

【주제발표 1】

휴먼뉴딜 추진을 위한 지역인적자원개발시스템 정비

서찬수 센터장(대구경북인적자원개발지원센터)

【주제발표 1】

휴먼뉴딜 추진을 위한 지역인적자원개발시스템 정비

서찬수(대구경북인적자원개발지원센터장)

1. 휴먼뉴딜의 개념

- 「휴먼뉴딜」: 인적자원 투자를 통해 위기에 대한 대항력을 키우고, 우리사회의 성장 잠재력을 높여 미래 중산층을 두텁게 하는 정책(3월 23일 대통령직속 미래기획위원회)
- 위기에 대한 사전예방적 접근과 근로를 통한 재도약을 통해 가계 안정과 개인의 행복추구권 보장
- 「휴먼뉴딜」을 국정 아젠더로 제시한 것에는 하드분야의 「녹색뉴딜」과 소프트분야의 「휴먼뉴딜」을 국정운영의 양대 축으로 삼아 국정의 균형을 도모하고 사회안정 속에 슬기로운 경제위기 극복의지 반영
- 「휴먼뉴딜」은 국가발전에 하드웨어보다는 소프트웨어, 소프트웨어보다는 휴먼웨어의 중요성을 인식하고 사람에 대한 투자를 해서 사람 중심의 국가를 만들겠다는 정책으로 추경예산확보와 같은 단기적 경기대응 전략보다는 장기적 예방적 전략으로 보임

■ 각국의 중산층을 위한 정책

- 미국 - 오바마 프로젝트(강한 중산층- 강한 미국)
 - 국민의 95%를 중산층으로 육성한다는 정책
- 일본 - 재도전프로젝트
 - 주택보조, 재취업 지원정책

○ 영국 - 개인역량강화에 의한 사회이동성 제고



<그림 1> 정부의 휴먼뉴딜 비전

2. 지역인적자원개발정책 환경변화

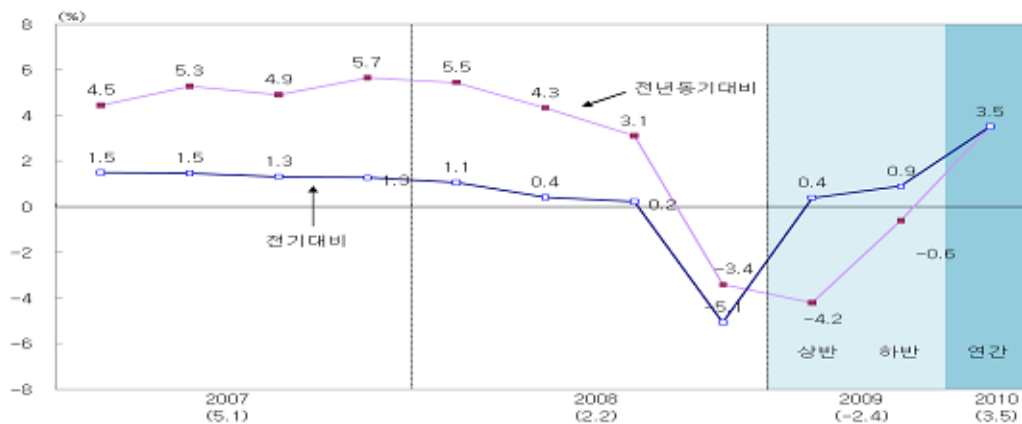
○ 「지역인적자원개발」: 지역의 인적자원을 국가·지방자치단체·교육기관·연구기관·기업 등이 양성·배분·활용하고, 이와 관련된 사회적 규범과 네트워크를 형성하기 위하여 행하는 제반 활동

가. 경제의 성장잠재력 둔화

○ IMF 경제위기 이전까지 경제성장률의 추세는 6~7%를 상회하는 수준이었으나 이후

경제성장률의 변동과 추세는 5%이하로 떨어지고 있으며, 향후에도 5%이상의 성장 잠재력 회복은 불투명한 상태임

- 특히 최근 국제금융시장 불안에 따른 세계경제위기는 2009년 우리나라 경제성장률을 -2.4% 전망



자료 : 한국은행, '2009년 경제전망(수정)', 2009.4.

