

중소제조업체의 안정적 인력관리방안에 대한 소고(小考)

A stable workforce of small and medium-sized manufacturers on how to manage research and analysis

정재정* · 김정현* · 이석현* · 이계정* · 황대성* · 권영진*
Jae-Jung Jung* · Jung-Hyun kim** · Seog-hyeon Lee***

Abstract

In this study, small and medium-sized manufacturers recently on the status of the various manpower survey through graphs and charts comprehensively and objectively consider the causes for lack of manpower and would like to establish countermeasures for it.

Keyword : Small and medium-sized manufacturers, Human Resource Management,

1. 서론

중소제조업체(small and medium-sized manufacturers)가 국민경제 미치는 영향은 아주 크며, 수출증대, 고용안정, 소득의 균형배분을 통하여 사회발전의 중요한 한 축을 이루고 있다. 이외에도 중소기업체는 지역사회 발전의 일익을 담당함으로써 지역경제 활성화에 큰 역할을 하고 있음은 물론, 국가경제의 기초를 형성한다는 측면에서 그 중요성과 역할이 매우 크다. 그러나 우리 경제가 글로벌화(Globalization) 되면서 국제무역의 질서가 개편되고, 기술혁신이 가속화되는 가운데, 국내적으로는 산업구조의 변화로 인해 중소기업체는 여러 가지 어려운 환경에 처하게 되었으며, 최근 중소기업체는 심각한 노동인력부족 현상을 겪고 있다.

* (주)카멜

** 대한통운(주)물류연구팀

*** 전국화물자동차공제조합

노동인력확보의 어려움으로 인해 조업을 단축하거나 휴업하는 기업, 노동력을 찾아 해외로 이전하는 기업, 또, 부족인력을 보충하기 위하여 사회·경제적으로 많은 문제점을 안고 있는 외국 인력까지 채용하고 있는 실정 이지만, 아직도 중소기업의 경우 인적자원관리(Human Resource Management)의 성과가 매우 폐쇄적이며, 그 실행도 경영자의 경험적·주관적 관점에서 이루어지고 있어, 이에 대한 연구 또한 매우 부족한 실정이다. 또한 중소기업의 인적자원의 효율적 관리에 관한 그 동안의 연구는 많지 않았고, 또한 있었다 하더라도 주로 인적자원관리 기능 내의 보상분야와 그 유효성, 그리고 영향요인 등이 연구의 주류를 이루었다. 지금까지 중소기업에서의 인재선발 및 채용은 관행적으로 특정인이 어떤 분야에 유능하다는 식의 인적소개를 통해 개별접촉을 통해 이루어져 왔고, 인적자원관리 역시 시스템화 되지 못하고 주먹구구식으로 이루어져 왔다.

이렇게 인력자원관리가 이루어지다 보니 제대로 된 인력관리는 어렵게 되었고, 또한 많은 사람들이 제대로 자신의 능력을 평가받지 못하는 경우가 많아 내부적으로 직무만족과 조직몰입에 많은 문제를 내포하게 하고 있다. 최근 기업경쟁 환경의 변화는 중소기업이 전통적으로 가지고 있던 인력자원관리의 패러다임(Paradigm)의 변화를 요구하고 있다. 이러한 관점에서 본 연구에서는 최근 중소기업의 각종 인력실태현황을 그래프와 도표를 통해 종합적, 객관적으로 분석해 보고 부족인력 관한 원인을 고찰하여 이에 대한 대처방안을 마련하고자 한다.

2. 중소기업의 분류기준

중소기업기본법과 동법시행령에서 정한 중소기업육성시책을 대상으로 하여 상시근로자 수, 자본금 또는 매출액의 규모가 상대적으로 작고 소유와 경영이 실질적으로 독립되어 있는 기업을 말한다. 기업의 규모에 따른 중소기업 기준은 한국표준산업분류에 따라 각 업종별로 정하고 있으며 제조업의 경우 상시근로자 수가 300인 미만이거나 자본금(증권거래법 제2조에 따른 주권상장법인 또는 협회등록법인은 자본잉여금 포함)이 80억 원 이하인 기업을 중소기업으로 하고 있다. 또한, 독점규제 및 공정거래에 관한 법률에 따른 상호출자제한기업집단에 속하는 회사는 소유와 경영의 실질적인 독립성에 없는 기업으로 보아 소기업에서 제외하고 있다.

