

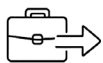
HRD 3월의 이슈

- 저출생·인구구조 변화 선제 대응, 2026년 고용정책 방향 확정
- 퇴직 후 실무를 통한 경력전환 지원, '중장년 경력지원제' 본격 시행
- 지역 주도 고용위기 극복, 맞춤형 일자리 '버팀이음프로젝트' 본격 가동

급변하는 미래 노동시장,
맞춤형 직업훈련으로 새로운 내일을 엽니다



고용위기 대응
일자리 사업 지원
450억 원



퇴직 후 경력전환
중장년 일경험 지원
2,000명



현장형 인공지능(AI)
기술인재 양성
1,100명



대한민국 청년
해외 일경험 제공
494명

Vol120 **03**
March 2026

인구구조 변화와 AI 대전환, 준비된 미래를 맞이하다

고용노동부는 인구구조와 기술 발전에 대응하는 중장기 고용정책을 발표했습니다. 세대별 맞춤형 일자리 대책과 선제적 직업훈련 혁신으로 노동과 함께하는 진짜 성장을 이끌어갑니다.



중소기업 근로자 구독형 훈련 제공
디지털 원격훈련 아카이브 22개소 선정



직업능력개발에 기여한
숨은 영웅 발굴
직업능력개발 유공 포상 후보자 접수

지역맞춤형 직업계고
인재 양성 지원
일학습병행 도제도약지구 3곳 선정

HRD 동향 1

- 04 2026년 제2차 고용정책심의회 개최
- 06 일경험을 통해 내 일을 찾는 중장년을 응원합니다
- 07 노동부, 지역주도 고용위기 대응 일자리 사업에 450억 지원한다.

정책
동향

HRD 동향 2

- 08 직업능력개발에 기여한 유공자를 찾습니다
- 09 “일-학습-정주”의 선순환, 지역맞춤형 직업계고 인재 양성을 지원합니다.
- 10 디지털 원격훈련 아카이브에서 시간과 공간 제약 없는 맞춤형 기업훈련 경험하세요!
- 11 E-9 외국인 근로자 선발 ‘면접 평가’ 개선
- 12 해외 10개국, 494명의 대한민국 청년에게 일경험(WELL) 기회 제공
- 13 한국기술교육대, 직업훈련교·강사 인공지능(AI) 역량 강화
- 14 “인공지능(AI)가 내 일자리 대체할까? 아니, 내가 인공지능(AI)을 부린다”... 폴리텍대학, 인공지능 전환(AI) 과정 신설
- 15 청년의 아이디어로 정책을 만든다! 권장준 차관, 한국기술교육대학교 현장속으로

현장
동향

글로벌 HRD 트렌드

- 16 AI 협업 시대, 직업훈련의 대전환 IBM·아마존 사례로 본 미래 직무 역량 재편 전략

해외
동향

훈련현장 돋보기

- 17 - 기업사례 / (주)영남산업 “숨겨진 가능성을 깨우는, HRD 혁신”

기업
HRD

고용 brief

- 20 2026년 1월 고용동향

고용
동향

기관 LINK

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

기관
동향

연구 INSIDE

- 22 생성형 AI 시대의 직무재설계와 혁신 방안
- 22 빈일자리 중소기업 신규인력의 맞춤형 직무역량 요구 및 지원: 용접·요양지원 분야를 중심으로
- 23 미래직업훈련 신고수법 포럼: 에듀테크 기반 직업훈련 신고수법 적용사례 연구
- 23 해외 청년고용정책 실태 분석 및 정책 제언

연구
동향

구독자 이벤트

- 24 초성퀴즈 이벤트

구독자
이벤트



Cover Design

빈자리를 알맞게 채워가는 퍼즐 조각처럼, 나에게 딱 맞는 맞춤 직업훈련으로 새로운 성장의 기회를 열어갑니다.

통 권 제120호

발행일 2026년 3월 20일

발행처 한국산업인력공단

주 소 (우)44538 울산광역시 중구 종가로 345

한국산업인력공단 직업능력국

052-714-8258

구독신청 및 문의 hyebin261@hrdkorea.or.kr

2026년 제2차 고용정책심의회 개최

2026년 2월 12일, 고용노동부



관련기사 바로가기

- **중장기 인력수급 전망 및 고용정책 방향 논의**
- **고용위기 선제대응지역 지정 및 2026년 고용영향평가 과제 심의 예정**

고용노동부(장관 김영훈)는 2월 12일(목), 2026년 제2차 고용정책 심의회를 개최했다. 심의회에는 노사 대표와 전문가, 관계부처 정부 위원이 참여했다.

이날 심의회에서는 「2024년~2034년 중장기 인력수급 전망 및 추가 필요인력 전망」, 「2026년 고용전망 및 고용정책 방향」, 「2025년 고용영향평가 결과 보고」에 대해 논의하고, 「2026년 고용영향평가 대상 과제 선정(안)」, 「고용위기 선제대응지역 지정(안)」에 대해 심의의결할 예정이다.

1 2024년~2034년 중장기 인력수급 전망 및 추가 필요인력 전망

한국고용정보원이 보고한 「2024년~2034년 중장기 인력수급 전망 및 추가 필요인력 전망」에 따르면, 향후 우리 노동시장은 저출생·고령화의 영향으로 15~64세 생산가능인구는 지속적으로 감소하고, 65세 이상 인구 비중은 2034년 31.7%까지 확대되는 등 인구구조 변화로 인한 노동력 감소가 본격화될 전망이다.

이로 인해 2030년부터는 경제활동인구와 취업자 수가 감소할 것으로 전망된다. 고령화와 AI 등 기술변화의 영향으로 보건복지·정보통신·전문과학기술업(산업)과 전문가·서비스직(직업)에서는 취업자가 증가하나, 무인화·산업전환 등 영향으로 도소매·제조업과 판매·생산직에서는 감소하는 등 변화 양상은 산업·직업별로 달리 나타났다.

한편, 향후 노동력의 공급 제약이 완화된다면 경제성장률은 0.4%p 더 상승하고 2034년 취업자 수는 기본 전망의 증가분에서 122만명이 더 증가할 수 있을 것으로 전망된다.

2 2026년 고용전망 및 고용정책 방향

주요 연구기관들에 따르면 올해 고용 상황은 전년과 비슷할 것으로 예상되는 가운데 고용정책 방향에 대한 논의도 이루어졌다. 청년 등 취약분야의 어려움이 지속되고 있고, 저출산·고령화에 따른 인구구조 변화와 AI 발전·탈탄소 전환에 따른 대전환이 본격화되고 있는 상황이다. 이에, 쉬었음·구직·재직 상황별 청년 대책 마련 및 지역고용활성화 등을 통해 일할 기회 격차를 축소한다.

인구구조 변화에 대응하여 중장년·일하는부모·장애인 등 맞춤형 일자리 대책을 강화해 이들의 노동시장 참여를 지원한다. 또한, 직업훈련·고용노동 AX 전환 및 고용서비스 혁신을 통해 대전환 과정에서 원활한 이·전직을 지원하고, ‘산업전환 고용안정 기본계획’을 마련하는 등 준비된 산업전환이 이루어질 수 있도록 선제적으로 대응한다.

한편, 중장기 인력수급 전망 결과에 따라, 기술·환경 변화에 대응하여 중장기 노동시장 모니터링 체계를 강화하고 신산업 인력 양성 및 다양한 일자리 형태에 대한 안전망 구축 등 노동과 함께하는 성장이 지속되도록 최선을 다할 예정이다.

3 2025년 고용영향평가 결과 보고

심의회에서는 2025년 고용영향평가 결과도 보고되었다. 고용영향 평가는 정부 정책·제도·법령 등이 고용의 양과 질에 미치는 경로와 영향을 분석하여 해당 정책이 본래의 목적을 달성하면서도 일자리의 양과 질을 제고할 수 있도록 고용친화적 정책 제언 실시하는 제도이다. 고용노동부는 2025년에 ‘청년농업인 영농정착 지원사업 고용영향’

등 10개 과제에 대한 고용영향평가를 실시하였고, 평가 결과를 고용영향평가센터 홈페이지(www.kli.r.kr/eia)에 공개하고, 각 부처 및 자치단체에 평가 결과를 송부하여 정책제언 이행 여부를 점검할 예정이다.

4 2026년 고용영향평가 대상과제 선정(안)

이 날 심의회에서는 2026년도 고용영향평가 대상과제 선정(안) 및 고용위기 선제대응지역 지정(안)에 대해서도 심의하여 의결할 예정이다.

2026년 고용영향평가 대상과제 선정(안)은 총 11개 과제로, 고용 및 산업 전문가, 관계부처, 자치단체 등의 의견수렴 등을 거쳐 AI 등 유망산업분야(5개), 외국인 고용 등 인구구조분야(2개), 청년일자리·사회적 경제 등 지역정책분야(4개)이다.

5 고용위기 선제대응지역 지정(안)

고용위기 선제대응지역 지정(안)은 주된 산업인 철강산업에서 어려움을 겪고 있는 광양시를 ‘고용위기 선제대응지역’으로 지정할지 여부와, 작년 8월에 지정되어 지정기한이 도래하고 있는 여수시와 광주 광산구에 대한 고용위기 선제대응지역 지정기간을 추가 연장할지 여부이다.

김영훈 장관은 “중장기 인력 부족과 산업 전환은 구조적 과제”라며, “인구 구조변화와 AI전환 등 기술혁신 속에서 소외되는 계층 없이 누구나 노동시장에 참여하고 일터 내 격차를 해소하여 노동과 함께하는 진짜 성장을 위해 정책적 노력을 지속해 나가겠다.”라고 밝혔다.

employment



일경험을 통해 내 일을 찾는 중장년을 응원합니다

2026년 2월 9일, 고용노동부



관련기사 바로가기

· 중장년 경력지원제 민간위탁기관 23개소 선정, 퇴직 후 경력전환을 희망하는 50대 중장년 2,000명 지원

고용노동부는 퇴직 이후 새로운 분야로 재취업을 준비하는 중장년을 대상으로, 실제 직무 경험을 통한 경력 전환을 지원하는 “중장년 경력지원제”를 시행한다.

2월 6일 중장년 경력지원제 민간위탁사업자 선정심사위원회를 거쳐 전국에 총 23개의 민간위탁기관을 선정했다. 위탁기관으로 선정된 기관들은 중장년 경력지원제 참여자와 참여기업을 발굴·모집해서 연계하고 현장 지도점검 등의 업무를 수행하게 된다. 위탁기관은 2월 9일부터 관할 고용센터와 위탁계약을 맺고 2월 19일부터 참여자와 참여기업을 모집할 예정이다.

「중장년 경력지원제」는 사무직 등 주된 업무에서 퇴직 후 경력전환을 위해 자격을 취득했거나 직업 훈련을 이수한 50대 중장년에게 ‘경력전환형 일경험’ 기회를 제공하는 사업으로, '25년 시범 시행 후 '26년에 2,000명 규모로 추진된다.

