

## **e-Business 인력분류와**

### **교육 프로그램 개발 방안에 대한 연구**

홍정완\*, 장기진\*\*, 임춘성\*\*\*, 전남주\*\*\*, 김용재\*\*\*\*  
\*한성대학교, \*\*극동대학교, \*\*\*연세대학교, \*\*\*\*한국전자거래진흥원

#### **A Study on the Classification of e-Business Human Resources and the Development of Education Program**

Jeong Wan Hong, Ki Jin Jang, Choon Seong Leem, Nam Joo Jeon, Yong Jae Kim

#### **요 약**

e-Business 인력은 정보기술(Information Technology)과 비즈니스 프로세스에 대한 지식을 모두 겸비하여야 한다. 그러나 현재 국내의 인력양성 정책이나 교육 시스템은 이러한 e-Business 인력의 특성을 고려하지 못하고 있는 실정이다. 따라서, 본 연구에서는 e-Business 인력을 업무 기능별로 분류하고 정의하여 e-Business 인력분류체계를 제시하고 이러한 인력분류체계를 이용하여 국내 e-Business 인력현황을 조사하고, 인력 요구사항과 e-Business 교육 프로그램에 대한 기존 연구를 바탕으로 e-Business 인력양성에 적합한 교육 프로그램을 개발하였다.

## **Abstract**

The persons who realize e-Business should have capabilities of understanding in both Information Technology and business processes. It is expected that current education policies and systems could not meet needs of e-Business Human Resources in Korea. In this paper, we define and categorize HR for e-Business. Using this, we present policies for a development of e-Business human resources, after conducting intensive field survey. Also we develop a program for e-Business education. In order to develop that, we research previous studies on skills and knowledge requirements of human resources and e-Business education program.

## 1. 서론

e-Business는 더 이상 선택이 아니며, 사업전략 수립과 실행의 근본적인 요소이다.[9] 그러나, e-Business를 전개하는데 있어서의 가장 큰 장애요인은 e-Business 기술, e-Business 사업모델이 아니라, “적절한 인재의 확보”라고 대부분의 기업에서 제시하고 있다.[10]

또한, 기술변화의 속도가 빨라짐에 따라 기술 자체보다는 인력의 역량 및 학습능력이 더욱 중요하게 부각되어 기업의 핵심 경쟁원천이 물적자원에서, 지식생산 및 활용 주체인 인적자원으로 이동하고 있다.[17] 이와 같이 e-Business 인력의 중요성에도 불구하고 아직까지 대부분의 연구는 정보시스템 인력과 소프트웨어 인력에 대한 연구에 그치고 있다.

e-Business 인력은 그 특성상 기업의 업무 프로세스의 지식과 정보기술(IT)에 대한 전문성이 있어야 한다. 그러나, 대부분 기존의 인력에 대한 연구는 정보시스템 개발 및 관리 인력에 편중되어 있어 기업의 업무 프로세스와 정보기술(IT)에 대한 지식이 필요한 e-Business 인력에 적용하기에는 한계가 있다.

## 2. 관련연구

### 2.1. 인력분류

기존 연구자들의 인력분류는 크게 정보시스템 인력, 정보화 인력, 정보기술(IT) 인력의 3가지 관점으로 정리할 수 있다. 정보시스템 인력분류는 초기에는 정보시스템을 개발하고 관리하는 기술인력을 위주로 연구되었으나, 정보기술이 기업 경영의 전략적 수단으로 인식되면서 정보시스템에 대한 이해와 업무 프로세스 지식을 구비한 인력이 정보시스템 인력의 한 분야로 자리잡고 있다.[8]

<표 1> 인력분류에 대한 기존 연구

관점	연구자
정보시스템	Nunamaker(1982), Davis, G. B. (1984), Cheney(1990), Khan & Kukalis(1990), Todd et al.(1995), Lee et al.(1995), 최정호(1997)
정보화	김능진(1992), 일본 통산성(1993), 한국정보산업연합회(1993), 전홍강(1994)
정보기술(IT)	상가폴 전산원(1992), U.S. DOC(1999), IDC(2000), Computer world(2000)

그러나, 대부분의 연구에서 정보시스템 인력을 소프트웨어 생명주기(SDLC), 또는 정보시스템의 기술적 전문성을 기준으로 분류하고 있기 때문에 인력의 범위가 기업의 전산실 인력 정도에 그치고 있다. 정보화 인력은 정보기술(IT)이 사회적인 이슈로 대두되면서 정책적인 관점에서 제시된 인력분류이다. 거시적인 관점에서 인력에 대한 정책적인 대안을 제시하기 위한 방편으로 정

보화 인력을 구분하고 있다. 최근에는 정보 기술의 급속한 발전으로 정보기술 관점에서 인력을 분류하기도 한다. 정보기술 관점에서 인력을 분류한 연구는 대부분 국가기관이나 시장조사기관으로 인력의 현황조사를 위한 수단으로 인력을 구분하고 있어 인력에 대한 본질적인 접근이 이뤄지지 않고 있다.

## 2.2. 인력 요구사항

인력의 요구사항은 인력에 대해 비교적으로 체계적인 연구가 진행되고 있는 정보 시스템 관점에서의 연구가 주류를 이루고 있다. 각각의 연구자들은 정보기술(IT)과 기업 환경의 변화에 따라 인력에게 요구되는 능력도 변화하고 있으며, 기업에서는 이러한 경향을 반영하여 인력에 대한 교육 및 관리 방안이 개선되어야 한다고 말하고 있다.

다음의 <표 2>는 기존의 연구자들이 제시한 인력의 요구사항을 7개 항목으로 구분하여 비교한 것이다. 모든 연구자가 기술지식에 대한 필요성을 강조하고 있으며, 업무수행을 위해 비기술 능력인 조직관리, 문제해결능력, 업무지식, 인간관계 능력도 인력의 요구사항으로 제시하고 있다.

<표 2> 인력의 요구사항에 대한 기존 연구

구분	연구자
----	-----

기술지식	White & Leifer(1985), Cheney et al.(1990), Nelson(1991), Lee et al.(1995), Todd et al.(1995), 최정호(1997)
기술관리	White & Leifer(1985), Lee et al.(1995), Todd et al.(1995), 최정호(1997)
기술변화 수용	Cheney et al.(1990)
업무지식	Cheney et al.(1990), Nelson(1991), Lee et al.(1995), Todd et al.(1995)
조직관리	White & Leifer(1985), Nelson(1991), Todd et al.(1995), 최정호(1997)
문제해결능력	White & Leifer(1985), Cheney et al.(1990), 최정호(1997)
인간관계 능력	White & Leifer(1985), Cheney et al.(1990), Lee et al.(1995), Todd et al.(1995), 최정호(1997)

## 2.3. e-Business 교육 프로그램

Dunning et al.(2001)는 “Fundamental”, “Applied”, “Capstone”의 3단계로 구성된 e-Business 교육체계를 제시하면서 정보기술과 비즈니스 측면을 모두 고려한 교육체계를 제시하고 있다.

Fedorowicz & Gogan(2001)은 미국 경영대학 연합(AACSB: American Assembly of Collegiate Schools of Business)과 IS World Electronic commerce Course Syllabi page의 자료를 통해 미국내 대학에서 e-Business의 교육과정을 10개의 분야별로 조사한 결과, e-Business 교육과정이

정보기술과 비즈니스 측면을 모두 강조하고 있는 것으로 설명하고 있다.

