현장에서 도드라지는 스킬 변화는 데이터 리터러시 능력의 부상이에요. 스마트 공장이 도입되면서 시와 스마트센서가 매일 축적하는 데이터를 분석하고 추세와 의미를 찾아내어 업무에 연결하는 것이 중요합니다. 철저하게 직무 분야별 실사례에 집중해서 바로 업무에 적용할 수 있는 과정을 준비했어요.

<p>데이터 문맹탈출, 데이터 리터러시 강화</p>	<p>엑셀활용 제조데이터 분석</p>	<p>구매데이터 분석 및 활용</p>	<p>데이터 활용 공급망 관리</p>
<p>통계적 공정관리 (SPC) 실무</p>	<p>데이터 처리·분석을 통한 Business Insight</p>	<p>스마트 물류를 위한 데이터 리터러시</p>	<p>스마트공장 데이터 활용 실무</p>
<p>연구데이터분석 및 (연구)기술보고서 작성</p>	<p>데이터 활용 마케팅 실무</p>	<p>고객보다 한발 앞선 데이터 분석과 수요예측</p>	<p>고객 행동 데이터 활용 서비스 개선</p>

3. 디지털 도구 활용 Digital Tool

새로운 디지털 도구의 활용방법을 습득하는 것은 업/리스킬링의 중요한 영역 중 하나입니다. 생성형 AI와 협업도구, 프로젝트 관리도구 등 **업무를 효율화**하고 **생산성을 향상**할 수 있는 **디지털 툴의 적용 사례**를 학습하고, **실습·피드백**을 통해 체득할 때 효과적입니다.

직무스킬이 급변하고 있습니다. 전문가들은 2015년부터 '23년까지 25%의 스킬이 바뀌었으며, '23년부터 '27년까지 향후 4년 내 약 25% 이상이 변화할 것이라고 전망합니다. 비즈니스 변화 속도를 고려해 볼 때 이제 **스킬 향상은 상시**에, **지속적**으로 이루어져야 합니다.

생산성본부는 빈틈없는 스킬 기반 직무교육 프로그램을 체계적으로 제공하고 있습니다. 업무경험, 직급, 숙련도 등을 반영한 **직무교육 로드맵**을 준비했으니 업/리스킬링에 참고해보세요.

디지털 도구 활용 교육 프로그램

- 도구 활용 실습·피드백 활동 중심 교육으로 즉각적인 스킬 변화 경험

<p>누구나 쉽게, 비즈니스 영상 제작하고 편집하기</p> 	<p>누구나 쉽게, 문서 디자인하는 디지털툴</p> 	<p>전략적 의사결정을 위한 디지털 툴 활용법</p> 	<p>노션(Notion)으로 시작하는 업무효율화</p> 
<p>디지털센서스(디지털툴) 활용 기획 스킬</p> 	<p>AI와 협업력 높이는 질문 스킬 (Feat. ChatGPT)</p> 	<p>업무 생산성을 높이는 ChatGPT 활용 스킬</p> 	<p>미드저니 활용 디자인 및 브랜딩 아이디어션</p> 
<p>ChatGPT 활용 전략기획서 작성 실무</p> 	<p>ChatGPT활용 엑셀, VBA, PPT 업무 자동화</p> 		

- **업스킬링(Upskilling)**

현재 업무, 역할을 더 잘 하도록 돕거나
더 복잡한 역할을 수행토록 기술을 숙련하는 것

- **리스킬링(Reskilling)**

새로운 업무, 지금과 다른 역할을 수행할 수 있도록
새로운 기술을 배우는 것

- **데이터 리터러시(Data Literacy)**

데이터를 수집하고 분석하여 목적에 맞게 활용하는 능력

직원 유지·몰입

Retention·Engagement

코로나19를 기점으로 퇴사율이 큰 폭으로 증가했습니다. 직종, 지역을 불문하고 광범위하게 벌어진 퇴직러시를 ‘대퇴사 시대’라 명명하기에 이르렀는데요. ‘조용한 퇴사’ 풍조가 등장하고 ‘번아웃’을 호소하는 재직자가 급증하면서 직원들을 조직과 업무에 몰입시키고 고용을 지속해 생산성을 향상하는 것이 기업들의 중대한 현안이 되었습니다. 구성원의 유지·몰입을 위해서는 조직 내·외부 변화를 디테일하게 통찰해 대응해야 합니다.

