



국민에게 신뢰받는 글로벌 그린에너지 리더 양성의 요람

한수원 인재개발원

최승경

한국수력원자력 인재개발원 원장



“

한수원 인재개발원은 21세기 원자력산업의 선두 주자로 핵심 역량을 확보하고 글로벌 시대에 걸맞는 원자력 인재 양성을 위해 신입 사원은 물론 기성 직원의 직무 교육, 리더십 교육, 이러닝 교육, 협력사 수탁 및 컨소시엄 교육, 경영 변화 관리 교육 등을 시행하고 있다.

”

원자력 인력 양성의 요람

한국수력원자력 인재개발원(KHNP Human Resources Development Institute)은 우리나라 원자력발전소의 효시인 고리원전본부에 인접해 있으며 이곳에서 주위를 바라보면 신고리 원전의 돔이 눈앞에 커다랗게 보여, 여기가 원자력 인력을 양성하는 기관임을 피부로 느낄 수 있다.

한수원은 최근 ‘위기 극복을 넘어 인재 양성으로’라는 캐치프레이즈를 걸었다. 이에 맞춰 한수원 인재개발원은 21세기 원자력산업의 선두 주자로 핵심 역량을 확보하고 글로벌 시대에 걸맞는 원자력 인재 양성을 위해 신입 사원은 물론 기성 직원의 직무 교육, 리더십 교육, 이러닝 교육, 협력사 수탁 및 컨소시엄 교육, 경영 변화 관리 교육 등을 시행하고 있다.

인재개발원에서 이뤄지는 교육은 올해의 경우 253개의 집합 교육 과정을 운영해 약 8,700여 명을, 온라인을 활용한 208개의 직무 과정과 708개의 자기 개발 과정의 이러닝을 통해 6만여 명에 달할 것으로 예측하고 있다. 이로써 원자력 관련 교육 기관으로는 양적으로도 최대일 뿐만 아니라 최고의 교육 품질을 지향하고 있다.

원자력 인재 양성의 요람인 한수원 인재개발원은 1991년에 ‘고리원자력연수원’으로 개원한 뒤, 1998년에 ‘원자력교육원’으로 명칭을 바꾼 후 2013년에 지금의 이름인 ‘한수원 인재개발원’으로 재출범했다.

한국수력원자력의 인재 개발 방향은 다음과 같다. 즉 인재상은 건전한 가치관과 윤리 의식을 바탕으로 본인의 역할과 책임을 다하며 안전문화 정착에 기여하는 ‘기본에 충실한 인재’이며, 인간미와 열린 마음으로 타인과 소통하고 협력하여 공동의 성공을 추구하고 사회적 책임을 다하는 ‘배려하는 상생 인재’이



한수원 인재개발원 전경. 한수원 인재개발원은 회사의 핵심 가치와 CEO의 경영 방침 등을 실현하기 위해 '융합형 전문 인재를 양성하는 Global Learning & Value Center'라는 미션을 새롭게 정립했다.

고, 자기 직무에 있어서 세계 최고가 되겠다는 열정으로 꾸준히 실력을 배양하는 전문성을 갖춘 '글로벌 전문 인재'를 추구한다.

융합형 전문 인재를 양성하는 Global Learning & Value Center

인재개발원은 재출범과 함께 3가지 한수원의 인재상을 지향하며, 회사의 '친환경 에너지로 삶을 풍요롭게'라는 미션과 '신뢰받는 글로벌 에너지 리더, 한수원'이라는 비전을 충족시키고, 회사의 핵심 가치와 CEO의 경영 방침 등을 실현하기 위해 '융합형 전문 인재를 양성하는 Global Learning & Value Center'라는 인재개발원의 미션을 새롭게 정립했다.

이와 더불어 인재개발원은 회사의 비전 및 인재상 실현을 위해 원자력 전문 교육 기관을 넘어 글로벌 인재 개발 기관으로 새롭게 도약하고 '융합형 전문 인재를 양

성하는 Global Learning & Value Center'라는 비전을 달성을 위해 '가치 체계가 체화된 한수원인 양성', '계층별 리더십 역량 강화', '글로벌 직무 전문가 양성', '선진 교육 인프라 정착' 등의 4대 전략 방향을 세워 한수원이 원하는 인재 양성을 위해 끊임없이 매진하고 있다.

이를 위해 계층별 역할과 책임에 맞는 리더십 역량을 갖춘 유능한 리더를 양성하기 위한 '리더십 역량 기반 교육 과정'을 운영하고 있는데, 고위 관리자, 중간 관리자, 초급 관리자, 직원 및 신입 사원에 이르는 계층별 리더십 체계를 정립하고, 계층별 역할과 책임을 반영한 역량 기반의 교육 과정 프로그램을 개발, 운영하여 리더십의 파이프라인 역할을 하고 있다.