Etheridge et al.(2001)은 AACSB의 자료를 바탕으로 석사, 학사, 석학위, MBA의 과정을 조사한 통계를 제시하고 있다. e-Business 과정을 22개의 세부과정으로 분류한 결과, 대부분의 교육과정이 정보기술(IT)과 비즈니스에 대한 지식을 균형 있게 편성하고 있으며 e-Business 교육과정에서 제공할 수 없는 현업 업무에 대한 지식을 습득하기 위해서는 대학의 교육과정이 현업과 연계되어야 할 것을 제시하고 있다. 실제로 카네기 멜론의 e-Business 프로그램은 벤처 기업과 연계하여 운영되고 있다. e-Business 교육과정에 대한 기존 연구자들의 연구 결과를 통해 e-Business 교육과정은 비즈니스적인 측면의 교육내용이 많으며, 뿐만 아니라 정보기술(IT)에 대한 교육도 병행되고 있음을 알 수 있다.

#### 2.4. e-Business의 개념

e-Business는 1997년 IBM에서 그 용어를 최초로 사용하기 시작하였으며 e-Business가 기업 경영의 패러다임으로 자리잡으면서 연구자들은 그들의 관점에 따라 다양하게 정의하고 있다. 최근에 정의된 e-Business의 개념들은 다음의 <표 3>와 같다.

<표 3> e-Business의 정의

Bound & King (1999)	전자적 비즈니스란 기술, 프로세스 그리고 경영 관행들을 포괄하는 것으로 전자적 정보의 전략적 사용을 통해 조직의 경쟁력을 향상시키고자 하는 것
가트너 그룹 (2000)	가치를 창조하고 네트워크 경제의 새로운 규칙에 의해 발생하는 새로운 시장 기회를 활용하기 위해 기업 내적, 외적 관계들을 변형시키는 네트워크에 의한 기업 활동
IBM (2000)	인터넷 기술을 기반으로 핵심적인 경영 업무 수행과 시스템을 결합함으로써 다양한 비즈니스 가치를 광범위하고 편리하게 추구할 수 있는 안전하고 유연하며 통합된 비즈니스 방식
WTO (2000)	통신 네트워크를 통해 제품을 생산, 광고, 판매하고 유통시키는 것
PWC (2000)	성과의 개선, 가치 창조, 그리고 비즈니스 파트너와 고객과의 새로운 관계를 형성하기 위하여 정보기술(IT)을 사용하는 것
임춘성 (2000)	정보통신 기술을 이용하여 표준화된 데이터와 거래방식으로 기업의 업무효율과 재화 및 서비스의 품질을 높임으로써, 소비자에 대한 보다 나은 서비스를 제공하는 접근방식
안상협 (2001)	기업의 모든 경영활동에 인터넷 기반기술과 디지털 정보기술(IT)을 전자적으로 통합 적용함으로써 경영의 효율성과 효과성을 극대화하고자 하는 새로운 경영방식
Lientz & Rea (2001)	고객과 공급자와의 전자적 상거래 행위 뿐만 아니라, 기업 내부의 업무를 지원하는 모든 것을 포함하는 경영활동
Schubert & Hausler (2001)	전자매체를 이용하여 업무 프로세스와 비즈니스 파트너, 종업원, 고객과의 관계의 강화를 지원하는 비즈니스

위와 같은 정의를 종합하여 보면 e-

Business의 개념은 다음과 같이 정리할 수 있다.

- 전통적 비즈니스 방식을 향상, 발전시키고 또는 대체하기 위해서 인터넷 또는 정보통신 기술을 적용하는 것
- 정보기술(IT), 업무 프로세스, 경영 관행들을 포괄하는 것으로 정보의 전략적 사용을 통해 조직의 경쟁력을 향상시키고자 하는 것
- 기업 활동 자체에도 영향을 미쳐 기업간, 기업과 소비자간, 기업 내부의 모든 활동들이 컴퓨터를 활용한 네트워크 상에서 실행되는 것

이러한 관점에서 본 연구에서는 e-Business를 정보기술(IT)과 인터넷을 활용하여 경영활동을 개선하여 조직의 경쟁력을 향상시켜, 기업의 업무 효율과 재화 및 서비스의 품질을 개선하기 위한 접근방식으로 정의한다.

### 3. e-Business 인력의 정의

e-Business 인력은 정보기술(IT)을 바탕으로 기업의 비즈니스를 수행하는 모든 인력으로 다음과 같은 업무를 수행한다.[4]

- e-Business의 기초 기술 및 응용 시스템의 개발, 관리를 담당하는 인력
- e-Business에 대한 경영, 업무 및 기술에 대한 컨설팅과 전문지식을 서비스하는 인력

- 기업에서 네트워크로 연결된 컴퓨터와 e-Business 응용 시스템을 이용하여 업무를 수행하는 모든 인력
- 기업의 e-Business 전략에 대한 분석, 기획, 의사결정을 담당하는 인력

그러나, 이러한 인력구분에서 사용자에게 대한 교육 및 지원을 담당하는 인력을 언급하지 않고 있다. 정보기술(IT)이 기업의 일반 업무영역에까지 파고들면서 기존 인력에 대해 새로 도입된 정보기술(IT)이나 어플리케이션에 대한 교육과 사용 과정에서 발생한 문제점을 해결하는 것과 같은 지원 업무도 중요한 영역이 되고 있다.[8] 따라서, 사용자 교육과 지원에 대한 인력분야도 구분될 필요가 있다. 이러한 관점에서 e-Business 인력이 수행하는 업무를 다시 정리하면 다음과 같다.

- 기업의 e-Business 전략에 대한 분석, 기획, 의사결정을 담당하는 인력
  - 기업 네트워크와 e-Business 응용 시스템을 이용하여 기간 업무를 수행하는 모든 인력
  - e-Business의 기초 기술 및 응용 시스템의 개발, 관리를 담당하는 인력
  - e-Business에 대한 경영, 업무 및 기술에 대한 컨설팅과 사용자에게 대한 교육을 서비스하는 인력
- e-Business에 대한 정의와 업무, 기능적인 특성을 고려하면 <그림 1>과 같은 인력

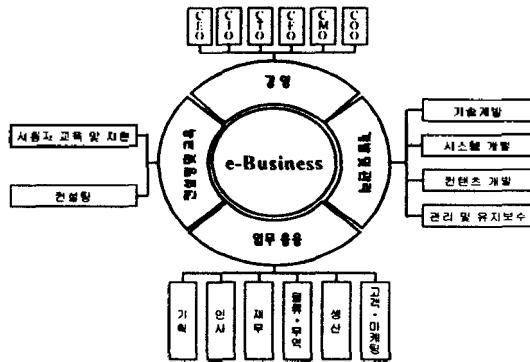
분류체계를 도출할 수 있다.

첫째, e-Business 경영 인력은 e-Business 응용시스템을 이용하여 기업의 기간업무에 대한 각종 경영 정보에 근거하여 의사결정을 수행하는 임원급 인력이다.

둘째, e-Business 개발 및 관리 인력은 기업의 e-Business 환경을 구축 또는 구축된 시스템의 관리 및 유지보수를 담당하는 인력과 디지털 콘텐츠를 개발하는 인력이다.

셋째, e-Business 업무응용 인력은 e-Business 환경에서 기업의 기간 업무를 수행하는 모든 인력으로 e-Business 응용시스템을 이용하여 기획, 인사, 재무, 물류, 마케팅 등의 업무를 수행하는 인력이다.

넷째, e-Business 컨설팅 및 교육 인력은 e-Business 전문지식을 바탕으로 사용자에 대한 교육과 기업의 e-Business 전반에 대한 상담 및 자문을 담당하는 인력이다.



