

소상공인협업아카데미 운영인력의 업무적 필요역량에 관한 연구

박근국*, 이민정^o

*세종사이버대학원 MBA학과,

^o세종사이버대학원 MBA학과

e-mail: gugee@hanmail.net*, mjlee@sjcu.ac.kr(교신저자)^o

A Study on the Necessary Competencies required of the Manager of the Small Business Collaboration Academy

Geun Kook Park*, Min Jung Lee^o

*Sejong Cyber Graduate School MBA,

^oSejong Cyber Graduate School MBA

● 요 약 ●

그 어느 때 보다 한국경제에서 사회경제적시스템의 성공적인 안착이 필요 한 시대이며, 해외 선진사례에서 보듯이 최근 사회경제적시스템에서 고용창출, 소상공인 경제적 활로 개척 등 소상공인의 협동조합의 역할과 중요성이 점점 커지고 있는 실정이다. 이러한 사회경제적망에서 소상공인협동조합의 자원을 위한 중소벤처기업부/소상공인시장진흥공단은 전국 8대 권역(2분소)에 소상공인협동조합을 위한 협업아카데미를 운영 중에 있다. 각 권역별 협업아카데미에서는 컨설팅, 교육, 네트워킹 등 공통 조합지원 프로그램으로 운영하고 있으나, 소상공인시장진흥공단의 정량/정성적 평가에 따르면 각 아카데미별 운영 결과는 상이하게 나타나고 있다. 이는 협업아카데미 운영인력(매니저)의 자질과 업무 수행역량에 따른 상이한 결과로 판단하고 있다. 이에 협업아카데미 운영 인력의 업무적 필요 역량에 관한 연구를 통해 운영인력(매니저)수급과 인력운영에 관한 기준점을 설정하고 효과적이고 생산적인 소상공인협동조합 지원사업을 수행함에 있어 유용한 자료를 제공하고자 한다.

키워드: 소상공인협업아카데미(Small Business Collaboration Academy),
소상공인시장진흥공단(Small Enterprise & Market Service),
운영인력(Administration Manager), 업무역량(Competency)

I. Introduction

국내 사회경제적시스템하의 소상공인협동조합에 대한 정부의 지속적인 지원 정책에도 불구하고 코로나-19 사태 및 경기침체로 인한 소상공인협동조합의 매출액 급감, 협동조합 사업 영위 어려움 등 소상공인협동조합의 존립 자체의 위기감이 형성되고 있다. 2020년 말 현재 국내 협동조합은 19,527개로 최근 4-5년 사이에 대폭적인 증가를 보이고 있다[1]. 이러한 협동조합 중 소상공인 위주의 협동조합을 지원하는 소상공인협업아카데미의 근본적 역할과 운영의 중요성 또한 커지고 있다[2]. 본 연구에서는 이러한 소상공인협업아카데미 운영인력(매니저)에 대하여 소상공인협동조합 지원이라는 업무 수행의 목적과 아카데미 사업 수행의 목표를 달성하기 위한 운영인력에게 필요한 업무적 역량에 관하여 문헌연구 등 선행 연구를 통한 AHP 분석을 종합 도출하여, 아카데미 본연의 효율적 사업수행을 위한 운영인력(매니저) 수급 시 고려점 과 인력 양성에 필요 한 중요점에

관한 전략을 제시하고자 한다.

II. Literature Review

1. AHP(Analytic Hierarchy Process) 분석

AHP란 분석적 계층화기법으로 분석요소의 상대적 중요도를 수치화하여 정량적인 형태로 결론을 도출하는 다기준 분석기법의 하나로 다속성 의사결정에 활용하는 것이다. (AHP≥0.5이면 사업을 시행하는 것이 바람직하다) AHP의 목적은 합리적·효율적 의사결정을 위한 것이고 기대효과는 측정단위가 다른 계량지표를 통합가능, 정량적·정성적 평가항목을 통합가능, 경제적·정책적 분석을 종합가능하게 해

준다. AHP의 평가방법은 의사결정문제의 이해, AHP모형 구축, 평가기준의 중요도 평가, 평가기준의 중요도 계산, 계층별 평가 종합 순으로 이루어진다.

2. 소상공인협업아카데미

소상공인협업아카데미란 일반 협동조합 중 소상공인 협동조합을 대상으로 이들 조합의 자생력 제고를 위해 중소벤처기업부/소상공인시장진흥공단의 컨설팅, 교육, 소상공인협동조합 간 네트워크 인큐베이팅 등 제반 지원사업을 위탁 수행하는 전문기관이다[3].

