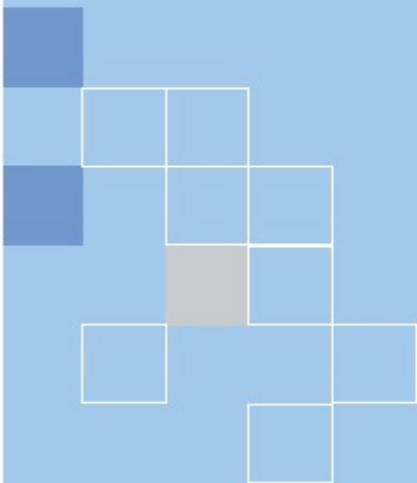




글로벌 인재포럼 2010

이상돈 백성준 이남철
 정지선 김민경



기본사업	2010-3
보안등급	일반 과제

글로벌 인재포럼 2010

이상돈 백성준 이남철
 정지선 김민경

머 리 말

지식기반사회와 세계화 시대에 기업이 필요로 하는 인재를 양성하고 육성하는 일은 국가 경쟁력을 높이고 인류 공동 번영을 추구하는 데 있어서 핵심적 요소이다. 인적자원개발이 국가 경쟁력의 핵심 요소로 부각되고, 인적자원 양성·배분·활용이 단위 국가 차원을 넘어선 글로벌 수준의 과제로 부상하는 가운데, 한국직업능력개발원은 교육과학기술부, 한국경제신문사와 공동으로 지난 2005년에 글로벌 인재포럼을 창설하여 제1회 포럼을 성황리에 수행한 이래 올해에도 제5회 포럼을 성공적으로 수행하였다.

특히 이번 2010년 포럼에서는 '세계가 함께하는 미래준비(Open and Ready for Tomorrow)'이란 주제를 가지고, 글로벌 인재의 육성과 활용방안, 글로벌 협력 네트워크를 구축해 인류가 공동 번영하는 방법을 모색하였다. 전 美 연방준비제도이사회 의장 앨런 그린스핀과 함께 '위기 이후, 세계 경제의 과제'에 대해서도 검토하였다. 본 포럼에서 논의된 많은 주제와 제안들은 한국의 인재정책에 대해서 뿐만 아니라 세계 각국의 관련 정책 및 기업의 인재전략에 지대한 기여를 할 것이다.

본 포럼은 한국직업능력개발원의 연구사업의 일환으로서 교육과학기술부, 한국경제신문사와 함께 수행되었다. 원내에서는 이상돈 박사를 책임자로 하여 정지선 박사, 이남철 박사, 백성준 박사, 김민경 연구원이 참여하였다. 이들의 수고를 치하하며, 이들과 함께 수고한 교육과학기술부, 한국경제신문사 관계자들의 노고에도 감사드린다. 본 결과보고서가 글로벌 인재포럼의 지속발전에 유용하게 기여할 수를 기대하는 한편, 끝으로 본 보고서에 수록된 내용은 참여 연구진의 의견으로서 본원의 공식견해는 아님을 밝혀둔다.

2010년 12월

한국직업능력개발원
원 장 권 대 봉

목 차

요 약

제1장 글로벌 인재포럼 운영

제1절 포럼 개최 배경 및 필요성 · 1

제2절 포럼의 목적과 의의 · 2

1. 포럼 목적 · 2
2. 포럼 의의 · 2

제3절 포럼 기대효과 · 3

제4절 조직 운영 · 4

1. 조직 구성 · 4
2. 실제 조직 운영 · 6
3. 재원 조달 · 9
4. 세션 관리 및 연사 지원 · 10
5. Global HR Forum 개요 · 12
6. 그간 운영 평가 · 13

제2장 과년도 글로벌 인재포럼 평가

제1절 글로벌 인재포럼 2006 개요 · 15

1. 포럼 개요 · 15
2. 운영 · 16
3. 글로벌 인재 포럼 2006 평가 · 18
4. 개선과제 · 22

ii 목차

제2절 글로벌 인재포럼 2007 개요 · 23

1. 포럼 개요 · 23
2. 운영 · 24
3. 글로벌 인재 포럼 2007 평가 · 25
4. 개선과제 · 35

제3절 글로벌 인재포럼 2008 개요 · 36

1. 포럼 개요 · 36
2. 운영 · 37
3. 글로벌 인재 포럼 2008 평가 · 39
4. 개선 과제 · 46

제4절 글로벌 인재포럼 2009 개요 · 46

1. 포럼 개요 · 46
2. 운영 · 47
3. 글로벌 인재 포럼 2009 평가 · 49
4. 개선 과제 · 52

제3장 글로벌 인재포럼 2010 평가

제1절 글로벌 인재포럼 2010 개요 · 53

1. 포럼개요 · 53
2. 운영 · 54

제2절 세션 구성 · 55

1. 전체 행사 일정 · 55
2. 세부 세션 구성 · 56

제3절 세션 논의 내용 · 59

1. 기조세션 및 본세션 · 59

2. G20 특별 세션 · 66
3. TRACK A 정부세션 · 69
4. TRACK B 기업세션 · 78
5. TRACK C 직능원 세션 · 89
6. 특별 세션 · 95

제4절 Global HR-EAP 워크숍 · 102

1. 목적 · 102
2. 추진 배경 · 102
3. 참가대상 및 구성 · 103
4. 연수 프로그램 구성 · 103
5. 예산 및 지원 사항 · 105
6. 발표 주제 · 105

제5절 UNESCO-KRIVET 녹색사회를 지향하는 직업기술교육훈련
전문가 회의 · 106

1. 목적 · 106
2. 추진 배경 · 106
3. 참가대상 및 구성 · 107
4. 전문가 회의 프로그램 구성 · 107
5. 예산 및 지원 사항 · 109
6. 세션별 주제 · 109

제6절 글로벌 인재포럼 2010 평가 · 110

1. 2010년 평가 개요 · 110
2. 내부 만족도 조사 · 111
3. 외부평가 · 127

제4장 글로벌 인재포럼 개선과 직능원 대응

제1절 글로벌 인재포럼 개선 필요사항 · 143

1. 조직운영 내실화 · 143
2. 세션 기획 강화 · 144

제2절 직능원 대응전략 · 145

1. 포럼 운영체계와 직능원 역할 · 145
2. 직능원 대응 · 145

〈부록 1〉 글로벌 포럼 설문지(국·영문) · 149

〈부록 2〉 업무협약서(MOU): 2006년, 2007년~2009년, 2010년 · 157

〈부록 3〉 2010년 결산종합 토론 언론자료 · 162

〈표목차〉

- 〈표 1-1〉 2006년 추진 주체 주요 역할 및 기능(안) · 6
- 〈표 1-2〉 기관별 분담 내역(2006~2010) · 10

- 〈표 2-1〉 2006년도 포럼 개선과제 · 22
- 〈표 2-2〉 역대 포럼 성과, 한계 및 개선필요사항 · 46
- 〈표 2-3〉 2009년 포럼 인지 경로 · 51
- 〈표 2-4〉 2009년 응답자 전년도 포럼 참가 여부 · 51
- 〈표 2-5〉 2009년 응답자 차기 포럼 참가의향 · 52
- 〈표 2-6〉 역대 포럼 성과, 한계 및 개선필요사항 · 52

- 〈표 3-1〉 내부 만족도 조사 응답자 수 · 111
- 〈표 3-2〉 응답자 특성 · 112
- 〈표 3-3〉 세션 주제 선정 만족도 · 114
- 〈표 3-4〉 연사 발표 만족도 · 114
- 〈표 3-5〉 세션 운영 만족도 · 115
- 〈표 3-6〉 웹사이트 운영 만족도 · 115
- 〈표 3-7〉 트랙별 포럼참가 경로 · 116
- 〈표 3-8〉 전년도 참가 여부 · 117
- 〈표 3-9〉 내년도 참가 여부 · 117
- 〈표 3-10〉 세션 주제 선정 만족도 · 118
- 〈표 3-11〉 연사 발표 만족도 · 119
- 〈표 3-12〉 세션 운영 만족도 · 119
- 〈표 3-13〉 웹사이트 운영 만족도 · 120
- 〈표 3-14〉 소속집단별 포럼 참가 경로 · 121
- 〈표 3-15〉 전년도 참가 여부 · 122
- 〈표 3-16〉 내년도 참가 여부 · 122

〈표 3-17〉 세션 주제 선정 만족도	· 123
〈표 3-18〉 연사 발표 만족도	· 124
〈표 3-19〉 세션 운영 만족도	· 124
〈표 3-20〉 웹사이트 운영 만족도	· 125
〈표 3-21〉 응답자 일반 현황	· 129
〈표 3-22〉 포럼기획 만족도	· 129
〈표 3-23〉 포럼기획에 대한 주최기관별 평가	· 130
〈표 3-24〉 포럼 예산에 대한 주최기관별 평가	· 131
〈표 3-25〉 포럼 조직운영	· 131
〈표 3-26〉 포럼 예산에 대한 주최기관별 평가	· 132
〈표 3-27〉 포럼 주제구성 및 프로그램 관련 적절(적정)성	· 132
〈표 3-28〉 포럼운영에 대한 만족도	· 133
〈표 3-29〉 포럼운영 관련 만족도	· 138

[그림목차]

- [그림 1-1] 2006년 포럼 운영 체계 · 7
- [그림 1-2] 2007년 포럼 운영 체계 · 8
- [그림 1-3] 2008년 포럼 운영 체계 · 8
- [그림 1-4] 2009년 포럼 운영 체계 · 9
- [그림 1-5] 2010년 포럼 운영 체계 · 9

- [그림 2-1] 2006년 포럼 청중 평가 응답자 구성 · 18
- [그림 2-2] 2006년 포럼 만족도 및 개최 필요성 · 19
- [그림 2-3] 2006년 연사, 발표내용 만족도 · 19
- [그림 2-4] 2007년 응답자 연령분포 및 소속기관 · 25
- [그림 2-5] 2007년 포럼의 참가계기 및 미흡한 점 · 26
- [그림 2-6] 2007년 포럼의 연령별/소속별 참가계기 · 27
- [그림 2-7] 2007년 세션별 만족도 · 28
- [그림 2-8] 2008년 포럼 인지 경로 · 39
- [그림 2-9] 2008년 응답자 전년도 포럼 참가 여부 · 40
- [그림 2-10] 2008년 세션별 참가 인원 · 41
- [그림 2-11] 2008년 포럼의 개선해야 할 내용 · 41
- [그림 2-12] 2008년 응답자 차기 포럼 참가 의향 · 42
- [그림 2-13] 2008년 포럼 인지 경로 · 43
- [그림 2-14] 2008년 응답자 전년도 포럼 참가 여부 · 43
- [그림 2-15] 2008년 세션별 참가 인원 · 44
- [그림 2-16] 2008년 포럼의 개선해야 할 내용 · 45
- [그림 2-17] 2008년 응답자 차기 포럼 참가 의향 · 45
- [그림 2-18] 2009년 포럼 인지 경로 · 49
- [그림 2-19] 2009년 응답자 전년도 포럼 참가 여부 · 50
- [그림 2-20] 2009년 응답자 차기포럼 참가의향 · 50

- [그림 3-1] 전년도 포럼 참가 여부 · 113
- [그림 3-2] 차기포럼 참여의향 · 113
- [그림 3-3] 조사 수행 절차 · 128
- [그림 3-4] 포럼 참석자들의 참가 경로 · 134
- [그림 3-5] 기조연설, 본세션, 특별 세션 참석인원 및 응답 비중 · 134
- [그림 3-6] 분과회의별 참석인원 및 응답 비중 · 135
- [그림 3-7] 기조연설, 본세션, 특별 세션 주제에 대한 관심정도 · 136
- [그림 3-8] 분과회의별 주제에 대한 관심정도 · 136
- [그림 3-9] 발표 내용 및 발표자 만족도 · 137
- [그림 3-10] 인재포럼 관련 전반적 만족도 · 139
- [그림 3-11] 참석자 소속 기관에 따른 인재포럼 관련 전반적 만족도 · 139

【요약】

1. 조직운영 내실화

- 포럼 운영 및 조직 구성과 연계하여 기관별 역할정립 필요
 - 그간 운영위원회, 총괄협의회, 실무협의회 구성의 필요성이 제기되었으나, 실제 분리 운영되지 못하고, 연수를 경과하며 포럼 내부에서 의사결정이 이루어지지 못하게 됨.
 - 3회, 4회 대회(2008, 2009)를 경과하며 주최기관 간 협의가 점차 실무협의 수준으로 낮아지는 가운데, 주최기관 간 협의체계 내에서 이루어지는 포럼구성 등에 대한 의사결정이 반복적으로 반복됨.
 - 특히 4회 대회(2009)에서는 기관별 세션 기획 및 운영이 모색되었으나 실제로는 기획의 지체 및 운영의 미숙 등이 드러났음.
 - 그러나 5회 대회(2010)에서는 주최기관 간 협의를 위한 실무자 간 TF팀이 정기적인 모임을 통하여 현안에 대해 신속하고 정확한 의견 교류가 있었음.

- 기관 간 역할 및 이견 조율을 위한 권한의 점진적인 단계화 필요
 - 조직위원회: 기관장급으로 구성된 최상위 조직
 - 운영위원회
 - 기관장을 대리하여, 실질적 최종 의견조정 수행
 - 산하에 기획위원회(혹은 기획 TF)와 사무국 분리운영
 - 직할로 실무협의회를 두어 일상 협의 수행하게 함.
 - 기획위원회(혹은 기획 TF): 포럼 주제, 세션 구성 등 담당
 - 사무국: 집행기관

- 실무협의회: 운영위원회 직할로서 기관 간 일상적인 협의를 수행하며 기획위원회와 사무국 지원

2. 예산 분담 검토

○ 예산 분담

- 그간 한국경제신문사의 예산분담 비중이 계속 증대된 상황임. 조 직위원회 수준에서 예산 분담 원칙을 고려해볼 필요가 있음.

<표 1-2> 기관별 분담 내역(2006~2010)

연도별 총계	기관별 분담 내역(단위: 억 원)							
	공공						민간	
'06년 10.6억원	교육부	산자부	직능원	고려대	서울대	KDI	한경	
	2.3	1	1	0.77	0.17	0.4	5	
'07년 14.7억원	교육부	과기부	산자부	노동부	직능원		한경	
	2	0.5	0.5	0.5	1.2		10	
'08년 16.4억원	교과부	직능원	KISTEP	대교협			한경	
	1.3	1	0.5	0.5			13.1	
'09년 16억원	교과부	직능원	장학재단	연구재단	STEPI		한경	
	1.33	1.12	0.3	0.1	0.2		13	
'10년 16억원	교과부	직능원	장학재단	EBS	창의재단	KICE	KEDI	한경
	1.5	1.65	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	12.1

3. 세션 기획 검토

- 그간 세션 운영의 문제점이 지속되었으나 5차(2010)에는 많은 개선점을 보임.
- 특히 금년도에는 기관별로 트랙을 구성한 가운데 전체적인 조율이 이루어졌으며, 세션 내용에 대한 기획도 충실하였음. 다만 일

정부분 주관기관 간 이견이 드러난 면도 있었으나 협의를 통해 원만하게 이루어졌음.

- 원고 수합 및 배포 등이 사전에 원활히 이루어졌으며 사회-발표-토론 간 유기성도 높은 편임.
- 향후 포럼 전체의 기획기능 및 세션 내용, 운용에 대한 기획은 평가에 기반을 두어 세부적으로 진행되어야 함.

4. 2010년 포럼내용 검토 및 발전 방향

- 트랙 구성 및 특성을 반영하여, 트랙별로 목표청중을 달리하며 논의 수준을 조정해야 함.
 - 전체적으로 트랙별 만족도는 높았는데, 특히 특별 프로그램 운영 중 “G20 특별 세션”은 많은 청중들의 관심이 있었음. 또한, EAP 워크숍(10.25~26), 미래예측워크숍(10.27~28), 유네스코-KRIVET 전문가 회의(10.26), 마이스터고 워크숍(10.28)은 전반적으로 매우 높은 관심을 보였음.
- 포럼의 질적 수준 제고를 중심으로 한 개선 방향
 - 특별 세션 운영을 통한 청중들의 관심영역에 따라 참여할 수 있는 프로그램은 상당히 좋은 반응을 보였음(예, G20 특별세션 등). 다만 트랙별 대상 청중을 구분하며 일반 청중과 학생들을 대상으로 한 일반적인 강연수준, 관계자(기업, 대학, 정부)들 간의 협력 협의수준, 주제 관련 전문가 간 학술 토론 등으로 세분화된 기획 필요
- 5회 대회에서는 직능원 내에 각 세션별 운영자를 구성하여 발표원과 검토, 토론 내용들을 정리하는 역할을 수행하였음. 이러한 논의 내용들은 2011년도 기획단계에서 검토하여 반영할 필요가 있음.

5. 포럼 운영체계와 직능원 역할

- 포럼 내 기획기능 강화 필요
 - 2회, 3회 대회에서 직능원은 기획기능을 요청받았음.
 - 4회 대회에서는 직능원 내부사정으로 기획기능을 정상적으로 수행하기 어려운 사항이 기관 간 협의에서 승인되었음.
 - 5회 대회에서는 한국경제 신문사가 사무국 기능을 전체적으로 원활하게 운영하였고, 직능원과 교육과학기술부는 해당 영역에 주제선정에서부터 참가자 선별하는 데까지 체계적으로 진행되었음.
- 기획단계에 전문가 회의를 통해 새로운 아젠다 및 주제 선정 보완
 - 포럼 기획단계에서 세션별 주제 선정에 도움을 받고자 자문위원회 회를 실시하였으나, 실질적인 기획단계에서 활용되지 못함.
 - 기획단계에서는 새로운 아젠다가 발굴될 수 있도록 관련 분야의 전문가 회의 등을 실시할 필요가 있음.

6. 직능원 대응

- 세션 구성에서의 직능원의 정보망과 축적된 연구 및 사업성고가 반영되는 한편 특히 학술적 세션에서는 직능원의 연구역량을 반영하는 것이 요청됨.
 - 직능원 기본연구 및 사업과제 구성의 체계적 연계 고려
- 조직적 대응
 - 실무협의회에 대한 대응은 실무자급으로 수행되어야 하며, 동 사업에 대한 원내 전담자가 배정되어야 함(정규직 연구원급 이상).

○ 직능원내 과제 책임자 역할

- 과제 책임자: 과제책임자가 포럼 운영위원회 위원으로 포함되어야 하기에, 부서장급 이상이 과제책임자를 수행
- 과제 책임자는 기획실 협조 아래 각 연구실과 유기적으로 협조

○ 주최기관으로의 직능원 참가문제

- 대외적으로 타 주최기관과의 균형이 맞게 되어야 함. 각종 위원회 역할 포함. 다만 예산 분담 차원에서 이견이 있을 수 있음.
- 대내적으로 기관차원에서 과제 책임자에 대한 배려, 기획실 협조 아래 원내 기본과제와의 연계, 포럼 전담인력 배정 등이 요구됨.
- 대내외적 전제조건이 마련되지 않으면, 주최기관으로의 역할을 수행하는 것에 상당한 제약이 우려됨

제1장 글로벌 인재포럼 운영

제1절 포럼 개최 배경 및 필요성

- 인적자원개발이 국가 경쟁력의 핵심 요소로 부각되고, 인적 자원 양성·배분·활용이 단위 국가 차원을 넘어선 글로벌 수준의 과제로 부상
- 지식기반사회와 세계화 시대에 기업이 필요로 하는 인재를 양성하고 육성하는 일은 국가 경쟁력을 높이고 인류 공동 번영을 추구하는 데 있어서 핵심적 요소
 - 국제적인 인적자원개발 정보와 경험을 공유함으로써 미래 기업 및 국가인적자원개발의 전략과 방향성을 설정하며, 인적 자원의 질을 제고하기 위한 글로벌 네트워크 구축 필요
- 기업, 대학, 각국 정부 및 세계기구의 역할과 실천을 논의하기 위하여, 2005년 교육인적자원부, 한국경제신문사, 한국직업능력개발원 공동으로 『인적 자원 다보스 포럼』을 지향하며 Global HR Forum 창립 합의
 - 각국 정부, 국제기구, 기업, 학계의 세계 지도급 인사들이 모여 정보를 공유하고 국제 협력을 도모하도록 함.

- 제2차 국가인적자원개발기본계획('06~'10)에서 “글로벌 인적자원 개발 포럼” 창설을 주요 정책과제로 선정('05. 12)

제2절 포럼의 목적과 의의

1. 포럼 목적

- 선도적인 인적 자원 개발 우수사례 공유 및 실제적인 문제해결능력 배양
 - 각국 정부·기업·대학·NGO 및 국제기구 등의 HRD 경험·정보 확산
 - 다양한 기업 현실에 맞게 정부 및 대학의 바람직한 혁신 방향과 내용 발견
 - 세계적인 CEO 등 초청, 우수인재 채용 및 교육 방식 벤치마킹
- 인적 자원 관련 세계적 추세 파악 및 국내 정책의 국제적 홍보를 위해 국제적 정보 교류 및 협력 채널 구축
 - 각국 정부, 국제기구들과 정책 정보 교류 및 협력 채널 구축
- 본 포럼을 통해 직능원 위상 및 연구수준 고양
 - 원내 연구 성과의 대외 홍보 강화
 - 글로벌 이슈를 선도하고 이슈에 대응하는 연구를 발굴하고 수행
 - 직능원의 국내외 여론 주도 등을 도모

2. 포럼 의의

- 『사람에 대한 투자』 중요성에 대한 사회적 공감대 확산

- 대학경쟁력 강화, 기업 인재육성 촉진, 전 국민 평생학습 실천의 사회적 분위기 조성
- 21C 발전의 동력인 『인적 자원』을 주제로 인적자원강국으로서 한국의 국제적 리더십 확보

제3절 포럼 기대효과

- 차세대 인적 자원 개발 및 활용 정책 및 실천을 선도함으로써 분야에서 국제적 위상 제고
- 인적자원개발을 위한 각국 정부 및 기업, 대학, NGO, 국제기구 등과의 네트워크 구축
- 글로벌 인재 양성에 대한 각국 기업, 정부, 교육기관의 관심과 수요에 적극적인 대응 도모
- 우리나라 인적자원개발전략의 선진모델을 제시함으로써, 한국이 인적자원개발 분야에서 주도국으로 성장하는 계기를 마련
- 우수 인적자원개발 사례를 확산함으로써 세계화 추세에 대응하는 인재 양성 및 활용 지원

제4절 조직 운영

1. 조직 구성

가. 조직위원회

- 주최기관: 교육과학기술부(구 교육인적자원부), 한국경제신문사, 한국직업능력개발원 공동 주최
 - 1차: 2006년 2월 17일, 교육인적자원부, 한국경제신문사, 한국직업능력개발원 MOU체결(유효기간: 2006. 2. 17~2007. 1. 30)
 - 2차: 2007년 5월, 교육인적자원부, 한국경제신문사, 한국직업능력개발원 MOU 갱신(유효기간: 3년(2007. 5~2009. 5))
 - 단, 2006년 1회 포럼에는 산업자원부도 주최기관으로 참여함.
 - 3차: 2010년 5월, 교육인적자원부, 한국경제신문사, 한국직업능력개발원 MOU 갱신(유효기간: 3년(2010. 5~2012. 5))
- 후원기관/협력기관: 주최기관으로부터 승인된 기관을 후원기관/협력기관으로 지정하여 예산, 포럼 운영 등에 참여하도록 함.

나. 자문단(자문위원회)

- 정/관/산/학계 대표로 구성되어 개최 진행상황 및 성과보고 관련 자문 수렴

다. 운영위원회

- 각 주최기관의 대표로부터 권한을 위임받은 책임자로 운영위원회를 구성되어, 주요 의사결정 수행

- 사무국장(이하 사무국 소개)은 당연직 운영위원

라. 실무자문위

- 정/관/산/학 국제포럼 유경험자로 구성되어 포럼 개최 준비 관련 실무차원의 조언 제공, 연사섭외 및 세션 구성 등 관련 구체적인 사항 조력

마. 기획TF

- 프로그램 개발, 관련 기획 분석 등 수행

바. 총괄협의회

- 주최/협력기관 책임자로 구성되어 기관별 담당 세션 구성 및 연사섭외 진행상황 공유, 기관별 협조사항 논의

사. 실무협의회

- 주최/협력기관 담당자로 구성되어 프로그램 완성 및 단계별 추진상황 진행 및 점검, 각종 협의체 운영 및 정리 진행

아. 사무국 구성

- 각 주최기관의 인력 지원으로 사무국 구성·운영

<표 1-1> 2006년 추진 주체 주요 역할 및 기능(안)

구분	기관	주요 기능	구성	주기
주최 기관	교과부	정부차원 협조사항 처리, 정부계 트랙 관리 등	장관	분기
	한경	사무국 총괄, 세계 트랙 관리 등	사장	
	직능원	컨셉노트 구성, 학계 트랙 관리 등	원장	
자문위	정/관/산/ 학계 대표	개최 진행상황 및 성과보고 관련 자문 수렴	총장, 사장, 지자체장 등	반기
운영위	주최 기관	진행상황 수시점검 및 사안별 논의사항 관련 각 기관 입장 협의	국장급	격주
실무 자문위	정/관/산/학 국제포럼 유경험자	포럼 개최 준비 관련 실무차원의 조언 제공, 연사섭외 및 세션 구성 등 관련 구체적인 사항 조력	학장, HR부서장, 국제기구 관계자	매일
총괄 협의회	주최/ 협력기관채 임자	기관별 담당 세션 구성 및 연사섭외 진행상황 공유, 기관별 협조사항 논의	과장급	격월
실무 협의회	주최/ 협력기관담 당자	프로그램 완성 및 단계별 추진상황 진행 및 점 검, 각종 협의체 운영 및 정리 진행	실무급	매주

2. 실제 조직 운영

- 1회 대회(2006)에서는 주최기관, 자문위원회, 운영위원회, 사무국만 운영
 - 1회 대회를 마치고 실무자문위, 총괄 협의회, 실무협의회 운영을 협의
- 2회 대회(2007) 이래 운영위원회, 총괄협의회, 실무협의회의 구분이 모호한 상태로 운영
 - 1, 2회 대회에서는 운영위원회로의 성격을 유지
 - 3회 대회에서는 총괄협의회 성격
 - 4, 5회 대회에서는 총괄협의회 성격이 미흡한 가운데 실무협의회 수준

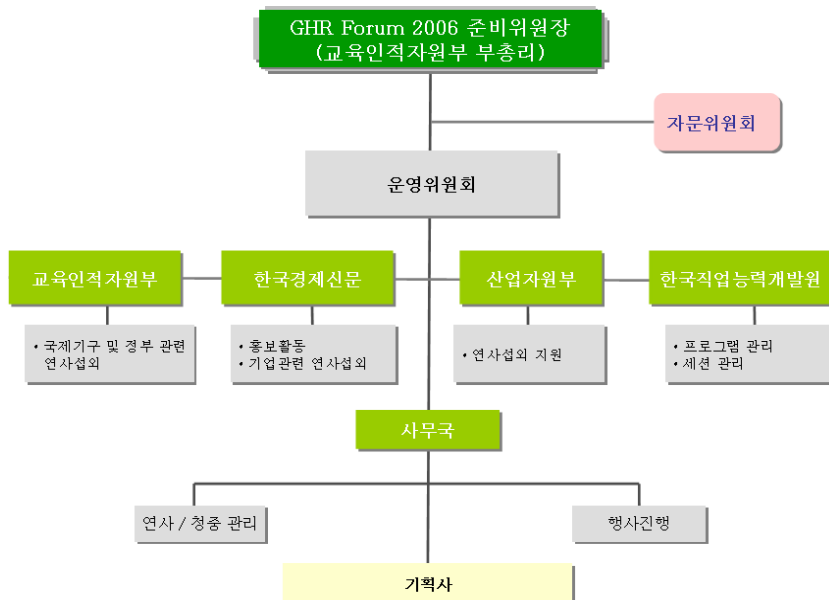
○ 사무국 운영

- 1회 대회에서는 직능원에 사무국을 설치하고, 기관별 인력 파견
- 2회 대회 이래 한국경제신문사에 사무국 설치
- 2, 3회 대회에서는 교과부 측 인력지원이 있었음.
- 4, 5회 대회에서는 기관별 인력 지원이 이루어지지 못함.

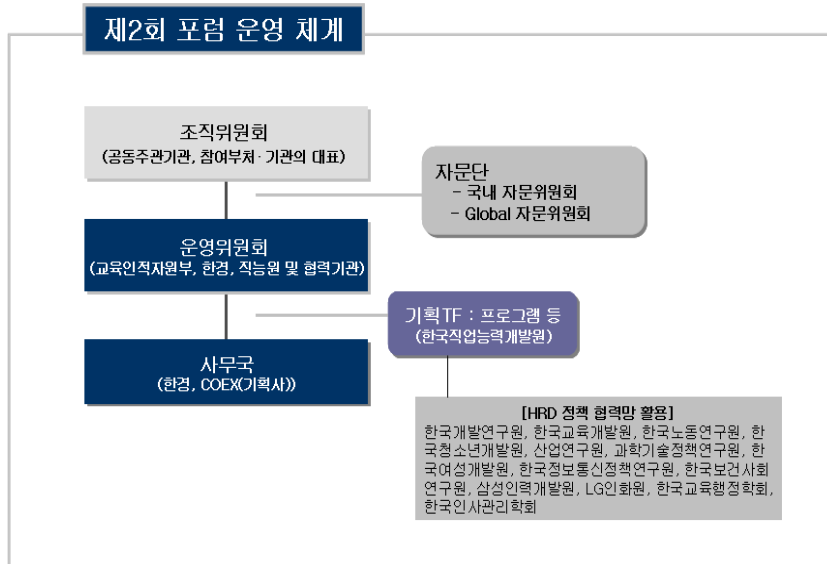
○ 기획TF

- 1, 2회 대회에서는 운영위원회에서 기획 TF역할 수행
- 3회 대회에서는 한국직업능력개발원에서 수행하며 사무국과 보조를 맞춤.
- 4회 대회에서는 총괄협의회로의 성격도 미흡한 가운데, 한국직업능력 개발원에서도 기획TF 역할을 수행하지 못함.
- 5회 대회는 기획TF 보다는 실무 협의회에서 각 주최별로 기획 역할 수행

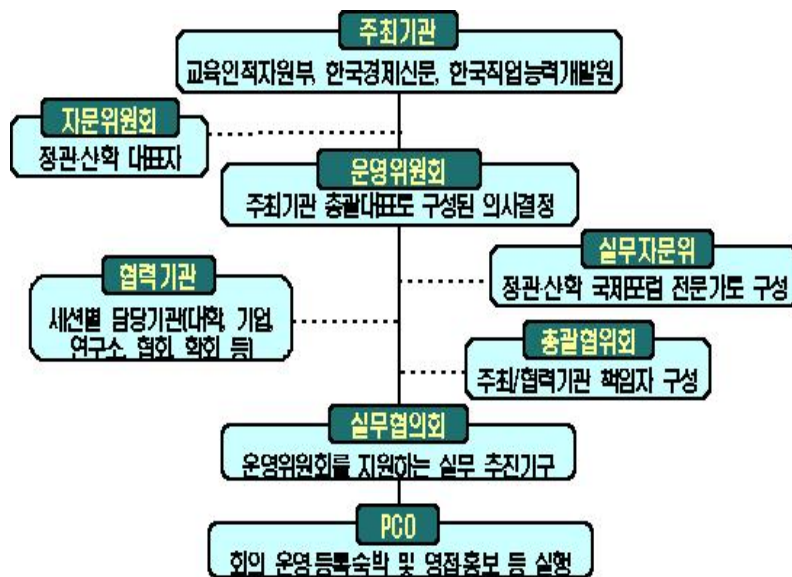
[그림 1-1] 2006년 포럼 운영 체계



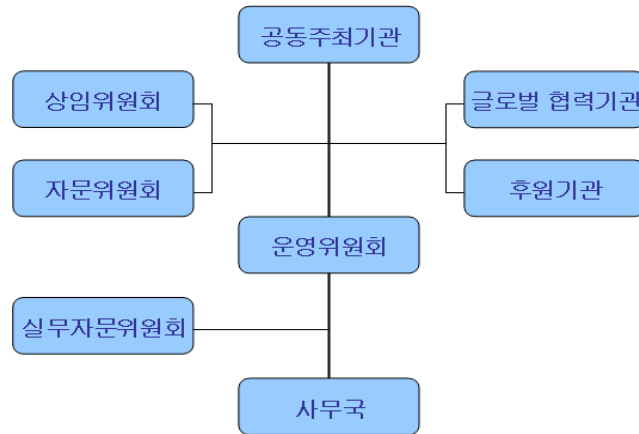
[그림 1-2] 2007년 포럼 운영 체계



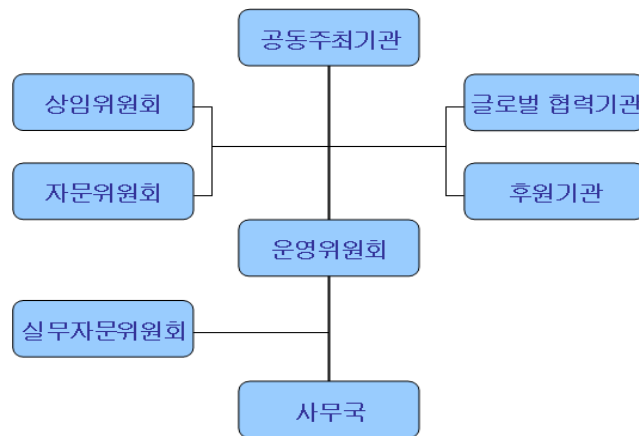
[그림 1-3] 2008년 포럼 운영 체계



[그림 1-4] 2009년 포럼 운영 체계



[그림 1-5] 2010년 포럼 운영 체계



3. 자원 조달

- 연도별 예산규모 및 기관분담내역
 - 1회 대회: MOU(1차) 합의에서 공공(당시 교육인적자원부, 한국직업능력개발원): 민간(한국경제신문사) = 5:5 분담이었으나, 한경 측

요구에 의해 행사규모가 확대되며 추가 분담금을 한경이 부담. 단, 공공부문으로 산업자원부, 한국개발연구원, 서울대가 협력에 의해 예산분담에 참여했으며, 한국직업능력개발원에서는 당시 교육인적자원부와 공동으로 고려대학교 지원을 이끌어냄.

