

## HRD 2월의 이슈

- 현장 중심 고용노동 행정, '모두가 행복하게 일할 수 있는 나라' 실현
- K-디지털 트레이닝 'AI 캠퍼스' 출범...AI 전문인력 1만 명 양성
- 지방 기업·청년 성장 지원, '2026년 청년일자리도약장려금' 시행

G R E A T C O N V E R S I O N

모두가 행복하게  
일할 수 있는 나라,  
AI 대전환으로  
미래를 엽니다



AI 전문인력  
양성 목표  
1만 명



중소기업 맞춤형  
AI 융합훈련 과정  
2,952개



비수도권 청년 근속  
인센티브 최대 지원  
720만 원



2026년 과정평가형  
자격 훈련과정  
2,025개

Vol119 **02**  
February 2026

# 현장의 목소리에 답하다, '모두가 행복하게 일할 수 있는 나라'

고용노동부는 2026년 새해를 맞아 '일터 민주주의 실현'과 '노동시장 3대 격차해소'를 핵심 목표로 삼았습니다. 본부와 지방관서가 '원팀'이 되어 현장 중심의 행정을 펼치며, 노동이 존중받는 진짜 성장을 이뤄내겠습니다.



훈련비 90% 이상 지원  
중소기업 인재 키움 프리미엄 훈련 개시



고용유지지원금 제도 개편  
신청 기한 3개월로 연장·지원 요건 완화



AI 특화 공동훈련센터 공모  
최대 5억 원 지원, 훈련비 단가 300% 적용



Cover Design  
인공지능 대전환 시대, 기술과 사람이 조화를 이루는 혁신의 미래가 펼쳐집니다.

통 권 제119호  
발행일 2026년 2월 19일  
발행처 한국산업인력공단  
주 소 (우)44538 울산광역시 중구 중가로 345  
한국산업인력공단 직업능력국  
052-714-8258  
구독신청 및 문의 hyebin261@hrdkorea.or.kr

## HRD 동향 1

정책  
해설

- 04 현장 중심 고용노동 행정으로 '모두가 행복하게 일할 수 있는 나라' 실현
- 06 고용유지지원금 제도 관련 고용보험법 하위법령 입법예고
- 07 고용노동부, K-디지털 트레이닝 「AI 캠퍼스」로 AI 전문인력 1만 명 양성

## HRD 동향 2

현장  
해설

- 09 중소기업에 꼭 필요한 인공지능(AI) 융합훈련 개시!
- 10 2026년 '인공지능(AI) 특화 공동훈련센터' 신규 공모
- 12 '26년 청년일자리도약장려금 지방 기업·청년의 성장을 지원합니다
- 13 고용허가제(E-9) 신청하세요, 2026년 1회차 접수 시작
- 14 폴리텍대학, 취업률 상위 10위권 중 6개 캠퍼스 이름 올려
- 15 학력·경력 없어도 누구나 배우면서 자격증 도전! 올해 과정평가형 자격 훈련 2,025개 열린다

## 글로벌 HRD 트렌드

해외  
동향

- 16 HR을 클라우드로

## 고용 brief

고용  
동향

- 17 2025년 12월 고용동향

## 훈련현장 돋보기

기업  
HRD

- 18 기업사례 / 훈련사업 홍보

## 연구 INSIDE

연구  
해설

- 20 2025년 OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 사업 연구
- 20 교육훈련-자격-고용 연계 현황 진단 및 강화 방안
- 21 고령자 계속고용에 대한 연구
- 21 개인주도 직업훈련 생태계 진단과 정책 과제

## 기관 LINK

기관  
동향

- 22 고용노동부, 한국산업인력공단, 한국고용정보원, 한국폴리텍대학, 한국기술교육대학교, 한국직업능력개발원

# 현장 중심 고용노동 행정으로 ‘모두가 행복하게 일할 수 있는 나라’ 실현

2026년 1월 23일, 고용노동부



관련기사 바로가기

- 고용노동부, 「전국 기관장회의」 생중계로 투명하게 공개
- 지역 맞춤형 산재예방, 임금체불 근절, 청년취업 목표 설정하여 속도감 있게 추진

고용노동부(장관 김영훈)는 1월 23일(금), 장·차관·본부장 및 실·국장 등 본부 주요 간부와 전국 지방관서장 48명 등이 참석한 「전국 기관장 회의」를 개최했다.

이 날 회의는 ‘모두가 행복하게 일할 수 있는 나라’를 실현하기 위해 본부와 지방관서가 ‘원팀’임을 다시 한 번 확인하는 자리로, 고용노동 정책 비전·미션을 공유하면서 공감대를 형성하는 한편, 지역·현장에서부터 노동시장 3대 격차(산업재해, 임금체불, 청년 일자리)를 해소하기 위한 구체적인 목표와 실행전략을 함께 논의했다.

회의는 생중계로 진행되었으며, 자유토론과 실시간 소통을 통해 현장·국민의 의견을 폭넓게 수렴하는 방식으로 운영되었다.

## 고용노동부 정책 의제: ‘모두가 행복하게 일할 수 있는 나라’

고용노동부가 궁극적으로 달성하려는 비전은 ‘모두가 행복하게 일할 수 있는 나라’이다. 이는 주권자인 국민의 존엄한 명령인 헌법적 가치(제10조, 제32조, 제33조 등)를 일터에서 실현하려는 고용노동부의 굳센 다짐이다.

이를 위해 고용노동부는 노동자들이 일터에서 ①죽거나, ②돈 떼이거나, ③비슷한 일하고 차별받는 억울한 일을 해소하여 ‘일터 민주주의’를 실현해나갈 계획이다. 그 핵심과제 중 하나는 ‘노동시장 격차 해소’이다. 2026년 고용노동부는 산업재해, 임금체불, 청년의 일할 기회 등 3대 격차를 해소하여 노동이 존중받고, 노동과 함께하는 진짜 성장을 입증하는데 전력을 다할 것이다.

김영훈 장관은 이를 전 직원에게 공유하면서 고용노동부가 목표한 방향으로 함께 나아갈 수 있도록 지방관서장을 중심으로 전 직원이 공감대를 형성하고, 지방관서가 지역 노동시장 특성에 맞춰 노동시장 격차 해소 등에 주도적인 역할을 할 것을 주문했다.



### < 고용노동부 정책 의제 >

비전	모두가 행복하게 일할 수 있는 나라	
미션	일터 민주주의 실현 * ('26년 목표) 노동과 함께하는 ‘진짜’ 성장 입증	
정책 과제	1. 노동시장 격차 해소	2. 노동있는 산업 대전환
세부 과제	① 일하다 죽지 않도록 노동현장 위험 격차 해소 ② 일하고도 돈 못 받는 공짜노동 근절 ③ 불합리한 격차·차별 해소 ④ 청년 일할기회 격차 해소	① 인구구조 변화 대응, 노동시장 참여 확대 ② 모두의 시를 위한 역량 지원 ③ 모든 일하는 사람을 위한 사각지대 해소 ④ 새로운 산재 위험요인 대응
내부 미션	국민에게 신뢰받는 ‘우리 노동부’ 만들기	

## 지역 맞춤형 산재예방, 임금체불 근절, 청년 취업지원 목표 설정과 이행

뒤이어 각 지방관서별로 산업재해, 임금체불, 일할 기회라는 노동시장 3대 격차를 해소하기 위한 지역 맞춤형 목표와 구체적인 이행방안을 보고했다.

각 지방관서는 지역별 산업재해 빈발 유형, 업종 분포 등을 분석하여 감축 목표와 이행계획을 마련했다. 대구고용노동청은 올해 축사가 많은 농가와 노후된 공단의 건설작업, 소나무재선충병 피해 및 대규모 산불 복구 등으로 벌목작업이 많을 것으로 전망했다. 이에, “초소규모 건설·벌목현장 사고사망자 전년 대비 50% 감축”을 목표로 설정했다. 이를 달성하기 위해 지방정부 및 유관기관과 협력체계를 구축하여 작은 사업장으로의 정책 길목을 확보하고 소규모현장 공유·집중점검 등 통해 면밀히 관리할 계획이다.

- \*▲건설: 대구·경북 지역은 축사가 많은 농가 지역과 노후된 공단 밀집→ 지붕수리 및 개보수, 태양광 패널 설치작업 증가 전망
- ▲벌목: 대구·경북 지역은 소나무재선충병 피해가 전국의 절반수준(49.6%, 205만 1천그루), 울진('22년), 안동('25년) 지역 대규모 산불에 따른 재해복구로 벌목작업 많을 전망

임금체불에 대해서는 지역 현황 분석을 토대로 타겟팅 감독을 통한 목표달성 계획을 마련했다. 경기고용노동청은 “예방감독 사업장 40% 확대를 통해 '26년 체불액 전년대비 10% 감축” 목표를 설정했다. 지역 내 제조업, 건설업, 도소매·음식·숙박업에 임금체불이 집중\*됨을 고려하여 해당 취약업종을 ‘타겟팅’하여 중점 기획감독을 실시하고, 현장 밀착관리를 위해 지방정부와의 세부 협업방안을 마련하는 등 유관기관과 협업을 강화할 계획이다.