<그림 2> 2009년 경제전망

나. 경제양극화의 심화

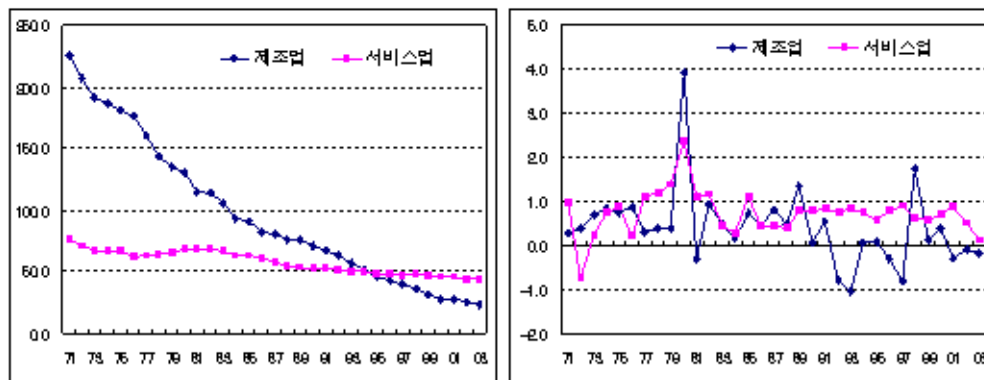
- 1인당 국민소득의 정체와 최근 우리 경제의 전반에 있어서 양극화 현상이 대두되고 있으며, 부문간·업종간·기업간 경제적 성과격차가 확대되고 있음.
- 부문 간에는 수출과 내수, 제조업과 서비스업간의 양극화가 심화되고, 업종 간에는 Ⅱ분야와 비Ⅱ, 그리고 경공업과 중화학공업의 양극화가 심화되고 있음. 그리고 기업 간에는 대기업·중소기업·소기업 사이에 그리고 선도업체와 한계업체 사이의 양극화가 심화됨.
- 이러한 양극화의 심화는 산업에서 한계기업에 종사하는 근로자들은 경제의 체질 개선을 위한 구조조정이 있을 경우 사회적으로 고용불안을 야기할 것임. 한편, 고용 및 소득의 양극화가 나타나면서 인적자본 축적을 저해하고 총요소생산성을 저하시킴으로써 성장잠재력이 훼손되고 있음.
- 경제양극화의 원인은 경제발전의 성숙단계에서 세계화, 기술진보, 제도변화 등의 충격에 의해 경제주체들이 산업 및 기업의 기술수준 및 규모 차이, 근로자들의 적응능력 및 교육수준 차이 등에 기인함.)

- 또한 트리클다운효과(trickle-down effect)가 충분히 발휘되지 못하여 선도부문의 성과가 낙후부문으로 원활히 파급되지 못하는 점도 경제양극화의 구조적 원인임.²⁾
- 특히 외환위기 이후 지니계수가 1998-2003년 평균 0.315로 이전 1990-1997년 0.286에 비해 상승하여 소득격차가 확대되고 있으며, 한국직업능력개발원 자료에 따르면 사교육비와 수능점수간 상관관계가 높으며, 가구소득에 따른 사교육비 지출 수준 격차가 크다는 연구결과에서 중산층에 대한 인적자원개발 정책역량 강화는 빈곤의 대물림 현상 방지차원에서 충분한 의미 있음.

다. 제조업의 전체적인 고용흡수력이 감소

- 이러한 가운데 우리나라의 경제성장 동력이었던 제조업 취업계수의 장기추세가 하락하고, 고용탄력성이 마이너스로 나타나는 등 최근 추세선 아래로 고용탄력치가 하락하여 고용 없는 성장(jobless growth)의 우려가 있음. 이러한 추세선의 하향은 제조업 전체 고용흡수력이 크게 감소하는데 기인하는 바가 큼.

(단위 : 명/10억, 탄성치)



<취업계수>

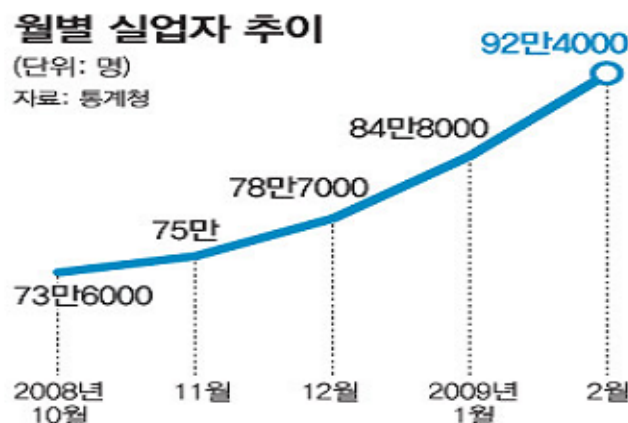
<고용탄성치>

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』 원자료, 각년도, 한국은행, 경제통계시스템(<http://ecos.bok.or.kr/>)

