

[질문4] 인터넷 통신훈련에 대한 고충 및 문의를 처리를 위한 코너에 대해 좀더 자세하게 말씀해 주세요.

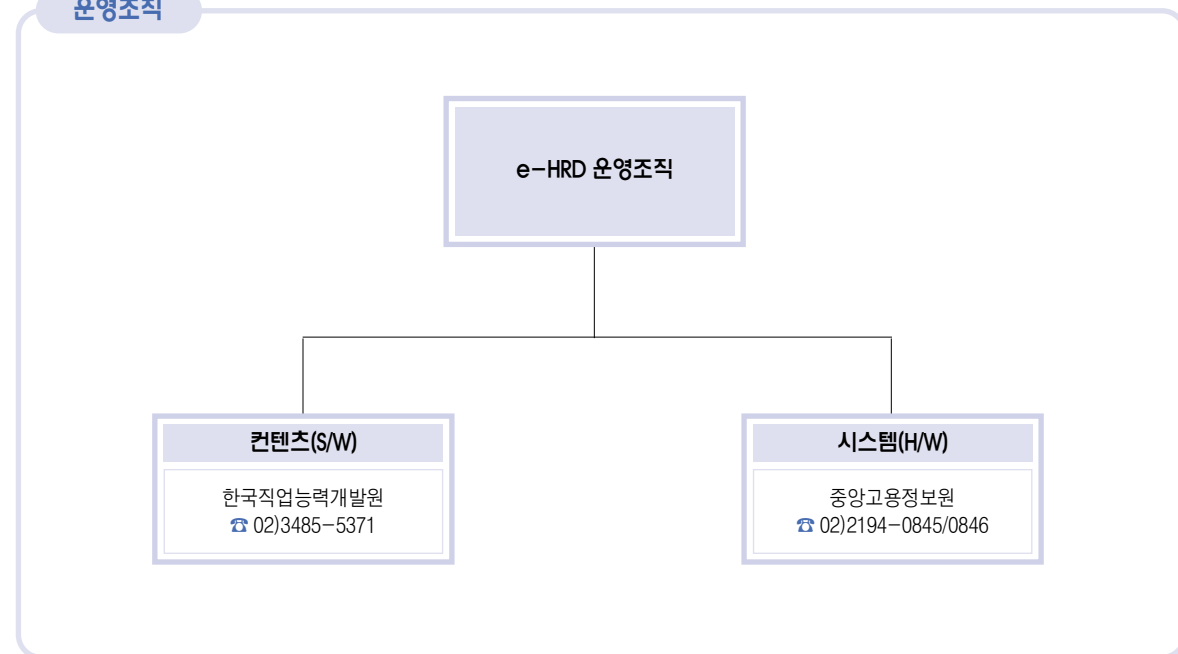
이 코너에서는 인터넷 통신훈련을 실시하고 있는 인터넷 통신 훈련기관 뿐만 아니라, 지방노동관서, 훈련생, 사업주 등을 대상으로 인터넷 통신훈련 제도와 관련하여 겪게되는 다양한 고충을 e-HRD 시스템을 통해 문의할 수 있도록 하고, 이에 대한 관계 전문가의 의견 제시와 또 다른 유사경험을 겪으신 분들의 경험사례 등을 종합적으로 제공함으로써 종합적이고 다양한 측면의 답변을 통해 문의하신 분으로 하여금 보다 폭넓은 이해가 가능하도록 운

영할 예정입니다. 현재 시스템의 수정·보완 개발 중이며 조속한 시일안에 서비스가 제공될 것입니다.

[질문5] e-HRD 사이트에 대한 문의는 어디로 드려야 하나요?

e-HRD는 중앙고용정보원의 HRD-Net 시스템을 활용하여 운영이 되고 있습니다. 따라서, 시스템과 관련된 문의는 중앙고용정보원 HRD-Net 운영자(Tel: 2194-0845~6)에게 문의하시고, e-HRD 내용과 관련해서 문의를 하실 경우에는 한국직업능력개발원 e-Learning센터 e-HRD 담당자(Tel: 02-3485-5371)에게 문의하시면

운영조직



인적자원개발지원센터의 의의와 역할

채 장 균 | 한국직업능력개발원 부연구위원
che@krivet.re.kr



최근 인적자원개발지원센터가 한국직업능력개발원에 설치된 것으로 알고 있습니다. 왜 생겼는지? 무슨 일을 하는지 설명해 주세요.



