

2027 HRD Trend Report

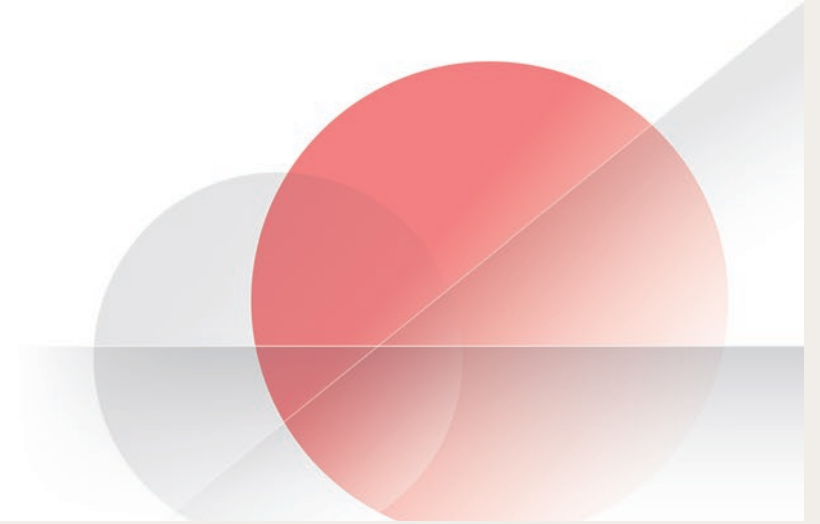
Contents

Part 1.

1,482명 직장인들이 전하는

HRD 현황과 전망

3



Part 2.

KPC 교육 데이터로 답하는

무엇이든 물어보세요

38

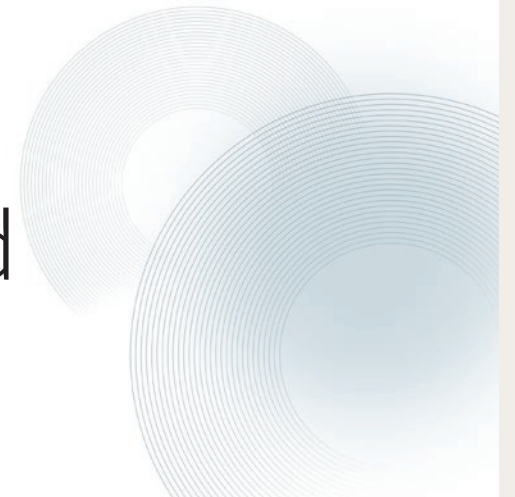


Part 3.

3가지 핵심 키워드로 읽는

2027 HRD Trend

43

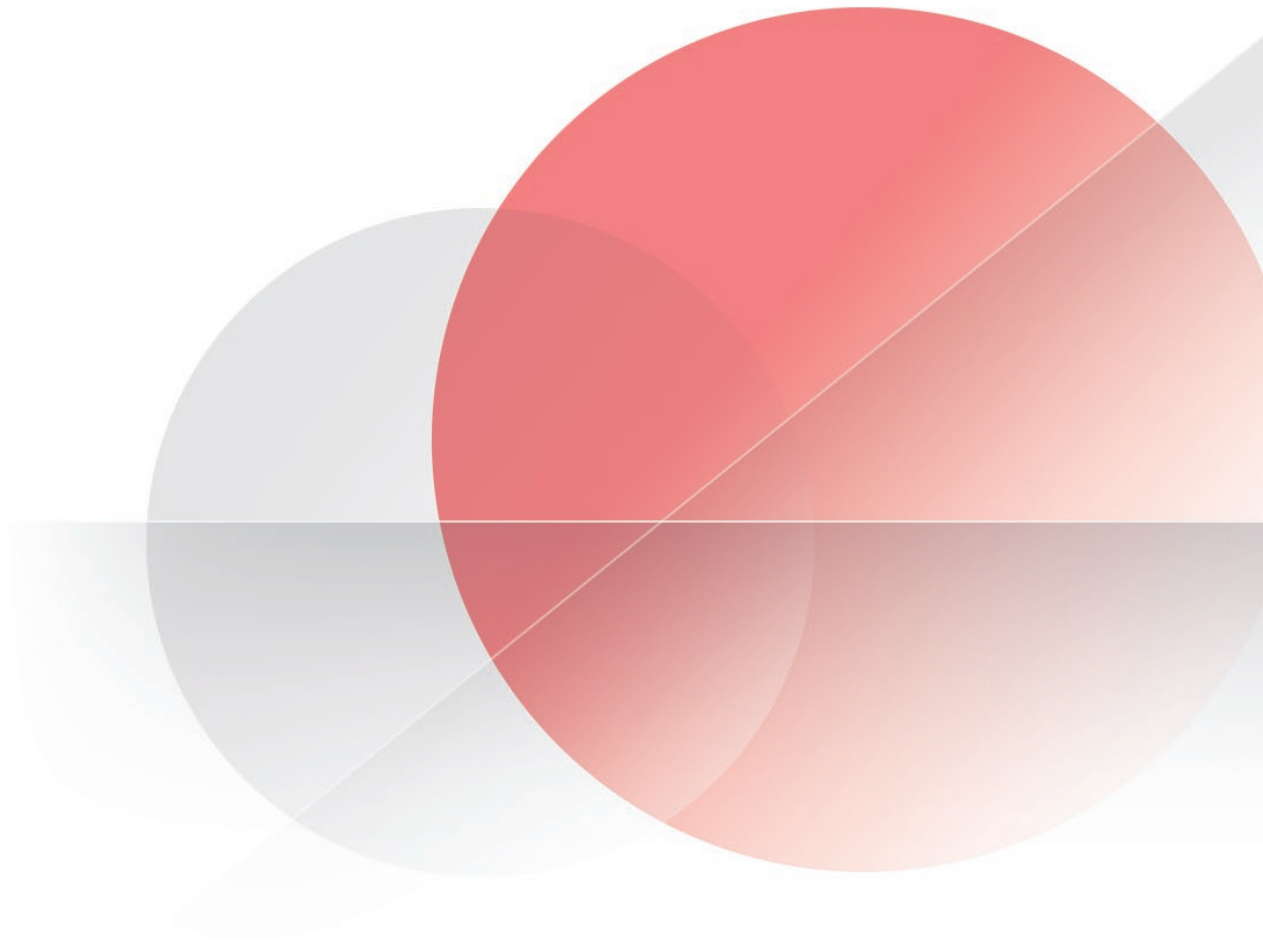


Part 1.

1,482명 직장인들이 전하는

HRD 현황과 전망

05 2026 현황 14 HRD 요구 26 2027 전망 33 AI 활용 현황



조사개요

시기

2026. 7. 13. ~ 7. 29.

방식

온라인 서베이

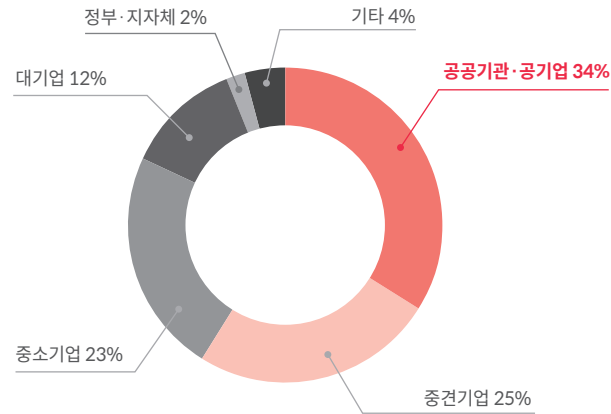
대상

직장인 1,482명
(교육담당자 382명, 일반재직자 1,100명)

내용

2026 현황
HRD 요구
2027 전망
AI 활용 현황

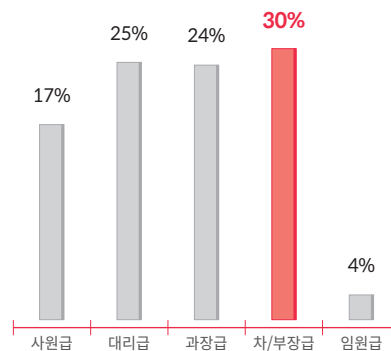
최다 운영 교육형태



업종

생산·제조	37%
비영리·공공기관·공기업	32%
서비스	6%
판매·유통	4%
IT·정보통신	4%
의료·제약	3%
건설·부동산	3%
전기전자	2%
금융	2%
운송·물류	2%
교육	2%
기타	2%

직급



근속연한

1년 미만	3%
1~3년	13%
3~5년	15%
5~10년	25%
10~15년	18%
15~20년	13%
20년 이상	13%

연령

20대 이하	8%
30대	43%
40대	33%
50대	15%
60대 이상	1%

한눈에 보는 핵심 결과

Part 1. 2026 현황

최다 운영 교육형태
예산 중점 투입 교육
교육 인프라
직원 교육과정 결정 방식
교육이수 내역 활용
경력개발 제도 현황



최다 운영 교육형태

57%

집합교육이 최다 운영
교육형태



예산 중점 투입 교육

63%

AI·디지털 스킬에
예산 중점 투입



교육 인프라

52%

강의장·연수시설 보유



교육과정 결정 방식

84%

직원 필요에 따라
자율 선택



교육이수 내역 활용

57%

경력개발·개인
성장 계획에 활용



경력개발 제도

58%

OJT 교육 제도 운영

예산 중점 투입 교육

AI·디지털 스킬 63%로 압도적 1위, 전문·공통 직무스킬이 뒤이어 핵심 투자 영역 형성

올해 기업들이 가장 많은 교육예산을 투입한 분야는 **AI·디지털 스킬(63%)**로, 전년대비 39.8% 크게 증가하며 압도적인 1위를 차지했습니다. 2위 전문 직무스킬(44%)과의 격차도 약 19%p에 달해, **AI 활용 역량 확보가 기업교육의 최우선 투자 과제로 자리 잡았음**을 보여줍니다. 이어 전문 직무스킬(44%)과 공통 직무스킬(28%)이 2, 3위를 기록해, **직무 수행의 기반이 되는 전문성과 업무 기본기**에도 교육예산이 비중 있게 투입되고 있는 것으로 나타났습니다.

법정 의무교육(19%), 승진자/직급별 교육(17%), 리더/임원교육(14.1%), 신입사원교육(13.6%), 조직문화(13%)는 10%대에 고르게 분포했습니다. 핵심인재 교육(9%)과 스트레스/멘탈관리(2%)는 상대적으로 낮았습니다. 이는 **교육예산이 AI 역량 강화에 뚜렷하게 집중되는 가운데, 계층·조직 단위 교육은 필요 영역별로 분산 배분되고 있음**을 시사합니다.

예산 중점 투입 교육

AI·디지털 스킬		62.8%
전문 직무스킬		43.5%
공통 직무스킬		28.3%
법정 의무교육		19.4%
승진자/직급별 교육		16.8%
리더/임원교육		14.1%
신입사원교육		13.6%
조직문화		13.1%
핵심인재 교육		9.4%
스트레스/멘탈관리		1.8%

전년도 조사결과

순위	항목	비율
1위	전문 직무스킬	55%
2위	공통 직무스킬	32%
3위	법정 의무교육	26%
4위	디지털 스킬	23%
5위	리더/임원 교육	21%
6위	승진자/직급별 교육	20%
7위	신규 입사자 온보딩	17%
8위	조직문화	16%
9위	핵심인재 교육	9%
10위	스트레스/멘탈관리	4%
11위	저성과자 역량강화	2%
12위	기타	1%

교육담당자 382명 대상, 복수응답

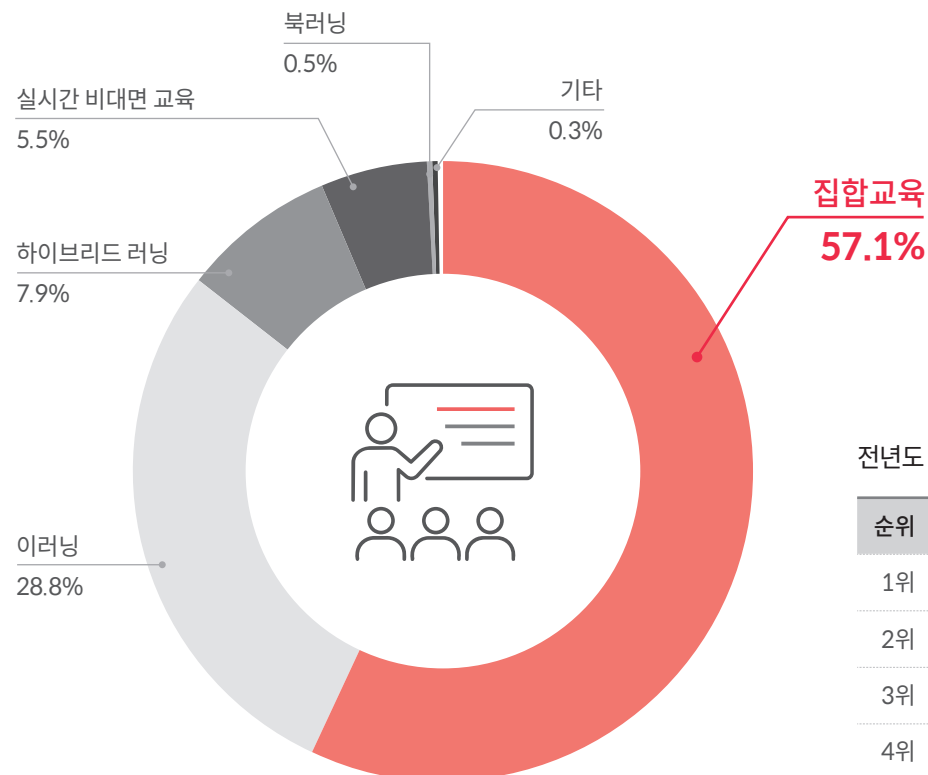
최다 운영 교육형태

집합교육 57%로 대면 중심 운영 뚜렷, 이러닝과 함께 두 형태가 전체의 86% 차지

올해 기업들이 가장 많이 운영한 교육형태는 **집합교육(57.1%)**으로, 절반 이상을 차지하며 대면 학습이 기업교육의 중심에 있음을 보여주었습니다. 이러닝(28.8%)이 뒤를 이었습니다. 두 형태를 합하면 전체의 85.9%에 달해, **대부분의 기업이 집합교육과 이러닝을 양대 축으로 교육을 운영하고 있는 것으로** 나타났습니다.

반면 하이브리드 러닝(7.9%)과 실시간 비대면 교육(5.5%)은 각각 10% 미만에 그쳤고, 복러닝(0.5%)은 미미한 수준이었습니다. 이는 **여러 학습방식을 결합하거나 실시간 온라인으로 운영하는 방식이 보조적인 수단으로** 활용되고 있음을 보여줍니다. 동시에 기업들이 **학습 몰입도와 상호작용, 현업 적용성을 확보할 수 있는 대면 교육**을 핵심 운영 방식으로 선택하고 있음을 시사합니다. 교육주관처는 **외부 위탁(74%)**으로 전년대비 10% 증가했습니다. AI의 교육수요와 맞물려 외부 의존이 커졌을 가능성이 있습니다

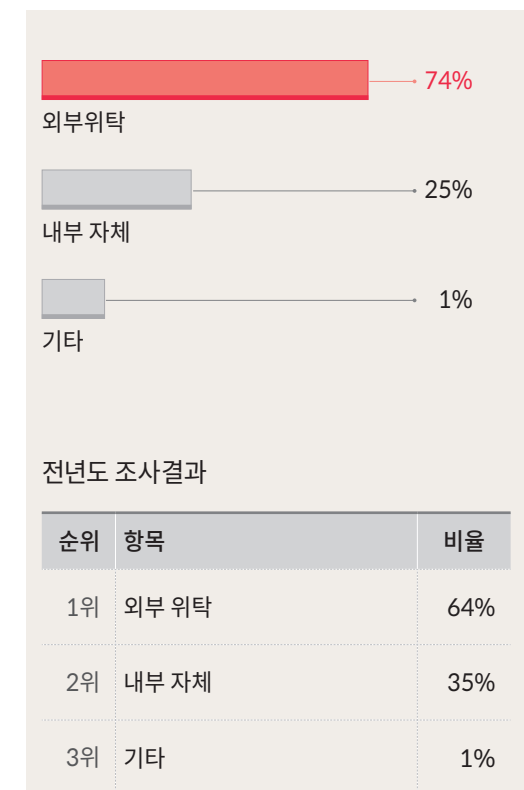
최다 운영 교육형태



전년도 조사결과

순위	항목	비율
1위	집합교육	53%
2위	이러닝	34%
3위	하이브리드 러닝	7%
4위	실시간 비대면 교육	6%

교육주관처



전년도 조사결과

순위	항목	비율
1위	외부 위탁	64%
2위	내부 자체	35%
3위	기타	1%

교육담당자 382명 대상 조사

교육 인프라 보유 현황

강의장·전담 조직 등 기본 인프라 절반 이상 보유, 학습 커뮤니티는 17%로 낮은 수준

기업들이 보유한 교육 인프라는 **강의장 또는 연수시설(52%)**과 **교육 전담 조직·인력(51%)**이 나란히 절반을 넘었습니다. 이는 **교육 운영을 위한 공간과 전담 인력이 기업교육의 기본 토대로 자리하고 있음**을 보여줍니다. 올해 최다 운영 교육형태에서 집합교육(57%)이 가장 높게 나타난 결과와도 맥을 같이 합니다. 이어 교육체계(46%), 사내강사(41%), 온라인 교육시스템(LMS 등, 40%)이 40%대로 뒤를 이어, **교육 운영 체계와 내부 강사, 온라인 학습 시스템**도 상당수 기업이 갖추고 있는 것으로 나타났습니다.