- 2회 대회 이후: 교육과학기술부를 중심으로 한 공공부문 예산분담이 축소되었으나(직능원은 동일 금액 유지) 행사규모는 커지는 가운데 한국경제신문사 예산분담이 계속 증대(2회 대회 때 MOU가 갱신되며, 예산분담 조항이 삭제되었음)

<표 1-2> 기관별 분담 내역(2006~2010)

연도별 총계	기관별 분담 내역(단위: 억 원)							민간
	공공							
'06년 10.6억원	교육부	산자부	직능원	고려대	서울대	KDI	한경	
	2.3	1	1	0.77	0.17	0.4	5	
'07년 14.7억원	교육부	과기부	산자부	노동부	직능원	한경		
	2	0.5	0.5	0.5	1.2	10		
'08년 16.4억원	교과부	직능원	KISTEP	대교협	한경			
	1.3	1	0.5	0.5	13.1			
'09년 16억원	교과부	직능원	장학재단	연구재단	STEPI	한경		
	1.33	1.12	0.3	0.1	0.2	13		
'10년 16억원	교과부	직능원	장학재단	EBS	창의재단	KICE	KEDI	한경
	1.5	1.65	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	12.1

4. 세션 관리 및 연사 지원

- 세션관리, 연사지원 등은 사무국에서 기획사를 활용하여 기술적인 부분 수행
- 세션 관리(세션 기획, 원고관리, 원고 정리 등)는 한국직업능력개발원의 주도하에 진행

- 1회 대회에는 한국직업능력개발원이 사무국을 운영하며, 세션관리도 수행
 - 2회 대회 때도 한국직업능력개발원에서 세션관리 수행
 - 3회 대회 때는 한국직업능력개발원에서 협력단을 구성하여 체계적으로 지원
 - 4회 대회에서는 트랙별로 주관기관이 주도하도록 하였으나, 기획만 트랙 주관기관에서 수행하고, 원고관리 등은 사무국에서 수행(이에 대한 주최기관 간 합의가 있었으나, 운영위원회 및 총괄협의회 성격이 미흡한 가운데 실무협의회 수준에서 합의되었음)
사무국에서 자원봉사 대학생(국제대학원 재학생 및 국제행사 유경험자 위주로 선발)을 선발하여 펠로우라는 명칭으로 활용
 - 5회 대회에서는 트랙별로 주관기관이 주도하도록 하였으나, 기획만 트랙 주관기관에서 수행하고, 원고관리 등은 사무국에서 수행
 - 직능원은 각 세션별 운영진을 구성하여 주요내용 및 토론 정리
- 세션 운영 지원 및 연사 보좌
- 1회 대회, 2회 대회에서는 한국직업능력개발원에서 아르바이트생 등을 활용하며 연사 지원 수행
 - 3회 대회부터는 사무국 주도로 자원봉사 대학생 중 세션정리, 연사 보좌 등을 수행

5. Global HR Forum 개요

구분	2006년 (제1회)	2007년 (제2회)	2008년 (제3회)	2009년 (제4회)	2010년 (제5회)
주제	인재가 미래다! (Global Talent! Global Prosperity!)	차세대 지도자를 위한 인재 (HR Solutions for the Next Generation!)	창조적 인재와 글로벌 협력 (Creative Talents for Global Collaboration)	모두를 위한 창의적 인재양성 (Creative Education for All)	세계가 함께하는 미래준비 (Open and Ready for Tomorrow)
일시	11월 8일(수)~10일(금)	10월 23일(화)~25일(목)	11월 4일(화)~6일(목)	11월 3일(화)~5일(목)	10월 26일(화)~28일(목)
장소	서울 삼성동 인터컨티넨탈 호텔 그랜드볼룸	서울 삼성동 인터컨티넨탈 호텔 그랜드볼룸	서울 삼성동 인터컨티넨탈 호텔 그랜드볼룸	서울 광진구 웨라톤 그랜드워커힐호텔 전관	서울 광진구 웨라톤 그랜드워커힐호텔
주최 기관	교육인적자원부, 한국경제신문, 산업자원부, 한국직업능력개발원	교육인적자원부, 한국경제신문, 한국직업능력개발원	교육인적자원부, 한국경제신문, 한국직업능력개발원	교육인적자원부, 한국경제신문, 한국직업능력개발원	교육과학기술부, 한국경제신문, 한국직업능력개발원
사무국 설치	한국직업능력개발원	한국경제신문	한국경제신문	한국경제신문	한국경제신문
기획사	한컴			유니네오	유니네오
총 참가 인원	2,500명	3,500명	4,000명	4,500명	4,800명
세션 수	2개 트랙 13개 세션	4개 트랙 23개 세션	5개 트랙 33개 세션	5개 트랙 30개 세션	5개 트랙 28개 세션
연사 수	14개국 50여 명	35개국 150여 명 (국내:20명)	43개국 180여 명 (국내:100명)	65개국 200여 명 (국내:120명)	52개국 200여명 (국내:130명)
현장 진행 인원/통역 인원	40여 명/20여 명	80여 명/30여 명	102명/45명	60명/36명 (+펠로우: 120명 지원)	60명/36명 (+펠로우 100명 지원)
특별 구성	해외/국내인사 간 인터뷰 9개	조찬강연 3개 특별좌담 13개	석학만남 1개 조찬강연 2개 특별좌담 12개	개도국각료연수 인재상수상자-석학만남 2개 조찬강연 2개 특별좌담 12개	글로벌 인덱스 발표 교육장차관회의 및 개도국 각료 연수 UNESCO-KRIVE, 마이스터세션, 미래에측위크숍, 조찬강연 1개/특별좌담 12개

6. 그간 운영 평가

- 조직 운영이 원활히 이루어지지 못함.
 - 운영위원회, 총괄협의회, 실무협의회 구성의 필요성이 제기되었으나, 실제 분리 운영되지 못하고, 연수를 경과하며 포럼 내부에서 의사결정이 이루어지지 못하게 됨. 특히 3회, 4회 대회(2008, 2009)를 경과하며 주최기관 간 협의가 점차 실무협의수준으로 낮아지는 가운데, 주최기관 간 협의체계 내에서 이루어지는 포럼구성 등에 대한 의사결정이 반복적으로 반복됨.
 - 4회 대회(2009)에서는 주최기관 간 협의체계의 취약과 기획TF의 구성의 취약이 병행하는 가운데, 기관별 세션 기획 및 운영이 모색되었으나 실제로는 기획의 지체 및 운영의 미숙 등이 노정되었음.
 - 그러나 5회 대회(2010)에서는 한국경제 신문사가 사무국 기능을 전체적으로 원활하게 운영하였고, 직능원과 교육과학기술부는 해당 영역에 주제선정에서부터 참가자 선별하는데 까지 체계적으로 진행하였음.

- 예산 분담의 적정성 개선 방안 모색 필요
 - 한국경제신문사의 예산분담 비중이 계속 증대되는 상황임. 조직위원회 수준에서 예산분담 원칙을 고려해 볼 필요가 있음.

제2장 과년도 글로벌 인재포럼 평가

제1절 글로벌 인재포럼 2006 개요

1. 포럼 개요

- 일자: 2006년 11월 8일(수)~10일(금)
- 주제: 인재가 미래다!(Global Talent! Global Prosperity!)
- 장소: 서울 삼성동 그랜드인터컨티넨탈호텔 그랜드볼룸
- 주최: 교육인적자원부, 한국경제신문, 산업자원부, 한국직업능력개발원
- 협찬기관: 삼성전자, 현대모비스, LG전자, SK텔레콤, 한화, 진로, KT, 대한항공, 국민은행, 신한금융지주회사, 우리금융그룹, 삼성테스코
- 협력기관: 고려대학교, 서울대학교, 한국개발연구원, 한국산업기술재단, Watson Wyatt, WOW한국경제TV, 한경비즈니스

○ 전체 행사 일정

	8th, Nov. (Wed)	9th, Nov. (Thu)		10th, Nov. (Fri)
		Track 1	Track 2	
08:30~09:00				
09:00~09:30	Opening Ceremony			
09:30~10:00	Opening Address I	T1 Session 1	T2 Session 1	Closing Address I
10:00~10:30	Opening Address II			Closing Address II
10:30~11:00	Opening Address III	Coffee Break		Coffee Break
11:00~11:30	Coffee Break	T1 Session 2	T2 Session 2	Discussion Panel
11:30~12:00	Opening Session 1			Closing Ceremony
12:00~12:30	Luncheon	Luncheon		
12:30~13:00				
13:00~13:30	Luncheon	T1 Session 3	T3 Session 3	
13:30~14:00				
14:00~14:30	Opening Session 3	Coffee Break		
14:30~15:00				
15:00~15:30	Coffee Break	T1 Session 4	T2 Session 4	
15:30~16:00				
16:00~16:30	Opening Session 4	Coffee Break		
16:30~17:00				
17:00~17:30				
17:30~18:00				
18:00~18:30				
18:30~19:00				
19:00~19:30	Welcome Reception	Gala Dinner		
19:30~20:00				
20:00~20:30				

2. 운영

○ 사무국 구성

- 한국직업능력개발원내 GHR포럼 사무국(황규희)을 설치하고 각 주 최기관의 인력 지원(교육과학기술부: 김두용, 환경: 장병석, 고주삼)으로 사무국 구성·운영('06. 2~)

○ 기획사 활용

- (주)한컴(한화그룹 계열 기획사) 선정

○ 자문위원회

분야	성명	소속 및 직위
주최 측	김신일	부총리 겸 교육인적자원부 장관
	정세균	산업자원부 장관
	신상민	한국경제신문 사장
	이원덕	한국직업능력개발원 원장
정부 기관	김진표	전 교육부장관, 현 국회의원
	한덕수	한미FTA 체결지원위원회 위원장
학계	어운대	고려대학교 총장
	이장무	서울대학교 총장
	정창영	연세대학교 총장
	허운나	한국정보통신대학교 총장
산업·경제계	박정인	현대자동차 수석부회장
	윤종용	삼성전자 부회장
	김쌍수	LG전자 부회장
	조정남	SK텔레콤 부회장
	황영기	우리금융지주 회장
	조현정	벤처기업협회 회장
	김주현	현대경제연구원 원장
	현정택	한국개발연구원 원장
	오상봉	산업연구원 원장
	이경태	대외경제정책연구원 원장
	최영기	한국노동연구원 원장
	박인상	한국국제노동재단 이사장
	사공일	세계경제연구원 이사장
	전성철	세계경영연구원 이사장

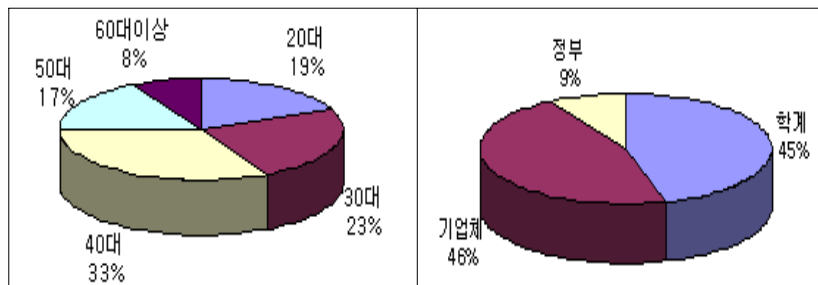
3. 글로벌 인재 포럼 2006 평가

가. 청중평가

1) 평가 근거

- 총 423개의 설문지 수합(전체 참가자의 20% 수준, 전체 세션 참가자 2,500명). 설문응답자의 구성 및 세션 별 응답비율이 대체로 포럼 참가자 구성을 반영하고 있음.
- 기관별로는, 기업체 46%, 학계 45%, 정부 9%
- 연령별로는, 40대 33%, 30대 23%, 20대 19%, 50대 17%, 60대 이상 8%

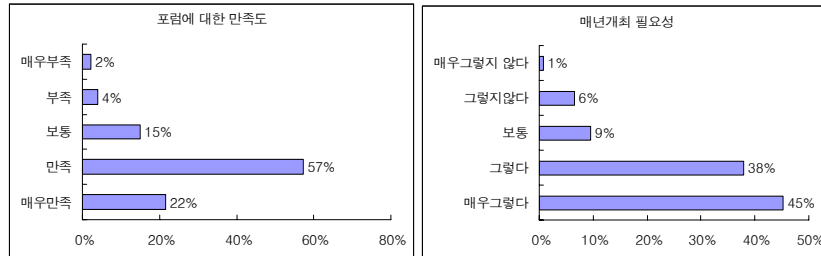
[그림 2-1] 2006년 포럼 청중 평가 응답자 구성



2) 조사 결과

- 포럼에 대한 만족도가 대단히 높은 가운데, 매년 개최할 것이 기대됨.
 - 포럼에 대한 만족도는 만족이상이 79%에 이르고 있음.
 - 매년 개최필요성에 대한 동의는 83%에 이르고 있음.

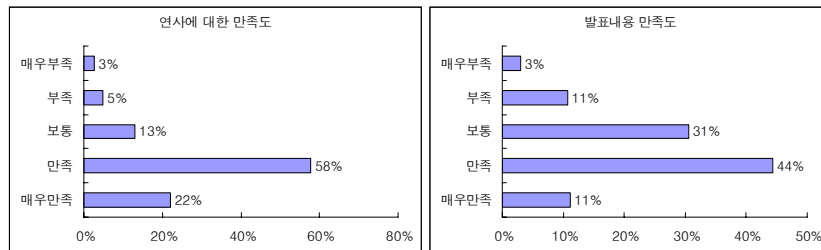
[그림 2-2] 2006년 포럼 만족도 및 개최 필요성



○ 만족도의 구체적 내용을 보면, 연사에 대한 만족도보다 발표내용에 대한 만족도가 다소 낮은 것으로 나타남. 이후 포럼에서는 연사구성 뿐 아니라, 연사별 발표내용을 보다 치밀하게 협의할 필요가 있음을 시사함.

- 연사에 대한 만족도에서 만족 이상의 응답은 80%에 이르나,
- 발표 내용에 대한 만족도에서 만족 이상의 응답은 55% 수준임.

[그림 2-3] 2006년 연사, 발표내용 만족도



나. 운영평가

1) 기획

○ 사업 초기, 기획 체계의 혼선으로, 프로그램 구성, 주제 선정 등에서 혼선이 있었음.

- 이후 사업 진행과정에서도, 운영위원회와 실무 사무국간에 기획기능에 대한 명확한 구분이 마련되지 않아, 프로그램 준비에서도 상당한 혼란이 있었음.
- 프로그램 구성에 대한 초기 기획이 중요하며, 이후 운영위원회와 사무국 간 역할 구분 및 권한에 대한 합의가 있어야 할 것임.

2) 사무국 운영

- 사무국 인원의 절대 부족으로 인하여 개인별 업무량 과도
- 행사에 임박하여, 각 기관으로부터 급하게 사무국 인력의 보강이 진행되었는데 상호 역할, 업무 분장 등에서 혼선 초래. 단계별 사무국 인원확장을 진행하며 팀워크를 갖추는 것이 요청

3) 예산

- 예산부족으로 인하여 회의장 조성(사전 대관) 및 운영에 어려움이 많았음.
- 행사장 시설이 부족한 관계로 회의장의 setting에 대한 변경이 자주 발생되어 향후 포럼 시에는 보다 여유 있는 행사장 준비가 필요함.

4) 홍보

- 협찬 및 후원기관 선정이 늦어짐에 따라 제작물 및 인쇄 제작물에 대한 작업이 지연됨. 협찬 및 후원기관 조기 선정으로 행사 초기부터의 홍보가 필요함.
- 홈페이지에 대한 관리가 체계적으로 이루어지지 못한 문제가 있었으며, 이에 대한 전담자를 배치하고 전체 홍보차원에서 홈페이지 관리를 체계화해야 할 것임.

- 언론 보도 자체는 한경의 적극적인 협조로 포럼에 대한 대국민 홍보가 성공적이었다고 판단 됨. 다만, 공중파를 통한 홍보는 매우 제한적으로만 이루어 졌는데, 이후에는 주관 방송사 선정을 통해 방송 홍보를 강화할 필요가 있음.

5) 행사 운영

- 연사섭외 및 프로그램 확정 등이 지연된 가운데, 행사준비의 절대적 시간이 부족한 가운데, 참가자 등록, 인쇄물 제작 등에 상당한 어려움이 있었음.
- 개회식을 비롯한 환영연, 만찬 등 주요행사의 기관별 초청 리스트 확보가 사전에 미확보 되어 신속한 업무처리의 어려움이 있었음.
- 폐회식의 경우 당해 연도 포럼의 성과에 대한 발표 및 차기년도에 대한 주제 등을 미리 고지하여 차기년도 행사 참가에 대한 독려가 필요하였음.

6) 기타

- 차기년도 포럼 진행 시 등록비를 유료화하여 참가자에 대한 배려 및 포럼의 질을 고급화할 필요가 있음.

4. 개선과제

<표 2-1> 2006년도 포럼 개선과제

구분	평가	개선사항
운영 체계	자문위-운영위-사무국의 조직만으로는 기획기능 취약 - 이로 인해 프로그램 구성, 주제 선정 등이 미흡	집행기능으로의 사무국 외에, 프로그램 기획을 담당하는 기획기능 필요
	다수 기관 참여에 따른 책임 분담 및 관리에 대한 고려 미흡	포럼 준비의 집중성 증대 필요
	예산부족으로 인하여 회의장 조성(사 전 대관) 및 운영에 어려움. 포럼 기획(연구)에 대한 예산 필요	사업 규모에 맞는 예산 확보 필요 등록비 유료화 검토
포럼 내용	연사 섭외의 지체로 운영 어려움.	조기 연사 섭외 조기 확정 필요 (최소 행사 2개월 전)
	연사 섭외 전략이 부족(시점, 방식)	전략적 접근 필요
	연사 활용 비효율적	발표 및 토론 시간 확대 활용연계 프로그램 개발
	주제 설정이 장기 비전에서 마련되지 못하였음. 하위주제간 체계성 미흡	기획 기능의 강화 필요
포럼 진행	청중확보의 어려움.	프로그램 조기 마련 이후, 청중 확보 및 홍보 강화 필요
	청중 관리 미흡	별도 추진전략 필요
	외국인 청중 확보 미흡	유력인사 확보 강화
홍보	행사 운영 성공적	주관 방송사 선정 필요
	언론 환경의 적극적인 협조로 포럼에 대한 대국민 홍보가 성공적이었으나, 공중 파를 통한 홍보 강화 필요	주관 방송사 선정 필요
총평	홈 페이 지	사무국 기능 강화 필요
	인적자원에 대한 기업, 대학, 정부 관 심 부흥에 성공 인적자원분야에서의 한국의 선도적 위치 확인 및 각국 관심 고양	성공요인으로의 정부-기업-연구기관 3 각 관계를 발전시킬 필요 있음

제2절 글로벌 인재포럼 2007 개요

1. 포럼 개요

- 일자: 2007년 10월 23일(화)~25일(목)
- 주제: 차세대 지도자를 위한 인재전략
(HR Solution for the Next Generation)
- 장소: 서울 삼성동 그랜드인터컨티넨탈호텔 그랜드볼룸
- 주최: 교육인적자원부, 한국경제신문, 한국직업능력개발원
- 협찬기관: 삼성전자, 현대자동차, 현대제철, LG전자, SK 텔레콤, POSCO, GS, GS칼텍스, KT, KTF, 한화, STX, 두산, 대한항공, 아시아나항공, 국민은행, 하나금융그룹, 우리금융그룹, 미래에셋증권, HSBC
- 후원기관: 과학기술부, 산업자원부, 노동부, 한국과학기술기획평가원, 한국산업기술재단, 한국산업인력공단, 한경비즈니스, WOW한국경제TV
- 전체 행사 일정

구분	10.23(화)	10.24(수)				10.25(목)			
조찬		CEO 조찬특강	CHO 조찬특강			CEO & CFO 조찬특강			
오전		<< 개 막 식 >> 기조연설: 정부/국제기구 고위인사 기조연설: 글로벌기업 CEO 기조연설: 해외 우수 석학				트랙 A	트랙 B	트랙 C	특별 트랙
						세션 3	세션 3	세션 3	세션 3
						세션 4 (산자부)	세션 4	세션 4 (과기부)	세션 4
오찬		서울대 총장 초청 오찬(100명)				과기부 초청 오찬(150명)			
오후		트랙 A	트랙 B	트랙 C	특별 트랙	세션 5	세션 5 (노동부)	세션 5	세션 5
		세션 1	세션 1	세션 1	세션 1				
	발표자 미팅	세션 2	세션 2	세션 2	세션 2	세션 6	세션 6	세션 6	
만찬	환영 리셉션	특별연 (직원 운영)							

2. 운영

○ 사무국 구성

- 한국경제신문사 내 GHR포럼 사무국(이동우)을 설치하였으나 주최 기관의 인력 지원이 어려운 가운데 한경직원만으로 사무국 운영

○ 기획사 활용

- COEX 선정

○ 자문위원회

분 야	성 명		소속 및 직위
주최 기관	김신일		부총리 겸 교육인적자원부 장관
	신상민		한국경제신문 사장
	이원덕		한국직업능력개발원 원장
자문 위원	정관계	사공일	세계경제연구원 이사장 (前 재무부 장관)
	학계	오 명	건국대학교 총장
		백성기	포항공과대학교 총장
		서남표	한국과학기술원 총장
		이장무	서울대학교 총장
		정창영	연세대학교 총장
		허운나	한국정보통신대학교 총장
	산업·경제계	김주현	현대경제연구원 원장
		박인상	한국국제노동재단 이사장
		백종진	벤처기업협회 회장
		오상봉	산업연구원 원장
		윤종용	삼성전자 부회장
		전성철	세계경영연구원 이사장
		조정남	SK텔레콤 부회장
		최영기	한국노동연구원 원장
현정택	한국개발연구원 원장		

3. 글로벌 인재 포럼 2007 평가

가. 청중평가

1) 회수율

○ 7.7%(230개 취합, 기초연설 제외 참가자 3,000명 상정)

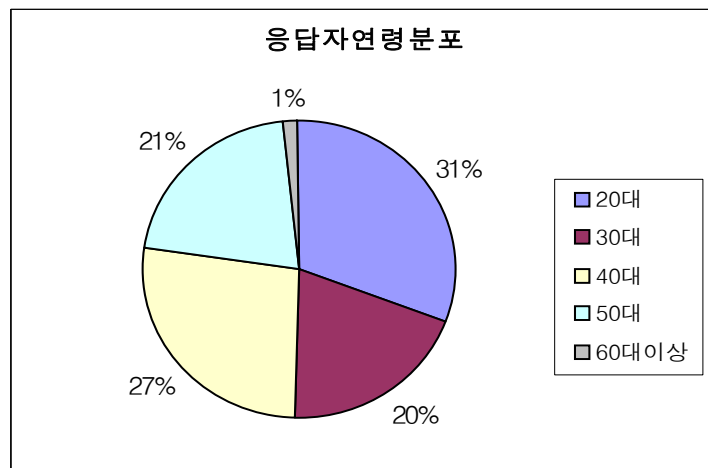
※ '06년도 회수율: 전체 참가자의 20%(423개 설문지 수합)

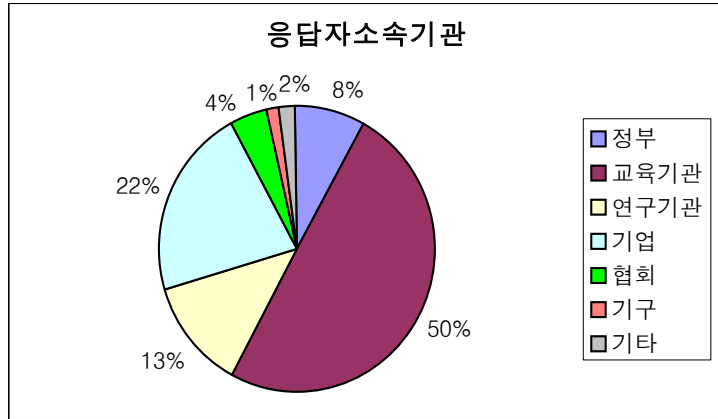
2) 조사 결과

○ 응답자 연령분포 및 소속기관

- 나이는 20대에서 50대까지 고루 분포, 20대가 많은 것은 대학생 및 대학원생이 많은 데 기인
- 교육기관이 두드러지고 기업, 연구기관 순

[그림 2-4] 2007년 응답자 연령분포 및 소속기관

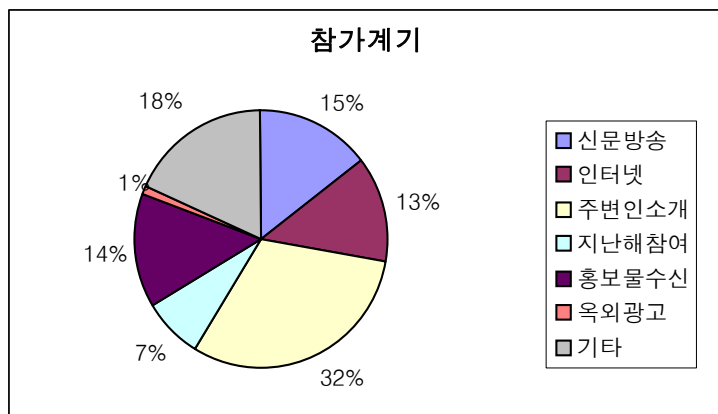


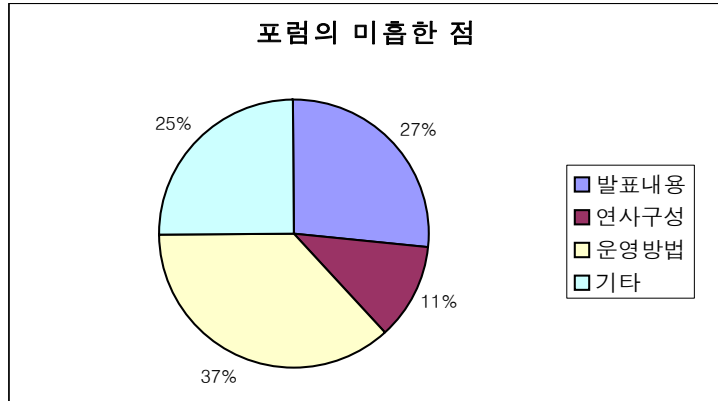


○ 참가계기 및 미흡한 점

- 대체로 주변인 소개가 많고 기타 언론 홍보물 수신 등임.
- 운영방법(37%), 발표내용(27%)에 대한 지적이 다수
 - ※ 강사에 대한 불만은 적게 나타나는 데 반해 연구기관/기업은 운영방법에 대한 미흡함을 높게 지적(유사행사 참여 경험자는 타 행사와 비교), 특히 기업세션 정원 초과로 인한 공간 부족에 대한 불만이 제기

[그림 2-5] 2007년 포럼의 참가계기 및 미흡한 점

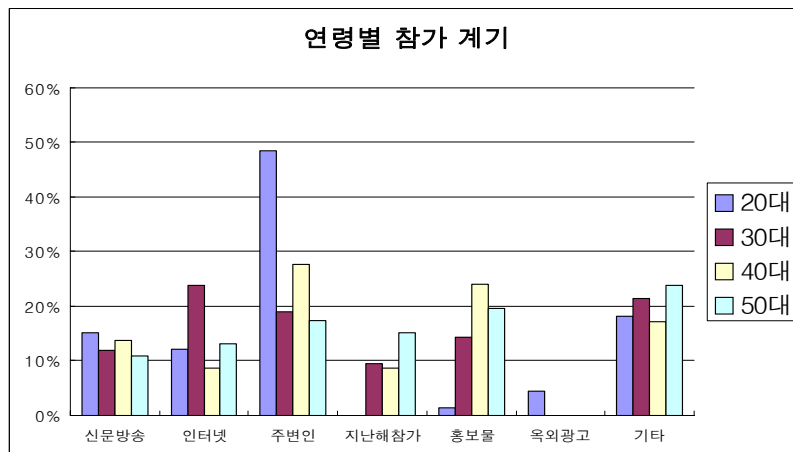


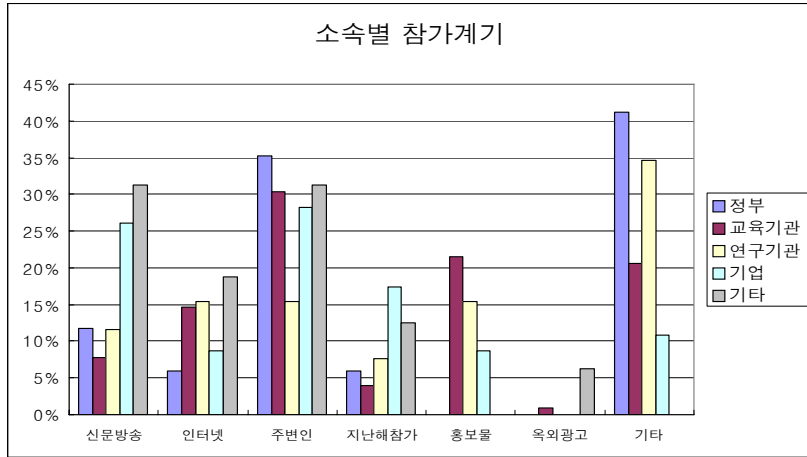


○ 연령별/소속별 참가계기

- 20대는 주변인 소개가 많음(학생을 주요 전략고객으로 하여 집중 홍보를 한 결과). 30대는 인터넷에 의한 참가, 40~50대는 주변인과 홍보물 수령(기업책임자 등)이 다수
- 정부기관은 주변인 소개, 교육기관은 주변인 소개 및 홍보물, 기업은 신문과 주변인 소개에 의한 참가계기가 높게 나타남.

[그림 2-6] 2007년 포럼의 연령별/소속별 참가계기

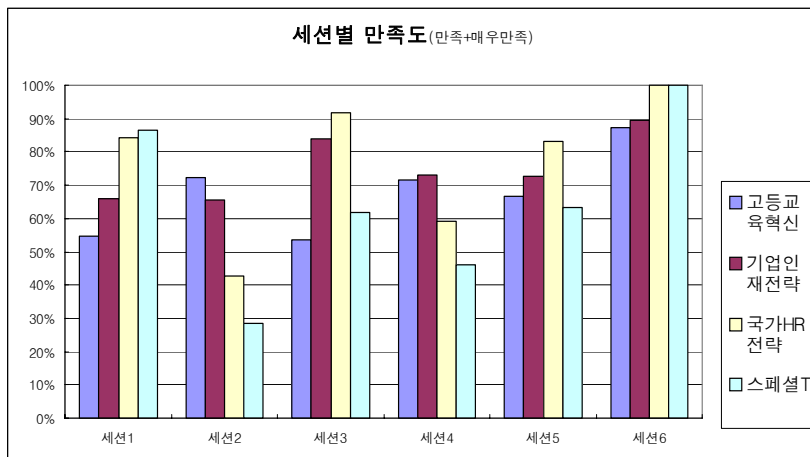




○ 세션별 만족도

- 예상을 뛰어넘고 트랙별 세션 6은 큰 만족도를 보임
- 정부&스페셜트랙 세션2*를 제외하고는 모두 50% 이상 만족
 - ※ 인적자원개발과 사회적 파트너십, 한-중-아프리카 국제인재 교류 협력 회의

[그림 2-7] 2007년 세션별 만족도



나. 기술형 설문조사 결과

1) 향후 발전을 위한 제언

- 주제 및 프로그램 구성
 - 기초연설 등 연사의 발표시간을 충분하게 구성
 - 일정을 보다 여유 있게, 규모보다는 내용을 알차게 구성

- 연사 및 발표내용
 - 발표내용 사전 검증, 일반적인 수준에 머물거나 세션 주제와 불일치
 - 젊고 유망한 한국 좌장과 토론자 발굴 필요
 - 구체적인 사례 풍부하게 제시(지나친 기업홍보 배제)
 - 세션별 발표자 수 축소(∵시간 부족)
 - 하나의 주제에 대해 충분한 시간을 갖고 깊이 있게 조망
 - 토론 및 청중 질의응답 비중 확대

- 행사운영 및 시설 지원
 - 등록 절차 개선, 신청인원 제한 필요(자리 부족)
 - 운영요원 증가, 음향 시설 개선
 - 참가자 책상 제공, 발표장소를 원형으로 구성

- 자료집 및 통역
 - 자료집에 상당부분 내용이 누락, 가능한 모든 자료 포함 요망
 - 사전에 발표 자료를 웹에 탑재해 각자 출력해 오도록 지원
 - 동시통역사 기술 향상, 충분한 통역기 제공

- 기타
 - 일반참관자 중 외국인을 위한 영어설문지 필요
 - 개최 성과에 대한 홍보

2) 차년도 포럼 주제 제안

○ 고등교육 분야

- 글로벌화에 따른 대학 문화의 변화, 대학의 국제화 전략
- 대학의 효율적인 거버넌스 체제(ex. 법인화)
- 외국 유학생 유치와 국내정착 방안
- 융합교육, 효과적인 교육과정 및 교수방법
- 세계 대학의 혁신사례(국내 포함) 등

○ 기업 인적자원개발 부문

- 계약직의 인적자원개발/교육·훈련 투자
- 고령화 시대의 인적 자원 확보 및 유지전략
- 글로벌 인재 확보 및 교육 관련 문제점 해결방안(경험중심)
- 인재양성의 구체적인 프로그램(GE, P&G 등)
- 기업의 인력 재교육, 역량평가 방법론
- 채용, 인재 유지, 노사관계, 퇴직 관리 등 단계별 핫 이슈
- ROI에 대한 구체적 사례 등

○ 정부 인적자원정책 분야

- 고령화·저출산에 따른 인적자원정책
- 사회통합을 위한 다문화 교육, 다문화사회 인적자원전략
- 중소기업의 인재양성 프로그램과 지원정책
- 경력단절 여성인적자원개발, 고학력 여성인적자원개발
- 평생학습육성을 위한 재정정책 사례
- 지역인적자원개발 거버넌스 구축, 지역별 인적자원개발 정책 등

○ 초·중등교육 부문

- 글로벌화에 따른 공교육 발전방안, 학교/교사의 역할 변화

- 다문화사회로 이행에 따른 문화융합/상호이해교육
- 창의적 미래 인재양성 등

다. 운영평가

1) 기획 및 구성

- 기획단계의 부족한 점에 대한 보완장치 미흡
 - 주최기관 중 싱크탱크 격인 KRIVET의 컨셉노트 및 프로그램 구성(안)에 대한 운영위원회의 비판 이후, 운영위원회에서 이에 대한 구체적인 보완방안 모색은 소극적
 - 국제포럼에 대한 축적된 노하우가 부족한 상황에서 각자 제한된 선행경험에 의존하여 기관의 입장 대변
 - 다각적인 채널을 통한 연사 섭외로 인해 Plenary Session에 과도한 무게중심 노출
- 상급자의 열의가 실무자에게는 '업무로드'로 작용
 - 컨셉노트 완성 이후 기관의 문어발식 세션 확대, 이후 역으로 논리를 전개하여 기관 간 불협화음 초래 및 모객으로 인한 애로사항 발생
 - ※ 포럼 개최 전 2~3주 동안 스페셜트랙 모객을 위한 공문발송 및 문서작업에 다수 인원 동원
 - 특별대담, 조찬특강 등 한경에서 추가로 구성된 프로그램을 전담할 인력 충원에 대한 고민 결여로 담당자의 업무 과부하 초래
- 프로그램/연사 변경 정보에 대한 느슨한 공유 체계
 - 조찬특강, 23개 세션의 좌장/발표자/토론자 등 포럼 참여자 관련 정확한 정보를 관리하는 창구의 일원화 필요
 - ※ 사무국 및 교육부, 직능원이 각각 관련 정보를 업데이트하였으나, 어느 자료도 완벽하지는 못했으며 최신자료의 공유도 원활하지 못함.

- 세션별 발표자료, 연사의 국·영문 이름, 직위 등에 대한 체계적인 관리가 미흡하여 행사 진행 과정에서 민원 발생

○ 주최/협력기관 간 관계 설정의 사각지대 발생

- 포럼 운영의 중추 추진체계인 운영위원회 구성/운영의 자의성
 - ※ 운영위원회 위원 및 개최와 관련한 기본적인 규정 결여
- 협력기관(부처 포함)의 명확한 역할 및 기여도에 대한 체계적인 매뉴얼 미비에 따른 혼선 초래
- 주최기관 간 추진업무에 있어 발생하는 회색지대 처리가 원활하지 못하여 파트너 간 신뢰 저하
 - ※ 중동권 인사 초청 관련 재정분담 등 제반사항 처리에 있어 교육부가 깊게 관여, 이후 한경이 협상에서 불리한 위치에 놓이게 되었다는 불만 초래
- 예산 집행 및 정산과 관련한 명확한 의사소통이 결여되어 결산과정상 갈등 노출

2) 연사 관리 및 세션 운영

○ 행사 관련 요원에 대한 사전교육 미흡

- 행사와 관련한 제반사항에 대한 운영요원의 사전숙지 부족
- 리아중 운영과 관련한 점검 미흡, 일부 리아중 연락 두절
- 진행요원의 행사와 관련한 적극적인 자세 미흡
 - ※ 네임카드가 없어도 회의장 입장을 제어하는 현장요원 無

○ Pre-meeting 관련 세련된 준비/운영 미흡

- Pre-meeting 관련 사전정보 공지, 발표자료 공유 담당자의 명확한 역할인지 미흡
 - ※ 일부 담당자는 발표자료 송부/Pre-meeting 일시 안내 등 제반사

항은 사무국 업무라고 인식하여 좌장에게만 Pre-meeting 관련 정보 제공

- 좌장 및 발표/토론자 간 Pre-meeting 담당자 중 일부는 현장에서 사무국 직원에게 관련 사항을 문의

○ 원활한 등록시스템 구축 등 필요

- 등록 리스트에 이름이 있음에도 출력과정에서 누락되는 빈도가 높아 현장에서 추가 재발급해야 하는 번거로움 초래
- 행사의 성격상 현장등록이 불가피함을 감안, 현장등록에 대한 충분한 준비 필요

○ 성과정리 및 사후관리

- 설문지 등 고객만족도/성과측정 체계 관련 고민 부족
 - 설문지 작성에 대한 인센티브 방안이 마련되지 않아 회수율 저조
 - 참여연사, 참관자 수 등 단순 투입/결과지표 외에, 정량/정성적으로 본 포럼의 성과를 측정할 수 있는 시스템 설계 필요

○ 세션별 발표자료 요약 등 기록물관리 준비 미흡

- 한경 기사, 라포쳐 요약문, 연사별 발표자료, 동영상 등 세션별 주요 기초자료가 충분함에도 세션별 주요 논의사항 정리 지연
- 포럼 전반적인 행사 진행을 담은 DVD 제작 등은 행사개최 전 예산 확보 등 사전 집행계획 수립 필요

라. 포럼 참여자 평가: 주요 좌장, 연사

○ 김영길 한동대 총장

- 기초연설자 등 대부분이 선진국 출신인데, 앞으로는 보다 다양한 국가의 초청연사들과 함께 하고 싶음

- 서남표 KAIST 총장
 - 한국을 이끌며 국가 경쟁력을 높일 우수한 과학자와 이공계 리더가 탄생하는 데에 이 포럼이 계속 큰 역할을 해줬으면 함

- 하버드 대학 로버트 배로 교수
 - 내년에는 강연진 중 학자 비율을 높여, 좀 더 심도 깊은 논의를 할 수 있게 했으면 함

- 손경식 대한상공회의소 회장
 - 인적자원개발전략과 정책방향을 설정하는 좌표 역할을 기대함

- 이희범 한국무역협회 회장
 - 부가 가치 창출의 새로운 원천을 경영기법, 과학기술, 아이디어, 디자인 등 지적 자원에서 찾아야만 지속적인 발전을 기약할 수 있는데, 본 포럼에서 이의 해법을 살펴볼 수 있을 것으로 기대함

- 윤종용 삼성전자 부회장
 - 전문 지식과 지혜, 통찰력과 선견력을 기반으로 새로운 아이디어를 활용해 부가가치를 창출하는 창조적 인재야말로 세계를 무대로 하는 국가와 기업의 가장 중요한 자산이고 경쟁력이며, 그런 의미에서 '차세대 지도자를 위한 인재 전략(HR Solutions for the Next Generation)'이라는 이번 포럼의 주제는 매우 적절함

- 오세훈 서울시장
 - 민간부문에 비해 낮은 공공부문의 경쟁력을 확보하는 일이 중요하며, 인재포럼이 공공인재 양성의 새로운 지평을 여는 발전적인 논의의 장이 되길 기대함

- 강무현 해양수산부 장관
 - 우리나라가 동북아의 물류중심으로 거듭나길 원하는 해양수산부에 있어서 인재 양성은 매우 중요하며, 본 포럼이 국가경제 전체 차원은 물론 해양수산 분야 인력양성에도 큰 도움이 되는 계기가 됐으면 함

4. 개선과제

- 2006년, 2007년 포럼을 경과하며 제기된 개선필요사항은, 포럼내용의 내실화와 기획 및 운영능력강화임.
 - 2007년에는 전년에 비하여 기획 및 운영능력의 발전이 있었으나, 좀 더 개선이 요청되는 한편, 포럼의 내실 강화필요가 본격적으로 요청되고 있음. 포럼내용의 내실화를 기반으로 '글로벌' 포럼으로의 위상 정립도 요청됨.