3. 중소기업의 중요성과 인력자원

중소기업의 중요성은 어제 오늘 강조되어온 것이 아니며, 자본과 경영면에서 대기업에 비해 취약한 구조를 가지고 있지만, 오늘날 중소기업이 차지하는 비중이 전체 사업체 수의 99.9%이며, 중소기업에 근무하는 근로자수는 우리나라 전체 근로자수의 87.7%를 차지하고 있다. 특히 제조업의 경우 전체 고용 인력의 79% 이상을 중소기업이 차지하고 있고, 생산 부가가치에서 중소기업의 생산액과 부가가치는 542조원과

189조원으로 경제전체에서 46.4%, 49.2%(2008년도기준) 차지하고 있을 정도로 중소기업체가 국민경제에서 차지하는 비중은 절대적이다. 중소기업체는 수출증대에 기여할 뿐만 아니라, 고용안정, 소득의 균형배분을 통하여 사회발전의 중요한 한 축을 이루고 있다. 이외에도 중소기업체는 지역사회 발전의 일익을 담당함으로써 지역경제 활성화에 큰 역할을 하고 있다. 이렇듯이 중소기업체는 국가경제의 기초를 형성한다는 측면에서 그 중요성과 역할이 매우 크다. 그러나 우리 경제가 글로벌화 되면서 국제 무역의 질서가 개편되고, 기술혁신이 가속화되는 가운데, 국내적으로는 산업구조의 변화로 인해 중소기업체는 여러 가지 어려운 환경에 처하게 되었다. 특히 90년대 이후 중소기업체는 심각한 노동인력부족 현상을 겪어 왔다. 노동인력을 확보하지 못하여 조업을 단축하거나 휴업하는 기업, 노동력을 찾아 해외로 이전하는 기업, 인력 부족을 보충하기 위하여 사회·경제적으로 많은 문제점을 안고 있는 외국 인력까지 채용하는 실정이다. 정부는 중소기업체가 국가경제에서 큰 비중을 차지하고 있고 중소기업체에서 인력수급의 불균형이 심각해지자 이를 해소하기 위한 정책의 일환으로 외국인사업연수제도, 산업기능요원제도, 청년채용패키지사업, 해외고급기술인력도입지원사업, 대학생중소기업체험활동, 생산현장직무기피요인해소사업 같은 각종 인력지원 정책을 실시했다. 같은 그러나 정부의 다양한 인력지원정책에도 불구하고 여전히 인력수급 불균형은 유지되고 있고, 정책자체는 타당하지만 정책집행과정에서 그 실효성이 나타나지 않고 있기 때문에 인력자원관리 그 중심에 있는 중소기업 현장의 경영인들은 이를 체감하고 있지 못하다.

4. 최근 중소기업체의 인력실태현황 및 분석('10. 5. 1 기준)

4.1 인력현황 및 분석

- (1) 총 종사자수는 2,070천명으로 전년대비 18천명(0.9%) 감소로, 업체당 평균종사자는 18.6명으로 전년대비 1.0명(5.7%) 증가했고, 직종별로 살펴보면, 사무관리직(41천명), 기술직(27천명), 기능직(115천명) 등이 전년대비 감소하였으며, 직종별 구성비는 단순노무직(37.6%), 사무관리직(24.8%), 기능직(18.3%) 등의 순으로 나타났다.

