

인적자본기업패널(HCCP) 6차(2015) 연도 조사 참여 기업들의 HRD-Index 현황 분석

박라인 한국직업능력개발원 연구원
황승록 한국직업능력개발원 연구원

I. 서론

- HRD-Index는 인적자본기업패널(HCCP, 이하 HCCP) 패널 기업의 HRD 활동 현황을 종합하고 수치화하여 비교·분석할 수 있도록 만든 지수로 지난 2014년에 만들어짐.
 - HRD-Index는 3개 분야, 8개 하위 지수, 34개 지표로 구성되어 있으며, 기업의 HRD 활동 투자 정도, 교육훈련 제도와 활용 정도 등을 포함 함.
 - HRD-Index는 HCCP 조사를 기초로 구성되어 있기 때문에 시간의 변동에 따른 추세 분석을 할 수 있고, 동일 기간 내 산업별, 기업 규모별 비교가 가능하다는 장점을 가지고 있음.

- 이에 본고는 5차(2013) 연도 데이터를 이용해 기업의 HRD-Index를 분석한 지난 2015년에 이어, HCCP의 최신 조사 자료인 6차(2015) 연도 자료를 활용해 패널 기업의 HRD-Index를 분석하고 정책적 함의를 찾아보고자 함. 본고에 포함된 구체적인 분석 내용은 다음과 같음.
 - HCCP의 6차(2015) 연도 패널 기업의 HRD-Index 변동 추이 분석
 - HCCP의 5차(2013)~6차(2015) 연도 간 HRD-Index의 변동 추이 분석

II. HRD-Index 소개 및 산출 방법¹⁾

- HRD-Index는 기업의 HRD 활동이 어느 정도인지를 간명하게 보여줄 수 있는 지표나 지수가 부족하다는 문제 의식에 따라 구축되었음.
 - 이 지수는 기업의 HRD 현황을 광범위하게 조사하여 축적한 데이터를 바탕으로 구축되었기 때문에 기업의 HRD 수준을 가늠할 수 있을 뿐만 아니라 향후 HRD 투자 계획, HRD 관련 정부 정책의 효과 평가 및 정책 대안 마련에 큰 도움이 될 것으로 기대됨.
- HRD-Index는 기업 HRD 현황을 체계적으로 파악할 수 있도록 ‘인적자원개발 투자’, ‘인적자원개발 활동’, ‘인적자원개발 환경’의 3개의 대분류, 8개의 하위 지수, 34개의 지표들로 구성되어 있으며, <표 1>에 나와 있는 것처럼 각자의 계산법에 따라 지표들을 합산하여 총점을 산출함.
 - 산출된 각 하위 지수는 (지수)/(만점)의 공식에 따라 표준화된 점수로 환산되며²⁾, 각자 부여된 가중치에 따라 X1은 30점 만점, X2~X8은 10점 만점으로 다시 환산되어 100점 만점의 HRD-Index로 합산³⁾

1) 이 단원은 지난 2015년 9월 The HRD Review(제18권 5호, 통권 82호)에 수록된 ‘인적자본기업패널(HCCP) 조사 참여 기업들의 HRD-Index 현황 분석’에 수록되었던 내용으로 HRD-Index 산출 과정에 대해 정보가 없는 독자들의 편의를 위해 재수록함.

2) 하위 지수 X1의 지표인 ‘1인당 교육훈련 직접경비’의 경우 만점이 없는 관계로 1천만 원을 최고 점수로 상정하여 표준화된 점수를 산출 하였음.

3) 자세한 HRD-Index 구축 과정은 ‘HRD-Index(인적자원개발지수) 구축 및 활용(정재호 · 황성수 · 황승록, 2014)’을 참고

표 1. HRD-Index 세부 지표의 점수 구성 방식

구분	하위 지수	지표	점수부여방식	
인적자원 개발 투자	X1: 교육훈련비	1인당 교육훈련 직접경비	교육훈련 직접경비/ 종업원 수	
	X2: 개인개발	집체식 사내교육훈련	실시 점수 (실시 연 인원/종업원 수) 미실시: 0점 0.25미만: 1점 0.25이상~0.5미만: 2점 0.5이상~0.75미만: 3점 0.75이상: 4점	
집체식 사외교육훈련				
인터넷학습(e-learning)				
우편통신훈련(독서통신훈련)				
국내연수				
국외연수				
OJT				
인적자원 개발 활동	X3: 자기주도적 학습지원	학원(온라인, 우편 포함) 수강료 지원	활용 정도에 따른 점수부여 미실시: 0점 거의 활용하지 않음: 1점 조금 활용하고 있음: 2점 어느 정도 활용하고 있음: 3점 많이 활용하고 있음: 4점	
		국내 대학 등록금 지원		
		국내 대학원 등록금 지원		
		해외 대학원 학위과정 지원		
X4: 여타 경력개발	멘토링 또는 코칭			
	직무순환			
	경력개발제도			
	교육훈련 휴가제			
	승계 계획			
X5: 조직개발	학습조직			
	6-시그마			
	제안제도			
		지식 마일리지 제도		
		X6: 교육훈련(지원) 인프라	교육훈련 담당 전담조직 유무	없음: 0점 전담자 있음: 1점 전담조직 있음: 2점
			교육훈련 전담자 유무	
HRD 계획 수립 여부	아니오: 0점 예: 1점			
자체 교육훈련 프로그램 개발 여부				
인적자원 개발 환경	X7: 인적자원개발 여건	교육훈련에 대한 경영진의 인식 부족	전적으로 그러함: 0점 ~ 전혀 그렇지 않음: 4점	
		교육에 대한 근로자의 관심과 이해 미흡		
		업무가 단순해 교육훈련 필요성이 없음		
		인력 부족으로 교육훈련 인원 차출 어려움		
		위탁교육훈련의 내용 부실		
X8: HRM 연계	교육훈련 휴가의 유급 인정 여부	아니오: 0점 예: 1점		
	근로자의 교육훈련 이수 의무 여부			
	근로자의 교육훈련 프로그램을 공식적으로 반영하는지 여부			
	관리자 인사 고과에 부하 육성이나 교육훈련이 고과 항목으로 설정되어 있는지 여부			