- \* (제조업) 체불액 35%, (건설업) 체불노동자 30%, (도소매·음식·숙박업) 체불사업장 28% 차지

청년 취업과 관련하여 서울고용노동청은 “고용24를 통한 청년취업 전년 대비 10% 증가”를 목표로 설정했다. 이를 달성하기 위해 국가장학생 청년DB(35,000명), 34세 이하 미취업 청년 수요조사 후 핵심지원군을 선별, 구직의욕·직무역량 유무 등에 따라 유형화하여 심리·관계회복, 진로탐색, 모의면접 및 선호기업 채용연계 등 맞춤형으로 지원할 계획이다. 이를 위해 고용센터(11개소), 서울시, 서울시청년센터(17개소), 대학일자리플러스사업 운영 대학(21개소), 산업인적자원개발위원회 등과 청년별 현황·지원사항 등 데이터를

공유하여 기관별 서비스 연계를 강화해 나간다.

김영훈 장관은 각 지방관서에 “지역 노동행정의 책임자로서 업무에 임할 것”을 당부하면서, “노동시장 3대 격차 해소를 위해서는 명확한 목표 없는 관행적 행정을 바꿔야 한다며, 지역별 현장 데이터와 현장의 목소리에 기반한 ‘핀셋 행정’을 주문”했다.

아울러, “①결정된 정책은 과감하고 ‘속도’감 있게 집행하고, ②노동과 함께하는 ‘진짜 성장’을 현장에서 입증하기 위해 최선을 다하며, ③공직자의 기본 책임인 국민에게 진정성 있게 다가가며 ‘소통’할 것”을 주문하면서, “‘모두가 행복하게 일할 수 있는 나라’라는 비전을 실현하기 위해 대통령을 중심으로 부처, 공공기관, 유관기관뿐만 아니라 정책집행의 최일선에 있는 지방관서가 ‘한 팀’이 될 것”을 강조했다.

이날 국민들이 유튜브 댓글을 통해 실시간으로 의견을 보내주었고, 김영훈 장관은 이를 공유하면서 직접 답변하기도 하고 필요한 부분은 정책에 반영하도록 지시하는 등 국민과의 밀접한 소통을 통해 쌍방향으로 회의를 진행했다.

앞으로 고용노동부는 지방관서별 목표 이행 상황을 지속 점검하면서 본부·지방관서가 함께 필요한 해법을 모색하기 위해 전국 기관장회의를 정기적으로 개최하고, 그 과정을 생중계하여 국민들께 투명하게 공개할 계획이다.



# 고용유지지원금 제도 관련 고용보험법 하위법령 입법예고

2026년 1월 5일, 고용노동부



관련기사 바로가기

## · 고용위기 대응 기능 강화 및 요건·절차 등 제도 개선

고용노동부(장관 김영훈)는 고용유지지원금 제도의 고용 위기 대응 기능을 강화하고, 기업과 노동자가 편리하게 제도를 활용할 수 있도록 고용보험법 시행령 및 시행규칙 개정안을 입법예고 한다고 밝혔다. 개정안의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 특정 지역·업종에 한정된 고용유지지원금 확대 지원 대상에 '고용 상황이 전국적으로 현저히 악화된 경우'를 추가한다. 대규모 고용 위기 시 고용정책심의회 심의를 거쳐 지원 요건을 완화하거나 지원 수준을 확대할 수 있어 보다 신속하고 탄력적으로 대응할 수 있게 된다.

둘째, 현행 고용유지지원 제도에서는 휴업·휴직으로 구분된 고용유지조치에 따라 서로 다른 지원 요건이 적용되고 있다. 유급 고용유지조치의 경우 휴업은 '전체 피보험자 월 총근로시간 20% 초과 단축'이 필요하고, 휴직은 '피보험자별 1개월 이상 근로 면제'가 요구된다. 무급 고용유지조치 역시 휴업·휴직별 지원 요건\*이 다르다.

\* 사전 요건: 휴업·노동위원회 승인, 휴직-1년 이내 3개월 이상 유급 휴업·휴직 실시  
최소 실시 인원: 휴업-5인 이상, 휴직-10인 이상

개정안은 유급 고용유지조치의 경우 '피보험자별 월 소정근로시간 20% 이상 단축' 기준으로 지원 요건을 통일한다. 특정 부서나 일부 인원에게도 적용할 수 있게 되어 인력 운영의 유연성이 높아지게 된다. 무급 고용유지조치도 '노동위원회 승인' 및 '5인 이상' 기준으로 요건을 일원화한다. 제도 활용 대상 기업을 확대함에 따라 더 많은 노동자가 지원받을 수 있을 것으로 기대된다.

셋째, 고용유지조치 종료 후 '1개월 이내'로 제한되어 있는 고용유지지원금 신청 기한을 '3개월 이내'로 확대한다. 고용유지조치 대상자가 많은 경우, 서류 준비 등으로 신청 기한을 놓쳐 지원을 받지 못하는 사례를 줄이기 위한 조치다.

김영훈 장관은 "이번 개정안은 대규모 고용위기 상황에 대한 대응력을 강화하고, 제도 활용의 요건과 절차를 개선하는 방향으로 설계되었다"라며, "기업이 보다 쉽게 고용유지지원 제도를 활용해 경영상 악화에 대비하고, 노동자도 안정적으로 일자리를 유지할 수 있는 고용안전망을 만들어 나가겠다"라고 밝혔다.

## 고용유지지원금 제도 개요 및 주요 개선안

○ 개요  
일시적 경영난으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주\*가 휴업·휴직 등 고용유지조치시 지원금을 지급하여 노동자의 고용안정 지원  
\* 직전 6개월 평균 대비 매출액 15% 이상 감소 등

구분	지원수준	지원한도(기간)
유급	우선지원 사업주가 피보험자에게 지급한 금액의 2/3 대규모 사업주가 피보험자에게 지급한 금액의 1/2* * 근로시간 단축률이 50% 이상인 경우 2/3	피보험자별 월 68,100원 (연 180일)
무급	피보험자별 평균임금의 50% 범위 내에서 직업안정기관의 장이 승인한 금액	

구분	현행	개선
유급	지원요건	휴업 전체 피보험자 월 총근로시간 20% 초과 단축 휴직 피보험자별 1개월 이상 근로 면제
	지원한도	피보험자별 월 소정근로시간 20% 이상 단축

구분	현행	개선
유급	지원금 신청기한	휴업 고용유지조치 실시 다음 달 말일 휴직 고용유지조치 실시 후 매 1개월이 되는 날 기준으로 1개월 이내
	실시인원	휴업 19명 이하 : 50% 이상 20~99명 : 10명 이상 100~999명 : 10% 이상 1,000명 이상 : 100명 이상 휴직 99명 이하 : 10명 이상 100~999명 : 10% 이상 1,000명 이상 : 100명 이상
무급	사전요건	휴업 근로기준법상 휴업수당 지급기준 미달에 대해 노동위원회 승인 필요 휴직 1년 이내 3개월 이상 유급휴업 또는 유급휴직(피보험자 20% 이상) 실시
	실시기간	피보험자별로 30일 이상 실시
공통	매출액 감소요건	기준달과 기준달 직전 2분기의 분기별 월평균 매출액이 계속 감소(무급은 20% 이상 감소) 추세 기준달과 기준달 직전 6개월 중 3개월씩의 월평균 매출액이 계속 감소(무급은 20% 이상 감소) 추세

# 고용노동부, K-디지털 트레이닝 「AI 캠퍼스」로 AI 전문인력 1만 명 양성

2026년 1월 7일, 고용노동부



관련기사 바로가기

- 현장 수요 높은 인공지능(AI) 엔지니어, 인공지능(AI) 앱 개발자 집중 양성
- 'AI 캠퍼스' 참여기관에는 훈련과정 설계, 운영 자율성을 부여
- 비수도권 훈련생에게는 최대 월 60만 원 훈련수당 지급

고용노동부(장관 김영훈)와 한국기술교육대 직업능력심사평가원은 2026년부터 인공지능(이하, 'AI') 전문인력 양성을 위한 K-디지털 트레이닝(이하, 'KDT') 'AI 캠퍼스'를 운영한다고 밝혔다.

\* KDT AI 캠퍼스는 지난 12.18.(목) 제2차 과학기술관계장관회의에서 발표한 「노동시장 AI 인재양성 추진방안」의 일환임  
노동부는 올해부터 도입하는 KDT 'AI 캠퍼스' 과정을 통해, 연간 약 1,300억 원의 예산을 투입해 1만여 명의 AI 전문 인력을 양성할 계획이다. 이는 기업들이 미래 경쟁력 확보를 위해 AI 도입을 본격화하고 있음에도 전문인력 부족 등으로 어려움을 겪고 있는 점을 고려해 AI 전환을 성공적으로 이끌 청년 인력 등을 선제적으로 양성하기 위해 도입되었다.

「AI 캠퍼스」는 AI 산업 인력수요와 국내외 AI 직무분류를 고려해 'AI 엔지니어', 'AI 어플리케이션 개발자', 'AI 융합가', 'AI 하드웨어 엔지니어' 등 4개 직군의 실무 인력 양성을 목표로 한다. 참여를 희망하는 기관은 이와 같은 인력 양성 목표에 맞게 훈련과정을 설계해야 하며, 기업의 현업 문제를 반영한 프로젝트 학습 비중을 30% 이상 편성해야 한다.