<그림 3> 제조업과 서비스업의 취업계수 및 고용탄성치 추이

- 1) 경제 양극화는 대내외 환경변화 등 충격에 대한 대응 과정에서 경제주체들이 가지고 있는 이질적 속성에 의해 경제적 성과가 양극단으로 분화되는 현상임. Rostow에 의하면 “성숙단계”는 공업설비의 급속한 확장에 치중했던 “도약단계”와는 달리 산업과 기술의 영역이 보다 정밀하고 복잡한 생산과정까지 확대되는 단계를 말함(이내환, 하준경, 강태수, 임철재(2004), 경제양극화의 원인과 정책과제, 한국은행 금융경제연구원.)
- 2) 트리클다운효과는 넘쳐흐르는 물이 바닥을 적시는 것처럼 대기업이나 고소득층 등 선도부문의 경제적 성과가 늘어나면 중소기업이나 저소득층 등 낙후부문에게도 혜택이 돌아가 총체적으로 경기가 활성화되는 효과를 말함(Hirschman, 1958)

- 고용흡수력의 감소는 기술진보에 의한 제조업부문의 급격한 고용의 위축, 노동시장의 경직성(정규직의 과보호, 높은 임금상승)에 의해 영향을 받았으며, 특히 기술집약적인 산업이 성장하고 노동집약적인 산업이 쇠퇴하면서 산업전반의 일자리 흡수여력이 낮아진데 기인함.
- 첨단기술 또는 고기술을 이용하는 노동절약적 성장에 의하여 산업에서 고용흡수력 감소는 향후 계속될 것으로 보이며, 향후 고용창출은 종래와는 다른 모습을 나타낼 전망이다.
- 최근 금융불안에 따른 세계경제여건악화로 실업자는 지난해 10월 73만6000명을 시작으로 11월 75만 명, 12월 78만7000명, 올해 1월 84만8000명, 2월 92만4000명으로 계속 증가하여 2월 실업률은 3.9%임.



<그림 4> 실업자 추이

라. 인구증가율의 급격한 둔화와 고령화

- 우리나라 인구구조의 변화 유형은 피라미드형(1960년대)→ 종형(1990년중반)→ 항아리형(2000년)으로 변화했음. 또한 연령대별 인구비중은 유연 인구의 비중이 점차 감소하고 고령인구는 증가하는 저출산·고령화 형태를 보이고 있음.
- 우리나라 인구증가율이 급격하게 둔화되면서 향후 2020년에 인구수가 감소하게 될 것으로 전망됨. 연령별로 생산가능인구인 15~64세 인구나 30~54세의 중장년 인구는 2010년을 지나면서 감소추세로 돌아설 전망이며, 청년층 인구는 현재 급격하게 감소하고 있음.



- 우리나라는 65세 이상 노령인구 비율이 2022년에 14.3%로 증가하여 노령화사회(aging society)에서 노령사회(aged society)로 진입할 전망이며, 부양비도 2000년 10.0%에서 2010년 14.2%로 지속적으로 증가할 전망이다.
- 한편 1980년을 정점으로 초·중·고·대학교 전반에 걸쳐 학령인구가 지속적으로 감소하는 추세이며 대학교 학령인구는 총인구 대비 9.5%(1980년)→ 8.5%(1990년)→ 6.8%(2000년)로 변화하고 있음. 청년층 실업은 높은 수준을 보이고 있으며, 청년층 노동력의 직장으로 이행하는 기간도 장기화되는 추세여서 전반적인 인적자원 손실을 초래하고 있음.

마. 인구의 고학력화

- 국민의 평균교육연수도 급속하게 상승하여 고등교육이 보편화되었으며, 산업에서 고등교육 졸업자의 고용흡수력이 적정 수준을 유지하고 있음에도 불구하고 인적자원 수급의 양적·질적 불일치가 발생하고 있음.
- 평균교육연수는 1980년대 이후 OECD 국가들 중에서 가장 가파르게 상승하고 있으며, 고등교육진학률 또한 급격하게 증가하고 있어 조만간 세계에서 가장 학력수준이 높은 국가가 될 것으로 전망됨.