반면 학습 커뮤니티(17%)는 상대적으로 낮은 수준에 머물러, **구성원 간 자발적 학습과 지식 공유를 촉진하는 기반은 부족한 것**으로 보입니다. 또한 응답자의 **12%는 보유한 교육 인프라가 없다고** 답했습니다. 이들 기업은 교육 운영에 필요한 공간·인력·콘텐츠를 외부 교육기관을 통해 확보해야 할 필요성이 클 것으로 보입니다.

보유 교육 인프라

강의장 또는 연수시설		52.1%
교육 전담 조직·인력		50.5%
교육체계		46.3%
사내강사		40.8%
온라인 교육시스템 (LMS 등)		39.8%
학습 커뮤니티		16.5%
보유 인프라 없음		12.3%

1위 강의장 또는 연수시설

52.1%

교육 전담 조직·인력 50.5%와
함께 절반 이상 보유

교육담당자 382명 대상, 복수응답

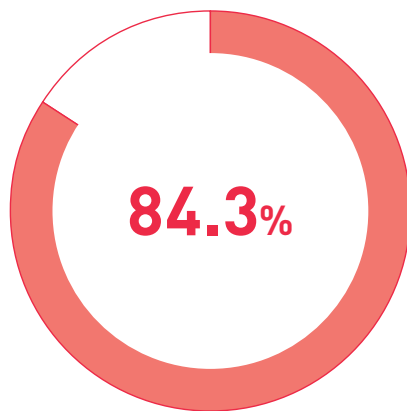
직원 교육과정 결정 방식

직원 자율 선택 84%로 가장 보편적, 회사 필수교육 지정과 병행하는 혼합형 운영 뚜렷

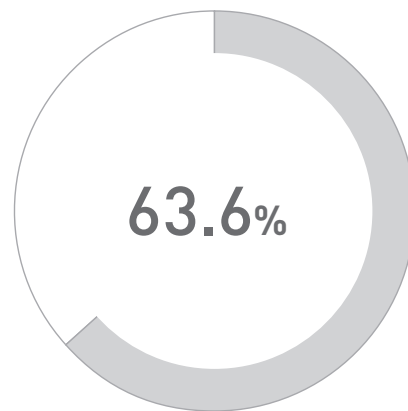
교육과정을 선정하는 방식으로는 **직원 필요에 따라 자율 선택(84%)**이 가장 높게 나타났습니다. 응답자 대부분이 **구성원 스스로 필요한 교육을 선택하는 방식**을 운영하고 있는 것으로 확인되었습니다. 이어 **회사 필수 이수교육 지정(64%)**도 과반을 크게 넘어, 조직 차원에서 반드시 필요한 교육은 회사가 지정하는 방식이 함께 활용되고 있습니다. 교육담당자 추천 또는 안내(36%)는 상대적으로 낮았습니다.

응답률 합계가 184%로, 기업들이 평균 두 가지 가까운 방식을 병행하고 있는 셈입니다. 이는 **개인의 자율적 선택을 기본으로 하되, 필수교육 지정으로 조직의 요구를 반영하는 혼합형 운영**이 일반적임을 보여줍니다. 한편 교육담당자의 추천·안내 비중이 상대적으로 낮다는 점에서, **직원의 역량 수준과 경력 목표에 맞춰 교육을 제안하는 큐레이션 기능은 강화할 여지가 있는 것으로** 보입니다.

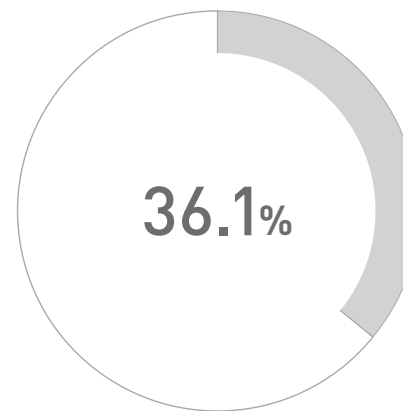
직원 교육과정 결정 방식



직원 필요에 따라 자율 선택



회사 필수 이수교육 지정



교육담당자 추천 또는 안내

1위
직원 필요에 따라 자율 선택

84.3%

응답률 합계 184%,
평균 2가지 가까운 방식 병행

교육담당자 382명 대상, 복수응답

교육이수 내역 활용

경력개발·교육체계 수립의 핵심자료로 활용, 성과평가·승진 등 인사제도 연계도 상당 수준

| HRD 핵심자료

교육이수 내역은 경력개발 및 개인 성장 계획(56.8%)과 교육체계·계획 수립 참고(46.9%)에 가장 많이 활용되어, 개인 성장경로 설계와 조직 교육전략 수립의 기초 자료 역할을 함

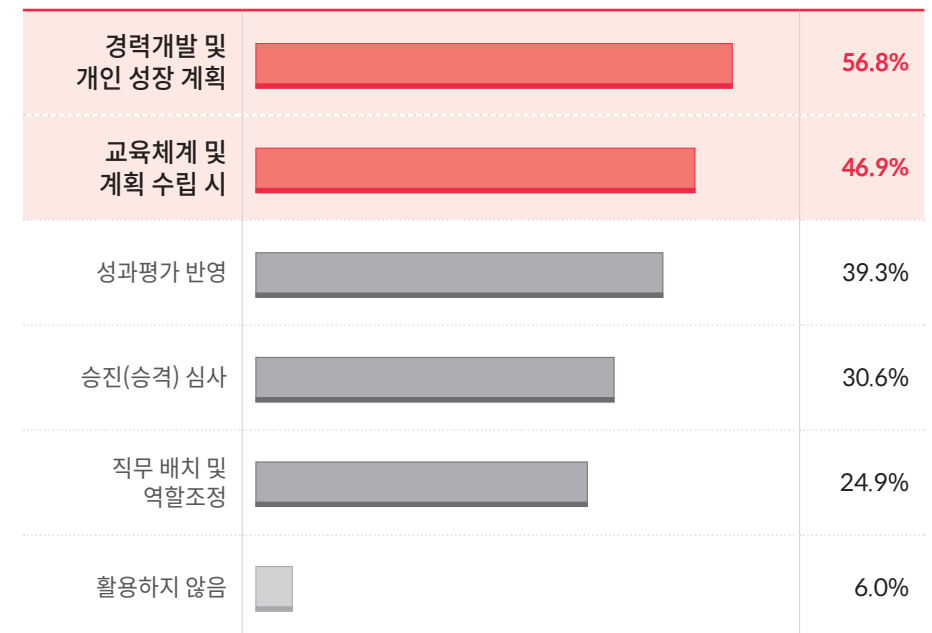
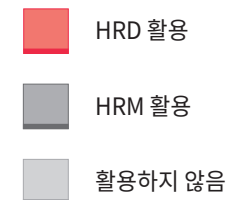
| HRM 연계 확산

성과평가 반영(39.3%)·승진 심사(30.6%)·직무 배치(24.9%)까지 이어져 인사 의사결정의 근거로도 쓰임. 활용하지 않는 기업은 6.0%에 불과해 교육이력이 인재 운영 데이터로 자리 잡음

| 유형별 차이

민간은 경력개발이 1위인 반면, 공공부문은 성과평가 반영(54.7%)이 1위이고 승진 심사도 40.6%로 높아 인사제도와 연계가 가장 강함

교육이수 내역 활용 분야



교육담당자 382명 대상, 복수응답

교육이수 내역 활용

기업유형별 분석

I 대기업 (n=40)

순위	항목	비율
1위	경력개발 및 개인 성장계획	80.0%
2위	직무 배치 및 역할조정	40.0%
3위	승진(승격) 심사	35.0%
4위	교육체계 및 계획 수립	35.0%
5위	성과평가 반영	30.0%
	활용하지 않음	10.0%

경력개발 80.0%로 활용 목적이 가장 뚜렷하며, 직무 배치(40.0%)가 2위에 올라 교육이력을 인력 배치에 적극 활용

II 중견·중소기업 (n=193)

순위	항목	비율
1위	경력개발 및 개인 성장계획	56.5%
2위	교육체계 및 계획 수립	48.7%
3위	성과평가 반영	32.1%
4위	승진(승격) 심사	24.9%
5위	직무 배치 및 역할조정	19.7%
	활용하지 않음	6.2%

경력개발(56.5%)과 교육체계 수립(48.7%) 등 HRD 목적 중심으로 활용되며, 인사제도 연계는 상대적으로 낮음

III 공공부문 (n=128)

순위	항목	비율
1위	성과평가 반영	54.7%
2위	경력개발 및 개인 성장계획	51.6%
3위	교육체계 및 계획 수립	49.2%
4위	승진(승격) 심사	40.6%
5위	직무 배치 및 역할조정	26.6%
	활용하지 않음	3.1%

주: 붉은 글씨는 유형별 특징적 항목

성과평가 반영(54.7%) 1위, 승진 심사 40.6%로 민간 보다 높아 교육훈련을 평가·승진의 근거로 활용

경력개발 제도 현황

OJT·자기개발 지원이 양대 축, 경력개발계획(CDP) 등 장기 경력 설계 제도는 20% 안팎

| 양대 축

과반을 넘는 제도는 OJT 교육 제도(58.4%)와 자기개발비 및 자격증 취득 지원(56.3%)뿐으로, 현장 중심 직무역량 확보와 자기주도 성장 지원이 가장 기본적인 경력개발 수단임

| 내부 전파형

멘토링(38.7%)·핵심인재 육성(36.1%)·사내강사(35.9%)가 30%대 후반으로 뒤를 이어, 조직 내부의 경험과 전문성을 구성원에게 전파하는 제도가 다음 축을 이룸

| 장기 설계 과제

직문순환(22.5%)·학습조직(CoP, 22.3%)·학위과정 학비 지원(21.2%)은 20% 초반, 경력개발계획(CDP)은 19.6%로 최하위. 단기 역량 강화에 비해 체계적 경력 경로 설계는 확산 과제로 남아 있음

경력개발 제도 운영 현황

OJT 교육 제도		58.4%
자기개발비 및 자격증 취득		56.3%
멘토링 제도		38.7%
핵심인재 육성 제도		36.1%
사내강사 제도		35.9%
학점이수/교육이수시간 제도		27.0%
직문순환 제도		22.5%
학습조직 지원·관리(CoP)		22.3%
학위과정 학비 지원		21.2%
경력개발계획(CDP)		19.6%

교육담당자 382명, 복수응답

경력개발 제도 현황

기업유형별 분석

I 대기업 (n=40)

순위	항목	비율
1위	OJT 교육 제도	62.5%
2위	핵심인재 육성 제도	60.0%
3위	자기개발비 및 자격증 취득 지원	55.0%
4위	멘토링 제도	52.5%
5위	사내강사 제도	52.5%

상위 5개 제도가 모두 50% 이상으로 제도가 고르게 갖춰졌으며, 핵심인재 육성(60.0%)이 2위로 선별적 인재 투자가 두드러짐

II 중견·중소기업 (n=193)

순위	항목	비율
1위	OJT 교육 제도	65.3%
2위	자기개발비 및 자격증 취득 지원	52.3%
3위	사내강사 제도	34.7%
4위	핵심인재 육성 제도	34.2%
5위	멘토링 제도	33.7%

OJT(65.3%)·자기개발비(52.3%)에 집중되고 3위 부터 30%대. CDP는 11.4%로 세 유형 중 가장 낮아 경력개발 체계가 취약

III 공공부문 (n=128)

순위	항목	비율
1위	자기개발비 및 자격증 취득 지원	63.3%
2위	OJT 교육 제도	50.0%
3위	멘토링 제도	41.4%
4위	학점이수/교육이수시간 제도	38.3%
5위	사내강사 제도	35.9%

주: 붉은 글씨는 유형별 특징적 항목, 대기업 4·5위는 동률(52.5%)

자기개발비 지원(63.3%)이 1위, 학점이수/교육이수 시간 제도(38.3%)가 4위로 이수시간 관리 중심의 운영이 특징

한눈에 보는 핵심 결과

Part 1. HRD 요구

27년 교육 요구(나·리더·후배)

선호 학습방식

교육기관 선정 기준

교육일수·1일 교육시간

교육활성화 지원요구

역량개발 지원요구

현업 적용 지원요구



27년 교육 요구(나)

60%

나에게 필요한 교육
1위 AI/디지털 스킬



27년 교육 요구(리더)

55%

리더에게 필요한 교육
1위 조직관리



27년 교육 요구(후배)

50%

후배에게 필요한 교육
1위 공통 직무스킬



선호 학습방식

71%

가장 선호하는 학습방식 집합교육



1일 교육시간

46%

선호 하루 교육시간 6시간



역량개발 지원요구

73%

역량개발 지원요구
1위 외부 교육기회 확대

27년 교육 요구(나에게 필요한 교육)

AI·디지털 스킬 60%로 1위, 전문·공통 직무스킬과 함께 3대 핵심 교육 요구 형성

| AI 역량 1위

2027년 나에게 필요한 교육 1위는 AI/디지털 스킬(60.4%)로, 전년(47%)보다 약 13%p 높아지며 전문 직무스킬을 앞섬. AI 활용 역량이 직무와 관계없는 핵심 역량으로 인식됨