## K-Digital Training

### AI 캠퍼스 양성 목표 직군

- ✓ **AI 엔지니어(AI Engineer)**  
AI 연구자가 밝혀낸 원리, 검증된 모델을 바탕으로, 실제 사용자가 쓸 수 있는 AI 시스템을 구축하고 운영하는 역할을 수행
  - ✓ **AI 앱 개발자(AI Application Developer)**  
고성능 AI 모델(Gemini, 클로바X 등)을 API 등으로 연계해 실제 웹·앱 환경에서 동작하는 사용자 인터페이스 구현을 담당
  - ✓ **AI 융합가(Converger)**  
특정 산업의 전문지식과 AI 기술을 결합해 문제를 해결하는 역할을 한다. 금융 AI 분석가(Quant), AI 헬스케어 과학자 등이 대표적 예시
  - ✓ **AI 하드웨어 엔지니어**  
AI 연산의 핵심인 NPU/GPU 시스템이 물리적으로 최적의 성능을 발휘하도록 설계·검증·설치하고, 대규모 연산을 위한 하드웨어의 안정성을 담당
- \* [참고] 국내외 AI 직무 분류체계, 전문가 의견 등을 기반으로 제안한 직군분류 체계로 AI 산업 발전에 따라 보완 예정

### AI 산업 인력수급 관련 조사분석 결과

- ✓ 상당수의 기업(대기업 69.0%, 중견기업 68.7%)은 AI 인력 채용을 확대할 계획이 있으나, **숙련 인재 부족**, 높은 급여 기대 등으로 **인력 확보에 어려움**

\* [출처] 한국은행 (2025), AI 전문인력 현황과 수급 불균형: 규모, 임금, 이동성 분석  
→ 링크드인(LinkedIn) 기반 온라인 프로필 데이터를 활용해 국내 AI 전문인력 분석

- ✓ 국내 AI 기업의 57.3%가 'AI 인력부족'을 주요 경영상 애로요인이라고 답함. 주요 인력 부족 직종은 인공지능 개발자(2,721명), 데이터 가공·분석가(454명) 등

\* [출처] 소프트웨어정책연구소 (2025), 2024년 인공지능산업 실태조사  
→ 인공지능산업 관련 사업을 영위하는 기업체 2,517개를 대상으로 조사(설문지)

기존 KDT 참여기관뿐만 아니라, AI 분야 교육훈련, 연구 등 실적과 역량이 있는 기업, 대학, 훈련기관도 신청할 수 있다. 노동부와 직업능력심사평가원은 훈련과정 및 기관별 AI 전문성과 훈련 기반시설 등에 대한 전문가 평가를 거쳐 4월 초(잠정)에 결과를 발표할 예정이다.

선정된 훈련기관에는 AI 기술의 변화 속도 등에 맞춰 훈련과정을 운영할 수 있도록 자율성을 부여한다. 훈련기관은 수료생에게 기관 명의로 훈련과정별 직무역량(Skill-set)과 프로젝트 결과(요약)를 기재·첨부한 수료증을 발급해야 한다. 이는 취업과정에서 채용기업들이 수료생과 훈련기관의 역량을 평가할 수 있도록 하기 위함이다.

‘AI 캠퍼스’에 참여하는 훈련생들에 대해서는 출석률에 따라 매월 훈련수당을 지급한다. 훈련기관 소재지 기준으로 수도권 훈련생들에게는 월 40만 원, 비수도권 훈련생들에게는 월 60만 원을 지급 하며, 인구감소지역 훈련생들에게는 월 80만 원을 지급한다.

편도인 직업능력정책국장은 “AI 전환은 중견·중소기업의 경쟁력을 좌우할 핵심 요인으로 이러한 전환을 뒷받침할 AI 전문인력 양성에 정부가 선제적으로 나서야 한다는 것이 전문가들의 공통된 의견이다.”라고 언급하며, “AI 캠퍼스가 이런 역할을 충실히 담당할 수 있도록 체계적으로 설계하고 운영해 나가겠다.”라고 밝혔다.

AI 캠퍼스 양성 목표 직종(직무)

직군분류 (예시 직종/직무)	직무정의
<b>1 AI 엔지니어 (AI Engineer)</b> “어떻게 구현하는가?” 연구자가 밝혀낸 원리를 바탕으로, 실제 사용자가 쓸 수 있는 안정적인 서비스를 구축하고 운영	<b>데이터 엔지니어</b> AI 시스템(RAG 아키텍처 포함)의 학습에 필요한 양질의 데이터를 수집·처리하여 견고한 파이프라인을 구축. 다양한 데이터 소스를 통합, 변환하는 솔루션을 설계 및 구현
	<b>데이터 과학자</b> 준비된 데이터를 기반으로 인사이트를 발견하고 비즈니스 문제를 해결할 모델 프로토타입을 개발하거나 특정 문제 해결을 위해 어떤 OSS 모델이나 알고리즘이 적합한지 검증
	<b>머신러닝 엔지니어 (LLM/Vision 엔지니어 포함)</b> 데이터 과학자가 만든 프로토타입을 실제 서비스 환경에서 안정적으로 작동하는 상용 시스템으로 구현. 오픈소스 및 상용 모델을 RAG 아키텍처에 맞게 최적화(Tuning)
	<b>MLOps 엔지니어</b> 모델의 배포, 운영, 모니터링 전 과정을 자동화하여 AI 서비스가 실제 비즈니스 환경에서 안정적으로 확장(Scale)되도록 관리
<b>AI 보안 엔지니어</b> AI 시스템의 고유한 취약점(예: 적대적 공격)을 방어하고 데이터와 모델의 무결성을 보호	
<b>2 AI 어플리케이션 개발자 (AI Application Developer)</b>	검증된 AI 모델(OpenAI, Gemini, 클로바X 등)을 API나 SDK(Software Development Kit)를 통해 호출하여, 기업의 서비스 로직과 결합하고 이를 실제 웹·앱 환경에서 동작하는 사용자 인터페이스(UI/UX)로 구현
<b>3 AI 융합가 (AI Convergors)</b> “어디에 적용하는가?” 특정 산업(금융, 의료 등)의 전문 지식과 AI 기술을 결합하여 현장의 문제를 해결	<b>임베디드 &amp; 온디바이스 AI</b> 모바일, IoT, 로봇 등 자원(메모리, 전력) 제약이 있는 하드웨어에 탑재할 수 있도록 AI 모델을 경량화·최적화하고 시스템을 개발
	<b>전문 도메인 융합</b> 도메인 지식이 필수적인 분야에서 AI를 전문적인 분석 등에 활용
	<b>첨단산업 AX</b> 반도체, 이차전지, 디스플레이, 3D프린팅, 첨단소재, 나노, 로봇, 드론 등 첨단제조 분야의 실무 엔지니어가 본인의 공학적 전문성에 AI 도구를 접목하여 R&D를 혁신하거나 공정효율을 관리
<b>4 AI HW 엔지니어 (AI HW Engineer)</b>	AI 연산의 핵심인 NPU/GPU 시스템이 물리적으로 최적의 성능을 발휘하도록 설계·검증하고, 대규모 연산을 위한 하드웨어 인프라를 구축 및 관리

# 중소기업에 꼭 필요한 인공지능(AI) 융합훈련 개시!

2026년 1월 27일, 한국산업인력공단



관련기사 바로가기



- 한국산업인력공단, ‘중소기업 인재 키움 프리미엄 훈련’ 신규사업 운영
- 중소기업 맞춤형 인공지능(AI) 융합과정 등 2,952개 과정의 훈련비 90% 이상 지원



“Chat GPT 활용 교육을 받고 싶은데... 대부분 서울에서 개설되다 보니 지방에선 꿈도 못 꾸니다.”

➔ 비수도권에 계시다구요? 훈련기관이 “찾아가는 훈련”을 지원합니다! 훈련비의 95%를 환급해드려요!!



“정부에서 환급해주는 절차가 너무 복잡해요. 행정 처리가 어려워 참여가 망설여집니다.”

➔ 원하는 훈련에 참여하신 후 영수증만 제출해주시면 됩니다! 그 외에는 하셔야 할 절차가 없습니다!!

한국산업인력공단(이사장 이우영, 이하 ‘공단’)은 2026년 1월부터 “중소기업 인재 키움 프리미엄 훈련” 사업을 신설하여 중소기업이 꼭 필요한 인공지능(AI) 융합훈련을 제공한다.

공단은 인공지능(AI) 관련 교육과정의 공급이 서울에 집중되어 있고, 교육 내용이 다소 범용적으로 구성된 점을 개선할 예정이다.

특히 신규사업은 중소기업의 훈련비와 행정업무에 대한 부담을 대폭 낮추고, 언제나 어디서나 참여할 수 있는 프리미엄 과정으로 구성했다.

우선, 훈련생이 납부한 훈련비의 90% 이상을 지원한다. 비수도권에서 개설되는 훈련의 경우 최대 95%까지 지원해, 단가가 높은 과정에도 참여할 수 있도록 중소기업 근로자의 금전적 부담을 해소한다.

아울러 ‘찾아가는 훈련’과 ‘비대면 실시간 훈련’을 지원해 직접 훈련기관에 방문하지 않아도 훈련에 참여할 수 있는 환경을 제공한다. 나아가 중소기업의 인공지능(AI) 역량 강화 지원을 위해 에스케이, 케이티 등 국내 대기업 설계 과정 및 엔비디아, 인텔, 마이크로소프트 등 글로벌 기업 인증 과정 또한 지원한다.

‘중소기업 개별 맞춤형’ 과정 또한 지원한다. 훈련기관과의 협의를 통해 회사에서 필요로 하는 내용으로 설계해 중소기업 대상 직업훈련의 활용성을 제고한다.

공단은 1월 현재 약 2,952개의 훈련과정(훈련기관 45개소)을 지원하고 있으며, 향후 더 많은 과정이 추가될 예정이다.

사업 참여 절차도 간단하다. 먼저, 고용보험홈페이지(www.ei.go.kr) 혹은 고용·산재보험 토털서비스(total.kcomwel.or.kr)를 통해 소속 회사가 우선지원대상기업\*인지 확인한다.

