

## 관광산업 인적자원개발의 전략과 유형검토: 지역인적자원개발사업을 중심으로

임명재<sup>1</sup>, 이영구<sup>2</sup>, 이재범<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup>한서대학교 산학협력단, <sup>2</sup>충청남도 경제진흥원, <sup>3</sup>나사렛대학교 산학협력단

### Strategy and Type Analysis of Human Resources Development in the Tourism Industry: Focused on Regional Human Resources Development Programs

Myoung-Jae Lim<sup>1</sup>, Yeong-Goo Lee<sup>2</sup>, Jae-Beom Lee<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup>Industry-University Cooperation Foundation, Hanseo University

<sup>2</sup>Management Planning Team, Chungcheongnam-do Economic Promotion Agency

<sup>3</sup>Industry-University Cooperation Foundation, Korea Nazarene University

**요약** 본 논문은 지식기반사회에서 중요성이 강조되고 있는 인적자원개발의 중요성을 알아보고, 인적자원개발의 전략과 유형에 따른 효과를 종합적으로 검토하기 위해 진행하였다. 특히, 대표적인 서비스산업으로 인적자원의 활용이 핵심을 이루는 관광산업을 중심으로 세부적인 전략을 검토하여, 관련 분야의 활성화와 인적자원개발 정책이 나아갈 방향을 제시하였다. 연구의 목적을 달성하기 위해 인적자원개발영역별 투입요소와 산출요소에 대한 분석을 수행한 결과 개발영역에 따른 차별화된 효과를 검토할 수 있었다. 특히, 관광개발사업의 경우에는 다른 영역에 비해 높은 취업자를 배출하였으며, 지역특성화 지원 영역에서는 다른 영역에 비해 많은 수료자를 배출하는 것으로 나타났다. 이후 관광산업분야를 중심으로 투입 및 산출요소에 대한 통계적 접근을 수행하여 개발 영역에 따른 차별화된 유형과 전략을 검토 하였다. 본 연구를 통해 향후에는 각 영역이 갖는 특성과 목적을 바탕으로 차별화된 인적자원개발 전략의 수립 사업운영이 필요할 것으로 판단된다.

**Abstract** The purpose of this paper is to examine the effects of Human Resources Development by type and strategy, and to review the importance of Human resources Development in the knowledge-based society in a comprehensive way. In particular, the paper reviews the tourism industry, one of the typical service industry, for which the utilization of the Human Resources is crucial. and it presents a specific direction policy of Human Resources Development in the field. An analysis was performed for each area of Human Resources Development inputs and output factors which lead to achieve the purpose of the study was to review the characteristics of the Human Resources Development area. After reviewing, the tourism industry was differentiated according to type of strategy development areas through a statistical approach to the input and output elements around. In this study, along with the establishment of a Human Resources development strategy bases on the nature and purpose of differentiation with future Human resource Development in each region showed that the operations of the business need.

**Key Words** : Tourism, Regional Human Resources Development(RHRD)

### 1. 서론

현 시대의 특성을 대표하여 불려지는 지식기반사회는

빠른 사회환경의 변화와 함께 사회구성원들에게는 합리적인 전략적 대응을 요구하고 있다. 이러한 시대적 상황에서는 무형의 지식을 생산하고, 활용하는 인적자원이

\*Corresponding Author : Jae-Beom Lee(Nazarene Univ.)

Tel: +82-41-570-7958 email: leejb@kornu.ac.kr

Revised December 11, 2014

Revised (1st March 12, 2015, 2nd March 20, 2015)

Accepted April 9, 2015

Published April 30, 2015

핵심자원으로 이해되고 있으며, 유능한 인적자원의 확보는 조직의 경쟁력으로 직결되는 것으로 간주되고 있다 [1].

인적자원개발(human resource development: HRD)은 구성원들에게 현재와 미래의 직무요구와 관련되어 필요한 기술을 학습할 수 있는 기회를 제공하여, 조직의 경쟁력 확보에서 가장 중요한 전략으로 활용될 수 있다[2]. 따라서 지식기반사회에서 인적자원개발을 통한 사회환경 변화에 대한 전략적 대응과 조직의 경쟁력 확보는 무엇보다도 중요한 부분으로 검토되어야 할 것이다.

인적자원개발의 중요성이 강조되면서 공공영역에서도 인적자원을 개발하기 위한 노력들이 진행되고 있다. 국내의 경우 2002년 인적자원개발기본법의 제정 이후 다양한 형태의 인적자원개발 정책들이 진행되고 있다.

인적자원개발은 국가와 지역의 경쟁력 확보를 위한 핵심전략으로 이해되고 있다. 특히, 한정적인 자원을 바탕으로 지속적인 성장을 추진하고 있는 지역에서는 지역인적자원개발을 통해 지역의 특성을 바탕으로 차별화된 지역발전과 더불어 인적자원 관련 현안해결을 위한 다양한 노력을 기울이고 있다[3].