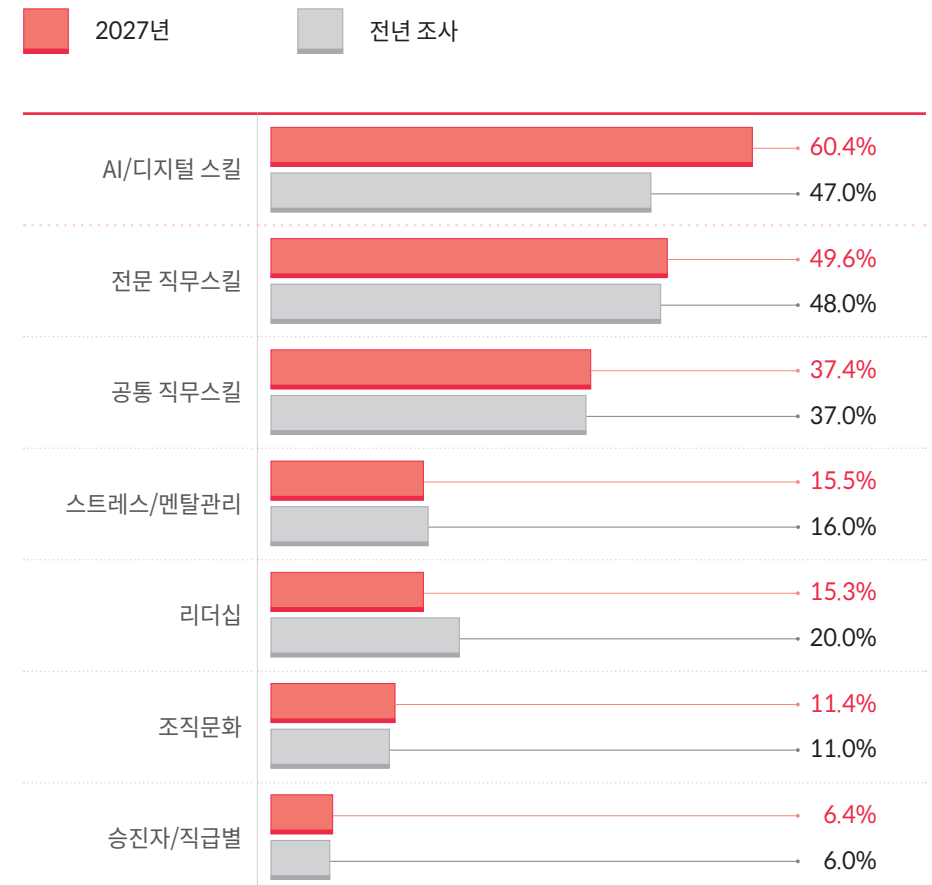
| 실무 스킬 집중

전문 직무스킬(49.6%)·공통 직무스킬(37.4%)까지 상위 3개만 30%를 넘고, 4위 스트레스/멘탈관리(15.5%)·5위 리더십(15.3%)과는 약 22%p 격차. 당장의 업무 수행과 직결된 실무 스킬에 요구가 집중됨

| 조직·개인 일치

교육담당자가 꿈은 예산 중점 투입 1위도 AI·디지털 스킬(63%)로, 조직의 투자 방향과 구성원의 학습 요구가 일치함

나에게 필요한 교육



일반재직자 1,100명 대상 조사, 복수응답 / 전년 조사는 정수(%)로 표기된 원자료 기준

직급별 교육 요구

AI/디지털 스킬, 대리~임원 전 직급 1위... 사원은 전문 직무스킬 우선

교육 분야	사원(n=204)	대리(n=273)	과장급(n=243)	차/부장급(n=344)	임원급(n=36)
AI/디지털 스킬	49.5	62.6	56.8	65.1	83.3
전문 직무스킬	62.7	50.9	49.4	43.6	25.0
공통 직무스킬	44.1	39.9	40.7	29.7	30.6
리더십	6.9	9.5	14.4	25.3	16.7
스트레스/멘탈관리	12.7	18.3	13.2	16.3	16.7
조직문화	5.4	11.4	12.3	13.7	16.7
승진자/직급별	2.5	7.3	7.4	7.8	0.0

단위: %, 복수응답. 분홍 음영은 직급별 1위, 붉은 글씨는 항목별 최고 직급. 임원급은 표본이 작아(n=36) 해석에 유의

전 직급 AI 1위

대리~임원 모두 1위이며 임원급(83.3%)에서 가장 높아 경영진의 AI 전략 역량 요구가 큼

사원은 기본기

사원만 전문 직무스킬(62.7%)이 1위, 공통 직무스킬(44.1%)도 전 직급 중 가장 높음

관리자 리더십

리더십은 차/부장급(25.3%)에서 가장 높지만 상위 3개 분야와 격차가 큼

대리 멘탈관리

스트레스/멘탈관리는 대리(18.3%)가 가장 높아 실무 부담이 집중된 직급 특성 반영

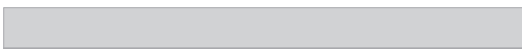
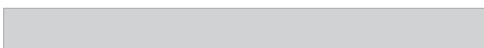
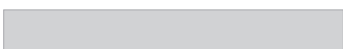
27년 교육 요구(리더에게 필요한 교육)

조직관리·사람관리가 리더 교육 요구의 양대 축, 디지털 스킬은 20%로 후순위

자신의 리더(상사)에게 필요한 교육 1위는 **조직관리(55%)**, 2위는 **사람관리(50%)**로 나타났습니다. 팀워크·갈등관리·조직문화 등 조직을 이끄는 역량과 코칭·동기부여·권한위임 등 구성원을 성장시키는 역량이 모두 절반 안팎의 높은 응답률을 기록했습니다. 이는 **구성원들이 리더에게 가장 기대하는 역할이 조직과 사람을 함께 이끄는 관계 중심의 리더십**을 보여줍니다. 이어 성과관리(34%), 포용적 리더십(31%), 변화관리(29%)가 30% 안팎으로 뒤를 이어, **목표 설정과 평가, 폭언 예방·다양성 존중 등 조직 내 포용, 비전 제시와 변화전략 수립**도 리더에게 요구되는 주요 과제로 나타났습니다.

반면 디지털 스킬(20%)은 상대적으로 낮은 응답률을 보였습니다. 같은 응답자들이 자신에게 필요한 교육으로는 AI/디지털 스킬(60%)을 1위로 꼽은 것과 대조적인 결과입니다. 이는 **구성원들이 AI·디지털 역량은 스스로 갖춰야 할 실무 스킬로, 리더에게는 기술보다 조직과 사람을 이끄는 리더십을 더 우선적으로 요구하고** 있음을 시사합니다.

리더에게 필요한 교육

조직관리 (팀워크, 갈등관리, 조직문화 등)		55.0%
사람관리 (코칭, 동기부여, 권한위임 등)		49.9%
성과관리 (목표설정, 업무관리, 평가&피드백 등)		34.4%
포용적 리더십 (폭언예방, 젠더감수성, 다양성 존중 등)		31.2%
변화관리 (비전제시, 변화전략 수립 등)		28.8%
디지털 스킬 (AI, DX 등)		20.4%
리더(상사) 없음		1.1%

1위
조직관리

55%

사람관리 49.9%와 함께 절반 안팎

일반재직자 1,100명 대상 조사, 복수응답(3개 이내)

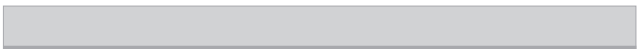
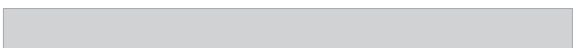
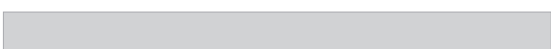
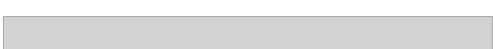
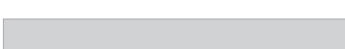
27년 교육 요구(후배에게 필요한 교육)

공통 직무스킬 50%로 1위, 업무관리·커뮤니케이션 등 일 잘하는 기본기 요구 뚜렷

후배에게 필요한 교육 1위는 **공통 직무스킬(50%)**, 2위는 **업무관리(41%)**로 나타났습니다. 기획력·보고서 작성 등 **업무 기본기**와 시간관리·업무 효율성 향상에 대한 요구가 가장 높았습니다. 이어 커뮤니케이션(37%)과 전문 직무스킬(35%)이 근소한 차이로 3, 4위를 기록해, **협업을 위한 소통 역량과 개별 직무 전문성**이 함께 요구되고 있습니다. 5위 셀프리더십/팔로워십(31%)도 30%를 넘어, 자기관리와 책임감 등 **업무를 대하는 태도** 역시 중요하게 인식되고 있음을 보여줍니다.

반면 디지털 스킬(23%)은 가장 낮은 응답률을 보였습니다. 자신에게 필요한 교육에서는 AI/디지털 스킬(60%)이 1위였지만, 리더(20%)와 후배(23%)에게 필요한 교육에서는 모두 최하위권에 머물렀습니다. 이는 직장인들이 **AI·디지털 역량을 타인에게 요구하기보다 스스로 갖춰야 할 역량으로 인식하고** 있음을 보여줍니다. 후배에게는 **디지털 활용에 앞서 일을 제대로 해내는 기본기와 태도**를 우선적으로 기대하고 있는 것으로 해석됩니다.

후배에게 필요한 교육

공통 직무스킬 (기획, 보고서 작성 등)		49.7%
업무관리 (시간관리, 업무 효율성 향상 등)		40.7%
커뮤니케이션 (타인이해, 협업 소통 등)		36.9%
전문 직무스킬 (생산, 인사 등 개별직무)		35.3%
셀프리더십/팔로워십 (자기관리, 책임감 등)		31.2%
디지털 스킬(AI, DX 등)		22.8%

1위
공통 직무스킬

49.7%

디지털 스킬은 22.8%로 최하위

일반재직자 1,100명 대상 조사, 복수응답(3개 이내)

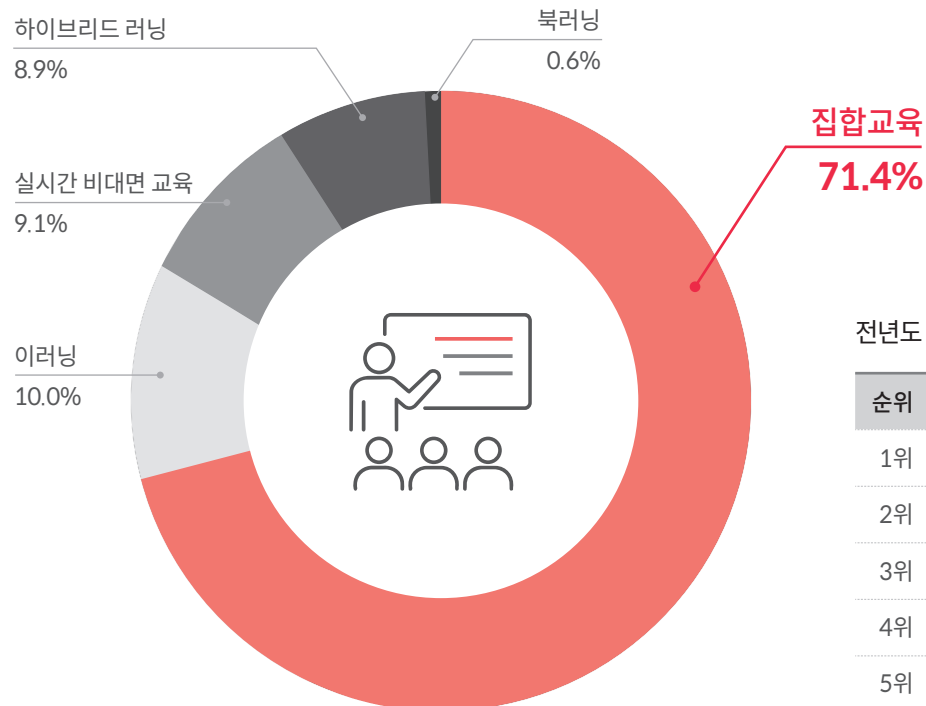
선호 학습방식

집합교육 71%로 압도적 선호, 이러닝·실시간 비대면·하이브리드는 10% 안팎에 그쳐

선호 학습방식은 **집합교육(71%)**이 압도적 1위로, 전년(62%)보다 **9%p 높아지며 대면 교육 선호가 한층 뚜렷해졌습니다**. 반면 이러닝(10%), 실시간 비대면 교육(9.1%), 하이브리드 러닝(8.9%)은 10% 안팎에 머물렀습니다. 세 비대면 방식을 합한 선호도는 전년 37%에서 28%로 낮아져, **실습과 상호작용이 가능한 대면 학습**에 대한 수요가 커지고 있음을 보여줍니다.

교육담당자의 실제 운영과 비교하면, 집합교육은 운영 비중(57%)보다 선호도(71%)가 높았고, 이러닝은 운영 비중(29%)이 선호도(10%)를 크게 웃돌았습니다. 집합교육의 운영과 선호 간 격차는 전년 9%p에서 14%p로 벌어져, **학습자의 대면 교육 수요를 운영이 충분히 따라가지 못하고** 있는 것으로 보입니다. 따라서 **대면 교육을 중심에 두고 온라인 방식을 보완적으로 결합하는 교육 설계**가 필요합니다.

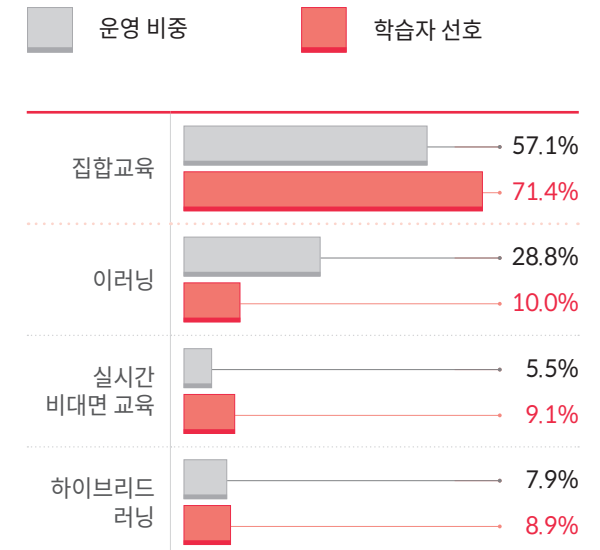
선호 학습방식 (일반재직자)



전년도 조사결과

순위	항목	비율
1위	집합교육	62%
2위	이러닝	13%
3위	실시간 비대면 교육	12%
4위	하이브리드 러닝	12%
5위	북러닝	1%

운영(교육담당자) vs 선호(일반재직자)



일반재직자 1,100명 대상 조사

교육기관 선정 기준

교육주제·내용이 공통 1순위, 교육담당자는 비용·만족도, 일반재직자는 일정·위치 중시

교육기관을 선정할 때 가장 중요하게 고려하는 기준은 교육담당자(82%)와 일반재직자(84%) 모두 **교육주제·내용**을 1위로 꼽았습니다. 두 집단 모두 80%를 넘는 응답률을 보여, **교육기관 선택에서 가장 핵심적인 경쟁력은 콘텐츠의 적합성과 질**임을 확인할 수 있습니다.

2위부터는 두 집단 간 뚜렷한 차이가 나타났습니다. 교육담당자는 **교육비용(50%)**을 2위로 꼽았고, 임직원 교육만족도(35%)와 강사진(32.5%)이 뒤를 이었습니다. 반면 일반재직자는 **교육일정(50%)**과 **지리적 위치(34%)**를 2, 3위로 꼽았고, 교육비용은 26%로 4위였습니다. 특히 임직원 교육만족도는 교육담당자(35%)와 일반재직자(9%) 간 격차가 가장 컸습니다. 이는 **교육담당자는 예산 효율성과 교육 성과를 관리하는 조직 관점에서, 일반재직자는 업무 일정과 이동 부담 등 개인의 참여 여건 관점에서** 교육기관을 판단하고 있음을 보여줍니다. 따라서 교육기관은 콘텐츠 경쟁력을 기본으로 갖추되, **교육담당자에게는 비용 대비 성과를, 학습자에게는 일정 선택의 폭과 접근성**을 함께 제시할 필요가 있습니다.