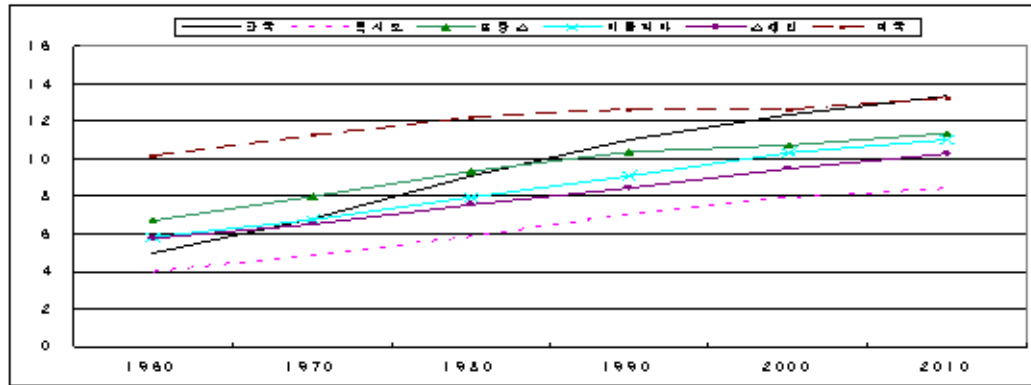
<표 1> 고등교육기관 진학률

(단위: %)

구 분	한 국	일 본	미 국
1990년	33.2	36.3	59.9
2004년	61.3	49.1('00년)	63.3('00년)

자료: 교육부, 「대학경쟁력 강화를 위한 대학구조개혁 방안」, 2004.9.

- 대학의 진학률도 급속도로 증가하여 진학을 원하는 학생들은 모두 고등교육에 입학할 수 있는 시대가 되었음. 2004년 실업계 고등학교 졸업생들의 진학률조차도 62.7%에 이르러 대부분의 고졸자들이 진학하고 있는 실정이며, 반면에 중소기업에서는 외국인 인력의 고용이 늘어나는 추세에 있음.

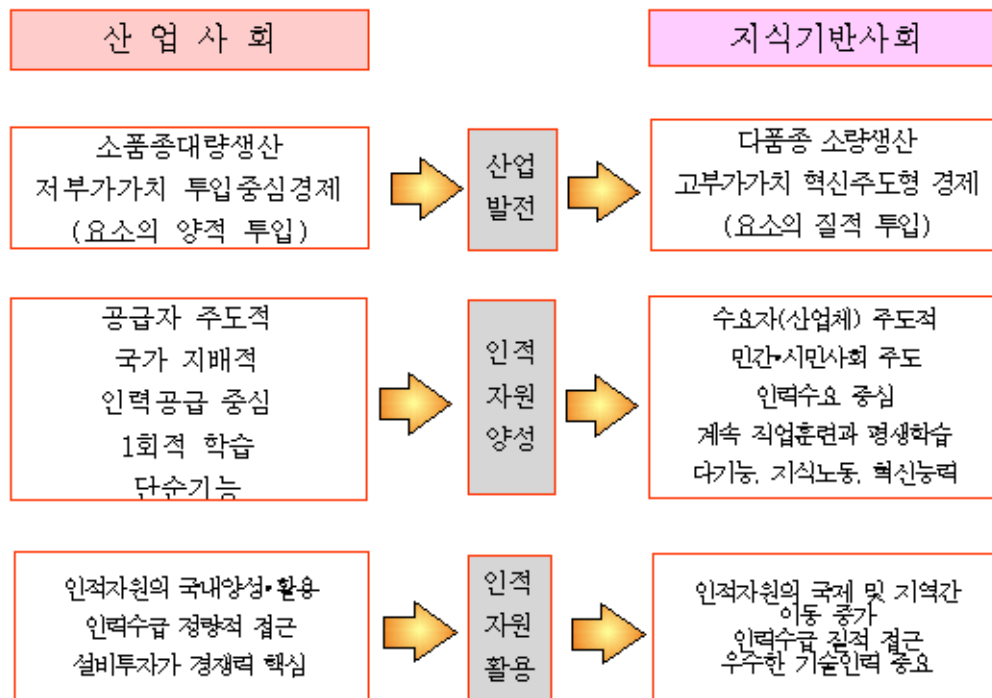


<그림 5> 국가별 평균교육연수 추이

3. 지역인적자원개발 정책 패러다임 변화

가. 지역 지식기반사회의 도래 : 사람과 지식 중심의 신성장동력 창출

- 지식기반사회의 도래로 노동 및 자본의 양적 투입이 아닌 인적자원의 질적 투입에 의한 새로운 성장동력의 창출이 요구되며, 연구개발과 기술혁신의 요구에 상응하는 인적자원의 양성·활용으로 지식과 기술의 창출 확산이 더욱 확대될 전망이다.