- 추진주체별 명확한 역할 및 관계 설정
 - 주최기관별 역할과 책임, 운영위원회-사무국 기능 등에 대한 합의 및 조정 필요
 - 자문위원회, 후원기관 등에 대한 역할 정립 필요
 - 글로벌 포럼으로의 상임위원회(혹은 글로벌 자문위원회), 글로벌 협력기관 구성 등도 고려할 필요 있음.

- 최소 규모의 인력/비용으로 최대한의 효과를 거두기 위해 전력 질주하는 과정에서, 포럼 개최 직전 1~2개월 동안 실무자의 불만과 피로가 극대화되어 포럼의 완결성 제고 미흡
 - 사무국(한경/코엑스)은 새벽 2~3시 퇴근, 계속되는 주말작업으로 정신적/신체적 피로가 누적되어 포럼 개최 직전에는 행사에 몰입하기 힘든 상태 직면

- 세계적인 포럼으로 거듭나기 위해서는 총괄책임자의 비전과 의지를 뒷받침할 수 있는 구체적인 행·재정적 실천방안도 수반되어야 함.
 - 현실적인 실행방안에 대한 진지한 고민 없이 즉흥적인 아이디어 차원에서 비롯된 지시 이행에 과도한 에너지 소모

- 주최기관 간 포럼의 개최 의의 및 향후 발전방향에 대한 확실한 비전 내재화 필요
 - 단순 이벤트성 행사를 줄이고 사회적·정책적 파급효과가 크도록 행사의 내실을 기하는 방향으로 설계

- 주최/협력기관 간 업무추진 시 명확한 매뉴얼을 구비해 업무 추진의 사각지대 해소 필요

- 환영만찬/개막식 별도 개최로 동일 인사를 중복 초청하는 것에 대한 주최기관 및 초청자의 부담 증대
 - 만찬과 개막식 통합 혹은 세션별 참여연사 간 교류의 장으로 만찬 구성 필요

- S급 연사 조기 확정을 통해 전체적인 프로그램의 안정적 준비 필요

제3절 글로벌 인재포럼 2008 개요

1. 포럼 개요

- 일시: 2008년 11월 4일(화)~6일(목)
- 주제: 창조적 인재와 글로벌 협력
(Creative Talents for Global Collaboration)

- 장소: 서울 삼성동 그랜드 인터컨티넨탈 호텔
- 주최: 교육과학기술부, 한국경제신문사, 한국직업능력개발원
- 전략파트너
 - 국제기구: 세계은행, OECD, 유네스코, UN미래포럼
 - 컨설팅펌: 보스턴컨설팅그룹(BCG), 딜로이트, 삼일회계법인PwC, 액센추어, IBM, 머서, 왓슨와이어트, 헤이그룹, 휴잇어 소시엇츠
 - 전문기관: 한국과학기술기획평가원, 골드만삭스, 다국적기업최고경영자협회, 아시아·태평양국제교육협회, 삼성경제연구소, 현대경제연구원
- 미디어파트너: 美國 월스트리트저널(WSJ), 中國 경제일보(ED), 中東 걸프뉴스(Gulf News)
- 전체 행사 일정

구분	11월 4일(화)	11월 5일(수)					11월 6일(목)					
오전		개회식 기조연설					특별 좌담	조찬 특강 (1, 2)				
								A-3	B-3	C-3	D-3	s-3
	Break											
		A-4	B-4	C-4	D-4	s-4						
오찬		오찬				s-1	오찬					
오후	특별 좌담	A-1	B-1	C-1	D-1	특별 좌담	A-5	B-5	C-5	D-5	s-5	
		Break					Break					
		A-2	B-2	C-2	D-2		s-2	A-6	B-6	C-6	D-6	s-6
만찬	환영 리셉션											

2. 운영

- 사무국 구성
 - 한국경제신문사에 GHR포럼 사무국(권영설) 운용

- 기획사 활용
 - 위너스 마인드 선정
- 자문 위원회

분 야	성 명	소속 및 직위	포럼 연계·참여현황	
주최기관 대표	안병만	교육과학기술부 장관		
	신상민	한국경제신문 사장		
	권대봉	한국직업능력개발원 원장		
자문 위원 (18명)	학계 (9명)	김영길	한동대학교 총장	기조연설 및 세션C-2 좌장
		김한중	연세대학교 총장	세션A-2 좌장
		백성기	포항공과대학교 총장	세션A-6 좌장
		오 명	건국대학교 총장	
		이경호	인제대학교 총장	
		이기수	고려대학교 총장	세션A-1 좌장
		이승현	국제뇌교육종합대학원대학 총장	스페셜세션S-5 발표
		이영선	한림대학교 총장	
		한영실	숙명여자대학교 총장	
	산업· 경제계 (9명)	김석준	과학기술정책연구원 원장	
		김주현	현대경제연구원 원장	세션B-6 좌장
		김준한	포스코경영연구소 소장	세션B-3 좌장
		서정원	SK텔레콤 상무	
		박한용	포스코 전무	
		오상봉	산업연구원 원장	
		전성철	세계경영연구원 이사장	
		정구현	삼성경제연구소 소장	세션B-1 좌장
		정 윤	한국과학창의재단이사장	대한민국 인재상 수상자 워크숍

3. 글로벌 인재 포럼 2008 평가

가. 청중평가

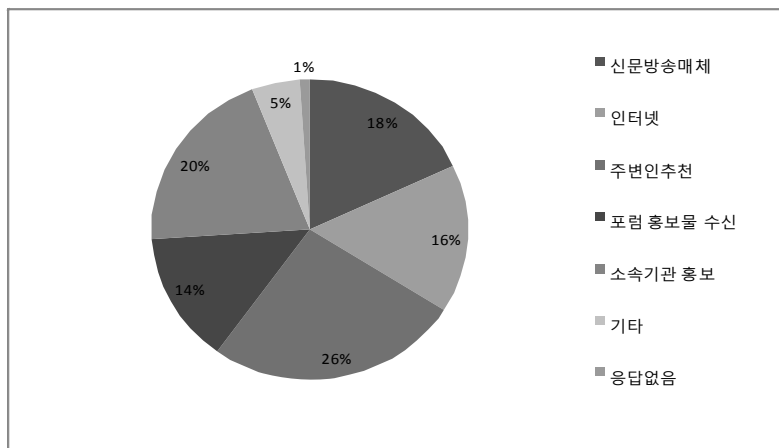
1) 내국인 참가자 대상 조사결과

○ 내국인 참가자 중 응답자 846명의 설문 조사결과는 아래와 같음.

가) 포럼 인지 경로

○ 포럼을 알게 된 경로로서는 주변인의 추천이 가장 많았으나 소속기관의 홍보, 신문방송매체, 인터넷, 포럼홍보물 수신 등을 응답한 비율을 보여, 포럼 인지 경로가 다양한 것으로 나타남.

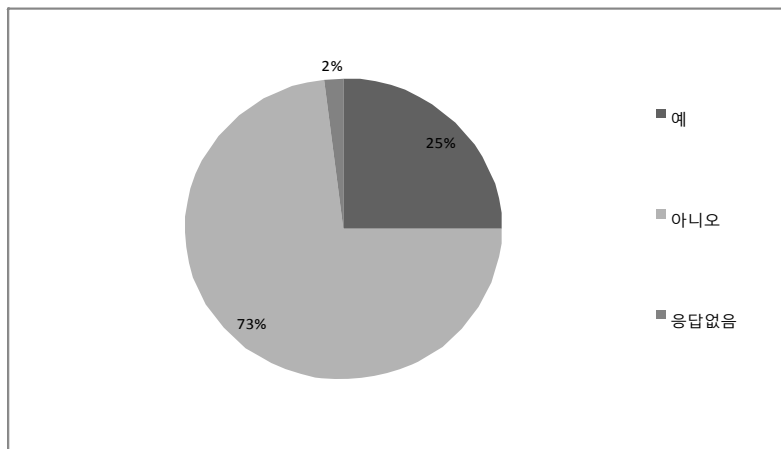
[그림 2-8] 2008년 포럼 인지 경로



나) 전년도 포럼 참가 여부

- 전년도 포럼에 참가한 응답자는 4분의 1 정도에 그쳤으며 상당수의 참가자들이 올해 처음 포럼에 참가한 것으로 나타남.

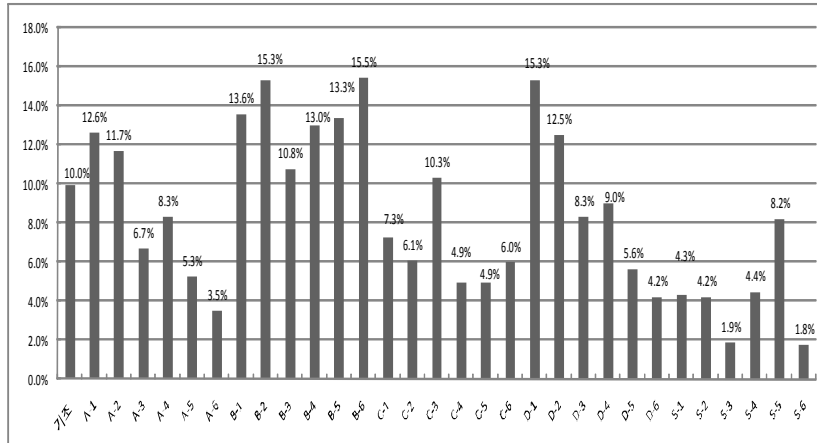
[그림 2-9] 2008년 응답자 전년도 포럼 참가 여부



다) 세션별 참가 인원

- 세션별 참가 인원 조사에 따르면 대체로 B세션이 호응이 높았던 것으로 나타남. 가장 참가 비율이 높았던 세션은 B-2(글로벌 기업의 승계계획), B-6(HR관점에서의 기업 성과관리), D-1(경력개발과 리더십 파이프 라인) 세션으로 조사됨.

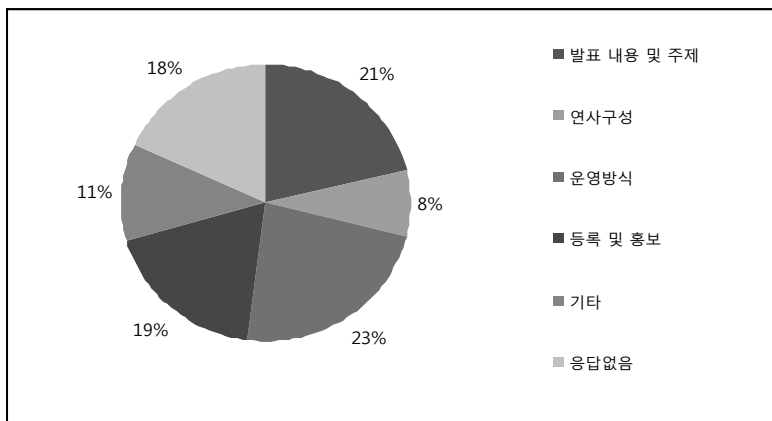
[그림 2-10] 2008년 세션별 참가 인원



라) 개선해야 할 내용

- 다음 포럼을 위해 개선해야 할 내용에 대해 내국인 참가자들은 운영 방식을 가장 많이 꼽았으며, 발표내용 및 주제, 등록 및 홍보 부분에 대해서도 비슷한 정도로 개선 요구가 있었음. 연사 구성에 대해서는 비교적 불만이 적은 것으로 나타남.

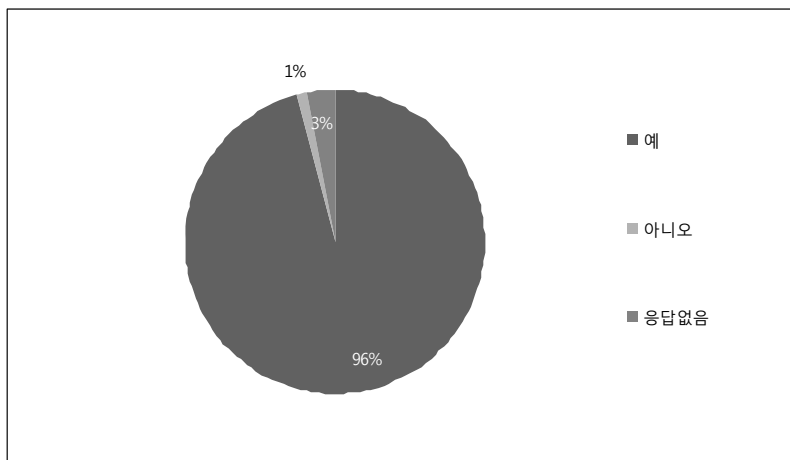
[그림 2-11] 2008년 포럼의 개선해야 할 내용



마) 차기 포럼 참가 의향

- 차기 포럼에 참여할 의사가 있는 참가자가 96%로 조사되어, 대다수의 참가자가 차기 포럼에도 참가할 의향이 있는 것으로 나타남.

[그림 2-12] 2008년 응답자 차기 포럼 참가 의향



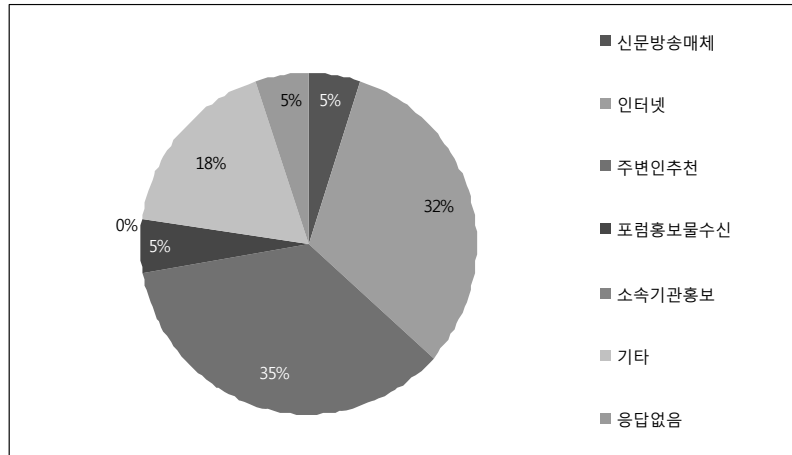
2) 외국인 참가자 대상 조사결과

- 외국인 참가자 중 응답자 22명의 설문 조사결과는 아래와 같음.

가) 포럼 인지 경로

- 외국인 참가자들의 경우 인터넷이나 주변인의 추천으로 포럼을 알게 된 경우가 많았음. 다른 경로를 통해 포럼을 인지하게 된 경우는 적었음.

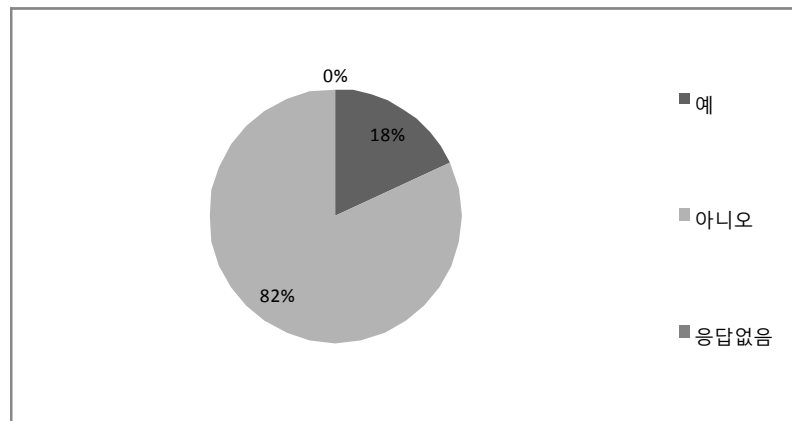
[그림 2-13] 2008년 포럼 인지 경로



나) 전년도 포럼 참가 여부

○ 포럼에 참여한 경험이 있는 외국인 참가자는 18%에 불과하였으며 대다수의 참가자가 처음 포럼에 참가한 것으로 나타남.

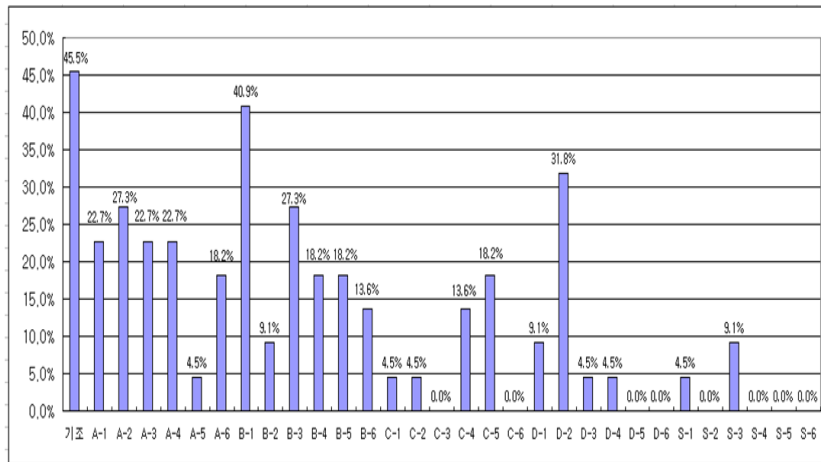
[그림 2-14] 2008년 응답자 전년도 포럼 참가 여부



다) 세션별 참가 인원

- 기조연설과 B-1(창의적 기업문화 구축), D-1(경력개발과 리더십 파이프라인)세션이 특히 호응이 좋았으며, A, B세션은 참가자들의 선호가 있었지만 나머지 세션들은 외국인 참가자들의 호응이 낮은 것으로 나타남.

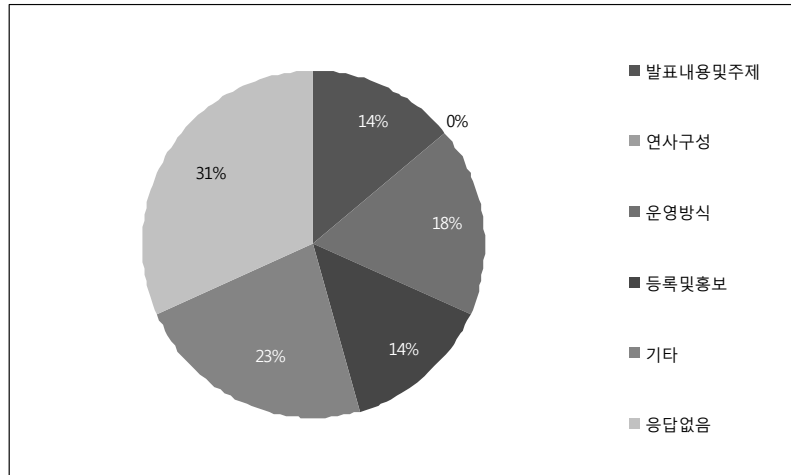
[그림 2-15] 2008년 세션별 참가 인원



라) 개선해야 할 내용

- 다음 포럼을 위해 개선해야 할 내용으로 외국인 참가자들은 다양한 답변을 하였으며, 운영방식, 발표내용 및 주제, 등록 및 홍보에 대한 개선 요구가 비슷한 비율로 나타남.

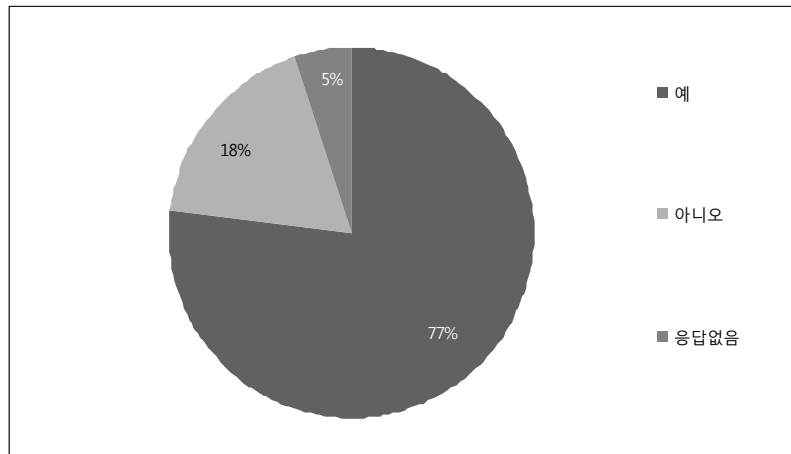
[그림 2-16] 2008년 포럼의 개선해야 할 내용



마) 차기 포럼 참가 의향

- 내국인 참가자와 마찬가지로 외국인 참가자들도 대다수가 다시 포럼에 참가하고자 하는 의향을 드러냄.

[그림 2-17] 2008년 응답자 차기 포럼 참가 의향



4. 개선 과제

- 역대 GHR Forum은 글로벌 이슈로서의 HR을 논의하는 국제적 장으로서 자리매김하였으나, 아직 ‘글로벌’ 포럼으로의 대외 위상 정립, 포럼에 대한 폭넓은 마케팅, 포럼 구성 및 내용의 내실화 등이 필요

<표 2-2> 역대 포럼 성과, 한계 및 개선필요사항

	2006년 1회	2007년 2회	2008년 3회
성 과	<ul style="list-style-type: none"> •인적자원개발에 대한 대내외 관심촉구에 성공 •글로벌 포럼의 가능성 보임 	<ul style="list-style-type: none"> •글로벌 이슈로서의 인적자원문제 본격 제기 •행사 운영의 노하우 확립 	<ul style="list-style-type: none"> •인적 자원 관련 아이디어의 마켓 플레이스였음 •대통령 참여로 인해 포럼의 위상이 높아짐
한 계	<ul style="list-style-type: none"> •시행착오 - 포럼 준비상의 미숙 - 운영상의 미숙 	<ul style="list-style-type: none"> •세션 구성의 산만 •깊이 있는 토론 미흡 	<ul style="list-style-type: none"> •세션이 많고 백화점식으로 진행되어 산만함 •석학과 청중간의 자유로운 토론 기회 부족
개 선 필 요	<ul style="list-style-type: none"> •기획력 강화(단기과제) •관리 운영 능력 강화(단기과제) •기획과 실무준비(사무국) 분리 	<ul style="list-style-type: none"> •포럼내용의 내실화(단기과제) •‘글로벌’ 포럼으로의 위상 정립(중기과제) 	<ul style="list-style-type: none"> •다양한 토론 기회 제공 •‘글로벌’ 포럼으로의 대외 위상 정립 •포럼에 대한 대외 마케팅

제4절 글로벌 인재포럼 2009 개요

1. 포럼 개요

- 일자: 2009년 11월 3일(수)~5일(목)
- 주제: 모두를 위한 창의적 인재양성(Creative Education for All)
- 장소: 서울 광진구 웨라톤 그랜드 워커히호텔 전관
- 주최: 교육인적자원부, 한국경제신문, 한국직업능력개발원

- 전략파트너
 - 국제기구: 세계은행, OECD, 유네스코
 - 컨설팅펌: 딜로이트, 액센츄어, 머서, 왓슨와이엇, 휴잇어소시엇츠
 - 전문기관: 다국적기업최고경영자협회, 아태국제교육협회(APAIE), ASTD
- 후원: 한국대학교육협의회, 한국과학창의재단
- 전체 행사 일정

구분	11.03(화)	11.04(수)	11.05(목)			
	등록	등록	CEO/CHO/CFO 조찬포럼			
오전	Pre-Forum	Plenary Session(총회)	Technical Session(분과회의)			Legend Series
	워크숍 -1 튜토리얼-1	〈〈개회식 및 기조연설〉〉 개회사/축사 기조연설 1 기조연설 2 기조연설 3	Track A 정부관점	Track B 기업관점	Track C 교육과 고용연계	해외석학 특별강연
	워크숍 -2 튜토리얼-2		Session A-1	Session B-1	Session C-1	특강-1
	워크숍 -3 튜토리얼-3		Session A-2	Session B-2	Session C-2	특강-2
오찬	Luncheon	Luncheon				
오후		〈〈오픈 포럼: 라운드 테이블〉〉 오픈포럼 1 오픈포럼 2 오픈포럼 3 오픈포럼 4	Session A-3	Session B-3	Session C-3	특강-3
	워크숍 -4 튜토리얼-4		Session A-4	Session B-4	Session C-4	특강-4
	워크숍 -5 튜토리얼-5		Session A-5	Session B-5	Session C-5	특강-5
	프리미팅					
만찬	환영 리셉션	Gala Dinner	Wrap-Up Session Fare-Well Party			

2. 운영

- 사무국 구성
 - 한국경제신문사에 GHR포럼 사무국(권영설) 설치

○ 기획사 활용

- 유니네오

○ 2009년 포럼 세션운영 원칙

- 3개 기관이 1개 트랙씩 운영

○ 자문 위원회

분야	성명	소속 및 직위	분야	성명	소속 및 직위	
정부	사공일	한국무역협회 회장 대통령직속 G-20조정위원회 위원장	산업 · 경제 계	남 용	LG전자 부회장	
				서승모	벤처기업협회 회장	
				이윤우	삼성전자 부회장	
지자체	김문수	경기도 도지사		이팔성	우리금융지주 회장	
	안상수	인천광역시 시장		조정남	SK텔레콤 고문	
	오세훈	서울특별시 시장		최재국	현대자동차 부회장	
학계	김영길	한동대학교 총장		최종태	포스코 사장	
	김한중	연세대학교 총장		연구 기관	김병기	삼성경제연구소 소장
	박 철	한국외국어대학교 총장			김석준	과학기술정책연구원 원장
	백성기	포항공과대학교 총장			김주현	현대경제연구원 원장
	서남표	한국과학기술원 총장	김준한		포스코경영연구소 소장	
	손병두	서강대학교 총장	오상봉		산업연구원 원장	
	오 명	건국대학교 총장	이준승		한국과학기술기획평가원 원장	
	이경호	인제대학교 총장	전성철		세계경영연구원 이사장	
	이기수	고려대학교 총장	정 윤		한국과학창의재단 이사장	
	이두희	아시아태평양국제 교육협회회장	진동섭		한국교육개발원장	
	이배용	이화여자대학교 총장	현오석		한국개발연구원 원장	
	이승현	국제뇌과학종합대학원 대학 총장				
	이영선	한림대학교 총장				
	이장무	서울대학교 총장				
	한영실	숙명여자대학교 총장				

3. 글로벌 인재 포럼 2009 평가

가. 청중평가

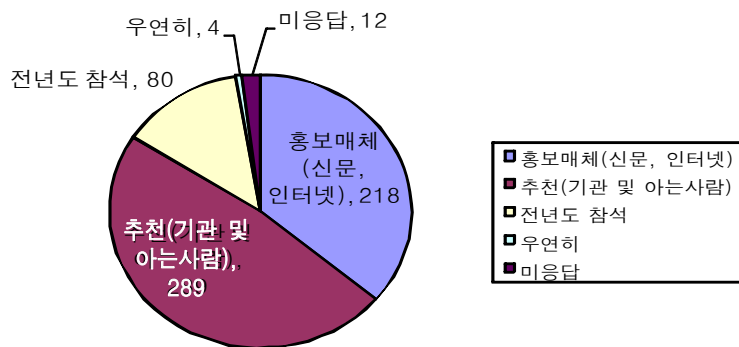
1) 내국인 참가자 대상 조사결과

○ 내국인 참가자 중 응답자 603명의 설문 조사결과는 아래와 같음.

가) 포럼 인지 경로

○ 포럼참가 경로로서는 주변의 추천이 가장 많으며(289/603 = 48%)로, 2008년 주변인 추천(기관 추천 포함) 46%와 유사. 홍보매체의 비율도 38%로 2008년 방송 및 인터넷 34%와 유사. 포럼의 주된 참가경로로서 주변의 추천이 가장 큼.

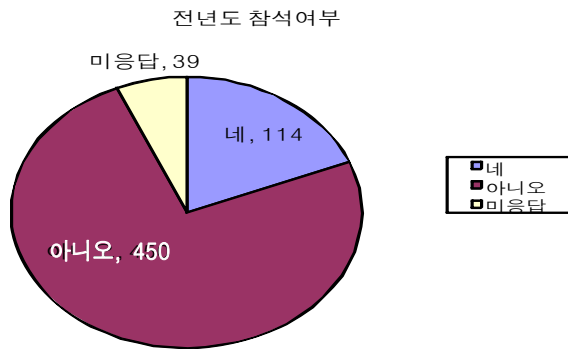
[그림 2-18] 2009년 포럼 인지 경로
참가이유



나) 전년도 포럼 참가 여부

- 전년도 포럼에 참가한 응답자가 18.9%(=114/603)로, 2008년도 전년도 참가자 25%보다 다소 낮음.

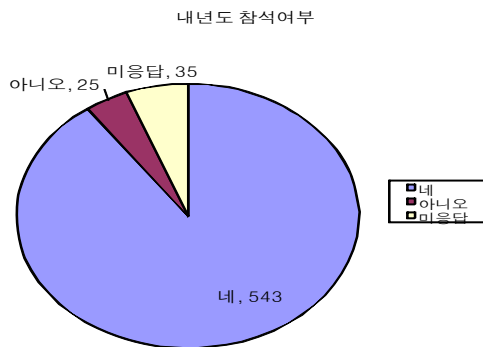
[그림 2-19] 2009년 응답자 전년도 포럼 참가 여부



다) 차기포럼 참가의향

- 차기 포럼에 참여할 의사가 있는 참가자가 90%(=543/603)로, 전년도 96%보다 낮아졌음.

[그림 2-20] 2009년 응답자 차기포럼 참가의향



2) 외국인 참가자 대상 조사결과

○ 외국인 참가자 중 응답자 10명의 설문 조사결과는 아래와 같음.

가) 포럼 인지 경로

○ 포럼 참가 경로로서는 인터넷이나 주변인의 추천이 가장 많았으며, 이는 2008년과 유사

<표 2-3> 2009년 포럼 인지 경로

구분	참가 이유				
	홍보매체 (신문, 인터넷)	추천(기관, 아는 사람)	우연히	미응답	합계
빈도	3	3	1	3	10
퍼센트	30.0	30.0	10.0	30.0	100.0

나) 전년도 포럼 참가 여부

○ 전년도 포럼에 참가한 응답자가 1명 있음.

<표 2-4> 2009년 응답자 전년도 포럼 참가 여부

구분	전년도 참가 여부			
	네	아니오	미응답	합계
빈도	1	5	4	10
퍼센트	10.0	50.0	40.0	100.0

다) 차기포럼 참가의향

○ 적극적으로 응답한 사람들 모두 다시 포럼에 참가하고자 함.

