

48개 공공기관, 2025년 인적자원개발 우수기관으로 인증

- 2025년 공공부문 인적자원개발 우수기관으로 최우수 기관 4개, 정부시책 반영 우수기관 1개 등 총 48개 공공기관 인증
- 최우수 기관과 정부시책 반영 우수기관에 교육부 장관 표창 수여
- 인증기관에 인증서·인증패 수여 및 3년간 정기 근로감독 면제

교육부(부총리 겸 교육부 장관 최교진)와 인사혁신처(처장 최동석), 한국직업능력연구원(원장 고혜원)은 9월 16일(화), 세종국책연구단지에서 ‘2025년 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증(Best-HRD) 수여식’을 개최한다.

올해 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증(Best-HRD)에는 총 59개 기관이 참여하여 48개 기관이 ‘인증기관’으로 선정되었으며, 이 중 17개 기관은 올해 새로 인증을 취득하는 신규 인증기관이다.

48개 인증기관 중 인적자원개발 역량·노력이 두드러진 ‘광주광역시도시공사, 서울올림픽기념국민체육진흥공단, 안산시청, 여수광양항만공사’가 최우수 기관으로 선정되었다.

※ 사례: 자체 인재개발원 신설(광주도시공사), 직원 평가 코칭면담제 정착(서울올림픽국민체육진흥공단), 외부 전문기관 정밀 진단 기반의 채용 절차 확보(안산시청), 공공기관 최고 수준의 직무급 비중 달성(여수광양항만공사) 등 (세부 사항은 [붙임4] 참고)

한편, ‘인사의 다양성’이라는 공공기관의 사회적 책무성을 제고하기 위해, 인증기관 중 균형 인사, 일·가정 양립 등에 노력한 1개 기관을 ‘정부시책 반영 우수기관’으로 선정하여 표창하며, 올해는 이 분야에서 ‘중소기업기술정보진흥원’이 우수기관으로 선정되었다.

* 사례: ’24년 비수도권 인재 채용 목표 대비 220% 달성, 장애인 및 고졸자 고용 목표 대비 실적 100% 달성, ’24년 고용노동부 ‘일·가정 양립 우수사례’ 우수상 수상

최우수 기관 업무 담당자와 정부시책 반영 우수기관은 교육부 장관 표창을 수여받는다. 각 인증기관은 인증서 및 인증패 수여와 함께 3년간의 정기 근로감독 면제 혜택을 받으며, 희망하는 인증기관의 업무 담당자는 인재양성·관리 역량 제고를 위한 연수(10월 말 예정)에 참여할 수 있다.

최은희 인재정책실장은 “AI 디지털 대전환 시대를 맞아 유능한 인재를 확보하고 인적자원의 역량을 강화하는 것은 공공기관의 성장과 발전을 위한 가장 중요한 핵심적 과제이다.”라고 말하며, “이번 우수기관 인증이 공공기관의 인적자원개발을 더욱 촉진하여 공공기관의 경쟁력 강화에 기여하고, 이를 통해 국민들이 한층 향상된 공공서비스를 제공할 수 있기를 바란다.”라고 밝혔다.

- 【붙임】 1. 2025년 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증제 인증수여식 개요
2. 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증제 사업 개요
3. 2025년 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증 현황
4. 2025년 공공부문 인적자원개발 최우수기관 사례
5. 2025년 공공부문 인적자원개발 정부시책 반영 우수기관 사례

담당 부서	교육부 인재정책기획관 인재양성정책과	책임자	과 장	김주연 (044-203-6830)
		담당자	사무관	황광석 (044-203-6853)
담당 부서	인사혁신처 인사관리국 인재개발과	책임자	과 장	유지만 (044-201-8220)
		담당자	사무관	이대신 (044-201-8222)
담당 기관	한국직업능력연구원 미래인재연구본부	책임자	본부장	황성수 (044-415-5394)
		담당자	부연구위원	장수아 (044-415-5193)