\* 우선지원대상기업: 대상기업 상근근로자수 기준 제조업 500인 이하, 광업·건설업·운수업·정보통신업 300인 이하, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업 200인 이하, 기타 업종 100인 이하

다음으로, 사업에서 지원하는 훈련과정 중 원하는 과정을 검색하여 해당 훈련기관에 참여를 문의하면 된다. 훈련과정 풀(Pool)은 한국산업인력공단 누리집(www.hrdkorea.or.kr) 내 공지사항에서 확인할 수 있다.

이후 훈련을 수료했다면 영수증, 수료증만으로 훈련비 신청이 가능하다.

이우영 이사장은 “새롭게 시작하는 중소기업 인재 키움 프리미엄 훈련에 우선지원대상기업 근로자의 많은 관심과 참여를 기대한다”라며, “공단은 인공지능(AI) 기술변화로 인한 산업 대전환에 효과적으로 대응하기 위해 관련 훈련을 앞장서 지원하겠다”라고 말했다.

# 배우는 인공지능(AI)이 아닌, 활용하는 인공지능(AI) 26년 '인공지능(AI) 특화 공동훈련센터' 신규 공모

2026년 1월 19일, 한국산업인력공단



관련기사 바로가기

- 전국 20개소 선정, 연간 5억 원 내외 기반 시설 및 훈련비 지원
- 기업의 인공지능(AI) 전환 지원을 위한 지역·산업 거점 육성, 진단부터 맞춤형 패키지 제공

한국산업인력공단(이사장 이우영, 이하 '공단')은 중소기업의 인공지능(이하, 'AI') 대전환을 체계적으로 뒷받침할 '2026년도 AI 특화 공동훈련센터' 20개소를 신규 모집한다.

국가인적자원개발컨소시엄은 우수한 훈련 기반 시설을 가진 대기업·대학 등이 중소기업 노동자에게 맞춤형 훈련을 제공하는 사업이다.

이번 'AI 특화' 공동훈련센터 신설은 이 컨소시엄 모델을 활용, 대·중소기업 및 지역 간 AI 활용 역량 격차를 완화하고, 중소기업과 재직자가 실제 현장에서 활용할 수 있는 AI 직무역량을 갖추 수 있도록 지원하기 위해 마련됐다.

공단은 수도권, 중부권 등 전국 8개 권역을 대상으로 지역·산업별 분포를 고려해 총 20개소 내외의 AI 특화 공동훈련센터를 선정할 계획이다.

선정된 기관에는 연간 5억원 내외의 사업운영비·기반시설 구축비와 함께 기존 일반 훈련비의 300%에 달하는 고단가 AI 특화 훈련비가 지원된다. 특히 거점형으로 지정될 경우 연간 1억원 내외의 추가 지원금이 제공된다.

AI 특화 공동훈련센터는 기업·대학·사업주단체 등 역량 있는 기관이 다수의 중소·중견기업과 컨소시엄을 구성해 공동으로 훈련을 운영한다.

자체 훈련시설과 전문인력을 기반으로, 협약기업 노동자를 대상으로 AI 기반 직무·공정 전환 등을 위한 맞춤형 훈련과 현장 적용을 연계한 종합 지원 프로그램을 제공한다.

※ 예를 들어, MES(제조실행시스템, 생산 현장의 모든 공정 데이터를 실시간으로 집계·모니터링하는 시스템)를 도입했으나 활용 역량이 부족한 기업에는 운영 심화 과정을 제공한다. 또한, 수기 작업으로 실적 누락이 잦은

기업에는 머신러닝을 활용한 데이터 분석 훈련을 제공하여 공정 자동화율을 높인다.

1단계  
진단·분석

전문가가 기업 현장을 방문해 시도입 준비 수준을 진단하고, 업무 프로세스별 병목 구간을 파악해 'AI 훈련 로드맵'을 수립한다.

2단계  
훈련

대표이사(CEO) 대상의 인사이트 교육(일반AX)과 실무자 중심의 문제해결형 교육(전문AX)을 병행한다. 실무 훈련은 최소 18시간 이상의 실습 위주로 구성된다.

3단계  
확산지원

훈련 종료 후에도 현장 적용 시 발생하는 문제를 해결할 수 있도록 전문가의 '밀착형 코칭'을 지원하고, 우수사례 공유회를 개최해 인공지능 전환(AX) 성과를 확산시킨다.

이우영 이사장은 “이번 사업은 중소·중견기업이 AI 기술을 도입하고 활용하는 데 있어 실질적인 마중물 역할을 할 것”이라며, “앞으로도 공단은 기업의 근본적인 경쟁력을 강화할 수 있도록 적극 지원하겠다”라고 말했다.

사업 참여를 희망하는 기관은 오는 2월 23일(월)까지 한국산업인력공단으로 사업계획서를 제출해야 하며, 3월 중 선정 결과가 발표될 예정이다. 모집 공고는공단 누리집(www.hrdkorea.or.kr)에서 확인할 수 있으며, 1월 22일(목) 사업 설명회가 개최된다.

## 국가인적자원개발컨소시엄 AI 특화 공동훈련센터 사업 개요

### 추진배경

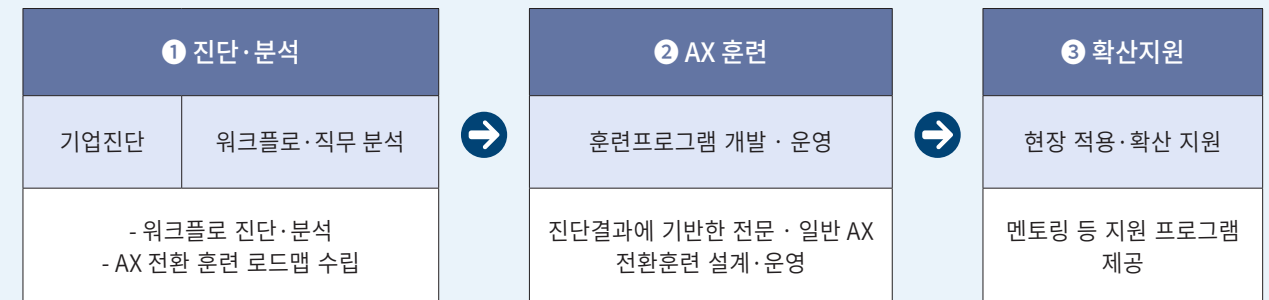
우수한 인프라를 보유한 대기업 등 주도의 중소기업 AI 직무활용 능력개발 지원으로 대·중소기업 및 지역 간 AI 훈련 격차 해소

### 맞춤형 패키지 지원 및 운영의 자율성 확대

지역 균형 지원 AI 훈련 공급이 부족한 지역 및 지역 주력산업과 연계한 공동훈련센터 우선 선정

- 협약기업 동일 권역 내 1,000인 미만 중소·중견기업

\* 기존 컨소시엄의 1차 벤더·협력사 중심에서 2~3차 벤더·비협력사, 50인 미만 중소기업·스타트업으로 확대



패키지 지원 공동훈련센터가 중소기업의 AI 도입·활용 수준 등 진단·분석 후 AX전환 훈련, 확산지원 등 종합 패키지 지원

- 일반AX 관리자부터 실무자까지 이해도 향상 및 기초 교육

- 전문AX 직무분석을 바탕으로 현업 직무에 AI 활용 훈련\*

\* 현업 적용도 제고를 위해 PBL, 실시간 비대면 등 유연한 훈련 방식 도입

운영의 자율성 지원 항목(운영비, 시설·장비비, 프로그램개발비 등)

간 칸막이, 강사료 등 지원한도를 없애고

총액 내 자유롭게 편성

- 수료인원 중심의 양적 평가에서 벗어나 기업의 실제

AI 활용능력 및 AX 전환 등 성과로 측정



# '26년 청년일자리도약장려금 지방 기업·청년의 성장을 지원합니다

2026년 1월 25일, 고용노동부



관련기사 바로가기

고용노동부(장관 김영훈)는 기업의 채용 여력 확대와 청년의 취업·근속을 지원하는 「'26년 청년일자리도약장려금」 사업을 1월 26일(월) 시행한다고 밝혔다. 올해 청년일자리도약장려금 사업은 청년의 지방 이탈 등 수도권 쏠림 현상을 완화하기 위해 비수도권 우대 원칙을 시범 도입했다.

기존 I·II 유형을 '26년에는 수도권·비수도권 유형으로 개편하고, 비수도권 기업에 취업한 청년이 6개월 이상 근속 시 2년간 최대 720만원의 근속 인센티브를 지원한다. 또한, 지방에 일자리 창출 여력이 있는 기업의 참여를 촉진하기 위해 지방 산업단지 입주 중견기업까지 지원기업 범위\*도 확대한다.

구분	'25년	
유형	I유형	II유형
지원 대상	취업애로청년 채용 우선지원대상기업	청년 채용 빈일자리 업종 우선지원대상기업
		해당 기업 취업 청년
지원 수준	기업	1년간 최대 720만원 (60만원/월)
	청년	2년간 최대 480만원

\* (지역별 차등 지원) 일반 비수도권480만원, 우대지역600만원, 특별지원 지역720만원  
임영미 고용정책실장은 “일자리와 높은 임금이 수도권에 집중된

\* ('25년) 우선지원대상기업 → ('26년) 우선지원대상기업 + 지방 산업단지 입주 중견기업

특히, '25년 신규 도입한 청년 근속 인센티브는 현장 호응도가 높고 청년들에게 취업 후 근속의 유인으로 작용하고 있다. '25년 사업에 참여했던 청년 씨는 “청년 근속 인센티브가 장기근속에 대한 동기부여가 되고, 현재 직장 생활에 대한 안정감을 높이는 데 도움이 되었다”라고 밝혔다.

