

# 「NHI-Live(1-3월)」 발간 기사 목록

vol.49

구성	주요내용
NHI News(5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 국가인재원, 공무원 국제회의 준비·참가 필독서 발간                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국제회의 준비부터 실제 적용까지...국제회의 입문자도 대응 가능</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 민간전문가, 대한민국 사무관 되기 위한 첫 발 내딛다                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3년 만에 대면 입교식...현충원 참배 후 9주간 교육 돌입</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 한국 주재 외교관들, 인재개발 경험 공유 위해 한 자리에                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 14개국 주한 대사관 교육문화 담당자들과 간담회 개최</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 민·관 교육훈련 기관장들, 인재개발 미래를 논하다                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4년 만에 민·관 교육발전 기관장 협의회 개최</li> </ul> </li> </ul>
NHI Plus+(1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 톡톡 튀는 센스 이상으로 성숙한 책임 의식 갖춘다면 금상첨화!                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 우리 사회가 주목하는 새로운 MZ세대 인재</li> </ul> </li> </ul>

# 국가인재원, 공무원 국제회의 준비·참가 필독서 발간

— 국제회의 준비부터 실제 적용까지...국제회의 입문자도 대응 가능 —



국제회의 준비·참가 필독서

<p><b>#1. 활용 방법 소개</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 본 소책자 활용 방법</li> </ul>	<p><b>#5. 질문 요령</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 정중하고, 우호적이며, 전문가적으로</li> <li>○ 문맥 또는 부가 설명 요청하기</li> <li>○ 불완전한 응답에 대응하기</li> </ul>
<p><b>#2. 국제회의 사전 준비</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 국제회의 준비상황 체크리스트</li> <li>○ 모르는 전문용어·어휘는 영어로</li> <li>○ 예상 질문지 작성</li> <li>○ 전문가·참가자 기사·동정 파악</li> <li>○ 자기소개 및 기관소개</li> <li>○ 소개 시 키워드·전문용어는 영어로</li> </ul>	<p><b>#6. 응답 요령</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 이해하지 못한 질문 재확인하기</li> <li>○ 동료에게 응답 지원 요청</li> <li>○ 준비 못한 질문에 대응하기</li> </ul>
<p><b>#3. 발표자료 준비</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 청중을 고려한 차별화된 발표</li> <li>○ 발표 시 포함할 핵심 정보</li> <li>○ PPT 슬라이드 구성</li> <li>○ 표·그래프·글(텍스트) 사용</li> </ul>	<p><b>#7. 노트하기</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 노트 윤곽 그리기</li> <li>○ 키워드, 아이디어, 주제 중심으로 노트</li> <li>○ 노트 활용, 더 좋은 질문거리 만들기</li> </ul>
<p><b>#4. 발표(PT)하기</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 프레젠테이션 시작하기</li> <li>○ 슬라이드 및 내용 전환 요령</li> <li>○ 주요 내용 강조 요령</li> <li>○ 프레젠테이션 끝내기</li> </ul>	<p><b>#8. Socializing 및 Small talk</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 좋은 분위기 만들기 및 관계 형성</li> <li>○ 부적절하고 금기시되는 소재</li> <li>○ 명함을 이용한 Small Talk</li> </ul>
<p><b>#9. 부록</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 영문 국제회의 진행사례(MC) (샘플)</li> <li>○ 영문 만찬사 및 건배사, 이메일 및 MOU (샘플)</li> <li>○ 영문 국가상징물 (태극기, 애국가, 무궁화 등), 의전, 우리나라 소개 링크</li> </ul>	

책자 수록 내용

국가공무원인재개발원(이하 국가인재원)은 국제회의의 준비·참가에 필요한 내용들을 정리한 「국제회의의 준비·참가 필독서(Practical International Conference English Booklet)」(이하 소책자)를 발간했다.

이번 소책자는 공무원 국제(글로벌) 역량교육을 30년 넘게 기획하고 운영해 온 전문경력관(공무원)과 같은 과 직원(미국인)이 함께 국제업무 담당 공무원들이 제한된 시간에 가장 효과적으로 국제회의의 실무에 활용할 수 있도록 핵심 내용 중심으로 구성한 것이 특징이다.

책 내용을 살펴보면, 우선 국제회의에 생소한 입문자가 점검표를 통해 국제회의의 준비상황을 사전에 진단할 수 있고, 국제회의의 관련 주제와 주요 연사, 용어 파악 요령은 물론 자기소개와 기관소개를 영어로 효과적으로 할 수 있도록 기본적인 어휘와 예시문을 수록했다.

