

인적자본기업패널(HCCP) 소개

박주완·손희전·황승록*

* 한국직업능력개발원 인적자원패널·통계센터 인적자본기업패널팀.

인적자본기업패널(HCCP) 소개

《조사 개요》

- 조사명: 인적자본기업패널(HCCP) 조사
- 목적: 기업의 인적자원 실태와 근로자의 교육훈련 수준에 대한 신뢰성 있고 체계적인 패널 데이터의 수집 및 구축
- 조사시기: 2005년부터 격년 단위로 추적 조사(6~11월, 6개월간)
- 조사대상: 기업(본사) 500개, 근로자(팀장 및 팀원) 15,000여명
- 조사방법: 기업 방문 면접조사
- 조사내용
 - 기업: 경영일반, HR부서, 인적자원관리(HRM), 인적자원개발(HRD), 인력현황, 연구개발(R&D) 등
 - 근로자: 기본정보, 현직장 정보, 교육훈련 참여현황, 자격, 작업 환경, 기업문화, 직무만족 및 조직몰입 등
- 조사결과
 - 1차(2005)년도 454개 기업, 근로자 13,101명
 - 2차(2007)년도 467개 기업, 근로자 11,473명
 - 3차(2009)년도 473개 기업, 근로자 10,019명
 - 1~3차년도 연속으로 패널 유지된 기업은 310개
- HCCP의 장점: 기업단위 조사의 패널, 종단분석 가능, 기업과 근로자 연계 분석, 기업성과와 연계 분석

인적자본기업패널(HCCP)이란?

I. 조사 개요

▣ 조사의 필요성과 목적

- 급격한 기술변화와 경쟁의 심화 등 기업의 내·외부적 환경변화로 인해 경쟁력 강화, 생산성 증대, 근로자 복지 등이 당면한 과제로 되고 있음.
 - 기업 차원에서는 근로자의 숙련 증대와 교육훈련의 강화가 필수적임.
 - 국가 수준에서는 기업 내 근로자의 직업능력개발과 효율적인 인재개발 정책에 대한 투자가 필요함.
- 이에 따라 기업의 인적자원 실태와 근로자의 교육훈련 수준에 대한 신뢰성 있고 체계적인 패널 데이터의 수집 및 구축이 필요함.
 - 기업의 인적자원 관리 및 개발에 대한 다양한 실태 파악
 - 기업 내 근로자의 인적자원개발 현황 조사
 - 정부의 기업 인적자원 정책의 기초자료 제공

▣ 조사 추진 경과

- 인적자본기업패널(Human capital corporate panel, HCCP) 조사는 동일한 기업을 격년(2년) 단위로 추적 조사하는 중장기 패널조사로 수행함.
 - 기업의 인적자원 활동에 대한 전반적인 사항을 설문조사를 통해 수집함(500개 기업, 15,000여 명의 근로자 조사).
 - 한국신용평가정보(주)의 기업 재무정보와 특허청의 특허정보 등 2차 데이터를 조사 자료와 병합하여 제공함.
 - ※ 인적자본기업패널(HCCP)은 정부승인(승인번호 38903)을 받은 국가의 공식 통계 자료임.

