

RHRD연구보고서
2008-03

충청남도 인재육성 및 활용을 위한 e - governance 모델 구축

이재범, 최병학 외

목 차

제1장 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
1) 연구의 필요성	1
2) 연구 목적	3
2. 연구 내용과 연구 방법	4
1) 연구 내용	4
2) 연구 방법	4
제2장 인적자원개발의 이론적 배경	6
1. 인적자원개발과 지역인적자원개발	6
1) 인적자원개발	6
2) 지역인적자원개발	9
2. 인재육성 관련 거버넌스 체제 이해	11
1) 인적자원을 위한 네트워크	11
2) 거버넌스 체제(governance system)	14
3) e - governance 모델	18
3. 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구축 현황	20
1) 부산지역 인적자원개발 거버넌스 체제	20
2) 충북지역 인적자원개발 거버넌스 체제	25
3) e - governance 구현 사례	29
4) 해외 e - governance 구현 사례	32
제3장 충남지역 e - governance 실태 및 분석	35
1. 충남지역 인적자원개발 현황	35
1) 충남지역 인적자원개발 여건	35
2) 충남지역 인적자원개발 지원을 위한 센터 설립 · 운영	36
3) 충남지역 인적자원개발기본계획의 비전과 목표	38

2. 충남지역 인적자원개발 및 활용을 위한 거버넌스 모델 구축을 위한 설문조사 ...	40
1) 지역인적자원개발 거버넌스 구축 관련 설문조사 결과	40
2) 지역 인재육성 및 활용을 위한 e - governance 체제	54

제4장 충남지역 인재육성 e - governance 모델설계 58

1. 기본방향	58
1) 지역 거버넌스 구성요소	58
2) 지역 거버넌스 역할	59
2. 지역 거버넌스 모형	60
3. 인재육성 e - governance 모델 설계	62
1) e - governance 체제 도입 단계 모형 설계	62
2) e - governance 체제 정착 단계 모형 설계	64

제5장 결론 66

참고문헌 68

표 목 차

<표 1-1> 설문조사지의 조사항목, 조사내용	5
<표 2-1> 광역자치단체 정책결정과 온라인 참여 채널	31
<표 3-1> 인적자원개발 정책 성과달성 정도	41
<표 3-2> 지역인적자원개발 지원센터 역할	44
<표 3-3> 지역인적자원개발협의회 참여 구성기관 간 연계·협력관계	48
<표 3-4> 지역 내 인적자원 관련기관 간 연계	49
<표 3-5> 기관 간 연계·협력 부재 이유	50
<표 3-6> 지역 인재육성 및 활용을 위한 governance 모형	52
<표 3-7> governance 체제 활성화를 위한 방안	53
<표 3-8> e - governance 체제 미구축 이유	55
<표 3-9> e - governance를 위한 기본 방향성	57

그림목차

<그림 2- 1> 인적자원 수레바퀴 모형 그림	8
<그림 2- 2> 인적자원개발 정책 네트워크 추진 체계도	12
<그림 2- 3> 부산광역시 인적자원개발 모형	21
<그림 2- 4> 부산광역시 지역혁신협의회 조직도	22
<그림 2- 5> 부산인적자원개발원의 조직 구성도	23
<그림 2- 6> 충북지역 인적자원개발 정책 네트워크	27
<그림 2- 7> 충북지역 인적자원개발 거버넌스 의사결정체계	27
<그림 2- 8> 참여마당신문고 홈페이지	30
<그림 2- 9> 참여연대 라이브폴	32
<그림 2-10> 블랙버그 전자마을 홈페이지	33
<그림 2-11> 싱가포르 홈페이지	34
<그림 3- 1> 충남인적자원개발지원센터 조직도	36
<그림 3- 2> R - Pack 사업의 기본구상	37
<그림 3- 3> 인적자원개발 정책 성과달성 정도	42
<그림 3- 4> 지역인적자원개발정책 우선대상 1순위	43
<그림 3- 5> 지역인적자원개발정책 우선대상 2순위	43
<그림 3- 6> 지역인적자원개발 지원센터 역할(현재)	45
<그림 3- 7> 지역인적자원개발 지원센터 역할(미래)	46
<그림 3- 8> 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구성기관	46
<그림 3- 9> 거버넌스 체제 구성을 위한 지역혁신협의회 구성	47
<그림 3-10> 지역인적자원개발협의회 참여 구성기관 간 연계·협력관계	49
<그림 3-11> 지역 내 인적자원 관련기관 간 연계	50
<그림 3-12> 기관 간 연계·협력 부재 이유	51
<그림 3-13> 지역 인재육성 및 활용을 위한 governance 모형	52
<그림 3-14> governance 체제 활성화를 위한 방안	54
<그림 3-15> e - governance 구축 유무	54
<그림 3-16> e - governance 체제 미구축 이유	55
<그림 3-17> e - governance를 위한 기본 방향성	57
<그림 4- 1> e - governance 체제 도입 단계 모형 설계	64
<그림 4- 2> e - governance 체제 정착 단계 모형 설계	65

제1장 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

1) 연구의 필요성

국가 경쟁력을 결정하는 지식과 기술이 사람을 통하여 창출, 확산, 보급, 활용된다는 점에서 인적자원개발(Human Resource Development)의 중요성이 크게 부각되면서 지역단위에서 인적자원개발을 활성화하여야 한다는 주장이 강하게 제기되고 있다.

인적자원이라 함은 개인이 지닌 지식, 정보, 기능, 경험과 지혜 등에 대한 경제적 부가가치를 창출하는 역량을 의미하고, 지역인적자원개발은 지역주민 개개인의 삶의 질을 제고하고 경쟁력을 강화하는 데 필요한 인적자원의 효율적인 양성·배분·활용 및 유지·관리를 위한 지역의 종합적인 노력이라고 할 수 있다.

인적자원개발 사업 초기에는 국가단위 인적자원개발 수행이 국가 경쟁력을 극대화하기 위한 전략으로 활용되어 왔다. 그러나 지방화시대에 접어든 현 시점에서는 지역의 중요성을 인식하고, 지역 경쟁력 강화를 위한 측면으로 지역인적자원개발이 진행되고 있다. 이처럼 지역 인적자원개발은 일정지역 내 연결망을 통하여 지역 내 다양한 경제 주체들이 지역의 생산과정이나 새로운 기술과 지식 창출, 도입, 활용, 교류, 확산 과정에 역동적으로 상호 작용하고 협력하는 것을 의미한다.

지역인적자원개발에서 가장 중요한 것은 인적자원개발 주체 간 유기적인 상호 협력관계(network)의 구축·운영이다. 네트워크 구축·운영이 의미하는 바는 상호 학습 네트워크 구축을 통하여 공공문제를 해결함에 있어 관련 주체들 간 상호 지원 및 보완하여 줄 수 있는 시스템을 만들자는 것을 의미한다.

그러나 우리나라의 경우, 지역인적자원개발 개념이 아직까지 생소하고 지방자치단체, 대학, 기업 등 관련 주체 사이에 지역인적자원개발에 대한 정확한 이해도와 인식수준이 낮고, 지역

차원의 인적자원개발과 관련되어 위원회나 협의회를 운영하는 경우는 있으나 명실상부한 총괄 추진주체 및 기구가 부재하며, 기관 간 연계도 부족한 실정이다. 이에 따라 인적자원개발 실시 기관들의 분산과 네트워킹 부족으로 인한 지역인적자원개발 사업의 중복과 비 효율화를 초래하고 있는 실정이다.

지식기반사회에서 이와 같은 어려움을 극복하고 개인, 조직 또는 국가가 경쟁력을 유지하기 위해서는 지역인적자원개발이라는 지역 공동의 목적을 실현하기 위한 인적자원개발 및 개발된 인적자원의 보급 및 활용을 위한 효과적이고 효율적인 전파·보급·공유체계를 갖출 필요가 있다. 이와 같은 시스템 구축은 국가차원에서 확일적으로 실시되는 인적자원개발정책으로 인하여 발생하는 지역별 인력수급 불균형과 지역별 격차를 최소화할 수 있는 대안을 마련하고, 지역특성을 고려함으로써 지역주민과 기관이 함께 참여하는 시스템으로 전환 모색이 가능해질 때 효과적·효율적인 지역인적자원개발(인재육성)이 가능해질 것이다. 지역인적자원개발을 위한 체제 구축이 필요한 이유는 다음과 같다.

첫째, 지역 간 격차, 특히 수도권과 비수도권 격차 심화를 방지하고 사회통합을 달성하기 위해서 실효성 있는 지역균형발전이 필요하다.

둘째, 중앙차원의 정책 결정보다 지역의 인력수요량과 질(質)을 정확히 파악할 수 있는 지역주체들의 적극적인 참여가 중요하며, 인적자원개발 정책의 효과 제고를 위해 지역밀착형 인적자원개발 실현이 필요하다.

셋째, 지역인적자원개발의 효용성을 극대화하기 위해서는 지역 산업계 및 노동시장의 인적자원 수요를 반영하여 제반 프로그램이 기획·추진되어야 하며, 동시에 국가 인적자원개발계획과도 긴밀하게 연계되어야 한다.

넷째, 지역인적자원개발은 지역혁신을 주도하고 지역경제 사회발전을 이끌 핵심인력을 양성·유지·관리한다는 관점에서 지역의 모든 관련 주체들의 적극적인 참여와 협력이 필수적이다.

그럼에도 불구하고 충남지역의 경우, 지역에 기반을 둔 지역중심의 인적자원개발 관련 주체들의 활동이 정부, 민간부문, 시민단체들과 네트워크를 형성하여 권한을 배분하고 의사결정하는 과정에서 지역차원의 파트너십 구축과 운영의 효율화에 문제점이 제기되고 있다. 이와 같은 문제점을 해결하기 위해서는 현재 중앙정부부처 중심의 하향식 체제를 지양하고, 지역단위에서 관련 주체들 간 거버넌스(governance)체제 구축을 통한 지속발전 가능한 지역인적자원개발이 이루어질 수 있도록 해야 할 것이다. 지역이 안고 있는 문제를 해결하기 위해서는

지방 자치단체, 교육행정기관, 교육기관 및 산업체 사이 효율적인 네트워크 구축과 효율적인 활용방안이 요구된다.

네트워크 구축과 효율적인 활용방안이 더욱 더 시급한 것은 지역인적자원개발을 위한 각 주체들의 역할 정립과 정보통신기술의 발달로 인하여 전통적 행정체제 모형의 대안으로 논의되고 있는 거버넌스 모형이 정보통신기술의 발전과 결합되면서 정부와 시장, 그리고 시민사회의 파트너십과 커뮤니케이션 네트워크 형성이 보다 활성화되고, 이들간 협력적인 거버넌스 즉, e - governance가 형성되고 있기 때문이다.

2) 연구 목적

본 연구의 목적은 충남지역의 인적자원개발 관련 담당자 및 전문가를 대상으로 지역인적자원개발 실태조사를 실시하여 지역 인재육성을 위한 거버넌스 체제 구축 현황 및 문제점을 분석하고, 이를 근거로 충남지역 인적자원개발을 위한 e - governance 체제 모델 구축 방안을 모색하는 데 있다. 본 연구의 목적을 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 충남지역의 인적자원개발이 어떻게 이루어지고 있는지를 파악하기 위하여 설문조사를 통하여 지역인적자원개발 시스템 실태 및 운영 실태를 분석한다.

둘째, 실태조사를 기초로 충남지역 인적자원개발 정책의 형성, 집행과정 등을 분석한다.

셋째, 실태조사를 통하여 거버넌스에 참여하는 지방자치단체, 기업, 시민단체 등과 관련 주체들의 역할 그리고 이들간 연계·협력관계를 분석한다.

넷째, 지역인적자원개발 거버넌스 구축 사례를 중심으로 분석한다.

다섯째, 이상의 연구 결과에 기초하여 향후 충남지역 인적자원개발을 위한 e - governance 체제 구축 모델을 제시한다.

2. 연구 내용과 연구 방법

1) 연구 내용

본 연구의 목적과 관련한 연구 내용은 다음과 같다.

첫째, 인적자원개발 개념과 지역인적자원개발의 중요성을 인식하고, 국가경쟁력 차원에서 지역인적자원개발의 역할 등에 대한 내용을 조사하였다.

둘째, 지역인적자원개발 현황과 문제점을 분석하기 위하여 우리나라 지역인적자원개발 정책 및 운영 체계 그리고 지역인적자원개발 실태를 중심으로 문제점을 분석하였다.

셋째, 지역인적자원개발을 지원하기 위한 종합적인 개선방안을 모색하기 위하여, 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구축 논의를 위한 출발점으로 지역인적자원개발 및 거버넌스 체제 개념을 정의하였다.

넷째, 우리나라 지역인적자원개발 거버넌스 체제에 대한 이해를 돕기 위하여 충청북도 지역인적자원개발 거버넌스 구축 사례와 부산광역시 인적자원개발 거버넌스 구축 현황을 조사하였다.

다섯째, 국내·외 e - governance 구축 사례를 조사하였다.

여섯째, 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구축 현황 및 사례분석 등을 토대로 e - governance 체제 구축 모델을 도입 단계와 정착 단계로 나누어 제시하였다.

2) 연구 방법

본 연구는 충남지역 인적자원개발 활성화를 위해 다양한 주체 간 네트워크를 구축·운영하여, 지역 특수성과 필요성에 따른 e - governance 체제 모델을 구축하고자 설문지를 개발하였다. 이를 중심으로 다음과 같은 내용을 연구한다.

첫째, 인적자원개발 관련, 국내 문헌과 지역인적자원개발 관련 사례들을 조사한다.

둘째, 충남지역 인재육성을 위한 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구축과 관련한 설문지를 개발하여 지역인적자원개발 담당자 및 전문가를 대상으로 지역인적자원개발을 위한 거버넌스 체제에 대한 개선방안을 분석한다. 설문조사지의 조사항목, 조사내용은 <표 1-1>과 같다.

셋째, 이를 바탕으로 e - governance 체제 구축 모델을, 도입 단계와 정착 단계로 나누어 제시한다.

항목	조사내용
지역인적자원개발 성과	지역인적자원개발정책 성과
	지역인적자원개발정책 우선대상
	지역인적자원개발센터 역할(현재 · 미래)
지역인적자원개발을 위한 governance 체제	지역인적자원개발 거버넌스 체제 구성기관
	지역인적자원개발 거버넌스 체제 구성을 위한 지역혁신협의회 구성
	인적자원개발기본계획 수립 시 관련기관(주체) 연계 · 협력
	인적자원개발기본계획 수립 시 지역혁신협의회 관련기관 간 역할분담 및 네트워크 구축 · 운영
	지역인적자원개발협의회 참여, 구성기관 간 연계 · 협력
	지역 내 인적자원개발 관련 기관 간 연계
	지역인적자원개발 거버넌스 체제 기관과 연계 내용
지역 인재육성 및 활용을 위한 governance모형	지역 인재육성을 위한 단계적 접근 전략
	지역 인재육성 및 활용을 위한 거버넌스 활성화 방안
지역 인재육성 및 활용을 위한 e - governance	e - governance 구축 유 · 무
	e- governance 활성화 기본 방향성

〈표 1-1〉 설문조사지의 조사항목, 조사내용

제2장 인적자원개발의 이론적 배경

1. 인적자원개발과 지역인적자원개발

1) 인적자원개발

(1) 인적자원개발의 개념

조직의 생산성이나 경쟁력을 높이는데 필요한 자원으로 물적 자원, 재무 자원, 정보 자원, 그리고 인적 자원(human resources)등이 있다. 인적 자원은 국가 및 기업 경쟁력의 핵심요소로 다른 물적 자원, 재무 자원 그리고 정보 자원 등을 효율적으로 활용하는데 결정적인 역할을 할 수 있다는 점에서 정책적 중요성이 매우 크다고 할 수 있다.

인적자원개발은 개인, 사회 그리고 국가 발전에 기여하는 시민들의 지식, 기술, 태도를 육성하고, 그런 사람들을 유통시키며, 활용하는 일이다. 인적자원개발은 조직의 효율성과 생산성 제고를 위하여 조직 내 기획된 체계화된 학습활동을 일컫는다. 주로 개인의 능력개발, 경력개발 그리고 조직개발 등이 포함된다.

Swanson(2001)은 인적자원개발 의미를 조직성과를 향상시키기 위해 개인에 대한 훈련·교육 및 개발을 통해 조직 구성원의 업무 숙련도를 높이고 강화하는 과정으로 정의했다. Gilley & Egglund(1989)는 조직의 개인, 집단, 조직 수준에서 구성원의 직무수행능력과 개인적 성장을 강화시키기 위해 조직 구성원의 직무수행 능력과 개인적 성장을 강화시키기 위해 조직 내에서 이루어지는 체계화된 학습활동이라고 인적자원개발 의미를 정의하였다.

Gilley & Maycunich(2000)는 인적자원개발 의미를 지식, 기술, 역량을 증진시키고 행동을 개선하기 위한 자기 주도적 조직적인 활동을 의미함으로써 조직의 효과성을 높이는 학습, 수행, 변화활동을 의미한다고 하였다.

존스(John E. Johnes, 1988)는 인적자원개발이란 '조직 및 개인의 목표달성을 위하여 사람들

의 직무관련 능력을 조직적으로 확장하는 수단'이라고 정의하였고, 내들리(Leonard Nadler, 1979)는 '행동 변화를 목적으로 특정기간 내 실시하는 일련의 조직적 활동'이라는 정의에서 출발하여 후에 다시 인적자원개발을 넓은 의미로 '개인, 집단, 조직의 효율 향상을 위한 Training & Development, OD(Organization Development), CD(Career Development)를 통합한 의도(계획, 조직적)된 학습활동'이라고 정의하였다.

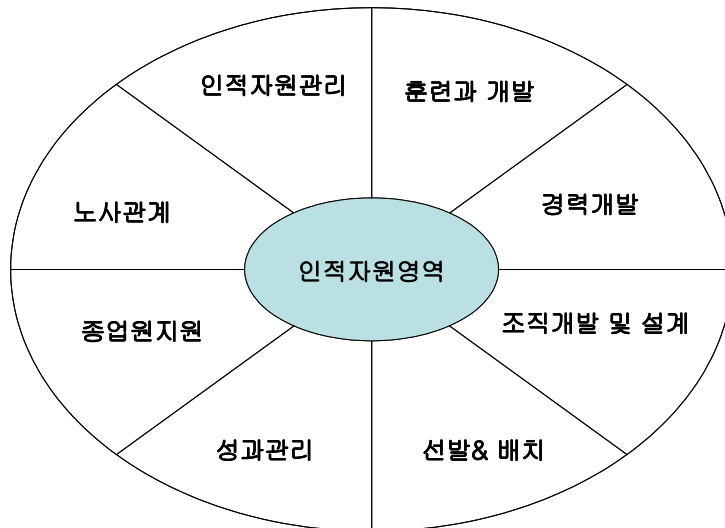
이무근(2005)은 인적자원개발을 광의 개념과 협의 개념으로 구분하여 인적자원개발에 대한 이해를 돕고 있다. 광의 개념은 기존 조직차원의 교육·훈련·발전을 중시한 차원에서 확대되어 국가차원에서 기초능력, 기술력, 정보력, 도덕적 성숙 등 인간의 모든 능력과 품성을 갖춘 인적자원의 효율적 개발과 활용을 위한 국가·사회적 제반 노력이라고 정의하였다. 반면, 좁은 의미의 인적자원개발 개념은 '한 조직 내 직무성과 향상 가능성 및 조직과 개인의 성장 가능성을 증대시키기 위하여 개인 개발(ID), 조직개발(OD), 경력개발(CD)을 통합한 의도적이고 계획적이며 조직적인 학습활동'으로 정의하고 있다.

넓은 의미의 개념에서는 인적자원개발이 직업준비 교육, 직업능력 개발을 위한 계속 교육, 더 나아가 평생학습을 통하여 국민들의 행복한 삶을 추구하는 데 목적을 두고 있는 반면, 좁은 의미의 개념은 주로 기업 내 교육에 제한하는 데 목적을 두고 있다. 이를 정리하면 인적자원개발은 제한된 일정기간 내 이루어지는 조직적 학습이며, 이러한 학습은 직무 성과 향상을 도모하여 개인과 조직의 성장 가능성을 증대시키는 일련의 활동이라고 볼 수 있다.

(2) 인적자원개발의 영역

'인적자원 수레바퀴(Human Resource Wheel)'모형에 따르면 인적자원의 실천 영역은 교육 훈련과 개발, 경력개발, 조직개발, 조직·직무설계, 인적자원계획, 선발과 직무 배치, 성과관리 시스템, 보상, 종업원 지원, 노사관계, 인적자원 정보시스템 등 11가지 영역으로 구분된다. 이들 11개 전체 영역은 <그림 2-1>에서 보는 바와 같이 인적자원관리 분야로 조직·직무설계, 인적자원 계획, 선발과 직무 배치, 성과관리시스템, 보상, 종업원 지원, 노사관계, 인적자원 정보시스템과 인적자원개발 분야로 교육훈련과 개발(Training & Development), 경력개발(CD), 조직개발(OD) 등 3개 영역으로 구성되어 있다. 이를 "HRD = T & D + CD + OD"로 공식화할 수 있다.

교육훈련과 개발은 직무수행에 필요한 새로운 지식과 기술 및 개선된 행동의 개발과정을 의미한다. 즉, 계획된 학습활동을 통해 핵심 직무능력 개발을 확인하고 지원함으로써 조직구성원이 자신의 현재·미래의 직무를 효과적으로 수행할 수 있도록 준비하는 과정이다 (McLagan, 1989).



〈그림 2-1〉 인적자원 수레바퀴 모형 그림

경력개발은 구성원과 조직이 상호 협력을 통해 현재와 미래의 업무를 수행하는 데 필요한 지식, 기술역량, 태도를 향상시키는 지속적인 과정으로, 특히 미래의 업무를 위한 지식과 기술 개발에 필요한 개인의 가치, 흥미, 역량 및 과업을 분석하고 파악하는 데 초점을 둔다.

