

인적자본기업패널 기초분석보고서(2014)



-제5차(2013)년도 자료 분석-

인적자본기업패널 기초분석보고서(2014)

-제5차(2013)년도 자료 분석-

21세기 지식정보 사회의 경쟁력은 정보를 지식화하여 활용하는 인적자원에 있다고 해도 과언이 아닙니다. 그 만큼 기업의 인적자원 수준과 인적자원 관리 및 개발은 개별 기업뿐만 아니라 한 국가의 경제 발전과 경쟁력 수준을 나타내는 지표가 되어가고 있습니다. 이에 따라 기업의 인적자원에 대한 정밀한 자료의 필요성이 이전부터 제기되었으나, 2005년도에 『인적자본기업패널(Human Capital Corporate Panel ; HCCP)』 자료가 나오기 전까지는 기업의 인적자본 관리 및 개발에 관한 체계적인 자료가 거의 없는 실정이었습니다.

한국직업능력개발원의 『인적자본기업패널』은 기업의 인적자원 관리 및 개발 현황과 근로자의 인적자원개발 활동에 관한 사항을 중점적으로 조사한 자료입니다. 『인적자본기업패널』은 1차(2005), 2차(2007), 3차(2009), 4차(2011) 조사에 이어, 2013년에 5차년도 조사를 실시하였으며, 1년여의 자료정비 과정을 거쳐 2014년 말에 『인적자본기업패널 1차(2005)~5차(2013)년도 자료』를 공개하였습니다.

본 기초분석보고서는 2006년, 2008년, 2010년, 2012년에 이어 다섯 번째로 발간 되는 보고서로써, 5차(2013)년도 자료를 중심으로 『인적자본기업패널』 1차(2005)~5차(2013)년도 자료를 분석한 결과입니다. 본 보고서가 기업의 인적자원 관리 및 개발에 대한 정책 수립에 널리 활용되어 우리나라의 경쟁력 강화에 초석이 되기를 바라며, 아울러 기업의 인적자원에 대한 관심을 제고시키고 관련 분야 연구가 활발하게 이루어지는 계기가 되었으면 합니다.

본 보고서는 한국직업능력개발원의 연속 기본사업인 『인적자본기업패널조사(2014)』의 연구자료 2014-52번으로 발간되었으며, 황성수 박사가 책임자로서 유한구 연구위원, 김유미 연구원, 황승록 연구원, 신동준 연구원, 손희전 연구원, 박라인 연구원 등이 노고를 아끼지 않았습니다. 또한 데이터 정리, 그래프 작성 등 많은 실무 작업에서는 송이은 위촉연구원이 수고하였습니다. 그간 연구진들의 큰 노고에 감사드리며, 이 자료가 생성되는데 협조를 아끼지 않은 여러 기업 관계자들과 자료의 질적 향상을 위해 많은 도움을 주신 전문가들에게 진심으로 감사드립니다.

2014년 12월
한국직업능력개발원
원 장 이 용 순

이용자 안내

- 본 보고서는 한국직업능력개발원이 2005년에 처음 시작하여 2013년에 5차년도 조사를 완료한 『인적자본기업패널(HCCP)』의 5차(2013)년도 조사 결과를 지표집 형태로 구성한 것입니다.
- 본 보고서의 전문과 인적자본기업패널 1차(2005)~5차(2013)년도 조사에 실제 사용된 설문지와 코드북, 사용자 지침서 등은 직업능력개발원 홈페이지(<http://www.krivet.re.kr>)에서 보실 수 있습니다.
- 분석에 사용된 자료는 데이터 공개 시점(2014년 12월)의 자료로, 추가적인 자료 정리(Data Cleaning) 과정을 통해 일부 통계수치가 바뀔 수 있습니다.
- 본 보고서에 수록된 통계표를 인용할 경우, 반드시 자료 출처와 발간 시기를 명시하여야 합니다.
- 본 보고서에 관련한 문의는 한국직업능력개발원 동향·데이터분석센터 인적자본기업패널 담당자(hccp@krivet.re.kr, 044-415-5179/5248)로 하시기 바랍니다.
- 본 보고서에 수록된 시사점 및 해석상의 내용은 필자들의 개인 의견이며 한국직업능력개발원의 공식 견해가 아님을 밝힙니다.

목 차

Part A	조사 개요	1
I.	조사 필요성 및 목적	3
1.	조사 개요	3
2.	조사 필요성 및 목적	4
3.	조사 방법 및 과정	6
II.	조사대상	7
1.	기업 조사	7
2.	근로자 조사	8
3.	설문지 종류 및 조사대상	8
III.	모집단과 표본	11
1.	1차(2005)년도와 2차(2007)년도 모집단과 표본	11
2.	3차(2009)년도 모집단과 표본	13
3.	4차(2011)년도 모집단과 표본	17
4.	5차(2013)년도 모집단과 표본	18
5.	근로자 조사대상 선정	19
6.	대체·추가 기업 표본 선정 방법	24
IV.	설문 구성	25
1.	기업(본사) 설문지	25
2.	근로자(팀장 및 팀원) 설문지	31
V.	조사 결과	33
1.	기업 조사 결과	33
2.	패널(기업) 변동 현황	36

3. 근로자 조사 결과	42
--------------------	----

Part B 본사 분석결과	43
------------------------------------	-----------

I. 경영 일반	45
1. 기업 일반	45
2. 경영 환경	56
3. 인력 현황	60
II. HR 부서	73
1. HR 조직	73
2. HR 업무	77
3. 경영전략과 HR 연계	79
III. 인적자원관리	83
1. 직급과 직무	83
2. 채용과 승진	94
3. 평가, 급여와 보상	102
4. 핵심인재	120
5. 정년 및 퇴직지원	136
6. 고령자 관련 제도	144
7. 인적자원관리와 교육훈련	150
8. 노동조합과 교육훈련	156
IV. 인적자원개발	159
1. 교육훈련의 기획과 실시	159
2. 교육훈련 투자와 성과	188

3. 정부 직업능력개발 지원사업	195
4. 능력과 자격	217

Part C 근로자 분석결과 237

I. 조사 근로자의 일반적 특성	239
1. 인구학적 특성	239
2. 일자리 특성	243
3. 이직과 경력단절	251
II. HR 부서와 경쟁력 수준 평가	257
1. HR 부서 평가	257
2. 경쟁력 수준 평가	260
III. 인적자원개발 제도 참여 현황	265
1. 교육훈련 방법별 참여 현황	265
2. 인적자원개발 제도별 참여 현황	275
3. 자기주도적 학습지원제도 참여 현황	292
4. 교육훈련 참여 과정	296
IV. 자격과 업무 특성	297
1. 자격	297
2. 업무 특성	301
V. 기업문화와 직무만족	305
1. 인재우대	305
2. 의사소통	306
3. 신뢰관계	307

4. 기업문화	308
5. 직무만족	311
6. 조직몰입	312

표목차

〈표 A-2-1〉 기업 설문지의 영역별 조사대상(응답자)	7
〈표 A-2-2〉 산업별 근로자 조사대상(응답자)	8
〈표 A-2-3〉 산업별 설문지 구성 및 조사대상	9
〈표 A-3-1〉 1차(2005)~2차(2007)년도 조사 모집단	11
〈표 A-3-2〉 1차(2005)~2차(2007)년도 산업별 표본 규모	12
〈표 A-3-3〉 1차(2005)~2차(2007)년도 기업 규모별 표본 현황	12
〈표 A-3-4〉 1차(2005)~2차(2007)년도 기업 형태별 표본 현황	13
〈표 A-3-5〉 KIS 기업 Data(2007)와 기업활동조사 기업 수 비교 ..	14
〈표 A-3-6〉 3차(2009)년도 조사 모집단(NICE신용평가정보 DB, 산업 대분류 기준)	15
〈표 A-3-7〉 3차(2009)년도 기업 표본 현황	16
〈표 A-3-8〉 4차(2011)년도 기업 표본 현황	17
〈표 A-3-9〉 5차(2013)년도 기업 표본 현황	18
〈표 A-3-10〉 1차(2005)년도 관리직 근로자 조사대상 선정 방법 및 규모	20
〈표 A-3-11〉 1차(2005)년도 생산직/서비스직/핵심전문직 조사대상 선정 규모	20
〈표 A-3-12〉 2차(2007)년도 관리직 근로자 조사대상 선정 방법 및 규모	21
〈표 A-3-13〉 2차(2007)년도 생산직/서비스직/핵심전문직 조사대상 선정 규모	22
〈표 A-3-14〉 3차(2009)~5차(2013)년도 기업 당 조사 대상자 - 팀장(감독자)	23
〈표 A-3-15〉 3차(2009)~5차(2013)년도 기업 당 조사 대상자 - 팀원(근로자)	23
〈표 A-4-1〉 1차(2005) 및 2차(2007)년도 기업(본사) 설문 내용	25
〈표 A-4-2〉 3차(2009) 및 4차(2011)년도 기업(본사) 설문 내용	27
〈표 A-4-3〉 5차(2013)년도 기업(본사) 설문지 내용 변경 사항	29

〈표 A-4-4〉 근로자(팀장 및 팀원) 설문 내용 : 1차(2005)~5차(2013) 년도 비교	32
〈표 A-5-1〉 1차(2005)년도 조사 기업 수	33
〈표 A-5-2〉 2차(2007)년도 조사 기업 수	34
〈표 A-5-3〉 3차(2009)년도 조사 기업 수	35
〈표 A-5-4〉 4차(2011)년도 조사 기업 수	35
〈표 A-5-5〉 5차(2013)년도 조사 기업 수	36
〈표 A-5-6〉 1차(2005)~2차(2007)년도 패널 유지 및 탈락 기업 수 ·	37
〈표 A-5-7〉 2차(2007)~3차(2009)년도 패널 유지 및 탈락 기업 수 ·	38
〈표 A-5-8〉 3차(2009)~4차(2011)년도 패널 유지 및 탈락 기업 수 ·	39
〈표 A-5-9〉 4차(2011)~5차(2013)년도 패널 유지 및 탈락 기업 수 ·	40
〈표 A-5-10〉 5차(2013)년도 원표본 패널 유지 기업 수	41
〈표 A-5-11〉 1차(2005)~5차(2013)년도 근로자 조사 결과	42
〈표 B-1-1〉 기업 경영체제 현황	45
〈표 B-1-2〉 모회사/자회사 여부	46
〈표 B-1-3〉 외국인 지분참여율	47
〈표 B-1-4〉 외국인 지분의 역할	48
〈표 B-1-5〉 매출 대비 수출 비율	49
〈표 B-1-6〉 연구개발 조직 형태	50
〈표 B-1-7〉 신제품(상품/서비스) 또는 개선품 출시 여부	51
〈표 B-1-8〉 개발 주체	52
〈표 B-1-9〉 신제품(상품/서비스) 출시 및 개선 저해 요인	55
〈표 B-1-10〉 경영 최우선 순위	56
〈표 B-1-11〉 주력 제품/상품/서비스의 시장 전략	57
〈표 B-1-12〉 신제품/상품/서비스의 개발 및 도입 비율(2011~2012) ·	58
〈표 B-1-13〉 부서 및 조직 변화 여부(2011~2012)	59
〈표 B-1-14〉 전체 인원 현황	60
〈표 B-1-15〉 정규직-비정규직 인원 현황	61

〈표 B-1-16〉 성별 정규직 인원 현황	62
〈표 B-1-17〉 연령별 정규직 인원 현황	63
〈표 B-1-18〉 학력별 정규직 인원 현황	64
〈표 B-1-19〉 전체 채용 현황	65
〈표 B-1-20〉 정규직-비정규직 채용 현황	66
〈표 B-1-21〉 정규직 성별 채용 현황	67
〈표 B-1-22〉 신입/경력별 정규직 채용 현황	68
〈표 B-2-1〉 HR 전담조직 운영 비율	73
〈표 B-2-2〉 HR 전담조직의 기능 분화	74
〈표 B-2-3〉 HR 업무 담당자 수	75
〈표 B-2-4〉 HR 업무 담당 경력	76
〈표 B-2-5〉 인사정보시스템(e-HR) 운영 비율	77
〈표 B-2-6〉 인사정보시스템(e-HR) 발전 단계	78
〈표 B-2-7〉 매년 인력계획 수립 비율	79
〈표 B-2-8〉 인력계획과 경영전략 연계 비율	80
〈표 B-2-9〉 중장기 전략의 HR 반영 비율	81
〈표 B-3-1〉 직급단계	83
〈표 B-3-2〉 직급 관련 제도 변화 발생 비율(2011~2012)	84
〈표 B-3-3〉 직무분석 실시 비율	88
〈표 B-3-4〉 2012년 채용 시도	94
〈표 B-3-5〉 사내공모제 실시 비율	97
〈표 B-3-6〉 연도별 사내공모제를 통한 충원 비율	98
〈표 B-3-7〉 승진 소요 년수	100
〈표 B-3-8〉 연도별 발탁승진자 비율	101
〈표 B-3-9〉 평가제도 실시율 - 균형평가표(BSC)	103
〈표 B-3-10〉 평가제도 실시율 - 목표에 의한 관리(MBO)	104
〈표 B-3-11〉 평가제도 실시율 - 기타 실적 평가	105
〈표 B-3-12〉 평가제도 실시율 - 역량평가	106
〈표 B-3-13〉 평가제도 실시율 - 리더십 평가	107

〈표 B-3-14〉 평가제도 실시율 - 다면평가	108
〈표 B-3-15〉 연도별 연봉제 실시 대상	112
〈표 B-3-16〉 핵심인재에 대한 합의된 개념 비율	120
〈표 B-3-17〉 전체 인력 대비 핵심인재 비율	121
〈표 B-3-18〉 연도별 핵심인재 확보제도 실시 현황 - 내부육성	123
〈표 B-3-19〉 연도별 핵심인재 확보제도 실시 현황 - 헤드헌터사 활용	124
〈표 B-3-20〉 핵심인재 확보제도 실시 현황 - 별도 채용팀 가동	125
〈표 B-3-21〉 핵심인재 확보제도 실시 현황 - 인재 DB 구축 및 활용	126
〈표 B-3-22〉 핵심인재 확보제도 실시 현황 - 채용시 사이닝 보너스 지급	127
〈표 B-3-23〉 핵심인재 유지 제도 실시 현황 (1)	129
〈표 B-3-24〉 핵심인재 유지 제도 실시 현황 (2)	129
〈표 B-3-25〉 정년제도 실시율	136
〈표 B-3-26〉 직급 및 직종에 따른 정년 차이 발생 여부	137
〈표 B-3-27〉 퇴직지원제도 실시 현황	139
〈표 B-3-28〉 고령화 관련 제도 실시 현황	144
〈표 B-3-29〉 고령자 고용지원제도 실시 현황	149
〈표 B-3-30〉 교육훈련 이수 의무화 여부	150
〈표 B-3-31〉 연간 의무적으로 이수해야 하는 최소 교육훈련 시간 (2012)	151
〈표 B-3-32〉 교육훈련 프로그램 결과를 공식적으로 반영하는 비율	152
〈표 B-3-33〉 조직 변화 및 고용조정에 대한 노동조합의 권한	156
〈표 B-3-34〉 교육훈련 및 경력개발에 대한 노동조합 권한	157
〈표 B-4-1〉 교육훈련 전담조직 운영 비율	159
〈표 B-4-2〉 매년 교육훈련 계획 수립 비율	160
〈표 B-4-3〉 자체적 교육훈련 프로그램 개발 비율	161
〈표 B-4-4〉 교육훈련 실시 분야	162

〈표 B-4-5〉 교육훈련 방법별 실시 현황	167
〈표 B-4-6〉 교육훈련 방법별 1인당 소요 비용	172
〈표 B-4-7〉 교육훈련 형태별 실시 현황	177
〈표 B-4-8〉 교육훈련 제도별 실시 현황	183
〈표 B-4-9〉 1인당 교육훈련 투자 비용	188
〈표 B-4-10〉 교육훈련 성과	191
〈표 B-4-11〉 고용노동부 지원제도 활용 정도	195
〈표 B-4-12〉 고용노동부 지원제도 개선 필요 정도	202
〈표 B-4-13〉 고용노동부 지원제도 필요성	209
〈표 B-4-14〉 고용노동부 지원제도 참여 미흡 이유	212
〈표 B-4-15〉 직무관련 숙련 수준 (1)	218
〈표 B-4-16〉 직무관련 숙련 수준 (2)	218
〈표 B-4-17〉 자격별 인사고과 연계 비율	219
〈표 B-4-18〉 자격별 인사고과 연계 비율 - 사내자격	222
〈표 B-4-19〉 자격수당제도 실시 현황	223
〈표 B-4-20〉 자격수당제도 실시 현황 - 사내자격	226
〈표 B-4-21〉 자격 취득을 위한 기업의 지원 현황	227
〈표 B-4-22〉 기업 내 자격 활용 분야 (1)	231
〈표 B-4-23〉 기업 내 자격 활용 분야 (2)	232
〈표 C-1-1〉 조사 근로자의 성별 분포	239
〈표 C-1-2〉 조사 근로자의 연령대 분포	240
〈표 C-1-3〉 조사 근로자의 혼인상태	241
〈표 C-1-4〉 조사 근로자의 교육수준	242
〈표 C-1-5〉 조사 근로자의 근속기간 분포	243
〈표 C-1-6〉 조사 근로자의 현재 직급 분포	244
〈표 C-1-7〉 조사 근로자의 팀 구분	245
〈표 C-1-8〉 조사 근로자의 팀장/팀원 여부	246
〈표 C-1-9〉 조사 근로자의 정규직 비율	247

〈표 C-1-10〉 조사 근로자의 노동조합 가입률	248
〈표 C-1-11〉 조사 근로자의 주당 평균 근로시간	249
〈표 C-1-12〉 조사 근로자의 연간 평균 총 근로소득	250
〈표 C-1-13〉 이전 직장 여부	251
〈표 C-1-14〉 경력단절 경험 여부	252
〈표 C-1-15〉 경력단절 경험 기간	253
〈표 C-1-16〉 경력단절 이유	254
〈표 C-1-17〉 경력단절 이후 첫직장의 임금 및 근로조건	255
〈표 C-2-1〉 HR 부서 역할에 대한 평가	257
〈표 C-2-2〉 HR 부서 활동에 대한 평가	258
〈표 C-2-3〉 HR 업무 담당인력의 전문성에 대한 평가	259
〈표 C-2-4〉 인적자원역량 요소의 경쟁력 수준에 대한 평가	260
〈표 C-2-5〉 내부 프로세스역량 요소의 경쟁력 수준에 대한 평가	261
〈표 C-2-6〉 대고객역량 요소의 경쟁력 수준에 대한 평가	262
〈표 C-2-7〉 분야별 인력의 경쟁력 수준 평가	263
〈표 C-3-1〉 교육훈련 방법별 참여율	265
〈표 C-3-2〉 교육훈련 방법별 참여 효과	270
〈표 C-3-3〉 인적자원개발 제도별 참여율 (1)	276
〈표 C-3-4〉 인적자원개발 제도별 참여율 (2)	276
〈표 C-3-5〉 인적자원개발 제도별 참여 효과 (1)	284
〈표 C-3-6〉 인적자원개발 제도별 참여 효과 (2)	284
〈표 C-3-7〉 자기주도적 학습지원제도 참여율	292
〈표 C-3-8〉 자기주도적 학습지원제도 참여 효과	293
〈표 C-3-9〉 교육훈련 참여 과정	296
〈표 C-4-1〉 현재 직무와 관련이 있는 자격증 취득률	297
〈표 C-4-2〉 취득한 직무 관련 자격증의 효과	299
〈표 C-4-3〉 취득한 직무 관련 자격증의 활용 분야	300
〈표 C-4-4〉 지식/기술의 유용성 비율	301
〈표 C-4-5〉 일의 성격	302

〈표 C-4-6〉 전체 업무 이해 정도 비율	303
〈표 C-5-1〉 인재우대	305
〈표 C-5-2〉 의사소통	306
〈표 C-5-3〉 신뢰관계	307
〈표 C-5-4〉 기업문화 1(변화와 혁신 강조)	309
〈표 C-5-5〉 기업문화 2(단결과 팀워크)	309
〈표 C-5-6〉 기업문화 3(서열과 절차 중심주의)	310
〈표 C-5-7〉 기업문화 4(경쟁과 능력, 성과중심주의)	310
〈표 C-5-8〉 직무만족	311
〈표 C-5-9〉 조직몰입	312

그림목차

[그림 A-1-1] HCCP 조사의 특징과 장점	5
[그림 A-1-2] HCCP 조사의 진행과정 개요	6
[그림 A-5-1] 1차(2005)~5차(2013)년도 원표본 패널(기업) 수 변화 · 41	
[그림 B-1-1] 기업 경영체제 현황	45
[그림 B-1-2] 모회사/자회사 여부	46
[그림 B-1-3] 외국인 지분참여율	47
[그림 B-1-4] 외국인 지분의 역할	48
[그림 B-1-5] 매출 대비 수출 비율	49
[그림 B-1-6] 연구개발 조직 형태	50
[그림 B-1-7] 신제품(상품/서비스) 또는 개선품 출시 여부	51
[그림 B-1-8] 개발 주체	52
[그림 B-1-9] 출시 및 개선 효과	53
[그림 B-1-10] 신제품(상품/서비스) 출시 및 개선 저해 요인	54
[그림 B-1-11] 경영 최우선 순위	56
[그림 B-1-12] 주력 제품/상품/서비스의 시장 전략	57
[그림 B-1-13] 신제품/상품/서비스의 개발 및 도입 비율(2011~2012)	58
[그림 B-1-14] 부서 및 조직 변화 여부(2011~2012)	59
[그림 B-1-15] 전체 인원 현황	60
[그림 B-1-16] 정규직-비정규직 인원 현황	61
[그림 B-1-17] 성별 정규직 인원 현황	62
[그림 B-1-18] 연령별 정규직 인원 현황	63
[그림 B-1-19] 학력별 정규직 인원 현황	64
[그림 B-1-20] 전체 채용 현황	65
[그림 B-1-21] 정규직-비정규직 채용 현황	66
[그림 B-1-22] 정규직 성별 채용 현황	67

[그림 B-1-23] 신입/경력별 정규직 채용 현황	68
[그림 B-1-24] 전체 이직 및 정년퇴직 현황(2012년)	69
[그림 B-1-25] 1년 미만 근속자 이직 현황(2012년)	69
[그림 B-1-26] 1~10년 미만 근속자 이직 현황(2012년)	70
[그림 B-1-27] 10년 이상 근속자 이직 현황(2012년)	70
[그림 B-1-28] 정년퇴직 현황(2012년)	71
[그림 B-2-1] HR 전담조직 운영 비율	73
[그림 B-2-2] HR 전담조직의 기능 분화	74
[그림 B-2-3] HR 업무 담당자 수	75
[그림 B-2-4] HR 업무 담당 경력	76
[그림 B-2-5] 인사정보시스템(e-HR) 운영 비율	77
[그림 B-2-6] 인사정보시스템(e-HR) 발전 단계	78
[그림 B-2-7] 매년 인력계획 수립 비율	79
[그림 B-2-8] 인력계획과 경영전략 연계 비율	80
[그림 B-2-9] 중장기 전략의 HR 반영 비율	81
[그림 B-3-1] 직급단계	83
[그림 B-3-2] 직급 관련 제도 변화 발생 비율(2011~2012)	84
[그림 B-3-3] 직급 관련 제도 변화 - 직급 단순화	85
[그림 B-3-4] 직급 관련 제도 변화 - 직급 폐지	85
[그림 B-3-5] 직급 관련 제도 변화 - 직급 다단계화	86
[그림 B-3-6] 직급 관련 제도 변화 - 직급과 직책의 분리	86
[그림 B-3-7] 직급 관련 제도 변화 - 직급과 직책의 연계 강화	87
[그림 B-3-8] 직무분석 실시 비율	88
[그림 B-3-9] 직무분석 결과 활용 분야 - 직무기술서 및 직무명세서 작성	89
[그림 B-3-10] 직무분석 결과 활용 분야 - 인력 산정	89
[그림 B-3-11] 직무분석 결과 활용 분야 - 채용	90
[그림 B-3-12] 직무분석 결과 활용 분야 - 업무 효율화	90

[그림 B-3-13] 직무분석 결과 활용 분야 - 이동배치	91
[그림 B-3-14] 직무분석 결과 활용 분야 - 인사고과	91
[그림 B-3-15] 직무분석 결과 활용 분야 - 승진	92
[그림 B-3-16] 직무분석 결과 활용 분야 - 교육훈련	92
[그림 B-3-17] 직무분석 결과 활용 분야 - 직무가치 및 임금(직무급) 산정	93
[그림 B-3-18] 2012년 채용 시도	94
[그림 B-3-19] 채용시 선발 기준	95
[그림 B-3-20] 채용시 가장 효과적인 선발도구	96
[그림 B-3-21] 사내공모제 실시 비율	97
[그림 B-3-22] 5차(2013)년도 사내공모제를 통한 총원 비율	98
[그림 B-3-23] 글로벌 인재 채용 비율 - 외국인	99
[그림 B-3-24] 글로벌 인재 채용 비율 - 해외 학위자 및 경력자	99
[그림 B-3-25] 승진 소요 년수	100
[그림 B-3-26] 발탁승진자 비율	101
[그림 B-3-27] 평가제도 실시율	102
[그림 B-3-28] 평가제도 실시율 - 균형평가표(BSC)	103
[그림 B-3-29] 평가제도 실시율 - 목표에 의한 관리(MBO)	104
[그림 B-3-30] 평가제도 실시율 - 기타 실적 평가	105
[그림 B-3-31] 평가제도 실시율 - 역량평가	106
[그림 B-3-32] 평가제도 실시율 - 리더십 평가	107
[그림 B-3-33] 평가제도 실시율 - 다면평가	108
[그림 B-3-34] 평가제도별 효과성	109
[그림 B-3-35] 평가 결과 활용 분야	110
[그림 B-3-36] 급여제도별 실시 현황	111
[그림 B-3-37] 급여제도별 실시 현황 - 호봉제	111
[그림 B-3-38] 급여제도별 실시 현황 - 연봉제	112
[그림 B-3-39] 급여제도별 실시 현황 - 직무급	113

[그림 B-3-40] 급여제도별 실시 현황 - 직능급	113
[그림 B-3-41] 성과급제도 실시 현황	114
[그림 B-3-42] 성과급제도 실시 현황 - 개인성과급	115
[그림 B-3-43] 성과급제도 실시 현황 - 팀성과급	115
[그림 B-3-44] 성과급제도 실시 현황 - 사업부성과급	116
[그림 B-3-45] 성과급제도 실시 현황 - 전사성과급	116
[그림 B-3-46] 성과급제도 실시 현황 - 이윤배분제도	117
[그림 B-3-47] 성과급제도 실시 현황 - 이익배분제도	117
[그림 B-3-48] 보상제도별 실시 현황	118
[그림 B-3-49] 보상제도별 실시 현황 - 우리사주제도	118
[그림 B-3-50] 보상제도별 실시 현황 - 스톡옵션제도	119
[그림 B-3-51] 보상제도별 실시 현황 - 선택적 복리후생	119
[그림 B-3-52] 핵심인재에 대한 합의된 개념 비율	120
[그림 B-3-53] 전체 인력 대비 핵심인재 비율	121
[그림 B-3-54] 핵심인재 확보제도 실시 현황	122
[그림 B-3-55] 5차(2013)년도 핵심인재 확보제도 실시 현황 - 내부육성	123
[그림 B-3-56] 5차(2013)년도 핵심인재 확보제도 실시 현황 - 헤드헌터사 활용	124
[그림 B-3-57] 5차(2013)년도 핵심인재 확보제도 실시 현황 - 별도 채용팀	125
[그림 B-3-58] 5차(2013)년도 핵심인재 확보제도 실시 현황 - 인재 DB 구축 및 활용	126
[그림 B-3-59] 5차(2013)년도 핵심인재 확보제도 실시 현황 - 채용시 사이닝보너스 지급	127
[그림 B-3-60] 핵심인재 유지 제도 실시 현황	128
[그림 B-3-61] 핵심인재 유지 제도 실시 현황 - 전담인력 배치	130
[그림 B-3-62] 핵심인재 유지 제도 실시 현황 - 국내 교육훈련	130

[그림 B-3-63]	핵심인재 유지 제도 실시 현황 - 해외연수(유학) ……	131
[그림 B-3-64]	핵심인재 유지 제도 실시 현황 - 코칭/멘토링 ……	131
[그림 B-3-65]	핵심인재 유지 제도 실시 현황 - 도전적 직무 배치 ……	132
[그림 B-3-66]	핵심인재 유지 제도 실시 현황 - 인센티브 지급 ……	132
[그림 B-3-67]	핵심인재 유지 제도 실시 현황 - 승계계획 ……	133
[그림 B-3-68]	핵심인재 유지 제도 실시 현황 - 역량평가 ……	133
[그림 B-3-69]	핵심인재 유지 제도 실시 현황 - 경영진의 특별한 관심과 배려 ……	134
[그림 B-3-70]	핵심인재 유지 제도 실시 현황 - 발탁승진 ……	134
[그림 B-3-71]	핵심인재 유지 제도 실시 현황 - 원하는 직무에 배치 ……	135
[그림 B-3-72]	정년제도 실시율 ……	136
[그림 B-3-73]	직급 및 직종에 따른 정년 차이 발생 여부 ……	137
[그림 B-3-74]	평균 정년퇴직 연령 - 직급/직종에 따라 정년이 다른 경우 ……	138
[그림 B-3-75]	평균 정년퇴직 연령 - 직급/직종에 관계없이 정년이 정해져 있는 경우 ……	138
[그림 B-3-76]	퇴직지원제도 실시 현황 ……	139
[그림 B-3-77]	퇴직 프로그램 실시 현황 - 창업 및 퇴직(전직) 관련 정보 제공 ……	140
[그림 B-3-78]	퇴직 프로그램 실시 현황 - 창업 및 퇴직(전직) 알선 ……	140
[그림 B-3-79]	퇴직(전직) 프로그램 실시 현황 - 창업 및 퇴직 (전직)에 대한 자금 지원 ……	141
[그림 B-3-80]	퇴직(전직) 프로그램 실시 현황 - 창업 및 퇴직 (전직) 교육훈련 ……	141
[그림 B-3-81]	퇴직(전직) 프로그램 실시 현황 - 퇴직휴가 ……	142
[그림 B-3-82]	퇴직지원시 제약 요인 ……	143
[그림 B-3-83]	고령화 관련 제도 실시 현황 ……	144

[그림 B-3-84] 고령화 관련 제도 실시 현황 - 정년연장(정규직) ……	145
[그림 B-3-85] 고령화 관련 제도 실시 현황 - 임금피크제 ……	145
[그림 B-3-86] 고령화 관련 제도 실시 현황 - 계속 고용(계약직) ……	146
[그림 B-3-87] 고령화 관련 제도 실시 현황 - 전직지원 교육환경 ……	146
[그림 B-3-88] 고령화 관련 제도 실시 현황 - 직무 재설계 ……	147
[그림 B-3-89] 고령화 관련 제도 실시 현황 - 작업환경 개선 ……	147
[그림 B-3-90] 고령화 관련 제도 실시 현황 - 직무표준서/표준화 ……	148
[그림 B-3-91] 고령자 고용지원제도 실시 현황 ……	149
[그림 B-3-92] 교육훈련 이수 의무화 여부 ……	150
[그림 B-3-93] 연간 의무적으로 이수해야 하는 최소 교육훈련 시간(2012) ……	151
[그림 B-3-94] 교육훈련 프로그램 결과를 공식적으로 반영하는 비율 ……	152
[그림 B-3-95] 교육훈련 결과 공식적 반영 분야 ……	153
[그림 B-3-96] 교육훈련 결과 공식적 반영 분야 - 근무평가 ……	154
[그림 B-3-97] 교육훈련 결과 공식적 반영 분야 - 보상 ……	154
[그림 B-3-98] 교육훈련 결과 공식적 반영 분야 - 승진 ……	155
[그림 B-3-99] 교육훈련 결과 공식적 반영 분야 - 배치전환 (부서이동) ……	155
[그림 B-3-100] 조직 변화 및 고용조정에 대한 노동조합의 권한 ……	156
[그림 B-3-101] 교육훈련 및 경력개발에 대한 노동조합 권한 ……	157
[그림 B-4-1] 교육훈련 전담조직 운영 비율 ……	159
[그림 B-4-2] 매년 교육훈련 계획 수립 비율 ……	160
[그림 B-4-3] 자체적 교육훈련 프로그램 개발 비율 ……	161
[그림 B-4-4] 교육훈련 실시 분야 ……	162
[그림 B-4-5] 교육훈련 실시 분야 - 외국어 ……	163
[그림 B-4-6] 교육훈련 실시 분야 - 판매 및 마케팅 ……	163

[그림 B-4-7] 교육훈련 실시 분야 - 회계·재정, 관리 및 행정, 사무	164
[그림 B-4-8] 교육훈련 실시 분야 - 자기 계발 또는 직장생활	164
[그림 B-4-9] 교육훈련 실시 분야 - 컴퓨터 공학, 컴퓨터 활용	165
[그림 B-4-10] 교육훈련 실시 분야 - 엔지니어링, 제조, 건설	165
[그림 B-4-11] 교육훈련 실시 분야 - 환경보호, 직업건강 및 안전	166
[그림 B-4-12] 교육훈련 방법별 실시 현황	167
[그림 B-4-13] 교육훈련 방법별 실시 현황 - 집체식 사내교육훈련	168
[그림 B-4-14] 교육훈련 방법별 실시 현황 - 집체식 사외교육훈련	168
[그림 B-4-15] 교육훈련 방법별 실시 현황 - 인터넷 학습	169
[그림 B-4-16] 교육훈련 방법별 실시 현황 - 우편(독서) 통신훈련	169
[그림 B-4-17] 교육훈련 방법별 실시 현황 - 국내연수	170
[그림 B-4-18] 교육훈련 방법별 실시 현황 - 해외연수	170
[그림 B-4-19] 교육훈련 방법별 실시 현황 - 외부업체로부터 기술지도 받기	171
[그림 B-4-20] 교육훈련 방법별 1인당 소요 비용	172
[그림 B-4-21] 교육훈련 방법별 1인당 소요 비용 - 집체식 사내교육훈련	173
[그림 B-4-22] 교육훈련 방법별 1인당 소요 비용 - 집체식 사외교육훈련	173
[그림 B-4-23] 교육훈련 방법별 1인당 소요 비용 - 인터넷 학습	174
[그림 B-4-24] 교육훈련 방법별 1인당 소요 비용 - 우편(독서) 통신훈련	174
[그림 B-4-25] 교육훈련 방법별 1인당 소요 비용 - 국내연수	175
[그림 B-4-26] 교육훈련 방법별 1인당 소요 비용 - 해외연수	175
[그림 B-4-27] 교육훈련 방법별 1인당 소요 비용 - 외부업체로부터 기술지도 받기	176
[그림 B-4-28] 교육훈련 형태별 실시 현황	177

[그림 B-4-29] 교육훈련 형태별 실시 현황 - 학원(온라인, 우편) 수강료 지원	178
[그림 B-4-30] 교육훈련 형태별 실시 현황 - 국내 대학 등록금 지원	178
[그림 B-4-31] 교육훈련 형태별 실시 현황 - 국내 대학원 등록금 지원	179
[그림 B-4-32] 교육훈련 형태별 실시 현황 - 해외 대학원 학위과정 지원	179
[그림 B-4-33] 교육훈련 형태별 실시 현황 - 승계계획	180
[그림 B-4-34] 교육훈련 형태별 실시 현황 - 경력개발제도	180
[그림 B-4-35] 교육훈련 형태별 실시 현황 - 교육훈련 휴가제	181
[그림 B-4-36] 교육훈련 형태별 실시 현황 - 멘토링/코칭	181
[그림 B-4-37] 교육훈련 형태별 실시 현황 - 학습조직(동아리)	182
[그림 B-4-38] 교육훈련 제도별 실시 현황	183
[그림 B-4-39] 교육훈련 제도별 실시 현황 - OJT	184
[그림 B-4-40] 교육훈련 제도별 실시 현황 - 직무순환	184
[그림 B-4-41] 교육훈련 제도별 실시 현황 - 제안제도	185
[그림 B-4-42] 교육훈련 제도별 실시 현황 - 지식마일리지 프로그램	185
[그림 B-4-43] 교육훈련 제도별 실시 현황 - 품질분임조(QC)	186
[그림 B-4-44] 교육훈련 제도별 실시 현황 - 전사적 품질관리	186
[그림 B-4-45] 교육훈련 제도별 실시 현황 - 6-시그마	187
[그림 B-4-46] 1인당 교육훈련 투자 비용	188
[그림 B-4-47] 1인당 교육훈련비 총액	189
[그림 B-4-48] 1인당 교육훈련 시설 및 장비 구입 비용	189
[그림 B-4-49] 1인당 교육훈련 직접경비	190
[그림 B-4-50] 교육훈련 성과	191
[그림 B-4-51] 교육훈련 성과 - 직원 직무능력	192

[그림 B-4-52] 교육훈련 성과 - 노동생산성	192
[그림 B-4-53] 교육훈련 성과 - 회사 이미지	193
[그림 B-4-54] 교육훈련 성과 - 직원 의욕	193
[그림 B-4-55] 교육훈련 성과 - 직원 이직 방지	194
[그림 B-4-56] 고용노동부 지원제도 활용 정도	195
[그림 B-4-57] 직업능력개발훈련지원 활용	196
[그림 B-4-58] 유급휴가훈련지원 활용	196
[그림 B-4-59] 훈련시설/장비 자금 지원 및 대부 활용	197
[그림 B-4-60] 근로자직무능력향상지원금 활용	197
[그림 B-4-61] 제직자 내일배움카드제 활용	198
[그림 B-4-62] 학자금 대부 활용	198
[그림 B-4-63] 직업훈련(비정규직) 생계비 대부 활용	199
[그림 B-4-64] 중소기업 훈련컨소시엄 지원 활용	199
[그림 B-4-65] 중소기업 학습조직화 활용	200
[그림 B-4-66] 중소기업 핵심직무능력향상 지원 활용	200
[그림 B-4-67] 중소기업 체계적 현장훈련지원 활용	201
[그림 B-4-68] 고용노동부 지원제도 개선 필요 정도	202
[그림 B-4-69] 직업능력개발훈련지원 개선필요	203
[그림 B-4-70] 유급휴가훈련지원 개선 필요	203
[그림 B-4-71] 훈련시설/장비 자금 지원 및 대부 개선 필요	204
[그림 B-4-72] 근로자직무능력향상지원금 개선 필요	204
[그림 B-4-73] 제직자 내일배움카드제 개선 필요	205
[그림 B-4-74] 학자금 대부 활용 개선 필요	205
[그림 B-4-75] 직업훈련(비정규직) 생계비 대부 개선 필요	206
[그림 B-4-76] 중소기업 훈련컨소시엄 지원 개선 필요	206
[그림 B-4-77] 중소기업 학습조직화 활용 개선 필요	207
[그림 B-4-78] 중소기업 핵심직무능력향상 지원 개선 필요	207
[그림 B-4-79] 중소기업 체계적 현장훈련지원 개선 필요	208

[그림 B-4-80] 고용노동부 지원제도 필요성	209
[그림 B-4-81] 정부 지원 지속 필요성	210
[그림 B-4-82] 행정 절차 개선 필요성	210
[그림 B-4-83] 훈련과정 인정 범위 확대 필요성	211
[그림 B-4-84] 훈련 지원금 인상 필요성	211
[그림 B-4-85] 고용노동부 지원제도 참여 미흡 이유	212
[그림 B-4-86] 지원제도 참여 미흡 이유-제도를 모름	213
[그림 B-4-87] 지원제도 참여 미흡 이유-훈련비 인정범위 협소	213
[그림 B-4-88] 지원제도 참여 미흡 이유-번거로운 절차	214
[그림 B-4-89] 지원제도 참여 미흡 이유-훈련 불필요	214
[그림 B-4-90] 지원제도 참여 미흡 이유-훈련프로그램 부재	215
[그림 B-4-91] 지원제도 참여 미흡 이유-여유 인력 없음	215
[그림 B-4-92] 지원제도 참여 미흡 이유-근로자들의 무관심	216
[그림 B-4-93] 지원제도 참여 미흡 이유-높은 이직률	216
[그림 B-4-94] 직무관련 숙련 수준	217
[그림 B-4-95] 자격별 인사고과 연계 비율	219
[그림 B-4-96] 자격별 인사고과 연계 비율 - 국가자격	220
[그림 B-4-97] 자격별 인사고과 연계 비율 - 국가기술자격	220
[그림 B-4-98] 자격별 인사고과 연계 비율 - 공인민간자격	221
[그림 B-4-99] 자격별 인사고과 연계 비율 - 민간자격	221
[그림 B-4-100] 자격별 인사고과 연계 비율 - 해외자격	222
[그림 B-4-101] 자격수당제도 실시 현황	223
[그림 B-4-102] 자격수당제도 실시 현황 - 국가자격	224
[그림 B-4-103] 자격수당제도 실시 현황 - 국가기술자격	224
[그림 B-4-104] 자격수당제도 실시 현황 - 공인민간자격	225
[그림 B-4-105] 자격수당제도 실시 현황 - 민간자격	225
[그림 B-4-106] 자격수당제도 실시 현황 - 해외자격	226
[그림 B-4-107] 자격 취득을 위한 기업의 지원 현황	227

[그림 B-4-108] 자격 취득을 위한 기업의 지원 현황 - 비용지원 ...	228
[그림 B-4-109] 자격 취득을 위한 기업의 지원 현황 - 시간지원 ...	228
[그림 B-4-110] 자격 취득을 위한 기업의 지원 현황 - 교육훈련 제공	229
[그림 B-4-111] 기업 내 자격 활용 분야	230
[그림 B-4-112] 기업 내 자격 활용 분야 - 국가자격	233
[그림 B-4-113] 기업 내 자격 활용 분야 - 국가기술자격	233
[그림 B-4-114] 기업 내 자격 활용 분야 - 공인민간자격	234
[그림 B-4-115] 기업 내 자격 활용 분야 - 민간자격	234
[그림 B-4-116] 기업 내 자격 활용 분야 - 해외자격	235
[그림 B-4-117] 기업 내 자격 활용 분야 - 사내자격(공인)	235
[그림 B-4-118] 기업 내 자격 활용 분야 - 사내자격(비공인)	236
[그림 C-1-1] 조사 근로자의 성별 분포	239
[그림 C-1-2] 조사 근로자의 평균 연령	240
[그림 C-1-3] 조사 근로자의 혼인상태	241
[그림 C-1-4] 조사 근로자의 교육수준	242
[그림 C-1-5] 조사 근로자의 평균 근속기간	243
[그림 C-1-6] 조사 근로자의 현재 직급 분포	244
[그림 C-1-7] 조사 근로자의 팀 구분	245
[그림 C-1-8] 조사 근로자의 팀장/팀원 여부	246
[그림 C-1-9] 조사 근로자의 정규직 비율	247
[그림 C-1-10] 조사 근로자의 노동조합 가입률	248
[그림 C-1-11] 조사 근로자의 주당 평균 근로시간	249
[그림 C-1-12] 조사 근로자의 연간 평균 총 근로소득	250
[그림 C-1-13] 이전 직장 여부	251
[그림 C-1-14] 경력단절 경험 여부	252
[그림 C-1-15] 경력단절 경험 기간	253

[그림 C-1-16] 경력단절 이유	254
[그림 C-1-17] 경력단절 이후 첫 직장의 임금 및 근로조건	255
[그림 C-2-1] HR 부서 역할에 대한 평가	257
[그림 C-2-2] HR 부서 활동에 대한 평가	258
[그림 C-2-3] HR 업무 담당인력의 전문성에 대한 평가	259
[그림 C-2-4] 인적자원역량 요소의 경쟁력 수준에 대한 평가	260
[그림 C-2-5] 내부 프로세스역량 요소의 경쟁력 수준에 대한 평가	261
[그림 C-2-6] 대고객역량 요소의 경쟁력 수준에 대한 평가	262
[그림 C-2-7] 분야별 인력의 경쟁력 수준 평가	263
[그림 C-3-1] 교육훈련 방법별 참여율	265
[그림 C-3-2] 집체식 사내교육훈련 참여율	266
[그림 C-3-3] 집체식 사외교육훈련 참여율	266
[그림 C-3-4] 인터넷 학습 참여율	267
[그림 C-3-5] 우편통신훈련 참여율	267
[그림 C-3-6] 국내연수 참여율	268
[그림 C-3-7] 해외연수 참여율	268
[그림 C-3-8] 외부업체로부터 기술지도 받기 참여율	269
[그림 C-3-9] 교육훈련 방법별 참여 효과	270
[그림 C-3-10] 집체식 사내교육훈련 효과	271
[그림 C-3-11] 집체식 사외교육훈련 효과	271
[그림 C-3-12] 인터넷 학습 효과	272
[그림 C-3-13] 우편통신훈련 효과	272
[그림 C-3-14] 국내연수 효과	273
[그림 C-3-15] 해외연수 효과	273
[그림 C-3-16] 외부업체로부터 기술지도 받기 효과	274
[그림 C-3-17] 인적자원개발 제도별 참여율	275
[그림 C-3-18] 경력개발제도 참여율	277
[그림 C-3-19] 교육훈련휴가제 참여율	277

[그림 C-3-20] 멘토링/코칭 참여율	278
[그림 C-3-21] 학습조직(동아리) 참여율	278
[그림 C-3-22] OJT 참여율	279
[그림 C-3-23] 직무순환 참여율	279
[그림 C-3-24] 제안제도 참여율	280
[그림 C-3-25] 지식마일리지 프로그램 참여율	280
[그림 C-3-26] 품질분임조(QC) 참여율	281
[그림 C-3-27] 전사적 품질관리 참여율	281
[그림 C-3-28] 6-시그마 참여율	282
[그림 C-3-29] 인적자원개발 제도별 참여 효과	283
[그림 C-3-30] 선/후배 및 동료간 상호작용을 통한 학습 효과	285
[그림 C-3-31] 일을 통해 스스로 배우기 효과	285
[그림 C-3-32] 경력개발제도 효과	286
[그림 C-3-33] 교육훈련휴가제 효과	286
[그림 C-3-34] 멘토링/코칭 효과	287
[그림 C-3-35] 학습조직(동아리) 효과	287
[그림 C-3-36] OJT 효과	288
[그림 C-3-37] 직무순환 효과	288
[그림 C-3-38] 제안제도 효과	289
[그림 C-3-39] 지식마일리지 프로그램 효과	289
[그림 C-3-40] 품질분임조(QC) 효과	290
[그림 C-3-41] 전사적 품질관리 효과	290
[그림 C-3-42] 6-시그마 효과	291
[그림 C-3-43] 자기주도적 학습지원제도 참여율	292
[그림 C-3-44] 자기주도적 학습지원제도 참여 효과	293
[그림 C-3-45] 학원 수강료 지원제도 참여 효과	294
[그림 C-3-46] 국내 대학 등록금 지원제도 효과	294
[그림 C-3-47] 국내 대학원 등록금 지원제도 효과	295

[그림 C-3-48] 교육훈련 참여 과정	296
[그림 C-4-1] 현재 직무와 관련이 있는 자격증 취득률	297
[그림 C-4-2] 취득한 직무 관련 자격증의 종류	298
[그림 C-4-3] 취득한 직무 관련 자격증의 효과	299
[그림 C-4-4] 취득한 직무 관련 자격증의 활용 분야	300
[그림 C-4-5] 지식/기술의 유용성 비율	301
[그림 C-4-6] 일의 성격	302
[그림 C-4-7] 전체 업무 이해 정도 비율	303
[그림 C-5-1] 인재우대	305
[그림 C-5-2] 의사소통	306
[그림 C-5-3] 신뢰관계	307
[그림 C-5-4] 기업문화	308
[그림 C-5-5] 직무만족	311
[그림 C-5-6] 조직몰입	312

Part

A

조사 개요

- I. 조사 필요성 및 목적
- II. 조사대상
- III. 모집단과 표본
- IV. 설문 구성
- V. 조사 결과

I. 조사 필요성 및 목적

1. 조사 개요

- 인적자본기업패널(Human Capital Corporate Panel, 이하 HCCP) 조사는 우리나라 기업 인력의 양적·질적 수준을 파악하고, 기업 내에서 인적자원을 축적해가는 과정과 내용 등을 파악하기 위하여 2005년에 시작됨.
 - 2005년 이후, 격년(2년) 단위로 동일 기업을 대상으로 추적 조사하는 중장기 패널 조사로 수행되고 있음.
 - 표본 기업의 인적자원 정보를 설문조사 자료로 수집하고, NICE신용평가정보(주)의 기업 재무자료와 특허청의 특허정보를 결합한 데이터를 기업 단위 패널자료로 작성하여 제공하고 있음.

- HCCP는 2004년도에 조사 설계하여 예비조사를 수행하였으며, 2005년에 전국 450개 표본 기업과 소속 근로자 총 14,000여명을 대상으로 1차 본조사를 시작하여 현재 격년 주기의 패널조사로 수행하고 있음.¹⁾
 - 2006년 : 1차 Wave 데이터를 구축·제공
 - 『제1회 인적자본기업패널 학술대회』 개최(2006.7.4)
 - 2007년 : 2차 본조사 실시
 - 2008년 : 2차 Wave 데이터를 구축·제공
 - 『제2회 인적자본기업패널 학술대회』와 대학원생 논문경진대회를 병행하여 개최(2008.9.23.)
 - 2009년 : 3차 본조사 실시
 - 대표성 확보와 표본 유지를 위해 표본설계 개선, 한국표준산업분류 9차 개정을 적용, 신규 표본 추가
 - 2010년 : 3차 Wave 데이터를 구축·제공
 - 『제3회 인적자본기업패널 학술대회』와 대학원생 논문경진대회를 병행하여 개최(2010.9.14)

1) 패널은 기업 단위로 구성되어 동일한 기업을 반복 조사하지만, 소속 근로자는 동일한 근로자를 추적 조사하는 것이 아님. 즉, 기업 단위 정보는 패널자료로 구축되지만, 근로자 조사는 횡단조사의 성격이므로, 근로자 정보는 기업 단위로 집계하여 기업 단위 패널정보로 활용할 수 있음.

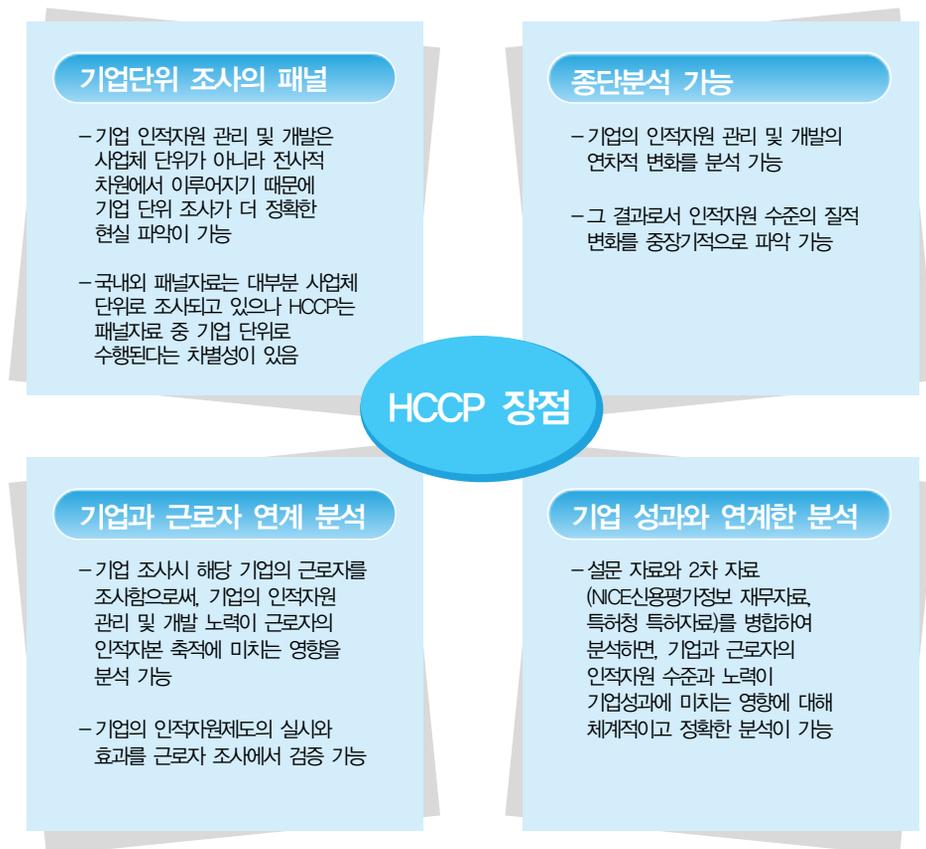
- 2011년 : 4차 본조사 실시
 - 2012년 : 4차 Wave 데이터를 구축·제공
 - 『제4회 인적자본기업패널 학술대회』와 대학원생 논문경진대회를 병행하여 개최 (2012.9.25.)
 - 2013년 : 5차 본조사 실시
 - 2014년 : 5차 Wave 데이터를 구축·제공
 - 『제5회 인적자본기업패널 학술대회』와 대학원생 논문경진대회를 병행하여 개최 (2014.9.25.)
- ④ HCCP 조사의 가장 큰 특징은 조사 기본단위가 기업이라는 점과, 해당 기업 조사 시 근로자를 함께 조사하는 것에 있음.
- 이는 HCCP 조사가 기업의 인적자원 개발과 관리에 대한 최적의 정보를 제공하는 것으로서, 이는 국내를 비롯하여 해외의 유사패널과도 대비되는 장점임.
 - 국내·외 유사패널에서는 대체로 사업장 단위의 조사가 수행되고 있으므로,²⁾ 기업 성과의 비교 분석시 기업 단위의 성과 정보와 사업장 단위의 인적자원 관리/개발 정보가 일치하지 않는 문제가 발생할 수 있음.

2. 조사 필요성 및 목적

- ④ 최근 기업은 세계화, 정보화, 기술 변화 등 급격한 내·외부적 환경 변화에 대응하기 위해 과거의 실물자본 뿐 아니라 인적자본(Human Capital)이나 지식자본(Knowledge Capital)의 중요성이 급격하게 증가하고 있음.
- 기업 경쟁력 제고를 위해서는 금융개혁, 세계개혁, 공공부문 개혁 등 제도적 개혁 뿐 아니라, 장기적 환경변화에 대응하기 위해 기업의 인적자원 능력과 숙련수준을 향상시키고 유지하는 것이 대단히 중요함.
 - 한편, 기업이 지닌 인적자원의 특성과 근로자의 인적자본 축적 과정을 측정하고 분석하기 위해서는 체계적인 데이터의 구축이 필요함.

2) 1개 기업이 복수의 사업장을 가질 수 있고, 사업장 수준의 인적자원에 대한 사항은 기업 단위 인적자원에 대한 사항으로 포함될 수는 있으나 사업장 수준의 사항만으로 기업 단위 인적자원에 대한 사항을 모두 설명할 수는 없음.

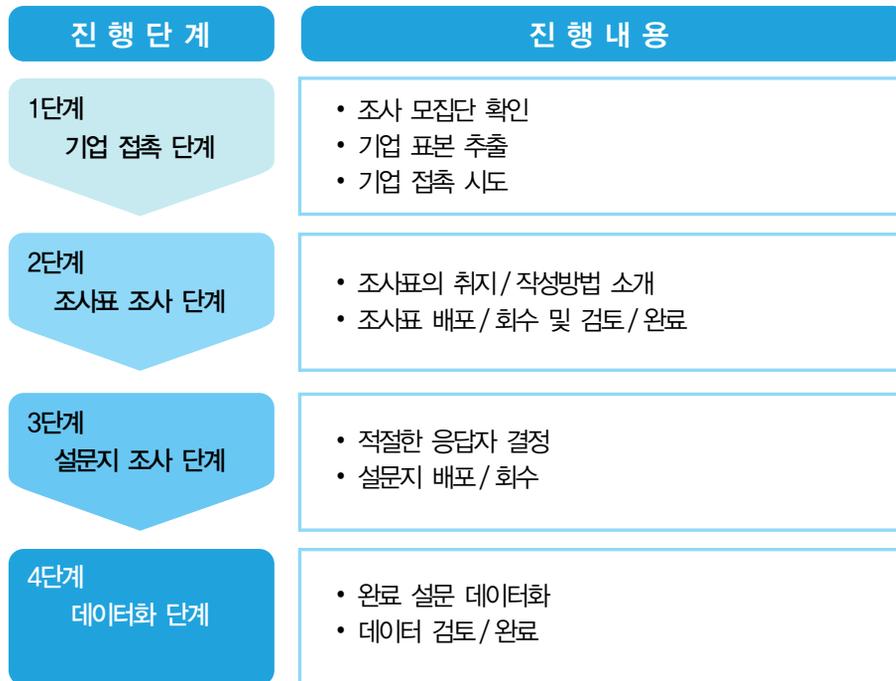
- HCCP의 목적은 기업과 근로자에 대한 종단과 횡단적인 자료 구축을 통해 기업 인적자원 실태와 기업 내 지식 및 숙련 형성의 과정을 밝히고 이것이 기업성장에 미치는 영향에 대한 분석이 가능하도록 패널자료를 구축하는 것임.
- 패널자료의 장점으로는 추정의 효율성(efficiency) 향상, 설명변수 간 공선성(collinearity) 발생 가능성 축소, 추정량 편의(bias) 감소, 정책 효과의 동태적 분석, 상태 간 변이과정(transition between states) 이해, 특정 기간효과나 특정 연령 효과 및 동시 태생 효과(cohort effect)에 대한 분석 등을 들 수 있음.
- 이러한 배경에서, HCCP 조사는 기업 인적자원의 파악, 기업이 인적자원 개발에 투입하는 노력, 기업 내 근로자의 인적자원개발 현황, 그리고 결과적으로 기업 성과에 미치는 영향에 대한 체계적 패널자료를 구축하기 위한 노력으로 시작됨.



[그림 A-1-1] HCCP 조사의 특징과 장점

3. 조사 방법 및 과정

- HCCP 조사에서 기업 본사 조사는 방문 면접조사를 원칙으로 함. 단, 인력현황 등의 문항은 자료 확인에 많은 시간이 소요되기 때문에 유치조사로 진행함.
- 근로자 조사도 방문 면접조사를 원칙으로 함. 단, 면접원의 조사현장 접근이 어려운 경우(생산직 조사 등)에 한하여 유치조사를 병행함.
- HCCP 조사의 실사 진행은 크게 “① 기업 접촉 ⇨ ② 사전(조사표)조사 ⇨ ③ 본(설문)조사 ⇨ ④ 데이터 구축”의 4단계로 구성됨.
- 사전(조사표)조사는 해당 기업의 조직구성과 담당자에 대한 사전 정보를 확보·확인하는 단계임. 기업 본사조사에서 응답의 편의성과 조사 결과의 신뢰성을 확보하고, 근로자 조사에서 조사 대상자와 팀에 대한 정보를 파악하여 정확한 조사대상을 선정하기 위하여, 사전(조사표) 조사를 수행함.³⁾



[그림 A-1-2] HCCP 조사의 진행과정 개요

3) 조사표조사 단계를 추가한 결과, 조사 효율성과 응답내용의 정확성을 높이는 효과가 있음이 확인됨.

II. 조사대상

- HCCP 조사는 크게 기업 전반에 대한 조사(기업 조사)와 기업 구성원에 대한 조사(근로자 조사)로 구성되며, 근로자 조사는 팀장 조사와 팀원 조사로 나누어짐.

1. 기업 조사

- 기업 조사의 설문은 경영일반, HR 부서, 인적자원관리(HRM), 인력현황, 인적자원개발(HRD), 연구개발(R&D) 등의 내용으로, 설문 문항을 영역별로 구성하여 각 기업의 관련 담당자에게 응답하도록 하였음.
- 기업 설문은 영역별로 경영전략(기획/기획조정) 담당자, 인사관리(HRM) 담당자, 교육훈련(HRD) 담당자가 응답하게 됨.
- 기업 설문의 영역별 조사대상과 조사 주요 내용은 다음과 같음.

〈표 A-2-1〉 기업 설문의 영역별 조사대상(응답자)

설문 영역	조사대상	주요 내용
1. 경영 일반	경영전략(기획/기획조정) 담당자	전사전략 수립, 중장기 및 연간 사업계획 수립 등
2. HR 부서	인사관리(HRM) 담당자	HR 업무 부서 조직, 인원현황
3. 인적자원관리(HRM)	인사관리(HRM) 담당자	인사관리제도, 채용, 평가, 승진, 보상, 인사정보시스템 등
4. 인적자원개발(HRD)	교육훈련(HRD) 담당자	교육훈련, 인재개발, 연수 등
5. 인력현황	인사관리(HRM) 담당자	인력구조, 채용인원, 승진, 이직인원 및 배치전환 등
6. 연구개발(R&D)	연구개발 담당자	연구개발활동, 연구개발과 교육훈련 등

주: 1차(2005)년도와 2차(2007)년도 설문은 경영일반, HR부서, 인적자원관리(HRM), 인적자원개발(HRD), 인력현황 영역으로 구성함. 3차(2009)년도에는 HR부서 영역을 인적자원관리 영역으로 포함시키고 연구개발(R&D) 영역을 추가함. 4차(2011)~5차(2013)년도에는 연구개발(R&D) 영역을 삭제하여 총 4개 영역으로 구성함.

- 1차(2005)년도에는 기업 본사 조사에 부가하여 본사와 사업장이 분리되어 있는 경우 사업장 조사를 수행하였으나, 2차(2007)년도 조사부터 사업장 조사를 폐지함.
- 사업장 조사의 설문 내용은 기업 본사 설문과 비슷하게 구성되었으며, 조사대상도 기업 조사와 같은 맥락으로 선정됨.
- 사업장 조사는 사업장만의 고유한 HR 활동을 조사하거나 본사 응답을 크로스 체크하는 것을 목적으로 하였음.
- 1차(2005)년도 조사 결과, 대부분의 HR 관행이 기업단위에서 결정되고 시행되는 것으로 나타났으며, 본사와 사업장 간에 응답이 불일치한 경우가 거의 없고 사업장 조사에서 본사에 응답을 미루는 경우도 발생하여 사업장 조사의 실익이 없었음.
- 이에 따라 2차(2007)년도 조사부터 사업장 조사를 폐지하고, 근로자 조사를 충원하여 수행함.

2. 근로자 조사

- 근로자 조사는 팀 단위로 팀장 및 팀원을 조사하며, 제조업, 금융업, 비금융서비스업 등 산업에 따라 구분되어 실시됨.
- 산업별 근로자 조사의 조사대상은 다음과 같음.

<표 A-2-2> 산업별 근로자 조사대상(응답자)

산업	조사대상	응답자
제조업	관리직과 생산직	관리직 팀장 및 팀원 생산직 감독자 및 근로자
금융업	관리직과 서비스직	관리직 팀장 및 팀원 서비스직 팀장 및 팀원
비금융서비스업	관리직과 핵심전문직	관리직 팀장 및 팀원 핵심전문직 팀장 및 팀원

3. 설문지 종류 및 조사대상

- 산업별 조사대상과 설문지 종류는 다음의 <표 A-2-3>과 같음.
- 제조업의 경우 기업 본사 조사, 관리직 팀장(생산관리직 팀장 포함) 및 팀원 조사, 생산직 감독자와 근로자 조사로 구성됨.

- 금융업의 경우 기업 본사 조사와 관리직 팀장 및 팀원 조사, 서비스직 팀장 및 팀원 조사로 구성됨.
- 비금융서비스업의 경우 기업 본사 조사, 관리직 팀장 및 팀원 조사, 핵심전문직 팀장 및 팀원 조사로 구성됨.

〈표 A-2-3〉 산업별 설문지 구성 및 조사대상

구분	설문지 종류	설문 파트	장소	조사대상	산업별 설문지		
					제조업	금융업	비금융 서비스업
기업 설문	본사용	경영일반	본사	기획/기획조정(경영일반) 담당자			
		HR부서, HRM, 인력현황		인사관리(HRM) 담당자	✓	✓	✓
		HRD		교육훈련(HRD) 담당자			
		R&D		연구개발 담당자			
근로자 설문	관리직	관리직 팀장용	본사	관리직 팀장	✓	✓	✓
		관리직 팀원용		관리직 팀원	✓	✓	✓
		생산관리직 팀장용	사업장	생산관리직 팀장	✓		
	생산직	생산직 감독자용	사업장	생산직 감독자(반장)	✓		
		생산직 근로자용		생산직 근로자			
	서비스직	서비스직 팀장용	사업장 (지점, 영업소)	지점장(팀장)		✓	
		서비스직 팀원용		지점 직원(팀원)			
	핵심전문직	핵심전문직 팀장용	사업장	핵심 전문직 팀장			✓
핵심전문직 팀원용		핵심 전문직 팀원					

Ⅲ. 모집단과 표본

1. 1차(2005)년도와 2차(2007)년도 모집단과 표본

- HCCP의 모집단은 우리나라에서 사업 활동을 하고 있는 모든 기업체임.
- 조사 모집단
 - HCCP 기업 표본 추출의 조사 모집단은 NICE신용평가정보(주)[舊 한국신용평가정보(주)]의 『KIS 기업 Data(2005)』 기업개요 정보에 속한 기업체임.
- 제외된 산업 : 인적자본의 축적이 크게 의미가 없거나 대표성이 없는 산업
 - 1차 산업(농·임·어업)과 광업
 - 제조업의 일부 산업 : 담배 제조업, 가죽/가방 및 신발 제조업, 목재 및 나무 제품 제조업, 펄프/종이 및 종이제품 제조업, 출판/인쇄 및 기록매체 제조업, 의료/정밀 광학기기 및 시계 제조업, 가구 및 기타 제품 제조업, 재생용 가공 원료 생산업이 이에 해당함.
 - 3차 산업의 일부 산업 : 전기/가스 및 수도사업, 건설업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 운수업, 부동산 및 임대업, 공공행정, 보건 및 사회복지사업, 기타공공, 수리 및 개인서비스업, 가사 서비스업, 국제 및 외국기관이 이에 해당함.
- 기업 규모 및 형태 : 근로자 수 100인 이상이면서 일반 기업 이상⁴⁾

〈표 A-3-1〉 1차(2005)~2차(2007)년도 조사 모집단

구 분	100인 이상 전체 ¹⁾	제외된 기업 ²⁾	표본들
기 업	7,246	5,347	1,899

주: 1) NICE신용평가정보(주)[舊 한국신용평가정보(주)] 『KIS 기업 Data(2005)』의 근로자 100인 이상 기업 전체

2) 제외된 기업은 산업별로 1차 산업, 광업, 제조업 일부, 3차 산업 일부와 기업형태별로 근로자 100~299인 일반기업 등이 해당함. 자세한 사항은 아래의 각주 참고.

- 4) 기업 규모 및 형태에 따른 표본의 기준
- 제조업 : 상장/코스닥/등록 100인 이상, 외감 300인 이상, 일반은 제외
 - 금 용 : 상장/코스닥/등록 100인 이상, 외감/일반 300인 이상
 - 비금융 : 상장/코스닥/등록/외감 100인 이상, 일반 300인 이상

④ 조사의 기본 단위인 기업 표본 추출은 산업별, 규모별, 기업형태(상장, 코스닥, 등록 등)별로 450개 기업을 추출(추출률 23.7%)하였음.

- 기업 표본 추출은 먼저 산업별(대분류 3개, 중분류 16개)로 기업 표본을 추출하고, 다음은 규모별, 기업형태별(상장, 코스닥 등) 순으로 표본추출이 이뤄졌음.

④ 산업별 표본 추출

- 1차 산업과 3차 산업 중 인적자본 축적의 의미가 없는 산업을 제외하여 최종적으로 제조업 10개, 금융업 1개, 비금융서비스업 5개 산업을 선정하였음.

〈표 A-3-2〉 1차(2005)~2차(2007)년도 산업별 표본 규모

(단위 : 개)

산업 대분류	산업 중분류	조사 기업 수	합계
제조업	음식료품	22	300
	섬유/봉제/모피	20	
	석유/화학	49	
	고무/플라스틱	12	
	금속/비금속	44	
	기계장비	29	
	컴퓨터 및 사무용기	5	
	전기	18	
	전자	65	
	자동차/운송장비	36	
금융업	금융/보험/연금	34	34
비금융 서비스업	통신업	8	116
	SW/SI/온라인DB	44	
	전문직서비스	23	
	인력대행/교육서비스	30	
	오락/문화	11	
총 계		450	450

④ 규모별 표본 추출

- 종사자 수 100~299인, 300~999인, 1,000~1,999인, 2,000인 이상으로 구분

〈표 A-3-3〉 1차(2005)~2차(2007)년도 기업 규모별 표본 현황

(단위 : 개)

기업 규모 (종사자 수)	100~299인	300~999인	1,000~1,999인	2,000인 이상	합계
조사 기업 수	193	177	37	43	450

🔵 기업 형태별 표본 추출

- 제조업 : 상장기업, 코스닥, 금감원 등록/외감으로 구분, 일반은 제외
- 금융업 : 상장기업, 코스닥, 금감원 등록/외감/일반으로 구분
- 비금융서비스업 : 상장기업, 코스닥, 금감원 등록/외감/일반으로 구분

〈표 A-3-4〉 1차(2005)~2차(2007)년도 기업 형태별 표본 현황

(단위 : 개)

기업 규모 (종사자 수)	상장	코스닥	금감원 등록, 외감 및 일반	합계
조사 기업 수	143	137	170	450

2. 3차(2009)년도 모집단과 표본

🔵 3차(2009)년도 표본 설계 변경의 배경

- HCCP 초기 설계 당시, 정확한 표본들의 부재와 입수의 어려움으로 인해 조사모집단이 제한적이며, 표본들과 표본추출에도 한계점이 노정되었음.
- 2008년 2월 1일 부로 제9차 한국표준산업분류가 시행되어, 본 조사 역시 9차 개정 사항을 적용하여 표본설계를 보완할 필요성이 제기되었음.
- 한편, 기업의 조사 거부와 휴·폐업, 인수/합병 등으로 인한 표본 탈락이 발생됨에 따라 표본 유지 방안의 고려와 신규 표본의 추가 확보가 요구되었음.

🔵 3차(2009)년도 모집단과 표본 추출

- 3차(2009)년도 조사에 적용되는 HCCP 모집단은 우리나라에서 사업 활동을 하고 있는 모든 기업 중 대분류 기준으로 6개 산업인 제조업, 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업, 금융 및 보험업, 전문/과학 및 기술 서비스업, 교육 서비스업, 예술/스포츠 및 여가 관련 서비스업⁵⁾
- HCCP 표본 추출의 조사 모집단은 NICE신용평가정보(주)의 『KIS 기업 Data (2007)』 기업개요 정보에 속한 종사자 100인 이상, 자본금 3억원 이상, 조사대상 6개 산업으로 개인 및 공기업은 제외됨.

5) 2008년 2월 개정 한국표준산업분류(제9차 개정)기준

- 통계청 기업활동조사의 조사 대상 기업과 NICE신용평가정보(주)의 『KIS 기업 Data(2007)』를 비교한 결과 KIS 기업 Data를 이용한 조사 모집단 활용에 큰 무리가 없음이 나타남(<표 A-3-5> 참조).
- 표본 유지율을 감안하여 상용근로자 100인 이상을 고용하고 있는 법인 중 자본금 3억원 이상인 기업을 대상으로 하여, 기업의 인적자원활동 관련 사항을 추적 가능하게 함.⁶⁾
- 2008년 2월 개정된 한국표준산업분류(9차 개정) 내용을 적용하여 한국표준산업분류 상의 6개 산업(제조업(C), 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(J), 금융 및 보험업(K), 전문, 과학 및 기술 서비스업(M), 교육 서비스업(P), 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R))을 대상으로 함.
- 표본 기업의 규모는 근로자수 100~299인, 300~999인, 1,000인 이상으로 구분함.
- NICE신용평가정보(주) DB 기업리스트에 의한 조사 모집단의 기업체 수는 4,109개로 규모별로는 100~299인이 약 75%(3,086개), 산업별로는 제조업(C)이 약 78%(3,183개)를 차지함(<표 A-3-6> 참조).
- 표본 추출은 산업 대분류를 기본으로 기존 패널을 우선 배정하여 조사하는 것을 최우선 원칙으로 함.
- 새롭게 추가되는 신규 표본은 산업 중분류 단위의 조사 모집단 기업수를 고려하여 표본을 할당하도록 함.

<표 A-3-5> KIS 기업 Data(2007)와 기업활동조사 기업 수 비교

(단위 : 개)

산업 대분류	KIS 기업 Data(2007)				기업활동조사			
	100~299	300~999	1,000이상	합계	100~299	300~999	1,000이상	합계
제조업(C)	2,436	593	158	3,187	2,279	597	165	3,041
금융 및 보험업(K)	69	41	48	158	65	42	46	153
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(J)	335	70	26	431	295	70	25	390
전문, 과학 및 기술 서비스업(M)	176	62	13	251	166	58	4	228
교육 서비스업(P)	24	4	1	29	21	3	2	26
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R)	46	4	3	53	36	2	3	41
전 체	3,086	774	249	4,109	2,862	772	245	3,879

6) 기업 중 국가 또는 지방행정기관, 군 경찰 및 국·공립교육기관과 개인 기업은 제외함.

〈표 A-3-6〉 3차(2009)년도 조사 모집단(NICE신용평가정보 DB, 산업 대분류 기준)

(단위 : 개)

구분	산업 대분류	종사자 규모			합계
		100~299	300~999	1,000이상	
제조업	제조업(C)	2,436	593	158	3,187
금융업	금융 및 보험업(K)	69	41	48	158
비금융서비스업	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(J)	335	70	26	431
	전문, 과학 및 기술 서비스업(M)	176	62	13	251
	교육 서비스업(P)	24	4	1	29
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R)	46	4	3	53
전 체		3,086	774	249	4,109

주: 1) 제조업(C): 식료품 제조업, 음료 제조업, 담배 제조업, 섬유제품 제조업; 의복제외, 의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업, 가죽, 가방 및 신발 제조업, 목재 및 나무제품 제조업; 가구제외, 펄프, 종이 및 종이제품 제조업, 인쇄 및 기록매체 복제업, 코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업, 화학물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외, 의료용 물질 및 의약품 제조업, 고무제품 및 플라스틱제품 제조업, 비금속 광물제품 제조업, 1차 금속 제조업, 금속가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외, 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업, 의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업, 전기장비 제조업, 기타 기계 및 장비 제조업, 자동차 및 트레일러 제조업, 기타 운송장비 제조업, 가구 제조업, 기타 제품 제조업

2) 금융 및 보험업(K): 금융업, 보험 및 연금업, 금융 및 보험 관련 서비스업

3) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(J): 출판업, 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업, 방송업, 통신업, 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업, 정보서비스업

4) 전문, 과학 및 기술 서비스업(M): 연구개발업, 전문서비스업, 건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업, 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업

5) 교육 서비스업(P): 교육 서비스업

6) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R): 창작, 예술 및 여가관련 서비스업, 스포츠 및 오락관련 서비스업

• 3차(2009)년도 목표 기업 표본수는 한국표준산업분류(9차 개정)에 의한 산업 대분류 6개와 기업의 규모(100~299인, 300~999인, 1,000인 이상)를 고려하여 500개 기업을 조사하도록 함.

- 표본은 층화변수에 의해 층화를 한 후, ‘기존 패널기업의 우선 배정’→ ‘탈락(망실) 기업의 표본 대체’ → ‘산업(업종) 제외 기업과 추가 추출 기업의 신규 표집’의 단계 순으로 각 층별로의 임의표본추출로 선정됨.

- 2차(2007)년도에 조사 성공 기업 수는 467개이나, 3차(2009)년도 표본 기준에서 46개 기업이 탈락⁷⁾하여 기존 패널 421개 기업을 표본으로 우선 할당함.

7) 탈락된 46개 기업은 휴·폐업 및 M&A 등으로 망실된 기업 8개, 한국표준산업분류 9차 개정 적용에 의해 제외된 산업(업종)에 속한 38개 기업임.

- 기업의 표본 대체 또는 신규 표본으로 추출되는 기업은 망실 및 산업(업종) 제외에 의해 탈락한 46개 기업과 표본 확대에 따라 신규 표집된 33개 기업으로 총 79개의 기업임.

〈표 A-3-7〉 3차(2009)년도 기업 표본 현황

(단위 : 개)

구분	산업 대분류	종사자 규모			합계
		100~299인	300~999인	1,000인 이상	
제조업	제조업(C)	167	131	49	347
금융업	금융 및 보험업(K)	9	12	18	39
비금융서비스업	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스(J)	33	13	5	51
	전문, 과학 및 기술 서비스업(M)	21	14	2	37
	교육 서비스업(P)	7	4	1	12
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R)	8	3	3	14
합계		245	177	78	500

- 3차(2009)년도 조사 실시 과정에서 강력 조사 거절로 인해 기존 패널의 추가적인 탈락이 발생하면, 2차(2007)년도 조사 거절 기업의 표본 대체 기준을 동일하게 적용하여 표본을 대체함.
- 표본 대체 기준에는 산업(업종), 기업규모, 기업형태, 1인당 매출액 등이 고려됨.

3. 4차(2011)년도 모집단과 표본

4차(2011)년도 기업 표본 설계는 3차(2009)년도 표본설계의 방향과 기준을 준용함.

- 모집단 : 우리나라에서 사업 활동을 하고 있는 기업 중 6개 산업으로 정의
- 조사 모집단 : 6개 산업 가운데 종사자 100인 이상, 자본금 3억원 이상의 기업
- 표본 추출틀 : NICE신용평가정보(주) 기업 DB
- 표본 추출 방법 : “할당표본추출-층화 후 임의표본추출”의 방향성 유지
- 표본 대체 : 3차(2009)년도 기준 동일 적용

〈표 A-3-8〉 4차(2011)년도 기업 표본 현황

(단위 : 개)

구분	산업 대분류	종사자 규모			합계
		100~299인	300~999인	1,000인 이상	
제조업	제조업(C)	169	129	50	348
금융업	금융 및 보험업(K)	31	13	6	50
비금융서비스업	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스(J)	9	12	18	39
	전문, 과학 및 기술 서비스업(M)	20	15	2	37
	교육 서비스업(P)	9	3	1	13
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R)	8	3	2	13
합 계		246	175	79	500

4. 5차(2013)년도 모집단과 표본

5차(2013)년도 기업 표본 설계는 4차(2011)년도 표본설계의 방향과 기준을 준용함.

- 모집단 : 우리나라에서 사업 활동을 하고 있는 기업 중 6개 산업으로 정의
- 조사 모집단 : 6개 산업 가운데 종사자 100인 이상, 자본금 3억원 이상의 기업
- 표본 추출틀 : NICE신용평가정보(주) 기업 DB
- 표본 추출 방법 : “할당표본추출-층화 후 임의표본추출”의 방향성 유지
- 표본 대체 : 4차(2011)년도 기준 동일 적용

〈표 A-3-9〉 5차(2013)년도 기업 표본 현황

(단위 : 개)

구분	산업 대분류	종사자 규모			합계
		100~299인	300~999인	1,000인 이상	
제조업	제조업(C)	182	131	56	369
금융업	금융 및 보험업(K)	7	11	19	37
비금융서비스업	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스(J)	25	12	5	42
	전문, 과학 및 기술 서비스업(M)	12	11	6	29
	교육 서비스업(P)	6	0	1	7
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R)	11	2	3	16
합 계		243	167	90	500

5. 근로자 조사대상 선정

1차(2005)년도 근로자 조사대상 선정

- 근로자 조사대상 선정 원칙
 - 근로자 조사는 팀 단위로 팀장 및 팀원을 조사함.
 - 팀장 조사는 표본기업 450개 기업 전체를 대상으로 실시함.
 - 팀원 조사는 비용 등의 이유로 표본기업 450개 중에서 300개 기업만 조사함.
 - 산업 및 규모를 고려하여 조사대상 및 조사 규모를 설정함.
- 산업별 근로자 조사대상
 - 제조업은 관리직(팀장, 팀원)과 생산직(감독자, 근로자) 조사
 - 금융업은 관리직(팀장, 팀원)과 서비스직(팀장, 팀원) 조사
 - 비금융서비스업은 관리직(팀장, 팀원)과 핵심전문직(팀장, 팀원) 조사
- 규모별 근로자 조사 규모
 - 기업 규모(종사자 수)를 고려하여 조사대상 및 팀원 수 설정
 - 팀장(감독자) : 기업 규모를 고려하여 조사 기업 당 7~18명 조사
 - 팀원(근로자) : 기업 규모를 고려하여 조사 기업 당 18~74명 조사
 - 총 조사 목표 : 팀장 4,000여명, 팀원 10,000여명 조사
- 1차(2005)년도의 근로자 조사대상 선정 방법에 대한 구체적인 내용은 다음의 <표 A-3-9>, <표 A-3-10>을 참조

〈표 A-3-10〉 1차(2005)년도 관리직 근로자 조사대상 선정 방법 및 규모

(단위 : 개, 명)

산업	규모 (종사자수)	기업 표본수 (a)	관리직 팀장		관리직 팀원						전체 조사 규모 (i=c+h)
			기업당 팀장수 (b)	전체 팀장수 (c=a*b)	조사대상 기업수 (d)	기업당 팀원 조사대상 팀수 (e)		팀당 팀원수 (f)	기업당 팀원수 (g=e*f)	전체 팀원수 (h=d*g)	
제조업	100~299인	138	5	690	92	3	인사, 연구, 영업	4	12	1,104	1,794
	300~999인	119	7	833	80	3	인사, 연구, 영업	4	12	960	1,793
	1,000~1,999인	19	10	190	13	4	인사, 연구, 영업2	4	16	208	398
	2,000인 이상	24	12	288	15	5	인사, 연구2, 영업2	4	20	300	588
	소계	300	-	2,001	200	-	-	4	-	2,572	4,573
금융업	100~299인	7	5	35	5	2	인사, 자금운용/투자	4	8	40	75
	300~999인	13	7	91	8	2	인사, 자금운용/투자	4	8	64	155
	1,000~1,999인	6	8	48	5	3	인사, 자금운용/투자2	4	12	60	108
	2,000인 이상	8	8	64	5	3	인사, 자금운용/투자2	4	12	60	124
	소계	34	-	238	23	-	-	4	-	224	462
비금융 서비스업	100~299인	48	5	240	32	2	인사, 연구기획	4	8	256	496
	300~999인	45	7	315	30	2	인사, 연구기획	4	8	240	555
	1,000~1,999인	12	8	96	8	3	인사, 연구기획2	4	12	96	192
	2,000인 이상	11	10	110	7	3	인사, 연구기획2	4	12	84	194
	소계	116	-	761	77	-	-	4	-	676	1,437
전체	450	-	3,000	300	-	-	4	-	3,472	6,472	

주: 음영으로 표시된 셀은 근로자 조사대상 선정 방법과 관련된 부분임. 그중에서 밑줄 친 부분은 1차 조사의 근로자 조사대상 선정 방법이 2차 조사에서 변경된 것임.

〈표 A-3-11〉 1차(2005)년도 생산직/서비스직/핵심전문직 조사대상 선정 규모

(단위 : 개, 명)

산업	규모 (종사자수)	기업 표본수 (a)	팀장(감독자)		팀원(근로자)					전체 조사 규모 (i=c+h)
			기업당 팀장수 (b)	전체 팀장수 (c=a*b)	조사대상 기업수 (d)	기업당 팀원 조사대상 팀수 (e)	팀당 팀원수 (f)	기업당 팀원수 (g=e*f)	전체 팀원수 (h=d*g)	
제조업	100~299인	138	2	2	92	2	9	18	1,656	1,932
	300~999인	119	3	3	80	3	9	27	2,160	2,517
	1,000~1,999인	19	5	5	13	5	9	45	585	680
	2,000인 이상	24	6	6	15	6	9	54	810	954
	소계	300	-	-	200	-	9	-	5,211	6,083
금융업	100~299인	7	2	2	5	2	5	10	50	64
	300~999인	13	3	3	8	3	5	15	120	159
	1,000~1,999인	6	4	4	5	4	6	24	120	144
	2,000인 이상	8	4	4	5	4	7	28	140	172
	소계	34	-	-	23	-	-	-	430	539
비금융 서비스업	100~299인	48	2	2	32	2	5	10	320	416
	300~999인	45	3	3	30	3	5	15	450	585
	1,000~1,999인	12	5	5	8	5	5	25	200	260
	2,000인 이상	11	6	6	7	6	5	30	210	276
	소계	116	-	-	77	-	5	-	1,180	1,537
전체	450	-	-	300	-	-	-	6,821	8,159	

주: 음영으로 표시된 셀은 근로자 조사대상 선정 방법과 관련된 부분임. 그중에서 밑줄 친 부분은 1차 조사의 근로자 조사대상 선정 방법이 2차 조사에서 변경된 것임.

2차(2007)년도 근로자 조사대상 선정

- 근로자 조사대상 선정 원칙
 - 대표성 및 통일성을 확보하면서, 모든 기업에서 팀원(근로자) 조사가 이루어지고 산업에 관계없이 팀장(감독자) 및 팀원(근로자) 수가 동일하도록 1차(2005)년도 조사대상 선정 방법을 변경함.
- 규모별 근로자 조사규모
 - 기업 규모(종사자 수)를 고려하여 조사대상 팀 및 팀원 수 설정
 - 팀장(감독자) : 기업 규모를 고려하여 조사 기업 당 7~15명 조사
 - 팀원(근로자) : 기업 규모를 고려하여 조사 기업 당 22~41명 조사
 - 총 조사 목표 : 팀장 약 4,000명, 팀원 약 11,000명 조사
- 보다 구체적인 내용은 다음의 <표 A-3-11>, <표 A-3-12>을 참조

<표 A-3-12> 2차(2007)년도 관리직 근로자 조사대상 선정 방법 및 규모

(단위 : 개, 명)

산업	규모 (종사자수)	기업 표본수 (a)	관리직 팀장		조사대상 기업수 (d)	관리직 팀원					전체 조사 규모 (i=c+h)
			기업당 팀장수 (b)	전체 팀장수 (c=a*b)		기업당 팀원 조사대상 팀수 (e)	팀당 팀원수 (f)	기업당 팀원수 (g=e*f)	전체 팀원수 (h=d*g)		
제조업	100~299인	122	5	610	122	3	인사, 연구, 영업	4	12	1,464	2,074
	300~999인	130	7	910	130	3	인사, 연구, 영업	4	12	1,560	2,470
	1,000~1,999인	23	8	184	23	4	인사, 연구, 영업2	4	16	368	552
	2,000인이상	28	10	280	28	4	인사, 연구, 영업2	4	16	448	728
	소계	303	-	1,984	303	-	-	4	-	3,840	5,824
금융업	100~299인	6	5	30	6	3	인사, 상품개발, 자금운용 / 투자	4	12	72	102
	300~999인	15	7	105	15	3	인사, 상품개발, 자금운용 / 투자	4	12	180	285
	1,000~1,999인	5	8	40	5	4	인사, 상품개발, 자금운용 / 투자2	4	16	80	120
	2,000인이상	9	10	90	9	4	인사, 상품개발, 자금운용 / 투자2	4	16	144	234
	소계	35	-	265	35	-	-	4	-	476	741
비금융 서비스업	100~299인	53	5	265	53	3	인사, 연구기획, 영업	4	12	636	901
	300~999인	41	7	287	41	3	인사, 연구기획, 영업	4	12	492	779
	1,000~1,999인	13	8	104	13	4	인사, 연구기획2, 영업	4	16	208	312
	2,000인이상	9	10	90	9	4	인사, 연구기획2, 영업	4	16	144	234
	소계	116	-	746	116	-	-	4	-	1,480	2,226
전체	454	-	2,995	454	-	-	4	-	5,796	8,791	

주: 1) 1·2차 조사의 기업 표본 수가 다른 이유는 ① 조사 모집단인 『KIS 기업 Data(2005)』 기업개요 정보의 규모(근로자수)와 실제 조사된 기업의 규모(종사자수)에서 차이가 있었고, ② 조사 진행 과정에서 거절기업에 대해 대체 조사를 수행했는데 거절기업 중에서 일부 기업이 추후에 조사에 참여했기 때문에 4개 기업이 추가로 조사되었기 때문이다.

2) 음영으로 표시된 셀은 근로자 조사대상 선정 방법과 관련된 부분임. 그중에서 밑줄 친 부분은 1차 조사의 근로자 조사대상 선정 방법이 2차 조사에서 변경된 것임.

〈표 A-3-13〉 2차(2007)년도 생산직/서비스직/핵심전문직 조사대상 선정 규모

(단위 : 개, 명)

산업	규모 (종사자수)	기업 표본수 (a)	팀장(감독자)		팀원(근로자)					전체 조사 규모 (i=c+h)
			기업당 팀장수 (b)	전체 팀장수 (c=a*b)	조사대상 기업수 (d)	기업당 팀원 조사대상 팀수 (e)	팀당 팀원수 (f)	기업당 팀원수 (g=e*f)	전체 팀원수 (h=d*g)	
제조업	100~299인	122	2	244	122	2	5	10	1,220	1,464
	300~999인	130	3	390	130	3	5	15	1,950	2,340
	1,000~1,999인	23	4	92	23	4	5	20	460	552
	2,000인 이상	28	5	140	28	5	5	25	700	840
	소계	303	-	866	303	-	5	-	4,330	5,196
금융업	100~299인	6	2	12	6	2	5	10	60	72
	300~999인	15	3	45	15	3	5	15	225	270
	1,000~1,999인	5	4	20	5	4	5	20	100	120
	2,000인 이상	9	5	45	9	5	5	25	225	270
	소계	35	-	122	35	-	5	-	610	732
비금융 서비스업	100~299인	53	2	106	53	2	5	10	530	636
	300~999인	41	3	123	41	3	5	15	615	738
	1,000~1,999인	13	4	52	13	4	5	20	260	312
	2,000인 이상	9	5	45	9	5	5	25	225	270
	소계	116	-	326	116	-	5	-	1,630	1,956
전체		454	-	1,314	454	-	5	-	6,570	7,884

주: 1) 1·2차 조사의 기업 표본 수가 다른 이유는 ① 조사 모집단인 『KIS 기업 Data(2005)』 기업개요 정보의 규모(종사자수)와 실제 조사된 기업의 규모(종사자수)에서 차이가 있었고, ② 조사 진행 과정에서 거절기업에 대해 대체 조사를 수행했는데 거절기업 중에서 일부 기업이 추후에 조사에 참여했기 때문에 4개 기업이 추가로 조사되었기 때문임.

2) 음영으로 표시된 셀은 근로자 조사대상 선정 방법과 관련된 부분임. 그중에서 밑줄 친 부분은 1차 조사의 근로자 조사대상 선정 방법이 2차 조사에서 변경된 것임.

③ 3차(2009)~5차(2013)년도의 근로자 조사대상 선정 방법은 2차(2007)년도의 원칙을 그대로 준용하여 실시함.

• 산업별 근로자 조사대상

- 제조업은 관리직(팀장, 팀원)과 생산직(감독자, 근로자) 조사
- 모든 조사 기업에 대하여 팀장과 팀원 조사를 시도
- 기업별 종사자 수를 고려하여 조사 대상자 수를 설정

• 팀장과 팀원 조사 대상자수

- 팀장(감독자) : 기업 규모를 고려하여 조사 기업 당 7~15명 조사
- 팀원(근로자) : 기업 규모를 고려하여 조사 기업 당 22~41명 조사
- 총 조사 목표 : 팀장 약 4,000명, 근로자 약 11,000명 조사

- 3차(2009)~5차(2013)년도의 근로자 조사대상 선정 방법에 대한 구체적인 내용은 다음의 <표 A-3-10>와 <표 A-3-11>을 참조

<표 A-3-14> 3차(2009)~5차(2013)년도 기업 당 조사 대상자 - 팀장(감독자)

(단위 : 명)

산업 대분류	종사자 규모			
	100~299인	300~999인	1,000인 이상	2,000인 이상
제조업(C)	7	10	12	15
금융 및 보험업(K)	7	10	12	15
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스(J)	7	10	12	15
전문, 과학 및 기술 서비스업(M)	7	10	12	15
교육 서비스업(P)	7	10	12	15
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R)	7	10	12	15

<표 A-3-15> 3차(2009)~5차(2013)년도 기업 당 조사 대상자 - 팀원(근로자)

(단위 : 명)

산업 대분류	종사자 규모			
	100~299인	300~999인	1,000인 이상	2,000인 이상
제조업(C)	22	27	36	41
금융 및 보험업(K)	22	27	36	41
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스(J)	22	27	36	41
전문, 과학 및 기술 서비스업(M)	22	27	36	41
교육 서비스업(P)	22	27	36	41
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R)	22	27	36	41

6. 대체·추가 기업 표본 선정 방법

2차(2007)년도 대체·추가 기업 표본 선정 방법

- 흡수·합병, 폐업, 산업(업종) 변경 등의 사유로 조사가 불가능한 경우에는 동일 산업(업종), 동일 규모의 기업으로 표본을 대체함.
- 조사 거절 기업의 경우에는 동일 산업(업종), 동일 규모의 기업으로 표본을 대체하여 1차(2005)년도에 조사를 수행한 454개 기업 이상을 유지하기로 함.

3차(2009)~5차(2013)년도 대체·추가 기업 표본 선정 방법

- 3차(2009)~5차(2013)년도 조사 실시 과정에서 강력 조사 거절로 인해 기존 패널의 추가적인 탈락이 발생하면 2차(2007)년도 조사 거절 기업의 표본 대체 기준을 동일하게 적용하여 표본을 대체함.
- 표본 대체 기준에는 산업(업종), 기업규모, 기업형태, 1인당 매출액 등이 고려됨.

IV. 설문 구성

1. 기업(본사) 설문지

- 기업 조사의 1차(2005)년도, 2차(2007)년도 주요 내용은 각 영역별로 다음과 같음.
 - 경영일반 : 기본사항, 경영환경, 경영일반, 정보시스템에 관한 사항으로 구성
 - HR부서 : 조직 구성 상황, HR 인력 현황, HR 업무에 대한 사항으로 구성
 - 인사관리(HRM) : 인적자원관리제도, HR 부서, 채용, 평가, 승진 및 배치전환, 보상, 의사결정 참여, HR 제도 사내홍보, 핵심인재, 인사정보시스템, 고용조정, 노조 등에 관한 사항
 - 인적자원개발(HRD) : 교육훈련 실시, 투자액, 교육훈련(HRD) 조직, 교육훈련의 성과, 학습조직, 인적자원개발(HRD) 현황, 자격, HRD 파트너십
 - 인력현황 : 인력 구조 현황, 채용 인원 현황, 승진인원, 배치전환, 이직 현황, HR 조직 및 인원 현황, 고용조정 규모, 인력수급 현황
 - 1차(2005)년도 조사 사항 과다로 인한 조사 곤란의 문제로 인해, 경영일반, 정보시스템, 고용조정, 의사결정 참여 및 이동, 승진, 배치전환, 이직현황 항목을 2차(2007)년도 조사에서 일부 조정

〈표 A-4-1〉 1차(2005) 및 2차(2007)년도 기업(본사) 설문 내용

구분	1차(2005)년도	2차(2007)년도	세부내용
[A] 경영 일반	1. 기본사항 2. 경영환경 3. 경영일반 4. 정보시스템	1. 기업일반 2. 경영환경	설립년도, 산업, 회계연도기간, 협력업체여부, 외국인 지분의 역할, 총매출에서 수출이 차지하는 비율, 경영체제(소유/전문경영 여부), 전문경영자 교체빈도, 이사회 유무, 이사회 규모, 주력사업, 제품 및 수요의 변화, 기술의 변화, 본사 내 조직의 변화, 사업장 내 라인/설비의 변화, 해외진출 여부 및 규모, 의사결정단계, 직급단계, 관리직의 팀제 도입 여부 및 이동 정도, 주력제품 시장전략, 조직 분위기와 인사관리에 관한 경영진 태도, 정보기술(IT)의 활용 단계
[B] HR 부서	1. HR조직 2. HR업무 3. 기타	1. HR조직 2. HR업무 3. 기타	HR업무 전담조직 유무, HR업무 전담조직의 조직단위, 전담조직 외 HR업무 담당부서, HR 기능분화, 인적자원전략 및 계획, HR 업무량의 구성, HR업무 담당인력 전문성 촉진 방법, HR기능 관련 시스템 관리

(표 계속→)

구분	1차(2005)년도	2차(2007)년도	세부내용
[C] 인적 자원 관리	1. 인적자원관리 제도 2. 채용 3. 평가 4. 승진 및 배치전환 5. 보상 6. 핵심인재 7. 고용조정 8. 의사결정 참여 및 이동 9. 노동조합	1. 직급과 직무 2. 채용 3. 평가 4. 승진 5. 보상 6. 핵심인재 7. 고용조정과 퇴직지원 8. 노동조합	인적자원관리제도, 채용경쟁상황, 채용비용, 채용기준 및 과정, 사내공모제, 평가제도, 평가등급별 분포, 목표관리, 다면평가, 승진시 평가, 인사사고 결과 통보, 관리자 인사사고, 승진 평균 소요년수, 발탁승진자의 비율, 배치전환 기준, 정규직원 결근율, 연봉제 적용대상 직급, 연봉형태, 정규직 총보상의 구성요소 비중, 직원의 연간 총급여, 각종 보상제도, 보상 차별화, 핵심인재관리 전담인력유무, 핵심인재 확보를 위한 시행제도, 핵심인재 유지를 위한 시행제도, 인사정보시스템 발전단계, 구축된 인사정보시스템 분야, 고용조정 대상자 선별기준, 퇴직관리 프로그램, 기계·설비의 수리 및 보전업무, 품질관련전담부서 유무, 품질관련업무, 작업반간·반 내 이동, 노동조합 유무, 노동조합의 교육훈련 관여, 노사관계
[D] 인적 자원 개발	1. 교육훈련 조직(인프라) 2. 교육훈련 실시현황 및 투자 정도 3. 교육훈련 성과, 학습조직 4. 인적자원개발 현황 5. 자격	1. 교육훈련의 기획 2. 교육훈련 실시현황 3. 교육훈련 투자 및 성과 4. 정부 직업능력개발지원 사업 5. 능력과 자격	전사적 인적자원개발현황, 현장에서의 인적자원개발 현황, 인적자원개발 프로그램 지출비용, 독립된 교육훈련시설 유무, 전문교육훈련 기관 위탁 여부, 자체 교육훈련 프로그램 개발 여부, 학습유형, 신입/경력 채용자 재교육 실시 현황, 인적자원개발활동의 성과, 인적자원개발 추진 시 애로점, 자격수당 제도 유무, 자격보유자의 직무능력 효과, 자격취득을 위한 지원 현황
[E] 인력 현황	1. 인력구조현황 2. 채용인원현황 3. 승진인원 4. 배치전환 5. 이직현황	1. 인력구조 2. 채용 및 이직 현황	정규직 및 비정규직 근로자의 수, 분야별·성별인력구조, 학력별 인력구조, 성별·직급별 인력구조, 분야별·인력구조, 정규직 및 비정규직 채용규모, 성별 채용규모, 학력별 채용규모, 성별·직급별 채용규모, 분야별·직급별 채용규모, 성별, 직급별 승진인원, 분야별·직급별 승진인원, 배치전환비율, 성별·직급별 이직인원, 분야별·직급별 이직인원, HR업무 분야별·직급별·성별 인원현황, HR 인력의 인사관리분야 경력현황, HR 인력의 학력현황, 고용조정의 규모

주: 보다 상세한 사항은 설문지와 레이아웃 참조

🔵 기업 조사의 3차(2009), 4차(2011)년도 주요 내용은 각 영역별로 다음과 같음.

- 경영일반 : 기업 일반, 경영환경 등에 관한 사항으로 구성
- 인력현황 : 채용과 핵심인재, 인력구조 등에 관한 사항으로 구성
- 인적자원개발(HRD) : 교육훈련 실시 현황, 교육훈련 투자 및 성과, 정부 직업능력개발 지원사업, 능력과 자격 등에 관한 사항으로 구성되었음. 단, 정부직업능력개발 지원사업 문항은 4차(2011)년도 조사에서 삭제됨.

- 연구개발(R&D) : 연구개발 활동, 연구개발과 교육훈련 등에 관한 사항으로 구성하여 3차(2009)년도의 새로운 설문 영역으로 추가함. 그러나 4차(2011)년도는 영역 전체를 삭제하고 연구개발 조직 문항은 경영일반 영역으로 편입.
- 인적자원관리(HRM) : HR 조직 및 업무, 직급과 조직변화, 평가, 보상, 인적자원관리와 교육훈련, 노동조합 등에 관한 사항으로 구성
- 3차(2009) · 4차(2011)년도에는 1차(2005)년도와 2차(2007)년도의 설문 영역 순서를 일부 재조정함.
 - 3차(2009)년도 조사에서는 이전 년도의 HR부서의 영역을 삭제하고, 일부 중요 문항은 연관 영역으로 위치를 이동함.
 - 3차(2009)년도 조사에서 연구개발(R&D) 영역을 신설하였으나, 4차(2011)년도 조사에서는 다시 영역이 삭제됨.

〈표 A-4-2〉 3차(2009) 및 4차(2011)년도 기업(본사) 설문 내용

구분	3차(2009)년도	4차(2011)년도	세부내용
[A] 경영 일반	1. 기업일반 2. 경영환경	1. 기업일반 2. 경영환경	설립년도, 산업, 매출액이 높은 산업, 모회사/자회사여부, 외국인지분관련, 매출대비 수출 관련, 경영체제, 수요변화, 신제품의 개발 및 도입, 기술변화, 조직변화, 시장전략관련, 해외진출 관련, 의사결정단계, 전략적 제휴관련
[B] 인력 현황	1. 채용과 핵심인재 2. 인력구조	1. 채용과 핵심인재 2. 인력구조	채용 시도·비용·비율, 채용기준과 과정관련, 경력인정율과 연봉책정, 인력수요충원방식과 미확보이유, 핵심인재 개념·설정집단·핵심인재비율, 핵심인재확보 시행제도와 육성/관리제도, 정규직및비정규직인력현황 관련, 정규직근속자수, 정규직·비정규직 채용 관련, 정규직 이직관련
[C] 인적 자원 개발 (HRD)	1. 교육훈련 실시현황 2. 교육훈련 투자 및 성과 3. 정부 직업능력개발 지원사업 4. 능력과 자격	1. 교육훈련 실시현황 2. 교육훈련 투자 및 성과 3. 능력과 자격	교육훈련전담조직 및 전담자유무, 교육훈련계획, 자체 교육훈련 프로그램 개발 여부, 자체 프로그램 개발 비율, 독립된 교육훈련시설 유무, 원청/하청업체 여부, 협력업체와의 인적자원개발 교육훈련 협력, 교육훈련 방법 실시현황, 교육훈련 대상인력별 교육훈련방법, 교육훈련실시분야, 위탁훈련기관, 인적자원개발 형태별 실시현황, 인적자원개발 제도별 실시현황, 교육훈련 지출 비용, 채용자 교육훈련 실시현황, 인적자원개발 활동 효과, 인적자원개발 추진어려움, 직업훈련활성화를 위한 노동부 지원제도 활용도와 개선정도, 노동부지원제도 없었을 때의 교육훈련 투자 정도, 노동부지원제도와 관련 개선점, 노동부지원제도 미참여 및 소극적 참여의 이유, 직무관련 숙련수준, 직업기초능력관련, 대학 교육 내용별 강화 필요성, 노동부공인 사내자격제도, 자격수당제도 운영현황, 기업의 자격취득을 위한 공식적 지원과 지원인원/지원지출비용, 자격종류별 활용성과

(표 계속→)

구분	3차(2009)년도	4차(2011)년도	세부내용
[D] 연구 개발 (R&D)	1. 연구개발 활동 2. 연구개발과 교육훈련	(연구개발 영역 삭제)	연구개발조직형태, 연구개발활동방법, 공정(서비스)개선활동, 제품(신제품, 기존개선제품)시장출시여부와 개발자 그리고 시장출시효과, 제품(신제품, 기존개선제품)시장출시 저해요인, 기업운영에 도입한 공정(서비스)변화여부와 개발자 그리고 도입후 효과, 공정(서비스) 변화 도입 저해요인, 연구개발관련 정부지원제도 활용현황, 연구개발 또는 공정변화 활동에 대한 지식습득(학습)대상과 습득(학습)방법/내용, 연구개발 또는 공정(서비스)개선 인력에 대한 별도 교육
[E] 인적 자원 관리 (HRM)	1. HR 조직 및 업무 2. 직급과 조직변화 3. 평가 4. 보상 5. 인적자원관리와 교육훈련 6. 노동조합	1. HR 조직 및 업무 2. 직급과 조직변화 3. 평가 4. 보상 5. 인적자원관리와 교육훈련 6. 퇴직지원 7. 노동조합	HR업무전담조직, HR업무 기능분화, HR업무 미전담조직의 수행방법, HR업무 담당자의 직급별 현황, 인력계획수립관련(수립여부, 경영전략과 연계수립여부, 중장기전략반영), 인사정보시스템 관련, 직무분실시 여부 결과의 활용분여, 사내공모제 실시여부와 전체공석대비 출원 비율, 고용조정실시여부, 고용조정 규모, 퇴직지원제도 관련, 주5일제 근무실시여부, 임원급과 사원급의 직급단계, 직급관련 제도 변화여부, 직급제도변화 및 관행, 승진소요년수, 생산기능직의 과장승급여부, 발탁승진 비율, 기업운영에 도입한 조직변화, 조직변화 도입의 효과, 근무형태변경, 근무형태변경교육훈련여부, 인력배치의 변경, 인력배치의 변경에 따르는 훈련여부, 평가제도 실시현황과 역량(업적) 측정의 효과, 업적평가목표설정방법, 다면평가결과활용, 인사고가 평가등급, 평가 피드백, 평가결과 활용, 급여제도실시 현황, 연봉제실시대상, 성과급제도 실시현황, 정규직의 월 기본급 대비 성과급 수준관련, 연간총급여관련, 복리후생비관련, 보상차별화관련, 보상제도실시현황, 교육훈련시간유급인정여부, 교육훈련의 의무이수여부와 최소의무교육훈련시간, 교육훈련프로그램이수의 공식반영관련, 노사관계정도, 근로자대표조직여부와 형태 - (이하 4차 신규) 정년제도 실시 및 대상, 퇴직지원 실시 및 활용, 퇴직지원 프로그램, 퇴직지원 제약 요인, 고령화 관련 제도, 정부 고령자 고용지원제도 활용 여부 및 활용

주: 보다 상세한 사항은 설문지와 레이아웃 참조

● 기업 조사의 5차(2013)년도 조사는 4차(2011)년도 설문지의 틀을 유지하되 일부 문항을 수정, 추가하였음.