교육담당자

교육주제·내용		82.2%
교육비용		49.7%
임직원 교육만족도		35.1%
강사진		32.5%
교육일정		31.9%
지리적 위치		25.7%
교육방식		20.2%
정부지원 훈련비 환급여부		18.8%
학습관리 시스템(체계)		7.1%
시설		5.0%

n = 교육담당자 382명, 복수응답(3개 이내)

일반재직자

교육주제·내용		83.5%
교육일정		49.8%
지리적 위치		34.1%
교육비용		26.3%
교육방식		17.9%
강사진		15.6%
임직원 교육만족도		8.7%
정부지원 훈련비 환급여부		6.9%
학습관리 시스템(체계)		6.0%
시설		3.6%

n = 일반재직자 1,100명, 복수응답(3개 이내)

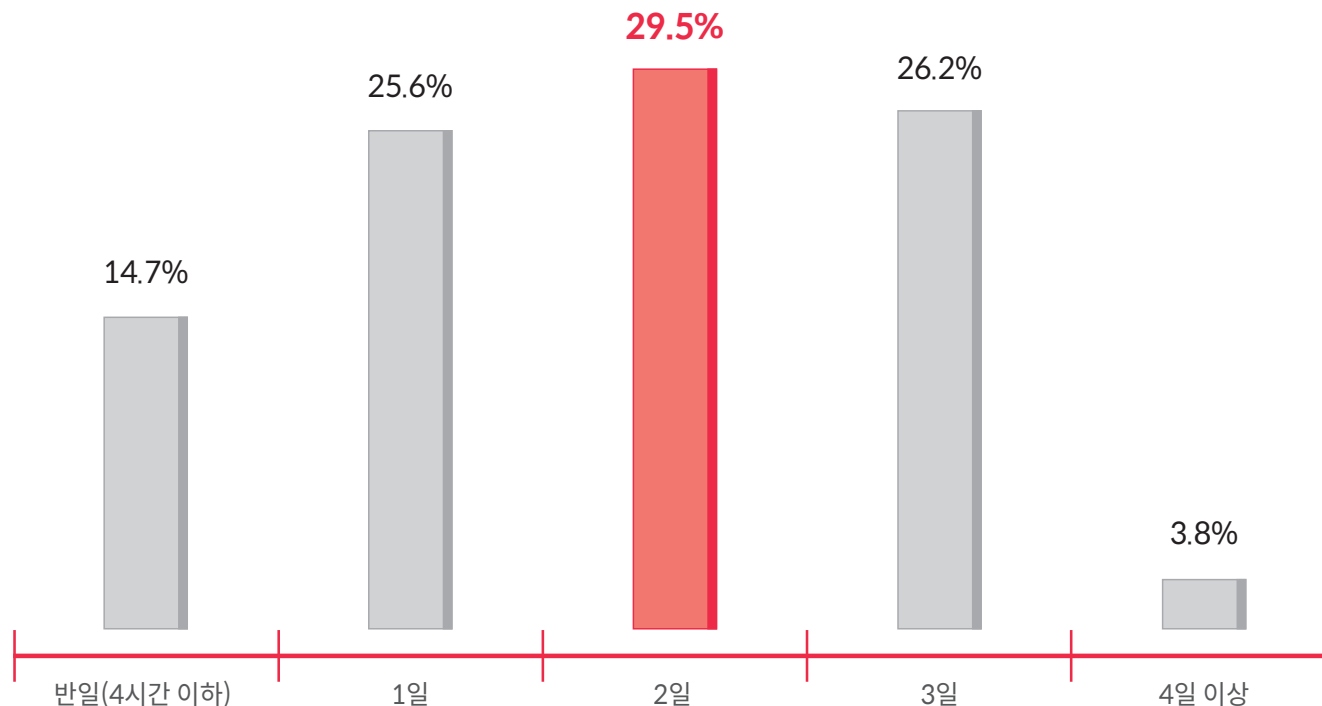
교육일수

2일 과정 30%로 가장 선호, 1~3일 단기 과정에 전체 응답의 81% 집중

1회 대면교육 시 선호하는 교육일수는 **2일(30%)**이 가장 높게 나타났습니다. 이어 3일(26.2%)과 1일(25.6%)이 근소한 차이로 뒤를 이어, **1~3일 과정이 전체 응답의 81%**를 차지했습니다. 반면 반일 과정(15%)과 4일 이상 장기 과정(4%)은 상대적으로 낮은 선호도를 보였습니다.

이는 직장인들이 **학습 효과를 확보할 만큼 충분하면서도 업무 공백 부담이 크지 않은 1~3일 단기 집중 과정**을 적절한 교육 기간으로 인식하고 있음을 보여줍니다. 반일 과정에 대한 낮은 선호에는 **짧은 시간으로는 학습 몰입과 실습이 충분하지 않다는 인식**이, 4일 이상 과정의 낮은 선호에는 **장기간 업무 공백에 대한 부담**이 반영된 것으로 보입니다. 또한 상위 세 기간 간 차이가 4%p 이내로 크지 않아, 교육 목적과 내용에 따라 1~3일 범위에서 과정 기간을 유연하게 설계할 필요가 있습니다.

1회 대면교육 시 선호 교육일수



전년도 조사결과

항목	비율
반일(4시간 이하)	17%
1일	29%
2일	27%
3일	24%
4일 이상	4%

일반재직자 1,100명 대상 조사

1일 교육시간

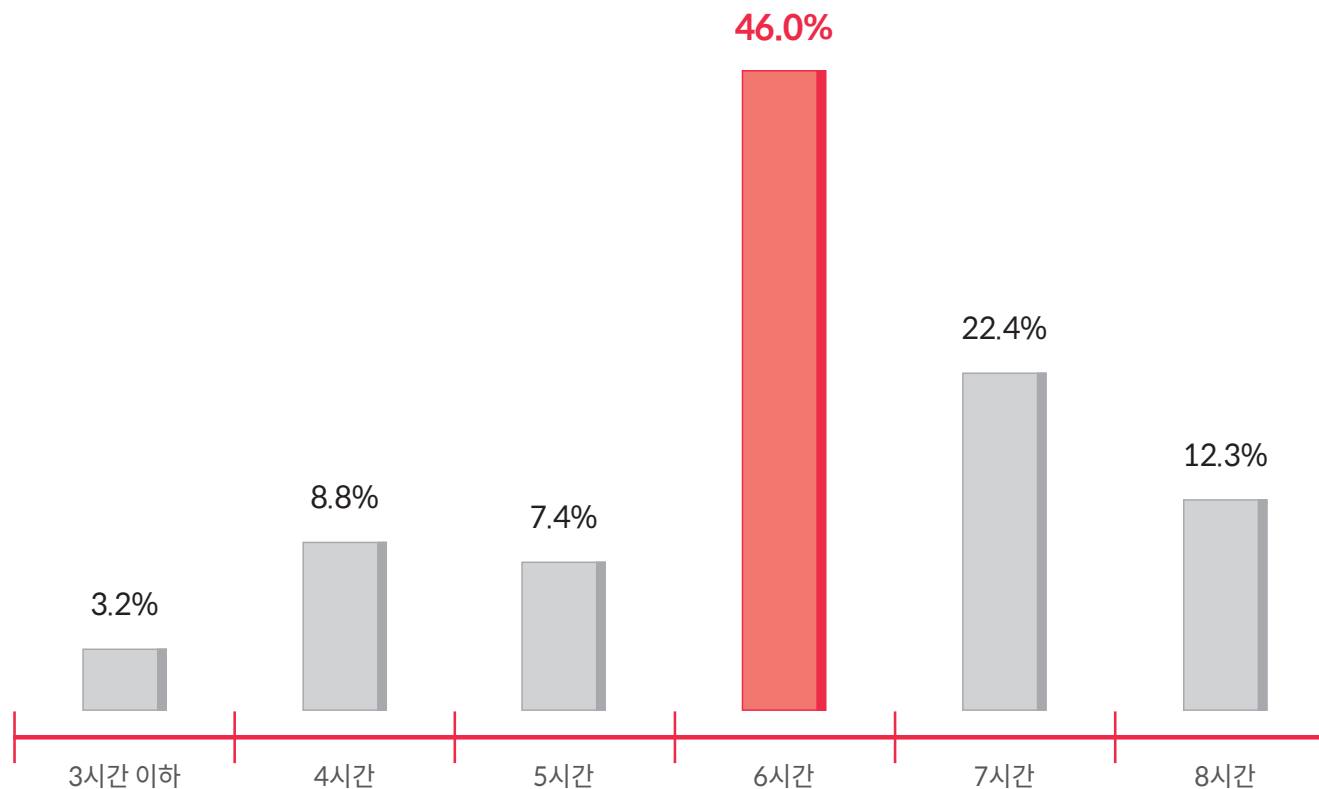
6시간 46%로 3년 연속 가장 선호, 6~7시간 선호 68%로 전년보다 6%p 확대

1일 이상 교육 시 선호하는 하루 교육시간은 **6시간(46%)**이 가장 높았고, 7시간(22%)과 8시간(12%)이 뒤를 이었습니다. 4시간(9%), 5시간(7%), 3시간 이하(3%)는 상대적으로 낮았습니다.

6시간은 3년 연속 가장 선호되는 교육시간으로, **학습 몰입을 유지하면서도 피로 누적을 피할 수 있는 적정 시간**으로 자리 잡았습니다.

전년과 비교하면 **6~7시간 선호가 62%에서 68%로 높아졌습니다**. 반면 5시간 이하(23%→19%)와 8시간(15%→12%)은 모두 낮아져, **선호가 6~7시간으로 모이는 흐름**을 보였습니다.

1일 이상 교육 시 선호 하루 교육시간



전년도 조사결과

항목	비율
3시간 이하	4%
4시간	10%
5시간	9%
6시간	43%
7시간	19%
8시간	15%

일반제작자 1,100명 대상 조사

교육활성화 지원요구

학습 장려 조직문화와 교육예산 확대가 핵심 요구, 두 항목이 전체의 63% 차지

HRD 활성화에 필요한 지원으로는 학습을 장려하는 조직문화 구축(31.7%)과 교육예산 확대(31.2%)가 근소한 차이로 1, 2위를 차지했습니다. 두 항목을 합하면 전체 응답의 63%에 달합니다. 이는 교육 활성화를 위해 구성원이 자발적으로 학습할 수 있는 환경 조성과 이를 뒷받침할 충분한 자원 확보가 함께 이루어져야 한다는 인식을 보여줍니다. 이어 전담인력(조직) 확충(20%)이 3위를 기록했습니다.

반면 학습콘텐츠 개발·확보(10%), 온라인 인프라(LMS 등, 5%), 오프라인 인프라(연수원 등, 2%)는 상대적으로 낮은 응답률을 보였습니다. 교육담당자들이 응답한 교육 인프라 보유 현황에서 강의장·연수시설(52%)과 온라인 교육시스템(40%)을 이미 상당수 갖추고 있는 것으로 나타난 점을 감안하면, 시설·시스템 등 하드웨어보다 학습문화와 예산 등 교육을 실제로 작동하게 하는 기반이 더 시급한 과제로 인식되고 있음을 알 수 있습니다.

교육활성화 지원요구

학습 장려하는 조직문화 구축		31.7%
교육예산 확대		31.2%
전담인력(조직) 확충		19.6%
학습콘텐츠 개발·확보		9.9%
온라인 인프라(LMS 등)		4.7%
오프라인 인프라(연수원 등)		2.4%
기타		0.5%

1위
학습 장려하는 조직문화 구축

31.7%

교육예산 확대 31.2%와 근소한 차이

교육담당자 382명 대상 조사

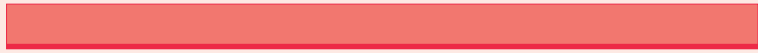
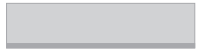
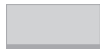
역량개발 지원요구

외부 교육기회 확대 73%로 압도적 요구, 사내 교육 관련 지원은 합산 10%에 그쳐

역량개발을 위해 회사에 가장 필요한 지원으로 **외부 교육기회 확대(73%)**가 압도적인 1위를 차지했습니다. 응답자 10명 중 7명 이상이 선택했습니다. 2위인 교육 이수시간·자격취득 등 인사 연계(13%)와 비교하면 약 60%p의 격차로, **외부 교육에 대한 수요가 다른 모든 지원 요구를 크게 앞서고** 있습니다. 이는 **개인별 관심과 직무 수준에 맞는 교육을 직접 선택해 전문 기관을 통해 최신 지식과 스킬을 습득하려는 요구**가 강하다는 것으로 해석할 수 있습니다.

반면 사내 교육 확대(7%), 사내 학습동아리(CoP) 지원(2%), 사내 강사양성(1%) 등 사내 중심의 지원 요구는 합산해도 10% 수준에 머물렀습니다. 전자책 플랫폼 구독지원(3%)도 낮게 나타났습니다. 교육담당자의 84%가 '직원 필요에 따른 자율 선택' 방식으로 교육과정을 결정하고 있는 점을 함께 보면, **조직은 자율 선택의 틀을 갖추고 있고 구성원은 그 선택지를 외부 교육으로 넓혀주기를 기대하고** 있음을 알 수 있습니다.

역량개발 지원요구

외부 교육기회 확대		73.2%
교육 이수시간·자격취득 등 인사 연계		12.9%
사내 교육 확대		6.7%
전자책 플랫폼 구독지원		3.2%
사내 학습동아리(CoP) 지원		2.3%
사내 강사양성		1.3%
기타		0.5%

1위
외부 교육기회 확대

73.2%

2위 인사 연계와 약 60%p 격차

일반재직자 1,100명 대상 조사

현업 적용 지원요구

타사 사례·교육내용 요약자료가 과반 이상 선택, 실행에 바로 쓰는 자료 수요 뚜렷

교육내용을 현업에 적용하는 데 도움이 되는 콘텐츠로 **타사 사례(55%)**가 1위를 차지했습니다. 다른 조직이 실제로 문제를 어떻게 해결했는지 보여주는 자료가 **학습 내용을 자신의 업무에 옮기는 데 가장 유용한 참고자료**로 인식되고 있음을 보여줍니다. 2위는 **교육내용 요약자료(51%)**로, 교육 후에도 핵심 내용을 다시 확인할 수 있는 자료가 현업 적용을 돕는 주요 수단으로 나타났습니다. 이어 현업 전문가 인터뷰 및 인사이트(40%)와 교육주제 관련 트렌드(38%)도 40% 안팎의 높은 응답률을 기록했습니다. 반면 관련도서 요약(8%)은 상대적으로 낮았습니다. 이는 학습자들이 이론적 지식을 더 깊이 보완하는 자료보다, **현장의 경험과 사례를 바탕으로 즉시 실행에 활용할 수 있는 실용적 자료**를 선호하고 있음을 시사합니다. 따라서 교육 설계 시 **사례 중심 학습**과 **사후 요약자료 제공** 등 현업 전이를 지원하는 후속 콘텐츠를 함께 기획할 필요가 있습니다.

현업 적용 지원요구

타사 사례		55.4%
교육내용 요약자료		51.4%
현업 전문가 인터뷰 및 인사이트		39.5%
교육주제 관련 트렌드		38.1%
관련도서 요약		7.5%

1위
타사 사례

55.4%

교육내용 요약자료 51.4%와 함께 과반 이상

일반재직자 1,100명 대상 조사, 복수응답

Part 1. 2027 전망

2027 교육예산 전망
경영환경 당면이슈
업무 생산성 당면이슈
조직문화 당면이슈
HRD 당면이슈
HRD 트렌드 키워드

한눈에 보는 핵심 결과



교육예산 전망

61%

2027 교육예산 유지 전망
(증가 31%)



경영환경 당면이슈

47%

경영환경 이슈
1위 신사업 발굴



업무 생산성 당면이슈

79%

생산성 이슈
1위 AI 등 디지털 기술 활용



조직문화 당면이슈

55%

조직문화 이슈
1위 조직가치 공유



HRD 당면이슈

75%

HRD 이슈
1위 AI/디지털 스킬 향상



HRD 트렌드 키워드

47%

트렌드 키워드
1위 AI 리터러시

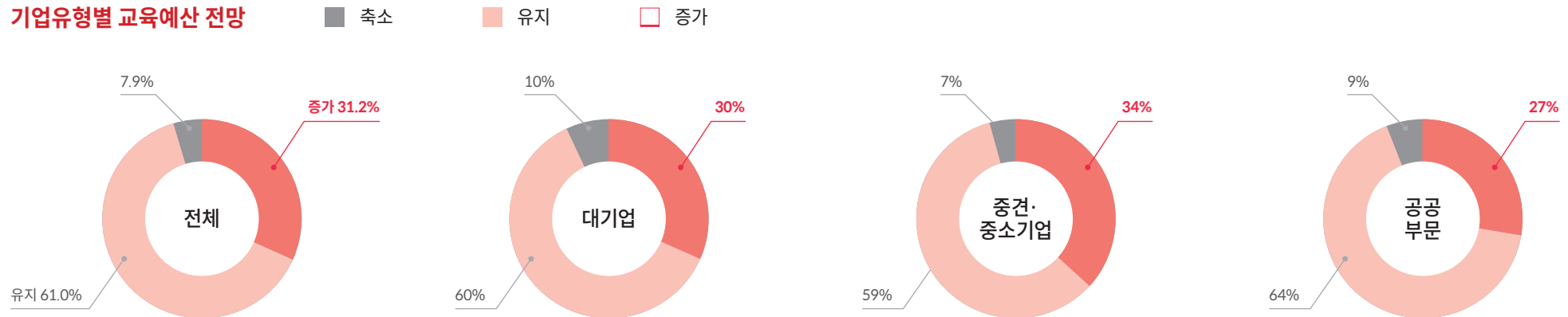
2027 교육예산 전망

예산 유지 61%로 안정 기조, 증가 전망이 축소의 약 4배로 확대 투자 의지 뚜렷

내년 교육예산은 응답자의 61%가 현 수준 유지, 31%가 증가, 8%가 축소를 전망했습니다. 증가 전망이 축소의 약 4배로, 전년(증가 26%, 축소 11%, 약 2.4배)보다 예산 확대 쪽으로 무게가 옮겨간 모습입니다. 증가 사유는 교육분야 및 규모 확대(59%)가, 축소 사유는 경영상 사유·환경요인(77%)이 가장 높아, 예산 변화가 교육 영역의 확장과 경영환경에 따라 결정되고 있음을 보여줍니다.

