

【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).

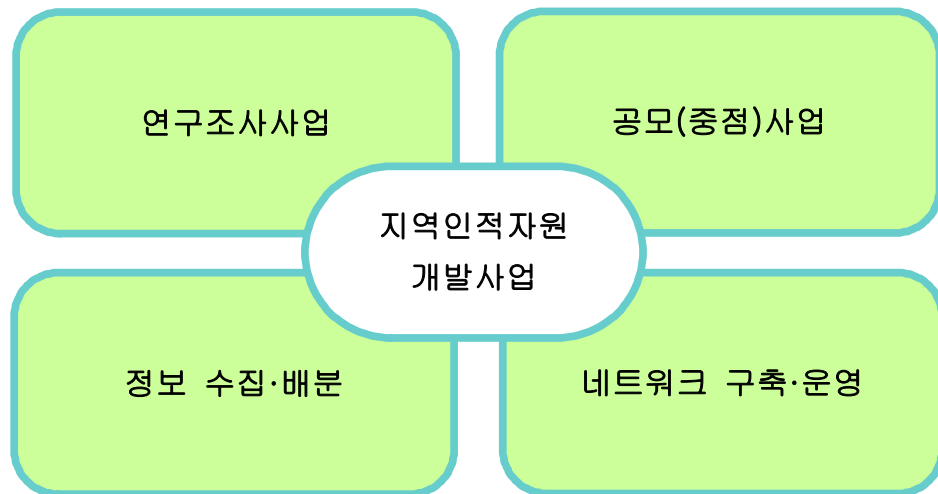
〈표 1〉 지역인적자원개발 예산운영 현황

(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

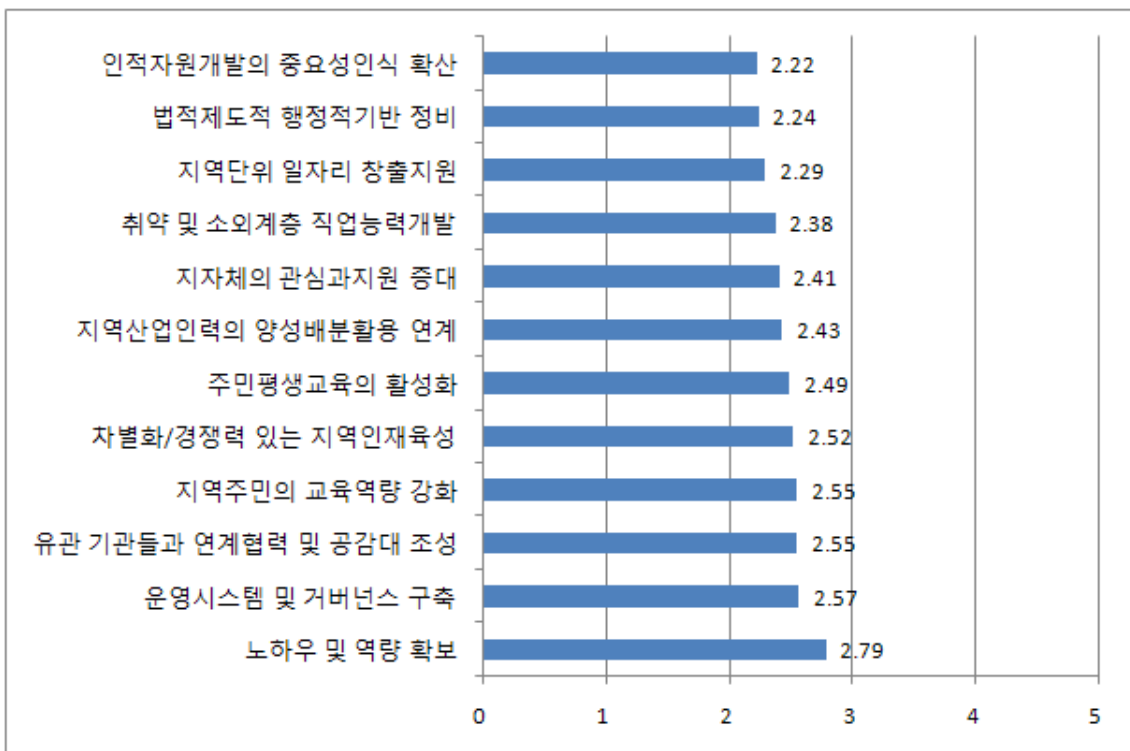
1) 인식 및 관심 수준

〈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.

