
2024년 공무원 인재개발 종합계획

2023. 11.



인사혁신처



목 차



I. 공무원 인재개발 개요	1
II. 2023년도 인재개발 성과	3
III. 최근 인재개발 환경 분석	4
IV. 2024년도 인재개발 주요 추진과제	6
1. 국정성과 창출을 지원하는 교육 추진	7
2. 교육효과 제고를 위한 맞춤형 교육 강화	16
3. 인재개발 기반 내실화	25

I. 공무원 인재개발 개요

□ 법적 근거

법률	대통령령	예규
공무원 인재개발법	공무원 인재개발법 시행령	공무원 인재개발 업무처리지침

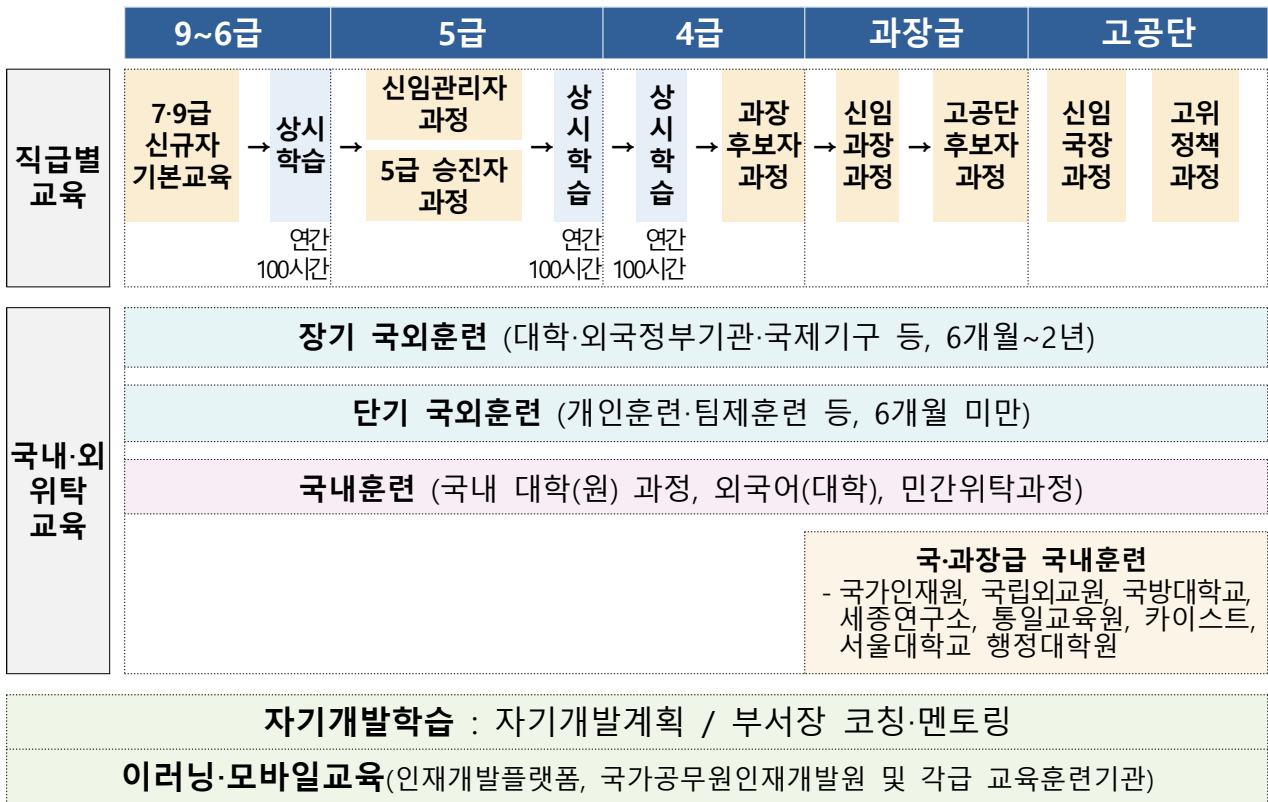
□ 인재개발의 구분 (공무원 인재개발법 시행령 제7조 등)

구분	교육내용	대상	실시방법(주관기관)	
기본 교육	신규자 교육	올바른 공직자세, 공직의 이해, 공통역량 등	신규자	각급 교육훈련기관
	승진자 교육	직급별 리더십, 공통역량 등	승진자	각급 교육훈련기관
전문교육	직무수행기술·지식	재직자	각 부처 직장교육, 각급 교육훈련기관, 위탁교육기관	
기타교육	현안·시책교육 등 기본·전문교육 외의 교육	재직자	각 부처 직장교육, 각급 교육훈련기관, 위탁교육기관	
자기개발학습	직무의 창의성, 전문성 향상을 위한 학습·연구 활동	재직자	공무원 개인의 자기주도적 학습	
퇴직준비교육	공직퇴직 후 변화관리 및 전직 등 제2의 인생 설계교육	퇴직 예정자	공무원연금공단, 각급 교육훈련기관	

□ 운영 체계

인사혁신처 (인재개발과)	- 공무원 인재개발 정책·사무 관장기관 - 국내외 위탁교육 운영, 중앙행정기관 및 교육훈련기관 인재개발 지원·평가
중앙행정기관	- 국가시책 등에 대한 자체 직장교육 실시 - 소속 직원 전문교육, 자기개발학습 운영
교육훈련기관	- 신규자, 승진자 대상 기본교육 실시 - 재직자 대상 전문교육, 각종 시책교육, 퇴직준비교육 운영

□ 교육 체계



□ 상시학습 제도

- 4급 이하 공무원을 대상으로 승진을 위해 연간 80~100시간의 교육이수를 의무화한 제도(실적 미달시 승진심사 대상 제외)
 - ※ 부서장 성과계약 체결시 소속 직원에 대한 상시학습 관리책임 부여
- 집합교육, 이러닝뿐만 아니라 연구모임, 멘토링, 학위·자격증 취득 등 다양한 형태의 직무 관련 활동을 학습으로 폭넓게 인정
 - ※ 세부적인 교육 형태·내용은 각 부처에서 직무특성을 고려하여 자율 운영

□ 연구모임 운영 지원

- 자기주도적 학습을 통한 공직사회 전문성 및 경쟁력 제고를 위해 연구모임 구성·운영, 연간 실적을 평가하여 지원
- 우수 연구모임에 인센티브 제공, 우수사례 쏠 부처 공유 확산
 - ※ 우수한 40개 연구모임에 연구비 차등 지원 및 최상위 4개 연구모임에 표창

II. 2023년도 인재개발 성과

□ 국정철학 공유·확산

- 신규자·승진자 대상 기본교육, 재직자 대상 전문·직장교육 등을 활용하여 **쑤 공무원 연 1회 이상 국정철학 교육 실시**

※ (국가인재원) 중앙부처 4.5급 이하 대상 「국정철학의 이해 과정(2일)」 운영

□ 신규공무원 온보딩 및 대인관계역량 교육 강화

- 신규공무원의 공직적응 지원을 위해 기본교육 중 **범부처 멘토링* 도입 및 수평적 공직문화 확립을 위한 대인관계역량 교육** 운영**

* 국가인재원 신규공무원 기본교육 시, 범부처 선배 공무원들이 참여한 멘토링 운영

** 「나는 함께 일하고 싶은 사람인가」 발간(23.5월), '관리자·실무자 소통역량향상과정' 운영 등

□ 디지털 인재 양성

- 신규자·승진자 기본교육에 **디지털 역량 교과 체계화(이해→심화·실습), 재직공무원 대상 전문교육* 및 과장급 장기교육** 신설·운영**

* 세종청사아카데미, 세종리더십세미나 등 / ** 서울대·디지털 플랫폼정부혁신과정, 키이스트·미래과학기술정책과정

- **글로벌 디지털 트렌드 및 최신 기술 동향 학습을 위해 과학기술 분야 훈련과제 중점 선발 등 국외훈련 기회 확대**

□ 인재개발플랫폼을 통한 맞춤형 학습 기반 조성

- **쑤 부처 대상 '인재개발플랫폼' 정규서비스를 개시, 정부·민간의 다양한 학습 콘텐츠*와 AI·빅데이터를 활용한 맞춤형 교육 제공**

* 부처 교육자원, 민간·공공기관 연계자원 등 약 170만건

□ 인재개발분야 교류·협력 강화

- 직무 전문성 향상 동기 부여 및 일·학습 병행 여건 조성을 위해 **직무경력을 관련 대학(원) 학점으로 인정하는 '직무경력 학점인정제' 추진**

- **행정부-입법부, 행정부-사법부 간 미래지향적 역량을 갖춘 인재를 양성하기 위해 인재개발 분야 상호 교류·협력 추진**

※ 국회사무처 업무협약('23.6월), 법원행정처 업무협약('23.7월)

Ⅲ. 최근 인재개발 환경 분석

□ 공직 내 인적 구성 및 인재상 변화

- MZ세대 공무원 비중 확대* 등에 따라 공무원으로서 바람직한 자세·태도의 중요성 강조 및 공공·민간부문의 인재상 변화**

* ('22년 국가공무원 인사통계) 20·30대 공무원 비중 41.6%(31.8만명/76.5만명)

