

인적자원개발 컨퍼런스

2025년 ATD-ICE 참가 결과보고

2025. 6.

HRDK 한국산업인력공단

순서

I. 출장개요	1
II. 주요 수행업무 및 성과	4
III. 2025 ATD-ICE 개요	11
IV. 행사 구성 및 운영 분석	12
V. 컨퍼런스 이슈 및 내용 분석	20

I 출장 개요

□ 목 적

- 인적자원개발 관련 글로벌 트렌드 분석 및 「제19회 인적자원개발 컨퍼런스(9.25~9.26., 2일간)」 성공적 개최를 위한 아이디어 도출

※ 2007년부터 공단 컨퍼런스는 'ATD ICE'를 지속적 벤치마킹

- 전세계 다양한 업종의 HR담당자들과 네트워킹을 통해 국내 HRD 컨퍼런스 인지도 확산 및 우수 강연자 섭외플 마련

※ ATD 한국대표단 네트워킹(벤치마킹 라운지데이, 참가기관 사례공유회 등) 참석자 대상으로 인적자원개발 컨퍼런스 컨퍼런스 행사 홍보 및 일반 강연자 섭외 플 마련

□ 출장현황

- (출장기간) 2025. 5. 15.(목) ~ 5. 23.(금), 7박 9일

- (출 장 자) 8명 * 수행업무 기준

소 속	직 위	성 명	수행업무 (* 붙임1 참조)	비 고
-	이사	강현철	ATD 관계자 회의, 대외 협력	
능력개발기획부	차장	최경선	ATD 관계자 회의, 대외 협력 지원	직능의 달 총괄
능력개발기획부	과장	김나경	컨퍼런스 운영 벤치마킹 및 강연자 섭외	컨퍼런스 총괄
조직문화TF	부장	김상규	글로벌 조직문화 동향 분석	조직문화 담당
지역산업지원부	차장	김현민	글로벌 성과관리 동향 분석	훈련성과관리 담당
기업지원부	과장	안현수	글로벌 기업훈련 동향 분석	기업훈련 담당
직무능력기획부	차장	배철한	HR-Concert 강연 구성	컨퍼런스(공정채용) 담당
일학습운영부	대리	양묘현	HR-Concert 강연 및 신기술관 구성	컨퍼런스(일학습) 담당

□ 출장일정

일 정	주요일정
5.15.(목)	<ul style="list-style-type: none"> • 인천공항 집결 (7:00)→ 미국(뉴욕) 도착 (12:00) • 한국대표단 현지 운영단(KSA) 미팅 및 개인 정비 (13:00~18:00)

5.16.(금)	<ul style="list-style-type: none"> • 벤치마킹 라운지데이 (09:00~18:00) ○ 글로벌 기업의 HR 동향 논의 및 인적자원개발 컨퍼런스 강연섭외 검토 <ul style="list-style-type: none"> - (Disney) Winning Strategies for Gen Z: New Generation, New Approaches * 참석자: Jimmy Kim(Senior Compensation Consultant) - (Amazon) Shaping the future: Organizational culture in the age of AI * 참석자: Dauray Impersine(Head of Learnig Experience Design)
5.17.(토)	<ul style="list-style-type: none"> • 뉴욕 출발 (07:00) → 워싱턴 D.C 도착 (14:00)
5.18.(일)	<ul style="list-style-type: none"> • ATD-ICE 행사 1일차 <ul style="list-style-type: none"> - ATD ICE 등록 및 오리엔테이션 (09:00) - Future Readiness : Developing Future-Ready Talent Forget(Dr. Selina Neri, CEO, Dean&Co-Founder, Institute for Future Readiness) (9:30) - How to become a Skills Based Organization: Coursera's Applied Approach(Charlotte Evans, Director Global Customer Advocacy) (14:00) 등 • Welcome Lunch 네트워킹 (12:00) • HRD 전문가 업무협의 (14:30) <ul style="list-style-type: none"> - ATD 세션(AI-Powered Learning Journeys: Transforming HRD for the Future) 관련 직업능력개발사업 적용방안 논의(서울대 이찬 교수, 멀티캠퍼스 신수현 리더) • KSA 한국대표단 참가기관 사례공유회 (16:00) <ul style="list-style-type: none"> - 제19회 인적자원개발 컨퍼런스 사례 발표를 통한 잠재 참관객 점점 확대 - 컨퍼런스 세션구성을 위한 기업 우수사례 발굴(코오롱그룹 '신규직원 온보딩 프로젝트')
5.19.(월)	<ul style="list-style-type: none"> • ATD-ICE 행사 2일차 <ul style="list-style-type: none"> - Opening Mainstage Session with Simone Biles (08:00) - The Importance of Feedback for Career Development(Kenneth Nowack, Senior Research Officer, Envisia Learning, Inc. & Sandra Mashihi, Founder and President, Spectra Coaching) (10:00) - Develop AI Literacy in the Age of Generative AI(William Rintz, Global Program Director, UMU) (13:00) 등 • ATD 엑스포 부스투어 (14:30) <ul style="list-style-type: none"> - ATD 강연 세션 관련 선별된 부스 대상 KSA 한국대표단 부스투어 참가 • ATD VIP(C-Level) 업무협의 (16:00) <ul style="list-style-type: none"> - 한국대표단-ATD 회장 간 HR현안 논의 및 협업 네트워킹(공단 능력개발 이사, 한국전력공사 부사장, 한국도로공사 인재개발원장, 연구개발특구진흥재단 경영지원본부장 등)

	<ul style="list-style-type: none"> • 1차 디브리핑 (16:30) <ul style="list-style-type: none"> - 강연 트랙별 주요 이슈 및 HR트렌드 논의 • HRD 전문가 업무협의 (17:30) <ul style="list-style-type: none"> - 행사 모객 홍보방안 및 세션구성 아이디어 발굴(한기대 이진구 교수 등)
5.20.(화)	<ul style="list-style-type: none"> • ATD-ICE 행사 3일차 <ul style="list-style-type: none"> - Mainstage Session with Amy Edmondson: Unlocking Growth Through Intelligent Failures: The Strategic Advantage of Embracing Fallibility (8:00) - Kick-Start Your Mentoring Program(Angela M. Rogers, Education and Development Specialist, Penn State Applied Research Laboratory) (11:30) 등 - EXPO 기업부스, Career Center, Global village, ATD Store, Sensory Room 등 부대행사 프로그램 벤치마킹 (13:00) • 2차 디브리핑 (16:30) <ul style="list-style-type: none"> - 강연 트랙별 주요 이슈 및 HR트렌드 논의
5.21.(수)	<ul style="list-style-type: none"> • 워싱턴 D.C 출발 (09:00) → 뉴욕 도착 (16:00)
5.22.(목)	<ul style="list-style-type: none"> • 미국(JFK국제공항) 출발 (9:00) → 귀국편 탑승 (12:55)
5.23.(금)	<ul style="list-style-type: none"> • 날짜 변경선 통과 → 한국(인천국제공항) 도착 (18:00)

□ 주요 수행업무(요약)

- **(인적자원개발 컨퍼런스 일반 강연자 Pool마련)** 멀티캠퍼스 신수현 TDLab 리더^{AI전환} 등, 코오롱그룹 인재개발센터 이윤하 책임^{인재육성} 등, 한국전력공사 이승하 차장^{경력개발} 등
- **(행사 벤치마킹)** 강연 및 엑스포 공간 배치 및 시설·장비의 설치 등 행사운영 분석을 통하여 공단 컨퍼런스 행사 적용방안 모색
- **(ATD 운영진 네트워킹)** ATD 임원(Tony Bingham 회장 등) 및 한국 대표단 임원진 간 상호 협업사항 발굴 및 기관 우수사례 확산
- **(HRD 전문가 네트워킹)** 공단 및 직업능력개발사업 개선사항 발굴을 위한 서울대, 한기대 등 전문가 자문 및 업무협의
- **(직업능력개발사업 대외 홍보)** 공단 사업(직무능력표준, 인적자원개발 컨퍼런스) 대외 사례공유 및 홍보를 통한 잠재 관람객 점점 확보

II 주요 수행업무 및 성과

1. 강연자 섭외

□ 섭외활동 및 분석

- ATD 회장-능력개발이사 간담회(‘25.5.19.)를 통해 ATD-ICE와 인적자원개발 컨퍼런스 간 양질의 강연자 발굴을 위한 추천협조 요청
- 인적자원개발 분야 글로벌 컨퍼런스인 **ATD ICE에 참여한 연사** 및 **한국대표단**(국내 기업, 공공기관 HR담당자) 일반세션 강연 검토

소속	직함	성명	비고
Walt Disney	Senior Compensation Consultant	Jimmy Kim	
Amazon	Head of Learning Experience Design	Dauray Impersine	
멀티캠퍼스	리더	신수현	'25 ATD강연 참여
코오롱그룹	책임	이윤하	
한국전력공사	차장	이승하	

※ 트랙별 세션 배치, 국외여비(해외 강연자) 수반 관련 예산운영 상황을 검토하여 향후 섭외여부 최종 결정 예정

- **(디즈니 Jimmy Kim Consultant)** ‘AL Powered Chatbots(디즈니 자체개발 생성형 AI)’, ‘D-Learn(디즈니 사내교육플랫폼)’ 활용 사례
- **(아마존 Dauray Impersine Head)** 글로벌 빅테크 기업의 생성형 AI의 지적재산권 이슈를 보완하기 위한 자체개발 AI 플랫폼 (Bedrock, Sagemaker, Nova) 활용 사례
- **(멀티캠퍼스 신수현 리더)** 생성형 AI를 활용한 직원의 학습경험 재설계
- **(코오롱그룹 이윤하 책임)** 신규직원 온보딩 및 가치 내재화 B.P 보유
- **(한국전력공사 이승하 차장)** 공공분야 ATD Awards 2년 연속 수상

2. 벤치마킹 라운지데이 & 한국대표단 사례공유회

□ 글로벌 기업(디즈니, 아마존)의 HR사례 공유 및 논의

○ 주요내용


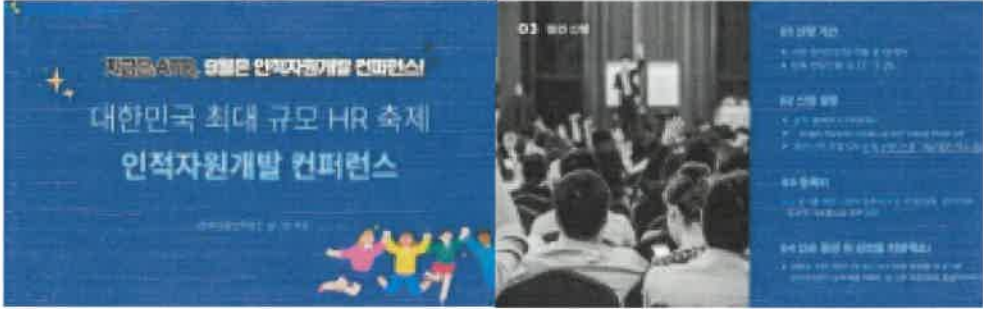
발표자	주요내용
Jimmy Kim (Walt Disney)	<ul style="list-style-type: none"> • Leveraging AI in HR: Mentoring & Team Coaching <ul style="list-style-type: none"> - (HR 분야의 AI활용 장점) 교육 수요자 대상 맞춤형 교육을 통한 성과 제고, 대규모 교육 실시를 통한 효율성, 교육 제공자-수요자 간 실시간 피드백을 통한 효과성 - (디즈니 AI활용 B.P 사례) 교육 수요자의 역량 차이(Skill Gap)의 예측가능한 분석을 위한 직무가 있으며 해당 엔지니어를 'Imagineers'로 지칭, 자체 생성형AI 플랫폼인 'AI Powerd Chatbots'을 활용하여 고용, 기업문화, 커리어패스 등에 활용 • Winning Strategies for Gen Z: New Generation, New Approaches <ul style="list-style-type: none"> - (젠지세대가 리더로 도약하는 과정에서의 조직의 역할) Value Driven(가치이해), Independent Entrepreneurial(업무독립성), Shorter Attention Spans(단기집중), Mental health Awareness(위라벨) - (디즈니의 젠지 접근법) 조직문화 브랜딩('Work Where Magic Happens' 표방)하여 CEO가 아닌 일반직원이 숏폼(틱톡 등)을 활용하여 소개, 유연한 근무제도(Gig Style 프로젝트), 대학생 대상 L&D(Disney University 2.0), 즉각적인 피드백시스템(Ears to you)
Dauray Impersine (Amazon Flex)	<ul style="list-style-type: none"> • Shaping the Future: Organizational Culture in the Age of AI <ul style="list-style-type: none"> - (아마존의 조직문화) 빠른 실행력과 책임 기반 AI 문화를 표방함 → 빠르고 민첩한 실행을 최우선으로 함('Visible Elements'와 같이 효율을 최우선으로 하여 단기간에 집중하여 서류만 보는 회의 존재) - (아마존의 AI 활용방법) New Expectations(속도→투명한 공개→채택), Protecting Intellectual Property(챗GPT 정부규제 대항하여 자체AI 활용), Learning Culture('AI배움의 날' 운영 등 지속적인 역량개발)