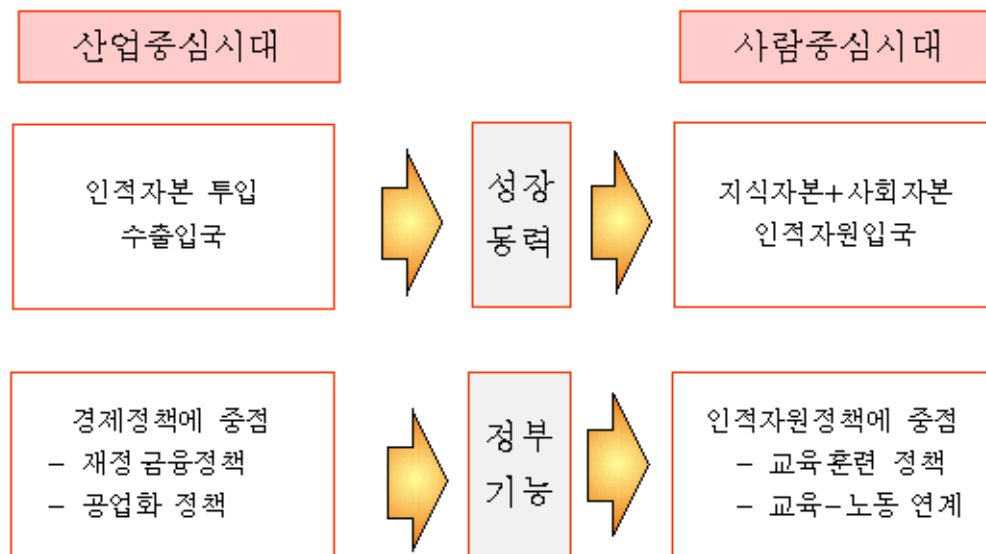
<그림 6> 지식기반사회로의 이행에 따른 인적자원개발 패러다임 변화



- 인적자원의 양성은 중앙정부가 주도하는 공급자 중심의 구조에서 지식과 다기능 기술을 적극 활용한 혁신역량을 갖춘 인력을 지역과 민간 또는 시민사회가 주도하는 수요자 중심의 구조로 패러다임이 전환되고 있음.
- 나아가 인적자원의 배분·활용은 설비투자 등 투입 중심의 산업정책과 연계한 국내 인적자원의 양적 확보에서 우수한 지식과 기술을 함양한 인적자원을 확보하는 질적 요소를 더욱 중시하며 지식과 기술이 자유롭게 이동하는 새로운 환경으로 패러다임이 변화되고 있음.

나. 지역혁신체계(RIS) 구축 : 지역단위의 인적자원개발 및 지식인프라 구축

- 사람이 중심이 되는 분권형 21세기에 있어서 지방정부는 교육과 훈련을 내실화하여 인적자원의 질적 수준을 제고하고, 고급인력 양성과 평생학습체제를 공고히 하는 것이 중요한 과제가 되고 있음.
- 이를 위해 인적자원정책의 총괄·조정 기제를 확립하여 인적자원 정책의 실효성을 높이는 방향으로 추진
- 특히 성장동력으로서 인적자원의 양성·배분·활용의 효율화할 사회적 자본(social capital)의 중요성이 증대하고 있으며, 인적자원의 생산성을 높이는 일은 인구의 감소와 생산가능인구의 비중이 줄어들게 될 미래의 환경에 대응한 중요한 요소임.
- 나아가 정보통신기술의 발달 등에 의한 새로운 소외계층, 경제의 양극화에 의해 산업에서 밀려나는 노동력의 재배치 또는 능력개발은 사회적 파트너십과 사회적 신뢰 형성의 기반이 되고 있음.
- 따라서 사회적 신뢰에 바탕을 둔 사회적 자본(social capital) 형성을 촉진하기 위한 상담, 정보, 평가, 자격 등 인적자원 관련 인프라의 핵심이 될 대개 장치의 새로운 틀을 마련하는 것은 21세기 성장동력 확보의 핵심요소가 되고 있음.