조직개발은 상황적 변화에 맞추어 조직을 개발하고 발전적으로 변화시키는 과정이며, 개인의 능력과 성향을 개발하고 변화시키는 일에 관한 것이기도 하다. 조직개발은 개인, 집단, 조직의 인간적 혹은 사회적 과정의 효과성을 제고시키는 방법을 찾아내기 위해 조직의 '인간적 측면'과 관련된 문제에 초점을 둔다. 조직 구조, 과정, 전략, 사람, 그리고 문화 사이의 조화를 강화하고, 새롭고 창의적인 조직 차원의 해결책을 개발하며, 조직의 자기정화능력을 개발하는 것을 목적으로, 조직 차원에서 이루어지는 관련 자료수집, 진단, 실행계획 설계, 실천, 그리고 평가 과정으로 이루어진다.

2) 지역인적자원개발

(1) 지역인적자원개발(Regional HRD) 개념

일반적으로 인적자원개발이라 함은 조직의 효율성과 생산성 제고를 위하여 조직 내 기획된 체계화된 학습활동으로 조직원의 잠재능력을 최대한 개발·활용하려는 노력이라 할 수 있다. 인적자원개발 활동은 인격체인 인간과 직접적인 관계를 갖는 인적 자산에 대한 투자활동이므로 인간관계 또는 사회적 관계에 큰 영향을 받을 수밖에 없고, 이러한 관계들은 대체로 지역이라고 하는 한정된 공간적 범위에 집중되어 있다.

지역인적자원개발은 지방 자치단체 주도로 지역사회의 모든 가용한 학습자원을 활용함으로써 지역의 인적 자본과 사회적 자본을 형성할 수 있도록 하는 활동을 의미한다. 이를 통해 지역에서 개인의 자아실현, 경제적 능력제고, 지역사회의 응집력 제고를 통해 지역단위 인적자원 양성과 활용, 재교육, 여가활동 및 이를 위한 인프라 및 제도 구축 등을 의미하는 총체적 지원활동으로 정의할 수 있다.

지역인적자원개발은 지역사회가 중심이 되어 지역단위에서 주민의 요구를 바탕으로 생애에 걸쳐 다양한 삶의 현장에서 학습을 통하여 자신과 지역사회 구성원들 간 풍부한 인적 자본과 사회적 자본을 형성하는 것이다. 또한 개인의 자아실현과 평생고용 가능성 제고, 경쟁력 제고, 사회적 통합을 도모하고 궁극적으로는 개인의 삶의 질 향상과 지역사회 재생을 목적으로 하는 총체적 활동이라고 말할 수 있다.

지역인적자원개발은 필요한 인적자원을 양성·배출하는 단계, 그들을 적재적소에 배치하고 그들의 능력을 최대한 활용하는 단계, 그리고 능력을 지속적으로 유지·관리하는 단계를 포괄하고 있다고 볼 수 있다. 지역인적자원의 유지와 관리를 통하여 최적의 해(optimal solution)를 산출하기 위해서는 지역차원의 인적자원개발과 관련 있는 인간관계 또는 사회적 관계를 구성하고 있는 조직들이 한정된 인적, 물적 자원을 효과적으로 활용하고 수반되는 문제점들을 해결하기 위한 네트워크(network)라고 하는 새로운 형태의 조직체계 즉, 인적자원개발을 위한 지역네트워크 구축이 요구된다. 이와 같은 체제 구축을 통하여 지역산업 및 경제발전을 위한 지방 자치단체, 교육행정기관, 교육기관 및 산업체 사이의 효율적인 네트워크 구축과 효율적인 활용방안이 이루어질 것이다.

(2) 지역인적자원개발 현황과 문제점

우리나라 지역인적자원개발의 문제점은 지역 간 경제력 격차 지속, 괜찮은 일자리(decent job) 수도권 집중, 지역 간 인적자원 개발 및 활용 불균형, 지역인적자원개발 구심점 미흡 및 파트너십 부재, 지역실정과 괴리된 중앙정부 위주의 정책 기획 및 집행 등으로 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 지역 간 경제력 격차의 지속은 지역인적자원개발이 활성화되는 데 걸림돌로 작용하고 있다. 이는 경제력이 상대적으로 취약한 지방에서 수도권으로 우수 인적자원이 유출되는 근본적인 원인으로 작용하고 있다.

둘째, 지역별로 산업구조가 상이하게 나타남으로써 서울을 위시한 수도권에 전문, 기술, 행정 관리직이 집중되어 소위 괜찮은 일자리(decent job)가 수도권에 몰려 있는 것으로 나타났다. 도 단위에 비해서 광역시에 전문, 기술, 관리직 비중이 상대적으로 높은 편이지만, 수도권 수준에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 도 단위로 갈수록 전문, 기술, 행정 관리직 비중은 줄고, 기능, 기계조작, 조립, 단순노무직 비중이 크게 늘어나는 것으로 나타났다. 이는 지방에서 우수 인적자원이 수도권 수준 정도로 육성된다 하더라도 이들 인력이 그 지방에서 그대로 활용되기는 어려운 상황임을 시사하는 것으로 이해할 수 있다.

셋째, 우수한 인적자원이 수도권 대학 집중 현상에 따라 지방대학의 인재양성 기능이 제약을 받고 있다. 지방대학이 위축되어 있는 가운데, 지식기반사회에서 정보·생명·문화·전통·서비스 산업의 중심인력 공급원으로 지역균형발전에 기여하는 중핵기관으로 지방대학을 육성해야 한다는 목소리가 높은 상황이다.

넷째, 지역인적자원개발 사업은 지식경제부, 노동부, 중소기업청 등 정부의 각 부처와 해당 지방자치단체 및 행정기관 주도하에 기획·추진되고 있다. 지역차원에서 인적자원개발 관련 기능을 수행하고 있는 곳은 현재 지방자치단체, 교육청, 노동부 지방조직, 중소기업청 등이다. 지방자치단체의 경우, 거의 모든 실·국에서 인적자원개발 관련 기능을 수행하고 있다. 그러나 이를 총괄하고 조정하는 중심 조직이 없고 담당자들의 인적자원개발에 대한 전문성이 미흡하다는 한계가 있다. 뿐만 아니라 시·도교육청, 노동부 지방조직간 사전 협의·협력이 부재하여 인적자원개발 관련 정책이 비효율적으로 운영됨으로써 중복투자, 일관성 부재, 통합성 미흡 등 문제가 발생하고 있다. 각 기관별 대강의 기능이 나누어져 있을 뿐 구심체가 없고 상호간 파트너십이 부재하여 기능 중복에 따른 재원 낭비가 초래되고 시너지 효과가 발생하지

못하고 있는 상태이다.

다섯째, 중앙부처와 지방조직 간 관계가 기획과 실행 기능으로 나뉘어져 지역인적자원개발 관련 사업이 하향식으로 추진되고 있다. 이와 같은 현상으로 인하여 지역 실정에 적합한 정책 기획 및 예산 집행이 이루어지지 못하고 있다. 이로 인해 지역단위에서 인적자원개발 관련 전문성 축적이 저해되고 있다.

여섯째, 지역산업과 인적자원 간 연계가 부족한 것으로 나타났다. 지역경제가 원활히 이루어지기 위해서 지역산업에 필요에 걸맞게 인적자원이 양성되고 공급되는 구조가 형성되어야 한다. 그렇지 못할 경우, 지역산업 발전에 애로요인으로 작용하게 될 것이다.

지역산업과 인적자원 간 발생하는 문제점을 최소화 하도록 지역인적자원개발에서 중요한 것이 추진기관 주체 간 파트너십 구축이다. 이와 같은 관계가 네트워크화 될수록 지역인적자원개발이 활성화 될 것이다. 그럼에도 불구하고 지역의 인력공급 시스템이 지역산업 요구에 부합하지 못하고, 지역 내 교육훈련시장, 노동시장, 교육훈련시장과 노동시장 간 연계성 문제와 관련된 정보의 생성 및 제공이 부족함으로써 인적자원개발 관련 주체들의 파트너십 활성화가 미흡한 실정이다.

따라서 지역 차원의 인적자원개발을 균형있게 발전시키기 위해서는 지역 기업이 요구하는 수요와 공급이 지역 내에서 이루어져야 하며, 이를 위해서 다양한 인적자원 관련기관의 파트너십과 협력적인 관계 유지를 통한 네트워크의 구축·활용으로 지역인적자원개발이 활성화될 수 있어야 할 것이다.

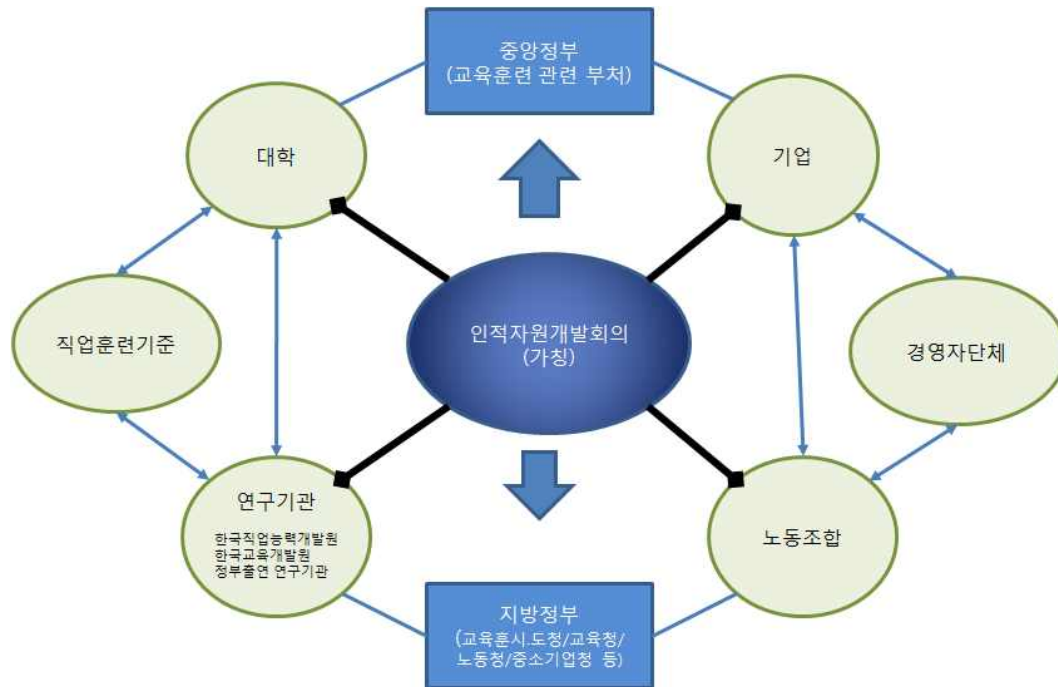
2. 인재육성 관련 거버넌스 체제 이해

1) 인적자원을 위한 네트워크

인적자원개발은 관련되는 사람들과 기관들 간 네트워크(network)를 중심으로 진행되는 끊임없는 지식창조 과정이라 할 수 있다. 네트워크는 공유 가능한 목적을 수행하기 위해 구체적인 역할과 책임을 승인·분배하는 협조 관계라고 할 수 있다.

인적자원개발 네트워크는 "인적자원개발을 촉진시키고, 그 성과를 제고 시키는 공동 목적을 위하여 인적자원개발과 관련된 주체들이 상호 보완적이고 상호 의존적인 관계에서 정보와 인

적, 물적 자원을 공유하는 조직 또는 장치"라고 할 수 있다. 인적자원 정책에 있어 네트워크가 중요한 이유는 인적자원개발과 관련된 문제 해결은 일반적으로 급격한 변화가 아니라 점진적 변화를 통해 가능하며, 이와 같은 점진적 변화를 촉진시키기 위해서는 관련 주체 상호간 이해와 협조가 무엇보다 필요하기 때문이다.



〈그림 2-2〉 인적자원개발 정책 네트워크 추진 체계도

인적자원개발과 노동시장 연계를 강화하고 인적자원개발 체계를 효과적으로 운영하기 위해서는 지역사회, 자원봉사기관, 민간교육훈련 제공자, 공공교육훈련 제공자 등 관련 주체 간 네트워크 구축이 이루어질 때 시너지 효과가 발생된다. 지역인적자원개발을 위한 주요 주체들의 파트너십은 <그림 2-2>와 같다.

(1) 중앙정부

중앙정부는 지역인적자원개발 수립 및 집행과정에 있어서 지방정부가 가진 역량의 한계로 문제점이 발생되었을 때 직·간접적인 수단을 동원, 문제해결의 의지를 표명할 뿐만 아니라 집단 간 파트너십을 구축하는 데 중요한 영향을 미친다.

(2) 지방정부

지방정부는 지역인적자원개발을 담당하고 있는 각 관련주체들의 활동을 조정·지원하고 국가차원의 인적자원개발 정책이 구체적으로 실현될 수 있도록 지역 특성과 여건에 맞는 인적자원개발 정책을 추진함으로써 지역 경쟁력을 강화해 나갈 수가 있다. 지역사회 인적자원개발을 위하여 유관기관 간 협력 및 연계지원을 통해 지역인적자원개발을 주도적으로 창출해 나갈 수가 있다.

(3) 교육청

시·도 교육청이 추진할 지역인적자원개발의 핵심과제는 지역주민의 능력개발을 위한 평생학습 지원체제 강화이다. 학교와 지역사회의 상호 협력적인 교류협력을 보다 강화함으로써 다양한 평생학습과 관련된 프로그램을 제공하고, 학교는 지역사회의 학습 수요에 적극적으로 대응할 수 있는 방안을 강구한다.

(4) 노동청

지방노동청은 구인·구직·정보 제공, 직업훈련 등에 대한 정보를 제공함으로써 지역 고용동향을 장·단기적으로 분석, 주민들에게 정보 제공과 지역의 직업훈련교육 육성 계획 수립, 직업교육훈련에 대한 지원, 구인·구직 및 새로운 일자리 마련과 관련된 업무를 수행한다.

(5) 중소기업청

중소기업청은 중소기업 인적자원개발, 중소기업 인력수급 동향 점검 및 실태조사를 통하여 중소기업의 생산현장에서 발생하는 문제를 해결하는 기술 지도를 실시한다.

(6) 대학

지역대학은 지역의 당면한 과제 및 특화할 수 있는 인적자원개발 정책 참여자로서 학생들에게 현장 중심형 맞춤형 교육을 제공하고, 산업현장에 쉽게 적응할 수 있게 함으로써 지역사회 주민의 인적자원개발에 기여하는 지역사회 학교로서 기능을 수행한다.

(7) 연구기관

연구기관은 혁신 기술의 창출, 보급, R&D 인력 양성, 혁신 기술 상업화 등 역할을 수행함으로써 지역산업 및 경제에서 필요로 하는 기술을 제공한다.

(8) 기업 및 노동조합

기업은 인적자원개발의 설계·운영에 적극 참여함으로써 인적자원개발의 주도적 역할을 수행한다. 노동조합은 정부와 사용자간 대등한 파트너로서 근로자의 직업능력 향상에 기여하고 학습문화를 창출해 나간다.

(9) 직업훈련기관

직업훈련기관은 인적자원개발에 필요한 인력 양성, 공급 및 재교육을 담당한다. 직업훈련기관은 직업훈련 고도화 및 다양화를 통한 수요자 층을 확보하고 현장성을 갖춘 질 높은 직업훈련을 실시한다.

2) 거버넌스 체제(governance system)

(1) 거버넌스(governance)의 개념

거버넌스(governance)는 전통적인 정부(government) 이미지와 대조되는 새로운 방식의 통치(governance)를 의미하는 것으로 분석시각과 관점에 따라서 다양한 의미를 지니는 용어로 사용되고 있다(Moon, 1999).

거버넌스 체제는 거버넌스에 참여하는 기관과 이들간 관계 및 의사결정 방식 등에 관한 제도 등을 포함하는 개념이다. 거버넌스 체제는 관련 기관 및 이들 기관들의 운영방식·제도 그리고 이들 기관·제도 간 연계·협력방식(협의 및 의사결정 방식)을 의미한다.

UNDP(1997)는 거버넌스를 '국가 사무를 경영·관리하기 위한 정치, 경제, 그리고 행정 관련 기관들의 활동 행위'인데 보다 구체적으로 '시민들이나 집단들이 그들의 이해관계를 분명히 표출하고, 권리와 의무를 실행하고, 그 차이를 조정하는 복잡한 기구, 과정, 관계 그리고 제도'라고 정의하고 있다.

Jessop(1995)은 거버넌스를 '정치적 또는 준정치적 문제를 상호 호혜적이고 의존적인 다양한 구조로 연계되어 있으면서, 각기 운영의 자율성을 갖고 있는 여러 기관, 제도, 체제의 조정을 통하여 해결하는 것'으로 정의하고 있다. 이는 통치의 중심이 정부에서 비정부 영역으로 다극화되어 가는 현실을 반영하는 것이라 볼 수 있다.

거버넌스에 대한 개념 정의는 거버넌스가 국가사무나 시민들의 이해관계를 해결하기 위한 수단인바, 기존의 정책주체인 정부 외 시민사회와 민간부문이 공동으로 참여, 의견을 조정·결정하는 것을 특징으로 한다. 이러한 활동이 시너지 효과를 극대화하기 위해서는 사회구성 주체들이 함께 협의·결정하고 집행에 참여할 수 있도록 권한과 책임이 분산되어야 하며, 이러한 권한과 책임이 분산된 거버넌스 체제는 각 구성주체들의 잠재 역량을 발휘할 수 있는 환경을 조성함으로써 경영환경 변화에 유연하게 대응할 수 있다. 거버넌스 체제가 잘 작동하기 위해서는 공공부문(정부, 의회), 시민사회, 그리고 민간부문(기업)등 3가지 구성요소들이 상호 조화를 이루고 협력적이어야 한다.

거버넌스 체제는 관련 제도와 조직에 영향을 주고받는다. 거버넌스 제도와 조직은 지역인적 자원개발을 위한 법적, 사회적, 정치적 환경을 조성함으로써 해당 지역의 인적자원개발에 기여할 수 있도록 설계·운영되어야 한다.

좋은 거버넌스 체제를 구축·운영하는 역량을 우선적으로 갖추는 것은 관련 정책사업 목적 실현의 필수 조건이라 할 수 있다. 정부와 시민단체, 공공부문과 민간부문 그리고 민간부문과 시민사회 간 협력 관계는 관련 정책 사업실현을 위한 환경을 갖추는데 필수적이다. 좋은 거버넌스는 경제적 개념보다 참여 개념을 중요시함을 의미한다. 공공문제를 해결함에 있어 전적으로 정부에 의존하기보다 관련 주체들 간 네트워크를 조직하여 상호·지원·보완하여 줄 수 있는 시스템을 만들자는 것이다.

(2) 지역 거버넌스 체제(local governance system)

지역 거버넌스 체제는 지방정부(광역 및 기초자치단체, 의회 등), 비정부기구, 지역주민단체, 민간부문(기업, 협의회 등), 중앙 관련부처 등 정책 관련 주체들의 실질적 참여에 근거한 파트너십을 통하여 공동의 목표를 설정하고 이의 실현을 위한 정책을 기획·집행하게 된다. 지역 거버넌스 체제는 지역 정책과 지역 주민을 포함한 이해당사자 간 관계를 밀접하게 만들고, 지방정부의 정당성과 신뢰성을 높이며, 사회적 자본 형성 축적에 기여하게 된다.

지역 거버넌스는 다양한 분야에서 지역이 직면한 문제들을 다루고 노·사·민·정을 대표하는 여러 구성원들이 머리를 맞대고 발전방안을 모색한다. 노사관계 개선에서부터 직업훈련과 취업 알선 등을 통한 고용안정, 사회적 취약계층에 대한 복지, 지역 기반시설 관리 및 환경 개선, 창업 등 기업 활동 지원까지 경제·사회·문화를 아우르는 지역의 모든 문제를 논의한

다. 지역 거버넌스를 통해 지역의 당면 과제에 유연하고 신속하게 대처할 수 있다. 효율적인 지역 거버넌스 운영은 해당지역 특성에 맞는 산업과 인력을 효과적으로 육성하고, 지역 상품과 자원 흐름을 원활하게 함으로써 지역경제 활성화에 이바지 한다.

지역 거버넌스 체제 구축·운영은 과거 중앙정부의 정책 집행 기능을 수행하던 지방정부의 한계에서 벗어나 지역에 기반한 지역 중심에서 의사결정 및 집행을 하고, 의사결정·집행의 권한 및 책임이 여러 관련 주체들에 위임·분권화된다는 중요한 정책적 의미를 내포하고 있다.

지역 거버넌스의 성공적 추진을 위해서는 지역사회 공동의 이익 실현을 위하여 관련 주체들 간 협력·연계·조정을 용이하게 하는 규범이나 사회적 신뢰, 네트워크 등이 구축되어 있어야 한다. 이를 통하여 지역 네트워크 구성 주체들 간 내재되어 있는 사회적 자본(social capital)의 특성이 어떠한가를 파악하고 구체적인 지역 거버넌스 전략을 선택함으로써 단계적으로 추진할 필요가 있다.

(3) e - governance 개념

e - governance 인터넷과 같은 정보통신기술을 통해 거버넌스 개념을 구현함을 지칭한다고 볼 수 있다. e - governance는 발달한 정보통신기술을 활용하여 서비스 수요자인 시민이 과거 보다 쉽고 빈번히 정부의 정책결정과정 등에 참여할 수 있음을 배경으로 하고 있다.

Heeks(1999)에 의하면, e - governance는 정보통신기술 활용을 통해 기존의 노후한 정보기술(Information Technology : IT)을 개선하고 우수 거버넌스를 지원함으로써 시민사회에서 새로운 파트너십 형성과 기존 관계강화를 위한 새로운 연계라고 정의하고 있다.

Riley(2003)는 e - governance는 정보통신기술을 이용하여 정책결정과정에 국민 참여를 확대하며, 행정업무의 신뢰성, 투명성, 효율성을 보장하는 형태라고 정의하고 있다.