** ①(공무원 인재상 정립) 탁월한 직무 전문성을 바탕으로 소통·공감, 헌신·열정, 창의·혁신, 윤리·책임을 다하여 국민 기대에 부응하는 공무원

②('23년 100대 기업 인재상) <1위>책임의식, <2위>도전정신, <3위>소통·협력 등

- 대내외 폭넓은 의견수렴을 통해 정립된 '공무원 인재상('23.2월)'을 기반으로 국민 전체에 대한 봉사자로서의 역할·인식 제고 필요

※ 바람직한 공무원 인재상에 대한 국민 의견수렴(온국민소통, 국민생각함 등) 결과, '책임' 및 '윤리' 강조

- 새롭게 합류하는 직원의 신속한 조직 내 적응을 지원하기 위해 조직문화·직무지식 전수를 위한 체계적인 온보딩 필요

《온보딩의 주요 효과》

- ▶ 효과적인 온보딩 프로그램을 갖춘 조직은 신규 입사자의 고용 유지율과 조직 생산성이 각각 82%, 70% 개선(Forbes, Gallup, Glassdoor / '21, '22)
- ▶ 좋은 온보딩 경험을 가진 직원은 그렇지 않은 직원과 비교했을 때 조직에 대한 헌신도가 18배 이상 높음(BambooHR, '18)

□ 급변하는 환경에 대응한 역량개발 필요

- 파괴적 혁신을 가능케 하는 생성형 AI의 활용범위 확대 등 가속화되고 있는 디지털 전환에 따른 경제·사회구조 변화 속도 심화

- 디지털 분야 국가경쟁력, 정부 생산성 제고를 위한 '디지털플랫폼 정부' 구현 및 소 공직자의 디지털 역량 제고 필요성 강조

※ '25년까지 기술 발전에 대응하기 위해 전체 근로자의 절반이 재교육을 받아야 할 것으로 예측(세계경제포럼 직업미래보고서, '23.5월)

- 상시화되는 재난·재해, 저출산·고령화에 따른 인구구조 변화 등 복잡한 정책문제에 대한 신속하고 효과적인 대응 요구
 - 급변하는 환경에 효과적으로 대응하고, 지속적인 성장동력을 확보하기 위해 기존 재직자들의 업스킬링·리스킬링* 강조
- * (Upskilling) 똑같은 일을 더 잘하거나, 더 복잡한 역할 수행을 위한 숙련도 제고
 (Reskilling) 다른 분야 업무 수행을 위하여 새로운 기술 등 학습

□ 다양한 학습수요에 부합하는 인재개발 기반 조성

- 조직 구성원의 직무몰입과 성과 제고를 위한 '직원경험'의 중요성이 강조됨에 따라 다양한 학습수요를 충족할 수 있는 학습문화 조성 필요

《 '직원경험(Employee Experience)' 주요 내용 》

- ▶ (개 념) 구성원이 자신의 직무, 근무환경, 고용주 등에 대해 어떻게 느끼는지를 의미하는 것으로, 처음 조직을 접한 순간부터 떠날 때까지의 모든 경험을 포함
- ▶ (중요성) 직원경험의 향상이 조직 구성원의 몰입과 성과를 극대화하며, 해당 조직이 차별화된 고객경험을 창출하는데 기여(Gartner)

- 소속 구성원들의 직무역량 개발 및 고용 유지(retention)를 위해 개인별 선호·직무 등에 기반한 학습 프로그램 제공 요구

《 최근 동향 및 사례 》

- ▶ (동 향) 최근 강조되고 있는 학습개념으로, 일터에서의 'Workflow Learning'이 가능하도록 학습조직, 코칭, 멘토링, 지식공유, 전문가와의 학습 등 다양한 현장 중심 학습법 도입 필요성 및 학습 수요에 따른 형태·내용 구성 강조
- ▶ (사 례) 구글의 학습문화 조성 방법 'Peer to Peer'
 - 6,000명 이상의 직원으로 구성된 자원봉사 학습 네트워크인 G2G(Googler to Googler)를 통해 모든 교육의 80% 제공(1:1멘토링, 학습자료 설계 등)

- 특히, 조직 내 인적구성의 다양성이 확대됨에 따라 타인을 이해하고 존중하는 조직문화 형성을 위한 코칭·대인관계기술* 교육 강조

* (예 시) 경청, 언어적·비언어적 의사소통, 피드백, 설득·협상, 목표설정과 동기부여, 코칭, 리더십과 권한 위임, 갈등·변화관리 등

IV. 2024년도 인재개발 주요 추진과제

목 표

국민이 체감하는 성과 창출을 위한 일 잘하는 공무원 양성

추진 전략

- ① 국정성과 창출을 지원하는 교육 추진
- ② 교육효과 제고를 위한 맞춤형 교육 강화
- ③ 인재개발 기반 내실화

추진 과제

① 국정성과 창출을 지원하는 교육 추진

- ① 국정철학 및 공직가치 공유·확산
- ② 환경 변화에 대응한 주요 정책교육 강화
- ③ 정부 경쟁력 제고를 위한 글로벌 역량 강화

② 교육효과 제고를 위한 맞춤형 교육 강화

- ① 기관별 수요자 중심의 교육체계 마련
- ② 일과 학습을 연계한 연구모임 등 비정형학습 활성화
- ③ 효과적인 조직·직무 적응을 위한 온보딩 프로그램 체계화
- ④ 생산성 제고를 위한 대인관계역량 제고

③ 인재개발 기반 내실화

- ① 공공·민간부문 인재개발 교류·협력 확대
- ② 인재개발 주체별 기능·역할
- ③ 엄정한 교육훈련 성과관리

1 국정성과 창출을 지원하는 교육 추진

1. 국정철학 및 공직가치 공유 · 확산

□ 국정철학 교육

- 국민이 체감하는 성과 창출 및 국정과제의 차질없는 이행을 위해 국정철학에 대한 **쫑 공직자의 이해 제고**

《 국정철학 관련 주요 키워드(예시) 》

- ▶ 헌법가치
- ▶ 자유와 연대
- ▶ 자유시장경제
- ▶ 법치주의&공정
- ▶ 글로벌 중추국가
- ▶ 과학기술 기반 도약과 성장
- ▶ 규제혁신
- ▶ 국가에 대한 헌신
- ▶ 함께 잘사는 국민의 나라

- 신규자, 승진자, 국·과장급 대상 기본교육 및 재직자 대상 전문·직장교육(온·오프라인 교육) 등 주요 단계별 다양한 교육 기회 제공

※ 인재개발플랫폼 및 나라배움터의 온라인 콘텐츠를 기본·전문교육의 사전학습 또는 직장교육 시 활용

【 주요 단계별 교육방식 】

구 분	주요 내용
기본교육	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 교육 대상 직급을 고려하여 국정철학 교과 기획·편성, 관련 정책 현장 견학 및 토론·워크숍 프로그램 등 실시 ※ 총 교육시간의 35% 이상을 국정철학, 공직가치, 국정과제 등 주요정책 교육 편성
직장교육	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 월별 주요 국경일 등과 연계하여 전문강사 특강, 온라인 콘텐츠 활용 비대면 교육 등 다양한 방식의 교육 운영 ※ 부처지정학습 이수시간의 30% 이상을 국정철학·공직가치, 주요 국정과제 교육 편성
전문교육	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 국가공무원인재개발원 등 각급 교육훈련기관의 교육과정 및 관련 분야 민간위탁교육 등 활용 ※ 중앙행정기관과 각급 교육훈련기관은 국정철학 관련 교육과정 및 관련 민간위탁교육을 적극 기획·운영

□ 공직가치 내재화

- 국민에 대한 봉사자, 공익의 구현자로서 국가관·공직관·윤리관이 투철한 공직자상을 정립하기 위해 공직가치 교육 실시
- 직급별 기본교육·직장교육 시 새롭게 정립된 ‘공무원 인재상(’23.2월)’의 각 요소를 접목한 공직가치 교육

《 탁월한 직무 전문성으로 국민 기대에 부응하는 공무원 인재상 》

소통 공감	국민중심, 소통하고 공감하며 배려하는 공무원
헌신 열정	적극적으로 국가에 헌신하는 열정적인 공무원
창의 혁신	창의적 사고로 변화에 대응하고 혁신을 이끄는 공무원
윤리 책임	윤리의식을 갖추고 청렴하며 책임있게 일하는 공무원

- 토론·워크숍, 봉사활동, 민생현장체험 등 참여·성찰 교육 중심으로 구성하고, 기관별 특성에 맞는 다양한 학습 프로그램 개발·운영
- ※ 외부 활동 시, 활동 결과를 활용한 프로그램(발표·토론회 등)을 연계하여 교육 효과성 제고

❖ 기관별 주요 역할

- ① (각 부처) 월별 주요 국경일, 소관 국정과제 등과 연계한 체계적인 국정철학 교육계획을 수립·운영하고, 관련 전문교육* 적극 발굴·활용
 - * 국가공무원인재개발원 등 교육훈련기관의 교육 또는 민간위탁교육 등
- ② (각급 교육훈련기관) 직급별 기본교육 시 국정철학·공직가치 교육 강화, 관련 전문교육 기획·운영, 강사풀·교육자료 등 개발·활용
 - ※ 강의형 교과뿐만 아니라, 이와 연계된 현장견학·사례학습·토론회·워크숍 등 참여 프로그램을 함께 구성하여 교육 효과성 제고

