

< 훈련결과보고서 요약서 >

성 명	김옥미	직 급	행정사무관
훈 련 국	미국	훈련기간	2023.7.31.~2015.1.30.
훈련기관	The Maureen And Mike Mansfield Foundation	보고서 매수	102 매
훈련과제	디지털 플랫폼 정부 구현을 위한 공무원 인재개발방안 연구		
보고서 제목	디지털 플랫폼 정부 구현을 위한 공무원 인재개발방안 연구		
내용요약	<p>○ 연구배경 및 목적</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4차 산업혁명으로 인한 ICT 기술의 급속한 발전 등 급변하는 정책환경 변화 속에서 필요역량을 빠르게 확보, 활용하기 위해서는 인재개발의 중요성이 더욱 강조 - 디지털 대 전환 시대, 우리 정부의 공무원 인재개발이 나아갈 방향을 모색 <p>○ 연구방법과 범위</p> <ul style="list-style-type: none"> - 디지털 트랜스포메이션, 디지털 플랫폼 정부 개념을 이해하고, 새롭게 요구되는 역량을 살펴볼 것임, 다양한 문헌연구, 우리나라 현황 분석 후 미국 연방정부 사례 연구를 통해 공무원 인재개발 관련 개선방향을 도출 <p>○ 최신 HRD 트렌드 분석(2023*2014)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chat GPT과 같은 생성형 AI(Artificial Intelligence(AI)의 등장으로 L&D도 AI 기반의 디지털 러닝으로 진화, BCG에 따르면 Cha GPT 사용으로 업무처리 속도 및 품질이 모두 향상, 생성형 AI는 L&D에서도 널리 사용 중 - 업무와 기술 변화 속도가 증가하면서 기존의 Job과 Role 중심의 기존 역량 모델에는 한계가 있어 좀더 작은 단위인 Skill 중심으로 변화함 - 고성능 조직은 L&D 기술 생태계를 통해 성과를 창출하고, L&D환경에서 AI를 많이 사용하는 편임. - 급변하는 정책환경은 구성원의 몰입과 리텐션을 저해, 리더에게 신뢰, 공감, 안정성, 희망을 제시하는 역할이 요구됨 <p>○ 결론 및 정책적 함의</p> <ul style="list-style-type: none"> - AI, 빅데이터 등 새롭게 요구되는 역량을 포함, 비정형 학습을 폭넓게 인정하는 등 인재개발 여건 변화를 고려하여 상시적 학습문화 조성을 위한 지속적 노력 필요 - 디지털 플랫폼 정부에서 디지털 역량 강화는 필수적, 디지털 리더리시/데이터 리더리시 제고를 위한 교육을 전방위적 확대 필요 - 디지털 플랫폼 정부를 성공적으로 구현하기 위해서는 디지털 기술 뿐만아니라, 이를 주도할 수 있는 강력한 리더십이 필수적, 리더십 교육 강화 추진 - 최신 기술 및 트렌드를 배우고, 이를 적용할 수 있는 능력이 중요. 이를 가능하게 하는 학습 플랫폼을 고도화, 개선이 필요함. 특히, 학습데이터를 민간영역까지 확대하여 활용하기 위해서는 학습데이터 표준화 필요 		

디지털 플랫폼 정부 구현을 위한 공무원 인재개발방안 연구

I. 연구배경 및 목적

제4차 산업혁명으로 인한 ICT 기술의 급속한 발전과 더불어 팬데믹 이후 비대면 환경으로의 전환 등에 따라 정책 환경은 빠르게 변화하고 있다. 인공지능(AI), 사물인터넷(IoT), 빅데이터 등 최첨단 정보통신 기술이 사회 및 경제 전반의 혁신적인 변화를 일으키는 새로운 산업시대를 일컫는 제4차 산업혁명(The Fourth Industrial Revolution)은 2016년 세계경제포럼에서 클라우드 슈밥(Klaus Schwab)이 최초로 언급한 이후 새로운 산업 시대를 대표하는 용어가 되었다. 특히, 전 세계적인 디지털 혁명은 산업계 뿐만 아니라 전 사회의 과감한 변화를 요구하고 있고, 디지털 기술의 발전 정도가 국가경쟁력을 좌우하는 변수가 됨에 따라 많은 국가들이 디지털 트랜스포메이션 전략을 세우고, 이를 실행 또는 확산하고 있다.