○ 공단-글로벌 기업 HR담당자 간 논의사항

질의내용	답변내용
<input type="checkbox"/> '코칭 기준(Standard)'을 AI가 만드는 것인지? 정해진 코칭 기준을 토대로 AI를 활용하는 것인지?	<ul style="list-style-type: none"> • 디즈니의 경우, '코칭 기준'을 마련하여 교육 대상자별로 개인맞춤형의 교육을 제공하고 있음 • 코칭기준이 없더라도 교육대상자가 필요한 정보에 대한 교육을 제공하는 것이 AI를 활용하는 바람직한 방법으로 사료됨
<input type="checkbox"/> 상대적으로 AI활용에 어려움을 겪는 구성계층(기성세대(리더))이 존재하는데 AI활용 등이 성과 평가 지표로 반영되는지?	<ul style="list-style-type: none"> • 아마존의 경우, 리더 등 AI활용 초심자의 부담을 완화하기 위해 AI활용을 평가지표로 활용하고 있지 않음

□ 한국대표단 사례공유회 HR우수사례 공유

○ (주요내용) 한국대표단 기관간 HR 우수사례 공유 및 담당자 네트워킹

발표자	주요내용
<p>공단 배철한 차장</p>	<p>• 공정채용을 통한 고용브랜딩(공정채용 지원사업 및 주요 기업사례 소개)</p> 
<p>공단 김나경 과장</p>	<p>• 제19회 인적자원개발 컨퍼런스(AX시대, 내일을 여는 HR) 행사 홍보</p> 
<p>코오롱 그룹 이윤하 책임</p>	<p>• 신규직원 온보딩 프로그램 - 신규입사자의 행복한 조직 정착을 위한 온보딩 세부 프로세스</p>
<p>한국전력공사 이승하 차장</p>	<p>• 공공분야 최초 2년 연속('24, '25) ATD-Best Awards 수상사례 소개 - ATD 수상사례 중심의 한국전력 HR(인사처/인재개발원) 소개</p>

【『벤치마킹 라운지데이 & 한국대표단』 사례공유회 관련 사진】



벤치마킹 라운지데이



사례공유회(공정채용)



사례공유회(컨퍼런스)

3. 국내·외 HR관계자 네트워킹

□ 「Welcome Lunch」 글로벌 네트워킹

- (일자·대상) 5. 18.(일), ATD 참관객 중 희망자
- Welcome Lunch 행사(ATD 주관)에 참여하여 각국 참가자 간 네트워크

□ 「인적자원개발 실무자 실무협의」를 통한 아이디어 발굴

- (일자·대상) 5. 18.(일) 이찬 교수·손주영 본부장 등, 5. 19.(월) 이진구 교수 등
- 컨퍼런스 내 포럼 운영 및 연수원장 협의체 활용 민간기업 홍보 협의

□ 「공단-ATD 임원 간담회」를 통한 지속적 협력체계 구축

- (일자·대상) 5. 19.(월), Tony Bingham 회장 등
- 인적자원개발 분야 컨퍼런스를 주관하는 조직 임원진(공단 능력개발이사-ATD 회장)간 상호 협력사항 논의
- ATD Key Issues 등 HR 트렌드를 반영한 강연 트랙 및 강연자 논의

□ 「한국대표단 상호교류」를 통한 기관 간 협력방안 모색

- (일자·대상) 상시, 한국대표단 75명
- 오리엔테이션, 참가기관 사례공유회, 디브리핑 프로그램을 통해 한국 대표단 참가자를 컨퍼런스 예비 참관객으로 유인 및 공단사업 홍보

* 컨퍼런스(한국원자력통제기술원 등) 참가 희망, 국민건강보험공단(사업주 훈련 참여) 등

【 “국내·외 HR관계자 네트워킹” 관련 사진 】





4. 인적자원개발 컨퍼런스 적용을 위한 벤치마킹

□ 벤치마킹 업무수행 내용

- 공단 주관 인적자원개발 컨퍼런스와 유사 컨퍼런스(ATD ICE)의 강연, 엑스포(홍보부스, 네트워킹라운지 등) 행사 운영사항 자료수집
 - (일반사항) 행사 운영 아이디어 수집 및 세션 구성을 위한 HR이슈 확인
 - (강연 및 엑스포) HR 분야별 강연 프로그램 및 엑스포 전시내용 수집

□ 「제19회 인적자원개발 컨퍼런스」 행사 운영 시 참고사항

〈 ATD 2024 대비 'ATD 2025' 행사 운영사항(공통) 〉

- ✓ (전년대비 주요 변경사항) ① Career Center(커리어 상담부스, 커리어 관련 강연 운영), ② 주제별 고정 강연장(Government Hub, Healthcare Hub, Sales Hub 운영)
- ✓ (동일한 체험형 콘텐츠 활용) 매년 새로운 콘텐츠를 발굴하는 것이 아닌, 전년과 동일한 포맷의 네트워킹(나만의 레고조립, 네임택 만들기, 명함부착 등) 운영 및 공간(Sensory room, Book store, Global Village 등) 구성 → 양질의 체험형 콘텐츠를 발굴하여, 행사의 시그니처 콘텐츠화
- ✓ (키비주얼) 유사한 디자인(보라색 계열 물결형 디자인), 동일한 서체(ATD 25)로 키비주얼 제작

- (**‘커리어 센터’ 신규 운영**) ‘25년 트랙(경력개발, 미래준비) 관련 Career Center를 운영하여 엑스포 부스 연계한 비상시적 상담소 운영 및 소규모 강연 진행
- (**‘주제별 강연장’ 고정 운영방식 신규 도입**) (기존) 예상 청강규모에 따른 강연장 배치 → (개선) 특정 주제(정부정책, 건강, 기업홍보)에 대한 고정 강연장 운영
- (**참관객 참여형 네트워킹 활동**) 참가자 본인의 캐릭터를 표현하는 ①**굿즈 만들기**(자신을 표현하는 ‘레고 조립하기’ 및 ‘ID카드 뱃지 꾸미기’, 네임택 만들기 등), ②**그림테라피**, ③**Leave Your Mark**(명함, 스티커 부착) 활동 프로그램으로 참관객 흥미유발 및 네트워킹 활성화
- (**네트워킹형 휴식공간 구성**) 참관객 간 네트워킹을 유도하는 휴게 공간(네트워킹에 적합한 테이블, 커피 바, 참여형 미니게임 등 구성) 및 온전한 쉼에 집중한 Sensory Room(해덕, 빈백소파, 흔들그네 등 휴게공간 구성) 등 차별 휴게공간 운영
- (**엑스포 내 QR코드 활용한 네트워킹**) 부스 운영자가 참관객 네임택 QR코드를 리더기에 인식하여 참관객의 메일, 연락처 등 정보공유 프로세스 구현 * 명함제공 대체 기능, 태그 시 기념품 증정으로 참여동기 부여
- (**편의제공 버스 운영**) 매년 행사개최 도시가 변경(미국 내 주요 도시를 순회)되는 ATD 특성을 고려하여 주요 관광지(워싱턴 백악관 일대) 이동버스 운영으로 참관객의 행사 외 즐길거리 제공
- (**모바일 어플리케이션**) ATD 전용 모바일 어플리케이션 활용
 - 강연, 엑스포 부스 운영시간, 장소, 주요내용 및 공지사항 안내
 - 듣고 싶은 강연을 선택 및 마이페이지에 저장이 가능함에 따라 자기주도적 시간표 관리를 통해 참관객의 학습효과 제고
 - 메시지 기능 및 강연자·엑스포 프로필 확인 등 네트워킹으로도 활용
 - 기초강연 및 일부 강연의 경우 실시간 송출이 병행

【 인적자원개발 컨퍼런스 행사 운영 시 참고사항 】



커리어센터(Career Center)
- '25년 신규



주제별 고정 강연장
- '25년 신규



명찰 네임택(QR코드)
- 엑스포 부스 내 효율적 정보 제공



참관객 참여형 네트워킹 활동
- 레고 조립하기, 네임택 만들기, 그림테라피, 명함 부착



네트워킹형 휴게공간
- 글로벌라운지(커피바 등)



휴식형 휴게공간
(Sensory Room)



모바일 어플리케이션



어플 화면 구성



어플 스케줄 관리 화면



어플 강연 생중계



2025 ATD-ICE 개요

□ ATD 개요

- ATD(Association for Talent Development)는 1944년에 설립된 세계 최대의 HR 분야의 민간 협회, 미국 워싱턴 D.C에 본부 소재
- 전세계 100여개 국가, 2만여개 기관, 6만명의 HR전문가로 구성
- HR 전문가들에게 인적자원의 훈련과 개발에 관한 최적의 방법을 제공

□ 2025 ATD ICE 개요 및 주요내용

- (행사기간) 2025. 5. 18(일) ~ 5. 21(수), 4일간
- (행사장소) Walter E. Convention Center, 워싱턴D.C
- (슬 로 진) Collective Insights. Lifelong Learning
- (참가현황) 88개국 15,000여명의 전세계 HR 및 교육 종사자 참여
- (강연구성) 3개 기조강연, 254개 일반강연(13개 트랙)