《 ‘공무원 인재상’ 이러닝 콘텐츠 활용 》

- ▶ (개 요) 총 4차시, 차시별 10분 내외 ※ '23.12월 중 인재개발플랫폼 등 탑재 예정
- ▶ (활 용) 직급별 기본교육의 사전학습 교과 또는 직장교육 시 활용
- ▶ (내 용) 인재상의 정의 및 이론적 배경, 시대별·기업별 인재상 유형, 공무원 인재상 정립 배경 및 요소별 의미·특징, 실제 정책사례(담당자 인터뷰) 등

2. 환경 변화에 대응한 주요 정책교육 강화

□ 범정부 디지털 역량 제고

- 디지털 기술 기반 국가 성장동력 확보 및 디지털플랫폼정부 구현을 통한 국가행정 고도화를 위해 범정부 차원의 디지털 역량 제고 추진
 - 직급별 공통적으로 요구되는 디지털 기술 트렌드·전망, 정책역량·사례에 대한 교육 및 직무 분야별 전문기술 교육 등 실시

《 관련 기관 주요 교육 콘텐츠 》

■ 디지털플랫폼정부위원회

- ▶ (내 용) 디지털플랫폼정부에 대한 정확한 인식과 실현의지 제고를 위해 추진 필요성, 현행 문제와 해결방안 및 구체적 실행계획 등 알기 쉽게 설명
- ▶ (콘텐츠) 표준교재(강의용 PPT 포함), 민간위원 중심 전문강사단, 이러닝 콘텐츠 등

■ 국가공무원인재개발원 '디지털 아카데미'

- ▶ (내 용) 쏠 공무원의 디지털 역량 강화를 위한 직급별 맞춤형 학습 서비스 제공
- ▶ (콘텐츠) 데이터 문해력, 디지털 소통·윤리, 빅데이터와 통계, AI 등 분야별 온라인 학습 콘텐츠 제공 및 관련 민간전문기관 교육 추천

- 쏠 공무원 대상 디지털 역량 교육을 의무적으로 실시하되, 직급·직무·교육단계 등을 고려하여 효과적인 교육 기획·운영

【 주요 단계별 교육방식 】

구 분	주요 내용
기본교육	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 교육대상·직급 등을 고려하여 맞춤형 교과 편성 및 현장학습·토론 등 참여형 교과를 연계하여 교육 효과성 제고 ※ 교육계획 수립 시부터 강의형 교과와 참여형 교과의 연계 검토
직장교육	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 디지털 역량 교육을 연 1회 이상 이수토록 하고, 공통교육*(특강·이러닝 등) 및 직무에 따라 요구되는 교육 적극 지원 ※ 재직자의 별도 민간과정 수강, 학위 이수, 학술대회·컨퍼런스 등 참여 시상시학습 시간 인정 등 적극 지원
전문교육	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 디지털 플랫폼 관리자, 데이터 담당자 등 디지털 업무담당자를 대상으로 해당 직무에 요구되는 분야별 전문교육 실시 ※ 각급 교육훈련기관의 전문교육과정 및 민간위탁교육 등 적극 발굴·활용

□ 국정성과 창출 지원을 위한 주요 정책교육 운영

- 국민 체감 성과창출을 지원하고 공직자로서의 기본 소양을 갖추기 위해 국정과제 등 주요 정책교육 및 법정 의무교육 실시
 - 해당 정책 주관부처 협조를 통해 주요 계기별 직장교육 운영 및 각급 교육훈련기관의 주요 정책 교육과정 등 활용

《 '국정과제 등 관련 교육', '법정 의무교육', '주요 정책교육' 목록 》

1 국정과제 등 관련 교육

구 분	주요 내용
디지털 역량 및 이해도 제고	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (목적) 디지털 기술 이해·활용 등 역량 강화를 통해 일 잘하는 정부 구현 ▶ (내용) 인공지능(AI) 및 빅데이터의 이해와 정책적 활용, 디지털 문해력 함양, 데이터 분석, 데이터 마인드 등 ※ 단순 오피스 프로그램 활용 교육, 정보보안 교육 등은 제외 ▶ (방법) 쏘 소속 공무원 대상 연 1회 이상 교육 ※ 관련 업무 담당자 대상 전문교육 등 개발·운영 추진 ▶ (협조) 디지털플랫폼정부위원회, 과학기술정보통신부, 행정안전부, 국가공무원인재개발원 등
디지털플랫폼 정부에 대한 이해도 제고	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (목적) 디지털플랫폼정부 구현을 위해 공직사회 전반의 이해도 제고 ▶ (내용) 디지털플랫폼정부의 개념·비전 및 중점 추진과제 등 ▶ (방법) 쏘 소속 공무원 대상 연 1회 이상 교육 ▶ (협조) 디지털플랫폼정부위원회, 과학기술정보통신부, 행정안전부
반도체 등 첨단미래전략 산업 이해도 제고	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (목적) 국가혁신을 위한 과학기술 관련 공직자의 이해도 제고 ▶ (내용) 반도체, 양자 컴퓨팅, 우주항공, 인공지능, 첨단바이오 등 과학기술분야 ▶ (방법) 쏘 소속 공무원 대상 연 1회 이상 교육 ▶ (협조) 과학기술정보통신부, 국가공무원인재개발원 등
규제혁신	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (목적) 적극적인 규제혁신 추진을 위해 공무원의 의식 및 태도 개선 ▶ (내용) 규제혁신 제도 및 필요성, 최신 규제혁신 이슈 등 ▶ (방법) 쏘 소속 공무원 대상 연 1회 이상 교육 ▶ (협조) 국무조정실, 기획재정부

<p>적극행정</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (목적) 공무원 적극행정 내재화 및 소극행정 근절을 위한 이해도 제고 ▶ (내용) 적극행정·규제혁신 우수사례, 소극행정 감사·징계 사례 등 ▶ (방법) 소 소속 공무원 대상 연 2회 이상 교육(반기별 1회 이상) ▶ (협조) 국무조정실, 인사혁신처, 국가공무원인재개발원
<p>갈등관리</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (목적) 정부의 갈등관리 역량 제고 및 갈등 현안 예방, 조기 해결 ▶ (내용) 갈등관리의 이해, 예방·해결 프로세스 및 방법 등 ▶ (방법) 소 소속 공무원 대상 연 1회 이상 교육 ▶ (협조) 국무조정실
<p>탄소중립</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (목적) 2050 탄소중립 목표 구현을 위한 공직사회 인식 제고 ▶ (내용) 탄소중립의 의미·필요성 및 추진전략, 실천력 담보 방안 등 ▶ (방법) 소 소속 공무원 대상 연 1회 이상 교육 ▶ (협조) 환경부, 국무조정실(2050 탄소중립녹색성장위원회 사무처) 등
<p>대국민 정책설명·소통</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (목적) 국민의 시각에서 정책 전달·소통할 수 있는 역량 강화 ▶ (내용) 최근 미디어 환경 변화를 반영한 전략적 미디어 활용법 등 ▶ (방법) 관리자, 홍보 담당자 및 보도자료 작성 실무자 등 맞춤형 교육 ▶ (협조) 문화체육관광부, 국가공무원인재개발원 등

※ 국정과제 등 관련 교육은 추후 수정·보완 가능

2] 법정의무교육

구 분	주요 내용
<p>재난안전관리</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (목적) 재난 및 안전관리업무 담당 공무원의 전문성, 역량 강화 ▶ (근거) 재난 및 안전관리기본법 제29조의2, 같은 법 시행규칙 제6조의2 ▶ (내용) 자연재해 대처법, 각종 안전사고와 비상사태 대처법, 응급 처지(심폐소생술 등) 및 감염병 대처법 등 ▶ (방법) 재난 및 안전관리담당 관리자·실무자 대상 전문교육 <ul style="list-style-type: none"> ※ 해당 업무를 맡은 후 6개월 이내 신규교육 및 2년마다 정기교육 ※ 관리자 전문교육 : 7시간 이상 / 실무자 전문교육 : 14시간 이상 ▶ (협조) 행정안전부, 국가민방위재난안전교육원
<p>긴급복지 신고의무자 교육</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (목적) 긴급복지지원 및 신고의무에 대한 공직사회 책임성·인식 제고 ▶ (근거) 긴급복지지원법 제7조제5항, 같은 법 시행규칙 제2조의3 ▶ (내용) 긴급지원대상자의 신고의무 관련 법령, 신고방법, 보호절차 등 ▶ (방법) 소 소속 공무원 대상 연 1회 1시간 이상 교육 ▶ (협조) 보건복지부