우리 정부는 디지털 대전환 시대(Digital Transformation)에 사회 전반의 디지털 혁신을 위하여 '디지털 플랫폼 정부'를 미래 정부의 이상적 모델이자 국가 전략 산업으로 제시하고 이를 위한 실천 전략을 마련하기 시작했다. 디지털 플랫폼 정부란 디지털 기술을 기반으로 공공기관과 민간기업들의 모든 데이터와 서비스를 연결하는 '디지털 플랫폼' 위에서 국민, 기업, 정부가 함께 사회문제를 해결하고, 새로운 가치를 창출하는 정부이다.(NIA, 2022).

이 플랫폼에서 정부와 공공기관은 공공데이터를 공유, 활용하여 이를 기반으로 맞춤형 공공서비스를 제공한다. 디지털 플랫폼 정부를 구현하고 데이터 기반의 과학적 행정서비스를 제공하기 위해서는 정책 환경 변화를 따르고 지원하는 것을 넘어 이를 이끌어 갈 수 있도록

공직사회의 변화가 필수적이다. 이러한 변화에 발 빠르게 대응하기 위해서 적합한 인재를 새롭게 채용하는 것은 물론이고, 기존 인력이 변화에 뒤처지지 않도록 새롭게 요구되는 디지털 역량을 높이는 것 또한 매우 중요하다. 급변하는 정책환경 변화에 따라 새로이 요구되는 역량과 현재 역량의 차이를 빠르게 메꾸고, 요구되는 역량을 충분히 활용하기 위해서 공공부문 인력의 인재개발의 중요성이 더욱 커지고 있다.

빠르게 변화하는 디지털 전환시대에 성공적인 인재개발을 위해서는 미래 정부의 직면하는 변화의 필요성은 인식하고, 변화관리를 해나갈 뿐만 아니라 이를 지원할 수 있는 다양성과 포용성을 갖춘 리더십과 조직문화, 그리고 시스템까지 갖추어야 한다. 이를 통해 정부는 국민들이 원하는 공공서비스를 효과적으로 제공할 수 있고, 국가 경쟁력을 더욱 높일 수 있다.

이 연구를 통해 급변하는 디지털 전환시대에 국민의 눈높이에 맞는 정책을 만들고 공공서비스를 제공할 수 있도록 공무원의 디지털 역량을 강화하고, 디지털 대전환 시대를 이끌어 나갈 수 있도록 공무원의 인재개발이 나아가야 할 방향에 대해 정책적 함의를 도출하고자 한다.

II. 문헌연구

1. 디지털 트랜스포메이션(DX)과 디지털 플랫폼 정부

디지털 트랜스포메이션에 대해 많은 학자들은 ‘새로운 디지털 기술을 조직에 도입, 활용하면서 조직의 효과성을 높이는 과정’으로 정의하고 있다.(Fitzgerald, 2014; Piccinini, 2015; Horlacher.,2016; Karagiannaki, 2017; Liere-Netheler, 2018). 즉, 디지털 기술을 활용하여 기업, 조직, 사회 전반의 프로세스, 업무방식, 서비스, 문화를 근본적으로 변화시키는 과정으로 이해할 수 있겠다.

‘디지털플랫폼정부’는 모든 데이터가 연결되는 ‘디지털 플랫폼’ 위에서 국민, 기업, 정부가 함께 사회문제를 해결하고 새로운 가치를 창출하는

정부(디지털플랫폼정부위원회 보도자료, 2022)로 정의된다. 즉, 디지털 플랫폼 정부란 디지털 기술을 기반으로 공공기관과 민간기업들의 모든 데이터와 서비스를 연결하여 국민에게 선제적으로 맞춤형 서비스를 제공하는 정부이다.