중소제조업체의 안정적 인력관리방안에 대한 소고(小考)
정재정·김정현·이석현·이계정·황대성·권영진

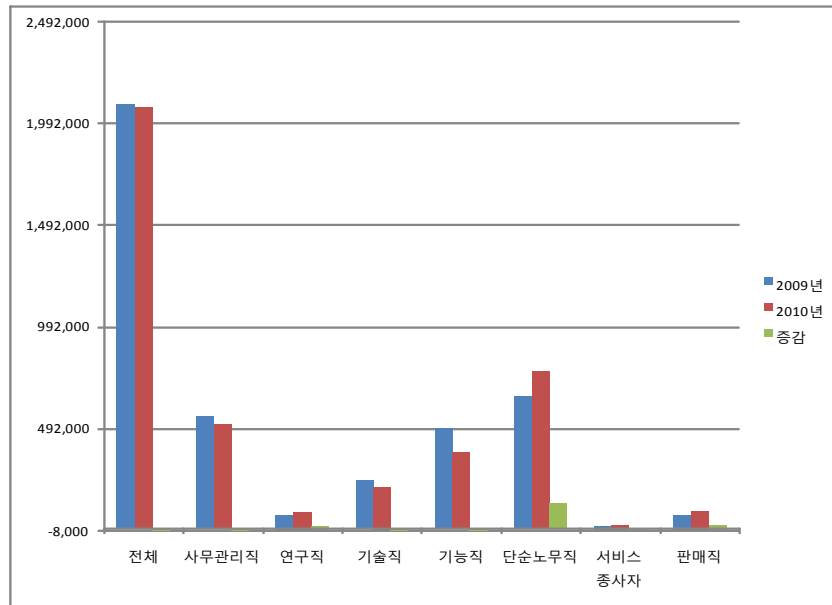
<표 1> 직종별 인력현황

(단위 : 명, %, %p)

구분	전체	사무관리직	연구직	생산직			서비스종사자	판매직
				기술직	기능직	단순노무직		
2009년 (17.6명)	2,087,541 (100.0)	553,417 (26.5)	71,016 (3.4)	236,185 (11.3)	493,920 (23.7)	651,002 (31.2)	16,047 (0.8)	65,954 (3.2)
2010년 (18.6명)	2,069,724 (100.0)	512,721 (24.8)	83,814 (4.0)	208,821 (10.1)	378,746 (18.3)	777,303 (37.6)	19,802 (0.9)	88,517 (4.3)
증감 (1.0명)	△17,817 (0.0)	△40,696 (△1.7)	12,798 (0.6)	△27,364 (△1.2)	△115,174 (△5.4)	126,301 (6.4)	3,755 (0.2)	22,563 (1.1)

* ()는 구성비

자료출처 : 중소기업청 (이하같음)



[그림 1] 직종별 인력현황

<표 2> 연령별 인력 구성

(단위 : 명, %)

구분	전체	10대	20대	30대	40대	50대	60대이상
2009년	2,087,541	0.0	16.3	34.0	32.5	14.6	2.6
2010년	2,069,724	0.0	14.4	35.2	34.3	14.2	1.9
증감	-	0.0	△1.9	1.2	1.8	△0.4	△0.7

(2) 연령별 인력 구성비는 30대, 40대, 20대 순으로 많이 나타나며, 전년대비 30대(1.2%p)와 40대(1.8%p)는 증가한 반면, 다른 세대인 50대,60대는 감소로 나타남.

<표 3> 고용유형별 인력 구성

(단위 : %)

구 분	'06	'07	'08	'09	'10
정규직	89.6	91.9	94.0	94.2	96.4
비정규직	10.4	8.1	6.0	5.8	3.6

(3) 고용유형별로 인력구성은 비정규직은 2006년부터 2010년까지 해마다 점차적으로 감소하고 있는 반면, 정규직은 해마다 증가하는 것으로 나타났다.

4.2 인력부족률 현황

(1) 2010년 5월 1일 기준 중소기업체의 인력부족률은 글로벌 금융위기의 회복 과 더불어, 경제 상황의 변화에 의해 전년대비 0.15%p 상승한 2.51%를 기록, 직종별 인력부족률은 연구직(3.65%), 기능직(3.30%), 기술직(3.06%) 등의 순으로 높게 나타났으며, 부족인원수는 단순노무직(23천명), 기능직(13천명), 기술직(7천명) 등의 순으로 나타남

