

# 국내 건설사업관리(CM) 민간자격 인증자들의 경력개발에 대한 인식조사

## The Perception Research on the Career Development of the Non-Certified Qualification Acquisitors of National Construction Management

유 회 찬\*                      안형준\*\*                      김주형\*\*\*                      김 재 준\*\*\*\*  
Yu, Hoe-Chan    Ahn, Hyoung-Jun    Kim, Ju-Hyung    Kim, Jae-Jun

### Abstract

Recently, the roles of the construction engineers become more important in all phases of construction project life cycle. Construction engineers' capabilities is one of the key factors to accomplish construction project objectives. After acquiring basic Knowledge and skills in colleges, the construction engineers have opportunities to develop their abilities through continuous education provided by companies, associations, colleges, and so on.

The current eduction system is not sufficient enough to assist engineers to develop their potentials. The construction professionals training system that help career development, career management, education and training is need to raise excellent engineers in a long term perspective.

In order to investigate the necessity and the element in the career development support, I performed the perception about the career deveopment by doning question investigation.

키 워 드 : 경력개발, CM, 인식조사

Keywords : Career Development, Construction Management, Perception Research

## 1. 서 론

### 1.1 연구배경 및 필요성

21세기는 지식정보화 사회로서 생애평생능력개발 체제는 필연적이며 국경 없는 세계화 시대에 나라의 경쟁력과 기업들의 경쟁력을 강화하기 위해서는 자원 중에서도 제일 소중하고 투입의 효과가 가장 높은 인적자원을 개발하는 것이라 하겠다(이연복, 2008).

우리나라의 건설산업에서 건설사업관리(CM)이 도입 및 적용되면서 모든 건설프로젝트에 CM의 적용이 현실화, 구체화 되고 있다. 그러나 시급한 현안문제는 CM의 각론적 추진 및 전문적 수행을 위한 전문인력 및 전문가화로서 특히 전문인력 양성은 현업에서 지속적인 숙제로 남아있다.

이 같은 상황을 고려할 때 국내의 CM 기술발전 및 CM 전문가의 역량향상을 위하여 CM교육 및 인증자격의 문제가 필요하며, 이는 전문인력 양성 및 전문가화를 위한 자연적인 접근방식은 교육을 통한 전문인력 양성체계를 구축하는 것이다.

현재 CM관련 국내 자격인증은 총 6가지가 운영 중에 있으며 본래의 취지를 살리지 못하고 각자 취득한 자격인증의 우위성을 주장하는 등 혼재된 상황이다. 국내 CM관련 5,000여명의 민간자격자가 배출되었고 CM 자격 통합을 놓고 자격통합을 촉구해야한다는 의견이 지배적이지만, 이에 못지않게 중요한 것이 이러한 자격인증자의 사후관리나 경력관리를 해주는 것이다. 우리나라의 기술사와 자격인증자 관리 및 양성 프로그램에 질적인 문제를 해결하고, 우수한 인적자원을 효과적으로 개발·육성하기 위해서는 전문적인 교육 훈련과 경력개발 및 관리를 밀접하게 연계시키는 체계적이고 장기적인 전략이 필요하다.

### 1.2 연구의 목적 및 방법

현행 건설사업관리(CM) 민간자격 인증자들의 양적 배출제도를 자격취득자에 대한 사후관리제도도 개선하고 평생교육훈련 제도와 연계한 자격 인증자들의 경력개발을 지원하기 위한 프로그램을 개발하여 자격 인증자들과의 상담을 통한 경력개발계획을 수립하고 훈련프로그램 제공, 지속적인 경력관리 등의 제도는 자격취득자들의 기술력을 향상시켜 이들의 사회적, 경제적 지위향상과 국가경쟁력 확보를 위해 필요하다.

본 연구에서는 국내 건설사업관리(CM) 민간자격 인증자들을 대

\* 한양대학교 건축환경공학과, 석사과정, 정회원  
\*\* 한양대학교 건축환경공학과, 석사과정, 정회원  
\*\*\* 한양대학교 건축환경공학과, 부교수, 공학박사, 정회원  
\*\*\*\* 한양대학교 건축환경공학과, 정교수, 공학박사, 정회원

상으로 미래의 직업목표 및 경로 등 직업관, 경력요소 및 필요성 등 경력개발에 대한 이해정도 등의 경력개발에 대한 인식을 조사 연구하여 향후 국내 건설관련 자격취득자들을 위한 체계적이고 효과적인 경력개발지원 프로그램을 개발하여 운영할 수 있는 방안을 모색하고자 한다.