1 평가 공정성

2 조직문화 전환



평가의 과정과 결과를 보다 납득할 수 있고 수용할 수 있게 하는 것이 중요해요. 데이터에 기반한 인사관리 접근이 평가에 대한 인식과 수용성을 높일 수 있습니다.

1. 평가 공정성

직원 유지·몰입을 위해서는 **공정한 평가**가 전제되어야 합니다. MZ세대 입사 이후, 조직에서 공정성은 더욱 중요한 이슈로 부각되고 있지만, 공정한 평가는 쉽지 않습니다. 평가기준이 다양하고 단위 조직별 목표의 난이도가 다르며, 구성원의 직무레벨에 차이가 존재하기 때문입니다. 완벽한 공정은 성립할 수 없지만 결과에 대해 조금 더 납득하고 수용하게 만들 수 있습니다. KPC는 이에 대한 해결의 실마리를 **데이터 기반의 인사관리**에서 찾았어요. HR 데이터 분석결과를 토대로 객관적인 인사관리 전략을 수립해보세요.

데이터 기반 인사관리 프로그램 2024년 개설예정

- 현역 컨설턴트 및 인사분야 베테랑 실무진의 실습 및 코칭 중심 교육
- 친숙한 업무도구인 엑셀을 활용한 인사데이터 관리 및 분석 기법 학습

엑셀을 활용한 HR 데이터 분석 기초



데이터 기반의 인사관리실무



2. 조직문화 전환

팬데믹 이후, ‘오피스빅뱅’이라 일컬을 만큼 조직 환경이 격변하고 있습니다. 재택근무, 주4일제 등 근무형태가 다양해지고 90년대 이후 출생한 Z세대의 조직 유입이 본격화되며 **직원 유지·몰입**에 강한 연관성을 갖는 조직문화의 전환이 절실한 시점입니다. 조직문화 변화 추진은 **문화를 디자인**하고 **내재화**하기 위한 **솔루션**을 고안하는 **실무자** 역할이 중요하며, 조직 분위기와 문화를 형성하고 유지하는 **리더의 공감과 참여**가 필수적입니다. 이에 KPC는 조직문화 테마를 강화해 실무자와 리더 2개 트랙에서 역할과 추진 수준에 따른 교육과정을 준비했습니다.

조직문화 교육 프로그램 2024년 개설예정

- 실무자, 리더 차원의 역할과 조직별 추진 수준에 따라 6개 교육 프로그램으로 다원화
- 조직문화 컨설팅 사례와 활용기법 중심, 교수진의 원포인트레슨으로 교육·컨설팅 융합 과정

실무자 (조직문화 담당자)

리더 (팀/부장)

Lv1. 조직문화 담당자 기본



Lv1. 조직문화 리더십



Lv2. 조직문화 디자이너 양성과정



Lv2. 팀활성화 리더십



조직문화 아카데미 (조직문화 컨설턴트 자격 부여)



조직문화 코치 양성 (조직문화 코치 자격 부여)



학습경험

Learning Experience

많은 기업들이 직원들의 경험을 개선하고 최적화하는데 힘쓰고 있습니다. 직원경험이 잘 구축된 조직일수록 생산성과 업무성과가 높고 퇴사 의사는 낮다는 연구결과들이 발표되며, 관리의 중요성이 증대되고 있기 때문입니다. HRD 차원에서 고민해야 할 직원경험은 구성원의 성장을 돕는 학습경험을 제공하는 것이라 할 수 있을텐데요. 교육생 의견과 데이터 분석을 통해 긍정적 학습경험을 만드는 핵심 키워드를 다음과 같이 도출하였습니다.