- 경영일반 : 3차(2009)년도 연구개발(R&D) 영역의 제품 개선 및 신제품 개발 관련 문항들 재추가
- 인적자원개발(HRD) : 4차(2011)년도 조사에서 삭제된 정부직업능력개발 지원사업 문항들이 재추가
- 인적자원관리(HRM) : 복수노조 합법화로 인해 복수노조 관련 문항들이 추가

〈표 A-4-3〉 5차(2013)년도 기업(본사) 설문지 내용 변경 사항

범주		변경내용
경영일반	기업일반	<ul style="list-style-type: none"> ■ 신규 추가 문항 <ul style="list-style-type: none"> - 전문경영자 교체 빈도
	경영환경	<ul style="list-style-type: none"> ■ 재추가 문항(3차년도) <ul style="list-style-type: none"> - 신제품/기존 제품을 개선한 제품의 출시 여부 - 개선 제품의 개발 주체 - 개선 제품 출시로 인한 효과(1, 2순위) - 신제품/기존 제품을 개선한 제품의 출시 저해 요인
인력현황	채용과 핵심인재	변동없음
	인력구조	
인적자원개발	교육훈련실시현황	<ul style="list-style-type: none"> ■ 변경 문항 <ul style="list-style-type: none"> - 2012년 실시한 교육훈련 분야 문항에 대해 공식프로그램으로 실시되는 경우에 한함을 강조
	교육훈련 투자 및 성과	<ul style="list-style-type: none"> ■ 재추가 및 변경 문항(3차년도) <ul style="list-style-type: none"> - 직업훈련 활성화를 위한 고용노동부 지원제도 활용 현황 - 고용노동부 지원제도 없을 시 교육훈련 투자 정도 - 고용노동부 지원제도 관련 필요성 - 고용노동부 지원제도 참여하지 않은 이유
	정부직업능력개발 지원 사업	변동없음
	능력과 자격	

(표 계속→)

범주		변경내용
인적자원 관리	HR 조직 및 업무	변동없음
	직급과 조직변화	<ul style="list-style-type: none"> ▣ 신규 추가 문항 - 생산기능직 인력이 과장급 이상 직급으로 진급한 실제 사례 유무
	평가	변동없음
	보상	
	인적자원관리와 교육훈련	
	퇴직지원	
	노동조합	<ul style="list-style-type: none"> ▣ 신규 추가 및 변경 문항 - 복수노조인 경우 조합명·조합원수가입율·상급단체 추가 및 관련 문항 위치 변경 - 정규직-비정규직 노조 유무 - 복수노조시 노동조합 간 관계

2. 근로자(팀장 및 팀원) 설문지

- 근로자 조사는 크게 팀장(감독자, 지점장) 조사와 팀원(근로자) 조사로 나뉘며 산업에 따라 약간의 차이가 있으나 주요 조사 내용은 다음과 같음.
 - 팀장 조사 : 기본정보, 현직장 기본정보, 회사의 경쟁력 수준, 회사의 인적자원 역량 수준 및 관리 수준, 인적자본 현황, 직무 분석, 작업 환경, 팀(부서)원들에 대한 평가, 공정에 대한 평가(생산직에 한함) 등
 - 팀원 조사 : 기본정보, 현직장 기본정보, 인적자본 현황, 직무 분석, 작업 환경, 수습 또는 견습 여부 등
 - 1차(2005)년도 조사에만 있는 항목 : 역량 요소별 경쟁력 확보 노력, 분야별 경쟁력이 가장 높은 직급에 대한 조사
 - 2차(2007)년도 조사에서 추가된 항목 : 팀원 인사고과 결과 확인, 교육훈련 참여 과정, 노동조합 가입 여부
 - 3차(2009)년도 조사에서 추가된 항목 : 회사 교육훈련 참여일수, 회사차원의 공식훈련에 대한 평가, 동기부여와 조직몰입 문항에서 일부 보강
 - 4차(2011)년도 조사에서 추가된 항목 : 퇴직시 필요한 회사 지원, 고령화 관련 필요한 회사 지원, 기업문화 및 조직몰입 관련 문항에서 일부 보강
 - 5차(2013)년도 조사에서 추가된 항목 : 경력단절 경험유무·횟수·기간, 전직장 입사시점·퇴직이유·재직기간, 단절 후 직장의 노동조건 변화, 2차(2007)년도 이후 삭제된 이직관련 문항들 재추가

- 근로자 설문의 세부 내용은 다음의 <표 A-4-4> 참조

〈표 A-4-4〉 근로자(팀장 및 팀원) 설문 내용 : 1차(2005)~5차(2013)년도 비교

설문 내용	1차	2차	3차	4차	5차	설문 내용	1차	2차	3차	4차	5차
입사년월	0	0	0	0	0	맡고 있는 일의 성격	0	0	0	0	0
현재 직급 시작년월	0	0	0	0	0	맡고 있는 일의 문제 원인 파악 정도	0	0	X	X	X
입사당시 직급 및 현재 직급	0	0	0	0	0	전체 업무 진행의 이해도	0	0	0	0	0
현재 업무	0	0	0	0	0	팀(원)에 대한 의견	0	0	0	0	0
현재업무 시작년월	0	0	0	0	0	관장하는 반의 자율권	0	0	0	0	0
HR부서 평가	0	0	0	0	0	회사 및 일과 관련된 의견	0	0	0	0	0
HR업무 담당인력의 전문성	0	0	0	0	0	팀원의 직무수행능력 평가	0	0	X	X	X
역량 요소별 경쟁력 수준	0	0	0	0	0	관장하는 반의 공정 평가	0	0	X	X	X
역량 요소별 경쟁력 확보 노력 수준	0	X	X	X	X	관장하는 반의 반원 평가	0	0	X	X	X
분야별 인력의 경쟁력 수준	0	0	0	0	0	생산직 근로자들의 숙련수준 분포	0	0	0	0	0
분야별 인력에서 경쟁력이 가장 높은 직급	0	X	X	X	X	대표적 생산라인의 생산직 숙련수준	0	0	0	0	0
정보시스템의 활용 수준	0	0	X	X	X	대표적 생산라인의 생산설비 수준	0	0	0	0	0
팀원의 인사고과 결과 확인	X	0	0	X	X	정규직 여부	0	0	0	0	0
HRD 관련제도 참여 및 효과	0	0	0	0	0	수습(견습) 여부	0	0	0	0	0
퇴직과 고령화 관련 지원	X	X	X	0	0	노동조합 가입여부	X	0	0	0	0
회사 공식훈련에 대한 평가	X	X	0	0	0	근무시간	0	0	0	0	0
교육훈련 참여과정	X	0	0	0	0	임금	0	0	0	0	0
입사해서 현재까지 수행한 업무	0	0	X	X	X	성별	0	0	0	0	0
이전 직장	0	0	X	X	0	출생년월	0	0	0	0	0
입사해서 지금까지 근무한 반의 개수	0	0	0	0	0	혼인상태	0	0	0	0	0
입사당시 및 현재의 숙련수준	0	0	0	0	0	학력	0	0	0	0	0
자격관련	0	0	0	0	0	경력단절 경험 유무와 기간	X	X	X	X	0
습득한 기능, 기술의 유용도	0	0	0	0	0						

주: 보다 상세한 사항은 설문지와 레이아웃 참조

V. 조사 결과

1. 기업 조사 결과

1차(2005)년도 조사 결과

- 조사 완료 기업 : 454개
- 산업별 조사 결과 : 제조업 303개, 금융업 35개, 비금융서비스업 116개
- 규모별 조사 결과 : 100~299인 181개, 300~999인 186개, 1,000~1,999인 41개, 2,000인 이상 46개

〈표 A-5-1〉 1차(2005)년도 조사 기업 수

(단위 : 개)

산업 대분류	산업 중분류	종사자 규모				총합
		100~299인	300~999인	1,000~1,999인	2,000인 이상	
제조업	음식료품	4	8	1	11	24
	섬유/봉제/모피	5	6	3	0	14
	석유/화학	17	20	2	3	42
	고무/플라스틱	8	6	0	1	15
	금속/비금속	23	20	7	3	53
	기계장비	13	11	0	1	25
	컴퓨터 및 사무용기	3	1	1	0	5
	전기	14	5	0	1	20
	전자	25	29	7	4	65
	자동차/운송장비	10	24	2	4	40
금융업	금융/보험/연금	6	15	5	9	35
비금융 서비스업	통신업	3	4	0	2	9
	SW/SI/온라인DB	31	8	2	2	43
	전문직서비스	8	12	2	1	23
	인력대행/교육서비스	9	14	9	3	35
	오락문화	2	3	0	1	6
총합		181	186	41	46	454

2차(2007)년도 조사 결과

- 조사 완료 기업 : 467개
- 산업별 조사 결과 : 제조업 316개, 금융업 35개, 비금융서비스업 116개
- 규모별 조사 결과 : 100~299인 193개, 300~999인 183개, 1,000~1,999인 46개, 2,000인 이상 45개

〈표 A-5-2〉 2차(2007)년도 조사 기업 수

(단위 : 개)

산업 대분류	산업 중분류	종사자 규모				총합
		100~299인	300~999인	1,000~1,999인	2,000인 이상	
제조업	음식료품	8	6	3	10	27
	섬유/봉제/모피	8	4	3	0	15
	석유/화학	19	16	3	4	42
	고무/플라스틱	7	5	0	1	13
	금속/비금속	24	20	7	2	53
	기계장비	16	11	1	1	29
	컴퓨터 및 사무용기	2	2	1	0	5
	전기	14	7	0	1	22
	전자	29	29	7	3	68
	자동차/운송장비	12	24	2	4	42
금융업	금융/보험/연금	5	15	7	8	35
비금융 서비스업	통신업	3	5	0	2	10
	SW/SI/온라인DB	28	10	2	2	42
	전문직서비스	8	12	2	2	24
	인력대행/교육서비스	7	15	8	4	34
	오락문화	3	2	0	1	6
총합		193	183	46	45	467

3차(2009)년도 조사 결과

- 조사 완료 기업 : 473개
- 산업별 조사 결과 : 제조업 333개, 금융업 37개, 비금융서비스업 103개
- 규모별 조사 결과 : 100~299인 220개, 300~999인 171개, 1,000~1,999인 34개, 2,000인 이상 48개

〈표 A-5-3〉 3차(2009)년도 조사 기업 수

(단위 : 개)

구분	산업 대분류	종사자 규모				총합
		100~299인	300~999인	1,000~1,999인	2,000인 이상	
제조업	제조업(C)	160	124	20	29	333
금융업	금융 및 보험업(K)	4	14	7	12	37
비금융 서비스업	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스(J)	27	16	2	3	48
	전문, 과학 및 기술 서비스업(M)	14	12	3	2	31
	교육 서비스업(P)	5	1	1	0	7
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(R)	10	4	1	2	17
총합		220	171	34	48	473

4차(2011)년도 조사 결과

- 조사 완료 기업 : 500개
- 산업별 조사 결과 : 제조업 369개, 금융업 37개, 비금융서비스업 94개
- 규모별 조사 결과 : 100~299인 239개, 300~999인 171개, 1,000~1,999인 47개, 2,000인 이상 43개

〈표 A-5-4〉 4차(2011)년도 조사 기업 수

(단위 : 개)

구분	산업 대분류	종사자 규모				총합
		100~299인	300~999인	1,000~1,999인	2,000인 이상	
제조업	제조업(C)	185	127	33	24	369
금융업	금융 및 보험업(K)	4	14	7	12	37
비금융 서비스업	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스(J)	21	14	2	3	40
	전문, 과학 및 기술 서비스업(M)	12	11	4	2	29
	교육 서비스업(P)	7	2	0	0	9
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(R)	10	3	1	2	16
총합		239	171	47	43	500

5차(2013)년도 조사 결과

- 조사 완료 기업 : 482개
- 산업별 조사 결과 : 제조업 357개, 금융업 32개, 비금융서비스업 93개
- 규모별 조사 결과 : 100~299인 238개, 300~999인 159개, 1,000~1,999인 45개, 2,000인 이상 40개

〈표 A-5-5〉 5차(2013)년도 조사 기업 수

(단위 : 개)

구분	산업 대분류	종사자 규모				총합
		100~299인	300~999인	1,000~1,999인	2,000인 이상	
제조업	제조업(C)	180	126	28	23	357
금융업	금융 및 보험업(K)	8	7	8	9	32
비금융 서비스업	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스(J)	22	11	2	3	38
	전문, 과학 및 기술 서비스업(M)	10	12	5	3	30
	교육 서비스업(P)	8	0	1	0	9
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(R)	10	3	1	2	16
총합		238	159	45	40	482

2. 패널(기업) 변동 현황

1차(2005)~2차(2007)년도 패널 유지 기업 현황

- 1차(2005)년도 조사 기업 중, 2차(2007)년도에 패널 탈락된 기업은 총 44개임.
 - 망실(휴·폐업·M&A 등) 21개, 조사 강력 거절 23개
- 위와 같이 1차(2005)년도 원표본 패널(기업) 454개에서 망실을 제외한 433개 기업을 대상으로 2차(2007)년도 조사를 수행한 결과, 23개 기업이 조사를 거절하여 최종적으로 410개 기업이 조사됨.
 - 유효표본 패널(기업) 기준 표본유지율 : 94.69%(=410/433×100)
 - 원표본 패널(기업) 기준 표본유지율 : 90.31%(=410/454×100)

〈표 A-5-6〉 1차(2005)~2차(2007)년도 패널 유지 및 탈락 기업 수

(단위 : 개)

산업 대분류	산업 중분류	종사자 규모								합계	
		100~299인		300~999		1,000~1,999		2,000 이상			
		유지	탈락	유지	탈락	유지	탈락	유지	탈락	유지	탈락
제조업	음식료품	3	(1)	8	(0)	1	(0)	10	(1)	22	(2)
	섬유/봉제/모피	5	(0)	6	(0)	3	(0)	0	(0)	14	(0)
	석유/화학	15	(2)	19	(1)	2	(0)	3	(0)	39	(3)
	고무/플라스틱	7	(1)	5	(1)	0	(0)	1	(0)	13	(2)
	금속/비금속	22	(1)	17	(3)	7	(0)	3	(0)	49	(4)
	기계장비	12	(1)	11	(0)	0	(0)	1	(0)	24	(1)
	컴퓨터 및 사무용기	3	(0)	1	(0)	1	(0)	0	(0)	5	(0)
	전기	14	(0)	5	(0)	0	(0)	1	(0)	20	(0)
	전자	23	(2)	27	(2)	6	(1)	3	(1)	59	(6)
	자동차/운송장비	10	(0)	22	(2)	2	(0)	4	(0)	38	(2)
	소계	114	(8)	121	(9)	22	(1)	26	(2)	283	(20)
금융업	금융/보험/연금	6	(0)	11	(4)	4	(1)	7	(2)	28	(7)
비금융 서비스업	통신업	1	(2)	3	(1)	0	(0)	2	(0)	6	(3)
	SW/SI/온라인DB	23	(8)	7	(1)	2	(0)	2	(0)	34	(9)
	전문직서비스	6	(2)	12	(0)	2	(0)	1	(0)	21	(2)
	인력대행/교육서비스	7	(2)	13	(1)	9	(0)	3	(0)	32	(3)
	오락/문화	2	(0)	3	(0)	0	(0)	1	(0)	6	(0)
	소계	39	(14)	38	(3)	13	(0)	9	(0)	99	(17)
	합 계	159	(22)	170	(16)	39	(2)	42	(4)	410	(44)

주: 구분을 위해 탈락 기업 수는 괄호로 표시

2차(2007)~3차(2009)년도 패널 유지 기업 현황

- 2차(2007)년도 조사 기업(467개) 중, 3차(2009)년도 조사에서 패널 탈락된 기업은 총 109개임.
 - 망실(휴업/폐업/M&A 등) : 27개 기업
 - 산업(업종) 제외(한국표준산업분류 9차 개정에 의해 제외된 산업에 속함) : 38개 기업
 - 조사 강력 거절 : 44개 기업
- 2차(2007)년도에 조사된 기업 467개에서 ‘망실’ 및 ‘산업(업종) 제외’ 65개 기업을 제외한 402개 기업을 대상으로 3차(2009)년도 조사를 수행한 결과, 44개 기업이 조사를 거절하여 최종적으로 358개 기업이 조사됨.
 - 유효표본 패널(기업) 기준 표본유지율 : 89.1%(=358/402×100)

〈표 A-5-7〉 2차(2007)~3차(2009)년도 패널 유지 및 탈락 기업 수

(단위 : 개)

구분	산업 대분류	종사자 규모								합계	
		100~299인		300~999인		1,000~1,999인		2,000인 이상			
		유지	탈락	유지	탈락	유지	탈락	유지	탈락	유지	탈락
제조업	제조업(C)	110	(25)	103	(23)	15	(2)	26	(4)	254	(54)
금융업	금융 및 보험업(K)	2	(1)	12	(1)	7	(0)	12	(0)	33	(2)
비금융 서비스업	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스(J)	25	(6)	13	(2)	2	(0)	3	(1)	43	(9)
	전문, 과학 및 기술 서비스업(M)	8	(2)	10	(2)	2	(0)	2	(0)	22	(4)
	교육 서비스업(P)	2	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	2	(0)
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R)	2	(0)	1	(2)	0	(0)	1	(0)	4	(2)
기타 (표준 산업 분류 변경 탈락)	건설업(F)	-	(0)	-	(1)	-	(0)	-	(0)	-	(1)
	도매 및 소매업(G)	-	(2)	-	(1)	-	(0)	-	(0)	-	(3)
	운수업(H)	-	(0)	-	(1)	-	(0)	-	(0)	-	(1)
	부동산업 및 임대업(L)	-	(0)	-	(0)	-	(0)	-	(1)	-	(1)
	사업시설관리 및 사업지원서비스(N)	-	(6)	-	(15)	-	(7)	-	(4)	-	(32)
합 계		149	(42)	139	(48)	26	(9)	44	(10)	358	(109)

주: 한국표준산업분류 9차 개정을 적용한 3차년도 설계 기준임. 탈락 기업 수는 괄호로 표시

3차(2009)~4차(2011)년도 패널 유지 기업 현황

- 3차(2009)년도 조사 기업(473개) 중, 4차(2011)년도 조사에서 패널 탈락된 기업은 총 63개임.
 - 망실(휴업/폐업/M&A 등) : 17개 기업
 - 조사 강력 거절 : 46개 기업
- 3차(2009)년도 조사 기업(473개)에서 망실에 의해 탈락한 17개 기업을 제외한 456개 기업을 대상으로 4차(2011)년도 조사를 수행한 결과, 46개 기업이 조사를 거절하여 410개 기업이 조사됨.
 - 유효표본 패널(기업) 기준 표본유지율 : 89.9%(=100×410/456)

〈표 A-5-8〉 3차(2009)~4차(2011)년도 패널 유지 및 탈락 기업 수

(단위 : 개)

구분	산업 대분류	종사자 규모								합계	
		100~299인		300~999인		1,000~1,999인		2,000인 이상			
		유지	탈락	유지	탈락	유지	탈락	유지	탈락	유지	탈락
제조업	제조업(C)	137	(23)	105	(19)	20	(0)	25	(4)	287	(46)
금융업	금융 및 보험업(K)	4	(0)	14	(0)	7	(0)	11	(1)	36	(1)
비금융 서비스업	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스(J)	21	(6)	13	(3)	1	(1)	3	(0)	38	(10)
	전문, 과학 및 기술 서비스업(M)	10	(4)	12	(0)	3	(0)	2	(0)	27	(4)
	교육 서비스업(P)	5	(0)	1	(0)	1	(0)	0	(0)	7	(0)
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R)	8	(2)	4	(0)	1	(0)	2	(0)	15	(2)
합 계		185	(35)	149	(22)	33	(1)	43	(5)	410	(63)

④ 4차(2011)~5차(2013)년도 패널 유지 기업 현황

- 4차(2011)년도 조사 기업(500개) 중, 5차(2013)년도 조사에서 패널 탈락된 기업은 총 41개임.
 - 망실(휴업/폐업/M&A 등) : 3개 기업
 - 조사 강력 거절 : 38개 기업
- 4차(2011)년도 조사 기업(500개)에서 망실에 의해 탈락한 3개 기업을 제외한 497개 기업을 대상으로 5차(2013)년도 조사를 수행한 결과, 38개 기업이 조사를 거절하여 459개 기업이 조사됨.
 - 유효표본 패널(기업) 기준 표본유지율 : 92.3%(=100×459/497)

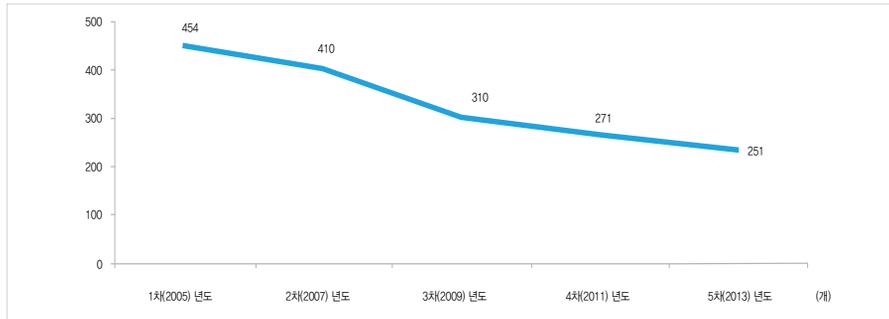
〈표 A-5-9〉 4차(2011)~5차(2013)년도 패널 유지 및 탈락 기업 수

(단위 : 개)

구분	산업 대분류	종사자 규모								합계	
		100~299인		300~999인		1,000~1,999인		2,000인 이상			
		유지	탈락	유지	탈락	유지	탈락	유지	탈락	유지	탈락
제조업	제조업(C)	169	(16)	123	(4)	28	(5)	23	(1)	343	(26)
금융업	금융 및 보험업(K)	4	(0)	7	(6)	8	(0)	9	(3)	28	(9)
비금융 서비스업	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스(J)	22	(0)	10	(3)	2	(0)	3	(0)	37	(3)
	전문, 과학 및 기술 서비스업(M)	9	(2)	12	(0)	4	(0)	2	(0)	27	(2)
	교육 서비스업(P)	7	(0)	0	(1)	1	(0)	0	(0)	8	(1)
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R)	10	(0)	3	(0)	1	(0)	2	(0)	16	(0)
합 계		221	(18)	155	(16)	44	(3)	39	(4)	459	(41)

1차(2005)~5차(2013)년도 패널 유지 기업 현황

- 1차(2005)년도부터 5차(2013)년도까지 연속하여 패널 기업으로 유지·조사된 기업은 총 251개임.



[그림 A-5-1] 1차(2005)~5차(2013)년도 원표본 패널(기업) 수 변화

〈표 A-5-10〉 5차(2013)년도 원표본 패널 유지 기업 수

(단위 : 개)

구분	산업 대분류	종사자 규모				합계
		100~299인	300~999인	1,000~1,999인	2,000인 이상	
제조업	제조업(C)	83	67	19	19	188
금융업	금융 및 보험업(K)	1	5	7	8	19
비금융 서비스업	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(J)	12	6	2	3	25
	전문, 과학 및 기술 서비스업(M)	4	8	3	1	16
	교육 서비스업(P)	1	0	0	0	1
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(R)	2	1	0	1	4
합 계		103	87	31	30	251

주: 위의 패널 유지 기업 수는 망실, 응답거절, 산업(업종) 변경으로 인한 패널 탈락 등으로 인해 패널에서 탈락하고 남은 기업 수입.

3. 근로자 조사 결과

- 🌀 1차(2005)년도 : 총 13,101명 근로자 조사 완료
- 🌀 2차(2007)년도 : 총 11,473명 근로자 조사 완료
- 🌀 3차(2009)년도 : 총 10,019명 근로자 조사 완료
- 🌀 4차(2011)년도 : 총 10,064명 근로자 조사 완료
- 🌀 5차(2013)년도 : 총 10,043명 근로자 조사 완료

〈표 A-5-11〉 1차(2005)~5차(2013)년도 근로자 조사 결과

(단위 : 명)

구분		조사결과				
		1차(2005)년도	2차(2007)년도	3차(2009)년도	4차(2011)년도	5차(2013)년도
제조업	관리직팀장 (생산관리직 팀장 포함)	1,778	1,774	1,644	1,514	1,539
	관리직팀원	2,335	2,672	2,414	3,132	3,032
	생산직감독자	840	768	648	592	627
	생산직근로자	4,891	2,989	2501	2,808	2,843
금융업	관리직팀장	218	204	208	138	104
	관리직팀원	273	372	353	256	226
	서비스직팀장	106	99	91	47	44
	서비스직팀원	447	292	320	174	158
비금융 서비스업	관리직팀장	399	410	360	257	262
	관리직팀원	440	618	568	464	608
	핵심전문직팀장	319	298	192	138	116
	핵심전문직팀원	1,045	977	720	544	484
전체		13,101	11,473	10,019	10,064	10,043

인적자본기업패널 기초분석보고서(2014)

- 제5차(2013)년도 자료 분석 -

Part

B

본사 분석결과

I. 경영 일반

II. HR 부서

III. 인적자원관리

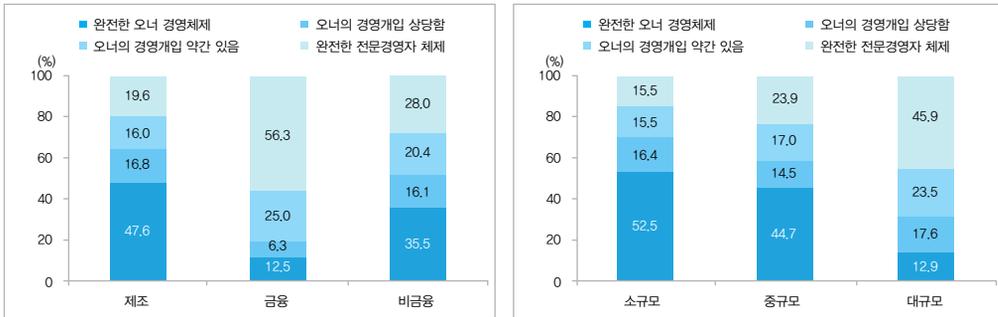
IV. 인적자원개발

I. 경영 일반

1. 기업 일반

1) 기업 경영체제

- 완전한 오너 경영체제인 기업의 비율이 42.9%로 가장 높게 나타났으며, 완전한 전문경영자 체제는 23.7%로 나타났다. 또한 전문경영자 체제이지만 오너의 경영개입이 상당한 경우는 16.0%, 약간 개입하는 경우는 17.4%로 나타났다.
- 산업별로 제조업과 비금융서비스업에서는 완전한 오너 경영체제인 기업의 비율이 각각 47.6%, 35.5%로 가장 높았고, 금융업은 완전한 전문경영자 체제의 비율이 56.3%로 가장 높았다.
- 규모별로는 소규모와 중규모에서는 완전한 오너 경영체제가, 대규모에서는 완전한 전문경영자 체제인 기업이 가장 많았다.



[그림 B-1-1] 기업 경영체제 현황

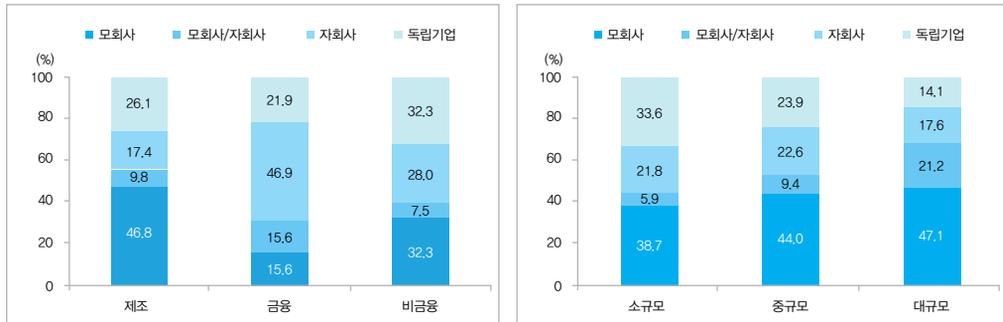
<표 B-1-1> 기업 경영체제 현황

(단위 : %)

구분	사례수	완전한 오너 경영체제	오너의 경영개입 상당함	오너의 경영개입 약간 있음	완전한 전문경영자 체제	
전체	482	42.9	16.0	17.4	23.7	
제조	소규모	180	56.7	17.2	12.2	13.9
	중규모	126	49.2	15.1	17.5	18.3
	대규모	51	11.8	19.6	25.5	43.1
금융	소규모	8	12.5	0.0	50.0	37.5
	중규모	7	14.3	0.0	14.3	71.4
	대규모	17	11.8	11.8	17.6	58.8
비금융	소규모	50	44.0	16.0	22.0	18.0
	중규모	26	30.8	15.4	15.4	38.5
	대규모	17	17.6	17.6	23.5	41.2

2) 모회사/자회사 여부

- 모회사에만 해당되는 기업의 비율이 41.9%로 가장 높고, 독립기업은 27.0%, 자회사에만 해당되는 기업은 21.4%, 모회사이면서 자회사인 기업은 9.8%로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업은 모회사에만 해당하는 기업이 46.8%로 가장 많았고, 금융업은 자회사에만 해당하는 기업이 46.9%, 비금융서비스업은 모회사에만 해당하는 기업과 독립기업이 32.3%로 가장 많았다.
- 규모별로 살펴보면 모든 규모에서 모회사의 비율이 가장 높았고 규모가 커질수록 그 비율이 높아지고 있었으나, 반대로 규모가 커질수록 독립기업의 비율은 낮아지는 것으로 나타났다.



[그림 B-1-2] 모회사/자회사 여부

〈표 B-1-2〉 모회사/자회사 여부

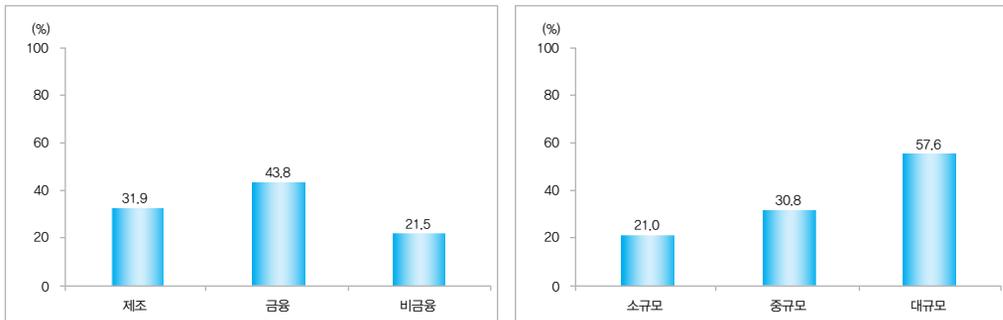
(단위 : %)

구 분	사례수	모회사	모회사/자회사	자회사	독립기업	
전 체	482	41.9	9.8	21.4	27.0	
제조	소규모	180	41.1	7.2	18.3	33.3
	중규모	126	50.8	9.5	18.3	21.4
	대규모	51	56.9	19.6	11.8	11.8
금융	소규모	8	0.0	0.0	62.5	37.5
	중규모	7	0.0	0.0	71.4	28.6
	대규모	17	29.4	29.4	29.4	11.8
비금융	소규모	50	36.0	2.0	28.0	34.0
	중규모	26	23.1	11.5	30.8	34.6
	대규모	17	35.3	17.6	23.5	23.5

3) 외국인 지분 여부 및 역할

외국인 지분 여부

- 응답기업 482개 기업 중, 외국인 지분이 있는 기업은 148개인 30.7%로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업 31.9%, 금융업 43.8%, 비금융서비스업 21.5%로 금융업에서의 외국인 지분참여가 특히 높은 것으로 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 소규모 21.0%, 중규모 30.8%, 대규모 57.6%로 기업의 규모가 커질수록 외국인의 지분참여가 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-1-3] 외국인 지분참여율

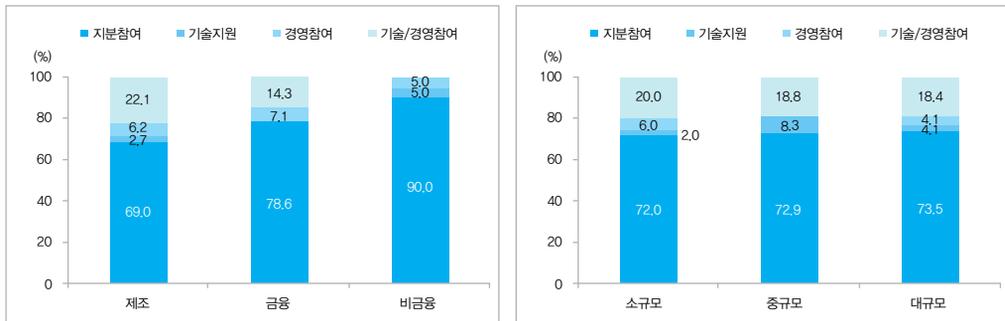
<표 B-1-3> 외국인 지분참여율

(단위 : %)

구 분		사례수	외국인 지분참여율
전 체		482	30.7
제조	소규모	180	20.6
	중규모	126	34.9
	대규모	51	64.7
금융	소규모	8	12.5
	중규모	7	14.3
	대규모	17	70.6
비금융	소규모	50	24.0
	중규모	26	15.4
	대규모	17	23.5

외국인 지분 역할

- 외국인 지분의 역할을 응답한 147개 기업(모름, 무응답으로 응답한 1개 기업 제외)을 살펴보면 지분참여만 하는 기업은 72.8%, 기술지원을 하는 기업은 2.0%, 경영에 참여하는 기업은 6.1%, 기술지원과 경영참여 모두를 하는 기업은 19.0%로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 지분참여만 하는 기업이 제조업 69.0%, 금융업 78.6%, 비금융서비스업 90.0%로 모든 산업에서 월등히 높게 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 지분참여만 하는 기업이 소규모 72.0%, 중규모 72.9%, 대규모 73.5%로 모든 규모에서 가장 높게 나타났다.



[그림 B-1-4] 외국인 지분의 역할

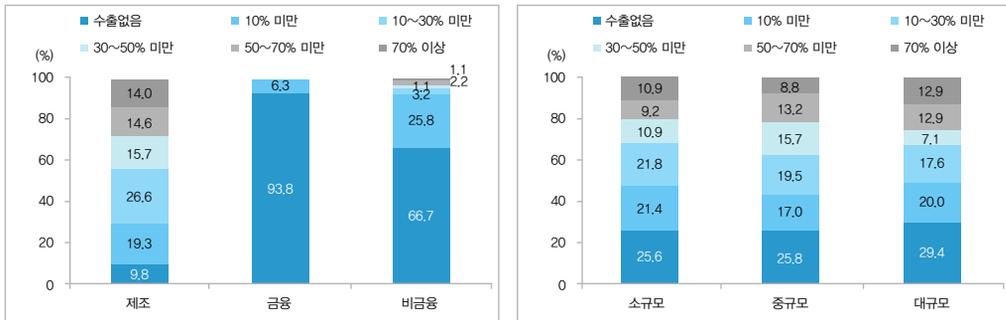
<표 B-1-4> 외국인 지분의 역할

(단위 : %)

구 분	사례수	지분참여	기술지원	경영참여	기술/경영참여	
전 체	147	72.8	2.0	6.1	19.0	
제조	소규모	37	64.9	2.7	5.4	27.0
	중규모	43	74.4	0.0	7.0	18.6
	대규모	33	66.7	6.1	6.1	21.2
금융	소규모	1	100.0	0.0	0.0	0.0
	중규모	1	0.0	0.0	100.0	0.0
	대규모	12	83.3	0.0	0.0	16.7
비금융	소규모	12	91.7	0.0	8.3	0.0
	중규모	4	75.0	0.0	0.0	25.0
	대규모	4	100.0	0.0	0.0	0.0

4) 매출 대비 수출 비율

- 2010년 매출 대비 수출 비율을 살펴보면 수출을 하지 않는다고 응답한 기업이 26.3%로 가장 높았고, 10% 미만은 19.7%, 10~30%는 20.3%, 30~50%는 11.8%, 50~70%는 11.2%, 70% 이상은 10.6%로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업은 매출 대비 수출 비율이 비교적 고르게 분포한 반면, 금융업과 비금융서비스업은 수출을 하지 않는다고 응답한 기업이 각각 93.8%, 66.7%로 월등히 높았다.
- 규모별로 살펴보면 수출을 하지 않는다고 응답한 기업이 소규모 25.6%, 중규모 25.8%, 대규모 29.4%로 모든 규모에서 가장 높게 나타났다.



[그림 B-1-5] 매출 대비 수출 비율

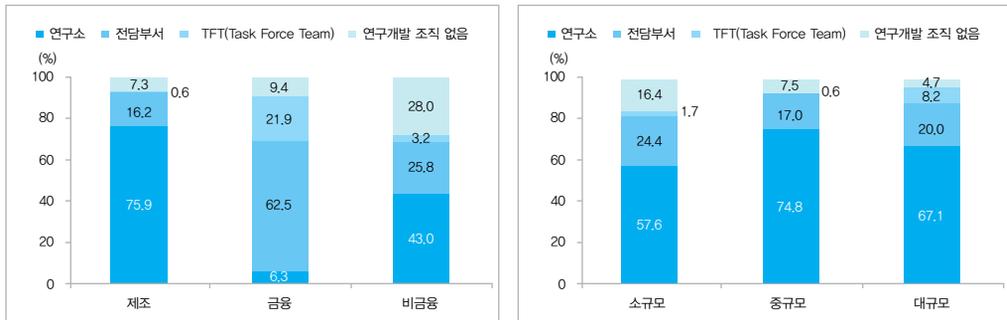
<표 B-1-5> 매출 대비 수출 비율

(단위 : %)

구 분	사례수	수출 없음	10% 미만	10~30% 미만	30~50% 미만	50~70% 미만	70% 이상	
전 체	482	26.3	19.7	20.3	11.8	11.2	10.6	
제조	소규모	180	10.6	20.6	28.9	13.9	12.2	13.9
	중규모	126	11.9	17.5	23.8	19.8	15.9	11.1
	대규모	51	2.0	19.6	25.5	11.8	19.6	21.6
금융	소규모	8	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	중규모	7	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	대규모	17	88.2	11.8	0.0	0.0	0.0	0.0
비금융	소규모	50	68.0	28.0	0.0	2.0	0.0	2.0
	중규모	26	73.1	19.2	3.8	0.0	3.8	0.0
	대규모	17	52.9	29.4	11.8	0.0	5.9	0.0

5) 연구개발 조직 형태

- 연구개발 조직 형태를 살펴보면 연구소 형태를 가진 기업이 64.9%로 가장 높았고, 전담부서와 TFT 형태는 각각 21.2%, 2.5%였으며, 연구개발 조직 자체가 없는 기업은 11.4%인 것으로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업과 비금융서비스업은 연구소 형태의 연구개발 조직이 각각 75.9%, 43.0%로 가장 높았고, 금융업은 전담부서 형태의 연구개발 조직이 62.5%로 가장 높게 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 연구소 형태의 연구개발 조직이 소규모 57.6%, 중규모 74.8%, 대규모 67.1%로 모든 규모에서 가장 높게 나타났다.



[그림 B-1-6] 연구개발 조직 형태

<표 B-1-6> 연구개발 조직 형태

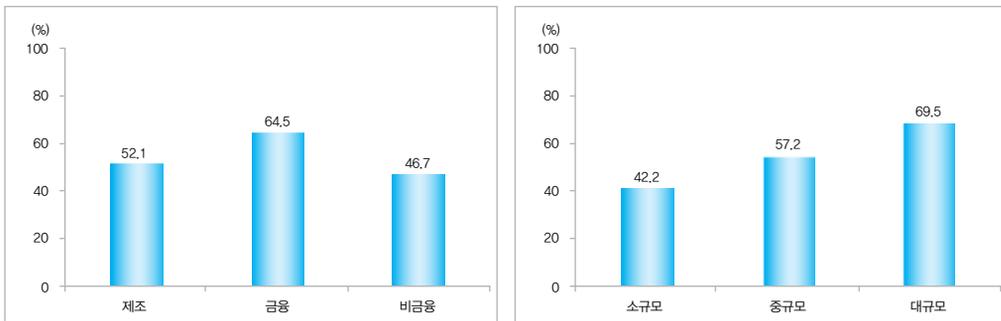
(단위 : %)

구분	사례수	연구소	전담부서	TFT	연구개발 조직 없음	
전체	482	64.9	21.2	2.5	11.4	
제조	소규모	180	64.4	22.2	1.1	12.2
	중규모	126	84.9	12.7	0.0	2.4
	대규모	51	94.1	3.9	0.0	2.0
금융	소규모	8	0.0	62.5	25.0	12.5
	중규모	7	0.0	71.4	14.3	14.3
	대규모	17	11.8	58.8	23.5	5.9
비금융	소규모	50	42.0	26.0	0.0	32.0
	중규모	26	46.2	23.1	0.0	30.8
	대규모	17	41.2	29.4	17.6	11.8

6) 신제품(상품/서비스) 출시 또는 개선

🌀 신제품(상품/서비스) 출시 및 개선 여부

- 응답기업 478개 기업 중, 신제품(상품/서비스) 또는 개선품을 출시한 기업은 248개 인 51.9%로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 금융업이 64.5%로 가장 비중이 높았고 이어서 제조업 52.1%, 비금융서비스업 46.7%의 순이었다.
- 규모별로 살펴보면 소규모 42.2%, 중규모 57.2%, 대규모 69.5%로 기업의 규모가 커질수록 신제품 또는 개선품을 출시한 기업의 비중이 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-1-7] 신제품(상품/서비스) 또는 개선품 출시 여부

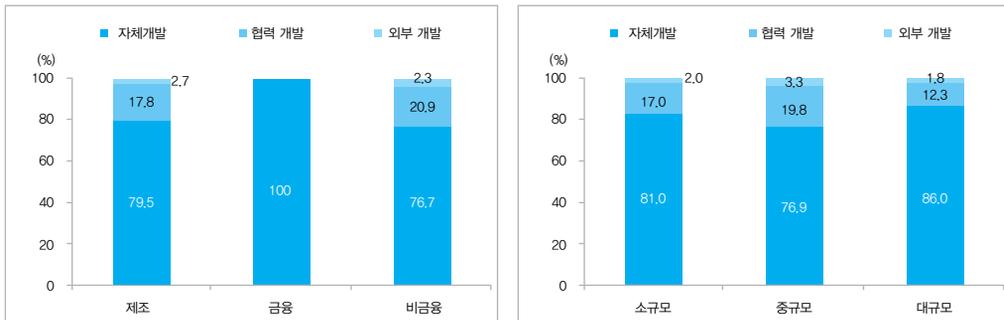
<표 B-1-7> 신제품(상품/서비스) 또는 개선품 출시 여부

(단위 : %)

구 분	사례수	출시함	출시하지 않음
전 체	478	51.9	48.1
제조	소규모	40.8	59.2
	중규모	60.3	39.7
	대규모	72.0	28.0
금융	소규모	12.5	87.5
	중규모	71.4	28.6
	대규모	87.5	12.5
비금융	소규모	52.0	48.0
	중규모	38.5	61.5
	대규모	43.8	56.3

개발 주체

- 신제품(상품/서비스) 또는 개선품 출시의 주체에 대해서는 80.6%의 기업이 ‘자체개발’로 답하였다.
- 산업별로 살펴보면 모든 금융업 기업들이 ‘자체개발’로 답하였고 제조업의 79.5%, 비금융서비스업의 76.7%가 ‘자체개발’로 답하였다.
- 규모별로 살펴보면 소규모 81.0%, 중규모 76.9%, 대규모 86.0%로 대규모 기업들의 자체개발 비중이 가장 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-1-8] 개발 주체

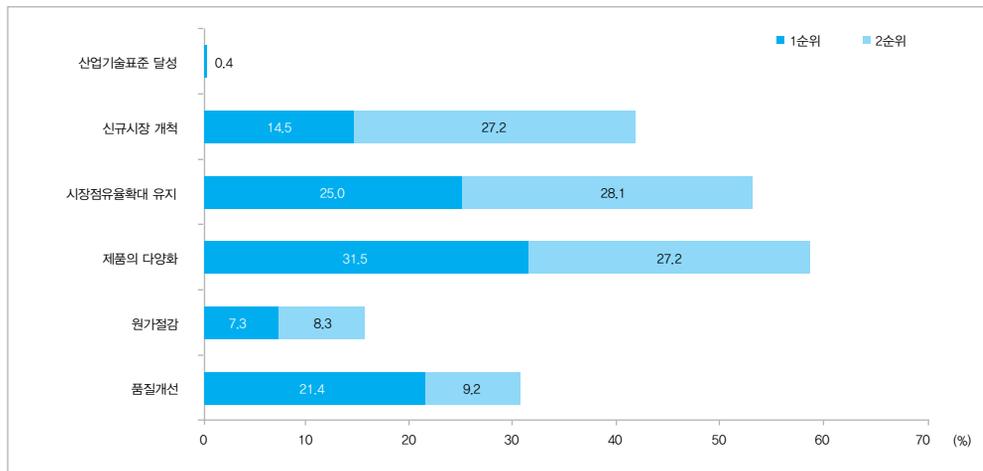
〈표 B-1-8〉 개발 주체

(단위 : %)

구 분	사례수	자체개발	협력개발	외부개발	
전 체	248	80.6	16.9	2.4	
제조	소규모	73	82.2	16.4	1.4
	중규모	76	76.3	19.7	3.9
	대규모	36	80.6	16.7	2.8
금융	소규모	1	100.0	0.0	0.0
	중규모	5	100.0	0.0	0.0
	대규모	14	100.0	0.0	0.0
비금융	소규모	26	76.9	19.2	3.8
	중규모	10	70.0	30.0	0.0
	대규모	7	85.7	14.3	0.0

● 신제품(상품/서비스) 출시 및 개선 - 출시 및 개선 효과

- 신제품(상품/서비스) 또는 개선품 출시의 효과에 대해서는 31.5%의 기업이 1순위로 제품의 다양화를 꼽았으며 그 다음으로 시장점유율 확대 유지, 품질개선, 신규시장 개척, 원가절감의 순이었다.
- 산업기술표준의 경우 1순위로 답한 기업이 0.4%에 불과해 매우 낮은 비중을 보여주었다.
- 1순위와 2순위를 모두 합하여 살펴보면 58.7%의 기업들이 제품의 다양화를 1순위 또는 2순위로 꼽았고 이어서 시장점유율 확대 유지가 53.1%였으며, 신규시장 개척의 경우 41.7%의 기업이 1순위 또는 2순위로 꼽아 9.2%의 기업이 2순위로 꼽은 품질개선의 총합 30.6%를 앞섰다.
- 원가절감은 15.6%의 기업이 꼽았고 산업기술표준 달성의 경우 2순위로 꼽은 기업이 없었다.

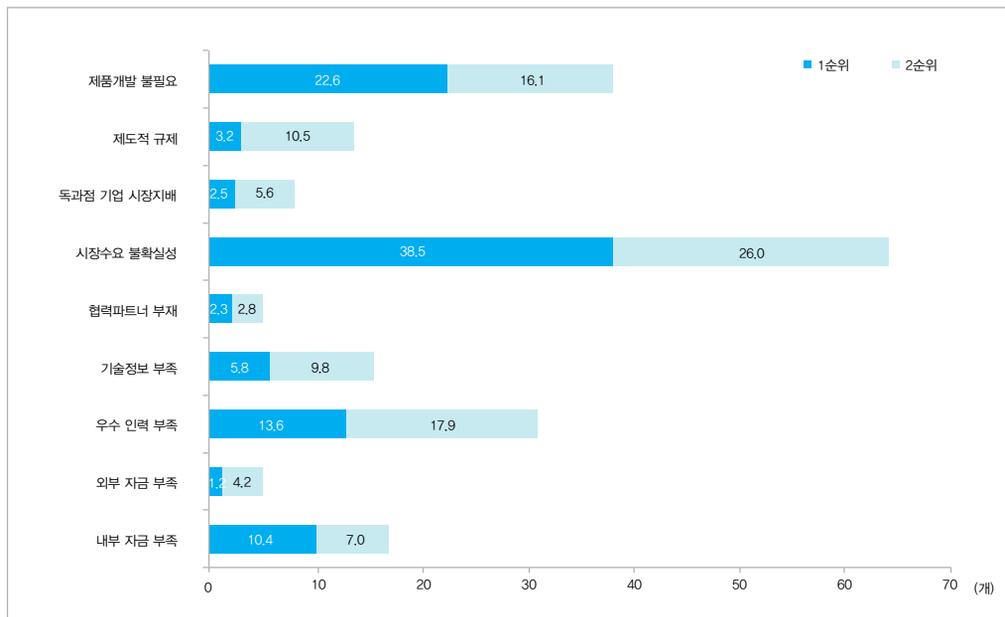


[그림 B-1-9] 출시 및 개선 효과

7) 신제품(상품/서비스) 출시 및 개선 저해 요인

신제품(상품/서비스) 출시 및 개선 저해 요인

- 신제품(상품/서비스) 또는 개선품 출시의 저해요인에 대해서는 38.5%의 기업이 1순위로 시장수요의 불확실성을 꼽았으며 그 다음으로 제품개발 불필요, 우수인력 부족, 내부자금 부족, 기술정보 부족의 순이었다.
- 제도적 규제, 독과점 기업의 시장 지배, 협력파트너 부재, 외부자금 부족 등의 이유는 5% 이하의 낮은 비중을 보여주었다.
- 1순위와 2순위를 모두 합하여 살펴보면 64.5%의 기업들이 시장 수요 불확실성을 1순위 또는 2순위로 꼽았고 이어서 제품개발 불필요가 38.7%, 우수 인력 부족 31.5%, 내부 자금 부족 17.4% 기술정보 부족 15.6%의 순이었다.
- 1순위의 비중이 매우 낮았던 제도적 규제의 경우 2순위로 꼽은 기업이 비교적 많아 총 13.7%의 비중을 차지했지만 다른 이유들의 경우 2순위로 꼽은 기업들의 비중도 매우 낮아 총합의 비율이 10%를 넘지 못했다.



[그림 B-1-10] 신제품(상품/서비스) 출시 및 개선 저해 요인

〈표 B-1-9〉 신제품(상품/서비스) 출시 및 개선 저해 요인

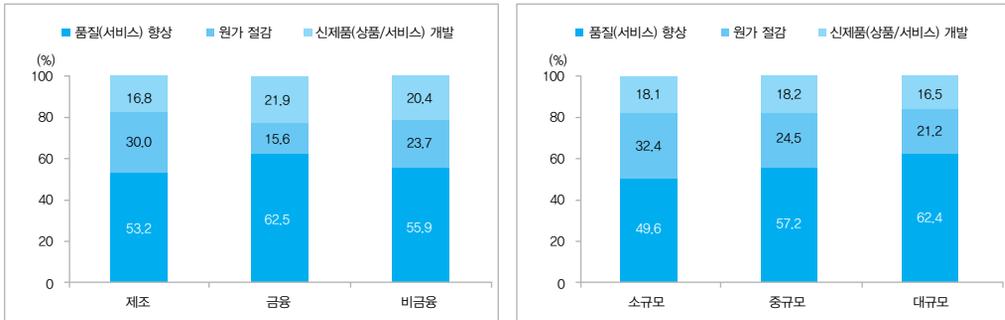
(단위 : %)

	구 분	사례수	제품개발 불필요	제도적 규제	독과점 기업 시장 지배	시장수요 불확실성	협력파트 너 부재	기술정보 의 부족	우수 인력의 부족	외부자금 부족	내부자금 부족	
1순위	전 체	434	22.6	3.2	2.5	38.5	2.3	5.8	13.6	1.2	10.4	
	제조	소규모	173	23.7	1.2	1.7	34.1	2.3	6.9	18.5	0.0	11.6
		중규모	115	21.7	2.6	3.5	40.0	4.3	6.1	13.9	1.7	6.1
		대규모	40	20.0	0.0	7.5	57.5	0.0	0.0	5.0	5.0	5.0
	금융	소규모	7	42.9	0.0	0.0	28.6	0.0	0.0	14.3	0.0	14.3
		중규모	6	0.0	16.7	0.0	66.7	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0
		대규모	12	0.0	33.3	0.0	58.3	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0
	비금융	소규모	45	24.4	4.4	0.0	31.1	2.2	6.7	13.3	0.0	17.8
		중규모	25	32.0	4.0	0.0	32.0	0.0	8.0	4.0	4.0	16.0
		대규모	11	18.2	9.1	9.1	36.4	0.0	0.0	0.0	0.0	27.3
	2순위	전 체	285	16.1	10.5	5.6	26.0	2.8	9.8	17.9	4.2	7.0
		제조	소규모	126	16.7	3.2	7.1	27.8	2.4	15.1	15.9	6.3
중규모			66	16.7	9.1	4.5	24.2	6.1	9.1	22.7	1.5	6.1
대규모			23	26.1	0.0	8.7	26.1	0.0	4.3	26.1	0.0	8.7
금융		소규모	6	0.0	83.3	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		중규모	3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
		대규모	10	10.0	30.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0
비금융		소규모	29	6.9	20.7	3.4	17.2	3.4	3.4	24.1	6.9	13.8
		중규모	13	7.7	38.5	7.7	30.8	0.0	7.7	7.7	0.0	0.0
		대규모	9	22.2	11.1	0.0	22.2	0.0	0.0	22.2	11.1	11.1

2. 경영 환경

1) 경영 최우선 순위

- 기업의 경영 최우선 순위는 품질(서비스) 향상이 54.4%, 원가절감이 27.8%, 신제품(상품/서비스) 개발이 17.8%로 절반 이상의 기업이 기업 경영에 품질(서비스) 향상을 최우선으로 하고 있었다.
- 산업별로 살펴보면 품질(서비스) 향상이 제조업 53.2%, 금융업 62.5%, 비금융서비스업 55.9%로 모든 산업에서 가장 높게 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 품질(서비스) 향상이 소규모 49.6%, 중규모 57.2%, 대규모 62.4%로 모든 규모에서 가장 높게 나타났다.



[그림 B-1-11] 경영 최우선 순위

<표 B-1-10> 경영 최우선 순위

(단위 : %)

구 분	사례수	품질(서비스) 향상	원가 절감	신제품(상품/서비스) 개발	
전 체	482	54.4	27.8	17.8	
제조	소규모	180	49.4	35.0	15.6
	중규모	126	57.1	25.4	17.5
	대규모	51	56.9	23.5	19.6
금융	소규모	8	50.0	25.0	25.0
	중규모	7	57.1	0.0	42.9
	대규모	17	70.6	17.6	11.8
비금융	소규모	50	50.0	24.0	26.0
	중규모	26	57.7	26.9	15.4
	대규모	17	70.6	17.6	11.8

2) 주력 제품/상품/서비스의 시장 전략

- 기업의 주력 제품/상품/서비스의 시장 전략은 신시장 진입 및 신제품(상품/서비스) 개발에 주도적이지는 않으나 선도기업의 성과에 따라 선택적으로 신제품을 개발하여 시장을 공략하는 경우가 36.7%로 가장 높게 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업의 경우 기존제품 개선, 유지가 35.9%로 가장 높았으나 금융업, 비금융서비스의 경우 선택적 신제품 개발로 시장을 공략하는 경우가 43.8%, 41.9%로 가장 높았다. 한편, 금융업은 신제품(상품/서비스)을 개발하여 고객 및 시장 변화에 주도적 역할을 하는 경우도 40.6%로 높게 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 중·대규모의 경우 선택적 신제품 개발로 시장을 공략하는 경우가 가장 비중이 높았으며, 소규모는 신제품 개발에 적극적이지 않은 경우가 39.9%로 가장 높은 비중을 차지하였다. 대규모는 신제품(상품/서비스)을 개발하여 고객 및 시장 변화에 주도적 역할을 하는 경우도 38.8%로 높은 비중을 차지하였다.



[그림 B-1-12] 주력 제품/상품/서비스의 시장 전략

<표 B-1-11> 주력 제품/상품/서비스의 시장 전략

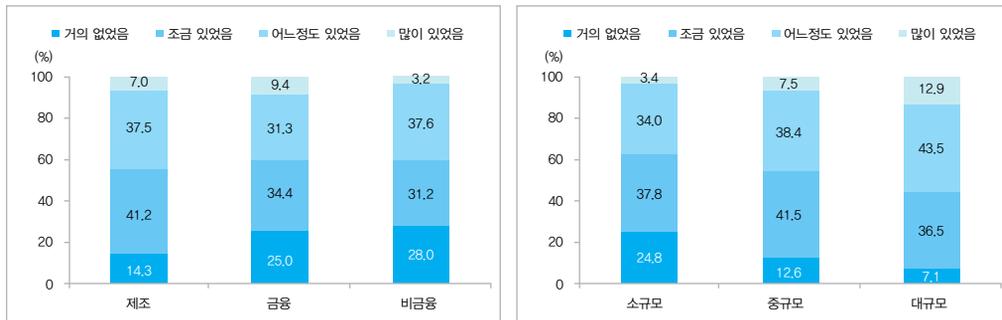
(단위 : %)

구 분	사례수	A 신제품 개발로 고객·시장변화 주도	B 선도기업 성과에 따라 선택적으로 신제품 개발	C 기존제품 개선·유지/ 신제품 개발에 적극적이지 않음	
전 체	482	30.3	36.7	33.0	
제조	소규모	180	23.3	33.3	43.3
	중규모	126	33.3	37.3	29.4
	대규모	51	41.2	33.3	25.5
금융	소규모	8	25.0	25.0	50.0
	중규모	7	42.9	57.1	0.0
	대규모	17	47.1	47.1	5.9
비금융	소규모	50	36.0	38.0	26.0
	중규모	26	23.1	38.5	38.5
	대규모	17	23.5	58.8	17.6

3) 기업 내 변화

신제품/상품/서비스의 개발 및 도입

- 조사된 482개 기업 중 지난 2년 간(2011~2012년) 신제품 개발 및 도입이 거의 없었던 기업은 17.6%, 조금 있었던 기업은 38.8%, 어느 정도 있었던 기업은 37.1%, 많이 있었던 기업은 6.4%로 응답 기업 과반 이상이 신제품 개발 및 도입에 신경 쓰고 있는 것으로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 신제품 개발 및 도입이 어느 정도 이상 있었던 기업은 제조업 44.5%, 금융업 40.7%, 비금융서비스업 50.0%로 주로 비금융서비스업에서 신제품 개발 및 도입을 많이 하고 있는 것으로 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 신제품 개발이 어느 정도 이상 있었던 기업은 소규모 37.4%, 중규모 45.9%, 대규모 56.4%로 주로 대규모 기업에서 신제품 개발 및 도입을 많이 하고 있는 것으로 나타났다.



[그림 B-1-13] 신제품/상품/서비스의 개발 및 도입 비율 (2011~2012)

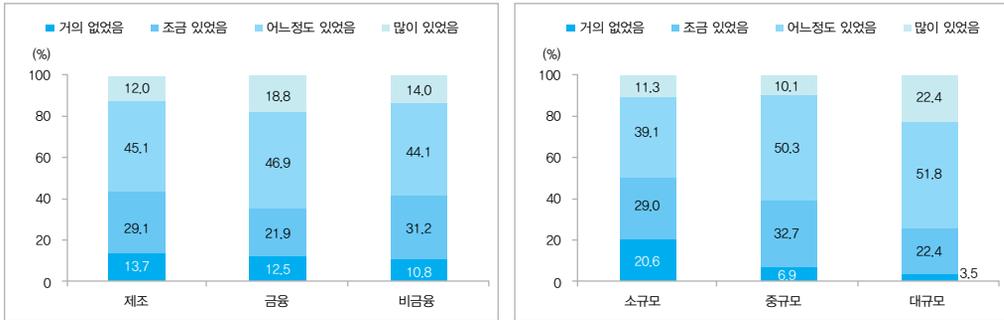
<표 B-1-12> 신제품/상품/서비스의 개발 및 도입 비율 (2011~2012)

(단위 : %)

구 분	사례수	거의 없었음	조금 있었음	어느 정도 있었음	많이 있었음	
전 체	482	17,6	38,8	37,1	6,4	
제조	소규모	180	21,1	40,6	35,0	3,3
	중규모	126	8,7	42,1	39,7	9,5
	대규모	51	3,9	41,2	41,2	13,7
금융	소규모	8	75,0	25,0	0,0	0,0
	중규모	7	14,3	28,6	57,1	0,0
	대규모	17	5,9	41,2	35,3	17,6
비금융	소규모	50	30,0	30,0	36,0	4,0
	중규모	26	30,8	42,3	26,9	0,0
	대규모	17	17,6	17,6	58,8	5,9

부서 및 조직 변화

- 지난 2년 간(2011~2012년) 부서 및 조직 변화가 거의 없었던 기업은 13.1%, 조금 있었던 기업은 29.0%, 어느 정도 있었던 기업은 45.0%, 많이 있었던 기업은 12.9%로 부서 및 조직 변화는 절반 이상의 기업에서 이루어진 것으로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 부서 및 조직 변화가 어느 정도 이상 있었던 비율은 제조업 57.1%, 금융업 65.7%, 비금융서비스업 58.1%로 나타나, 지난 2년 간 모든 산업에서 부서와 조직의 변화가 상당 정도 있었던 것으로 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 어느 정도 이상의 부서 및 조직 변화는 소규모 50.4%, 중규모 60.4%, 대규모 74.2%로 나타나, 주로 대규모에서의 조직 변화가 가장 왕성했던 것으로 나타났다.



[그림 B-1-14] 부서 및 조직 변화 여부(2011~2012)

<표 B-1-13> 부서 및 조직 변화 여부 (2011~2012)

(단위 : %)

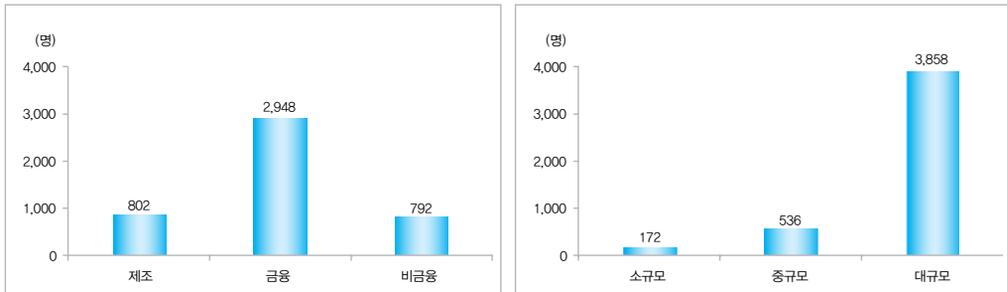
구 분	사례수	거의 없었음	조금 있었음	어느 정도 있었음	많이 있었음	
전 체	482	13.1	29.0	45.0	12.9	
제조	소규모	180	21.7	30.6	37.8	10.0
	중규모	126	6.3	30.2	53.2	10.3
	대규모	51	3.9	21.6	51.0	23.5
금융	소규모	8	25.0	12.5	37.5	25.0
	중규모	7	14.3	28.6	42.9	14.3
	대규모	17	5.9	23.5	52.9	17.6
비금융	소규모	50	16.0	26.0	44.0	14.0
	중규모	26	7.7	46.2	38.5	7.7
	대규모	17	0.0	23.5	52.9	23.5

3. 인력 현황

1) 종사자 수

🌀 전체 인원

- 조사대상 482개 기업의 정규직과 비정규직을 합친 전체 종사자 수는 기업 당 평균 942명으로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 전체 인원 평균은 제조업이 802명, 금융업이 2,948명, 비금융서비스업이 792명으로 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 전체 인원 평균은 소규모가 172명, 중규모가 536명, 대규모 3,858명으로 나타났다.



[그림 B-1-15] 전체 인원 현황

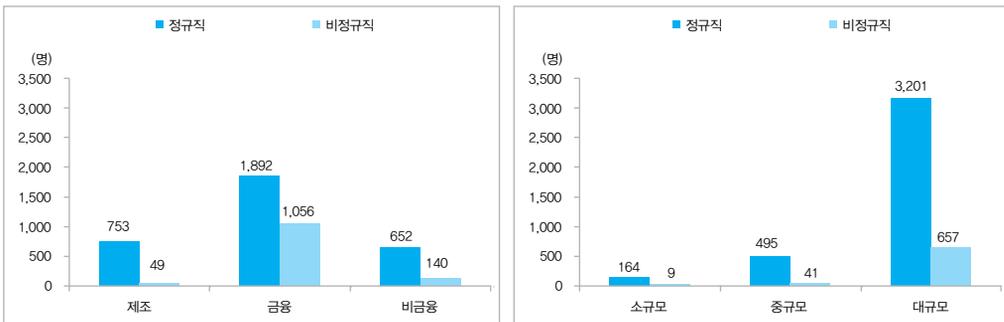
<표 B-1-14> 전체 인원 현황

(단위 : 명)

구 분	1차(2005)년도		2차(2007)년도		3차(2009)년도		4차(2011)년도		5차(2013)년도		
	사례수	평균	사례수	평균	사례수	평균	사례수	평균	사례수	평균	
전 체	454	991	467	1,044	473	956	500	919	482	942	
제조	소규모	122	187	138	186	162	174	185	182	180	178
	중규모	130	503	124	527	124	526	127	514	126	527
	대규모	51	3,687	54	4,006	50	3,782	57	3,495	51	3,682
금융	소규모	6	179	4	231	4	237	4	187	8	155
	중규모	15	595	15	667	14	616	14	586	7	748
	대규모	14	6,249	16	5,225	19	5,195	19	4,619	17	5,168
비금융	소규모	53	174	49	174	54	171	50	154	50	154
	중규모	41	543	44	578	33	577	30	540	26	524
	대규모	22	2,023	23	2,257	13	2,552	14	2,908	17	3,077

정규직과 비정규직 인원

- 정규직과 비정규직 인원을 비교해 보면 기업 당 평균 정규직은 809명, 비정규직은 134명으로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업은 정규직 753명, 비정규직 49명, 금융업은 정규직 1,892명, 비정규직 1,056명, 비금융서비스업은 정규직 652명, 비정규직 140명으로 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 소규모는 정규직 164명, 비정규직 9명, 중규모는 정규직 495명, 비정규직 41명, 대규모는 정규직 3,201명, 비정규직 657명으로 나타났다.



[그림 B-1-16] 정규직-비정규직 인원 현황

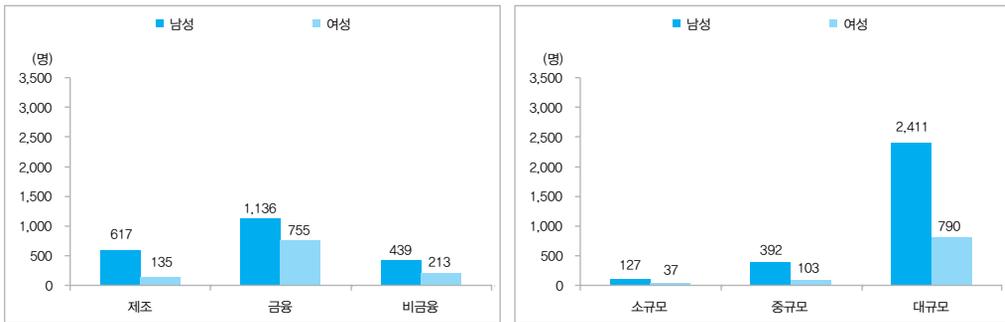
<표 B-1-15> 정규직-비정규직 인원 현황

(단위 : 명)

구 분	1차(2005)년도			2차(2007)년도			3차(2009)년도			4차(2011)년도			5차(2013)년도			
	사례수	정규직	비정규직													
전 체	454	815	175	465	825	196	471	829	125	500	802	117	482	809	134	
제조	소규모	122	175	12	138	178	8	162	168	6	185	175	7	180	172	7
	중규모	130	462	40	124	497	30	123	508	20	127	482	32	126	499	28
	대규모	51	3,243	444	53	3,239	708	49	3,397	405	57	3,078	417	51	3,431	252
금융	소규모	6	128	51	4	146	85	4	195	42	4	149	38	8	126	29
	중규모	15	449	145	15	475	192	14	465	151	14	440	146	7	532	217
	대규모	14	4,773	1,476	15	3,714	1,529	19	3,845	1,350	19	3,705	914	17	3,283	1,885
비금융	소규모	53	147	27	49	150	24	54	156	15	50	140	14	50	142	13
	중규모	41	402	141	44	490	89	33	507	70	30	470	71	26	469	54
	대규모	22	1,114	909	23	1,464	793	13	2,224	327	14	2,402	506	17	2,432	645

● 성별 정규직 인원

- 성별 정규직 인원을 살펴보면 남성 정규직은 평균 617명, 여성 정규직은 192명으로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업은 남성 617명, 여성 135명, 금융업은 남성 1,136명, 여성 755명, 비금융서비스업은 남성 439명, 여성 213명으로 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 소규모는 남성 127명, 여성 37명, 중규모는 남성 392명, 여성 103명, 대규모는 남성 2,411명, 여성 790명으로 나타났다.



[그림 B-1-17] 성별 정규직 인원 현황

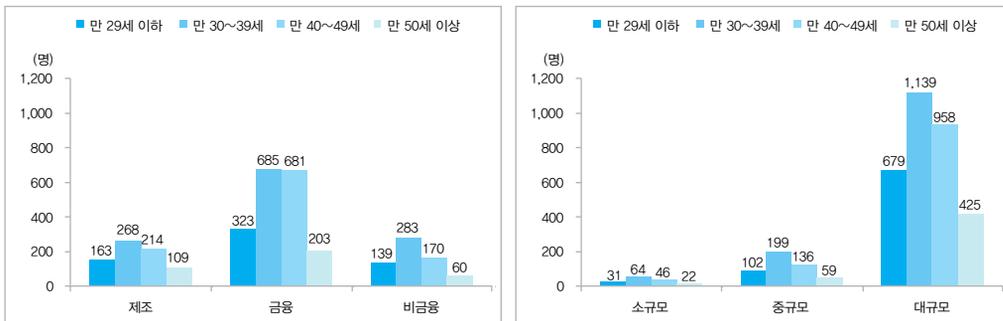
<표 B-1-16> 성별 정규직 인원 현황

(단위 : 명)

구 분	1차(2005)년도			2차(2007)년도			3차(2009)년도			4차(2011)년도			5차(2013)년도			
	사례수	남성	여성													
전 체	453	639	178	465	644	181	471	636	193	500	614	188	482	617	192	
제조	소규모	122	135	40	138	140	38	162	132	36	185	139	37	180	135	36
	중규모	130	368	94	124	401	96	123	406	101	127	383	98	126	397	101
	대규모	51	2,678	565	53	2,657	582	49	2,823	573	57	2,579	499	51	2,861	570
금융	소규모	5	106	18	4	127	19	4	130	65	4	99	51	8	89	37
	중규모	15	322	127	15	300	175	14	273	192	14	258	182	7	317	215
	대규모	14	3,287	1,486	15	2,688	1,026	19	2,428	1,416	19	2,281	1,424	17	1,967	1,316
비금융	소규모	53	115	32	49	113	37	54	116	40	50	105	35	50	102	39
	중규모	41	321	81	44	374	116	33	423	84	30	378	92	26	388	81
	대규모	22	812	302	23	976	488	13	1,493	731	14	1,567	834	17	1,507	925

연령별 정규직 인원

- 2012년 말 연령별 정규직 인원을 살펴보면 만 29세 이하 169명, 만 30~39세 298명, 만 40~49세 237명, 만 50세 이상 106명으로 만 30~39세의 인원이 가장 많은 것으로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업, 금융업, 비금융서비스업 모두 만 30~39세 인원이 가장 높게 나타났으며 특히, 금융업에서는 다른 두 산업에 비해 만 30~39세와 만 40~49세의 인원이 많은 것으로 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 소규모, 중규모, 대규모 모두 만 30~39세 인원이 가장 높게 나타났다.



[그림 B-1-18] 연령별 정규직 인원 현황

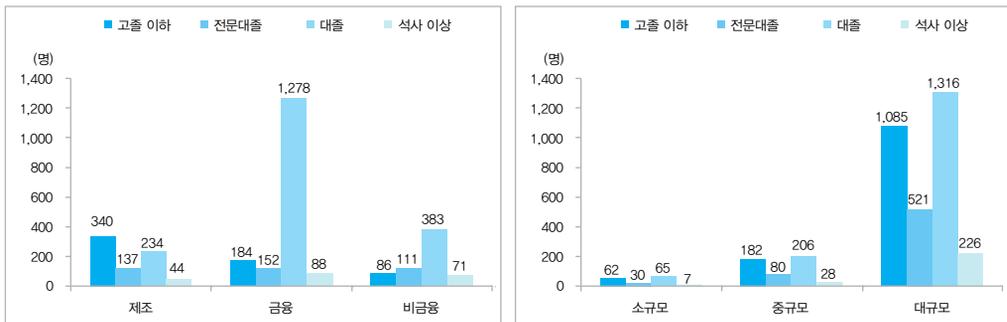
<표 B-1-17> 연령별 정규직 인원 현황

(단위 : 명)

구 분	사례수	만 29세 이하	만 30~39세	만 40~49세	만 50세 이상	
전 체	481	169	298	237	106	
제조	소규모	180	31	63	52	26
	중규모	125	112	199	131	58
	대규모	51	752	1,160	992	525
금융	소규모	8	23	59	36	8
	중규모	7	84	239	174	34
	대규모	17	563	1,163	1,194	364
비금융	소규모	50	33	70	29	9
	중규모	26	59	190	148	73
	대규모	17	576	1,051	617	188

📊 학력별 정규직 인원

- 2012년 말 학력별 정규직 인원을 살펴보면 고졸 이하 281명, 전문대졸 133명, 대졸 331명, 석사 이상 53명으로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업은 고졸 이하 인원이 340명으로 가장 높고, 금융업과 비금융서비스업은 대졸 인원이 각각 1,278명, 383명으로 가장 높게 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 각 규모별로 고졸 이하와 대졸 인원이 비슷한 가운데 고졸 이하 인원보다 대졸 인원이 약간 더 많은 것으로 나타났다.



[그림 B-1-19] 학력별 정규직 인원 현황

<표 B-1-18> 학력별 정규직 인원 현황

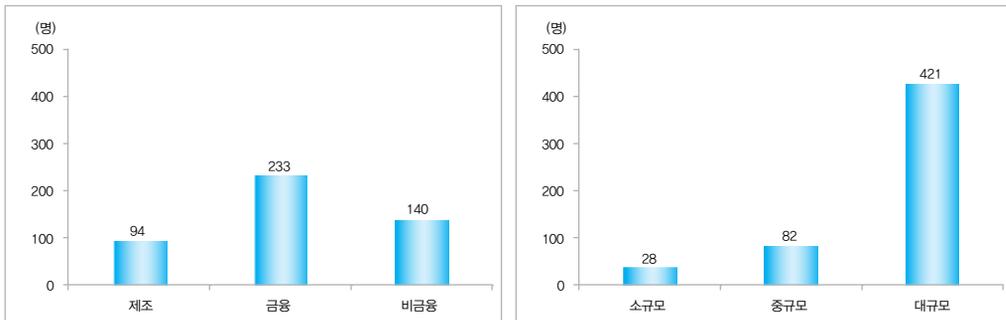
(단위 : 명)

구 분	1차(2005)년도					2차(2007)년도					3차(2009)년도					4차(2011)년도					5차(2013)년도					
	사례 수	고졸 이하	전문대졸	대졸	석사 이상	사례 수	고졸 이하	전문대졸	대졸	석사 이상	사례 수	고졸 이하	전문대졸	대졸	석사 이상	사례 수	고졸 이하	전문대졸	대졸	석사 이상	사례 수	고졸 이하	전문대졸	대졸	석사 이상	
전 체	450	408	90	267	42	465	361	103	292	51	468	332	124	321	54	494	307	125	305	51	479	281	133	331	53	
제조	소규모	122	96	30	44	6	138	83	34	54	7	161	79	34	50	6	184	82	34	54	5	179	78	31	58	5
	중규모	130	262	64	123	14	124	250	91	142	14	123	248	84	157	18	127	217	81	162	22	125	218	84	175	23
	대규모	50	1,930	370	806	181	53	1,703	327	855	190	48	1,765	532	913	235	54	1,554	531	872	218	51	1,562	635	999	235
금융	소규모	5	4	13	101	6	4	12	9	113	13	4	19	20	138	19	4	8	16	102	23	8	9	12	92	12
	중규모	14	100	54	264	37	15	76	71	297	32	13	72	89	304	22	13	62	68	292	23	7	76	92	329	35
	대규모	13	2,142	196	2,238	175	15	1,165	261	1,997	292	19	1,124	301	2,190	230	18	936	305	2,072	197	16	318	249	2,287	151
비금융	소규모	53	30	22	83	11	49	19	26	90	14	54	14	30	97	15	50	14	29	85	12	50	13	29	87	13
	중규모	41	114	61	197	30	44	140	71	233	45	33	44	83	323	57	30	41	61	315	53	26	37	57	321	55
	대규모	22	270	138	582	125	23	407	222	685	149	13	236	416	1,307	265	14	380	486	1,276	259	17	378	434	1,350	270

2) 채용 현황

🌀 전체 채용 현황

- 2012년 전체 채용 인원은 기업 당 112명으로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업은 94명, 금융업은 233명, 비금융서비스업은 140명으로 금융업에서의 채용이 가장 많았던 것으로 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 소규모는 28명, 중규모는 82명, 대규모는 421명으로 기업규모가 커짐에 따라 채용규모도 커졌던 것으로 나타났다.



[그림 B-1-20] 전체 채용 현황

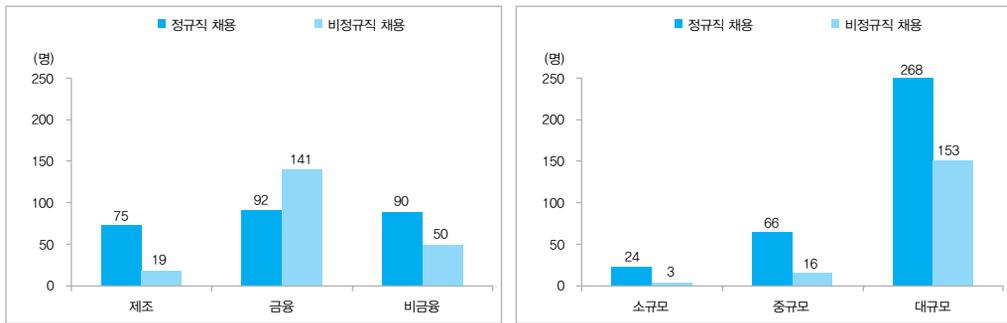
<표 B-1-19> 전체 채용 현황

(단위 : 명)

구 분	1차(2005)년도		2차(2007)년도		3차(2009)년도		4차(2011)년도		5차(2013)년도		
	사례수	평균									
전 체	454	130	463	145	468	119	489	124	466	112	
제조	소규모	122	33	138	30	162	27	183	30	177	27
	중규모	130	88	123	91	122	73	127	89	121	80
	대규모	51	399	52	420	49	471	53	393	48	378
금융	소규모	6	27	4	50	4	42	4	44	8	30
	중규모	15	78	15	132	13	119	12	88	7	131
	대규모	14	214	15	632	19	502	19	467	16	380
비금융	소규모	53	38	49	36	54	34	48	23	48	29
	중규모	41	111	44	107	33	91	29	76	26	80
	대규모	22	595	23	517	12	279	14	690	15	600

정규직과 비정규직 채용 현황

- 2012년 전체 채용 인원은 기업 당 정규직 79명, 비정규직 33명으로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업은 정규직 75명, 비정규직 19명, 금융업은 정규직 92명, 비정규직 141명, 비금융서비스업은 정규직 90명, 비정규직 50명으로, 금융업에서의 비정규직 채용이 다른 두 산업에 비해 월등히 높은 것으로 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 소규모는 정규직 24명, 비정규직 3명, 중규모는 정규직 66명, 비정규직 16명, 대규모는 정규직 268명, 비정규직 153명으로, 대규모에서의 비정규직 채용이 다른 두 규모에 비해 월등히 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-1-21] 정규직-비정규직 채용 현황

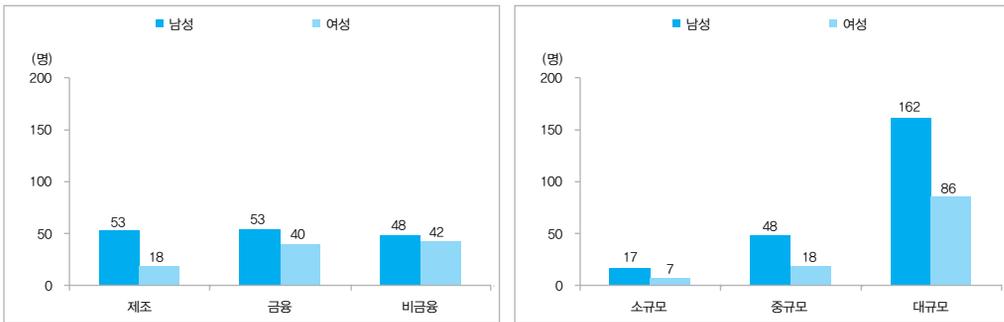
<표 B-1-20> 정규직-비정규직 채용 현황

(단위 : 명)

구 분		1차(2005)년도		2차(2007)년도		3차(2009)년도		4차(2011)년도		5차(2013)년도	
		정규직	비정규직								
전 체	사례수	453	446	463	463	469	468	489	491	466	471
	평균	81	49	91	54	72	48	79	45	79	33
제조	소규모	29	4	26	4	25	3	27	3	24	2
	중규모	68	19	78	13	65	8	74	14	70	10
	대규모	325	66	276	144	234	237	239	153	277	102
금융	소규모	10	15	17	33	35	7	31	13	16	13
	중규모	33	45	51	81	42	77	34	71	26	105
	대규모	70	144	157	475	185	317	175	291	159	221
비금융	소규모	27	10	29	7	27	7	20	3	24	6
	중규모	56	53	77	30	69	22	59	17	60	20
	대규모	130	465	283	234	195	97	374	316	356	244

정규직 성별 채용 현황

- 2012년 정규직 성별 채용 인원은 기업 당 남성 52명, 여성 24명으로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업은 남성 53명, 여성 18명, 금융업은 남성 53명, 여성 40명, 비금융서비스업은 남성 48명, 여성 42명이 정규직으로 채용되었으며, 제조업은 다른 두 산업에 비해 성별 비율 불균형이 심한 것으로 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 소규모는 남성 17명, 여성 7명, 중규모는 남성 48명, 여성 18명, 대규모는 남성 162명, 여성 86명이 정규직으로 채용되었다.



[그림 B-1-22] 정규직 성별 채용 현황

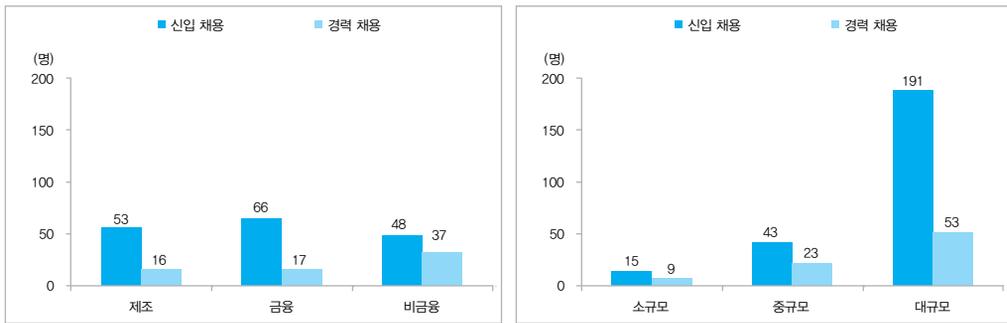
<표 B-1-21> 정규직 성별 채용 현황

(단위 : 명)

구 분	1차(2005)년도			2차(2007)년도			3차(2009)년도			4차(2011)년도			5차(2013)년도			
	사례수	남성	여성													
전 체	452	52	29	463	59	32	468	51	20	489	53	27	465	52	24	
제조	소규모	122	22	7	138	19	7	162	19	6	183	20	7	177	18	6
	중규모	130	51	18	123	57	21	122	47	17	127	53	21	121	50	20
	대규모	50	176	148	52	184	92	49	172	62	53	166	74	47	189	55
금융	소규모	5	8	4	4	14	3	4	25	10	4	19	11	8	11	5
	중규모	15	27	6	15	35	16	13	29	13	12	26	9	7	18	8
	대규모	14	38	33	15	96	61	19	100	85	19	99	76	16	88	70
비금융	소규모	53	20	7	49	20	9	54	19	9	48	14	6	48	15	9
	중규모	41	34	22	44	49	28	33	53	16	29	44	15	26	46	14
	대규모	22	91	38	23	129	154	12	128	54	14	169	205	15	157	199

정규직 신입/경력별 채용 현황

- 2012년 신입/경력별 정규직 채용 인원은 기업 당 신입직원이 53명, 경력직원이 20명인 것으로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업은 신입직원 53명, 경력직원 16명, 금융업은 신입직원 66명, 경력직원 17명, 비금융서비스업은 신입직원 48명, 경력직원 37명이었으며, 비금융서비스업은 다른 두 산업에 비해 신입직원과 경력직원의 채용차가 적은 것으로 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 소규모는 신입직원 15명, 경력직원 9명, 중규모는 신입직원 43명, 경력직원 23명, 대규모는 신입직원 191명, 경력직원 53명으로, 규모에 따라 신입직원과 경력직원의 채용 수는 증가하였으나, 대체적으로는 경력직보다 신입사원 위주로 직원을 채용하는 것으로 나타났다.



[그림 B-1-23] 신입/경력별 정규직 채용 현황

<표 B-1-22> 신입/경력별 정규직 채용 현황

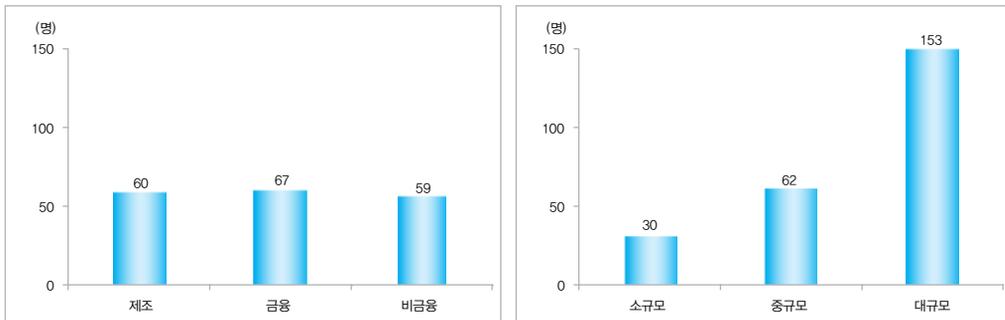
(단위 : 명)

구 분	1차(2005)년도			2차(2007)년도			3차(2009)년도			4차(2011)년도			5차(2013)년도			
	사례수	신입	경력자													
전 체	452	59	22	462	65	26	466	47	24	487	54	25	460	53	20	
제조	소규모	122	18	11	138	18	8	162	15	10	183	18	9	176	17	8
	중규모	130	51	17	122	53	25	122	46	19	127	54	21	121	50	20
	대규모	50	265	59	52	226	50	49	183	51	53	179	61	45	203	42
금융	소규모	5	9	3	4	10	7	4	21	14	4	12	19	8	8	9
	중규모	15	12	21	15	34	17	12	23	18	11	17	16	7	10	16
	대규모	14	63	7	15	133	24	19	120	65	19	129	46	15	123	21
비금융	소규모	53	10	18	49	11	17	54	11	16	48	9	11	48	12	12
	중규모	41	31	25	44	40	38	33	22	47	29	18	41	26	21	39
	대규모	22	74	56	23	190	93	11	76	77	13	219	153	14	224	122

3) 이직 현황

🌀 전체 이직 및 정년퇴직 현황

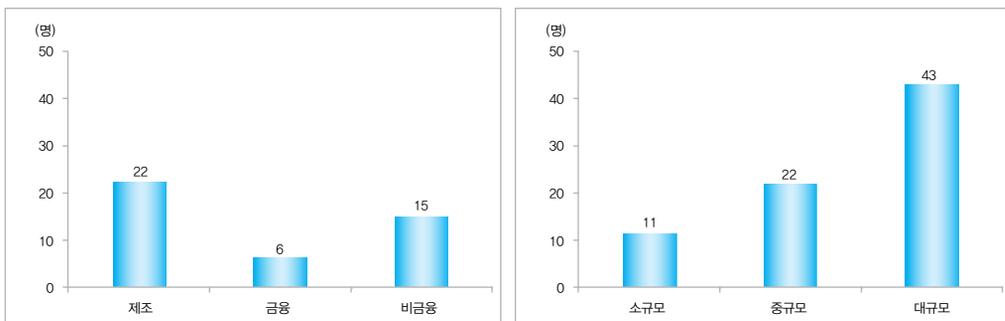
- 2012년 기준, 이직 및 정년퇴직 인원은 기업 당 평균 60명으로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업 60명, 금융업 67명, 비금융서비스업 59명으로 금융업에서의 이직 및 정년퇴직이 다른 두 산업에 비해 조금 많았던 것으로 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 소규모 30명, 중규모 62명, 대규모 153명으로 기업의 규모가 클수록 이직 및 정년퇴직이 많이 이루어지는 것으로 나타났다.



[그림 B-1-24] 전체 이직 및 정년퇴직 현황(2012년)

🌀 1년 미만 근속자 이직 현황

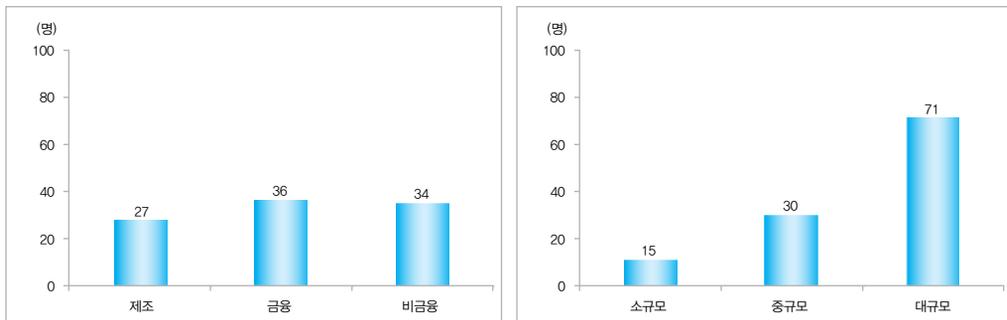
- 2012년 기준, 이직한 1년 미만 근속자는 기업 당 평균 20명인 것으로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업이 22명으로 산업 중 가장 많았으며, 규모별로는 소규모 11명, 중규모 22명, 대규모 43명으로 기업의 규모가 클수록 이직 인원이 많았다.



[그림 B-1-25] 1년 미만 근속자 이직 현황(2012년)

1~10년 미만 근속자 이직 현황

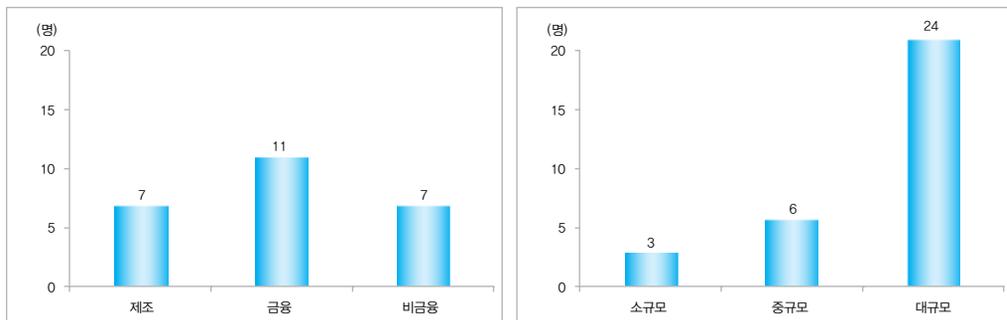
- 2012년 기준, 1~10년 미만 근속자의 이직은 기업 당 평균 29명으로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업 27명, 금융업 36명, 비금융서비스업 34명으로, 금융업에서의 이직이 다른 두 산업에 비해 많았으며, 규모별로는 소규모 15명, 중규모 30명, 대규모 71명으로 기업의 규모가 클수록 이직 인원이 많았다.



[그림 B-1-26] 1~10년 미만 근속자 이직 현황(2012년)

10년 이상 근속자 이직 현황

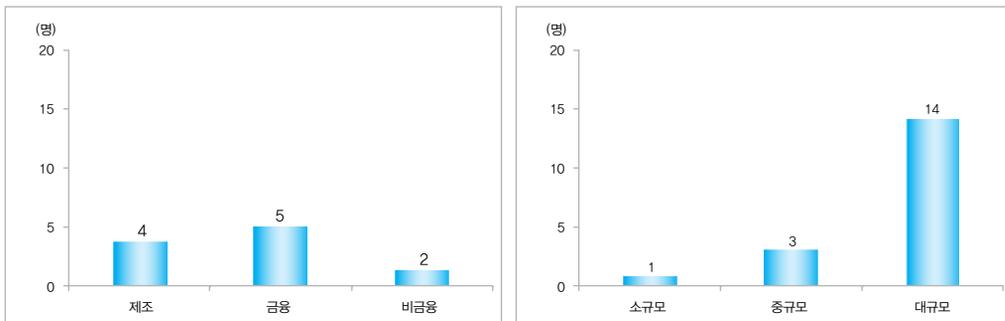
- 2012년 기준, 10년 이상 근속자의 이직은 기업 당 평균 7명으로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업 7명, 금융업 11명, 비금융서비스업 7명으로, 금융업에서의 이직이 다른 두 산업에 비해 월등히 많았으며, 규모별로는 소규모 3명, 중규모 6명, 대규모 24명으로, 대규모에서 10년 이상 근속자의 이직이 많았다.



[그림 B-1-27] 10년 이상 근속자 이직 현황(2012년)

정년퇴직 현황

- 2012년 정년퇴직 인원은 기업 당 평균 4명인 것으로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업 4명, 금융업 5명, 비금융서비스업 2명으로, 제조업과 금융업에서의 정년퇴임이 비금융서비스업에 비해 많은 것으로 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 소규모 1명, 중규모 3명, 대규모 14명으로, 대규모에서의 정년퇴임이 다른 두 규모에 비해 월등히 많은 것으로 나타났다.



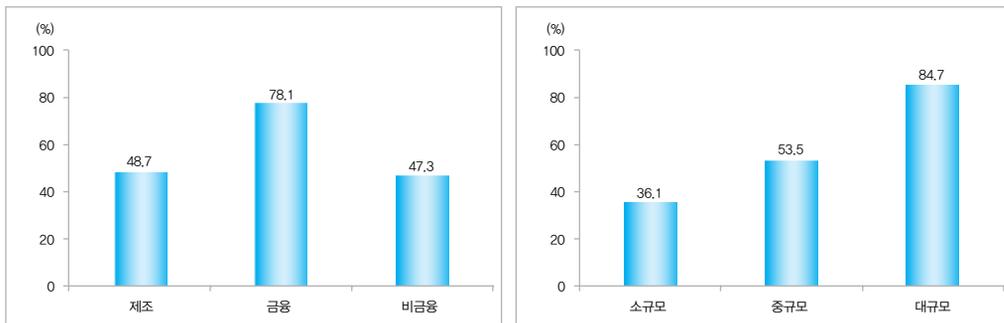
[그림 B-1-28] 정년퇴직 현황(2012년)

II. HR 부서

1. HR 조직

1) HR 전담조직 유무

- HR 전담조직이 있는 기업은 50.4%로 4차(2011)년도 대비 감소하였다.
- 산업별로 살펴보면 HR 전담조직이 있는 기업은 제조업 48.7%, 금융업 78.1%, 비금융서비스업 47.3%로 금융업이 가장 높은 것으로 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 HR 전담조직이 있는 기업은 소규모 36.1%, 중규모 53.5%, 대규모 84.7%로 규모가 커질수록 HR 전담조직이 있는 기업의 비율은 높아지는 것으로 나타났다.



[그림 B-2-1] HR 전담조직 운영 비율

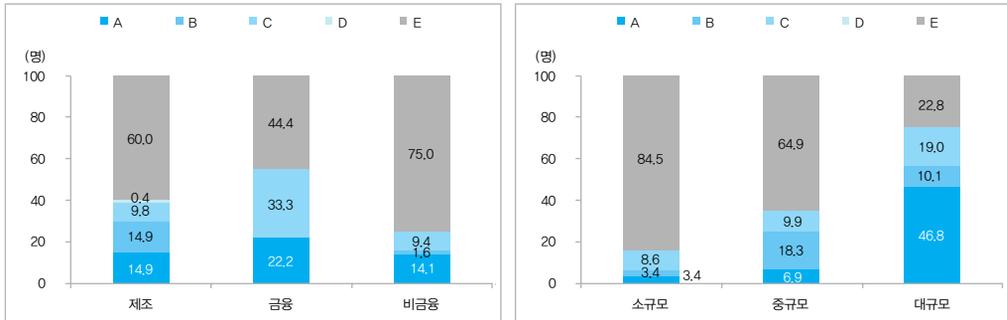
<표 B-2-1> HR 전담조직 운영 비율

(단위 : %)

구 분	1차(2005)년도		2차(2007)년도		3차(2009)년도		4차(2011)년도		5차(2013)년도		
	사례수	비율									
전 체	454	44.1	467	70.9	473	72.3	500	71.0	482	50.4	
제조	소규모	122	14.8	138	52.9	162	57.4	185	51.9	180	37.8
	중규모	130	40.8	124	77.4	124	78.2	127	81.1	126	50.0
	대규모	51	92.2	54	98.1	50	98.0	57	100.0	51	84.3
금융	소규모	6	33.3	4	75.0	4	75.0	4	100.0	8	37.5
	중규모	15	80.0	15	86.7	14	100.0	14	100.0	7	100.0
	대규모	14	85.7	16	93.8	19	94.7	19	94.7	17	88.2
비금융	소규모	53	35.8	49	63.3	54	59.3	50	52.0	50	30.0
	중규모	41	51.2	44	63.6	33	75.8	30	76.7	26	57.7
	대규모	22	72.7	23	82.6	13	84.6	14	100.0	17	82.4

2) HR 전담조직 기능 분화

- 전체적으로 HR 업무는 동일 팀에서 담당하는 경우가 61.7%로 가장 높게 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업과 비금융서비스업은 동일 팀에서 모두 담당하는 비율이 과반 이상으로 월등히 높게 나타난 반면, 금융업은 동일 팀에서 모두 담당하는 비율이 44.4%로 가장 높지만, 동일 팀에서 인사관리(HRM)와 노사관계 업무를 담당하고 별도 팀에서 교육/개발(HRD)을 담당하는 비율도 33.3%로 높게 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 소규모와 중규모는 HR 업무를 동일 팀에서 모두 담당하는 비율이 가장 높은 반면, 대규모는 HR 업무를 서로 다른 팀에서 각각 담당한다는 비율이 가장 높게 나타났다.



[그림 B-2-2] HR 전담조직의 기능 분화

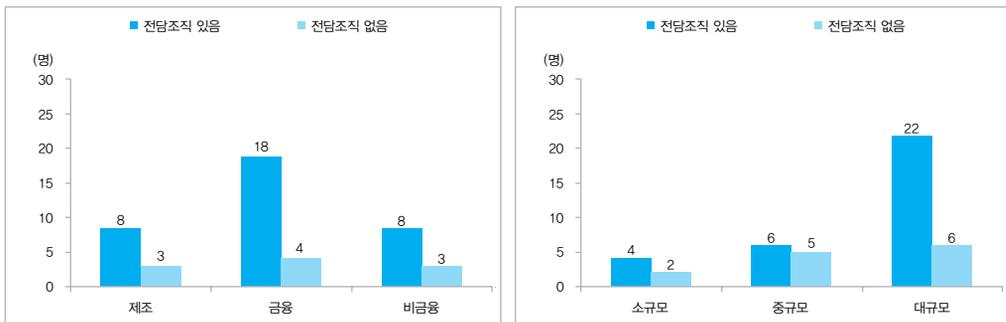
<표 B-2-2> HR 전담조직의 기능 분화

(단위 : %)

구 분	사례수	A HRM, HRD, 노사관계업무를 서로 다른 팀에서 각각 담당	B HRM과 HRD는 동일 팀이, 노사관계업무를 별도의 팀에서 담당	C HRM과 노사관계업무를 동일 팀이, HRD는 별도의 팀에서 담당	D HRD와 노사관계업무를 동일 팀이, HRM은 별도의 팀에서 담당	E HRM, HRD, 노사관계업무를 모두 동일한 팀에서 담당	
전 체	326	15.3	11.0	11.7	0.3	61.7	
제조	소규모	84	4.8	4.8	8.3	0.0	82.1
	중규모	103	6.8	23.3	7.8	0.0	62.1
	대규모	48	50.0	14.6	16.7	2.1	16.7
금융	소규모	5	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	중규모	6	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3
	대규모	16	37.5	0.0	31.3	0.0	31.3
비금융	소규모	27	0.0	0.0	11.1	0.0	88.9
	중규모	22	9.1	0.0	4.5	0.0	86.4
	대규모	15	46.7	6.7	13.3	0.0	33.3

3) HR 업무 담당자 수

- 전체적으로 HR 업무의 담당자 수는 전담조직이 있는 경우가 9명, 전담조직이 없는 경우가 3명인 것으로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 금융업의 HR 업무 담당자 수는 HR 전담조직이 있는 경우 18명, HR 전담조직이 없는 경우 4명으로 다른 산업에 비해 많은 것으로 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 전담조직이 있는 경우의 HR 업무 담당자 수는 소규모 4명, 중규모 6명, 대규모 22명으로 규모가 커질수록 많은 것으로 나타났다.