붙임 1

2025년 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증수여식 개요

□ 행사 개요

- (목적) 2025년 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증(Best HRD) 대상 기관에 대한 인증서 및 인증패 수여
- (일시) 2025. 9. 16. (화) 14:00 ~ 15:20
- (장소) 세종국책연구단지 A동 대강당 (세종특별자치시 시청대로 370)
- (참석자) 교육부, 인사혁신처, 한국직업능력연구원, 인증기관 관계자 등 약 150여 명

□ 세부 일정(안)

시간	내 용	비고
14:00~14:05 ('5)	· 국민의례	사회자 (직능연 부연구위원)
14:05~14:10 ('5)	· 개회사	교육부 인재정책실장
14:10~14:15 ('5)	· 축 사	한국직업능력 연구원장
14:15~14:20 ('5)	· 2025년 인증심사 경과 소개	사회자
14:20~15:10 ('50)	· 우수기관 인증서 수여(43개 기관) · 최우수기관 인증서 수여(4개 기관) · 정부시책 반영 우수기관 인증서 수여(1개 기관)	수여자 교육부 인재정책실장
15:10~15:15 ('5)	· 단체 기념 촬영	
15:15~15:20 ('5)	· 폐회	사회자

※ 상기 일정은 진행상황에 따라 일부 변경될 수 있음

붙임 2

공공부문 인적자원개발 우수기관 인증제 사업 개요

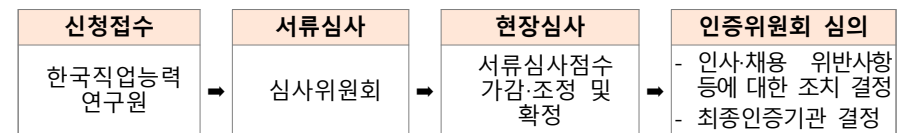
□ Best-HRD 사업 개요

- (목적) 인적자원개발·관리 측면에서 우수한 공공기관*을 인증하여 인적자원개발에 대한 투자 촉진(「인적자원개발 기본법」 제14조)
- * 대상기관 : 「인적자원개발 기본법 시행령」 제19조 제1호~제4호 등에 근거
(중앙행정기관 지방자치단체 소속기관 시도교육청 고등교육기관 기재부 지정고시 공공기관 지방공기업 등)
- (경과) '06년 시범사업 도입 후 현재까지 운영 중
※ '24년 말 유효 인증 보유 기관 수 139개('24년 인증 기관 47개 포함)
- (운영체계) (총괄) 교육부, (인증 주체) 교육부·인사혁신처 공동 인증, (인증 운영기관) 한국직업능력연구원
※ 민간부문 : (총괄) 고용노동부, (인증 운영기관) 한국산업인력공단

□ 사업 주요내용

- (인증 심사) 인증 신청 기관에 대해 인적자원관리(400점), 인적자원 개발(600점) 부문으로 구성된 심사지표로 서류·현장심사 실시
- 700점 이상을 획득한 기관 대상 인증위원회 심의를 거쳐 최종 선정

< 인증 심사 절차 >



- (인센티브) 3년간 우수기관 인증, 최우수기관 담당자 및 정부시책 반영 우수기관 표창*, 정기근로감독 면제(3년간), 담당자 연수 기회 제공 등
- * 심사점수 기준 최우수기관 4개 및 정부시책 반영 우수기관을 선정하여 최우수기관 담당자 4명과 정부시책 반영 우수기관에 대한 부총리 겸 교육부 장관 표창 등 추가 인센티브 제공
- (사후관리) 심사 종료 후 모든 기관에 피드백 리포트를 제공하고, 심사결과를 바탕으로 대상 기관을 선정하여 역량강화 컨설팅 실시

