경남 지역 재직자 직업교육 모델 개발을 위한 산업별 역량체계와 산업현장 간 갭 분석

박진한*
*경남대학교 경영학부, morepond@kyungnam.ac.kr

Aligning Sectoral Qualifications Frameworks with Industrial Field Demands: Developing a Vocational Education Model for Incumbent Workers in Gyeongnam

Jinhan Park*
*Department of Business Administration, Kyungnam University

요 약

본 연구의 목적은 경남 지역 재직자의 직무역량 강화를 위해 산업별 역량체계(SQF)와 산업현장 간 간극을 분석하고, 이를 바탕으로 지역 맞춤형 직업교육 모델의 설계 방향을 제시하는 것이다. 이에 본 연구는 산업별 역량체계의 구성 체계와 한계점을 분석하고, 경남 지역 산업체에서 요구하는 직무 역량을 정성적·정량적 방법으로 파악할 수 있는 연구모형 틀을 설계하였다. 산업별 역량체계는 지역 산업의 특성과 직무역량의 요구를 모두 반영하지 못한다는 한계가 존재하기 때문에, 산업현장의 요구를 반영한 직업교육 모델을 개발할 필요성이 존재한다. 본 연구는 경남 지역의 산업 구조와 현장 수요를 기반으로 한 직업교육 모델 설계 방향을 제안하여 경남 지역 재직자들을 위한 교육 체계 개선에 필요한 기초자료를 제공할 것이다.

1. 서론

4차 산업혁명, 디지털 전환, 고령화 사회로의 진입 등 산업환경이 급변하면서 재직자의 직무역량 제고는 선택이 아닌 필수가 되고 있다. 특히 경남 지역은 조선, 기계, 자동차 등 제조업 중심의 전통산업 구조를 기반으로 하고 있으며, 이러한 산업 특성은 빠르게 변화하는 기술 수요에 대한 맞춤형 인재 양성을 필요로 한다. 그러나 현실적으로 많은 중소기업들은 표준화된 교육 기준 없이 개별적으로 채용과 훈련을 반복하고 있어, 인력양성과 현장 실무 간 괴리가 존재한다.

고용노동부와 한국산업인력공단은 이런 문제를 해결하기 위해 산업별 역량체계(SQF: Sectoral Qualifications Framework)를 도입하여, 직무 수행에 필요한 능력을 교육·훈련, 자격, 경력 등의 수단을 통해 구조화하고, 이를 통해 역량 기반의 인재 양성을 유도하고 있다(한국산업인력공단, 2021). 하지만 산업별 역량체계가 모든 산업 분야에 최적화 된 것은 아니며, 산업현장에서 요구하는 역량과 SQF에서 정의하는 역량 간에 불일치가 존재하는 부분도 존재하기 때문에 산업에 최적화시키기 위한 보완 연구들이(박경연, 2020; 오성민·김미화, 2025) 수행되고 있다.

경남 지역의 경우, 산업 구조가 제조업에 집중되어 있으며, 최근 조선업 침체 등으로 산업위기대응특별지역으로 지정되기도 하였다(산업연구원, 2020). 이에 따라 경남 지역에 소재한 기업들은 기술 인력 부족 및 인력의 역량과 직무 간 부조화에 직면하고 있다. 그러나 현재의 SQF는 이러한 지역 산업 특성이나 재직자의 실제 학습·직무 환경을 충분히 반영하지 못하고 있으며, 특히 직업교육의 관점에서는 현장 적용성이 떨어진다는 지적도 있다(이동임 외, 2018).

이에 본 연구는 산업별 역량체계를 경남 지역 기업체에 효과적으로 적용하려면 어떤 한계가 존재하는지를 분석하고, 현장실무와 인력의 역량 간 간극을 정량적 및 정성적 방법을 통해 분석하고자 한다. 특히 본 연구는 산업별 역량체계와 산업현장의 요구 간 괴리를 식별하고, 이 간극을 보완할 수 있는 방안을 제시하여, 현장 중심의 재직자 직업교육 모델을 설계하는 데 필요한 기초자료를 제공할 것이다.

