

2020년 인적자원개발 우수기관 인증(Best HRD) 사업 공고문

공공 및 민간기관의 인적자원개발 촉진을 목적으로 「2020년 인적자원개발 우수기관 인증(Best-HRD) 사업」에 관한 사항을 다음과 같이 공고하오니 참여를 희망하는 기관에서는 신청하여 주시기 바랍니다.

2020. 3. 3.

부총리 겸 교육부 장관, 고용노동부 장관,
한국직업능력개발원 원장, 한국산업인력공단 이사장

1. 사업개요

- 공공·민간기관에서 능력을 중심으로 인재를 채용·관리하고 재직 중 근로자에게 지속적인 교육훈련 기회를 제공하는 등 인적자원개발이 우수한 기관에게 인증을 부여하여 인적자원개발 촉진

2. 신청분야

※ (공공·민간부문 공통) 최근 3년간 HRD관련 또는 노동 관계법 위반으로 벌금이상의 처분사실이 있는 경우 신청 불가

- (공공부문) 「인적자원개발기본법 시행령」 제19조 제1~4호에 따른 기관* 및 관계부처협의회에서 정하는 공공부문** 기업·법인 또는 단체 등
 - * 중앙행정기관, 지방자치단체, 중앙행정기관 또는 지방자치단체의 소속기관 및 출연기관연구회, 지방교육행정기관(시·도교육청 및 하급교육행정기관), 학교, 국립대병원
 - ** 공공부문 : 기획재정부장관 지정·고시 공공기관, 행정안전부장관 지정·고시 지방 출자·출연기관, 지방공기업(지방공기업법), 기타 관계 부처 협의 확정기관
 - (민간부문) 「고용보험법」 제8조에 따른 고용보험 가입 사업장
 - (대기업·중소기업) 「고용보험법 시행령」 제12조의 우선지원대상 기업에 해당되는 기업은 중소기업, 그 범위를 초과한 기업은 대기업
 - (선취업-후학습 우수기업) 능력중심 고졸자 채용, 고졸근로자 진학·국가자격증 취득 등 후학습에 대한 지원 우수기업
- ※ '대기업', '중소기업' 2개 분야에서 '선취업-후학습 우수기업'을 추가한 3개 분야로 개편(20년~)

선취업-후학습의 범위

- (선취업) 직업계고(특성하고, 마이스터고), 인문계고 특화과정, 인문계고 졸업자 또는 졸업예정자
- (후학습) 재직자특별과정, 사내대학, 일학습병행 P-Tech, 야간·계약학과, 사이버 대학, 학점은행제 학점취득(학위취득), 국가자격증 취득 등

3. 신청구분

- (신규인증) '16년 이전 인증기관* 및 신규 신청 기관
 - * 인증유효기간(3년) 경과기관은 신규인증 기관으로 신청 가능
- (재인증) '17년 인증기관 중 희망하는 기관

4. 심사기준

- (공공기관, 대·중소기업) 인적자원관리(HRM) 및 인적자원개발(HRD)의 역량 및 우수성 심사
 - ① 인적자원관리 : 인사관리체계 수립, 채용·인사평가·배치·승진 등 인사제도 운영, 성과목표 관리, 역량개발 제도 운영 등
 - ② 인적자원개발 : 인재육성계획, HRM과 HRD 연계 정도, 교육훈련 참여도 및 교육훈련 투자 정도, 인적자원개발 및 개인 역량개발 평가·피드백
- (선취업-후학습 우수기업) 고졸 근로자 고용, 후학습 지원, 후학습 후 처우개선(인사, 급여), 선취업-후학습 장려 문화, 선취업 근로자 육성 등
 - ※ <붙임 1, 2> 참고 및 구체적인 사항은 안내 사이트(공공부문 : www.krivet.re.kr, 민간부문 : www.hrdkorea.or.kr) 참조

【 공공부문 심사 시 평가 우대사항 】

- ① 마이스터고 협약체결기관
 - ② 특성하고 협약체결기관
 - ③ 숙련기술장려 모범사업체(고용노동부)
 - ④ 가족친화 인증기관('17~'19년, 여성가족부)
 - ⑤ 일 학습병행 참여기관(HRD-net (www.hrd.go.kr)에 등록된 일학습병행 승인기관)
 - ⑥ 대한민국 일자리 으뜸기업(선정일 다음연도 1월1일부터 3년간)
 - ⑦ 과정평가형 국가기술자격제도 운영 기관
 - ⑧ 선취업-후학습 우수기관
- ※ 심사항목 중 「인사에 관한 정부시책 반영」 지표 심사 시 우대

