

아·태지역 인적자원개발과 충남의 정책적 시사점

최 병 학

(충남발전연구원 충남인적자원개발지원센터장, bhchoi@cdi.re.kr)

목 차

<요약>

- I. 서론
- II. 아·태지역 인적자원개발의 정책과 사례
- III. 충청남도 인적자원개발을 위한 정책적 시사점
- IV. 결론

<<요 약>>

- 21세기 지식기반사회의 차별화된 경쟁력은 바로 인재육성 여부에 따라 결정되며, 미래사회를 책임지는 유능한 인적자원을 어떻게 효율적으로 육성·배분·활용하느냐에 따라 국가나 지역의 경쟁력 확보가 판가름될 것임
- 이미 정부는 하드웨어 중심의 「녹색뉴딜정책」을 효율적으로 보완한 소프트웨어 중심의 「휴먼뉴딜정책」으로 인적투자와 사회적 자본의 중요성을 강조하고 있으며, 이는 OECD국가는 물론 아·태지역에서 성공적으로 추진되고 있는 다양하고도 창의적인 인적자원개발사업들을 통해 잘 알 수 있음
- 더욱이 아·태지역과의 교류협력이 그 어느 때 보다 활발해지고 있는 시점에서 호주, 중국, 일본, 레바논, 싱가포르, 스리랑카, 베트남 등의 아·태지역 국가들의 인적자원개발 현황과 사례, 그리고 실용적인 정책과제들을 조사·분석함으로써, 앞으로 충청남도의 인적자원개발에 있어 정책적 시사점을 제시할 필요가 있음
- 이미 충남인적자원개발지원센터(충남RHRD센터)에서는 아·태지역의 국제교류·통상협력이 활발해지고 있는 현시점에서, G-HRD(Global Human Resource Development)로 명명되는 지역인적자원개발 사업의 국제화·세계화 추진을 위해 『아·태지역 인적자원개발의 정책과 사례 연구보고서』(2009. 12)를 발간한 바 있으며, 여기에는 호주, 중국, 일본, 레바논, 싱가포르, 스리랑카, 베트남 등 아·태지역의 다양한 경험과 실용적 정책과제들을 제안하였음

- 세계 각국은 인적자원개발을 통한 국가 경쟁력 제고에 박차를 가하고 있으며, 우리나라도 21세기 국가발전의 핵심요소로 인적자원을 규정하고, 국가인적자원개발과 관련한 다양한 정책과 전략수립 및 범국가적 인적자원개발을 위한 노력을 지속적으로 전개하고 있으며, 이러한 차원에서 국제기구의 정책동향에 적절하게 대응할 수 있는 전문성을 갖춘 인력을 확보하면서 정부와 민간의 긴밀한 협력관계를 유지해야 함을 강하게 시사하고 있음
- 2009년 이후 충청남도는 전문계 고교 활성화를 위한 「해외 인턴십」 사업을 역점적으로 실시해 오고 있으며, 이는 교육과 직업훈련시스템을 적절히 연계한 차별화된 프로그램인 만큼, 전문계고 활성화를 위해 기존방식과는 차별화되는 「해외 인턴십」을 통해 미래를 이끌어 갈 기능인재들에게 전환점을 마련함과 동시에 해외 인턴십 종료 후에 해외취업까지 연계될 수 있도록 하는 것을 목표로 국내에서는 최초의 글로벌 프로젝트로 추진해 오고 있음
- 또한, 충청남도 인적자원개발을 위해 평생교육의 관점에서 인적자원개발로 도민의 삶의 질 향상과 잠재력을 키우며, 교육훈련과 산업현장의 인력 수급 불균형을 해소시킴은 물론, 관계기관 간 유기적인 협력체제를 형성해야 함. 마지막으로 인적자원개발 원조를 통한 외교관계를 활성화하여 국가브랜드 가치 제고에도 기여할 수 있을 것임
- G-HRD(Global-Human Resource Development)의 추진은 우리의 우수한 인재육성 프로그램을 세계에 알리고 전략적으로 수출할 수 있는 획기적인 방법이고, 아시아-태평양 협력과 공조는 EU나 NAFTA와 같은 경제블록에 대응하기 위한 적극적인 전략이 될 것이며, 그 중에서 국제인적자원개발은 충청남도의 국제교류·협력의 지속가능발전에 많은 기여를 할 것으로 기대됨

※ 본 보고서에 제시된 국가는 국제표기순서에 따랐음을 밝혀둡니다.

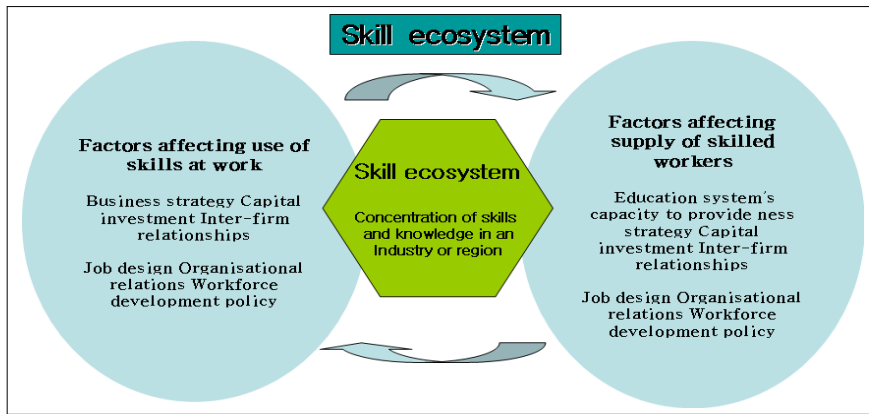
I. 서론

- 21세기 지식기반사회의 차별화된 경쟁력은 바로 인재육성 여부에 따라 결정되며, 미래사회를 책임지는 유능한 인적자원을 어떻게 효율적으로 육성·배분·활용하느냐에 따라 국가나 지역의 경쟁력 확보가 판가름될 것임
- 이러한 차원에서 세계 각국은 인적자원개발을 통한 국가 경쟁력 제고에 박차를 가하고 있으며, 우리나라도 21세기 국가발전의 핵심요소의 하나로 인적자원을 규정하고, 국가인적자원개발과 관련한 다양한 정책과 전략수립 및 범국가적 인적자원개발을 위한 노력을 지속적으로 전개하고 있음
- 아울러 경제개발협력기구에서는 사회 각 분야의 개입과 총체적인 노력의 투입을 권고하고 있으며, 국제노동기구에서는 노사정 3자의 긴밀한 타협을 통한 문제해결을 요구하고 있음
- 이는 국제기구의 정책동향에 적절하게 대응할 수 있는 전문성을 갖춘 인력을 확보하면서 정부와 민간의 긴밀한 협력관계를 유지해야 함을 시사함
- 충남 역시 지역의 다양성과 전문성을 살릴 수 있는 지역인적자원개발을 중심으로 국가 균형발전에 노력하고 있으나, 아직 그 개념이 생소하고 추진체계 및 네트워크가 부족한 실정임
- 아·태지역과의 교류협력이 그 어느 때 보다 활발해지고 있는 시점에서 호주, 중국, 일본, 레바논, 싱가포르, 스리랑카, 베트남 등 아·태지역 7개 국가의 인적자원개발 현황과 사례, 그리고 실용적인 정책과제들을 조사하여 충남의 인적자원개발에 있어 정책적 시사점을 제시하고자 함