UN과 미국행정학과(ASPA)는 e - governance는 정책적인 관점에서 정부조직, 선출공무원, 국민과 관계를 정립하기 위해 정보통신기술을 활용하는 것이라고 정의하였다. 김성태(2003)는 e - governance는 정부와 국민의 네트워크와 사이버 공간을 활용하는 민주적 과정, 열린 정부, 투명한 의사결정을 구현하는 과정으로 정의하고 있다. 다양한 정의를 종합적으로 정리하면, e - governance는 정보통신기술을 이용하여 정책결정 과정에 국민 참여를 확대하며, 행정업무의 신뢰성, 투명성, 효율성을 보장하는 정부형태라고 볼 수 있다.

(4) e - governance의 기본 틀

e - governance는 국가들마다 그리고 학자들마다 다양한 접근법과 기본틀을 제시하고 있다. 일반적으로 e - governance는 다음과 같은 기본틀을 포함하는 것으로 정의되고 활용되고 있다 (Sadri and Mlikota, 2002).

. e - 행정 (e - administration) : 정보처리 과정에서 새로운 정보기술 활용으로 공공 영역에서 내부 업무가 향상된다. 그 예로 통합된 인적자원과 지불시스템, 통합된 재정관리 시스템, 의사결정을 위한 데이터 마이닝, 정부 내부에서 정보흐름을 향상시키기 위한 인트라넷 시스템 등이 있다.

. e - 서비스(e - services) : 시민들에게 정보통신기술을 활용하여 정보를 제공하고 서비스를 전달하는 것을 일컬으며, 이를 위해 시민들에게 공공영역의 세부적인 정보를 주고, 행정서비스 제공과 관련된 활동을 제공한다. 이것은 양질, 편리성, 비용과 같은 척도에 따라 시민들에게 서비스가 전달되는 것을 의미한다. e - 서비스는 시민들에게 효율적인 공공서비스가 전달되기 위해 정보통신기술의 모든 활용가능성을 이용한다.

. e - 민주주의(e - democracy) : 정보통신기술 활용을 통해 공공의 결정과 행동에 있어서 시민들의 참여를 증가시키는 것이다. 이를 통해 시민들과 정부사이 정보 공유를 제고하고, 공공의 결정을 시민들의 관점과 의견, 요구에 따라 더 잘 반응할 수 있도록 만들고자 한다. e - governance는 발달된 정보통신기술을 이용하여 다음과 같은 과정이 구현되어 지고 있다.

- . 시민들에게 알리기
- . 향상된 서비스 제공
- . 시민참여의 증가
- . 토의하고 참여하는 시민
- . 정보공유

정보통신기술은 올바른 거버넌스를 위한 강력한 도구, 서비스 제공, 시민 참여 그리고 시민 협의의 중요한 도구로 인식되고 있다.

3) e - governance 모델

(1) e - governance 모델

거버넌스는 지역에 따라 매우 다양한 의미를 지니고 있다. e - governance 역시 국가마다 그리고 지역마다 기술적인 과정들은 유사하지만 그 개념과 가정 그리고 도구들은 다양할 것이다. 이러한 관점에 바탕을 두고 Oakley(2002)는 다음과 같은 e - governance 모델을 제시하고 있다.

. the new economy model

이 모델은 e - government와 e - business 유사성을 강조하며, 최상의 공공서비스 제공에 초점을 맞춘다. e - governance는 비즈니스 요구에 대한 반응으로 나타나고, 시민들도 e - business에 익숙해진 것처럼 보인다. 따라서 편리성을 강조하여 24시간 서비스와 같은 것을 강조한다. e - governance 발전을 경제발전을 위한 도구로 간주, 고도의 테크놀로지 산업들을 활성화하고, 친정보기술적인 인식을 심어준다.

. the e - community model

많은 유럽대륙의 사회들과 관련이 있는 모델로, 특히 네덜란드, 스칸디나비아 반도와 같은 시민사회와 같은 오랜 전통과 정보의 자유, 높은 수준의 교육과 기술 침투, 상대적인 부의 배분이 이루어진 나라들이 이러한 모델과 관련이 깊다고 할 수 있다. 이 모델은 보편화된 접근성과 서비스 생산의 공동생산자로서 시민들의 역할에 뿌리를 둔 잠재적인 사회의 혁신성과를 강조한다.

. the planned economy model

싱가포르나 말레이시아에서 사용된 모델로, 전통적으로 정부의 간섭을 통한 정책으로 사적 부문의 활동과 투자를 형성한다. new economy 모델과 마찬가지로 경제적 발전이 중요한 동인이 되며, 기반시설의 발전과 기술들은 정부의 책임으로 여긴다. 이러한 모델에서의 e - governance는 정부주도로 이루어지는 것이 일반적이다.

(2) e - governance 발전단계

e - 거버번스 구현은 일시적으로 이루어지기보다 단계별로 발전할 가능성이 크다. e - governance 발전단계는 e - 정보(information), e - 민원(interaction), e - 참여(integration)의 3 단계로 나누어 설명하고 있다.

e - 정보 단계는 정부가 일방적으로 정보를 제공하는 단계이고, e - 민원 단계는 시민이 정부에 특정한 서비스를 요구하고 이에 정부가 반응하는 단계이다. e - 참여 단계는 시민이 정부의 정책결정과정에 실질적으로 참여하여 영향을 미치고, 주요 결정사항에 대해서는 투표를 통하여 최종 결정을 내리는 적극적 의미의 참여를 말한다. e - governance는 이러한 단계별 과정을 통해 달성된다고 볼 수 있다.

. e - 정보(information)

1단계는 e - 정보 제공의 단계로 시민들에게 참여에 필요한 각종 정보를 온라인을 통하여 제공하는 것을 말한다. 시민들이 받아보기 원하는 정보를 제공받음으로써 심도 있는 정보를 획득하게 될 뿐만 아니라 이를 바탕으로 더욱 진보된 형태의 참여가 가능하게 될 것이다.

. e - 민원(interaction)

2단계는 정책수렴의 단계로 정부와 시민 간 의사교환이 이루어지는 단계이다. e - 민원의 달성으로 시민들은 온라인으로 정책에 참여할 수 있는 통로를 확보하게 될 것이다. 현재 이루어지고 있는 정책에 대한 평가 및 잘못되고 있는 점들과 불만들이 실시간으로 정책 과정에 투입됨으로써 정부 - 시민 간 상호작용은 매우 긍정적인 효과를 산출하게 될 것이다.

. e - 참여(integration)

3단계는 e - 참여 단계로, 정부의 각종 정책 및 의사결정에 시민들이 직접 참여하여 의견을 표출하고 시민들과 정부가 공동으로 의사결정을 이루어 나가는 단계이다.

3. 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구축 현황

1) 부산지역 인적자원개발 거버넌스 체제

부산인적자원개발 기본 방향은 지역특성에 바탕을 둔 선택과 집중, 지역인적자원개발에 관한 통합적 시스템 구축, 지역인적자원개발을 위한 참여 촉진과 파트너십 제고, 권한과 책임 이양을 위한 분권과 자치를 통한 추진, 지역인적자원개발 기회 확대와 균등화라는 5대 기본방향을 설정하고 있다.

이와 같은 기본방향을 중심으로 “인간존중, 인재중심의 Human - polis” 구축을 비전으로 설정하고 있다. 또한 학교·가정·일터·지역사회에서 학습을 통하여 사회 경제적으로 요구되는 인적자본과 사회적 자본을 형성함으로써 개인의 자아실현 및 고용가능성 증진, 지역경제 경쟁력 제고, 사회적 응집력을 제고함으로써 지역주민 전체 삶의 질 향상과 부산시 및 지역공동체의 지속가능한 발전과 재생 도모를 목표로 하고 있다.

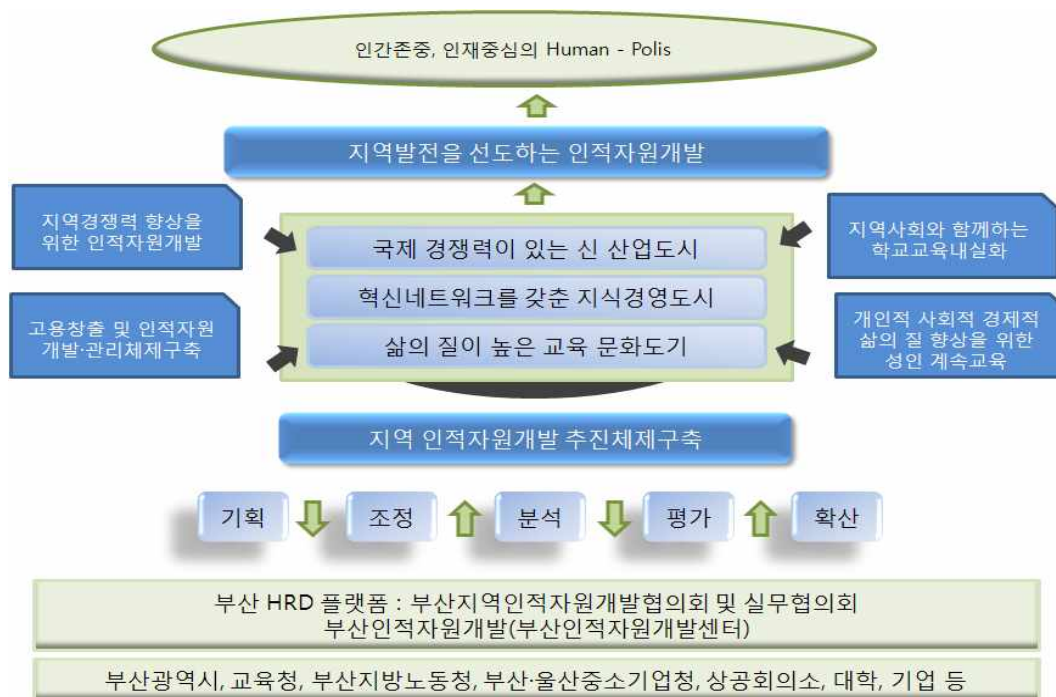
부산인적자원개발을 위한 4대 주요 영역은 지역경쟁력 강화를 위한 인적자원개발, 지역사회와 함께 하는 학교 교육 내실화, 개인적·사회적·경제적 삶의 질 향상을 위한 성인 계속교육, 고용창출 및 인적자원개발 관리 체제 구축에 두고 있다. 부산인적자원개발 모형은 <그림 2-3>과 같다.

부산지역의 인적자원개발 거버넌스 체제는 두 개의 모습으로 형성되어 있다. ‘부산광역시 지역혁신협의회 인적자원개발분과협의회’와 ‘부산인적자원개발원(부산인적자원개발지원센터)이사회 및 운영위원회’이다.

(1) 부산광역시 지역혁신협의회 인적자원개발분과협의회

① 핵심 기능

인적자원개발분과협의회 주요업무 및 기능은 지방대학 육성 및 대학 R & D 역량강화, 산·학·연 연계 강화 및 우수인력 확보, 그리고 인적자원개발, 평생학습 및 직업훈련 등에 맞춰져 있다.

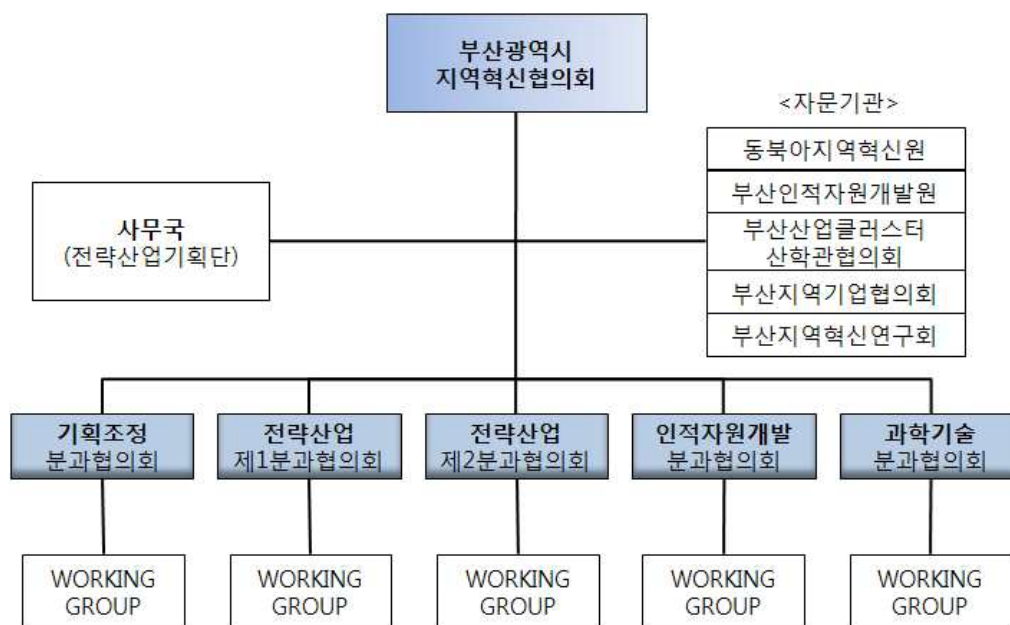


〈그림 2-3〉 부산광역시 인적자원개발 모형

가. 조직 및 구성

‘부산광역시 지역혁신협의회 인적자원개발분과협의회’는 ‘부산광역시 지역혁신협의회’산하의 한 분과이다. ‘부산광역시 지역혁신협의회’산하에는 기획조정분과, 전략산업 제1분과, 전략산업 제2분과, 인적자원개발분과 그리고 과학기술분과 등 5개의 분과협의회가 있다.

인적자원개발분과협의회는 파트너십 형태로 구성된 비상설기구이며, 공공기관·학계·산업계·노동계·직업훈련기관·언론계·여성계 대표 등으로 구성되어 있으며, 대학관계자가 절대 다수를 이루고 있다. 공공기관으로는 부산광역시, 부산광역시의회, 부산광역시교육청, 부산지방노동청, 부산울산중소기업청이 참여하고 있다. 인적자원개발분과협의회가 비상설기구로 설치·운영되고 있기 때문에 협의회의 실무기능은 부산인적자원개발지원센터로 지정된 (재)부산인적자원개발원이 담당하고 있다. 부산광역시 지역혁신협의회 조직도는 <그림 2-4>와 같다.



〈그림 2-4〉 부산광역시 지역혁신협의회 조직도

나. 의사결정 방식

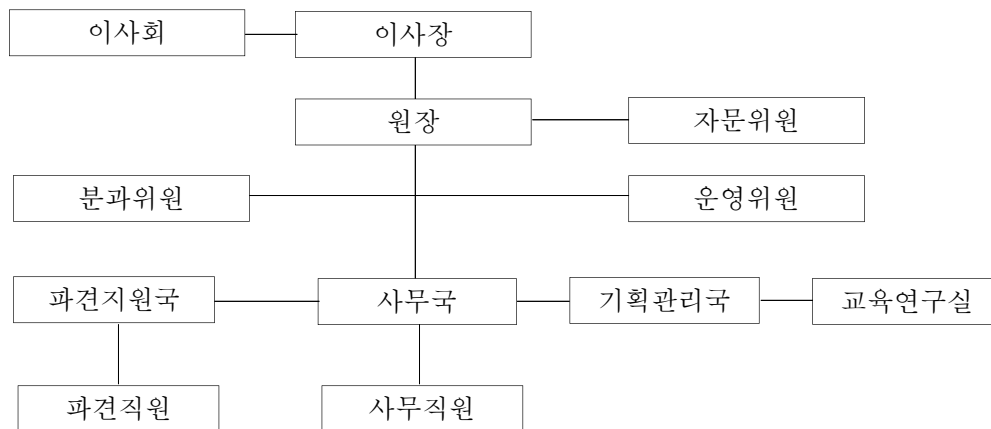
의사결정은 크게 3단계 과정을 거치면서 이루어진다. 부산인적자원개발지원센터인 부산인적자원개발원이 사업계획을 포함한 분과협의회의 주요 심의자료를 작성하여 분과협의회로 상정하면, 분과협의회는 이를 심의하며, 그것은 지역혁신협의회에서 확정된다.

② 부산인적자원개발원(부산인적자원개발지원센터) 운영위원회

가. 핵심사업

부산인적자원개발원은 "지역인적자원개발을 통한 지역발전을 촉진하기 위해 지역인적자원 개발과 관련된 연구, 기획, 용역, 사업, 교육, 훈련 등에 관한 업무를 수행"함을 목적으로 하고 있다.

부산인적자원개발원의 핵심 사업은 연구 및 지원 사업, 지역 인재양성프로그램 사업의 실적 분석 및 평가, 지역인적자원 관련 지표개발 및 정보의 생성·유통·활용, 지역인적자원 관련 파트너십 구축 및 기타 사업 등으로 구성되어 있다. 연구 및 지원 사업으로 부산광역시 인적자원개발 관련 기초·정책연구, 부산광역시 인력수급 중장기 전망 및 계획수립, 부산광역시 인적자원개발기본계획의 시행계획 수립·추진 지원을 들 수 있다.



〈그림 2-5〉 부산인적자원개발원의 조직 구성도

지역 인재양성프로그램 사업실적 분석·평가는 지역 인재양성프로그램의 사업실적, 분석단 구성 및 운영, 지역 인재양성프로그램의 사업실적 분석모형개발 및 기초자료 생성·관리·유통, 지역 인재양성프로그램의 사업실적 분석 및 분석결과 종합, 지역 인재양성프로그램의 사업실적 분석결과를 이용한 지역인적자원개발 정책제안 사업들이 있다. 부산인적자원개발원의 조직 구성도는 <그림 2-5>와 같다.

지역인적자원 관련 지표개발 및 정보의 생성·유통·활용사업에는 지역 인적자원 관련 지표 및 지수 개발, 지역인적자원에 대한 정보 수집·분석·가공 및 데이터베이스 구축, 지역인적자원개발 관련 정보망 구축 및 운영, 지역인적자원개발 관련 정보 생성 및 공유를 위한 정보 공유 체계 확립사업들이 속해 있다. 지역인적자원 관련 파트너십 구축 및 기타사업은 지역인적자원 관련 유관기관 및 단체의 파트너십, 지역인적자원정책 협력망 사업연계 및 지원, 지역인적자원 정책 및 세부 실행방안 개발, 지역인적자원 관련 자료 발간 및 정책 홍보사업 등을 들 수 있다.

나. 운영위원회의 조직과 구성·기능

운영위원회는 산·학·관 등이 참여하는 파트너십 조직이다. 운영위원회 위원은 대학관계자가 절대적인 다수를 차지하고 있으며 공공기관은 부산광역시, 부산광역시의회, 부산광역시교육청, 부산지방노동청, 부산울산중소기업청 참여자와 산업체 대표(부산상공회의소)이다.

산업체 대표의 비중이 지나치게 낮은 형태이며, 운영위원회 역할은 "법인의 주요 사업을 기획 및 계획을 수립하며 심의"하는 것을 명문화함으로써 부산인적자원개발원 운영 및 부산지역 인적자원개발정책의 구상·실행에서 중요한 역할을 수행하고 있다.

③ 부산광역시의 담당 부서

부산광역시에서 지역인적자원개발을 담당하는 주무팀은 경제정책과 내 인적자원개발팀이다. 인적자원개발팀 주요업무는 지역인적자원개발 정책 수립, 지역인적자원개발 종합계획 수립, 지역인적자원개발 사업 분석 및 평가, 지역인적자원개발 DB 구축 및 관리, 지역인적자원개발 관련 법령·제도개선, 지역인적자원개발 양성 프로그램 추진, 글로벌 빌리지(잉글리쉬타운)조성사업, 지방대학 혁신역량 강화사업, 지역인적자원개발 기금 조성 및 관리, 지역인적자원개발 지원센터 운영 및 지도감독 등을 들 수 있다.

부산광역시 주도의 거버넌스는 부산광역시라는 지방자치단체가 주도하고 이에 기초하여 파트너십이 구축·운영되는 형태이다. 이는 거버넌스 체제 가운데에서 초보적 단계의 체제라 할 수 있다. 부산지역 인적자원개발 거버넌스 약점은 구성원들이 지나치게 대학중심으로 이루어져 있다는 점이다. 왜냐하면 대학은 시장에서 수요자 니즈를 충족시킬 수 있는 인적자원개발을 어렵게 하는 구조적 한계를 지니고 있기 때문이다. 따라서 인적자원개발의 수요자인 산업체의 참여를 대폭 늘임으로써 효과적인 인적자원개발정책이 개발·시행되어야 할 것이다.

2) 충북지역 인적자원개발 거버넌스 체제

(1) 지역인적자원개발 거버넌스 구성

충북지역 인적자원개발정책 네트워크는 지방자치단체, RHRD 협의회, 협력기관 실무협의체, 지역인적자원개발 지원센터 등 4개의 참여주체로 구성되어 있다.

충청북도 RHRD 관련 담당 업무는 충청도청 기획관실 교육지원팀이 주무부서로서 관련 정책 및 사업추진을 담당하고 있다. 교육지원팀에서는 충북인적자원개발지원센터가 추진하는 사업지원 및 RHRD 분과협의회 지원업무를 담당하고 있어 실질적으로 지역인적자원개발 관련 업무를 총괄 조정 및 지원하고 있다. 충청북도는 참여정부의 혁신과 분권, 균형발전 정책 추진에 적극 부응하고, 지역발전 역량 결집을 위하여 지역 내 대학연구기관, 기업체, NGO 등이 참여하는 혁신협의체를 구성하고 있다.

가. 충북인적자원개발지원센터

충북인적자원개발지원센터는 지방자치단체의 인적자원개발 정책 수립 등 관련 업무를 지원하는 싱크 탱크 역할을 수행하고 있다. 충북인적자원개발지원센터 조직은 정책관리팀, 시스템지원팀, 사무지원팀의 3개 팀으로 구성되어 있으며, 이외에 지원센터 사업에 대한 심의 및 자문기능을 수행하는 자문위원회를 두고 있다. 센터는 다음과 같은 주요 기능을 수행하고 있다.