특히 신입 사원 입문 프로그램은 윤리·청렴, 직장 예절 등 기본 소양과 한수원의 가치관 등 기본 역량을 배양하는 것에 중요성을 두고 입문 과정을 설계·운영하고 있다.

이밖에도 회사의 미션, 비전, 핵심 가치 및 경영 방침

〈표 1〉 한수원 인재개발원 연혁

| 연도 | 주요 연혁 | 비고 |
|------|-------------------------|-------------------|
| 1976 | 고리발전소 교육훈련부서 설립 | 한국전력 |
| 1991 | 고리원자력연수원 개원 | 한국전력 |
| 1998 | 원자력교육원으로 명칭 변경 | 한국전력 |
| 1999 | 세계 원전 최우수 전문 교육 기관으로 선정 | 국제원자력기구 |
| 2001 | 한국전력에서 한국수력원자력(주)로 분사 | 전력산업구조 개편 |
| 2009 | 국가인적자원개발 컨소시엄 운영 기관 선정 | 고용노동부 |
| 2013 | 인재개발원 출범 및 동반성장아카데미 신설 | 3센터(전문, 리더십, 글로벌) |
| 2014 | 인재개발원 제2캠퍼스 출범 | 경기도 용인 |
| 2015 | 글로벌훈련센터 개소 | |

을 인식시켜 체화되도록 ‘TRUST¹¹⁾ 핵심 가치 내재화’, ‘가치 체계 사내 강사 양성’ 등의 과정을 체계적으로 운영하고 있으며, 조직원으로서 기본적으로 갖추어야 할 안전 관리, 윤리성, 소통 등의 공통 역량 향상 프로그램도 가동하고 있다.

특히 직원들의 직무 역량을 향상시키기 위한 교육 과정은 직군, 직무별로 경력 단계에 맞추어 과정을 개설하여 운영하고 있다.

직무 분야별 전문가는 사무, 기계, 전기, 계측제어, 화학, 원자력, 건축, 토목, 연구 등 9개 직군과 일반직 및 전문직의 Two-track의 직무로 분류해 입사에서 퇴직까지 근무 경력에 따라 기초 과정, 실무 과정, 심화 과정, 전문가 과정의 운영 체계로 인재를 양성하고 있다.

이와 함께 조직의 직무 수행 과정에서 공통적으로 요구하는 지식, 기술의 지속적인 향상을 위한 공통 직무 프로그램도 개발·운영하고 있다.

「KHNP형 SAT표준모델」을 활용한 교육

한편 한수원 인재개발원은 글로벌 인재 양성에도 많은 노력을 기울이고 있다. 아랍에미리트(UAE) 원전 사업과 후속 사업 등에 원활하게 대비하기 위해서 글로벌 마인드, 직무 역량과 어학 능력을 갖춘 해외 전문가 양성에도 많은 노력을 기울이고 있다.

이를 위해 글로벌 빌리지 등 어학 전용 강의장을 활용한 24시간 어학 학습 등 직원 대상 자기 주도적 어학 학습 인프라를 구축했으며, 현재 추진 중인 UAE 교육 사업의 성공적 추진을 위해 교보재, 강사진 등을 글로벌 교육 훈련 프로세스인 SAT(Systematic Approach to Training) 체계로 전면 개편하여 중동, 유럽, 아시아 등 세계 전역에 걸친 잠재적인 원전 도입국들의 눈높이를 충족시켜 나가고 있다.

이와 같은 노력으로 UAE 영문 이러닝 과정 및 베트남

11) 한수원 핵심 가치(TRUST) : Technology(기술), Respect(존중), Ultimate safety(안전) Social Responsibility(사회적 책임), Timeless integrity(정도)



〈그림 1〉 한수원의 인재 개발 방향

달랏대 원자력계통 과정을 수출했으며, 이집트 전력에너지부 고위급 대상 원자력 이해 과정을 개설하는 등 다국적 원전 수주 전에 유리한 고지를 점하는 등 가시적인 성과도 거두었다.

그동안 인재개발원은 교수 각 개인의 역량에 따른 교육 과정을 개설해 운영해 왔던 것을 세계 원자력 표준 교육 훈련 프로세스인 체계적 교육 훈련 기법(SAT : Systematic Approach to Training)을 적용하기에 앞서, 기존의 교육 훈련시스템을 전면적으로 개선하는 시스템 통합 작업에 들어갔다.

내년 하반기부터는 직무에 필요한 지식 및 기술 요건들을 체계적인 방법으로 찾아내 각 교육 과정을 개설할 때, 객관적인 기법으로 분석, 설계, 개발, 시행, 평가의 5단계 절차에 따라 모든 과정을 운영할 수 있을 것으로

기대하고 있다.

이로써 인재개발원은 「KHNP형 SAT표준모델」을 활용한 과정 개설 및 운영으로 교육 훈련 분야에 대한 국제적인 신뢰성을 확보할 수 있게 돼 글로벌 경쟁력을 향 또한 인재개발원은 보유하고 있는 교육 인프라와 기술 역량을 활용해 분야별 중소기업 전문 인력 양성에도 앞장서는 ‘동반성장 아카데미’를 운영하고 있다.