붙임 3 **2025년 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증 현황**

구분	분류	기관명
신규 (17)	중앙행정 및 부속기관(1)	해양경찰교육원
	지방자치단체(1)	충청남도청
	공공기관(6)	중소기업기술정보진흥원*, 코레일유통㈜, 한국교육학술정보원, 한국산업기술기획평가원, 한국산업기술시험원, 한국원자력통제기술원,
	국립대병원(1)	충남대학교병원
	지방공기업(5)	가평군시설관리공단, 서울특별시용산구시설관리공단, 세종도시교통공사, 인천시설공단, 평택도시공사
	정부출연연구기관(1)	한국생산기술연구원
	기타(2)	육군 인사사령부, 해군보급창
재인증 (31)	중앙행정 및 부속기관(2)	농촌진흥청, 국립국제교육원
	지방자치단체(1)	안산시청*
	고등교육기관(3)	과학기술연합대학원대학교, 영남대학교, 해전대학교
	공공기관(16)	국방기술품질원, 서울올림픽기념국민체육진흥공단*, 여수광양항만공사*, 창업진흥원, 한국노인인력개발원, 한국방송통신전파진흥원, 한국보건복지인재원, 한국사회보장정보원, 한국산업단지공단, 한국소비자원, 한국재정정보원, 한국전력거래소, 한국전력공사, 한국청소년상담복지개발원, 한국해양교통안전공단, 해양환경공단
	지방공기업(7)	과천도시공사, 광주광역시도시공사*, 대전광역시시설관리공단, 서울특별시관악구시설관리공단, 서울특별시금천구시설관리공단, 안양도시공사, 양주도시공사
	정부출연연구기관(1)	한국직업능력연구원
	기타(1)	해군 교육사령부

* 인증 최우수기관(4개)

** 정부시책 반영 우수기관(1개)

붙임 4 **2025년 공공부문 인적자원개발 최우수기관 사례**

광주광역시도시공사		
기관 개요		■ 미션: 미래 가치를 높이는 지속가능한 도시공간 조성 ■ 비전: 머물고픈, 함께하고픈 미래도시 창조 공기업 ■ 핵심가치: 시민감동, 소통협력, 혁신성장, 투명공정 ■ 소재지: 광주광역시
우수 사항	채 용	○ 직무·역량 기반 채용시스템 고도화 - 그룹토론, 인적성 검사, 과제수행형 면접 등 다면적 평가 방식 도입을 통한 지원자의 역량을 다각도 평가 ○ 합리적 인력운영 체계확립을 통한 인사관리의 연속성·합리성 확보 - 전문기관 조직진단 실시(24)를 통해 조직 내 유사·중복기능 조정, 적정 부서인력 산출 및 이에 따른 적재적소 인력 배치로 효율적이고 능동적인 조직체계 구축 - 승진후보자 교육평정체계 신설 및 배점 구간 확대를 통한 다면평가 변별력 강화 ○ 지역밀착형 채용 - 지역청년 정규직 채용(24년 정원대비 19%) - 지역거점대학과 산학협약(2회) 및 채용설명회(5회) 운영을 통한 우수 인재 지원 기회 확대 - '청년체험형 인턴 채용' 등 다양한 채용전형 운영을 통한 일자리 제공 및 채용 기회 확대 → 조직 역량강화·지역사회 기여·공정 채용 문화 정착
	평 가 보 상	○ 성과관리 체계의 고도화 및 인사 공정성 강화 - 경영목표 달성을 위한 新 가치체계 정립 및 2030 경영전략·성과목표 수립 - 중장기 전략과 부서·개인KPI 연계를 통한 개인성과 평가 반영(부서 KPI 실적 10%) - 성과중심의 부서장 경영성과계약 개편(부서 성과평가 반영 비율 50%→70%) ○ 경력개발제도 운영과 직무중심 보상체계 마련 - 개인경력개발제도(IDP) 신설 및 기존 CDP와 연계한 핵심 직무별 이동경로 정립 - 내부성과평가 평가급 지급 기준 반영(평가급 지급기준 전체비율의 40%) - 직무중심 인사관리 체계 구축을 위한 용역 시행 및 노사공동 협의체 구성
	교 육 훈 련	○ 교육 인프라 확충 및 체계적 운영 - 인재개발원 신설을 통한 100명 이상 동시 수용이 가능한 교육전문공간 조성 - 12개의 직무분야에서 15명의 사내강사를 선발하여 운영 - 직무·디지털·AI·인문학 등 인재개발원 주관 기관자체학습 40회 운영 - 교육훈련 정기만족도조사(반기별 1회) 운영을 통한 교육훈련제도 평가 및 개선계획 수립 ○ 맞춤형 교육 운영 및 성과관리 강화 - 경력개발제도(IDP)에 따른 역량강화 고위학술과정 지원(석박사 학위, 공기업 전문가 과정 90% 학비지원) - 직무·직급별 표준역량모델 도출 및 역량교육, 승진자 교육 운영(16개 과정) - 101개 소분류 직무에 대한 직무 난이도별 직무교육과정 도출 및 교육지원 - 신규직원 핵심인재화를 위한 집중교육강화(집중교육기간 운영, 멘토링 제도 지원) ○ 교육평가체계 혁신 및 인사평정 반영 - 교육과정별 이수 의무 부여를 통한 체계적인 교육훈련 실행

