

충남지역 인적자원개발 및 활용을 위한 거버넌스 모델 구축에 관한 연구

이재범^{1*}

¹나사렛대학교 산학협력단

Study on building governance system to develop and utilize human resources in Chungnam province

Lee, Jae-Beom^{1*}

¹Industry - University Cooperation Foundation, Korea Nazarene University

요 약 본 연구는 충남지역 인적자원개발 및 활용을 위한 거버넌스(governance) 체제 구축에 대한 모델을 제시하고자 하였다. 특히, 지역 차원의 인적자원개발을 균형 있게 발전시키기 위한 다양한 인적자원 관련기관의 파트너십, 협력적인 관계유지를 통한 네트워크 구축·활용으로 지역인적자원개발(RHRD)이 활성화될 수 있는 대안을 모색하고자 하였다. 본 조사는 충남지역에 소재한 인적자원개발 담당자 및 전문가 250명을 대상으로 우편 및 전자메일을 통해 2008년 12월부터 2009년 2월말 까지 설문조사를 실시하였다. 연구결과, 지역인적자원개발기반, 지역인적자원개발 추진체제 구성, 지역인적자원개발 기본계획수립, 지역혁신위원회 구성, 지역 내 관련기관(주체)들의 구성기관 간 연계·협력, 인적자원개발 협의회 참여 구성기관 간 연계·협력, 지역 내 인적자원관련기관 간 연계 그리고 거버넌스 활성화를 위한 기본 방향성 등이 미흡한 것으로 나타났다. 연구결과를 통하여 지역에 적합한 거버넌스 체제를 구축하기 위해서는 지역 주체들 간 거버넌스 체제에 대한 성숙의 정도에 따라 단계적 접근(도입단계-정착단계)을 시도할 필요가 있는 것으로 나타났다.

Abstract This study suggests a model for building governance system to develop and utilize human resources in Chungnam province. In particular, In the regional level of balanced development of human resources, the study tries to investigate alternatives to utilize regional human resources development by building and using a network between related organizations through their partnership and cooperative relations.

This survey was conducted to 250 of personnel and experts who were in charge of human resources in diverse chungnam institutions through mail or e-mail from December in 2008 to February in 2009. As a result of the survey, the study shows that basic groundwork for the regional human resources development is poor in terms of forming the system and its plans, and the ties and cooperation between related organization, Therefore this study shows that in order to overcome the current situation and build the governance appropriate to Chungnam area, we need to consider different approaches for each regional organization stage by stage regarding the maturity in the governance.

Key Words : Regional Human Resource Development, Human Resource, Governance, Social capital.

1. 서론

지역인적자원개발은 지역주민 개개인의 삶의 질을 제

고하고 경쟁력을 강화하는 데 필요한 인적자원의 효율적인 양성·배분·활용 및 유지관리를 위한 지역의 종합적인 노력이라 할 수 있다. 지역인적자원개발에서 가장 중요한

본 연구는 2010년 나사렛대학교 교내연구비 지원으로 이루어졌음.

*교신저자 : 이재범(leejb@kornu.ac.kr)

접수일 10년 11월 16일

수정일 (1차 10년 12월 14일, 2차 10년 12월 22일)

게재확정일 11년 01월 13일

것은 인적자원개발 주체 간 유기적인 상호 협력관계의 구축운영이다. 협력관계의 구축운영이 의미하는 바는 상호 학습 네트워크 구축을 통하여 공공문제를 해결함에 있어서 관련 주체들 간 상호 지원활동 및 보완하여 줄 수 있는 시스템을 만들자는 것을 의미한다.

충남지역의 경우, 지역인적자원개발 관련 주체들의 활동이 정부, 민간부문, 시민단체들과 네트워크를 형성하는 과정에서 지역차원의 파트너십 구축과 운영의 효율화에 문제점이 제기되고 있다. 이와 같은 문제점을 해결하기 위해서는 중앙정부부처 중심의 하향식 체제를 지양하고, 지역단위에서 관련 주체들 간 거버넌스 체제 구축을 통한 지속발전 가능한 지역인적자원개발이 이루어져야 할 것이다[1].