〈그림 7〉 새로운 성장동력으로서의 사람 중심 인적자원개발 패러다임 변화

다. 저출산·고령화 사회 : 잠재 인적자원개발을 통한 지속 가능한 사회발전

- 생산가능인구의 감소와 인구의 고령화로 경제활동인구 규모의 축소와 생산성의 감소가 예상됨. 이는 경제성장을 저하와 향후 성장잠재력의 잠식으로 이어질 것으로 전망되고 있어 적정성장률을 유지하기 위해서는 잠재 인적자원개발이 중요시되고 있음.
- 우리나라의 급격한 연령별 인구구조의 변화는 주력생산가능인구와 취업자가 30대에서 40대로 전환되고 중·고령인구가 증가하는 등 향후 국가와 지역차원에서 인적자원개발의 낙후성을 해결하기 위한 새로운 패러다임 변화가 필요함.
- 나이가 지속 가능한 사회발전을 위해서는 지역차원의 잠재 인적자원으로서 여성, 고령자, 장애인, 해외두뇌 등 다양한 인적자원의 분포와 흐름(flow), 효용도(utility) 등에 대한 체계적인 분석과 인적자원의 양성·활용·배분에 대한 정책수립과 전략적 대응이 요구됨.
- 특히 저출산·고령화를 핵심으로 하는 인구구조 변화에 대응한 인적자원정책의 새로운 국면은 사회적 자본의 형성을 촉진하는데 있어서 중요한 요소가 되고 있음.
- 고령 인적자원의 경제활동 참가와 생산성을 유지하기 위한 평생교육시스템의 새로운 틀을 마련하는 것이 필요함.

- 경제활동인구의 절대적 감소에 대비한 여성과 고령 인적자원개발 필요성이 증대하고 사회통합과 지속 가능한 사회발전을 위해 학교교육과 평생학습의 조화, 형평성과 수월성의 병행, 자율적 다양화, 네트워크형 지원협력, 교육·훈련과 노동시장의 연계 등의 새로운 패러다임 변화가 요구되고 있음.

<표 2> 학습중심체계로의 이행에 따른 인적자원개발 패러다임 변화

구 분	기존 패러다임	새로운 패러다임
교육기관	학교교육 중심	학교교육과 평생학습의 조화
우선순위	형평성 우선	형평성과 수월성의 병행
주요특성	타율성 획일화	자율적 다양화
수행형태	개별지시 감독	네트워크형 지원협력
시장구조	교육·훈련과 노동시장 분리	교육·훈련과 노동시장의 연계

라. 능력중시 사회로의 진전 : 사회적 신뢰기반 구축을 위한 다원적 인적자원개발

- 지식기반화와 정보화는 지역간·세대간·계층간 지식·정보격차를 심화시킬 것으로 예상됨에 따라 사회적 결속과 사회통합의 근본 토대인 인적자본(human capital) 및 사회적 자본(social capital) 형성을 촉진시킬 수 있는 다원적 인적자원개발정책으로의 급속한 이행이 요구되고 있음.
- 단순 반복적인 노동은 점차 복잡화·전문화되고 있으며, 그에 따라 기업이 필요로 하는 인력 역시 단순기능인력에서 다기능 인력, 전문인력으로 옮겨가고 사회적 취약 계층의 능력개발, 능력 중심의 인적자원 관리문화 정립 등을 통한 다원적 인적자원 개발 시스템 구축이 요구되고 있음.
- 노동시장의 유연성이 높아지고 고등교육이 확대되면서, 학력과 함께 자격이 능력을 표시하는 중요한 수단으로 자리잡게되고 정규교육을 중시하는 학력 중심의 사회에서 평생학습이 강조되는 새로운 능력사회로의 이행이 급속히 진행될 것임.

- 그리고 가족과 국가를 이어주는 집단과 단체, 조직과 조직이 생산적 상호작용을 하도록 하는 건전한 시민사회의 구축, 글로벌 스탠더드에 부합하는 가치관 정립, 행동양식, 조직관행, 사회규범 및 성취동기와 기대수준을 제고함과 동시에 지자체의 리더십 보다 기업과 시민단체 등 민간부분의 역할을 중시하여 시민사회의 역량이 사회적 자본으로 축적될 수 있도록 유인해나가야 함.