본 연구에서는 지역에서 인적자원개발의 중요성을 인식함과 동시에 대표적인 인적서비스산업으로 지속적인 수요를 유발하고 있는 관광산업분야를 중점적으로 살펴보고자 한다. 특히, 관광산업 분야의 인적자원개발은 구성원의 역량을 증진시키고, 조직의 경쟁력 향상을 도모하는 전략으로 이해되어 그 중요성이 강조되고 있다[4].

따라서 본 연구에서는 국내에서 추진된 지역인적자원개발사업을 중심으로 사업의 특성과 관련된 사항을 종합적으로 검토하여, 지역인적자원개발 분야별 특성과 성과를 알아보고자 한다. 또한 관광산업의 다양한 분야에 따른 인적자원개발 특성과 성과를 알아보기 위해 영역별 투입 및 산출요소에 대한 분석을 수행하여, 관광산업 분야에서 인적자원개발이 보다 효과적으로 적용될 수 있는 단서를 제공하고자 한다.

## 2. 본론

### 2.1 지역인적자원개발의 개념

지역인적자원개발(Regional Human Resource Development)은 ‘지역’, ‘인적자원’, ‘개발’이라는 세가

지 영역의 핵심단어가 연결되어 복합적 의미를 가지고 있다. 우선 ‘지역’이란 대체적으로 지리적인 인구 구성원들 간의 이동이 용이하고 비슷한 지역산업의 구조를 가지며 비교적 동질적인 정서를 가진 공간적 범주로 설명되고 있다[5]. 하지만 학문적인 개념보다는 설명주체 및 활용대상으로서 매우 다양하게 설명될 수 있다. 특히 본 연구에서 제시하고 있는 지역인적자원개발사업을 설명하기 위한 지역의 의미는 광의의 공간적 영역으로 중앙정부의 직접적 실천영역을 제외한 지방자치단체 주도의 지역인적자원개발사업 추진지역, 즉 수도권 이외의 전영역으로 이해할 수 있겠다.

‘인적자원’은 사람으로부터 나오거나 나올 수 있는 경제적 사회적으로 가치있는 자원으로 측정할 수는 없지만 잘 훈련되고 고도로 숙련된 구성원들이 많을수록 생산성과 능률향상 및 조직의 가치를 높게 되는 자원으로 정의되고 있다[6]. 즉, 물적자원과 마찬가지로 관리의 대상이지만 이와는 다르게 자율적으로 판단하고 행동할 수 있는 능력을 가지고 있다는 점이 강조된다. 더해서 인적자원은 무한한 잠재력을 지니고 있으며 물적자원과 달리 단순한 양으로 크기를 나타낼 수 없다는 특징이 있다. 이러한 인적자원에 대해 인적자원개발기본법에서는 국민개개인, 사회 및 국가의 발전에 필요한 지식, 기술, 태도 등 인간이 지니는 능력과 품성이라고 정의하여 인간이 가지고 있는 모든 요소의 총합이라고 강조하고 있다.

‘개발’이라는 단어는 매우 포괄적이고 다의적이어서 단순히 하나의 정의로 규정하기는 어렵다. 그러나 인적자원개발기본법 및 교육부 자료[7]를 토대로 인적자원을 양성·배분·활용하며 네트워크를 형성하는 모든 제반활동이라고 유추할 수 있다. 이에 따라 인적자원개발을 설명한다면 지식, 기술, 역량을 증진시키고 행동을 개선하기 위한 조직적인 활동[8], 조직원의 능력을 개발함으로써 조직의 수행을 향상시키는 과정[9], 교육의 노력을 통한 개인, 집단, 조직의 효율성과 효과성을 증가시키는 시도[10], 현재와 미래의 직무요구에 필요한 기술을 학습할 수 있는 기회를 제공하도록 설계된 체계적·계획적 활동[11] 등의 의미로 이해된다. 하지만 이러한 해석은 인적자원개발을 개인과 조직의 성장과 발전에 초점을 둔 것으로 인적자원개발이 경제, 철학, 사회이론[12]이나 국가시스템[13]으로 해석되는 것에 비해 상대적으로 협의적인 해석을 한 경우이며, 본 연구에서는 국가주도의 인적자원개발사업을 지칭하는 개념으로 보다 광의적인

개념으로의 해석이 필요하다.

