

한국산업인력공단, '현장 성과' 중심 기업훈련 우수사례 경진대회 개최

- '훈련 참여' 넘어 '현장 성과'로... 총 4개 부문에서 20개 기업·기관 수상
- 기업 규모 및 특성별 우수사례 선정·확산으로 중소기업의 훈련 진입장벽 낮추고 인공지능(AI) 전환 지원

한국산업인력공단(이사장 이병훈, 이하 '공단')은 10일 코엑스 마곡(서울 강서구)에서 기업 교육·훈련의 활성화를 위해 '2026년 사업주 직업능력개발훈련(이하 '사업주훈련') 우수사례 경진대회'를 개최했다.

공단은 사업주가 소속 근로자의 직무수행능력 향상을 위해 실시하는 사업주 직업능력개발훈련*을 비롯해 체계적 현장훈련(S-OJT)** 등 다양한 기업훈련을 지원하고 있다.

* 사업주 직업능력개발훈련: 사업주가 소속근로자 등의 직무수행능력을 향상시키기 위해 훈련을 실시할 때 비용의 일부를 지원해주는 제도

** 체계적 현장훈련: 참여기업의 주요 직무분석, 훈련 요구조사를 통해 노하우 전수, 현장 문제 해결을 목적으로 하는 훈련 사업

최근 산업현장의 인공지능(AI) 활용과 AX(AI Transformation) 전환이 빠르게 확산되면서, 기업은 필요한 역량을 적시에 확보하고 훈련의 효과를 실제 업무 성과로 연결하는 것이 더욱 중요해지고 있다.

이에 공단은 올해 경진대회의 평가 방향을 '훈련 유형별 우수사례'에서 '기업 현장 기반의 체감성과' 중심으로 전환했다.

기업 규모와 특성에 따라 다양한 훈련사례를 발굴함으로써 우수기업의 성과를 단순히 포상하는 데 그치지 않고, 다른 기업이 참고하고 활용할 수

있는 사례 기반의 기업훈련 가이드라인으로 확산하기 위한 사례를 선정했다.

올해 경진대회는 기존 사업주 훈련, 체계적 현장훈련(S-OJT) 등 훈련유형에 따라 구분했던 포상체계를 폐지하고, △대·중견기업 △중소기업(단독·공동) △중소기업 AX △훈련기관 등 4개 부문으로 개편했다.

특히, ‘중소기업 AX’ 부문을 신설하여 인공지능을 실제 업무와 생산과정에 접목하거나 근로자의 AI 활용 역량을 높여 업무 방식과 성과를 개선한 기업의 사례를 적극 발굴했다.

또한, 올해부터 기업의 사례뿐만 아니라 디지털 원격훈련 아카이브^{***}, 인재키움 프리미엄 훈련^{****} 사업 등에 참여하는 다양한 훈련기관의 재직 근로자 훈련지원 사례를 함께 발굴하고 시상한다.

*** 디지털 원격훈련 아카이브: 기업에 고품질 콘텐츠로 구성된 원격훈련 수강 플랫폼을 제공하고 훈련생에게 다양한 콘텐츠를 자유롭게 활용할 수 있는 선택권을 부여하는 시범사업

**** 인재키움 프리미엄 훈련: 중소기업 근로자가 필요한 직무훈련에 스스로 참여하고 기업이 훈련비용을 지원하면 납부한 훈련비의 90% 이상을 지원하는 '26년 신규사업

아울러 최근 3년간 경진대회 입상실적이 있는 기업의 반복 참여를 제한하는 등 참여 자격도 개선했다. 이미 알려진 소수 우수기업에 포상이 집중되는 것을 방지하고, 새로운 기업과 다양한 훈련사례를 지속적으로 발굴해 훈련 저변을 확장한다.

올해 경진대회에는 전국 총 101개 기업과 12개 훈련기관이 참여하였다. 이 중 서류심사와 발표심사를 거쳐 총 4개 부문에서 20개 기업 및 기관이 수상기관으로 선정됐다.