본 연구는 충남지역의 인적자원개발이 어떻게 이루어지고 있는지 파악하기 위해 지역에 소재한 인적자원개발 담당자 및 전문가 250명을 대상으로 지역인적자원개발정책 성과, 지역인적자원개발정책 우선대상, 지역인적자원개발센터 역할, 지역인적자원개발을 위한 거버넌스 체제, 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구성을 위한 지역혁신협의회 구성, 인적자원개발기본계획의 수립 시 관련기관(주체)과 구성기관 간 연계협력, 지역혁신협의회 및 관련기관 간 역할분담 및 네트워크 구축운영 등을 조사하였다. 이를 통해 충남지역 인적자원개발 및 활용을 위한 거버넌스 체제 구축에 대한 방안을 체계적으로 접근하여 보았다.

2. 이론적 배경

2.1 지역인적자원개발(Regional HRD)

지역인적자원개발은 필요한 인적자원을 양성·배출하는 단계, 그들을 적재적소에 배치하고 그들의 능력을 최대한 활용하는 단계, 그리고 능력을 지속적으로 유지·관리하는 단계를 포괄하고 있다고 볼 수 있다. 지역인적자원의 유지와 관리를 통하여 최적의 해(solution)를 산출하기 위해서는 지역차원의 인적자원개발과 관련 있는 인간관계와 사회적 관계를 구성하고 있는 조직들이 한정된 인적·물적 자원을 효과적으로 활용하고, 수반되는 문제점들을 해결하기 위한 새로운 형태의 조직체계 즉, 인적자원개발을 위한 지역 네트워크 구축이 요구된다. 네트워크 구축을 통하여 지역산업과 인적자원 간 발생되는 문제점이 최소화 될 것이다. 그럼에도 불구하고 지역의 경우, 인력공급 시스템이 지역산업의 요구에 부합하지 못하고, 지역 내 교육훈련시장, 노동시장, 교육훈련시장과 노동시장

간 연계성 문제와 관련된 정보의 생성 및 정보제공 부족 등 인적자원개발 관련 주체들의 파트너십 활성화가 미흡한 실정이다[2]. 따라서 지역 차원의 인적자원개발을 균형 있게 발전시키기 위해서는 지역에 소재한 기업이 요구하는 수요와 공급이 지역 내에서 이루어져야 하며, 이를 위해 다양한 인적자원 관련기관의 파트너십과 협력적인 관계 유지를 통한 네트워크 구축·활용으로 지역인적자원개발이 활성화될 수 있어야 할 것이다.

2.2 인재육성을 위한 거버넌스 체제

인적자원개발 네트워크는 "인적자원개발을 촉진시키고, 그 성과를 제고 시키는 공동의 목적을 위하여 인적자원개발과 관련된 주체들이 상호 보완적이고 상호 의존적인 관계에서 정보와 인적·물적 자원을 공유하는 조직 또는 장치"라고 할 수 있다.

인적자원 정책에 있어 네트워크가 중요한 이유는 인적자원개발과 관련된 문제해결은 일반적으로 급격한 변화가 아니라 점진적 변화를 통해 가능하며, 점진적 변화를 촉진시키기 위해서는 관련 주체 상호간 이해와 협조가 무엇보다 필요하기 때문이다. 인적자원개발과 노동시장 연계를 강화하고 인적자원개발 체계를 효과적으로 운영하기 위해서는 지역사회, 자원봉사기관, 민간교육훈련 제공자, 공공교육훈련 제공자 등 관련 주체 간 네트워크 구축이 이루어질 때 시너지 효과가 발생된다.