중장년 경력지원제에 참여하는 중장년은 1~3개월간 실무를 수행하면서, 직무 적응을 돕기 위한 멘토링과 기초 실무 교육도 함께 제공받는다. 이를 통해 단순 이론이나 훈련에 그치지 않고, 채용과 연계될 수 있는 실질적인 경력을 쌓으며 취업 가능성을 높일 수 있다.

참여 기간 동안 중장년에게는 월 최대 150만 원의 참여수당이 지급되며, 기업은 참여자 관리와 프로그램 운영에 필요한 비용으로 참여자 1인당 월 최대 40만 원을 지원받는다.

외국계 기업에서 사무직으로 퇴직한 A씨는 전기차 충전 인프라 관리자 자격증을 취득한 후 전기차 충전 제조·운영 기업에서 실무 경험을 쌓고 재취업에 성공하는 등 '25년에는 중장년 경력지원제를 통해 1,720명의 중장년이 현장을 직접 경험하면서 새로운 분야의 직무 수행 경험을 쌓았다.

권진호 통합고용정책국장은 “중장년들이 많은 시간과 비용을 투자해 자격을 취득하고, 훈련을 이수했어도 경력이 없어 취업하지 못하는 경우가 많다.”라며 “나이가 새로운 도전을 가로막는 기준이 되지 않도록 다양한 일경험 기회를 통해 다시 도약하는 중장년의 내일을 지원하겠다.”라고 밝혔다.

참여를 희망하는 중장년과 기업은 2월 19일부터 서울, 경기, 인천, 대구, 부산, 광주, 대전의 7개 고용센터·전국에 있는 23개 위탁기관·고용24 누리집(www.work24.go.kr)을 통해 신청할 수 있고, 사업 내용에 대한 추가 안내는 고용노동부 고객센터(☎1350)를 통해 받을 수 있다.

경력을 살리는 중장년 경력지원제
중장년의 두번째 도전에 함께해요

중장년 경력지원제 소개
- 재취업이 고민되는 중장년, -
“조기 퇴직했는데, 앞으로 어떤 일을 해야 하지?”
“재취업하고 싶는데, 뭐가 해야 할지 막막하네.”

중장년 경력지원제로 도전해 보세요!

중장년 경력지원제란?
사무직 등 주된 업무에서 조기 퇴직한 중장년이 경력 전환에 도움이 되는 일경험을 통해 취업가능성을 높이도록 도와주는 취업 지원 프로그램입니다.

일경험 프로그램

- 일경험 프로그램으로 재취업에 한 걸음 더
- 1~3개월간 실무 수행
전기, 소방·시설, 산업안전, 사회복지사, 직업상담사 등 숙련이 필요한 분야
- 직무 교육
소양 및 마인드셋, 디지털, 직무심화교육 등
- 멘토링
현장실무자(멘토)의 맞춤형 직무교육, 조언, 노하우 전수

일경험으로 재취업 성공 사례

- 대기업에서 7년간 회계담당을 했다가 소기업으로 직무를 바꿔서 재취업했어요. 모든 업무였지만, 일경험 덕분에 취업에 성공할 수 있었습니다.
- 10055세, 소기업사관리직에 취업 -
- 10년 넘게 근무하다 퇴직해 취업신청일 업무를 하고 있는데도, 현업이나 경력의 유관한 업무지만, 자정평가형으로 직업상담사 자격을 취득하고 일경험으로 실무능력을 높였기에 가능했습니다.
- 10050세, 컨설턴트직에 취업 -

지원 대상 및 내용

중장년 참여자
퇴직 후 경력전환을 위해 자격을 취득했거나 직업훈련을 이수한 50대 이상 중장년
* 중장년내일센터, 훈련기관 참여자도 가능

지원 내용
· 1~3개월간 일경험 프로그램 참여기업에서 직무교육과 현장 직무를 수행할 기회 제공
· 참여수당으로 월 최대 150만원 지원

프로그램 참여 기업
고용보험 피보험자 수가 5명 이상인 기업

지원 내용
· 현장 경력 쌓기가 필요한 일경험 프로그램 운영 지원
· 프로그램 운영수당으로 일경험 참여자 1인당 월 최대 40만원 지급

노동부, 지역주도 고용위기 대응 일자리 사업에 450억 지원한다.

2026년 2월 23일, 고용노동부



관련기사 바로가기

· 전남 여수시, 충남 서산시, 경북 포항시, 광주 광산구 등 4개 고용위기 선제 대응 지역의 일자리 사업 지원

고용노동부는 석유화학, 철강 등 주력산업의 업황 악화로 지난해 ‘고용위기 선제대응 지역’으로 지정된 전남 여수시, 충남 서산시, 경북 포항시, 광주 광산구 등 4곳의 맞춤형 일자리 사업에 대한 지원을 본격화한다고 밝혔다.

노동부는 지역 중심의 고용 위기 극복을 지원하기 위해 올해 총 450억원 규모의 ‘버팀이음프로젝트’ 예산을 투입할 예정이다. 버팀이음프로젝트는 중앙정부가 일률적으로 사업을 추진하던 기존 방식에서 벗어나, 지역 상황에 맞는 일자리 사업을 지역이 직접 개발하면, 노동부가 예산을 지원하는 사업으로 지역의 자생적 대응 역량 향상을 목적으로 한다.

이를 위해 노동부는 지난해 말부터 해당 자치단체와 긴밀히 협의하여 지역의 현장 수요와 산업 특성을 반영한 일자리 사업 개발을 지원해 왔다.

최근 노동부는 4개 지역에서 제출한 사업계획서에 대한 전문가 심사 과정을 거쳐 지원 대상 사업을 선정하고, 전남 60억, 충남 40억, 경북 60억, 광주 20억 등 지원 금액을 확정하였다.

4개 지역의 주요 사업 내용을 살펴보면, 지역 주력산업 및 전·후방 연관 산업 이·전직자에 대한 재취업지원금, 종사자 등에 대한 주거·건강·교통비 등 생계비를 지원하는 사업들이다.

특히, 전남과 충남은 석유화학 업종 및 전·후방 연관산업의 특성을 반영하여, 지원 범위를 일용직 노동자와 화물 운수 종사자까지 확대할 계획이며, 경북의 경우 철강업 등 주력산업 업황 악화로 고충이 가중된 임금체불 노동자에 대한 긴급생계 지원책을 마련·추진해 나갈 계획이다.

아울러, 노동부는 올해 고용위기 선제대응 지역으로 새롭게 지정된 울산 남구와 전남 광양시에 대해서도 빠른 시일 내 사업계획서를 제출받아 지원 대상과 지원 예산액을 확정·지원할 예정이다.

한편, 노동부는 지역별 사업추진 상황에 대한 모니터링과 해당 자치단체와의 지속적인 소통을 통해 예산 집행 상황과 고용위기 선제대응 지역 연장 상황 등을 종합적으로 고려하여, 필요시 추가적인 예산을 적기에 지원한다는 방침이다.

김영훈 장관은 “위기의 해법은 지역에 있다”라며, “이번 사업은 고용 위기 우려 지역이 스스로 찾아낸 ‘사각지대’를 정부가 함께 메워가는 새로운 협력 모델”이라고 강조하면서, “지역이 설계한 사업들이 현장에서 제대로 작동하여 지역 내 ‘일하는 사람’과 ‘일하고자 하는 사람’ 한분 한분의 삶을 지키는 든든한 버팀목이 될 수 있도록 정책적 지원을 아끼지 않겠다”라고 밝혔다.



직업능력개발에 기여한 유공자를 찾습니다

2026년 3월 8일, 고용노동부



관련기사 바로가기

- 3.9.(월)부터 4.8.(수)까지 2026년 직업능력개발 유공 포상 후보자 접수
- AI훈련·중장년·장애인 등을 위한 직업능력 개발에 기여한 분들을 적극 발굴·우대

정부가 국민의 평생 직업능력 개발과 능력 중심 사회를 이루는 데 기여한 숨은 영웅을 찾는다. 고용노동부(장관 김영훈)는 3월 9일(월)부터 4월 8일(수)까지 “2026년 직업능력개발 유공자” 추천을 받는다고 밝혔다

*직업능력 개발 촉진과 사회적 관심 환기를 위해 '97년부터 시행, '25년까지 총 2,910명 포상 올해는 6개 대상 분야*별로 총 98명(최종 포상 규모는 조정될 수 있음)에게 훈장, 포장, 대통령 표창 등을 수여하며, 특히 AI 훈련, 중장년·장애인 등 일자리 취약계층 훈련, 청년 기특한 명장, 직업능력개발 주치의 활동 등에 기여한 분들을 우대할 계획이다.

*대상: ①사업주, ②노동자, ③숙련기술인, ④직업훈련기관 대표, ⑤직업훈련 교원, ⑥HRD-자격업무 종사자

포상을 희망하거나, 추천을 원할 경우에는 지방고용노동관서, 한국산업인력공단, 한국폴리텍대학 등에 접수할 수 있으며, 고용노동부 누리집

‘정부포상 365일 추천창구’ 및 전자우편*을 통해서도 신청·추천할 수 있다. 유공자로 선정된 분들에게는 9월에 개최되는 「직업능력의 달 기념식(9월2일)」 및 「숙련기술인의 날 기념식(9월9일)」에서 포상을 전수할 계획이다.

*www.moel.go.kr>국민참여>「정부포상 365일 추천창구」/ jh1004with@korea.kr
고용노동부 편도인 직업능력정책국장은 “AI기술의 급격한 발전, 산업전환과 인구구조 변화속에서 모든 국민의 직업능력개발이 무엇보다 중요하다”고 강조하며 “직업능력개발과 능력중심 사회 구현에 앞장선 분들의 많은 신청과 관심을 바란다”고 당부했다.

포상과 관련된 구체적인 사항은 ‘고용노동부 누리집’을 통해 확인할 수 있다.