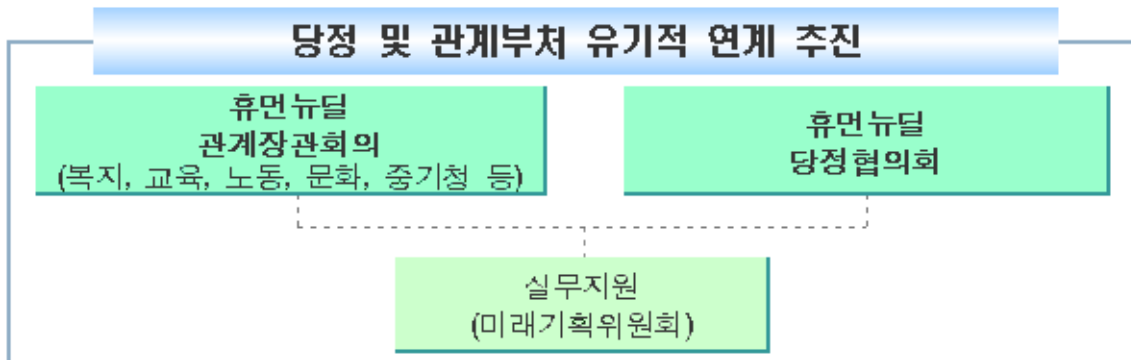
<표 3> 능력중심사회로의 이행에 따른 인적자원개발 패러다임 변화

구 분		학 력 중 심 사 회	능 력 중 심 사 회
경 제 환 경	산 업 구 조	제조업(중화학)중심	소프트화 정보서비스산업중심
	직 무 내 용	단순 반복	복잡화·세분화·전문화
	수 요 인 력	단순기능인력	기초직업능력 다기능화·전문화
	노동시장 채용 관행	종신고용 정시채용제	노동시장 유연화로 수시 채용
사 회 교 육 환 경	학 력 변 화	저학력	고학력
	개 인 능 력 시 표	학력	학력 + 자격
	사 회 교 육	학력중심사회(정규교육 중심)	능력중심사회(평생학습의 중요성)
	훈 련	양성훈련	함상훈련

4. 휴먼뉴딜 추진을 위한 지역인적자원개발 시스템 정비

가. 법제도적 기반 마련으로 지속성 확보

- 휴먼뉴딜 정책추진을 위해 복지·교육·노동부 등 관계 부처간 유기적 연계와 당 정간 협력이 중요함.-정책 튜전, 업무의 co-work 중요
- 관계부처 장관이 참석하는 「휴먼뉴딜 관계장관 회의」를 신설하고, 「휴먼뉴딜 당정 협의회」를 수시로 운영(월1회 원칙)하며, 이에 대한 실무지원은 미래기획위원회가 맡을 예정임.



<그림 8> 휴먼뉴딜을 위한 관계기관 연계 방안

- 1990년대 후반 외환위기와 지식기반경제로의 전환 등 경제환경변화에 있어 인간 지식과 기술의 중요성 대두에 따라 2000년대 인적자원 관련 정책개발 시행됨.
- 최근 인적자원개발정책은 MB정부 출범 정부조직 개편에 따른 부총리제 및 인적자원개발 총괄·조정업무 폐지를 시작으로 2008년 5월 ‘정부위원회 정비계획’에 따른 국가인적자원위원회(위원장 대통령) 폐지와 인적자원개발기본법(제정2002.8.26) 폐지논의가 진행중임.
- MB정부 녹색뉴딜과 휴먼뉴딜 정책에 있어 직접 인간을 대상으로 규정한 휴먼뉴딜 뿐만 아니라, 녹색산업 및 기술개발을 통한 신성장동력 발굴을 목표하는 녹색뉴딜에 있어 녹색기술분야 지식과 기술발전과 환경친화적 능력함양을 위한 인적자원 정책 강화는 필연적 요소임.
- 중산층 키우기 휴먼뉴딜 정부정책은 관련정책이 개인에게 전달되는 서비스에 대한 효율성과 형평성을 확보를 위한 복지적 차원의 전달체계개발과 이들 자립지원을 위한 능력개발이 중요하고 이에 추진을 위한 인적자원개발 개념은 연계되어야 함.
- 최근 수요자 중심형 접근(Client Based Approach)을 기본이념으로 추진되고 있는 복지전달체계는 지방정부 지역사회복지계획을 중심으로 상향식 계획수립 과정으로 추진되고 있으며, 휴먼뉴딜 정책시행이 자치단체 차원에서 이루어짐으로 지역인적자원개발정책 제고가 요구됨.
- 이를 위해 중앙정부 범부처간 연계와 지방정부 협력을 위한 법제도 기반강화 검토 필요성 제기됨.

- 이에 대한 대안으로 현재 교육과학기술부 소관 ‘인적자원개발기본법’의 개정을 통해 ‘휴먼뉴딜’을 추진하기 위한 법제도 보완으로 목표, 내용, 절차 역할, 범위, 방법 등 추진체계 구축이 필요함.
- 국가 및 지역 인적자원개발 정책을 기획 총괄, 조정 평가 등 종합적 관리 할 수 있는 부처의 신설 및 지방조직의 정비
- 특히 추진주체 관련 중앙정부 연계운영기구(관계장관회의), 지원조직(미래기획위원회)에 대한 법적 기반을 강화하고, 지방정부 협력과 정책시행을 위한 지역별 운영기구(인적자원개발협의회)와 지원조직(가칭 인적자원개발원) 및 재정확보를 위한 기금 조성 방안 등 구체적 사항을 고려한 법제도 기반구축 필요함.