기업유형별로는 세 유형 모두 유지 60% 안팎, 증가 30% 안팎의 비슷한 분포를 보였습니다. 중견·중소기업의 증가 전망이 34%로 가장 높았고, 전년 증가 전망이 17%로 가장 낮았던 대기업도 30%로 다른 유형과 비슷한 수준이었습니다. 반면 전년 증가 전망이 가장 높았던 공공부문(31%)은 올해 27%로 유지(64%) 중심의 기조를 보였습니다. 이는 예산 확대 의지가 특정 기업유형에 국한되지 않고 민간기업 전반으로 넓어지고 있음을 시사합니다.

기업유형별 교육예산 전망



증가 사유 (증가 응답자 기준)

교육분야 및 규모 확대		58.8%
직원 교육비 증가 (외부 교육 등)		42.0%
직원 수 증가		36.1%
개발비용 증가 (컨설팅, 교육 등)		15.1%
시스템 구축 비용 증가		6.7%

축소 사유 (축소 응답자 기준)

경영상 사유·환경요인 등으로 교육 축소		76.7%
직원 개인 교육비 지원 감소 (외부교육 등)		16.7%
교육분야 및 규모 축소		13.3%

전년도 조사결과

구분	유지	증가	축소
전체	63%	26%	11%
대기업	69%	17%	15%
중견·중소기업	63%	27%	10%
공공부문	60%	31%	9%

교육담당자 382명 대상 조사 | 사유: 해당 응답자 기준, 복수응답

경영환경 당면이슈

신사업 발굴 47%로 3년 연속 1위, 정책·규제 변화 대응은 35%로 전년보다 8%p 상승

경영환경 변화에 따른 기업 현안 조사 결과, **신사업 발굴(47%)**이 3년 연속 1위를 차지했고 **기술 변화 대응(44%)**이 2위로 뒤를 이었습니다. **새로운 성장 동력 확보와 기술 변화 대응**이 기업들의 최우선 경영 과제로 자리 잡고 있음을 보여줍니다. 이어 정책 및 규제 변화 대응(35.2%), 글로벌 경제 변화 대응(35.1%), 생산성 향상(34.7%)이 근소한 차이로 3~5위를 기록했고, ESG 경영 평가 및 대응(23%)과 인구구조 변화 대응(13%)은 상대적으로 낮았습니다.

전년과 비교하면 **정책 및 규제 변화 대응이 27%에서 35%로 가장 크게 높아져**, 기업을 둘러싼 법·제도 환경 변화에 대한 대응 부담이 커지고 있음을 시사합니다. 기술 변화 대응도 39%에서 44%로 높아지는 흐름을 보였습니다. 반면 **인구구조 변화 대응은 22%, 17%, 13%로 3년 연속 낮아졌고**, ESG 경영 평가 및 대응도 32%, 25%, 23%로 하락 흐름을 이어갔습니다. 이는 기업들의 관심이 중장기적인 사회 변화보다 당면한 기술·제도 변화에 대한 대응으로 옮겨가고 있음을 보여줍니다.

경영환경 당면이슈

신사업 발굴		47.3%
기술 변화 대응		44.2%
정책 및 규제 변화 대응		35.2%
글로벌 경제 변화 대응		35.1%
생산성 향상		34.7%
ESG 경영 평가 및 대응		22.8%
인구구조 변화 대응(저출생, 고령화)		12.9%
기타		1.0%

전년도 조사결과

순위	항목	비율
1위	신사업 발굴	49%
2위	기술변화 대응	39%
3위	생산성 향상	34%
4위	글로벌 경제변화 대응	33%
5위	정책 및 규제변화 대응	27%
6위	ESG 경영평가 및 대응	25%
7위	인구구조 변화 대응	17%
8위	HR 전략 혁신	15%

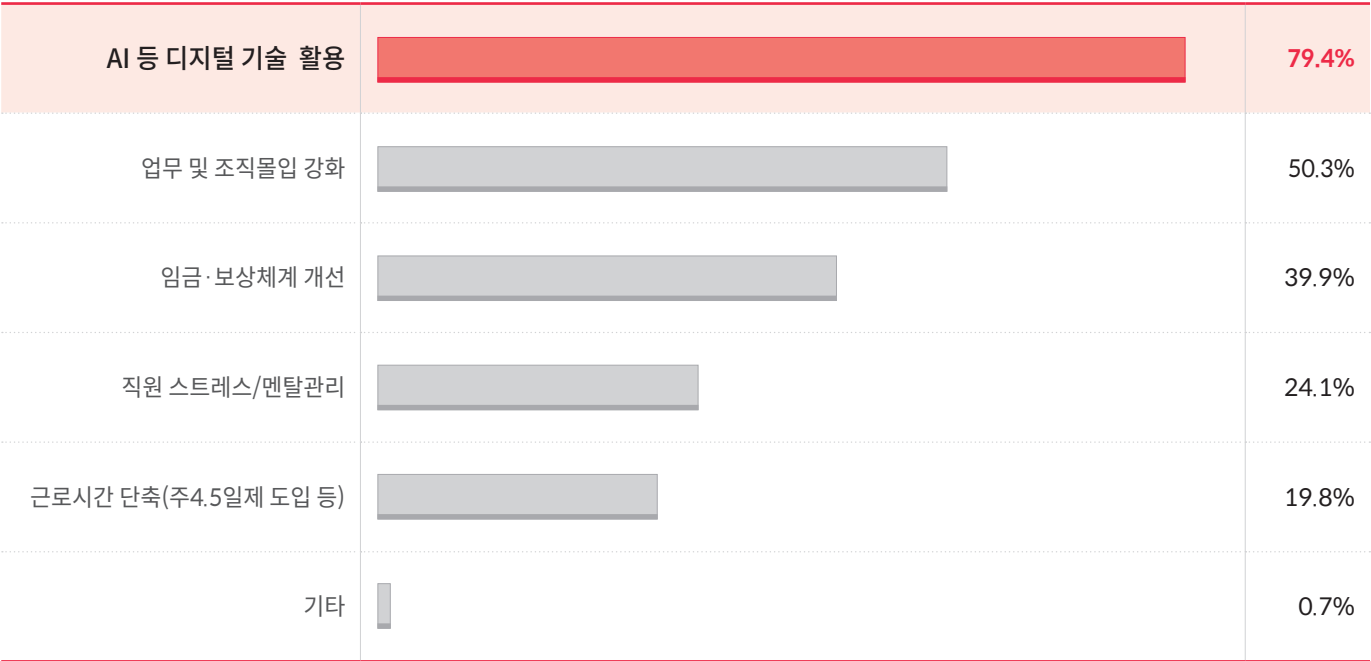
직장인 1,482명 대상 조사, 복수응답(3개 이내)

업무 생산성 당면이슈

AI 등 디지털 기술 활용 79%로 전년보다 18%p 올라 압도적 1위, 조직몰입·보상체계도 주요 과제

업무 생산성과 관련된 기업 현안 조사 결과, **AI 등 디지털 기술 활용(79%)**이 압도적인 1위로 나타났습니다. 응답자 10명 중 8명이 선택했고, 2위와도 약 29%p의 격차를 보였습니다. 이 항목은 2024년 조사 42%(3위)에서 전년 61%(1위), 올해 79%로 **2년 연속 큰 폭으로 높아졌습니다**. 이는 **AI와 디지털 도구 활용이 생산성 향상의 핵심 수단으로 빠르게 자리 잡고** 있음을 보여줍니다. 교육예산 중점 투입 분야(63%)와 직장인이 꼽은 필요 교육(60%)에서도 AI·디지털 스킬이 1위를 차지해, **생산성 과제, 교육 투자, 학습 요구가 모두 AI 역량으로 수렴하고** 있습니다. 이어 **업무 및 조직몰입 강화(50%)**와 **임금·보상체계 개선(40%)**이 2, 3위를 기록했습니다. 기술 도입과 함께 **구성원의 몰입과 공정한 보상이 생산성의 핵심 요소**라는 인식이 강하게 자리하고 있음을 보여줍니다. 직원 스트레스/멘탈관리(24%)와 주 4.5일제 도입 등 근로시간 단축(20%)도 20% 안팎의 응답률을 보여, **일과 삶의 균형과 구성원의 심리적 안정에 대한 관심도** 생산성 이슈의 한 축으로 나타났습니다.

업무 생산성 당면이슈



전년도 조사결과

순위	항목	비율
1위	AI 디지털 기술 업무 활용	61%
2위	업무 및 조직몰입 강화	57%
3위	임금보상체계 개선	41%
4위	근로시간 단축	27%
5위	직원 스트레스 멘탈관리	26%
6위	기타	1%

직장인 1,482명 대상 조사, 복수응답(3개 이내)

조직문화 당면이슈

조직가치 공유·소속감 강화가 양대 과제, 세대 갈등 해소와 심리적 안전감도 주요 이슈

조직문화 차원의 최우선 과제는 **조직가치 공유(55%)**로 나타났으며, **조직몰입 및 소속감 강화(49%)**가 2위를 차지했습니다. 이는 경영전략과 비전 등 **조직의 방향성과 목표를 구성원과 명확하게 공유하고, 구성원이 조직에 소속감을 느끼며 몰입하도록 하는 것**이 조직문화의 핵심 과제로 인식되고 있음을 보여줍니다. 이어 **팀워크 강화(36%)**와 **세대차이/갈등 해소(31%)**가 뒤를 이어, **협업과 세대 간 이해**도 중요한 과제로 자리하고 있음을 확인할 수 있습니다.

조직 내 심리적 안전감 구축(27%)과 DEIB(다양성, 형평성, 포용성, 소속감) 강화(25%)도 25% 안팎의 의미 있는 응답률을 보였습니다. 이는 **구성원이 두려움 없이 의견을 제시하고 다양성이 존중되는 포용적 조직문화**에 대한 관심이 이어지고 있음을 보여줍니다. 한편 직장인들이 리더에게 필요한 교육 1위로 **조직관리(55%)**를 꼽은 점을 함께 보면, **가치 공유와 소속감 강화 등 조직문화 과제를 해결하는 데 리더의 역할이 중요하게 요구되고** 있음을 알 수 있습니다.

조직문화 당면이슈

조직가치 공유(경영전략, 비전 등)		55.0%
조직몰입 및 소속감 강화		48.5%
팀워크 강화		35.8%
세대차이/갈등 해소		30.8%
조직 내 심리적 안전감 구축		26.7%
DEIB(다양성·형평성·포용성·소속감) 강화		24.9%
기타		0.5%

1위
조직가치 공유

55.0%

조직몰입 및 소속감 강화 48.5%와
함께 양대 과제

직장인 1,482명 대상 조사, 복수응답(3개 이내)

HRD 당면이슈

AI/디지털 스킬 향상 75%로 최우선 과제, 직무 전문성 강화까지 스킬 중심 과제 뚜렷

기업교육 당면이슈 조사 결과, **AI/디지털 스킬 향상(75%)**이 가장 시급한 과제로 나타났습니다. 응답자 4명 중 3명이 선택했습니다. 이는 AI 등 신기술이 업무 전반에 빠르게 확산되면서 **구성원의 AI·디지털 역량 확보가 HRD의 최우선 과제**로 인식되고 있음을 보여줍니다. 2위는 **직무 전문성 강화(61%)**로, 상위 두 항목이 모두 60%를 넘었습니다. **새로운 기술 역량과 기존 직무의 전문성을 함께 끌어올리는 스킬 중심의 과제**가 HRD의 핵심 이슈로 자리하고 있습니다.

이어 핵심인재 육성(41%)이 3위를 기록해 **전략적 인재 확보와 육성**도 주요 과제로 나타났습니다. 반면 리더십 개발(24%)과 학습 문화 구축(15%)은 상대적으로 낮았습니다. 다만 같은 교육담당자들이 교육활성화에 필요한 지원 1위로 ‘학습을 장려하는 조직문화 구축(32%)’을 꼽은 점을 함께 보면, 학습 문화의 중요성은 인식하면서도 **당장 대응해야 할 HRD 과제로는 스킬 향상이 우선**되고 있는 것으로 해석됩니다.

HRD 당면이슈

AI/디지털 스킬 향상		75.4%
직무 전문성 강화		61.0%
핵심인재 육성		41.1%
리더십 개발		24.1%
학습 문화 구축		15.4%
기타		0.5%

1위
AI/디지털 스킬 향상

75.4%

직무 전문성 강화 61.0%와
함께 60% 이상

교육담당자 382명 대상, 복수응답

HRD 트렌드 키워드

AI 리터러시 47%로 1위, 리·업스킬링과 생성형 AI의 HRD 활용이 공동 2위

교육담당자들이 선정한 HRD 트렌드 키워드는 **AI 리터러시(47%)**가 가장 높은 응답률을 보였습니다. 이어 **리스킬링·업스킬링(45%)**과 **생성형 AI의 HRD 활용(45%)**이 같은 응답수로 공동 2위를 기록했습니다. 상위 3개 키워드 중 2개가 AI 관련 항목으로, 구성원의 **AI 이해·활용 역량을 높이는 동시에 HRD 업무 자체에도 AI를 적용하려는 흐름**이 HRD의 핵심 트렌드로 자리 잡았음을 보여 줍니다. 4위 스킬 기반 HRD(37%)까지 포함하면, **AI와 스킬을 중심으로 인재개발의 방향이 재편되고** 있음을 확인할 수 있습니다.

이어 직원경험(24%)과 하이브리드 러닝(19%)이 뒤를 이어 **학습자의 경험과 몰입을 중시하는 교육**에 대한 관심을 반영했습니다. 반면 워크플로우 러닝(12%), 마이크로 러닝(8%), DEIB(2%)는 상대적으로 낮은 응답률을 보였습니다. 이는 올해 HRD 당면이슈 1위가 AI/디지털 스킬 향상(75%)으로 나타난 결과와도 맥을 같이 하며, **교육담당자들의 관심이 학습 방식의 변화보다 AI 시대에 필요한 역량 확보에 집중되어** 있음을 시사합니다.