각 부문 1위에는 고용노동부 장관상과 상금 300만원이 수여되며, 2위부터 5위까지는 공단 이사장상과 상금이 각각 수여된다.

각 부문의 1위 기업은 △(주)빙그레(대·중견기업) △삼우전자정밀(주)(중소기업 단독·공동) △(주)스피드랙(중소기업 AX) △한국생산성본부(훈련기관)가 선정됐다. [붙임 2]

이병훈 이사장은 “이번 경진대회를 통해 다양한 우수사례가 발굴되어 많은 기업으로 확산되기를 기대한다”라며, “공단은 근로자의 역량향상을 통해 기업의 지속가능성이 확대되는 생태계 조성을 위해 더욱 노력하겠다”라고 말했다.

- 붙임 1. 2026년 사업주 훈련 우수사례 경진대회 개요
 2. 2026년 사업주 훈련 우수사례 경진대회 수상기관 명단
 3. 2026년 사업주훈련 우수사례 경진대회 발표 사례 요약

담당 부서	한국산업인력공단 기업훈련지원부	책임자	부장	박성희 (052-714-8271)
		담당자	과장	박정태 (052-714-8276)



□ 행사 개요

- [일시·장소] '26. 9. 10.(목) 13:00-15:00, 마곡 코엑스 서울 403호
- [참석대상] 노동부·공단 시상자 및 기업·훈련기관 수상자 등 약 100명
- [주요내용] 부문별 우수사례 발표 및 시상
- [포상부문] 총 4개 부문, 20점 시상(장관상 4점, 이사장상 16점)

부문	순위	시상내용			
		구분	훈격	상금	비고
4개 부문, 20점	15개 기업, 5개 훈련기관 수상			3,800만원	
1. 대·중견(대규모)기업 2. 중소기업(단독·공동) 3. 중소기업 AX 4. 훈련기관	1위	대상	고용노동부 장관상	300만원	기관 단위 수상
	2위	최우수상	공단 이사장상	250만원	
	3위	우수상		200만원	
	4위	장려상		100만원	
	5위			100만원	

□ 시간 계획(안)

일정	식 순	행사내용	비 고
~13:00	참석자 등록	참석자 등록	
13:00~13:10 (10)	개 회	개회사	
13:10~14:10 (60)	우수사례 발표 (기업 부문)	〈발표 순서〉 ① 대·중견기업 → ② 중소기업(단독·공동) → ③ 중소기업 AX	부문별 2개 기관, 10분씩 발표
14:10~14:20 (10)	우수사례 발표 (훈련기관 부문)	훈련기관 부문	2개 기관, 5분씩 발표
14:20~14:50 (30)	시상 및 기념촬영	〈시상 순서〉 ○ (상훈) 장려 → 우수 → 최우수 → 대상	
14:50~15:00 (10)	폐 회	폐회 선언 및 마무리	

붙임 2

2026년 사업주 훈련 우수사례 경진대회 수상기관 명단

○ 수상기관 명단

부문	순위	기업명	시 상 내 용	
			구분	상 장
대·중견기업	1·2위	(주)빙그레	대상	고용노동부 장관상
		솔브레인(주)	최우수상	공단 이사장상
	3위	지에스칼텍스(주)	우수상	공단 이사장상
	4위	한국에스엠씨	장려상	공단 이사장상
	5위	(주)하이프라자	장려상	공단 이사장상
중소기업 (단독·공동)	1·2위	삼우전자정밀(주)	대상	고용노동부 장관상
		LT메탈 주식회사	최우수상	공단 이사장상
	3위	(주)이프	우수상	공단 이사장상
	4위	아주스틸(주)	장려상	공단 이사장상
	5위	(주)초이스틀링	장려상	공단 이사장상
중소기업 AX	1위	(주)스피드랙	대상	고용노동부 장관상
	2위	(주)메가콤	최우수상	공단 이사장상
	3위	(주)네오바이오텍	우수상	공단 이사장상
	4위	(주)아이엠피	장려상	공단 이사장상
	5위	엠아이엠	장려상	공단 이사장상
훈련기관	1위	한국생산성본부	대상	고용노동부 장관상
	2위	한국표준협회	최우수상	공단 이사장상
	3위	(주)휴넷	우수상	공단 이사장상
	4위	(주)고려아카데미컨설팅	장려상	공단 이사장상
	5위	대한상공회의소	장려상	공단 이사장상