II. 아·태 지역 인적자원개발의 정책과 사례

1. 호주의 인적자원개발정책

- 호주는 교육을 교육자체에 머물지 않고 실질적인 직업훈련 교육에 도움이 되도록 프로그램을 조정함으로써 산업계와 지역사회와의 지속적인 파트너십 형성 및 직업훈련제도의 연구와 개편작업을 해 나가고 있으며, 국가교육시스템을 교육과 과학기술에 연계하여 평생교육체제로 운영함으로써 그 효과를 극대화하고 있음
- 이는 호주 국가사회 전체적으로 볼 때, 산업능력향상과 이에 대응하는 Skill Ecosystem을 강화하기 위한 VET전략이라고 볼 수 있음



[그림 1] 호주의 산업능력향상과 Ecosystem 강화를 위한 VET전략

- 호주의 직업교육훈련체제는 훈련 패키지(Training Package)와 호주훈련질관리 체계(AQTF: Australian Quality Training Framework)로 구성되어 있는 국가 훈련체계, 훈련의 주요 공급자인 기술전문대학과 등록된 훈련기관, 직업교육 훈련의 주요 방법의 하나인 신도제 제도, 직업교육훈련 결과의 인정체제인 호주자격체계(AQF: Australian Qualifications Framework) 등을 근간으로 함

(1) 훈련 패키지

소정의 교육과정을 마친 후 그 결과로 습득하는 직무능력, 산업체의 요구사항, 습득한 능력에 따른 자격 등을 말하며, 개인의 기술을 인정하고 평가하기 위하여 국가가 승인한 표준과 자격의 종합적인 시스템임

(2) 호주자격체계(Australian Qualifications Framework)

중등교육(고등학교) 부문, 직업교육훈련 부문(기술전문대학과 민간 훈련기관), 고등교육 부문(대학교)에서 취득할 수 있는 13개의 국가자격을 단일화, 연계시켜 질을 보장하는 교육훈련 인정에 관한 국가적 제도임

(3) 직업교육훈련기관

직업교육훈련기관은 훈련프로그램을 운영하고, 일정한 목표 또는 기준에 도달했는지 증거를 모아서 판정하는 평가작업을 수행하며, 호주훈련질관리체계가 요구하는 기준에 따라 전국적으로 인정되는 자격증을 발급함

(4) 신도제(新徒制) 제도(New Apprenticeship)

실무와 구조화된 훈련이 결합되어 운영되는 독특한 제도로서 훈련은 현장훈련(on-the-job training: OJT)과 집합훈련(off-the-job training: OffJT), 또는 이들의 결합으로 진행되는데, 특히 집합훈련은 훈련생이 거주하는 주 또는 자치주의 등록된 훈련기관이 시행하는 훈련으로 이루어짐(이정표, 2002 : 32면)

- 정책적으로 인력의 수요와 공급 연계를 통해 산업 및 지역수준에서 인력 공급자와 수요자간의 필요 기술 및 지식연계 강화를 통해 효율적인 인력양성 및 배분을 실현하고 있는 호주는 직업훈련교육의 활성화 및 일반화 TAFE를 전국단위로 교육훈련 프로그램연계하고 있으며, 지역 및 사적인 부분의 직업 전문훈련기관과도 연계가 되어 필요인력의 수급이 원활히 이루어지게 하였음
- 이는 인력 수요의 정체와 필요인력 공급의 부재가 심각한 우리나라의 교육 및 인력수급에 대한 정책적 현실에 많은 교훈을 주고 있으며, 특히 선진화된 VET시스템은 효율성과 형평성을 동시에 추구하려는 균형 감각이 돋보임

- 한편, 노동시장에서 취업역량이 떨어지는 취약계층들이 스스로 생산적 역량을 높일 수 있도록 하고, 이를 바탕으로 적극적으로 일자리를 찾을 수 있도록 만드는 것은 우리 사회에서 지속가능한 복지시스템이 정착되도록 하기 위한 핵심적 기반이라고 할 수 있음(최영섭·나영선·오영훈, 2008 : 1~3)

2. 중국의 인적자원개발

- 중국은 전통적으로 인적자원이 ‘자원’보다는 ‘비용’으로 간주되어 왔기 때문에 기업을 포함한 많은 조직들에서 인적자원개발에 대한 관심을 기울이지 못하였으며, 인적자원 개념형성은 1990년대 초반에 제시되고 있는데, 주로 대학에서 출발하였음
- 1992년 일주 대학에서 인사관리 전공을 인적자원관리로 변경하면서부터 시작되었고, 1995년부터 대학에서 MBA과정을 신설한 후 인적자원이란 표현을 널리 쓰기 시작하였음

1) 중국 인적자원개발의 현황

- 첫째, 중국 정부는 인적자원 중에서 특히 공무원을 중요한 인적자원으로 간주하여 직전훈련, 승진훈련, 전문 직무훈련, 재직훈련 등 총 네 가지로 공무원 연수훈련을 실시하였으며 이를 위해 전국에 경제간부관리학원 90개소, 기업관리연수센터 20개소, 간부학교 500여 개소를 설립하였고 기업체 교육기관도 2만여 군대를 설치하였음
- 둘째, 재취업과 관련한 정책으로 ‘노동자 자주 직업선택, 시장조정에 의한 취업, 정부 촉진에 의한 취업’을 실현하여 장기적으로 유효한 취업촉진 체제를 구축하였음

- 세계인류대학 건설을 목표로 1995년부터 211공정(project)을 전면 실시하였으며, 100여개 대학과 800여 중점학과를 집중 육성하고 개선하는 등 교육개혁을 통해 국가 경쟁력을 갖춘 인적자원 강국을 준비 중임