- 지역인적자원개발 시행계획 수립 및 추진실적 평가
- 지역인적자원개발 관련 각종 정보의 생산·유통 활용 등을 포함하는 정보 인프라 구축 및 서비스 지원센터로서 기능
- 지역인적자원개발정책 조정·분석·평가·지원 및 기초 연구·조사
- 지역인적자원개발 협의체 주요활동 지원 및 정책개발

충북인적자원개발지원센터 운영은 주요 추진주체의 역할을 상호 균형 있게 분담되도록 하였다. 센터는 사업계획 수립, 관련 보고서 작성, 업무 추진 등 전반적인 업무를 지원하는 역할을 담당하였으며, 충청북도는 협력기관 네트워크 구성, RHRD 분과협의회 지원과 같은 역할

을 담당하였다. RHRD 분과협의회는 대외적인 대화 채널, 인적자원개발 관련 사업계획 심의 조정, 지역인적자원개발 참여 사업자에 대한 평가 등 역할을 담당하고 있다.

나. 지역인적자원개발분과 협의회

지역혁신협의회 산하 분과협의회 형태로 운영되고 있는 지역인적자원개발분과협의회 위원들은 학계 6명, 산업계 3명, 사회단체 1명, 연구원 1명, 도의원 1명, 기타 2명 등 총 14명으로 구성되어 있다.

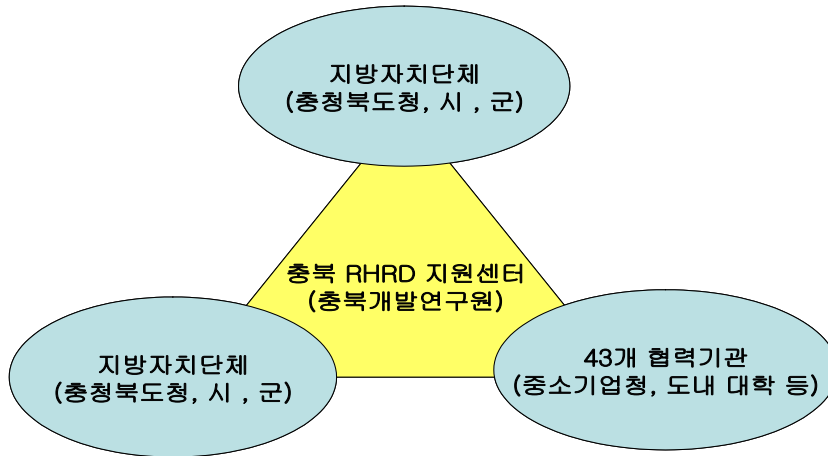
인적자원개발분과협의회는 지역단위 인적자원개발정책 총괄 조정 지원, 지역단위 인적자원개발 기본계획 및 시행계획 수립 지원, 인적자원 관련 중앙정부 추진사업과 연계 협력 및 창구 역할, 지역인적자원개발 관련 기초조사·연구 및 추진상황 점검·평가, 지역인적자원개발 통계 인프라 구축 등 관련 기반 강화, 지역인적자원개발 관련기관 간 유기적 네트워크 구축 등 역할을 수행한다.

다. 지역인적자원개발 협의체

지역인적자원개발 협의체는 행정기관 6, 대학 16, 평생교육 및 직업훈련기관 9, 기업지원기관 8, 시민단체 3, 연구소 1 등 총 43개 유관기관이 참여하는 네트워크 조직으로 다음과 같은 역할을 수행하고 있다.

- . 지역인적자원개발계획 수립 참여 및 협력
- . 지역인적자원개발 시범사업 참여 및 협력
- . 지역 정책현안 논의 및 공동 대응방안 도출을 위한 포럼 공동 개최
- . 기타 지자체 및 지원센터가 요청하는 사항에 대한 협력

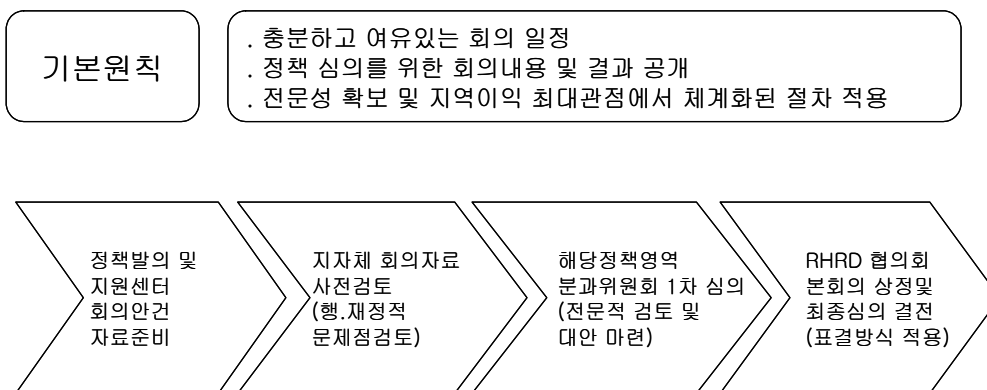
충북지역인적자원개발 정책 네트워크를 살펴보면 <그림 2-6>과 같다.



〈그림 2-6〉 충북지역 인적자원개발 정책 네트워크

(2) 지역인적자원개발 거버넌스 의사결정체계

충북의 지역인적자원개발 거버넌스에 있어 정책적 의사결정은 <그림 2-7>과 같이 RHRD 거버넌스에 참여하고 있는 각 주체의 참여와 협의에 의해 민주적인 절차에 따라 이루어지고 있다.



〈그림 2-7〉 충북지역 인적자원개발 거버넌스 의사결정체계

(3) 지역인적자원개발 혁신사업

충북은 지역인적자원개발을 위한 정보인프라 구축을 위해 RHRD 종합정보시스템을 구축하고 있으며, 도 전역으로 정책 확산을 위한 네트워크 사업으로 다양한 지역인적자원개발 시범 사업들을 추진하였다.

가. 지역인적자원개발 종합정보시스템 구축

충북은 지역인적자원개발과 관련된 데이터 통합·생성 및 관리체제 구축과 충북인적자원개발을 위한 정보지원체계를 구축하기 위하여 인적자원개발 종합정보시스템을 구축하고 있다.

충북인적자원개발 종합정보시스템은 기초정보시스템, 인력수급정보시스템, 산학협력시스템, 사업관리시스템 4대 영역에 DB 구축을 추진하고 있다. 기초정보시스템 관련, 평생교육정보 DB는 충북 도내 평생교육 관련 유관기관과 협력 네트워크를 구축하여 131개 평생교육기관이 참여하도록 유도하였고, 평생교육기관에서 교육하고 있는 1,489개 강좌에 대한 정보를 수록하여 기관별, 강좌별, 지역별 검색이 가능하도록 설계하였다.

지역경제통계 DB는 충북지역의 산업경제와 관련된 통계자료 즉, GRDP, 경기, 고용 등 863개 항목에 대해서 1970년부터 2004년까지 DB 구축이 완료되었다. 이러한 통계자료 활용을 위하여 경기변동 및 경제정책이 지역경제에 미치는 파급 효과를 분석할 수 있는 충북거시계량모형을 개발하였으며, 지역산업인력 수요 예측을 통한 노동시장 수급불균형 완화를 위해 정책수립에 필요한 충북산업인력수급모형을 개발한 상태이다

나. 지역인적자원개발 시범사업

충북의 지역인적자원개발 시범사업은 지역 전략산업 전문인력 양성, 기초교육 및 영재교육 함양, 지역주민 평생교육 강화 및 소외계층 직업능력개발 등 3개 분야에 대한 사업을 지역인적자원개발 유관기관이 참여하는 협력 사업으로 전개하였다. 이를 통해 충북은 전략산업 인력수급 불일치 해소, 지역주민 능력제고, 소외계층 지원을 통한 지역사회 통합 등 현안 목표를 달성하고자 노력하였다.

충북인적자원개발 시범사업은 지역문제를 해결하기 위한 대응방안으로 인적자원 양성기반

확충과 취업을 제고와 연계된 현실적이고 적시적인 사업으로 추진된 것으로 평가 받고 있다.

그러나 지역 유관기관들의 다양한 참여와 협력 가운데 추진된 제반 사업임에도 불구하고 충북의 인적자원개발 사업은 대부분 충북의 전략산업인 IT와 BT 산업 전문 인력 양성에만 초점이 맞추어져 있다는 점, 제조업에 필요한 인력을 양성하고 공급하는 정책으로 일관됨으로써 제조업 중심 인적자원개발 정책의 편재가 심화되는 현상이 나타났다. 따라서 생산적 서비스산업 발전을 통해 고용창출효과를 극대화할 수 있도록 서비스산업에 필요한 인적자원을 개발하고 이를 지원할 수 있는 정책적 접근이 무엇보다도 시급한 것으로 나타났다.

3) e - governance 구현 사례

(1) 국내 e - governance 구현 사례

가. 참여마당신문고

참여마당신문고는 정책제안 및 민원 등 국민의 소리를 취합하는 인터넷상의 단일 창구이다. 참여마당 신문고는 56개 전 중앙행정기관의 관련기능을 통합하고 서비스하고 있다. 참여마당 신문고는 국민들의 고충민원과 국민제안을 제출하기 위해 소관 행정기관을 일일이 찾을 필요 없이 참여마당신문고에 접속해 손쉽게 신청하고, 처리결과를 인터넷으로 열람하고 확인할 수 있다. 이 시스템은 중앙행정기관의 민원과 제안관련 DB를 통합·연계하여 국민들은 참여마당 신문고를 통해 모든 기관에 신청된 민원과 제안의 처리결과를 검색할 수 있게 되고, 자신이 제기하고자 하는 민원·제안과 유사한 처리결과를 참고할 수 있게 된다. 참여마당신문고의 성공은 e - governance 시스템 구축과 연계된다.



〈그림 2-8〉 참여마당신문고 홈페이지

(2) 광역자치단체의 e - governance 정책참여

서울시 등 15개 광역자치단체 홈페이지를 살펴보면, 정책결정과정에 시민들이 참여할 수 있는 공간이 제공되어 있다. 광역자치단체 홈페이지의 자유게시판, 제안마당, 참여코너 등이 있다. 이와 같은 시스템을 통하여 시민들이 자유롭게 자신의 의견을 표현할 수 있고, 정책제안을 가능하게 할 수 있는 공간을 제공하고 있다. <표 2-1>은 광역자치단체 정책결정과 온라인 참여 채널내용이다.

광역자치단체	홈페이지 구성내용
서울시	정책토론방, 전문가 상담, 자유게시판, 창작 제안마당, 입법예고, 시민의견 등
인천시	시민의 소리, 시민 제안방, 시민불편 신고센터, 토론마당, 설문조사 등
부산시	부산시에 바란다. 정책토론방, 혁신방, 제안공모, 여론조사 등

대구시	정책참여, 시민토론, 정책모니터링시스템, 디카존, 자원봉사, 자유게시판 등
울산시	울산시에 바란다, 자유게시판, 신고센터, 칭찬합시다, 정책토론방 등
광주시	참여코너, 제안코너, 시민광고, 자원봉사, NGO 정보방, 설문조사 등
대전시	시민단체, 시민토론, 설문조사, 시민제안, 시민모니터, 이웃사랑, 칭찬 합시다 등
강원도	자유게시판, 칭찬 합시다, 홈페이지 개선사항, 정책마당, 출향도민회 등
제주도	제주도에 바란다, 칭찬 합시다, 자유 게시판, 신고센터, 클린신고센터 등
경남	함께해요, NGO 정보, 혁신분권, 도정 모니터, 클린경남, 여론조사 등
경북	도민의 소리, 토론마당, 도정 혁신방, 여론조사, 도정참여, 모니터, 전문가 Q&A, 사이버 교육, 특강/세미나, 민간단체/NGO 블로그
전남	전남사랑, 마이페이지, 정보제공메일링, 주민참여광장, 행정혁신 공유방, 행정심판정보
전북	업무혁신 공유방, 도민참여공간, 나도 한마디, 알림마당, 행정심판정보, 명예도민증, 자랑스런 전북인대상
충남	충청남도에 바란다, 제안마당, 칭찬합시다, 자유게시판, 설문조사, 사이버토론방, 이벤트, 주민감사청구
충북	충청북도에 바란다, 홈페이지 불편신고, 도민 아이디어방, 도민공무원제안, 사이버정책토론, 도민예산참여방, 참여마당 신문고, 정책제안
경기도	도정참여(정책토론방, 자유토론방, 도민제안, 경기넷 모니터, 자유게시판, 설문조사)

〈표 2-1〉 광역자치단체 정책결정과 온라인 참여 채널

(3) 참여연대와 경실련

참여연대는 e - governance 구현을 위해 사이버 공간상에 인터넷 참여연대를 운영하고 있다. 인터넷 참여연대를 통해 시민이 참여하는 방법은 캠페인 배너를 통해 가능하게 구성되어 있다. 이슈별 캠페인에는 주제별 토론마당, 온라인 투표, 의견과 제안 등 배너를 통해 시민들이 직접 자신의 의견을 제시하고 토론에 참여할 수 있는 통로가 개방되어 있다. 사이버 공간 내 경실련은 '이슈 in 이슈'를 통해 시민들의 참여가 이루어지고 있다. 회원마당, 회원게시판, 회원커뮤니티, 시민강좌 등을 통한 다양한 형태의 시민참여가 가능하다.

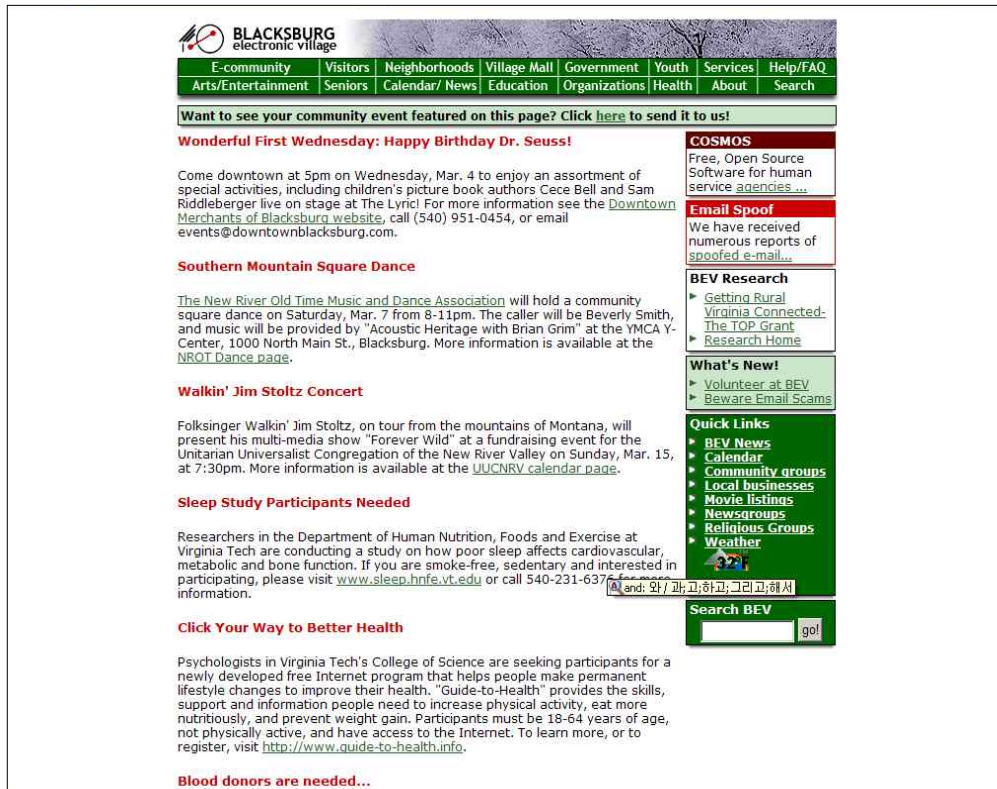


〈그림 2-9〉 참여연대 라이브폴

4) 해외 e - governance 구현 사례

(1) 블랙버그의 전자마을

블랙버그 전자마을은 지역주민들에게 지역정보 뿐만 아니라 다양한 영역에서 정보에 접근할 수 있도록 정보화기반시설들을 제공하고 있다. 전자마을에서 제공하는 서비스는 인터넷 설문조사, 이메일 서비스, 온라인 교육서비스, 전자상거래 서비스, 노년층을 위한 온라인 서비스 등이다.



〈그림 2-10〉 블랙버그 전자마을 홈페이지

전자마을을 통한 설문조사 결과를 반영하여 시당국의 정책을 반영하고, 이메일 서비스를 통해 학교와 가정 간 상시적인 연계를 유지하며, 온라인 교육서비스를 통해서 학생들에게 다양한 방식의 교육을 제공한다. 전자마을을 통해 시당국은 지역사회를 위해 폭넓은 정보를 제공하고, 시민들은 교육, 사업, 문화·예술 등 다양한 분야에 대한 정보를 획득한다. 전자마을은 ‘네트워크 커뮤니티 공동활용 확대’라는 비전하에서 지역정부와 민간부문이 파트너십을 형성하고 있다.

(2) 싱가포르 정부



〈그림 2-11〉 싱가포르 홈페이지

싱가포르 정부는 시민들의 참여와 관심을 한층 더 끌어 올려 시민들에게 더 가까운 정부로 거듭날 수 있도록 대중의 소리를 모으기 위한 곳 (REACH)을 재정비하였다. REACH를 통하여 데이터베이스 체제를 구축, 보다 많은 시민들의 견해들이 정부의 정책을 만드는데 반영하도록 하였다. 싱가포르 전자정부 사례는 보다 많은 시민의 의견을 정책의사결정에 반영하기 위해 데이터베이스를 구축하여 시스템적으로 운영하고 있다.

제3장 충남지역 e - governance 실태 및 분석

1. 충남지역 인적자원개발 현황

1) 충남지역 인적자원개발 여건

충남지역은 산업기술 인력의 지역 내 양성 및 공급기반 구축이 미흡한 실정이다. 인적자원 공급체계 측면에서도 중·고등·대학교 등 상급학교 진학률이 감소하고, 취업률은 낮아지고 있으나, 인구에 비해 상대적으로 많은 고등교육기관이 분포하고 있으며, 대학과 지역산업 연계구조 역시 취약한 실정이다.

인적자원 활용이라는 측면에서도 교육·훈련체계와 노동시장 불일치로 대졸취업자 30% 이상이 비전공 분야에 취업하고 있고, 지역산업인력의 역외유출로 인력부족현상을 경험하고 있으며, 충청남도의 전략산업인 전자·정보기기산업, 자동차·부품산업, 첨단문화산업, 농축산 바이오산업 분야의 교수 및 학생수가 부족한 실정이다.

충청남도의 인적자원 개발 및 활용 관련사업 운영은 지역인적자원개발법기본법을 바탕으로 2004년부터 수행되었다. 충청남도에서는 지역인적자원업무를 전담하는 인적자원개발지원센터를 2004년 개소하였다. 인적자원개발지원센터 주요 업무는 다음과 같다.

첫째, 지역인적자원개발 시행 계획 수립 및 추진 실적 평가

둘째, 지역인적자원개발관련 각종 정보 생산·유통·활용 등을 포함하는 정보인프라 구축 및 서비스 센터로서의 기능

셋째, 지역인적자원개발 정책의 조정·분석·평가·지원 및 기초연구·조사

넷째, 지역인적자원개발 협의체의 주요활동 지원 및 정책 개발

다섯째, 기타 지방자치단체가 필요성을 인정하는 업무 추진 등

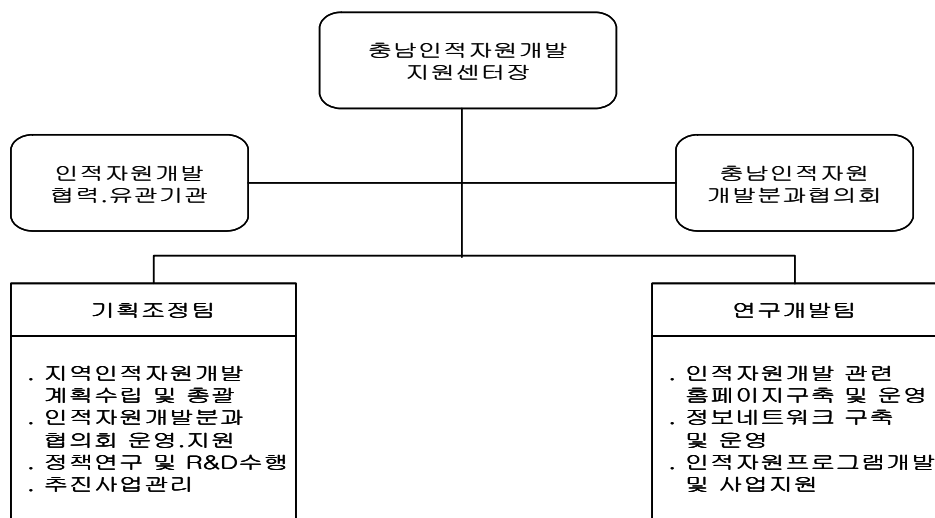
2) 충남지역 인적자원개발 지원을 위한 센터 설립 · 운영

충남지역 인적자원개발의 문제점을 개선하고 인적자원개발의 효율적 추진을 위해 2004년 ‘충남인적자원개발지원센터’가 지정되었다.

충남인적자원개발지원센터는 센터장 1인, 연구개발팀 2인으로 총 5명의 연구진으로 구성되어 있다. 센터장의 경우 충남발전연구원 연구진이 기존의 업무와 함께 겸직으로 센터장 업무를 수행한다. 센터장은 연구부분과 센터운영 전반을 총괄한다. 연구기획팀은 연구기능을 중심으로 운영되며, 책임연구원 1인과 초빙연구원 1인으로 구성되어 있다.

연구기획팀은 기획과제, 현안과제, 지역인적자원개발계획, 각종 공모사업 지원과 같은 형식의 연구과제에 참여한다. 연구개발팀은 중점사업 운영과 D/B 구축 및 인적자원 관련 기초조사, 센터 운영이 주요 업무이다. 연구개발팀은 연구원 1인으로 구성되어 있다.