*고용노동부(http://www.moel.go.kr) 뉴스-소식-공지사항 「2026년 직업능력 개발 유공 포상 안내」 참조

2026년 '직업능력개발 유공, 포상 개요

기분방향

- 직업훈련 활성화, 숙련기술 발전 및 숙련기술인 위상 강화, 능력 중심 채용·평가·훈련 체제 마련 등에 힘쓴 유공자 적극 발굴·포상
- 디지털·신산업 등 산업구조 전환에 대응한 디지털·신기술 훈련 및 장애인, 고령자 등 취약계층에 대한 훈련 운영 실적 우대

신청 기간

2026. 3. 9.(월) ~ 4. 8.(수)

포상 대상

사업주, 노동자, 우수 숙련기술인, 직업훈련기관 대표, 직업훈련 교원, HRD·자격 업무 종사자

구분	내용
사업주	• 직업훈련 환경조성 또는 노동자의 숙련기술 장려·자격 취득 지원 등 능력중심사회 조성에 공이 있는 자
노동자	• 꾸준한 자기개발 노력과 현장에서의 숙련기술 연마를 통해 공정개선 및 품질향상 등으로 기업의 생산성 향상에 기여한 자 또는 기술 전수에 힘써 능력중심사회 조성에 공이 있는 자
우수숙련기술인	• 최고 수준의 숙련기술을 보유한 자로서 기술개발 및 전수, 사회 기여 등을 통해 능력중심사회 조성에 이바지한 자
직업훈련기관 대표	• 실업자·재직자의 직업능력개발훈련 또는 숙련기술인 양성 등 능력중심사회 조성에 공이 있는 자
직업훈련교원	• 공공훈련기관, 민간훈련기관, 기업 내 교육훈련시설 등에서 훈련생의 직업능력 향상과 훈련 교수법 개발·연구에 노력하는 등 능력중심사회 조성에 탁월한 공이 있는 자
HRD·자격업무종사자	• 민간훈련기관, 기업, 기업 내 교육훈련시설, 산업별 단체, 공공기관, 연구기관, 학교 자격검정업무 수탁·연구기관, 지역·산업별 인적자원개발위원회 등에서 근로자 직업능력개발, NCS 개발·보급, 자격제도 개선 등 능력중심 조성에 기여한 자

포상 규모(안)

- 98점 (훈장 4, 포장 5, 대통령표창 11, 국무총리표창 20, 장관 표창 58) * 포상 규모는 행정안전부와 협의 과정에서 일부 조정될 수 있음

신청방법

- 포상 희망자, 업무의 전문성을 고려하여 분야별로 지정된 담당 접수기관에 신청
- * 고용노동부 누리집(http://www.moel.go.kr) 뉴스-소식-공지사항 「2026년 직업능력개발 유공 포상 안내」 참조
- 모든 국민, 「국민추천포상제」를 통해 추천서 접수 * 고용노동부 누리집(http://www.moel.go.kr) 국민참여-「정부포상 365일 추천 창구」 참조



“일-학습-정주”의 선순환, 지역맞춤형 직업계고 인재 양성을 지원합니다.

2026년 2월 9일, 고용노동부



관련기사 바로가기

- 전국 최초 고교 일학습병행(산학일체형 도제학교) 지역특화 모델 “도제도약지구” 선정
- 경북, 인천, 충남 지역 주도로 지역전략산업 맞춤형 직업계고 인재 양성

고용노동부(장관 김영훈)는 2월 9일(월) ‘2026년 일학습병행 도제도약지구’ 공모에 참여한 9개 지역에 대한 심사를 거쳐 최종적으로 경상북도, 인천광역시, 충청남도 3개 지구를 신규 선정한다고 밝혔다.

일학습병행은 기업이 청년 등을 先채용하여 현장훈련(OJT) 및 이론교육(Off-JT)을 연계하는 대표적인 채용연계형 직업훈련이다. 청년고용 효과뿐 아니라, 직업계고 졸업 후 일학습병행(P-tech 등 전문대 진학과정)을 통한 지역산업 맞춤형 인재 양성 및 정주 효과*가 높다고 평가받는다.

* 재직자가 일학습병행에 참여할 경우, 훈련 참여 1년 후의 동일 지역 근속률은 6.3%p 향상, 「한국직업능력연구원, 일학습병행의 경제·사회적 효과 분석, 2025년」

도제도약지구는 지역맞춤 인재 양성과 정주 효과를 더 높이기 위해 지역 주도로 일학습병행을 운영하는 사업이다. 이에 따라, 도제도약지구는 지역의 시·도 교육청이 직업계고·기업·유관기관 등과 협업하여 ▲ 중장기 지역인재양성 전략 수립, ▲ 학습기업 발굴, 교육과정 개발, ▲ 도제학교의 교육과정 운영, 시설장비·인력 등 행·재정적 지원 등의 역할을 수행하게 된다.

이번에 선정된 경상북도는 지역 주력 산업인 스마트제조(경산·김천), 관광산업(경주)에 대해 경북기계금속고 등 4개 직업계고를 도약스쿨로 선정하여 금속 정밀가공·고숙련 기술 중심 도제훈련 강화 프로그램, 관광(MICE) 분야 서비스인재 양성 과정 등을 운영할 계획이다.

인천광역시는 주력 첨단산업인 기계·전기·전자·반도체/자동차 3대 전략 분야에 대해 부평공고 등을 선정하여 AI 기반 도제학교(금형) 성장 지원 과정, 미래차·전장 등 신기술 교육과정 등을 운영하고, 첨단 뿌리산업의 지역인재 정주 지원 프로그램을 추진한다.

충청남도는 반도체, 국방군수 분야에 대해 천안공고 등을 선정하여 반도체 부품 정밀가공 특화 과정(천안), 국방항공분야 인재 양성 과정(논산) 등을 운영하고, 고졸 취업자가 도제 마스터로 성장하여 지역에 정착할 수 있도록 지역대학과 연계하여 後학습 등을 강화한다.

편도인 직업능력정책국장은 “청년들은 자신이 나고 자란 지역에 정주하며 일과 학습을 병행하고, 기업은 지역 주력산업에 부합하는 인력을 확보할 수 있다는 것이 일학습병행 도제도약지구의 장점”이라며, “청년들이 지역 산업 발전을 이끌어갈 핵심 인재로 성장할 수 있도록 고용노동부도 적극 지원하겠다.”라고 말했다.



< 도제도약지구 선정 결과 >

도약지구	도약스쿨	지역주력산업	주요 내용
경북	경북기계금속고 경북과학기술고 경주여자정보고, 경주정보고	스마트제조산업 (경산, 김천) 관광산업(경주)	• 금속 정밀가공·고숙련 기술중심 과정 • 핵심직무기반 모듈형 교육과정 개편 • 관광(MICE)분야 서비스인재 양성 과정
인천	부평공고, 인천기계공고 재능고, 인천반도체고 인평자동차고	첨단 뿌리산업 (기계·전기·전자·반도체, 자동차)	• AI기반 도제학교(금형) 성장지원 과정 • 미래차·전장 등 신기술 교육과정 개발 • 첨단 뿌리산업 정주 지원 프로그램
충남	천안공고, 서산공고 국방항공고, 강경성고	석유화학(서산)/ 반도체·디스플레이 (천안·아산)/ 국방군수(논산) 등	• 반도체 부품 정밀가공 특화 과정 운영 • 도제마스터 성장을 위한 後학습 강화 • 직종고도화를 통한 국방항공 인재 양성

< 디지털 원격훈련 아카이브에서 > 시간과 공간 제약 없는 맞춤형 기업훈련 경험하세요!



2026년 3월 4일, 한국산업인력공단

· 한국산업인력공단, 디지털 원격훈련 아카이브 운영기관 22개소 선정

한국산업인력공단은 중소기업 근로자에게 다양한 고품질 교육훈련 콘텐츠를 패키지로 제공하는 ‘디지털 원격훈련 아카이브*’ 운영기관 22개소를 선정했다.

*아카이브: 자료 등을 디지털화하여 관리하고 손쉽게 검색할 수 있도록 모아둔 파일
지난 2022년부터 5년째 운영되고 있는 디지털 원격훈련 아카이브는 ‘원격훈련 수강 플랫폼(=아카이브)’을 통해 훈련생에게 맞춤형 큐레이션을 제공한다. 훈련생이 본인에게 맞는 다양한 교육훈련 콘텐츠를 자유롭게 선택·학습할 수 있도록 지원하는 구독형 훈련 제도이다.
공단은 디지털 원격훈련 아카이브를 통해 최소 4개월 이상의 교육훈련을 제공함으로써 △기존 단발성 교육훈련 방식 탈피 △훈련생의 선택권 및 자율성 확대 △중소기업에 다양한 최신 교육훈련 콘텐츠 지속적 공급 등을 지원한다. 특히 올해는 전년도 20개였던 훈련기관을 22개로 늘려 기업의 훈련기관 선택 폭을 확대한다.

넓은 범위의 교육 콘텐츠를 제공하는 ‘일반형’ 훈련기관뿐만 아니라 일부 산업에 특화된 콘텐츠를 보유한 ‘특화형’ 훈련기관을 별도로 선정해 맞춤형 교육훈련을 제공하는 등 더욱 고품질의 교육훈련을 제공할 예정이다.
기업에는 근로자가 15시간 이상 수강하면 1인당 14만원 상당의 훈련비가 지원되어, 기업 단독으로 유사한 교육 서비스를 이용할 때보다 부담이 줄어들 것으로 예상된다.
디지털 원격훈련 아카이브 훈련에 관심 있는 기업은공단 누리집 및 HRD4U 누리집에서 선정된 훈련기관을 확인 할 수 있고, 각 기업에 맞는 콘텐츠를 제공하는 훈련기관에 개별 신청해서 참여할 수 있다.
김규석 이사장 직무대행은 “디지털 원격훈련 아카이브를 통해 많은 중소기업 근로자가 직업능력을 개발하도록 지원하겠다”라며, “공단은 급변하는 산업 생태계에 중소기업이 선제적으로 대응할 수 있도록 앞장서겠다”라고 말했다.

디지털 원격훈련 아카이브(HRD 아카이브) 사업 소개

- ▶ **사업목적**
 - 기업에 고품질 콘텐츠로 구성된 원격훈련 아카이브(원격훈련 수강 플랫폼)를 제공하고 근로자에게 다양한 콘텐츠를 자유롭게 활용할 수 있는 선택권을 부여하여 수요자 중심 직업훈련 도모
- ▶ **지원내용**
 - (지원대상) 우선지원대상기업 및 1,000인 미만 기업
 - * 단, 운영기관별 1,000인 미만 대규모기업 훈련인원은 30% 이내로 제한(대규모기업 편중 방지)
 - (지원규모) 약 20만 명 지원
 - (지원수준) 1인당 15시간 이상 수강한 경우,
 - ‘1인당 14만원 × 사업주 규모별 지원율’로 산정된 금액 지원
 - * 사업주 규모별 지원율 : 우선지원대상기업 90%, 1,000인 미만 대규모기업 80%
 - ** 지원한도 : 우선지원대상기업은 개산보험료의 240%, 1,000인 미만 대규모기업은 개산보험료의 100%
 - (기업 비용부담) 정부 지원 외 금액은 기업에서 부담
 - (훈련방법) 위탁 원격훈련 또는 위탁 혼합형훈련(원격+실시간)
 - (훈련기간) '26. 11. 30.까지(최소 4개월 이상 실시)
- ▶ **아카이브 제공**
 - (콘텐츠) 4시간 이상의 직업능력심사평가원 심사과정과 4시간 미만이거나 웨비나, 명사특강 등을 포함한 미심사과정
 - (맞춤지원) 사전-사후역량진단, 로드맵, 큐레이션 서비스, 기업별 훈련결과보고서 등



< 한국어 및 안전 인식 검증 강화 > E-9 외국인 근로자 선발 ‘면접 평가’ 개선



2026년 2월 9일, 한국산업인력공단

· 외국인 근로자 현장 조기 적응과 안전사고 예방에 초점

한국산업인력공단은 2025년 실시한 ‘E-9 한국어 수준 실태조사’ 결과를 토대로, 고용허가제* 외국인력 선발포인트제** 기능시험 면접 평가 방식을 개선했다.