HRD 트렌드 키워드

AI 리터러시		46.9%
리스킬링·업스킬링		44.5%
생성형 AI의 HRD 활용		44.5%
스킬 기반 HRD		36.6%
직원경험(EX)		23.6%
하이브리드 러닝		18.6%
워크플로우 러닝		11.5%
마이크로 러닝		7.9%
DEIB		1.6%
기타		0.5%

1위
AI 리터러시

46.9%

리스킬링·업스킬링,
생성형 AI의 HRD 활용이
공동 2위(44.5%)

교육담당자 382명 대상, 복수응답

Part 1. AI 활용 현황

AI 업무활용 현황
AI 활용 효과
AI 교육 경험과 효과
AI 활용 기반과 장애요인

한눈에 보는 핵심 결과



AI 업무 활용 빈도

92%

주 1회 이상 AI 업무 활용



AI 도구 생산성 효과

95%

AI 도구 생산성 효과 긍정 응답



업무시간 단축 정도

57%

업무시간 30% 이상 단축



조직 업무방식 변화

56%

조직 업무방식 변화 긍정 응답



AI 교육 효과

74%

AI 교육 후 업무 개선 체감



AI 활용 장애요인

58%

활용 장애요인 1위 데이터 보안 우려

AI 업무활용 현황

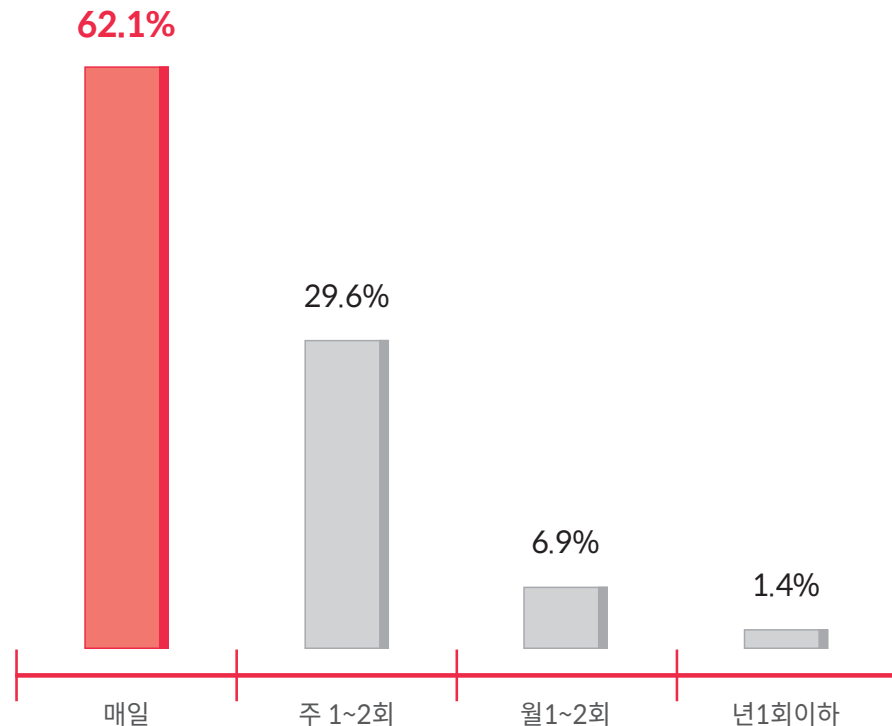
AI 주 1회 이상 활용 92%로 일상화, 교육담당자는 콘텐츠 생성·재직자는 정보검색 중심

직장인 1,482명을 대상으로 조사한 결과, AI를 매일 활용한다는 응답이 62%로 가장 높았고 주 1~2회(30%)를 합하면 **주 1회 이상 활용 비율이 92%**에 달했습니다. 이는 AI가 일부 직원의 선택적 도구를 넘어 대다수 직장인의 일상 업무도구로 자리 잡았음을 보여줍니다.

활용 용도는 콘텐츠 생성, 데이터 분석 및 시각화, 정보검색이 두 집단 모두에서 상위 3위를 차지했으나 우선순위에는 차이가 있었습니다. 교육담당자는 콘텐츠 생성(61.5%)과 데이터 분석(61.0%)을, 일반재직자는 정보검색(69%)을 가장 많이 꼽았습니다. 특히 브레인스토밍 및 전략적 기획은 교육담당자(42%)가 일반재직자(26%)보다 16%p 높아, **교육담당자가 AI를 기획·콘텐츠 제작 등 창출형 업무에 보다 적극적으로 활용하고 있는 것으로 나타났습니다.**

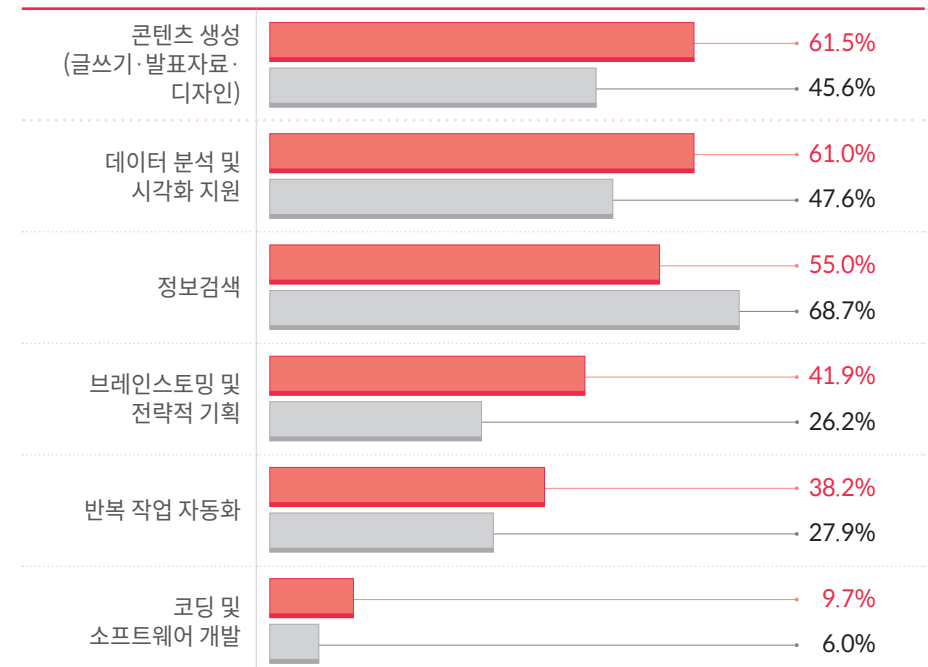
AI 업무 활용 빈도

주 1회 이상 91.7%



AI 업무 활용 용도

■ 교육담당자 ■ 일반재직자



직장인 1,482명 대상 조사 | 활용 용도: 복수응답(3개 이내)

AI 활용 효과

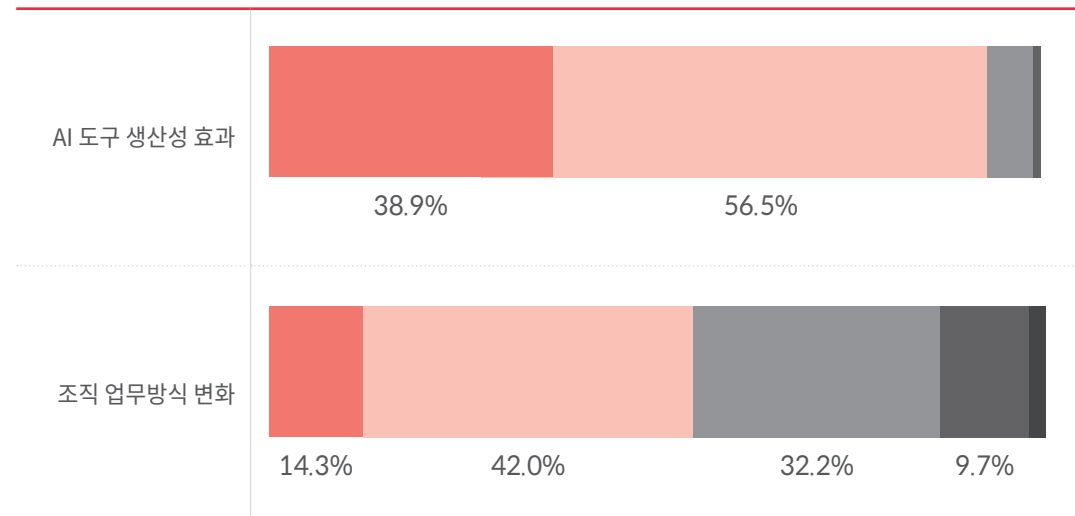
AI 생산성 효과 체감 95%, 조직 업무방식 변화는 56%로 개인 체감 대비 확산 과제

AI 도구의 생산성 효과에 대해 '매우 긍정적'(39%)과 '긍정적인 편'(57%)을 합한 **긍정 응답이 95%**에 달했으며, 부정 응답은 1% 미만에 그쳤습니다. 체감 효과의 크기도 컸습니다. AI 활용으로 **업무시간이 30% 이상 단축됐다**는 응답이 57%였고, 10% 이상 단축까지 포함하면 91%에 이릅니다.

반면 AI로 인해 조직의 업무방식이 변화했다는 응답은 56%로, 개인이 체감하는 생산성 효과(95%)와 약 39%p의 격차를 보였습니다. 이는 **AI 활용 효과가 개인 차원에서는 뚜렷하게 나타나고 있으나, 조직의 업무 프로세스와 일하는 방식의 변화로는 아직 충분히 이어지지 못하고 있음**을 시사합니다.

개인 생산성 효과 vs 조직 업무방식 변화

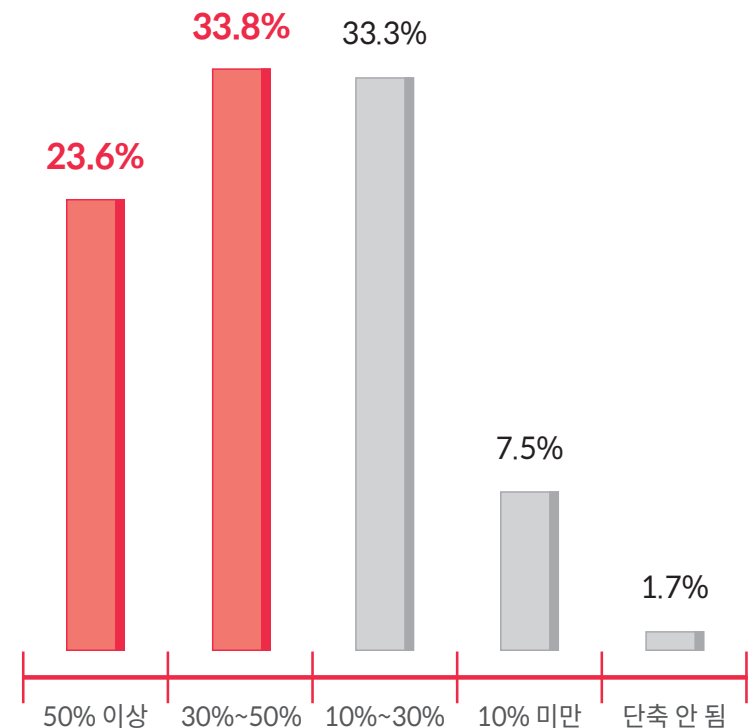
■ 매우 긍정
 ■ 긍정
 ■ 보통(영향없음)
 ■ 부정
 ■ 매우 부정



생산성 효과 긍정 95.4% | 업무방식 변화 긍정 56.3%

업무시간 단축 정도

30% 이상 57.4%



직장인 1,482명 대상 조사

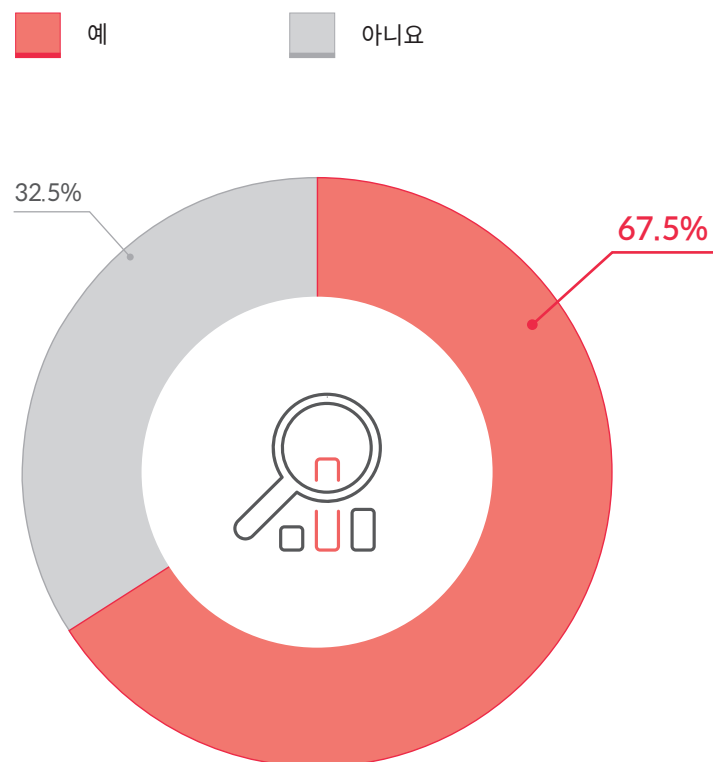
AI 교육 경험과 효과

직장인 3명 중 2명 AI 교육 경험, 교육 후 업무 개선 체감 74%로 교육 효과 뚜렷

AI 활용 교육을 받은 경험이 있다는 응답은 67.5%로, 직장인 3명 중 2명 이상이 AI 교육을 경험한 것으로 나타났습니다. 이는 AI 교육이 일부 대상이 아닌 다수 직장인을 대상으로 한 보편적 교육으로 확산되고 있음을 보여줍니다.

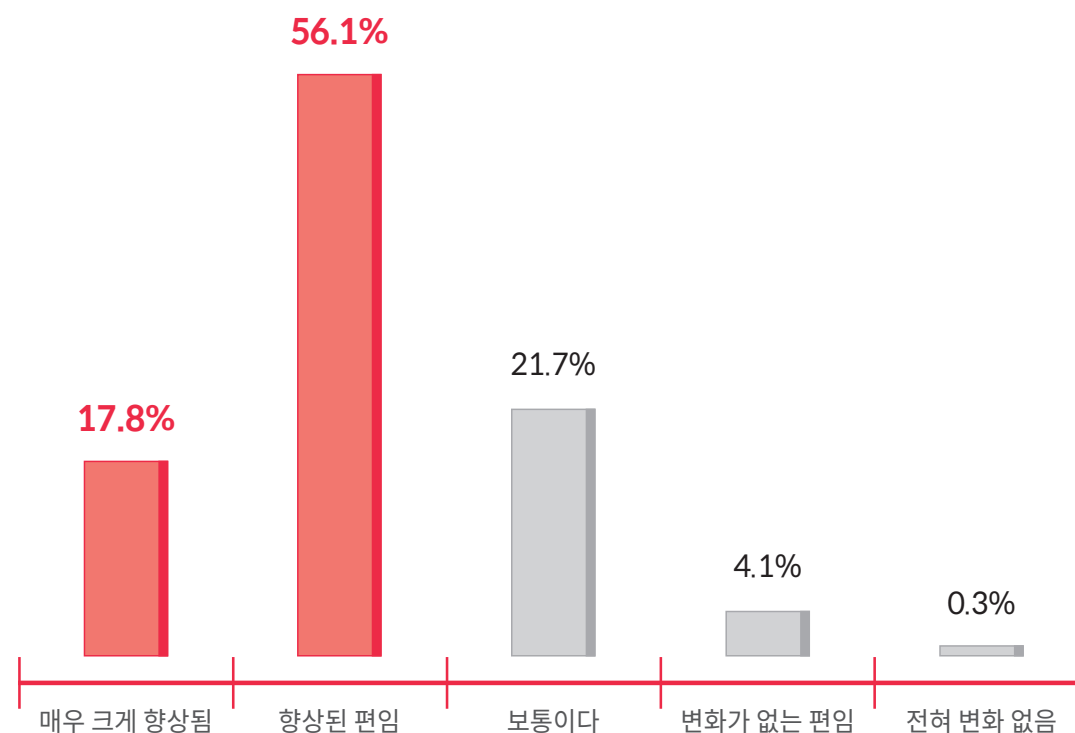
교육 이후 업무 개선 효과에 대해서는 ‘매우 크게 향상됨’(18%)과 ‘향상된 편임’(56%)을 합한 **긍정 응답이 74%**에 달했고, 변화가 없다는 응답은 4%대에 그쳤습니다. 이는 **AI 교육이 실제 업무 성과 향상으로 이어지고 있음**을 보여주는 결과입니다. 다만 교육 미경험자도 32.5%에 이르는 만큼, **교육 기회를 넓혀 AI 활용 역량 격차를 줄이는 노력이** 필요합니다.