인적자원이 한나라의 경쟁력을 좌우하는 시대가 되면서 인적자원개발을 위한 노력이 전세계적으로 가속화되고 있다. 우리나라에서도 정부 각 부처에서 인적자원개발을 위한 정책이나 사업을 경쟁적으로 벌이고 있다. 이런 과정을 통해 우리나라의 인적자원 저장(stork)이 증대될 것으로 기대되는데, 한편에서는 염려의 소리도 적지 않다. 유사 사업에 대한 중복투자로 재원 낭비가 우려되기 때문이다. 교육부가 교육인적자원부로 명칭이 바뀌고 장관이 부총리급으로 격상된 것은, 바로 인적자원개발 관련 각 부처의 정책이나 사업을 교육인적자원부가 조정할 수 있는 기능을 갖도록 하고자 하는 취지에서였을 것이다. 그러나 이런 기대에도 불구하고 교육인적자원부가 이런 역할을 할 수 있는 현실적 여건이 갖추어지지 못했다.

다행히 최근 들어 그간의 지지부진함에서 벗어날 수 있으리라는 기대감이 현실화되고 있다. 먼저 작년에 인적자원개발기본법이 제정되었고 금년에는 그 시행령이 만들어졌다. 법과 시행령에는 인적자원개발 관련 각 부처의 정책과 사업을 평가하고 분석함으로써 효율성을 높이고 국가적 차원에서 중복 사업이나 정책을 조정하여 시너지 효과를 극대화하는 기제로써 관련 업무를 담당할 인적자원개발지원센터를 지정하도록 명시하였다. 그리고 마침내 한국직업능력개발원이 인적자원개발지원센터로 지정되었다.

인적자원개발지원센터는 크게 보아 평가와 투자분석의 수행이라는 두 측면의 기능을 하게 된다.

먼저 평가의 경우 그 대상은 '국가인적자원개발기본계획(2001년 12월)' 과




이제 평가와 투자분석이 얼마나 충실히 진행되어 국가적으로 유용한 정보를 생성해낼 수 있을지가 앞으로의 주요 관심사로 남는다. 또 모든 부처가 그 과정에 적극 협력하며 마음을 열고 그 결과를 기꺼이 수용하는 모습을 보이는 것도 중요하다. 그래야 인적자원개발 관련 사업의 재원 낭비를 최소화하고 시너지 효과를 극대화하는 센터 설립의 당초 취지를 살릴 수 있을 것이다.

‘연차별시행계획’에 따른 각 부처의 추진 실적이다. 평가결과는 인적자원개발회의를 통해 환류(feedback)됨으로써 각 부처의 인적자원개발정책을 조정하고 연계 지우는데 기여할 것으로 기대된다. 특징적인 점은 이 평가가 종래의 통상적인 평가와는 구별된다는 사실이다. 기관에 대한 평가가 아니라 해당 기관의 사업이나 정책에 대한 평가이며, 평가 결과를 짐수화하여 서열화하는 것이 아니라 해당 기관의 사업이나 정책이 국가적 관점에서 효율적일 수 있도록 지원하는 ‘컨설팅’ 개념의 평가이다. 관련 부처의 평가에 대한 저항감이 최소화될 수 있어, 정확한 정보에 기초한 정확한 진단이 가능할 수 있는 발상 전환의 평가라 할 수 있다. 평가 업무의 수행을 위해 관계 부처의 전문성을 가진 인사 중심으로 평가단이 구성되는데, 인적자원지원센터의 경우 자체내의 평가연구팀을 통해 평가단에 직간접적으로 관여하게 될 것이다.