3. 운영인력(매니저)개념 및 역량

운영인력(매니저)이란 소상공인협동조합의 컨설팅, 교육 등의 제반 지원사업 수행을 위한 협업아카데미의 운영 인력(직원)을 의미하며 채용 시 통상 협동조합 관련 업무 경험자를 우선 고려한다. 운영인력의 역량은 원활한 협업아카데미 사업 수행을 위한 운영인력의 업무적 수행 역량(능력)을 말한다.

III. The Proposed Scheme

운영인력의 업무적 필요역량에 있어 상위요인으로는 직무의 전문성, 사업(프로그램)운영 능력(목표달성), 협동조합과의 협력(친밀도), 협업아카데미 내 매니저 간 융화(팀웍) 4가지로 선정하고 하위요인으로는 직무이해와 추진력, 협동조합에 대한 구조적 이해, 조합멘토 관련 자격증, 문서작성 및 발표 능력, 컨설팅 수행 경력, 프로그램 수행 능력, 조합의 아카데미 프로그램 참여 유도 능력, 조합의 이용 후 관리(A/S)능력, 조합과의 친밀도, 성실성, 업무협력, 배려 등 12가지로 선정하였다<Fig 1>.

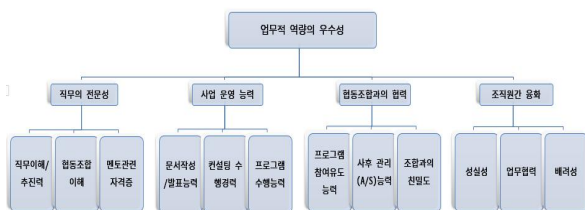


Fig. 1. 업무적 역량 우수성의 계층도

운영인력의 업무적 필요 요인의 우수요인의 상위요소 항목들에 대하여 전국 8대 권역의 총괄 매니저 대상으로 설문조사 결과를 바탕으로 AHP 방법으로 분석한 결과 ‘직무의 전문성’ 54%, ‘사업 운영능력’ 21%, ‘매니저간 융화’ 17%, ‘협동조합과의 협력’ 8%로 순으로 중요도가 나타났다. 이는 협업아카데미 운영인력의 필요역량에 있어 직무의 전문성 확보가 가장 크게 고려되어야 한다는 유의적 의미의 결과가 나타났다. 이는 코로나-19 사태 및 사회경제적시스템하에서 협업아카데미의 운영인력의 업무적 역량에 전문성을 가져야 한다고 여겨진다. 또한 운영인력 우수요인의 하위요소 항목들은 직무의 전문성에서 ‘직무이해와 추진력’ (가중치 57%), 사업운영 능력에서

‘프로그램(업무)수행능력’ (가중치 57%), 매니저간 융화에서 ‘업무 협력’ (가중치 48%), 협동조합과의 협력에서 ‘아카데미 프로그램 참여 유도 능력’ (가중치 58%)가 중요한 선택요인으로 결과가 나타났다. 이는 협업아카데미사업 목표(실적)달성과 소상공인협동조합에 효과적인 지원을 위해 필수 요인으로 나타난 결과라고 추정된다.

IV. Results

문헌연구, 연구자의 컨설팅 경험을 바탕으로 AHP분석을 통하여 도출된 본 연구결과를 소상공인협업아카데미 운영 인력의 수급과 역량 강화를 위한 전략수립 시 실무에 활용할 수 시사점을 다음과 같이 제시하고자 한다. 첫 번째로 직무의 전문성 확보 두 번째로 사업운영 능력 세 번째로 매니저 간(조직원간) 융화(협력) 네 번째로 협동조합과의 협력 등을 기본으로 인력 수급 및 역량 강화를 위해 정기적인 교육 등의 전략 수립이 필요하다고 판단됨.

향후 연구에는 자료의 정밀도 및 실무 적용성을 높이기 위해 협업아카데미에 활동하고 있는 경기인천 지역 컨설턴트(184명) 및 전문교육강사(75명)를 대상으로 설문 조사의 범위를 넓힐 예정이며, 각 요인별 상관관계 및 인과관계를 명확히 규명할 수 있는 SPSS통계기법을 적용하고자 한다.

REFERENCES

- [1] 한국사회적기업진흥원 국내협동조합설립현황(2021)(<http://www.coop.go.kr>)
- [2] 존 레스타키스(2017), 협동조합은 어떻게 세상을 바꾸는가, 옮긴이 번역협동조합, 착한책가게
- [3] 소상공인시장진흥공단 협업활성화마당(<https://www.sbiz.or.kr/cop/main/copMain.do>)