<그림 1> e-Business 인력분류 체계

#### 4. 국내 e-Business 인력현황 및 인력양

#### 성 방안

e-Business 인력의 수급 실태 조사는 전국을 대상으로 e-Business 인력의 수요와 공급으로 나누어 설문 조사를 하였다. 수요측면은 인력을 활용하는 국내의 모든 기업으로 업종, 규모, 지역으로 구분하여 5,430개의 설문을 발송하여 이 중에서 유의미한 624개의 회수 설문을 분석대상으로 하였다. 공급측면은 인력을 공급하는 기관으로 전문대학, 대학교, 대학원의 정규교육기관을 대상으로 1,056개의 설문 중 149개가 분석대상이 되었다.

<표 4>에서 보는 바와 같이, 2000년 현재의 수급차이는 약 33만명이며, 2001년부터 매년 10만명 정도의 추가 인력 수요를 보이고 공급 인력도 증가하는 추세이나, 수요가 공급에 비해 평균 50만명 정도의 초과를 보이고 있다.

<표 4> 연도별 e-Business 인력수급 현황

구분	2000년	2001년	2002년	2003년
수요	1,165,690	1,384,350	1,474,152	1,563,941
공급	832,167	885,941	948,582	1,021,938
수급차	333,523	498,409	525,569	542,004

<표 5>에서 보는 바와 같이, e-Business 개발 및 관리 인력의 수급차가 가장 크게 나타났으나, 연도에 따른 수급차를 보면 e-Business 컨설팅 및 교육과 업무 응용 인력이 2000년에 비해 2003년에

는 각각 3배, 2배의 수급차를 보이고 있다. 이것은 컨설팅 및 교육과 업무 응용 인력, 경영인의 수요가 증가하는데 비해 공급의 증가가 따라가지 못하는 것으로 인력의 심각한 부족인 예상된다.

<표 5> 연도에 따른 인력별 수급차(수요-공급)

구분	2000년	2001년	2002년	2003년
개발 및 관리	223,134	278,891	283,086	281,624
컨설팅 및 교육	30,756	69,401	87,852	105,796
업무응용	74,245	139,106	145,801	147,936
경영	5,389	11,011	8,830	6,648

<표 6>에 의하면, 조사 결과 서울지역의 수급차가 다른 지역에 비해 월등히 크게 나타났다. 또한 2003년까지 큰 폭으로 증가하고 있다. 그러나, 부산/경남 지역의 경우는 2003년에는 수급차이가 점차 줄어들고 있다. 이것은 e-Business 의 인력이 수도권에 집중되고 있으며, 현재의 인력공급양상으로는 지역별로 e-Business 가 균등하게 발전하기 어렵다는 것을 보여준다.

<표 6> 연도에 따른 지역별 수급차

구분	2000년	2001년	2002년	2003년
서울/경기/인천	198,754	299,818	330,630	357,746
부산/경남	41,054	53,014	48,003	40,540
대구/경북	25,418	39,705	40,361	39,411
광주/전남/제주	22,255	33,871	35,179	35,804
전북	10,764	17,601	19,374	20,844

대전/충남	18,146	28,151	29,609	30,355
충북	8,626	14,193	15,646	16,875
강원	8,799	13,583	14,128	14,327

수준별 e-Business 인력 수급은 인력을 기반, 기초, 전문인력으로 나누어 조사하였으며, 각각의 정의는 <표 7>와 같다.

<표 7> 인력의 수준별 정의

구분	내 용
기반 인력	e-Business에 대한 잠재 인력으로, e-Business관련 실무경력은 없으나 e-Business에 대한 정규교육을 수료하여 기본적인 지식을 구비하고 있는 인력
핵심 인력	e-Business에 대한 기초적인 업무 수행이 가능하고, 일정기간의 실무경력과 전문교육을 통해 전문인력으로 발전 가능한 인력
전문 인력	e-Business분야에서 일정기간 이상의 교육이 수와 실무경력을 겸비하여, e-Business에 대한 전문적인 지식과 이를 업무에 적용할 수 있는 능력을 구비한 인력

핵심인력과 전문인력의 경우 수급차가 매년 증가하고 있으며, 특히 전문인력은 기반, 핵심인력에 비해 수급 불균형 현상이 심하게 나타나는 것을 볼 수 있다. 따라서, 현 제도 하에서는 전문인력의 부족 현상은 매년 더욱 심각해질 것이라는 것을 예측할 수 있다. <표 8>은 연도에 따른 수준별 수급차이를 정리한 것이다.



<표 8> 연도에 따른 수준별 수급차

구분	2000년	2001년	2002년	2003년
기반인력	85,304	112,112	172,814	190,004
핵심인력	14,575	139,892	97,533	88,779
전문인력	233,937	247,932	262,583	277,118

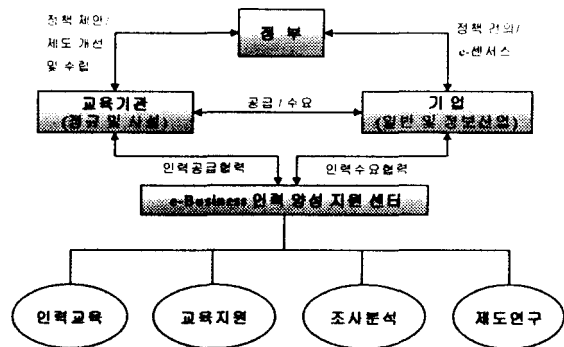
e-Business 인력수급 실태조사 분석결과, 2000년 9월 현재 기준으로 인력의 공급은 절대적으로 수요에 미치지 못하고 있으며, 현 e-Business 인력 양성 제도하에서는 공급 부족 현상이 갈수록 심화될 것으로 보인다.

특히, e-Business 개발 및 관리 인력에 비해 컨설팅 및 교육, 업무 응용, 경영 인력의 수급 불균형이 심각하게 진행되고 있으며, e-Business 또는 전자상거래 관련 인력 양성제도는 현업에서 요구되는 전문성에 부응하지 못하고 기초교육과 마인드 확산 정도에 그치고 있는 실정이다.

부족한 e-Business 인력의 수급불균형을 해소하기 위해서는 단기적인 공급과 중기적인 인력양성방안이 동시에 고려되어야 한다. 또한, e-Business의 개발 및 관리 인력에 치우침 없이 업종과 업무에 따른 경영, 업무 응용, 컨설팅 및 교육 인력을 동시에 고려하여야 하며, 특히 전문인력의 공급이 크게 부족하므로, 기반, 기초, 전문인력으로 구분하여 양성되어야 한다.

현재 교육기관에서 실시되고 있는 e-Business 또는 전자상거래와 관련된 교육

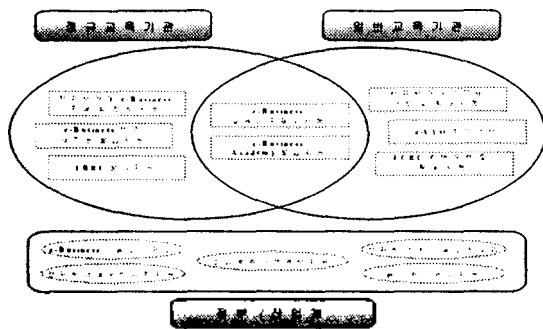
은 기본 개념이 혼재되고 있으며, 과도기적인 도입단계로 체계적인 교육과 연구가 이뤄지지 않고 있어 교육 및 연구체계에 대한 개선이 요구된다. <그림 2>는 이러한 e-Business 인력양성을 지원하기 위한 산, 학, 연, 관의 종합적인 네트워크 체제를 예시하고 있다.