* 청색 표기 부문의 1, 2위는 현장 투표를 통해 최종 순위 결정

2026 사업주 직업능력개발훈련 우수사례

HRDK 한국산업인력공단

대·중견기업 부문



전사 시리터러시에서 현업 문제해결까지, 빙그레의 단계별 AI 역량강화 훈련



1967년 창립한 빙그레는 유가공을 중심으로 다양한 식품을 생산 판매하며 국내 식품산업의 선두에 섰다.

빠르게 변화하는 식품산업 환경 속에서 빙그레는 제품과 브랜드뿐 아니라, 생생한 AI 확산에 따른 업무환경 변화에 대응해 2025년부터 단계별 AI 역량강화를 추진했다.

반복 단순 업무를 줄이고 데이터 기반 의사결정이 가능한 환경을 만들기 위해, 전 구성원의 기본역량을 높인 뒤 핵심 인재가 실제 업무 문제를 해결하는 2단계 훈련체계를 설계했다.

모두가 배우고, 핵심 인재가 실제 문제를 해결하도록

2025년	2026년
전사 AI 역량강화 교육 대상 1만 3,000명 (9월 15일~) 비밀 100 현장 100명, 100명 2025년 10월 15일~2026년 1월 15일 대상 1만 3,000명 (9월 15일~) 비밀 100 현장 100명, 100명	핵심 인재 교육 대상 1만 3,000명 (9월 15일~) 비밀 100 현장 100명, 100명 2025년 10월 15일~2026년 1월 15일 대상 1만 3,000명 (9월 15일~) 비밀 100 현장 100명, 100명

2025년에는 사무직 전원을 대상으로 16차수의 전사 AI 역량강화교육을 운영했다.

Zoom 기반 실시간 비대면 교육에 사전 역량진단과 직급·직무별 실습을 더해 AI 이해와 활용역량을 높일 수 있었다.

2026년 AI Elite 과정에서는 비개발자 실무자 53명이 10개 팀을 구성해 현업 문제를 직접 발굴하고, AI 교육과 해커톤을 거쳐 10개의 프로젝트 결과물을 구현했다. 총 50시간 중 사업주훈련 적용 과정은 32시간이었다.

숫자로 확인한 AI 역량 강화 교육 & Elite 과정의 성과

전사교육에는 748명이 참여해 689명이 이수하며 수료율 92%, 만족도 4.3점을 기록했다. 생성형 AI 스킬 자가진단은 평균 레벨 2에서 3으로 상승했고, 상위 레벨 비중도 60%에서 77%로 높아졌다.

AI Elite 사업주훈련 2개 과정은 103명 중 102명이 이수해 공식 수료율 99%를 기록했다. 프로젝트 참여자들은 대시보드·자동화 프로그램 등 결과물을 구현하며 현업 적용가능성을 구체화했다.



빙그레는 AI Elite 수료생을 AI Expert로 임명할 뿐 아니라, 향후 사내 강사 활동과 전문교육·자격과정, 인사 Skill 체계와의 연계도 검토하며 교육성과를 콘텐츠·인재·제도도 자산화하고 있다.

전사 학습에서 시작한 AI 역량을 현업 프로젝트와 내부 확산으로 연결하며 지속적인 AI 인재 육성 기반을 만들어가고 있다.



사업주훈련으로 기술경쟁력을 키운 솔브레인의 3대 인재육성 체계



솔브레인은 반도체·디스플레이·이차전지 산업에 필요한 고순도 소재를 개발·생산하는 첨단소재 기업이다.

기술력이 경쟁력과 직결되는 만큼 솔브레인은 3년 연속 연지니어 역량진단을 통해 현장의 교육 수요를 확인하고, 기술 전문화, AI 자동화, 역량의 수직수평 확대를 3대 인재육성 과제로 설정했다.