서울올림픽기념국민체육진흥공단	
기관 개요	 ■ 미 선: <u>스포츠로 국민이 건강하고 행복한 삶을 누리는 데 이바지</u> ■ 비 전: 스포츠복지와 스포츠산업의 성장을 책임지는 K-SPORTS 선도기관 ■ 핵심가치: 변화와 도전, 소통과 화합, 공정과 책임 ■ 소 재 지: 서울시 송파구 올림픽로 424
우수 사항	채 용 ○ 블라인드 채용 의무화, 스펙트럴 채용으로 3년 연속 공정채용 우수기관 선정 - 비수도권 고졸인재 등 사회형평채용 주 부문 정부목표 초과달성 및 채용규모 지속 확대 - 모든 직원 채용에 블라인드 기반 역량중심 채용 전면 적용 * 개인정보 필터링, 응시번호 무작위 부여, 어학성적 자동검증, 제척 대비 예비위원회 등 ○ 채용단계별 맞춤형 정보 제공으로 응시자 대상 채용절차 만족도 점수 향상 - '회사·직무정보(前)→합격노하우(中)→불합격자 개별 보완리포트(後) 제공'의 단계별 조직자 역량향상 지원으로 응시자의 채용 이의신청 Zero, '24년 채용 절차 만족도 97.9점 달성
	평 가 보 상 ○ 직무역량과 성과 중심의 평가·보상제도 운영 등 직무중심 인사관리 기반 구축 - 경영전략 및 조직목표를 개인평가로 연계하여 전략실행 동력 확보, 평가결과는 보상(성과연봉, 승진, 교육훈련 선발 등)과 연계 - 개인평가 시 직무역량 가중치를 70%로 확대하여 평가 객관성 및 공정성 제고 - 개인 공격사항만 심사하는 특별승진 도입 - 직무기술서 기반 전보 시행 * 현직무 이동 87건(57.6%), 확장직무 이동 120건(79.5%) ○ 코칭면담제 정착으로 평가자·피평가자 간 상호 이해도 제고 - 목표설정 및 평가시점 면담 진행으로 피평가자에게 환류(23~24년 연속 면담이행률 100%) - 평가결과(지표난이도, 비례량평가 등)에 대한 이의신청 제도 운영으로 수용도 제고 * 직원의 성과평가 수용도 점수 '24년 90.5점
	교 육 훈 련 ○ NCS중심 직무체계 개편 및 CDP 기반 경력관리로 직무이동경로 구체화 - NCS 직무체계(이동가능직무, 필요역량 등)에 따른 표준교육과정(66개) 현행화, 표준교육과정별 육성역량과 관련직무를 제시하여 자기주도적 경력관리 독려 - HR, 홍보, 스포츠복지, 경주운영 등 14개 커리어필드 기반 경력경로 제시 및 역량모델 연계 교육체계 구축 ○ 교육실적을 승진·보임 등 인사관리에 연계하는 통합적 HRD-HRM 관리체계 마련 - '역량모델링→역량교육→과제부여→평가→보임'의 관리자 보임절차 운영 - 교육이수실적을 승진, 위탁교육 선발(비금전직) 등 보상에 반영하고 인사배치 시 참고자료로 활용하는 등 통합적 인재육성 및 관리체계 마련 ○ 기관주도와 개인주도의 자기개발제도 병행으로 직원 만족도 제고 - 정책적 필요성에 따른 기관주도 자격증 취득 지원(스포츠경영관리사, 29명 취득) - 연 200만원 내 직무능력 개발을 위한 외부기관 위탁교육 및 자격증 취득 지원 등 직원 선택형 교육과정 비중 확대(전체 23개 과정 중 22개, 95.7%) - 수요자 중심 교육으로 '24년 최초로 4단계 교육성과지표 주 부문 90점 이상 달성 * 교육만족도 90.2점, 역량향상도 90.6점, 현업적용도 90.3점, 성과기여도 90.0점

