

I·N·V·I·T·A·T·I·O·N

The Korea-China-Japan International Academic Symposium
(from RHRD to G-HRD)

향의·도전·실천의 차세대 인재육성을 위한 한·중·일 국제학술 심포지엄

- 때 : 2009년 10월 21일(수) ~ 10월 22일(목)
- 곳 : 리베라호텔 2층 그레이스 홀
- 주최 : (사)한국공공행정학회, 충남인적자원개발지원센터
한국지역인적자원개발협의회
- 주관 : 충남발전연구원
- 후원 : 교육과학기술부·충청남도·부여군
- 협찬 : 우창해운(주)·대길환경산업(주)

모시는 글

안녕하십니까?

천고마비의 풍요로운 계절을 맞았습니다. 먼저 여러 선생님의 가정에 건강과 행복이 가득하시길 중심으로 기원합니다.

(사)한국공공행정학회와 충남인적자원개발지원센터, 한국지역인적자원개발협의회는 공동으로 「창의·도전·실천의 차세대 인재육성을 위한 한·중·일 국제학술 심포지엄」을 개최하게 되었습니다.

이번 심포지엄은 급변하는 지식정보화 시대에서 동북아 지역의 창의·도전·실천지향적 미래 인재육성방안을 마련하며, 한·중·일 인재육성 현황실태를 분석·비교하고, 각 분야의 전문가집단 간 학술·지식·정보교류를 통해 글로벌 인재육성 및 활용방안을 모색하는 뜻 깊은 자리가 될 것입니다.

특히 이번 심포지엄을 통하여 세계화시대의 인적자원의 육성, 배분, 활용을 위한 한·중·일 국제교류협력의 활성화를 위한 새로운 지평이 마련될 것입니다.

또한 심포지엄에 참가한 각국의 학자, 전문가, 실무자들 간의 친선과 우의를 다지고, 민·관·산·학·연·언 간의 협력프로그램을 통하여 국가 및 지역 발전, 차세대 인재육성의 새로운 협력거버넌스 모델을 재정립하는 중요한 계기가 마련될 것으로 기대됩니다.

국제인적자원개발(G-HRD)을 지향하는 차세대 인재육성을 위한 금번 심포지엄 행사가 성공적으로 치루어질 수 있도록 물심양면으로 성원해 주신 많은 관계자 분들과 바쁘신 와중에도 특별히 시간을 내주신 참석자 여러분께 다시 한번 머리 숙여 고마운 인사의 말씀을 전합니다. 감사합니다.

2009년 10월 21일

(사) 한국공공행정학회
회 장 조 만 형

한국RHRD협의회·충남RHRD센터
회 장 · 센 터 장 최 병 학

INVITATION

Greeting! We wish you and your family have full of happiness and wellbeing in this fruitful Fall.

The Korea RHRD Association and the Chungnam RHRD Center co-held with the Korean Society for Public Administration cordially invite you to the Korea-China-Japan international academic symposium themed with Creativity, Challenge and Practice.

The symposium, in this knowledge-information era, will be a place for the discussion on the creativity-, challenge- and practice-oriented human resource development plans in Northeast Asia, comparative analysis of the current status of Korean, Chinese, and Japanese RHRD, and global HRD application plan through the exchanges and cooperation of academic experts.

Through the symposium, we wish to open a new horizon in activating the Korea-China-Japan international exchanges and cooperation for the development, distribution and utilization of human resources in the globalization era.

We assure that the intensification of good-will relations among professors, experts, practitioners participated in the symposium from the Northeast Asian region, creation of a new HRD model for the future generation, and finally national and regional development via the cooperative program among civil society, officialdom, industries, academies, research institutes, and the media will be the result.

We would like to take this opportunity to invite you to the symposium and thank all the participants of the symposium to be a global HRD for the new generation.

We look forward to seeing you at the meeting.

Sincerely yours,

October 21, 2009

President, KSPA
(Korean Society for Public Administration)

Cho Man Hyung

President, KRHRDA
(Korea Regional Human Resource Development Association)
Director, CNHRD
(Chungnam Regional Human Resource Development Center)

Choi, Byoung Hahk

致 词

大家好！

在這秋高气爽的富饒季節里，首先祝愿大家以及全家健康，幸福！

韓國地區人力資源開發協議會和忠南人力資源開發支援中心連同韓國公共行政學會一起舉辦的“為培養創意・挑戰・實踐的下一代人材的韓・中・日國際學術專題研討會”。

這次研討會是為提供在劇變的知識信息化時代里東北亞地區的創意・挑戰・實踐定向的未來人才培養方案，通过分析和比較韓・中・日人才培養的現狀，以及通過各領域專家之間的學術・知識・信息交流来摸索全球性的人才培養和活用方案召开的。

特别是希望通过这次研讨会，为全球化时代的人材资源的开发以及活用・分配，活跃韩・中・日的国际交流合作等，创造新的前景。

我們确信通過這次研討會的召開，能够加强出席會議的各國學者，專家，工作人員之間的友好友誼，通過民・官・産・學・研・言之間的合作項目，創造出國家和地區發展下一代人材培養新模式的重要契机。

國際人力資源開發(G-HRD)是面向下一代的人材培養，衷心感謝在精神和物質兩方面給予支持，使這次研討會成功舉辦的有關人員，以及在百忙之中抽空參加出席會議的各位，再次衷心致以最深的感謝。謝謝大家！

2009年 10月 21日

(社)韓國公共行政學會
會長 趙 万 衡

韓國RHRD協議會・忠南RHRD中心
會長・中心長 崔 秉 鶴

창의·도전·실현의 차세대 인재육성을 위한 한·중·일 국제학술 심포지엄

□ 목 적

- 급변하는 지식정보화 시대에서 동북아지역의 창의·도전·실현 지향적 미래 인재육성 방안 마련과 글로벌 거버넌스 형성
- 한·중·일 인재육성 현황을 분석·비교해보고 각 분야 전문가간 학술·지식·정보교류를 통해 글로벌 인재육성 및 활용방안 모색
- 공공부문 인적자원개발 및 활용·배분을 위한 차세대 국제교류협력 기반 구축

□ 개 요

- 때 : 2009년 10월 21일(수) 11:40 ~ 18:00, 22일(목) 09:00 ~ 18:00
- 곳 : 리베라 호텔 2층 그레이스 홀
- 주최 : (사)한국공공행정학회, 충남인적자원개발지원센터, 한국지역인적자원개발협의회
- 주관 : 충남발전연구원
- 후원 : 교육과학기술부, 충청남도, 부여군
- 협찬 : 우창해운(주), 대길환경산업(주)
- 참석대상 : 100명 내외
 - 국회의원 이상민(국회 교육과학기술위원회, 정치개혁특별위원회)
 - 충남발전연구원장
 - 중국요녕사회과학원 조경리 인력자원연구소 전임소장, 우영자 부교수
 - 일본 이시야마 수미오 국제교류재단 국장
 - 전국 RHRD 관련 시·도 공무원
 - 한국공공행정학회 회장, 주요임원 및 회원
 - 한국RHRD협회 회장단 및 RHRD 위원, RHRD센터장 및 연구진
 - 충남발전연구원 충남인적자원개발지원센터장 및 센터연구진 외

□ 행사일정

□ 2009.10.21(수) 지역인적자원개발 발전전략 정립 오찬 정책 간담회

시 간	참석자
11:40~13:30	<ul style="list-style-type: none"> 국회의원 이상민(교육과학기술위원회, 정치개혁특별위원회) 한국RHRD협의회 회장단 및 전국RHRD센터장 한국RHRD협의회 실무진

□ 1일차 : 2009.10.21(수)

■ 진행 : 홍정순 박사(한국RHRD협의회)

시 간	내 용
13:30~14:00	<ul style="list-style-type: none"> 등록
14:00~14:30	【개회식】 <ul style="list-style-type: none"> 개회사 조만형 한국공공행정학회 회장 축사 최병학 한국RHRD협의회장 · 충남RHRD센터장 환영사 김용웅 충남발전연구원장
14:30~15:00	<ul style="list-style-type: none"> 기조강연 <ul style="list-style-type: none"> 지역인재육성의 과거·현재·미래 <p>국회의원 이상민(교육과학기술위원회, 정치개혁특별위원회)</p>
15:00~15:10	<ul style="list-style-type: none"> 휴식
15:10~16:30	<p>좌장 : 박영기 한남대 교수(한국공공행정학회 9대 회장 및 초대 이사장)</p> <ul style="list-style-type: none"> 제 1 주제 : 중국인적자원관리의 새로운 과제 : 직업신용체계의 건설 조경리 전임소장(중국 요녕사회과학원 인력자원연구소) 우영자 부교수(중국 요녕사회과학원) 제 2 주제 : 일본의 공공·민간 인적자원개발 정책 이시야마 수미오 국장(일본 국제교류재단) · 최한규 박사(단국대) 제 3 주제 : 한국의 지역인적자원개발 현황과 발전전략 임명재 책임연구원(충남RHRD센터) · 박종관 교수(백석대)
16:30~16:40	<ul style="list-style-type: none"> 휴식
16:40~17:30	<p>좌장 : 최병학 충남RHRD센터장(한국공공행정학회 21대 회장)</p> <ul style="list-style-type: none"> 지정토론 (가, 나, 다 순) <ul style="list-style-type: none"> 권경득 교수(선문대, 한국공공행정학회 19대 회장) 박종득 교수(배재대, 한국공공행정학회 20대 회장) 염돈민 부원장(강원발전연구원, 강원RHRD센터장) 이동웅 대표(동경인베스트먼트 대표, 한국공공행정학회 이사) 홍영란 본부장(한국교육개발원 고등인재교육연구본부)
17:30~18:00	<ul style="list-style-type: none"> 종합토론 및 정리
18:00~20:00	<ul style="list-style-type: none"> 만찬 및 친교시간

□ 2일차 : 2009.10.22(목)

시 간	내 용	비고
07:30~09:30	◦ 기상 및 조식	
09:30~10:30	◦ 한·중 인재육성 좌담회 - 중국요녕 및 상해 사회과학원 인력자원연구소 - 한국지역인적자원개발협의회 - 충남인적자원개발지원센터	- 임명재 박사 - 이준건 이사 - 우영자 박사 - 이시야마 수미오 국장
10:30~12:00	◦ 부여군 이동	부여군 버스 지원
12:00~13:30	◦ 오찬	(주)우창해운 제공
13:30~16:00	◦ 부소산, 낙화암, 박물관 및 백제역사재현단지 문화탐방 후 백마강 황포돛배 승선체험	부여군 안내
16:00~	◦ 종합정리 및 환송회	청주공항 현지안내

□ 연락처

- 충남인적자원개발지원센터 윤은기 연구원(041-840-1232~5)
- 한국공공행정학회 이준건 이사(010-4499-7890)

<목 차>

- **【기조강연】 지역인재육성의 과거·현재·미래** / 1
 - － 국회의원 이상민(교육과학기술위원회, 정치개혁특별위원회)

- **【제1주제】 중국인적자원관리의 새로운 과제**
 : 직업신용체계의 건설 / 19
 - － 조경리 전임소장(중국 요녕사회과학원 인력자원연구소)
 - － 우영자 부교수(중국 요녕사회과학원 세계경제연구소)
 - － 장춘신 조교수(중국 요녕사회과학원 인력자원연구소)

- **【제2주제】 일본의 공공·민간 인적자원개발 정책** / 43
 - － 이시아마 수미오 국장(일본 국제교류재단)
 - － 최한규 박사(단국대)

- **【제3주제】 한국의 지역인적자원개발 현황과 발전전략** / 59
 - － 임명재 책임연구원(충남RHRD센터)
 - － 박종관 교수(백석대)

- **【부록 1】 한국-스리랑카의 인적교류협력 발전방안**
 : 현황·사례·전망 / 77
 - － 최기출 특명전권대사(스리랑카 한국대사관)

- **【부록 2】 중국 진출 한국 기업에서의 중국 전문인재양성** / 117
 - － 황갑선 대표이사(코리나 교연(주))

<目 录>

■ 【主题演讲】 地区人材培养的 过去·现在·未来	/ 1
— 國會議员 李相珉(教育科学技术委员会, 政治改革特别委员会)	
■ 【第1主题】 中国人力资源管理的新课题 :职业信用体系的建设	/ 19
— 曹敬莉 前任所长(中国 辽宁社会科学院 人力资源研究所)	
— 禹颖子 副教授(中国 辽宁社会科学院 世界经济研究所)	
— 张春昕 助理教授(中国 辽宁社会科学院 人力资源研究所)	
■ 【第2主题】 日本的公共·民间人力资源开发政策	/ 43
— 石山澄夫 局长(日本 国际交流财团)	
— 崔汉奎 博士(檀国大学)	
■ 【第3主题】 韩国的地区人力资源开发现状和发展战略	/ 59
— 任明宰 责任研究员(忠南RHRD中心)	
— 朴钟宽 教授(百石大学)	
■ 【附录 1】 韩国—斯里兰卡的人力交流合作发展方案 : 现状·事例·展望	/ 77
— 崔基出 特命全权大使(斯里兰卡 韩国大使馆)	
■ 【附录 2】 中国韩企里的中国专门人才培养	/ 117
— 黄甲善 代表理事(KORINA教研(株))	

【主题演讲】

【기조강연】

地区人材培养的 过去·现在·未来
지역인재육성의 과거·현재·미래

國會議員 李相珉(教育科学技术委员会, 政治改革特別委员会)

국회의원 이상민(교육과학기술위원회, 정치개혁특별위원회)

【主題演講】

【기조강연】

地区人材培养的 过去·现在·未来
지역인재육성의 과거·현재·미래

國會議員 李相珉(教育科学技术委员会, 政治改革特別委员会)

국회의원 이상민(교육과학기술위원회, 정치개혁특별위원회)

I. 서 언

우리는 지금 세계화 및 정보화의 21세기, 즉 지식기반사회로의 진입이 본격화되는 시대에 살고 있다. 이러한 사회에서는 한정된 물적 자원이나 육체 노동 등에서 무한한 지식과 정보로 경쟁력의 원천이 급속히 변화하고 있다. 따라서 전 세계적으로 모든 국가가 이러한 변화의 환경에 적응하기 위해 전력을 다하고 있으며, 국가 차원의 전략적 대응 노력에 따라 국가경쟁력 구도가 급속히 개편되고 있다. 이와 함께 각 지역에서 산·학·연·관·언 등을 긴밀히 연계, 활용한 인적자원개발을 통해 지식창출 및 확산을 도모하고 있으며, 이를 바탕으로 지역발전에 매진하고 있다.

그동안 우리나라는 후발 산업화에 성공하여 OECD에 가입하고, 세계 10대 경제대국으로 진입하는 등 단기간 내에 선진국 초입에 합류할 수 있는 괄목할만한 성장세를 보였다. 그러나 아직 지식기반사회로의 변화에 대한 문제의식과 체계적 대응노력은 여러 선진국에 비해 아직 뒤쳐져 있는 것이 사실이다. 과거 산업화시대 우리나라의 발전을 이끌었던 양적성장모델은 우리 국민

들의 국민성과 잘 맞물려 분명히 우리나라를 세계 속의 경제대국을 올려놓았고, 국민들의 삶의 질을 한층 높여주었다.

그러나 오늘날에는 이러한 양적 성장에 대한 실효성이 현저하게 감소하고 있으며, 이는 물적자본과 노동의 축적을 통한 정부주도의 발전모델도 변화하는 세계 속에서 한계점에 다다랐다는 것을 의미한다.

즉, 기존 선진국의 우수기술을 단순히 도입하거나 모방해서 표준화된 대량생산체제의 과거방식에는 한계가 있으며, 이를 극복하기 위해서는 창의적이고 현장적응력이 높은 인재들에 의한 혁신적이고 창조적인 발전만이 미래를 책임질 수 있다는 것이다. 그리하여 전세계는 이러한 발전의 핵심적 원동력이 바로 인적자원개발이라는 사실에 주목하고 있다.

이러한 인적자원개발에 대한 관심은 무릇 중앙정부 차원에서만 머물지 않는다. 세계화와 지방화는 필연적으로 각 지역단위 발전전략을 바탕으로 경쟁하고 협조하는 지방화를 불러오고 있으며, 이에 따라 세계화와 지방화의 병존 속에서 지역발전운동이 일어나고 있다. 지역 차원의 발전을 좌우하고 있는 요소는 역시 우수하고 유능한 인적자원이라는 것이다. 이러한 지속가능발전이 성립되기 위해서는 그 지역에서 우수한 인재를 육성하고 적절히 배분하여 활용도를 높이는 것이 지역경쟁력 제고의 지름길이라는 것을 인식하기 때문이다.

이러한 시대적 요청에 따라 교육부(현 교육과학기술부)는 지난 2002년부터 국가 수준의 인적자원개발체제 구축에 능동적으로 대응하여 지역단위 인적자원개발 추진체제 구축을 위한 모델을 정립하고, 그 활성화 기반을 조성하기 위해 시범지역을 선정하여 운영하였으며, 그 이후 수도권(서울, 경기, 인천)을 제외한 전 시·도에 인적자원개발지원센터를 설립하여 지역의 인재육성 및 관련 정책의 개발과 함께 연구·조사를 병행하여 오고 있다.¹⁾

여기에서는 지역인재육성에 대한 주요내용을 알아보고, 지역인재육성사업과 이를 중추적으로 수행하고 있는 지역인적자원개발지원센터의 현주소를 진단해 봄으로써, 지역의 핵심역량 강화와 함께 국가의 발전을 지속적으로 이루어낼 수 있는 발전방향에 관하여 살펴보고자 한다.

1) 이러한 이유는 지역인적자원개발사업 추진에 필요한 재원이 국가균형발전특별회계로부터 비롯된 까닭이다.

II. 지역인재육성의 변화와 기대효과

1. 지역인적자원개발의 대두와 중요성

빠른 환경변화와 그에 대한 신속한 대응을 요구하는 현 시대는 요소투입형 성장의 한계와 ‘고용 없는 성장’(jobless growth)의 등장으로 말미암아 인적자원개발 및 기술혁신을 통해 총요소생산성¹⁾을 증대시키는 혁신주도형 성장전략이 절실하게 되었다. 여기에 저출산 및 고령화로 인한 경제활동인구의 역동성의 저하와 생산가능인구가 감소됨에 따라 경제성장률이 지속적으로 하락할 것이며, 소득에 따른 인적자본에 대한 투자격차의 발생 등 사회적 양극화 현상이 더욱 심화될 것으로 예견된다. 이러한 현상의 세계적인 추세에 따라 국경간 인력이동의 증대는 고급기술인력 유치를 위한 국제적 경쟁의 심화로 가속화되고 있으며, 자국의 핵심적 경쟁력 제고를 위하여 인적자원개발에 정책적으로 주력하고 있다.

이러한 환경적 여건에 힘입어 지역 차원에서도 혁신지향적인 경제활동과 병행하여 개인 및 조직학습을 통해 지역주민 개개인의 능력을 개발하여 지역 노동시장과 연계하는 지역개발 및 발전의 측면에서 지역인적자원개발의 중요성이 강조되었다. 지역인적자원개발은 일종의 지역발전전략이며 지역혁신의 근원으로 볼 수 있는 지식자원이 그 지역의 독특한 문화에 내재되어 있기 때문에, 이러한 지식을 소유한 인적자원의 양성과 배분 및 활용은 지역발전의 핵심으로 이해된다.



[그림1] 새로운 성장동력으로서의 사람 중심 인적자원개발 패러다임 변화

자료: 전환기 휴먼뉴딜 인재육성과 상생지향적 지역발전 세미나 자료집(2009)

1) 인적자본과 기술혁신 등에 의해 달성될 수 있는 잠재성장률 부분.

지역인적자원개발은 단위 지역의 발전뿐만 아니라 대도시와 지방간의 균형적인 발전을 도모하고 궁극적으로 국가경쟁력을 증진시키는 효과를 가져 올 수 있다. 지역의 전략산업을 예측하여 필요한 인력을 양성하고 배분, 활용함으로써 지역은 지속적으로 발전할 수 있으며 지역적 특수성을 기반으로 하는 인적자본과 사회적 자본은 지식기반사회에서 절대적인 국가경쟁력의 원천으로 작용한다.

말하자면, 지역인적자원개발이야말로 개인의 지식, 기능, 능력의 함양으로 지역의 발전과 국가경쟁력을 향상시키는 핵심요소로서 부단히 연구되고 실행되어야 하는 시대적 흐름에 능동적으로 대응하는 새로운 전략적 요체라고 할 것이다.

2. 지역인적자원개발의 기대효과

앞서 살펴본대로 지역인적자원의 개발은 세계적인 환경변화에 따른 핵심전략으로 우리가 역점을 두고 수행해야 할 전략임에는 틀림이 없다. 그렇다면 이러한 전략의 기대효과는 무엇인가? 그것은 다음의 두 가지 차원에서 살펴볼 수 있다.

첫째, 국가 차원이다. 지역의 특수성을 반영한 지역인적자원개발은 국가인적자원개발 정책의 효율성과 효과성을 제고하여 결과적으로는 지역균형발전과 국가경쟁력을 향상시킨다. 개인의 발전이 그가 속한 조직의 발전과 자연스럽게 연계되는 원리와 같은 의미인 것이다.

둘째, 지역 차원이다. 지역의 특성과 요구를 반영한 지역인적자원개발은 지역의 전략산업 및 기반산업과 전통산업에 필요한 인력을 양성하고 공급하며, 재교육 및 훈련을 통해 해당산업의 경쟁력을 향상시키는데 기여한다. 또한 지역주민의 생업능력을 제고하고 일할 기회를 확대함으로써 결과적으로는 사회통합 및 안정성을 확보한다는 기대효과를 가져오게 된다.

셋째, 기업 차원이다. 사람이 떠나가는 지역은 지리적으로 존재하나 사회적 공동체로서는 더 이상 존재하지 못한다. 따라서 지역인적자원개발은 죽어가는 공동체를 되살리고자 하는 공공적 노력으로 볼 수 있다. 이는 급변하는 현대사회의 여건에서 ‘잃어버린 공동체’(lost community)를 복원하고 재생

하여야 하며, 지역인적자원개발은 지역공동체의 부활 운동이라는 의미를 내재하고 있다. 이러한 관점에서 기업에서는 지역의 기업들이 필요로 하는 인력양성에 참여함으로써 채용 후 재교육 수요를 줄이고 채용된 인력활용의 효율성을 십분 제고할 수 있다.

넷째, 지역 주민 개개인 차원이다. 지역인적자원개발 정책을 통하여 평생취업능력을 향상시킴으로써 일정 수준의 경제·사회·문화생활을 영위할 수 있다. 또한 평생교육의 측면에서 개인은 학습의 욕구를 충족할 수 있으며, 나아가 자신이 속한 조직에서 필요로 하는 잠재적인 활용능력을 키우는 기대효과를 가져오게 된다.

Ⅲ. 지역인재육성 사업의 현주소

1. 지역인재육성사업의 경과

지역인적자원개발지원사업은 2000년 교육부(현교육과학기술부)에서 인적자원 총괄 부총리제 및 인적자원개발회의 운영과 인적자원개발(HRD)의 개념을 정리하는 등 추진체제를 준비하면서부터 시작되었다. 그 이후 지역인적자원개발 추진체제 구축방안에 대한 정책연구 및 제1차 국가인적자원개발기본계획의 수립과 함께 지역인적자원개발사업의 내용이 정책에 반영되면서 본격화되기 시작하였다.

2002년부터 2003년에는 부산광역시, 광주광역시, 충청북도 등 세 지역을 시범지역으로 선정하고 각각 2억원의 사업비를 지원·운영하였다. 그 결과 지역인적자원개발사업은 각 지자체를 중심으로 운영하는 것이 바람직하다는 결론을 도출하였다. 이를 바탕으로 2004년에는 국비 50억원을 지원하여 시범사업을 전국 13개 시도(수도권 제외)로 확대, 추진하여 지역별로 기본계획을 수립하고 지역인적자원개발지원센터를 설치하였다.

지역인적자원개발지원사업은 지역의 인재를 육성하여 지역의 발전을 도모하기 위해 교육과학기술부와 지방자치단체가 공동으로 사업을 추진하고 있다. 사업 초기 2004년과 2005년에는 각각 50억원을 투입하여 지역별 기반구

축이 수행되었다. 2006년부터 2008년까지는 인적자원사업이 확산되는 시기로 연간 100억수준의 국비가 투자되고, 자치단체의 대응투자가 지속적으로 증가되어 약 64%수준까지 증가하였다. 2007년에는 인적자원개발기본법의 수정을 통해 지역에서 인적자원개발지원사업에 적극적으로 참여할 수 있는 기회가 제공되었다. 현재 2009년에는 국비 80억원과 지방비 59억여원이 사업에 투입되어 약 74%의 대응투자가 진행되었다.

2. 설문조사 결과의 검토¹⁾

전국의 인적자원개발관련 전문가 및 담당 공무원을 대상으로 이루어진 지역인적자원개발지원센터 재구축을 위한 연구설문의 내용을 몇가지 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 지역인적자원개발 사업에 대한 이해와 관심, 그리고 성과적인 측면이다. 인지도의 측정방법은 그동안 지역의 인적자원개발지원센터에서 수행한 사업에 대한 이해도를 알아 볼 수 있는 질문으로 전체 응답자의 약 84.7%가 잘 알고 있다(매우 잘 알고 있다 포함)고 응답했으며, 사업에 대한 관심정도를 묻는 질문에서는 약 86.6%가 그렇다(매우 그렇다 포함)고 응답했다. 또한 지역인재육성사업이 지역발전에 도움이 되는가에 대한 질문의 응답으로는 약 95.6%가 그렇다(매우 그렇다 포함)고 응답했다. 즉 기존의 사업을 운영해 오면서 지역인재육성에 대한 홍보와 이해가 잘 되었으며, 그 성과 및 기대효과가 상당히 높게 나타났다고 할 수 있다.

둘째, 지역인적자원개발사업의 성과에 대한 측면이다. 이 질문에 대해서는 여러가지 분야로 나누어 질문을 하였는데 인적자원개발의 노하우 및 역량확보가 가장 부각된 효과로 나타났으며, 그 다음으로 운영시스템 및 거버넌스 구축, 유관 기관들과의 연계협력 및 공감대 조성, 지역주민의 교육역량 강화, 차별화 및 경쟁력 있는 지역인재육성, 주민평생교육의 활성화 등의 순으로 높게 나타났다.

셋째, 지역인적자원개발 추진체제의 문제점 측면이다. 사업 추진체제의 문제점을 묻는 질문에서는 예산확보가 가장 큰 문제점으로 지적되었다. 그 다

1) 지역인적자원개발지원센터 재구축을 위한 연구보고서 중간보고자료(2009) 참조.

음으로는 전담조직 및 전담인력의 부족, 지방자체예산의 확보 미흡, 유관기관간 네트워크 구축 미흡, 총괄·조정기관의 부재 등의 순으로 나타났다.

넷째, 지역인적자원개발에 대한 발전 측면이다. 지역인적자원개발의 발전방안에 대한 질문에서는 중·장기적인 재정확보가 가장 시급한 사안으로 조사되었다. 다음으로는 관련 전문기관의 역할기능 강화, 비전과 추진전략 수립, 정책대상 및 사업조정, 관련 조례제정 등을 통한 제도화, 유관기관간의 네트워크 강화, 평생교육과의 연계·운영 등의 순으로 나타났다.

또한 향후 지역인적자원개발의 추진을 위한 기관의 역할 중요성을 묻는 질문에서는 자치단체가 가장 높게 나타났으며, 중앙정부, RHRD센터, 연구기관 등의 순으로 조사되었다.

3. 문제점 및 정책적 시사점

중앙정부 차원에서 지역인적자원개발사업이 본격적으로 지원되기 시작한 2004년부터 2009년까지 약 6년여동안 사업이 진행되어 오면서 사업의 중요성 대한 긍정적 효과는 매우 높게 나타났다. 그러나 계속 감소하고 있는 중앙정부 차원의 예산은 사업의 지속적인 수행에 대한 불안감을 조성하는 가장 큰 이유로 나타났으며, 그 해결책 역시 중·장기적인 예산의 문제를 꼽았고, 향후 가장 큰 역할을 요구하는 기관도 지방자치단체와 중앙정부를 선택하였다.

이를 반대로 설명하면 지속적인 지역인적자원개발사업을 위해서는 중앙과 지방정부 차원의 예산확보가 가장 큰 문제점이며, 이에 대한 정책적인 해결을 통해 지역인적자원개발의 발전적인 사업을 수행할 수 있다는 의미로 해석할 수 있다.

따라서 가장 큰 문제점이자 해결방안으로 제시되고 있는 예산확보를 위한 정책적 추진체제의 마련이 가장 중요할 것으로 판단된다. 특히 인적자원개발기본법의 폐지와 중앙정부의 잦은 소관부서의 변경은 관련 업무수행 인력들에게 불안감을 조성하고 전문성을 떨어뜨리게 만드는 가장 큰 요인으로서 반드시 수정되어야 할 것이며, 이를 명확히 할 수 있는 법적 근거가 마련되어야 할 것이다.

또한 지역적으로도 지역인재육성에 대한 중요성을 재확인하고 미래지향적인 마인드를 형성하여, 단기적인 성과창출이 아닌 중·장기적인 목표를 설정, 지속적인 관심과 지원이 요구되는 바이다.

즉, 발전적이고 효과적인 지역인재육성사업을 위한 가장 큰 정책현안은 법·제도적인 안전성 확보와 지역에서의 지속적인 관심과 지원이라고 하겠다.

IV. 향후 지역인재육성의 발전방향

지역인재육성사업의 효율적인 운영과 바람직한 인재육성을 통한 지역 및 국가의 발전을 위한 노력은 지속적으로 전개되어야 할 것이다. 이를 위해 앞에서 지역인재육성에 대한 중요성과 함께, 전국적인 설문을 통한 연구결과를 참조하여 현재 수행되고 있는 지역인재육성사업의 현주소를 진단해 보고 문제점을 파악하였다. 이에 따라 향후 우리나라 지역인재육성사업의 몇 가지 측면에서 발전방향을 제시해 보고자 한다.

1. 법·제도적 안정성 확보

최근 추진되고 있는 「인적자원개발기본법」 폐지 문제와 관련하여 많은 논의들이 오가고 있다. 「인적자원개발기본법」은 지역인재육성사업의 근간이 되는 법으로 이 법이 폐지된다면 지역인재육성사업의 법적·제도적·정책적 근간이 사라지게 되는 결과를 초래할 것이다.

앞서 살펴본 바와 같이 인재의 육성과 배분·활용은 지식기반사회를 살아가는 현 시점에서는 지역발전 뿐만 아니라 국가적인 핵심역량을 키우는 중요한 전략으로 반드시 수행되어야 하는 전략임에 틀림없다. 따라서 이러한 제도적 장치야말로 반드시 지키고 유지해야 할 책무라는 사실도 너무도 당연한 것이다.

물론 타법과의 중복성, 불필요 항목 등과 관련하여 조정이 불가피하다면 법의 개정을 통해 더 나은 방향으로 이끌어갈 수도 있다. 특히 일부에서 「평생교육법」과의 모호한 관계를 문제 삼는 경우가 있는데 평생교육과 인재육

성은 우리나라의 현실에서는 엄연한 차이가 있다. 핵심인력에 대한 교육과 배분, 활용을 주목적으로 전략적인 부분이 강조된 인적자원개발을 개인의 학습욕구 충족 및 지역공동체적인 화합을 특성으로 하는 평생학습적 측면의 교육과 결부시킨다면 효율성을 반감시키는 결과를 가져올 것이다.

따라서 기존의 「인적자원개발기본법」을 유지 또는 적절히 수정하면서 평생교육과는 정책적으로 협조하는 관계로 재정립하여 보다 내실 있고 시너지를 창출할 수 있는 방법론을 도출해야 할 것이 요구된다.

2. 정책지원 강화

첫째는 정책지원 및 소관조직의 명확화이다.

지난번 교육과학기술부의 조직개편으로 인하여 지역인적자원개발업무가 기존의 평생교육직업국 잠재인력정책과에서 평생교육정책과의 담당사무관 업무소관으로 변경되었다. 이로 인해 그동안 통일적·지속적으로 진행되어 오던 지역인재육성사업의 축소 우려가 가시화되고 있으며, 중앙정부의 정책기관의 사업영역 축소로 인한 정치적 지지기반 계속해서 축소되고 있는 것이 사실이다.

이는 지역 차원에서는 지역인적자원개발사업의 지속적인 수행에 불안감을 조성하고 있을 뿐더러 중앙에서는 중복업무의 수행에 따른 비효율성 및 전문성을 결여시키는 큰 요인이 되고 있다. 따라서 명확하게 소관조직을 재정비하고, 이를 통해 전담업무를 재배정하여 보다 전문적이고 책임성 있는 업무의 추진이 요구된다.

둘째는 안정적·지속적 예산확보 문제의 해결이다.

최근들어 지역인재육성사업의 안정적인 예산확보가 크게 난항을 겪고 있으며, 이와 함께 현재 진행되고 있는 지역인적자원개발사업의 축소화가 거듭 현실화되고 있다. 중앙정부에서는 지역인재육성사업을 지방의 자체사업으로 유도하고 그 업무를 이관시키고자 하고 있으나, 현재 지방에서는 그 부담이 적지 않고 아직 그 시기가 너무 이르다는 판단이다. 사업이 충분히 정상궤도에 올라섰을 때라면 모르지만 초기적 단계를 지나고 있는 현시점에서 그러한 발상은 지역인적자원개발사업의 존재 자체를 무시한 처사라고도 볼 수 있다. 따라서 향후 몇 년간은 최소한의 사업비를 지속적으로 지원토록 하여

지역인재육성사업이 각 지역에서 명실상부한 지역발전사업의 선도사업으로 성장, 발전해 나갈 수 있도록 힘을 실어주어야 할 것이 요구된다.

이에 더하여 사업운영의 측면에서도 변화가 있어야 하겠다. 우선 사업비 배분방식의 불합리를 없애야 할 것이다. 예산이 현저히 감소한 만큼 공모사업에 따른 지역별 예산편차도 최소한으로 줄여야 할 것이며, 성과에 대한 평가와 관련해서도 지역의 단기적 성과성 사업에 치중하는 현사업의 문제를 중·장기적인 안목에서 미래지향적 사업추진으로의 일대전환이 필요하다.

또한 각 지역에서 지역인적자원개발사업에 참여하는 사업단(대학 등)의 경우, 국고의존율이 매우 높고 대응투자가 낮은 데에 대한 적극적인 해결책의 강구가 필요하다.

3. 지역특성과 지역발전과의 연계

지역인재육성은 말 그대로 지역의 인재를 육성하고 활용한다는 의미이다. 이를 통하여 지역의 발전을 도모하고 국가적 역량은 키운다는 것으로, 이는 지역의 특성을 심분 활용하는 것과 결코 무관하지 않다.

즉, 보다 생산적이고 효율적인 지역발전을 위하여 지역적으로 특색 있고 경쟁력 있는 사업에 있어서 인재육성을 통해 보다 탄탄하고 우수한 핵심경쟁력으로 키워나가야 하겠다. 물론 한 지역에서 소위 잘나간다는 한 두가지의 사업만을 가지고 특성화되었다고 말할 수는 없다. 그러나 중구난방식으로 흩어져 있는 보편화된 사업은 경쟁력이 떨어지기 마련이다.

따라서 향후 지속적인 인력수요와 중·장기적인 발전요인 그리고 국가적인 정책방향과 맞아 떨어지는 사업에 대한 발굴과 함께 이에 필요한 우수 인재육성의 전략적 연계가 매우 필요하다. 즉 단순한 끼워맞춤식의 사업발굴은 지양하고 명실공히 지역의 전략적 특성에 부합하는 우수 또는 신규사업의 발굴, 추진을 통한 지역발전을 꾀하는 것이 시급하다.

4. RHRD센터 및 협의회 역량강화(Capacity Building)

첫째는 지역인적자원개발지원센터의 내부역량 및 전국적 차원의 통합역량 강화이다.

현재 각 시·도에 설치되어 있는 지역인적자원개발지원센터는 아직도 센터 자체의 자생력이 부족하며, 당면한 문제에 대한 해결능력 및 정책대응 대처 능력 등에서 한계점을 보이고 있다. 또한 해당 시·도별로 입장 차이가 현저하게 나타나고 있으며, 전국적으로 표준화 및 제도화 수준이 높지 않음을 알 수 있다. 즉, 각 지방자치단체별로 지속적으로 지원이 필요하며, 이를 위해 관련 조례의 제정을 의무화하고, 이에 따른 우수한 전담연구진의 확보가 선행되어야 하겠다.

지역인재육성사업은 지역의 개인발전과 이를 통한 지역사회의 발전, 그리고 나아가 국가의 경쟁력을 높이는 중차대한 정책사업이다. 그러나 현재 중앙정부 차원에서는 점차 그 업무소관을 지방자치단체로 이관하려 하고 있으며, 사업예산을 감축조치하고 있다.

그러므로 앞으로 중앙 차원에서의 포괄적인 정책지원과 함께 지역 차원에서의 효율적인 지역인적자원개발 업무수행을 위해 지방자치단체에서는 적절한 예산의 확보와 함께 지역인적자원개발지원센터 및 협의회에 대한 역량의 강화가 필요하다.