<p>반부패·청렴</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (목적) 부패 예방 및 청렴 강화를 통한 신뢰받는 공직사회 구현 ▶ (근거) 부패방지권익위법 제81조의2 및 같은 법 시행령 제88조의2 ▶ (내용) 청탁금지법, 공무원 행동강령, 반부패·청렴 제도 소개 등 ▶ (방법) 쏠 소속 공무원 대상 연 1회 2시간 이상 교육 ▶ (협조) 국민권익위원회(청렴연수원)
<p>성폭력·성희롱 예방</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (목적) 성폭력·성희롱 예방 및 조직 차원의 성인지 감수성 함양 ▶ (근거) 성폭력방지법 제5조, 양성평등기본법 제31조 ▶ (내용) 성희롱 예방, 평등한 직장문화, 성인지 감수성 제고 등 ▶ (방법) 쏠 소속 공무원 대상 연 1회 1시간 이상 교육 ※ 신규임용자는 임용일로부터 2개월 이내에 교육 실시 ▶ (협조) 여성가족부(양성평등교육진흥원)
<p>아동학대 예방</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (목적) 아동학대 예방의 중요성 등에 대한 공직사회 인식 제고 ▶ (근거) 아동복지법 제26조의2 및 같은 법 시행령 제26조의2 ▶ (내용) 아동학대 예방 관련 법령, 주요 사례, 아동학대 신고방법 등 ▶ (방법) 쏠 소속 공무원 대상 연 1회 1시간 이상 교육 ▶ (협조) 보건복지부
<p>장애인식개선</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (목적) 장애인의 권리보장과 자립을 위한 공직사회 책임성·인식 제고 ▶ (근거) 장애인복지법 제25조 및 같은 법 시행령 제16조 ▶ (내용) 장애 및 관련 법·제도 이해, 인식개선을 위한 대면교육·체험학습 등 ▶ (방법) 쏠 소속 공무원 대상 연 1회 1시간 이상 교육 ▶ (협조) 보건복지부
<p>통일인식</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (목적) 공직사회 통일문제 공감대 확산 ▶ (근거) 통일교육지원법 제6조의7 및 같은 법 시행령 제5조의3 ▶ (내용) 통일문제의 이해, 통일의 필요성, 북한의 분야별 실태 등 ▶ (방법) 쏠 소속 공무원 대상 연 1회 1시간 이상 교육 ▶ (협조) 통일부(통일교육원)
<p>감염병 예방·관리 및 위기 대응</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (목적) 감염병의 예방·관리 및 위기 대응 역량 제고 ▶ (근거) 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률 제18조의5 ※ '24. 9월 일부개정 법률 시행 예정 ▶ (협조) 질병관리청

※ 법정 의무교육은 관련 법령 제·개정 시 추후 수정·보완 가능

3 주요 정책교육

구 분	주요 내용
재난대응교육	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (내용) 국가재난관리체계 및 관련 법령 이해, 재난대응사례 및 대처법 등 ※ 일반직 공무원의 재난대응역량 제고를 위해 기본교육직장교육 시 적극 편성 ▶ (협조) 행정안전부, 국가민방위재난안전교육원
개인정보보호	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (내용) 개인정보보호법의 이해, 개인정보보호 실천방안 등 ▶ (협조) 개인정보보호위원회
공공언어 개선	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (내용) 쉬운 언어쓰기 및 공공언어 개선 ▶ (협조) 문화체육관광부, 국립국어원
다문화 이해	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (내용) 상호문화 이해의 필요성, 이민자가 바라보는 한국사회 등 ▶ (협조) 법무부
안보·방첩	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (내용) 외국정보활동 주요 사례, 대응 요령 등 ※ 국외 출장자, 연수자 대상 출국 전 관련 교육을 의무적으로 실시 ▶ (협조) 국가정보원 ※ 각 부처 인트라넷의 '방첩정보포털' 교육콘텐츠 활용
인권의식	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (내용) 인권 감수성 및 인권의식 제고 ▶ (협조) 국가인권위원회
사이버 보안 및 문서·시설보안	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (내용) 사이버 보안 행동강령, 문서·시설 보안 규정 등 ▶ (협조) 국가공무원인재개발원, 행정안전부(정부청사관리본부)
생명지킴이 (게이트키퍼)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (내용) 자살예방 및 생명존중 ※ 복지부 인증을 받은 자살예방 교육 프로그램 활용 ▶ (협조) 보건복지부
심폐소생술 등 안전실습	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (내용) 심폐소생술, 완강기·소화기 사용법 등 실습 ※ 소속 공무원 대상 매 2년마다 1회 이상 실습교육 실시(필요 시 교육 강화) ▶ (협조) 행정안전부, 보건복지부, 소방청
재해보상	<ul style="list-style-type: none"> ▶ (내용) 공무상 재해예방 및 심리안정 등 지원 ※ 공상공무원 대상 교육 운영시 인사혁신처에서 개발한 '공상공무원 재할 및 직무복귀 전문 프로그램' 활용 ▶ (협조) 인사혁신처(재해보상정책관)

※ 주요 정책교육은 교육 수요에 따라 추후 수정·보완 가능

❖ 기관별 주요 역할

- ① (각 부처) 국정과제 등 주요 정책교육, 법정 의무교육 등의 효과적인 이수를 위해 다양한 방법을 활용하여 **주요 시기별·계기별 교육계획 수립·운영**
- 특히, 해당 교육 협조부처에서는 기존 교육콘텐츠를 주기적으로 점검·관리하고, 효과적인 교육을 위한 **양질의 콘텐츠 개발, 강사진 구성** 등 추진
 - 주요 정책교육에 대한 추가 수요가 있는 경우 **지정 기준을 고려하여 수요 제출(~'24. 8월)**, 검토 결과에 따라 '25년 종합계획에 반영

《 주요 정책 교육 지정 기준 》

- ① 공무원 대상 공유·확산 필요성
 - ② 교육 내용의 시의 적절성
 - ③ 충분한 교육 콘텐츠·인프라 구비 여부(또는 마련 계획)
 - ④ 그간의 교육운영 실적·성과
- ※ 수요 제출시 '교육 중점 운영 기간'을 지정하여 제출

- ② (각급 교육훈련기관) 직급별 기본교육 시 국정과제 등 주요 정책교육, 법정 의무교육 관련 교과 편성·운영, 소관 분야에 대한 다양한 교육콘텐츠 제공

3. 정부 경쟁력 제고를 위한 글로벌 역량 강화

□ 핵심분야 중심 국외훈련 실시

《 국외 장기훈련 》

- (핵심과제 선정) 정부의 글로벌 경쟁력 강화를 위해 주요 국정과제 및 중점 육성이 필요한 과제 등을 고려하여 훈련과제 선정
- 범정부적 차원의 연구가 필요한 분야(디지털 전환 등)를 적극 발굴하고, 훈련과제에 포함

《 훈련과제 발굴·선정 시 고려사항 》

- ✓ 규제혁신, 디지털플랫폼정부 구현 등 주요 국정과제 수행에 부합하는 과제
- ✓ 4차 산업혁명, 반도체, 핵심과학기술 등 새로운 환경변화에 선제적으로 대응하거나, 미래 성장동력을 확보하기 위하여 중점 실행·육성할 과제
- ✓ 미래 국가발전을 위해 필요하거나, 국가 간 연대·협력이 지속적으로 필요한 과제 등

- (우수 훈련기관 확대) 공무원의 글로벌 역량 강화를 위해 세계 유수의 대학*과 교육훈련·교류 확대

* (미 국) U.S. News & World Report 대학원 분야별 순위 참고
 (영 국) Guardian 대학원 분야별 순위 참고

《 국외 단기훈련 》

- (핵심과제 선정) 국제정세, 미래기술 등 최신 동향 파악, 미래 대비 역량 강화를 위한 훈련과제 선발 및 학습 지원
 - 디지털 전환, 재난안전관리, 첨단 미래전략산업, 탄소중립 등 주요 과제별 전문인력 역량 제고 및 국제 교류 기회 제공
 - 최신 기술 동향을 파악할 수 있는 국제 규모 세미나, 컨퍼런스 등 해외 우수훈련 프로그램(기관) 신규 발굴·다양화(온라인 참여 가능)
- ※ 긴급 현안 대응을 위해 필요한 경우 인사혁신처 주관 별도과정 개설 가능

❖ 기관별 주요 역할

- (각 부처) 훈련생 선발, 훈련과제 심사, 훈련 중 상황관리, 훈련 후 성과평가 등 '훈련단계별 체계적인 관리 방안' 마련
 - 국외훈련 결과보고서의 활용도 제고 및 표절문제 사전 차단 등을 위한 '국외훈련 성과제고 방안' 수립('3. 엄정한 교육훈련 성과관리(p.27)' 및 '첨부2' 참고)
 - 훈련 중 감염병, 기후변화에 따른 천재지변 등 상황 발생 시, 훈련생의 안전을 최우선으로 하여 교육현황을 주기적으로 점검하고, 특이사항이 있는 경우 인사혁신처로 즉시 통보

② 교육효과 제고를 위한 맞춤형 교육 강화

1. 기관별 수요자 중심의 교육체계 마련

□ 자기개발학습 활성화 ※ 「공무원 인재개발법」 시행령 제7조제5항, 제8조의2 등 근거

- 연간 교육훈련기준시간 중 부처지정학습 이수시간을 제외한 나머지 시간에 대해 학습자 주도의 자기개발학습 적극 지원
 - 직무 관련 대내·외 교육 콘텐츠 적극 발굴·추천 및 예산 범위 내 교육비 지원, 자기개발학습의 상시학습시간 인정범위* 확대 등 검토
- * 직무 관련 국가공인 자격증 취득, 학술대회세미나 등 참여, 저술 및 논문게재 등 부처별 판단

