

교육훈련 참여와 기업의 경영성과 간의 관계분석 -지역산업맞춤형인력양성사업 참여 기업을 중심으로-

임응순*

*충남테크노파크 산업인력개발센터 센터장

e-mail: esl96@ctp.or.kr

Analysis of the relationship between participation in education and training and corporate management performance -Focusing on companies participating in regional industry-tailored human resource development programs -

Eungsoon Lim*

**Industrial Human Resources Development Center, Chungnam Techno Park

요 약

본 연구에서는 인적자본이론(Human Capital Theory)을 바탕으로 기업에서의 교육훈련 투자에 대한 효과를 살펴보았다. 중소기업에서는 여러 가지의 요인 때문에 교육훈련의 투자가 용이하지 않기에, 본 연구에서는 정부의 교육훈련 제공에 따른 참여를 통하여 기업의 경영성과가 어떠한 영향을 미쳤는지를 파악하여 보았다. 분석결과 2021년부터 2024년까지 교육훈련에 참여한 기업들 중 4개년동안 모두 참여한 기업은 2023년대비 2024년 매출액이 증가한 기업은 23개사로 나타났다. 반면에 3개년만 참여한 기업은 9개사만 매출액이 증가한 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 두가지의 시사점을 갖는다. 첫째, 중소기업에서의 교육훈련 투자는 기업의 경영성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다. 둘째, 중소기업에서 자체적인 교육훈련 투자가 어렵기에 정부의 교육훈련 제공이 필요하다는 것이다.

1. 서 론

기업의 성장요인으로는 인적자원과 물적자원으로 구분되어 질 수 있다. 그 중 인적자원의 중요성은 매우 크다고 할 수 있다. 이에 많은 기업에서는 인적자원의 활용성을 높이기 위하여 교육훈련(Education and Training)을 실시하고 있다.

이러한 이론적 논거는 1950년대 말 슴츠와 백커 등에 의해서 처음으로 쓰여졌다. 이들은 인간을 투자에 의해 경제가치나 생산력의 크기를 증가시킬 수 있는 자본으로 보고, 투자를 많이 해 인적자본을 많이 축적한 사람은 같은 시간 같은 일을 해도 더 많고 질 높은 상품을 생산할 수 있다고 주장한다. 슴츠에 의하면 인적자본의 증가는 공장이나 설비 등의 증가보다 경제 성장에 더 큰 공헌을 한다는 것이다.

인적자본이론(Human Capital theory)이란 인간이

교육과 훈련을 통하여 몸속에 축적시킨 지식·기술·창의력 등은 마치 기계가 가진 생산력과 동등한 역할을 하는데, 이때 물적 자본인 기계가 가진 생산력과 비슷하게 인간의 몸 에 갖추어진 생산력이 있다는 이론으로 교육을 통해서 축적된 생산력은 결국 노동소득과 연결된다는 측면에서 인적자본의 개념은 교육의 투자적 효과를 강조하고 있다(NEW 경제용어사전, 2006).

이러한 이론을 바탕으로 많은 기업에서는 교육훈련에 투자를 하고 있다. 기업에서 교육훈련에 투자하는 가장 큰 이유는 교육훈련을 통해 개인의 역량이 향상되고 나아가 기업의 경쟁력 확보 및 조직 유연성에도 긍정적인 영향을 미친다는 믿음이 있기 때문이다(김민경 외 1인, 2012). 또한 기업의 교육훈련은 인적자원개발 관점에서 근로자의 역량뿐만 아니라 기업의 성과를 지속적으로 높일 수 있는 기반이 된다는 것이다. 다만 중소기업은 만성적 인력 부족, HR 전담자 부재, 정부 지원에 따른 과도한 행정부담 등으로 훈련

참여를 기피하는 현상이 발생하고 있다(고용노동부, 2022).