[그림 2] 중국에서 열린 세계 대학교 총장 회의

2) 한·중 인적자원개발의 협력

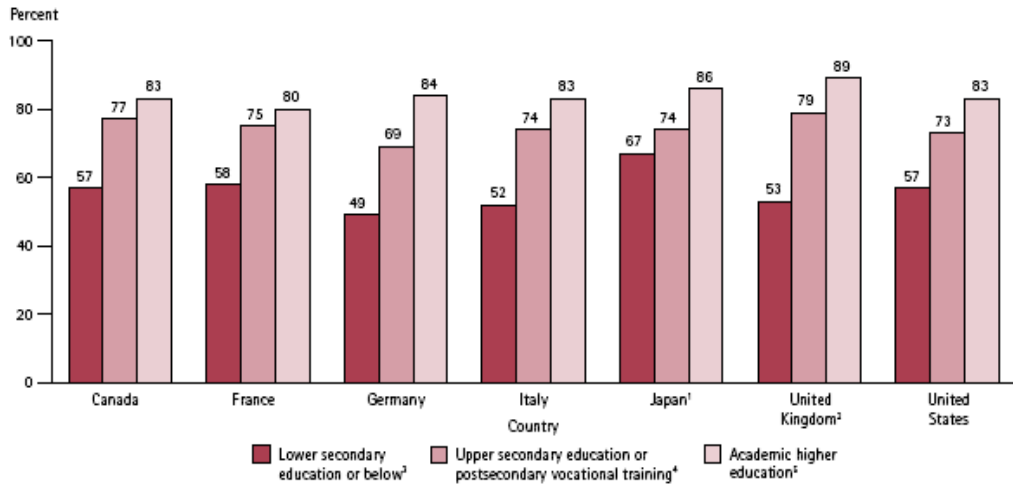
- 종합적으로 중국의 인적자원개발은 계획경제 체제하에서 국가주도적인 입장으로 변환하여 직업교육에 역량을 집중함으로써 낙후된 농촌지역의 개발과 함께 정채된 인력의 적소배치를 통해 수급과 공급의 문제를 효율적으로 해결하였으며, 공무원의 다양한 능력강화 프로그램을 통해 지역 및 국가발전의 초석을 만들고 있음
- 중국은 지역적·경제적으로 우리경제의 협력적 파트너이며, 우리사회에 크고 작은 영향력을 미치며 세계정세에 큰 영향력을 가진 국가 중 하나임
- 양국의 우호적인 관계 속에 상호 많은 인력들을 내보내고 있으므로 향후 더욱더 발전적인 관계유지 및 세계 속의 초일류국가로 발돋움하기 위한 공동의 노력들을 기울여야 함

3. 일본의 인적자원개발

- 일본의 인적자원개발은 조직구성원의 직무수행능력 향상과 조직의 생존 및 번영을 위해 실시하는 총체적인 학습이며, 성과를 위한 직무수행능력 향상과 조직 및 개인의 성장 가능성 증대를 위한 개인개발(DI), 조직개발(OD) 및 경력개발(CD)을 통합한 의도적이고 계획적이며 조직적인 학습활동이라 할 수 있음

1) 일본 인적자원개발정책의 변화

- 첫째, 고용·능력개발기구는 공공직업훈련의 메카로 각 지역별로 고도직업능력개발촉진센터, 직업능력개발촉진센터, 고용·능력개발기구도도부현센터, 지역직업훈련센터, 직업능력개발종합대학교 등이 있음
- 둘째, 일본 경기동향의 추이와 기업 간 경쟁의 글로벌화와 급속한 기술혁신·정보화로 상징되는 경영환경의 변화에 따라, 기업과 개인의 관계 그리고 기업에서 요구하는 인재상이 변화하고 있으며, 이는 일본 인적자원개발의 개혁을 촉진시키는 결정적인 요인이 되고 있음
- 셋째, 구조개혁하의 정부의 인적자원개발정책에 있어서, 지금까지는 기업의 인적자원개발에 관해서 언급했으나, 정부도 실업자의 증가에 따른 취업지원책의 구축, 산업구조변화와 기술혁신에 따른 노동력 재배분의 촉진이 필요하게 되었기 때문에 정부는 「불균형(mismatch) 해소를 중심으로 하는 긴급고용대책을 세웠음



[그림 3] 국가별 교육 수준에 따른 고용비율

- 넷째, 지역인재육성 종합프로젝트사업 있어서, 산업구조의 급속한 변화속에 각 지역의 경제발전을 확보하고 각 지역 산업의 고부가가치화나 신산업분야의 기업활동을 위해서는 고도의 지식, 기술·기능 등을 갖춘 숙련노동자의 육성이 급선무과제임
- 다섯째, 과거 기업에서는 정형적인 틀 안에서 획일적인 사고와 행동양식이 요구되었으나 현재는 직원 모두가 새로운 발상에 따른 창조적이고 주체적으로 업무에 임하는 자세가 요구되어 지고 있음. 즉 「성과를 개재시킨 계약」이라는 개념을 기초로 한 성과주의(능력주의) 인사가 기본이 되고 있음

2) 일본 인적자원개발의 전망과 시사점

- 결론적으로, 현대의 일본 기업은, 경제 불황의 탈출과 동시에 새로운 국제경쟁, 정보화의 진전에 대응하여 인적자원개발에도 커다란 변혁의 시기에 와있으며, 그러한 변혁의 성공여부는 지금 불확실하지만, 노동자 개인 간의 경쟁도 격화될 것임

- 따라서 이러한 근로자에 대한 사회안전망의 구축을 동시에 논의하여 실현할 필요가 있음. 즉, 시장경쟁이 극심해지고 있으며 새로운 시대에 대응하는 인적 자원개발정책이 요구되고, 또 다른 원리의 사회 안정 개념의 구축이 요구됨
- 일본이 경제사회의 변화에 대응하고 지역의 요구를 반영하여 개별 직업훈련 시설을 마련하는 등 융통성있게 교육과정을 설정하도록 한 것은 큰 의의가 있으며, 우리나라의 직업훈련교육발전 방향에도 시사점을 제시함

4. 레바논의 인적자원개발

- 레바논의 의무교육 과정은 초등교육(Elimentary) 5년 과정이며 중등교육은 중학과정(Intermediate) 4년, 고교과정(Secondary) 3년으로 총 7년 과정임. 고교 과정은 일반 고교과정과 기술고교과정이 있으며, 대학과정은 4년이며 국립대학교 1개와 단과대학을 포함한 사립대학교 40개가 있음. 국립대학교 및 사립대학교 10여 곳을 제외하고는 대학원이 활성화되지 않았으며, 일부 유명 사립대학교의 경우에도 박사학위 수여허가는 받았으나 레바논 내전기간 중 프로그램이 중지되어 아직 재개되지 않은 경우가 많음
- 직업교육훈련은 개인의 교육수준에 따라 CAP(Certificat d'Aptitude Professionnelle), BP(Brevet Professionnel), FPM(Formation Professionnelle de Maitrise), BT(Baccalaureat Technique), TS(Diplome de Technique Supérieur), LT(Licence Technique), LET(Licence d'Enseignement Technique) 등의 단계로 구분하여 실시되고 있으며, 각 교육 또는 자격취득에 따라 다음과 같은 직업군으로 양성·배출하고 있음

〈표 1〉 직업훈련 과정별 양성 직업군

교육 과정	직업군
CAP	호텔 웨이터, 타이퍼, 금속 세공인, 전기 수리공
BP	점원, 식당 웨이터, 미용사, 양재사, 전자기기 수리공, 차량 정비사
BT	유치원 교사, 요식 조달업, 간호사, 휴대폰 수리공, 지형학자, 컴퓨터 프로그래머, 건축 설계자, 산업기사
TS	회계사, 관광 전문가, 인테리어, 은행, 호텔 경영, 특수교육, 중·초등교사, 항공 기술자, 번역
LT, LET	기계 공학자, 회계사, 의학연구

자료 : European Training Foundation, *Overview of Vocational Training and Education in Lebanon* (2009), p.32.

