

[국립공무원관리공단 채용 직무 설명자료 : HRD(6급)]

채용 분야	HRD	분류 체계	대분류	02. 경영·회계·사무	04.교육/자연	
			중분류	02. 총무·인사	03.직업교육	
			소분류	02. 인사·조직	01.직업교육	
			세분류	01. 인사	01.경력지도	02.기업교육
능력 단위	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ (인사) 07. 교육훈련</li> <li>○ (경력지도) 11.경력개발제도 수립 12.경력개발제도 실행</li> <li>○ (기업교육) 01.인재개발전략 수립 02.교육체계 수립 03.교육과정운영</li> </ul>					
직무 수행 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ (교육훈련·기업교육) 조직의 비전과 목표의 달성을 위하여 인재개발·육성의 필요, 방향성, 전략에 따라 연간 교육계획을 수립하여 교육 훈련과정의 기획, 운영, 평가를 통해 조직구성원의 역량 향상을 지원</li> <li>○ (경력지도) 사업과 조직 환경의 변화에 대응하여 미래의 사업 요구를 충족시킬 수 있는 인적자원을 공급하기 위해 경력개발제도를 수립하고 실행함으로써 성과를 창출할 수 있도록 지원</li> </ul>					
필요 지식	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ (교육훈련·기업교육) 인력육성체계, 인력육성계획, 교육운영방안, 교육평가방법, 중장기 인재개발 목표 설정, 중장기 중점 추진방침·과제 설정, 연도별 교육목표·추진방침·핵심과제 설정, 교육목표 설정, 연도별 교육방침·과제 도출, 교육과정 운영계획 수립, 목표, 방침 과제의 관계, 교육체계수립 프로세스, 교육체계 수립 기준·원칙, 과정운영 모니터링 방법, 과정운영 모니터링 결과 분석방법, 기초통계</li> <li>○ (경력지도) CDP(Career Development Program)관련 HR이론, 설계 및 운영 방안, 고용관련 정책, 법규 및 규칙, 인적자원관리 관련 이론 및 기법, 역량모델링 및 역량평가기법, 직무관리 및 직무분석</li> </ul>					
필요 기술	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ (교육훈련·기업교육) 경영환경 정보 수집, 경영환경 분석, 전략 필요점 도출, 교육요구분석, 기획력, 제안서 검토를 위한 정보 분석력, 문제해결능력, 상황 대처능력, 교육과정 운영 개선점 도출능력</li> <li>○ (경력지도) 법규이해능력, 스프레드시트 프로그램 활용법, 정보탐색·수집기술, 프로젝트 설계 및 운영 능력, 개인차원과 조직차원에서 CDP의 필요성에 대한 설득력, 프레젠테이션 기술, 조직 내 경력개발제도 관련 자료를 분석할 수 있는 기술</li> </ul>					
직무 수행 태도	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ (교육훈련·기업교육) 고객지향성, 관계자들을 이해하고 존중하는 태도, 국립공무원관리공단 전략과의 정렬(align) 노력, 미래지향적인 기획 태도, 여러 부서와의 협업 자세, 인재개발 이슈에 대한 관심, 장기적 관점을 고려한 전략적 판단, 적극적인 인재개발 부문의 역할인식, 전략적 마인드, 체계화 및 우선순위화 자세, 피드백에 대한 수용</li> <li>○ (경력지도) 공정성, 객관성, 다양한 의견을 조율하는 설득적 태도, 다양한 경력개발 기법들을 명확하게 이해 및 학습하려는 태도, 다양한 이해관계자들과 적극적으로 소통하려는 태도, 경력개발제도를 적극적으로 알리려는 자세, 의견 수용에 대한 개방성, 원활한 진행을 위한 계획 및 준비성, 측정 결과를 수용하고 향후 더 나은 결과 도출을 위한 개선하려는 자세</li> </ul>					
직무 수행 능력 시험 과목	경영학(HR분야), 교육학, 교육공학					
직업 기초 능력	문제해결능력, 의사소통능력, 조직이해능력, 정보능력, 대인관계능력, 수리능력					
참고 사이트	○ www.ncs.go.kr					

※ 본 직무수행 내용은 국립공무원관리공단의 고유직무를 반영하여 NCS에서 제시한 내용을 수정하였습니다.