

HRD 4월의 이슈

- AI-산업전환 시대, '지역 주도 일자리 혁신' 본격 가동
- 중소기업 AI 전환의 해답, 'AX 현장훈련' 운영기관 5개소 선정
- 실력 중심 사회로의 도약, 국가기술자격 응시 요건 대폭 개편

HRD 동향

Human Resources Development
Service of Korea



거대한 AI 대전환의 물결,
실전 역량 중심의 혁신으로
미래 핵심 인재를 양성합니다.



전국 인공지능
훈련지원센터 선정
30개소



Pre-AI 캠퍼스
온라인 단기과정 신설
23개



공공 AI 선도의 첫걸음,
고용노동부 산하기관 최초 획득
ISO 42001



2026년 체계적
현장훈련(S-OJT) 지원
600개 기업

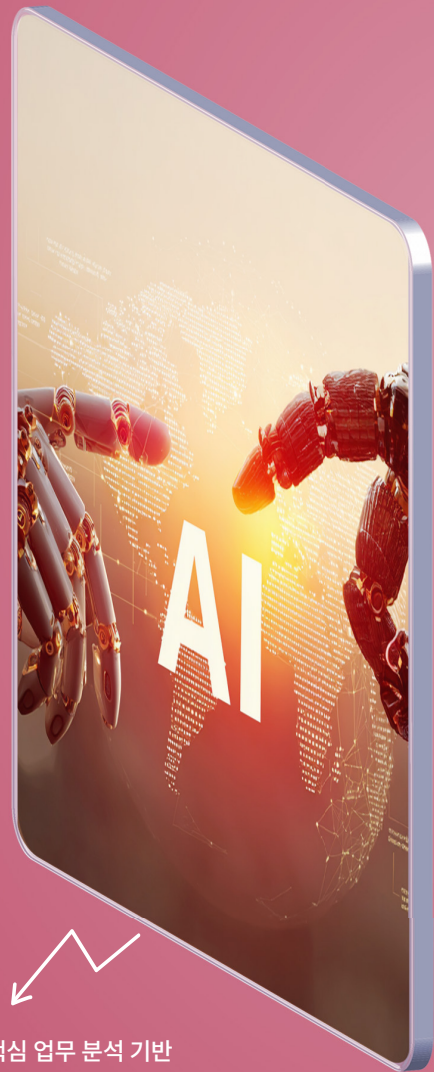
Vol121
April 2026

04

HRDK 한국산업인력공단
Human Resources Development Service of Korea

AI 대전환 속 지속 가능한 성장의 핵심, 해답은 결국 '사람'입니다.

학벌에서 스킬 중심으로 변하는 채용 패러다임, 현장 문제해결형 훈련과 역량 중심 국가기술자격 개편으로 새로운 내일을 엽니다



중소기업 핵심 업무 분석 기반 인공지능(AI) 맞춤형 현장훈련 도입



청년 및 중장년의 실무 역량 증명을 위한 국가기술자격 응시 기회 확대

실질적인 직무 수행 능력이 최우선 되는 글로벌 채용 패러다임의 변화



Cover Design
디지털 혁신과 맞닿은 사람의 가능성을 통해, AI 시대의 핵심인 '미래 융합 인재 육성'의 비전을 담았습니다.

통 권 제121호
발행일 2026년 4월 20일
발행처 한국산업인력공단
주 소 (우)44538 울산광역시 중구 종가로 345
한국산업인력공단 직업능력국
052-714-8258
구독신청 및 문의 hyebin261@hrdkorea.or.kr

HRD 동향 1

정책 동향

- 04 인공지능(AI)·산업전환 시대 '지역 주도 일자리 혁신' 본격화
- 05 내일배움카드 '인공지능(AI) 앱 개발자' 온라인 입문과정 신규 개설
- 06 인적자원개발을 선도하는 우수 기업·공공기관 모집

HRD 동향 2

현장 동향

- 07 한국산업인력공단 2025년 기업직업훈련 실태조사 결과 공표
- 09 중소기업 '인공지능(AI) 전환' 이제는 현장에서 배운다!
- 10 전문가와 함께하는 체계적 현장훈련
- 11 전국 어디서나 인공지능(AI) 훈련, 30개 인공지능(AI) 훈련지원센터 선정
- 12 이주배경 청년, 한국폴리텍대학 맞춤형 직업교육 통해 취업 성공!
- 13 한국산업인력공단 '인공지능(AI) 국제표준 ISO 42001 인증' 획득
- 14 2026년, 우리는 국가기술자격을 타고 이륙(離陸, 26)한다!
- 16 "학력·경력 없어도 실력 있다면 국가기술자격 도전" 청년층 위한 기회 사다리 놓는다

글로벌 HRD 트렌드

해외 동향

- 18 학벌의 시대가 가고 '스킬의 시대'가 왔다! 글로벌 스킬 퍼스트(Skills-First) 리포트

훈련현장 돋보기

기업 HRD

- 20 기업사례 / (주)에이원 미래 성장동력의 힘, 융합 인재 육성

고용 brief

고용 동향

- 21 2026년 2월 고용동향

연구 INSIDE

연구 동향

- 22 기업 성과 향상을 위한 교육훈련 유효성 증진 전략
- 22 신기술 발전에 따른 직무역량 변화 분석: 정보통신 분야를 중심으로
- 23 실용과 성장에 기반한 신 직업능력정책 아젠더 탐색
- 24 한국의 직업훈련 심사평가 역사 연구

기관 LINK

기관 동향

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

구독자 이벤트

구독자 이벤트

- 25 4월호 직업능력개발훈련 초성퀴즈

인공지능(AI)·산업전환 시대 ‘지역 주도 일자리 혁신’ 본격화



관련기사 바로가기

2026년 3월 12일, 고용노동부

- 3월 12일 세종컨벤션센터에서 ‘2026년 제1차 지역고용아카데미’ 개최 -
- 지역고용활성화법 제정 등 지역 일자리 국정과제 추진 방향 공유

고용노동부는 3월 12일 세종컨벤션센터에서 전국 지방자치단체 일자리 담당자 및 수행기관 관계자 등 300여 명이 참석하는 ‘2026년 제1차 지역고용아카데미’를 개최했다.

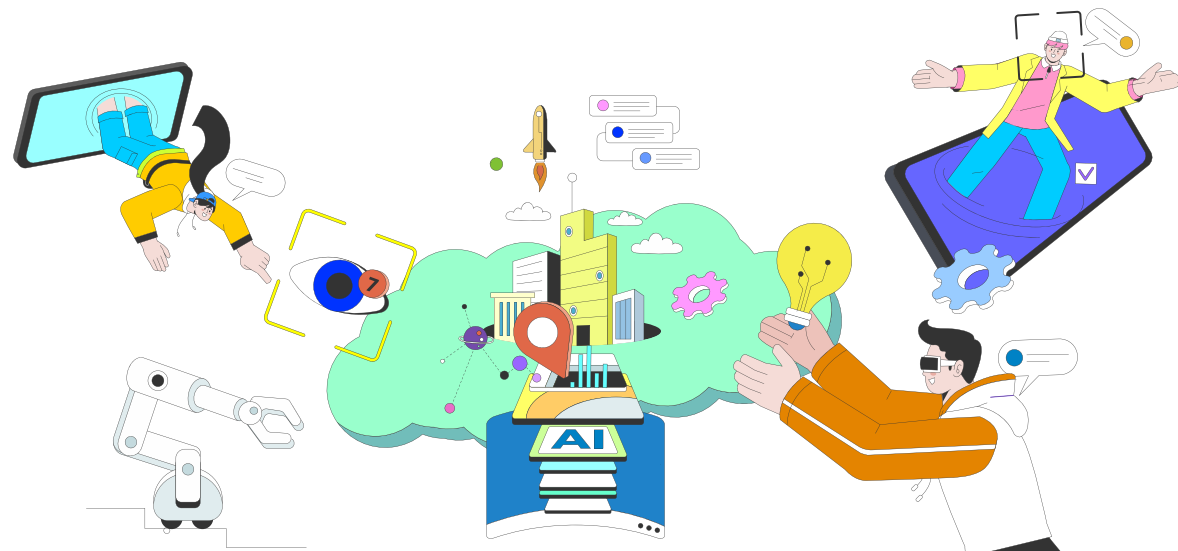
이번 행사는 지역일자리 정책 관련 국정과제 추진 방향과 인공지능(AI) 기반 디지털 전환과 탄소중립 등 산업구조의 급격한 변화 속에서 지역이 주도적으로 고용 위기에 대응하고 새로운 성장 동력을 발굴하기 위한 정책 방향을 공유하기 위해 마련됐다.

고용노동부는 이번 아카데미를 계기로 지역과 함께 기존 일자리 정책의 패러다임을 전환하고, 지역 주민이 체감할 수 있는 실질적인 고용 성과 창출에 정책 역량을 집중할 계획이다. 단순히 취업자 수와 같은 외형적 지표 달성에 집중하던 과거 방식에서 벗어나, 일자리의 질적 개선을 중심으로 정책을 추진하고, 기초 자치단체 간 협업과 초광역 단위 연계를 통해 정책 사각지대를 해소하는 한편, 지역 고용 상황 악화에 기민하게 대응하는 ‘버팀이음 프로젝트’를 본격 가동, 고용위기 선제대응 지역 지정과 연계해 지역의 고용 안전망 강화 등 국정과제 추진방향 및 지원상황 등을 공유했다.

특히, 지방자치단체가 보다 자율적으로 지역 맞춤형 고용정책을 기획·집행할 수 있도록 법적·제도적 기반을 마련하기 위해 (가칭) 지역 고용활성화법이 국정과제의 취지와 방향에 맞게 추진될 수 있도록 지역의 다양한 의견을 청취할 예정이다.

이번 행사에서는 ‘인공지능(AI) 시대, 인공지능과 함께하는 일자리 정책’ 특강을 통해 기술 변화가 고용시장에 미치는 영향을 살펴보고 대응 전략을 모색했다. 아울러 청년들이 지역을 떠나지 않고 정착할 수 있도록 지역 특성에 맞는 일자리 모델을 발굴하고, 중앙정부와 지방정부가 협력해 청년의 일터와 삶터를 함께 지원하는 방안에 대해서도 의견을 나눴다.

임영미 고용정책실장은 “AX, GX로 대표되는 산업전환의 거대한 변화 속에서 지역이 스스로 현장의 위기를 진단하고 대응 전략을 마련하는 노력이 어느 때보다 중요하다”라며, “참석자들이 지역 고용정책의 핵심 주체라는 자부심을 가지고 현장의 작은 목소리에도 귀 기울여 주길 바란다”라고 밝혔다.



내일배움카드 ‘인공지능(AI) 앱 개발자’ 온라인 입문과정 신규 개설



관련기사 바로가기

2026년 3월 16일, 고용노동부

- “문과 출신, 비전공자도 OK”... 파이썬부터 인공지능(AI) 앱 실습까지 100% 온라인 진행
- 내일배움카드로 90% 지원, 5만원대 저렴한 수강료로 인공지능(AI) 개발 ‘맛보기’

3월 16일 고용노동부(장관 김영훈)와 한국기술교육대(총장 유길상) 직업능력심사평가원은 내일배움카드를 통해 수강할 수 있는 온라인 AI 개발 입문 과정인 ‘Pre-AI 캠퍼스’ 과정을 신설한다고 밝혔다. 이번 과정은 인공지능(AI) 앱 개발자를 꿈꾸지만 망설였던 구직자들을 위한 것으로 본격적인 장기 직업훈련 전, 자신의 적성을 확인하고 기초 실력을 다지는 ‘사다리’ 역할을 한다.

‘Pre-AI 캠퍼스’로 운영되는 23개 과정은 30~40시간 내외의 단기 과정으로, 문과 출신 등 AI 기초 지식이 없는 비전공자도 부담 없이 완주할 수 있도록 설계되었다. AI 모델 작동 원리 이해를 위한 기초 수학부터 파이썬(Python)·SQL 등 실무 프로그래밍 기초 기술을 다룬다.

일부 과정은 간단한 프로젝트를 통해 기초적인 AI 앱 개발 실습도

제공한다. 공공데이터를 활용해 지역 교통량을 직접 분석해 보거나, AI 기술을 활용한 영화 추천 모델을 만들어보는 등 일상과 밀접한 실습 프로젝트를 통해 AI 기술에 흥미를 가질 수 있는 과정이 다수 개설될 예정이다.