<그림 2> e-Business 인력양성 추진체제

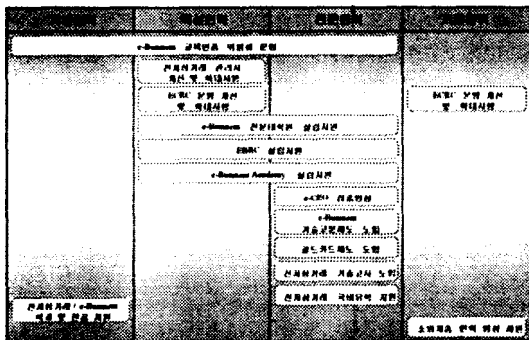
e-Business 인력은 크게 정규교육기관, 일반교육기관, 정부/산업계에서 양성될 수 있다. 정규교육기관은 전문대, 대학 등을 말하며, 일반교육기관은 사설학원 혹은 학위가 수여되지 않는 교육기관이 모두 여기에 속한다. 정부/산업계는 각종 제도와 이익 시행으로 인력을 양성할 수 있다.

현재의 인력불균형을 해소하기 위해서는 이러한 3개 기관이 <그림 3>와 같은 제도와 정책으로 e-Business 인력양성에 접근하여야 한다.



〈그림 3〉 기관별 e-Business 인력양성

수급조사결과 수준별 인력수급불균형은 앞으로 더욱 심화될 것이며, 특히 기반, 기초인력에 비해 전문인력은 2000년 23만여명에서 2003년에는 27만여명에 이를 것으로 예측된다. 따라서, 수준별로 구분된 인력양성 방안이 필요하며, 그중에서 전문인력의 공급부족을 해소할 수 있는 제도적인 장치가 필요하다.



〈그림 4〉 수준별 인력양성

〈그림 4〉는 각 정책방안을 인력의 수준과 연계하여 정리한 것이다.

ECRC(Electronic Commerce Resource Center) 운영개선과 확대시행, e-Business 전문대학원, e-Business 아카데미, 그리고 EBRC(e-Business Resource Center)의 설립으로 기초인력과 전문인력의 집중적인 양성이 가능하여 중장기적인 인력양성이 가능하다. 그러나, 이러한 e-Business 교육과정은 주기적인 평가를 통해 교육체계를 개선해 나가야 한다. 따라서, e-Business 교육인증 프로그램을 통해 이러한 교육과정을 평가하고 진단할 수 있는 역할을 담당하여야 한다.

e-Business 기술고문제도는 자본과 인력이 부족한 중소기업이 e-Business를 저비용으로 도입할 수 있도록 지원하는 제도이며, 골드카드제도는 단기적으로 부족한 국내의 전문인력을 국외의 유능한 인력으로 보충하는 것이다.

또한, 대학의 e-Business 관련학과와 전공을 확대하여 중장기적으로 e-Business 기반인력을 양성할 수 있다. 반면 e-Business의 사각에 있는 주부, 장애인, 군에 대한 e-Business 교육지원을 통해 사회저변으로 e-Business를 확산시킬 수 있다.

### 5. e-Business 교육 프로그램

두 번째 활용방안으로 e-Business 교육 프로그램을 제시할 수 있다. 전장에서 언급한 인력양성 방안 중에서 인력의 질적인 측면

면을 고려하여 장단기적으로 e-Business 인력양성에 사회적인 파급 효과가 큰 방안이 e-Business 교육 프로그램이다. e-Business가 사회적인 이슈가 되면서 국내의 대부분의 교육기관에서 e-Business를 표방하고 있으나, 그 교육내용 및 교육체계가 검증된 교육과정은 찾아보기 힘든 실정이다. 따라서, e-Business 교육 인증 프로그램을 통해 정규교육기관이나 일반교육기관의 교육과정을 평가하고 진단하여 수준 있는 인력을 양성할 수 있는 교육과정과 교육체계를 개발 하여야 한다. 따라서, 본 절에서는 이러한 인증 프로그램의 핵심이 되는 교육 프로그램을 제시하려고 한다.

수준 있는 e-Business 인력을 양성하기 위해서는 e-Business 인력에게 요구되는 능력이 제시되어야 한다. e-Business 인력은 정보기술(IT)과 e-Business에 대한 기본적인 이해가 필요하다. 따라서, e-Business 인력은 기존의 정보시스템이나 정보기술(IT) 인력과는 다른 능력과 자질이 요구된다. 이러한 요구사항이 규명되지 않고서는 교육목표가 없는 애매한 교육이 진행될 수 밖에 없다.

기존 연구와 e-Business 인력분류에 대한 정의를 통해 본 연구에서는 e-Business 인력에 대한 요구사항은 기술지식, 기술관리, 업무지식, 조직관리, 문제해결능력의 5개 영역으로 구분하였다. 각각의 인력 요구사항과 기존 연구와의 연관 관계는 다음의

<표 9>와 같다.

<표 9> e-Business 인력 요구사항과 기존 연구

기술 지식	ACM, White & Leifer(1985), Cheney et al.(1990), Nelson(1991), Lee et al.(1995), Todd et al.(1995), 최정호(1997)
기술 관리	ACM, White & Leifer(1985), Lee et al.(1995), Todd et al.(1995), 최정호(1997)
업무 지식	Cheney et al.(1990), Nelson(1991), Lee et al.(1995), Todd et al.(1995)
조직 관리	ACM, White & Leifer(1985), Nelson(1991), Lee et al.(1995), Todd et al.(1995), 최정호(1997)
문제 해결 능력	ACM, White & Leifer(1985), Cheney et al.(1990), Todd et al.(1995), 최정호(1997)

<표 9>에서 제시된 인력 요구사항에 대한 정의는 다음 <표 10>과 같으며 인력 요구사항별 세부요구사항은 <표 11>과 같다.

<표 10> e-Business 인력 요구사항

기술지식	e-Business를 전개하기 위해 기반이 되는 정보기술(IT)에 대한 지식
기술관리	기업의 전략을 고려하여 정보기술(IT)을 적절히 적용 및 활용할 수 있는 능력
업무지식	업무환경을 이해하여 정보기술(IT)을 활용, 기업의 기간 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 필요한 지식
조직관리	가용한 조직을 활용하여 업무를 효율적으로 수행할 수 있는 능력
문제해결 능력	문제를 분석하고 모형화 하여 해결할 수 있는 능력

<표 11> e-Business 인력 세부요구사항

구분	내용
기술지식	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 프로그래밍</li> <li>• 시스템 분석 및 설계</li> <li>• 데이터 베이스</li> <li>• 서버 및 네트워크</li> <li>• 원격통신</li> <li>• 시스템 관리</li> <li>• 보안</li> </ul>
기술관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 목표달성을 위한 기술 적용</li> <li>• 기술 변화 수용</li> <li>• 기술 변화에 대한 이해</li> </ul>
업무지식	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업무 환경 이해</li> <li>• 업무 프로세스 기능 습득</li> <li>• 업무 프로세스에 대한 기술 적용</li> <li>• 업무 프로세스에 대한 지식</li> <li>• 법 및 제도 변화 습득</li> </ul>
조직관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 리더쉽</li> <li>• 고객관리</li> <li>• 협력환경에서의 업무</li> <li>• 부하직원의 생산성 증가 유도</li> <li>• 프로젝트 계획 및 관리</li> <li>• 조직 문화와 정책에 대한 기민성</li> <li>• 인간관계능력</li> <li>• 자발성</li> </ul>
문제해결 능력	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현상에 대한 이해</li> <li>• 문제의 모형화 능력</li> <li>• 효율적, 설득력 있는 보고 및 발표</li> <li>• 자기개발</li> </ul>

본 연구에서는 e-Business 인력이 구비하여야 할 요구사항으로 5개의 항목을 제시하고 있다. 그러나, <표 11>의 세부요구사항으로 제시한 내용은 모든 인력에게 적용할 수는 없다. 인력별로 업무 기능과 기업 내에서의 역할이 다르기 때문에 인력별로 수준과 분야를 구분하여 적용될 필요가 있다.

e-Business 인력분류 중에서 기술개발 및 관리 인력은 e-Business 기술분야에 대

한 전문지식을 가지고 기업의 e-Business 도입 및 전개를 지원하는 인력이다. 따라서, 이러한 인력은 5가지의 인력 요구사항 중에서 기술지식에 대한 전문적인 능력이 있어야 하며, 또한 기술의 업무 적용을 위해 기술관리 능력도 부분적으로 필요하다. 기술인력에 있어서의 업무지식은 자신이 담당하고 있는 업무, 즉 데이터베이스, 시스템 설계 및 분석, 프로그래밍, 시스템 관리, 보안 등에 관한 업무지식이 필요하다.