정부는 디지털 플랫폼 정부로의 전환을 통해 다음 부분에서 공공 서비스를 더욱 개선할 수 있다. 첫째, 정부가 보유하고 있는 데이터와 플랫폼에서 보유하고 있는 빅데이터와 AI 기술을 활용하여 국민들에게 생애 주기별 맞춤형 서비스를 선제적으로 제공할 수 있다. 둘째, 정부는 플랫폼 공급자로서 건전한 플랫폼 생태계 구축에 기여할 수 있다. 현재 많은 기업들은 플랫폼을 기술, 비용 등의 이유로 플랫폼을 직접 구축하기 보다는 구축된 플랫폼을 활용하고 있다. 장기적으로 소수의 기업만이 플랫폼을 보유, 발전시키면서 플랫폼 기업의 독과점 문제가 사회적으로 문제가 되고 있다. 하지만, 정부가 제공하는 플랫폼에는 다양한 기업과 국민들이 자유롭게 참여할 수 있고, 정부는 건전한 규칙을 설정함으로써 디지털 플랫폼이 더 잘 작동할 수 있도록 장려하고, 정부 서비스는 더욱 혁신적으로 개선될 수 있다. 마지막으로, 디지털 플랫폼 정부는 플랫폼의 방대한 데이터를 기반으로 과학적 의사결정을 하고, 이를 통해 합리적인 서비스 개선을 해나갈 수 있다.

2. 디지털 전환시대에 변화하는 공무원 역할과 필요 역량

가. 디지털 기술 이해 및 활용 역량

공무원들이 공공서비스의 디지털 전환, 데이터 기반 의사결정, 정부의 다양한 정책 시스템을 관리하기 위해서는 AI, 빅데이터, 클라우드 등 다양한 디지털 기술을 이해하고 효율적으로 활용할 수 있는 능력을 갖추는 것은 필수적이다. 즉, 데이터 관리 및 분석 소프트웨어, 프로젝트 관리 도구 등의 소프트웨어를 능숙하게 활용할 수 있어야 한다.

나. 데이터 리터러시

디지털 전환시대에는 여러가지 기술변화와 디지털화가 동시에 일어나면서 데이터가 폭발적으로 증가하고 있다. 사람들이 매일 사용하는 인터넷과 스마트 폰 등 다양한 디지털 기기, 온라인 서비스, 각종 시스템 등이 데이터를 생성하고 축적하는 원천이 되고 있기 때문이다. 과거에는 직관이나 경험에 의존한 의사결정이 이루어졌다면 이제는 데이터 분석을 통해 정확하고 객관적인 결정을 내릴 수 있다. 이러한 데이터 기반의 의사 결정 과정에서 데이터를 제대로 이해하고, 분석할 수 있는 데이터 리터러시가 필수적이다.

다. 커뮤니케이션 역량 및 협업 능력

디지털 전환이 이루어짐에 따라 공공부문의 커뮤니케이션 방식도 변화하고 있다. 디지털 플랫폼을 통해 다양한 이해관계자와 원활하게 소통하고, 복잡한 정보를 쉽게 전달할 수 있어야 하며, 다양한 디지털 도구를 활용하여 다른 기관과 협업하고, 신뢰관계를 구축할 수 있는 소통능력이 중요하다. 특히, 디지털 전환시대에 온라인 회의, 원격근무 등이 증가하면서 비대면 상황에서의 커뮤니케이션 능력도 더욱 중요해지고 있다.

