

## 경남인적자원개발의 현황과 과제

| 심 인 선 | 경남지역인적자원개발지원센터장 (insun@gndi.re.kr)

### ▣ 경남의 인적자원개발 현황

지식기반경제인 21세기 성공의 열쇠는 새로운 혁신가치를 창출 해 낼 수 있는 핵심인재의 양성 및 관리이다. 과거 국가의 경쟁력은 어떤 천연자원을 가지고 있으며, 얼마나 사람이 많이 있어 국가 간 전투에서 우위를 차지하고 있는가에 있었다면, 오늘날에는 고부가가치를 가진 기술과 이를 창조해 낼 핵심인력이 얼마나 있는가가 중요한 요인으로 작용한다. 즉, 지역과 국가의 경쟁력은 창조적 가치를 창출할 수 있는 사람과 지식에서 나온다고 할 수 있다.

경상남도가 세계적으로 경쟁우위를 차지하기 위해서는 무엇보다도 인적자원개발을 어떻게 하느냐가 중요한 과제임

경남은 남한 전체 면적의 약 10.6%를 차지하여 면적으로는 16개 시·도 가운데 경북·강원·전남에 이어 4번째이며, 인구는 경기도·서울·부산 다음으로 많아 전국 인구의 6.4%를 차지한다. 또한 지리적으로 중국의 동부지역·아시아의 극동지역, 일본에 근접한 반도 남단에 위치하고 있는 동북아경제권의 요충지이다. 이러한 환경에서 경남이 세계적으로 경쟁우위를 차지하기 위해서는 무엇보다도 인적자원개발을 어떻게 하느냐가 중요 과제일 것이다.

경남은 2004년 3월에 지역의 인적자원개발을 총괄 지원할 수 있도록 경남발전연구원 내에 '경남지역인적자원개발지원센터'를 지정하여, 현재 4차년도 사업을 추진 중이다. 주요활동으로는 정책기획 및 연구, 지역인적자원DB구축, 시범사업발굴, 네트워크구축사업, 지역인적자원의 홍보 등을 중점적으로 추진하고 있다.

경남인적자원개발지원센터는 2005년에 경남인적자원개발의 목표와 추진전략을 담은 경남지역인적자원개발기본계획을 수립하여, 이를 바탕으로 지역의 인적자원개발 사업을 수행 중이다. 경상남도에는 2006년에는 인적자원개발에 대한 중요성 증대와 더불어 미래를 선도할 핵심과제라는 인식을 바탕으로 "사람만이 희망이다."라는 슬로건 아래 도지사의 공약사항이기도 하였던 '경남인적자원개발협의회'를 타 시도에 앞서 구성하여 운영하였다.

경남인적자원개발협의회는 경남지역의 인적자원개발 정책과 중장기계획 등 경남지역 인적자원개발정책을 종합적으로 협의·조정하는 기능을 수행하기 위해 범도민적으로도 단위 인적자원개발관련 기관단체장이 참여하고 있다. 현재 약 20명의 위원으로 구성된 협의회는 도지사가 협의회장이며 부의장은 도의회 의장이, 그리고 도교육감, 중기청·노동부와 같은 지방 특수행정지방조직의 장, 기업체 CEO, 대학 총장 등이 위원으로 참여하고 있다. 또한 협의회의 기능을 강화하고 실무추진의 실효성을 도모하기 위하여 실무위원회를 함께 구성하여 연간 도내에서 배출되는 인적자원에 대한 양성·배분·활용이라는 기능을 통합·조정해 나가는 기반을 구축하여 현재까지 성공적으로 운영하고 있다.

올 5월에는 경남RHRD포럼을 발족하여 운영 중에 있다. 경남RHRD포럼은 양성분과·배분분과·활용분과 세 분과로 구성되었으며, 산·학·연·관이 참여하는 인적자원개발 네트워크 구축으로 관련 전문가 및 관심 있는 많은 도민들을 참여시켜 다양한 의견을 반영하고 지역 차원의 전체적인 계획과 아울러 지역 실정을 반영한 현실적이고 구체적인 실천 과제 및 전략을 선택 집중하고자 하였다. 또한 인적자원개발 전문가 네트워크 구축과 산·학·연·관의 파트너십 형성으로 새로운 인적자원개발을 위한 우수사업발굴 및 성공사례 연구와 정보교류의 장으로 만들기 위해 노력하고 있다.