‘Pre-AI 캠퍼스’ 과정은 ‘AI 캠퍼스’ 과정으로 나아가기 위한 디딤돌 역할을 한다. ‘AI 캠퍼스’는 AI 엔지니어, AI 앱 개발자 양성을 위한 6개월 내외의 장기과정으로 올해 하반기부터 본격적으로 운영할 계획이다(4월 중 선정 결과 발표 예정). ‘AI 캠퍼스’ 과정에서는 실제 기업이 다루는 실무 수준의 프로젝트 훈련이 진행될 예정으로, ‘AI 캠퍼스’ 과정을 수강할 계획이 있다면, 이번 과정을 ‘징검다리’ 삼아 기초 역량을 다져두는 것이 유리하다.

Pre - AI 캠퍼스와 AI 캠퍼스 비교



한편, ‘Pre-AI 캠퍼스’ 과정은 100% 온라인 직업훈련인 ‘K-디지털 기초역량훈련(KDC)’의 세부 과정으로 국민내일배움카드 발급자에게는 정부가 훈련비의 90%를 지원하며(최대 지원액 50만원), 수강생 본인부담금은 5만원 내외이다.

각 과정들은 각 훈련기관의 일정에 따라 순차적으로 개강하며, 고용24 홈페이지를 통해 수강신청할 수 있다. 자세한 사항은 해당

직업훈련기관에 문의하여 안내받을 수 있다. 편도인 직업능력정책국장은 “AI 전문가를 꿈꾸지만 문과 출신, 비전공자라는 이유로 막연한 두려움을 가지며 ‘AI 캠퍼스’ 과정 참여를 주저하는 청년들이 있다.”라고 언급하며, “이번 선정된 과정들이 AI 전문가 입직에 대한 진입장벽을 해소하여, 더 많은 청년들이 AI 전문인재가 될 수 있도록 적극 지원하겠다.”라고 밝혔다.

인적자원개발을 선도하는 우수 기업·공공기관 모집

2026년 3월 30일, 고용노동부



관련기사 바로가기

· 고용노동부(민간), 교육부(공공), 3.30.(월)~5.29.(금) 인적자원개발 우수기관 모집

고용노동부(장관 김영훈)와 교육부(장관 최교진)는 3월 30일(월) ‘2026년도 인적자원개발 우수기관(Best HRD) 인증’ 선정 계획을 공고했다.

‘인적자원개발 우수기관 인증’은 능력을 중심으로 인재를 채용하고, 직원의 역량 강화를 위해 힘쓰고 있는 기업과 공공기관을 선정하여 알리는 제도로 고용노동부와 교육부가 공동으로 주관하고 있으며, 2025년까지 총 2,026개(민간 1,224개, 공공 802개) 기관이 인적자원개발 우수기관으로 선정되었다.

인적자원개발 우수기관으로 인증을 받고자 하는 기업 및 공공기관은 3월 30일(월)부터 5월 29일(금)까지 한국산업인력공단과 한국직업능력연구원에 각각 신청할 수 있다.

- * (민간부문) 한국산업인력공단 인적자원개발 우수기관 인증 누리집(<http://www.hrd4u.or.kr/hrdcert>)
- (공공부문) 한국직업능력연구원 누리집(<http://www.krivet.re.kr>)

민간부문

인적자원개발 우수기관 인증을 희망하는 기업은 한국산업인력공단 인적자원개발 우수기관 인증 누리집에서 온라인 신청·접수하면 된다.

올해에는 AI 교육훈련 참여기업, 온라인 교육훈련 우수기업(STEP LMS 활용 우수), 인적자원개발·관리에 투자한 선취업·후학습 기업 등을 심사 시 반영하는 등 인적자원개발 인증의 신뢰성을 높인다. 또한 보고서 작성 절차를 간소화하고 현장 심사 기간을 단축해 신청기업의 행정부담을 최소화한다.

인증 기업에는 기업의 기관상징(CI)이 반영된 인증패를 발급하여 인증기업의 자긍심을 높이는 한편, △공공입찰 시 가점 부여, △고용 지원금 신청 시 가점 부여 등 다양한 혜택도 제공한다.

편도인 고용노동부 직업능력정책국장은 “AI·친환경 전환에 따라 직무와 업무 방식이 빠르게 바뀌는 지금, 직원에 대한 투자는 ‘기업경쟁

력의 핵심”이라고 강조하며 “인적자원개발에 앞장서는 모든 기업을 응원하고, 정부도 기업 맞춤형 직업훈련을 적극 지원하겠다”라고 밝혔다.

공공 부문

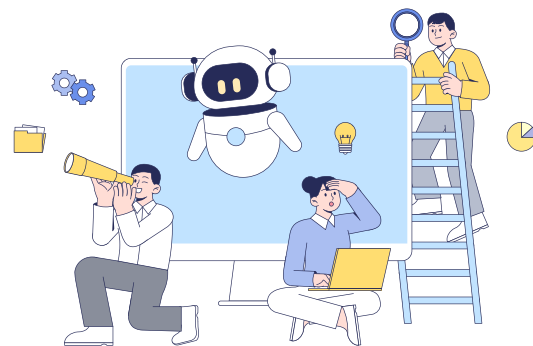
교육부와 한국직업능력연구원은 사업 참여를 희망하는 공공기관을 대상으로 4월 중에 온라인 사업 설명회를 개최할 계획이다.

모든 인증신청 기관에 평가의견서(피드백 리포트)를 제공하고, 인증 점수 하위기관과 탈락기관 중 희망하는 기관에는 역량강화 자문(컨설팅)을 제공하여 기관의 인적자원관리·개발 체계를 개선할 수 있도록 지원한다.

※ (재)경북테크노파크 : 2020년 컨설팅을 통해 조직체계를 개선하여 2023년 최우수기관으로 선정

또한 우수기관으로 인증받은 기관 중, 기관 유형별 최고 득점 4개 기관의 업무 담당자와 정부시책 반영(지역인재·고졸인재 채용 등)이 우수한 1개 기관에는 교육부장관 표창을 수여할 예정이다.

이윤홍 교육부 인공지능인재지원국장은 “인공지능(AI) 대전환 등 거대한 변화 속에서 조직의 지속 가능한 성장을 결정짓는 핵심은 결국 사람에 대한 투자이다.”라고 말하며, “능력 중심의 인적자원관리와 역량 개발 체계를 갖춘 많은 기관이 참여하여, 인적자원개발 문화를 확산하는 계기가 되기를 바란다.”라고 밝혔다.



한국산업인력공단 2025년 기업직업훈련 실태조사 결과 공표

2026년 3월 23일, 한국산업인력공단



관련기사 바로가기

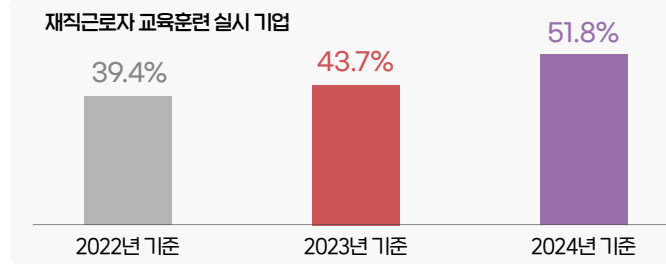
· ‘09년부터 실시한 국가승인통계, 기업 51.8% 재직자를 위한 교육훈련 실시

한국산업인력공단은 3월 23일 「2025년 기업직업훈련 실태조사」 결과를 발표했다. 기업직업훈련 실태조사는 전국의 10인 이상 사업체 대상으로 기업의 훈련 투자와 실적, 훈련인프라, 기업에서 필요로 하는 역량 등을 파악하기 위해 2009년부터 매년 실시해 온 국가승인통계이다.

이번 공표 결과는 2024년 기준으로 4,500개 기업 표본의 훈련실태를 2025년 하반기에 조사한 결과이다.

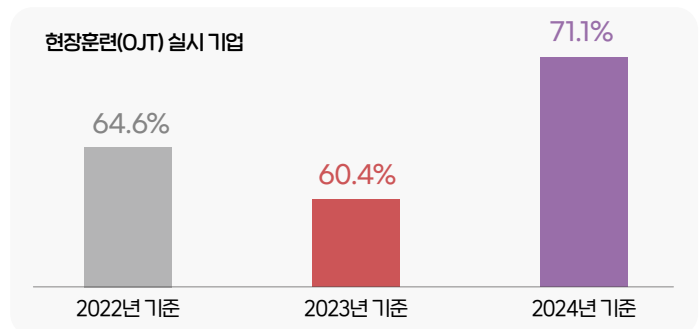
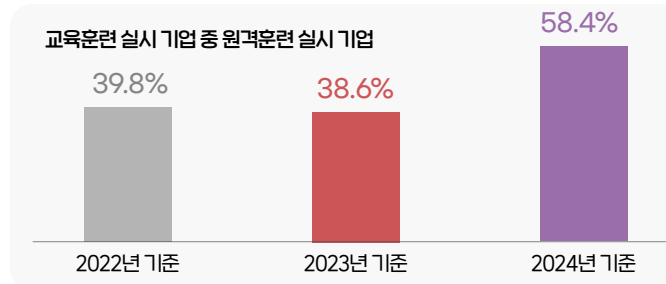
기업의 재직자 교육훈련 꾸준히 증가

재직근로자를 대상으로 교육훈련을 실시한 기업은 ‘22년 39.4%, ‘23년 43.7%, ‘24년 51.8%로 최근 3년 증가한 것으로 나타났다. 아울러 52.8%의 기업이 2026년에도 훈련을 실시할 계획이 있는 것으로 응답했다. 이는 전년도 조사(42.5%)에 비해 10.3%p 증가한 수치로, 기업의 훈련이 증가할 전망임을 보여준다.



원격훈련과 현장훈련(OJT) 증가

교육훈련을 실시한 기업 중 원격훈련을 실시한 기업이 ‘24년 58.4%로 ‘23년(38.6%)에 비해 19.8%p 증가했다. 중소기업이 시공간의 제약이 적어 접근성이 높은 원격훈련을 적극 활용한 것이다. 또한 ‘24년 현장훈련(OJT)을 실시한 기업은 전체의 71.1%로 ‘23년(60.4%)에서 10.7%p 증가했다.

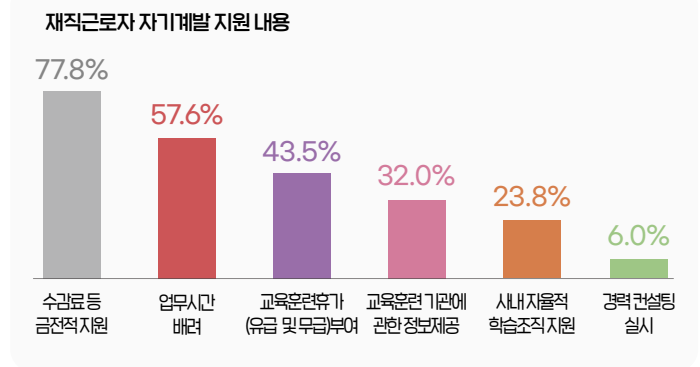


위탁교육 실시 60.2%, 사업주 단체 가장 많이 이용

‘24년 재직근로자 교육훈련 실시 기업의 60.2%가 다른 기관에 위탁하여 교육훈련을 실시했다고 응답해 ‘23년(44.5%)에 비해 15.7%p 증가했다. 교육훈련을 위탁한 기관으로는 ‘사업주 단체’(43.0%)가 가장 많았고, 뒤이어 ‘민간훈련기관’(29.5%) 순이다.

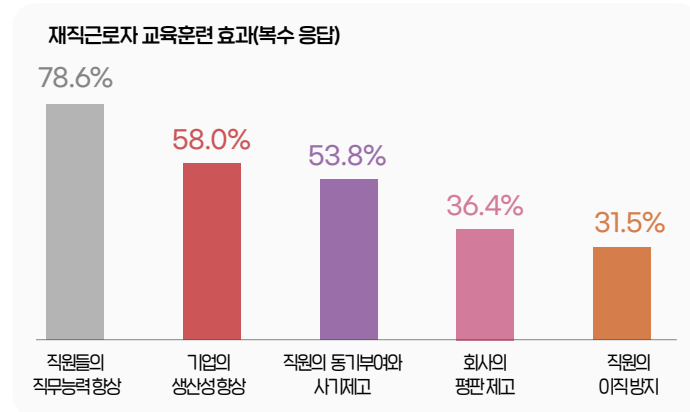
재직자 자기계발을 위한 비용 지원이 가장 많아

회사에서 계획된 훈련 이외에 재직근로자의 자기계발을 지원하는 기업은 전체의 9.6%로, ‘23년(9.9%)에 비해 0.3%p 감소했다. 지원 항목은 ‘수강료 등 금전적 지원’(77.8%)이 가장 많았고, 이어 ‘업무 시간 배려’(57.6%), ‘교육훈련휴가(유급 및 무급) 부여’(43.5%) 등의 순으로 높게 나타났다.