【연간 교육훈련기준시간 구성(예시)】

연간 교육훈련기준시간	부처지정학습 이수시간	자기개발학습 가능 시간
100시간 이상 ※ 80시간 이상으로 조정 가능	40시간(40%) 이상 ※ 80시간 이상 시, 32시간 이상	60시간(60%) 이상 ※ 80시간 이상 시, 48시간 이상

- 소속 공무원의 자기개발계획 수립·실천을 권장하고, 각 부서장이 부서원의 자기개발계획을 관리할 수 있도록 적극 지원
 - 부서장이 멘토이자 학습성과 관리자 역할을 성공적으로 수행할 수 있도록 코칭·멘토링, 성과관리 노하우 등 교육 실시
- ※ 인사처에서 발간한 「나는 함께 일하고 싶은 사람인가」, 「평가자 성과면담 매뉴얼」 등 활용

□ 공공·민간 교육기관의 전문교육과정 활용

- 각 부처별 소관 직무분야와 관련된 공공·민간부분 교육기관(대학·연구소 등)의 주요 교육과정을 전문교육과정으로 지정·활용
- ※ 「공무원 인재개발법」 시행령 제30조 제4항 등 근거
- 해당 교육과정에 참여하는 소속 공무원 대상 예산범위 내 교육비 지원 및 상시학습시간 인정 등 검토

□ 교육·시설 민간 개방 확대

- **각급 교육훈련기관별 교육·시설의 범국가적 활용성 제고**를 위해 공공단체·민간 대상 제공 확대(「공무원 인재개발법」 제16조 근거)
 - 소관 전문분야에 종사하는 공공기관·민간 직원 대상 교육 및 다양한 시설을 활용한 대여·체험프로그램 등 운영

【교육훈련기관의 교육·시설 제공 사례】

기관명	주요 내용
국가공무원 인재개발원	<ul style="list-style-type: none"> •(교육) 나라배움터의 다양한 온라인 콘텐츠 대국민 제공 •(시설) 과천분원 대강당, 강의실, 운동장, 테니스장 대여
관세인재개발원	<ul style="list-style-type: none"> •(교육) 관세분야 기업·종사자 대상 이러닝 제공 및 집합교육 운영 •(시설) 야외 정원·결혼식장, 체육시설, 주차장 등 대여
국가민방위 재난안전교육원	<ul style="list-style-type: none"> •(교육) 공공기관 직원 및 학생·가족 등 일반인 대상 연기탈출, 지진, 풍동, 완강기, 소화기 등 체험 프로그램 운영
국제지식 재산연수원	<ul style="list-style-type: none"> •(교육) 기업·연구소 등 대상 지식재산 교육, 지식재산학사 취득을 위한 원격 학점은행 강의, 학생발명교육 과정 등 운영
공공조달역량개발원	<ul style="list-style-type: none"> •(교육) 조달업체 대상 교육과정 운영, 이러닝 콘텐츠 제공
국제공무원교육원	<ul style="list-style-type: none"> •(시설) 대강당, 강의실, 생활관, 체육관, 다목적홀 등 대여

❖ 기관별 주요 역할

- ① (각 부처) 부처별 교육훈련 관련 예규 또는 인재개발 종합계획에 자기개발 학습 지원을 위한 사항 명시* 및 소속 공무원 대상 안내
 - * 자기개발계획 수립·관리 방법, 상시학습 시간 인정 범위, 예산 지원 가능 분야지원액 등
 - 소속 공무원의 직무역량 함양 등을 위해 필요한 교육 프로그램 및 대내·외 교육과정에 대한 수요 조사 후, 직무 관련성 등을 고려하여 적극 활용
 - 교육훈련 담당자들의 경우, 인재개발플랫폼 관리자 계정 신청 후, '대시보드' 기능을 통해 소속 부처의 학습현황 등을 참고하여 교육수요 확인

《 관리자 계정 신청법 및 대시보드(Dashboard) 주요 기능 》

■ 관리자 계정 신청법

- ▶ www.learning.go.kr/nhrd(인터넷망)에서 관련 서식에 따라 관리자 계정 신청
→ nhrd.learning.go.kr/nhrd(업무망)에서 관리자 계정으로 로그인

■ 주요 기능

- ▶ 기관별 학습현황(전체현황, 콘텐츠 분류·형태별 현황), 비정형학습(포인트 현황 등), 인기콘텐츠 Top10 등 확인 가능

- ② (각급 교육훈련기관) 소관 전문분야에 대한 소속 부처 및 유관 부처 교육 수요를 적극적으로 반영하여 전문교육 등 신설·운영
 - 민간 교육기관과의 업무협력 등을 통해 교육효과가 높은 다양한 교육과정 개발제공
 - 민간부문 교육 수요 등을 고려하여 소관 전문분야 종사자, 일반국민 대상 교육·시설 제공 적극 검토

2. 일과 학습을 연계한 연구모임 등 비정형학습 활성화

□ 기관 내 비정형학습 내실화

- 직무수행 경험 등을 통해 자연스럽게 이루어지는 비정형 학습 (Informal Learning)을 내실화하여 조직 내 자발적·지속적인 학습문화 조성
 - 소속 공무원들의 직무수행 및 리더십 역량을 제고할 수 있는 다양한 직무지식·경험·노하우, 조직·성과관리 등 관련 교육
 - ※ 외부 전문가 강의 등을 통해 학습하기 어려운 조직 내 암묵지를 중심으로 구성

《공직 대내·외 비정형학습 주요 사례》

- (인사처) 대인관계기법 실용서 「나는 함께 일하고 싶은 사람인가」 발간('23.5월)
 - ▶ (내 용) 관리자·실무자 20명이 직접 참여하여 공직 내 효과적인 직무수행을 위해 필요한 대인관계기법을 총 망라한 실용서 집필·발간
 - ※ 인사처 홈페이지를 통한 무료 공개(PDF) 및 전국 서점 내 단행본 출판
- (민간기업) SK하이닉스 사내 대학(SKHU)의 '사내강사'
 - ▶ (내 용) 현업에서 본인의 전문분야 강의를 1년에 1~2회씩 정기적으로 진행하는 사내강사진을 구성하여, 직무 관련 이론·실무를 체계적으로 전수
 - ※ 그 외, 동일 직무를 5년 이상 수행하고, 최근 3년 동안 징계 이력 없이 우수평가를 받은 직원을 '전문강사'로 선발하여 사내 대학 내 교육·연구활동 전담 기회 부여

- 소속 공무원들이 직접 참여하는 연구모임, 교육 콘텐츠(마이크로 러닝 등) 개발, 특강, 코칭·멘토링 등 활성화
 - ※ 성과가 우수한 직원 또는 조직 내 우수 관리자를 강사·멘토 등으로 적극 추천
 - 특히, 정책문제 해결 및 정책품질 향상 등을 위한 연구모임 활동을 장려하고, 연구성과 창출을 위한 지원 확대(운영비, 상시학습시간 인정 등)
 - ※ (인사처) 범부처 우수 연구모임(40개) 운영비 지원('23년 총 5천만원), 우수사례(4개) 포상

【'23년 범부처 연구모임 우수사례】

순 위	부처명	우수 연구모임	포 상
1	식품의약품안전처	화장품·의약품 평가실무연구회	국무총리 표창
2	국가보훈부	보훈(TMI)	인사혁신처장 표창
3	특허청	기술침해형사실무연구회	
4	산림청	산림청 항공연구회	

□ 인재개발플랫폼 활용 확대

- 기본·전문·직장교육 운영 시 인재개발플랫폼의 온라인 콘텐츠 및 실시간 화상교육 기능을 활용하여 하이브리드 교육 등 활성화
 - 인재개발플랫폼 활용 우수사례(Best Practice) 발굴, 포상 및 자체 인센티브 부여 등을 통해 기관 내 활성화 추진
 - 인재개발플랫폼 내 콘텐츠를 업로드 할 수 있는 '공무원 크리에이터'를 적극 양성하여 범정부 차원의 지식·경험·노하우 공유 확대
 - 인재개발플랫폼의 '크리에이터 양성과정'을 이수하여 크리에이터 권한 취득 후, 직접 개발한 온라인 콘텐츠 업로드
- ※ 콘텐츠 제작·등록 시 학습포인트 부여(1건당 100포인트/10시간), 우수 공무원 크리에이터에게 인사혁신처장 표창, 국내·외 교육훈련 기회 등 보상 수여

❖ 기관별 주요 역할

- ① (각 부처) 조직 내 비정형학습 기반의 자발적·지속적 학습문화 조성을 위해 구성원의 참여 독려 및 콘텐츠·강의 제공 공무원 대상 적극 지원
 - 다양한 비정형학습에 대한 상시학습 인정기준을 부처별 인재개발 종합 계획 등에 반영하고, 학습실적 인정범위 확대
 - 소속 공무원들이 직접 참여한 콘텐츠 개발, 강의·멘토링 등 실시 및 '공무원 크리에이터' 참여 독려