[그림 B-2-3] HR 업무 담당자 수

<표 B-2-3> HR 업무 담당자 수

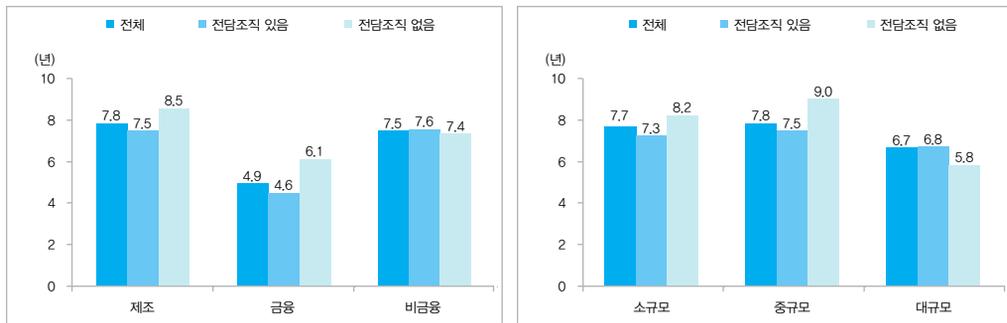
(단위 : 명)

구 분	전담조직 있음		전담조직 없음		
	사례수	HR 담당자 수	사례수	HR 담당자 수	
전 체	324	9	156	3	
제조	소규모	84	4	96	2
	중규모	103	5	23	4
	대규모	46	21	3	6
금융	소규모	5	4	3	3
	중규모	6	8	1	4
	대규모	16	25	1	7
비금융	소규모	27	3	23	2
	중규모	22	7	4	6
	대규모	15	20	2	4

4) HR 업무 담당 경력

🌀 전체 경력 현황

- 전체적으로 HR 업무 담당자의 경력은 전담조직이 있는 경우 7.3년, 전담조직이 없는 경우 8.2년으로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 전담조직이 있는 경우 HR 업무 담당자의 경력은 제조업 7.5년, 금융업 4.6년, 비금융서비스업 7.6년으로 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 전담조직이 있는 경우 HR 업무 담당자의 경력은 소규모 7.3년, 중규모 7.5년, 대규모 6.8년으로 대규모 기업의 경력이 가장 낮은 것으로 나타났다.



[그림 B-2-4] HR 업무 담당 경력

<표 B-2-4> HR 업무 담당 경력

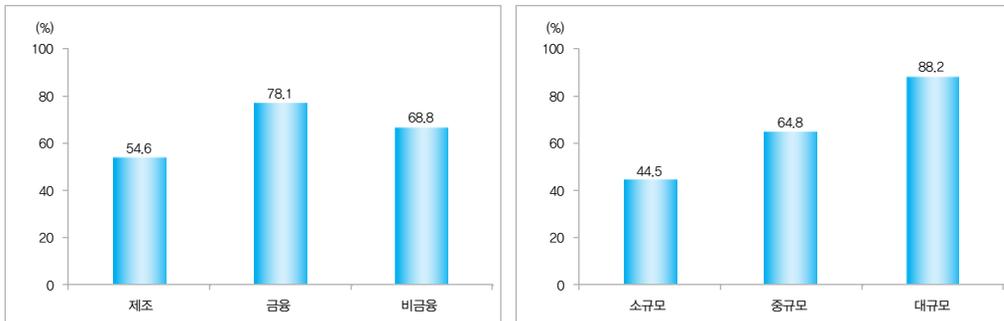
(단위 : 년)

구 분	사례수	전체	전담조직 있음	전담조직 없음	
전 체	482	7.6	7.3	8.2	
제조	소규모	180	7.9	7.2	8.5
	중규모	126	7.8	7.5	9.1
	대규모	51	7.8	7.9	5.6
금융	소규모	8	6.8	7.1	6.3
	중규모	7	4.9	5.0	4.8
	대규모	17	3.9	3.7	7.0
비금융	소규모	50	7.4	7.6	7.1
	중규모	26	8.4	8.2	9.7
	대규모	17	6.4	6.5	5.6

2. HR 업무

1) 인사정보시스템(e-HR) 운영 여부

- 인사정보시스템(e-HR)은 482개 기업 중 58.9%가 운영하고 있는 것으로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 금융업 78.1%, 제조업 54.6%, 비금융서비스업 68.8%로 금융업이 다른 두 산업보다 훨씬 높은 비율로 e-HR을 운영하는 것으로 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 소규모 44.5%, 중규모 64.8%, 대규모 88.2%로 규모가 커질수록 e-HR을 운영하는 비율이 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-2-5] 인사정보시스템(e-HR) 운영 비율

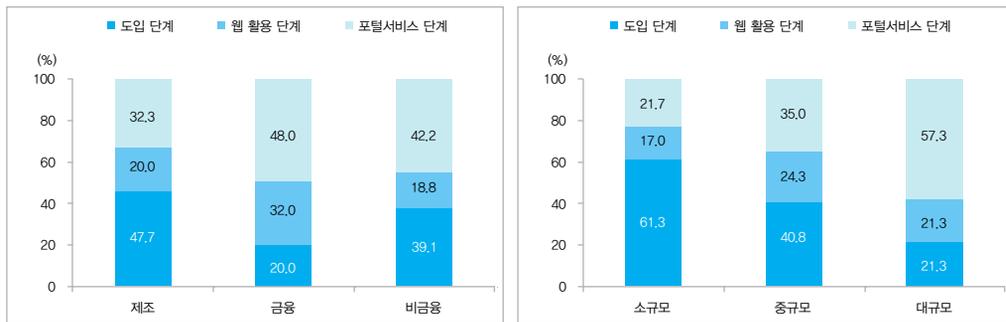
〈표 B-2-5〉 인사정보시스템(e-HR) 운영 비율

(단위 : %)

구 분		사례수	인사정보시스템(e-HR) 운영
전 체		482	58.9
제조	소규모	180	41.1
	중규모	126	61.1
	대규모	51	86.3
금융	소규모	8	50.0
	중규모	7	85.7
	대규모	17	88.2
비금융	소규모	50	56.0
	중규모	26	76.9
	대규모	17	94.1

2) 인사정보시스템(e-HR) 발전 단계

- 전체적으로 인사정보시스템(e-HR)의 발전 단계 중, 도입 단계 비율은 43.3%로 웹 활용 단계와 포털서비스 단계의 비율보다 높게 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업은 도입 단계 비율이 47.7%로 가장 높은 반면, 금융업과 비금융서비스업은 포털서비스 단계 비율이 각각 48.0%, 42.2%로 가장 높았다.
- 규모별로 살펴보면 소규모와 중규모는 도입 단계 비율이 각각 61.3%와 40.8%로 가장 높았고, 대규모는 포털서비스 단계 비율이 57.3%로 가장 높게 나타났다.



[그림 B-2-6] 인사정보시스템(e-HR) 발전 단계

<표 B-2-6> 인사정보시스템(e-HR) 발전 단계

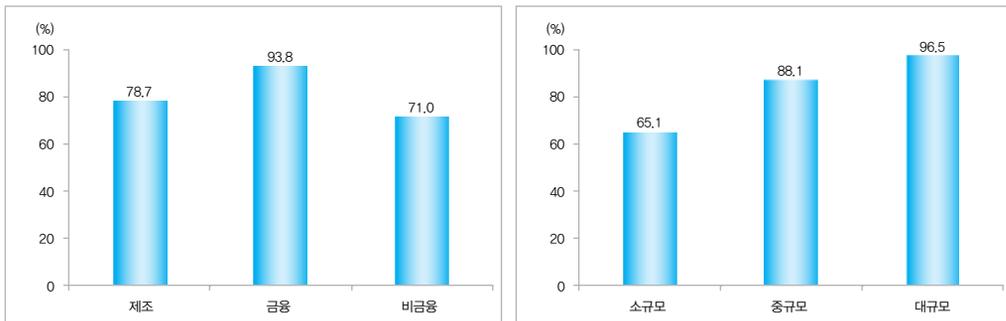
(단위 : %)

구분	사례수	도입 단계	웹 활용 단계	포털서비스 단계	
전체	284	43.3	20.8	35.9	
제조	소규모	74	67.6	13.5	18.9
	중규모	77	42.9	26.0	31.2
	대규모	44	22.7	20.5	56.8
금융	소규모	4	25.0	50.0	25.0
	중규모	6	33.3	16.7	50.0
	대규모	15	13.3	33.3	53.3
비금융	소규모	28	50.0	21.4	28.6
	중규모	20	35.0	20.0	45.0
	대규모	16	25.0	12.5	62.5

3. 경영전략과 HR 연계

1) 매년 인력계획 수립 여부

- 전체적으로 인력계획을 수립하는 기업의 비율은 78.2%로 높게 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업 78.7%, 금융업 93.8%, 비금융서비스업 71.0%로 금융업이 다른 산업에 비해 인력계획을 수립하는 기업의 비율이 높은 것으로 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 소규모 65.1%, 중규모 88.1%, 대규모 96.5%로 규모가 커질수록 인력계획을 수립하는 기업의 비율이 높아지는 것으로 나타났다.



[그림 B-2-7] 매년 인력계획 수립 비율

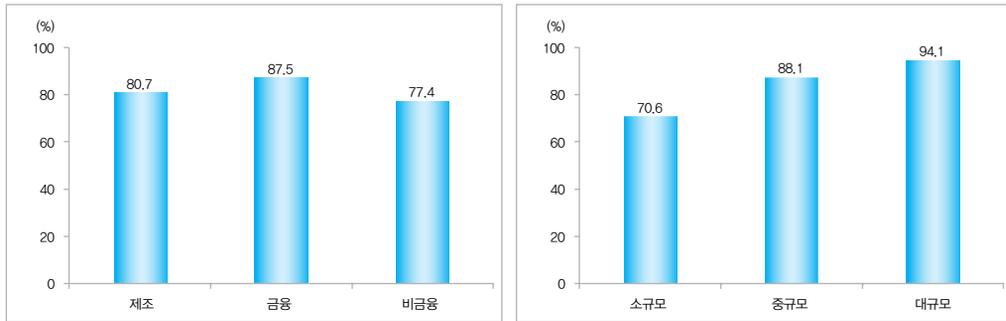
〈표 B-2-7〉 매년 인력계획 수립 비율

(단위 : %)

구분	사례수	매년 인력계획을 수립
전체	482	78.2
제조	소규모	67.2
	중규모	88.1
	대규모	96.1
금융	소규모	75.0
	중규모	100.0
	대규모	100.0
비금융	소규모	56.0
	중규모	84.6
	대규모	94.1

2) 인력계획과 경영전략 연계 여부

- 전체적으로 인력계획과 경영전략을 연계하는 기업 비율은 80.5%로 높게 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업 80.7%, 금융업 87.5%, 비금융서비스업 77.4%로 금융업이 다른 산업에 비해 인력계획과 경영전략을 연계하는 비율이 높게 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 소규모 70.6%, 중규모 88.1%, 대규모 94.1%로 규모가 커질수록 인력계획과 경영전략을 연계하는 비율이 높아지는 것으로 나타났다.



[그림 B-2-8] 인력계획과 경영전략 연계 비율

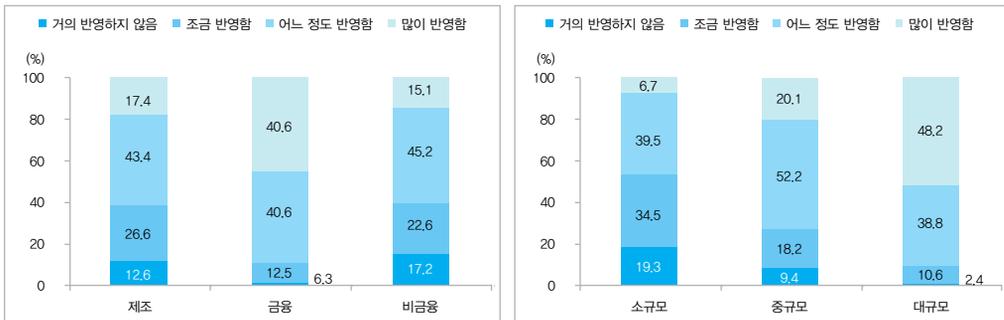
<표 B-2-8> 인력계획과 경영전략 연계 비율

(단위 : %)

구 분		사례수	경영전략과 연계 하에 인력계획을 수립
전 체		482	80.5
제조	소규모	180	71.1
	중규모	126	88.1
	대규모	51	96.1
금융	소규모	8	62.5
	중규모	7	100.0
	대규모	17	94.1
비금융	소규모	50	70.0
	중규모	26	84.6
	대규모	17	88.2

3) 중장기 전략 HR 반영 정도

- 전체적으로 중장기 전략에 HR을 반영⁸⁾하는 기업 비율은 86.9%로 높게 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 중장기 전략에 HR을 반영하는 비율은 제조업 87.4%, 금융업 93.7%, 비금융서비스업 82.8%로 높게 나타났다.
- 규모별로 살펴보면 중장기 전략에 HR을 반영하는 비율은 소규모 80.7%, 중규모 90.6%, 대규모 97.6%로 대규모로 갈수록 중장기 전략에 HR 반영 정도가 높아지는 것으로 나타났다.



[그림 B-2-9] 중장기 전략의 HR 반영 비율

<표 B-2-9> 중장기 전략의 HR 반영 비율

(단위 : %)

구 분	사례수	거의 반영하지 않음	조금 반영함	어느 정도 반영함	많이 반영함	
전 체	482	13.1	24.9	43.6	18.5	
제조	소규모	180	17.8	34.4	40.0	7.8
	중규모	126	10.3	21.4	50.8	17.5
	대규모	51	0.0	11.8	37.3	51.0
금융	소규모	8	12.5	50.0	25.0	12.5
	중규모	7	0.0	0.0	42.9	57.1
	대규모	17	5.9	0.0	47.1	47.1
비금융	소규모	50	26.0	32.0	40.0	2.0
	중규모	26	7.7	7.7	61.5	23.1
	대규모	17	5.9	17.6	35.3	41.2

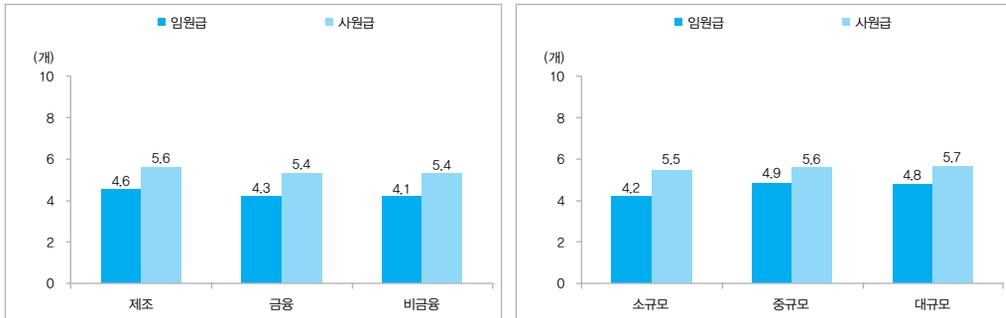
8) 조금 반영함+어느 정도 반영함+많이 반영함.

Ⅲ. 인적자원관리

1. 직급과 직무

1) 직급단계

- 사원급의 평균 직급단계는 5.6단계, 임원급의 평균 직급단계는 4.5단계로 나타났다.
- 산업별로 사원급의 평균 직급단계는 제조업이 5.6단계로 가장 많았으며, 금융업과 비금융서비스업은 5.4단계로 다소 적었다. 임원급의 경우는 제조업이 4.6단계로 가장 많았으며, 비금융서비스업은 4.1단계로 가장 적었다.
- 규모별로 사원급의 평균 직급단계는 대규모 이상의 기업이 5.7단계로 나타나 규모가 커질수록 평균 직급단계가 많아지는 경향을 보였으며, 임원급의 경우는 중규모 기업이 4.9단계로 가장 많았다.



[그림 B-3-1] 직급단계

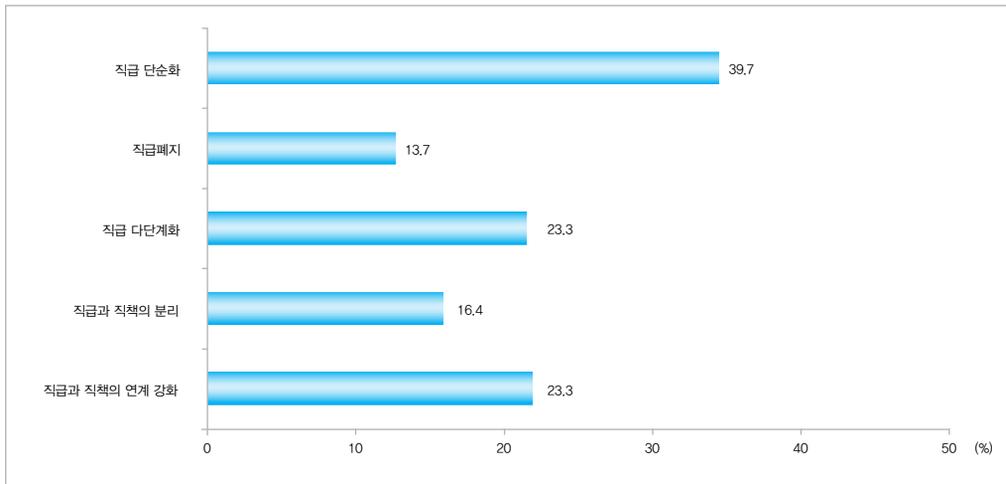
<표 B-3-1> 직급단계

(단위 : 개)

구분	사례수	임원급	사원급	
전체	474	4.5	5.6	
제조	소규모	180	4.2	5.6
	중규모	126	5	5.6
	대규모	51	5.2	5.8
금융	소규모	8	4.5	5.4
	중규모	7	4.4	5.1
	대규모	17	4.2	5.6
비금융	소규모	48	3.9	5.3
	중규모	23	4.6	5.6
	대규모	14	4.1	5.5

2) 직급 관련 제도 변화 현황

- 지난 2년간 직급 관련 제도에 변화가 있었던 기업은 73개(15.3%)로 나타났다.
- 직급 관련 제도의 변화는 직급 단순화가 39.7%로 가장 높은 비율을 보였고, 직급 다단계화, 직급과 직책의 연계 강화는 각각 23.3%로 비교적 높은 비율을 보였다.
- 그 밖에, 직급과 직책의 분리는 16.4%, 직급폐지는 13.7%로 나타나 직급 관련 제도의 변화 중 비율이 낮은 편이었다.



[그림 B-3-2] 직급 관련 제도 변화 발생 비율 (2011~2012)

<표 B-3-2> 직급 관련 제도 변화 발생 비율(2011~2012)

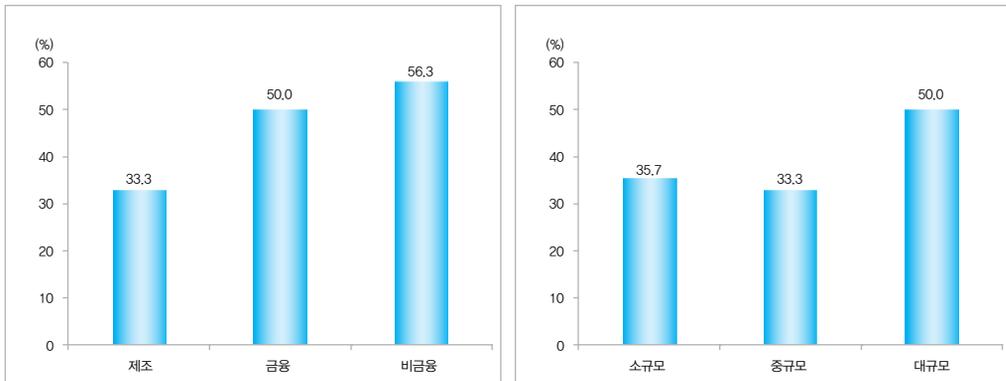
(단위 : %)

구 분	사례수	직급단순화	직급폐지	직급 다단계화	직급과 직책의 분리	직급과 직책의 연계 강화	
전 체	73	39.7	13.7	23.3	16.4	23.3	
제조	소규모	17	23.5	0.0	35.3	23.5	35.3
	중규모	17	29.4	17.6	23.5	29.4	23.5
	대규모	17	47.1	23.5	23.5	5.9	5.9
금융	소규모	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	중규모	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	대규모	5	40.0	0.0	40.0	0.0	40.0
비금융	소규모	11	54.5	9.1	9.1	18.2	36.4
	중규모	3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
	대규모	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3) 직급 관련 제도 변화

🌀 직급 단순화

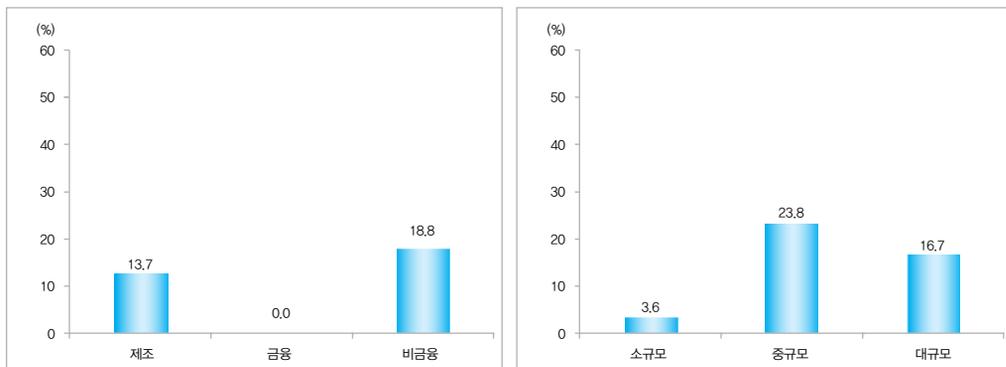
- 직급 관련 제도가 변화된 기업 중, 직급 단순화 비율은 39.7%로 나타났다.
- 산업별로는 비금융서비스업이 56.3%로 나타나 직급 단순화 비율이 가장 높았으며, 규모별로는 대규모가 50.0%로 가장 높게 나타났다.



[그림 B-3-3] 직급 관련 제도 변화 - 직급 단순화

🌀 직급 폐지

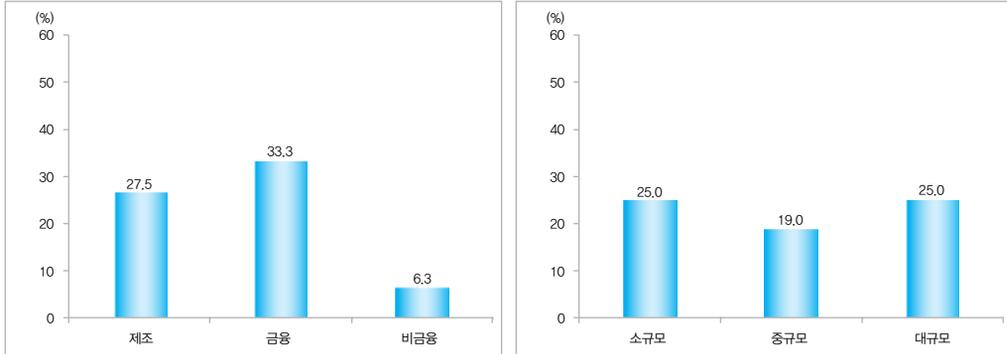
- 직급 관련 제도가 변화된 기업 중, 직급 폐지 비율은 13.7%로 나타났다.
- 산업별로는 비금융서비스업의 직급 폐지 비율이 18.8%로 가장 높았으며, 규모별로는 중규모가 23.8%로 가장 높게 나타났다.



[그림 B-3-4] 직급 관련 제도 변화 - 직급 폐지

④ 직급 다단계화

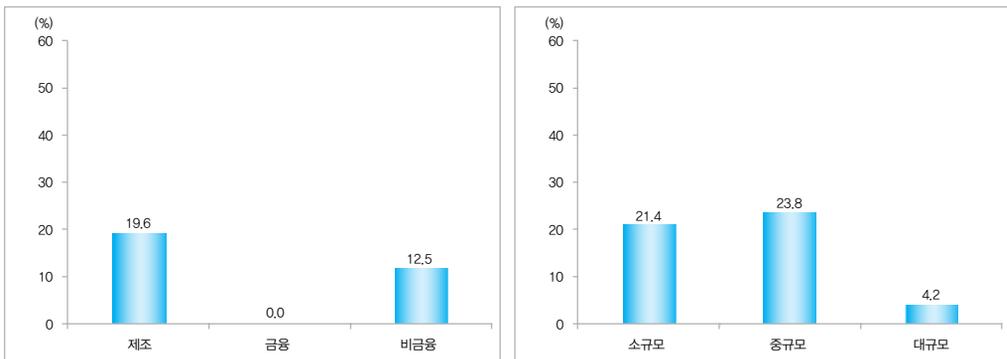
- 직급 관련 제도가 변화된 기업 중, 직급 다단계화 비율은 23.3%로 나타났다.
- 산업별로는 비금융서비스업이 33.3%로 가장 높은 비율을 보였고, 규모별로는 소규모와 대규모가 각각 25.0%로 가장 높게 나타났다.



[그림 B-3-5] 직급 관련 제도 변화 - 직급 다단계화

④ 직급과 직책의 분리

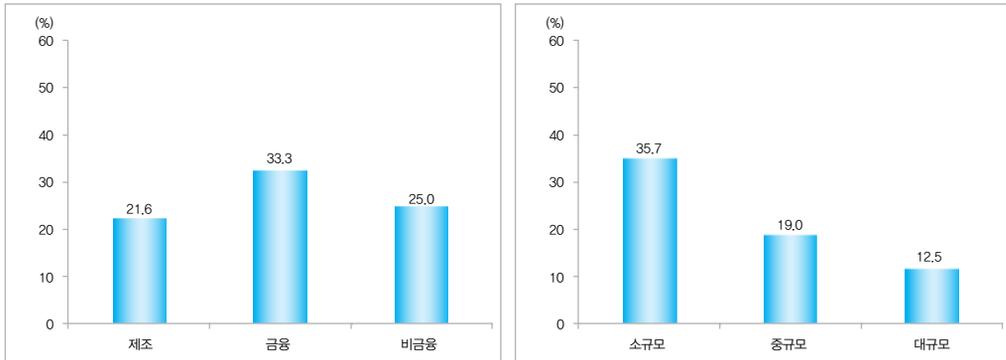
- 직급 관련 제도가 변화된 기업 중, 직급과 직책의 분리 비율은 16.4%로 나타났다.
- 산업별로는 제조업이 19.6%로 가장 높은 비율을 보였고, 규모별로는 중규모가 23.8%로 가장 높게 나타났다.



[그림 B-3-6] 직급 관련 제도 변화 - 직급과 직책의 분리

🔗 직급과 직책의 연계 강화

- 직급 관련 제도가 변화된 기업 중, 직급과 직책의 연계 강화 비율은 23.3%로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 33.3%로 가장 높은 비율을 보였고, 규모별로는 소규모가 35.7%로 가장 높게 나타났다.

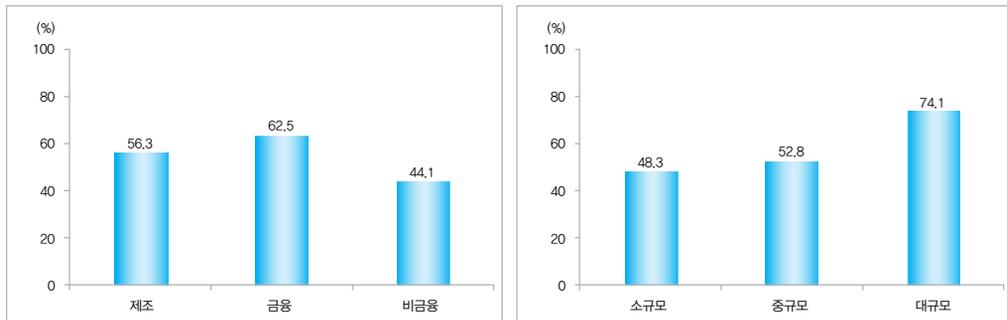


[그림 B-3-7] 직급 관련 제도 변화 - 직급과 직책의 연계 강화

4) 직무분석

🌀 직무분석 실시 여부

- 전체 조사기업 중, 직무분석을 실시하는 기업은 262개(54.4%)로 나타났다.
- 산업별로는 금융업의 62.5%가 직무분석을 실시하고 있는 것으로 나타나 그 비율이 가장 높았으며, 제조업은 56.3% 비금융서비스업은 44.1%의 비율을 보였다.
- 규모별로는 대규모가 74.1%로 가장 높은 비율을 보였으며, 기업의 규모가 클수록 직무분석을 실시하는 비율도 함께 높아지는 경향을 보였다.



[그림 B-3-8] 직무분석 실시 비율

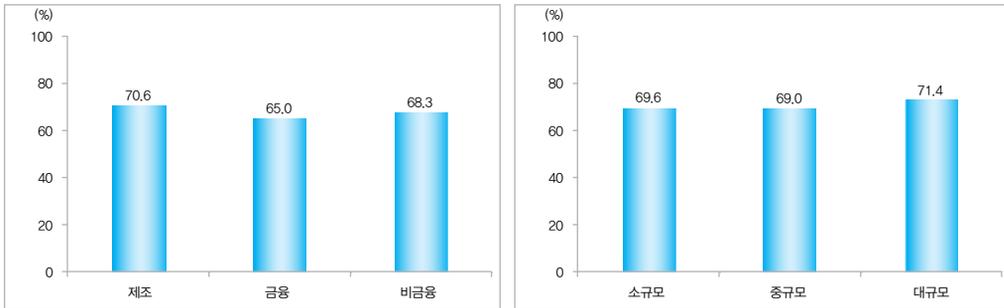
〈표 B-3-3〉 직무분석 실시 비율

(단위 : %)

구 분		사례수	직무분석 실시
전 체		482	54.4
제조	소규모	180	54.4
	중규모	126	52.4
	대규모	51	72.5
금융	소규모	8	0.0
	중규모	7	85.7
	대규모	17	82.4
비금융	소규모	50	34.0
	중규모	26	46.2
	대규모	17	70.6

🔗 직무분석 결과 활용 - 직무기술서 및 직무명세서 작성

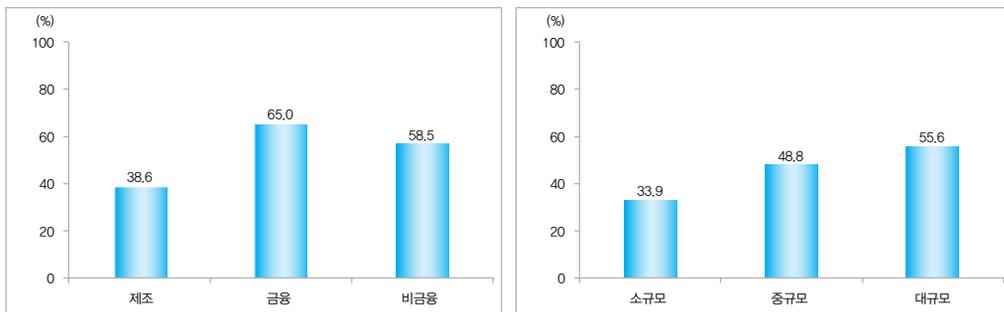
- 직무분석 실시 기업의 69.8%는 직무분석 결과를 직무기술서 및 직무명세서 작성에 활용하고 있는 것으로 나타났다.
- 산업별로는 제조업이 70.6%로 가장 높은 활용 비율을 보였으며, 규모별로는 대규모가 71.4%로 가장 높게 나타났다.



[그림 B-3-9] 직무분석 결과 활용 분야 - 직무기술서 및 직무명세서 작성

🔗 직무분석 결과 활용 - 인력 산정

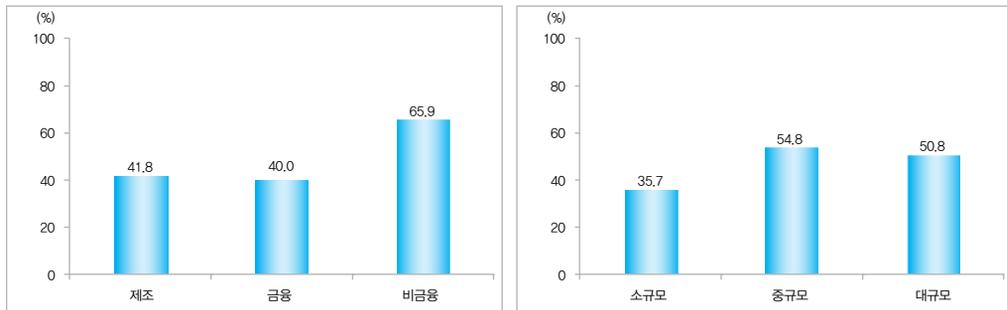
- 직무분석 실시 기업의 43.9%는 직무분석 결과를 인력 산정에 활용하고 있는 것으로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 65.0%, 비금융서비스업이 58.5%의 높은 활용 비율을 보인 반면, 제조업의 활용 비율은 38.8%에 그쳐 다른 산업과 차이를 보였다.



[그림 B-3-10] 직무분석 결과 활용 분야 - 인력 산정

④ 직무분석 결과 활용 - 채용

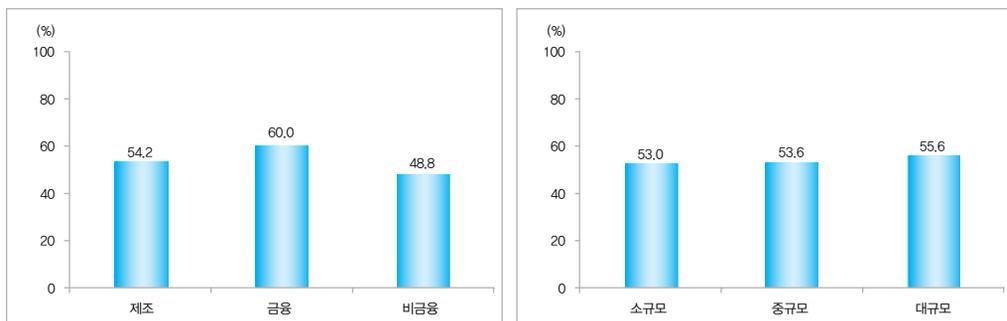
- 직무분석을 실시하는 기업의 45.4%는 직무분석 결과를 채용에 활용하고 있는 것으로 나타났다.
- 산업별로는 비금융서비스업의 65.9%가 채용에 활용하고 있는 것으로 나타나 그 비율이 가장 높았고, 규모별로는 중규모가 54.8%로 가장 높은 활용 비율을 보였다.



[그림 B-3-11] 직무분석 결과 활용 분야 - 채용

④ 직무분석 결과 활용 - 업무 효율화

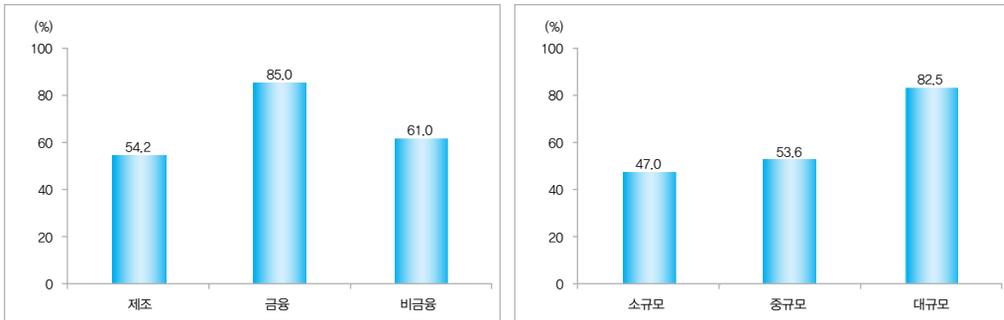
- 직무분석을 실시하는 기업의 53.8%는 직무분석 결과를 업무 효율화에 활용하고 있는 것으로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 60.0%로 가장 높은 활용 비율을 보였으며, 규모별로는 대규모가 55.6%로 활용 비율이 가장 높았다.



[그림 B-3-12] 직무분석 결과 활용 분야 - 업무 효율화

🔍 직무분석 결과 활용 - 이동배치

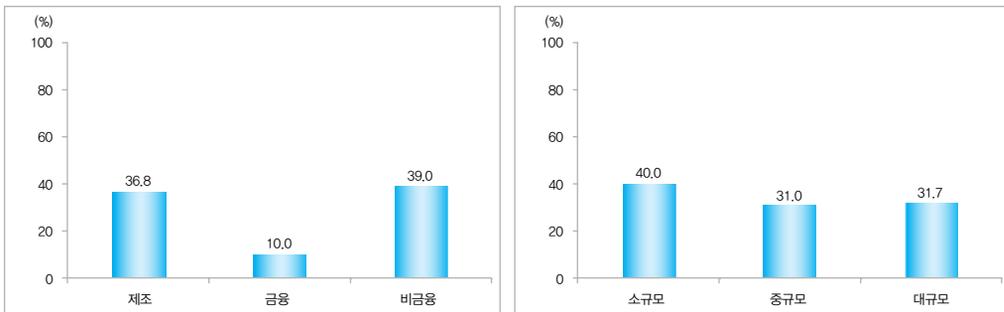
- 직무분석을 실시하는 기업의 57.6%는 직무분석 결과를 이동배치에 활용하고 있는 것으로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 85.0%로 나타나 활용 비율이 가장 높았고, 규모별로는 대규모가 82.5%로 활용 비율이 가장 높았다.



[그림 B-3-13] 직무분석 결과 활용 분야 - 이동배치

🔍 직무분석 결과 활용 - 인사고과

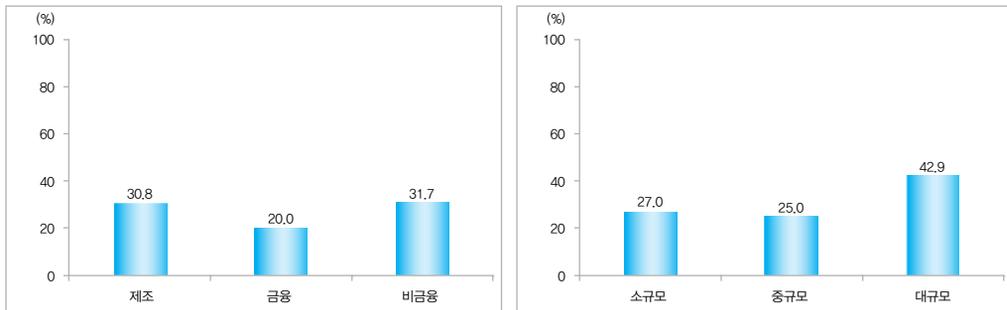
- 직무분석을 실시하는 기업의 35.1%는 직무분석 결과를 인사고과에 활용하는 것으로 나타났다.
- 산업별로는 비금융서비스업이 39.0%로 가장 활용 비율이 높았던 반면, 금융업은 10.0%로 나타나 차이를 보였다. 한편, 규모별로는 소규모가 40.0%로 활용 비율이 가장 높게 나타났다.



[그림 B-3-14] 직무분석 결과 활용 분야 - 인사고과

④ 직무분석 결과 활용 - 승진

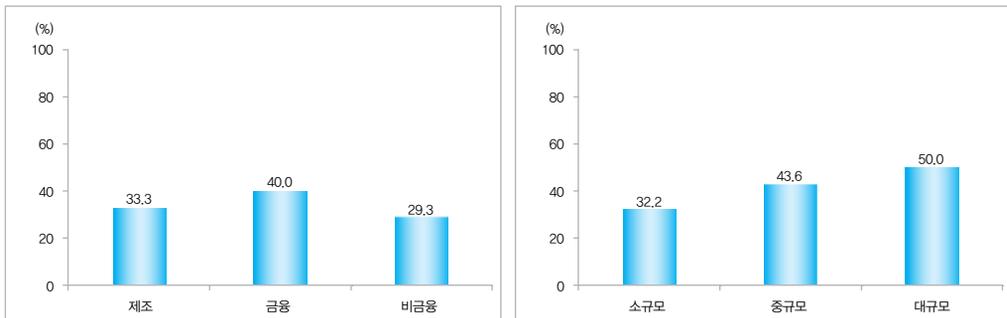
- 직무분석을 실시하는 기업의 30.2%는 직무분석 결과를 승진에 활용하고 있는 것으로 나타났다.
- 산업별로는 비금융서비스업의 31.7%가 활용하고 있는 것으로 나타나 그 비율이 가장 높았으며, 규모별로는 대규모가 42.9%로 가장 높은 활용 비율을 보였다.



[그림 B-3-15] 직무분석 결과 활용 분야 - 승진

④ 직무분석 결과 활용 - 교육훈련

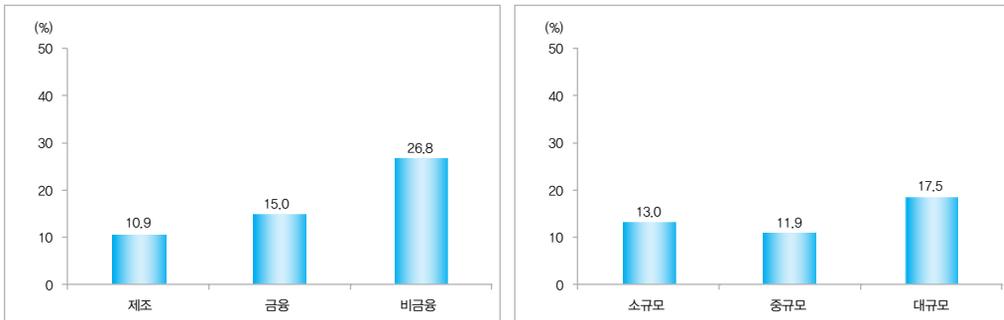
- 직무분석을 실시하는 기업의 33.2%는 직무분석 결과를 교육훈련에 활용하는 것으로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 40.0%로 가장 높은 활용 비율을 보였으며, 규모별로는 중규모가 36.9%로 가장 높았다.



[그림 B-3-16] 직무분석 결과 활용 분야 - 교육훈련

🔗 직무분석 결과 활용 - 직무가치 및 임금(직무급) 산정

- 직무분석을 실시하는 기업의 13.7%는 직무분석 결과를 직무가치 및 임금 산정에 활용하고 있는 것으로 나타났다.
- 산업별로는 비금융서비스업의 26.8%가 활용하고 있는 것으로 나타나 그 비율이 가장 높았으며, 규모별로는 대규모가 17.5%로 나타나 가장 높았다.



[그림 B-3-17] 직무분석 결과 활용 분야 - 직무가치 및 임금(직무급) 산정

2. 채용과 승진

1) 채용

채용 방법

- 기업의 주요 채용 방법으로 수시채용만 실시하는 경우가 50.8%로 가장 많았으며, 정기/수시채용 모두를 병행하는 경우도 43.2%로 나타났다. 정기채용만 실시하는 경우는 3.5%에 그쳤으며, 2012년 기준 채용시도가 전혀 없었던 경우는 2.5%였다.
- 산업별로 제조업의 절반 이상(54.6%)은 수시채용만 실시하는 것으로 나타났으며, 금융업과 비금융서비스업은 정기/수시채용을 모두 병행하는 경우가 각각 53.1%와 50.5%로 가장 많았다.
- 규모별로는 규모가 작을수록 수시채용만 실시하는 경우가 많았으며, 규모가 클수록 정기/수시채용을 모두 병행하는 경우가 많은 것으로 나타났다.



[그림 B-3-18] 2012년 채용 시도

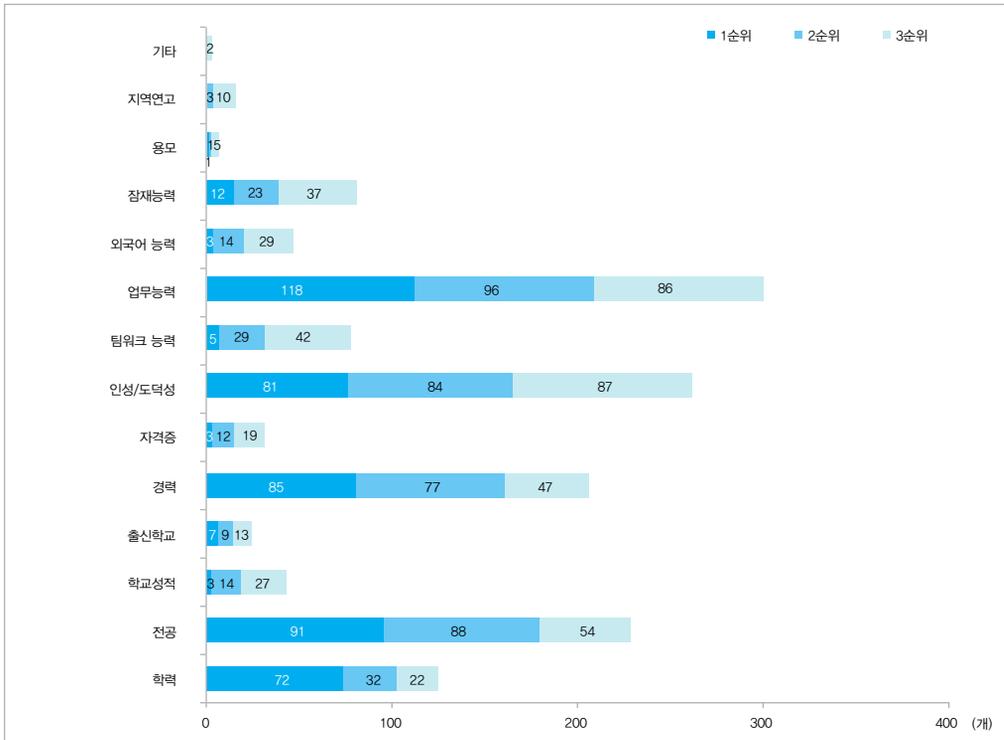
<표 B-3-4> 2012년 채용 시도

(단위 : %)

구 분	사례수	정기채용만	수시채용만	정기/수시채용 모두	채용 시도 없었음	
전 체	482	3.5	50.8	43.2	2.5	
제조	소규모	180	2.2	74.4	19.4	3.9
	중규모	126	4.0	42.1	54.0	0.0
	대규모	51	3.9	15.7	80.4	0.0
금융	소규모	8	12.5	50.0	25.0	12.5
	중규모	7	0.0	42.9	57.1	0.0
	대규모	17	0.0	29.4	64.7	5.9
비금융	소규모	50	2.0	56.0	38.0	4.0
	중규모	26	7.7	23.1	65.4	3.8
	대규모	17	11.8	23.5	64.7	0.0

● 채용 기준

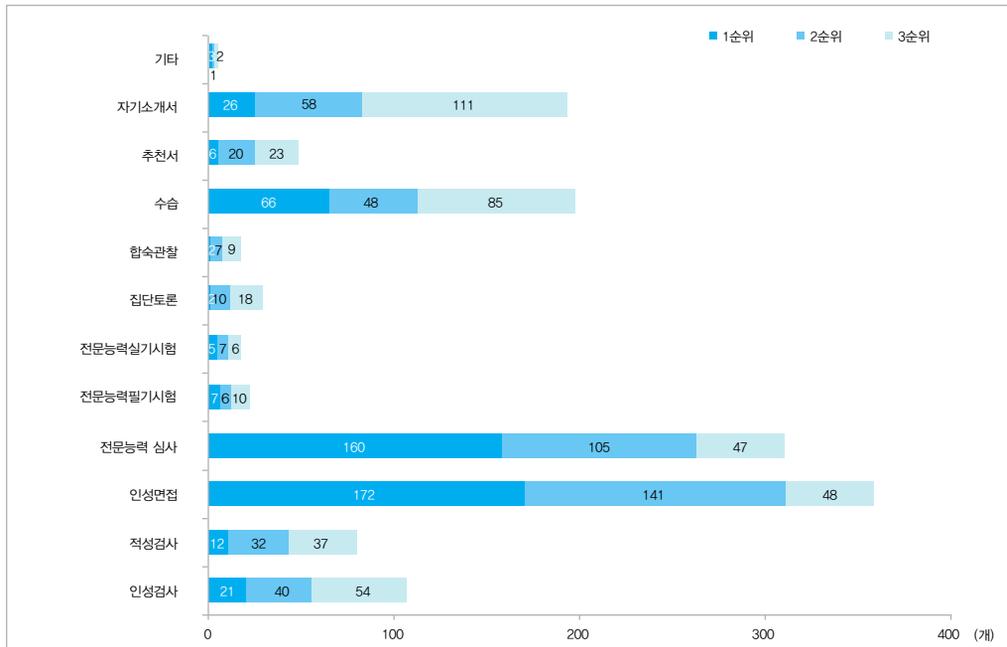
- 채용의 1순위 기준으로 업무능력(직무역량)이 가장 크게 고려되고 있었으며, 이어 전공과 경력, 인성/도덕성, 학력 등도 중요한 기준으로 고려되는 것으로 나타났다.
- 그러나 잠재능력, 외국어 능력, 자격증, 출신학교, 학교성적, 용모 등은 채용의 1순위 기준으로는 거의 고려되지 않는 요소였으며, 특히 지역연고는 1순위 채용 기준으로 전혀 고려되지 않았다.
- 채용의 1, 2, 3순위 기준을 합산하여 보면, 업무능력이 여전히 가장 중요한 채용 기준으로 고려되는 것으로 나타났으며, 다음으로 인성/도덕성이 중요하게 고려되고 있었다. 또한 전공, 경력, 학력 역시 여전히 중요한 채용 기준으로 나타났다.
- 개인적 역량에 해당하는 업무능력과 전공, 경력, 학력 등이 여전히 중요한 채용 기준으로 고려되고 있었으나, 사회·관계적 역량에 해당하는 인성/도덕성이 4차(2011)년도와 마찬가지로 2번째로 중요한 채용 기준으로 고려되고 있는 점은 조직 적응과 화합을 중시하는 트렌드가 여전히하다는 것을 의미하는 것으로 판단된다.



[그림 B-3-19] 채용시 선발 기준

채용시 가장 효과적인 선발도구

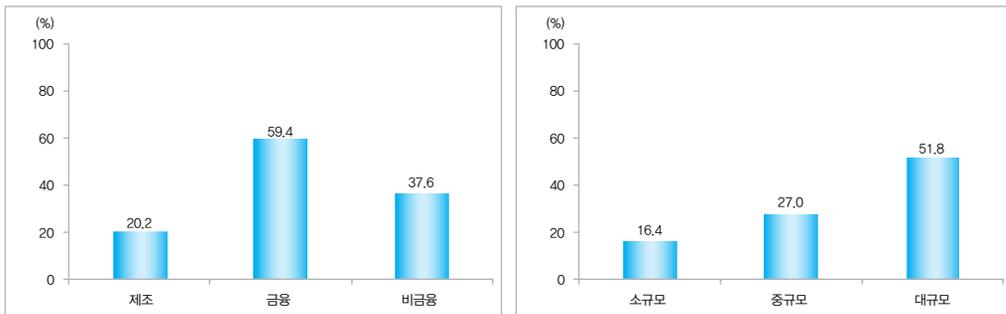
- 채용시 가장 효과가 큰 선발도구로는 인성면접이 1순위는 물론이고 3순위까지 합했을 때 가장 많이 꼽혔고 두 번째로는 전문능력심사(면접/발표), 다음으로는 수습(인턴십)과 자기소개서, 인성검사, 적성검사, 추천서 순으로 활용 빈도가 높았다.
- 반면, 집단토론, 전문능력실기시험, 전문능력필기시험, 합숙관찰은 상대적으로 매우 적은 기업에서만 활용되고 있었다.



[그림 B-3-20] 채용시 가장 효과적인 선발도구

🔵 사내공모제 실시여부

- 채용 과정에서 사내공모제를 실시한 기업은 전체 대비 26.1%인 것으로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 59.4%로 나타나 그 비율이 가장 높았으며, 비금융서비스업은 37.6%, 제조업은 20.2%로 나타났다.
- 규모별로는 대규모가 51.8%로 가장 높은 실시 비율을 보였으며, 중규모는 27.0%, 소규모는 16.4%로 나타나는 등 규모가 큰 기업일수록 사내공모제의 실시 비율도 함께 높아지는 경향을 보였다.



[그림 B-3-21] 사내공모제 실시 비율

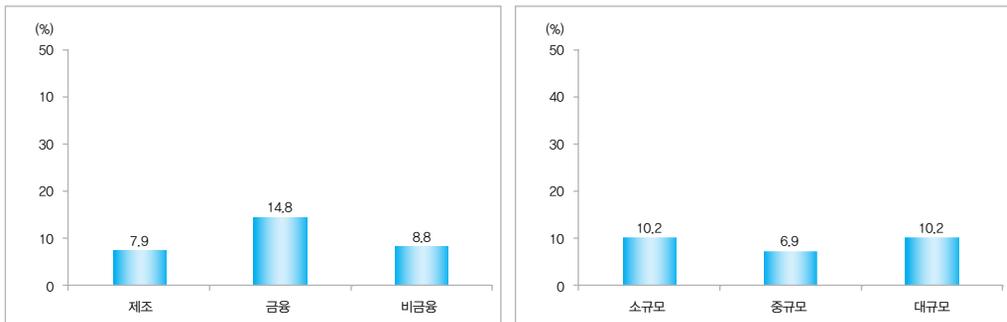
<표 B-3-5> 사내공모제 실시 비율

(단위 : %)

구 분		사례수	사내공모제 실시
전 체		482	26.1
제조	소규모	180	11.7
	중규모	126	23.0
	대규모	51	43.1
금융	소규모	8	25.0
	중규모	7	42.9
	대규모	17	82.4
비금융	소규모	50	32.0
	중규모	26	42.3
	대규모	17	47.1

🔵 사내공모제를 통한 총원 비율

- 4차(2011)년도 조사 결과, 전체 공석 중 사내공모제를 통한 총원 비율은 8.4%였다.
- 이는 4차(2011)년도의 8.2%보다는 높은 비율이지만, 2차(2007)년도의 10.3% 이후 지속적으로 그 비율이 감소하고 있는 것으로 나타났다.
- 산업별로는 금융업의 총원 비율이 14.8%로 가장 높았고, 비금융서비스업은 8.8%, 제조업의 총원 비율은 7.9%였다.
- 규모별로는 대기업과 소규모 기업 모두 10.2%였으며 중규모 기업은 6.9에 불과했다.



[그림 B-3-22] 5차(2013)년도 사내공모제를 통한 총원 비율

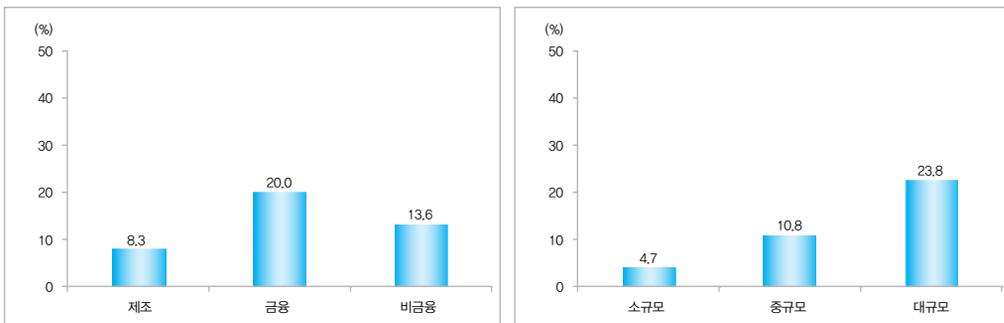
<표 B-3-6> 연도별 사내공모제를 통한 총원 비율

(단위 : %)

구 분	1차(2005)년도		2차(2007)년도		3차(2009)년도		4차(2011)년도		5차(2013)년도		
	사례수	총원비율									
전 체	150	7.1	119	10.3	119	8.9	137	8.2	121	8.4	
제조	소규모	25	5.7	20	10.9	20	6.2	26	7.3	21	10.1
	중규모	30	6.2	16	8.3	12	1.8	28	7.8	28	6.4
	대규모	28	4.2	23	11.3	21	6.0	21	4.6	20	7.6
금융	소규모	2	5.0	0	-	1	10.0	1	10.0	2	16.5
	중규모	11	12.8	9	8.4	8	13.3	8	5.0	2	7.6
	대규모	11	8.5	11	10.3	15	16.9	13	14.1	13	15.6
비금융	소규모	18	9.1	13	13.6	20	9.9	17	10.3	16	9.6
	중규모	16	6.0	16	4.8	13	5.8	15	10.4	11	8.1
	대규모	9	13.6	11	15.5	9	15.8	8	7.1	8	8.0

🌐 글로벌 인재 채용 여부 : 외국인 채용

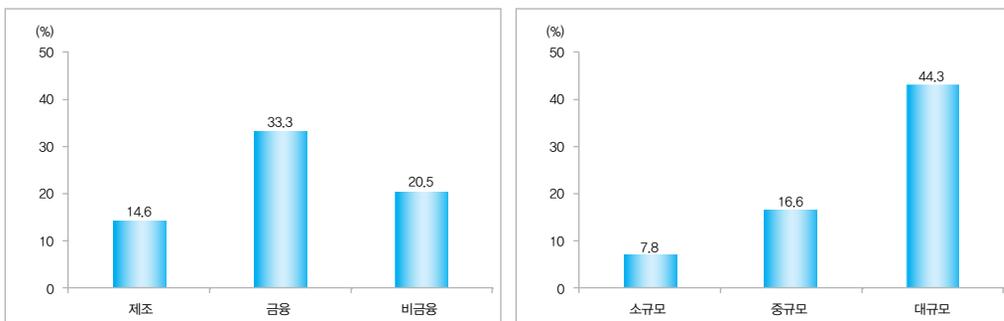
- 외국인을 채용한 기업은 전체 대비 10.0%로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 20.0%로 가장 높은 비율을 보였으며, 비금융서비스업은 13.6%, 제조업은 8.3%인 것으로 나타났다.
- 규모별로는 대규모의 외국인 채용 비율이 23.8%로 나타나 가장 높았고, 중규모는 10.8%, 소규모는 4.7%로 나타나 규모가 클수록 외국인 채용 비율도 높았다.



[그림 B-3-23] 글로벌 인재 채용 비율 - 외국인

🌐 글로벌 인재 채용 여부 : 해외 학위자 및 경력자

- 해외 학위자 및 경력자를 채용한 비율은 전체 대비 16.9%로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 33.3%로 가장 높았으며, 제조업은 14.6%으로 가장 낮았다.
- 규모별로는 대규모 기업의 44.3%가 해외 학위자 및 경력자를 채용한 것으로 나타나, 중규모 16.6%와 소규모 7.8%와 뚜렷한 차이를 보였다.

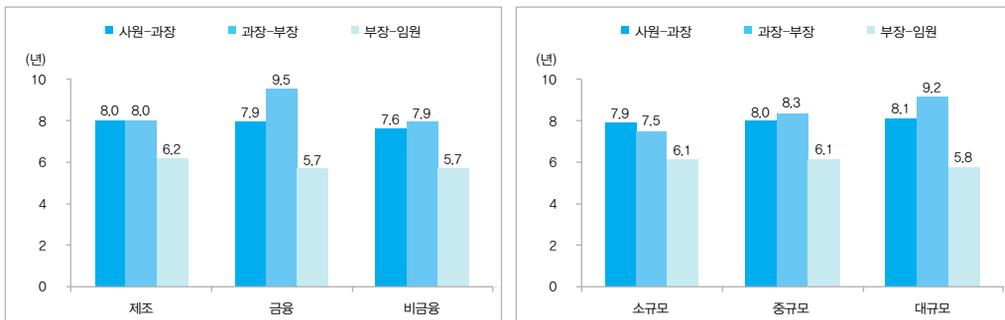


[그림 B-3-24] 글로벌 인재 채용 비율 - 해외 학위자 및 경력자

2) 승진

승진 소요 년수

- 채용 후 신입 사원에서 과장급으로 승진하는데 필요한 기간은 평균 7.9년이 소요되는 것으로 나타났다. 산업별로는 제조업이 8.0년으로 가장 길었고, 비금융서비스업은 7.6년으로 가장 짧았다. 규모별로는 대규모 기업이 8.1년으로 가장 길었다.
- 신입 과장에서 부장급으로 승진하는데 필요한 기간은 평균 8.1년이 소요되는 것으로 나타났다. 산업별로는 금융업이 9.5년으로 가장 길었고, 비금융서비스업은 7.9년으로 가장 짧았다. 규모별로는 대규모가 9.2년이 소요되는데 반해 중규모는 8.3년, 소규모는 7.5년이 소요되는 것으로 나타나, 규모가 클수록 소요 기간도 길었다.
- 신입 부장에서 임원으로 승진하는데 필요한 기간은 평균 6.1년이 소요되는 것으로 나타났다. 산업별로는 제조업이 6.2년으로 가장 길었으며, 규모별로는 대규모가 5.8년이 소요되는 것으로 나타나 가장 짧았다.



[그림 B-3-25] 승진 소요 년수

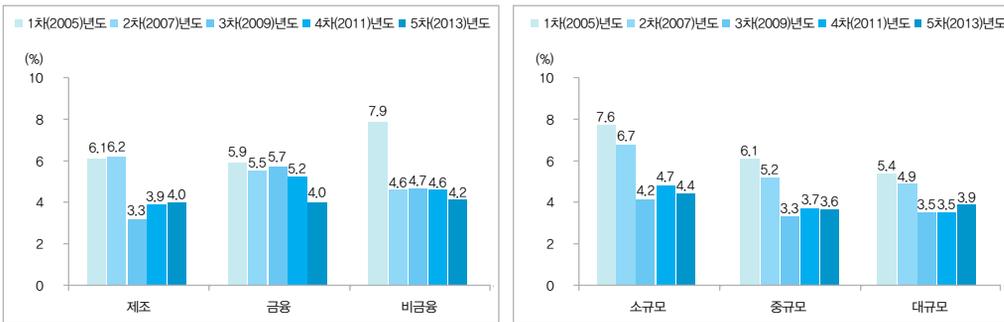
〈표 B-3-7〉 승진 소요 년수

(단위 : 년)

구 분		신입사원-과장	신임과장-부장	신임부장-임원
전 체	사례수	482	482	426
	평균	7.9	8.1	6.1
제조	소규모	7.9	7.4	6.2
	중규모	8.3	8.3	6.3
	대규모	8.2	9.1	5.9
금융	소규모	7.5	9.4	6.3
	중규모	7.1	8.3	4.9
	대규모	8.4	10.1	5.8
비금융	소규모	7.9	7.6	5.8
	중규모	7.1	8.2	5.7
	대규모	7.4	8.4	5.5

발탁승진자 비율

- 발탁승진자 비율은 전반적으로 4.0% 수준으로 나타났으며, 4차(2011)년도에 비해 0.1% 감소한 것으로 나타났다.
- 산업별로는 비금융서비스업의 발탁승진자 비율이 4.2%로 가장 높았으나, 제조업과 금융업 또한 4.0%로 큰 차이를 보여주지는 않았다.
- 규모별로는 소규모가 4.4%로 발탁승진자 비율이 가장 높았으며, 중규모 및 대규모는 각각 3.6%, 3.9%로 나타나 비슷한 수준이었다.



[그림 B-3-26] 발탁승진자 비율

〈표 B-3-8〉 연도별 발탁승진자 비율

(단위 : %)

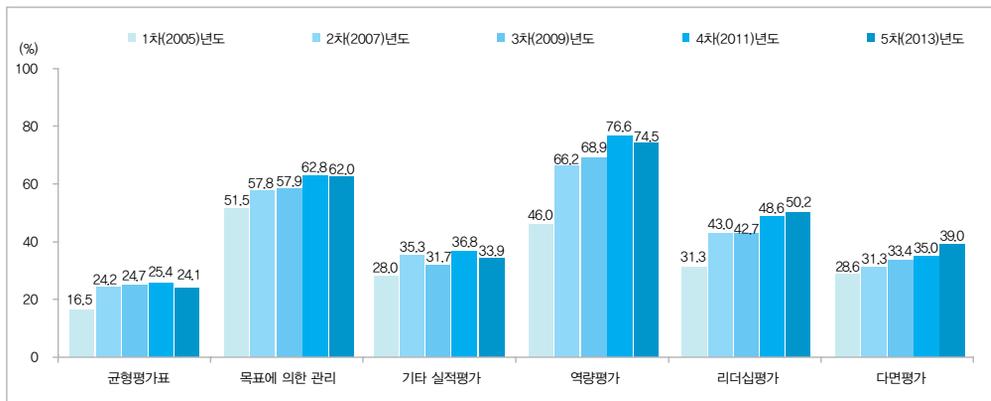
구 분	1차(2005)년도		2차(2007)년도		3차(2009)년도		4차(2011)년도		5차(2013)년도		
	사례수	총원비율									
전 체	453	6.6	466	5.7	467	3.7	490	4.1	477	4.0	
제조	소규모	122	7.5	138	7.2	161	3.5	183	4.3	180	4.4
	중규모	130	5.6	124	5.5	124	2.8	126	3.6	126	3.5
	대규모	50	4.1	54	5.0	49	3.8	54	3.3	49	3.9
금융	소규모	6	7.5	4	6.3	4	3.8	4	1.3	8	1.0
	중규모	15	6.5	15	5.3	14	9.2	14	6.1	7	6.7
	대규모	14	4.5	16	5.5	17	3.2	18	5.4	17	4.2
비금융	소규모	53	7.7	49	5.1	53	6.4	49	6.3	48	5.1
	중규모	41	7.5	44	4.2	32	2.6	29	3.0	26	3.2
	대규모	22	8.9	22	4.3	13	2.6	13	1.5	16	3.4

3. 평가, 급여와 보상

1) 평가

🌀 평가제도 실시 현황

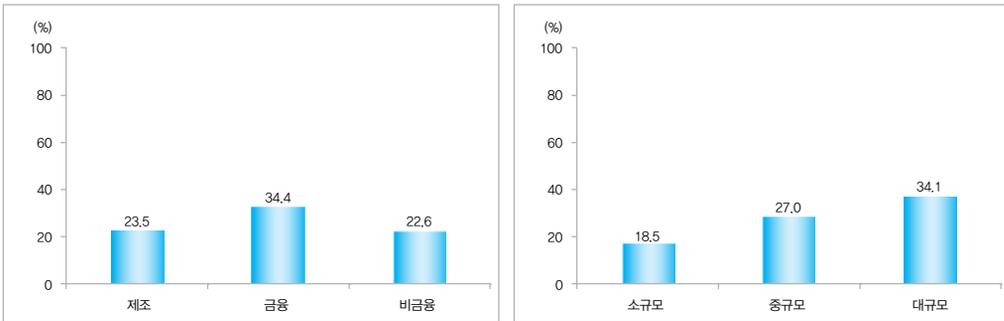
- 전체 대비 가장 널리 실시되고 있는 평가제도는 역량평가(74.5%)로 나타났으며, 목표에 의한 관리(MBO)도 62.0%로 나타나 2/3 이상의 기업이 실시하고 있었다.
- 한편, 리더십 평가는 절반이 넘는 기업이 실시하고 있는 것으로 나타났으며 (50.2%), 기타 실적 평가, 다면평가의 실시 비율은 40% 미만으로 나타났다.
- 평가제도 중, 균형평가표(BSC)는 24.1%로 그 비율이 가장 낮았다.
- 대체로 각 평가제도의 실시 비율은 4차(2011)년도까지 지속적으로 증가하며 확산되고 있었으나 균형평가표, 목표에 의한 관리, 역량평가 등 5차(2013)년도에는 증가세가 반전되는 경우가 많아졌다.
- 또한 각 평가제도별 실시 비율이 고르게 분포하고 있지는 않으나, 특정 평가제도에 집중되는 경향도 적어, 개별 기업별로는 각 평가제도들을 다양하게 활용하고 있는 것으로 판단된다.



[그림 B-3-27] 평가제도 실시율

● 평가제도 - 균형평가표(BSC)

- 전체 대비 균형평가표(BSC) 실시율은 1/4이 조금 못되는 것으로 나타났다(24.1%).
- 산업별로는 금융업이 34.4%로 가장 널리 실시하고 있었으며, 제조업과 비금융서비스업은 각각 23.5%, 22.6%로 비슷한 실시율을 보여주었다.
- 규모별로는 대규모가 34.1%로 실시율이 가장 높았으며, 중규모는 27.0%, 소규모는 18.5%로 나타나는 등 큰 규모의 기업에서 균형평가표 실시율이 높았다.



[그림 B-3-28] 평가제도 실시율 - 균형평가표(BSC)

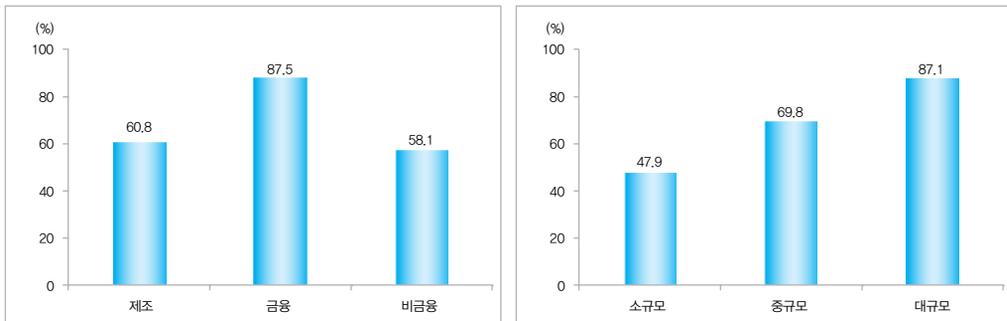
<표 B-3-9> 평가제도 실시율 - 균형평가표(BSC)

(단위 : %)

구 분	1차(2005)년도		2차(2007)년도		3차(2009)년도		4차(2011)년도		5차(2013)년도		
	사례수	비율									
전 체	454	16.5	467	24.2	473	24.7	500	25.4	482	24.1	
제조	소규모	122	9.0	138	14.5	162	19.1	185	16.2	180	20.0
	중규모	130	13.1	124	21.0	124	22.6	127	26.0	126	25.4
	대규모	51	29.4	54	40.7	50	38.0	57	33.3	51	31.4
금융	소규모	6	16.7	4	50.0	4	25.0	4	50.0	8	12.5
	중규모	15	46.7	15	46.7	14	64.3	14	50.0	7	57.1
	대규모	14	28.6	16	43.8	19	31.6	19	36.8	17	35.3
비금융	소규모	53	9.4	49	12.2	54	13.0	50	22.0	50	14.0
	중규모	41	17.1	44	27.3	33	27.3	30	36.7	26	26.9
	대규모	22	36.4	23	47.8	13	53.8	14	50.0	17	41.2

● 평가제도 - 목표에 의한 관리(MBO)

- 목표에 의한 관리(MBO) 실시율은 전체 대비 62.0%로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 87.5%로 가장 높은 비율을 보였으며 제조업은 60.8%, 비금융 서비스업은 58.1%의 실시율을 보였다.
- 규모별로는 대규모가 87.1%로 가장 높았던 반면, 중규모는 69.8%, 소규모는 47.9%로 실시율이 상대적으로 낮았다.



[그림 B-3-29] 평가제도 실시율 - 목표에 의한 관리(MBO)

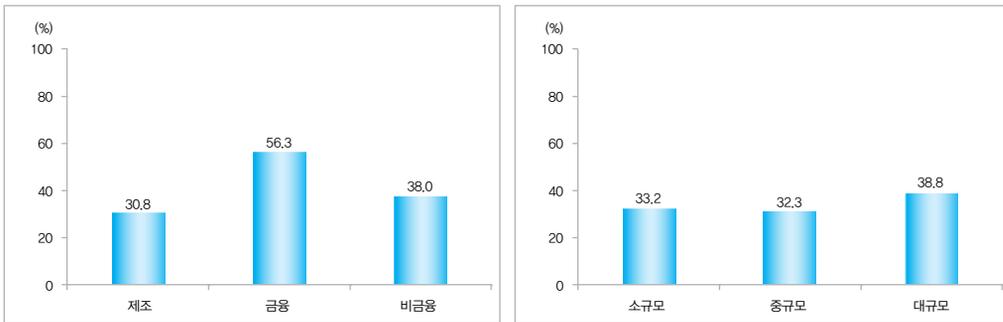
<표 B-3-10> 평가제도 실시율 - 목표에 의한 관리(MBO)

(단위 : %)

구 분	1차(2005)년도		2차(2007)년도		3차(2009)년도		4차(2011)년도		5차(2013)년도		
	사례수	비율									
전 체	454	51.5	467	57.8	473	57.9	500	62.8	482	62.0	
제조	소규모	122	41.0	138	48.6	162	49.4	185	50.8	180	46.1
	중규모	130	50.0	124	58.9	124	54.8	127	62.2	126	69.8
	대규모	51	74.5	54	83.3	50	88.0	57	86.0	51	90.2
금융	소규모	6	33.3	4	50.0	4	75.0	4	100.0	8	62.5
	중규모	15	66.7	15	86.7	14	100.0	14	100.0	7	100.0
	대규모	14	78.6	16	75.0	19	73.7	19	89.5	17	94.1
비금융	소규모	53	52.8	49	53.1	54	51.9	50	56.0	50	52.0
	중규모	41	46.3	44	45.5	33	42.4	30	63.3	26	61.5
	대규모	22	50.0	23	52.2	13	69.2	14	71.4	17	70.6

● 평가제도 - 기타 실적 평가 (BSC, MBO 외)

- 균형평가표 및 목표에 의한 관리를 제외한 기타 실적 평가의 실시율은 전체 대비 33.9%로 나타났다.
- 산업별로는 금융업의 56.3%가 실시하고 있는 것으로 나타나 가장 높은 비율을 보였으며, 비금융서비스업은 38.0%, 제조업은 30.8%의 실시율을 보여주었다.
- 규모별로는 대규모가 38.8%로 가장 높은 비율을 보였으며, 소규모가 33.2%, 중규모가 32.3%으로 비슷한 수준의 실시율을 보여주었다.



[그림 B-3-30] 평가제도 실시율 - 기타 실적 평가

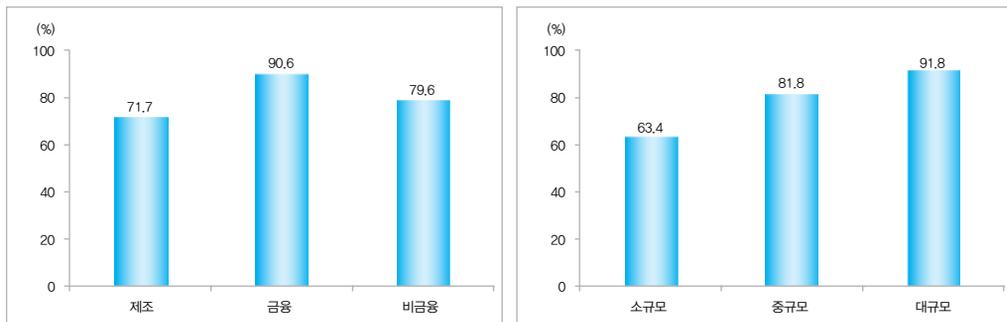
<표 B-3-11> 평가제도 실시율 - 기타 실적 평가

(단위 : %)

구 분	1차(2005)년도		2차(2007)년도		3차(2009)년도		4차(2011)년도		5차(2013)년도		
	사례수	비율									
전 체	454	28.0	467	35.3	473	31.7	500	36.8	481	33.9	
제조	소규모	122	19.7	138	33.3	162	27.2	185	36.8	180	31.1
	중규모	130	32.3	124	33.1	124	24.2	127	33.1	126	30.2
	대규모	51	27.5	54	40.7	50	30.0	57	31.6	51	31.4
금융	소규모	6	0.0	4	50.0	4	25.0	4	50.0	8	25.0
	중규모	15	46.7	15	40.0	14	57.1	14	50.0	7	57.1
	대규모	14	35.7	16	43.8	19	47.4	19	63.2	17	70.6
비금융	소규모	53	24.5	49	36.7	54	46.3	50	38.0	50	42.0
	중규모	41	36.6	44	38.6	33	33.3	30	33.3	25	36.0
	대규모	22	31.8	23	26.1	13	53.8	14	42.9	17	29.4

● 평가제도 - 역량평가

- 역량평가 실시율은 전체 대비 74.5%로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 90.6%의 매우 높은 실시율을 보였으며, 비금융서비스업 79.6%, 제조업이 71.7%로 나타나 금융업에 비해 낮은 실시율을 보여주었다.
- 규모별로는 대부분의 대규모 기업이 역량평가를 실시하고 있는 것으로 나타났으며 (91.8%), 중규모는 81.8%, 소규모는 63.4%로 나타나 규모가 작을수록 실시율도 낮은 경향을 보였다.



[그림 B-3-31] 평가제도 실시율 - 역량평가

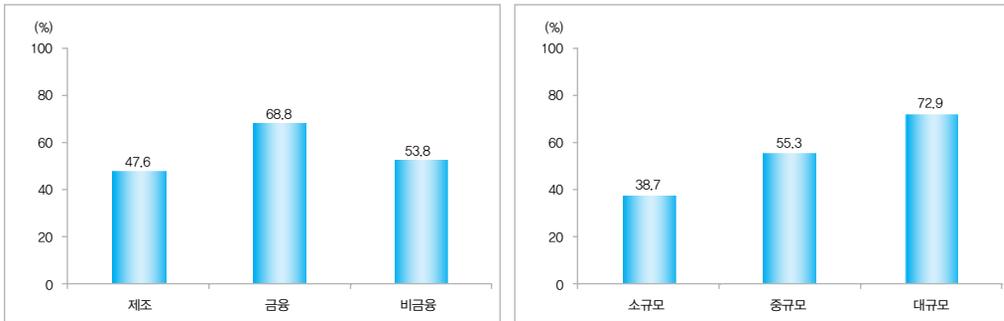
〈표 B-3-12〉 평가제도 실시율 - 역량평가

(단위 : %)

구 분	1차(2005)년도		2차(2007)년도		3차(2009)년도		4차(2011)년도		5차(2013)년도		
	사례수	비율									
전 체	454	46.0	467	66.2	473	68.9	500	76.6	482	74.5	
제조	소규모	122	32.0	138	56.5	162	53.1	185	60.5	180	58.9
	중규모	130	39.2	124	58.1	124	61.3	127	80.3	126	81.0
	대규모	51	66.7	54	90.7	50	96.0	57	94.7	51	94.1
금융	소규모	6	16.7	4	50.0	4	100.0	4	75.0	8	75.0
	중규모	15	73.3	15	100.0	14	92.9	14	92.9	7	100.0
	대규모	14	92.9	16	87.5	19	89.5	19	89.5	17	94.1
비금융	소규모	53	58.5	49	71.4	54	77.8	50	78.0	50	78.0
	중규모	41	43.9	44	63.6	33	81.8	30	96.7	26	80.8
	대규모	22	50.0	23	69.6	13	100.0	14	100.0	17	82.4

● 평가제도 - 리더십 평가

- 리더십 평가의 실시율은 전체 대비 50.2%로 나타났다.
- 산업별로는 금융업의 68.8%가 실시하고 있는 것으로 나타나 그 비율이 가장 높았고, 비금융서비스업은 53.8%, 제조업은 47.6%로 나타났다.
- 산업별로는 대규모가 72.9%로 가장 높았던 반면, 중규모는 55.3%, 소규모는 38.7% 순으로 실시율이 가장 낮았다.



[그림 B-3-32] 평가제도 실시율 - 리더십 평가

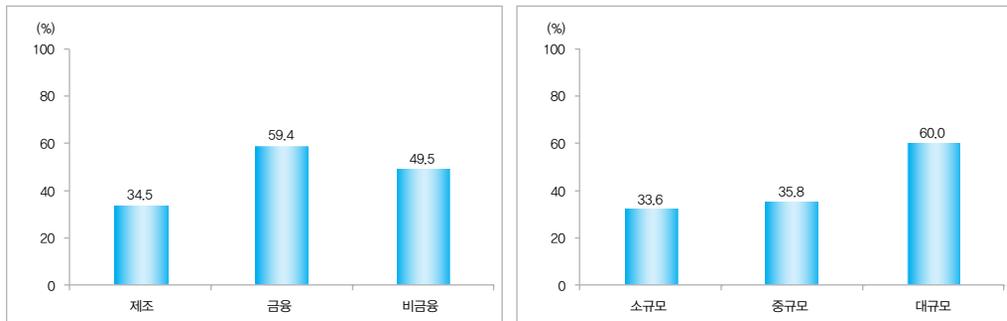
<표 B-3-13> 평가제도 실시율 - 리더십 평가

(단위 : %)

구 분	1차(2005)년도		2차(2007)년도		3차(2009)년도		4차(2011)년도		5차(2013)년도		
	사례수	비율									
전 체	454	31,3	467	43,0	473	42,7	500	48,6	482	50,2	
제조	소규모	122	19,7	138	37,0	162	27,8	185	36,8	180	35,0
	중규모	130	22,3	124	33,9	124	32,3	127	48,0	126	55,6
	대규모	51	54,9	54	64,8	50	72,0	57	63,2	51	72,5
금융	소규모	6	16,7	4	50,0	4	50,0	4	50,0	8	50,0
	중규모	15	60,0	15	66,7	14	78,6	14	71,4	7	57,1
	대규모	14	71,4	16	56,3	19	57,9	19	68,4	17	82,4
비금융	소규모	53	32,1	49	36,7	54	48,1	50	44,0	50	50,0
	중규모	41	36,6	44	52,3	33	60,6	30	63,3	26	53,8
	대규모	22	40,9	23	47,8	13	84,6	14	85,7	17	64,7

● 평가제도 - 다면평가

- 다면평가 실시율은 전체 대비 39.0%로 나타났다.
- 산업별로는 금융업의 절반 이상(59.4%), 비금융서비스업의 절반 가량(49.5%)이 실시하고 있는 반면 제조업은 34.5%의 상대적으로 낮은 실시율을 보였다.
- 규모별로는 대규모의 절반 이상(60.0%)이 실시하고 있었으며, 소규모 및 중규모의 실시율은 각각 33.6%, 35.8%로 비슷한 수준인 것으로 나타났다.



[그림 B-3-33] 평가제도 실시율 - 다면평가

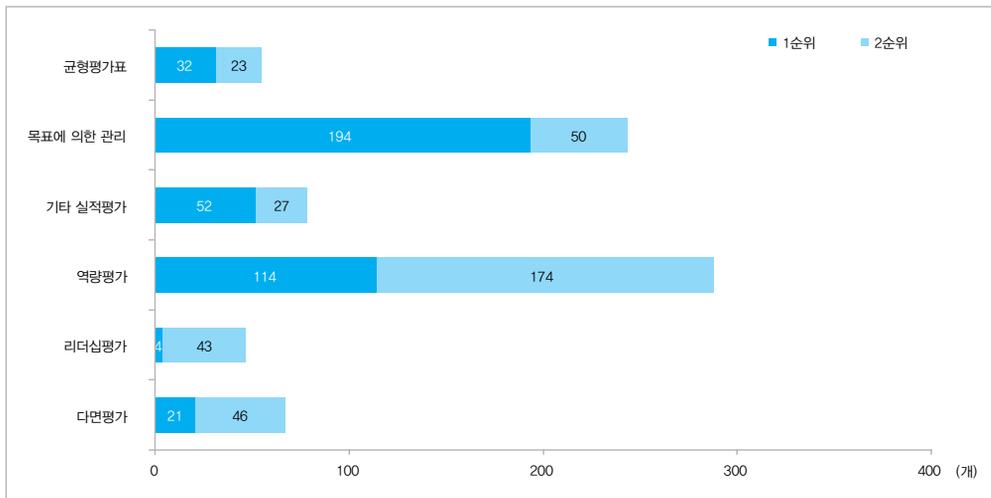
<표 B-3-14> 평가제도 실시율 - 다면평가

(단위 : %)

구 분	1차(2005)년도		2차(2007)년도		3차(2009)년도		4차(2011)년도		5차(2013)년도		
	사례수	비율									
전 체	454	28.6	467	31.3	473	33.4	500	35.0	482	39.0	
제조	소규모	122	10.7	138	23.9	162	27.2	185	26.5	180	28.9
	중규모	130	26.2	124	22.6	124	19.4	127	26.8	126	33.3
	대규모	51	52.9	54	53.7	50	60.0	57	52.6	51	56.9
금융	소규모	6	33.3	4	50.0	4	50.0	4	50.0	8	62.5
	중규모	15	53.3	15	46.7	14	42.9	14	35.7	7	57.1
	대규모	14	64.3	16	62.5	19	63.2	19	63.2	17	58.8
비금융	소규모	53	30.2	49	32.7	54	33.3	50	36.0	50	46.0
	중규모	41	31.7	44	25.0	33	39.4	30	53.3	26	42.3
	대규모	22	36.4	23	43.5	13	69.2	14	64.3	17	70.6

🔗 평가제도 효과성

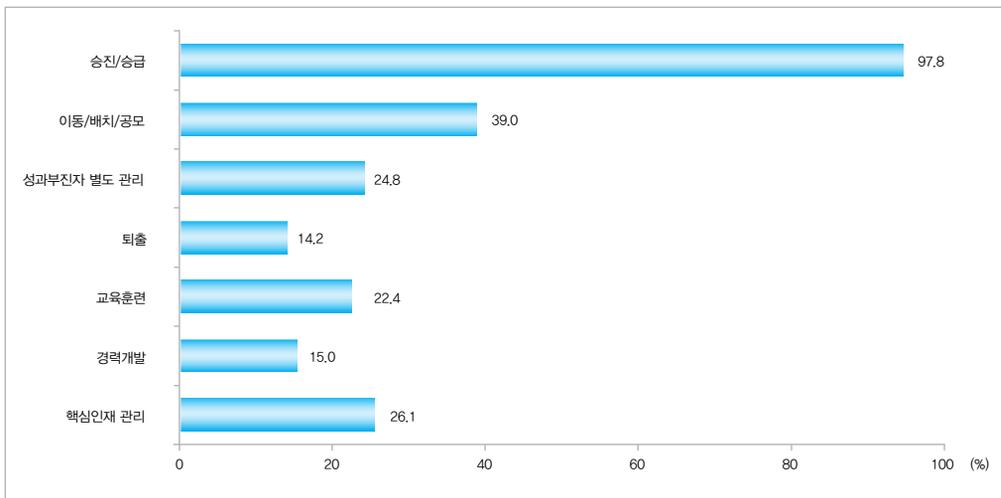
- 가장 효과적인 평가제도 1순위로는 목표에 의한 관리(MBO)인 것으로 나타났으며, 그 다음으로 역량평가, 기타 실적 평가 등의 순으로 나타났다.
- 1, 2순위를 모두 고려하였을 때는 목표에 의한 관리(MBO)보다 역량평가를 효과적 인 평가제도로 꼽은 사례수가 더 많은 것으로 나타났으며, 목표에 의한 관리 (MBO), 기타실적 평가, 다면평가의 순으로 응답 사례수가 많았다.
- 리더십 평가와 균형평가표는 상대적으로 응답 사례수가 적은 것으로 나타났다.



[그림 B-3-34] 평가제도별 효과성

🔵 평가 결과 활용 분야

- 거의 대부분의 기업들이 평가 결과를 승진/승급에 활용하는 것으로 나타난 것(97.8%)과 달리, 다른 활용 분야의 활용율은 40% 이하 수준으로 나타나 큰 차이를 보여주었다.
- 승진/승급을 제외한 활용 분야로는 이동/배치/공모가 39.0%로 가장 널리 활용되고 있었으며, 다음으로 핵심인재 관리(26.1%), 성과부진자 별도 관리(24.8%), 교육훈련(22.4%) 등의 순으로 나타났다.
- 경력개발과 퇴출에 평가 결과를 활용한다고 응답한 비율은 각각 15.0%, 14.2%로 나타나 활용율이 가장 낮은 것으로 나타났다.

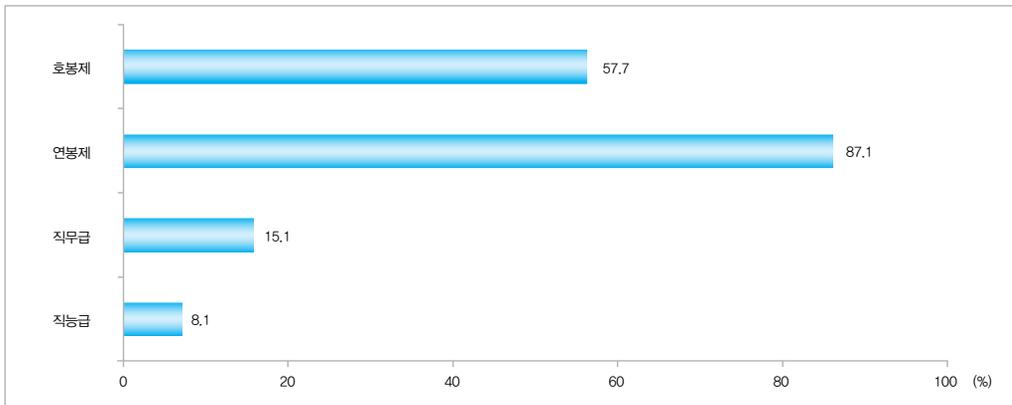


[그림 B-3-35] 평가 결과 활용 분야

2) 급여

급여제도 실시 현황

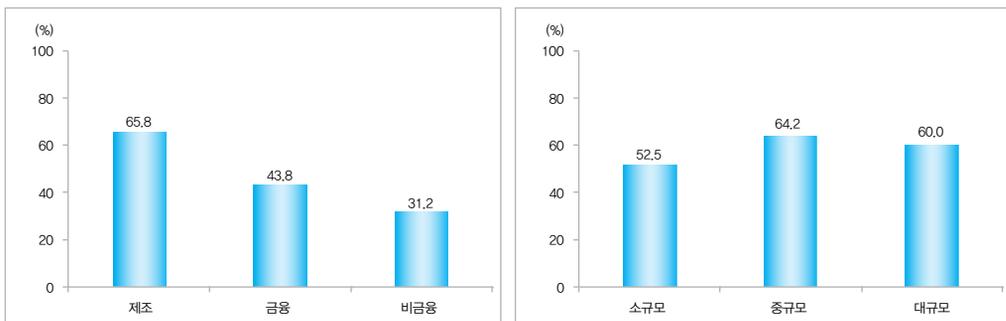
- 실시중인 급여제도들 중에서 연봉제를 실시하는 비율이 81.7%로 나타나 가장 높았으며, 다음으로는 호봉제를 실시하는 비율이 57.7%로 나타났다.
- 직무급과 직능급의 실시 비율은 각각 15.1%, 8.1%로 비교적 낮은 편이었다.



[그림 B-3-36] 급여제도별 실시 현황

급여제도 - 호봉제

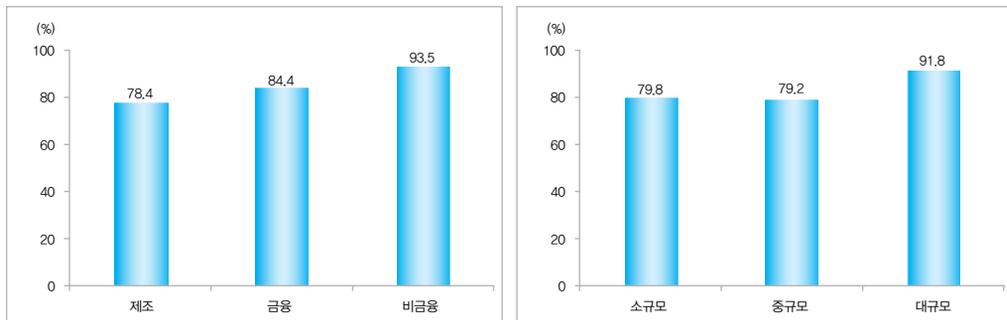
- 호봉제 실시율은 제조업이 65.8%로 가장 높았으며, 다음으로 금융업 43.8%, 비금융서비스업 31.2% 순으로 나타났다.
- 규모별로는 중규모가 64.2%, 대규모가 60.0%로 나타나 소규모 52.5%보다 높은 실시율을 보였다.



[그림 B-3-37] 급여제도별 실시 현황 - 호봉제

④ 급여제도 - 연봉제

- 산업별로 비금융서비스업의 대부분(93.5%)이 연봉제를 실시하고 있었으며, 금융업(84.4%)과 제조업(78.4%)도 대체로 높은 실시율을 보였다.
- 규모별로는 대규모가 91.8%로 연봉제 실시율이 가장 높았고, 소규모와 중규모는 각각 79.8%, 79.2%의 비슷한 실시율을 보였다.



[그림 B-3-38] 급여제도별 실시 현황 - 연봉제

④ 급여제도 - 연봉제 실시 대상

- 전 직원을 대상으로 연봉제를 실시하는 비율이 44.2%로 가장 높았으며, 이는 4차(2011)년도와 비슷한 수준이었다.
- 다음으로는 직급과 상관없이 사무관리직을 대상으로 연봉제를 실시하는 비율이 28.9%로 4차(2011) 년도의 23.8%에 비해 크게 증가한 것으로 나타났다.

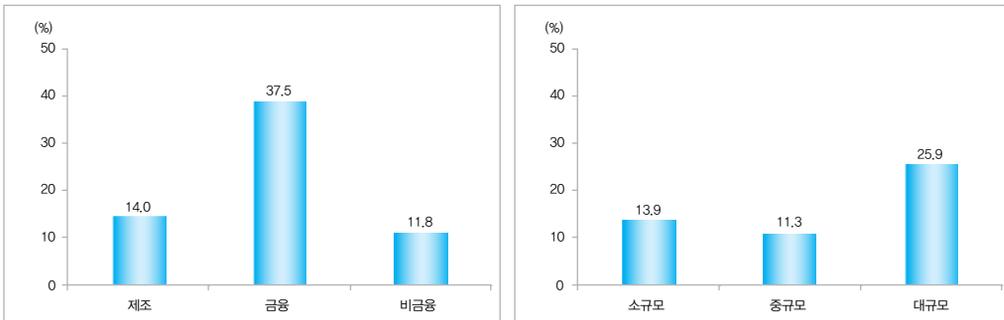
〈표 B-3-15〉 연도별 연봉제 실시 대상

(단위 : %)

구 분	사례수	전직원	대리급 이상	과장급 이상	차장급 이상	부장급 이상	임원급	사무 관리직	기타
1차(2005)년도	336	45.8	15.2	14.3	4.2	3.9	8.9	-	7.7
2차(2007)년도	377	62.9	15.1	10.1	4.0	4.0	4.0	-	-
3차(2009)년도	378	50.8	11.9	8.7	2.6	4.2	6.6	-	15.1
4차(2011)년도	416	44.5	9.4	7.0	2.4	4.1	6.7	23.8	2.2
5차(2013)년도	394	44.2	7.6	5.6	2.3	2.3	6.3	28.9	2.3

🔵 급여제도 - 직무급

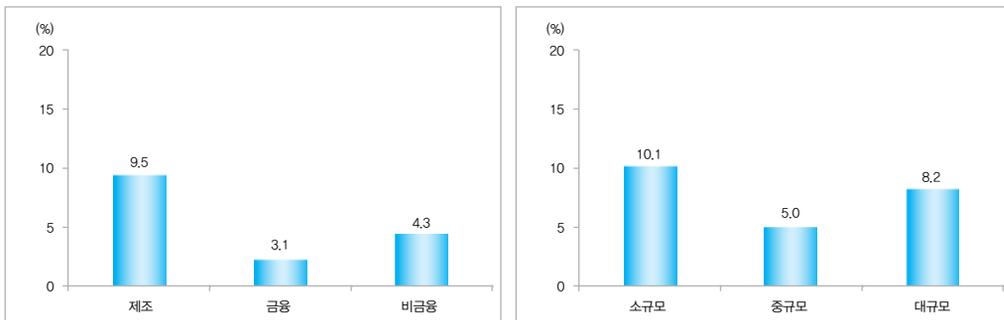
- 산업별로 금융업의 직무급 실시율이 37.5%로 가장 높았고, 제조업은 14.0%, 비금융서비스업은 11.8%의 실시율을 보였다.
- 규모별로는 대규모의 실시율이 25.9%로 가장 높았으며, 소규모는 13.9%, 중규모는 11.3%로 나타나 대규모와 차이가 있었다.



[그림 B-3-39] 급여제도별 실시 현황 - 직무급

🔵 급여제도 - 직능급

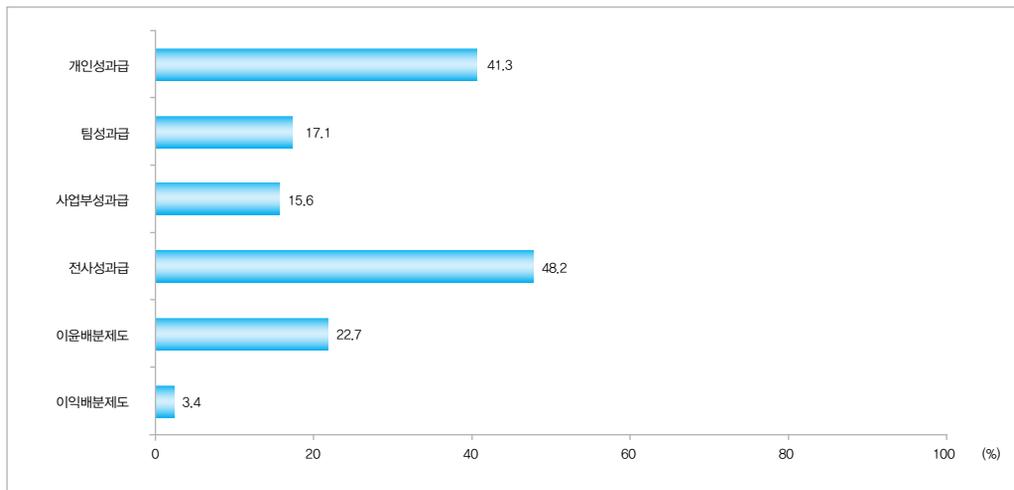
- 전 산업에서 직능급 실시율이 비교적 낮은 것으로 나타났으나, 제조업의 경우는 9.5%의 실시율을 보여 다른 산업에 비해 상대적으로 높은 편이었다.
- 규모별로는 소규모가 10.1%로 나타나 가장 높은 직능급 실시율을 보였으며, 대규모는 8.2%, 중규모는 5.0%로 나타났다.



[그림 B-3-40] 급여제도별 실시 현황 - 직능급

🔵 급여제도 - 성과급제도 실시 현황

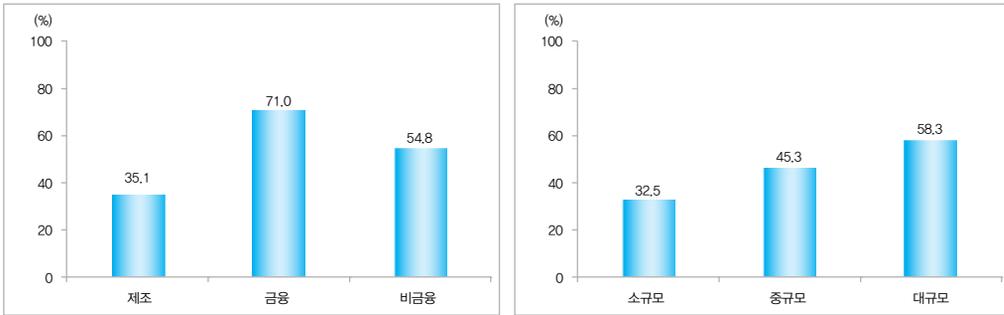
- 전체 대비 절반 가까운 기업(48.2%)에서 전사성과급을 실시하고 있는 것으로 나타나 가장 높은 실시율을 보였으며, 개인성과급 역시 41.3%로 나타나 다른 성과급제도에 비해 높은 실시율을 보였다.
- 이윤배분제도와 팀성과급, 사업부성과급은 대략 5~6개 기업 중 1개 기업 정도에서 실시중인 것으로 나타났다.
- 반면, 이익배분제도의 실시율은 3.4%에 불과해 낮은 수준에 머물러 있었다.



[그림 B-3-41] 성과급제도 실시 현황

🔵 성과급제도 - 개인성과급

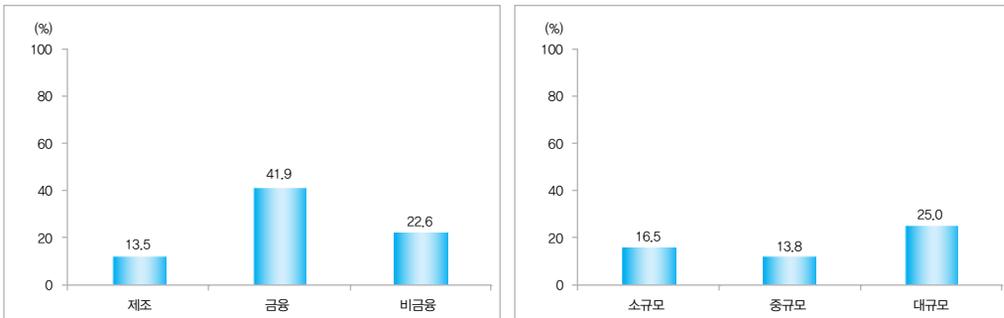
- 산업별로는 금융업의 실시율이 71.0%로 가장 높았고, 비금융서비스업의 실시율도 절반 이상(54.8%)으로 나타났으나, 제조업의 개인성과급 실시율은 35.1%로 비교적 낮은 편이었다.
- 규모가 클수록 개인성과급 실시율도 높아지는 경향을 보였는데, 대규모의 실시율은 58.3%으로 나타나 소규모 32.5%와 큰 차이를 보였다.



[그림 B-3-42] 성과급제도 실시 현황 - 개인성과급

🔵 성과급제도 - 팀성과급

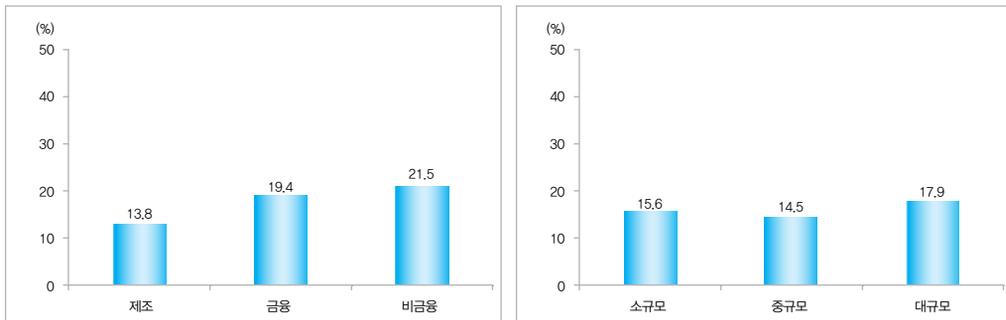
- 팀성과급은 주로 금융업에서 많이 실시되고 있었으며(41.9%), 비금융서비스업은 22.6%, 제조업의 실시율은 약 13.5%에 불과했다.
- 규모별로는 대규모의 실시율이 25.0%로 가장 높았으며, 소규모는 16.5%, 중규모는 13.8%인 것으로 나타났다.



[그림 B-3-43] 성과급제도 실시 현황 - 팀성과급

● 성과급제도 - 사업부성과급

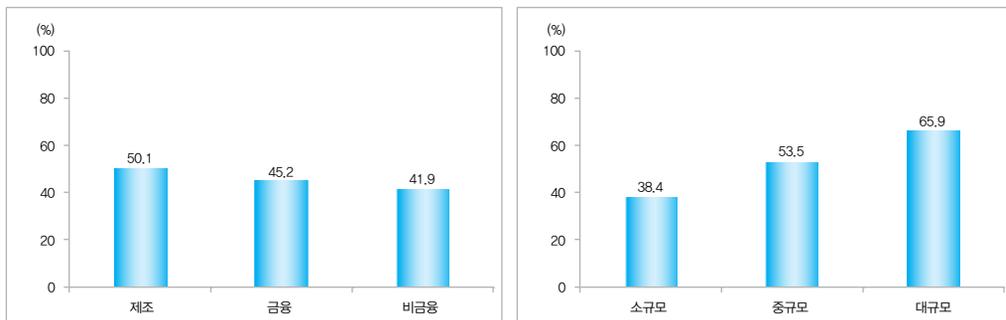
- 사업부성과급 실시율은 비금융서비스업(21.5%)로 유일하게 20%를 넘었고 이어서 금융업은 비슷한 수준인 19.4%였으며 제조업의 실시율은 13.8%로 차이를 보였다.
- 규모별로는 대규모가 17.9%로 가장 높은 실시율을 보였으나, 소규모 15.6%, 중규모 14.5%로 큰 차이는 나지 않았다.



