
 교육부		<h1>보도자료</h1> <p>2021. 9. 16.(목) 배포</p>		 대한민국 대전환 한국판뉴딜	
보도일	2021. 9. 17.(금) 석간부터 보도하여 주시기 바랍니다 인터넷·방송·통신 9. 17.(금) 06:00 이후 보도 가능				
담당과	인재양성정책과	담당자	과 장	이지선	(☎ 044-203-6835)
	한국직업능력연구원		사무관	이은서	(☎ 044-203-6839)
			부연구위원	조성익	(☎ 044-415-5101)

교육부, 2021년 인재개발 우수 공공기관 45개 인증

- ◆ 배움 권한을 일터문화·공정한 인사관리 등 인재개발에 힘쓴 45개 공공기관에 인적자원개발 우수기관 인증
- ◆ 가평군시설관리공단, 국립과학기술인력개발원, 한밭대학교, 전라북도 교육청 등 4개 기관, 최우수기관으로 선정

- 교육부(부총리 겸 교육부장관 유은혜), 한국직업능력연구원(원장 류장수)은 '2021년 공공부문 인적자원개발 우수기관 선정 결과'를 발표한다.
 - 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증제(Best-HRD, Best Human Resources Developer)는 인적자원개발·관리가 우수한 기관에 정부가 인증을 부여하는 제도로, 2006년 이래로 총 611개 공공기관이 인증되었다.
 - 올해는 총 45개 공공기관(신규 15개 기관, 재인증 30개 기관)이 인적자원개발 우수기관으로 인증을 받았으며, 이 중 평가 최상위 4개 기관은 최우수기관으로 선정되었다. 📎 **【붙임2】 참고**
 - 인증에 관한 평가는 서면·대면 심사 등 공정한 절차를 거쳤으며, 능력 중심의 공정한 인사관리가 이루어지는지(인적자원관리), 구성원의 학습과 역량개발을 적극적으로 지원하는지(인적자원개발) 등을 진단하여, 구성원과 조직의 상호 발전을 위한 기관의 노력을 다면적으로 평가하였다.

- 올해 인재개발 우수기관으로 선정된 공공기관은 대외 홍보를 위해 인증 상징(Best-HRD 로고)를 활용할 수 있으며, 인증서·인증패, 3년간 정기근로 감독 면제 등 다양한 혜택을 누리게 될 예정이다.

<p>« Best HRD 인증 로고 »</p> <p>* 승리의 월계수 잎과 두 손을 들고 있는 사람을 형상화</p>		
--	---	---

- 한편, 교육부와 한국직업능력연구원은 탈락기관 또는 하위권 기관 중 희망하는 기관을 대상으로 전문적 상담(컨설팅)을 제공하여, 이번 평가가 인적자원개발 체제를 개선하는 재도약의 계기가 될 수 있도록 지원할 계획이다.
- 2021년 인증기관 중 최고점수를 받은 가평군시설관리공단(재인증), 국가과학기술인력개발원(신규), 한밭대학교(재인증), 전라북도교육청(재인증)이 최우수 기관으로 선정되었다.

2021년도 인적자원개발 최우수 공공기관			
가평군시설관리공단	국가과학기술인력개발원	한밭대학교	전라북도교육청
			

- 구체적인 사례를 살펴보면, 가평군시설관리공단은 국가직무능력 표준(NCS) 기반 채용을 도입하고, 일-학습 병행 과정을 확대, 1인 1자격 취득을 지원하는 등 역량 중심 조직 문화를 정착하기 위해 노력하였다.
- 국가과학기술인력개발원은 자체 개발한 경력개발 플랫폼(K-클럽)을 소속 직원뿐 아니라 외부 과학기술 종사자에게도 개방하여 국가 과학기술 인력개발에 이바지하였다.

