



특집1

경제비전 특집-
지역인재육성 분야

지역인재가 지역을 키우는 인재의 선순환 구축

김양중 _ 충남연구원 산업경제연구부
책임연구원



지속적이 경기침체와 내수부진 하에서 지역발전의 수단으로 인재양성의 중요성이 점차 커지고 있다. 충남은 그동안 고도성장을 지속했지만 최근 그 성장률이 둔화되고 있다. 이를 극복하기 위해 충남은 미래 신성장동력산업 발굴에 많은 노력을 하고 있지만 새로운 산업을 찾는 일에 어려움을 겪고 있다. 이제 충남 경제의 지속성장을 위해서 사람에 대한 투자가 그 어느 때보다 중요한 시점이 되었다. 1명의 인재가 충남의 미래를 바꿀 수 있다.

충남은 학령층을 위한 차별화된 교육시스템을 구축하고, 청년들에게는 도전기회를 보장하여야 한다. 그리고 지역인재가 지역에 취업하거나 창업을 해서 지역을 발전시키는 선순환 구조를 정착시켜야 한다. 지역인재가 지역에 정착하여 지역을 발전시키는 선순환 구조가 성립될 때 충남 경제는 지속적으로 성장할 수 있을 것이다.

1. 패러다임의 변화

그동안 지방자치단체는 지역발전을 위한 수단으로 기업 및 외자유치, 각종 개발사업 등 SOC 기반의 투자를 지속하였다. 그러나 이와 같은 투자는 과거 고성장시대에 어느 정도 성과를 나타냈으나, 일련의 세계적 경제위기 하에서 투자가 위축되고 내수 또한 살아나지 못해 개발투자를 통한 성장은 점점 더 어려워지고 있다. 이와 같은 대내외 환경변화는 우리에게 산업사회에서 지식기반사회로의 전환을 요구하고 있다.

여러 지자체에서도 과거 개발주도에서 인재양성을 통한 사람투자 전략으로 방향전환을 모색하고 있다. 서울시는 봉사인, 전문인, 협력인, 창조인 양성을, 대전은 대전의 가치를 창출하는 인재양성을 위해 노력하고 있고, 경기도와 제주도는 글로벌 인재를 강조하면서 세계화 핵심인재 양성에 노력을 기울이고 있다. 충남 또한 지역구성원 각각의 창의력과 소통을 강조하는 공생·순환형 인재를 강조하고 있다.



2. 사람이 지역의 미래다

실제로 창의적인 인재가 벤처기업을 일으키고 그 지역은 물론 국가를 발전시킨 사례들을 우리는 심심찮게 찾아볼 수 있다. 모두가 알다시피 빌 게이츠(마이크로소프트), 스티브 잡스(애플), 마크 주커버그(페이스북)는 전세계 IT 산업을 선도하는 기업의 창시자이다. 페이스북 창시자인 마크 주커버그는 세계 최고의 명문대인 하버드대학을 중퇴하고 스무살의 나이에 창업을 결심하였다. 그의 창의적인 아이디어와 도전정신은 그를 세계적 IT기업의 CEO이자 정보화 시대의 가장 영향력 있는 인물로 만들었다.

이와 같은 이유로 현 정부에서도 창의적 인재양성을 통한 창조경제를 경제성장의 핵심가치로 내세우고 있다. 정부는 최근 1인 창조기업 25만개 육성을 표방하였다. 1인 창조기업이란 창의적인 아이디어나 전문지식을 가진 사람이 그 아이디어나 지식을 사업화하여 이윤을 만드는 기업이다. 이는 단순 제조업 육성보다 더 큰 부가가치를 우리에게 가져올 것이다. 이제 사람이 미래다.

3. 지금 충남의 현실은?

우수한 인재를 양성하기 위해서는 인력기반이 무엇보다 중요하다. 메마른 땅에서 좋은 나무가 자랄 수는 없다. 지역인재 양성을 위해서는 먼저 지역 내 풍부한 인적자원이 있어야하고 인적자원을 올바르게 성장시킬 수 있는 우수한 교육시스템을 갖추어야 하며, 그들이 성장하고 지역에 정착하여 지역발전에 기여하는 인재의 선순환 구조 정착이 필요하다. 그러나 충남의 현실은 어떠한가?