즉, 지역인적자원개발이라 함은 지역사회가 중심이 되어 개인의 삶의 질 향상과 지역사회의 재생을 목적으로 하는 총체적 활동이라고 할 수 있다[14]. 이는 단위지역의 발전뿐만 아니라 대도시와 지방간의 균형적인 발전을 도모하고 궁극적으로 국가경쟁력을 증진시키는 효과를 가져올 수 있다. 따라서 지역의 경제, 사회, 문화 및 교육활동의 분석과 개발을 통해 지역뿐만 아니라 국가 발전을 위한 하나의 전략[15]이라고도 설명할 수 있겠다.

이러한 맥락에서 지역인적자원개발을 설명한다면 필요 인력을 양성하고 활용하게 만들어 지역을 발전시키며, 사회적 자본과의 결합을 통해 지식기반사회의 국가경쟁력을 높여주는 중요 요인이라고 설명할 수 있겠다.

## 2.2 지역인적자원개발사업의 검토

지역인적자원개발사업은 앞서 설명한 바와 같이 지역발전 및 국가경쟁력 강화를 위해 인적자원의 양성, 배분, 활용, 사회적 자본형성을 위한 지역인적자원개발정책을 실현[7]하는 것이라고 유추할 수 있다. 2001년 지역인적자원개발이 국가인적자원개발기본계획의 과제로 채택되어 시범사업으로 부산, 광주, 충북 등 세 지역에서 추진되었다. 이후 2004년부터 국가균형발전특별회계를 통해 중앙정부의 재정지원이 시작되면서 지역별로 지역인적자원개발협의체가 구성되었으며 지역인적자원개발기본계획을 수립하고 정책추진을 위한 지역인적자원개발지원센터를 설치하는 등 전국으로 빠르게 확산되었다. 지역인적자원개발지원센터는 모두 12개 시·도에서 발전연구원의 하부조직으로 설치되었으며, 부산광역시의 경우 인적자원개발원을 설립하여 지역내 인적자원개발과 관련된 사업 및 연구 등으로 수행토록 하였다. 다만, 특이한 점은 국가균형발전특별회계를 통해 재정지원이 이루어지다보니 국가균형발전 관련 사업 대상이 아닌 수도권에는 배제되었다는 것이다.

이러한 지역인적자원개발사업은 지역인적자원개발지원센터라는 지역의 거점기관이 설치되면서 급속도로 확장되었으며, 특히 교육청 중심의 시범사업 단계를 통해 시·도지사의 역할이 강조된 이후 관련조례제정과 기금 조성 등이 추진되면서 더욱 활발해졌다. 이러한 지역인적자원개발사업은 단순히 인적자원개발을 위한 교육훈련 뿐만 아니라 연구조사, 정보의 수집과 배분, 네트워크 구축 및 운영 등의 사업을 병행하였으며 2008년 이후에

는 중앙정부의 재정지원 방식이 지역별 균형배분에서 선택과 집중의 공모방식으로 변경되면서 지방자치단체의 특성과 현황을 반영한 사업으로의 지원이 강화되었다.

이러한 맥락에서 인적자원양성에 많은 비중을 두었던 소규모의 다양한 사업들이 인적자원의 양성, 배분, 활용이라는 연계시스템 속에서 패키지(package)화 되어 진행되었다. 특히 공공의 영역으로의 접근뿐만 아니라 양성과 활용차원의 대학 및 민간기업까지 역할별로 참여하여 그 효율성을 높이고자 하였다.

배상훈은 지역인적자원개발 정책모형을 정책목표와 사업추진주체에 따라 4가지 유형으로 지역인적자원개발 사업을 분류하였다[16]. 첫째는 공공기관이 주도하는 인적자본개발사업으로 교육·훈련 서비스의 직접적인 제공은 물론 재정지원과 법규 제정 등을 통한 인적자원개발지원 행위까지 포함한다. 둘째는 민간기관이 수행하는 인적자본 개발 사업으로 민간이 가지고 있는 창의성과 전문성을 최대한 활용하는 전략으로 사업 초기에 정책의 추동력 확보를 위해 공공적 지원이 필요한 특성을 갖는다. 셋째는 공공기관 주도의 사회적 자본 형성을 위한 사업으로 투자의 사회적 효과가 크지만, 대규모 재정을 소요할 수만한다. 네 번째는 민간기관 주도의 사회적 자본 형성을 위한 사업으로 대학과 기업의 사회 공헌 기능이 강조되면서 확산되고 있는 사업이며, 민간의 자발적 참여로 진행되는 방식이다. 그의 연구에 따른 유형별 분류로는 대체로 정책목표 면에서는 균형적인 모습을 보였으나 사업추진체제에 따라서는 민간주도의 사업이 약간 높은 것으로 나타났다. 이는 실제 사업의 수행이 민간부분의 전문성과 파트너십을 통해 연계·추진된다는 것을 나타내고 있다. 즉, 공통의 목표달성을 위해 앞서 설명한 역할별 양성-배분-활용이라는 패키지 사업의 추진이 증가하고 있음을 예상할 수 있다.