라. 사이버 보안 및 윤리의식

디지털 기술이 발전하고, 방대한 데이터를 축적하고 활용함에 따라 사이버 보안과 개인정보 보호의 중요성이 더욱 커지고 있다. 사이버 보안에 대한 기본 지식을 갖추고, 공공데이터를 안전하게 관리하고, 해킹 등 사이버 공격에 대응할 수 있어야 한다. 또한, 다양한 데이터에 포함된 시민들의 개인정보를 안전하게 보호하고 관리할 수 있는 역량이 중요하다. 또한, 디지털 전환이 가져오는 새로운 기술들은 여러 윤리적 문제를 가져오기도 한다. 예를 들어, AI를 활용할 때 그 권한을 어디까지 부여할지, 데이터 분석을 하는 과정에서 개인정보나 개인의 사생활을 침해할 가능성은 없는 지에 대한 고민이 필요하다. 특히, 정부 및 공공 부문에서는 디지털 기술의 윤리적 사용과 사회적 책임을 고려한 결정을

내려야 한다.

마. 학습민첩성

급변하는 디지털 전환시대에 빠르게 기술변화와 트렌드를 배우고, 이에 적응할 수 있는 유연성은 필수적이다. 학습민첩성은 단순히 지식이나 기술은 습득하는 것이 아니라, 그 지식을 어떻게 효과적으로 활용하고, 어떻게 변화에 적용하고, 지속적으로 발전시킬 수 있는지 배우는 능력이다. 이는 개인의 역량 향상에도 중요할 뿐만 아니라, 조직 차원에서도 경쟁력 확보에 중요한 요소이다.

3. 디지털 리더십

4차 산업혁명의 가장 주요한 특징이라고 할 수 있는 디지털 전환과 관련하여 가장 많은 논의는 디지털 기술에 집중되어 있다. 즉, 디지털 기술인재를 확보하고, 부족한 디지털 기술 역량을 습득하는 것이 강조되고 있다. 하지만 디지털 기술의 중요성을 인식하고, 디지털 기술을 적극적으로 받아들이고 활용하기 위해서는 디지털 전환에 대한 구성원들의 관심도와 수용도가 높아야 한다. 아무리 최신 디지털 기술이 도입된다고 하더라도 구성원들의 수용도가 낮으면 실제로 기술 활용이 이루어지기는 어렵기 때문이다. 정부조직에서 효과적 디지털 전환을 추진하기 위해서는 조직의 특성에 맞게 디지털 전환 프로그램을 계획하고, 운영할 수 있는 디지털 리더십이 필수적으로 요구된다.

리더십 스타일은 조직분위기에 영향을 주고, 이는 디지털 전환과 디지털 리더십의 효과에도 이어진다. 많은 연구들이 변혁적 리더십이 조직 분위기에 긍정적 영향을 미치는 것으로 입증하고 있다. 변혁적 리더는 조직 구성원들에게 동기를 부여하고, 긍정적 업무환경을 조성하여 높은 성과를 거둔다. 반면, 성과에 비례한 보상에 초점을 맞춘 거래적 리더십은 조건부 보상에 대해 명확한 기대를 확립함으로써 긍정적인 영향을 주는 한편, 수동적 관리는 마이크로 매니징과 자율성 부족

으로 이어져 부정적 영향을 주기도 하는 등 다소 복합적 영향을 미친다. 자유방임주의 리더십은 방향성 부재, 의사소통 부족, 구성원의 무시로 이어져 조직에 부정적 영향을 준다.

Ⅲ. 사례연구(미 연방정부의 인재개발을 중심으로)

미 인사관리처(OPM)은 미 연방정부 최고의 인사기관으로 미국연방 법과 미국연방규정에 따라 인사정책 관리를 담당하고 있다. 연방정부 HRD와 관련 OPM이 지속적으로 강조하고 있는 리더십 개발과 디지털 전환에 따른 미 연방정부의 대응에 대해 다음과 같이 정리해 보았다.