동반성장 아카데미는 고용노동부 및 한국산업인력공단과 함께 자체적으로 직업 능력 개발이 어려운 중소기업과 협약을 하여, 그 기업의 근로자들에게 체계적이고 지속적인 교육을 시행해 주는 상생 프로그램이다.

인재개발원은 기본 과정인 원자력기초반을 비롯해 원자력전기반 등 8개의 실무 과정과 원자력품질선임감사자반 등 2개의 전문 과정을 운영하고 있다.

이와 함께 인재개발원은 원자력 관련 협력 회사 임직원들을 대상으로 발전소 안전 운영에 필요한 기술을 향상시키고 협력 회사의 지속 성장을 유도하기 위해 국내 협력 회사 ‘수탁 교육’ 과정도 운영하고 있다.

한수원의 중장기전략경영계획에 따르면, 다가오는 2030년에는 국내외 원전 40기 운영, 근무 인원 1만 8천여 명으로 현재의 두 배 이상으로 조직과 시설 규모가 확대됨에 세계 3위의 글로벌 원전 운영사의 청사진을 가지고 있다. 이에 따라 교육 수요 또한 기하급수적으로 증가할 것으로 예상된다.

이에 대비하기 위해 회사는 ‘성장하는 한수원의 미래’를 함께 꿈꾸고, 매사에 연구하고 노력하며, 소명 의식을 가지고 각자의 주어진 역할을 성실히 수행하여 ‘준비된 한수원의 미래’를 만들어 갈 인재를 많이 양성해야 할 것이다.

이와 함께 서로 진정한 소통으로 조직간 장벽을 허물고 다양한 이해 관계자와도 화합과 상생을 통해 ‘함께하는 한수원의 미래’에 적극 동참하는 사람도 필요하다고 생각한다.

조직의 경쟁력은 결국 그 구성원들의 경쟁력에서 비롯된다. 그러므로 전 직원이 회사의 비전과 핵심 가치를 공유하고 상호 소통과 협업을 통해 조직 공동의 목표를 향해 물 흐르듯이 흘러갈 때 조직의 경쟁력은 배가될 것이며, 이를 위해 모든 조직은 그 조직에 적합한 인재상을 수립하여 공유해야 한다고 생각한다.

맺음말

올해 초, 한수원 최고경영자는 '위기 극복을 넘어 인재 양성으로' 라는 캐치프레이즈를 천명한 바 있다. 인재 양성의 중요성을 강조한 시점에 인재개발원 원장으로 부임하게 되어 막중한 책임감을 느끼고 있다.

'기업은 인재를 기르고 또 인재가 많아야 성공할 수 있다.'라는 의미로 "기업은 사람이다."라고 카네기는 말했다. 이 말은 기업의 활동에 그만큼 인재가 중요하고 인재 양성에 힘을 쏟아야 한다는 의미일 것이다.

인재란 맡겨진 일에 대해 훌륭한 성과를 내는 직원이다. 맡겨진 일의 상황은 그때그때 다르고 원인을 찾기도 쉽지 않거니와 주어진 사용 가능한 인력과 자원도 충분치 않을 수 있다. 이 상황에서 인재의 역량이 발휘되는 것이다. 이처럼 인재란 단순한 자력만으로,

판정되는 것은 아니다.

인재개발원은 바로 이러한 인재 양성의 목표를 가지고 있다. 신입 사원부터, 중간 관리자, 경영진까지 각 직급에서 필요한 인재를 제때에 양성하는 것이다. 그러려면 인재개발원은 깊은 생각과 적합한 시스템을 갖추는 것이 중요하다.

이와 더불어 인재개발원은 내용에만 집중한 일방적인 주입식 교육에서 탈피해 한수원의 조직원으로서 비전을 공유하고 조화를 이룰 수 있는 '융합형 인재'를 길러내는 데에도 집중해야 한다.

또한 인재개발원은 양질의 교육을 위해 항상 노력해야 한다. '교육의 질은 교사의 질을 뛰어 넘을 수 없다.' 다시 말해 교육의 질이 낮으면, 교사의 질도 당연히 낮다는 것과 같다. 따라서 교직원들은 스스로의 역량을 키우기 위해 각고의 노력이 필요하고 그 노력을 통해 역량을 계속 강화해야 한다.

인재는 단기간에 만들어지는 것이 아닌 만큼, 원전산업이 더 큰 발전을 이루기 위해서는 인재개발원의 역할이 그 어느 때보다도 중요하다고 생각한다.

1991년 개원 이후 25년의 역사를 가지고 있는 인재 양성의 요람인 인재개발원에서는 오늘도 한수원의 미래를 이끌고 갈 주역들이 불을 환히 밝히고 있다. 🌱