'26년에는 청년 근속 인센티브 지급 대상을 비수도권 소재 기업 취업 청년으로 개편하여 지방에서 청년들이 취업하고 근속할 수 있도록 지원할 예정이다. 특히, 인구감소지역 등 일자리 미스매치가 심한 지역의 기업에 취업한 청년에게는 근속 인센티브를 추가로 지원한다.

'26년	
수도권	비수도권
취업애로청년 채용 우선지원대상기업	청년 채용 ①우선지원대상기업 ②산업단지 입주 중견기업
	해당 기업 취업 청년
	1년간 최대 720만원 (60만원/월)
-	2년간 최대 720만원*

상황에서 청년일자리도약장려금이 지방 내 양질의 일자리 창출을 지원하고, 지방에서 청년들이 취업하고 성장하는 데 도움이 될 것으로 기대한다.”라고 밝혔다.

도전하는 청년, 약진하는 기업

## '26년 청년일자리도약장려금

**사업 목적**

청년의 신규 일자리 창출을 통한 청년 고용 활성화

- 기업지원금: 기업의 채용 여력을 확대하여 청년들에게 신규 일자리 제공
- 청년 근속 인센티브: 인력난을 겪고 있는 비수도권 소재 기업에 청년들이 취업하고 근속할 수 있도록 지원

**지원 대상**

**수도권 유형**

취업애로청년을 채용한 5인 이상 우선지원대상기업

\* (취업애로청년) 4개월 이상 실업, 고졸 이상 학력 등 비수도권 유형

**비수도권 유형**

청년을 채용한 5인 이상 우선지원대상기업·산업단지 입주 중견기업 및 해당 기업 취업 청년

**지원 내용**

수도권 유형	비수도권 유형
<p>기업</p> <p>6개월 이상 고용유지 시 1년간 최대 720만원 지원</p>	<p>기업</p> <p>6개월 이상 고용유지 시 1년간 최대 720만원 지원</p>
	<p>청년</p> <p>6개월 이상 재직 시 2년간 최대 720만원* 지원</p>

\* (일반 비수도권 기업 지원 한도: 400만원(6~12월), 24개월 차 120만원)  
우대지역(인구감소지역) 기업 지원 한도: 600만원(6~12월), 24개월 차 180만원  
특별지원지역(인구감소지역) 기업 지원 한도: 720만원(6~12월), 24개월 차 180만원

**신청 방법**

고용24(www.work24.go.kr)에서 기업소재지를 담당하는 운영기관에 신청

# 고용허가제(E-9) 신청하세요, 2026년 1회차 접수 시작

2026년 1월 15일, 고용노동부



관련기사 바로가기

- 2026년 총 5회 외국인노동자 고용허가 신청·접수 -
- 1. 26.부터 2. 10.까지 1회차 신청 -

고용노동부(장관 김영훈)는 구인난을 겪는 기업이 이주노동자(E-9)를 고용할 수 있도록 '26년에도 5차례 신규 고용허가 신청·접수를 진행할 예정이라고 밝혔다.

\* 신청일정: (1차) 1.26.~2.10., (2차) 4.20.~5.6., (3차) 7.6.~7.17., (4차) 9.14.~9.29., (5차) 11.23.~11.27.

이에 따라 기업에서는 경영 상황에 따라 인력 필요시기에 맞춰 고용허가를 신청하여 외국인 노동자를 고용할 수 있을 것으로 기대된다.

올해부터는 호텔·콘도업 허용 지역에 전라북도도 새롭게 추가되며, 비수도권의 제조업체 사업장별 추가고용 한도가 30%(기존 20%)로 상향되고, 비수도권 소재 제조업 유턴기업은 기업규모와 무관하게 외국인 고용이 허용된다.

또한, 작물재배업 시설원에·특작분야 1,000~2,000㎡미만의 경우에도 고용한도 8명을 인정하고, 고용허가 업종에 곡물 및 기타 식량작물 재배업이 추가된다. 그동안 한시 운영된 조선업 별도 쿼터는 제조업 쿼터로 통합 운영된다.

1회차 신규 고용허가 규모는 전체 15,784명 (제조업 11,275명, 농·축산업 2,382명, 어업 1,495명, 건설업 492명, 서비스업 140명)으로, 1월 26일부터 2월 10일까지 신청·접수 예정이다.

신청 결과는 3월 3일에 발표되며, 고용허가서 발급은 제조·광업의 경우 3.4~3.10., 농·축산·어업, 임업, 건설업 및 서비스업은 3.11.~3.17.에 진행될 예정이다.

외국인노동자와 일하고 싶은 사업장이라면?

## 2026년 총 5번 고용허가를 신청할 수 있습니다

- ①회차 1.26(월)~2.10(화)
- ②회차 4.20(월)~5.6(수)
- ③회차 7.6(월)~7.17(금)
- ④회차 9.14(월)~9.29(화)
- ⑤회차 11.23(월)~11.27(금)

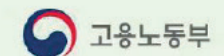
### 고용허가제 신청할 수 있는 업종은?



고용허가서 발급신청서를 작성하여 [www.work24.go.kr](http://www.work24.go.kr) 또는 고용센터에 제출하세요.

### '26년 1회차 신청 일정은?

- '26. 1. 26(월) ~ 2. 10(화) 고용허가 신청
- 3. 3(화) 사업장 확정 발표
- 제조·광업 3. 4(수) ~ 3. 10(화) 그 외 3. 11(수) ~ 3. 17(화) 고용허가서 발급
- '26. 5월 ~ 외국인 근로자 입국



# 폴리텍대학, 취업률 상위 10위권 중 6개 캠퍼스 이름 올려

2026년 1월 28일, 한국폴리텍대학



관련기사 바로가기

- 전국 전문·기능대학 중 취업률 1위 남인천 95.3%, 2위 강릉 90.9%
- 졸업 후 유지취업률 92.4%, 안정적 고용 유지 입증

한국폴리텍대학(이사장 이철수)이 전국 전문·기능대학 취업률 상위 10위권 중 6개 캠퍼스가 이름을 올리며 최상위권의 취업 경쟁력을 다시 한번 입증했다.

한국폴리텍대학은 21일 교육부와 한국교육개발원이 발표한「2024년 고등교육기관 졸업자 취업통계조사」결과를 공개했다.

이번 조사는 2023년 8월과 2024년 2월 졸업자를 대상으로 공공 데이터베이스(DB)를 활용해 2024년 12월 31일 기준 취업 현황을 집계한 자료다.

조사 결과 학위과정을 운영하는 한국폴리텍대학 32개 캠퍼스의 평균 취업률은 77.9%로 나타났다. 이는 일반대학(62.8%)과 전문대학(72.1%)의 평균 취업률을 모두 상회하는 수치다.

특히 남인천캠퍼스는 95.3%의 취업률로 전국 160개\* 전문·기능대학 중 1위를 기록했다. 이어 △강릉(90.9%) △영남융합(88.9%) △청주(83.0%) △익산(83.0%) △울산(82.6%) 등 6개 캠퍼스가 취업률 상위 10위권에 포함됐다.

\*전국 167개 전문·기능대학 중 졸업생 20인 미만 7개교 제외

취업 이후 고용 유지 수준도 높게 나타났다. 유지취업률은 취업자가 일정 기간(3·6·9·11개월)이 지난 뒤에도 직장에 그대로 재직하고 있는지를 보여주는 지표로, 한국폴리텍대학 졸업자의 유지취업률은 1차(3개월) 92.4%, 2차(6개월) 87.1%, 3차(9개월) 81.7%, 4차(11개월) 79.4%이다. 졸업생 10명 중 약 8명이 1년 가까이 취업 상태를 유지하고 있는 셈이다.

국가데이터처의 2023년 일자리 이동통계에 따른 결과에서도 안정적인 고용 특성이 확인됐다. 기능대학\*\* 졸업자의 취업 후 1년 내 일자리 이동률은 일반대학(18.3%)과 전문대학(22.2%) 보다 낮은 17.8%로 한국폴리텍대학의 실무 중심 교육이 졸업 이후 지속적이고 안정적인

고용 유지로 이어지고 있음을 보여준다.

\*\*기능대 : 폴리텍대학(32개교), ICT폴리텍대학(1개교)

취업률 80% 이상 캠퍼스 가운데 남인천캠퍼스가 95.3%로, 전년보다 11.1%p 높아지며 가장 큰 상승 폭을 보였다. 유지취업률 부문에서는 영남융합캠퍼스가 94.7%로 전년 대비 16.3%p 상승해 상승 폭이 가장 컸다.

한편, 한국폴리텍대학은 3월 중순까지 2026학년도 신입생 모집을 진행한다. 자세한 사항은 누리집(kopo.ac.kr)을 통해 확인할 수 있다.



# 학력·경력 없어도 누구나 배우면서 자격증 도전! 올해 과정평가형 자격 훈련 2,025개 열린다

2026년 1월 28일, 고용노동부



관련기사 바로가기

- 전기공사산업기사 등 2026년도 과정평가형 교육·훈련과정 2,025개 확정

고용노동부(장관 김영훈)는 2026년 과정평가형 국가기술자격 208개 종목('25년 대비 7개 종목 증가)에 대한 운영기관(총 506개)과 교육·훈련과정(2,025개)을 확정하여 1월 27일 공고했다.