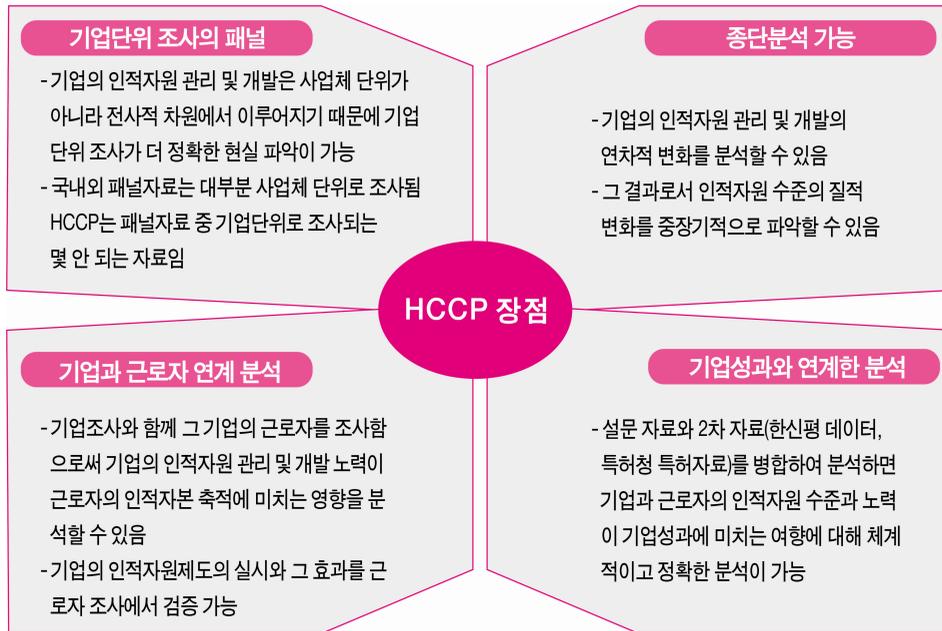
● 추진 현황

- 2004년: 조사 설계 및 예비조사 수행
- 2005년: 조사 설계 수정·보완, 1차년도 조사 실시
- 2006년: 1차 웨이브 데이터 구축·제공
 - 『제1회 인적자본기업패널 학술대회』 개최
 - 기초분석보고서(2006) 발간 및 자료 공개
- 2007년: 2차년도 조사 수행
- 2008년: 2차 웨이브 데이터 구축·제공
 - 『제2회 인적자본기업패널 학술대회』 개최(대학원생 논문경진대회와 병행)
 - 기초분석보고서(2008) 발간 및 자료 공개
- 2009년: 3차년도 조사 수행
 - 설문 내용 수정·보완, 표본설계 변경 및 신규 표본 추가
- 2010년: 3차 웨이브 데이터 구축·제공함.
 - 『제3회 인적자본기업패널 학술대회』 개최(대학원생 논문경진대회와 병행)
 - 기초분석보고서(2010) 발간 및 자료 공개
- 2011년: 4차년도 조사 수행 예정
 - 3차년도 조사 설계를 일부 수정·보완하여 4차년도 조사 실시 예정

▣ 인적자본기업패널의 장점

- 인적자본기업패널은 기업 단위 패널조사임.
 - 기업 단위의 조사를 통해 인적자원 관리 및 개발에 대한 최적의 정보를 제공함.
- 인적자본기업패널은 패널자료로서 종단분석이 가능함.
 - 기업의 인적자원 관리 및 개발의 시계열적인 변화를 분석할 수 있음.
- 기업의 본사와 근로자를 함께 조사함.
 - 약 500개 기업과 이에 소속된 근로자 10,000여명을 조사하고 있음.
 - 본사 차원의 인적자원 활동에 대한 자료와 근로자 개개인의 인적자원 활동 자료를 병합하여 다양한 분석이 가능함.

- 기업의 다양한 성과 자료와 연계하여 인적자원 활동 효과를 분석할 수 있음.
 - 설문 자료(본사, 근로자)와 부가적으로 제공되는 2차 자료(한신평 재무자료, 특허청 특허자료)를 병합하여 분석할 수 있음.



[그림 1] 인적자본기업패널(HCCP)의 장점

II. 표본설계 및 조사방법

▣ 모집단 및 표본의 특징

- 모집단 구성
 - 1차(2005)년도와 2차(2007)년도 모집단은 국내에서 사업 활동을 하고 있는 모든 기업체임.
 - 3차(2009)년도 모집단은 국내에서 사업 활동을 하고 있는 기업체 중 제조업, 출판/영상/방송통

신 및 정보서비스업, 금융 및 보험업, 전문/과학 및 기술서비스업, 교육 서비스업, 예술/스포츠 및 여가관련 서비스업임.

※ 3차(2009)년도 표본설계는 제9차 한국표준산업분류(2008. 2. 1. 시행)의 개정된 분류 기준을 적용하여 표본설계를 변경함.

- 인적자본기업패널(HCCP) 조사의 기본 단위는 ‘기업’임.
 - 1차적으로 기업 표본을 추출하고, 2차적으로 추출된 기업에 속해 있는 팀(부서) 단위로 근로자 조사대상을 선정함.
 - 기업은 패널로 구성되지만, 근로자는 패널이 아님.