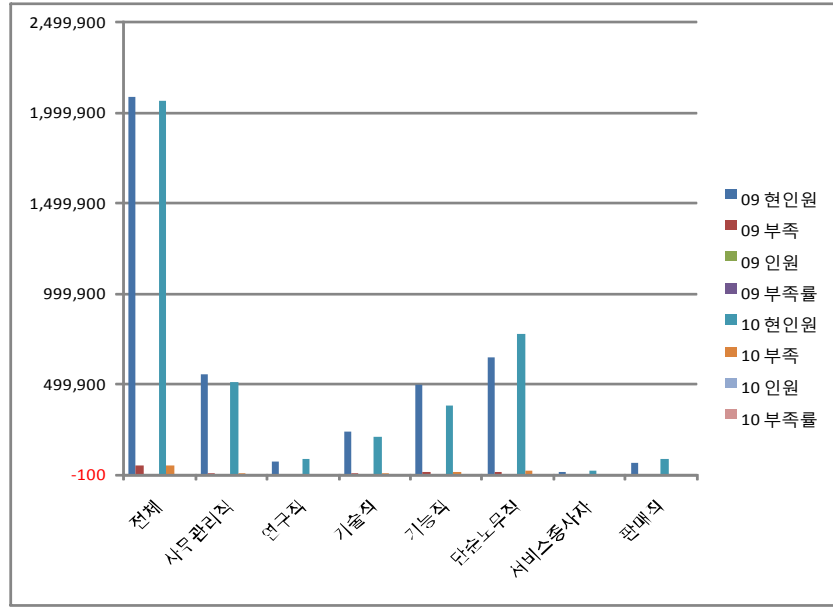
<표 4> 중소기업체의 인력부족률

(단위 : 명, %)

구 분	전체	사무 관리직	연구직	생산직			서비스 종사자	판매직	
				기술직	기능직	단순 노무직			
20 09	현인원	2,087,541	553,417	71,016	236,185	493,920	651,002	16,047	65,954
	부족 인원	50,450 (100.0)	6,039 (12.0)	3,448 (6.8)	6,307 (12.5)	15,049 (29.8)	17,794 (35.3)	289 (0.6)	1,525 (3.0)
	부족률	2.36	1.08	4.63	2.60	2.96	2.66	1.77	2.26
	현인원	2,069,724	512,721	83,814	208,821	378,746	777,303	19,802	88,517
20 10	부족 인원	53,389 (100.0)	4,820 (9.0)	3,173 (5.9)	6,584 (12.3)	12,931 (24.2)	22,869 (42.8)	433 (0.8)	2,579 (4.8)
	부족률	2.51	0.93	3.65	3.06	3.30	2.86	2.14	2.83

주 : 인력부족률=부족인원/(현인원+부족인원)×100

중소제조업체의 안정적 인력관리방안에 대한 소고(小考)
정재정·김정현·이석현·이계정·황대성·권영진



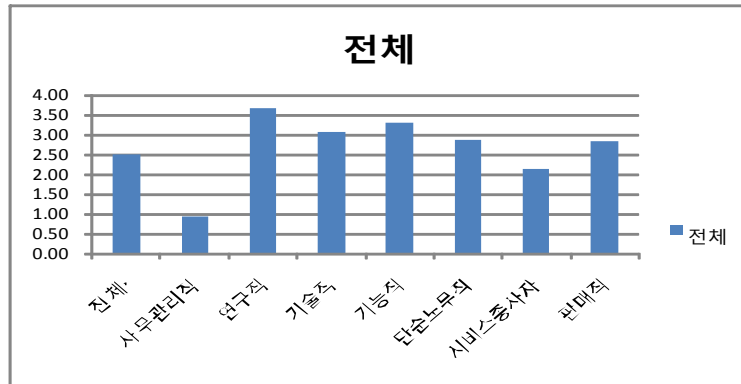
[그림 2] 중소기업체의 인력현황

(2) 중소기업의 인력부족률을 기업의 규모별로 살펴보면, 전반적으로 기업규모가 커질수록 하락하여 소기업의 인력부족률은 3.34%인 반면, 중기업은 0.93%로 나타남.