【 민간부문 심사 시 가점 부여사항 】

일반부문(대·중소기업)	선취업-후학습 기업
① 마이스터고 협약체결기업(3점)	① 현장실습선도기업(5점)
② 특성화고 협약체결기업(3점)	② 노사문화우수기업(2점)
③ 숙련기술장려 모범사업체(고용노동부)(3점)	③ 마이스터고 협약체결기업(2점)
④ 가족친화 인증기업('17~'19년, 여성가족부)(5점)	④ 특성화고 협약체결기업(2점)
⑤ 일 학습병행 참여기업(HRD-net(www.hrd.go.kr)에 등록된 일학습병행 승인기업)(5점)	⑤ 숙련기술장려 모범사업체(고용노동부)(2점)
⑥ 대한민국 일자리 으뜸기업(선정일 다음연도 1월1일부터 3년간)(5점)	⑥ 가족친화 인증기업('17~'19년, 여성가족부)(2점)
⑦ 과정평가형자격 및 사업내자격 검정사업 참여기업(5점)	⑦ 일 학습병행 참여기업(HRD-net(www.hrd.go.kr)에 등록된 일학습병행 승인기업)(5점)
	⑧ 대한민국 일자리 으뜸기업(선정일 다음연도 1월1일부터 3년간)(2점)
	⑨ 과정평가형자격 및 사업내자격검정사업 참여기업(2점)
	* 위 가점사항 중 택 1(최고가점 5점)

5. 선정절차

- (심사) 심사위원회를 구성하여 1차 서류심사, 2차 현장심사 실시
 - ① 1차(서류심사) : 심사기준 항목별 심사위원의 평가점수 평균 반영, 평가결과 고득점 순으로 현장심사 대상 기업 선정
 - ② 2차(현장심사) : 서류심사를 통과한 기업에 대해 심사위원이 직접 현장을 방문하여 운영현황 등 심사 (기준점수 이상인 재인증 기업 제외)
- ※ 심사위원 : HRD 관련 분야 학식과 경험이 풍부한 자 중에서 산·학·연 전문가 등으로 구성
- (선정) 인증취득 기준을 충족한 기관을 대상으로 인증위원회의 심의를 거쳐 선정
 - (공공·민간_일반기업) 총 1,000점 만점(인적자원관리 400점, 인적자원개발 600점)중 700점 이상
 - ※ 단, 각 부문별 점수가 인적자원관리 240점 미만, 인적자원개발 360점 미만인 경우는 총점과 관계없이 탈락
 - (선취업-후학습 우수기업) 총 100점 만점 중 70점 이상
 - ※ 단, 각 영역별(6개 영역) 점수가 60% 미만인 경우는 총점과 관계없이 탈락

6. 인증수여 및 인증혜택

- (인증 수여) 유효기간 3년('20~'22)의 인증서 수여
 - 공공부문 : 교육부, 인사혁신처 2개 부처 공동 명의로 인증서 수여
 - 민간부문 : 고용노동부, 교육부, 산업통상자원부, 중소벤처기업부 4개 부처 공동 명의로 인증서 수여
- (인증혜택) 인증서(패) 수여 외에 다양한 인센티브 제공
 - 공공부문
 - 유효기간 3년의 인증서·인증패 수여 및 인증 로고 활용
 - 최우수인증기관(4개 기관) 담당자 부총리 겸 교육부장관 표창 수여
 - 인증기관 담당자 해외연수 지원
 - 인증기관 우수사례 홍보
 - 인증기관 정기근로감독 3년간 면제
 - 민간부문