<표 2-5> 2009년 응답자 차기 포럼 참가의향

구분	내년도 참가 여부		
	네	미응답	합계
빈도	6	4	10
퍼센트	60.0	40.0	100.0

4. 개선 과제

- 역대 GHR Forum은 글로벌 이슈로서의 HR을 논의하는 국제적 장으로서 자리매김하였으나, 아직 '글로벌' 포럼으로의 대외 위상 정립, 포럼에 대한 폭넓은 마케팅, 포럼 구성 및 내용의 내실화 등이 필요

<표 2-6> 역대 포럼 성과, 한계 및 개선필요사항

	2006년 1회	2007년 2회	2008년 3회	2009년 4회
성 과	<ul style="list-style-type: none"> 인적 자원 개발에 대한 대내외 관심 촉구 성공 글로벌 포럼의 가능성 보임 	<ul style="list-style-type: none"> 글로벌 이슈로서의 인적자원문제 본격 제기 행사 운영의 노하우 확립 	<ul style="list-style-type: none"> 인적 자원 관련 아이디어의 마켓 플레이스였음 대통령 참여로 인해 포럼의 위상이 높아짐 	<ul style="list-style-type: none"> HRDMF 논의하는 국제적인 장으로서의 자리매김
한 계	<ul style="list-style-type: none"> 시행착오 - 포럼 준비상의 미숙 - 운영상의 미숙 	<ul style="list-style-type: none"> 세션 구성의 산만 깊이 있는 토론 미흡 	<ul style="list-style-type: none"> 세션이 많고 백화점식으로 진행되어 산만함 석학과 청중간의 자유로운 토론 기회 부족 	<ul style="list-style-type: none"> 세션 내용 및 기회 부족 자유로운 토론 기회 부족
개 선 필 요	<ul style="list-style-type: none"> 기획력 강화(단기과제) 관리 운영 능력 강화(단기과제) 기획과 실무준비(사무국) 분리 	<ul style="list-style-type: none"> 포럼내용의 내실화(단기과제) '글로벌' 포럼으로의 위상 정립(중기과제) 	<ul style="list-style-type: none"> 다양한 토론 기회 제공 '글로벌' 포럼으로의 대외 위상 정립 포럼에 대한 대외 마케팅 	<ul style="list-style-type: none"> 포럼 운영 및 조직 구성과 연계하여 기관별 역할 정립

제3장 글로벌 인재포럼 2010 평가

제1절 글로벌 인재포럼 2010 개요

1. 포럼개요

- 일자: 2010년 10월 26일(화)~28일(목)
- 주제: 세계가 함께하는 미래준비(Open and Ready for Tomorrow)
- 장소: 서울 광진구 쉼라톤 그랜드 워커히호텔
- 주최: 교육과학기술부, 한국경제신문, 한국직업능력개발원
- 전략파트너
 - 국제기구: 세계은행, OECD, 유네스코
 - 컨설팅펌: 액센츄어, 휴잇어소시엇츠, 타워스왓슨
 - 전문기관: 다국적기업최고경영자협회(KCMC), 아태국제교육협회(APAIE), 전미기업교육협회(ASTD), (사)유엔미래포럼
- 후원: 한국대학교육협의회, 한국과학창의재단, 한국교육개발원, 한국교육학회

2. 운영

- 사무국 구성
 - 한국경제신문사에 GHR포럼 사무국 설치
- 기획사 활용
 - 유니네오
- 2010년 포럼 세션운영 원칙
 - 3개 기관이 1개 트랙씩 운영
- 자문 위원회

분 야	성 명	소속 및 직위	분 야	성 명	소속 및 직위	
정부	사공일	한국무역협회 회장	산업 · 경제계	김기문	중소기업중앙회 회장	
		G-20정상회의 준비 위원회 위원장		남용	LG전자 부회장	
국회	변재일	교육과학기술위원회 위원장		손경식	대한상공회의소 회장	
	서상기	교육과학기술위원회 간사		신현철	SK에너지 부회장	
	안민석	교육과학기술위원회 간사		윤여철	현대자동차 부회장	
지자체	김문수	경기도 도지사		이윤우	삼성전자 부회장	
	송영길	인천광역시 시장		이팔성	우리금융지주 회장	
	오세훈	서울특별시 시장		이희범	한국경영자총협회 회장	
학계	곽병선	한국교육학회 회장		정병철	전국경제인연합회 부회장	
	김도연	울산대학교 총장		최종태	포스코 사장	
	김병진	두원공과대학 총장		황철주	벤처기업협회 회장	
	김영길	한동대학교 총장		연구 기관	곽덕훈	한국교육방송공사 사장
	김정길	배화여자대학 총장			김석준	과학기술정책연구원 원장
	김진규	건국대학교 총장			김주형	LG경제연구원 원장
	김한중	연세대학교 총장	김준한		포스코경영연구소 소장	
	박철	한국외국어대학교 총장	김태완		한국교육개발원 원장	
	백성기	포항공과대학교 총장	박우규		SK경영경제연구소 소장	
	서남표	한국과학기술원 총장				

〈표 계속〉

분야	성명	소속 및 직위	분야	성명	소속 및 직위
학계	이기수	고려대학교 총장	연구기관	이준승	한국과학기술기획평가원 원장
	이두희	아시아태평양국제교육협회 회장		전성철	세계경영연구원 이사장
	김선옥	이화여자대학교 총장		정기영	삼성경제연구소 소장
	오연천	서울대학교 총장		정윤	한국과학창의재단 이사장
	이영선	한림대학교 총장		천세영	한국교육학술정보원 원장
	이원로	인제대학교 총장		현오석	한국개발연구원 원장
	이종욱	서강대학교 총장			
	한송	강릉원주대학교 총장			
	한영실	숙명여자대학교 총장			

제2절 세션 구성

1. 전체 행사 일정

구분	10.26(화)	10.27(수)	10.28(목)			
		등록	등록			
오전	· EAP 워크숍 · 유네스코 직능원 전문가 워크숍	Plenary Session(전체회의)	Technical Session(분과회의) Track A Track B Track C Session A1 Session B1 Session C1 Session A2 Session B2 Session C2	특별 세션 특별 세션 1 특별 세션 2	미래예측 워크숍 미래예측 워크숍	
		▶ 개최식 및 기조연설 · 개최사: 주최기관 대표 · 축사: R-VIP · 기조연설 ▶ 본세션 · 본세션 1				
		Luncheon	Luncheon			
오찬						
오후	· EAP 워크숍 · 유네스코 직능원 전문가 워크숍 · 인재상 수상자 연수 프로그램	▶ 본세션 · 본세션 2 · 본세션 3 · 본세션 4	▶ G20특별 세션 · G20특별 세션1 · G20특별 세션2 · G20특별 세션3	▶ 미래예측 워크숍 Session A3 Session B3 Session C3 Session A4 Session B4 Session C4 Session A5 Session B5 Session C5	특별 세션 3 특별 세션 4 특별 세션 5	▶ 미래예측 워크숍
만찬	환영리셉션	-	Wrap-Up Session(종합정리토론)			

2. 세부 세션 구성

□ Day 2(10월 27일, 수요일): 개막총회 및 본세션

일시	세션	발 표 주 제
09:00~10:30	1	■ 기초연설 위기이후, 세계 경제의 과제: 글로벌 리밸런싱과 금융규제
10:40~12:00	2	■ 본세션 I [글로벌 리더십] 빨라지는 글로벌 권력이동
13:00~14:20	3	■ 본세션 II [사회·문화 리더십] 21세기 교육, 모험이 필요하다: 사회적 책임과 세계 시민의식
14:40~16:00	4	■ 본세션 III [교육·인재 리더십] 차세대 리더십의 양성
16:20~17:40	5	■ 본세션 IV [기업·경제 리더십] 질 높은 일자리 만들 수 있다

□ Day 2(10월 27일, 수요일): G20 특별 세션 (경제·금융)

일시	세션	발 표 주 제
13:00~15:00	1	■ G20 특별 세션 1 (경제·금융) 재정위기 이후 유로존의 미래
15:20~16:20	2	■ G20 특별 세션 2 (경제·금융) 중국 위안화, 어디로 가나?
16:40~17:40	3	■ G20 특별 세션 3 (경제·금융) G20는 선진국 클럽이 아니다

□ Day 2(10월 27일, 수요일): 미래예측 워크숍

일시	세션	발 표 주 제
13:00~16:40	1	■ 워크숍 1 꿈의 에너지 시대가 열린다: 탄소제로, 신흥조류(Algae), 신재생에너지 미래의 테크놀로지, 테크놀로지의 미래
17:00~18:30	2	■ 워크숍 2 보이지 않는 곳에 기회가 숨어있다: 미래의 해양 과학과 나노(Nano) 생물학

□ Day 3(10월 28일, 목요일): 분과회의 및 특별 세션

▶ Track A: 미래를 준비하는 교육인재정책

일시	세션	발 표 주 제
09:00~10:20	A1	■ 지속가능한 성장을 위한 교육인재정책 방향
10:40~12:00	A2	■ 미래 학교교육의 변화 모습과 역할
13:00~14:20	A3	■ 미래사회 고등교육의 역할
14:40~16:00	A4	■ STEM (과학·기술·공학·수학) 인재 양성
16:20~17:40	A5	■ 창의 인성교육의 방향

▶ Track B: 글로벌 기업의 미래 준비

일시	세션	발 표 주 제
09:00~10:20	B1	■ 내일의 직장에는 어제의 인재가 필요 없다
10:40~12:00	B2	[인재경영 Case Study I] ■ 글로벌 기업: 원칙 지켜 혁신문화를 심었다
13:00~14:20	B3	■ 신세대 직장인 회사를 흔들다
14:40~16:00	B4	[인재경영 Case Study II] ■ 한국 대표기업: 창업주의 경영철학이 기업문화로
16:20~17:40	B5	■ 10년 뒤에도 이렇게 배울까?: 첨단기술과 기업교육

▶ Track C: 교육과 고용의 연계를 통한 미래 준비

일시	세션	발 표 주 제
09:00~10:20	C1	■ 대안적 성공 경로로서 직업교육
10:40~12:00	C2	■ 녹색성장을 위한 직업교육훈련
13:00~14:20	C3	■ 고령화 시대의 직업능력개발
14:40~16:00	C4	■ 성인학습의 국제표준화 동향과 인재개발
16:20~17:40	C5	■ 청년층의 노동시장 이행

□ Day 3(10월 28일, 목요일): 조찬특별 세션

일시	세션	발 표 주 제
7:30~8:50	E1	■ 공정한 사회: 상생과 성장의 키워드

□ Day 3(10월 28일, 목요일): 특별 세션

일시	세션	발 표 주 제
09:00~10:20	L1	[세계명문학교 시리즈 I] ■ 전통도 스스로 진화한다
10:40~12:00	L2	[세계명문학교 시리즈 II] ■ 예술만 하는 예술가는 기르지 않는다
13:00~14:20	L3	■ 중국의 부상... 아시아 시대가 오는가?
14:40~16:00	L4	■ 스마트 워크, 스마트 HR
16:20~17:40	L5	■ 다문화 시대의 교육과제

□ Day 3(10월 28일, 목요일): 미래예측 워크숍

일시	세션	발 표 주 제
09:00~15:40	1	■ 워크숍 3 부의 재편시대, 新 사업 기회를 잡아라 : 스마트 이코노미, 스마트 테크놀로지, 미래예측과 비즈니스 구현 (1) 미래에는 어떤 산업이 부를 가져다 줄 것인가? (2) 역동적인 미래, 우리는 무엇을 해야 성공할 수 있는가?
16:00~18:30	2	■ 워크숍 4 미래에는 어떤 리더십이 필요할까 : 깨어있는 삶 · 깨어있는 리더십 · 미래잠재력의 극대화

□ Day 3(10월 28일, 목요일): 인재포럼 결산 종합정리토론

일시	세션	발 표 주 제
18:00~18:30	W	■ 인재포럼 결산 종합정리토론

제3절 세션 논의 내용

1. 기초세션 및 본세션

□ 제목: [기초세션] 위기 이후, 세계 경제의 과제: 글로벌 리밸런싱과 금융 규제

○ 논의내용

- 버블경제의 종결로 인한 타격과 두 번째 경제 위기 가능성에 대한 두려움.
- 불확실함에 대한 두려움으로 인한 소극적인 투자와 대책
- 증가하는 실업율과 물가상승, 부동산 가치 하락
- 소극적 정부 정책
- 몇몇 분야에 정부차원의 대책이 적용되고 있으나 충분하지 않은 상황
- 정부 도움으로 위기를 벗어난 기업들의 자기중심적 운영
- 급속도로 증가하는 중국 경제가 미칠 영향
- 세계 2위의 경제 규모, 그러나 낮은 GDP와 낮은 개인소득
- 불안정한 사회 구조와 많은 인구로 인한 일자리 창출 압력
- 강대국에 좌우되는 세계 경제
- 세계 경제 관련 모임과 대책 회의에 개발도상국 참여율 부족
- 개발도상국의 발달 가능성이 막혀있는 상황

○ 합의

- 한국의 사정에 적합한 경제 위기 타개 방법 연구
- 과거 한국의 경제 발전에 지대한 영향을 주었던 정부 주도적 정책과 그간 미국 측이 주장해 온 자유 시장경제 성향의 정책 등을 고려
- 타국의 경제 사정과 정책에 크게 영향을 받는 현 한국 경제의 문제점을 찾고 개선점 찾을 필요
- 개발도상국의 성장 가능성 높일 필요

□ 제목: [본세션 1] 빨라지는 글로벌 권력이동

○ 논의내용

- 금융위기의 영향을 보면, 일부 국가에는 금융위기가 엄청나게 악영향을 미쳤고, 일부 국가는 금융위기 상황에서도 안전하였음. 이러한 차이의 원인으로 국가별 내부 시장 내의 규율의 존재와 그 역할의 차이를 거론할 수 있음.
- 세계경제는 시장경제인데, 시장경제에서 완벽한 정보의 공개와 균형은 존재하지 않음. 따라서 시장경제에서도 중재자 등 규율이 있어야 함. 법제에 따른 시장경제 집행도 필요함. 소말리아의 경우 무정부상태인데, 이를 소말리아화(소말라이제이션)로 명명이 가능하며, 세계경제가 소말라이제이션이 되어서는 안 됨.
- 현재 세계경제를 보면 민간부채가 공공부채로 넘어가는 경향. 즉, 부채가 전이되는 현상이 드러나고 있음. G20이 최선을 다한다고 발표는 하지만 아직은 역부족이고, 경제의 자생력도 줄어드는 현상이 나타나고 있음.
- 지금까지 G7 또는 G8이 자기 역할을 해오지 않았고, G20도 실제로 자기 역할을 해오고 있지 않음. 투기 등 금융상의 문제, 조세회피지역에 대해서도 논의는 했으나 해결책이 되지 못하고 있음.
- G20은 매우 좋은 논의의 장임. 과거의 G7이나 G8에 비하여 논의의 폭이 넓어졌고, 권력이 분산화 되었음. 또한, G2(미국, 중국)만의 거래를 막는 역할이 필요함.
- 향후 G20의 미래와 세계의 미래를 보면, 그러나 세계적 조율을 하기에 어려움이 많음. 재정 확대 및 축소에 대한 공통적 정책이 없고, 환율 전쟁도 가중되고 있고, 보호주의가 부상할 수도 있음.
- 그간 세계경제, 개별경제들은 채택하기 가장 쉬운 방법인 문제 회피를 채택하여 왔음. 향후 따라서 세계경제에 웨스턴 무비에 나오는 기병대가 필요함. 물론, G20이 세계경제의 훌륭한 기병대 역할을 하기는 무리이기도 함. 그러나 환율 전쟁의 해결 및 합의는 절대적으

로 필요함. 전 세계적 시장을 위해서는 규율과 합의가 절대적으로 필요. IMF와 같은 제도화된 기구가 될 필요도 있음.

○ 합의

- 그룹 20의 향후 역할과 논의에 매우 큰 시사점을 제공하고 있음.
- 세계경제에 규율이 필요하다는 의견, IMF와 같은 제도화된 기구로 설정하는 것이 필요하다는 의견은 시사성이 큼.
- 특히, 한국이 의장국으로 활동할 G20에서 발표자가 제안한 교육의 중요성, 경제성장의 경험 공유 등은 매우 필요함.

□ 제목: [본세션 2] 21세기 교육, 모험이 필요하다: 사회적 책임과 세계 시민의식

○ 논의내용

- '인간에 대한 관심과 초점'을 회복해야 함.
 - 경제 평가 근거는 GDP, 실업률 등 (협소한 기준에 의한 평가)
 - '사람'에 대한 고려 상실
 - 경제용어를 통하여 모든 것을 설명하는 실정
 - 인적자본, 인적 자원, 사회자본 → 용어 자체가 효율성, 비용 등과 연결
- 기업의 초점 역시 물리적 환경을 강조
 - 그린성장을 중시하나 '사람' 자체의 지속성장에 관심 저조
- 사회 지속 성장 가능성을 평가하는 지표는 인간의 건강이 될 것임.
- 조직 정책이 인간의 건강을 지대한 영향을 미침
 - 조직의 자율성 결여 시 개인의 스트레스 증가 → 심혈관 질환 높음
 - 조직의 근무시간, 규율, 문화 등은 개인 육체적 정신적 건강에 큰 영향을 미침
- '일-가족' 관계, 해고, 경제적 불안 등은 인간의 건강에 영향을 미침
- 경제적 고려로 부터 사람들에게 대한 'well-bing'에 관심을 가져야함.
- '교육'에 문제점이 있을 수 있음

- 경영대학 졸업생들의 경우, 시험 커닝, 가치적 요인에 대하여 부정적
- 우리의 할 일
 - ‘사람’ 관련 정보를 요구, 보급/확산 필요 → 사회적 압력 필요 (잠 자리 효과와 같이 사회적 이슈로 극대화할 필요 있음)
 - 기업의 이익보다는 ‘사람’의 권익을 요구하는 태도 및 가치 확산 필요
- 빌 & 게이츠재단은 세계적인 차원에서 취약한 사람에 대한 책임의식을 갖고 일을 하고 있음.
- 모든 사람들이 균형 있게 살도록 지원
- ‘잊힌 고난’에 대한 연구 및 활동을 전개
- 다른 사람들과 긴밀히 연계하여 일하고 세계적인 가치관을 보급/확산
- 세계적인 시민정신의 확대를 지향
- ‘학습, 소득, 환원 = 잘 사는 삶’이 3가지는 잘 이해하는 사람 → 세계를 변화시키는 사람 → 이런 사람을 필요로 함.
- 학습: 위기상황에 대한 이해, 교육하는 것 필요
- 소득: 지속적 소득
- 환원: 경력의 환원 (대학졸업 후 2년 동안 기아퇴치 사업에 환원)
- 모든 사람의 마음에 사회적 주인의식 가치관을 심어주는 것이 중요.
- 이를 교육에 연계하여 학생들에게 확산
- 가정교육, 지역 활동(봉사), 사회활동, 자연보호활동 등
- 모든 이들이 이 이슈에 관심을 갖도록 유도
- 아는 지식 → 행동으로 변화를 유도하는 것이 중요
- 기술 → 세계 사람들과의 ‘만남’을 가능하게 함.
- 불행한 사람들이 어떻게 사는지 ‘만남’을 갖도록 함. → 모든 사람들에게 이들을 도와주어야 하는 책임감을 보다 강하게 가져야 함.

○ 합의

- 삶의 질과 사회적 책임이 중요함.
- ‘사람에 대한 관심과 초점’의 중요성을 ‘교육’을 통하여 확산하는 노력이 필요.

- 모든 사람들과 협력하여 세계시민정신을 가져야 하며, 이를 위하여 우리가 있는 장소, 역할에서 무엇을 해야 하는지 고민하여 좋은 열매를 맺는 노력이 필요함.
- 다른 사람의 고난을 퇴치하기 위하여 (기아, 빈곤, 식수해결, 인권강화 등) 해야 하는 일들이 매우 많음. 이를 위하여 무엇을 할 것인지 모두들 의미 있게 고민해야 할 것임.
- 세계적 관점에서 취약한 사람들에 대한 관심을 고취하고 도울 수 있는 방법을 모색하는 것이 세계시민의식의 중심이 될 수 있음.

□ 제목: [본세션 3] 차세대 리더십의 양성

○ 논의내용

- 변화하는 환경과 노동시장에서의 요구에 부응하기 위해서는 대학의 역할이 중요함. 그 중에서도 대학 프로그램의 교수학습에 주목해야 함.
 - 대학교육 프로그램은 모든 사람이 공통적으로 갖추어야 하는 스킬과 사회적 수준에서 요구되는 능력(지속가능성에 대한 요구, 윤리, 다문화에 대한 허용, 참여) 배양에 초점을 두어야 함.
- 미래의 인재 양성을 위해서 대학에서는 ‘인적자원개발(HRD)’과 ‘대학교육 시스템과 대학교육연구소의 개선’에 주력해야 함.
- 미래의 메가트렌드
 - 접근 가능한 커뮤니케이션, 파트너십과 참여, 글로벌화, 교육, 혁신, 글로벌 문제
- 이러한 메가트렌드에 대처하기 위해서는 개인, 정부, 기업, 대학이 맡은 바 역할을 수행해야 함.
 - 특히 대학은 사회의 변화를 주도하는 기제로서 중요한 역할을 차지함.
 - 대학은 모든 영역의 재능 있는 인재를 양성하는 것을 최고의 우선순위로 설정해야 함.
 - 혁신과 기업가정신은 모든 대학 활동의 중심이 될 것임.
- 평화로운 사회를 만들기 위해서 잘 설계되고 전달되는 교육 시스템

이 중요하며, 이를 위해서는 1) 교육의 질, 2) 교육에 대한 통합적 접근 채택, 3) 글로벌 학생 이동성 촉진이 기본적인 필수요건임.

- 교육의 질을 담보하기 위해서는 학교 환경과 교수학습, 질 보증 프레임워크가 중요함.
- 교육시스템은 하위 영역(예: 초등, 중등, 고등교육 등)의 상호 연관성에 주목하여 통합적인 시각에서 접근하는 것이 바람직함.
- 교육을 통해 이문화간 소통을 촉진시킴
- 가난을 줄이고 발전을 촉진하며 생활수준을 높이기 위하여 교육은 일과 업무 스킬에 주목해야 함.
- 기업에서는 근로자들의 문제해결력, 새로운 것을 학습하는 능력 등을 요구함.
- 모든 사람들을 위해 학습을 증가시키기는 것이 월드뱅크 교육 부문의 목표임.
- 국가의 교육 시스템을 강화함으로써 국가의 정책과 투자 효과를 증진시킴.
- 고품질의 지식기반 시스템(데이터와 분석)을 구축함으로써 글로벌 지식을 증진시킴.

○ 합의

- 미래의 글로벌 리더 양성을 위해서는 교육 시스템의 질적 개선이 중요함.
- 교육을 통한 '지식'의 확대와 인재 양성은 국가 경제 발전의 근간이 됨.

□ 제목: [본세션 4] 질 높은 일자리 만들 수 있다

○ 논의내용

- 질 높은 일자리 만들기를 위한 방안들을 논의.
- 맥두글
- 제조업 시대가 쇠퇴하고 있음. 그리고 제조업은 세계적인 경쟁에

직면해 있음. 제조업이 지식 집중 산업이 되고 있음. 미국은 제조업이 중요하다고 보고 있으며, 채용과 졸업생의 선호 업종임.

- 제조업에서 경쟁력을 강화하는데, 인재 추동의 혁신이 가장 중요한 요인임. 그리고 무형의 자산이 중요함. 다행히 고등교육이 팽창하고 있고, 고학력 숙련 근로자가 이전보다 더욱 중요해지고 있음.
- 전 지구적으로 R&D 투자가 증가하고 있음. 이러한 투자가 혁신과 생산으로 긴밀하게 연결되어 정의 순환을 가져야 함.

- 바이스

- 고령화와 인구 감소에 따른 노동력의 감소에 대응하기 위해, 잠재적 노동력을 활용. 특히 직업자격이 없는 청년들, 직업자격이 있는 실업자들, 여성청년과 고령여성 노동력을 활용하는 것이 대안이 됨. 잠재적 노동력을 활용하기 위해서 이들이 자격을 갖게 하고, 기존 자격을 업그레이드하는 것이 필요.
- 자격의 수요는 늘어나는데, 공급이 부족하여 기술자들을 수입할 필요도 있음. 독일의 경우 대졸자의 비중이 작지만 실 작업과정에서의 집중적 혁신 시스템이 있지만, 지식기반 사회의 요구에 부응하기 위해 이원화제도를 개선할 필요가 있음. 도제훈련의 교과과정의 확대, 신규 서비스업 등에서의 훈련과정의 창출, 이러한 도제훈련을 대학이나 응용과학에 통합시키는 것이 필요. 도제훈련을 통해 학사나 석사학위도 취득하게 할 개선책이 현재 논의 중임.

- 브라운

- 좋은 일자리를 위해서는 일자리의 질이 보장되어야 함. 머리로 하는 일이 선진 경제에서 경쟁력임.
- 일자리 질을 위해 고숙련 경제가 필요. 고학력, 자격수준의 제고, 혁신과 R&D 투자, 해외 인재 활용 등.
- 고숙련자가 전 지구적으로 확산됨. 그리고 고숙련자의 공급(인도나 중국 등)이 많아 가격이 싸짐. 고숙련자에 대한 전 지구적 경매가 이루어지고 있음. 그 결과 일부 최상위 고숙련자는 높은 임금을 받

지만, 다수의 고숙련자가 저임금을 받는 이중 구조가 형성될 수 있음. 교육의 기대수익이 보장되지 않을 수 있음. 학습과 소득이 같이 가지 않을 수 있어 효율과 정의가 괴리될 수 있음.

○ 합의

- 좋은 일자리의 창출을 위해서는 제조업의 경쟁력 강화가 필수적. 제조업 경쟁력 강화에는 숙련 인력의 활용이 가장 중요. 인재 양성에 투자해야 함.
- 고령화, 인구감소에 대비하여 좋은 일자리의 유지를 위해서는 실업자, 여성, 무자격 청년 등의 잠재 인적 자원의 질적 수준을 제고하는 것이 필수
- 새로운 혁신이 급격하게 일어나지만 지구전체적으로 청년실업은 높음. 사람들이 원하는 좋은 일자리가 충분하지 않음.
- 고학력화로 인적자본에 대한 투자가 많아지면서 인적자본투자는 한계수익체감의 법칙이 실현되고 있음. 고학력의 확장이 더 이상 경쟁우위의 원천이 아님. 창의적 인재의 양성이 필요.
- 창조성이 길러지기 위해서는 기존의 교육 제도를 전면적으로 재구성해야 하고, 실수를 두려워하지 않고 즐기는 게임으로 구성되는 교육이 되어야 함.
- 이러한 전망 하에서 사회의 번영과 사회 정의가 어떻게 연결되는지? 노동시장이 제대로 역할을 하는지?

2. G20 특별 세션

□ 제목: [G20 특별 세션 1] 재정위기 이후 유로존의 미래

○ 논의내용

- PIIGS 국가들의 채무, 그리스 등의 국가부도 가능성은 유로존의 현재를 냉정하게 진단하게 함. 이들 국가의 재정적자와 국가채무는 급격히 증가

- 국제 투자자들이 투자를 주저하면서, 이자율이 상승. 그러나 이러한 위기는 투기성 투자 자본의 회피에서 발생한 것이 아니라, 유로존에서 발생하는 국가들의 적자에 대한 거버넌스의 부재에서 발생
- 따라서, 동 세션은 유로존에서 발생하는 재정위기와 국가채무를 어떻게 진단할 것이며, 어떻게 강화된 거버넌스를 세울 것인가에 논의의 초점이 맞춰짐
- 거버넌스에 대한 논의는 유럽의 경제통합수준의 강도에 대한 논의로 직결되며, 여기에 대해 세 명의 스피커는 각각 다른 견해를 가지고 있음
- 보쿰 교수는 유럽중앙은행의 독립성과 안정성이 가장 중요하여, 이 은행이 PIIGS 국가들의 국채를 사들이는 것을 중단해야하며, 유럽의 공통국채는 발행하지 않아야 한다고 주장. 또한 유로존 각국의 재정 상황을 조기에 모니터링하고, 개별 국가들의 재정적자와 국가 부채 수준 (90% 이하)을 동시에 모니터링하고 타겟팅해야 한다는 정책 대안을 제시.
- 먼델 교수는 좀 더 강화된 수준으로 각국 부채의 중앙화, 정치적 통합의 강화를 주장하였으며, 아탈리 회장은 가장 강력한 수준으로서 단일 통화, 강력한 중앙은행을 통하여 연방제적 통화정책을 강조함. 미연방처럼 유럽이 경제적 연합의 수준을 강화해야 한다고 주장함

○ 합의

- 동 논의는 글로벌 미래 경제의 전망에 대하여 유럽과 미국을 주요 플레이어로 분석하고, 중국의 부상 가능성을 주요 조건으로 하여 전개됨. 그러나 한국경제가 일본의 엔화, 특히, 중국의 위안화와 중국의 재정정책에 직접 영향을 받기 때문에 미국, 유럽, 중국 등의 삼국 체제를 상정하는 논의를 본격화해야 할 것으로 사료됨.

□ 제목: [G20 특별 세션 2] 중국 위안화, 어디로 가나?

○ 논의내용

- 중국의 경상수지흑자와 미국의 적자: 현황 분석과 향후 전망
 - 중국에서 최근 단기간에 걸친 엄청난 외환보유액 재고와 통화가치 관리
 - 미국의 경상수지적자와 실업누적이 동시발생, 연방 준비위에 성장 촉구
 - 2004-2007 사이 여타국에 자본유출 폭주로 연결
 - 미국 견해와 중국 견해 간 괴리
 - 미국: 중국이 환율절상 의도적 방지, 중국산 수출 경쟁력제고, 미국 대출을 저하, 세계적 거품경제 유발
 - 중국: 미국이 통화가치절상 안함, 느슨한 통화정책, 글로벌불균형 유발
 - 향후 방안
 - 중국은 통화정책 통해서 명백하게 통화관리 해야 함.
 - 미국은 재정, 통화, 세제정책의 결합을 통해서 은밀히 통화관리 해야 함.
 - 미국은 현재의 재정적자중식 위해 중기 채무가중을 중기재정정책에 의한 부양책을 펴야 함.
 - 통화정책에 의한 적절한 통화관리 안 되면 엄청난 자본유입과 인플레이션 직면
 - G20 관련성
 - 양적 한도설정은 현경상수지에 도움이 안 됨.
 - 중국의 재정적자, 사회안전망, 통화관리에 보다 천착한 정책을 펴야 함.
- 합의
- 11월 G20 정상회의에 시사점 제공
 - 수적 제한 등 양적 접근 지양을 간접적으로 유도.
 - 환율정책을 재정과 세제 등과 통합적 연계로 접근할 필요성 강조.
 - 중국-미국 환율이 개발도상국 등에 미칠 영향 폭이 크을 재확인. 향

- 후 구체적 정책대안력 필요.
- 개발도상국 출신 전문가의 토론 참여가 바람직.

□ 제목: [G20 특별 세션 3] G20는 선진국 클럽이 아니다

- 논의내용
 - G20국가들은 기존의 G7에 비해 개도국들을 포함했다는 측면에서 긍정적 인식을 가질 수 있음.
 - 그러나 G20가 모든 개도국들을 모두 포괄할 수 있는 것은 아니며, 그 안에도 결과적으로는 가진 자에 의한 힘의 논리가 작동할 수밖에 없음. 'one-dollar one-vote'가 결국은 지속적으로 움직인다는 것임.
 - 개도국들의 입장에서는 인도의 경제성장이 갖는 의의가 큼.
 - 한국의 성장모델을 현재의 개도국들에게 전파할 수 있어야 함. 초기 모방-보호주의적 관점의 성장이 단지 한국만이 활용한 것이 아님. 현재의 선진국들도 과거 성장을 위해서는 강한 보호주의적 시각에서 접근했음. 그럼에도 불구하고 현재 개도국들에게 자유무역을 주장하는 것은 힘에 논리라고 밖에 할 수 없음.
 - 한국은 중간적 위치에서 적당한 자기 위치 찾기를 해야 함. 발언권을 갖고 의장국으로서의 기여를 위해 노력해야 함
 - G20가 보다 실질적으로 개도국을 지원하기 위한 기구로서 기능을 수행하기 위해서는 상설화될 필요가 있으며 비G20국가들에 대한 outreach 필요함.

3. Track A 정부세션

□ 제목: [Track A-1] 지속가능한 성장을 위한 교육인재정책 방향

- 논의내용
 - 지식경제에서 인재개발, 고등교육, 노동시장 측면에서 예기치 못한 문제점과 현상들이 나타나고 있으며, 궁극적으로 지식경제의 성공적

인 정착을 위해서는 경쟁(혁신)과 포용간의 적절한 균형 관계가 유지되어야 할 것임.

- 서구의 세 나라 사례에서 지식경제로의 이행이 고속련의 창의적, 높은 연봉의 일자리를 보장하고 있지 않으며, 이러한 혜택은 극소수의 상위 레벨 고등교육에 국한된 현상을 보이고 있음.
- 영국과 미국의 경우 일부 우수 대학, 우수 인력으로서의 쏠림 현상이 더욱 집중되고 있는 반면, 독일의 경우, 경쟁과 아울러 예산, 정책의 적절한 배분과 포용 정책으로 인해 지방과 일반 대학의 활용이 늘어나고 있어 대조적인 현상이 나타남.
- 지식기반 경제의 허상을 직면하고 해결책을 찾아야 됨. 이것은 경쟁과 포용의 절적인 관계 형성에서 가능함. 즉 지식기반경제에서는 혁신, 경쟁과 함께, 어떻게 자원을 적절하게 배분하여 다양성과 소수에 대한 포용성을 확보하느냐가 중요함.
- 경제 위기 상황에서 국가의 자원과 시스템을 개편하는 과정에서 교육 정책 또한 예외가 아니며, 교육정책과 관련하여 다양한 대안들이 제시되고 있음.
 - 교육정책으로는 교육에 대한 재정적 지원을 늘리는 것이 간단한 방안이나 경제 침체 하에서 이러한 접근은 쉽지 않음.
 - 경제 침체 하에 대안적이며 혁신적인 정책 대안이 논의되고 있으며, 그 주요 영역은 다음과 같음(창의적이며 혁신적인 교육정책을 통해 교육예산 증가에 대한 부담을 해소할 수 있음): 교육시스템, 교육내용, 테크놀로지, 교육평가, HR 영역, 평생교육
 - 교육시스템의 경우 공공 영역이 아닌 민간 섹터의 교육기관(학교 포함)에서 교육의 질을 높고 경쟁할 수 있도록 시스템 개편이 필요
 - 교육내용의 경우 가까운 미래가 무엇인지를 담아내야 하며, 기술을 활용하여 학습 전달의 효과성을 높여야 하며, 교육결과에 대한 측정시스템을 정교화할 필요가 있으며, 교육자의 질을 개선할 필요가 있음.

- 교육과 관련한 사업주 및 근로자에 대한 세금 혜택, 사업주와 교육 기관간의 컨소시엄화 장려 등이 필요함.
- 미래의 교육 정책은 단순한 경쟁에서 서로를 끌어주는 것이 필요하며, 국제 표준을 모니터링하고, 국가 정책이 제대로 구현되고 있는지를 점검하고 평가하는 것이 중요함
- 한국은 경제 발전단계에 따라 교육 시스템의 기능과 역할을 개편함으로써, 궁극적으로 교육이 경제 발전 및 국가 발전의 원동력이 됨.
- 1945~1960년까지는 기본적 교육 인프라를 구축하는 시기였으며, 1960~1970년대에는 교육의 양적 확장에 주력하였으며, 1980~1990년대 초까지는 직업교육의 체제를 개편하는 데 노력. 1990년 중반부터 현재까지는 고등교육 및 평생교육에 주력
- 한국교육 정책의 변천사를 통해, 경제 성장과 연계된 교육 시스템 구축이 필요. 아울러 경제-교육-사회 간의 선 순환적 고리를 통한 지속적 성장 시스템 구축이 필요. 아울러 효과적인 정책 집행구조와 노동 수요 변화를 예측한 교육의 확대와 질제고 전략 필요.

○ 합의

- 지식기반사회의 '혁신'에도 불구하고 현재 사회는 소수의 우수대학으로 자원, 자원, 일자리가 몰리는 등 문제점과 부작용이 발생하고 있음. 적절한 자원의 배분 등을 통해, 경쟁과 포용간의 적절한 조화와 밸런스가 필요함.
- 창의적이며 대안적인 국가 교육 정책 수립은 교육정책 예산의 증가 없이도 실효성 있는 교육성과를 창출할 수 있으며, 이의 주요 골자는 국가적으로 '경제정책'과 '교육정책'을 민간의 '질'을 통한 공정한 경쟁이 이루어지도록 유도하는 데 있음.
- 우리나라의 사례를 통해, 경제 성장, 환경과 맥락을 함께하는 교육 정책의 수립이 필요하며, 이러한 교육 정책은 선 순환적으로 경제 성장을 이끌어 내는 원동력이 되며, 이러한 사례를 개발도상국에 전파할 필요 있음.