한편, 평가 대상이외의 사업에 대해 보다 심층적인 분석을 하기 위해 투자분석이 진행된다. 투자분석은 평가에 비해 보다 심층적인 분석을 요하며 효율성이 주된 잣대가 된다는 점에서 구별되는 측면이 있다. 이를 통해 궁극적으로는 예산배분의 효율성을 제고하는데 기여할 수 있을 것으로 기대된다. 정책담당자와 예산담당자가 예산을 더 유용하게 사용하고 자원배분을 개선하는데 도움을 줄 수 있다는 것이다. 어떤 사업에

우선적으로 지원이 강화되어야 하는지, 또 어떤 사업의 예산이 삭감되어야 하는지, 나아가 특정 사업을 수행하기 위한 적정 예산 규모는 어느 정도인지 등에 대한 판단의 수립에 기여할 수 있어야 하는 것이다. 특히 투자분석은 여러 부처의 사업 중 유사하거나 관련성이 있어 연계가 필요한 사업에 대해 우선적으로 진행하게 될 것이다. 투자분석은 인적자원개발지원센터 내에 투자분석연구팀이 주로 수행하며, 관련 전문가의 의견을 최대한 반영할 수 있도록 투자분석자문단이 구성될 예정이다.

인적자원개발지원센터가 주어진 역할을 다하기 위해서는 이들 핵심 사업과 더불어 관련 인프라의 구축도 중요하다. 특히 평가와 투자분석의 원활한 수행을 위해 관련 정보를 DB화하고 관리하는 기능이 필요하다. 또 인적자원개발과 관련한 지표 및 지수의 개발도 추진되어야 할 것이다.

이제 평가와 투자분석이 얼마나 충실히 진행되어 국가적으로 유용한 정보를 생성해낼 수 있을지가 앞으로의 주요 관심사로 남는다. 또 모든 부처가 그 과정에 적극 협력하며 마음을 열고 그 결과를 기꺼이 수용하는 모습을 보이는 것도 중요하다. 그래야 인적자원개발 관련 사업의 재원 낭비를 최소화하고 시너지 효과를 극대화하는 센터 설립의 당초 취지를 살릴 수 있을 것이다. 

21세기 국가경쟁력의 희망 인적자원개발지원센터

■ 인적자원개발의 중요성

21세기는 우수한 인적자원이 국가경쟁력을 결정하는 지식경제시대입니다. 인적자원개발은 지식자산(knowledge capital)으로서 개인의 역량과 사회자산(social capital)으로서 사회적 역량을 동시에 강화하는 인적자원의 양성·활용·배분과 밀접하게 관련됩니다. 따라서 지식경제시대에 있어서 국가경쟁력을 강화하는 길은 지식을 창출·활용·확산할 인적자원정책을 통하여 지식강국으로 도약하는 데에 있습니다.

■ 교육인적자원부의 출범

정부는 지식과 정보를 효과적으로 생산·활용할 수 있는 인적자원개발을 위해 교육부를 교육부총리로 승격·개편하였습니다. 이에 따라 교육인적자원부는 교육정책 이외에 노동시장정책, 산업정책, 과학기술정책 등 인적자원과 관련된 상호 의존적인 정부의 각종 정책들을 총괄·조정하는 기능을 부여받았습니다. 따라서 교육인적자원부의 출범은 21세기 국가경쟁력을 강화할 인적자원정책의 기반을 마련한 것입니다.

■ 참여정부의 인적자원 정책 방향

최근 참여정부에서 교육인적자원부는 교육정책과 인적자원정책의 두 축으로 구조개편을 하여 인적자원정책의 추진력을 강화할 것을 천명하였습니다. 특히, 참여정부는 지식의 창출과 확산을 위한 인적자원개발과 연구개발(R&D)의 연계성을 강화하려는 노력을 강조하고 있습니다. 이러한 일련의 노력은 참여정부에서 인적자원정책의 총괄·조정 기능을 더욱 공고히 하려는 것입니다.

■ 인적자원개발기본법 및 동법 시행령 제정

21세기 인적자원의 중요성에 부응하여 정부는 제도적 장치로서 인적자원개발기본법을 2002년 8월 26일 제정·공포하였으며, 이어서 2003년 2월 24일에는 동법 시행령을 제정·공포하였습니다. 이 법은 정부의 인적자원정책의 방향과 실천 과제를 담고 있으며, 실질적인 인적자원개발을 위한 각종 정책을 수립 시행할 수 있는 기반을 제공하고 있습니다.