AI 활용 교육 경험



AI 교육의 업무 개선 효과

향상 73.9%



직장인 1,482명 대상 조사

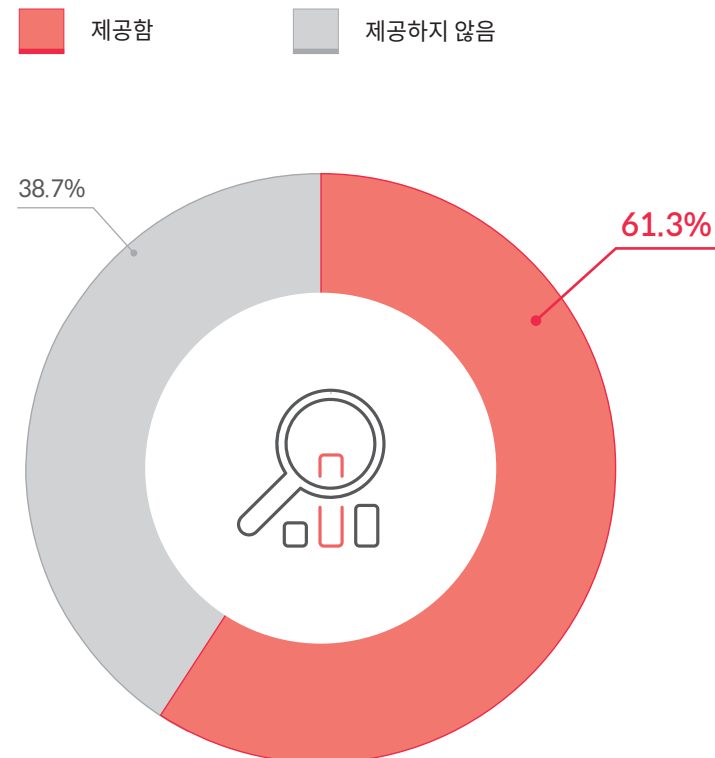
AI 활용 기반과 장애요인

AI 도구 제공 61%, 데이터 보안 우려와 교육훈련 부족이 주요 장애요인

회사에서 AI 도구를 제공한다는 응답은 61%로, 39%는 회사 차원의 AI 도구 지원을 받지 못하고 있는 것으로 나타났습니다. AI 활용 장애요인으로서는 **데이터 보안에 대한 우려(58%)**가 가장 높았고, **교육훈련 부족(42%)**이 뒤를 이었습니다. 이어 회사에서 제공하는 AI 도구 부재(30.8%), AI 결과물의 낮은 품질(30.6%), 적용 업무의 불명확함(26%) 순이었습니다.

장애요인 대부분이 **보안 가이드라인, 교육, 도구 지원, 적용 업무 발굴 등 조직 차원에서 해결할 수 있는 과제**라는 점이 주목됩니다. 교육 미경험자(32.5%)와 도구 미제공(38.7%) 비율을 함께 고려하면, **AI 활용을 개인의 역량에 맡기기보다 보안·교육·도구를 아우르는 조직 차원의 지원 체계 마련**이 필요합니다.

회사 AI 도구 제공 여부



AI 활용 장애요인

데이터 보안에 대한 우려	57.9%
교육훈련 부족	42.0%
회사에서 제공하는 AI 도구 부재	30.8%
AI 결과물의 낮은 품질	30.6%
어떤 업무에 AI를 적용해야 할지 불명확함	25.7%
기타	1.3%

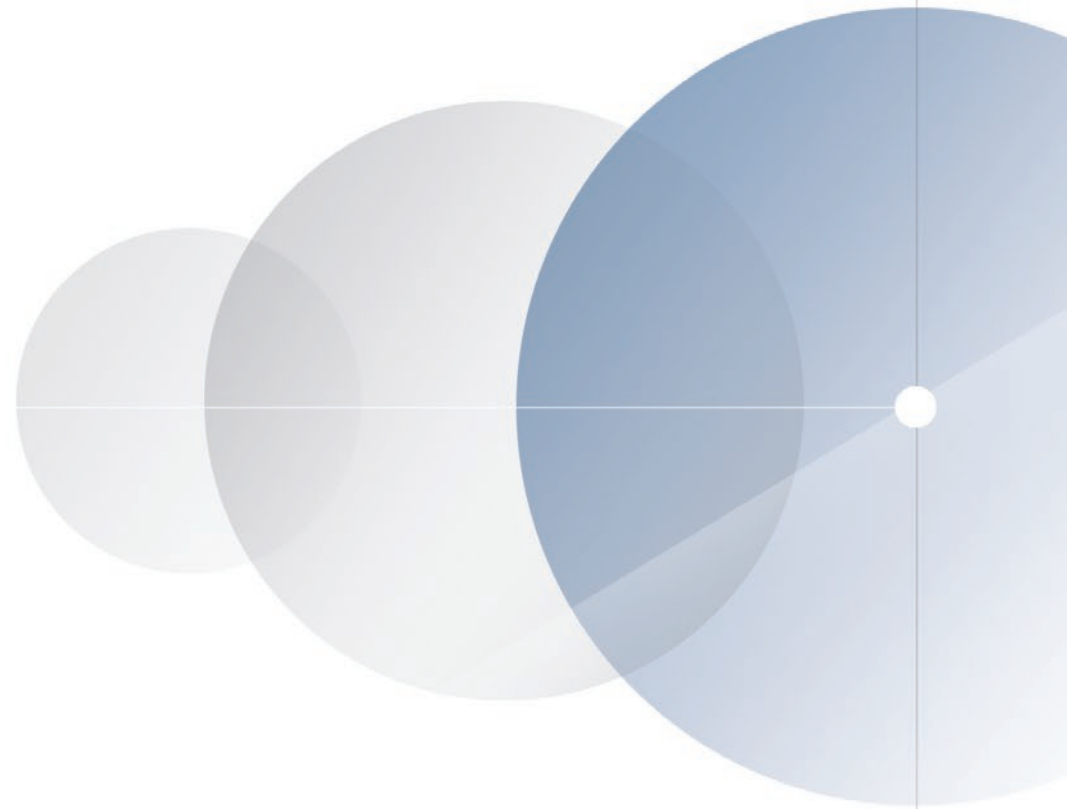
직장인 1,482명 대상 조사 | 장애요인: 복수응답(3개 이내)

Part 2.

KPC 교육 데이터로 답하는

무엇이든 물어보세요

39 인기 교육분야 41 세대별 인기과정 42 매우 만족 강력 추천과정



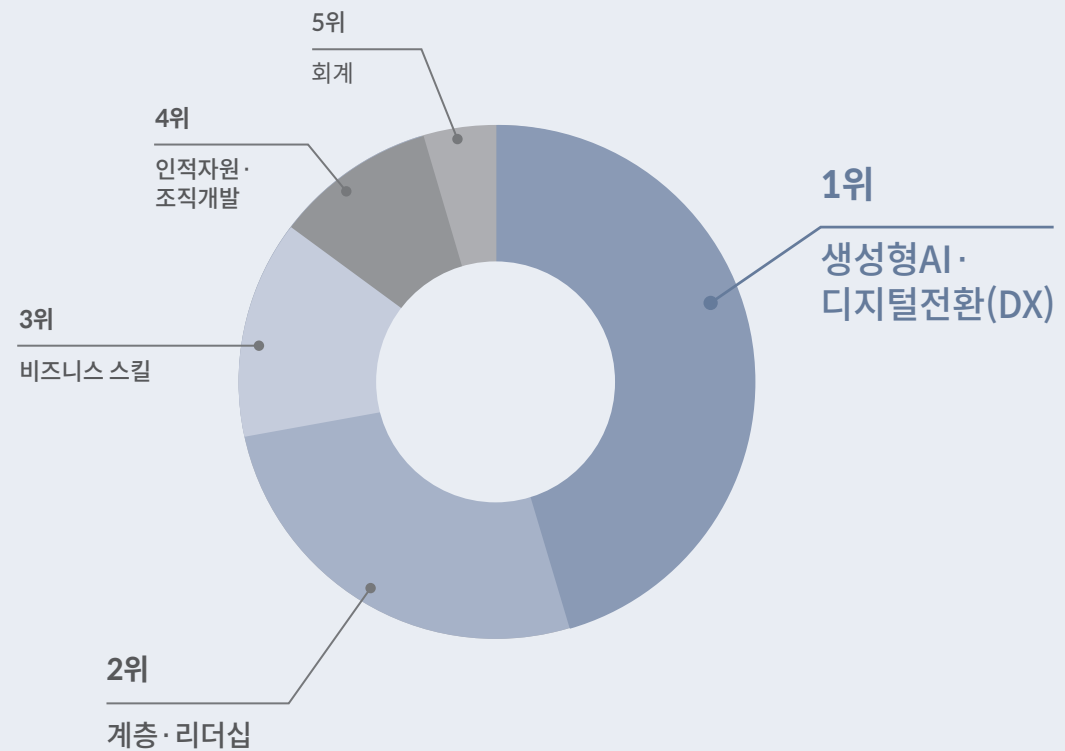
Q

2026년 직장인들이
가장 많이 수강한
교육분야는 무엇인가요?

2026년 직장인들이 가장 많이 선택한 교육분야 1위는 생성형 AI·디지털 전환(DX)입니다. AI가 업무 전반의 기본기로 자리 잡으면서, 현업에 바로 적용할 수 있는 실무 역량에 대한 관심이 교육 수요로 이어지고 있습니다. 2위 계층·리더십은 조직 변화 속에서 직급별 역할과 리더십을 갖추려는 수요를 보여줍니다. 이어 비즈니스 스킬, 인적자원·조직개발, 회계가 뒤를 이었습니다. 분야별 인기 과정은 다음 페이지에서 확인할 수 있습니다.

A

올해 가장 핫했던 교육분야 Top5는 다음과 같습니다.



(2026년 1~9월 KPC 교육운영 데이터 분석)

분야별 인기과정 Top5

생성형AI·디지털전환(DX)

1위	일잘러의 ChatGPT와 생성형 AI 업무 활용
2위	업무 생산성을 높이는 ChatGPT 활용 Skill-up
3위	현업에서 바로 통하는 올인원 AI 실무
4위	구글 Gemini로 업무 혁신하기
5위	AI 프롬프트 엔지니어링 전문가 양성

계층·리더십

1위	신임 대리 과정
2위	신임 부장·팀장(관리자) 과정
3위	핵심인재 역량강화
4위	초급관리자 역량강화
5위	조직을 이끄는 리더의 소통스킬

비즈니스스킬

1위	공공기관 보고서 작성 Total Skill Up(Feat. AI & 한글)
2위	1Page 보고서 작성(실무)
3위	업무 효율을 높이는 노션 실무, 기초부터 심화까지
4위	커뮤니케이션스킬
5위	AI활용, 누구나 쉽게 문서, 영상 편집하는 디지털 톨

인적자원·조직개발

1위	인사관리기본
2위	인사평가시스템 구축실무
3위	급여 및 4대보험 관리실무
4위	근로기준법실무
5위	급여담당자 운용기초

회계

1위	기업회계 및 세무기초
2위	재무회계기초
3위	[AI 직무혁신] 실무사례로 보는 핵심증빙처리실무
4위	기업결산실무
5위	비전공자를 위한 회계입문

Q

세대별 인기과정이 궁금해요.

올해 세대별 인기과정의 공통 키워드는 생성형 AI 활용입니다. 모든 세대의 Top5에 AI 활용 과정이 포함되었으며, 30대 이상에서는 AI 업무 활용 과정이 1위를 차지했습니다. 동시에 각 세대는 사원→과장→부장·팀장→고급관리자로 이어지는 경력 단계에 맞춰 직급별 역량교육을 선택했습니다. AI라는 공통 역량 위에 세대별 역할 역량을 더하는 학습패턴이 나타난 것입니다. 50대에서는 기업회생관리인 감사 양성 과정을 통한 경력 전환 수요도 함께 확인되었습니다.

A

세대별 인기과정 Top5와 학습패턴은 다음과 같습니다.

20대 이하

#직무기본스킬

#생성형AI활용

1위	신입사원 역량강화
2위	구매관리기본
3위	신임 대리 과정
4위	업무 생산성을 높이는 ChatGPT 활용 Skill-up
5위	인사관리기본

30대

#생성형AI활용

#직급별역량

1위	일잘러의 ChatGPT와 생성형 AI 업무 활용
2위	신임 과장 과정
3위	핵심인재 역량강화
4위	업무 생산성을 높이는 ChatGPT 활용 Skill-up
5위	초급관리자 역량강화

40대

#생성형AI활용

#리더십

1위	일잘러의 ChatGPT와 생성형 AI 업무 활용
2위	업무 생산성을 높이는 ChatGPT 활용 Skill-up
3위	신임 부장·팀장(관리자) 과정
4위	중급관리자 역량강화
5위	조직을 이끄는 리더의 소통스킬(소통리더십)

50대

#생성형AI활용

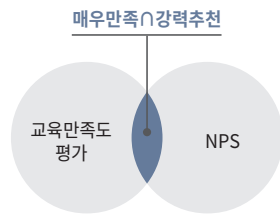
#경력전환

#리더십

1위	일잘러의 ChatGPT와 생성형 AI 업무 활용
2위	기업회생관리인 감사 양성
3위	업무 생산성을 높이는 ChatGPT 활용 Skill-up
4위	고급관리자 역량강화
5위	조직을 이끄는 리더의 소통스킬(소통리더십)

Q

수강생들의 매우 만족,
강력 추천 교육과정은 무엇인가요?



교육만족도 평가

교육과정 종료 후 강사, 내용, 환경 등 교육전반에 대한 만족도, 반응을 조사

NPS(Net Promoter Score, 순고객추천지수)

고객이 경험한 제품이나 서비스에 대한 만족도를 바탕으로 다른 사람에게 추천할 의향을 0~10점으로 평가해 충성도를 측정하는 지표

“본 과정을 직장 동료 및 지인에게 추천하시겠습니까?”

KPC 교육과정 중 교육만족도 평가와 NPS(순고객추천지수)에서 모두 만점을 얻은 과정을 선별했습니다. 교육만족도 최고점은 교육 설계, 강사 역량, 운영 서비스 등 교육 전반의 학습 경험을 긍정적으로 평가한 결과입니다. NPS 만점은 수강생들이 해당 교육경험을 긍정적으로 인식할 뿐 아니라 동료 등 타인에게 적극적으로 추천할 의향이 높다는 것을 의미합니다. 단순한 만족을 넘어서 교육의 가치와 효과에 대한 확신이 담긴 베스트 과정을 엄선하였습니다.

A

만족도 & 추천지수 ‘모두 만점’ 교육과정을 소개합니다.

[AI 특화] 기획자를 위한 머신러닝·딥러닝 이해	스마트 워커의 ChatGPT와 생성형 AI 기획보고서 작성	PM(Project Manager) 양성
스마트공장 MES 도입 및 운영실무	기술예측 및 기술기획	물류비관리와 비용절감
근로기준법실무	비재경부서 임직원을 위한 재무제표의 이해와 재무분석기초	투자사업 경제성분석과 가치평가기초
중급관리자 역량강화	센스있는 실무자의 보고스킬	조직을 이끄는 리더의 소통스킬(소통리더십)
접점고객 서비스 스킬	호감을 전달하는 보이스 트레이닝	성과창출을 위한 대인관계스킬

Part 3.