□ 제목: [Track A-2] 미래 학교교육의 변화 모습과 역할

○ 논의내용

- 미래 교육을 준비하기 위해 무엇을 고민하고 준비해야 하는가?
 - 경제적인 안정을 위한 교육의 역할 증가에 대한 기대, 학생들의 잠재적인 소진(burn-out) 문제 등으로 인한 교육시스템의 개혁에 대한 논의 필요
 - 특히 모든 나라가 동일한 학습 프레임이나 표준을 따라야 하는가에 대한 문제도 지적됨
 - 중요한 것은 지나치게 학습 성과(evidence)에 의존한 정책의 입안보다는 커리큘럼 등에서의 적절한 균형을 유지하고 학습자에게서 적응을 촉진시키기 위한 시스템을 도입할 뿐만 아니라 관련 지식을 공유하기 위한 국제적인 노력이 진행되는 것임. 특히 기술의 발전 등을 토대로 하는 인턴십을 포함한 학습공간의 확장, 측정에 대한 대안적인 접근(authentic assessment), 문제해결 및 메타인지에 대한 관심 증가 등이 검토되어야 하는 것임
- 국제적인 평가결과를 토대로 어떻게 교육시스템이나 정책들을 개선하는 의미를 찾을 수 있는가? 몇 가지 국가의 사례를 통해 어떻게 평가결과를 활용할 수 있는지에 대한 시사점을 찾을 수 있음
 - 선발 등과 관련한 정책의 변화 : Poland는 교육개혁(교육시스템의 개편)을 추진한 국가로서 유일하게 학습 성과를 유의하게 높은 사례
 - 학교경영 및 재정의 개혁 : 네덜란드는 학습 성과의 공개와 이를 기반으로 하는 지원체제 운영하였고, 이에 따라 PISA에서 높은 학업성취도를 보인 국가의 하나가 되었음. 즉 교육재정이 어느 정도 인가의 규모 문제보다는 이를 어떻게 활용하느냐의 문제가 중요함을 시사
 - 측정결과(assessment)의 활용 : 요르단은 국제조사에 참여한 유일한 중동국가로써, 국제평가기준 및 결과를 반영한 교육개혁을 추진하였음. 이후 TIMSS 등에서 높은 성취도 증가를 보였는데, 이는

- 평가결과를 활용한 Feedback Loop 시스템 운영, 다양한 측정도구의 활용, 교사 전문성 개발 등을 추진한 것이 중요한 요소임을 시사
- 즉 평가에서 중요한 것은 평가결과를 어떻게 공공정책 입안에 활용할 것인가의 문제라는 것임
- Queensland의 Senior Education and Training Plan 교육개혁이 주는 사례: 학습자 개별적인 학습을 촉진함으로써 중요한 학습 성과를 거둘 수 있었음
- 11~12학년에 학생들의 특성이나 진로에 따른 학습자별 학습계획 수립 하고, 이를 위한 다양한 learning options의 제공함으로써 학생들의 유연한 학습을 촉진
- 주정부에서는 심화된 Career Information Service 운영하며, 학습자 개인별 학습결과를 기록하는 시스템도 포함
- Queensland Certificate of Education의 개편도 병행하여 추진. 특히 학습 성과를 달성하지 못한 경우 이를 보완할 수 있는 체제도 운영
- 이에 따라 Local level에서 다양한 협력체계 구축 성과

○ 합의

- 미래의 학교교육 시스템과 관련한 논의는 다각적인 접근이나 논의가 가능
- 분명한 것은 다양한 사례들로부터 중요한 합의를 찾을 수 있음
- 또한 현재의 측정도구는 인지적인 요소에만 초점을 두고 있으며, 따라서 단순히 평가에 기초한 정책입안에는 한계가 따를 수 있음
- 특히 중요한 것은 학습내용이나 교육제도의 개선과 함께 교사의 역할이나 교사의 준비도, 전문성 등을 높이기 위한 노력이 병행되어야 하는 것임
- 즉 특정한 학습내용을 담을 것인가의 문제보다는 이를 교사가 어떻게 학생들에게 제공할 수 있는가의 문제인 것임

- 학생들에게 미래의 변화에 대응한 적응력이 요구되는 것처럼 교사에게도 이러한 적응력이 요구되기 때문임

□ 제목: [Track A-3] 미래사회 고등교육의 역할

○ 논의내용

- ICT 기반 고등교육 혁신 전략
 - 누가 무엇을 어떻게 할 것인가?
 - 교수 역할의 변화
- 대학 과학·기술 교육 모델
 - CalTech 사례

○ 합의

- 대학교수가 ICT를 활용한 새로운 교수법을 개발하고 이를 실제 교육현장에서 활용할 수 있도록 유도하기 위한 방안 모색 필요
- 대학 차원에서의 대학교수에 대한 지원(프로그램 개발·운영·평가)
- 교수연수를 통한 best practice 전파
- ICT 활용 교육 프로그램의 성과 평가 실시 및 결과 반영
- 효과적인 학습 인프라를 구축·운영하기 위한 대학 및 정부의 과제 검토 필요
 - 칼텍 사례의 타 일반대학에의 적용 시 고려 사항
 - 교수의 교육에 대한 관심 및 전문성 함양 문제
- 경제 및 학습 성과 관점에서 가장 효율적·효과적인 교육운영 전략 개발·적용 필요

□ 제목: [Track A-4] (과학·기술·공학·수학) 인재 양성

○ 논의내용

- 미국/한국 모두 STEM 분야 전문가 양성이 필요함.
- 적절한 STEM 준비가 미래 경제발전의 원동력이 될 것임.
- 특히, 여성의 일터 참여는 점차 증가 → STEM 분야 여성의 진출은 매우 미진 → 적극적인 국가 지원 정책 필요

- 관련 통계자료 제시
- 미국의 경우, STEM 분야 박사취득자 대부분 미국에 거주. 한국에서 미국으로 유학을 온 STEM 분야 박사들은 최근 10년 동안 점차 미국에 정착.
- 조기에 STEM분야 경력개발지원이 강화되어야 할 것임.
 - 일-삶의 균형적 지원
 - 경력 STEM분야 선배로부터 멘토링을 받는 것
 - 경력이탈을 막기 위한 조직적 차원에서 다양한 지원이 함께 지원
- 미국은 NSF에서 STEM 인력양성을 위한 다양한 연구지원을 제공함
 - 미래 과학기술 발전 및 교수/학습을 지원
 - 과학기술적 사고를 가진 학습자/시민 양성 지원
 - 오바마정부에서 STEM 인력을 양성하는 것은 핵심 정책
- STEM 인력의 준비 및 기회를 주는 것이 매우 중요
 - 학교 밖 체험을 통하여 STEM 체험 강조
 - STEM 중심 중고등학교 운영
 - STEM 흥미개발 → STEM 이해 → STEM 적용 → STEM분야 취업
 - WELL-QUALIFIED 교사에 의한 STEM 교육 운영
- 모든 계층의 STEM 분야 참여를 촉진하는 지속적 학업 경로 지원 필요
 - 재능 발견 → 재능개발 → 혁신적 사고 배양
 - NSF 재단의 다양한 프로그램 소개
- 합의
 - 인구감소, 출산율감소 등의 인구변화 결과는 STEM 분야 전문가 양성과 큰 관련이 있음. 특별히, 여성 등의 STEM 분야 진출을 촉진하고 이들이 조기에 안정된 경력을 가질 수 있도록 지속적인 지원을 하고 이를 위한 다양한 조직, 국가 차원에서의 노력이 필요함.
 - STEM 분야 양성을 위해서는 조기 교육과 준비가 필수이며 이 분야

의 자격을 갖춘 교사에 의한 교육 제공이 중요함. 아울러, 학교 안/밖의 다양한 체험을 통하여 과학기술에 대한 인식과 지혜를 양성하는 것이 중요함.

□ 제목: [Track A-5] 창의 인성교육의 방향

○ 논의내용

- 2009년 38개 국가를 대상으로 21세기 시민의 역할 수행 관련해서 청소년이 얼마나 준비되어 있는가를 조사 분석한 연구임
- 국가 간 비교와 국가 내 분석 및 영향요소를 분석함
- 한국, 대만, 태국, 뉴질랜드, 러시아, 체코, 핀란드, 에스토니아, 불가리아, 그리스, 스위스, 잉글랜드, 네덜란드, 덴마크, 멕시코 등 참가
- 참가자 수: 38개국, 5,000개 학교, 62,000명의 교사와 140,000명의 학생
- 조사기간: 2007년부터 2010년 상반기
- 조사도구: 개발(2007년), 파일럿 테스트(2008년), 본조사(2009년)
- 다음과 같은 3개의 영역에서 시민성을 측정함(주관식, 객관식 문항)
- 4개의 내용 영역(시민사회 및 시스템, 시민의 원칙, 시민 준비성, 시민 정체성)
- 4개의 정의적/행동적 영역(가치관, 태도, 행동의도, 행동)
- 2개의 인지적 영역(인식, 합리성 및 분석력)
- 시민 지식에 영향을 주는 요소는 성(여학생이 높은 점수 기록), 언어, 이민 여부(이민자가 낮은 점수 기록), 사회경제적 배경(부모의 사회경제적 수준이 높을수록 자녀도 높음), TV 뉴스 시청도 영향을 줌, 부모와의 사회적, 정치적 내용에 대한 대화도 영향을 줌.
- 시민사회 조직에 대한 믿음이 강할수록 선거참여에 대한 강한 의지 보임
- 청소년의 미래에 대한 준비를 위해서는 지식 전수보다는 이들이 시민사회에서 건전하게 살아갈 수 있도록 시민성을 함양하는 것이 중요.

- 시민성 함양을 위해 개인, 부모, 사회, 국가가 그 역할을 수행해야 함.
 - 젊은 층이 미래 전망에 대해 불안해함. 교육이 방향성을 제공해야 함.
 - 금융위기로 교육예산이 줄어들고 있으며 이는 저개발국 등의 빈곤층에 대한 교육혜택이 줄고 있음.
 - 교육은 단순히 지식을 전달하는 것이 아니라 미래를 준비할 수 있도록 해야 함. 즉 창의성이 중요함.
 - 매년 940,000명의 학생, 55,000명의 교사, 8,000명의 창의성 전문가, 2,000개의 학교, 25개의 분야별 교육기관이 참여
 - 자신감 있는 의사결정, 위험 감수 및 관리, 새로운 환경으로 전이, 감성적, 효율적, 비판적으로 반응하는 것이 중요
 - 1780년대 영어, 수학, 역사 등의 커리큘럼이 2000년대에도 별 차이가 없음.
 - 앉아서 시험을 보고 평가 받는 것이 일반적인데 기본적인 가치, 창의성을 측정할 수 없기 때문에 바람직하지 못한 방법임.
 - 창의적 학교를 상상력이 풍부한 곳, 자신감 있는 의사결정자를 키우는 역할을 하는 곳, 질문을 많이 하는 곳, 감성적 지식이 풍부한 곳임
 - 창의적 실천가가 일할 수 있는 교사의 능력 함양도 중요함
 - 창의적 파트너십 프로그램
 - 2.5학년(16세) 13,000명이 창의적 파트너십 프로그램에 참여.
 - 프로그램에 오랫동안 참여한 학생들이 학업성취에 높은 성과를 보임.
 - 사회소외계층, 빈민계층의 학생이 가장 큰 효과를 보임.
 - 교사, 학생, 학생들의 행동, 학부모의 참여도를 높일 수 있었음
 - 창의성의 세상, 예술의 세상을 연결하는 가교역할을 교육이 해야 함. 시험 중심의 교육은 이러한 것을 사장시킴.
- 합의
- 시민성 교육에 대한 본 연구 결과에서 한국의 위치를 분석 필요
 - 성, 연령, TV 뉴스 시청 정도, 부모와의 대화 등의 변인이 한국에서 시민성에 어떤 영향을 주는지 분석 연구 필요

- 향후 한국의 청소년들에게 시민성 교육은 문제가 없는지 분석 필요
- 혁신학교 프로그램과 창의적 파트너십 프로그램과 비교분석 연구 필요
- 창의적 파트너십이 학업성취에 긍정적 영향을 준 요인 분석
- 한국 혁신학교 프로그램에 내포된 창의성 파트너십 요소 분석
- 한국 혁신학교의 발전 방안 제시 등
- 한국의 문화예술 교육 정책에 주는 시사점 검토 필요

4. Track B 기업세션

□ 제목: [Track B-1] 내일의 직장에는 어제의 인재가 필요 없다

○ 논의내용

- 미래사회의 도전에 대응할 수 있으려면 지적으로 몰입하며, 창의적이고, 높은 역량을 갖는 인력이 가장 중요하지만, 금융위기 이후 낮은 고용안정성 속에서 낮은 충성도, 위계와 통제에 부정적, 직업만족도는 지속적으로 감소하고 있음
- 고성과 문화 구축, 두려움을 넘어서는 경영, 통제와 관리를 최소화하는 것이 필요
- 고용안정성을 제고하고, 직무스킬만이 아니라 조직문화와 가치에 적합한 인재 선발, 지속적 직업능력개발, 내부 승진, 평등한 보수 및 대우, 상대적으로 후한 임금, 투명하며, 탈중심화된 의사결정, 개인보다 팀 기반 보상 제공, 창의적 아이디어에 허용적인 문화 형성
- 정직하게 기업의 상황을 근로자와 공유, 실수를 인정, 실수를 만회할 수 있는 제2, 제3의 기회를 제공, 깨어있는 시행착오는 정교한 계획보다 더 큰 성과를 초래, 지속적인 변화와 새로운 시도가 필요
- 공감과 연대의 중요성, 개인이 가능성을 최대한 발휘할 수 있도록 신뢰하고 지원
- 기업의 규모, 구조조정은 실질적인 이익창출과 무관함. 기업과 국가의 경쟁력에 가장 큰 요인은 재능 있는 인력이며 규제나 보수가 중

요한 요인이 아님

- 변화가 기업과 국가의 경쟁력 제고를 위해 외국인, 여성을 포함한 폭넓은 인재 풀에 대한 개방, 증거에 기초한 경영 및 리더십 발휘, 새로운 변화를 시도할 수 있는 용기, 상호의존성에 대한 인식이 필요

○ 합의

- 미래 사회에서 요구하는 창의적이며 자발적 몰입이 가능한 인력을 양성하고 활용하기 위한 새로운 경영철학이 필요
- 기존 관념에 기초한 경영의 실패 예를 확인하고 공유하며, 대안적 접근이 성공한 사례를 수집(국제적인 사례만이 아니라 한국의 사례)
- 근로자와 경영자가 미래 사회에서 필요한 근로 문화를 발전시키기 위한 방향성을 공유할 수 있도록 교육 필요
- 미래 사회의 일 문화에 적합한 인력 양성을 위한 교육 프로그램의 개발 및 적용

□ 제목: [Track B-2] 글로벌 기업: 원칙 지켜 혁신문화를 심었다 (인재경영 Case Study 1)

○ 논의내용

- 시장에서 경쟁적 우위를 확보하기 위해서는 핵심 인재(top talent, core talent)의 확보가 매우 중요함
- 적합한 인재를 적시에 확보하여 적소에 배치하는 것이 매우 중요함
- 직원은 고객이며 동시에 파트너임
- 글로벌 기업은 각 기업의 핵심 가치와 사업 전략에 바탕을 두어 talent management(인재의 확보/개발/성과 관리 및 보상 전략) 체계를 수립하였으며 앞으로 이에 더 많은 역량을 집중할 것임
- 인재확보(핵심역량을 가진 인재의 판별과 유인) 전략: 지식과 기술뿐 아니라 강한 동기와 긍정적인 태도가 중요함
- 학습은 주로 실제 업무의 수행 또는 배운 것을 어떻게 활용할 것인가에 대한 학습을 통해 일어남

- 다양한 평가(공식적/비공식적)를 통하여 리더가 될 인재를 선별하고 다양한 교육훈련 프로그램을 통해 인재 풀을 구성. 비브라운의 경우 다양한 측정도구를 이용하여 인재를 선별함. 도시바의 경우 비공식적인 사내 행사를 통해 직원들을 관찰하고 평가하기도 함.

○ 함의

- 국내 기업의 해외 시장에 진출과 해외 노동력의 국내 유입으로 인하여 글로벌 인재의 확보와 개발의 중요성이 부각되고 있음. 글로벌 인재를 확보하기 위한 기업들의 노력만큼이나 학교 교육 단계에서 글로벌 인재의 기반을 갖추기 위한 교육이 병행되어야 할 것임. 특히 실제 업무의 수행과 지식의 활용 방법에 대한 학습이 가장 효과적이라는 기업 현장의 목소리에 귀를 기울여 직업기술교육에 활용할 필요가 있음. 경쟁력을 확보하기 위한 글로벌 기업의 인재 확보/개발 전략은 국제적인 경쟁력에서 상대적으로 낮은 평가를 받고 있는 우리나라 대학 교육에도 시사점을 줌.

□ 제목: [Track B-3] 신세대 직장인 회사를 흔든다

○ 논의내용

- 세계적 인력 구성 및 추세의 특성
 - 인력의 고령화, 이민, 저개발 국가의 높은 출산율, 글로벌화, 노동시장에서의 여성 증가
- 우리는 신세대 직장인을 얼마만큼 알고 있는가?
 - Millennials: N Generation (1976-1996년에 출생한 자, 2010년에 15-35세 해당자) / I Generation (1997년 이후에 출생한 자, 2010년에 14세인 자)
- Millennials는 다른 세대와 다른 특성을 보유하고 있으므로 직장에서는 이 세대에 주목하여 그들의 특성을 이해할 필요가 있음.
 - Generation N & I가 노동시장에 진입할 때의 특성: 글로벌화, 근대화, 불확실성 등

- Generation N & I는 방과 후 인터넷을 하거나 해외에 나가서 공부하며, 인터넷이나 블로그 또는 스마트폰을 통해 뉴스를 접함
- 베이비부머가 성인이 되어서 X세대는 중학교에 컴퓨터를 접한 반면, N과 I 세대는 2-3세 또는 그 이전에 컴퓨터를 접함.
- 직장에 대한 태도: 부머 세대는 일이 나 자신의 전부이었던 것과는 달리 N과 I 세대는 일과 나 자신을 분리
- Millennials는 iTunes, Facebook, MySpace 등으로 상호 소통을 함
- “세대”는 일과 관련된 여러 측면에 영향을 미치므로 이에 대한 시사점에 주목할 필요가 있음.
 - 일에 대한 관계 → 동기부여
 - 선호하는 관리 방법 → 직무설계
 - 권위에 대한 태도 → 조직설계
 - 로열티 → 인재보유전략
 - 가치 → 보상모델
 - 기준 → 의사소통방법
- Millennials 관리 방안
 - 커뮤니케이션 방법: 이메일 등이 적합
 - 개발 및 직무설계: 피드백 및 즉각적인 반응 제공, 도전적 과제 제공, 과제별 최종 목표 안내
 - 채용: Facebook 등을 이용한 테크놀로지 활용
 - 보유(retention): 그들에게 멘토를 찾도록 하라, 커뮤니티에 기여하도록 하라, 새로운 기회를 자주 알려주어라, career development model을 보여주어라
- 구세대와 신세대간의 공통점을 찾을 필요가 있음.
 - 신뢰를 형성
 - 학습 관계를 창출
 - 공통점을 만들고 이에 집중
 - 회사/개인 미션과 결과를 위한 비전 조정

- 비전을 달성하고 허용 가능한 위험을 감수하기 위해 공통적 전략을 설정
 - “글로벌 세대”의 등장에 따라 이들에 주목할 필요가 있음
 - 글로벌 세대란 1) 다양성(diversity)과 사회적 의식을 중요시, 2) 변화를 감수하려 하며 적응하려함, 3) 유동적, 4) 더 나은 융통성과 일-생활 효과성을 찾음, 5) 테크놀로지에 대한 의지가 큼, 6) 나라간 경계가 없이 일할 의지를 가지고 있음, 7) 자신의 가치 시스템과 적합한 일을 찾음
 - 직장 내에서 효과적으로 일하기 위해서는 구세대와 신세대 특성뿐 아니라 문화 간 이해가 필수적임.
 - 서로간의 공통점(common ground)을 공유하기 위해서는 서로의 ‘창’을 열어놓아야 함.
 - 직장에서 개인을 ‘...세대’라고 지칭하는 것에는 주의를 기울여야 할 것임.
- 합의
- 신세대 직장인을 이해하기 위해서는 다른 세대와 비교하여 그들의 특성을 이해할 필요가 있으며, 그들의 인재관리 방안에 대한 새로운 관점이 필요함.
 - 동기부여 방법 검토, 직무설계(job design) 및 조직설계, 인재 보유 전략 구안, 보상모델 수립, 의사소통방법 검토
 - 글로벌 인재 관리에 대한 시사점
 - 유연한 보상 설계, 다방면의 인재 채용 경로 확보, 경력경로(career path) 유연화, 학습과 개발/훈련 방법의 다양화(다양한 방법의 교육훈련 방법 구안: 이러닝, 교실훈련 등)

□ 제목: [Track B-4] 한국 대표기업 - 창업주의 경영철학이 기업문화로 (인재경영 Case Study 2)

- 논의내용
- 우리나라의 유례없는 성장에 기업이 중요한 역할 수행

- 주요 대기업의 역할 매우 큼
- 도전정신, 경영철학, 인재양성 전략 지금까지 유지
- 삼성: 국가와 인류사회 공헌이라는 경영이념 추구
 - 뚜렷한 경영철학이 있는 기업, 5~10년 단위로 새로운 경영철학 재정립, 소통
 - 경영이념으로 사업보국, 인재제일, 합리추구로 현재까지 유지
 - 사람에 따라 기업의 흥망성쇠 결정, “결국 기업은 사람이다”
 - 핵심가치를 인재제일, 최고지향, 변화선도, 정도경영, 상생추구로 삼고 경영철학 실천
 - 핵심인재를 21세기 사회, 기업이 요구하고, 글로벌 경쟁력을 갖는 인력, 리더로 정의(“1명의 천재가 만 명, 십만 명 먹여 살린다.”)
 - 해외지역전문가제도(4,000명 양성) 등 다양한 인력양성 제도 운영
- LG: 고객을 위한 가치창조와 인간존중 경영을 정도경영으로 실천 (LG Way)
 - 계열분리 후 전자, 화학, 통신서비스 중심 사업으로 미래 변화 주도
 - 고객중심의 창업철학, 이윤보다 신용으로 국민의 편익과 안정에 기여
 - 시대정신에 부응하는 “인화”(가족주의, 온정주의가 아닌 합리성에 바탕을 둔 원칙 경영을 의미) 중심의 기업경영
 - LG 인재상은 도전, 혁신, 창의, 정당 경쟁, 실행력 겸비
 - 경영 어려워도 해고 지양, 고객의 불편 해소에 초점을 둔 기업경영
- 현대: 꿈과 희망을 향한 도전과 창조적 예지로 풍요로운 내일 창조
 - 기업문화, 사업 환경 등 변화에 대처하는 가운데 기업의 가치체계, 신념, 전설, 신화 탄생(현대이즘)
 - 아산이즘이라는 창업가정신과 인재개발을 통해 기업 및 사업 성장
 - 개척정신, 긍정적 사고, 진취적 기상, 창의적 사고로 기업 성장
 - 현장중심의 경영, 강인한 추진력, 근면 검소, 적극의지(해봤어? 사 고하면서 행동)의 경영철학 정착
 - 창조성, 도전정신, 적극성 등 강점 문화 계승 발전, 신뢰성, 투명성, 전문성, 커뮤니케이션 등 조직문화 취약점 보완

- SK: 구성원의 합의를 통해 정립된 고유 경영관리체제인 SKMS(SK Management System) 기반 경영
 - 경영환경 변화에 최적화되어 활용되는 경영시스템이며, 기본이념, 실행원리, 관리요소 등으로 구성
 - 유일하게 성문화한 경영철학과 기업이념 보유(12차 개정)
 - 기업문화의 근간으로 현장의 경험을 살려 구성원이 결정
 - 개인 혹은 단위조직이 도달할 수 있는 최고의 수준 달성을 목표로 노력하는 SUPEX(Super Excellent Level) 추구
 - 국비유학생 제도, 고등교육재단(유학생 제도) 국가 발전을 위해 필요한 우수인력 육성(500명 활동) 등 사람을 키우는 철학 실천
 - 장학사업(중국 포함), 나무를 많이 심고 그 재원으로 사람을 키우는 사회공헌 활동 실천

○ 합의

- 뚜렷한 경영철학이 있고, 이를 주기적으로 환경변화에 맞게 경영전략화
 - 인재와 기술을 바탕으로 국가와 인류사회에 공헌하는 경영이념 제정
 - 공정한 인재 선발과 체계적인 교육 실시
 - 인재제일을 핵심으로 일관성 있는 경영철학 추구
- 고객의 입장에서 모든 기업 활동 수행
 - 고객의 불편함 해소를 통한 Life Style 변화 주도
- 지식 주입, 문제해결력 향상, 핵심역량, 정도경영 등 단계별 교육실시
- 진취적 기상으로 기업 성장
 - 우리가 잘되는 것은 나라가 잘되는 것이고, 나라가 잘 우리가 잘되는 것
- 실행력, 상황 돌파 리더십 등 교육을 통한 현장 중심 경영
- 평생학습의 시대 도래, 기업교육의 역할 중요
- Learning by Teaching을 통한 행복추구 경영
 - 교육훈련을 위한 연수시설 건립 및 다양한 프로그램 개설 운영

□ 제목: [Track B-5] 10년 뒤에도 이렇게 배울까? - 첨단기술과 기업교육

○ 논의내용

- 비형식학습의 적극적 활용 방법의 중요성
 - 형식학습 위주의 단일학습의 한계: 복합적인 학습(다양한 방법과 자료의 활용, 다양한 목적)
 - 학습은 교육이후에 지속되고 적용될 수 있어야함.
 - 형식교육은 만족도가 참석자의 만족도가 낮음: 투자에 비교하여 성과가 너무 낮음.
 - 비형식학습은 전략적 연계가 가능한 학습으로 다양한 방식으로 평생에 걸쳐 가능함
 - 대부분 기업이 80%의 자원을 형식학습에 투자하나, 실제 학습효과는 적음
 - 비형식학습의 활용이 중요한 이유는 업무에 구체적인 적용이 가능함. 비형식 학습은 실제 직장에서 업무와 동시에 발생
 - 행동의 변화는 직접 실행을 반복할 때 가능함. 형식학습은 이러한 실행을 하지 않음으로 변화에 실패하나 비형식 학습은 직접 실행을 반복하는 동안 학습이 가능함
- 학습체인: 형식교육과 비형식학습을 효과적으로 배합하여 성과를 향상하는 방안
- 조직에서 효과적인 학습 성과에 직접 도움이 됨.
 - 높은 성과를 기대하는 요구의 분석, 프로그램선택, 학습장 분석으로 구성
 - ON-DEMAND, EMBEDDED 구체적인 작업과 통합된 SOCIALLY CONTEXTED: it 기법이 활용이 필요
 - 형식학습은 전체 학습체인의 초기에 불과함, 다양한 방식의 게임, 시뮬레이션 방식 활용하면 상당한 성과를 기대할 수 있음.
- 리더십 교육은 상당한 시간이 필요함: e-COACHING 과 같은 새로운 기술이 도입될 때 학습 성과가 상당히 개선될 수 있음

- 실제 ToM 사례는 감정을 분석하는 방식을 활용하여 중요한 행동변화를 유도함.
- 매주 지속적인 훈련에 연결하여 활용하고 있음
 - MINDMAILER: 교육 후 지속적으로 이메일을 통해 학습을 유발하는 질문을 하고 이에 대해 반응하도록 프로그램화, 외국어 학습에도 활용됨
 - 시뮬레이션: 은행업에서 가상의 일터에서 새로운 프로그램을 실행하는 시뮬레이션 실행, 고객과 관련된 복합적인 상황을 효과적으로 재현하여 학습효과를 높일 수 있음, 다양한 역할의 변경이 가능함, 재미가 있고 부담이 되지 않는 구체적인 학습이 가능함
 - 공식학습은 기본적인 지식에 집중하여 가능한 줄이고, 비형식학습은 지속가능한 형태로 가능함.
- 새로운 학습관리 시스템은 고객에 대한 이해가 매우 중요, 조직이 바라는 방향, 실제 학습에 대한 이해, 다양한 미디어와 경영시스템의 구축,
 - 대상 분석, 전략적 연계, 소셜 네트워킹의 적극적 활용.
- 변화가 학습 환경에 미치는 영향: 학습자의 특성의 변화
 - Cisco는 90%학습이 가상공간에서 이루어지고 있음: 형식교육 보다 직접 일을 통한 현장학습(비정형 학습)이 더 효과적임
 - 업무에 직접 활용하는 학습은 비정형 학습이 더 효과가 있음. 경쟁력 강화를 위한 실제 역량 강화는 모든 기업의 과제임
 - 스마트폰과 IT기술 활용의 대중화로 다양한 현상이 발생됨
 - 미래의 학습방법으로 가상현실과 모바일 학습은 직장이 변화시킴: 90년대 이후 Z세대는 전 세대와 문화적으로 차별화됨, 현재의 형식 교육은 더 이상 효과적이지 않을 것임.
 - 지식공유와 학습이 밀접하게 연결되고 있음
 - 기업은 교육훈련 예산삭감 → 새로운 기술을 활용하여 스마트한 학습방식으로 공동문제 해결, 소셜네트워킹, 참여적 학습과 다양한 비형식, 가상공간의 학습으로 극복하고 있음

- 모바일 학습: 출퇴근 시간에 필요한 학습과 정보관련 업무를 하도록 함
- 근무시간 이외에 학습시간이 전체 학습의 30% 이상, 집에 모든 업무에 필요한 장비를 가지고 있음.
- 3D 텔레프레젰스 홀로그래픽 기술을 활용하여 가상공간에서 회의 혹은 교육을 실행
- 두 번째 삶: 가상공간에서 또 다른 삶을 살고 있음.
- 협력기술로 강화된 시스코의 학습시스템
 - 전 세계 67개 국가에 62,000명, 빠르게 변화하는 기술, 빠른 학습 결과에 대한 요청을 반영하는 이러닝시스템 구축, 많은 M&A로 인해 평균 4년 이하의 재직기간-90%를 이러닝으로 진행 → 이를 어떻게 효과적으로 할 것인가?
 - 너무 바빠서 학습을 따로 시간을 내서 할 수 없었음 → 새로운 서비스개발과 생산 및 관리하는가를 실제 업무와 학습이 동시에 이루어짐
 - 기본원칙: 실제 업무 진행과 학습을 동시에 진행-비정형적 지식의 공유를 위해 어떻게 공유할 것인가?
 - 사용자가 만든 콘텐츠의 개발하고 활용하는 학습컨텐츠 개발을 일상화
 - 비정형 학습의 프레임: 업무상 사용되는 모든 자료와 대화 장면이 컨텐츠화되어 축적됨, 개별 MBO에 넣고 인센티브 제공- 적극적인 활용, 피드백을 활용, 협업의 활성화를 위한 도구의 개발(저작물: 활용이 쉽고 콘텐츠 개발이 쉬움): 비정형의 지식을 정형의 지식으로 만들고 다양한 방식으로 공유하고 활용
 - 기술
 - VOD워크스테이션: 비디오 컨퍼런스와 업무회의를 실시간 교육으로 활용
 - BP의 모든 관련 자료를 DB화하여 업무훈련 자료로 활용
 - 글로벌 기업의 가상공간에서 협업전략: 전화기 웹캠, 변화가 비디

오 콜, 텔레프레젠스(HD 수준으로 아이컨택이 가능한 것) → 이러한 다양한 형태의 세팅이 실제 학습에 중요한 인프라가 됨.

- 1년에 1회 모여 전체회의를 텔레프레젠스로 컨퍼런스 개최: 녹화되어 학습컨텐츠로 활용
- 지식경영전략 이전에 비정형화된 지식을 어떻게 정리하고 활용하는가, 누가 전문가이고 어떻게 도움을 주고받을 것인가? 대부분의 시간을 문제해결에 사용하고 있음. 어떻게 도움을 주고받을 수 있는 정보와 연계망을 축적할 것인가? 이를 위해 개인의 모든 프로파일링이 자동적으로 축적됨. 지속적으로 링크가 가능함. 그리고 다양한 컨택이 가능함
- 중요한 지식은 텍스트가 아니라 비디오, 오디오, 그림과 같은 형태로 존재하기에 이를 어떻게 활용할 수 있는가?에 대한 솔루션을 제공해야함
- 10가지원칙: 지금 시작하라, 몇몇 고객과 파트너 관계를 구축, 가능한 짧게, 마케팅을 가까이, IT의 적극 활용, 나만의 것을 계획하고 구축, 성과측정의 객관화, 소통과 콘텐츠개발, 가상프로젝트팀, 사업지향성

○ 합의

- 비형식 학습의 중요성을 인식하고, 비형식학습을 IT를 활용한 적극적인 방안이 기업 경쟁력 강화는 물론 우수한 인재의 확보와 개발에 중요
- 직원의 자발적으로 학습기반의 협업에 적극적인 참여를 활성화 하는데 IT기술의 활용방안의 혁신적 발전이 예상됨
- 학습방식이 상이한 새로운 세대를 직장에서 어떻게 받아들이고 활용하기 위해서는 1) 토털리워드르 유연하고 맞춤형 보상체계, 2) 다양한 인력풀 구축과 사회적 연계 강화, 3) 글로벌 인재양성과 유연한 경력개발, 4) 다양한 학습기회의 효율적 활용이 필요함

5. Track C 직능원 세션

□ 제목: [Track C-1] 대안적 성공 경로로서 직업교육

○ 논의내용

- 기술부족 문제와 청년층의 실업과 관련된 문제를 해결하기 위한 대안이 필요함
- 현재의 당면하고 있는 문제는 고등학교 및 대학에서 기술도 없이 중퇴하거나 졸업하는 경우임
- 미래에는 생산기술 능력을 가진 전문대 수준의 기술자가 가장 필요함
- 이를 해결하기 위한 방법은 4년제 대학에 진학하는 것이라고 생각하고 있으나 잘못된 생각임
- 미국의 경우 고등학생의 경우, 중도탈락(30%), 취업(21%), 진학(49%)함.
- 미국의 경우 대졸자의 47%만이 취업을 할 수 있음. 노동부는 2016년 까지 단지 13%의 일자리만이 대졸자를 요구할 것으로 예측
- 직업교육을 받은 학생들이 일반교육을 받은 학생들에 비해 고등학교 졸업, 취업, 고등교육 학위를 취득하는 비율이 높음
- 높은 임금을 받는 직업에는 학위보다는 기술을 가진 사람들이 유리함
- 한국과 동남아시아 국가들의 직업교육에 대한 비교를 통해 함의를 찾으려고 함
- 인도네시아는 실업문제 해결을 위해 2015년 까지 직업교육과 일반교육의 비율을 60:40으로 목표하고 있음
- 말레이시아는 지식사회에 있어 기술교육의 중요성을 인식하고 다기능 기술자 양성과 교육과정의 국제 인증을 추진함
- 필리핀의 기술 교육은 숙련공과 반숙련공 양성에 집중되어 있고, 다른 나라와는 달리 해외취업을 매우 중시함. 취업자의 30%가 해외에 취업함
- 싱가포르의 서비스분야에 취업이 많아지고 있고, 계속교육이 비중도 높아짐. 중등 및 고등교육에서 직업교육과 일반교육의 비율은

40:60 수준임. 고등교육에서는 65%가 ITE와 폴리텍에 재학하고 있음. 직업교육학교인 ITE는 “*Hands on, Minds on and Hearts on*” 이라는 모토로 학생들에게 직업교육을 제공하고, 직업교육의 이미지를 고양하고 있음

- 태국은 직업교육과 일반교육이 비율이 40:60 수준임. 국내 및 해외 취업 모두 중요시함
- 한국과 동남아는 직업교육에 있어서 학교의 자율성 확보, 민관협력 확대, 교육-기술격차 존재, 직업교육의 부정적 이미지, 취업 가능한 기술, 평생학습, 지속가능한 성장의 중요성을 공유함
- 동남아시아보다 한국은 전반적으로 직업교육에 있어 수준 및 질에서 많은 격차가 존재함
- 향후 과제는 직업교육의 이미지를 높이고, 재정적으로 충분한 지원을 해야 하며, 계속교육에 대한 기회를 제공해야 함

○ 합의

- 미국에서 직업교육은 매우 중요한 의미를 지님
- 졸업자의 취업률과 고등교육 진학률 등이 모두 일반교육 졸업자보다 높게 나타나고 있음
- 초등교육 이후의 일반교육은 경제성장 및 개인의 성장에 기여하지 못함. 일반 고등교육 졸업자의 취업률이 직업교육 졸업자의 취업률의 절반도 안 된다는 점을 보면 현재 교육에 대해 갖고 있는 생각들을 재검토할 필요가 있음
- 향후 직업교육에서는 진로지도를 통해 학생과 학부모에게 정보를 제공하여 본인의 미래를 설계할 수 있는 기회를 제공해 주는 것이 필요함
- 동남아시아는 국가별로 경제수준과 인구 구조에 따라 편차가 많이 있음이 나타남. 그러나 의미 있는 점은 대부분의 국가들이 직업교육이 비중이 매우 높다는 점임. 싱가포르의 경우도 고등교육에서 직업

교육의 비중이 65%로 매우 높게 나타남. 인도네시아도 중등직업교육의 비율이 현재 50% 수준이며, 향후 60% 수준으로 높이려고 함. 선진국과 개발도상국 모두 직업교육의 비중이 높는데 비해 우리나라는 직업교육의 비중이 낮은 것은 우리가 정책적으로 교육문제를 다시 검토해 볼 필요가 있음

□ 제목: [Track C-2] 녹색성장을 위한 직업교육훈련

○ 논의내용

- 녹색부문의 숙련 불일치 문제를 제기함
 - 숙련과 자격, 교과과정의 선순환을 구축할 수 있는 제도 필요
 - 영국 등의 산업별 인적자원개발 협의체의 역할에 대한 논의는 녹색 성장과 녹색기술의 관계를 이해하는데 매우 시사적임
- 고등교육 단계 인문교육에 대한 편향의 원인에 대한 규명 필요
 - OECD 등은 중등단계 이후 직업교육훈련과 도제제도가 노동시장 수요를 보다 효과적으로 대응할 수 있음
- 고등교육의 위계화, 인문교육 숭상 등의 문화제도적 요인을 파악하여 미래 숙련수요에 맞는 교육개혁이 필요함

○ 합의

- 녹색성장의 의미, 녹색직업의 수요와 공급에 대한 전망, 그리고 비용 분담 주체에 관한 사회적 합의가 필요함
- 지속가능한 성장에 필요한 숙련 조합을 규명할 수 있는 제도적 틀을 형성해야 할 필요가 있음
 - 각국의 성장과 의사결정 및 집행 기제의 특수성을 규명해야 함
- 고등교육 단계 직업훈련교육으로 학교-직장 및 직장-학교 등의 다양한 이행 경로를 제공해야 함
 - 생애경로 다양화를 위한 정책지원

□ 제목: [Track C-3] 고령화 시대의 직업능력개발

○ 논의내용

- 증가하는 노년층
 - 한국: 2050년 38.2%까지 증가 가능성 (노년층 중 여성 인구 다수)
 - 고령화된 인구로 인하여 근로계층이 줄어들고 근로층이 노년층을 책임져야 하는 부담 증가 (연금, 복지 시설 등)
 - 고령노동자를 위한 직업 교육과 재취업 기회 필요
 - 고령노동자에 대한 사회의 편견 (예: 노년층은 새로운 기술을 쉽게 배우지 못함. 고령층은 금방 은퇴할 것이기 때문에 투자에 비해 이익이 높지 못함.) 고령층 차별을 해결할 정책(예: 공평한 기회, 유연성 있는 연금 연령 설정)과 체면으로 인해 적극적으로 참여하지 못하는 고령층의 인식 변화 필요
 - 현재 한국 고령층의 낮은 교육수준, 단순노동직 선호 경향, 고용에 대한 비임금 요소 중시 (예: 출퇴근 시간), 낮은 생산성
- 높은 청년실업률: 계속 증가 중
- 여성과 장애우의 경제 활동: 생산성과 형평성 사이의 갈등
- 직업교육을 통한 근로자의 기술 개발, 경제 발전에 참여할 수 있는 인구 증가, 기업의 생산성 향상