부처별	주요내용	비고
고용노동부	인증기업 3년간 정기근로감독 면제	공통
	(중소기업) 중소기업 학습조직화 지원사업 참여 가점	
	(중소기업) 고용지원금 제도 신청시 가점 * 대한민국일자리 으뜸기업, 고용안정장려금, 고용유지지원금	
	직업능력개발 정부포상 유공자 선정시 대표자 가점 최고득점 기관 담당직원 고용노동부장관 표창	
조달청	(중소기업) 청년친화강소기업 신청시 가점 공공입찰 시 가점 부여	
중소벤처기업부	(중소기업) 일자리창출촉진자금(장기·저리) 지원 대상	선취업 후학습 분야만 해당
	(중소기업) R&D, 수출 등 중소기업 지원 사업 가점(5점)	공통
	중소기업 병역지정업체 추천 시 가점(5점)	
기 타	인증기관 담당자 연수과정 지원	공통
	인증기관 사례 홍보	
	인적자원개발 우수기관 인증로고 및 동판 활용	

※ 인증 탈락기관 중 희망기관(공공/민간), 심사결과 하위기관 중 희망기관(공공) 등에 대해 인적자원개발 현황 진단·개선방안 제시 등 맞춤형 HRD 컨설팅 지원

7. 신청 접수

- 제출기간 : **2020. 3. 3.(화) ~ 5. 25.(월) 18:00까지**
 ※ 우편은 마감일자 소인까지 유효
 - 제출서류
 - 공공·민간부문 공통 : 신청서(소정양식), 인적자원개발 우수기관 심사 보고서 5부, 관련 증빙서류 1부
 - ※ 제출된 서류는 제출기간 경과 이후 임의로 변경할 수 없으며 반환하지 않음
-
- ◎ 신청서 서식 및 세부사항은 아래의 웹페이지를 참고하시기 바랍니다.
 * 한국직업능력개발원 www.krivet.re.kr> 연구원소식 > 공지사항
 * 한국산업인력공단 홈페이지 www.hrdkorea.or.kr > 소식공간 > 알려드립니다
-
- 제출방법
 - 공공부문 : e-메일(best-hrd@krivet.re.kr) 및 우편 접수
 ※ 우편 접수 제출처 : (30147) 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 사회정책동(D동) 1129A호 한국직업능력개발원 사회정책지원센터 인증사업 담당자
 - 민간부문 : 한국산업인력공단 지부·지사에 우편 또는 방문 접수

8. 향후 일정

- 심사 및 인증기관 확정 : '20년 6~8월
- 인증수여식 개최 : '20년 9월

9. 문의처 및 세부사항 안내

- (공공부문) 한국직업능력개발원 사회정책지원센터 인증사업 담당자
 ☞ 이메일: best-hrd@krivet.re.kr / ☎ 전화 : 044-415-3716
- (민간부문) 한국산업인력공단 24개 지부·지사 직업능력개발부

기관명	주 소	전화번호
본부 능력개발기획부	울산 중구 종가로 345	052-714-8212
서울지역본부	서울 동대문구 장안벚꽃로 279	02-2137-0460
서울서부지사	서울 은평구 진관3로 36	02-2024-1733
서울남부지사	서울 영등포구 버드나루로 110	02-6907-7178

기관명	주 소	전화번호
강원지사	강원 춘천시 동내면 원창고개길 135	033-248-8505
강원동부지사	강원 강릉시 사천면 방동길 60	033-650-5723
부산지역본부	부산 북구 금곡대로 441번길 26	051-330-1902
부산남부지사	부산 남구 신선로 454-18	051-620-1933
경남지사	경남 창원시 성산구 두대로 239	055-212-7215
울산지사	울산 중구 종가로 347	052-220-3244
대구지역본부	대구 달서구 성서공단로 213	053-580-2314
경북지사	경북 안동시 서후면 학가산온천길 42	054-840-3017
경북동부지사	경북 포항시 북구 법원로 140번길 9	054-230-3225
인천지역본부	인천 남동구 남동서로 209	032-820-8608
경기지사	경기 수원시 권선구 호매실로 46-68	031-249-1204
경기북부지사	경기 의정부시 추동로 140	031-850-9115
경기동부지사	경기 성남시 수정구 성남대로 1217	031-750-6262
광주지역본부	광주 북구 첨단벤처로 82	062-970-1741
전북지사	전북 전주시 덕진구 유상로 69	063-210-9215
전남지사	전남 순천시 순광로 35-2	061-720-8528
전남서부지사	전남 목포시 영산로 820	061-288-3319
제주지사	제주 제주시 복지로 19	064-729-0723
대전지역본부	대전 중구 서문로 25번길 1	042-580-9112
충북지사	충북 청주시 흥덕구 1순환로 394번길 81	043-279-9015
충남지사	충남 천안시 서북구 천일고1길 27	041-620-7615