안 산 시 청	
기관 개요	 ■ 미 선: 안산시는 시민과 함께 첨단혁신·복지문화·미래교육·교통환경이 조화되는 지속가능한 미래도시를 지향한다. ■ 비 전: 시민과 함께 자유로운 혁신도시 안산 ■ 핵심가치: 자유, 혁신, 행복, 창의 ■ 소 재 지: 안산시 단원구
우수 사항	채 용 ○ 중기인력 운영 전망, 기관별·직종별·직급별·기능별 인력 증감 및 인건비 현황 반영운영 - 효율적 운영관리를 위한 혁신적 조직진단, 개인별 직무분석 기반 ↳ 객관성, 전문성 담보를 위한 2023. 외부 전문기관의 정밀 진단→채용 및 배치 ○ 역량에 중점을 두고 배경(학력,성별 등)에 제한을 두지 않는 공정한 블라인드 채용 * (서류) 특히 경력직의 경우 직무에 대한 이해도 및 비전 등을 제시하도록 함 * (면접) 채용분야에 전문가, 실무자, 시험전문가를 면접관으로 선정 - 면접관 5명중 4명 이상 외부위원으로 구성하여 직무 전문 면접 실시 ○ 또한, 안산시 공공기관(산하기관) 직무중심 채용시스템 고도화(인력의 통합채용) - 인력 통합 채용을 실시함으로써 채용에 대한 공정·투명성 제고 및 인재 채용 가능 * 공공(산하)기관 채용비리 문제 사전 예방 및 신뢰성 확보 * 정기 채용제도 도입으로, 균등한 고용기회 보장 및 적합한 인재 등용
	평 가 보 상 ○ 개인의 업적 및 역량에 기반한 승진시스템 - 직무수행능력 역량 기반으로 한 근무성적평정 및 가산점, 인센티브를 통한 개인 역량이 승진에 반영되도록 하는 제도의 확립 ⇒ 다면평가, 성과에 대한 자기성과기술서 작성 등 객관성 담보 노력 ○ 공정하고 합리적인 인사평가 제도정립으로 성과상여금, 인센티브 등 제공 - 공정한 능력평가를 통한 성과상여금 * 지급방식에 대한 설문조사, 운영위원회 개최, 이의 신청 등 직원참여와 객관화 강화 - 행정의 적극성과 확산성을 강화하는 인센티브 부여 * 「안산시 공무원 인센티브제 운영 규정」에 근거 각 기관장들의 추천과 부시장을 위원장으로 하는 심사위원회의 심사를 거친 격려금과 실적 가산점 지급 * 또한 시 재정 확충을 위해, 공모사업제도 만들고, 각종 공모사업을 적극 활용 및 선정되도록 하고, 국·도비 확보에 노력한 공직자 격려 강화
	교 육 훈 련 ○ 혁신·성장 및 전문역량 강화로 미래성장동력 확보 교육 - 직급별 (9급부터 4급까지), 직렬별(건축·토목, 공업, 녹지, 환경 등) 맞춤형 교육 - 1-DAY 직무교육(예산·회계·감사·보도자료 작성·홍보·감사·품셈 등) 추진 - 미래변화&혁신 선도교육(정책·시사, 경제&사회 트렌드, AI·로봇 교육 등) ○ 공감·소통·협업의 밝고 활기찬 조직문화조성 교육 - 일잘라, 인사이드 소통공감교육(인근 자매결연도시로의 벤치마킹 겸 원팀 교육) - 멘토링 등 협업교육(멘토·멘티들간 시정 벤치마킹, 업무매뉴얼 작성 등) - 힐링&감성 인문학 교육(인문학, 감성UP, 자기개발 및 문화소양함양) - 행복&워라밸이 있는 조직문화 조성교육(생애주기별 맞춤 교육 등) ○ 시민중심 공직가치 확립 등 책임·배려·열정의 인재양성 교육 추진 - 시정철학 및 핵심가치 교육(시정 철학&정책 공유 강의) - CX 친절·소통교육(시민 중심, 적극행정 교육) - 신규자 임용전 교육(공직가치 내재화 및 조직비전공유 교육 강화) ⇒ 소통과 혁신으로 지속 성장하는 창의인재양성에 강화