## 3. 연구방법

### 3.1 조사설계 및 자료수집

지역인적자원개발사업은 지역의 수요와 연계하여 다양한 대상과 범위를 갖고 수행되며, 특정한 목적을 달성하기 위해 패키지 형식으로 구성 및 운영되기도 한다[17]. 따라서 본 연구에서는 지역인적자원개발사업을 유형화한 후 관광분야를 추출하여 연구에 적용하기로 한다.

지역인적자원개발사업의 유형화는 인적자원개발의 목적과 대상을 중심으로 구분하였으며, 산업기술, 서비스산업, 문화산업, 학습역량 강화, 지역개발, 마케팅영역으로 구성하였다. 또한 관광분야의 인적자원개발을 세부적으로 검토하기 위해 독립적으로 진행된 사업과 타분야와 연계되어 진행된 사업을 종합하여, 관광개발, 축제 및 컨벤션, 지역특성화, 기초서비스지원분야로 구분한 후 연구에 적용하였다.

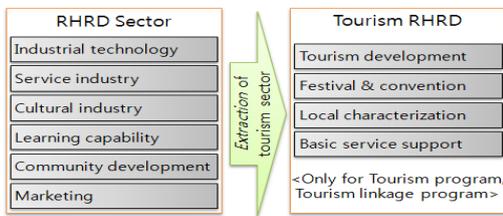


Fig. 1. Analysis process

연구의 대상인 지역인적자원개발사업은 2000년대 초반 시범적으로 추진되어 2004년 전국(수도권 제외)을 대상으로 사업기반이 확대되었다. 이후 2005년부터 본격적인 지역인적자원개발 관련사업들이 추진되었다[18]. 따라서 본 연구에서는 2005년부터 시행된 지역인적자원개발 프로그램을 중심으로 사업 종료시점인 2011년까지를 분석의 범위에 포함하여 연구를 진행한다. 분석을 위해 지역인적자원개발사업의 주요성과가 포함된 정부[19], 전문기관[20][21]의 자료를 활용하여 분석을 수행하였다.

### 3.2 분석방법

본 연구에서는 국내에서 진행된 지역인적자원개발사업에 대한 분석을 통해 다양한 분야를 대상으로 수행되고 있는 인적자원개발사업의 특성과 효과를 종합적으로 검토한다.

연구에서는 관광분야의 인적자원개발이 갖고 있는 일반적인 특성을 알아보기 위해 사업의 투입 및 산출요소에 대한 기술분석을 수행하여, 타분야의 지역인적자원개발사업과 차별성을 검토한다. 또한 관광분야의 인적자원개발사업을 중심으로 사업영역 및 유형에 따른 투입과 산출요소에 대한 차이검증을 수행하여, 관광산업분야의 지역인적자원개발전략에 대한 시사점을 찾아보기로 한다.

차이검증에서는 관광산업 분야의 인적자원개발사업이 갖는 특성을 알아보기 위해 Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis분석을 활용한다.

Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis분석은 비모수 통계검정(distribution-free statistics)방법으로 정규성(normality)과 등분산(equal variance)에 대한 동질성에 만족하지 못할 경우 활용하는 통계방법이다. 이와 같은 통계분석을 종합하여 지역인적자원개발사업의 성과와 특성을 종합적으로 검토한다[22].

## 4. 분석결과

### 4.1 지역인적자원개발사업의 일반현황

연구는 지역인적자원개발의 유형과 전략을 알아보기 위해 교육부에서 운영한 지역인적자원개발사업을 대상으로 분석을 수행한다. 연구의 대상인 지역인적자원개발사업은 2005년부터 2011년까지 운영된 445개의 사업으로 구성된다.

조사대상의 기술분석 결과 인적자원개발 영역은 학습역량 강화 27.4%, 산업기술24.7%, 서비스산업 20.7%, 문화산업 9.7%, 지역개발 9%, 마케팅지원 8.5%로 구성되었다. 또한 대상 사업 중 관광분야의 인적자원개발을 주요목적 추진되는 사업은 4%를 차지하고 있으며, 단위과제로 포함하고 있는 사업은 1.8%를 차지하는 것으로 나타났다.