재직자 교육훈련은 직원 직무능력 향상 효과가 가장 커

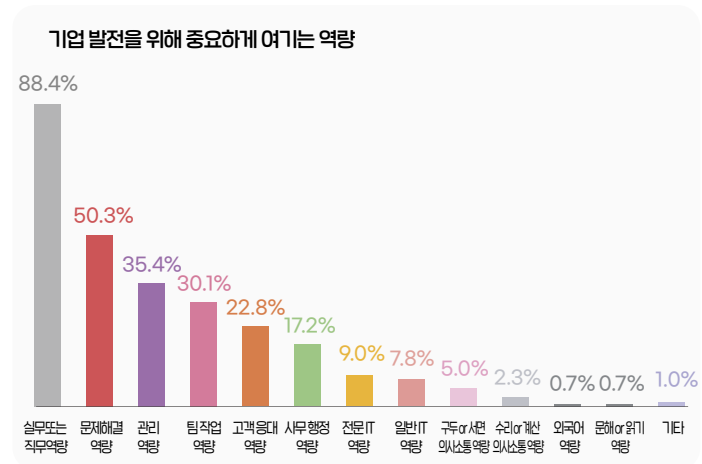
교육훈련 효과로는 직원들의 직무능력향상(78.6%), 기업의 생산성 향상(58.0%), 직원의 동기부여와 사기제고(53.8%), 회사의 평판 제고(36.4%), 직원의 이직 방지(31.5%) 순으로 응답했다.



기업 발전을 위한 역량, 실무 또는 직무 역량이 가장 중요

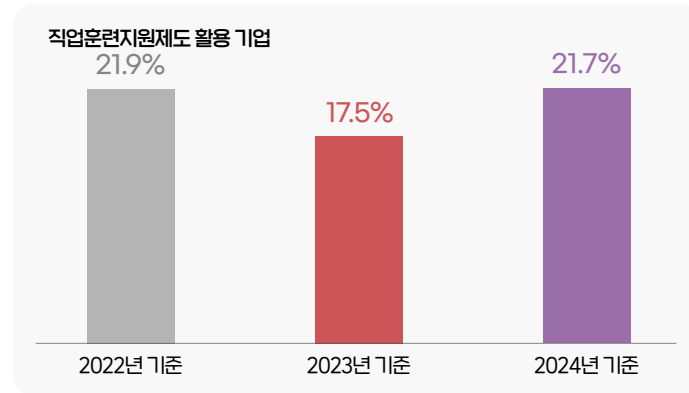
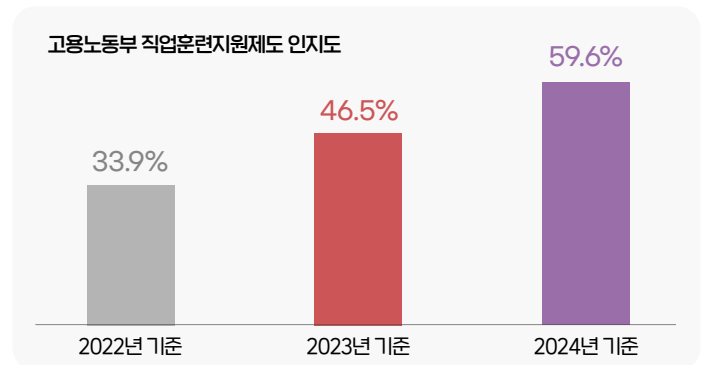
기업 발전을 위해 가장 중요하게 여기는 역량으로 '24년에는 '실무 또는 직무 역량'(88.4%)이 가장 높은 응답 비율을 보였다. '23년 기준 조사에서도 '실무 또는 직무 역량'(68.1%)이라는 응답자 비율이 가장 높았다.

기업 발전을 위해 중요하게 여기는 역량



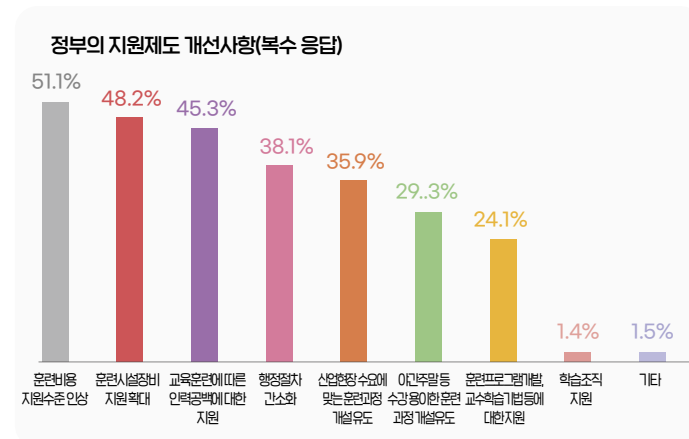
정부의 직업훈련지원제도 인지 및 활용 기업 증가

고용노동부의 직업훈련지원제도를 인지하는 기업이 '24년 59.6%이었고, 그중 21.7%가 이를 활용하였다고 응답했다. 이는 '23년 기준 직업훈련 지원제도 인지기업 46.5%, 활용기업 17.5%에 비해 모두 증가한 수치다.



기업 맞춤형 직업능력개발훈련 정책 강화 필요

정부의 지원제도 중 확대 또는 개선이 필요한 분야는 훈련비용 지원수준 인상(51.1%), 훈련시설·장비 지원 확대(48.2%), 교육훈련에 따른 인력공백에 대한 지원(45.3%), 행정절차 간소화(38.1%), 산업현장 수요에 맞는 내용의 훈련과정 개설(35.9%) 순이다.



김규석 이사장 직무대행은 "기업의 직업훈련 참여가 최근 3년간 높아지고 있는 것은 고무적이다."라며, "공단은 인공지능(AI)전환 등 급변하는 산업구조 변화에 우리 기업들이 적시에 대응할 수 있도록 선제적으로 지원 하겠다."라고 말했다.

한편 '2024년 기준 기업직업훈련 실태조사 보고서(일반배포용)'는 고용 노동부(www.moel.go.kr)와 한국산업인력공단(www.hrdkorea.or.kr) 누리집 자료실에서 확인할 수 있다.



중소기업 '인공지능(AI) 전환' 이제는 현장에서 배운다!

2026년 3월 17일, 한국산업인력공단



관련기사 바로가기

- 한국산업인력공단, 중소기업 인공지능 전환(AI) 현장훈련 운영기관 5개소 선정
- 기업별 맞춤형 인공지능(AI) 솔루션 적용 및 현장 실무 훈련 동시 지원

한국산업인력공단은 중소기업이 인공지능 전환(AI Transformation, AX)에서 겪고 있는 '현장 적용의 한계'를 개선하기 위해, 신규사업 「중소기업 인공지능 전환(AI) 현장훈련」을 위한 5개 운영기관을 선정했다.

공단은 외부 훈련기관의 정형화된 교육과 실제 업무 환경의 괴리감으로 현장 도입에 어려움을 해결하고자 기존 사업구조를 개선했다.

교육 전문가가 아닌 현장에서 즉시 활용 가능한 기술력을 가진 '인공지능(AI) 솔루션기업*'이 직접 중소기업을 찾아가는 방식을 도입한다.

* 인공지능(AI) 솔루션기업 : AI 기술을 활용하여 기업의 업무와 서비스 혁신을 돕는 소프트웨어·서비스 솔루션을 개발·제공하는 기업

올해 중소기업 AX 현장훈련의 운영기관은 작년 12월부터 공모와 심사를 통해 선정했다.

선정기관은 티쓰리큐(주), (주)심플플랫폼, (주)네시시스템, 비앤비이솔루션 주식회사, 주식회사파인더아이 등 5개 AI 솔루션기업이다.

선정된 AI 솔루션기업은 중소기업 현장을 찾아가서, 실제 업무 분석 및 AI 활용 가능성 진단을 통해 기업의 핵심 업무에 적합한 AI 적용 방안을 도출한다.

이후 AI 솔루션을 활용한 현장 문제해결형(Problem Based Learning) 직무훈련을 제공해 재직자의 실제 업무 데이터 활용 및 AI 적용 과정을 지원하고, 프로세스 개선과 생산성 향상 등 실질적인 성과 창출을 돕는다.

또한, 중소기업 AX 현장훈련은 훈련 부담 경감과 AI 훈련 역량 제고를 위해 일반 훈련 대비 높은 과정개발비를 지원한다.

훈련기업은 훈련과정개발전문가 2인과 기업 현장 직무를 분석하고 이를 기반으로 맞춤형 훈련과정을 개발하게 된다.

이 과정에서 참여한 기업 내부전문가는 훈련강사로 참여 시 AI 훈련강사 역량 향상 교육 기회는 물론, 내부강사 수당을 지원받아 훈련 종료 후에도 기업 자체적인 AX 역량 내재화가 가능하다.

훈련과정 운영 단계에서도 기존 사업주 직업능력개발훈련 대비 300%의 훈련비가 지원되어 기업의 훈련 부담을 크게 줄인다.

김규석 이사장 직무대행은 "디지털 대전환 시대에 중소기업의 AI 전환은 지속 성장을 위한 필수 과제이다."라며, "공단은 AX 현장훈련 신규사업을 통해 많은 중소기업이 산업 경쟁력을 확보할 수 있도록 적극 지원하겠다."라고 말했다.

훈련을 인천하게, 능력을 인천하게

AI 솔루션기업과 중소기업의 연결을 도와드립니다

S-OJT 중소기업 AX 현장훈련 사업안내

HRDK 한국산업인력공단

중소기업 AX 현장훈련이란?

AI 솔루션기업이 중소기업에 직접! AI 도입 훈련을 실시합니다

AI 솔루션기업 ↔ 중소기업
기업 환경 분석 후 직무별 맞춤 훈련 설계

HRDK 한국산업인력공단

중소기업 AX 현장훈련 어떻게 진행되나요?

- 01 중소기업 환경 분석
방문 컨설팅을 통해 AI 솔루션 적용가능 업무 분석
- 02 훈련과정 개발 및 실시
기업에 맞는 현장훈련 과정개발 후 훈련실시
- 03 훈련 지원금 신청
훈련시간에 따른 지원금 신청

HRDK 한국산업인력공단

중소기업 AX 현장훈련 무엇이 지원되나요?

지원항목

- AI 솔루션기업
과정개발비
강사수당
- 중소기업
과정개발비
강사수당
훈련비

HRDK 한국산업인력공단

중소기업 AX 현장훈련 어떻게 참여하나요?

문의처

4upchu@hrdkorea.or.kr
052-714-8249

HRDK 한국산업인력공단

S-OJT 중소기업 AX 현장훈련으로 기업의 AI 역량을 UP! UP! 해보세요!

HRDK 한국산업인력공단

< 우리 회사의 고민이 훈련과제가 된다? 맞춤형 개발된 훈련으로 기업 고민 해소! > 전문가와 함께하는 체계적 현장훈련



관련기사 바로가기

2026년 3월 30일, 한국산업인력공단

· 현장 실천 문제해결과 실무 중심 직무역량 강화로 지속 성장의 기반 마련

고용노동부와 한국산업인력공단은 개별 기업이 가진 문제점 또는 애로사항을 훈련과제로 활용해 외부 전문가와 함께 문제를 해결하는 체계적 현장훈련(S-OJT*)을 실시하고 있다.

*** 체계적 현장훈련(S-OJT): 숙련된 자가 재직근로자에게 사업 현장 또는 사업 현장과 유사한 장소에서 특정한 과업에 대한 역량을 개발하기 위해 실시하는 계획된 훈련**

공단은 단순 이론전달식 교육 대신 현장문제 해결식 교육인 PBL (Project/Problem Based Learning)방식 훈련을 2025년에 도입했다.

훈련에 참여한 기업은 1,940개의 과정을 통해 3,020건의 고민을 해소(1개의 과정에서 다수의 성과 달성)한 것으로 분석됐다.

전체 1,940개의 훈련과정을 분석한 결과, △기업 내 기술문제 해결(1,515건, 50.1%) △불필요 공정개선 등 공정 최적화(676건, 22.4%) △제품의 불량률 감소(476건, 15.8%) △노하우가 집약된 기술 매뉴얼 개발(154건, 5.1%) △기타(199건, 6.6%)의 성과 달성을 통해 고민을 해결한 것으로 조사됐다.

친환경 섬유인쇄용 잉크를 제조하는 (주)에이원은 체계적 현장훈련을 통한 신제품 개발에 성공해 일일 생산량이 60% 증가하고, 생산시간이 8시간에서 5시간으로 단축하는 효과가 있었다.

또한, 공정 최적화와 불량률이 20%p 감소하여 생산 전반의 원가 절감의 성과를 이루어냈다. (주)에이원의 훈련 담당자는 “교육훈련을 통해 기업과 직원들이 성장하는 모습을 볼 수 있었다. 다른 기업도 직원들에게 많은 교육훈련 기회를 제공했으면 좋겠다.”라고 말했다.