Ⅲ. 6차(2015) 연도 패널 기업의 HRD-Index 현황 분석

- 본 단원에서는 HCCP 6차(2015) 연도 조사 참여 패널 기업을 대상으로 HRD-Index를 분석하고자 함. 이번 분석은 HRD-Index 지수와 함께 8개 하위 지수를 분석하며 산업, 기업 규모별 상하위 10%의 평균을 추가로 산출하여 각 그룹별로 양극화의 정도를 파악하고, HRD 활동 취약 그룹을 밝히려고 함.

표 2. 6차(2015) 연도 HRD-Index 산출 기업의 분포

(단위: 개)

구분	한국 표준 산업 대분류	종사자 규모			총합
		300명 미만	300~999명	1,000명 이상	
제조업	제조업(C)	176	127	45	348
금융업	금융 및 보험업(K)	11	7	14	32
비금융 서비스업	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스(J)	23	11	5	39
	전문, 과학 및 기술 서비스업(M)	10	12	7	29
	교육 서비스업(P)	4	0	1	5
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(R)	8	3	2	13
	총합	232	160	74	466

- 6차(2015) 연도 조사 완료 기업은 467개이지만 일부 기업의 경우 무응답 등으로 인해 하위 지수 산출이 어려운 경우가 있음. 하위 지수를 구성하는 지표 중 일부에서 무응답이나 결측값이 발생하는 경우에는 지표를 계산에서 제외하거나 이전 차수 데이터로 대체하는 등의 대체 방법을 사용하여 HRD-Index를 산출하였으나, 결측값이 지나치게 많아 다수의 하위 지수를 산출할 수 없는 케이스 1개는 HRD-Index 산출에서 제외하여 총 466개의 HRD-Index가 산출되었음⁴⁾.

4) 결측값의 처리 원칙은 다음과 같음: 하위 지수 X1(교육훈련비)이 결측인 경우에는 전년도 조사값을 이용하되, 전년도도 결측인 경우 결측으로 처리함. X2~X8의 경우 각 지수를 구성하는 지표가 과반수 이상 결측이면 결측으로 처리하되, 과반수 이하가 결측인 경우에는 지수값을 산출함. 마지막으로 X1~X8 중 과반수가 결측(4개 이상)이면 HRD-Index를 결측으로 처리하되, 과반수 이하(3개 이하)인 경우에는 동일 산업 내 동일 규모 기업들의 평균값을 삽입하여, HRD-Index를 산출함.

표 3. 6차(2015) 연도 조사 참여 기업 HRD-Index 현황

(단위: 점/ 100점 만점)

구분		평균	지수 상위 10% 평균	지수 하위 10% 평균
전체		48.3	72.7	26.1
산업별	제조업	47.6	70.6	27.9
	금융업	57.5	79.8	28.8
	비금융서비스업	47.7	75.5	21.3
규모별	300명 미만	41.5	60.6	23.7
	300~999명	51.7	71.4	32.4
	1,000명 이상	62.0	75.3	28.6

- 6차(2015) 연도 조사에 참여한 전체 기업(466개)의 HRD-Index 평균은 48.3점이었으며, 지수 상위 10%의 평균값은 72.7점, 지수 하위 10%의 평균값은 26.1점으로 나타남.
- 산업별로는 금융업의 높은 평균값(57.5점)이 두드러지고, 제조업과 비금융서비스업의 평균값은 각각 47.6점, 47.7점으로 비슷한 수준이었음.
- 규모별로는 300명 미만 기업의 평균이 41.5점, 300~999명 규모 기업의 평균이 51.7점, 1,000명 이상 대기업의 평균이 62.0점으로 나타나 기업의 규모가 클수록 HRD-Index 가 높은 것으로 나타남.
- 한편, HRD-Index의 상하위 10%의 평균값을 산업별로 비교해 보면, 제조업의 상하위 간 격차가 가장 적은 것으로 나타남. 제조업의 경우 지수 상위 10%의 평균과 하위 10%의 평균 간 차이가 42.7점이었던 반면, 금융업과 비금융서비스업은 그 차이가 각각 51.0점, 54.2점으로 나타나 제조업에 비해 상하위 10% 간 차이가 크게 나타남.
- HRD-Index의 상하위 10%의 평균값을 기업 규모별로 비교해 보면 1,000명 이상의 대기업의 상하위 간 격차가 두드러지는 것으로 나타남. 300명 미만 기업의 경우 지수 상위 10%의 평균과 하위 10%의 평균 간 차이가 36.9점, 300~999명 규모 기업은 39.0점이었던 반면, 1,000명 이상 대기업의 경우 그 차이가 46.7점인 것으로 나타나 대기업들 사이의 양극화가 심한 것으로 나타남.