이에 더하여 전국적으로 각 지역들에서 일관되고 통합된 의견을 수렴하여 일정한 수준 이상의 조직을 구성하고 메뉴얼화된 규칙 및 활용방법에 대한 개발이 필요하다.

둘째는 지역인적자원개발지원센터의 위상·지위·역할의 자리매김이다.

현재 전국 시·도의 지역인적자원개발지원센터에서 근무하고 있는 직원은 센터장(연구원 겸직)을 제외하고 상당부분이 비정규 연구원(위촉직)으로서 신분상 불안정성을 초래하여 잦은 이직과 상대적으로 낮은 책임감 및 만족도를 보이고 있는 것이 부인할 수 없는 현실이다. 이러한 인재육성 담당자들의 신분적 불안정성은 바로 지역인적자원개발사업의 효율성과 질적 수준을 떨어뜨리는 요소 중의 하나로 작용할 것이다. 그러므로 일정기준의 조건을 만족하는 우수한 인력에 대해서는 신분에 대한 보장을 확실히 해야 할 것이 요구된다.

여기에 지역인적자원개발지원센터는 현재 기획조정·조사분석·평가기능이 기존에 비해 상당부분 축소되었고 상대적으로 단순한 일반사업관리의 비중이 지속적으로 확대되었다. 이는 기존의 지역인적자원개발지원센터가 가지고 있

던 지역인재육성사업의 정책적 효율성 확보를 위한 기획조정기능과 이를 위한 연구개발(R&D) 등 지역인적자원개발지원센터의 기본기능이 퇴색되고 있음을 반증한다.

따라서 추후 지역인적자원개발지원센터의 직제조정 추진 및 정책적 목표·비전의 설정시 이를 적극 반영하여 지역에서의 인재육성과 관련하여 통합관리조직으로 거듭나도록 역점 추진해야 할 것이 요구된다.

V. 결 어

지역인적자원개발은 지역특성에 따라 전략적인 우수 인적자원의 개발과 배분, 그리고 활용을 총괄하는 의미로 개인과 지역, 그리고 국가의 발전을 위한 주요 정책사업이며, 지역인적자원개발사업은 이러한 정책을 구체적으로 실행하는 핵심전략이 되고 있다. 따라서 이러한 전략의 실효성 있는 추진을 위해 그동안 다양한 노력을 경주해 오고 있으며, 향후 지속적·효율적·안정적인 사업추진을 위해 다각적인 변화와 전략이 마련되어야 한다.

앞서 살펴본 바와 같이, 지금까지 추진되어 왔던 지역인재육성사업의 현황과 문제점을 토대로, 향후 더욱 효율적이고 발전적인 사업으로의 변화를 위해 다음과 같은 몇 가지 제안을 덧붙여 보고자 한다.

첫째는 녹색인재육성 추진이다.

현 정부가 중점적으로 추진하고 있는 녹색산업은 환경파괴의 심각성을 체감하고 있는 전세계적인 운동으로 미래지향적이며 그 범위가 넓고 관련 콘텐츠가 무궁무진하다. 따라서 이와 관련된 사업들에 대한 다양한 수요분석이 요구되고 이에 걸맞는 전략적 인재의 육성은 긴요하다. 즉, 친환경적인 산업으로의 재구조산업과 자연친화적인 녹색산업에 필요한 다양한 분야의 인재를 발굴, 육성하여 활용해야 한다는 것이다.

현재 녹색산업으로 분류되는 대표적인 에너지절감사업, 환경유해물질축소사업, 자연친화사업 등의 인력은 매우 부족한 실정이다. 지난 9월 23일 개최된 글로벌 인재포럼에서도 “녹색성장은 있는데 녹색성장을 뒷받침할 인재는 없다”는 비관적인 의견이 나왔다.

이는 향후 녹색관련산업의 발전에 따라 무한한 전문인력의 수요가 예상되는 것으로써, 녹색인재육성사업의 전략적 추진이야말로 개인과 지역사회 발전과 함께 국가경쟁력을 높이는 중요한 요체가 될 것이 분명하다.

둘째는 대학과 기업의 연계활성화 이다.

현재 지역에서는 다양한 이유로 대학을 졸업하는 취업준비자와 기업들간에 직업에 대한 Mismatch현상이 심각하게 발생하고 있다. 학생들은 지역의 기업에 취업을 거부하여 실업자의 수는 늘어나는 반면, 기업들은 인력이 모자라 구인난에 허덕이는 이해하기 힘든 상황이 벌어지고 있는 것이다. 이 때문에 지역에서는 수도권 등으로의 인력유출이 심해지고 기업은 제3국으로부터 종업원을 수입해 와야 할 형편에 이르렀다.

이러한 상황에 대한 실효성 있는 해결책은 대학과 기업 간의 연계를 통한 ‘맞춤형 인재육성시스템’을 구축하는 것이다. 기업은 대졸 취업자들의 재교육에 많은 시간과 예산을 투자하고 있는데, 이러한 비용을 미리 대학과의 협의를 통해 투자하고 적합한 맞춤형 인재를 채용하는 것이다. 즉, 대학은 기업과의 전략적인 제휴와 연계를 통해 기업이 원하는 인재를 육성하고, 기업은 이러한 인재를 바로 채용하여 지역의 인력난 해소와 함께 재교육으로 낭비하던 시간과 비용을 절약하여 대학과 기업이 상생하도록 하는 것이다.

이러한 연계를 위해서는 산·학·연이 중심이 되는 협의체가 구성되어야 하며, 이렇게 구성된 협의체 가동을 통해 전략적인 인재의 개발 및 육성과 배분, 그리고 활용간의 선순환이 이루어질 것이다.

셋째는 G-HRD의 추진이다.

G-HRD(Global-Human Resource Development)의 추진은 우리의 우수한 인재육성 프로그램을 세계에 알리고 전략적으로 수출할 수 있는 획기적인 방법 중 하나가 아닐 수 없다. 즉, 많은 시간과 노력을 투입하여 구축한 우수 시스템 및 프로그램을 사장시키지 말고 지역적 특성에 맞는 저개발 국가나 유사한 인재육성이 필요한 해외에 수출하여 이를 자원화하고, 우리나라의 우수한 인재육성 방법론을 세계에 홍보하는 일석이조의 효과를 거두는 노력이 매우 중요하다.

현재 세계 각지의 나라에서 70~80년대 우리나라에서 거국적으로 실시되었던 새마을운동을 벤치마킹하기 위해 국내로 줄지어 들어오고 있다. 새마을

운동이 지역개발을 위한 지역사회의 공동체적 노력이라고 한다면, 지역인재육성사업은 지역주민 개개인의 삶의 질 향상과 지역특화를 통한 지역발전을 이루는 전략적 프로그램으로 그 수요는 충분하다고 사료된다.

이처럼 다양한 방법으로 보다 실체적이고 미래지향적인 지역의 인재육성이 가능하다고 판단된다. 가장 중요한 사실은 전략적인 사업의 계획과 실행으로 철저한 사전 준비작업이 필요하며, 준비된 계획을 실행하기 위한 적절한 정책적 조치가 수반되어야 하겠다. 이를 통해 지역의 발전과 국가의 경쟁력 확보는 물론 세계적인 인재육성 강국으로 발돋움할 수 있을 것으로 기대된다.

더욱이 우리나라에서는 최근에 하드웨어 중심의 ‘녹색뉴딜정책’에 상응하는 소프트웨어 중심의 ‘휴먼뉴딜정책’으로서 인적자원 투자를 통해 위기에 대한 대항력을 키우고, 우리 사회의 성장잠재력을 높여 미래 중산층을 두텁게 하는 정책으로 인재육성 및 인적자원개발사업을 강조하고 있다.

이처럼 ‘휴먼뉴딜’은 국가발전에 하드웨어보다는 소프트웨어, 소프트웨어보다는 휴먼웨어의 중요성을 인식하고 사람에 대한 투자를 해서 명실공히 사람중심의 국가를 만들겠다는 정책으로 추경예산 확보와 같은 단기적 경기 대응 전략보다는 장기적인 예방적 전략으로 평가된다.

더욱이 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.

그런즉, 미래 인재육성사업을 포함하는 인적자원개발은 중요한 정책과제가 아닐 수 없다. 인적자원개발은 선진국으로 진입하는 열쇠이자 국가와 국민의 기본적인 욕구충족과 자아실현의 발판을 마련하는 매우 중요한 방법이다. 이는 곧 지역경제와 사회의 지속가능발전 및 세계 속의 선진국으로서의 목표달성을 이룩할 수 있다는 점에서 크게 강조되어야 한다.

【참고문헌】

- 강경중(2006), “인적자원개발지원센터의 역할과 향후과제”, *The HRD Review*, 제9권1호
- 교육과학기술부(2009), 「2009년 지역인재육성사업 추진계획」.
- 김태준 외(2001), 「지역인적자원개발을 촉진하는 평생교육시스템 구축·운영방향과 과제 탐색」 정책토론회 자료집.
- 대통령 직속 미래기획위원회(2009. 3. 23), 보도자료.
- 심인선, 김종숙(2008. 6), “지역인적자원개발의 공공지원영역에 대한 인식도 차이연구,” 「공공행정연구」, 제9권 1호, 한국공공행정학회.
- 전국RHRD센터협의회(2007), 「지역인적자원개발 실무자 사업운영 매뉴얼」.
- 임준희(2006), “지역인적자원개발 추진실적과 향후계획”, *The HRD Review*.
- 전국RHRD협의회(2008), 「RHRD 정책네트워크 협의회 결과보고서」.
- 최병학(2009. 7), “한·중 인적자원개발의 현황과 협력방안 연구,” 「공공행정연구」, 제10권 1호, 한국공공행정학회.
- 충남인적자원개발지원센터(2009), 「전환기 휴먼뉴딜 인재육성과 상생지향적 지역발전」세미나 자료집.
- 충남인적자원개발지원센터(2009), 「지역인적자원개발지원센터 재구축을 위한 연구보고서」 중간보고자료(미발간).
- 한국교육개발원(2009), 「지역인재육성정책과 RHRD-Net 발전전략 탐색」.
- Nadler, L.(1970), *Development Human Resources: Concepts and Models* (1st ed.), San Francisco: Jossey-Bass.
- Swanson, R. & Holton, E. (2001), *Foundation of Human Resource Development*, San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

【제1주제】

【第1主题】

中国人力资源管理的新课题
：职业信用体系的建设

중국인적자원관리의 새로운 과제
：직업신용체계의 건설

조경리 전임소장(중국 요녕사회과학원 인력자원연구소)

曹敬莉 前任所长(中国 辽宁社会科学院 人力资源研究所)

우영자 부교수(중국 요녕사회과학원 세계경제연구소)

禹颖子 副教授(中国 辽宁社会科学院 世界经济研究所)

장춘신 조교수(중국 요녕사회과학원 인적자원연구소)

张春昕 助理教授(中国 辽宁社会科学院 人力资源研究所)

【제1 주제】

중국인적자원관리의 새로운 과제 : 직업신용체계의 건설

조경리 전임소장(중국 요녕사회과학원 인적자원연구소)

우영자 부교수(중국 요녕사회과학원 세계경제연구소)

장춘신 조교수(중국 요녕사회과학원 인적자원연구소)

[한국어 요약]

신용은 약속을 언약을 지킴으로서 타인이나 조직의 신임을 얻는것을 말한다. 개인신용은 개인소비신용과 개인직업신용 등 두가지 형식으로 나뉘어진다. 개인직업신용은 개인 직업활동과정에서 신용표현의 구체화를 말하며 이는 개인이 사회적책임을 이행하고 규칙제도를 준수하고 타인이나 조직에 대한 언약을 준수하는 과정에서 직접적으로 반영된다. 계획경제로부터 시장경제로 전환하는 과정에서 중국을 포함한 발전도상의 나라들이 봉착하게 되는 공동적 문제가 바로 신용체제의 건립과 완성이다. 본문은 다섯 부분으로 나뉘어 직업신용건설의 필요성과 가능성에 대하여 요약 정리해보았다.

1. 직업신용연구의 이론적근거에 대해 서술하였다. 주로 시장경제 틀내에서 인적자원과 신용자원 양자간에 존재하는 필연적인 연계를 서술하였고 사회자본의 기본특징으로부터 사회신용의 결정적이고 주도적이며 기초적인 역할을 이끌어내었고 정보대칭은 직업신용건설의 관건적 고리(环节)임을 제기하였고 국가정보의 보호를 중시하고 기업과 개인 정보의 보호를 기초로 신용불량행위에 대한 사회적 공동 방위체제를 건립할 것을 제기하였다. 개인신용은 필연코 개인정보와 연결되는 문제이므로 본문은 기본개념의 정의에서 개인정보 유출을 방지하기 위한 방안을 내놓았다.

2. 국내외 직업신용 관련 연구와 관리상황에 대한 개괄적 총화를 진행하였다. 인사사서류관리의 유사성을 감안하여 중점적으로 미국의 "서류격려체제"(档案激励机制) 및 신용정보관리의 유관 법규를 분석하였다. 예를 들어 미국의 인사서류는 서류주체 혹은 위탁인에 한해서만 공개하며 대중을 상대로 공개하거나 이용되지 않는다. 우선, 미국의 인사서류 이용은 "정보자유법"의 규정에 따르며 서류주체의 알권리(知情权)보장을 적극적으로 제창하며 인사서류에 대해 "신청에 의해 공개"하는 방식을 취하며 법률허가의 범위내에서 조건에 부합되는 이용자에 한해 개방하고 있다. 다음으로, "개인정보법"(隐私权)의 규정을 엄격히 준수하여 인사서류의 제공과 이용은 반드시 개인서류 주체의 개인정보권리를 전제로 공개할수 없는 개인정보는 필수적으로 보호하고 있다. 이는 중국의 신용정보관리에 참고로 되고 있다.

상당기간 중국의 인사대리제도는 개인직업 신용정보 관리에서 대체할 수 없는 역할을 놓고 있다. 개혁개방 후 인사서류 관리사업은 인재의 자유유동에 의해 큰 변화를 일으켰다. 인사서류는 원래의 소재 사업기관 보관의 단일형식에서 각급 정부의 인사관리부문이 대리관리하는 다종 형식으로 변화하였는바 이는 인재의 유동을 추진하고 인적자원의 합리적인 배치를 추동하는데 적극적인 역할을 하였다. 하지만 인사대리서비스업의 신속한 발전에 비해 인사서류 관리업무의 진척은 빠르지 못한 편이다. 우선 서류내용이 낡고 단일하며 그 내용은 정치, 역사, 사회관계 등과 관련된 정보가 많고 성과관련 정보는 비교적 적은편이다. 더우기 개인의 성실성, 전업수준, 직업자격, 사업변동 등을 반영할 수 있는 동태적 정보가 결핍하여 형식으로부터 내용에 이르기 까지 본인과 서류가 분리되어 있는 후과를 초래하고 있다. 이러한 문제는 점차적으로 여러 부문과 업종들의 중시를 일으키고 있으며 이는 현재 인사대리사업에서 해결해야 할 과제이다.

3. 인사대리의 시각에서 중국특색의 직업신용건설의 필요성과 절박성을 서술하였다. 각기 인사대리서비스와 직업신용서비스의 종합적 효과, 인사대리서비스와 직업신용서비스의 보완효과, 인사대리서비스에 대한 직업신용의 보장효과 등 여러 방면에서 직업신용 정보서비스는 인사대리업무에서 반드시 확대해 나가야 할 새로운 기능임을 제출하였다.

인사대리기구는 개인신용정보의 수요자이며 또한 기인신용정부의 제공자이다. 현재 중국에서 60%의 신용정보는 정부 각 부문의 수중에 장악되어 있으며 이러한 정보는 일반적으로 사회를 상대로 공개되지 않는다. 이는 신용정보자원의 낭비를 초래할 뿐더러

구인회사와 각 부류의 신용중개조직이 필요한 신용정보를 얻지 못하여 직업신용과 관련된 유관 서비스를 제공하기 어려운 난관에 봉착하게 된다.

인사대리서비스와 직업신용서비스의 상호보완효과를 본다면 기록, 보관, 조회는 인사서류와 신용정보관리의 공동속성이며 부동점을 살펴보면 인사대리업은 이미 기본적으로 형성되어 시장수요가 평온한데 비해 직업신용 정보관리는 새로운 과제로서 절박한 필요성이 제기되고 광범위한 시장수요도 나타나고 있다. 또한 직업신용정보의 수집은 적합한 방안이 결핍하며 특히 기록, 보관, 조회 등 관건고리를 해결하지 못하고 있으며 이는 인사대리서비스와 직업신용서비스의 상호 보완에 기초와 조건을 제공하고 있다.

인사대리서비스에 대한 직업신용의 보장효과는 주로 다음과 같은 내용을 포함하고 있다. 첫째, 구인회사를 도와 채용전 직원들의 신용상황, 직업경력, 직업도덕수준 등에 대해 전면적인 요해를 함으로써 구인회사에서 효과적이고 안전하게 직원을 모집하고 우수한 인재를 초빙할 수 있게 한다. 둘째, 회사가 직원의 과거와 현재를 정확하게 파악함으로써 직원의 재능을 발굴하고 직원모집 실수로 인한 회사의 손실을 방지하는데 효과를 가져올 수 있으며 인력자원관리의 리스크를 줄일수 있게 한다. 셋째, 재직중인 직원에 대한 신용표현을 수시로 기록하고 보호함으로써 직원의 성실의식을 높여줄수 있으며 직원의 직업행위를 규범화할 수 있다. 넷째, 전사회적 범위에서 양호한 직업 성실성 분위기를 조성한다.

4. 사회조사를 통해 중국 직업신용 정보관리의 가능성에 대한 분석을 진행하였다. 조사대상은 국가기관, 국유기업, 민영기업, 외국인 독자기업/합자기업 등 유형으로 나뉘고 기업규모는 대, 중, 소로 분류되며 피조사인의 직업계층은 보통직원, 중급관리자와 고급관리자로 분류되며 피조사인의 사업연도는 1~30년까지이다. 조사 및 유관연구를 통해 현재 직업신용정보관리의 건립은 광범위한 인정을 받고 있다는 결과를 도출해 냈다.

중국 현재의 인사서류제도와 결합하여 현재의 방대한 인사서류 데이터를 기초로 직업신용정보관리를 추가로 증가하는 것은 충분한 가능성을 가진다. 그 이유를 살펴보면 우선, 인사서류는 보급성, 공공신용성, 연속성 및 수집, 정리, 보관의 규범성 역할을 갖고 있어 이를 기초로 직업신용 정보관리를 추가하는 것은 순리에 맞는 것이다. 다음으로, 인사대리기구의 차원에서 볼때 직업신용정보 관리를 추가함으로써 인사대리사업의 혁신을 추진하는데 유리하며 인력자원관리에서 인사서류의 중요한 역할을 충분히 발휘할 수 있다.

5. 유관연구를 기초로 직업신용정보의 관리조치 라인을 통일적으로 모형건립, 신용수집, 평가, 정보조회, 중재 및 감독 등 5개 부분으로 규범화 할 때 대한 방안을 내놓았다.

직업신용지표모델(模型)은 직업능력과 직업도덕 두가지 차원의 내용을 포함되어야 하는 상황을 감안하여 가획득성(可獲得性), 가비성(可比性) 및 독립성(獨立性) 원칙을 기초로 직업신용지표모델은 "직업경력, 직업자질, 직업도덕, 직업업적"등 4가지 내용을 포함시켜야 한다.

신용정보소집은 직업신용정보 과정에서의 난제이므로 제3자 차원에서 책임지고 조직해야 하며 구인회사와 개인이 협력이 필요하며 개인직업신용의 신용정보소집과 정보수치의 진실성과 믿음성을 보장해야 한다.

평가지표를 신중하게 확정하고 고도의 인지도를 쟁취할 것을 제의한다. 평가부분은 직업신용정보 건립의 중점이며 평가지표는 전체적인 평가부분의 중점이므로 직원들에게 어떻게 평가결과를 받아들이게 하느냐가 관건으로 작용하게 된다. 평가지표는 직업신용평가의 유효성을 결정한다. 직업신용지표의 확정은 전형성(典型性), 가비성(可比性), 투명성(可量化), 가획득성(易獲得性) 등을 충분히 고려해야 한다. 성적지표를 투명하게 공개하는 것 외에 기타 지표는 여러가지 구체적인 행위지표를 이용할 것을 제의한다.

조회부분에서는 개인정보보호와 신용정보공개의 유기적인 결합원칙을 견지해야 한다. 개인정보 보호와 신용정보공개 양자는 서로 모순되며 또한 상호 보완성도 갖고 있다. 양자의 유기적인 결합을 형성하는 것은 조회부분의 중점이다. 현재 비교적 적합한 방식은 인사대리기구에서 우선 책임지고 대리인원의 직업신용정보를 수집하여 구직회사에서 편리하게 조회하도록 서비스를 제공하는 것이다. 구체적인 취급과정에서 구인회사의 직원정보 획득수요를 만족시켜야 할 뿐더러 구직자의 개인정보를 보호하는 차원에서 개인정보 제공사전에 본인의 동의나 의뢰를 받아야 한다. 인사대리기구는 구인회사의 자질과 조회목적 및 조회내용에 대해 정확하게 장악해야 한다.

중재 및 감독부분은 합법, 공정을 기초로 공공감독을 강화하고 유관 법규를 완성하여 중국 직업신용정보관리체계의 추진을 위해 유리한 보장을 제공해야 한다.

[中文要点]

信用是通过遵守诺言, 践行约定, 而获得他人(组织)对自己的信任。个人信用包括了个人消费信用和个人职业信用两种形式。个人职业信用是一个人在职业活动中信用表现的具体化, 它直接反映出个人履行社会责任、遵守规章制度及践行个人对组织承诺的状况。

在从计划经济向市场经济的转轨过程中, 包括中国在内的发展中国家遇到的共性问题, 就是信用机制的建立和完善。本文从人力资源管理的角度, 从五个方面探讨职业信用建设的必要性和可行性。即:

一、阐述职业信用研究的理论依据。主要从市场经济框架下阐述人力资源与信用资源两者之间存在着必然的联系; 从社会资本的基本特征推导出社会信用的决定性、主导性、基础性作用; 进而提出信息对称是职业信用建设的关键环节, 提倡在保护国家秘密、企业商业秘密和个人隐私的前提下, 完善对失信行为的社会联防机制; 对个人信用必然涉及到的个人隐私问题, 从基本概念的界定到如何防范做了系统的探讨。

二、对国内外在职业信用方面的研究及管理现状进行概括性总结, 鉴于人事档案管理的相似性, 重点分析美国的“档案激励机制”以及对信用信息管理的相关法规, 例如, 美国的人事档案是对档案主体或他授权的人公开的, 但不向公众开放或被利用。

一方面, 美国人事档案利用遵照《信息自由法》的规定, 积极提倡保障档案主体的知情权, 对人事档案采取了“依申请公开”的方式, 只要是在法律许可的范围内, 人事档案必须向符合条件的利用者开放。另一方面, 又严格遵守《隐私法》的规定, 人事档案的提供利用必须以尊重档案主体的隐私权为前提, 对不能开放的内容坚决予以保护。这对我国的信用信息管理均有一定的借鉴意义;

应该说, 在相当一段时间内, 我国的人事代理制度在对个人职业信用信息管理方面发挥着不可替代的作用。自改革开放以来, 人事档案管理工作随着人才自由流动的出现也发生了很大的变化。人事档案从原来由所在单位保管的单一形式发展为可以由各级政府人事部门代为管理的多种形式, 这在当时对促进人才流动, 推动人力资源合理配置起到了积极作用。但是由于人事代理服务业的迅速发展, 人事档案管理的业务跟进明显不够。一方面, 档案内容陈旧、单一, 其内容涉及政治、历史、社会关系等方面的信息较多, 对于个人信用、绩效方面的信息较少, 尤其缺乏反映个人诚信表现、专业水平、职业资质、工作变动等动态信息, 造成从形式到内容的人档分离。这个问题已经引

起越来越多部门和行业的重视。这也是当前人事代理工作需要解决的课题。

三、本部分主要阐释了基于人事代理视角下中国特色职业信用建设的必要性和迫切性，分别从人事代理服务与职业信用服务的综合效应、人事代理服务与职业信用服务的互补效应、职业信用对人事代理服务的保障效应几个方面，提出职业信用信息服务是人事代理业务应该拓展的新功能。

作为人事代理机构，既是个人信用信息的需求者，又是个人信用信息的提供方。

目前，我国大约60%的信用信息掌握在政府各部门手中，但这些信息一般都不向社会公开，一方面造成信用信息资源的浪费，另一方面用人单位和各类信用中介组织，得不到需要的信用信息，很难开展职业信用的相关服务。

人事代理服务与职业信用服务的互补效应主要体现在，记录、保存、查询是人事档案和信用信息管理的共同属性。不同之处是，人事代理工作已基本成型，市场需求平稳。而职业信用信息管理作为新课题，不仅有迫在眉睫的必要性，而且有广泛的市场需求。但职业信用信息的征集又缺少具体可行的方案，尤其在记录、保存、查询等关键环节上的载体尚未得到解决，这些都为双方的对接互补提供了基础和条件。

职业信用对人事代理服务的保障效应主要包括：其一、可以帮助用人单位全面了解员工的信用状况、职业发展经历和职业道德操守，为单位高效用人、安全用人和留住优秀人才提供决策支持；其二、可以实现对员工个性化信息的跟踪，使单位既可配合相关措施发挥好员工的才能，又可防止因其失信行为给单位带来的损失，降低人力资源管理风险；其三、可以对员工的在职信用表现进行实时记录和维护，有利于提高员工的诚信意识，规范员工的职业行为。其四、对整个社会，有利于营造良好的职业诚信氛围。

四、结合社会调查，对我国建立职业信用信息管理的可行性进行分析。调查结果充分表明：建立职业信用信息管理具有广泛的社会认同性。被调查对象包括国家机关/事业单位、国有企业、民营企业、外资/合资企业等类型；企业规模包括大、中、小型；被调查者职业层级包括普通员工、中层管理者和高层管理者；被调查者工作年限涵盖1~30年。通过本次调查以及相关研究表明，目前建立职业信用信息管理具有广泛的认同性。

结合我国现有的人事档案制度，在现有的庞大的人事档案数据库基础上，增加职业信用信息管理是完全可行的。理由首先是人事档案具有普及性、公信性、连续性以及收集、整理、保管的规范性作用，使得在此基础上增加职业信用信息管理，可谓水到渠成，顺理成章。其次，对于人事代理机构来说，增加职业信用信息管理有利于促进人事代理工作的改革创新，可以更好地发挥人事档案在人力资源管理中的重要作用。

五、在相关研究的基础上，建议将建立职业信用信息的管理操作流程统一规范为：建立模型、征

信、评价、信息查询、仲裁及监督五个环节，在各个环节设计和执行过程中，应坚持科学合理、重点突出的原则。

鉴于职业信用指标模块应涵盖职业能力和职业道德两方面内容，在坚持可获得性、可比性及独立性原则的基础上，职业信用指标模块应包括“职业经历、职业资质、职业道德、职业业绩”四个方面。

征信环节是建立职业信用信息过程中的难点，应由第三方负责组织，并需获得用人单位和个人的配合，以保证个人职业信用征信的信息数据真实可靠。

评价环节，建议慎重确定评价指标，并争取较高的认同度。评价环节是建立职业信用信息的重点，确定评价指标又是整个评价环节的重点，而如何使评价结果能够让员工接受则是关键点。评价指标决定着职业信用评价的有效性。职业信用指标的确定应充分考虑典型性、可比性、可量化、易获得性。除了绩效指标可以量化外，其他指标应尽可能多采用具体行为指标。确定具体行为指标前，应广泛征集员工及用人单位的意见和建议，集思广益。从调研结果可以看出，被调查者倾向于将“主观故意犯错”、“在职行为”和“道德层面”作为衡量一个人职业信用表现的主要标准。

查询环节，应坚持保护个人隐私与信用信息公开有机结合的原则。保护个人隐私与信用信息公开两者互为矛盾，但相辅相成，能够做到将两者有机结合是查询环节中的重点。目前比较适宜的方式是由人事代理机构负责前期征集代理人员的职业信用信息，以方便用人单位查询。但在具体操作过程中，一方面要满足用人单位获取与员工的工作表现相关的信息，这也是用人单位应有的知情权。也应尊重个人意愿，用人单位查询求职者职业信用信息前，必须征得本人同意并授权。人事代理机构应对用人单位的资质和其查询目的和内容有所界定。

仲裁及监督环节，应在合法、公正的基础上，加强公众监督环节，完善相关法规，为推动我国职业信用信息管理机制提供有力保障。

中国人力资源管理的新课题

：职业信用体系建设

曹敬莉（辽宁社会科学院人力资源研究所 前任所长、研究员）

禹颖子（辽宁社会科学院世界经济研究所 研究室主任、副研究员）

张春昕（辽宁社会科学院人力资源研究所 助理研究员）

【关键词】 人事代理 职业信用 人事档案

市场经济就是信用经济已成为人们的共识，无论涉及政府信用，还是企业组织信用，归根结底都是体现在个人信用上。个人信用是构建社会信用体系大厦的基石，个人职业信用又是个人信用的重中之重。随着国民对社会信用认识的不断深入，“职业信用”这个概念在各种媒体出现的频率明显增多，而且越来越与人力资源管理密不可分。因此，职业信用建设已经成为人力资源管理面临的一项新课题。

一、职业信用的研究依据

1. 市场经济框架下的职业信用

我们所说的职业信用是市场经济框架下的概念，随着计划经济向市场经济的转轨，人力资源从配置到管理也实现了市场化，因此本文的逻辑起点应从市场经济开始。

中国共产党的十四大确立了建立社会主义市场经济体制为改革目标模式后，我国真正地开始了从

计划经济向市场经济的实质性转型。党的十五大确定了我国建立现代市场经济的目标，建立和完善信用制度，规范信用行为便成为建立现代市场经济的必然要求。社会主义市场经济体制是同社会主义基本制度结合在一起的，就是要使市场在国家宏观调控下，对各种资源配置发挥基础性作用。

自世界二战之后，理论界一直进行对市场经济各要素的探索。经历了二十世纪50—60年代对物质资源的关注，二十世纪70—80年代人力资源的热潮涌动，乃至 80年代之后出现了对社会资本的求证，而诸多学者则认为社会资本的核心是人力资源与信用资源。事实上，人力资源与信用资源两者之间有着必然的联系。

在市场经济条件下，信用是市场行为的基本准则，信用秩序是市场秩序的关键，信用推动市场经济良性循环和发展。信用能够起到充分动员和配置社会资源的作用，政府、企业、中介机构和消费者是共同构成社会信用体系中的四个主体。

因此我们可以这样理解：信用是指多元市场主体（政府、企业、个人、中介机构）在社会经济活动中表现出相互信任的经济范畴和社会现象；而信任代表了人际间相互信赖的关系，任何信用行为的发生，无不以一定的信任为基础。诚信是能够履行承诺而取得他人信任。信用反映的是人与人、人与组织的关系问题。信用关系是通过信用行为以及信用制度的保障来实现的。

社会信用体系本质上是一种管理机制，它以治理失信的根源为出发点，以服务于市场经济为根本目的；通过建立信用信息的收集，评价，传播和披露机制（包括制度建设和机构培育），解决信息不对称问题，并且提高失信者被披露和记载的概率；通过运行失信惩戒机制，实施政府、行业的信用监管和交易主体对失信者的社会联防，来控制失信成本，增加守信收益，从而达到让更多的人接受主动守信的制度约束。推动信用建设，建立联防机制更具普遍性和紧迫性。

2、公共信用是职业信用建设的重点

现代经济学家认为人类发展存在三种资本：物质资本、人力资本、社会资本。物质资本、人力资本自不必解释，社会资本则是以社会关系中的信任、规范和网络为载体，既包括社会关系中的制度、规范和网络化等组织结构特征，又包括公民所拥有的信任、威望、社会声誉等人格网络特征。社会资本的特点在于它塑造了一个社会交往质量和数量的制度、关系和规范。

从理论上讲，社会资本可以减少交易成本，提高生产要素组合的效率，增加人力资本和物质资本的回报。社会资本是信用制度产生、发展的前提，也是信用制度所赖以生存的环境。在社会资本中居核心地位的是社会信用。

社会信用主要包括公共信用、企业信用和个人信用三个方面，其中公共信用发挥着基础性、决定性、导向性作用。

公共信用来源于公共服务，学术界对公共服务所下的定义是：公法人（行政主体）支持或承担的活动。公共服务的最终目的是要满足公民的愿望和社会要求。

公共信用具有双重性特点，他们既是个人信用范畴的一部分，同时又是政府信用和公共信用的一部分，因为政府信用和公共信用是通过其具体部门和具体工作人员的职业信用和公务信用体现出来的。因此无论在理论上还是在实践上，公共服务部门的职业信用建设具有特殊重要的意义。

3、信息对称是职业信用建设的关键环节

信息不对称是职业失信的重要原因，因此解决信息不对称问题就成为职业信用建设的技术关键。解决信息不对称问题直接而有效的办法就是完善信息披露，评价和传递机制，通过推动信用信息披露法规的完善和信用信息服务机构的建立，来减少信息的不对称，为职业信用的健康发展营造一个良好的环境。

信任的涵义是相信而敢于托付，信用则是指能够履行与人、与组织约定的事情而取得的信任。可见，信任与信用之间互为前提和基础。现实中，信息的透明度或完备性与信任的深度（信任的内容与质量）呈正相关，信息共享程度或信息对称性则与信任的广度（信任的发生的频率与范围）呈正相关。提高信息完备性和信息对称性将有利于加深信任和普及信任，两者都能推动信任和信用的发展和巩固。信用一定依赖于信息，没有信息就无所谓信用。如果一个独立封闭的主体和外界不发生信息与物质交换的话，那他和外界也就不存在任何信用关系。

增加职业信用的透明度，可以增强获取彼此信息的能力和便利性。当信息交流由于直接的利益关系而难以全面、真实的时候，寻求独立的中介机构获取信息，就成为减少信用信息不对称的最佳选择。为了满足快速、准确、全面、低成本获取信用信息的需求，必定会催生专门收集、整理、评价、提供信用信息的专业化服务机构。社会信用体系建设正是通过推动信用信息披露法规的完善和信用信息服务机构的建立（如人事代理机构），来解决和减少职业信息的不对称，通过采取有效的保障措施遏制产生信用关系双方的道德风险，降低信息优势方由于信息不对称而施行失信获利的可能性。信用信息对称必须在保护国家秘密、企业商业秘密和个人隐私的前提下进行。

4、职业信用与保护个人隐私的关系

要建立个人职业信用信息，首先要处理好信用信息与个人隐私的关系，以避免由于操作过程中触犯个人隐私而引发的不必要纠纷。

首先, 应明确何谓“隐私权”。隐私权是自然人享有的对某个人的与公共利益无关的个人信息、私人活动、私人领域进行支配的一种人格权。

隐私权的一个重要特征是私密性。隐私的内容是个人不愿意为他人所知的, 但如果本人自愿将其公开, 自然也就不再是什么隐私了。隐私权的另一个特征应是公共利益无关的, 才能界定为隐私。也就是说, 隐私权的保护范围受到公共利益的限制, 当隐私权与公共利益发件冲突时, 应当按公共利益的要求进行调整, 例如一个人的经济收入状况可以成为隐私, 但在特定情况下, 政府可以规定一定级别的公职人员如实向政府有关部门公布自己的经济收入, 而不得以个人隐私为借口加以拒绝。

其次, 应界定职业信用信息应记载哪些内容。职业信用属于广义信用的范畴, 是指人们在工作过程中, 周围人通过总结其职业行为的一贯性表现, 对其认可和信任的程度。职业信用作为一种信息资源, 它记载了信息主体个人的自然情况(姓名、性别、出生地、出生年月、家庭成员)、个人健康、婚姻状况、财产收入情况、职业经历、奖励情况、专业特长等方面的信息, 其中有涉及个人隐私的内容。

结合隐私权的特征, 一方面, 一些个人的过往职业信用记录, 与用人单位息息相关, 用人单位拥有一定程度的知情权。另一方面, 一些涉及到个人隐私的问题, 如以往收入、婚姻情况等, 用人单位可以征求个人同意后查询。我国传统人事档案在管理中对于隐私的保障比较健全的, 这不仅表现在存档、调档、档案保管的程序上, 而且对档案管理从业人员也有专门的训练和要求, 这都对个人隐私权的保护提供了制度保障。尽管职业信用更注重个人和用人单位的信息对称, 在此前提下, 还应采取有效的措施, 在建立职业信用信息过程中, 保护个人的隐私不被侵犯。

在征信环节, 信用评价结果及奖惩结果均应有当事者本人确认, 方为有效。尤其是如因个人失误给用人单位造成经济损失的, 用人单位要出具惩罚或处分的正式文件, 并由法律顾问签字认可方能生效。

在查询环节, 用人单位查询前必须征得求职者同意并授权。同时应满足两个基本条件: 一是必须有被查询人的书面授权, 用人单位方有权利查询该被查询人的职业信用信息。二是人事代理机构应对用人单位的资质进行考量, 并以法律文书的形式, 约束用人单位不得擅自将求职者信息泄露给其他人, 或用于招聘之外的用途。

同时, 为保证个人职业信用信息的真实性、权威性、有效性, 并避免侵犯个人隐私的行为发生, 国家应尽早建立关于个人职业信用管理的相应法规, 使个人职业信用的征信、评估、查询各环节都能够实现有法可依、依法管理。