기획조정 및 연구개발팀 이외에 자문 및 심의 기구로 지역혁신협의회 산하 인적자원개발분과협의회와 인적자원개발 협력 및 유관기관으로 특별행정기관, 대학, 기업지원기관 등이 파트너로 참여하고 있다. 인적자원개발분과협의회는 행정기관, 대학, 기업, 연구소를 중심으로 24명의 위원으로 구성되어 있고, 인적자원개발 협력 및 유관기관은 행정기관 6개, 대학 28개, 기업지원기관 6개, 평생교육기관 3개, 여성관련기관 3개, 연구소 2개 등으로 구성되어 있다. 충남 인적자원개발지원센터 조직도는 <그림 3-1>과 같다.

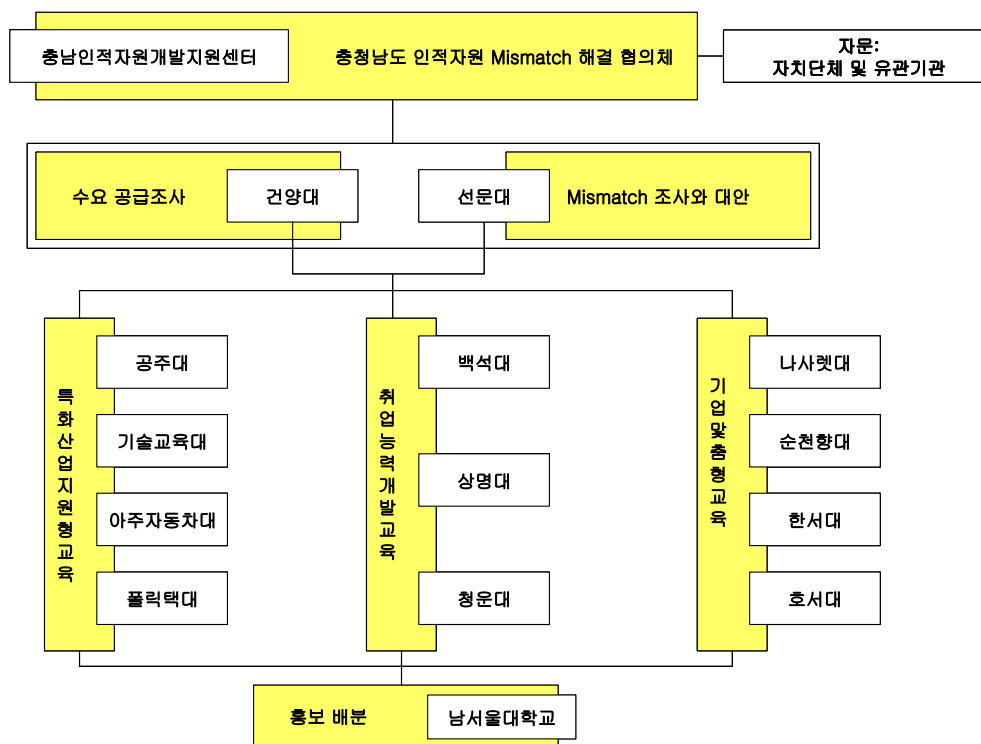


〈그림 3-1〉 충남인적자원개발지원센터 조직도

초기 2004년도 주요 사업내용은 지역인적자원개발계획 수립을 시작으로 지속되어 왔다. 연구개발, 중점사업운영, D/B 구축 및 운영, 협의회 운영과 같이 4개 분야로 대별될 수 있다. 이 가운데 연구개발 사업은 초기년도 지역인적자원 기본계획과 실행계획 수립을 중심으로 지속적으로 운영되었다.

2005년도는 기본계획과 실행계획 수정 및 보강계획, 평생학습도시 기반시설조사가 수행되었으며, 2006년도는 Global standard 인재육성을 위한 영어마을 기초공사, 공공기관 이전 관련 HRD 영향평가 연구, 민족문화정신허브 설립을 위한 기본구상, 충청남도 평생학습도시 실태 분석 및 발전방안 연구 등이 이루어졌다.

2007년은 지속적인 지역의 현황분석과 지역의 발전방향에 발맞춘 지역인적자원개발과 배분이라는 부분에 관심을 갖고 사업을 운영하였다. 2007년의 경우, 교육인적자원부의 R - pack 사업을 통해 충청남도 14개 대학 1,260여명의 대학생이 취업을 위한 전문적인 교육을 받음으로써 지역의 고용시장에서 발생하는 인적자원의 mismatch를 최소화 하도록 하였다. <그림 3-2>는 R - Pack 사업의 기본구상을 보여주고 있다.



〈그림 3-2〉 R - Pack 사업의 기본구상

3) 충남지역 인적자원개발기본계획의 비전과 목표

충남인적자원개발기본계획은 ‘신뢰하는 학습공동체, 경쟁력 있는 지역사회’를 비전으로 설정하고, ‘도민의 기초역량 강화를 통한 자아실현’, ‘사회자본 배양을 통한 지역공동체 형성’, ‘지역경쟁력 강화를 통한 신 성장 중심지역 도약’ 등을 목표로 제시하였다. 구체적인 목표는 다음과 같다.

(1) 도민의 기초역량 강화를 위한 인적자원개발

충남인적자원개발계획 가운데 도민의 기초역량강화를 위한 인적자원개발은 평생학습추진 기반 조성, 기초역량 강화를 위한 학교교육 내실화, 사회적 자본형성을 위한 지역사회교육 강화, 지역사회와 함께하는 대학교육 등 정책과제로 구성되어 있다. 정책과제별 목표는 다음과 같다.

첫째, 평생학습추진기반조성은 주민 삶의 질과 사회적 자본 형성을 위한 공공적 평생교육지원체제 구축, 충남지역평생교육정보센터 구축, 주민들의 적극적인 관심과 참여의식 제고를 위한 평생학습문화 진흥, 주민의 평생교육 만족도를 향상시키기 위한 평생교육 전문화에 목표를 두고 있다.

둘째, 기초역량 강화를 위한 학교교육 내실화는 수요자 중심의 교육복지 구현을 위한 학교 프로그램 다양화, 단위학교 수준에서 학교조직 변화를 위해 스스로 노력할 수 있는 역량개발을 통한 단위학교 책임경영제 정착, 충청남도 교육 및 일반 행정 조직 연계를 통한 학교교육 보완체제 구축, 학교교육 효과성 증진을 위한 지역사회 지원체제 강화, 농어촌학교 회생을 위한 지방정부와 교육청 간 협조체제 구축, 지역사회와 함께하는 학교 만들기 등이다.

셋째, 사회적 자본형성을 위한 지역사회교육강화는 사회교육 활성화를 통한 지역주민 간 사회적 연대감 형성, 사회교육 시설 간 역할분담 및 연계를 통한 파트너십 발휘, 사회교육시설 및 프로그램 관련 정보축적 및 공유, 주민의 생애발달 및 직업적 특성을 고려한 프로그램 개발, 문화교육 운동을 통한 지역주민의 감수성 함양, 사회교육 기회 확충을 통한 소외계층 삶의 질(質) 제고 등에 목표를 두었다.

넷째, 지역사회와 함께하는 대학교육은 지역혁신시스템의 중추기능으로서 역할 강화, 지역사회 지식기반 창출 및 확산을 위한 R & D역량 제고, 지역산업과 연계한 인력양성을 통한

지역경쟁력 강화, 지역주민 고등교육 기회제공을 통한 인재개발, 지역주민 평생학습교육 기회 제공을 통한 삶의 질 향상 등에 목표를 두었다.

(2) 지역경쟁력 강화를 위한 인적자원개발

지역경쟁력 강화를 위한 인적자원개발은 지역산업 인력육성, 전문화된 농업·농촌인력 양성, 여성의 능력개발 기회확대, 공공부문 인력개발 활성화, 문화예술 전문 인력 육성 체제화 등 정책과제로 구성되어 있다. 정책과제별 목표는 다음과 같다.

첫째, 지역산업 인력육성은 인적자원개발을 통한 지역경제 성장 동력 창출, 지역 전략산업 및 지역산업 인력수급체계 구축, 지식기반경제사회에 대응한 평생학습사회 실현, 지역 인적자원개발 및 관리체계 구축 등에 목표를 두었다.

둘째, 전문화된 농업·농촌인력 양성은 신규창업농과 후계농업인력 육성 및 지원강화, 농업 대체인력 육성 및 지원강화, 기존농업인 경영혁신 유도, 기업적 농업경영 환경조성 등 다양한 지원체계 확립, 농촌여성인력의 전문화와 육성 등에 목표를 두었다.

셋째, 여성의 능력개발기회 확대는 지식정보산업 기반사회 주역으로서 여성의 인적자원개발 방향 정립, 지역전략산업과 연계한 여성인적자원 개발과 활용, 여성인적자원의 지속 가능한 개발환경 구축을 위한 사회문화적 지원체제 확립, 다양한 여성인적자원 능력개발과 활용을 위한 지원체제 구축, 지역 여성의 요구에 부응하는 평생학습기반 구축을 통한 사회참여 제고 및 삶의 질 향상 등에 목표를 두었다.

넷째, 공공부문 인력개발은 충청남도 공무원 신규수급체계 합리화, 재직자 혁신역량 강화를 위한 교육프로그램 개발, 공공부문 경쟁력 강화를 위한 제도개선, 여성공무원에 대한 적극적 인사관리 등에 목표를 두었다.

다섯째, 문화예술 전문 인력 양성은 자율 분권 참여의 기초 아래 개성 있는 문화예술 전문 인력 양성, 지역전통문화의 지식자산화로 문화적 저력에 바탕을 둔 지식문화 충남기반 마련, 문화정체성 확립을 위한 지역전통문화 활성화, 창의적인 문화예술 인력양성 공급 지원체제 및 산·학·연·관 연계 확대, 문화예술 각 분야 간 유기적 네트워크 구축, 문화예술로 아름답고 풍요로운 지역공동체 실현 등에 목표를 두었다.

(3) 인적자원개발 인프라 및 추진체제 구축

인적자원개발 인프라 구축을 위해 광역자치단체 인적자원개발 담당부서 시설 및 확충 재정비, 기초자치 단체 평생교육관련 부서 개편 및 인적자원개발담당 공무원 배치, 교육청, 지방노동청, 중소기업청 등 인적자원개발담당기관들 인적자원개발기능 확대, 충남인적자원개발정보망 자료구축 및 조사 분석 등을 제시하고 있다. 이를 통해 지역 인적자원개발 주체 간 유기적 네트워크 체제 구축, 지역인적자원개발협의회 기능 강화 등을 위해 노력하고 있다.

2. 충남지역 인적자원개발 및 활용을 위한 거버넌스 모델 구축을 위한 설문조사

1) 지역인적자원개발 거버넌스 구축 관련 설문조사 결과

본 조사는 충남지역에 소재한 인적자원개발 담당자 및 전문가 250명을 대상으로 우편 및 전자메일을 통해 2008년 12월부터 2009년 2월말 까지 실시했다. 주요 조사항목으로는 지역인적자원개발정책 성과, 지역인적자원개발정책 우선대상, 지역인적자원개발센터 역할, 지역인적자원개발을 위한 governance 체제, 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구성을 위한 지역혁신협의회 구성, 인적자원개발기본계획의 수립 시 관련기관(주체)의 구성기관 간 연계·협력, 지역혁신협의회 및 관련기관 간 역할분담 및 네트워크 구축·운영 등을 조사하였다. 뿐만 아니라 지역 내 인적자원개발 관련(기업, 대학, 교육훈련기관, 연구기관, 중앙정부, 중앙정부의 사무소, 기업체, 상공회의소)간 연계 현황, 지역인적자원개발 거버넌스 연계기관 간 연계내용, 지역인재육성 및 활용을 위한 governance 모형 및 단계적 접근 전략, 지역 인재육성 및 활용을 위한 e - governance 체제 모델 구축 및 활성화 방안에 대해 설문조사 하였다. 설문지 회수는 250명 가운데 105명이 응답하여 42%의 회수율을 보였다.

(1) 지역인적자원개발 성과

가. 지역인적자원개발정책 성과 달성도

지역인적자원개발 성과를 파악하기 위하여 인적자원개발정책의 성과달성 정도, 지역인적자원개발정책의 우선대상, 지역인적자원개발 지원센터의 현재와 미래 역할 등에 대해 질의 하였다.

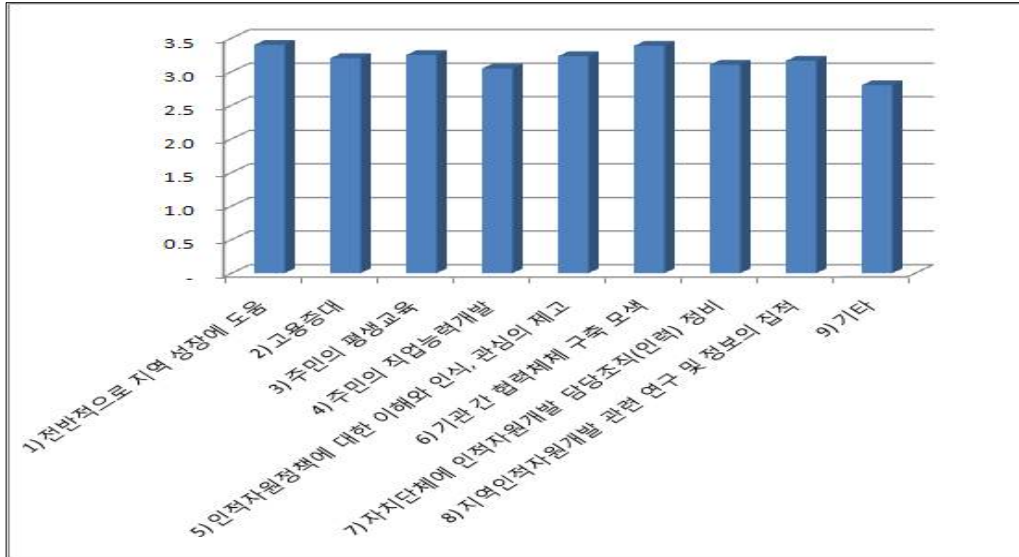
인적자원개발정책 성과달성 정도에 대해서는 <표 3-1>에서 보여주는 바와 같이 전반적으로 지역성장에 도움이 되었다(3.4), 고용증대(3.2), 주민의 평생교육(3.2), 주민의 직업능력개발(3.0), 인적자원정책에 대한 이해와 인식, 관심의 제고(3.2), 기관 간 협력체제 구축 모색(3.4), 자치단체에 인적자원개발 담당조직(인력)정비(3.1), 지역인적자원개발 관련 연구 및 정보의 집적(3.2), 기타(2.8) 순으로 나타났다.

지역인적자원개발정책 성과달성 정도	평균
1) 전반적으로 지역 성장에 도움	3.4
2) 고용증대	3.2
3) 주민의 평생교육	3.2
4) 주민의 직업능력개발	3.0
5) 인적자원정책에 대한 이해와 인식, 관심의 제고	3.2
6) 기관 간 협력체제 구축 모색	3.4
7) 자치단체에 인적자원개발 담당조직(인력) 정비	3.1
8) 지역인적자원개발 관련 연구 및 정보의 집적	3.2
9) 기타	2.8

〈표 3-1〉 인적자원개발 정책 성과달성 정도

주) 1 : 매우 낮다 2 : 낮다 3 : 보통이다 4 : 높다 5 : 매우 높다

이와 같은 결과를 통하여 볼 때 충남지역의 경우, 지역에서 인적자원개발정책 성과달성 정도에 대해서는 비교적 긍정적(보통이다)인 인식을 보여주는 것으로 나타났다. <그림 3-3>은 지역인적자원개발정책 성과달성 정도를 보여주고 있다.

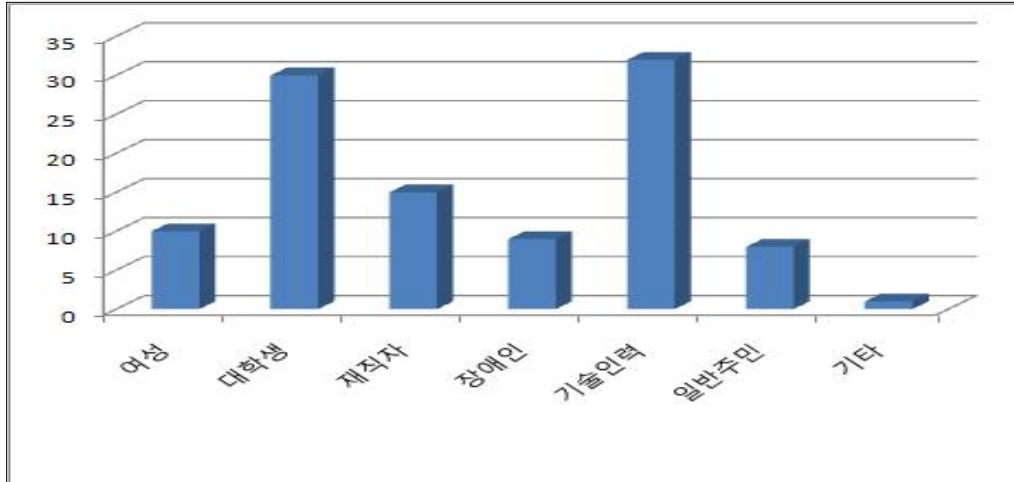


〈그림 3-3〉 인적자원개발 정책 성과달성 정도

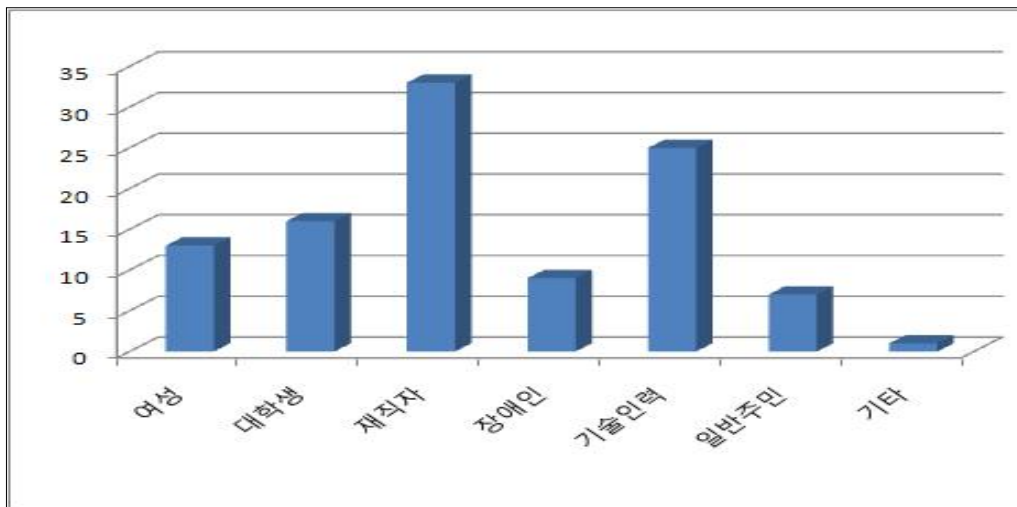
나. 지역인적자원개발정책 우선대상

지역인적자원개발정책 우선대상과 관련 질의하였다. 응답 가운데 지역인적자원개발정책의 우선대상 가운데 1순위는 <그림 3-4>와 <그림 3-5>에서 보여주는 바와 같이 전체 응답자(105명) 가운데 기술인력(32명), 대학생(30명), 재직자(15명), 여성(10명), 장애인(9명)순으로 나타났다. 지역인적자원개발정책 우선대상 2순위에서는 재직자(33명), 기술인력(25명), 대학생(16명), 여성(13명)의 순으로 나타났다.

지역인적자원개발정책 우선대상이 재직자와 기술인력 그리고 대학생을 중심으로 지역인적자원개발정책 프로그램 구축에 관심을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 현상은 경영환경의 어려움이 반영한 것으로 판단되며, 이는 재직자를 중심으로 인적자원개발정책이 일회성 행사가 아니라 경쟁무기(competitive weapon)를 득할 수 있는 평생교육의 개념으로 인식의 전환이 이루어지고 있는 현상이라 하겠다.