[그림 B-3-44] 성과급제도 실시 현황 - 사업부성과급

● 성과급제도 - 전사성과급

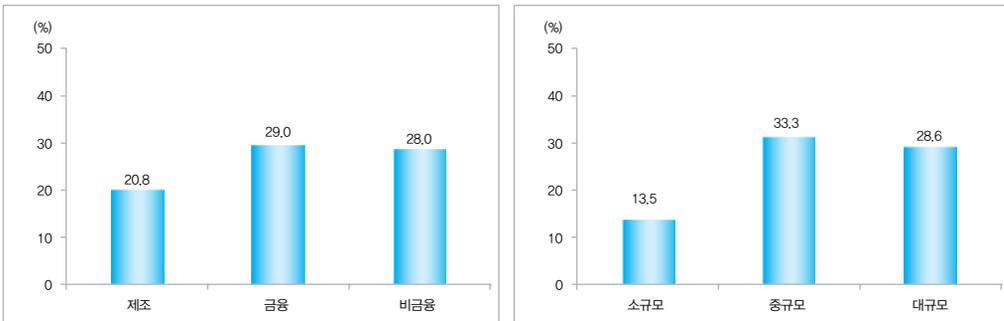
- 제조업의 전사성과급 실시율이 50.1%로 가장 높았으며, 다음으로는 금융업 45.2%, 비금융서비스업 41.9% 순으로 나타났다.
- 규모가 클수록 전사성과급 실시율도 높은 경향을 보였는데, 대규모의 실시율은 65.9%, 소규모의 실시율은 38.4%로 큰 차이가 있었다.



[그림 B-3-45] 성과급제도 실시 현황 - 전사성과급

● 성과급제도 - 이윤배분제도

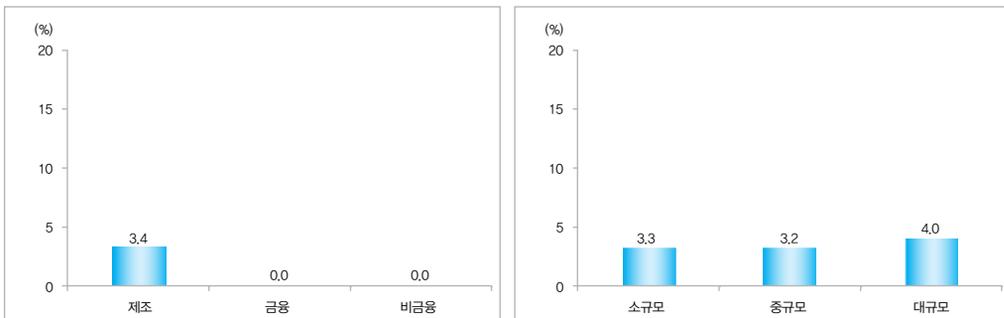
- 이윤배분제도는 금융업에서 가장 많이 실시되고 있는 것으로 나타났으며(29.0%), 비금융서비스업은 큰 차이가 없는 28.0%였으나, 제조업의 실시율은 약간의 차이가 있는 20.8%였다.
- 규모별로는 중규모가 33.3%였으며 대규모가 28.6%였던 것과 달리, 소규모는 13.5%로 실시율이 가장 낮았다.



[그림 B-3-46] 성과급제도 실시 현황 - 이윤배분제도

● 성과급제도 - 이익배분제도

- 제조업 기업만을 대상으로 조사한 이익배분제도는 3.4%의 매우 낮은 실시율을 보였다.
- 규모별로도 이익배분제도 실시율은 대체로 낮은 수준이었는데, 그 중 대규모가 그나마 4.0%로 가장 높은 편이었다.

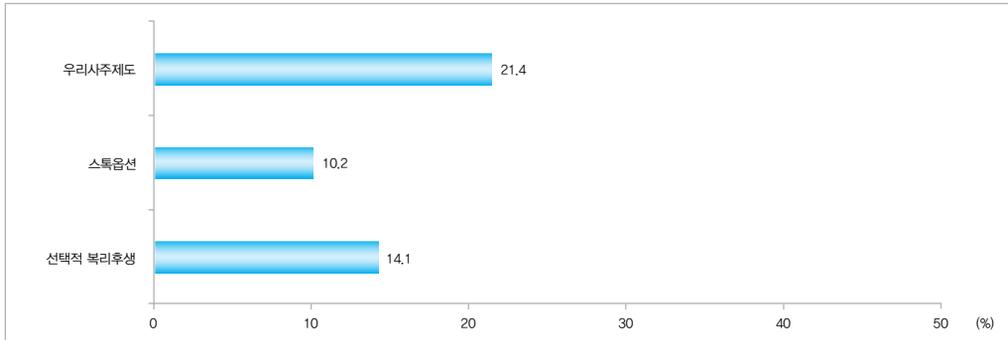


[그림 B-3-47] 성과급제도 실시 현황 - 이익배분제도

3) 보상

🔗 보상제도 실시 현황

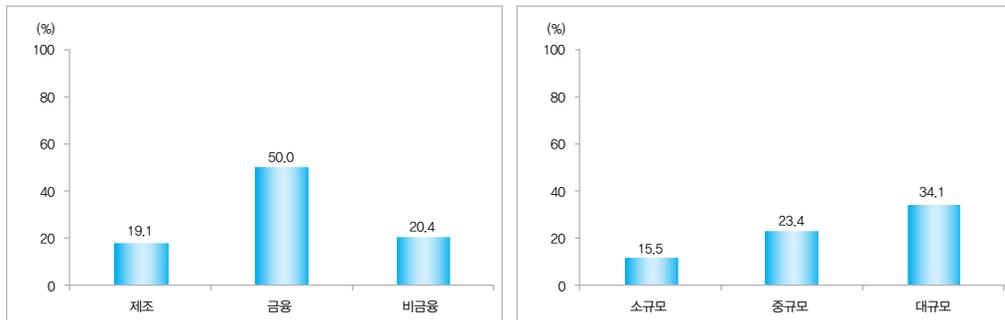
- 보상제도 중에서 우리사주제도 실시율이 21.4%로 가장 높았으며, 다음으로 선택적 복리후생 14.1%, 스톡옵션 10.2% 순으로 나타났다.



[그림 B-3-48] 보상제도별 실시 현황

🔗 보상제도 - 우리사주제도

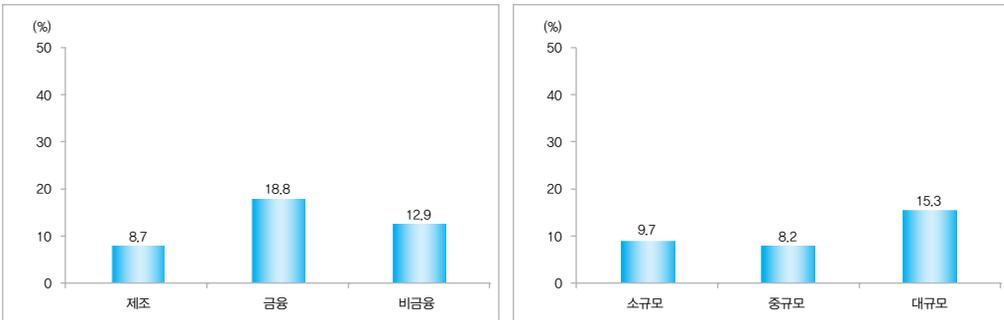
- 우리사주제도는 금융업의 절반 가량이 실시하고 있었으며(50.0%), 비금융서비스업은 20.4%, 제조업은 19.1%로 금융업의 실시율과는 차이가 있었다.
- 규모가 클수록 우리사주제도 실시율이 높은 경향을 보였는데, 대규모 34.1%, 중규모 23.4%, 소규모 15.5%의 실시율을 보였다.



[그림 B-3-49] 보상제도별 실시 현황 - 우리사주제도

🔵 보상제도 - 스톡옵션제도

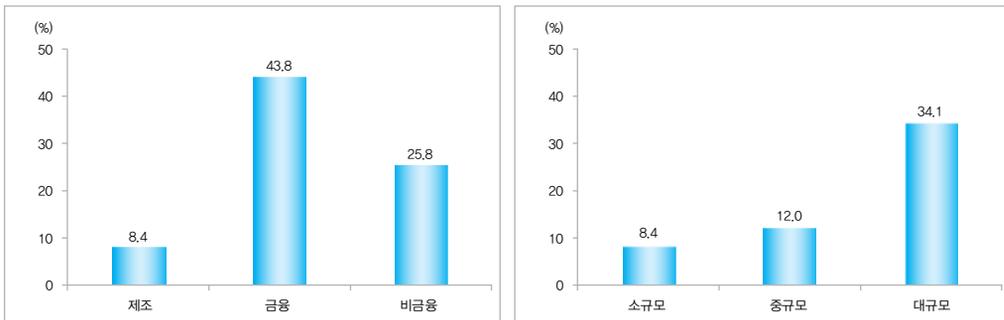
- 스톡옵션제도는 금융업에서 가장 많이 실시되고 있었으며(18.8%), 제조업의 실시율은 8.7%에 그쳤다.
- 규모별 스톡옵션 실시율은 대규모 15.3%, 소규모 9.7%, 중규모 8.2% 순으로 나타났다.



[그림 B-3-50] 보상제도별 실시 현황 - 스톡옵션제도

🔵 보상제도 - 선택적 복리후생

- 선택적 복리후생 실시율은 금융업(43.8%)이 월등히 높았고 비금융서비스업(25.8%)에서도 비교적 높은 편이었으나, 제조업의 실시율은 8.4%로 큰 차이를 보였다.
- 규모별로는 대규모가 34.1%로 나타나 중규모 12.0%, 소규모 8.4% 대비 큰 차이를 보였다.



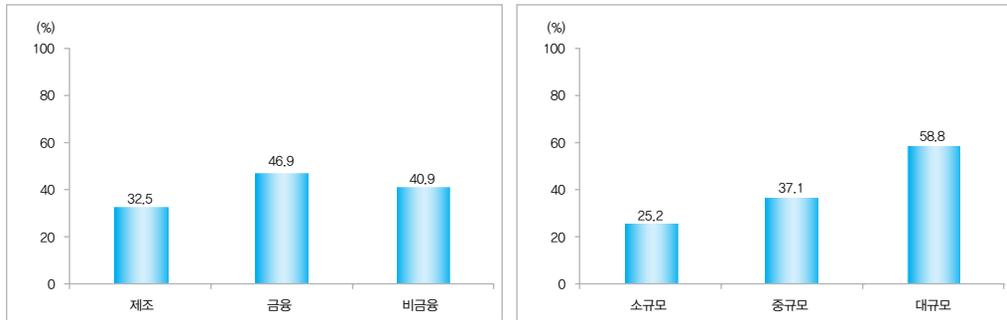
[그림 B-3-51] 보상제도별 실시 현황 - 선택적 복리후생

4. 핵심인재

1) 핵심인재 관리

④ 핵심인재 합의된 개념 여부

- 핵심인재에 대해 합의된 개념을 가지고 있는 기업은 전체의 35.1%로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 46.9%로 가장 높은 비율을 보였으며, 비금융서비스업은 40.9%, 제조업은 32.5%로 나타났다.
- 규모별로는 대규모가 58.8%로 나타나, 중규모 37.1% 및 소규모 25.2%에 비해 월등히 높은 비율을 보였다.



[그림 B-3-52] 핵심인재에 대한 합의된 개념 비율

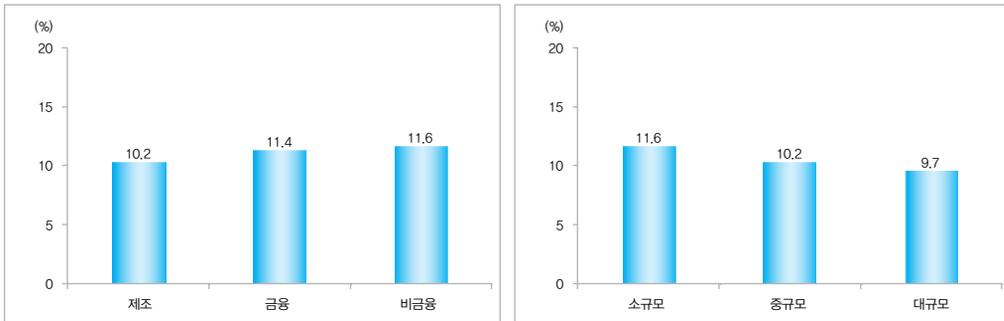
〈표 B-3-16〉 핵심인재에 대한 합의된 개념 비율

(단위 : %)

구 분		사례수	핵심인재에 대해 합의된 개념이 있음
전 체		482	35.1
제조	소규모	180	22.8
	중규모	126	34.1
	대규모	51	62.7
금융	소규모	8	25.0
	중규모	7	71.4
	대규모	17	47.1
비금융	소규모	50	34.0
	중규모	26	42.3
	대규모	17	58.8

핵심인재 비율

- 핵심인재에 대한 사내기준에 부합하는 인력 비율은 10.6% 수준으로 나타났다.
- 산업별로는 제조업 10.2%, 금융업 11.4%, 비금융업 11.6%로 대체로 10~11% 수준의 비율을 보여 큰 차이가 없었다.
- 규모별로는 소규모가 11.6%로 핵심인재 비율이 높았고, 다음으로 중규모 10.2%, 대규모 9.7% 순으로 규모가 작을수록 비중이 커지는 것으로 나타났다.



[그림 B-3-53] 전체 인력 대비 핵심인재 비율

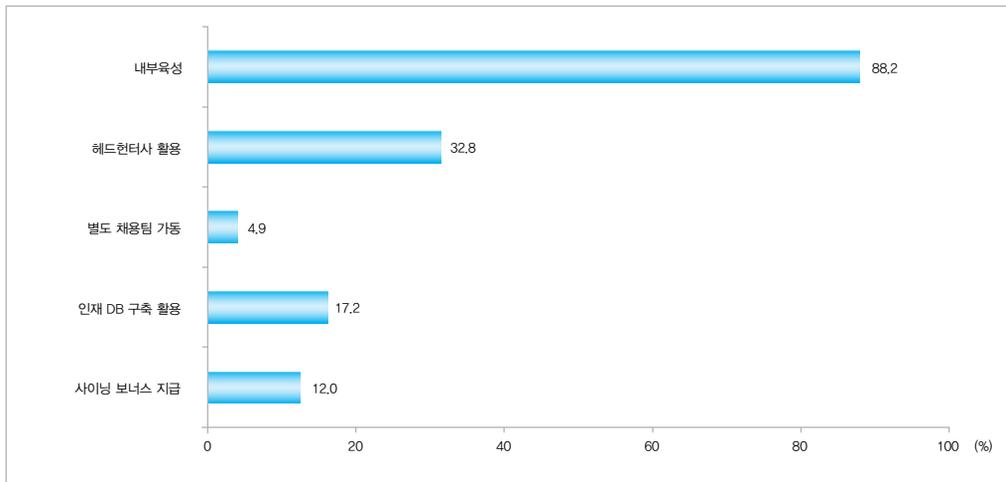
〈표 B-3-17〉 전체 인력 대비 핵심인재 비율

(단위 : %)

구 분		사례수	핵심인재 비율
전 체		166	10.6
제조	소규모	41	10.9
	중규모	43	9.6
	대규모	30	10.1
금융	소규모	2	15.0
	중규모	5	13.4
	대규모	7	8.9
비금융	소규모	17	13.0
	중규모	11	11.5
	대규모	10	9.3

2) 핵심인재 확보제도 실시 현황

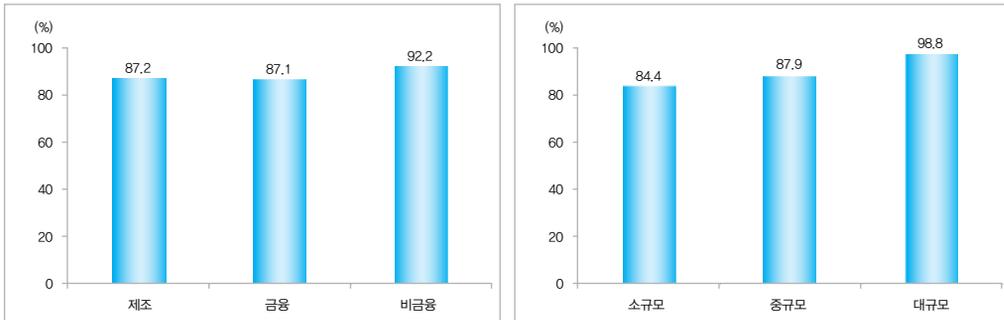
- 핵심인재를 확보하기 위한 방법으로 내부육성(88.2%)이 가장 많이 활용되고 있는 것으로 나타났으며, 다음으로는 헤드헌터사를 활용하는 경우가 많았다(32.8%).
- 인재 DB 구축 활용은 17.2%, 사이닝보너스 지급은 12.0%로 상대적으로 실시 비율이 낮았으며, 핵심인재 확보를 위해서 별도 채용팀을 가동하는 경우는 4.9%에 불과해 그 비율이 가장 낮았다.



[그림 B-3-54] 핵심인재 확보제도 실시 현황

● 핵심인재 - 내부육성

- 핵심인재를 내부육성으로 확보한다는 기업은 88.2%로 나타나 4차(2009)년도의 82.8%와 비교했을 때 증가한 것으로 나타났다.
- 산업별로 큰 차이를 보이지 않았지만, 비금융서비스업의 내부육성 비율이 92.2%로 비교적 높았으며, 금융업은 87.1%, 제조업은 87.2%로 비슷한 비율을 보여주었다.
- 규모별로는 대규모가 98.8%로 가장 높은 내부육성 비율을 보여주는 가운데, 중규모는 87.9%, 소규모는 84.4%로 서로 비슷한 비율을 보여주었다.



[그림 B-3-55] 5차(2013)년도 핵심인재 확보제도 실시 현황 - 내부육성

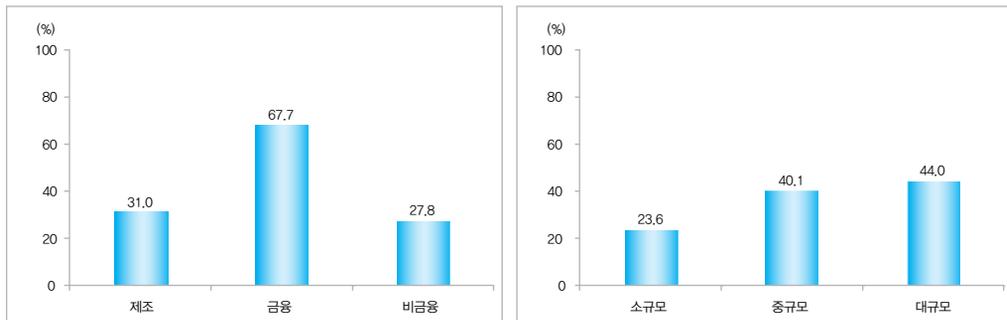
<표 B-3-18> 연도별 핵심인재 확보제도 실시 현황 - 내부육성

(단위 : %)

구 분	1차(2005)년도		2차(2007)년도		3차(2009)년도		4차(2011)년도		5차(2013)년도		
	사례수	비율									
전 체	281	80.1	467	70.7	467	83.9	499	82.8	466	88.2	
제조	소규모	68	70.6	138	68.8	160	84.4	184	77.2	169	82.8
	중규모	69	79.7	124	68.5	123	78.9	127	85.8	125	88.8
	대규모	47	91.5	54	74.1	50	94.0	57	89.5	51	98.0
금융	소규모	2	50.0	4	75.0	4	75.0	4	75.0	8	62.5
	중규모	12	91.7	15	73.3	13	84.6	14	71.4	7	85.7
	대규모	14	85.7	16	81.3	19	84.2	19	94.7	16	100.0
비금융	소규모	35	77.1	49	75.5	53	88.7	50	90.0	48	93.8
	중규모	24	79.2	44	77.3	32	71.9	30	70.0	25	84.0
	대규모	10	90.0	23	52.2	13	100.0	14	100.0	17	100.0

④ 핵심인재 - 헤드헌터사 활용

- 헤드헌터사를 활용하여 핵심인재를 확보하는 비율은 32.8%로 4차(2011)년도와 유사한 수준으로 나타났다.
- 산업별로는 금융업의 헤드헌터사 활용 비율이 67.7%로 매우 높은 가운데, 제조업은 31.0%, 비금융서비스업은 27.8%로 나타났다.
- 규모별로는 대규모(44.0%)와 중규모(40.1%)가 비교적 유사한 비율을 보인 가운데, 소규모는 23.6%로 다른 규모의 기업들에 비해 낮은 편이었다.



[그림 B-3-56] 5차(2013)년도 핵심인재 확보제도 실시 현황 - 헤드헌터사 활용

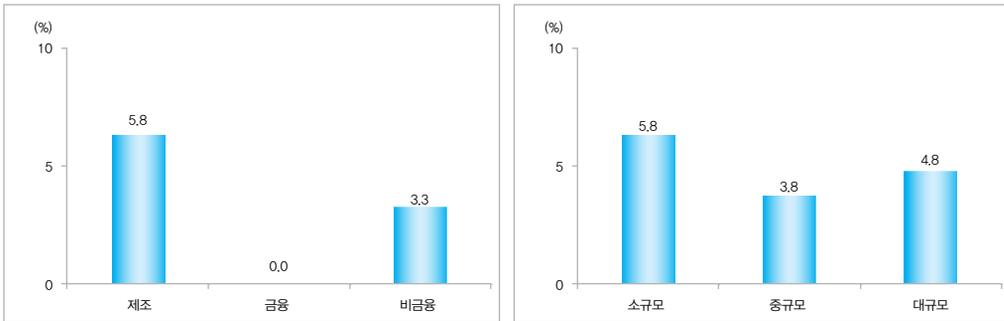
<표 B-3-19> 연도별 핵심인재 확보제도 실시 현황 - 헤드헌터사 활용

(단위 : %)

구 분	1차(2005)년도		2차(2007)년도		3차(2009)년도		4차(2011)년도		5차(2013)년도		
	사례수	비율									
전 체	281	44.5	467	29.1	467	31.0	499	32.1	466	32.8	
제조	소규모	68	36.8	138	25.4	160	25.6	184	22.8	169	23.1
	중규모	69	42.0	124	28.2	123	27.6	127	34.6	125	38.4
	대규모	47	51.1	54	44.4	50	40.0	57	40.4	51	39.2
금융	소규모	2	0.0	4	25.0	4	50.0	4	50.0	8	50.0
	중규모	12	75.0	15	53.3	13	15.4	14	35.7	7	71.4
	대규모	14	50.0	16	31.3	19	47.4	19	31.6	16	75.0
비금융	소규모	35	54.3	49	32.7	53	35.8	50	38.0	48	20.8
	중규모	24	25.0	44	13.6	32	40.6	30	46.7	25	40.0
	대규모	10	60.0	23	26.1	13	38.5	14	35.7	17	29.4

🔵 핵심인재 - 별도 채용팀

- 별도 채용팀을 가동하여 핵심인재를 확보하는 비율은 4.9%로 나타났다.
- 산업별로는 금융업 기업들이 전혀 실시하고 있지 않은 가운데, 비금융서비스업 3.3%, 제조업 5.8%로 매우 낮은 실시율을 보여주었다.
- 규모별로는 소규모 기업이 5.8% 가장 높은 비율을 보여주었으며 대규모가 4.8%, 중규모 3.8%의 비율을 보여주었다.



[그림 B-3-57] 5차(2013)년도 핵심인재 확보제도 실시 현황 - 별도 채용팀

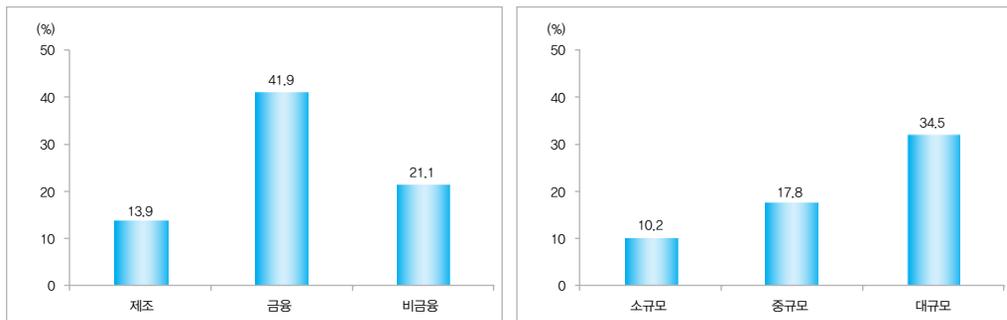
<표 B-3-20> 핵심인재 확보제도 실시 현황 - 별도 채용팀 가동

(단위 : %)

구 분	1차(2005)년도		2차(2007)년도		3차(2009)년도		4차(2011)년도		5차(2013)년도		
	사례수	비율									
전 체	281	5.0	467	3.6	467	3.9	499	4.0	466	4.9	
제조	소규모	68	1.5	138	2.2	160	4.4	184	4.3	169	7.7
	중규모	69	2.9	124	2.4	123	4.9	127	3.9	125	4.0
	대규모	47	8.5	54	7.4	50	2.0	57	3.5	51	3.9
금융	소규모	2	50.0	4	0.0	4	0.0	4	0.0	8	0.0
	중규모	12	0.0	15	0.0	13	0.0	14	0.0	7	0.0
	대규모	14	0.0	16	0.0	19	0.0	19	0.0	16	0.0
비금융	소규모	35	5.7	49	2.0	53	3.8	50	2.0	48	0.0
	중규모	24	12.5	44	9.1	32	3.1	30	6.7	25	4.0
	대규모	10	10.0	23	8.7	13	7.7	14	14.3	17	11.8

● 핵심인재 - 인재 DB 구축 및 활용

- 인재 DB 구축 및 활용을 통해 핵심인재를 확보하는 비율은 17.2%로 4차(2011)년도 20.0%에 비해 줄어든 것으로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 41.9%로 다른 산업들에 비해 높은 비율을 보였고, 비금융서비스업은 21.1%, 제조업은 13.9%로 나타났다.
- 규모별로는 대규모가 34.5%로 가장 높았으며, 중규모와 소규모는 각각 17.8%, 10.2% 수준으로 나타나 차이를 보였다.



[그림 B-3-58] 5차(2013)년도 핵심인재 확보제도 실시 현황 - 인재 DB 구축 및 활용

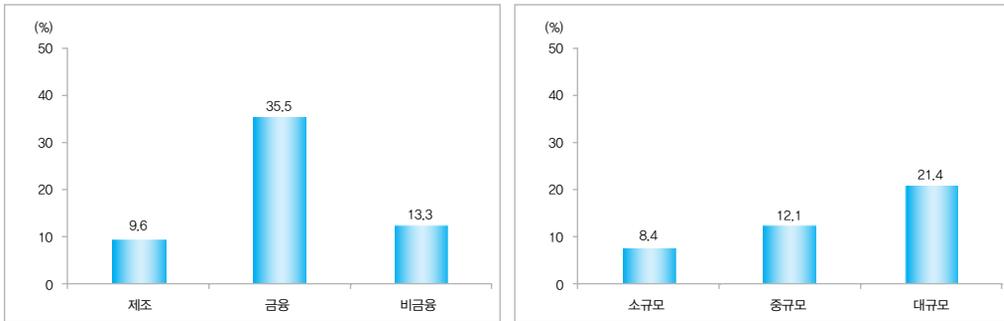
<표 B-3-21> 핵심인재 확보제도 실시 현황 - 인재 DB 구축 및 활용

(단위 : %)

구 분	1차(2005)년도		2차(2007)년도		3차(2009)년도		4차(2011)년도		5차(2013)년도		
	사례수	비율									
전 체	281	14.2	467	13.1	467	17.6	499	20.0	466	17.2	
제조	소규모	68	7.4	138	5.1	160	8.8	184	12.0	169	8.9
	중규모	69	14.5	124	8.9	123	8.9	127	14.2	125	14.4
	대규모	47	19.1	54	27.8	50	38.0	57	29.8	51	29.4
금융	소규모	2	0.0	4	0.0	4	25.0	4	25.0	8	0.0
	중규모	12	16.7	15	40.0	13	46.2	14	35.7	7	57.1
	대규모	14	7.1	16	43.8	19	63.2	19	63.2	16	56.3
비금융	소규모	35	11.4	49	10.2	53	17.0	50	28.0	48	16.7
	중규모	24	33.3	44	15.9	32	21.9	30	26.7	25	24.0
	대규모	10	10.0	23	13.0	13	23.1	14	21.4	17	29.4

● 핵심인재 - 사이닝보너스 지급

- 채용시 사이닝보너스 지급을 통해 핵심인재를 확보하는 비율은 12.0%로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 35.5%의 실시율을 보여주어 비금융서비스업의 13.3%, 제조업의 9.6%와 큰 차이를 보여 주었다.
- 규모별로는 규모가 클수록 채용시 사이닝보너스 지급 비율이 높아지는 경향을 보였으며, 대규모 21.4%, 중규모 12.1%, 소규모 8.4% 순의 비율을 보였다.



[그림 B-3-59] 5차(2013)년도 핵심인재 확보제도 실시 현황 - 채용시 사이닝보너스 지급

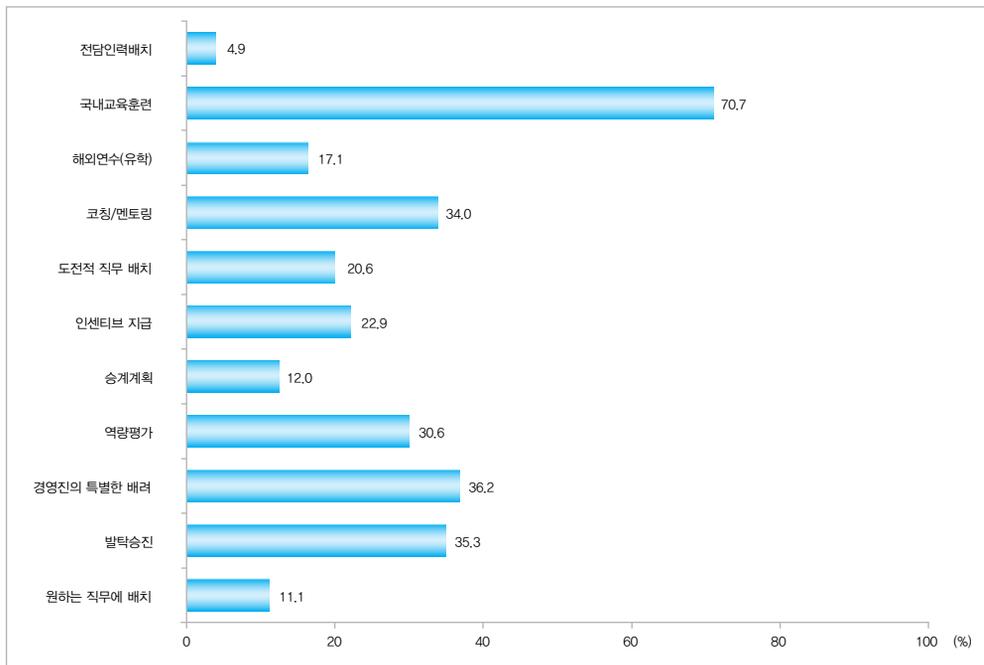
<표 B-3-22> 핵심인재 확보제도 실시 현황 - 채용시 사이닝보너스 지급

(단위 : %)

구 분	2차(2007)년도		3차(2009)년도		4차(2011)년도		5차(2013)년도		
	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
전 체	467	18.0	467	17.6	499	16.4	466	12.0	
제조	소규모	138	13.8	160	10.6	184	8.7	169	7.1
	중규모	124	15.3	123	12.2	127	15.0	125	9.6
	대규모	54	29.6	50	30.0	57	24.6	51	17.6
금융	소규모	4	0.0	4	0.0	4	25.0	8	12.5
	중규모	15	33.3	13	38.5	14	42.9	7	57.1
	대규모	16	25.0	19	47.4	19	36.8	16	37.5
비금융	소규모	49	18.4	53	11.3	50	12.0	48	12.5
	중규모	44	18.2	32	34.4	30	30.0	25	12.0
	대규모	23	17.4	13	30.8	14	28.6	17	17.6

3) 핵심인재 유지 제도 현황

- 핵심인재를 유지하기 위한 제도로 10개 중 7개 기업 가량은 국내 교육훈련을 가장 많이 활용하는 것으로 나타났다(70.7%).
- 다음으로는 경영진의 특별한 배려 36.2%, 발탁승진 35.3%, 코칭/멘토링 34.0%, 역량평가 30.6%, 인센티브 지급 22.9%, 도전적 직무 배치 20.6%, 해외연수(유학) 17.1% 순으로 나타났다.
- 승계계획(12.0%)과 원하는 직무에 배치(11.1%), 전담인력배치(4.9%) 등은 기타 핵심인재 유지 제도보다 활용 비율이 상대적으로 낮은 편이었다.



[그림 B-3-60] 핵심인재 유지 제도 실시 현황

〈표 B-3-23〉 핵심인재 유지 제도 실시 현황 (1)

(단위 : %)

구 분	사례수	전담인력 배치	국내 교육훈련	해외연수	코칭/멘토링	도전적 직무배치	인센티브 지급	
전 체	467	4.9	70.7	17.1	34.0	20.6	22.9	
제조	소규모	171	3.5	68.4	8.8	24.6	21.6	19.3
	중규모	123	4.9	78.0	18.7	30.9	13.0	24.4
	대규모	50	6.0	88.0	34.0	58.0	34.0	20.0
금융	소규모	8	0.0	75.0	0.0	37.5	12.5	12.5
	중규모	7	0.0	57.1	0.0	71.4	42.9	42.9
	대규모	17	0.0	64.7	29.4	41.2	23.5	11.8
비금융	소규모	49	8.2	51.0	14.3	28.6	16.3	36.7
	중규모	25	8.0	56.0	24.0	40.0	4.0	28.0
	대규모	17	11.8	76.5	41.2	64.7	52.9	17.6

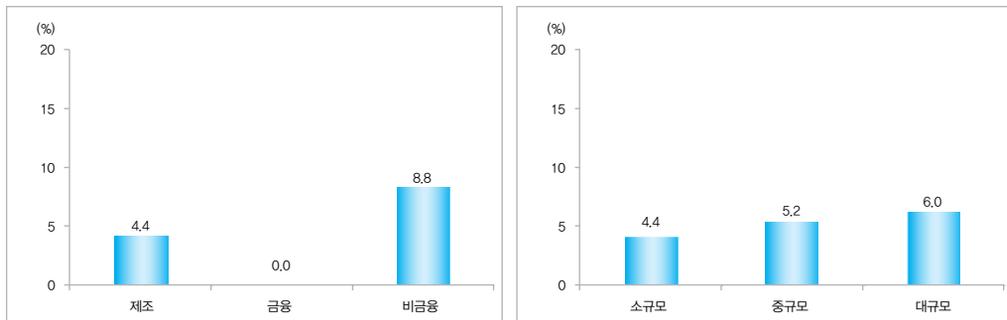
〈표 B-3-24〉 핵심인재 유지 제도 실시 현황 (2)

(단위 : %)

구 분	사례수	승계계획	역량평가	경영진의 특별한 배려	발탁승진	원하는 직무에 배치	
전 체	467	12.0	30.6	36.2	35.3	11.1	
제조	소규모	171	8.8	21.1	30.4	26.3	11.1
	중규모	123	9.8	39.0	33.3	36.6	5.7
	대규모	50	32.0	40.0	38.0	46.0	14.0
금융	소규모	8	12.5	25.0	25.0	12.5	25.0
	중규모	7	14.3	42.9	42.9	28.6	14.3
	대규모	17	23.5	29.4	52.9	58.8	23.5
비금융	소규모	49	4.1	30.6	51.0	42.9	14.3
	중규모	25	12.0	36.0	40.0	44.0	4.0
	대규모	17	11.8	29.4	47.1	41.2	23.5

핵심인재 유지 - 전담인력 배치

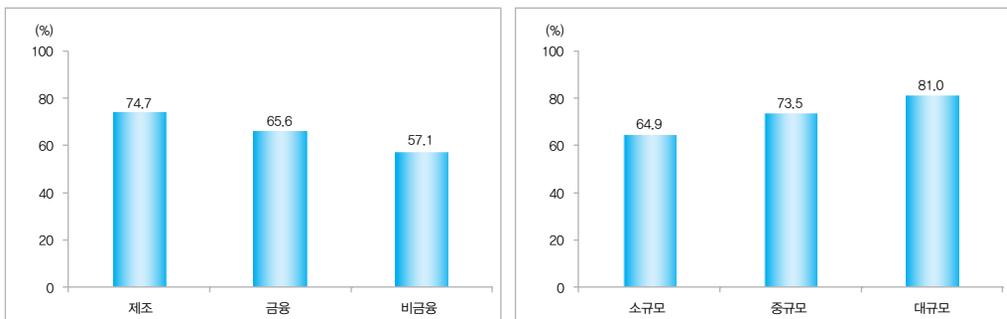
- 핵심인재 유지를 위해 전담인력을 배치하는 비율은 전체의 4.9%에 불과하였다.
- 산업별로는 금융업기업들이 전혀 실시하지 않는 가운데 제조업이 4.4%, 비금융서비스업이 8.8%의 실시율을 보여주었다.
- 규모별로는 대규모가 6.0%로 가장 높았지만 전체적으로는 큰 차이가 없었다.



[그림 B-3-61] 핵심인재 유지 제도 실시 현황 - 전담인력 배치

핵심인재 유지 - 국내 교육훈련

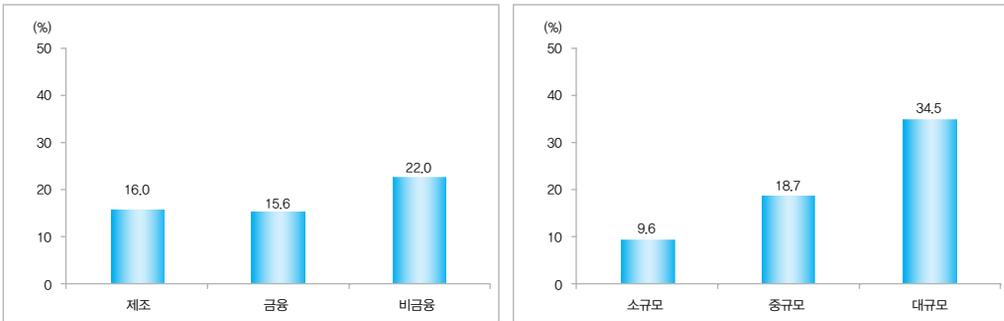
- 핵심인재 유지를 위해 국내 교육훈련을 활용하는 비율은 전체의 70.7%로 나타났다.
- 산업별로는 제조업이 74.7%로 나타나 활용 비율이 가장 높았고, 이어 금융업 65.6%, 비금융서비스업 57.1% 순으로 나타났다.
- 규모별로는 규모가 클수록 국내 교육훈련 활용 비율이 높은 경향을 보였으며, 대규모 81.0%, 중규모 73.5%, 소규모 64.9% 순의 비율을 보였다.



[그림 B-3-62] 핵심인재 유지 제도 실시 현황 - 국내 교육훈련

🔹 핵심인재 유지 - 해외연수(유학)

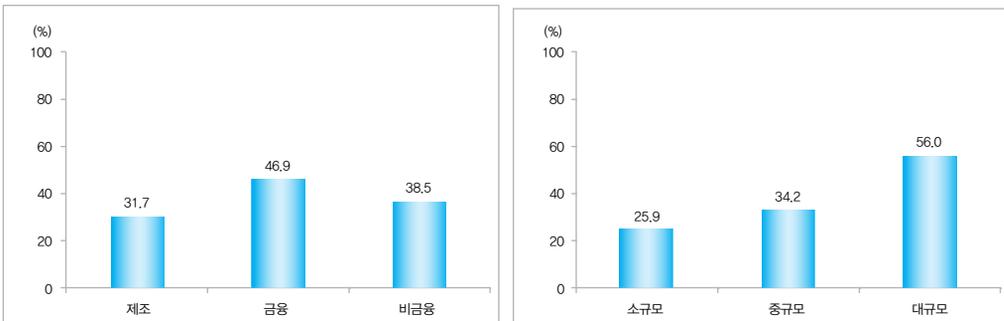
- 핵심인재 유지를 위해 해외연수(유학)을 활용하는 비율은 전체의 17.1%였다.
- 산업별로는 비금융서비스업(22.0%)이 가장 높은 비율을 보여준 가운데, 금융업이 15.6%, 제조업은 16.0%으로 비슷한 수준의 실시율을 보였다.
- 규모별로는 대규모가 34.5%로 나타나, 중규모 18.7%, 소규모 9.6% 대비 가장 높은 비율을 보였다.



[그림 B-3-63] 핵심인재 유지 제도 실시 현황 - 해외연수(유학)

🔹 핵심인재 유지 - 코칭/멘토링

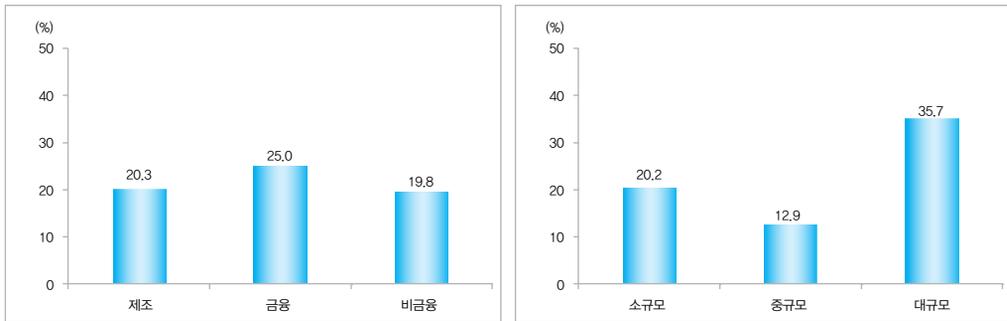
- 핵심인재 유지를 위해 코칭/멘토링을 활용하는 비율은 34.0%로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 46.9%로 가장 높았고 그 다음으로 비금융서비스업 38.5%, 제조업 31.7%의 순으로 나타났다.
- 규모별로는 대규모가 56.0%로 여타 규모의 기업들에 비해 높은 비율을 보였다.



[그림 B-3-64] 핵심인재 유지 제도 실시 현황 - 코칭/멘토링

🔵 핵심인재 유지 - 도전적 직무 배치

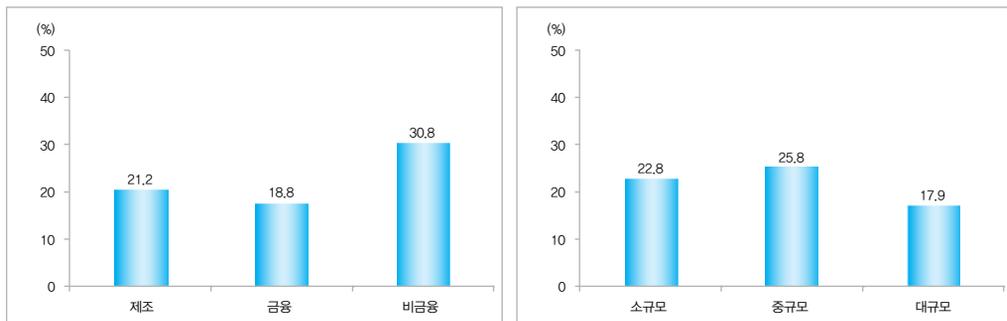
- 핵심인재를 유지하기 위해 도전적 직무에 배치하는 비율은 20.6%로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 25.0%로 높은 비율을 보여 주었고 제조업(20.3%) 비금융서비스업(19.8%)은 20% 내외의 비슷한 비율을 보였다.
- 규모별로는 대규모가 35.7%로 가장 비율이 높았으며, 이어 소규모 20.2%, 중규모는 12.9%로 가장 낮았다.



[그림 B-3-65] 핵심인재 유지 제도 실시 현황 - 도전적 직무 배치

🔵 핵심인재 유지 - 인센티브 지급

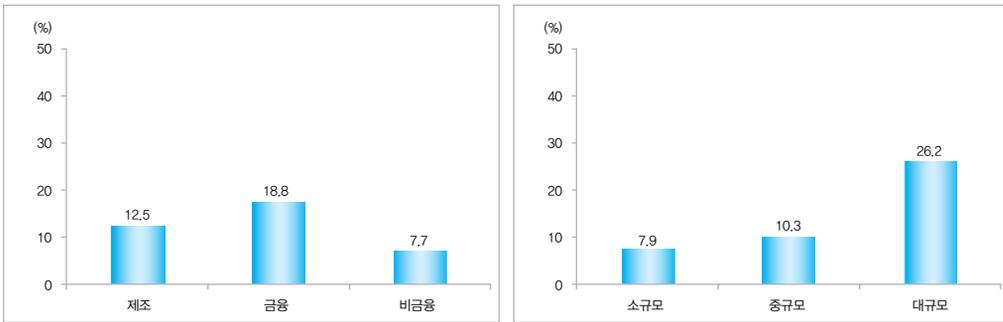
- 핵심인재 유지를 위한 제도로 인센티브 지급을 하는 비율은 22.9%로 나타났다.
- 산업별로는 비금융서비스업이 30.8%로 가장 높은 비율을 보였으며, 제조업은 21.2%, 금융업은 18.8%로 나타났다.
- 규모별로는 중규모가 25.8%로 다소 높은 가운데, 소규모는 22.8%, 대규모는 17.9%의 비율을 보였다.



[그림 B-3-66] 핵심인재 유지 제도 실시 현황 - 인센티브 지급

🔵 핵심인재 유지 - 승계계획

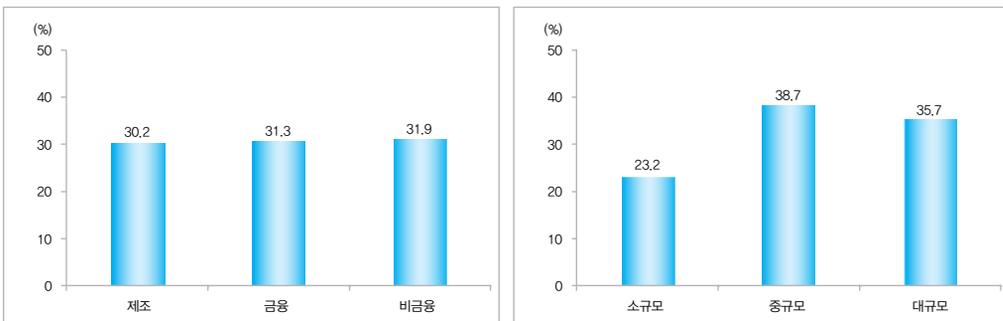
- 핵심인재 유지를 위해 승계계획을 활용하는 비율은 전체의 12.0%로 나타났다.
- 산업별로는 금융업의 18.8%가 승계계획을 활용하고 있었으며, 제조업은 12.5%, 비금융서비스업은 7.7%로 나타났다.
- 규모별로는 대규모가 26.2%로 다른 규모의 기업들에 비해 높은 편이었다.



[그림 B-3-67] 핵심인재 유지 제도 실시 현황 - 승계계획

🔵 핵심인재 유지 - 역량평가

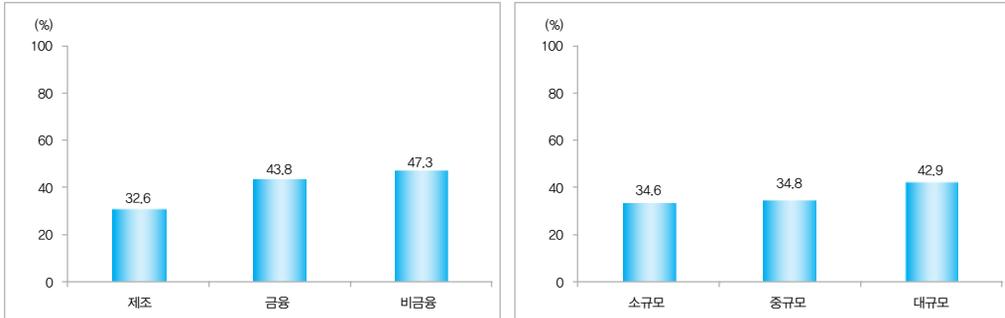
- 핵심인재 유지를 위해 역량평가를 실시하는 비율은 전체의 30.6%로 나타났다.
- 산업별로는 비금융서비스업 31.9%, 금융업 31.3%, 제조업 30.2%순이었지만 전체적으로 비슷한 실시율을 보여주었다.
- 규모별로는 중규모가 38.7%로 가장 높았으며 대규모가 35.7%로 비슷한 비율을 보여 주었지만 소규모는 23.2%로 낮은 비율을 보여주었다.



[그림 B-3-68] 핵심인재 유지 제도 실시 현황 - 역량평가

🔗 핵심인재 유지 - 경영진의 특별한 관심과 배려

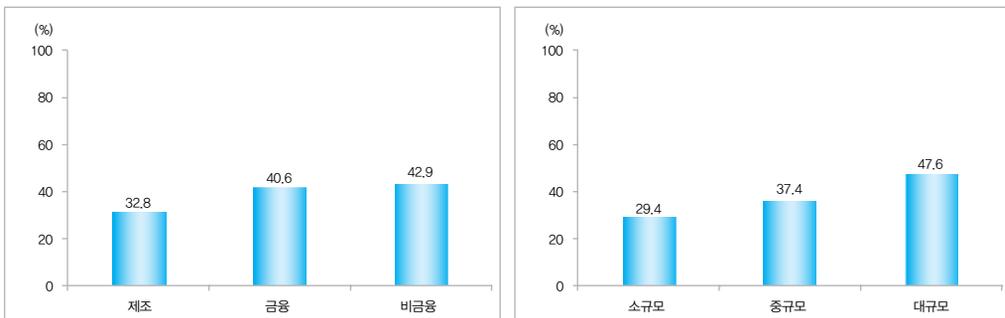
- 핵심인재 유지를 위해 경영진이 특별한 관심과 배려를 하는 비율은 36.2%였다.
- 산업별로는 제조업이 32.6%로 비교적 낮은 비율을 기록했고 규모별로는 대규모 기업들이 42.6%의 비교적 높은 비율을 기록한 것이 특기할만한 사항이었다.



[그림 B-3-69] 핵심인재 유지 제도 실시 현황 - 경영진의 특별한 관심과 배려

🔗 핵심인재 유지 - 발탁승진

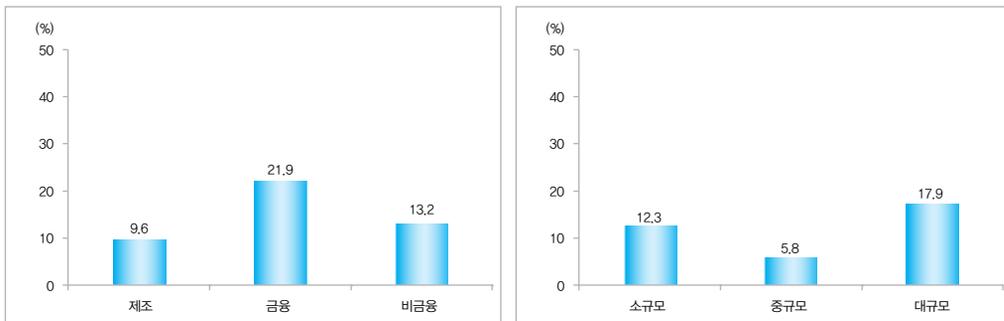
- 발탁승진을 통해 핵심인재를 유지하는 비율은 35.3%로 나타났다.
- 산업별로는 비금융서비스업이 42.9%로 가장 높은 발탁승진제도 실시율을 보였으며, 금융업은 40.6%로 비슷했으나 제조업은 32.8%의 실시율을 보였다.
- 규모별로는 대규모 기업의 47.6%가 발탁승진제도를 실시하고 있었으며, 중규모는 37.4%, 소규모는 29.4%의 실시율을 보여주었다.



[그림 B-3-70] 핵심인재 유지 제도 실시 현황 - 발탁승진

🌀 핵심인재 유지 - 원하는 직무에 배치

- 핵심인재 유지를 목적으로 원하는 직무에 배치하는 비율은 11.1%로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 21.9%로 나타나 원하는 직무에 배치하는 비율이 가장 높은 것으로 나타났으며, 비금융서비스업은 13.2%, 제조업은 9.6%로 나타났다.
- 규모별로는 대규모의 17.9%가 핵심인재를 원하는 직무에 배치하고 있었으며, 이어 소규모 12.3%, 중규모 5.8% 순으로 나타났다.



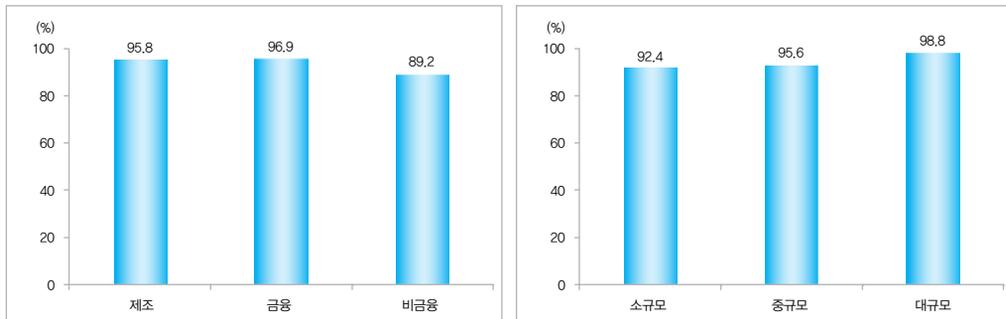
[그림 B-3-71] 핵심인재 유지 제도 실시 현황 - 원하는 직무에 배치

5. 정년 및 퇴직지원

1) 정년제도 실시 현황

정년제도 실시 여부

- 전체 기업의 대부분(94.6%)은 정년제도를 실시하고 있는 것으로 나타났다.
- 산업별로는 금융업의 정년제도 실시율이 96.9%로 나타나 가장 높았고, 이어 제조업 95.8%, 비금융서비스업 89.2%의 비율을 보였다.
- 규모가 클수록 정년제도 실시율도 높은 경향을 보였으며, 대규모 98.8%, 중규모 95.6%, 소규모 92.4% 순으로 비율이 높게 나타났다.



[그림 B-3-72] 정년제도 실시율

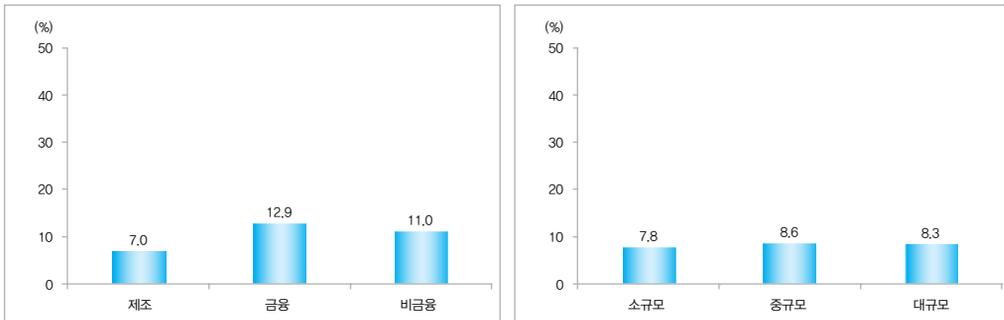
〈표 B-3-25〉 정년제도 실시율

(단위 : %)

구 분		사례수	정년제도 실시
전 체		482	94.6
제조	소규모	180	94.4
	중규모	126	96.8
	대규모	51	98.0
금융	소규모	8	100.0
	중규모	7	85.7
	대규모	17	100.0
비금융	소규모	50	84.0
	중규모	26	92.3
	대규모	17	100.0

🔵 직급 및 직종에 따른 정년 차이 발생 여부

- 정년제도를 실시하는 기업의 8.1%에서는 직급 및 직종에 따라 정년 차이가 발생하는 것으로 나타났다.
- 산업별로는 금융업에서 정년 차이가 가장 많이 발생하는 것으로 나타났으며(12.9%), 비금융서비스업은 11.0%, 제조업은 7.0%로 나타났다.
- 규모별로는 중규모 8.6%, 대규모 8.3%, 소규모 7.8%로 나타나 규모간 차이는 크지 않은 편이었다.



[그림 B-3-73] 직급 및 직종에 따른 정년 차이 발생 여부

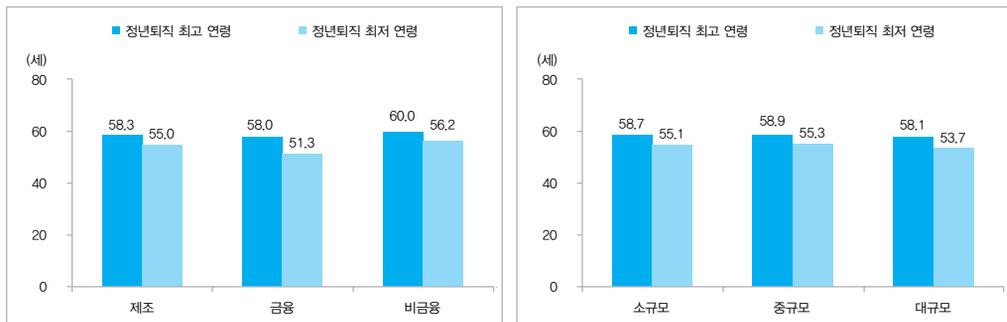
<표 B-3-26> 직급 및 직종에 따른 정년 차이 발생 여부

(단위 : %)

구 분		사례수	직급 및 직종에 따른 정년 차이 발생
전 체		455	8.1
제조	소규모	170	7.1
	중규모	122	6.6
	대규모	50	8.0
금융	소규모	8	12.5
	중규모	6	0.0
	대규모	17	17.6
비금융	소규모	41	9.8
	중규모	24	20.8
	대규모	17	0.0

정년퇴직 연령 - 직급 및 직종에 따라 정년이 다른 경우

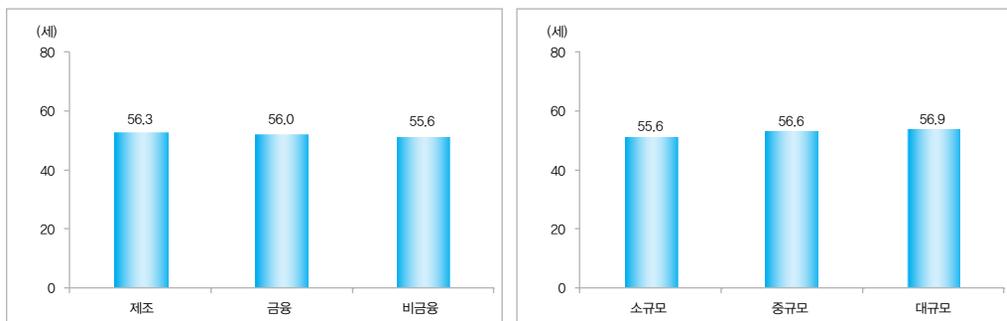
- 직급 및 직종에 따라 정년이 다른 경우, 정년퇴직 최고 연령은 58.7세인 반면 최저 연령은 54.9세로 나타나 약 3.8세의 차이를 보였다.
- 산업별로는 금융업의 정년 연령 차이가 6.7세로 가장 컸고, 비금융서비스업이 3.8세, 제조업이 3.3세로 가장 차이가 적은 편이었다.
- 규모별로는 대규모의 정년 연령 차이가 4.4세로 가장 컸으나, 소규모와 중규모 모두 3.6세로 규모간 차이는 크지 않은 것으로 나타났다.



[그림 B-3-74] 평균 정년퇴직 연령 - 직급/직종에 따라 정년이 다른 경우

정년퇴직 연령 - 직급 및 직종에 관계없이 정년이 정해져 있는 경우

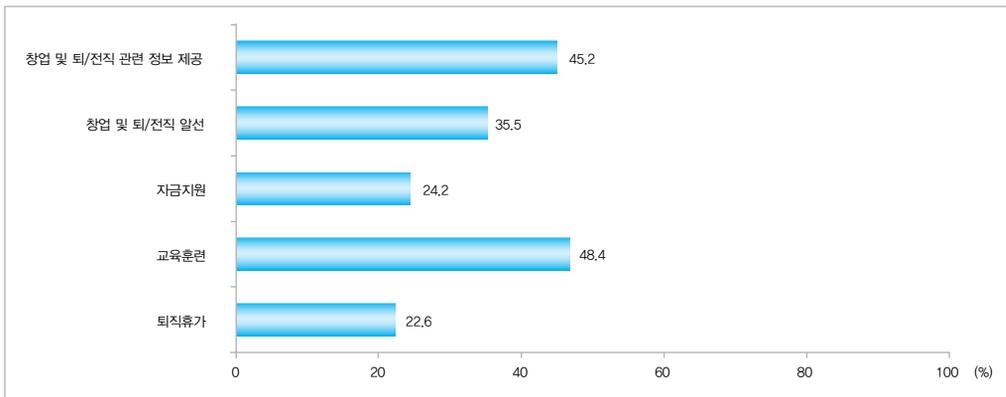
- 직급과 직종에 관계없이 정년이 정해져 있는 경우의 평균 정년연령은 56.2세였다.
- 산업별로는 제조업의 정년퇴직 연령이 56.3세로 가장 높았으며, 규모별로는 대규모가 56.9세로 가장 높은 편이었다.



[그림 B-3-75] 평균 정년퇴직 연령 - 직급/직종에 관계없이 정년이 정해져 있는 경우

2) 퇴직지원제도 실시 여부

- 퇴직지원제도를 실시하는 기업은 전체의 13.1%에 불과한 것으로 나타났다.
- 퇴직지원을 실시하는 기업들이 가장 많이 실시하고 있는 제도는 창업 및 퇴/전직 교육훈련(48.4%)인 것으로 나타났으며, 다음으로 창업 및 퇴/전직 관련 정보 제공(45.2%)과 창업 및 퇴/전직 알선(35.5%) 등도 비교적 실시 비율이 높았다.
- 반면, 퇴직휴가(22.6%)와 자금지원(24.2%)과 같이 보다 직접적인 지원제도의 실시 비율은 상대적으로 낮은 편으로 나타났다.



[그림 B-3-76] 퇴직지원제도 실시 현황

<표 B-3-27> 퇴직지원제도 실시 현황

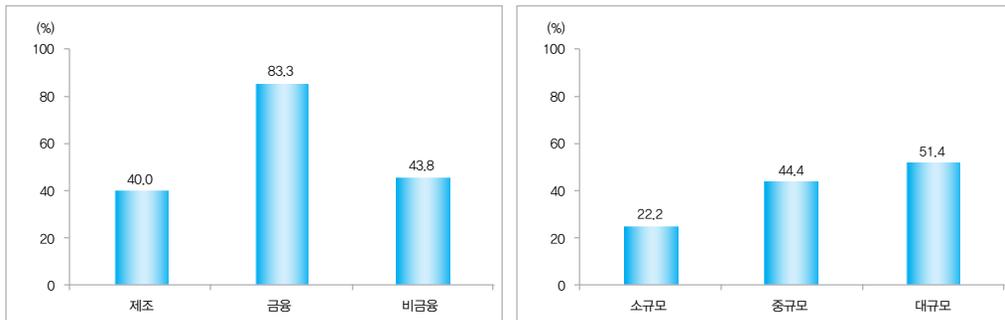
(단위 : %)

구분	사례수	창업 및 퇴/전직 관련 정보 제공	창업 및 퇴/전직 알선	자금지원	교육훈련	퇴직휴가	
전체	62	45.2	35.5	24.2	48.4	22.6	
제조	소규모	6	33.3	33.3	0.0	33.3	33.3
	중규모	11	45.5	36.4	45.5	18.2	9.1
	대규모	23	39.1	43.5	30.4	65.2	26.1
금융	소규모	-	-	-	-	-	-
	중규모	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	대규모	5	80.0	40.0	0.0	80.0	0.0
비금융	소규모	3	0.0	66.7	0.0	33.3	33.3
	중규모	6	33.3	0.0	33.3	33.3	33.3
	대규모	7	71.4	28.6	14.3	57.1	28.6

3) 실시 중인 퇴직(전직) 프로그램 현황

🔵 퇴직 프로그램 - 창업 및 퇴직 관련 정보 제공

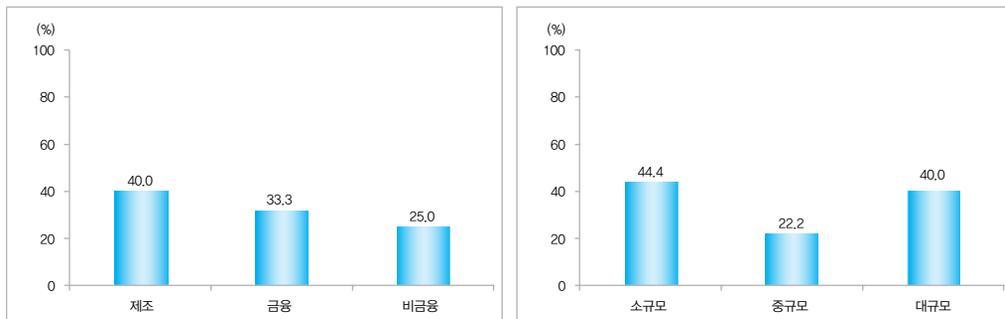
- 퇴직지원제도 실시 기업 중, 창업 및 퇴직 관련 정보를 제공하는 기업은 전체의 45.2%로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 83.3%로 가장 활발한 정보 제공을 하고 있었으며, 규모별로는 대규모가 51.4%, 중규모가 44.4%의 비율을 보였으나 소규모는 비교적 낮은 22.2%의 비율을 보여 주었다.



[그림 B-3-77] 퇴직 프로그램 실시 현황 - 창업 및 퇴직(전직) 관련 정보 제공

🔵 퇴직 프로그램 - 창업 및 퇴직 알선

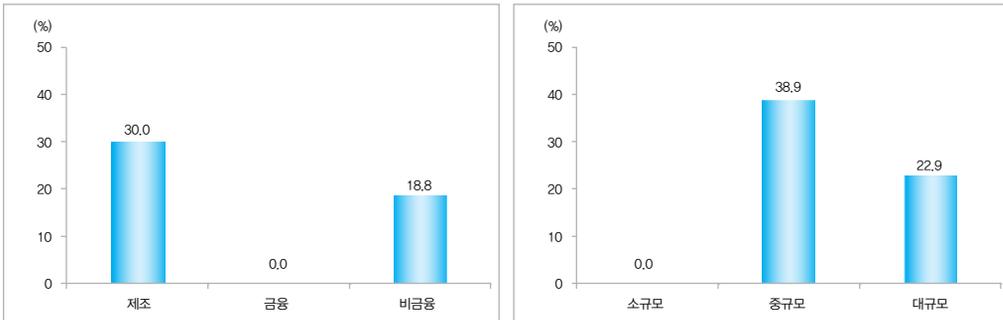
- 퇴직지원제도 실시 기업 중 창업 및 퇴직을 알선하는 비율은 35.5%로 나타났다.
- 산업별로는 제조업이 40.0%로 가장 알선 비율이 높았으며, 규모별로는 소규모가 44.4%로 가장 높았다.



[그림 B-3-78] 퇴직 프로그램 실시 현황 - 창업 및 퇴직(전직) 알선

🔵 퇴직 프로그램 - 창업 및 퇴직에 대한 자금 지원

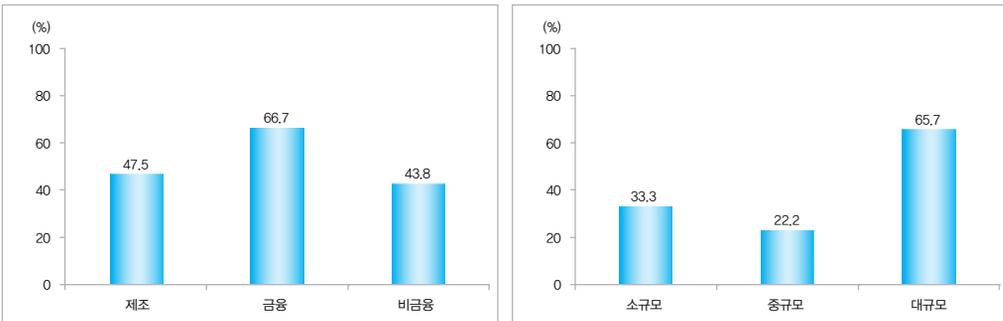
- 퇴직지원제도 실시 기업 중 창업 및 퇴직에 대한 자금 지원을 실시하는 비율은 24.2%로 나타나 다른 제도에 비해 가장 낮았다.
- 산업별로는 제조업이 30.0%로 자금 지원 실시율이 가장 높았으며, 비금융서비스업은 18.8%였지만 금융업은 실시하는 기업이 없었다.
- 규모별로는 중규모와 대규모가 각각 38.9%, 22.9%로 나타난 반면, 소규모는 실시하는 기업이 없었다.



[그림 B-3-79] 퇴직(전직) 프로그램 실시 현황 - 창업 및 퇴직(전직)에 대한 자금 지원

🔵 퇴직 프로그램 - 창업 및 퇴직 교육훈련

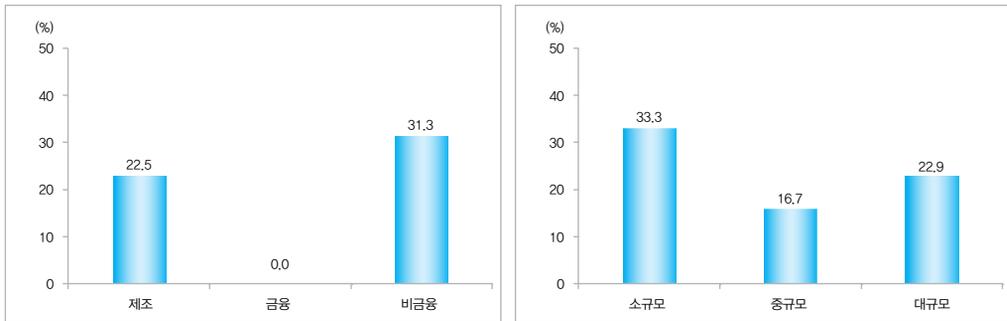
- 퇴직지원제도 실시 기업 중 창업 및 퇴직 교육훈련을 제공하는 비율은 48.4%인 것으로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 66.7%로 가장 높은 비율을 보였으며, 규모별로는 대규모가 65.7%로 가장 높았다.



[그림 B-3-80] 퇴직(전직) 프로그램 실시 현황 - 창업 및 퇴직(전직) 교육훈련

🔵 퇴직 프로그램 - 퇴직휴가

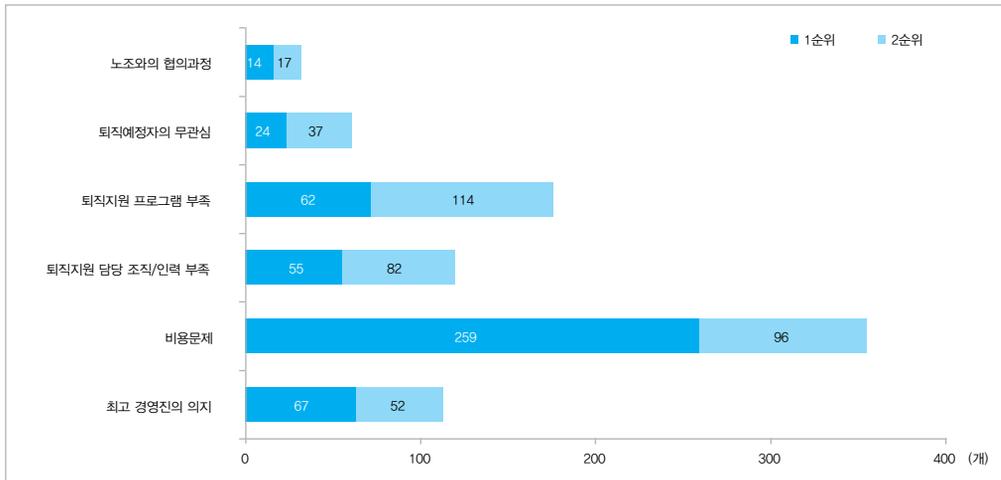
- 퇴직지원제도 실시 기업 중 퇴직휴가를 제공하는 비율은 22.6%로 나타났다.
- 산업별로는 비금융서비스업이 31.3%로 가장 높은 비율을 보였다. 또, 제조업은 22.5%의 비율을 보였으나, 금융업은 제공하는 경우가 없었다.
- 규모별로는 소규모가 33.3%로 퇴직휴가 제공 비율이 가장 높았으며, 다음으로 대규모 22.9%, 중규모 16.7% 순으로 나타났다.



[그림 B-3-81] 퇴직(전직) 프로그램 실시 현황 - 퇴직휴가

4) 퇴직지원시 제약 요인

- 퇴직지원시 제약 요인의 1순위로 비용문제를 꼽은 경우가 가장 많았으며, 다음으로 는 최고 경영진의 의지, 퇴직지원 프로그램 부족, 그리고 퇴직지원 담당조직/인력 부족의 문제의 순으로 응답했으나 2순위까지 합칠 경우 퇴직지원 프로그램 부족, 퇴직지원 담당조직/인력 부족의 문제를 꼽은 응답자가 최고 경영진의 의지 문제를 꼽은 응답자보다 많았다.
- 한편, 퇴직예정자의 무관심이나 노조와의 협의 과정이 제약 요인이라고 응답한 사례는 다른 요인들에 비해 상대적으로 적은 편으로 나타났다.

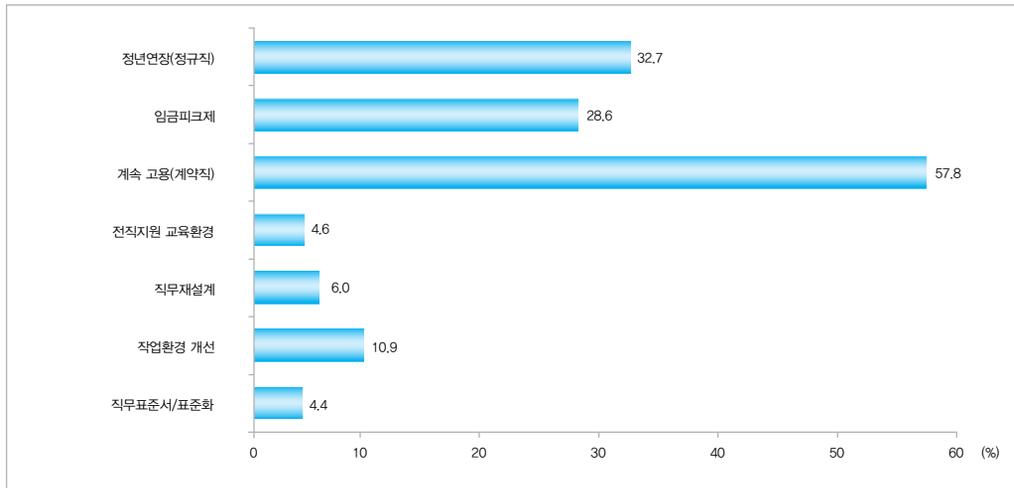


[그림 B-3-82] 퇴직지원시 제약 요인

6. 고령자 관련 제도

1) 고령화 관련 제도 실시 현황

- 고령화와 관련하여 실시하고 있는 제도들의 실시 비율이 4차(2011)년도에 비해 전반적으로 높아진 가운데 계약직 계속 고용 비율이 57.8%로 나타나 가장 높은 비율을 보였으며 이어서 정규직으로 정년연장이 32.7%, 임금피크제 28.6% 순이었다.
- 작업환경 개선(10.9%), 직무 재설계(6.0%), 전직지원 교육환경(4.6%), 직무표준서/표준화(4.4%) 등을 실시하는 비율은 상대적으로 낮은 편으로 나타났다.



[그림 B-3-83] 고령화 관련 제도 실시 현황

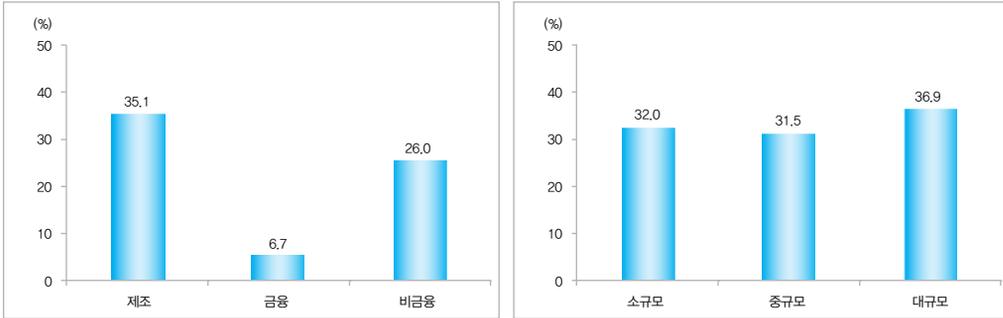
〈표 B-3-28〉 고령화 관련 제도 실시 현황

(단위 : %)

구분	사례수	정년연장 (정규직)	임금 피크제	계속 고용 (계약직)	전직지원 교육환경	직무 재설계	작업환경 개선	직무표준서 /표준화	
전체	367	32.7	28.6	57.8	4.6	6.0	10.9	4.4	
제조	소규모	154	33.8	26.0	54.5	1.9	5.2	8.4	3.9
	중규모	107	32.7	29.0	63.6	2.8	.9	15.0	5.6
	대규모	41	46.3	43.9	58.5	9.8	7.3	2.4	4.9
금융	소규모	2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	중규모	2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	대규모	11	9.1	36.4	72.7	27.3	9.1	18.2	0.0
비금융	소규모	22	22.7	4.5	40.9	9.1	13.6	22.7	4.5
	중규모	15	26.7	46.7	53.3	6.7	13.3	0.0	6.7
	대규모	13	30.8	30.8	69.2	7.7	30.8	7.7	0.0

고령화 관련 실시제도 - 정년연장(정규직)

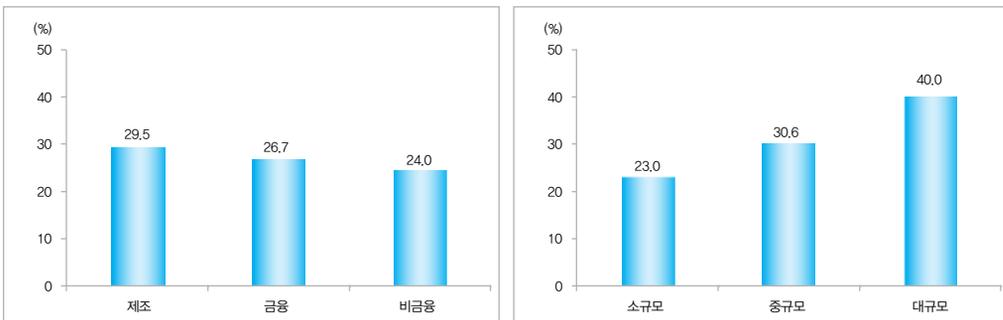
- 정규직으로 정년을 연장하는 비율은 전체 32.7%로 나타났다.
- 산업별로는 제조업이 35.1%, 비금융서비스업이 26.0%였지만 금융업은 6.7%로 상대적으로 낮은 실시율을 보여주었으며, 규모별로는 대규모가 36.9%로 가장 높았다.



[그림 B-3-84] 고령화 관련 제도 실시 현황 - 정년연장(정규직)

고령화 관련 실시제도 - 임금피크제

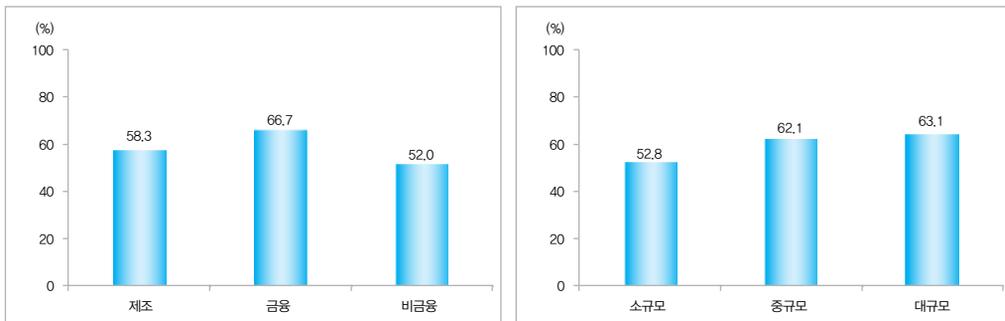
- 임금피크제를 실시하는 비율은 전체의 28.6%로 나타났다.
- 산업별로는 제조업이 29.5%로 실시 비율이 가장 높았고, 다음으로 금융업 26.7%, 비금융서비스업 24.0% 순으로 나타났다.
- 규모별로는 규모가 클수록 실시 비율이 높은 경향을 보여, 대규모 40.0%, 중규모 30.6%, 소규모 23.0% 순으로 나타났다.



[그림 B-3-85] 고령화 관련 제도 실시 현황 - 임금피크제

고령화 관련 실시제도 - 계속 고용(계약직)

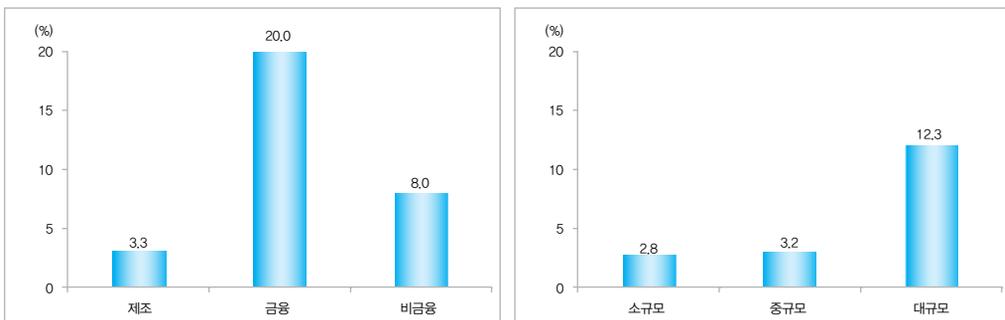
- 계약직으로 계속 고용하는 비율은 전체의 57.8%로 나타났다.
- 산업별로는 금융업 기업들의 66.7%가 실시하고 있는 것으로 나타났으며, 제조업은 58.3%, 비금융서비스업은 52.0%의 실시 비율을 보였다.
- 규모별로는 소규모 기업의 52.8%만이 실시하는 가운데 중규모와 규모는 모두 60%를 넘는 기업들이 실시하는 것으로 나타났다.



[그림 B-3-86] 고령화 관련 제도 실시 현황 - 계속 고용(계약직)

고령화 관련 실시제도 - 전직지원 교육환경

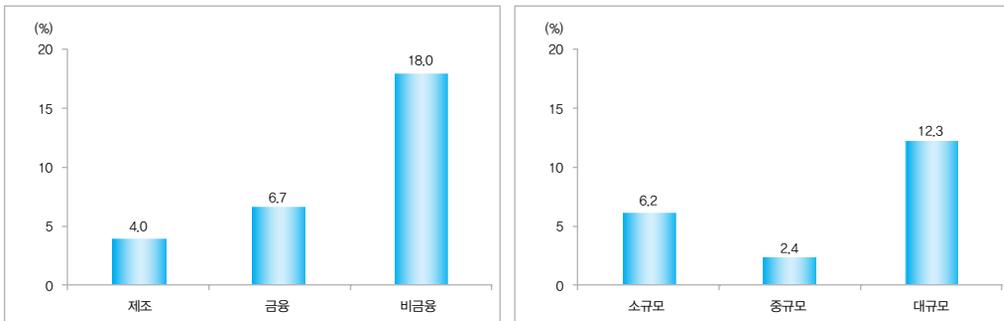
- 전직지원 교육환경을 제공하는 비율은 전체의 4.6%에 불과하였다.
- 산업별로는 금융업이 20.0%로 다른 산업 대비 매우 높은 비율을 보였으며, 규모별로는 대규모가 12.3%로 다른 규모에 비해 높은 비율을 보였다.



[그림 B-3-87] 고령화 관련 제도 실시 현황 - 전직지원 교육환경

고령화 관련 실시제도 - 직무 재설계

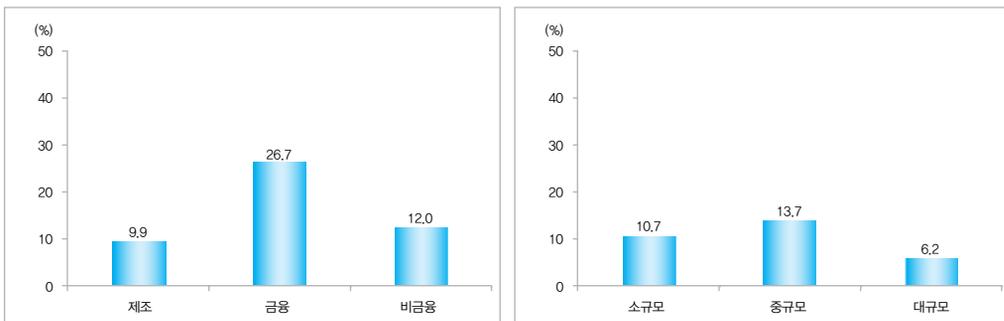
- 고령화와 관련한 직무 재설계 비율은 전체의 6.0%로 나타났다.
- 산업별로는 비금융서비스업이 18.0%로 타 산업에 비해 높은 비율을 보여주었으며, 제조업은 4.0%, 금융업은 6.7%로 비교적 낮은 비율을 보여주었다.
- 규모별로는 대규모가 12.3%로 나타나 재설계 비율이 가장 높았으며, 다음으로 소규모 6.2%, 중규모는 매우 낮은 수치인 2.4%로 나타났다.



[그림 B-3-88] 고령화 관련 제도 실시 현황 - 직무 재설계

고령화 관련 실시제도 - 작업환경 개선

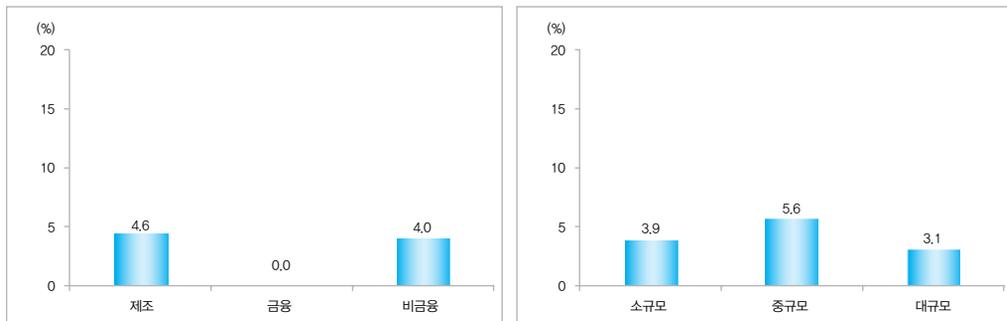
- 작업환경을 개선하는 비율은 전체의 10.9%로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 26.7%로 비교적 높은 비율을 보여주었으며 비금융서비스업은 12.0%, 제조업은 9.9%로 비교적 낮은 비율을 보여주었다.
- 규모별로는 중규모가 13.7%, 소규모가 10.7%의 비율을 보여주었으나 대규모는 비교적 낮은 6.2%의 비율을 보여 주었다.



[그림 B-3-89] 고령화 관련 제도 실시 현황 - 작업환경 개선

고령화 관련 실시제도 - 직무표준서/표준화

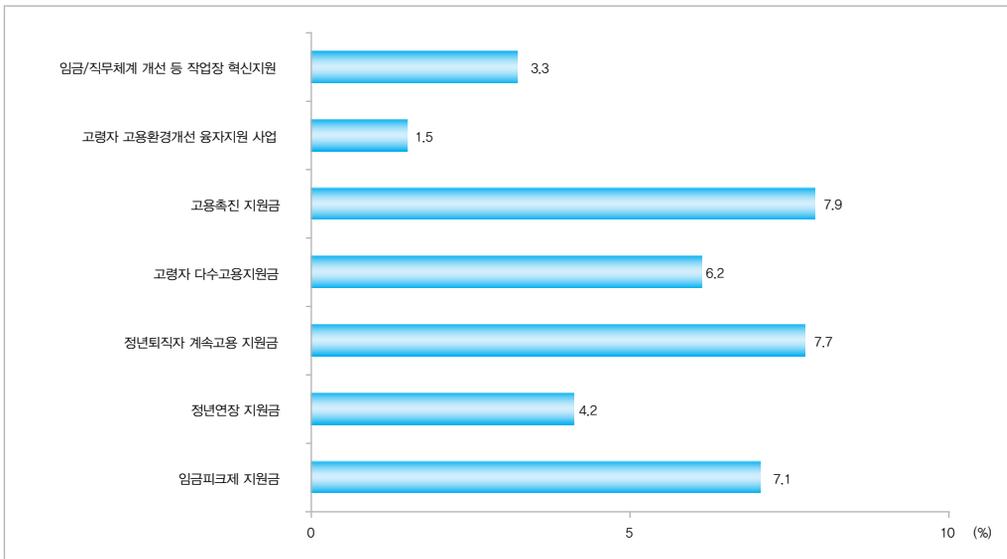
- 직무표준서/표준화 비율은 전체의 4.4%로 낮은 편이었다.
- 산업별로는 제조업이 4.6%, 비금융서비스업 4.0%로 나타났으며, 금융업의 경우는 전혀 없는 것으로 나타났다.
- 규모별로는 소규모(3.9%)와 대규모(3.1%)가 유사한 수준을 보였으며, 중규모는 5.6%로 상대적으로 높은 비율을 보였다.



[그림 B-3-90] 고령화 관련 제도 실시 현황 - 직무표준서/표준화

2) 고령자 고용지원제도

- 고령자 고용지원제도 활용 비율은 전반적으로 10% 미만의 낮은 수준을 보였다.
- 고용촉진지원금 활용 비율이 7.9%로 가장 높았던 가운데, 정년퇴직자 계속고용 지원금이 7.7%, 임금피크제 지원금이 7.1%, 고령자 다수고용 지원금 6.2% 순으로 활용되고 있었다.
- 고령자 고용환경개선 용자지원 사업은 1.5%로 활용이 가장 적은 제도로 나타났다.



[그림 B-3-91] 고령자 고용지원제도 실시 현황

<표 B-3-29> 고령자 고용지원제도 실시 현황

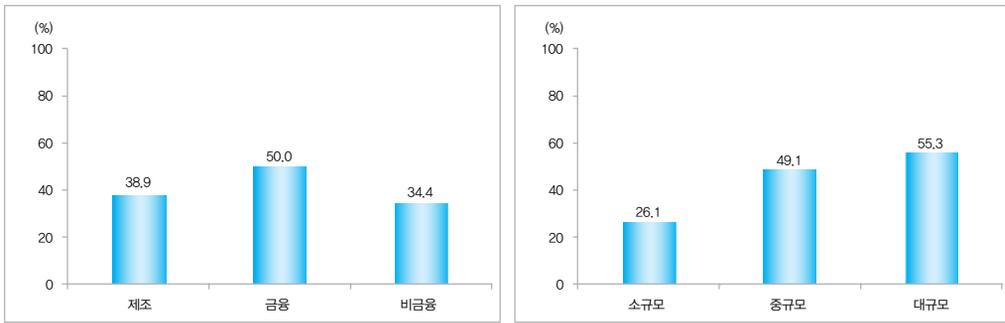
(단위 : %)

구 분	사례수	임금/직무 체계 개선 등 작업장 혁신 지원	고령자 고용환경 개선 용자 지원 사업	고용촉진	고령자 다수고용 지원금	정년퇴직자 계속고용 지원금	정년연장 지원금	임금피크제 지원금	
전 체	481	3.3	1.5	7.9	6.2	7.7	4.2	7.1	
제조	소규모	180	3.3	1.1	12.2	10.0	10.6	4.4	7.8
	중규모	126	5.6	1.6	8.7	4.8	10.3	6.3	7.9
	대규모	50	4.0	2.0	2.0	8.0	6.0	6.0	12.0
금융	소규모	8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	중규모	7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	대규모	17	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	17.6
비금융	소규모	50	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	중규모	26	0.0	3.8	7.7	3.8	7.7	0.0	0.0
	대규모	17	5.9	5.9	5.9	5.9	0.0	5.9	5.9

7. 인적자원관리와 교육훈련

🔵 교육훈련 이수 의무화 여부

- 교육훈련을 의무적으로 이수하도록 하는 기업은 전체의 38.8%로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 50.0%로 제조업 38.9%, 비금융서비스업 34.4%에 비해 높은 비율을 보였다.
- 규모별로는 규모가 클수록 의무화 비율이 높았으며, 대규모 55.3%, 중규모 49.1%, 소규모 26.1% 순으로 나타났다.



[그림 B-3-92] 교육훈련 이수 의무화 여부

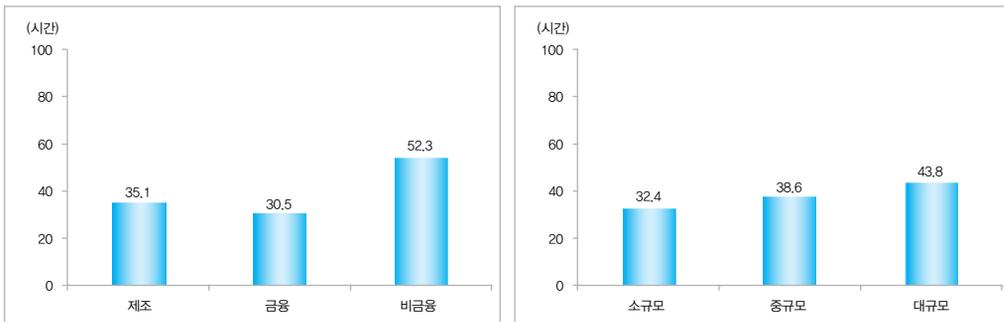
〈표 B-3-30〉 교육훈련 이수 의무화 여부

(단위 : %)

구 분		사례수	교육훈련을 의무적으로 이수해야 함
전 체		482	38.8
제조	소규모	180	26.7
	중규모	126	48.4
	대규모	51	58.8
금융	소규모	8	25.0
	중규모	7	71.4
	대규모	17	52.9
비금융	소규모	50	24.0
	중규모	26	46.2
	대규모	17	47.1

④ 최소 교육훈련 시간

- 교육훈련을 의무적으로 이수해야 하는 기업들의 의무 교육훈련 연간 최소 이수시간은 평균 37.8시간인 것으로 나타났다.
- 산업별로는 비금융서비스업이 평균 52.3시간으로 가장 길었으며, 제조업은 35.1시간, 금융업은 30.5시간으로 가장 낮았다.
- 규모가 클수록 연간 최소 이수시간이 길었으며, 대규모 43.8시간, 중규모 38.6시간, 소규모 32.4시간 순으로 나타났다.



[그림 B-3-93] 연간 의무적으로 이수해야 하는 최소 교육훈련 시간(2012)

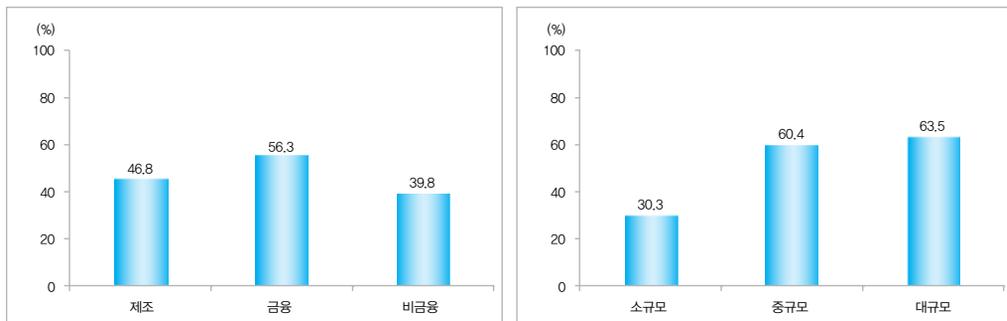
<표 B-3-31> 연간 의무적으로 이수해야 하는 최소 교육훈련 시간(2012)

(단위 : 시간)

구 분		사례수	연간 의무적으로 이수해야 하는 최소 교육훈련 시간
전 체		181	37.8
제조	소규모	48	33.2
	중규모	61	38.0
	대규모	29	32.4
금융	소규모	2	50.0
	중규모	2	28.0
	대규모	8	26.3
비금융	소규모	12	26.3
	중규모	11	43.8
	대규모	8	103.0

🔵 교육훈련 결과 공식적 반영 여부

- 전체 기업의 46.1%는 교육훈련 결과를 공식적으로 반영하는 것으로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 56.3%로 제조업 46.8%, 비금융서비스업 39.8%에 비해 높은 비율을 보였다.
- 규모별로는 규모가 클수록 공식 반영 비율이 높았으며, 대규모 63.5%, 중규모 60.4%에 비해 소규모는 30.3%의 매우 낮은 비율을 나타냈다.



[그림 B-3-94] 교육훈련 프로그램 결과를 공식적으로 반영하는 비율

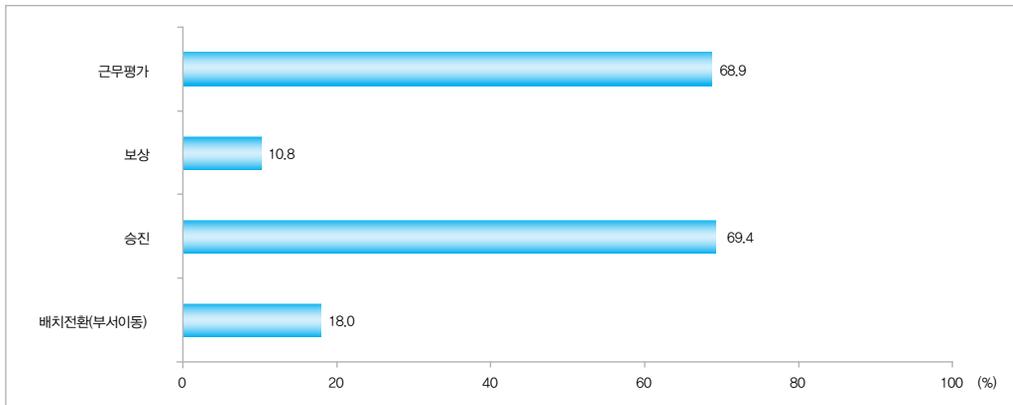
〈표 B-3-32〉 교육훈련 프로그램 결과를 공식적으로 반영하는 비율

(단위 : %)

구 분		사례수	교육훈련 프로그램 결과를 공식적으로 반영함
전 체		482	46.1
제조	소규모	180	30.6
	중규모	126	62.7
	대규모	51	64.7
금융	소규모	8	50.0
	중규모	7	57.1
	대규모	17	58.8
비금융	소규모	50	26.0
	중규모	26	50.0
	대규모	17	64.7

🔵 교육훈련 결과 공식적 반영 분야

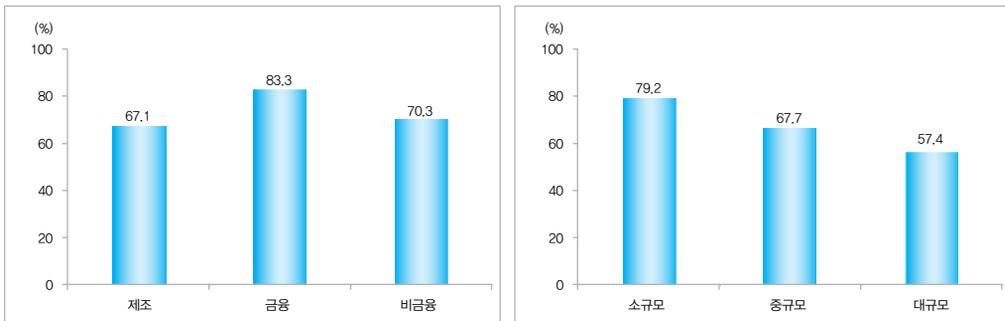
- 교육훈련 결과를 공식적으로 반영하는 분야는 승진(69.4%)과 근무평가(68.9%)가 주를 이루는 것으로 나타났다.
- 배치전환(부서이동)은 18.0%로 나타나 약 6개 중 1개 기업 정도에서 반영하고 있었으며, 보상에 반영하는 비율은 10.8%로 나타나 가장 그 비율이 낮았다.



[그림 B-3-95] 교육훈련 결과 공식적 반영 분야

🔵 교육훈련 결과 공식적 반영 분야 - 근무평가

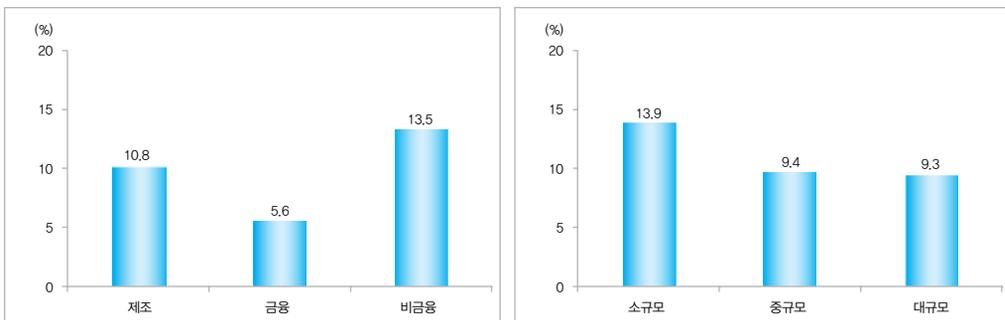
- 교육훈련 결과를 근무평가에 반영하는 비율은 전체의 68.9%로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 83.3%의 비율로 가장 높았으며, 제조업은 67.1%, 비금융서비스업은 70.3%로 금융업에 비해 낮은 수준인 것으로 나타났다.
- 규모별로는 규모가 작을수록 근무평가 반영 비율이 높아, 소규모 79.2%, 중규모 67.7%, 대규모 57.4% 순으로 나타났다.



[그림 B-3-96] 교육훈련 결과 공식적 반영 분야 - 근무평가

🔵 교육훈련 결과 공식적 반영 분야 - 보상

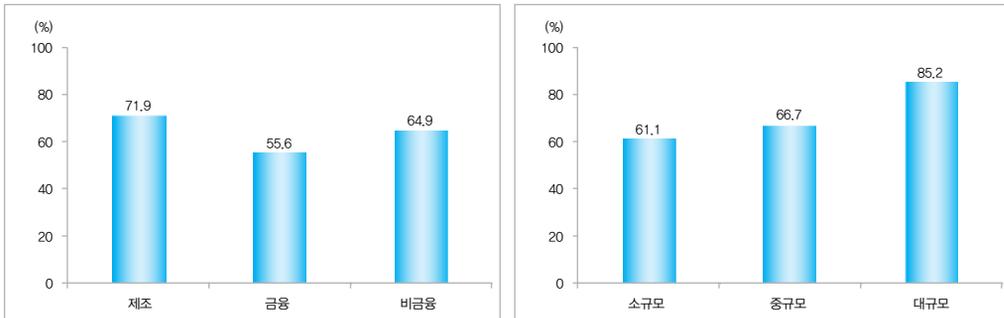
- 교육훈련 결과를 보상에 반영하는 비율은 10.8%로 다른 분야에 비해 크게 낮았다.
- 산업별로는 비금융서비스업이 13.5%로 가장 높은 반영 비율을 보였으며, 규모별로는 소규모가 13.9%로 가장 높은 편이었다.