사업주훈련을 상시 인재육성 체계로

교육 분야	교육 내용	교육 대상
기술 전문화	반도체 공정 기술	기술 인력
AI 자동화	AI 기반 공정 자동화	기술 인력
역량 수평 확대	기술 인력 교류	기술 인력

2025년 사업주훈련을 도입한 뒤 AI 데이터, 제조·품질, 직무 전문교육, 리더십, 사내강사 양성 등 현장에 필요한 훈련을 지속적으로 확대했다. CMP Slurry 소재 전문가 과정에서는 세미나와 품질교육, 공정장비 실습을 연결했고, 차세대리더를 위한 DDDM

워크숍에서는 현업 데이터를 분석해 KPI 대시보드를 직접 만들었다. DDDM 과정은 12시간 동안 운영돼 수료율 100%, 만족도 4.95점, 성취도 평균 87.3점을 기록했다.

탄력운영제로 교육 규모와 현업 성과를 함께 확대

탄력운영제와 사업주훈련을 활용하면서 동일 기간 교육과정은 5개에서 15개로 3배 증가했고, 수료인원은 44명에서 122명, 교육시간은 278시간에서 862시간으로 늘었다.

연구부서의 학습은 예전트 2종의 양산 공급과 프리커서유기소재 3종의 양산 평가로 이어졌고, CMP Slurry 분야에서 축적한 지식은 pH·전도도 PARA 분석 자동화에도 활용됐다. 이를 통해 월 약 80시간의 업무 효율을 개선하고 위험자수 ZERO를 달성했다.

배운 인재가 다시 조직의 성장을 이끌도록



솔브레인은 내부 직무전문가 9명을 사내강사로 양성해 현장의 기술과 경험을 다시 조직에 확산했다.

사업주훈련을 일회성 교육에 머물게 하지 않고 연구개발과 공정혁신, 구성원의 성장으로 연결하며 지속 가능한 기술인재 육성체계를 강화하고 있다.

2026 사업주 직업능력개발훈련 우수사례

HRDK 한국산업인력공단

중소기업(단독공동) 부문



현장에서 작동하는 안전체계를 만든 삼우전자정밀의 3년 훈련



삼우전자정밀은 커넥터·케이블 어셈블라 전기차 커넥터를 생산하는 113명 규모의 전문 제조기업이다.

삼우전자정밀의 안전체계는 문서화돼 있었지만 실제 현장에서는 문제가 발생 한 뒤 대응하는 방식에 머물러 있었다.

특히 전기를 사용하는 제조공정은 대형사고로 이어질 가능성이 높은 만큼, 안전을 관리부서만의 업무가 아닌 전 직원의 일상적인 실천으로 바꾸기 위한 현장훈련을 시작했다.

단발성 교육을 넘어, 3년에 걸쳐 자립형 훈련 기반을



2023년 학습조직화 지원 사업으로 소통과 협업 기반을 만들고, 2024년에는 사내 강사를 양성해 자체 교육 역량을 확보했다. 2025년에는 S-OJT→LEAN 생산혁신→ISO 45001로 이어지는 3단계 훈련을 운영했다.

실제 1·2공장의 위험요인을 과제로 삼아 안전보건 조직도와 체크시트, 위험성 평가표를 직접 만들고 MSDS 스티커와 공정별 안전수칙을 현장에 적용했다.

훈련 결과 산재사고 0건을 유지했고, 자체교육 전환으로 안전 컨설팅 비용 약 2,500만 원을 절감했다. 관리감독자 12명이 안전교육을 이수했으며, 작업자 청취조사율 통해 50건의 위험요인을 발굴해 사후 대응 중심의 안전을 사전 예방 중심으로 바꿨다. 조직만족도는 55%에서 100%, 직무만족도는 82%에서 100%로 높아졌다.

삼우의 경험을 SAFE-T 모델로

삼우전자정밀은 3년간의 경험을 자체역량 조성→현장 위험성평가→체계 고도화→외부 인증→확산지속의 5단계 SAFE-T 모델로 정리했다.