* 400여 개의 HR솔루션 운영업체의 홍보부스(엑스포) 동시 진행

【 강연 트랙구성 】



IV 행사 구성 및 운영 분석

1 행사 구성

○ 행사기간(5.18.(일)~5.21.(수), 4일간) 중 엑스포는 3일간 운영(행사 종료일 미운영)하며, 행사 종료일은 오전 강연만 운영

* 전년('24년)의 경우, 강연, 엑스포 모두 4일간(5.19.~5.22.) 운영 및 행사 종료일은 16:00 종료

【 행사 시간표 】

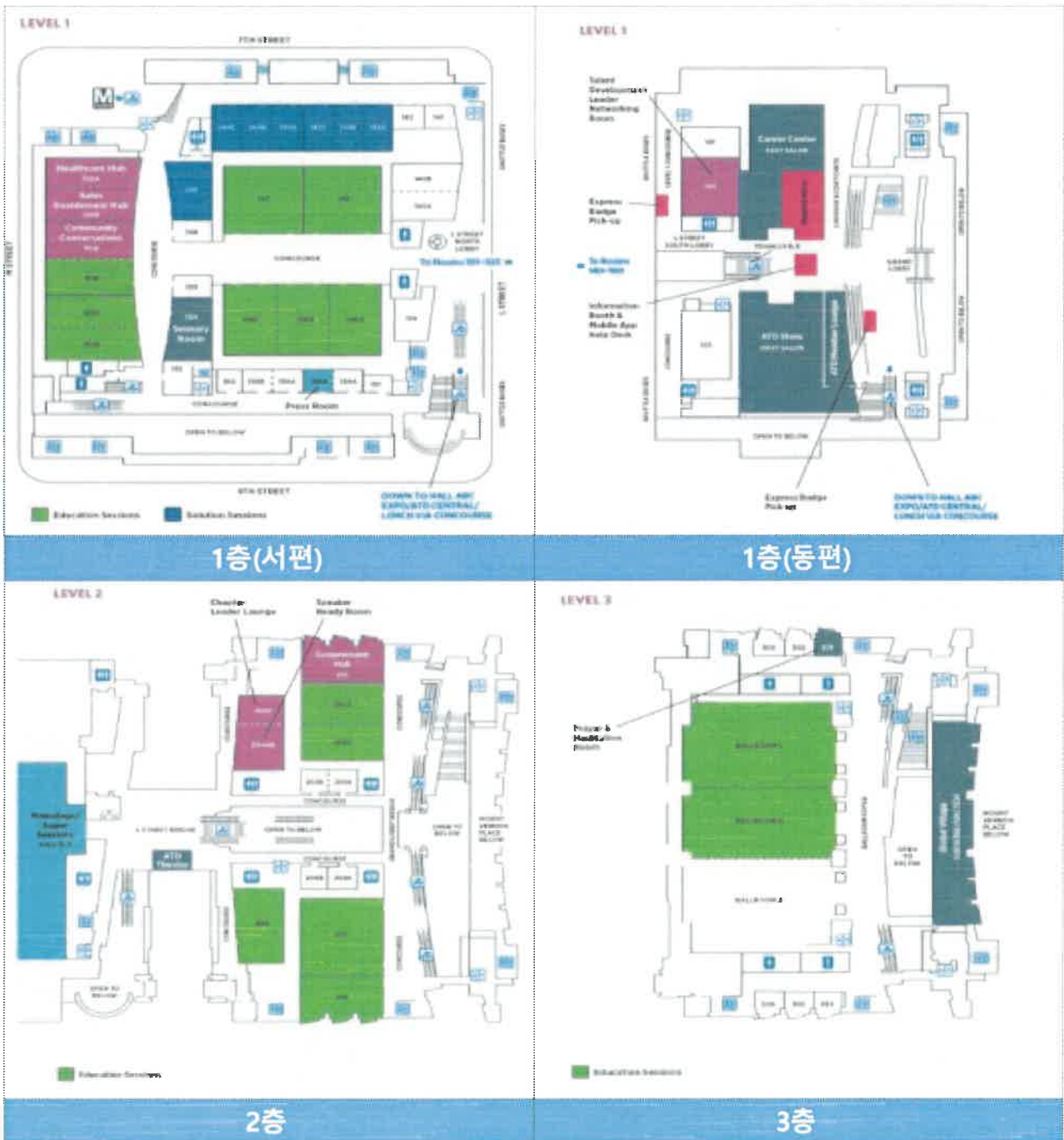
Time	Thursday-Friday May 15-16	Saturday May 17	Sunday May 18	Monday May 19	Tuesday May 20	Wednesday May 21		
7 a.m.								
7:30 a.m.								
8 a.m.			Community Meetups 8-9 a.m.	General Session 8-9:30 a.m.	General Session 8-9 a.m.	Concurrent Sessions 8-9 a.m.		
8:30 a.m.	Certificate Programs* 8:30 a.m. - 4:30 p.m.	Certificate Programs* 8:30 a.m. - 4:30 p.m.						
9 a.m.						EXPO Open 9 a.m. - 4 p.m.		
9:30 a.m.					Concurrent Sessions 9:30-10:30 a.m.	EXPO Open 9:30 a.m. - 3 p.m.	Concurrent Sessions 9:30-10:30 a.m.	
10 a.m.							Concurrent Sessions 10-11 a.m.	
10:30 a.m.					Concurrent Sessions 11 a.m.-12 p.m.	Lunch Served 11:30 a.m. - 1 p.m.		General Session 11 a.m. - 12 p.m.
11 a.m.					EXPO Open 12-4:30 p.m.		Concurrent Sessions 11:30 a.m. - 12:30 p.m.	
11:30 a.m.					Lunch Served 12-1:30 p.m.	Concurrent Sessions 1-2 p.m.	Lunch Served 12:30-2 p.m.	
12 p.m.					Annual Meeting 1:30-2:15 p.m.	Dessert & Coffee Break	Concurrent Sessions 2-3 p.m.	
12:30 p.m.				Chapter Leaders Conference* 8:30 a.m. - 4:30 p.m.	Concurrent Sessions 2:30-3:30 p.m.	Concurrent Sessions 3-4 p.m.	Dessert & Coffee Break Treasure Hunt Drawing	
1 p.m.					Dessert & Coffee Break		Concurrent Sessions 4-5 p.m.	
1:30 p.m.					Concurrent Sessions 4:30-5:30 p.m.	Concurrent Sessions 4:30-5:30 p.m.		
2 p.m.								
2:30 p.m.								
3 p.m.								
3:30 p.m.								
4 p.m.								
4:30 p.m.		ATD Store Opening Reception & Book Sale 4:30-6 p.m.						
5 p.m.								
5:30 p.m.								

2 행사장 구성 및 운용

□ 행사장 개요

- 워싱턴DC 소재 'Walter E. Convention Center(총 전시면적 74,000m²)' 내 전시장 활용 * 등록데스크(1층), 강연장(1~3층), 엑스포(지하 1층) 배치

【 행사장 배치도 】



□ 행사장 주요 시설

- **(등록 부스)** 1층 메인 출입구 정면 부스 형태(무인/유인 구분) 운영
 - 현장등록 부스 6곳(유인부스), 사전등록 부스 12곳(태블릿pc 활용) 운영
 - 등록부스와 별도로 'Bag Pick-up' 존 운영 → 행사 굿즈(숄더백, 자료집, 홍보브로셔 등)를 수령
- **(로비)** 메인로비(1층) 공간을 활용하여 안내 배너, 포토존 등 설치, 그 외 로비(2, 3층)는 간단한 휴게용 의자 비치
 - 행사 정보제공(기조강연 정보, 강연장 이정표, 스폰서 기업 홍보 등)을 위한 대형 스크린, 천장 걸개형 현수막 활용
 - 행사명, 슬로건 및 지역적 특색이 반영된 대형 포토존 마련
 - 층별 유인 안내데스크를 설치하여, 행사 일반사항 질의에 대한 응대
- **(기조강연장)** 2층 1개소 * 약 5,000~7,000명 수용규모
 - (강연시작 전 퍼포먼스) 참관객이 입장하는 대기시간(약 30여분) 동안 밴드세션 라이브 연주
 - (강연시작 전 사회자 주도의 관심 환기) 틱톡 챌린지* 소개 및 참여 유도
 - * 자율적으로 ATD 울동(5초내외) 영상 촬영 → 수집된 영상을 모아 '클로징 기조강연'에서 송출
 - (강연 중 퍼포먼스) 기조강연 내용에 대한 실시간 드로잉 실시
 - * 강연 종료 후, 로비에 기조강연(총 3개) 및 메인 일반강연(총 4개)에 대한 작품 전시
 - 강연 연단과 가까운 앞 좌석은 사전예약 좌석(유료)으로 운영
 - * 유료좌석 중 빈좌석은 강연시작 임박하여 일반 참관객에게도 개방
 - ATD 공식 사회자(Holly Ransom, 일반강연자)가 강연을 진행·리드
 - 강연장 곳곳에 비치된 LED스크린(총 7개)을 활용하여 영어자막이 포함된 강연이 송출되며, 생성형AI를 활용한 실시간 다국어 음성·텍스트 번역(Wordy 웹사이트) 제공 * 참관객 개별 휴대폰, 이어폰 지참
 - 강연시작, 사회자 등장 및 강연자 등장 등 분위기 전환 시마다 ATD 슬로건을 담은 비주얼 이미지를 송출하여 행사가치 확산

- (일반강연장) 1~3층 30여 개 * 약 50~500명 수용규모 다양
 - 다양한 강연(강의식, 토론식 등) 형태에 따라 다양한 형태로 좌석 배치
 - 동 시간에 수십개의 세션 및 엑스포가 동시 진행되므로, 강연장별 규모 편차가 큰 편
- (EXPO 행사장) 지하 1층, 전시장 형태 * 350여개의 기업 참여
 - 업체별 부스 규모, 위치 상이(유료판매) → 부스별 상이한 크기임에도 고유번호 표시(바닥 마킹, 천장 걸개 현수막) 등으로 동선의 효율적 관리 ※ 공단 컨퍼런스는 단일크기(3*3m)의 기업 홍보부스 운영
 - 엑스포 내 홍보부스, 네트워킹 공간, 소규모 강연장, 도시락 배부처를 배치하여 참관객을 엑스포 방향으로 자연스럽게 유도

【 행사장 주요 시설 】



등록부스(유인 4곳)



등록부스(무인 12여곳)



굿즈 배부처



로비 전경



로비(배너, 현수막)



로비(포토존 형물)



기조강연장
- 입구



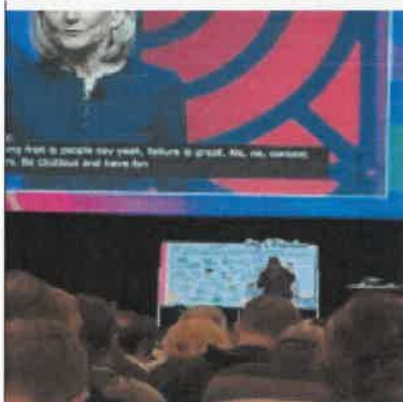
기조강연장
- 내부 전경



기조강연장
- 촬영, 번역 부스



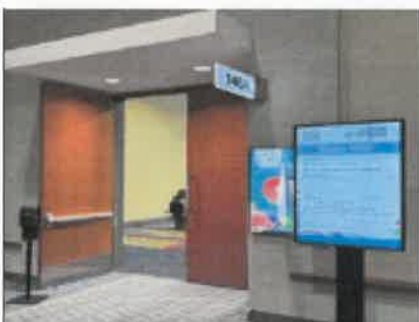
기조강연장
- 라이브 공연



기조강연장
- 드로잉 퍼포먼스



번역프로그램
- wordly



일반강연장
- 입구



일반강연장(강의식)
- 내부 전경



일반강연장(토론식)
- 내부 전경



EXPO
- 전경



EXPO
- 소규모 강연장



EXPO
- 도시락 배부처

③ 행사 등록 및 제공 물품

□ 행사등록

- 주로 사전등록을 통해 이루어지며 미등록 참가자는 당일 또는 전일 참가등록을 현장 등록부스에서 접수

※ 1인 전일 현장등록 비용 : (회원) \$2,395, (비회원) \$2,795

□ 기본 제공물품

- (명찰) 목걸이형(별도 비닐 커버가 없는 코팅종이 활용)

- 인쇄사항 : 개인QR·소속·성명·국적 기재

- 엑스포 홍보부스 방문 시, 명찰의 개인 고유QR을 활용하여 정보제공

※ (참관객) 소속, 메일주소 등 정보 제공 → (업체) 기념품증정, 이벤트 참여기회 제공

- (캔버스 솔더백) ATD 안내서(소책자)*, 스폰서 기업 홍보물 포함

※ 강연 및 엑스포에 대한 상세정보는 모바일 어플리케이션으로 대체

【 제공 물품 】



명찰



캔버스 솔더백

④ **참관객 편의 및 서비스 시설**

□ **Global Village, Member Lounge(휴게 및 네트워킹 시설)**

- (글로벌 빌리지) 간단한 케이터링(커피, 차)이 준비된 휴게공간 및 네트워킹 장소 제공
- (멤버 라운지) ATD 협회 회원가입, 기념품(인형, 큐브, 노트패드 중 택 1) 수령처와 겸한 네트워킹 장소 마련
- (기타) 층별 복도공간 활용한 의자배치 등 행사장 곳곳에 휴게공간 다수