표 4. 6차(2015) 연도 조사 참여 기업 HRD-Index: X1(교육훈련비)

(단위: 점/ 30점 만점)

구분		평균	지수 상위 10% 평균	지수 하위 10% 평균
전체		21.4	25.9	14.1
산업별	제조업	21.4	25.5	15.7
	금융업	23.0	26.7	15.1
	비금융서비스업	21.0	27.0	8.8
규모별	300명 미만	20.2	24.8	12.0
	300~999명	22.3	26.3	16.9
	1,000명 이상	23.4	27.2	13.8

○ 6차(2015) 연도 조사에 참여한 전체 패널 기업의 X1(교육훈련비)의 평균값은 30점 만점에 21.4점이었으며, 지수 상위 10%의 평균값은 25.9점, 하위 10%의 평균값은 14.1점으로 상하위 간의 점수 차이가 큰 편이었음.

- 산업별로는 금융업의 높은 평균값(23.0점)이 두드러지고, 제조업과 비금융서비스업은 각각 21.4점, 21.0점임.
- 반면, 상하위 간의 평균값 격차가 두드러진 산업은 비금융서비스업으로 지수 상위 10%의 평균값이 27.0점으로 가장 높았으나, 하위 10%의 평균값은 8.8점에 불과해 상위 기업과 하위 기업 간의 차이가 다른 산업에 비해 매우 큰 것으로 나타남.
- 기업 규모별로 살펴보면 기업 규모가 클수록 평균값이 커지는 것으로 나타났으며, 이러한 추세는 상위 10%의 평균값에도 그대로 적용되고 있음.
- 한편, 상하위 간의 평균값 격차가 두드러지는 그룹은 규모가 가장 큰 1,000명 이상 대기업으로 상위 10%의 평균값이 27.2점으로 가장 높은 반면, 하위 10%의 평균값은 13.8점으로 상하위 기업 사이의 격차가 가장 심한 것으로 나타남.

표 5. 6차(2015) 연도 조사 참여 기업 HRD-Index: X2(개인개발)

(단위: 점/ 10점 만점)

구분		평균	지수 상위 10% 평균	지수 하위 10% 평균
전체		3.6	6.9	1.4
산업별	제조업	3.6	6.8	1.4
	금융업	4.7	8.0	2.0
	비금융서비스업	3.5	7.0	1.1
규모별	300명 미만	3.1	5.9	1.0
	300~999명	3.9	6.7	1.4
	1,000명 이상	4.9	8.7	1.3

- 6차(2015) 연도 조사에 참여한 전체 패널 기업의 하위 지수 X2(개인개발)의 평균값은 10점 만점에 3.6점이었으며, 지수 상위 10%의 평균값은 6.9점, 지수 하위 10%의 평균값은 1.4점이었음.
- 산업별로는 금융업의 평균값(4.7점)이 가장 높았으며, 제조업과 비금융서비스업의 평균값은 3.6점, 3.5점으로 나타남.
- 한편, 상하위 간의 격차가 크게 나타난 산업은 금융업으로 지수 상위 10%의 평균값이 8.0점, 지수 하위 10%의 평균값은 2.0점이었으며, 제조업은 지수 상위 10%의 평균값이 6.8점으로 가장 낮았으나, 지수 하위 10%의 평균값은 1.4점으로 상하위 간의 격차가 금융업에 비해서 작게 나타남.
- 기업 규모별로 살펴보면 기업 규모가 클수록 평균값이 커지는 것으로 나타났으며, 이러한 추세는 지수 상위 10%의 평균값에도 그대로 적용됨.
- 상하위 간의 격차가 두드러지는 그룹은 1,000명 이상 대기업으로 지수 상위 10%의 평균값이 8.7점, 지수 하위 10%의 평균값은 1.3점이었음. 한편, 규모가 가장 작은 300명 미만 기업의 경우 지수 상위 10%의 평균값이 5.9점, 지수 하위 10% 평균값이 1.0점으로 상하위 간 격차는 가장 작은 편이었으나, 지수 상위 10%의 평균값이 1,000명 이상 대기업 전체 평균값 4.9점보다 1점 높은 것에 불과하여 대기업과 중소기업 사이의 격차가 큰 것으로 나타남.

표 6. 6차(2015) 연도 조사 참여 기업 HRD-Index: X3(자기주도적 학습지원)

(단위: 점/ 10점 만점)

구분		평균	지수 상위 10% 평균	지수 하위 10% 평균
전체		1.5	5.6	0.0
산업별	제조업	1.4	5.2	0.0
	금융업	2.5	8.8	0.0
	비금융서비스업	1.8	6.7	0.0
규모별	300명 미만	1.0	4.1	0.0
	300~999명	1.7	6.1	0.0
	1,000명 이상	2.8	5.6	0.0

○ 6차(2015) 연도 조사에 참여한 전체 패널 기업의 X3(자기주도적 학습지원)의 전체 평균값은 10점 만점에 1.5점이었으며, 지수 상위 10%의 평균값은 5.6점, 지수 하위 10%의 평균값은 0.0점으로 나타남. X3의 전체 평균값이 매우 낮고 모든 그룹의 지수 하위 10%의 평균값이 0.0점인 점을 살펴보았을 때, HCCP 패널 기업들은 근로자의 자율적인 HRD에 대한 지원을 선호하지 않는 것으로 추정됨.