- 1 현업 사례, 문제해결 중심
- 2 사회적 상호작용 강화
- 3 사후 학습지원

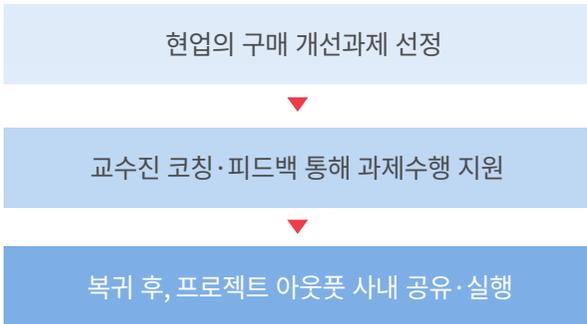
1. 현업 사례, 문제해결 중심

실무사례 중심 교육은 만족도와 현업적용도를 높입니다. KPC는 현업인들의 고민과 사례를 가장 빠르게 교육에 담기 위해 노력하고 있습니다. **교육분야 베테랑 실무진이 현장 문제해결** 중심으로 교육을 진행하며 심도있는 커리큘럼의 경우, 액션러닝(프로젝트 기반 학습) 접근을 통해 **현업 개선과제**를 수행하는 과정으로 제공하고 있습니다. 업무적용 전반을 미리 경험해 볼 수 있을 뿐 아니라 현업 컨설턴트 및 전문가의 코칭을 통해 과제를 해결해 나가는 **교육과 컨설팅 융합 접근**으로 각광 받고 있습니다.

2. 사회적 상호작용 강화

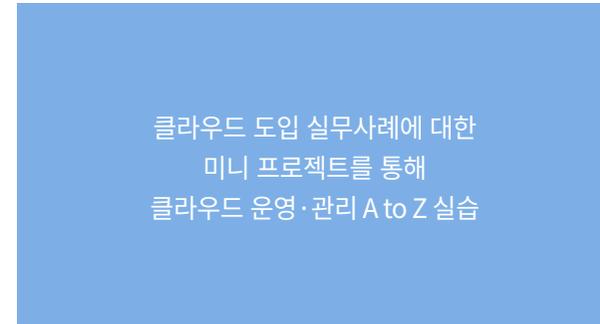
교육생들은 사회적 상호작용에 높은 니즈를 지니고 있습니다. 특히 **동종/이종업계 현업인 간 사례와 노하우**를 공유하는 활동에서 높은 만족도를 확인할 수 있는데요. KPC는 일방향 학습보다 자연스러운 학습 상호작용을 설계해 네트워킹을 강화하고 긍정적 학습경험을 제공하고 있습니다.

구매관리사(KCPM)



#액션러닝 12회(주 1회, 3개월), 민간자격취득 과정

퍼블릭 클라우드 운영 및 관리 실무



#미니프로젝트 3일 20시간, 실습 중심 교육과정

3. 사후 학습지원

연구결과에 따르면 **교육 후 학습지원 제공** 시, **효과를 4배 이상 강화**할 수 있습니다. 특히 현업에서 **학습내용을 리마인드**할 수 있는 지원이 중요한데요. 생산성본부는 과정 특성에 따라 강의 요약, 트렌드 분석, 현업적용 툴킷(워크시트, 체크리스트, 템플릿 등), 리더십 코칭 서비스 등 다양한 **사후 지원 콘텐츠**를 제공하고 있습니다. 또한 필요한 직무스킬을 언제 어디서나 학습할 수 있도록 **수천개 직무 교육 온라인 콘텐츠**를 홈페이지에서 공개할 예정입니다.