○ 제출서류 양식 및 사업 세부사항 안내 사이트

- 교육부, 고용노동부 홈페이지
- 한국직업능력개발원, 한국산업인력공단 홈페이지
- HRD-Net (www.hrd.go.kr)
- HRD콘텐츠네트워크 (www.hrdbank.net)

붙임 1 2020년 공공부문 Best HRD 인증심사 지표

부문	심사영역	심사항목	심사지표	배점
A. 인적자원 관리 (400)	A.1 인사관리 기반 (90)	A.1.1 인사기획 및 전략(40)	A.1.1.1 기관 경영에 근거한 인사관리체계 수립	10
			A.1.1.2 역량기반 인사관리 기획	10
			A.1.1.3 인사에 관한 정부시책 반영	20
		A.1.2 인력계획(50)	A.1.2.1 역량모델 계획 수립 및 운영	20
			A.1.2.2 부서별 인력 수요 조사	20
			A.1.2.3 다원화된 인사관리 방법	10
	A.2 인적자원 관리 체제 구축과 운영 (140)	A.2.1 채용(40)	A.2.1.1 역량중심 채용	20
			A.2.1.2 채용 방식의 다양성	20
		A.2.2 인사평가(20)	A.2.2.1 공정하고 합리적인 인사평가제도의 정립	20
			A.2.3 배치 및 인사이동(40)	A.2.3.1 배치이동의 상세 경로 설정
	A.2.3.2 체계적인 경력관리 시행	20		
	A.2.4 승진(40)	A.2.4.1 개인의 업적 및 역량에 기반한 승진	20	
		A.2.4.2 승진제도의 합리성	20	
	A.3 성과 목표 관리 (80)	A.3.1 목표 수립 및 관리(40)	A.3.1.1 조직과 개인 목표의 연계성	10
			A.3.1.2 설정목표의 공유성	10
			A.3.1.3 목표 달성을 위한 노력	20
		A.3.2 결과 공개 및 환류(40)	A.3.2.1 성과평가 결과 정보의 공개	20
			A.3.2.2 교육훈련과 자기개발에 대한 평가결과의 반영	20
			A.4 역량개발 제도운영 (90)	A.4.1 경력개발 체제(50)
	A.4.1.2 평가결과를 반영한 보상체제 시행	20		
A.4.2 능력개발 인프라(40)	A.4.2.1 개인의 자기개발 노력 유도 및 동기 부여	20		
	A.4.2.2 수요자 중심의 능력개발 경로의 다양화 노력	20		
B. 인적자원 개발 (600)	B.1 기획 및 인프라 (200)	B.1.1 기획(120)	B.1.1.1 인적자원개발에 대한 기관장의 의지	30
			B.1.1.2 체계적인 인재육성 계획 수립	50
			B.1.1.3 B.1.1.3 역량기반 교육훈련 체계 수립	40
		B.1.2 인프라(80)	B.1.2.1 HRM과 HRD의 연계 정도	50
			B.1.2.2 새로운 교육방식 및 교수기법 도입 노력	30
			B.2 운영 (300)	B.2.1 학습조직화 (100)
	B.2.1.2 B.2.1.2 학습조직 활성화 정도	30		
	B.2.1.3 집합교육 이외의 학습활동 정도	30		
	B.2.2 교육훈련 참여 및 자율성(80)	B.2.2.1 교육훈련 프로그램의 다양성		40
		B.2.2.2 개인 스스로 교육학습 실행정도	40	
	B.2.3 인적자원개발 투자(120)	B.2.3.1 1인당 연간 교육훈련 비용	60	
		B.2.3.2 1인당 연간 교육훈련 시간	60	
	B.3 평가 (100)	B.3.1 결과 및 피드백 (100)	B.3.1.1 조직의 인적자원개발 및 개인 역량개발 계획 실적	50
			B.3.1.2 평가결과 피드백을 통한 프로그램 개선 효과	30
			B.3.1.3 인적자원개발의 조직경영성과에 대한 기여도	20
		합계		1,000