본 연구에서는 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 내용을 중심으로 연구를 수행하였다.

첫째, 연구문제 및 가설을 설정한다.

둘째, 연구주제와 관련된 전문서적, 연구보고서, 학술지 등을 근거로 각종 문헌 연구를 통해 경력개발제도에 대한 이론적 고찰을 실시한다.

셋째, 국내 건설사업관리(CM) 교육 대상자 및 수료자들을 대상으로 설문조사를 통하여 연구문제와 가설에 대한 실증연구를 수행하여 국내 건설사업관리(CM) 교육 대상 및 수료자들의 경력개발에 대한 인식을 조사한다.

## 2. 이론적 고찰

### 2.1 경력과 경력개발

경력(Career)의 어원은 라틴어로서 “경주로” 혹은 “전속력으로 달림”이란 뜻이고 우리나라 말로는 인생이 겪어 지내온 여러 가지 일로 삶의 모든 단계로 살아온 발자취 혹은 생애라는 의미(양종철, 2004)도 된다. 경력은 직업이나 일과 관련된 활동으로 국한하는 협의의 정의와 가정, 여가활동 등 전 생애의 과정을 걸쳐 이루어지는 광의의 정의로 해석할 수 있으나 이 연구에서의 경력에 대한 정의는 조직 내외에서의 직업이나 일과 관련된 모든 활동을 포함하는 것으로 한다.

경력을 인력개발과 관련하여 개발의 관점에서 “경력개발이란 한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 경험을 자신의 직무관련 태도, 능력 및 성과를 향상시켜 나가는 과정이다(Hall, 1984)”라고 정의하였다. 현대 조직에서는 조직의 일과 조직구성원의 효과적인 결합에 대한 중요성이 증대되고 있으며, 조직입장에서도 이러한 일과 조직구성원의 적절한 결합은 조직의 생명력과 개인적인 생이 질을 좌우하는 중요한 요소로 인식되고 있다.

### 2.2 국내 건설사업관리(CM)교육 현황

현재 국내 CM 비공인 민간자격은 총 6개의 민간자격이 실시되고 있다. 먼저, 건설사업관리 및 개발전문가과정(CCM)은 한국CM기술협회와 한양대학교, (사)민간자격협회가 주관하고 있으며 현재 430명의 인증자격자를 배출했다. CMP는 (사)한국기술사회 CM교육원이 주관기관으로 현재 2,513명의 인증자격자를 배출, 국내 CM자격자의 61.4%를 차지하고 있다. PCM은 (사)건설기술교육원이 주관으로 인증자격자는 총 1,100명으로 CMP에 이어 21%를

구성하고 있다. CCMP는 (사)한국건설감리협회에서 주로 감리원을 대상으로 교육하고 있으며, 지난 2000년 11월 개시돼 100명의 자격자가 배출되었으나 2002년 이후 중단되었다. CMM은 (사)건설공제조합이 지난 2001년 3월 개시, 총 30명의 자격자를 배출했으나 지난 2001년 이후 중단되었다. 건설사업관리사는 (사)한국CM협회가 주관기관으로 지난 2004년 11월 개시, 현재 395명의 자격자를 배출하였다.

현재 국내 CM관련 5,000여명의 민간자격자가 배출되었으며 이들에 대한 사후관리가 지속적으로 이루어지지 않고 있다.

## 3. 연구문제 및 가설

본 연구는 국내 건설사업관리(CM) 자격인증 교육자들의 경력개발에 대한 인식을 조사연구하는데 있다. 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같이 연구문제와 연구 가설을 설정하였다.

[연구문제 1] 건설사업관리(CM) 교육 대상자 및 수료자들은 경력개발에 대한 필요성을 얼마나 느끼고 있는가?