※ 직무 관련 콘텐츠·프로그램의 경우 예산 범위 내 제작비·운영비 지원 등 검토

 - 기관 내 연구모임 활성화를 위해 운영실적·성과 정기적 관리 및 관련 지원 확대, 우수 연구결과를 정책에 반영하는 등 활용성 제고

※ 기관 내 연구모임 운영실적·성과를 체계적으로 관리하여, 인사혁신처의 운영비 지원 신청 및 우수사례 제출(매년 하반기 중 공문 안내)
- ② (각급 교육훈련기관) 소속 부처의 비정형학습 활성화를 위하여 다양한 콘텐츠 제작 지원 및 소속 공무원이 참여하는 직무 교과·프로그램 등 개발
 - 자체 제작한 우수 콘텐츠를 인재개발플랫폼에 업로드하여 적극 활용

《 (참고) 인재개발플랫폼의 학습 포인트 지급 기준(안) 》

학습 활동	포인트 지급 기준(안) ※ 10p = 1시간
· 피드 ¹⁾ , 콘텐츠 ²⁾ , 컬렉션 ³⁾ 학습(열람)	1 Point
· 피드 등록·공유	5 Point
· 콘텐츠 등록(개인 크리에이터 ⁴⁾ 자격을 부여 받은 경우)	100 Point
· 댓글 등록	0~100자 0.5 Point
	101~200자 1 Point
	201자 이상 2 Point
· 평판 등록	0.5 Point
· 그룹(커뮤니티) 생성·운영	5 Point
· 컬렉션 생성·공유	20 Point
· 다른 사람이 내 피드·콘텐츠를 학습(열람)	0.5 Point
· 다른 사람이 내 컬렉션을 학습(열람)	1 Point
· 내 피드·콘텐츠·컬렉션이 평판(도움돼요) 획득	1 Point
· 내 피드·콘텐츠·컬렉션이 댓글 획득	2 Point

※ 인재개발플랫폼 활동 포인트 지급 기준은 추후 변경 가능

- 1) 피드 : 학습자가 유튜브 등 외부자원(URL)을 등록하거나 직접 아티클을 작성하여 공유
- 2) 콘텐츠 : 교육기관 또는 지식크리에이터 등이 생산·등록한 온라인 학습자원
- 3) 컬렉션 : 특정 주제 또는 목표에 따라 여러 콘텐츠들을 하나로 묶어 놓은 학습 자원(학습자 누구나 생성 가능)
- 4) 개인 크리에이터 : 「크리에이터 양성 과정」을 수료하여, 인재개발플랫폼에 콘텐츠를 등록할 수 있는 자격 및 권한이 부여된 자

3. 효과적인 조직 · 직무 적응을 위한 온보딩 프로그램 체계화

□ **신규자 · 승진자 기본교육 내실화** ※ 「공무원 인재개발법」 시행령 제11조

- 신규 채용된 공무원이 해당 직급과 직무분야에 상응하는 기본교육을 반드시 보직* 前 이수하도록 관리

* '보직'은 임용 형태와 관계없이 대상자에게 직무를 부여한 시점을 의미

- 신규자 기본교육은 원칙적으로 부처 소속 교육기관(산하기관 포함)을 활용하여 실시하되, 자체 교육이 곤란한 경우 국가인재원 등 위탁

- 각급 교육훈련기관에서 실시하는 교육과정을 활용하기 어려운 경우, 부처에서 직장교육 형태로 개설하여 운영

※ 이러닝, 집합교육(실시간 온라인 교육 포함) 등으로 구성된 5일 이상 과정으로, 국정 철학·공직가치·주요정책 교육 비중(35%) 준수

- 5급 승진자의 경우, 직급별 필요역량을 반영한 각급 교육훈련기관의 기본교육과정을 임용 前 이수하도록 관리

※ 「공무원 인재개발법」 시행령 제11조제3항 / 공모직위 속진임용 시, 임용 전 이수를 원칙으로 하되 부처별 인사 사정 등을 고려하여 예외적으로 임용 후 이수

- 6급부터 관리자 직위를 맡게 되는 부처의 경우, 별도 교육과정 개설 권장

※ (예시) 법무연수원 '보호직 6급 승진자과정', 국토교통인재개발원 '스마트리더역량강화' 등

- 국·과장급의 경우, 역량평가 통과자가 보직 前 국가인재원의 신입 국·과장과정을 이수하도록 관리

※ 불가피한 사유로 보직 前 교육이 곤란한 경우, 보직 후 1~2년 이내 이수

□ 체계적인 공직 온보딩 프로그램 운영

- 신규 공무원의 원활한 공직·직무 적응을 지원하기 위해 선배 공무원·관리자가 직접 참여하는 체계적인 온보딩 프로그램 실시

- (범부처) 각급 교육훈련기관의 기본교육 시, 신규 공무원의 소속 부처·입직경로·직렬 등을 고려한 멘토링 프로그램 등 운영

※ (내 용) 공무원 인사제도, 근무복지여건 등과 관련된 공통사항 및 부처별 직무문화 등

《 '23년 국가공무원인재개발원 범부처 멘토링 운영(예시) 》

- ▶ (개 요) 7·9급 신규자 대상 범부처 선배 공무원으로 구성된 멘토단을 구성하여 멘토링 실시
 - '신규공무원을 위한 안내서'를 활용한 사전 강의 및 악성민원 대응 요령 교육 실시
 - 멘토링 그룹 매칭 시 소속 부처뿐 아니라 직렬, 입직 경로, 직무 등 종합적 고려
- ▶ (실 적) 7·9급 공·경채 및 지역인재 신규자 대상 총 5회 멘토링 실시

구분	상반기 7급 공·경채	7급 지역인재	9급 지역인재	하반기 7급 공·경채	9급 공·경채
멘토	인사처 23명	인사처 12명	18개 부처 20명	11개 부처 20명	11개 부처 19명
멘티	희망자 101명	희망자 72명	교육생 369명	교육생 94명	교육생 268명
주요 내용	· 인사처 직원 참여 멘토단 구성 · 희망자 대상 교육과정 외 운영		· 범부처 직원 참여 멘토단 구성 · 신규자교육과정 교육생 전원 대상 정규교과 편성		

- (각 부처) 부처별로 신규공무원 대상 자체 OT, 멘토링, 주요 정책 현장 견학 등 온보딩 프로그램 운영

※ 직무 적응을 위한 **신규자용 업무매뉴얼**, 공식 자긍심을 부여할 수 있는 **웰컴 키트**, 특이 민원 대응 공무원 보호를 위한 부처별 **신규자 민원 처리 교육** 등 적극 활용

《 병무청 '신규자 조직적응 프로그램' 사례 》

- ▶ (새내기 100일 프로그램) 부처 배치 직후부터 100일간 체계적 관리 프로그램 실시
 - 첫 출근일 웰컴박스 지급, 임용 100일 병무청장 서한문(선물 포함) 부모님댁 발송
 - 소속기관별 특색에 맞는 프로그램(선배 공무원 특강, 견학, 취약계층 도시락 배달 봉사 등) 운영
 - ☞ 신규 공무원으로 하여금 소속 부처 근무에 대한 자부심과 소속감 부여
- ▶ (1년차 리마인드 교육) 공직생활 1년간을 되돌아보고 스스로의 강점을 확인하여 조직에서의 '나의 역할'을 정립하는 '리마인드 교육' 실시(2박 3일, 집합교육)
 - 나의 직장생활 적응기 공유, 일의 의미와 가치 실현 및 미래 변화 이해 등 교육
 - ☞ 신규자가 조직에 안정적으로 적응할 수 있도록 지속적인 온보딩 지원

- 경력채용 및 기관 간 전보 등을 통해 입직한 공무원을 대상으로도 온보딩 프로그램을 운영하여 공직적응 지원 강화

※ 입직경로에 따라 기본교육 이수 후, 부처별 자체 OT 및 멘토링 프로그램 운영

❖ 기관별 주요 역할

- ① (각 부처) 부처에 새롭게 입직한 공무원을 대상으로 일정 기간 체계적인 온보딩 프로그램을 기획·운영하여 빠른 직무적응 지원
 - 입직경로·직무 등을 고려하여 선배 공무원이 참여한 멘토링을 실시하고, 지속적인 활동이 가능하도록 활동비 지급, 상시학습 시간 인정 등 지원
 - 공직 인사제도 및 공통적인 근무여건 등 설명 시, '신규공무원을 위한 안내서(인사처)' 적극 활용(<http://www.mpm.go.kr> / 새소식 / 간행물 게시판)

《 (참고) 「공직을 여행하는 신규 공무원을 위한 안내서」 》

목 차	주요 내용
0. 들어가며	• 첫 출근 안내(행정망 사용법, 부서 주요 업무 파악 등 개괄)
1. 마음가짐	• 공무원 헌장, 공무원 인재상, 적극행정 안내
2. 나의 성장	• 보직·성과관리, 승진, 파견, 인사교류, 인재개발 등
3. 경제적 보상	• 보수·수당, 여비, 맞춤형 복지, 연금, 재해보상
4. 휴가와 근무기간	• 휴가, 연가, 휴직, 유연근무, 복무, 징계
5. 다양한 지원	• 임용 전 실무수습, 소청, 고충처리, 인사신문고, 마음상담
6. 공직적응 노하우	• 대인관계, 업무수행 등 관련 노하우