업무 응용 인력은 정보기술(IT)에 대한 지식을 기반으로 책임지고 있는 업무에 대한 업무지식이 무엇보다도 중요하다. 기술 지식은 업무 수행을 위해 기본적인 내용이 필요하며, 수행하는 업무를 구현하는 기술에 대한 적용과 활용 능력이 기술관리 능력도 부분적으로 필요하다. 또한 하부조직을 가지고 있는 관리자는 부하직원 및 협력부서와의 관계를 강화하여 생산성 및 업무 효율성을 증가할 수 있는 조직관리 능력과 업무 문제를 분석하고 모형화 하여 해결할 수 있는 문제해결능력이 있어야 한다.

교육 및 컨설팅 인력은 기술지식, 업무지식, 기술관리 능력에 대해서는 상당한 수준의 능력이 요구되며, 업무 응용 인력, 기술개발 및 관리 인력, 경영 인력에 대한 사용자 교육 및 해당 업무 분야에 대한 컨설팅 서비스를 제공할 수 있어야 한다.

경영 인력은 기업의 의사결정에 직접적으로 관여하는 인력으로 기본적인 기술지식

을 바탕으로 업무 지식, 조직관리 능력, 기술관리 능력, 문제해결능력이 필요하며, 무엇보다도 기업의 전략을 이해하여 조직을 운영하여 기업경쟁력을 강화할 수 있는 능력이 있어야 한다.

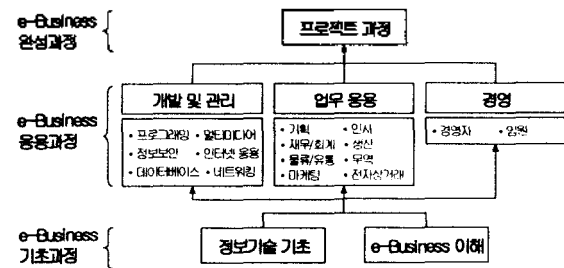
국내의 e-Business 교육을 진행하고 있는 교육기관은 대학과 같은 정규교육기관과 일반사설학원, 기업부설학원, 공공교육기관과 같은 일반교육기관 등에서 다양하게 진행되고 있다. 그러나, 이러한 교육을 통해 현업에서 만족할 만한 e-Business 인력을 개발 및 양성하지 못하고 있는 것이 현실이다.

국내 e-Business 인력 양성 체계는 e-Business 인력 분류 체계에서 개발 및 관리 인력에 편중되어 있다. 특히, 중장기적으로는 업무 응용 인력과 컨설팅 및 교육 인력의 수급불균형이 심각해질 것으로 예상되고 있다.[1]

또한, 국내 일반교육기관의 e-Business 교육과정도 개발 및 관리 인력을 위한 교육 과정이 대부분이다. 업무 응용 인력이나 컨설턴트 및 교육 인력 양성을 위한 교육 과정이 빈약하기 때문에 e-Business 인력의 균형 있는 개발 및 양성이 이뤄지지 않고 있다.[2]

e-Business 교육 프로그램에 관한 기존 연구에서도 e-Business 교육과정은 정보기술(IT)과 비즈니스에 대한 교육을 병행할 것을 보여주고 있다.

기존 연구와 본 연구의 인력분류 및 인력 요구사항을 바탕으로 e-Business 교육 체계를 다음 <그림 5>과 같이 정의한다.



<그림 5> e-Business 교육 체계

<그림 5>는 3개의 레벨로 이루어진 모델로 1단계인 e-Business 기초과정에서는 “정보기술 기초”와 “e-Business 이해”의 2개 과정으로 구성되어 있다. “정보기술 기초”는 e-Business를 위한 기초적인 기술지식을 습득하는 과정이며, “e-Business 이해”에서는 e-Business와 전자상거래에 대한 기초적인 내용을 제공한다. 2단계인 e-Business 응용과정은 인력분류별 “개발 및 관리”, “업무 응용”, “경영” 인력에 적합한 교육을 제공한다. 2단계부터는 인력별로 차별화 된 교육이 진행되며 인력별로 요구되는 기술지식, 업무지식을 습득하게 된다. e-Business 완성 과정인 프로젝트 과정은 3단계로 전체 교육과정에서 습득한 지식을 실무에 적용할 수 있도록 한다. 3단계에서는 1, 2단계를 통해 습득한 기술지식, 업무지식을 바탕으로 팀 프로젝트를 진행하

여 기술관리, 문제해결능력 등을 제공할 수 있으며, 부분적으로 조직관리 능력도 경험할 수 있다.

<표 12> e-Business 교육 프로그램과 인력 요구사항과의 관계

1	기초 과정	e-Business와 기반기술에 대한 이해
2	응용 과정	기술지식(O), 업무지식(O)
3	완성 과정	기술관리(O), 조직관리(Δ), 문제해결 능력(O)

본 연구에서 e-Business 인력 요구사항으로 제시한 기술지식, 기술관리, 업무지식, 조직관리, 문제해결능력 등은 이러한 교육 체계를 통해서 습득할 수 있다. 그러나, 이러한 요구능력은 교육체계를 통해서 완전히 습득되기에는 한계가 있다. 교육내용이 완성되기 위해서는 현업에서의 경험적인 요소가 필요하기 때문이다. 따라서, 3단계 교육인 프로젝트 과정은 현업과 연계하여 진행하여 교육생이 간접적으로 실무에 대한 경험을 할 수 있어야 한다.

<표 13>은 e-Business 인력분류와 인력 요구사항을 고려하여 e-Business 세부 교육과정을 제시한 것이다. 현재 일반교육기관에서 진행하고 있는 교육내용에 대한 조사 연구 결과를 바탕으로 현 교육의 문제점을 분석하고 본 연구 결과인 e-Business 인력분류와 인력 요구사항을 고려하여 미래

지향적인 e-Business 교육 프로그램을 세부적으로 제시한 것이다. 교육과정별 세부 교육 프로그램은 중분류를 기준으로 e-Business 교육체계에 따라 개발되어야 한다.

## 6. 결론

기업의 환경이 e-Business로 변화함에 따라, 기업의 인력에 대한 연구도 e-Business 관점에서 접근할 필요가 있다. 이러한 필요성에 따라 본 연구에서는 e-Business 인력분류체계를 제시하였고 이를 활용하여 e-Business 인력 수급 실태 조사 및 정책 연구 결과를 제시하였다. 또한, e-Business 인력의 요구사항을 반영한 e-Business 교육 프로그램 개발 방안을 제시하였다. 국내외적으로 e-Business를 도입 및 전개하는 기업이 증가하고 사회적으로 새로운 패러다임으로 자리잡으면서 대부분의 교육기관이 e-Business 교육과정을 개설하거나 운영하고 있다. 그러나 e-Business 교육에 대한 표준 모델이 없기 때문에 인력의 수준이 보장된 교육이 진행되지 못하고 있다. 국내의 교육기관에서 진행되고 있는 e-Business 교육 프로그램은 e-Business 인력의 구비하여야 할 질적 요소를 충분히 제시하지 못하고 있다. 이러한 한계를 극복하기 위하여 본 연구에서는 e-Business 교육 인증 프로그램의 핵심이라

고 할 수 있는 e-Business 교육 프로그램을 제시하였다.