▣ 조사모집단 구성

- 1차(2005)년도와 2차(2007)년도 조사모집단은 한국신용평가정보(주)의 『KIS 기업 Data(2005)』에 기업 개요 정보가 있는 1,899개임.
 - 1차산업(농·임·어업)과 광업, 제조업과 3차 산업의 일부 제외
 - 기업 규모 및 형태는 근로자수 100인 이상이면서 일반 기업 이상
- 3차(2009)년도 조사모집단은 한국신용평가정보(주)의 『KIS 기업 Data(2007)』에 기업 개요 정보가 있는 4,109개임.
 - 종업원 100인 이상, 자본금 3억원 이상, 조사대상 6개 산업에 포함되는 기업이며, 개인 및 공기업은 제외됨.
 - 표본 유지율 등을 감안하여 상용근로자 100인 이상을 고용하고 있는 법인 중 자본금 3억원 이상인 기업을 대상으로 조사함.
 - 한국표준산업분류(9차 개정) 내용을 적용하여 6개 산업을 조사대상으로 선정함.
 - 통계청 기업활동조사의 조사대상 기업과 한국신용평가정보(주)의 『KIS 기업 Data(2007)』을 비교한 결과, 한신평 기업 정보를 이용한 조사모집단 이용에 큰 무리가 없는 것으로 나타남(<표 2> 참조).

〈표 1〉 2007년 한신평과 통계청 기업활동조사 기업 수 비교

(단위: 개)

산업 대분류	한신평				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
전체	3,086	774	249	4,109	2,862	772	245	3,879

▣ 기업 표본 설계

● 1차(2005)년도와 2차(2007)년도 기업 표본은 450개임.

- 층화 기준은 산업별, 규모별, 기업 형태별임.
 - 산업별 분류: 제조업 10개, 금융업 1개, 비금융서비스업 5개
 - 규모별 분류: 100~299인, 300~999인, 1,000~1,999인, 2,000인 이상으로 구분
 - 기업 형태별 분류: 상장, 코스닥, 등록/외감/일반 등으로 구분
- 산업별로 기업 규모 및 형태에 따른 표본의 기준은 다음과 같음.
 - 제조업: 상장기업, 코스닥, 금감원 등록/외감, 일반은 제외
 - 금융업: 상장기업, 코스닥, 금감원 등록/외감/일반
 - 비금융서비스업: 상장기업, 코스닥, 금감원 등록/외감/일반

● 3차(2009)년도 기업 표본은 500개임.

- 층화 기준은 산업대분류 6개와 기업 규모 3개임
 - 산업대분류: 제조업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 금융 및 보험업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 교육 서비스업, 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
 - 규모별 분류: 100~299인, 300~999인, 1,000인 이상
- 표본 추출 원칙은 산업 대분류를 기본으로 기존 패널을 우선 배정·조사하고, 추가되는 신규

표본은 산업 중분류 단위의 조사모집단 기업 수를 고려하여 할당함.

- 표본은 층화를 한 후, “기존 패널기업의 우선 배정 → 탈락(망실) 기업의 표본 대체 → 업종(산업) 제외 기업과 추가 추출 기업의 신규 표집”의 3단계로 각 층별로의 임의표본추출로 선정됨.
- 2차(2007)년도에 조사 성공한 기업 467개 중 46개 기업이 탈락하여 기존 패널 기업 421개를 표본으로 우선 할당함.
- 표본 대체 또는 신규 표본으로 추출되는 기업은 총 79개 기업으로 망실 및 업종 제외 46개 기업과 표본 확대로 신규 표집된 33개 기업임.
 - 표본 대체 시 업종(산업), 기업규모, 기업형태, 1인당 매출액을 고려함.

〈표 2〉 3차(2009)년도 기업 표본규모

(단위: 개)

구분	산업 대분류	종업원규모			합계
		100~299	300~999	1,000이상	
제조업	제조업(C)	167	131	49	347
금융업	금융 및 보험업(K)	9	12	18	39
비금융 서비스업	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(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 근로자 조사대상 선정방법

- 근로자 조사는 팀(부서) 단위로 진행되며, 팀장 조사와 팀원 조사로 구분됨.
- 산업별로 근로자 조사대상이 다르게 선정됨.
 - 제조업: 관리직(팀장, 팀원)과 생산직(감독자, 근로자) 조사
 - 금융업: 관리직(팀장, 팀원)과 서비스직(팀장, 팀원) 조사
 - 비금융서비스업: 관리직(팀장, 팀원)과 핵심전문직(팀장, 팀원) 조사

- 기업 규모(근로자 수)를 고려하여 조사대상 팀 및 팀원 수를 선정함.
 - 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

〈표 3〉 3차(2009)년도 기업 당 근로자 조사대상자 수 (단위: 명)

산업 대분류	팀장				팀원			
	100~299인	300~999인	1,000~1,999인	2,000인 이상	100~299인	300~999인	1,000~1,999인	2,000인 이상
제조업(C)	7	10	12	15	22	27	36	41
금융 및 보험업(K)	7	10	12	15	22	27	36	41
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(J)	7	10	12	15	22	27	36	41
전문, 과학 및 기술 서비스업(M)	7	10	12	15	22	27	36	41
교육 서비스업(P)	7	10	12	15	22	27	36	41
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R)	7	10	12	15	22	27	36	41

※ 1차(2005)년도 및 2차(2007)년도 근로자 조사대상 선정방법은 3차(2009)년도와 유사함. 구체적인 내용은 사용자 지침서 참조.