또한 청중을 고려한 영어 발표 자료 준비 및 발표 방법을 다양한 상황별 질의응답 대처요령과 함께 수록해 국제회의의 입문자도 발표와 질의응답에 큰 어려움 없이 효과적으로 대응할 수 있도록 했다.

특히, 국제회의의 연사들의 발표 자료 메모 요령과 이를 바탕으로 격식 있는 질문하기, 사교활동(소셜라이징) 및 가벼운 대화(스몰토크) 요령도 함께 수록해 국제(글로벌) 환경에서의 교류(네트워킹)에도 효과적으로 활용할 수 있도록 했다.

부록에는 국제업무 시 잘 활용할 수 있도록 국제행사 진행 대본(시나리오), 만찬사와 건배사, 전자우편(이메일)과 업무협약 서식과 함께 태극기·애국가 등 국가상징물과 의전, 우리나라의 정치·경제·사회·문화 등 전반을 영어로 소개하는 누리집(사이트)도 소개했다.

이번에 발간한 '국제회의의 준비·참가 필독서'는 국가인재원 누리집(www.nhi.go.kr)에서 누구든지 확인할 수 있다.

신영숙 국가인재원장은 "국제(글로벌) 역량교육 전문가가 국제회의의 실무에 관한 내용을 정리한 책이라 그 의미가 깊다"며 "국격 상승과 함께 국제회의의 개최 및 참여 기회가 증가함에 따라 보다 많은 공무원이 국제회의의 준비와 참가에 본 소책자를 잘 활용해 국익 향상에 기여하길 바란다"고 밝혔다.

## 민간전문가, 대한민국 사무관 되기 위한 첫 발 내딛다

— 3년 만에 대면 입교식...현충원 참배 후 9주간 교육 돌입 —

민간에서의 전문성을 인정받아 지난해 '5급 민간경력자 일괄채용시험'에 합격한 47명의 예비사무관들이 공직자로서의 첫발을 뗐다.

국가공무원인재개발원(이하 국가인재원)은 2월 13일 '제68기 신입관리자 경채과정 입교식'을 개최했다. 예비사무관들은 이날부터 4월 14일까지 9주간의 교육에 들어가며, 코로나19 상황 이후 3년 만에 개최되는 대면 입교식과 현충원 참배를 시작으로 첫 교육을 받는다.

대면교육과 비대면 교육을 혼합한 이번 교육은 민간 전문가에서 신입 사무관으로 거듭나기 위해 공직가치를 내재화하고 정책입안자이자 중간관리자로서 정책기획 및 지도력(리더십) 역량을 키우는 것에 중점을 뒀다.

무엇보다 민간 부문과 다른 공직의 특성을 이해하고 공직자로서의 자세를 체화할 수 있도록 공직가치 관련 현장 견학을 새롭게 추진하고, 현장 사례를 중심으로 현직자 대담, 쟁점토론 등 참여형 과정을 강화했다.

민간에서 쌓은 전문성과 경험을 공직에서 제대로 발휘할 수 있도록 현업에 바로 적용 가능한 현장·실습 중심의 교육도 확대한다.

특히, 교육생들이 법령개정 절차를 경험해볼 수 있도록 법령안 심사절차를 재연하는 교육과정을 새롭게 편성해 법령개정 실무교육을 더욱 내실화한다.

공직에 적응할 수 있도록 정책홍보 및 갈등관리 등 조직 내외 소통 교육과 고위공무원·민간경력 선배와의 상담(멘토링)과 같은 소통역량 제고 교육도 진행해 이해관계자는 물론 국민과의 소통역량을 높인다.

이 밖에도 중간관리자로서의 지도역량 향상을 위한 지도력(리더십) 교육, 교육생 간 소통 및 협력 활성화를 위한 동아리 활동 및 자기주도 학습모임도 지원한다.

신영숙 국가인재원장은 입교사에서 "다시 도약하는 대한민국, 함께 잘사는 국민의 나라를 만들어 가라는 국민의 기대에 부응하기 위해서는 공직자의 역할이 중요하다"며 "다양한 분야의 경험과 배경을 가진 예비 사무관들이 공직의 전문성과 개방성을 높여달라"고 당부했다.



제68기 신입관리자과정(경채) 입교식

## 한국 주재 외교관들, 인재개발 경험 공유 위해 한 자리에

— 부제 : 14개국 주한 대사관 교육문화 담당자들과 간담회 개최 —



국가공무원인재개발원(이하 국가인재원)은 3월 3일 과천 글로벌캠퍼스에서 한국에 주재하는 각국 대사관 교육문화 담당 외교관들과 향후 교류협력의 기반을 마련하는 간담회를 처음으로 개최했다.