본 연구에서 제시된 e-Business 인력분류는 인력을 4개의 카테고리로 구분하고 다시 각각의 카테고리는 업무 기능에 따라 세부적으로 인력을 분류하였으나, 인력을 수준에 따라 세부적으로 분류하지 못하고 있다. 인력을 업무 기능에 따라 구분하고 이

를 다시 수준별로 분류하여 정리한다면 인력 및 인력에 정책 연구를 위한 보다 세부적이고 실용적인 인력분류가 될 것이다.

또한 기존 연구와 현재의 e-Business 교육 과정을 참조하여 e-Business 인력 요구사항을 제시하였다. 그러나, 이러한 e-Business 인력의 요구사항은 실무에 검증되어야 할 필요가 있다.

<표 13> e-Business 세부 교육 프로그램 체계

구분	대분류	중분류
e-Business 개발 및 관리	프로그래밍	Visual Basic
		Delphi
		Power Builder
		Visual C/C++
		JAVA/JAVA applet/ JAVA application
	네트워킹	Windows NT & 2000 server
		Unix & Linux
		JSP (Java Server Page)
		네트워크 무선인터넷 엔지니어(WAP)
	정보보호	보안
		암호 및 인증 방화벽시스템
	인터넷 응용	쇼핑 몰 구축
		전자문서(XML,SGML)
		웹마스터(ASP, PHP)
		웹디자인(컨텐츠 /Photoshop /Flash /Illustrator)
	데이터베이스	MS SQL server /MySQL /Oracle 등
	멀티미디어	컴퓨터그래픽(CAD,CAM)
MAYA		
e-Business 업무 응용	기획	e비즈니스 기획 및 정보전략
	인사관리	인사관리와 인사정보시스템
	재무/회계관리	재무관리와 재무정보시스템
		회계관리와 회계정보시스템
	생산관리	생산관리와 생산정보시스템 설계, 디자인 및 PDM
물류/유통관리	구매/판매관리와 구매/판매정보시스템	

		유통관리와 유통정보시스템
		물류관리와 공급망 관리시스템
	무역관리	무역관리 및 무역시스템 및 EDI
	마케팅관리	고객관리시스템
		인터넷 마케팅
	전자상거래	B2C 전자상거래
		B2B 전자상거래
전자상거래 지급결제		
e-Business 경영	경영전략	
	정보전략	
	마케팅	
	생산	
	재무/회계	



## 참고문헌

- [1] 임춘성, 홍정완, 장기진외, *e-Business 인력수급실태와 인력양성 3개년 계획*, 기업정보화지원센터, 2000.
- [2] 임춘성, 홍정완, 장기진외, *e-Business 관련 비정규교육기관 인증 프로그램 개발 및 평가기준체계 수립연구*, 기업정보화지원센터, 2001.
- [3] 임춘성 and e-Biz Lab, *e-Business file*, 영진Biz.com, 2000.
- [4] 임춘성, 홍정완, 장기진외, “e-Business 인력수급실태와 인력양성방안에 관한 연구” *대한산업공학회 추계학술대회*, 2000.
- [5] 최정호, “소프트웨어산업에서의 인적자원의 요구사항과 성과에 관한 연구”, *한국과학기술원 테크노경영대학원 박사학위논문*, 1997.
- [6] Bound Bill & King Patric, “e-Business change its face.”, *Management Consultant International*, January, 1999.
- [7] Cheney, P. H. & D. P. Hale & G. M. Kasper, “Knowledge, Skills and Abilities for ISs Professionals: Past, Present, and Future. ”, *Information and Management*, Vol. 19, 1990, pp. 237-247.
- [8] Lee, D. M. S. & Trauth, E. M. & Farewell, D., “Critical Skills and Knowledge Requirements of IS Professionals: A joint Academic/Industry Investigation.”, *MIS Quarterly*, September 1995, pp. 313-340
- [9] Deise & Martin., *Executive's Guide to e-Business: from tactics to strategy*, John Wiley & Sons, Inc., 2000
- [10] informationweek.com, *The Fast Track to Becoming an e-Business*, December 1999.
- [11] IDC, *Europe's Growing IT Skill*, 2000
- [12] Harlan L. Etheridge. & Kathy H. Y. Hsu. & Thomas E. Wilson, JR, “e-Business Education at AACSB-Affiliated Business School: A Survey of Programs and Curricula. ”, *Journal of Education for Business*, July/August 2001, pp. 328-331.
- [13] Jane Fedorowicz & Janis L. Gogan. “Fast-Cycle Curriculum Development Strategies for e-Business Programs: The Bently College Experience.”, *Journal of Education for Business*, July/August 2001, pp. 318-327.
- [14] Dunning. K. A. & Vijataraman. B. S. & Krovi. R. & Kahai. P. S. “Graduate e-

Business Program design and Evolution.”, *Journal of Computer Information Systems*, Fall 2001. pp. 58-64.

- [15] NCB et al., *A Guide to Jobs and Careers in the IT Industry*. Pagesetters Services Pte., 1992.
- [16] Nelson, R. R. “Educational Needs as Perceived by IS and End-User Personnel: A Survey of Knowledge and Skill Requirements.”, *MIS Quarterly*, Dec 1991, pp. 502-525.
- [17] 삼성경제연구소, “인적자원을 위한 긴급과제”. 2001
- [18] Todd, P. A. & J. D. McKeen & R. B. Gallupe. “The Evolution of IS Job Skills: A Content Analysis of IS Job Advertisements from 1970 to 1990”, *MIS Quarterly*, March 1995, pp. 1-27.
- [19] U.S. DOC. *The Digital Workforce*, 1999
- [20] <http://www.ibm.com/>
- [21] <http://www.pwcconsulting.com/>
- [22] <http://www4.gartner.com/UnrecognizedUserHomePage.jsp>

## 저자소개

홍정완(e-mail : [jwhong@hansung.ac.kr](mailto:jwhong@hansung.ac.kr))은 1994년 서울대학교 공과대학 산업공학과에서 공학 박사 학위를 취득하였다. 그리고 1994년부터 1995년까지 ETRI에서 선임연구원으로 근무하였고, 현재 한성대학교 공과대학 산업공학전공 교수로 재직하고 있다. 관심 분야는 e-Business, performance evaluation 등이다.

장기진(e-mail: [kjjang@kdu.ac.kr](mailto:kjjang@kdu.ac.kr))은 1988년 동국대학교 산업공학과에서 학사를, 2000년 한국학 기술원에서 기업모델링을 위한 모델분해와 성과분석 방법설계로 박사학위를 취득하였다. 현재 극동대학교 경영학부 전자상거래전공 조교수로 재직하고 있다. E-비즈니스 원론과 인터넷과 전자상거래 이외에 3편의 책과 국내외 논문을 출간하였다. 주요 관심분야는 전자상거래 관련 성과측정과 BPR, 모델링, 시뮬레이션 등이다.

임춘성(e-mail: [leem@yonsei.ac.kr](mailto:leem@yonsei.ac.kr))은 서울대학교 산업공학과를 졸업하고, 동대학원에서 석사학위를 마친후 University of California at Berkeley에서 산업공학 박사를 취득하였다. 현재 연세대학교 정보산업전공 부교수로 재직중이며 기업정보화지원센터의 센터장을 맡고 있다. 주요관심분야로는 기업정보화방법론, 전자상거래, 기업정보시스템 등이 있다.