○ 함의

- 고령층의 낮은 교육 수준을 해결하고 취업을 촉진시킬 방법
 - 비임금 요소를 더 중시 여기는 고령층에게 걸맞은 일자리 창출과 그에 맞는 교육 진행 필요
- 청년층의 취업과 고령층의 재취업을 위한 일자리 창출 방안 필요
 - 현재의 고용 없는 성장을 바꿀 방법
 - 기업과 기관들의 반복되는 구조조정 방지 방법

□ 제목: [Track C-4] 성인학습의 국제표준화 동향과 인재개발

○ 논의내용

- 글로벌화된 환경변화 등 여러 요인으로 인해 학습서비스 표준화는 필연적임
- 정부주도 또는 정부재정지원 교육은 감소→ 교육시장에서 서비스 차원에서 접근하는 시장 수요가 확대
- 고급 전문 인력의 필요성 증대→ 맞춤형 교육, 개인별 교육서비스를 요구
- 세계교육시장의 글로벌화→ 국가 간 상호인정이 필요
- 학습서비스의 표준화는 이해관계자에 따라 긍정적 효과를 발현함
- 서비스제공자: 사업 프로세스의 혁신 유도, 명확한 프로세스 정의 및 문서화 가능, 서비스 품질개선의 체계화, 경쟁자와의 차별화
- 학습자: 제공받고자 하는 서비스의 투명성·비교가능성 확보, 신뢰도 제고, 서비스의 질 평가에 대한 정보 제시
- 회사: 내부·외부 학습서비스에 대한 상호비교 가능, 학습의 지속 가능한 개발
- 소관관청: 요건의 일관성, 비교가능성 확보, 법적 확실성 부여
- 국제협력: 공통된 품질기준
- 학습서비스 국제표준 ISO 29990이 미치는 영향은 점차 확대될 것으로 예상
- 학습서비스에 대한 국가 간 교류장벽 제거
- 교육훈련의 국제적 동등성을 보증할 수 있는 근거 마련

○ 합의

- 서비스시장 개방에 대비하여 교육서비스에도 표준화를 적극 도입하여 국내 교육서비스 시장의 경쟁력강화가 필요
- 교육서비스 표준화에 민간참여가 필수적인 바, 참여방안을 강구하여야 함
- 민간전문가의 표준화활동을 지원하는 견인책 마련 필요

□ 제목: [Track C-5] 청년층의 노동시장 이행

○ 논의내용

- 노동시장 이행 문제
 - 고용은 현재 세계적인 관심사이고, 특히 청년고용 즉 청년실업의 문제는 각국이 당면한 난제임
 - 청년실업은 경제(잠재인력의 감소), 사회(빈곤문제), 정치(불안정성의 원인)의 문제를 야기
 - 학교 교육은 단지 직업문제만이 아닌 측면을 가지고 있으며, 노동 시장이행에 위한 다양한 정책적인 관심과 지원이 필요
- 새로운 HRD 경쟁력 지수
 - IMD 등의 국가경쟁력 지수가 있으나 이는 너무 경제중심적인 개념임
 - 새로운 지수는 공급, 수요, 환경(기술, 문화, 국제화), 지원(투자, 기관)등을 포함
 - 이러한 지수는 한국의 약점과 강점을 보여주고 있음
 - 기술인식을 정확하게 하고 이것이 교육과정을 통하여 채워질 때 경제성장이 빠르게 이루어 질 수 있음(월드뱅크 WfD)

○ 합의

- 청년실업의 문제는 세계적으로 당면한 문제
 - 여러 나라에서 청년 실업의 문제가 심각함
 - 우리나라에도 청년실업의 심각성은 동일하게 있으나, 사회문화적으로 독특한 측면을 가지고 있으므로 심층적인 접근이 필요
 - 노동시장에서 자체적으로 청년실업의 문제를 해결하는 것은 용이하지 않음. 여기에는 의식과 배타 등이 혼재하기 때문임
 - 또한 노동시장에서 고급직종의 증가와 저급직종의 감소가 동시에 발생하는 것이 아니라는 점도 수급 불일치를 야기하는 원인의 하나임
- 새로운 인적 자원 경쟁력 지수의 개발을 위한 노력이 필요함
 - 기존의 경쟁력 지수가 정확하게 국가의 경쟁력을 보여주지 못하고 있으며 특히 인적 자원의 측면에서는 미흡

- 신뢰성에 대한 검증도 없이 무분별하게 발표되고 있어 더욱 문제라고 할 수 있음
- 이에 따라 보다 정확한 경쟁력을 보여주고 부족한 부문을 채워줄 수 있는 지수의 개발이 필요
- 현재의 데이터를 기반으로 지수를 만들고, 이를 적용하여 미래를 예측할 수 있는 설명력이 중요함

6. 특별 세션

□ 제목: [특별 세션] 전통도 스스로 진화한다

○ 논의내용

- 전통과 현대의 조화
 - 과거의 설립취지를 계승하면서도 현대의 시대적 요구를 반영함
 - 가톨릭 학교이지만 다양한 종교를 가진 학생들을 수용함
 - 왕립재정 뿐만 아니라 외부재정수입을 통해 저소득층 학생에게도 장학금을 제공하여 교육기회를 제공함
- 이튼 컬리지 교육의 강조점
 - 독립적 사고의 함양
 - 다양한 커리큘럼을 통한 적성 발굴과 소질 계발
 - 전원 기숙사생활을 통해 팀워크, 관용, 조화를 배움
 - 육체적, 감성적 성숙, 정신적 풍요를 경험할 수 있도록 도움
 - 자신감, 열정, 인내를 배울 수 있도록 도움
- 교육을 위한 학교의 노력
 - 학교평가 실시하고 환경변화와 수요자의 요구에 부응함
 - 학교 내적으로 개인 튜터를 선정하고 학생의 학습 및 심리적 안정 도모
- 합의
 - 학교 커리큘럼의 변화

- 추진력, 팀워크, 의사소통능력을 기를 수 있는 커리큘럼의 부족
- 전인적 접근의 필요성
- 교과학습 이외의 교육
- 인간관계 형성을 위한 기회 제공
- 학습과 인간적 성장이 조화를 이룰 수 있는 교실 안 교육과 생활교육이 병행되어야 할 필요성이 제기됨

□ 제목: [특별 세션] 예술만 하는 예술가는 기르지 않는다

○ 논의내용

- 예술가들은 사회적 책임과 social citizenship을 가지도록 교육되어야 하고, 자신의 사회적 책임을 자신들의 예술에 녹여내어 행동하는 예술가가 되어야 함. 우리가 잘 깨닫지 못하지만 예술이란 우리 생활의 중심에 있으며, 예술로 기인한 창조성, 창의성, 상상력 등은 사회의 다양한 부분, 즉 경제적 발전이나, quality of life 같은 부분에서 중요한 핵심적 요소가 되어 있음.
- 예술을 할 수 있는 기반을 바랄 것이 아니라 진정으로 예술가들이 노력해서 예술이 자라나고 성장할 수 있는 세상을 만드는데 일조를 해야 함.

○ 함의

- practical solution: stimulate creativity를 위해서 초·중교 교육의 커리큘럼에서 학생들에게 예술 수업을 좀 더 강화해야 함. 학생들이 한 개인으로서 정리되고 계획적인 삶을 살 수 있도록 사람들을 훈련시키는 데에 예술이 큰 도움이 될 수 있음.
- how to integrating business world and art: 오케스트라나 연극을 통해서 사업가들은 어떻게 구성원들을 organize하고 stimulating하는가, 또한 예술가들이 예술가들의 '일'을 하면서 즐기는지를 보면서 조직 관리에 대한 아이디어를 얻을 수 있음.
- social art education: 한국에서는 부유한 사람들만 예술을 하는데

socially disadvantaged people을 위해서는 어떻게 할 수 있을까: full scholarship이나 partial scholarship을 제공하는 것, outreach program(줄리어드의 학생들이 소외된 사람들, 예술을 접하지 못하는 사람들에게 방문하여, 재능이 있는 불우한 사람들을 발굴하거나, 예술이 그들의 삶에 도움이 되도록 하는 프로그램)같은 것을 개발하여 활용하는 것.

□ 제목: [특별 세션] 중국의 부상...아시아 시대가 오는가?

○ 논의내용

- 중국의 부상에 대한 정치, 지리학적 접근
 - 중국의 경제적 성장과 더불어 국방비의 증가가 관찰됨
 - 중국의 급부상에 대응하여 미국, 인도, 일본, 한국 등은 수용과 협력 및 위협회피 전략을 동시에 취하고 있음
 - 그러나 현재까지 중국은 국경 문제에 있어서 주변 국가들과 분쟁을 일으키기보다 협상을 통한 평화적 해결에 우선순위를 두고 있음
- 중국의 입장: 중국의 부상은 '평화적'인 것
 - 국경 확장을 위한 분쟁 자제하고 국제적 무역을 통한 국가의 안녕을 기함과 동시에 국제적 질서와 가치-시장원리, 법, 인권 등을 수호하고자 함
 - 군비 증강은 더 이상 없으며 주변 국가와의 협력을 기대하고 있음

○ 합의

- 우리나라의 외교정책에 대한 합의
 - 중국의 부상은 다양한 영향력을 미칠 것임
 - 현재까지 중국이 평화적인 방식으로 주변국가의 관계를 유지하려고 하나 주변국들은 이에 대해 보다 주의를 기울이고 있으며 위협회피전략을 구사하고 있음. 이는 중국의 부상에 대해 양립하는 기대가 있기 때문인 것으로 해석됨.

- 그러나 보다 중국을 우호국으로 인식하고 협력을 통해 평화유지와 경제발전에 보다 노력을 경주하여야 할 필요성이 제기되고 있음
- 따라서, 중국과의 실용적 균형 외교 전략에 대한 연구가 지속되어야 함

□ 제목: [특별 세션] 스마트 워크, 스마트 HR

○ 논의내용

- BT는 변화하는 시장과 일터의 환경에 맞춰 빠른 속도로 변화해 왔음
- 세계 각지의 수많은 고객에게 서비스를 제공하기 위해 스마트 워킹, 즉 탄력적인 근무가 필수적이었음(고객을 위해 스마트 워크와 픽스트 워크 사이에서 최적의 결합을 찾는 것)
- 장기간 업무를 담당해 온 인력의 전문성을 잃지 않기 위해서 가사와 양육 병행에 대한 직원들의 요구를 적극적으로 반영하는 방향으로 변화해 왔음
- 이러한 변화를 위해서는 직원들에게 명확한 가치를 전달하고, 조직의 가치와 업무 프로세스, 조직 구조 등 모든 요소를 결합한 모형을 설계하며, 이를 지원하는 인프라를 갖추는 것이 필수적임. 변화에 대한 저항을 극복하기 위해서는 리더십과 커뮤니케이션이 필요함
- 스마트 워킹은 건강한 가정과 사회에 기여하는 방법이며 미래를 위해 반드시 필요한 것임
- 타워스왓슨(컨설팅 회사)의 발표
- 빠르게 변화하는 시장과 최근의 불경기 등 지금의 불확실한 시대에 적합한 HR 전략에 대해 많은 기업들이 고민하고 있음 (베이비붐 세대의 은퇴, 80년대 이후 출생한 Y세대의 노동시장 진입, 노동력의 감소 등)
- 인재를 유인하고 유지하는 것이 전 세계적으로 가장 큰 도전 과제임
- Y세대는 보상과 안정적인 직업 외에도 일과 가정생활의 균형, 성장의 기회, 기업의 사회적 책임 등 다양한 욕구를 갖고 있음. 이들의 기대와 현실에는 매우 큰 차이가 있음. 따라서 기업들은 Y세대의 다양한 요구를 이해하고 수용할 필요가 있음.

- 탄력적 근무는 강요해서는 안 되며 탄력적 근무가 가능한 환경을 조성하고 직원들이 스스로 선택할 수 있도록 해야 함.
- 스마트 워크는 삶과 일이 완전히 결합되는 것을 의미하는 것은 아님 (“밤에는 전화를 끄세요”). 이와 관련하여 사고의 전환이 필요함 (효율적으로 일하기 - 정해진 기간에 정해진 일을 끝내는 것). 우리 환경에 맞는 스마트 워크를 찾아야 함.

○ 합의

- 우리 사회도 저출산, 고령화 등 사회의 변화에 따라 노동인구의 감소가 예상되며, 이에 따라 우리 기업도 가까운 미래에 전 세계적인 인재 확보 전쟁에 동참하게 될 것임. 이를 위해서 기성세대와는 다른 신세대의 욕구를 파악하고 수용하여야 할 것임. 특히 개인이 양육/부양해야 할 인구가 증가함에 따라 일과 가정생활의 균형은 미래의 일터에서 더욱 중요한 이슈가 될 것임. 그러나 우리사회가 이러한 변화에 대한 준비가 되었는지(가장 긴 노동 시간, 낮은 노동생산성 등), 탄력적 근무제, 잡 쉐어링(job sharing) 등이 자칫 비정규직을 양산할 위험은 없는지 검토해 보아야 할 것임. 좋은 일자리(quality job)를 늘리는 한편 일자리를 다각화하여 혁신에 대한 다양한 욕구를 받아들일 수 있어야 할 것임. 효율적으로 일할 수 있는 환경을 만들도록 일터의 환경 및 문화를 바꿀 필요가 있음.

□ 제목: [특별 세션] 다문화 시대의 교육과제

○ 논의내용

- 레바조시: 정책이 잘 되어 있고, 역사가 오래되어 잘 자리가 잡혀있음. Multi-cultural policy는 다음과 같은 부분을 포함함: citizenship (language, education, needed technology to becoming a citizenship) + identity+ social justice (anti-racism). 캐나다에서는 법적으로 이민자와 소수민족에 대한 권리와 보호가 보장되고 있음.
- recent research in Canada shows: 캐나다가 다른 나라에 비해서 이

민자들이라든가 소수 민족에 대한 다문화 실천이나 교육 부분에서 월등한 결과를 보이고 있음. 하지만 다른 연구에 의하면 최근의 이민자에 대한 차별과 문제가 발생하고 있음. 캐나다인들은 다문화를 지향하는 사회적 가치와 다문화를 지양하는 사회적 가치 사이에서 방황하고 있음.

- 진신룽: 중국은 지금까지 역사적으로 다문화를 위한 이론과 실습을 습득했음. 소수민족, 여성, 이민자들을 위한 교육을 제공하고 있으며 이것을 경제적 발전에 적극적으로 활용하고 있음. 북부와 남부는 민족분포, 환경, 날씨에 따라 크게 다름. 56개의 소수민족이 있고, 그들의 언어도 모두 다르기 때문에, 중국에서의 다문화 교육은 매우 중요함. 특히 지역이나 세대, 농촌과 도시, 성별, 경제적 발전 부분 너무 차이가 있기 때문에 중국에서의 다문화 교육은 매우 중요함.
- 중국 다문화 교육의 목표: 모든 사회의 평등한 교육자격과 기회, 문화 간 적응력, 사회문화적 사회차별의 제거, 사회적 조화와 민족적 단합을 추구함.
- 중국다문화 교육의 챌린지: 소수민족의 학업달성도가 낮은 것. 도시 이민자들의 자녀들의 교육수준이 매우 낮은 것. 소수민족선생님들에게 제공되는 교육기회가 매우 제한적이 되어, 교육수준이 떨어지는 것. 소수민족 선생님들이 중국어를 읽지 못하는 것 등이 문제.
- teacher support system: UNICEF, MOE의 협력으로 중국 지방과 소수민족들에게 교육을 제공함으로써 그들의 전문성을 높이려고 한 것. 하지만 선생님들이 너무 떨어져 있고 피드백이 어렵다는 문제가 발생하고 있음.
- 장인실: 한국은 전통적으로 단일민족이라는 개념이 너무 뿌리 깊게 박혀있어서 다문화 교육이 어렵지만, 사실 과거 고구려, 발해시대에 많은 이민족과의 결합이 있었고, 일본, 중국, 미국(군인)과의 결합도 역사적으로 있어왔음. 또한 최근 3D업계에 노동력부족으로 동남아에서 많은 외국노동자들이 유입되었고, 최근 활발한 농촌지역의 국

제결혼 등으로 외국인들이 많이 유입되었음. 또한 탈북자들도 국내의 다문화사회 형성에 일조하고 있음. 하지만 최근 이들에 대한 이해 부족과, 차별로 많은 부정적인 이미지가 나타나고 있음. 다문화로 인한 문제를 해결하기 위해서, 한국 정부는 많은 노력을 기울이고 있고, 다양한 프로그램을 제공하고 있음. 한국의 다문화 문제는 너무 역사가 짧아 효과적인 정책 연구를 내놓지 못하고, 다문화 문제 해결을 위한 일회성인 노력들만 기울여지고 있다는 것.

○ 합의

- 다문화 정책을 씬으로 해서 국가적인 이득을 보고 있음(호주, 캐나다, 아일랜드). 이와 관련해서 학교가 중요한 역할을 하고 있음.
- multi-cultural education: national policy가 강력하게 마련되어야 하며, 양방향으로 진행되어야 함.
- children in immigrant family: language
- anti-immigrants: racism을 없애는 방향으로 제공되어야 함.
- division of labor의 역할 in multi-cultural act: policy dialogue가 중요함. own historical background를 고려하여 사회에 받아들여지고, 문화에 녹아날 수 있는 정책을 점진적으로 치밀하게 준비해서 실행해야함.
- 다문화 교육이 무엇인가에 대한 사회적 합의가 필요함. 그 필요성과 다문화 교육을 받아야 하는 포괄적인 대상(재외동포, 이민자, 탈북자, 결혼이민자, 이주노동자, 그들을 위한 정책을 개발하는 정책연구자들에 대한 합의가 필요함.
- 한국에 들어오는 다양한 인종들의 다양한 문화를 받아들이고 배우는 교육이 필요함. 들어오는 사람들만 교육할 것이 아니라 한국인들 또한 다문화에 대한 교육을 받아야 함. 언어에 대한 다문화 교육 프로그램에 그치지 않고 다양한 방면에서 이민자들을 받아들일 수 있는 효과적인 프로그램 개발이 필요함.
- 다문화 교육이 너무 lower level의 이민자의 교육에 치중되어 있음.

고급 외국 인력을 확보하기 위해서 middle level, higher level에 있는 이민자들에 대한 다문화 교육이 차별화되어야 함.

제4절 Global HR-EAP 워크숍

1. 목적

- 아태지역 교육부 HRD, TVET 관련 고위 공직자를 초청하여 각국의 정책 및 제도 수행에 대한 현황과 문제점을 논의하고 향후 발전방안에 대한 정보와 아이디어를 공유하고자 함.
- 글로벌인재포럼과 관련된 주제를 다루고 있어 초청된 참석자들이 두 가지 행사를 동시에 참석함으로써 HRD 정책 발전을 위한 아이디어를 제공하는 데에 시너지 효과를 얻고자 함.

2. 추진 배경

- 2009년, 세계은행 아태지역 교육담당국에서 KTF 신탁기금을 마련하여 직업교육훈련 정책결정자 및 고위 공직자들을 대상으로 HRD, TVET 관련 워크숍을 운영해줄 것을 직능원에 의뢰해 옴
- 글로벌인재포럼과 연계하여 2009년 10월 26~29일, '2009 World Bank-Korea High Level Workshop on HRD for East Asia/Pacific' 라는 제목으로 1차 워크숍이 개최되었음
- 동아시아·태평양 지역 직업교육훈련의 발전을 도모하고자 2010년 10월 25일 세계은행 아태지역 교육국과 직능원이 MOU를 체결함.

3. 참가대상 및 구성

○ 대상국가

- 동아시아·태평양 지역 10개 국가의 HRD 관련 정부부처의 고위급 관리자
 - ※ 라오스, 말레이시아, 몽골, 미얀마, 베트남, 인도네시아, 중국, 캄보디아, 태국, 필리핀

○ 참가 인원

- 아태지역 10개국 HRD 관련 정부부처의 고위급 관리자 34명
- 주요 참가자: 캄보디아 교육부 장관 및 차관급 1명, 몽골 차관급 1명, 필리핀 국장급 1명
- 워크숍 참가자 전원 글로벌 인재포럼 전 일정 참석
- 세계은행 관계자 및 발표자 10명 참석

4. 연수 프로그램 구성

○ HRD 워크숍

- 세계은행 관계자의 발표 중심으로 이틀간 진행. 발표 후 질의응답 시간을 가져 자유로운 토론세션을 운영

○ 기관 방문

- 한국폴리텍대학을 방문하여 직업훈련제도와 프로그램 등에 대한 정보를 얻을 수 있었으며, 한국의 경제 산업의 발전에 필요한 인력양성 현장을 경험할 수 있었음.

○ 세부 연수 프로그램

Oct 25, 2010 (Monday)

Time	Program	Speaker
08:00~08:30	Registration	
08:30~09:00	Welcoming Remarks	Eduardo Velez (Sector Manager-EAP Education, World Bank) Dae-Bong Kwon (President, KRIVET)
09:00~09:15	Overview Introduction of Participants/ Facilitators	Sungmin Park (World Bank) KRIVET
09:15~11:15	WB Education Sector Strategy for 2020 - consultation	Elizabeth King (Director, HDNED, World Bank)
11:15~11:30	Coffee Break	
11:30~12:15	HE, Skills and Innovation: Findings from a regional study and recommendations for HR policies	Emanuela Di Gropello, Senior Education Economist, WB
12:15~12:30	Questions and Answers	Plenary
12:30~14:00	Lunch	Hosted by Ministry of Education, Science and Technology
14:00~17:00	Study Visit	Korea Polytechnics I
18:00~20:00	Dinner	

Oct. 26, 2010 (Tuesday)

Time	Program	Speaker
08:30~08:45	Opening the Last Day	-Sungmin Park (World Bank)
08:45~09:30	Grassroots Level Innovation: New Approach -rethinking for a more adaptive education and training system	Suhas Parandekar, Senior Education Economist, WB
09:30~10:15	Higher Education and Innovation in Developing Countries	Dr. Luc Weber, University of Geneva
10:15~10:45	Questions and Answers	Plenary
10:45~11:00	Coffee Break	
11:00~11:45	Benchmarking Education System for Results: Progress on an East Asia Pilot Study	Harry Patrinos, Lead Education Economist, WB

〈표 계속〉

Time	Program	Speaker
11:45~12:00	Questions and Answers	Plenary
12:00~12:30	Wrap-up	Moderated by Eduardo Velez (Sector Manager, Education, World Bank)
12:30~13:30	Lunch	
18:00-20:00	Global HR Forum Welcome Dinner	Ministry of Education, Science, and Technology (MEST), The Korea Economic Daily, KRIVET

Oct. 27 ~28, 2010

Participation at the Global HR Forum 2010

5. 예산 및 지원 사항

- 한국신탁기금에서 연수 참가자의 숙박료, 식사, 현지교통비, 연수 경비 (회의실 대여료, 다과비 등)와 기타 소요 경비 부담

6. 발표 주제

- 세계은행 교육국 2020년 전략
- 고등교육, 기술 및 혁신: 지역별 연구 결과 공유 및 HR 정책 제안
- 혁신을 위한 교육훈련시스템 재고
- 개발도상국의 고등교육 및 혁신
- 교육시스템 벤치마킹: 동아시아 파일럿 연구 결과

제5절 UNESCO-KRIVET 녹색사회를 지향하는 직업기술교육훈련 전문가 회의

1. 목적

- 최근 저탄소, 녹색성장, 재생에너지 등이 국제적, 국내적 관심사로 떠오르기 시작하였으며 녹색산업의 발전이 국가 경쟁력을 좌우하는 시대가 되고 있음.
- 녹색산업이 발전하기 위하여 이 분야의 인력양성은 또 하나의 주요 관심사가 되고 있음. 녹색산업 인력 양성을 위한 교육훈련체제 구축이 필요함.
- 직능원은 UNESCO Regional Center 로서 UNESCO와 함께 녹색산업과 직업능력에 대한 정보를 공유하고 녹색산업 인력양성방안을 함께 논의하는 행사를 기획하여 추진하였음.
- UNESCO-KRIVET이 공동 주최하는 워크숍에 아시아, 아프리카 국가와 ILO, BIBB 등 국제기구, 해외 유관연구기관 전문가들을 비롯하여 공공과 민간부문의 관련 전문가들이 함께 참여하여 녹색성장 관련 직업교육훈련, 인재개발, 평생학습 등의 이슈에 대하여 함께 논의하고 향후 녹색사회 구현을 위한 직업기술교육훈련 분야에서의 국제협력을 강화하는 장을 마련하였음.

2. 추진 배경

- 2010년 3월 독일에서 개최된 UNESCO Expert Meeting 기간 중 UNESCO 관계자들과 직능원 원장은 간담회를 통해 녹색산업 인력

양성에 대한 의견 교환을 통하여 상호 간의 발전을 위한 협력을 강화하기로 협의한 것을 바탕으로 추진되었음.

- 직능원은 UNESCO 지정 직업기술교육훈련 우수지역센터로서 이 행사에 아시아, 아프리카 개발도상국의 참여를 지원하여, 해당 지역 국가들의 녹색성장 시대의 직업기술교육에 대한 최근 동향과 정보를 공유하고 관련 이슈에 대해 함께 논의하고 향후 협력방안에 대해서도 의견을 나누는 장을 마련하였음

3. 참가대상 및 구성

- 대상국가 및 기관
 - 아시아, 아프리카 국가의 직업기술교육훈련 관련 부처 및 산하기관 공무원 및 전문가, 녹색산업 관련 민간단체 전문가
 - 국제기구 및 연구기관 전문가
- 참가 인원
 - 9개국 대표 10명, UNESCO 및 ILO 전문가 4명

4. 전문가 회의 프로그램 구성

- 전문가 회의
 - UNESCO의 직업기술교육훈련 발전 전략 연구 소개
 - 국제기구 및 연구기관의 관련 연구결과 논의
 - 개발도상국 공공부문 정책방향 논의
 - 민간부문의 녹색산업 발전전략 논의
- 문화체험
 - 한국의 이해를 도모하기 위하여 문화체험 실시

- 글로벌 인재포럼 2010에 참석
 - 일부 UNESCO 관계자는 발표자 또는 토론자로 참여
 - ILO 및 연구기관 전문가는 발표자 또는 좌장으로 참여
 - 그 외 국가별 대표 참석자는 일반 청중으로 참여

- 세부 전문가 회의 프로그램
 - ▷ 2010년 10월26일(화)

Time	Program
09:00~09:30	Registration
09:30~09:40	Opening ceremony - Opening remarks: Dae-Bong Kwon, President, KRIVET - Workshop orientation: David Atchoarena, Director, Division for Education Strategies and Capacity Building, UNESCO
09:40~11:00	Session I - First Draft of the international framework for greening TVET (Chair: David Atchoarena) - Margarita Pavlova, UNESCO, Presentation on the development of the international framework for greening TVET - Discussion
11:00~11:20	Coffee break
11:20~13:00	Session II - Country Case studies (Chair: Margarita Pavlova) - Dr. Gyu-hee Hwang, Research Fellow, KRIVET - Mr. Abel Modungwa, Chief Executive Officer, Botswana Training Authority, Botswana - Prof. Dr. Reinhold Weiß, Deputy President and Head of Research BIBB - Dr. Christine Evans-Klock, Director of the Skills and Employability Department, ILO
13:00~14:30	Lunch
14:30~15.30	Round table discussion: Issues for developing countries (Chair: David Atchoarena)
15.30~16:30	Session III - Private sector's experiences (Chair: Dae-Bong Kwon) - Mr. Young Min Kim, Manager, Eco Strategy Team, LG Electronics - Mr. Bundit Pattaweekongka, SHE Technology and Training Center Manager, SCG Chemicals Co. Ltd. - Mr. Rhodia Drakoto, Director of Human Resources, OSO Madagascar
16:30~17:30	General Discussion and Closing (Chair: David Atchoarena)

- ▷ 2010년 10월27일(수)~28일(목)
Participation in Global HR Forum 2010

- ▷ 2010년 10월29일(금)

Time	Program
09:00~12:00	Cultural activity - 경복궁, 인사동
12:00~13:00	Lunch

5. 예산 및 지원 사항

- 총 사업예산: 1억 8천만 원
 - 참가자 중 개도국 대표 7명에 대한 항공료 (economy class), 숙박 등에 대한 경비 지원과 UNESCO 관계자들의 일부 숙박비 지원
 - 회의 경비(회의실 및 장비 대여료 등)와 기타 소요 경비 부담

6. 세션별 주제

- 세션 1: UNESCO의 직업기술교육훈련 발전 전략 사업(초안) 연구 결과 보고
- 세션 2: 국가 사례
 - 국가별 case study 및 ILO 등 국제기구 연구결과 발표
- 세션 3: 민간부문의 녹색산업 전략
 - 녹색경제로의 전환과 이에 따른 기업의 대응 및 case study
- Roundtable 논의
 - 녹색성장과 개도국이 직면해 있는 주요 현안 논의

제6절 글로벌 인재포럼 2010 평가

1. 2010년 평가 개요

- 2010년 '글로벌 인재포럼 2010' 평가는 내부 만족도 조사와 외부 평가로 진행됨.
 - 내부 만족도 조사는 2006년부터 실시한 고객 만족도 조사로, 포럼기간 동안 각 세션별 설문조사 결과를 수합하여, 전반적인 포럼 만족도, 각 세션별 만족도, 향후 개선 방안 등을 주요 내용으로 하여 구성
 - 외부 평가는 글로벌 인재포럼 사업의 효과성 및 전반적인 만족도를 평가하여 향후 사업과 관련된 개선방향을 판단할 수 있도록 구성

- 내부 만족도 조사의 기본내용은 청중평가로 포럼 만족도 및 개최 필요성, 연사, 세션, 발표내용에 대해 만족도 결과를 제시
 - 세션별 만족도, 집단별 만족도 결과 제시

- 외부 평가는 글로벌 인재포럼 사업에 대한 외부기관의 평가로, 평가항목을 설정하여 향후 개선방향을 도출하고자 함.
 - 기본적인 평가항목은 크게 세션 평가(주제 선정, 내용)와 운영 평가(홍보방법, 참가 신청 절차)로 구성
 - 외부의 객관적 평가로 글로벌 인재포럼 사업의 효과성을 평가하고, 개선과제 및 향후 발전 방안 도출을 위한 기초자료로 활용하고자 함.

2. 내부 만족도 조사

가. 응답자 구성 및 전체 결과

- ‘글로벌 인재포럼 2010’ 포럼 기간 동안 설문에 응답한 총 참석자는 658명임.

<표 3-1> 내부 만족도 조사 응답자 수

(단위: 명)

세션	응답자 수
본세션	180
G20세션	120
Track A	52
Track B	89
Track C	68
특별 세션	61
기타	88
합계	658

- 응답자 구성을 보면, 학생비율이 32.6%, 대학관계자 8.4%, 정부기관 11.3%, 민간 47.6% 등으로 나타남.
- 응답자내 남성 비율이 여성비율보다 높게 나타나는 한편, 연령별로는 30대 미만 39.5%, 30대 24.2%, 40대 17.0%, 50대 이상은 19.3%로 나타남.

<표 3-2> 응답자 특성

구 분		빈도	%
전 체		658	100.0
성 별	남	378	57.5
	여	280	42.5
연 령	29세 이하	260	39.5
	30대	159	24.2
	40대	112	17.0
	50대 이상	127	19.3
소속기관	학생(대학원생포함)	213	32.6
	대학관계자	55	8.4
	정부기관(연구소포함)	74	11.3
	민간기관, 기타	311	47.6

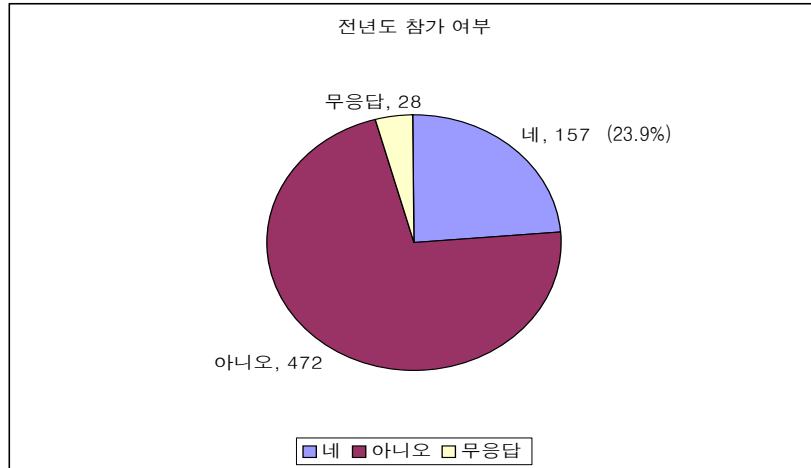
1) 포럼 참가 경로

- 포럼참가 경로로서는 주변의 추천이 가장 많으며(43.0%), 2009년 주변인 추천(기관 추천 포함) 48% 과 유사. 홍보매체의 비율도 37.4% 로 2008년 방송 및 인터넷 38% 과 유사. 포럼의 주된 참가경로로서 주변의 추천이 가장 큼.

2) 전년도 포럼 참가 여부

- 전년도 포럼에 참가한 응답자가 23.9%로, 2009년도 전년도 참가자 18.9% 보다 다소 높음.

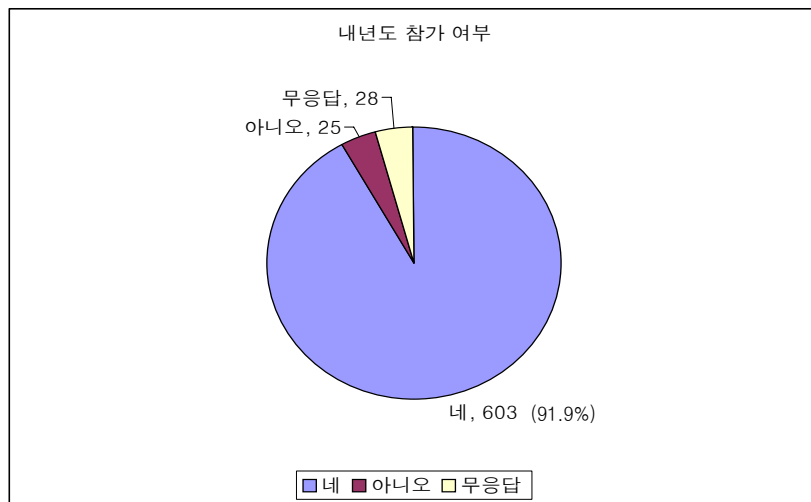
[그림 3-1] 전년도 포럼 참가 여부



3) 차기포럼 참여의향

- 차기 포럼에 참여할 의사가 있는 참가자가 91.9%로, 전년도의 90%보다 높아졌음.

[그림 3-2] 차기포럼 참여의향



4) 개선 사항

가) 세션 주제 선정

- 세션 주제 선정에 대한 만족은 78.5%로 나타나 전반적으로 세션 주제에 만족하는 것으로 나타남.

<표 3-3> 세션 주제 선정 만족도

구분	세션 주제 선정					
	개선이 많이 필요	일부 개선 필요	만족	대단히 만족	무응답	합계
빈도	12	99	382	134	31	658
퍼센트	1.8	15.1	58.1	20.4	4.7	100.0

나) 연사 발표

- 연사 발표와 관련해서는 75.6% 이상이 만족하는 것으로 보였으며, 발표에 대한 개선이 필요하다고 응답한 참석자는 19.5%로 나타남.

<표 3-4> 연사 발표 만족도

구분	연사 발표					
	개선이 많이 필요	일부 개선 필요	만족	대단히 만족	무응답	합계
빈도	11	117	347	149	32	656
퍼센트	1.7	17.8	52.9	22.7	4.9	100.0

다) 세션 운영

- 세션 운영과 관련해서는 71.4% 이상이 만족하다고 응답하였으며, 개선이 필요하다고 응답한 참석자는 23.0%로 나타남.

<표 3-5> 세션 운영 만족도

구분	세션 운영					
	개선이 많이 필요	일부 개선 필요	만족	대단히 만족	무응답	합계
빈도	23	128	349	120	37	657
퍼센트	3.5	19.5	53.1	18.3	5.6	100.0

라) 웹사이트 운영

- 웹사이트 운영은 63.6% 정도가 만족한 것으로 나타났으나, 개선이 필요하다고 응답한 참석자도 28.3%로 다른 항목에 비해서는 높게 나타남.