이번 간담회는 국가인재원과 업무협약 체결, 외국공무원 교육과정 참여로 교류를 이어온 기존 협력국 등 14개국의 외교관들을 대상으로 진행됐다.

특히, 이날 간담회에서는 국가인재원의 외국공무원 교육 프로그램 소개와 함께 1984년부터 국가인재원을 통해 자국 공무원 교육훈련 연수를 받고 있는 말레이시아의 사례를 공유했다.

주한말레이시아 대사관 소속 하즈완 아이자트 빈 누르딘(Hazwan Aizat bin Noordin) 참사관은 "말레이시아 공무원들이 국가인재원에서의 연수를 통해 한국 행정의 투명성, 공정성과 혁신사례를 배운 뒤 이를 부서 내에 공유·적용해 조직 전체 역량강화라는 결과로 이어졌다"고 설명했다.

말레이시아는 올해도 국가인재원에서 운영되는 4차산업 혁명, 한국문화(K-콘텐츠) 관련 정책연수 과정도 참여할 예정이다.

주한튀니지대사관의 아흐메드 부에디르(Ahmed C. Boughedir) 대사대리는 "한국 공무원 교육훈련 제도 우수성에 대해서는 익히 들어 알고 있다"며 "이번 간담회를 통해 튀니지 공무원 훈련기관과의 연계를 통한 공공인재개발 협력 가능성에 대해 알아볼 수 있었다"고 말했다.

신영숙 국가인재원장은 "국가인재원은 지금까지 152개국의 6,368명을 대상으로 외국공무원 교육과정을 진행하며 공공 인적자원개발 분야 국제협력의 중추 역할을 맡아 왔다"며 "이번 간담회가 우리 정책 역량의 기반이 되는 공무원 교육과정에 대한 정보와 경험을 공유하는 협력 기반(플랫폼)으로 향후 발전할 것으로 기대한다"고 말했다.

## 민·관 교육훈련 기관장들, 인재개발 미래를 논하다

— 4년 만에 민·관 교육발전 기관장 협의회 개최 —



국가공무원인재개발원(이하 국가인재원)은 3월 21일 국가인재원 진천 본원에서 국내 민·관 교육기관 기관장 40여 명이 참여한 가운데 '제74회 민·관 교육발전 기관장 협의회'를 개최했다.

민·관 교육발전 기관장 협의회는 국가인재원 주관으로 교육훈련기관 간 상호교류 및 정보공유 등 민간과 공공부문의 인재개발 분야 발전을 위해 1988년 11월에 발족한 협의체로 현재 110개의 기관이 회원으로 가입되어 있다.

코로나19 유행 이후 4년 만에 개최된 이번 협의회는 'HRD 교육기관간 연결과 공유, 그리고 변화'라는 주제로 세종연구소·지방공기업평가원 두 기관의 협의회 신규가입 논의부터 인적자원개발(HRD) 우수사례 공유, '인적자원개발(HRD) 전문가와 함께하는 진단 토크쇼' 순으로 진행됐다.

우수사례 공유 시간에는 공공기관인 국가인재원과 한국보건복지인재원이 각각 온라인 중심 참여형 콘텐츠 '글쓰기 아카데미' 개발사례와 보건복지 분야 교육협력 사례를, 민간기관인 KT그룹 인재개발실이 'KT 인공지능(AI) 인재양성, 그리고 인공지능 능력시험(AICE)'에 대해 발표했다.

이어 진행된 '인적자원개발(HRD) 전문가와 함께하는 진단 토크쇼'에서는 2개의 주제에 대해 각 기관장들이 다양한 시각을 자유롭게 토론했다.

첫 번째 발제자로 나선 카이스트 이경상 교수는 최근 '챗GPT'로 많은 관심이 집중된 공개 인공지능(Open AI)을 중심으로 '생성형 인공지능(Generative AI) 시대 인재개발 방향'에 대해 화두를 던졌다.

이어 고려대 조대연 교수는 '미래 사회에서 인적자원개발(HRD)의 방향과 창의적 인재육성 전략'을 주제로 공공과 민간을 아우르는 미래지향적 인적자원개발의 지향점을 제시했다.



신영숙 국가인재원장은 "민·관 교육발전 기관장 협의회는 기관 간 현안을 공유하고 향후 인재개발 전략 수립의 토대를 마련하는 유익하고 폭넓은 교류의 장이 될 것"이라며 "국가인재원은 그 교류의 장이 더 나은 미래 시대와 연결될 수 있도록 더욱 확장해 나갈 것"이라고 밝혔다.