二、国内外对职业信用的研究现状

西方国家对个人职业信用的评价侧重于采用诚信度测验方式。从20世纪60年代起，西方国家商业企业对雇员偷窃行为引起了广泛的关注，很多企业聘请专家通过心理测量的方法检测应聘者的诚信度，即进行诚信度测验。诚信度测验，是对求职者或在职员工进行的一种关于可靠性、正直性、诚实性的人才测评方法，便于帮助组织预测或检测其在工作中的偷盗、怠工行为及其他不良工作行为。诚信度测验是一种自陈式量表，用明确的分数表现其水平的高低，避免了以往根据考官的主观印象判断一个人的诚信度，使考查结果相对公平、客观。但这种测评方式对测试模型、受试者的情绪状态、受试者的主观因素、测试环境等要求较高，测量偏差较大，其评价结果仅能起到参考作用，不能代表受试者的实际职业信用水平。

西方国家在对员工进行职业信用管理时，大多采用“档案激励机制”的方式。建立档案的目的就是建立员工翔实的个人职业信用记录，使其成为个人职业生涯的信用资本。

以美国为例，美国关于职业信用的相关记录在人事档案中得到了充分的体现。美国的人事档案卷宗的内容一般包括公民个人履历情况、诚信状况，公民在录用、考核、晋升、培训、工资福利、退休等方面情况的记录，以及社会保险、医疗保险交付情况、工作中受奖惩情况的记载等。每个雇员的工作任务，由其上司分配确定，每半年对其工作进行评估，年底作出鉴定。上司对雇员的鉴定要与本人见面。如雇员对本人的鉴定不满，可向更上一级领导反映，以取得公正的评价。

美国的人事档案是对档案主体或他授权的人公开的，但不向公众开放或被利用。一方面，美国人事档案利用遵照《信息自由法》的规定，积极提倡保障档案主体的知情权，对人事档案采取了“依申请公开”的方式，只要是在法律许可的范围内，人事档案必须向符合条件的利用者开放。另一方面，又严格遵守隐私法的规定，人事档案的提供利用必须以尊重档案主体的隐私权为前提，对不能开放的内容坚决予以保护。

在美国，查询人事档案的步骤主要为：第一步，提交书面授权书。如果利用者是档案主体本人，则提交一份附有正式签名和日期的申请信。如果利用者不是档案主体本人，并且档案主体还健在，则提交档案主体授权的签名信。第二步：提交便于文件中心确认文件所需的信息，包括档案主体任职期间使用全名、出生日期、社会保障号、任职机构的名称、任职时间和离职时间。第三步：列出所需利用的文件或信息，说明利用目的。

长期以来，我国的人事档案在对个人信用尤其是职业信用管理方面发挥着不可替代的作用。人事档案是一个人工作经历的证明，按照相关规定，在我国凡满十八周岁以上的公民基本上都有一份完

备的人事档案,它记载着当事人的自然情况、社会关系、学习经历、职务(职称)状况、工作经历、奖励惩罚等方面的全部信息。事实上,人事档案的内容主要包括了个人的基本信息和职业信息,而职业信息所描述的内容就是组织对个人的职业表现作出的综合评价,其中对职业信用评价是重要内容之一。

自改革开放以来,人事档案管理工作随着人才自由流动的出现也发生了变化。人事档案从原来由所在单位保管的单一形式发展为可以由各级政府人事部门代为管理的多种形式,即档案关系不一定再与本人工作直接挂钩。这种作法对促进人才流动,推动人力资源合理配置起到了积极促进作用。

由于人事代理服务业的迅速发展,人事档案管理工作也暴露出一些弊端。一方面,档案内容陈旧、单一。传统的人事档案,其内容涉及政治、历史、社会关系等方面的信息较多,对于个人的信用状况、绩效方面的记录较少,而且内容中缺乏反映个人诚信表现、专业水平、职业资质、工作变动等动态信息,致使用人单位无法据此全面判断应聘者的综合素质。

另一方面,“死档”现象日益严重。改革开放以后,传统的用工制度受到了冲击,涌动的人才流动大潮使越来越多的人离开了原有的工作单位,但是,档案“迁移”的速度却远不及人才的流动速度,据中国人才交流协会统计,约20%的流动人员未携带人事档案,要么人档分离,要么彻底弃置。加上一些经济发达地区的企业,为了吸引人才,明确宣布可以不要档案、不要人事关系;这无疑扰乱了正常的档案管理工作,从而加剧了“弃档、死档”现象的恶化。

这一现象已引起政府的重视和社会的关注。2002年,中国人才研究会人才市场开发专业委员会推出了“中国企业员工表现鉴定与评估在线管理系统”,作为一个管理平台,该系统主要记录员工工作状况优劣的绩效,由此被一些媒体称为记录员工工作轨迹的“红黑榜”。此后,先后有多家研究机构及人事管理部门进行相关研究和有关实践。上海市人才服务中心成立了业绩档案部,该部门可以对求职者提供的学历、工作经历等基本信息进行核实评估,为其建立业绩档案,并向用人单位提供个人诚信报告。

2005年,深圳市推出国内首份针对职业招聘的个人信用报告,更将职业信用研究的工作向前推进了一步。深圳市政府于2001年正式委托一家中介公司筹建个人信用征信系统,并与教育、公安等部门开展合作。2005年向社会开放的职业版个人信用报告查询内容包括:个人户籍信息、高等教育信息、职业变动信息等七部分。用人单位可通过此途径迅速了解求职者个人学识、职业变动等情况。

事实上,职业信用信息的重要作用已经得到越来越多部门和行业的认同。例如,建设部已明文规定:对房地产企业及执(从)业人员必须建立信用档案,并将企业的优良与不良行为向社会公示;上海为加强对注册会计师行业的社会监督力度,要求建立注册会计师“职业信用档案”;2007年年内,东莞13000余名保险从业人员年内全部建立“信用档案”;中国诚信网、中国劳动争议网等也都在尝试建立职业信用风险控制机制。

三、职业信用服务是人事代理业务的新功能

当前，人事代理工作面临新旧体制并存、就业形式多样化、失业压力越来越大的困惑，为了促进就业市场朝着高质量、有序化发展，职业信用建设是必须加强的一项基础性工作，这对于人事代理机构来说，即是挑战，也是机遇。

1、人事代理服务与职业信用服务的综合效应

人事代理机构主要为代理单位和个人提供保存人事档案，代理人事关系、按照有关人事政策办理档案工资晋升，工龄计算及原身份保留、专业技术职务任职资格（工人技术等级）的认定、考核和晋升的申报、按照有关规定为存档人员出具有关证明材料等多项服务。而职业信用的主要内容是对职业行为表现，特别是在工作中遵纪守法程度的记录和评估，其服务机构不仅需要具有人事档案管理职能和社会公信力，还要具备全面征信的渠道和手段，特别是人事代理机构通过长期的人事档案代理服务，掌握着大量个人职业信用的基础性信息，这对开展职业信用信息服务具有绝对的资源优势。作为人事代理机构，既是个人信用信息的需求者，又是个人信用信息的提供方。

目前，我国大约60%的信用信息掌握在政府各部门手中，但这些信息一般都不向社会公开，一方面造成信用信息资源的浪费，另一方面用人单位和各类信用中介组织，得不到需要的信用资料，很难开展信用信息的相关服务。诚然，公开信用信息应有相应的法规依据。因此亟需加快信用立法进程，解决公共信用信息依法公开和共享的问题。

2、人事代理服务与职业信用服务的互补效应

信用是通过遵守诺言，践行约定，而获得他人（组织）对自己的信任。个人信用包括了个人消费信用和个人职业信用两种形式。个人职业信用是一个人在职业活动中信用表现的具体化，它直接反映出个人履行社会责任、遵守规章制度及践行个人对组织承诺的状况。

职业信用和人事代理表面看起来是两个范畴，但是认真分析起来，双方又有共同之处。记录、保存、查询，信用信息和人事档案都具有这种共同属性。不同之处是，人事代理工作已基本成型，市场需求平稳。而职业信用信息服务作为新课题，不仅有迫在眉睫的必要性，而且有广泛的市场需求。但职业信用信息的征集又缺少具体可行的方案，尤其在记录、保存、查询等关键环节上的载体尚未得到解决，这些都为双方的对接互补提供了契机和条件。

可以说,职业信用正处在人事代理和社会信用体系建设的结合部。从两方面看,都有待于在实践中摸索、完善。因此,人事代理应以职业信用建设作为工作创新的切入点,拓展服务功能,为人事代理客户提供跟踪式、常态化的职业信用信息服务,同时也强化了人事档案为现实服务的作用。

3、职业信用对人事代理服务的保障效应

当前职场中的失信现象频繁出现、屡禁不止,已成为构建和谐社会的一大公害。虽然政府各部门也采取了相应措施予以遏制,但并没有从根源上解决问题。在经济转轨时期,失信原因固然是多方面的,但与人事代理职能的弱化而又缺乏对新问题的新对策有直接关系。开发职业信用服务功能的保障效应主要体现在:其一、可以帮助用人单位全面了解员工的信用状况、职业发展经历和职业道德操守,为单位高效用人、安全用人和留住优秀人才提供决策支持;其二、可以定期查询员工的在职表现、信用状况,综合判断员工的职业能力、职业信誉,实现对员工的个性化信息跟踪,使单位既可配合相关措施发挥好员工的才能,又可防止因其失信行为给单位带来的损失,降低人力资源管理风险;其三、可以对员工的在职信用表现进行实时记录和维护,(记录和维护的信息主要包括个人的职业异动、考核与奖惩、离职信息等),有利于提高员工的诚信意识,规范员工的职业行为,强化自律性,也为员工在择业或晋升时,积累无形资产。其四、对整个社会,有利于塑造良好的职业诚信氛围。

四、建立职业信用信息服务的可行性分析

人事代理服务与职业信用服务相结合意义重大、影响深远,具有理论的必要性和实际的可能性。近年来,各地人事代理服务机构都采取了相应措施并取得了宝贵的经验。从深圳市推出国内首份针对职业招聘的个人信用报告到上海市为营造职场诚信环境所推出的一系列新举措。相关学者也在进行理论探讨的同时开展了大量的社会调查。

为了获得员工对建立职业信用信息的基本认识和态度,以确定目前建立个人职业信用信息服务的可行性,我们在辽宁省沈阳市几个行业中进行了抽样调查。本次调查共发放问卷520份,回收问卷464份,回收率为89.2%;其中,有效问卷378份,有效率为81.5%。本次调研对象组成具有较强的代表性,参与调查单位性质包括国家机关/事业单位、国有企业、民营企业、外资/合资企业等类型;企业规模包括大、中、小型;被调查者职业层级包括普通员工、中层管理者和高层管理者;被调查者工作年限涵盖1~30年。通过本次调查以及相关研究表明,目前建立职业信用信息服务具有广泛的认同性,并具有一定的可行性。

1、建立职业信用信息服务的迫切性：调查显示，逾七成被调查者认为个人职业

信用很重要，有四分之一的被调查者认为职业信用对于个人职业发展具有决定性的作用。有71.5%的被调查者认为，一个人在职场中不讲诚信会对他个人的发展“影响很大”，但其中，仅有24.9%的被调查者表示对职业信用“十分了解”，另有39.2%的被调查者表示“听说过，但不很了解”，甚至有36.0%的被调查者表示“没有听说过”。

用的认知也明显不同。具体表现为：职业层级、学历越高，越重视职业信用；小型企业员工对职业信用重视程度明显低于其他类型单位；新员工对职业信用的重视程度略高于老员工。

2、建立职业信用信息服务的必要性：调查显示，提高职业信用的有效措施中，逾七成被调查者认为应当建立个人职业信用信息记录。

当被问及“通过什么办法可以让个人重视职业信用”（可多选）时，选择“通过单位进行奖惩”者最多，占被调查者的81.0%，选择“通过建立个人职业信用记录，跟随人事档案在就单位间流动”者紧随其后，排名第二，占被调查者的71.4%，具体结果见表1。

表1 被调查者认为提高职业信用的有效措施情况

排名	提高职业信用的有效措施	认可度 (认可者占总人数的百分比)
1	通过单位进行奖惩	81.0%
2	通过建立个人职业信用记录， 跟随人事档案在就单位间流动	71.4%
3	个人进行道德自省	55.0%
4	通过公示，借助社会舆论进行监督	52.4%
5	通过行业协会进行奖惩	50.8%

由此可见，“通过单位进行奖惩”这一传统模式被调查者普遍认可，并作为首选，这是顺理成章的。这里值得一提的，是占71.4%的调查者认同并接受“通过建立个人职业信用记录，跟随人事档

案在就职单位间流动”这一新的方式，说明在如何提升整体职业信用水平的问题上，人们有着自己的思考，并进一步证实了建立个人职业信用信息具有广泛的认同性。

3、建立职业信用信息的可行性：结合我国现有的人事档案制度，在现有的人事档案

数据库基础上，增加职业信用信息是切实可行的。首先，人事档案具有普及性、公信性、连续性以及收集、整理、保管的规范性作用，在此基础上增加职业信用信息功能，可谓水到渠成，顺理成章。据统计，在我国18 岁以上的人口，人事档案的拥有量仅次于“居民身份证”。在已有的数量庞大的档案资源基础上，增加职业信用信息相对更为容易，也可以有效地促进职业信用体系的征信管理，使建立职业信用信息体系更具可行性。

其次，对于人事代理机构来说，有利于促进人事代理工作的改革创新，更好地发挥人事档案在人力资源管理中的重要作用，因此，人事代理机构有动力推动此项工作。

五、职业信用信息的管理操作流程

在相关研究的基础上，建议将建立职业信用信息的管理操作流程统一规范为：建立模型、征信、评价、信息查询、仲裁及监督五个环节，具体参见图1。在各个环节设计和执行过程中，应坚持科学合理、重点突出的原则

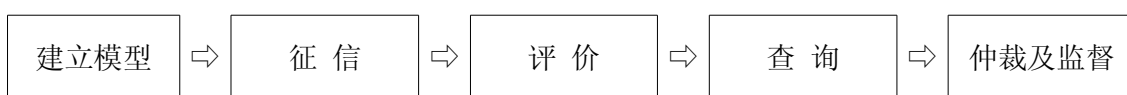


图1 职业信用信息管理操作流程示意图

1、确定统一、规范的职业信用指标模块是前提

目前评价职业信用尚没有形成统一、规范的应用模型，使得职业信用信息不具有横向可比性，很大程度上限制了职业信用信息的应用范围和价值。因此，确定统一、规范的职业信用指标模块是建立职业信用模型的前提。鉴于职业信用指标模块应涵盖职业能力和职业道德两方面内容，在坚持可获得性、可比性及独立性原则的基础上，职业信用指标模块应包括“职业经历、职业资质、职业道德、职业业绩”四个方面。

这里，“职业经历”主要记录一个人的工作阅历，需要随着人员的工作、岗位变动进行及时更新记录；“职业资质”主要记录一个人学历、职称、技能等级方面的基本信息；“职业道德”主要由用人单位记录员工在职业道德方面的行为表现，如是否存在挪用公款、泄漏商业机密、无故旷工或不辞而别等违反规章制度和失信行为；“职业业绩”主要记录员工在工作过程中所取得的业绩，使职业信用信息能够比较准确地反映员工的工作能力与工作专长。

上述四个模块中，“职业资质”相对稳定，可作为招聘时的主要参考依据；其他三个模块相对变动较大，用人单位应定期记录员工实际工作表现，在此基础上作出综合评价，并将结果及时反馈给员工，使员工按照用人单位的要求适时调整自己的职业行为。

2、征信环节，应由第三方负责组织，并需获得用人单位和个人的配合

征信环节，即收集与个人职业信用有关的信息，这是建立职业信用信息过程中的难点。

首先，应由第三方负责组织。面对由于缺乏对职业失信个人的惩戒和不良职业记录披露的制约机制，而使得职业失信事件频繁出现的趋势，人们渴望能有一个权威、独立、公正的社会第三方，承担起职业信用信息管理的职能。人事代理机构作为用人单位和员工以外的第三方，负责个人职业信用信息的征集、管理、协调，有能力，也有动力。与此同时，这项工作还需获得用人单位和个人的积极配合。使个人职业信用征信的信息数据真实可靠。

3、评价环节，应慎重确定评价指标，并争取较高的认同度

评价环节是建立职业信用信息的重点，确定评价指标又是整个评价环节的重点，而如何使评价结果能够让员工接受则是关键点。

评价指标决定着职业信用评价的有效性。职业信用指标的确定应充分考虑典型性、可比性、可量化、易获得性，除了绩效指标可以量化外，其他指标应尽可能多采用行为指标。在确定具体行为指标前，应广泛征集员工及用人单位的意见和建议，集思广益。本次调研结果显示，当被问及“您认为哪些行为属于在工作中不讲诚信”（可多选）时，按照认可度从高到低的顺序，具体结果见表2。

表2 被调查者对职业失信行为的认同度比较

排名	职业失信行为	认可度 (认可者占总人数的百分比)
1	伪造学历、工作经历等个人基本信息	92.06%
2	泄露不应公开的单位信息	87.83%
3	有违反行规的行为	70.90%
4	工作中有瞒报、夸大或提供虚假信息行为	70.90%
5	伪造考勤记录	66.67%
6	侵占单位财产	62.43%
7	有违反劳动合同规定条款的行为	60.85%
8	离职时欠单位借款未还	56.61%
9	离职时未办理工作交接	47.62%
10	经常迟到早退	37.04%
11	经常表现出明显缺乏团队合作意识的行为	25.93%
12	专业能力不足, 不能胜任本职工作	23.28%

从调研结果可以看出, 被调查者倾向于将“主观故意犯错”、“在职行为”和“道德层面”作为衡量职业信用表现的主要标准。

因为排名前七名的评价内容均满足此共性因素, 且认可度均高于60%。对于“经常迟到早退”一项认可度偏低, 这一点出乎我们的意料。事实上, 这也是被调查者关注“主观故意犯错”的一个体现, “经常迟到早退”很多时候反映的不是“主观故意”, 而是一些客观原因所致, 如住所距离单位较远、交通拥堵、或天气不好等, 当然有些情况可以避免, 如避免交通堵塞的麻烦, 早上可早点出门。但这也不能说明“经常迟到早退”者是“主观故意犯错”——从这一角度分析则有利于我们理解被调查者所关注的因素。

因为普遍关注“在职行为”, 所以对离职行为中的失信行为, 被调查者表现出了一定的“宽容性”, 对应的两项内容“离职时欠单位借款未还”“离职时未办理工作交接”认可度偏低, 介于50%~60%之间, 排序分别处于整体第八第九的位置, 反映出目前很多人尚没有树立正确的职业信用观念, 即职业信用应当是个人整个职业生涯的信用记录, 具有连续性, 不应抱有在单位任职就服从规则, 离开单位就持“其奈我何”的心态, 从另一个角度也反映出目前建立职业信用信息的迫切性。

将“专业能力不足，不能胜任本职工作”作为职业失信行为认可度偏低，反映出人们更关注“道德层面”，对于能力方面的指标认为与职业失信关联不大。事实上，这是一个认识误区。目前比较成熟的商业信用体系中，衡量个人的信用通常分为两方面的指标，一方面是判断个人“能不能”按时还款的能力；另一方面是“愿不愿”还款的意愿，只有客观能力和主观意愿结合到一起，才能更准确地判断其“按时还款”这一结果的准确性，即更为充分、准确地判断其信用度的高低。因此，职业信用作为一种信用衡量指标，也应坚持类似的原则，既要衡量个人的职业道德水平，也应衡量其职业技能水平，在综合评价的基础上，去评判、衡量一个人的职业信用水平。

鉴于国内职业信用建设尚处于起步阶段，对一个人的职业信用进行评价，不宜采取分级划等的定性方式，而采取行为描述、个人确认的方式更容易被接受。例如，对照职业规范和与个人信用有关的典型事件，由当事人逐项确认并经所在单位的同事和上司予以证明。除明显的奖惩记录可以定性之外，对日常的职业行为不予定性。这更符合我国国情，也有利于个人自我约束和组织判断。值得一提的是，个人职业信用信息必须与本人见面，经本人确认后方可生效，这也是与人事档案管理的不同之处。

4、查询环节，应坚持保护个人隐私与信用信息公开有机结合的原则

保护个人隐私与信用信息公开两者互为矛盾，但相辅相成，能够做到将两者有机结合是查询环节中的难点。目前比较适宜的方式是由人事代理机构负责前期征集代理人员的职业信用信息，以方便用人单位查询。但在具体操作过程中，一方面要满足用人单位获取与员工的工作表现相关的信息，这也是用人单位应有的知情权。事实上，职业信用较好的员工，是希望能将这些信息公开的，它可以充分证明自己的能力和品格。另一方面，也应尊重个人意愿，用人单位查询求职者职业信用信息前，必须征得其本人同意并授权。人事代理机构应对用人单位的资质进行考查，并与其签署合约，确认其查询目的和内容，并要求用人单位不得将求职者的信用信息泄露给其他人，或用于其他用途。

5、仲裁及监督环节，应在合法、公正的基础上，完善相关法规

完善的仲裁及信息的公众监督环节是职业信用信息有效性的有力保证。即使采用了量化标准，也难保员工对职业信用评估结果完全认可，因此，应建立完善的仲裁机制和公众监督管理机制，如果员工对评估结果产生异议，应确保员工有途径维护自己的合法权益，具体操作过程中应把握合法、公正的原则。

在此基础上,完善相关法规已成为迫切需要解决的问题,目前虽然已有如《反不正当竞争法》、《合同法》等关于诚信约束的法律条款,但是尚没有明确提到具有可操作性的关于职业信用的法律条文,以致在发生职业失信纠纷时,难以得到明确的法律规范和依据,不利于形成强有力的失信惩戒制度。因此,政府相关部门应尽快完善配套制度建设,为推动职业信用信息管理机制提供有力保障。

【参考文献】

1. 曹敬莉等.现代信用概论 [M], 辽宁人民出版社, 2006. 12
2. 曹敬莉等.职业信用,信用大厦的第一台阶[J], 人力资源, 2006. 2
3. 刘武等.拆解商业信用与职业信用[J], 人力资源, 2006. 2
4. John Rust , Susan Golombok . Modern Psychometrics[M]. Routeledge, 2002

【作者简介】

曹敬莉, 辽宁社科院人力资源研究所 前任所长、研究员

《人力资源》杂志社 社长

联系电话: 024—86115267 E-mail: cjlhr@sina.com

禹颖子, 辽宁社科院世界经济研究所 研究室主任、副研究员

联系电话: 024 - 86120487 E-mail: yyz820@harmail.net

张春昕, 辽宁社会科学院人力资源研究所 助理研究员

联系电话: 024 - 86120487 E-mail: zhangchunxin024@sina.com

【第2主题】

【제2주제】

日本的 公共·民间 人力资源开发 政策
일본의 공공·민간 인적자원개발 정책

石山澄夫 局长(日本 国际交流财团)

이시야마 수미오 국장(일본 국제교류재단)

崔汉奎 博士(檀国大学)

최한규 박사(단국대)

【제2주제】

일본의 공공·민간 인적자원개발 정책

이시야마 수미오 국장(일본 국제교류재단)

최한규 박사(단국대)

【한국어 요약】

일본의 인적자원개발은 조직구성원의 직무수행능력의 향상과 조직의 생존 및 번영을 위해 실시하는 총체적인 학습이다.

성과를 위한 직무수행능력 향상과 조직 및 개인의 성장 가능성 증대를 위한 개인개발(DI), 조직개발(OD) 및 경력개발(CD)을 통합한 의도적이고 계획적이고 조직적인 학습활동이라 할 수 있습니다.

첫째, 지역인적자원개발의 핵심은 지역주민들의 직업능력개발과 일자리 창출을 위한 고용 정책프로그램이며, 또한 지역인적자원개발의 범주는 지역인적자원개발의 핵심영역, 중범위 영역, 주변부 영역 및 지원영역으로 구분할 수 있다.

둘째, 고용능력개발기구는 일본의 인적자원개발 특히 공공직업훈련의 메카로 각 지역별로 고도직업능력개발촉진센터, 직업능력개발촉진센터, 고용능력개발기구도도부현센터, 지역직업훈련센터, 직업능력개발종합대학교 등이 있다.

셋째, 현재 일본에서 인적자원개발의 개혁을 촉진시키는 요인으로 다음의 다섯 가지를 들 수 있다.

첫째, 경기동향의 추이이다. 둘째, 기업간 경쟁의 글로벌화와 급속한 기술혁신·정보화로 상징되는 경영환경의 변화에 따라, 기업과 개인의 관계 그리고 기업에서 요구하는 인재상이 변화하고 있다.

넷째, 기업의 정규사원관리는 사원에 대해 미리 정해진 기업목표를 향해 충동원하는 방식으로 임하는 자세가 요구되었고, 정형적인 틀 안에서 획일적인 사고와 행동양식이 요구되었다. 그러나 현재는 사원 한 사람 한 사람이 새로운 발상에 따른 창조적이고 주체적으로 업무에 임하는 자세가 요구되어지고 있다.

즉 「성과를 개재시킨 계약」이라는 개념을 기초로 한 성과주의(능력주의) 인사가 기본이 되어 가고 있다.

다섯째, 지역인재육성 종합프로젝트사업있어서, 산업구조의 급속한 변화 속에서 각 지역의 경제발전을 확보하고 각 지역 산업의 고부가가치화나 신산업분야의 기업활동을 위해서는 고도의 지식, 기술기능 등을 갖춘 숙련노동자의 육성이 급선무과제이다.

여섯째, 구조개혁하의 정부의 인적자원개발정책에 있어서, 지금까지는 기업의 인적자원개발에 관해서 언급했으나, 정부에도 실업자의 증가에 따른 취업지원책의 구축, 산업구조변화와 기술혁신에 따른 노동력 재배분의 축진이 필요하게 되었다.

따라서 정부는 「미스매치(mismatch) 해소를 중심으로 하는 긴급고용대책」을 세웠다.

결론적으로, 현대의 일본 기업은, 경제 불황의 탈출과 동시에 새로운 국제경쟁, 정보화의 진전에 대응하여 인적자원개발에도 커다란 변혁의 시기에 와있다. 그러한 변혁의 성공여부는 지금 불확실하지만, 노동자 개인 간의 경쟁도 격화될 것이다. 따라서 이러한 근로자에 대한 사회안전망의 구축을 동시에 논의하여 실현할 필요가 있다. 즉 시장경쟁이 극심해지고 있으며 새로운 시대에 대응하는 인적자원개발정책이 요구되고, 또 다른 원리의 사회 안정 개념의 구축이 요구되고 있다. 그러나 이점에 관한 기업의 인식과 정부의 대응책이 아직 불충분한 상태이다.

【日文要点】

日本の人的資源開発は、組織構成員の職務遂行力の向上と組織の生存および繁栄のために実施する総体的な学習である。

成果のための職務遂行能力向上と組織および個人の成長の可能性増大のための個人開発(DI)、組織開発(OD)および経歴開発(CD)を統合した意図的で計画的で組織的な学習活動だと言える。

第一に、地域人的資源開発の核心は、地域住民たちの職業能力開発と職場創出のための雇用政策プログラムであり、また地域人的資源開発の範疇は、地域人的資源開発の核心領域、中範囲領域、周辺部領域および支援領域に区分される。

第二に、雇用能力開発機構は、日本の人的資源開発、特に公共職業訓練のメッカとして各地域別に高度職業能力開発促進センター、職業能力開発促進センター、雇用能力開発機構都道府県センター、地域職業訓練センター、職業能力開発総合大学などがある。

第三に、現在日本で人的資源開発の改革を促進させる要因として次の5つを挙げることができる。

第一、景気動向の推移である。第二、企業間競争のグローバル化と急速な技術革新・情報化に象徴される経営環境の変化に従い、企業と個人の関係そして企業が要求する人材像が変化している。第三、上述した企業行動の変化に関連して、労働者側にも以前のような企業への帰属意識は段々となくなっており、むしろ仕事の専門性と、働く生きがいを望む傾向にある。従って、労働市場は少しずつ流動化してきている。第四、男女雇用機会均等の動きである。1999年、男女雇用機会均等法の改定により、均等の動きが強化された。第五、従業員の高齢化である。今までも社員の高齢化が進行されてきた。また、年金制度改革の支給水準の低下と支給開始年齢が高まった。従って、高齢化の進展に従い、彼らの能力をどのように開発して活用するかが課題である。

第四に、企業の正規社員管理は社員に対してあらかじめ決められた企業目標に向かって総動員する方式として臨む姿勢が要求され、定型的な枠の中で画一的な思考と行動様式が要求された。しかし現在は、社員一人一人が、新しい発想に従い創造的で主体的に業務に臨む姿勢が要求されてきている。

つまり「成果を介在させる契約」という概念を基礎とした成果主義(能力主義)人事が基本となってきた。

第五に、地域人材育成総合プロジェクト事業において、産業構造の急速な変化の中で各地域の経済発展を確保して、各地域産業の高付加価値化や新産業分野の企業活動のためには、高度の知識、技術、技能などを持った熟練労働者の育成が急務である。これに対して、日本は中小企業を中心に製造業が集積されており、地域内の仕事場が相互連携し、製品を生産する地域で地域単位の技能、技術人力の育成、確保に自主的、総合的な試みを支援する地域人材育成総合プロジェクト事業を1997年から実施している。

第六に、構造改革下の政府の人的資源開発政策において、今までは企業の人的資源開発に関して言及したが、政府にも失業者の増加による就業支援策の構築、産業構造変化と技術革新による労働力再配分の促進が必要となっている。

政府は1999年6月に、「緊急雇用対策および産業競争力強化対策に関して」を発表し、2000年5月には、労働省が「ミスマッチ(mismatch)解消を中心とする緊急雇用対策」を立てた。

結論的に、現代の日本企業は、経済不況の脱出と同時に新しい国際競争、情報化の進展に対応して、人的資源開発にも大きな変革の時期に来ている。そのような変革の成功の是非は、今は不確実ではあるが、労働者個人間の競争も激化されるであろう。従って、このような勤労者に対する社会安全網の構築を同時に論議して実現する必要がある。つまり、市場競争が激しくなっており、新しい時代に対応する人的資源開発政策が要求され、また他の原理の社会安全概念の構築が要求されている。しかし、この点に関する企業の認識と政府の対応策が未だ不十分な状態である。

日本の公共・民間 人的資源開発政策

石山澄夫 局长(日本 国際交流財団)

崔汉奎 博士(檀国大学)

— 目次 —

- I 地域人的資源開発の概念
- II 公共人的資源開発機構
- III 経営環境の変化
- IV 正規社員の人的資源開発
- V 地域人力開発と支援
- VI 構造改革下の政府の人的資源開発政策
- VII 結論

I. 地域人的資源開発の概念

1. 人的資源開発の概念

人的資源開発は、組織構成員の職務遂行能力の向上と組織の生存及び、繁栄のために実施する相対的な学習のことを言う。狭義としては、企業内の生産性の向上のための職務遂行能力向上と組織及び、個人の成長の可能性の増大のための個人開発(DI)、組織開発(OD)及び経歴開発(CD)を統合した意図的で、計画的で組織的な学習行動だと言える。

2. 地域人的資源開発

- 地域人的資源開発の核心は、地域住民たちの職業能力開発と仕事創出のための雇用政策プログラムである。また地域人的資源開発の範疇は地域人的資源開発の核心領域、中範囲領域、周辺部領域及び支援領域に区分できる。
- 地域人的支援開発プログラムの核心的な領域は基礎的な人力開発プログラム、地域発展を促進させることができる人力開発プログラムであり、中範囲領域は伝統的な成人対象の職業継続教育であり、周辺部領域は、地域住民たちの自己主導的学習を促進させ、感性的、未学的能力および体力を向上させることができる文化・社会体育プログラムである。支援領域は、地域人的資源開発に直接的に参与はしないが、地域人的資源開発の核心を支援する構造や機関のことを指す。

3. 地域人的資源開発の参与集団

- 技術革新およびR&D集団、企業体、労働組合、地域行政機関(地域公共行政機関：地方行政機関、教育庁、地方労働省…)、市民団体、教育機関など

II. 公共人的資源開発機構

1. 雇用・能力開発機構

- 雇用・能力開発機構は日本の人的資源開発、特に公共職業訓練のメッカとして、各地域別に高度職業能力開発促進センター、職業能力開発促進センター、雇用・能力開発機構都道府県センター、地域職業訓練センター、職業能力開発総合大学校などがある。
- 高度職業能力開発促進センターは尖端的な高度の職業能力開発を、職業能力開発促進センターは、離・転職者と再就職勤労者のための短期間の人的資源開発を実施している。雇用・能力開発機構都道府県センターは、都道府県の職業能力開発施設と連帯しながら、各地域別の職業能力開発業務を推進しつつ、地域職業訓練センターは各地域別中小企業勤労者の多様な人的資源開発を地域と密着して実施する。また、職業能力開発総合大学校は職業訓練指導員を養成している。

2. 地域職業訓練センター

- 中小企業勤労者、求職者などに対して職業訓練を実施する事業主、事業主団体などに施設を提供したり、地方自治団体が地域住民にたいして実施する職業訓練の場として活用し、地域単位の教育訓練振興を目的として1978年から設置しはじめて、1999年81個がある。また地域職業訓練センターの運営は地域の職業訓練法人に委託している。

3. 職業能力開発サービスセンター

- 事業主が実施する職業能力開発の円滑な実施のため、各地域別都道府県職業能力開発協会に職業能力開発サービスセンターを実施、運営した。この職業能力開発サービスセンターに人材育成コンサルタント、人材育成相談員を配置して、能力開発情報システム(ADDS)を活用した職業能力開発に関する相談、情報提供などを行っている。

Ⅲ. 経営環境の変化

現在日本では、人的資源開発の改革を促進させる要因として次の5種類を挙げることができる。

第一に、景気動向の推移である。日本の経済成長率は1990年代に入り、低水準が継続しており、現在の不況においてはより一層そうなる。多くの捜査機関の報告によれば、今後景気が回復すると言っても、決して高い成長率を達成することはできないという展望である。

従って、人力の弾力性が需要である。また、商品市場にて需給が短期的に変動して、商品需給に不確実な要素が増加するに従って、雇用量も弾力的に変動できるようにしてはならない。従って、正規社員数の抑制、派遣労働者、契約社員、または広くは外部労働市場の労働力の活用が重要なテーマとなる。

第二に、企業間競争のグローバル化が急速な技術革新・情報化に象徴される経営環境の変化に従い、企業と個人の関係、そして企業が要求する人材象が変化している。過去の経験と知識が役割を担う一定的な枠の中での思考や行動様式では付加価値を重視する低成長時代において企業は生き残ることができない。そのため、社員

一人一人の新しい発想により、創造的で主体的に業務を担う事が要求される。また、特定分野において高度の専門性を発揮することが要求されるようになっている。

第三に、上述した企業行動の変化と関連し、労働者側にも従来のような企業への帰属意識は段々となくなっており、むしろ仕事の専門性と仕事の生きがいを願う傾向である。従って、労働市場は段々流動化してきている。また、企業は一般的な時勢を重視する労働条件を実現しようとする。そして労働市場はいつでも必要な人材お採用することが易しくなる。しかし、逆に転職する可能性が高まり、企業の能力開発施策にも影響を与える。

第四に、男女雇用機会均等の動きである。1999年、男女雇用機会均等法の改定により、均等の動きが強化された。また、大卒女性の増加で、能力がある女性が増えている。これによるコース別人事管理、昇進・昇格基準そして採用・人材育成策の再評価が強要されている。

第五に、従業員の高齢化である。今までも社員の高齢化が進行されて来た。また、年金制度改革の支給水準の低下と支給開始年齢が高まったことである。従って、高齢化の進展により彼らの能力をどのように開発して活用するかが課題になる。

以上の要因により、企業の人的資源開発施策の新しい傾向は、一言で言えば、徹底した能力主義・成果主義の個別的管理、柔軟な人材活用になっていくだろう。これに対して、政府はそのような民間企業の管理政策を支援して、このような新しい傾向から立ち遅れた失業者とその可能性のある労働者に対する支援策が必要である。

IV. 正規社員の人的資源開発

今まで企業の正規社員管理は社員に対してあらかじめ決められた企業目標に向かい、総動員する方式を担う姿勢が要求され、一定的な枠の中で画一的な思考と行動様式が要求された。しかし現在は社員一人一人が新しい発想に伴う創造的で主体的に業務に望む姿勢が要求されている。それによって個人の成長を企業の成長と連結する成果主義的人事が浸透してきているが、その背景には企業と個人との関係を構築しようとしているためである。今までの企業と個人の相互依存見解（長期雇用保証、年功序列給料制度を基盤とした従業員の企業に対する貢献）を廃止して、企業は自律的な個人によって構成されるという前提から個人には自立と自己責任を要

求し、企業は個人に平等な機械を付与して、その成果を公正に評価して待遇する方向に向かっている。つまり、「成果と介在させる契約」という概念を基礎とした成果主義人事が基本となっていていっている。

従ってこのような新しい類型の人材育成のために今までの画一的な階層別の年収形態を変えなくてはならない。この年収は組織に個人を合わせるためのものであり、個人の能力を持続的に向上させることはできない。

そのため教育年収も自律と自己責任の原則が重視され、能力開発の機械を個人に選択させるようにして、各々自己実現を充足させながら、成長の促進が志向されている。また個々人の社員の能力開発の結果が人的資源の差別化と社員間の自由な競争と連結され組織の活性化と組織の競争力強化に連結されると考える。

最近企業内の年収は同一の資格者と年齢階層ごとに一律的なカリキュラムを賦課する階層別年収からテーマ(課題)と機能水準別に受講しなくてはならないカリキュラムを会社が提示して、社員が選択する方式に変わってきている。

また、社員の価値観も大きく変化してきている。今までは昇給・昇格及び昇進に従って、社員のモチベーションは高まってきた。しかし、中高齢社員の増加とそれによる給料費用の増大により昇給、昇格及び昇進が順調に進行されないため、今までのモチベーション施策は効果は大して無くなっている。また社員は仕事を通じた生きがいと経歴向上、自己実現を要求するようになった。この2種類の要因によって新しいモチベーション施策と環境整備が要求されている。

つまり、人材育成にも制度の柔軟性を高め、社員の自律性を伸ばし、問題解決に直結される専門性を習得できる教育機会を提供することが必要になった。その結果、人事評価には、＜表1＞のように目標管理制度が広く普及されており、自己評価制度の実施率も高い。

＜表1＞

項目	比率(%)
目標管理制度	64.2
人事考課者の訓練	57.0
自己評価制度	37.1
一般社員人事考課結果の公開	19.6
管理職評価	5.6
コンピタンスによる評価・育成	3.8

注：主要企業372社、中堅、中小企業249社を対象とした結果
出所：『労務時報』3499号、2001.4.