KPC 사후 학습지원 콘텐츠



강의 요약자료



트렌드 분석자료



현업적용 Tool kit



리더십 코칭서비스

K플렉스

필요한 스킬만 쓱쓱 뽑아 언제 어디서나 학습할 수 있는 KPC의 통 큰 부가서비스

공개교육 수강생들께 국내 최대 직무교육기관으로서 축적한 최고의 커리큘럼을 마이크로러닝 콘텐츠로 **무료**로 제공합니다.

신청/평가 등 번거로운 절차 없이,
자유롭게 학습

직무/직급별, OA, 인문 등
모든 영역 총망라

KPC가 엄선하여 개발하는
신규 콘텐츠 즉시 업데이트

- **직원경험(EX, Employee eXperience)**

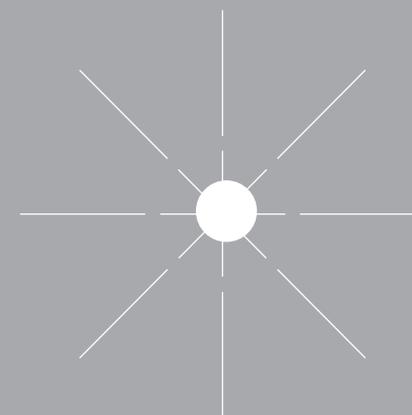
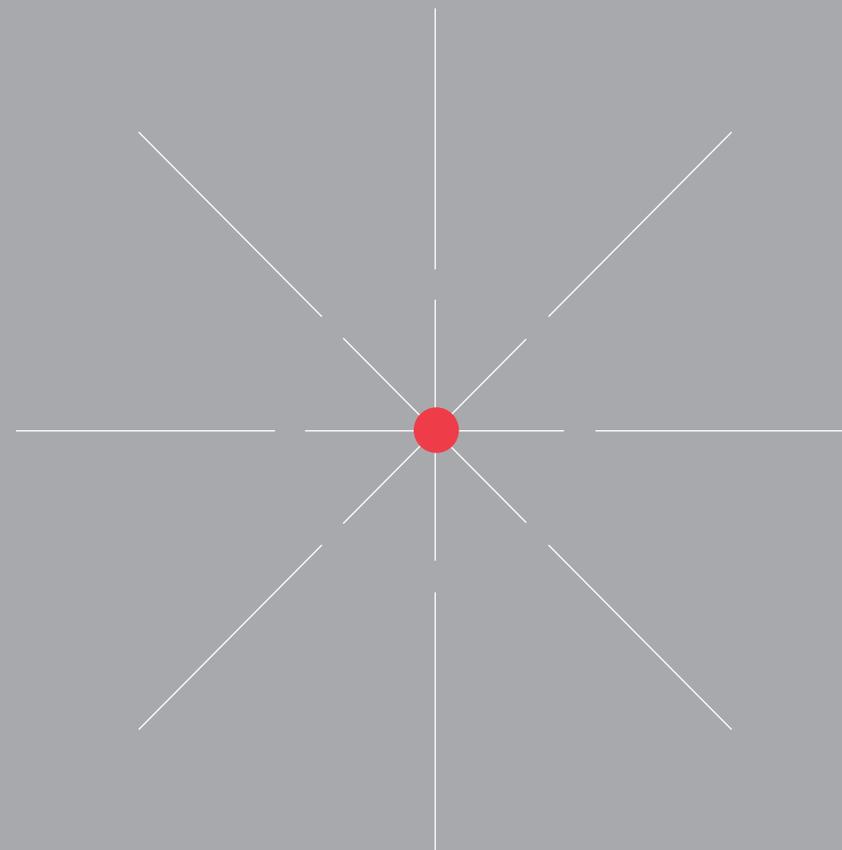
조직에서 직원들이 직접적으로 경험하고 느끼는 모든 것
구성원의 입사부터 퇴사까지의 전반적인 모든 경험이 범주에 속함

- **학습경험(LX, Learning eXperience)**

개인이 학습활동에 참여하는 동안 겪는 경험과 인식 전반 의미
콘텐츠, 전달방법, 상호작용, 교육환경 등 전체 학습과정에서
학습자에게 긍정적 경험제공 중요

부록

환경변화-HRD 트렌드를 연결하는 전자적 HRDer 시점



46

교육동향 한눈에 보기

47

HRD 이슈 용어사전

교육동향 한눈에 보기

KPC는 매달 HRD 이슈를 담은 ‘교육동향 클리핑’을 전해드리고 있는데요. 본 리포트에서는 HRD 트렌드에 영향을 미치는 환경변화와 이슈를 함께 조망하였습니다. HRD 이슈 정의와 시사점은 다음 페이지의 상세내용을 참고하세요.