- 산업별로는 제조업(1.4점)과 비금융서비스업(1.8점)의 평균값이 비슷한 가운데 금융업의 평균값이 2.5점으로 여타 산업의 평균보다 높았음.
- 상하위 간의 격차가 가장 심한 산업은 금융업으로 지수 상위 10%의 평균값은 8.8점에 달한 반면, 지수 하위 10%의 평균값은 여타 산업들과 마찬가지로 0.0점에 불과했음.
- 기업 규모별로 살펴보면 기업 규모가 클수록 평균값도 커지고 있으나, 평균값이 가장 큰 1,000명 이상 대기업의 평균값도 2.8점에 불과해 전반적으로 점수가 낮은 것으로 나타남.
- 한편, 상하위 간의 격차가 가장 큰 그룹은 300~999명 규모 기업으로 이 그룹의 지수 상위 10%의 평균값은 6.1점으로 높게 나타난 반면, 지수 하위 10%의 평균값은 여타 규모의 기업들과 동일한 0.0점으로 나타나 기업 간 제도 실시 및 활용도의 양극화가 매우 심한 것으로 나타남.

표 7. 6차(2015) 연도 조사 참여 기업 HRD-Index: X4(여타 경력개발)

(단위: 점/ 10점 만점)

구분		평균	지수 상위 10% 평균	지수 하위 10% 평균
전체		2.0	6.6	0.0
산업별	제조업	1.8	6.1	0.0
	금융업	3.6	8.0	0.1
	비금융서비스업	2.4	7.4	0.0
규모별	300명 미만	1.3	4.6	0.0
	300~999명	2.2	6.8	0.0
	1,000명 이상	3.9	7.3	0.0

○ 6차(2015) 연도 조사에 참여한 전체 패널 기업의 X4(여타 경력개발)의 평균값은 10점 만점에 2.0점이었으며, 지수 상위 10%의 평균값은 6.6점, 지수 하위 10%의 평균값은 0.0점으로 X3(자기주도적 학습지원)와 마찬가지로 전체 평균값이 매우 낮은 것은 물론이고 상하위 기업들 간의 양극화도 매우 심한 것으로 나타남.

- 산업별로는 제조업이 1.8점, 비금융서비스업이 2.4점이었으며, 금융업은 3.6점으로 가장 높았음.
- 지수 상위 10%의 평균값이 가장 높은 산업 역시 금융업으로 지수 상위 10%의 평균값은 8.0점이었으며, 하위 10%의 평균값은 0.1점이었음. 지수 하위 10%의 평균값은 제조업, 비금융서비스업의 평균값과 큰 차이가 없기 때문에 기업들 간의 양극화가 가장 심한 산업은 금융업이라 할 수 있음.
- 기업 규모별로 살펴보면 기업 규모가 클수록 평균값도 커지고 있으며, 1,000명 이상 대기업의 평균값만이 유일하게 3점대(3.9점)인 것으로 나타나 여타 규모의 기업들과 큰 차이를 보이고 있음.
- 상하위 간의 격차가 가장 큰 그룹 역시 1,000명 이상 대기업이었음. 이 그룹의 지수 상위 10%의 평균값은 7.3점인 반면, 지수 하위 10%의 평균은 여타 규모의 기업들과 동일한 0.0점으로 나타나 1,000명 이상 대기업들 간의 제도 실시 및 활용도의 양극화가 가장 심한 것으로 나타남.

표 8. 6차(2015) 연도 조사 참여 기업 HRD-Index: X5(조직개발)

(단위: 점/ 10점 만점)

구분		평균	지수 상위 10% 평균	지수 하위 10% 평균
전체		2.4	7.2	0.0
산업별	제조업	2.5	7.1	0.0
	금융업	3.0	7.7	0.0
	비금융서비스업	1.8	6.9	0.0
규모별	300명 미만	1.6	5.8	0.0
	300~999명	2.8	7.3	0.0
	1,000명 이상	4.2	7.0	0.0

○ 6차(2015) 연도 조사에 참여한 전체 패널 기업의 X5(조직개발)의 평균값은 10점 만점에 2.4점이었으며, 지수 상위 10%의 평균은 7.2점, 지수 하위 10%의 평균값은 0.0점으로 X3, X4와 마찬가지로 전체 평균값이 낮은 것은 물론이고 상하위 기업들 간의 차이도 매우 심한 것으로 나타남.

- 산업별로는 제조업이 2.5점, 금융업이 3.0점, 비금융서비스업이 1.8점으로 금융업의 평균값이 가장 높은 것으로 나타남.
- 한편, 지수 상위 10%의 평균값은 모두 7점대 내외인 것으로 나타났으며, 지수 하위 10%의 평균값은 모두 0.0점인 것으로 나타나 산업별로 상하위 간의 평균값의 양극화 정도는 큰 차이를 보이지 않았음.
- 기업 규모별로 살펴보면 300명 미만 기업의 평균값이 1.6점으로 1,000명 이상 대기업의 평균값 4.2점과는 차이가 매우 컸으며, 기업 규모에 따라서 조직개발 지수도 양극화되는 것으로 나타남.
- 한편, 지수 상위 10%와 하위 10% 간의 평균값의 차이 역시 매우 큰 것으로 나타나 동일한 규모 내에서도 양극화의 문제는 심각한 것으로 보임.