V. 地域人的開発と支援

1. 地域人的育成総合プロジェクト事業

産業構造の急速な変化の中で、各地域の経済発展を確保し、各地域の産業の高付加価値化や、新産業化の企業活動のためには高度の知識、技術・機能などを持った熟練労働者の育成が最急務である。これに日本は、中小企業を中心に製造業が集積されており、地域内の事業場が相互連携して製品を生産する地域で、地域単位の機能・技術、人力の育成、確保に自主的、総合的な試みを支援する地域人材育成総合プロジェクト事業を1997年から実施している。

地域人材育成指針の策定：国家は、地域経済発展のために製造業を支えている技能人力の育成が急を要する地域に技能人力の育成、確保のため都道府県とその他関係者が参考する事項に関する指針を準備する。

地域人材育成推進計画の樹立：都道府県は、各地域内の一定な地域に対して、地域として承継、促進する必要がある製造業関連の技能人力育成に関する地域人材育成推進計画を作成する。

地域人材育成推進事業の実施：都道府県は、地域人材育成推進計画に従い、経済団体などが実施する地域内での技能人材育成、技能開発、技能伝承などに関する費用を支援する。

都道府県に対する補助：中央政府は地方自治団体である都道府県が、地域人材育成計画に対する経費の 1/2を支援する。

2. 高度熟練技能の基盤強化支援

- ― 地域産業の共同化と青少年を中心とする製造業の忌避現象に対して産業の高付加価値化、高精度製品の製造、新製品開発などを担当する優秀な熟練技能(者)の活用、継承が困難になるにつれ、国家・地域産業の基盤となる高度熟練技能の維持、継承を促進するため、業種別に技能の伝承が必要が高い高

高度熟練技能に関する情報提供、中小企業で技能伝承を促進するため、高度熟練技能者を活用した講習会の開催、物作り教育・学習などに対する高度熟練技能の基盤強化支援事業を実施している。

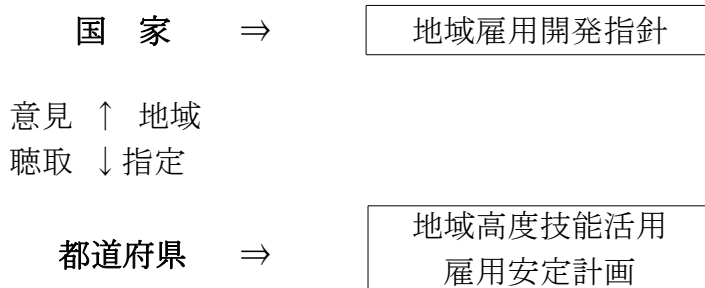
2003年前半期までに13個の業種で2,877名の高度熟練技能者が選定された。

3. 職業能力開発による産業間、企業間の労働移動の円滑化

職業支援能力開発事業

特定不況業種の能力開発対策

4. 高度技能活用 雇用安定地域の雇用・能力開発対策



5. 高度技能活用 雇用安定地域の支援

1) 地域関係者の事業推進の促進

- ① 地域高度技能活用の雇用安定計画策定援助事業・計画費用の補助
- ② 地域高度技能活用の雇用安定会議の設置
 - 高度技能活用の雇用安定地域の地域間関係者との協議の場の確保
- ③ 地域高度技能活用の推進事業支援金の支給
 - 新事業による雇用開発のため事業団体に調査研究事業費の支援

2) 新事業に必要な人材導入と労働環境の改善支援

- ① 地域高度技能の人材確保支援金の支給
 - 新事業を担当する人材(高度技能者、技術者)の確保と勤労者採用時の支援
- ② 地域高度技能活用雇用環境整備奨励金の支給
 - 労働環境改善設備または福祉施設の設置・整備と勤労者雇用時の支援

- ③ 高度技能活用の雇用安定地域の雇用機会確保事業の実施
 - 新事業のための企業情報の収集などを事業主団体に委託
- 3) 地域の技能育成・発展のための人力養成に対する支援
 - ① 人材高度化支援事業の活用
 - 新事業に必要な高度の職業能力開発向上のための活動をする団体に 支援
 - ② 地域人材育成総合プロジェクトの活用
 - 経済団体などが実施する地域の技能人力の育成、技能開発・伝承などの関連事業などに対する支援
 - ③ 地域職業訓練センターの設置
 - 高度技能活用雇用安定地域で教育訓練などを実施する施設の設置

VI. 構造改革下の政府の人的資源開発政策

今までは企業の人的資源開発に関して言及してきたが、政府にも失業者の増加による就業支援策の構築、産業構造変化と技術革新による労働力再配分の促進が必要になった。

政府は1999年6月に「緊急雇用対策及び産業競争力の強化対策に関して」を発表し、2000年5月には労働省が「ミスマッチ(mismatch)解消を中心とした緊急雇用対策」を立てた。このように経済不況と産業構造変化に伴う失業者の増加で、これら人的資源の有効な活用のための法案を強化している。しかし、失業率が4%代後半に留まっている現実を見れば、そのような政策が効果的であったとは見る事ができない。

そのため2001年5月11日、政府は“産業構造改革の雇用対策本部”を設置して、6月22日「今後の雇用対策と雇用創出対策の基本方向の中間報告」を発表した。ここで、①新市場、新産業育成による雇用創出、②人材育成・能力開発の推進、③安心して働ける就業環境の整備、④労働市場の構造改革に適合する雇用側面の社会安全網整備という4種類を設定している。

そのうち、第一は、大学でベンチャー企業を1000社の体制にする「開業排中

プログラム」であり、第二に、雇用の受給格差解消のための、民間・大学などから社会人のための高い水準の教育訓練を実施することである。具体的には早い期日のうちに、大学院に企業人を2万名程度受け入れ、情報技術を活用したサイバー大学の整備を目標としている。また、「社会人経歴向上100万人計画」によって5年間大学にて100万名規模の社会人を受け入れるようにする方針である。第三は、特に時間制勤労者、派遣労働者などの就業形態の多様化により彼らが安心して働けるように、雇用保険、年権保険などの適用を検討している。第四には、産業構造調整による失業者増加に対応する社会安全網の整備と労働移動を促進するための再就職支援計画制度の創設も計画している。このような政策は9月を目標に最終案が作られている途中である。

上述したように、政策には人的支援の再配分促進を基本として、個別労働者の能力向上を目標としている。

VII. 結論

このように、現代の日本企業は、経済不況の脱出と同時に新しい国際経済、情報化の進展に対応し、人的支援開発にも多くの変革の時期を迎えている。そのような変革の成功の是非は今是不確実だが、労働者個人間の競争も激化されるだろう。従って、このような勤労者に対する社会安全網の構築を同時に論議し、実現する必要がある。つまり、市場経済が激しくなっており、新しい時代に対応する人的資源開発政策が要求され、また他の原理の社会安定概念の構築が要求されている。しかし、この点に関する企業の認識と政府の対応策には未だ不十分な状態である。

【参考文献】

社会経済生産性本部生産性労働情報センター

(2008. 12. 25) 『日本的人事制度の現状と課題〈2008年度版〉第11回日本的人事制度の変容に関する調査結果』

[大津](#)

[章敬](#) (2005. 1. 14) 『強い会社を作る人事賃金制度改革—成果主義の失敗から学ぶ人事制度改革成功の法則』

[滝田 誠一郎](#) (2006. 6. 21) 『人事制度イノベーション』

[鈴木 義一](#) (2006. 6. 18) 『雇用長期化時代の人事戦略』

[蓮室 光雄](#), [北村 庄吾](#)

共著 (2007. 7. 8) 『新人事労務制度完全導入マニュアル—新しい時代の労務管理』

[上井 喜彦](#), [野村 正実](#) 共著 (2001. 10. 15) 『日本企業理論と現実』

[野村 正実](#) (2003. 5. 10) 『本の労働研究—その負の遺産 (MINERVA人文・社会科学叢書)』

笹島房尾 (2001)、「企業を取り巻く環境変化と21世紀の人事管理の仕方」、労務行政研究所『労政時報別冊』賃金・人事データ総覧2001年版』

野村正実 (2001, 10) 『成果主義の落とし穴—新人事制度を考える - 』。『労政時報』 362号

福原宏幸 (1997. 5) . 『日本型雇用制度とは何か?』 . 『経済雑誌』 98巻別紙,

福原宏幸 (1998. 9) . 『日本型雇用制度とは何か?』 . 『経済雑誌』 99巻別紙,

山川美恵子 (2000. 10) . 「非正規社員の有効活用をどう進めるか」 . 労務行政研究所『労務時報』 3462号

労務行政研究所 (2004. 4. 10) . 『労政時報』 3441号、3462号

『週刊労働ニュース』 . 2001. 6.25.

【第3主题】

【제3주제】

韩国的 地区人力资源开发 现状和 发展战略
한국의 지역인적자원개발 현황과 발전전략

任明宰 责任研究员(忠南RHRD中心)

임명재 책임연구원(충남RHRD센터)

朴钟宽 教授(百石大学)

박종관 교수(백석대학교)

【第3主题】

【제3주제】

韩国的 地区人力资源开发 现状和 发展战略
한국의 지역인적자원개발 현황과 발전전략

任明宰 责任研究员(忠南RHRD中心)

임명재 책임연구원(충남RHRD센터)

朴钟宽 教授(百石大学)

박종관 교수(백석대학교)

I. 서론

지식기반의 사회로 빠르게 변화하고 있는 현 시점에서 다양한 정보와 새로운 기술의 습득은 개인과 사회의 발전에 커다란 도움을 주는 것으로 이해될 수 있다. 특히, 다양한 정보의 증대와 새로운 기술의 발전은 조직과 개인에게 지속적으로 교육의 중요성을 강조하고 있다.

개인의 발전이 조직의 발전을 결정하는 중요요소로 나타나고 있는 현 시점에서 인적자원개발은 그 중요성이 더욱 증대되고 있다. 인적자원개발이라는 단어는 Nadler(1970)에 의해서 처음 사용되었으며, 등장 초기에는 개인차원의 교육훈련을 지칭하였다.

그러나 점차 인적자원을 양성하는 부분과 더불어 배분, 활용을 연계하는 부분을 포함하여 그 가치와 효용을 증대시키는 전반의 활동을 인적자원개발이라는 말로 사용하게 되었다. 특히, 국내에서는 기업, 국가와 지역에서의 인력양성을 포함하는 개념으로 사용되고 있다(조은상, 2002)

지역단위의 인적자원개발은 국가단위의 인적자원개발에서 나타날 수 있는 지역적인 특성과 차별성을 부각시키고, 지역단위의 발전전략을 추진함으로써 개인, 지역, 국가가 균형적으로 발전 할 수 있는 정책으로 이해할 수 있다. 국내에서는 2002년 인적자원개발기본법의 제정과 동시에 지역단위 인적자원개발지원사업을 추진하여 오늘날에 이르고 있다.

2009년 현 시점에서는 지역자치단체를 중심으로 지역의 교육 및 연구기관, 산업체 등 인적자원개발 및 활용, 배분 관련 기관이 연계하여 지역의 특성에 맞는 인적자원개발사업을 추진 중에 있다. 그러나 지역에서의 인적자원개발이 앞으로 보다 효율적이며, 효과적으로 추진되기 위해서는 기존의 문제점을 알아보고, 대안을 찾아보는 노력이 지속적으로 필요한 것으로 나타나고 있다.

따라서 본 연구에서는 지역인적자원의 종합적인 현황을 분석하고, 그에 따른 발전방향을 제시하는 것을 목적으로 한다. 연구의 목적달성을 위해 현재 추진 중인 지역인적자원개발지원사업의 종합적인 분석과 더불어 지역인적자원개발사업에 참여한 경험이 있는 집단을 중심으로 조사를 수행하였다.

II. 지역인적자원개발의 개념과 추진현황

1. 지역인적자원개발의 개념

인적자원개발은 조직이 추구하는 목적과 목표를 실현하기 위하여 기업이 활용하는 물적자원, 재무자원, 인적자원이라는 세 종류의 자원 중 인적자원의 활용에 중점을 두는 것으로 조직에 고용된 사람을 지칭하는 말이다. 또한 재무제표상의 고정자산이나 유동자산처럼 측정할 수는 없지만 잘 훈련되고 고도로 숙련된 구성원들이 많을수록 생산성과 능률향상에 영향을 미쳐 조직의 가치를 높이게 된다(Giley & S. Eggland, 1989).

인적자원개발의 추진은 개인과 조직의 성장 및 효율성을 최적화할 목적으로 학습에 기반한 조정·개발을 통해 개인, 그룹, 집단, 조직의 학습능력을 증가시

키는 활동들을 지칭한다(Chalofsky, 1992). 즉, 개인과 조직의 발전을 위한 학습 능력을 증가시키는 활동을 지칭하는 것으로 이해할 수 있다.

현재 인적자원개발기본법에서는 인적자원, 인적자원개발, 인적자원개발사업에 대해 다음과 같이 정의하고 있다. 첫째, “인적자원”은 국민 개개인·사회 및 국가의 발전에 필요한 지식·기술·태도 등 인간이 지니는 능력과 품성을 말한다. 둘째, “인적자원개발”이라 함은 국가·지방자치단체·교육기관·연구기관·기업 등이 인적자원을 양성·배분·활용하고, 이와 관련되는 사회적 규범과 네트워크를 형성하기 위하여 행하는 제반활동을 말한다. 셋째, “인적자원개발사업”이라 함은 중앙행정기관과 지방자치단체가 인적자원개발을 위하여 예산 또는 기금으로 지원하는 사업을 말한다.

기존의 선행연구 및 국내 관련 법규를 종합할 경우 인적자원개발은 인적자원에 대한 양성·배분·활용을 목적으로 수행되는 일련의 과정과 그로 인해 형성되는 네트워크가 중요한 요소로 나타날 수 있다. 따라서 인적자원개발의 핵심은 사회적 자본과 인적자본의 육성, 유통, 활용 등을 통해 개인, 지역, 국가의 역량을 높여나가야 한다는 것으로 이해할 수 있을 것이다.

지역인적자원개발은 국가 인적자원개발에 대한 중앙정부 차원의 정책개발과 연구는 활발한 반면, 지역단위 인적자원개발에 대한 정책관심과 논의는 부족하여, 국가단위의 시스템과 지역단위의 시스템을 결합하는 부분에서 출발하였다. 따라서 국가단위의 인적자원개발 전략을 지원함과 동시에 지역의 특수성 및 차별성을 강조한 전략으로 이해할 수 있다.

지역에서 진행되는 인적자원개발은 공간적인 측면에서 지역이라는 부분에 한정된 것으로 이해할 수 있다. 내용적인 측면에서는 지역주민의 「삶의 질 향상」과 「지역사회의 발전 및 경쟁력 제고」를 위하여 지역사회를 중심으로 한 지역단위 인적자원의 양성과 활용, 재교육, 문화·예술 등 여가활동 그리고 이를 위한 인프라 및 제도의 구축 등의 활동을 의미한다(전국RHRD센터협의회, 2007a).

2. 지역인적자원개발의 현황

지역인적자원개발사업은 2002년 교육부는 국가단위의 인적자원개발 체제와 지역단위의 추진체제를 연계하기 위해 부산광역시, 광주광역시, 충청북도의 3개

지역을 중심으로 시범사업을 수행하였다. 이후 수도권 지역을 제외한 전국의 13개 지역을 대상으로 관련 사업을 확대추진하고 있다

지역인적자원개발사업을 추진하기 위해 광역자치단체에서는 제도, 조직, 협의기구, 지원기관을 운영 중에 있다. 광역자치단체에서는 지역에 따라 차이가 있으나, 과(課) 또는 계(係)단위 수준에서 담당부서가 운영 중이다.

지역인적자원개발지원사업을 운영하기 위해 부산광역시, 광주광역시, 경상북도, 경상남도, 4개 자치단체가 조례를 제정하였다. 또한 인적자원개발사업의 지원을 위한 전문기구인 인적자원개발지원센터는 수도권을 제외한 전지역에서 운영하고 있다. 또한 인적자원개발사업의 추진을 위해 각 자치단체는 인적자원개발협의회를 지속적으로 운영하고 있다(충남RHRD센터, 2008).

지역인적자원개발사업은 광역자치단체와 교육과학기술부가 연계하여 관련 사업을 진행해 왔으며, 사업 추진을 위해 인적자원개발 전담부서 운영, 조례제정, 협의회 구성, 기본계획 수립과 같은 추진체계를 구축하였다. 또한 지역인적자원개발사업의 효율적이며, 효과적인 추진을 위해 인적자원개발지원센터를 운영하고 있다.



[그림 1] 지역인적자원개발의 발전단계

인적자원개발지원사업은 2002~2003년 시범운영단계를 거쳐 지속적인 발전을 이루어왔다. 2002~2003년 시범사업 운영단계에서는 부산, 광주, 충북 교육청 중심으로 인적자원개발사업 시범 운영되었으며, 시·도지자체가 중심이 되는 것이 사업운영의 효과성과 효율성을 도모할 수 있다는 측면에서 지방자치제 중심의 사업으로 추진되는 기회를 마련하였다.

2004~2005년은 기반구축 단계로서 13개 시도에 지역단위 인적자원개발을 위한 RHRD센터, 협의회와 같은 기반구축사업이 진행되었다. 2006~2007년은 내실화 단계로서 인적자원개발기본법에 자치단체 중심의 사업추진 법적근거¹⁾가 마련되었으며, 년 100억 수준의 예산이 운영되었다. 2008년부터 현재까지는 인적자원개발의 전환단계로서 ‘자율’과 ‘경쟁’ 중심으로 사업을 재설계하고, 지역 인재육성사업으로 명칭을 변경하였다(전국RHRD센터협의회, 2007b).

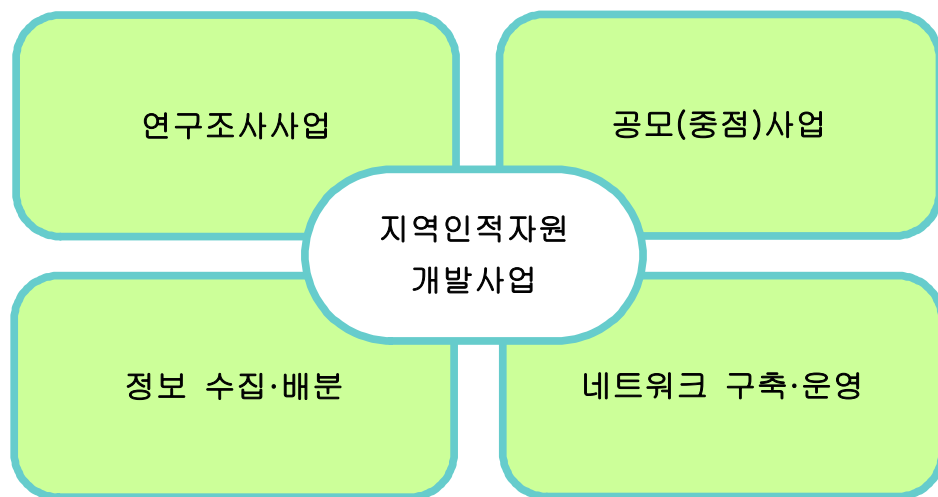
〈표 1〉 지역인적자원개발 예산운영 현황

(단위: 백만원)

구분	합계	국비	대응	비율
2004년	5,000	5,000	0	0%
2005년	7,060	5,000	2,060	41.2%
2006년	12,314	10,000	2,314	23.1%
2007년	16,275	10,000	6,275	62.8%
2008년	16,389	10,000	6,389	63.9%
2009년	13,883	8,000	5,883	73.5%

지역인적자원개발사업을 위해 교육과학기술부에서는 2003년 시범사업기간을 거쳐, 2004년부터 전국적으로 사업이 수행되었다. 초기사업인 2004년에는 50억 원의 예산을 활용하였으며, 2005년 50억원, 2006년부터 2008년까지 100억원, 2008년 80억원의 국비가 활용되었다. 2005년부터 광역자치단체의 대응투자기 시작되었으며, 현재 2009년에는 국비의 74%수준인 59억원 수준의 투자가 이루어 졌다(한국지역인적자원개발협의회, 2009. 9. 11).

1) 인적자원개발기본법 제7조의 3에 지역인적자원개발의 추진 부분이 포함(2006. 3. 24)



[그림 2] 지역인적자원개발사업의 영역

지역인적자원개발 사업은 지역의 인재 양성 및 배분, 활용을 포함하는 다양한 형태의 업무가 수행되고 있다. 현재 각 지역에서 진행되는 인적자원개발지원사업의 경우 4가지 형태로 유형화를 할 수 있다(전국RHRD센터협의회, 2007a).

첫째, “연구조사사업”은 지역인적자원개발 및 관련 정책을 지원하는 연구 활동을 포함한다. 둘째, “공모(중점)사업”은 인재의 양성 및 배분, 활용을 연계하는 사업으로 교육 및 인적자원의 배분, 활용을 통합적으로 지원하는 프로그램 운영사업이다. 셋째, “인적자원관련 정보의 수집과 배분”은 지역의 인적자원 개발, 활용, 배분과 관련된 자료를 종합적으로 수집하여 활용할 수 있는 기회를 제공한다. 넷째, “네트워크 구축 및 운영”은 인적자원의 개발, 활용, 배분과 관련된 지역의 다양한 유관기관의 연계를 통한 사업운영 기반을 구축하는 부분으로 구성된다.

Ⅲ. 조사를 통한 문제점 및 발전방안 분석

1. 조사의 개요 및 일반 현황

본 조사는 2009년 10월 1일부터 10월 15일까지 전국의 인적자원개발과 관련

된 전문가, 공무원을 대상으로 조사가 진행되었다. 조사대상은 전국의 RHRD센터의 협조를 얻어 지역별 담당 공무원, 협의회 위원, 센터직원, 지역전문가를 추천 받아 선정하였다. 또한 조사는 e-mail을 통한 설문조사를 수행하다.

조사의 주요내용은 인적자원개발사업(정책)에 대한 인식수준, 추진체계 관련 사항, 인적자원개발 사업 성과, 향후 발전 방안 수립이 포함된다.

〈표 2〉 조사대상 일반현황

구분		빈도	비율(%)
연령	20대	12	7.6
	30대	41	26.1
	40대	52	33.1
	50대	45	28.7
	60대 이상	7	4.5
근무기관	RHRD센터	30	19.6
	행정기관	21	13.7
	연구기관	33	21.6
	대학	60	39.2
	기타(직업훈련 등)	9	5.9
참여자 전공	교육학	23	20.0
	경영/경제	41	35.7
	행정학	25	21.7
	기타	26	22.6
업무 담당기간	6개월 미만	28	17.8
	6개월 ~1년 미만	29	18.5
	1년~3년 미만	47	29.9
	3년~5년 미만	20	12.7
	5년 이상	33	21.0
업무 담당분야	기획조정	24	16.4
	연구조사	35	24.0
	사업관리	21	14.4
	평가	9	6.2
	네트워크관리	10	6.8
	교육	10	26.7
	고용지원	3	2.1
	기타	5	3.4
거주 지역	수도권	10	6.4
	충청권	53	33.8
	강원권	31	19.7
	호남/제주	30	19.1
	경상권	33	21.0

조사에는 총 157명이 참여하였으며, 연령별로는 20代 7.6%, 30代 26.1%, 40代 33.1%, 50代 28.7%, 60代 이상 4.5%로 나타났다. 참여자 중 RHRD센터 19.6%, 공무원 13.7%, 연구기관 21.6%, 대학 39.2%, 기타(직업훈련기관, 평생학습 기관 등)가 5.9%로 나타났다.

조사 참여자의 업무담당기간은 6개월 미만 17.8%, 6개월에서 1년미만 18.5%, 1년에서 3년 미만 29.9%, 3년에서 5년 미만 12.7%, 5년 이상 21%로 나타났다. 거주지역은 수도권 6.4%, 충청권 33.8%, 강원권 19.7%, 호남 및 제주권 19.1%, 경상권 21%로 나타났다.

2. 지역인적자원개발 추진 현황과 문제점

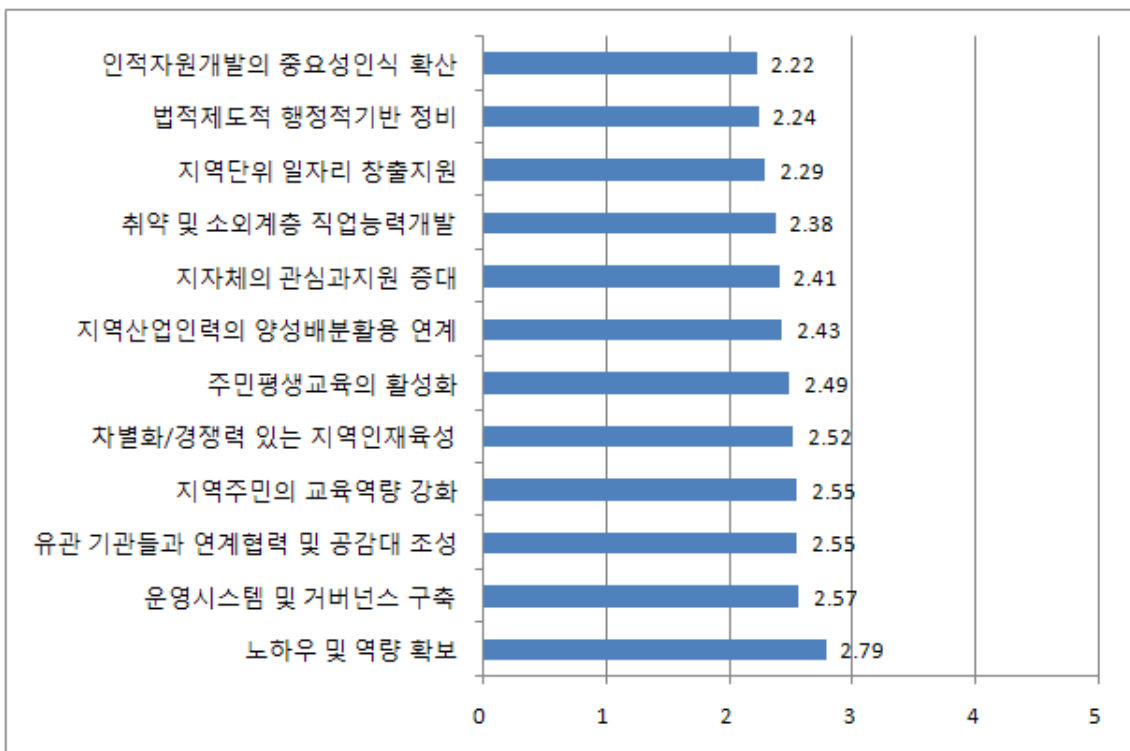
1) 인식 및 관심 수준

〈표 3〉 지역인적자원개발 추진 현황과 문제점

지역인적자원개발지원 사업을 잘 알고 있는가?		
구분	빈도	비율(%)
매우 그렇다	54	34.4
그렇다	79	50.3
보통	18	11.5
그렇지 않다	5	3.2
매우 그렇지 않다	1	0.6
지역인적자원개발지원 사업에 관심이 높은가?		
구분	빈도	비율(%)
매우 그렇다	65	41.4
그렇다	71	45.2
보통	17	10.8
그렇지 않다	3	1.9
매우 그렇지 않다	1	0.6
지역인적자원개발사업이 지역발전에 도움이 되는가?		
구분	빈도	비율(%)
매우 그렇다	75	47.8
그렇다	75	47.8
보통	6	3.8
매우 그렇지 않다	1	0.6

지역인적자원개발에 대한 인지도를 조사한 결과 전체응답자의 84.7%가 잘 알고 있다는 의견을 보이고 있으며, 지역인적자원개발지원사업에 대한 관심 수준을 알아본 결과 86.6%가 높은 관심수준을 보이는 것으로 나타났다. 지역인적자원개발사업이 지역발전에 도움을 주고 있는 정도를 질문한 결과 95.6%가 도움을 줄 것이라는 의견을 보이고 있다.

2) 인적자원개발사업의 주요 성과



[그림 3] 지역인적자원개발사업의 주요 성과

지역인적자원개발사업을 통한 주요성과는 관련 사업 추진의 노하우 및 역량 확보라는 측면이 가장 부각된 효과로 나타났다. 또한 그 뒤를 이어 운영시스템 및 거버넌스 구축, 유관기관과 연계협력 공감대 조성, 지역주민의 교육역량 강화, 차별성/경쟁력 있는 지역인재육성, 주민평생교육의 활성화, 지역산업인력의 양성·배분·활용 연계, 지자체의 관심과 지원 증대, 취약 및 소외계층 직업능력개발, 지역단위 일자리 창출지원, 법·제도적 행정기반 정비, 인적자원개발의 중요성 인식 확산이 주요성으로 나타났다.

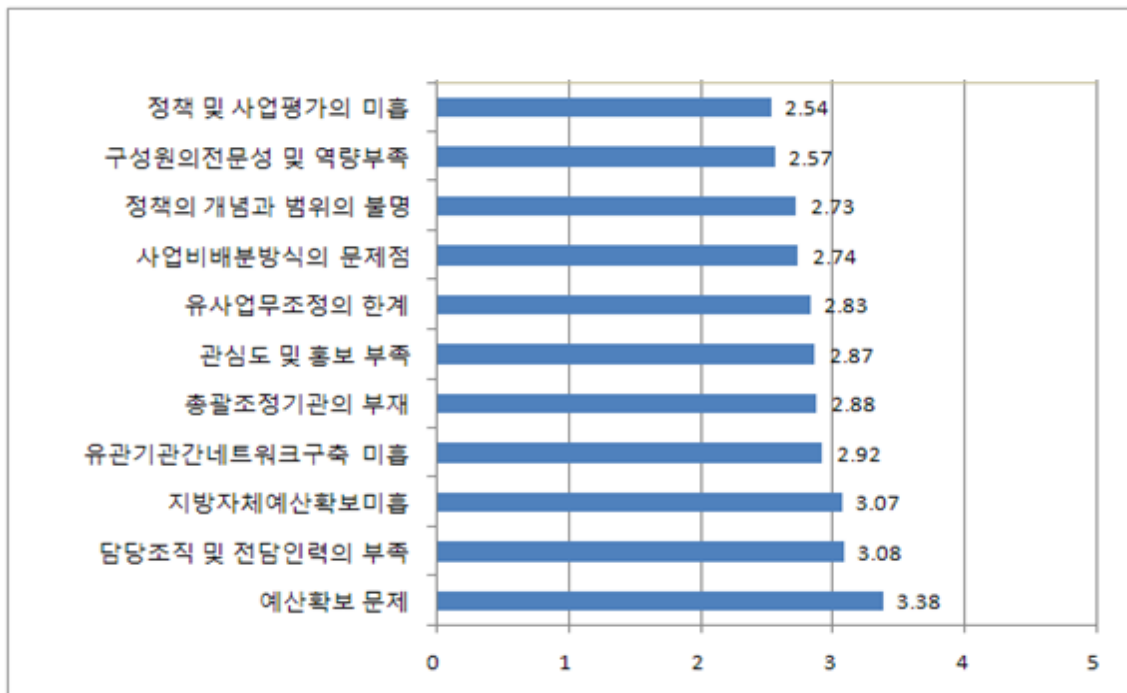
<표 4> 지역인적자원개발 주요성과의 차이분석

구분	체험시간					F값	유의확률
	RHRD센터 (n= 30)	공무원 (n= 21)	연구기관 (n= 33)	대학 (n=60)	기타 (n=9)		
산업인력 양성·배분·활용 연계	2.83	2.29	2.58	2.20	2.56	2.494	.045*
소외계층 직업능력 개발	2.90 (A)	2.42 (A, B)	2.24 (A, B)	2.15 (B)	2.33 (A, B)	2.758	.030*
지역주민 교육학습 역량강화	2.93 (A)	2.67 (A, B)	2.67 (A, B)	2.28 (B)	2.44 (A, B)	2.659	.035*

* p<0.05, ** p<0.01, (B<A)

지역인적자원개발사업의 주요성과 부분에서는 지역산업인력의 양성·배분·활용간 연계, 취약 및 소외계층의 직업능력 개발지원, 지역주민의 교육학습역량 기반강화가 통계적으로 유의한 수준에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 소외계층 직업능력 개발 및 지역주민 교육학습 역량강화 항목의 경우 RHRD센터와 대학이 차이가 발생하는 것으로 나타났다.

3) 지역인적자원개발 추진체제와 관련된 문제점 분석



[그림 4] 지역인적자원개발 추진체제 문제점

지역인적자원개발에 대한 인지도를 조사한 결과 예산확보의 문제가 3.38로 가장 높은 문제점으로 나타났으며, 담당조직 및 전담인력의 부족, 지방차제 예산 확보 미흡, 유관기관 네트워크 구축 미흡, 총괄조정 기관의 부재, 관심도 및 홍보 부족, 유사업무 조정의 한계, 사업비배분방식의 문제점, 정책의 개념과 범위의 불분명, 구성원의 전문성 및 역량부족, 정책 및 사업평가의 미흡이 주요 문제점으로 도출되었다.