▣ 조사 방법 및 과정

- 조사는 방문 면접조사로 진행함.
 - 본사 조사에서 ‘인력현황’ 등 응답의 특성상 자료 확인에 많은 시간이 소요되는 문항의 경우에는 유치조사로 진행함.
 - 근로자 조사에서 면접원이 접근하기 어려운 조사 현장의 경우(생산직 조사 등)는 유치조사를 병행함.

- 실사 진행 과정은 “기업 접촉 단계 ⇒ 사전(조사표)조사 단계 ⇒ 본(설문)조사 단계 ⇒ 데이터 구축 단계”의 4단계로 구성됨.



[그림 2] 인적자본기업패널(HCCP) 조사 진행 과정

Ⅲ. 설문 내용

- 기업(본사) 설문은 경영일반, HR부서, 인적자원관리(HRM), 인적자원개발(HRD), 인력현황, 연구개발(R&D) 등 6개 영역으로 구성됨.
- 2차(2007)년도 설문지 개발 및 보완 과정에서 경영일반, 정보시스템, 고용조정, 의사결정 참여 및 이동, 승진, 배치전환, 이직현황 항목을 조정함.
- 3차(2009)년도 설문지 개발 및 보완 과정에서 연구개발(R&D)에 관한 문항을 새롭게 개발하여 영역으로 추가하고, HR부서 영역을 조정함.

〈표 4〉 기업 본사의 주요 설문 내용

구분	1차(2005)년도	2차(2007)년도	3차(2009)년도
경영일반	1. 기본사항 2. 경영환경 3. 경영일반 4. 정보시스템	1. 기업일반 2. 경영환경	1. 기업일반 2. 경영환경
HR부서	1. HR조직 2. HR업무 3. 기타	1. HR조직 2. HR업무 3. 기타	※ 인적자원관리로 조사항목 조정
인적자원관리 (HRM)	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	1. HR 조직 및 업무 2. 직급과 조직변화 3. 평가 4. 보상 5. 인적자원관리와 교육훈련 6. 노동조합
인적자원개발 (HRD)	1. 교육훈련 조직(인프라) 2. 교육훈련 실시현황 및 투자정도 3. 교육훈련 성과, 학습조직 4. 인적자원개발 현황 5. 자격	1. 교육훈련의 기획 2. 교육훈련 실시현황 3. 교육훈련 투자 및 성과 4. 정부 직업능력개발 지원 사업 5. 능력과 자격	1. 교육훈련 실시현황 2. 교육훈련 투자 및 성과 3. 정부 직업능력개발 지원 사업 4. 능력과 자격
인력현황	1. 인력구조현황 2. 채용인원현황 3. 승진인원 4. 배치전환 5. 이직현황	1. 인력구조 2. 채용 및 이직 현황	1. 채용과 핵심인재 2. 인력구조
연구개발 (R&D)	※ 설문 항목 없음(3차 신규)	※ 설문 항목 없음(3차 신규)	1. 연구개발 활동 2. 연구개발과 교육훈련

■ 근로자 설문지는 팀장 설문지와 팀원 설문지로 구분되며, 산업에 따라 설문 내용에 약간의 차이가 있음.

- 팀장 설문은 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) 등으로 구성됨.

- 팀원 설문은 기본정보, 현직장 기본정보, 인적자본 현황, 직무 분석, 작업 환경, 수습 또는 견습 여부 등으로 구성됨.