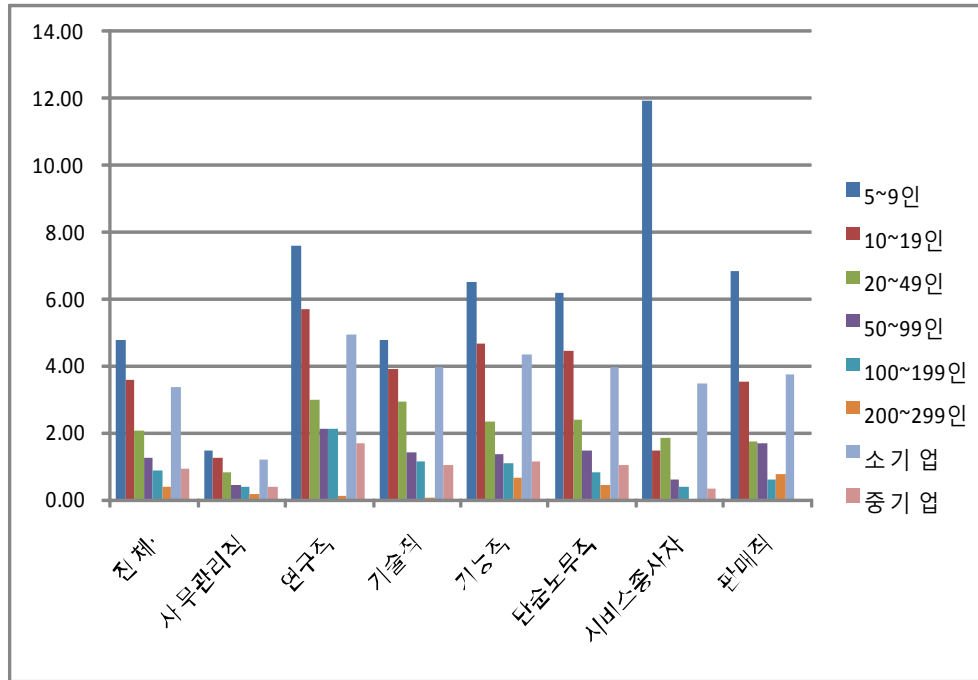
<표 5> 중소기업 기업 규모별 인력부족률

(단위 : %)

구분	전체	사무관리직	연구직	생산직			서비스종사자	판매직
				기술직	기능직	단순노무직		
전체	2.51	0.93	3.65	3.06	3.30	2.86	2.14	2.83
5~9인	4.76	1.44	7.58	4.78	6.50	6.19	11.92	6.84
10~19인	3.59	1.27	5.68	3.90	4.65	4.45	1.44	3.54
20~49인	2.06	0.83	3.01	2.94	2.34	2.41	1.83	1.76
50~99인	1.24	0.46	2.12	1.43	1.36	1.44	0.58	1.69
100~199인	0.85	0.40	2.10	1.12	1.10	0.81	0.37	0.57
200~299인	0.35	0.16	0.09	0.04	0.62	0.43	-	0.72
소기업	3.34	1.17	4.96	3.94	4.32	3.98	3.50	3.75
중기업	0.93	0.38	1.68	1.04	1.14	1.01	0.33	1.07



[그림 3] 중소제조업 기업 규모별 인력부족률-1



[그림 4] 중소제조업 기업 규모별 인력부족률-2

4.3. 부족인력 확보의 문제점

- (1) 전체적으로는 취업지원자가 없음(56.1%), 임금·작업환경 등 근무여건 열악(38.3%), 지원자 중 직무능력을 갖춘 자가 없음(35.9%), 회사 소재지의 지역적 여건(21.0%)

중소제조업체의 안정적 인력관리방안에 대한 소고(小考)
정재정·김정현·이석현·이계정·황대성·권영진

등의 순으로 높게 나타나고 있어서 전반적으로 중소기업 기피현상을 보이고 있다.
(2) 직종별로 연구직과 기능직, 단순노무직 등은 「취업지원자 없음」이 가장 높게 나타난 반면, 기술직은 「지원자중 직무능력을 갖춘 자가 없음」이 가장 높게 나타남.

<표 6> 직종별 부족인력 확보 애로사항

(단위 : %)

구분	전체	연구직	기술직	기능직	단순노무직
취업지원자 없음	56.1	49.0	45.0	48.5	56.7
지원자중 직무능력을 갖춘 자가 없음	35.9	43.8	50.3	36.7	16.6
근무여건 열악(임금, 작업환경)	38.3	27.5	27.6	36.5	41.3
해당 직종·업체의 장기발전 가능성이 없음	7.4	2.2	6.1	6.7	7.3
타사업체와의 인력유치 경쟁	5.5	7.2	3.4	3.5	6.0
회사 소재지의 지역적 여건	21.0	26.0	17.5	19.8	20.3
구직자에 대한 정보제공이 부족	13.4	9.6	10.1	4.6	17.6