〈표 5〉 지역인적자원개발 추진체제 문제점 차이분석

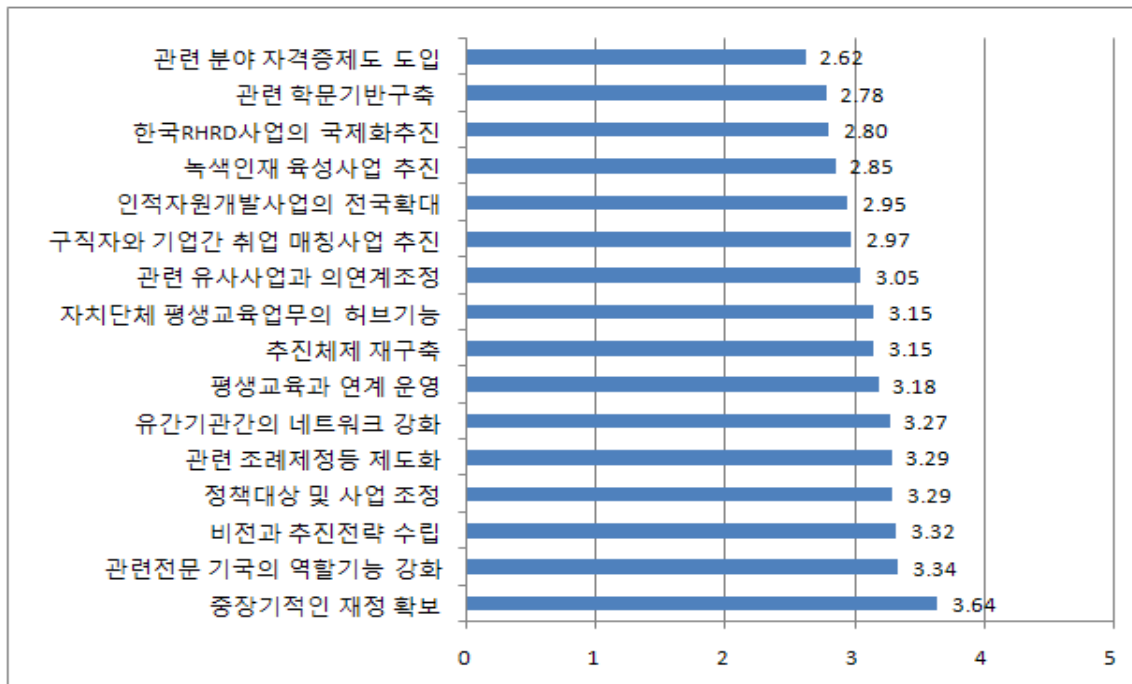
구분	체험시간					F값	유의확률
	RHRD센터 (n= 30)	공무원 (n= 21)	연구기관 (n= 33)	대학 (n=60)	기타 (n=9)		
구성원 전문성 부족	1.78 (B)	2.43 (A, B)	2.61 (A, B)	2.87 (A)	2.56 (A, B)	4.207	.003**

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, (C<B<A)

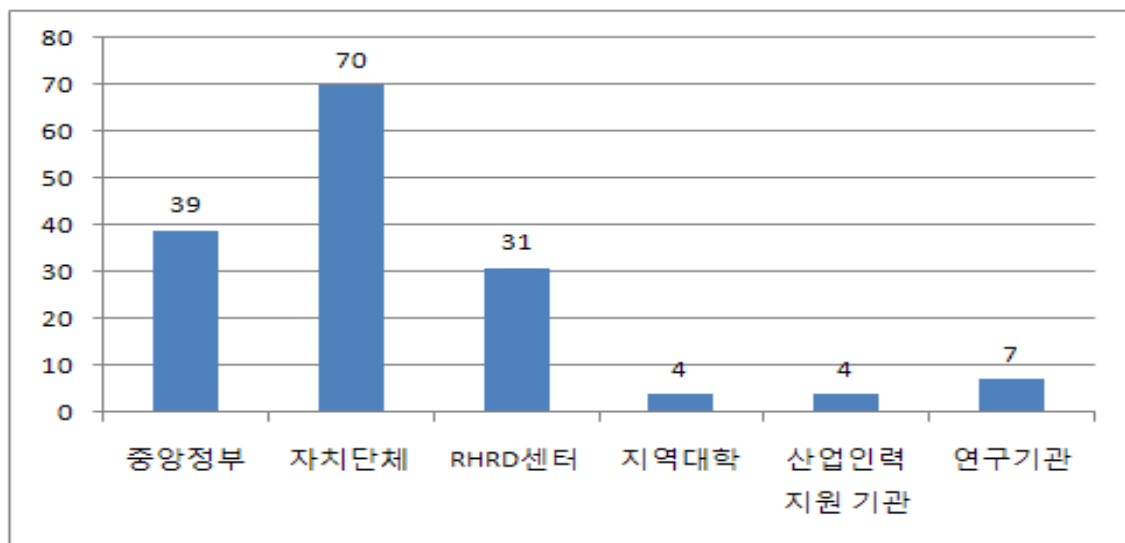
사업 참여기관을 중심으로 차이분석을 수행한 결과 인적자원개발 관련 구성원의 전문성 및 역량부족이 통계적으로 유의한 수준에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 구성원의 전문성 부족에 대한 질문에 대해 RHRD센터와 대학 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

3. 지역인적자원개발 발전 방안

지역인적자원개발에 대한 발전방안을 조사한 결과 중장기적인 재정 확보가 가장 중요한 사항으로 나타났다. 또한 조사결과 관련 전문 기구의 역할 증대, 비전과 추진전략 수립, 정책대상 및 사업 조정, 관련 조례제정 등 제도화, 유관기관간의 네트워크 강화, 평생교육과 연계운영, 추진체제의 재구축, 자치단체 평생교육 업무의 허브기능, 관련 유사사업과의 연계조정, 구직자와 기업간 취업 매칭사업 추진, 한국RHRD사업의 국제화 추진, 관련 학문기반 구축, 관련 분야 자격증제도 도입이 중요한 사항으로 나타났다.



[그림 5] 지역인적자원개발 활성화를 위한 추진과제



[그림 6] 향후 역할의 중요성

향후 지역인적자원개발 지원사업이 더욱 활성화되기 위해서는 어떠한 조직의 참여가 중요한가를 알아본 결과 자치단체의 역할이 가장 중요한 것으로 나타났으며, 중앙정부, RHRD센터, 연구기관, 지역대학, 산업인력 지원기관 순으로 나타났다.

향후 발전방안에 대한 집단간 차이분석을 수행한 결과 인적자원개발지원조례 제정 등 제도화 부분, 추진체제 구축 관련 부서 통합관리, 중장기적인 재정확보, 인적자원개발관련 전문기구의 역할기능 강화, 인적자원개발 관련 학문적 기반구축, 인적자원개발 관련 자격증제 도입, 한국RHRD사업의 국제화 추진이 통계적으로 유의한 수준에서 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 지역인적자원개발 활성화를 위한 추진과제 차이분석

구분	체험시간					F값	유의확률
	RHRD센터 (n= 30)	공무원 (n= 21)	연구기관 (n= 33)	대학 (n=60)	기타 (n=9)		
조례제정 등 제도화 부분	3.60 (A)	2.10 (B)	3.42 (A)	3.15 (A, B)	3.44 (B)	4.158	.003
관련 부서 통합관리	3.37 (A)	2.76 (B, C)	3.27 (A)	3.15 (A, B)	2.56 (C)	4.031	.004
중장기적인 재정확보	3.67 (A)	3.29 (B)	3.70 (A)	3.68 (A)	3.78 (A)	2.532	.043
전문기구의 역할/기능 강화	3.53 (A)	2.90 (B)	3.61 (A)	3.23 (A, B)	3.33 (A, B)	3.853	.005
학문적 기반구축	3.23 (A)	2.24 (B)	2.85 (A)	2.68 (A, B)	2.78 (A, B)	4.160	.003
관련 자격증제 도입	3.07 (A)	2.24 (C)	2.64 (A, B, C)	2.43 (B, C)	3.11 (A, B)	3.308	.013
한국형 RHRD 국제화	2.93 (A)	2.33 (B)	3.00 (A)	2.80 (A, B)	3.00 (A)	2.542	.042

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, (C<B<A)

조례제정부분에서는 RHRD센터 및 연구기관이 공무원 및 기타조직과 차이를 보이는 것으로 나타났으며, 관련 부서 통합관리에서는 RHRD센터가 다른 조직에 비해 관련 분야의 통합이 필요하다는 의견을 보이고 있다. 중장기적인 재정의 확보부분에서는 공무원조직보다 다른 대상 조직들이 재정확보의 필요성을 중요시 하는 것으로 조사되었다.

전문기구의 역할/기능 강화 부분에서는 RHRD센터와 연구기관이 공무원 조직에 비해 관련 기능의 강화가 필요하다는 의견을 보이고 있으며, 학문적 기반구축과 관련된 항목의 조사에서도 RHRD센터와 연구기관이 공무원 조직에 비해 관련 기반 구축이 필요함을 강조하고 있다.

관련 자격증제도의 도입과 관련된 항목에서는 RHRD센터가 관련 제도의 필요성을 강조하는 것으로 나타났으며, 한국형 RHRD의 국제화 부분에서는 RHRD센터, 연구기관, 기타 조직들이 공무원 조직에 비해 관련 사업의 국제화가 필요하다는 의견을 제시하고 있다.

IV. 결론 및 시사점

지역인적자원개발은 지역의 발전에 전략에 따라 지역에서 수요가 발생 하는 인적자원에 대한 개발과 활용, 배분을 연계하는 것으로 지역 발전의 중요한 정책으로 이해되고 있다. 하지만 다양한 내외부 환경의 변화로 인해 지역인적자원 개발의 추진에서 기존의 우수한 성과를 지속적으로 이어감과 동시에 그동안의 사업 추진에서 나타났던 문제점을 최소화 할 수 있는 방안을 도출해야하는 시점에 와있다.

따라서 지역인적자원개발지원사업을 통한 주요성과와 관련 문제점, 그에 따른 대안 발굴을 위해 발전방안 관련분야 전문가를 대상으로 조사를 수행하였다. 특히, 지역인적자원개발과 관련된 추진체제를 종합적으로 검토함으로써 관련 정책의 추진과정에서 보다 높은 효과와 효율성을 도모할 수 있는 기회를 제공할 수 있을 것으로 판단된다.

조사를 통해 지역인적자원개발은 기존의 자치단체에서 접근이 한정되어있던 교육지원 분야에 지속적으로 참여함으로써 관련 운영노하우 및 역량을 확보할 수 있는 기회가 제공된 것으로 나타나고 있다. 이는 자치단체의 교육 분야에 대한 참여가 점차 확대 되고 있는 현 시점에 중요한 성과로 이해될 수 있다. 또한 조사를 통해 지방자치단체는 관련네트워크의 구축과 더불어 운영시스템을 구축한 부분이 주요성으로 나타나고 있어 자치단체의 교육지원 역량 증대로 연계될 수 있는 주요한 정책임을 알 수 있다.

지역인적자원개발정책이 추진되는 과정에서 예산확보의 문제, 담당조직 및 전

담인력의 한계, 자치단체 예산의 확보 미흡과 같은 문제점들이 분석되었다. 이와 같은 결과는 지방자치단체에서 지역인적자원개발의 중요성은 인식하고 있으나, 지역인적자원개발에 대한 지속적인 지원과 관심이 필요함을 나타내는 부분으로 이해할 수 있다. 따라서 지역인적자원개발지원사업이 보다 효과적으로 추진되기 위해서는 중앙정부의 지원과 더불어 지방자치단체의 사업기반확충 부분에 많은 노력이 필요할 것이다.

지역인적자원개발의 추진과 관련된 문제점 중 유사업무조정, 총괄기능 부재, 정책개념과 범위 불문명과 같은 문제가 지속되고 있는 것으로 조사되었다. 이와 같은 부분의 문제점을 해결해 나가기 위해서는 자치단체의 참여의지 강화와 더불어 중앙정부 및 학계의 지속적인 참여와 지원이 필요한 것으로 판단할 수 있다.

앞으로 지역인적자원개발이 발전하기 위해서는 중장기적인 예산의 확보와 더불어 관련 기구의 역할과 기능강화, 미래비전의 제시, 정책대상 및 사업 조정과 같은 부분이 중요한 부분으로 나타났다. 현재 지역인적자원개발지원사업의 경우 지방자치단체에서 70% 수준의 대응투자가 이루어지고 있으며, 지속적으로 확대될 것으로 판단된다. 따라서 지역인적자원개발의 활성화를 위해서는 관련 사업비의 확보와 더불어 인적자원개발에 대한 중장기적인 정책적 지원이 필요한 것으로 나타났다.

지역인적자원개발의 추진에서 공무원, 대학, 연구기관, RHRD센터, 기타(직능관련 기관, 평생학습 기관 등)이 성과, 문제점, 발전방안에 대해 다양한 견해를 보이는 것으로 나타났다. 사업의 성과부분에서는 지역 대학은 RHRD센터 구성원들에 비해 소외계층의 직업능력 개발 분야와 지역주민의 교육학습 역량강화에 대해 큰 성과를 얻지 못한 것으로 이해하고 있는 것으로 나타났다.

지역인적자원개발과 관련된 추진체제 문제점 부분에서 지역인적자원사업을 추진하는 기관의 전문성에 대해서 RHRD센터와 대학이 차이를 보이는 것으로 나타났다. 향후 발전방안 부분에서는 RHRD센터와 연구기관이 다른 조직에 비해 전반적으로 각 분야별 지원과 노력이 필요하다고 판단하는 것으로 나타났다.

본 연구는 지역인적자원개발의 현황과 발전방안을 분석하기 위해 자료조사 및 관련 정책 및 사업의 참여자를 대상으로 하는 설문조사가 수행되었다. 그러

나 조사대상이 인적자원개발 분야의 전문가, 담당자를 조사함으로써 실무적이며, 전문적인 의견의 조사가 가능하였던 반면, 정책의 대상이 되는 일반시민에 대한 조사가 이루어지는 부분에 한계가 있었다. 지역인적자원개발 정책 및 사업은 지역의 특성에 따라 다양한 형태로 추진될 수 있어 지역을 중심으로 하는 차이분석도 필요할 것으로 판단된다.

【참고문헌】

- 전국RHRD협의회(2008a). 「지역인적자원개발 매뉴얼」.
- 전국RHRD협의회(2008b). 「지역인적자원개발 종합계획」.
- 조은상(2002). 기업체의 인적자원개발의 이론과 동행－미국을 중심으로. 「인력개발연구」, 4(1), 1-27.
- 충남RHRD센터(2008). 「충청남도 인적자원개발 2단계 기본계획」.
- 한국지역인적자원개발협의회(2009. 9. 11). 전국RHRD지원센터장 회의자료.
- Cropley, A. J. (ed)(1980). *Towards a System of Lifelong Education*. New York: Pergamon Press.
- Giley, J. W. & Eggland, S. A.(1989). *Principles of Human Resource Development*. CA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Nadler, L.(1970), *Development Human Resources : Concepts and Models*(1st ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

【附录1】

【부록1】

韩国－斯里兰卡的 人力交流合作 发展方案
： 现状·事例·展望

한국－스리랑카의 인적교류협력 발전방안
： 현황·사례·전망

崔基出 特命全权大使(斯里兰卡 韩国大使馆)

최기출 특명전권대사(스리랑카 한국대사관)

【附录1】

【부록1】

韩国-斯里兰卡的 人力交流合作 发展方案
： 现状·事例·展望

한국-스리랑카의 인적교류협력 발전방안
： 현황·사례·전망

崔基出 特命全权大使(斯里兰卡 韩国大使馆)

최기출 특명전권대사(스리랑카 한국대사관)

I. 서 언

우리는 정보통신기술의 급속한 발달로 인하여 오늘날에는 세계화 및 정보화 시대에 살고 있으며 머지않아 지식기반사회로의 진입이 본격화될 것으로 예상되고 있다. 이러한 지식기반사회에서는 경쟁력의 원천을 한정된 물적 자원, 그리고 육체노동이라는 과거의 패턴에서 벗어나 무한한 지식의 힘이 경쟁력의 원천으로서 변화를 주도하고 있다. 따라서 전 세계적으로 모든 국가가 이러한 변화의 환경에 적응하기 위해 전력을 다하고 있으며, 국가 차원의 전략적 대응 노력에 따라 국가경쟁력 구도가 급속히 개편되고 있다. 이와 함께 많은 선진국들은 산·학·연·관 등을 연계·활용한 인적자원개발을 통한 지식의 창출 및 확산을 도모하고 있고, 이를 토대로 국가사회발전에 주력하고 있다.

한국은 그동안 후발 산업화에 성공하여 경제협력개발기구(OECD)에 가입하고, 세계 10대 경제대국으로 진입하는 등 단기간 내에 선진국대열에 합류하는 괄목할만한 성장을 이룩하였다. 그러나 지식기반사회로의 변화에 대한 국민적 노력은 선진국에 비해 아직 뒤쳐져 있는 것 같이 보인다. 과거 산업화시대 한국의 발전을 이끌었던 양적 성장모형은 오늘날 유효성이 현저히 감소하고 있으며, 물적자본과 노동의 축적을 통한 정부주도의 발전모형도 일정한 한계점에 다다랐다는 지적이 일고 있다.

즉, 기존 선진국의 우수기술을 도입하거나 모방해서 표준화된 대량생산체제의 과거 방식에는 일정한 한계가 존재하며, 이를 극복하기 위해서는 창의적이고 현장적응력이 높은 인재들에 의한 혁신적·창조적 발전만이 미래를 책임질 수 있다는 사실이 강조되면서, 이러한 발전의 핵심동력은 바로 인적자원개발(HRD; Human Resources Development)이라고 할 수 있다.

특히, 스리랑카 한국대사관에서는 한국-스리랑카 양국 경제·통상규모 확대 노력을 통한 경제위기 극복에 기여하고, 한국 국민과 동포의 권익보호에 지속적으로 노력하면서, 자체적인 개혁과 실천을 통해 선진 일류국가 건설에 매진하고자 노력하고 있다.

더욱이 한국과 스리랑카는 1977년 11월 외교관계를 수립한 이래 고위인사 교류, 한국 드라마 방영 및 불교문화 교류 등을 통한 문화교류, 유·무상원조 협력, 국제무대에서의 협력, 고용협력 등 다양한 분야에서 우호·협력관계를 발전시켜 왔으며, 지정학적·문화적·법과 제도적인 차이로 인해 한계가 있는 것도 역시 사실이다. 한국 교민사회는 2000년 이래로 축소되어 왔고, 2005년경부터는 양국간 투자·교역규모도 역시 축소되어 왔다.

그러나 양국은 투자·교역의 확대, 진출기업에 대한 스리랑카의 적극적인 지원, 한국 동포에 대한 권익신장 등을 위해 가일층 노력해야 하며, 드러나지 않은 틈새시장을 찾고, 구매자를 찾는 등 적극적인 협력을 아끼지 않아야 할 때이다.¹⁾

이러한 맥락에서 앞으로는 고품질의 인적자원에 대한 지속적인 개발이 국가발전을 위한 하나의 원동력이 될 것이며 우리의 미래를 좌우할 것이다. 따

1) 주 스리랑카 한국대사관 공식홈페이지 공관장 인사말 중, <http://lka.mofat.go.kr /kor> (검색일: 2009년 9월 7일).

라서 개개인의 역량을 높이는 동시에 사회 저변의 후진적 제도와 관행을 선진화하는 일이 무엇보다 중요하다. 또한 국가경쟁력의 원천으로 인적자원이 중요하다는 인식이 높아지면서 관련정책을 효과적으로 추진하기 위한 노력이 필요하다.

이와 함께 세계화, 지방화, 지식정보화 시대를 맞이하여 다른 나라들과의 긴밀한 협력관계를 지속하고 협력과 경쟁을 펼치고 있기 때문에 다른 국가의 유사제도 및 계획과 실행체제를 이해하고 비교 검토하여 한국과 스리랑카 상호 협력과 발전을 위해 유용한 정책적 시사점을 발견하는 노력이 매우 중요한 과제라고 사료된다.

II. 스리랑카 교육제도 운영실태

1. 스리랑카의 일반현황²⁾

본래 스리랑카 민주사회주의 공화국(Democratic Socialist Republic of Sri Lanka)은 1948년 2월 4일 영국으로부터 독립하였으며 싱할리어로 Sri Lanka란 “성스러운 땅(Saint Land)”이라는 의미이다.

면적은 한반도의 약 1/3인 65,610km²이며, 고온다습한 열대성기온(콜롬보 연평균 기온 27℃)을 유지하는 기후적 특성이 있다.

인구는 2,001만명(2007년 기준, 콜롬보시 약 120만명, 수도권 약 280만명)이며, 인종은 싱할라족(74%), 타밀족(18%), 무어족(7%), 말레이족, 버거족으로 구성되어 있다.

특히 2천년이 넘는 역사를 가진 스리랑카는 일찍부터 힌두 사상 및 원시불교의 영향을 많이 받고 있으며, 현실도피 경향 및 내세성과 함께 서구 식민지 시대의 영향을 받은 서구식 합리주의를 추구하는 등 양면적 성격을 띠고 있다.

종교는 불교(69%), 힌두교(11%), 회교(7.6%), 기독교(7.5%) 등이 있고, 싱

2) Joe Cummings, Teresa Cannon, et. al. (2006), *Sri Lanka*, Lonely Planet Publications Pty Ltd., pp.15-76.

할라어, 타밀어, 영어의 세 가지 언어를 사용하며, 영어는 공용어로서 싱할리어와 타밀어를 연결하는 언어로 사용되고 있다.

정부형태는 대통령중심제이나 의원내각제를 가미한 형태로서 내각을 구성하는 장관과 부장관은 국회의원 중에서 임명되며 국회는 단원제(225석, 임기 6년)를 채택하고 있다.

2008년 기준으로 GDP 407억불, 총수출 81억불, 총수입 140억불, 1인당 GDP는 2,014불이다. 경제성장률은 6%, 물가상승률은 22.6%(금년도는 현재까지 6.6%로 안정되어 가고 있음), 실업률은 5.2%이며, 총외채 151억불, 정부부채 330억불이다. 화폐는 루피(Rupee, 1\$=114 Rupees)를 사용하고 있다.

주요 농산물로는 홍차(실론티), 코코넛, 고무 등이 있고 시차는 한국보다 3시간 30분이 늦다.³⁾

특히, 1984년 5월 대통령 주니우스 자야와르테네(Junius Jayawardene)의 방한 이후 양국의 우호관계가 증진되었으며, 특히 1987년 3월 13일 [주한 스리랑카대사관](#) 개설 이후 [경제협력](#) 관계가 증대되고 있다. 1996년 8월에는 대통령 찬드리카 쿠마라통가(Chandrika Kumaratunga)가 방한하였다.

스리랑카는 비동맹주의에 입각한 중립노선을 표방하며 한국의 남북한 문제에 대해서는 중립주의적인 태도를 유지하고 있으나, 1992년 한국의 국제연합(UN) 가입시의 공동제안국으로서 UN 산하기구와 각종 [국제기구](#)에서 한국에 대해서는 협조적이며, 양국은 서로 긴밀하게 협력하고 있다.⁴⁾

스리랑카에서 한국은 최대 투자국중의 하나이면서 최대 고용국중의 하나이기도 하였다. 2000년 한국의 스리랑카에 대한 투자는 113건, 약 2억 1,900만 달러이며 120여 개의 한국기업이 진출한 바 있으나, 현재는 약 40여 개의 아국 현지투자업체(제조업)와 KOTRA를 포함한 경남기업, 현대건설, 삼성네트웍 등의 기업들이 진출해 있다.

스리랑카 재외 한국동포는 약 800여명이 콜롬보를 중심으로 거주하고 있다.

3) GMT보다 4시간 30분 빠르다.

4) 그러나 북한에 대해서는 1971년 4월 극좌학생단체의 정부전복 기도사건 배후조정 관련 혐의로 북한공관을 폐쇄하였으며, 현재는 주 인도 북한대사가 주 스리랑카대사를 겸임하고 있다.



〈그림 1〉 스리랑카 지도

2. 스리랑카 교육과정의 구조와 특성

스리랑카의 교육제도는 초등학교 5학년에 이어 중학교 과정은 10학년을 마친 후 O/L(Ordinary Level)시험을 합격하여야 졸업이 인정되고 있으며, 이때 O/L시험에 합격하지 못하면 고등학교를 진학할 수 없다. 대학입학전형은 O/L시험에서 합격하고 고등학교 2년간 수학 후 A/L(Advance Level)시험을 실시하여 합격한 자에 한하여 본 고사 없이 고교 졸업 시험성적으로 갈음한다. 대학교의 기반시설미비 등으로 약 15%의 고교 졸업자만이 일반 국립대학에 입학하며, 대학교까지 무상교육을 실시(정부에서 부담)한다.⁵⁾

학교교육은 영국식 자유교육 이념이 자리 잡고 있으며, 출석여부는 자유롭고, 학교시험은 주관식 출제가 특징이다. 고교부터 전공과목이 부여되고 영

5) 주 스리랑카 한국대사관 교육과정 관련 업무자료(2009. 8) 참조.

어, 자국어로 선택하여 교육을 이수하게 되며, 국립대학만 졸업을 인정하기 때문에 사립대학은 정식으로 국가가 인정하는 졸업장을 수여하지 못한다. 따라서 스리랑카 정부에서 대학졸업자에게 직업을 알선해야 하는 책임도 가지고 있다.

스리랑카 학제는 유치원, 초등 1~5학년, 중·고등 6~12학년이며, 외국인들은 미국계 및 영국계 사립학교인 Overseas School of Colombo(O.S.C) 또는 Colombo International School(C.I.S.), British School in Colombo, Elizabeth Moir School 에 취학중이며, 그 외에도 다수의 국제학교가 있다. 한편, British Council(영어), 독일문화원(독일어), 알리앙스 프랑세즈(불어)등 강습기관이 있으나, 주로 개인교습을 통해 외국어를 습득하고 있다.⁶⁾

3. 교육제도의 일반현황⁷⁾

스리랑카의 교육기관은 크게 국·공립학교, 사립학교, 승려학교로 구분된다. 전체 학급수는 2008년 기준으로 스리랑카 중앙은행 자료에 의하면 10,447개이며, 학생수는 4,100,495명이다. 학급수는 국·공립학교가 9,662학급으로 가장 많은 비중(92.5%)을 차지하고 있으며, 다음으로 승려학교(691학급, 6.6%), 사립학교(94학급, 0.9%) 순이다. 학생수는 국·공립학교가 3,929,234명으로 가장 많고, 사립학교 115,094명, 승려학교 56,167명의 순이다.

〈표 1〉 스리랑카의 교육 현황

(단위 : 명)

교육기관	학급수	학생수	학급당 학생수
계	10,447	4,100,495	393
국·공립 학교	9,662	3,929,234	407
사 립 학 교	94	115,094	1,224
승 려 학 교	691	56,167	81

스리랑카의 학급당 평균 학생수는 한국처럼 한반에 25~40명선으로 편성된 것이 아니라 한반에 30명인 경우도 있고, 심지어는 30명 이상인 경우까지도 있기 때문에 〈표 2〉와 같이 교사 1인당 학생비율이 매우 중요한 것으로 조사되었다.

6) 교습료는 1시간당 300~500루피 (약 US\$ 4~5) 정도이다.

7) 주 스리랑카 한국대사관 교육제도 관련 업무자료(2009. 8) 참조.

스리랑카의 교사수를 보면 전체 224,632명으로 국·공립학교 216,207명(96.2%)으로 가장 많은 것으로 나타났으며, 사립학교가 5,519명(2.5%), 승려학교가 2,906명(1.3%)인 것으로 나타났다. 교사 1인당 학생비율은 사립학교가 20.8명으로 가장 높은 것으로 나타났으며, 국·공립학교가 18.4명으로 나타났고 승려학교가 9.5명으로 가장 낮게 나타나고 있다.

〈표 2〉 스리랑카의 교사수

(단위 : 명)

교육기관	교사수	교사 1인당 학생비율
계	224,632	—
국·공립 학교	216,207	18.4
사립학교	5,519	20.8
승려학교	2,906	9.5

스리랑카 학생들의 중·고교 진학율을 살펴보면, 중학교는 전체 응시자 281,947명 중 합격자 수는 143,229명으로 약 50.8%의 진학율을 보이고 있으며, 고등학교는 전체 응시자 179,472명 중 111,272명이 합격을 하여 62.0%의 진학율을 나타내고 있다.

〈표 3〉 중·고교 진학율(Ordinary Level, Advanced Level)

(단위 : 명, %)

대상학교	응시자수	합격자 수	진학율
중학교	281,947	143,229	50.8
고등학교	179,472	111,272	62.0

스리랑카의 대학현황을 살펴보면 총 17개의 국립대학이 분포되어 있다. 세부적으로는 15개의 일반 대학이 있고 2개의 불교대학이 있다. 전체 대학생수는 69,491명이며, 교수의 수는 4,452명으로 교수 1인당 학생수는 약 15.6명이다. 학생들의 대학입학가능 비율은 16.5%를 보여 높지 않은 것으로 나타났으며, 대학원생 수는 11,529명, 졸업자 수는 4,255명으로 조사되었다.

이어서 스리랑카의 대학 및 대학원, 불교대학, 연구기관의 현황은 다음과 같다.

〈표 4〉 스리랑카의 15개 국립대학 현황

대학명	주소
University of Colombo	College House, 94, Cumaratunga Munidasa Mawatha, Colombo 03, Sri Lanka.
University of Peradeniya	Peradeniya 20400, Sri Lanka
University of Sri Jayewardenepura	Gangodawila, Nugegoda, Sri Lanka.
University of Kelaniya	Dalugama, Kelaniya, Sri Lanka.
University of Moratuwa	Katubedda, Moratuwa, Sri Lanka.
University of Jaffna	Thirunelvely, P.O. Box 57, Jaffna, Sri Lanka.
University of Ruhuna	Wellamadama, Matara, Sri Lanka.
Eastern University, Sri Lanka	Vantharumoolai, Chenkalady. 30350. Sri Lanka.
South Eastern University of Sri Lanka	University Park, Oluvil #32360, Sri Lanka.
Rajarata University of Sri Lanka	Mihintale, Sri Lanka
Sabaragamuwa University of Sri Lanka	P.O. Box 02, Belihuloya, Sri Lanka.
Wayamba University of Sri Lanka	Kuliyapitiya, Sri Lanka.
The Open University of Sri Lanka	P.O. Box 21, Nawala, Nugegoda, Sri Lanka.
University of the Visual & Performing Arts	No 21, Albert Crecent, Colombo 07, Sri Lanka.
Uva Wellassa University	Passara Rd., Badulla, Sri Lanka

〈표 5〉 스리랑카의 2개 불교대학 현황

대학명
Buddhist and Pali University 및 Bauddhashravaka Bhikku University

〈표 6〉 스리랑카의 대학원과정 7개 기관

기관명	주소
Postgraduate Institute of Medicine (PGIM)	P.O. Box 55, Old Galaha Road, Peradeniya, Sri Lanka
Postgraduate Institute of Agriculture (PGIA)	160, Noriris Canal Road, Colombo 07, Sri Lanka
Postgraduate Institute of Pali and Buddhist Studies (PGIPBS)	No.133/19, Nawala Road, Narahenpita, Colombo 05, Sri Lanka
Postgraduate Institute of Archaeology (PGIPBS)	407, Bauddhaloka Mawatha, Colombo 07, Sri Lanka
Postgraduate Institute of Management (PIM)	No 28, Lesley Ranagala Mawatha, Colombo 08, Sri Lanka.
Postgraduate Institute of Science (PGIS)	P.O. Box 25, University of Peradeniya, Peradeniya, Sri Lanka
Postgraduate Institute of English (PGIE)	P.O. Box 21, Nawala, Nugegoda, Sri Lanka

〈표 7〉 스리랑카의 연구관련 10개 전문기관

기관명	주소
Institute of Human Resource Advancement	P.O. Box 1577, Bauddhaloka Mawatha, Colombo 07, Sri Lanka
Institute of Indigenous Medicine	Sri Jayewardenapura Road, Rajagiriya, Sri Lanka
University of Colombo School of Computing	P.O.Box 1490, University of Colombo, Reed Avenue, Colombo 07, Sri Lanka
Gampaha Wickramarachchi Ayurveda Institute	Yakkala, Sri Lanka
National Institute of Library and Information Science	University of Colombo P.O. Box 1698 Colombo, Sri Lanka
Institute of Technology University of Moratuwa	University of Moratuwa, Katubedda, Moratuwa, Sri Lanka
Institute of Bio-Chemistry, Molecular Biology and Bio Technology	University of Colombo, Cumaratunga Munidasa Mawatha, Colombo 07, Sri Lanka
The National Centre for Advanced Studies in Humanities & Social Sciences	No 20, Ward Place, Colombo 07, Sri Lanka
Swamy Vipulananda Institute of Aesthetic Studies	Kallady, Batticola, Sri Lanka
Institute for Agro-Technology and Rural Sciences	Magampura, Weligatta, Hambanthota

4. 스리랑카의 직업훈련 실태⁸⁾

스리랑카의 직업훈련은 전국적으로 비교적 양호한 관리체계를 가지고 있으며 한국의 면소재지 단위까지도 직업훈련소를 두고 있으며, 스리랑카 정부와 직업훈련소 간의 유기적인 협조체제 및 관련조직을 유지하고 있다. 그러나 훈련생 모집은 공개 모집하나 직업훈련소 입학시 정치적인 영향을 적지 않게 많이 받고 있다.

또한 기술교재는 아직도 후진성을 탈피하지 못하고 있고 직업훈련소의 교사의 수준도 열악한 것이 현실이다. 최근에는 기술교관 양성소가 콜롬보 근교에 설립이 되어 대학교육 수준을 표방하고 있으며, 한국의 폴리텍대학에 위탁교육을 실시하고 있다. 그리고 교육에 필요한 기자재는 일본과 한국 등

8) 주 스리랑카 한국대사관 직업훈련 관련 업무자료(2009. 8) 참조.

에서 원조를 받고 있다.

2009년도를 기준으로 직업교육기관의 현황을 살펴보면, 교육훈련국(Dept. of Technical Education & Training; DTET), 직업교육훈련청(Vocational Training Authority; VTA), 국립산업훈련생청(National Apprentice & Industrial Training Authority; NAITA), 국립경영관리기관원(National Institute of Business Management; NIBM), 스리랑카인쇄기관원(INGIN Institute of Printing & Graphics Sri Lanka Ltd.; INGRIN), 스리랑카기술교육원(National Institute of Technical Education of Sri Lanka; NITEL) 등이 있다.

또한 2008년도를 기준으로, 스리랑카의 훈련기관 수 및 교직원 수를 살펴보면 다음과 같다.

교육훈련국(DTET)은 38개 지역에서 모집을 하고 교직원 2,281명이며 직업교육 훈련청(VTA)은 본청과 지방을 포함하여 501곳에서 모집을 실시한다. 이곳의 교직원은 1,569명이다. 다음으로 국립산업훈련생청(NAITA)은 본청과 지방을 포함한 370개의 모집 장소에 교직원은 672명이다. 국립경영관리기관원(NIBM)은 3개의 모집장소를 운영하며 교직원은 89명이고, 스리랑카인쇄기관원(INGRIN)은 2개의 모집장소에 교직원 10명, 스리랑카기술교육원(NITEL)은 70명의 교직원을 배치하였다.

Ⅲ. 스리랑카의 외국파견 근로자 현황과 문제점

1. 스리랑카의 외국근로자 현황⁹⁾

스리랑카의 연도별 외국근로자 현황은 〈표 8〉과 같다. 1987년부터 20년간의 변화추이를 살펴보면 1987년 전체 16,127명이었던 외국근로자 수가 2007년 기준 217,206명으로 늘어나 약 13.5배의 증가율을 보이고 있다. 특히 1980년대 말에서 1990년대 중반으로 넘어오면서 그 수가 폭발적으로 증가하였다.

초창기 외국근로자는 남성이 여성보다 두 배 가량 많게 나타났으나, 시간

9) 주 스리랑카 한국대사관 외국근로자 관련 업무자료(2009. 8) 참조.

이 지나면서 90년대 초 여성의 비율이 더 높게 증가하였다. 이후 점차 그 간격이 줄어들면서 2007년 현재 남녀비율이 각각 47%, 53%로 나타나 거의 비슷한 수준을 보이고 있다.

〈표 8〉 Departures for Foreign Employment(1987~2007)

(단위 : 명, %)

연도	남성근로자		여성근로자		총계
	인원수	%	인원수	%	
1987	10,647	66.02	5,480	33.98	16,127
1991	21,423	32.97	43,560	67.03	64,983
1995	46,021	26.68	126,468	73.32	172,489
1999	63,720	35.45	116,015	64.55	179,753
2003	74,058	35.51	135,338	64.49	209,846
2007	102,629	47.23	114,677	52.77	217,306

* 자료: Ministry of Foreign Employment Promotion and Welfare (2008), *National Labour Migration Policy for SRI LANKA*, pp.41-42 재정리.

스리랑카의 2007년도 해외계약 근로자의 성별 인력수준을 살펴보면, 프로 수준의 고급기술자가 14,750명으로 전체의 약 0.9%를 차지하고 있다. 성별로는 남성이 12,200명으로 2,550의 여성수보다 약 5배가량 높게 나타났다. 중등 레벨의 기술자는 46,500명으로 전체의 약 2.8%를 차지했으며 남성이 36,500명으로 여성의 10,000명보다 높게 나타났다. 성직자는 71,080명으로 4.3%를 차지했으며 남성의 비율이 여성보다 약 5배 이상 높게 나타났다.

〈표 9〉 스리랑카의 해외 계약 근로자의 인력 수준과 성비 추정(2007)

(단위 : 명, %)

인력수준	남성	여성	총계
Professional Level(프로수준)	12,200	2,550	14,750
Middle Level(중등수준)	36,500	10,000	46,500
Clerical & Related(성직자)	59,300	11,780	71,080
Skilled(기술자)	260,400	107,100	367,500
Semi Skilled(준 기술자)	3,100	235	3,335
Unskilled(미숙련자)	250,800	77,990	328,790
Housemaid(가정부)	—	810,500	810,500
총계	622,300	1,020,155	1,642,455

* 자료: Ministry of Foreign Employment Promotion and Welfare (2008), *National Labour Migration Policy for SRI LANKA*, p.42.

전체적으로 가장 많은 비중을 차지하는 부분은 810,500명이 포함되어 있어 전체의 49.3%를 차지하는 가정부 직업으로 전체가 여성으로 구성되어 있으며 그 다음으로는 일반 기술자(267,500명), 미숙련자(328,790명)의 순으로 나타났다. 가장 낮은 비율을 보인 직업은 준기술자(Semi Skilled) 3,335명으로 전체의 0.2%를 차지했다.

스리랑카의 해외 근로자의 특징을 살펴보면 여성의 수가 남성의 수보다 상당히 많다는 것이다. 그러나 여성은 전체의 약 80%가 가정부로 일하고 있으며 전문기술을 가진 여성의 비율은 상당히 낮다. 남성의 경우도 전문기술자의 비중은 그리 높지 않으며 일반기술자나 미숙련자의 비중이 높고 성직자의 비율이 상대적으로 높다는 특징을 보이고 있다.

2. 스리랑카의 해외파견 근로자 불만내용¹⁰⁾

스리랑카에서 해외에 파견된 근로자에 대한 각국의 불만접수 내용을 살펴 보면 <표 10> 과 같다. 총 불만접수 건수는 2004년부터 2007년까지 각각 8,353건, 9,930건, 10,829건, 8,445건으로 접수 건수가 지속적으로 늘어났다가 상당부분 줄어들었다. 이는 매년 해외파견 근로자의 수가 늘어난 것을 감안 하면 상당히 감소한 것으로 판단된다.

특히 비동의 임금지불이나 커뮤니케이션의 부족, 고용계약 위반 부분에서 2007년의 경우 2004년에 비해 상당부분 줄어들었는데 이는 파견근로자들의 수준과 업무능력이 상당부분 개선되었다고 말할 수 있겠다. 그러나 질병, 자연사, 사고사, 자살 등의 부분에서는 특별히 개선된 점이 없으며, 미복귀로 인한 계약파기, 고용해지 등은 그 수가 급격히 늘어나 향후 이 부분에 대한 집중적인 관리가 요구된다.