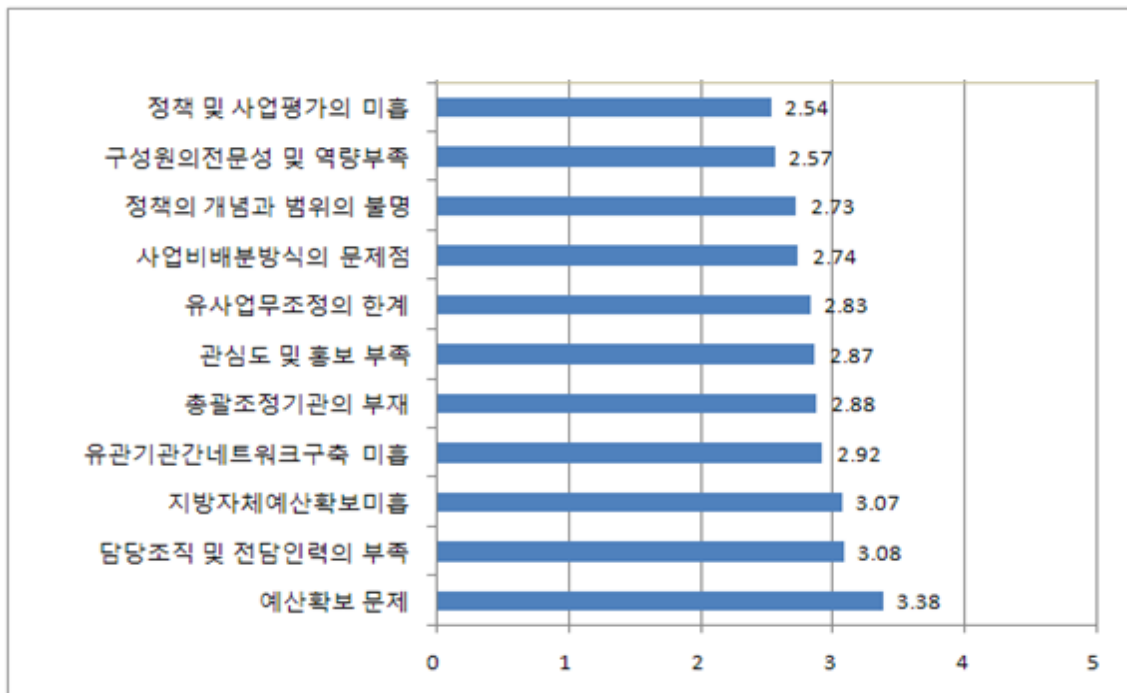
〈표 4〉 지역인적자원개발 주요성과의 차이분석

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

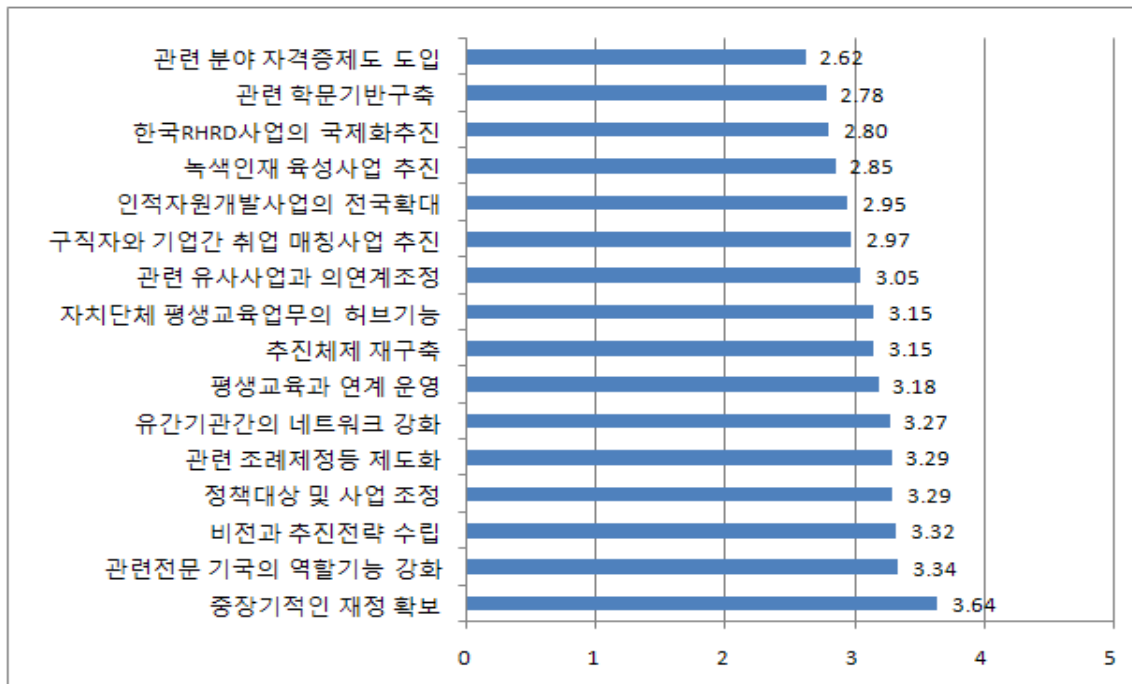
구분	체험시간					F값	유의확률
	RHRD센터 (n= 30)	공무원 (n= 21)	연구기관 (n= 33)	대학 (n=60)	기타 (n=9)		
구성원 전문성 부족	1.78 (B)	2.43 (A, B)	2.61 (A, B)	2.87 (A)	2.56 (A, B)	4.207	.003**