□ **식사 서비스(점심)**

- 점심식사는 EXPO 내 푸드코트에서 샌드위치, 타코볼, 샐러드류의 간편식을 무료로 제공

□ **Book Store(책 전시·판매)**

- ATD가 공식적으로 발간하는 간행물, 강연자·엑스포 참가기업 관련 책 및 행사 관련 굿즈를 판매하는 별도 공간 마련
- Book Store 내에서 도서와 관련된 소규모 강연 진행

□ **모바일 어플리케이션**

- 행사 일반사항(행사장 배치도, 강연정보(강연자, 강연소개 및 강연자료), EXPO 참가업체 정보) 및 실시간 공지사항에 대해 확인 가능
- '강연 즐겨찾기 기능'으로 효과적으로 강연수강 스케줄 관리 가능
- 기조 및 일부 강연의 경우 실시간 현장중계로 비대면 참여 가능
- 메시지 수발신 기능으로 강연자-참관객 간 네트워킹 도모

5 EXPO의 구성 및 운영

□ 운영방식

- (부스규모 상이) 부스이용료에 따라 홍보부스 규모의 차등이 있으나, 구획을 정리하여 부스별로 고유번호 부여
- (럭키드로우) 스폰서 업체의 부스방문 및 스탬프(13개) 획득 시, 행운권 응모 및 행사종료일에 추첨 발표(명품가방, 무선 이어폰 등 증정)
- 홍보부스별 기념품 증정, 이벤트 참여 등 참관객의 관심을 유도
- 명찰의 QR코드를 활용하여 개인정보를 기재하는 절차 없이 자동으로 사전에 등록된 이메일 등의 정보가 업체에 전달
 - ※ 공단 컨퍼런스에 벤치마킹 시 개인정보 제3자 제공동의 등 사전징구 필요
- EXPO 내에 소규모 강연장(10명 내외)을 마련하여 업체에서 참관객 대상 기업 홍보를 실시

□ EXPO 참여업체 이슈 분석

- (비대면 교육 일반화) 대면 교육을 위한 연수원 축소 등 시대 변화를 반영한 이동식 연수시설 운영(업체명: Connected engineering)
- (직원 몰입) 교육 효과성 제고를 위한 기업별로 커스터마이징한 게임 형태의 학습환경 제공(업체명: Pod&Hive)
- (HMD 활용한 교육) HMD장비를 활용한 VR·AR 교육 콘텐츠 개발
→ 일학습병행 실감형 훈련 콘텐츠와 유사(업체명: Peregrine XR)

【 엑스포 참여업체 콘텐츠 비교 】



- (AI 도입을 넘어 '활용'으로의 재정비) 생성형 AI의 부상은 단순한 기술 도입 수준을 넘어 HRD 전체 구조와 사고방식의 변화를 요구
→ L&D 전략의 대대적인 재정비 필요 → 데이터 기반 의사결정 능력, 감성지능(EQ), 협업능력 등 새로운 스킬셋의 중요성 증가

2. 주요 트랙의 변화

○ 최근 3년간 트랙 및 세션 추이 변화('23~'25)



- '리더십, 인재관리' 관련 세션은 매년 큰 비중을 차지 ('25년 254개 중 47개, 19%)
- '경력개발 관련 세션의 급증'('24년 14개 → '25년 29개)
→ AI전환의 시대 흐름에 따라, AI는 교육과정 설계, 실행, 평가 전 영역에서 자동화와 초개인화를 가능케 하기 때문임
→ '개인주도의 경력개발' 필요

3. 주요 강연 내용

□ General Sessions (기조강연)


가. (기조강연 1) Simone Biles

- 강연자 정보 : 올림픽 금메달리스트(체조)



○ 주요내용

강연명	무제
주요내용	<ol style="list-style-type: none"> 1. 동기부여는 내면에서 출발한다(Fun > Flow > Performance) <ul style="list-style-type: none"> ○ 체조를 "이탈리아에 가고 싶어서" 시작한 Simone의 사례는, 직원의 자발적 흥미를 탐색하고 인정해 주는 리더십의 중요성 강조 ○ 직원의 내재적 동기를 이해하고, '재미', 성취감, '성장'을 유도하는 몰입 (flow) 환경 조성 필요 2. '과정 중심 목표'가 성장을 견인한다 <ul style="list-style-type: none"> ○ Simone은 메달을 목표로 한 적이 없으며, 어제보다 나은 나 자신이 되려고 노력함 ○ 매년 단기/장기 목표 설정 루틴을 도입하고 피드백 및 자기조절 (Self-regulation) 시스템을 설계하며, 성과평가에서 성장 과정을 강조 3. 심리적 안전(Psychological Safety)은 최고성과의 조건이다 <ul style="list-style-type: none"> ○ 불안과 압박이 지속되면 고성과자도 붕괴될 수 있어, 심리적 안전은 인재 유지의 핵심 ○ 감정 표현, 피드백, 회복을 정상화하고, 정신건강 관리 지원 제도 구성 4. 코칭은 '통제'가 아닌 '조율'이다 <ul style="list-style-type: none"> ○ 리더는 EQ(Emotional Intelligence)기반으로, Push & Pull 전략을 유연하게 적용 ○ 고성과자의 에너지 흐름을 면밀히 관찰하고 개인화된 피드백 제공


	<p>5. 포용성과 대표성을 통한 인재 다양성 확보</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 다양한 배경의 롤모델과 멘토링 기회를 제공 ○ 조직 구성원들이 "내가 속할 수 있는 곳"이라는 느낌을 가질 수 있도록 커뮤니케이션과 구조 설계 <p>6. 인재육성은 '관리'가 아닌 '관계'이다</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 일방적 통제나 상명하달식 관리로는 진정한 성장 유도가 어려움 ○ '개인-리더' 간 상호존중 관계를 구축하고, 개인의 의견, 상황에 따른 유연한 코칭 <p>7. 치료는 실패의 증거가 아니라 회복의 전략이다</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 상담, 코칭, 심리 지원을 웰빙 루틴으로 자연스럽게 통합하라 ○ 리더가 직접 모범을 보여 정신건강 관리의 중요성과 정상화를 촉진
<p>시사점</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 리더와 실무자 간의 상호존중, 신뢰와 소통을 바탕으로 한 코칭을 통해 인재 육성 • 개인별 목표와 성과를 관리하되, 심리적 안정감을 유지하여 조직 구성원들의 소속감을 높여줄 필요
<p>참고자료</p>	

나. (기조강연 2) Amy C. Edmondson

- 강연자 정보 : 하버드대학교 교수('심리적 안정감' 주창)





○ 주요내용

강연명	Unlocking Growth Through Intelligent Failures : The Strategic Advantage of Embracing Fallibility “지능적인 실패를 통한 성장 열기 : 실패 수용이 주는 전략적 이점”
주요내용	<p>1. 실패의 필연성과 조직의 학습</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 실패는 삶과 조직의 일부이며, 불확실한 세계에서 살아남기 위해 필연적 <p>2. 실패 유형</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 실패의 세 가지 분류 <ul style="list-style-type: none"> - 기본적(Basic) 실패 : 이미 알려진 지식이나 절차를 따르지 않아 발생하는 실수 - 복합적(Complex) 실패 : 여러 요인이 겹쳐 발생하는 예측불가능한 실패 - 지적인(Intelligent) 실패 : 새로운 시도나 미지의 영역에서 발생하는 실패 <p>3. 지적인(Intelligent) 실패의 조건(4.5기준)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 새로운 영역에서의 시도일 것 ○ 명확한 목표를 가지고 있을 것 ○ 사전 조사를 충분히 했을 것 ○ 실패의 규모가 최소화될 것 ○ (½ 조건) 실패에서 배우고 공유할 것 <p>4. 심리적 안전감(Psychological Safety)의 중요성</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 사람들은 실패를 두려워하고 숨기려는 경향이 있음 ○ 심리적 안전감이란 아이디어, 실수, 비판을 자유롭게 표현할 수 있는 분위기 ○ 학습과 혁신을 위해 심리적으로 안전한 환경이 필요 ○ 이는 편안함이나 친절함과 다른 개념으로, 불편한 배움을 위한 조건임 <p>5. 실패를 통해 성장하는 조직 문화 만들기</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 실패를 “숨기지 말고” 공유하고, “실패 파티(Failure Party)”를 통해 학습을 장려 ○ Microsoft 등의 사례에서, 실패를 공유하는 문화는 조직의 혁신과 회복에 크게 기여 <p>6. 리더의 역할: 탐색을 유도하고 실패를 환영하라</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 실패를 피하기보다 지적인 실패를 장려해야 함 ○ 리더의 실천 : 목적의식 강조, 실패가 발생할 수 있는 문맥(컨텍스트) 알리기, 좋은 질문을 던져 탐색적 대화 유도, 실패에서 배운 교훈을 공유하고 보상 <p>7. 지속 가능한 성공을 위한 레시피(5단계)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 목표를 높게 설정하라 (Aim high) ○ 협업하라 (Team up) ○ 잘 실패하라 (Fail well) ○ 빨리 배워라 (Learn fast) ○ 반복하라 (Repeat) <p>↳ 5단계를 지속적으로 반복하는 것이, 불확실한 세계에서 탁월함을 실현하는 비결</p>
시사점	<ul style="list-style-type: none"> • 기본적인 실패(확인 실수 등), 복합적 실패는 발생하지 않도록 하되, 지적인 실패(새로운 시도로 발생하는 실패)는 불가피성을 감안, 시도를 장려하는 조직문화 필요 • 실패에 대한 두려움으로 시도조차 하지 못하는 일이 없도록 심리적 안전감이 보장되는 조직문화로 가꿔나갈 필요
참고자료	

□ Concurrent Sessions (동시강연)

○ '조직문화' 동향분석 및 시사점

1	Future Readiness : Developing Future-Ready Talent "미래 준비: 미래에 대비한 인재 개발"
강연자	Dr. Selina Neri, CEO, Dean&Co-Founder, Institute for Future Readiness
주요내용	<p>1. 미래 준비(Future Readiness) 개념</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 단순한 "기술 습득"이 아니라 사람의 전인적 특성을 개발하는 과정임. ○ 미래 준비(Future Readiness)의 4가지 구성요소 <ul style="list-style-type: none"> - 역량(Competences) : 기술, 행동 - 경험(Experiences) : 직장 밖의 삶을 포함한 학습 여정 - 동인(Drivers) : 나를 움직이게 하는 내면의 원동력 - 선호(Preferences) : 일하는 방식, 학습하는 방식, 살아가는 방식 <p>2. 삶과 일의 미래(Future of Life and Work)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ "교육 → 직업 → 은퇴"의 선형 절차는 해체되고 있음. 대신, 우리는 "살고, 일하고, 배우는" 반복적 루프에 들어섬 ○ 100세 시대를 맞아 60대, 70대, 심지어 90대까지 일할 수 있는 사회 구조로 변화 중 <ul style="list-style-type: none"> - '20대~40대 활동기, 50대 은퇴준비, 60대 은퇴' 공식은 더 이상 맞지 않음 <p>3. 기존 관념의 문제(Dead Ideas)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ "미래 준비 = 기술 습득"은 잘못된 믿음 ○ 기술, 특히 AI 중심의 미래 준비 논의는 전체 그림의 일부일 뿐 ○ "리더십은 리더만의 문제"라는 인식은 폐기되어야 함 <p>4. 실천적 변화(Game-Changing Practices)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 학습 생태계(Learning Ecosystem) 구축 : 외부 고객, 공급업체, 정부와의 공동 학습 ○ 역멘토링(Reverse Mentoring) : 젊은 세대가 선배 세대의 멘토 역할 ○ 정체성 중심의 몰입과 참여 유도: "나는 왜 여기에 있는가?" 스스로 묻고 답변 ○ 복지에 대한 행동 중심의 리더십 강조: 구호가 아닌 실제로 직원 돌봄 <p>5. 결론</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 미래 준비(Future Readiness)는 종착점(Destination)이 아닌 방향(Direction). 개인이 스스로 자신의 경로를 재정립하고, 역량을 갱신하고, 삶의 의미를 재발견하는 여정
시사점	<ul style="list-style-type: none"> • 공단의 핵심가치인 '미래'와 연관지어, 구성원들이 스스로 방향성을 갖고 평생 학습(Lifelong Learning)을 통해 미래 일과 삶의 준비를 해 나가야 할 것임. • 세대간의 벽을 낮추고 상호존중하는 조직문화화의 도구로 역멘토링 활용 가능
참고자료	 