* 복수응답으로 합계가 100.0 초과

4.4 인력난 해결방안

인력문제 해결을 위해서 가장 중요하게 고려하고 있는 요소로는 생산설비 자동화(29.7%)와 비정규직 활용 확대(26.0%), 임금인상 및 복지여건 개선(24.3%) 등의 순으로 나타남

<표 7> 인력난 해결 대책

(단위 : %)

구분	생산공장 해외 이전	생산공장 국내 이전	생산설비 자동화	사무자동화	사업 전환 모색	외국인력 활용 확대	여성인력 활용 확대	실버인력 활용 확대	병역특례인력 활용	비정규직 활용 확대	임금인상 복지여건 개선
중소제조업	1.2	8.0	29.7	10.3	3.9	19.7	14.6	5.5	9.3	26.0	24.3

* 복수응답으로 합계가 100.0을 초과

5. 2010년 중소기업 사업전환실태(5월1일 기준)

5.1 사업전환 완료 및 추진(계획) 여부

사업전환 추진계획이 없는 기업이 91.4%로 대부분을 차지하고 있으며, 향후 사업전환 추진의사가 있거나 현재 사업전환 진행중인기업, 혹은 사업전환 계획 중인 기업은 8.1%, 사업전환 완료기업은 0.5%로 나타나고 있어서 대부분의 기업이 사업을 전환할 의사가 없음을 보여줌으로써 인력난은 특별한 대책이 없는 한 계속 될 것으로 전망됨.

<표 8> 사업전환 완료 또는 추진(계획) 여부

(단위 : %)

구 분	이미 사업 전환을 완료	현재 사업전환 진행중	현재 사업전환 계획 마련중	현재 구체적인 계획은 없으나 향후 사업전환 추진의사 있음	앞으로도 사업 전환을 추진할 계획이 없음
중 소 제 조 업	0.5	1.0	1.7	5.4	91.4
소 기 업	0.5	0.9	1.7	5.4	91.5
중 기 업	0.5	1.9	1.5	5.4	90.7

5.2 사업전환 완료기업

(완료후 경영성과) 사업전환 완료후 경영성과는 종업원수(17.8%) 증가가 가장 높았으며, 그 다음으로 영업이익(14.0%), 매출액(13.3%), 시장점유율(12.2%) 등의 순으로 나타나고 있어서 제조업의 기피현상을 여실히 보여주고 있다.

<표 9> 완료후 경영성과

(단위 : %)

구 분	감 소	변동 없음	증 가	증 감 율
매 출 액	2.4	53.9	43.7	13.3
영 업 이 익	7.0	35.5	57.5	14.0
종 업 원	4.6	21.2	74.2	17.8
시 장 점 유 율	4.6	44.7	50.7	12.2

5.3 사업전환 완료, 추진중 또는 추진예정기업

- (1) (사업전환 유형) 기존 영위업종을 유지하면서 새로운 업종을 추가(52.7%), 동일 업종 내에서 기술수준, 공정을 달리하여 품목을 추가(25.6%), 기존 영위업종의 비중을 축소하고 새로운 업종을 추가(17.0%) 등의 순으로 나타남

<표 10> 사업전환 유형

(단위 : %)

구 분	기존 영위업종을 폐지하고 새로운 업종으로 전환	기존 영위업종 비중을 축소하고 새로운 업종추가	기존 영위업종을 그대로 유지하고 새로운 업종을 추가	동일 업종내에서 기술수준,공정을 달리하여 품목을 추가
중 소 제 조 업	4.7	17.0	52.7	25.6
소 기 업	4.9	17.3	52.0	25.8
중 기 업	1.6	12.8	62.1	23.5

- (2) (사업전환 추진동기) 주력업종의 수익성 저하(28.6%)가 가장 높았으며, 사업다각화로 새로운 수익원 확보(28.0%), 동종업종 과당경쟁(15.6%), 주력업종의 성장(매출) 불투명(14.8%) 등의 순으로 높았음

<표 11> 사업전환 추진동기

(단위 : %)