- * 고용허가제: 중소기업이 정부로부터 허가를 받아 외국인력을 고용할 수 있도록 하는 제도
- ** 외국인력 선발포인트제: 업무 능력이 검증된 인력 선발을 위하여 한국어능력시험, 기능시험, 직무능력평가 등을 통해 개인별 역량 요소를 종합 평가하는 복합선발제

공단은 외국인력 선발포인트제를 통해 (1차 시험) 한국어능력시험과 (2차 시험) 기능시험 및 직무능력평가를 거쳐 우수한 외국인 근로자(E-9)를 선발하고 있다.
최근 공단이 수행한 ‘외국인근로자(E-9) 한국어 수준 실태조사 및 한국어 교육 개선 방안 연구’에 따르면, 사업주들은 외국인근로자의 한국어 능력과 관련해 말하기 항목에서 48.7%가 불만족하다고 응답했다.
특히 ‘작업지시 이해(48.9%)’와 ‘안전 수칙 파악(37.6%)’ 등 필수 업무에서 필요 수준 대비 미흡하다고 인식하는 것으로 나타났다.

조사 결과를 바탕으로 공단은 말하기 역량을 효과적으로 검증하기 위해 ‘면접 배점’을 확대했으며, 평가 내용은 ‘작업지시 이해도’ 및 ‘안전 인식 제고’에 초점을 맞춰 보완했다.
우선 외국인 근로자가 국내 입국 후 현장에 조기 적응할 수 있도록 업종별 작업 도구 명칭과 작업지시에 대한 이해도를 평가하는 문항 수를 확대했다.
또한 근로자의 안전 인식을 제고하기 위해 안전 관련 심층 질문을 새롭게 도입했다.
해당 질문은 한국산업안전보건공단이 제작한 대화 매뉴얼 스크립트를 활용해 구성됐으며, 근로자들이 입국 전 안전의 중요성을 인식하고

관련 수칙을 정확히 이해하도록 하는 데 초점을 두었다.
올해부터는 전 업종 대상 한국어능력시험 합격 최저점도 상향 조정하여 근로자의 한국어 역량에 대한 검증을 한층 강화할 예정이다.
이번 개선 내용은 올해 평가부터 적용되며, 17개 송출국에도 관련 내용을 공유해 근로자들이 수험 준비에 활용할 수 있도록 할 계획이다.
한편, 공단은 이번 기능시험 개선뿐만 아니라 실제 작업 상황에서의 외국인 근로자 한국어 역량 강화를 위해 △산업현장 수요 반영 한국어 표준교재 전면 개편 △직무 관련 표현 강화 △현장 사진·발음 정보 등 학습 콘텐츠 추가 △교재 기반 신규 문항 개발 등의 노력을 지속하고 있다.

향후에는 업종별 작업지시, 안전, 주요 장비 사진 등을 수집해 현장 업무 기반의 E-9 근로자 특화 ‘현장 한국어 회화책’을 개발할 예정이다.

임승묵 국제인력본부장은 “이번 선발평가 방식 개선을 통해 외국인 근로자의 한국어 역량과 안전 인식이 향상될 것으로 기대한다”라며, “공단은 사업주와 근로자 모두가 행복하고 안전한 산업현장을 만들기 위해 외국인력 선발체계를 지속적으로 고도화하겠다”라고 말했다.



해외 10개국, 494명의 대한민국 청년에게 일경험(WELL) 기회 제공

2026년 2월 10일, 한국산업인력공단



관련기사 바로가기

- 청년 494명에게 ‘해외 일경험’ 제공할 18개 운영기관 선정
- 청년들에게 국가별 지원금과 체재비 지원

한국산업인력공단은 ‘2026년 해외 일경험 지원사업(WELL*) 운영기관’ 18개를 선정하고, 참여 청년을 모집한다.

* WELL : Work Experience and Learning Ladder의 약자임

해외 일경험 지원사업(WELL)은 국내기업의 글로벌 인재 채용 수요에 부응할 수 있도록 청년들에게 해외 일경험(Work Experience)을 통한 직무 체험 학습(Learning) 등의 기회를 제공함으로써, 국내·외 취업 사다리(Ladder) 역할을 한다.

이번에 선정된 운영기관은 한국전력공사 유럽·아프리카지사(독일), 한화 에너지 호주법인, LG전자 독일법인 등 해외 소재 우수 기업과 협약을 맺고 청년들에게 사전교육 지원부터 2~4개월간의 해외 일경험과 사후관리까지 제공할 예정이다.

미국·일본·호주 등 10개 국가를 대상으로 총 494명을 모집하며, 참여 청년에게 국가에 따라 최대 300만 원의 지원금과 월 150만 원의 체재비를 지원한다.

오는 3월부터 월드잡플러스 누리집(www.worldjob.or.kr)을 통해 운영기관별 모집공고가 게시될 예정이다.

※ 기업별로 모집공고 시기는 다르며 위 누리집 ‘일경험 섹션’에서 확인 가능함

지난해 공단 해외 일경험 지원사업을 통해 NRW 주정부 경제기후 보호부(독일), CJ 푸드빌(미국), 현대로템(호주) 등 해외 소재 기관 및 기업에서 627명의 청년들이 글로벌 직무 경험을 쌓았다.

2025년 청년 해외진출 성장스토리 공모전 ‘해외 일경험 등 수기 부문’에서 대상을 받은 장○○ 씨는 “해외 일경험에 참여해 AI 프롬프트 엔지니어링과 데이터 기반의 직무 전문성을 배웠고, 이를 통해 한국어를 세계 AI 무대에 심겠다는 전문가로서의 비전을 구체화할 수 있었다”라고 말했다.

장○○ 씨는 독일 블록체인 스타트업에서의 디지털 마케팅 일경험을 바탕으로 글로벌 IT기업인 TELUS Digital Europe에서 초대형 언어 모델(LLM)을 훈련하는 ‘AI Linguistic Analyst’로 일하는 기회를 얻을 수 있었다.

임승묵 국제인력본부장은 “해외 일경험을 통해 대한민국 청년들이 글로벌 역량을 쌓고 세계 무대에서 꿈을 펼칠 수 있기를 기대한다”라며, “공단은 청년들이 다양한 직무 경험을 통해 전문성을 갖춘 인재로 성장할 수 있도록 적극 지원하겠다”라고 말했다.



한국기술교육대, 직업훈련교·강사 인공지능(AI) 역량 강화

2026년 3월 4일, 한국기술교육대학교



관련기사 바로가기

- '26년 보수교육 교직원(4기) 만 2천명 모집, AI 연계 교과목 대폭 확대

산업현장에서 인공지능(AI)과 디지털 전환이 가속화되고 인공지능(AI) 실무 인재 수요가 증가함에 따라, 직업훈련 교·강사 양성과 보수교육을 담당하는 한국기술교육대가 직업훈련 교·강사 인공지능(AI) 역량 강화에 박차를 가한다.

한국기술교육대학교 능력개발교육원(원장 이문수)은 직업훈련 교·강사 대상 ‘2026년 보수교육(교직 분야) 교육생’ 4기생 만 2천 명을 모집한다. 능력개발교육원은 올해 총 5만 5천 명에게 보수교육을 제공하고, 이 중 1만여 명을 인공지능(AI) 인재로 육성할 계획이다.

모집 기간은 3월 4일(수) 오전 10시부터 3월 17일(화)까지이며 능력개발교육원 누리집을 통해 신청받는다. 교육 기간은 3월 28일부터 5월 3일까지이며 교육 시간은 교과목에 따라 6시간, 12시간으로 나뉜다. 교육 방법은 이러닝, 집체, 혼합(이러닝+집체) 등 3가지로 교육 장소는 서울, 대구, 광주, 부산, 시흥, 천안, 인천, 전주, 울산 등이다.

직업훈련 교·강사 보수교육은 「국민 평생 직업능력 개발법」 제37조에

따른 법정 의무교육으로, 정부 지원 직업훈련 과정에 참여하는 훈련 교·강사는 매년 의무적으로 이수해야 한다. 강의 참여 일수와 시간에 따라 이수 기준이 달라진다.

이번 4기 교직원(보수교육)부터는 직업훈련교·강사 인공지능(AI) 활용 역량 강화를 위한 AI 교과목을 대폭 확대 편성했다. 훈련생 평가, 훈련생 취업지도 등 직업훈련 현장에서 필요한 실무 중심 내용과 더불어 AI를 활용한 강의자료 제작, 행정업무 효율화, 진로 및 취업 상담 실무, 스마트 교수법 등이 제공된다.

이문수 능력개발교육원장은 “훈련교·강사의 인공지능(AI) 이해 및 활용 역량 강화를 통해 강의 및 행정업무 효율화뿐만 아니라, 직업훈련 현장의 인공지능(AI) 융·복합 훈련과정의 확대 및 활성화를 지원 하겠다”라고 밝혔다.

자세한 내용은 능력개발교육원 대표번호로 문의하거나 누리집에서 확인할 수 있다.(문의 041-521-8000+1+2)



“인공지능(AI)가 내 일자리 대체할까? 아니, 내가 인공지능(AI)을 부린다”... 폴리텍대학, 인공지능 전환(AI) 과정 신설



관련기사 바로가기

2026년 2월 26일, 한국폴리텍대학

- ‘누구나 인공지능(AI) 활용’
- 재직자·구직자 1,100명 '현장형 인공지능(AI) 기술인재'로 양성

한국폴리텍대학(이사장 이철수)은 올해 'AI(AI 전환) 과정'을 신설하고 정부의 '전 국민 AI 일상화' 및 'X-AI 융합 인재 양성' 정책을 뒷받침할 현장형 AI 기술 인재 양성에 나선다고 밝혔다.

인공지능 전환(AI) 과정은 다양한 산업·전공(X)에 인공지능(AI) 기술을 입혀 산업의 인공지능 대전환을 이끄는 융합 교육과정이다. 만 15세 이상 국민이라면 누구나 지원가능하며, 올해 전국 38개의 캠퍼스에서 총 1,100명의 현장형 인재를 양성할 계획이다.

이를 위해 한국폴리텍대학은 로봇·반도체·전기·바이오·자동화 등 주력 산업 분야와 AI를 접목한 53개의 표준 교육과정을 개발했다. 이 과정들은 기업 현장의 요구를 반영하여 각 캠퍼스 특성에 맞게 운영된다.

특히, 오는 3월부터 인천캠퍼스에서 운영하는 '아마존 웹 서비스(AWS) 엔지니어 양성 과정'은 글로벌 클라우드 기업 아마존웹서비스(AWS)와 연계한 기업 맞춤형 과정으로 수료생은 평가를 거쳐 인턴십에 참여할 기회를 얻게 된다.

기업 연계 과정은 지원 자격(나이, 경력 등)이 상이할 수 있으므로 모집 요강을 꼼꼼히 확인해야 한다.