산업의 급격한 변화에 따라 노동시장의 환경은 빠르게 변모하고 있어, 근로자로 하여금 끊임없는 새로운 기술의 습득과 새로운 환경에의 적응을 요구하고 있다. 다만 개인은 변화하는 시장의 흐름을 합리적으로 예측하거나 합리적인 숙련의 기회를 얻는데는 한계가 있다(안선민, 2022). 또한 교육을 받은 근로자가 이직을 하여 교육훈련을 제공한 기업 이외의 기업에서도 교육훈련의 이득을 향유 할 수 있는 경우에는 기업에서 교육훈련에 과소투자 할 가능성이 크게 된다(김안국, 2008; Bassanini, Brunello, 2011; Heywood et al. 2017). 이러한 환경적인 변화와 노동시장에서의 근로자들에게 제공되는 교육훈련의 기회가 제약되기 때문에 정부에서의 교육훈련 제공이 중요하다. 이러한 정부에서 교육훈련의 제공은 개인의 생산성이 높아짐은 물론이고, 이에따라 산업의 발전의 밑거름이 되기 때문이다. 또한 산업의 변화에따라 적시에 교육훈련을 제공하여, 신산업의 발전을 기대할 수 있기 때문이다. 이에 동 연구에서는 고용노동부에서 지원하고 있는 “지역·산업맞춤형 인력양성사업”의 2021년부터 2024년까지 교육훈련에 참여한 기업을 대상으로 경영성과(매출액)와의 관계를 살펴보고자 한다.

2. 선행연구 검토

기업에서의 교육훈련 참여에 관한 선행연구들은 여러 가지 형태로 진행되었다. 이에 동 연구와 관련성이 있는 선행연구들을 대상으로 정리를 하였다.

먼저 이나립외(2017)의 연구에서는 1인당 기업의 교육훈련 투자비와 경영성과 지표를 업종별, 규모별로 구분하였고, 직무수행능력, 노동생산성, 기업이미지, 근로의욕, 이직방지의 다섯 가지 변수를 경영성과 지표로 활용하여 분석을 실시하였다. 상관분석결과로 교육훈련 투자와 경영성과 간에는 낮은 양(+)의 상관관계를 보임으로써 1인당 교육훈련비가 증가할수록 기업의 경영성과도 증가한다고 주장하였다.

김민경외(2012)연구에서는 교육훈련이 기업 성과에 미치는 영향과 그 관계에서 훈련전이의 매개효과를 분석한 결과, 교육훈련은 교육훈련전이에 정(+)의 영향을 미치고, 교육훈련 전이는 HR성과인 직무능력, 동기부여, 이직방지와 기업성과인 노동생산성과 일인당 매출액에 정(+)의 영향을

미치며, 교육훈련은 성과(HR성과, 기업성과)에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

오수진 외(2023)연구에서는 기업 내 교육훈련을 구성하는 서비스 품질요소들 중 어떠한 구성요인이 구성원의 업무 성과에 가장 강한 영향력을 미치는지와 이 인과관계에서 교육훈련 전이의 매개효과와 전이풍토의 조절효과를 확인하기 위해 실증분석을 실시했다. 분석결과 교육훈련 서비스 품질의 제반 요소들은 모두 업무성과에 정(+)의 영향을 미쳤다.

또한 정부의 지원에 대한 효과를 분석한 연구들을 살펴보면, 김동배(2004)의 연구에서는 고용보험 DB와 한신평의 자료로 기업의 교육훈련비지출 영향요인을 분석하였다. 분석결과 정부의 훈련비 지원은 기업의 훈련투자를 높이는 것으로 나타났으나, 기업훈련의 촉진효과나 생산성 증대는 기대보다 크지 않다고 주장하였다. 또한 김안국(2008)의 연구에는 기업의 교육훈련에 대한 정부 개입은 훈련 투자에 영향을 미치고 있었으나, 이는 제조업에만 국한된 현상으로 나타났다.