- 레바논에서는 정규교육 체제뿐 아니라, 독립 이후 비정규교육 분야에 있어서도 광범위한 프로그램 개발이 시도되고 있음
 - 정부에서는 이와 같은 일련의 교육관련 정책들을 주로 사회부(The ministry of Social Affairs) 및 관련기구들을 통해 입안하여 활용하고 있으며, 민간(사립)차원의 교육성과도 현저한 편임(외교통상부, 2009 : 103~105)
- 비정규 프로그램들은 종합대학교, 직업학교, 자선단체 등을 통해 실시되며 구체적인 프로그램은 외국어교육을 포함하여 기술자들에 대한 이론지식 강화, 취업자격 연수부터 예능·취미교육 프로그램, 장애인들을 돌볼 수 있는 특수교육 프로그램과 가족계획 프로그램 등 다양한 범위에 걸쳐 행해짐
 - 이러한 일련의 비정규적 교육프로그램 실시는 취업시장에서 각광을 받아 그 성과 면에서 매우 성공적이라 볼 수 있지만, 정부 차원에서의 질적 수준 통제의 미흡으로 애로점이 상존하고 있음

5. 싱가포르 인적자원개발의 주요정책

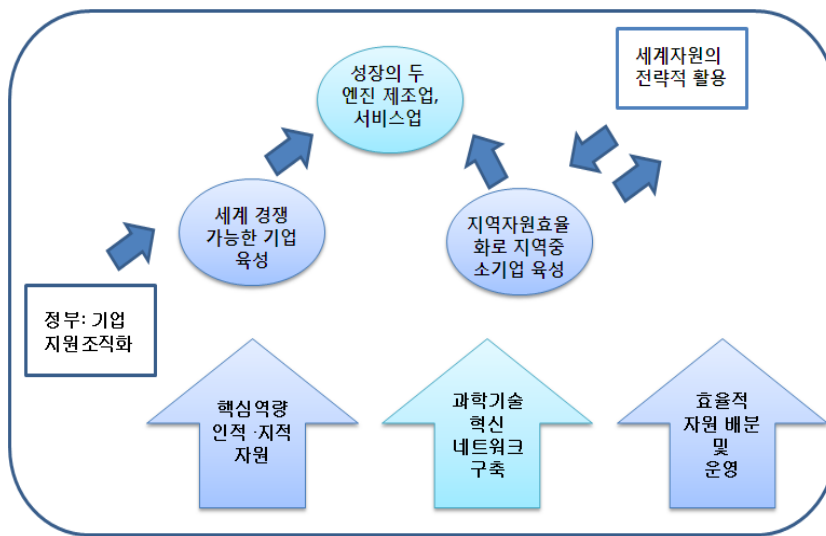
1) 싱가포르의 교육

- 싱가포르의 교육체제를 보면, 싱가포르의 교육은 학습능력을 증진시키는 재능 측면과 경제성장이 보장될 수 있는 경제적 측면의 연계교육으로 설계되어 있음
- 싱가포르의 교육의 목표는 학생들의 재능과 잠재능력을 극대화하는 것에 초점을 맞추고, 경제발전과 긴밀한 관계 속에서 발전되어 왔으며, 기본적으로 영국식 교육제도를 실시하여 평준화 및 획일화가 아닌 능력별 교육제도를 실시하여 개개인의 학습능력에 따라 다양한 교육과정으로 구성

2) 인적자원개발 관련 주요 전략과 정책

- ‘Industry 21’은 싱가포르 경제개발청(EDB: Economic Development Board)이 1998년 7월에 선보인 21세기 지식기반산업구축을 위한 청사진으로서 향후 10년 내에 지식기반산업의 일자리를 창출하며, 제조업 부문과 수출서비스업 일자리가 지식근로자로 이루어지는 지식기반경제가 될 것으로 전망
- 인력부는 지속적인 경제성장을 유지하기 위해 인력기획·개발·확충, 노동환경 및 복지, 기업체 지원 등 5대 그룹으로 편성하여 노동자·고용주들과 동반자 관계로의 노동환경을 조성하고, 국제적으로 경쟁력있는 노동인재를 개발하고 있음
- 인력개발 종합계획인 Manpower21은 인력개발의 가장 중요한 첫 단계로 장·단기 인력 수요와 공급을 확인하여 인력수급이 원활히 이루어지도록 함
- 평생고용 가능성 증진을 위한 평생학습이 주요한 내용이며, 인적자원의 확대 및 두뇌인적자원의 확대를 위하여 해외에서 두뇌자본을 유치, 자국의 두뇌인력풀을 확충하는데 주안점을 두고 있음

- 싱가포르의 노동환경 개선 추진 정책을 통해 미래의 일터로 전환하여 생산성을 높이고 자원 활용을 최적화시키고 역동적인 인력산업 육성과 인력 개발 관리 관련 집단 간 유기적인 파트너십 형성을 위해 노력하고 있음
- 인적자원개발 인증제(PD, People Developer)는 우수한 인적자원개발제를 가지고 있음을 인정해 주는 제도로서 기업이나 기관이 구성원의 역량개발에 투자하도록 하고, 그 투자가 사업성으로 이어지도록 기준을 제시하는 역할을 함



[그림 4] 싱가포르의 지식경제 구축 8대 전략

6. 스리랑카의 인적자원개발 현황

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

1) 스리랑카의 교육

- 스리랑카의 교육제도는 초등학교 5학년, 중학교 과정 10학년을 마친 후 O/L(Ordinary Level)시험을 합격하여야 졸업이 인정되고 있으며, 이 때 O/L 시험에 합격하지 못하면 고등학교를 진학할 수 없음. 대학입학전형은 O/L 시험에서 합격하고 고등학교 2년간 수학 후 A/L(Advance Level)시험을 실시하여 합격한 자에 한하여 본 고사 없이 고교 졸업 시험성적으로 갈음하며, 대학교의 기반시설 미비 등으로 약 15%의 고교 졸업자만이 일반 국립대학에 입학하며, 대학교까지 무상교육을 실시함(정부에서 부담)
- 학교교육은 영국식 자유교육 이념이 자리잡고 있으며, 출석여부는 자유롭고, 학교시험은 주관식 출제가 특징임. 고교부터 전공과목이 부여되고 영어, 자국어로 선택하여 교육을 이수하게 되며, 국립대학만 졸업을 인정하기 때문에 사립대학은 정식으로 국가가 인정하는 졸업장을 수여하지 못함. 따라서 스리랑카 정부에서 대학졸업자에게 직업을 알선해야 하는 책임도 가지고 있음

2) 스리랑카의 인적자원개발 현황

- 스리랑카의 직업훈련은 한국의 면소재지 단위까지도 직업훈련소를 두고 있으며, 스리랑카 정부와 직업훈련소 간의 유기적인 협조체제 및 관련조직을 유지하고 있음
- 그러나 훈련생은 공개 모집하나 입학시 정치적인 영향을 받고 있으며 기술교재는 아직도 후진성을 탈피하지 못하고 있고 직업훈련소 교사의 수준도 열악한 것이 현실임
- 최근에는 기술교관 양성소가 콜롬보 근교에 설립되어 대학교육 수준을 표방하고 있으며, 한국의 폴리텍대학에 위탁교육을 실시하고 있음. 그리고 교육에 필요한 기자재는 일본과 한국 등에서 원조를 받고 있음