정밀금형을 제작하는 (주)주영정공은 금형 제작 설계프로그램 활용 능력 향상을 위한 훈련을 진행하여 작업 효율 향상은 물론이고, 훈련에 참여한 근로자를 중심으로 기업 내부에 훈련 문화가 확산하는 성과로 이어졌다.

(주)주영정공의 훈련 담당자는 “체계적 현장훈련을 통해 문제를 해결한 이후로 근로자 스스로 문제를 발견하고 해결하려는 태도가 자리잡았다.”라고 전했다.

한편, 고용노동부와 한국산업인력공단은 2026년 해당 훈련사업을 확대·지원할 계획이다. 특히, AI를 활용하여 기업의 문제를 해결하는 훈련과정 개발을 장려하고 있으며, 2026년 약 600개소의 기업에 47억의 예산을 지원할 예정이다.

김규석 이사장 직무대행은 “업무성과로 직결되는 체계적 현장훈련에 많은 기업의 참여를 기대한다.”라며, “공단은 앞으로도 산업 현장의 목소리에 귀기울여 다양한 직업훈련을 제공하기 위해 노력하겠다.”라고 말했다.



전국 어디서나 인공지능(AI) 훈련, 30개 인공지능(AI) 훈련지원센터 선정



관련기사 바로가기

2026년 3월 29일, 고용노동부

· AI훈련코치(AI확산센터)가 2만5천개 중소기업을 찾아가 맞춤형·훈련 제공 · 대기업·대학 등의 우수한 AI 인프라(AI공동훈련센터)를 활용한 공동훈련 실시

고용노동부(장관 김영훈)와 한국산업인력공단(이사장 직무대행 김규석)은 인프라가 부족한 지역(5급3특) 중소기업에 AI 훈련이 원활하게 공급될 수 있도록 중소기업 AI훈련확산센터 10개소와 AI특화 공동훈련센터 20개소를 선정했다고 밝혔다.

중소기업 AI훈련확산센터(AI확산센터)는 AI훈련과정을 개발하고 AI훈련코치를 양성하는 전문기관으로, 민간 AI훈련코치와 공단의 능력개발담당주치의 등 약 500명의 전문인력을 통해 2만5천개 지역 중소기업을 방문하여 기업상황을 진단·처방하고 체계적 현장훈련(S-OJT) 등 맞춤형 훈련을 지원한다.

*** 4월 2주부터 민간 AI훈련코치(약 200명) 본격 활동, 기업별 훈련로드맵 수립(2천개소), S-OJT(600개소)로 연계 등 맞춤형 지원 실시**

AI특화 공동훈련센터(AI공동훈련센터)는 지역 내 대기업, 거점 대학 등이 보유한 우수인프라를 활용하여 중소기업 노동자에게 무상으로 AI특화훈련을 제공한다. 훈련내용은 지역별 전략산업(자동차, 반도체, 바이오 등)에 특화된 AI 기술을 실습 중심으로 구성하여 현장에서 바로 적용할 수 있는 과정 중심으로(제조공정 불량예측모델, 데이터 대시보드 구축 등) 개설된다.

*** 4월 중 참여 중소기업들(약 600개소) AX수준 진단 후 5월부터 공동훈련 본격 실시**

고용노동부는 관계부처 협업, 지원센터 간 협업, 우수사례 발굴을 통해 지역 중소기업의 AI 전환을 체계적으로 지원한다는 방침이다.

우선, AI 인프라 지원사업을 하는 과기·중기·산업부와 실무협의체를 구성·운영

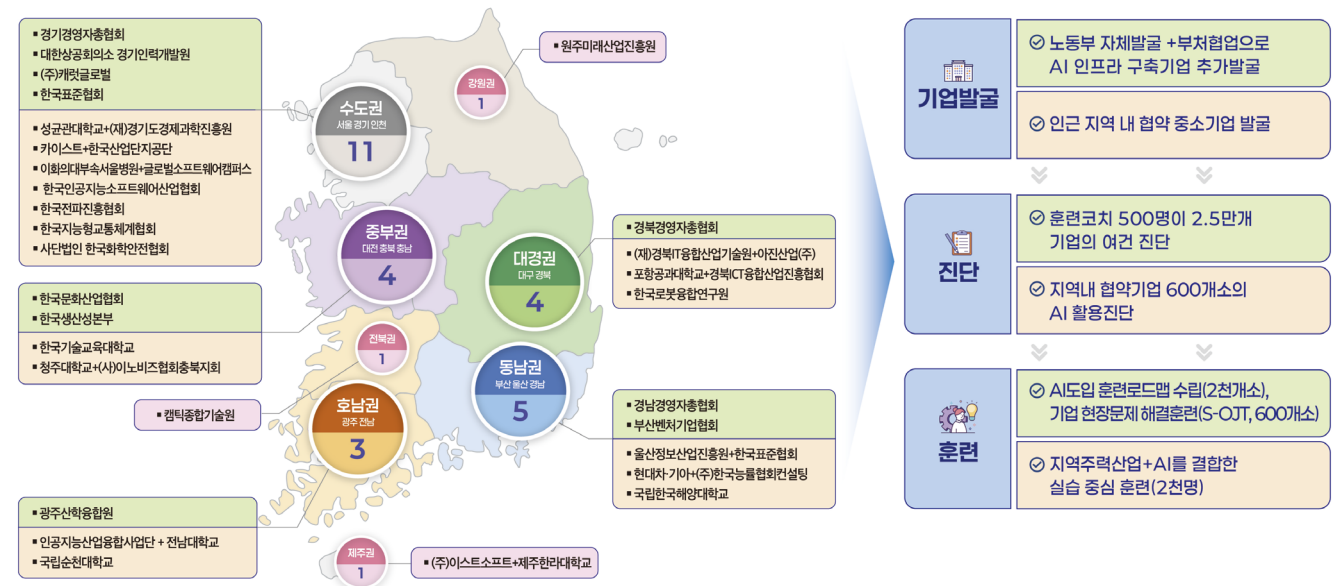
하여 기업에 대한 AI 솔루션과 훈련이 패키지로 지원될 수 있도록 기업 공동 발굴, 합동 컨설팅을 시행한다. 이를 위해 현재 각 부처 AX 지원사업* 참여기업(7,200개사)을 대상으로 훈련 수요조사를 진행 중이다.

*** A바우처(과기부), 스마트공장보급 등(중기부), 산업AI솔루션 실증 확산지원 등(산업부)** 둘째로, AI확산센터와 AI공동훈련센터간 협업을 통해 민간 훈련코치가 기업의 훈련 수요를 확인하여 인근 AI공동훈련센터로 연결하는 등 지역 중소기업에 기초역량 훈련부터 핵심인재 육성까지 충분한 훈련을 제공할 계획이다. 셋째로, 우리나라 중소기업 AI 전환의 핵심은 업종별 성공사례를 만드는 것임을 감안하여, 지역·업종별 우수사례 발굴 및 확산에 집중한다. 분기별로 기관 간 정례회의를 통해 우수사례를 발굴·공유하고 연말 우수사례 경진대회를 개최하여 시상할 계획이다.

AI확산센터 서비스는 HRD4U 홈페이지(www.hrd4u.or.kr)에서 바로 신청가능하며, AI공동훈련센터 훈련과정 역시 위 홈페이지에서 확인할 수 있고 훈련참여는 해당 센터에 문의하면 안내받을 수 있다.

김영훈 장관은 “AI와 인간이 협업할 수 있도록 AI를 잘 활용하는 사람을 키우는 것이 AI 전환의 핵심”이라고 강조하며, “AI 대전환 시대에 지역 중소기업이 AI 훈련에서 소외되지 않도록 고용노동부의 역량을 집중하겠다”라고 말했다.

✓ 전국 AI확산센터 및 AI공동훈련센터 현황



이주배경 청년, 한국폴리텍대학 맞춤형 직업교육 통해 취업 성공!



관련기사 바로가기

2026년 4월 1일, 한국폴리텍대학

· 다문화 청년 취업 성공 사례... "교육으로 배운 기술과 언어가 강력한 무기"

언어와 문화 장벽에 부딪혔던 다문화 청년이 한국폴리텍대학(이철수 이사장)의 체계적인 기술 교육을 통해 전기 엔지니어로 한국 사회에 첫발을 내디뎠다. 주인공은 필리핀 어머니와 한국인 아버지 사이에서 태어나 14살에 한국에 온 박종배(28) 씨다.

#. 박종배 씨는 중학교 졸업 후 일반계 고등학교에 진학했으나 한국어 능력 부족으로 적응에 큰 어려움을 겪었다. 이후 다문화가정 대한학교인 한국폴리텍 다문화고등학교에 진학해 맞춤형 교육을 받으며 한국어 능력을 갖추고, 기술 분야에 대한 흥미도 발견할 수 있었다.

하지만 졸업 후에도 안정적인 진로를 찾기까지는 방향의 시간이 있었다. 삼성전자서비스 3개월 계약직, 아웃백스테이크하우스 주방 업무 등 여러 아르바이트를 전전했다.

불확실한 현실 속에서 '미래를 그릴 수 있는 전문적인 일'을 갈망하게 된 그는 한국폴리텍대학의 '이주배경 구직자 직업교육과정(전기 3D 모델링 직종)' 문을 두드렸다. 박 씨는 4개월(600시간)의 교육을 통해 3D 모델링 기반의 전기 설계 역량을 키워, 종합 엔지니어링 기업인 (주)세진전기연구소 취업에 성공했다.

박씨는 "해당 교육과정을 거치며 체득한 한국어와 전기 기술이 나만의 강력한 무기가 되었다"라며, "명확한 목표 아래 기술과 언어 능력을 함께

갖추면 충분히 경쟁력을 가질 수 있다"라고 자신과 같이 이주 배경을 가진 분들에게 응원의 목소리를 전했다.

한국폴리텍대학은 '24년부터 다문화가정, 북한이탈주민, 난민, 재외동포(F-4) 등을 대상으로 하는 맞춤형 '이주배경 구직자 직업교육과정'을 운영하고 있다. '26년에는 200명 양성을 목표로 교육*을 운영할 계획이다.

* '24년 112명, '25년 206명, '26년 200명(목표)

교육은 한국어·한국문화 기초교육과 현장 실무 중심의 전공 기술을 결합하여 약 600시간의 집중 패키지로 운영된다. 특히 올해는 AI 교과와 산업안전 과목을 필수로 편성해 교육의 질을 한층 높였다.

이철수 이사장은 "급변하는 인구 구조 속에서 이주배경 구직자들은 대한민국 산업 현장에 활력을 불어넣을 소중한 인적 자원"이라며, "언어 장벽과 문화적 차이를 극복하고 누구나 첨단 기술 역량을 갖춘 핵심 인재로 성장할 수 있도록 든든한 직업교육 사다리를 놓겠다"라고 밝혔다.

자세한 교육 일정 및 캠퍼스별 모집현황은 한국폴리텍대학 누리집(kopo.ac.kr)을 통해 확인할 수 있다.



▶ 박종배 씨가 다문화고등학교 시절 실습수업에 참여하고 있는 모습



▶ 지난해 박종배(글자 '과정' 위) 씨가 한국폴리텍대학 성남캠퍼스의 이주배경 구직자 교육 중 한국문화 체험 탐방을 하고 기념사진을 찍고 있다.

< 고용노동부 산하기관 최초 > 한국산업인력공단

'인공지능(AI) 국제표준 ISO 42001 인증' 획득



관련기사 바로가기

2026년 3월 9일, 한국산업인력공단

· 울산 혁신도시 공공기관 중에서도 최초, 공공 AI 선도 기반 마련

한국산업인력공단은 인공지능 경영시스템(AIMS: Artificial Intelligence Management System)에 대한 국제표준인 'ISO/IEC 42001' 인증을 2월 27일 획득했다.

'ISO/IEC 42001'은 국제표준화기구(ISO)와 국제전기기술위원회(IEC)가 공동 제정한 인공지능 관리체계 표준이다.

조직이 AI를 기획·개발·운영·관리하는 모든 과정에서 △윤리성 △투명성 △안정성 △책임성 등을 확보하도록 요구하는 글로벌 기준이다.

공단은 직업능력개발사업 대국민 서비스의 디지털 전환과 인공지능(AI) 활용 확대에 따라, AI 기술의 신뢰성과 공공성을 동시에 확보하기 위해 인증을 추진했다.

특히, 대국민 상담 서비스인 HRD4U 챗봇 시스템을 중심으로 AI 관리체계를 구축하고, 리스크 관리·데이터 품질·보안·윤리 통제 등 전반에 걸친 운영 기준을 수립했다.