2026년 3월 ISO 45001 인증을 취득했으며, 향후 도급·외주업체까지 위험성평가와 안전훈련을 확대해 자립형 안전문화를 확산할 계획이다.



현장문제에서 시작해 안전·성과의 기반을 만든 LT메탈의 공통역량 강화 훈련



LT메탈은 반도체 패키징용 본딩 와이어, 스퍼터링 타겟, 전기절점 등을 생산하는 제조기업이다.

설비 안정성과 생산성, 리드타임과 SCM 운영효율이 경쟁력과 직결됐지만, 설비관리가 담당자 업무로 인식되고 사무직과 생산직의 교류도 부족했다.

LT메탈은 이를 전 직원이 함께 풀어야 할 과제로 보고, 2024년에는 설비관리와 TPM 자주 보전, 2025년에는 공급망·리드타임·재고 Loss관리를 전사 공통역량으로 설정했다.

사무직과 생산직이 함께 배우고, 실제 공정을 분석



사무직과 생산직이 동일한 과정에 참여해 개념부터 실제 사례와 실습까지 단계적으로 학습했다. 2024년에는 설비관리와 3층SS를 익힌 뒤 실제 설비의 문제점을 찾아 개선안을 만들었고, 2025년에는 SCM 흐름과 준비교재공정분석을 통해 현업 적용방안을 도출했다. 2년간 31차수를 운영해 32명씩 총 642명이 수료했으며, 수료율 100%, 평균 만족도 4.65점을 기록했다.

교육장에서 찾은 문제를 실제 개선안으로

훈련에서는 실제 사업부 공정을 분석해 선선공정 80초, 도금열처리공정 200초, 권선공정 12분의 작업시간 단축 가능성을 찾아냈다. 도출한 준비작업분석 표와 표준작업조일표, 개선아이디어는 현업부서에 공유해 후속개선 활동에 활용했다.

교육이 끝난 뒤에도 이어지는 개선문화



▶ 업무적용 사례
이달의 TPM 활동
게시판 운영정례회

LT메탈은 훈련 이후에도 '이달의 TPM 활동'과 우수사례 공유·포상을 이어오는 한편, 2026년부터는 매월 '전사 T5S의 날'을 운영하고 있다. 설비와 SCM을 함께 바라보는 공통의 관심은 직군 간 협업을 높이고, 교육의 결과를 다시 현장 개선으로 연결하는 지속적인 학습문화의 기반이 되고 있다.

2026 사업주 직업능력개발훈련 우수사례

HRDK 한국산업인력공단

중소기업(Ax) 부문



AI로 가짜 노동을 줄이고 현업 문제를 해결한 스피드랙의 AX 업무 개선



스피드랙의 AX는 현업의 업무상 문제 인식에서 출발했다. 16만 개 BOM 검수, 월평균 1,740건의 거래내역 대시, 프로모션 모니터링과 제안서 작성처럼 반복되지만 꼭 필요한 업무가 시간을 잠식하고 있었다.

이에 스피드랙은 현업 구성원이 직접 문제를 정의하고 AI와 자동화로 해결할 수 있도록 사업주훈련을 설계했다.

현업 문제를 직접 해결하는 AX 훈련

AX 관련 사업주훈련은 31건, 22개 과정으로 운영됐으며 수강생 연인원은 201명이었다. 직원의 시 역량에 따라 초급·중급·고급으로 과정을 나누고, 평균 5.5명의 소수 인원으로 실습을 진행했다. 강사는 100%



사내 직원으로 구성해 실제 업무에 바로 적용할 수 있는 내용에 집중했다. 교육 전후 15명, 29%가 상위 역량 단계로 이동했다.

빠른 기술을 60건 이상의 업무 개선으로



훈련에서 익힌 AI와 자동화 기술은 생산물류·재경·영업·고객 C/S·종무 등 전 부서에 확산됐다. BOM 오류 식별, 출고해차 자동화, 거래내역 대시, VOC 수집 등 현업이 직접 만든 AX 결과물은 60건을 넘어섰다.