\* 과정평가형 자격 교육·훈련 과정 수: ('24년) 1,631개 → ('25년) 1,766개 → ('26년) 2,025개

< '26년도 과정평가형 국가기술자격 교육·훈련과정 >

구분	4년제대	전문대	폴리텍	직업계고	군	직훈기관	공공기관	계
기관(개)	13	41	29	168	5	244	6	506개 기관
* 중복제외								
과정(개)	32	146	140	744	34	919	10	2,025개 과정

과정평가형 국가기술자격은 산업현장에 적합한 교육·훈련을 이수한 후 실무중심의 내부·외부평가에 합격하면 국가기술자격을 부여하는 제도이다. 검정형 국가기술자격과 달리 시험 위주의 방식이 아닌 현장 중심 역량을 중시하고 있어 취득자 및 기업으로부터 높은 효용성\*을 인정받고 있다.

\* (과정평가형 vs 검정형, 신입사원 비교) △5년 경력자(=100) 대비 역량수준(62점 vs 54점) △현장적응기간(2.7월 vs 3.3월) △취업소요기간(78일 vs 83일) △기업 지속 채용의향(82.0%) 등

또한, 교육·훈련을 통해 실무 역량을 키워나가는 만큼 별도의 응시자격을 먼저 요구하지 않아 경력이 없는 사람이나 비전공자도 산업기사 이상 자격에 도전\*할 수 있다. 과정평가형 국가기술자격을 취득하기 위해서는 직업계고, 대학, 폴리텍 등 교육기관에서 개설되는 과정에 참여하거나, 직업훈련기관에서 국민내일배움카드를 교육·훈련을 신청하여 수강할 수 있다.

\*25년 과정평가형 교육·훈련을 통해 직업계고 3,487명 산업기사 자격 취득 (검정형 자격의 경우, 산업기사 시험 응시를 위해 전문대졸 또는 경력 2년 등 응시자격 필요)

고용노동부는 관계부처와 산업현장의 요구를 반영하여 매년 인기 종목을 중심으로 과정평가형 국가기술자격 종목을 확대\*해 나가고 있다. 2026년에는 건축산업기사, 건축설비산업기사 등 8개 종목이 새롭게 지정됐다('27년 과정 개설). 특히, 청년과 중장년 취업에 도움이 되는 전기공사산업기사를 과정평가형 국가기술자격으로 취득할 수 있는 교육·훈련 과정이 올해부터 개설될 예정이다.

\* ('22년) 178개 → ('23년) 179개 → ('24년) 186개 → ('25년) 201개 → ('26년) 208개 과정평가형 국가기술자격 교육·훈련을 통해 자격 취득을 희망하는 사람은 고용노동부 누리집, 과정평가형 자격 누리집(CQ-Net)\* 또는 국산업인력

공단(052-714-8356)을 통해 자세한 안내를 받을 수 있다.

\*「2026년도 과정평가형 국가기술자격 교육·훈련과정 공고」: 고용노동부 누리집(moel.go.kr), 과정평가형 자격 누리집(c.q-net.or.kr) 공지 사항에서 확인 가능  
한편, 과정평가형 자격 중 피복아크용접기능사는 태국과의 상호 인정도 추진된다\*. 올해 2월 한국산업인력공단과 태국 전문자격원(TPQI)이 양해각서(MOU)를 체결하여 양국 간 기술인력 이동과 활용을 촉진할 계획이다.

\* 한국 피복아크용접기능사(과정평가형) - 태국 수동메탈아크용접(L4, L5)  
편도인 직업능력정책국장은 “기업은 즉시 투입 가능한 인력을 확보할 수 있고, 개인은 취업과 경력 형성에 도움이 된다는 것이 과정평가형 자격의 장점”이라며, “올해는 2천 개가 넘는 과정이 운영되는 만큼, 많은 분들이 과정평가형 자격으로 직무역량을 높일 수 있도록 고용노동부도 적극 지원하겠다.”라고 말했다.

## 과정평가형으로 국가기술자격에 도전하세요!

- 학력 NO, 경력 NO, 자신감 하나면 OK -



# HR을 클라우드로

## • HR 운영의 혁신, 사람을 연결하는 HR 글로벌 허브

### 글로벌기업은왜HR을클라우드로옮기는가?

글로벌 기업의 경쟁력은 더 이상 자본이나 브랜드만으로 결정되지 않는다. 오늘날 기업의 지속가능한 성장은 사람을 어떻게 연결하고, 성장시키며, 경험하게 하는가에 달려 있다. 이러한 변화의 중심에 '클라우드 기반 HR'이 있다.

### 글로벌확장,그리고HR의복잡성

메리어트는 한국을 포함, 전 세계에 9,361개 이상의 호텔·리조트에 1,706,331개 이상의 객실을 운영하는 글로벌 기업이다. 우수한 고객 경험을 제공해 온 기업이지만, 국가·지역·브랜드별로 상이한 HR 시스템이 병존하면서, 인사 데이터는 분산되었고 HR 프로세스는 일관성을 잃었다. 직원들은 HR 정보를 얻기 위해 여러 시스템을 오가야 했고, 글로벌 차원의 인재 현황을 한눈에 파악하는 것조차 쉽지 않았다. 이러한 문제는 단순한 IT 운영상의 불편을 넘어, 직원 경험(Employee Experience)과 HR의 전략적 역할을 제약하는 요인으로 작용했다. 메리어트는 기존 방식을 유지하는 대신, HR 운영 모델 자체를 재설계하는 방향을 선택했다.

메리어트가 주목한 해법은 클라우드였다. 클라우드는 더 이상 새로운 기술 트렌드가 아니라, 글로벌 조직을 운영하기 위한 필수 인프라로 자리 잡고 있다. 클라우드 기반 HR은 단일 플랫폼 위에서 전 세계 인사 데이터를 통합하고, 실시간으로 분석하며, 직원에게 일관된 사용자 경험을 제공할 수 있기 때문이다. 메리어트는 이 전환 과정에서 Accenture와 협력해 HR 혁신을 추진했고, 기술적 기반으로는 Oracle의 Cloud HCM을 채택했다. 그 결과 탄생한 것이 바로 mHUB다.

### 하나의HR허브,하나의경험

mHUB는 채용, 온보딩, 학습, 성과, 보상, 경력 관리 등 핵심 HR 기능을 하나의 클라우드 플랫폼으로 통합한 글로벌 HR 허브다. 전 세계 직원들은 언제 어디서나 동일한 시스템에 접속해 자신의 인사 정보를 관리하고, 학습 콘텐츠를 탐색하며, 내부 이동 기회를 확인할 수 있다. 이 변화의 핵심은 '시스템 통합' 그 자체가 아니라, 직원이 자신의 경력과 성장을 보다 능동적으로 관리할 수 있도록 주도성을 가능하게 하는 환경을 구축했다는 점에 의미가 있다. 이는 HR이 행정 중심 기능을



넘어, 직원 경험을 설계하고 지원하는 플랫폼으로 확장되고 있음을 보여준다.

### 데이터가전략이되는HR

클라우드 HR의 또 다른 가치는 데이터에 있다. mHUB를 통해 글로벌 인사 데이터가 실시간으로 집적되면서, 메리어트는 인력 이동성, 학습 효과, 조직 참여 수준과 같은 주요 지표를 신속하게 파악할 수 있게 되었다. 이는 HR 리더가 개인적 경험이나 직관이 아닌 데이터 기반 의사결정을 내릴 수 있는 토대를 마련했다. 클라우드 HR은 HR을 단순한 관리 기능에 머무르게 하지 않고, 비즈니스 전략과 직접 연결되는 전략적 파트너로 끌어올리는 역할을 한다.

### 왜HR을클라우드로옮기는가

메리어트의 사례는 하나의 질문으로 수렴된다. 왜 글로벌 기업은 HR을 클라우드로 전환하는가?

그 이유는 명확하다.

글로벌 확장 속에서도 HR 표준화를 유지하기 위해서이며, 실시간 데이터 기반 인재 의사결정을 가능하게 하기 위해서이다. 또한 분산된 근무 환경에서도 일관된 직원 경험을 제공하고, 조직의 변화와 성장에 유연하게 대응하기 위함이다.

클라우드는 HR을 더 빠르고, 더 연결되며, 더 사람 중심으로 만든다.

### 사람중심전략기술적완성

mHUB는 단순한 HR 시스템 구축 사례에 그치지 않는다. 이는 메리어트가 추구해 온 '사람 중심 조직' 철학을 디지털 환경에서 구현한 결과물에 가깝다. 글로벌 기업에게 클라우드 HR은 선택이 아니라, 조직 운영 방식이 향하는 하나의 방향으로 자리 잡고 있다. 그리고 그 방향의 끝에는, 더 연결된 사람과 더 지속가능한 조직이 있다. 메리어트의 mHUB는 그 미래를 한 발 앞서 보여주는 사례이다.