이철수 이사장은 “인공지능 전환(AI) 과정 신설과 더불어 대학의 모든 교육과정에 인공지능(AI) 교과를 편성해 인공지능(AI) 리터러시를 강화하고 있다”라며, “전국 캠퍼스와 4개소의 ‘피지컬 인공지능(AI) 실습실*’을 거점으로, 국민 누구나 AI를 자유롭게 활용하는 '국민 모두의 인공지능(AI) 시대'를 열어가겠다”라고 밝혔다.

* '26년 하반기 4개소(성남, 청주, 전주, 창원) 구축 예정인 피지컬 AI 전용 실습실

한편, 한국폴리텍대학의 인공지능 전환(AI) 과정은 인천캠퍼스, 광명융합기술교육원을 시작으로 3월부터 본격적인 교육생을 모집하며, 교육비는 전액 무료다. 자세한 사항은 한국폴리텍대학 누리집(kopo.ac.kr)에서 확인할 수 있다.



주요 교육과정으로는



주행 데이터를 분석해 고장을 예측하는 '인공지능(AI) 기반 자동차 정비·진단'

위험한 전기 설비 점검에 인공지능(AI)을 도입한 'AI·XR 융합형 전기안전관리'

매출 데이터를 분석해 맞춤형 전략을 짜는 '스마트스토어 데이터 분석'

반복 업무를 획기적으로 줄여주는 '생성형 인공지능(AI) 활용 업무 자동화'

등이 있다.

산업현장은 물론 실생활과 밀접한 분야까지 아우르며 ‘누구나 누리는 인공지능(AI)’을 실현한다는 취지다.

청년의 아이디어로 정책을 만든다! 권창준 차관, 한국기술교육대학교 현장속으로



관련기사 바로가기

2026년 2월 9일, 고용노동부

- 한기대 학생들 만나 청년이 원하는 취업 및 직업훈련 정책 아이디어 경청
- 한기대의 AI 사업 추진 상황을 점검하고 AI 훈련을 위한 한기대의 역할 강조

고용노동부 권창준 차관은 2월 9일(월) 충청남도 천안시의 한국기술교육대학교를 방문하여, AI 사업의 추진상황을 살펴보고, 재학생들을 만나 청년이 원하는 취업과 직업훈련 정책에 대한 의견을 들었다.

- 일시 및 장소 : '26.2.9.(월) 14:00 / 한국기술교육대학교
- 주요 내용 : AI 사업 추진상황 점검 / 교육·훈련 시설 참관 / 재학생과의 대화

한국기술교육대학교(이하 “한기대”)는 산업현장에서 필요로 하는 직업훈련 교·강사와 실천공학 기술자 등을 양성하고, 공공직업훈련 플랫폼(STEP, Smart Training and Education Platform)을 통해 국민의 평생에 걸친 직업능력 향상을 지원하는 직업능력정책의 핵심 기관이다. 특히, 최근 교육부가 발표한 “2024년도 고등교육기관 졸업자 통계조사”에서 82.8%의 취업률로 전국 4년제 대학 중 1위를 차지하는 우수한 성과를 거두기도 하였다.

이번 권창준 차관의 한기대 방문은, 지난 1월 12일(월) 고용노동부 산하기관 업무보고에서 한기대가 발표한 “AI 역량을 갖춘 교·강사 양성”과 “STEP을 통한 AI 교육 콘텐츠 확대”에 대한 추진 상황을 점검하고, 취업 우수대학인 한기대 학생들이 생각하는 취업과 직업훈련 아이디어를 듣기 위해 마련되었다.

우선 산업현장의 AI 교육훈련 수요는 확대 추세에 비해 이를 가르칠 수 있는 전문 교·강사는 여전히 부족한 현장의 상황을 개선하기 위해, 올해 신규 및 기존 직업훈련 교·강사 약 1만 2,650명을 대상으로 인공지능(AI) 전문 과정 및 기초활용 과정을 운영한다. 또한 지속 가능한 AI 교육훈련 생태계를 만들기 위해 한국산업인력공단 및 한국폴리텍대학과 인공지능(AI) 커리큘럼과 시설을 공유하고 협업을 강화할 계획이다.

국민 누구나 원하는 시간에 AI 교육과정을 수강할 수 있도록 STEP의 인공지능(AI) 과정도 확대한다. STEP은 AI를 비롯한 기술·공학, 디지털 등 2,400여 개의 이러닝 콘텐츠를 보유한 국가 온라인 직업훈련 플랫폼이다. 한기대는 직업훈련 여력이 부족한 중소기업 노동자, 디지털 환경에 익숙한 청년 구직자 등을 대상으로 주요 산업 분야별 AI 융복합 콘텐츠 24개 과정을 추가 개발해 5월부터 차레대로 개방할 예정이다.

권창준 차관은 “체계적인 AI 교육훈련을 위해서는 한기대의 역할이 매우 중요하다”라고 강조하고 “직종별·수준별 인공지능(AI) 교·강사 양성, 산업현장에서 통용되는 인공지능(AI) 콘텐츠 제작, AI를 활용한 직업훈련 심사 등의 신속한 추진”을 당부하였다.

이에 한기대 유길상 총장은 “대학의 직업능력개발 인프라와 우수 교육시설을 체계적으로 연계해 정부 정책이 현장에서 속도감 있는 성과로 이어질 수 있도록 최선의 노력을 다하겠다”라고 밝혔다.

이어서 권 차관은 인공지능(AI) 자격증 취득 과정을 수강하고 있는 한기대 재학생들과 함께 청년 일자리 정책에 대해 자유로운 소통의 시간을 가졌다. 간담회에서는 △청년들이 원하는 청년 취업 및 직업훈련 정책 아이디어, △청년들이 체감하는 인공지능(AI)의 영향력, △재학생이 본 한기대의 높은 취업률 비결 등에 대해 학생들의 자유로운 의견들이 오고 갔다.

권창준 차관은 “겨울방학 중임에도 미래를 준비하기 위해 배우고 노력하는 청년 여러분을 온 마음으로 응원한다”라고 격려하고, “청년의 시각에서 청년 일자리 문제를 이해하고 풀어가야 하는 만큼, 오늘 여러분들이 제안한 아이디어가 실제 정책으로 이어질 수 있도록 면밀히 살펴보겠다”라고 약속했다.

AI 협업 시대, 직업훈련의 대전환 IBM·아마존 사례로 본 미래 직무 역량 재편 전략

• HR 운영의 혁신, 사람을 연결하는 HR 글로벌 허브

글로벌 기업의 경쟁력은 이제 기술 소유에 그치지 않고 기술과 사람이 어떻게 공존하느냐에 따라 결정된다. 생성형 AI가 단순한 도구를 넘어 스스로 업무를 수행하는 동료로 진화함에 따라 전 세계 HRD 현장에는 전례 없는 변화의 바람이 불고 있다.

이제 직무교육은 단편적인 기술 습득에서 탈피하여 직무 자체를 재설계하고 인재의 성장 로드맵을 근본적으로 다시 그리는 ‘대전환’의 시점을 맞이했다. IBM과 아마존의 선제적 투자 사례와 글로벌 리포트를 통해 우리 직업훈련 체계가 나아가야 할 미래 방향을 짚어본다.

에이전틱 AI 확산과 직무환경의 근본적 변화

이러한 변화의 중심에는 자율적 실행력을 갖춘 ‘에이전틱 AI(Agentic AI)’의 등장이 자리하고 있다. ‘명령 수행’이라는 기존의 수동적 역할을 탈피하여 스스로 목표를 설정하고 과업을 수행하는 AI의 확산은 인력 운영 방식의 근본적인 변화를 요구한다. 실제로 세계경제포럼(WEF)은 2030년까지 핵심 직무 역량의 39%가 변화하거나 노후화될 것이라 경고하며, 전체 노동력의 59%에 대한 재교육과 업스킬링이 시급하다고 전망했다. 이제 직업능력개발훈련은 기능 전수라는 고전적 틀을 깨고, 역량 검증과 경력 개발을 유기적으로 통합하는 ‘전환형 HRD’로 진화하는 추세다.

‘AI도구숙련’을 넘어선 대규모 리스킬링의 시대

직무 환경이 이처럼 근본적으로 변화함에 따라, 기업의 대응 전략 또한 ‘도구 교육’을 넘어선 대규모 리스킬링으로 향하고 있다. 포브스(Forbes)는 2025년 직장 내 생성형 AI 확산에 따른 HR 트렌드로 AI 에이전트의 확산과 이에 따른 조직 차원의 리스킬링 필요성을 제시했다. 실제 글로벌 IT 선도 기업 IBM은 2030년까지 전 세계 3,000만 명에게 리스킬링 교육을 제공하겠다는 공약을 발표하며 이를 선도하고 있다.

특히 2026년까지 200만 명에게 AI 전용 기술을 교육하는 구체적인 로드맵을 실행 중인데, 여기서 주목할 사실은 단순히 AI 툴 사용법을 넘어 생성형 AI의 원리 이해와 AI 윤리까지 포괄하고 있다는 점이다. 이는 국내 직업능력개발 현장에서도 업무 산출물의 품질을 관리하고 검증하는 ‘휴먼 인 더 루프(Human-in-the-loop)’ 역량이 향후 훈련 체계의 핵심 과제가 될 것임을 시사한다.

스킬 기반 전환과 경력 성장을 위한 모듈형 학습

이러한 리스킬링 전략이 실효성을 거두기 위해, 최근 글로벌 훈련 모델은 ‘스킬 기반’의 모듈형 학습으로 빠르게 전환되고 있다. WEF에 따르면 조사

IBM, Amazon, WEF, Forbes 등 공개 자료 종합

대상 고용주의 85%가 2025~2030년 인력 전략으로 업스킬링을 채택할 계획인 것으로 나타났다. 아마존(Amazon)은 이러한 흐름에 발맞춰 2025년 10월 ‘Future Ready 2030’을 발표하고, 25억 달러를 투입해 2030년까지 최소 5,000만 명의 미래 일자리 준비를 지원하겠다고 밝혔다. 이 대규모 투자의 목표는 단순한 교육 수료가 아니다. 학습 결과를 실제 배치와 직무 전환으로 연결하는 ‘스킬 기반 인력 운영’에 그 본질이 있다. 링크드인(LinkedIn)의 조사 결과에서 나타났듯 학습자의 가장 큰 동기 부여는 ‘경력 진전’이다. 우리 공단의 훈련 설계 역시 이수 중심을 넘어 실질적인 경력 개발로 이어지는 경로 설계가 필요한 이유다.

시기술만큼 중요해진 인간 중심의 소프트 스킬

한편, AI 기술 교육이 고도화될수록 역설적으로 인간 고유의 역량 가치는 더욱 높아진다. AI가 반복적인 업무를 자동화할수록 인간은 창의적 사고와 복합적인 문제 해결에 집중해야 하기 때문이다. WEF는 미래의 가장 핵심 역량으로 분석적 사고, AI·빅데이터, 회복탄력성·유연성, 창의적 사고 등 복합 역량군의 중요성을 제시했다. 포브스 역시 AI 역량 수요 확대와 동시에 리더십과 사람 중심 역량이 동등하게 강조되어야 한다고 진단한다. 따라서 향후 훈련 체계는 AI를 이해하고 활용하는 능력(AI 리터러시)과 직무 전문성을 결합하는 방향으로 나아가야 한다. 특히 문제 정의 능력이나 협업 리더십처럼 AI가 대체할 수 없는 ‘인간 중심 역량’을 보완하는 것이 핵심이다. 이를 통해 AI 산출물의 오류나 품질 리스크를 스스로 관리하고 검증할 수 있는 역량까지 아울러야 한다.