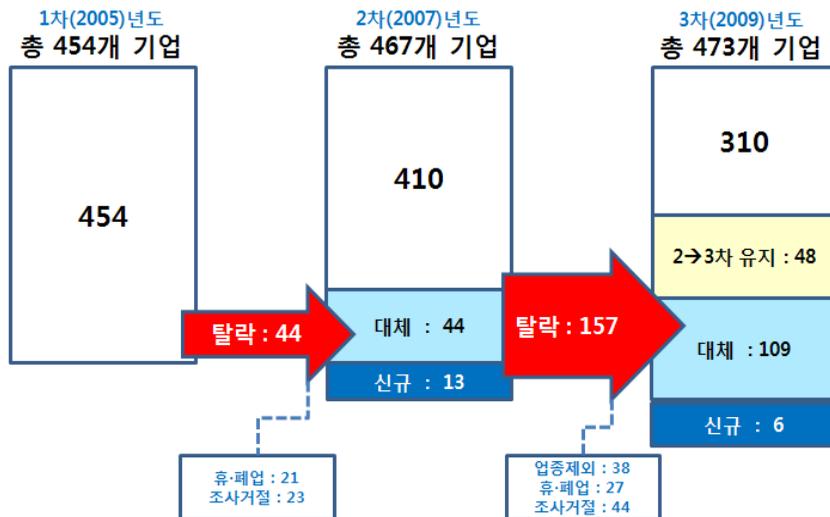
〈표 5〉 근로자(팀장 및 팀원) 설문 내용

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

IV. 조사 결과

■ 기업 조사 결과

- 1차(2005)년도에는 454개 기업, 2차(2007)년도에는 467개 기업, 3차(2009)년도에는 473개 기업이 조사됨.
- 2차(2007)년도는 1차(2005)년도 조사된 454개 기업 중 410개 조사됨.
 - 패널 표본 유지율: 90.31%(=410/454*100)
 - 패널 탈락(휴·폐업)을 제외한 유효표본 유지율: 94.69%(=410/433*100)
- 3차(2009)년도는 2차(2007)년도에 조사된 467개 기업 중 358개 조사됨.
 - 패널 표본 유지율: 76.66%(=358/467*100)
 - ‘업종제외, 휴·폐업’을 제외한 유효표본 유지율: 89.1%(=358/402*100)
- 1차(2005)년도부터 3차(2009)년도까지 연속으로 유지된 기업은 310개임.



[그림 3] 1~3차년도 기업 조사 결과

▣ 근로자 조사 결과

- 근로자 조사는 패널(기업)의 정보를 보완하기 위한 횡단면 자료로 1차(2005)년도 13,101명, 2차(2007)년도 11,473명, 3차(2009)년도 10,019명이 조사됨.

〈표 6〉 1차(2005)년도~3차(2009)년도 근로자 조사 결과

구분		조사결과		
		1차(2005)년도	2차(2007)년도	3차(2009)년도
제조업	관리직팀장 (생산관리직 팀장 포함)	1,778	1,774	1,644
	관리직팀원	2,335	2,672	2,414
	생산직감독자	840	768	648
	생산직근로자	4,891	2,989	2501
금융업	관리직팀장	218	204	208
	관리직팀원	273	372	353
	서비스직팀장	106	99	91
	서비스직팀원	447	292	320
비금융 서비스업	관리직팀장	399	410	360
	관리직팀원	440	618	568
	핵심전문직팀장	319	298	192
	핵심전문직팀원	1,045	977	720
전체		13,101	11,473	10,019

V. 자료의 활용

▣ 인적자본기업패널 자료의 정책적 활용

- 국내 기업의 인적자원 활동의 현황 파악 및 개선점 제시
 - 기업의 인적자원 활동 현황 및 문제점 파악
 - 기업 인적자원 관련 정책의 개선점(또는 대안) 제시
- 한국형 직업능력개발 모형 연구 가능
 - 교육훈련 투자와 조직 성과와의 관계 분석을 통한 직업능력개발 모델 구축 가능
 - 고숙련 조직의 구축과 근로자의 숙련 개발을 위한 정책 방안 제시
 - 정부의 기업 인적자원개발 정책이 기업에 미치는 효과 및 문제점 분석
 - 기업에서의 효율적인 인적자원개발 투자 방향 제시

▣ 인적자본기업패널 자료의 학술적 활용

- 기업과 근로자의 인적자원 활동과 관련한 다양한 측면의 연구 가능
 - 고숙련 또는 고성능 조직의 구축에 대한 연구
 - 근로자의 직무만족도, 조직몰입도 등 다양한 개인차원의 활동 및 인식과 기업 차원의 인적자원 활동과의 연관성 및 영향 분석
 - 다양한 인적자원 관련 제도와 근로자 숙련 증가의 관계 연구
 - 근로자 이력 자료를 통한 숙련 형성 과정 연구
- 기업 환경, 경영전략, 인적자원 활동, R&D, 기업성적을 연계한 연구
 - 기업의 경영환경에 따른 인적자원 활동의 차이점 분석
 - 기업의 연구개발, 교육훈련 활동이 기업 성과에 미치는 영향 분석