HRD 이슈 용어사전



업/리스킬링

생성형 AI

이용자의 특정 요구에 따라 결과를 생성해내는 인공지능.
 기존 AI가 데이터, 패턴을 학습해 대상을 이해했다면, 생성형 AI는 대량의 데이터를 학습하여 새롭고 독창적인 창작물, 콘텐츠를 만들어냄
 eg. ChatGPT(Open AI), Bard(Google)

AI 써제스트

검색(Search)과 추천(Suggest)의 합성어.
 개인의 데이터, 취향 기반으로 상품, 콘텐츠를 찾고 추천하는 AI 기술.
 맞춤형 정보 탐색이 더욱 강조되는 데이터의 홍수 속에서 아마존, 넷플릭스, 유튜브, 네이버 등 플랫폼에서 도입. 구매 유도 등에 유의미한 효과를 가져옴

업/리스킬링 직원 유지·몰입

직무중심 인사관리

직무특성이 기준이 되는 인사관리체계로, 직무정보를 토대로 조직 성과에 기여할 수 있는 직무분석, 인력계획, 채용, 평가, 개발, 보상 등을 실행하는 일련의 과정. 경영환경·기술 변화 가속화로 직무 별 전문성이 중요해져 기존사람 중심 인사관리는 한계 봉착. 이에 정부는 공공기관 대상 직무중심 인사관리 정책 도입 적극 추진

직무급제

동일노동, 동일임금 원칙에 따라 직무의 가치(난이도·중요성) 기준으로 결정하는 임금. 정부는 저출산·고령화 시대 장기근속자 고임금에 대한 기업 부담 완화 등의 목적으로 공공부문을 중심으로 직무급 도입을 적극 추진 중임. 직무급 도입 시 임금 감소 우려 및 직무가치에 대한 객관적 평가의 어려움 등 쟁점이 존재해 사회적 논의 통한 해소 필요

HRD 이슈 용어사전

직원 유지·몰입

주4일제

평일 중 하루를 기존 주말 휴무에 더해 추가 휴무일로 지정하는 제도. 코로나19로 재택근무 등 유연한 근무방식 시행 시에도 노동생산성이 유지되었다는 실증적 결과, AI 등 기술 발전에 따른 일하는 방식 변화, 워라밸 중시 문화 확산 등에 따라 전세계적 도입 사례 증가

워케이션

일(Work)과 휴가(Vacation)의 합성어. 관광지 등 원하는 곳에서 업무와 휴가를 동시에 할 수 있는 근무제도. 코로나19로 재택근무가 확산되며 원격근무가 가능한 디지털 기반이 조성되고, 워라밸을 중요시하는 MZ세대들의 조직 내 유입이 본격화되며 도입

콜포비아

전화공포증. 전화벨이 울리면 긴장감이나 불안을 느끼고, 맥박이 빨라지거나 숨이 가빠지는 증상. 스마트폰의 등장과 SNS 활성화, 코로나19로 인한 비대면 메시지 업무활용 증가로 통화에 불편을 느끼는 재직자가 발생함

보어아웃

지나치게 단조롭고 도전적이지 않은 반복적인 업무에 지쳐 의욕이 상실된 상태. 자신의 적성과 맞지 않거나 성장가능성이 없는 업무를 지속하면 지루함과 회의감을 느끼기 때문에 발생. 보어아웃은 퇴근 이후에도 무력감이 이어져 심신을 지치게 만들