<표 3-6> 웹사이트 운영 만족도

구분	웹사이트 운영					
	개선이 많이 필요	일부 개선 필요	만족	대단히 만족	무응답	합계
빈도	25	161	335	82	53	656
퍼센트	3.8	24.5	51.1	12.5	8.1	100.0

마) 전년도 비교

- 전년도와 마찬가지로 금년도에도 '웹사이트 운영' > '세션 운영' > '연사발표' > '주제선정' 의 순으로 개선요구 비율이 높다고 보임.
- 전년도와 설문 구성이 유사하므로, 전년도와 비교를 해보면 세션 운영의 문제점에 대한 개선이 필요한 것으로 판단됨.

나. 트랙별 분석

1) 트랙별 참가 경로 및 내년도 참가의향

가) 포럼참가 경로

- 포럼참가 경로로 ‘전년도 참가’ 비율이 가장 높은 트랙은 Track A 이며, 홍보매체에 의한 참가비율이 높은 것은 G20특별 세션으로 나타남.

<표 3-7> 트랙별 포럼참가 경로

(단위: 명, %)

구분	참가 경로					전체
	홍보매체 (신문, 인터넷)	추천 (기관 및 아는 사람)	전년도 참가	우연히	무응답	
본세션	59 (32.8)	69 (38.3)	46 (25.6)	0 (0.0)	6 (3.3)	180 (100.0)
G20특별 세션	58 (48.3)	47 (39.2)	12 (10.0)	3 (2.5)	0 (0.0)	120 (100.0)
Track A	13 (25.5)	22 (43.1)	14 (27.5)	1 (2.0)	1 (2.0)	51 (100.0)
Track B	35 (39.3)	40 (44.9)	12 (13.5)	1 (1.1)	1 (1.1)	89 (100.0)
Track C	21 (30.9)	41 (60.3)	3 (4.4)	2 (2.9)	1 (1.5)	68 (100.0)
특별 세션	18 (30.0)	33 (55.0)	8 (13.3)	0 (0.0)	1 (1.7)	60 (100.0)
전체	204	252	95	7	10	568

나) 전년도 참가 여부

- Track A 에서는 전년도 참가비율이 36.5%에 이르나, Track C 의 경우에는 7.4%에 불과함.

<표 3-8> 전년도 참가 여부

(단위: 명, %)

구분	전년도 참가 여부			
	네	아니오	무응답	전체
본세션	57 (31.7)	112 (62.2)	11 (6.1)	180 (100.0)
G20특별 세션	18 (15.0)	99 (82.5)	3 (2.5)	120 (100.0)
Track A	19 (36.5)	30 (57.7)	3 (5.8)	52 (100.0)
Track B	21 (23.6)	65 (73.0)	3 (3.4)	89 (100.0)
Track C	5 (7.4)	61 (89.7)	2 (2.9)	68 (100.0)
특별 세션	13 (21.7)	44 (73.3)	3 (5.0)	60 (100.0)
전체	133	411	25	569

다) 내년도 참석 여부

- 내년도 참석은 본세션만(88%) 제외하고는 대부분 세션에서 90% 이상으로 나타나 참석의사가 긍정적인 것으로 나타남.

<표 3-9> 내년도 참가 여부

(단위: 명, %)

구분	내년도 참가 여부			
	네	아니오	무응답	전체
본세션	158 (88.3)	11 (6.2)	10 (5.6)	179 (100.0)
G20특별 세션	112 (93.3)	5 (4.2)	3 (2.5)	120 (100.0)
Track A	47 (90.4)	1 (1.9)	4 (7.7)	52 (100.0)
Track B	84 (94.4)	2 (2.3)	3 (3.4)	89 (100.0)
Track C	64 (94.1)	0 (0.0)	4 (5.9)	68 (100.0)
특별 세션	54 (90.0)	3 (5.0)	3 (5.0)	60 (100.0)
전체	519	22	27	568

2) 트랙별 만족도

가) 세션 주제 선정

- 트랙별 세션 주제 선정에 대한 만족도(만족+대단히 만족)는 G20특별 세션이 가장 높았고, 대부분의 세션에서 70% 이상이 만족하는 것으로 나타남.

<표 3-10> 세션 주제 선정 만족도

(단위: 명, %)

구분	세션 주제 선정					
	개선이 많이 필요	일부 개선 필요	만족	대단히 만족	무응답	전체
본세션	3 (1.7)	34 (18.9)	99 (55.0)	35 (19.4)	9 (5.0)	180 (100.0)
G20특별 세션	3 (2.5)	13 (10.8)	73 (60.8)	28 (23.3)	3 (2.5)	120 (100.0)
Track A	0 (0.0)	8 (15.4)	34 (65.4)	8 (15.4)	2 (3.9)	52 (100.0)
Track B	3 (3.4)	9 (10.1)	46 (51.7)	25 (28.1)	6 (6.7)	89 (100.0)
Track C	1 (1.5)	12 (17.7)	35 (51.5)	15 (22.1)	5 (7.4)	68 (100.0)
특별 세션	2 (3.3)	8 (13.1)	38 (62.3)	8 (13.1)	5 (8.2)	61 (100.0)
전체	12	84	325	119	30	570

나) 연사 발표

- 트랙별 연사 발표에 대한 만족도(만족+대단히 만족)는 G20특별 세션이 가장 높았고, 상대적으로 Track C 발표 연사에 대한 만족도는 낮게 나타남.

<표 3-11> 연사 발표 만족도

(단위: 명, %)

구분	연사 발표					
	개선이 많이 필요	일부 개선 필요	만족	대단히 만족	무응답	전체
본세션	2 (1.1)	35 (19.7)	95 (53.4)	36 (20.2)	10 (5.6)	178 (100.0)
G20특별 세션	0 (0.0)	14 (11.7)	72 (60.0)	31 (25.8)	3 (2.5)	120 (100.0)
Track A	1 (1.9)	9 (17.3)	27 (51.9)	13 (25.0)	2 (3.9)	52 (100.0)
Track B	1 (1.1)	18 (20.2)	41 (46.1)	23 (25.8)	6 (6.7)	89 (100.0)
Track C	1 (1.5)	14 (20.6)	30 (44.1)	16 (23.5)	7 (10.3)	68 (100.0)
특별 세션	4 (6.6)	7 (11.5)	40 (65.6)	7 (11.5)	3 (4.9)	61 (100.0)
전체	9	97	305	126	31	568

다) 세션 운영

- 트랙별 세션 운영에 대한 만족도(만족+대단히 만족)는 특별 세션이 가장 높은 것으로 나타남.

<표 3-12> 세션 운영 만족도

(단위: 명, %)

구분	세션 운영					
	개선이 많이 필요	일부 개선 필요	만족	대단히 만족	무응답	전체
본세션	8 (4.5)	32 (17.9)	98 (54.8)	28 (15.6)	13 (7.3)	179 (100.0)
G20특별 세션	3 (2.5)	28 (23.3)	61 (50.8)	24 (20.0)	4 (3.3)	120 (100.0)
Track A	1 (1.9)	11 (21.2)	29 (55.8)	8 (15.4)	3 (5.8)	52 (100.0)
Track B	5 (5.6)	14 (15.7)	45 (50.6)	19 (21.4)	6 (6.7)	89 (100.0)
Track C	1 (1.5)	15 (22.1)	30 (44.1)	16 (23.5)	6 (8.8)	68 (100.0)
특별 세션	2 (3.3)	9 (14.8)	38 (62.3)	8 (13.1)	4 (6.6)	61 (100.0)
전체	20	109	301	103	36	569

라) 웹사이트 운영

- 트랙별 웹사이트 운영에 대한 만족도(만족+대단히 만족)는 Track A 세션이 가장 높게 나타났고, G20특별 세션이 가장 낮은 것으로 나타남.

<표 3-13> 웹사이트 운영 만족도

(단위: 명, %)

구분	웹사이트 운영					
	개선이 많이 필요	일부 개선 필요	만족	대단히 만족	무응답	전체
본세션	7 (3.9)	41 (23.0)	100 (56.2)	15 (8.4)	15 (8.4)	178 (100.0)
G20특별 세션	6 (5.0)	44 (36.7)	50 (41.7)	16 (13.3)	4 (3.3)	120 (100.0)
Track A	0 (0.0)	8 (15.4)	36 (69.2)	4 (7.7)	4 (7.7)	52 (100.0)
Track B	5 (5.6)	22 (24.7)	38 (42.7)	14 (15.7)	10 (11.2)	89 (100.0)
Track C	1 (1.5)	12 (17.7)	30 (44.1)	14 (20.6)	11 (16.2)	68 (100.0)
특별 세션	2 (3.3)	12 (19.7)	35 (57.4)	7 (11.5)	5 (8.2)	61 (100.0)
전체	21	139	289	70	49	568

3) 트랙별 만족도 평가

- 트랙별 만족도(만족+대단히 만족)에서 대체로 G20특별 세션과 특별 세션에서 만족도가 높고, Track C 세션이 다소 낮게 나타남. 이는 Track C가 상대적으로 딱딱한 학술적 주제이며, Track C의 참가자가 Track A, Track B 참가자보다 비판적인 입장을 가지고 있다고 여겨짐.

다. 소속집단별 분석

1) 소속집단별 참석경로 및 내년도 참가의향

가) 포럼 참가 경로

- 추천과 홍보매체에 의한 참가는 학생에서 가장 높은 한편, 전년도 참가 비율이 가장 높은 집단은 대학관계자임. 대체로 추천과 홍보매체에 의한 참가가 주된 경로이기는 하나, 소속집단별로 참가경로가 상이한 가운데 대학관계자들, 정부기관은 본 포럼에 대한 관심이 타 집단보다 높다고 여겨짐.

<표 3-14> 소속집단별 포럼 참가 경로

(단위: 명, %)

구분	참가 경로					
	홍보매체 (신문, 인터넷)	추천 (기관 및 아는 사람)	전년도 참가	우연히	무응답	전체
학생 (대학원생 포함)	88 (41.3)	103 (48.4)	16 (7.5)	6 (2.8)	0 (0.0)	213 (100.0)
대학 관계자	17 (30.9)	16 (29.1)	21 (38.2)	1 (1.8)	0 (0.0)	55 (100.0)
정부기관 (연구소 포함)	15 (20.3)	35 (47.3)	22 (29.7)	2 (2.7)	0 (0.0)	74 (100.0)
민간기관+기타	124 (40.0)	128 (41.3)	49 (15.8)	0 (0.0)	9 (2.9)	310 (100.0)
전체	244 (37.4)	282 (43.3)	108 (16.6)	9 (1.4)	9 (1.4)	652 (100.0)

나) 전년도 참가 여부

- 참가 경로에서 보인대로, 대학관계자들의 전년도 참가비율이 가장 높음.

<표 3-15> 전년도 참가 여부

(단위: 명, %)

구분	전년도 참가 여부			
	네	아니오	무응답	전체
학생 (대학원생 포함)	22 (10.3)	187 (87.8)	4 (1.9)	213 (100.0)
대학 관계자	29 (52.7)	24 (43.6)	2 (3.6)	55 (100.0)
정부기관 (연구소 포함)	26 (35.1)	45 (60.8)	3 (4.1)	74 (100.0)
민간기관+기타	77 (24.8)	216 (69.5)	18 (5.8)	311 (100.0)
전체	154 (23.6)	472 (72.3)	27 (4.1)	653 (100.0)

다) 내년도 참가 여부

- 올해 참석한 참석자는 대부분 내년도에도 참석할 의향이 있는 것으로 나타나고 있음.

<표 3-16> 내년도 참가 여부

(단위: 명, %)

구분	내년도 참가 여부			
	네	아니오	무응답	전체
학생 (대학원생 포함)	194 (91.1)	11 (5.2)	8 (3.8)	213 (100.0)
대학 관계자	51 (94.4)	2 (3.7)	1 (1.9)	54 (100.0)
정부기관 (연구소 포함)	68 (91.9)	1 (1.4)	5 (6.8)	74 (100.0)
민간기관+기타	287 (92.3)	11 (3.5)	13 (4.2)	311 (100.0)
전체	600 (92.0)	25 (3.8)	27 (4.1)	652 (100.0)

2) 소속집단별 만족도

가) 세션 주제 선정

- 세션 주제 선정에 대한 소속집단별 만족도(만족+대단히 만족)는 학생 > 민간 > 대학관계자 > 정부의 순으로 나타남.

<표 3-17> 세션 주제 선정 만족도

(단위: 명, %)

구분	세션 주제 선정					
	개선이 많이 필요	일부 개선 필요	만족	대단히 만족	무응답	전체
학생 (대학원생 포함)	4 (1.9)	29 (13.6)	118 (55.4)	55 (25.8)	7 (3.3)	213 (100.0)
대학 관계자	2 (3.6)	9 (16.4)	29 (52.7)	13 (23.6)	2 (3.6)	55 (100.0)
정부기관 (연구소 포함)	0 (0.0)	13 (17.6)	48 (64.9)	8 (10.8)	5 (6.8)	74 (100.0)
민간기관+기타	6 (1.9)	46 (14.8)	185 (59.5)	58 (18.7)	16 (5.1)	311 (100.0)
전체	12 (1.8)	97 (14.9)	380 (58.2)	134 (20.5)	30 (4.6)	653 (100.0)

나) 연사 발표

- 연사 발표에 대한 소속별 만족도(만족+대단히 만족)는 학생 > 민간 > 대학관계자 > 정부의 순으로 나타남.

<표 3-18> 연사 발표 만족도

(단위: 명, %)

구분	연사 발표					
	개선이 많이 필요	일부 개선 필요	만족	대단히 만족	무응답	전체
학생 (대학원생 포함)	0 (0.0)	42 (19.7)	105 (49.3)	60 (28.2)	6 (2.8)	213 (100.0)
대학 관계자	4 (7.3)	9 (16.4)	30 (54.6)	10 (18.2)	2 (3.6)	55 (100.0)
정부기관 (연구소 포함)	1 (1.4)	14 (18.9)	39 (52.7)	13 (17.6)	7 (9.5)	74 (100.0)
민간기관+기타	6 (1.9)	51 (16.5)	170 (55.0)	66 (21.4)	16 (5.2)	309 (100.0)
전체	11 (1.7)	116 (17.8)	344 (52.8)	149 (22.9)	31 (4.8)	651 (100.0)

다) 세션 운영

- 세션 운영에 대한 소속별 만족도(만족+대단히 만족)는 대학관계자 > 학생 > 민간 > 정부의 순으로 나타남.

<표 3-19> 세션 운영 만족도

(단위: 명, %)

구분	세션 운영					
	개선이 많이 필요	일부 개선 필요	만족	대단히 만족	무응답	전체
학생 (대학원생 포함)	2 (0.9)	49 (23.0)	102 (47.9)	54 (25.4)	6 (2.8)	213 (100.0)
대학 관계자	3 (5.5)	9 (16.4)	32 (58.2)	9 (16.4)	2 (3.6)	55 (100.0)
정부기관 (연구소 포함)	2 (2.7)	15 (20.3)	40 (54.1)	10 (13.5)	7 (9.5)	74 (100.0)
민간기관+기타	15 (4.8)	55 (17.7)	172 (55.5)	47 (15.2)	21 (6.8)	310 (100.0)
전체	22 (3.4)	128 (19.6)	346 (53.1)	120 (18.4)	36 (5.5)	652 (100.0)

라) 웹사이트 운영

- 웹사이트 운영에 대한 소속별 만족도(만족+대단히 만족)는 대학관계자 > 정부 > 민간 > 학생의 순으로 나타남.

<표 3-20> 웹사이트 운영 만족도

(단위: 명, %)

구분	웹사이트 운영					
	개선이 많이 필요	일부 개선 필요	만족	대단히 만족	무응답	전체
학생 (대학원생 포함)	8 (3.8)	73 (34.3)	95 (44.6)	30 (14.1)	7 (3.3)	213 (100.0)
대학 관계자	4 (7.3)	6 (10.9)	32 (58.2)	7 (12.7)	6 (10.9)	55 (100.0)
정부기관 (연구소 포함)	3 (4.1)	13 (17.8)	41 (56.2)	7 (9.6)	9 (12.3)	73 (100.0)
민간기관+기타	9 (2.9)	69 (22.3)	164 (52.9)	38 (12.3)	30 (9.7)	310 (100.0)
전체	24 (3.7)	161 (24.7)	332 (51.0)	82 (12.6)	52 (8.0)	651 (100.0)

3) 소속집단별 만족도 평가

- 포럼 참가 경로에서 추천과 홍보매체에 의한 참가는 학생에서 가장 높은 한편, 전년도 참가 비율이 가장 높은 집단은 대학관계자임.
- 한편, 세션 주제 선정 및 연사 발표의 만족도는 학생과 민간 기관이 높았으며, 세션 운영에서는 대학관계자와 학생, 웹사이트 운영에서는 대학관계자와 정부에서 만족도가 높은 것으로 나타남.
- 내년도 참가여부에 대한 물음을 근거로 집단별 포럼에 대한 관심을 고려하면 대학관계자들이 가장 높은 관심을 가지는 가운데, 민간과

정부부문(연구소 포함)의 순서로 나타나고, 상대적으로 학생들의 관심은 적은 것으로 해석할 수 있음.

라. 결론

- 전체적으로 글로벌 인재포럼 2010은 대체로 추천과 홍보매체에 의한 참가가 주된 경로이기는 하나, 소속집단별로 참가경로가 상이한 가운데 대학관계자들, 정부기관은 본 포럼에 대한 관심이 타 집단보다 높았음.
- 트랙별 세션 주제 선정과 연사발표에 대한 만족도는 G20 특별세션이 가장 높았고, 대부분의 세션에서 70% 이상이 만족하는 것으로 나타남.
- 소속집단별 세션 주제 선정 및 연사 발표의 만족도는 학생과 민간 기관이 높았으며, 세션 운영에서는 대학관계자와 학생, 웹사이트 운영에서는 대학관계자와 정부에서 만족도가 높은 것으로 나타남.
- 포럼에 관심이 높은 집단에 대한 기획, 특별세션의 다양한 기획 구성 등이 향후 논의되어야 할 것임.

3. 외부 평가)

가. 조사 개요

1) 외부 평가 목적

- 본 조사는 글로벌 인재포럼 2010의 행사의 주최 및 운영을 진행했던 주최기관, 해당 세션의 진행과 내용적 측면과 관련된 발표자 및 토론자, 그리고 포럼 참석자 3집단으로 구분하고, 당해 연도 포럼에 대해 각각의 집단별로 만족하는 정도와 개선에 대한 요구사항을 파악하고자 함.
- 본 조사는 당해 연도 글로벌 인재포럼의 기획, 예산, 조직운영, 주제 선정, 포럼 내용, 포럼 운영 관련 사항 등에 대해 각 집단별로 만족하는 정도와 개선점을 파악하고, 차년도 글로벌 인재포럼의 성공적 개최를 위해 보완되어야 할 부분을 모색하는데 목적이 있음.

2) 외부 평가 내용

- 조사는 행사 주최기관, 발표자 및 토론자, 참석자를 구분하여 집단에 따라 다소 상이한 내용으로 구성하여 진행됨.
 - 행사 주최기관 평가는 포럼 기획, 포럼 예산, 포럼 조직운영에 대한 부분과 향후 발전을 위한 개선점 등의 4항목으로 구성함.
 - 발표자 및 토론자 평가는 포럼 주제 구성 및 프로그램, 포럼 운영에 대한 부분과 향후 발전을 위한 개선점 등의 3항목으로 구성함.
 - 참석자 평가는 포럼 참가 현황, 포럼 내용, 포럼 운영 및 전반적인 포럼에 대한 만족도와 향후 발전을 위한 개선점 등의 4항목으로 구성함.

1) 외부평가 조사 결과는 요약 수준이며, 구체적인 내용은 '글로벌 인재포럼 2010' 사업평가 보고서를 참조

3) 조사 기간 및 방법

- 본 조사는 2010 글로벌 포럼을 기획·운영한 행사의 3주최기관 소속 담당자와 각 세션에서 발표 및 토론에 참여한 인사, 포럼에 참여한 참석자를 대상으로 진행됨.
 - 주최기관은 12명 중 10명이 응답하여 83.3%의 응답률을 보임.
 - 사회자 및 발표자는 52명 중 13명이 응답하여 25.0%의 응답률을 보임.
 - 참석자는 659명 중 50명이 응답하여 7.6%의 응답률을 보임

- 본 조사는 2010년 12월 1일부터 12월 6일까지 진행되었으며, 구조화된 설문지를 통한 e-mail, fax조사, 전화조사로 진행되었음.

[그림 3-3] 조사 수행 절차



나. 조사 결과

1) 응답자 구성

- 본 조사의 응답자는 총 73명으로, 주최기관 10명, 발표자 및 토론자 13명, 참석자 50명으로 구성됨.

<표 3-21> 응답자 일반 현황

(단위: 명, %)

구 분			주최기관		발표자 및 토론자		참석자	
			인원수	비율	인원수	비율	인원수	비율
성 별	남	성	4	40.0	7	53.8	25	50.0
	여	성	6	60.0	6	46.2	25	50.0
연 령	20세 미만						1	2.0
	20 대		3	30.0			20	40.0
	30 대		3	30.0			11	22.0
	40 대		2	20.0	5	38.5	5	10.0
	50 대 이상		1	20.0	8	61.5	13	26.0
소 속	학 생						16	32.0
	대학 관계자				6	46.2	10	20.0
	정 부 기 관		5	30.0	1	7.7	6	12.0
	민 간 기 관		5	20.0	4	30.8	11	22.0
	기 타		-	-	2	5.4	7	14.0
총 계			10	100.0	13	100.0	50	100.0

2) 주최기관 평가 결과

가) 포럼 기획 부분

- 주최기관의 포럼 기획에 대한 문항 평균은 4.27로 전반적으로 만족하는 정도가 높게 나타남.

<표 3-22> 포럼기획 만족도

(단위: %)

항 목	불만족함	보통	만족함	평균
주제 선정 시 제반 논의사항 반영 정도	-	-	100.0	4.40
발표준비의 주제 적합도	-	-	100.0	4.20
토론자의 주제 적합도	-	40.0	60.0	3.70
사회자의 주제 적합도	-	11.1	88.9	4.33
발표자(토론자)의 답변 충실도	-	-	100.0	4.50
발표자(토론자)의 국제적 감각 및 의사소통 원활 정도	-	10.0	90.0	4.50
문항평균	4.27			

주) 1: 매우 불만족 2: 불만족하는 편 3: 보통 4: 만족하는 편 5: 매우 만족

- 포럼 기획에 대한 각 항목에 대한 평가 결과를 주최기관 간에 비교하면,
 - '주제 선정 시 제반 논의사항 반영 정도'에 대해서는 '한국경제신문'(4.60)의 평균이 가장 높고, '한국직업능력개발원'(4.00)의 평균이 가장 낮음.
 - '발표준비의 주제 적합도'에 대해서는 '한국직업능력개발원'(4.33)의 평균이 가장 높고, '교육과학기술부'(4.00)의 평균이 상대적으로 낮음.
 - '토론자의 주제 적합도'에 대해서는 '한국경제신문'(4.00)의 평균이 가장 높고, '교육과학기술부'(3.00)가 가장 낮음.

<표 3-23> 포럼기획에 대한 주최기관별 평가

항 목	교과부	직능원	한국경제
주제 선정 시 제반 논의사항 반영 정도	4.50	4.00	4.60
발표준비의 주제 적합도	4.00	4.33	4.20
토론자의 주제 적합도	3.00	3.67	4.00
사회자의 주제 적합도	5.00	4.00	4.40
발표자(토론자)의 답변 충실도	5.00	4.33	4.40
발표자(토론자)의 국제적 감각 및 의사소통 원활 정도	4.00	4.33	4.80

주) 1: 매우 불만족 2: 불만족하는 편 3: 보통 4: 만족하는 편 5: 매우 만족

나) 포럼 예산 부분

- 포럼 예산과 관련해서는 전반적으로 만족하는 것으로 나타남(문항 평균 3.55).
- 그러나 포럼 예산에 대한 각 항목에 대한 평가 결과를 주최기관 간에 비교하면,
 - 예산 규모의 적정성에 대해서는 '한국경제신문'(3.80)보다 '교육과학기술부'(4.00)와 한국직업능력개발원(4.00)에서 적정하다고 평가함.
 - 예산 분담의 적절성에 대해서는 '한국직업능력개발원'(4.33)은 적절

하다고 평가한데 비해, '한국경제신문'(2.40)은 적절하지 않은 편으로 평가함.

<표 3-24> 포럼 예산에 대한 주최기관별 평가

항 목	교과부	직능원	한국경제
예산 규모의 적절성	4.00	4.00	3.80
예산 분담의 적절성	3.50	4.33	2.40

다) 포럼 조직운영 부분

- 포럼 조직운영(문항평균 3.75)에 대해서는 비교적 적절한 것으로 나타남.
 - '홍보 관련 업무 수행의 적절성'(4.20), '주체간 역할 분담'(4.00), '주체간 협의 체계 운영'(3.50), '투입 인력의 적절성'(3.30) 순으로 만족하는 정도가 높게 나타남.

<표 3-25> 포럼 조직운영

(단위: %)

항 목	부적절함	보통	적절함	평균
주체간 역할 분담의 적절성	-	30.0	70.0	4.00
주체간 협의 체계 운영의 적절성	20.0	40.0	40.0	3.50
투입 인력의 적절성	20.0	40.0	40.0	3.30
홍보 관련 업무 수행의 적절성	-	10.0	90.0	4.20
문항평균	3.75			

주) 1: 매우 부적절 2: 부적절한 편 3: 보통 4: 적절한 편 5: 매우 적절함

- 포럼 조직운영에 대한 각 항목에 대한 평가 결과를 주최기관 간에 비교하면,
 - '주체간 역할 분담의 적절성'에 대해서는 3주체 모두 적절하다고 평가함.

<표 3-26> 포럼 예산에 대한 주최기관별 평가

항 목	교과부	직능원	한국경제
주체간 역할 분담의 적절성	4.00	4.00	4.00
주체간 협의 체계 운영의 적절성	3.50	4.00	3.20
투입 인력의 적절성	3.50	3.67	3.00
홍보 관련 업무 수행의 적절성	4.00	4.33	4.20

주) 1: 매우 부적절 2: 부적절한 편 3: 보통 4: 적절한 편 5: 매우 적절함

3) 발표자 및 토론자 평가 결과

가) 포럼 주제 구성 및 프로그램 부분

- 포럼 주제 구성 및 프로그램 부분에 대한 문항 평균은 4.08로 전반적으로 적절한 것으로 평가함.
- 다만 '발표시간의 적정성'(3.23)은 다른 항목에 비하여 상대적으로 적절하다고 평가하는 정도가 낮았음. 이는 일부 세션에서 발표·토론 시간이 부족한 경우가 있었고, 세션이 순연되는 등 시간적인 운영에 다소 차질이 발생했기 때문인 것으로 보임.

<표 3-27> 포럼 주제구성 및 프로그램 관련 적절(적정)성

(단위: %)

항 목	불만족	보통	만족	만족도
선정된 주제의 포럼 성격 적합도	-	-	100.0	4.62
발표시간의 적정성	38.5	15.3	46.2	3.23
토론자(발표자) 선정 및 내용 적절성	-	7.7	92.3	4.15
발표 준비 기간의 적정성	-	-	100.0	4.33
문항평균	4.08			

주) 1: 매우 부적절 2: 부적절한 편 3: 보통 4: 적절한 편 5: 매우 적절

나) 포럼 운영 부분

- 포럼운영과 관련한 문항의 평균은 3.95로 비교적 만족하는 것으로 나타남.
 - '발표자(토론자)의 답변 충실도'(4.08), '발표자(토론자)의 국제적 감각 및 의사소통 원활 정도'(4.00), '강연료 만족도'(4.00) 등의 항목에서 평균 4.00점 이상으로 만족도가 높게 나타남.
 - '음향 및 시설, 진행요원의 만족도'(3.77)는 다른 항목에 비해 상대적으로 만족도가 낮게 나타났으며, '불만족'하는 의견(15.4%)도 있어 이 부분에 대한 개선이 필요한 것을 알 수 있음.

<표 3-28> 포럼운영에 대한 만족도

항 목	불만족	보통	만족	만족도
통역 만족도	-	27.8	72.7	3.91
음향 및 시설, 진행요원의 만족도	15.4	15.4	69.2	3.77
강연료 만족도	-	9.1	90.9	4.00
발표자(토론자)의 답변 충실도	-	23.1	76.9	4.08
발표자(토론자)의 국제적 감각 및 의사소통 원활 정도	-	25.0	75.0	4.00
문항평균	3.95			

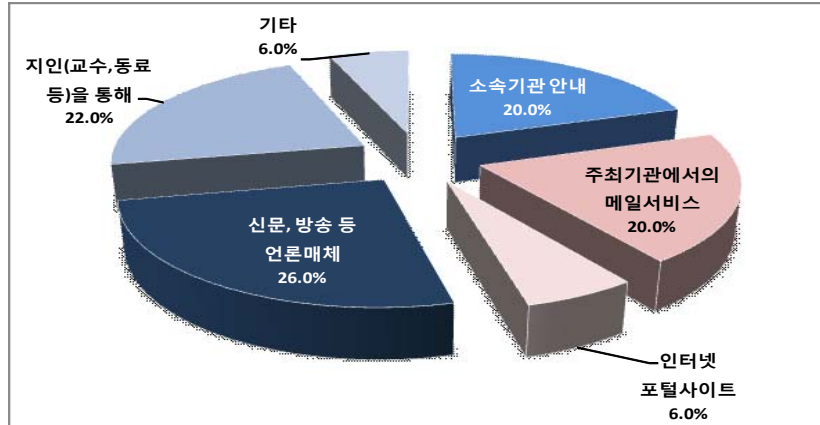
주) 1: 매우 불만족 2: 불만족하는 편 3: 보통 4: 만족하는 편 5: 매우 만족

4) 참석자 평가 결과

가) 포럼 참가 경로 및 참여 세션

- 글로벌 인재포럼 2010에 참가하게 된 경로는 '신문·방송 등 언론매체'(13명, 26.0%), '지인(교수, 동료 등)을 통해서'(11명, 22.0%), '주최기관의 메일서비스'(10명, 20.0%), '소속기관 안내'(10명, 20.0%) 순으로 많았음.

[그림 3-4] 포럼 참석자들의 참가 경로

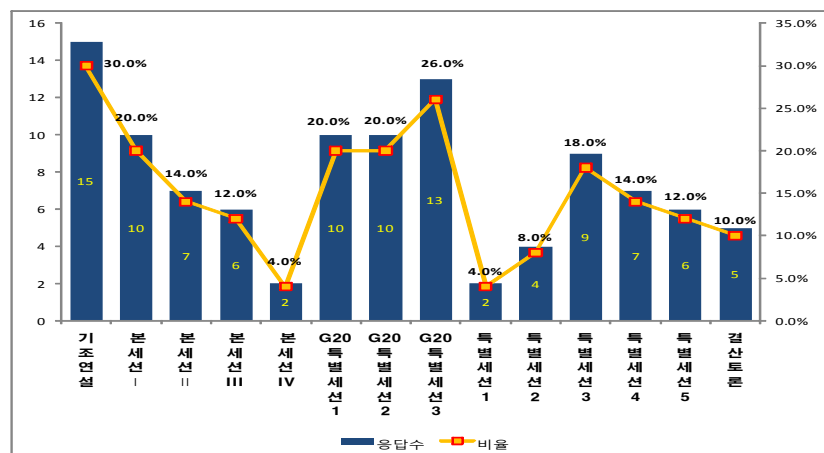


n=50

○ 참석자가 참여한 세션을 최대 5개까지 기재한 결과 참석 비율은 다음과 같음.

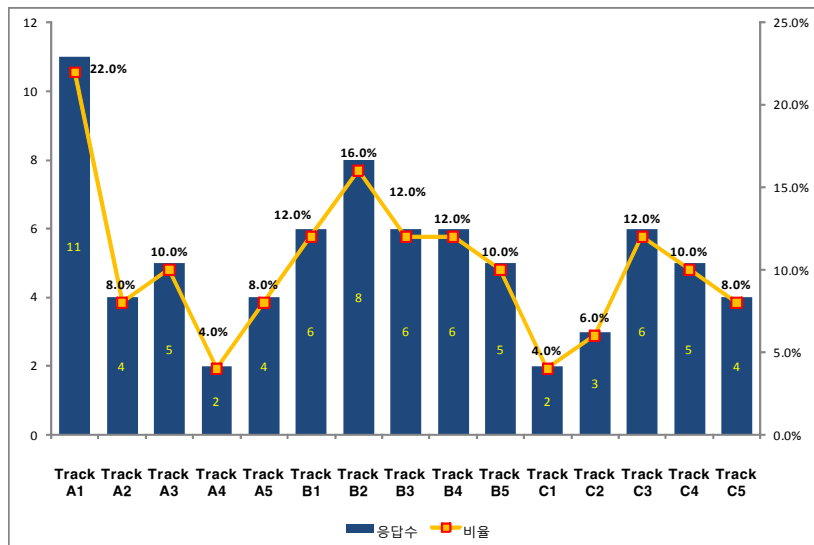
- '기조연설'(30.0%), 'G20 특별 세션 3'(26.0%), '본세션 I'(20.0%), 'G20 특별 세션 1'(20.0%), 'G20 특별 세션 2'(20.0%) 순으로 참여했다는 응답이 많음.

[그림 3-5] 기조연설, 본세션, 특별 세션 참석인원 및 응답 비중



- 응답한 참석자는 'Track B'(n=31), 'Track A'(n=26), 'Track C'(n=20) 순으로 많은 것으로 나타남.

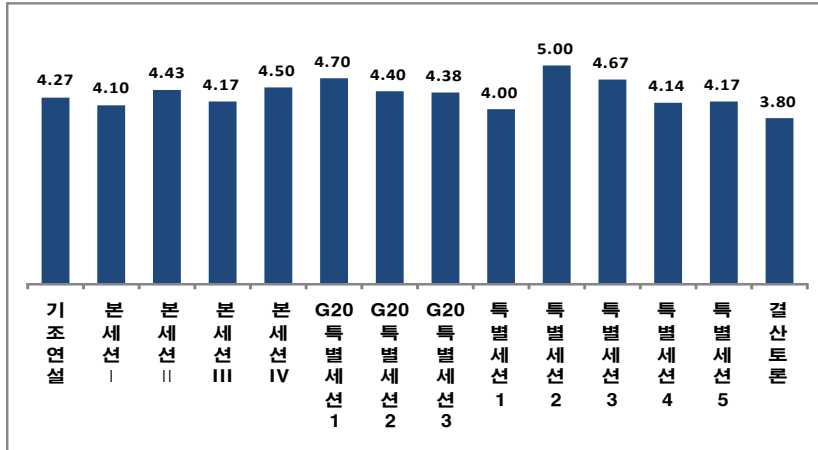
[그림 3-6] 분과회의별 참석인원 및 응답 비중



나) 세션 주제에 대한 관심정도

- 참여한 기초연설, 본세션, 특별 세션 주제에 대해 관심 정도를 살펴보면, '특별 세션 2'(5.00)의 주제에 대한 관심정도가 가장 높았음.

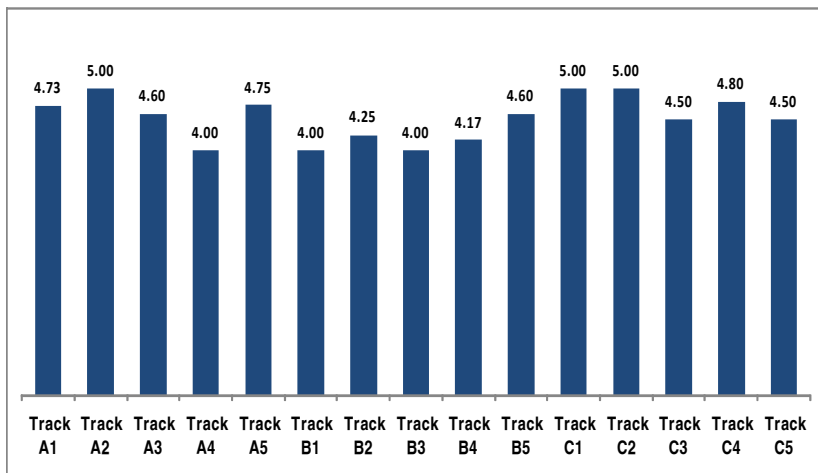
[그림 3-7] 기조연설, 본세션, 특별 세션 주제에 대한 관심정도



주) 1: 전혀 관심 없음 2: 별로 관심 없음 3: 보통 4: 비교적 관심 있음 5: 매우 관심 많음

- 분과회의별로 주제 관심정도를 살펴보면, 정부세션에서는 ‘Track A2’(5.00), 기업세션에서는 ‘Track B5’(4.60), 직능원 세션에서는 ‘Track C1’(5.00)과 ‘Track C2’(5.00)에 대한 관심이 가장 높았던 것으로 나타남.