Table 1. Characteristics of regional human resource development program

	Spec.	n	%
Development Sector	Industrial technology	110	24.7
	Service industry	92	20.7
	Cultural industry	43	9.7
	Learning capability	122	27.4
	Community development	40	9.0
	Marketing	38	8.5
Expense	Less than ₩30,000,000	91	20.4
	₩30,000,000-₩50,000,000	99	22.2
	₩50,000,000-₩100,000,000	91	20.4
	₩100,000,000-200,000,000	97	21.8
	More than 200,000,000	67	15.1
Graduates	Less than 30	89	20.0
	30-50	92	20.7
	50-100	95	21.3
	100-200	80	18.0
	100-500	52	11.7
Employee	More than 500	37	8.3
	0	222	49.9
	Less than 50	155	34.8
	50-100	46	10.3
License	More than 100	22	4.9
	0	323	72.6
	Less than 50	80	18.0
Tourism Connection	50-100	24	5.4
	More than 100	18	4.0
	Only for tourism	18	4.0
	Tourism linkage	8	1.8
	Non tourism business	419	94.2

### 4.2 지역인적자원개발사업 분야별 효과분석

개발유형에 따른 특성을 알아보기 위해 수료생, 취업자, 자격증취득자를 Fig. 2와 같이 검토하였다. 검토결과 평균사업비는 산업기술분야, 수료생은 학습역량강화분야, 취업자는 산업기술분야, 자격증은 문화산업분야가 가장 높은 것으로 나타났다.

사업 투입요소인 사업비와 사업 성과인 수료생, 취업자, 자격증 취득자에 대한 평균비용을 조사하였다. 조사결과 수료생 대비 사업비는 학습역량강화분야가 가장 낮은 비용이 활용되었으며, 취업자 대비 사업비는 산업기술분야가 가장 낮은 것으로 나타났다. 또한 자격증취득자에서는 문화산업분야가 가장 낮은 비용이 활용되었으며, 수료생 대비 취업자비용은 문화산업분야, 산업기술분야, 서비스산업분야가 높은 비중을 차지하는 것으로 검토되었다.

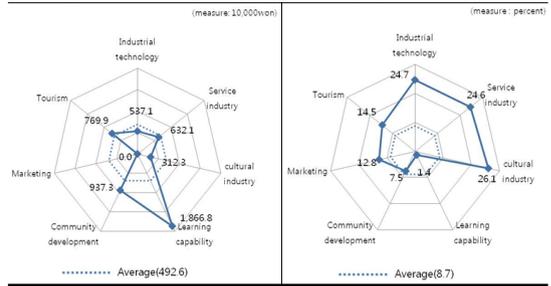
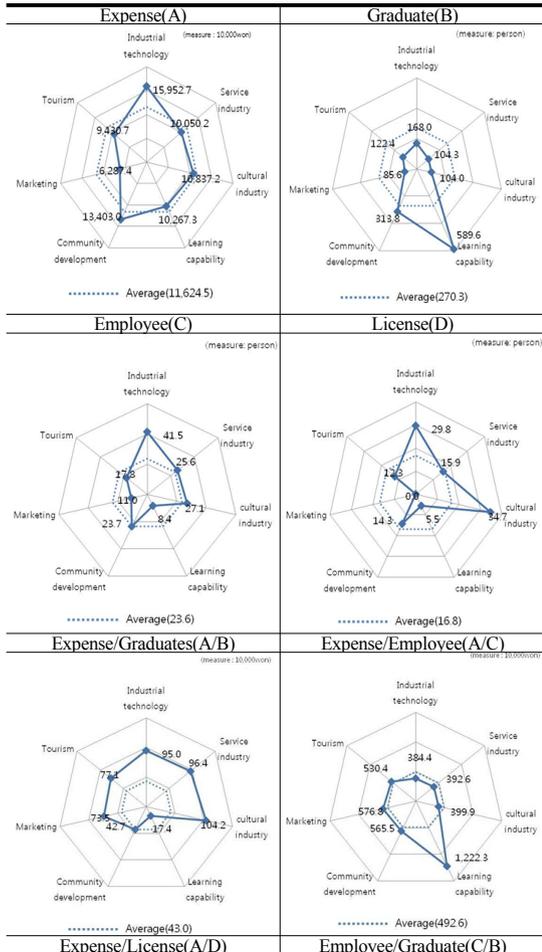


Fig. 2. Effects of regional human resource development program by field

사업 성과인 수료생, 취업자, 자격증 취득자에 대한 투입예산을 조사하였다. 조사결과 수료생 대비 사업비는 학습역량강화분야가 가장 낮은 비용이 활용되었으며, 취업자 대비 사업비는 산업기술분야가 가장 낮은 것으로 나타났다. 또한 자격증 취득자에서는 문화산업분야가 가장 낮은 비용이 활용되었으며, 수료생 대비 취업자비용은 문화산업분야, 산업기술분야, 서비스산업분야가 높은 비중을 차지하는 것으로 검토되었다.

지역인적자원개발사업의 6대 영역에서 관광분야를 분리하여 비교한 결과 관광분야인적자원개발사업은 타 개발사업보다 낮은 사업비가 활용되고, 수료생, 취업자, 자격증 취득자가 평균보다 낮은 것으로 검토되었다. 그러나 관광산업분야는 수료생 대비 취업자비용이 평균보다 높은 것으로 나타났다.