2 AI-Powered Learning Journeys : Transforming HRD for the Future
 “인공지능 기반 학습 여정 : 미래를 위한 HRD 변환”

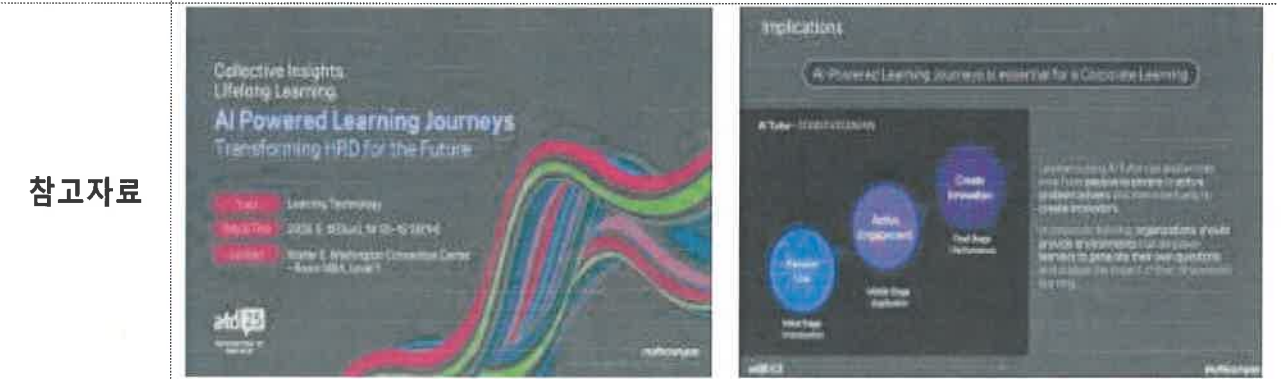
강연자 Soohyun Chin, Lab Leader, Multicampus
 Chan Lee, Professor and Board Member, SNU and Multicampus

주요내용

1. HR 분야에서의 생성형 AI 활용 (Gen AI in HR)
 - 디지털 전환(DX)의 의미
 - 4차 산업혁명의 일환으로 경제, 산업, 사회 전반에 기술 기반의 전면적 혁신
 - 디지털 전환이 조직의 핵심 경쟁력(세계적 기업 20%는 디지털 부서 운영)
 - 인사(HR) 분야의 AI 활용 현황
 - 2025년 기준 72%의 HR 전문가가 AI를 사용하고 있으며, 2024년 58% 대비 급증
 - AI 도입을 통해 채용 비용 30% 절감, 정확도 40% 향상
 - AI는 단순 업무 자동화에서 벗어나 HR 전략 혁신의 도구로 진화 중
2. AI 기반 학습 여정(AI Learning Journey)의 실제 적용
 - 콘텐츠 제작 생산성 향상
 - 일러스트: 작업 시간(10일 → 3일), 비용(50%) 절감.(삼성 리더 교육 플랫폼에 활용)
 - 디지털 휴먼 영상 : 다국어 자막 및 음성 동기화. 글로벌 교육 및 현지화 대응 용이
3. AI 튜터의 학습 효과 분석 (Performance Analysis)
 - 정량적 성과 분석 (☞ 학습 지속성과 목표 달성에 긍정적 효과)
 - 수료점수 : AI 튜터 활용 그룹 82.1점, 비활용 그룹 73.3점 (8.8점 ↑)
 - 수료율 : AI 튜터 활용 그룹 82.7%, 비활용 그룹 74.1% (8.6% ↑)
 - 만족도 : AI 튜터 활용 그룹 4.44점, 비활용 그룹 4.39점(0.05점 ↑)
 - 질의 트렌드 분석
 - 학습 후반부로 갈수록 질문의 심화·적용 중심 경향 증가
 - AI 튜터의 역할이 초기 안내자에서 적극적 성과 창출 도구로 진화 중
4. 시사점
 - 학습자는 AI 튜터를 통해 '수동적 탐색자 → 능동적 해결자 → 창의적 혁신가 진화 가능
 - 조직은 학습자가 자신만의 질문을 생성하고 성찰할 수 있는 환경 마련 필요
 - AI 기반 학습 여정은 기업 교육의 핵심 요소로 자리 잡고 있음

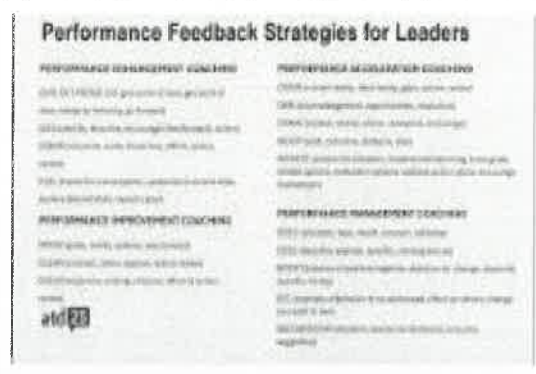
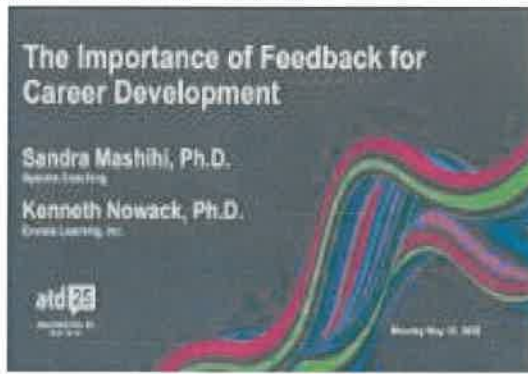
시사점

- AI는 단순 도구가 아닌 HRD 전략의 핵심 축으로 자리매김하고 있음
- 공단은 디지털 전환 시대에 맞는 AI 학습 생태계 구축 검토 필요



3	The Importance of Feedback for Career Development “경력개발을 위한 피드백의 중요성”
강연자	Kenneth Nowack, Senior Research Officer, Envisia Learning, Inc. Sandra Mashihi, Founder and President, Spectra Coaching
주요내용	<p>1. 자기 인식(Self-Awareness)의 중요성</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 대부분의 사람들은 자신의 능력이나 성격에 대해 과대평가하거나 오해 ○ 타인이 보는 나, 내가 아는 나, 내가 모르는 나를 구분해 인식하는 것이 핵심 <p>2. 피드백과 피드포워드의 힘</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 피드백이 중요한 이유 <ul style="list-style-type: none"> - 사람은 자신이 어떻게 보이는데 잘 모름 - 피드백을 통해 행동과 의도의 차이를 인식하고 조정 가능 * 성공적인 피드백의 조건 이해(Understanding), 수용(Acceptance), 실행 약속(Commitment to Action) ○ 효과적인 피드백 전달 방법 <ul style="list-style-type: none"> - 피드백 전 체크리스트 활용(지금 필요한가? 수용될 관계인가? 바뀔 가능성은 있는가?) - 관계의 질이 높을수록 부정적 피드백도 잘 수용됨 - 미래지향적 조언(feedforward)이 동기 부여에 더 효과적 <p>3. 리더를 위한 성과 피드백 전략 4가지</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 성과(Y축)와 대인관계 역량(X축)에 따라 피드백 유형이 다름 <ul style="list-style-type: none"> - [성과⁺, 대인역량⁺] Star Player : 성과 가속화 (Performance Acceleration) - [성과⁺, 대인역량⁺] Loveable Learner : 성과 강화 (Performance Enhancement) - [성과⁺, 대인역량⁻] Toxic Performer : 성과 관리 (Performance Management) - [성과⁻, 대인역량⁻] Departure Candidate : 성과 개선 (Performance Improvement) ○ 각 유형에 따라 다양한 코칭 기법(GROW, FUEL, OSKAR 등) 적용 가능 <p>4. 피드백 수용을 위한 팁</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 독립적인 태도로 피드백을 받아 들이고, 감정 조절하고, 오해의 가능성 열어두기 ○ 추가 피드포워드를 요청하고, 행동 계획을 설정하기 ○ 배운 내용을 공유하고 실천으로 이어가기 <p>5. 결론</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 피드백은 ‘성장의 거울’ <ul style="list-style-type: none"> - 피드백은 자신의 인식과 타인의 인식 간 갭을 좁히는 도구 - 피드백을 받고 활용하는 것은 성공적인 커리어 개발의 핵심
시사점	<ul style="list-style-type: none"> • 피드백을 잘 주고 받는 인식과 문화는 직원 성장과 공단의 성과 제고에도 기여할 것 • 구성원 간의 효과적인 피드백 전달 방법, 수용 팁 등 참고 필요

참고자료



4 Develop AI Literacy in the Age of Generative AI
"생성형 AI 시대, AI 문해력을 개발하라"

강연자 William Rintz, Global Program Director, UMU

주요내용

1. AI 리터러시란 무엇인가

- AI 리터러시(AI Literacy)는 AI 기술을 비판적으로 이해하고, 평가하며 상호 작용할 수 있는 역량으로, 일터에서 필요한 완전히 새로운 핵심 역량

2. AI 리터러시가 왜 필요한가

- 경쟁력 확립, 생산성 향상, AI의 잠재적 해악 방지
- 기존의 한계 돌파, AI의 잠재력 극대화

3. AI 리터러시의 주요 구성 요소

- 기본 문해력: 읽고 쓰는 능력
- IT 리터러시: 디지털 장비 및 콘텐츠 활용
- 미디어 리터러시: 다양한 플랫폼에서 메시지 분석·생산
- LLM 리터러시: 대규모 언어모델에 대한 비판적 이해
- 프롬프트 리터러시: AI에게 효과적인 명령을 내리는 능력

4. 효과적인 프롬프트 설계법 (RSTCC) < 평균적인 응답보다 정교한 결과 도출 가능 >


- R (Role): AI의 역할 정의
- S (Skill): 필요한 기술 명시
- T (Task): 수행할 구체적인 과제
- C (Context): 작업의 배경 정보
- C (Constraint): 시간, 형식 등 제약조건

5. 생성형 AI의 3대 리스크 <해결 전략: "신뢰하되 검증하라(Trust and Verify)">

- 환각(Hallucinations): 사실처럼 보이지만 잘못된 정보 생성
- 변동성(Drifts): 같은 질문에도 시기에 따라 달라지는 응답
- 편향(Bias): 개발자의 주관이 반영된 응답 가능성

6. AI '신뢰-검증' 프레임워크 (역할별 적용)

- 현장 인재 : 생산성·창의성 향상을 믿되, 출력의 품질은 검증
- 리더 : 팀 생산성 향상을 믿되, 현장인재의 프롬프트 능력과 AI 협업 품질은 검증
- 경영진 : 경쟁력과 생산성 향상 도구로 신뢰하되, ROI(투자수익률)와 통합 효과는 검증