[그림 3-8] 분과회의별 주제에 대한 관심정도

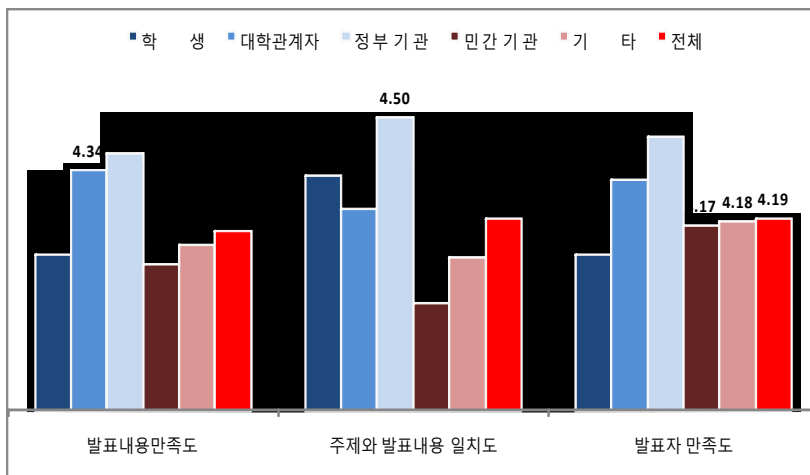


주) 1: 전혀 관심 없음 2: 별로 관심 없음 3: 보통 4: 비교적 관심 있음 5: 매우 관심 많음

다) 발표 내용 및 발표자 만족도

- ‘주제와 발표 내용 일치도’(4.19), ‘발표자에 대한 만족도’(4.19), ‘발표 내용에 대한 만족도’(4.15) 순으로 모두 만족하는 정도가 높게 나타남.
- 발표 내용 및 발표자에 대한 만족도를 참석자의 소속 기관 유형에 따라 살펴보면,
 - ‘발표 내용’에 대해서는 ‘정부기관’(4.39) 소속 참석자가 만족하는 정도가 높고, ‘민간 기관’(4.05) 소속 참석자의 만족하는 정도가 가장 낮음.
 - ‘주제와 발표 내용 일치도’에 대해서는 ‘정부기관’(4.50) 소속 참석자의 만족도가 가장 높고, ‘민간기관’(3.93) 소속 참석자의 만족도가 가장 낮음.
 - ‘발표자에 대한 만족도’는 ‘정부기관’(4.44) 소속 참석자의 만족도가 가장 높고, ‘학생’(4.08)의 만족도가 가장 낮음.

[그림 3-9] 발표 내용 및 발표자 만족도



주) 1: 매우 불만족 2: 불만족하는 편 3: 보통 4: 만족하는 편 5: 매우 만족

라) 포럼 운영 관련 만족도

- 포럼 운영과 관련한 만족도의 문항 평균은 4.10으로 만족하는 정도가 높게 나타남.
 - ‘음향 및 시설’(4.36), ‘발표자(토론자)의 청중의 질문에 대한 답변 충실도’(4.23), ‘포럼 장소의 적합성’(4.22) 순으로 만족도가 높게 나타남.
 - ‘통역의 내용 이해 도움 정도’(3.75)에 대한 만족도는 다른 항목에 비해 만족하는 정도가 상대적으로 낮게 나타남.

<표 3-29> 포럼운영 관련 만족도

(단위: %)

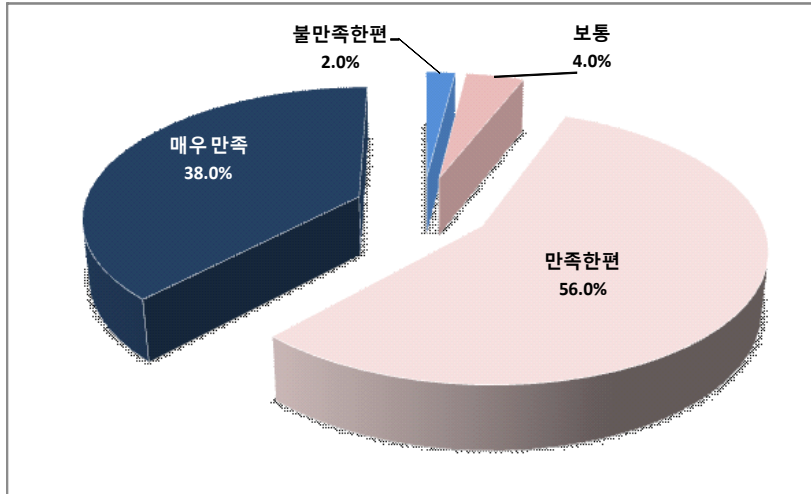
구분	불만족	보통	만족	평균
포럼 장소는 포럼이 진행되기에 적합하였다.	2.0	12.0	86.0	4.22
음향 및 시설은 만족스러웠다.	-	8.0	92.0	4.36
제공되는 통역은 내용을 이해하는데 도움이 되었다.	10.0	20.0	70.0	3.75
포럼에 대한 홍보 및 안내는 적절하게 이루어졌다.	4.0	24.0	72.0	3.90
포럼 신청 절차는 원활하게 이루어졌다.	4.0	10.0	86.0	4.19
발표자(토론자)는 Floor에 있는 청중의 질문에 충실하게 답변하였다.	-	8.0	92.0	4.23
발제자와 토론자들이 국제적 감각과 의사소통이 원활하였다.	4.0	14.0	82.0	4.08
문항평균	4.10			

주) 1: 매우 불만족 2: 불만족하는 편 3: 보통 4: 만족하는 편 5: 매우 만족

마) 글로벌 인재포럼 2010 전반적 만족도

- 글로벌 인재포럼 2010에 대하여 전반적인 만족도에 대한 평균은 4.30으로 만족하는 정도가 높게 나타남.
 - 응답자의 94.0%가 글로벌 인재포럼 2010에 대하여 긍정적인 평가를 함.

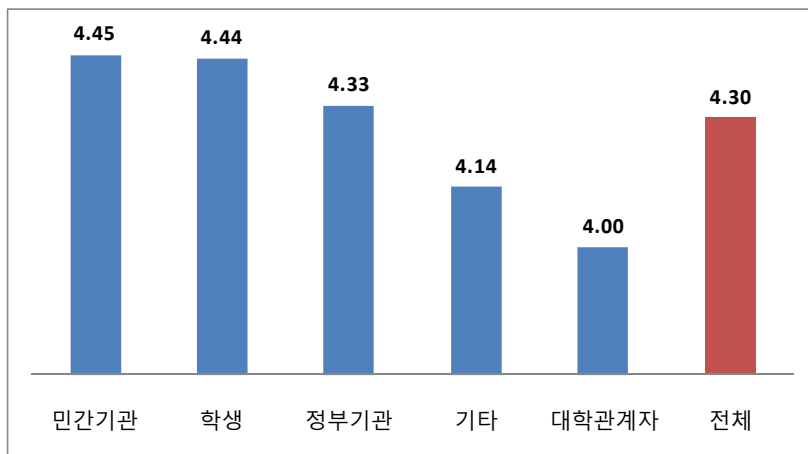
[그림 3-10] 인재포럼 관련 전반적 만족도



n=50

- 참석자의 소속 기관에 따라 2010 글로벌 포럼에 전반적으로 만족하는 정도를 살펴보면, '민간기관'(4.45) 소속 참석자의 만족도가 가장 높고, '대학관계자'(4.00)의 만족도가 가장 낮게 나타남.

[그림 3-11] 참석자 소속 기관에 따른 인재포럼 관련 전반적 만족도



주) 1: 매우 불만족 2: 불만족하는 편 3: 보통 4: 만족하는 편 5: 매우 만족

다. 결론

- 글로벌 인재 포럼 2010에 대한 주최기관, 발표자 및 토론자, 참석자의 전반적인 만족도는 상당히 높게 나타남. 그러나 향후 더 나은 글로벌 인재 포럼을 위해 검토가 필요한 부분에 대한 의견을 추출하면 다음과 같음.

1) 조직 구성 검토

가) 포럼 조직운영 내부 협의체계 개선

- 포럼 조직 단계에서 주최 기관 간에 긴밀한 협조와 원활한 의사소통을 위하여 내부 협의체계 개선이 필요하며, 정기적인 운영회의를 보다 효율적으로 활용할 수 있는 방안이 필요함.
- 발표자·토론자 선정 시 3주체간의 충분한 의견 조율이 필요함.
- 3주체별로 포럼 관련 업무 수행에 대한 전담 인력 확보 및 인력 이동 시 업무 내용에 대한 확실한 인수인계를 통해 업무에 차질이 없도록 해야 함.

나) 자문위원의 실질적인 역할 확대

- 주제 선정, 발표자 및 토론자 선정과 관련하여 자문위원의 실제적인 참여 및 의견 수렴의 범위를 확대함으로써, 자문위원의 포럼에서의 역할을 강화할 필요가 있음.

2) 예산 분담 검토

가) 주체별 예산 분담액 검토

- 포럼 예산규모에 대해서는 3주체 모두 비교적 만족하고 있는 편이나, 예산 분담의 적절성에 대해서는 소속 기관에 따라 만족도 편차가 큼.
- 예산 분담의 적절성을 높여 참여 주체가 만족할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있음.

3) 세션 운영 검토

가) 세션 기획 과정 강화

- 선정된 주제와 발표 내용에 대한 만족도는 전반적으로 높은 편이나, Track에 따라 만족도에 다소 차이가 있는 경우가 있어 전체적인 조율이 필요함.
 - 참가자들은 전반적으로 'Track C' 주제에 대한 관심이 높고, 주제와 발표내용이 일치한 정도도 높다고 평가했으며, 'Track A'의 발표 내용에 대한 만족도가 높았음.
 - 반면, 'Track B'에 대해서는 발표 내용에 대한 만족도나 주제와 발표 내용이 일치하는 정도가 상대적으로 낮다고 평가함.

나) 원활한 세션 운영 방향 조정

- 발표와 토론 시간을 적절하게 조율할 필요가 있으며, 사회자와의 사전 협의를 통해 융통성 있는 시간 운영의 범위를 결정할 필요가 있음.
 - 발표에 앞에 발표자에 대한 소개 시간이 지나치게 길어서 발표 및 토론 시간이 부족한 경우가 있어, 소개 시간에 대한 검토가 필요함.

- 주제에서 벗어난 질문이나 이미 응답된 질문에 대한 재질문 등을 사회자가 판단하여 조치하도록 함으로써 시간 운영의 효율성을 높일 필요가 있음.

- 발표 및 토론 시간 이외의 시간(식사, 휴식, 이동)에 대한 운영 효율성을 높여 세션에 지장을 주지 않도록 할 필요가 있음.
 - 참가 예상 인원에 맞춰 식사 시간을 조정하거나, 참가 인원을 수용 가능한 인원으로 제한함으로써 세션에 지장을 주지 않도록 해야 할 것임.
 - 참가자들의 이동을 용이하게 하기 위해 장소 안내를 보강할 필요가 있음.

다) 발표자와 참석자의 교류 방안 마련

- 발표 및 토론 이후에 주제에 대한 토론이 연속될 수 있는 장을 마련함으로써 참가자들이 포럼 참여를 통해 지식과 정보를 획득할 수 기회 제공을 확대할 필요가 있음.
 - 포럼 장소 내에 주제에 대한 토론을 희망하는 사람들이 지속 토론을 할 수 있는 공간 마련이나, 홈페이지를 통해 주제에 대한 질의와 응답이 가능할 수 있는 시스템 구축에 대해 검토할 필요가 있음.

제 4 장 글로벌 인재포럼 개선과 직능원 대응

제1절 글로벌 인재포럼 개선 필요사항

1. 조직운영 내실화

- 포럼 운영 및 조직 구성과 연계하여 기관별 역할정립 필요
 - 그간 운영위원회, 총괄협의회, 실무협의회 구성의 필요성이 제기되었으나, 실제 분리 운영되지 못하고, 연수를 경과하며 포럼 내부에서 의사결정이 이루어지지 못하게 됨.
 - 3회, 4회 대회(2008, 2009)를 경과하며 주최기관 간 협의가 점차 실무협의 수준으로 낮아지는 가운데, 주최기관 간 협의체계 내에서 이루어지는 포럼구성 등에 대한 의사결정이 반복적으로 반복됨. 특히 4회 대회(2009)에서는 기관별 세션 기획 및 운영이 모색되었으나 실제로는 기획의 지체 및 운영의 미숙 등이 노정되었음.
 - 그러나 5회 대회(2010)에서는 주최기관 간 협의를 위한 실무자간 TF팀이 정기적인 모임을 통하여 현안에 대한 신속하고 정확한 의견 교류가 있었음. 향후 발전적인 방향으로 기관별 역할 정립이 필요함.

- 기관 간 역할 및 이견 조율을 위한 권한의 점진적인 단계화 필요
 - 조직위원회: 기관장급으로 구성된 최상위 조직
 - 운영위원회: 기관장을 대리하여, 실질적 최종 의견조정 수행
산하에 기획위원회(혹은 기획 TF)와 사무국 분리운영
직할로 실무협의회를 두어 일상 협의 수행하게 함.
 - 기획위원회(혹은 기획 TF): 포럼 주제, 세션 구성 등 담당
 - 사무국: 집행기관
 - 실무협의회: 운영위원회 직할로서 기관 간 일상적인 협의를 수행하며
기획위원회와 사무국 지원

- 예산 분담
 - 그간 한국경제신문사의 예산분담 비중이 계속 증대된 상황임. 조직
위원회 수준에서 예산 분담 원칙을 고려해볼 필요가 있음.

2. 세션 기획 강화

- 금년도는 세션 운영의 문제점이 상대적으로 적었음.
 - 특히 금년도에는 기관별로 트랙을 구성한 가운데 전체적인 조율이
잘 이루어졌으며, 세션 내용에 대한 기획도 양호한 수준임. 다만 일
정부분 주관기관 간 이견이 노정된 면도 있었으나 협의를 통해 원만
하게 이루어졌음.
 - 원고 수합 및 배포 등이 사전에 원활히 이루어졌으며, 사회-발표-토
론 간 유기성도 높은 편임.
 - 향후 포럼 전체의 기획기능 및 세션 내용, 운용에 대한 기획은 평가
에 기반을 두어 세부적으로 진행되어야 함.

- 포럼의 질적 수준 제고를 중심으로 한 개선 방향
 - 특별 세션 운영을 통한 청중들의 관심영역에 따라 참여할 수 있는

프로그램은 상당히 좋은 반응을 보였음(예, 마이스터고 워크숍 등). 다만 트랙별 대상 청중을 구분하며 일반 청중 및 학생들을 대상으로 한 일반적인 강연수준, 관계자(기업, 대학, 정부)들 간의 협력 협의수준, 주제 관련 전문가 간 학술 토론 등으로 세분화된 기획 필요

- 기획단계에 전문가 회의를 통해 새로운 아젠다 및 주제 선정 보완
 - 포럼 기획단계에서 세션별 주제 선정에 도움을 받고자 자문위원회를 실시하였으나, 실질적인 기획단계에서 활용되지 못함.
 - 기획단계에서는 새로운 아젠다가 발굴될 수 있도록 관련 분야의 전문가 회의 등을 실시할 필요가 있음.

제2절 직능원 대응전략

1. 포럼 운영체계와 직능원 역할

- 포럼 내 기획기능 강화 필요
 - 2회, 3회 대회에서 직능원은 기획기능을 요청받았음.
 - 4회 대회에서는 직능원 내부사정으로 기획기능을 정상적으로 수행하기 어려운 사항이 기관 간 협의에서 승인되었음.
 - 5회 대회에서는 한국경제 신문사가 사무국 기능을 전체적으로 원활하게 운영하였고, 직능원과 교육과학기술부는 해당 영역에 주제선정에서부터 참가자 선별하는데 까지 체계적으로 진행되었음.

2. 직능원 대응

- 세션 구성에서의 직능원의 정보망과 축적된 연구 및 사업성과가 반영

되는 한편 특히 학술적 세션에서는 직능원의 연구역량을 반영하는 것이 요청됨.

- 직능원 기본연구 및 사업과제 구성이 체계적 연계 고려

○ 조직적 대응

- 실무협의회에 대한 대응은 실무자급으로 수행되어야 하며, 동 사업에 대한 원내 전담자가 배정되어야 함(정규직 연구원 급 이상).

○ 직능원내 과제 책임자 역할

- 과제 책임자: 과제책임자가 포럼 운영위원회 위원으로 포함되어야 하기에, 부서장급 이상이 과제책임자를 수행해야 함.
- 과제 책임자는 기획실 협조 아래 각 연구실과 유기적으로 협조하는 것이 필요함.

○ 주최기관으로의 직능원 참가문제

- 대외적으로 각종 위원회 역할을 포함하여 타 주최기관과의 균형이 맞아야 함. 다만 예산 분담 차원에서 이견이 있을 수 있음.
- 대내적으로 기관차원에서 과제 책임자에 대한 배려, 기획실 협조아래 원내 기본과제와의 연계, 포럼 전담인력 배정 등이 요구됨.
- 대내외적 전제조건이 마련되지 않으면, 주최기관으로의 역할을 수행하는 것에 상당한 제약이 우려됨.

〈부 록〉

〈부록 1〉 글로벌 포럼 설문지(국영문)

〈부록 2〉 업무협약서(MOU): 2006년, 2007년~2009년, 2010년

〈부록 3〉 2010년 결산종합 토론 언론자료

〈부록 1〉 글로벌 포럼 설문지(국·영문)

Global HR Forum 2010 Opinion Poll

글로벌 인재 포럼 사무국은 다음 포럼을 위해 참가자분들의 만족도, 세션 주제 및 운영 만족도에 관한 설문 조사를 실시하고자 합니다. 설문에 참여하신 모든 분에게 “글로벌 인재 포럼 2010” CD를 보내드리겠습니다.

〈CD 발송을 위해 다음의 정보를 기입해 주십시오.〉

이름		나이		성별	
회사		부서		직위	
주소				전화번호	
				e-mail	

해당항목에 표시(✓) 바랍니다.

1. 만족도 평가

항목	개선이 많이 필요	일부 개선 필요	만족	대단히 만족
세션 주제 선정				
연사 발표				
세션 운영				
웹사이트 운영				

2. 참가 관련

어떻게 참석하시게 되었습니까 (가장 중요한 이유 하나만 표시)	홍보매체 (신문, 인터넷)	추천 (기관· 아는 사람)	전년도 참석	우연히
전년도 참가 여부	네		아니오	
내년도 참가 여부	네		아니오	

3. 통계처리를 위한 간략 정보

연령	() ~29	() 30~39	() 40~49	() 50~	() 60~
성별	남			여	
하시는 일 (복수응답이 가능하신 경우, 포럼 참여와 관련된 일)	학생 (대학원생 포함)	대학 관계자	정부기관 (연구소, 정부기관 포함)	민간기관	기타 (구체적 기술)

4. 글로벌 포럼의 지속적인 발전을 위한 자유제안을 해주시면 감사하겠습니다.

()

Global HR Forum 2010 Speaker Feedback Form

글로벌 HR 포럼 2010에 참여하여 주셔서 감사합니다.

보다 나은 글로벌 HR 포럼을 위하여, 본 포럼에 대한 의견을 주시면 감사하겠습니다.

• 성 명 : _____

1. 글로벌 HR 포럼 2010에서 좋았던 사항(복수 응답 가능)과 그 이유
(전년도 행사에 참가한 경우, 전년도와 비교하여 주시면 더욱 유용하겠습니다.)

예시 : 프로그램 구성(주제, 연사 구성), 개회식 운영, 세션진행(사회, 발표, 토론), 행사 운영(식사, 숙박시설, 이동), 부대 행사(방문, 공연, 좌담 등)

항목(가급적 구체적으로)	이유

2. 개선이 필요하다고 여겨지는 사항(복수 응답 가능)과 그 이유
(전년도 행사에 참가한 경우, 전년도와 비교하여 주시면 더욱 유용하겠습니다.)

예시 : 프로그램 구성(주제, 연사 구성), 개회식 운영, 세션진행(사회, 발표, 토론), 행사 운영(식사, 숙박시설, 이동), 부대 행사(방문, 공연, 좌담 등)

항목(가급적 구체적으로)	이유

3. (연사, 좌장, 토론자로 참여한 분만 해당)

2011년 포럼에 다시 참석하신다면 참가하고 싶으신 주제는 무엇인지요?

주제	이유

4. 2011년 포럼을 위한 주제와 연사를 추천해 주시면 많은 도움이 되겠습니다.

주제	이유	추천연사	소속기관 및 국가

5. 글로벌 포럼의 지속적인 발전을 위한 자유제안을 해주시면 감사하겠습니다.

Global HR Forum 2010 Opinion Poll

〈Please write the recipient's address for the CD to be sent〉

Name		Age		Sex	
Company		Title		Department	
Address				Tel	
				e-mail	

※ The collection of information is solely for the purpose of sending the CD and for no other purpose.

Please tick(✓) as appropriate.

1. Satisfaction level assessment

Category	Needs a lot of improvement	Needs some improvement	Satisfactory	Very satisfactory
Choice of Topic				
Presentations				
Session management				
Homepage				

2. Attendance

How did you find out about the Global HR Forum and ? (Choose the most important one)	Media (newspaper, internet)	Recommendation (Organization, colleagues, etc.)	Previous attendance	by chance
Did you attend last year?	Yes		No	
Do you wish to attend next year?	Yes		No	

3. Information for statistical purpose

Age	() ~29	() 30-39	() 40-49	() 50~	() 60~
Gender	male			female	
Your occupation/job (also indicate if involved in works associated with the Forum)	Student (including graduate students)	Person doing university-related work or concerned with university	Public organization (research institutions, government agencies, etc.)	Private organization	Others (Please explain)

4. Please feel free to make suggestions for continuous improvement of Global HR Forum.

Global HR Forum 2010 Speaker Feedback Form

Thank you for participating in the Global HR Forum 2010. To help us improve Global HR Forum and better meet your needs, we would appreciate you giving us feedback about the forum.

- Your name : _____

- 1. Indicate the positive aspects(multiple responses possible) about the Global HR Forum 2010 and the reasons (Please make some comparisons if also participated in the previous year)**

e.g. Program content(topics, speakers), opening ceremony, session management(MC, presentations, discussion panels), forum management(meals, accommodation, logistics), associated activities(visits, performances, interviews/table discussions, etc.)

Aspects (as specific as possible)	Reasons

- 2. Indicate where improvement is needed (multiple responses possible) and the reasons (Please make some comparisons if also participated in the previous year)**

e.g. Program content (topics, speakers), opening ceremony, session management (MC, presentations, discussion panels), forum management (meals, accommodation, logistics), associated activities (visits, performances, interviews/table discussions, etc.)

Aspects (as specific as possible)	Reasons

3. (Only for speakers, moderators and discussants)

If you are to participate in the 2011 Forum, what topics/themes would interest you?

Topics/themes	Reasons

4. Please nominate topics/themes and speakers suitable for those topics/themes for next year's forum. (Please fill in where you can)

Topics/themes	Reasons	Nomination of speakers	Organization and country

5. Please feel free to make suggestions for continuous improvement of Global HR Forum.

〈부록 2〉 업무협약서(MOU): 2006년, 2007년~2009년, 2010년

“글로벌 인적자원개발 포럼(Global HRD Forum)”

- 업무협약서 -

‘교육인적자원부 및 한국직업능력개발원’(이하 갑)과 ‘한국경제신문’(이하 을)은 ‘글로벌 인적자원개발 포럼(Global HRD Forum)’을 개최하기 위해 다음과 같이 업무협약을 체결한다.

제1조 갑과 을은 ‘글로벌 인적자원개발 포럼(Global HRD Forum)’을 공동 주최한다.

제2조 갑과 을은 본 포럼을 매년 정기적으로 개최하며, 본 포럼을 스위스 다보스 포럼과 같은 세계적인 포럼으로 발전시키기 위해 공동 노력한다.

제3조 갑과 을은 제1회 포럼을 11월 8-10일 서울에서 개최하기 위해 필요한 경비를 공동 부담한다.

① 갑 : 5억원

② 을 : 5억원

제4조 포럼의 구체적인 내용, 개최 장소, 경비 집행, 행사 진행 등 포럼의 상세 내용에 관해서는 양자가 공동으로 구성된 운영위원회에서 협의하여 결정한다.

제5조 갑과 을은 운영위원회 산하 사무국을 한국직업능력개발원에 설치하며, 교육인적자원부와 한국경제신문은 사무국 운영에 적극 동참한다. 사무국은 회의 준비를 총괄하며, 회의 개최 후 1개월 이내에 사업 결과 보고서를 갑과 을에게 제출한다.

제6조 차기 포럼과 관련, 갑과 을은 제1회 포럼이 끝난 직후 제1회 포럼을

토대로 양자 협의 하에 사무국 운영 및 예산 등 구체적인 내용을 결정한다.

제7조 포럼 관련 국·내외 홍보물에 ‘교육인적자원부(MOE & HRD)-한국직업능력개발원(KRIVET)’, 한국경제신문(The Korea Economic Daily)’을 공동 주최기관으로 표기한다.

제8조 공동 주최기관은 신의성실의 원칙에 따라 협약 사항을 성실히 준수한다.

제9조 공동 주최기관 간 합의에 의해 본 협약 사항을 변경할 수 있다.

제10조 제1회 포럼에 대한 업무 효력은 협약 체결일로부터 2007년 1월 30일까지 유지된다.

2006년 2월 17일

부총리 겸 교육인적자원부 장관 김진표
한국경제신문사 대표이사 사장 신상민
한국직업능력개발원 원장 김장호

“글로벌 인적 자원 포럼(Global HR Forum)”

- 업무협약서(안) -

‘교육인적자원부와 한국경제신문사, 한국직업능력개발원’(이하 세 기관)은 ‘글로벌 인적 자원 포럼(Global HR Forum)’(이하 포럼)을 성공적으로 개최하기 위해 다음과 같이 업무협약을 체결한다.

제1조 세 기관은 지속적인 사회발전을 견인하고 글로벌 공동번영을 도모하기 위해 인적자원개발과 관련한 국내외 협력채널을 구축하고 포럼을 공동 개최한다.

제2조 세 기관은 포럼을 매년 정기적으로 개최하며, 본 포럼을 스위스 다보스 포럼과 같은 세계적인 포럼으로 발전시키기 위해 공동 노력한다.

제3조 세 기관은 매년도 포럼 개최를 위해 한국경제신문사에 사무국을 설치하며, 교육인적자원부와 한국직업능력개발원은 사무국 운영에 적극 동참한다. 사무국은 회의 준비를 총괄하며, 회의 개최 후 1개월 이내에 사업 결과 보고서를 교육인적자원부와 한국직업능력개발원에 제출한다.

제4조 포럼의 구체적인 내용, 개최 장소, 경비 집행, 행사 진행 등 포럼의 상세 내용에 관해서는 세 기관이 공동으로 구성된 운영위원회에서 협의하여 결정한다.

제5조 세 기관은 매년도 포럼에 필요한 경비를 공동으로 부담한다.

제6조 차기 포럼과 관련, 세 기관은 포럼이 끝난 직후 당해 연도 포럼을 토대로 기관 간 협의 하에 사무국 운영 및 예산 등 구체적인 내용을 결정한다.

제7조 포럼 관련 국·내외 홍보물에 ‘교육인적자원부·한국경제신문·한

국직업능력개발원' 혹은 'MOE & HRD, The Korea Economic Daily, KRIVET'을 공동 주최기관으로 표기한다.

제8조 필요한 경우, 양자 합의에 의해 협약사항을 변경할 수 있다.

제9조 본 업무협약서는 서명한 날부터 효력이 발생하며, 유효기간은 3년으로 하되 이후 상호 협의 하에 연장할 수 있다.

2007년 월 일

부총리 겸 교육인적자원부 장관 김 신 일
한국경제신문사 대표이사 신 상 민
한국직업능력개발원 원장 이 원 덕

『글로벌 인재포럼』 업무협약서

‘교육과학기술부, 한국경제신문, 한국직업능력개발원’(이하 세 기관)은 ‘글로벌 인재포럼(Global HR Forum)’을 성공적으로 개최하기 위해 다음과 같이 업무협약을 체결한다.

제1조 세 기관은 인재개발을 통해 지속적인 사회발전을 견인하고 전 세계 공동번영을 도모하기 위해 글로벌 인재포럼을 공동 개최한다.

제2조 세 기관은 포럼을 매년 정기적으로 개최하며 인지도와 영향력이 있어 세계적인 포럼으로 발전시키기 위해 국내외 협력체널을 구축하는 등 공동 노력한다.

제3조 효율적인 포럼 개최를 위해 세 기관은 한국경제신문에 사무국을 설치하고 사무국 운영에 적극 동참한다. 사무국은 포럼의 준비와 진행, 결과보고 등의 업무를 담당한다.

제4조 세 기관은 공동으로 포럼 운영위원회를 구성하고 운영위원회에서 협의를 통해 포럼의 구체적인 내용, 개최장소, 경비집행, 행사진행 등 포럼의 상세 내용을 결정한다.

제5조 세 기관은 매년도 포럼에 필요한 경비를 공동으로 부담한다.

제6조 세 기관은 당해 연도 포럼을 토대로 차기포럼 개최에 필요한 사무국 운영 및 예산 등 구체적인 내용을 협의하여 결정한다.

제7조 필요한 경우 세 기관의 합의에 의해 협약사항을 변경할 수 있다.

제8조 본 업무협약서는 세 기관의 대표자가 서명한 날부터 효력이 발생하며 유효기간은 3년으로 하되 이후에는 세 기관의 상호 협의 하에 연장할 수 있다.

2010년 5월 4일

교육과학기술부장관 안 병 만

한국경제신문사장 신 상 민

한국직업능력개발원장 권 대 봉

안병만
신상민
권대봉

〈부록 3〉 2010년 결산종합 토론 언론자료

“인재포럼서 제시된 아이디어 G20 주요 의제로 다뤄야”

“글로벌 인재포럼에 처음 참석했는데 한국이 얼마나 인재에 열정을 갖고 있는지 직접 보고 큰 감명을 받았다.”

“현역 사장이 거의 없는 한국이 교육과 산업에 투자해 경제적으로 상당한 경쟁력을 갖게 될 수 있을 것 같다.”

“참가자들의 진지한 자세와 깊은 논의가 포럼의 풍경을 높였다.”

지난 28일 막을 내린 ‘글로벌 인재포럼 2010’을 정리하는 결산좌담회에서 전문가들은 인재포럼이 ‘내일 다오’의 경이 됐다고 평가했다.

전 세계의 전문가들이 심도 있는 논의를 할 수 있는 장이 열렸고 참가한 20개국 전문가들끼리 구체적인 실행의지를 공유할 수 있는 계기가 됐다는 실감이다. 세계 최고의 포럼으로 자리매김할 수 있도록 해달라는 주문도 했다.

▶ **김광조** 본부장-이런 글로벌 인재포럼은 준비나 운영, 전문성 면에서 아주 많은 인성을 담았다. 큰 성공이었다고 생각한다. 이번 인재를 위한 인재에 대한, 경제 문제를 함께 논했다. 내년에는 유네스코 등 국제기구와 보다 긴밀한 파트너십을 갖춰 좀 더 다양한 나라의 대표들이 포럼에 참가하도록 했으면 좋겠다. 아프리카 같은 개발도상국도 대량으로 초청할 수 있도록 해서 참여했다. 미래에 어떻게 만들어 나갈 것인지, 장기적으로 교육은 어떻게

○ **황병기**
 권대봉 한국직업능력개발원장(사) | 김광조 유네스코 등 국제기구 본부장 | 옌다 톨슨 핀란드에이전시 총장 | 디브리 몬테베리 OECD 교육국 국장 | 크리스틴 클러크 UNISA | 엘리자베스 힘 세계은행 교육국장 | 리안 플루트바스 독일연립교육청 위원장

진지한 참가 자세-풍격 높여 G20개 실행의지 공유 계기

한국 교육투자-경제 성장해 주게 아프리카 장-채널급도 초점을 맞춘 포럼이었어요



“맞춤 포럼이었어요” 글로벌 인재포럼 2010이 결산의미를 높여준 계기로 참가자들이 열띤 논의를 했다. 김광조 본부장(왼쪽부터)과 김 교육국장(2번째) 등 7명의 패널이 사진에서 좌로부터는 박영호 본부장(1번째), 황병기(2번째), 옌다 톨슨(3번째), 디브리 몬테베리(4번째), 크리스틴 클러크(5번째), 엘리자베스 힘(6번째)이다. www.g20hrforum.com

있는 것 같다. 한국의 경제와 문화에 대한 방문을 배울 수 있는 기회였다. 곧 주요 20개국(G20) 정상회의가 서울에서 열리는데 인재포럼에서 내뿜은 논의들도 중요하게 다뤄야 할 부분이라고 생각한다.

▶ **엘리자베스 힘** 국장-유럽으로 50여년 이전 포럼은 인재가 우리의 미래에 어떤 일을 할 수 있는지 심도 있게 논의하는 플랫폼이 되었다. 세계 리더의 자질을 높이고자 하는 한국의 열정을 느끼고 배웠다. 이 포럼은 단거리 육속을 뛰어 넘는 한류화 시대를 가지고 인재사원에 열었다. 한국은 이 포럼을 통해 최첨단 분야의 인재사원에 대해 강력해질 수 있는 기회를 제공한 것이다.

▶ **리안 플루트바스** 부위원장-이런 포럼에서 얻은 것 있다면 아주 새롭고 다양한 질문들이 나타난다는 것이다. 몇몇 국가에서 이미 교육이 과다하게 이뤄지고 있는 데 결과적으로 대학 졸업자가 너무 많은 게 아닐까. 그래서 수요와 공급의 미스매치가 점점 커지는 게 아닌가 생각한다. 한국만 아니라 다른 나라에서도 이렇게 직업교육을 계속할 것인가. 이번 포럼이 국가, 기업, 민간에게 물어 스스로 교육의 방향을 잡아주는 계기가 됐기를 기대하고 싶다. www.g20hrforum.com

이러 재개발국가들에 한국의 경험을 나눌 수 있기 때문이다.

▶ **옌다 톨슨** 본부장-처음 인재포럼에 참석했는데 한국이 얼마나 열정과 애심을 가진 나라인지 느낄 수 있었다. 영국과 미국의 대학들이 추구하는 교육 방향이 다르고 시스템도 다르다. 그렇다도 교류할 수 있도록 해서 참여했다. 미래에 어떻게 만들어 나갈 것인지, 장기적으로 교육은 어떻게

대우와 되는지 생각할 수 있는 기회였다. 특히 기업이 원하는 인재상이 무엇인지를 고민해볼 수 있었다. 내년에는 인력의 수요 공급으로 인한 경제적 영향과 기업의 니즈(needs)를 좀 더 다뤄줬으면 했다.

▶ **디브리 몬테베리** 교육총국장-다양한 주제에 대해 깊이 있는 논의가 이뤄진 이번 글로벌 인재포럼에 참가하게 돼 기

뻘다. 새 가치를 깨달았다. 첫째는 세계가 계속 변하고 있어 우리가 인재를 어떻게 길러야 하는지이다. 경쟁에 대한 압력과 세계화 등 불확실성에 어떻게 대응하는지가 우리의 당연 과제이고 이를 키워도 만들 수 있다는 것을 알게 됐다. 둘째는 인재가 있을 만지 경제적으로서만 접근하지 않았다는 것이다. 셋째, 우리가 아직은 미래에 준비해가 대비하지 않았다는 것을 알 수 있었다. 인재자원을 어떻게 효과적으로 사용할 것인지, 좀 더 논의가 필요하고 제도적으로도 많은 개혁이 일어나야 한다.

▶ **크리스틴 클러크** UNISA-인재자원을 보다 넓은 관점에서 바라보게 된다는 점이 가장 큰 관점에서 아쉽다. 교육은 이제 시장 각 분야에 크게 기여하고 있다. 많은 분야가 인재자원의 효율성을 걱정하고

■ 저자 약력

- 이상돈
 - 한국직업능력개발원 연구위원
- 백성준
 - 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 이남철
 - 한국직업능력개발원 연구위원
- 정지선
 - 한국직업능력개발원 연구위원
- 김민경
 - 한국직업능력개발원 연구위원

글로벌 인재포럼 2010

- | | |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| · 발행연월일 | 2010년 12월 30일 인쇄
2010년 12월 31일 발행 |
| · 발행인 | 권대봉 |
| · 발행처 | 한국직업능력개발원
135-949, 서울특별시 강남구 청담동 15-1
홈페이지: http://www.krivet.re.kr
전화: (02)3485-5000, 5100
팩스: (02)3485-5200 |
| · 인쇄처 | 범신사 (02)503-8737 |
| · 등록일자 | 1998년 6월 11일 |
| · 등록번호 | 제16-1681호 |