### 4.3 관광산업분야의 인적자원개발 유형 및 전략 분석

세부적인 관광분야의 인적자원개발사업의 특성을 살펴보기 위해 패키지 형태로 구성된 사업들에서 관광분야와 연계된 세부과제를 구분하여 분석하였다. 관광분야의 사업 대상자원은 인문사회자원, 환경자원, 역사문화자원 순으로 활용되는 것으로 나타났으며, 투입요소인 사업비는 3,000만원에서 5,000만원사이가 가장 높은 비율을 차지하는 것으로 검토되었다. 산출요소인 수료자는 50명에서 100명이 가장 높은 비율을 차지하였으며, 취업자가 포함된 사업은 55.6%, 자격증취득자가 포함된 사업은 36.1%로 나타났다.

관광분야 인적자원개발사업의 세부영역은 축제 및 회의분야와 관광기초서비스분야가 가장 높은 비율을 차지하였으며, 지역특성화, 관광개발사업 순으로 나타났다.

**Table 2.** Characteristics of regional human resource development program by tourism industry

	Spec.	n	%
Resources	Historical culture	5	13.9
	Environment	13	36.1
	Humanities & social	18	50.0
Expense	Less than ₩30,000,000	6	16.7
	₩30,000,000- ₩50,000,000	6	16.7
	₩50,000,000- ₩100,000,000	12	33.3
	₩100,000,000-200,000,000	9	25.0
	More than 200,000,000	3	8.3
Graduates	Less than 30	2	5.6
	30-50	10	27.8
	50-100	11	30.6
	100-200	7	19.4
	100-500	4	11.1
	More than 500	2	5.6
Employee	0	16	44.4
	Less than 50	15	41.7
	More than 50	5	13.9
License Acquisitor	0	23	63.9
	Less than 50	11	30.6
	More than 50	2	5.6
Development Sector	Tourism development project	6	16.7
	Festival & Convention	11	30.6
	local characterization support	8	22.2
	Tourism basic service	11	30.6

관광산업분야의 인적자원개발의 특성과 세부적인 효과를 알아보기 위해 활용자원, 관광사업 구성 형태, 개발 분야에 따른 예산, 수료자, 취업자, 자격증취득자 간의 Kruskal-Wallis 분석을 수행하였다. 분석결과 활용자원은 통계적으로 유의한 차이가 발생하지 않았으며, 관광사업의 구성형태와 개발분야는 통계적으로 유의한 수준에서 차이를 보였다.

지역인적자원개발사업이 관광분야만을 목적으로 추진된 사업과 타산업분야와 연계되어 일부분만 포함된 사업에 대해 Mann-Whitney U test를 수행하였다. 분석결과 관광분야를 중심으로 수행된 인적자원개발사업의 사업비는 142,419천원으로 타분야와 연계되어 추진된 유형의 사업(46,194천원)보다 통계적으로 유의한 수준에서 높은 수치를 보였다.

산출요소인 수료자의 경우 관광분야를 중심으로 수행된 사업(175.7명)이 타분야와 연계되어 추진된 사업의 수료자(69.1명)보다 통계적으로 유의한 수준에서 높은 것으로 나타났다. 또한 취업자의 경우 관광분야를 중심으로 수행된 사업(28명)이 타분야와 연계되어 추진된 사업의 취업자(7.6명)보다 통계적으로 유의한 수준에서 높은 취업자를 유발한 것으로 검토되었다.

**Table 3.** Result of Mann-Whitney U test

Tourism connection	Mean rank(Group)			
	Expense	Graduates	Employee	License
Only for tourism	25.33	22.14	22.67	20.53
Tourism linkage	11.67	14.86	14.36	16.47
Z	-3.89**	-2.07**	-2.47**	-1.31

\*p<.05, \*\*p<.01

관광분야 인적자원개발사업의 세부영역별 차이를 검토하기 위해 Kruskal-Wallis 분석을 수행하였다. 투입요소인 사업비는 평균 94,307천원이 활용되었으며, 통계적으로 유의한 차이는 발견되지 않았다. 산출요소인 수료생의 경우 평균 122.4명이 배출된 것으로 나타났으며, 지역특성화 분야가 284.75명의 수료생을 배출하여 다른 분야에 비해 통계적으로 유의한 수준에서 높은 수준을 나타냈다.

취업자와 관련된 경우 평균 17.8명이 배출된 것으로 나타났으며, 관광개발사업 분야가 47.8명의 취업자를 배출하여 다른 분야에 비해 높은 것으로 검토되었다. 또한 자격증취득의 경우 평균 12.3개가 취득된 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이는 발견되지 않았다.