이번 인증은 공공기관으로서 인공지능(AI) 활용에 따른 사회적 책임을 강화하고, AI 기반 행정서비스의 신뢰도를 높이기 위한 노력의 결실이다.

또한 공단은 이번 인증을 계기로 AI 기반 직업능력개발 서비스 확대, 디지털 행정 혁신, 데이터 기반 의사결정 지원 등 다양한 AX(Artificial Intelligence Transformation) 과제를 단계적으로 추진할 계획이다.

한편, ISO/IEC 42001은 EU AI Act 등 글로벌 인공지능(AI) 규제 환경 변화에 대응하기 위한 핵심 표준으로 주목받고 있으며, 기업과 공공기관의 인공지능(AI) 신뢰성 확보 수단으로 활용이 확대되고 있다.

김규석 이사장 직무대행은 "ISO 42001 인증을 통해 인공지능(AI)을 책임 있게 운영하기 위한 조직 차원의 관리체계를 국제 기준에 맞게 구축했다"라며 "공단은 앞으로도 국민이 안심하고 이용할 수 있는 공공 AI 서비스를 제공하기 위해 지속적으로 노력하겠다"라고 말했다.



2026년, 우리는 국가기술자격을 타고 이륙(離陸, 26)한다!

2026년 3월 10일, 고용노동부



관련기사 바로가기

- 교육부-고용노동부, 기술인재들의 과정평가형 국가기술자격 정보 제공
- 2026년 직업계고등학교 과정평가형 자격종 목록과 우수학교 정보 제공

교육부(장관 최교진)와 고용노동부(장관 김영훈)는 2026학년도 신학기를 맞아 직업계고등학교 기술인재들이 도전하는 인기 국가기술자격 정보를 현장에 제공해, 국가기술자격을 통한 기술 역량을 갖춘 기술인재 육성에 협력 지원하기로 했다. 이는 지난 『직업계고 학생 지원 강화를 위한 교육부-고용노동부 업무협약』(2025.12.23.)의 후속 조치이다.



최근 직업계고등학교(이하, 직업계고) 기술인재들이 기능사 자격증 취득에서 더 나아가, 상위 등급인 산업기사 자격을 취득해 기술 역량을 증명하며 취업에 성공하고 있다. 재학 중 과정평가형 국가기술자격에 필요한 내용을 교육과정에서 포함하여 배우고 산업기사를 취득하는 직업계고 기술인재의 수가 증가하는 추세이다. 고용노동부와 한국산업인력공단에 따르면 2025년 과정평가형 국가기술자격 취득자 12,053명 중 직업계고 학생은 4,714명(39.1%)으로 나타났으며 이 중 3,487명이 산업기사 자격을 취득하였다.

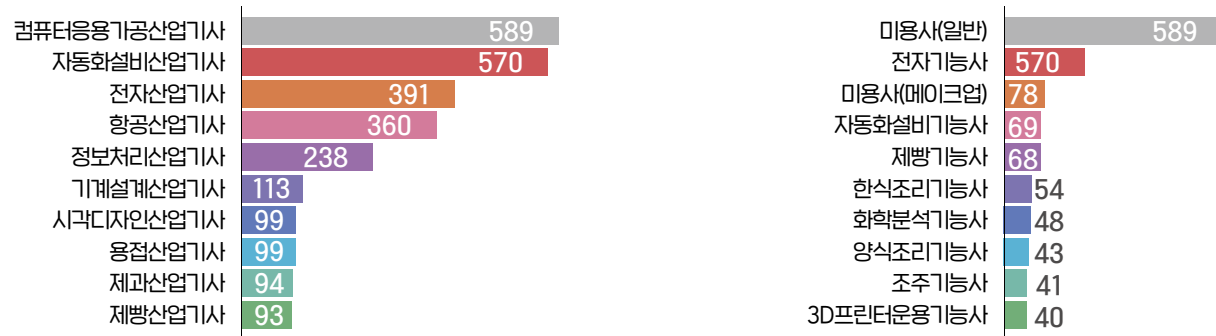
※ 직업계고 과정평가형 국가기술자격 취득자: (24) 전체 10,301명 중 4,161명(산업기사 3,061명) → (25) 전체 12,053명 중 4,714명(산업기사 3,487명)

과정평가형 국가기술자격은 산업현장에 적합한 교육·훈련을 이수한 후 실무 중심의 내부·외부 평가에 합격하면 국가기술자격을 부여하는 제도이다. 시험 위주가 아닌 실무 역량을 중시하는 자격 취득 방식이라, 학교와 기업 현장에서 효용성을 인정받고 있다. 장시간(산업기사 평균 600시간, 기능사 평균 400시간)의 교육·훈련을 거치는 과정평가형 국가기술자격 과정(이하, 과정평가형 과정)을

통해 실무 역량을 키워나가는 만큼, 별도의 응시자격을 먼저 요구하지 않는 것이 특징이다. 가령, 직업계고 학생의 경우 별도의 경력이 없는 한 검정형 시험으로는 기능사 등급만 응시할 수 있으나, 과정평가형 과정 및 평가를 통해 산업기사 자격을 취득할 수 있다.

직업계고 학생들이 가장 많이 취득하는 과정평가형 국가기술자격은 산업기사 등급의 경우 △컴퓨터응용가공산업기사(589명) △자동화설비산업기사(570명) △전자산업기사(391명) 순이다. 자격 종목을 분석해 보면 첨단, 제조, 식품, 디자인 산업으로 폭넓게 분포되어 있다. 기능사 등급의 경우 △미용사(일반, 403명) △전자기능사(153명) △미용사(메이크업, 78명) 순이다. 자격 종목을 분석해 보면 미용(뷰티), 제조, 식품, 연구 산업으로 분포되어 있다.

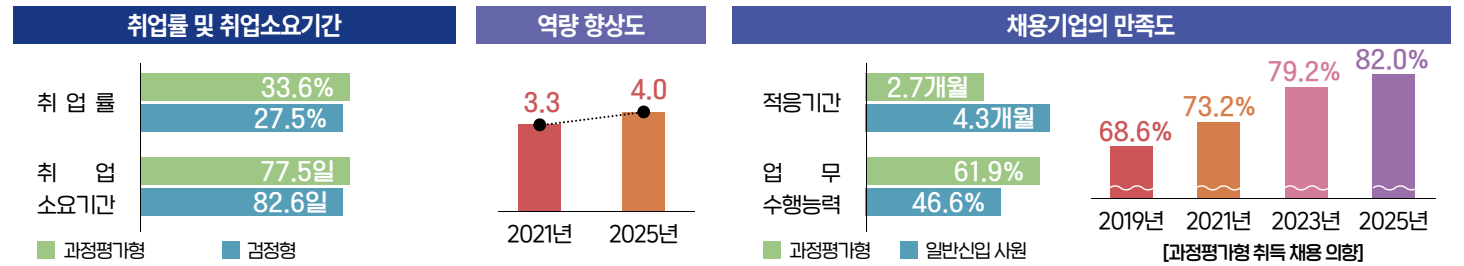
☑ [2025 과정평가형 국가기술자격 상위 10개 종목의 취득 현황 (명)]



산업계에서도 과정평가형 국가기술자격을 취득한 학생들을 높이 평가하고 있는 것으로 조사되었다. 특히, △취업률 · 취업소요기간 △역량 향상도 △기업

만족도의 측면에서 탁월하다는 것이 고용노동부가 실시한 연구 결과를 통해서 확인된다.

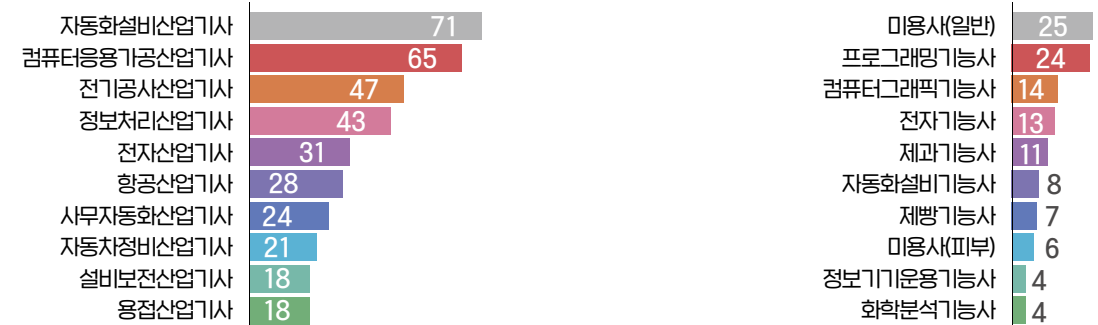
☑ [2025 과정평가형 국가기술자격의 성과 분석]



2026년 직업계고에서 과정평가형 국가기술자격 취득을 위해 개설한 과정평가형 과정의 순위를 보면, 직업계고에서 집중적으로 지원하는 국가기술자격의 최신 동향이 드러난다. 우선 산업기사 등급의 경우 △자동화설비산업기사(71개) △컴퓨터응용가공산업기사(65개) △전기공사산업기사(47개) 순으로 과정평가형 과정이

개설되었다. 2026년에 전기분야 산업기사 과정이 대거 개설된 것은 인공지능(AI)으로 촉발된 전기수요 폭증을 반영해 전기분야에 최초로 전기공사산업기사 과정이 신설되었기 때문이다. 기능사 등급의 경우 △미용사(일반, 25개) △프로그래밍기능사(24개) △컴퓨터그래픽기능사(14개) 순으로 과정평가형 과정이 개설되었다.

☑ [2026 과정평가형 국가기술자격과정 직업계고 개설 상위 10개 종목 현황 (과정 수)]



2025년 과정평가형 과정을 통해 국가기술자격을 취득하도록 지원한 직업계고 중 자격 취득 인원을 기준으로 상위 학교는 마이스터고 5개교, 특성화고 6개교다. 이들은 2026년 과정평가형 과정을 운영하는 168개교* 중에서도 우수사례로 인정받고 있다. 타 직업계고에서는 과정평가형 과정을 신설하거나 과정평가형 국가기술자격 취득률을 높이기 위해 이 11개교의 사례를 참고하고 있다.

* '26년 과정평가형 국가기술자격 과정 운영 직업계고 수: 168개교(전체 571개교의 29.4%)

※ '26년 과정평가형 국가기술자격 과정 운영 직업계고 목록 및 안내 사항: <https://c-q-net.or.kr> 참조

☑ [2025 과정평가형 국가기술자격 우수학교 상위 11개교의 자격 취득 현황 (명)]



유지완 교육부 학교지원관은 "고용노동부가 제공한 인기 국가기술자격 종목은 직업계고 기술인재가 미래인재로 성장하기 위해서 어떤 국가기술자격을 취득해야 할지 방향성을 제시하는 매우 의미 있는 정보다. 교육부는 고용노동부와 협력해 기술인재들이 국가기술자격을 통해 역량을 함양하고 취업에 성공할 수 있도록 더욱 긴밀하게 협력하겠다."라고 밝혔다.

편도인 고용노동부 직업능력정책국장은 "과정평가형 국가기술자격은 산업계가 요구하는 맞춤형 자격이다. 앞으로 고용노동부는 현장 중심으로 과정평가형 국가기술자격 제도를 다듬어 나가겠다. 이를 통해 과정평가형 과정을 직업계고에 확산하여, 산업계가 선호하는 기술인재가 더 많이 육성 · 배출되도록 교육부와 적극적으로 협력하겠다."라고 말했다.

“학력·경력 없어도 실력 있다면 국가기술자격 도전” 청년층 위한 기회의 사다리 놓는다



관련기사 바로가기

2026년 4월 3일, 고용노동부

- 전문가들, “역량을 갖춘 청년 등의 기회 확대를 위해 응시자격 다양화 필요” 제언
- 고용노동부, 청년층 위한 국가기술자격 응시자격 등 제도 개선 추진

고용노동부(장관 김영훈)는 4월 3일, 임영미 고용정책실장을 비롯하여 자격 제도 전문가 및 노사 단체들이 참여한 「국가자격 제도발전 포럼」 제1차 회의를 개최하고, 실력을 갖춘 청년 인재들의 취업 준비 부담을 덜어주기 위한 국가기술자격 응시자격 개편 방안을 본격적으로 논의하였다고 밝혔다.

이번 포럼은 현행 국가기술자격 제도의 개선 필요성에 대한 청년들의 현장 목소리를 반영하여, 장기간의 경력 요건과 학력·경력 위주로 경직된 응시자격 등으로 인해 국가기술자격 시험 응시에 어려움을 겪었던 청년, 비전공자, 중장년의 응시 기회를 다양화하고 산업현장에 필요한 역량 중심의 자격 체계를 구축하기 위해 마련되었다.