나. 지역의 참여형 거버넌스 형성

- 인적자원개발정책의 거버넌스를 개혁해야 함. 특히 중앙정부 정책에 대한 지방의 효율적인 인적자원개발정책 수립과 집행을 위해서 지역 내 인적자원개발 관련 단체들(산-학-관-연)간 파트너십 구축이 절실함.
- 지역인적자원개발 - 학습 - 고용, 창업 - 복지로 이어지는 연계사업을 실시하여 정책추진의 효율성을 높일 필요가 있음.
- 광역자치단체와 중앙정부의 역할분담, 광역자치단체와 교육기관, 중소기업청, 종합고용지원센터, 기업 및 노동조합, NGO 등의 기관간의 관계, 광역자치단체를 둘러싸고 있는 개별주체간의 관계 정립 필요,
- 이를 위해 각 중앙 부처들이 지역단위에 두고 있는 다양한 협의 및 심의기구를 통합하여 각 지방자치단체 산하에 ‘인적자원개발위원회(가칭)’를 구성하여 인적자원개발정책의 중복성과 비효율성을 제거해야 함.
- 지역교육발전협의회, 지역전략산업 육성위원회, 지역노사정위원회, 지역고용심의회, 지역인적자원개발협의회, 직업교육훈련협의회, 지역혁신협의회, 지역평생교육협의회 등으로 고용 인적자원개발 관련 거버넌스 산재하여 연계, 통합 기능 부재



- 충북의 경우 고용인적자원개발사업은 총 279개 사업(고용창출 52, 인적자원개발 144, 지원 및 인프라 83), 1,666억이 투자
- 위원회의 구성원은 지방정부, 의회, 사업자와 노동자 대표, 정규교육기관 및 훈련기관 대표, 관련 단체이며, 그 역할로는 인적자원에 대한 계획 설계 및 발표, 인적자원개발시스템의 척도 마련, 기술수준과 고객 만족도 점검, 정기적으로 고용주와 구직자의 요구 평가, 전략 개발 및 권고, 인적자원개발 서비스 개발, 피드백 및 정책 결정 권고안 작성, 인적자원개발시스템 개선 및 관리 등임.

다. 자치단체 추진체계 정비

- 지역내 인적자원정책을 총괄조정 할 수 있는 조직 필요함. 국가계획과 연계한 지역 인적자원개발을 위해서 광역단위에서 지역인적자원개발정책 추진을 총괄 조정 기획할 수 있는 “과”단위 이상의 조직 필요함.
- 최근 전국 단위 조직 신설(계약심사과) 및 '08년 주민생활지원 8대 서비스(복지, 평생교육, 문화, 보건, 생활체육, 고용, 주거, 건강)기능별 연계를 통한 One-stop체계 구축 정책 사례 있음.
- 인적자원개발기본법에서는 지역인적자원개발협의회가 지역의 인적자원개발을 총괄·심의·조정하는 역할을 하게 되어 있으며 ‘협의회’의 지원은 지역인적자원개발지원센터가 할 수 있도록 되어 있음.
- MB정부 국정기조에 따라 지역인적자원개발지원센터가 교육과학기술부 지역인재육성사업 추진을 위한 협력네트워크 조직으로써 협의적 운영되는 현실에 따라 관련 평생교육 조직과의 통합 등에 대한 논의 제기됨.
- 특히 사람이 중심이 되는 분권형 21세기에 있어서 지역인적자원개발정책은 지방정부가 주도적으로 추진하여야 할 영역으로 이에 대한 체계적인 지원을 위해 자치단체의 권한(Empowerment)을 부여받은 전문기관(가칭 인적자원개발원) 설치가 요구됨.

라. 지역 휴먼뉴딜을 위한 기반구축

- 지역뉴딜을 위한 지역민 수요조사, 사업계획 수립 DB 구축 사업의 전개
- 지역사회 요구의 긴급성과 중요성을 고려한 휴먼 뉴딜을 위한 사업계획을 수립하여 지역인재육성과 지역경제발전, 중산층 살리기가 동시에 추진될 수 있도록 유도
- 미래인재의 직업능력개발, 지역 전통산업 인적자원의 재교육, 취약계층 직업능력개발 및 향상을 위한 프로그램 운영 등
- 사업추진을 위한 자원 확보, 사업 모니터링 시스템 및 사업의 객관성과 신뢰성을 담보할 평가체제구축