[그림 B-3-97] 교육훈련 결과 공식적 반영 분야 - 보상

🔵 교육훈련 결과 공식적 반영 분야 - 승진

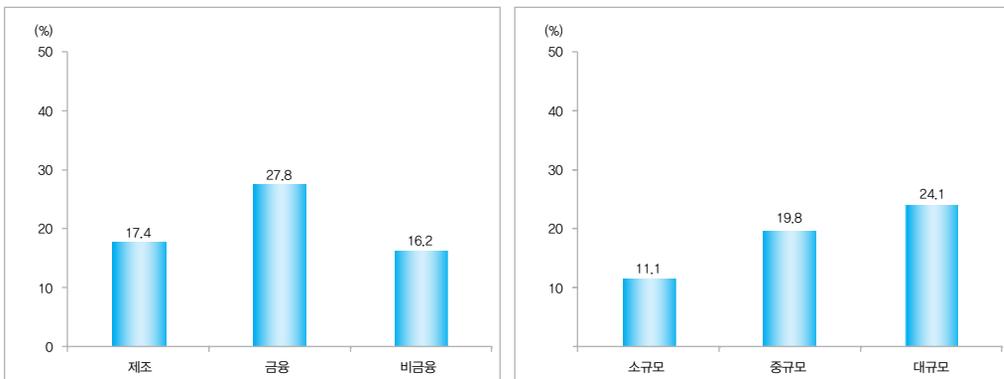
- 교육훈련 결과를 승진에 반영하는 비율은 69.4%로 반영 분야 중 가장 높았다.
- 산업별로는 제조업이 71.9%로 가장 높은 비율을 보였으며, 규모별로는 규모가 클수록 반영하는 비율이 높아 대규모의 경우 85.2%의 비율을 보였다.



[그림 B-3-98] 교육훈련 결과 공식적 반영 분야 - 승진

🔵 교육훈련 결과 공식적 반영 분야 - 배치전환(부서이동)

- 교육훈련 결과를 배치전환(부서이동)에 반영하는 비율은 18.0%로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 27.8%로 반영하는 비율이 가장 높았으며, 제조업은 17.4%, 비금융서비스업은 16.2%로 나타났다.
- 규모별로는 규모가 클수록 반영하는 기업의 비율이 높았으며 대규모가 24.1%, 다음으로 중규모 19.8%, 소규모 11.1% 순으로 나타났다.

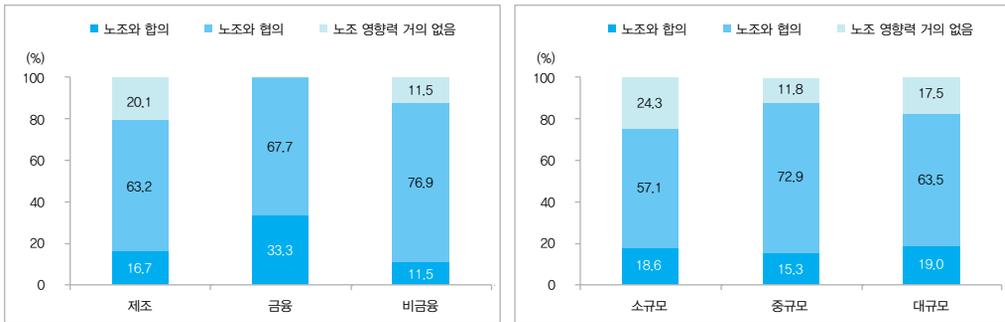


[그림 B-3-99] 교육훈련 결과 공식적 반영 분야 - 배치전환(부서이동)

8. 노동조합과 교육훈련

조직 변화 및 고용조정에 대한 노동조합 권한

- 조직 변화 및 고용조정에 대하여 노동조합과 협의를 하는 기업이 65.1%로 가장 많았으며, 노조와 합의를 하는 기업은 17.4%로 나타났다. 반면, 조직 변화 및 고용조정에 대한 노조의 영향력이 없다고 응답한 비율도 17.4%인 것으로 나타났다.⁹⁾
- 모든 산업에서 노조와 협의하는 비율이 가장 높았으나, 제조업의 경우에는 노조의 영향력이 거의 없는 경우의 비율(20.1%)이 상대적으로 높았다.
- 노조와 협의하는 비율은 대규모가 19.0%, 소규모 18.6%로 높았으며, 노조와 협의하는 비율은 중규모가 72.9%로 가장 높았다. 노조 영향력이 거의 없는 비율은 소규모가 24.3%로 가장 높았다.



[그림 B-3-100] 조직 변화 및 고용조정에 대한 노동조합의 권한

<표 B-3-33> 조직 변화 및 고용조정에 대한 노동조합의 권한

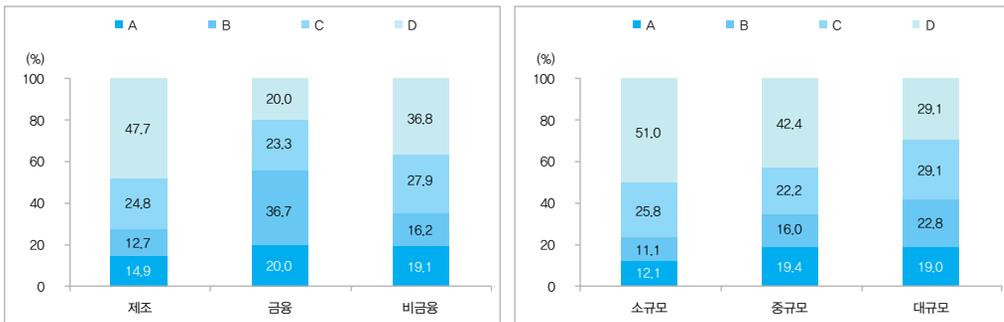
(단위 : %)

구 분	1차(2005)년도				2차(2007)년도				3차(2009)년도				4차(2011)년도				5차(2013)년도				
	사례 수	노조의 합의	노조의 협의	영향력 없음	사례 수	노조의 합의	노조의 협의	영향력 없음	사례 수	노조의 합의	노조의 협의	영향력 없음	사례 수	노조의 합의	노조의 협의	영향력 없음	사례 수	노조의 합의	노조의 협의	영향력 없음	
전 체	230	23.9	53.5	22.6	227	18.9	63.9	17.2	220	20.9	63.2	15.9	233	19.3	60.1	20.6	218	17.4	65.1	17.4	
제조	소규모	45	17.8	55.6	26.7	46	17.4	71.7	10.9	53	20.8	62.3	17.0	63	23.8	50.8	25.4	59	18.6	54.2	27.1
	중규모	82	18.3	59.8	22.0	75	17.3	61.3	21.3	75	17.3	66.7	16.0	75	17.3	62.7	20.0	73	15.1	71.2	13.7
	대규모	42	16.7	61.9	21.4	45	22.2	55.6	22.2	40	22.5	60.0	17.5	47	17.0	53.2	29.8	42	16.7	61.9	21.4
금융	소규모	3	0.0	66.7	33.3	2	0.0	100.0	0.0	1	0.0	100.0	0.0	1	0.0	100.0	0.0	1	0.0	100.0	0.0
	중규모	11	45.5	54.5	0.0	11	18.2	81.8	0.0	9	11.1	77.8	11.1	8	0.0	87.5	12.5	4	50.0	50.0	0.0
	대규모	14	50.0	42.9	7.1	11	36.4	63.6	0.0	15	40.0	40.0	20.0	15	26.7	66.7	6.7	13	30.8	69.2	0.0
비금융	소규모	7	28.6	14.3	57.1	9	11.1	77.8	11.1	9	11.1	88.9	0.0	7	14.3	85.7	0.0	10	20.0	70.0	10.0
	중규모	17	52.9	29.4	17.6	18	22.2	55.6	22.2	12	33.3	66.7	0.0	9	22.2	77.8	0.0	8	0.0	100.0	0.0
	대규모	9	22.2	33.3	44.4	10	10.0	60.0	30.0	6	16.7	33.3	50.0	8	25.0	62.5	12.5	8	12.5	62.5	25.0

9) 단위 노동조합, 노동조합 지부, 노동조합 지회가 있는 218개 기업 대상의 비율임.

🎯 교육훈련 및 경력개발에 대한 노동조합 권한

- 교육훈련 및 경력개발을 단체교섭(노사협의회)의 의제로 삼고 있는 기업은 56.1% 수준인 것으로 나타났다.
- 이 중에서 사측의 교육훈련계획에 의견을 제시하거나(15.9%), 협의·승인(15.0%) 하는 등 노동조합이 교육훈련 및 경력개발에 관여하는 비율은 30.9%로 나타났다.
- 반면, 의제이기는 하지만 거의 관여하지 않는 비율은 25.2%였으며, 의제로 포함하지 않고 거의 관여하지도 않는 비율은 43.9%로 나타났다.



[그림 B-3-101] 교육훈련 및 경력개발에 대한 노동조합 권한

<표 B-3-34> 교육훈련 및 경력개발에 대한 노동조합 권한

(단위 : %)

구분	사례수	A 단체교섭 의제/ 사측 교육훈련 계획과 수립과정에 의견 제시	B 단체교섭 의제/ 노조는 사측의 교육훈련계획을 협의 승인하는 정도	C 단체교섭 의제/ 사측의 교육훈련 계획에 거의 관여하지 않음	D 단체교섭 의제 미포함/사측의 교육훈련계획에 거의 관여하지 않음	
전체	421	15.9	15.0	25.2	43.9	
제조	소규모	157	11.5	8.3	24.8	55.4
	중규모	117	18.8	17.1	23.9	40.2
	대규모	49	16.3	16.3	26.5	40.8
금융	소규모	7	14.3	42.9	28.6	14.3
	중규모	6	16.7	16.7	0.0	66.7
	대규모	17	23.5	41.2	29.4	5.9
비금융	소규모	34	14.7	17.6	29.4	38.2
	중규모	21	23.8	9.5	19.0	47.6
	대규모	13	23.1	23.1	38.5	15.4

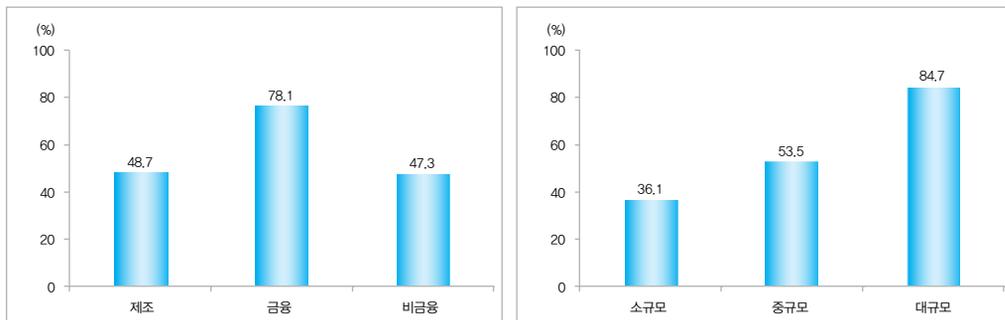
IV. 인적자원개발

1. 교육훈련의 기획과 실시

1) 교육훈련 조직 및 계획 수립

🔗 교육훈련 전담조직 유무

- 교육훈련 전담조직이 있는 기업은 2013년 기준, 50.4%로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업 48.7%, 금융업 78.1%, 비금융서비스업 47.3%로, 금융업이 다른 두 산업에 비해 교육훈련 전담조직을 더 많이 갖는 것으로 나타났다.
- 규모별로는 소규모 36.1%, 중규모 53.5%, 대규모 84.7%로 기업의 규모가 클수록 교육훈련 전담조직을 많이 갖는 것으로 나타났다.



[그림 B-4-1] 교육훈련 전담조직 운영 비율

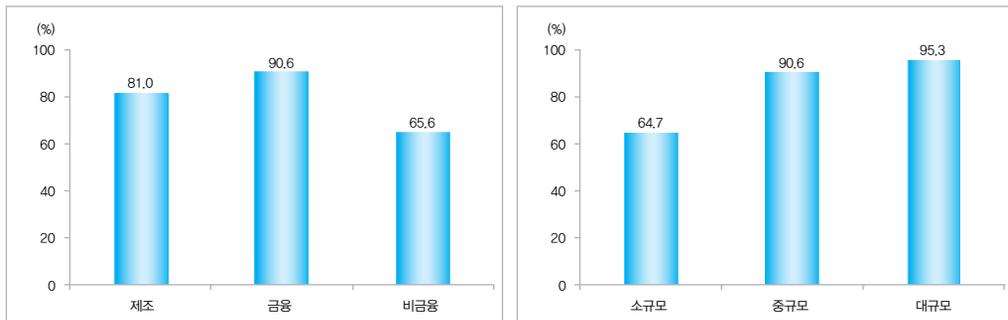
<표 B-4-1> 교육훈련 전담조직 운영 비율

(단위 : %)

구 분		사례수	교육훈련 전담조직 운영
전 체		482	50.4
제조	소규모	180	37.8
	중규모	126	50.0
	대규모	51	84.3
금융	소규모	8	37.5
	중규모	7	100.0
	대규모	17	88.2
비금융	소규모	50	30.0
	중규모	26	57.7
	대규모	17	82.4

📌 교육훈련 계획 수립

- 매년 교육훈련 계획 수립을 하는 기업은 2013년 기준으로 전체 482개 중 78.6%로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 제조업 81.0%, 금융업 90.6%, 비금융서비스업 65.6%으로, 비금융서비스업의 계획 수립 비율이 다른 두 산업에 비해 비교적 낮은 것으로 나타났다.
- 규모별로는 소규모 64.7%, 중규모 90.6%, 대규모 95.3%으로 소규모 기업의 계획 수립 비율이 비교적 낮은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-2] 매년 교육훈련 계획 수립 비율

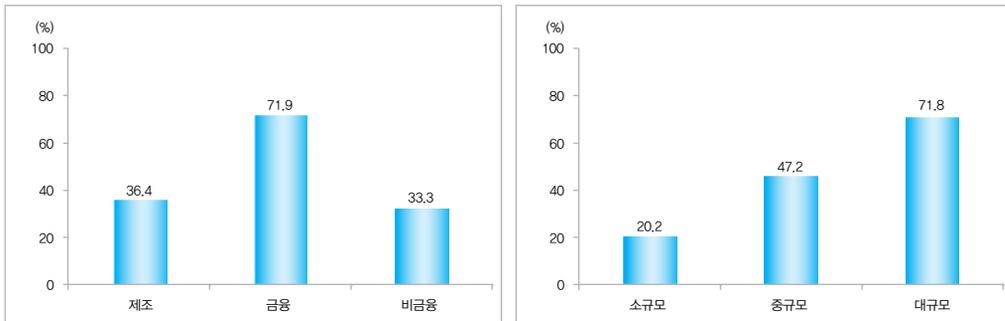
<표 B-4-2> 매년 교육훈련 계획 수립 비율

(단위 : %)

구 분		사례수	매년 교육훈련 계획을 수립
전 체		482	78.6
제조	소규모	180	68.9
	중규모	126	92.1
	대규모	51	96.1
금융	소규모	8	62.5
	중규모	7	100.0
	대규모	17	100.0
비금융	소규모	50	50.0
	중규모	26	80.8
	대규모	17	88.2

🌀 자체적 교육훈련 프로그램 개발

- 자체적으로 교육훈련 프로그램을 개발하는 기업은 전체 482개 중 38.2%로 나타났다.
- 산업별로 살펴보면 금융업의 비율이 71.9%으로 제조업의 36.4%, 비금융서비스업의 33.3%에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다.
- 규모별로는 소규모 20.2%, 중규모 47.2%, 대규모 71.8%로 규모가 클수록 자체적인 교육훈련 프로그램 개발을 훨씬 많이 하는 것으로 나타났다.



[그림 B-4-3] 자체적 교육훈련 프로그램 개발 비율

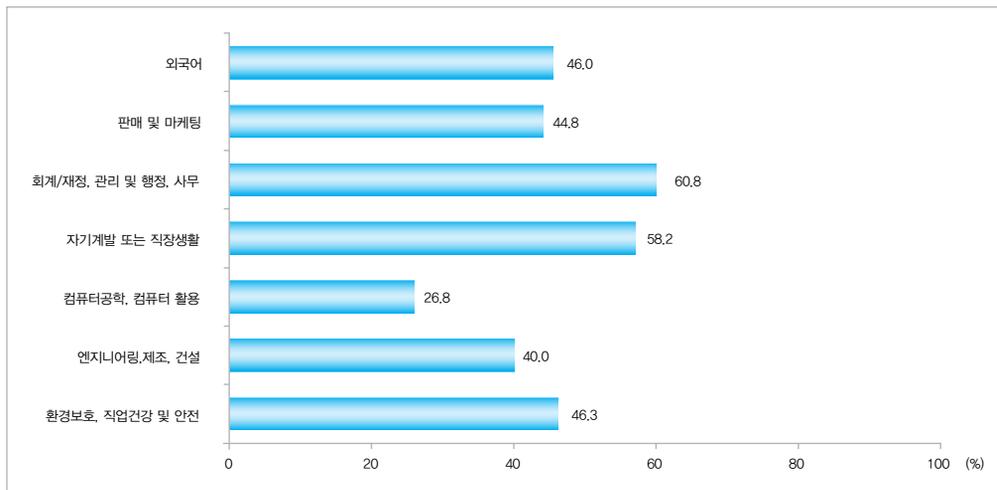
〈표 B-4-3〉 자체적 교육훈련 프로그램 개발 비율

(단위 : %)

구 분		사례수	자체적인 교육훈련 프로그램을 개발
전 체		482	38.2
제조	소규모	180	20.6
	중규모	126	43.7
	대규모	51	74.5
금융	소규모	8	25.0
	중규모	7	100.0
	대규모	17	82.4
비금융	소규모	50	18.0
	중규모	26	50.0
	대규모	17	52.9

2) 교육훈련 실시 분야

- 교육훈련 실시 분야를 살펴보면, 회계/재정, 관리 및 행정, 사무분야가 60.8%, 자기계발 또는 직장생활분야 교육훈련이 58.2%로 가장 높게 나타났다.
- 환경보호, 직업건강 및 안전(46.3%), 외국어분야(46.0%)와 판매 및 마케팅분야(44.8%)의 교육훈련 실시 비율은 45% 내외로 비슷했다.
- 컴퓨터공학, 컴퓨터 활용 분야 교육훈련은 26.8%의 기업에서 실시하는 것으로 나타나, 다른 분야에 비해 상대적으로 낮게 나타났다.



[그림 B-4-4] 교육훈련 실시 분야

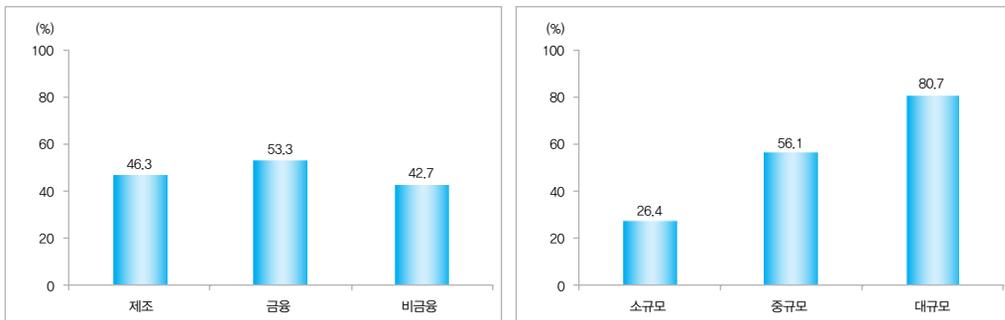
〈표 B-4-4〉 교육훈련 실시 분야

(단위 : %)

구 분	사례수	외국어	판매 및 마케팅	회계/재정, 관리, 행정, 사무	자기 계발 또는 직장생활	컴퓨터 공학, 컴퓨터 활용	엔지니어링, 제조, 건설	환경보호, 직업건강 및 안전
전 체	467	46.0	44.8	60.8	58.2	26.8	40.0	46.3
제조	소규모	173	27.2	35.3	57.8	18.5	47.4	60.1
	중규모	125	57.6	37.6	62.4	57.6	23.2	48.8
	대규모	50	84.0	70.0	72.0	74.0	46.0	50.0
금융	소규모	7	28.6	57.1	57.1	85.7	0.0	14.3
	중규모	6	66.7	83.3	83.3	100.0	50.0	0.0
	대규모	17	58.8	88.2	58.8	76.5	29.4	0.0
비금융	소규모	47	23.4	55.3	55.3	57.4	38.3	17.0
	중규모	26	46.2	38.5	50.0	53.8	38.5	23.1
	대규모	16	93.8	37.5	75.0	75.0	31.3	25.0

교육훈련 실시 분야 - 외국어

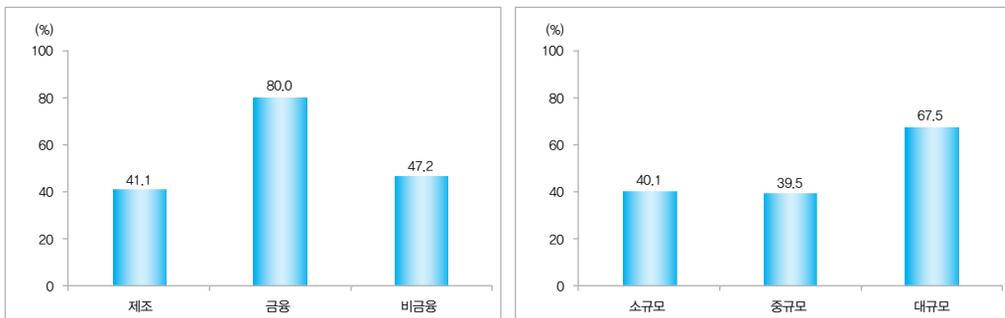
- 산업별 외국어분야 교육훈련 실시 비율을 보면 금융업이 53.3%로 가장 높았고 제조업 46.3%, 비금융서비스업 42.7%로 뒤를 이었다.
- 규모별로는 소규모 26.4%, 중규모 56.1%, 대규모 80.7%로 기업의 규모가 클수록 외국어분야 교육훈련 실시 비율이 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-5] 교육훈련 실시 분야 - 외국어

교육훈련 실시 분야 - 판매 및 마케팅

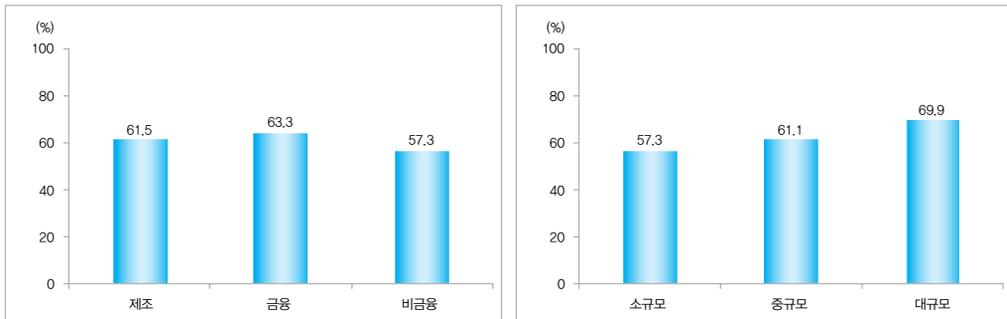
- 산업별 판매 및 마케팅분야 교육훈련 실시 비율을 보면 금융업이 80.0%로 가장 높았고, 비금융서비스업 47.2%, 제조업 41.1%의 순이었다.
- 규모별로는 소규모 40.1%, 중규모 39.5%였으나, 대규모는 67.5%로 대규모 기업의 판매 및 마케팅 교육훈련 실시 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-6] 교육훈련 실시 분야 - 판매 및 마케팅

④ 교육훈련 실시 분야 - 회계·재정, 관리 및 행정, 사무

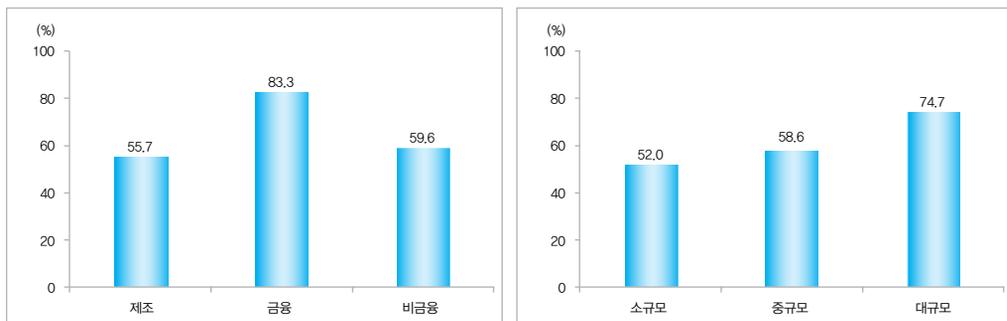
- 산업별 회계·재정, 관리 및 행정, 사무분야 교육훈련 실시 비율을 보면 제조업 61.5%, 금융업 63.3%, 비금융서비스업 57.3%으로 산업별 실시 비율은 비슷한 것으로 나타났다.
- 규모별로는 소규모 57.3%, 중규모 61.1%, 대규모 69.9%로 대규모 기업에서의 회계·재정, 관리 및 행정, 사무분야 교육훈련 실시 비율이 가장 높게 나타났다.



[그림 B-4-7] 교육훈련 실시 분야 - 회계·재정, 관리 및 행정, 사무

④ 교육훈련 실시 분야 - 자기 계발 또는 직장생활

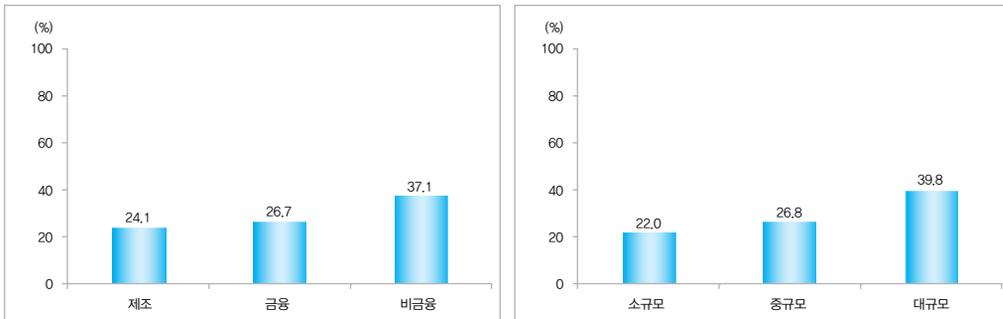
- 산업별 자기 계발 또는 직장생활분야 교육훈련 실시 비율을 보면 금융업이 83.3%로 가장 높았고 비금융서비스업 59.6%, 제조업 55.7%으로 금융업에서의 실시 비율이 가장 높게 나타났다.
- 규모별로는 소규모 52.0%, 중규모 58.6%, 대규모 74.7%로 기업의 규모가 클수록 자기 계발 또는 직장생활분야 교육훈련 실시 비율이 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-8] 교육훈련 실시 분야 - 자기 계발 또는 직장생활

● 교육훈련 실시 분야 - 컴퓨터 공학, 컴퓨터 활용

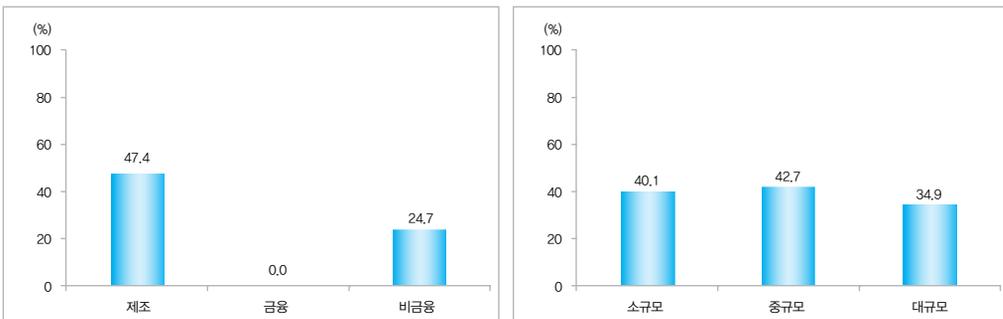
- 산업별 컴퓨터 공학, 컴퓨터 활용 분야 교육훈련 실시 비율을 보면 제조업 24.1%, 금융업 26.7%, 비금융서비스업 37.1%로 비금융서비스업에서의 실시 비율이 가장 높게 나타났다.
- 규모별로는 소규모 22.0%, 중규모 26.8%, 대규모 39.8%로 기업의 규모가 클수록 컴퓨터 공학, 컴퓨터 활용 분야 교육훈련 실시 비율이 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-9] 교육훈련 실시 분야 - 컴퓨터 공학, 컴퓨터 활용

● 교육훈련 실시 분야 - 엔지니어링, 제조, 건설

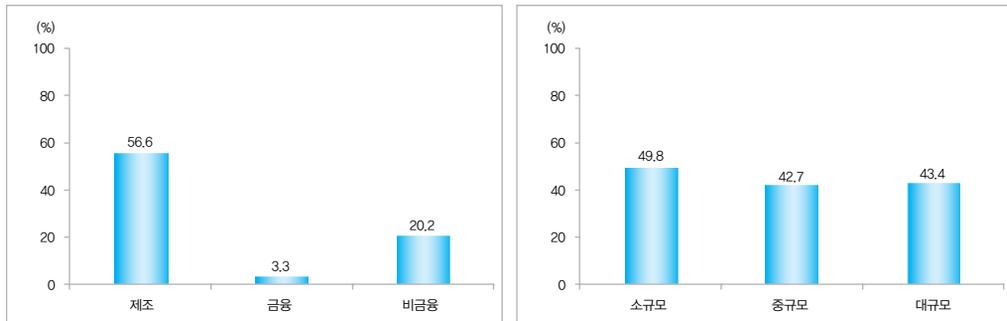
- 산업별 엔지니어링, 제조, 건설 분야 교육훈련 실시 비율을 보면 제조업이 47.4%의 높은 비율을 보여주고, 비금융서비스업 24.7%의 비율을 보여주었으나 금융업에서는 교육을 실시하는 기업이 없었다.
- 규모별로는 소규모 40.1%, 중규모 42.7%, 대규모 34.9%로 중규모 기업에서의 엔지니어링, 제조, 건설 분야 교육훈련 실시 비율이 가장 높게 나타났다.



[그림 B-4-10] 교육훈련 실시 분야 - 엔지니어링, 제조, 건설

📌 교육훈련 실시 분야 - 환경보호, 직업건강 및 안전

- 산업별 환경보호, 직업건강 및 안전 분야 교육훈련 실시 비율을 보면 제조업 56.6%로 가장 높은 비율을 보여주었고, 비금융서비스업도 20.2%였으나 금융업은 3.3%에 불과했다.
- 규모별로는 소규모 49.8%, 중규모 42.7%, 대규모 43.4%로 소규모 기업에서의 환경보호, 직업건강 및 안전 분야 교육훈련 실시 비율이 가장 높게 나타났다.

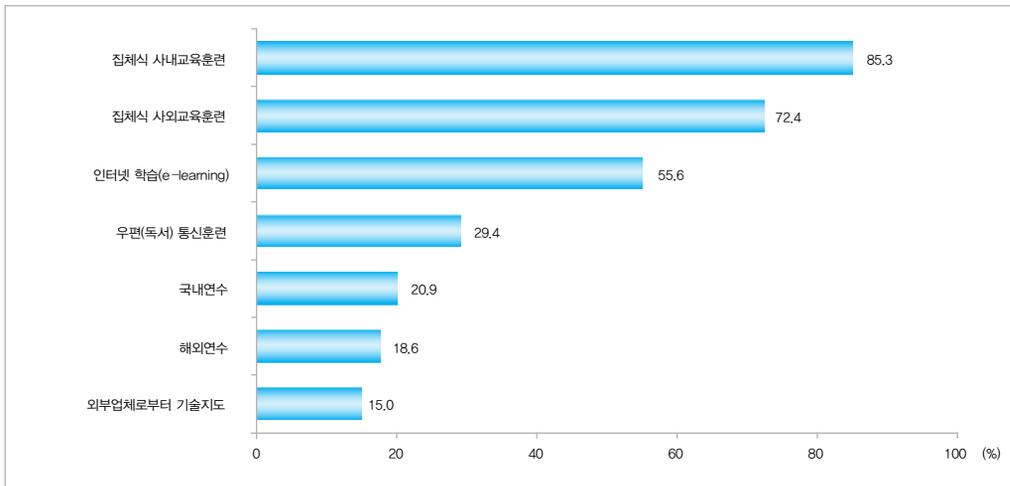


[그림 B-4-11] 교육훈련 실시 분야 - 환경보호, 직업건강 및 안전

3) 교육훈련 방법별 실시 현황

 교육훈련 방법별 실시 현황

- 교육훈련 방법별 실시 현황을 살펴보면, 집체식 사내교육훈련과 집체식 사외교육훈련 실시 비율이 각각 85.3% 72.4%로 높게 나타났고, 인터넷 학습이 55.6%, 우편(독서) 통신훈련이 29.4% 정도, 해외연수와 국내연수가 18~20% 정도 실시하고 있었으며, 외부업체로부터 기술지도가 15.0%로 가장 낮게 나타났다.
- 아래의 결과를 통해 인적자본기업패널 조사 대상 기업체들은 대체로 비교적 쉽게 지원이 가능한 교육훈련을 주로 실시하고 있음을 알 수 있다.



[그림 B-4-12] 교육훈련 방법별 실시 현황

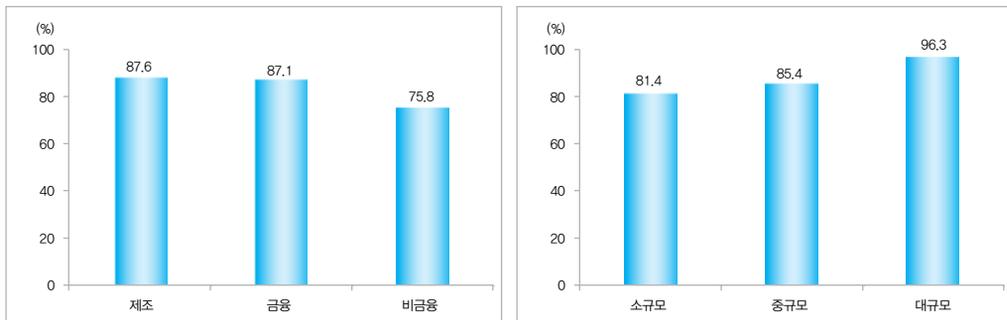
〈표 B-4-5〉 교육훈련 방법별 실시 현황

(단위 : %)

구 분		집체식 사내교육 훈련	집체식 사외교육 훈련	인터넷 학습	우편(독서) 통신 훈련	국내연수	해외연수	외부업체로부터 기술지도
전 체	사례수	477	475	475	473	474	474	473
	비율	85.3	72.4	55.6	29.4	20.9	18.6	15.0
제조	소규모	85.0	68.9	38.3	20.0	16.7	8.9	20.6
	중규모	87.2	81.6	61.6	37.6	20.0	16.0	12.8
	대규모	98.0	85.7	88.0	45.8	40.8	38.8	12.5
금융	소규모	62.5	37.5	75.0	25.0	12.5	25.0	0.0
	중규모	100.0	83.3	100.0	33.3	66.7	33.3	0.0
	대규모	93.8	81.3	93.8	62.5	50.0	68.8	12.5
비금융	소규모	71.4	46.9	33.3	12.5	6.3	10.4	10.4
	중규모	73.1	69.2	65.4	23.1	15.4	26.9	15.4
	대규모	93.8	87.5	87.5	50.0	25.0	37.5	6.3

집체식 사내교육훈련 실시 현황

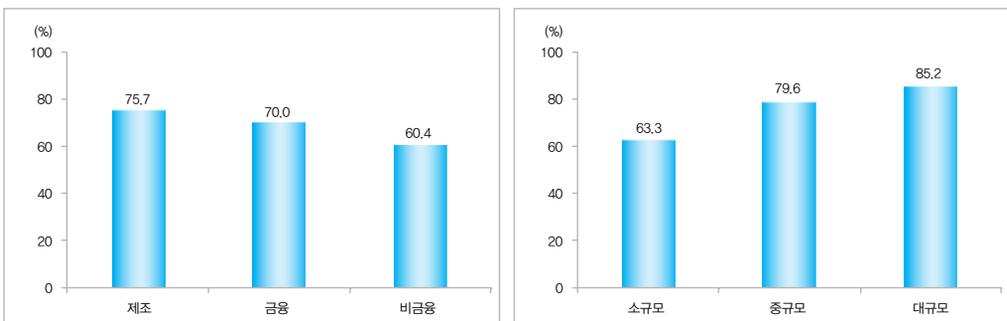
- 산업별로 집체식 사내교육훈련 실시 비율은 제조업 87.6%, 금융업 87.1%, 비금융서비스업 75.8%로 제조업에서의 실시 비율이 가장 높게 나타났다.
- 규모별로는 소규모 81.4%, 중규모 85.4%, 대규모 96.3%로, 기업의 규모가 클수록 집체식 사내교육훈련을 많이 하는 것으로 나타났다.



[그림 B-4-13] 교육훈련 방법별 실시 현황 - 집체식 사내교육훈련

집체식 사외교육훈련 실시 현황

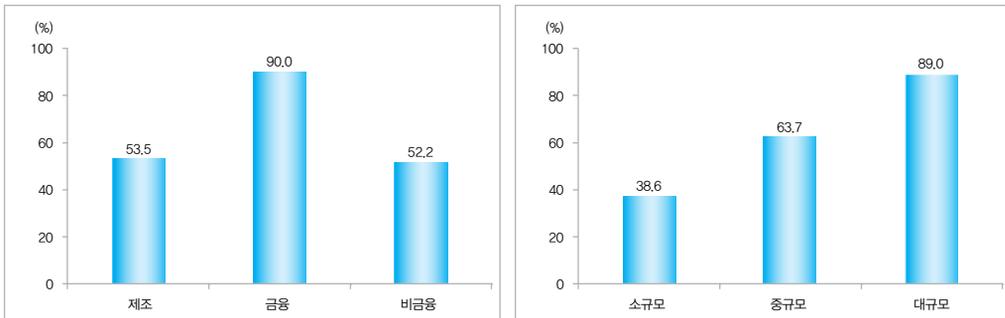
- 산업별 집체식 사외교육훈련 실시 비율은 제조업 75.7%, 금융업 70.0%, 비금융서비스업 60.4%로 제조업에서 가장 높게 나타났으며, 비금융서비스업에서 가장 낮게 나타났다.
- 규모별로는 소규모 63.3%, 중규모 79.6%, 대규모 85.2%로 기업의 규모가 클수록 집체식 사외교육훈련을 많이 하는 것으로 나타났다.



[그림 B-4-14] 교육훈련 방법별 실시 현황 - 집체식 사외교육훈련

🔗 인터넷 학습 실시 현황

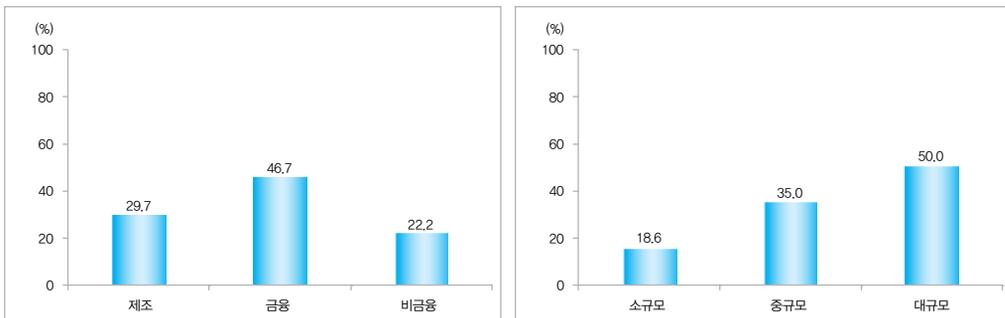
- 산업별 인터넷 학습 실시 비율은 금융업이 90.0%로 월등히 높았고 제조업과 비금융서비스업은 각각 53.5%, 52.2%로 비슷한 실시율을 보여 주었다.
- 규모별로는 소규모 38.6%, 중규모 63.7%, 대규모 89.0%로 기업의 규모가 클수록 인터넷 학습을 많이 실시하는 것으로 나타났다.



[그림 B-4-15] 교육훈련 방법별 실시 현황 - 인터넷 학습

🔗 우편(독서) 통신훈련 실시 현황

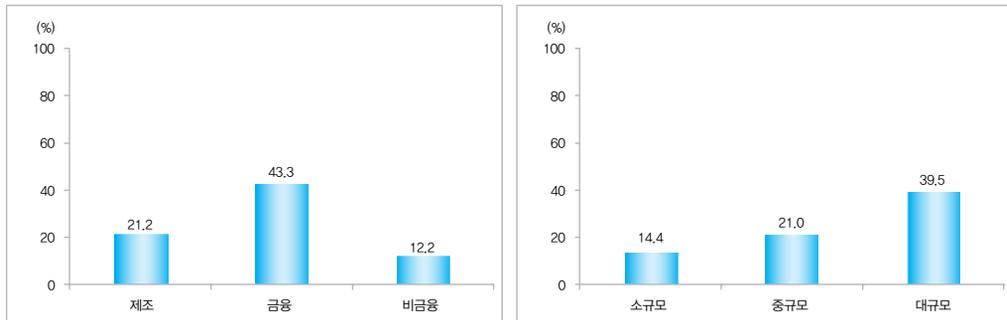
- 산업별 우편(독서) 통신훈련 실시 비율은 금융업이 46.7%로 가장 높았고 제조업 29.7%, 비금융서비스업 22.2%의 비율을 보여 주었다.
- 규모별로는 소규모 18.6%, 중규모 35.0%, 대규모 50.0%로, 기업의 규모가 클수록 우편(독서) 통신훈련을 많이 실시하는 것으로 나타났다.



[그림 B-4-16] 교육훈련 방법별 실시 현황 - 우편(독서) 통신훈련

📍 국내연수 실시 현황

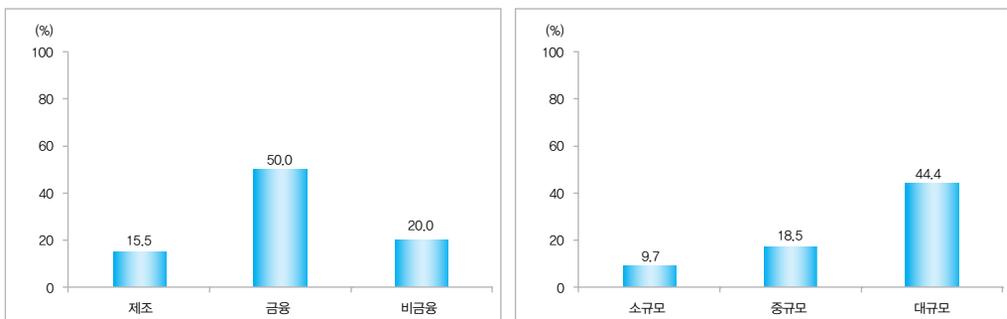
- 산업별 국내연수 실시 비율은 금융업이 43.3%로 가장 높았고 제조업 21.2%, 비금융서비스업 12.2%의 비율을 보여 주었다.
- 규모별로는 소규모 14.4%, 중규모 21.0%, 대규모 39.5%로, 대규모 기업인 경우에 국내연수를 소·중규모에 비해 상대적으로 많이 실시하는 것으로 나타났다.



[그림 B-4-17] 교육훈련 방법별 실시 현황 - 국내연수

📍 해외연수 실시 현황

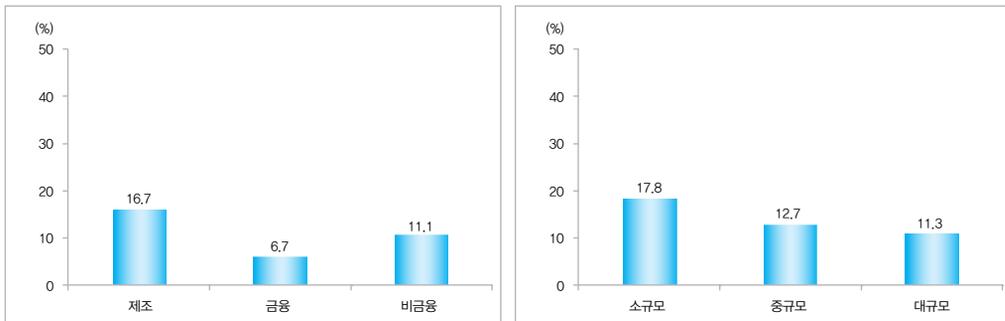
- 산업별 해외연수 실시 비율은 금융업이 50.0%로 월등히 높았고 제조업과 비금융서비스업은 각각 15.5%, 20.0%으로 비슷한 실시율을 보여 주었다.
- 규모별로는 소규모 9.7%, 중규모 18.5%, 대규모 44.4%로, 기업의 규모가 클수록 해외연수를 많이 실시하는 것으로 나타났으며 대규모 기업의 실시율이 월등히 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-18] 교육훈련 방법별 실시 현황 - 해외연수

외부업체로부터 기술지도 실시 현황

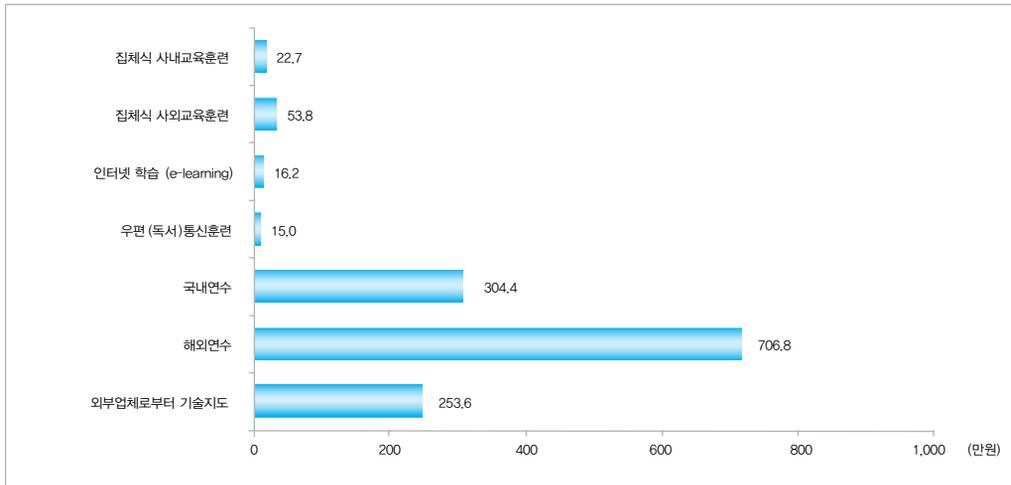
- 산업별 외부업체로부터 기술지도 실시 비율은 제조업 16.7%, 금융업 6.7%, 비금융 서비스업 11.1%로 외부업체로부터 기술지도를 받는 비율은 전체적으로 매우 낮은 상태로 나타났다.
- 규모별로는 소규모 17.8%, 중규모 12.7%, 대규모 11.3%로 기업 규모가 클수록, 외부업체로부터 기술지도를 적게 받는 것으로 나타났다.



[그림 B-4-19] 교육훈련 방법별 실시 현황 - 외부업체로부터 기술지도 받기

4) 교육훈련 방법별 1인당 소요 비용

- 교육훈련 방법별 1인당 총 소요 비용을 살펴보면, 해외연수, 국내연수, 외부업체로부터 기술지도, 집체식 사외교육훈련, 집체식 사내교육훈련, 인터넷 학습, 우편(독서) 통신훈련 순이었다.



[그림 B-4-20] 교육훈련 방법별 1인당 소요 비용

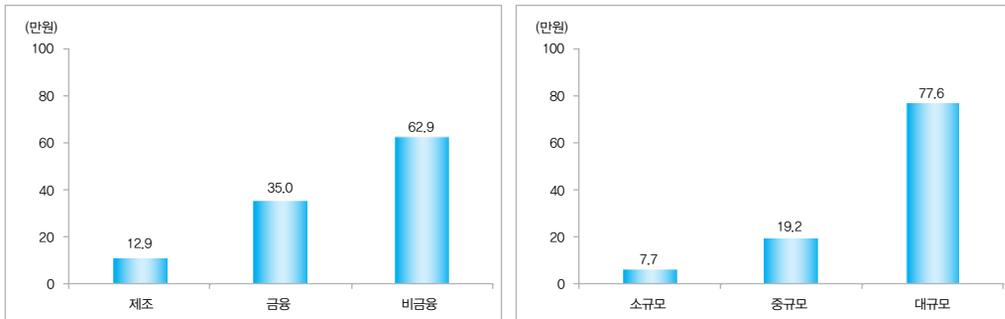
<표 B-4-6> 교육훈련 방법별 1인당 소요 비용

(단위 : 만원)

구 분		집체식 사내 교육훈련	집체식 사외 교육훈련	인터넷 학습	우편(독서) 통신훈련	국내 연수	해외 연수	외부 업체로부터 기술지도 받기
전 체	사례수	373	310	235	122	83	71	62
	평균	22.7	53.8	16.2	15.0	304.4	706.8	253.6
제조	소규모	6.1	40.7	20.9	19.1	93.8	246.8	309.1
	중규모	19.3	46.0	18.5	14.6	338.4	1,194.8	281.0
	대규모	22.9	67.6	12.1	11.5	389.0	1,083.7	11.1
금융	소규모	35.3	50.3	14.1	57.5	40.0	545.0	14.0
	중규모	14.7	39.1	12.2	26.7	426.0	131.6	-
	대규모	43.3	84.0	11.0	7.0	412.0	731.3	-
비금융	소규모	10.8	39.1	9.0	11.6	418.9	172.5	14.2
	중규모	19.9	38.8	5.8	7.1	588.1	663.9	62.2
	대규모	271.5	254.8	14.7	8.4	923.1	395.1	400.0

집체식 사내교육훈련 소요 비용

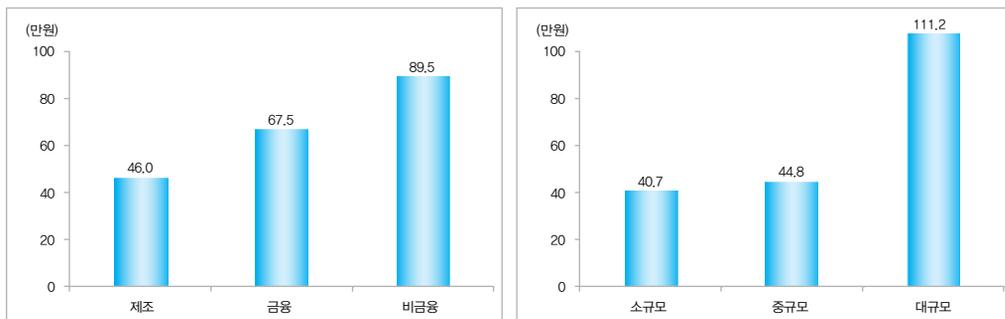
- 산업별 집체식 사내교육훈련 소요 비용 현황을 살펴보면, 제조업 12.9만원, 금융업 35.0만원, 비금융서비스업 62.9만원으로 금융업과 비금융서비스업이 제조업에 비해 높게 나타났다.
- 규모별로는 소규모 7.7만원, 중규모 19.2만원이었으나, 대규모의 경우 77.6만원으로 월등히 많은 비용을 지출하는 것으로 나타났다.



[그림 B-4-21] 교육훈련 방법별 1인당 소요 비용 - 집체식 사내교육훈련

집체식 사외교육훈련 소요 비용

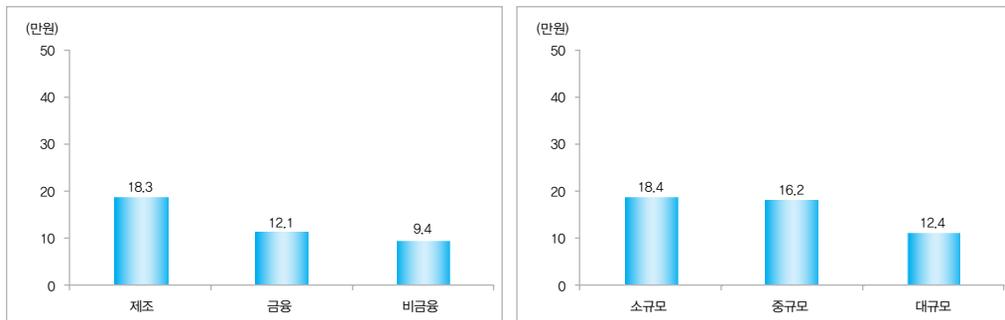
- 산업별 집체식 사외교육훈련 소요 비용 현황을 살펴보면, 제조업 46.0만원, 금융업 67.5만원, 비금융서비스업 89.5만원으로 비금융서비스업에서 가장 높게 나타났다.
- 규모별로는 소규모 40.7만원, 중규모 44.8만원으로 비슷했으나 대규모의 경우 111.2만원으로 대규모 기업에서 집체식 사외교육훈련 소요 비용이 월등히 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-22] 교육훈련 방법별 1인당 소요 비용 - 집체식 사외교육훈련

④ 인터넷 학습 소요 비용

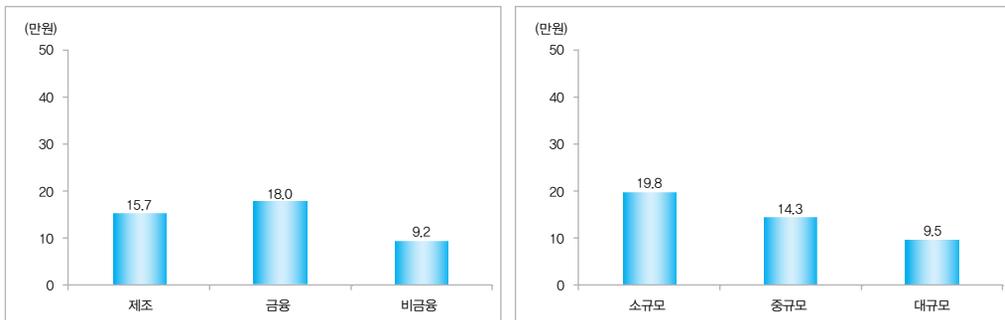
- 산업별 인터넷 학습 소요 비용 현황을 살펴보면, 제조업 18.3만원, 금융업 12.1만원, 비금융서비스업 9.4만원으로 제조업에서 가장 높게 나타났다.
- 규모별로는 소규모 18.4만원, 중규모 16.2만원, 대규모 12.4만원으로 규모가 작을수록 인터넷 학습 소요 비용이 높아지는 것으로 나타났다.



[그림 B-4-23] 교육훈련 방법별 1인당 소요 비용 - 인터넷 학습

④ 우편(독서) 통신훈련 소요 비용

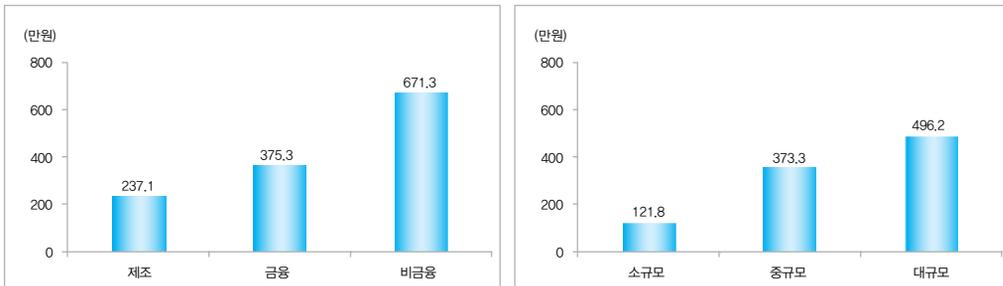
- 산업별 우편(독서) 통신훈련 소요 비용 현황을 살펴보면, 제조업 15.7만원, 금융업 18.0만원, 비금융서비스업 9.2만원으로 나타났다.
- 규모별로는 소규모 19.8만원, 중규모 14.3만원, 대규모 9.5만원으로 규모가 작을수록 우편(독서) 통신훈련 소요 비용이 높아지는 것으로 나타났다.



[그림 B-4-24] 교육훈련 방법별 1인당 소요 비용 - 우편(독서) 통신훈련

🌐 국내연수 소요 비용

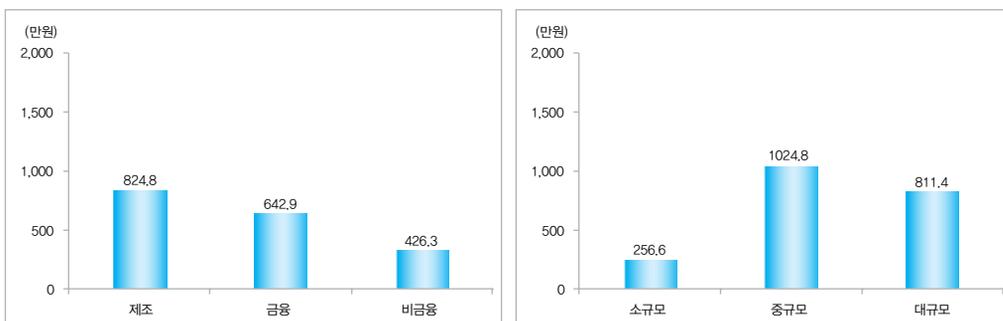
- 산업별 국내연수 소요 비용 현황을 살펴보면, 제조업 237.1만원, 금융업 375.3만원, 비금융서비스업 671.3만원으로 비금융서비스업에서 월등히 높게 나타났다.
- 규모별로는 소규모 121.8만원, 중규모 373.3만원, 대규모 496.2만원으로 기업의 규모가 커질수록 국내연수 소요 비용이 높아지는 것으로 나타났다.



[그림 B-4-25] 교육훈련 방법별 1인당 소요 비용 - 국내연수

🌐 해외연수 소요 비용

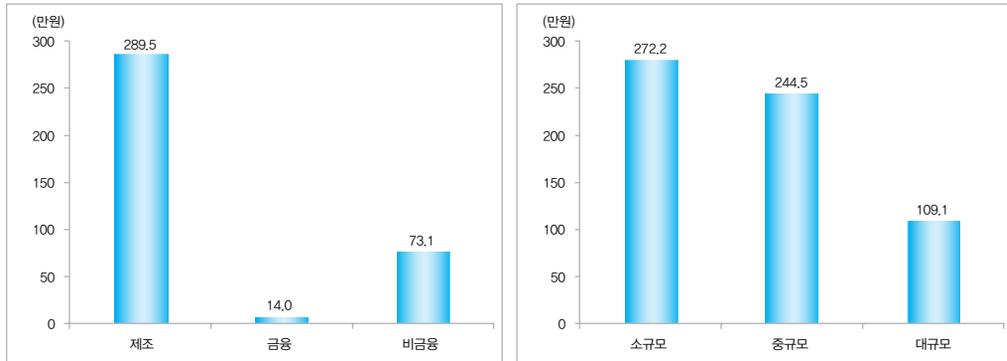
- 산업별 해외연수 소요 비용 현황을 살펴보면, 제조업 824.8만원, 금융업 642.9만원, 비금융서비스업 426.3만원으로 제조업에서 가장 높았다.
- 규모별로는 소규모 256.6만원, 중규모 1,024.8만원, 대규모 811.4만원으로 중규모 기업의 해외연수 소요 비용이 가장 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-26] 교육훈련 방법별 1인당 소요 비용 - 해외연수

외부업체로부터 기술지도 소요 비용

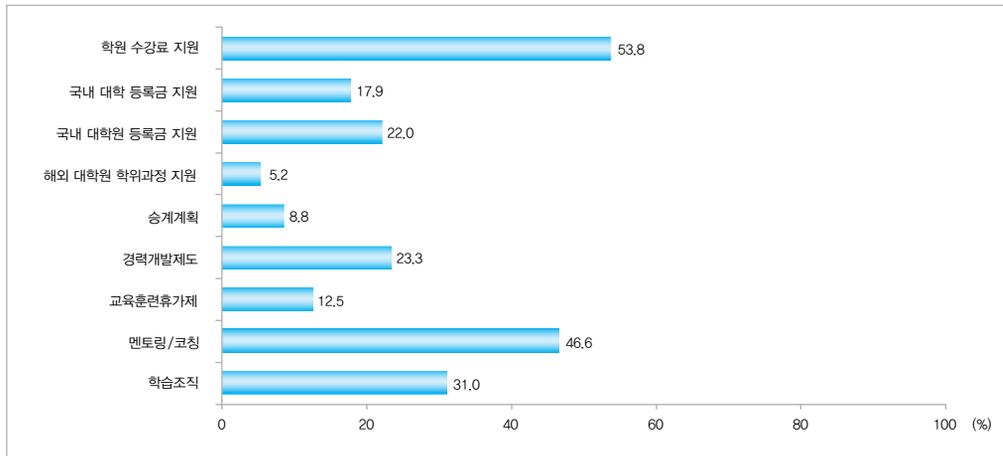
- 산업별 외부업체로부터 기술지도 소요 비용 현황을 살펴보면, 제조업 289.5만원, 금융업 14.0만원, 비금융서비스업 73.1만원으로 제조업에서 월등히 높게 나타났다.
- 규모별로는 소규모 272.2만원, 중규모 244.5만원, 대규모 109.1만원으로 기업의 규모가 작을수록 외부업체로부터 기술지도 소요 비용이 높아지는 것으로 나타났다.



[그림 B-4-27] 교육훈련 방법별 1인당 소요 비용 - 외부업체로부터 기술지도 받기

5) 교육훈련 형태별 실시 현황

- 교육훈련 형태별 실시 현황을 살펴보면, 학원 수강료 지원이 53.8%, 멘토링 및 코칭이 46.6%, 학습조직이 31.0%로 상대적으로 높았으며, 그 다음으로 경력개발제도, 국내대학원 등록금 지원, 국내대학교 등록금 지원, 교육훈련휴가제 순으로 많이 나타났다.



[그림 B-4-28] 교육훈련 형태별 실시 현황

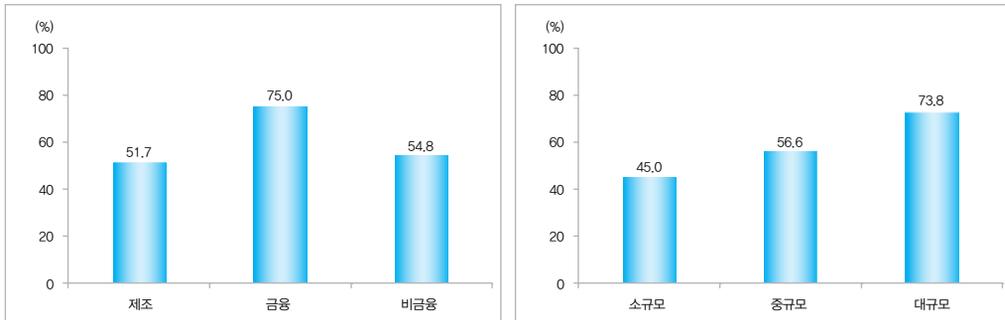
<표 B-4-7> 교육훈련 형태별 실시 현황

(단위 : %)

구분	사례수	학원 수강료 지원	국내 대학 등록금 지원	국내 대학원 등록금 지원	해외 대학원 학위과정 지원	승계 계획	경력 개발 제도	교육 훈련 휴가제	멘토링 /코칭	학습 조직	
전체	481	53.8	17.9	22.0	5.2	8.8	23.3	12.5	46.6	31.0	
제조	소규모	180	42.2	17.2	11.1	0.0	3.3	12.2	8.3	35.6	19.4
	중규모	126	57.9	23.0	25.4	4.0	6.3	19.2	11.1	45.2	29.4
	대규모	50	70.0	13.7	35.3	15.7	34.0	51.0	11.8	82.4	45.1
금융	소규모	8	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	12.5	37.5	50.0
	중규모	7	85.7	0.0	28.6	0.0	28.6	71.4	0.0	57.1	71.4
	대규모	17	82.4	29.4	52.9	23.5	11.8	52.9	23.5	58.8	64.7
비금융	소규모	50	54.0	12.2	20.4	0.0	6.1	20.4	16.3	40.8	24.5
	중규모	26	42.3	19.2	30.8	11.5	3.8	26.9	19.2	50.0	42.3
	대규모	17	76.5	17.6	41.2	29.4	17.6	47.1	41.2	64.7	64.7

④ 학원(온라인, 우편) 수강료 지원 실시

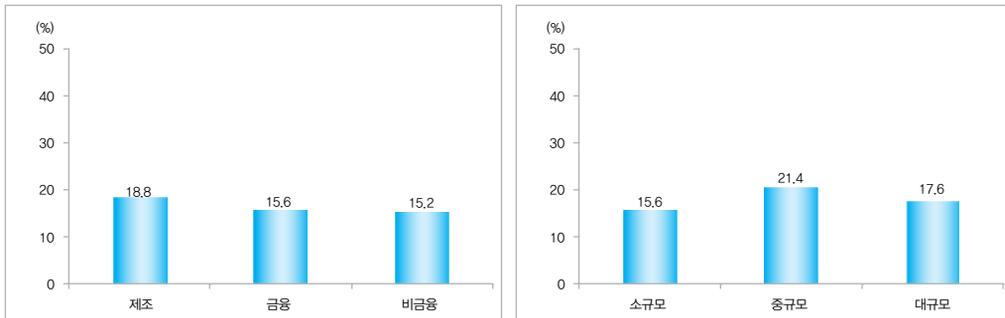
- 학원(온라인, 우편) 수강료의 지원 실시 비율은 금융업 75.0%로 월등히 높았으며, 제조업과 비금융서비스업은 각각 51.7%, 54.8%로 실시율이 비슷한 편이었다.
- 규모별로는 소규모 45.0%, 중규모 56.6%, 대규모 73.8%로 기업의 규모가 클수록 학원 수강료 지원 실시 비율이 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-29] 교육훈련 형태별 실시 현황 - 학원(온라인, 우편) 수강료 지원

④ 국내 대학 등록금 지원 실시

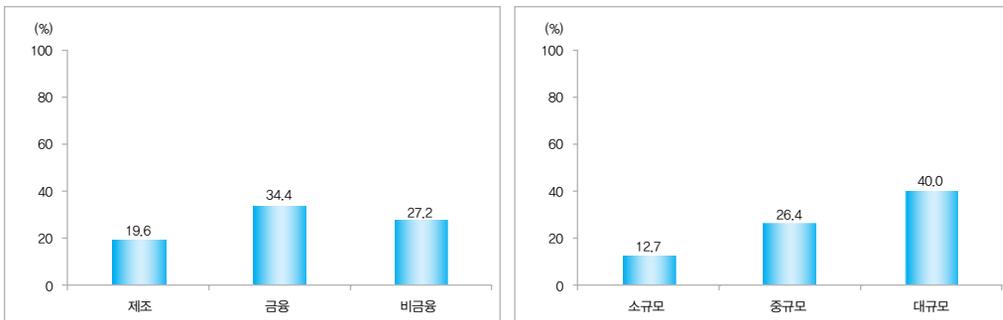
- 국내 대학 등록금 지원 실시 비율은 제조업 18.8%, 금융업 15.6%, 비금융서비스업 15.2%로, 제조업이 가장 높은 비율을 보여 주었으나 그 차이는 크지 않았다.
- 규모별로는 소규모 15.6%, 중규모 21.4%, 대규모 17.6%으로 중규모 기업의 실시율이 높았으나 마찬가지로 그 차이는 크지 않았다.



[그림 B-4-30] 교육훈련 형태별 실시 현황 - 국내 대학 등록금 지원

🌀 국내 대학원 등록금 지원 실시

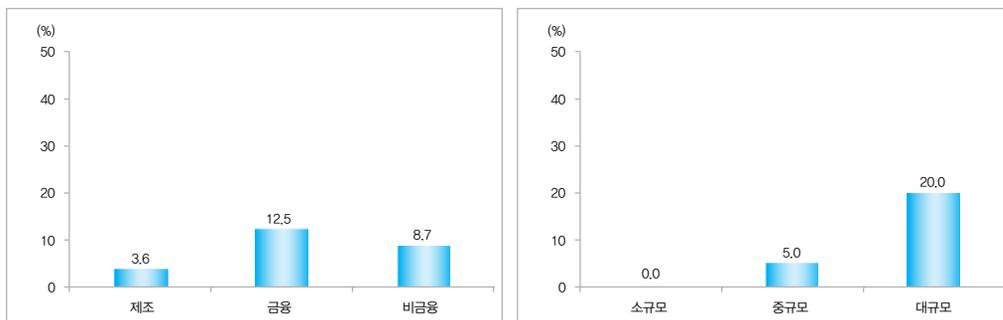
- 국내 대학원 등록금 지원 실시 비율은 금융업 34.4%로 가장 높았으며, 비금융서비스업은 27.2% 제조업은 19.6%의 실시율로 뒤를 따랐다.
- 규모별로는 소규모 12.7%, 중규모 26.4%, 대규모 40.0%로 기업의 규모가 클수록 국내 대학원 등록금 지원 실시 비율이 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-31] 교육훈련 형태별 실시 현황 - 국내 대학원 등록금 지원

🌀 해외 대학원 학위과정 지원 실시

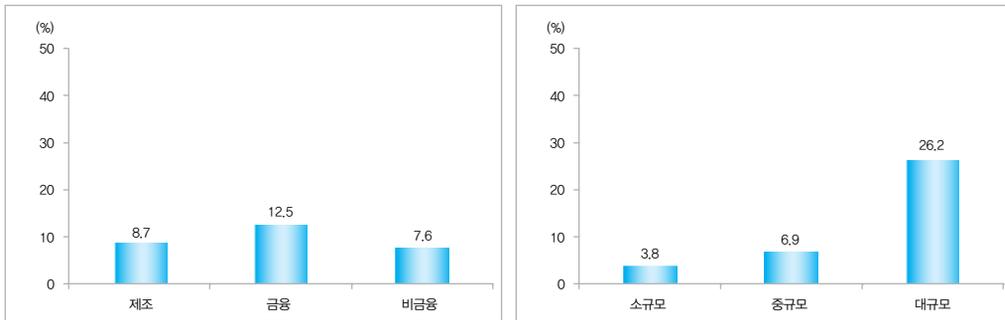
- 해외 대학원 학위과정 지원 실시 비율은 금융업 12.5%로 가장 높았으며, 비금융서비스업은 8.7% 제조업은 3.6%의 실시율로 뒤를 따랐다.
- 규모별로는 대규모 기업의 20.0%가 실시하는 가운데 중규모는 5.0%였으며, 소규모 기업들 중에는 실시하는 기업이 없었다.



[그림 B-4-32] 교육훈련 형태별 실시 현황 - 해외 대학원 학위과정 지원

승계계획 실시

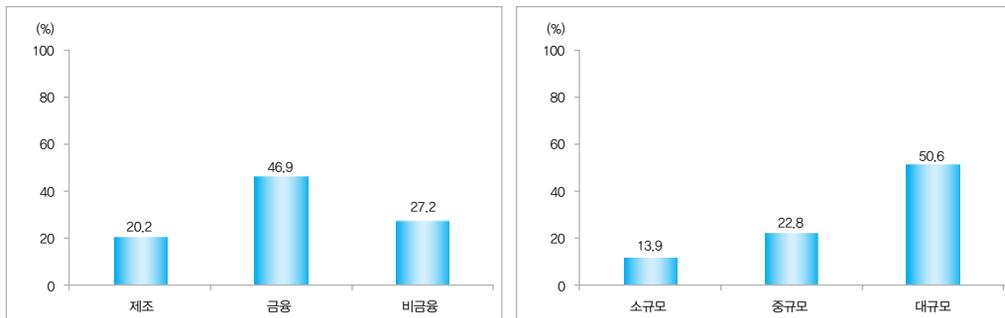
- 산업별 승계계획 실시 비율은 금융업 12.5%로 가장 높았으며, 제조업과 비금융서비스업은 각각 8.7%, 7.6%로 실시율이 비슷한 편이었다.
- 규모별로는 소규모 3.8%, 중규모 6.9%, 대규모 26.2%로 규모가 커질수록 실시율이 높아졌지만 특히, 대규모 기업에서 특히 승계계획 실시 비율이 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-33] 교육훈련 형태별 실시 현황 - 승계계획

경력개발제도 실시

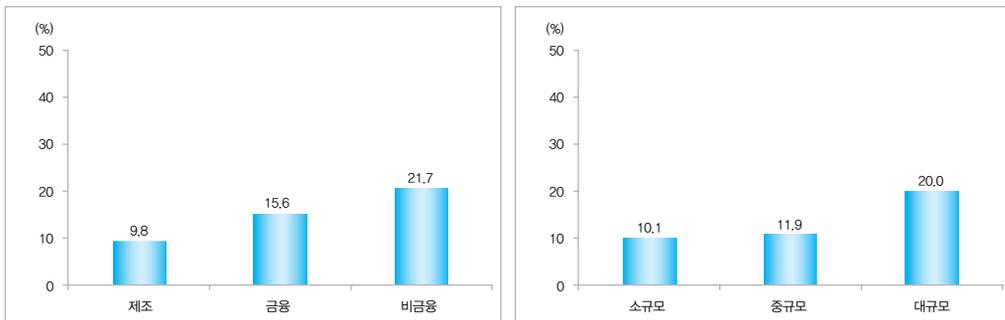
- 산업별 경력개발제도 실시 비율은 금융업 46.9%로 가장 높았으며, 비금융서비스업은 27.2% 제조업은 20.2%의 실시율로 금융업에 비해 실시율이 매우 낮았다.
- 규모별로는 소규모 13.9%, 중규모 22.8%, 대규모 50.6%으로 기업의 규모가 클수록 경력개발제도 실시 비율이 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-34] 교육훈련 형태별 실시 현황 - 경력개발제도

교육훈련 휴가제 실시

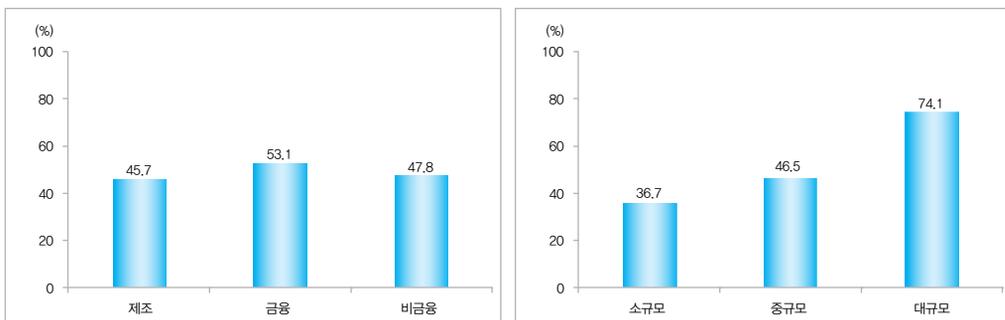
- 산업별 교육훈련 휴가제 실시 비율은 제조업 9.8%, 금융업 15.6%, 비금융서비스업 21.7%로 비금융서비스업에서 가장 높게 나타났다.
- 규모별로는 소규모 10.1%, 중규모 11.9%, 대규모 20.0%로 모든 규모에서 실시 비율이 낮았지만, 대규모 기업의 교육훈련 휴가제 실시 비율이 다소 높았다.



[그림 B-4-35] 교육훈련 형태별 실시 현황 - 교육훈련 휴가제

멘토링/코칭 실시

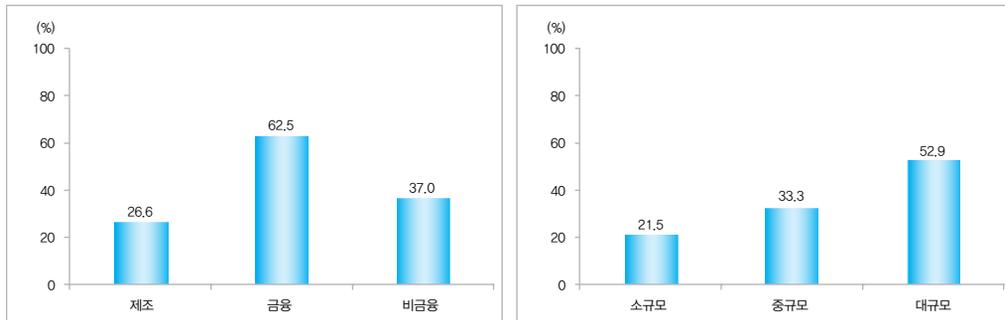
- 산업별 멘토링 및 코칭 실시 비율은 금융업 53.1%로 가장 높았으며, 제조업과 비금융서비스업은 각각 45.7%, 47.8%로 산업별로 큰 차이는 나지 않았다.
- 규모별로는 소규모 36.7%, 중규모 46.5%, 대규모 74.1%로 기업의 규모가 클수록 멘토링 및 코칭 실시 비율이 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-36] 교육훈련 형태별 실시 현황 - 멘토링/코칭

④ 학습조직(동아리) 실시

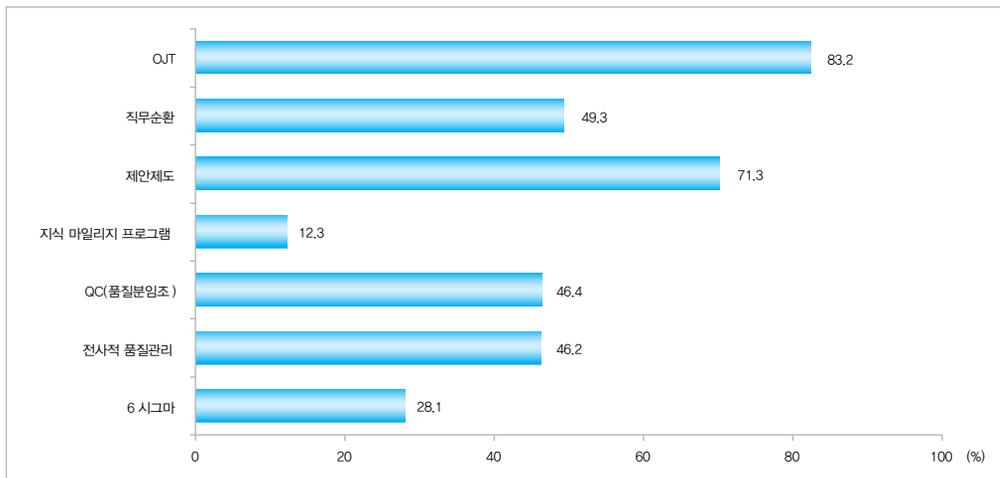
- 산업별 학습조직(동아리) 실시 비율은 금융업 62.5%로 월등히 높았으며, 비금융서비스업은 37.0% 제조업은 26.6%의 실시율로 금융업에 비해 실시율이 매우 낮았다.
- 규모별로는 소규모 21.5%, 중규모 33.3%, 대규모 52.9%로 기업의 규모가 클수록 학습조직(동아리) 실시 비율이 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-37] 교육훈련 형태별 실시 현황 - 학습조직(동아리)

6) 교육훈련 제도별 실시 현황

- 교육훈련 제도별 실시 비율을 살펴보면 OJT 83.2%, 제안제도 71.3%로 많은 기업들이 실시하고 있으며, 그 다음으로 직무순환 49.3%, QC(품질분임조) 46.4%, 전사적 품질관리 46.2%로 절반 가량의 기업들이 실시하고 있었으며, 그 다음으로 6시그마 28.1%, 지식마일리지프로그램 12.3%로 상대적으로 적은 기업들이 실시하는 것으로 나타났다.
- OJT와 제안제도를 제외하면 우리나라 기업들의 현장 위주 인적자원개발 프로그램의 실시 정도는 아직 높은 편이 아닌 것으로 나타났다.



[그림 B-4-38] 교육훈련 제도별 실시 현황

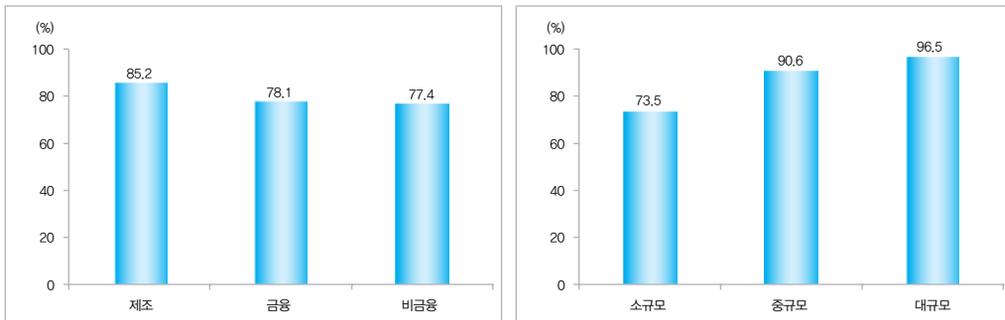
〈표 B-4-8〉 교육훈련 제도별 실시 현황

(단위 : %)

구 분	사례수	OJT	직무순환	제안제도	지식 마일리지 프로그램	품질 분임조	전사적 품질관리	6시그마	
전 체	482	83.2	49.3	71.3	12.3	46.4	46.2	28.1	
제조	소규모	180	75.6	38.3	70.6	4.4	51.1	44.4	28.3
	중규모	126	92.9	52.4	82.5	13.5	64.3	69.0	38.1
	대규모	51	100.0	68.6	82.4	27.5	78.4	84.3	49.0
금융	소규모	8	37.5	50.0	37.5	0.0	0.0	0.0	0.0
	중규모	7	100.0	85.7	71.4	0.0	14.3	0.0	14.3
	대규모	17	88.2	82.4	94.1	47.1	0.0	0.0	11.8
비금융	소규모	50	72.0	42.9	40.8	6.1	8.2	8.2	2.0
	중규모	26	76.9	53.8	50.0	15.4	11.5	15.4	7.7
	대규모	17	94.1	47.1	76.5	29.4	11.8	23.5	29.4

🔵 OJT 지원 실시 현황

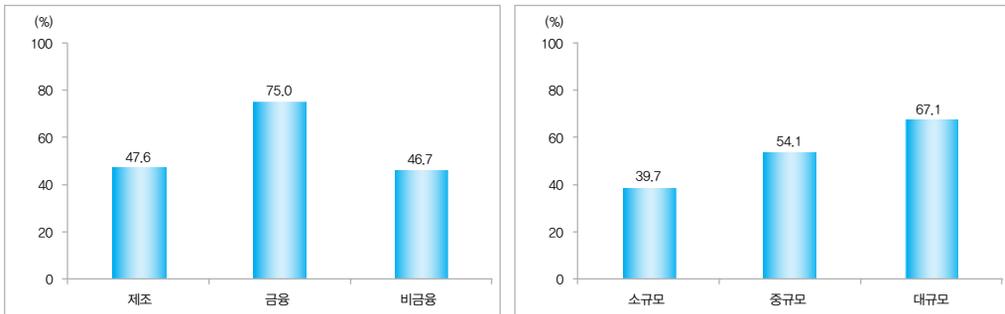
- 산업별 OJT 지원 실시 비율은 제조업 85.2%, 금융업 78.1%, 비금융서비스업 77.4%로 세 산업 모두 높게 나타나고 있다.
- 규모별로는 소규모 73.5%, 중규모 90.6%, 대규모 96.5%로 기업의 규모가 클수록 OJT 지원 실시 비율이 더 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-39] 교육훈련 제도별 실시 현황 - OJT

🔵 직무순환 실시 현황

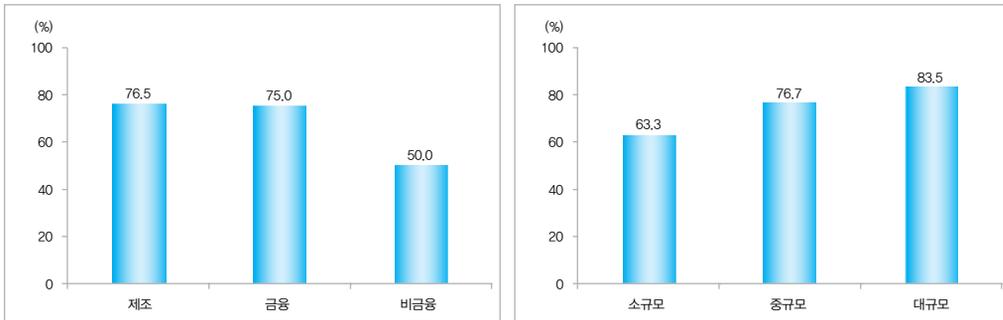
- 산업별 직무순환 실시 비율은 금융업 75.0%으로 월등히 높았으며, 제조업은 47.6% 비금융서비스업은 46.7%의 실시율로 금융업에 비해 실시율이 매우 낮았다.
- 규모별로는 소규모 39.7%, 중규모 54.1%, 대규모 67.1%로 기업의 규모가 클수록 직무순환 실시 비율이 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-40] 교육훈련 제도별 실시 현황 - 직무순환

제안제도 실시 현황

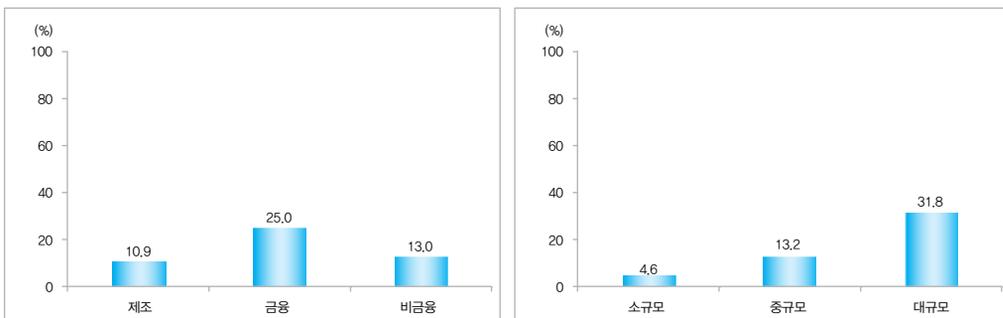
- 산업별 제안제도 실시 비율은 제조업 76.5%, 금융업 75.0%, 비금융서비스업 50.0%로 제조업과 금융업의 실시 비율이 비금융서비스업보다 높게 나타났다.
- 규모별로는 소규모 63.3%, 중규모 76.7%, 대규모 83.5%로 기업의 규모가 클수록 제안제도 실시 비율이 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-41] 교육훈련 제도별 실시 현황 - 제안제도

지식마일리지 프로그램 실시 현황

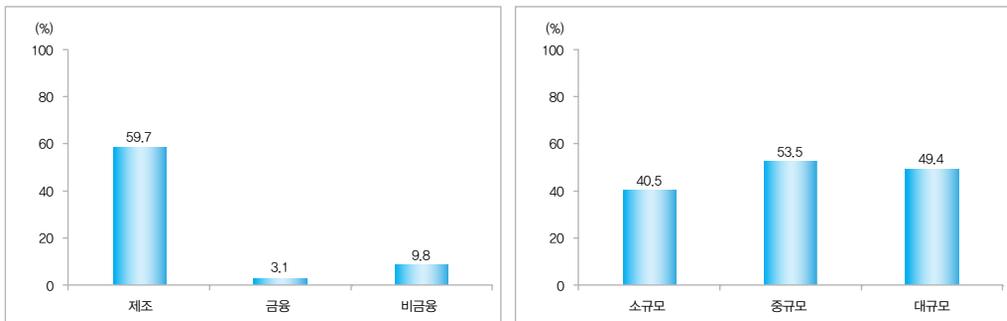
- 산업별 지식마일리지 프로그램 실시 비율은 제조업 10.9%, 금융업 25.0%, 비금융서비스업 13.0%으로 세 산업 모두 실시 비율이 낮게 나타났지만, 세 산업 중 금융업이 상대적으로 실시 비율이 높았다.
- 규모별로는 소규모 4.6%, 중규모 13.2%, 대규모 31.8%로 기업의 규모가 클수록 지식마일리지 프로그램 실시 비율이 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-42] 교육훈련 제도별 실시 현황 - 지식마일리지 프로그램

🔵 품질분임조(QC) 실시 현황

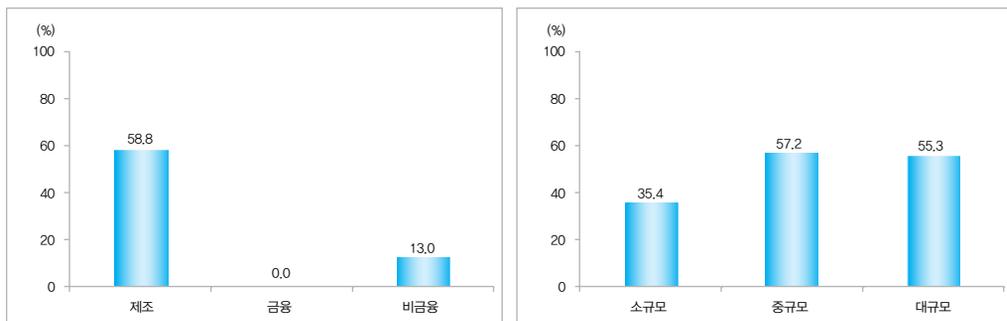
- 산업별 품질분임조(QC) 실시 비율은 제조업 59.7%, 금융업 3.1%, 비금융서비스업 9.8%로 제조업의 실시율이 월등히 높게 나타났다.
- 규모별로는 소규모 40.5%, 중규모 53.5%, 대규모 49.4%로 전체적으로 실시율이 비슷하나 소규모 기업의 품질분임조(QC) 실시 비율이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-43] 교육훈련 제도별 실시 현황 - 품질분임조(QC)

🔵 전사적 품질관리 실시 현황

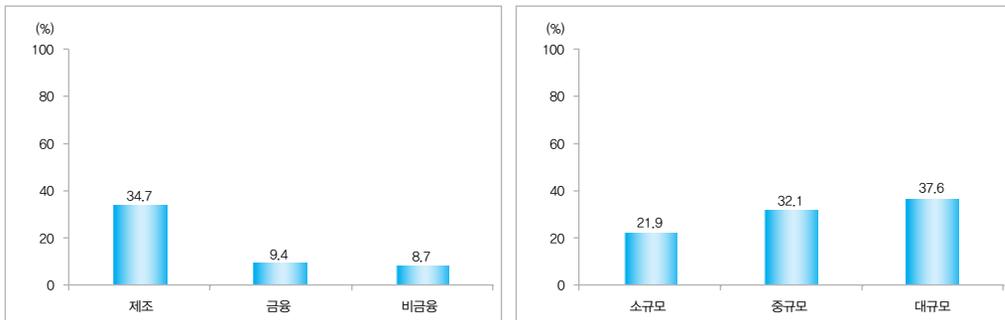
- 산업별 전사적 품질관리 실시 비율은 제조업이 월등히 높은 비율인 58.8%, 비금융서비스업이 13.0%였던 것에 비해 금융업에서는 실시하는 기업이 없었다.
- 규모별로는 소규모 35.4%, 중규모 57.2%, 대규모 55.3%로 전체적으로 실시율이 비슷하나 소규모 기업의 전사적 품질관리 실시 비율이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-44] 교육훈련 제도별 실시 현황 - 전사적 품질관리

6-시그마 실시 현황

- 산업별 6시그마 실시 비율은 제조업 34.7%, 금융업 9.4%, 비금융서비스업 8.7%로 제조업이 다른 두 산업에 비해 높게 나타났다.
- 규모별로는 소규모 21.9%, 중규모 32.1%, 대규모 37.6%으로 중규모와 대규모 기업의 실시율이 비슷하고, 소규모 기업의 실시 비율이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

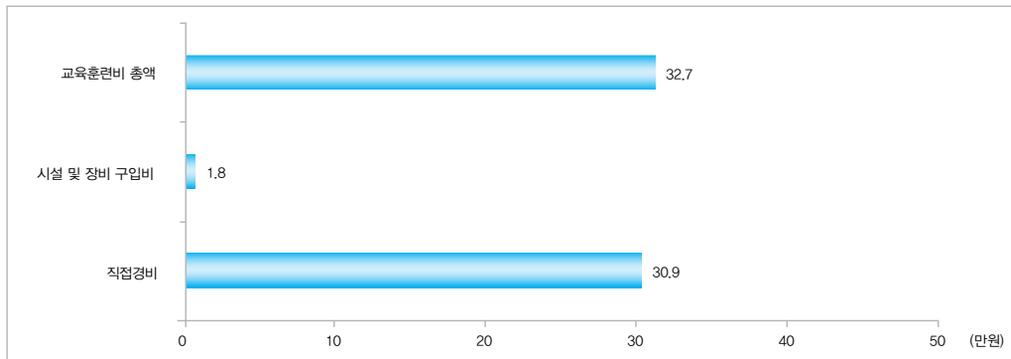


[그림 B-4-45] 교육훈련 제도별 실시 현황 - 6-시그마

2. 교육훈련 투자와 성과

1) 1인당 교육훈련 투자 비용

- 1인당 교육훈련비 총액은 기업당 평균 32.7만원으로 이중 직접경비가 30.9만원이었고, 시설 및 장비 구입비가 1.8만원으로 대부분 직접경비로 나타났다.



[그림 B-4-46] 1인당 교육훈련 투자 비용

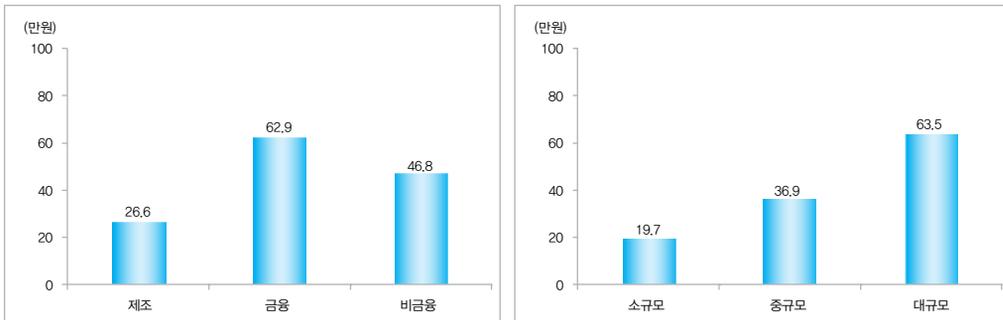
〈표 B-4-9〉 1인당 교육훈련 투자 비용

(단위 : 만원)

구분	교육훈련비		시설 및 장비 구입비		직접경비		
	사례수	평균	사례수	평균	사례수	평균	
전체	467	32.7	467	1.8	467	30.9	
제조	소규모	180	15.1	180	0.6	180	14.5
	중규모	122	33.3	122	1.4	122	31.9
	대규모	47	53.1	47	3.1	47	50.0
금융	소규모	8	50.2	8	8.8	8	41.4
	중규모	6	54.9	6	3.1	6	51.8
	대규모	15	72.8	15	2.7	15	70.1
비금융	소규모	47	32.1	47	4.0	47	28.1
	중규모	26	49.7	26	1.0	26	48.7
	대규모	16	85.3	16	3.5	16	81.8

1인당 교육훈련비 총액

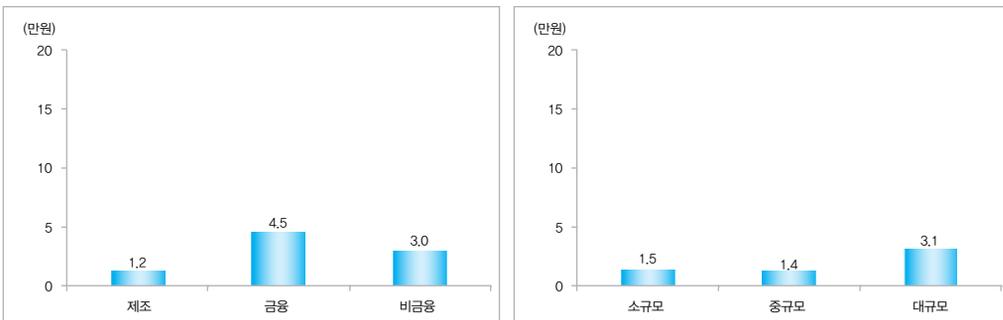
- 산업별 1인당 교육훈련비 총액은 제조업 26.6만원, 금융업 62.9만원, 비금융서비스업 46.8만원으로 금융업이 1인당 교육훈련비 총액이 다른 산업에 비해 높게 나타났다.
- 규모별로 보면 1인당 교육훈련비 총액은 소규모 19.7만원, 중규모 36.9만원, 대규모 63.5만원으로 규모가 클수록 1인당 교육훈련비 총액이 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-47] 1인당 교육훈련비 총액

1인당 교육훈련 시설 및 장비 구입 비용

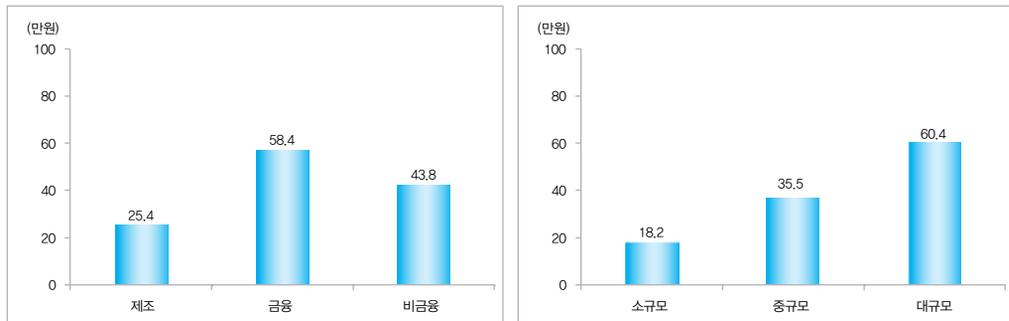
- 산업별 1인당 교육훈련 시설 및 장비 구입 비용은 제조업 1.2만원, 금융업 4.5만원, 비금융서비스업 3.0만원으로 금융업이 다른 산업에 비해 다소 높게 나타났다.
- 규모별로 보면 소규모 1.5만원, 중규모 1.4만원, 대규모 3.1만원으로 대규모가 가장 높고, 중규모가 다른 규모에 비해 다소 낮은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-48] 1인당 교육훈련 시설 및 장비 구입 비용

1인당 교육훈련 직접경비

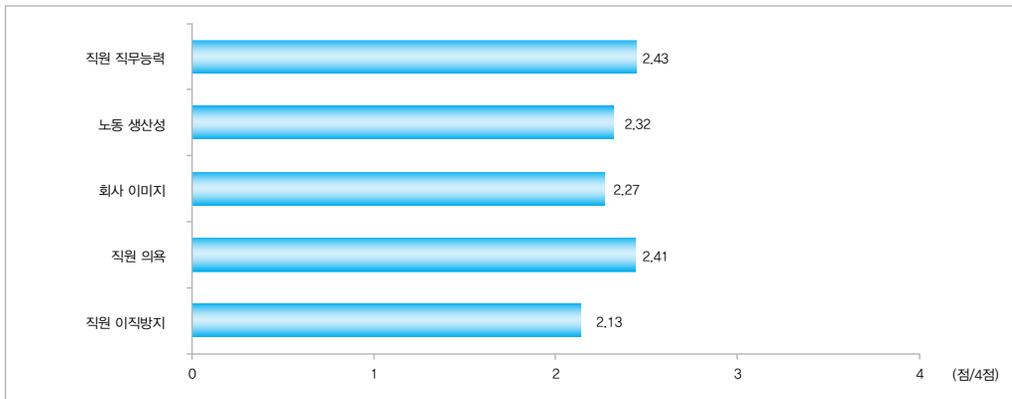
- 산업별로 보면 1인당 교육훈련 직접경비는 제조업 25.4만원, 금융업 58.4만원, 비금융서비스업 43.8만원으로 금융업에서 1인당 교육훈련 직접경비가 다른 산업에 비해 높게 나타났다.
- 규모별로 보면 1인당 교육훈련 직접경비는 소규모 18.2만원, 중규모 35.5만원, 대규모 60.4만원으로 규모가 클수록 1인당 교육훈련 직접경비가 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-49] 1인당 교육훈련 직접경비

2) 교육훈련 성과

- 교육훈련 성과를 살펴보면 5가지 항목에서 모두 2점을 약간 상회하는 정도로 활동 효과가 그리 크지 않은 것으로 나타났다.
- 직원 직무능력과 직원의욕이 각각 4점 만점에 2.43점, 2.41점으로 높게 나타났고, 직원 이직 방지가 2.13점으로 가장 낮게 나타났다.



[그림 B-4-50] 교육훈련 성과

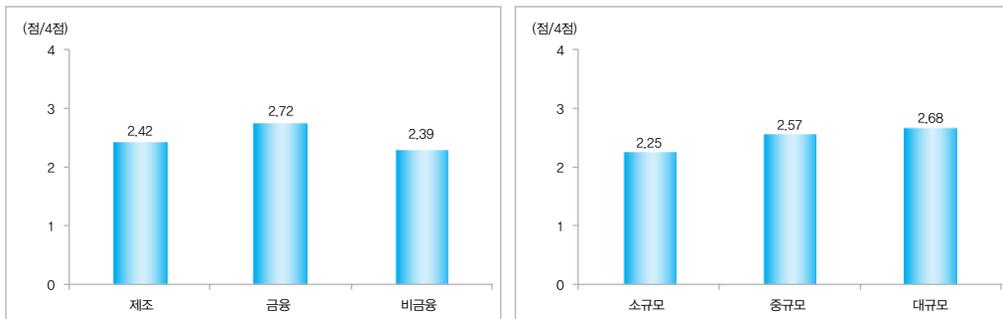
〈표 B-4-10〉 교육훈련 성과

(단위 : 점/4점)

구 분	사례수	직원 직무능력	노동 생산성	회사 이미지	직원 의욕	직원 이직 방지	
전 체	481	2.43	2.32	2.27	2.41	2.13	
제조	소규모	180	2.28	2.19	2.03	2.21	1.93
	중규모	126	2.52	2.40	2.40	2.52	2.23
	대규모	51	2.65	2.53	2.67	2.65	2.47
금융	소규모	8	2.13	2.13	2.13	2.25	2.13
	중규모	7	3.29	2.86	3.43	3.00	2.71
	대규모	17	2.76	2.65	2.41	2.76	2.47
비금융	소규모	49	2.16	2.00	1.94	2.18	1.90
	중규모	26	2.62	2.38	2.46	2.58	2.31
	대규모	17	2.71	2.71	2.76	2.76	2.29

④ 교육훈련 성과 - 직원 직무능력

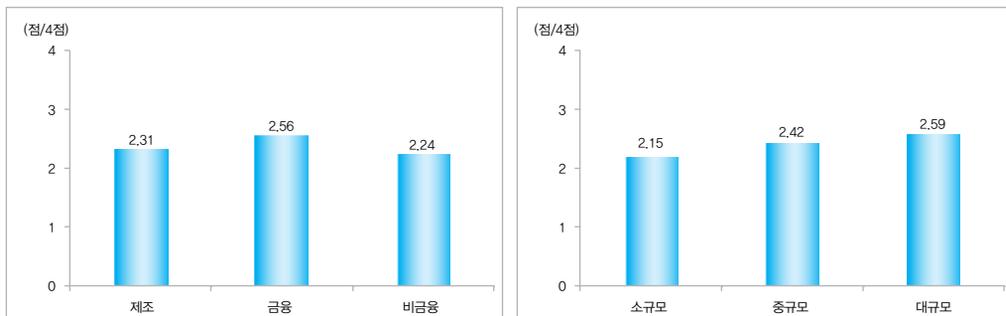
- 산업별로 보면 직원 직무능력이 4점 만점에 제조업 2.42점, 금융업 2.72점, 비금융서비스업 2.39점으로 금융업에서 다른 산업에 비해 직원 직무능력 점수가 높게 나타났다.
- 규모별로 보면 직원 직무능력이 4점 만점에 소규모 2.25점, 중규모 2.57점, 대규모 2.68점으로 규모가 클수록 직원 직무능력 점수가 높게 나타났다.