경상남도는 올해 7월1일 조직개편에서 인적자원개발의 전담부서라고 할 수 있는 '혁신인력육성담당관'을 기획관리실 산하에 두었으며, 혁신분권, 혁신지원, 인력육성, 교육지원의 업무를 중심으로 경남의 인적자원개발을 통합·관리·지원하는 부서로서 역할을 수행하고 있다. 그리고 「인적자원개발기본법」에 준하여 지역인적자원개발이 체계적으로 활성화되도록 「경상남도 인적자원개발지원조례」 제정을 추진하고 있다.

사실상 지역에서 인적자원발업무는 지자체 고유업무영역으로 볼 수 없다. 지방행정과 교육행정이 분리되어 재정 역시 분리되어 있는 현실을 감안할 때, 지자체 위탁의 인적자원개발지원센터 설립 초기에 지자체의 인적자원개발 중요성에 관한 인식은 매우 낮았다. 그러나 사업의 전개과정에서 보듯이 현재 경상남도는 인재양성 담당관을 신설할 정도로 인적자원개발의 중요성과 이를 통한 지역 경쟁력 제고에 관해 깊은 관심을 가지고 있다. 그러나 이러한 지자체의 인식이 높아진 것은 지역경제의 어려움을 타파하고자 각고의 노력을 하고 있는 지자체의 고민으로부터 시작되었다고 할 수 있다.

경상남도는 인적자원개발을 총괄 지원하는 '경남지역인적자원개발지원센터', 정책과 중장기계획 등을 협의 조정하는 '경남인적자원개발협의회'를 두고 인적자원개발의 활성화를 위해 경남RHRD포럼 운영, '혁신인력육성담당관'설치 등의 노력을 기울이고 있음

## ▣ 경남의 인적자원개발의 과제

경남의 인구와 경제활동참가율은 증가추세에 있으며, 실업률 역시 줄어들고 있으나 2007년에 들어 실업률이 다시 증가하고 있다. 경남의 청년층 경제활동참가율 역시 전국이나 서울에 비하여 크게 낮은 수준이어서 청년기에 경제활동 경험과 숙련을 축적하여 인적자원을 개발할 기회를 상실하는 문제점을 안고 있다.

경남의 경제활동참가율을 성별로 볼 때, 여자의 경우, 남자보다 빠른 상승세를 보이고 있으나 여전히 남자에 비해 저조한 수준이다. 경남에서는 2015년에 65세 이상 노령인구가 14%를 넘어서 고령사회에 들어서게 되어 생산가능인구(15~64세)가 부담해야 할 부양비는 점차 높아질 전망이다. 한편, 청년실업 문제는 경기침체에 따른 일시적 경기적 실업에서 점차로 구조적 실업의 문제로 전환되고 있으며, 이러한 구조적 요인은 향후에도 당분간 계속될 것으로 예상되어 이들을 위한 지속적인 일자리창출정책이 요구된다. 그리고 경남의 지역총생산의 생산구조는 서비스 및 기타 부문, 제조업, 건설업이 주를 이루고 있고 특히, 기계관련 업종에서 전체 제조업 종사자의 반 이상이 고용되어 있어 기계업종에 대한 고용편중현상이 심각한 편으로 볼 수 있다.

경상남도는 청년층과 여성의 경제활동참여 저조, 인력수급 불일치, 인적자원 배분 및 활용을 위한 인프라 부족 등의 문제를 안고 있음

지역인적자원의 양성·공급 측면에서 보면 경남지역 내 대졸(전문대학 포함)자의 공급수준은 지역 산업계의 수요에 비해 적은 규모는 아니지만 지역의 인력수급의 불일치가 지속적으로 문제가 되고 있어, 졸업자가 갖춘 지식과 기술의 수준이 수요자인 산업계의 기준에 부합하는지 여부에 대해서는 의문이다. 또한 경남지역 전문대학 졸업자의 취업률은 전국 평균을 상회하나, 4년제 대학 졸업자의 취업률은 전국에 비해 낮아 도내 대학과 산업계의 공동대처 역시 시급한 형편이다. 따라서 지역 노동시장의 노동력 공급주체인 각종 교육기관, 특히 대학의 인적자원 양성·훈련 및 공급체계의 효율성에 대한 점검과 개선이 필요하다. 또한 인력 수요가 높은 숙련 기술인력의 공급체계를 개선하여 산업계의 수요에 적절히 대응할 필요성이 있다.