- 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) 등임

7. 베트남 인적자원개발의 변화

1) 베트남의 교육

- 베트남의 교육제도는 중앙교육부(Bo giao duc) 산하에 있는 각 주(Province)의 교육청(Phong giao duc)이 초등학교부터 고등학교까지 관리하는 형태이며, 대학교의 경우에는 중앙교육부가 직접 관리하는 형태임
- 사회주의 국가인 베트남은 직장 여성이 많기 때문에 유아교육과 관련된 제도가 발달되어 있으며, 베트남 국민들은 교육열이 높아서 공교육 외에도 별도로 사교육을 시키는 경우가 많음
- 경제정책의 변화와 함께 최근 교육분야에서도 개혁 정책을 실시 중이며, 특히 고등교육에 있어 과학의 실용화와 기술보급 및 직업훈련 등에 초점을 맞추어 변화 중에 있음

2) 인적자원개발을 위한 베트남의 노력

- 1986년 베트남이 개방 정책을 전개할 때부터 정부에서는 인적자원의 중요성을 인식하고 사회·경제 발전을 위한 인력 발전 대책을 도모해왔으며, 그 중에서도 교육의 개혁, 인적자원의 합리적 사용과 관리에 많은 노력을 기울여 왔음

- 베트남은 인적자원개발에 다양한 방식을 도입해서 개방정책에 적응할 수 있는 프로그램을 진행해왔으며, 인적자원을 개발하기 위해서 국내 인적자원개발에 대한 투자뿐만 아니라, 외국에 보내서 교육시키기도 하는데 전쟁 중에도 외국에 유학생을 보내고 전쟁이 끝난 후 해외에서 교육받은 인력이 조국 재건설과 사회 발전에 큰 역할을 해왔음
- 2020년까지 선진공업화 국가가 되기 위한 목표와 WTO 가입 국가로서 국제 경제와 국제화 추세에 대응하기 위해 베트남에서는 인적자원개발 분야에서 새로운 도전이 시작되고 있음
- 지금까지 베트남의 인적자원개발은 분야와 직업 간의 불균형, 수준 미비, 직업 교육과 대학교육 사이의 부적합성 등 많은 문제가 있었음
- 이 목적을 달성하기 위해서 베트남 정부에서는 정부, 국립 기관 관리자부터 기업·회사 관리자, 과학 연구 과학자, 교육계통에서의 교원, 강사, 교수진, 다국적기업, 회사에 필요한 직업훈련을 받는 근로자 등 모든 인적자원을 사회 요구와 변화에 대응할 수 있도록 체계적이고 적합한 개발 대책을 세워야 함



[그림 5] 베트남의 인적자원

III. 충청남도 인적자원개발을 위한 정책적 시사점

1. 직업훈련시스템과 교육의 연계

- 충청남도 전문계 고등학교 학생들의 진학률은 70.2%이며, 이중 67%의 학생들이 전문대학으로, 33%의 학생들이 4년제 대학으로 진학하는 것으로 나타났으나 무분별한 대학진학으로 인하여 전문계 고등학교의 설립 목적이 무엇인지 정체성을 잃어버리고 있는 실정임
- 호주 정부는 기존의 도제제도로 신산업분야에 필요한 인력 양성의 한계를 극복하기 위해 새로운 형태의 구조화된 제도인 신도제 제도를 도입하였음
 - 신도제 제도는 실무와 구조화된 훈련이 결합되어 운영되는 독특한 제도로써, 이 제도를 통해 전국적으로 인정되는 자격을 취득할 수 있게 되었으며, 재학생의 경우에도 재학 중 신도제 제도를 이용하여 직업교육훈련을 받음
 - 호주는 각 지역별로 위치한 서비스센터를 방문하거나, 홈페이지를 이용하여 자신이 원하는 교육내용과 시기, 장소 등을 선정하여 본인의 편의에 따라 프로그램을 선택할 수 있도록 하는 등 유연하고 효율적으로 운영되고 있음
- 싱가포르의 교육은 학습능력을 증진시키는 재능 측면과 경제성장이 보장될 수 있는 경제적 측면의 연계교육으로 설계되어 있음
 - 싱가포르의 교육행정 체제와 개혁과정을 보면, 교육은 교육의 기본적인 기능을 제공하고, 교육과 훈련을 통한 경제적·기술적 변화의 신축성을 제공하는 데 의의를 가짐
- 충청남도는 전문계 고교 활성화를 위한 『해외 인턴십』 사업을 실시하고 있으며, 이는 교육과 직업훈련시스템을 적절히 연계한 차별화된 프로그램으로 좋은 예라고 할 수 있음

- 전문계고 활성화를 위해 기존의 방식과는 차별화되는 「해외 인턴십」을 통해 미래를 이끌어 갈 기능인재들에게 전환점을 마련함과 동시에 해외 인턴십 종료 후에 해외취업까지 연계될 수 있도록 하는 것을 목표로 국내에서는 최초의 글로벌 프로젝트로 추진해 오고 있음
- 충남은 대학 진학 중심의 교육에서 벗어나 개개인의 철저한 적성검사를 통해 진로 설정에 도움을 주고, 전문계고의 재정적 지원과 활성화 정책을 통해 인성과 기술력이 조화된 인재를 양성하기 위한 노력이 필요함
- 견학, 인턴십, 멘토링, Shadow Program 등 다양한 현장실습 제도 운영 및 진로지도 안내서를 활용해 산업분야, 동일계 특별전형 등의 전략적 진로지원체계 구축 등 국가·충남·교육청 발전 로드맵과 연계한 학교발전방안 수립이 필요함

2. 평생교육의 관점에서 인적자원개발

- 평생학습은 산업구조변화에 대응, 지식정보격차해소 등 지역사회를 발전시키고, 세대 간 갈등 해소, 지역공동체 실현 등 지역사회를 통합하는데 필수적인 요소임. 특히 충남에서는 서산, 당진, 태안 등 산업단지 건설 등으로 지역발전을 위한 하드웨어적 인프라가 갖춰지고 있는 상황에서 이를 운용할 수 있는 인재 필요성이 증대, 평생학습을 통한 인재육성은 지역발전에 꼭 필요하다고 봄
- 그러나 현재 충청남도의 전체 예산 중 학교교육비가 약 33.8%와 문화 및 평생교육 분야 예산 약 0.4%와 비교해 볼 때, 일본의 지방 교육예산 중 16%가 사회교육 예산으로 지출되는 것과 큰 대조를 보임
- 호주는 직업세계의 변화로 전통적인 직업이 점차 사라지고 새로운 기술을 기반으로 하는 직업군에 대응하여 새로운 지식과 기술이 요구된다는 인식에 평생교육의 관점에서 인적자원개발에 접근하고 있음