[그림 B-4-51] 교육훈련 성과 - 직원 직무능력

④ 교육훈련 성과 - 노동생산성

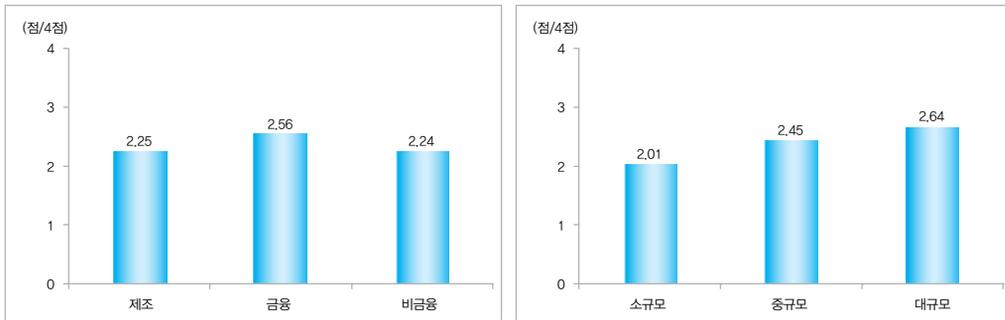
- 산업별로 보면 노동생산성이 4점 만점에 제조업 2.31점, 금융업 2.56점, 비금융서비스업 2.24점으로 금융업에서 다른 산업에 비해 노동생산성 점수가 높게 나타났다.
- 규모별로 보면 노동생산성이 4점 만점에 소규모 2.15점, 중규모 2.42점, 대규모 2.59점으로 규모가 클수록 노동생산성 점수가 높게 나타났다.



[그림 B-4-52] 교육훈련 성과 - 노동생산성

교육훈련 성과 - 회사 이미지

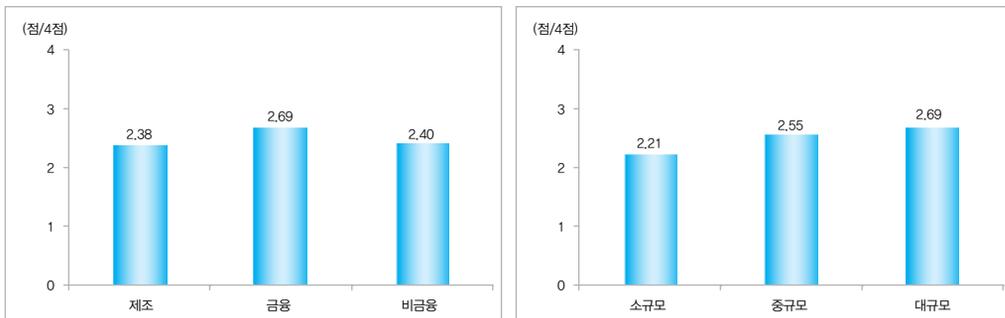
- 산업별로 보면 회사 이미지가 4점 만점에 제조업 2.25점, 금융업 2.56점, 비금융서비스업 2.24점으로 금융업에서 다른 산업에 비해 회사 이미지 점수가 높게 나타났다.
- 규모별로 보면 회사 이미지가 4점 만점에 소규모 2.01점, 중규모 2.45점, 대규모 2.64점으로 규모가 클수록 회사 이미지 점수가 높게 나타났다.



[그림 B-4-53] 교육훈련 성과 - 회사 이미지

교육훈련 성과 - 직원 의욕

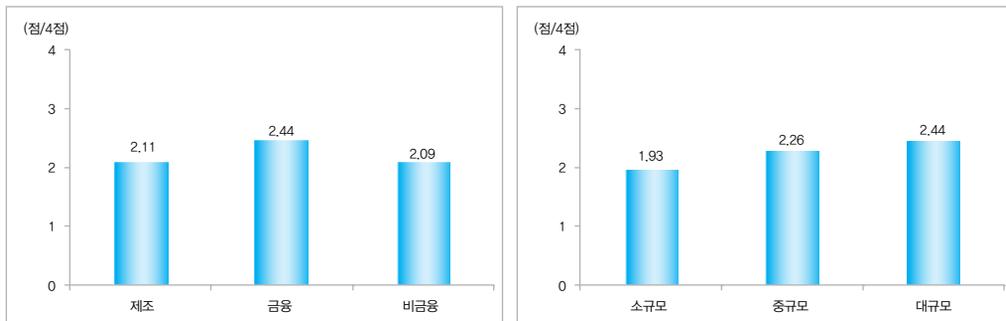
- 산업별로 보면 직원 의욕이 4점 만점에 제조업 2.38점, 금융업 2.69점, 비금융서비스업 2.40점으로 금융업에서 다른 산업에 비해 직원 의욕이 높게 나타났다.
- 규모별로 보면 직원 의욕이 4점 만점에 소규모 2.21점, 중규모 2.55점, 대규모 2.69점으로 규모가 클수록 직원 의욕 점수가 높게 나타났다.



[그림 B-4-54] 교육훈련 성과 - 직원 의욕

④ 교육훈련 성과 - 직원 이직 방지

- 산업별로 보면 직원 이직 방지가 4점 만점에 제조업 2.11점, 금융업 2.44점, 비금융 서비스업 2.09점으로 금융업에서 다른 산업에 비해 직원 이직 방지 점수가 높게 나타났다.
- 규모별로 보면 직원 이직 방지가 4점 만점에 소규모 1.93점, 중규모 2.26점, 대규모 2.44점으로 규모가 클수록 직원 이직 방지 점수가 높게 나타났다.

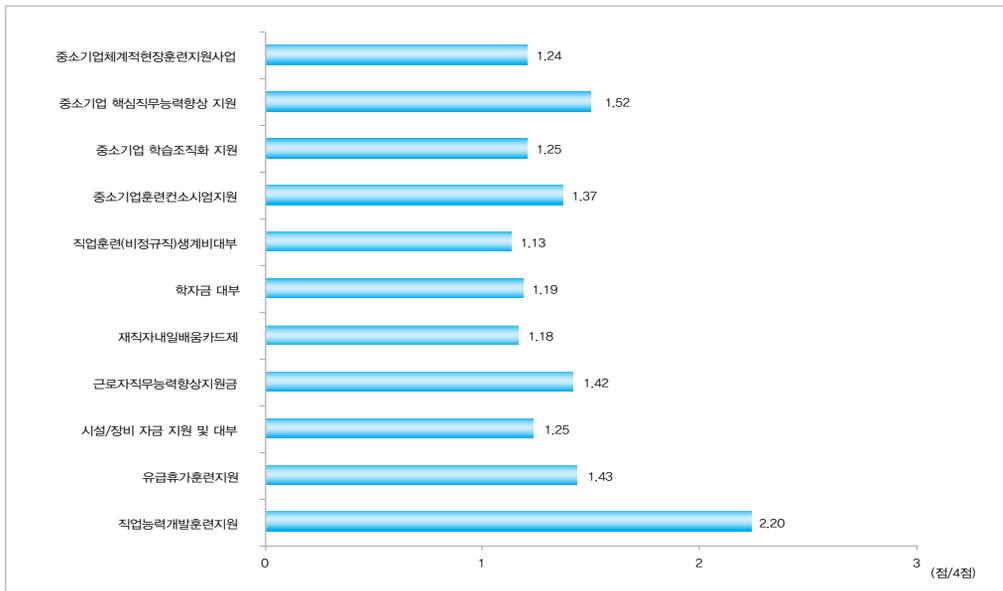


[그림 B-4-55] 교육훈련 성과 - 직원 이직 방지

3. 정부 직업능력개발 지원사업

1) 고용노동부 지원제도 활용 정도

- 정부의 직업능력개발 사업 활용 정도는 대부분 1.2에서 1.5점 내외로 활용도는 낮은 편이었고 마지막으로 조사된 3차(2009)년도와도 큰 차이는 없었다.
- 직업능력개발 훈련지원의 경우 3차(2009)년도에 2.51점이었으나 5차(2013)년도에는 2.20점으로 크게 하락하였다.



[그림 B-4-56] 고용노동부 지원제도 활용 정도

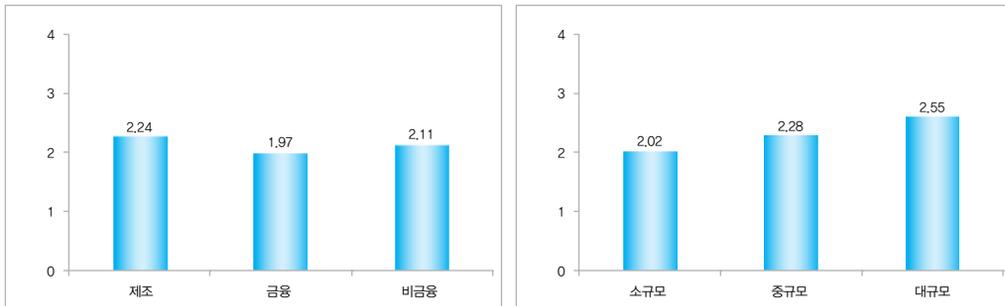
<표 B-4-11> 고용노동부 지원제도 활용 정도

(단위 : 점)

구 분	직업능력 개발훈련 지원	유급휴가 훈련지원	시설/장비 자금 지원 및 대부	근로자직무능력향상지원금	재직자 내일배움 카드제	학자금 대부	직업훈련 (비정규직)생계비대부	중소기업 훈련컨소시엄지원	중소기업 학습조직화 지원	중소기업 핵심직무 능력향상 지원	중소기업 체계적현장훈련지원사업
전 체	2.20	1.43	1.25	1.42	1.18	1.19	1.13	1.37	1.25	1.52	1.24
제조	소규모	2.06	1.42	1.28	1.48	1.22	1.12	1.38	1.32	1.74	1.30
	중규모	2.30	1.41	1.21	1.30	1.10	1.11	1.10	1.46	1.31	1.27
	대규모	2.71	1.42	1.29	1.35	1.17	1.19	1.15	1.29	1.04	1.10
금융	소규모	1.57	1.29	1.14	1.29	1.29	1.29	1.14	1.14	1.29	1.29
	중규모	2.00	1.57	1.57	1.71	1.29	1.29	1.14	1.00	1.00	1.00
	대규모	2.13	1.20	1.20	1.47	1.47	1.07	1.07	1.07	1.07	1.07
비금융	소규모	1.94	1.41	1.14	1.51	1.31	1.24	1.18	1.31	1.20	1.22
	중규모	2.23	1.62	1.15	1.35	1.15	1.08	1.12	1.35	1.12	1.12
	대규모	2.47	1.60	1.40	1.60	1.47	1.47	1.27	1.40	1.33	1.33

④ 직업능력개발훈련지원

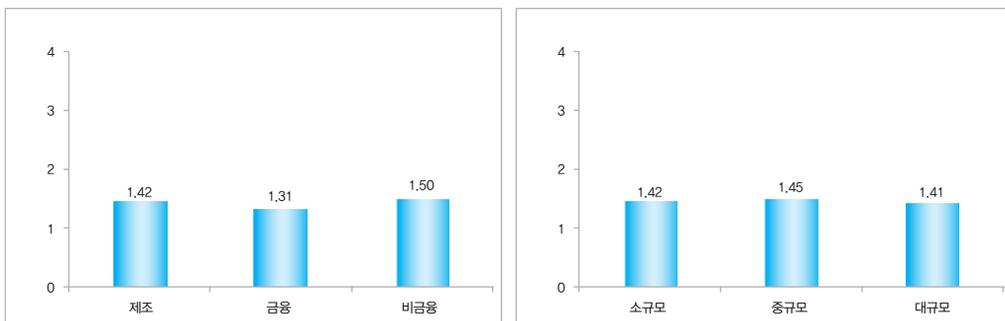
- 산업별로 보면 제조업이 2.24점으로 가장 활용도가 높은 것으로 나타났고 이어서 비금융서비스업 2.11점, 금융업 1.97점의 순이었다.
- 규모별로 보면 기업의 규모가 클수록 활용도가 높아, 소규모 2.02점, 중규모 2.28점, 대규모 2.55점이었다.



[그림 B-4-57] 직업능력개발훈련지원 활용

④ 유급휴가훈련지원

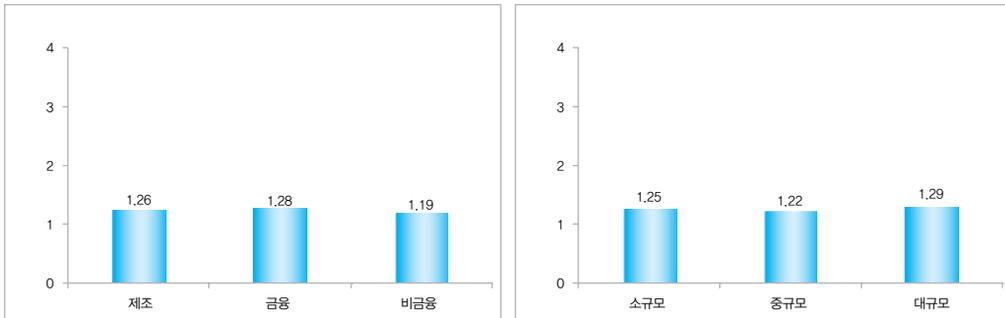
- 산업별로 보면 비금융서비스업이 1.50점으로 가장 활용도가 높은 것으로 나타났고 이어서 제조업 1.42점, 금융업 1.31점의 순이었다.
- 규모별로 보면 소규모 1.42점, 중규모 1.45점, 대규모 1.41점으로 규모별 차이는 그다지 크지 않았다.



[그림 B-4-58] 유급휴가훈련지원 활용

④ 훈련시설/장비 자금 지원 및 대부

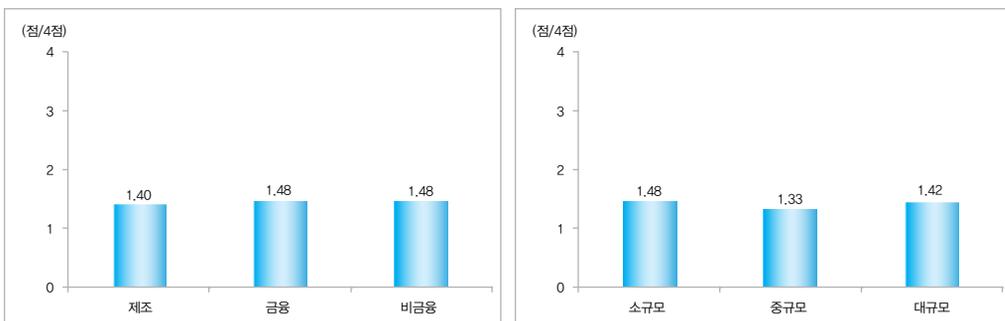
- 산업별로 보면 금융업이 1.28점으로 가장 활용도가 높은 것으로 나타났고 이어서 제조업 1.26점, 비금융서비스업 1.19점으로 차이는 크지 않았다.
- 규모별로 보면 소규모 1.25점, 중규모 1.22점, 대규모 1.29점으로 규모별 차이는 그다지 크지 않았다.



[그림 B-4-59] 훈련시설/장비 자금 지원 및 대부 활용

④ 근로자직무능력향상지원금

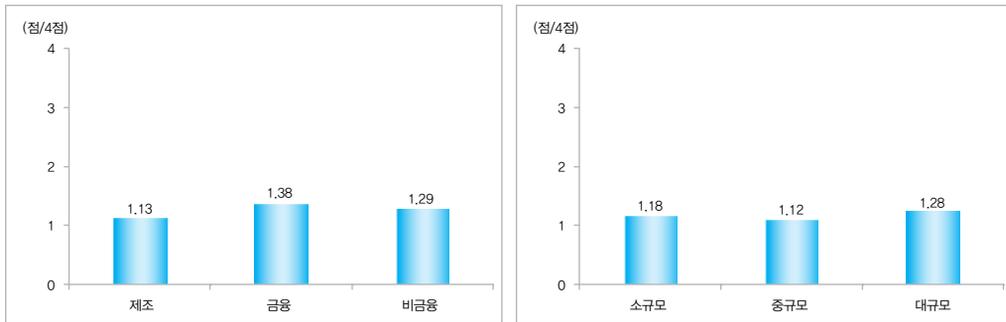
- 산업별로 보면 금융업과 비금융서비스업이 1.48점으로 가장 활용도가 높은 것으로 나타났고 제조업은 1.40점으로 비교적 낮았다.
- 규모별로 보면 소규모 1.48점, 대규모 1.42점으로 비슷했으나, 중규모는 1.33점으로 비교적 낮은 편이었다.



[그림 B-4-60] 근로자직무능력향상지원금 활용

🔵 재직자 내일배움카드제

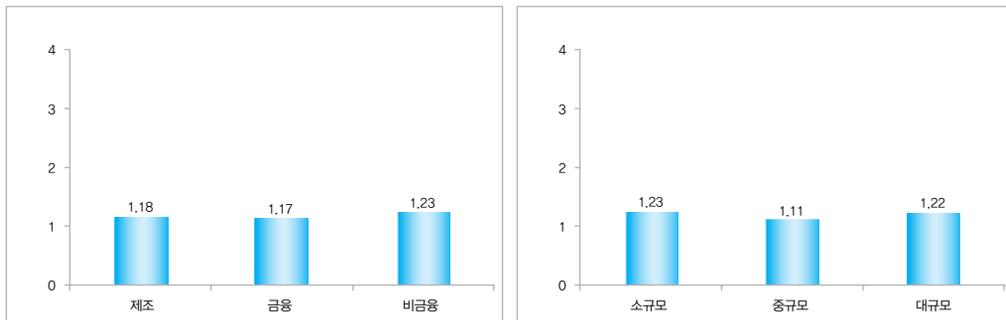
- 산업별로 보면 금융업의 활용도가 1.38점으로 가장 높은 것으로 나타났고 비금융서비스업은 1.29점, 제조업은 1.13점으로 비교적 낮았다.
- 규모별로 보면 대규모가 1.28점, 소규모 1.18점, 중규모 1.12점으로 활용도가 내우낮은 편이었다.



[그림 B-4-61] 재직자 내일배움카드제 활용

🔵 학자금 대부

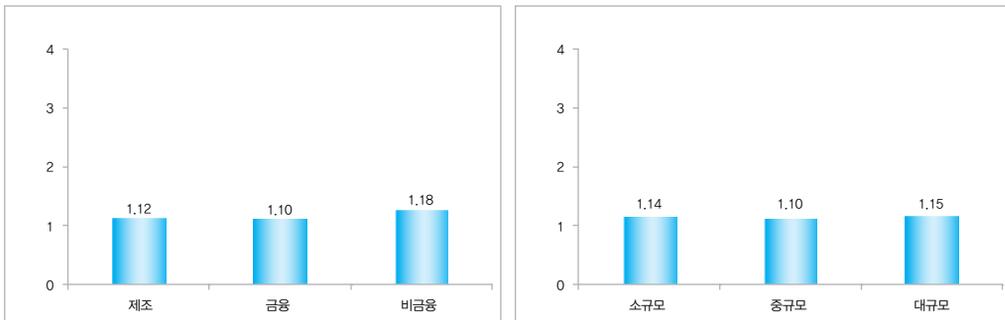
- 산업별로 보면 비금융서비스업의 활용도가 1.23점으로 가장 높은 것으로 나타났고 제조업은 1.18점 금융업은 1.17점으로 비슷한 활용도를 보여주었다.
- 규모별로 보면 소규모가 1.23점, 대규모 1.22점으로 비슷했으며 중규모는 1.11점으로 비교적 낮은 편이었다.



[그림 B-4-62] 학자금 대부 활용

④ 직업훈련(비정규직) 생계비 대부

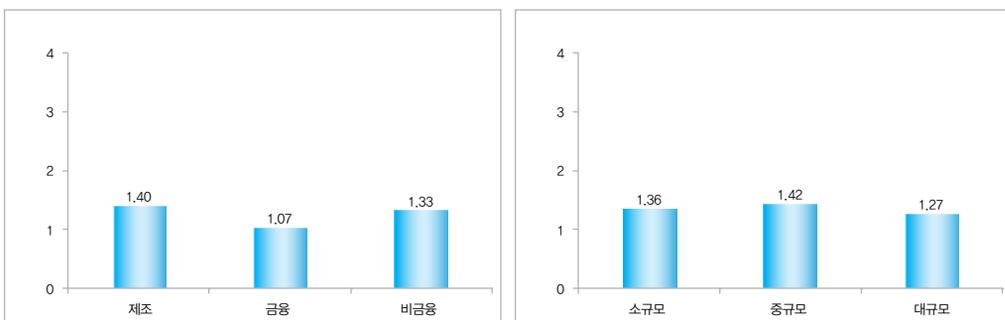
- 산업별로 보면 비금융서비스업의 활용도가 1.18점으로 가장 높은 것으로 나타났고 제조업은 1.12점 금융업은 1.10점으로 비슷한 활용도를 보여주었다.
- 규모별로 보면 소규모가 1.14점, 대규모 1.15점으로 비슷했으며 중규모는 1.10점으로 낮았지만 규모별 차이는 크지 않았다.



[그림 B-4-63] 직업훈련(비정규직) 생계비 대부 활용

④ 중소기업 훈련컨소시엄 지원

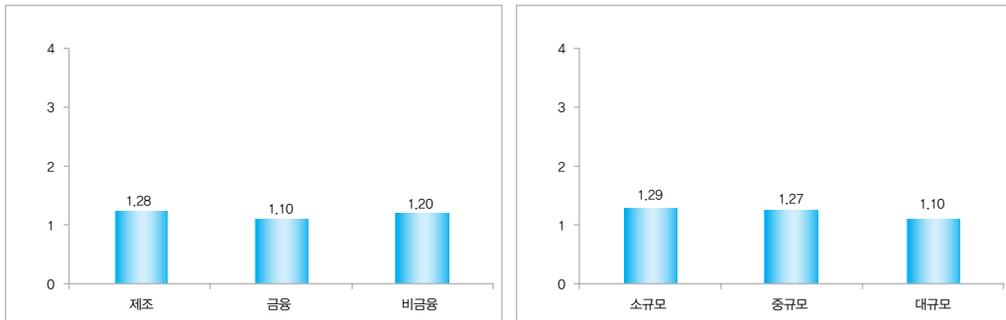
- 산업별로 보면 제조업과 비금융서비스업의 활용도가 각각 1.40점, 1.33점으로 비교적 높은 반면 금융업은 1.07점으로 매우 낮은 활용도를 보여주었다.
- 규모별로 보면 중규모가 1.42점으로 가장 높았고 이어서 소규모 1.36점, 대규모 1.27점의 순으로 중소기업관련 제도임에도 불구하고 소규모 기업들의 활용도가 중규모에 비해 떨어졌다.



[그림 B-4-64] 중소기업 훈련컨소시엄 지원 활용

중소기업 학습조직화

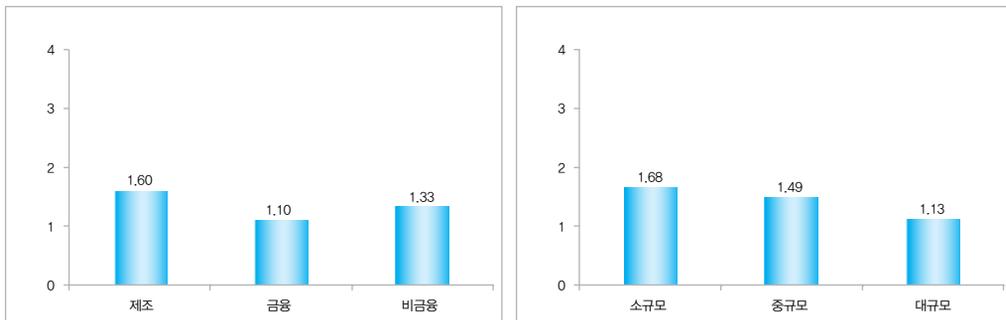
- 산업별로 보면 제조업의 활용도가 1.28점으로 가장 높은 것으로 나타났고 비금융서비스업 1.20점, 금융업은 1.10점의 순이었다.
- 규모별로 보면 소규모가 1.29점으로 가장 높았고, 중규모 1.27점, 대규모는 1.10점으로 규모가 작을수록 활용도가 높은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-65] 중소기업 학습조직화 활용

중소기업 핵심직무능력향상 지원

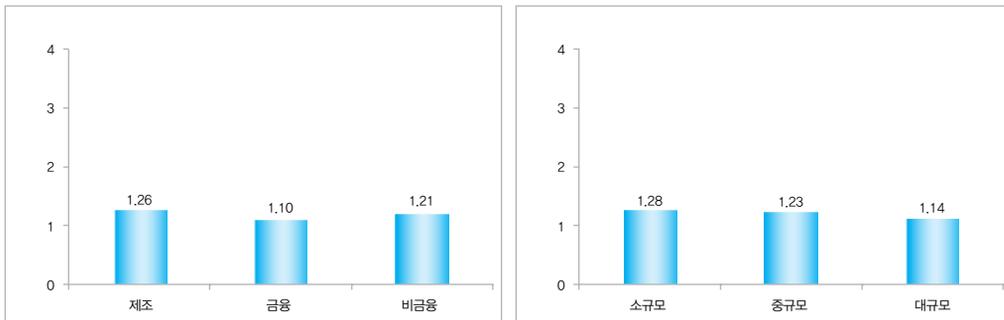
- 산업별로 보면 제조업의 활용도가 1.60점으로 가장 높은 것으로 나타났고 비금융서비스업 1.33점, 금융업은 1.10점의 순이었다.
- 규모별로 보면 소규모가 1.68점으로 가장 높았고, 중규모 1.49점, 대규모는 1.13점으로 규모가 작을수록 활용도가 높고 차이도 큰 것으로 나타났다.



[그림 B-4-66] 중소기업 핵심직무능력향상 지원 활용

중소기업 체계적 현장훈련지원 사업

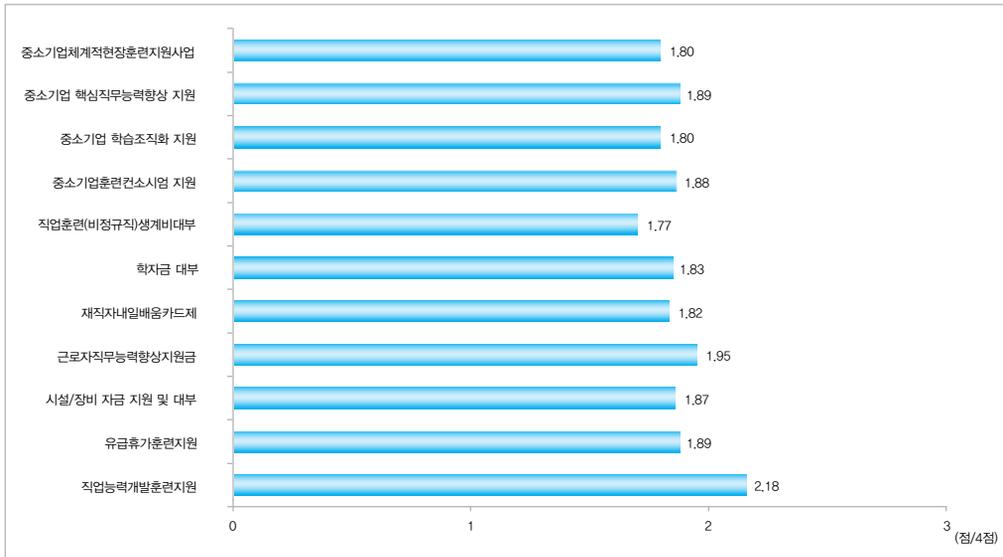
- 산업별로 보면 제조업의 활용도가 1.26점으로 가장 높은 것으로 나타났고 비금융서비스업 1.21점, 금융업은 1.10점의 순이었다.
- 규모별로 보면 소규모가 1.28점으로 가장 높았고, 중규모 1.23점, 대규모는 1.14점으로 규모가 작을수록 활용도가 높았지만 차이가 크지는 않은 것으로 나타났다.



[그림 B-4-67] 중소기업 체계적 현장훈련지원 활용

2) 고용노동부 지원제도 개선 필요 정도

- 기업들의 직업능력개발 사업 활용 정도가 대부분 1.2에서 1.5점 내외였던 것과 달리 개선필요성에 대한 응답 점수는 대부분 1.8점 내외로 활용도에 비해 개선필요성을 느끼는 정도는 높은 것으로 나타났다. 그러나 주로 1.9점에서 2.3점 사이에 분포했던 지난 3차(2009)년도에 비하면 개선필요성을 느끼는 정도는 조금 낮아진 것으로 나타났다.



[그림 B-4-68] 고용노동부 지원제도 개선 필요 정도

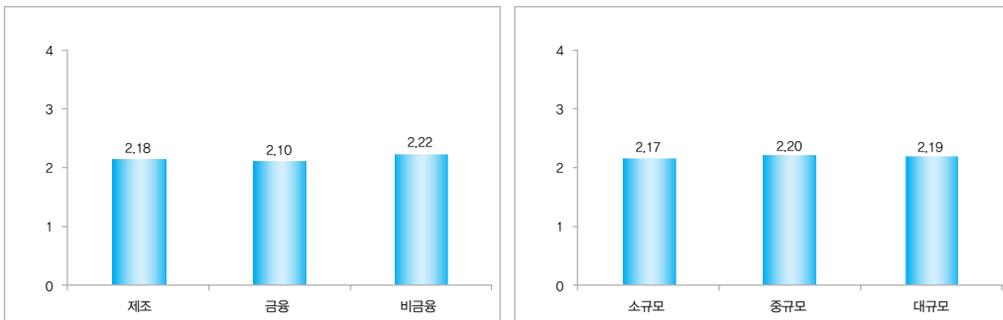
[표 B-4-12] 고용노동부 지원제도 개선 필요 정도

(단위 : 점)

구 분	직업능력 개발훈련 지원	유급휴가 훈련지원	시설/장비 자금 지원 및 대부	근로자직무능력향상지원금	재직자 내일배움 카드제	학자금 대부	직업훈련 (비정규직)생계비대부	중소기업 훈련컨소시엄지원	중소기업 학습조직화 지원	중소기업 핵심직무 능력향상 지원	중소기업 체계적현장훈련지원사업	
전 체	2.18	1.89	1.87	1.95	1.82	1.83	1.77	1.88	1.80	1.89	1.80	
제조	소규모	2.16	1.90	1.89	1.96	1.80	1.86	1.76	1.95	1.85	1.98	1.85
	중규모	2.20	1.95	1.88	1.97	1.87	1.88	1.86	1.91	1.86	1.98	1.84
	대규모	2.19	1.73	1.63	1.73	1.71	1.69	1.67	1.71	1.63	1.63	1.63
금융	소규모	2.14	1.86	1.86	2.14	2.00	1.71	1.71	2.00	1.71	1.71	1.71
	중규모	1.86	1.86	1.71	2.14	1.43	1.43	1.57	1.71	1.43	1.43	1.43
	대규모	2.20	2.13	2.13	2.07	2.13	2.07	2.00	1.80	1.80	1.80	1.80
비금융	소규모	2.20	1.78	1.88	1.98	1.76	1.76	1.69	1.88	1.80	1.96	1.84
	중규모	2.27	1.92	2.00	1.92	1.88	1.92	1.77	1.81	1.73	1.77	1.77
	대규모	2.20	2.00	1.93	2.00	1.73	1.73	1.60	1.53	1.47	1.40	1.47

④ 직업능력개발훈련지원 개선

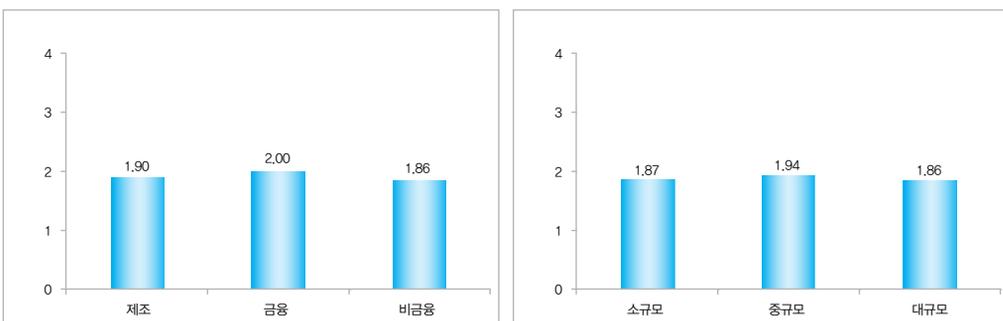
- 산업별로 보면 비금융서비스업이 2.22점으로 개선필요성을 가장 크게 느끼는 것으로 나타났고 이어서 제조업 2.18점, 금융업 2.10점의 순이었다.
- 규모별로 보면 중규모 기업이 필요성을 느끼는 정도가 가장 컸지만(2.20점) 규모별 점수 차이는 크지 않았다.



[그림 B-4-69] 직업능력개발훈련지원 개선 필요

④ 유급휴가훈련지원 개선

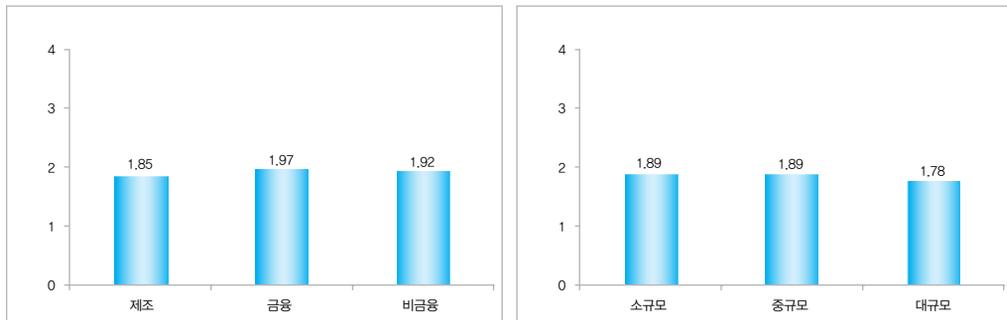
- 산업별로 보면 금융업이 2.00점으로 개선필요성을 가장 크게 느끼는 것으로 나타났고 이어서 제조업 1.90점, 비금융서비스업 1.86점의 순이었다.
- 규모별로 보면 중규모가 1.94점으로 가장 높았고, 소규모 1.87점, 대규모 1.86점으로 차이는 그다지 크지 않았다.



[그림 B-4-70] 유급휴가훈련지원 개선 필요

④ 훈련시설/장비 자금 지원 및 대부 개선

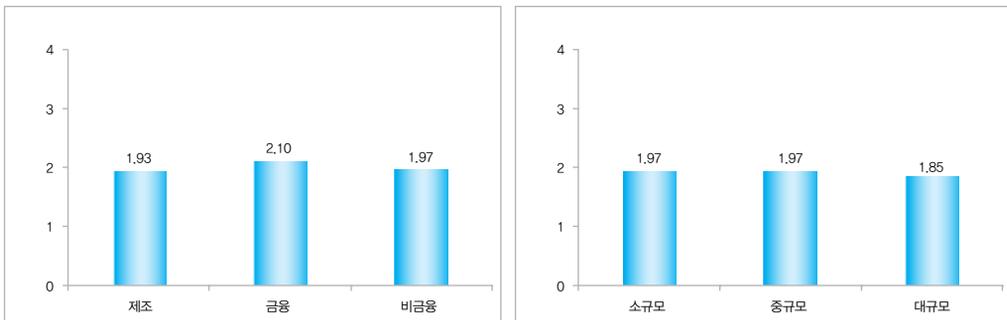
- 산업별로 보면 금융업이 1.97점으로 개선필요성을 가장 크게 느끼는 것으로 나타났고 이어서 비금융서비스업 1.92점, 제조업 1.85점의 순이었다.
- 규모별로 보면 소규모와 중규모는 1.89점으로 동일했고 대규모는 1.78점으로 비교적 낮았다.



[그림 B-4-71] 훈련시설/장비 자금 지원 및 대부 개선 필요

④ 근로자직무능력향상지원금 개선

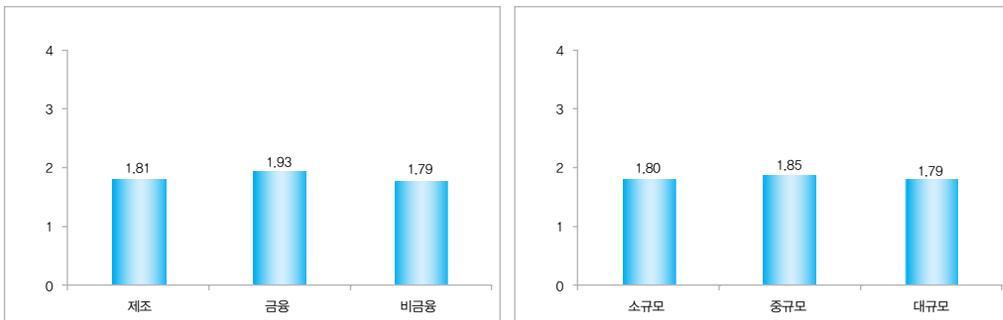
- 산업별로 보면 금융업이 2.10점으로 개선필요성을 가장 크게 느끼는 것으로 나타났고 이어서 비금융서비스업 1.97점, 제조업 1.93점의 순이었다.
- 규모별로 보면 소규모와 중규모는 1.97점으로 동일했고 대규모는 1.85점으로 비교적 낮았다.



[그림 B-4-72] 근로자직무능력향상지원금 개선 필요

🔵 재직자 내일배움카드제 개선

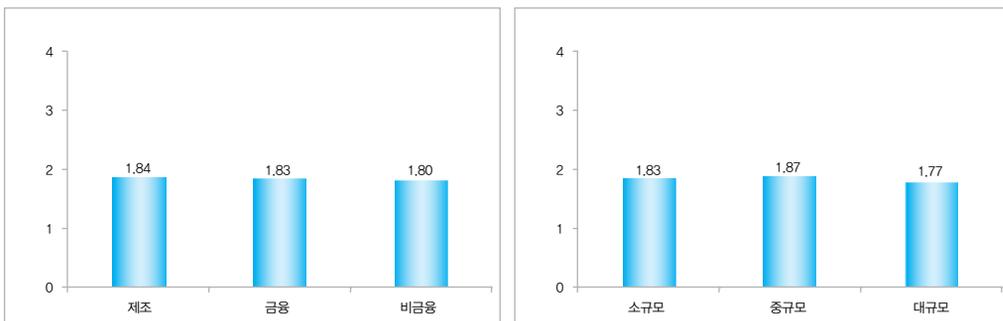
- 산업별로 보면 여기서도 금융업이 1.93점으로 개선필요성을 가장 크게 느끼는 것으로 나타났고 이어서 제조업 1.81점, 비금융서비스업 1.79점의 순이었다.
- 규모별로 보면 중규모가 1.85점으로 가장 높았고, 소규모와 대규모는 각각 1.80점, 1.79점으로 차이는 거의 없었다.



[그림 B-4-73] 재직자 내일배움카드제 개선 필요

🔵 학자금 대부 개선

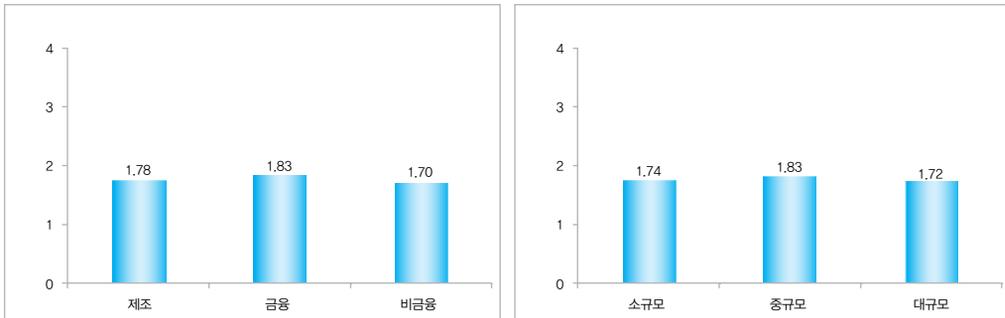
- 산업별로 보면 제조업이 1.84점으로 개선필요성을 가장 크게 느끼는 것으로 나타났지만 금융업(1.83점)과 거의 차이가 없었으며, 비금융서비스업은 1.80점이었다.
- 규모별로 보면 중규모가 1.87점으로 가장 높았고, 소규모는 1.83점으로 차이가 크지 않았고 대규모는 1.77점으로 가장 낮았다.



[그림 B-4-74] 학자금 대부 활용 개선 필요

④ **직업훈련(비정규직) 생계비 대부 개선**

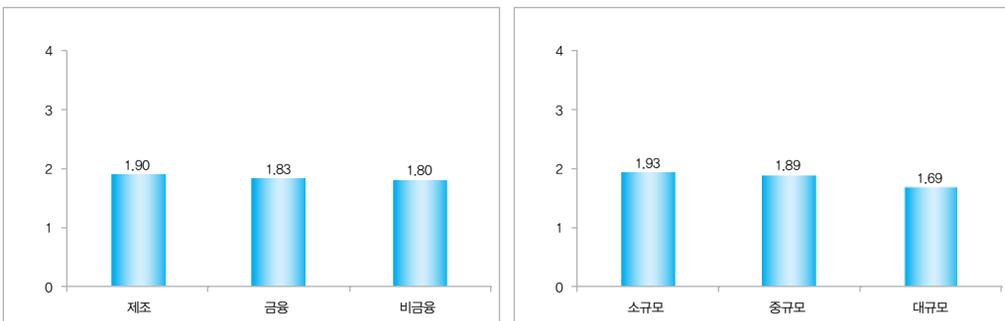
- 산업별로 보면 금융업이 1.83점으로 개선필요성을 가장 크게 느끼는 것으로 나타났으며 이어서 제조업이 1.78점, 비금융서비스업이 1.70점이었다.
- 규모별로 보면 중규모가 1.83점으로 가장 높았고, 소규모와 대규모는 각각 1.74점, 1.72점으로 큰 차이가 없었다.



[그림 B-4-75] 직업훈련(비정규직) 생계비 대부 개선 필요

④ **중소기업 훈련컨소시엄 지원 개선**

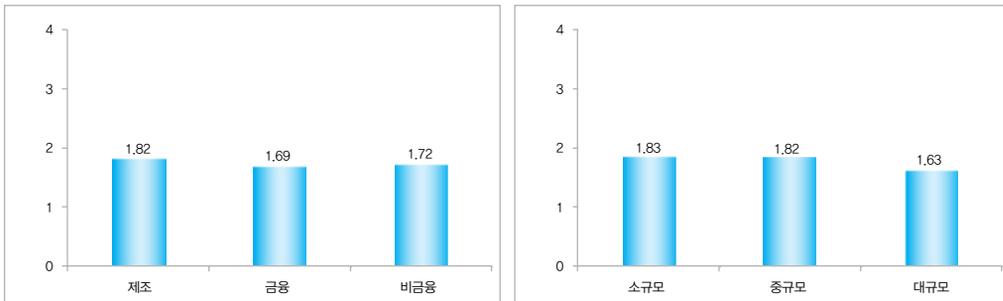
- 산업별로 보면 제조업이 1.90점으로 개선필요성을 가장 크게 느끼는 것으로 나타났으며 금융업과 비금융서비스업은 각각 1.83점, 1.80점으로 차이가 크지 않았다.
- 규모별로 보면 소규모가 1.93점으로 가장 높았고, 중규모는 1.89점, 대규모는 1.69점으로 규모가 작을수록 개선필요성은 많이 느끼는 것으로 나타났다.



[그림 B-4-76] 중소기업 훈련컨소시엄 지원 개선 필요

중소기업 학습조직화 개선

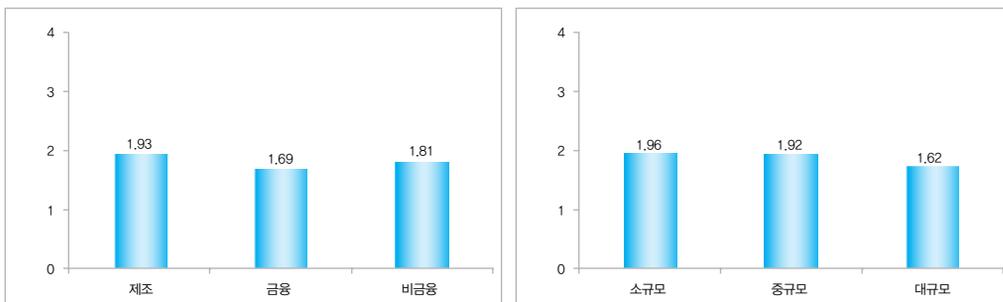
- 산업별로 보면 제조업이 1.82점으로 개선필요성을 가장 크게 느끼는 것으로 나타났으며 금융업과 비금융서비스업은 각각 1.69점, 1.72점으로 차이가 크지 않았다.
- 규모별로 보면 소규모가 1.83점으로 가장 높았고, 중규모는 1.82점, 대규모는 1.63점으로 규모가 작을수록 개선필요성은 많이 느끼는 것으로 나타났지만 중규모와 소규모 사이의 차이는 크지 않았다.



[그림 B-4-77] 중소기업 학습조직화 활용 개선 필요

중소기업 핵심직무능력향상 지원 개선

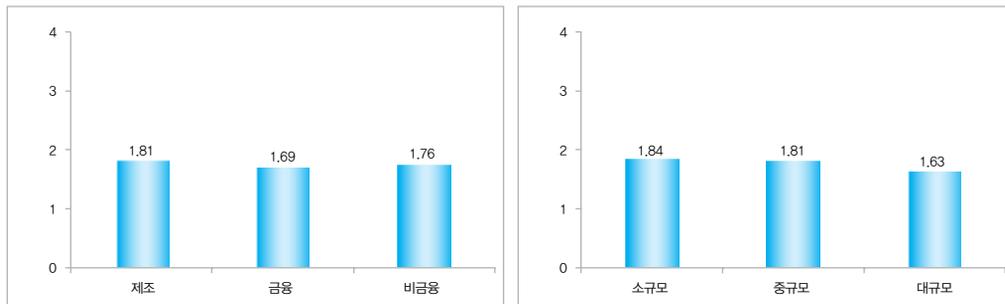
- 산업별로 보면 제조업이 1.93점으로 개선필요성을 가장 크게 느끼는 것으로 나타났으며 비금융서비스업은 1.81점, 금융업은 1.69점이었다.
- 규모별로 보면 소규모가 1.96점으로 가장 높았고, 중규모는 1.92점, 대규모는 1.62점으로 규모가 작을수록 개선필요성은 많이 느끼는 것으로 나타났지만 대규모 이하 기업과 대규모 기업 사이의 차이는 큰 것으로 나타났다.



[그림 B-4-78] 중소기업 핵심직무능력향상 지원 개선 필요

중소기업 체계적 현장훈련지원 사업 개선

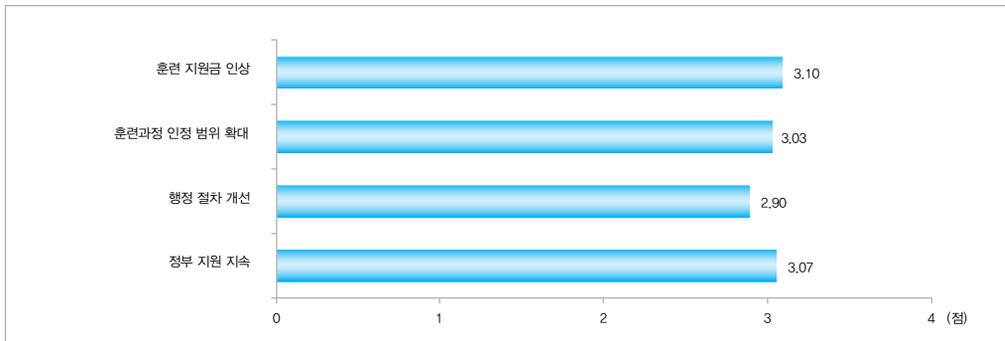
- 산업별로 보면 제조업이 1.81점으로 개선필요성을 가장 크게 느끼는 것으로 나타났으며 비금융서비스업은 1.76점, 금융업은 1.69점이었다.
- 규모별로 보면 소규모가 1.84점으로 가장 높았고, 중규모는 1.81점, 대규모는 1.63점으로 여타 중소기업 지원 제도처럼 기업의 규모가 작을수록 개선필요성을 많이 느끼는 것으로 나타났지만 대규모 이하 기업과 대규모 기업 사이의 차이는 큰 것으로 나타났다.



[그림 B-4-79] 중소기업 체계적 현장훈련지원 개선 필요

3) 고용노동부 지원제도 필요성

- 지원제도의 필요성에 대한 응답은 행정절차 개선 2.90점을 제외하면 모두 3점을 넘어 대부분 필요성을 느끼고 있는 것으로 나타났다.
- 기업들이 필요성을 가장 많이 느낀 부분은 훈련비의 인상이었으며 이어서 정부 지원의 지속, 훈련과정 인정 범위의 확대, 행정절차 개선의 순이었다.



[그림 B-4-80] 고용노동부 지원제도 필요성

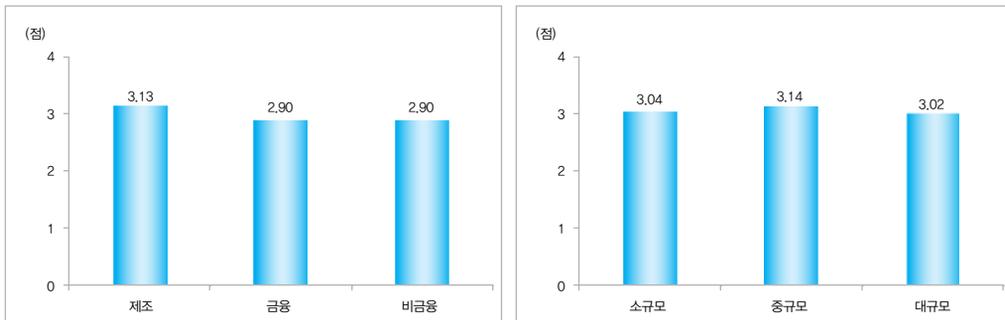
<표 B-4-13> 고용노동부 지원제도 필요성

(단위 : 점)

구 분	사례수	정부지원계속	행정절차개선	훈련과정 인정범위 확대	훈련지원금 인상	
전 체	477	3.07	2.90	3.03	3.10	
제조	소규모	180	3.05	2.81	2.98	3.13
	중규모	126	3.19	2.99	3.11	3.13
	대규모	51	3.25	3.08	3.24	3.20
금융	소규모	8	2.88	3.00	3.00	3.00
	중규모	7	3.00	3.00	3.00	3.14
	대규모	15	2.87	2.80	2.93	2.93
비금융	소규모	49	3.02	2.92	2.98	3.12
	중규모	26	2.96	2.85	2.88	2.88
	대규모	15	2.40	2.53	2.73	2.80

🔹 정부 지원 지속

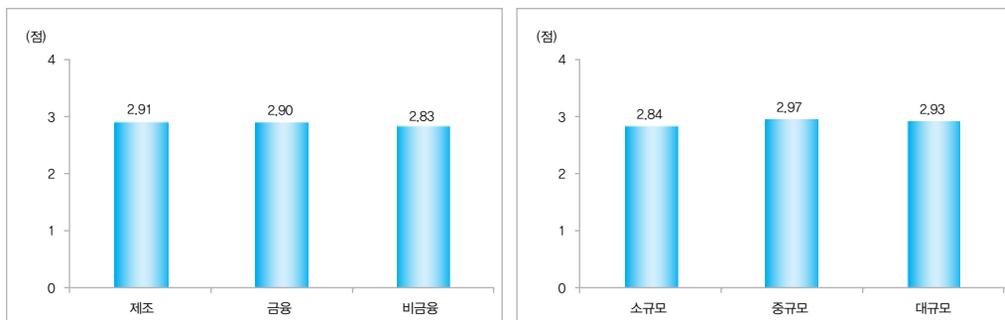
- 산업별로 보면 제조업이 3.13점으로 필요성을 가장 크게 느끼는 것으로 나타났고 이어서 금융업과 비금융서비스업이 2.90점으로 동일했다.
- 규모별로 보면 중규모 기업이 필요성을 느끼는 정도가 가장 컸으며(3.14점) 소규모와 대규모 기업의 점수 차이는 크지 않았다.



[그림 B-4-81] 정부 지원 지속 필요성

🔹 행정 절차 개선

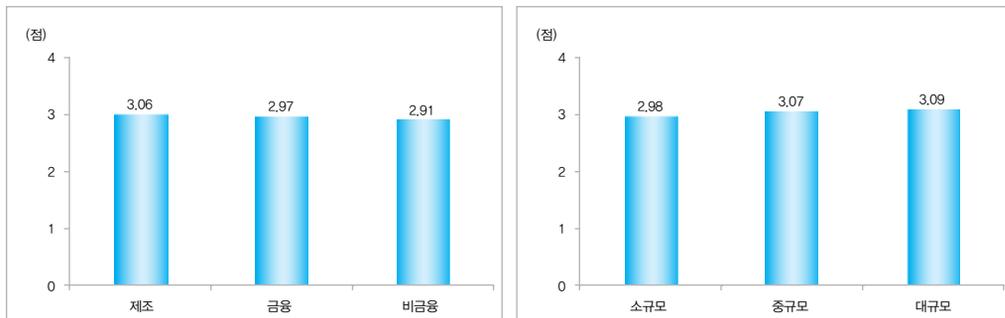
- 산업별로 보면 제조업이 2.91점으로 필요성을 가장 크게 느끼는 것으로 나타났지만 금융업과 큰 차이는 없었으며 비금융서비스업은 2.83점이었다.
- 규모별로 보면 중규모 기업이 필요성을 느끼는 정도가 가장 컸으며(2.97점) 대규모의 경우 2.93점으로 차이가 크지 않았으나 소규모 기업 경우 2.84점으로 필요성을 비교적 적게 느끼는 것으로 나타났다.



[그림 B-4-82] 행정 절차 개선 필요성

● 훈련과정 인정 범위 확대

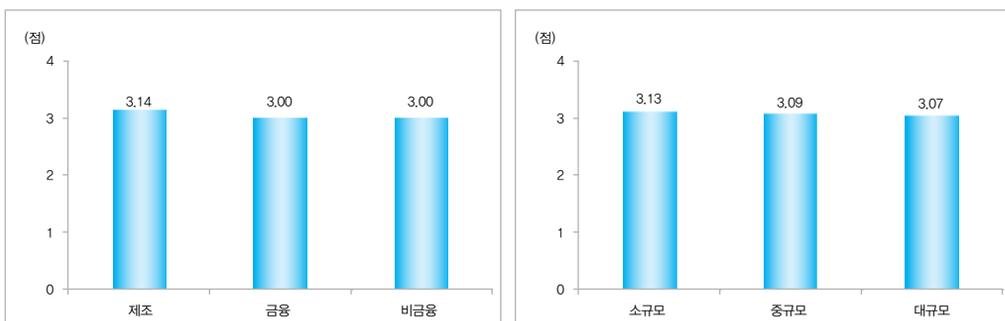
- 산업별로 보면 제조업이 3.06점으로 필요성을 가장 크게 느끼는 것으로 나타났으며 금융업 2.97점, 비금융서비스업은 2.91점이었다.
- 규모별로 보면 규모가 커질수록 필요성을 많이 느끼는 것으로 나타났으며 대규모 3.09점, 중규모 3.07점, 소규모 2.98점의 순이었다.



[그림 B-4-83] 훈련과정 인정 범위 확대 필요성

● 훈련 지원금 인상

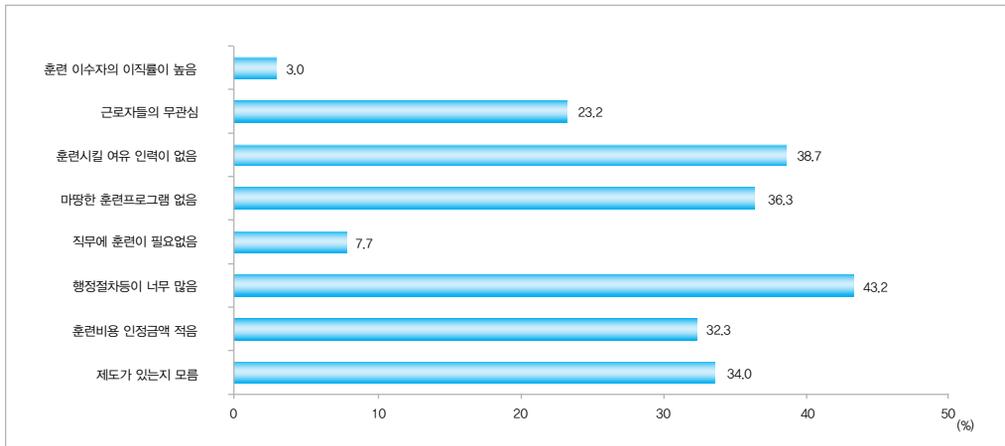
- 산업별로 보면 제조업이 3.14점으로 필요성을 가장 크게 느끼는 것으로 나타났고 이어서 금융업과 비금융서비스업은 3.00점으로 동일했다.
- 규모별로 규모가 작을수록 필요성을 많이 느끼는 것으로 나타났으며 소규모 3.13점, 중규모 3.09점, 대규모는 3.07점으로 차이는 비교적 적었다.



[그림 B-4-84] 훈련 지원금 인상 필요성

4) 고용노동부 지원제도 참여 미흡 이유

- 기업들의 직업능력개발 참여 미흡 이유를 살펴보면 전체기업의 43.2%가 행정절차의 번거로움을 꼽아 가장 많이 꼽힌 이유였고 그 다음으로 훈련시킬 여유인력의 부족이 38.7%, 지역 훈련시설에 마땅한 훈련 프로그램이 없음 36.3%, 제도가 있는지 모르고 있음 34.0%, 훈련비 인정금액이 너무 적음 32.3%, 근로자들의 무관심 23.2%의 순이었다.



[그림 B-4-85] 고용노동부 지원제도 참여 미흡 이유

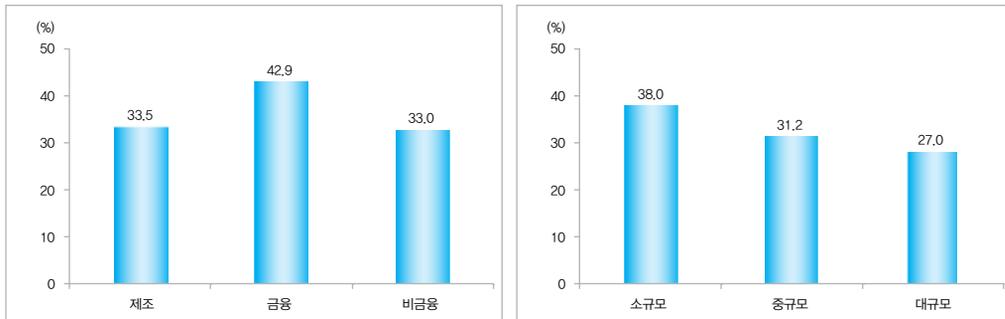
〈표 B-4-14〉 고용노동부 지원제도 참여 미흡 이유

(단위 : %)

구분	사례수	제도가 있는지 모름	훈련비용 인정금액 적음	행정절차 등이 너무 많음	직무에 훈련이 필요없음	마땅한 훈련프로그램 없음	훈련시킬 여유 인력이 없음	근로자들의 무관심	교육훈련 이수자의 이직률이 높음	
전체	465	34.0	32.3	43.2	7.7	36.3	38.7	23.2	3.0	
제조	소규모	178	39.3	29.2	41.0	9.0	41.6	52.8	29.2	2.8
	중규모	125	29.6	33.6	40.8	5.6	38.4	40.8	24.0	4.0
	대규모	46	21.7	34.8	56.5	4.3	32.6	21.7	0.0	0.0
금융	소규모	7	42.9	42.9	42.9	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3
	중규모	7	57.1	42.9	57.1	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0
	대규모	14	35.7	42.9	35.7	21.4	14.3	7.1	14.3	0.0
비금융	소규모	49	32.7	26.5	40.8	12.2	36.7	32.7	30.6	4.1
	중규모	25	32.0	48.0	48.0	4.0	28.0	20.0	16.0	4.0
	대규모	14	35.7	21.4	50.0	0.0	21.4	14.3	28.6	0.0

④ 제도가 있는지 모르고 있음

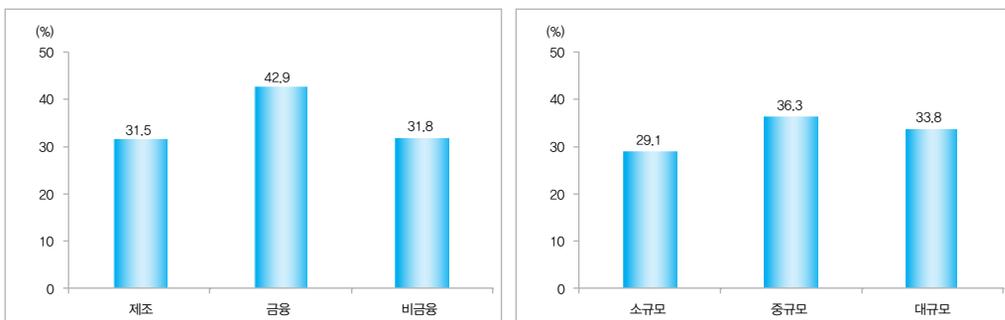
- 산업별로 보면 금융업의 42.9%가 제도를 모른다고 답하였으며 이어서 제조업 33.5%, 비금융서비스업 33.0%의 순이었다.
- 규모별로 보면 규모가 작을수록 제도가 있는지 모르는 비중이 큰 것으로 나타나 소규모 중 38.0%, 중규모 중 31.2%, 대규모 중 27.0%의 기업들이 제도가 있는지 몰라 노동부 지원제도 참여가 미흡하다고 답하였다.



[그림 B-4-86] 지원제도 참여 미흡 이유-제도를 모름

④ 훈련비용의 인정금액이 너무 적음

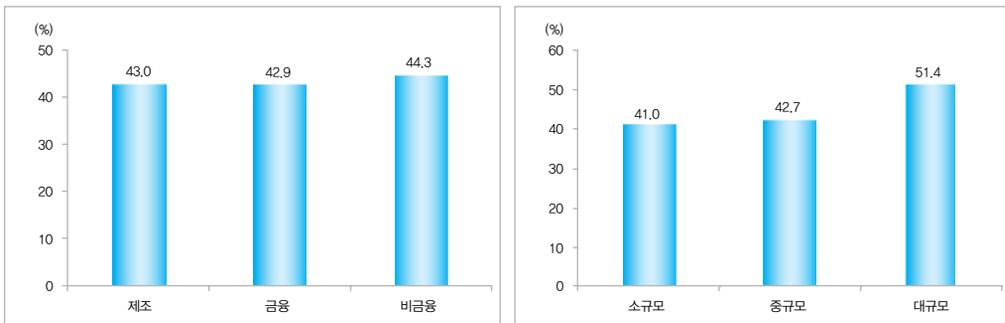
- 산업별로 보면 금융업의 42.9%가 제도를 모른다고 답하여 가장 높았으며 제조업과 비금융서비스업은 각각 31.5%, 31.8%로 큰 차이가 없었다.
- 규모별로 보면 중규모가 36.3%로 가장 높았고, 대규모 33.8%, 소규모 29.1%의 순이었다.



[그림 B-4-87] 지원제도 참여 미흡 이유-훈련비 인정범위 협소

④ 행정절차, 전산입력 등이 너무 많음

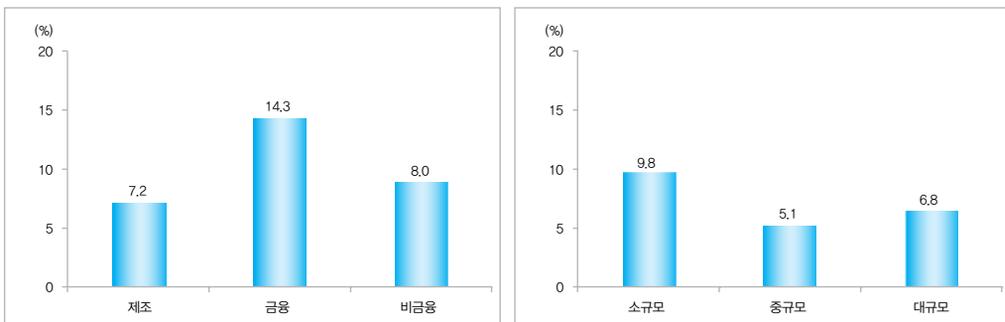
- 산업별로 보면 비금융서비스업의 44.3%가 행정절차의 번거로움을 꼽았으며 제조업과 금융업은 각각 43.0%, 42.9%의 기업들이 노동부 지원제도 참여가 미흡한 이유로 꼽았다.
- 규모별로 보면 규모가 커질수록 행정절차의 번거로움을 이유로 꼽는 기업의 비중이 늘어나며 특히 대규모 기업의 경우 그 비중이 절반 이상(51.4%)이었다.



[그림 B-4-88] 지원제도 참여 미흡 이유-번거로운 절차

④ 직무 자체가 훈련이 필요 없음

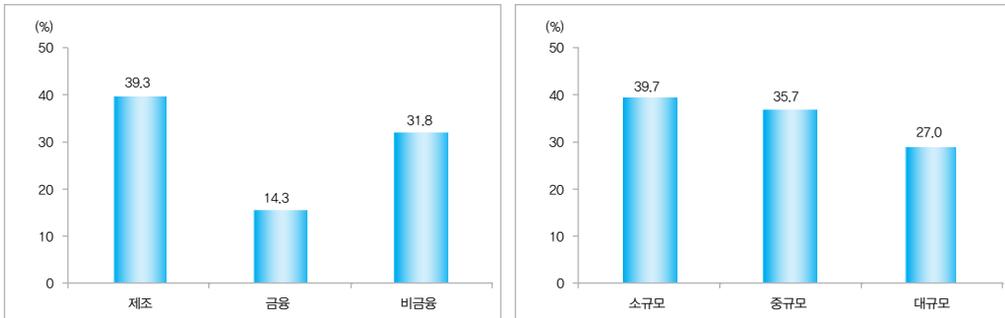
- 산업별로 보면 금융업의 14.3%가 직무 자체에 훈련이 필요없다고 답했으며 이어서 비금융서비스업 8.0%, 제조업 7.2% 순이었다.
- 규모별로 보면 소규모 9.8%, 대규모 6.8%의 순서였으며, 중규모는 5.1%로 가장 낮았다.



[그림 B-4-89] 지원제도 참여 미흡 이유-훈련 불필요

● 마땅한 훈련프로그램이 지역 훈련시설에 없음

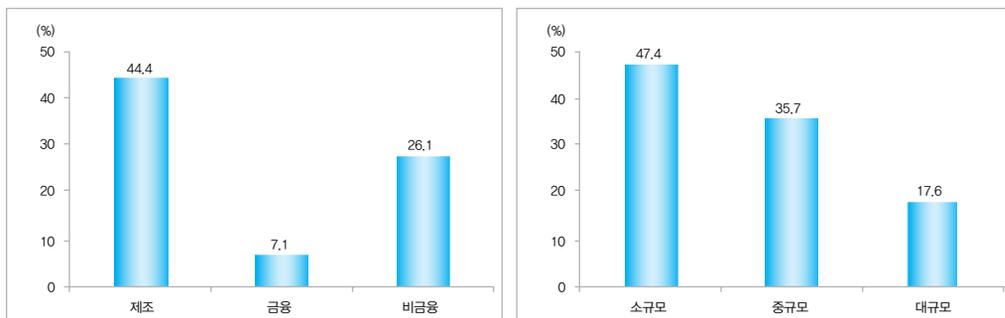
- 산업별로 보면 금융업이 14.3%로 다른 산업들의 39.3%(제조업), 31.8%(비금융서비스업)에 비해 매우 낮았다.
- 규모별로 보면 규모가 작을수록 수치가 올라가 소규모 기업의 경우 39.7%가 훈련프로그램의 부족 때문에 노동부 지원제도 참여가 미흡하다고 답하였다.



[그림 B-4-90] 지원제도 참여 미흡 이유-훈련프로그램 부족

● 생산 공정/업무 진행 상 훈련시킬 여유 인력이 없음

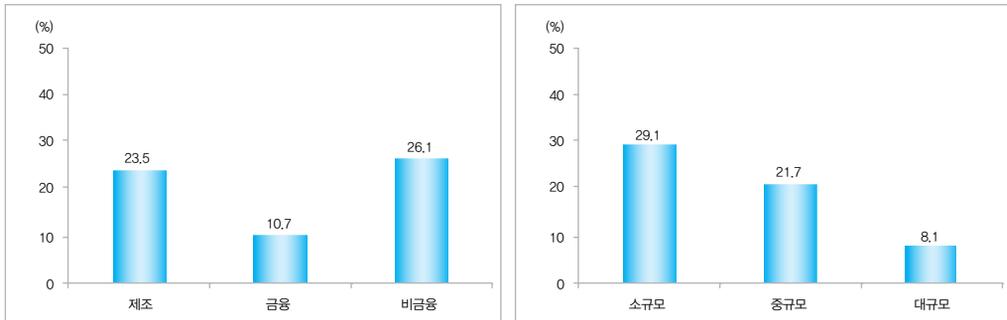
- 앞서와 마찬가지로 산업별로 보면 금융업이 7.1%로 다른 산업들의 44.4%(제조업), 26.1%(비금융서비스업)에 비해 매우 낮았으며 제조업과 비금융서비스업의 차이도 컸다.
- 규모별도 규모가 작을수록 수치가 올라가 소규모 기업의 경우 절반에 가까운 47.4%가 훈련프로그램의 부족 때문에 지원제도 참여가 미흡하다고 답하였다.



[그림 B-4-91] 지원제도 참여 미흡 이유-여유 인력 없음

● 근로자들이 훈련에 관심이 없고 귀찮아 함

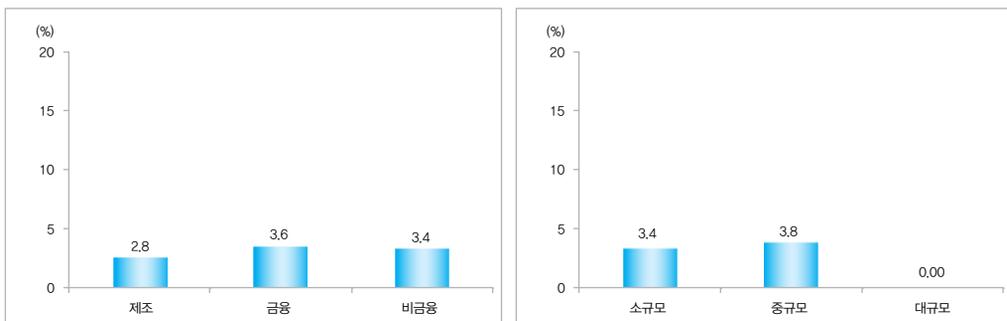
- 이번에도 산업별로 보면 금융업이 10.7%로 다른 산업들의 23.5%(제조업), 26.1%(비금융서비스업)에 비해 매우 낮았다.
- 규모별로는 규모가 작을수록 수치가 올라가 소규모 기업의 경우 29.1%가 근로자들의 무관심 때문에 노동부 지원제도 참여가 미흡하다고 답하였다.



[그림 B-4-92] 지원제도 참여 미흡 이유-근로자들의 무관심

● 교육훈련 이수자의 이직률이 높음

- 산업별로 보면 금융업의 3.6%가 교육훈련 이수자의 높은 이직률 때문에 노동부의 지원제도 참여가 미흡하다고 답했으며 이어서 비금융서비스업 3.4%, 제조업 2.9% 순이었다.
- 규모별로 보면 중규모와 소규모에는 매우 낮은 비중이지만(각각 3.8%, 3.4%) 이직률을 이유로 꼽은 기업이 있었던 반면 대규모기업 중에는 그러한 기업이 없는 것으로 나타났다.

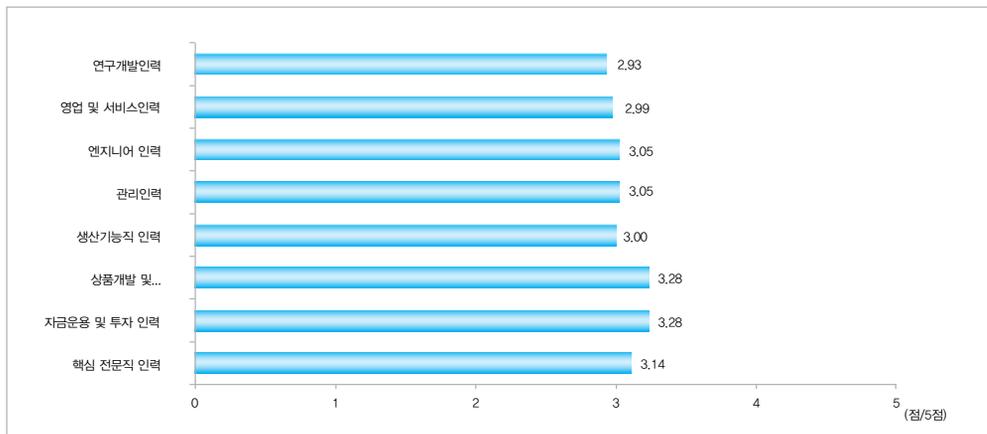


[그림 B-4-93] 지원제도 참여 미흡 이유-높은 이직률

4. 능력과 자격

1) 직무관련 숙련 수준

- 인력의 직무관련 숙련 수준 능력에 대한 8가지 항목에 대한 점수를 살펴보면 5점 만점에 3점을 넘지 못하거나 약간 상회하는 정도로 직무관련 숙련 수준이 그리 높지 않은 것으로 나타났다.
- 상품개발 및 영업기획 인력과 자금운용 및 투자 인력의 직무관련 숙련 수준이 5점 만점에 3.28점으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 핵심 전문직 인력이 3.14점으로 높게 나타났다.



[그림 B-4-94] 직무관련 숙련 수준

〈표 B-4-15〉 직무관련 숙련 수준 (1)

(단위 : 점/5점)

구 분	연구개발 인력		영업 및 서비스 인력		엔지니어 인력		관리인력		
	사례수	평 균	사례수	평 균	사례수	평 균	사례수	평 균	
전 체	407	2.93	474	2.99	356	3.05	482	3.05	
제조	소규모	162	2.78	174	2.90	179	2.99	180	3.01
	중규모	123	2.94	124	2.96	126	3.03	126	3.04
	대규모	50	3.28	51	3.20	51	3.29	51	3.16
금융	소규모			8	3.25	-	-	8	3.00
	중규모			7	3.43	-	-	7	3.43
	대규모			17	3.29	-	-	17	3.35
비금융	소규모	37	3.08	50	2.94	-	-	50	2.92
	중규모	20	2.75	26	2.96	-	-	26	3.00
	대규모	15	3.13	17	3.18	-	-	17	3.29

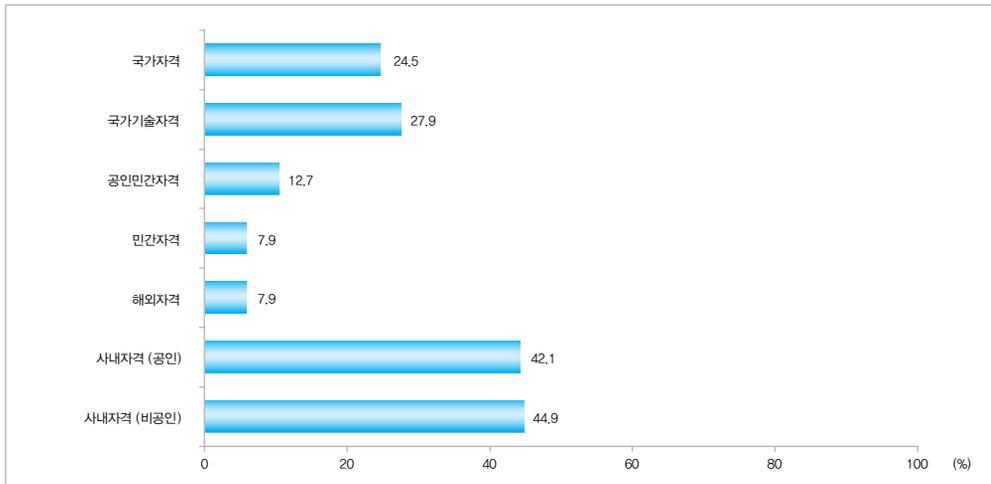
〈표 B-4-16〉 직무관련 숙련 수준 (2)

(단위 : 점/5점)

구 분	생산기능직 인력		상품개발 및 영업기획 인력		자금운용 및 투자인력		핵심전문직 인력		
	사례수	평 균	사례수	평 균	사례수	평 균	사례수	평 균	
전 체	352	3.00	32	3.28	32	3.28	93	3.14	
제조	소규모	176	2.98	-	-	-	-	-	-
	중규모	125	2.97	-	-	-	-	-	-
	대규모	51	3.14	-	-	-	-	-	-
금융	소규모	-	-	8	3.00	8	3.13	-	-
	중규모	-	-	7	3.43	7	3.43	-	-
	대규모	-	-	17	3.35	17	3.29	-	-
비금융	소규모	-	-	-	-	-	-	50	3.08
	중규모	-	-	-	-	-	-	26	3.04
	대규모	-	-	-	-	-	-	17	3.47

2) 자격별 인사사고과 연계 여부

- 자격별 인사사고과 연계 비율을 살펴보면 사내자격(공인) 42.1%, 사내자격(비공인) 44.9%로 다른 자격에 비해 높게 나타났다¹⁰⁾.
- 국가자격과 국가기술자격의 인사사고과 연계 비율은 국가자격 24.5%, 국가기술자격 27.9%로 사내자격에 비해 상대적으로 낮게 나타났다.
- 공인민간자격, 민간자격, 해외자격의 인사사고과 연계 비율은 7~12% 정도로 매우 낮게 나타났다.



[그림 B-4-95] 자격별 인사사고과 연계 비율

<표 B-4-17> 자격별 인사사고과 연계 비율

(단위 : %)

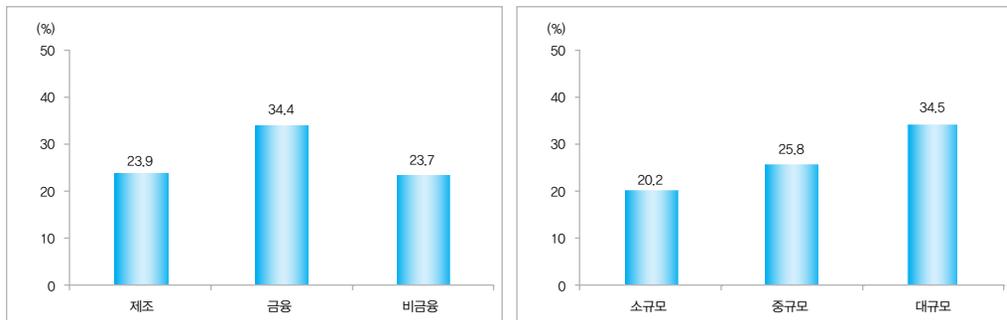
구분	사례수	국가 자격	국가 기술자격	공인 민간자격	민간 자격	해외 자격	사내자격 (공인)	사내자격 (비공인)	
전체	481	24.5	27.9	12.7	7.9	7.9	(19) 42.1	(49) 44.9	
제조	소규모	180	21.7	27.8	10.0	7.8	4.4	(4) 25.0	(6) 33.3
	중규모	126	26.2	30.2	11.1	6.3	7.9	(9) 44.4	(23) 39.1
	대규모	50	26.0	24.0	10.0	4.0	6.0	(5) 60.0	(7) 28.6
금융	소규모	8	12.5	12.5	25.0	12.5	0.0	-	(1) 100.0
	중규모	7	42.9	42.9	28.6	28.6	28.6	-	(1) 100.0
	대규모	17	41.2	23.5	47.1	23.5	17.6	(1) 0.0	(3) 100.0
비금융	소규모	50	16.0	20.0	8.0	4.0	6.0	-	(1) 0.0
	중규모	26	19.2	30.8	11.5	11.5	11.5	-	(5) 40.0
	대규모	17	52.9	47.1	29.4	11.8	35.3	-	(2) 100.0

* 사내자격은 고용노동부 공인 여부에 따라 구분 / 괄호는 사례수임.

10) 공인/비공인 사내자격과 기타 자격 간 사례수 차이가 크므로, 단순 해석에 유의해야 함.

● 국가자격

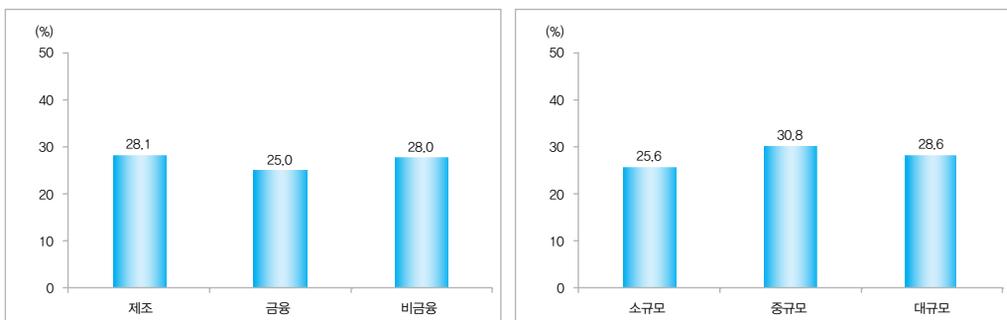
- 산업별로 국가자격 인사사고과 연계 비율을 보면 제조업 23.9%, 금융업 34.4%, 비금융서비스업 23.7%로 금융업에서 국가자격 인사사고과 연계 비율이 가장 높았다.
- 규모별로 보면 소규모 20.2%, 중규모 25.8%, 대규모 34.5%로 규모가 클수록 국가자격 인사사고과 연계 비율이 높게 나타났다.



[그림 B-4-96] 자격별 인사사고과 연계 비율 - 국가자격

● 국가기술자격

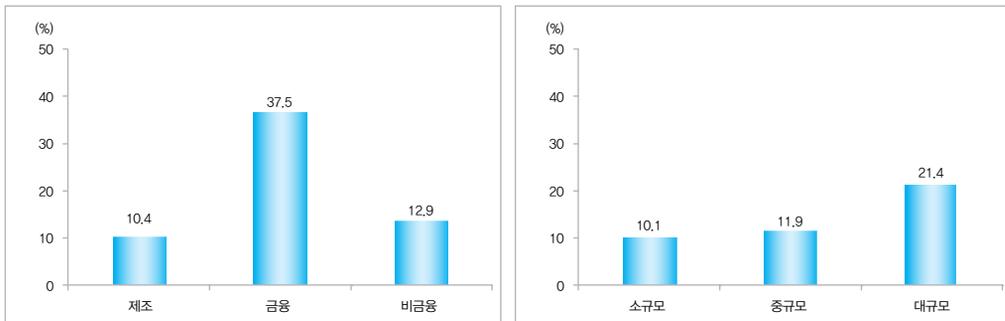
- 산업별로 국가기술자격 인사사고과 연계 비율을 보면 제조업 28.1%, 금융업 25.0%, 비금융서비스업 28.0%으로 제조업에서 국가기술자격 인사사고과 연계 비율이 다소 높게 나타났으나 차이는 크지 않았다.
- 규모별로 보면 소규모 25.6%, 중규모 30.8%, 대규모 28.6%으로 중규모 기업의 국가기술자격 인사사고과 연계 비율이 높게 나타났다.



[그림 B-4-97] 자격별 인사사고과 연계 비율 - 국가기술자격

공인민간자격

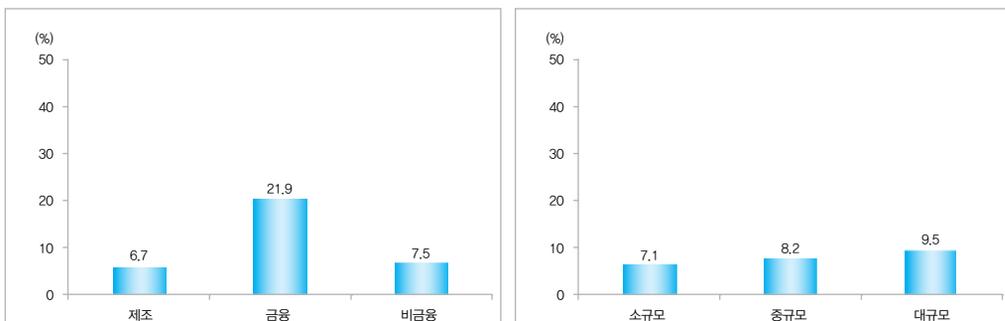
- 산업별로 공인민간자격 인사사고과 연계 비율을 보면 제조업 10.4%, 금융업 37.5%, 비금융서비스업 12.9%로 금융업에서 공인민간자격 인사사고과 연계 비율이 월등히 높게 나타났다.
- 규모별로 보면 소규모 10.1%, 중규모 11.9%, 대규모 21.4%로 규모가 클수록 공인민간자격 인사사고과 연계 비율이 높게 나타났다.



[그림 B-4-98] 자격별 인사사고과 연계 비율 - 공인민간자격

민간자격

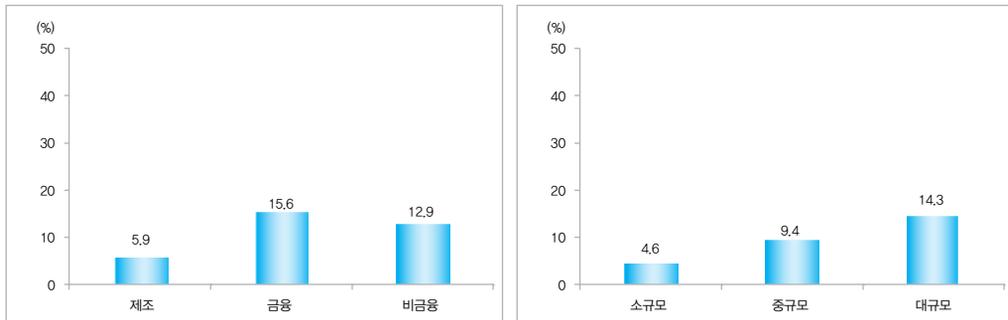
- 산업별로 민간자격 인사사고과 연계 비율을 보면 제조업 6.7%, 금융업 21.9%, 비금융서비스업 7.5%로 금융업에서 민간자격 인사사고과 연계 비율이 가장 높았다.
- 규모별로 보면 소규모 7.1%, 중규모 8.2%, 대규모 9.5%로 전체적인 비율은 낮았으나 규모가 클수록 민간자격 인사사고과 연계 비율이 높게 나타났다.



[그림 B-4-99] 자격별 인사사고과 연계 비율 - 민간자격

● 해외자격

- 산업별로 해외자격 인사고과 연계 비율을 보면 제조업 5.9%, 금융업 15.6%, 비금융서비스업 12.9%로 금융업의 인사고과 연계 비율이 가장 높게 나타났다.
- 규모별로 보면 소규모 4.6%, 중규모 9.4%, 대규모 14.3%으로 규모가 클수록 해외자격 인사고과 연계 비율이 높게 나타났다.



[그림 B-4-100] 자격별 인사고과 연계 비율 - 해외자격

● 사내자격

- 인사고과 연계 비율은 비공인 사내자격이 44.9%로 나타나, 공인 사내자격의 42.1% 대비 높은 것으로 나타났다.
- 산업 및 규모별 분석은 사례수가 충분하지 않으므로 해석에 유의할 필요가 있으나, 대체로 규모가 클수록 인사고과 연계비율도 함께 높은 경향이 있었다.

<표 B-4-18> 자격별 인사고과 연계 비율 - 사내자격

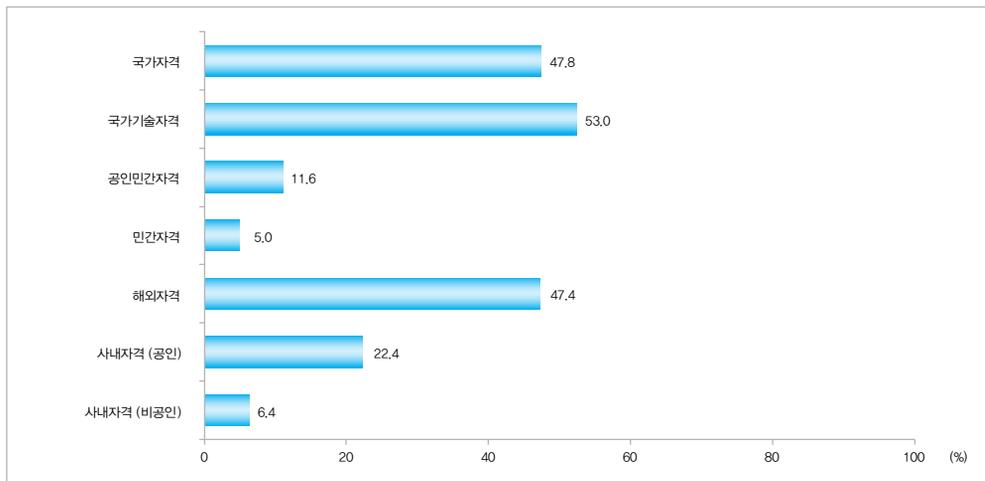
(단위 : %)

구 분	사내자격(공인)		사내자격(비공인)		
	사례수	비율	사례수	비율	
전 체	19	42.1	49	44.9	
산업	제조	18	44.4	36	36.1
	금융	1	0.0	5	100.0
	비금융	0	-	8	50.0
규모	소규모	5	20.0	8	37.5
	중규모	9	44.4	29	41.4
	대규모	5	60.0	12	58.3

* 사내자격은 고용노동부 공인 여부에 따라 구분됨

3) 자격수당제도

- 자격수당제도 유무를 살펴보면 국가기술자격이 53.0%, 국가자격 47.8%, 사내자격(공인)이 47.4%로 상대적으로 높은 가운데 사내자격(비공인) 22.4%, 공인민간자격 11.6%, 해외자격 6.4%, 민간자격 5.0% 순으로 나타났다.
- 사내자격(공인, 비공인)과 국가(기술)자격을 가지고 있을 때 수당을 주는 비율이 상대적으로 높았으며, (공인)민간자격과 해외자격을 가지고 있을 때 수당을 주는 비율은 매우 낮게 나타났다.



[그림 B-4-101] 자격수당제도 실시 현황

<표 B-4-19> 자격수당제도 실시 현황

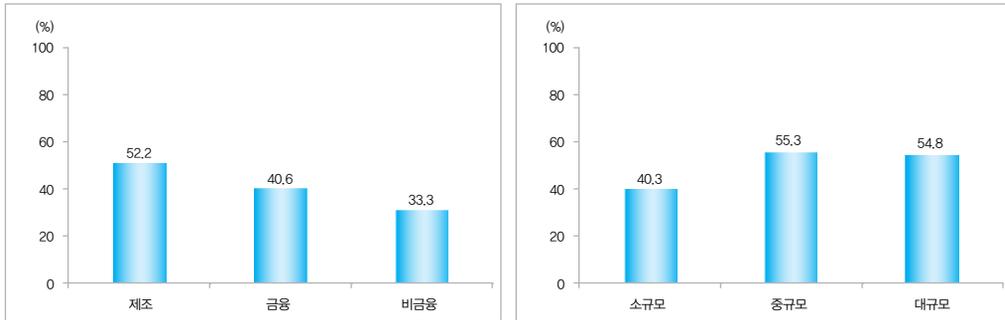
(단위 : %)

구분	사례수	국가 자격	국가 기술자격	공인 민간자격	민간 자격	해외 자격	사내자격 (공인)	사내자격 (비공인)
전체	481	47.8	53.0	11.6	5.0	6.4	(19) 47.4	(49) 22.4
제조	소규모	180	46.7	54.4	12.2	5.0	(4) 75.0	(6) 50.0
	중규모	126	57.9	69.0	10.3	4.0	(9) 22.2	(23) 13.0
	대규모	50	58.0	62.0	8.0	4.0	(5) 60.0	(7) 14.3
금융	소규모	8	12.5	12.5	25.0	0.0	-	(1) 0.0
	중규모	7	57.1	42.9	14.3	14.3	-	(1) 0.0
	대규모	17	47.1	17.6	17.6	11.8	23.5	(3) 33.3
비금융	소규모	50	22.0	28.0	6.0	4.0	1 100.0	(1) 100.0
	중규모	26	42.3	34.6	11.5	7.7	3.8	(5) 40.0
	대규모	17	52.9	52.9	29.4	5.9	17.6	(2) 0.0

* 사내자격은 고용노동부 공인 여부에 따라 구분 / 괄호는 사례수임.

● 국가자격

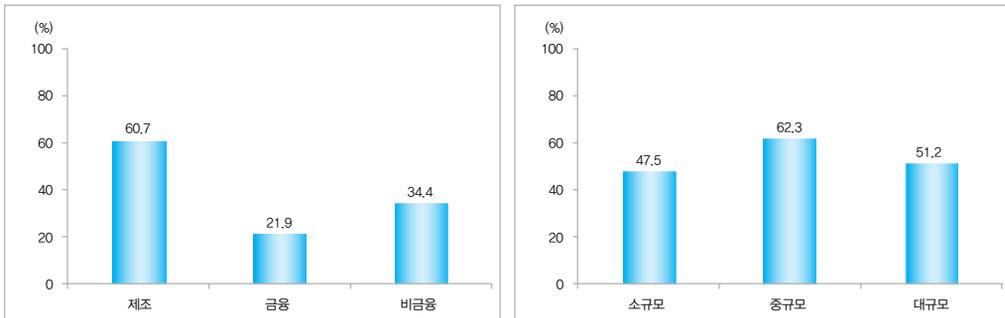
- 산업에 따른 국가자격에 대한 자격수당 실시 비율은 제조업 52.2%, 금융업 40.6%, 비금융서비스업 33.3%로 제조업의 실시 비율이 가장 높게 나타났다.
- 규모별로는 소규모 40.3%, 중규모 55.3%, 대규모 54.8%로 중규모 기업에서 국가자격에 수당을 주는 비율이 가장 높았다.



[그림 B-4-102] 자격수당제도 실시 현황 - 국가자격

● 국가기술자격

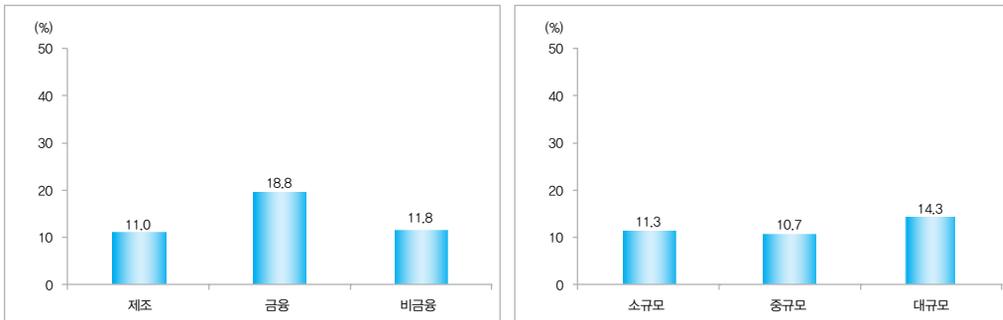
- 산업에 따른 국가기술자격에 대한 자격수당제도 실시 비율은 제조업 60.7%, 금융업 21.9%, 비금융서비스업 34.4%로 제조업의 실시 비율이 월등히 높았다.
- 규모별로는 소규모 47.5%, 중규모 62.3%, 대규모 51.2%로 중규모에서 국가기술자격에 대한 자격수당제도 실시비율이 가장 높게 나타났다.



[그림 B-4-103] 자격수당제도 실시 현황 - 국가기술자격

공인민간자격

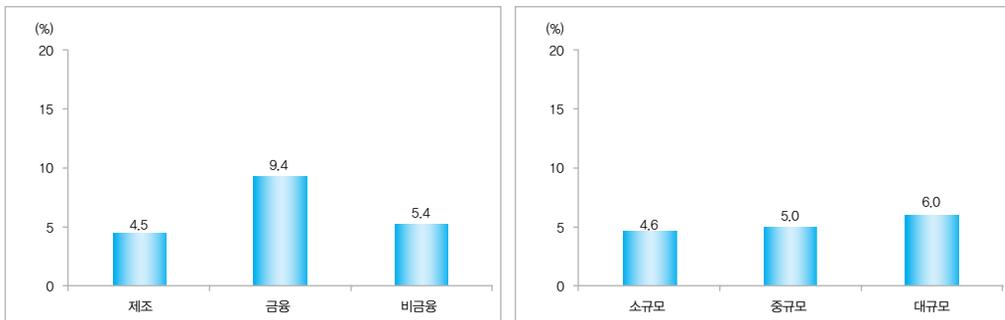
- 산업에 따라 공인민간자격을 가지고 있을 때 수당을 주는 비율은 제조업 11.0%, 금융업 18.8%, 비금융서비스업 11.8%로 금융업의 실시 비율이 가장 높았다.
- 규모별로는 소규모 11.3%, 중규모 10.7%, 대규모 14.3%로 대규모 기업에서 공인민간자격에 대한 자격수당을 실시하는 비율이 가장 높았지만 큰 차이는 없었다.



[그림 B-4-104] 자격수당제도 실시 현황 - 공인민간자격

민간자격

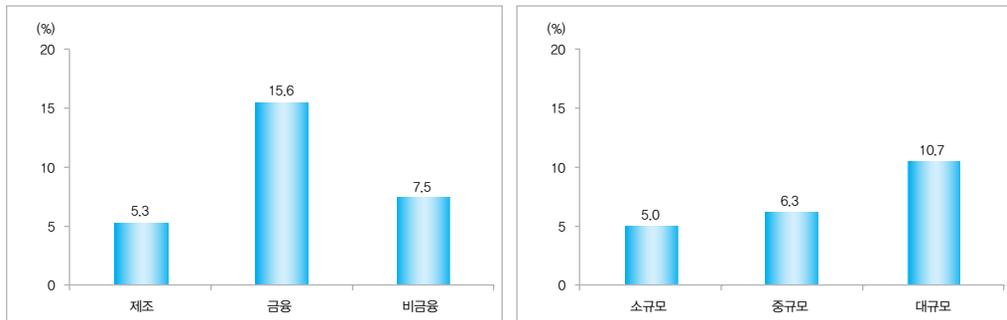
- 산업에 따라 민간자격에 대한 자격수당 실시 비율은 제조업 4.5%, 금융업 9.4%, 비금융서비스업 5.4%로 금융업의 실시 비율이 월등히 높았다.
- 규모별로는 소규모 4.6%, 중규모 5.0%, 대규모 6.0%로 나타나 기업규모가 커질수록 민간자격에 대한 자격수당제도를 실시하는 비율이 높았다.



[그림 B-4-105] 자격수당제도 실시 현황 - 민간자격

● 해외자격

- 산업에 따라 해외자격에 대한 자격수당 실시 비율은 제조업 5.3%, 금융업 15.6%, 비금융서비스업 7.5%로 나타나 금융업의 실시 비율이 월등히 높았다.
- 규모별로 보면 소규모 5.0%, 중규모 6.3%, 대규모 10.7%로 업규모가 커질수록 해외자격에 대한 자격수당을 실시하는 비율이 가장 높았다.



[그림 B-4-106] 자격수당제도 실시 현황 - 해외자격

● 사내자격

- 사내자격에 대한 자격수당제도 실시 비율은 공인 사내자격의 경우가 47.4%로 나타나, 비공인 사내자격 22.4% 대비 높은 것으로 나타났다.

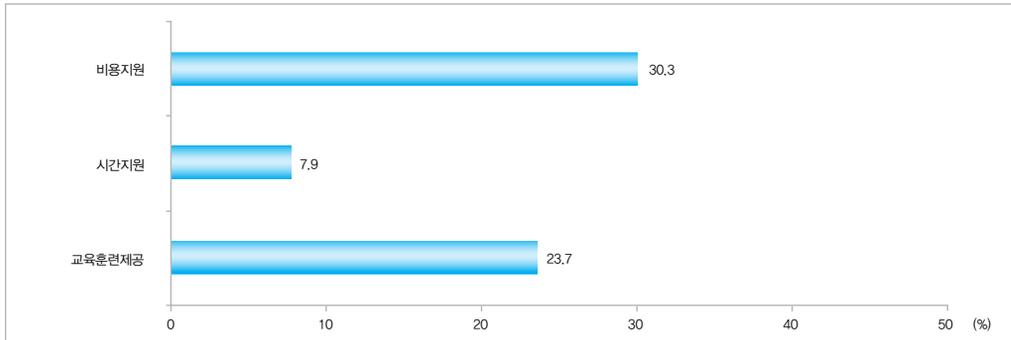
〈표 B-4-20〉 자격수당제도 실시 현황 - 사내자격

(단위 : %)

구 분	사내자격(공인)		사내자격(비공인)		
	사례수	비율	사례수	비율	
전 체	19	47.4	49	22.4	
산업	제조	18	44.4	36	19.4
	금융	1	100.0	5	20.0
	비금융	-	-	8	37.5
규모	소규모	5	80.0	8	50.0
	중규모	9	22.2	29	17.2
	대규모	5	60.0	12	16.7

4) 자격 취득을 위한 기업의 지원

- 자격 취득을 위한 기업의 지원 방법을 살펴보면 비용지원 30.3%, 교육훈련제공 23.7%, 시간지원 7.9%로 비용지원을 해주는 비율이 가장 높고, 시간지원을 해주는 곳은 10곳 중 1곳도 되지 않았다.



[그림 B-4-107] 자격 취득을 위한 기업의 지원 현황

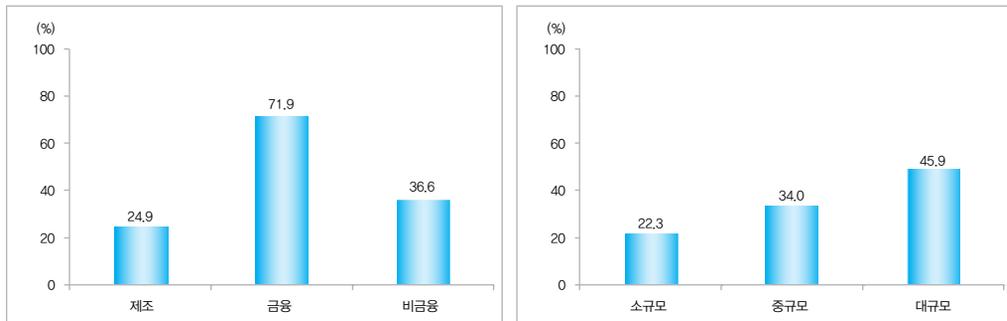
〈표 B-4-21〉 자격 취득을 위한 기업의 지원 현황

(단위 : %)

구 분	사례수	비용 지원	시간 지원	교육훈련 제공	
전 체	482	30.3	7.9	23.7	
제조	소규모	180	20.6	8.3	20.0
	중규모	126	28.6	7.9	27.0
	대규모	51	31.4	5.9	21.6
금융	소규모	8	25.0	0.0	12.5
	중규모	7	85.7	0.0	57.1
	대규모	17	88.2	5.9	64.7
비금융	소규모	50	28.0	8.0	14.0
	중규모	26	46.2	11.5	19.2
	대규모	17	47.1	11.8	29.4

비용지원

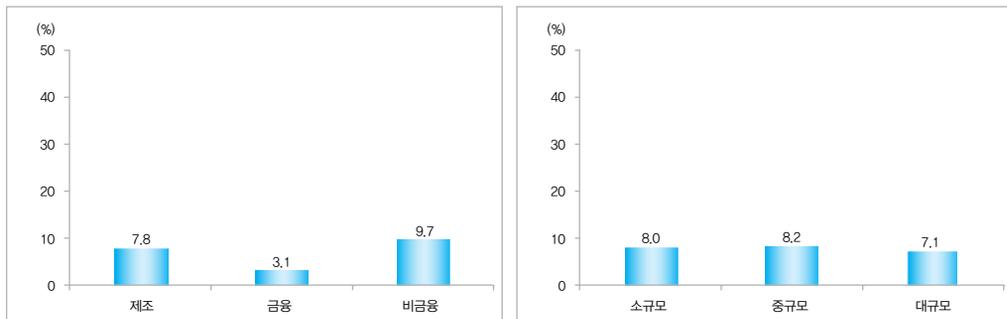
- 산업별로 보면 비용지원을 해주는 비율은 제조업 24.9%, 금융업 71.9%, 비금융서비스업 36.6%로 금융업에서 비용지원을 해주는 비율이 다른 산업에 비해 높게 나타났다.
- 규모별로 보면 비용지원을 해주는 비율은 소규모 22.3%, 중규모 34.0%, 대규모 45.9%로 규모가 클수록 비용지원을 해주는 비율이 높게 나타났다.



