

중앙대학교 부설 한국인적자원개발전략연구소 국제학술세미나

—글로벌시대의 전략적 인적자원개발—

중앙대학교(총장 박범훈)는 글로벌인적자원개발대학원(원장 이희수)의 주관으로 2007년 5월 3일 아트센터 9층 멀티미디어세미나실에서 교육인적자원부 수도권대학 특성화 지원사업의 일환으로 ‘글로벌시대의 전략적 인적자원개발’이라는 주제의 국제학술세미나를 개최하였다. 이날 세미나에는 미국 교육학회장을 역임한 세계적 석학인 The Pennsylvania State University의 Kyle Peck 교수 등을 비롯하여 교육인적자원부, 한국직업능력개발원, 중앙대학교, PSI 컨설팅 등 관·산·학·연의 핵심 인사가 참여하였다. 다음은 기조연설 및 주제발표의 내용을 정리한 것이다.

Kyle Peck 교수(The Pennsylvania State University)는 기조연설을 통해 “선택의 시대에서의 숙련 노동력 준비 (Preparing a Skilled Workforce in an Age of Options)가 글로벌 시대를 준비하는 지름길”이라고 밝혔다.

또 Kyle Peck 교수는 현대를 ‘옵션의 시대’라고 규정하면서 교육은 기술 발전에 따른 거대한 도전과 기회를 동시에 직면하고 있다고 진단하였다.

오늘날의 학생은 글로벌 경쟁과 협력을 통해 숙련 노동력으로 양성되어야 하므로 학교에서부터 기술을 접목한 숙련 교육을 받는 것이 필수적이고, 신기술 덕분에 짧은 시간에 더 많은 거리를 커버하는 것이 가능하므로 사려 깊은 기술 선택만이 교육을 획기적으로 개선할 것으로 전망하면서 기술 선택의 옵션을 현명하게 활용할 것을 권면하였다.



이희수·조순옥 교수(중앙대학교)는 ‘전략적 인적자원개발의 동향과 과제’라는 주제 발표를 통해 현대를 ‘전략의 유비쿼터스 시대’로 규정하면서 인적자원 강국 10위권 진입을 위한 어젠더로서 전략적 인적자원개발(Strategic Human Resource Development)을 제창하였다.

먼저 두 교수는, 국가인적자원개발(NHRD), 지역인적자원개발(RHRD), 글로벌인적자원개발



(GHRD), 군인적자원개발(MHRD)이라는 인적자원개발 정책의 난개발 가운데 정작 공통분모여야 할 전략적 인적자원개발(SHRD)의 부재란 아이러니를 제기하였다.

그리고 인적자원개발기본법 개정에 따른 국가인적자원위원회와 인적자원정책본부 구성 및 운영이라는 국가인적자원 추진체제의 큰 그림을 그려야 할 현 시점에서 전략적 인적자원개발에 대한 논의는 더 없이 필요한 것이며, 이를 위해 세계적 동향인 전략적 인적자원개발 모형의 조사, 분석, 평가부터 서둘러야 하고, 인적자원개발 담당자도 소극적 연수 프로그램 운영자에서 전략적 기획가로 거듭나야 한다고 강조하였다. 또한 예로 학점따기식의 군인적자원개발이 전쟁에서 승리하기 위한 전략적 인적자원개발로 패러다임이 변환해야 한다고 강력히 주장하였다.

교육인적자원부의 김영철 정책총괄과장은 '국가와 지역에서의 인적자원개발전략'이라는 주제로 최근 인적자원개발기본법 개정에 따른 초미의 관심사인 국가인적자원개발 추진체제의 밑그림을 선보였다.



김 과장은 그동안의 국가인적자원개발 추진 성과(인적자원개발회의의 개최, 국가인적자원개발 종합계획 수립, 부처 간 공동 추진을 통한 재정 투자의 중복 해소, 신규 정책과제 발굴, 인프라 구축)와 추진상 한계를 언급하며, 앞으로의 국가인적자원개발 추진체제 개편에 대한 큰 그림을 제시하였다.