인력의 배분·활용 측면에서는 인력수급 전망, 직업 정보, 자격 제도 등 교육·훈련과 노동시장을 연계하는 기본적 정보 인프라가 미흡하다. 특히, 산업의 인력 수요를 전달하는 신호체계가 발달되지 않아 기업이 별도의 재교육·훈련을 실시해야 하는 비효율이 발생하고 있어 경남지역의 직업교육 및 훈련이 지역산업과 연계될 수 있는 시스템의 마련이 요구된다. 그리고 창의력 발휘의 기초가 되는 인문·사회분야 인적자원 수요가 부족하여 지식기반산업화의 기반이 취약하다. 그 결과 기초학문에 대한 투자와 실용화 노력이 부진하고 이미 양성된 고급인력조차 충분

히 활용되지 못하는 결과를 초래하고 있다. 이를 개선하기 위해서는 중앙정부차원의 인적자원개발 중심정책에서 더 나아가 지역실정에 맞는 정책발굴을 위해 노력하여야 하며, 지역 데이터 구축을 위해 기초학문 활성화를 위한 방안이 마련되어야 한다.

또한 여성 및 청년층 인적자원의 개발 및 활용 노력이 저조하여 이들의 활용방안이 요구되며, 성인단계의 재교육·훈련 프로그램이 취약하여 지역 인적자원의 활용도가 낮으며 기업의 근로자 교육·훈련비 비중이 지속적으로 하락하고 있다. 특히, 중소기업 근로자의 훈련참여율이 낮아 이에 대한 각종 지원책이 강구될 필요가 있다.

### ▣ 경남의 인적자원개발 발전 방향

지역에서는 중앙단위 인재양성·배분·활용정책들이 산발적으로 이루어짐에 따라 지역적 인재육성 정책의 출발이 쉽지 않은 현실이다. 현재로서는 지역에서 어떤 사업이 누구를 대상으로 이루어지고 있는지 알 수 있는, 양성·배분·활용에 관한 종합적인 현황 파악만으로도 효율성을 기할 수 있을 것으로 기대되는 형편이다. 따라서 경남지역의 인적자원개발이 발전하기 위해서는 다음과 같은 제안을 한다.

첫째, 지역인적자원개발 정책은 정책 대상 지역을 명확히 설정하여야 하며, 해당 지역의 인적자원 수요에 기초하여 수립·추진하여야 한다. 이를 위하여 각 지역은 기업, 연구기관, 교육·훈련기관, 공공기관, 산업체 간의 강력한 연계체제를 갖출 필요가 있다.

경상남도의 인적자원개발을 성공적으로 이끌기 위해서는 정책 대상 지역의 구체화, 지역인적자원 개발 활성화를 위한 단계적 추진 방안 수립이 요구됨

지역인적자원개발의 발전은 무엇보다 지자체장의 인적자원개발에 대한 강한 의지와 리더십 아래 지역인적자원개발을 위한 중앙정부와 지방 산하기관 간의 종적 연계와 지역의 기업, 연구기관, 교육·훈련기관, 공공기관, 산업체 간의 실용적인 네트워크 시스템이 구축되어 운영되어야 한다. 그리고 지역의 인적자원개발을 위하여 산·학·연·관의 협력체제를 강화해야 하는데, 개별기관 및 개별 프로그램 중심이나 하드웨어 위주의 정책 지원에서 인력양성을 위한 관련 주체 간 네트워크 강화, 공동 인프라 및 소프트웨어 구축 중심으로 정책 접근을 시도하여야 할 것이다.