- ② (각급 교육훈련기관) 신규공무원 기본교육 내 멘토링 프로그램을 편성하여, 부처·부서 배치 전 공직에 대한 이해·적응 지원

※ '신규공무원을 위한 안내서' 강의를 위한 강사 필요시, 인사처(인재개발과)에 강사 추천 요청

4. 생산성 제고를 위한 대인관계역량 제고

□ 직급별 교육과정 내 코칭·대인관계기술 교육 강화

- 공직 내 업무 생산성 향상 및 바람직한 공직문화 조성을 위해 직급별 기본교육 및 직장교육 시 코칭·대인관계기술 교육 편성 강화
 - 직급별 공통적으로 요구되는 대인관계기술 및 관리자 등에게 요구되는 코칭·대인관계기술을 구분하여 맞춤형 교과 편성·운영
 - ※ 특히, 모든 국·과장급 교육과정의 리더십 분야 교육 중 코칭·대인관계기술 관련 교과(10% 이상 의무 편성) 및 국가공무원 채용시험 면접위원 교육 편성
 - 대인관계기법 실용서인 「나는 함께 일하고 싶은 사람인가(인사처, '23.5월)」 등 다양한 교육자료를 활용하여 교과·프로그램 등 개발

《「나는 함께 일하고 싶은 사람인가」 주요 내용》

▶ (개요) 인사혁신처 소속 관리자·실무자 20명이 직접 참여하여, 공직 내 필요한 대인관계기법에 대한 개념·이론·적용사례 등을 총망라한 실용서

※ 인사혁신처 누리집(<https://www.mpm.go.kr> - 새소식 - 간행물)에서 PDF 무료 제공 및 전국 서점 내 단행본 판매

목 차	주요 내용
<1장> 인재경영 인간관계가 우선이다	• 인간관계의 중요성, 인간관계 향상 필요성 등
<2장> 좋은 인간관계를 만들기 위해 꼭 필요한 것이 있다면?	• 감성지능의 개념, 중요성, 구성요소, 향상 방법 등
<3장> 조직 내 인간관계, 소통을 위해 필요한 것	• 경청·의사소통·비언어적 의사소통의 개념, 종류, 사례 등
<4장> 조직 내 인간관계, 마음을 움직이기 위해 할 수 있는 것	• 피드백·설득·협상의 개념, 종류, 전술, 사례 등
<5장> 어떻게 다른 사람을 통솔할 수 있을까?	• 목표설정·동기부여·코칭·리더십·권한위임의 개념, 방법, 사례 등
<6장> 어떻게 조직의 문제를 해결할 수 있을까?	• 효과적인 회의·변화관리·갈등관리·창의적 문제해결 개념, 유형, 방법, 사례 등

▶ (이러닝) 책 내용 기반, 전문가 인터뷰 및 사례 애니메이션 등으로 구성된 이러닝 활용 (사전학습, 직장교육 등) / 총 5개 차시, 차시당 15분 내외('23.12월 중 인재개발플랫폼 등 탑재 예정)

□ 코칭·대인관계기술 전문교육 내실화

- 각급 교육훈련기관의 전문교육 또는 민간위탁교육 등의 기존 교육 내용 및 운영성과 등을 분석하여 교육수요에 따라 개선

- 교육효과 제고를 위해 코칭·대인관계기술 실습 및 피드백 등 개인별 참여·성찰 중심의 다양한 프로그램 개발·운영
- 특히, 관리자의 효과적인 교육 참여를 지원하기 위해 대면·온라인 교육을 병행한 하이브리드(hybrid) 방식 교육 적극 활용

《 '23년도 세종청사아카데미 운영 사례 》

- ▶ (과정명) 세종청사아카데미 강점진단 대인관계기법
- ▶ (개 요) 과장직위 승진 1~2년 내 관리자 총 50명 / 총 3차 교육 운영(2일 과정)
- ▶ (1일차) <강의>코칭 리더십·스킬 교육 ⇒ <실습>갯벌 강점진단 및 결과분석, 코칭 실습 및 현장 피드백 / 대면교육
- ▶ (2일차) 사후 1:1 피드백 / 온라인·전화 활용 교육

□ 기관 내 코칭·대인관계기술 적용 프로그램 활성화

- 코칭·대인관계기술 관련 교육을 이수한 실무자·관리자가 직접 참여하는 신규공무원 멘토링, 리버스 멘토링, 갑질 예방교육 등 운영 확대

《 인사처 리버스 멘토링 운영 사례 》

- ▶ (목 적) 세대 및 직급 차이를 넘어서는 수평적, 소통 지향적인 조직문화 조성
- ▶ (대 상) <멘토>MZ 세대 공무원, <멘티>국·과장급 관리자
- ▶ (내 용) 2(멘토):1(멘티)로 멘토링 진행, 월 1회 이상(총 3개월)
- ▶ (특 징) 인사처·법제처 실무자·관리자가 함께 참여하여 상대 기관에게 리버스 멘토링을 제공하는 '거꾸로 학교수업' 별도 운영

❖ 기관별 주요 역할

- ① (각 부처) 소속 공무원의 직급별 대인관계역량 제고를 위해 관련 직장교육 기획·운영, 각급 교육훈련기관 전문교육 및 민간위탁교육 참여 독려
 - 코칭·대인관계기술, 커뮤니케이션 스킬 등 소통역량 향상 교육을 **연간 개인별 2시간 이상** 이수하도록 적극적으로 지원·관리
- ② (각급 교육훈련기관) 직급별 기본교육 내 코칭·대인관계기술 교과 편성 강화 및 4급 이상 관리자 대상 별도 전문교육 신설·운영
 - ※ 전문교육의 참여율·효과성을 높이기 위해 하이브리드 방식 교육 적극 활용

3 인재개발 기반 내실화

1. 공공·민간부문 인재개발 교류·협력 확대

□ 인재개발분야 업무협력 확대

- 인재개발 전문성·노하우를 상호 공유·확산하기 위해 국내 대학·연구소·공공기관 및 해외 주요 대학·국제기구 등과의 업무협력 확대
 - 직급별·전문분야별 교육과정의 효과적인 기획·운영에 도움이 되는 교과·강사진·교육자료 등의 공동 활용 또는 상호 컨설팅 등 협력

【 '23년도 인사혁신처 업무협력(예시) 】

대 상	주요 협력사항
국회사무처	<ul style="list-style-type: none">▶ 공무원 인재개발 정책 수립 및 운영에 관한 자문▶ 교육 기획 및 운영과 교육자료의 공유·활용▶ 온라인 교육 콘텐츠 활용 및 강사 교류·활용
법원행정처	<ul style="list-style-type: none">▶ 교육자료의 공유·활용▶ 교육과정 설계 및 운영을 위한 상호 자문▶ 온라인 교육 콘텐츠 공동 활용 및 강사 교류·활용

□ 대학(원) '직무경력 학점인정제' 활용

- 직무전문성 향상을 위한 학습동기 부여 및 일·학습 병행 여건 조성을 위해 주요 대학(원)의 '직무경력 학점인정제' 활용(추후 별도 안내)
 - 대학(원)별 학칙에 따라 학·석사과정에 입학한 국가공무원의 관련 직무경력 등을 최대 졸업학점의 4분의 1까지 학점으로 인정 가능

❖ 기관별 주요 역할

- ① (각 부처) 소관 전문분야 등과 관련된 공공·민간기관과의 인재개발분야 업무협력 및 이를 활용한 교육 개발 등 적극 검토·추진
 - ※ 입법·사법 관련 교육을 위한 교과·강사진 등 필요시 인사혁신처(인재개발과) 문의
 - ※ 추후 인사처 안내에 따라 소속 공무원 대상 '직무경력 학점인정제' 소개
- ② (각급 교육훈련기관) 다양한 분야의 교육기관·연구소·기업 등과의 업무협력을 통한 소관 교육과정 내실화 및 신규 교과·과정 개발 등

2. 인재개발 주체별 기능·역할

□ 인사혁신처

- 중·장기적 비전 제시로 체계적인 범정부 인재개발 추진, 교육기관 협의 및 컨설팅 등 인재개발 정책 역할 강화
 - HRD 트렌드·교육수요를 토대로 중·장기적 인재개발 방향 설정, 연간 종합계획 수립 및 각급 중앙행정기관·교육기관 대상 전파
 - 교육훈련기관 종합진단 결과에 따른 우수사례를 적극 공유하고, 미흡 기관 대상 별도 컨설팅을 실시하여 차년도 교육계획에 반영

□ 중앙행정기관

- 소속 공무원에 대한 인재개발 수요를 조사하고, 그 결과를 기반으로 체계적인 중·장기 인재개발 전략 및 연간 종합계획 수립·운영
 - 소속 공무원의 자기개발계획 수립·실천, 직무역량 향상을 위한 연구모임 활동 및 경력개발 등을 위한 교육훈련 지원