## 톡톡 튀는 센스 이상으로 성숙한 책임 의식 갖춘다면 금상첨화!

— 우리 사회가 주목하는 새로운 MZ세대 인재 —



“이걸요? 제가요? 왜요?”

최근 한 온라인 OTT 플랫폼 예능을 통해 유행 중인 일명 ‘3요’가 직장 생활하는 MZ세대 사이에서 큰 공감을 얻고 있다. 조직 내 업무지시에 순응해온 기성세대로서는 당황스러울 테지만, 알고 보면 나름 타당한 질문이란 의미에서다. 칼같이 선 굵는 듯한 물음표 끝엔 사실 정확한 내용과 목적, 많은 직원 가운데 반드시 자신이 해야 하는 필요성 등을 알려달라는 요구가 담겨 있다. 그렇다면 반대로 우리 사회는 이처럼 분명한 답을 원하는 젊은 인재에게 어떤 역량을 바라고 있을까. 바로 톡톡 튀는 센스 못지않은 책임 의식이다.

### 조용한 퇴사에 열광하는 차세대 인재, 기업의 ‘보는 눈’ 바뀌



전 세계 각 분야가 두루 주목하는 MZ세대는 단순히 청년층을 정의하는 듯 보이지만, 실은 상당히 폭넓은 개념이라 할 수 있다. 1981~1996년 사이에 출생한 밀레니얼 세대(Millennial Generation)와 1997~2012년생인 Z세대, 즉 10대부터 40대 초반까지 아우르는 까닭이다. 다만 스마트폰, 인터넷 등 디지털 환경이 익숙하고 변화에 유연하다는 공통점을 기준으로 이전과 확연히 구분 가능하다.

이 큰 범위 가운데서 사회에 갓 진입하기 시작한 인재는 정확히 M세대 후기 혹은 Z세대일 테다. 그런데 앞으로 새로운 세상을 이끌어갈 해당 집단은 소위 조용한 퇴사(Quiet Quitting)에 열광한다. 퇴사라는 표현과 달리 직장을 그만두진 않으나 정해진 시간과 업무에 집중하며 초과근무가 불필요하다고 여기는 근로 방식으로, 앞서 소개한 ‘3요’와 맥락을 같이하는 셈이다. 그래서일까. 시대에 발맞춰 조직 역시 보는 눈을 바꾸고 있다. 대한상공회의소가 2023년 1월 말 공개한 <100대 기업 인재상 보고서>에 의하면, 국내 매출액 상위 100대 기업이 특히 선호하는 인재상 세 가지는 다름 아닌 책임 의식 · 도전 정신 · 소통 협력이었다. 다시 말해 성실성과 사명감, 그리고 과감한 시도를 긍정적으로 판단하겠다는 뜻이다. 더불어 공동체 의식을 중심으로 원활히 소통하고 협업하는 역량을 높게 평가했다.

### 이전엔 주목받지 못한 책임 의식이 올해는 선두



물론 업종별로는 각각 차이가 있었다. 예를 들어 제조업은 글로벌 공급망 개편, 디지털 전환, 경기 둔화 등의 이슈로 대외 불확실성이 높아지면서 도전 정신이 있는 인재를 우선시했다. 또한, 몇 년 사이 횡령이나 배임 같은 사고가 잇따랐던 금융보험업계는 원칙과 신뢰를 더욱 강조하는 경향을 보였다. 그 밖에 도소매업 · 기타서비스업 · 무역운수업은 책임 의식, 단합이 중요한 건설업은 소통 협력을 가장 손꼽았다.

위와 같은 결과는 5년마다 조사해 총 네 차례 정리한 인재상 보고서 중 단연 눈여겨볼 만하다. 첫해였던 2008년에 1위를 차지한 창의성은 오히려 뒷순위로 밀려났기 때문이다. 당시 2위였던 전문성 또한 6위에 머물렀는데 직무 중심 · 수시 채용 확산으로 지원자가 지닌 관련 지식과 경험이 상향 평준화하면서 자연히 중요도가 낮아졌다.

반면 초창기 8위였고 2018년엔 5위에 불과했던 책임 의식은 단숨에 선두로 자리 잡았다. 기업에서 핵심 인력인 Z세대가 희망한 대로 수평적 관계, 공정한 보상, 불합리한 관행 제거 등을 위해 노력했으니, 상응하는 책임감을 요청한다고 볼 수 있다.