직업능력개발훈련의 미래와 고도화 방향

결국 글로벌 HRD 트렌드는 이제 AI를 하나의 교육 콘텐츠로 다루는 단계를 넘어, 직무 재설계와 역량 인증, 경력 경로를 통합하는 거대한 전환기에 서 있다. 아마존과 IBM의 공격적인 투자는 직업능력개발훈련이 나아가야 할 디지털 고도화 방향의 명확한 근거가 된다. 아울러 포브스 인사위원회(Forbes Human Resources Council)는 2025년의 주요 HR 트렌드를 바탕으로 2026년 인재·기술·조직 운영의 우선순위를 재정렬할 필요성을 제시한다. 앞으로 국내 훈련 체계는 산업별 AI 적용 수준을 반영한 모듈형 과정 설계, 검증 가능한 역량 평가 고도화, 그리고 훈련이 곧 경력의 성장으로 이어지는 통합형 프로그램 구축을 통해 미래 직업 사회의 변화에 선제적으로 대응해 나갈 것으로 기대된다.

* 자료 | IBM, Amazon, WEF, Forbes 등 공개 자료 종합

숨겨진 가능성을 깨우는, HRD 혁신 영남산업(주) 인재혁신그룹 허 환 그룹장

✓ 한국산업인력공단 사업주 직업능력개발훈련 2025년 우수사례
경진대회 최우수상 수상기업 ‘영남산업 주식회사’

영남산업(주)은 1995년 설립된 포스코 포항제철소 협력사로, 냉연조업 지원 및 제품출하를 수행하는 전문기업이다. 2025년 기준 임직원수는 170명이 근무하고 있으며, 주요 사업으로는 자동차강판, 캔, 가전 등의 소재가 되는 냉연코일을 생산하는데, 필요한 조업지원 및 제품출하검수를 담당하고 있다.

또한, 인재혁신그룹으로서 ‘완벽한 작업품질과 서비스 제공으로 고객 감동 실현’ 미션을 위해 무재해 사업장 구축과 직무 전문성 강화를 전략목표로 설정하고, 안전과 역량을 동시에 높이는 HRD 혁신을 지속적으로 추진 중이다.

✓ 인력 공백을 HRD 혁신으로

2010년 포항제철소 설비합리화 계획에 따라 당사의 일부 사업장이 분사가 되었으며, 이때, 고숙련인력이 대거 이탈하였고, 오랜 기간 동안 현장에서 축적되어 온 직무지식과 노하우가 한순간에 소실되는 분위기였다. 그동안의 작업은 숙련자의 경험과 구두 전수에 크게 의존하고 있었기 때문에, 인력 공백은 곧바로 현장의 혼선으로 이어졌다.

당시의 부족한 역량을 보완하기 위해 외부 위탁교육을 확대하였지만, 해당 과정들은 자사 조업지원 직무와의 정합성이 낮아 현장 적용에 한계가 있었다. 그 결과, 작업 편차 발생, 재작업 비용 증가, 미숙련·신입사원의 OJT 기간은 또한 길어졌다. 무엇보다 고객사로부터 작업 품질에 대한 우려와 지적이 제기되면서, 이는 단순히 교육훈련의 문제가 아니라 기업 신뢰와 경쟁력의 위기로 인식되었다.

회사는 이러한 상황을 ‘훈련 부족’이 아니라 ‘체계 부재’의 문제로 진단하게 되었다. 단순히 교육 참여를 늘리는 방식으로는 해결할 수 없다고 판단하고, 직무를 기준으로 역량을 재정립하는 방향으로 전략을 전환하였다. NCS 기반 직무분석을 통해 수행기준을 명확히 하고, 직무기술서와 요구역량을 체계화하였으며, 교육·평가·보상·배치 프레임워크를 연계한 통합적인 HRD 체계를 구축함으로써, 개인의 경험에

의존하던 작업을 조직 차원의 표준 역량으로 전환해 나갔다.

조직 분사는 아픔이었고, 위기의 순간이었지만, 동시에 영남산업이 직무 기반 HRD로 체질을 전환하는 결정적 계기가 된 터닝포인트였다.

✓ HRD 성공 비결 ‘HRD 혁신을 비용이 아닌 경쟁력의 핵심 수단으로

영남산업 HRD 혁신의 출발점은 최고경영자의 명확한 의지였다. HRD를 비용이 아닌 경쟁력의 핵심 수단으로 인식하고, 교육훈련 전담조직 이노베이션 센터(현, 인재혁신그룹)를 신설하여 실행력을 확보하였다. 겸임 체계에서 벗어나 전담 기능을 구축한 것이 구조적 전환의 시작이었다.

초기에는 체계에 대한 부담과 현장여건(교대근무)으로 인해 참여 확산이 현실적 어려움도 존재하였다. 이에 회사는 교육 확대가 아니라 직무 체계 정립부터 추진하였다. 인터뷰와 자료 분석을 통해 직무를 진단하고, NCS 능력단위와 매칭하여 직무기술서와 요구역량을 명확히 하였다. 이를 기반으로 자사 특성에 맞춘 ‘냉연Coil 공정관리 실무’ 등 맞춤형 과정을 개발하여 현장 적용성을 높였다.

또한 직무수행평가를 도입해 교육 결과를 실제 역량과 연결하고, 그 결과를 인사평가와 보상에 반영하였다. 학습이 승진과 성장으로 이어지는 구조를 만들면서 구성원의 자발적 참여를 이끌어냈다.

결국 영남산업의 HRD 성공은 사업 참여 자체가 아니라, 직무 기반 체계화와 제도 연계를 통해 학습을 조직 시스템으로 정착시킨 데에 있다.

✓ 직업능력개발훈련 사업과 함께 성장한 기업

영남산업은 한국산업인력공단의 능력개발사업과 함께 성장한 기업이다.

먼저, 학습조직화 지원사업을 통해 학습소 운영과 학습공간 구축 등 기초 인프라를 마련하고, 현장에 학습 분위기를 형성하는 출발점을 마련하였다.

NCS 기업활용 컨설팅 사업을 통해 재직자훈련, 고도화, 확장형, 활용형 단계로 지속 참여하면서 직무분석과 훈련체계 설계 역량을 내부에 축적할 수 있었다. 단순히 과정 이수가 아니라, 직무기술서 정립과 요구역량 체계화 등 HRD의 방법론을 내재화하는 계기가 되었다는 점이 가장 큰 성과였다.

또한 사업주훈련, S-OJT, 일학습병행 등 다양한 정부지원사업과 연계함으로써 훈련 재원을 안정적으로 확보하고, 중소기업의 비용 부담을 완화하면서 체계적인 교육 운영 기반을 마련하였다. 2025년에는 약 7천만 원 규모의 훈련지원금을 확보하였다.

이러한 참여는 대외적 성과로도 이어졌다. 인적자원개발 우수기관 및 숙련기술장려 모범사업체 인증, 학습조직화·일학습병행·컨소시엄 사업주훈련·NCS기업활용컨설팅 우수사례 경진대회 등 전 분야에서 입상하는 등 HRD 체계의 지속성과 성과를 공식적으로 인정받았으며, HRD 전담자의 ‘직업능력의 달’ 유공 표창 수상은 기업의 전문성과 실행력을 상징적으로 보여주는 결과였다.

☑ HRD 혁신에 가장 중요하게 본 기준 “현장에 실제로 작동하는가”

영남산업이 HRD 혁신 과정에서 가장 중요하게 본 기준은 “현장에 실제로 작동하는가”였다. 교육 이수나 참여 인원 확대보다, 작업 품질과 안전, 직무 수행능력 향상으로 직접적으로 연결되는지를 최우선 판단 기준으로 삼았다.

첫째, 직무 기준에 근거한 설계 여부를 원칙으로 하였다. 모든 교육은 직무기술서와 요구역량에 기반하여 설계되도록 하였고, 직무와 무관한 형식적 교육은 지양하였다.

둘째, 교육-평가-보상의 HR 프레임을 중시하였다. 학습이 인사제도와 연결되지 않으면 지속성이 떨어진다는 확신을 세우고, 직무수행평가와 인사평가를 연동하여 학습이 곧 성장으로 이어지는 구조를 가지도록 노력하였다.

셋째, 내재화 가능성을 중요한 기준으로 삼았다. 외부 의존형 훈련이 아닌, 자사 특성에 맞게 설계·운영·평가할 수 있는 체계를 구축하는 것을 장기 전략으로 설정하였다.

결국 영남산업이 본 HRD의 핵심 기준은 “지속가능하고, 현장에서 검증되며, 조직 경쟁력으로 이어지는가”에 대한 사이클이었다.

☑ “직무역량 강화로 생산성 창출”

HRD 혁신 이후 가장 큰 변화는 교육이 ‘활동’에서 ‘성과를 창출하는 시스템’으로 전환되었다는 점이다.

먼저, 직업능력개발훈련 참여를 통한 훈련체계가 정착되면서 교육의 양과 질이 동시에 개선되었다. 인당 교육시간은 2022년 대비 2.6배 증가하였고, 자체훈련 규모는 38배 확대되었다. 직무훈련 수료율 또한 80.4%에서 97.2%로 상승하며 학습 참여가 안정적으로 정착되었다.

직무 표준화와 단계별 역량 관리가 이루어지면서 작업품질 성과 또한 가시화되었다. 고객사 품질평가 점수는 60.7점에서 84.4점으로 향상되었고, 협력사 경쟁력 평가 교육활동 부문에서 3년 연속 만점을 달성하였다. 이는 교육이 현장 적용성과 직결되었음을 보여주는 지표라고 생각한다.

직무 수행기준이 명확해지고 업무 개선 활동으로 전이되면서 2024년 기준 1억 원 이상의 원가절감 효과를 창출하였다. 이는 역량 강화가 생산성에 직접적으로 연결된 사례라고 할 수 있다.

무엇보다 중요한 변화는 안전과 조직문화 측면이다. 체계적인 직무-안전교육이 반복적으로 이루어지면서 단순히 안전 규정 준수를 넘어 안전 행동으로 발현되었다. 그 결과 무재해 기록을 안정적으로 유지하고 있으며, 학습 참여율 97% 수준의 자발적 학습문화가 형성되었다.

☑ 사내반응

HRD 훈련체계가 정착되면서 구성원들의 인식에도 뚜렷한 변화가 나타났다. 과거에는 교육이 형식적·의무적으로 받아들여지는 경향이 있었으나, 직무기준에 기반한 체계적현장 훈련이 운영되면서 “실제 업무에 도움이 되는 교육”이라는 인식이 확산되었다. 최근 직무훈련 참여율은 97% 수준으로 유지되고 있으며, 이는 강제가 아닌 스스로 학습에 대한 필요성을 느꼈다고 보고 있다.