**Table 4.** Result of Kruskal-Wallis analysis

Support sector	Mean rank(Group)			
	Expense	Graduates	Employee	License
Tourism development project	22.92	18.67(a)	30.50(b)	23.5
Festival & Convention	17.05	17.77(a)	9.91(a)	16.18
Local characterization support	24.50	30.50(b)	17.13(a)	21.00
Tourism basic service	13.19	10.41(a)	21.55(a)	16.27
$\chi^2$	6.67	16.90**	17.71**	3.66

\* a<b, \*p<.05, \*\*p<.01

## 5. 결론 및 시사점

지역인적자원의 개발과 활용에 관심을 갖고, 국내에서 진행된 지역인적자원개발사업의 특성과 성과에 대한 검토를 수행하였다. 특히, 본 연구에서는 지역인적자원개발사업의 유형과 성과에 대해 계량적인 접근을 수행하여, 인적자원개발 영역이 갖는 특성들을 살펴볼 수 있었다.

산업기술분야, 문화산업분야, 서비스산업분야는 높은

예산이 투입된 반면 취업수준, 자격증 취득수준, 투입대비 성과의 효율성도 전반적으로 높은 수치를 나타냈다. 반면, 지역의 전반적인 학습역량 향상을 위해 수행된 사업의 경우 평균보다 많은 학습자의 배출은 가능하였으나, 효과성에서는 낮은 것으로 검토되었다. 따라서 지역인적자원개발지원사업이 지역의 지속가능한 발전을 유도하기 위한 전략으로 활용되기 위해서는 지역의 산업과 연계한 전문인적자원의 개발과 더불어 지속가능성을 유도하기 위한 학습역량 확대 사업이 동시에 추진되어야 할 것으로 판단된다.

연구에서는 인적자원개발사업이 갖고 있는 세부적인 특성을 알아보기 위해 관광산업분야를 중심으로 영역별 효과검증을 수행하였다. 분석에서는 관광산업이라는 단일분야로 수행된 사업과 타분야 사업과 연계하여 진행된 관광인적자원개발 사업의 차이를 검토하여, 단일분야에 집중한 형태의 사업이 전반적으로 높은 성과를 갖는다는 것을 검토하였다. 그러나 지역이라는 한정된 공간에서 사업이 지속되는 부분은 한계성을 나타낼 수 있어, 인적자원개발사업을 통해서 얻은 융복합사업 추진모델의 활용도 검토되어야 할 것이다.

관광사업영역에 따른 효과를 종합적으로 검토하기 위해 대응분석(Correspondence analysis)을 수행하였다. 분석결과 지역의 종합적인 관광개발 사업과 연계한 인적자원개발 분야의 경우 고용 및 자격취득 효과와 연계되고, 관광분야의 기초서비스를 제공하기 위한 인적자원개발 분야는 고용부분과 깊은 관계를 갖는 것으로 나타났다. 축제 및 컨벤션 분야와 지역특성화지원 관련 인적자원개발분야는 관련 사업의 활성화와 관계를 갖는 것으로 검토되었다.

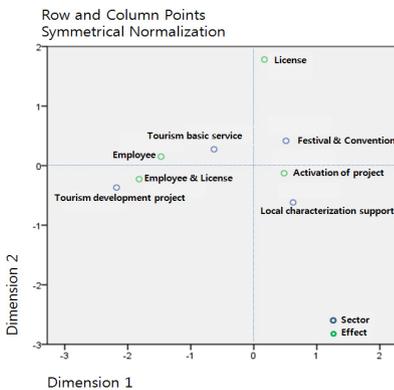


Fig. 3. Correspondence analysis of development sector and effect

본 연구에서는 지역인적자원개발사업을 중심으로 접근을 수행하여 개발대상 영역에 따른 특성을 검토하고, 지속추진을 위한 몇 가지 시사점을 도출 할 수 있었다. 특히, 연구의 접근에서 기존 연구들이 지역인적자원개발과 관련된 정책단위 연구[3, 17, 18]에서 사업단위 접근을 수행한 부분은 연구의 활용성을 높이는 부분에 도움을 줄 수 있을 것이다.

그러나 본 연구에서는 사업추진 전략 및 과정상의 특성을 검토하고, 사업이 갖는 세부적인 차별성을 검토하기 위해서는 단위사업에 대한 세부적인 연구들이 지속적으로 진행되어야 할 것이다.