〈그림 3-4〉 지역인적자원개발정책 우선대상 1순위



〈그림 3-5〉 지역인적자원개발정책 우선대상 2순위

다. 지역인적자원개발 지원센터 역할

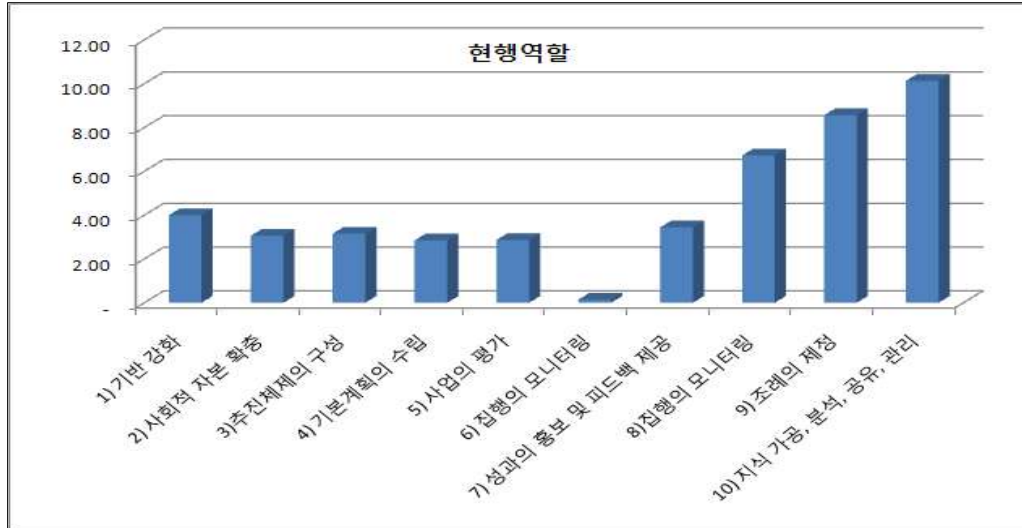
지역인적자원개발 지원센터가 수행하고 있는 현재·미래 역할 중요도를 파악하기 위하여 11개 항목을 중심으로 질의하였다. <표 3-2>에서 보는 바와 같이 현재 역할보다 미래의 지역인적자원개발 지원센터의 역할을 더욱 중요하게 인식하는 것으로 나타났다. 현 시점에서 지역

인적자원개발 지원센터가 수행해야 하는 중요 역할에는 지역인적자원 집행 모니터링(3.16), 인적자원개발 조례 제정(2.85), 인적자원개발 지식 가공, 분석, 공유, 관리(2.87)등으로 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

지역인적자원개발 지원센터 역할	현재 · 미래	평균
1) 지역인적자원개발 기반 강화	현재	3.11
	미래	4.01
2) 사회적 자본 확충	현재	2.92
	미래	3.68
3) 지역인적자원개발 추진체제 구성	현재	3.06
	미래	3.88
4) 지역인적자원개발 기본계획 수립	현재	3.20
	미래	3.86
5) 지역인적자원개발사업 평가	현재	3.03
	미래	3.84
6) 지역인적자원개발 집행 모니터링	현재	2.99
	미래	3.79
7) 인적자원개발 성과의 홍보 및 피드백 제공	현재	3.06
	미래	3.90
8) 지역인적자원개발 집행 모니터링	현재	3.16
	미래	3.75
9) 인적자원개발 조례 제정	현재	2.85
	미래	3.70
10) 인적자원개발 지식 가공, 분석, 공유, 관리	현재	2.87
	미래	3.83
11) 기타	현재	0.14
	미래	0.12

〈표 3-2〉 지역인적자원개발 지원센터 역할

주) 1: 매우 낮다 2: 낮다 3: 보통이다 4: 높다 5: 매우 높다



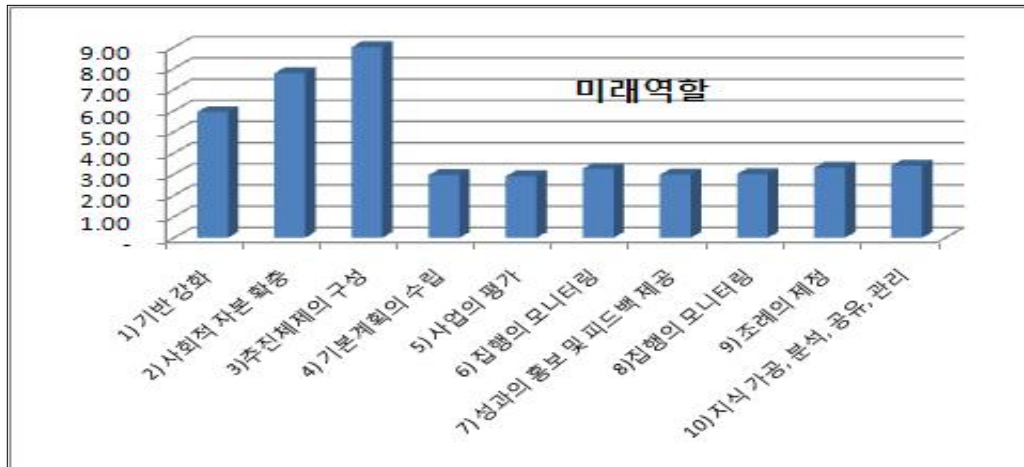
〈그림 3-6〉 지역인적자원개발 지원센터 역할(현재)

지역인적자원개발 지원센터가 수행해야 할 미래 역할을 살펴보면 지역인적자원개발 기반강화(4.01), 사회적 자본 확충(3.68), 지역인적자원개발 추진체제 구성(3.88), 지역인적자원개발 기본계획 수립(3.86), 인적자원개발 성과 홍보 및 피드백 제공(3.90), 인적자원개발 지식 가공, 분석, 공유, 관리(3.83) 등으로 나타났다. 주목할 만한 것은 '지역인적자원개발 기본계획 수립'과 지역인적자원개발 추진체제 구축, 그리고 인적자원개발 성과 홍보 및 피드백 제공 등을 지역인적자원개발 지원센터가 수행해야 할 미래의 주요 역할로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

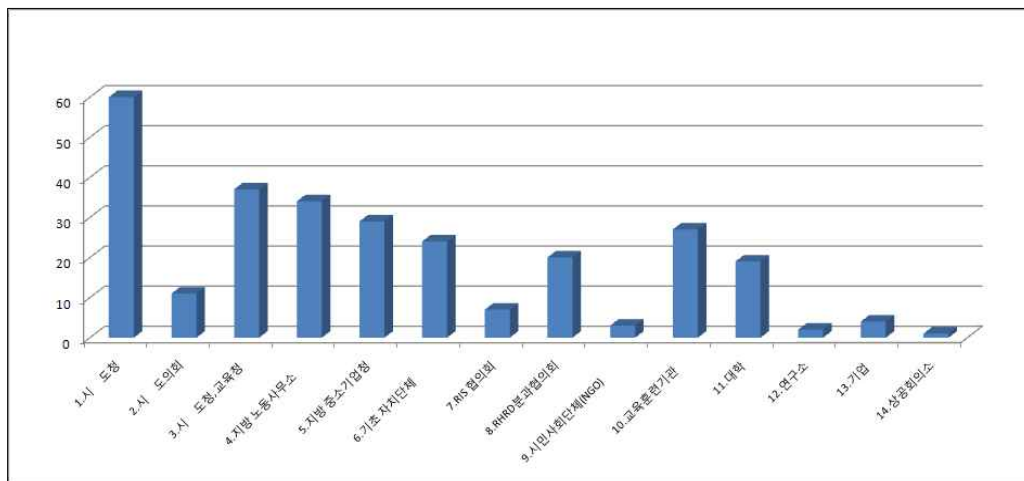
(2) 지역인적자원개발을 위한 governance 체제에 대한 질문

가. 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구성기관

지역인적자원개발을 위한 governance 체제 구성기관에 대한 질의 결과, <그림 3-8>에서 나타난 바와 같이 전체 응답자(105명) 가운데 시·도청·교육청(37명), 지방 노동사무소(34명), 지방중소기업청(29명), 교육훈련기관(27명), 기초자치단체(24명), RHRD 분과협의회(20명)으로 거버넌스 체제 구성기관이 다른 기관에 비해 높음을 알 수 있다. 반면, RIS협의회(7명), NGO(3명), 기업(4명), 상공회의소(2명)는 아직까지 원활하게 연계되지 않는 것으로 나타났다.



〈그림 3-7〉 지역인적자원개발 지원센터 역할(미래)



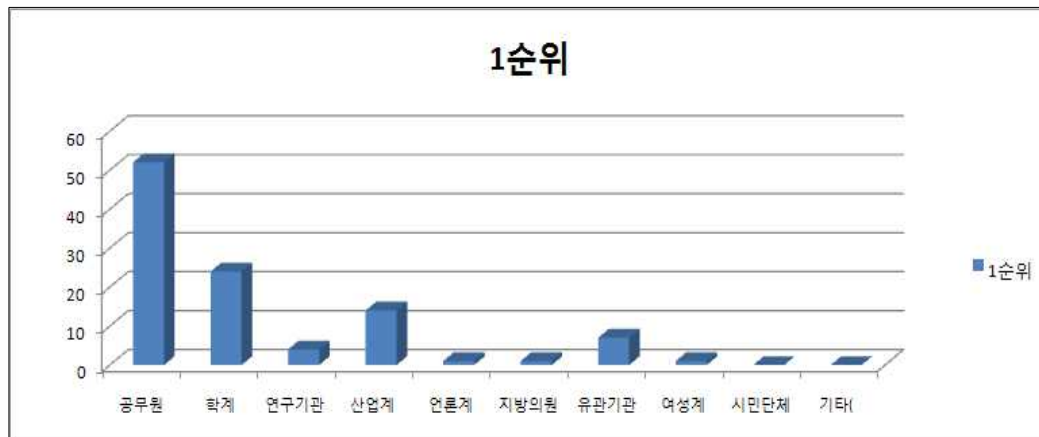
〈그림 3-8〉 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구성기관

나. 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구성을 위한 지역혁신협의회 구성

지역인적자원개발 거버넌스 체제 구성을 위한 지역혁신협의회 구성 현황에 대하여 10개 항목으로 나누어 질의하였다. 지역혁신협의회 구성에 대하여 질의한 결과, <그림 3-9>에서 보듯이 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구성을 위한 지역혁신협의회 구성은 공무원(52명), 학계(24명), 산업계(14명) 그리고 유관기관(7명) 순으로 나타났다.

응답에서 볼 수 있듯이 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구성을 위한 지역혁신협의회 구성

이 전체적으로 공무원과 학계 구성원들로 구성되는 것으로 판단할 수 있다. 이와 같은 결과는 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구축과 관련된 지역혁신협의회 구성이 인적자원개발 유관기관과 여성계, 시민단체에 대한 의견 수렴이 대체적으로 낮게 구성됨으로써 현장의 목소리를 반영하는 현장중심형 지역협의회 구성을 기대하는 것임을 나타내는 것으로 판단된다.



〈그림 3-9〉 거버넌스 체제 구성을 위한 지역혁신협의회 구성

(3) 지역인적자원개발을 위한 연계 현황

가. 지역 내 관련기관(주체)들의 구성기관 간 연계·협력

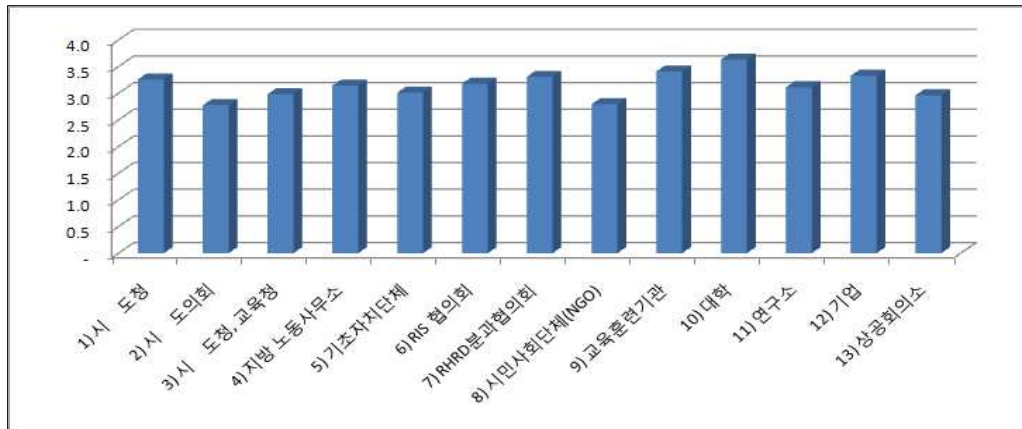
인적자원개발기본계획 수립 시행과정에서 지역 내 관련기관(주체)들의 구성기관 간 연계·협력관계에 대하여 질의하였다. 응답결과 지역인적자원개발기본계획(2.96), 관련기관 간 업무연계·협력(2.92)으로 나타났다. 이와 같은 결과를 통하여 충남지역의 경우, 지역인적자원개발을 위하여 지역 내 관련기관(주체)의 연계·협력관계는 비교적 낮은 것으로 나타났다. 지역인적자원개발기본계획 수립에 있어서 지역혁신협의회 및 관련기관 간 역할분담 및 네트워크 구축·운영에 대한 응답에서는 지역혁신협의회(2.9), 관련기관 간 역할분담 및 네트워크 구축·운영(3.0)으로 이루어지는 것으로 나타났다.

나. 지역인적자원개발 협의회 참여 구성기관 간 연계·협력관계

현재 구성된 또는 향후 구성될 지역인적자원개발 협의회에 참여하는 구성기관 간 연계·협력관계에 대하여 질의하였다. <표 3-3>에서 보는 바와 같이 대학(3.63), 교육훈련기관(3.41), 기업(3.33), 연구소(3.11)순으로 나타났다.

지역인적자원개발 협의회 참여 구성기관 간 연계·협력관계	평균
1) 시 도청	3.3
2) 시 도의회	2.8
3) 시 도청, 교육청	3.0
4) 지방 노동사무소	3.1
5) 기초자치단체	3.0
6) RIS 협의회	3.2
7) RHRD분과협의회	3.3
8) 시민사회단체(NGO)	2.79
9) 교육훈련기관	3.41
10) 대학	3.63
11) 연구소	3.11
12) 기업	3.33
13) 상공회의소	2.96
14) 기타	3.29

〈표 3-3〉 지역인적자원개발협의회 참여 구성기관 간 연계·협력관계



〈그림 3-10〉 지역인적자원개발협의회 참여 구성기관 간 연계·협력관계

주) 1 : 매우 낮다 2 : 낮다 3 : 보통이다 4 : 높다 5 : 우 높다

이와 같은 결과를 통하여 지역인적자원개발을 위한 지역인적자원개발 협의회 참여 구성기관 간 연계·협력관계는 보통이라는 의견이 지배적이다. 지역인적자원개발을 위한 구성기관 간 연계·협력관계에 대한 인식의 정도가 보통 수준임에도 불구하고, 현재 구성된 지역인적자원개발 협의회에 참여하는 구성기관 간 연계·협력관계는 활성화 되지 못한 것으로 판단된다.

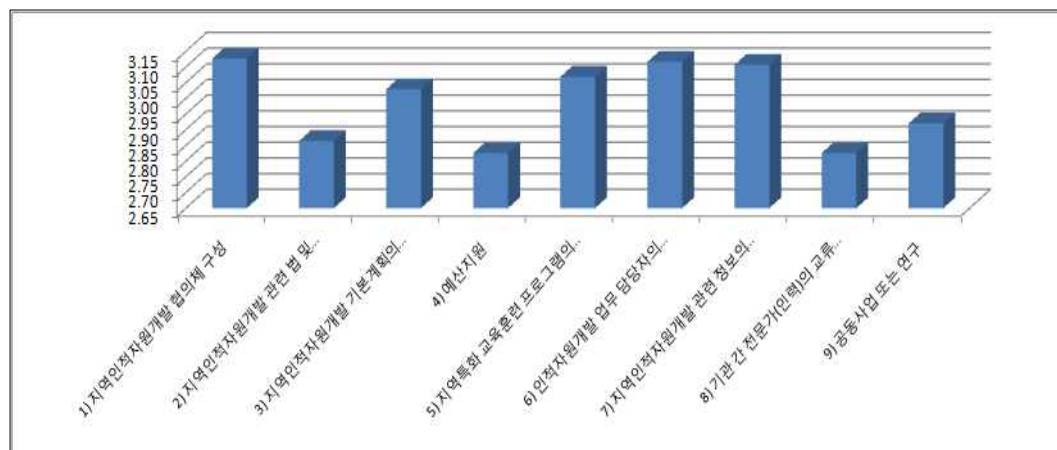
다. 지역 내 인적자원 관련기관 간 연계

지역 내 인적자원 관련기관 간 연계	평균
1) 지역인적자원개발 협의회 구성	3.13
2) 지역인적자원개발 관련 법 및 제도 정비	2.86
3) 지역인적자원개발 기본계획 수립과 평가	3.03
4) 예산지원	2.83
5) 지역특화 교육훈련 프로그램 개발 및 보급	3.07
6) 인적자원개발 업무 담당자 전문역량 강화	3.12
7) 지역인적자원개발 관련 정보 교류	3.11
8) 기관 간 전문가(인력)의 교류 또는 파견	2.83
9) 공동사업 또는 연구	2.92

〈표 3-4〉 지역 내 인적자원 관련기관 간 연계

주) 1 : 전혀 없다 2 : 별로 없다 3 : 보통이다 4 : 잘되고 있다 5 : 매우 잘되고 있다

지역 내 인적자원개발 관련(기업, 대학, 교육훈련기관, 연구기관, 중앙정부, 중앙정부의 지방사무소, 기업체, 상공회의소)간 연계 현황에 대하여 질의하였다. 응답결과 <표 3-4>에서 보는 바와 같이 인적자원개발 업무 담당자의 전문역량 강화(보통, 3.12), 지역인적자원개발 관련 정보 교류(3.11), 지역특화 교육훈련 프로그램 개발 및 보급(3.07) 등으로 나타났다. 반면, 지역인적자원개발 관련 법 및 제도 정비(2.86), 기관 간 전문가(인력)의 교류 또는 파견(2.83), 공동사업 또는 연구(2.92)로 나타나 인적자원개발을 위하여 지역 내 인적자원 관련기관 간 연계는 활성화 되지 못한 것으로 판단된다.



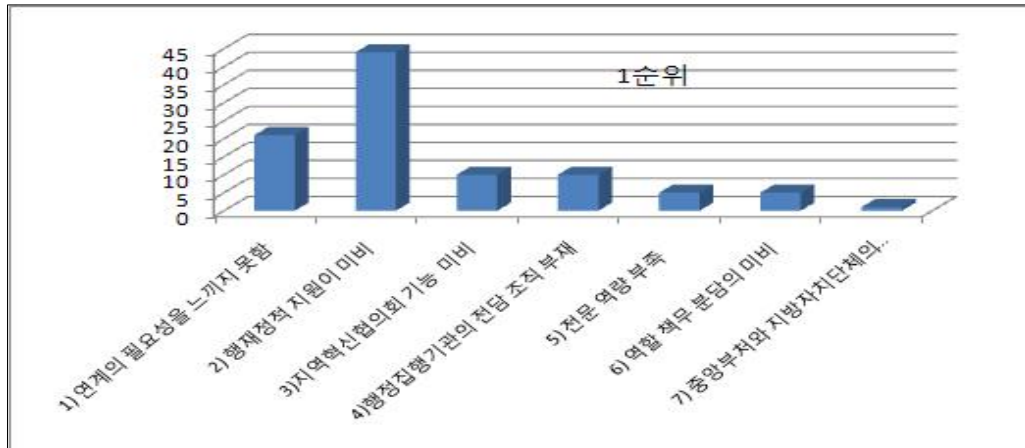
〈그림 3-11〉 지역 내 인적자원 관련기관 간 연계

라. 기관 간 연계·협력 부재 이유

기관 간 연계·협력 부재 이유	1순위
1) 연계의 필요성을 느끼지 못함	21
2) 행 · 재정적 지원 미비	44
3) 지역혁신협의회 기능 및 협의 의사결정 기제 미비	10
4) 지방자치단체, 시·교육청 등 행정집행기관 전담조직 부재	10
5) 전문역량 부족	5
6) 역할 · 책무 분담 미비	5
7) 중앙부처와 지방자치단체 연계 부족	1
8) 기타	1
9) 연계가 잘 이루어지고 있다.	0

〈표 3-5〉 기관 간 연계·협력 부재 이유

지역인적자원개발 거버넌스 체제 구축 관련, 기관 간 연계·협력 부재 이유에 대한 질의에서는 <표 3-5>에서 보는 바와 같이 행·재정적 지원 미비(44명), 연계의 필요성을 느끼지 못함(21명), 지역혁신 협의회 기능 및 협의 의사결정 기제 미비(10명), 지방자치단체, 시·도교육청 등 행정집행기관의 전담조직 부재(10명) 순으로 나타났다. 이와 같은 결과를 토대로 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구축을 위한 추진체계는 마련되어 있으나, 실제 기관 간 연계 협력은 행·재정적 지원 미비와 연계 필요성에 대한 인식부족으로 나타났다.



〈그림 3-12〉 기관 간 연계·협력 부재 이유

(4) governance 모형 및 단계적 접근 전략

가. governance 모형

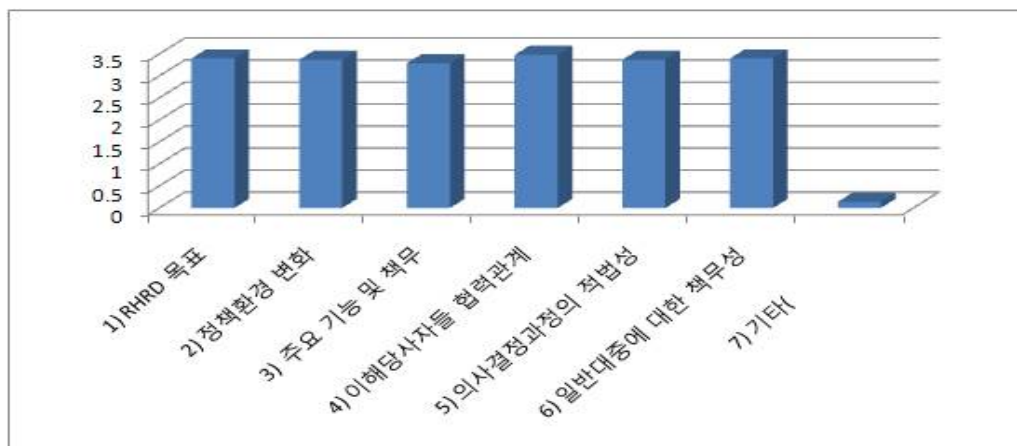
지역 인재육성 및 활용을 위한 governance 모형 및 단계적 접근 전략에 대하여 질의하였다. <표 3-6>에서 알 수 있듯이 지역 인재육성 및 활용을 위해 필요한 내용은 RHRD 목표(3.40), RHRD 및 RHRD 거버넌스(3.37), RIS 협의회와 유관기관 주요기능 및 책무 및 운영현황(3.29), RHRD 관련 이해당사자들 협력관계(3.48), RHRD 관련 협의 및 의사결정 과정의 적법성(3.37), RIS 협의회 및 구성기관들의 정책대상 및 일반대중에 대한 책무성(3.40)등으로 나타났다. 이와 같은 응답결과는 지역 인재육성 및 활용을 위해 인적자원개발 담당자 및 전문가의 거버넌스 구축에 대한 욕구(needs)가 매우 강함을 알 수 있다. 그럼에도 불구하고, 지역인적자원개발 관

런 RHRD 협의회, RHRD 분과협의회 참여기관 의사결정 방식 및 참여기관 파트너십 형성이 아직까지는 원활하지 않는 것으로 나타났다. 응답자의 대다수가 지역 인재육성을 및 활용을 위한 governance 모형 및 단계적 접근을 위해 기본적으로 RHRD에 대한 목표 및 정책대상 별·영역별 목표 수립이 선행되어야 한다는 의견이 지배적인 것으로 나타났다.