이렇듯 교육훈련시장에 대한 정부 지원에 대한 효과성 분석은 다양한 연구가 진행되었으나, 일관된 방향성을 보이고 있지 않다. 이에 본연구에서는 선행연구들과 차별성을 갖기 위하여, 정부에 의한 교육참여 기회와 교육비를 지원받은 실제 교육에 참여한 기업을 대상으로 분석을 실시하고, 또한 4년간 참여한 기업과 3년간 참여한 기업군으로 구분하여 그 효과를 살펴보고자 한다.

3. 지역산업맞춤형인력양성사업 현황

고용노동부에서는 2013년부터 일자리 수요와 공급의 미스매치를 해소하기 위하여 지역·산업별 거버넌스를 구성하고, 수요조사를 통해 현장형 인재를 양성하는 훈련공급체계를 구축하기 위하여 ‘지역산업 맞춤형 인력양성사업’을 수행하고 있다. 동 사업에서는 2025년 3월 기준으로 ‘지역인적자원개발위원회(RSC, Regional Skills Council)’를 17개소¹⁾(광역단위)를 운영하고 있으며, 위원회에서는 지방고용노동청, 지자체, 사업주단체, 노동단체 등이 협력하여

1) 서울, 인천, 경기, 강원, 대전, 세종, 충북, 충남, 부산, 대구, 울산, 경북, 경남, 광주, 전북, 전남, 제주

훈련 수급조사 실시 및 훈련기관·훈련과정의 선정업무를 수행하고 있다. 또한 ‘산업별인적자원개발위원회(ISC, Industrial Skills Council)를 21개소²⁾를 구성하였으며, 인적자원개발·관리·활용 등의 핵심기준 마련 및 인력수급 미스매치를 완화가 목적이다. 사업관리기관으로는 한국산업인력공단이다.

동사업의 추진경과를 살펴보면 다음과 같다.

[표 1] 사업추진 경과(RSC와 ISC)

지역인적자원개발위원회(RSC)		산업별인적자원개발위원회(ISC)	
2013	지역·산업 맞춤형 인력양성체계 구축방안 국가정책조정회의 보고 및 14개 RSC 구성		
2014	29개 공동훈련센터 구성 및 훈련 실시		
2015	전국단위 16개 RSC 구성 완료, 51개 공동훈련센터 구성 및 훈련실시	2015	ISC 사업 공식 출범(11개 ISC)
2016	지역인적자원개발위원회 지원센터(한국직업능력개발원) 개소	2016	추가 선정으로 17개 ISC 구성·운영
2017	고용노동부 고시 제정(인적자원개발위원회 운영규정)		
2018	71개 공동훈련센터 구성 및 훈련실시	2018	제2기 ISC 출범(‘18~20)
2019	69개 공동훈련센터 구성 및 훈련실시		
2020	세종포함 17개 RSC 구성 완료	2020	산업계 주도 청년맞춤형 훈련 실시(환경ISC선정)
2021	5개 지역(부산, 광주, 충남, 대구, 경북)에서 찾아가는 직업훈련 시범사업 운영	2021	제3기 ISC 출범(‘21~23, 18개), 자동차 ISC 선정
2022	“RSC 사무국 개편방안” 적용 및 고용노동부 고시 전면 개정(인적자원개발위원회 구성 및 운영에 관한 규정)	2022	산업안전 ISC 선정
2024	사무국 설치기관 교체(전북, 서울)	2024	제4기 ISC 출범(‘24~26, 20개), 정보보호 ISC 선정
		2025	보건·복지 ISC 선정

동 사업을 통하여 전국적으로 17개의 지역인적자원개발위원회(이하 인자위)가 구성되어 있으며, 이들 인자위는 3개~5개 정도의 공동훈련센터(사업수행기관)를 지정하여 교육을 수행하고 있다.³⁾ 충남의 경우에는 5개로 건양대학교,

한국기술교육대학교, (사)충남산학융합원, 충남인력개발원, (재)충남테크노파크가 지정되어 교육훈련을 수행하고 있다.