1. 리더십 개발

미 연방정부는 훌륭한 리더가 미국 국민을 위해 봉사할 수 있도록 정부를 변화시키고 개선할 수 있다고 믿고 리더십과 그 교육의 중요성을 지속적으로 강조하고 있다. OPM에 따르면, 모든 수준에서 리더십이 필요하며, 모든 리더십 개발은 개인이 감독 및 관리직책으로 전환되기 훨씬 전부터 시작되어야 한다. OPM은 5개의 핵심 자격(Executive Core Qualifications(ECQs))을 규정하고, 이를 기반으로 고위공무원 선발, 성과관리, 리더십 프로그램을 개발 및 운영을 하고 있다.

ECQ1 Leading Change	조직의 목표를 달성하기 위해 조직 내·외부에서 전략적 변화를 가져올 수 있는 능력
ECQ2 Leading People	타인의 발전, 협력과 팀워크를 촉진하고 갈등을 건설적으로 해결하는 포용성을 포함
ECQ3 Result Driven	조직의 목표와 고객 만족을 위한 역량 포함. * 책임성, 고객 서비스, 결단력, 기업과 정신, 문제해결, 기술적 신뢰성을포괄하는 역량 필요
ECQ4 Business Acumen	인적, 재정, 정보자원은 전략적으로 관련하는 능력 * 재무관리, 인적자본 관리, 기술경영을 위한 역량 포함
ECQ5 Building Coalition	공동의 목표를 달성하기 위해 내외부 다양한 조직과 연합, 협력하는 능력

OPM은 고위공무원의 지속적 개발과 리더십 함양을 위해 1968년 연방 고위공무원 연수소(Federal Executive Institute)를 설립하고, 30,000명 이상의 고위 연방 공무원에게 프로그램을 제공하고 있다. FEI의 모든 교육은 임원 핵심역량(ECQ)과 경력 및 조직성공에 필요하다고 인정되는 역량을 기반으로 구축되었다. 고위공무원 대상의 '민주사회를 위한 리더십' 프로그램은 깊은 자기 성찰을 통해 조직 내 인간관계 및 조직 분석으로 확장하는 자기주도적 리더십 개발을 목표로 하고 있으며, 우리 고위공무원 리더십 교육에도 참고할 만하다.

2. AI인재 확보 및 역량 개발

미 연방정부는 AI의 중요성이 커짐에 따라 2023년 7월에는 AI 역량을 확정하고 이를 발표한 바 있다. 특히, 정부 전반에 걸쳐 AI전문가 채용과 AI 활용역량을 강화하기 위해 AI and Tech Talent Task Force를 설립 (2023.10)하고, 2024년 4월 '연방정부의 급증하는 AI 보고서'를 대통령 보고하였다.

AI and Tech Talent Task Force는 기관의 AI 및 기술 리더십을 강화하기 위한 조치를 시행하고 연방정부 인력의 AI 역량을 높이기 위한 교육을 개선하고 있다. 특히, 정부의 모든 리더십이 AI와 기술을 통해 변화를 주도할 수 있는 역량을 갖추도록 OPM은 데이터 및 AI 활용을 고위공무원 핵심역량에 포함할 것이라고 밝혔다. AI, 기술, 데이터의 발전과 혁신은 계속해서 이루어지며, 감독자와 직원 평가를 통해 AI 관련 역량 순위 변화를 예측하였는바, 정직성, 기술적 능력과 문제해결 역량 등은 지속적으로 중요하다고 인식되고 있으며, 커뮤니케이션, 기술인식, 데이터분석 및 유연성 등은 가까운 미래에 더욱 중요해질 것이라고 판단되어 미래 역량순위가 높은 것을 확인할 수 있다.