거버넌스(governance) 체제는 관련 기관 및 이들 기관들의 운영방식·제도 그리고 이들 기관제도 간 연계·협력 방식(협의 및 의사결정 방식)을 의미한다. 지역 거버넌스는 다양한 분야에서 지역이 직면한 문제들을 다루고 노·사·민·정을 대표하는 여러 구성원들이 머리를 맞대고 발전방안을 모색한다. 노사관계 개선에서부터 직업훈련과 취업 알선 등을 통한 고용안정, 사회적 취약계층에 대한 복지, 지역 기반시설 관리 및 환경개선, 창업 등 기업 활동 지원까지 경제·사회·문화를 아우르는 지역의 모든 문제를 논의한다. 지역 거버넌스의 성공적 추진을 위해서는 지역사회 공동의 이익 실현을 위하여 관련 주체들 간 협력·연계·조정을 용이하게 하는 규범이나 사회적 신뢰와 네트워크 등이 구축되어야 한다. 이를 통하여 지역 네트워크 구성 주체들 간 내재되어 있는 사회적 자본(social capital)의 특성이 어떠한가를 파악하고, 구체적인 지역 거버넌스 전략을 단계적으로 추진할 필요가 있다[3].

3. 지역인적자원개발 및 활용을 위한 자료 분석

3.1 분석 결과

본 조사는 충남지역에 소재한 인적자원개발 담당자 및 전문가 250명을 대상으로 우편 및 전자메일을 통해 2008년 12월부터 2009년 2월말 까지 실시하였다. 주요 조사 항목으로는 지역인적자원개발정책 성과, 지역인적자원개발정책 우선대상, 지역인적자원개발센터 역할, 지역인적자원개발을 위한 거버넌스 체제, 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구성을 위한 지역혁신협의회 구성, 인적자원개발기본계획의 수립 시 관련기관(주체)과 구성기관 간 연계협력, 지역혁신협의회 및 관련기관 간 역할분담 및 네트워크 구축운영 등을 조사하였다. 뿐만 아니라 지역 내 인적자원개발 관련기업(기업, 대학, 교육훈련기관, 연구기관, 중앙정부, 중앙정부의 사무소, 기업체, 상공회의소) 간 연계 현황, 지역인적자원개발 거버넌스 연계기관 간 연계내용, 지역인재육성 및 활용을 위한 거버넌스 모형 및 단계적 접근 전략, 지역인재육성 및 활용을 위한 거버넌스 체제 모델 구축 및 활성화 방안에 대해 설문조사 하였다. 설문지 회수는 250명 가운데 105명이 응답하여 42%의 회수율을 보였다.

3.1.1 지역인적자원개발 성과

지역인적자원개발 성과를 파악하기 위하여 인적자원개발정책 성과달성 정도, 지역인적자원개발정책 우선대상, 지역인적자원개발 지원센터 현재와 미래 역할 등에 대해 질의 하였다(주) 1 : 매우 낮다 2 : 낮다 3 : 보통이다 4 : 높다 5 : 매우 높다.

[표 1] 인적자원개발정책 성과달성 정도

지역인적자원개발정책 성과달성 정도	평균
1) 전반적으로 지역성장에 도움	3.4
2) 고용증대	3.2
3) 주민의 평생교육	3.2
4) 주민의 직업능력개발	3.0
5) 인적자원정책에 대한 이해와 인식, 관심의 제고	3.2
6) 기관 간 협력체제 구축 모색	3.4
7) 자치단체에 인적자원개발 담당조직(인력) 정비	3.1
8) 지역인적자원개발 관련 연구 및 정보의 집적	3.2
9) 기타	2.8

인적자원개발정책 성과달성 정도에 대해서는 전반적으로 지역성장에 도움이 되었다(3.4), 고용증대(3.2), 주민의 평생교육(3.2), 주민의 직업능력개발(3.0), 인적자원정책에 대한 이해와 인식, 관심의 제고(3.2), 기관 간 협력체제 구축 모색(3.4), 자치단체에 인적자원개발 담당조직(인력) 정비(3.1), 지역인적자원개발 관련 연구 및 정보의 집적(3.2), 기타(2.8) 순으로 나타났다.