둘째, 지역인적자원의 활성화를 위한 단계적 추진방안을 수립해야 한다. 21세기 지식 인적자원 강국으로의 도약을 위한 핵심전략의 일환으로 추진되는 지역인적자원개발 정책이 효과적으로 추진되기 위해서는 단계적으로 단·중·장기적으로 구분하여 추진되는 방안이 모색되어야 한다. 그리고 지역 발전 계획 및 이에 대한 지역 인적자원개발 정책을 기획 추진할 때는 지역의 장기적인 목표 및 정책 우

선순위에 기초하여 단기 및 중기 계획을 수립, 단계적으로 추진하는 전략적 접근 방식을 사용해야 한다. 즉 정권이나 지자체장이 바뀌고, 인적자원개발 담당자가 교체되면서 발전 계획이 변경되거나 우선순위가 바뀌고 중단되는 등 처음부터 지역인적자원개발 사업을 다시 시작해야 하는 사례 같은 것이 발생되어서는 안 된다.

셋째, 지역 인적자원개발은 지역의 생산성·경쟁력 제고 및 지역주민의 삶의 질 제고라는 공동의 목표 실현을 위하여 공공부문과 민간부문의 노력이 통합될 수 있도록 기획·추진하여야 한다. 특히 지역주민의 삶의 질 향상과 경남 지역 발전의 공동 목표 실현을 위해 모든 도시와 마을과 가정의 구성원이 평생학습을 생활화 할 수 있도록 기획하고 추진되어야 할 것이다.

경상남도의 성공적인 인적자원개발을 위해서는 공공부문과 민간부문의 노력 통합, 지역인적자원개발 인프라 구축, 지방자치단체차원에서의 인적자원 수요자-공급자간 One-Stop 서비스 체계 구축이 필요함

넷째, 지역인적자원개발을 위한 인프라 구축이 요구된다. 인적자원개발 정책의 수립·집행 및 평가가 과학적·합리적으로 이루어지기 위해서는 인적자원개발 정책 관련 각종 통계자료 및 정보가 체계적으로 수집·관리되어야 하나, 현재는 이를 위한 체제가 미흡한 실정이다. 특히 지방수준에서 인적자원의 질과 양에 대한 정보 그리고 인적자원개발과 관련된 기관들과 그 기관들이 제공하는 프로그램에 대한 정보들이 생성되어야 한다.

다섯째, 지역인적자원개발·활용을 위해 지방자치단체차원에서 인적자원의 수요자, 공급자 간 One-Stop 서비스 체계가 구축되어야 한다. 이러한 One-Stop 서비스를 통해 인적자원을 필요로 하는 기업, 공공기관 등 수요자들이 원활하게 인적자원을 공급 받고, 또한 특성화된 역량을 갖춘 인적자원들이 적시적소에 활용될 수 있도록 공급하는 역할을 담당해야 한다. One-Stop 서비스체제의 구축을 위해 인적자원의 발굴, 교육·훈련, 인적자원의 전산화·관리, 인적자원의 수요자 관리 등의 기능을 통합적으로 수행할 수 있는 기술적 기반이 확충되어야 한다.

지금까지 인적자원개발사업은 그야말로 시범적 범주에 머무르고 있다. 우수사업 발굴과 함께, 향후로는 다각적이고 폭넓은 시각에서 미래에 대비하며 기업과 사회가 필요로 하는 다양한 인적자원을 개발해 나가야 할 것이다. 이를 위해서는 경상남도가 중심이 되어 지역인적자원을 총괄하고 개발을 지원·관리하는 확고한 채널을 갖추고, 전략적으로 인적자원개발을 추진·실행하기 위해서는 현재와 같이 불안정한 국비지원에 의존하기보다, 지자체 자체의 예산이 투입되어 지속적으로 사업 및 연구가 수행되어야 할 것이다.

우리나라의 정치·행정·사회·문화적 여건을 고려, 지역 내 배출되는 인력의 적재적소 배치로 산업경쟁력을 강화하고 한편으로는 도민들의 평생교육 시스템 구축을 통한 인격도야와 직업인으로서의 인재양성을 위한 다각적인 정책 개발을 하고, 지역차원에서 인적자원 개발관련 기본연구조사 및 프로그램기획, 정책연구, 시범사업, DB구축, 네트워크 사업 등을 전담하는 추진체가 경남의 인적자원개발을 위한 통합업무를 담당하도록 해야 한다. 뿐만 아니라 지자체는 도 전역에서 배출되는 인적자원의 효율적 양성·배분·활용이라는 대명제를 위해 다각적인 역할을 수행해야 할 것이다. 