학습경험

리퀴드 소비

고정적이지 않고 변화가 많아 예측이 힘든 유동적인 소비패턴을 물에 빗대 이르는 말. 소비자들이 가격, 유행에 민감하게 반응하며 하나의 브랜드에 로열티를 가지기보다 두루 두루 브랜드를 경험하려고 하는 등 '소비행동을 종잡을 수 없는 현상'을 담고 있음

버티컬 플랫폼

특정 분야에 관심을 가지고 있는 사람들을 대상으로 신선식품·패션·교육·서적 등 한 가지 세부 분야에 대해 서비스를 제공하거나, 검색·커머스·커뮤니티 등 기능 중 한 가지를 집중적으로 서비스하는 플랫폼

태그니티

'해시태그'와 '커뮤니티'의 합성어로 직장, 학교 등 소속에 얽매이지 않고, 오로지 '공통된 취향'을 중심으로 모이는 목적 중심의 자발적 공동체를 의미. 카카오톡 오픈 채팅방, 문토, 트레바리, 넷플연가 등 취향기반 플랫폼을 중심으로 활발하게 이루어지고 있음

웍더독 마케팅

'꼬리가 개의 몸통을 흔든다'라는 의미로, 고객들이 상품(몸통)보다 덩이나 경품(꼬리)에 더 큰 매력을 느껴 상품을 구매하도록 하는 것. 소비자의 마음을 사로잡는 고품질 덩은 기업에 대한 긍정적인 인식과 경쟁력 향상에 기여

HRD 이슈 용어사전

직원 유지·몰입

학습경험

Gen Z

1990년대 중반에서 2000년대 초반에 걸쳐 태어난 세대를 이르는 말. 밀레니얼 세대와 함께 MZ세대로 불리나, 최근 Z세대 경제력이 성장함에 따라 밀레니얼과 Z세대를 라이프스타일과 소비패턴이 구별되는 별개 세대로 접근해야 한다는 의견이 힘을 얻고 있음

외국인 근로자 증가

최근 방문취업(H-2) 자격 외국인에게 택배분류업 취업 허용, 외국인 가사 서비스 근로자 도입 시범사업 시행(동남 아시아 등 외국인 고용허용) 등 외국인 근로자 취업범위 확대에 따라 외국인력에 대한 직업훈련의 필요성과 근로현장의 요구가 증대되고 있음

인터널 브랜딩

조직 내부 구성원들에게 브랜드 가치와 정체성을 전달·강화하는 일련의 활동. 브랜드 정체성이 구성원들에 공유되고 정신과 행동으로 체화되면, 역량을 집결하는 구심점이 되고 나침반이 되어 조직의 시너지를 창출할 수 있음

컬처덱

조직문화와 가치를 명시적으로 설명하는 문서. 내부 구성원, 고객, 예비 직원 등에게 회사의 방향성과 문화를 공유하고자 하는 목적으로 제작됨. 넷플릭스 창업자가 입사 직원을 위해 작성한 조직문화 공유 문서가 '컬처덱 열풍'의 도화선이 되며 전세계 기업에 큰 영향을 미침

업/리스킬링

학습경험

워크플로우러닝

일하는 동안 접근가능한 학습과 성과를 지속적으로 지원받는 것을 의미. 직원이 학습한 내용을 바로 업무에 적용할 수 있도록 워크플로우러닝 특성을 고려한 교수설계 필요. 학습내용 난이도를 고려해 적합한 지원을 제공하고 사후학습을 촉진하는것이 중요함

원온원

리더와 구성원이 정기적으로 만나 일대일의 의미있는 대화를 하는 것. 기존의 면담은 주로 이슈가 있을 때 리더의 주도로 진행되는 반면, 원온원은 주기적으로 진행되며 구성원이 대화의 주도권을 갖는다는 점에서 차이가 있음



THANK YOU

[홈페이지 바로가기](#)