오늘 첫 회의에서는 「인구구조·기술변화에 따른 직업능력개발 대응 방안」과 「청년 취업역량 강화를 위한 국가기술자격 개편방안」을 주제로 전문가 발제 후, 위원들 간 자유로운 토론이 이루어졌다.

포럼 좌장인 이승 대림대학교 교수를 포함하여 포럼에 참여한 전문가들은 “그동안 국가기술자격 시험 응시에 일정 학력이나 과도한 경력 요건이 요구되어 실제 능력을 갖춘 청년이나 구직자의 도전 자체가 어려운 경우가 있었다”라며, “능력과 의지가 있는 청년들이 학력·경력 등 제도적 장벽 때문에 자격 취득 기회를 얻지 못하는 일이 없도록 다양한 응시자격 인정 경로를 도입할 필요가 있다”라고 강조했다.

고용노동부는 전문가들의 제언을 토대로 청년층 기회 확대를 위해 올해부터 국가기술자격 응시자격 등 제도 개선을 추진한다. **첫째, 기술사·기능장 등급 시험 응시를 위한 경력 기간을 합리적으로 조정한다.** 현재 기술사·기능장 시험에 응시하기 위해서는 최대 9년의 경력이 요구되어 평균 44.8세에 기술사를 취득하는 등 고령화가 심화되고 있다. 이에, 더 많은 청년층이 신속히 기술사·기능장 등급에 진입할 수 있도록 경력 기간을 현행 대비 2~4년씩 단축한다.

[기술사 · 기능장 경력 응시자격 조정(안)]

구분	학위	자격	경력 및 훈련
기술사	· 관련학과 대졸+경력(6년→3년)	· 기사 + 경력(4년→2년)	· 경력(9년→7년)
	· 관련학과 전문대졸(3년) + 경력(7년→4년)	· 산업기사 + 경력(5년→3년)	· 기사 수준 기술훈련이수 + 경력(6년→3년)
기능장	· 관련학과 전문대졸(2년) + 경력(8년→5년)	· 기능사 + 경력(7년→5년)	· 산업기사 수준 기술훈련이수 + 경력(8년→4년)
	-	· 산업기사 + 경력(5년→3년)	· 경력(9년→7년)

청년 목소리

☑ (기술사 준비 중인 30대 청년) “기술사·기능장 시험 응시에 필요한 경력 요건*이 과도하여 역량을 갖춘 청년들의 도전 기회가 제한되고 있다”

* (기술사) ‘경력 9년 이상’ 또는 ‘기사+경력 4년’ 또는 ‘대졸+경력 6년’ 등 (기능장) ‘경력 9년 이상’ 또는 ‘기능사+경력 7년’ 등

☑ (취업을 준비하는 청년) “산업기사 이상 상위 자격증을 따려면 경력이 필요한데, 경력을 쌓으려면 취업을 위한 상위 자격증이 필요하다”

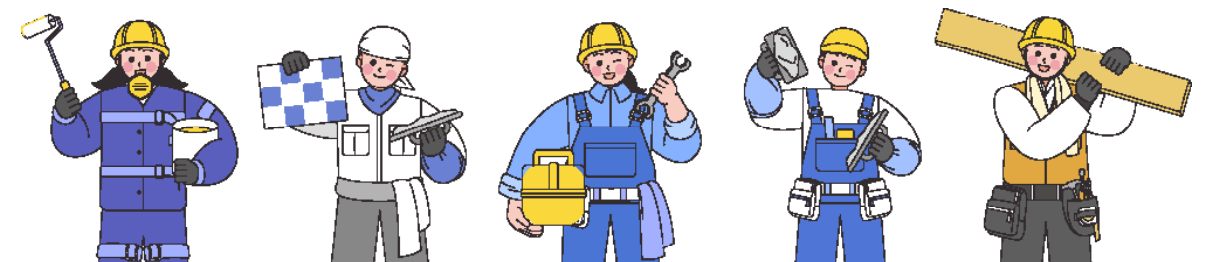
☑ (직업계고 학생) “학교 수업을 통해 현장에서 필요한 기술과 이론을 배웠음에도 자격증을 취득하려면 자격증 시험만을 위한 공부를 별도로 해야 한다”

둘째, 학력·경력 중심의 응시자격을 다양화하여 역량을 갖춘 청년과 중장년의 국가기술자격 취득 기회를 넓힌다. 이를 위해 ①학력·경력과 무관하게 이론시험 합격 후 실무훈련 또는 경력으로 자격을 취득할 수 있는 (가칭)역량이음형, ②직업훈련, 대학 학점 등 다양한 경로의 학습결과를 축적해 시험에 응시할 수 있는 (가칭)역량채움제를 도입한다. 또한, 응시자격의 관련학과·경력 범위도 현재보다 유연하게 조정한다. 이를 통해 경력이 없는 비전공자나 경력전환이 필요한 중장년 등도 역량을 갖추면 시험에

응시하여 자격을 취득할 수 있게 된다.

셋째, 교육·훈련과 자격이 일치되어 ‘시험만 잘 보면’ 자격을 취득하는 것이 아니라 ‘실제로 할 줄 알면’ 자격을 취득하는 과정평가형 국가기술자격을 확산한다. 학생·청년층이 별도로 응시자격과 시험을 준비하는 대신 현장 중심의 교육·훈련과 평가를 거쳐 과정평가형 자격을 취득할 수 있도록 청년 취업률이 높은 자격 종목 신설 및 일학습병행과의 연계 확대 등을 지속 추진할 계획이다.

[검정형 자격과 과정평가형 자격 비교]



넷째, 국가기술자격 취득자가 신기술 역량을 개발하고 자신의 역량을 간편하게 증명할 수 있도록 플러스자격 제도 도입을 추진한다. 자격 취득자의 기술과 융합 가능한 새로운 직무역량을 습득하면 이를 기존 자격증에 표기하여 최신 직무역량을 신속히 증명할 수 있다.

의견 수렴 등 공론화를 거쳐 국가기술자격법령 개정 등 필요한 절차들을 추진해 나가겠다고 밝혔다. 또한, 국가기술자격 응시자격 개편 등을 비롯해 국가자격 개편 관련 정책연구들을 포럼과 연계하여 실질적인 실행과제를 도출하고 제도 개선으로 이어나갈 계획이다.

이외에도 현장 실무역량 중심의 평가를 위해 작업형 실기시험을 확대하고, 숙련기술 인재들의 역량 개발을 장려할 수 있도록 우수 기술사·기능장 시상, 특화된 명장 성장 지원 등을 추진한다.

임영미 고용정책실장은 “자격증이 청년들에게 취업을 위한 '기회의 사다리'가 되어야 하지, '넘을 수 없는 벽'이 되어서는 안 된다”라면서, “오늘 논의된 다양한 의견을 바탕으로 청년에게 더 많은 기회를 제공하고 산업현장에 필요한 인재를 양성할 수 있도록 국가기술자격 제도를 발전시켜 나가겠다”라고 강조했다.

고용노동부는 올해 제도 개선을 위한 세부 방안을 마련하고 청년층

학벌의 시대가 가고 ‘스킬의 시대’가 왔다 글로벌 스킬 퍼스트(Skills-First) 리포트

IBM, Amazon, WEF, Forbes 등 공개 자료 종합

글로벌 채용 시장의 패러다임이 학위와 경력 중심에서 개인이 보유한 ‘스킬’ 중심으로 급격히 재편되고 있다. 전통적인 이력서의 권위가 무너지고 실질적인 직무 수행 능력이 새로운 경제 화폐로 부상함에 따라, 기업들은 인재를 정의하고 육성하는 방식을 근본적으로 바꾸는 추세다. 이번 호에서는 글로벌 선도 기업들이 왜 ‘스킬 퍼스트’ 전략에 주목하는지, 그 실질적인 변화 양상과 HRD의 과제를 짚어본다.

왜 ‘스킬 퍼스트’인가?

세계경제포럼(WEF)은 『The Future of Jobs Report 2025』를 통해 2030년까지 근로자가 업무를 수행하는 데 필요한 ‘핵심 기술과 역량’ 가운데 약 39%가 변화하거나 구식이 될 수 있다고 전망했다. 이는 기업이 인재를 평가할 때 ‘과거에 무엇을 배웠는가’보다 ‘지금 현장에서 무엇을 할 수 있는가’, 그리고 ‘새로운 역량을 얼마나 빠르게 습득할 수 있는가’를 더 중요하게 여기기 시작했음을 시사한다. 실제로 관련 업계 분석에 따르면, 스킬 기반 채용을 도입한 기업들은 채용의 정확도를 높이고 인재 이탈을 막는 데 긍정적인 성과를 거두고 있다. 딜로이트 역시 스킬 중심의 인사 제도를 본격적으로 도입한 조직이 그렇지 않은 조직보다 더 높은 성과를 달성할 가능성이 63% 높다고 분석하며, 보다 유연한 인적자원 운영 모델의 필요성을 강조했다.

글로벌 리딩 기업의 실전 전략

변화의 흐름을 읽고 발 빠르게 움직이는 기업들도 있다. 독일 지멘스(Siemens)는 #Next Work 프로젝트를 통해 미래 스킬 수요를 예측하고, 직원들의 직무 전환과 재교육 체계를 강화하는 방향으로 조직 역량을 재설계 중이다. 미국 델타항공(Delta Air Lines)은 2022년 조종사 지원자의 4년제 학위 요건을 전격 폐지한 데 이어, 최근에는 전사 차원의 스킬 기반 인재 관리 체계를 확대하고 있다. 특히 2024년 기준 482개의 필수 스킬과 숙련도를 전 직무에 매핑하는 등 학벌이나 이력서 텍스트보다 실제 역량 중심으로 인재를 평가하고 육성하는 시스템을 고도화했다.

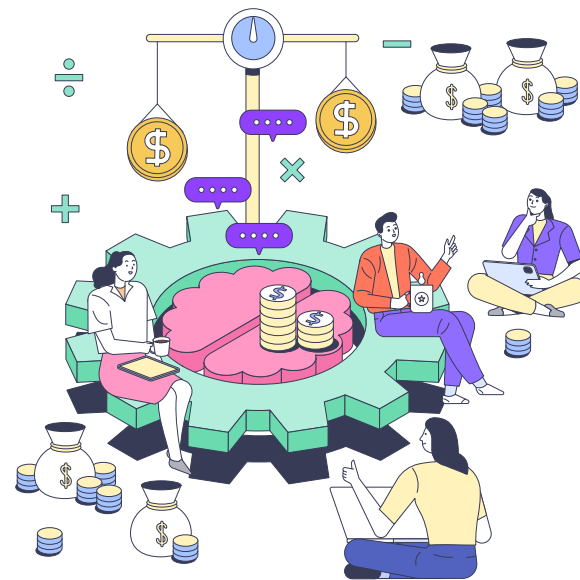
HRD의 변화와 확장

이러한 변화는 HRD 담당자에게도 새로운 역할을 요구한다. 이제는 단순히 교육 콘텐츠를 기획하고 제공하는 운영자를 넘어, 조직 내

흩어진 스킬 데이터를 비즈니스 전략과 연결하는 ‘스킬 데이터 설계자’로 거듭나야 한다. 유니레버(Unilever)의 ‘내부 인재 마켓플레이스’가 대표적인 예다. 이들은 AI 매칭 플랫폼인 ‘Flex Experiences’를 활용해 직원이 부서의 경계를 넘어 자신의 역량을 마음껏 발휘할 수 있는 사내 프로젝트를 직접 선택하도록 지원한다.

직원 스스로 새로운 업무 경험을 쌓고 스킬을 개발할 수 있도록 기회의 장을 넓힌 것이다. 또한 빅테크 기업들이 주도하는 각종 스킬 인증과 직무 중심 교육 프로그램은 학위 외 역량을 입증하는 대안적 신호로 영향력을 넓혀가고 있다. 직업훈련의 패러다임이 학위 중심에서 ‘검증 가능한 실무 역량’ 중심으로 이동하고 있음을 보여준다.

결국 스킬 퍼스트 전략은 단순한 인사 제도의 개편을 넘어, AI가 일하는 방식을 근본적으로 뒤엎는 시대에 개인의 전문성과 적응력을 입증하는 가장 확실한 생존 전략이다. 이제 우리 조직도 해묵은 이력서의 틀을 깨고, 직원 개개인이 품고 있는 ‘스킬’의 진정한 가치를 재발견해야 할 때다. 본격적인 붐이 시작되는 4월, 형식적인 스펙 대신 실질적인 역량이 존중받고 발휘될 수 있는 조직 문화를 구축하는 것. 이것이 2026년 HRD가 나아가야 할 중요한 방향이다.