<표 10> 연도 및 성별에 따른 국제적 불만접수내용

구분	2004			2005			2006			2007		
	남	여	합계	남	여	합계	남	여	합계	남	여	합계
Non payment of agreed wages 비동의 임금지불	150	1,476	1,626	132	1,577	1,709	454	1,535	1,989	169	1,326	1,495
Lack of Communication 커뮤니케이션의 부족	87	2,078	2,165	78	1,677	1,755	109	2,402	2,511	108	1,578	1,686
Sickness 질병	51	559	610	78	575	653	78	584	662	47	625	672
Harassment(Physical & sexual) 성희롱(물리적, 성적)	78	1,675	1,753	142	1,807	1,949	104	1,662	1,766	33	1,240	1,273
Death - Natural 자연사	73	80	153	55	60	115	100	72	172	112	87	199
Death - Accidental 사고사	43	32	75	38	24	62	59	18	77	48	118	66
Death - Homicide 살인사고	3	5	8	1	3	4	-	1	1	1	2	3
Death - Suicide 자살	3	6	9	5	17	22	3	4	7	3	6	9

10) 주 스리랑카 한국대사관 해외파견 근로자 관련 업무자료(2009. 8) 참조.

구분	2004			2005			2006			2007		
	남	여	합계	남	여	합계	남	여	합계	남	여	합계
Death - Due to the Lebanon war 레바논 전쟁사	-	-	-	-	-	-	-	6	6	-	-	-
Not sent back after completion of contract 미복귀 계약완료	15	191	206	44	667	711	36	689	725	36	886	922
Stranded-Lack of reception on arrival 미허가에 따른 고용해지	-	13	13	2	33	35	-	-	-	-	-	-
Problem at home(Sri Lanka) 가정문제	13	330	343	33	483	516	15	497	522	-	36	36
Breach of Employment Contract 고용계약 위반	695	449	1,144	1,137	655	1,792	838	314	1,152	322	417	739
Stranded without employment 고용해지	-	13	13	112	429	541	562	498	1,060	172	312	484
Premature termination 조기종료	-	-	-	1	-	1	-	-	-	11	2	13
Illegal money transaction 불법자금 거래	5	76	81	-	1	1	-	1	1	-	5	5
Others(Domestic Sector) 기타(국내)	11	120	131	1	22	23	17	75	92	-	55	55
Others(Non-Domestic Sector) 기타(국외)	20	3	23	14	26	40	10	-	10	4	4	8
Not Identified 미확인	-	-	-	1	-	1	7	69	76	182	598	780
총계	12,477	7,106	8,353	1,874	8,056	9,930	2,402	8,427	10,829	1,248	7,197	8,445

* 자료: Ministry of Foreign Employment Promotion and Welfare (2008), *National Labour Migration Policy for SRI LANKA*, p.45.

IV. 한국의 대(對) 스리랑카 인력 및 원조 협력현황

1. 인력송출제도¹¹⁾

1) 한국의 인력송출 관련제도 현황

고용허가제(EPS: Employment Permit System)는 국내인력을 구하지 못한

11) 주 스리랑카 한국대사관, 무상원조사업 관련 업무자료(2009. 8) 참조.

국내기업에게 적정규모의 외국인 근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 허가해 주는 제도로써 외국인근로자의 도입·관리를 정부(공공기관)에서 관리하는 것이다.

이 제도는 내국인 고용기회 보호와 3D업종 등 중소기업의 인력부족 현상을 동시에 해결하며, 외국인근로자에 대한 효율적인 관리체계 구축하는 기능을 한다.

외국인 근로자의 법적 지위는 고용허가제하에서의 외국인 근로자는 단순기능 업무에 종사하는 자로 규정하고 있으며, 입국전 근로계약을 체결하고 비전문취업사증(E-9)을 발급 받아 합법적으로 취업활동 중인 외국인 근로자로서 외국인력정책위원회에서 심의·의결한 업종에 종사하는 외국인 근로자이어야 한다.

외국인 근로자에게도 노동관계법 등은 내국인과 동등하게 적용된다.¹⁾ 사업주의 근로계약위반, 부당 해고 등 위법·부당한 처분에 대해서는 노동부 근로감독과 및 노동위원회 등을 통해 권리 구제가 가능하다(각 지방 노동부 고용지원센터 담당).

산재보험, 국민건강보험, 국민연금(상호주의 원칙의 적용)이 적용되며, 고용허가제법상 외국인 근로자가 국내에서 취업할 수 있는 기간은 총 3년이며 동 기간 중 가족동반이 불가하며, 취업기간 만료 시에는 출국해야 한다.

2) 제도의 추진경위

그동안 외국인의 국내취업은 해당 직종의 전문성과 특수성으로 인해 국내에서 인력을 구하기 어려운 특정직종의 전문기술인력에 한하여 허용하였다. 출입국관리법에 의거 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술홍행(E-6), 특정활동(E-7) 등으로 분류되어 있으며, 전문기술인력에 대해서는 고용계약 체결 등 일정한 체류자격 요건을 갖춘 경우 취업이 허용된다.

그러나 단순기능 인력에 대해서는 원칙적으로 금지하되 '92년부터 개도국과의 경제협력 증진 등을 위해 외국인 산업연수생제도를 도입하여 운영하고

1) 근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법 등이 여기에 해당한다.

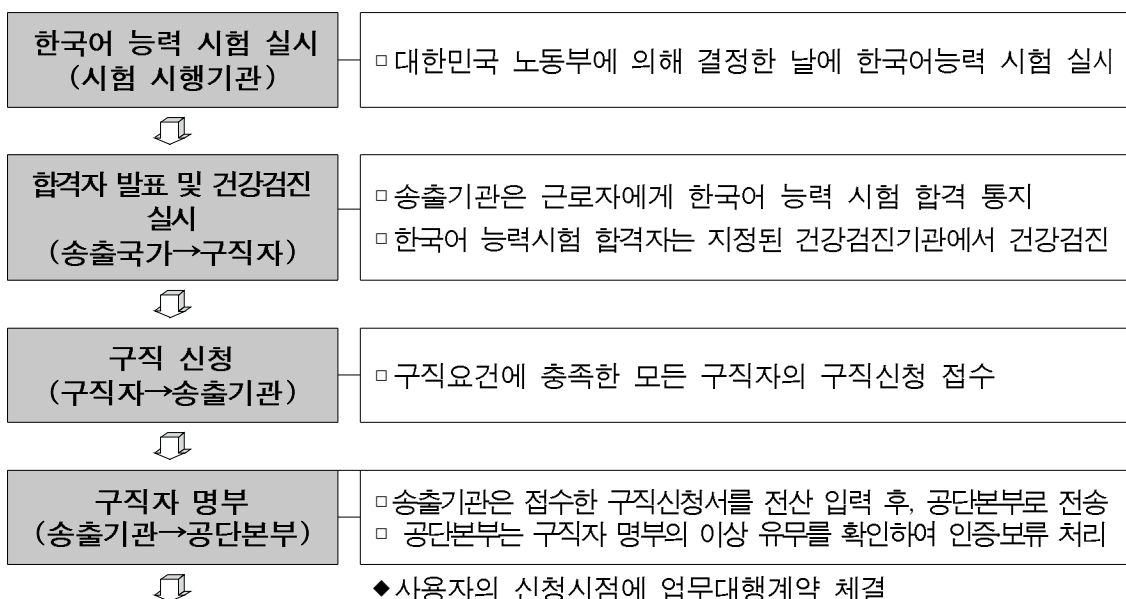
있다. 산업연수생제도는 일정기간 연수 후 취업자로 전환하는 체제로 종전에는 연수취업기간은 [연수 2년+취업 1년]이었으나, 출입국관리법시행령과 시행규칙(2002. 4) 개정을 통하여 [연수 1년+취업 2년]으로 조정되었다.

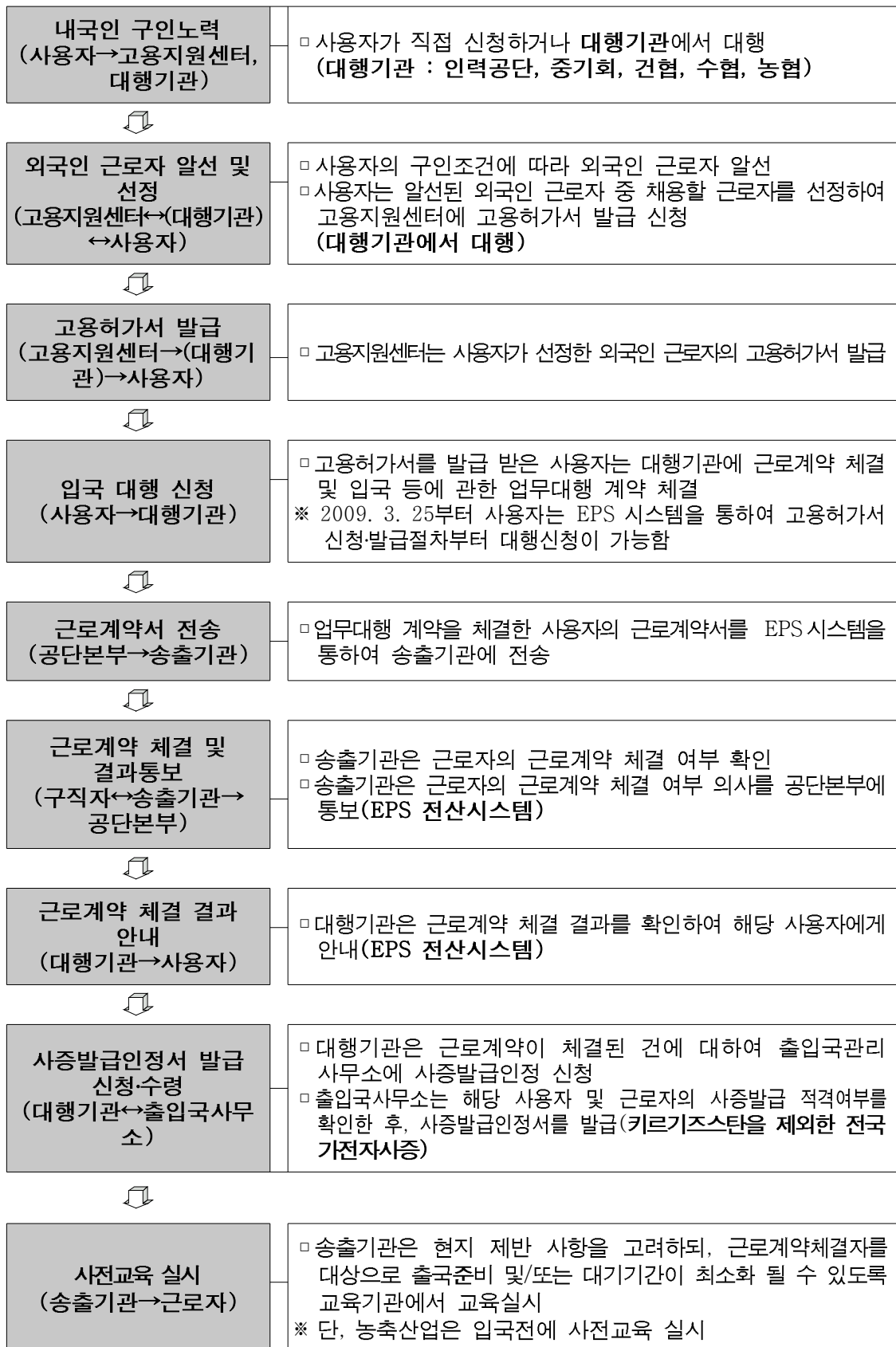
지난 2003년 8월 16일 “외국인근로자의 고용 등에 관한 법률”의 제정 및 공포로 고용허가제가 도입되었다. 1년간의 준비기간을 거쳐 2004년 8월 17일부터 합법적인 단순기능인력 도입이 가능해졌으며, 그 이후 시행되고 있다. 2005년 7월 27일 외국인력정책위원회에서 노동부, 법무부 등 16개 관련부처 합의를 통해 산업연수생 폐지, 고용허가제 일원화(2007. 1. 1) 방침을 확정, 시행하고 있다.

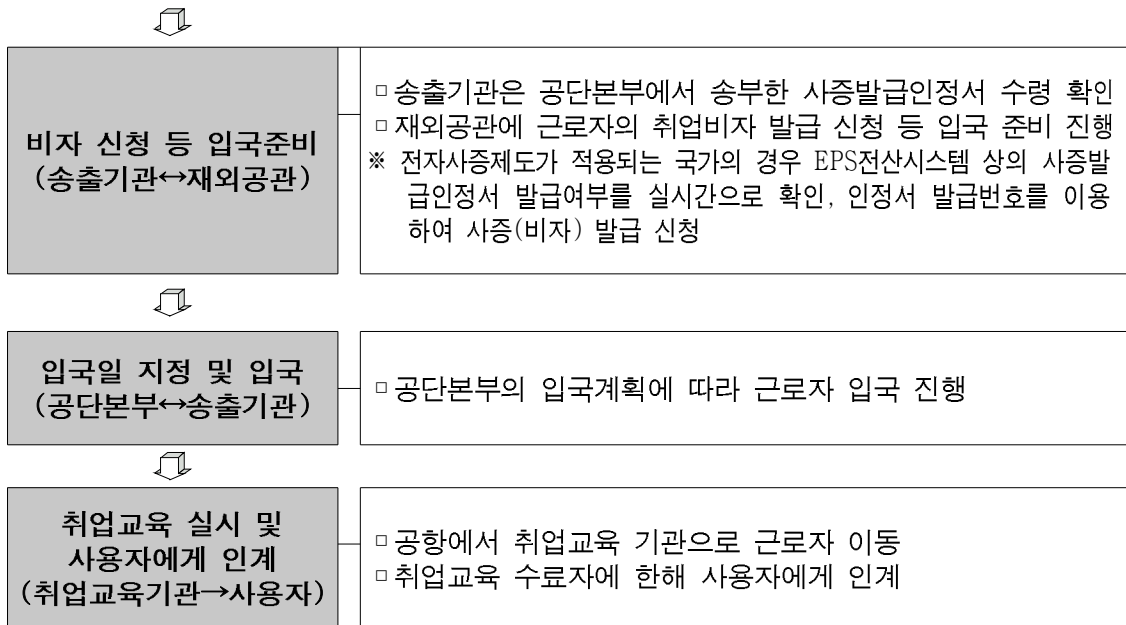
국무총리실에 외국인력정책위원회(위원장: 국무총리실장)를 설치·운영하고 있다. 매년 국내 인력수급 동향과 연계하여 적정 외국인근로자 도입규모, 업종결정 및 송출국가 선정을 하고 있으며, 외국인력정책위원회의 구성은 노동부차관, 법무부차관, 중소기업청장 및 관계 중앙행정기관의 차관 등 20명 이내의 위원들이 참여한다. 이 정책위원회에 상정되는 안건 등을 사전에 심의하는 외국인력고용위원회는 위원장에 노동부차관, 노·사·정·공으로 통합 구성하며, 이는 노동부내에 설치된다.

3) 외국인근로자 도입 절차

외국인근로자의 도입 절차는 다음과 같다.







〈그림 2〉 외국인근로자의 도입 절차¹³⁾

국내의 외국인 근로자 입국인원은 2004년부터 2009년 5월까지 총 198,867명으로 파악되고 있다. 이중 스리랑카의 인원은 16,653명으로 전체의 약 8.4%를 차지하였다. 2004년 214명의 외국인 근로자가 입국한 이래 매년 그 인원이 급격히 증가하는 추세이며 그 비중도 약간씩 증가되고 있다.

2004년부터 2009년 3월까지 조사된 한국사업주의 외국인력의 재고용비율을 살펴보면 〈표 12〉와 같다. 전체의 재고용 대상자는 87,692명이고, 가장 많은 국가는 베트남이며, 필리핀, 태국, 인도의 순이다.

스리랑카는 재고용 대상자가 6,237명으로 7번째로 많은 국가이며, 재고용 신청자는 5,102명으로 81.8%를 차지하였다. 이는 베트남에 이어 6번째로 높은 수치이며, 재고용 입국자 역시 4,166명으로 입국율이 66.8%로 나타나 6번째로 높게 나타났다. 재고용 대상자가 상대적으로 많은 중국, 몽골, 필리핀 등에 비해 스리랑카는 재고용 대상자가 많지 않지만 신청자 및 입국자가 높게 나타난 것으로 조사되었는데 이는 타 국가보다 한국사회의 적응이 빠르고 업무에 대한 수행능력이 우수하다는 것으로 판단된다.¹⁴⁾

13) 주 스리랑카 한국대사관, 외국인근로자 관련 업무자료(2009. 8) 참조.

14) 주 스리랑카 한국대사관, 외국인 인력 재고용 업무자료(2009. 8) 참조.

〈표 11〉 외국인 근로자 입국인원

(2009년 8월 10일 현재)

연도별 구분	2004	2005	2006	2007	2008	2009. 5월	계
전 체	3,167명 100%	31,659명 100%	28,976명 100%	33,687명 100%	75,024명 100%	26,354명 100%	198,867명 100%
베 트 남	704명 22.2%	8,619명 27.2%	5,712명 19.7%	11,507명 34.2%	19,707명 26.3%	6,186명 23.5%	52,435명 26.4%
필 리 핀	832명 26.3%	5,308명 16.8%	8,434명 29.1%	5,928명 17.6%	6,289명 8.4%	5,150명 19.5%	31,941명 16.1%
태 국	558명 17.6%	5,964명 18.8%	6,746명 23.3%	5,798명 17.2%	9,287명 12.4%	4,351명 16.5%	32,704명 16.4%
몽 골	500명 15.8%	4,433명 14.0%	4,703명 16.2%	2,642명 7.8%	4,775명 6.4%	1,784명 6.8%	18,837명 9.5%
인 니	359명 5.0%	4,361명 13.8%	1,215명 4.3%	4,343명 12.9%	12,304명 16.4%	1,261명 4.8%	23,843명 14.5%
스리랑카	214명 6.8%	2,974명 9.4%	2,166명 7.5%	2,194명 6.5%	7,163명 9.5%	1,942명 7.4%	16,653명 8.4%
중 국	—	—	—	403명 1.2%	1,833명 2.5%	1,514명 5.7%	3,750명 1.9%
우즈베크	—	—	—	275명 0.8%	4,492명 6.0%	659명 2.5%	5,426명 2.7%
파키스탄	—	—	—	365명 1.1%	2,355명 3.1%	718명 2.7%	3,438명 1.7%
캄보디아	—	—	—	198명 0.6%	2,793명 3.7%	1,045명 4.0%	4,036명 2.0%
네 팔	—	—	—	34명 0.01%	2,014명 2.7%	927명 3.5%	2,975명 1.5%
미얀마	—	—	—	—	67명 0.09%	263명 1.0%	330명 0.2%
키르기즈	—	—	—	—	451명 0.6%	38명 ^{0.1%}	489명 0.2%
방글라데시	—	—	—	—	1,494명 2.0%	516명 2.0%	2,010명 0.1%

즉 한국기업들로부터 평가받고 있는 스리랑카 근로자들에 대한 의견인 <표 13> 과 일치하는 것으로 한국생활에 적응을 잘하고 사업장 이탈이 적고 주인의식이 있다는 내용과 연결된다. 그러나 체력수준 및 업무적응력이 떨어지고 근로생산성이 낮다는 문제점에 대한 보완이 필요하다.

<표 12> 한국 사업주의 외국인력 재고용비율(2004~2009년 3월)

(단위: 명, %, 순위)

출신국	재고용 대상자	재고용 신청자			재고용 입국자 (재고용자)		
		인 원	재고용 신청율(%)	순 위	인 원	재고용 신청율(%)	순 위
전 체	87,692	62,336	71.1	-	49,673	56.6	-
베 트 남	16,945	14,083	83.1	5	11,805	69.7	5
태 국	14,649	9,736	66.5	11	7,440	50.8	10
인 니	11,171	7,139	63.9	12	5,645	50.5	11
필 리 핀	15,108	12,087	80.0	7	9,320	61.7	8
스리랑카	6,237	5,102	81.8	6	4,166	66.8	6
중 국	8,126	4,494	55.3	13	3,424	42.1	12
몽 골	8,237	3,633	44.1	14	2,649	32.2	14
우 즈 벡	2,293	1,660	72.4	10	1,415	61.7	7
캄보디아	1,052	792	75.3	9	585	55.6	9
파키스탄	2,880	2,717	94.3	1	2,443	84.8	1
네 팔	527	478	90.7	3	433	82.2	2
방글라데시	192	177	92.2	2	157	81.8	3
미 안 마	262	228	87.0	4	186	71.0	4
키르키즈	13	10	76.9	8	5	38.5	13

<표 13> 스리랑카 근로자 조사결과

고용계획(5.7%) - 현재고용(8.4%) = -2.7%p					
장점	사업장 이탈이 적음 : 상		약점	근로생산성 : 하	
	주인의식 : 상			체력수준 : 하	
	한국생활 적응력 : 상			업무적응력 : 하	

2008년 아시아 국가의 인력도입별 송출규모를 살펴보면 <표 14> 와 같다. 전체 도입국가는 43개국 252,021명이며, 사우디아라비아가 67,806명으로 26.9%의 비중을 나타내 가장 많은 것으로 나타났고, 한국은 7,163명으로 2.8%를 차지해 6번째인 것으로 나타났다.

한국의 경우 최초의 MOU 체결일자는 2004년 6월 1일이며, 최초의 인력송출 일자 는 같은 해 10월 18일이다. 2006년에는 2,169명(1.1%), 2007년에는 2,094명(1.0%)으로 그 인력과 비중이 점차 높아지고 있는 추세이다.

〈표 14〉 인력도입 국가별 송출규모 (2008년도 기준)

대륙	계	아 시 아 지 역										
도입국가	43개국	사우디	U.A.E	쿠웨이트	카타르	요르단	한 국	레바논	바레인	오 만	몰디브	기 타
도입인원(명)	252,021	67,806	51,840	47,168	39,543	10,847	7,163	4,996	4,688	4,748	4,245	8,977
도입비중(%)	100	26.9	20.6	18.7	15.7	4.3	2.8	2.0	1.9	1.9	1.7	3.6

2. 한국의 대(對) 스리랑카 무상원조사업의 실태¹⁵⁾

1) 공적개발원조(ODA) 개관

가. ODA 개요

우리나라의 ODA(Official Development Assistance)는 크게 지원형태별로 양자간 원조와 다자간 원조로 나뉘며, 원조 자금의 상환여부에 따라 무상원조와 유상원조로 구분된다.¹⁶⁾

우리나라는 ODA 규모를 지속적으로 확대시켜 온 결과 1995년도에 1.1억

15) 스리랑카 주재 KOICA(Korea International Cooperation Agency; 한국국제협력단)사무소에서 2009년 8월 7일자로 제공한 무상원조사업 관련자료를 수정·보완하여 재구성 및 작성한 것이다.

16) OECD/DAC은 ODA의 개념을 중앙 및 지방 정부를 포함한 공공기관이나 이를 집행하는 기관이 개도국 및 국제기구에 제공한 자금의 흐름(Resource Flows)을 의미하며, 각각 다음 조건을 충족해야 한다고 정의한다(<http://www.koica.go.kr/공적개발원조>, ODA 편(검색일: 2009년 10월 7일) 참조.

① 중앙정부와 지방정부를 포함한 공공부문 또는 그 실시기관에 의해 개발도상국, 국제기구 또는 개발NGO에 공여될 것.
 ② 개발도상국의 경제개발 및 복지증진에 기여하는 것이 주목적일 것.
 ③ 차관일 경우, 양허성이 있는(concessional) 재원이어야 하며 증여율(Grant Element)이 25% 이상이어야 할 것.
 ④ DAC 수원국(受援國) 리스트에 속해 있는 국가 및 동 국가를 주요수혜대상으로 하는 국제기구를 대상으로 할 것.

달러에 불과했던 원조규모가 2006년도에는 4.46억 달러를 기록하여 규모면에서 큰 증가세를 보였다. 무상원조의 경우 외환위기 당시 일시적인 감소를 보였으나, 2000년부터 지속적으로 확대되어 2002년 아프가니스탄 및 이라크 재건지원 사업 등을 계기로 규모가 대폭 확대되었다.

GNI 대비 ODA 규모는 2001년 이후 0.06%를 유지하고 있으며(경제협력개발기구 개발원조위원회/OECD DAC 회원국의 1/4수준), 2006년도 현재 양자간 무상: 양자간 유상: 다자간 원조의 비율은 5:3:2이다.

〈표 15〉 최근 6년간의 ODA실적

구분 \ 기간		2001	2002	2003	2004	2005	2006
ODA 총계		264.65	278.78	365.91	423.32	752.32	446.67
양자간 원조		171.54	206.76	245.17	330.76	463.30	365.61
	무상원조	52.97	66.70	145.46	212.09	318.00	248.50
	유상원조(EDCF)	118.57	140.06	99.71	118.68	145.30	117.11
다자간 원조		93.11	72.02	120.74	98.56	289.01	81.06
ODA/GNI(%)		0.06	0.06	0.06	0.06	0.10	0.05
양자간 원조중 무상원조비율(%)		30.90	32.30	59.30	64.10	68.60	68.00

나. 무상원조 실시현황

① 실시현황

양자간 무상원조는 외교부 감독하에 1991년 설립된 한국국제협력단(KOICA: Korea International Cooperation Agency)에서 집행하고 있다. KOICA가 설립되기 이전, 무상원조 중 증여성 원조는 외교부가 담당하였으며, 기술협력은 다수의 정부 또는 국내기관들에 의해 국제협력차원에서 산발적으로 추진되어 왔다.

KOICA의 주요지원 사업은 국내초청 연수, 전문인력 파견, 해외봉사단 파견, 개발조사, 재난구호, 물자지원, 프로젝트형 사업 등이며, 무상원조사업은 외교부 재외공관 및 KOICA 해외사무소를 통해 수요조사를 실시함으로써 시작된다.

KOICA는 수요조사 결과를 토대로 외교부를 통해 국회에 예산을 요구, 예산편성을 확정하고 외교부장관의 사업계획 승인을 거쳐 사업을 직접 또는 위탁하여 실시한다.

② 지원규모

한국의 무상원조의 전체 규모는 2006년도 2.49억 달러로 전체 ODA규모의 55.6%를 차지한다.¹⁷⁾

양자간 원조 중 무상원조가 차지하는 비중은 1997년말 외환위기로 KOICA의 협력사업비가 대폭 삭감되어 1998년부터 전년도 49.2% 대비 29.8%로 급격히 떨어졌으나, 2000년도부터 아프가니스탄 및 이라크 전후복구지원활동을 위한 원조금액 증가로 다시 증가하고 있는 추세이다.

③ 실시구조

무상원조는 크게 무상자금 협력과 기술협력으로 나누어지는데, 무상자금 협력은 증여성 원조로 크게는 물자 또는 현금지원, 인프라 구축으로 구분된다. 1980년대까지 증여성 원조는 기자재 제공이 대부분을 차지하였으나, 최근 들어 프로그램형 지원의 비중이 증가하고 있다. 기술협력에는 연수생 초청, 전문가 파견, 봉사단 파견, 개발조사 등이 있다.

④ 지원현황

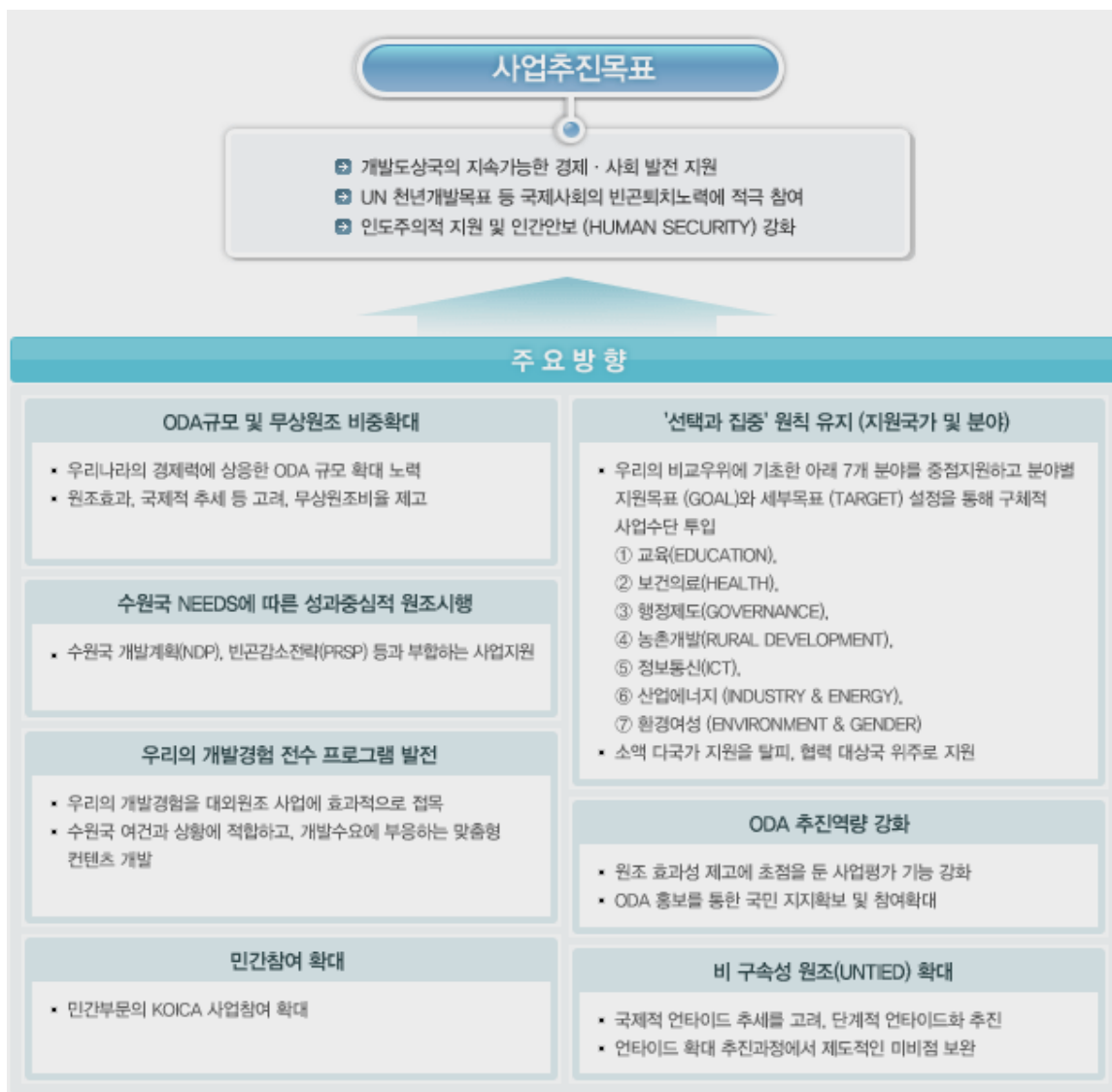
KOICA는 '06년도 1.93억 달러 규모의 무상원조를 집행하였고, 수혜국가 및 국제기구는 각 118개국 및 14개 기구, 지역별로는 지리적으로 인접한 아시아 지역이 36.4%로 가장 높으며, 분야별로는 행정제도, 보건의료, 정보통신 순으로 3개 분야가 전체 지원액의 약 48%를 차지하였다. 2006년도 KOICA 무상원조의 개도국 소득수준별 지원은 중저소득국(LMICs)이 59.2%, 최빈국(LDCs)가 16.2%, 저소득국(LICs)이 11.5%였다.

17) 2005년도 3.18억 달러, 전체 ODA의 42.3%.

2) 대(對) 스리랑카 KOICA 사업별 원조실태

가. KOICA 사업추진 방향

한국정부의 개발도상국에 대한 무상원조 지원은 수원국(受援國)의 경제사회발전 지원과 빈곤퇴치를 목표로 하고 있으며, 이러한 사업의 지원과정에서 능력개발(Capacity Building)과 같은 인적자원개발(HRD: Human Resource Development) 지원은 거의 모든 사업을 통해 실시 중에 있다.



〈그림 2〉 KOICA 사업추진 방향¹⁸⁾

18) <http://www.koica.go.kr/사업추진방향> 편(검색일: 2009년 10월 7일).

나. KOICA의 대(對) 스리랑카 지원 개괄

KOICA는 스리랑카에 1991년~2008년간 약 57,246천불을 지원하였다. 이는 연평균 3,180천불 지원하는 수준으로 2004년 주재국에 쓰나미 발생 이후 지원분이 증가추세에 있다. 한편 스리랑카는 한국정부의 무상원조사업 대상국 중 중점협력국(총19개)으로 분류되어 있다.

KOICA는 1991-1997년중 연수생 초청, 전문가 파견, 의료단 파견, 태권도 사범 파견, 해외봉사단 파견, 개발조사, 물자공여, 긴급원조, 프로젝트 등의 형태로 스리랑카를 지원하고 있다.

〈표 16〉 연도별 KOICA의 대 스리랑카 지원현황

(단위 : 천불)

연도	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008
금액	397	953	1,741	673	743	1,134	1,677	6,837	9,843
순위	6/128	5/143	3/140	12/126	10/133	15/123	19/138	4/118	4/142

※ 2005~2007년 중 지원분은 쓰나미 특별지원분(미화 2천만불) 포함으로 지원규모가 일시적으로 증가

〈표 17〉 사업형태별 세부지원(1991년~2007년)

사업명	인원/ 건수	지원액 (천불)	세 부 내 역
연수생초청	745명	3,723.4	한국어교육, 직업훈련, 경제개발, 보건.의료, 농업분야 등
전문가파견	24명	453.4	농업정책, 컴퓨터, 직업훈련, 도로건설, 경영 등
의료단파견	3명	404.6	한 의사
태권도사범	2명	375.7	
해외봉사단	384명	9,668.1	컴퓨터, 체육교육, 봉제, 용접, 전기, 전자, 체육교육 등
개발조사	4건	2,304.9	열병합발전소건립타당성조사(94-95/150천불) 하트-누아라엘리아 도로 타당성조사(00-01/319천불) 푸탈람-트린코말리로 도로 타당성조사(03-04/1,200천불) 빠데니아-아누라다푸라 도로 실시설계(05-06/900천불)
물자공여	8건	306.5	서버컴퓨터, 컴퓨터, 서버용 AVR, 방탄복 등

긴급원조	6건	1,600.2	홍수, 한발피해, 쓰나미 구호
프로젝트	13건	27,956.5	개방대학 한국어교육 지원사업(93/60천불) 아동복지지원사업 (93/130천불) 직업훈련원 지원사업(94~96/2,000천불) 원양어선항법장치지원(96~98/2,000천불) 개방대 자동차실습실 지원사업(96~98/1,000천불) 원양어선 항법장치지원2차(01~02/1,000천불) 자프나교육대학 기능개선 사업(04~09/2,330천불) 자히라 칼리지 부설 초등학교 신축사업(05~06/800천불) 한-스 친선병원 건립사업(06~09/6,700천불) 함반토타 국제회의장 건립사업(06~09/6,000천불) 발랏체나이 홍배수로사업(06~08/3,900천불) 폐기물 통합관리 시스템 구축사업(08~09/4,500천불) 응급대응 역량 강화사업(08~09/2,000천불)
NGO지원	12단체	1,272.9	진각복지재단, 월드비전, 한국복지재단

다. 사업형태별 세부 지원현황¹⁹⁾

무상원조사업 중 수원국에 대한 인적자원개발의 직접지원 효과가 높은 프로젝트형 사업, 연수생 초청사업, 전문가 파견사업, 봉사단 파견사업이 있다.

① 프로젝트 사업

프로젝트 사업은 개도국의 교육·훈련, 보건·의료, IT분야 지원 등 특정 개발 목표달성을 위하여 건물, 시설물 및 기자재 등의 물적 협력수단(Hardware)과 전문가 파견 및 연수생 초청 등의 인적 협력수단(Software)을 결합하여 다년간(통상 2년~5년) 지원하는 사업으로서, 사업의 발굴, 계획, 실시, 심사 및 평가에 이르는 전 과정을 체계적으로 추진하는 종합적인 협력 사업 수단이다.

프로젝트 사업은 사업운영에 소요되는 물적·인적자원을 수원국과 상호 협의하여 분담하는데, 일반적으로 수원국측은 부지, 현지비용, 현지인력 등을 부담하며 한국국제협력단은 물적·기술적·인적 협력수단을 지원하여 사업을 실시한다.

19) 스리랑카 주재 KOICA사무소, 무상원조사업 관련 업무자료(2009. 8).

스리랑카에 대해서는 현재 13개 사업을 지원 중인데 교육(21%), 보건의료(6%), 행정제도(17%), 지역개발(9%), 정보통신(6%), 산업에너지(18%), 환경여성(4%), 긴급구호(21%)순으로 지원되고 있다.

② 연수생 초청

국내초청연수사업은 개도국의 정책입안자나 기술인력 등을 초청하여 우리나라가 경제발전을 이루는 과정에서 축적한 경험과 기술을 전수함으로써 개도국의 국가발전에 필요한 인력양성을 지원하고, 우리나라에 대한 이해를 증진시키며, 참가국들과의 우호협력관계를 구축하는데 기여하는 한국국제협력단의 중추적인 사업 중의 하나이다.