또한 교대근무 특성을 고려한 탄력적 운영(다차수 운영 및 보충과정)과

교육수당·포상 제도는 학습 참여에 대한 부담 완화 및 참여 유도에 기여하고 있다. 직원들은 훈련을 추가 업무가 아닌 자신의 경력 개발 과정으로 인식하게 되었고, 자격취득과 직무 숙련을 통해 성장의 경로를 실제 체감하고 있다.

결과적으로 HRD 혁신은 단순히 교육의 양적 확대가 아니라, “해야 하는 교육”에서 “본인에게 필요한 교육을 찾아 성장을 위한 학습”으로 조직 문화를 전환시키는 계기가 되었다.

☑ 향후 HRD계획

영남산업의 향후 HRD 계획은 무의미한 확대보다는 내실화·정교화·실효성에 초점을 두고 있다. 그동안 구축한 직무 기반 체계를 보다 안정적으로 운영하고 현장 적용성과 역량 균일화를 높이는 것이 핵심 방향이다.

첫째, 직무 표준 고도화 및 OJT 체계 정립이다. 2026년에는 2냉연·도금 물류진행 핵심업무를 중심으로 OJT 표준 학습모듈을 완성하고, 현장교사 운영 기준을 명확히 하여 직무 전수의 편차를 줄일 계획이다. 이를 통해 신규 및 전환배치 인력의 숙련 기간을 단축하고, 직무 수행 안정성을 높이고자 한다.

둘째, 안전·직무 패키지형 평생학습 체계의 정착이다. 전 직원 대상 냉연공정안전실무 과정을 포함하여 안전·직무 통합 교육을 연간 계획에 따라 체계적으로 운영하고, 수료 관리와 피드백 체계를 강화할 예정이다. 형식적인 교육이 아니라, 반복·심화 학습 구조를 정착시키는 것이 목표이다.

셋째, 체계적 현장훈련(S-OJT) 및 사업주훈련의 질적 고도화이다.

훈련 참여 자체보다 과정 설계의 완성도, 현장 적용성, 평가의 실효성을 높이는 데 집중할 계획이다. 특히 훈련 결과를 직무수행평가와 연계하여 교육 효과가 실제 역량 향상으로 이어질 수 있도록 관리할 예정이다.

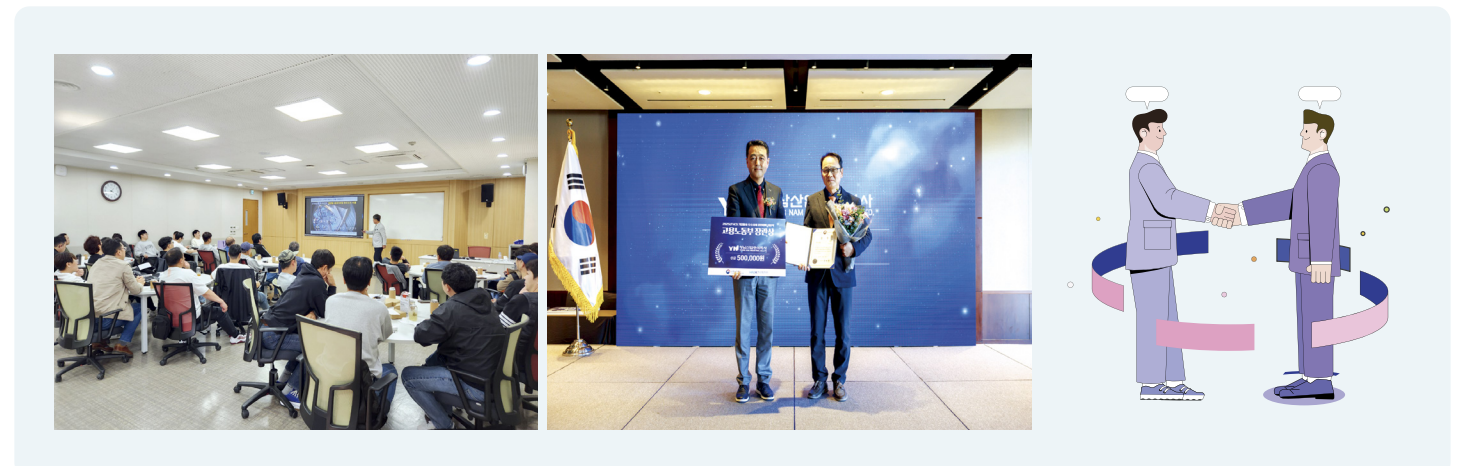
넷째, 역량 데이터 관리 기반 강화이다. 교육 이력, 직무수행평가 결과, 자격취득 현황 등을 통합 관리하여 직무별 역량 수준을 파악하고, 이를 배치 및 육성 계획에 반영할 예정이다.

궁극적으로 영남산업의 향후 HRD 계획은 화려한 확장이 아니라, 실제 현장에서 작동할 수 있는 HRD 체계를 더욱 단단하게 다지는 것을 목표로 한다.

☑ 마무리 “위기 대응을 위해 시작된 HRD, 역량 기반으로 성장하는 HRD로 진화”

HRD 혁신은 단순히 교육지표 관리에서 경영활동 체질 자체의 변화를 이끌어냈다. 사업주직업능력개발훈련, 체계적현장훈련 참여로 내부 조직문화 형성뿐 아니라, 인적자원개발 우수기관 인증, 숙련기술장려 모범사업체 인증으로 기업의 HRD 체계가 외부로부터 공식적으로 인정받는 영남산업(주)이 되었다.

앞으로도 직업능력개발훈련 참여로 현장 중심의 문제 해결과 지속적 직무역량 축적을 통해 성장하는 영남산업(주)의 모습을 기대해주세요!



2026년 1월 고용동향

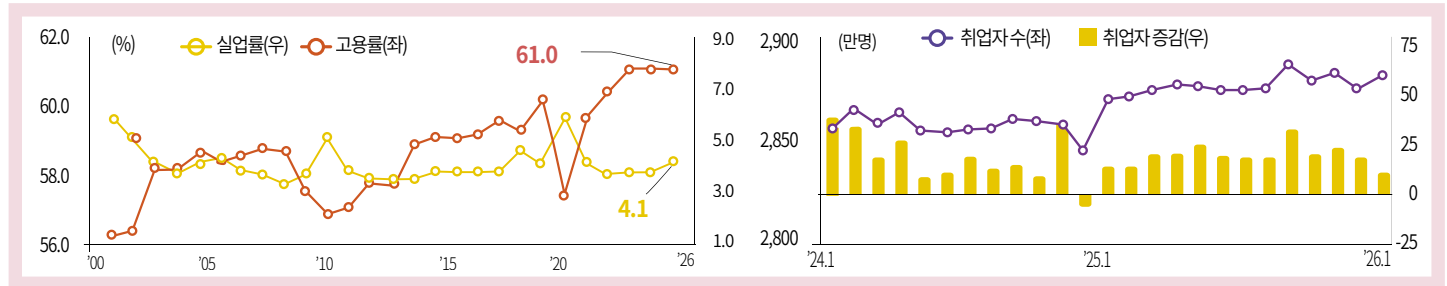
고용노동부, 2026. 2. 11.



- 고용률 61.0%(월간 역대 공동 1위), 경제활동참가율 63.6%(월간 역대 1위), 실업률 4.1%, 취업자수 +10.8만명 증가
- 15세 이상 고용률 61.0%로 전년대비 보합(역대 공동 1위, '82.7월~), 15~64세 고용률 69.2%로 +0.4%p 상승(역대 1위, '89.1월~)

- 경제활동참가율 63.6%로 +0.2%p 상승(역대 1위, '99.6월~)
- 실업률은 4.1%로 +0.4%p 상승(1월기준역대 최고 7위, '99.6월~)
- 취업자수는 전년대비 +10.8만명 증가, 계절조정 취업자수는 +6.9만명 증가

⇒ 5세 이상 고용률·실업률(원계열, 매년 1월) + 전체 취업자수 및 증감(원계열, 계절조정, 전년대비)



- (산업) 서비스업 증가폭 축소, 제조·건설업 감소폭 축소**
 - 서비스** 내수연관 서비스업 중심으로 59개월 연속 증가했으나, 기저효과·날씨·명절 이동효과 등으로 증가폭 조정(+40.3→+25.6만명)
 - 보건복지(22.0→18.5만)·공공행정(△0.4→△4.1만)은 1월 중하순 한파 등 날씨요인으로 직접일자리 재개가 지연되며 증가폭 축소
 - 도소매(4.4→2.3만)는 설연휴 이동('25년1.27~30→'26년2.16~18)으로 증가폭 축소
 - 운수창고(7.2→7.1만)·교육서비스(2.2→3.6만)·예술여가(5.5→4.5만) 등은 '25년 하반기 이후 경기회복 흐름 영향 등으로 증가 지속
 - 정보통신(0.7→△2.1만)·금융보험(2.8→1.8만)·전문과학(△5.6→△9.8만) 등 전문 서비스업은 높은 기저로 증가세가 조정되는 흐름
 - 제조** 반도체·자동차 등 양호한 수출실적, 기업심리 개선 등으로 감소폭 축소(△6.3→△2.3만명)
 - 건설** 건설기성 개선, SOC 투자 확대 및 반도체 공정 증축 등 영향으로 감소폭 축소(△6.3→△2.0만명)
 - 농림** '25년 작황부진 여파 지속되며 감소(△11.7→△10.7만명)
- (지위·연령)상용직 비중 59.4%(+0.5%p), 청년층 제외 고용률 상승**
 - 지위** 상용직 증가폭 축소(+19.2만명)·상용직 비중 역대 최고, 임시직 감소폭 확대(△9.7만), 일용직 증가폭 확대(+2.6만)
 - 비임금근로자는 자영업자 중심으로 감소폭 축소(△4.6→△1.3만), 고용률 자영업자는 도소매·숙박음식 중심으로 증가 지속(3.4→5.6만명)
 - 비임금근로자는 자영업자 중심으로 감소폭 축소(△7.0→△4.6만), 고용률 자영업자는 도소매·숙박음식 중심으로 증가 지속(7.5→3.4만명)