따라서 본 연구에서는 산업별 역량체계의 구성과 기능을 분석하고, 경남 지역 주요 산업체가 요구하는 역량과의 차이를 파악하며, 이 차이를 해소하기 위한 직업교육 모델의 방향을 제시할 것이다. 이를 위해 본 연구는 선행연구 분석, 산업체 인터뷰, 역량 매핑을 병행한 혼합연구를 수행하며, 그 결과를 바탕으로 경남 지역 재직자의 직무 환경에 적합한 맞춤형 직업교육 모델 설계의 방향성을 제시할 것이다. 본 연구는 경남 지역 산업체에서 요구하는 실제 직무 역량을 반영하여 산업별 역량체계를 보완하고, 이를 토대로 지역 기반의 직업교육 모델 설계 방향을 구체화함으로써, 산업현장과 교육 간의 연결성을 강화하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 산업별 역량체계

산업별 역량체계는 산업 분야별로 요구되는 직무 수행 능력을 구조화하여, 학력, 자격, 교육훈련, 경력 등을 연계해 직무 중심의 자격과 교육 시스템을 정립하려는 국가적 인적자원 개발 프레임워크이다(한국산업인력공단, 2021). 산업별 역량체계는 기존의 학위 중심 자격 구조에서 벗어나, 역량 중심의 고용 및 교육 시스템으로 전환하기 위해 개발되었다. SQF는 직무 수행에 필요한 역량을 명확히 정의하여 학위·자격·경력을 통합적으로 평가하고, 직무 경로와 경력개발 체계를 정립하여 개인의 성장과 산업의 수요를 동시에 충족시키는 목적을 갖고 있다.

하지만 SQF는 여러 한계점을 지니고 있다. 우선, 산업별 역량체계가 정형화된 표준에 의존하고 있어 실제 산업 현장의 다양성과 특성을 충분히 반영하지 못하고 있다. 예를 들어, 숙박서비스 산업에서는 총지배인의 직무가 국가직무능력표준(NCS)에 반영되지 않은 상태이기 때문에(박경연, 2020), 산업별 역량체계를 적용하기가 어렵다. 또한, SQF는 산업별로 획일적으로 설계되다 보니 중소기업의 특성과 재직자의 실질적 학습 환경을 충분히 반영하기 어렵다. 특히 경남 지역처럼 전통적 제조업 중심의 산업구조를 가진 지역은 역량체계의 보편적 기준과 빠르게 변화하는 현장의 특수성 사이에 큰 간극이 존재한다. 그리고 이런 역량체계를 실무에 적용하려면 전산 시스템과 지역 산업체에 맞는 평가체계가 필요하지만, 이러한 인프라가 부족한 중소기업 환경에서는 이런 역량체계를 도입하는 데 제약이 존재한다.

2.2 경남 지역 산업체의 특성과 인력 수급

경남 지역의 창원, 통영, 거제 등은 조선업, 자동차, 기계 산업 등 전통 제조업 중심의 산업구조를 갖고 있으며, 산업위기대응특별지역으로 지정된 지역이 다수 포함되어 있다(산업연구원, 2019). 이 지역들은 산업기반 역량과 산업혁신 역량 모두 상대적으로 낮은 수준이기 때문에 지역 내 인재 양성과 수급 측면에서 어려움이 존재한다. 특히 경남 지역 산업체가 겪고 있는 인력 관련 문제로 고숙련 기술 인력의 부족과 신규 인력의 부조화, 고령화와 함께 세대 교체에 따른 기술 전수 단절, 중소기업의 낮은 교육 투자 여력과 경력 개발의 부재가 있다. 이런 문제들은 산업 현장에 산업별 역량체계를 적용할 때 역량 기준과 실제 직무 요구 간 차이를 더욱 강하게 만들 수 있다.

2.3 재직자 직업교육 모델과 산업별 역량체계 연계

지역 산업 기반이 뚜렷한 경남은 산업별 특성을 반영한 직무 중심의 재직자 교육이 필요하며, 이를 위해 산업별 역량체계(SQF)와 재직자 학습 간 유기적 연계가 필요하다. 그리고 산업별 직무에 적합한 교육 목표, 교육 내용, 교수–학습 방법, 평가 체계 등을 구조화한 체계로서 직업교육 모델도 필요하다. 특히 재직자 대상의 직업교육 모델은 직무기반의 실무 중심 교육이 요구되며, 이때 산업별 역량체계는 해당 직무 수행을 위해 요구되는 역량을 체계적으로 정리한 직업교육 모델 설계의 틀로 활용할 수 있다(한국산업인력공단, 2021).