미래 성장동력의 힘, 융합 인재 육성

(주)에이원 지원그룹 김은미 차장

한국산업인력공단 2025년 체계적 현장훈련 우수사례 경진대회 대상 수상기업 - (주)에이원

(주)에이원은 친환경·리사이클 섬유인쇄잉크를 제조·수출하고 있는 기업으로서 ‘융합 기술과 친환경 제품으로 깨끗하고 아름다운 세상을 만드는 기업’이라는 비전 아래 ‘융합적 사고와 열정으로 성장하는 학습조직문화 구축’이라는 HRD 비전으로 기업문화를 추구하고 있습니다. 지원그룹 내 인사·교육팀은 국내·외 고객들에게 동반성장이라는 가치와 서비스를 제공하기 위해 균형적인 임직원들의 HRM(인적자원관리)과 HRD(인적자원개발)을 균형있게 발전시킬 수 있도록 최선의 노력을 다하고 있습니다.

HRD 혁신을 추진하게 된 배경 또는 HRD 실패(어려움) 배경 (Before→after)

Before 작은 기업은 교육이 필요 없다?

(주)에이원은 20명 미만의 규모가 작은 기업으로 직원들의 역량 개발보다는 눈앞에 있는 주문, 원가절감, 적절한 품질에 안주 하였습니다. 회사는 임직원들의 노력과 함께 성장하였지만 어느덧 성장의 한계에 부딪혔습니다. 기업과 임직원들의 역량개발(CDP)의 한계성으로 인해 시장의 변화를 적절히 반영하지 못했기 때문입니다. 우리의 한계점을 넘기 위해서는 교육이 절실하게 필요했습니다. 그럼, 우리는 어떤 교육 시스템을 만들고, 실천해야 할까?

After 우리만의 교육 시스템을 만들고 적용하자!!!

인사, 교육팀이 별도로 없는 기업이 쉽게 접할 수 있는 훈련시스템은 한국산업인력공단 훈련사업이었습니다. 2012년 체계적 현장훈련(S-OJT) 최초 도입 이후 14년간 학습조직화사업, 일학습병행, 기업 맞춤형 현장훈련, 사업주훈련, 기업훈련 탄력운영제, 국가인적자원개발컨소시엄, 지역산업맞춤형 교육 등 많은 사업들을 체화하면서 (주)에이원만의 신입·중견·고급 훈련 과정들을 만들어 연간 교육계획에 반영하여 운영하고 있습니다. 14년의 교육 과정은 (주)에이원과 임직원들의 역량을 높게 향상시켰으며, 작지만 강한 기업으로서의 역량을 인정받아 BEST HRD(2회 연속), 2026년 체계적 현장훈련(S-OJT) 대상을 수상하게 되었습니다.

HRD 성공 비결 또는 어떤 어려움이 있었는지

가장 큰 성공 비결은 기존 교육 프로그램 및 시스템을 활용하여 우리만의 교육 시스템을 만들고 정착시킨 것이라고 할 수 있습니다. 거창하고 장대한 계획보다는 작은 것 하나부터 우리가 접목하고, 실천하며, 서로가 성장하고 있다는 것을 느끼는 것이 가장 큰 성공일 것입니다. 또한, 임직원들 모두 자신이 받고 있는 교육훈련을 통해 내가 성장할 수 있는 시간이라는 것을 스스로 느끼는 것입니다.

가장 큰 어려움은 작은 기업에서 시간을 내어 교육을 왜 해야 하는지에 대한 내부 설득이 가장 어려웠습니다. 교육훈련을 통해 현장의 문제점을 같이 발견하고, 논의하고, 해결 방안을 찾아가는 과정들, 그리고 좋은 결과들이 그 답이 되었습니다. 이는 모든 중소기업이 고민하는 부분이겠지만 저희의 사례를 통해 작은 기업도 교육을 통해 얼마나 좋아질 수 있는지, 기업과 임직원 모두 발전할 수 있는지 도움이 되었으면 합니다.

공단 훈련참여가 어떤 도움이 되었는지

기업 내부로는 지속적인 공단 훈련 참여로 인해 임직원들의 교육 참여에 대한 인식이 편안하고 당연히 나에게 도움이 되는 중요한 과정으로 바뀐 것입니다. 신입부터 고속권 직원에 이르기까지 자기개발에 대한 참여와 노력이 향상된 것에 많은 도움이 되었습니다. 특히, 공단 경진대회에 참가하여 수상한 다수의 결과는 당사 및 임직원들의 자부심을 고취하는데도 많은 도움이 되었습니다.

기업 외부로는 한국산업인력공단 경기북부 지사와 함께 주변 기업 들에게도 한국산업인력공단의 교육훈련 프로그램을 소개하고, 도움이 되는 부분들을 공유함으로써 당사를 기준으로 지역사회 기업들의 교육훈련 도입 및 도움을 주게 된 부분이 있어 뿌듯한 마음이 들었습니다.



HRD 혁신에 가장 중요하게 본 기준

‘미래 성장동력의 힘, 융합 인재 육성’이라는 HRD 미션(목적) 아래 HRD 비전인 ‘융합적 사고와 열정으로 성장하는 학습문화 구축’이라는 명확한 HRD 혁신 기준이 있었습니다. 대표님 이하 임직원들 모두가 기준에 의거하여 다양한 교육 프로그램을 도입하고, 실천하여 그 목적을 이루는데 오랜 시간을 할애해왔으며, 다양한 교육 결과를 기반으로 지속적인 HRD 혁신을 이어오고 있습니다.

HRD 혁신 후 변화

교육훈련을 통해 전임직원(대표님 이하 임직원)이 새로운 교육훈련 및 변화에 대해 관심이 많아졌다는 것입니다. 2025년에 진행된 체계적 현장훈련에서는 3가지 새로운 변화를 접목하였습니다.

- 첫째, AI를 활용하여 교육 데이터를 체계화하고 정리했던 것입니다.**
- 둘째, 하이브리드 교육 시스템입니다.** 기존에는 사업주훈련과 체계적 현장훈련이 각각 단일 방식으로 운영되었으나, 이를 접목하여 병행 운영한 결과 교육 참여자들의 반응이 매우 긍정적으로 나타났습니다.
- 셋째, 체계적 현장훈련 프로젝트 기반으로 교육 참여자들의 역할 변화를 통해 세부 프로젝트의 과정 변화를 준 것입니다.** 이를 통해 단순 참여가 아닌 훈련계획을 함께 세우며 하이브리드형 인재를 육성할 수 있었습니다.

직원(사내) 반응

교육훈련 후 직원들의 반응은 ‘매우 좋~다’입니다. 기존에는 정형화된 교육훈련 프로그램에 참여하던 직원들이 자신이 듣고 싶고 참여해보고 싶은 외부교육 프로그램 참여 의사를 회사에 거꾸로 제안하는 변화(자기주도학습)가 생겼습니다.

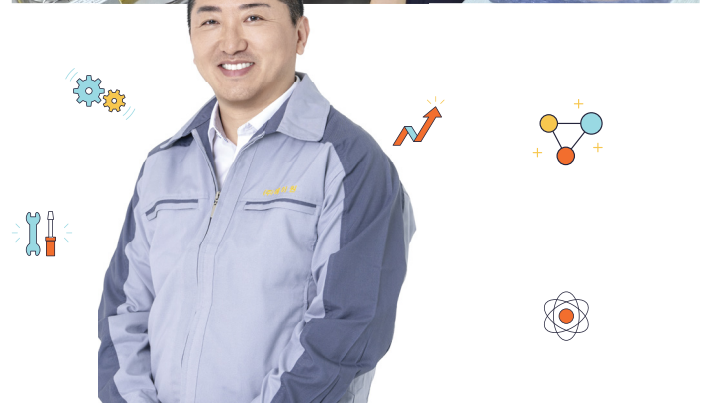
혁신은 다양성에서 나온다고 했습니다. 꼭 당사의 직무, 직능 교육만 중요하게 아니라 다양한 산업군의 교육, 그 산업군에 종사하는 타사의 임직원들과의 교류를 통해 새로운 방향성을 함께 찾고 있다는 것입니다. 이런 변화가 당사가 원하는 방향인 ‘융합적 사고와 열정으로 성장하는 학습문화 구축’이라는 비전과 일치해 가는 것이 아닌가하는 생각이 듭니다. 회사 역시 임직원들의 이런 니즈를 적극적으로 지원하고 있으며, 이는 향후 또다른 융합적 인재를 양성하는 밑거름이 될 것이라 생각합니다.

기업의 성과와 변화

당사의 경우 14년간 다양한 공단 사업을 수행하며 약 5억 이상의 정량적 성과를 이뤄냈습니다. 하지만, 교육은 성과 지표(ROI)로 나타낼 수 없다고 합니다. 그보다도 더 나은 성과는 임직원들의 교육을 대하는 편안한 태도이며, 다양한 교육을 원하는 자기주도적 학습문화가 구축되고 있다는 것입니다. 이런 변화들로 인해 당사가 추구하는 융합 인재 양성이라는 목표에 근접해 가고 있다고 생각합니다.

향후 HRD 계획

당사는 2025년 AI를 활용한 교육 이후 AI 활용 교육 프로그램들을 임직원들의 역량향상을 위해 도입하려 노력하고 있습니다. AI 활용 교육은 모든 부서에 접목이 가능하고, 직무 수행 시간을 대폭 단축하는 효과를 조금씩 느끼고 있습니다. 미래 성장 동력의 한 부분으로 AI 및 AI AGENT 활용 교육 확대를 통해 기업의 HRD 혁신을 이어가겠습니다.



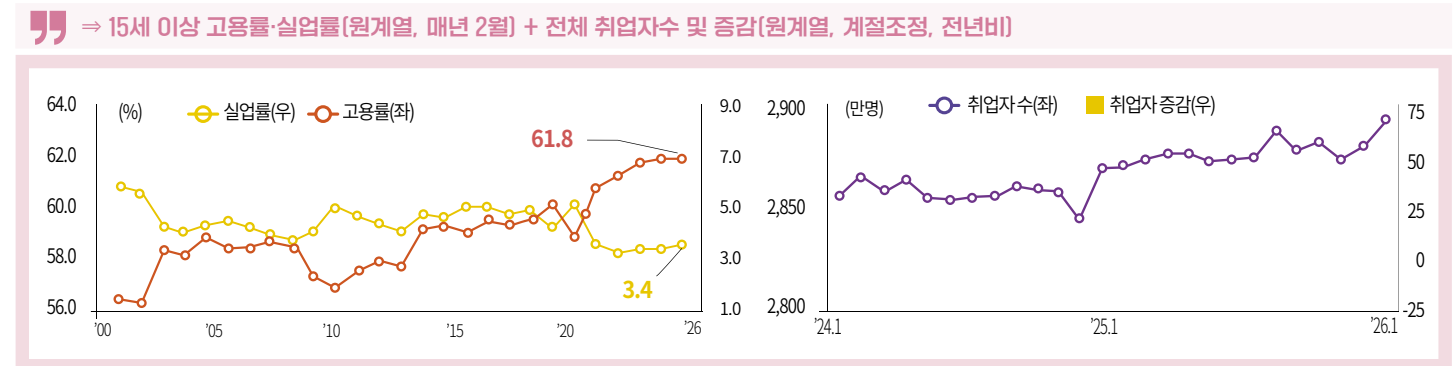
2026년 2월 고용동향

고용노동부, 2026. 3. 18.