동 사업을 통한 전국의 교육 실적은 아래와 같다. 2024년 기준으로 54,494명의 교육훈련생이 수료를 하였다. 이 중 충남에서는 3,530명으로 전국대비 6.5%를 차지하고 있다.

[표 2] 연도별 교육훈련생수(전국)

(단위 : 명)

2021	2022	2023	2024
54,115	49,745	55,350	54,494

이 중 충남테크노파크는 동 사업을 2017년부터 참여하여 2025년도에도 수행 예정이다. 2017년부터 2024년까지의 교육훈련 내역을 살펴보면 아래와 같다.

[표 3] 충남테크노파크 2017년부터 2024년 교육과정

	양성(미취업자과정)			향상(재직자과정)		
	과정수	인원	시간	과정수	인원	시간
2017	3	94	1,630	12	585	192
2018	1	40	840	10	426	168
2019	1	20	600	11	591	176
2020	2	40	1,200	11	588	168
2021	3	43	1,808	15	850	254
2022				11	803	820
2023	1	23	480	13	882	756
2024	1	18	480	10	584	546
합계	12	278	7,038	93	5,309	3,080

분석을 위한 기업별로 참여인원수와 교육시간을 살펴보면 아래와 같다. 총 참여기업수는 중복을 제외하면 702개사이며, 이 중 4개년 동안 교육을 참여한 기업은 33개사, 3개년 참여기업수는 22개사, 나머지 기업들은 1~2개년에 참석하였다.

2) 기계, 정보기술, 경영·회계·사무, 상담, 디자인·문화콘텐츠, 관광·레저, 음식서비스·식품가공, 건설, 조선·해양, 뿌리, 재료, 화학·바이오, 섬유제조·패션, 전기·에너지·자원, 전자, 방송·통신기술, 환경, 자동차, 산업안전, 정보보호

3) 전국에 총 70개의 공동훈련센터가 지정되어 있다

(<https://www.hrd4u.or.kr/champ/jtc/list.do?menuNo=20101&gubun=1&nscsCd1=&nscsCd2=¢erArea=¢erType=3&searchWrd=&pageNum=1>)

[표 4] 2021년 ~ 2024년 교육참여기업수, 시간, 인원

	참여기업수	교육시간	교육인원
2021	382	14,024	850
2022	803	13,618	803
2023	295	15,148	882
2024	79	9,462	584
합계	702(중복제외)		

4. 분석자료 및 결과

본 연구에서는 2021년부터 2024년까지 (재)충남테크노파크에서 진행한 교육과정에 참여한 기업을 대상으로 한다.

[표 5] 참여기업의 교육시간 및 교육인원
(단위 : 시간, 명)

연번	교육시간					교육인원				
	'21	'22	'23	'24	합계	'21	'22	'23	'24	합계
1	30	30	14	170	244	2	2	1	11	16
2	124	92	218	194	628	8	6	13	12	39
3	32	16	32	232	312	2	1	2	14	19
4	76	8	130	112	326	5	1	8	7	21
5	112	112	92	232	548	7	7	6	14	34
6	32	42	46	16	136	2	1	3	1	7
7	64	14	72	46	196	4	1	4	3	12
8	32	14	28	164	238	2	1	2	10	15
9	124	16	102	94	336	8	1	6	6	21
10	30	16	16	242	304	2	1	1	15	19
11	142	16	92	116	366	9	1	6	7	23
12	94	60	92	182	428	6	4	6	11	27
13	32	44	38	46	160	2	3	2	3	10
14	138	16	188	356	698	9	1	11	22	43
15	108	16	32	312	468	7	1	2	18	28
16	42	216	76	106	440	3	14	5	7	29
17	32	32	100	118	282	2	2	6	7	17
18	32	32	176	324	564	2	2	11	19	34
19	60	16	116	452	644	4	1	7	27	39
20	94	42	86	208	430	6	1	4	13	24
21	60	42	334	286	722	4	1	20	18	43
22	16	80	16	92	204	1	5	1	6	13
23	132	32	16	242	422	9	2	1	15	27
24	106	30	202	154	492	7	2	12	10	31
25	64	16	68	32	180	4	1	4	2	11
26	78	16	56	32	182	5	1	3	2	11
27	108	16	248	158	530	7	1	15	10	33
28	64	16	200	278	558	4	1	12	17	34
29	46	42	84	48	220	3	1	5	3	12
30	138	42	62	92	334	9	1	4	6	20
31	48	14	142	168	372	3	1	8	11	23
32	64	14	32	92	202	4	1	2	6	13
33	78	14	24	116	232	5	1	1	7	14
합계	2,432	1,224	3,230	5,512	12,398	157	71	194	340	762