- 호주는 국가훈련기구(Australian National Training Authority)를 설립하여 직업교육훈련 영역의 국가 전략을 개발하고, 정보를 제공하며 다른 기구와 연합하여 직업교육훈련의 평생교육 측면에서 인적자원개발 대책을 수립하였음
- 호주의 성인지역사회교육은 평생학습의 측면에서 중요한 요소이며, 학습자 중심, 지역사회의 요구 충족, 접근성, 다양성, 융통성을 근간으로 주로 성인을 위하여 일반교육, 직업 및 기초교육, 지역사회 관련 교육이 제공되고 있음
- 싱가포르 'Manpower21'의 핵심 아이디어는 바로 평생학습체제를 구축함으로써 평생학습을 통해 평생고용 가능성을 증진하는데 있음
 - 싱가포르 정부는 'Manpower21'의 성공과 개별학습에 대한 지원강화를 위해 2억 달러의 기금으로 시작하는 '인력개발지원계획'을 추진하고 있음
 - 한편, 기업체와 합의하여 근로자들을 위한 맞춤형 프로그램을 개발·운영하여 성인학습자들에게 더 많은 평생학습 기회와 더 좋은 교육내용을 제고하게 되었고, 산업체에는 효과적인 훈련을 제공하게 되었음
- 두 국가의 사례를 통해 충남에서도 평생교육 관련 예산을 증대시켜 지역의 수요를 충족시키며 지역경쟁력 제고에 기여할 인재를 육성하는 평생교육지원체제를 구축함으로써 충남지역 경쟁력 강화의 추동력을 확보해야 할 것임
- 또한, 사회 양극화와 각종 격차 해소를 위한 평생직업교육훈련 프로그램운영을 지원하고, 소외계층에 대한 평생학습의 기회를 확대하여 충남도민 전체의 삶의 질 향상 및 충남지역 전체의 지역적 잠재력을 강화해야 함

3. 수요와 공급의 불균형(mismatch) 해결

- 충남지역의 인적자원개발 시스템이 안고 있는 가장 큰 문제점은 교육훈련이

산업현장의 변화하는 수요에 부응하지 못함으로써 인력수급의 양적·질적 불균형이 고착화되어 있다는데 있음, 이는 산업현장에서 인력수요에 대한 정밀한 분석이 필요하나, 이를 지속적이고 체계적으로 추진할 수 있는 추진 주체 및 해결 방안을 제시하지 못하기 때문임

- 일본은 실업자 증가에 따른 취업지원책의 구축, 산업구조변화와 기술혁신에 따른 노동력 재배분의 시급성 때문에 '미스매치 해소를 중심으로 하는 긴급 고용대책'을 세우고, 후생노동성은 전문인재의 양성·배치를 위한 취업지원 및 진로형성지원체제의 정비를 중점적으로 시행하였음
 - 첫째, 취업이 내정되지 않은 학생이나 취직하지 못한 졸업생 등을 대상으로 취업지원자가 일대일 관계를 통해 취직활동으로부터 직장정착에 이르기까지 취직을 일관되고 지속적으로 지원하는 체제를 정비함
 - 둘째, 기업이 청년에게 요구하는 인재요건을 명확히 설정하고 이를 학교 및 학생에게 제시함으로써 능력중심의 인재 채용이 이루어질 수 있는 청년 노동시장의 기반을 정비함
 - 셋째, 청년을 위한 원스톱서비스센터인 Job Cafe를 설치·운영함으로써 지방자치단체와 지역의 기업, 학교 등의 폭넓은 연계 및 협력하에 지역이 주체가 되어 청년에 대한 직업능력개발, 창업지원, 인턴십 등 mismatch해결을 위해 노력하고 있음
- 충남지역은 국가 디스플레이산업 생산량의 48%를 차지하는 핵심 거점 도시이며, 선도기업 및 관련 중견협력업체들이 다수 입지하고 있으므로 반도체 및 디스플레이 선도기업을 중심으로 협력 중소기업 및 관련 대학, 연구소 등을 통해 미래 성장동력 산업을 육성할 필요성이 있음
- 충남지역 전략산업(디스플레이)의 지속적 성장을 위해서는 인력수요와 인력양성을 유기적으로 연계할 수 있는 산업관련 기관 중심의 인력양성 시스템 구축 및 전략산업 발전을 위한 거버넌스체제를 통한 맞춤형 인재양성 시스템 구축이 필요

- 디스플레이산업과 같이 지역을 대표하고 성장 가능한 산업을 중심으로 직무 수요에 관한 정보를 정확하고 지속적으로 모니터링함으로써 교육훈련 수요가 교육훈련 및 인적자원개발 시스템에 반영될 때, 기업이 경영현장에서 필요로 하는 최적의 인적자원을 양성할 수 있음을 인지하고 노력해야 함

4. 인적자원개발을 위한 기관간 유기적인 협력체계 형성

- 싱가포르의 정부·공공·민간·기업·고등교육기관·인적자원개발전문기관·평생교육 기관 등 다양한 주체들 간의 협력적 네트워크를 통한 성과의 효과성 및 효율성의 극대화를 지향하고 있음. 이를 위해 실질적 연구 중심의 인적자원개발 프로그램·정책과 자격증 제도 등을 개발하고, 이의 효율적인 운영을 위해 노동 시장을 구성하는 모든 이해집단의 의견까지도 적극 수렴하고자 함
- 싱가포르의 인적자원개발체제 성공사례는 정부의 주도적이고 올바른 계획과 공공부문·노조·고용자들의 공조 하에 인적자원개발을 위한 각 기관의 임무와 프로그램의 설정, 그리고 일관성 있는 교육, 훈련체제 구축의 필요성을 시사함
- 우리나라의 경우 정부의 제도적인 지원의 미비와 동기부여부분에서 정책적인 성과가 미약한 것으로 이 부분에 대한 노력이 더욱 필요하며, 정부 정책적인 측면에서 인적자원개발에 대한 연구나 관심을 증대시키고, 실제적인 교육과 인적자원개발 프로그램을 효율적으로 연계하여 정착시켜야 함
- 충청남도교육청을 중심으로 하는 충남지역 거버넌스 구축 필요
 - 기업과 학교의 협력체제 구축을 통하여 기업, 학교, 지역사회가 동반성장·상호 기여하는 상생적 관계 형성이 필요
 - 지역사회의 공동체 구축을 통하여 신뢰관계 형성의 네트워크 허브 기능을 수행함으로써 지역사회의 문제 해결에 공동 대처 방안을 마련해야 함

- 충남 4개 권역별 산/학/관/연 클러스터 구축·운영
 - 정부차원의 산·학·관·연 연계 시스템은 구축·운영되고 있지만 실제적으로 지역단위에서는 상호 도움이 되는 긴밀한 협력 관계를 이루지 못하고 있는 실정임
 - 현재 클러스터 구축을 유인할 수 있는 제도가 미비하므로 참여 주체간의 적극적인 참여 유도 및 공유 노력이 절실히 필요함