	<p>7. 결론</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ AI는 직무 효율성과 창의성을 증진하는 도구로서, 올바른 사용법과 인식 필요 ○ AI는 사람을 대체하는 것이 아니라, 사람을 보완하는 데 사용되어야 함
<p>시사점</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 조직의 시행착오 감소, 생산성 향상, 혁신적인 도전을 선도하는 조직문화를 만드는데 AI 활용 • 인간 중심의 접근을 바탕으로 공단 전체 구성원의 지속 가능한 AI 활용능력 향상 필요
<p>참고자료</p>	
<p>5</p>	<p>Silver Surge : Tapping Into the Hidden Power of Older Workers “실버세대의 부상 : 고령 인력의 숨은 능력 활용하기”</p>
<p>강연자</p>	<p>Dan Pontefract, CEO, Pontefract Group Consulting Inc.</p>
<p>주요내용</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. '세대(Generations)'가 아닌 '시대(Eras)'로 보라 <ul style="list-style-type: none"> ○ 세대를 나누는 것이 아니라, 개인이 직장 생활에서 겪는 시대적 변화에 주목 ○ 모든 조직은 다음의 세 가지 세대로 구성됨 <ul style="list-style-type: none"> - Rivers : 젊고 에너지가 넘치는 직원 - Rocks : 경험이 축적되고 중심축 역할을 하는 중간층 - Rubies : 고경력자, 지혜와 통찰의 보유자 2. 우리가 맞이한 '나이'에 관한 4가지 우려 <ul style="list-style-type: none"> ○ 인구 구조의 변화(출산율 급감, 인구구조 '종(bell)'형→'전구(bulb)'형 변화) ○ 기대수명 증가 vs. 은퇴 준비 부족(미국 및 캐나다 고령층 대부분 경제적 불안정) ○ 지식의 소멸 : 생산성 손실 예상, 은퇴자들의 지식 전수 프로세스 부재 ○ 연령 차별(Ageism) : 고령 근로자 취업 차별 등 3. 변화의 필요성: 나이 중심에서 수명 중심으로 <ul style="list-style-type: none"> ○ “우리는 나이를 탓하는 문화를 만들어 왔다. 이제 문화를 바꿔야 한다.” 4. 3가지 혁신 모델 <ul style="list-style-type: none"> ○ Longevity Lens (수명 렌즈) <ul style="list-style-type: none"> - 나이에 대한 고정관념을 버리고 수명 전체를 바라보는 관점 채택 - 적용 방안 : 직원 대상의 연령 편견 교육, 연령 포용적 채용, 재무 교육 등

- Wisdom Wheel (지혜의 수레바퀴)
 - 지식을 잃지 않도록 의도적 지혜 전수 메커니즘 구축
 - 실행 방안 : 조직 내 'Rivers-Rocks-Rubies' 협업 활성화, 지식 전수 시스템화 등
- Career Canvas (경력 캔버스)
 - 직무 이동과 커리어 성장을 유연하게 관리
 - 다양한 경력 궤적 허용: Spark Up, Move Up, Stay Put, Move Lateral, Move Down, Slow Down, Phased Out 등

5. 결론

- 모든 루비(고경력자)는 한때 강물 속의 돌(중심세대)이었음
 - 각 세대는 고유의 가치와 가능성을 지님
 - 조직은 나이 차이가 아닌 상호작용 기반의 가치 창출 구조를 만들어야 함


시사점

- 세대간의 벽을 낮추고 상호존중, 협업하여 경력자들의 노하우를 전수하는 조직문화 마련
- 저출산, 고령화 시대에 퇴직 예정 직원들에 대한 교육 및 취업지원 방안 모색

참고자료



○ '기업훈련(사업주 직업훈련 등) 동향분석 및 시사점

1	AI Powered Learning Journeys: Transforming HRD for the Future "AI 기반 학습 여정: 미래를 위한 HRD 혁신"
강연자	Chan Lee, Professor, Seoul National University Soohyun chin, principal consultant of SERI CEO Group, Multicampus Inc.
주요내용	<p>(AI 활용 관련 현황)</p> <ul style="list-style-type: none"> • "디지털 트랜스포메이션(DX)"이 화두가 되고 있으며, 전 세계 기업의 20%가 DX 관련 부서를 운영 중 • 25년 HR전문가의 72%가 AI를 사용하고 있으며, 24년의 58%비해 크게 증가 <ul style="list-style-type: none"> - 기업의 45%는 이미 인사 기능에 AI를 사용하고 있으며, 38%는 향후 AI를 도입할 계획이 있음 • AI기반 채용 도구는 기업의 채용비용을 30%까지 절감할 수 있으며, AI기반 면접 분석은 고용정확도를 40%까지 향상시킬 수 있음 <p>(AI 학습보조프로그램의 활용)</p> <ul style="list-style-type: none"> • AI tutor(생성형AI기반 학습보조프로그램)를 활용한 그룹은 활용하지 않은 그룹에 비해 학업성취도 8.8점, 수강완료율 8.6%p, 만족도 0.05점(5점만점)이 더 높은 결과를 보임 • 특히 AI tutor 활용 그룹은 강의내용을 적용하고 심화하는데 중점을 둔 질문들은 꾸준히 증가, 요약과 키워드 추출같은 기본질문들은 꾸준히 감소하는 추세를 보임 <ul style="list-style-type: none"> - 이와 같이 AI tutor를 지속적으로 활용한다면, 시간이 지남에 따라, 학습자는 수동적인 탐색자에서 능동적인 문제해결자로 변화하는 모습을 보일것으로 기대
시사점	<ul style="list-style-type: none"> • 우리나라도 기업담당자의 AI리터러시 능력을 향상시켜 직무 및 기업훈련에 AI를 활용할 수 있도록 장려 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 근로자들의 AI리터러시 함양 교육에 규제완화 및 지원을 우대를 고려할 수 있음
참고자료	

Going Deeper: From ON-to IN-the-Job Learning
 “On-the-Job Learning에서 In-the-Job Learning으로 전환하라”

강연자

Debbie Cotton, Cotton & Company
 Julie M. Winkle-Giulioni, DesignAounds

(In-the-Job Learning의 정의)

- In-the-Job Learning은 의도적으로 설계된 경험을 통해, 업무의 맥락 속에서 지식, 기술, 역량을 개발하는 과정으로, 언제 어디서나 모든 구성원이 참여할 수 있는 학습방식
 - 무형식학습(Informal Learning)과 맥락기반학습(Contextualized Learning) 개념통합

	On-the-Job Learning	In-the-Job Learning
특성	추가적	통합적
시간	시간이흐르면서 진행	실시간 진행
위치	외부적	내면적

(In-the-Job Learning의 개발기회)

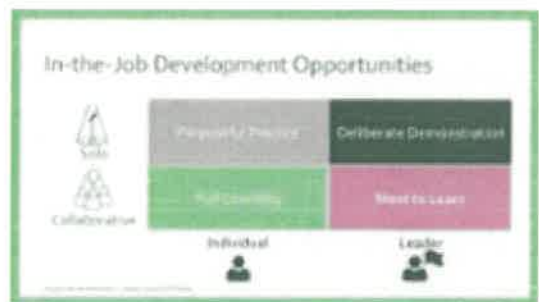
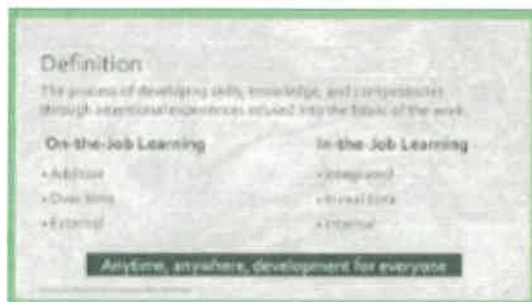
주요내용

	근로자 개인이 취하는 전략	리더가 취하는 전략
개인	<ul style="list-style-type: none"> ○ 의도적 연습 5단계 <ul style="list-style-type: none"> - 개발 또는 향상하고자 하는 스킬을 식별 - 실천할 수 있는 맥락이나 상황을 탐색 - 의도를 명확히 설정하고 실행할 행동을 결정 - 실제로 수행하며 그 경험을 의식적으로 관찰 - 하나의 통찰 또는 교훈을 추출 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 계획된 시범 <ul style="list-style-type: none"> - 어떤 스킬을 개발할지 식별 - 실제 업무상황에서 시범을 보임 - 검토 및 성찰을 위한 질문 - 행동 모델링기법과 관찰 학습
협동	<ul style="list-style-type: none"> ○ 끌어내는 코칭 <ul style="list-style-type: none"> - 기존의 지시 중심 코칭에서 벗어나 학습자가 능동적으로 요청하고 주도 - 스스로 관찰한 행동에 대해 즉시 표현 - 자신이 필요로하는 피드백을 구체적으로 요청 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 학습중심회의 <ul style="list-style-type: none"> - 팀이 더 잘 수행해야할 목표를 명확히 설정 - 회의 전략을 학습도구로 전환 - 회의 후 디브리핑을 통해 학습 및 개선

시사점

- In-the-Job Learning 방식은 스마트 훈련의 교수설계유형의 한 방식으로 활용 가능해 보임
- 기업훈련 담당자 인터뷰 등을 통해 수요를 확인하고 도입 필요성을 검토해볼 수 있음

참고자료



강연자 Michelle Ockers, Learning Uncut

(Learning Strategy의 정의)

- Learning Strategy는 기업의 비즈니스 전략을 지원하기 위한 포괄적인 학습 전략
 - 특정학습을 위한 솔루션을 위한 전략이나, 연간 프로그램 및 프로젝트 계획은 아님

(Learning Strategy 실행의 성공요인)

주요내용

<ul style="list-style-type: none"> ○ 공동설계 및 정렬 <ul style="list-style-type: none"> - 비즈니스의 우선순위에 기반하여 확장성, 일관성, 전문성 유지 - 직원들의 니즈에 맞춘 설계 - 운영 코치들이 공동설계에 참여 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 거버넌스 <ul style="list-style-type: none"> - 공식 위원회는 없으며 리더십 팀이 직접 참여 - 계획 및 실행을 위한 분기별 업무 주기설정 - 지속적인 반복
<ul style="list-style-type: none"> ○ 작게 시작하고, 똑똑하게 확장하기 <ul style="list-style-type: none"> - 1년차: 기존 도구 및 콘텐츠를 활용한 L&D(HRD)향상 - 기술 기반 동료 학습 가이드 시범 운영 - 1년차 성공에 기반한 L&D투자 확대 	<ul style="list-style-type: none"> ○ People 기능 전반과 협력 <ul style="list-style-type: none"> - HR리더가 임원 팀의 핵심 구성원 - 채용 및 온보딩 프로세스와 배치

(Learning Strategy 설계 프로세스)

- 진단: 산업 환경, 비즈니스 전략, 조직 내 학습현황을 진단하고 벤치마크 설정
- 전략화: 학습의 가치 제안을 도출하고 이를 실행할 전략 수립
- 실행: 전략을 테스트하고 반복하며 실행 계획 수립
- 유지: 평가 기반으로 전략 유지 및 진화

시사점

- 뚜렷한 기업 학습전략이 없는 중견/중소기업들이 수강하면 좋은 강연으로 보이나, 현재 운영되는 사업주 위탁집체(통합심사)과정 중에는 기업학습전략 설계 과정은 찾아보기 힘들
- 올해 신규 런칭한 중소기업 근로자 지원훈련을 통하여 더 많은 기업훈련 담당자가 한글과정 외에 있는 좋은 과정들도 수강할 수 있도록 지원을 확대하는 것이 필요해보임

참고자료



강연자 Melissa Kruminas, Docebo

(가치의 정의)

- 진정한 가치란 약속된 임팩트와 느껴지는 영향력의 결합임
 - 임팩트(학습이 비즈니스 결과와 직접적으로 연결될 때 생기는 정량적 가치)+영향력(사용자의 경험과 감정을 통해 느껴지는 정적 가치)
- 학습에서의 최종성과는 ‘교육 참여율’ 등이 아니라 그로인한 조직변화와 연결되어야 함