참여한 기업을 연도별 참여인원 및 참여교육시간과 기업의 매출액 변화 간의 관계를 파악해보고자 한다. 다만 자료

의 제약으로 인하여, 4개년 동안 참석한 33개사와 3개년 동안 참석한 22개사를 대상으로 분석을 실시하고자 한다.

교육참석 기업에 대한 교육참여시간, 교육참여인원등을 HRD-NET의 자료를 활용하였으며, 기업의 매출액 자료는 크레딧을 활용하였다.

먼저 4개년 연속하여 교육을 참여한 기업수는 33개사이며, 전체 교육시간은 12,398시간이며, 연도별로는 2021년 4,432시간, 2022년 1,224시간, 2023년 3,230시간, 2024년 5,512시간으로 2022년부터 지속적으로 증가하였다. 가장 많은 교육시간을 참여한 기업은 722시간이며, 그 뒤로는 698시간, 644 시간등이었으며, 가장 적은 시간은 136시간으로 나타났다. 교육인원으로는 43명이 가장 높은 수치였으며, 최저는 7명으로 나타났다.

다음으로는 33개 기업에 대한 매출액 자료로 아래의 표에 나타나있다.

[표 6] 기업의 연도별 매출액 추이
(단위 : 백만원)

연번	매출액				
	2021	2022	2023	2024	24년-23년
1	13,937	22,970	15,420	24,782	9,362
2	67,399	70,254	44,030	16,074	-27,956
3	101,177	106,293	101,357	90,776	-10,581
4	23,734	26,604	18,258	13,105	-5,153
5	19,484	15,426	19,532	19,291	-241
6	4,669	8,050	3,916	5,000	1,084
7	60,329	64,510	50,532	58,599	8,067
8	36,858	59,432	34,544	49,240	14,696
9	97,538	84,283	39,978	43,855	3,877
10	26,137	31,643	34,119	41,123	7,004
11	86,242	83,059	66,949	55,461	-11,488
12	223,530	176,773	164,886	164,886	0
13	32,423	20010	9453	5256	-4197
14	41,386	47,608	43,470	43,228	-242
15	67,926	117,161	122,370	161,870	39,500
16	8,272	9,715	8,530	9,762	1,232
17	16,406	14,191	7,227	13,071	5,844
18	43,551	29,431	42,926	60,065	17,139
19	57,811	63,472	50,102	104,403	54,301
20	46,658	40,340	40,845	41,063	218
21	49,426	37,554	26,329	10,471	-15,858
22	19,251	16,854	13,932	15,000	1,068
23	26,583	31,551	20,020	22,543	2,523
24	26,691	22,835	12,846	15,184	2,338
25	34,572	51,732	61,300	63,470	2,170
26	45,343	20,010	12,773	16,434	3,661
27	125,068	5,947	57,152	47,160	-9,992
28	20,790	27,737	11,495	14,231	2,736
29	22,581	17,495	11,897	18,067	6,170
30	6,203	21,571	18,099	18,041	-58
31	32,558	28,567	21,754	29,083	7,329
32	17,208	15,340	11,072	11,596	524
33	22,965	20,416	17,681	20,000	2,319
합계	1,524,706	1,408,834	1,214,794	1,322,190	107,396

33개사 중 10개사는 2024년 매출액이 2023년대비 감소한 것으로 나타났으며, 23개사는 증가한 것으로 나타났다. 전체적인 매출액 추이를 보면 2021년부터 2023년까지 감소하다가 2024년에 다시 증가하는 것을 볼 수 있다.