구 분	주력업종 수익성 저하	주력업종 자체가 사양화	주력업종 성장(매출) 불투명	동종업종 과당경쟁	사업 다각화 새로운 수익원 확보	선진국등 외국제품에 의한 경쟁력 약화	발주업체 및 협력업체의 요청	기타
중소제조업	28.6	8.5	14.8	15.6	28.0	0.9	2.0	1.6

- (3) (소요자금 조달처) 사업전환 완료, 추진중 또는 추진예정기업의 사업전환 소요자금 조달처는 자기자본(32.8%), 정부의 정책자금(32.7%), 은행대출(30.6%), 직접금융(3.5%) 등의 순으로 높았음

<표 12> 소요자금 조달처

(단위 : %)

구 분	직접금융 (회사채, 유상증자 등)	자기자본	정부의 정책자금	은행대출	제2금융권 대출	사채 및 기타
중 소 제 조 업	3.5	32.8	32.7	30.6	0.1	2.0
소 기 업	2.9	32.6	33.3	30.6	0.1	2.1
중 기 업	12.1	35.3	24.0	30.0	-	-

* 복수응답으로 합계 100.0 초과

(4) (도움이 되는 지원제도) 도움이 되는 정부 지원제도는 사업전환 자금 융자지원 (56.0%)이 가장 높았으며, 기술개발 비용지원(19.6%), 인력배치 지원금 등의 고용안정 지원(9.4%) 등 직접적인 자금지원이 사업전환에 큰 도움이 되는 것으로 나타남

<표 13> 도움이 되는 지원제도

(단위 : %)

구 분	사업전환자금 (시설운전) 융자지원	기술개발 (R&D) 비용지원	사업전환 건설당지원	비수도권 기업의 사업전환시 법인세 감 면	사업전환 기업의 인력배치 지원금등 고용안정 지 원	사업전환 업종분석 등 각종 정보의 제 공	기 타
중소제조업	56.0	19.6	6.4	4.1	9.4	4.5	0.0

5.4 사업전환 추진중 또는 추진예정기업

(사업전환 완료후 변화 예상) 사업전환을 추진중이거나 추진예정인 기업은 사업전환 완료후 매출액의 변화(65.2%)가 가장 클 것으로 예상하고 있으며, 다음으로 부가가치액(9.1%), 품목별 매출구조(9.0%), 인력구조(5.1%) 등의 순으로 나타남

<표 14> 사업전환 완료후 변화 예상

(단위 : %)

구분	매출액	인력 구조	부가 가치액	1인당 생산성	품목별 매출 구조	시장 점유율	기술 개발 능력	기타
중소제조업	65.2	5.1	9.1	2.3	9.0	4.6	2.7	2.0

5.5 사업전환 추진계획이 없는 기업

(사업전환 추진계획이 없는 사유) 현업종의 경쟁력이 높아 필요성 없음(42.5%), 사업 전환시 소요자금 충당이 어려움(23.9%), 업종전환시 판로개척에 어려움(20.3%) 등이 높게 나타남

<표 15> 사업전환 추진계획이 없는 사유

(단위 : %)

구분	현업종의 경쟁력이 높아 필요성이 없음	사업 전환시 소요자금 충당이 어려움	업종 전환시 판로 개척에 어려움	신규 아이템의 기술개발에 어려움	유망업종의 정보 부족	경영진의 의지부족 및 종업원의 반대	기타
중소제조업	42.5	23.9	20.3	4.8	4.8	0.5	3.2

6. 결론 및 대책

6.1 대책

위의 연구에서는 중소기업체의 인력난실태와 분석, 그리고 이를 해소 시킬 수 있는 대책에 대해 살펴보았다. 결과적으로 부족인력충원을 위한 대책 방법으로 여러 가지 있지만 중요도에 따라 생산설비의 자동화 (29.7%) 와 비정규직 활용 확대(26.0%), 임금인상 및 복지여건 개선(24.3%) 순으로 나타나는 것으로 조사 되고 있으며, 사업전환실태조사 결과에서도 전반적으로 대부분의 기업이 사업을 전환할 의사가 없음을 보여줌으로써 인력난은 특별한 대책이 없는 한 계속 될 것으로 분석되고 있으며, 그에 대한 대책을 제시해 보고자한다.