전남주(e-mail: [jeonnj@hanmail.net](mailto:jeonnj@hanmail.net))는 1994년 육군사관학교 전자계산학 학사를 취득하고, 2000년부터 현재까지 연세대학교 대학원 컴퓨터·산업시스템 공학과 석사과정에 재학중이다. 관심분야는 e-Business, C4I 등이다.

김용재(e-mail: [ykim@kiec.or.kr](mailto:ykim@kiec.or.kr))는 서강대학교에서 경영학박사학위를 취득하였으며 산업자원부 산하 한국전자거래진흥원에서 개발부 부장을 맡고 있으며 전자상거래 관련 기술개발, 인력개발, 전자문서 및 결제 표준화 등에 관심이 있으며 기업간(B2B) 전자상거래, 전자무역(인터넷, 사이버)무역, 전자상거래 원론 등의 저서가 있다.

2002. 1. 31.

현성대학교 산업공학전공

홍정완

현성대학교

□ 연구 필요성 및 목적

□ e-Business의 개념

□ e-Business 인력의 개념 및 분류

□ e-Business 인력 요구사항

□ e-Business 인력 교육 체계

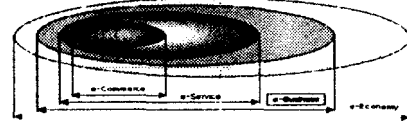
□ e-Business 교육 과정 인증 사업 소개

현성대학교

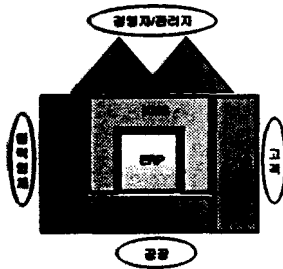
- 기존 연구는 정보시스템(혹은 IT) 인력에 대한 연구가 대부분
- e-Business 인력은 정보시스템 인력과는 달리 정보기술(IT) 뿐만 아니라, 업무 프로세스에 대한 지식을 겸비하여야 함(Dana, M2000, Gordijn(2001))
- 기업의 핵심 지원으로 인식되는 e-Business 인력에 대한 연구 없이는 기업 및 국가의 경쟁력 계선을 기대하기 어려움(McConnell(2000), Dunning et al.(2001))
- 따라서, e-Business의 지속적인 발전을 위한 기업이나 국가차원에서 각 분야별 전문인력을 양성하기 위한 교육체계의 필요(Dunning et al.(2001))
- 이러한 교육체계를 위해서는 e-Business 인력의 분류체계와 인력 요구사항을 반영한 교육 체계가 필요함

현성대학교

- e-Business는 정보기술과 인터넷을 활용하여 경영활동을 개선하여 조직의 경쟁력을 향상시켜, 기업의 업무 효율과 재화 및 서비스의 품질을 개선하기 위한 접근방식
- e-Business의 개념은 다음과 같이 3가지 측면으로 정리할 수 있음
  - ▷ 전통적 비즈니스 방식을 향상, 발전시키고 또는 대체하기 위해서 인터넷 또는 정보통신 기술을 적용하는 것
  - ▷ 정보기술, 업무 프로세스, 경영 관행들을 포괄하는 것으로 정보의 전략적 사용을 통해 조직의 경쟁력을 향상시키고자 하는 것
  - ▷ 기업 활동 자체에도 영향을 미쳐 기업간, 기업과 소비자간, 기업 내부의 모든 활동들이 컴퓨터를 활용한 네트워크 상에서 실행되는 것



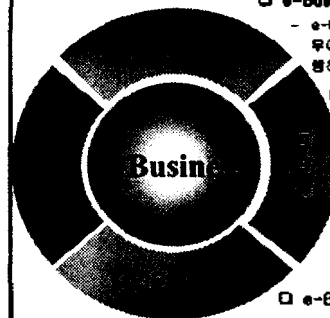
현성대학교



- 정문성 & e-Biz.Lab, 'e-Business life', 2000

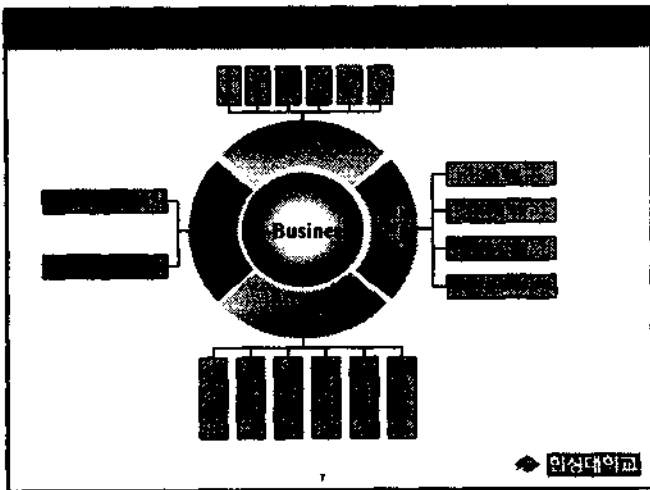
- 기업내의 e-Business 솔루션이 도입되고 각각의 솔루션이 통합
- 기업의 모든 거래업무가 e-Business 환경에서 이루어지게 됨
  - 종적으로는 생산현장에서 경영자
  - 횡적으로는 협력업체에서 고객
- 따라서, e-Business 인력은 e-Business 환경하의 기업의 기간업무에 종사하는 모든 인력을 말함

현성대학교



- e-Business 경영 인력
  - e-Business 응용시스템을 응용하여 기업의 기간업무에 대해 각종 경영 정보에 근거하여 의사결정을 수행하는 임원급 인력
- e-Business 개발 및 관리 인력
  - 기업의 e-Business 환경을 구축하는 인력, 구축된 시스템의 관리 및 유지보수를 담당하는 인력과 디지털 콘텐츠를 개발하는 인력
- e-Business 업무 응용 인력
  - e-Business 환경에서 기업의 기간 업무에 수행하는 인력으로 정보기술(IT)과 업무 프로세스에 대한 지식을 겸비한 인력
- e-Business 컨설팅 및 교육 인력
  - e-Business에 대한 전문지식을 바탕으로 사용자에 대한 교육과 기업의 e-Business 진전에 대한 상담 및 지원을 담당하는 인력

현성대학교



2011  
BUSINESS  
2011

**e-Business**란 정보통신과 네트워크로 연결된 컴퓨터를 이용하여 기업의 생산 판매에 대해 고객 정보 관리로 고객에게 의사결정을 지원하는 일련의 이상인력

- CEO** 대외적으로 기업을 대표하며, 대내적으로 기업 전반에 걸친 의사결정권을 가진 최고 경영자
- CFO** 조직의 경영과 전략적 관점에서 정보기술 및 정보시스템을 총괄 관리하는 임원
- CTO** 기업 활동 중에서 기술을 모체적으로 획득·관리·활용하기 위한 모든 경영지원을 총괄하는 임원
- CSO** 기업의 관리·재무·유통·서비스 등 핵심부분 조직을 역니르 담당하여 이를 총괄하는 임원
- COO** CEO의 의사결정사안에 대해 모든 저열을 이용하여 업무를 주관하는 임원
- CMO** 기업 전체적인 관점에서 마케팅정책을 수립하고 이를 마케팅조직을 통해 집행하며 그 결과를 마케팅담당자에게 측정하는 관리활동을 총괄하는 임원