다음으로는 3개년동안 교육사업에 참여한 기업은 총 22개사의 현황이다. 다만 3개년을 연속해서 참여한 기업과 그렇지 않은 기업이 혼재되어 있다.

[표 7] 3개년 교육참여 기업자료

연번	교육시간					교육인원				
	2021	2022	2023	2024	합계	2021	2022	2023	2024	합계
1	30	108	30	0	168	2	7	2	0	11
2	14	14	16	0	44	1	1	1	0	3
3	216	172	122	0	510	14	11	7	0	32
4	166	16	60	0	242	11	1	4	0	16
5	32	28	62	0	122	2	2	4	0	8
6	32	172	86	0	290	2	11	5	0	18
7	30	14	16	0	60	2	1	1	0	4
8	46	14	46	0	106	3	1	3	0	7
9	30	16	16	0	62	2	1	1	0	4
10	28	32	32	0	92	2	2	2	0	6
11	76	16	28	0	120	5	1	2	0	8
12	30	14	14	0	58	2	1	1	0	4
13	38	172	40	0	250	3	11	2	0	16
14	14	14	16	0	44	1	1	1	0	3
15	48	220	0	160	428	3	14	0	10	27
16	32	188	0	148	368	2	12	0	9	23
17	16	108	0	88	212	1	7	0	5	13
18	0	14	16	30	60	0	1	1	2	4
19	30	16	0	16	62	2	1	0	1	4
20	62	28	0	100	190	4	2	0	6	12
21	16	0	68	234	318	1	0	4	15	20
22	32	188	0	54	274	2	12	0	3	17
합계	1,018	1,564	668	830	4,080	67	101	41	51	260

다음으로는 3개년간 참여한 기업들의 매출액 자료이다. 전체적인 매출액의 합계를 보면 2023년 큰폭으로 하락하였다가 2024년에는 다시 증가하는 추세가 나타나고 있다. 또한 2024년과 2023년의 매출액 비교를 살펴보면, 총 22개사 중 9개사는 증가하였으며, 13개사는 감소한 것으로 나타났다.

[표 8] 기업의 연도별 매출액 추이
(단위 : 백만원)

연번	매출액				
	2021	2022	2023	2024	24-23
1	43,956	45,022	16,414	8,355	-28608
2	10,084	10,445	9,619	9,452	-826
3	18,872	20,098	12,510	0	-7588
4	12,362	14,710	10,596	10,445	-4114
5	58,340	59,413	68,795	62,536	9382
6	41,322	52,837	64,123	57,501	11286
7	2,694	3,413	2,128	0	-1285

8	3,622	3,344	1,858	2,112	-1486
9	96	158	463	0	305
10	6,911	7,727	8,558	6,384	831
11	6,005	7,976	3,919	0	-4057
12	17,423	8,537	13,502	10,314	4965
13	11,768	12,310	8,596	8,752	-3714
14	1,343	1,739	1,122	1,051	-617
15	194,994	191,058	127,927	210,628	-63131
16	15,241	8,529	15,328	22,237	6799
17	46,351	47,906	5,889	60,429	-42017
18	1,722	1,683	1,358	0	-325
19	289	480	697	359	217
20	13,852	18,153	24,912	27,607	6759
21	271,101	307,324	233,214	250,371	-74110
22	26,560	26,736	19,032	14,186	-7704
	804,908	849,598	650,560	762,719	-199,038

5. 결론

인적자본이론에 의하여 기업에서는 여러 가지 형태로 근로자들에게 투자를 진행하고 있다. 그 중에 하나가 교육훈련이다. 다만 고용노동부(2022)의 자료에 의하면 중소기업은 만성적인 인력 부족 등에 따라 교육훈련 투자를 기피하고 있다. 또한 근로자들은 산업의 변화를 빠르게 받아들이거나 숙련기술에 대한 교육의 기회를 얻는데는 한계가 있어 정부에서의 교육훈련 기회의 제공이 필요한 상황이다. 이에 정부에서의 교육훈련의 기회 제공에 참여한 기업을 대상으로 경영성과가 어떻게 변화되었는지를 살펴보았다.