지역 인재육성 및 활용을 위한 governance 모형	평균
1) RHRD 목표	3.40
2) RHRD 및 RHRD 거버넌스 정책환경 변화	3.37
3) RIS 협의회와 유관기관의 주요기능 및 책무 및 운영현황	3.29
4) RHRD 관련 이해당사자들 협력관계	3.48
5) RHRD 관련 협의 및 의사결정 과정의 적법성	3.37
6) RIS 협의회 및 구성 기관들의 정책대상 및 일반대중에 대한 책무성	3.40
7) 기타	0.14

〈표 3-6〉 지역 인재육성 및 활용을 위한 governance 모형

주) 1 : 매우 낮다 2 : 낮다 3 : 보통이다 4 : 높다 5 : 매우 높다



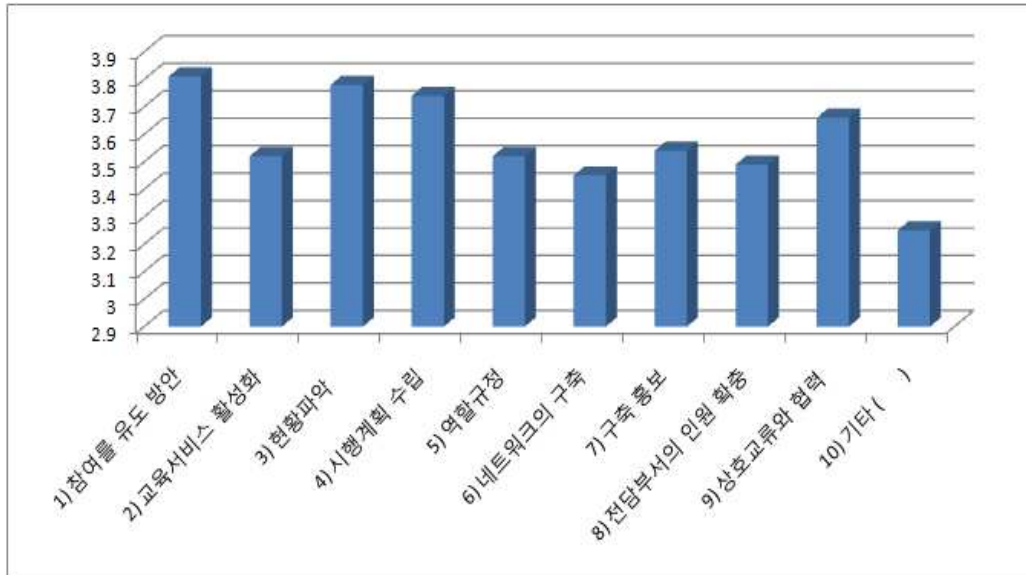
〈그림 3-13〉 지역 인재육성 및 활용을 위한 governance 모형

나. governance 체제 활성화를 위한 방안

지역 인재육성 관련, governance 체제 활성화를 위한 방안과 중요도에 대해 질의하였다. <표 3-7>에서 볼 수 있듯이 지역 인재육성 활성화를 위한 방안 가운데 주목할 만한 것은 산업체 대표 다수 참여, 산업체의 의견을 반영하고 실질적인 참여를 유도하는 방안 마련(3.81), 인적자원개발 유관기관 네트워크(현황과약 및 분석)구축(3.78), 지역인적자원개발 기본계획 및 시행계획 수립(3.74)등으로 매우 높게 나타났다. 이와 같은 응답결과는 충남지역의 인재육성 및 활용을 위한 governance 체제 활성화를 위한 기반(infrastructure)이 구축되지 않음을 상대적으로 보여주는 현상이라 하겠다. 주목할 만한 것은 governance 체제 활성화를 위한 의견 가운데 산업체 대표가 다수 참여함으로써 산업체 의견을 반영하고, 실질적인 참여를 유도하는 형태를 요구하는 측면이 높게 나타났다. 이와 같은 결과는 현장의 소리를 반영함으로써 효과적이고 효율적인 거버넌스 체제를 구축하고자 하는 지역 인적자원개발 담당자 및 전문가들의 의지가 반영된 것으로 보인다.

governance 체제 활성화를 위한 방안	평균
1) 산업체대표 다수 참여, 산업체 의견을 반영, 실질적인 참여를 유도 방안 마련	3.81
2) 지역단위의 수준과 생애학습생태과정에 따른 교육서비스 활성화	3.52
3) 인적자원개발유관기관 네트워크 구축(현황과약, 분석)	3.78
4) 지역인적자원개발 기본계획 및 시행계획 수립	3.74
5) 협의체 협력기관에 대한 명확한 역할규정 필요	3.52
6) 과제별 정책네트워크 구축, 운용	3.45
7) 지역인적자원개발 관련 거버넌스 체제 구축에 대한 홍보	3.54
8) 지자체 내 인적자원개발 전담부서 인원 확충	3.49
9) 지자체 내 전담부서와 인적자원개발 관련 기타 위원회 간 상호교류 협력	3.66
10) 기타	3.25

〈표 3-7〉 governance 체제 활성화를 위한 방안

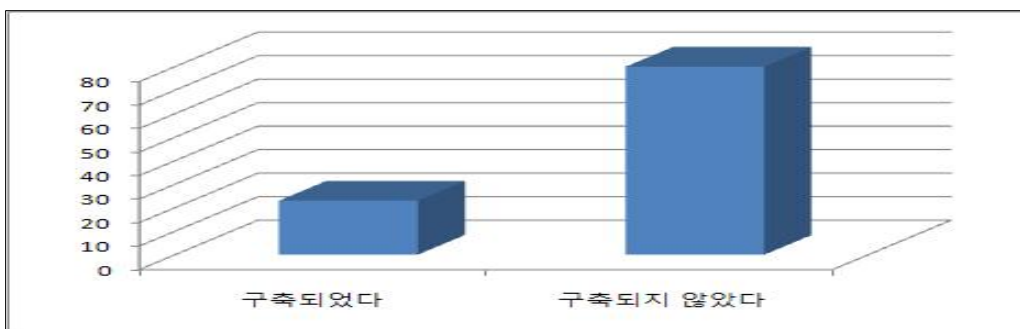


〈그림 3-14〉 governance 체제 활성화를 위한 방안

주) 1 : 매우 낮다. 2 : 낮다. 3 : 보통이다. 4 : 높다. 5 : 매우 높다

2) 지역 인재육성 및 활용을 위한 e - governance 체제

(1) e - governance 구축 유·무



〈그림 3-15〉 e - governance 구축 유무

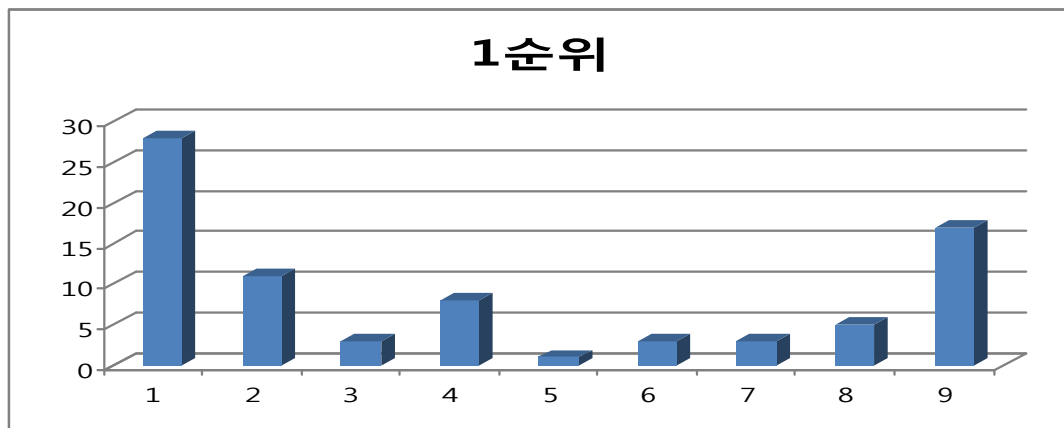
지역 인재육성 및 활용을 위한 e - governance 체제 구축 유·무에 대하여 질의하였다. 충남 지역의 경우, <그림 3-15>에서 나타나는 바와 같이 e - governance 체제가 구축되지 않았다고

생각하는 응답자가 대부분을 차지하는 것으로 나타났다(80%). 이와 같은 현상은 지역에 기반을 둔 지역중심의 인적자원개발을 위해 지역단위에서 관련주체들 간 협력적 네트워크 구축이 필요함에도 불구하고, 지역 인재육성 및 활용을 위한 e - governance 체제에 필요한 하드웨어 또는 소프트웨어적 여건이 불리한 현실적 한계를 반영한 것으로 볼 수 있다.

(2) e - governance체제 미구축 이유

e - governance 체제 미구축 이유	1순위
1) 지방자치단체의 지역중심의 지역인적자원개발 계획 수립 · 추진역할 부족	28
2) 지방의회의 지역인적자원개발 협의체와 유기적 연계 협력관계 부족	11
3) 지역인적자원개발협의체 정책 이슈, 정책방안 심의 · 결정, 정책 추진 등 기능 부족	3
4) 민간부문(기업, 상공회의소, 교육 · 훈련기관 등) 협력관계 부족	8
5) 시민사회단체(NGO), 분야별 인적자원개발 정책의 적법성 · 투명성 점검역할 부족	1
6) 중앙정부 부처 및 인적자원개발 관련 위원회, 인접 지역협의체 등 거버넌스 체제 부족	3
7) 지역인적자원개발 관련 정책결정 및 추진 논의를 위한 협의체 구성 원칙과 운영방식 미흡	3
8) 지역 거버넌스 체제 운영지원을 위한 행 · 재정 수단 미흡	5
9) 체제에 대한 이해 부족	17

〈표 3-8〉 e - governance 체제 미구축 이유



〈그림 3-16〉 e - governance 체제 미구축 이유

지역 인재육성을 위한 e - governance가 구축되지 않은 이유에 대해서는 <표 3-8>에 나타난 바와 같이 지방자치단체의 지역중심 지역인적자원개발 계획 수립 · 추진역할 부족(28명) 부분이 가장 높게 나타났다. 이외에도 지방의회의 지역인적자원개발 협의체와 유기적 연계 · 협력 관계 부족(11명), 민간부문(기업, 상공회의소, 교육 훈련기관)등 협력관계 부족(8명)등으로 나타났다. 주목할 만한 것은 e - governance체제에 대한 이해 부족(17명) 의견도 높게 나타났다.

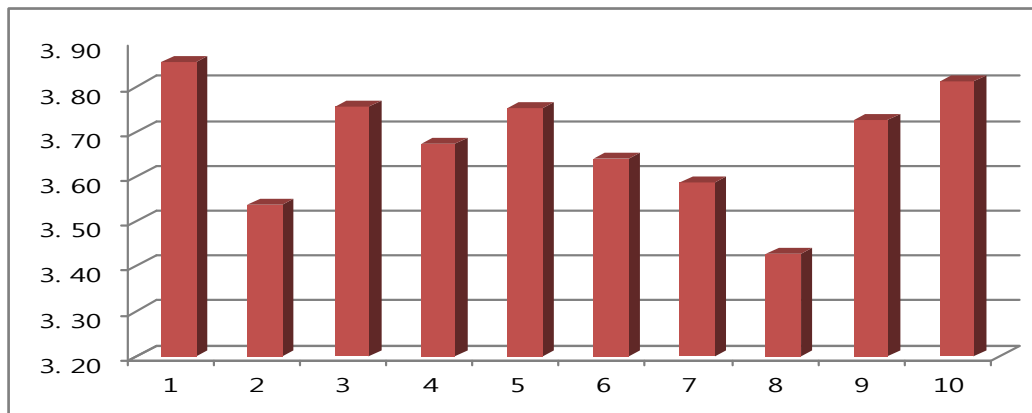
(3) e - governance 활성화를 위한 기본 방향성

지역 인재육성 및 활용을 위한 e - governance 활성화를 위한 기본 방향성에 대한 의견을 수렴하기 위하여 10개 항목으로 나누어 질의하였다. 응답결과 <표 3-9>에서 나타난 바와 같이 다양한 채널 제공과 접근성 확대(높다, 3.85), 업무 및 시스템 간 연계체제 구축을 위한 통합적 업무처리 환경 구축(3.85), 행정적이고 규제적인 절차 간소화(3.76), 조직구성원들 e - governance에 적합하게 변화, 이를 통한 활발한 의사소통(3.75) 등의 의견이 높게 나타났다. 정보통신 기반과 서비스들이 쉽게 활용 가능한 시스템 구축(3.67), 기초자치단체와 주민 간 활발한 의사소통 전제(3.59) 의견도 비교적 높게 나타났다. 이와 같은 결과는 지역인적자원개발을 효과적으로 운영하기 위한 e - governance 체제에 대해서는 아직 기대수준에 미흡하지만, 다양한 채널 제공과 접근성을 확대함으로써 e - governance 활성화를 기대하는 이해관계자들의 강한 욕구(needs)가 응답결과로 나타난 것이라 하겠다.

e - governance를 위한 기본 방향성	평균
1) 다양한 채널 제공, 접근성 확대	3.85
2) 정부기관과 시민단체(NGO) 등 시민사회집단과 파트너십 강화	3.54
3) 행정적이고 규제적인 절차 간소화	3.76
4) 정보통신 기반과 서비스들이 쉽게 활용 가능한 시스템 구축	3.67
5) 조직구성원들 e - governance에 적합하게 변화 활발한 의사소통	3.75
6) e - 서비스의 활성화 전개	3.64
7) 기초자치단체와 주민 간 활발한 의사소통 전제	3.59
8) 온라인 공청회 및 포럼 등 활성화 추진	3.43
9) e - governance 체제에 대한 홍보활동, 시스템 인지도 상승	3.72
10) 업무 및 시스템 간 연계체계 구축을 위한 통합적 업무처리 환경 구축	3.81

〈표 3-9〉 e - governance를 위한 기본 방향성

주) 1 : 매우 낮다 2 : 낮다 3 : 보통이다 4 : 높다 5 : 매우 높다



〈그림 3-17〉 e - governance를 위한 기본 방향성

제4장 충남지역 인재육성 e - governance 모델설계

1. 기본방향

1) 지역 거버넌스 구성요소

지역사회는 단순히 경제개발이나 공간구조 변화만으로 발전하는 것이 아니라, 자치제도 및 각종 주민의 행위를 규제하는 법률 및 규범에 따라 영향을 지대하게 받게 되며, 이러한 제도적 부문을 다룰 수 있는 역량 있는 범부처적 기관 협력이 필수조건인 것이다. 따라서 지역에 대한 다양한 정보, 지역에 대한 협력적 네트워크 및 지역개발사업 추진을 통하여 경험과 노하우를 축적한 중앙부처와 긴밀한 협력을 통한 자생적 지역 거버넌스 성장이 필요하다고 하겠다. 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구축·운영의 기본방향은 다음과 같이 설정할 수 있다.

첫째, 지역인적자원개발 거버넌스 체제는 해당 지역의 현재 및 미래 경제·사회발전을 지향하여야 한다. 지역인적자원개발 거버넌스 체제의 주요 기능은 지역인적자원개발 정책 관련 의사결정 및 정책 추진 방식이라 선택할 수 있는데, 의사결정 및 정책 추진방식 선택의 합리적 근거는 현재 및 미래 경제·사회발전에서 도출되어야 한다. 이를 위하여 현재 및 미래 경제·사회의 바람직한 발전 방향과 목표를 설정하고 이의 효율적·효과적 실현을 담보할 수 있는 거버넌스 체제를 구축하여야 한다.

둘째, 지역인적자원개발 거버넌스 체제는 공공부문(지방자치단체, 의회 등), 민간부문(기업), 그리고 시민사회부문(NGO, 지역주민단체)등 상호 연계 협력을 전제로 한 네트워크에 기초하여 구성·운영하여야 한다.

셋째, 지역인적자원개발 거버넌스 체제에 참여하는 공공부문, 민간부문 그리고 시민사회부

문 대표들은 자신들이 결정한 사항에 대하여 지역 주민에게 책임질 수 있어야 한다. 따라서 지역인적자원개발 거버넌스 체제는 참여주체들의 역할과 책무를 명확히 규정하고, 이에 근거하여 정책목표 달성 여부와 정책 담당자의 업무 성과를 평가하는 제도를 갖추어야 한다.

넷째, 지역인적자원개발 거버넌스 체제는 법체계에 기반하여 구축·운영하여야 한다. 이를 위하여 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구축 및 운영을 규정하는 법·규정을 마련하고, 일관성 있게 그리고 공정하게 적용하여야 한다.

다섯째, 지역인적자원개발 거버넌스 체제는 서로 다른 주체들의 견해를 존중하되 구성 주체들의 최대 이익을 보장하는 차원에서 공동의 목표에 대한 합의 도출을 지향한다.

여섯째, 지역인적자원개발 거버넌스 체제의 의사결정 절차와 방식은 투명하여야 한다. 거버넌스 체제 구성 주체는 물론, 지역주민은 필요한 모든 정보에 자유롭게 접근할 수 있어야 한다.

일곱째, 지역인적자원개발 거버넌스 체제는 지역의 공공부문, 민간부문 그리고 시민사회 부문 간 네트워크뿐만 아니라 중앙정부 부처 및 관련 위원회 그리고 타 지역 인적자원개발 거버넌스 협의체와 유기적인 협력관계를 포함하여야 한다. 이와 같은 관점에서 지역 거버넌스의 기본적 구성요소는 시민 및 시민사회, 지방 중앙정부 그리고 기업이라는 주체들의 상호작용 과정으로 존재해야 한다. 그 결과 지역균형발전을 위한 지역 거버넌스 구성요소들이 각각 핵심적 역할을 수행하게 된다.

2) 지역 거버넌스 역할

지역 거버넌스는 지자체의 경제적 능력 및 시민사회의 자율적 문제해결 능력배양이 전제조건이며, 지역인적자원개발을 위한 제반 과정에 있어 지자체에게 스스로 선택할 수 있는 재량권의 부여가 필요하다. 이를 통하여 지역에 대한 다양한 정보, 지역에 대한 협력적 네트워크 그리고 중앙부처와의 협력을 통한 자생적 지역 거버넌스 성장이 필요하다. 충남지역에 적합한

지역 거버넌스 구축을 위해서는 제도 및 역량을 증대할 수 있는 교육과 지식의 형성, 관리 기능이 증대되어야 할 것이다. 뿐만 아니라 지역인적자원개발을 위한 주체(기관) 간 파트너십, 인프라 구축 및 지원 기능을 증진시키기 위하여 지역의 인재육성을 위한 중장기적 행정·기획 역량강화 등이 정교한 네트워크 체제 구축 하에서 이루어져야 할 것이다. 이를 통하여 다음과 같은 과제가 해결되어야 할 것이다.

- 첫째, 지역의 목표와 부합되는 인적자원개발 및 활용을 위한 기반 구축
- 둘째, 지역경쟁력 확보를 목표로 지역이 필요로 하는 인적자원의 전략적 육성
- 셋째, 지역이 원하는 수요와 공급을 고려한 효율적인 지역인적자원개발 및 운용
- 넷째, 지역의 수요처와 실질적인 연계함으로써 지역에서 요구하는 인적자원의 육성과 활용에 접근
- 다섯째, 인적자원의 수요처와 공급처를 연계하는 파트너십 및 네트워크 개발을 통해 효율적인 인적자원의 육성과 활용
- 여섯째, 지역의 유관기관 간 네트워킹을 통한 사회적 공감대 형성과 사회적 합의기관 공고화를 위해 사회적 자본 형성
- 일곱째, 민·관·산·학·연 간 실질적인 협력네트워크를 형성함으로써 다양한 의견 수렴

2. 지역 거버넌스 모형

충남지역 인재육성 활용을 위한 e - governance 모델 구축과 관련한 연구결과, 여러 가지 문제점들이 도출되었다. 지역인적자원개발 기반, 지역인적자원개발 추진체제 구성, 지역인적자원개발 기본계획의 수립, 지역혁신위원회 구성, 지역 내 관련기관(주체)들의 구성기관 간 연계·협력, 인적자원개발 협의회 참여 구성기관 간 연계·협력, 지역 내 인적자원관련기관 간 연계, e - governance 활성화를 기본 방향성 등이 미흡한 것으로 나타났다. 분석에 기초하여 향후 충청남도 지역인적자원개발을 위한 e - governance 체제 모델 구축 시 개선해야 하는 문제점들을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 충남지역 인재육성을 위하여 현재 추진되고 있는 거버넌스 체제의 전반적인 개선이

요구된다. 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구성기관과 지역혁신협의회 구성이 특정기관에 집중됨으로써 관련 사항에 대한 심의나 의견 조정 등 수행이 어렵다고 볼 수 있다. 따라서 효과적이고 효율적인 거버넌스 체제 구축을 위해서는 근본적으로 요구되는 기본체제 구축 후, 점진적으로 충남지역을 대표하는 거버넌스 체제로 개편·개선하는 것이 바람직하다.

둘째, 지역인적자원개발을 위한 지역 내 관련기관(주체)들의 구성기관 간 연계·협력과 지역의 인적자원개발 협의회 참여 구성기관 간 연계·협력 그리고 지역 내 인적자원 관련기관 간 연계 활성화 과정이 요구된다. 연계·협력 활성화를 통하여 인적자원개발 네트워크에 대해 소극적이고 수동적인 참여 자세에서 벗어날 수 있도록 관련 주체(기관)들의 네트워크를 구축해야 한다.

셋째, 지역인적자원개발 관련, RHRD 목표, RHRD 협의회 및 유관기관 책무, RHRD 관련 이해당사자들의 협력관계 설정 등이 요구된다. RHRD에 대한 목표 및 정책대상별·영역별 목표 수립을 통해 참여기관의 의사결정 방식 및 참여기관 파트너십이 원활하도록 체제를 구축해야 한다.

넷째, 지역 인재육성 및 활용을 위해서 산업체의 의견을 반영하고 실질적인 참여를 유도하는 방안이 요구된다. 이를 위해서 인적자원개발 유관기관 네트워크 구축(현황파악·분석), 지역인적자원개발 기본계획 및 시행계획 수립, 협의회 협력기관에 대한 명확한 역할 규정이 요구된다. 이외에도 지자체 전담부서와 인적자원개발 관련 기타 위원회 간 상호 교류와 협력 네트워크를 구축해야 한다.