전체 응답자(105명) 가운데 지역인적자원개발정책 우선대상 1순위는 기술인력(32명), 대학생(30명), 재직자(15명), 여성(10명), 장애인(9명)순으로 나타났으며, 지역인적자원개발정책 우선대상 2순위에서는 재직자(33명), 기술인력(25명), 대학생(16명), 여성(13명) 순으로 나타났다. 지역인적자원개발정책 우선대상이 재직자와 기술인력 그리고 대학생을 중심으로 지역인적자원개발정책 프로그램 구축에 관심을 가지고 있는 것으로 나타났다.

지역인적자원개발 지원센터가 수행하고 있는 현재 미래 역할 중요도에 대하여 질의한 결과, 현재 역할보다 미래의 지역인적자원개발 지원센터 역할을 더욱 중요하게 인식하는 것으로 나타났다. 현 시점에서 지역인적자원개발 지원센터가 수행해야 하는 중요 역할은 지역인적자원개발 집행 모니터링(3.16), 인적자원개발 조례 제정(2.85), 인적자원개발 지식 가공, 분석, 공유, 관리(2.87)등으로 나타났다.

지역인적자원개발 지원센터가 수행해야할 미래 역할에는 지역인적자원개발 기반강화(4.01), 사회적 자본 확충(3.68), 지역인적자원개발 추진체제 구성(3.88), 지역인적자원개발기본계획수립(3.86), 인적자원개발 성과 홍보 및 피드백 제공(3.90), 인적자원개발 지식 가공, 분석, 공유, 관리(3.83) 등으로 나타났다. 주목할 것은 지역인적자원개발 기본계획 수립과 지역인적자원개발 추진체제 구축 그리고 인적자원개발 성과 홍보 및 피드백 제공 등을 지역인적자원개발 지원센터가 수행해야 할 미래의 주요 역할로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

3.2 지역인적자원개발을 위한 거버넌스 체제

3.2.1 지역인적자원개발 거버넌스 구성기관

지역인적자원개발을 위한 거버넌스 체제 구성기관에 대해서는 전체 응답자(105명)가운데 사·도청·교육청(37명), 지방노동사무소(34명), 지방중소기업청(29명), 교육훈련기관(27명), 기초자치단체(24명), RHRD 분과협의회(20명)으로 거버넌스 체제 구성기관이 다른 기관에 비해 높음을 알 수 있다. 반면, RIS 협의회(7명), NGO(3명), 기업(4명), 상공회의소(2명)는 아직까지 원활하게 연계되지 않는 것으로 나타났다.

3.2.2 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구성을 위한 지역혁신협의회 구성

지역인적자원개발 거버넌스 체제 구성을 위한 지역혁신협의회는 공무원(52명), 학계(24명), 산업계(14명) 그리고 유관기관(7명) 순으로 나타났다. 응답에서 볼 수 있듯이 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구성을 위한 지역혁신

신협의회 구성이 공무원과 학계 구성원들로 구성되어 있는 것으로 나타났다. 현장의 목소리를 반영하는 현장중심형 지역협의회 구성으로 진화(evolution)하기 위해서는 지역의 다양한 목소리를 담을 수 있는 지역혁신협의회 체제구성이 절실히 요구된다고 하겠다.

3.2.3 지역인적자원개발을 위한 연계 현황

인적자원개발기본계획 수립 시행과정에서 지역 내 관련기관(주체)들의 구성기관 간 연계·협력관계에 대한 질의 결과, 지역인적자원개발기본계획(2.96), 관련기관 간 업무연계협력(2.92)으로 나타났다.

충남지역의 경우, 지역인적자원개발을 위하여 지역 내 관련기관(주체)의 연계·협력관계는 비교적 낮은 것으로 나타났다. 지역인적자원개발기본계획 수립에 있어서 지역혁신협의회 및 관련기관 간 역할분담 및 네트워크 구축운영에 대한 응답 역시, 지역혁신협의회(2.9), 관련기관 간 역할분담 및 네트워크 구축운영(3.0)으로 나타났다.