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

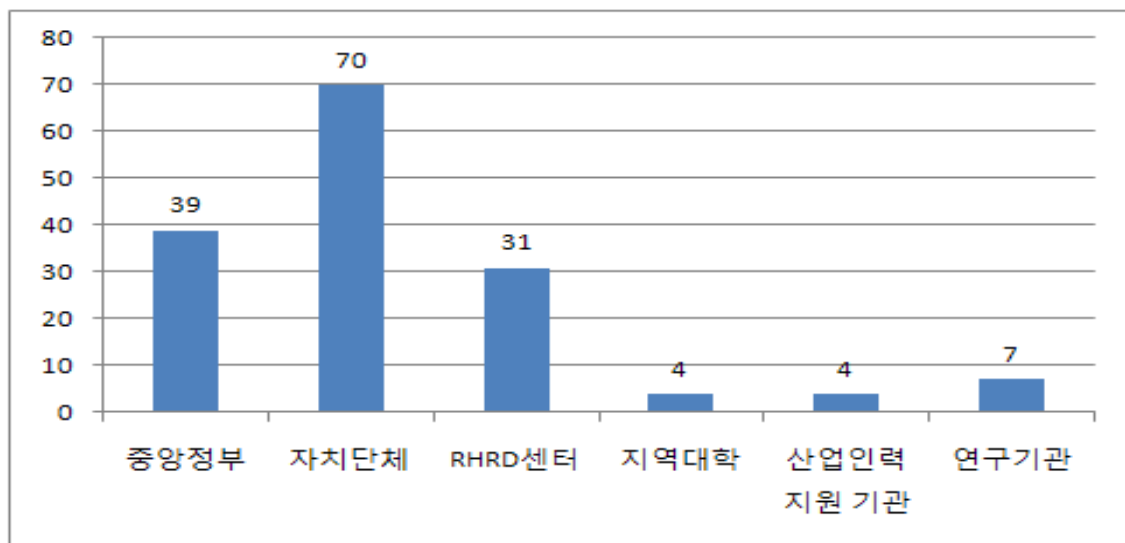
사업 참여기관을 중심으로 차이분석을 수행한 결과 인적자원개발 관련 구성원의 전문성 및 역량부족이 통계적으로 유의한 수준에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 구성원의 전문성 부족에 대한 질문에 대해 RHRD센터와 대학 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

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.