[그림 B-4-108] 자격 취득을 위한 기업의 지원 현황 - 비용지원

시간지원

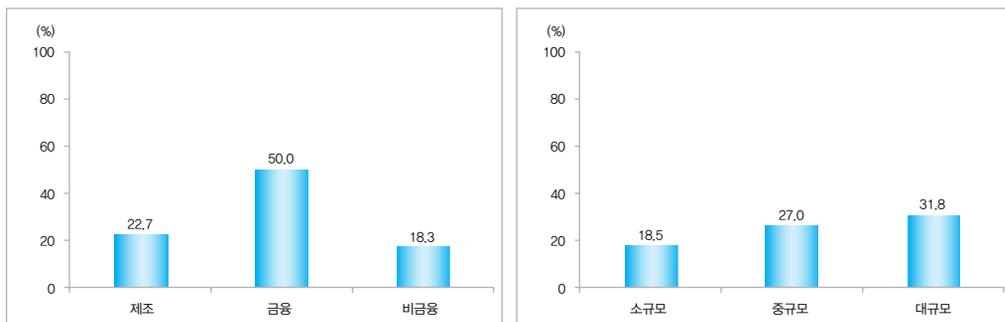
- 산업별로 보면 시간지원을 해주는 비율은 제조업 7.8%, 금융업 3.1%, 비금융서비스업 9.7%로 금융업에서 시간지원을 해주는 비율이 낮게 나타났다.
- 규모별로 보면 시간지원을 해주는 비율은 소규모 8.0%, 중규모 8.2%, 대규모 7.1%로 대규모 기업에서 시간지원을 해주는 비율이 상대적으로 낮았지만 전체적으로 큰 차이는 없었다.



[그림 B-4-109] 자격 취득을 위한 기업의 지원 현황 - 시간지원

교육훈련 제공

- 산업별로 보면 교육훈련을 제공하는 비율은 제조업 22.7%, 금융업 50.0%, 비금융서비스업 18.3%로 금융업에서 교육훈련을 제공하는 비율이 다른 산업에 비해 높게 나타났다.
- 규모별로 보면 교육훈련을 제공하는 비율은 소규모 18.5%, 중규모 27.0%, 대규모 31.8%로 기업규모가 커질수록 교육훈련을 제공하는 비율이 높아지는 것으로 나타났다.



[그림 B-4-110] 자격 취득을 위한 기업의 지원 현황 - 교육훈련 제공

5) 기업 내 자격 활용 분야

- 자격별 활용 현황을 살펴보면 대부분의 자격증이 직무배치와 채용에 많은 활용이 되고 있다.
- 국가자격과 국가기술자격은 다른 자격에 비해 널리 활용되고 있으며, 활용 분야로는 주로 채용 및 직무배치에 활용되고 있는 것으로 나타났다.
- 공인민간자격, 민간자격, 해외자격의 활용 비율은 30~40% 정도로 국가자격에 비해 활용 비율은 낮게 나타났다.
- 사내자격(공인, 비공인)의 활용 비율은 25% 정도로 활용 비율이 상대적으로 낮게 나타났다.



[그림 B-4-111] 기업 내 자격 활용 분야

〈표 B-4-22〉 기업 내 자격 활용 분야 (1)

(단위 : %)

구 분		사례수	채용	직무 배치	승진	고용 유지	활용 없음	
국가 자격	전체	478	35.6	31.2	2.5	3.6	27.2	
	제조	소규모	180	32.8	33.9	1.1	2.2	30.0
		중규모	125	47.2	26.4	1.6	7.2	17.6
		대규모	49	40.8	34.7	4.1	4.1	16.3
	금융	소규모	7	14.3	28.6	0.0	0.0	57.1
		중규모	7	14.3	71.4	0.0	0.0	14.3
		대규모	17	17.6	41.2	11.8	5.9	23.5
	비금융	소규모	50	36.0	20.0	2.0	0.0	42.0
		중규모	26	19.2	26.9	3.8	3.8	46.2
		대규모	17	23.5	41.2	11.8	0.0	23.5
국가 기술 자격	전체	475	39.2	37.3	2.9	4.0	16.6	
	제조	소규모	179	38.0	43.6	1.7	3.4	13.4
		중규모	123	44.7	34.1	4.1	4.9	12.2
		대규모	49	36.7	36.7	4.1	8.2	14.3
	금융	소규모	7	14.3	42.9	0.0	0.0	42.9
		중규모	7	14.3	71.4	0.0	0.0	14.3
		대규모	17	23.5	35.3	5.9	5.9	29.4
	비금융	소규모	50	44.0	20.0	2.0	2.0	32.0
		중규모	26	34.6	34.6	3.8	3.8	23.1
		대규모	17	47.1	35.3	5.9	0.0	11.8
공인 민간 자격	전체	477	18.0	24.9	2.5	1.9	52.6	
	제조	소규모	179	14.0	21.8	0.6	2.8	60.9
		중규모	125	20.8	28.0	3.2	2.4	45.6
		대규모	49	18.4	28.6	4.1	0.0	49.0
	금융	소규모	7	0.0	57.1	0.0	0.0	42.9
		중규모	7	28.6	42.9	0.0	0.0	28.6
		대규모	17	23.5	35.3	11.8	5.9	23.5
	비금융	소규모	50	24.0	14.0	2.0	0.0	60.0
		중규모	26	23.1	23.1	0.0	0.0	53.8
		대규모	17	11.8	29.4	11.8	0.0	47.1
민간 자격	전체	478	13.2	20.7	2.7	1.7	61.7	
	제조	소규모	180	9.4	18.9	1.1	2.2	68.3
		중규모	125	14.4	20.0	4.0	1.6	60.0
		대규모	49	14.3	22.4	4.1	2.0	57.1
	금융	소규모	7	14.3	42.9	0.0	0.0	42.9
		중규모	7	14.3	42.9	0.0	0.0	42.9
		대규모	17	23.5	35.3	11.8	0.0	29.4
	비금융	소규모	50	18.0	14.0	2.0	2.0	64.0
		중규모	26	15.4	15.4	0.0	0.0	69.2
		대규모	17	11.8	35.3	5.9	0.0	47.1

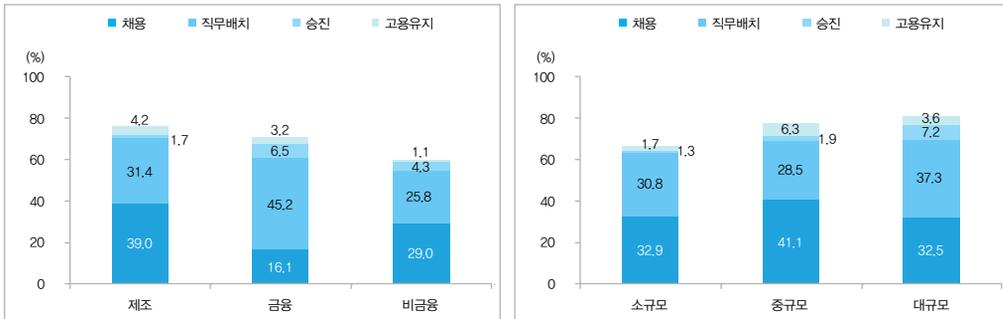
〈표 B-4-23〉 기업 내 자격 활용 분야 (2)

(단위 : %)

구 분		사례수	채용	직무 배치	승진	고용 유지	활용 없음	
사내 자격 (공인)	전체	479	6.9	14.8	1.7	1.9	74.7	
	제조	소규모	180	5.6	14.4	0.6	3.9	75.6
		중규모	126	7.9	16.7	3.2	0.8	71.4
		대규모	49	12.2	18.4	4.1	0.0	65.3
	금융	소규모	7	14.3	14.3	0.0	0.0	71.4
		중규모	7	0.0	14.3	0.0	0.0	85.7
		대규모	17	0.0	11.8	0.0	0.0	88.2
	비금융	소규모	50	8.0	12.0	0.0	2.0	78.0
		중규모	26	7.7	7.7	3.8	0.0	80.8
		대규모	17	0.0	17.6	0.0	0.0	82.4
	사내 자격 (비공인)	전체	479	4.8	15.4	2.5	2.5	74.7
		제조	소규모	180	3.3	11.1	1.1	2.8
중규모			126	5.6	20.6	4.0	2.4	67.5
대규모			49	6.1	20.4	4.1	2.0	67.3
금융		소규모	7	14.3	14.3	0.0	0.0	71.4
		중규모	7	0.0	14.3	14.3	0.0	71.4
		대규모	17	0.0	17.6	5.9	0.0	76.5
비금융		소규모	50	8.0	8.0	0.0	4.0	80.0
		중규모	26	7.7	19.2	3.8	3.8	65.4
		대규모	17	0.0	23.5	0.0	0.0	76.5
해외 자격		전체	479	15.7	15.9	1.3	1.5	65.8
		제조	소규모	179	10.6	11.2	0.6	2.2
	중규모		126	20.6	15.1	0.8	0.8	62.7
	대규모		49	14.3	28.6	2.0	0.0	55.1
	금융	소규모	8	12.5	37.5	0.0	0.0	50.0
		중규모	7	14.3	42.9	0.0	0.0	42.9
		대규모	17	17.6	29.4	0.0	5.9	47.1
	비금융	소규모	50	22.0	8.0	4.0	0.0	66.0
		중규모	26	19.2	7.7	3.8	3.8	65.4
		대규모	17	11.8	35.3	0.0	0.0	52.9

🌀 국가자격

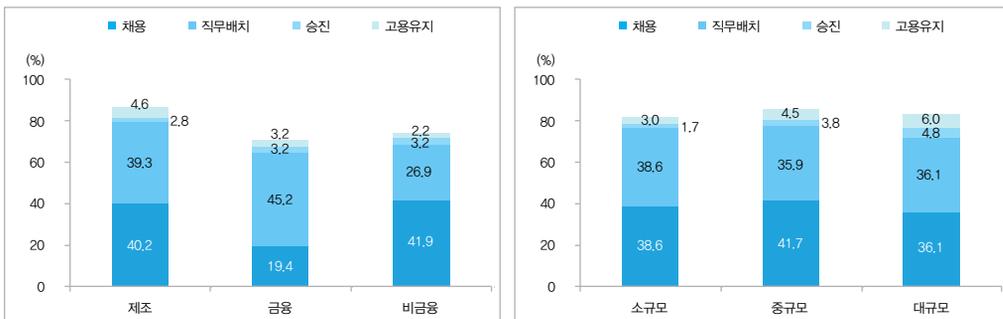
- 산업별로 국가자격 활용 분야를 보면 제조업과 비금융서비스업은 채용(각각 39.0%, 29.0%)과 직무배치(각각 31.4%, 25.8%)에서 주로 많이 활용하고, 금융업은 직무배치(45.2%)에서 주로 활용하는 것으로 나타났다.
- 규모별로 국가자격 활용 분야를 보면 소규모, 중규모, 대규모 모두 주로 채용 및 직무배치에 활용하고 있는 것으로 나타났다.



[그림 B-4-112] 기업 내 자격 활용 분야 - 국가자격

🌀 국가기술자격

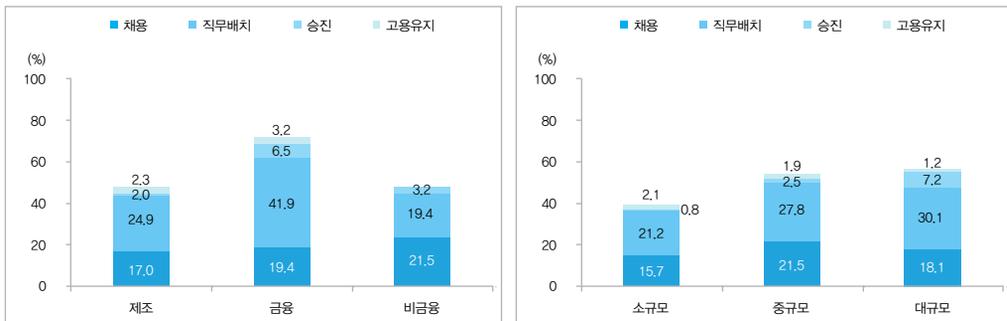
- 산업별로 국가기술자격 활용 분야를 보면 제조업은 채용(40.2%)과 직무배치(39.3%)에 활용하는 비율이 비슷했고, 금융업은 직무배치(45.2%), 비금융서비스업은 채용(41.9%)에 주로 활용하는 것으로 나타났다.
- 규모별로 국가기술자격 활용 분야를 보면 소규모, 중규모, 대규모 모두 주로 채용 및 직무배치에 활용하고 있는 것으로 나타났다.



[그림 B-4-113] 기업 내 자격 활용 분야 - 국가기술자격

공인민간자격

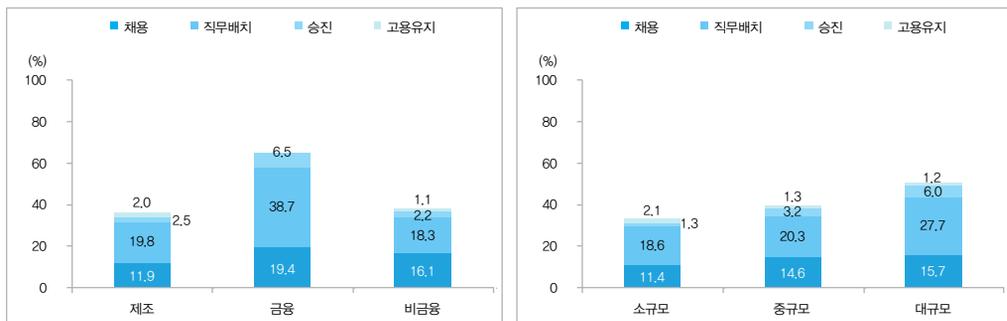
- 산업별로 공인민간자격 활용 분야를 보면 제조업과 비금융서비스업은 채용(각각 17.0%, 21.5%)과 직무배치(각각 24.9%, 19.4%)에 주로 많이 활용하고, 금융업은 직무배치(41.9%)에 주로 활용하는 것으로 나타났다.
- 규모별로 공인민간자격 활용 분야를 보면 소규모, 중규모, 대규모 모두 주로 채용 및 직무배치에 활용되고 있는 것으로 나타났다.



[그림 B-4-114] 기업 내 자격 활용 분야 - 공인민간자격

민간자격

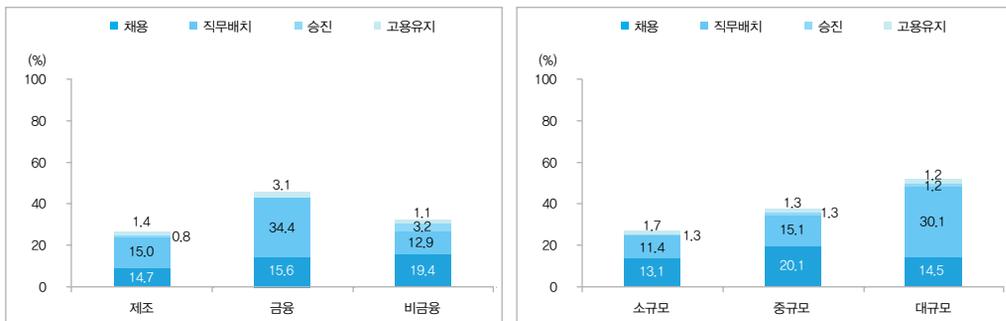
- 산업별로 민간자격 활용 분야를 보면 제조업과 비금융서비스업은 채용(각각 11.9%, 16.1%)과 직무배치(각각 19.8%, 18.3%)에 주로 많이 활용하고, 금융업은 직무배치(38.7%)에 주로 활용하는 것으로 나타났다.
- 규모별로 민간자격 활용 분야를 보면 소규모, 중규모, 대규모 모두 주로 채용 및 직무배치에 활용되고 있는 것으로 나타났다.



[그림 B-4-115] 기업 내 자격 활용 분야 - 민간자격

● 해외자격

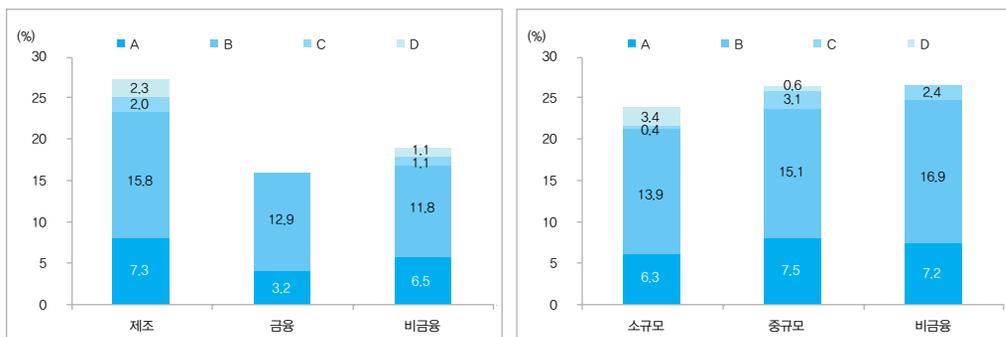
- 산업별로 해외자격 활용 분야를 보면 제조업과 비금융서비스업은 채용(각각 14.7%, 19.4%)과 직무배치(각각 15.0%, 12.9%)에 주로 많이 활용하고, 금융업은 직무배치(34.4%)에 주로 활용하는 것으로 나타났다.
- 규모별로 해외자격 활용 분야를 보면 소규모, 중규모, 대규모 모두 주로 채용 및 직무배치에 활용되고 있는 것으로 나타났다.



[그림 B-4-116] 기업 내 자격 활용 분야 - 해외자격

● 사내자격(공인)

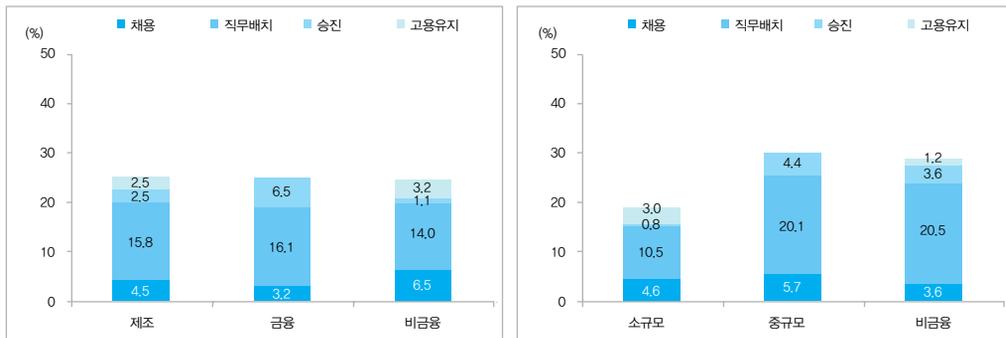
- 산업별로 사내자격(공인) 활용 분야를 보면 모든 산업에서 직무배치(각각 15.8%, 12.9%, 11.8%)에 가장 많이 활용하고, 제조업과 비금융서비스업은 채용에 활용하는 비율(각각 7.3%, 6.5%)이 금융업(3.2%)에 비해 높았다.
- 규모별로 사내자격(공인) 활용 분야를 보면 소규모, 중규모, 대규모 모두 직무배치에 가장 많이 활용하고 다음으로는 채용인 것으로 나타났다.



[그림 B-4-117] 기업 내 자격 활용 분야 - 사내자격(공인)

사내자격(비공인)

- 산업별로 사내자격(비공인) 활용 분야를 보면 모든 산업에서 직무배치(각각 15.8%, 16.1%, 14.0%)에 가장 많이 활용하고, 금융업은 승진(6.5%), 비금융서비스업은 채용(6.5%)에도 비교적 많이 활용하고 있는 것으로 나타났다.
- 규모별로 사내자격(비공인) 활용 분야를 보면 소규모 기업에서 직무배치에 활용하는 비율이 10.5%로 중규모(20.1%), 대규모(20.5%)에 비해 상대적으로 낮게 나타났으며 채용에 활용하는 비율은 중규모 기업(5.7%)에서 가장 높았다.



[그림 B-4-118] 기업 내 자격 활용 분야 - 사내자격(비공인)

인적자본기업패널 기초분석보고서(2014)

- 제5차(2013)년도 자료 분석 -

Part

C

근로자 분석결과

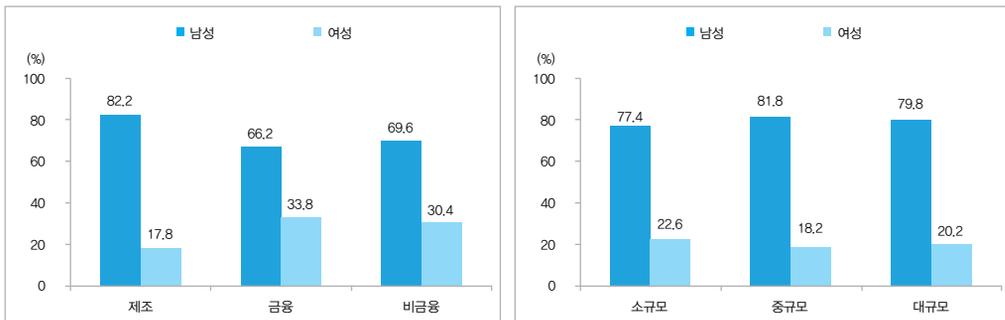
- I. 조사 근로자의 일반적 특성
- II. HR 부서와 경쟁력 수준 평가
- III. 인적자원개발 제도 참여 현황
- IV. 자격과 업무 특성
- V. 기업문화와 직무만족

I. 조사 근로자의 일반적 특성

1. 인구학적 특성¹¹⁾

1) 성 별

- 조사 근로자의 성별 분포는 남성 79.5%, 여성 20.5%로 나타나 대부분 남성이었다.
- 제조업의 남성 비율이 가장 높았고, 중규모에서 남성 비율이 가장 높았다.



[그림 C-1-1] 조사 근로자의 성별 분포

<표 C-1-1> 조사 근로자의 성별 분포

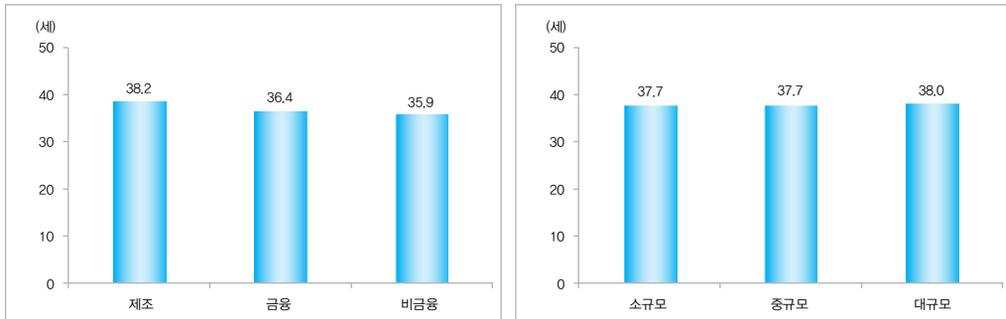
(단위 : %)

구 분	사례수(명)	남성	여성	
전체	10,040	79.5	20.5	
제조	소규모	3,512	80.0	20.0
	중규모	3,059	83.4	16.6
	대규모	1,467	85.0	15.0
금융	소규모	41	56.1	43.9
	중규모	172	73.3	26.7
	대규모	319	63.6	36.4
비금융	소규모	660	64.8	35.2
	중규모	374	72.5	27.5
	대규모	436	74.3	25.7

- 11) 인적자본기업패널은 기업 표본설계 및 근로자 조사대상 선정방법에 따라 근로자가 조사되었기 때문에, 이 결과를 우리나라 전체 근로자의 특성으로 파악해서는 안 된다. 인적자본기업패널은 핵심 사업장의 대표적인 팀을 중심으로 선정하고 또한 팀장이 많을 많이 조사했기 때문에, 남성, 고연령, 기혼자, 고학력자, 장기근속자, 상위직급, 정규직 등의 비율이 높게 나타나는 특성을 가지고 있다. 이어지는 분석결과 해석시에도 이런 특성에 대한 고려가 필요하다.

2) 연령

- 조사 근로자의 평균 연령은 37.2세로 나타났다. 연령대별로는 30대 42.6%, 40대 29.2% 등의 순으로 나타나 대부분의 근로자가 30~40대임을 보여주고 있다.
- 평균 연령을 살펴보면, 산업별로는 제조업이 38.2세로 가장 높았다. 규모별로는 평균 연령에 큰 차이가 없었다.



[그림 C-1-2] 조사 근로자의 평균 연령

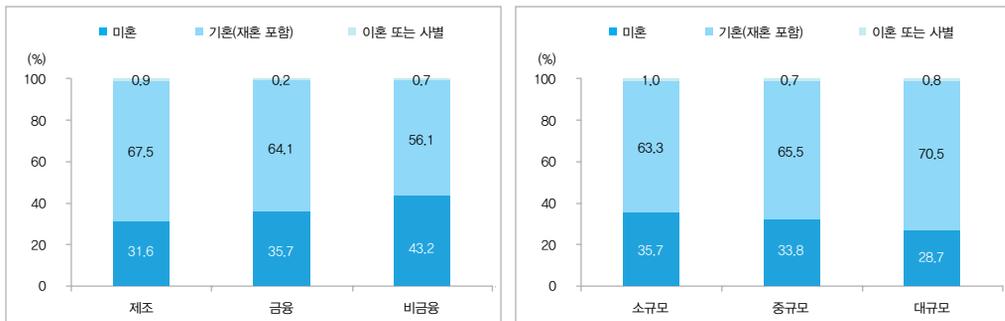
〈표 C-1-2〉 조사 근로자의 연령대 분포

(단위 : %, 세)

구 분	사례수 (명)	연령대 분포				평균 연령	
		만 30세 미만	만 30~39세	만 40~49세	만 50세 이상		
전체	9,943	19.0	42.6	29.2	9.2	37.2	
제조	소규모	3,487	17.7	41.1	29.9	11.3	36.9
	중규모	3,023	20.3	40.7	29.1	9.9	37.9
	대규모	1,444	15.6	42.4	31.2	10.8	38.4
금융	소규모	41	14.6	56.1	29.3	0.0	36.3
	중규모	171	24.6	41.5	27.5	6.4	37.6
	대규모	319	18.2	54.2	25.4	2.2	36.5
비금융	소규모	653	28.6	49.0	21.1	1.2	33.7
	중규모	372	16.7	48.1	30.6	4.6	36.6
	대규모	433	18.2	44.6	31.6	5.5	39.1

3) 혼인상태

- 조사 근로자의 혼인상태는 기혼 65.7%, 미혼 33.5%로 나타났다.
- 산업별로는 제조업의 기혼자 비율이 67.5%로 가장 높았고, 금융업은 64.1%, 비금융서비스업은 56.1%로 나타났다.
- 규모별로는 규모가 클수록 기혼자 비율이 높았으며, 대규모 70.5%, 중규모 65.5%, 소규모 63.3% 순으로 나타났다.



[그림 C-1-3] 조사 근로자의 혼인상태

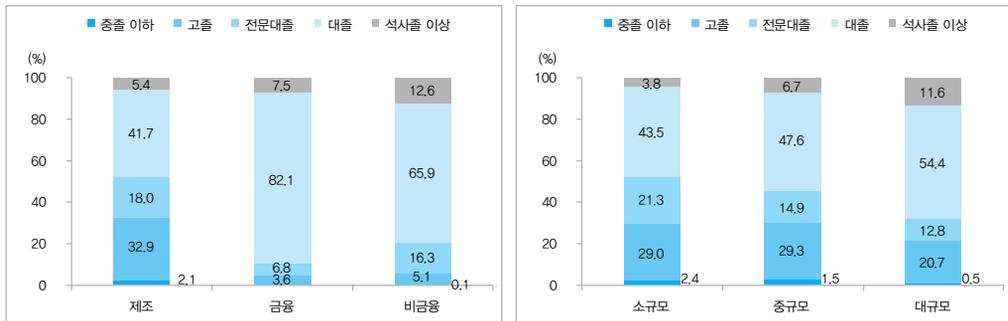
<표 C-1-3> 조사 근로자의 혼인상태

(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	미혼	기혼(재혼 포함)	이혼 또는 사별	
전체	10,014	33.5	65.7	0.8	
제조	소규모	3,503	32.8	66.1	1.1
	중규모	3,045	33.1	66.1	0.8
	대규모	1,464	25.4	73.8	0.8
금융	소규모	41	34.1	65.9	0.0
	중규모	172	38.4	61.0	0.6
	대규모	319	34.5	65.5	0.0
비금융	소규모	660	51.4	48.0	0.6
	중규모	374	37.4	62.3	0.3
	대규모	436	35.8	63.1	1.1

4) 교육수준

- 조사 근로자의 교육수준은 대졸이 47.4%, 석사졸 이상이 6.6% 이상으로 나타나 절반 이상의 근로자가 대졸 이상의 학력을 취득하고 있었다.
- 산업별로, 제조업에서는 고졸 이하의 저학력자가 상대적으로 많고, 금융업 및 비금융서비스업은 대졸 이상의 고학력자가 80% 이상 수준으로 나타나는 등, 산업에 따른 교육수준의 차이가 큰 편이었다.
- 규모별로는 규모가 클수록 교육수준이 높게 나타났다. 특히, 대규모에서 대졸 이상의 고학력자가 67.0%로 나타나 중·소규모에 비해 고학력자 비율이 높았다.



[그림 C-1-4] 조사 근로자의 교육수준

〈표 C-1-4〉 조사 근로자의 교육수준

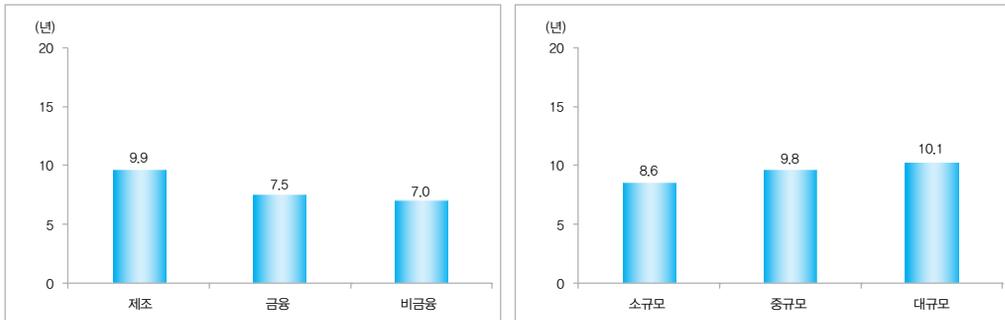
(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	중졸 이하	고졸	전문대졸	대졸	석사졸 이상	
전체	10,030	1.7	27.3	17.1	47.4	6.6	
제조	소규모	3,508	2.9	33.4	21.1	39.8	2.9
	중규모	3,055	1.8	34.0	15.8	43.0	5.3
	대규모	1,466	0.8	29.3	15.1	43.3	11.5
금융	소규모	41	0.0	4.9	9.8	78.0	7.3
	중규모	172	0.0	2.3	7.6	80.8	9.3
	대규모	319	0.0	4.1	6.0	83.4	6.6
비금융	소규모	659	0.2	7.1	23.5	61.0	8.2
	중규모	374	0.0	2.9	11.0	69.5	16.6
	대규모	436	0.0	3.9	10.1	70.2	15.8

2. 일자리 특성

1) 근속기간

- 근속기간은 평균 9.8년으로 나타났다. 기간대별로는 1~5년이 29.1%로 가장 많았고, 15년 이상 23.7%, 5~10년 23.6% 등의 순으로 나타났다.
- 산업별로는 제조업의 평균 근속기간이 9.9년으로 가장 길었던 반면, 금융업과 비금융서비스업의 경우는 각각 7.5년, 7.0년으로 나타나 다소 차이를 보였다.
- 규모가 클수록 평균 근속기간도 긴 것으로 나타났는데, 대규모 10.1년, 중규모 9.8년, 소규모 8.6년 순이었다.
- 특히, 근속기간별 분포를 살펴보면 규모가 클수록 15년 이상의 장기 근속자 비율은 높아지고, 1년 미만 및 1~5년의 단기 근속자 비율은 낮은 특징을 보였다.



[그림 C-1-5] 조사 근로자의 평균 근속기간

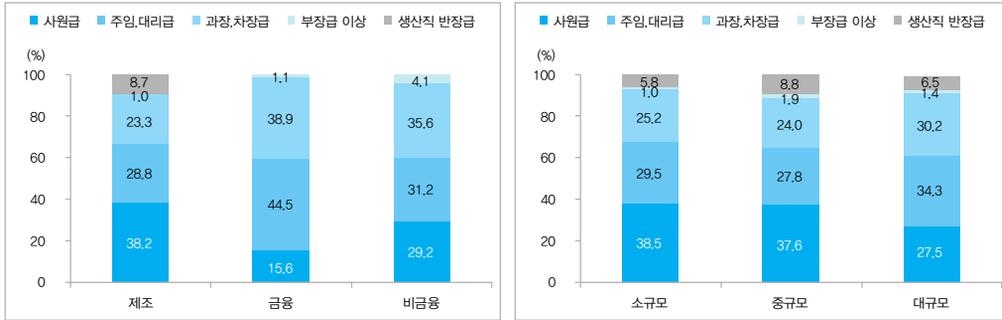
<표 C-1-5> 조사 근로자의 근속기간 분포

(단위 : %, 년)

구 분	사례수 (명)	근속기간					평균 근속기간	
		1년 미만	1~5년 미만	5~10년 미만	10~15년 미만	15년 이상		
전체	10,036	6.9	29.1	23.6	16.7	23.7	9.8	
제조	소규모	3,508	7.4	30.9	23.0	16.8	21.9	9.4
	중규모	3,059	6.9	27.0	21.8	16.5	27.8	10.5
	대규모	1,467	3.4	21.6	23.0	17.5	34.5	12.0
금융	소규모	41	7.3	39.0	48.8	4.9	0.0	4.9
	중규모	172	2.9	40.7	27.9	17.4	11.0	7.4
	대규모	319	0.6	26.6	37.3	15.4	20.1	9.7
비금융	소규모	660	17.3	38.8	22.7	13.6	7.6	5.9
	중규모	374	5.9	38.8	24.1	15.8	15.5	7.9
	대규모	436	5.7	27.8	29.8	21.6	15.1	8.4

2) 현재 직급

- 현재 직급은 산업별로 크게 상이한 편으로 나타나 산업에 따라 직급구조가 다르다는 것을 알 수 있다.
 - 제조업은 사원급이 38.2%로 가장 많았고, 주임·대리급 28.8%, 과·차장급 23.3% 등으로 나타났다. 생산직 반장급은 8.7%였다.
 - 금융업은 주임·대리급이 44.5%로 가장 많았고, 과·차장급 38.9%, 사원급 15.6%로 나타났다. 부장급 이상은 1.1%로 가장 적었다.
 - 비금융서비스업은 과·차장급 35.6%, 주임·대리급 31.2%, 사원급 29.2%였다.
- 규모별로는 규모가 클수록 상위 직급의 비율이 높게 나타났는데, 특히, 대규모의 과·차장급 이상 관리자 비율이 30.2%로 중·소규모 대비 크게 높았다.



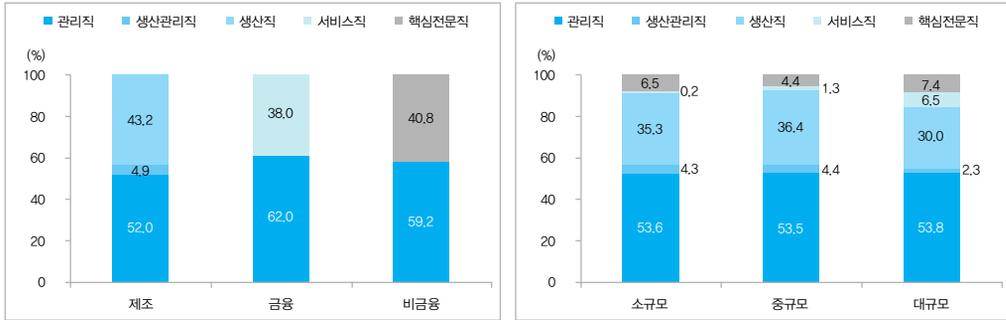
[그림 C-1-6] 조사 근로자의 현재 직급 분포

<표 C-1-6> 조사 근로자의 현재 직급 분포

구 분		사원수 (명)	사원급	주임, 대리급	과장, 차장급	부장급 이상	생산직 반장급
전체		9,171	35.8	29.9	25.8	1.4	7.0
제조	소규모	3,276	39.5	28.5	24.1	1.0	6.9
	중규모	2,852	39.6	27.5	21.6	1.2	10.1
	대규모	1,304	32.1	32.5	25.2	0.4	9.9
금융	소규모	38	21.1	36.8	42.1	0.0	-
	중규모	140	28.6	35.0	35.0	1.4	-
	대규모	285	8.4	50.2	40.4	1.1	-
비금융	소규모	587	33.7	34.9	30.3	1.0	-
	중규모	308	23.7	27.3	40.6	8.4	-
	대규모	381	26.5	28.6	39.6	5.2	-

3) 팀 구분

- 팀 구분은 산업에 따라 조사하는 팀이 달랐기 때문에 산업별로 큰 차이가 있다.
 - 제조업은 관리직, 생산관리직, 생산직을 조사했는데, 조사결과 관리직이 52.0%, 생산관리직 4.9%, 생산직 43.2%로 나타났다.
 - 금융업은 관리직과 서비스직을 조사했는데, 조사결과 관리직 62.0%, 서비스직 38.0%로 나타났다.
 - 비금융서비스업은 관리직과 핵심전문직을 조사했는데, 조사결과 관리직 59.2%, 핵심전문직 40.8%로 나타났다.
- 각 산업에서 기업규모가 클수록 관리직의 비율이 낮고, 생산직/서비스직/핵심전문직의 비율이 높게 나타났다. 이는 근로자 조사대상 선정 방법에 따른 결과이다.



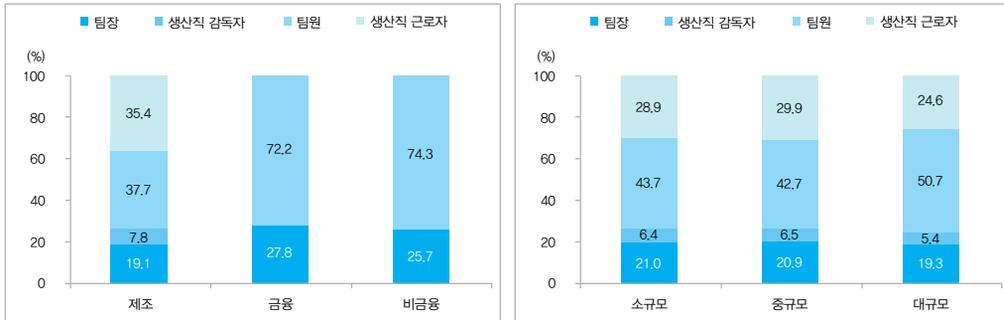
[그림 C-1-7] 조사 근로자의 팀 구분

<표 C-1-7> 조사 근로자의 팀 구분

구분		사례수 (명)	관리직	생산관리직	생산직	서비스직	핵심전문직
전체		10,040	53.6	3.9	34.5	2.0	6.0
제조	소규모	3,512	52.5	5.2	42.4	-	-
	중규모	3,059	51.9	5.1	42.9	-	-
	대규모	1,467	51.0	3.5	45.5	-	-
금융	소규모	41	75.6	-	-	24.4	0.0
	중규모	172	72.7	-	-	27.3	0.0
	대규모	319	54.5	-	-	45.5	0.0
비금융	소규모	660	58.2	-	-	-	41.8
	중규모	374	57.2	-	-	-	42.8
	대규모	436	62.4	-	-	-	37.6

4) 팀장/팀원 여부

- 팀장/팀원 구분은 산업별 차이가 큰 편이었다.
 - 제조업은 관리직 팀장, 생산관리직 팀장, 관리직 팀원, 생산직 감독자, 생산직 근로자를 조사했는데, 조사결과 팀장이 19.1%, 팀원 37.7%, 생산직 감독자 7.8%, 생산직 근로자 35.4%로 나타났다.
 - 금융업은 관리직 팀장, 서비스직 팀장, 관리직 팀원, 서비스직 팀원을 조사했는데, 조사결과 팀장 27.8%, 팀원 72.2%로 나타났다.
 - 비금융서비스업은 관리직 팀장, 핵심전문직 팀장, 관리직 팀원, 핵심전문직 팀원을 조사했는데, 조사결과 팀장 25.7%, 팀원 74.3%로 나타났다.



[그림 C-1-8] 조사 근로자의 팀장/팀원 여부

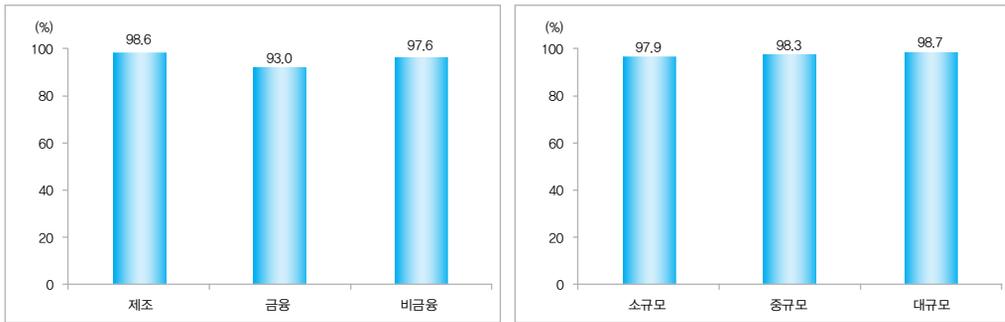
<표 C-1-8> 조사 근로자의 팀장/팀원 여부

(단위 : %)

구분	사례수 (명)	팀장	생산직 감독자	팀원	생산직 근로자	
전체	10,040	20.6	6.2	44.9	28.3	
제조	소규모	3,512	19.6	7.7	38.0	34.7
	중규모	3,059	19.6	7.7	37.5	35.2
	대규모	1,467	17.0	8.2	37.5	37.2
금융	소규모	41	43.9	-	56.1	-
	중규모	172	28.5	-	71.5	-
	대규모	319	25.4	-	74.6	-
비금융	소규모	660	26.7	-	73.3	-
	중규모	374	27.8	-	72.2	-
	대규모	436	22.5	-	77.5	-

5) 정규직 여부

- 정규직 여부는 정규직이 98.2%, 비규정직이 1.8%로 나타나 대부분 정규직 근로자가 조사된 것으로 나타났다. 이는 근로자 조사대상 선정방법에 따라 정규직 근로자 위주로 근로자 조사를 실시했기 때문이다.
- 산업별로는 정규직 비율에 다소 차이가 있었다. 제조업(98.6%)과 비금융서비스업(97.6%)은 정규직 비율이 높았으나, 금융업(93.0%)은 상대적으로 낮게 나타났다.
- 규모에 따른 차이는 거의 없었다.



[그림 C-1-9] 조사 근로자의 정규직 비율

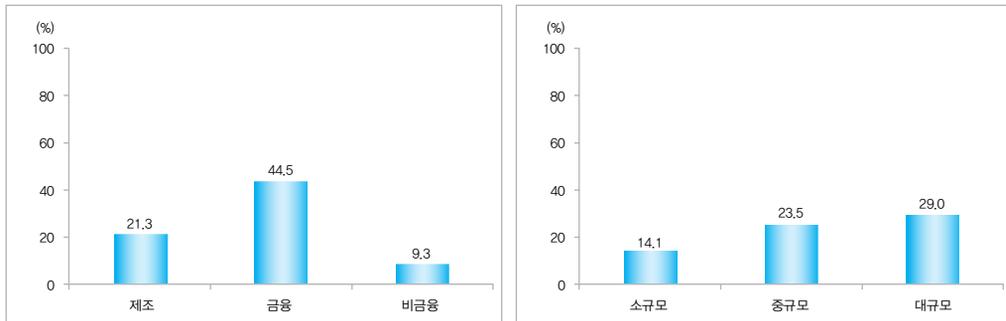
〈표 C-1-9〉 조사 근로자의 정규직 비율

(단위 : %)

구 분		사례수(명)	정규직 비율
전체		10,040	98.2
제조	소규모	3,512	98.0
	중규모	3,059	98.8
	대규모	1,467	99.7
금융	소규모	41	97.6
	중규모	172	90.1
	대규모	319	94.0
비금융	소규모	660	97.1
	중규모	374	97.6
	대규모	436	98.4

6) 노동조합 가입 여부

- 노동조합 가입 여부는 노조원 20.8%, 비노조원 79.2%로 대부분 비노조원인 것으로 나타났다.
- 산업별로는 노조원 비율의 차이가 큰 편이었다. 금융업이 44.5%로 노조원 비율이 매우 높았고, 제조업은 노조원이 21.3%, 비금융서비스업은 노조원이 9.3%으로 노동조합 가입 비율이 매우 낮았다.
- 규모별로는 규모가 클수록 노조원 비율이 높게 나타나, 소규모 14.1%, 중규모 23.5%, 대규모 29.0%으로 나타났다. 이를 통해 기업규모가 클수록 노동조합 가입 비율이 높음을 알 수 있다.



[그림 C-1-10] 조사 근로자의 노동조합 가입률

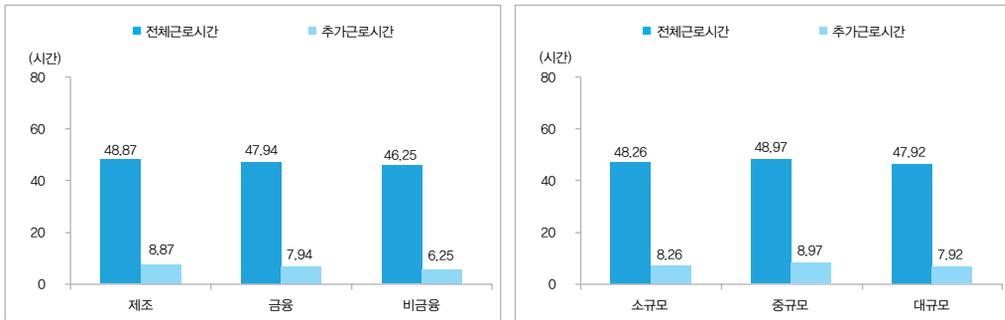
<표 C-1-10> 조사 근로자의 노동조합 가입률

(단위 : %)

구 분		사례수(명)	노동조합 가입률
전체		10,038	20.8
제조	소규모	3,512	15.7
	중규모	3,057	24.7
	대규모	1,467	27.6
금융	소규모	41	0.0
	중규모	172	34.9
	대규모	319	55.5
비금융	소규모	660	6.5
	중규모	374	8.3
	대규모	436	14.4

7) 근로시간

- 조사 근로자의 주당 근로시간 평균은 48.44시간으로 나타났다. 이 중에서 초과 근로시간이 8.44시간으로 나타나 주당 8시간 30분 정도 초과 근무를 하고 있음을 알 수 있다.
- 산업별로는 제조업이 48.87시간으로 주당 전체 근로시간이 가장 많았고, 금융업 47.94시간, 비금융서비스업 46.25시간 순으로 나타났다. 초과 근로시간의 길어도 전체 근로시간과 동일한 순서였다.
- 규모별로는 중규모가 전체근로시간 48.97시간, 추가근로시간 8.97시간으로 전체 근로시간과 초과 근로시간이 가장 많았다.



[그림 C-1-11] 조사 근로자의 주당 평균 근로시간

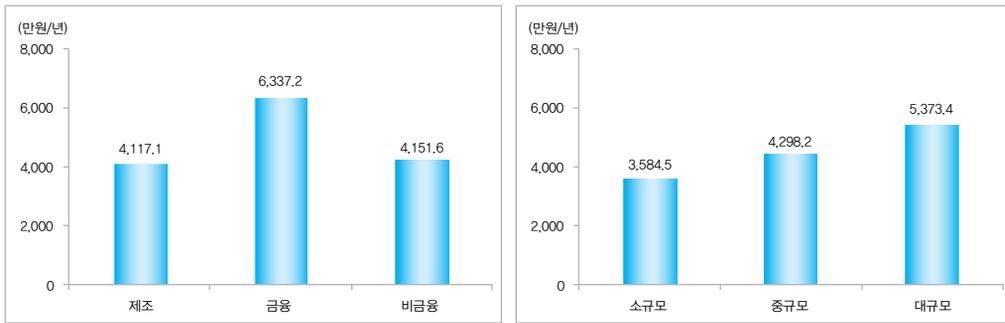
〈표 C-1-11〉 조사 근로자의 주당 평균 근로시간

(단위 : 시간)

구 분	사례수(명)	전체 근로시간 평균	초과 근로시간 평균	
전체	10,021	48.44	8.44	
제조	소규모	3,504	48.78	8.78
	중규모	3,055	49.21	9.21
	대규모	1,466	48.42	8.42
금융	소규모	41	47.46	7.46
	중규모	172	46.28	6.28
	대규모	319	48.90	8.90
비금융	소규모	655	45.57	5.57
	중규모	374	48.31	8.31
	대규모	435	45.49	5.49

8) 근로소득

- 근로소득은 평균 4,233만원으로 나타났다. 근로소득 분포는 3,000만원대가 26.4%로 가장 많았고, 2,000만원대 20.0%, 4,000만원대 19.1% 등의 순으로 나타났다. 6,000만원 이상의 고소득층은 16.4%, 2,000만원 미만의 저소득층은 4.5%였다.
- 평균 근로소득을 살펴보면, 산업별로 큰 차이를 보이고 있다. 금융업이 6,337만원으로 다른 산업에 비해 매우 높았다. 규모별로는 규모가 클수록 근로소득이 높게 나타났는데, 대규모가 5,373만원으로 중·소규모에 비해 매우 높았다.
- 근로소득 분포를 살펴보면, 전반적으로 규모가 클수록 2,000만원 미만의 저소득층이 줄어들고 6,000만원 이상의 고소득층이 높아지는 것으로 나타났다. 특히, 금융업 대규모의 경우 6,000만원 이상이 54.1%로 나타나 고소득층이 매우 많음을 알 수 있다.



[그림 C-1-12] 조사 근로자의 연간 평균 총 근로소득

<표 C-1-12> 조사 근로자의 연간 평균 총 근로소득

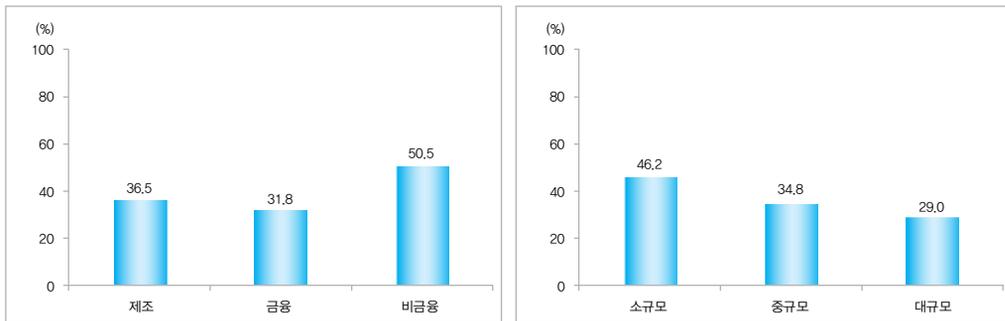
(단위 : %, 만원)

구 분	사례수 (명)	총 근로소득 분포						평균 총 근로소득	
		2,000만원 미만	2,000~2,999만원	3,000~3,999만원	4,000~4,999만원	5,000~5,999만원	6,000만원 이상		
전체	8,664	4.5	20.0	26.4	19.1	13.7	16.4	4,233.7	
제조	소규모	3,097	6.8	27.5	30.3	18.1	10.4	6.8	3,588.4
	중규모	2,721	3.0	18.0	28.7	20.9	15.9	13.5	4,190.2
	대규모	1,253	1.7	8.3	17.4	19.6	17.6	35.4	5,265.3
금융	소규모	24	0.0	20.8	25.0	12.5	4.2	37.5	5,009.0
	중규모	121	0.0	9.1	20.7	14.9	14.0	41.3	5,745.5
	대규모	292	2.7	2.7	8.9	16.4	15.1	54.1	6,691.5
비금융	소규모	503	10.1	31.4	27.0	16.7	6.8	8.0	3,492.6
	중규모	314	3.2	13.7	22.3	21.7	18.5	20.7	4,675.0
	대규모	339	1.8	17.4	24.2	16.2	17.1	23.3	4,644.7

3. 이직과 경력단절

1) 이직경험 여부

- 조사근로자 중 현직장 이전에 다른 직장에 다닌 경험이 있는 근로자는 38.3%인 것으로 나타났다.
- 산업별로는 비금융서비스업에 종사하는 근로자 중 반 이상이 현직장 이전에 다른 직장에 다닌 경험이 있는 것으로 나타났고 규모별로는 소규모 기업의 근로자들 46.2%가 이전에 다른 직장에 다닌 경험이 있어 가장 높은 수치를 기록했다.



[그림 C-1-13] 이전 직장 여부

〈표 C-1-13〉 이전 직장 여부

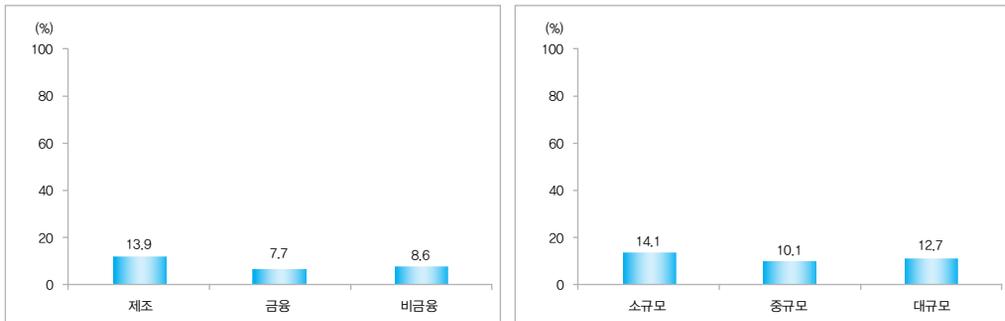
(단위 : %)

구 분		사례수(명)	있음
전체		10,040	38.3
제조	소규모	3,512	44.3
	중규모	3,059	33.0
	대규모	1,467	25.3
금융	소규모	41	73.2
	중규모	172	34.3
	대규모	319	25.1
비금융	소규모	660	55.0
	중규모	374	49.7
	대규모	436	44.3

2) 경력단절

🌀 경력단절 경험 여부

- 이직경험자들 중 경력단절(1년 이상)을 경험한 근로자는 12.6%였다.
- 산업별로는 제조업 근로자의 13.9%가 경력단절을 경험했으며 이어서 비금융서비스업 8.6% 금융업 7.7%였으며 규모별로는 소규모 14.1%, 대규모 12.7%, 중규모 10.1%의 순이었다.



[그림 C-1-14] 경력단절 경험 여부

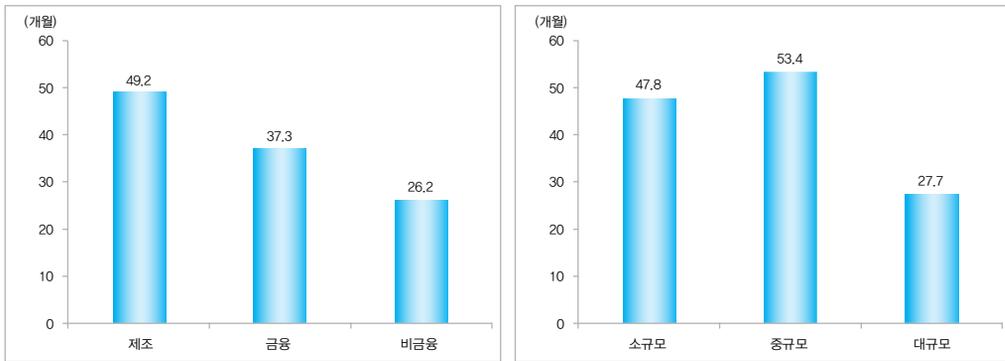
〈표 C-1-14〉 경력단절 경험 여부

(단위 : %)

구 분		사례수(명)	있음
전체		3,844	12.6
제조	소규모	1,554	15.4
	중규모	1,008	11.4
	대규모	371	14.0
금융	소규모	30	6.7
	중규모	59	5.1
	대규모	80	10.0
비금융	소규모	363	9.1
	중규모	186	4.8
	대규모	193	11.4

● 경력단절 기간

- 경력단절기간의 평균은 45.8개월로 경력단절을 경험한 근로자들은 평균 3년 10개월 동안 노동시장에 진입하지 못한 것으로 나타났다.
- 산업별로는 제조업 근로자들의 평균경력단절 기간이 49.2개월로 가장 길었고 규모별로는 중규모 기업에 종사하는 근로자들의 경력단절 기간이 53.4개월로 가장 길었다.
- 대규모 기업의 경력단절근로자는 평균 27.7개월의 경력 단절을 경험한 것으로 나타나 평균 47.8개월인 소규모, 평균 53.4개월의 중규모 기업 근로자들과 큰 차이를 보였다.



[그림 C-1-15] 경력단절 경험 기간

〈표 C-1-15〉 경력단절 경험 기간

(단위 : 개월)

구 분		사례수(명)	기간
전체		478	45.8
제조	소규모	236	51.4
	중규모	114	55.3
	대규모	52	25.9
금융	소규모	2	21.0
	중규모	3	75.7
	대규모	8	27.0
비금융	소규모	33	24.1
	중규모	8	18.0
	대규모	22	32.2

● 경력단절 이유

- 경력단절을 겪게 된 이유들 중 능력개발은 금융업에 종사하는 근로자들 사이에서 압도적으로 비중이 높았으며(53.8%) 비금융서비스업(32.8%)과 대규모 기업에 종사하는 근로자들 사이에서도 비중이 가장 높았다(34.1%).
- 반면 제조업에서는 일, 가정 사이의 조화가 어려워 경력단절을 택한 근로자의 비중이 높았으며(26.2%) 소규모 기업과 중규모 기업의 근로자들도 마찬가지로였다.



[그림 C-1-16] 경력단절 이유

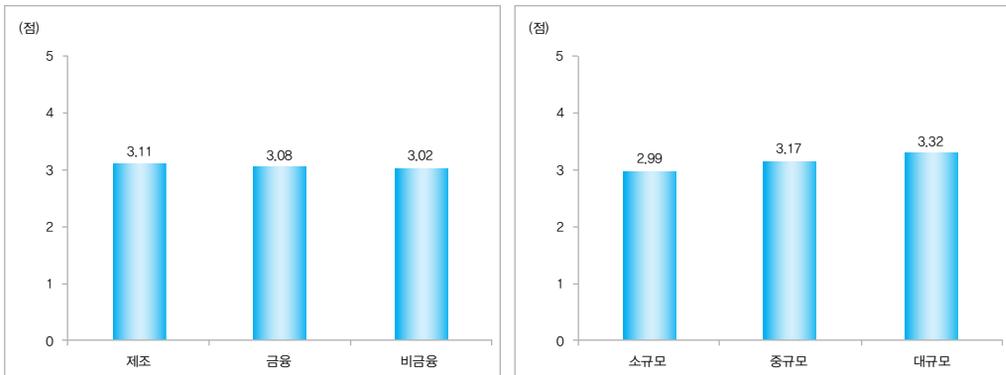
<표 C-1-16> 경력단절 이유

(단위 : %)

구분	A. 경기 침체로 인한 구조조정	B. 좋은 직장으로 옮기기 위해	C. 직장가 가정의 조화가 어려워서	D. 근로계약 만료	E. 창업, 자기사업 운영을 위해	F. 능력 개발을 위해	G. 고시, 공무원 시험등을 준비하기 위해	H. 병역	I. 기타	
전체	9.8	24.1	25.5	1.9	11.0	19.5	2.3	2.5	3.5	
제조	소규모	12.6	28.0	28.0	2.1	10.0	12.6	1.3	1.3	4.2
	중규모	6.1	19.3	28.9	0.9	17.5	14.9	3.5	4.4	4.4
	대규모	9.6	23.1	11.5	0.0	9.6	36.5	1.9	5.8	1.9
금융	소규모	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	중규모	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	대규모	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0	62.5	0.0	12.5	0.0
비금융	소규모	6.1	21.2	21.2	3.0	9.1	36.4	0.0	0.0	3.0
	중규모	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	55.6	11.1	0.0	0.0
	대규모	9.1	18.2	31.8	9.1	4.5	18.2	9.1	0.0	0.0

● 경력단절 전후의 노동조건 변화

- 경력단절 이후 첫 직장의 임금 및 근로조건 수준은 5점 만점(3점이 '비슷함')에 전체 평균이 3.09점으로 나타나 경력단절 전후의 노동조건 변화는 근로자들이 거의 느끼지 못하는 것으로 나타났다.
- 산업별로는 각 산업에 종사하는 근로자들이 느끼는 단절 이후 첫직장의 임금 및 근로조건 수준은 비슷했으나 규모별로는 소규모 기업의 근로자들이 경력단절 이후 노동조건이 약간 악화되었음을 느낀 것과 달리(2.99점) 대규모 기업의 근로자들은 약간 향상되었음을(3.32점)을 느끼는 것으로 나타났다.



[그림 C-1-17] 경력단절 이후 첫직장의 임금 및 근로조건

<표 C-1-17> 경력단절 이후 첫직장의 임금 및 근로조건

(단위 : 점/5점)

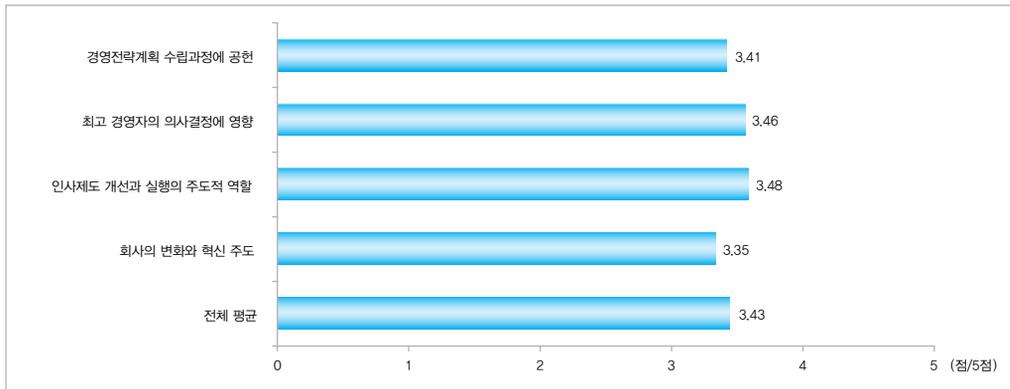
구 분		사례수	경력단절 이후 첫직장의 근로조건
전체		476	3.09
제조	소규모	234	2.99
	중규모	113	3.21
	대규모	52	3.40
금융	소규모	2	4.00
	중규모	3	2.33
	대규모	8	3.13
비금융	소규모	33	2.94
	중규모	9	2.89
	대규모	22	3.18

II. HR 부서와 경쟁력 수준 평가

1. HR 부서 평가

1) HR 부서 역할에 대한 평가

- HR부서 역할에 대한 평가는 5점 만점에 전체 평균이 3.43점으로 나타나 근로자들은 HR부서의 역할에 대해 긍정적으로 평가하는 것으로 보인다.



[그림 C-2-1] HR 부서 역할에 대한 평가

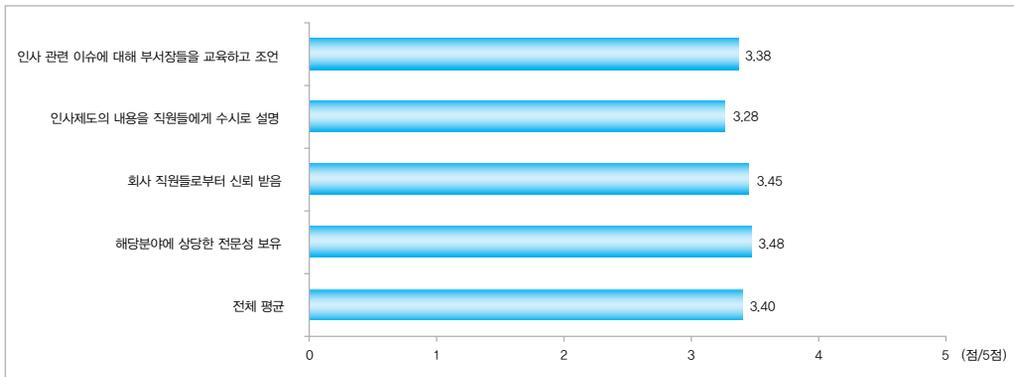
<표 C-2-1> HR 부서 역할에 대한 평가

(단위 : 점/5점)

구 분		경영전략계획 수립과정에 공헌	최고경영자의 의사결정에 영향	인사제도 개선과 실행의 주도적 역할	회사의 변화와 혁신 주도	전체 평균
전체	사례수(명)	10,022	10,021	10,020	10,018	10,016
	평 균	3.41	3.46	3.48	3.35	3.43
제조	소규모	3.26	3.33	3.29	3.20	3.27
	중규모	3.41	3.47	3.48	3.36	3.43
	대규모	3.55	3.61	3.70	3.56	3.60
금융	소규모	3.39	3.41	3.63	3.39	3.46
	중규모	3.74	3.78	3.88	3.72	3.78
	대규모	3.62	3.67	3.80	3.52	3.65
비금융	소규모	3.41	3.45	3.47	3.34	3.42
	중규모	3.63	3.59	3.74	3.51	3.61
	대규모	3.63	3.65	3.69	3.42	3.60

2) HR 부서 활동

- HR부서 활동에 대한 평가는 5점 만점에 전체 평균이 3.40점으로 나타나 근로자들은 HR부서의 활동에 대해 긍정적으로 평가하는 것으로 보인다.
- 특히, 해당분야에 상당한 전문성 보유(3.48점)와 회사 직원들로부터 신뢰 받음(3.45점)에 대해 상대적으로 높게 평가하였다.



[그림 C-2-2] HR 부서 활동에 대한 평가

〈표 C-2-2〉 HR 부서 활동에 대한 평가

(단위 : 점/5점)

구 분		인사관련 이슈에 대해 부서장들을 교육하고 조언	인사제도의 내용을 직원들에게 수시로 설명	회사 직원들로부터 신뢰 받음	해당분야에 상당한 전문성 보유	전체 평균
전체	사례수(명)	10,019	10,020	10,019	10,015	10,011
	평 균	3.38	3.28	3.45	3.48	3.40
제조	소규모	3.21	3.11	3.37	3.30	3.25
	중규모	3.37	3.25	3.46	3.49	3.39
	대규모	3.60	3.46	3.55	3.67	3.57
금융	소규모	3.22	3.34	3.32	3.49	3.34
	중규모	3.87	3.75	3.63	3.83	3.77
	대규모	3.62	3.57	3.54	3.71	3.61
비금융	소규모	3.40	3.37	3.52	3.51	3.45
	중규모	3.64	3.57	3.57	3.59	3.59
	대규모	3.56	3.53	3.43	3.68	3.55

3) HR 업무 담당인력의 전문성

- HR 업무 담당인력의 전문성은 일상 업무 외에 인사제도 개선 기능이 42.1%로 가장 많았고, 일상 업무의 독자 수행 가능 31.1%, 사내의 변화와 혁신을 유도하는 수준 18.7% 등의 순으로 나타났다. HR 업무 담당인력은 일상 업무 외에도 인사제도 개선이 가능한 수준 이상의 높은 전문성을 가지고 있는 것으로 평가받고 있었다.
- 산업별로는 금융업에서 HR 업무 담당인력의 전문성이 가장 높은 것으로 나타났고, 제조업과 비금융서비스업은 비슷한 수준이었다.
- 규모별로는 규모가 클수록 HR 업무 담당인력의 전문성이 높았다.



[그림 C-2-3] HR 업무 담당인력의 전문성에 대한 평가

<표 C-2-3> HR 업무 담당인력의 전문성에 대한 평가

(단위 : %)

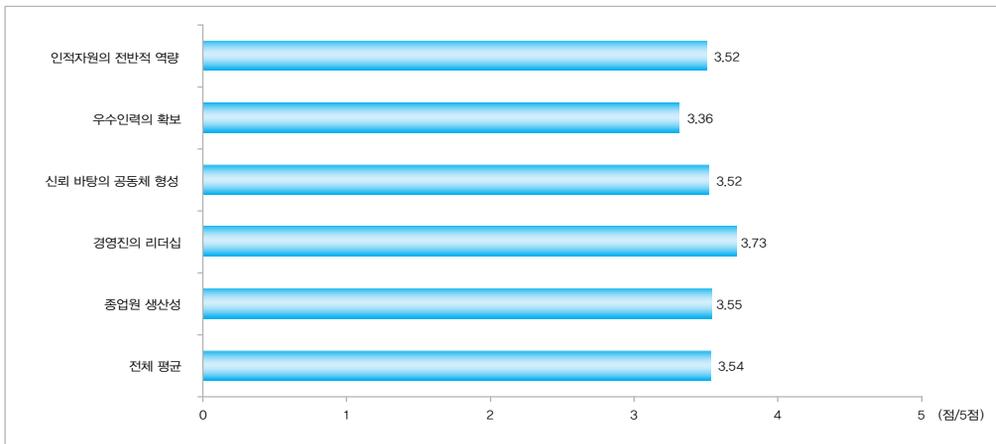
구분	사례수 (명)	일상 업무의 독자 수행 미흡	일상 업무의 독자 수행 가능	일상 업무 외 인사제도 개선 가능	사내의 변화와 혁신을 유도하는 수준	국내 타기업들이 벤치마킹 하는 수준	외국 기업들도 벤치마킹 하는 수준	
전체	2,062	2.5	31.1	42.1	18.7	5.1	0.4	
제조	소규모	688	3.5	43.0	34.6	14.8	3.9	0.1
	중규모	599	2.2	26.5	47.6	17.5	5.5	0.7
	대규모	249	0.8	16.9	41.4	32.1	8.4	0.4
금융	소규모	18	0.0	27.8	50.0	16.7	5.6	0.0
	중규모	49	4.1	30.6	42.9	22.4	0.0	0.0
	대규모	81	0.0	22.2	32.1	32.1	11.1	2.5
비금융	소규모	176	4.5	30.1	52.3	11.9	1.1	0.0
	중규모	104	1.0	29.8	46.2	18.3	4.8	0.0
	대규모	98	2.0	22.4	48.0	19.4	8.2	0.0

2. 경쟁력 수준 평가

1) 경쟁력 요소별 수준 평가

인적자원역량 요소

- 인적자원역량 요소의 경쟁력 수준은 5점 만점에 전체 평균이 3.54점으로 나타나 자사 인적자원역량의 경쟁력 수준을 동종업계 평균보다 높게 평가하고 있었다.
- 경영진의 리더십에 대한 평가가 3.73점으로 가장 높았고, 종업원 생산성(3.55점), 신뢰 바탕으로의 공동체 형성(3.52점)에 대한 평가의 순으로 나타났다.
- 반면 우수인력의 확보는 3.36점으로 상대적으로 낮게 평가하고 있었다.



[그림 C-2-4] 인적자원역량 요소의 경쟁력 수준에 대한 평가

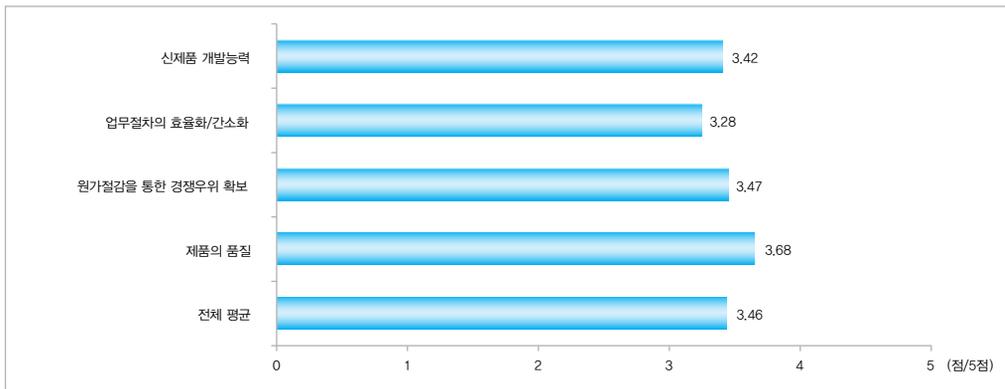
<표 C-2-4> 인적자원역량 요소의 경쟁력 수준에 대한 평가

(단위 : 점/5점)

구 분	사례수 (명)	인적자원의 전반적 역량	우수인력의 확보	신뢰 바탕으로의 공동체 형성	경영진의 리더십	종업원 생산성	전체 평균	
전체	2,064	3.52	3.36	3.52	3.73	3.55	3.54	
제조	소규모	688	3.32	3.14	3.34	3.59	3.42	3.36
	중규모	600	3.51	3.33	3.56	3.81	3.62	3.56
	대규모	250	3.87	3.71	3.78	4.04	3.86	3.85
금융	소규모	18	3.44	3.17	3.11	3.39	3.39	3.30
	중규모	49	3.92	3.63	3.65	3.76	3.53	3.70
	대규모	81	4.06	3.90	3.98	4.01	3.88	3.97
비금융	소규모	176	3.49	3.34	3.43	3.47	3.38	3.42
	중규모	104	3.56	3.51	3.65	3.75	3.59	3.61
	대규모	98	3.61	3.46	3.55	3.67	3.38	3.53

● 내부 프로세스역량 요소

- 내부 프로세스 역량 요소의 경쟁력 수준은 5점 만점에 전체 평균이 3.46점으로 나타나 자사의 내부 프로세스 역량을 동종업계 평균보다 높게 평가하고 있었다.
- 제품의 품질에 대한 평가 3.68점으로 가장 높았고, 원가절감을 통한 경쟁우위의 확보(3.48점), 신제품 개발능력(3.42점)의 순으로 나타났다.
- 반면 업무절차의 효율화·간소화는 3.28점으로 나타나 상대적으로 낮게 평가하고 있었다.



[그림 C-2-5] 내부 프로세스역량 요소의 경쟁력 수준에 대한 평가

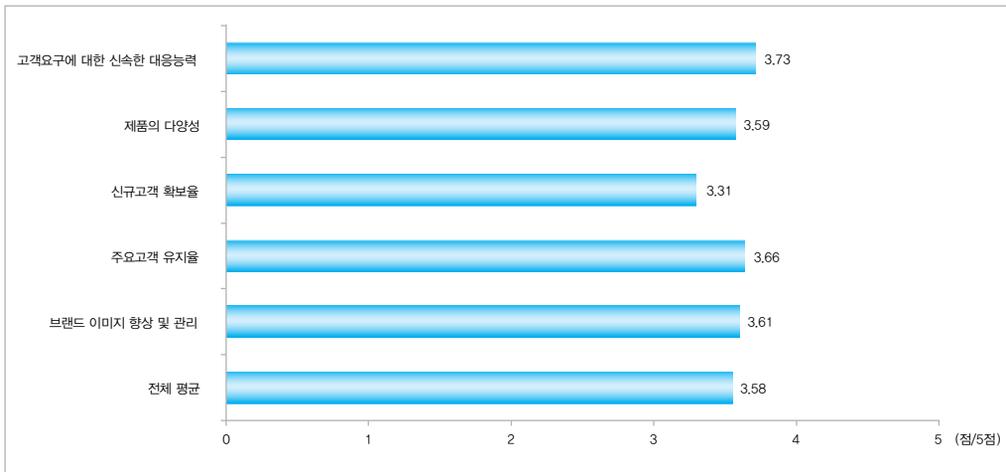
<표 C-2-5> 내부 프로세스역량 요소의 경쟁력 수준에 대한 평가

(단위 : 점/5점)

구 분	사례수(명)	신제품 개발능력	업무절차의 효율화/간소화	원가절감을 통한 경쟁우위 확보	제품의 품질	전체 평균	
전체	2,064	3.42	3.28	3.47	3.68	3.46	
제조	소규모	688	3.29	3.13	3.35	3.61	3.35
	중규모	600	3.49	3.32	3.52	3.76	3.52
	대규모	250	3.74	3.51	3.82	3.99	3.77
금융	소규모	18	2.78	3.06	3.06	3.06	2.99
	중규모	49	3.59	3.51	3.35	3.43	3.47
	대규모	81	3.79	3.67	3.84	3.81	3.78
비금융	소규모	176	3.22	3.26	3.27	3.48	3.31
	중규모	104	3.38	3.26	3.35	3.57	3.39
	대규모	98	3.31	3.17	3.39	3.59	3.36

🔵 대고객역량 요소

- 대고객역량 요소의 경쟁력 수준은 5점 만점에 전체 평균이 3.58점으로 나타나 근로자들이 자사의 대고객역량을 동종업계 평균보다 높게 평가하고 있었다.
- 고객요구에 신속한 대응능력이 3.73점으로 가장 높았고, 주요고객 유지율(3.66점), 브랜드 이미지 향상 및 관리(3.61점), 제품의 다양성(3.59점) 순으로 나타났다.
- 반면 신규고객 확보율은 3.31점으로 나타나 상대적으로 낮게 평가하고 있었다.



[그림 C-2-6] 대고객역량 요소의 경쟁력 수준에 대한 평가

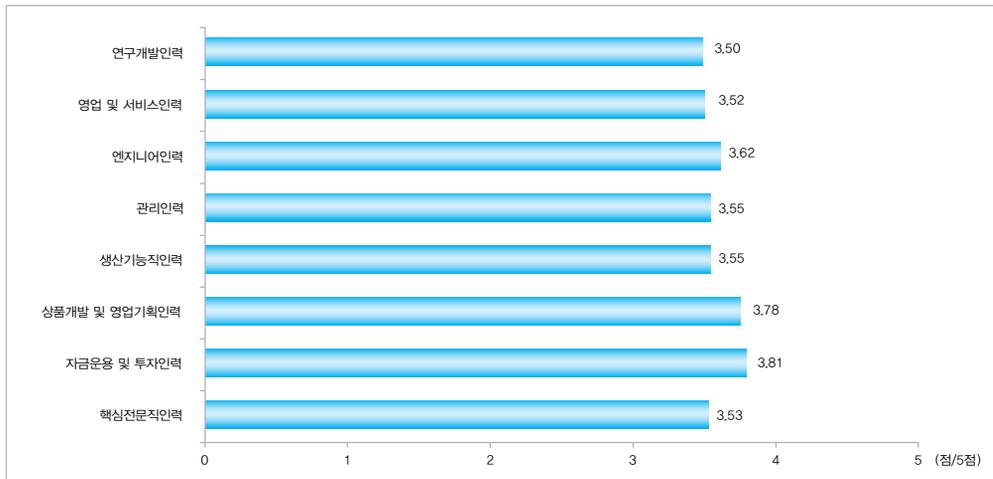
〈표 C-2-6〉 대고객역량 요소의 경쟁력 수준에 대한 평가

(단위 : 점/5점)

구 분		고객요구에 대한 신속한 대응능력	제품의 다양성	신규고객 확보율	주요고객 유지율	브랜드 이미지 향상 및 관리	전체 평균
전체	사례수(명)	2,064	2,064	2,064	2,064	2,064	2,064
	평 균	3.73	3.59	3.31	3.66	3.61	3.58
제조	소규모	3.61	3.47	3.17	3.60	3.48	3.46
	중규모	3.80	3.68	3.34	3.75	3.68	3.65
	대규모	3.96	3.90	3.59	3.91	3.93	3.86
금융	소규모	3.00	2.61	2.56	2.94	2.61	2.74
	중규모	3.73	3.45	3.24	3.41	3.29	3.42
	대규모	3.98	3.88	3.60	3.75	3.91	3.82
비금융	소규모	3.61	3.48	3.30	3.45	3.50	3.47
	중규모	3.78	3.49	3.42	3.68	3.60	3.59
	대규모	3.77	3.55	3.23	3.56	3.64	3.55

2) 분야별 인력의 경쟁력 수준 평가

- 분야별 인력의 경쟁력 수준 평가는 자금운용 및 투자인력이 5점 만점에 3.81점으로 나타나 가장 높은 점수를 받았다.
- 반면 연구개발인력은 3.50점으로 가장 낮았다.
- 산업 및 규모별로 살펴보면, 제조업과 금융업은 규모가 클수록 분야별 인력의 경쟁력 수준이 높았던 반면 비금융서비스업은 규모에 따른 경쟁력 차이가 잘 드러나지 않았다.



[그림 C-2-7] 분야별 인력의 경쟁력 수준 평가

<표 C-2-7> 분야별 인력의 경쟁력 수준 평가

(단위 : 점/5점)

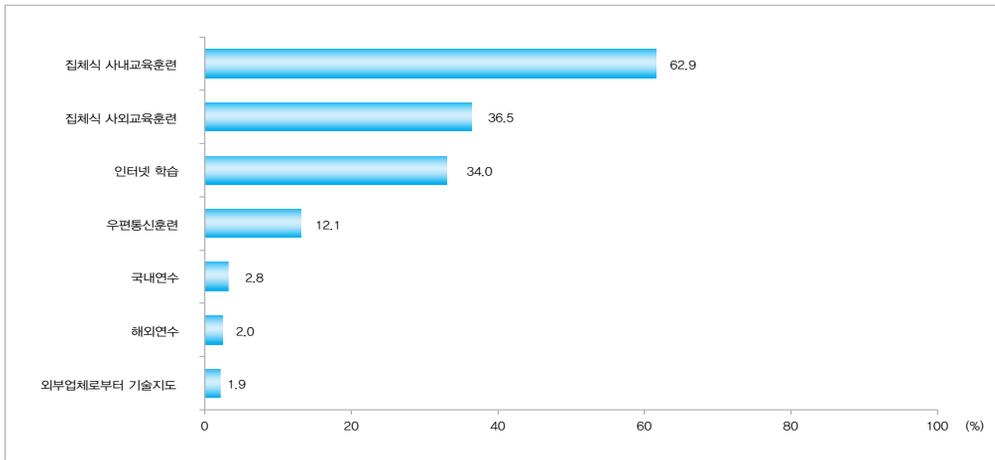
구 분		연구개발 인력	영업 및 서비스 인력	엔지니어 인력	관리 인력	생산 기능직 인력	상품개발 및 영업 기획 인력	자금운용 및 투자인력	핵심 전문직 인력
전체	사례수(명)	1,751	2,036	1,535	2,062	1,496	145	148	378
	평 균	3.62	3.52	3.62	3.55	3.55	3.78	3.81	3.53
제조	소규모	3.43	3.34	3.43	3.36	3.37	-	-	-
	중규모	3.67	3.51	3.67	3.60	3.63	-	-	-
	대규모	4.00	3.86	4.00	3.86	3.87	-	-	-
금융	소규모	-	3.22	-	3.11	-	2.89	3.00	-
	중규모	-	3.59	-	3.51	-	3.83	3.69	-
	대규모	-	4.14	-	4.07	-	3.95	4.06	-
비금융	소규모	3.49	3.47	-	3.52	-	-	-	3.48
	중규모	3.28	3.58	-	3.53	-	-	-	3.60
	대규모	3.33	3.47	-	3.55	-	-	-	3.54

Ⅲ. 인적자원개발 제도 참여 현황

1. 교육훈련 방법별 참여 현황

1) 교육훈련 방법별 참여 여부

- 교육훈련 방법별 참여 현황은 집체식 사내교육훈련(62.9%)에 가장 많이 참여하고 있으며, 그 다음으로 집체식 사외교육훈련(36.5%), 인터넷 학습(34.0%) 등의 순으로 많이 참여하고 있었다.
- 반면 국내연수, 해외연수, 외부업체로부터 기술지도는 참여율이 매우 낮았다.



[그림 C-3-1] 교육훈련 방법별 참여율

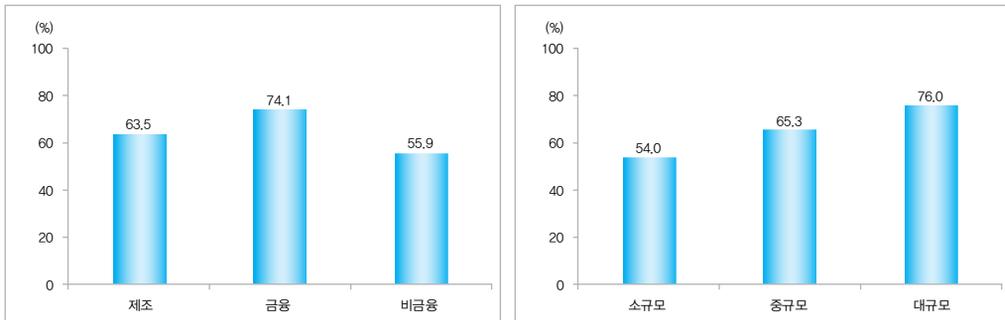
<표 C-3-1> 교육훈련 방법별 참여율

(단위 : %)

구분	집체식 사내 교육훈련	집체식 사외 교육훈련	인터넷 학습	우편통신 훈련	국내 연수	해외 연수	외부 업체로부터 기술지도
전체	사례수(명)	10,038	10,036	10,037	10,031	10,033	10,033
	비율	62.9	36.5	34.0	12.1	2.8	2.0
제조	소규모	56.3	29.1	16.9	6.6	2.2	1.0
	중규모	63.9	42.4	31.8	14.4	1.9	1.0
	대규모	79.7	49.0	56.0	17.2	4.8	5.7
금융	소규모	29.3	12.2	26.8	7.3	2.4	0.0
	중규모	84.9	50.0	70.9	5.8	8.1	1.2
	대규모	74.0	30.4	92.8	33.2	11.3	9.1
비금융	소규모	43.3	17.1	17.9	3.5	0.0	.3
	중규모	67.6	39.0	54.5	7.0	3.2	2.1
	대규모	64.9	41.3	61.9	27.8	2.8	3.4

집체식 사내교육훈련

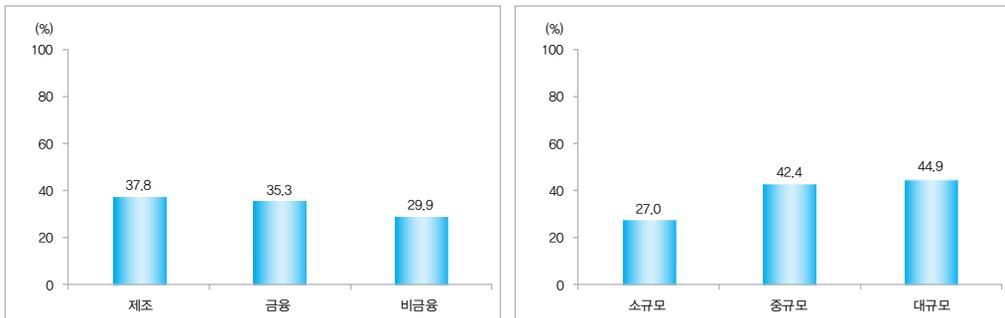
- 집체식 사내교육훈련 참여율은 62.9%로 나타나 절반 이상의 근로자들이 집체식 사내교육훈련에 참여하고 있음을 알 수 있다.
- 산업별로는 금융업의 참여율이 74.1%로 가장 높았고, 규모별로는 규모가 클수록 참여율이 높게 나타나 소규모 54.0%, 중규모 65.3%, 대규모 76.0%였다.



[그림 C-3-2] 집체식 사내교육훈련 참여율

집체식 사외교육훈련

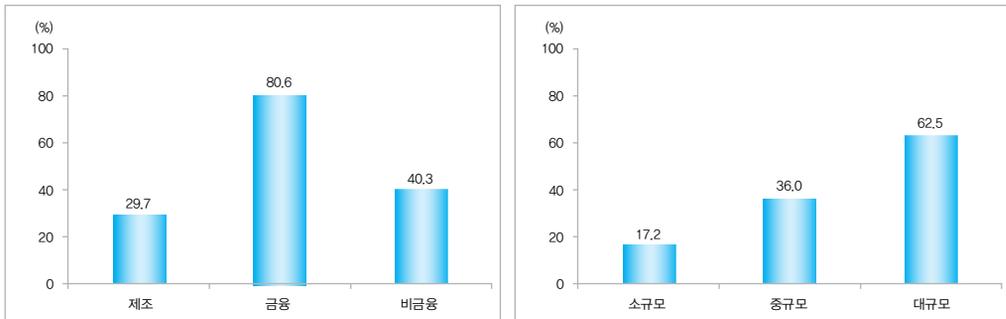
- 집체식 사외교육훈련 참여율은 36.5%로 나타나 근로자의 참여율이 다른 교육훈련에 비해 높은 편이었다.
- 산업별로는 제조업의 참여율이 37.8%로 가장 높았고, 규모별로는 규모가 클수록 참여율이 높게 나타나 소규모 27.0%, 중규모 42.4%, 대규모 44.9%였다.



[그림 C-3-3] 집체식 사외교육훈련 참여율

🌀 인터넷 학습

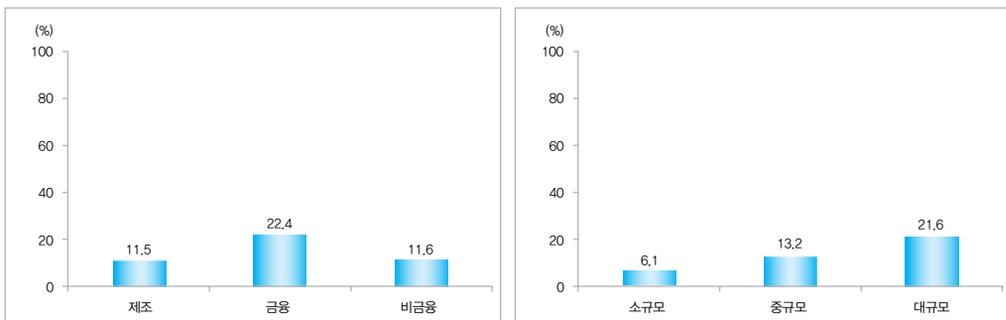
- 인터넷 학습 참여율은 34.0%로 나타나 근로자의 참여율이 다른 교육훈련에 비해 높은 편이었다.
- 산업별로는 금융업의 참여율이 80.6%로 매우 높았고, 비금융서비스업 40.3%, 제조업 29.7%의 순으로 나타났다. 규모별로는 규모가 클수록 참여율이 높게 나타나 소규모 17.2%, 중규모 36.0%, 대규모 62.5%였다.



[그림 C-3-4] 인터넷 학습 참여율

🌀 우편통신훈련

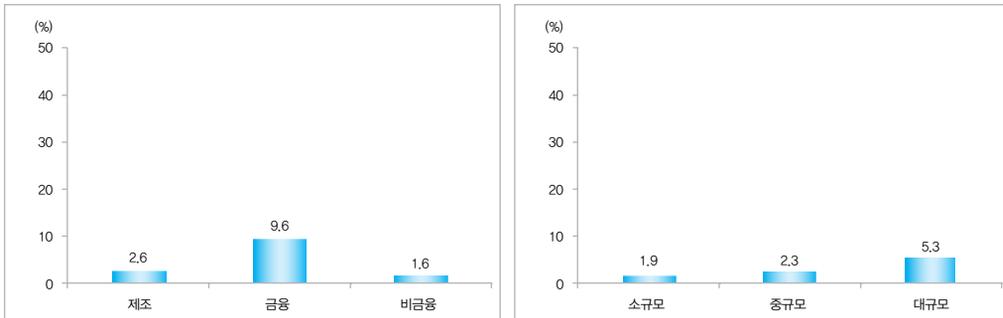
- 우편통신훈련 참여율은 12.1%로 나타나 근로자들의 참여율이 낮은 편이었다.
- 산업별로는 금융업의 참여율이 22.4%로 가장 높았고, 비금융서비스업 11.6%, 제조업 11.5%의 순으로 나타났다. 규모별로는 규모가 클수록 참여율이 높게 나타나 소규모 6.1%, 중규모 13.2%, 대규모 21.6%였다.



[그림 C-3-5] 우편통신훈련 참여율

📊 국내연수

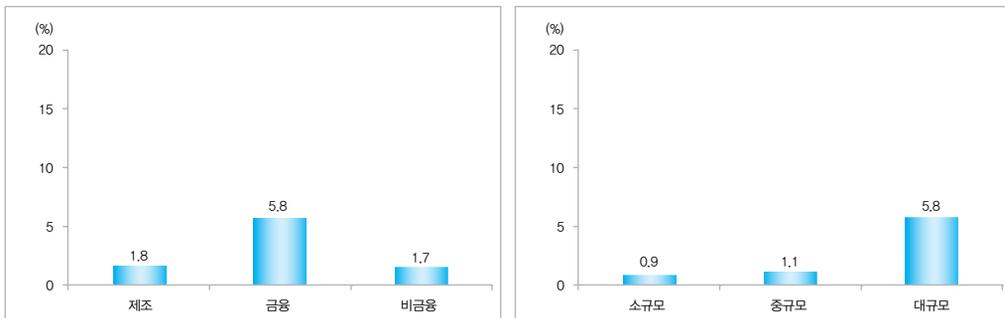
- 국내연수 참여율은 2.8%로 나타나 근로자들의 참여율이 매우 낮았다.
- 산업별로는 금융업의 참여율이 9.6%로 가장 높았고, 제조업과 비금융서비스업은 각각 2.6%, 1.6%로 매우 낮았다. 규모별로는 규모가 클수록 참여율이 높게 나타나 소규모 1.9%, 중규모가 2.3%, 대규모 5.3%이었다.



[그림 C-3-6] 국내연수 참여율

📊 해외연수

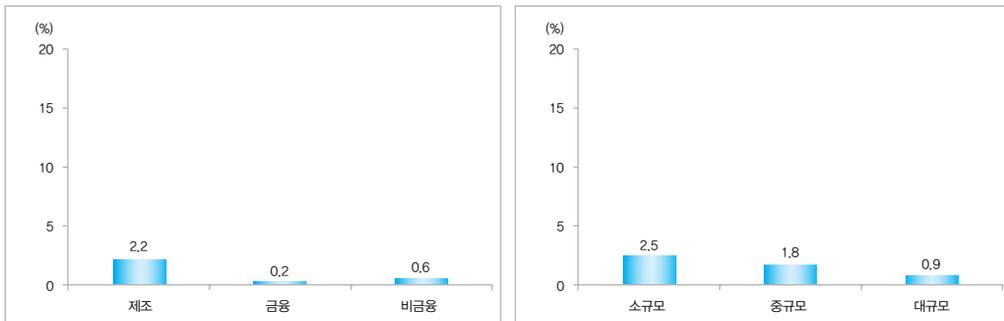
- 해외연수 참여율은 2.0%로 나타나 근로자들의 참여율이 매우 낮았다.
- 산업별로는 금융업의 참여율이 5.8%로 가장 높았고, 비금융서비스업 1.7%, 제조업 1.8%의 순으로 나타났다. 규모별로는 규모가 클수록 참여율이 높게 나타나 소규모 0.9%, 중규모 1.1%, 대규모 5.8%로 대규모의 참여율이 월등히 높았다.



[그림 C-3-7] 해외연수 참여율

외부업체로부터 기술지도 받기

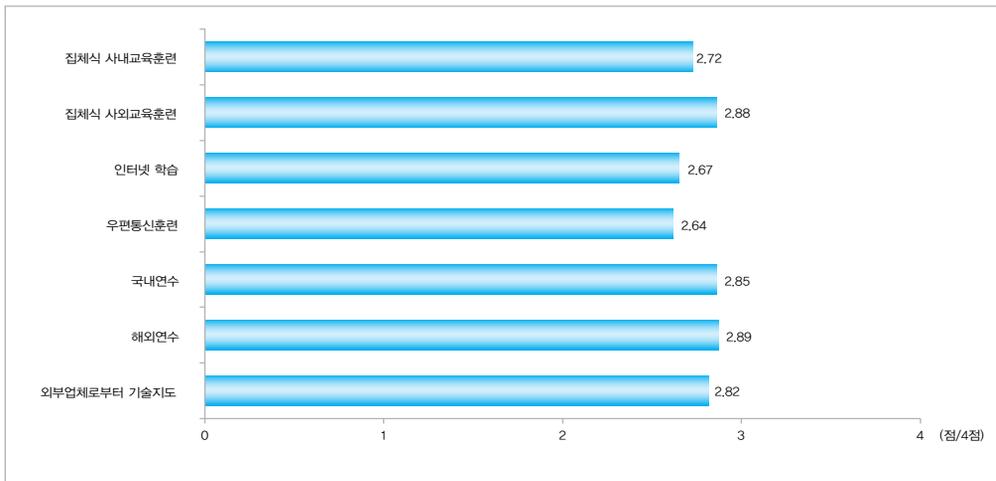
- 외부업체로부터 기술지도 받기는 참여율이 1.9%로 나타나 참여하는 근로자들이 거의 없음을 알 수 있다.
- 산업별로는 제조업이 2.2%의 참여율을 보여 주었을 뿐, 금융업과 비금융서비스업은 각각 0.2%, 0.6%로 아주 미미한 참여율을 주었으며, 규모별로는 소규모가 2.5%으로 가장 높았고, 중규모 1.8%, 대규모 0.9%의 순으로 나타났다.



[그림 C-3-8] 외부업체로부터 기술지도 받기 참여율

2) 교육훈련 방법별 참여 효과

- 교육훈련 방법별로 참여한 근로자의 직무능력에 미친 효과는 전체적으로 높게 나타났다. 해외연수가 4점 만점에 2.89점으로 가장 높았고, 그 다음으로 집체식 사외 교육훈련(2.88점)이 높았다.
- 해외연수는 참여율이 낮았지만 참여 효과가 가장 높게 나타났다. 이는 해외 연수가 비용이나 시간 등의 이유로 교육훈련 참여는 어렵지만, 참여하게 되면 그에 따른 직무능력 효과는 크다는 것을 의미한다.



[그림 C-3-9] 교육훈련 방법별 참여 효과

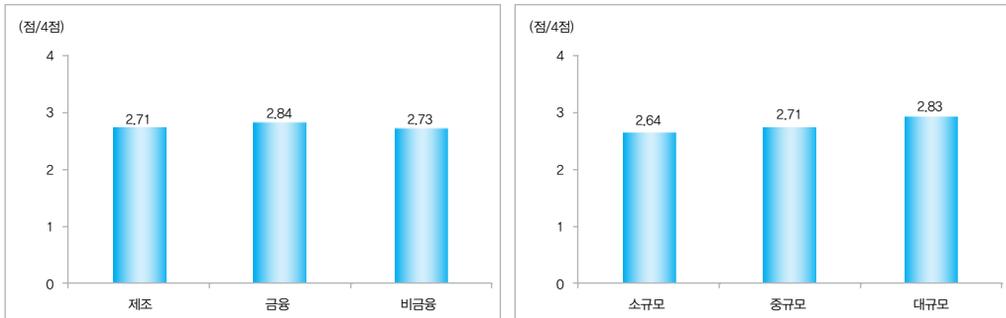
〈표 C-3-2〉 교육훈련 방법별 참여 효과

(단위 : 점/4점)

구 분		집체식 사내 교육훈련	집체식 사외 교육훈련	인터넷 학습	우편통신 훈련	국내 연수	해외 연수	외부 업체로부터 기술지도
전체	사례수(명)	6,314	3,663	3,408	1,208	279	204	189
	평 균	2.72	2.88	2.67	2.64	2.85	2.89	2.82
제조	소규모	2.64	2.84	2.65	2.64	2.60	2.68	2.72
	중규모	2.70	2.86	2.66	2.60	2.74	2.73	2.86
	대규모	2.83	2.93	2.70	2.70	3.01	2.92	3.11
금융	소규모	2.08	2.60	2.82	2.33	2.00	-	-
	중규모	2.79	2.93	2.72	3.20	2.86	3.50	-
	대규모	2.91	3.11	2.64	2.73	3.19	3.10	4.00
비금융	소규모	2.67	2.88	2.63	2.22	-	2.00	2.50
	중규모	2.75	2.80	2.58	2.62	2.75	3.25	3.67
	대규모	2.77	2.86	2.73	2.62	3.25	2.93	-

집체식 사내교육훈련

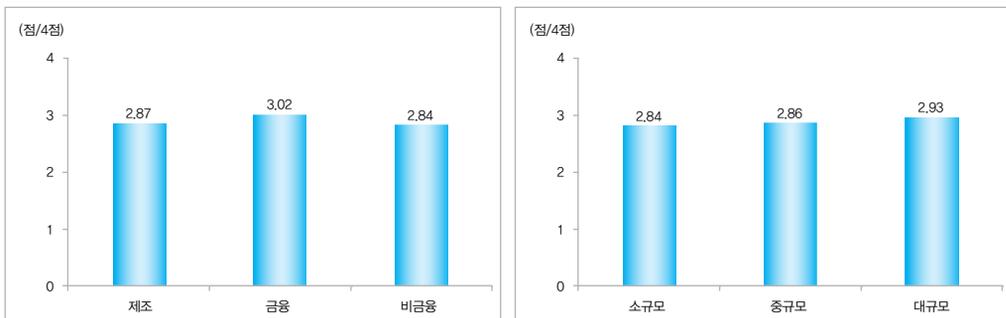
- 집체식 사내교육훈련에 참여한 근로자의 참여 효과는 2.72점으로 나타났다.
- 산업별로는 금융업의 참여 효과가 2.84점으로 가장 높았고, 비금융서비스업과 제조업은 각각 2.73, 2.71점으로 서로 비슷했다. 규모별로는 규모가 클수록 참여 효과가 높게 나타나 소규모 2.64점, 중규모 2.71점, 대규모 2.83점이었다.



[그림 C-3-10] 집체식 사내교육훈련 효과

집체식 사외교육훈련

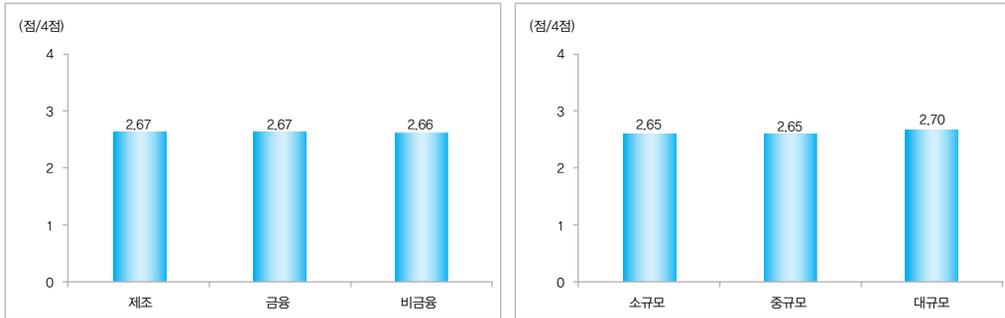
- 집체식 사외교육훈련 참여 효과는 2.88점으로 높게 나타났다.
- 산업별로는 금융업의 참여 효과가 3.02점으로 가장 높았고, 제조업 2.87점, 비금융서비스업 2.84점의 순으로 나타났다. 규모별로는 규모가 클수록 참여 효과가 높게 나타나 소규모 2.84점, 중규모 2.86점, 대규모 2.93점이었다.



[그림 C-3-11] 집체식 사외교육훈련 효과

인터넷 학습

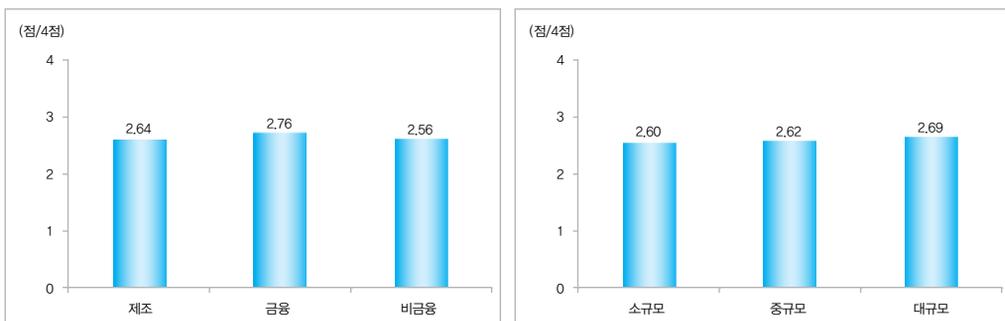
- 인터넷 학습의 참여 효과는 2.67점으로 나타났다.
- 산업별로는 거의 차이가 없는 것으로 나타났다. 규모별로도 참여 효과 큰 차이가 없어, 소규모 2.65점, 중규모 2.65점, 대규모가 2.70점이었다.