현재 구성된 또는 향후 구성될 지역인적자원개발 협의회에 참여하는 구성기관 간 연계·협력관계에 대하여 질의한 결과, [표 2]에서 보는 바와 같이 대학(3.63), 교육훈련기관(3.41), 기업(3.33), 연구소(3.11)순으로 나타났다. 이와 같은 결과를 통하여 지역인적자원개발을 위한 지역인적자원개발 협의회 참여 구성기관 간 연계·협력관계는 보통이라는 의견이다. 지역인적자원개발을 위한 구성기관 간 연계·협력관계에 대한 인식의 정도가 보통 수준임에도 불구하고, 현재 구성된 지역인적자원개발 협의회에 참여하는 구성기관 간 연계·협력관계는 활성화 되지 못한 것으로 판단된다.

[표 2] 지역인적자원개발협의회 참여 구성기관 간 연계·협력관계

지역인적자원개발 협의회 참여 구성기관 간 연계·협력관계	평균
1) 시 도청	3.3
2) 시 도의회	2.8
3) 시 도청, 교육청	3.0
4) 지방 노동사무소	3.1
5) 기초자치단체	3.0
6) RIS 협의회	3.2
7) RHRD분과협의회	3.3
8) 시민사회단체(NGO)	2.79
9) 교육훈련기관	3.41
10) 대학	3.63
11) 연구소	3.11
12) 기업	3.33
13) 상공회의소	2.96
14) 기타	3.29

지역 내 인적자원개발 관련기관 간(기업, 대학, 교육훈련기관, 연구기관, 중앙정부, 중앙정부의 지방사무소, 기업체, 상공회의소) 연계 현황에 대하여 질의한 결과, [표 3]에서 보는 바와 같이 인적자원개발 업무 담당자의 전문역량 강화(보통, 3.12), 지역인적자원개발 관련 정보 교류(3.11), 지역특화 교육훈련 프로그램 개발 및 보급(3.07) 등으로 나타났다. 반면, 지역인적자원개발 관련 법 및 제도 정비(2.86), 기관 간 전문가(인력)의 교류 또는 파견(2.83), 공동사업 또는 연구(2.92)로 나타나 인적자원개발을 위한 지역 내 인적자원 관련기관 간 연계는 활성화 되지 못한 것으로 판단된다.

[표 3] 지역 내 인적자원 관련기관 간 연계

지역 내 인적자원 관련기관 간 연계	평균
1) 지역인적자원개발 협의체 구성	3.13
2) 지역인적자원개발 관련 법 및 제도 정비	2.86
3) 지역인적자원개발 기본계획 수립과 평가	3.03
4) 예산지원	2.83
5) 지역특화 교육훈련 프로그램 개발 및 보급	3.07
6) 인적자원개발 업무 담당자 전문역량 강화	3.12
7) 지역인적자원개발 관련 정보 교류	3.11
8) 기관 간 전문가(인력)의 교류 또는 파견	2.83
9) 공동사업 또는 연구	2.92

지역인적자원개발 거버넌스 체제 구축 관련, 기관 간 연계·협력 부재 이유에 대해 질의한 결과, [표 4]에서 보는 바와 같이 행·재정적 지원 미비(44명), 연계의 필요성을 느끼지 못함(21명), 지역혁신 협의회 기능 및 협의의 사결정 기제 미비(10명), 지방자치단체, 시·도교육청 등 행정집행기관 전담조직 부재(10명) 순으로 나타났다. 이와 같은 결과를 토대로 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구축을 위한 추진체계는 마련되어 있으나, 행·재정적 지원 미비와 연계 필요성에 대해서는 인식이 부족한 것으로 나타났다.

[표 4] 기관 간 연계·협력 부재 이유

기관 간 연계·협력 부재 이유	1순위
1) 연계의 필요성을 느끼지 못함	21
2) 행·재정적 지원 미비	44

3) 지역혁신협의회 기능 및 협의 의사결정 기제 미비	10
4) 지방자치단체, 시·교육청 등 행정집행기 관 전담조직 부재	10
5) 전문역량 부족	5
6) 역할 · 책무 분담 미비	5
7) 중앙부처와 지방자치단체 연계 부족	1
8) 기타	1
9) 연계가 잘 이루어지고 있다.	0

3.3 거버넌스 모형 및 단계적 접근 전략

3.3.1 거버넌스 모형

지역 인재육성 및 활용을 위한 거버넌스 모형 및 단계적 접근 전략에 대하여 질의하였다.