이어 국가인적자원개발 추진체계도로서 산업계, 노동계 등 민간의 참여 확대를 통해 인적자원 수요 부문의 요구를 반영하여 인적자원개발회의를 운영위원회, 특별위원회, 전문위원회로 구성된 국가인적자원위원회로 확대 개편하고 인적자원정책본부를 설치할 것, 그리고 NHRD 기능 수행을 위한 정책수단으로서 기획총괄·조정, 조사·분석·평가, 인적자원 정책 인프라를 제시하여 향후 국가인적자원개발 추진체계도의 대강을 제시하였다.

주용국 교수(경성대학교)는 '한국 기업의 인적자원 실행 패러다임의 변화'라는 주제 발표를 통해 우리나라의 인적자원개발 패러다임 변화를 다음과 같이 실증적으로 밝혔다.



- 경영의 초점 : 확대성장 → 글로벌 경쟁력 강화 → 단기적 생존 → 지속 가능한 성장으로 변환
- 인적자원 가정(신념) : 평생직장, 회사 주도권(구성원은 가족) → 평생직장, 회사의 주도권(구성원



은 조직인) → 평생직업(개인과 회사의 계약에 의한 동등한 관계, 구성원은 조직과 시장에 영향을 받는 전문가) → 시장 주도권 하의 조직과 개인의 동반자 관계(구성원은 시장 영향에 영향을 받는 전문가)

- 인적자원 시장의 변화 : 내부 노동시장(폐쇄형) 의존에서 글로벌 노동시장(개방형) 중심으로 전환: 그물형 채용 + Make형 → 낚시형 채용 + Make형 → 작살형 채용 + Buy형, Borrow형 → 특이형 채용 + Borrow형
- 인적자원 실행 프로세스 : 효율성에 근간을 둔 부서 내 업무 중심 프로세스 → 성과 제고에 근간을 둔 부문 간 가치사슬(Value-chain) 프로세스 → 지식에 기초한 고부가가치 제고 부문 간 가치사슬 프로세스 → 지식과 사회적 상생의 파트너십에 기초한 고성과, 고숙련, 고신뢰 및 고부가가치 프로세스
- 인적자원 실행 추진체의 다원화 : 수직적 구조의 인사 스태프 중심형 HR 관리 통제형에서 내외부 간 → Flat형 수직적 구조의 인사스태프 중심 관리 및 지원형 → 내부위임과 역할 교류형의 양과형 → 내외부 간 파트너십을 통한 네트워크형 인적자원관리

교육공학 분야에서 세계적인 대학에 손꼽히는 University of Georgia 교육공학과의 최익선 교수는 '전략적 인적자원개발을 향한 e-learning과 수행능력의 격차 해소 : 학습전이의 관점에서'의 주제 발표를 통해 누수 없는 저비용 고효율 전략을 제시하였다.

최 교수는 전략적 인적자원개발과 학습전이의 중요성, 학습전이 문제에 대한 HRD적 접근, 학습전이 문제의 원인 등을 구체적 사례와 함께 제시하며 설득력 있게 논의를 이끌어냈다.

그리고 낮은 학습전이율을 보이고 있는 현실에서 그 근본적인 원인으로 학습 환경과 현장에서 사용하는 문제의 상이함을 지적하였고, 이에 근거하여 세 가지 지식(상황적 지식, 내용 지식, 전략적 지식 '상위인지 및 인식론적 지식'의 통합을 강조하였고, 현장과의 긴밀한 연결을 통해 이러한 지식이 학습의 장으로 확산되어야 한다는 대안을 제시하였다.

끝으로 송해덕 교수(중앙대학교)의 '수행공학과 전략적 인적자원개발' 발표는 전략적 인적자원 개발에서의 조직 효과성과 수행을 강조하며, 최근 지대한 관심사인 인간수행공학(Human Performance Technology)과 전략적 인적자원개발(SHRD) 간의 접목을 시도하였다.

송 교수는 수행공학의 등장 배경과 개념, 의미, 특성 등으로부터 수행공학이 전략적 인적자원개발과 어떠한 관련을 갖는지를 고찰하고, 양자 간의 개념을 보다 명료하게 풀어 주어서 새로운 지평을 연 것으로 평가하였다.

※ 이 날 국제학술세미나에서 발표된 논문들은 중앙대학교 부설 한국인적자원개발전략연구소에서 발간하는 『한국HRD연구』 2권 1호(2007년 5월 31일 발간)에 수록되어 있습니다.

문의 및 연락처

- 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 (02) 820-6482
- 중앙대학교 부설 한국인적자원개발전략연구소 (02) 820-6494