(5가지 L&D 실천 전략)

- 제품 마케팅 매니저처럼 행동
 - 학습도 하나의 제품으로 보고 학습자 페르소나와 문제 해결 구조로 설계
- 문제에서부터 시작
 - 솔루션이 아닌 문제 정의, 갭 분석, 기대행동 중심 설계
- 주도자가 아니라 조력자로서 설계자 역할을 자각
- G.U.I.D.E 방식을 활용하여 이해관계자와 대화하라
 - G(goals:목표)-U(Understanding:이해)-I(Impact:영향)-D(Demonstration:입증)-E(EQ:감정)
- 데이터 스토리텔링으로 설득
 - 수치+사례+시각화를 활용해 가치 전달, 형식보다 맥락과 흐름이 더 중요

(프로그램 가치를 높이는 커뮤니케이션 전략)

- 가능하다면 교육업계의 유행어는 피하기
- 사례연구를 활용해 비즈니스에 미친 영향을 제시
- 데이터를 시각화하여 더 쉽게 전달
- 단편적인 비즈니스 지표보다는 연속적으로 이어지는 지표를 제시

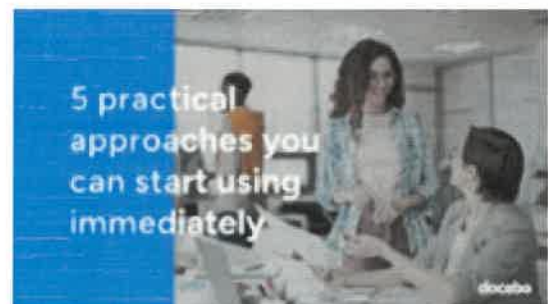
시사점

- 연구용역 등에서 사업주훈련의 성과를 평가할 때, 단순히 수료율, 학습자의 만족도 등의 단편적인 성과지표를 지양하고 제품의 불량률 감소, 영업성과 향상을 등 기업 성과와 직결되는 성과지표를 활용하여 성과를 평가한다면 사업주훈련의 중요성과 존재감은 더욱 부각될수 있을 것으로 보임

참고자료

Value is impact promised and
impact is value delivered.

docebo



○ '일학습병행' 동향분석 및 시사점

1	<p>More Impact, Less Effort: AI Video for L&D “적은 노력으로 더 큰 영향을: L&D를 위한 AI 영상”</p>
강연자	Alice Ketch, Senior Enablement Manager, Synthesia Academy
주요내용	<ul style="list-style-type: none"> • 학습 트렌드의 변화와 집중력 저하 <ul style="list-style-type: none"> - 영상 중심 학습 트렌드: 대부분의 사람들이 학습 시 유튜브나 틱톡 같은 비디오 플랫폼을 활용하고 있으며, 인간의 뇌는 시각 정보에 더 잘 반응하고 기억함. 82%의 인터넷 트래픽은 영상 콘텐츠가 차지하고 있음 - 사람들의 주의 집중시간 저하: 주의 집중 시간(average attention span)은 2004년 이후 69% 감소하였음. 컬럼비아 대학의 글로리아 막스(Gloria Marks) 박사의 연구에 따르면 사람들이 다른 컴퓨터 화면으로 전환하기 전에 한 컴퓨터 화면에 머무르는 시간이 평균적으로 2.5분(150초)에서 47초로 줄어 듦 • 기존 콘텐츠 제작 방식의 한계 <ul style="list-style-type: none"> - 대부분 기업 콘텐츠는 2024년 미국 기준으로 전체의 70% 가량이 여전히 텍스트 기반 - PDF, Teams 녹화, DIY 화면 녹화 등이 보조 수단으로서 사용되고 있으나 효율성 및 효과성 모두 낮음 • AI 비디오의 효율성과 효과 <ul style="list-style-type: none"> - (효율성) 텍스트를 몇 초 내 영상으로 변환하는 것이 가능하고, 음성 자동 전사, 장면 분할, 군더더기 제거 가능 - (학습효과) 시청자 수, 평균 시청 시간, 이탈률 등을 기반으로 학습 효과 분석 가능
시사점	<ul style="list-style-type: none"> • 현장에서 훈련생들의 집중력이 이전과 달라, Off-JT 1일 훈련시간(6~8시간)을 소화하는 것을 어려워한다는 의견을 종종 접한 바 있으므로, 일학습병행 전 유형에 공통적으로 적용되는 능력단위(예: 일학습병행의 이해)에 대해서는 보조적 수단으로서 영상 교육을 활용하는 것도 유용할 것 • 일학습병행은 현장훈련이 중시되므로 영상 교육의 도입이 불필요하다면, 온라인 교육을 일부 도입하고 있는 기업현장교사 교육 콘텐츠 제공 시 AI 영상 교육을 제공

Kick-Start Your Mentoring Program 당신의 멘토링 프로그램을 활성화시키는 방법

강연자

Angela M. Rogers, Education and Development Specialist, Penn State Applied Research Laboratory

주요내용

- **멘토링 프로그램의 현황과 장애 요인 및 효과적인 멘토링 프로그램의 조건**
 - (멘토링 프로그램 운영 현황) ATD 조사 기준: 멘토링 프로그램 운영 기업 비율은 2017년 29%에서 2023년 48%로 증가
 - (주요 장애 요인) 운영 지식 부족, 적절한 멘토의 부족, 회사 내부의 지원 부족
 - (효과적인 멘토링의 조건) 정식 프로그램 운영, 유연한 구조, 명확한 목적, 시범 프로그램 운영, 평가 실시, 멘토 교육 및 지원 강화
- **멘토링 프로그램 우수사례: 펜실베이니아 대학의 ICAN 멘토링 프로그램**
 - ICAN: Impact, Career Advancement, and Networking의 약자
 - 핵심 설계 항목: 전략적 목표 정렬, 효과적 시간 배분 계획, 연간 또는 반기 단위 순환 구조 유지
 - 멘토 교육: 멘티의 도달 기대치 설정, 정식 프로그램 운영, 지속적인 자원과 피드백
 - 프로그램 진행: 킥오프 단계에서 회사 차원의 공개적 지원을 보여주고, 종료 단계에서는 참가자의 책임감 강조 및 성과에 대한 축하가 필요
 - 평가 및 성과 측정: 중간설문과 최종설문을 활용하고, 리더십 보고서 작성을 통해 조직 내 지속 가능성을 확보

시사점

- 일학습병행 훈련은 기업현장교사와 훈련생이 1:1 도제형식으로 가르치는 경우가 많기 때문에 효과적인 멘토링 프로그램이 도입된다면 기업현장교사와 훈련생의 유대관계가 쌓이고 중도탈락을 방지하는 데 유의미한 효과가 있을 것
- 일학습병행 우수사례 경진대회에서 상위등급을 수상하는 경우, 대체로 기업 자체 멘토링 시스템이 잘 관리되고 있는데, 기업의 특성이 다르므로 완전히 같지는 않으나 본 강연의 ICAN 멘토링과 유사한 체계로 보임. 향후 2025년 일학습병행 우수사례 경진대회 시행 이후, 학습근로자 관리가 우수했던 기업들의 멘토링 사례만 모아 학습 기업으로 전파하여 중도탈락자 감소 방안으로 활용할 수 있을 것

참고자료

Kick-Off and Closing

- ✓ Formal programs are more effective than informal ones.
- ✓ Kick-off: Support from leadership
- ✓ Closing: Accountability for participants, celebrate accomplishments

atd25

"ICAN" Mentoring Program Overview

- | | |
|---------------|---------------------|
| Impact | Structure |
| Career | Goal |
| Advancement & | Strategic alignment |
| Networking | Time allotment |
| | Cycle |

atd25

○ '훈련성과평가' 동향분석 및 시사점

**1 Silence the Doubt: Quantify Training Impact
"의심을 잠재우기 : 훈련효과 정량화"**

강연자 Rachel Armstrong, Brother International Corporation

주요내용

- **(강화목표)** 복합적인 훈련프로그램의 성공여부(효과)에 대한 평가(조사)전략 및 프로세스 이해
- 세가지 종류의 목적
 - (Why) Program Objective(PO, 왜 이 프로그램을 운영하는가?)
 - (What) Behavior Objective(BO, 업무에서 무슨 변화가 있는가?)
 - (How) Learning Objective(LO, 배울 점이 있었는가?)
- **(1단계) 조사계획의 수립**
 - 명확한 조사 목적을 정한다. (PO, BO, LO)
 - 데이터 수집을 위해 전자적인 방법을 활용한다. (Survey monkey 등)
 - 질적인 내용의 질문보다 양적인 내용의 질문을 최대한 포함한다.
 - 세부 LO를 분리 평가하기 위한 데이터 수집 방법을 정한다.
 - (프로그램에 참여한 기관의) 관리자에게 보고할 결과보고서 양식을 구성한다.
- 성공적인 평가 전략
 - 탄탄한 조사 설계
 - 데이터 수집을 위한 전략적 접근
 - ① 모든 프로그램에 동일한 질문을 적용*한다.
 - * (일관된 질문지의 이점) 시간절약, 평가의 일관성, 교차검증 가능, 보고서 단 순화 가능, 장기분석 가능, 의사결정에 도움, 신뢰성 향상, 벤치마킹 기능
 - ② 비교와 가치평가의 편의를 위해 프로그램 참여자(participants)와 관리자(manager)에게 동일 질문을 적용한다.
 - ③ 정량적 데이터 수집을 위해 일관된 평가척도(5점, 7점, 10점 등)를 사용한다.
- **(2단계) 조사 실시 (Kirkpartirck's Evaluation Model)**

구분	Level. 1	Level. 2	Level. 3	Level. 4
조사시점	매 과정마다	매 과정마다	프로그램종료 후	프로그램종료 후
조사대상*	L&D Team	L&D Team	L&D Team 고위 지도자	고위 지도자
주요 조사내용	프로그램 선호도	배운 것	행동의 변화	성과 향상
세부질문 (예시)	·(정량질문) 뒤움된 정도, 참여촉진, 내용의 활용성, 추천 가능성 ·(정성질문)세부과정별 자율의견	·세부 프로그램에 맞추어 질문 구성	·(정량질문) 프로그램 참여 전과 후의 각각의 기술 수준*측정 (예: 평균에훨씬못미침 -평균에 못미침-평균-평균보다나옴-평균보다훨씬나옴) ·(정성질문) BO가 달성되었다는 구체적인 사례, 참여자가 배운 것을 활용한 사례	·(정량 질문) 프로그램 전/후의 그로그램 목적달성 정도(수준)

- * (조사의 대상) 훈련(또는 프로그램)을 운영기관이 제공하는 훈련(또는 프로그램)을 활용(또는 참여)한 기업(또는 기관)의 관계자를 의미
- 조사의 응답률을 높이려면: 대상에 따라 다른 전략을 가지고 있어야 한다.
 - (관리자) ①질문 숫자를 제한한다(5개 이내), ②열린 응답(정성질문)을 최소화, ③충분한 응답기간을 부여
 - (참여자) ①프로그램 종료 후 조사(매 과정마다 조사하는 것은 부적합), ②조사를 완료한 것에 대해 인센티브(커피쿠폰 등)를 제공, ③수업기간에는 과정 후 조사를 진행
- (3단계) 데이터 분석 및 보고(대상: 고위 지도자, Senior Leader)
 - 무엇을 보고할 것인가? ①BO에 대한 Level 3 조사 데이터, ②정량적 데이터, ③쉽게 읽을 수 있는 표와 그래프