표 9. 6차(2015) 연도 조사 참여 기업 HRD-Index: X6(교육훈련(지원) 인프라)

(단위: 점/ 10점 만점)

구분		평균	지수 상위 10% 평균	지수 하위 10% 평균
전체		6.1	10.0	0.0
산업별	제조업	5.9	10.0	0.0
	금융업	7.9	10.0	1.3
	비금융서비스업	6.1	10.0	0.0
규모별	300명 미만	4.6	10.0	0.0
	300~999명	6.8	10.0	1.7
	1,000명 이상	9.1	10.0	2.5

○ 6차(2015) 연도 조사에 참여한 전체 패널 기업의 X6(교육훈련(지원) 인프라)의 평균값은 10점 만점에 6.1점이었으며 지수 상위 10%의 평균은 10.0점으로 만점으로 나타남. 또한, 지수 하위 10%의 평균은 0.0점으로 상위 기업들은 교육훈련 전담조직이나 HRD 계획 수립 등의 교육훈련(지원) 인프라를 완벽하게 갖추고 있는 반면, 하위 기업들은 사실상 인프라가 전무한 극단적 양극화를 보이고 있음.

- 산업별로는 금융업이 7.9점으로 제조업(5.9점), 비금융서비스업(6.1점)보다 높았으며 전체 평균(6.1점)과 비교해도 매우 높은 편임.
- 한편, 각 산업별 지수 상위 10%의 평균값은 모두 10.0점인 반면, 지수 하위 10%의 평균값의 경우 금융업이 1.3점인 것을 제외하면, 모두 0.0점인 것으로 나타나 산업 내 기업들 간의 양극화도 매우 심한 것으로 보임.
- 기업 규모별로 살펴보면, 여타 하위 지수와 마찬가지로 기업 규모가 클수록 평균값이 커지는 것으로 나타났으며, 그 차이도 큰 편이었음. 300명 미만 기업의 평균값은 4.6점에 불과한 것과 달리 1,000명 이상 대기업은 평균값이 9.1점으로 매우 높아 기업 규모에 따른 양극화의 문제가 심각했음.
- 평균값의 추세와는 반대로 지수 상위 10%와 지수 하위 10% 간의 격차는 기업 규모가 작을수록 커지는 것으로 나타남. 1,000명 이상 대기업의 경우 지수 하위 10%의 평균값이 2.5점인 반면, 그 이하 규모 기업들의 지수 하위 10%의 평균값은 각각 1.7점(300~999명

규모)과 0.0점(300명 미만)에 불과해 규모가 작아질수록 그룹 내 양극화 문제도 커지는 것으로 나타남.

표 10. 6차(2015) 연도 조사 참여 기업 HRD-Index: X7(인적자원개발 여건)

(단위: 점/ 10점 만점)

구분		평균	지수 상위 10% 평균	지수 하위 10% 평균
전체		5.7	9.2	3.0
산업별	제조업	5.5	8.4	3.1
	금융업	6.9	10.0	4.5
	비금융서비스업	5.7	8.8	2.8
규모별	300명 미만	5.1	7.9	3.0
	300~999명	5.9	9.1	3.3
	1,000명 이상	6.7	9.7	4.5

○ 6차(2015) 연도 조사에 참여한 전체 패널 기업의 X7(인적자원개발 여건)의 평균값은 10점 만점에 5.7점이었으며, 지수 상위 10%의 평균값은 9.2점, 지수 하위 10%의 평균값은 3.0점이었음.

- 산업별로는 금융업이 6.9점으로 여타 산업 평균보다 높았으며, 제조업(5.5점)과 비금융서비스업(5.7점) 간의 차이는 크지 않았음.
- 지수 상위 10%의 평균값 역시 금융업이 10.0점으로 가장 높았으며, 지수 하위 10%의 평균 또한 4.5점으로 금융업이 가장 높았으나, 지수 상위 10%와 지수 하위 10% 간의 평균값 격차는 비금융서비스업이 6.0점으로 가장 컸음.
- 기업 규모와 평균값이 서로 비례하는 추세는 여타 지수와 비슷했으나 규모가 가장 작은 300명 미만 기업의 평균값(5.1점)과 규모가 가장 큰 1,000명 이상 대기업 평균값(6.7점)의 차이가 1.6점에 불과해 기업 규모별 평균값의 차이는 X6(교육훈련(지원) 인프라)의 경우처럼 극단적으로 크지 않았음.
- 지수 상위 10%의 평균값 또한 기업 규모와 비례하는 추세를 보여줌. 1,000명 이상 대기업의 지수 상위 10%의 평균값은 9.7점으로 개발 여건이 가장 잘 갖추어진 것으로 나타났으며, 지수 하위 10%의 평균값 또한 가장 높은 4.5점이었음.