- 한밭대학교는 조직 내·외부 환경 분석, 개인 역량 진단결과 등에 기반한 인력관리·역량개발체계를 마련하여, 개인 학습-경력 개발-조직 목표가 연계될 수 있도록 지원하고 있다.
- 전라북도교육청은 공정하고 예측 가능한 4·5급 승진심사 역량 평가제를 도입하였으며, ‘숙德숙德 디딤도울제(멘토링 프로그램)’를 운영하여 새내기 신규 공무원 조직 적응을 돕고 있다.
 - 특히, 전라북도교육청은 2018년 인증 당시 전문적 상담(컨설팅) 등을 지원받아 올해 최우수기관으로 선정되어, 인재개발에 대한 기관의 의지와 노력이 성과로 이어진 모범적인 사례이다.
- 유은혜 부총리는 “4차 산업혁명, 인구구조 변화로 국민 한 사람 한 사람의 역량을 키우기 위한 투자가 그 어느 때 보다 절실한 상황이다.”라고 말하며,
 - “우수기관 사례 발굴과 인증을 통해 학교 등 교육기관뿐만 아니라 일터에서도 인재 양성의 분위기가 확산되기를 바란다”라고 밝혔다.
- 또한, 류장수 한국직업능력연구원장은 “인증제 사업이 공공부문의 인적자원개발과 관리 역량을 제고함으로써 사회 전반으로 인재 육성과 활용의 표준을 세우고 확산시키는 역할을 할 것으로 기대한다.”라고 밝혔다.

- 【붙임】 1. 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증제 사업 개요
 2. 2021년 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증 현황
 3. 2021년 공공부문 인적자원개발 최우수기관 사례



□ **Best HRD 사업 개요**

- (목적) 인적자원개발·관리 측면에서 우수한 공공기관*을 인증하여 인적자원개발에 대한 투자 촉진(「인적자원개발 기본법」 제14조)
 - * 대상기관 : 중앙행정기관, 지방자치단체, 중앙 및 지자체 소속기관, 시도교육청 및 각급교육행정기관, 학교, 국립대병원, 지방출자·출연기관, 지방공기업 등
- (경과) '06년 시범사업 도입 후 현재까지 운영 중
 - ※ 2006년 시범사업 이후 공공부문 총 611개 기관 인증(21년 인증기관 포함)
- (운영체계) 교육부 총괄, 교육부·인사혁신처 공동 인증, 한국직업능력연구원 인증 운영
 - ※ 민간부문 : 고용노동부 총괄, 한국산업인력공단 운영

□ **사업 주요내용**

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

< 인증 심사 절차 >



- (인증기관 혜택) 3년간 우수기관 인증, 최우수기관 담당자 표창*, 정기근로감독 면제(3년간) 등
 - * 심사점수를 기준으로 최우수기관(유형별 4개 기관)을 선정하여 담당자에 대한 부총리 겸 교육부장관 표창 수여 등 인센티브 제공
- (사후관리) 심사 종료 후 모든 기관에 피드백 리포트를 제공하고, 심사결과를 바탕으로 대상 기관을 선정하여 역량강화 컨설팅 실시

붙임 2

'21년 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증 현황

구분	분류	기관명
신규 (15)	고등교육기관(2)	청강문화산업대학교, 전남대학교
	공공기관(7)	한국전력기술(주), (주)강원랜드, 근로복지공단, 국가과학기술인력개발원, 한국발명진흥회, 한국식품안전관리인증원, 한국산업기술시험원
	지방공기업(4)	거제해양관광개발공사, 서울시설공단, 세종특별자치시시설관리공단, 의정부시시설관리공단
	출연연구기관(1)	국가수리과학연구소
	기타(1)	공군 종합보급창
재인증 (30)	고등교육기관(4)	성균관대학교, 한국교원대학교, 충북대학교, 한밭대학교
	공공기관(12)	사립학교교직원연금공단, 예금보험공사, 인천항만공사, 한국농어촌공사, 도로교통공단, 연구개발특구진흥재단, 한국과학기술원, 한국원자력통제기술원, 국토교통과학기술진흥원, 한국기상산업기술원, 해양경찰청 해양경찰교육원, 한국농수산식품유통공사
	국립대병원(1)	충남대학교병원
	중앙행정기관(1)	중앙교육연수원
	지방자치단체(1)	영등포구청
	지방공기업 출연출자기관(9)	평택도시공사, 군포도시공사, 의왕도시공사, 포천도시공사, 서울특별시서대문구도시관리공단, 가평군시설관리공단, 달성군시설관리공단, 부산환경공단, 재단법인 경기도경제과학진흥원
	시.도 교육청(1)	전라북도교육청
	출연연구기관(1)	한국기계연구원