▣ 인적자본기업패널 조사 결과를 이용하여 기업 실무자와 일반 국민에게 필요한 여러 가지 정보 제공

- 각 기업의 인적자원 활동에 대한 실태 및 유사 기업과의 비교
 - 기업에서 실시하고 있는 다양한 인적자원 제도들의 효과성 비교 및 분석
 - 기업에 속해 있는 근로자들의 직무만족, 조직몰입도 등에 대한 분석을 통한 기업 인적자원 활동의 장·단점 및 방향성 제시
 - 기업 차원에서 근로자 숙련의 증대와 교육훈련의 강화를 위한 방안 제시

- 취업 준비생 및 대학에 직업기초능력 개발을 위한 방향 제시 가능
 - 기업이 대학에 요구하는 교육 내용에 대한 분석을 통해 취업 준비를 위한 대학 교육의 방향 제시
 - 기업이 요구하는 직무별 숙련 수준 분석을 통해 취업 준비를 위한 대학 교육의 방향 제시
 - 기업이 요구하는 각종 자격 분석을 통해 취업 준비생에게 취업에 필요한 자격 등에 대한 가이드 제시
 - ※ 인적자본기업패널 자료는 연구/정책 보고서 작성, 학술지 논문 게재, 관련학회 논문 발표, 학위 논문 작성, 잡지 기고 등 다양한 형태로 폭넓게 활용되고 있음. 구체적인 자료 활용리스트는 부록 참고.
 - ※ 격년 주기로 학술대회를 개최하여 자료의 홍보 및 활용 확대
 - 인적자원 연구와 관련된 9개 학회와 공동 개최
 - 인적자원개발 투자 및 효과, 기업 경영과 인적자원관리, 기술혁신과 인적자원, 직무만족과 조직몰입, 숙련형성과정 등의 주제로 20~30편의 논문 발표
 - “대학원생 논문경진대회”를 병행 개최하여, 후진 연구세대 발굴과 연구 활동을 장려하는 기회 제공

<인적자본기업패널(HCCP) 자료 사용 방법>

- 인적자본기업패널(HCCP)에 대한 자세한 사항은 한국직업능력개발원 홈페이지(<http://www.krivet.re.kr>)에서 확인 가능함.
 - HCCP 소개, 조사설계, 설문지, 조사결과 및 자료, 학술대회, 자료활용, 자료 다운로드 등의 메뉴로 구성되어 있음.
- 인적자본기업패널(HCCP) 자료는 홈페이지에서 무료로 다운로드 가능함.
 - HCCP 데이터는 홈페이지에서 무료로 다운로드 받을 수 있음.
 - 데이터(본사, 근로자, 특허청 특허자료)와 사용자 지침서, 설문지, 코드북, 레이아웃 등을 함께 제공함.
 - ※ '한신평 기업 재무정보'는 한신평과의 협약에 의해 유료로 판매됨.

◎ 인적자본기업패널 관련 발간물 리스트

- 『인적자본기업패널조사』: 사업 보고서 매년 발간 (2004년~2010년)
- 『인적자본기업패널 기초분석보고서』: 각 차수별 자료 분석 보고서 격년 발간 (2006년, 2008년, 2010년)
- 『e-HRD Reiew』(부가조사 활용 포함)
 - [12-14호] 경제위기와 기업이 인력활용 (2009. 9. 23)
 - [13- 2호] 2010년 기업 일자리 및 교육훈련 전망 (2010. 2. 24)
 - [14- 1호] 2011년 기업 일자리 및 교육훈련 전망 (2011. 2. 9)
- “『직업과 인력개발』의 패널리뷰”, “HCCP 뉴스레터” 등 다수 발간

〈부록: HCCP 자료 활용리스트〉

▣ 연구보고서

번호	연도	제 목	저자	발행처
1	2008	중소기업 인적자원개발을 위한 대기업과의 협력체제 구축 방안 연구	김미숙 외 2인	한국직업능력개발원
2	2008	물입형 HR관행과 기업성과	김용민 외 2인	한국직업능력개발원
3	2008	훈련 이수자 실태조사 연구	채창균 외 7인	한국직업능력개발원
4	2008	근로소득 불평등 심화의 분석 및 완화 방안: 인적자본기업패널 분석	최강식, 김안국	한국직업능력개발원
5	2009	기술변화와 교육훈련	김안국 외 2인	한국직업능력개발원
6	2009	기업의 고용역량 강화를 통한 일자리 창출 방안	김영생 외 2인	한국직업능력개발원
7	2009	정년제도 변화에 따른 직업능력개발 방안 연구	이의규 외 2인	한국직업능력개발원
8	2009	기업체 근로자 역량진단 운영실태 분석	주인중 외 2인	한국직업능력개발원
9	2010	기술융합과 조직창의성	황규희 외 3인	한국직업능력개발원