붙임 2 2020년 민간부문 Best HRD 인증심사 지표

○ 대기업

부문	심사영역	심사항목	심사지표	배점	
A. 인적자원 관리 (400점)	A.1 기획 인프라	A.1.1 인사기획	A.1.1.1 회사비전(전략)에 근거한 능력중심 인사계획 수립의 적절성	30	
			A.1.1.2 인사계획에 구성원 참여 수준	30	
			A.1.1.3 인사에 관한 정부 시책 반영의 적절성	10	
		A.1.2 인프라 구축	A.1.2.1 인사 관련 사내규정 명문화 수준	20	
			A.1.2.2 선발/평가지 능력중심 역량측정 도구개발 및 활용 수준	30	
			A.1.2.3 e-HRM시스템 구축정도(e-HR 통합시스템 포함)	20	
	A.2 활용	A.2.1 채용	A.2.1.1 부서별 능력중심 인력 수요조사의 적절성	30	
			A.2.1.2 능력중심 채용절차의 적절성	30	
			A.2.1.3 채용인력 유지율	30	
		A.2.2 직원관리	A.2.2.1 능력중심 핵심인재관리 수준	20	
			A.2.2.2 능력중심 배치이동 경로의 적절성	20	
			A.2.2.3 퇴직지원제도의 적절성	20	
	A.3 평가보상	A.3.1 성과평가	A.3.1.1 평가정보 공개 및 피드백 정도	20	
			A.3.1.2 조직의 목표와 개인 목표와의 연계정도	30	
			A.3.1.3 평가결과에 따른 역량개발 연계정도	10	
		A.3.2 승진보상	A.3.2.1 능력중심 승진제도의 공정성	10	
			A.3.2.2 성과평가에 기반한 보상제 시행	10	
			A.3.2.3 복리후생제도 다양성	10	
	B. 인적자원 개발 (600점)	B.1 기획 인프라	B.1.1 HRD기획	B.1.1.1 인적자원개발에 대한 CEO의 교육투자이지 수준	40
				B.1.1.2 HRD 활동과 기업 비전/미션/사업전략의 연계성	30
B.1.1.3 정기적인 HRD요구 분석 및 반영 수준				20	
B.1.1.4 중장기 능력중심 인재육성체계 수립의 적절성				30	
B.1.2 인프라 구축			B.1.2.1 HRM과 HRD 연계성	30	
			B.1.2.2 자체교육시설 활용 수준	10	
B.1.3 인적자원개발 투자		B.1.2.3 HRD 조직/담당자 구성의 적절성	30		
		B.1.2.4 직급별/직무별 능력중심 역량정의 및 활용 수준	30		
B.1.2.5 e-HRD시스템 구축정도		20			
B.1.3.1 매출액 대비 연간 교육훈련비		30			
B.1.3.2 1인당 연간 교육훈련시간		30			
B.2 운영		B.2.1 학습조직화	B.2.1.1 학습조직 활동 설계의 체계성	30	
			B.2.1.2 학습조직 활동의 활성화 수준	30	
			B.2.1.3 학습조직 활동의 지원 수준	30	
	B.2.2 교육 프로그램	B.2.2.1 능력중심의 자체적인 교육프로그램 개발 정도	20		
		B.2.2.2 강사전문성 및 활용 수준	10		
		B.2.2.3 구성원의 교육훈련 참여 자율성	20		
B.2.3 경력개발	B.2.2.4 학습활동 모니터링 및 촉진 수준	20			
	B.2.3.1 능력중심의 경력설계지원 수준	20			
B.2.3.2 개인 경력개발 계획 관리 수준	20				
B.3 결과	B.3.1 평가 및 피드백	B.3.1.1 체계적인 평가방법의 활용 수준	30		
		B.3.1.2 평가결과 피드백을 통한 프로그램 개선 효과	30		
	B.3.2 기여도	B.3.2.1 교육목표 대비 실적	20		
		B.3.2.2 인적자원개발의 조직 경영성과에 대한 기여도	20		
합계		1,000			