<역량 순위 변화>

Competency	Current Importance	Future Importance
Integrity or Honesty	1	1
Technical Competence	2	2
Accountability	3	12
Problem Solving	4	3
Reasoning	5	5
Computer Skills	6	4
Reading Comprehension	7	9
Reading	8	14
Technology Application	9	6
Attention to Detail	10	7
Learning	11	8
Written Communication	12	11
Interpersonal Skills	13	18
Teamwork	14	17
Self-Management	15	25
Oral Communication	16	20
Communication Results	NR	10
Technology Awareness	NR	13
Data Analysis	NR	15
Flexibility	NR	16
Information Management	NR	19
Data Extraction and Transformation	NR	21
Planning and Evaluating	NR	22
Creativity and Innovation	NR	23
Data Visualization	NR	24
Customer Service	NR	26
Decisiveness	NR	27
Mathematical Reasoning	NR	28
Strategic Thinking	NR	29

3. Upskilling & Reskilling

미 연방정부는 전략적 인력관리의 로드맵을 개발, 이를 실천하기 위해 체계적 노력을 기울이고 있다. 이를 위해 적극적으로 인력을 관리하고, 인력을 신속하게 교육시키고, 재배치 하며, 최고의 인재를 확보 하도록 하고 있다. 또한 3가지 모든 단계에서 혁신, 연구 및 파일럿 프로젝트를 통해 지속적인 학습 및 교육이 병행되어야 함을 강조하고 있다(OMB, 2018).

또한, 공무원의 직무수행 역량 부족을 연방정부의 주요 문제로 진단하고('18년), 역량 향상을 위한 Reskilling Toolkit 등 변화관리 매뉴얼 제공('20년)하고 있다. 리스킬링은 완전히 새로운 작업에서 학습할 수 있는 적성이 있음을 보여준 개인을 훈련하는 것인 반면, 업스킬링은 동일한 업무를 수행하는 개인을 새로운 방식으로 교육하는 것이라는 점에서 차이가 있다.

변화관리란 기관 리더십이 조직적 개선 사항을 검토, 구현, 전달하고 직원들에게 지속적으로 정기적으로 상당하고 지속적이며 측정가능한 성과의 개선을 달성하도록 집단적으로 영감을 주는 것을 의미한다. 변화관리의 성공을 위해서는 스폰서와 리더가 효과적으로 소통하는 능력이 가장 중요하며, 변화를 관리하고 소통할 때에는 반드시 개인적, 심리적 측면도 고려하여야 한다.

IV. 결론 및 정책적 함의

1. 공무원 역량 및 상시학습제도 개선

우리나라 공무원 교육은 기본교육과 전문교육 등으로 구분하고 있으며, 기본교육은 신규자 교육, 승진자 교육, 그리고 직급별 리더십 교육으로 구성된다. 공직자로서 필요한 직급별 기본 소양과 자질, 공통 역량을 높이기 위한 기본 교육과 리더십 교육의 중요성은 변함이 없다. 다만, 실제 교육에서 다루는 세부 역량과 교육내용은 디지털 전환에 맞게 변화가 필요하다. 예를 들어 미 연방정부에서도 연방인력의 AI의 급격한 확산에 따라 연방 인력의 AI 역량을 높이기 위해 요구되는 AI 역량을 정의하고, 순위를 정하였다.

또한, 지식 기반 사회에 공무원들이 상시적으로 학습하는 조직을 만들고, 그러한 문화를 확산하기 위해 2007년 새롭게 도입한 상시학습 제도는 공무원의 일정한 교육 이수를 의무화하고, 공직사회의 학습조

직화에 기여하는데 있어 여전히 중요한 역할을 하고 있다. 다만, 단순히 학습시간을 기준으로 한 학습 인정에 대해서는 학습의 형식화를 초래하고, 정형학습 외에 다양한 비정형학습 인정되지 않는 경우가 있는 점은 지속적으로 지적되고 있다. 미 OPM에서도 특별 프로젝트 및 TF 참여, 보충 독서, 연사 포럼, 회의참석 등 다양한 informal training을 learning activity로 인정하고 있다. 인사혁신처에서도 여러 연구와 조사를 통해 다양한 형식의 비정형학습을 인정하려는 노력을 하고 있지만, 디지털 전환에 따라 더욱 다양한 형태의 학습이 이루어지고 있는 만큼, 다양한 형태의 학습이 인정될 수 있도록 지속적 관심과 개선이 필요하다.