[표 5] 지역인재육성 및 활용을 위한 거버넌스 모형

지역인재육성 및 활용을 위한 거버넌스 모형	평균
1) RHRD 목표	3.40
2) RHRD 및 RHRD 거버넌스 정책환경 변화	3.37
3) RIS 협의회와 유관기관의 주요기능 및 책무 및 운영현황	3.29
4) RHRD 관련 이해당사자들 협력관계	3.48
5) RHRD 관련 협의 및 의사결정 과정의 적법성	3.37
6) RIS 협의회 및 구성 기관들의 정책대상 및 일 반대중에 대한 책무성	3.40
7) 기타	0.14

[표 5]에서 알 수 있듯이 지역 인재육성 및 활용을 위해 필요한 내용은 RHRD 목표(3.40), RHRD 및 RHRD 거버넌스(3.37), RIS 협의회와 유관기관 주요기능 및 책무 및 운영현황(3.29), RHRD 관련 이해당사자들 협력관계(3.48), RHRD 관련 협의 및 의사결정 과정의 적법성(3.37), RIS 협의회 및 구성기관들의 정책대상 및 일반대중에 대한 책무성(3.40)등으로 나타났다. 이와 같은 응답 결과는 지역인재육성 및 활용을 위해 인적자원개발 담당자 및 전문가의 거버넌스 구축에 대한 욕구가 매우 강함을 알 수 있다. 그럼에도 불구하고, 지역인적자원개발 관련 RHRD 협의회, RHRD 분과협의회 참여기관 의사결정 방식 및 참여기관 파트너십 형성이 아직까지는 원활하지 않은 것으로 나타났다. 응답자 대다수가 지역인재육성을 및 활용을 위한 거버넌스 모형 및 단계적 접근을 위해서는 기본적으로 RHRD에 대한 목표 및 정책대상별·영역별 목표 수립이 선행되어야 한다는 의견이 지배적인 것으로

나타났다.

3.3.2 거버넌스 체제 활성화를 위한 방안

[표 6]에서 볼 수 있듯이 지역인재육성 활성화를 위한 방안은 산업체 대표가 다수 참여하여 산업체 의견을 반영하고 실질적인 참여를 유도하는 방안 마련(3.81), 인적자원개발 유관기관 네트워크(현황과악 및 분석)구축(3.78), 지역인적자원개발 기본계획 및 시행계획 수립(3.74)등으로 매우 높게 나타났다. 이와 같은 응답결과는 충남지역이 인재육성 및 활용을 위한 거버넌스 체제 활성화를 위한 기반이 구축되지 않음을 보여주는 현상이라 하겠다. 주목할 만한 것은 거버넌스 체제 활성화를 위한 의견 가운데 산업체 대표가 다수 참여함으로써 산업체 의견을 반영하고, 실질적인 참여를 유도하는 형태를 요구하는 측면이 높게 나타난 점이다. 이와 같은 결과는 현장의 소리를 반영함으로써 효과적이고 효율적인 거버넌스 체제를 구축하고자 하는 지역인적자원개발 담당자 및 전문가들의 의지가 반영된 것으로 보인다.

[표 6] 거버넌스 체제 활성화를 위한 방안

거버넌스 체제 활성화를 위한 방안	평균
1) 산업체대표 다수 참여, 산업체 의견을 반영, 실질적인 참여를 유도 방안 마련	3.81
2) 지역단위의 수준과 생애학습생태과정에 따른 교육서비스 활성화	3.52
3) 인적자원개발유관기관 네트워크 구축	3.78
4) 지역인적자원개발 기본계획 및 시행계획 수립	3.74
5) 협의체 협력기관에 대한 명확한 역할규정 필요	3.52
6) 과제별 정책네트워크 구축, 운용	3.45
7) 지역인적자원개발 관련 거버넌스 체제 구축에 대한 홍보	3.54
8) 지자체 내 인적자원개발 전담부서 인원 확충	3.49
9) 지자체 내 전담부서와 인적자원개발 관련 기타 위원회 간 상호교류 협력	3.66
10) 기타	3.25