여수광양항만공사	
기관 개요	 ■ 미 선: 여수·광양항 해양산업 중심기지 육성 ■ 비 전: 지속가능 미래 물류 선도 글로벌 종합항만 리더 ■ 핵심가치: 혁신선도, 고객지향, 상생안전, 책임효율 ■ 소 재 지: 전라남도 광양시
채 용	○ 정·현원 관리 및 인력운영계획에 기반한 채용계획 수립 및 실시 - 성과 창출을 위한 핵심사업과 신규 사업영역 확대(여수엑스포박람회)에 따른 전문조직 신설과 그에 따른 사업별 정원 추가 확보 * 신 사업영역 맞춤형 직무 개발(관광활성화, 사후활용투자유치 등 5개 분야) - 조직진단 및 부서별 업무량 분석을 통한 최적의 중기 인력운영 계획 수립 * 중장기 경영목표에 따른 보유인력과 필요인력 진단 결과 반영 ○ 내·외부 환경 분석을 통한 채용전략 수립 및 직무중심 채용 추진 - 직무 분석 및 직무기술서, 직무평가 개선(직무관리 지침 제정, 직무수행 요건 구체화 등) - 직무기술서 기반 채용을 통한 스펙 초월(고졸자, 장애인, 다문화) 채용 성공 - 직무 맞춤형 개방형계약직, 경력직 등 수시채용을 통한 채용경로 다각화 - 기관 중심의 '공정' → 지원자 중심의 '공감' 채용으로 전환, 채용문화 혁신
평 가 보 상	○ 직무역량모델에 따른 역량 평가 연계 - 팀장·일반직의 상위 등급 확대를 통한 직무가치 중심 보상 강화 * 공공기관 최고 수준의 직무급 비중(23%) 달성 - 근무성적평정, 경력 및 교육훈련 점수 등을 반영한 평가(연1회→연2회) - 직무능력 중심의 승진/보상을 위한 경력점수 축소 ○ 합리적인 조직·개인 성과평가제도 운영 - 경영전략 및 정부정책 실행력 제고를 위한 성과관리제도(중간점검 등) 운영 - 성과평가결과 활용 맞춤형 피드백 프로그램(1:1면담, 전문가 교육 등) 운영
우 수 사 항	○ 노사가 함께 이끌어가는 YGPA 인적자원개발 청사진 수립 - 공사의 경영방침 내재화를 위한 신규직원 대상 CEO 특강 추진 - 노동조합이 참여하는 연간 교육훈련계획(수요조사 및 노사협의회) ○ 3개 역량모델 설정 및 역량별 교육훈련 체계 수립 - 직무 분류 체계 현황 분석을 통한 핵심 직무별 교육 커리큘럼 제공 * 직무마스터 양성과정, 항만물류 전문가 특강, 컨테이너선 승선체형 등 - 공사 직원에게 공통적으로 요구되는 공유가치를 기반으로 하는 역량 강화 * 핵심가치 내재화, 법정임무, 업무혁신, 외국어 사내출강 교육 등 - 의사결정, 전략적사고, 비전제시, 성과관리 등 역량강화 교육 * YG-OnBoarding, 승진자 대상 리더십, 여성, 퇴직예정자 지원 교육 등 ○ 교육 기반시설 구축 및 다양한 교육방식 도입 - 공사내 자체 교육훈련시설 환경 구축(하이브리드 교육장, 화상교육 회의장) - 학습자 중심의 기술(메타버스, 마이크로러닝 등)의 다양한 학습 운영 - ERP시스템을 통한 교육 신청, 실적 등록 및 관리 및 사내 교육 게시판 운영