표 11. 6차(2015) 연도 조사 참여 기업 HRD-Index: X8(HRM 연계)

(단위: 점/ 10점 만점)

구분		평균	지수 상위 10% 평균	지수 하위 10% 평균
전체		5.6	10.0	2.3
산업별	제조업	5.5	10.0	2.2
	금융업	6.0	10.0	2.3
	비금융서비스업	5.6	10.0	2.4
규모별	300명 미만	4.7	10.0	2.3
	300~999명	6.2	10.0	2.4
	1,000명 이상	7.0	10.0	1.6

- 6차(2015) 연도 조사에 참여한 전체 패널 기업의 X8(HRM 연계)의 평균값은 10점 만점에 5.6점이었으며, 지수 상위 10%의 평균값은 10.0점으로 만점으로 나타남. 또, 지수 하위 10%의 평균값은 2.3점이었음.
- 산업별로는 금융업이 6.0점으로 여타 산업 평균보다 높았으며, 제조업(5.5점)과 비금융 서비스업(5.6점)은 비슷함.
- 지수 상위 10%의 평균값은 모든 산업에서 10.0점으로 만점이었으며, 지수 하위 10%의 평균값도 2.2~2.4점 사이에 분포하여 산업별로 큰 차이는 없었음.
- 기업 규모가 클수록 평균값이 커지는 것은 여타 지수와 비슷했지만 300명 미만 기업(4.7점)과 더 큰 규모의 기업들과의 차이는 큰 반면에 300~999명 규모 기업(6.2점)과 1,000명 이상 대기업(7.0점)의 차이는 상대적으로 작은 편이었음.
- 한편, 지수 상위 10%와 지수 하위 10% 간의 평균값 격차는 300명 미만 기업에서 7.7점, 300~999명 규모 기업에서 7.6점으로 비슷했던 반면, 1,000명 이상 대기업에서는 8.4점으로 나타나 1,000명 이상 대기업에서 양극화가 상대적으로 심한 것으로 나타남.

IV. 5차(2013) 연도와 6차(2015) 연도 HRD-Index 및 하위 지수 비교

표 12. 5차(2013)~6차(2015) 연도 HRD-Index 및 하위 지수 비교

(단위: 점)

HRD-Index(100점 만점)		5차(2013) 연도 평균	6차(2015) 연도 평균
전체		47.1	48.3
산업별	제조업	47.0	47.6
	금융업	54.2	57.5
	비금융서비스업	45.5	47.7
규모별	300명 미만	41.2	41.5
	300~999명	51.4	51.7
	1,000명 이상	58.0	62.0
X1: 교육훈련비(30점 만점)		5차(2013) 연도 평균	6차(2015) 연도 평균
전체		21.3	21.4
산업별	제조업	21.2	21.4
	금융업	23.2	23.0
	비금융서비스업	20.8	21.0
규모별	300명 미만	19.6	20.2
	300~999명	22.5	22.3
	1,000명 이상	23.6	23.4
X2: 개인개발(10점 만점)		5차(2013) 연도 평균	6차(2015) 연도 평균
전체		3.4	3.6
산업별	제조업	3.4	3.6
	금융업	4.5	4.7
	비금융서비스업	3.3	3.5
규모별	300명 미만	2.9	3.1
	300~999명	3.7	3.9
	1,000명 이상	4.5	4.9
X3: 자기주도적 학습지원(10점 만점)		5차(2013) 연도 평균	6차(2015) 연도 평균
전체		1.7	1.5
산업별	제조업	1.5	1.4
	금융업	2.7	2.5
	비금융서비스업	1.8	1.8
규모별	300명 미만	1.1	1.0
	300~999명	1.8	1.7
	1,000명 이상	2.8	2.8

〈표 계속〉

조사·통계 브리프

X4: 여타 경력개발(10점 만점)		5차(2013) 연도 평균	6차(2015) 연도 평균
전체		1.9	2.0
산업별	제조업	1.7	1.8
	금융업	2.7	3.6
	비금융서비스업	2.0	2.4
규모별	300명 미만	1.3	1.3
	300~999명	1.9	2.2
	1,000명 이상	3.3	3.9
X5: 조직개발(10점 만점)		5차(2013) 연도 평균	6차(2015) 연도 평균
전체		2.5	2.4
산업별	제조업	2.7	2.5
	금융업	2.7	3.0
	비금융서비스업	1.8	1.8
규모별	300명 미만	1.9	1.6
	300~999명	2.9	2.8
	1,000명 이상	3.7	4.2
X6: 교육훈련(지원) 인프라(10점 만점)		5차(2013) 연도 평균	6차(2015) 연도 평균
전체		6.1	6.1
산업별	제조업	6.1	5.9
	금융업	8.2	7.9
	비금융서비스업	5.5	6.1
규모별	300명 미만	4.6	4.6
	300~999명	6.9	6.8
	1,000명 이상	8.8	9.1
X7: 인적자원개발 여건(10점 만점)		5차(2013) 연도 평균	6차(2015) 연도 평균
전체		5.7	5.7
산업별	제조업	5.5	5.5
	금융업	6.6	6.9
	비금융서비스업	5.8	5.7
규모별	300명 미만	5.3	5.1
	300~999명	5.8	5.9
	1,000명 이상	6.5	6.7
X8: HRM 연계(10점 만점)		5차(2013) 연도 평균	6차(2015) 연도 평균
전체		5.4	5.6
산업별	제조업	5.5	5.5
	금융업	5.9	6.0
	비금융서비스업	4.9	5.6