국내초청연수사업은 우리나라가 개도국을 지원하는 사업형태로는 최초로 실시한 사업으로서 1963년 미국국제개발청(US Agency for International Development: USAID)의 자금지원에 의해 수탁훈련의 형태로 시작되었으며, 1965년 이후부터는 우리 정부의 자체예산으로 독자적으로 실시되기 시작하였다.

국내초청연수사업은 지식기반사회 발전의 요체가 되는 인적자원개발을 지원하는 사업이라는 점에서 급속히 진전되어가고 있는 지식정보화 추세속에서 선진국과 개도국간의 지식격차(Knowledge Gap), 더 나아가서는 개발격차(Developemnt Gap)를 최소화하는데 효과적으로 기여할 수 있을 것으로 기대하고 있다.

연수분야별로는 우리나라가 비교우위를 가지고 있는 경제개발, 공공행정, 농림수산 분야에 대해 연수를 중점적으로 실시함으로써 연수의 전이 효과를 높이는데 주력하고 있으며, 아울러 현재 범지구적 이슈로 대두되고 있는 환경 및 여성개발 등의 문제해결에 적극 동참하기 위하여 관련분야 연수도 지속적으로 확대 실시하고 있다.

스리랑카에 대해서는 2007년까지 745명을 초청하였는데, 교육(14%), 보건의료(6%), 행정제도(41%), 지역개발(10%), 정보통신(9%), 산업에너지(10%), 환경여성(9%), 긴급구호(0.4%)순으로 지원한다.

③ 전문가 파견

개발도상국의 당면과제인 빈곤에 대한 해결책은 엄청난 액수의 원조자금이나 아니라 사람이 핵심이다. KOICA의 전문가 파견은 개도국 발전에 필요한 분야별 인재양성과 정부관료들의 전문성 강화를 지원하기 위한 효과적인 사업 수단 중 하나로, KOICA는 개도국 정부 또는 산하부처 기관에 대해 기술·정책 자문 및 기타 특정업무를 수행할 목적으로 전문가를 파견, 우리나라의 개발경험과 전문지식을 전수함으로써 수원국의 경제·사회개발 역량을 제고시키고 개도국 인적자원 개발에 기여하고 있다.

전문가는 활동내용에 따라 다음과 같은 형태로 구분된다.

첫째, 개발도상국이 희망하는 분야에 일정기간 동안 전문가로 파견되어 기술지도, 연구, 강의, 자문 등 다양한 형태로 전문지식 및 노하우를 전수하게 된다.

둘째, KOICA에서 수행하고 있는 각종 지원 대상사업에 대한 타당성 조사 및 평가, 각종 신규사업에 대한 사업 세부내용 협의 및 자문 등의 역할을 수행한다.

한국은 1967년 에티오피아에 도시계획분야 전문인력을 최초로 파견한 이래, KOICA가 설립된 1991년부터 현재까지 매년 50여명에 이르는 전문가를 파견하고 있다. 현재까지 분야별 장·단기 전문가로 개발도상국에 파견된 총 인원은 800여명을 넘고 있으며, 이러한 전문가 단독파견 이외에도 프로젝트 및 개발조사사업과 연계해서 수시로 다수의 전문인력을 활용하고 있다.

전문가의 파견분야는 협력대상국으로부터 수요가 많고 파견성파가 높은 비교우위 분야를 중점 파견하되, 최근에는 새천년개발목표(MDGs)를 달성하고, 한국의 개발경험을 전수할 수 있는 분야를 적극 발굴, 파견하고 있다. 전문가 파견은 개도국내 관련분야의 많은 인사를 동시에 교육할 수 있으며, 새로운 지식이나 정보를 단기간 내에 전달할 수 있는 효과가 있어 개도국 정부들로부터 파견요청이 매년 증가하고 있는 추세이다.

전문가 파견은 해외봉사단 파견과 함께 대외무상원조사업에 우리 국민이 직접 참여할 수 있는 좋은 기회이다. 따라서 KOICA는 우수 전문인력을 확보함은 물론, 국민들에게 보다 다양한 참여의 기회를 제공하기 위하여 ‘전문

인력 풀 등록제도'를 운영하여 상시 접수받고 있으며, 동시에 국내유관기관의 전·현직 우수 전문인력을 적극 활용하고 있다.

스리랑카에 대해서는 2007년까지 24명을 파견하였는데, 교육(17%), 행정제도(45%), 지역개발(21%), 정보통신(11%), 산업에너지(2%), 환경여성(3%)순으로 지원하고 있다.

④ 해외봉사단 파견

해외봉사단 파견사업은 대표적인 국민참여형 협력사업으로서 개발도상국에 파견된 우리 국민들의 봉사활동을 통해 파견국의 빈곤감축과 지속가능한 발전을 지원하는 사업이다. 교육, 보건의료, 정보통신, 농촌 개발 등 다양한 분야에 파견되는 우리 해외봉사단원들은 자신의 지식, 기술, 경험의 전수를 통해 개발도상국의 발전을 지원하고 있다. 해외봉사단원들은 현지 주민들과 함께 생활함으로써 서로의 문화를 배우고 이해하는 계기를 마련하고, 한국에 대한 이해와 관심을 높이고 나아가 양국간 우호관계를 증진하고 있다.

1990년 44명의 해외봉사단이 네팔, 스리랑카, 인도네시아, 필리핀 등 4개국에 파견된 이래, 다양한 직종과 분야의 우리 국민들이 해외봉사단에 참여하고 있으며, 2009년 1월 15일 현재 1,500여명의 봉사단원들이 아시아, 아프리카, 중남미 등 전세계 33개국에서 봉사활동을 수행하고 있다. 2년간의 활동을 마치고 귀국한 해외봉사단원들은 해외봉사활동 경험과 활동중 습득한 현지어 능력을 한국사회에 환원하거나 국제협력단, NGO 및 국제기구를 통해 지속적으로 개발원조사업에 참여하고 있다.

스리랑카에 대해서는 2007년까지 384명을 파견하였는데, 교육(28%), 보건의료(6%), 행정제도(1%), 지역개발(9%), 정보통신(23%), 산업에너지(26%), 환경여성(8%)순으로 지원되었다.

IV. 한국~스리랑카 인적자원개발분야 국제협력 추진

1. 한국~스리랑카 호혜주의적 협력유지 발전²⁰⁾

한국과 스리랑카의 관계를 살펴보면 1972년 10월 9일 통상대표부가 개설되었고, 1977년 11월 14일 외교관계를 수립, 1987년 3월 18일 주한스리랑카대사관이 개설되었다. 양국 간의 관계는 스리랑카의 전통적인 비동맹 중립노선 표방으로 남북한 문제에 대해 중립적인 태도를 유지하고 있으나, 국제무대에서 우리나라에 대해 협조적인 태도를 보여주고 있다.

1984년 5월 자예와르데네 대통령의 방한 이후 양국 간 우호관계가 증진되었으며, 또한 우리나라의 경제발전에 따른 실리추구에 대한 기대가 증대되었다. 특히 1987년 3월 주한공관 개설 이후, 양국 간의 경제협력이 증대되어 오고 있다.

1978년 이래 스리랑카 정부의 외국인 투자유치 정책에 따라 우리나라 기업의 투자진출이 급신장하고 경제관계가 긴밀해 짐에 따라 스리랑카는 우리나라를 중요한 경제협력 파트너로 중시해 오고 있다.

2000년도까지 우리 투자기업 진출이 크게 증가하고 약 6만여명의 현지 근로자를 고용하면서 제1위 투자국으로서의 위상을 차지하기도 하였으나, 2001년 이후 국제경제환경 변화에 따라 스리랑카의 생산가격 경쟁력이 저하되어 한국투자기업은 철수하는 추세를 보이고 있다.

스리랑카는 1992년 우리나라가 유엔 가입시 공동제안국으로서 유엔 산하기구 및 기타 국제기구에서의 협력관계를 유지해오고 있다. 1996~1997년 임기의 유엔안보리 비상임이사국 자리를 놓고 우리나라와 스리랑카가 상호 경쟁하였으나, 스리랑카가 1995년 5월, 유엔아주그룹회의에서 입후보를 사퇴함으로써 우리나라의 비상임이사국 진출에 기여한 바 있다.

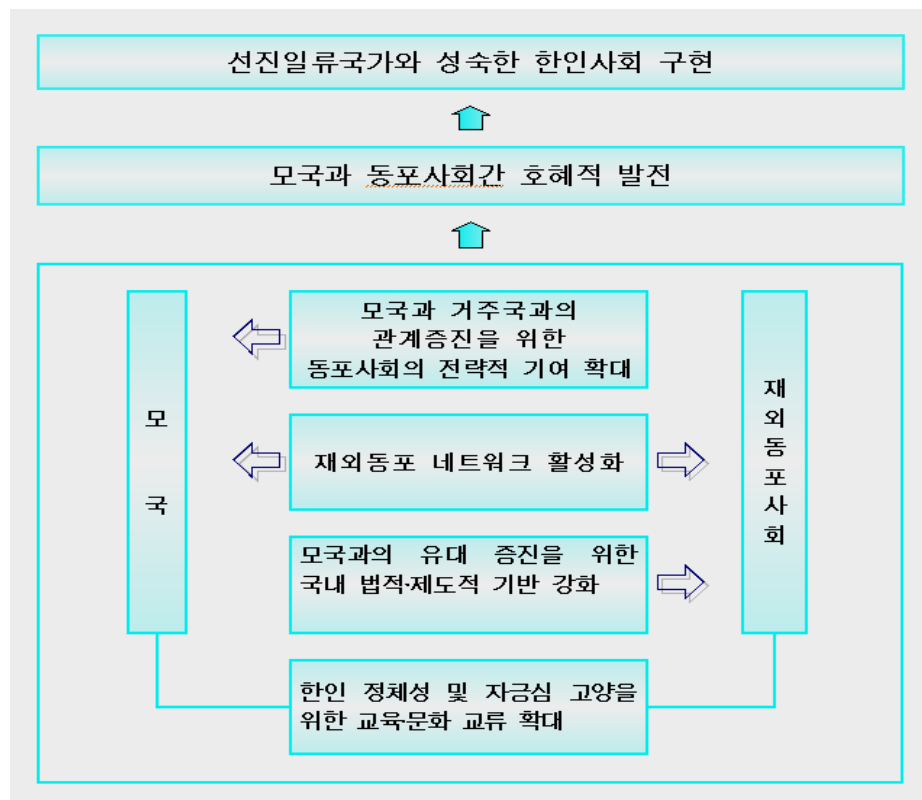
또한 1990년대 비동맹회의시 한국입장의 지지 요청에 대해 호의적으로 반응하였을 뿐 아니라 최근에도 스리랑카 정부는 국제사회에서 아시아 국가를 우선 지지한다는 원칙 하에서 한국 정부의 입장을 대체로 지지하는 입장이다.

20) 주 스리랑카 한국대사관 홈페이지 참조(<http://lka.mofat.go.kr/kor/as/lka/main>)

따라서 한국과 스리랑카는 상호호혜주의에 입각하여 지속적으로 협력을 유지하면서 국제사회 속에서 상생 발전하기 위해 각자 노력을 해나가야 할 것이 요망된다.

2. 한국~스리랑카 글로벌 인적자원개발 및 국제협력 활성화²¹⁾

최근 동포사회가 성장함에 따라 재외동포의 전략적 가치가 변화되고 있다. 이는 2008년 12월 현재, 재외동포는 700만명을 넘어서 남북한 총인구의 1할을 점유하는 규모로 증가하고 있으며, 재외동포는 <그림 3>과 같이 모국과 거주국을 매개하는 주요 행위자이자 우리 국력의 외연을 형성하는 소중한 자산이 되고 있기 때문일 것이다.



〈그림 3〉 한~스 인적자원 국제협력의 기본토대: 모국과 동포사회간 호혜적 발전을 통한 「선진 일류국가와 성숙한 한인사회」 구현

21) 재외동포정책위원회 (2009. 9), 「신정부의 재외동포정책방향」, pp.2-5 참조.

또한 경제발전의 패러다임이 종전의 노동집약 단계, 자본집약 단계에서 지식기반경제 단계로 급속히 개편되면서, 글로벌 스탠다드에 익숙하고 다문화적 배경을 지닌 재외동포들의 지식기반경제 시대의 경쟁력에 주목하고 있다.

특히 중도실용 이명박 정부의 5대 국정지표 중의 하나인 ‘인재대국’ 실현을 위해서는 재외동포 인재풀(pool)에 대해 전략적으로 접근할 필요가 있으며,²²⁾ 이는 창의적인 우수 재외동포 인재를 국내로 유입하고(brain gain), 재외동포 청소년층을 장차 활용 가능한 소중한 인적자원으로 간주할 필요가 높다는 사실에 근거한다.

더욱이 동포사회 내·외부의 환경변화와 관련하여 국내 외국인수의 지속적 증가로 인한 외국인에 대한 편견 완화 등 한국 국민의 인종·민족에 대한 인식변화 추세와 함께 재외동포 사회가 그동안 이룩한 양적인 성장을 바탕으로 거주국 사회에 기여하는 ‘성숙한 한인사회’를 지향하고, 특히 세계화에 기여하는 ‘성숙한 세계국가’라는 국가비전과 동일한 비전을 공유할 필요가 있다는 사실이 강조되고 있다.²³⁾

따라서 한국과 스리랑카간의 인적자원 국제협력을 활성화하기 위해서는 우선 한국과 스리랑카간의 관계증진을 위한 동포사회의 전략적 기여가 확대되어야 하며, 이는 경제·과학·기술·문화 등 주요분야의 재외동포 인재풀을 전략적으로 국내로 유입(brain gain)할 수 있는 환경조성에 노력해야 할 것이다. 재외동포 글로벌 인재를 발굴·육성하고, 자원외교 및 지역별 경제파트너로 활용하고, 동포사회의 거주국내 정치력 신장과 주류사회 진출 증가추세를 모국과 거주국과의 관계증진 모멘텀으로 전환할 필요가 있다.

세부적으로는 첨단과학·기술, 경제·통상 등 가시적인 경제적 효과창출이 큰 분야의 재외동포 인재유입에 우선순위를 두며, 점차 교육, 문화·예술, 정치·외교 등의 분야로 확대해 나가야 할 것이며, ‘재외동포 통합인물 데이터베이스 시스템’을 구축하여, 이를 국가·민간기관 및 재외동포사회에 개방하여 재외동포 인적자원의 교차활용을 도모할 필요가 있다.

특히, 재외동포 글로벌 인재의 발굴·육성을 위해 정치·경제·언론·과학

22) 중도실용정부의 재외동포정책의 주요 추진방향은 ①모국과 거주국과의 관계증진을 위한 동포사회의 전략적 기여 확대, ②재외동포 네트워크 활성화, ③모국과의 유대증진을 위한 국내 법적·제도적 기반 강화, ④한인 정체성 함양과 자긍심 고양을 위한 교육·문화 교류 확대 등이다.

23) <http://www.korean.net>(검색일: 2009년 10월 7일).

등 전문직종별 유망동포 저변확대, 차세대 육성 등의 사업을 지속적으로 추진해야 하며, 분야별 차세대 전문가 네트워크 구축 확대 및 재외동포간, 국내 전문가 집단과의 교류강화는 물론, 차세대 재외동포 및 우수 재외동포 장학사업(학·석·박사과정) 추진과 함께 기존 재외동포 차세대포럼의 참가자를 다변화하고 전문화할 필요가 있다.

한편, 재외동포 네트워크 활성화는 재외동포 네트워크의 글로벌화를 통해 재외동포의 역량을 지식기반경제시대 성장동력으로 적극 활용하고, 기존 재외동포 네트워크들의 횡적연계를 보강하고 각 네트워크를 통합 관리할 수 있는 통합적 네트워크 시스템 구축을 통해 재외동포 네트워크의 효율성·통합성을 제고해야 할 것이다.

세부적으로는 재외동포 네트워크간 네트워킹을 통해 지식과 아이디어가 창출·공유·확산되는 프로세스를 구축하고,²⁴⁾ 국가경쟁력 제고에 필요성이 큰 미구축 전문분야는 재외동포 온·오프라인 네트워크를 구축하며, FTA 관련 분야 경쟁력 확보와 식량 및 에너지자원 확보에 필수적인 금융·의료·에너지·광업·농어업분야의 네트워크 구축을 중점 추진할 필요가 있다. 아울러 ‘재외동포 통합인물 데이터베이스 시스템’을 구축하여, 재외동포 자체역량 강화 및 재외동포 인재 영입도구로 활용을 도모해야 할 것이다.

따라서 한국과 스리랑카는 글로벌 인적자원개발 및 국제협력 활성화를 꾀하기 위해 각국의 특성을 살려 상호이익을 극대화하는 방향으로 계속 노력해나가야 할 것이다.

3. 한국~스리랑카 경제통상분야 상호협력 증진²⁵⁾

주재국의 외국인 투자 유치정책에 따라 1978년 이래 투자진출한 우리나라 기업수는 매년 증가하여 투자청(BOI)의 투자유입액 기준으로 148건에 이르렀으나 2001년부터 세계경제의 침체와 스리랑카의 극심한 경기침체로 2003년 6월말 BOI 투자승인 건수는 103건으로 줄어들었고, 2008년 12월 현재 약 40개사가 가동 중인 것으로 파악된다.

24) 재외동포 대상 정보제공 대표사이트인 코리아넷(Korean.net)을 활용, 기구축된 온·오프라인 재외동포 네트워크를 통합관리하며, 현행 오프라인 중심의 한상네트워크를 온라인 네트워크로 확대하여 온·오프라인상에서 연중 상시 교류 및 비즈니스가 가능토록 지원할 필요가 있다. 재외동포정책위원회, 앞의 자료, p.5 참조.

25) 주 스리랑카 한국대사관 경제통상 관련 업무자료(2009. 8) 참조.

그간 우리업체들의 진출이 의류 및 가방 등 노동집약적 업종 중심이어서 2001년 이후 주재국 제품의 가격경쟁력이 저하됨에 따라 제3국(중국 및 베트남 등)으로 이전하거나 철수하는 추세에 있으나 최근에는 주재국의 중산층을 대상으로 한 주택사업, 발전소 건설, 인프라 구축 및 IT 산업 등 분야에의 투자에 관심을 보이는 우리 기업들이 있어 주재국이 투자환경을 개선하고 우리기업을 대상으로 투자유치 활동을 강화할 경우 투자증대 가능성은 있다고 판단된다.

한국은 주재국의 수출시장임과 동시에 수출용 원자재 공급국이다. 한국은 대주재국 무역을 통해 연간 2억불 정도의 흑자를 보이고 있으나, 이는 주로 수출용 원자재 공급에 따른 것이다. 한국은 주로 의류 및 완구봉제용 원부자재, 전선, 플라스틱 제품 및 가전 등을 수출하고, 수입은 농산물(코코넛 제품)과 아국 투자업체 생산품의 가공을 위한 재수입이 대부분이다.

최근 주재국으로부터 우리업체의 철수가 증가함에 따라 한국의 대(對)스리랑카 수출은 감소세를 보여 왔으나, 2008년부터 증가 추세를 보이고 있으며 스리랑카의 우리에게 대한 수출 또한 감소 추세를 보여 오다가 근년에 다시 증가세를 보이고 있다.

또한 대(對) 스리랑카 수출현황은 2004년 2.4억불, 2007년 1.86억불로 감소되었다가 2008년 6.26억불로 증가되었으며, 수입역시 2004년 4.4천만불, 2006년 3.9천만불로 감소되다가 2007년 4.7천만불, 2008년 5.9천만불로 증가 추세에 있다.

따라서 한국과 스리랑카는 경제통상분야에 있어서 상호협력을 통한 공동이익 창출을 위해 지속적인 노력이 필요할 때이다.

참고로 한국과 스리랑카 양국 간에 체결한 협정목록은 다음과 같으며,²⁶⁾ 앞으로 글로벌 인적자원개발 협력협정 체결의 필요성도 적극 검토되어야 할 것이다.

- ① 항공협정(1978년 1월 20일 서명 및 발효) : Agreement between the Government of the Republic of Korea and the Government of the Republic of Sri Lanka for Air Services between and beyond their respective Territories

26) 주 스리랑카 한국대사관 협정체결 관련 업무자료(2009. 8) 참조.

- ② 문화협정(1978년 1월 20일 서명, 1978년 12월 11일 발효) : Cultural Cooperation Agreement between the Government of the Republic of Korea and the Government of the Republic of Sri Lanka
- ③ 투자보장협정(1980년 3월 28일 서명, 1980년 7월 15일 발효) : Agreement between the Government of the Republic of Korea and the Government of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka for the Promotion and Protection of Investments.
- ④ 이중과세방지협약(1984년 5월 28일 서명, 1986년 6월 20일 발효) : Convention between the Government of the Republic of Korea and the Government of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka for the Avoidance of Double Taxation and the Prevention of Fiscal Evasion with respect to Taxes on Income.
- ⑤ 무역협정(1984년 5월 28일 서명, 1984년 10월 8일 발효) : Trade Agreement between the Government of the Republic of Korea and the Government of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka
- ⑥ 대외경제협력기금 차관공여에 관한 각서교환(1991년 2월 8일 서명 및 발효) : Exchange of Notes between the Government of the Republic of Korea and the Government of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka concerning the "Economic Development Cooperation Fund" Loan to the Government of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka
- ⑦ 과학기술협력 협정(1994년 5월 25일 서명, 1994년 6월 24일 발효) : Agreement on Scientific and Technological Cooperation between the Government of the Republic of Korea and the Government of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka
- ⑧ 기타협정 : 이외 14건의 대외경제협력기금(EDCF) 차관협정 체결

V. 결 어

1977년 한국과 스리랑카간의 외교관계가 수립되고 1987년 주한 스리랑카대사관이 설치되면서 양국의 교류는 급속하게 진전되었다. 현재 스리랑카는 문화적, 경제적으로 우리나라와 긴밀한 협력관계를 유지하고 있으며, 통상규모 면에서는 3억불 내외에 불과하지만 불교문화 교류와 노동인력의 협력 등으로 최근 양국은 교류협력이 증대되고 있다.

이에 따라 양국은 점점 더 우호적인 관계로 발전을 거듭하고 있으며, 우리의 기업들이 관심을 갖고 스리랑카에 진출을 도모하고 있으며, 반대로 15,000여명의 스리랑카 인력들이 우리나라에서 다양한 분야에 근로를 제공하고 있다. 또한 스리랑카 일부 대학에서는 경이적인 발전을 이룩한 한국의 경험을 배우고자 한국학을 설치할 것을 요청하고 있는 실정이며, 한국의 높은 기술을 도입하려는 기업인을 비롯하여 한국 정부와 기업으로부터 유무상의 투자를 희망하고 있다. 따라서 향후 더욱 더 발전적인 관계유지와 함께 세계 속의 일류국가로 발돋움하기 위한 공동의 노력들을 기울여야 할 것이 요구된다.

특히, 양국의 인적자원개발에 대한 방법과 정책적 기조는 각각의 특징이 있다. 스리랑카의 경우 산업적 특성을 살려 강력한 정책으로 대단위의 인력들을 교육하고 적재적소에 배치하며, 특히 국가발전의 중요한 인적자원을 공무원으로 보고 공무원에 대한 훈련을 강력하게 추진하고 있다. 반면, 한국의 인적자원개발은 학교교육을 중심으로 이루어지고 있으며, 교육관련 정책이 자주 바뀌는 경향을 가지고 있다. 또한 개인적 인적자원개발이 많이 이루어지고 있으며, 최근 지역경쟁력 강화와 도농지역의 교육격차를 줄이기 위한 지역인적자원개발(RHRD)에 많은 관심을 보이고 있다는 특징이 있다.

이러한 특징들은 양국의 지역적, 정치적, 경제적 특성에 맞게 개선, 추진되고 있는 내용들이며, 활발한 교류활동을 하는 만큼 다양한 인적자원의 국제협력 및 교류활동이 필요하다.

특히, 글로벌 인적자원개발(G-HRD)은 양국 모두의 중대과제이다. 인적자원개발은 선진국으로 진입하는 열쇠이자 국가와 국민의 기본적인 욕구충족과 자아실현의 발판을 마련하는 중요한 방법론이다. 이는 곧 지역경제와 사

회의 지속발전 및 세계 일류국가의 목표달성을 이룩할 수 있다는 것으로 양국이 서로 자국의 인적자원을 효율적으로 교환·육성하여야 할 것이다.²⁷⁾

끝으로 한국은 과거 국가적으로 새마을운동의 전개를 통해 산업화를 이룩했으며, 이로써 중진국으로 진입하는데 성공한 바 있으며, 여기에서 물리적 개발도 중요하지만 이에 못지않게 인적자원의 중요성을 절감한 바 있다.

이후 정책적으로 인적자원개발(HRD; Human Resources Development)을 국가수준(NHRD; National Human Resources Development)과 지역수준(RHRD; Regional Human Resources Development)으로 나누어 실효성 있게 관련사업을 추진해 오고 있다. 이제는 여기에 국제수준(G-HRD; Global Human Resources Development)을 적극적으로 추가할 때가 되었다고 본다. 이러한 맥락에서 한국과 스리랑카의 상호 호혜주의에 입각한 글로벌 인적자원개발의 비전과 전략을 보다 구체화할 필요가 있다.

27) 외국인노동자 지원단체 ‘지구촌 사랑나눔’은 스리랑카 수도 콜롬보 인근에 현지인을 위한 한국어학교를 세우기로 스리랑카 정부와 합의했다고 밝혔다. 한국국제협력단(KOICA)이 스리랑카 현지학교에 봉사단을 파견해 한국어교육을 한 적은 있지만 민간 차원에서 한국어학교를 설립하는 것은 이번이 처음이다. 특히 마힌다 자라팍사 스리랑카 대통령이 학교부지를 무상으로 제공하고 행정편의를 약속하는 등 전폭적인 지원의사를 밝힌 것으로 알려졌다. ‘지구촌 사랑나눔’은 저개발국에 학교를 지어주는 ‘학교세우기 운동’(Korea Wish School Project)의 손광운 변호사와 함께 다음 달 현지를 방문한다. 서울신문(2009-10-9).

【참고문헌】

- 강일규 외(2006), 「아시아시대의 전문인력 개발전략」, 한국직업능력개발원.
교육과학기술부(2009), 「2009년 지역인재육성사업 추진계획」.
매일경제(2009. 10. 12), “제8차 ACD 외교장관회의 15일 콜롬보 개최”.
법무부(2006~2008), 「국외유학생 통계자료」.
삼성네트웍스(2009. 10. 9), “스리랑카 정부 150개 기관 행정망 구축”.
서울신문(2009. 10. 9), “스리랑카에 한국어학교가 들어선다”.
재외동포정책위원회(2009. 9), 「신정부의 재외동포정책방향」,
전국RHRD센터협의회(2007), 「지역인적자원개발 실무자 사업운영 매뉴얼」.
- 주 스리랑카 한국대사관 교육과정 관련 업무자료(2009. 8).
주 스리랑카 한국대사관 교육제도 관련 업무자료(2009. 8).
주 스리랑카 한국대사관 직업훈련 관련 업무자료(2009. 8).
주 스리랑카 한국대사관 외국인근로자 관련 업무자료(2009. 8).
주 스리랑카 한국대사관 해외파견 근로자 관련 업무자료(2009. 8).
주 스리랑카 한국대사관 교육과정 관련 업무자료(2009. 8).
주 스리랑카 한국대사관, 무상원조사업 관련 업무자료(2009. 8).
주 스리랑카 한국대사관, 외국인근로자 관련 업무자료(2009. 8).
주 스리랑카 한국대사관, 외국인 인력 재고용 관련 업무자료(2009. 8).
주 스리랑카 한국대사관 경제통상 관련 업무자료(2009. 8) 참조.
주 스리랑카 한국대사관 협정체결 관련 업무자료(2009. 8) 참조.
- 주 스리랑카 KOICA사무소, 무상원조사업 관련 업무자료(2009. 8).
주 스리랑카 KOICA사무소, 공적개발원조(ODA) 관련 업무자료(2009. 8).
- 최병학(2007. 9), “환황·발해권 국제협력 거버넌스 구축방안,” 「동북아지역 지방정부간 상생협력방안 모색」, 국제학술대회 주제발표논문, 한국공공행정학회·충남발전연구원 공동주최, 2007. 9. 14.
_____(2009. 7), “한·중 인적자원개발의 현황과 협력방안 연구,” 「공공행정 연구」, 제10권 1호, 한국공공행정학회.
- 최병학 외(2007), 「21세기 동북아 그린파트너십과 충남의 역할」, 대전: 21C 정보와 사람들.

_____ (2009. 2), 「전환기 중국의 인적자원개발사업: 현황·전망·과제」,
충남인적자원개발지원센터.
충청남도인적자원개발지원센터 편(2005), 「선진국 인적자원개발 사례연구」.
한국인적자원개발센터협의회·충남인적자원개발지원센터(2009. 8), 「RHRD
운영체제 재구축 추진계획」.
홍영란(2009), “휴먼뉴딜 기반 지역인재육성의 정책방향,” 「전환기 휴먼뉴딜
인재육성과 상생지향적 지역발전」, 세미나 주제발표논문, 충남인적자
원개발지원센터.

Board of Investment of SRI LANKA(2004), *Labour Standards &
Employment Relations Manual*.

_____ (2008), *Guidelines for the
Formation & Operation of Employees' Councils*.

Cummings, Joe and Cannon, Teresa et. al. (2006), *Sri Lanka*, Lonely
Planet Publications Pty Ltd.

Gilley, J. W. & Eggland, S. A.(1989), *Principles of Human Resource
Development*, Cambridge, Mass.: Preseus Books.

Ministry of Foreign Employment Promotion and Welfare (2008), *National
Labour Migration Policy for SRI LANKA*.

Nadler, L. & Nadler, Z.(1994), *Designing Training Programs: The Critical
Events Model*, Houston: Gulf.

Swanson, R. & Holton, E. (2001), *Foundation of Human Resource Development*,
San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

주 스리랑카 대사관 <http://lka.mofat.go.kr/kor/as/lka>(검색일: 2009년 9월 7일).

무상원조 관련 정보종합 <http://www.koica.go.kr>(검색일: 2009년 8월 15일).

무상원조통계(국가·분야별) <http://www.koica.go.kr>(검색일: 2009년 8월 15일).

공적개발원조, ODA 편 <http://www.koica.go.kr>(검색일: 2009년 10월 7일).

사업추진방향 편 <http://www.koica.go.kr>(검색일: 2009년 10월 7일).

스리랑카 한인회 <http://www.lankakorean.or.kr/>(검색일: 2009년 8월 20일).

신정부 재외동포정책방향 <http://www.korean.net>(검색일: 2009년 10월 7일).

【附录2】

【부록2】

在中国的韩企里的中国专门人才培养

중국 진출 한국기업에서의
중국 전문 인재 양성

黄 甲 善 代表理事(KORINA教研)

황 갑 선 대표이사(코리나 교연(주))

【附录2】

【부록2】

在中国的韩企里的中国专门人才培养

중국 진출 한국 기업에서의 중국 전문 인재 양성

黄 甲 善 代表理事(KORINA教研)

황 갑 선 대표이사(코리나 교연㈜)

「한국어 요약」

한·중 수교 17년 이라는 세월의 중국과의 밀접한 관계는 정치, 경제, 사회, 문화, 교육의 교류를 넘어, 양 국가의 다양한 요소에 영향을 받은 인재군을 양성하게 되었으며, 그 결과로 기업 또한 전문적 역량을 갖춘 인재를 판별해야 하는 필요성이 제기되었다. 한국의 기업이 중국에 진출하고, 중국의 기업이 한국으로 진출함에 따라 기업의 차원에서 더 나아가 두 국가적 차원에서도 전문적인 인재 육성을 위한 노력이 수행되고 있는 실정이다. 세월이 흐름에 따라 국가간의 교류가 많아지고 글로벌화 됨에 따라 한국과 중국의 학생들 역시 서로간의 나라에 유학을 떠나 언어뿐 만 아니라 문화적으로 많은 부분들을 습득하고 있다. 양국간의 인재육성을 위해서는 유학생들에게 정확한 유학정보를 제공하고, 대학 졸업 후 진로를 고려하고 적성에 맞는 전공을 선택하도록 맞춤형지도가 절실히 필요하며 장기적인 안목에서 유학을 유치하는 정책이 필요하다. 한국과 중국에서의 중국 전문 인재 양성을 위해서는 가정과 학교, 기업, 더 나아가 사회에서 중국 전문 인재를 길러내고 존중하는 문화를 형성해야 하며 연공주의적 사고방식에서 벗어나, 진정으로 타문화를 폭넓게 이해하며 경험으로 이루어진 중국 전문 인재를 양성해야 할 것이다.

「中文要点」

韩中建交17年以来, 与中国有密切的政治, 经济, 社会, 文化, 教育的交流关系。具备专业能力人才的培养受其两国各种因素的影响, 应该懂得判别其重要性因素。随着韩国的企业向中国进入, 以及中国的企业向韩国进入, 我们需要有培养更符合两国方面的专业性人才的能力。近年来随着全球化, 国家间的交流增加, 韩国与中国的学生们相互到其国家留学, 不只学习语言, 还学习很多文化方面的知识。为培养两国之间的人才, 长期需要向留学生们提供准确的留学信息, 切实地考虑大学毕业后的职业来进行适合自己专业的指导, 制定合适的专业留学的留置政策。在韩国和中国为培养中国专业人才, 家庭和学校, 企业, 甚至是社会, 应该培养尊重文化的中国专业人才。从民主主义思考方式中摆脱, 真正的广泛理解多元文化, 从经验来看必须培养中国专业人才。

I. 서론

1. 배경

중국과 한국이 수교를 맺은 지 벌써 17주년을 맞이하고 있으며 현재 중국에는 많은 한국기업과 한국인이 진출하여 기업 활동을 하고 있다. 실제적으로 1992년 중국과 한국이 수교를 맺은 후 양국 간의 경제무역 및 인적 교류에 있어 어느 국가와도 비교가 안 될 정도로 비약적인 발전을 해왔으며, 이 같은 현상은 한국과 중국이 지리적으로나 현재의 각 분야의 교류관계로 볼 때 앞으로도 지속적인 성장을 하리라 보여진다.

현재 중국에 진출한 한국기업은 중·한 수교 이후 대기업 중심의 대형투자, 중소기업, 생계형 개인기업 등이 중국각지에서 나름대로 각자 자리매김을 위해 힘쓰고 있다. 이렇게 한국기업이 중국 진출함에 있어 중국에 진출한 타국가보다 비교

적 사업진출이 용이하다는 것은 중국은 한국과 같은 유교문화권에서 쉽게 익혀왔던 한자의 사용과 중국에 200만 명의 조선족 교포와의 언어소통이 편리하다는 현실적 문제도 큰 몫을 차지해 온 것은 부인할 수 없다. 하지만, 중·한 수교 후 17년 동안 많은 기업이 사업성패에 따라 진출과 철수를 반복하고 있으며 과거에 중국에서 한국으로 철수했던 기업이 다시 중국으로 진출하고 있는 현상도 적지 않다.

중국 사업의 성공과 실패에는 중국에 진출한 사업 아이템의 사업성과 시대적 감각에 맞는 사업추진방법, 자금회전과 중국의 급변한 시장변화 등 여러 가지 원인을 들 수 있으나 지금까지 중국에 진출하고 있는 공통적인 고민거리는 현지인들과의 자연스런 문화적 융합을 이루지 못해 기업성공을 이루지 못하는 경우가 많다는 사실이다. 이렇듯 문화적 융합을 이루지 못하는 원인은 다양하게 분석될 수 있으나 한국이 그 동안 한국에서 갖고 있던 동양문화에 서구문화를 받아들여 만들어진 독특한 새로운 기업 문화 창조의 경험을 바탕으로 한 나름대로의 기업 경영철학을 중국에 그대로 가져와 한국식 기업문화의 주입을 강요하기도 한다. 특히 이런 것들은 한국이 갖고 있는 가부장 중심의 가정문화와 한국의 특별한 군대문화와 융합하여 새롭게 창출된 기업문화를 중국에 접목시키고 있는 것이다.

사실, 어느 국가의 기업문화도 한마디로 규정짓는다는 것은 매우 힘든 것이다. 왜냐하면 그 기업이 어느 국가, 지역에 속하는 환경이 다르고 기업을 구성하고 있는 조직들의 의식적 토양이 다르기 때문에 어느 기업의 문화는 한마디로 단정 짓기 어려운 것이 현실이다.

2. 한·중 수교 이후 양국 간의 교류 현황

1992년 한국과 중국이 정식수교를 맺은 후 한·중 양국은 정치, 문화, 경제, 사회 각 분야에서 비약적인 발전을 해오고 있다. 한·중 수교 17년 동안 양국 간 각 분야의 교류와 교류의 정도는 어느 나라에서도 찾아볼 수 없는 단계로 성장되어왔고 이제는 떼려야 뗄 수 없는 관계로서 21세기 공동성장 파트너로서 입지가 구축되었다.