2. 디지털 역량 강화

디지털 플랫폼 정부는 다양한 디지털 기술을 기반으로 운영되기 때문에 공무원들의 디지털 역량 강화는 필수적이다. 디지털 정부구현을 선도하고 있는 영국 정부의 경우, 'Digital Academy'를 운영하고 있는데 Digital Academy는 디지털 스킬 교육과 개발 구축 서비스를 지원하고 있다. 또한, 영국 정부가 마이크로 소프트사와 협력하여 공무원 30,000명을 대상으로 디지털 기술 교육을 실시하기도 하였다. 물론, 우리 정부도 공무원들이 디지털 역량 교육을 연 1회 이상 교육하도록 의무화하고 있다. 정부 인력의 디지털 역량 제고를 위해서는 디지털 교육을 전방위적으로 확대하고, 공무원 대상 교육을 실시함에 있어 최고 우수 민간 기업과 협업한 영국 정부의 사례도 참고할 만하다.

3. 리더십 교육 강화

디지털 플랫폼 정부는 디지털 기술을 기반으로 공공데이터 뿐만 아니라 민간의 모든 데이터를 한곳에 모으고, 분석하여 국민들에게 맞춤형 서비스를 제공할 수 있다. 디지털 플랫폼 정부는 시민들에게는 맞춤형 서비스를 제공하고, 정부의 효율성도 극대화할 수 있다는 장점이 있다. 이를 성공적으로 구현해내기 위해서는 디지털 기술 인프라 구축

뿐만 아니라 이를 주도하고 관리할 수 있는 강력한 리더십이 필수적이다.

디지털 대전환 시대에 리더에게 요구되는 역량을 갖추기 위해서는 기술적, 전략적 리더십을 강화하는 교육이 필요하다. 정부 정책을 수립하고 시행하는 리더들이 디지털 환경에 적응하고, 변화를 성공적으로 관리해나갈 수 있는 역량을 갖추는 것이 디지털 플랫폼 정부를 구현해 나가는 첫걸음이 될 것이다. 또한, 급변하는 환경 속에서 필요역량은 지속적으로 추가되고, 변화할 것이다. 새로운 기술 트렌드를 빠르게 인식하고, 배우기 위해서는 변화를 두려움 없이 받아들이는 혁신적 조직 분위기와 학습민첩성이 중요하다. 이러한 조직 분위기를 조성하는 데에도 리더십의 영향력이 매우 크다. 디지털 전환 시대의 리더십 교육이 더욱 강조되는 이유이다.

4. 학습 플랫폼

인사혁신처는 2020년 디지털 기술을 활용하여 정부 및 민간의 다양한 콘텐츠를 한곳에서, 언제든지 원하는 학습을 할 수 있도록 AI·빅데이터 기반의 「지능형 인재개발 플랫폼」 선도적으로 구축하였다. 인재개발 플랫폼(HRD Platform)은 개인경험 학습 플랫폼으로 개인의 학습이력, 경력경로, 선호 등을 고려해 맞춤형 학습을 추천해주고, 개인도 자신의 전문지식을 플랫폼에 공유할 수 있는 쌍방향 학습 플랫폼이다.

LXP 방식의 인재개발 플랫폼이 각 개인에게 적합한 학습콘텐츠 추천 등 개인 맞춤형 학습을 지원하기 위해서는 수요자가 원하는 다양한 콘텐츠 양적, 질적 확보가 필수적으로 요구된다. 또한, AI가 개인의 학습이력과 경력경로 등을 고려해 적합한 학습 콘텐츠를 추천하려면, 알고리즘을 적용할 수 있는 학습 콘텐츠, 학습이력 등에 대한 학습 데이터가 충분히 축적되어야 한다. 장기적으로는 이러한 학습 데이터를 민간영역까지 확대하여 활용하기 위해서는 학습 데이터 표준화에 대한 노력도 함께 이루어져야 할 것이다.