\* 자료 | Marriott International, Accenture, Oracle 등 공개 자료 종합

# 2025년 12월 고용동향

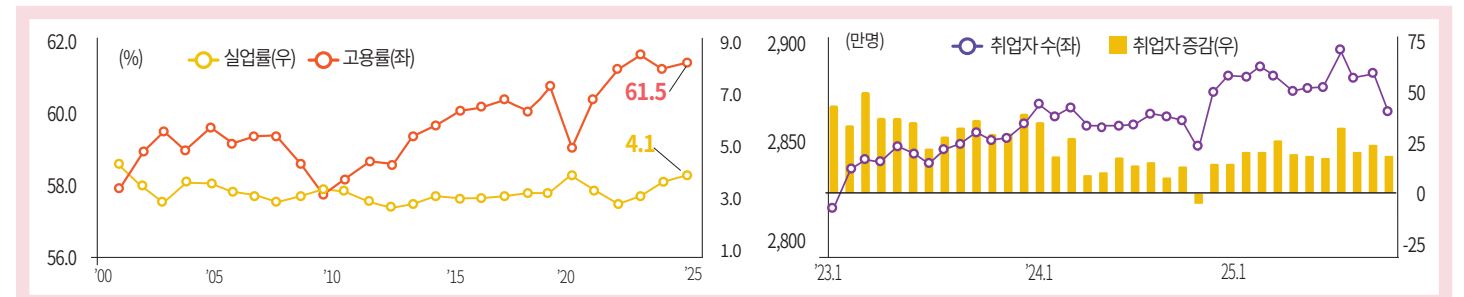
고용노동부, 2026. 1. 14.



관련기사 바로가기

- ☑ 고용률 61.5%(월간 역대 2위), 경제활동참가율 64.1%(월간 역대 1위), 실업률 4.1%, 취업자수 +16.8만명 증가
- 경제활동참가율 64.1%로 +0.2%p 상승(역대 1위, '99.6월~)
- 실업률은 4.1%로 +0.3%p 상승(12월기준역대 최고 3위, '99.6월~)
- 5세 이상 고용률 61.5%로 전년대비 상승(역대 2위, '82.7월~), 15~64세 고용률 69.6%로 +0.2%p 상승(역대 1위, '89.1월~)
- 취업자수는 전년대비 +16.8만명 증가, 계절조정 취업자수는 △18.3만명 감소

☞ ⇒ 15세 이상 고용률·실업률(원계열, 매년 12월) + 전체 취업자수 및 증감(원계열, 계절조정, 전년대비)



- ☑ (산업) 서비스업 증가폭 축소, 제조업 감소폭 확대, 건설업 감소폭 축소
- 서비스 연말 직접일자리사업 종료에 따라 증가폭은 축소되었으나, 내수관련 서비스업 중심으로 58개월 연속 증가(+51.6→+40.3만명)
  - 도소매(1.1→4.4만)·운수창고(4.1→7.2만) 교육서비스(0.7→2.2만) 등은 하반기 이후 경기회복 흐름 영향 등으로 증가폭 확대
  - 사업시설(6.3→4.9만) 예술여가(6.1→5.5만) 등도 증가세 지속
  - 정보통신(2.2→0.7만) 금융보험(4.9→2.8만) 전문과학(0.2→△5.6만) 등 전문 서비스업은 최근의 증가세가 조정되는 흐름
  - 보건복지업(28.1→22.0만)은 직접일자리 사업 종료로 증가폭 축소
- 제조 반도체 등 양호한 수출실적에도 불구하고 관세 등 대외리스크, 자동차 등 업황·수출 둔화 영향 등으로 감소폭 확대(△4.1→△6.3만명)
- 건설 기저효과('24.11월 △9.6→'25.1월 △15.7만), 아파트 등 건설기성 증가 등으로 감소폭 축소(△13.1→△6.3만명)
- 농림 상반기 작황부진 여파로 감소 지속(△13.2→△11.7만명)
- ☑ (지위·연령) 상용직 비중 59.0%(+0.4%p), 청년층 제외 고용률 상승
- 지위 상용직 증가폭 축소(+19.5만명) 상용직 비중 역대 최고, 일용직(+2.5만명)은 증가 전환, 임시직(△0.7만명)은 감소 전환
  - 비임금근로자는 자영업자 중심으로 감소폭 축소(△7.0→△4.6만), 고용유자영업자는 도소매·숙박음식 중심으로 증가 지속(7.5→3.4만명)
- 연령 30대 이상 연령대에서 고용률 상승, 청년층은 하락폭 축소
  - 청년층 고용률(44.3%, △0.4%p) 하락, 실업률(6.2%, +0.3%p) 상승
  - 청년층 쉬었음(41.1만명, 0.0만명)은 전년대비 보합
  - 30대는 인구증가 대비 취업자수 소폭 증가하며 고용률 상승, 40, 50대는 인구감소 비해 취업자수 소폭 감소하며 고용률 상승
  - 60세 이상은 고령층 경제활동 참여 증가 등으로 고용률 상승 지속
- ☑ '25.12월은 두자릿수 증가세 지속(12개월 연속)하며 경황률 역대 최고 내수 개선세가 고용 증가요인으로 작용하나, 청년 등 어려움도 지속
- 서비스업은 '25년 하반기 이후 내수 개선 영향으로 도소매·운수창고·예술여가 중심으로 높은 증가세 지속
- 보건복지업은 연말 직접일자리 사업 종료 등으로 증가폭 축소, 전문과학·정보통신·금융보험 등도 전월 대비 증가세 조정
- 제조업은 대외 불확실성 확대 및 평균 수출 증가폭 축소 등 영향으로 감소폭 확대
- 건설업은 기저효과('24.11월 △9.6→'25.1월 △15.7만, 한파 영향), 건설기성 증가 영향 등으로 감소폭 축소
- 청년층 취업비중 높은 도소매 등 내수 관련 업종 고용여건 개선으로 고용률 하락폭은 축소, 쉬었음은 전년대비 보합세

☞ ⇒ 2025년 연간 고용동향 특징

- ① 고용률 62.9% 역대 최고, 경황률 64.7% 역대 최고, 실업률 2.8%, 취업자수 +19.3만명 증가
- ② (산업) 서비스업 중심 증가, 제조업·건설업·농림어업 감소
- ③ (지위·연령) 상용·임시직 증가, 30대 등 대부분 연령대 고용률 상승



# 교육을 ‘운영’에서 ‘성과’로 연결하다

## 주식회사 엠지씨글로벌 인재개발실 교육팀 김다솜 팀장

한국산업인력공단 능력개발전담주치의 2025년 우수사례 경진대회 대상 ‘주식회사 엠지씨글로벌’

주식회사 엠지씨글로벌(메가MGC커피)은 “맛있는 커피를 누구나 부담 없이 즐길 수 있게”라는 철학을 바탕으로, 고객과 점주, 그리고 임직원이 함께 성장하고 행복을 누릴 수 있는 기업 문화를 추구하고 있습니다.

교육팀은 전국 가맹점과 직영점에서 동일한 품질과 서비스를 구현하는 것을 가장 중요한 가치로 삼고 있습니다. 그렇기 때문에 HRD 역시 ‘많이 하는 교육’이 아니라, 현장에서 바로 적용되고 표준을 유지할 수 있는 교육을 핵심으로 운영하고 있습니다.

### HRD 혁신 추진 배경

#### Before : 교육은 했지만, 쌓이지 않는 구조

사업 참여 이전에도 교육은 지속적으로 운영되고 있었습니다. 그러나 교육이 한번의 행사처럼 진행되면서 성과 측정과 환류가 체계적으로 이어지지 못하는 한계가 있었습니다.

프로그램은 많았지만 누가 무엇을 배우고, 그 결과 현장에서 무엇이 달라졌는지 한눈에 확인하기 어려웠고 일부는 경험에 의존해 표준화가 부족하기도 했습니다.

결국 우리에게 필요했던 것은 교육의 양이 아니라, 교육이 실제 변화와 성과로 연결되는 구조였습니다.

#### After : 교육-현장-성과를 잇는 체계를 갖추다

한국산업인력공단에서 지원하는 능력개발전담주치의 제도를 통해 교육을 바라보는 기준이 달라졌습니다. 교육을 콘텐츠 중심이 아니라 **진단→설계→실행→측정→개선의 흐름으로 재정립**했습니다. 현장의 문제를 경험이 아닌 데이터로 확인하고, 실행가능한 방식으로 논의, 설계하며, 결과를 다음 개선으로 연결하는 구조가 만들어졌습니다.

이 과정을 거치며 HRD는 단순 운영을 넘어, 조직의 경쟁력을 높이는 핵심 기반으로 자리 잡게 되었습니다.

### HRD 성공 비결

가장 현실적인 어려움은 일정과 참여였습니다. 현업은 늘 바쁘고, 교육은 뒤로 밀리기 쉽기 때문입니다. 그래서 ‘참여를 요청하는 방식’부터 바꾸었습니다.

‘교육을 들어주세요’가 아닌 ‘이 교육이 현장이 바뀔다’로 목적을 명확히 전달했고 참여 부서(현장 근접 부서)와는 사전 니즈 수집(설문/질의) → 반영 → 결과 공유로 신뢰를 쌓았습니다.

프랜차이즈 HRD는 ‘좋은 강의’만으로는 부족합니다. 현장에 들어가면 교육생/근무자들이 ‘당장 필요한 것’이 매우 구체적이기 때문입니다.

그래서 우리는 현장에서 발생하는 불편·오류·리스크를 먼저 해결하고, 한 번에 크게 바꾸기보다 작은 개선을 반복하며, 모든 변화는 현장 적용 가능성을 기준으로 검증했습니다.

결과적으로 교육이 ‘해야 하는 일’에서 ‘도움이 되는 일’로 인식이 바뀌기 시작했습니다.

### 직업능력개발훈련을 조직시스템으로

가장 큰 도움은 ‘정답을 알려주는 컨설팅’이 아닌, 우리 조직이 스스로 개선을 계속할 수 있게 만드는 방법을 배운 것입니다.

1. 핵심 문제를 선명하게 만드는 진단 - 대중 느끼던 문제를 ‘어디서 왜 발생하는지’로 구체화할 수 있게 됐습니다.
2. 실행 가능한 솔루션으로 쪼개는 설계 방식 현장 적용을 전제로, 바로 적용 가능한 단위로 설계할 수 있게 됐습니다.
3. 측정과 피드백 구조 만족도에서 끝나지 않고 교육 이후 현장 변화 까지 연결해보는 관점을 갖게 됐습니다.