관련기사 바로가기

- 고용률 61.8%(월간 역대 1위), 경제활동참가율 64.0%(월간 역대 1위), 실업률 3.4%, 취업자수 +23.4만명 증가
- 15세 이상 고용률 61.8%로 +0.1%p 상승(역대 1위, '82.7월~), 15~64세 고용률 69.2%로 +0.3%p 상승(역대 1위, '89.1월~)
- 경제활동참가율 64.0%로 +0.3%p 상승(역대 1위, '99.6월~)
- 실업률은 3.4%로 +0.2%p 상승(2월기준역대 최저 4위, '99.6월~)
- 취업자수는 전년대비 +23.4만명 증가, 계절조정 취업자수는 +14.1만명 증가



- (산업) 서비스업 증가폭 확대, 제조업 감소폭 축소, 건설업 감소폭 확대**
 - 서비스** 직접일자리 사업 재개효과 반영, 최근 내수 개선 흐름 속 명절특수(설연휴 2.16~18) 등으로 증가폭 확대(+25.6→+37.4만명)
 - 보건복지(18.5→28.8만명)는 1월 중하순 한파 등으로 직접일자리 재개가 지연되었으나, 2월 이후 재개효과가 본격 반영
 - 운수창고(7.1→8.1만명) 예술여가(4.5→7.0만명) 도소매(2.3→2.2만명) 등은 내수 개선, 설연휴 전 성수품 구매 여가소비 확대 등으로 증가 지속
 - 전문과학(△9.8→△10.5만명) 정보통신(△2.1→△4.2만명) 등 지식기반 서비스업은 장기간 증가 후 조정 흐름
 - 제조** 반도체-자동차 등 양호한 수출실적, 내수 개선, 기업심리 회복 등으로 2개월 연속 감소폭 축소(△2.3→△1.6만명)
 - 건설** 설연휴 직전 조업 감소 등 영향으로 감소폭 확대(△2.0→△4.0만명)
 - 농림** '25년 작황부진 여파 지속되며 감소 지속(△10.7→△9.0만명)
- (지위·연령)상용직 비중 58.6%(보합), 청년층 제외 고용률 상승**
 - 지위** 상용직 증가세 지속(+15.8만명) 상용직 비중 역대 최고, 임시직은 증가 전환(+0.8만명), 일용직 증가폭 확대(+3.9만명)
 - 연령** 30대 이상 전 연령층에서 고용률 상승, 청년층은 하락
 - 청년층 고용률(43.3%, △1.0%p) 하락, 실업률(7.7%, +0.7%p) 상승
 - ※ 일자리 어려움 겪는 '실업자+취업준비+쉬었음' 비중(2월 14.8%, 116.9만명)은 전년대비 감소(△0.2%p, △3.8만명), 예년('21~'25년 평균 15.1%)보다 낮은 수준
- 취업자수 증가폭이 확대되며 3개월 만에 20만명대 증가**
 - 서비스업 증가폭 확대 제조업 감소폭 축소, 청년고용 어려움 지속
 - 서비스업 중 보건복지업은 연초 직접일자리 사업 재개효과가 본격 반영되며 1월 대비 증가폭 확대
 - 운수창고 예술여가 등 내수 연관업종은 설연휴(2.16~18) 전 성수품 수요 증가 등에 힘입어 증가폭 확대
 - 전문과학은 장기간 증가세(55개월 연속)에 따른 조정 등으로 감소
 - 제조업은 양호한 수출실적 및 기업심리 회복으로 감소폭 축소, 건설업은 설연휴 직전 조업 감소 등으로 감소폭 소폭 확대
 - 청년은 전문과학 숙박음식 제조업 등 취업자 감소 영향으로 고용률 하락 및 쉬었음 높은 수준(40만명 후반) 등 어려움 지속

- ⇒ **지정학적 리스크 영향 최소화**를 위한 추경안을 최대한 신속히 편성, 청년고용 맞춤형 대책 마련 등 취약부문 고용상황 개선 노력 강화
- ① **중등 상황에 따른 충격이 경제 전반에 미치는 영향을 최소화**할 수 있도록 민생안정 경제회복 피해기업 지원 등 추경안을 조속히 마련
- ② **산업 계층별 고용상황을 면밀히 모니터링**하고, 청년고용 대책*을 관계부처 합동으로 조속히 마련하는 등 취약부문 보완 노력 강화
 - * 취업역량 강화, 일경험 제공, 회복지원 등 맞춤형 지원
- ③ **주력산업 경쟁력 강화, 미래 성장동력 지원(초혁신경제 선도프로젝트 등) 등 경제의 고용 창출력 개선 노력도 병행**



기업 성과 향상을 위한 교육훈련 유효성 증진 전략



관련기사 바로가기

한국직업능력연구원 2025년 12월

QR코드를 스캔하면 기업 성과 향상을 위한 교육훈련 유효성 증진 전략 보도자료를 확인하실 수 있습니다.



주요내용

- 기업 교육훈련의 역할
- 기업 교육 프로그램 운영 단계 사례
- 교육훈련과 기업 성과의 연계
- 기업 교육훈련 지원제도에서 교육훈련 유효성 증진 전략 현황

주요목차

- 기업의 성과와 교육훈련
- 기업의 교육훈련 유효성 증진 활동 사례 분석
- 기업의 교육훈련 유효성 증진 전략 활용 실태조사
- 기업 교육훈련 유효성 증진을 위한 제언

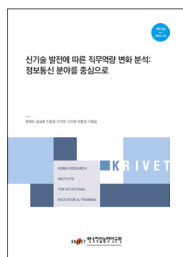
신기술 발전에 따른 직무역량 변화 분석: 정보통신 분야를 중심으로



관련기사 바로가기

한국직업능력연구원 2025년 12월

QR코드를 스캔하면 신기술 발전에 따른 직무역량 변화 분석: 정보통신 분야를 중심으로 보도자료를 확인하실 수 있습니다.



주요내용

- 정보통신 관련 인적자원개발 제도 및 법령
- 정보통신업에서 신기술 발전에 따른 변화
- 신기술에 따른 직무 변화를 반영한 NCS 개선 규정 개정 제안
- 직무역량 수준별 필요 경력·자격·학력의 변화

주요목차

- 신기술 발전에 따른 직무역량 관련 문헌 분석
- 신기술 발전에 따른 직무역량 변화 이슈

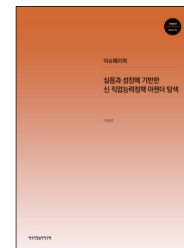
실용과 성장에 기반한 신 직업능력정책 아젠더 탐색



관련기사 바로가기

한국직업능력연구원 2025년 12월

QR코드를 스캔하면 실용과 성장에 기반한 신 직업능력정책 아젠더 탐색 보도자료를 확인하실 수 있습니다.



주요내용

- 평생직업교육분야 및 직업능력개발분야 관점에서의 환경 분석
- 평생직업교육분야 및 직업능력개발분야 정책 동향
- 산업전환에 따른 신 직업능력정책 방향

주요목차

- 신 직업능력정책 환경 분석과 다학문적 접근 분석
- 신 직업능력정책 방향과 과제

한국의 직업훈련 심사평가 역사 연구



관련기사 바로가기

한국기술교육대학교 2026년 2월

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



주요내용

- 직업훈련 심사평가 역할
- 훈련기관 인증평가 개선사항
- 훈련기관 인증평가 추진 및 실적

주요목차

- 한국의 직업훈련제도 변천
- 국내외 심사평가 사례
- 직업훈련 심사평가제도 변천
- 심사평가 고도화 방안
- 직업훈련 심사평가 추진 실적



- 3.9.~4.8 2026년 직업능력개발 유공 포상 후보자 접수
- 3.16 K-디지털 기초역량훈련 'Pre-AI 캠퍼스' 과정 선정 결과 발표
- 3.30.~5.29 2026년 인적자원개발 우수기관(BEST HRD) 모집 공고
- 3.29 중소기업 AI훈련확산센터, AI특화 공동훈련센터 선정 발표
- 4.3 제1차 국가자격 제도발전 포럼



- 4.10 제1차 기업훈련 정책연구 포럼 개최
- 4.13 26년 직업능력개발훈련 모니터링 고객패널 간담회 개최
- 4.15., 4.16 NCS 개발·개선 워크숍 현장 모니터링
- 4.17 공정채용 신규 지원사업 관련 기업 간담회
- 4.17 '26년 기특한명장 2기 선정 심사위원회



- 4.6.~4.13 능력개발교육원 「AI 교육 확대 및 활성화를 위한 강사 양성과정」 강사 공개 모집
- 3.30.~4.3 직업능력심사평가원 2026년 직업능력개발훈련 심사평가 지역별 설명회
- 4.13~4.27 직업능력심사평가원 2026년 직업능력개발훈련 심사평가(집체·원격) 신청·접수
- 4.21.~4.24 직업능력심사평가원 4월 직업훈련 기초컨설팅 운영
- 3.27.~4.22 온라인평생교육원 상반기 STEP 학습관리시스템(LMS) 신규기관 모집 사업설명회 신청

※ 향후 일정은 변동될 수 있습니다.



- 4.6 세계은행-인도 대표단 방문연수
- 4.13-4.28 2026년도 1차 공무원 채용 공고
- 4.22 '지구의 날'기념 소등행사 실시
- 4.23 한국고용정보원 개원 20주년 기념행사
- 4.24 정책 EXPO 참여
- 4.25 자립준비청년 취업박람회 참여
- 4.27 KB굿잡 취업박람회 참여
- 4.28 ILO-케냐 대표단 방문연수
- 4.28-29 대한민국 국군장병취업박람회 참여



- 4.7~4.15 2026년 하반기 신규 교원 채용 접수
- ~4.19 맞춤형 신기술 이러닝콘텐츠 개발자 공모
- 4.13 국민연금공단 중장년특화과정 업무 협약
- 4.27 2026년 KB굿잡 우수기업 취업박람회 부스 운영



- 4.1 2026년 마이스터고 운영성과평가 온라인 설명회
- 4.13 정부지원사업 정책연구 협력체계 구축을 위한 고용노동부 MOU체결 및 정책연구협의회
- 4.27~4.28 2026년 마이스터고 재도약 지원사업 선정
- 4.30 국가/지역진로교육센터-거점진로체험지원센터 협의회
- 3.30~5.29 2026년 인적자원개발 우수기관 인증(Best HRD) 사업 공고

한국산업인력공단 직업능력개발훈련

빈칸퀴즈 이벤트

AI 솔루션기업이 중소기업 '현장분석~훈련실시'까지 전 과정을 지원하고, 현장의 핵심직무를 시 기반으로 전환하여 중소기업 경쟁력을 높여주는 훈련사업은?

중소기업 현장훈련

힌트: HRD동향 4월호 9p.

참여방법

- ① 훈련품질모니터링 카카오톡 채널 친구 추가
 - ② 구글 폼 링크 클릭 후 정답 제출!
- <https://forms.gle/AsmTrQSjhMM8JkYN7>

참여기간

'26.4.20 ~ '26.5.5.까지

이벤트 경품

스타벅스 아이스 아메리카노 선착순 10명!



카카오톡 채널 QR

※ 본 이벤트는 매달 진행됩니다.

국민과 함께하는 HRD Korea!

국민 아이디어 공모전

접수기간

2026. 4. 7.(화) ~ 4. 30.(목) 18:00



공모자격

대한민국 국민 누구나

참가방법

신청서: 공단 홈페이지(www.hrdkorea.or.kr) 신청서 및 양식 활용

* ①참가신청서, ②참가 유의사항(반드시 서명), ③아이디어 작성 양식 (3매 이내)

제출방법: E-mail 제출 (spd@hrdkorea.or.kr)

* 제출한 해일로 접수 여부를 확인하시니, 신청자는 반드시 확인 바람

시상규모 및 발표

시상내역: 최우수상, 우수상, 장려상 총 6건 선정

구분	시상수	시상내역	비고
최우수	1점	온누리상품권 15만원	한국산업인력공단 이사장상
우수	2점	온누리상품권 10만원	
장려	3점	온누리상품권 5만원	

* 참가자 중 추첨을 통해 10명씩 5천원 상당의 기프티콘을 드립니다!

** 심사기준에 적합한 수준의 작품이 없을 경우, 시상규모 축소 등이 변동될 수 있음

시상발표: 공단 홈페이지를 통해 6월 발표 예정

공모내용

①자유과제

국민이 체감한 서비스(훈련, 자격 등)의 불편·개선사항, 사업 특성을 반영한 안전활동·지역사회 사회공헌 등 국민체감형 자유과제

②지정과제

AX, 노동대전환을 주제로 공단 주요 사업의 미래 환경 변화 대응을 위한 미래대응형 지정과제

예시

분야	제목	비고
AX (AI대안형)	ex) 인공지능(AI)이 개인의 능력을 분석해 학 및 직업훈련 과정과 훈련 관련 자격증 추천해주는 서비스	직업훈련
	ex) AI 활용능력(AI 잘 쓰는 기술) 등 AI시대 변화에 부합하는 새로운 국가자격증 개발	국가자격
	ex) 대기순번, 위치정보 등을 기반으로 AI가 국가자격시험 접수 빈자리를 실시간 알려주는 서비스	
노동 대전환	ex) 외국인근로자가 현장에 빨리 적응할 수 있도록 한국어 교육 등 사업장 신속 적응 방안	외국인력
	ex) 외국인근로자의 가족사 환경 개선 등 외국인근로자 상생 지원 방안	
	ex) 해외 일경험 인증체계 구축, 귀국 후 국내 취업과의 연계 강화 서비스	해외취업

문의처

「국민과 함께하는 HRDKorea! 국민 아이디어 공모전」 담당자 이메일: spd@hrdkorea.or.kr, 연락처: 052-714-8037



한국기술교육대학교

“ 직업훈련교·강사를 위한 신규 마이크로러닝 콘텐츠를 안내합니다. ”

- 능력개발교육원 홈페이지 회원가입 및 로그인 후 '핵심특목' 메뉴에서 이용
- <https://hrdi.koreatech.ac.kr/ncs/edu/micro>