### 국내 100대 기업과 정부 기관이 젊은 세대에 바라는 신(新) 인재상



흥미롭게도 기업이 생각하는 MZ세대 인재상은 정부 기관이 염두에 둔 바와 일치한다. 지난 2월 인사혁신처는 탁월한 직무 전문성으로 국민 기대에 부응하는 공무원 인재상(이하 ‘공무원 인재상’)을 정립해 발표했다. 기존 공무원 현장과 면접시험 평정요소에 인재상 항목이 있었지만, 채용, 평가, 보상 등에서 체계적이고 일관성 있게 쓰이기 어려웠던 만큼, 더 나은 미래를 위해 마련한 기준이다.

공무원 인재상은 탁월한 직무 전문성을 바탕으로 ▲소통 공감 ▲헌신 열정 ▲창의 혁신 ▲윤리 책임 등 4개 요소로 구성했다. 국민 중심으로 소통하고 공감하며, 적극적으로 국가에 헌신하는 열정이 있는지 살펴겠다는 의지다. 또, 창의적 사고로 변화에 대응하면서 혁신을 이끄는 능력을 평가하기로 했다. 윤리 의식을 갖추고 청렴하게 일하는 자세는 제일 기본이다. 정리해보면 먼저 소개한 세 가지에서 소통 협력과 책임 의식이 공통 분모라 할 수 있다.

### M세대부터 Z세대까지 아우르는 공무원 인재 개발 체계 구축



이러한 표준은 단순히 지정하는 데서 그치지 않는다. 우선 정부는 신(新) 인재상을 공무원 면접시험 평정요소에 적용할 예정이다. 한마디로, 국가 기관에 진출할 MZ세대가 첫 대상이라 할 수 있다.

자세히 들여다보면 시험 방법과 절차는 그대로지만, 세부 평가 역량과 지표, 과제, 질문 등은 참신하게 바뀐다. 예컨대 면접 시 응시자에게 특정 정책 상황을 부여한 다음 인재상에 적합하게 문제를 풀어나가는지 과정을 확인하거나, 사전에 과제를 주고 기준에 걸맞도록 설정한 질문으로 평가한다. 물론 구체적인 지표는 아직 개발 단계이기에 추후 수험생을 위한 예제 등을 밝히겠다고 전했다. 참고로, 면접시험 평정요소 개정안은 의견 수렴 후 별도로 입법 예고할 계획이며 내년 즈음 선보이고자 한다.

한편, 채용뿐 아니라 내부 교육과 평가에서도 공무원 인재상을 활용할 계획이다. MZ세대 이상의 윗세대를 포괄하는 공직 가치 교육 강화와 온라인 교육 콘텐츠 개발 · 배포 등에 힘쓰며 차세대 인재 개발 체계 구축에 박차를 가하는 차원에서다. 특히 중요 성과평가 요소인 직무수행 항목과 국장 · 과장 승진 시 필수적으로 거치는 역량평가에 반영한다.

나아가, 적극행정 우수 공무원 선발 기준의 일환으로, 사고나 태도에 대한 포상을 추진해 더욱 짜임새 있는 인재 경영 체계를 확립하려 한다. 변화한 교육 · 평가 · 승진 · 보상 체계 또한 2024년에 본격적인 시행에 들어간다.

혜성처럼 등장해 또 다른 시대의 포문을 연 MZ세대가 반짝이는 창의성 못지않게 든든한 책임 의식을 갖춘다면 과연 어떤 내일이 펼쳐질까. 바야흐로 세대를 아우르는 기대가 모이는 시점이다.

#### 인용 출처

세계일보, “기업이 원하는 인재상 달라졌다...MZ세대는 창의력보다 책임의식 필요”

<https://n.news.naver.com/article/022/0003778732?sid=101>

노동법률, “새로운 세대를 맞이하는 소통과 공감”

[https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?accessSite=Naver&accessMethod=Search&accessMenu=News&in\\_cate=125&in\\_cate2=0&gopage=1&bi\\_pidx=35391](https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?accessSite=Naver&accessMethod=Search&accessMenu=News&in_cate=125&in_cate2=0&gopage=1&bi_pidx=35391)

이데일리, “내년 공무원 면접부터 ‘인재상’ 평가...”에시문항은 아직”

<https://www.edaily.co.kr/news/read?newsId=03135686635512816&mediaCodeNo=257&OutLnkChk=Y>

채널A, “공무원 인재상 첫 정립...채용면접 · 승진에 반영”

[http://www.ichannela.com/news/main/news\\_detailPage.do?publishId=000000335809](http://www.ichannela.com/news/main/news_detailPage.do?publishId=000000335809)