1. 가평군 시설관리공단

채용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 중·장기 인력운영계획 인사운영기본계획에 신규채용 규모 설정 ○ 역량중심(블라인드)채용 도입 <ul style="list-style-type: none"> - NCS 기반 능력중심 채용 도입 컨설팅 추진 - 공공기관 채용분야 직무체계 분석 및 NCS Mapping - 채용 단계별 NCS 적용방안 컨설팅 및 채용도구, 평가척도 개발 ○ 능력중심 채용을 위한 관련규정 개정 <ul style="list-style-type: none"> - NCS기반 채용 도입 컨설팅 결과 및 블라인드 채용 가이드라인 반영 																												
평가 보상	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가결과에 근거한 보상체계 제도화 <ul style="list-style-type: none"> - 전환임용 시 근무평가 결과 활용 규정화(무기계약직 관리규정) <ul style="list-style-type: none"> · 전환사례: 2019. 4. 1. 6명 전환 - 승진임용 시 근무평가 결과 활용 규정화(인사규정) <ul style="list-style-type: none"> · 승진사례: 2020년 17명 승진 ○ 근무평가 우수직원 국외공무연수 추진(2019년) <ul style="list-style-type: none"> - 선정기준: 전년도 근무성적평정 우수직원 - 연수대상: 10명 / 연수지역: 호주 - 연수를 통한 산업안전 분야 등 우수사례 업무적용 																												
교육 훈련	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공단 맞춤형 교육방식 도입 및 운영 <ul style="list-style-type: none"> - 1인 1자격 취득지원 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">자격증 종류</th> <th style="width: 25%;">지원인원</th> <th style="width: 25%;">취득인원</th> <th style="width: 25%;">지원내용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>계</td> <td>65명</td> <td>40명</td> <td></td> </tr> <tr> <td>컴퓨터활용능력</td> <td>20명</td> <td>2명</td> <td>교육훈련</td> </tr> <tr> <td>조경기능사</td> <td>15명</td> <td>9명</td> <td>교육훈련</td> </tr> <tr> <td>수상인명구조원</td> <td>23명</td> <td>23명</td> <td>교육훈련+검정료</td> </tr> <tr> <td>총무·인사L3</td> <td>4명</td> <td>4명</td> <td>교육훈련(일학습병행)</td> </tr> <tr> <td>호텔·객실L3</td> <td>3명</td> <td>2명</td> <td>교육훈련(일학습병행)</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> - NCS기반 일학습병행 운영(2016년 ~) <ul style="list-style-type: none"> · 훈련과정: 총무·인사 L3 / 호텔·객실 L3 · 2020년 학습기업부문 최우수상 수상 - 내부역량 강화를 위한 부서별 학습동아리 운영 <ul style="list-style-type: none"> · 각 부서별 소관업무 중 자율주제 선정 · 1개 파트 7팀 13개 동아리, 139명 참여 · 업무적용 24건 등 실제 업무 적용 및 전파 - 신규직원 멘토링 제도 운영 <ul style="list-style-type: none"> · 신규직원의 신속한 적응과 업무능력 향상 기여 	자격증 종류	지원인원	취득인원	지원내용	계	65명	40명		컴퓨터활용능력	20명	2명	교육훈련	조경기능사	15명	9명	교육훈련	수상인명구조원	23명	23명	교육훈련+검정료	총무·인사L3	4명	4명	교육훈련(일학습병행)	호텔·객실L3	3명	2명	교육훈련(일학습병행)
자격증 종류	지원인원	취득인원	지원내용																										
계	65명	40명																											
컴퓨터활용능력	20명	2명	교육훈련																										
조경기능사	15명	9명	교육훈련																										
수상인명구조원	23명	23명	교육훈련+검정료																										
총무·인사L3	4명	4명	교육훈련(일학습병행)																										
호텔·객실L3	3명	2명	교육훈련(일학습병행)																										