[그림 C-3-12] 인터넷 학습 효과

우편통신훈련

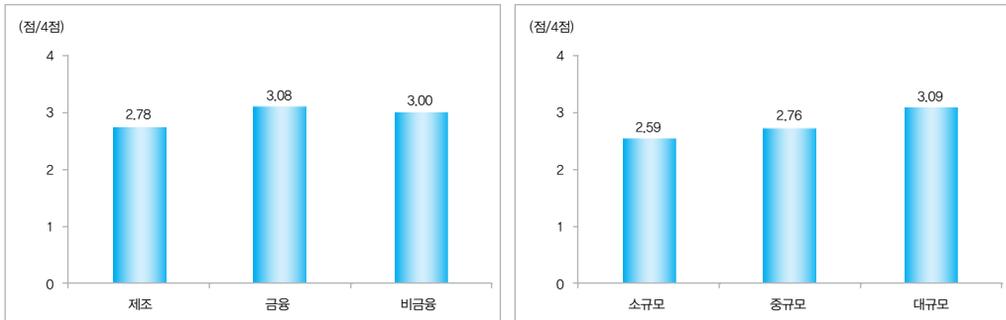
- 우편통신훈련 참여 효과는 2.64점으로 나타났다.
- 산업별로는 금융업의 참여 효과가 2.76점으로 가장 높았고, 제조업 2.64점, 비금융 서비스업 2.56점의 순으로 나타났다. 규모별로는 대규모 기업의 참여효과가 2.69점으로 가장 높았고, 중규모 2.62점, 소규모 2.60점의 순으로 나타났다.



[그림 C-3-13] 우편통신훈련 효과

국내연수

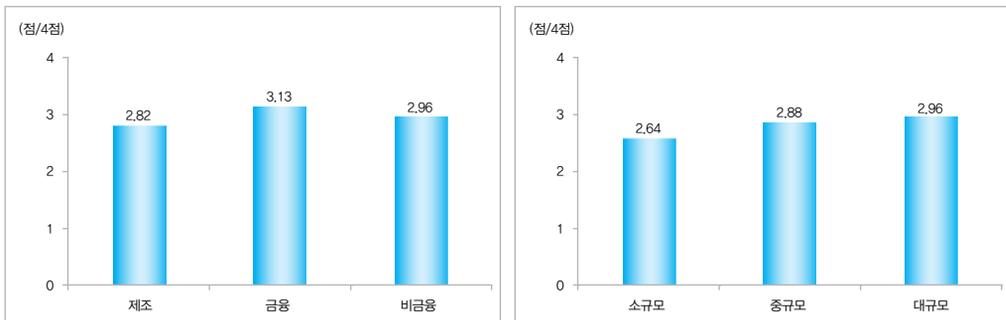
- 국내연수 참여 효과는 2.85점으로 나타나 국내연수에 참여한 근로자의 경우 직무능력에 미친 효과가 매우 높았음을 알 수 있다.
- 산업별로는 금융업의 참여 효과가 3.08점으로 가장 높았고, 비금융서비스업 3.00점, 제조업 2.78점으로 나타났다. 규모별로는 규모가 클수록 참여 효과가 높았다.



[그림 C-3-14] 국내연수 효과

해외연수

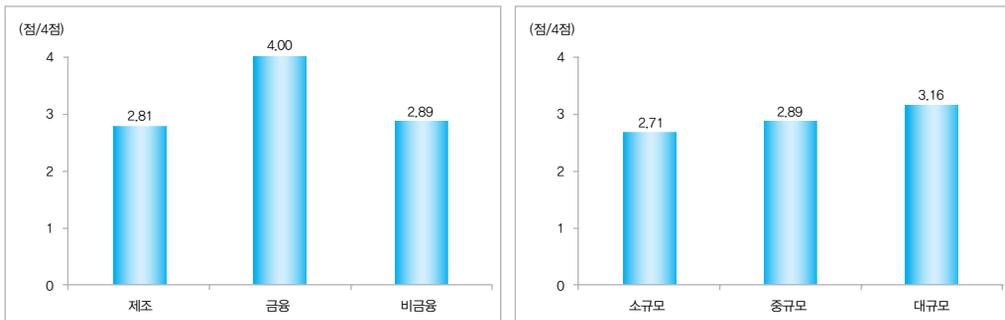
- 해외연수 참여 효과는 2.89점으로 높게 나타났다.
- 산업별로는 금융업의 참여 효과가 3.13점으로 가장 높았고, 제조업과 비금융서비스업은 각각 2.82점, 2.96점이었다. 규모별로는 대규모의 참여 효과가 2.96점으로 가장 높았고, 중규모 2.88점, 소규모 2.64점의 순으로 나타났다.



[그림 C-3-15] 해외연수 효과

외부업체로부터 기술지도 받기

- 외부 업체로부터 기술지도 받기에 참여한 근로자의 직무능력 효과는 2.82점으로 나타났다.
- 산업별로는 금융업이 4.00점으로 가장 높았고, 제조업 2.81점, 비금융서비스업 2.89점의 순으로 나타났다.
- 규모별로는 대규모 3.16점, 중규모 2.89점, 소규모 2.71점으로 규모가 커질수록 효과적인 것으로 나타났다.

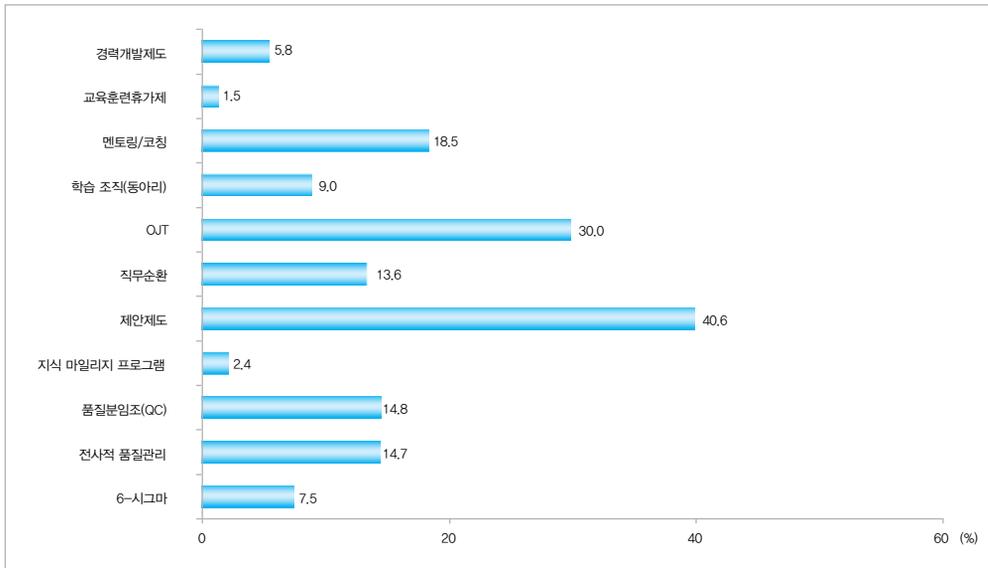


[그림 C-3-16] 외부업체로부터 기술지도 받기 효과

2. 인적자원개발 제도별 참여 현황

1) 인적자원개발 제도별 참여 여부

- 인적자원개발 제도별 참여 여부는 제안제도가 40.6%로 근로자의 참여율이 가장 높았다. 그 다음으로 OJT가 30.0%로 참여율이 높았다.
- 한편 멘토링 또는 코칭 18.5%, QC(품질분임조) 14.8%, 전사적 품질관리 14.7%, 직무순환 13.6%, 학습조직(동아리) 9.0%, 6-시그마 7.5% 등으로 나타났다.
- 교육훈련휴가제, 경력개발제도, 지식 마일리지 프로그램 등은 6% 미만으로 나타나 참여율이 매우 낮았다.
- 제안제도와 OJT를 제외한 인적자원개발 제도들의 참여율이 20% 미만으로 나타나 인적자원개발 제도들에 대한 근로자의 참여율이 전반적으로 낮았다. 이것은 기업에서 인적자원개발 제도들의 낮은 실시비율(50% 미만)에 기인하는 것으로 판단된다.



[그림 C-3-17] 인적자원개발 제도별 참여율

〈표 C-3-3〉 인적자원개발 제도별 참여율 (1)

(단위 : %)

구 분		경력개발 제도	교육훈련 휴가제	멘토링/코칭	학습조직 (동아리)	OJT	직무순환
전체	사례수(명)	10,036	10,037	10,034	10,037	10,030	10,026
	비 율	5.8	1.5	18.5	9.0	30.0	13.6
제조	소규모	1.2	0.9	10.2	5.4	23.5	10.2
	중규모	2.2	0.9	14.9	6.4	31.8	11.9
	대규모	14.8	2.6	39.0	16.7	43.0	23.4
금융	소규모	0.0	0.0	17.1	9.8	17.1	14.6
	중규모	28.5	0.0	29.1	19.2	47.7	16.3
	대규모	27.0	1.3	32.9	16.6	34.8	35.7
비금융	소규모	2.6	2.4	14.7	7.3	22.6	8.9
	중규모	12.3	4.8	20.1	16.0	26.2	15.0
	대규모	13.5	5.0	30.3	17.7	30.7	9.2

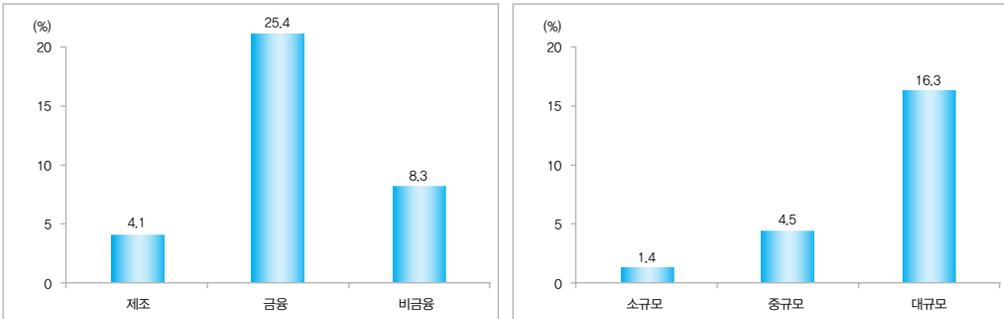
〈표 C-3-4〉 인적자원개발 제도별 참여율 (2)

(단위 : %)

구 분		제안제도	지식 마일리지	품질분임조 (QC)	전사적 품질관리	6-시그마
전체	사례수(명)	10,035	10,032	10,033	10,033	10,033
	비 율	40.6	2.4	14.8	14.7	7.5
제조	소규모	39.6	0.7	15.6	12.4	6.6
	중규모	45.6	1.6	16.8	19.0	10.8
	대규모	56.6	6.1	28.5	29.2	11.2
금융	소규모	19.5	0.0	0.0	0.0	0.0
	중규모	10.5	0.0	0.0	0.0	8.7
	대규모	48.3	6.6	0.0	0.0	0.0
비금융	소규모	10.6	1.7	0.0	0.8	0.0
	중규모	12.0	6.4	2.1	4.5	2.1
	대규모	37.4	4.1	0.2	1.4	0.9

● 경력개발제도

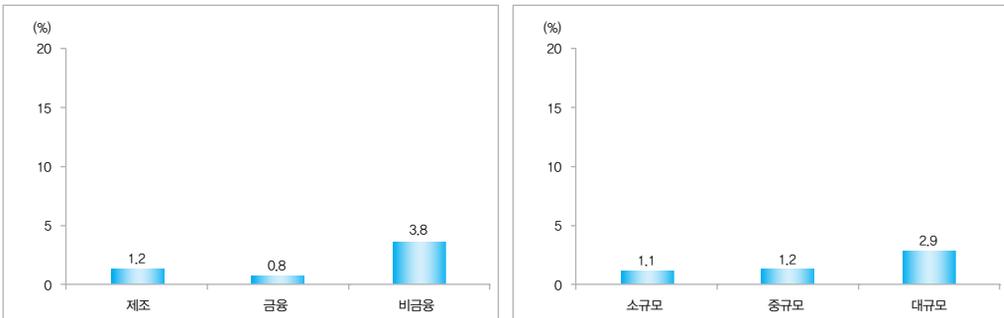
- 경력개발제도에 대한 참여율은 5.8%로 나타나 근로자들의 참여율이 매우 낮았다.
- 산업별로는 차이가 큰 편이었는데, 금융업의 참여율이 25.4%로 월등히 높았고, 비금융서비스업 8.3%, 제조업 4.1%로 나타났다. 규모별로는 규모가 클수록 참여율이 높았는데, 소규모 1.4%, 중규모 4.5%, 대규모 16.3%으로 나타나 규모별 차이도 큰 편임을 알 수 있다.



[그림 C-3-18] 경력개발제도 참여율

● 교육훈련휴가제

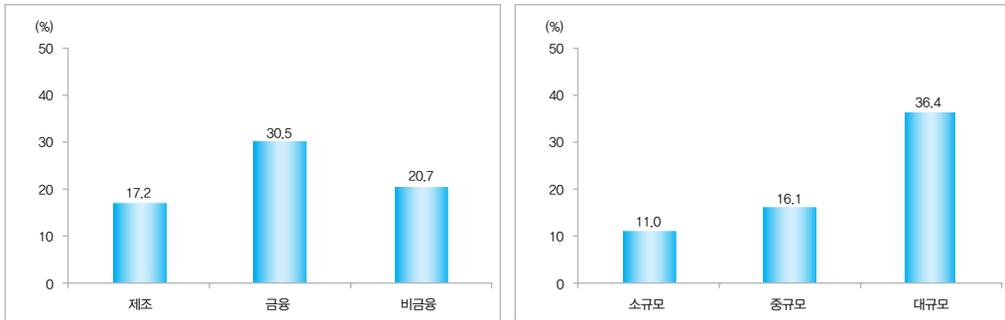
- 교육훈련휴가제 참여율은 1.5%로 나타나 근로자들의 참여가 거의 없었다.
- 산업별로는 비금융서비스업의 참여율이 3.8%로 가장 높았고, 제조업 1.2%, 금융업 0.8%이었다. 규모별로는 대규모 2.9%, 중규모 1.2%, 소규모 1.1%로 나타났다.



[그림 C-3-19] 교육훈련휴가제 참여율

멘토링/코칭

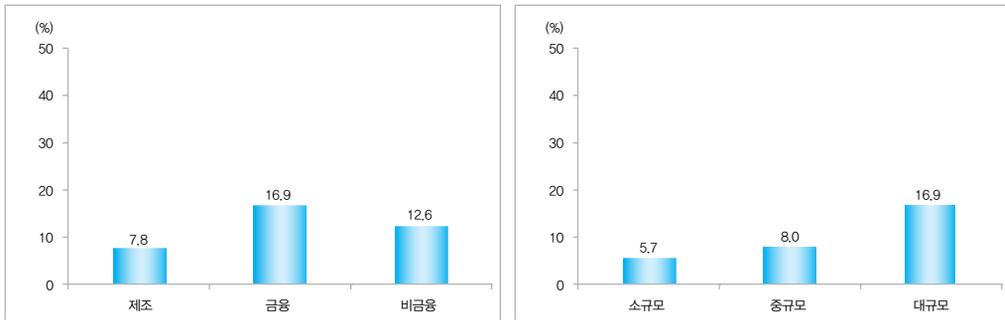
- 멘토링 또는 코칭 참여율은 18.5%로 나타나 근로자들의 참여율이 낮았다.
- 산업별로는 금융업의 참여율이 30.5%로 가장 높았고, 비금융서비스업 20.7%, 제조업 17.2%로 나타나 산업별 차이가 컸다. 규모별로는 규모가 클수록 참여율이 높았는데, 소규모 11.0%, 중규모 16.1%, 대규모 36.4%로 규모별 차이도 컸다.



[그림 C-3-20] 멘토링/코칭 참여율

학습조직(동아리)

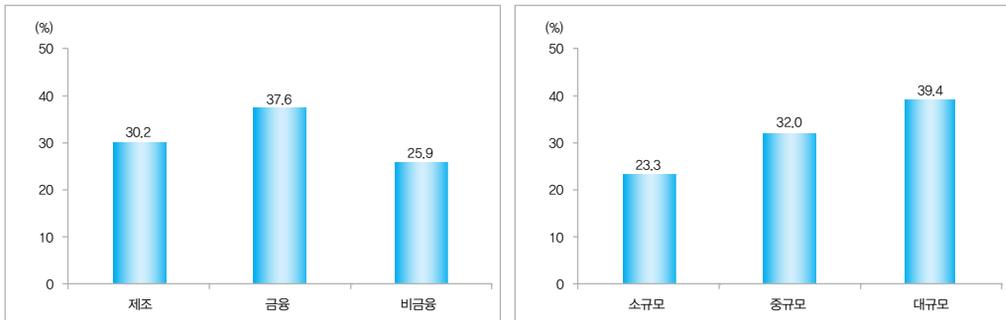
- 학습조직(동아리) 참여율은 9.0%로 나타나 근로자들의 참여율이 낮았다.
- 산업별로는 금융업의 참여율이 16.9%로 가장 높았고, 비금융서비스업 12.6%, 제조업 7.8%로 나타났다. 규모별로는 규모가 클수록 참여율이 높게 나타나 소규모 5.7%, 중규모 8.0%, 대규모 16.9%였다.



[그림 C-3-21] 학습조직(동아리) 참여율

OJT

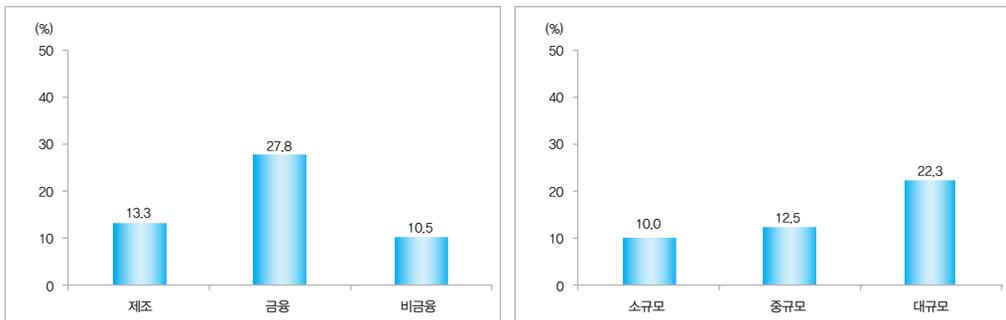
- OJT 참여율은 30.0%로 나타나 근로자들의 참여율이 상대적으로 높았다.
- 산업별로는 금융업의 참여율이 37.6%로 가장 높았고, 제조업 30.2%, 비금융서비스업 25.9%로 나타났다. 규모별로는 규모가 클수록 참여율이 높게 나타나 소규모 23.3%, 중규모 32.0%, 대규모 39.4%였다.



[그림 C-3-22] OJT 참여율

직무순환

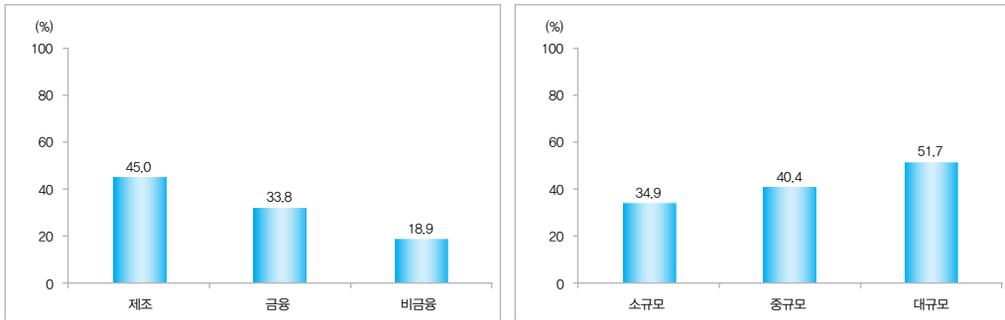
- 직무순환 참여율은 13.6%로 나타나 근로자들의 참여율이 낮았다.
- 산업별로는 금융업의 참여율이 27.8%로 가장 높았고, 제조업 13.3%, 비금융서비스업 10.5%로 나타나 산업별 차이가 컸다. 규모별로는 대규모가 22.3%로 가장 높았고, 소규모 10.0%, 중규모 12.5%로 나타나 규모별 차이도 큰 편이었다.



[그림 C-3-23] 직무순환 참여율

제안제도

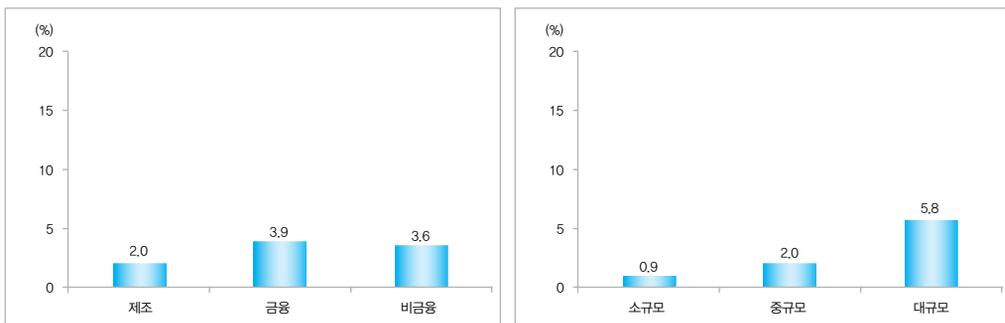
- 제안제도 참여율은 40.6%로 나타나 참여율이 가장 높았다.
- 산업별로는 제조업의 참여율이 45.0%로 가장 높았고, 금융업도 33.8%로 높았다. 반면 비금융서비스업은 18.9%로 상대적으로 참여율이 매우 낮았다. 규모별로는 대규모가 51.7%로 가장 높았고, 중규모 40.4%, 소규모 34.9%였다.



[그림 C-3-24] 제안제도 참여율

지식마일리지 프로그램

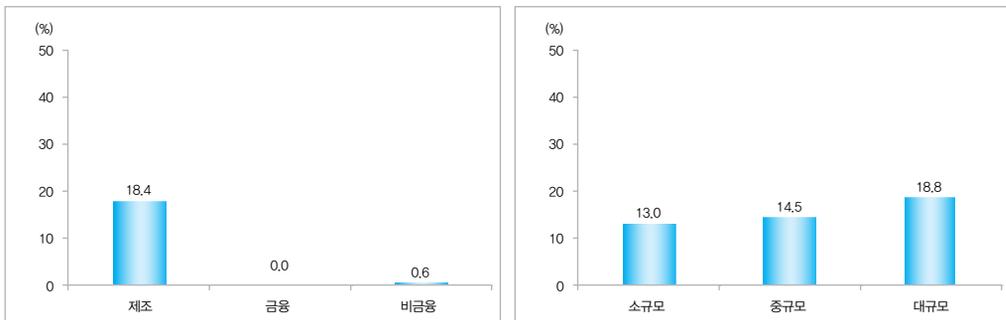
- 지식 마일리지 프로그램 참여율은 2.4%로 나타나 근로자 참여율이 매우 낮았다.
- 산업별로는 금융업의 참여율이 3.9%로 가장 높았다. 규모별로는 규모가 클수록 참여율이 높게 나타나 소규모 0.9%, 중규모 2.0%, 대규모 5.8%이었다.



[그림 C-3-25] 지식마일리지 프로그램 참여율

🔹 품질분임조(QC)

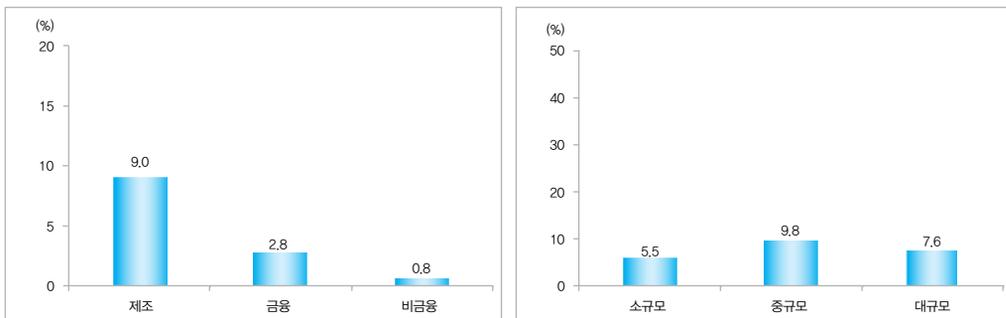
- QC(품질분임조) 참여율은 14.8%로 나타나 근로자들의 참여율이 낮았다.
- 산업별로는 제조업의 참여율이 18.4%로 가장 높았지만, 비금융서비스업과 금융업은 참여자가 거의 없거나(비금융서비스업 0.6%) 전혀 없는 상황이었다. 규모별로는 규모가 커질수록 참여율이 높아 소규모 13.0%, 중규모 14.5%, 대규모 18.8%였다.



[그림 C-3-26] 품질분임조(QC) 참여율

🔹 전사적 품질관리

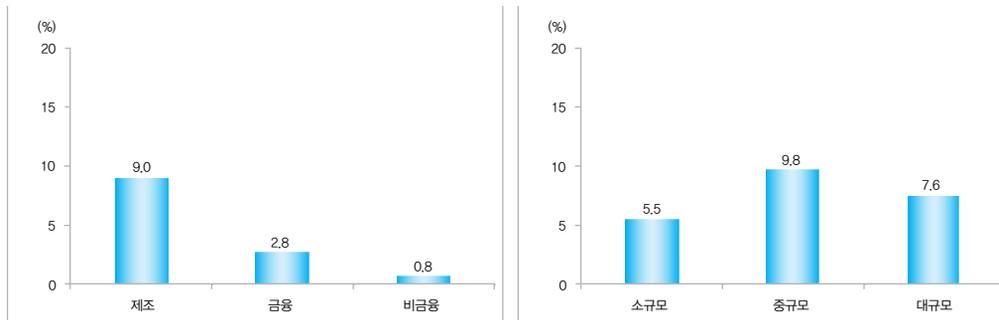
- 전사적 품질관리 참여율은 14.7%로 나타나 근로자들의 참여율이 낮았다.
- 산업별로는 품질분임조와 마찬가지로 제조업의 참여율이 18.0%로 가장 높았고, 비금융서비스업과 금융업은 참여자가 거의 없거나(비금융서비스업 1.9%) 전혀 없는 상황이었다. 규모별로는 규모가 커질수록 참여율이 높아 소규모 10.5%, 중규모 16.6%, 대규모 19.5%였다.



[그림 C-3-27] 전사적 품질관리 참여율

6-시그마

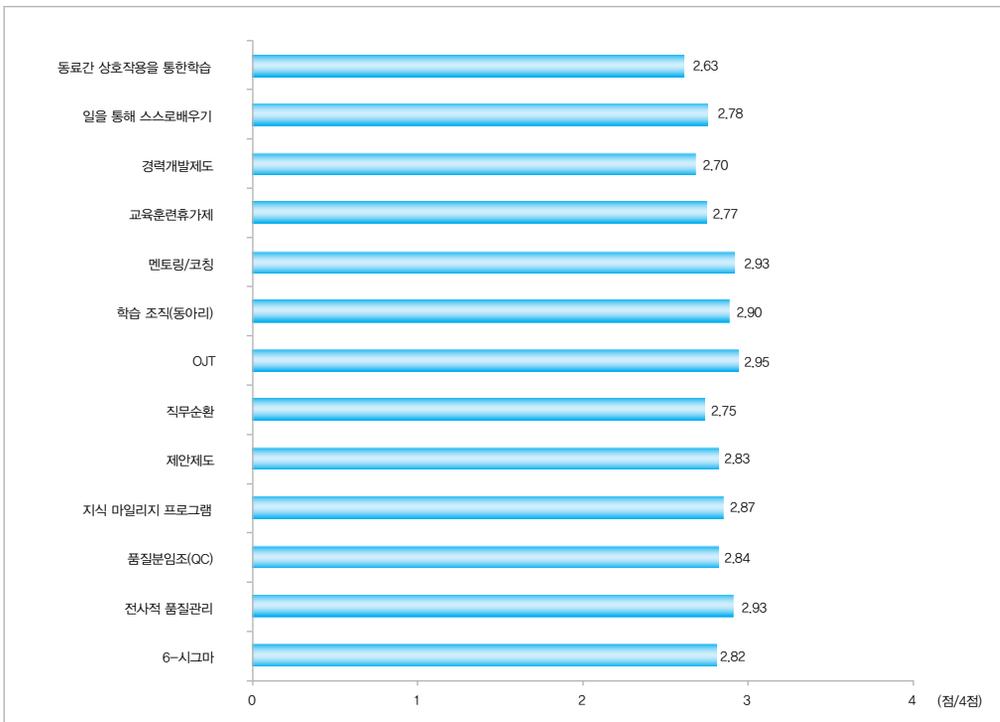
- 6-시그마 참여율은 7.5%로 나타나 근로자들의 참여율이 낮았다.
- 산업별로는 제조업의 참여율이 9.0%으로 가장 높았고, 금융업 2.8%, 비금융서비스업 0.8%로 나타났다. 규모별로는 중규모가 9.8%로 가장 높았고, 소규모 5.5%, 대규모 7.6%의 순으로 나타났다.



[그림 C-3-28] 6-시그마 참여율

2) 인적자원개발 제도별 참여 효과

- 인적자원개발 제도별로 교육훈련에 참여한 근로자의 직무능력에 미친 효과는 전체적으로 높게 나타났다. 참여효과는 모두 4점 만점에 2.6점 이상으로 나타났다.
- OJT가 2.95점으로 가장 높았고 전사적 품질관리와 멘토링 또는 코칭이 2.93점, 그 다음으로 학습조직(동아리)가 2.90점, 지식마일리지 프로그램이 2.87점, QC(품질분임조)가 2.84점 등의 순으로 나타났다.
- 반면 동료간 상호작용을 통한 학습은 2.63, 경력개발제도는 2.70점으로 나타나 참여 효과가 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.



[그림 C-3-29] 인적자원개발 제도별 참여 효과

〈표 C-3-5〉 인적자원개발 제도별 참여 효과 (1)

(단위 : 점/4점)

구 분		동료간 상호작용을 통한 학습	일을 통해 스스로 배우기	경력개발 제도	교육훈련 휴가제	멘토링/코칭	학습조직 (동아리)	OJT
전체	사례수(명)	10,034	10,033	582	154	1,850	904	3,001
	평 균	2.63	2.78	2.70	2.77	2.93	2.90	2.95
제조	소규모	2.53	2.69	2.50	2.70	2.77	2.92	2.82
	중규모	2.67	2.82	2.56	2.46	2.82	2.74	2.94
	대규모	2.75	2.90	2.84	3.03	3.10	3.06	3.14
금융	소규모	2.49	2.71	-	-	2.71	2.25	2.57
	중규모	2.78	2.81	2.71	-	2.76	3.00	2.99
	대규모	2.67	2.87	2.38	2.50	2.82	2.74	2.85
비금융	소규모	2.61	2.73	2.59	2.56	3.02	2.67	2.93
	중규모	2.66	2.83	2.72	2.94	3.07	2.92	2.97
	대규모	2.72	2.86	2.92	2.82	3.06	2.95	3.00

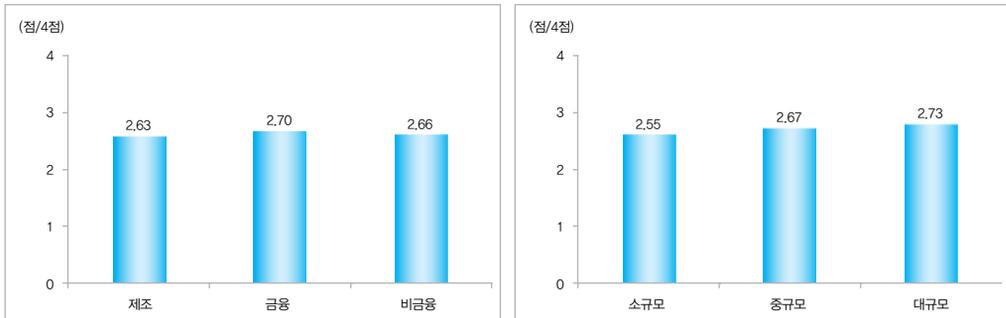
〈표 C-3-6〉 인적자원개발 제도별 참여 효과 (2)

(단위 : 점/4점)

구 분		직무순환	제안제도	지식 마일리지	품질분임조 (QC)	전사적 품질관리	6-시그마
전체	사례수(명)	1,362	4,065	238	1,481	1,470	753
	평 균	2.75	2.83	2.87	2.84	2.93	2.82
제조	소규모	2.59	2.76	2.73	2.68	2.76	2.65
	중규모	2.75	2.84	2.92	2.86	2.94	2.84
	대규모	2.94	3.00	2.97	3.04	3.08	3.04
금융	소규모	2.50	2.75	-	-	-	-
	중규모	2.61	2.67	-	-	-	2.80
	대규모	2.70	2.66	2.76	-	-	-
비금융	소규모	2.73	2.49	3.27	-	2.60	-
	중규모	2.70	2.78	2.88	2.38	2.82	2.38
	대규모	2.98	2.77	2.39	3.00	3.00	2.25

● 선/후배 및 동료간 상호작용을 통한 학습

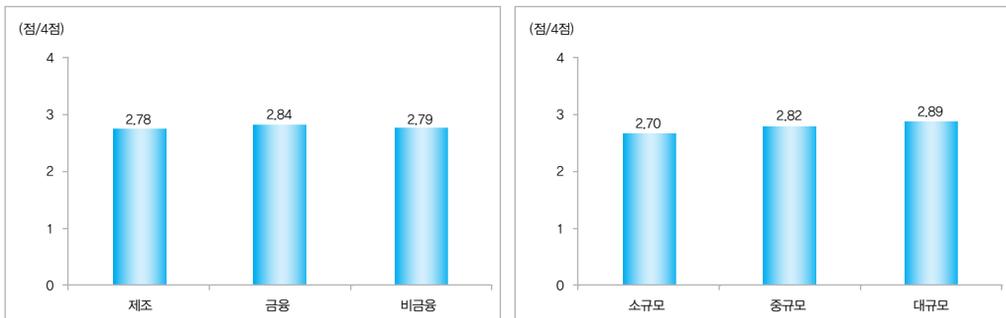
- 선/후배 및 동료간 상호작용을 통한 학습에서 근로자의 참여 효과는 2.63점이었다.
- 산업별로는 금융업의 참여 효과가 2.70점으로 가장 높았고, 비금융서비스업 2.66점, 제조업 2.63점으로 나타났다. 규모별로는 규모가 클수록 참여 효과가 높게 나타나 소규모 2.55점, 중규모 2.67점, 대규모 2.73점이었다.



[그림 C-3-30] 선/후배 및 동료간 상호작용을 통한 학습 효과

● 일을 통해 스스로 배우기

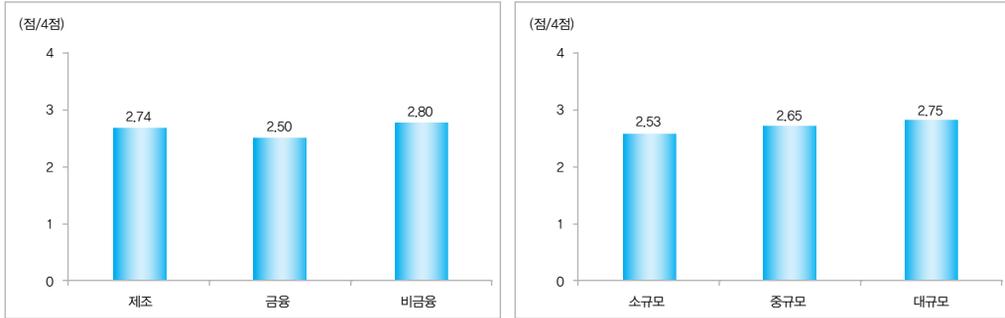
- 일을 통해 스스로 배우기 참여 효과는 2.78점으로 매우 높게 나타났다.
- 산업별로는 금융업의 참여 효과가 2.84점으로 가장 높았고, 비금융서비스업 2.79점, 제조업 2.78점으로 나타났다. 규모별로는 규모가 클수록 참여 효과가 높게 나타나 소규모 2.70점, 중규모 2.82점, 대규모 2.89점이었다.



[그림 C-3-31] 일을 통해 스스로 배우기 효과

● 경력개발제도

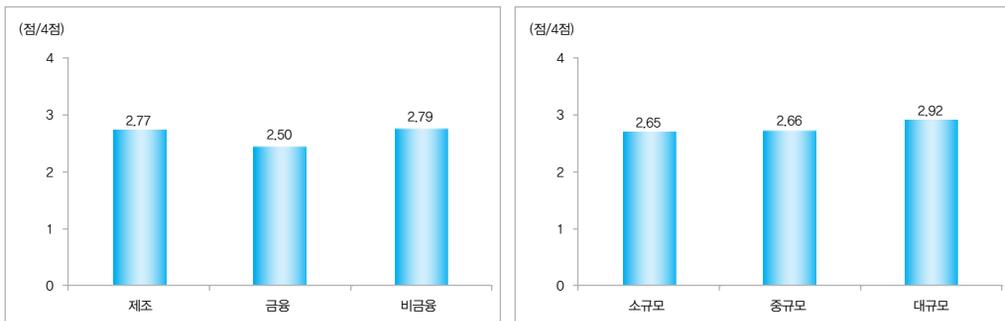
- 경력개발제도 참여 효과는 2.70점으로 나타나 상대적으로 낮았다.
- 산업별로는 비금융업의 참여 효과가 2.80점으로 가장 높았고, 제조업은 2.74, 금융업은 2.50점이었다. 규모별로는 대규모 2.75점, 중규모 2.65점, 소규모 2.53점이었다.



[그림 C-3-32] 경력개발제도 효과

● 교육훈련휴가제

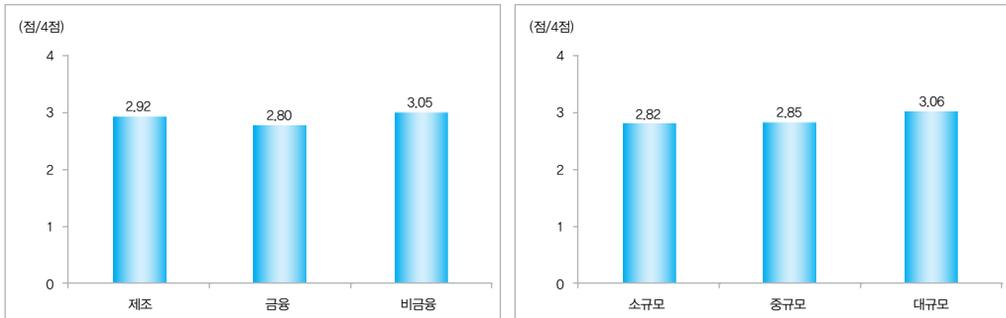
- 교육훈련휴가제 참여 효과는 2.77점으로 나타났다.
- 산업별로는 비금융서비스업의 참여 효과가 2.79점으로 가장 높았고, 제조업 2.77점, 금융업 2.50점으로 나타났다. 규모별로는 대규모가 2.92점으로 가장 높았고, 중규모 2.66점, 소규모 2.65점의 순으로 나타났다.



[그림 C-3-33] 교육훈련휴가제 효과

멘토링/코칭

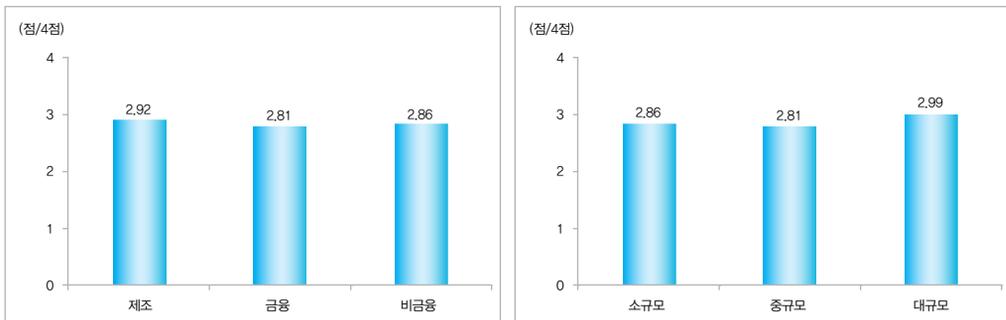
- 멘토링 또는 코칭 참여 효과는 2.93점으로 높게 나타났다.
- 산업별로는 비금융서비스업의 참여 효과가 3.05점으로 가장 높았고, 제조업 2.92점, 금융업 2.80점이었다. 규모별로는 대규모가 3.06점으로 가장 높았고, 중규모 2.85점, 소규모 2.82점이었다.



[그림 C-3-34] 멘토링/코칭 효과

학습조직(동아리)

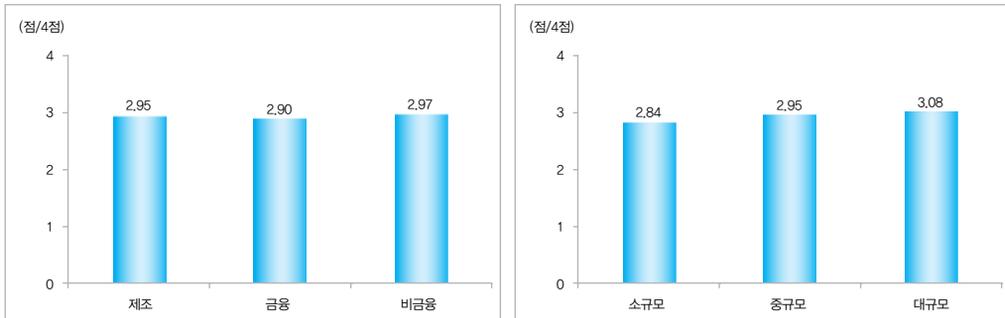
- 학습 조직(동아리) 참여 효과는 2.90점으로 높게 나타났다.
- 산업별로는 제조업의 참여 효과가 2.92점으로 가장 높았고, 비금융서비스업은 2.86, 금융업은 2.81점이었다. 규모별로는 대규모 2.99점, 소규모 2.86점, 중규모 2.81점의 순서로 나타났다.



[그림 C-3-35] 학습조직(동아리) 효과

● OJT

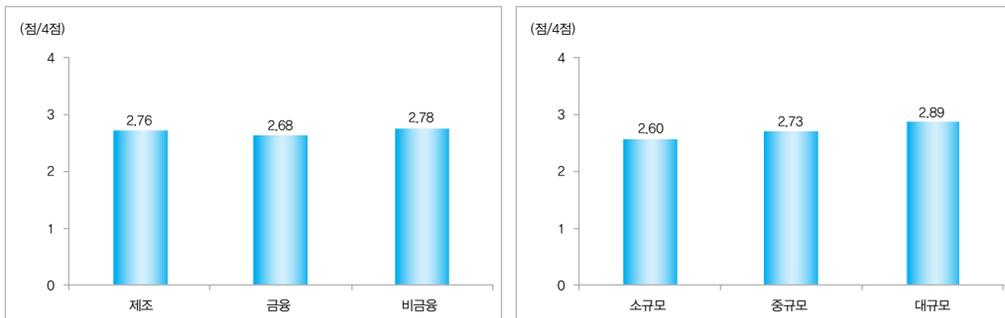
- OJT 참여 효과는 2.95점으로 높게 나타났다.
- 산업별로는 비금융서비스업의 참여 효과가 2.97점으로 가장 높았고, 제조업 2.95점, 금융업 2.90점으로 큰 차이는 없었다. 규모별로는 규모가 클수록 참여 효과가 높게 나타나 소규모 2.84점, 중규모 2.95점, 대규모 3.08점이었다.



[그림 C-3-36] OJT 효과

● 직무순환

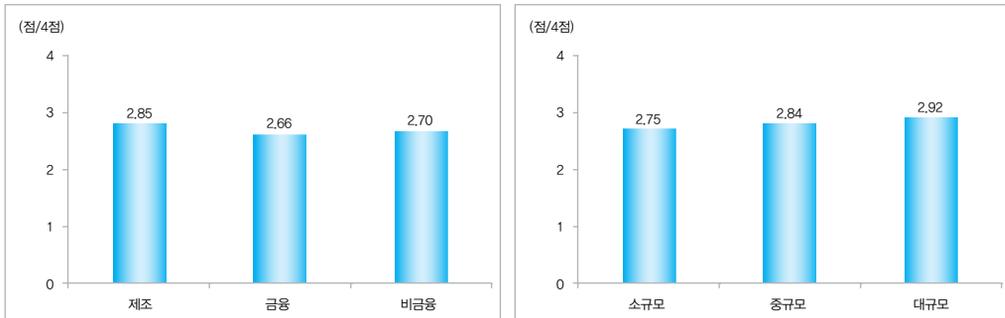
- 직무순환 참여 효과는 2.75점으로 나타났다.
- 산업별로는 비금융서비스업의 참여 효과가 2.78점으로 가장 높았고, 제조업 2.76점, 금융업 2.68점이었다. 규모별로는 대규모가 2.89점으로 가장 높았고, 중규모 2.73점, 소규모 2.60점이었다.



[그림 C-3-37] 직무순환 효과

제안제도

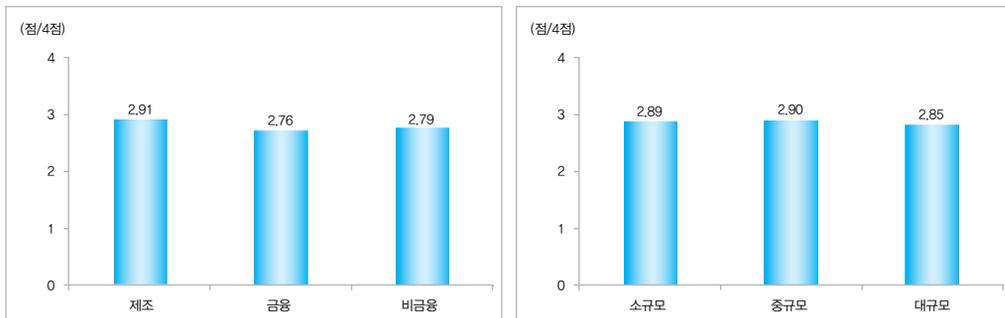
- 제안제도 참여 효과는 2.83점으로 나타났다.
- 산업별로는 제조업의 참여 효과가 2.85점으로 가장 높았고, 비금융서비스업 2.70점, 금융업 2.66점이었다. 규모별로는 대규모가 2.92점으로 가장 높았고, 중규모 2.84점, 소규모 2.75점이었다.



[그림 C-3-38] 제안제도 효과

지식마일리지 프로그램

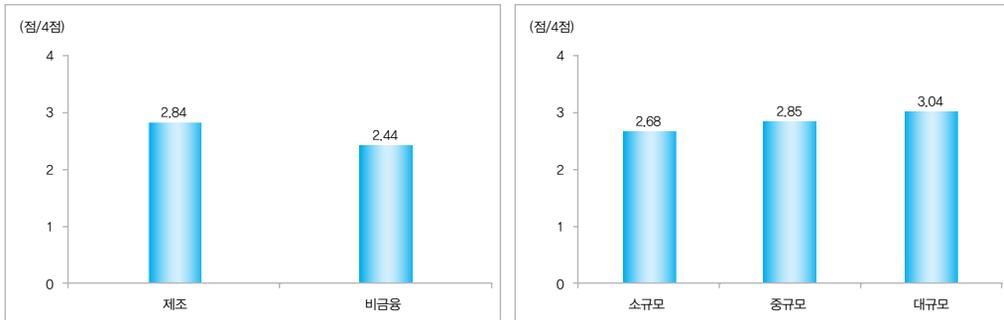
- 지식 마일리지 프로그램 참여 효과는 2.87점으로 높게 나타났다.
- 산업별로는 제조업의 참여 효과가 2.91점으로 가장 높았고, 비금융서비스업 2.79점, 금융업 2.76점이었다. 규모별로는 중규모가 2.90점으로 가장 높았고, 소규모 2.89점, 대규모 2.85점이었다.



[그림 C-3-39] 지식마일리지 프로그램 효과

🌀 품질분임조(QC)

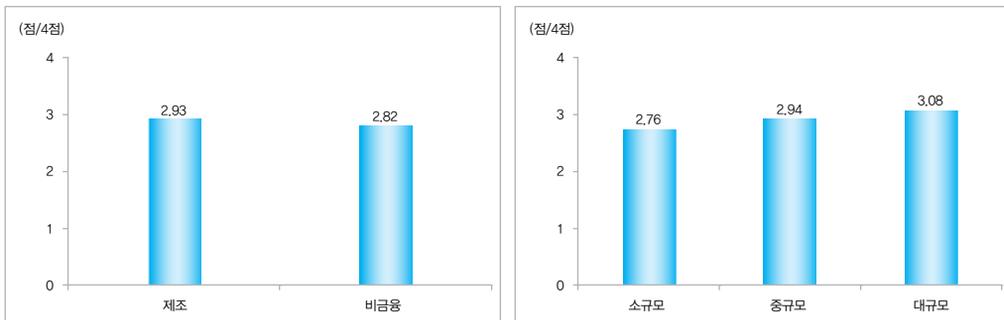
- QC(품질분임조) 참여 효과는 2.84점으로 높게 나타났다.
- 산업별로는 제조업 2.84점, 비금융서비스업 2.44점이었고, 금융업은 참여자가 1명도 없었다. 규모별로는 규모가 클수록 참여 효과가 높게 나타나 소규모가 2.68점, 중규모 2.85점, 대규모 3.04점이었다.



[그림 C-3-40] 품질분임조(QC) 효과

🌀 전사적 품질관리

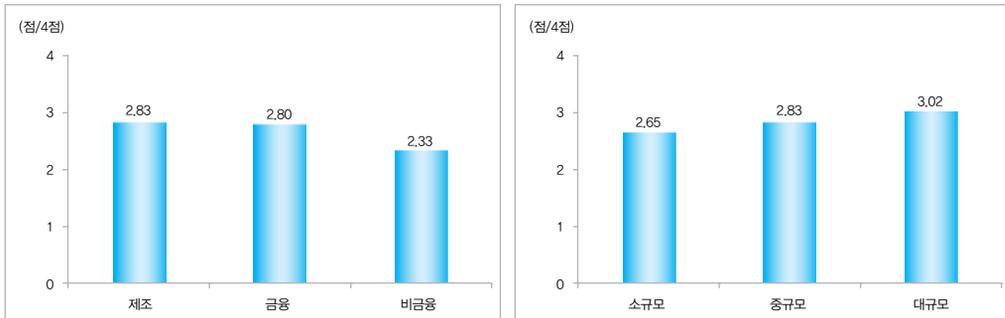
- 전사적 품질관리 참여 효과는 2.93점으로 높게 나타났다.
- 산업별로는 제조업 2.93점, 비금융서비스업 2.82점 순으로 나타났고, 금융업은 참여자가 1명도 없었다. 규모별로는 규모가 클수록 참여 효과가 높게 나타나 소규모 2.76점, 중규모 2.94점, 대규모 3.08점으로 나타났다.



[그림 C-3-41] 전사적 품질관리 효과

6-시그마

- 6-시그마 참여 효과는 2.82점으로 높게 나타났다.
- 산업별로는 제조업의 참여 효과가 2.83점으로 가장 높았고, 금융업 2.80점, 비금융 서비스업 2.33점이었다. 규모별로는 규모가 클수록 참여 효과가 높게 나타나 소규모가 2.65점, 중규모 2.83점, 대규모 3.02점이었다.

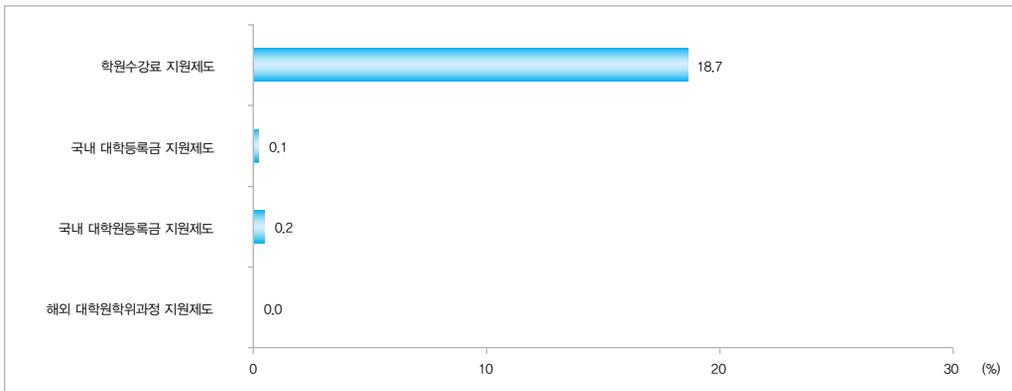


[그림 C-3-42] 6-시그마 효과

3. 자기주도적 학습지원제도 참여 현황

1) 자기주도적 학습지원제도 참여 여부

- 자기주도적 학습지원제도들에 대한 근로자의 참여율은 학원 수강료 지원제도가 18.8%로 가장 높았다. 반면 학위과정 지원제도들은 모두 1% 미만으로 나타났다.



[그림 C-3-43] 자기주도적 학습지원제도 참여율

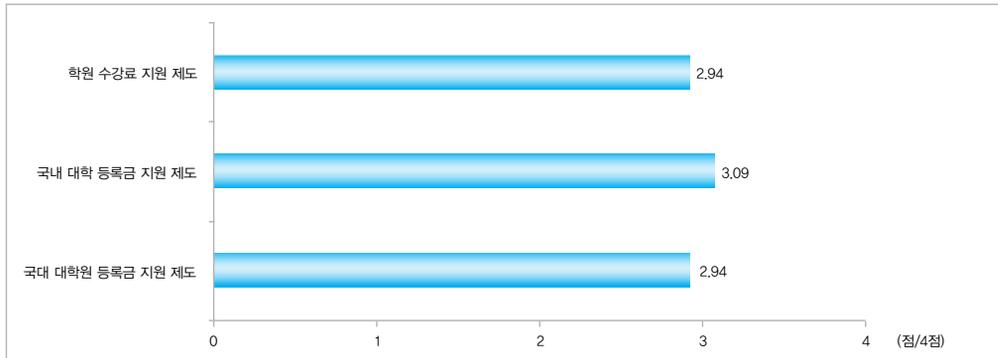
〈표 C-3-7〉 자기주도적 학습지원제도 참여율

(단위 : %)

구 분		학원수강료 지원제도	국내 대학등록금 지원제도	국내 대학원등록금 지원제도	해외 대학원 학위과정 지원제도
전체	사례수(명)	10,039	10,039	10,039	10,039
	비 율	18.7	0.1	0.2	0.0
제조	소규모	10.3	0.2	0.0	0.0
	중규모	16.9	0.1	0.2	0.0
	대규모	28.6	0.1	0.5	0.0
금융	소규모	24.4	0.0	0.0	0.0
	중규모	41.3	0.0	0.0	0.0
	대규모	33.9	0.0	0.0	0.0
비금융	소규모	15.2	0.0	0.0	0.0
	중규모	32.4	0.0	0.5	0.0
	대규모	40.1	0.0	0.0	0.0

2) 자기주도적 학습지원제도 참여 효과

- 자기주도적 학습지원제도 참여 효과는 국내 대학 등록금 지원제도가 3.09점, 국내 대학원 등록금 지원 제도와 학원 수강료 지원 제도 참여 효과가 동일하게 2.94점으로 나타났다.



[그림 C-3-44] 자기주도적 학습지원제도 참여 효과

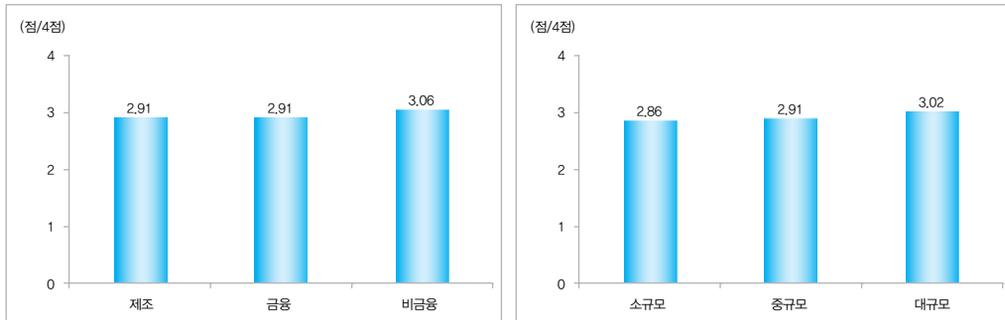
〈표 C-3-8〉 자기주도적 학습지원제도 참여 효과

(단위 : 점/4점)

구 분		학원수강료 지원제도		국내 대학등록금 지원제도		국내 대학원등록금 지원제도	
		사례수(명)	점수	사례수(명)	점수	사례수(명)	점수
전체		1,882	2.94	11	3.09	16	2.94
제조	소규모	361	2.84	6	3.00	1	4.00
	중규모	516	2.89	4	3.25	6	3.17
	대규모	420	2.98	1	3.00	7	2.43
금융	소규모	10	2.40	-	-	-	-
	중규모	71	2.83	-	-	-	-
	대규모	108	3.01	-	-	-	-
비금융	소규모	100	2.96	-	-	-	-
	중규모	121	3.07	-	-	2	3.50
	대규모	175	3.12	-	-	-	-

● 학원 수강료 지원제도

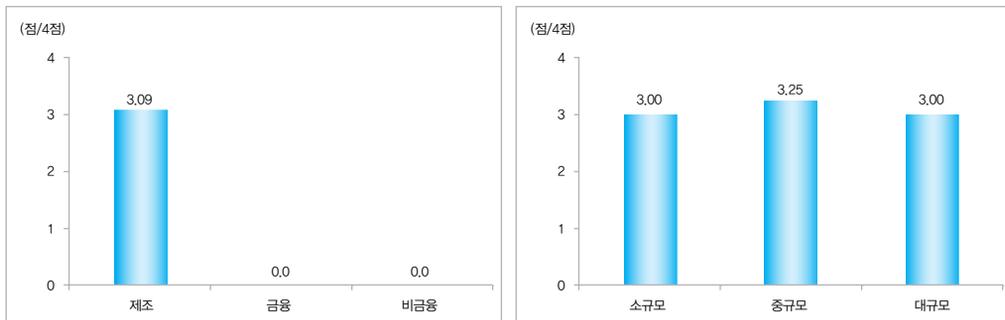
- 학원 수강료 지원제도 참여율은 18.7%로 높게 나타났다.
- 산업별로는 비금융서비스업의 참여 효과가 3.06점이었고, 제조업과 금융업은 2.91점으로 동일했다. 규모별로는 규모가 클수록 참여 효과가 높게 나타나 소규모 2.86점, 중규모 2.91점, 대규모 3.02점으로 나타났다.



[그림 C-3-45] 학원 수강료 지원제도 참여 효과

● 국내 대학 등록금 지원제도

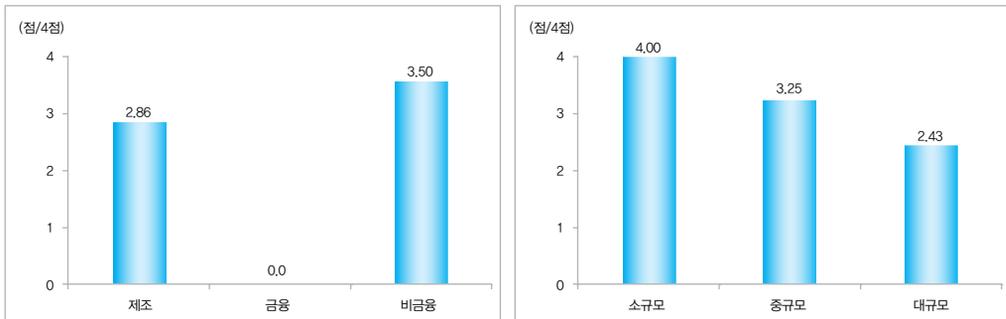
- 국내 대학 등록금 지원제도 참여율은 0.1%로 참여 근로자들이 거의 없었다.
- 산업별로는 금융업과 비금융서비스업의 참여자가 없는 가운데, 제조업의 참여 효과가 3.09점으로 나타났다. 규모별로는 중규모가 3.25점으로 가장 높게 나타났고, 소규모와 대규모는 동일하게 3.00점으로 나타났다.



[그림 C-3-46] 국내 대학 등록금 지원제도 효과

● 국내 대학원 등록금 지원제도

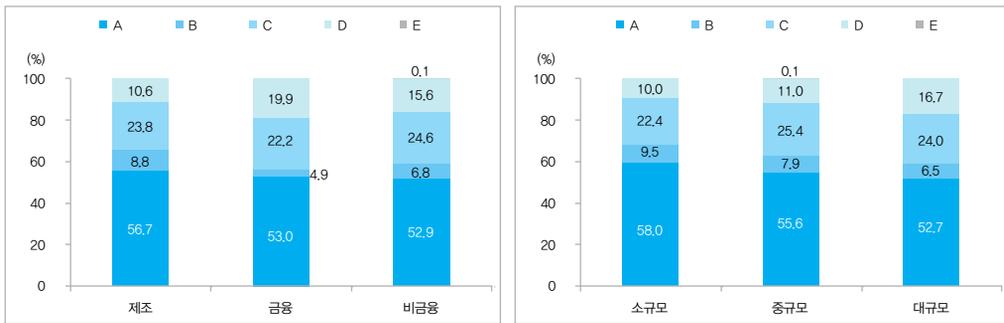
- 국내 대학원 등록금 지원제도 참여율은 0.2%로 참여 근로자들이 거의 없었다.
- 산업별로는 금융업의 참여자가 없는 가운데, 비금융서비스업의 참여 효과가 3.50점으로 가장 높았고, 제조업 2.86점으로 나타났다. 규모별로는 소규모 4.00점, 중규모 3.25점, 대규모 2.43점의 순으로 나타났다.



[그림 C-3-47] 국내 대학원 등록금 지원제도 효과

4. 교육훈련 참여 과정

- 회사에서 실시하는 교육훈련에 참여하는 주된 과정은 회사 방침에 따라 참여하는 경우가 55.9%로 가장 많았다. 본인이 원하는 교육훈련에 지원한 후 상급자와 협의하는 경우가 23.9%였고, 본인이 자율적으로 선택하는 경우는 11.9%였다. 회사에서 실시하는 교육훈련에 본인의 의사에 의해서 참여한 근로자는 35.8%였고 회사 방침이나 상급자의 지시에 의해 참여한 근로자는 64.2%로 나타나 교육훈련에 수동적으로 참여하는 경우가 더 많음을 알 수 있다.
- 산업별로는 제조업에서 회사 방침이나 상급자 지시에 의한 수동적 참여가 많았으며 규모별로는 소규모 일수록 회사 방침이나 상급자 지시에 의한 수동적 참여가 많았다.



[그림 C-3-48] 교육훈련 참여 과정

<표 C-3-9> 교육훈련 참여 과정

(단위 : %)

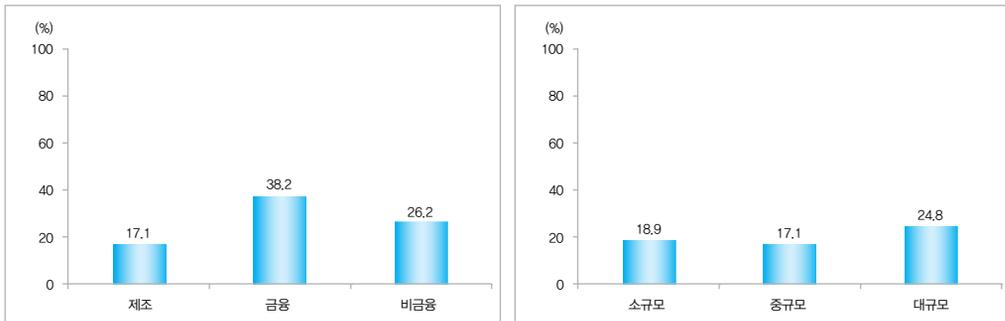
구 분	사례수 (명)	A 회사 방침에 따라	B 상급자 지시에 따라	C 본인이 지원 후 상급자와 협의	D 본인이 자율적으로 선택	E 기타	
전체	10,036	55.9	8.3	23.9	11.9	0.1	
제조	소규모	3,510	57.6	9.7	22.7	9.9	0.1
	중규모	3,057	55.7	8.5	25.4	10.3	0.1
	대규모	1,467	56.8	7.0	23.2	13.0	0.0
금융	소규모	41	58.5	0.0	22.0	19.5	0.0
	중규모	172	58.1	2.3	26.2	13.4	0.0
	대규모	319	49.5	6.9	20.1	23.5	0.0
비금융	소규모	660	59.8	9.1	20.9	10.0	0.2
	중규모	374	54.0	5.1	25.4	15.2	0.3
	대규모	436	41.3	4.8	29.6	24.3	0.0

IV. 자격과 업무 특성

1. 자격

1) 현재 직무와 관련이 있는 자격증 취득 여부

- 현재 직무와 관련이 있는 자격증을 취득하고 있는 근로자는 19.6%로 나타나 현재 직무관련 자격증 취득자가 많지 않았다.
- 산업별로는 금융업이 38.2%로 가장 많았고, 비금융서비스업은 26.2%, 제조업은 17.1%로 나타나 산업별 차이가 매우 컸다.
- 규모별로는 대규모가 24.8%로 가장 많았고, 기타 규모는 20% 이하였다.



[그림 C-4-1] 현재 직무와 관련이 있는 자격증 취득률

<표 C-4-1> 현재 직무와 관련이 있는 자격증 취득률

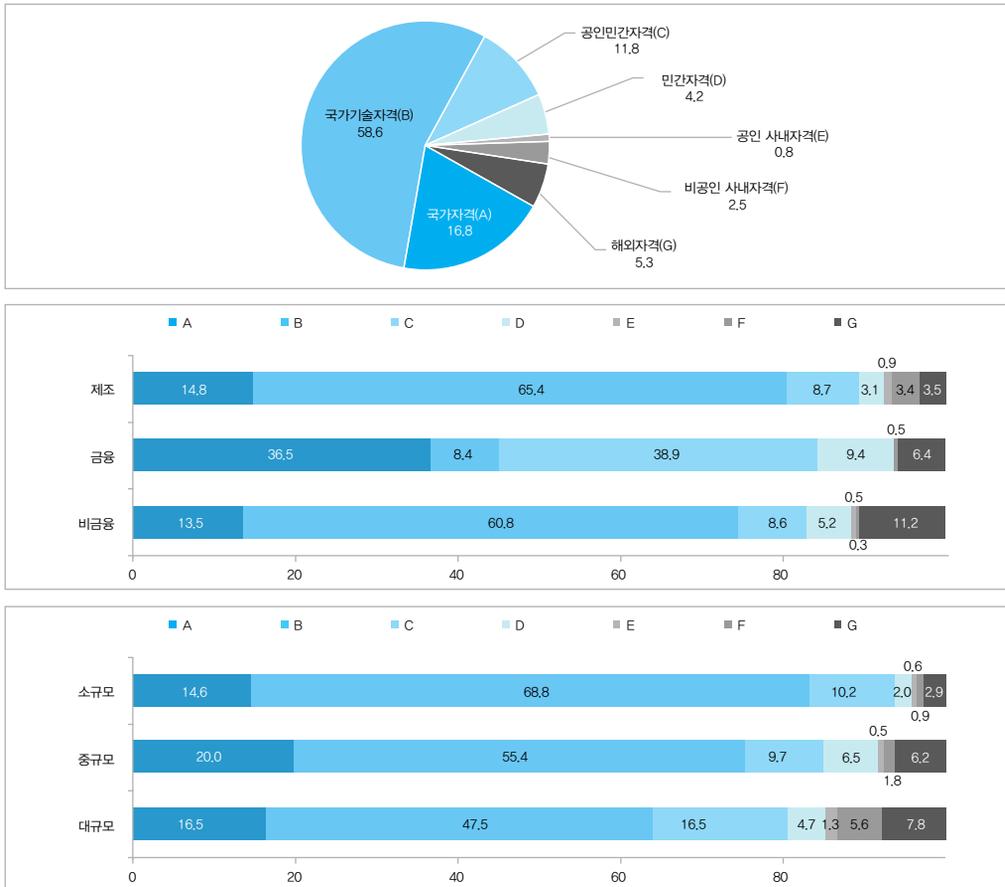
(단위 : %)

구 분		사례수(명)	직무 관련 자격증 취득률
전체		10,038	19.6
제조	소규모	3,511	18.3
	중규모	3,059	14.8
	대규모	1,466	19.0
금융	소규모	41	14.6
	중규모	172	31.4
	대규모	319	44.8
비금융	소규모	660	22.1
	중규모	374	29.1
	대규모	436	29.8

2) 자격증의 종류와 효과

🌀 자격증의 종류

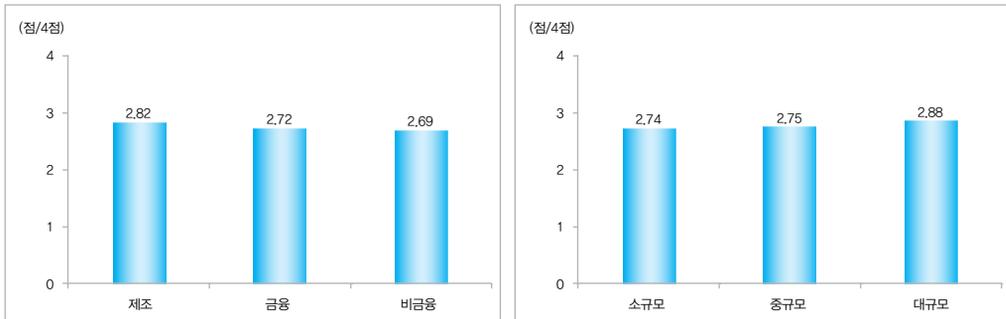
- 취득한 현재 직무관련 자격증의 종류는 국가기술자격이 58.6%으로 절반 이상을 차지하고 있었다. 그 다음으로 국가자격 16.8%, 공인민간자격 11.8%, 해외자격 5.3%, 민간자격 4.2% 순으로 나타났다. 사내자격은 취득자가 거의 없었다.
- 산업별로는 제조업과 비금융서비스업에서 국가기술자격 취득자가 많았고, 반면 금융업은 민간자격 취득자가 비교적 많았다. 이를 통해 취득한 현재 직무관련 자격증 종류가 산업에 따라 매우 다름을 알 수 있다.
- 규모별로는 중·소규모가 대규모에 비해 국가기술자격 취득자가 많았다.



[그림 C-4-2] 취득한 직무 관련 자격증의 종류

🔵 자격증의 효과

- 취득한 현재 직무관련 자격증의 업무능력 향상 효과는 4점 만점에 평균 2.78점으로 나타나 높은 편이었다. 구체적으로 비율을 살펴보면, 어느 정도 향상됨이 40.7%로 가장 많았고, 조금 향상됨 31.6%, 많이 향상됨 21.8%이었다. 거의 향상 안 됨은 5.9%로 나타나 매우 낮았다.
- 산업별로는 제조업이 2.82점으로 가장 높았고 금융업, 2.72점 비금융서비스업이 2.69점으로 나타났다.
- 규모별로는 대규모가 2.88점으로 자격증의 효과가 가장 높았고, 소규모(2.74점)와 중규모(2.75점)는 비슷한 수준으로 나타났다.



[그림 C-4-3] 취득한 직무 관련 자격증의 효과

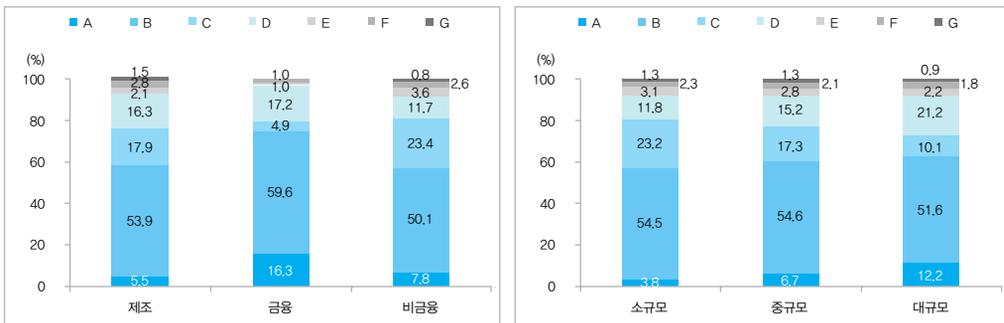
<표 C-4-2> 취득한 직무 관련 자격증의 효과

(단위 : %, 점/4점)

구 분	사례수 (명)	자격증 효과				평균	
		거의 향상 안 됨	조금 향상됨	어느 정도 향상됨	많이 향상됨		
전체	1,963	5.9	31.6	40.7	21.8	2.78	
제조	소규모	645	6.0	33.5	40.2	20.3	2.75
	중규모	453	6.4	32.2	39.1	22.3	2.77
	대규모	277	2.2	22.4	43.0	32.5	3.06
금융	소규모	6	0.0	50.0	33.3	16.7	2.67
	중규모	54	3.7	24.1	53.7	18.5	2.87
	대규모	143	5.6	36.4	44.1	14.0	2.66
비금융	소규모	146	7.5	34.9	36.3	21.2	2.71
	중규모	109	10.1	34.9	37.6	17.4	2.62
	대규모	130	7.7	30.8	43.1	18.5	2.72

3) 자격증의 활용 분야

- 취득한 현재 직무관련 자격증의 가장 중요하게 활용되는 분야는 현 직장에서의 고용유지가 53.7%로 절반 이상을 차지하고 있었다. 취득한 직무관련 자격증은 현 직장 또는 새 직장의 고용에 주로 활용되는 것을 알 수 있다.
- 산업별로는 금융업 59.6%, 제조업 53.9%, 비금융서비스업 50.1% 순으로 현 직장에서의 고용유지로 활용되는 경우가 많았다.
- 규모별로는 중규모 54.6%, 소규모 54.5%, 대규모 51.6% 순으로 현 직장에서의 고용유지로 활용되는 경우가 많았다.



[그림 C-4-4] 취득한 직무 관련 자격증의 활용 분야

<표 C-4-3> 취득한 직무 관련 자격증의 활용 분야

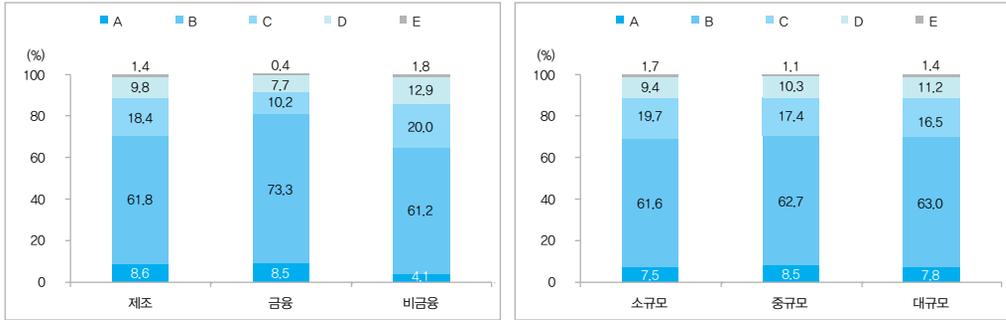
(단위 : %)

구분	사례수 (명)	A 현 직장 승진	B 현 직장 고용 유지	C 새로운 일자리 찾기	D 업무능력 향상	E 기술이해	F 자기개발	G 자격 수당	
전체	1,954	7.1	53.7	17.7	15.5	2.8	2.1	1.2	
제조	소규모	642	3.7	55.5	22.1	12.6	2.6	2.0	1.4
	중규모	450	6.0	52.9	17.6	16.9	3.1	2.2	1.3
	대규모	274	8.8	51.8	8.8	24.1	2.6	2.2	1.8
금융	소규모	6	16.7	33.3	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0
	중규모	54	7.4	75.9	7.4	9.3	0.0	0.0	0.0
	대규모	143	19.6	54.5	2.8	20.3	1.4	1.4	0.0
비금융	소규모	146	3.4	51.4	27.4	8.2	5.5	3.4	0.7
	중규모	109	9.2	51.4	21.1	11.0	2.8	2.8	1.8
	대규모	130	11.5	47.7	20.8	16.2	2.3	1.5	0.0

2. 업무 특성

1) 지식/기술의 유용성

- 현직장에서 습득한 지식이나 기술이 동종업종 타기업에서도 유용하다는 답변의 비중이 62.3%로 나타나 근로자의 절반 이상이 산업특수적 숙련을 습득하고 있었다. 동일업무시 유용(직무특수적 숙련) 18.2%, 산업·업무에 제한 없이 널리 유용(일반적 숙련) 10.1%, 현 직장에서만 유용(기업특수적 숙련) 8.0% 순으로 나타났다.
- 산업별로는 금융업 73.3%에 동종업종 타기업에도 유용한 지식·기술을 가장 많이 습득하였다.
- 규모별로는 규모에 따른 차이가 거의 없었다.



[그림 C-4-5] 지식/기술의 유용성 비율

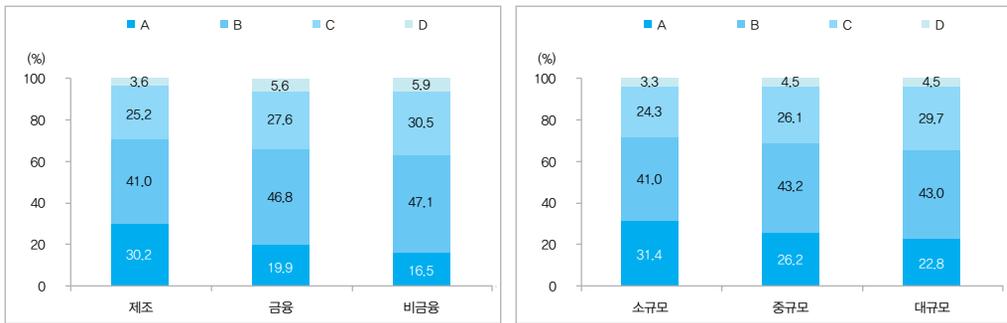
<표 C-4-4> 지식/기술의 유용성 비율

(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	A 현재 직장에서만 유용	B 같은 산업의 다른 회사 에서도 유용	C 산업과 상관 없이 같은 종류의 업무 일때만 유용	D 산업/업무에 제한없이 널리 유용	E 현 직장에서 습득한 특별한 지식/ 기술없음	
전체	10,035	8.0	62.3	18.2	10.1	1.4	
제조	소규모	3,510	8.2	62.1	19.0	9.0	1.7
	중규모	3,057	9.3	61.1	18.0	10.4	1.2
	대규모	1,466	8.1	62.4	17.7	10.4	1.4
금융	소규모	41	2.4	65.9	19.5	12.2	0.0
	중규모	172	5.2	83.1	5.2	6.4	0.0
	대규모	319	11.0	69.0	11.6	7.8	0.6
비금융	소규모	660	4.1	58.6	23.8	11.5	2.0
	중규모	374	3.7	66.0	17.9	11.5	0.8
	대규모	436	4.6	60.8	16.1	16.3	2.3

2) 일의 성격

- 맡고 있는 일의 성격은 ‘예외적인 상황이 가끔 발생함’이 42.2%로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘일상적이고 반복적인 일임’ 27.6%, ‘예외적인 상황이 자주 발생함’ 26.1%로 많았다. ‘하나하나가 새로움’은 4.0%으로 거의 없었다.
- 산업별로는 제조업 30.2%, 금융업 19.9%, 비금융서비스업 16.5% 순으로 ‘일상적이고 반복적인 일임’이라고 응답한 근로자가 많았다.
- 규모별로는 소규모 41.0%, 중규모 43.2%, 대규모 43.0%가 ‘예외적인 상황이 가끔 발생함’라는 응답을 했으나 큰 차이는 없었다.



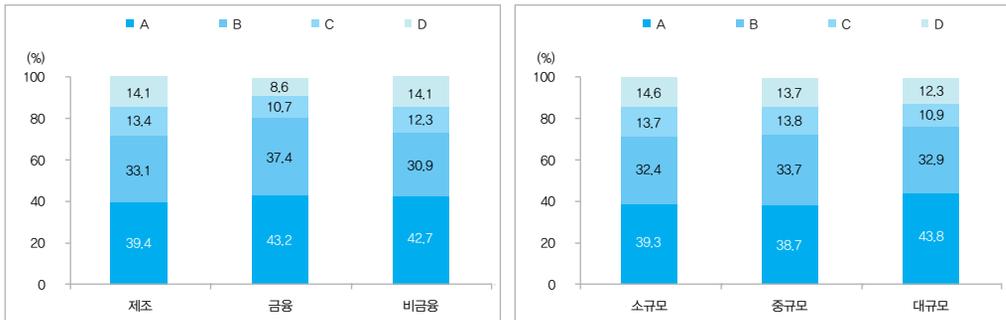
[그림 C-4-6] 일의 성격

〈표 C-4-5〉 일의 성격

구 분		사례수 (명)	A 일상적이고 반복적인 일임	B 예외적인 상황이 가끔 발생함	C 예외적인 상황이 자주 발생함	D 하나 하나가 새로움
전체		10,040	27.6	42.2	26.1	4.0
제조	소규모	3,512	34.2	40.0	22.9	2.8
	중규모	3,059	28.7	42.0	25.3	4.0
	대규모	1,467	23.6	41.3	30.7	4.4
금융	소규모	41	9.8	43.9	41.5	4.9
	중규모	172	13.4	55.2	24.4	7.0
	대규모	319	24.8	42.6	27.6	5.0
비금융	소규모	660	17.9	45.9	30.5	5.8
	중규모	374	11.2	47.6	33.4	7.8
	대규모	436	18.8	48.6	28.2	4.4

3) 전체 업무 이해 정도

- 회사의 전체 업무 이해 정도는 ‘회사의 전반적인 업무를 이해함’이 40.1%로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘맡고 있는 팀의 앞뒤 업무정도를 이해함’이 33.0%로 많았다. ‘맡고 있는 팀의 업무만 어느 정도 이해함’이 13.8%, ‘맡고 있는 팀의 업무만 정확히 이해함’은 13.1%로 나타났다. 대부분의 근로자들은 맡고 있는 팀의 업무뿐만 아니라 맡고 있는 팀의 앞뒤 업무나 회사의 전반적인 업무를 이해하고 있는 것으로 나타났다.



[그림 C-4-7] 전체 업무 이해 정도 비율

<표 C-4-6> 전체 업무 이해 정도 비율

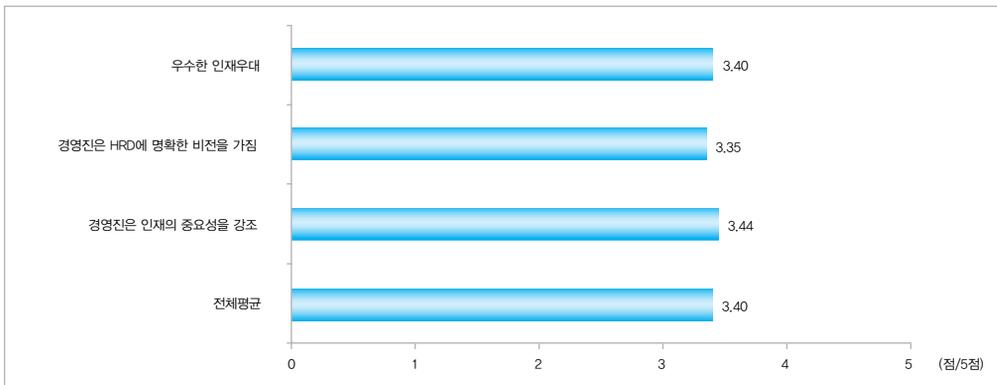
(단위 : %)

구분	사례수 (명)	A 회사의 전반적 업무를 이해함	B 맡고 있는 팀의 앞뒤 업무정도를 이해함	C 맡고 있는 팀의 업무만 정확히 이해함	D 맡고 있는 팀의 업무만 어느 정도 이해함	
전체	10,038	40.1	33.0	13.1	13.8	
제조	소규모	3,510	38.9	32.8	13.7	14.6
	중규모	3,059	37.9	33.9	14.0	14.2
	대규모	1,467	43.8	32.2	11.4	12.7
금융	소규모	41	48.8	31.7	12.2	7.3
	중규모	172	44.8	28.5	15.7	11.0
	대규모	319	41.7	42.9	7.8	7.5
비금융	소규모	660	40.5	30.6	13.3	15.6
	중규모	374	43.0	34.8	11.2	11.0
	대규모	436	45.6	28.0	11.7	14.7

V. 기업문화와 직무만족

1. 인재우대

- 인재우대에 대한 평가는 5점 만점에 전체 평균이 3.40점으로 나타나 근로자들은 회사의 인재우대에 대해 긍정적으로 평가하는 것으로 보인다.
- ‘경영진의 인재의 중요성 강조’가 3.44점으로 가장 높았고, ‘우수한 인재 우대’ 3.40점, ‘경영진의 명확한 비전 소유’ 3.35점의 순으로 나타났다.



[그림 C-5-1] 인재우대

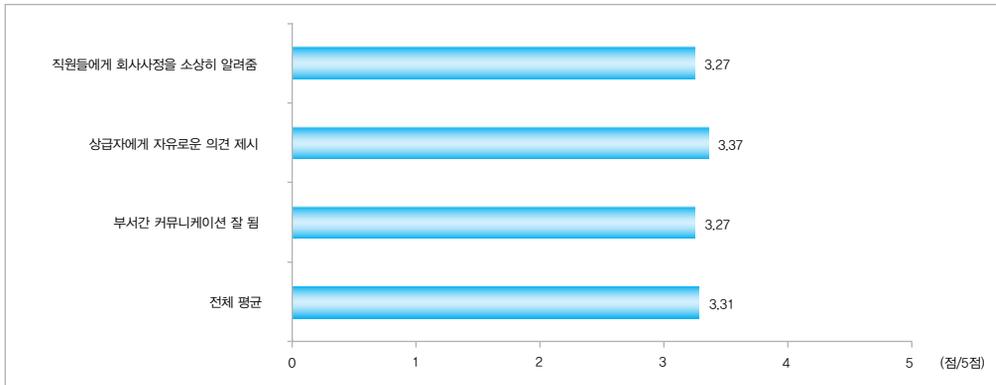
<표 C-5-1> 인재우대

(단위 : 점/5점)

구 분		우수한 인재우대	경영진은 HRD에 명확한 비전을 가짐	경영진은 인재의 중요성을 강조	전체 평균
전체	사례수(명)	10,040	10,040	10,040	10,040
	평균	3.40	3.35	3.44	3.40
제조	소규모	3.25	3.20	3.25	3.23
	중규모	3.42	3.40	3.49	3.44
	대규모	3.64	3.60	3.73	3.66
금융	소규모	3.15	2.95	3.02	3.04
	중규모	3.77	3.63	3.66	3.69
	대규모	3.75	3.66	3.79	3.73
비금융	소규모	3.30	3.14	3.26	3.24
	중규모	3.52	3.40	3.53	3.49
	대규모	3.42	3.33	3.51	3.42

2. 의사소통

- 의사소통에 대한 평가는 5점 만점에 전체 평균이 3.31점으로 나타나 근로자들은 회사에서의 커뮤니케이션에 대해 긍정적으로 평가하는 것으로 보인다.
- ‘상급자에게 자유로운 의견 제시’ 3.37점, ‘직원들에게 회사 사정을 소상히 알려줌’ 과 ‘부서간의 커뮤니케이션이 잘 됨’은 3.27점으로 나타났다.



[그림 C-5-2] 의사소통

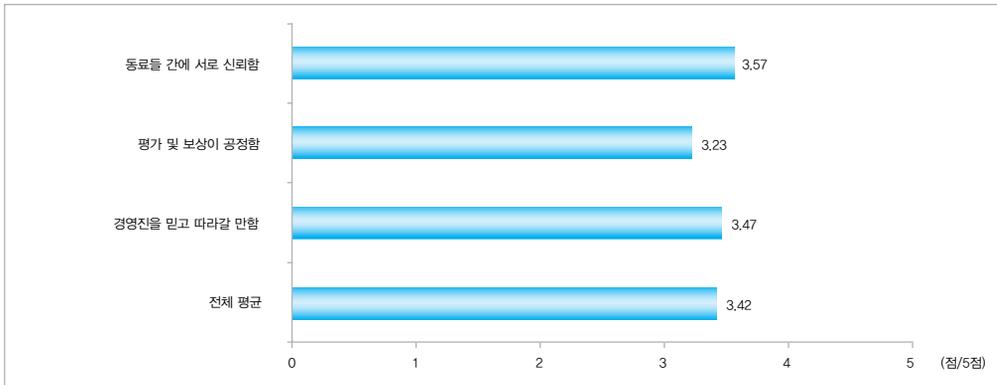
〈표 C-5-2〉 의사소통

(단위 : 점/5점)

구분		직원들에게 회사사정을 소상히 알려줌	상급자에게 자유로운 의견 제시	부서간 커뮤니케이션이 잘 됨	전체 평균
전체	사례수(명)	10,040	10,040	10,040	10,040
	평균	3.27	3.37	3.27	3.31
제조	소규모	3.15	3.31	3.20	3.22
	중규모	3.31	3.36	3.26	3.31
	대규모	3.47	3.48	3.42	3.46
금융	소규모	3.32	3.32	3.00	3.21
	중규모	3.55	3.52	3.53	3.53
	대규모	3.41	3.43	3.35	3.39
비금융	소규모	3.17	3.37	3.25	3.26
	중규모	3.41	3.49	3.35	3.42
	대규모	3.11	3.38	3.28	3.26

3. 신뢰관계

- 신뢰관계에 대한 평가는 5점 만점에 전체 평균이 3.42점으로 나타나 근로자들은 회사에서의 신뢰관계에 대해 긍정적으로 평가하는 것으로 보인다.
- ‘동료들 간에 서로 신뢰함’ 3.57점, ‘경영진을 믿고 따라갈 만함’ 3.47점, ‘평가 및 보상이 공정함’ 3.23점 순으로 나타났다.



[그림 C-5-3] 신뢰관계

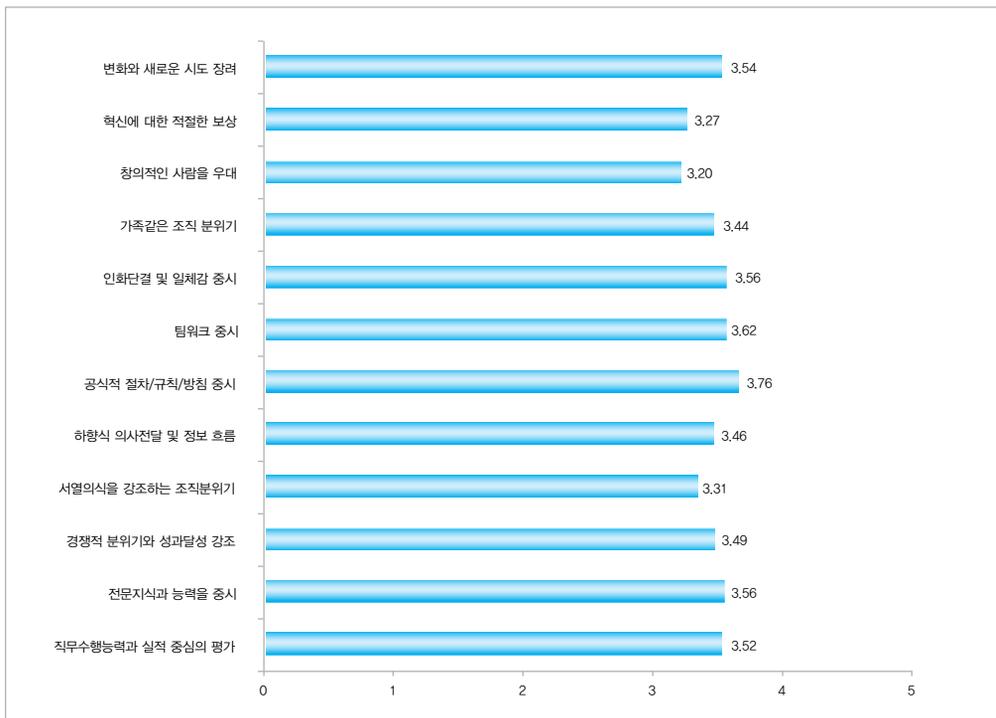
〈표 C-5-3〉 신뢰관계

(단위 : 점/5점)

구 분		동료들간에 서로 신뢰함	평가 및 보상이 공정함	경영진을 믿고 따라갈만 함	전체 평균
전체	사례수(명)	10,040	10,040	10,039	10,039
	평 균	3.57	3.23	3.47	3.42
제조	소규모	3.48	3.10	3.39	3.32
	중규모	3.57	3.26	3.50	3.45
	대규모	3.73	3.43	3.63	3.60
금융	소규모	3.22	3.00	3.10	3.11
	중규모	3.70	3.54	3.60	3.61
	대규모	3.74	3.47	3.50	3.57
비금융	소규모	3.52	3.13	3.32	3.33
	중규모	3.65	3.36	3.54	3.52
	대규모	3.56	3.20	3.42	3.39

4. 기업문화

- 변화와 혁신을 강조하는 기업문화에 대한 평가는 5점 만점에 전체 평균이 3.34점으로 나타나 근로자들은 기업문화에 대해 긍정적으로 평가하는 것으로 보임.
- 단결과 팀워크를 강조하는 기업문화에 대한 평가는 5점 만점에 전체 평균이 3.54점으로 나타나 근로자들은 기업문화에 대해 긍정적으로 평가하는 것으로 보임.
- 그러나 서열과 절차를 중시하는 기업문화에 대한 평가도 5점 만점에 전체 평균이 3.51점으로 나타났음.
- 경쟁과 능력, 성과 중심주의 기업문화에 대한 평가는 5점 만점에 전체 평균이 3.52점으로 나타났음.
- 세부 항목을 살펴보면 ‘형식적 절차/규칙/방침 중시’ 3.76점, ‘팀워크 중시’ 3.62점, ‘전문지식과 능력을 중시’와 ‘인화단결 및 일체감 중시’ 3.56점 순으로 나타났음.



[그림 C-5-4] 기업문화

〈표 C-5-4〉 기업문화 1 (변화와 혁신 강조)

(단위 : 점/5점)

구 분		변화와 새로운 시도를 장려	혁신에 대한 적절한 보상	창의적인 사람을 우대	전체 평균
전체	사례수(명)	10,039	10,038	10,033	10,033
	평 균	3.54	3.27	3.20	3.34
제조	소규모	3.41	3.14	3.12	3.22
	중규모	3.60	3.32	3.24	3.38
	대규모	3.78	3.52	3.32	3.54
금융	소규모	3.39	3.05	3.02	3.15
	중규모	3.71	3.53	3.37	3.54
	대규모	3.64	3.40	3.19	3.41
비금융	소규모	3.35	3.12	3.13	3.20
	중규모	3.63	3.30	3.26	3.40
	대규모	3.47	3.22	3.17	3.29

〈표 C-5-5〉 기업문화 2 (단결과 팀워크)

(단위 : 점/5점)

구 분		가족 같은 조직 분위기	인화단결 및 일체감 중시	팀워크 중시	전체 평균
전체	사례수(명)	10,036	10,039	10,040	10,038
	평 균	3.44	3.56	3.62	3.54
제조	소규모	3.34	3.44	3.52	3.43
	중규모	3.45	3.59	3.63	3.55
	대규모	3.57	3.75	3.81	3.71
금융	소규모	3.32	3.37	3.44	3.37
	중규모	3.74	3.70	3.78	3.74
	대규모	3.63	3.75	3.84	3.74
비금융	소규모	3.43	3.41	3.52	3.45
	중규모	3.54	3.56	3.66	3.58
	대규모	3.39	3.60	3.63	3.54

〈표 C-5-6〉 기업문화 3 (서열과 절차 중심주의)

(단위 : 점/5점)

구 분		공식적 절차/ 규칙/방침을 중시	하향식 의사전달 및 정보 흐름	서열의식을 강조하는 조직분위기	전체 평균
전체	사례수(명)	10,032	10,029	10,034	10,020
	평 균	3.76	3.46	3.31	3.51
제조	소규모	3.67	3.42	3.31	3.47
	중규모	3.80	3.46	3.37	3.54
	대규모	3.97	3.53	3.31	3.60
금융	소규모	3.49	3.34	2.78	3.20
	중규모	3.78	3.52	3.35	3.55
	대규모	3.99	3.65	3.37	3.67
비금융	소규모	3.51	3.34	3.06	3.30
	중규모	3.74	3.49	3.21	3.48
	대규모	3.84	3.51	3.26	3.54

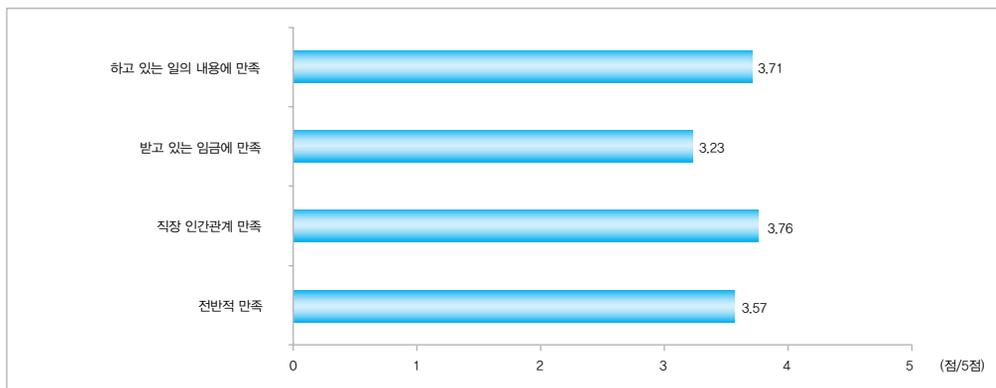
〈표 C-5-7〉 기업문화 4 (경쟁과 능력, 성과중심주의)

(단위 : 점/5점)

구 분		경쟁적 분위기와 성과달성 강조	전문지식과 능력을 중시	직무수행능력과 실적 중심의 평가	전체 평균
전체	사례수(명)	10,032	10,034	10,029	10,022
	평 균	3.49	3.56	3.52	3.52
제조	소규모	3.40	3.43	3.36	3.40
	중규모	3.51	3.57	3.55	3.54
	대규모	3.68	3.74	3.73	3.72
금융	소규모	3.29	3.37	3.34	3.33
	중규모	3.62	3.70	3.73	3.68
	대규모	3.82	3.83	3.86	3.83
비금융	소규모	3.29	3.50	3.38	3.39
	중규모	3.58	3.74	3.76	3.69
	대규모	3.46	3.65	3.55	3.55

5. 직무만족

- 직무만족도는 전반적 만족도가 5점 만점에 3.57점으로 나타나 근로자들은 현재 직무에 대해 어느 정도 만족하고 있는 것으로 보인다.
- 인간관계에 대한 만족도 3.76점, 일의 내용에 대한 만족도 3.71점, 임금에 대한 만족도 3.23점 순으로 나타났다.
- 산업별로는 금융업의 직무만족도가 모두 높게 나타났다.



[그림 C-5-5] 직무만족

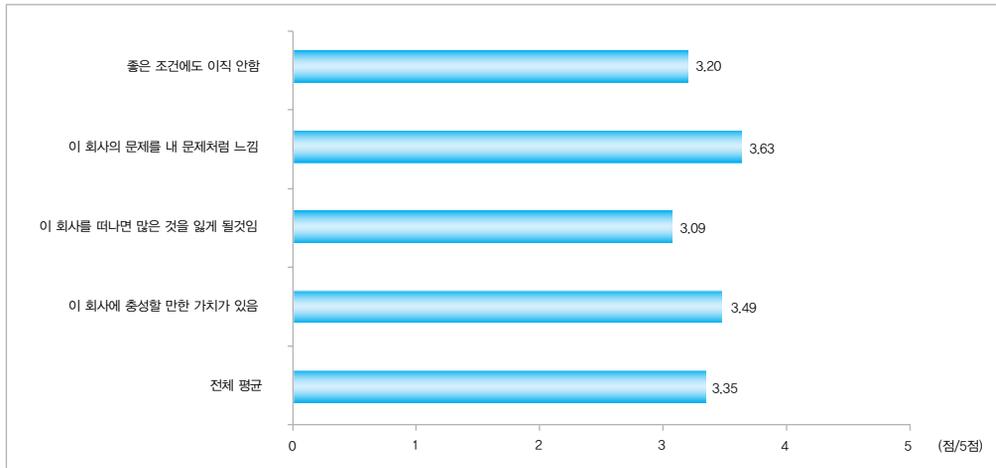
〈표 C-5-8〉 직무만족

(단위 : 점/5점)

구 분		하고 있는 일의 내용에 만족	받고 있는 임금에 만족	직장 인간관계 만족	전반적 만족
전체	사례수(명)	10,040	10,040	10,039	10,039
	평균	3.71	3.23	3.76	3.57
제조	소규모	3.62	3.05	3.67	3.45
	중규모	3.74	3.32	3.80	3.62
	대규모	3.88	3.45	3.90	3.74
금융	소규모	3.73	2.83	3.80	3.46
	중규모	3.88	3.46	3.75	3.70
	대규모	3.76	3.59	3.94	3.76
비금융	소규모	3.63	2.99	3.69	3.44
	중규모	3.75	3.29	3.79	3.61
	대규모	3.68	3.21	3.75	3.55

6. 조직몰입

- 조직몰입 정도는 5점 만점에 전체 평균이 3.35점으로 나타나 근로자들의 조직몰입 정도는 약간 높은 편이었다.



[그림 C-5-6] 조직몰입

〈표 C-5-9〉 조직몰입

(단위 : 점/5점)

구 분		좋은 조건에도 이직 안함 ¹²⁾	이 회사의 문제를 내 문제처럼 느낌	이 회사를 떠나면 많은 것을 잃게 될 것임	이 회사에 충성할 만한 가치가 있음	전체 평균
전체	사례수(명)	10,037	10,038	10,037	10,036	10,034
	평균	3.20	3.63	3.09	3.49	3.35
제조	소규모	3.09	3.56	2.94	3.37	3.24
	중규모	3.24	3.64	3.16	3.52	3.39
	대규모	3.44	3.78	3.34	3.71	3.57
금융	소규모	2.93	3.68	3.02	3.46	3.27
	중규모	3.56	3.60	3.34	3.56	3.51
	대규모	3.31	3.74	3.34	3.66	3.51
비금융	소규모	2.89	3.52	2.78	3.30	3.12
	중규모	3.31	3.66	3.20	3.58	3.44
	대규모	3.11	3.60	3.19	3.52	3.36

12) “좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 옮길 것을 고려해 보겠다”에 대한 응답결과를 역코딩한 것임.

■ 저자 약력

- 황성수
 - 한국직업능력개발원 부연구위원
- 유한구
 - 한국직업능력개발원 연구위원
- 김유미
 - 한국직업능력개발원 연구원
- 황승록
 - 한국직업능력개발원 연구원
- 신동준
 - 한국직업능력개발원 연구원
- 손희전
 - 한국직업능력개발원 연구원
- 박라인
 - 한국직업능력개발원 연구원

인적자본기업패널 기초분석보고서(2014)

· 발행연월일	2014년 12월 30일 인쇄 2014년 12월 31일 발행
· 발행인	이용순
· 발행처	한국직업능력개발원 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 사회정책동(D동) 홈페이지: http://www.krivet.re.kr 전화: (044)415-5000, 5100 팩스: (044)415-5200
· 인쇄처	(주)범신사 (02)720-9786
· 등록일자	1998년 6월 11일
· 등록번호	제16-1681호

©한국직업능력개발원