시사점

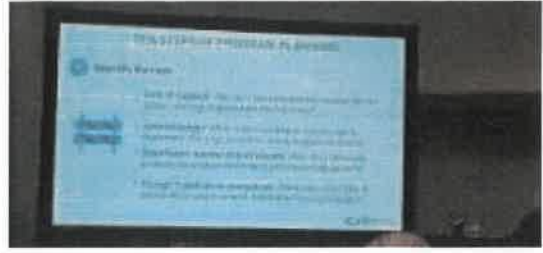
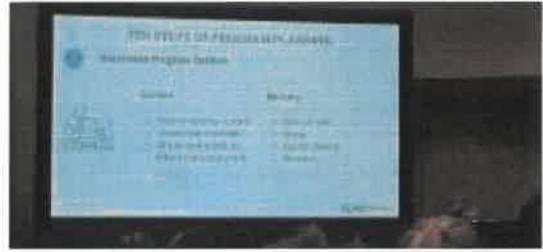
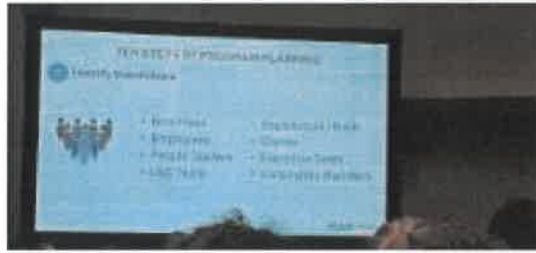
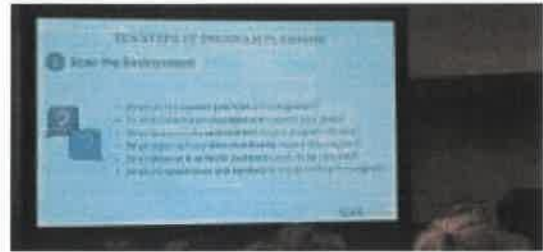
- 훈련 프로그램의 운영성과 측정의 프로세스, 성공적인 성과측정을 위한 기본 방향을 체계적으로 제시
- 공단 자체 직무능력 향상 프로그램, 직업능력개발훈련사업의 훈련품질 향상을 위한 조사계획 수립 및 진행에 활용 가능

참고자료




강연자	Paige McDonough, Kuder INC Kim Oppelt, Institute for Career Advising and Development, a Division of Kuder
주요내용	<ul style="list-style-type: none"> • 조직 내에서의 경력개발의 중요성(관련 조사 결과) <ul style="list-style-type: none"> - 직원의 경력 발달(성장)에 투자한 경우, 94%의 직원이 현 직장에 잔류 - 41%의 사람들이 경력성장이나 개발의 결핍이 현 직장 이직 이유라고 응답 - 1명의 근로자를 신규 채용하는 데 1명 급여의 3~4배의 채용 비용 부담 - 따라서 직장 내 경력개발 프로그램에 투자하여 직원의 이직(퇴사)을 방지하는 것이 훨씬 경제적 • 조직 내에서의 경력개발의 이점 <ul style="list-style-type: none"> - ①고용유지율 증가, ②직원의 직무능력 향상, ③훈련참여도 향상, ④직원의 직장 신뢰도 향상, ⑤최고의 역량 유인, ⑥업무인력 신속한 선발 • 조직 내에서의 경력개발 프로그램의 성공 기반 <ul style="list-style-type: none"> - ①명확한 목표와 성과 측정, ②이론적 근거, ③숙련된 조연자, ④효과적인 인프라(Tools & Resources) • 경력개발 프로그램 개발계획의 10단계(미연방 교도국 경력개발 프로그램 개발 사례) <ol style="list-style-type: none"> ① 환경 스캔(높은 이직률과 사기 저하 등 현 상태 파악) ② 대상고객 정의(모든 직원*) <ul style="list-style-type: none"> * 미 연방교도국은 법무부 산하기관으로 직원은 미국 전역에서 3만명에 달한다고 함 ③ 수요 파악(경력지도 및 개발) ④ 이해관계자 파악(미 법무부) ⑤ 목표 설정(모든 항목을 보장하여 고용유지율 향상) ⑥ 프로그램 평가 정의(사전-사후 프로그램 적용 비교조사) ⑦ 프로그램 내용 결정(진로계획 시스템, 교육, 멘토링 프로그램*과의 통합) ⑧ 자원 결정(프로그램 시행에 필한 L&D(교육및인재양성) 부서 직원*) <ul style="list-style-type: none"> * 해당 경력개발프로그램의 핵심적인 추진자원은 L&D부서임을 강조 ⑨ 장애요인 파악(잠재적인 자원 조달, 현장 직원이라는 업무 특성) ⑩ 활성화 계획(기존 인트라넷을 활용한 참여 활성화 추진) • 경력개발 프로그램의 시행 <ul style="list-style-type: none"> - 다양한 경험(콘텐츠) 제공, 다양한 방법 활용, 기존 내부 프로그램과의 과감한 통합, 실제 적용가능한 콘텐츠, 후원자나 리더 그룹의 적극적인 참여 * 프로그램의 스폰서(후원자)와 관리자, 관련분야 전문가를 적극 활용함으로써 참여자가 더 많은 콘텐츠에 참여하도록 유도하는 것 권장 • 미 연방교도국 경력개발 프로그램개발 및 운영에 참여했던 기관 직원의 소감 <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>‘나는 이 프로그램이 신입 직원과 숙련된 직원 모두에게 훌륭한 프로그램이라고 생각한다. 이는 당신의 경력을 쌓는데 도움이 될 뿐만 아니라 당신의 업무역량과 업무영역을 확장하는데 도움을 줄 것이다.’</p> </div>
시사점	<ul style="list-style-type: none"> • 공단 내 조직관리, 직원의 경영관리 프로그램 추진에 참고가 될 것으로 기대

참고자료



○ '직무능력표준' 동향분석 및 시사점

<p>강연명</p>	<p>How to become a Skills Based Organization: Coursera's Applied Approach "기술 기반 조직이 될 수 있는 방법: 코세라의 접근 방식"</p>
<p>강연자</p>	<p>Charlotte Evans, Director Global Customer Advocacy</p>
<p>주요내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 기술 기반 인력양성 및 조직개발을 고려하라 <ul style="list-style-type: none"> - 85%의 조직이 기술기반 전략을 갖고 있으며, 기술기반 채용이 학력기반보다 업무성과 예측 가능성이 5배 높음 - SBO 조직은 그렇지 않은 조직보다 재능, 성장, 인력 관점에서 더욱 성공적 - PWC사의 SBO 전략 (1단계) 목표수립 → (2단계) 우선적용 영역 설정 → (3단계) 조직문화 전환 준비 → (4단계) 기술 솔루션 선택 → (5단계) 현재기술 진단, 필요기술 파악, 미래기술 계획 • 타겟 교육을 통해 고성능 팀을 구축하라 <ul style="list-style-type: none"> - 빠른 기술변화에 대응하기 위한 지속적인 학습 마인드와 실험의지를 갖는 것이 중요한 기술임(업스킬링, 혁신 등) • AI 기반 학습을 통한 SBO 개발(코세라 학습 모델) <ul style="list-style-type: none"> - (Role Play) AI 캐릭터와 상호작용을 통해 맞춤형 직무기술 학습 설계, 즉각적인 피드백 제공, 실수에 두려움 없는 학습환경 구현 - (맞춤형 학습경로 및 콘텐츠 모음 생성) 목표 및 성과 문서를 업로드하면, 언어, 유형, 주제(기술, 역할)에 따른 맞춤형 학습 경로 및 콘텐츠 제공 - (전문성 인증) 학습과정에 포함된 실습과 평가를 통해 숙련도를 입증하는 검증된 디지털 배지를 발급
<p>시사점</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 미래변화 대응과 조직 성장을 위해 기술(Skill) 기반 조직의 중요성은 세계적으로 높은 수준이며, 이를 위한 직무능력표준의 중요성과 활용성은 커질 것으로 예상 • AI 기술을 활용한 맞춤형 정보제공을 통해 NCS에 대한 인식과 활용을 제고하고, 직무능력 이수정보를 직무능력은행을 통한 인정서(종이) 형태로 제공하고 있는데, 디지털 시대에 대응하고 정보 유통 및 활용을 위해 디지털 배지를 제공하는 방안도 검토 가능
<p>참고자료</p>	

붙임1

ATD ICE 출장단 업무분장

○ **ATD ICE 출장자 역할(공통)**

1. ATD ICE 참가를 통한 「인적자원개발 컨퍼런스」 운영 아이디어 발굴
2. 참가자(한국대표단, HR기업 등) 네트워킹을 통한 강연자 섭외 및 컨퍼런스 고객 유도
3. 최신 HR기법(일학습병행, 훈련성과평가 등) 파악 및 자료 수집
4. 최신 조직문화 이론 파악 및 자료 수집

○ **출장자별 업무분장** ※ 수행업무 기준 기재

직위	성명	출장업무	비고 (담당업무)
능력개발이사	김규석	출장 총괄 및 대외협력	
차장	최경선	<ul style="list-style-type: none"> ○ 대외협력(VIP네트워킹) 지원 <ul style="list-style-type: none"> - ATD VIP 네트워킹 통역 - 한국대표단 공단 기관 및 사업 홍보 ○ 강연자 섭외 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 기초·일반강연자 섭외 및 Pool 구성 지원 	○ 직업능력의 달 행사 총괄
과장	김나경	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인적자원개발 컨퍼런스 행사일반 벤치마킹 <ul style="list-style-type: none"> - 컨퍼런스 인력, 장비 시스템 운용방안 도출 - 행사 참관객 참여 콘텐츠(접객공간, 휴게 공간 등) 구성, 모객 이벤트 아이디어 발굴 ○ 인적자원개발 컨퍼런스 강연·엑스포 벤치마킹 <ul style="list-style-type: none"> - 트랙별 동시강연 세션 구성 - 국내 엑스포 참가업체 섭외 및 Pool 구성 * (ATD) 11개 트랙, 450여개 강연, 400여개 엑스포 (공단 컨퍼런스) 4개 트랙, 21개 강연, 18개 엑스포	○ 인적자원개발 컨퍼런스 총괄
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 강연자 섭외 <ul style="list-style-type: none"> - 한국대표단 및 글로벌 기업 실무자 네트워킹 - 기초·일반강연자 섭외 및 Pool 구성 	

직위	성명	출장업무	비고 (담당업무)
부장	김상규	<ul style="list-style-type: none"> ○ 조직문화 선진동향 수집 - 조직문화 혁신 관련 HR트렌드 수집·분석 - 조직미션, 미전 및 핵심가치 내재화 방안 모색 - 신규 입직자를 위한 온보딩 방안 - 직무중심 조직운영 등 조직효율화 방안 	○ 조직문화 혁신
차장	김현민	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성과평가 선진동향 수집 - 훈련성과평가 관련 HR트렌드 수집·분석 - 기업훈련 관련 훈련분야, 방법 등 공동 훈련센터 최신동향 파악 - 훈련 참여 근로자의 성과측정 및 향상 방안 	○ 공동훈련센터 성과평가
과장	안현수	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기업훈련 선진동향 수집 - 기업 직업훈련 관련 HR트렌드 수집·분석 - 사업주 훈련제도 개선을 위한 HR트렌드 수집·분석 - 훈련유형 다변화 및 규제완화 방안 	○ 기업 직업훈련
차장	배철한	<ul style="list-style-type: none"> ○ HR-Concert(공정채용) 강연 구성 - 공정채용 강연 구성을 위한 HR트렌드 수집·분석 ○ 공정채용 선진동향 수집 - 직무능력표준 개발 및 활용 글로벌 동향 파악 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인적자원개발 컨퍼런스 - HR-Concert 세션 운영
대리	양묘현	<ul style="list-style-type: none"> ○ HR-Concert(일학습병행) 강연 구성 - 일학습병행 강연 구성을 위한 HR트렌드 수집·분석 ○ 인적자원개발 컨퍼런스 엑스포(HR신기술) 벤치마킹 - 일학습병행 AR·VR 체험존 운영방안 도출 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인적자원개발 컨퍼런스 - 신기술관 운영 - HR-Concert 세션 운영