▣ 학술지 게재 논문

번호	연도	제 목	저자	발행처
1	2006	기업의 근로자 자격취득 지원실태와 자격의 활용	김현수	직업교육연구 제25권3호
2	2006	인사 부서 규모의 결정요인과 인사부서 규모가 조직생산성에 미치는 효과에 관한 연구	조봉순 외 2인	生産性論集 제20권 3호
3	2006	중소기업의 HR 활동 수준과 신용수준의 상관성 연구	송창용 외 2인	직업능력개발연구 제9권 2호
4	2007	기업인적자원관련변수를이용한기업신용점수모형구축에관한 연구	이영섭, 박주완	응용통계연구 제20권 3호
5	2007	인적자원개발을 통한 직무능력향상이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향	이용탁	인적자원관리연구 제14권 2호
6	2008	기업 내 임금분산의 선행요인 및 효과	구자숙 외 2인	職業能力開發研究 제11권 3호

<표 계속>

번호	연도	제 목	저자	발행처
7	2008	교육훈련 투자가 조직성과에 미치는 영향	김기태	조직과 인사관리연구 제32권 4호
8	2008	인적자원관리와 조직 성과간의 관계에 관한 연구: 인적자원 관리 성과로서 종업원 태도의 매개효과를 중심으로	김기태, 조봉순	인사·조직연구 제16권 제1호
9	2008	참여적 작업관행이 근로자의 내재적 보상과 임금수준에 미치는 영향	김등배, 이인재	職業能力開發研究 제11권 2호
10	2008	기업지배구조의HR영향력분석	김안국	산업관계연구 제18권 2호
11	2008	한국 기업의 HR 수준과 기업 성과	김안국	職業能力開發研究 제11권 1호
12	2008	기업의교육훈련과근로자의자격취득	김현수	인적자원개발연구 제11권 2호
13	2008	전략적인사관리에서의근로자태도의매개효과	오계택, 윤양배	職業能力開發研究 제11권 3호
14	2008	인적자원의 개발 및 관리와 기업성과	이경희, 정진화	직업능력개발연구 제11권 3호
15	2008	인적자원의 개발 및 관리와 기업성과	이경희, 정진화	職業能力開發研究 제11권 3호
16	2008	멘토링이 조직의 비재무적 성과에 미치는 영향	장원섭 외 2인	직업교육연구 제27권 3호
17	2008	성과급 임금제도와 직무만족도 간의 관계에 관한 연구	정연양, 최장호	조직과 인사관리연구 제32권 3호
18	2008	인적자원개발에 대한 투자와 조직성과의 관계(이직률의 중재효과를 중심으로)	정진철	職業能力開發研究 제11권 2호
19	2008	인적자본기업패널의 활용과 근래 국내외 연구동향 검토	황규희	직업과인력개발 제11권 2호
20	2009	한국제조기업의 해외진출과 비전통적 해외직접투자: HCCP 자료를 이용한 진화주의적 접근	김준일	산업경제연구 제22권 6호
21	2009	기업의 교육·훈련 투자가 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향 분석	김지하, 장지현	教育財政 經濟研究 제18권 4호
22	2009	기업내교육훈련의영향요인에관한미시적접근	노용진	산업관계연구 제19권 3호
23	2009	작업장 내 비공식학습의 숙련효과	노용진	조직과 인사관리연구 제33권 1호