## References

- [1] H. G. Choi & Y. G. Lee, "A Study on the Effects of Human Resource Development in Small and Medium Enterprises on the Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employee", Korean Business Education Review, Vol 26(1), pp.47-69, 2011.
- [2] Werner, J. M & DeSimone, R.L. "Human Resource Development(4th ed)", pp.4-5, South- Western, 2006.
- [3] M. J. Lim, "Issue & Problem of Human Resources Development in the Korea", Dea Jeon HRD, Vol 2, pp. 6-15, 2009.
- [4] Y. G. Lee & M. J. Lim, "Exploratory Study on the Effects of Tourism Employee Human Resource Development on the Job satisfaction and Organization commitment", The Journal of Business Education, Vol 20, pp.87-103, 2008.
- [5] B. J. Lee, "Model and Direction of Local Human Resource Development", Journal of Local Education Management, Vol.6(1), pp.1-16, September 2001.
- [6] Gilley, J. W. & Egglund, S. A., "Principles of Human Resource Development", Cambridge, Mass.: Preseus Books, p.4, 1989.
- [7] Ministry of Education Human Resources Development, "2007 Development Plan for Regional Human Resources Development", 2007.
- [8] Gilley, J. W., Egglund, S. A., and Gilley, A. M., Principles of Human Resource Development, 2nd Edition, Basic Books, pp.4-7, 2002.
- [9] Swanson, R. A. "Human Resource Development: Performance is the Key", Human Resource Development Quarterly, Vol.6(2), pp.207-213, 1995.

- DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/hrdq.3920060208>
- [10] Rothwell, W. J. & Sredl, H. J. "The ASTD Reference Guide to Professional Human Resource Development Roles and Competencies, volume II (2nd ed.)". p. 8, Amherst, MA: HRD Press, 1992.
- [11] Werner, J. M. & DeSimone, R. L., "Human Resource Development", Thomson South-Western, pp.2-33, 2006.
- [12] Torraco, R. J., "Challenges and Choices for Theoretical Research in Human Resource Development", Human Resource Development Quarterly, Vol.15, pp.171-188, Summer 2004.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/hrdq.1097>
- [13] Metcalfe, B. D. & Rees, C. J., "Theorising Advances in International HRD", Human Resource Development International, Vol.8(4), pp.449-465, 2005.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/13678860500354601>
- [14] Il Kyu. Kang, "Regional Human Resources Development Policy Direction and Task by Changing Environmental", Korean Public Personnel Administration Review, Vol.9(3), pp.175-207, 2010.
- [15] T. J. Kim, "The Educational Systems of Innovation for Learning Regions in RHRD", The journal of Educational Research, Vol.18, pp.81-95, July 2002.
- [16] S. H. Bae, "The Regional Human Resources Development Policy in Korea", Journal of Korean HRD Research, Vol 6(1), pp.97-113, 2011.
- [17] M. J. Lim, & Y. G. Lee, "Establishment Plan of the Governance System for the Development and Utilization of Local Human Resources", Public Administration Studies, Vol 8(2), pp. 203-218, 2007.
- [18] B. H. Choi, "Regional Human Resources Development of KOREA", Proc. of KAPA Conference, Daejeon, pp. 1-27, June, 2011.
- [19] D. M. Ryum, et al., "Condition & Result of RHRD", MEST & KRHRDA, 2010.
- [20] C. K. Chai & T. J. Park. "Evaluation of the 2010 Regional Human Resources Development Programs", KRIVENT, 2011.
- [21] E. S. Beak, et al., "Regional Human Resources Development Programs Report 2011. NILE, 2012.
- [22] H. J. Roh, "Social Survey Analysis by SPSS/AMOS", pp. 36-54, Hyung Seoul Publishers, 2003.

### 임 명 재(Myoung-Jae Lim)

[정회원]



- 2003년 2월 : 배재대학교 대학원 관광경영학과(경영학석사)
- 2007년 2월 : 배재대학교 대학원 관광경영학과 (관광학박사)
- 2003년 2월 ~ 2011년 12월 : 충남발전연구원 전임책임연구원
- 2015년 3월 ~ 현재 : 한서대학교 산학협력단 교수

<관심분야>

관광마케팅, 관광이벤트, 인적자원개발

### 이 영 구(Yeong-Goo Lee)

[정회원]



- 2008년 2월 : 공주대학교 대학원 경영학과 (경영학석사)
- 2012년 8월 : 공주대학교 대학원 경영학과 (경영학박사)
- 2005년 6월 ~ 2011년 12월 : 충남발전연구원 위촉책임연구원
- 2013년 1월 ~ 현재 : 충남경제진흥원 경영기획팀장

<관심분야>

인적자원개발, 기업정책, 평생교육

### 이 재 범(Jae-Beom Lee)

[정회원]



- 1995년 2월 : 국민대학교 대학원 경영학과 (경영학석사)
- 2004년 2월 : 국민대학교 대학원 경영학과 (경영학박사)
- 2009년 1월 ~ 2009년 12월 : 충남테크노파크 기업연수원소장
- 2003년 3월 ~ 현재 : 나사렛대학교 산학협력단 교수

<관심분야>

ERP, RHRD, Change & Creatinnovation