2. 국가과학기술인력개발원

<p style="text-align: center;">채용</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기관 경영목표·인사전략과 연계한 인력운영 계획 수립 및 시행 <ul style="list-style-type: none"> - 직무별 요구역량(직종, 직급 등) 분석 및 부서·직급별 적정인력 도출하고 이를 인력계획수립(안)에 반영하여 장·단기 필요 인력 산출 ○ 역량중심 인재 선발을 위한 채용제도 운영 <ul style="list-style-type: none"> - 국가직무능력표준(NCS) 기반 블라인드 채용을 위해 직무별 필요역량에 따른 다양한 평가 방법 활용*하여 스펙초월 인재 선발 * 직무별 포트폴리오, 논술시험, 현장과제 발표면접, 토론면접 등을 통한 역량 위주 심사 ○ ISO(국제표준화기구) 30405 기반 ‘바른채용경영시스템’인증* 획득 <ul style="list-style-type: none"> * 채용계획 수립, 운영적절성, 채용역량 제고, 공정성, 지속개선 의지 등 30가지 항목 평가
<p style="text-align: center;">평가 보상</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성과 목표를 수립·관리하여 성과에 근거한 공정한 평가체계 구축 <ul style="list-style-type: none"> - 직무(직군), 직위에 따라 평가체계 및 비중을 설정하여 합리적 제도 시행 ○ 역량기반 승진·보상제도 운영 <ul style="list-style-type: none"> - 승진 직급의 역량 보유 검증을 위한 ‘평가센터(Assessment Center)기법’ 운영 - 인사평가 등급을 7단계로 구분, 차년도 표준연봉 성과급에 차등 반영하는 합리적 보상제도 실시 ○ 평가 결과 공개 및 인사평가와 역량 개발 간 선순환 체계 확립 <ul style="list-style-type: none"> - 평가항목별 결과 상시 공람 가능하며, 이의신청 절차 운영 - 평가결과 면담 기반 역량개발계획을 수립하여 역량 강화로의 환류체계 마련
<p style="text-align: center;">교육 훈련</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 미래 전문가 육성을 위한 유형별* KIRD 경력성장 로드맵 수립 <ul style="list-style-type: none"> * 과학기술 인재교육, 과학기술인재정책, 조사·데이터, 경영전략, 일반행정 전문가 - 인재육성 체계에 맞춰 연도별 직원 교육훈련 계획(안) 마련하고, 역량개발계획 작성을 통해 자기개발 계획과 경력개발 연계 강화 ○ 경력개발 플랫폼(K-클럽)을 활용한 경력·역량 진단 시스템 구축 및 활용 <ul style="list-style-type: none"> - 개인별 역량 수준, 역량 종합 분석, 역량 상세 분석 등 진단결과 기반 경력개발 자가설계 교육, 멘토링, 경력사례 콘텐츠 제공 ○ 4차 산업혁명 맞춤 최첨단 에듀테크 직원교육훈련에 적용 <ul style="list-style-type: none"> - 마이크로러닝 기반 역량강화 플랫폼 ‘과기인 지식연구소’, 에듀테크 및 교수학습 트렌드 이해를 위한 월간 ‘에듀테크 리포트’ 발간, MOOC 기반 실시간 강의 플랫폼 ‘라이브스쿨’ 구축·활용, AR/VR 등 최신기술을 접목한 교육자료 제작, 실제 강의 현장을 실감나게 구현하는 ICT 기반 학습공간 ‘K-Live 스튜디오’ 구축·활용 등 <p style="text-align: center;"> < K-클럽 플랫폼 > < K-LIVE 스튜디오 > < 과기인 지식연구소 > </p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div data-bbox="370 1841 710 2049" style="border: 1px dashed gray; padding: 5px;"> </div> <div data-bbox="721 1841 1029 2049" style="border: 1px dashed gray; padding: 5px;"> </div> <div data-bbox="1040 1841 1380 2049" style="border: 1px dashed gray; padding: 5px;"> </div> </div>