다섯째, 지역인적자원개발 관련 서비스를 제공해 줄 수 있는 즉, 허브기관의 역할을 할 인적자원개발지원센터의 사업과 서비스 제공 방식이 지역 실정에 맞게 재설계되고 다양한 관련기관들이 인적자원개발지원센터의 파트너로서 참여할 수 있도록 유인할 수 있는 거버넌스를 재구축해야 한다.

연구결과, 이와 같은 제반 요소를 충족한 e - governance 활성화를 위해서는 다양한 채널을 제공함으로써 접근성을 확대할 필요가 있는 것으로 나타났다. 이외에도 정부기관과 시민단체

(NGO)등 시민사회집단과 파트너십 강화, 행정적이고 규제적인 절차 간소화, 정보통신기반과 서비스들이 쉽게 활용 가능한 시스템 구축, 조직구성원들의 e - governance에 적합한 의사소통, 기초자치단체와 주민 간 활발한 의사소통 전개, 온라인 공청회 및 포럼 등 활성화 촉진과 e - governance 체제에 대한 홍보활동과 업무 및 시스템 간 연계체제 구축을 위한 통합적 업무처리 환경 등이 구축될 필요성이 있는 것으로 나타났다.

그러나 지역의 경우, e - governance 체제 구축에 대한 충남인적자원개발지원센터와 인적자원개발 담당자 및 전문가의 욕구(needs)는 높은 반면, e - governance 체제를 효과적·효율적으로 운용할 수 있는 측면에서는 아직 기대수준에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이와 같은 거버넌스 환경 하에서 지역 인재양성을 위한 거버넌스 체제 구축을 위해서는 충남지역이 가지고 있는 현실적인 지역인적자원개발 거버넌스 구축 수준에서 접목 가능한 부분부터 단계별 거버넌스 체제(거버넌스 이해 수준에서 도입 단계와 정착 단계로 구분)를 구축할 필요가 있다.

3. 인재육성 e - governance 모델 설계

1) e - governance 체제 도입 단계 모형 설계

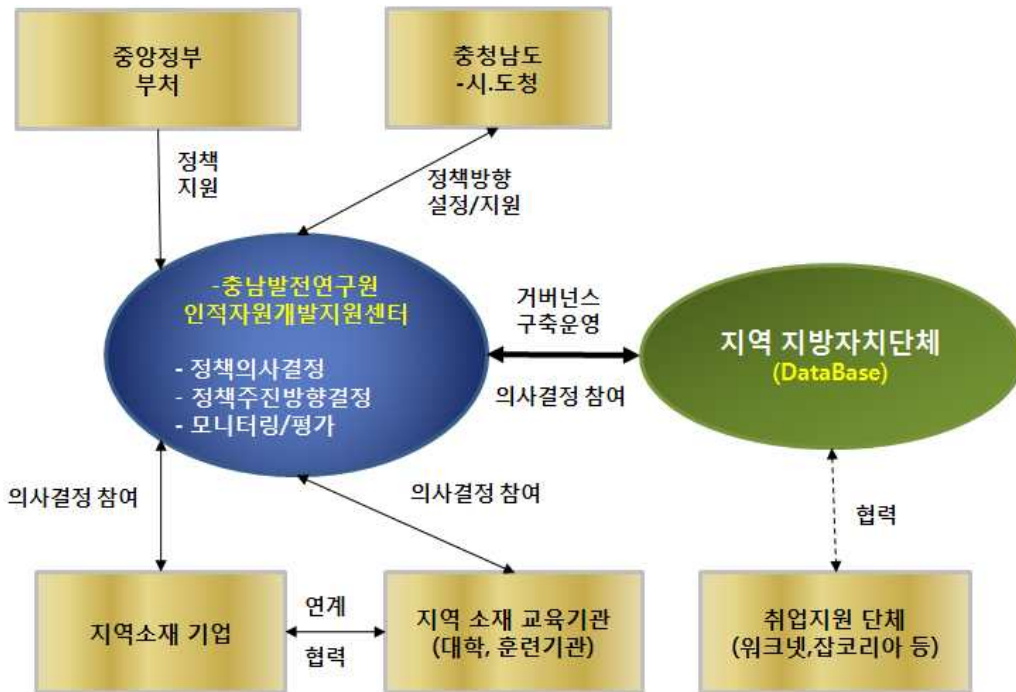
지역인적자원개발 e - governance 체제는 지역사회의 수준을 중심으로 지역단위에서 관련 주체들의 횡적인 연계·통합 및 조정을 통해 운영될 수 있도록 해야 한다. 연구결과를 통하여 볼 때, 충남지역의 경우, 지역인적자원개발 과정에서 각 주체의 참여활동 및 주체들 간 e - governance 체제에 대한 인식 전환 및 네트워크 구축 활성화 등이 기대수준에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 성공적인 거버넌스 체제를 정착시키기 위해서는 충남지역을 대표하는 광범위한 거버넌스 체제 구축 이전에, 지역별 단위를 중심으로 지역 인재육성을 위한 e - governance 시스템 구축이 선행되어야 한다.

따라서 현실을 고려할 때, 충남지역의 e - governance 체제 구축은 지역 주체들 간 거버넌스 체제에 대한 성숙의 정도에 따라 단계적 접근(도입 단계·정착 단계)을 시도할 필요가 있다. 뿐만 아니라 지역 거버넌스 체제를 설계하고 운영함에 있어 해당 지역 네트워크 구성 주체들 간 내재되어 있는 사회적 자본의 특성이 어떠한가를 파악하여 구체적인 지역 거버넌스 전략을 선택하여 추진할 필요가 있다.

충남지역의 경우, 연구결과에서 나타난 바와 같이 지역인적자원개발 관련, RHRD 목표, RHRD 협의회 및 유관기관 책무, RHRD 관련 이해당사자들의 협력관계 설정 등이 요구되며, RHRD에 대한 목표 및 정책대상별·영역별 목표 수립을 통해 참여기관의 의사결정 방식 및 참여기관 파트너십이 원활하지 못하는 것으로 나타나고 있다. 그러므로 지역인적자원개발 거버넌스 체제 도입 단계 모형에서는 거버넌스 체제 형태 및 운영을 위한 골격(infrastructure)을 수립하고, 일정 수준의 거버넌스 체제가 구축되기까지 충남발전연구원의 인적자원개발지원센터가 거버넌스 체제 구축·운영을 주도하는 모형을 적용한다.

도입 단계 모형에서는 일차적으로 지역인적자원개발계획과 산업체간 접근방식을 통해 지역 인재육성을 위한 역할과 기능들이 조정되어야 한다. 이를 위해서는 지역혁신의 중심역할을 할 수 있는 지역에 소재한 대학이 거버넌스 체제 구축에 적극 참여함으로써 직업현장과 학교교육 내용과 연계하는 측면도 바람직할 것이다.

도입 단계 모형에서는 충남지역 전체를 아우르는 광범위한 거버넌스 개념에서 벗어나 지역 수준(예를 들면, 천안시 인적자원개발사업과 관련되어 지역 인적자원개발을 위한 인프라 구축사업)의 특성을 감안, 네트워크를 중심으로 지역인적자원개발 거버넌스 체제 모델을 구축함이 요구된다. 이를 통하여 지방자치단체가 중심이 된 세분화된 지역수준의 거버넌스 구축·운영이 필요하다. 지역인적자원개발 거버넌스 체제 도입 단계 모형을 그려보면 <그림 4-1>과 같다.



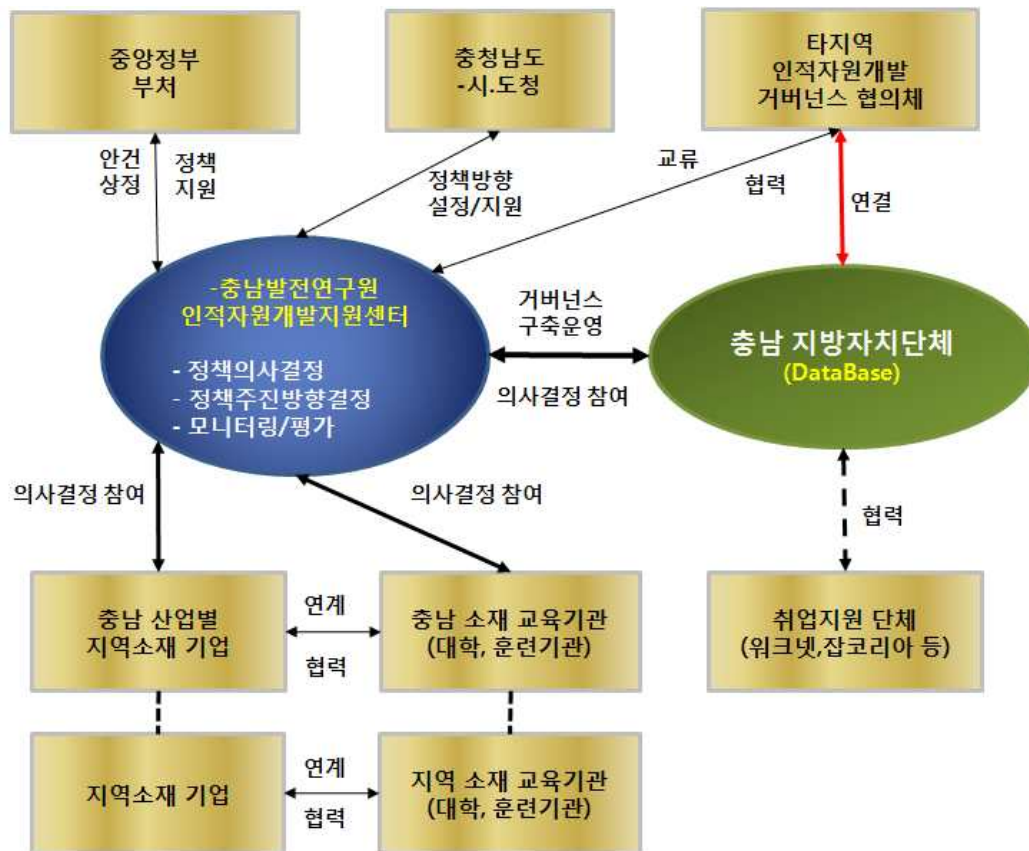
〈그림 4-1〉 e - governance 체제 도입 단계 모형 설계

2) e - governance 체제 정착 단계 모형 설계

e - governance 체제 도입 단계 모형에서는 충남지역 전체를 아우르는 광범위한 거버넌스 개념에서 벗어나 지역수준의 인적자원개발을 위한 네트워크를 중심으로 지역인적자원개발 거버넌스 체제 모델을 구축하고, 지역수준에서 파트너들 사이의 협력을 현실화할 수 있는 통합적인 틀을 구축하였다. 이러한 통합된 틀이 구축되지 않는 상태에서 지역의 인재육성을 위한 e - governance 체제 구축은 효과적이고 효율적인 인적자원개발을 추진하기 어렵다.

e - governance 체제 정착 단계 모형에서는 도입 단계 모형에서 제시한 세분화된 지역수준의 거버넌스 개념을 광범위한 지역으로 확대함으로써 인적자원개발 네트워크 및 파트너십이 강화될 수 있다. 이러한 변화과정에서 해당 지역 인적자원개발 수요를 균형있게 반영할 수 있는 시스템으로 변화 모색이 가능해 질 것이며, 지역인적자원개발 거버넌스 체제의 전반적인 개선이 이루어질 것이다. 뿐만 아니라 지역인적자원개발 거버넌스 모형이 중앙과 지역의 니즈

를 충족시킬 수 있는 지역 특성에 적합한, 지역에 기반한, 지역 중심의 욕구를 충족시켜줄 수 있는 거버넌스 체제로 정착될 것이다. 이를 통해 지역인적자원개발은 현재보다 더욱 정교하게 확대되고 지속적으로 추진될 수 있을 것이다. 지역인적자원개발 거버넌스 체제 정착 단계 모형은 <그림 4-2>와 같다.



<그림 4-2> e - governance 체제 정착 단계 모형 설계

제5장 결론

본 연구에서는 충남지역 인재육성을 위한 e - governance 체제 모델 구축을 통하여 지역인적자원개발을 활성화하고 이를 효과적·효율적으로 추진하기 위한 e - governance 체제 구축 모델을 도출하고자 하였다. 연구결과를 통하여 몇 가지 문제점을 도출할 수 있었다.

첫째, 거버넌스 체제 구축(지역중심)을 위한 기본적인 시스템 구축 후, 점진적으로 지역을 광범위하게 설정하여 충남지역을 대표하는 거버넌스 체제로 개편·개선할 필요가 있다.

둘째, 인적자원개발 네트워크에 대해 소극적이고 수동적인 참여에서 벗어날 수 있도록 관련 주체(기관)들의 네트워크를 구축할 필요성이 있다.

셋째, RHRD에 대한 목표 및 정책대상별·영역별 목표 수립을 통해 참여기관의 의사결정 방식 및 참여기관 파트너십이 원활하도록 체제를 재구축할 필요성이 있다.

넷째, 인적자원개발 유관기관 네트워크 구축(현황파악·분석), 지역인적자원개발 기본계획 및 시행계획 수립, 협의체 협력기관에 대한 명확한 역할 규정을 재구축할 필요성이 있다.

다섯째, 다양한 관련기관들이 인적자원개발지원센터의 파트너로서 참여할 수 있는 단계(도입 단계·정착단계)별 거버넌스 체제를 재구축할 필요가 있다.

그러나 연구결과, 충남지역의 경우 e - governance 체제를 효과적으로 운용할 수 있는 측면에서는 아직 기대수준에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 따라서 현재시점에서는 거버넌스 체제 형태 및 운영을 위한 인프라스트럭처(infrastructure)를 구축하고, 일정 수준의 거버넌스 체제가 구축되기 전까지 충남발전연구원의 지역인적자원개발지원센터가 거버넌스 체제 구축·운영을 주도하는 모형을 적용할 필요가 있다.

도입 단계에서는 지역인적자원개발계획과 산업체간 접근방식을 통해 역할과 기능들을 조정하기 위하여 지역에 소재한 대학이 거버넌스 체제 구축에 적극 참여하는 방안도 바람직하다. e - governance 체제 정착 단계에서는 도입 단계에서 구축한 e - governance 모델을 기반으로, 지역수준의 e - governance 개념을 광범위한 지역으로 확대함으로써 인적자원개발 네트워크 및 파트너십을 강화할 수 있다. 이를 통하여 지역인적자원개발 수요를 균형 있게 반영할 수 있는 시스템으로 변화 모색과 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구축 모형이 중앙과 지역의 니즈를 충족시킬 수 있는 지역 특성에 적합한, 지역에 기반한, 지역 중심의 욕구를 충족시켜줄 수 있는 거버넌스 체제로 변화가 가능해질 것이다.

거버넌스의 성숙 단계별(도입 단계 · 정착 단계) 접근을 통해 점진적 변화를 모색하려는 접근방법이 연구결과를 통하여 도출된 지역인적자원개발 지원센터의 미래 역할, 지역혁신협의회 구성에 대한 의견, 지역 내 주체들의 구성기관 간 연계, governance 체제 활성화 방안, governance 활성화를 위한 방향성에 대한 인적자원개발 담당자와 전문가의 니즈를 충족시킬 수 있을 것으로 생각된다. 다소 더딘 걸음마일지라도 기반구축(지역을 중심으로 거버넌스 체제 구축)을 통한 시너지 효과 창출(성공적인 거버넌스 체제 구축)이라는 충남지역 인적자원개발을 위한 모든 노력들이 현재보다 더욱 정교하게 확대됨으로써 현재 및 미래 사회를 건인할 수 있는 지역 인재육성을 위한 성공적인 거버넌스 체제로 구축될 수 있을 것이다.

참고문헌

- 1) 이남철(2003), 지역혁신네트워크를 통한 지역 인적자원개발, 한국직업능력개발원. p. 6.
- 2) 백성준(2004), 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구축, p. 212.
- 3) 한국직업능력개발원(2002), 지역인적자원개발 정책 및 추진전략, p. 7.
- 4) 강원사회연구회(2007), 강원지역의 인적자원관리와 개발(실태와 과제), 한올아카데미, p. 67.
- 5) 강일규, 이남철, 이의규, 윤여인(2007), 지역인적자원개발을 위한 협력망 구축, p. 8.
- 6) 강원사회연구회(2007), 강원지역의 인적자원관리와 개발(실태와 과제), 한올아카데미, p. 71.
- 7) 강원사회연구회(2007), 강원지역의 인적자원관리와 개발(실태와 과제), 한올아카데미, pp. 73 - 74.
- 8) 이남철, 한상신(2003), 지역단위 인적자원개발 활성화를 위한 행·재정지원 인프라 구축방안, 한국 직업능력개발원.
- 9) 백성준, 채창균, 김환식, 전재식(2002), 지역혁신체제 구축을 위한 인적자원개발 방안, pp. 14 - 40.
- 10) 이남철(2003), 지역혁신 네트워크를 통한 지역인적자원개발, 한국직업능력개발원, pp. 22 - 24.
- 11) 이남철(2003), 지역혁신 네트워크를 통한 지역인적자원개발, 한국직업능력개발원, pp. 24 - 30.
- 12) 백성준, 강일규, 류장수, 윤성(2005), 지역 인적자원개발 거버넌스 체제 구축 방안 연구, 한국직업능력개발원.
- 13) 백성준(2004), 지역인적자원 거버넌스 체제 구축, pp. 210 - 213.
- 14) 백성준, 강일규, 류장수, 윤성(2004), 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구축 방안.
- 15) 정인수(2008), 지역경제의 희망 ‘지역거버넌스(아일랜드, 덴마크, 미국, 영국에서 배우는 노사 민정파트너십, 삼성경제연구소, p. 15.
- 16) 백성준(2004), 지역인적자원 거버넌스 체제 구축, pp. 216 - 217.
- 17) 백성준, 강일규, 류장수, 윤성(2005), 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구축 방안 연구, 한국직업능력개발원.

- 18) 문신용(2006), e -거버넌스의 활성화를 위한 과제와 발전방향(시민참여를 중심으로), 한국행정연구원, p. 3.
- 19) 신영진(2005), 한국형 전자정부 주도의 IT 정책방향 재설계 : e - Governance의 구현을 위한 추진체계정비를 중심으로, 한국행정학회 동계학술대회 발표논문집.
- 20) 문신용(2006), e -거버넌스의 활성화를 위한 과제와 발전방향(시민참여를 중심으로), 한국행정연구원, pp. 23- 28.
- 21) 문신용(2006), e -거버넌스의 활성화를 위한 과제와 발전방향(시민참여를 중심으로), 한국행정연구원, pp. 28 - 29.
- 22) 문신용(2006), e -거버넌스의 활성화를 위한 과제와 발전방향(시민참여를 중심으로), 한국행정연구원, pp. 30 - 32.
- 23) 장근섭(2005), RHRD 거버넌스 체제와 추진전략, 대구경북연구원 RHRD 지원센터, p. 36
- 24) 장근섭(2005), RHRD 거버넌스 거버넌스 체제와 추진전략, 대구경북연구원 RHRD 지원센터, p. 37.
- 25) 장근섭(2005), RHRD 거버넌스 체제와 추진전략, 대구경북연구원 RHRD 지원센터, p. 38
- 26) 류장수(2005), 한국의 지역 고용 인적자원개발 거버넌스 체제의 현황과 과제, pp. 318 - 319.
- 27) 김진덕(2006), 충청북도 지역인적자원개발 현황과 과제, 지역경제, pp. 229 - 230.
- 28) 김진덕(2006), 충청북도 지역인적자원개발 현황과 과제, 지역경제, p. 234.
- 29) 문신용(2008), e - governance의 활성화를 위한 과제와 발전방향, 한국행정연구원 pp.131- 133.
- 30) 문신용(2008), e - governance의 활성화를 위한 과제와 발전방향, 한국행정연구원 pp.137-139.
- 31) 문신용(2008), e - governance의 활성화를 위한 과제와 발전방향, 한국행정연구원 pp.149 - 150.
- 32) 문신용(2008), e -거버넌스의 활성화를 위한 과제와 발전방향, 한국행정연구원 pp. 159 - 161.
- 33) 문신용(2008), e -거버넌스의 활성화를 위한 과제와 발전방향, 한국행정연구원 pp. 166 - 168.
- 34) 최병학, 임명재, 박종득, 반재천(2007), 충청남도 인적자원개발사업 평가 및 사후관리 프로그램 개발을 위한 기초연구, pp. 9 - 10.
- 35) 임명재, 이영구(2005), 공공행정연구, pp. 205 - 206.
- 36) 송두범(2005), 충남지역 인적자원개발 현황과 과제, 직업과 인력개발, pp. 145 - 149.
- 37) 임명재, 이영구(2005), 공공행정연구, pp. 216 - 217.

■ 집 필 자 ■

연구책임 · 이재범 나사렛대학교 교수
최병학 충남발전연구원 인적자원개발지원센터장
공동연구 · 윤은기 충남발전연구원 인적자원개발지원센터 전임연구원
장병옥 나사렛대학교 교수
연구보조 · 박용호 충남인적자원개발지원센터 초빙연구원

RHRD연구보고서 2008-03 · 충청남도 인재육성 및 활용을 위한 e-governance 모델 구축

글쓴이 · 이재범, 최병학 외/ 발행자 · 김용웅 / 발행처 · 충남발전연구원

인쇄 · 2009년 2월 27일 / 발행 · 2009년 2월 27일

주소 · 충청남도 공주시 금홍동 101 (314-140)

전화 · 041-840-1231(충남인적자원개발지원센터) / 팩스 · 041-840-1229

ISBN · 978-89-6124-081-9 03350

<http://www.cdi.re.kr>

© 2008, 충남발전연구원

- 이 책에 실린 내용은 출처를 명기하면 자유로이 인용할 수 있습니다.
무단전재하거나 복사, 유통시키면 법에 저촉됩니다.
- 연구보고서의 내용은 본 연구원의 공식 견해와 반드시 일치하는 것은 아닙니다.