4. 지역인적자원개발 및 활용을 위한 거버넌스 모형

4.1 거버넌스 체제 구축

충남지역 인재육성 활용을 위한 거버넌스 체제구축과 관련하여 지역인적자원개발 기반, 지역인적자원개발 추진체제 구성, 지역인적자원개발 기본계획 수립, 지역혁신

위원회 구성, 지역 내 관련기관(주체)들의 구성기관 간 연계협력, 인적자원개발 협의회 참여 구성기관 간 연계협력, 지역 내 인적자원관련기관 간 연계, 거버넌스 활성화를 기본 방향성 등이 미흡한 것으로 나타났다. 분석에 기초하여 향후 충청남도 지역인적자원개발을 위한 거버넌스 체제 구축 시 개선해야 하는 문제점들을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 충남지역 인재육성을 위하여 현재 추진되고 있는 거버넌스 체제의 전반적인 개선이 요구된다. 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구성기관과 지역혁신협의회 구성이 특정기관에 집중됨으로서 관련사항에 대한 심의나 의견 조정 등 수행이 어렵다고 볼 수 있다. 따라서 효과적이고 효율적인 거버넌스 체제 구축을 위해서는 근본적으로 요구되는 기본체제 구축 후, 점진적으로 충남지역을 대표하는 거버넌스 체제로 개편·개선하는 것이 바람직하다.

둘째, 지역인적자원개발을 위한 지역 내 관련기관(주체)들의 구성기관 간 연계협력과 지역인적자원개발 협의회 참여 구성기관 간 연계협력 그리고 지역 내 인적자원관련기관 간 연계 활성화 과정이 요구된다. 연계협력 활성화를 통하여 인적자원개발 네트워크에 대해 소극적이고 수동적인 참여 자세에서 벗어날 수 있도록 관련 주체(기관)들의 네트워크를 구축해야 한다.

셋째, 지역인적자원개발 관련, RHRD 목표, RHRD 협의회 및 유관기관 책무, RHRD 관련 이해당사자들의 협력관계 설정 등이 요구된다. RHRD에 대한 목표 및 정책대상별·영역별 목표 수립을 통해 참여기관의 의사결정 방식 및 참여기관 파트너십이 원활하도록 체제를 구축해야 한다.

넷째, 지역인재육성 및 활용을 위해 산업체 의견을 반영하고 실질적인 참여를 유도하는 방안이 요구된다. 이를 위해 인적자원개발 유관기관 네트워크구축(현황파악·분석), 지역인적자원개발 기본계획 및 시행계획 수립, 협의회 협력기관에 대한 명확한 역할 규정이 요구된다.

다섯째, 지역인적자원개발 관련 서비스를 제공해 줄 수 있는 즉, 허브기관 역할을 할 인적자원개발지원센터 사업과 서비스 제공 방식이 지역 실정에 맞게 재설계되고, 다양한 관련기관들이 인적자원개발지원센터 파트너로서 참여할 수 있도록 거버넌스를 재구축해야 한다. 새로운 인적자원개발지원센터는 지역에 위치한 충남테크노파크(CTP)의 시설과 기능을 확대운영하는 것도 바람직할 것이다.

5. 결론 및 토의

5.1 거버넌스 체제 도입단계

지역인적자원개발 거버넌스 체제는 지역사회의 수준을 중심으로 지역단위에서 관련 주체들의 획기적인 연계통합 및 조정을 통해 운영될 수 있도록 해야 한다. 충남지역의 경우, 지역인적자원개발 과정에서 각 주체의 참여활동 및 주체들 간 거버넌스 체제에 대한 인식 전환 및 네트워크 구축 활성화 등이 기대수준에 미치지 못하는 것으로 나타났다.