■ 충남의 학령층(5~14세)이 지속적으로 감소하고 있다

〈표 1〉 학령층 인구추세

(단위: 명)

	5-9세	10-14세	계
1990	167,912	196,859	364,771
2000	131,385	119,872	251,257
2010	105,592	130,367	235,959
2020	100,864	98,409	199,273
2030	103,334	103,004	206,338

자료: 통계청/kosis/연령별(시도)추계인구



충남의 경우 학령층 인구가 급격히 감소하고 있다. 충남의 5~14세 인구는 1990년 36.5만 명에서 2010년 23.6만 명으로 감소하였으며, 2030년 20.6만 명까지 감소할 것으로 여겨진다. 더 큰 문제는 단순한 인구의 감소가 아니다. 충남 학령층 인구의 역외 유출도 매우 심각하다. 우수한 교육인프라가 갖춰진 수도권이나 인근 대도시로 유학을 가는 학생들이 늘고 있다. 1982년 이후 2014년까지 충남에서 폐교된 학교 수는 249개로 이는 인구감소의 영향도 있겠지만 학령층 인구의 역외 유출도 주요 원인이라고 할 수 있다. 학령층 인구의 감소는 지역 교육의 질적 개선과 인프라 확대에 부정적 요인으로 작용한다.

■ 충남의 청년 노동시장 경쟁력이 취약하다

충남의 허리인 청년 노동시장 경쟁력도 취약하다. 중앙일보 대학평가(2014)에 따르면 충남은 타지역보다 대졸자의 시장 경쟁력이 높지 않다. 충남의 경제규모가 세종특별시 포함 17개의 시도 중 3위인 점에 비하면 지역 청년 노동시장의 위상은 지역의 위상보다 분명 낮은 수준에 있다고 할 수 있다.

〈표 2〉 2015년 3월 지역별 토익평균 점수

(단위: 점수)

지역	평균점수	지역	평균점수
강원	630.90	서울	742.08
경기	699.59	울산	677.89
경남	644.30	인천	682.21
경북	642.09	전남	647.31
광주	666.24	전북	665.60
대구	677.45	제주	666.38
대전	676.82	충남	640.16
부산	684.28	충북	653.62

토익성적이 지역 청년 노동시장 경쟁력을 전부 대변할 수는 없겠지만 넓은 의미에서 평가지표로 활용할 수 있는데, 충남의 2015년 3월 토익 평균성적은 640.16으로 점으로 전국 최하위권이다.

■ 충남의 청년인재 유출은 타지역보다 높다

2014년 말 현재, 충남 내 대학은 국립 및 사립대학을 포함하여 총 23개소이며, 재학생은 111,767명 정도이다. 2012년 도내 대학 취업률은 55.9%로 국내대학의 평균취업률인 56.1%를 하회하는 수준으로 나타났으나, 2014년에는 57.7%로 전국평균 54.8%를 상회하는 것으로 나타났다. 충남지역 대졸 취업자의 직장 소재지는 서울이 38.0%로 가장 많고,



다음으로 경기지역이 23.3%, 동일지역에 취업을 한 대졸취업자는 22.4%에 그쳤다(최병학 외, 2015). 특히 지역 내 취업 비율은 전문대학 졸업자의 경우보다 대학 졸업자의 경우 더욱 낮은 수치를 보이고 있다. 이는 지역 내 젊은 층의 인재들이 지역에 정주하지 못하고 역외로 유출되고 있음을 의미한다(양병찬 외, 2013).

4. 충남의 2030년을 위한 준비

■ 지역 특성화 교육을 통해 기반을 다지자

학령층(5~14세) 인구의 역외유출을 줄이기 위해서는 지역사회와 협력을 통해 지역민 모두가 공감하는 창의적 학교를 육성해야 한다. 교과운영의 자율성을 확보하고, 체계적인 진로탐색, 체험활동, 학부모 참여프로그램이 잘 갖추어진 학교의 육성은 공교육의 신뢰도 향상은 물론 지역과 학교가 함께 발전할 수 있는 선진 모델이 될 수 있다. 기존의 학교형태와 차별화된 충남 고유의 새로운 학교모델이 정립된다면 학령층 인구의 역외 유출 감소는 물론 타지역의 학생들까지 유치할 수 있다.