그러나 기존 SQF는 표준화된 구조로 설계되어 있어, 지역별 산업 특성이나 중소기업 중심의 고용 환경, 다양한 직무 맥락을 충분히 반영하지 못한다는 한계가 있다(박경연, 2020). 따라서 직업교육 과정 설계 시 SQF의 기본 구조를 기반으로 지역 산업체 현장에서 도출된 직무 수행 실태와 요구 역량을 반영하여 산업체 요구에 따라 교육 모듈을 유동적으로 선택하여 적용할 수 있도록 설계할 수 있다. 또한, 지역 맞춤형 직업교육 모델은 SQF가 제시하는 역량 항목을 기초로 하되, 다음과 같은 세 가지 측면에서 보완될 수 있다.

- 지역 산업 구조와 정합성: 경남 지역의 주력 산업에 특화된 직무와 역량을 중심으로 모듈화
- 현장 중심의 교수학습전략: 이론 중심 교육이 아닌 현장 적용 가능성이 높은 실습·사례 중심 역량 요소 반영
- 경력단계별 유연한 교육내용: 신입–경력자–관리자 등 재직자 경력 수준에 따른 역량 수준 조정 및 교육 내용 설계
- 학제 간 연계 및 실행전략: SQF 구조와 재직자 역량 수준에 적합한 4년제 대학 및 전문대학 교과 연계 및 신규 교과 개발

3. 산업별 역량체계 기반 지역 맞춤형 직업교육 모델 설계 프레임워크

본 연구에서는 SQF와 지역 산업 수요를 기반으로, 재직자 직업교육 모델을 어떻게 설계할 수 있을지에 대해 이론적 근거를 제공하고, 실제 적용 가능성을 높이기 위한 설계 요소들을 제안하고자 한다.

[표 1] 산업별 역량체계 기반 지역 맞춤형 직업교육 모델 설계 프레임워크

직업교육목표·학습성과 체계	→ 교육내용 구성	→ 교수-학습 전략	→ 교육평가 체계	→ 지역 맞춤형 직업교육 모델
+				
학습자 맞춤화 설계 + 산업현장 연계구조 + 운영인프라·정책 연계				

4. 분석 방법

본 연구의 연구 방법은 혼합연구로서 정성적·정량적 방법 병행할 것이며, 연구 대상은 경남 지역 주요 산업군(조선, 기계, 전기전자, 자동차 등)의 산업체 인사·직무 책임자 및 재직자이다. 연구 단위는 직무 기준 역량항목 단위(예: 기술역량, 문제해결역량, 협업능력 등)이며, 연구 범위는 산업별 역량체계(SQF)와 산업현장의 실질 요구역량 간 차이 분석 및 보완방안 제안이다. 연구자료 수집 방법은 문헌연구와 설문조사 및 심층인터뷰 방법을 적용할 수 있다. 자료분석방법은 갭 분석, 콘텐츠 분석, 통계분석 방법을 적용할 수 있다.

참고문헌

[1] 박경연, " 숙박서비스 분야 산업별 역량체계의 효율적 활용에 관한 연구", 호텔리조트연구, 제19권 6호, pp. 65-77, 2020년.

[2] 산업연구원, "산업경제분석: 지역산업역량에 따른 산업위기 대응특별지역 유형 분석과 시사점", 산업경제, pp.39-49, 2020년 6월.

[3] 오성민, 김미화, "델파이 조사를 활용한 자동차정비·검사 분야 역량체계(SQF) 설계방안 연구", 한국산학기술학회논문지, 제26권 1호, pp. 341-348. 2025년.

[4] 이동임, 정지운, 민숙원, 현지훈, 김현수, "한국형 국가역량체계(KQF)와 노동시장과의 연계 방안", 한국직업능력개발원, 기본연구 2018-4.

[5] 한국산업인력공단, "산업별 역량체계(SQF) 설계 매뉴얼", 위탁연구, 2021-3.