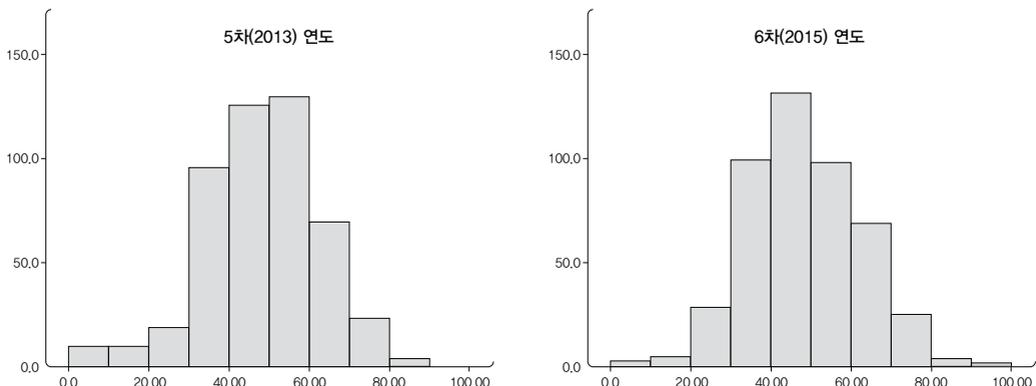
〈표 계속〉

규모별	300명 미만	4.5	4.7
	300~999명	6.2	6.2
	1,000명 이상	6.5	7.0

- 5차(2013) 연도와 6차(2015) 연도 HRD-Index를 비교해보면 평균값이 47.1점에서 48.3점으로 조금 상승한 것으로 나타남.
 - 산업별로는 제조업이 47.0점에서 47.6점으로 미미하게 상승한 반면, 금융업(54.2점→57.5점)과 비금융서비스업(45.5점→47.7점)의 상승폭은 상대적으로 컸음.
 - 규모별로는 300명 미만 기업(41.2점→41.5점)과 300~999명 규모 기업(51.4점→51.7점)의 상승폭이 미미한 가운데 1,000명 이상 대기업의 상승폭(58.0점→62.0점)은 크게 나타나 기업 규모에 따른 양극화가 심화된 것으로 나타남.

- HRD-Index의 변화를 하위 지수별로 자세히 살펴보면, 규모별 양극화가 더 명확히 드러남.
 - 각 산업별로 살펴보면, HRD-Index의 추세와 마찬가지로 금융업과 비금융서비스업의 상승이 눈에 띈. 제조업의 경우 상승 지수 3개, 하락 지수 3개, 동일 지수 2개이며, 금융업의 경우 상승 지수 5개, 하락 지수 3개임. 비금융서비스업의 경우 상승 지수 5개, 하락 지수 1개, 동일 지수 2개로 나타나 하위 지수에서도 제조업에 비해 금융업과 비금융서비스업의 점수가 크게 상승한 것을 확인할 수 있음.
 - 규모별로는 300명 미만 기업의 경우 상승 지수 3개, 하락 지수 3개, 동일 지수 2개이며, 300~999명 규모 기업의 경우 상승 지수 3개, 하락 지수 4개, 동일 지수 1개로 나타난 반면, 1,000명 이상 대기업은 상승 지수 6개, 하락 지수 1개, 동일 지수 1개로 상승한 하위 지수들의 수가 크게 차이나는 것으로 나타남.
 - 이러한 변동으로 인해 X1(교육훈련비)을 제외한 모든 하위 지수에서 기업 규모별 양극화는 더욱 심화된 것으로 나타남. 그러나 실질적인 교육훈련 투자를 보여주는 X1(교육훈련비) 지수에서 기업 규모별 차이가 줄어들었다는 사실을 감안해 본다면, 양극화의 흐름이 생각보다 심하지 않을 수도 있다는 판단의 여지가 남아있음.

그림 1. 5차(2013)~6차(2015) 연도 조사 참여 기업 HRD-Index의 분포



(단위: 개, %)

구분		0~10(점)	10~20(점)	20~30(점)	30~40(점)	40~50(점)	50~60(점)	60~70(점)	70~80(점)	80~90(점)	90~100(점)
5차	빈도	9	9	17	96	126	130	70	21	3	0
	비율	1.9	1.9	3.5	20.0	26.2	27.0	14.6	4.4	0.6	0
6차	빈도	2	4	29	100	133	99	70	25	3	1
	비율	0.4	0.9	6.2	21.5	28.5	21.2	15.0	5.4	0.6	0.2

○ 5차(2013) 연도와 6차(2015) 연도 HRD-Index 분포를 비교해보면, 0~20점대의 최하위권 기업들의 감소와 60점 이상인 상위권의 증가가 6차(2015) 연도 HRD-Index의 상승에 영향을 준 것으로 보임.

- 20점 이하의 최하위권 비중은 5차(2013) 연도 3.8%, 6차(2015) 연도 1.3%로 6차(2015) 연도에 크게 감소하였으며, 대신 20~30점의 비중이 5차(2013) 연도에는 3.5%에서 6차(2015) 연도에는 6.2%로 증가하였음. 따라서 0~30점 사이의 하위권이 차지하는 비중은 6차(2015) 연도(7.5%)에 오히려 약간 증가했음(5차(2013) 연도, 7.3%).

- 30~60점 사이의 중위권을 살펴보면, 전체에서 차지하는 비중이 6차(2015) 연도(71.2%)에 약간 감소했으며(5차(2013) 연도, 73.2%), 점수가 높을수록 비중이 높아진 5차(2013) 연도와 달리 6차(2015) 연도에는 중간 수준인 40~50점 사이의 비중(28.5%)이 가장 높은 것으로 나타남.