5. 인적자원개발 원조를 통한 외교관계 활성화

- 우리나라는 세계 12위의 경제규모를 자랑할 뿐만 아니라, 아시아에서 두 번째로 UN 사무총장을 배출한 국가로서 국제적 위상이 크게 제고되었음
- 선박·철강·자동차 등 주요 산업분야는 이미 세계 10위권의 경쟁력을 자랑할 만큼 경제발전과 빈곤퇴치에 성공한 유일한 개도국 출신 국가임
 - 이는 국민의 노력과 국제사회의 원조가 큰 역할을 했음은 부인할 수 없는 사실, 이제는 우리나라가 과거 국제사회로부터 받았던 혜택을 개도국들에게 되돌려주는 것은 세계와 더불어 살아가기 위해 우리가 이행해야 할 책임과 의무이며, 개도국은 우리의 중요한 경제협력 파트너라는 사실을 인지해야 함
- 중국, 레바논, 스리랑카, 베트남 등은 여전히 인적자원개발 수준이 미비한 상태이나, 우리 기업들이 각 국가 진출을 위해 노력중이며 반대로 각 국가의 인력들이 우리나라에서 다양한 분야에 근로를 제공하고 있음
- 한편, 스리랑카와 베트남에서는 경이적인 발전을 이룩한 한국의 경험을 배우고자 한국 정부와 기업으로부터 유무상의 투자를 희망하고 있으므로 향후 더욱 더 발전적인 관계유지와 함께 세계 속의 일류국가로 발돋움하기 위한 공동의 노력을 기울여야 할 것임

- 2007년부터 남부 레바논 지역에 주둔하고 있는 동명부대는 작전지역내에서의 민사(民事)작전 차원의 컴퓨터 교실, 태권도 교실 등의 운영을 통해서 레바논의 청소년들을 교육하고 양국간의 문화적 특성을 배우게 함으로써 국제사회 속에서 상생, 발전하기 위한 공동의 노력을 기울이고 있는 중임
- 인적자원개발에 대한 국제적인 협력 및 개도국에 대한 원조 활동은 자동차, 디스플레이, 철강 등 충남의 중심산업이 해외진출을 고려하고 시작할 때, 시장조건으로도 활용할 수 있음
- 세계적 무한경쟁 환경과 인적자원의 상호연관성, 문화적 타협 등이 화두로 대두되고 있는 글로벌시대에서 인적자원개발에 대한 교류와 협력은 협력국간의 진정한 가교 역할을 할 것이라 기대됨
- 특히, 개도국에 대한 인적자원개발 원조는 국제사회의 일원으로써 국제사회가 기대하는 책무를 다함과 동시에, 국가 이미지를 개선하고 국가브랜드 가치를 제고하여 우리 기업과 상품의 해외시장 진출에도 기여하기 때문에 국익의 관점에서도 부합되는 측면이 있음

IV. 결론

- G-HRD(Global-Human Resource Development)의 추진은 우리의 우수한 인재육성 프로그램을 세계에 알리고 전략적으로 수출할 수 있는 획기적인 방법 중 하나가 아닐 수 없음
- 즉, 많은 시간과 노력을 투입하여 구축한 우수한 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 중요함
- 현재 세계 각지의 나라에서 70~80년대 우리나라에서 거국적으로 실시되었던 한국의 새마을운동을 벤치마킹하기 위해 국내로 줄지어 들어오고 있음
 - 새마을운동이 지역개발을 위한 지역사회의 공동체적 노력이라고 한다면, 지역인재육성사업은 지역주민 개개인의 삶의 질 향상과 지역특화를 통한 지역발전을 이루는 전략적 프로그램으로 그 수요는 충분하다고 사료됨
- 오늘날에는 세계화 속에서 각국의 문화적 가치관이 동질화되는 추세이고 기업경영이 점차 다국적화, 세계화되어 가고 있기 때문에 각국의 문화적 특성을 배워야 할 필요성과 인적 교류 기회도 훨씬 증가하고 있음
 - 특히, 오래전부터 인적자원개발의 중요성을 인식하여 개발과 개혁을 주도해 왔던 호주나 일본의 인적자원개발 제도와 사례를 통해서 한국의 인적자원개발 제도의 문제점을 발견·진단할 뿐만 아니라, 다가올 지식경제시대에 알맞은 제도를 구축할 수 있을 것이라 생각함
- 국제환경 변화에 따라 국내 자본의 아시아 개발도상국 투자 필요성이 커지고 있는데, 국내 자본의 해외 진출을 돕기 위해서는 특히 중국, 스리랑카, 레바논 등 아시아 개발도상국에 대한 인적자원개발 지원이 중요함

- 중국을 예로 들면, 비교우위의 상황과 같이 중국의 풍부한 노동력과 한국의 집약기술을 더함과 동시에 미래에 다가올 상황에 맞서 공동의 인적자원개발과 교류에 정책적·정서적 그리고 국가 간 긴밀한 협조 체제가 이루어져야 할 것임
- 아시아·태평양 협력과 공조는 EU나 NAFTA와 같은 경제블록에 대응하기 위한 적극적인 전략이 될 것이며, 그 중에서 인적자원개발은 미래의 정치·경제에 많은 영향을 미칠 것으로 보임
- 또한, 이는 우수한 부분과 미비한 부분을 공유함으로써 한 단계 더 앞선 기술과 지식을 축적하게 되는 것임
- 미래 인재육성사업을 포함하는 인적자원개발은 중요한 정책과제가 아닐 수 없으며 인적자원개발은 선진국으로 진입하는 열쇠이자 국가와 국민의 기본적인 욕구충족과 자아실현의 발판을 마련하는 매우 중요한 방법임
- 이는 곧 지역경제와 사회의 지속가능발전 및 세계 속의 선진국으로써의 목표달성을 이룩할 수 있다는 차원에서 크게 강조되어야 함

최 병 악, bhchoi@cdi.re.kr

충남발전연구원 충남인적자원개발지원센터장

Tel. 041-840-1230

◆ 참고 자료 ◆

- 강일규(2008), “중국의 인적자원개발 관련 정책동향”, 『The HRD Review』, 한국직업능력개발원.
- 강일규(2009. 12), “싱가포르의 인적자원개발 정책: 현황과 특성”, 충남발전연구원 인적자원개발지원센터 편, 『아태지역의 인적자원개발: 정책과 사례』, 2009 GHRD 연구보고서(Ⅱ).
- 강일규 외(2006), 『아시아시대의 전문인력 개발전략』, 한국직업능력개발원.
- 강경종(2006), “인적자원개발지원센터의 역할과 향후과제,” 『The HRD Review』, 제9권 1호, 한국직업능력개발원.
- 고형일(2007), “한국교육의 세계적 경쟁력 제고를 위한 교원정책,” 『교육개발』, 제160호, 한국교육개발원.
- 김철수(2007), “실용주의 강소국가 싱가포르”, 『한민족 글로벌 벤처네트워크』, Vol. 4.
- 김철희(2007), “인적자원개발분야의 공적개발원조사업의 효율화 방안”, 『직업과 인력개발』, 2007년 2월호, 한국직업능력개발원.
- 광주인적자원개발지원센터 편(2008), 『국내외 지방자치단체의 인적자원개발 정책사례 연구보고서』.
- 이무근(2000), 『인적자원개발: 다학문적 접근』, 한국직업능력개발원.
- 이영하(2009. 12), “한국~레바논간 인적교류협력 발전방안: 현황과 정책, 충남발전연구원 인적자원개발지원센터 편, 『아태지역의 인적자원개발: 정책과 사례』, 2009 GHRD 연구보고서(Ⅱ).
- 채창균(2001), “호주의 인적자원개발 동향: 직업교육 및 훈련(VET)을 중심으로,” 『직업과 인력개발』, 제4권 4호, 한국직업능력개발원.
- 최기출(2009. 12), “한국~스리랑카의 인적교류협력 발전방안: 현황·사례·전망”, 충남발전연구원 인적자원개발지원센터 편, 『아태지역의 인적자원개발: 정책과 사례』, 2009 GHRD 연구보고서(Ⅱ).
- 최병학(2009. 12), “호주의 인적자원개발 정책: 사례와 시사점”, 충남발전연구원 인적자원개발지원센터 편, 『아태지역의 인적자원개발: 정책과 사례』, 2009 GHRD 연구보고서(Ⅱ).
- 최병학(2007), 『국외출장결과보고서: 호주의 인적자원개발 사례연구』, 충남발전연구원.
- 최병학(2007), “환 황·발해권 국제협력 거버넌스 구축방안”, 『공공행정연구』, 제8권 2호, 한국공공행정학회.