이는 단순히 교육 프로그램을 개선하는 수준이 아니라 교육을 조직 시스템으로 발전시키는 과정이었다고 생각합니다.

### HRD 혁신 후 변화

교육은 단발성 행사가 아닌 지속적으로 발전하는 체계가 되었습니다. 운영 방식이 표준화되며 품질이 안정되었고, 교육 결과가 다음 개선으로 이어지는 선순환이 만들어졌습니다. 조직 내에서는 “교육이 실제 업무를 바꾼다”는 인식도 자연스럽게 확산되었습니다.

### 직원(사내) 반응

특히 현장 근접 부서의 반응이 긍정적이었습니다. 공통 기준이 정리 되면서 협업이 쉬워졌고, 교육 내용이 운영 개선으로 이어지는 경험이 축적되었기 때문입니다. 이제 교육은 단순한 일정이 아니라, 업무를 더 잘하기 위한 도구로 받아들여지고 있습니다.

### 기업의 성과나 변화

성과는 숫자 하나로만 말하기 어렵지만, 분명한 변화가 있었습니다. 교육을 통해 현장 이슈를 흡수하고 개선하면서 유사 문제가 반복되는 빈도가 줄어들기 시작했습니다. 이는 매장 운영 표준(QSC) 안정화로 이어졌고, 브랜드 품질 유지에도 긍정적인 영향을 주었습니다. 무엇보다 HRD가 ‘교육팀의 일’을 넘어 조직 전체의 경쟁력이라는 공감대로 확장된 점이 가장 큰 변화입니다. 이러한 축적이 능력개발 전담주치의 우수사례 경진대회 대상이라는 의미 있는 결과로 이어 졌다고 생각합니다.

### 향후 HRD 계획

현재는 사업주직업능력개발훈련 중심의 교육체계를 더욱 고도화하고 있으며, 앞으로는 신규입사자 대상 교육까지 확대할 계획입니다.

직무·직책별 필수 역량을 더욱 명확히 하고, 실습과 현장 적용 중심 구조를 강화할 예정입니다. 또한 입사 초기 핵심 역량, 직무별 OJT, 초기 적응 및 성과 지표를 연계한 체계적인 온보딩 시스템을 구축하고 있습니다.

가맹점 교육에서 축적한 현장 중심·표준화·성과 환류의 방식을 신규 입사자 육성에도 동일하게 적용하여, 사람이 빠르게 성장할 수 있는 구조를 만들고자 합니다.

### 마무리

능력개발전담주치의 제도는 주식회사 엠지씨글로벌의 직무교육을 다시 정의하게 만든 계기였습니다. 현장에서 답을 찾고, 작은 개선을 반복하며, 그 결과를 다음 변화로 연결하는 방식은 빠르게 성장하는 프랜차이즈 조직에 꼭 필요한 HRD의 모습이라고 생각합니다.

앞으로도 엠지씨글로벌은 교육이 실제 업무 변화와 성과로 이어지는 구조를 지속적으로 발전시켜 나가겠습니다.



# 2025년 OECD 국제성인역량조사 (PIAAC) 사업 연구



관련기사 바로가기

한국산업인력공단·한국직업능력연구원 2025년 12월

QR코드를 스캔하면 2025년 OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 사업 연구 보도자료를 확인하실 수 있습니다.



## 주요내용

- 우리나라 성인능력 수준과 직무능력 측정
- 직종별 성별 역량차이와 노동시장 성과 간 관계
- 한국 노동시장의 '스킬 패러독스' 분석
- 고등교육 관련 국제비교 분석
- 평생교육 참여와 성인의 인지적 역량 간 관계

## 주요목차

- PIAAC 데이터 활용 연구의 동향과 전망
- 평생교육 참여와 성인의 인지적 역량
- 한국의 스킬 패러독스
- 문해력 저하 원인 분석
- 고등교육 이수자의 역량 특성
- PIAAC 데이터의 측정학적 기초와 활용
- 한국의 성별 직종분리 현황과 역량 차이 분석: PIAAC을 사용한 국제비교

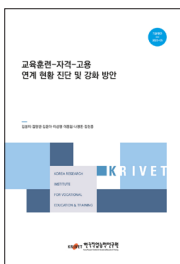
# 교육훈련-자격-고용 연계 현황 진단 및 강화 방안



관련기사 바로가기

한국직업능력연구원 2025년 10월

QR코드를 스캔하면 교육훈련-자격-고용 연계 현황 진단 및 강화 방안 보도자료를 확인하실 수 있습니다.



## 주요내용

- 교육훈련-자격-고용 연계 정책 사례
- 직종 간 교육훈련-자격-고용 연계현황
- 고용서비스 고도화 방안
- 제도별 운영현황

## 주요목차

- 교육훈련-자격-고용 연계현황
- 교육훈련-자격-고용 연계 이행경로 유형 및 특성
- 교육훈련-자격-고용 연계 강화를 위한 정책 및 과제 제언

# 고령자 계속고용에 대한 연구



관련기사 바로가기

한국고용정보원 2024년 12월

QR코드를 스캔하면 고령자 계속고용에 대한 연구 보도자료를 확인하실 수 있습니다.



## 주요내용

- 한국형 계속고용제도 논의
- 일본, 유럽연합의 계속고용 정책
- 우리나라 정년제 및 재고용 현황
- 60세 이상 고령자 고용실태

## 주요목차

- 정년제에 대한 이론적 논의
- EU 회원국의 고령자 계속고용
- 고령자 계속고용유형별 성과와 한계
- 고령자 계속고용에 대한 설문조사 분석결과
- 일본의 고령자 계속고용정책
- 고령자 계속고용에 대한 질적 연구결과

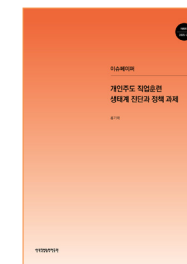
# 개인주도 직업훈련 생태계 진단과 정책 과제



관련기사 바로가기

한국직업능력연구원 2025년 12월

QR코드를 스캔하면 개인주도 직업훈련 생태계 진단과 정책 과제 보도자료를 확인하실 수 있습니다.



## 주요내용

- 훈련생 구성 특성의 변화
- 개인주도 직업훈련 시장
- 훈련기관의 훈련시장 이탈에 미치는 영향
- 훈련기관 인증평가

## 주요목차

- 이론적 논의: 조직생태학과 개인주도 직업훈련
- 실증분석: HRD-Net 2021-2023 원자료를 활용한 탐색적 접근
- 정책제언: 개인주도 훈련시장 생태계 진단





# 청년일자리 도약장려금

2026년에는 청년이 지방에서 취업·성장할 수 있도록  
비수도권 소재 기업·청년을 우대 지원합니다!






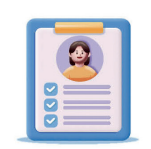
지원 대상

지원 요건

지원 내용

참여 방법

문의

수도권	비수도권								
<p><b>5인 이상 우선지원대상기업</b></p> 	<p><b>기업</b> 5인 이상 우선지원대상기업, 산업단지 입주 중견기업</p> <p><b>청년</b> 해당 기업에 취업한 만 15~34세 청년</p>								
<p><b>취업애로청년*</b>을 정규직으로 채용하고 <b>6개월 이상 고용 유지</b></p> <p><small>*취업애로청년: 만 15~34세의</small></p> <p>▶ 4개월 이상 실업 ▶ 고졸 이하 청년 등</p> 	<p><b>기업</b> 청년을 정규직으로 채용하고 <b>6개월 이상 고용 유지</b></p> <p><b>청년</b> 해당 기업에서 <b>6개월 이상 재직</b></p>								
<p><b>1년간 최대 720만원 지원</b></p> 	<p><b>기업</b> 1년간 최대 720만원 지원</p> <p><b>청년</b> 2년간 최대 720만원 지원</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>청년 근속 인센티브 구분</th> <th>지원 금액</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>일반 비수도권 기업 취업 청년</td> <td>최대 480만원</td> </tr> <tr> <td>우대지원지역 기업 취업 청년</td> <td>최대 600만원</td> </tr> <tr> <td>특별지원지역 기업 취업 청년</td> <td>최대 720만원</td> </tr> </tbody> </table>	청년 근속 인센티브 구분	지원 금액	일반 비수도권 기업 취업 청년	최대 480만원	우대지원지역 기업 취업 청년	최대 600만원	특별지원지역 기업 취업 청년	최대 720만원
청년 근속 인센티브 구분	지원 금액								
일반 비수도권 기업 취업 청년	최대 480만원								
우대지원지역 기업 취업 청년	최대 600만원								
특별지원지역 기업 취업 청년	최대 720만원								
<p><b>고용24에서 신청</b></p> <p>▶ 청년채용 전 미리 사업신청 필요</p> 	<p><b>고용24에서 신청</b></p> <p><b>기업</b> 기업이 청년채용 전 미리 사업신청 필요</p> <p><b>청년</b> 청년이 해당기간 근속 후 인센티브 신청</p>								
<p>▶ 사업장 소재지의 운영기관</p> <p>▶ 고용24(www.work24.go.kr)에서 「청년일자리도약장려금 운영기관」 검색</p> <p>▶ 국번없이 1350</p>									



비수도권 우대지원 시행!

2026 청년일자리 도약장려금

도전하는 청년에게  
약진하는 기업에게

**720**만원



고용24 바로가기