첫째, 2021년부터 2024년 꾸준히 교육훈련에 참여한 기업을 대상으로 살펴본 결과 총 33개사 중에서 23개사는 매출액의 증가가 나타났다. 교육훈련에 참여가 생산성의 증가로 나타나기에는 시간적인 부분을 고려하여 하기에 2024년대비 2023년의 매출액 변화를 살펴보았다. 즉 선행연구에서 나타났듯이, 기업에서 근로자들에게 교육의 기회를 제공한 것은 기업의 생산성을 높이고, 이를 통하여 매출액이 증가하는 것을 알 수 있다. 또한 이러한 효과는 정부의 지원에 의해서 나타났음을 다시 한번 확인 할 수 있었다.

둘째, 3개년동안 교육훈련에 참여한 기업들을 살펴보면, 2024년 대비 13개사가 매출액이 감소한 것으로 나타났다. 이는 여러 가지 이유가 있겠지만, 교육훈련의 기회는 주어졌지만, 기업의 내부사정으로 인하여 참여가 어려웠기 때문으로 판단된다. 이러한 내부사정은 경영악화 등이 그 원인으로 파악된다.

이러한 연구는 기업에서의 교육훈련 투자의 중요성을 다시한번 확인 할 수 있었으며, 정부의 지원정책이 효과성이 있음을 확인 할 수 있었다. 다만 일부자료만을 활용하였다는 제약점과, 계량분석을 실시하지 못하였다는 한계점이 있다. 이는 향후에 자료

의 보완을 통하여 분석을 시도함으로써 좀 더 많은 시사점을 도출할 수 있을 것이다. 또한 교육훈련의 참여만으로 기업의 경영 성과가 높아졌다는 것의 크기는 미미할 수도 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구가 하나의 정책적 지표의 근거자료를 활용할 수 있을것으로 판단된다.

참고문헌

- [1] 고용노동부(2022), 기업직업훈련 혁신 및 활성화 방안
- [2] 이나림, 정홍열, “교육훈련 투자가 경영성과에 미치는 영향”, 인적자원관리연구, 제24권 제2호, pp.49-61, 2017
- [3] 김민경, 나인강, “교육훈련이 기업성과에 미치는 영향-교육 훈련전이의 매개효과를 중심으로-”, 대한경영학회지, 제25권 4호, pp.2047-2064, 2012
- [4] 김안국, “한국 기업의 교육훈련 결정요인: 시장실패와 정부 개입을 중심으로”, 노동경제논집, 제31권 1호, pp.105-133, 2008
- [5] 오수진, 김연수, 허찬영, “기업의 교육훈련 서비스 품질요소가 기업 업무성과에 미치는 영향 : 교육훈련 전이의 매개효과와 전이풍토의 조절효과”, 기업경영리뷰, 제14권 4호, pp.245-272, 2023
- [6] 최계원, 이영민, “기업의 교육훈련의 시장 실패와 정부 개입의 효과 분석”, 기업교육과 인재연구, 제25권 제2호, pp.153-177, 2023
- [7] 안선민(2022). 직업훈련의 정부실패 치유 노력에 대한 성과와 한계: 민간자율형 일학습병행 시범사업 사례. 국가정책연구. 36(3), 27-52.
- [8] Bassanini, A. & G. Brunello (2011). Barriers to Entry, Deregulation and Workplace Training: A heoretical Model with Evidence from Europe. European Economic Review. 55(8), 1152-1176.
- [9] Heywood, J S., Jirjahn, U., and Pfister, A. (2017). Product Market Competition and Employer Provided raining in Germany. GLO Discussion Paper. 122, Global Labor Organization (GLO).