붙임 5 2025년 공공부문 인적자원개발 정부시책 반영 우수기관 사례	
중소기업기술정보진흥원	
기관 개요	 ■ 미 선: 중소벤처기업 기술혁신 및 스마트화를 통해 국민경제 발전에 기여한다 ■ 비 전: The Bridge for SMEs(중소벤처기업의 혁신성장 동반자) ■ 핵심가치: 혁신, 상생, 성장, 신뢰 ■ 소 재 지: 세종특별자치시
지 역 인 재 채 용	○ 사회형평적 고용 활성화를 통한 공공기관 사회적 책임 이행 - 비수도권 인재 가점 부여, 채용전형별 이전지역 선발 할당 및 목표달성제 운영 - 필기전형 장소의 변경(서울~^{23년}→대전^{24년})하여 비수도권 지원자 편의 제고 ☞ '24년 비수도권 인재 목표 대비 220% 채용 ○ 충청권 지역 협력 체계 강화로 우수 인재 발굴 - 지역인재 채용박람회 참여 공공기관 대표로 신입직원 및 채용담당자가 진행하는 토크 콘서트 실시('23년), 특성화고 취업준비생 1:1 상담('24년) - 우수 지역인재 채용을 위한 「세종 지역인재 채용협의체」 참여 및 성공사례 공유 ☞ 이전지역 인재 고용 목표 대비 실적 100% 달성
고 졸 · 장 애 인 재 채 용	○ 배려 계층 정규직 고용을 통한 사회적 가치 구현 - 일자리의 질에 대한 보장을 위해 고졸자 적합 직무 발굴 및 정규직 채용 - 청년, 고졸자 등 취업역량 향상을 돕는 일 경험 인턴제도 운영 및 일반직 채용 시 체험형 인턴 우대가점 부여('23~'24년 청년인턴 경험자 3명 정규직 합격) ○ 사회형평 인력 채용 확대와 기회 확대를 위한 포용적 채용 제도 마련 - 장애인재 지원자 서류·필기·면접 등 전 전형 가점 부여 및 장애 유형과 등급별 맞춤형 편의시설 제공으로 채용 과정에서의 취업 취약계층 여건 개선 ☞ 장애인 및 고졸자 고용 목표 대비 실적 100% 달성
우 수 사 항	○ 공정을 넘어 공감으로, 채용 과정에서의 「감성적」 피드백 제공 - HR전문가가 지원자의 면접수행 태도, 경청 및 의사표현, 열정 등을 분석하여 취업역량 보완 및 개발을 위한 개인별 모니터링 보고서 피드백 제공 ☞ '23년 최종면접 응시자 전원 대상 모니터링 보고서 제공 후 88.9% 만족 의견 ○ 기관 대내외 환경 변화에 맞춘 교육과정 개발·운영으로 학습효과 극대화 - 신입직원 온보딩 과정의 AR 기반 팀빌딩 활동, 생성형 AI 실습 과정 도입 및 전 직원 Chat GPT 활용 보고서 작성법 교육으로 AI 연계 활용 활성화 - 전사 학습조직 운영으로 개인 관심사와 조직 과제를 연계한 문제해결 및 성과 창출 중심 학습 추진('24년 31개팀, 321명 참여, 총 8개 우수팀 시상) ○ 가족참여형 교육 운영으로 일·가정 양립 문화 조성 - 자녀 어린이집 친구들 초청 및 자녀·배우자가 함께하는 패밀리데이 운영으로 일과 가정이 양립하는 가족 친화 문화 정착 및 조직몰입도 제고 ☞ 2024년 고용노동부 일·가정 양립 우수사례 우수상 수상 ○ 지역상생형 특강을 기반으로 지역사회 협력 및 사회적 가치 실현 - 세종시 지역주민, R&D수행기업, 유관기관 등과 함께하는 미래역량 강화 특강 개최로 지역사회와 학습 기회를 나누며 소통하는 데 기여 ☞ 트렌드코리아 2024 등 '23~'24년 총 4회 개최, 참석자 만족도 98점 달성