이를 통해 경영지원·물류·재경·생산·영업 등에서 월 120시간 이상의 업무시간을 절감했고, 취합과 검증은 AD가 맡고 사람은 의사결정에 집중하는 방식으로 업무가 바뀌었다.

개인의 시도를 조직의 자산으로

스피드랙은 전 16개 부서가 참여하는 업무개선 경진대회를 통해 AX 사례를 공유하고, 교육 플랫폼 SLAM으로 상시학습체계를 운영하고 있다. 현재 직원들이 만든 앱과 프로그램을 GitHub과 Supabase로 이관하며 코드와 데이터를 공동 관리하는 체계도 구축 중이다.

현업이 가장 잘 아는 문제를 사업주훈련으로 해결하고, 그 결과를 다시 조직의 자산으로 축적하는 AX 학습체계를 만들어가고 있다.



S-OJT와 No-code PBL로 만든 메가콤의 Before Service 업무 전환



메가콤은 공기압축기 제조·설치 A/S 경험을 바탕으로 현장 데이터를 축적해온 제조기업이다.

기존에는 알람 발생 후 담당자의 경험으로 상태를 판단하고 장비가 멈추면 긴급 출동하는 방식이 중심이었다.

이에 데이터를 활용해 AI 위험도를 산정하고 정지 전에 고객에게 안내·점검하는 Before Service로 업무방식을 전환하고자 했다.

현장문제를 단계적으로 풀어온 S-OJT

메가콤은 2023년부터 4년 연속 S-OJT를 운영 하며 외부서비스 연동, 고장예측 머신러닝, 스마트 모니터링을 거쳐 AI 기반 예지보전으로 훈련을 확장했다. 2026년에는 실제 설비데이터를 활용한 48시간 PBL을 운영해 5명의 현장인력 데이터 수집.



전처리·모델링·적용테스트를 수행하며 과정을 수료했다. Orange 기반 No-code 분석으로 정상·주요·경고·위험의 기준을 만들고 점진 우선순위에 고객 사전안내 기준까지 직접 설계했다.

KPI로 확인한 고객 대응 방식의 변화

선정 고객사 10개를 대상으로 훈련 전후 각 1개월을 비교한 결과, 탐지 적중률은 58%에서 76%로 높아졌다. 비계획 정지시간은 215시간에서 14시간, 긴급출동은 12건에서 7건, 보고서 작성시간은 40분에서 24분으로 줄었다. 반대로 정지 전 고객에게 먼저 안내한 Before Service는 2건에서 7건으로 늘어 고장 후 복구 중심의 A/S가 사전예방 중심으로 바뀌는 성과를 확인했다.

훈련 성과를 현업의 기준으로



메가콤은 위험도 기준을 워크숍과 매뉴얼로 정리하고 월 1회 KPI 리뷰와 센서별 동료 멘토링으로 사례와 데이터를 조직 지식으로 축적하고 있다. 향후 AI 알람·모델 제품까지 연결해 예지보전과 A/S 서비스, 품질·납기 리스크

관리로 적용 범위를 넓힐 계획이다. 현장 노하우와 제조데이터, No-code AI를 결합한 S-OJT가 정지 전 사전 안내·사전점검 중심의 Before Service 전환 기반이 되었다.

2026 사업주 직업능력개발훈련 우수사례

HRDK 한국산업인력공단

훈련기관 부문



직무 AI 훈련으로 현업적용과 생산성 향상을 이끈 한국표준협회



한국표준협회는 4,1천여 회원사와 전국 10개 지역본부들 기반으로 기업 현장의 훈련 수요를 발굴해왔다.

생성형 AI 교육이 늘어나는 가운데, 단순한 기능 습득을 넘어 '내 직무에서 AI를 어떻게 활용할 것인가'에 주목해 현장의 문제를 직접 해결하는 직무 AI 훈련모형을 설계했다.

현장의 문제를 AI 실습과제로

한국표준협회는 지역본부 간담회와 설문, 품질혁신사례 등에서 현장 문제를 수집하고 NCS 기반 직무분석과 AI 적용 가능성 검토를 거쳐 6개 직무, 41개 과정으로 구체화했다.