<가설 1> CM 교육을 많이 받아볼수록 교육을 받지 않은 사람보다 경력개발의 필요성을 더 느낄 것이다.

[연구문제 2] 건설사업관리(CM) 교육 대상자 및 수료자 들은 현재 자신의 경력개발을 얼마나 실행하고 있으며 사업장에서 경력개발을 지원 받고 있는가?

<가설 2> CM 교육을 많이 받아볼수록 교육을 받지 않은 사람보다 경력개발을 더 많이 실행 할 것이다.

<가설 3> 대기업에 근무하는 CM 교육 대상자 및 수료자 일수록 사업장에서 경력개발에 대한 지원을 더 많이 받고 있을 것이다.

## 4. 경력개발 인식조사

### 4.1 설문조사 개요

본 연구에서는 한양대학교에서 주관하는 건설사업관리 및 개발전문가(CCM) 교육을 받고 있는 교육생 및 수료자를 대상으로 설문조사를 실시하였다.

표 1. 설문조사 대상 및 기간

구 분	내 용
조사기간	2008. 12. 4 - 2008. 12. 11 (8일간)
조사대상	건설사업관리 및 개발전문가(CCM) 교육생 및 수료자
조사방법	실제 교육생들을 대상으로 직접 설문 실시 및 수료자의 경우 우편 및 E-mail을 통하여 112부 배포(회수 83부)

설문조사는 건설사업관리 및 개발전문가(CCM) 교육생 및 수료자 83명으로부터 회수한 설문지 중 부정확하게 응답된 설문지를 제외한 81명의 설문내용을 활용하였다.

설문지 구성은 성인의 경력개발지원수요에 관한 조사의 재직근로자용(한국직업능력개발원, 2003) 설문도구를 참고하여 자격취득자들의 경력개발과 관련된 내용으로 재 작성하였다.

그림 1은 설문조사 분석대상의 신뢰성을 확보하기 위하여 설문조사대상자들의 기초 정보를 타나낸 것이다. 조사대상의 약 73%인 62명은 건설사업관리 교육 이외에 다른 CM관련 교육을 받은 것으로 나타났다. 그 중에서도 대부분이 CMP와 PCM을 받은 것으로 조사되었다.

이는 현 CM교육의 현황 및 문제점을 분석하는데 있어 다양한 CM교육을 제공받은 사람들에게 보다 객관적인 자료를 얻을 수 있었다.

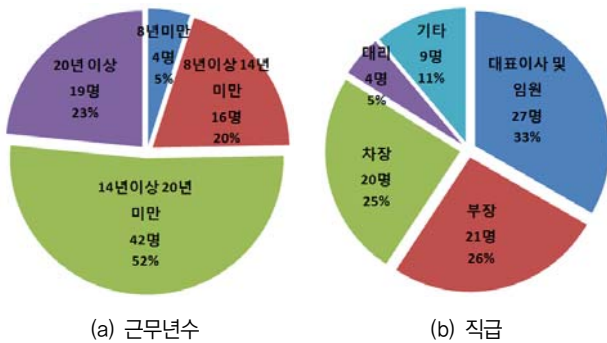


그림 1. 조사 대상자 일반 사항

4.2 설문조사 결과 및 분석

먼저, 경력개발 프로그램지원을 위하여 건설사업관리(CM) 교육 대상자 및 수료자들은 경력개발에 대한 필요성을 얼마나 느끼고 있는가? 라는 의문을 제기하고, 가설을 설정하여 조사하였다. 분석 결과 교육생 및 수료자들의 88%(78명)가 경력개발 필요성을 절실히 느끼고 있으며, 교육을 많이 받은 사람일수록 경력개발의 필요성을 더 느끼는 것으로 나타나어 가설과 일치하였다.