1992년 수교 후 중국에 정착한 한국인은 수교 후 5년만인 1997년에 10만 명을 돌파하였고 2000년에는 20만 명, 2004년부터는 매년 10만 명 정도씩 증가하여 2007년인 수교 15년 만에 70만 명에 이르게 되었다. 이런 상황은 2008년 북경 올

림픽, 2010년 상해 EXPO를 즈음하여 한국인 100만 명시대가 눈앞에 다가온 것이다. 이것은 한국의 100만 명 광역시에 해당되는 인구로서 중국 속에 한국광역시 한 개가 생긴 것과 같다고 볼 수 있다. 뿐만 아니라, 2006년 한국과 중국을 왕래한 방문자는 482만 1,000여명으로 그 중 한국인 392만 4,000여명이 중국을 찾았고 중국인이 89만 7,000여명에 이른다고 한다. 이는 1992년 수교 첫 해에는 중국인이 8만 7,000명, 방문한 한국인이 4만 3,000명인 것으로 보면 중·한 수교 15년 만에 인적 교류는 37배로 늘어난 셈이다. 또한, 중국에 머물고 있는 한국인 유학생은 6만 여명으로 중국 내 전체 외국인 유학생의 40%에 이른다. 이러한 양국 간의 교류는 항공운항 횟수에서도 가장 많은 나라가 한국이다. 2006년 한국 6개 도시와 중국 30개 도시 간에 매주 779회 항공편이 오가는 것으로 중국에 취향하고 있는 외국 항공사 중에 한국이 항공편수가 많은 나라이기도 하다.

경제교류에서도 한국이 중국에 수출한 금액은 1992년 26억 5,000만 달러에서 2006년 695억 달러로 26배 늘어났다. 총 수출액에서 대중국 수출액이 차지하는 비중도 3.5%에서 21.3%로 늘어났다. 이것은 한국이 수출한 상품 5개중에서 1개 이상이 중국에 수출된 셈이다. 중국은 한국의 무역파트너로서 2004년에 이르러 미국을 제치고 제1 교역대상국으로 부상하였다. 한국의 수출대상국으로서 1위 자리와 수입대상국으로서 일본에 이어 2위 자리를 차지하게 되었다. 중국입장에서 볼 때도 한국이 홍콩을 제외한 순수외국국가에서 미국과 일본다음으로 3대 교역국가가 되었다.

또한, 한·중간의 경제 교류 뿐 만 아니라 한·중간의 문화교류도 폭발적으로 늘어났다. 이러한 현상은 중국에서 한류(韓流)라는 신조어까지 창출하며 폭발적인 인기를 끈 것은 한국의 TV드라마가 중국 전역의 가정의 안방에 들어가게 된 것이다. 실제로 1997년 중국에 처음 상륙한 한국드라마 ‘사랑이 뭐길래’가 중국 TV 프로그램 사상 여대 3위의 높은 시청률을 기준하면서 중국 전역에 ‘한류드라마’가 일으키게 되는 계기가 되었다고 한다. 이를 기점으로 한국의 HOT, 베이비 박스, 슈퍼주니어, 동방신기 등 한국 가수들의 중국 진출이 이어졌고 이는 한·중간의 문화교류의 가교역할을 하는데 큰 역할을 하였다고 볼 수 있다.

생활적인 측면에서도 이제는 중국 속에 한국인이 집단적으로 살고 있는 지역도 북경의 왕징신청(望京新城), 우다커우(五道口), 산둥성의 칭다오(靑島)시의 청양(城陽)구, 천진(天津)의 메이장(梅江), 광저우(廣州)의 위엔징(遠景), 상하이 구베이(古

北), 룡바이(龍柏)등에 집중 거주하고 있으며 거리간판이 한글로 되어있는 것은 많이 볼 수 있다. 또한, 한국에서 살고 있는 중국인 역시 한국에서 거주하고 있는 전체외국인 53만 명중 46.1%를 차지하고 있어 외국인 비율 중 가장 많으며 그 중 조선족 교포가 16만 9,995명으로 31.7%(전체 외국인수 대비)를 차지하고 있다. 이들은 서울, 안산, 인천 등에 많은 수가 집단거주하고 있고 한국의 대도시 길거리 역시 연변껌집 등 중국어 간판을 많이 볼 수 있다.

이로써 한국과 중국은 국가와 정치체제로 다르지만, 경제, 문화, 생활 등에서 하나의 공동체가 형성되는 세계에 진입하고 있는 것이다. 어찌되었든 지금의 한국과 중국은 문화, 생활면에서 떼려야 뗄 수 없는 문화 통합권을 이루고 있는 것이다.

[중국의 한국기업 진출 현황]

한국의 대한민국 성립 이후 시대적 냉전 상황으로 중국과의 오랜 기간 단절된 교류가 중국의 1980년 대 이후의 개혁개방정책과 한국의 경제성장을 배경으로 한국과 중국과의 교류는 1992년에 중·한 수교에 맞추어 본격적으로 한·중간의 경제, 정치, 문화, 인적 교류 등이 이루어지게 되었다. 중·한 수교 초창기에는 대부분 소규모 교류로부터 시작되었으며, 근래에 이르러서는 국가 간 프로젝트, 대기업중심의 대규모 투자 등이 이루어졌다.

한·중 관계는 단순한 인적 물적 교류를 떠나 중국에 한국에서 자금이 투입이 되고 직접경영에 참여하는 대중국 직접투자도 1992년 1억4,000만 달러(170건)에 불과했던 것이 2006년에 이르러 33억4,000만 달러(2300건)에 달해 투자금액으로 볼 때 24배, 투자건수는 14배가량 늘었다. 이 같은 수치는 2002년 기준 한국에서 해외로 투자가 중국이 미국을 제치고 한국의 해외 직접 투자국 중 1위 자리를 차지하였다.

이뿐만 아니라, 중국에 진출한 한국기업은 2006년에 이르러 3만여 개 기업이 진출하여 기업 활동을 하고 있으며 중국의 200만 명 이상의 중국 현지 근로자를 고용하고 있다. 중국 진출한 많은 한국기업들은 다음과 같은 몇 가지 유형으로 나뉜다.

[중국에 진출한 한국기업 유형]

- 한국에 본사를 두고 중국에 직접 투자 형식으로 진출한 형태
- 한국에 본사를 두고 중국기업과 합작 형식으로 진출한 형태
- 중국내 독자적인 기업 설립으로 진출한 형태
- 중국내 생계형 자영업자 형태

이렇게 다양한 형태로 중국에 진출하게 되고 진출한 기업 또는 개인사업자들은 한국인들이 직접 중국 현지에 나와 경영에 참여하게 된다. 이로써 중국에 대해 충분한 이해가 높고 중국현지에 맞는 경영방식을 어느 정도 갖추느냐가 그 기업이나 개인 사업자들에게 사업의 성패를 좌우하는 중요한 요건이 되고 있다.

중국에 진출한 한국기업이나 개인사업자들은 중국 내의 현지인들과 어떠한 조직을 형성하게 되는데 대개가 한국인이 중국인에 비해 상급자 위치에서 조직구성을 하게 된다. 그러기 때문에 중국에 진출한 한국 기업 내에 근무하는 한국인들은 중국인들로부터 업무능력별이나 인력적인 면에서 중국인들을 리드를 할 수 있어야 된다. 하지만, 많은 한국기업들이 중국에 파견되는 직원에 대한 충분한 교육을 시킬 수 없는 실정이 많다. 뿐만 아니라, 자질적인 측면에서도 중국현지에 근무하기에는 적합하지 못한 상황에서 파견인원으로 선발되어오는 경우가 많다. 예를 들어 한국에서 기술업무만 해왔던 사람이 중국에 와서 중국전체적인 총괄업무를 한다든지 재무, 회계만 했던 사람들이 중국에 파견되어 생소한 기술업무까지 맡게 되는 상황을 많이 볼 수 있다.

II. 중국 전문 인재 양성

어느 사회나 각기 다른 문화가 서로 만나 새로운 신문화를 창조될 때는 각 기의 문화를 얼마나 잘 융합하느냐가 중요하다. 그 정도에 따라 각기 다른 문화가 새롭게 융합되어 창출되는 신문화를 창조하게 된다.

중국에 진출한 많은 한국기업들이 중국에서 사업이 지속되고 발전을 하기 위해서는 한국의 독특한 기업문화와 중국의 현지문화가 적절히 융합되고 새롭게 창조되는 과정이 매우 필요한 것이다. 이를 위해선 한국의 문화와 중국의 문화를 잘 알고 중국에 진출한 한국기업에 알맞은 새로운 기업문화를 창출할 수 있는 중국

전문가의 양성이 무엇보다도 필요하다. 이렇게 한국기업에 필요한 중국전문가 양성과정에서 얻어지는 한·중 쌍방 언어의 습득을 통하여 상호 각기 다른 문화적 배경언어를 이해하고 문화적 차이에서 발생하는 오해를 극복하는 중요한 수단이 되고 있다.

이로서 이렇게 양성된 중국전문가는 중국에 진출한 한국 기업 내에서 상하, 수평의 의사소통이 원활히 되고 중국에서의 기업 활동이 순조롭게 하는 역할을 하게 될 것이다.

1. 중국의 전문인재 개념

서두에서 언급했듯이 중국에서의 한국기업을 성공적으로 운영하기 위해서는 한국문화와 중국문화를 상호 이해하고 교량 할 수 있는 중국 전문가가 필요하다.

이것은 한국인을 중국 현지화 시키는 교육도 필요하지만, 중국인을 한국어의 습득과 한국문화를 이해시키고 그 문화를 중국의 고유문화와 접목하여 기업에서 원하는 새로운 기업 문화 창출을 하는 것이 중요하다.

사실, 1992년 중·한 수교가 이루어질 때만해도 한국인이 중국어를 구사하거나 중국인이 한국어가 가능한 인원이 그다지 많지 않았다.

그래서 당시 한국인이 중국에 진출 할 때는 언어소통에 문제가 되어 통역이 필요했으며, 그 통역의 역할은 대부분 중국에 있는 조선족 교포가 담당하게 되었다.

하지만 지금 중·한 수교 17년이 경과한 시점에서는 중국어를 구사하는 한국인도 많아졌고, 중국 내에서 한국어를 습득하거나 중국에서 한국으로 유학을 가서 한국대학을 졸업하는 중국인도 급속히 증가하는 추세이다.

오늘날 중국에서 한·중 쌍방언어가 가능한 인재군(人材群)을 나누어보면 다음과 같다.

첫째, 중국에는 약 200만의 조선족 교포가 있으며 이들이 중국어와 한국어가 동시에 가능하기에 지금도 한국과 중국 간의 중요한 교량 역할을 담당하고 있다.

둘째, 한국에서 많은 대학에 중어중문과가 설치되어 매년 1만 여 명의 인원을 배출하고 있다. 또한, 한국에서 중어중문과 출신 이외의 타과 출신이 중국어를 제 2외국어 또는 중국어 학원 등을 다니면서 자발적인 학습을 통하여 중국어를 터득하는 인원까지 합하면 그 숫자는 훨씬 많은 것이다.

셋째, 한국의 많은 학생들이 한국을 떠나 외국에서 공부를 하는 이른바 조기유학의 붐을 타고 있다. 그 중 중국으로 유학을 오는 인원도 매년 증가해 2006년 2만3천여 명에 이른다. 이들은 중국에서 고등학교과정을 마치게 되고 중국의 대학에 입학하게 되는데 이들이 중국어를 터득하고 졸업 후 중국 내에서 취업을 하고 있다.

넷째, 중국에서 한국으로 유학을 한 중국학생이 매년 증가하고 있다. 2006년에 이르러서는 그 수가 2만 명에 달하고 있다. 이들은 중국에 진출하는 많은 한국기업에서 선호하는 인재군으로 자리를 잡고 있다.

다섯째, 중국에서 한국어를 배워서 한국어능력을 보유한 학생들로 현재 중국 내 한국어과가 설치되어 있는 학교는 2005년 이르러 63개소에 달하고 있으며, 현재 5,000명 이상의 학생이 한국어과에 다니며 한국어를 배우고 있을 뿐 만 아니라 중국각지에 한국어학원이 설립되어 많은 중국인들이 한국어를 배우고 있어 한국어 열풍이 불고 있는 것이다.

이렇게 한·중 수교 17년이 경과하는 동안 다양한 경로를 거쳐 한국인이 중국어를 구사하거나 중국인이 한국어를 구사하는 인재가 폭넓게 양성되어 중국에 진출한 한국기업도 그 동안 조선족 교포 출신 위주의 통역 배치에서 이제는 다양한 인재군을 대상으로 채용 활동을 하고 있다.

1992년 수교 후 붓물같이 쏟아지는 중국어 수요에 제대로 중국전문가를 양성하지 못하고 단순한 언어적 소통만을 위한 언어 통역에 중점이 되었으나 한·중 수교 15년이 지난 지금의 세계는 단순한 언어적 교류만을 원치 않고 있다.

현재 중국에서 한국인이 중국어를 구사하고 중국인이 한국어를 구사하는 인재군이 다양해지고 언어 습득자의 과잉배출로 인하여 이제는 단순한 언어 해독자의 효용가치는 떨어져있다.

이제 기업에서 원하는 인재상은 한국문화를 잘 이해하고 중국문화와 접목하여 새로운 기업의 신문화를 창출할 수 있는 인재를 선호하게 된다. 이와 같은 현상은 한국인의 중국어구사능력, 중국인의 한국어구사능력의 단순한 언어구사 능력은 기본적인 사항으로 자리를 잡았다.

중국에서 한국기업이 기업 활동을 하는데 있어 무엇보다도 중요한 것은 기업 내 중국 전문가를 장기적인 안목에서 양성해야 한다는 것이다.

2. 한국어 교육에서의 문화 교육의 필요성

언어는 인류의 의사소통의 기본적인 도구이며 인류가 상호 교류 하는데 가장 중요한 매체이다. 이것은 상호간의 단순한 의사 전달 뿐 아니라 상호간의 감정, 문화를 전달하는 중요한 역할을 하게 된다.

따라서 어떤 기업이 해외 진출하여 기업 활동하는데 있어 그 나라사람들과의 의사소통을 위한 언어적 교류는 기업진출의 첫 단계이자 기업성패의 가장 중요한 핵심요소가 되고 있다.

현재 중국에 진출한 많은 한국 기업들 역시 중국에서 기업을 원활히 가동시키고 성공적인 기업으로 자리를 잡기 위해선 우선 중국인과의 언어소통문제를 해결해야 할 뿐만 아니라 기업 활동에서 수없이 부딪치는 중국과 한국의 기업 내 또는 일상 생활 속에서의 문화적 차이를 극복하는 것이 최대관건이다.

이렇게 상호간의 의사소통을 원활히 하기 위해선 한국기업에 근무하는 중국인에 대한 한어교육, 중국에 파견되거나 중국에 근무하는 한국인에 대한 중국어교육이 필수적이다. 어학교육과 동시에 중요시 되어야 하는 점은 한국이나 중국이 갖고 있는 문화교육이 수반되어야 한다는 것이다.

한·중 수교 이래 한국과 중국은 상호 다양한 교류 통하여 단순한 언어적 소통을 떠나 상호 문화적 교류를 위해 힘써왔던 것은 사실이다. 하지만, 지금까지 중국 내에서 한국어교육은 언어교육이 중심이 되어왔고 한국문화 교육에 대해서는 아직까지는 여러 가지 면에서 미약하다고 할 수 있다.

이런 상황을 고려해볼 때 중국 내에서 한국어교육현황을 살펴보고, 현존하고 있는 문제점들을 분석, 이를 보완하는 것은 중국에서 한국어교육과 한국 문화 교육에 있어 매우 중요한 것 같다.

외국어로서의 한국어 교육에 있어 문화교육의 필요성은 새삼 강조할 필요는 없다고 생각한다. 중국내 한국어 교육기관은 매우 다양하여 중국의 대학, 대전(전문대학), 중전(고등학교)과정에 설치되어 있을 뿐 만 아니라, 많은 사설언어교육기관에서도 한국어교육 및 이에 수반되는 한국 문화교육을 실시하고 있다.

그러나 실제로 한국어 교육과정에서의 문화교육의 필요성의 인지도에 비해 전체 수업진행에서는 언어중심으로 편성되고 문화교육이 과소평가되거나 문화교육을 실시하는 것에 비해 진정한 문화교육을 시킬 수 있는 교재개발과 전문교사 양

성에는 사실상 뒷전에 밀려 있는 것이 사실이다.

중국에서의 한국어 교육의 목적과 목표하는 언어적 소통을 위한 회화, 어법, 작문 위주의 교육이 되고 이와 비롯한 언어교육과 문화교육의 불일치 현상이 야기되고 있는 것이다.

한국어 교육에서의 문화 교육에 있어 한국어 학습자가 한국어를 배우는 동시에 한국문화를 입힘으로써 자연스럽게 한국어 능력을 향상시키고 나아가 한국어 습득 후 사회 활동 시 한국인들과의 문화적 충돌을 피하고 상호 이해도를 높이는데 있다.

하지만, 이 같은 대의명분을 갖고 실제 문화를 교육시키는데 전문화된 교재의 부재, 전문교사의 부족 등으로 인하여 실제운영상에서 뒷전에 밀려 있는 것이 현실이다.

① 한국문화 교육 전문교재의 개발부족

② 전문 한국문화교육 교사 양성부족

③ 한국어 교육의 특별활동을 통한 문화교육

한국어 교육에 있어 한국문화교육은 선택이 아닌 필수 사항이라고 해도 과언이 아니다.

중국에서의 한국어 교육은 그 동안 중국에서 연변대학을 중심으로 많은 한국어 교육자를 양성하여 중국전역에서 한국어를 보급하고 있다.

우리 조선족 교포의 중심지 역할을 해왔으며 그 동안 연변지역은 중국에서의 조선어의 보존과 발전을 유지하는데 많은 공로를 쌓았다.

하지만, 현재의 중국이 북한(조선)보다는 한국과의 교류가 더 많아지고 실질적으로 중국에 진출한 3만 여 개의 한국기업이 고용한 200만 중국인들을 고용하고 있다.

이런 시점에서 중국 내에서만 한국어교육을 이수하고 한국어교육을 하는데 있어 한국어와 한국의 문화를 동시에 교육하는 데는 어느 정도 한계가 있는 것이다.

같은 민족이라고 해도 오랜 기간 교류가 이루어지지 못한 상황이고, 한국은 그 동안 한국 나름대로 서구문물을 받아들여 융합된 새로운 문화를 창출하였다.

그 동안, 한국이 교재에서 나타나는 언어문화교육은 지나친 의식주 생활중심으로 편성되어 있는 것도 하나의 지적 사항이 된다. 물론 의식주 관련한 문화 교육은 한국문화의 기본적인 사항이긴 하지만, 현대 시대흐름에 맞는 내용을 가미하여 교육함이 중요하다고 생각한다.

중국에서 한국어교육을 통하여 여러 가지의 한국문화를 자연스럽게 전수시키는 방안은 무엇보다도 중요하다.

그런 과정을 통하여 중국인들에게 한국의 문화, 정서를 이해 할 뿐 만 아니라, 이를 통한 중국인들의 한국의 이해 정도도 파악 할 수 있는 것이다.

하지만, 짧은 한국어습득 과정과 한정된 프로그램으로 일순간에 한국문화를 전달하는 것은 무척 어려운 현실이다.

대표적인 한국어 교육 중 한국문화를 이해시키는 프로그램을 살펴보면, 다음과 같다.

[한국 문화 이해도 향상 프로그램]

- 한국 토속 드라마 방영으로 한국 전통문화 전수
- 한국기업체 방문 및 기업체인사 특강실시
- 한국의 영화나 드라마의 대본을 한국어 교육 자료로 가공하여 사용
- 한국 전통놀이문화의 CD소개 및 학습
- 한국어교육관련 행사(백일장, 말하기대회, 연극대회 등) 활성화
- 관심 있는 한국문화나 인물에 대한 조사발표

3. 한국에서의 중국 전문 인재 양성

한국과 중국이 수교를 맺은 당시에는 급속한 중국어 수요자로 인하여 한국인 중 중국어를 구사하는 사람 수요가 절대적으로 필요했다.

하지만, 당시 한국에서 중국어 구사능력을 갖춘 인재는 그다지 많지 않은 실정이었다.

그것은 그 동안 한국은 중국과 국교가 수립되어 있지 않았고, 지금의 타이완과의 한정된 교류로 인하여 한국의 대학에 중국어 관련 학과가 그다지 많지 않았으

며, 설치되어 있다 하여도 어학중심보다는 중국의 문학, 한문학을 중심으로 한 순수학문중심의 중국문학과(중문과)가 설치되어 일부의 학생이 배출되고 있었던 것이다.

하지만, 중국이 개혁개방을 하게 되고 더욱이 1992년에 중국과의 정식 수교를 맺게 됨에 따라 중국어 수요가 폭주하는 상황을 맞게 되었고 한국에서는 중국어 붐이 형성되고 중국어 능력을 보유한자들의 수요가 폭발하면서 많은 한국의 대학은 앞 다투어 중국어학과 또는 중국과의 관련 학과의 설치신청이 폭주하였다.

이로서 한국의 대학입시에서 입학성적이 어학 계열 중 중국어가 그 동안 매년 수위를 달렸던 영어영문과를 앞서는 상황을 맞이하였다.

그 동안 운영 해오던 중국문학과(중문과)는 중국어중국문학과(중어 중문과) 또는 중국어과로 개편하거나 신설되었다.

이렇게 한국의 많은 대학들이 대학 내에 정규과정에 중국어 또는 중국과 관련한 학과를 설치하여 2002년에 이르러서는 한국의 143개 대학에 중국관련 학과가 설치되었다.

하지만, 대부분의 대학이 언어중심의 중어 중문과가 대다수를 차지하고 있는 것이 현실이다.

2002년을 기준으로 중국 또는 중국어 학과가 설치되어있는 143개 대학 중 언어 관련학과가 전체의 약 80%에 차지하는 114개 학과에 이른다는 게 이를 증명하고 있다.(중국 문화학 1개 , 중어(중문)학 66개, 중국어문학 1개, 중국어중국학 6개, 중국어학 36개, 중국 언어 문화학 4개)

하지만, 굳이 143개 대학 중 비언어 학과라고 분류하는 29개 학교(중국지역학 2개, 중국 통상학 2개, 중국학 24개, 중국학과 동양철학 1개)로 구분하긴 했어도 현실적으로 운영에 있어 대부분 언어교육에 치중하고 있는 것이 사실이다.

이렇게 많은 대학에서 중국어과 설치로 한국에서 중국어를 배우는 인재가 많이 양성되고 있다. 예를 들어 143개 대학에서 매년 한 학교에서 대략 40명 이상 인원을 모집하고 있고 많게는 80여명을 모집하고 있다.

평균 모집인원을 60~80명으로 감안 할 때 매년 1만여 명이 배출되고 있다는 계산이 나오고 있다.

2002년 학술 진흥 재단에 등재된 총 787명의 중국관련 박사 인력을 분석한 결

과 대부분의 박사과정의 전공자가 인문계에 치중하고 있다는 점을 들 수 있다.

즉 인문계 65.6%, 사회계 29.0%, 이공계 5.5%로 나타나며, 인문사회계열 위주의 학위취득을 하고 있어 학위취득 편중 현상이 심하게 나타나고 있었다.

그 중에서도 사회 계열 중 한·중 경제 교류 증진에 정작 필요한 경영과 경제 분야는 전체의 6.0%로 매우 적은 숫자를 나타낸다.

하지만, 중국에 한국기업이 많이 진출하여 있을 뿐 만 아니라 한국과 중국의 각종 교류에 필요한 중국 정책 입안 등의 중요한 부문에는 사실상 전공자가 매우 적고 특히 이공계 출신이 중국을 이해하고 중국과의 각종 비즈니스를 추진하는데 필요한 인재는 적절히 배출하고 있지 못하는 현상을 엿볼 수 있다.

4. 중국 학생의 한국 유학을 통한 중국 전문 인재 양성

한국과 중국과의 수교 이후에 또 하나 양국 간의 큰 변화 중 하나는 중국학생이 한국 유학을 가는 것이다. 사실 한국은 그 동안 국가의 지명도를 비추어볼 때 외국 학생들에게 매력을 주는 유학국가가 아닌 것을 부인 할 수 없다.

하지만, 80년 대 이후의 급속한 한국의 경제성장과 세계적 영향력, 1988년 서울 올림픽, 2002년 세계월드컵대회의 성공적 개최로 인하여 국가의 지명도가 상승하는 계기가 되었다.

1992년 한·중 수교 이후에 많은 기업이 중국에 진출하게 되고 많은 기업에서 한국어를 구사하는 인재를 필요로 했다. 특히, 2000년 이후 중국대륙에 붙었던 한류열풍으로 중국 일반인에게도 한국에 대한 인식이 변화가 되는 기회가 되었다.

또한, 한국유학은 유학비용적인 측면에서도 많은 경쟁력을 갖고 있다.

특히, 한국에 가장 많이 유학을 오는 중국 등에서 외국으로 나가는 유학국가 중 타 국가에 비해 한국이 상대적으로 학비, 생활비가 저렴한데 비해 대학교육의 질은 어느 정도 수준에 있는 저렴한 가격과 적당한 품질의 특성 있는 유학 상품이라고 생각하고 있다.

2006년 4월 기준 한국에 와 있는 외국유학생 32,557명중 중국학생은 20,080명으로 전체의 61.6%를 차지하고 있다. 이런 측에서 2001년 3,227명, 2003년 5,607명, 2004년 8,960명, 2005년 13,091명, 2006년 20,080명으로 급속히 증가하였다.

하지만 기업에서 선호하는 인재 인서 이공계비율은 중국에서 고등학교를 졸업하고 한국유학을 가는 대학학부(전문대 포함)는 인문사회 계열에 비해 매우 낮게 현실이다.

실례로, 2006년 현재 한국에서 공부하는 중국유학생의 전공별 비율을 보면, 대학(전문대포함)에는 전체인원 10,939명중 이공계 2,226명, 인문사회계열 8,063명, 예능계 650명으로 이공계비율이 전체의 20%에 불과하며, 석사과정은 전체 2,656명중 이공계 766명, 인문사회계 1,658명, 예체능 232명으로 이공계비율은 29%로 학부보다 높고, 박사과정은 전체 894명중 이공계 528명, 인문사회계 335명, 예체능계 31명으로 이공계비율이 전체의 59%로 매우 높게 나타난다.

사실, 한국은 외국 유학을 유치하는 유학국가로 그다지 매력이 있는 나라는 아니다.

그 이전에도 한국에 유학생이 없었던 것은 아니지만, 외국에서 한국으로 유학 오는 외국유학생이 학교 간 교환학생 또는 정부과건학생 일부를 제외하고 그것도 자비로 유학을 온 학생이 그다지 많지 않았던 것이 사실이었다.

또한, 국제무대에서 한국이 뚜렷한 위치를 차지하지 못하고 있다 보니 한국어를 배워서 특별히 활용도가 없었다. 한국유학이 본격적으로 생기기 시작한 2000년 이후부터는 일본과 중국을 중심으로 유학생들이 들어오기 시작하면서 한국유학의 서막이 열리기 시작했다고 볼 수 있다.

주로 한국으로 오는 학생은 중국학생이 전체의 50%정도로 차지해 해외 유학생 중 가장 많고 그 다음이 일본, 미국 등의 국가가 차지하고 있다.

어찌되었든 지금으로서는 한국에 오는 나라는 중국학생이 가장 많은 것이 현실인 것이다.

하지만, 그 동안 중국에서 온 많은 유학생들을 살펴보면 중국에서 중국의 우수한 대학을 진학하기가 어렵다고 생각하거나 그보다도 성적이 나빠 정상적으로 대학을 가기 힘든 성적 열등자들이 외국에 나가 새로운 인생의 전기를 만들어 주고자 하는 학부모의 마음에서 출발된 경우가 많았던 것도 한국유학 출발 초기의 문제점으로 대두되었다.

그러다 보니, 한국에 나가 제대로 적응을 못하거나 불법으로 취업 등 편법으로 악용되거나, 처음부터 학력을 속이거나 신분 등을 변조한 부적격자가 한국에 유

학 비자를 받아 한국에 입국하여 잠적하는 적잖은 부작용의 발생으로 본래의 유학취지와 동떨어진 문제가 많아 한국정부나 대학에서 중국에서 온 학생에 대한 한국대학에서의 불신과 편견을 낳는 현상도 많았다.

또한, 정상적인 절차를 거쳐 한국유학을 선택하고도 대학에서 어떤 전공을 택해야 되는지도 모를 뿐 만 아니라, 전공 선택에서도 맹목적인 국제무역, 경영, 경제, 한국어 등을 선택하는 경향이 많고, 상대적으로 진정 중국에 진출한 한국기업에서 원하는 이공계를 선택하는 인원은 매우 적은 것이다.

하지만, 이제 중국에 진출한 한국기업도 한족학생에 단순한 한국어를 구사하는 학생보다는 한국어능력을 보유하고 한국문화를 이해도가 높으며 자기전공을 가지고 있는 인재를 선호하고 있다.

이에 따라 한국으로 유학을 떠나는 중국학생들에게 정확한 한국 유학에 대한 정보를 주고, 대학 졸업 후 진로를 고려하고 적성에 맞는 전공을 선택하도록 맞춤형지도가 절실히 필요하다. 이에 대한 정확한 홍보를 더불어 장기적인 안목에서 중국유학생을 유치하는 정책이 필요하다.

5. 한국 학생의 중국 유학으로 중국 전문 인재 양성

지금의 중국은 전 세계에서 경제, 정치, 문화, 교역 등 거의 모든 면에서 세계의 중심의 축으로 역할을 하고 있음에 누구도 부인할 수 없다.

이것은 단순한 국가의 지표를 떠나 이제는 중국이 전 세계 모든 면에서 전면적 자리매김을 의미하게 된다.

중국은 WTO가입, 2008년 북경 올림픽개최, 2010년 상해 EXPO개최, 매년 약 10%가 넘는 경제 성장에 따른 경제발전 가능성에 따라 그 동안 영어권중심의 서구선진국위주의 유학에서 최근 중국으로의 유학선호현상으로 중국이 새로운 유학의 나라로 부상하고 있는 것이다.

이렇게 선진국 교육의 한 지표로 삼고 있는 유학시장에서도 중국이 세계시장에 전면적으로 등극하게 됨은 중국이 유망한 교육시장으로 자리를 잡게 됨을 의미한다.

특히, 한국은 이제 중국과 떼려야 뗄 수 없는 지리적 경제적 정치적 관계로 인

하여 한국학생들의 중국유학선호도가 날로 높아지고 무분별한 과열현상에 따른 부작용까지 낳고 있지만 중국 유학선호현상은 어쩔 수 없는 사회 현실인 것 같다.

실제로 한국 법무부통계자료에 의하면 한국학생이 한국에서 중국으로 공부를 하기 위해 유학을 떠난 숫자는 2001년 16,372명, 2003년 18,267명, 2004년 23,722명, 2005년 28,408명, 2006년 29,102명, 2007년 42,269명으로 매년 증가하는 추세이며 2007년 한국학생이 전 세계국가로 유학을 떠난 전체 한국유학생 217,957명중 중국을 택한 비율은 19.4%에 이르고 있다.

이중 대학이상의 학위과정에 해당되는 대학원과정 3,139명, 대학(학부) 14,508명으로 총 17,647명이며 어학연수생이 24,622명에 달해 전체의 58%에 달하고 있다(2007. 4. 1, 법무부 통계).

뿐만 아니라, 한국의 많은 초·중·고생이 중국 유학을 하고 있는 현상이 두드러진다.

중국은 한국과 달리 대학 뿐 만 아니라 초·중·고에서도 유학시장의 문호가 개방되어있어 한국에서 중국에 와서 초·중·고를 마치고 중국대학 또는 제3국의 대학에 진학하고자 하는 학생이 날로 증가하게 된다.

실제로 2006년 10월말 기준으로 중국에 조기유학을 온 한국의 초·중·고교 한국인유학생은 2만 2,735명에 이른다.

이것은 학부모들은 중국이 지리적으로 가깝고 미국이나 유럽에 비해 유학비용이 상대적으로 싸기 때문에 중국을 선호하고 있다(2007년 1월18일 경향신문).

2004년의 경우 한국에서 세계 각 국으로 조기유학을 떠난 많은 국가의 비율은 전체 14,963명중 미국 5,355명(35.8%) 캐나다 1,899명(12.7%)에 이어 중국 1,223명(8.2%)으로 3위를 차지하고 있다.

이 같은 현상에 따르면 전 세계에서 현재 중국에 온 전 세계 유학생 16만 명중 한국유학생이 5만 7천명으로 전체의 35.6%에 달한다고 발표했다. 이 같은 통계는 중국에 유학 온 외국인 유학생 3명 가운데 1명은 한국인인 셈이라고 볼 수 있다(중국 교육부자료, 2007. 4. 16, 연합뉴스).

이렇게 한국을 비롯한 많은 국가 학생들이 중국에 와서 유학을 하는 것은 중국이 고도성장의 경제를 바탕으로 중국이 국제사회에서 주된 역할에 따른 기대심이 중국유학을 선택하는 계기가 되지만, 무엇보다도 중국이 갖고 있는 미래 가치가

다른 국가에 비해 높게 평가되고 있다는 것이 가장 큰 매력이라고 생각하고 있다.

한국학생이 중국유학을 선호하게 되고 중국에 유학을 와 중국어를 익힐 뿐만 아니라 중국의 문화, 경제, 사회를 익혀 장래적으로 중국전문가로 성장 하게 되고 중국에 진출한 한국기업과 한국과 관련이 있는 중국의 많은 기업에 한국과 중국에 상호 교량 역할을 하게 된다면 한국학생의 중국유학은 매우 유익한 결과를 낼 수 있다고 본다.

III. 결 론

선진 기업들은 미래 지향적 핵심 인재들을 설정하고 이들을 확보, 육성 하는데 주력을 다하고 있다. 이는 핵심 인력이 조직 내부에서 뿐만이 아니라, 산업 전체의 리더로서 산업의 흐름과 맥을 짚어 국가와 사회의 발전에 주동적인 역할을 하게 된다.

이런 맥락에서 이해한다면 중국에 진출한 한국 기업의 중국 전문 인재를 양성하고, 또한 발굴하는 노력은 아무리 강조해도 지나치지 않을 것이다.

한·중 수교 17년 이라는 세월의 중국과의 밀접한 관계는 정치, 경제, 사회, 문화, 교육의 교류를 넘어, 양 국가의 다양한 요소에 영향을 받은 인재군을 양성하게 되었으며, 그 결과로 기업 또한 전문적 역량을 갖춘 인재를 판별해야 하는 능력이 중요한 시대가 되었다.

한국과 중국에서의 중국 전문 인재를 양성을 위해 가정과 학교, 기업과 사회가 중국 전문 인재를 길러내고 존중하는 문화를 형성해야 하며, 순혈주의, 연공 주의적 사고방식에서 벗어나, 진정으로 타문화와 사회 전반을 폭넓은 지식과 이해, 경험으로 빚어진 진정한 중국 전문 인재를 양성해야 할 것이다.

중국 전문 인재들이 기업에서 변화와 혁신을 주도하고, 기업이 인력 수요자로서 중국 전문 인재를 양성하는 데 주도적인 역할을 해간다면, 작게는 효율적인 기업 경영을 도모하고, 나아가 국가 산업의 발전에 이바지하는 밑거름이 될 것이다.

[참고문헌]

- 대한민국 포털 사이트 NAVER 검색
- 박해용 (2005), 「심층분석을 통해 본 한국기업문화의 의사소통과 신뢰의 관계망」.
- 최주열 (2005), 「신 한류 정책으로서의 한국어교육」, 선문대 한국어교육원.
- 이민호 (2005), 「현대중국의 기업개혁과 기업문화의 성격」.
- 법무부 (2006), 「국내유학생 통계자료」.
- 법무부 (2007), 「국외유학생 통계자료」.
- 황갑선 (2004) 「대학이 변하면 국민이 행복해진다」 서울: 동인출판사.

A large, empty rectangular frame with a thin black border, occupying the majority of the page below the header. The frame is intended for a drawing or illustration related to the text above.

This image shows a completely blank white rectangular area enclosed by a thin black border. There are no markings, text, or illustrations on the page.

This image shows a completely blank white page. It is surrounded by a thin black border, which appears to be the edge of the scanned document. There are no markings, text, or illustrations on the page.

A large, empty rectangular frame with a thin black border, occupying the majority of the page below the header. The frame is intended for a drawing or illustration related to the text above.

A large, empty rectangular frame with a thin black border, occupying the majority of the page below the header. The frame is intended for a drawing or illustration related to the text above.

This image shows a completely blank white rectangular area. It is surrounded by a thin, solid black border that frames the entire content. There are no markings, text, or illustrations present on the white surface.

CDI 세미나 2009-34

**The Korea-China-Japan International Academic Symposium
(from RHRD to G-HRD)**

**창의도전실천의 차세대 인재육성을 위한
한·중·일 국제학술 심포지엄**

인쇄일 : 2009년 10월 19일

발행일 : 2009년 10월 21일

발행처 : 충남발전연구원 충남인적자원개발지원센터

한국지역인적자원개발협의회 사무국

314-140 충청남도 공주시 금흥동 101번지

TEL : 041-840-1230~1235

FAX : 041-840-1229

E-mail : cnhrd@cdi.re.kr

homepage : <http://cnhrd.or.kr/>, <http://rhrd.kr/>

* 이 자료집의 전부 또는 부분 내용의 인용시 발행처의 사전 승인을 반드시 받아야 함