○ 중소기업

부문	심사영역	심사항목	심사지표	배점
A. 인적자원 관리 (400점)	A.1 기획 인프라	A.1.1 인사계획	A.1.1.1 회사비전(전략)에 근거한 능력중심 인사계획 수립의 적절성	30
			A.1.1.2 인력확보계획의 체계성	30
		A.1.2 인프라구축	A.1.2.1 인사 관련 사내규정 명문화 수준	20
			A.1.2.2 능력중심의 선발/평가기준 정립 수준	30
	A.2 활용	A.2.1 채용	A.1.2.3 노사관계의 파트너십 구축 정도	20
			A.2.1.1 능력중심 인력수요 및 필요인원 산정의 적절성	30
			A.2.1.2 능력중심 채용절차의 적절성	30
		A.2.2 직원관리	A.2.1.3 채용인력 유지를 위한 노력 정도	30
			A.2.2.1 능력중심 직원관리 전략 수립의 적절성	30
	A.2.2.2 능력중심의 중소기업형 인재육성경로 활용 수준	30		
	A.3 평가보상	A.3.1 성과평가	A.3.1.1 평가결과와 인재육성정책의 연계성	40
			A.3.1.2 조직목표에 대한 구성원들의 공유 수준	40
		A.3.2 승진보상	A.3.2.1 능력중심 평가결과에 따른 승진 및 보상제 시행 수준	20
			A.3.2.2 복리후생제도 다양성	20
	B. 인적자원 개발 (600점)	B.1 기획 인프라	B.1.1 HRD기획	B.1.1.1 인적자원개발에 대한 CEO의 교육투자인지 수준
B.1.1.2 HRD 활동과 기업 비전/미션/사업전략의 연계성				40
B.1.1.3 HRD 계획수립 시 구성원들의 의견 반영 및 수요 조사 여부				30
B.1.1.4 연간 교육계획 수립 및 구성원 공유 수준				40
B.1.2 인프라 구축			B.1.2.1 교육훈련결과와 인사고과의 연계성	30
			B.1.2.2 HRD 시스템 체계화 및 전담인력 배치 여부	30
			B.1.2.3 직급별/직무별 능력중심 교육체계 수립의 적절성	30
			B.1.2.4 기업 인재상 정립 수준	30
B.1.3 인적자원개발 투자		B.1.3.1 매출액 대비 연간 교육훈련비	30	
		B.1.3.2 1인당 연간 교육훈련시간	20	
B.2 운영		B.2.1 학습조직화	B.2.1.1 학습조직 활동 설계의 체계성	40
			B.2.1.2 학습조직 활동의 활성화 수준	40
	B.2.1.3 학습조직 활동의 지원 수준		40	
	B.2.2 교육프로그램	B.2.2.1 조직의 자체적인 능력중심 교육프로그램 실행 수준	20	
		B.2.2.2 학습활동 모니터링 및 촉진 수준	30	
	B.2.3 경력개발	B.2.3.1 능력중심 인재 육성경로의 체계성	30	
B.3 결과	B.3.1 평가 및 피드백	B.3.1.1 교육훈련 평가기준 수립 여부 및 실행 수준	30	
		B.3.1.2 교육훈련 결과의 개인 및 조직개선 활용 수준	30	
합계				1,000

○ 선취업후학습 기업

심사영역	심사항목/지표	배점	지표성격
1. 고용(30)	1.1 선취업 근로자 비중	10	정량
	1.2 선취업 근로자 고용유지율	7	정량
	1.3 선취업 근로자 고용증가율	6	정량
	1.4 고졸 채용 활성화 노력	7	정성
2. 지원(20)	2.1 CEO의 의지	8	정성
	2.2 후학습률	7	정량
	2.3 근로자의 후학습 지원노력	5	정성
3. 인사보상(20)	3.1 후학습 후 인사 우대노력	12	정성
	3.2 후학습 후 보상 노력	8	정성
4. 조직문화 (10)	4.1 선취업-후학습 지원분위기	5	정성
	4.2 고졸취업, 선취업-후학습 관련 직원대표회의 또는 노조와의 협의	5	정성
5. 육성(10)	5.1 선취업 근로자 육성로드맵 여부	5	정성
	5.2 선취업 근로자 경력관리	5	정성
6. 성과(10)	6.1 선취업-후학습 도입에 따른 기업기여도	5	정성
	6.2 선취업 근로자 직무·조직만족도 향상	5	정성
합 계		100	