- 60~100점에 이르는 상위권, 최상위권의 경우 6차(2015) 연도에서 차지하는 비중(21.2%)이 5차(2013) 연도(19.6%)에 비해 크게 나타났으며, 80~90점 구간을 제외한 모든 구간에서 6차(2015) 연도의 비중이 증가한 것으로 나타남.
- 요약하자면, 6차(2015) 연도에는 하위권(0~30점)과 상위, 최상위권(60~100점)의 비중이 5차(2013) 연도에 비해 증가하고, 중위권(30~60점)의 비율은 감소한 것으로 나타나 양극화가 심화되는 경향이 다시 한번 확인되었다고 할 수 있음.

V. 결론

- 6차(2015) 연도 조사에 참여한 패널 기업들의 HRD-Index 평균값을 살펴보면(〈표 3〉 참고), 1,000명 이상 대기업과 금융, 비금융서비스업 기업들의 HRD-Index의 양극화가 심한 것으로 나타남.
 - 금융업과 비금융서비스업의 경우 지수 상·하위 10%의 평균값 격차가 제조업에 비해 큰 것으로 나타남.
 - 1,000명 이상 대기업의 경우 지수 상·하위 10%의 평균값 격차가 46.7점인 것으로 나타나 여타 규모의 기업들에 비해 차이가 큰 것으로 나타남.
 - 1,000명 이상 대기업의 경우 HRD-Index의 값이 높고, HRD에 투자할 수 있는 자원이 많아 활동이 활발하게 이루어져야 하지만 그룹 내 지수 하위 10%의 경우, HRD-Index 평균값이 28.6점으로 32.4점인 규모 300~999명 규모 기업의 지수 하위 10%의 평균값보다 오히려 값이 낮음.
 - 이는 1,000명 이상 대기업에서 HRD 활동의 양극화 문제가 악화되고 있음을 의미하며, 이를 완화하기 위한 대책이 마련되어야 할 것임.
- HRD-Index의 평균값을 살펴보면 ‘인적자원개발 투자(X1)’와 ‘인적자원개발 환경(X6~X8)’의 평균값은 비교적 높았던 반면, ‘인적자원개발 활동(X2~X5)’의 평균값은 매우 낮은 또 다른 양극화 현상이 나타남.

- X1(교육훈련비)의 경우 30점 만점에 평균값이 21.4점으로 10점 만점으로 환산하면 7.1점이며, ‘인적자원개발 환경’의 하위 지수들인 X6~X8의 평균값은 10점 만점에 각각 6.1점, 5.7점, 5.6점이었음. 반면 ‘인적자원개발 활동’의 하위 지수들인 X2~X5의 평균값은 10점 만점에 각각 3.6점, 1.5점, 2.0점, 2.4점에 불과한 것으로 나타나 ‘인적자원개발 활동’의 평균값이 상대적으로 매우 낮음.
 - 이러한 평균값의 분포는 5차(2013) 연도와 거의 동일한 것으로(〈표 12〉 참고) HRD를 위한 교육훈련 투자가 대규모로 이루어지고 조직 환경이 정비되고 있음에도 불구하고 실시되는 투자와 교육훈련 프로그램의 낮은 효율성 문제는 해결되고 있지 않다는 것을 의미함.
 - 따라서, 기업 HRD 활동 효율성을 높이기 위해 근로자 참여 유인의 확대, HRD 관련 전문 인력 양성의 지원, 교육훈련 프로그램의 운영 컨설팅 및 노하우 교육 등의 다양한 정책 대안의 마련이 필요함.
- 5차(2013) 연도와 6차(2015) 연도의 HRD-Index 및 하위 지수들의 변동을 살펴보면, 패널 기업들 간의 점수 양극화 경향이 심화되고 있음이 나타남.
- 산업별로 살펴보면, 제조업의 평균값이 사실상 제자리걸음을 하고 있는 가운데 금융업과 비금융서비스업의 6차(2015) 연도 평균값은 5차(2013) 연도보다 상승하여 산업별 차이가 심화되었음.
 - 규모별 비교에서는 이러한 경향이 더욱 확실하게 드러나고 있는데, 1,000명 이상 대기업의 6차(2015) 연도 평균값은 5차(2013) 연도에 비해 크게 상승한 반면, 그 이하 기업들의 평균값은 사실상 제자리걸음으로 기업 규모별 HRD-Index 값의 차이는 크게 벌어짐.
 - 기업 규모별 격차의 심화는 하위 지수에서도 그대로 이어져 X1(교육훈련비)의 지수를 제외한 모든 하위 지수에서 1,000명 이상 대기업과 그 이하 기업들의 평균값 차이가 더 벌어진 것으로 나타남.
 - 대기업이 가지고 있는 자원을 감안해본다면, 기업 규모가 클수록 HRD-Index 점수가 높아지는 것은 당연한 것이라 할 수 있으나 대기업과 그 이하 기업들 사이의 격차가 벌어지는 것은 좋지 않은 현상임.

- 따라서 중소기업, 중견기업들의 인적자원역량을 강화하고 대기업과의 격차 완화를 위한 지원정책을 강구하며, 기존에 시행되고 있던 지원책들의 효율성을 강화하기 위한 정책 대안을 마련할 필요가 있음. 

참고문헌

정재호 · 황성수 · 황승록(2014). HRD-Index(인적자원개발지수) 구축 및 활용, 한국직업능력개발원.
황성수 · 박라인(2015). 인적자본기업패널(HCCP) 조사 참여 기업들의 HRD-Index 현황 분석,
The HRD Review 제 18권 5호, 한국직업능력개발원