- 최병학(2008. 12), “한·중 인적자원개발의 현황과 협력방안”, 충남발전연구원 인적자원 개발지원센터 편, 「전환기 중국의 인적자원개발사업: 현황·전망·과제」, 2008 GHRD 연구보고서(Ⅰ).
- 황갑선(2008. 12), “중국 진출 한국기업에서의 중국 전문인재 양성”, 충남발전연구원 인적자원개발지원센터 편, 「전환기 중국의 인적자원개발사업: 현황·전망·과제」, 2008 GHRD 연구보고서(Ⅰ).
- Cummings, Joe and Cannon, Teresa et. al. (2006), Sri Lanka, Lonely Planet Publications Pty Ltd.
- Davies, Matt (2008), “Skills in Context: A Guide to the Skill Ecosystem Approach to Workforce Development at the New Directions,” in Skills Policy and Practice Conference, 26 May.
- European Training Foundation(2009), Overview of Vocational Training and Education in Lebanon.
- Ministry of Foreign Employment Promotion and Welfare (2008), National Labour Migration Policy for SRI LANKA.
- 禹颖子(2007), “环黄渤海地区中·韩·日地方政府间加强经济 合作的思路,”
- 曹敬莉·禹颖子(2009. 12), “중국 인적자원관리의 새로운 과제 : 직업신용체계의 건설”, 충남발전연구원 인적자원개발지원센터 편, 「아태지역의 인적자원개발: 정책과 사례」, 2009 GHRD 연구보고서(Ⅱ).
- 石山澄夫·최한규(2009. 12), “일본의 공공·민간 인적자원개발정책”, 충남발전연구원 인적자원개발지원센터 편, 「아태지역의 인적자원개발: 정책과 사례」, 2009 GHRD 연구보고서(Ⅱ).
- 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ー新人事制度を考える-』。『労政時報』 362号.
- Le Dang Hoan(2009. 12), “베트남의 인적자원개발: 상황과 발전 추세”, 충남발전연구원 인적자원개발지원센터 편, 「아태지역의 인적자원개발: 정책과 사례」, 2009 GHRD 연구보고서(Ⅱ).
- Nguồn Báo Tuổi trẻ online, ngày 29-11-2007 và website của UNDP tại Việt Nam).
- Phạm Công Nhất: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế.

충남리포트 리스트

구분	보고서 제목	집필자	발행일
2008-01	허베이 스피리트(Hebei Spirit)호 기름유출 사고와 지역발전 전략	송두범	2008. 1.21
2008-02	황해경제자유구역 지정과 향후 발전 과제	강영주	2008. 2.22
2008-03	충청남도 공공디자인 추진전략	이충훈·권영현	2008. 3.19
2008-04	국가적 도시재생연구 추진에 따른 충청남도의 대응과제	조봉운·송두범	2008. 5. 2
2008-05	「국제과학비즈니스벨트」의 핵심내용 및 성공적 구축과제	송두범·강영주	2008. 5.27
2008-06	방위산업의 현황과 국방과학클러스터 구축방안	이관률	2008. 6.19
2008-07	외국인 직접투자의 지역경제 파급효과	신동호·강영주	2008. 7.30
2008-08	충남 중소기업의 성장과 변화 분석	백운성	2008. 8.29
2008-09	충남 균형발전지표 개발 및 사군별 균형발전 평가	원준문·강영주	2008. 9.30
2008-10	「신성장동력 비전 및 발전전략」 발표에 따른 충남의 대응방안	백운성	2008.10.30
2008-11	국가경쟁력 강화를 위한 국토이용 효율화 방안 분석	오용준	2008.11.28
2008-12	생물다양성 국내외 현황 및 확보 방안	정옥식	2008.12.30
2009-01	충남 지역경제살리기를 위한 부품소재 전문 농공단지 활성화 전략	강영주	2009. 1.30
2009-02	충청남도의 금강 살리기 연계 발전전략	한상욱	2009. 2.24
2009-03	충남의 온실가스 배출특성 분석	정종관	2009. 3.11
2009-04	바람직한 금강 하구역 개선을 위한 부분 해수유통 방안	전승수·한상욱	2009. 3.18
2009-05	굴포운하의 역사적 의의와 현대적 활용방안	오석민·한상욱	2009. 4.24
2009-06	안면도국제꽃박람회의 지역파급효과와 발전전략	이인배	2009. 5. 8
2009-07	충청남도의 사회적기업 육성전략	임준홍	2009. 6.29
2009-08	태안군 녹색성장메카 육성을 위한 환경생태관광의 여건과 발전전략	이인배	2009. 7.23
2009-09	이야기길 관광자원화 사례로 본 충청남도의 대응과제와 발전전략	최인호	2009. 8. 6
2009-10	로컬푸드의 실태 및 충남의 실천과제	윤병선·유학열	2009. 9. 7
2009-11	충남 전통시장의 특성과 활성화 전략	임준홍·이상준외	2009. 9.30
2009-12	지역 통계발전을 위한 실천 방안	조한석·백운성	2009.10.30
2009-13	충남 농수산물 수출실태와 활성화 전략	임형빈·유학열	2009.11. 9
2009-14	행정중심복합도시 건설은 반드시 지속 추진되어야 한다	김용웅	2009.11.18
2009-15	충남지역 자원봉사활동의 실태와 활성화 방안	이재완·이관률	2009.12.11
2009-16	대전·충남의 금융산업과 지역발전	류덕위·김양중	2009.12.31
2010-01	국가 도시재생 정책에 대응한 충남의 도시재생 전략	임준홍·조수희외	2010. 1.29
2010-02	대전충남지역 4년제 대학졸업생의 노동시장분석	김동준·김양중	2010. 2.24
2010-03	충남의 지역경제 개관 -사회계정행렬(SAM)을 통한 분석	임재영	2010. 3.10
2010-04	충청남도 사회적 기업 육성전략 II	이용재·임준홍	2010. 3.18
2010-05	충청남도 공공디자인 추진전략 II	이충훈·권영현	2010. 4. 5

☐ 충남발전연구원 홈페이지(www.cdi.re.kr)에서 쉽게 볼 수 있으며, 인용시 출처를 정확히 밝혀주세요!