※ 인재개발 업무담당자 대상 인재개발 직무지식·역량 함양을 위한 학습 기회 등 지원

□ 국가공무원인재개발원

- 직급별 기본교육 주관, 표준 콘텐츠 및 교육모델 개발·확산, 국정 철학·공통직무 등 전 공직사회에 필요한 공통역량 중점 운영
 - 각급 중앙행정기관·전문교육훈련기관의 교육과정 개발·연구에 대한 컨설팅 제공 및 공공 HRD 콘테스트를 통한 우수 교육사례 공유

□ 각급 교육훈련기관

- 소속 부처 업무에 특화된 전문교육 중점 운영 및 다변화된 교육 수요를 반영한 교육과정 개설·운영·확산
 - 교육효과 제고를 위한 교육기법·콘텐츠 등 지속 연구·개발, 교수 요원 및 교육운영 담당자의 역량 제고 지원

3. 엄정한 교육훈련 성과관리

□ 국외훈련 성과관리 강화

《 국외 장기훈련 》

- (연구윤리 강화) 각 부처는 외부전문가가 참여하는 훈련성과평가 위원회를 구성하여 연구보고서 평가의 공정성·객관성 확보
 - 다른 보고서와의 유사성(표절 등) 여부, 당초 훈련계획의 달성도 여부, 업무활용 가능성 등 평가 실시
 - ※ 연구보고서 관련 부처별 자체 유사도 재정립 등 기준 마련 필요
 - 연구부정행위의 사전 예방 및 윤리의식 함양을 위해 **훈련생**에게 연구윤리 준수 서약서 징구
 - ※ 그 외, 외국정보기관 접촉 시 즉시 보고 의무 등 안내 철저

《 다른 보고서·논문 등과의 유사성(표절) 검증방법 》

- ✓ 표절 검증 전문 업체(프로그램)를 활용하여 점검
- ✓ 국외훈련결과보고서 작성 형식(각주, 참고문헌 등) 준수 여부 검증
- ✓ 각 부처 정책자문위원을 활용하여 정책활용도 및 유의성 등을 검증
- ✓ 한국행정연구원 등 연구기관에 등록된 각종 보고서(논문)와의 비교 검증

- (의무복무 관리) 각 부처는 의무복무 위반 사례 최소화를 위해 선발 단계부터 관리 강화, 훈련 후 훈련분야와 관련된 보직 부여
 - 의무복무기간 중의 공무원이 파면, 해임, 면직, 부처 간 전보, 휴직 등 신분 변동이 있는 경우 인사처에 즉시 통보
 - ※ 파면·해임·면직 처분 전 소요경비 환수조치를 위해 인사처와 사전 협의

☞ **위원회 구성·운영 현황, 연구보고서 표절 검증 등 성과관리 등을 토대로 차년도 국외훈련 선발인원 배정**

《 의무복무 준수를 위한 관리 강화방안 》

- ✓ 장기훈련 선발시 서약서를 징구하여 의무복무에 대한 인지 후 지원하도록 관리
- 파견협의 시 / 파견 전 / 파견 연장 / 파견종료 후, 서약서 총 4회 징구
- ✓ 훈련계획서 작성시 의무복무 준수 계획을 포함하도록 하여 관련 항목 함께 심사

《 국외 단기훈련 》

- (훈련상황 관리) 각 부처는 훈련대상자가 기관교섭 어려움 등의 사유로 훈련을 중도 포기하지 않도록 주기적으로 점검·지원
- 결과보고서 제출 의무*, 외국정보기관 접촉 시 즉시 보고 등 안내 철저
* 파견종료 후 30일 이내 인재개발정보센터 등재(표절 여부 확인을 위한 유사도 검증 결과서 포함)
- (훈련결과 활용) 각 부처는 훈련이수자가 훈련분야와 관련된 업무를 수행하는 등 훈련결과를 활용할 수 있도록 관리

□ 국내훈련 성과관리 강화

- (학위과정 성과관리) 각 부처는 훈련생의 학위 미취득, 연구보고서 미제출, 연구보고서 표절 예방·제재 적극 실시

《 학위과정 성과관리 강화 방안 》

- ✓ 직무수행능력 향상을 목적으로 선발된 학·석사과정 교육훈련대상자가 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우에는 훈련비의 20% 환수 가능
※ 「공무원 인재개발법」 시행령 일부개정령 시행(23. 1. 3.)
- 당초 계획한 학위취득을 못한 경우
- 연구보고서의 내용이 부여된 훈련과제와 관련이 없거나 다른 연구보고서·논문 등을 표절한 것으로 밝혀진 경우
- 연구보고서를 정해진 기한 내에 제출하지 않은 경우

- (직무중심 학사과정) 각 부처는 사이버대·방통대 과정 중 직무 관련성이 낮은 전공은 교육비 지원 대상에서 제외

□ 정년퇴직예정자 퇴직준비교육 내실화

- (교육계획 수립 지원) 각 부처는 정년퇴직예정자의 내실있는 퇴직 준비 및 사회공헌을 위해 관련 교육, 봉사활동 등 활성화

- 대상자들이 걱정된 개인별 교육일정계획을 수립·시행할 수 있도록 지원·관리 및 개인별 교육계획에 합동연수(60시간)를 의무적으로 포함
- 그 외 공공·민간 교육기관의 퇴직준비 교육과정 참여(1개월 이상) 및 자원봉사 등의 공익적 활동을 최소 2개월 이상 실시하도록 안내·권장
- ※ 제도 취지에 부합하는 경우 활동비 지원이 가능하나, 단순 취미·여가활동(운동 시설, 노래교실 등)은 지원 불가(퇴직준비교육 중 해외연수 불가)
- 퇴직준비 교육과정, 전직 컨설팅 등 퇴직준비에 효과적인 활동에 대한 충분한 정보 제공 및 대상자의 적극적인 참여 독려

《 퇴직준비교육 내용 예시 》

▶ 인사처·연금공단 또는 각급 공무원 교육훈련기관에서 실시하는 **퇴직준비교육**

• (예시) 공무원연금공단 「퇴직준비교육」, 농식품공무원교육원 「농식품부 장기재직자 은퇴준비」, 국토교통인재개발원 「인생 3모작 생애 설계과정」, 해양수산인재개발원 「퇴직예정 공직자 귀어·귀촌 가이드」, 공공조달역량개발원 「자금관리 및 인생설계」, 인사혁신처 「전직지원 컨설팅」 등

- ▶ (사회공헌활동) 봉사활동, 신규직원 멘토링, 직원 교육을 위한 강사 활동 등
- ▶ (기타) 직무적성검사, 인재개발플랫폼 콘텐츠 활용, 사이버 강의 (나라배움터, 평생교육원 등의 교육과정, 자격증 과정 등)

- (교육과정 개발) 각급 교육훈련기관은 퇴직준비에 대한 수요 확대를 고려, 기관 특성에 맞는 퇴직준비교육과정 개발·운영
 - 관련 교육과정을 운영 중인 교육훈련기관은 쏠 부처 공무원으로 대상 확대, 운영 중이지 않은 기관은 신규 과정 개설 등을 적극 검토
- (성과관리 강화) 각 부처는 퇴직준비교육의 실효성 제고를 위해 교육성과 및 실적에 대한 점검·관리 강화
 - 퇴직준비교육 기간을 6개월 이내로 운영하고, 대상자 선정 시 연수 기간과 관계없이 반드시 본인 희망·동의서 사전 징구
 - 개인별 연수계획 대비 실적을 정기적으로 점검하고, 퇴직 전 3년 이내의 공무원에게 퇴직준비에 필요한 지원을 할 수 있도록 노력

□ **각급 기관의 온라인 콘텐츠·시설 등 교육기반 정비**

- **(콘텐츠 적정성 확보)** 각 부처 및 교육훈련기관은 환경변화 및 법령·제도 변화 등을 고려, 이러닝 등 교육콘텐츠를 정기적 점검

- 콘텐츠 문제점 확인 시 즉시 서비스를 중단하고 개선 조치

《 이러닝 콘텐츠 주요 점검사항 》

- ✓ 교육목적과 무관하거나 교육환경 변화 등과 관련하여 시의성이 떨어지는지 여부
- ✓ 차별적, 인권침해적, 정치적 중립성 위반 등의 문제 소지가 있는지 여부
- ✓ 개정 전의 법령·제도를 소개하고 있거나, 오래되거나 부적절한 통계·사례 등을 제시하고 있는지 여부
- ✓ 기타 이러닝 품질 전반과 관련하여 문제는 없는지 여부(오타, 디자인, 가독성 등)

- **(교육생 편의지원)** 각 부처 및 각급 교육훈련기관은 장애인, 임산부 등의 교육 접근성 확보를 위해 편의시설 확보 등 지원

※ 「장애인·노인·임산부 등 편의증진 보장에 관한 법률」 시행령 제4조 및 별표 2 참조

- ☞ 장애인 등 통행 가능한 접근로, 장애인 전용 주차구역, 휠체어 리프트, 장애인 등이 이용 가능한 화장실·욕실, 점자블록, 시각·청각장애인 경보·피난시설, 임산부 등을 위한 휴게시설 등을 포함한 17가지 시설 등