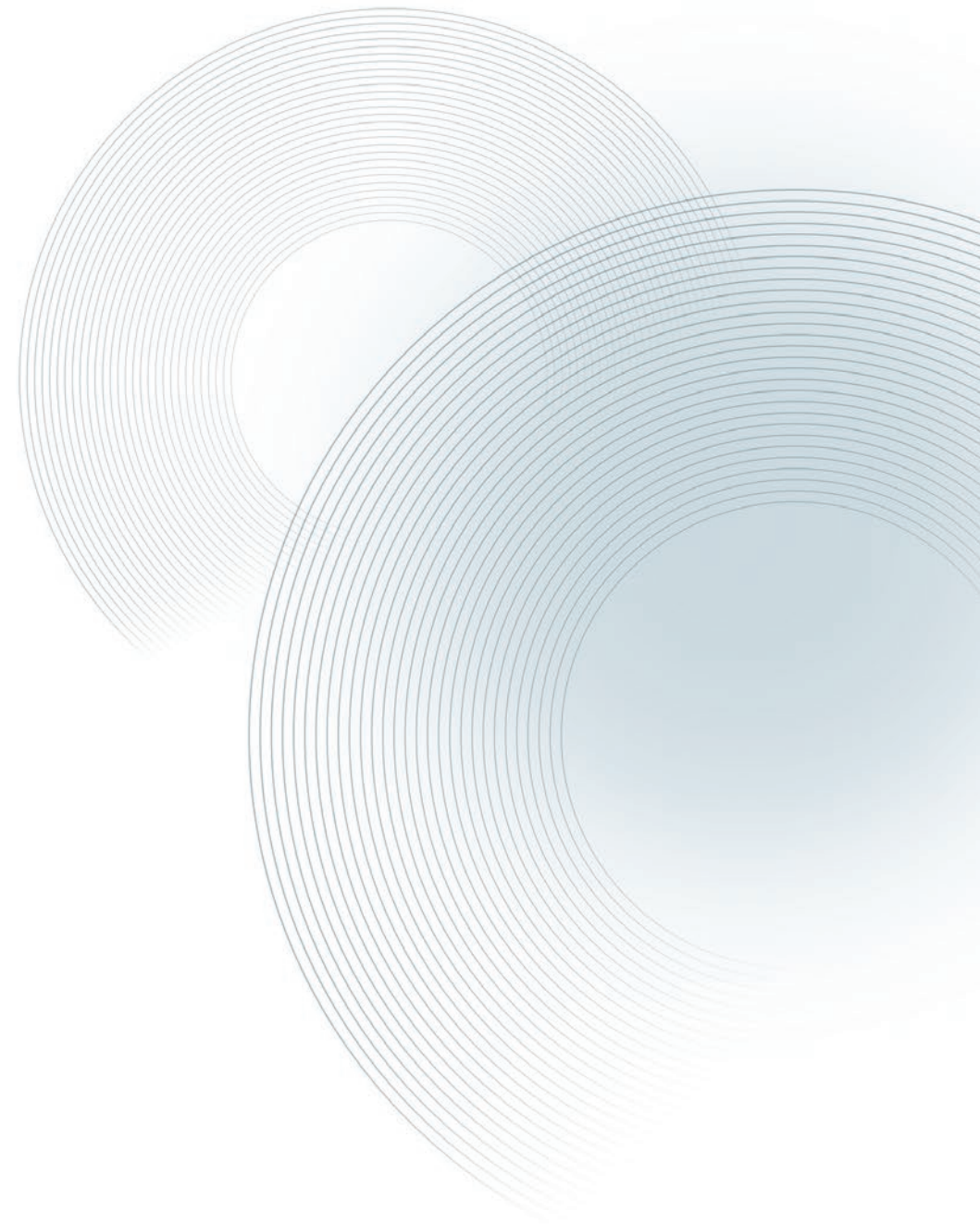
3가지 핵심 키워드로 읽는

2027 HRD Trend

44 AI-Driven Work
Redesign

48 Human-Centered
Skills

50 Future-Ready
Leadership



Keyword ①

AI-Driven Work Redesign

직무·프로세스·의사결정 구조를

인간-AI 협업 중심으로 의도적 재설계

(Intentional Redesign: Human-AI Collaboration)

인간과 AI가 함께 일할 때, 그 가치를 어떻게 극대화할 수 있을까요? AI가 일상 업무에 빠르게 스며들고 있지만, 대부분의 조직은 여전히 인간-AI 상호작용 방식을 의도적으로 설계하지 않아 성과가 제한적이고 낡은 프로세스가 고착되고 있습니다.

Deloitte 연구에 따르면, 직무·프로세스·의사결정 구조를 인간-AI 협업 중심으로 재설계한 조직일수록 투자 대비 기대 이상의 성과를 거두었으며, AI 접근성이 확대될수록 관건은 기술 자체가 아니라 의도적 설계 여부입니다. KPC는 AI전문·AI직무융합·에이전트 등 350여개 과정으로 인간-AI 협업 재설계를 돕습니다.

인간-AI 협업 설계 고려사항

- ✔ 업무흐름 중에서 어느 영역이 AI가 실질적 가치를 더할 수 있는가
- ✔ 프롬프트, 질문, 작업 지시를 어떻게 구성해야 유용한 결과를 얻을 수 있는가
- ✔ AI가 생성한 결과물의 정확성, 편향성, 관련성을 어떻게 검증할 것인가
- ✔ 데이터 프라이버시를 어떻게 보호하고, 조직의 정책을 준수할 것인가

AI 전문 과정	
부문	27년 과정명
DX리터러시	AI 도구를 활용한 통계데이터 요약 및 시각화
	AI기반의 디지털 트랜스포메이션(DT) 전략기획
	고객 여정을 설계하는 AI 서비스 기획
	비개발자를 위한 AI리터러시(AI 및 데이터)
	AI혁신을 위한 AX 핵심 인사이트
문화콘텐츠+AI	생성형 AI를 활용한 실감형 영상 제작
	생성형 AI 활용 기업 SNS 콘텐츠 제작하기
	생성형 AI를 활용한 유튜브 콘텐츠 제작하기
생성형AI	[Live] 1Day 생성형 AI로 칼퇴하기 : 엑셀, PPT, 업무자동화
	AI로 기획하고 Canva로 완성하는 스마트 문서 제작
	일잘러의 ChatGPT와 생성형 AI 업무 활용 I
	Claude Cowork를 활용한 업무 최적화
	구글 Gemini로 업무 혁신하기
정보보안	인공지능 기본법과 ISO/IEC 42001 AIMS
	AX 시대 사람중심 정보보안
	[Live] AI 거버넌스와 보안 리스크 대응
	AX시대 정보보안 위협과 대응
프로그래밍	AI를 활용한 서비스 기획과 디자인 씽킹
	AI 코딩 어시스턴트 활용 프로그래밍 입문
	ChatGPT와 RAG 기반의 업무 자동화 서비스 구현
PPT·문서실무	AI를 활용한 비전공자를 위한 파이썬
	AI를 활용한 엑셀, VBA, PPT 업무 자동화
	AI를 활용한 비즈니스 파워포인트 실무
	AI를 활용한 비즈니스 한글(hwp) 실무



Keyword 1

AI 직무 융합 과정

부문	27년 과정명
경영기획	ChatGPT 활용 경영데이터 분석 실무
	ChatGPT 활용 전략기획 스킬향상
	AI 기반 신규사업 개발 실무(기본)
	생성형 AI 활용 경영 프로세스 혁신 기법
재무	[AI 활용] (1day) 재무제표 보는 법과 재무보고서 활용실무
	[AI 활용] (1day) 하루만에 완성하는 재무 에센스 (Decision Making by Numbers)
	[AI 활용] 신사업 추진전략과 재무타당성 검토
회계	[AI 직무혁신] 비영리법인 실무사례로 보는 핵심증빙처리실무 (AI시대의 증빙처리)
	AI 활용 회계기초
계층·리더십	AI 시대 리더십 인사이트
	AI 시뮬레이션 기반 리더의 코칭 스킬 향상
	관리자를 위한 AI 활용 성과관리 역량향상
	임원을 위한 AI 활용 전략기획 역량향상
비즈니스스킬	[하루완성] AI시대 전략적 사고와 의사결정 스킬
	ChatGPT부터 NotebookLM까지, AI 활용 업무 효율화
	[하루완성] AI로 끝내는 비주얼씽킹과 업무 시각화
마케팅·영업	AI 활용 마케팅 트렌드 예측과 전략 수립 (마켓센싱)
	(1day) AI 활용 상품기획 및 개발전략
	AI 활용 마케팅 보고서 작성 실무 (분석, 보고서, PPT 작성까지)
	AI 활용 트렌디한 소셜미디어 마케팅 전략
	AI 활용 영업이익분석 및 성과관리 실무

부문	27년 과정명
마케팅·영업	AI 활용 B2B영업입문
	AI 활용 매출채권관리실무
	AI 활용 언론홍보 보도자료 작성
CS	AI 기반 고객경험(CX) 진단·개선 실무
	ChatGPT 활용 고객리뷰(텍스트) 분석
구매·자재	ChatGPT-Gemini 활용 구매관리 혁신
	AI/ICT 활용 재고관리 최적화
생산	AI를 활용한 생산능력산정 및 공수계획 수립실무
	피지컬 AI 기반 제조혁신 실무
	AI 활용 스마트공장 생산시스템 구축실무
	AI 활용 품질문제 예측 및 불량예방 실무
유통·물류·SCM·무역	ChatGPT 활용 SCM 재고 최적화 전략
	공급망관리(SCM) 운영모델 혁신(ChatGPT 활용)
인적자원·조직개발	HRD 담당자의 업무 생산성을 높이는 AI 활용 스킬업
	AI로 즉시 해결하는 노동법 실무
	[HR AI] HRM 담당자를 위한 프롬프트 엔지니어링 (Basic)
강사양성	AI 활용 사내강사 기획역량 향상
	AI 활용 사내강사 콘텐츠 제작
R&D	R&D 실무자를 위한 AI 활용 스킬
	ChatGPT와 노트북LM을 활용한 연구기획 실무

AI 에이전트 과정

부문	27년 과정명
생성형AI·디지털전환(DX)	비즈니스 적용을 위한 AI 에이전트 구축
	생성형AI에서 에이전트AI로 비즈니스 AX 인사이트
	사무직 직장인 필수! AI 에이전트 구축
	AI 에이전트 개발 입문
경영기획	공공기관 기획/사업관리를 위한 데이터분석 Agent 만들기
	[일잘러를 위한] 쉽게 일하는 1인 1 AI Agent 활용전략
	공공기관 업무혁신을 위한 1인 1 AI Agent 만들기
	AI 에이전트 기반의 비즈니스 모델(BM) 설계 및 신사업 기획 실무
재무	AI 에이전트로 만드는 기업가치평가
회계	[AI Agent] AI 기반 회계감사대응 비즈니스 활용전략 (TRACK B 심화과정)
	[AI Agent] 프롬프트로 회계업무 효율화하기 (TRACK A 기본과정)
계층·리더십	AI 시대 직무재설계와 AI 에이전트 활용
인적자원·조직개발	HRD 담당자를 위한 AI 에이전트 활용 실무
	[HR AI] AI Agent 기반의 HRM 업무 자동화 실무
비즈니스스킬	[하루완성] AIE이전트 업무 자동화
마케팅·영업	에이전트 AI 활용 디지털 마케팅 커뮤니케이션
CS	CS일잘러가 되기 위한 AIE이전트 활용
ESG	[AI 에이전트] ESG 보고서 준비부터 완성까지
R&D	Agentic AI 활용 자동화 사업계획서 작성 실무
생산	제조담당자를 위한 AIE이전트 업무혁신 실무
원가	[1day] 원가분석 AI Agent 만들기
유통·물류·SCM·무역	AI 에이전트 활용 SCM 실무
	AI 에이전트 기반 국제물류 자동화
공공특화	공공기관 KPI 도출 AI Agent 구축 실무



Keyword ②

Human-Centered Skills

AI가 대체할 수 없는 인간 고유 역량과,
지속가능한 성과 조직을 위한
웰빙(Well-being)의 부상

AI와 자동화가 확산될수록 커뮤니케이션, 협업, 감성지능, 리더십 등 인간만의 고유한 역량은 오히려 그 가치가 커지고 있으며, 특히 Z세대 직원의 33%가 선배 세대와의 소통에 어려움을 느낀다고 답한 만큼 세대 간 격차를 좁히는 데도 중요한 역할을 합니다. 또한 직원 정신건강과 웰빙이 뒷받침되지 않으면 기술력이 뛰어난 팀조차 성과를 꾸준히 유지하기 어려운 만큼, 심리적 안전감·자율성·스트레스 관리 등은 지속가능한 성과를 좌우하는 핵심 조건입니다. KPC는 100여 개 이상의 종합적인 인간 중심 역량과 웰빙 교육과정을 제공합니다.

HRD 고려사항

- ✔ 커뮤니케이션, 감성지능, 협업, 리더십 등 인간중심 스킬 교육 제공
- ✔ 커뮤니티 그룹 기반으로 운영되는 코호트 러닝 도입
- ✔ 웰빙·심리적 안전감 콘텐츠를 통해 건강한 업무 환경 조성 지원
- ✔ 업무량, 집중력, 휴식, 스트레스 관리와 같은 주제에 대한 교육 제공

휴먼 스킬 과정

부문	27년 과정명
기획력·문제해결	문제해결능력향상
	AI시대에 살아남는, 창의적 사고력 향상
	AI시대의 전략적 의사결정기법
	AI 활용 문제해결,판단 실무 : 질문에서 결정까지
성과관리·자기혁신	업무 시너지를 높이는 협업스킬
	자기혁신과 조직활성화
	목표 달성을 위한 태도와 습관 바로 세우기
커뮤니케이션·협상	커뮤니케이션스킬
	상대가 먼저 끄덕이는 설득 전략
	함께 만드는 성과, 피드백 커뮤니케이션
	성과창출을 위한 대인관계스킬
	내외부 고객과의 비즈니스협상스킬

부문	27년 과정명
프레젠테이션	[하루완성] 프레젠테이션스킬
	강점을 살리는 1Day 실전 스피치
감정관리	회복탄력성을 높이는 긍정테라피
	[스트레스 매니지먼트] 힐링 명상·비움, 채움, 나눔
	마음에 든든한 힘을 주는 힐링에너지(아로마)
	나를 가꾸는 힘, 마음 가드닝
대인관계	일잘러 마인드 리디자인: 캘리그래피
	마음을 움직이는 상담스킬(NLP)
	감성지능(E.Q)을 활용한 고객대응력 향상
	호감을 전달하는 보이스 트레이닝
	하루에 완성하는 이미지 메이킹
	내외부 고객을 위한 비즈니스매너

Keyword ③

Future-Ready Leadership

AI 시대, 기술을 활용하되
사람을 중심에 두는 리더십

공감·적응·목적·판단으로
변화를 이끄는 미래형 리더의 조건

리더십이란 리더가 무엇을 해야 하는지뿐 아니라 어떤 사람이 되어야 하는지까지 균형 있게 갖추는 능력입니다. 이는 리더가 급격한 기술 변화, 직장 내 공감(empathy)에 대한 높아지는 기대, 그리고 끊임없는 조직의 모호성(ambiguity)과 복잡성(complexity)을 헤쳐 나가는 과정에서 드러납니다.

2027 Future-Ready Leadership Drivers

- ✔ Human-AI Partnership: AI를 협업 파트너로 활용하되, 판단과 관계는 사람이 중심
- ✔ Empathy as a Strategic Priority: 공감은 신뢰, 심리적 안전감, 그리고 집단 성과를 구축
- ✔ Adaptive Leadership: 계획보다 유연한 전환과 실험으로 불확실성에 대응
- ✔ Purpose as a Business Driver: 업무와 의미를 연결해 인재의 헌신과 몰입을 이끌어 냄
- ✔ Critical & Analytical Thinking: 정보를 가려내고 권고안도 검증해 근거 기반으로 판단

리더십 과정

부문	27년 과정명
변화·혁신관리	AI 시대를 이끄는 변화 리더십
	리더십 영향력을 높이기 위한 전략기획 역량향상
	AI 활용 문제 해결 스킬 향상
	AI 시대 직무재설계와 AI 에이전트 활용
	임원을 위한 AI 활용 전략기획 역량향상
	AI 시대, 리더의 생존스킬
	AI 시대 리더십 인사이트
	마음을 움직이는 감성 리더십
구성원 관리	[자격] 사내 역량 코치 양성과정
	AI 시뮬레이션 기반 리더의 코칭 스킬 향상

부문	27년 과정명
구성원 관리	AI 시대, 구성원의 자발성을 높이는 코칭 리더십
	AI 시대, 리더를 위한 원온원(1:1) 면담 스킬
	멘토링 전문가 양성과정
조직관리	일 가정 양립을 위한 리더십 에센스
	건강한 팀 문화 구축, 조직문화 리더십
	조직을 이끄는 리더의 소통 리더십
	조직 화합을 이끄는 관계관리 리더십
	성과내는 팀을 만드는 팀장 리더십
성과관리	조직 성장을 위한 성과관리 리더십
	관리자를 위한 AI 활용 성과관리 역량향상
	후배직원을 키우는 업무지시시스템(세대를 넘어 함께 일하기)

발 행 일 2026년 10월 6일

발 행 인 박성중

발 행 처 한국생산성본부

문 의 교육기획센터 02-724-1127

홈페이지 www.kpc.or.kr

이 보고서의 내용을 인용할 때는 반드시 출처를 밝혀 주시기 바랍니다.

© 2026 Korea Productivity Center. All rights reserved.

2027 HRD Trend Report