훈련에는 직무강사와 AI 전문강사가 함께 참여했고, 품질관리 AI 모듈과 GPTs 등 현업 활용 도구를 활용해 교육보다 실제 업무 결과물을 만드는 데 집중했다.



현장의 문제를 AI 실습과제로



2026년 7월까지 직무 AI 훈련 39개 과제가 69회 운영돼 665명이 참여했으며, 전년도 훈련인원의 약 7배로 확대됐다.

안전관리 과정에서는 A를 활용해 포스터 제작기간을 7일에서 2일, 훈련교안 제작은 10일에서 2일로 줄이고 디자인 외주비도 건당 약 30만 원을 절감했다.

품질과정에서는 QP-QC-QA-QI 전 단계의 34개 업무에 활용할 AI Agent를 실습했다.

훈련 성과를 아카이빙·모델화·표준화해 산업 AX 확산의 허브로

한국표준협회는 A훈련 수료에서 그치지 않고, 실제 업무를 바꾸는 현업중심의 직무 AI 훈련체계를 만들어 가고 있다. 훈련 종료 후에도 Action Plan과 4주 후 현업 적용도 조사를 통해 성과를 확인했다. 6월 운영과정 분석 결과 훈련생들은 배운 내용을 업무에 활용 8.2회 적용한 것으로 나타났으며, 개인의 Action Plan과 적용사례는 다시 직무별 사례의 표준커리큘럼으로 활용되고 있다.



원스톱 통합 교육으로 중소기업 HRD 사각지대를 줄인 한국생산성본부

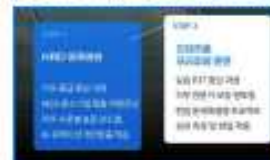


한국생산성본부(KPC)는 교육체계와 인프라가 부족한 중소기업을 위해 온라인 HRD 아카이브와 오프라인 인재개발 프리미엄 훈련을 연결한 현장 맞춤형 하이브리드 교육체계를 구축했다.

2025년 조사에서 중소기업의 61.4%가 온라인 LMS 부재, 55.6%가 교육체계 부족을 어려움으로 꼽은 데서 출발했다.

필요한 기업을 먼저 찾고, 온-오프라인을 연결

KPC는 산업중소기업협회 ESG 상생협력 및 지역본부와 산학협력 네트워크를 활용해 우선지원기업과 신규 참여기업 등 훈련 접근성이 낮은 기업을 발굴했다.



HRD 아카이브에서는 역량진단과 AI 큐레이션으로 기초·중급 학습을 제공 하고, 인재개발 프리미엄 훈련에서는 실습 프로젝트와 전문가 코칭을 연결해 현업 문제를 해결하도록 설계했다. 이외에도 HRD 아카이브는 학습 대안과 고객수요, 산업트렌드를 분석

해 매월 신규 과정을 업데이트하고, 역량진단과 AI 큐레이션 맞춤 레터와 팀 결원지 등을 통해 지속적인 학습을 지원했다

참여 확대가 실제 업무성과로

2026년 HRD 아카이브에는 1,044개사 19,855명이 참여했다. 인재개발 프리미엄 훈련은 8월 11일 기준 1,700개사 5,977명이 참여해 5,737명이 수료하며 수료율 96.2%를 기록했다. HRD 아카이브 참여기업의 97.5%는 우선지원기업이었고, 인재개발 참여기업의 80.2%는 신규 참여기업으로 나타났다.

훈련을 비용 절감과 생산성 향상으로



교육과정에 반영하며, 수요 발굴부터 학습·현업성과까지 이어지는 중소기업 HRD 지원체계를 확대하고 있다.

참여기업에서는 생성형 AI를 활용해 특허 분석시간을 50% 단축했고, 다른 기업에서는 온라인 교육을 통해 교육비·이동비를 98% 절감하고 직원 1인당 주평균 업무시간을 3시간 단축했다. KPC는 이러한 현업 적용 사례를 다시