<표 계속>

번호	연도	제 목	저자	발행처
24	2009	기업 재직자의 사회적 네트워크 활동이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향	문성애, 이영민	인적자원관리연구 제16권 2호
25	2009	제안제도의조직몰입에대한효과	박노근	조직과 인사관리연구 제 33권 2호
26	2009	기업지배구조 결정요인과 인적자원개발 활동간의 관련성 연구	신덕정, 송해덕	인력개발연구 제11권 3호
27	2009	고성과작업시스템의 '고성과' 는무엇에의해결정되는가?- 번들효과와핵심관행탐색을중심으로	신은종	산업관계연구 제19권 4호
28	2009	여성고용과 기업성과: 인적자본기업패널 자료를 이용한 실증분석	엄동욱	여성경제연구 제 6권 2호
29	2009	참여적 작업시스템이 조직성과에 영향을 미치는 과정에 관한 연구- 종업원 역량과 직무만족의 역할을 중심으로	조봉순 외 3인	산업관계연구 제 19권 2호
30	2010	몰입형 HR관행과 임금	김용민, 박기성	사회과학연구 제17권 3호
31	2010	기업 내 여성 인적자원개발과 생산성 효과	나영선	직업교육연구 제29권 1호
32	2010	기업의 훈련이 근로자의 인적자원성과 및 기업성과에 미치는 영향	나인강	인적자원관리연구 제17권 1호
33	2010	기업의혁신성이 교육훈련투자자 조직성과에 미치는 영향	이성 외 2인	농업교육과 인적자원 개발 42권 4호
34	2010	기업의 특성과 HR 시스템에 따른 교육훈련 투자실태 조사 분석	이영민	기업교육연구 제12권 2호
35	2010	기업특성과 여성임원비중의 연계성 -경영성과 분석을 중심으로-	임형록, 정석균	여성경제연구 제 7권 2호
36	2010	참여 증진형 인사제도와 종업원 태도 간의 관계에 대한 다 수준분석	최장호	조직과 인사관리연구 제34권 1호
37	2010	Analyzing The Effect Of Firm Specific On-The-Job Training On Labor Income Using Hierarchical Linear Models(HLM) -Centered On The Manufacturing Industries	Hyeokgi Kwon 외 2인	인적자원관리연구 제17권 4호

▣ 학위 논문

번호	연도	제 목	저자	발행처
1	2008	재직자의 사회적 네트워크 활동이 조직몰입과 직무만족의 미치는 영향	문성애	숙명여자대학교 [석사논문]
2	2008	기업지배구조 특성요인과 인적자원개발(HRD) 실시여부의 연관성에 대한 연구	신덕정	중앙대학교 [석사논문]
3	2008	몰입형 인적자원 관행의 선행요인과 기업성과에 관한 연구	이수일	국민대학교 [박사논문]
4	2009	고성과 인사시스템이 기업성과에 미치는 영향: 인사부서 역할의 조절효과를 중심으로	강동엽	한양대학교 [석사논문]
5	2009	기업의인적자원개발효과인식, 비재무적성과, 혁신지향문화 간의관계	김근식	고려대학교 [석사논문]
6	2009	한국기업의 인적자원개발투자 결정요인	김은희	고려대학교 [석사논문]
7	2009	데이터 마이닝을 활용한 근로자 직무만족과 조직몰입의 영향요인 분석	김정수	한양대학교 [석사논문]
8	2009	The Application of HLM to the Analysis of Determinants of the Organizational Performance: Retaining Talents, Maintaining Quality of Products or Services, and Acquiring New Customers	박나현	숙명여자대학교 [석사논문]
9	2009	The Relationships among Investment in Workplace Learning, Organizational Perspective on Human Resource Development, Organizational Outcomes of Workplace Learning, and Organizational Performance Using the Korea 2005 and 2007 Human Capital Corporate Panel Surveys	박윤희	The Ohio State University 2009 [박사논문]
10	2009	현신형 인적자원관리 시스템과 조직성과: 임금격차의 조절 효과를 중심으로	박지영	고려대학교 [석사논문]
11	2009	기업의 인적자원개발에 대한 투자와 비재무적 성과의 관계	배현경	고려대학교 [석사논문]
12	2009	고성과작업시스템이 조직 성과에 미치는 영향: 인적자본의 매개효과를 중심으로	이광영	상명대학교 [석사논문]
13	2009	고성과 인적자원관리시스템이 개인의 태도 및 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구	이민우	연세대학교 [박사논문]
14	2010	현신형 인적자원관리 시스템과 생산성: 종업원 경쟁력과 핵심인재육성제도의 역할	김지혜	고려대학교 [석사논문]

<표 계속>

번호	연도	제 목	저자	발행처
15	2010	경영전략 유형에 따라 인적자원개발 제도가 기업성과에 미치는 영향	박주완	고려대학교 [석사논문]
16	2011	다국적 모기업과 자회사의 진화에 관한 연구	김준일	고려대학교 [박사논문]
17	2011	성과급이 연구개발인력의 태도에 미치는 영향에 대한 연구	김지현	인천대학교 [석사논문]
18	2011	중소기업의 혁신형 인적자원관리 시스템이 조직성과에 미치는 영향: 조직에 대한 신뢰와 CEO의 기업가정신의 역할을 중심으로	유미림	고려대학교 [석사논문]