전문계고 졸업생 또한 소질과 적성에 따라 원하는 분야의 전문가로 성장할 수 있도록 장래 희망과 비전을 제시하고 마이스터고와 중견기업 숙련기술을 연계한 질 높은 교육을 강화해야 한다.

■ 미래를 이끌 청년 혁신가를 양성하자

대졸 청년들에게 도전정신과 열정을 갖춘 기업가적 마인드를 함양할 수 있는 기회를 제공하고, 세계 우수한 창업 교육 시스템을 벤치마킹하여 현재 운영 중인 1인 창조기업 비즈니스센터와 청년창업사관학교의 교육을 강화하여 올바른 창업의도를 해야 한다.

또한 청년을 위한 창업경진대회를 개최하여 우수한 아이디어를 발굴하고, 종합컨설팅을 통해 우수기술 거래 및 사업화를 적극 지원해야 하며, 산학연 공동 기술개발 촉진과 정보공유 및 협력체계도 강화할 필요성이 있다.

아울러 지식기반 벤처 전용공간 마련도 필요하다. 창업 초기단계부터 성장단계까지 단계별 지원을 통해 지역정착 사각지대에 있는 벤처기업의 지속성장 공간을 마련해야 한다. 벤처창업 창조공간(Creative Space) 조성 시 창업 초기 단계 지식기반 벤처(정보처리S/W, 연구개발 서비스 등)를 위한 전용공간을 마련하고, 지식기반 벤처전문 우수 컨설팅 인력을 확보하여 신생기업의 컨설팅을 강화해야 한다.

■ 지역인재의 선순환구조를 정착하자

마지막으로 지역인재의 선순환구조를 정착해야 한다. 그러기 위해서는 지역 내 일자리 정보의 통합관리를 통한



구인구직의 미스매치 해소 및 도내 중소기업에 대한 인식개선이 필요하다. 적극적인 일자리 발굴과 매칭서비스로 지역민의 취업기회를 확대하고 지역중소기업에 대한 인식 개선을 통한 일자리 창출 및 지역인재 정착 기여도를 높여야 한다.

또한 지역 내 산업현장에서 요구하는 실무능력을 갖춘 전문기술인력을 양성하여 지역 산업계 현장수요에 부응해야 한다. 아울러 지식서비스산업 기반을 확충하고, 우수한 청년 유망창업자를 발굴·육성하여 신규 고용창출을 유도해야 한다. 또한 대학교와 기업 간 실질적 협력 관계를 구축하여 지역학생 고용촉진은 물론 인재유출 방지, 지역경제 활성화를 도모해야 한다.

5. 요약 및 결론

지속적이 경기침체와 내수부진 하에서 지역발전의 수단이 지역개발에서 인재양성으로 그 패러다임이 변하고 있다. 여러 지자체에서도 과거 개발주도에서 사람투자 전략으로 방향을 전환하고 있다. 충남은 그동안 고도성장을 지속했지만 최근 그 성장률이 둔화되고 있다. 이를 극복하기 위해 충남은 미래 신성장동력산업 발굴에 많은 노력을 하고 있지만 새로운 산업을 찾는 일에 어려움을 겪고 있다. 이제 충남 경제가 지속가능성을 유지하기 위해서는 사람에 대한 투자가 그 어느 때 보다 중요한 시점이 되었다. 1명의 인재가 충남의 미래를 바꿀 수 있다. 충남은 지역인재 양성이 미래 충남을 결정할 것이라는 것을 명심해야 한다.

충남은 학령층을 위한 차별화된 교육시스템을 구축하고, 청년들에게는 도전기회를 보장하여야 한다. 그리고 지역인재가 지역에 취업하거나 창업을 해서 지역을 발전시키는 선순환 구조를 정착시켜야 한다. 지역인재가 지역에 정착하여 지역을 발전시키는 선순환 구조가 성립될 때 충남 경제는 지속적으로 성장할 수 있을 것이다. ◀

〈참고자료〉

양병찬 외(2013), 충남 지역 인재육성을 위한 평생교육 종합계획 충청남도평생교육진흥원
최병학 외(2015), 제1차 지방대학 및 지역균형인재 육성지원 관련 충청남도 기본계획(안) 수립 연구, 충남연구원
충남도청 내부자료(2015년 청년층 일자리 사업)
충남연구원 내부자료(충남경제비전 2030)