성공적인 거버넌스 체제를 정착시키기 위해서는 충남지역을 대표하는 광범위한 거버넌스 체제 구축 이전에, 지역별 단위를 중심으로 지역인재육성을 위한 거버넌스 시스템 구축이 선행되어야 한다. 지역의 거버넌스 체제 구축은 지역 주체들 간 거버넌스 체제에 대한 성숙 정도에 따라 단계적 접근(도입단계·정착단계)을 시도할 필요가 있다. 충남지역의 경우, 지역인적자원개발 관련된 RHRD 목표, RHRD 협의회 및 유관기관 책무, RHRD 관련 이해당사자들의 협력관계 설정 등이 요구되며 지역이 안고 있는 RHRD에 대한 목표 및 정책대상별·영역별 목표 수립을 통해 참여기관의 의사결정 방식 및 참여기관 파트너십 활성화를 유도해야 할 것이다. 이를 위해 지역인적자원개발 거버넌스 체제 도입단계에서는 거버넌스 체제 형태 및 운영을 위한 골격을 수립하고, 일정 수준의 거버넌스 체제가 구축되기까지 새로운 형태의 인적자원개발지원센터가 거버넌스 체제 구축·운영을 주도하는 모형을 적용함이 필요하다. 도입단계에서는 일차적으로 지역인적자원개발계획과 산업체간 접근방식을 통해 지역인재육성을 위한 역할과 기능들이 조정되어야 한다. 이를 위해서는 지역혁신의 중심역할을 할 수 있는 지역 소재 대학이 거버넌스 체제 구축에 적극 참여함으로써 직업현장과 학교의 교육내용과 연계하는 측면도 바람직할 것이다.

5.2 거버넌스 체제 정착단계

거버넌스 체제 도입단계에서는 충남지역 전체를 아우르는 광범위한 거버넌스 개념에서 벗어나 지역수준의 인적자원개발을 위한 네트워크를 중심으로 지역인적자원개발 거버넌스 체제 모델을 구축하고, 지역수준에서 파트너들 사이의 협력을 현실화할 수 있는 통합적인 틀을 구축하였다. 이처럼 통합된 틀이 구축되지 않는 상태에서 지역인재육성을 위한 거버넌스 체제 구축은 효과적이고 효율적인 인적자원개발을 추진하기 어렵다.

거버넌스 체제 정착단계에서는 도입단계에서 제시한 세분화된 지역수준의 거버넌스 개념을 광범위한 지역으로 확대함으로써 인적자원개발 네트워크 및 파트너십이

강화될 수 있다. 이러한 변화과정에서 해당지역 인적자원 개발 수요를 균형 있게 반영할 수 있는 시스템으로 변화 모색이 가능해 질 것이며, 지역인적자원개발 거버넌스 체제의 전반적인 개선이 이루어질 것이다. 뿐만 아니라 지역인적자원개발 거버넌스 모형이 중앙과 지역의 니즈를 충족시킬 수 있는 지역 특성에 적합한, 지역에 기반 한, 지역 중심의 욕구를 충족시켜줄 수 있는 거버넌스 체제로 정착될 것이다. 이를 통해 지역인적자원개발은 현재보다 더욱 정교하게 확대되고 지속적으로 추진될 수 있을 것이다[4].

참고문헌

- [1] 백성준, 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구축, 한울아카데미, 2004.
- [2] 백성준, 채창균, 김환식, 전재식, “지역혁신체계 구축을 위한 인적자원개발 방안”, 2002.
- [3] 백성준, 강일규, 류장수, 윤성, “지역 인적자원개발 거버넌스 체제 구축 방안 연구”, 한국직업능력개발원, 2005.
- [4] 이재범, 최병학, 윤은기, 장병욱, “충청남도 인재육성 및 활용을 위한 e - governance 모델 구축”, 충남발전연구원, 2008.

이재범(Jae-Beom, Lee)

[정회원]



- 1995년 2월 : 국민대학교 경영학과(경영학 석사)
- 2004년 2월 : 국민대학교 경영학과(경영학 박사)
- 2009년 12월 : 충남테크노파크 기업연수원 소장
- 2003년 3월 ~ 현재 : 나사렛대학교 산학협력단 교수

<관심분야>

ERP, RHRD, Sector Council, Governance