- 1) 생산설비의 자동화는 상당한 수준의 기계설비 투자가 선행되어야 하기 때문에 위험도도 크지만 생산의 효율성은 물론, 불량률 감소로 인한 비용낭비 절감과 특히, 인력의 절감을 위해서는 그 효과가 매우 크므로 장기적으로는 절대적으로 필요하다.
- 2) 비정규직 활용의 확대는 일자리의 창출과 동시에 노동시장의 유연화정책을 통한 비정규직의 고용을 늘려서 노동시장의 불안정성을 감소시킬 수 있을 것이다.
- 3) 임금인상 및 복지여건개선에서 근로자들의 동기유발요인을 위한 임금의 지급은 직무의 특성, 개인능력 그리고 업적과 연동될 때 능률과 효율성을 높일 수 있을 것이며, 복지여건개선을 위해 장기적으로 일할 수 있는 근무여건의 개선과 구성원이 직장 및 가정생활에서 안정과 만족감을 가지고 보다 의욕적으로 일할 수 있도록 복리후생사항을 반영하여 합리적이면서 경쟁적인 복리후생제도를 운영할 때, 중소기업체들의 인력이 퇴사나 이직에 의한 무차별적 이탈을 막는 대안으로써 가능하다는 결론이다.

따라서, 중소기업체의 안정적 인력관리의 해결을 위해서는 중소기업체의 자체적 해결 과제, 그리고 정부의 지원정책, 여기다 하나 더 추가 한다면 근로자가 해결해야 할 문제로 요약 될 수 있다. 즉 중소기업체의 인력난의 근본적 해결을 위해서는 중소기업체가 누구나 원하는 직업이 될 수 있도록 정부지원의 확대뿐만 아니라, 중소기업체들의 인적자원관리에 대한 과감한 투자확대와 관심이 요구되며, 취업 근로자 역시 대기업만을 선호하는 입장에서, 중소기업에 대한 의식의 대전환이 필수적이다.

특히 인력난 중심에 있는 중소기업체가 급변하는 기업환경 속에서 기업이 생존하고 성장하기 위해서는 기업 스스로가 인적자원에 대한 투자가 중요함을 인식하고, 인적 자원에 대한 성공적 투자를 위해서 기업의 재무적 성공과 직접적으로 연결되는 인적자원투자가 이루어져야 할 부분이 어디인가를 확인하는 작업과 병행하여, 21세기에 맞는 인사관리, 복리후생강화, 작업환경개선을 통한 효율적이고, 안정적인 인적자원관리체제를 구축하고, 핵심인재 확보에 온힘을 기울여야 할 것이다.

7.참 고 문 헌

- [1] 중소기업중앙회“중소제조업 인력채용현황 현장 보고서” 2010.7
- [2] 송경수,권오혁 “인적자원관리연구 제13권제3호” 한국인자원관리학회2006.9
- [3] 강호길 “중소기업의 인력부족 해결을 위한 개선방향에 관한연구”용인대학교 2007
- [4] 중소기업청“2010년도 중소기업실태조사결과” 2010.12
- [5] 중소기업청 “2011년도 중소기업육성시책”2010.9.30.
- [6] 송고석,유두열 “ 인적자원간리론”학문사 2006.3.5.
- [7] 한국노동연구원 “21세기형 인적자원간리(뉴패러다임 실천과제) 명경사 2003.5.25.
- [8] 김규남 “한국중소제조업체 종업원의 가치성향과 직무특성을 통한 효율적 인적자원관리방안에 대한 연구“ 경인여자대학 2007
- [9] 여형운 “중소기업에서의 신제품 개발모델에 관한연구: 제조업중심으로”인제대학교 2010

- [10] 보도자료 “ 외국인력 도입, 기업의 인력수요에 맞도록 개편”노동부,법무부 2008.9.25
- [11] 임정연,이영민 “ 중소기업의 교육훈련 투자가 기업성과에 미치는 영향분석”한국인
자원관리학회 2010
- [12] 이상열 제“중소제조업체의 인적자원 개발에 관한연구”한국과학기술대학교 2006
- [13] 김상진 “중소기업 인력수급 개발방안에 관한 연구 한양대학교” 한양대학교 2011
- [14] 중소기업청 “중소제조업 인력부족을 4년연속감소”KDI 경제정보센터 2007