- 연령** 30·40·50대에서 고용률 상승, 청년층·60대 이상은 하락
 - 청년층 고용률(43.6%, △1.2%p) 하락, 실업률(6.8%, +0.8%p) 상승
 - 청년층 쉬었음(46.9만명, +3.5만명)은 전년대비 증가
 - ※ 일자리 어려움 겪는 '실업자+취업준비+쉬었음' 비중(1월 13.8%, 108.9만명)은 전년대비 증가(0.3%p, +0.4만명), 예년('21~'25년 평균 14.1%)보다는 낮은 수준
 - 30대는 인구증가 대비 취업자수 큰 폭 증가하며 고용률 상승, 40대는 인구감소 비해 취업자수 소폭 감소하며 고용률 상승
 - 50대는 인구감소 비해 취업자수 소폭 증가하며 고용률 상승, 60세 이상은 직접일자리사업 재개 지연에 따라 고용률 하락
- 취업자는 두자릿수 증가(13개월 연속)했으나 서비스업 중심 증가폭 축소 제조·건설 등 감소폭은 축소되었으나, 청년고용 어려움은 지속**
 - 서비스업은 도소매·운수창고·예술여가 등 내수 연관업종 중심 증가세를 지속했으나, 일시적 요인 등으로 증가폭은 축소
 - 보건복지·공공행정은 1월 중하순 한파 등으로 연초 일부 직접일자리 사업 재개가 지연되며 증가폭 축소
 - 도소매는 설연휴 이동('25년1.27~30→'26년2.16~18)으로 증가폭 축소, 전문과학은 55개월 연속 증가에 따른 높은 기저로 감소폭 확대
 - 제조업은 양호한 수출실적 및 기업심리 회복으로 감소폭 축소
 - 건설업은 그간의 건설수주 개선이 시차를 두고 건설기성으로 반영되는 가운데 SOC 투자 확대 등으로 감소폭 축소
 - 청년층은 숙박음식·전문과학·제조업 등 취업자 감소 영향으로 고용률 하락 및 쉬었음 증가 등 어려움 지속

⇒ 경제성장전략 핵심과제 조속 추진 및 청년고용 맞춤형 지원방안 모색, 주력산업 경쟁력 강화 및 신산업을 통한 양질의 일자리 창출 노력 확대

- '26년 경제성장전략 일자리 핵심과제*를 조속히 추진하는 한편, 구직·쉬었음 청년의 이질적 특성을 고려한 맞춤형 대응방안** 강구
 - * AI 현장 실무인력 양성, 지역고용촉진지원금, 비수도권 취업 근속장려금, 구직촉진수당 등 ** 취업역량 강화, 일경험 제공, 회복지원 등
- 주력산업 경쟁력 강화 및 미래 성장동력 지원*을 통해 고용창출력을 제고하고, 지역별 산업·고용동향 등 지속 모니터링
 - * 총 30조원 규모 국민성장펀드 지원, 초혁신경제 선도프로젝트 등
- 경기회복 모멘텀 확산이 고용 창출로 이어질 수 있도록 통상·금융시장·물가 등 대내외 리스크 요인 대응 철저



- 2.9 일학습병행 지역특화 모델 도제도약지구 선정 발표
- 2.9 한국기술교육대학교 현장 방문
- 3.9.~4.8 2026년 직업능력개발 유공 포상 후보자 접수



- 3.3.~3.4 중소기업AI훈련확산센터 선정심사
- 3.11 기업훈련 탄력운영제 참여기업 간담회 개최
- 3.19 AX현장훈련 AI솔루션기업 간담회 개최
- 3.16.~4.7 대한민국명장 등 우수 숙련기술인 선정사업 공고



- 2.27 2026년 중소기업 근로자 AI 기초·융합훈련 심사 결과 발표
- 3.4.~3.17 2026년 4기 보수교육(교직원) 교육생 모집
- 3.16.~3.22 2026년 1차 AI 특화 인재양성 교육생 모집
- 3.24.~3.27 2026년 3월 직업훈련 기초컨설팅 운영
- 3.30.~4.3 2026년 직업능력개발훈련 심사평가 지역별 설명회(



- 2.23-3.22 2026년 공공데이터 수요 온라인 설문조사
- 2.24 2025 겨울호 고용이슈 발간
- 3.3-4.3 2026년 고용24 찾아가는 서비스 사전접수 개시
- 3.3-18 2026년도 1차 직원 채용 공고
- 3.4 고용24 행정포털 메인화면 개편
- 3.18 청년과 함께 하는 AI 고용서비스 오픈 토크 행사
- 3.20 2026 고용패널조사 자료설명회



- 3.3 2026학년도 입학식
- 3.13 주한 우즈베키스탄 대사 학교법인 방문
- 3.23~3.24 항공캠퍼스 기자단 팸투어
- ~3.27 2026년 청렴 및 안전 포어 공모



- 3.11 연세시혁신·KAERA 국제학술대회(직능연 공동 주최)
- 3.12~3.13 2026년 직업계고 교육과정·학점제 담당자 및 정책 연구진 워크숍

※ 향후 일정은 변동될 수 있습니다.

생성형 AI 시대의 직무재설계와 혁신 방안



관련기사 바로가기

한국직업능력연구원 2025년 12월

QR코드를 스캔하면 생성형 AI 시대의 직무재설계와 혁신 방안 보도자료를 확인하실 수 있습니다.



주요내용

- 생성형 AI의 기술적 특성과 노동시장 파급효과
- 산업분야 및 기업규모에 따른 생성형 AI 직무 활용
- 생성형 AI 활용을 통하여 성과 향상에 필요한 조직지원 요구사항
- 생성형 AI 인재 육성: '융합형 인재'

주요목차

- 생성형 AI 기술 발전 및 연구 동향
- 생성형 AI 도입과 직무 변화에 대한 인식
- 기업의 생성형 AI 도입 현실과 과제
- 생성형 AI 시대의 직무 재설계와 조직 혁신 방안

빈일자리 중소기업 신규인력의 맞춤형 직무역량 요구 및 지원: 용접·요양지원 분야를 중심으로



관련기사 바로가기

한국직업능력연구원 2025년 10월

QR코드를 스캔하면 빈일자리 중소기업 신규인력의 맞춤형 직무역량 요구 및 지원: 용접·요양지원 분야를 중심으로 보도자료를 확인하실 수 있습니다.



주요내용

- 빈일자리 해소 방안 정책 추진 경과
- 빈일자리 핵심 업종별 정부 지원 방향
- 뿌리산업(용접)의 직무역량 이슈 및 지원 현황
- 보건복지업(요양지원) 직무역량 이슈 및 지원 현황

주요목차

- 빈일자리 인적자원 관련 논의 및 동향
- 중소기업의 직무역량 이슈 및 지원 현황: 뿌리산업 및 보건복지업
- 빈일자리 신규인력의 직무역량 및 교육요구 설문조사
- 빈일자리 현장의 재직자 및 이해관계자 심층면담
- 빈일자리 중소기업 신규인력의 직무역량 지원 정책 과제

해외 청년고용정책 실태 분석 및 정책 제언



관련기사 바로가기

한국고용정보원 2024년 12월

QR코드를 스캔하면 해외 청년고용정책 실태 분석 및 정책 제언 보도자료를 확인하실 수 있습니다.



주요내용

- 청년보장제도 전달체계 및 주요성과
- 청년일자리 지원 등 청년보장제도 최근 동향
- EU 주요국의 청년 고용동향
- EU 주요국의 청년고용지원 사업
- EU 주요국의 청년고용정책 주요 이슈

주요목차

- EU 청년보장제도 도입 배경과 최근 동향
- EU 주요국(핀란드, 아일랜드, 스페인)의 청년고용(복지) 정책 동향과 이슈

미래직업훈련 신교수법 포럼: 에듀테크 기반 직업훈련 신교수법 적용사례 연구



한국기술교육대학교 2026년 2월

QR코드를 스캔하면 미래직업훈련 신교수법 포럼: 에듀테크 기반 직업훈련 신교수법 적용사례 연구 보도자료를 확인하실 수 있습니다.

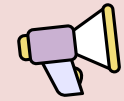


주요내용

- 생성형 AI를 활용한 직업훈련 교수법 현황 및 발전과제
- 생성형 AI를 활용한 직업훈련 우수사례
- 직업훈련분야의 시 기반 학습자 맞춤형 전략
- 직업훈련 교강사 대상 시역량 강화 교육 방향

주요목차

- 미래지향적 신교수법 주요 이슈
- 생성형 AI를 활용한 직업훈련
- 인공지능 기반 맞춤형 학습전략
- 해외 직업교육교원 양성사례와 국내 마이크로러닝 사례발표
- 직종별 PBL 운영 전략
- 훈련교사 AI 리터러시 역량 향상 방향
- 시가 바꾸는 직업훈련: 현장기반 신교수법의 미래



한국산업인력공단 직업능력개발훈련

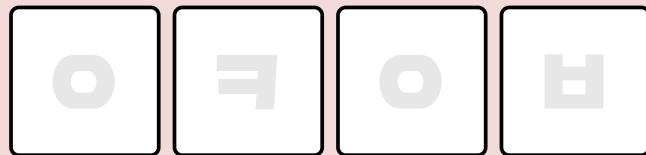
초성퀴즈 이벤트



훈련기관이 기업에 고품질로 구성된 원격훈련과정 아카이브를 제공하여
 훈련생이 다양한 콘텐츠를 자유롭게 활용할 수 있도록
 지원하는 훈련사업은 무엇일까요?

힌트: HRD동향 3월호 10p.

디지털 원격훈련



참여방법

- ① 훈련품질모니터링 카카오톡 채널 친구 추가
- ② 구글 폼 링크 클릭 후 정답 제출!

참여기간

'26.3.20 ~ '26.4.5.까지

이벤트 경품

스타벅스 아이스 아메리카노 선착순 10명!



카카오톡 채널 QR

※ 본 이벤트는 매달 진행됩니다.

HRDK 한국산업인력공단 훈련을 안전하게, 능력을 완전하게!

내맘대로 들을 수 있다고?
 필요한 과정을 추천해 준다고?

디지털 원격훈련 아카이브

우와 너무 좋다~
 나도 볼래!

'디지털 원격훈련 아카이브'

훈련기관이 기업에 고품질로 구성된
 원격훈련과정 아카이브를 제공하여
 훈련생이 다양한 콘텐츠를 자유롭게
 활용할 수 있도록 지원하는 훈련사업



그동안 불편하셨죠?

나에게 맞는 과정을 선택하기 힘들고,
 수료하려면 끝까지 강제 시청해야 하고,
 훈련시간이 너무 길어서 지루하고,

해답은 바로..
 디지털 원격훈련 아카이브입니다!



디지털 원격훈련 아카이브는

- ☑ 다양한 훈련과정을 하나의 아카이브에서 이용할 수 있습니다
- ☑ 큐레이션 서비스를 통해 기업-훈련생이 필요한 과정을 직접 손쉽게 고를 수 있습니다
- ☑ 최근 훈련 트렌드에 맞는 콘텐츠를 적시 제공할 수 있습니다
- ☑ 개인별로 필요한 부분만 속속, 원하는 만큼, 무제한으로 들을 수 있습니다
- ☑ 훈련 결과보고서를 통해 교육전후 훈련생의 역량향상도를 알 수 있습니다

디지털 원격훈련 아카이브 지원내용



1. 지원대상

우선지원대상기업이거나 상시근로자 수 1,000인 미만 기업

2. 지원내용

14만원 × 수료인원 × 사업주 규모별 지원율 지원
 (우선지원대상기업 90%, 1,000인 미만 대규모기업 80%)

3. 참여방법

HRD4U 공지사항 참조

훈련을 안전하게, 능력을 완전하게!

새로운 훈련의 패러다임 디지털 원격훈련 아카이브와 경험해보세요



HRDK 한국산업인력공단