표 2. 경력개발 필요성

CM 교육받은 횟수	경력개발 필요성 정도				
	매우 절실	절실	느끼지 못함	전혀 느끼지 못함	총 인원
1회	-	1	3	1	5
2회	7	18	1	-	26
3회 이상	23	23	-	-	52
총계	36	42	4	1	83

다음으로 “건설사업관리(CM) 교육 대상자 및 수료자 들은 현재 자신의 경력개발을 얼마나 실행하고 있으며 사업장에서 경력개발을 지원 받고 있는가?” 라는 문제를 제기하고 2개의 가설을 설정하여 조사한 결과 첫 번째 가설인 “CM 교육을 많이 받아볼수록 교육을 받지 않은 사람보다 경력개발을 더 많이 실행 할 것이다.” 라는 가설은 “귀하는 지금까지 자신의 인생설계를 계획적으로 해 왔다고 생각하십니까?” 라는 설문결과로써 교육을 많이 받아 본 사람일수록 경력개발을 더 많이 인지하고 실행하는 것으로 나타났다.

표 3. 경력개발 실행 정도

CM 교육받은 횟수	경력개발 실행 정도				
	매우 그렇다	그런 편이다	그렇지 않다	전혀 안한다	총 인원
1회	-	1	3	1	5
2회	1	18	5	2	26
3회 이상	13	23	15	1	52
총계	14	42	23	4	83

두 번째 가설인 “대기업에 근무하는 CM 교육 대상자 및 수료자 일수록 사업장에서 경력개발에 대한 지원을 더 많이 받고 있을 것이다.” 라는 가설에 대하여 대기업 일수록 적극적으로 지원하는 것으로 나타났다.

표 4. 회사에서의 경력개발 지원 분석

구분	회사에서의 경력개발 지원 분석				
	매우 적극적	지원하는편	지원하지않는편	전혀지원 안한다	총 인원
대기업	12	30	3	-	45
중소기업	3	24	10	1	38
총계	15	54	13	1	83

## 5. 결 론

본 연구에서는 최초 연구문제와 가설을 설정하고 국내 건설사업 관리(CM) 민간자격 인증자들을 대상으로 경력개발에 대한 이해 정도 등의 경력개발에 대한 인식조사를 실시하였다.

본 연구의 대한 결과는 다음과 같다.

첫 번째로 “CM 교육을 많이 받아볼수록 교육을 받지 않은 사람보다 경력개발의 필요성을 더 느낄 것이다.” 라는 가설에 대한 분석결과, 교육생 및 수료자들의 88%(78명)가 경력개발 필요성을 절실하게 느끼고 있으며, 교육을 많이 받은 사람일수록 경력개발의 필요성을 더 느끼는 것으로 나타나어 일치하였다.

둘째, “CM 교육을 많이 받아볼수록 교육을 받지 않은 사람보다 경력개발을 더 많이 실행 할 것이다.” 라는 가설에 대한 분석결과, 교육을 많이 받아 본 사람일수록 경력개발을 더 많이 인지하고 실행하는 것으로 나타나 가설과 일치하였다.

셋째, “대기업에 근무하는 CM 교육 대상자 및 수료자 일수록 사업장에서 경력개발에 대한 지원을 더 많이 받고 있을 것이다.” 라는 가설에 대한 분석결과 대기업 일수록 적극적으로 지원하는 것으로 나타나 세 개의 가설이 모두 일치하였다.

본 연구를 수행하면서 설문 응답자들이 교육생 및 자격수료자로서의 자부심이 매우 크다는 것을 새삼 느낄 수 있었다.

경력개발은 개인육구와 조직의 육구가 가야 효과적이라는 점에서 본 연구에 기업의 책임자 또는 HRD 담당자들의 의견을 반영하지 못하였다.

향후 연구방향으로는 이러한 교육 및 자격취득자에 대한 경력개발지원 프로그램 모델개발을 위한 실증적인 연구를 수행해야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

1. 김기태, 경력개발제도 운영 사례와 시사점 보고서, 대한상공회의소, 2005
2. 김예상, 대학CM교육의 현황과 전망, 한국건설관리학지, 제2권 제3호(통권7호), pp.14~18, 2001.9
3. 김창교, 국내 건설사업관리(CM) 인증자격의 문제점 및 개선방안, 대한설비공학회 논문집, pp.157~164, 2005.5
4. 안선주, 건설엔지니어링 경력개발 프로그램 구축방안, 대한건축학회 논문집 구조계, 제22권 제8호, 2006.8
5. 이연복, 국가기술자격취득자들의 경력개발에 대한 인식조사, 한국기술교육대학교 석사학위 논문 2008.2