▶ **인성대학교**

2011  
BUSINESS  
2011

**e-Business**란 정보통신과 네트워크로 연결된 컴퓨터를 이용하여 기업의 생산 판매에 대해 고객 정보 관리로 고객에게 의사결정을 지원하는 일련의 이상인력

- 기초 연구를 통해 e-Business 기술을 개발하는 임원으로 기술 분야에 대한 연구, 소프트웨어, 시스템 통합 분야의 구분할 수 있음
- ERP, CRM, SCM, KMS 등과 같은 e-Business 응용시스템을 기획, 설계, 개발, 시험의 단계를 거쳐 구축하는 과정과 이러한 시스템의 통합을 수행하는 임원으로, 시스템 분석, 설계, 프로그래밍 등이 포함됨
- e-Business 환경에서 거래되는 contents를 기획, 실행하는 임원으로 웹페이지, 전자메일, 정보 등이 포함됨
- e-Business 응용시스템에 대한 전략적 유지보수를 담당하는 임원으로 시스템관리, 서버/네트워크 관리, 데이터베이스 관리, 모니터링, web master 등이 포함됨

▶ **인성대학교**

2011  
BUSINESS  
2011

**e-Business**란 정보통신과 네트워크로 연결된 컴퓨터를 이용하여 기업의 생산 판매에 대해 고객 정보 관리로 고객에게 의사결정을 지원하는 일련의 이상인력

- 기업의 전략을 실현할 수 있는 최적의 실행계획을 설정할 수 있어야 하며, 특히 ISP(Information Strategy Planning)의 수행능력이 필요함
- e-Business 응용시스템을 활용하여 기업내외 인력을 공간적으로 분산하여 인력의 재배치, 인력수요의 예측, 기업의 활동 전략적 목표 달성에 필요한 인력을 확보하는 등의 업무를 담당하는 인력
- 자체 개발되거나, 도입된 재무시스템을 이용하여 기업의 재무를 관리하는 임원으로 기업의 재무 상태에 대한 정보를 실시간으로 경영자나 임원진 혹은 필요부서기 실시간으로 제공할 수 있어야 함

▶ **인성대학교**

2011  
BUSINESS  
2011

**e-Business**란 정보통신과 네트워크로 연결된 컴퓨터를 이용하여 기업의 생산 판매에 대해 고객 정보 관리로 고객에게 의사결정을 지원하는 일련의 이상인력

- 기업의 유통·무역을 위한 e-Business 응용시스템을 이용하여 유통·무역상의 비용을 절감하고 경쟁력을 향상시킬 수 있는 최적의 상태를 유지, 관리하는 인력
- 제품 생산과 관련된 작업 수행과 관리, 품질관리, 생산과 관련된 정보를 e-Business 응용 시스템을 이용하여 분석, 최적의 생산시스템을 유지, 관리하는 인력
- CRM(Customer Relationship Management)과 같은 e-Business 응용시스템을 활용하여 고객을 통합적으로 분석하여, 고객을 평생 전략적 자산 마케팅을 활용하는 인력

▶ **인성대학교**

2011  
BUSINESS  
2011

**e-Business**란 정보통신과 네트워크로 연결된 컴퓨터를 이용하여 기업의 생산 판매에 대해 고객 정보 관리로 고객에게 의사결정을 지원하는 일련의 이상인력

- e-Business에 대한 전문적인 지식을 바탕으로 정보의전력에서부터 세부적인 기술적 문제까지 상담과 자문을 서비스하는 인력
- e-Business 응용시스템의 최종 사용자에게 대한 교육과 사용자의 업무 구원을 위해 e-Business 기술 지원을 담당하는 인력

▶ **인성대학교**

구분	내용
기본인	e-Business에 대한 잠재 인력으로, e-Business관련 실무경력은 없으나 e-Business에 대한 정규교육을 수료하여 기본적인 지식을 구비하고 있는 인력
중상인	e-Business에 대한 기초적인 업무 수행이 가능하고, 일정기간의 실무경력과 전문교육을 통해 전문인력으로 발전 가능한 인력
전문인	e-Business분야에서 일정기간 이상의 교육이수와 실무경력을 겸비하여, e-Business에 대한 전문적인 지식과 이를 업무에 적용할 수 있는 능력을 구비한 인력

▶ **인성대학교**

기술지식	e-Business를 전개하기 위해 기반이 되는 정보기술(IT)에 대한 지식
기술관리	기업의 전략을 고려하여 정보기술(IT)을 적절히 적용 및 활용할 수 있는 능력
업무지식	업무환경을 이해하여 정보기술(IT)을 활용, 기업의 기간 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 필요한 지식
조직관리	가용한 조직을 활용하여 업무를 효율적으로 수행할 수 있는 능력
문제해결 능력	문제를 분석하고 모방하여 해결할 수 있는 능력

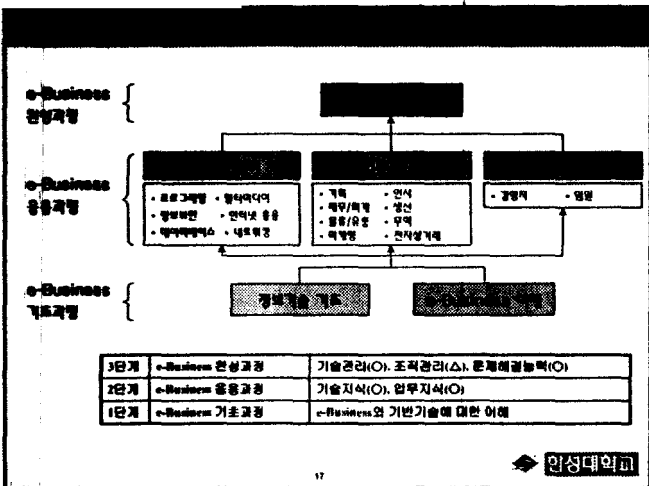
▶ **인성대학교**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 프로그래밍</li> <li>• 데이터베이스</li> <li>• 웹프로그래밍</li> <li>• 보안</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시스템 분석 및 설계</li> <li>• 서버 및 네트워크</li> <li>• 시스템 관리</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직무달성을 위한 학습 역량</li> <li>• 학습 능력 향상</li> <li>• 학습 능력에 대한 이해</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업무 환경 이해</li> <li>• 업무 프로세스 기능 습득</li> <li>• 업무 프로세스에 대한 학습 역량</li> <li>• 업무 프로세스에 대한 지식</li> <li>• 팀 및 제도 변화 습득</li> </ul>	

▶ **인성대학교**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 리더십</li> <li>• 협력관계에서의 업무</li> <li>• 고객관리</li> <li>• 무역협회의 생산성 증가 유도</li> <li>• 프랜차이즈 관리 및 관리</li> <li>• 교육 분야의 무역에 대한 거점성</li> <li>• 인간관계능력</li> <li>• 직감성</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인성에 대한 이해</li> <li>• 문제의 요인과 능력</li> <li>• 효율적, 창의적 있는 보고 및 발표</li> <li>• 자기개발</li> </ul>

▶ **인성대학교**



- e비즈니스 교육과정 인종은 e비즈니스 교육기관이 각 교육과정의 목적, 이 목적을 달성하기 위한 방법, 목적 달성 여부에 대한 자체 평가, 문제 해결을 위한 향후 계획 등을 합당하게 정립하고 수행하는지 여부를 인종함
  - 해당 교육기관이 인종 기준에 부합되는지의 여부와 세분화된 e비즈니스 교육 과정이 인종 기준에 부합되는지의 여부를 식별하고 교육체계에 세분고 혁신적인 방법의 도입을 장려함
  - e비즈니스 교육과정에 대한 지정을 제공하고, 이에 대한 자문을 실시하며, 각 교육기관의 인종된 교육과정이 전문적이고 우수한 교육과정인 것을 일반이 판단할 수 있게 함
  - 인종된 교육과정을 이수한 수료생이 실무에 효과적으로 투입될 수 있는 준비가 되어 있음을 보장하여 함
  - 궁극적으로 실무에서 필요한 인력을 양성하는 데 필요한 교육과정의 질적 향상을 목적으로 함
- ▶ **인성대학교**