3. 한밭대학교

<p>채용</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직군별 직무능력 중심으로 우수인재 선발 <ul style="list-style-type: none"> - 블라인드 채용을 통해 학력, 스펙, 근무경력보다는 직무능력 중심의 역량평가를 시행하여 향후 발전 가능성 있는 인재 선발 * 채용공고 및 면접심사 시 출신학교 등 표시 금지 ○ 비정규직 근로자의 정규직 전환을 통한 정부 시책 적극 동참 <ul style="list-style-type: none"> - 청소용역직원 직접고용, 대학 무기계약직원의 대학회계직 정규직 전환 등 처우 개선을 통해 정부 시책 적극 반영 * 청소용역 직원 근로자 직접고용 41명, 대학 무기계약직원 정규직 전환 27명('19.9.1.)
<p>평가 보상</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 능력과 성과중심의 승진제도 <ul style="list-style-type: none"> - (평가원칙) 연공서열을 지양하고 근무실적, 기획력, 면접 등을 통해 능력과 성과중심의 역량 평가 실시로 합리적 승진제도 운영 * 근무성정평가(50%), 기획력 평가(30%), 심층면접(20%) - (능력중심 승진 결과) 역량평가 우수 직원 '20년 2명 승진 ○ 부서평가 결과를 반영한 보상체계 <ul style="list-style-type: none"> - (평가내용) 대학 정책 지표, 부서 주요업무 성과, 대외평가에 활용되는 지표 등을 통해“책임경영 행정”기반 부서운영 평가 ※ (정책지표) 주요업무 추진계획 대비 이행실적 및 행정서비스 만족도 등 (핵심지표) 대외평가에 활용되는 정량 및 정성 지표 ○ 성과우수자 모범직원 보상체계 <ul style="list-style-type: none"> - 수상이력과 관계없이 열심히 일하는 직원을 모범직원으로 선정하여 공적 검증을 강화하고 포상금을 차등 지급하여 열심히 일하는 환경 조성 ※ '19년 대비 '20년 변경내용: 부서별 추천인원 제한 폐지, 직원 추천제 도입 및 등급 세분화 - 포상인원: ('19) 18명, ('20) 최우수 1명, 우수 18명 - 인센티브: ①모범직원 선정 직원에게 국·내외 연수 우선 선발 기회 제공 ②공적내용에 따른 포상금 차등 지급(최우수·우수)
<p>교육 훈련</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 체계적인 교육 인프라 구축 <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center; margin: 10px 0;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 20%;"> <p style="text-align: center; background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">교육훈련 이수실적 관리 시스템</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 전자인사관리시스템(e-사람) 운영 ▪ KORUS 교육훈련 실적관리시스템 구축 ▪ 교육훈련 실적 현행화 </div> <div style="text-align: center; width: 20%;">  <p style="font-weight: bold; color: #0056b3;">체계적인 교육 인프라 구축</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 20%;"> <p style="text-align: center; background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">교육훈련 안내게시판 운영</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 교육안내 게시판(KORUS)을 활용한 교육과정 신청 안내 ▪ 직무전문과정 우선순위 부여 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 20%;"> <p style="text-align: center; background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">이러닝 교육 지원</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 한밭대학교 나라배움터 운영 ▪ 정부교육훈련기관 이러닝 교육 지원 ▪ 코로나19 대비 원격 교육 활성화 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 20%;"> <p style="text-align: center; background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">자기주도적 학습환경 조성</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 연간 자기개발계획 수립 ▪ 부서장 코칭 및 확인 ▪ 직무전문과정 우선순위 부여 </div> </div> ○ 개인별 역량진단과 연계한 자기개발계획 수립 <ul style="list-style-type: none"> - 진단 대상군별로 세부 역량별 평균과 본인에 대한 진단값을 비교하여 강점 및 약점 분석 후 개별 통지 및 연간 자기개발계획 수립시 활용 ※ 진단문항: 3개 영역(업무수행능력, 업무태도, 조직기여) 8문항

4. 전라북도 교육청

<p>채용</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 전북교육행정을 선도할 창의적 전문행정인 양성을 위한 인재상 정립 <ul style="list-style-type: none"> - 지방공무원 5개년 교육훈련 기본계획에 전북교육청 인재상 및 직급별·직렬별 역량체계 정의 및 인재상에 부합하는 인재육성 계획 수립 ○ 소수·취약계층의 공직 내 차별방지 및 공직임용 기회 확대 <ul style="list-style-type: none"> - (여성 관리자 임용확대) (2018) 28.2% → (2019) 33.6% → (2020) 39.7% - 장애인 의무 고용률 달성 및 지역 고졸특채 선발 등 ○ 전문지식·기술이 요구되는 직종의 경력직 수시채용 <ul style="list-style-type: none"> - (개방형 직위 임기제) 감사관, 정책공보관 - (전문임기제) 정책결정 보좌 및 특정분야 전문적 기술 요구분야 			
<p>평가 보상</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직무 능력과 역량 중심의 적재적소 인력 배치 <ul style="list-style-type: none"> - 개인의 근무희망지와 근무경력을 반영한 전보희망제와, 전문분야별 보직관리를 위한 전문직위(전문관) 운영 ○ 개인의 근무실적 및 역량 성과를 중시하는 승진제도 운영 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>4급 승진제도</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>5급 승진제도</p> <p>《기준》 승진후보자명부 순위 100% (연공서열 위주)</p> <p>《변경》 승진후보자명부 순위와 역량평가(보고서평가+심층면접+현장평가) 결과를 합산하여 평가</p> </div>			
<p>교육 훈련</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 전북교육연수원 조직개편 및 교육연수 환경 개선 <ul style="list-style-type: none"> - (인력증원) 2019~2020 교수학습 전문관(6급) 1명 배치, 훈련인력 3명 증원 - (연수환경 개선) 연수품질 제고를 위한 「다목적소극장」 설립 등 연수환경 개선 ○ 신규임용자 공직 적응력 향상을 위한 단계별 체계적 교육과정 운영 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 33%;"> <p>(1단계) 임용 전</p> <p>신규임용예정 공무원 기본교육(3주)</p> <p>· 공직가치, 소통역량 · 직무역량</p> </td> <td style="width: 33%;"> <p>(2단계) 임용 전</p> <p>신규공무원 실무수습 운영</p> <p>· 수습지도관 배치 · 업무부여 및 직인관리</p> </td> <td style="width: 33%;"> <p>(3단계) 임용 후</p> <p>임용 후 1년 이내, 공무원 추수과정</p> </td> </tr> </table> </div> <ul style="list-style-type: none"> ○ 업무역량 강화를 위한 업무표준매뉴얼 구성 및 멘토링(디딤도울제) 운영 <ul style="list-style-type: none"> - 「학교에 바로 쓰는 실무 활용서」 발간 및 온라인 업무자료방 구축·운영 - 선후배 간 소통하는 조직문화 조성을 위한 「멘토링(디딤도울제)」 운영 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>☞ 디딤도울은 '디디다'와 '돕다'의 조합으로 후배 공무원이 선배 공무원을 디딤돌 삼아 직장에 원활하게 적응하고 개인의 잠재력을 발현·극대화함으로써 서로 성장할 수 있도록 지원하는 학습 제도로 2018년부터 디딤이와 도우리 1,200명 참여(신규임용자 922명, 초임 행정실장 137명, 전임공무원 141명)</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ○ 실무중심 1:1 맞춤형 현장방문 컨설팅제 운영 	<p>(1단계) 임용 전</p> <p>신규임용예정 공무원 기본교육(3주)</p> <p>· 공직가치, 소통역량 · 직무역량</p>	<p>(2단계) 임용 전</p> <p>신규공무원 실무수습 운영</p> <p>· 수습지도관 배치 · 업무부여 및 직인관리</p>	<p>(3단계) 임용 후</p> <p>임용 후 1년 이내, 공무원 추수과정</p>
<p>(1단계) 임용 전</p> <p>신규임용예정 공무원 기본교육(3주)</p> <p>· 공직가치, 소통역량 · 직무역량</p>	<p>(2단계) 임용 전</p> <p>신규공무원 실무수습 운영</p> <p>· 수습지도관 배치 · 업무부여 및 직인관리</p>	<p>(3단계) 임용 후</p> <p>임용 후 1년 이내, 공무원 추수과정</p>		